

ကိုယ်ကျိုးကိုသာဖက်သောသူက “အကယ်၍သင်၏ဟွန်းကို သင် ကိုယ်တိုင်မတီးပါက မည်သူကမျှလာ၍ ဟွန်းတီးပေးလိမ့်မည်မဟုတ်” ဟု ပြောလေ့ရှိ၏။ ကိုယ်ကျိုးမဖက်သူက “ကျုပ်ကသာယာတဲ့ တေးဂီတသံ ပေါ်ထွက်လာအောင် တစ်ဖွဲ့လုံးကို အကူအညီပေးချင်ပါတယ်” ဟု ပြောလေ့ရှိသည်။

၂၀၀၂ ခုနှစ်က ထုတ်ဝေခဲ့သော "Love Is the Killer App" ဆိုသည့် စာအုပ်ထဲ၌ စာရေးဆရာ တင်မ်ဆန်းဒါးစ် (Tim Sanders)က ဤလောက ကြီးထဲ၌ရင်းမြစ်များ၊ ဂုဏ်ယူစရာများ၊ အခွင့်အရေးများ အလျှံပယ် ရှိနေသည်ဆိုသော abundance mind-set အကြောင်းရေးသား ဖော်ပြထား ၏။ အဆိုပါစိတ်ကူးမှာ လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ်က တက်ကျမ်းစာရေးဆရာ စတီဗင်ကိုဗေး (Stephen Covey)၏ အတွေးအခေါ်ပင်ဖြစ်၏။ ယခု တင်မ်ဆန်းဒါးစ်က ပဋိပက္ခအများစု၏ အရင်းခံသည် အထက်ပါအချက် များ ရှားပါးနေသည်ဟု ခံယူထားသော ပုံသေအတွေးအခေါ် (scarcity mind-set)ကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်ဟု ခံယူထား၏။ အလယ်ဆင့်၌ ထူးချွန် သော ခေါင်းဆောင်များသည် အခွင့်အရေးများ အလျှံပယ်ရှိနေသည်ဟု ခံယူထားသူများဖြစ်ကြ၏။ အကယ်၍ သင်သည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အလယ်ဆင့်၌ ကောင်းမွန်စွာ ခေါင်းဆောင်နိုင်မည်ဆိုပါက ထိုအဆင့်၌ အမြဲတမ်းနေရလိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။ ကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်မှုကို အမြဲပင်သတိပြုမိကြလေ့ရှိပါ၏။ သမိုင်းဝင် အထင်ကရ ဘောလုံးနည်းပြ ဆရာ ဗင့်စ်လုံဗာဒီ (Vince Lombardi) က “ကစားသမားတွေထဲမှာ တော်တဲ့လူရှိတယ်၊ မတော်တဲ့လူလဲရှိတယ်၊ ဒါ ပေမယ့် သူတို့အားလုံးကို အချက်တစ်ချက်တည်းနဲ့ အကဲဖြတ်လေ့ရှိတယ်။ အဲဒါက ရလဒ်ပဲ” ဟု ဆိုဖူးပါ၏။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများက ရလဒ်များကို ဖြစ်ပေါ်စေ၏။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့ကို သတိပြုမိကြလေ့ရှိပါသည်။

စိန်ခေါ်မှု- ၅

**စိတ်ကျေနပ်မှု၏ စိန်ခေါ်မှု
ခေါင်းဆောင်များသည် အလယ်၌နေရသည်ထက်၊
ရှေ့ဘက်၌နေရသည်ကို ပိုသဘောကျကြ၏။**

စိတ်ကျေနပ်မှု၏စိန်ခေါ်မှုကိုအောင်မြင်စွာကျော်လွှားနိုင်မည့်သော့ချက်

ခေါင်းဆောင်မှုသည် ရာထူးနေရာထက် ပင်ကိုစရိုက်က ပို၍အရေးပါ၏။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ မိမိရောက်ရှိသည့် နေရာမှနေ၍ ဩဇာတိက္ကမရှိပါစေ။

သင်သည် ဤစာအုပ်ကိုဖတ်ရှုနေသောကြောင့်၊ သင်သည် ပင်ကို စရိုက်အရ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လိုစိတ်ရှိနေသူ သို့မဟုတ် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ ကို ခေါင်းဆောင်လိုစိတ်အား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် လေ့ကျင့်လိုသူ တစ်ယောက်ဖြစ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်ယူဆမိပါ၏။ ဤအချက်သည် မှန်ကန် သည်ဆိုပါက သင်သည် ခေါင်းဆောင်မှုပေးရာ၌ “ရှေ့ဘက်ကနေ၍” သော်လည်းကောင်း၊ “ထိပ်ဆုံးကနေ၍” သော်လည်းကောင်း၊ ခေါင်းဆောင် လိုသူတစ်ယောက်ဖြစ်နိုင်ပေသည်။ သင်သည် အုပ်စုတစ်စု၏ အလယ်၌ နေရာသူတစ်ယောက်၏ မြင်ကွင်းနှင့်ပတ်သက်သော အဆိုအမိန့်တစ်ရပ် ကို ကြားဖူးကောင်းကြားဖူးပေလိမ့်မည်။ ထိုစကားအရ၊ ရှေ့ဆုံးကနေ

ရသော ခွေးတစ်ကောင်အတွက် မြင်ကွင်းသည် အမြဲတမ်းပြောင်းနေလေ့ ရှိ၏။ အကယ်၍ သင်သည် ရှေ့ဆုံး၌နေရသော ခွေးမဟုတ်ပါက မြင်ကွင်း သည် မပြောင်းလဲဘဲရှိနေလိမ့်မည်။ ထို့အပြင် ထိုမြင်ကွင်းသည် ကြည့်၍ ကောင်းသော မြင်ကွင်းလည်းမဟုတ်” ဟုဆိုပါ၏။ ကျွန်ုပ်က အဆိုပါဟာသ ကို သဘောကျ၏။ ကျွန်ုပ် ဆွေးနွေးပို့ချသော သင်တန်းများ၊ ကွန်ဖရင့် များ၌ ပြောပြလေ့ရှိ၏။ သို့ရာတွင် အမှန်အတိုင်း ပြောရမည်ဆိုပါက ရှေ့ဆုံး၌နေရသော ခွေးသည် ခေါင်းဆောင်မဟုတ်ချေ။ အဆိုပါ စွတ်ဖား ကို နောက်ဘက်မှနေ၍ မောင်းနှင်နေသူကသာ ခေါင်းဆောင် ဖြစ်ပါ၏။

လူသားများသည် မည်သည့်နေရာသို့ ရောက်ရှိနေသည်ဖြစ်ပါစေ၊ အထက်သို့ တက်လှမ်းလိုကြသော သဘာဝကျသည့် အာသီသရိုကြ၏။ ၎င်းတို့ကို ပို၍ အသိအမှတ်ပြုစေလိုကြ၏။ ၎င်းတို့က ပို၍ငွေကြေး ချမ်းသာ ကြွယ်ဝလိုကြ၏။ ၎င်းတို့က ပို၍ကောင်းမွန်သော နေအိမ်များတွင် နေထိုင် လိုကြ၏။ ၎င်းတို့က ရှေ့သို့ရောက်လိုကြ၏။ ပို၍ တိုးတက်လိုကြ၏။ ခေါင်းဆောင်များသည်လည်း ထိုနည်းလည်းကောင်းပင်ဖြစ်၏။ ၎င်းတို့ သည် ရောက်ရာအရပ်၌ ကျောက်ချ၍ မနေလိုကြပါ။ အထက်ဘက်သို့ ရွှေ့ပြောင်းသွားလိုကြ၏။ ၎င်းတို့ကပို၍ ထိရောက်မှုရရှိလိုကြ၏။ ၎င်းတို့၏ ဘဝလမ်းခရီးအစပိုင်းမှာပင် အုပ်စုတစ်ခု၏ ရှေ့ဘက်သို့ သို့တည်းမဟုတ်၊ အဖွဲ့အစည်း၏ ထိပ်ဆုံးသို့ရောက်ရှိလို ကြ၏။ သို့ရာတွင် ရှေ့ဘက်သို့ ရောက်ရှိနေမှုသည် အများက ချီးကျူး ပြောဆိုနေကြသလို ဟုတ်ပါရဲ့ လား။ အဖြေကို ဟုတ်သည်ဟုပြော၍ရသလို၊ မဟုတ်ပါဟူ၍လည်း ပြော၍ရပါ၏။

acji fiaqmi fṣṛonft b, ḡiLumi ḡ&ḡiḡu aevḡḡoent/

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ရှေ့ဆုံး၌ သို့မဟုတ် ထိပ်ဆုံး၌ရှိနေမှု ကြောင့် အကျိုးကျေးဇူးများရှိနေပါ၏။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်များအား

အကျိုးကျေးဇူးရှိစေသည့် အချက်များကပင်၊ ခေါင်းဆောင်မှုကို အခက် အခဲဖြစ်စေတတ်ပြန်ပါသည်။ ထိုကိစ္စသည် အမြဲလိုလိုပင် နှစ်ဘက်သွား ပါရှိသော ဓားတစ်လက်ဖြစ်ပါ၏။ အပြုသဘောဆောင်သည့် အချက် များကိုသာ မြင်တတ်ပြီး၊ အပျက်သဘောဆောင်သည့်အချက်များကို မြင်လေ့မရှိသူများသည် ရိုးအသူများဖြစ်နိုင်၏။ သို့မဟုတ် အတွေ့အကြုံ မရှိသူများဖြစ်ပေလိမ့်မည်။ အောက်၌ဖော်ပြထားသော ကျွန်ုပ်၏ သုံးသပ် ချက်များကို သင်သဘောတူညီလိမ့်မည်ဟု ယူဆပါသည်။

၁။ ရှေ့ဆုံးနေရာသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အတွက်အများ ဆုံး အသိအမှတ်ပြုခံရသည့် နေရာပင်ဖြစ်သည်။

ရိုမေးနီးယားလူမျိုးအက်ဆေးရေးဆရာ အီးအမ်စ် အိုရန် (EM. Cioran) က “အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့တစ်ဦးစီအနေနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ အလျှို့ ဝှက်ဆုံးဆန္ဒကို ဝန်ခံကြ ရမည်ဆိုပါက၊ ထိုပုဂ္ဂိုလ်က ကျုပ်ကိုချီးကျူး ပြောဆိုတာ ခံယူလိုသည်ဟု ပြောပေ လိမ့်မည်” ဟူ၍ ရေးသား ခဲ့ပါ၏။ ထိုအချက်သည် မှန်ကန်ပါ၏။ လူတိုင်းက

အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့တစ်ဦးစီ အနေနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ လျှို့ဝှက်ဆုံး ဆန္ဒကို ဝန်ခံကြမည်ဆိုပါက ထိုပုဂ္ဂိုလ်က ကျုပ်ကို ချီးကျူးပြောဆိုတာ ခံယူလိုသည်ဟု ပြောပေလိမ့်မည်။

ချီးကျူးပြောဆိုမှုနှင့် အသိအမှတ်ပြုမှုတို့ကို ခံယူလိုကြသည်။ ထို့အပြင် ခေါင်းဆောင်များသည် အများအားဖြင့် ထင်ထင်ပေါ်ပေါ် လူမြင်ခံကြရသူများ ဖြစ်သောကြောင့်၊ အလုပ်တစ်ခုကောင်းမွန်စွာ ပြီးစီးသွားပါက ချီးကျူး မှုကိုခံရလေ့ရှိ၏။ ထို့ကြောင့် လူတိုင်းက ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လိုကြ၏။

အသိအမှတ်ပြုခံရမှုသည် နှစ်ဖက်သွားပါက ဓားတစ်လက်ဖြစ်၏။ တစ်ခုခုချွတ်ချော်မှားယွင်းသွားပါက၊ တာဝန်ရှိသူအဖြစ် သတ်မှတ်ခံရသူ

မှာ ခေါင်းဆောင်ပင်ဖြစ်၏။ ဘောလုံးသင်းတစ်သင်းသည် ဘောလုံးရာသီ တစ်ခုလုံးရှုံးနေခဲ့ပါက၊ နောက်တန်းမှ ကစားသမားများကို အပြစ်တင် လေ့ရှိကြ၏။ ဘေ့စ်ဘောအသင်းတစ်သင်းသည် တစ်ချိန်လုံးရှုံးနေပါက မန်နေဂျာကို အလုပ်မှဖြုတ်ပစ်လေ့ရှိ၏။ ဟုတ်ပါသည်။ ရှေ့ဆုံး၌ရှိနေမှု သည် သင်၏ အတ္တအတွက် ကောင်းမွန်ပါ၏။ သို့ရာတွင် ထိုကိစ္စကပင် သင့်ကို အလုပ်ပြုတ်စေနိုင်၏။

၂။ ရှေ့ဘက်၌နေရပါက မြင်ကွင်းပိုကောင်း၏။

ကျွန်ုပ်သည် တစ်ခါက၊ အောင်မြင်နေသော တောင်တက်သမား တစ်ယောက်အား ဂျာနယ်လစ်တစ်ယောက်က၊ မေးမြန်းသည့် အင်တာ ဗျူးကို ရုပ်မြင်သံကြား၌ မြင်လိုက်ရဖူး၏။ အဆိုပါဂျာနယ်လစ်က “ခင် ဗျားက ဘာကြောင့်တောင်တွေကို တက်နေတာလဲ၊ ခင်ဗျားက ကြိုတင် ပြင်ဆင်မှုတွေ၊ လေ့ကျင့်မှုတွေ၊ အန္တရာယ်ရှိမှုတွေ၊ နာကျင်မှုဒေဒနာတွေ ကို ခံစားပြီး၊ ဒီကိစ္စကို ဘာဖြစ်လို့ဆောင်ရွက်နေတာလဲ” ဟုမေးလိုက်၏။

တောင်တက်သောပုဂ္ဂိုလ်က မေးမြန်းသော ဂျာနယ်လစ်ကို စေ့စေ့ကြည့် ၍ “ဒါဆိုရင် ခင်ဗျားက ဘယ်တောင်ထိပ်ကိုမှ၊ မရောက်ဖူးခဲ့ဘူးဆိုတာ သိပ်ထင်ရှားနေတာပေါ့ဗျာ” ဟုပြောလိုက်လေ၏။ တောင်ထိပ်ပေါ်မှစီး၍ ကြည့်ရသော မြင်ကွင်းသည် အလွန်ပင် အံ့ဩစရာကောင်းလှ၏။ စိတ် လှုပ်ရှားဖွယ်လည်းကောင်း၏။ အကယ်၍ လူကိုယ်တိုင်တက်မှ ရောက်ရှိ နိုင်သည့် တောင်ထွတ်ပေါ်မှ ကြည့်ရမည်ဆိုပါက၊ ပို၍ပင် မယုံကြည်နိုင် လောက်အောင် ကောင်းမွန်သောမြင်ကွင်းကို မြင်တွေ့ရပေလိမ့်မည်။

ဖလော်ရီဒါပြည်နယ်ပမ်းဘီချ်ရှိ ကြီးမားသော အဖွဲ့အစည်းကြီး တစ်ခုကို ဦးဆောင်နေသူ တွမ်မူလင် (Tom Mullins)သည် ယခင်က ဘောလုံးနည်းပြဖြစ်ခဲ့ဖူးသူဖြစ်၏။ ၎င်းက “အသင်းရဲ့အလယ်ကောင် လောက်ဆိုရင်၊ အရုံးအနိုင်ကို ဖော်ပြထားတဲ့ ဆိုင်းဘုတ်ကြီးပေါ်က ဝိုး

အရေအတွက်ကို၊ ဖတ်ကြည့်ဖို့ သိပ်မလွယ်ဘူး၊ အသင်းရဲ့ ထိပ်ဆုံးကို ရောက်နေမှ ဖတ်ကြည့်ဖို့ သိပ်လွယ်ကူသွားတာဗျ” ဟုပြောဖူး၏။ သင့်အ နေနှင့် ရှေ့ဆုံး သို့မဟုတ် ထိပ်ဆုံးသို့ ရောက်နေသည့်အခါကျမှ မြင်ရ သည့် မြင်ကွင်းမျိုးကို အခြားမည်သည့်နေရာမျိုးကမှ မြင်ရဖွယ်မရှိပါ။ သို့ရာတွင် အဆိုပါမြင်ကွင်းနှင့်အတူ တာဝန်ရှိမှုကလည်း တစ်ပါတည်း ကပ်၍ ပါလာလေ့ရှိ၏။ အကယ်၍ သင်က အဖွဲ့အစည်းကြီးကို လမ်း ချော်သွားစေမည့် ပြဿနာများ ဝန်ထမ်းများကို ထိခိုက်စေမည့် ကိစ္စများ၊ သို့မဟုတ် မသမာသော နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုနေသည့် ဖောက် သည်များစသည်တို့က မြင်တွေ့လာရပါက ထိုလုပ်ငန်းသည် မည်မျှပင် ခက်ခဲသည်ဖြစ်ပါစေ၊ မည်မျှပင် အကုန်အကျများပြားသည်ဖြစ်ပါစေ၊ မည်မျှပင် ကမောက်ကမဖြစ်လာနိုင်ပါစေ၊ ဖြေရှင်းရတော့မည်မှာ ခေါင်း ဆောင်၏ တာဝန်ပင် ဖြစ်ပေလိမ့်မည်။ ရှေ့ဆုံး၌ရှိနေသော ခေါင်းဆောင် များသည် ၎င်းတို့၏ အနေအထားအရ၊ မြင်ခွင့်ရသည့်ကိစ္စရပ်များကို လျစ်လျူရှုထားနိုင်သည့် လွတ်လပ်ခွင့်မျိုးမရှိပါချေ။

၃။ ရှေ့ဆုံး၌ရှိနေသော ခေါင်းဆောင်များက ဦးတည်ရာကို ဆုံး ဖြတ်ရလေ့ရှိ၏။

ကျွန်ုပ်သည် ခေါင်းဆောင်နေရာကို ပထမဦးဆုံးရရှိခဲ့စဉ်က ရှေ့ဆုံး၌ ရှိနေသော ခေါင်းဆောင်သည် အဖွဲ့အစည်း၏ အကြောင်းအရာအတော် များများကို ထိန်းချုပ်ထားနိုင်စွမ်းရှိလိမ့်မည်ဟု ယူဆမိခဲ့၏။ ကျွန်ုပ်၏ ခေါင်းဆောင်မှုကြာမြင့်လာသည်နှင့်အမျှ ခေါင်းဆောင်က ထိန်းချုပ် ထားနိုင်သည့် ပမာဏမှာအလွန်ပင် နည်းကြောင်းတွေ့ရှိလာရ၏။ အဖွဲ့ အစည်းတစ်ခု၌ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများက ထိန်းချုပ်နိုင်သည့် အချက် များမှာ နှစ်မျိုးသာဖြစ်သည်။ ဦးတည်ရာအရပ်နှင့် ချိန်ကိုက်မှုပင်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ ကံဆိုးသူများအနေနှင့်မူ၊ ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင်က ကောင်းစွာဦး

မဆောင်နိုင်သလို တပည့်များကလည်း ၎င်း၏ ဦးဆောင်မှုကို မနာခံကြ ပါက ၎င်းတို့သည် အဆိုပါ အချက်နှစ်ချက်ကိုပင် ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်းမရှိ ကြတော့ချေ။

၄။ ခေါင်းဆောင်များက အရှိန်ကို သတ်မှတ်ပေးနိုင်၏။

ခေါင်းဆောင်များသည် တိုးတက်နေမှုကို သဘောကျကြ၏။ ထို အချက်သည် ၎င်းတို့၏အခြေခံကျသော စေ့ဆော်မှုပင်ဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် လေ့လာစူးစမ်းရှာဖွေသူ ဒေးဗစ် လစ်ဗင်းစတုံး (David Livingstone) က “ကျုပ်ကရှေ့ဘက်ကိုသာ သွားနေရမယ်ဆိုရင် ဘယ်နေရာကိုမဆို သွားပါ့ မယ်” ဟု ပြောခဲ့ခြင်းဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် သင်သည်လည်း ရှေ့ဘက်သို့ ရွေ့လျားနေရမှုကို ကြိုက်နှစ်သက်ပါလိမ့် မည်။ မြန်လေကောင်းလေဟူ၍ပင် ယူဆကောင်း ယူဆနေပါလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် ထိုအချက်ကပင် သင့်ကို ပြန်၍ ဒုက္ခပေးနိုင်ပါ၏။ အကယ်၍ သင်က အပြေးအလွှားနှင့်ရှေ့သို့ သိပ်ရောက်နေသော်လည်း သင့်တပည့် များက လိုက်မလာနိုင်ပါက သင်၏အဖွဲ့အစည်းသည် အောင်မြင်လိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။ လုပ်ငန်းပြီးစီးသူများသည် ပန်းတိုင်မျဉ်းကြောင်းကို ပထမ ဦးဆုံး ကျော်ဖြတ်နိုင်ကြသော်လည်း ခေါင်းဆောင်များကမူ ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်နိုင်သူရှားပါးလှ၏။ ခေါင်းဆောင်များကမူ ထိုကဲ့သို့ ဆောင် ရွက်နိုင်သူရှားပါးလှ၏။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ အောင်မြင်မှုသည် ၎င်းတပည့်များကို ၎င်းနှင့်အတူ ပန်းဝင်ရမည့်မျဉ်းကြောင်းကို အတူတူ ကျော်ဖြတ်စေသူများသာ ဖြစ်ကြ၏။

Winning with people စာအုပ်ထဲ၌ Patience Principle ၏ အလိုအရ မိမိတစ်ဦးတည်းခရီးသွားရခြင်းထက်၊ လူအများနှင့် ခရီးသွားရခြင်းက ပို၍ နှေးကွေးသည်ဟု ဆိုထားပါသည်။ ထိုစကားသည် မှန်ကန်ပါပေ၏။ ဂေါက်သီးရိုက်သူတစ်ယောက်သည် ၎င်းတစ်ယောက်တည်း ကစားမည်

ဆိုပါက လေးယောက်တွဲ၍ ကစားရသည်ထက် အချိန် တစ်ဝက်သက် သာလေ့ရှိ၏။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် သင်က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အပြုအမူများကို သင်လိုချင်သည့် ပုံစံအတိုင်း ပြုပြင်ပေး၍ ရနိုင်သော် လည်း သင်ကြိုက်သလောက်မြန်ဆန်အောင် သွားနိုင်လိမ့်မည်တော့ မ ဟုတ်ပါချေ။ သင်ကဲ့သို့ပင်၊ တိုးတက်မှုအတွက် သင်ဆောင်ရွက်သလို တွန်းတွန်းတိုက်တိုက်နှင့် ဆောင်ရွက်ပြီး လျင်မြန်စွာ လှုပ်ရှားနေကြသူ များသည် အခြားခေါင်းဆောင်များသာ ဖြစ်နိုင်လောက်ကြပေသည်။

၅။ ခေါင်းဆောင်များသည် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နေရမှုများကို အရသာတွေ့လေ့ရှိကြ၏။

ခေါင်းဆောင်များသည် လုပ်ငန်းများကို ပြီးစီးစေချင်သော ကြောင့် လှုပ်လှုပ်ရှားရှားနှင့် ဆောင်ရွက်နေရမှုများကို နှစ်ခြိုက်လေ့ရှိကြ ၏။ သို့ရာတွင် လှုပ်လှုပ်ရှားရှားနှင့် ဆောင်ရွက်နေရမှုများသည် ထိပ်ပိုင်း သို့မဟုတ် ရှေ့ပိုင်း၌ ဖြစ်ပွားလေ့မရှိချေ။ အဓိကကျသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် များကို ထိုနေရာများ၌သာ ဆုံးဖြတ်လေ့ရှိကြသော်လည်း လှုပ်လှုပ်ရှား ရှားနှင့် ဆောင်ရွက်ရမှုကမူ အလယ်ဆင့်၌သာ ဖြစ်ပေါ်နေလေ့ရှိပါ၏။

tkpk tv, t&beaom/nfpw/fuseyf&atmi ၈qmi &Gf enfrm

ပညာရေးလောကမှ ရှေးဦးတီထွင်သူ ဟင်ရစ်တာ မီးယားစ် (Henrietta Mears) က “ကိုယ့် အောက်ကလူကို ကူညီရင်းနဲ့ အလုပ်ရှုပ်နေတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်ဟာ မိမိအထက်က ပုဂ္ဂိုလ်ကို မနာလိုဖြစ်ဖို့ အချိန်မရနိုင်ပါဘူး” ဟု ပြောခဲ့ဖူး၏။ အဖွဲ့အစည်း၏ အလယ်၌ ရှိနေသူတစ်ဦးအတွက်၊ စိတ်

ကျေနပ်မှု ရရှိစေရန်မှန်ကန်သော စိတ်နေစိတ်ထားရှိဖို့ အဓိကလိုအပ်၏။ အမှန်ကလည်း ခေါင်းဆောင်မှုတွင် ရာထူးနေရာထက် ပင်ကိုစိတ်ထားကသာ အဓိကကျပါ၏။ သင့်ထံ၌ မှန်ကန်သော စိတ်နေစိတ်ထားနှင့် မှန်ကန်သော ကျွမ်းကျင်မှုများရှိနေပါက သင်သည် မည်သည့်နေရာ၌ ရှိနေပါစေ၊ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ သြဇာသက်ရောက်စေနိုင် မည်သာ ဖြစ်၏။

ကိုယ့်အောက်ကလူကို ကူညီရင်းနဲ့ အလုပ်ရှုပ်နေတဲ့ပုဂ္ဂိုလ်ဟာ မိမိအထက်ကပုဂ္ဂိုလ်ကို မနာလိုဖြစ်ဖို့ အချိန်မရနိုင်ပါဘူး။

ထို့ကြောင့် မိမိရောက်ရှိသည့်နေရာ၌ တင်းတိမ်ရောင့်ရဲမှုနှင့် ကျေနပ်နှစ်သိမ့်မှုရရှိအောင် အောက်ပါအချက်ငါးချက်ကို လိုက်နာကျင့်သုံးပါလေ။

၁။ အဓိကကျသော ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ခိုင်မာသော ဆက်ဆံမှုများကို တည်ဆောက်ထားပါ။

လူတိုင်းလူတိုင်းတွင် ကောင်းကွက်များရှိကြသလို၊ ဆိုးကွက်များလည်း ရှိကြ၏။ စိတ်ကျေနပ်မှု ရရှိစေရေးအတွက်၊ အဓိကကျသည့် အချက်မှာ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဆက်ဆံမှုတိုင်းသည် ချောမွေ့ပြေပြစ်နေစေရေးထက်၊ ၎င်းတို့နှင့်ခိုင်မာသော ဆက်ဆံမှုများသည် တည်ဆောက်ထားခြင်းကသာ အဓိကကျပါ၏။

လူအများနှင့် ပြေပြစ်စွာ ဆက်ဆံနိုင်ရေးသည် ၎င်းတို့ထက်ကျော၍ ရှေ့သို့ရောက်ရှိသွားရေးထက် ပို၍ အရေးကြီးပါ၏။ အကယ်၍ သင်က လူတိုင်းနှင့် ဆက်ဆံပြီး ၎င်းတို့နှင့်ခိုင်မာသော ဆက်ဆံမှုများကို တည်ဆောက်ရန် ပန်းတိုင်အဖြစ် သတ်မှတ်ထားသည်ဆိုပါက သင်သည် မည်သည့်နေရာ၌ ရောက်ရှိနေပါစေ၊ စိတ်ကျေနပ်နှစ်သိမ့်မှုရရှိနေမည်သာ ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင်က အစပထမ၌ ၎င်းတို့ကို မနှစ်သက်ပါက သို့မ

ဟုတ် ဆက်ဆံရာ၌ မလွယ်ကူပါက ခပ်လွယ်လွယ်နှင့် လက်မလျော့လိုက်ပါနှင့်။ အချိန်ကြာမြင့်လာသောအခါ သင့်အတွက် ရန်သူဖြစ်နိုင်သည့် အလားအလာရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်သည် မဟာမိတ်တစ်ယောက်ဖြစ်လာနိုင်ကြောင်း အံ့ဩဖွယ်ရာ တွေ့ရှိရပါလိမ့်မည်။

၂။ အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်မှုကို အောင်မြင်မှုတစ်ခုအဖြစ် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုပါ။

အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်မှုကသာ အောင်မြင်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ကြောင်း၊ အစဉ်အမြဲသတိရသင့်ပါ၏။ ကစားသမားတစ်ယောက်သည် အဖွဲ့အတွက် အရေးပါသူဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်ပါလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် သူတစ်ယောက်တည်းနှင့် တစ်ဖွဲ့ဖြစ်မလာနိုင်ပါ။ ခေါင်းဆောင်များသည် လည်း ထိုနည်းလည်းကောင်းပင်ဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် မည်မျှပင် တော်နေစေကာမူ၊ ၎င်းတစ်ယောက်တည်းနှင့် တစ်ဖွဲ့ဖြစ်မလာနိုင်ချေ။

၃။ စဉ်ဆက်မပြတ်ဆက်သွယ်မှု ပြုလုပ်ထားပါ။

ရှေ့ပိုင်း သို့မဟုတ် ထိပ်ဆုံး၌ ရှိမနေကြသော ခေါင်းဆောင်များ အနေနှင့် ၎င်းတို့အား မချင့်မရဲဖြစ်လာစေသည့် အချက်တစ်ချက်မှာ ၎င်းတို့သည် အဖွဲ့အစည်း၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို အလှမ်းကွာဝေးစွာ သိခွင့်မရကြပေပေဖြစ်၏။ ထို့အပြင် အဆိုပါ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ဆက်တိုက်ပုံဖော်ရန် ကြိုးပမ်းနေကြရသည်ဖြစ်ရာ၊ ၎င်းတို့ကို အသိပေးသင့်သော ပုဂ္ဂိုလ်များစာရင်း၌ ထည့်သွင်းပြီး စဉ်ဆက်မပြတ်ဆက်သွယ်အသိပေးနေရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါ၏။ အကယ်၍ သင်သည် အနာဂတ်စိတ်ကူးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အတွင်းလူဖြစ်နေပြီး စဉ်ဆက်မပြတ်သိခွင့်ရသူ ဖြစ်နေပါက၊ ပြောင်းလဲမှုများကို မသိရမှုကြောင့် စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းမှု မဖြစ်နိုင်တော့ချေ။

အလယ်ဆင့်၌ရှိနေသော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်သိခွင့်ရနေမှုသည် အလွန်အရေးကြီးပါ၏။ သို့ရာတွင် ထိုကိစ္စနှင့် တန်းတူရည်တူအရေးကြီးသောအချက်မှာ အထက်နှင့် ဆက်ဆံမှုရှိစေရေးပင် ဖြစ်၏။ ထိုကိစ္စမှာ သူ့အလို လိုဖြစ်ပေါ်လာမည် မဟုတ်သောကြောင့် သင်က ဝါမယစိုက်ထုတ်၍ ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်မည် ဖြစ်ပါ၏။ ထိုကိစ္စမှာ တမင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဝါယမစိုက်ထုတ်မှု လိုအပ်လာပါ၏။ အထက်လူကြီးများနှင့် ဆက်ဆံရာတွင်၊ သင်က အနာဂတ်စိတ်ကူးကို မည်သို့မည်ပုံ ပံ့ပိုးကူညီလျက်ရှိကြောင်း အသိပေးရမည်ဖြစ်ပါ၏။ ၎င်းတို့ထံမှ တုံ့ပြန်ချက်ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပါ။ သင်သိသင့်သိထိုက်သော အခြားအချက်အလက်များ၊ ကျန်ရှိနေသေးခြင်းရှိမရှိနှင့် အခြားဝန်ထမ်းများထံ သင်က လက်ဆင့်ကမ်းအသိပေးရန် လို မလို မေးမြန်းပါ။ သင်က အလယ်ဆင့်ရှိ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ တာဝန်များကို ပို၍ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်လေလေ၊ သင်သည် စိတ်ကျေနပ်မှု ပို၍ရရှိလာလေလေပင်ဖြစ်ပေလိမ့်မည်။

၄။ အတွေ့အကြုံနှင့် ရင့်ကျက်မှုဖြစ်ပေါ်လာပါစေ။

စာရေးဆရာ ဟာရီဂိုလ်ဒင်း (Harry Golden)က ၎င်းကိုယ်တိုင် ရေးသားသော Autobiography of Harry Golden ဆိုသည့် စာအုပ်ထဲ၌ “လူငယ်များ၏ မောက်မောက်မာမာနှင့် ဆောင့်ကြွားကြွားနိုင်မှုများ” သည် ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အကျိုးဆက်များကို ပြည့်စုံလုံလောက်စွာ သိရှိမထားမှုနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်စပ်မှုရှိနေသည်။ မိမိအား နေ့စဉ်အစာကျွေးနေသည့် ပုဂ္ဂိုလ်ထံသို့၊ အားရဝမ်းသာစွာနှင့် လောဘကြီးစွာ၊ ပြေးလာနေသော ကြက်ဆင်၏ အပြုအမူသည် မှားယွင်းမှုမရှိပါချေ။ ၎င်းအား (အမေရိကတွင် နီဝင်ဘာလ၏ စတုတ္ထကြာသပတေးနေ့၌ ကျင်းပလေ့ရှိသော) ဘုရားသခင်ကို ချီးကျူးအောက်မေ့သည်နေ့တွင် သတ်ဖြတ်ခံရမည့်အကြောင်း၊ မည်သူကမျှ ပြောပြမထားသောကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်” ဟု ရေးသားထားသည်။

ရင့်ကျက်လာမှုသည် အလိုအလျောက်ဖြစ်ပေါ်လာလေ့မရှိချေ။ ကျွန်ုပ်၏မိတ်ဆွေ အက်ဒ်ကိုးလ် (Ed Cole) က “ရင့်ကျက်မှုဆိုတာ အသက်အရွယ်နဲ့လိုက်ပြီး ဖြစ်ပေါ်လာတာမဟုတ်ဘူး၊ မိမိမှာ တာဝန်ရှိမှုကို လက်ခံမှုနဲ့ စတင်ဖြစ်ပေါ်လာလေ့ရှိတယ်” ဟု မကြာခဏပြောလေ့ရှိပါ၏။ သင်က သင်၏ဘဝနှင့် လုပ်ငန်းတို့ကို ပို၍များပြားလာသော အတွေ့အကြုံနှင့် ရေရှည်ကို မျှော်ကိုး၍ ကြည့်မြင်သုံးသပ်စပြုလာမည်ဆိုပါက ရှေ့ဘက်၌ ရောက်ရှိနေမှုသည် များစွာအရေးမပါလှတော့ချေ။ သင်သည် မည်သည့်အဆင့်၌ ရောက်ရှိနေပါစေ၊ သင့်အားယုံမှတ်အပ်နှံထားသည့် တာဝန်နှင့် ဝတ္တရားများတို့ကို အကောင်းဆုံးပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ဖို့ အာရုံစူးစိုက်ထားခြင်းက ထိပ်ဆုံး၌ ရှိနေမှုကြောင့် ရရှိလာမည့် ရာထူးနေရာ၊ ရာထူး၏ အခေါ်အဝေါ်သို့မဟုတ် ဂုဏ်ဒြပ်တို့ထက် ပို၍ပင် စိတ်ကျေနပ်မှုကို ရရှိစေနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ရင့်ကျက်မှုနှင့်အတူ သည်းခံခြင်း၊ စိတ်ရှည်ခြင်း၊ လောမကြီးခြင်းတို့သည် အတူတူတွဲ၍ ပါလာလေ့ရှိ၏။ စိတ်ရှည်မှုက လေ့လာရန် ကွန်ရက်ကို တည်ဆောက်ရန်နှင့် အသိပညာရှာဖွေရန် အချိန်ရရှိလာစေ၏။ ဟာသဉာဏ်ရွှင်သော စာရေးဆရာ အာနိုးဂလပ်ဆိုး (Arnold Glasow) က “အစစအရာရာအတွက် သေချက်ကတော့၊ စိတ်ရှည်ဖို့ပဲ။ ခင်ဗျားက ကြက်ပေါက်စကလေးတစ်ယောက် လိုချင်တယ်ဆိုရင် ကြက်ဥကို အနွေးဓာတ်ပေးပြီး ဖောက်ယူမှရမယ်။ ဥကိုရိုက်ခွဲပစ်ရုံနဲ့ ကြက်ပေါက်စကလေး ထွက်လာမှာ မဟုတ်ဘူး” ဟု ဟာသနှော၍ ပြောခဲ့ဖူး၏။

၅။ မိမိ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအောင်မြင်မှုထက်၊ အဖွဲ့ကို ရှေ့တန်းတင်ပါ။

အနိုင်အရှုံးအတွက် လောင်းကြေးထပ်ရမှုသည် အဆမတန်မြင့်မားလာသည့်အခါ၊ အဖွဲ့မှ လူကောင်းများသည် မိမိတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်

တာ အောင်မြင်မှုများထက် အဖွဲ့၏ အောင်မြင်မှုကို ရှေ့တန်းတင်လေ့ရှိကြ၏။ အကောင်းဆုံးဥပမာတစ်ခုမှာ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီးအတွင်းက အလွန်ကျော်ကြားသော ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ကြသည့် ဝင်စတန် ချာချီ (Winston Churchill) နှင့် ကလီးမင့်အက်တလီ (Clement Attlee) တို့ပင်ဖြစ်ကြ၏။ အဆိုပါ ခေါင်းဆောင်နှစ်ဦးလောက် အသွင်မတူသူများ ရှိနိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်တော့ပါ။ ချာချီက ကွန်ဆာဗေးတစ် ပါတီဝင်ဖြစ်ပြီး၊ အက်တလီကလေ ဘာပါတီဝင်ဖြစ်၏။ ချာချီက အလွန်ခက်ထန်၏။ ရဲရဲတောက်ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်၏။ အလွန်မာနကြီး၏။ အက်တလီကတည်ငြိမ်၏။ အောက်ကျို၍ နေတတ်၏။ ချာချီက အက်တလီကို “သူကရိုးရိုးကုပ်ကုပ် နေတတ်တဲ့ပုဂ္ဂိုလ်၊ သူ့မှာ ပြစရာဆိုလို့ ရိုးဂုဏ်လောက်ပဲရှိတဲ့လူ” ဟု ခပ်နှိမ်နှိမ်ကလေးပြောဖူး၏။ သို့တိုင်အောင် ထိုပုဂ္ဂိုလ်နှစ်ဦးသည် အင်္ဂလန်နိုင်ငံအတွက် ဒုတိယကမ္ဘာစစ်အတွင်းက ချီးကျူးစရာကောင်းလောက်အောင် အတူတကွ ဆောင်ရွက်ခဲ့ဖူးကြ၏။ ၁၉၄၀ ပြည့်နှစ်တွင် ချာချီသည် အင်္ဂလန်နိုင်ငံ၏ ဝန်ကြီးချုပ်ဖြစ်လာခဲ့၏။ ထိုစဉ်က ချာချီသည် အက်တလီကို ၎င်း၏စစ်ဘက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးအဖွဲ့တွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ရွေးချယ်ခဲ့၏။ နောက်ဆုံးတွင် ဒုတိယဝန်ကြီးချုပ်အဖြစ် ခန့်အပ်ခဲ့၏။ တကယ်ကလည်း အက်တလီသည် ချာချီနှင့် အတူတူတွဲ၍ စစ်ဘက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးအဖွဲ့တွင် စစ်ပွဲကာလတစ်လျှောက်လုံး ဆောင်ရွက်ခဲ့ဖူးသည့် တစ်ဦးတည်းသော ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်၏။

အင်္ဂလန်နိုင်ငံက ထိုစစ်ပွဲကြီးကို အောင်နိုင်ခဲ့သည် အဓိကကျသော အကြောင်းရင်းများအနက် တစ်ချက်မှာ၊ အဆိုပါအတော်ဆုံးခေါင်းဆောင်နှစ်ယောက်က ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာမျှော်မှန်းချက်များကို၊ ဘေးဖယ်၍ ထားခဲ့ခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ၎င်းတို့နှစ်ယောက်စလုံး၏ ကွာခြားမှုများသည် အလွန်ပင်ထင်ရှားကြောင်း၊

၁၉၄၅ ခုနှစ် ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီးအပြီး၌ တွေ့မြင်ကြရလေ၏။ ထိုအချိန်က ဝန်ကြီးချုပ်ရာထူးနေရာအတွက် နှစ်ယောက်စလုံးယှဉ်ပြိုင်၍ အရွေးခံခဲ့ကြရာ၊ ချာချီကို အက်တလီက အနိုင်ရရှိသွားခဲ့လေ၏။

ဤခေါင်းဆောင်နှစ်ယောက်သည် ဒုတိယကမ္ဘာစစ် ကာလနှင့် စစ်ကြီးပြီးဆုံးသွားချိန်တွင် မိမိတို့ မှန်ကန်သည်ဟုထင်သော ကိစ္စရပ်များကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြခြင်းသာဖြစ်၏။ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အောင်မြင်မှုထက် နိုင်ငံ့အရေးကို ရှေ့တန်း၌ တင်ထားခဲ့ကြ၏။ ရလဒ်အနေနှင့် ဗြိတိန်နိုင်ငံ သူနိုင်ငံသားများက အမြတ်ထွက်ခဲ့ကြ၏။ ခေါင်းဆောင်မှု၏ စစ်မှန်သော သဘောတရားမှာ ဤအတိုင်းပင်ဖြစ်၏။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ အောင်မြင်မှုရအောင် ကူညီခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ဤကိစ္စသည် ဖွဲ့စည်းပုံ ဇယားရှိ ကျွန်ုပ်တို့၏ ရာထူးနေရာထက်ပို၍ အရေးကြီးပါပေ၏။



စိန်ခေါ်မှု- ၆

အနာဂတ်စိတ်ကူး၏ စိန်ခေါ်မှု

]oi bɪkʰwɔ̃wɔ̃r [wɔ̃mʰ tɛm* wɔ̃wɔ̃uɪ
&ywɔ̃nɔ̃mɔ̃y;&rLu yɪi tɪuɔ̃p\}

အနာဂတ်စိတ်ကူး၏ စိန်ခေါ်မှုကိုအောင်မြင်စွာကျော်လွှား
နိုင်မည့်သော့ချက် အဆိုပါ အနာဂတ်စိတ်ကူးထဲ၌ သင်က
ပိုမို၍ရင်းနှီးမြှုပ်နှံလေလေ၊ ထိုစိတ်ကူးသည် သင်၏
ကိုယ်ပိုင်ပို၍ ဖြစ်လာလေလေပင်။

အောက်ပါနှစ်မျိုးအနက် မည်သည့်အချက်ကို သင်ဆောင်ရွက်
မည်နည်း။ ပထမတစ်မျိုးမှာ သင်၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို အကောင်အ
ထည်ဖော်ပြီး အောင်မြင်မှုရရှိလာသည်ကို တွေ့မြင်လိုသည်။ ဒုတိယတစ်
မျိုးမှာ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို အောင်မြင်အောင် အကူ
အညီပေးခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လိုသူများက ထုံးစံအတိုင်း
ပထမအချက်ကို ရွေးလေ့ရှိကြ၏။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူသည်ဖြစ်နိုင်သည့်
အလားအလာများကို မြင်တတ်ကြ၏။ ၎င်းတို့က အဆိုပါ အလားအလာများ
ကို အရယူလိုကြ၏။ ၎င်းတို့သည် အချိန်အများစုတိုင်းတွင် အခြားပုဂ္ဂိုလ်
များ၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကိုသာ ပိုမို၍အကောင်အထည်ဖော်လိုကြ၏။

သို့တိုင်အောင် အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် အနေနှင့်မူ၊
အခြားပုဂ္ဂိုလ်၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးဘက်မှသာ ရပ်တည်ဆော်ဩပေးရပေ
လိမ့်မည်။ တကယ်ကလည်း အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်း
ဆောင်သူပုဂ္ဂိုလ်ကလွဲ၍ အခြားဝန်ထမ်းအားလုံးသည် မိမိတို့ကိုယ်မွေးဖွား
လိုက်သော စိတ်ကူးမဟုတ်သည့်၊ အခြားစိတ်ကူးတစ်ခုကို ဖြစ်မြောက်
အောင် ဆောင်ရွက်ကြရမည်သာဖြစ်ပေ၏။

tem* wɔ̃wɔ̃uɪ \ pɛi:c:rit m rɔ̃bɔ̃nɔ̃k wɔ̃mɔ̃y

သဘာဝကျသော မေးခွန်းတစ်ခုမှာ၊ အနာဂတ်စိတ်ကူး၏ စိန်ခေါ်မှု
ကို သင်မည်ကဲ့သို့ တုံ့ပြန်မည်နည်းဟူ၍ပင် ဖြစ်၏။ သင်၏ အနာဂတ်
စိတ်ကူးက အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ စိတ်ကူးထက် ပို၍ စိတ်လှုပ်ရှားမှုရှိစေ
သည့်တိုင်အောင် သင့်အနေနှင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အနာဂတ်စိတ်ကူး
ကိုလည်း အောင်မြင်အောင် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရမည်သည် ဖြစ်ပါ၏။

ခေါင်းဆောင်များက ၎င်းတို့၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ချပြပြီး လက်ခံ
လာကြအောင် စည်းရုံးသည့်အခါ၊ လူအများက အမျိုးမျိုးပုံပုံ တုံ့ပြန်
လေ့ရှိကြ၏။ အောက်ပါတုံ့ပြန်မှုများသည် အပျက်သဘောဆောင်သည့်
တုံ့ပြန်မှုမှစတင်၍ အပြုသဘောဆောင်သည့် တုံ့ပြန်မှုအထိ တိုးတက်
လာပုံအဆင့်ဆင့်ကို ပြသထားပါ၏။

၁။ တိုက်ခိုက်ကြ၏။ ဝေဖန်ကြ၏။ အဖျက်အမှောင့်လုပ်ငန်းများ
ကို ဆောင်ရွက်ကြ၏။

အကယ်၍အနာဂတ်စိတ်ကူးသည် အလွန်ပင်ဖမ်းစားနိုင်စွမ်းရှိပြီး စွမ်း
ဆောင်ဖြစ်သူကလည်း စည်းရုံးမှုအလွန်ကောင်းသည့်တိုင်အောင်၊ အဖွဲ့
အစည်းအတွင်း၌ ရှိနေသူအားလုံးက လက်ခံကြလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ ထိုကိစ္စ
သည် နောက်လိုက်များက၊ ဆိုးရွားနေကြသောကြောင့် မဟုတ်ဘဲ ဖြစ်လေ့

ဖြစ်ထရှိသော ကိစ္စသာဖြစ်ပါ၏။ အဖိုးတန်အနာဂတ်စိတ်ကူးတစ်ခုအား၊ လက်ခံရန် ငြင်းဆန်ကြသည့်အချက် အချို့ကို လေ့လာကြည့်ကြရအောင်။

xpdx/wjwGypoi fwxGCF&ch

လူအများစုသည် ပြောင်းလဲမှုကို မနှစ်သက်ကြပါ။ ထို့အပြင် တစ်ယောက်ယောက်က အနာဂတ်စိတ်ကူးကို တွေးမိလာသည်ဆိုပါက အပြောင်းအလဲများသည် မလွဲမသွေ ဖြစ်ပေါ်လာရတော့မည်သာ ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်က ခေါင်းဆောင်များသည် ပြောင်းလဲမှုကို ကြိုက်ကြ၏။ သို့ရာတွင် နောက်လိုက်ငယ်သားများက ပြောင်းလဲမှုကို မကြိုက်ကြဟု ယူဆမိခဲ့ပါ၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်သည် ရင့်ကျက်လာသည်နှင့်အမျှ၊ ခေါင်းဆောင်များသည်လည်း ငယ်သားများနည်းတူ ပြောင်းလဲမှုကို မနှစ်ခြိုက်ကြကြောင်း၊ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့၏ စိတ်ကူးမဟုတ်သောကြောင့်သာ မကြိုက်ကြခြင်းဖြစ်ကြောင်း သဘောပေါက်လာခဲ့၏။

အဆိုပါ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို တီထွင်ရာ၌ ၎င်းတို့၏ ပါဝင်ပတ်သက်မှု အပေါ်တွင်မူတည်၍ လူပုဂ္ဂိုလ်တို့၏ သဘောထားမှာ အမျိုးမျိုးရှိနေကြ၏။ ပါဝင်ခွင့်ရမှုက ပိုင်ဆိုင်မှု ကို များပြားလာစေ၏။ သင် ကိုယ်တိုင် ပိုင်ရှင်တစ်ယောက် ဖြစ်နေပါက သင်၏ မြင်ပုံ မြင်နည်းသည် ကွဲပြားခြားနား၏။ ထိုပစ္စည်းသည် မည်သည့်ပစ္စည်းပဲဖြစ်ပါစေ၊ သင်က ပိုမို၍ ဂရုစိုက်၏။ ဤအချက်ကို သံသယဖြစ်နေပါ။ သင့်ကို

ခေါင်းဆောင်များသည်လည်း ငယ်သားများနည်းတူ ပြောင်းလဲမှုကို မနှစ်ခြိုက်ကြကြောင်း၊ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့၏စိတ်ကူးမဟုတ် သောကြောင့်သာ မကြိုက်ကြခြင်းဖြစ်ကြောင်း သဘောပေါက်လာခဲ့၏။

မေးခွန်းတစ်ခုမေးပါက၊ သင်ငှား၍စီးနေသော မော်တော်ကားကို အရောင်တင်ဆေးနှင့် ပြောင်လက်နေအောင် တိုက်ချွတ်ခဲ့ဖူးပါသလား။ လူတိုင်း

လူတိုင်းသည် မိမိ၏ ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းကိုသာ ယုယုယယနှင့် ဂရုစိုက်လေ့ရှိပါ၏။

xtem*wpdx/wjwukbabmrwlurl

လူအများသည် မိမိတို့ နားမလည်သည့် အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လက်ခံလေ့မရှိကြပါ။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက ၎င်း၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာနှင့် ညှိယူဖမ်းစားနိုင်စွမ်းရှိစွာ ရှင်းလင်းတင်ပြနိုင်သည့်တိုင်အောင်၊ ၎င်း၏ တပည့်များက အမှန်တကယ် နားလည်သဘောပေါက်ကြသည်ဟု ပြော၍ မရပါ။ ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှု ပုံစံအမျိုးမျိုးက လူတိုင်းကို တူညီစွာနားလည်သဘောပေါက်စေမည့် မဟုတ်ပါ။

"Leadership is an Art" စာအုပ်ကို ရေးသားသူ မက်ဒီပရီး (Max Depree)အား၊ တက်ကျမ်းစာရေးဆရာကြီး ကင်ဘလန်ချတ် (Ken Blanchard) က “အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်၏ကဏ္ဍကို မည်ကဲ့သို့ထင်မြင်ယူဆပါသနည်း” ဟု မေးဖူး၏။ ဒီပရီးက “ခင်ဗျားအနေနဲ့ တတိယတန်းမှာ စာပြနေတဲ့ ကျောင်းဆရာတစ်ယောက်လို ဆောင်ရွက်ရလိမ့်မယ်။ ခင်ဗျားက အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လူတိုင်းလူတိုင်း နားလည်သဘောပေါက်လာတဲ့ အချိန်အထိ ထပ်ခါတလဲလဲ ပြောပြနေရလိမ့်မယ်” ဟု ဖြေကြားခဲ့၏။ သို့ရာတွင် အဆိုပါခေါင်းဆောင်သည် လိမ္မာပါးနပ်သူဖြစ်ပါက ၎င်းအနေနှင့် နောက်ခံအနေအထား အမျိုးမျိုးတွင် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးကို အသုံးပြု၍ ပုံစံအမျိုးမျိုးနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုလိမ့်မည်သာဖြစ်ပါ၏။

tem*wpdx/wjwukbabmrwlurl

အချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များက အဆိုပါ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် မဖြစ်နိုင်ဟု ယူဆသောကြောင့် ဆန့်ကျင်မှုဖြင့် တုံ့ပြန်

တတ်ကြ၏။ အချို့ကမူ အဆိုပါ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို စတင်သဘော တူခဲ့သော အချိန်က အနေအထားနှင့်မတူဘဲ ပြောင်းလဲသွားသောကြောင့် နှောင့်ယှက်ကြခြင်းဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် အများအားဖြင့်မူ စစ်မှန်သောပြဿ နာမှာ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူနှင့် သက်ဆိုင်နေလေ့ရှိ၏။ အကယ်၍ လူအများက အနာဂတ်စိတ်ကူးကို သဘောမတူကြပါက မကြာခဏဆိုသ လိုပင် ၎င်းတို့သည် အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ဖန်တီးသည့် ပုဂ္ဂိုလ်အား သဘော မကျကြသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေ၏။

ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်ဥပဒေများ စာအုပ်ထဲ၌ ဖော်ပြထား သည့် “လက်ခံယုံကြည်မှု ဥပဒေ” ၌ “လူအများက၊ ခေါင်းဆောင်ကို လက်ခံ ယုံကြည်ကြ၏။ နောက်မှ ခေါင်းဆောင်၏ အနာဂတ် စိတ်ကူးကို လက်ခံကြ သည်” ဟု ဖော်ပြထားပါ၏။ အကယ်၍ ၎င်းတို့က ခေါင်း ဆောင်ကို လက်ခံယုံကြည် ထားကြပါက ခေါင်းဆောင် ၏ ယုံကြည်မှုကို လက်ခံကြမည်သာဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် လက်ခံယုံကြည် မှုဥပဒေ၏ မူကွဲတစ်မျိုးကလည်း မှန်ကန်လေ့ရှိပါသည်။ အဆိုပါ မူကွဲမှာ အနာဂတ်စိတ်ကူးသည် မည်မျှပင် ကောင်းမွန်စေကာမူ၊ အကယ်၍ ၎င်းတို့က ခေါင်းဆောင်ကို မယုံကြည်ပါက၊ အဆိုပါ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လက်ခံရန် ခက်ခဲနေပါလိမ့်မည်။

အကယ်၍ လူအများက အနာဂတ် စိတ်ကူးကို သဘောမတူကြပါက မကြာခဏဆိုသလိုပင် ၎င်းတို့ သည် အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ဖန်တီးသည့်ပုဂ္ဂိုလ်အား သဘော မကျကြသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေ၏။

၎င်းတို့သည် အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ထိုအဖွဲ့အစည်း၌ ပါဝင်နေ သူများက နားမလည်မှုနှင့် အနာဂတ်စိတ်ကူးလုံးဝမရှိသော အဖွဲ့အစည်း

အဖွဲ့အစည်း၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ထိုအဖွဲ့အစည်း၌ ပါဝင်နေ သူများက နားမလည်မှုနှင့် အနာဂတ်စိတ်ကူးလုံးဝမရှိသော အဖွဲ့အစည်း

တို့၏ နောက်ဆုံးရလဒ်မှာ အတူတူပင်ဖြစ်ကြသည်။ အဖွဲ့အစည်းများ၌ မလွဲမသွေဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော ရလဒ်မှာ မကျေမနပ်ဖြစ်မှုနှင့် စိတ်ဓာတ် ကျဆင်းမှုတို့ပင် ဖြစ်ကြ၏။

အကယ်၍ သင်က အဖွဲ့အစည်းထဲသို့ လူသစ်များကို ခေါ်သွင်းလာ သည်ဆိုပါက ထိုပုဂ္ဂိုလ်များသည် အဖွဲ့အစည်း၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို မသိကြသေးသူများပင် ဖြစ်ကြပေလိမ့်မည်။ ကြီးထွားနေသော လုပ်ငန်း ကြီးများတွင် လူသစ်များကို မကြာခဏဆိုသလို တိုးချဲ့ခန့်ထားရလေ့ရှိ၏။ သို့ရာတွင် အဆိုပါ လူသစ်များသည် အဖွဲ့အစည်း၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို သိရှိပြီး လက်ခံယုံကြည်လာကြအောင် ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ပေးမှု မရှိတတ် ကြချေ။ အဖွဲ့အစည်းတိုင်း၌ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လက်ဆင့်ကမ်းပေးမည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုသည် တစ်ပါတည်းပါရှိလာကြရန် လိုအပ်ပါသည်။

သို့ရာတွင် သင်၏အဖွဲ့အစည်းထဲသို့ ရောက်ရှိလာသူတိုင်းအား အနာဂတ်စိတ်ကူးအကြောင်း ကြားသိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနေသည့်တိုင် အောင် ၎င်းတို့အားလုံးက သိနားလည်ကြပြီဟု ယူဆ၍ မရပါ။ အနာဂတ် စိတ်ကူးသည် ယုံစိမ့်သွားတတ်၏။ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ရှင်းလင်းပြတ် သားစွာ၊ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုရှိစွာနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဆက်သွယ်၍ အသိ ပေးနေရန် လိုအပ်၏။

သင်၏ အဖွဲ့အစည်း၌ပါဝင်နေသူတစ်ဦးချင်းထံတွင် အနာဂတ် စိတ်ကူးကို သိလှောင်ထား သည့် တိုင်ကီတစ်လုံးစီရှိနေ ကြသည်ဟု တွေး ကြည့်ကြ ပါစို့။ ယခုအဆိုပါ တိုင်ကီ ၌ အပေါက်ကလေးတစ်ပေါက်၊ သို့မဟုတ် အက်ကြောင်း ကလေးတစ်ခု ရှိနေသည်

အနာဂတ်စိတ်ကူးသည် ယုံစိမ့်သွား တတ်၏။ အနာဂတ် စိတ်ကူးကို ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုရှိစွာနှင့် စဉ်ဆက် မပြတ် ဆက်သွယ်၍ အသိပေးနေရန် လိုအပ်၏။

ဆိုပါစို့။ ဝန်ထမ်းအားလုံးသည် လူသားများပင်ဖြစ်ကြသောကြောင့် အဆိုပါယုံစိမ့်မှုများကို သင်က ပပျောက်အောင် ဆောင်ရွက်၍ရမည် မဟုတ်ပါ။ သင့်အနေနှင့် အကောင်းမွန်ဆုံးဆောင်ရွက်နိုင်သည့် နည်းလမ်းမှာ၊ အဆိုပါ တိုင်ကြားမှုများထဲသို့ အမြဲမပြတ်၊ ထပ်ဖြည့်ပေးနေရန်ပင် ဖြစ်ပါ၏။ အချို့သော ခေါင်းဆောင်များက ထပ်ခါတလဲလဲ ပြောဆိုနေမှုကို မကြိုက်ကြချေ။ သို့ရာတွင် သင်က လူတိုင်းကို သိနေစေလိုသည် ဆိုပါက၊ အခြားနည်းလမ်း မရှိတော့ပါ။

**xkɔpɔkɔtɔjɔmɔtmi fɔi fɔtmi faqmi & Gɔf
rvɔtɔyɔf kɔi fɔi f bɔrl**

အနာဂတ်စိတ်ကူးတစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက် ကြရန် လူအများကို စည်းရုံးသည့်အခါ၌ စိတ်နေစိတ်ထားသုံးမျိုးရှိတတ် ၏။ ပထမပုဂ္ဂိုလ်က “ဒီကိစ္စမှာ မင်းတို့က ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြသည် ဖြစ်စေ၊ မပါဝင်ဘဲနေကြသည်ဖြစ်စေ၊ ငါတို့ကတော့ ပြီးအောင်ဆောင် ရွက်မှာပဲ” ဟု ပြောတတ်ကြ၏။ ဒုတိယပုဂ္ဂိုလ်က “ငါတို့ကတော့ ဒီလုပ် ငန်းမှာမင်းတို့က ပါဝင်ကူညီကြလိမ့်မယ်လို့ သေချာပေါက်ယုံကြည်ထား ကြတယ်” ဟုဆို၏ တတိယပုဂ္ဂိုလ်ကမူ “မင်းတို့မပါဘဲနဲ့၊ ဒီလုပ်ငန်းကို ပြီးမြောက်အောင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှာ မဟုတ်ဘူး” ဟု ပြောလိုက်၏။ ထိုသုံး ယောက်အနက် လူအများကို အကောင်းဆုံးပါဝင်ဆောင်ရွက်လာကြအောင် မည်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်က စေ့ဆော်တိုက်တွန်းနိုင်စွမ်းရှိသည်ကို သင်ကိုယ်တိုင် အကဲဖြတ်နိုင်ပါလိမ့်မည်။

ပထမပုဂ္ဂိုလ်၏ စိတ်နေစိတ်ထားသည် ယနေ့အချိန်အခါနှင့် ကိုက်ညီ ခြင်း မရှိတော့ချေ။ ဒုတိယချဉ်းကပ်နည်းသည် တစ်ခါတစ်ရံနှင့် အောင်မြင် မှုရှိတတ်၏။ သို့ရာတွင် အဆိုပါနည်းလမ်းနှစ်မျိုးစလုံးထက် တတိယ နည်းက ပို၍ထိရောက်မှုရှိ၏။ ၎င်းတို့ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေရသည့် အပိုင်း

ကဏ္ဍသည့် မည်မျှလောက်အထိ အရေးကြီးကြောင်း သိထားမှုက အခက် အခဲများ၊ ပြဿနာများနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရချိန်မှာပင် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ကို အပတ်တကုပ်နှင့် အကောင်းဆုံးဆောင်ရွက်ကြအောင် စေ့ဆော် တိုက်တွန်းမှုကို ပြုလုပ်နိုင်စွမ်းရှိပေသည်။

ဤအချက်နှင့်ပတ်သက်၍ အလွန်ကောင်းမွန်သော နမူနာတစ်ခု အနေနှင့် ဒုတိယကမ္ဘာစစ်အတွင်းက လေထီးများကို ချုပ်လုပ်သော စက်ရုံ တစ်ခုကို ပြသနိုင်ပေသည်။ အလုပ်သမားများသည် နေ့စဉ်နေ့တိုင်းပင်၊ စစ်ဆင်ရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ထောင်ပေါင်းများစွာရှိသော လေထီးများ ကို ချုပ်လုပ်နေကြရ၏။ အလွန်ပင်ပန်းပြီး ငြီးငွေ့စရာကောင်းသော အလုပ်ဖြစ်၏။ ၎င်းတို့သည် ဖြူဖွေးနေသော လေထီးများကို နေ့စဉ် အပ်ချုပ်စက်နှင့် မိုင်ပေါင်းများစွာ ရှည်လျားအောင် ချုပ်နေကြရ၏။ နာရီ ပေါင်းများစွာ ကြာမြင့်၏။ နံနက်တိုင်းပင် အလုပ်သမားအား စက်ရုံးမှူး က ၎င်းတို့ ဆောင်ရွက်နေကြသော အပ်ချုပ်သည့်လုပ်ငန်းသည် အသက် ပေါင်းများစွာကို ကယ်ဆယ်သည့်လုပ်ငန်းဖြစ်ကြောင်း ၎င်းတို့ ချုပ်လုပ် သော ဤလေထီးများကို ၎င်းတို့၏ ခင်ပွန်းများ၊ အစ်ကိုများ၊ မောင်များသာ မက၊ သားဖြစ်သူများပင် အသုံးပြုကြရဖွယ်ရှိကြောင်း၊ အလုပ်သမား၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုမပါဘဲနှင့် ၎င်းတို့၏ အသက်များကို ကယ်ဆယ်နိုင် မည် မဟုတ်ကြောင်း၊ အသိပေးပြောကြားလေ့ရှိပါ၏။ အဆိုပါ အနာဂတ် စိတ်ကူးကို နေ့စဉ်ရက်ဆက် မြင်သိနေကြရမှုကြောင့်သာမက၊ ၎င်းတို့ မပါဝင်ဘဲနှင့် ထိုစစ်ဆင်ရေးလုပ်ငန်းကြီးသည် ပြီးပြည့်စုံ မည်မဟုတ် ကြောင်း သိထားမှုက ၎င်းတို့ကို ဆက်လက်၍ တွန်းအားပေးခဲ့ကြ၏။

vkrɔmɔrɔm, uɔk fɔk fɔk tɔq i fɔi fɔz pɔo rɔl

ယခုလိုတင်ပြရသည်မှာ ဝမ်းနည်းစရာကောင်းသော်လည်း အချို့ သော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် စိတ်ဓာတ်ပိုင်းအရသော်လည်းကောင်း၊ အသိဉာဏ်

ပညာအရသော်လည်းကောင်း၊ သက်မွေးမှုလုပ်ငန်း အရသော်လည်းကောင်း၊ ရှေ့သို့တစ်ဆင့်တက်လှမ်းရန် သို့မဟုတ် အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လက်ခံရန် သို့မဟုတ် ဖြစ်မြောက်အောင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးကြရန် အဆင်သင့်မဖြစ်ကြချေ။ အကယ်၍ ၎င်းတို့သည် စိတ်ဆန္ဒရှိကြသော်လည်း မပြည့်မစုံဖြစ်နေပါက ၎င်းတို့ကို လေ့ကျင့်ပြီး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါ၏။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့က ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းမရှိကြသလို ဆောင်ရွက်လိုစိတ်လည်း မရှိကြပါက သင့်အနေနှင့် မည်သို့မျှ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။

ဒီဂရီ ၃၆၀ ခေါင်းဆောင်များ သို့မဟုတ် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ပတ်သက်၍ အဖွဲ့အစည်းကို ထိပ်ဆုံးမှ အောက်ခြေအထိ ဆက်သွယ်ပေးထားသော ပိုက်လိုင်းများဖြစ်ကြ၏။ အထက်၌ ဖော်ပြခဲ့သော အချက်ခြောက်ချက်အနက် အချက်တစ်ချက်ချက်သည် အဖွဲ့အစည်းအတွက် ပြဿနာဖြစ်လာပါက အနာဂတ်စိတ်ကူးသည် ထိပ်ဆုံးရှိ ခေါင်းဆောင်များထံမှ ထိုကိစ္စကို အကောင်အထည်ဖော်ကြရမည့် အောက်ဆုံးဝန်ထမ်းများထံ မရောက်ရှိတော့ဘဲ လမ်းခရီး၌ ပိတ်ဆို့နေတတ်ကြ၏။ အကယ်၍အနာဂတ်စိတ်ကူးသည် လုပ်သားများထံ ရောက်ရှိမသွားပါက ထိုကိစ္စသည် အောင်မြင်ဖြစ်ထွန်းလာဖွယ် မရှိတော့ချေ။

၁။ မသိကျိုးကျွန်ပြုကြ၏။ ၎င်းတို့၏ ယခင်လုပ်ငန်းကိုသာ ဆက်လက်၍ လုပ်ကိုင်နေကြ၏။

အချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များက အနာဂတ်စိတ်ကူးကို တိုက်ခိုက်ခြင်း မပြုကြပါ။ သို့ရာတွင် ထောက်ခံမှုလည်း မပြုကြချေ။ ထို့အစား ၎င်းတို့က အနာဂတ်စိတ်ကူးသည် မရှိလေဟန်၊ ဟန်ဆောင်ပြီး ၎င်းတို့၏ ယခင်လုပ်ငန်းများကိုသာ ဆက်လက်၍ ဆောင်ရွက်နေတတ်ကြ၏။ ခေါင်း

ဆောင်များကမူ ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်၍ မရနိုင်ပါ။ ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ၎င်း၏ ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုနှင့် ထိရောက်မှုတို့ကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်း၍ ထားနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အလယ်ဆင့်တွင် နှစ်ပေါင်းများစွာဆောင်ရွက်ခဲ့ဖူးသော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်က ၎င်း၏ ကိုယ်တွေ့ဖြစ်ရပ်ကို ယခုလိုပြောပြဖူး၏။ တစ်ချိန်တွင် ၎င်းကို ဆရာသမားဖြစ်သူက ပြင်ဆင်သတ်မှတ်ထားသော ဝတ်စုံကို မဝတ်ဆင်သည့် အလုပ်သမားတစ်ဦးအား ထိုက်သင့်သလို အရေးယူပေးရန် တာဝန်ပေးအပ်လေ၏။ အဆိုပါ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်ကိုယ်တိုင်က ထိုဝတ်စုံမူဝါဒီ သဘောတူညီခြင်း မရှိချေ။ သို့ရာတွင် ၎င်းသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး၏ အတိုင်းအတာနှင့် စဉ်းစားပြီး ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူကို ထောက်ခံရမည်ဟု ယုံကြည်ထားသူဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် ထိုခေါင်းဆောင်သည် မလိုက်နာသော ဝန်ထမ်းနှင့် ရင်ဆိုင်လိုက်လေ၏။ ထိုကိစ္စမှာ အတော်ကလေး လက်ဝင်သော ကိစ္စဖြစ်ခဲ့ရ၏။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် မလိုက်နာသူဝန်ထမ်းက ထိုစည်းကမ်းသည် သေးသိမ်သည်ဟု ယူဆထားသောကြောင့်ပင် ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်က ၎င်း၏ ခေါင်းဆောင်ဘက်မှ ရပ်တည်၍ ခေါင်းဆောင်ကို ခိုင်ခိုင်မာမာ ထောက်ခံခဲ့၏။ အဆိုပါ ဝန်ထမ်းအနေနှင့် အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူသည် ၎င်းနှင့် သဘောထားချင်တူညီသူဖြစ်ကြောင်း၊ ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်နှင့် သဘောထားချင်းမတိုက်ဆိုင်သူဖြစ်ကြောင်း သိမသွားခဲ့ရှာပေ။

၂။ လုံးဝပစ်ပယ်၏။ အဖွဲ့အစည်းကိုပင် စွန့်ခွာသွားလေ၏။

အဆိုပါ အနာဂတ်စိတ်ကူးသည် သင်လက်ခံယုံကြည်ထားသော မူသဘောတရားများကို ဖောက်ဖျက်သည်ဟု ယူဆပါက ထိုအဖွဲ့အစည်းကို စွန့်ခွာသွားခြင်းသည် အကောင်းဆုံးလုပ်ရပ်ဖြစ်နိုင်ပေသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာဖြင့် ထွက်ခွာသွားခြင်းသည် အကောင်းဆုံး

ရွေးချယ်မှု ဖြစ်နိုင်ပေသည်။ ဤနည်းဖြင့် အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်သည် အဆိုပါ အနာဂတ်စိတ်ကူးအား ပျက်စီးရာ ပျက်စီးကြောင်း ဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုခဲ့သလို၊ ထောက်ခံရာလည်း မရောက်တော့ချေ။ သို့တိုင်အောင် သတိပြုသင့်သော အချက်တစ်ချက်ကို ထောက်ပြလိုပါ၏။ အကယ်၍ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် မှားယွင်းသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် စွန့်ခွာသွားသည်ဆိုပါက ၎င်းသည် အခြား အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုတွင်လည်း အလားတူ အနေအထားမျိုးနှင့် ကြုံတွေ့ရဖွယ်ရှိသည်။ အကယ်၍ သင်သည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို စွန့်ခွာရန် စဉ်းစားနေသည်ဆိုပါက ထိုကဲ့သို့ စွန့်ခွာရန် စဉ်းစားမှုသည် တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်မှု သို့မဟုတ် မိမိ၏ အတ္တကြောင့်မဟုတ်ကြောင့် သေချာအောင် ပြုလုပ်သင့်ပါ၏။

၃။ လိုက်လျောညီထွေမှုရှိအောင် ပြုပြင်ပါ။ အဆိုပါ အနာဂတ်စိတ်ကူးနှင့် အဆင်ပြေအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်မည့်နည်းလမ်းတစ်ခုခုကို ရှာဖွေပါ။

ဝန်ထမ်းကောင်းတစ်ယောက်သည် အနည်းဆုံးမိမိအဖွဲ့အစည်း၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးနှင့် ညှိနှိုင်း၍ရမည့် နည်းလမ်းတစ်ခုခုကို ရှာဖွေသင့်ပါ၏။ ဒေးဗစ်ဘရန်ကာ (David Branker) က ကျွန်ုပ်အား အောက်ပါ အဖြစ်အပျက်တစ်ခုကို ပြောပြဖူးပါသည်။ ဘရက် (Bret) ဆိုသူသည် ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ အလယ်ဆင့်မှ မန်နေဂျာတစ်ယောက်ဖြစ်၏။ ၎င်းတာဝန်မှာ အဆိုပါ ကုမ္ပဏီ၏ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဌာနအတွက် ကွန်ပျူတာများကို ထောက်ပံ့ပေးရန်နှင့် အချက်အလက်များကို ရှာဖွေစုဆောင်းပေးရန်သာ ဖြစ်၏။ ဘရက်ကသူဆောင်ရွက်နေရသည့် လုပ်ငန်းများသည် ကုမ္ပဏီ၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ထူးထူးခြားခြား ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မှု မရှိခြင်းကြောင့် မချင့်မရဲဖြစ်နေသူဖြစ်၏။

“ဘရက်” က ထိုအချက်ကို ကန့်ကွက်ပြောဆိုခြင်း၊ စိတ်ကောက်နေခြင်း မပြုလုပ်ဘဲ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူထံ ချဉ်းကပ်၍ ထိုကိစ္စကို တင်ပြဆွေးနွေးလေ၏။ ဤကဲ့သို့ နှစ်ယောက်သားတိုင်ပင်ဆွေးနွေးကြရင်း အဖွဲ့အစည်း၏ လေ့ကျင့်မှု အစီအစဉ်ကို ပိုမို၍ မြန်ဆန်လာစေမည့် ပိုမို၍ ထိရောက်မှုရှိလာစေမည့် ပိုမို၍ ကုန်ကျစရိတ်သက်သာလာစေမည့် နည်းပညာများကို ၎င်း၏ ဌာနက တီထွင်ပေးခြင်းဖြင့်၊ အဖွဲ့အစည်း၏ တန်ဖိုးအား မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေတွေ့ရှိလာကြလေ၏။ ဘရက်သည် အနာဂတ်စိတ်ကူးနှင့် ချိန်ကိုက်မှုရှိအောင်၊ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ပြုပြင်ယူခြင်းဖြင့် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းကိုပို၍ တိုးတက်စေနိုင်ခဲ့သည်သာမက အဖွဲ့အစည်း၏ တန်ဖိုးကိုပါ၊ မြှင့်တင်ပေးနိုင်ခဲ့၏။ ၎င်းက အဓိကအချက်ကို ပိုမို၍ ကောင်းမွန်လာစေခဲ့သည် သာမက ၎င်းအနေနှင့်လည်း စိတ်ကျေနပ်မှုကို ပိုမို၍ ရရှိခံစားနိုင်ခဲ့လေ၏။

၄။ အနာဂတ်စိတ်ကူးဘက်မှ ရပ်တည်ဆော်သြပေးပါ။ ခေါင်းဆောင်၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လက်ခံပြီး၊ တကယ်ဖြစ်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးပါ။

အနာဂတ်စိတ်ကူးသည် တစ်ဦးတစ်ယောက်ထံမှ ဖြစ်ပေါ်လာလေ့ရှိသော်လည်း ထိုစိတ်ကူးကို အောင်မြင်အောင်၊ လူပေါင်းများစွာတို့၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများ လိုအပ်၏။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လက်ခံ ပြီး၊ ဖြစ်မြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးမှုသည် စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်များ၏ တုံ့ပြန်မှုပင် ဖြစ်သင့်၏။

ကျွန်ုပ် သည် အဖွဲ့အစည်းများကို

အနာဂတ်စိတ်ကူးသည် တစ်ဦးတစ်ယောက်ထံမှ ဖြစ်ပေါ်လာလေ့ရှိသော်လည်း ထိုစိတ်ကူးကို အောင်မြင်အောင်လူပေါင်းများစွာတို့၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများ လိုအပ်၏။

သုံးဆယ့်ငါးနှစ်ကြာအောင် ခေါင်းဆောင်ခဲ့၏။ အဆိုပါကာလအတွင်း၊ အမြဲတမ်းပင် ကျွန်ုပ်၏အနာဂတ်စိတ်ကူးများကို ဝန်ထမ်းများအား လွှဲပြောင်းပေးနိုင်ရန်၊ အပြင်းအထန် ကြိုးပမ်းခဲ့၏။ အချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များ က လက်ခံကြ၏။ အချို့က လက်မခံကြချေ။

အနာဂတ်စိတ်ကူးဘက်မှ ရပ်တည်ဆော်ကြပေးကြသူများ

မရပ်တည်ကြသူများ

- ▶ အဖွဲ့အစည်း၏ လိုအပ်ချက်ကို ရှေ့တန်း၌တင်ထားသူ
- ▶ လူပုဂ္ဂိုလ်များထက် အနာဂတ် စိတ်ကူးကိုရှေ့တန်းတင်သူ
- ▶ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား ကျွန်ုပ်ကိုယ် စားကောင်းစွာကိုယ်စားပြုနိုင်သူ
- ▶ ၎င်းတို့ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရမည့် အခန်းကဏ္ဍကို နားလည် သဘောပေါက်သူ
- ▶ မိမိ၏ လိုအပ်ချက်ကိုသာ ဦးစားပေးသူ
- ▶ လူပုဂ္ဂိုလ်များထက်၊ ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင်ကိုသာရှေ့တန်းတင်သူ
- ▶ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား၊ ၎င်းတို့ အတွက်ကိုသာ ကိုယ်စားပြုသူ
- ▶ ၎င်းတို့၏ကဏ္ဍကို နားမလည် သဘောမပေါက်သူ

အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လက်မခံကြသူများသည် အနာဂတ်စိတ်ကူး ဘက်မှ ရပ်တည်ဆော်ကြပေးခြင်းမရှိကြသလို၊ ၎င်းတို့၏ ငယ်သားများထံ သို့လည်း ထပ်ဆင့်လွှဲပြောင်းမပေးကြချေ။ ရလဒ်အနေနှင့် ၎င်းတို့ဦး ဆောင်သော ဝန်ထမ်းများသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ခြံငုံသော အောင်မြင်မှု၌ မကြာခဏဆိုသလိုပင် ပံ့ပိုးကူညီမှု မပြုကြချေ။

၅။ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို တန်ဖိုးမြင့်တက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပါ။

ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးအတွက် အပြုသဘော အကောင်းဆုံးတို့ပြန်မှုမှာ၊ ထိုစိတ်ကူးဘက်မှ ရပ်တည်ဆော်ကြပေးရုံသာ

မက၊ ထို့ထက်ပင်သာလွန်၍ ထိုအနာဂတ်စိတ်ကူးကို တန်ဖိုးတိုးမြှင့်ပေး ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ထိုအဆင့်သို့ရောက်သောအခါ အနာဂတ်စိတ်ကူး သည် တစ်ဆင့်မြင့်သည် နေရာသို့ရောက်ရှိသွားလေတော့သည်။ ထိုအနာ ဂတ်စိတ်ကူးသည် ခေါင်းဆောင်အတွက် ပို၍ပင် တန်ဖိုးရှိလာသည်။ လက် ခံရရှိသူများအတွက်လည်း ပို၍ တန်ဖိုးရှိလာသလို ပါဝင်ကူညီပံ့ပိုးပေးသူ များအတွက်လည်း ပို၍ တန်ဖိုးရှိလာလေတော့သည်။

အနာဂတ်စိတ်ကူးအား တန်ဖိုးမြင့်တက်လာအောင် ဆောင်ရွက် ခွင့်ကို လူတိုင်းရရှိနိုင်ကြသည်မဟုတ်ပါ။ အဆိုပါ အခွင့်အရေးကို ရရှိ အောင်၊ သင်သည် အနာဂတ်စိတ်ကူးဘက်မှ ရပ်တည်၍ ဆော်ကြသူဖြစ် ရန် လိုအပ်ပါသည်။ သင်က အနာဂတ်စိတ်ကူး၌ တန်ဖိုးကို ဖြည့်စွက်ပေး လိုက်နိုင်သည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက်သင်သည် အနာဂတ်စိတ်ကူး၏ စိန်ခေါ် မှုကို ပယ်ဖျက်ပစ်နိုင်ခဲ့ပြီဖြစ်ပါ၏။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော သင်သည် သူတစ်ပါး၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးဘက်မှ ရပ်တည်၍ ဆော်ကြနေခြင်းမ ဟုတ်တော့ဘဲ၊ သင်ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ကူညီထားသည့် အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ရပ်တည်ဆော်ကြနေသူဖြစ်နေသောကြောင့်ပင်တည်း။

အနာဂတ်စိတ်ကူးဘက်မှ ရပ်တည်ဆော်ကြသည်သာမက၊ တန်ဖိုးမြင့်တက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးသူများထဲတွင် EQUIP ဟု အမည်ပေးထားသော ကျွန်ုပ်၏အဖွဲ့အစည်းမှ အဖွဲ့ဝင်များထက် မည်သူမျှ သာလွန်နိုင်ကြမည် မဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်သည် ၁၉၉၆ ခုနှစ်က ဘာသာရေး တွင် ယုံကြည်မှုကို အခြေခံသော အကျိုးအမြတ်ကို မရည်ရွယ်သည့် အဖွဲ့ အစည်းတစ်ခုကို တည်ထောင်ခဲ့၏။ စတင်၍ ဖွဲ့စည်းစဉ်ကပင် ကျွန်ုပ် တို့၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ခေါင်းဆောင်များကို လေ့ကျင့်ပေးရေးပင်ဖြစ်၏။ မူလက ကျွန်ုပ်တို့ အဖွဲ့အစည်းသည် “ပညာတတ်နယ်ပယ်” “မြို့ပြဒေသ” နှင့် “နိုင်ငံတကာနယ်ပယ်” ဟူ၍ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ကွဲပြားခြားနားနေကြ သော၊ နယ်ပယ်ကြီးသုံးရပ်၌ ဆောင်ရွက်ရန် ရည်စူးခဲ့၏။ ၂၀၀၁ ခုနှစ်သို့

ရောက်သောအခါ၊ ကျွန်ုပ်တို့ ဆောင်ရွက်မည့် အတိုင်းအတာကို နိုင်ငံ တကာ၌သာ ဆောင်ရွက်ရန် လျှော့ချလိုက်၏။ EQUIP ပါဝင်ထမ်းဆောင် နေသူတိုင်းသည် ဤအနာဂတ်စိတ်ကူးကို ထောက်ခံဆော်ပြုနေကြ သူများပင်ဖြစ်ကြ၏။ သို့ရာတွင် အဓိကကျသောပုဂ္ဂိုလ်များကမူ ထို့ထက် မက ပို၍ပင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြ၏။

ဤတွင် ပေါ်ထွက်လာသော အများ၏ ဆန္ဒမှာ၊ ကမ္ဘာအရပ်ရပ်တွင် ဘာသာရေးခေါင်းဆောင် “တစ်သန်း” ကို လေ့ကျင့်ပေးမည်ဟူ၍ပင် ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်တို့အုပ်စုကို ရေးသားနေစဉ်၊ ကျွန်ုပ်တို့သည် အန္တာတိက တိုက်မှအပ ကျန်တိုက်ကြီးများအားလုံး၌ ခေါင်းဆောင်ပေါင်း ၇၀၀,၀၀ ကျော်ကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးနေပြီဖြစ်၏။ ဤစာအုပ်ကို စက်တင်ပုံ နှိပ်ချိန် ၂၀၀၆ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် ဖြစ်သော ခေါင်းဆောင်တစ်သန်းကို လေ့ကျင့်ပေးနိုင်ခဲ့ပြီ ဖြစ်ပါ၏။ ယခု ကျွန်ုပ်တို့က ဒုတိယအကြိမ်ခေါင်းဆောင်တစ်သန်းကို လေ့ကျင့်သင်ကြား ပေးရန် တာစူနေပြီဖြစ်ပါသည်။

နေ့စဉ်နေ့တိုင်းပင် EQUIP ၌ရှိသော အဖွဲ့ဝင်အားလုံးက အနာဂတ် စိတ်ကူးဘက်မှ ထောက်ခံဆော်ပြုနေကြ၏။ ခေါင်းဆောင်များက စရိတ် စက မယူဘဲ သင်ကြားပေးကြ၏။ တွဲဖက်သင်ကြားပေးသူများကလည်း ၎င်းတို့၏ အချိန်များကို သာမက၊ ငွေကြေးများကိုပါ လှူဒါန်းကြ၏။ ကမ္ဘာအရပ်ရပ်မှ အလှူရှင်များကလည်း ဤလုပ်ငန်းအတွက် ပါဝင်လှူဒါန်း ကြ၏။ ၎င်းတို့ လှူဒါန်းသော ငွေကြေးများကို ဤပရောဂျက်၌သာ တစ်ပြား မကျန်အသုံးပြုကြောင်း အာမခံပါ၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးသည် ကျွန်ုပ်တို့ အတူတကွ ဖန်တီးကြသည့် အနာဂတ်စိတ်ကူးဘက်မှ ရပ်တည်ဆော်ပြု ကြသော၊ ပူးတွဲဆောင်ရွက်နေကြသူ ပါတနာများပင် ဖြစ်ကြ၏။ ၎င်းတို့ အတွက် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျေးဇူးတင်ရှိမှုမှာ အသင်္ချေအနန္တပင် ဖြစ်တော့၏။



စိန်ခေါ်မှု- ၇

ဩဇာတိက္ကမ၏ စိန်ခေါ်မှု

“မိမိ၏ ရာထူးနေရာထက် ကျော်လွန်၍ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား ခေါင်းဆောင်ရခြင်းသည် မလွယ်ကူပါ”

ဩဇာတိက္ကမ၏ စိန်ခေါ်မှုကို အောင်မြင်စွာ ကျော်လွှားနိုင်မည့် သော့ချက်ရာထူးနေရာအတွက် မစဉ်းစားပါနှင့်၊ ဩဇာတိက္ကမ အတွက်သာ စဉ်းစားပါ။

သင်သည် ယခင်ဖော်ပြထားခဲ့သော စိန်ခေါ်မှုခြောက်မျိုးကို ဖတ်ရှုပြီး ဖြစ်ရာ၊ အဆိုပါ စိန်ခေါ်မှုခြောက်မျိုး၏ အကျိုးသက်ရောက်စေမှုတို့သည် သင့်အပေါ်တွင် သိပ်မများပြားလှဟု ယူဆပါက၊ သင့်ကိုယ်သင် ကံကောင်း သူတစ်ဦးဟု ယူဆနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် သင်တာဝန်ထမ်းဆောင်နေ သည့် အဖွဲ့အစည်းသည် မည်မျှပင် ကောင်းမွန်စေကာမူ၊ သင်၏ ဆရာ သမားကလည်း အလွန်တော်သော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက် ဖြစ်နေစေကာမူ၊ သင်သည် ဩဇာတိက္ကမ၏ စိန်ခေါ်မှုမှလွတ်အောင် ပြေးရှောင်နိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ပါချေ။ သင်၏ ရာထူးနေရာထက် ကျော်လွန်၍ အခြားပုဂ္ဂိုလ် များကို ခေါင်းဆောင်ရခြင်းသည် အလွယ်ကူချေ။ အကယ်၍ စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်မှုသည် လွယ်ကူသည်ဆိုပါက၊ လူတိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်ကြပေ

လိမ့်မည်။ လူတိုင်းက ထူးချွန်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ကြပေလိမ့်မည်။ လူတိုင်းက ထူးချွန်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ကြပေလိမ့်မည်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းအများစုသည် ကိုယ့်ကိုယ်ကို ယုံကြည် စိတ်ချကြ၏။ ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို ယုံကြည်စိတ်ချကြ၏။ ၎င်းတို့က

အကယ်၍ သာ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များသည် ၎င်းတို့၏ နောက်မှ လိုက်ပါလာကြပါက ၎င်း၏ အဖွဲ့အစည်းသည် အကျိုးကျေးဇူး ဖြစ်ထွန်းမှု ရှိလာပြီး၊ ပန်းတိုင်သို့ ရောက်ရှိအောင်၊ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိလိမ့်မည်ဟု ယုံကြည် ကြ၏။ သို့ရာတွင် အဘယ့်ကြောင့်ထိုကဲ့သို့ အမြဲတမ်းဖြစ်လေ့ မရှိကြပါသနည်း။ သူ့ထံသို့ လာရောက်

စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များ အနေနှင့် “ကျွန်ုပ်နောက်မှလူတွေ လိုက်ပါလာကြမည့် ရာထူးနေရာကို လိုချင်သည်” ဆိုသည့် အတွေးအခေါ်အစား၊ “ကျွန်ုပ်နောက်မှ လူတွေ လိုလိုလားလားလိုက်ပါချင်ကြသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက် ဖြစ်ချင်သည်” ဆိုသော အတွေးအခေါ်သို့ ပြောင်းလဲပစ်ရန် လိုအပ်ခြင်းဖြစ်ပါ၏။

သတင်းပို့ထားသော တပည့်များသည်၊ အဘယ့်ကြောင့် သူ့နောက်တွင် ဝင်၍ တန်းမစီကြလေသနည်း။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် တန်းစီရန် မလိုအပ်သောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါ၏။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ ဩဇာတိက္ကမ ရှိမှုပင်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင့်ထံတွင် ရာထူးလည်းမရှိ၊ ဩဇာတိက္ကမလည်း မရှိတော့ဟုဆိုပါက မည်သူမျှ သင့်နောက်က လိုက်ပါလာကြမည် မဟုတ်ပါ။ ထို့အပြင် သင်၏ ရာထူးနယ်ပယ်အပြင်ဘက်မှ ပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်နေပါက၊ ၎င်းတို့က သင်၏ဦးဆောင်မှုကို ပို၍ပင် ခံယူဖွယ်ရာအကြောင်းမရှိပါချေ။ ထို့ကြောင့် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များ အနေနှင့် “ကျွန်ုပ်နောက်မှ လူတွေ လိုက်ပါလာကြမည့် ရာထူးနေရာကို

လိုချင်သည်” ဆိုသည့် အတွေးအခေါ်အစား “ကျွန်ုပ်နောက်မှ လူတွေ လိုလိုလားလား လိုက်ပါချင်ကြသည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ဖြစ်ချင်သည်” ဆိုသော အတွေး အခေါ်သို့ ပြောင်းလဲပစ်ရန် လိုအပ်ခြင်းဖြစ်ပါ၏။

acgi faqmi KaemufS/bwGdufvavbba \/

အကယ်၍ သင်သည် ရာထူးအရ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နေပါက၊ သင့်နောက်မှ လူပုဂ္ဂိုလ်များ အလိုအလျောက် လိုက်ပါလာကြလိမ့်မည်ဆိုသော အတွေးအခေါ်သည် ယုတ္တိဗေဒမှားယွင်းမှုပင်ဖြစ်သည်။ ထိပ်ဆုံး၌ ရောက်နေကြသော ခေါင်းဆောင်များက ထိုအယူအဆသည် မမှန်ကန်ကြောင်း သိထားကြ၏။ ယနေ့အချိန်တွင် သင့်နောက်မှ လူတွေလိုက်ပါလာကြပါသလား။ ယနေ့အချိန်တွင် သင့်နောက်မှ လူအများလိုက်ပါနေကြသည်ဆိုပါက နောင်တစ်ချိန်သင်က ပိုမြင့်မားသည့် နေရာသို့ရောက်ရှိသွားခဲ့သော် သင့်နောက်မှ လိုက်ပါနေကြဦးမည်သာ ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ယနေ့အချိန်အခါတွင် သင့်နောက်မှ လိုက်ပါလာသူများမရှိပါက၊ သင်သွားမည့်အခြားနေရာသို့လည်း လိုက်ပါလာကြလိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။

ဩဇာတိက္ကမ၏စိန်ခေါ်မှုအား အောင်မြင်စွာ ကျော်လွှားနိုင်မည့်နည်းလမ်းမှာ သင့်နောက်မှ လူအများက လိုက်ပါလာချင်ကြသော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာအောင် ဆောင်ရွက်ရေးပင်ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ ခေါင်းဆောင်များသည် မည်ကဲ့သို့သော ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်ကြလေသနည်း။

vlt rsm on fi fivab ab acgi faqmi fsm ES/vyn fsm up mem axmuf m raom acgi faqmi fsm rS/bwGdufvavbba \/

လူအများစုက အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား ကဲ့ရဲ့ဝေဖန်ခြင်း၊ အာဏာပြခြင်းစသည်တို့ကို ပြုလုပ်၍၊ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ လွှမ်းမိုးနိုင်အောင် ပြုလုပ်တတ်ကြ၏။ ဤတွင် ထိုပုဂ္ဂိုလ်များက ယေဘုယျအားဖြင့်

မိမိကိုယ်ကို ခုခံကာကွယ်ခြင်း၊ ရန်လိုသော အပြုအမူများကို ပြုလုပ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ဧကစာရီကျင့်သုံးခြင်း စသည်တို့ကို ပြုလုပ်လာလေ့ရှိကြ၏။ ထို့ကြောင့် ပရိတ်တတ်စတင့်ဂိုဏ်းကို ထူထောင်ခဲ့သော John Knox (ဂျွန်နော့ခ်)က “သင့်အနေနှင့် ရန်လုပ်မှုနှင့် ဩဇာသက်ရောက်စေမှုတို့ကို တစ်ပြိုင်နက်တည်း ဆောင်ရွက်၍ မရနိုင်ပေ” ဟု ပြောခဲ့ခြင်းဖြစ်၏။

နောက်တစ်နည်းပြောရမည်ဆိုပါက၊ အကယ်၍ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်က လူတစ်ဦးချင်းကို လူသာတစ်ယောက်အနေနှင့် စာနာထောက်ထားမှုရှိပါက၊ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များက ခေါင်းဆောင်အပေါ်တွင် ကောင်းမွန်စွာ တုံ့ပြန်ကြပေလိမ့်မည်။ ခေါင်းဆောင်၏ စာနာထောက်ထားမှုသည် နက်ရှိုင်းမှုရှိလေလေ ခေါင်းဆောင်၏ ဩဇာသက်ရောက်မှုသည် ပို၍ ကျယ်ပြန့်ပြီး၊ ပို၍ရှည်ကြာလေ့ရှိ၏။

၎င်းတို့နှင့် ပတ်သက်၍ သင်၏ခံစားမှုကို ၎င်းတို့က အာရုံခံ၍သိရှိနိုင်၏။ ၎င်းတို့ကို မိမိကိုယ်ကျိုးအတွက် အသုံးချနေသော ခေါင်းဆောင်များနှင့် ၎င်းတို့ကို အမှန်တကယ် အောင်မြင်စေလိုသော စိတ်ဓာတ်နှင့် ကူညီနေသော ခေါင်းဆောင်များကို ၎င်းတို့က ခွဲခြား၍ သိကြ၏။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို နွေးထွေး မှုရှိစေလို

သင့်အနေနှင့် ရန်လုပ်မှုနှင့် ဩဇာသက်ရောက်စေမှုတို့ကို တစ်ပြိုင်နက်တည်း ဆောင်ရွက်၍ မရနိုင်ပေ။

သော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင်ကလည်း ဆွေးနွေးမှုရှိကြ၏။ စာနာထောက်ထားမှုရှိသော နှလုံးသားပိုင်ရှင်ကို ၎င်းတို့က သိသောကြောင့် ကောင်းမွန်စွာ တုံ့ပြန်ကြ၏။ အကယ်၍ သင်က လူတစ်ယောက်ကို ပုံမှန်ထက်သာလွန်၍ တကူးတက အနေအထားနှင့် ကူညီစောင့်မခဲပါက၊ ထိုပုဂ္ဂိုလ်ကလည်း သင်က အကူအညီတောင်းခံလာသည့်အခါ တကူးတက ပြန်လည်၍ ကူညီလိမ့်မည်သာဖြစ်သည်။

vlt rsm on fxi fwat aeEsf, Kunp w/csr&blom/ pm&w/á
Buekb onfacji faqmi fsm,aemufS/klfyv mav&S/

“အခက်အခဲနှင့် ကြုံတွေ့နေရချိန်၌ ပြုံးရယ်နိုင်စွမ်းရှိသူ၊ ဘေးအန္တရာယ်နှင့် ရင်ဆိုင်နေရချိန်၌ ခွန်အားကို စုဆောင်းရယူနိုင်စွမ်းရှိသူ၊ ဆင်ခြင်တွေးတောမှုမှ သတ္တိပြောင်မြောက်လာသူ၊ အဆိုပါ လူစားမျိုးကို ကျွန်ုပ်ချစ်ခင်နှစ်သက်၏။ သေးသိမ်သော စိတ်ဓာတ်ရှိသူများကသာ နောက်တွန်းလေ့ရှိကြ၏။ သို့ရာတွင် နှလုံးသားက ခိုင်ကျည်မှုရှိပြီး၊ အပြုအမူများက ဟီရေတြတ္တပွတရားတို့နှင့် ကိုက်ညီ၊ ညီညွတ်မှုရှိနေသူများကမူ ၎င်းတို့ ခံယူထားသော မူဝါဒများကို သေဆုံးသည်အထိ ဆုပ်ကိုင်ထားကြမည်သာဖြစ်၏” ဟု နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ၊ သဘောတရားပညာရှင် သောမတ်ပိန်း (Thomas Paine) က ပြောခဲ့ဖူး၏။ ထိုမျှလောက် လေးစား စရာကောင်းသော အရည်အချင်းများကို လှစ်ဟပြနိုင်သော ခေါင်းဆောင်များအား မည်သည့်အရာက စွမ်းပကားများကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပါသနည်း။ အဖြေမှာ အကျင့်စာရိတ္တပင်ဖြစ်ပါ၏။

ကျွန်ုပ်တို့၏ နိုင်ငံတွင် ဉာဏ်ရည်ထက်မြက်မှုနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု တို့ကိုသာ များစွာအသားပေးနေကြ၏။ အဆိုပါ အချက်များသည် အရေးကြီးသည်မှာ မှန်ကန်သော်လည်း ခိုင်ကျည်သော အကျင့်စာရိတ္တနေရာတွင် အစားထိုး၍ မရနိုင်ပါချေ။ ကျွန်ုပ်၏ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ဥပဒေများ (The 21 Irrefutable Laws of Leadership) စာအုပ်ထဲ၌ ပါရှိသည့် အတိုင်း ခေါင်းဆောင်မှု၏ အခြေခံအုတ်မြစ်သည် ယုံကြည်မှုပင်ဖြစ်၏။ ဤနေရာတွင် အကျင့်စာရိတ္တဆိုင်ရာကိစ္စများက ခေါင်းဆောင်မှု အပေါ်၌ မည်ကဲ့သို့ ထိရောက်မှုရှိစေသည်ကို အသိဆုံးပုဂ္ဂိုလ်မှာ ချပ်ကိုလ်ဆင် (Chuck Colson) ပင်ဖြစ်ကြောင်း တင်ပြလိုပါ၏။ ၎င်းသည် အမေရိကန် သမ္မတ နစ်ဆင် (Nixon) ၏ လက်ထောက်တစ်ယောက် ဖြစ်ပြီး ဝါးတားဂိတ် အရေးအခင်းနောက်ပိုင်းတွင် ထောင်ကျခံခဲ့ရသူဖြစ်ပါ၏။ ၎င်းသည်

အဆိုပါ တုန်လှုပ်ချောက်ချားဖွယ် အတွေ့အကြုံ၏ နောက်ပိုင်း၌ ၎င်း၏ ဘဝကို တစ်ပတ်လည်စေခဲ့ပြီး၊ သူသည် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ယုံကြည် သက်ဝင်မှုတို့အကြောင်း လိုက်လံ ဟောပြောလျက်ရှိနေ၏။ ၎င်းက “လူ တစ်ယောက်အနေနဲ့ ဘဝခရီးလမ်းကို ဖြတ်သန်းတဲ့နေရာမှာ စစ်ဘက်ဆိုင် ရာ နယ်ပယ်မှာပဲဖြစ်ဖြစ် စီးပွားရေးလောက နယ်ပယ်မှာပဲဖြစ်ဖြစ်၊ သာသနာ့ဘောင်မှာပဲဖြစ်ဖြစ်၊ ဘယ်ဘဝ ခရီးလမ်းကြောင်းမှာမဆို၊ အထူး သဖြင့် သင့်မိသားစုအတွင်းမှာ တစ်ယောက်ယောက်က သင့်ရဲ့ ပညာရည် အဆင့်အတန်း (အိုင်ကျူ) ထက်၊ သင်ရဲ့ အကျင့်စာရိတ္တအပေါ်မှာ မှီခိုနေရ လိမ့်မယ်” ဟု ပြောလေ့ရှိသည်။

လူအများစုက ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ထံ၌ ယုံကြည်စိတ်ချရမှု သည် အရေးပါကြောင်း အသိအမှတ်ပြုကြပေလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် အချို့ သော ပုဂ္ဂိုလ်များကမူ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာမည့် ပုဂ္ဂိုလ်များထံ၌ ယုံကြည် စိတ်ချရမှု၏ အရေးပါပုံကို သဘောမပေါက်ကြချေ။ အာကန်ဆော ပြည်နယ် Little Rock မြို့၌ အလွန်ကြီးမားသော အဖွဲ့အစည်းကြီး တစ်ခု ကို ခေါင်းဆောင်နေသူ ရောဒ်လွိုင် (Rod Loy) က အောက်ပါအတိုင်း ပြောဖူး၏ -

အလယ်ဆင့်မှာရှိကြတဲ့ ခေါင်းဆောင်အတော်များများက “ကျုပ်က ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာတဲ့အခါကျရင်၊ ကျုပ်ရဲ့ နေပုံထိုင်ပုံကို ပြုပြင်ပြောင်း လဲပစ်လိုက်မှာပါ” ဟု ပြောလေ့ရှိကြ၏။ ထိပ်ဆုံးခေါင်းဆောင်ပြီးလျှင် ဒုတိယနေရာ၌ ရှိနေကြသော်လည်း ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်၏ အကျင့် စာရိတ္တကို စံနမူထား ၍ နေထိုင်ခြင်းမပြုသော ပုဂ္ဂိုလ်ပေါင်းများစွာနှင့် ကျွန်ုပ်တွေ့ဆုံ ဖူးပါ၏။ ၎င်းတို့၏ အတွေးအခေါ်မှာ “ငါတို့က မြင်မြင် ထင်ထင် ခေါင်းဆောင်နေရာကို ရောက်မလာသေးသရွေ့ အဲဒီလိုပုံစံမျိုးနဲ့ နေဖို့ထိုင်ဖို့ မလိုအပ်သေးပါဘူး” ဟူ၍ပင်ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်၏ ယုံကြည်ချက် မှာ၊ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်သည် အဆိုပါ မြင့်မားသောစံများနှင့် မနေထိုင်

ခဲ့ပါက၊ မည်သည့်အခါတွင်မှ ခေါင်းဆောင် ဖြစ်မလာနိုင်ဆိုသည့် အချက် ပင်ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်က ကျွန်ုပ်၏ လွတ်လပ်ခွင့်များကို ကန့်သတ်ရန် ကိုယ်တိုင်ရွေးချယ်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါ၏။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် တစ်နေ့ နေ့တွင် ကျွန်ုပ်ရောက်ရှိပိုင်ဆိုင်လိုသော ရာထူးနေရာတွင် အဆိုပါ အချက် များအား၊ စွန့်လွှတ်ရလိမ့်မည်ဖြစ်ကြောင်း နားလည်ထားသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေ၏။

အကယ်၍ သင်သည် ဩဇာတိက္ကမ၏ စိန်ခေါ်မှုကို ကျော်လွှား လိုသည်ဆိုပါက ထိပ်ဆုံး၌ရှိသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ထံ၌ သင် ကိုယ်တိုင်လေးစားကြည်ညိုထိုက်သည့် အကျင့်စာရိတ္တများကို သင့်ထံ၌ ပြုစုပျိုးထောင်ထားရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါ၏။ ထိုအချက်က ယနေ့ကာလ တွင် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဆက်ဆံသည့်အခါ၌ သာမက၊ လာမည့်အနာ ဂတ်တွင် ရာထူးမလိုအပ်သည့် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာအတွက်၊ သင်၏ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုတို့ကို ချောမွေ့အောင် လမ်းခင်းပေးလိမ့်မည်ဖြစ်ပါ၏။

vlt rsm, onfpGf qmi & nfy nDaom! #i fwv; pm; onh
acgi faqmi f emufS/ kufj avkBU \/

လေးစားမှုသည် အမြဲလိုလိုပင်၊ အခက်အခဲနှင့် ကြုံတွေ့သည့် အချိန်အခါမျိုး၌ ရရှိလေ့ရှိ၏။ ခေါင်းဆောင်မှုအနေအထားနှင့် ပတ်သက် လာပါက ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကို အခက်အခဲနှင့် ကြုံတွေ့မှုက အကူအညီ ပေးလေ့ရှိ၏။ ထိုအချိန်တွင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူသည် ခေါင်းဆောင်ပီသ စွာ ထိုအခက်အခဲကို ဖြေရှင်းရမည်ဖြစ်၏။ စိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်နိုင် စွမ်းမရှိသော၊ ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ နောက်လိုက်များထံမှ သာမက ၎င်းနှင့် တန်းတူရည်တူ ပုဂ္ဂိုလ်များထံမှပါ လေးစားမှုကို မရ တတ်ကြချေ။ အကယ်၍ ၎င်းတို့သည် အကျင့်စာရိတ္တကောင်းမွန်ကြပြီး စာနာထောက်ထားတတ်သူများဖြစ်ပါက၊ ၎င်းတို့ကို သဘောကျကြမည်

ဖြစ်သော်လည်း မြင့်မားစွာ လေးစားကြလိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။ လူအများက ၎င်းတို့ကို ကြင်နာစွာဆက်ဆံမည်ဖြစ်သော်လည်း၊ ၎င်းတို့၏ စကားကို နားထောင်ကြလိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။

ညံ့ဖျင်းသော ခေါင်းဆောင်များက ၎င်းတို့ကို လေးစားရမည်ဟု တောင်းဆိုတတ်ကြ၏။ စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသော ခေါင်းဆောင်များက

ညံ့ဖျင်းသောခေါင်းဆောင်များက ၎င်းတို့ကို လေးစားရမည်ဟု တောင်းဆိုတတ်ကြ၏။ စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသော ခေါင်းဆောင်များကမူ လေးစားမှုကို အလိုလို ရရှိလာလေ့ ရှိကြ၏။

မူ လေးစားမှုကို အလိုလိုရရှိလာလေ့ရှိကြ၏။ လုပ်ငန်းတစ်ခုကို ကောင်းမွန်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်မှုက ခေါင်းဆောင်မှုကို ဂုဏ်တက်စရာ ဖြစ်စေ၏။ အကယ်၍ သင်က လုပ်ငန်းတစ်ခုကို ဆောင်

ရွက်နိုင်မည်ဟု ထင်မြင်ပါက၊ ထိုအချက်သည် ယုံကြည်စိတ်ချမှု ဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင်က အမှန်တကယ်ဖြစ်မြောက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်ဆိုပါက ထိုအချက်သည် စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝမှုပင်ဖြစ်၏။ ထိုအချက်အတွက် အစားထိုးစရာ မရှိပါချေ။

vtromonfwpbrufwn&domacjifaqmifsm,cs0fuyf &Ekbomyk&afsm,aemufS\kfyav&u

ကျွန်ုပ်က ဤစာအုပ်ကို ရေးသားနေစဉ် Fred (ဖရက်ဒ်) ဟု နာမည် ဝှက်ပေးထားသော အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကို တွေ့ဆုံ မေးမြန်းဖူး၏။ ဖရက်ဒ်က သူသည် မကြာခဏ စိတ်ပြောင်းလဲတတ်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ လက်အောက်၌ အမှုထမ်းခဲ့ရဖူးကြောင်း၊ ရက်တစ်ရက်ရက်တွင် ၎င်း၏ ဆရာသမားသည် အလွန်သဘောကောင်းသူ အဖြစ်နှင့်သော်လည်းကောင်း၊ သို့တည်းမဟုတ် ဒေါသကုမ္ပဏီအဖြစ်နှင့်

သော်လည်းကောင်း မည်သည့်ပုံစံနှင့် ရုံးခန်းသို့ ရောက်ရှိလာမည်ကို မခန့်မှန်းတတ်ခဲ့ကြောင်း၊ သို့ရာတွင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ အကြံပေးချက်ကို လိုက်နာသည့်အခါတွင်၊ ၎င်း၏ ဆရာသမားနှင့် ဆက်ဆံနည်းကို သိရှိသွားခဲ့သည်ဟု ဆိုပါ၏။

အကယ်၍ဖရက်ဒ်သည် လုပ်ငန်းခွင်၌ ပြဿနာတစ်ရပ်ရပ်နှင့် ကြုံတွေ့ခဲ့ရပြီး၊ ထိုပြဿနာသည် ဆရာသမားကို အသိပေးရန် လိုအပ်သည်ဆိုပါက အပတ်စဉ်ပြုလုပ်သည့် ဝန်ထမ်းများတွေ့ဆုံပွဲသို့ ယူဆောင်သွားမည့် မေးခွန်းများစာရင်းတွင် ထိုအချက်ကို တေးမှတ်ထားလိုက်လေ၏။ အစည်းအဝေးများတွင်လည်း ဖရက်ဒ်သည် ၎င်း၏ ဆရာသမားနှင့်ကပ်၍ မထိုင်မိစေရန် အထူးပင် ဂရုစိုက်လေ့ရှိ၏။ ထိုနည်းဖြင့် စားပွဲ၌ ဝိုင်းထိုင်နေကြသူများက မေးခွန်းများကို တစ်ယောက်ပြီး တစ်ယောက်တင်ပြကြသည့်အခါတွင် ဆရာသမားက မည်ကဲ့သို့ တုံ့ပြန်ဆွေးနွေးလေ့ရှိသည်ကို အကဲခတ်နိုင်ခွင့်ရရှိခဲ့၏။ ဤနည်းဖြင့် ဝန်ထမ်းနှစ်ယောက်သုံးယောက်နှင့် ဆရာသမားက ဆွေးနွေး၍ ပြီးစီးသွားသောအခါ ဆရာသမား၏ ထိုနေ့၌ရှိနေသော စိတ်အခြေအနေသည် ဒေါသကုမ္ပဏီဖြစ်နေပါက၊ ဖရက်ဒ်က သူ့မေးခွန်းများကို နောက်တစ်နေ့အစည်းအဝေးသို့ ရွှေ့ဆိုင်းထားလိုက်လေ၏။ အကယ်၍ ဆရာသမားက ကြည်ကြည်လင်လင်နှင့် သဘောကောင်းနေပါက ဖရက်ဒ်က သူ့မေးခွန်းအားလုံးကို တစ်ခုပြီးတစ်ခု မေးမြန်းလေ၏။ မေးခွန်းတိုင်းအတွက် ကောင်းမွန်သော အဖြေများကိုသာ ရလေ့ရှိပါ၏။ ဖရက်ဒ်သည် မကြာခဏဆိုသလိုပင် ၎င်း၏ မေးခွန်းများကို သီတင်းငါးပတ်၊ ခြောက်ပတ်အထိ ၎င်း၏ဆရာသမား စိတ်ကြည်လင်သည့် အချိန်အထိ ရွှေ့ဆိုင်းထားရတတ်ပါ၏။ ဆိုးရွားသော ကိစ္စမှာ မကြာခဏဆိုသလိုပင် အရေးကြီးသော ကိစ္စများကို ဖြေရှင်းရာ၌ နောက်ကျသွားတတ်ခြင်းပင် ဖြစ်၏။ ကောင်းမွန်သော အချက်မှာ သူသည် စိတ်ပြောင်းလဲလွယ်သော ဆရာသမား၏ ချုံခိုတိုက်ခိုက်မှုကို တစ်ခါမှ မခံခဲ့ရဖူးခြင်းပင်ဖြစ်၏။

ဂျူးလူမျိုးတို့၏ စကားပုံတစ်ခု၌ “အကယ်၍ သင်သည် မြည်းတစ်ကောင်ကဲ့သို့ ပြုမူနေပါက၊ လူအများက သင့်အပေါ်၌ တက်ခွပြီး စီးနင်းလာကြသည့်အခါ စော်ကားခံရသည်ဟု မယူဆပါနှင့်” ဟု ဆိုထားပါ၏။ ဤနေရာတွင် တစ်သမတ်တည်းမရှိသော ဆရာသမားနှင့် ဆက်ဆံရာ၌ ပြေလည်မှုရှိအောင် ဖရက်ဒ်အနေနှင့် ထိုကဲ့သို့ဆောင်ရွက်ရမည်သာ ဖြစ်သည်ဟု ပြောရမည်ထင်ပါ၏။ တစ်သမတ်တည်းရှိမှုသည် လူတိုင်းအတွက် မဖြစ်နိုင်ပါချေ။ “တစ်သမတ်တည်းဖြစ်မှုသည် သဘာဝနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်၏။ လူ့ဘဝနှင့်လည်း ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်၏။ လုံးဝတစ်သမတ်တည်း ရှိနေသူများသည် သေဆုံးနေသူများသာဖြစ်ကြ၏။” ဟု စာရေးဆရာကြီး အော့လ်ဒတ်စ်ဟတ်စလေ (Aldous Huxley) က ဆိုခဲ့လေ၏။

အကယ်၍ သင်ကိုယ်တိုင်က နောက်လိုက်များလိုက်ပါလာစေလိုသော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လိုပါက သို့တည်းမဟုတ် ထက်အောက်ဝဲယာကို ခေါင်းဆောင်နိုင်သည့် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လိုပါက၊ သင့်ကို ချဉ်းကပ်၍ ရနိုင်သော တစ်သမတ်တည်းရှိမည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာအောင် အစီအစဉ်ချမှတ်၍ ဆောင်ရွက်သင့်ပါ၏။ သင်က တပည့်များအပေါ်၌ စာနာထောက်ထားမှုရှိသည့် တိုင်အောင် သင်က ၎င်းတို့နှင့် ဆက်ဆံရာ ရိုးသားမှုရှိသည့်တိုင်အောင် သင်က ၎င်းတို့နှင့်ဆက်ဆံရာ ရိုးသားမှုရှိသည့်တိုင်အောင် ထို့အပြင် သင့်လုပ်ငန်းများကိုလည်း ကောင်းမွန်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိနေသည့်တိုင်အောင် အကယ်၍ သင်က တစ်သမတ်တည်းရှိနေပါက လူအများက သင့်အပေါ် အားထားကြမည် မဟုတ်သလို ယုံကြည်ကြမည်လည်း မဟုတ်ပါ။

၎င်းတို့သည် နှစ်ပေါင်းများစွာ ခံခဲ့ရသော လယ်သမားကြီးတစ်ယောက်၊ ၎င်း၏ ဘဏ်မန်နေဂျာနှင့် တွေ့ဆုံ၍ စကားပြောဆိုကြ

ရာသီဥတုဆိုးရွားမှုဒဏ်ကို နှစ်ပေါင်းများစွာ ခံခဲ့ရသော လယ်သမားကြီးတစ်ယောက်၊ ၎င်း၏ ဘဏ်မန်နေဂျာနှင့် တွေ့ဆုံ၍ စကားပြောဆိုကြ

သည့် ဇာတ်လမ်းကလေးကို ကျွန်ုပ်အလွန်သဘောကျမိပါ၏။ ဇာတ်လမ်းမှာ ဤသို့ဖြစ်၏။

လယ်သမားကြီးက ဘဏ်မန်နေဂျာအား -

“ကျုပ်ဆီမှာ ခင်ဗျားကိုပြောပြဖို့ သတင်းဆိုးတွေနဲ့ သတင်းကောင်းတွေပါလာတယ်။ ခင်ဗျားက ဘယ်ဟာကိုစပြီး နားထောင်ချင်သလဲ” ဟု မေးလိုက်လေ၏။

“ဒါဆိုရင်လဲ ခင်ဗျားက သတင်းဆိုးတွေကိုပဲစပြီး ပြောပါလားဗျာ”

“ကောင်းပြီလေ၊ ဒါဆိုရင် ဒီနှစ်မိုးခေါင်တာ အလွန်ဆိုးရွားတယ်။ အဲဒါနဲ့ ငွေကြေးဖောင်းပွမှုကို ရောလိုက်တဲ့အခါကျတော့၊ ခင်ဗျားဆီမှာ ကျုပ်အိမ်ကို အပေါင်ထားပြီး ငွေချေးထားတဲ့ ကိစ္စ၊ အရင်းပေါ်မှာရော၊ အတိုးပေါ်မှာပါ၊ တစ်ပြားမှဆပ်နိုင်မှာ မဟုတ်ဘူး”

ဘဏ်မန်နေဂျာက ပြန်ပြောလိုက်၏။

“အင်း၊ အတော်ကလေးဆိုးရွားတာပဲ”

“ပိုဆိုးတာရှိသေးတယ်။ လယ်ထွန်စက်နဲ့ ကောက်ရိတ်သိမ်းစက်တွေ ဝယ်ဖို့ကျုပ်ချေးထားတဲ့ ငွေတွေရှိသေးတယ်။ အဲဒီအပေါ်မှာလဲ အရင်းရော၊ အတိုးပါ၊ တစ်ပြားမှဆပ်နိုင်အုံးမှာ မဟုတ်ဘူး”

“ဗျာ၊ အဲဒါကမှ တကယ်ဆိုးတာပါကလား”

လယ်သမား ဆက်ပြောလိုက်ပြန်၏။

“အဲဒါထက် ပိုဆိုးတာရှိသေးတယ်ဗျို့။ ကျုပ်က၊ မျိုးစေ့တွေနဲ့ ဓာတ်မြေဩဇာတွေ ဝယ်ဖို့ ခင်ဗျားဆီက ငွေချေးခဲ့တာကို၊ မှတ်မိသေးတယ် မဟုတ်လား။ အဲဒီကိစ္စမှာလဲ အတိုးရော၊ အရင်းပါ ပြန်ဆပ်နိုင်အုံးမှာ မဟုတ်ဘူး”

“သိပ်ဆိုးရွားနေပါကလား၊ ကဲ ကဲ၊ အဲဒါတွေတော်လောက်ပါပြီဗျာ၊ ခင်ဗျားပြောမယ်ဆိုတဲ့ သတင်းကောင်းကလေး ကြားပရစေအုံး”

လယ်သမားကြီးက ပြုံး၍ ပြောလိုက်၏။

“အင်း၊ သတင်းကောင်းကတော့ ကျုပ်က ခင်ဗျားတို့ ဘဏ်နဲ့ လက်တွဲ မဖြုတ်ဘဲ၊ ဆက်ပြီး ငွေချေးအုံးမယ်ဆိုတဲ့ သတင်းပဲ”

ဤဟာသသည် ရိုးအီနေပြီဖြစ်သော ဟာသဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် လူပုဂ္ဂိုလ်များသည် မိမိ၏ လုပ်ငန်း၌ စွဲစွဲမြဲမြဲ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက် နေသူ များကို လေးစားလေ့ရှိကြ၏။ သင်လေးစားသည့် ခေါင်းဆောင်ကြီး အချို့ ၏ အမည်များကို စဉ်းစားကြည့်လိုက်ပါ။ ကျွန်ုပ်က ခေါင်းဆောင်ကြီး များဖြစ်ကြသော ဝင်စတန်ချာချီ၊ မာတင်လူသား၊ ကင်းဂျူနီယာနှင့် ဂျွန် ဝက်စလီ (John Wesley) တို့အကြောင်း တွေးမိသည့်အခါတိုင်း ၎င်းတို့၏ ပထမဦးဆုံး ပေါ်လာလေ့ရှိသော အရည်အချင်းတစ်ရပ်မှာ၊ ၎င်းတို့ ကတိ ပေးထားသော လုပ်ငန်းထဲ၌ စွဲမြဲစွာ နှစ်မြုပ်ထားကြခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့၏ အခြေခံနိယာမအတိုင်း ခေါင်းဆောင်ကြရာ၌ ၎င်းတို့ထံ၌ ရှိရှိ သမျှအားလုံးကို မြှုပ်နှံထားခဲ့ကြ၏။

လွန်ခဲ့သော သုံးလေးနှစ်က ကျွန်ုပ်သည် ဂျင်မ်ဒေါ်နန် (Jim Dornsn) နှင့်ပူးတွဲ၍ "Becoming a Person of Inflouence" ဟု အမည်ပေးထား သည့် စာအုပ်ကို ရေးသားခဲ့ကြ၏။ လူအတော်များများက၊ ကျွန်ုပ်ရေးသား သည့် စာအုပ်အားလုံးထဲ၌ ထိုစာအုပ်ကို အကြိုက်ဆုံးဖြစ်သည်ဟု ပြောကြ ၏။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုစာအုပ်သည် “ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ နေရာ၌ ရှိမနေသူများအတွက် ခေါင်းဆောင်မှု” စာအုပ်ဖြစ်သောကြောင့် ပင်တည်း။ ဤစာအုပ်ကို acrostic ပုံစံအတိုင်း စာကြောင်းအစမှ အက္ခရာ ကို အစဉ်အတိုင်း အဓိပ္ပါယ်ကောင်ခြင်းဖြင့် ဩဇာတိက္ကမရှိသူ တစ်ယောက် ၏ အရည်အချင်းများကို မှတ်မိအောင် ဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်ပါ၏။ မှတ်သား၍လည်း လွယ်ကူပါ၏။

I-Intergrity	- builds relationships on trust
ရိုးသားတည်ကြည်ပါ	- ဆက်ဆံမှုများကို ယုံကြည်မှုအပေါ်တွင် တည်ဆောက်ပါ။
N-Nurturing	- cares about people as individuals
ပြုစုပျိုးထောင်ပါ	- လူပုဂ္ဂိုလ်များကို လူတစ်ဦးချင်းအနေနှင့် ပြုစုစောင့်ရှောက်ပါ။
F-Faith	- believes in people
ယုံကြည်မှုထားပါ	- လူပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်တွင် ယုံကြည်ပါ။
L-Listening	- values what others have to say
နားထောင်ပါ	- အခြားသူများကပြောသည့် စကားများကို တန်ဖိုးထားပါ။
U-Understanding	- sees from their point of view
နားလည်မှုရှိပါ	- ၎င်းတို့၏ ရှုထောင့်မှ ရှုမြင်သုံးသပ်ပါ။
E-Enlarging	- helps others become bigger
ကြီးထွားလာပါစေ	- အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို ကြီးထွားလာအောင် ကူညီပါ။
N-Navigating	- assists others through difficulties
လမ်းညွှန်ပြသပါ	- အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို အခက်အခဲများအကြားမှ လွတ်မြောက်အောင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးပါ။
C-Connecting	- initiates positive relationships
ဆက်သွယ်မှုပြုလုပ်ပါ	- အပြုသဘောဆောင်သည့် ဆက်သွယ်မှုများကို စတင်ပြုလုပ်ပါ။
E-Empowering	- gives themj the powers to lead
လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာလွှဲလွှဲအပ်ပါ	- ၎င်းတို့ကို ခေါင်းဆောင်နိုင်သည့် စွမ်းရည်ပေးအပ်ပါ။

အကယ်၍ သင်သည် တစ်ဖက်ဖော်ပြပါ အချက်အားလုံးကို သင့်အဖွဲ့ အစည်း၌ရှိနေသူ အားလုံးအပေါ်၌ ပင်ပင်ပန်းပန်း ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက် မည်ဆိုပါက၊ သင်သည် သြဇာတိက္ကမ၏ စိန်ခေါ်မှုကို လွန်မြောက် နိုင်ပါ လိမ့်မည်။ ဤကိစ္စတစ်ခုလုံး၏ လျှို့ဝှက်ချက်မှာ သင်က ရာထူးနေရာကို မစဉ်းစားဘဲ၊ သြဇာတိက္ကမရှိလာစေရေးကိုသာ စဉ်းစားရန် ဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍ သင်သည် သြဇာတိက္ကမရှိမှုကို အရည်အချင်းကို လေ့ကျင့် မည်ဆိုပါက စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များ သို့မဟုတ် ဒီဂရီ ၃၆၀ ခေါင်းဆောင်များအတွက်၊ အခက်ခဲဆုံး လုပ်ငန်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည့် အထက် သို့ ခေါင်းဆောင်မှုပေးခြင်း လေ့လာရန် အဆင့်သင့်ဖြစ်ပြီ ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ ဘာသာရပ်ကို ဤစာအုပ်၏ နောက်ကဏ္ဍ၌ ဆက်လက် ဖော်ပြထား ပါ၏။



ကဏ္ဍ-သုံး

အထက်သို့ ခေါင်းဆောင်ရာတွင် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ရမည့် အခြေခံမူသဘောတရားများ

**“ကျုပ်နောက်ကလိုက်ခဲ့ပါ၊
ကျုပ်က ခင်ဗျားရဲ့ နောက်ဘက်မှာ ရှိနေပါတယ်”**

အကယ်၍ သင်သည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ လယ်ဆင့်မှနေ၍ သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို ထိရောက်မှုရှိစေရန် ကြိုးစားနေသည်ဆိုပါက သင်သည် ဤစာအုပ်၏ကဏ္ဍ “တစ်” နှင့် ကဏ္ဍ “နှစ်” တို့၌ ဖော်ပြထား သည့် လွဲမှားသော အယူအဆများ စိန်ခေါ်မှုများစသည်တို့နှင့် အဆက် အစပ်ရှိသူ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သင်သည် နေ့စဉ်လိုလိုပင် ထိုအချက်များ အနက် တစ်ချက် သို့မဟုတ် တစ်ချက်ထက်ပိုသော အချက်များနှင့် ရင်ဆိုင်နေရဖွယ်ရှိပါ၏။ ထို့ကြောင့် သင့်အနေနှင့် လွဲမှားသော အယူအ ဆများကို ရှောင်ရှားပြီး၊ စိန်ခေါ်မှုများကို ကျော်လွှားရင်း၊ လက်ရှိအနေ အထားကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်မည်နည်း။ သင့်အနေနှင့် ထက်အောက်ဝဲယာများအား ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်သည့် စွမ်းရည်တိုးတက်လာအောင်၊ အထက်သို့ ခေါင်းဆောင်နည်း၊ ဝဲယာနှစ် ဘက်ရှိ အဆင့်အတန်းတူသူ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို ခေါင်းဆောင်နည်း

နှင့် သင်၏နောက်လိုက်များအား ခေါင်းဆောင်နည်းတို့ကို လေ့လာသင်ယူ ရပါမည်။ ဤနည်းလမ်းများတွင် အခြေခံမူသဘောတရားများ သီးခြား စီရိုနေကြသလို၊ ကျွမ်းကျင်မှုအမျိုးမျိုးလည်း သင့်ထံ၌ရှိရန် လိုအပ်ပါ၏။

အထက်သို့ ခေါင်းဆောင်ခြင်းသည် စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင် များအတွက် အကြီးမားဆုံးစိန်ခေါ်မှုပင် ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်အများ စုသည် ၎င်းကသာ ခေါင်းဆောင်လို၏။ ၎င်းအား ခေါင်းဆောင်မှုပေးခံ ရခြင်းကို မကြိုက်ကြချေ။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်အများစုသည် ၎င်းတို့ အား တန်းဖိုးမြှင့်တင်ပေးမှုကို လိုလားကြ၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်အမျိုးအစားထံ ချဉ်းကပ်မည်ဆိုပါက သင့်အနေနှင့် ၎င်းတို့အပေါ်တွင် ဩဇာလွှမ်းမိုး ရန် အခွင့်အလမ်းပိုမိုရရှိမည်ဖြစ်ပါ၏။

၂၀၀၄ ခုနှစ် ဆောင်းဦးရာသီတွင် ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်အတွက် အလွန်ဆန်းသစ်နေသော ကမ္ဘာတစ်ခုကို ဖျစ်ခနဲမြင်ခွင့်ရခဲ့ပါ၏။ ကျွန်ုပ် သည် နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်းပင် “အလဲအလှယ်ပြုလုပ်ခြင်း” ဟု အမည်ပေးထား သည့် အခမ်းအနားတစ်ခုသို့ သင်တန်းသားအမှုဆောင် အရာရှိများကို ဖိတ်ကြားလေ့ရှိ၏။ ထိုအခမ်းအနားမှာ အက်တလန်တာမှ သံစုံတီးဝိုင်း ကြီးနှင့် ဘော့စတွန်မှ သံစုံတီးဝိုင်းဂီတမှူး ဘင်ဂျ မင်ဇန်ဒါ (Benjamin Zander) တို့၊ ကြိုတင်ဇာတ်တိုက်နေကြစဉ် ၎င်းတို့အကြား၌ ထိုင်၍ ၎င်းတို့ အချင်းချင်းတစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ဆက်သွယ်ကြပုံ၊ ခေါင်းဆောင်မှု ပေးကြပုံ၊ နာခံကြပုံတို့ကို အတွင်းကျက်လေ့လာသော ခေါင်းဆောင်မှု ပညာကို အချင်းချင်းတုံ့ပြန်မှုများ တစ်ဆင့်လေ့လာသင်ယူသော ပွဲဖြစ်၏။ အလွန်ပင် အံ့ဩဖွယ် ကောင်းလှပါ၏။

အဆိုပါ အတွေ့အကြုံကြောင့် ကျွန်ုပ်သည် ဂီတမှူး Zander နှင့် ၎င်း၏ဇနီး ရိုစ့်မန်းစတုးဇန်ဒါ (Rosamund Stone Zander) တို့ ပူးတွဲ ရေးသားသည့် The Art of Possibility ဆိုသည့် စာအုပ်ကို ဖတ်ဖြစ်ခဲ့၏။ ထိုစာအုပ်ထဲ၌ အထက်သို့ ခေါင်းဆောင်မှုပေးခြင်း တန်ဖိုးနှင့် ထိုအချက်က

ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူနှင့် အဖွဲ့အစည်းမည်ကဲ့သို့ တန်ဖိုးတိုး မြှင့်ပေးနိုင် သည်ဆိုသော နမူနာအဖြစ်အပျက်တစ်ခုကို ဖော်ပြထားပါ၏။ ဘန်ဂျမင် ဇန်ဒါက ----

အလွန်ပြောင်မြောက်စွာ ထူးချွန်ပြီး လုပ်ငန်းတွင် ဆောင်မြင်မှုရရှိ ထားသော ဂီတပညာရှင်တစ်ဦးသည် အမေရိကရှိ ထိပ်တန်းသံစုံတီးဝိုင်း များ၌ တယောအုပ်စုတွင် ဆယ်စုနှစ်ပေါင်းများစွာ ကြာမြင့်အောင်၊ ရိုးရိုး ကုပ်ကုပ်နေထိုင်ခဲ့ကြောင်း ကျွန်ုပ် သိထားပါ၏။ ယူဂျင်းလေနာ(Eugene Lehner) သည် နာမည်ကျော် Kolisch Quartet လေးဦးအဖွဲ့မှ တယော ပညာရှင်တစ် ယောက်ဖြစ်သလို ထူးခြားပြောင်မြောက်သော Juilliard String Quartet အဖွဲ့ကိုသာမက မရေမတွက်နိုင်အောင် များပြားလှသော အခြားတေးဂီတအဖွဲ့များကိုပါ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခဲ့သူ ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင်လည်း အခက်အခဲ ကြုံသည့်အခါတိုင်း ၎င်းနှင့် ဆွေးနွေး ရလေ့ရှိပါ၏။ ဘင်ဂျမင်ဇန်ဒါကပင် ဆက်လက်၍ အလွန်အတ္တကြီး သည်ဟုနာမည်ကျော်ကြားလှသော အခြားဂီတမှူးများသည်လည်း၊ ယူဂျင်းလေနာ၏ များပြားလှသော အတွေ့အကြုံနှင့် ပညာဗဟုသုတများ မှတစ်ဆင့် အကူအညီရယူခဲ့ဖွယ်ရှိကြောင်း ရေးသားထားပါ၏။ အောက်ပါ စာသားများသည် ယူဂျင်းလေနာ၏ တုံ့ပြန်ချက်ဖြစ်ပါသည်-

ကျွန်ုပ်သံစုံတီးဝိုင်းတွင် ပါဝင်တီးခတ်ခွင့်ရသော ပထမနှစ်၏ ရက် တစ်ရက်၌ ဂီတမှူး Koussevitsky က Bach ၏ တေးဂီတတစ်ပုဒ်ကို ညွှန်ကြားပြသနေစဉ်၊ ၎င်းလိုချင်သည့် အနေအထားကိုရရှိရန် အခက် အခဲနှင့် ကြုံတွေ့နေသည်ကို ကျွန်ုပ်မှတ်မိလိုက်သည်။ ကံကောင်းစွာနှင့်ပင် ၎င်း၏ မိတ်ဆွေဖြစ်သော ပြင်သစ်လူမျိုးဂီတနည်းပြ ဆရာမနှင့် ဂီတမှူး ဖြစ်သူ Nadia Boulanger သည် ထိုအချိန်က ဇာတ်တိုက်တီးမှုတ်မှုကို လာရောက်နားထောင်သူများအကြား၌ ရောက်ရှိနေခဲ့သည်။ ဤတွင် Koussevitsky က ၎င်းအတွက် ကိုရိုးကားရားနှင့် ရက်စရာကောင်းသော

အနေအထားမှ ရှောင်ထွက်နိုင်ရန် “နာဒီယာရေ၊ မင်းဒီကိုလာပြီး ညွှန်ကြား ပြသပေးပါကွာ၊ ကျုပ် ခန်းမဆောင်ကြီးရဲ့ နောက်ဘက်ကိုသွားပြီး ဘယ်လိုကြားရမလဲဆို တာကို နားထောင်ကြည့်ချင်လို့ပါ” ဟု လှမ်းပြော လိုက်လေ၏။ ပြင်သစ်အမျိုးသမီးသည် အပေါ်သို့တက်လာပြီး၊ တီးခတ် မည့် ဂီတပညာရှင်များကို အနည်းငယ်မှာ ကြားလိုက်ပြီးနောက် ထို တေးဂီတကို အထစ်အငေါ့မရှိဘဲ ညွှန်ကြားပြသသွားခဲ့လေသည်။ ထို အချိန်ကမှစ၍ လေ့ကျင့်တီးခတ်ကြသည့်အခါတိုင်း ညွှန်ကြားပြသသူ ဂီတမှူးက “လေနာရေ၊ မင်းဒီနေရာကိုလာပြီး ညွှန်ကြားပြသပေးလိုက်ပါ ကွာ၊ ငါခန်းမဆောင်နောက်ဘက်ကိုသွားပြီး ဘယ်လိုကြားရမလဲဆိုတာကို နားထောင်ကြည့်ချင်လို့ပါ” ဆိုသော စကားသံကို စောင့်မျှော်နေမိလေ တော့သည်။ ထို အဖြစ်အပျက်ကလေး ဖြစ်ပျက်ခဲ့သည်မှာ ယခုဆိုပါက လေးဆယ့်သုံးနှစ်ပင် ကြာပါပြီ။ ထိုနည်းတူစွာပင် ကျုပ်ကို ထိုကဲ့သို့ ခိုင်းစေမည့်ကိစ္စမှာလည်း ပို၍ နည်းပါးသွားပါပြီ။

သင့်အနေနှင့် အထက်ကို ခေါင်းဆောင်ရန် အခွင့်အရေးအား လေးဆယ့်သုံးနှစ်တိတိ စောင့်နေလိုသည့် ဆန္ဒရှိမည်မဟုတ်ပါ။ ယနေ့ ကပင် စတင်၍ သြဇာတိက္ကမရှိသူ ဖြစ်ချင်ပါလိမ့်မည်။

သင်၏ ခေါင်းဆောင်အပေါ်၌ သြဇာတိက္ကမရှိအောင် ဆောင်ရွက် ရေးသည် ရက်ပိုင်းအတွင်း ဖြစ်လာမည့်ကိစ္စမစုတ်ပါ။ တကယ်ကလည်း သင်သည် ဖွဲ့စည်းပုံဇယားတွင် သင်၏ သြဇာလွှမ်းမိုးမှုကို တွေ့လိုကြ မည် မဟုတ်ပါ။ ထို့ကြောင့် သင်က အထက်သို့ ခေါင်းဆောင်မှုပေးရေး သည် မည်သည့်အခါတွင်မှ ဖြစ်လာနိုင်ဖွယ်မရှိပါ။ သို့ရာတွင် ဤကဏ္ဍ ဖော်ပြထားသော အခြေခံသဘောတရားများကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးခြင်း အောင်မြင်ရန် အခွင့်အရေးပိုများပြားလာပါလိမ့်မည်။ အဓိကကျသော မဟာဗျူဟာမှာ သင်၏ ခေါင်းဆောင်ကို ထောက်ခံမှုပေးခြင်း၊ အဖွဲ့

အစည်းကို တန်ဖိုးမြင့်တက်လာစေခြင်း၊ သင်၏ လုပ်ငန်းကို ထူးချွန် အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကို အခြားပုဂ္ဂိုလ်များထက် ထူးခြား လာစေခြင်း စသည့် အချက်များဖြစ်သင့်ပေသည်။ အကယ်၍ သင်က ဤအချက်များကို တစ်သမတ်တည်း ဆောင်ရွက်နေပါက အချိန်တန်လာ သည့်အခါ သင့်အထက်၌ရှိနေသော ခေါင်းဆောင်က သင့်ကို ယုံကြည်မှု ရှိလာမည်။ အားကိုးအားထားပြုလာပါလိမ့်မည်။ ထို့နောက် သင့်ထံမှ အကြံဉာဏ်များကိုပင် တောင်းခံလာပါလိမ့်မည်။ သင်က အဆင့် တစ် ဆင့်ပြီးသည့်အခါတိုင်း၊ သင်၏ သြဇာတိက္ကမသည် ပို၍တိုးပွားလာမည် ဖြစ်ပြီး သင့်အနေနှင့် အထက်ကို ခေါင်းဆောင်ရန် အခွင့်အရေး ပို၍ပို၍ ရရှိလာမည်ဖြစ်ပါသည်။



အထက်ကို ခေါင်းဆောင်မှုအခြေခံ သဘောတရား- ၁

မိမိကိုယ်ကို အထူးတလည် ကောင်းမွန်အောင် ခေါင်းဆောင်ပါ

မကြာခဏဆိုသလိုပင် ကျွန်ုပ်သင်ကြားပို့ချနေသော ကွန်ဖရင့်များ၌ ထက်မြက်သော လူငယ်ကလေးများက ကျွန်ုပ်ထံ ချဉ်းကပ်လာကြပြီး ၎င်းတို့သည် မည်ရွေ့မည်မျှအထိ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများ ဖြစ်လိုကြကြောင်း၊ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် ဖြစ်နိုင်အောင် မည်သို့မည်ပုံ ကြိုးစားလေ့ကျင့်နေကြောင်း ပြောပြလေ့ရှိကြ၏။ ထို့နောက် ၎င်းတို့က စိတ်ပျက်လက်ပျက်နှင့် “ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော့်အနေနဲ့ ခုထက်ထိ၊ ခေါင်းဆောင်မှု ပေးရမယ့်လူ မရှိသေးဘူးဆရာ” ဟု ပြောတတ်ကြ၏။

ကျွန်ုပ်၏ အဖြေမှာ ဤသို့ဖြစ်၏။

“မင်းတို့၊ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ခေါင်းဆောင်ကြ။ အဲဒီနေရာက စတာချည်းပဲ။ ပြီးတော့လဲ မင်းတို့ကိုယ်တိုင်က ကိုယ့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုနောက်ကို လိုက်မလာဘူးဆိုရင်၊ မင်းတို့နှစ်ယောက်က ဘယ်သူက လိုက်လာကြမှာလဲ”

သင်သည် မိမိကိုယ်ကို ကောင်းစွာ ခေါင်းမဆောင်သူများနှင့်တွဲ၍ အလုပ်လုပ်ဖူးပါသလား။ ပို၍ဆိုးသည်မှာ ခေါင်းဆောင်နေရာရှိနေသော်လည်း ကိုယ့်ကိုယ်ကို ကောင်းမွန်စွာ ခေါင်းမဆောင်နိုင်သူများ၏ လက်အောက်တွင် အလုပ်လုပ်ဖူးပါသလား။ ၎င်းတို့က မကောင်းသော နမူနာများကိုသာ ပြလေ့ရှိကြ၏။ ကျွန်ုပ်ဖတ်ဖူးသော ပုံပြင်ထဲမှ ကျီးကန်း

တစ်ကောင်နှင့်တူကြ၏။ ကျီးကန်းတစ်ကောင်သည် ဘာအလုပ်မှ မလုပ်ဘဲ၊ သစ်ကိုင်းတစ်ကိုင်းပေါ်၌ တစ်ချိန်လုံးနားနေ၏။ ယုန်ကလေးတစ်ကောင်က ကျီးကန်းကို မြင်သောအခါ “ကျွန်တော်လည်း ခင်ဗျားလို ဘာမှ မလုပ်ဘဲ၊ တစ်နေ့လုံး ထိုင်နေလို့ရမလား ခင်ဗျာ” ဟု မေးလိုက်၏။

ဤတွင် ကျီးကန်းက “ရတာပေါ့ကွ၊ ဘာဖြစ်လို့ မရရမှာလဲ” ဟု ဖြေလိုက်၏။ ထို့ကြောင့် ယုန်ကလေးသည် ကျီးကန်းရှိနေသော သစ်ကိုင်း၏ အောက်ဘက်၊ မြေပြင်ပေါ်၌ တစ်နေ့လုံး ထိုင်နေလေ၏။ ထို့နောက် ဖြုန်းခနဲဆိုသလို မြေခွေးတစ်ကောင်ရောက်လာပြီး ယုန်ကလေးကို သတ်စားလိုက်လေ၏။

အဆိုပါ ပုံပြင်ကပေးသော သင်ခန်းစာကို ငေါ့တော့တော့ ပြောရမည်ဆိုပါက၊ အကယ်၍ သင်သည် တစ်နေ့လုံး ဘာအလုပ်မှ မလုပ်ဘဲ ထိုင်နေမည်ဆိုလျှင် အတော်မြင့်သည့်နေရာ၌ ထိုင်နေရမည်ဖြစ်ပါ၏။ သို့ရာတွင် သင်သည် အောက်ဘက်ရှိ အလုပ်လုပ်နေသူများအကြား၌

သင့်ကိုယ်သင် အကောင်းဆုံး ခေါင်းဆောင်မှု၏သော့ချက်မှာ မိမိကိုယ်ကို စီမံခန့်ခွဲမှုအား လေ့လာသင်ယူရန်ပင်ဖြစ် ပါ၏။

ရောက်ရှိနေပါက ဘာအလုပ်မှ မလုပ်ဘဲ၊ ထိုင်နေ၍ ရလိမ့်မည်မဟုတ်ချေ။ သင့်ကိုယ်သင် အကောင်းဆုံး ခေါင်းဆောင်မှု၏ သော့ချက်မှာ၊ မိမိကိုယ်ကို စီမံခန့်ခွဲမှုအား လေ့လာသင်ယူရန်ပင် ဖြစ်ပါ၏။ တချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းကိုသာ များစွာအသာပေးလေ့ရှိကြပြီး၊ ဆုံးဖြတ်ချက်အား စီမံခန့်ခွဲသည့် ကိစ္စကို စဉ်းစားမှုအလွန်နည်းကြကြောင်း ကျွန်ုပ်သတိပြု မိ၏။ ရလဒ်အနေနှင့် အာရုံစူးစိုက်မှု၊ စည်းကမ်းရှိမှု၊ ရည်ရွယ်ချက်ထားရှိမှုနှင့် ရည်ရွယ်ချက်ရှိစွာ လုပ်ဆောင်မှုတို့၌ အားနည်းသွားသည်ကို တွေ့ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်က ဤအချက်ကို စွဲမြဲစွာ ယုံကြည်သူဖြစ်သောကြောင့် ဤဘာသာရပ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ "Today Matters" ဟု အမည်ပေးထားသည့် စာအုပ်တစ်အုပ်ကို သီးသန့်ရေးသားခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ စာအုပ်၏ အဓိက ကျသောအချက်မှာ “အောင်မြင်သော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် မှန်ကန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို စောစီးစွာ ချမှတ်ကြပြီး နေ့စဉ်နေ့တိုင်းပင် စီမံခန့်ခွဲကြသည်” ဟူ၍ပင်ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်တို့က ကိုယ့်ကိုယ့်ကို ခေါင်းဆောင်မှု ပေးခြင်းသည် ကောင်းမွန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို နေ့စဉ်ချမှတ်နိုင်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်ဟု မကြာခဏတွေးလေ့ရှိကြ၏။ သို့ရာတွင် အမှန်တကယ်ကမူ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘဝ၏အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းများအတွက် အရေးကြီးသော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ရန် လိုအပ်သည်သာမက၊ ထိုဆုံးဖြတ်ချက်များအား နိစ္စရူဝ စီမံခန့်ခွဲသွားရန် လိုအပ်နေခြင်းပင်ဖြစ်၏။

ဤနေရာတွင် ကျွန်ုပ်၏ ဆိုလိုချက်နှင့်ပတ်သက်၍ ဂန္ထဝင်မြောက် နမူနာတစ်ခုကို ပြသပါမည်။ လူတစ်ယောက်သည် နှစ်ဆန်းသည့် အချိန်၌ နှစ်သစ်အတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုကို ချမှတ်လိုက်၏။ ၎င်း ဆုံးဖြတ်ချက်မှာ ကျန်းမာရေးအတွက် အားကစားကလပ်တစ်ခုတွင် စာရင်းသွင်း၍ နေ့စဉ်လေ့ကျင့်ခန်း ပြုလုပ်တော့မည်ဟူ၍ပင်ဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် ဇန်နဝါရီလဆန်းတွင် စာရင်းသွင်းလိုက်၏။ သို့ရာတွင် ပထမဦးဆုံးအကြိမ် အားကစားကလပ်သို့သွားသောအခါ ကလပ်၌ မော်တော်ကားရပ်ရန် နေရာပင် မရှိတော့ချေ။ လမ်းပြရဲသားများက လမ်းရှင်းပေး နေကြရ၏။ ထို့ကြောင့် သင်က မော်တော်ကားရပ်ရန်နေရာကို လိုက်ရှာရင်း ၁၅ မိနစ်ခန့် ကြာသွား၏။ လေးလမ်းကျော် ကွာဝေးသောနေရာ၌ မော်တော်ကားကို ရပ်ထားခဲ့ရ၏။ သင်က လေ့ကျင့်ခန်းပြုလုပ်ရန် လာခဲ့ခြင်း ဖြစ်သောကြောင့် အရေးမကြီးလှပါ။ ကလပ်ရှိရာသို့ ခြေကျင်လျှောက်၍ လာခဲ့၏။

သင်ကလပ်အဆောက်အအုံသို့ ရောက်သောအခါ အဝတ်အစားလဲလှယ်သည့်အခန်း၌ မိမိအဝတ်အစားများကို ထားသိုရန် အံ့ဆွဲရအောင် စောင့်ရပြန်၏။ နောက်ဆုံးတွင် သင်က အားကစားဝတ်စုံကို လဲလှယ်ဝတ်ဆင်ပြီးသည့်နောက် ခန်းမဆောင်ထဲ သွားရောက်သောအခါ အားကစားပြုလုပ်သည့် ပစ္စည်းကိရိယာတိုင်း၌ လူရှိနေသည်ကို တွေ့ရသောကြောင့် စောင့်နေရပြန်၏။ နောက်ဆုံးတွင် ကိရိယာတစ်ခုလွတ်သွားသောကြောင့် ထိုပစ္စည်းကို မကြိုက်လှသော်လည်း၊ ထိုပစ္စည်းတွင် နေရာယူ၍ မိနစ်နှစ်ဆယ်ကြာအောင် လေ့ကျင့်လိုက်၏။ သင်က ရေချိုးရန် ရေချိုးခန်းသို့ သွားသောအခါ တန်းစီနေသော လူတန်းရှည်ကြီးကို မြင်လိုက်ရသောကြောင့် အိမ်ရောက်မှ ရေချိုးတော့မည်ဟု ဆုံးဖြတ်ပြီး၊ အဝတ်အစားများကို အံ့ဆွဲမှထုတ်၍ အပြင်ဘက်သို့ ပြန်ထွက်လာခဲ့၏။ အပြင်ဘက် တွင် ကလပ်မန်နေဂျာနှင့် တွေ့သောကြောင့် လူအဆမတန်များပြားလှကြောင်း ကန့်ကွက်စကားပြောလိုက်၏။ ဤတွင် မန်နေဂျာအမျိုးသမီးက -

“အဲဒီကိစ္စကို သောကမဖြစ်ပါနဲ့ရှင်။ နောက်သီတင်းပတ်လောက် ကြာရင် ရှင်ပြန်လာခဲ့ပါ။ ရှင်အနေနဲ့ ကလပ်နဲ့ အနီးဆုံးနေရာမှာ၊ မော်တော်ကားရပ်ခွင့်ရပါလိမ့်မယ်။ လေ့ကျင့်ခွင့်ရပါလိမ့်မယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အဲဒီအချိန်လောက်ကျရင် အခုစာရင်းသွင်းထားတဲ့ လူတွေထဲက ၉၈ ရာခိုင်နှုန်းက ဆက်မလာကြတော့လို့ပါပဲ” ဟု ဖြေလိုက်လေ၏။

လေ့ကျင့်ခန်းပြုလုပ်တော့မည်ဟု ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းသည် ကိစ္စတစ်ရပ်ဖြစ်၏။ ထိုကိစ္စကို အမှန်တကယ် ဆက်လက်ပြုလုပ်ခြင်းသည် နောက်ကိစ္စတစ်ရပ်ဖြစ်၏။ လူတိုင်းက ပျက်ကွက်သွားကြသည့် အချိန်တွင် သင်က ထိုပုဂ္ဂိုလ်များကို ပျက်ကွက်မှာလား၊ ဆက်ပြီးဆောင်ရွက်မှာလားဆိုသည့်အချက်ကို ဆုံးဖြတ်ရတော့မည်ဖြစ်၏။ ဤကား မိမိကိုယ်ကို စီမံခန့်ခွဲမှုပင် ဖြစ်တော့၏။

မိမိကိုယ်ကို စီမံခန့်ခွဲနိုင်သော သင်၏ အရည်အချင်းက သင့်အပေါ် တွင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ အထင်ကြီးမှုကို ရရှိစေမည်ဖြစ်၏။ ထိုအချက်က အခက်အခဲကြုံလာသည့်အခါတွင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက သင့်ကို သတိရလာစေမည်ဖြစ်သည်။

rod k fup de hōu acgi faqmi vwpā, mu f u r nō n f t c s u f
r s u q m i & G & r n ē n f /

၁။ သင်၏ စိတ်ခံစားမှုများကို နိုင်နိုင်နင်းနင်းထိန်းသိမ်းပါ။

စိတ်လှုပ်ရှားမှုနှင့်ဆိုင်သော ပြဿနာရှိသူများသည် ထိုပြဿနာ မျိုး မရှိသူများထက် ယာဉ်မတော်တဆ တိုက်ခိုက်မှုဖြစ်ပွားရန် ၁၄၄ ရာခိုင်နှုန်းပိုများ၏။ လူသေဆုံးသည်အထိ ဖြစ်ပွားသော ယာဉ်တိုက်မှု ငါးမှုတွင် သေဆုံးသူတစ်ဦးသည် ထို ယာဉ်တိုက်မှု မဖြစ်ပွားမီ ခြောက် နာရီအတွင်းက အခြားပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ယောက်နှင့် ရန်ဖြစ်ခဲ့သူဖြစ် ကြောင်း လေ့လာတွေ့ရှိရ၏။

လူတိုင်းအနေနှင့် မိမိတို့၏ စိတ်ခံစားမှုများကို နိုင်နိုင်နင်းနင်း ထိန်းသိမ်းရန် လိုအပ်၏။ ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့်မူ ၎င်းတို့၏ လုပ်ရပ် က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိစေ သောကြောင့် နိုင်နိုင်နင်းနင်း ထိန်းချုပ်နိုင်ရန် ပို၍ပင် လိုအပ်ပါ၏။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ခံစားမှုများကို မည်သည့် အခါ၌ ပြသရမည်၊ မည်သည့်အခါ ၌ အချိန်ဆွဲထားရမည်ကို သိကြ၏။

ခေါင်းဆောင်ကောင်း များအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ခံစားမှုများကို မည်သည့်အခါ၌ ပြသရမည်၊ မည်သည့်အခါ၌ အချိန်ဆွဲထားရမည်ကို သိကြ၏။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ခေါင်းဆောင်၏ခံစားမှုကို ထုတ်ဖော်ပြ သမှုက အဖွဲ့သားများကို စိတ်အား တက်ကြွစေ၏။ တစ်ခါတစ်ရံတွင်

ခေါင်း ဆောင်ဖြစ်သူသည် ၎င်း၏ ခံစားမှုကို အချိန်ဆွဲထားရမည် ဖြစ်ပါ၏။

ဤနေရာတွင် အဓိကကျသောအချက်မှာ၊ သင်၏ စိတ်ခံစားမှုကို နိုင်နိုင်နင်းနင်း ထိန်းချုပ်ထားနိုင်မှုသည် သင့်အတွက်မဟုတ်ဘဲ၊ အဖွဲ့၏ လိုအပ်ချက်အတွက်သာ ဖြစ်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

၂။ သင်၏အချိန်ကို နိုင်နိုင်နင်းနင်း စီမံခန့်ခွဲပါ။

အချိန်ကို နိုင်နင်းစွာ စီမံခန့်ခွဲဖို့ဆိုသည်မှာ အလယ်ဆင့်၌ရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် အလွန်ခက်ခဲ၏။ ထိပ်ဆုံး၌ရှိသော ခေါင်းဆောင်များ က မိမိ၏ တာဝန်များကို လွှဲပေးနိုင်၏။ အောက်ဆုံး၌ရှိသော ဝန်ထမ်း များကလည်း အချိန်မှတ်နာရီနှင့် အလုပ်လုပ်လေ့ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့က မိမိတို့တာဝန်ထမ်းဆောင်သည့် ပမာဏအပေါ်မူတည်၍ လုပ်ခငွေကြေး ငွေရကြ၏။ သို့ရာတွင် အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များကမူ စိတ်ဖိစီး မှုဖြစ်စေသော စိန်ခေါ်မှုနှင့် ရင်ဆိုင်ရလေ့ရှိ၏။ ၎င်းတို့သည် အလုပ်ပြီး စီးအောင် နာရီပေါင်းများစွာ အလုပ်လုပ်ကြရ၏။

အချိန်သည် တန်ဖိုးရှိ၏။ စိတ်ပညာရှင်၏ စာရေးဆရာ အမ်စကော့ ပက်ခ် (M.cott Peck) က “သင့်ကိုယ်သင် တန်ဖိုးမထားသရွေ့၊ သင့်အချိန် ကိုလည်း သင်က တန်ဖိုးထားလိမ့်မည်မဟုတ်။ သင်က အချိန်ကို တန်ဖိုး မထားသရွေ့၊ မည်သည့်ကိစ္စကိုမှ အချိန်နှင့် ဆောင်ရွက်လိမ့်မည်မဟုတ်” ဟု ပြောခဲ့၏။ ၁၉၉၂ ခုနှစ်က ထုတ်ဝေခဲ့သော “What to do between Birth and Death”

သင့်ကိုယ်သင် တန်ဖိုးမထားသရွေ့၊ သင့်အချိန်ကိုလည်း သင်က တန်ဖိုး ထားလိမ့်မည်မဟုတ်။ သင်ကအချိန်ကို တန်ဖိုးမထားသရွေ့ မည်သည့်ကိစ္စကိုမှ အချိန်နှင့် ဆောင်ရွက်လိမ့်မည်မဟုတ်။

စာအုပ်ထဲ၌ စာရေး ဆရာ ချားလ်စ်စကော့နို (Charles Spezzano) က လူအများသည်

ပစ္စည်း များကို ငွေကြေးနှင့် ဝယ်ယူနေကြ ခြင်းမဟုတ်။ အချိန်နှင့်ပေးချေ ဝယ်ယူနေကြခြင်းဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင်က နောက်ငါးနှစ်ကြာတဲ့အခါ ကျရင်၊ ဟိုအပန်း ဖြေအနားယူတဲ့ အိမ်ကိုဝယ်ဖို့ ငွေလုံလုံ လောက်လောက် စုမိလာတော့မှာပဲဟု ကိုယ့်ကိုယ်ကို ပြောမိသည်ဆိုပါစို့။ သင်အမှန် တကယ်ပြောနေသောစကားမှာ အဆိုပါအိမ်သည် သင့်အတွက် အသက် ငါးနှစ်တာမျှ ကုန်ကျလိမ့်မည်ဟု ပြောနေခြင်းဖြစ်၏။ ငါးနှစ်ဆိုသော အချိန်ကာလသည် သင့်ဘဝအတွက် အရွယ်ရောက်နေသော နှစ်များ၏ တစ်ဆယ့်နှစ်ပုံတွင် တစ်ပုံဖြစ်သည်။ အချိန်ကို သုံးစွဲသည်ဆိုသော အသုံးအနှုံးသည် တင်စား၍ ပြောဆိုနေခြင်းမဟုတ်။ ဘဝ၏ စစ်မှန်သော အနေအထားပင်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုလေသည်။

သင်ဆောင်ရွက်မည့်ကိစ္စ၊ သင်ဝယ်ယူမည့် ပစ္စည်းစသည်တို့ကို ငွေ ကြေးနှင့် တွက်ချက်ခြင်းမပြုဘဲ၊ အချိန်နှင့်စက်၍ တွေးတောကြည့်ပါ။ သင်၏ အချိန်ကို မည်သည့်ကိစ္စအတွက် အသုံးပြုထိုက်ပါသနည်း။ ထိုကဲ့သို့ တွေးကြည့်လိုက်စမ်းပါ။ ထိုကဲ့သို့သော အမြင် သို့မဟုတ် ရှုထောင့်ကသင်၏ အချိန်ကို စီမံခန့်ခွဲနေသည့် ပုံစံအား ပြောင်းလဲသွားစေပါလိမ့်မည်။

၃။ သင်၏ ဦးစားပေးမှုများကို စီမံခန့်ခွဲပါ။

အကောင်းဆုံးစက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်များသည် အထွေထွေ ကျွမ်းကျင်သူများသာ ဖြစ်ကြ၏။ ၎င်းတို့သည် ဘာသာရပ်အတော်များ များ၌ အတော်နဲ့နဲ့ စပ်စပ်သိကြ၏။ ၎င်းတို့သည် ဦးထုပ်မျိုးစုံ၏ စိန်ခေါ် မှုကြောင့် အထွေထွေကျွမ်းကျင်သူများဖြစ်နေကြခြင်း ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ငှက်နှစ်ကောင်ကို ဖမ်းဖို့ကြိုးစားပါက နှစ်ကောင်စလုံးလွတ်သွားမည်သာ ဖြစ်သည်။

အလယ်အဆင့်၌ရှိသော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် ၎င်း တာဝန်ခံရမည့် ကိစ္စများအား ကန့်သတ်၍ မရသလို ၎င်း၏ အလုပ်ဖယား

ကိုလည်း ထိန်းချုပ်နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ သို့ရာတွင် အောက်ပါနည်းဖြင့် သင်၏ ဦးစားပေးမှုများကို စီမံခန့်ခွဲပြီး၊ အချိန်ကို အာရုံစိုက်၍ ရနိုင်ဖွယ် ရှိပါ၏။

- သင့်အနေနှင့် ထက်မြက်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်သော အလုပ်များတွင် → အချိန်ရှစ်ဆယ်ရာခိုင်နှုန်းကို အသုံးပြုပါ။
- သင့်အနေနှင့် လေ့လာနေဆဲလုပ်ငန်း များတွင် → အချိန်ဆယ့်ငါးရာခိုင်နှုန်းကို သုံးပါ။
- အခြားလိုအပ်သည့် နေရာများတွင် → အချိန်ငါးရာခိုင်နှုန်းကို အသုံးပြုပါ။

အထက်ပါဇယားအတိုင်း ဆောင်ရွက်ရန် လွယ်ကူမည် မဟုတ် သော်လည်း၊ သင်က ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ကြိုးပမ်းရမည်ဖြစ်ပါ ၏။ အကယ်၍ သင့်ထံတွင် လက်အောက်ဝန်ထမ်းများရှိပါက သင့်အနေ နှင့် မကျွမ်းကျင်သော်လည်း၊ ၎င်းတို့အနေနှင့် ကျွမ်းကျင်စွာ လုပ်နိုင် သော အလုပ်များရှိပါက ၎င်းတို့ကို လွှဲအပ်ပြီးလုပ်ခိုင်းပါ။ သို့တည်း မဟုတ် ဖြစ်နိုင်ပါက သင်၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် မိမိတို့က ထက် မြက်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် လုပ်ငန်းများကို ကိုယ်စီကိုယ်ငှ ရရှိကြရလေအောင် အချင်းချင်း လဲလှယ်ဆောင်ရွက်ကြပါ။ သင်သတိရစေသင့်သည့် အချက် မှာ အလယ်ဆင့်မှ အထက်သို့ တက်လှမ်းလိုသူသည် အထွေထွေ ကျွမ်းကျင် သူဘဝမှ ဘာသာရပ်တစ်ခုခုတွင် ပါရဂူမြောက် ကျွမ်းကျင်သူ အဖြစ်သို့ သူဘဝမှ ဘာသာရပ်တစ်ခုခုတွင် ပါရဂူမြောက် ကျွမ်းကျင်သူ အဖြစ်သို့ တဖြည်းဖြည်း ပြောင်းလဲသွားရလိမ့်မည်ဆိုသော အချက်ပင်ဖြစ်သည်။

အဆိုပါ အပြောင်းအလဲဖြစ်ပေါ်လာအောင် ဆောင်ရွက်ရာ၌ အဓိက ကျသောသော့ချက်မှာ စည်းကမ်းရှိမှုပင်ဖြစ်၏။ Good to Great စာအုပ် ထဲ၌ စာရေးဆရာ ဂျင်မီကောလင်းစ် (Jim Collins)က -

ကျွန်ုပ်တို့ အများစုသည် အလုပ်များပြားလှသော်လည်း စည်းကမ်း မရှိသည့် ဘဝကို ထိန်းကျောင်းနေကြ၏။ ကျွန်ုပ်တို့ထံတွင် အမြဲတမ်း ရှည်လျားပြီး ဆန့်ထွက်နေသော “ဆောင်ရွက်ရန်” ဆိုသည့် စာရင်းကြီး ရှိ၏။ ဆောင်ရွက်ရင်း ဆောင်ရွက်ရင်းဖြင့် အရှိန်အဟုန်ရရန် ကြိုးပမ်း ကြ၏။ ပို၍ဆောင်ရွက်ကြ၏။ သို့ရာတွင် အောင်မြင်လေ့ သိပ်မရှိချေ။ သို့တိုင်အောင် ကောင်းမွန်ရာမှ အလွန်ကြီးကျယ်သည့် ကုမ္ပဏီကြီးများ ကို တည်ထောင်သူများသည် “ဆောင်ရွက်ရန်” ဆိုသည့် စာရင်းကြီးကို သာမက၊ “ရပ်တန့်ပစ်ရန်” ဆိုသည့် စာရင်းကြီးကိုပါ ပြုစုလေ့လာရှိကြ ၏။ ၎င်းတို့ကို အပိုဆာဒါးပြုတ်စဗျင်းတောင်းများကို ဖယ်ရှားပစ်လိုက် ခြင်းဖြင့် အလွန်ထူးခြားပြောင်မြောက်စွာ စည်းကမ်းရှိမှုကို ပြသခဲ့ကြ၏။

သင့်အနေနှင့် မဆောင်ရွက်သင့်သော ကိစ္စများကို ဆုံးဖြတ်ရာ၌ ရက်ရက်စက်စက် ဆောင်ရွက်ရလိမ့်မည်ဖြစ်ပါ၏။ ကိစ္စတစ်ခုကို သင်က ဆောင်ရွက်ရန် သဘောကျနေသောကြောင့် ထိုကိစ္စကို “ဆောင်ရွက်ရန်” စာရင်းထဲ၌ ထည့်သွင်းရမည်ဟု မဆိုလိုပါ။ အဆိုပါကိစ္စသည် စွမ်းရည် ပြည့်ဝစေမည့် ကိစ္စဖြစ်ပါက ဆောင်ရွက်ပါ။ အဆိုပါကိစ္စသည် သင့်ကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေမည့် ကိစ္စဖြစ်ပါက ဆောင်ရွက်ပါ အကယ်၍ သင်၏ ခေါင်းဆောင်က ထိုကိစ္စကို သင်ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်လိမ့်မည်စု ညွှန် ကြားထားပါက ဆောင်ရွက်ပါ။ အခြားကိစ္စများသည် “ရပ်တန့်ပစ်ရန်” ဆိုသည့် အမှိုက်ခြင်းတောင်းထဲ ထည့်ရမည့် ကိစ္စများဖြစ်ဖို့များသည်။

၄။ သင်၏ စွမ်းအားကို စီမံခန့်ခွဲပါ။

အချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် ၎င်းတို့၏ စွမ်းအားများ ကုန်ခန်း မသွား အောင် ရာရှင်စနစ်နှင့် ချွေတာ၍ အသုံးပြုလေ့ရှိ၏။ ကျွန်ုပ်သည် ခြောက် နှစ်သားအရွယ်မှစ၍ တစ်နေရာထဲ၌ အငြိမ်မနေသူဖြစ်ခဲ့၏။

ယခုကျွန်ုပ်၏ အသက် ၅၈ နှစ်ရှိပါပြီ။ ကျွန်ုပ်၏ စွမ်းအား အဆင့်ကို စဉ်းစားတွေးတောလာရပါပြီ။ ကျွန်ုပ်၏ Thinking for a Change စာအုပ်

ထဲတွင် ကျွန်ုပ်၏စွမ်းအားကို မည်သို့မည်ပုံ စီမံခန့်ခွဲသည်ဆိုသော မဟာ ဗျူဟာကို စာဖတ်သူများထံ ဝေမျှထားပါ။ နံနက်တိုင်း ကျွန်ုပ်ဆောင်ရွက် ရမည့် အလုပ်ဇယားကို ကြည့်ရှုသည့်အခါ၌ “ဘယ်ကိစ္စသည် အဓိက ကျသော အလုပ်ဖြစ်သနည်း” ကိုယ့်ကိုယ်ကို မေးလေ့ရှိပါ၏။ ထိုကိစ္စသည် ကျွန်ုပ်အနေနှင့် အကောင်းဆုံးဆောင် ရွက်ရမည့်အလုပ် ဖြစ်ရပါမည်။ ထိုကိစ္စသည် ကျွန်ုပ်၏ မိသားစုအတွက် ကျွန်ုပ်၏ဝန်ထမ်းများအတွက် ကျွန်ုပ်၏ မိတ်ဆွေတစ်ယောက်အတွက် ကျွန်ုပ်၏ ထုတ်ဝေသူအတွက်၊ ကျွန်ုပ် ဟောပြောပွဲကို စီစဉ်ပေးမည့်ပုဂ္ဂိုလ်အတွက် သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်၏ စာရေးရန်အချိန်အတွက် တစ်ခုခုဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ ကျွန်ုပ်က ထိုကိစ္စကို စွမ်းအားအပြည့်နှင့် အာရုံစိုက်မှု အပြည့်အဝနှင့် အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်လေ့ရှိပါ၏။

စွမ်းအားအလွန်ပြည့်ဝသော ပုဂ္ဂိုလ်များသည်ပင်လျှင် အလွန်ခက်ခဲ သော အနေအထားမျိုး၌ အဆိုပါ စွမ်းအားသည် ရုတ်တရက် ပျောက်ကွယ် သွားတတ်၏။ အဖွဲ့အစည်း၏ အလယ်ဆင့်၌ရှိနေသော ခေါင်းဆောင် များသည် စွမ်းအားယိုစီးထွက်ကျမှု သုံးမျိုးနှင့် ရင်ဆိုင်ရတတ်၏။

ပထမကိစ္စမှာ ဦးတည်ရာမဲ့နေသော ဆောင်ရွက်ချက်များပင် ဖြစ်၏။ အရေးပါပုံမရသည့် ကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်နေခြင်းဖြစ်သည်။

ဒုတိယကိစ္စမှာ မဆောင်ရွက်ရဘဲနှင့် ဝန်ပိနေခြင်းဖြစ်၏။ အမှန်တကယ် အရေးပါသည့် လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း မရှိပင်ဖြစ်သည်။

တတိယကိစ္စမှာ တိတိကျကျရေရေရာရာ မဟုတ်ဘဲ၊ သဘောထား ကွဲလွဲနေမှုဖြစ်၏။ အရေးပါသော ကိစ္စကို ကိုယ်တွင်ဖြေရှင်းနိုင်ခွင့် မရ မှပင် ဖြစ်သည်။

အကယ်၍ သင်သည် အထက်ပါကိစ္စသုံးမျိုးနှင့် မကြာခဏ ကြုံတွေ့ နေရသော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေရပါက သင်၏ စွမ်းအားများကို ပင်ပန်းကြီးစွာ စီမံခန့်ခွဲနေရပေလိမ့်မည်။ ထိုသို့ မဆောင် ရွက်နိုင်ပါက အခြားတစ်နေရာရာ၌ သင်အလုပ်သစ်ရှာရပေလိမ့်မည်။

၅။ သင်၏ အတွေးများကို စီမံခန့်ခွဲပါ။

ကဗျာဆရာနှင့် စာရေးဆရာ James Joyce (ဂျိမ်းစ်ဂျိုက်စ်) က “သင်၏ စိတ်ထဲသို့ သွတ်သွင်းသမျှကို ၎င်းက သင့်ထံ အတိအကျ ပြန်၍ ထုတ်ပေးလိမ့်မည်” ဟု တိုပါ၏။ သင်တွေးသမျှ အတွေးများကို သင်၏ ဦးနှောက်က အတိအကျပြန်၍ ထုတ်ပေးမည်သာ ဖြစ်၏။ ကောင်းမွန်သော အတွေးများအတွက် အကြီးမားဆုံးရန်သူသည် အလုပ်များနေမှုပင် ဖြစ်၏။ အများအားဖြင့် အဖွဲ့အစည်း၏ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များသည် အလုပ်များနေသူများပင် ဖြစ်လေ့ရှိကြ၏။ အကယ်၍ သင်သည် အလုပ်ချိန်အတွင်း စဉ်းစားတွေးတောရန် အချိန်မရရှိပါက ကြေကြေလည်

ကောင်းမွန်သောအတွေးများအတွက် အကြီးမားဆုံး ရန်သူသည် အလုပ်များနေမှုပင်ဖြစ်သည်။

လည် စဉ်းစားတွေး တောရန် သို့မဟုတ် စီမံချက်ရေးဆွဲ ရန်လိုအပ်သော အလုပ်ကိစ္စ သုံး၊ လေးမျိုးတို့ကို စာရွက်ပေါ်၌ ရေးမှတ်ထားသည့်အကျင့်ကို ပြုစုပျိုးထောင်ထားပါ။ ထို့နောက် သီးသန့်အချိန်ပေး၍ ထိုကိစ္စများကို တွေးတောသုံးသပ်ပါ။ ထိုအချိန်သည် ထိုနေ့မှာပင် နေအိမ်၌ နာရီဝက်ခန့်အချိန်ယူ၍ စဉ်းစားတွေးတောမှုမျိုးလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့မဟုတ် တွေးတောစရာကိစ္စများကို စုထားပြီး သီတင်းပတ် ကုန်ဆုံးချိန် စနေနေ့မျိုး၌ တစ်နာရီ၊ နှစ်နာရီ အချိန်ယူ တွေးတောစဉ်းစားခြင်းမျိုးလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ထိုစာရင်းသည် သင်ကို စိတ်ပျက်သွားစေလောက်အောင် မရှည်လျားသင့်ချေ။

ကျွန်ုပ်၏ Thinking For a Change စာအုပ်ထဲ၌ ကျွန်ုပ်စာဖတ် သူများအား စဉ်းစားတွေးတောရန် နေရာတစ်နေရာရှိသင့်ကြောင်းနှင့် ကျွန်ုပ်၏ ရုံးခန်းထဲတွင် “စဉ်းစားတွေးတောသည့် ကုလားထိုင်တစ်လုံး” ရှိကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ ကျွန်ုပ်၏ဆောင်ရွက်နည်းမှာ အလုပ်များနေသော အချိန်က၊ စဉ်းစားတွေးတောဖို့ အချိန်မရခဲ့သောကြောင့် ရေးမှတ်ထား

ခဲ့သော အချက်များပါသည်။ စာရွက်ကို ကိုင်၍ ထိုကုလားထိုင်၌ ထိုင်ခြင်းဖြစ်ပါ၏။ ထို့နောက် အချက်တစ်ချက်စီကို လုံလောက်သော အချိန်ပေး၍ စဉ်းစားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ကျွန်ုပ်ဆုံးဖြတ်ခဲ့သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို စဉ်းစားတွေးတောနေခြင်းဖြစ်၏။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် မဟာဗျူဟာ တစ်ရပ်ကို ချမှတ်နေခြင်းဖြစ်၏။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဖျတ်ခနဲပေါ်လာသော စိတ်ကူးတစ်ရပ်ကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် စဉ်းစားနေခြင်းဖြစ်၏။

တစ်မိနစ်ကြာအောင်တွေးတောခြင်းသည် မကြာခဏဆိုသလိုပင် တစ်နာရီကြာအောင် စကားပြောဆိုခြင်း သို့မဟုတ် စီမံချက်မရှိဘဲ အလုပ်လုပ်နေခြင်းထက်ပို၍ ထိရောက်မှုရှိသည်။

သင်၏ အတွေးများကို ဤနည်းဖြင့် စီမံခန့်ခွဲသင့်ကြောင်း ကျွန်ုပ်က တိုက်တွန်းအားပေးလိုပါသည်။ အကယ်၍ သင့်သည် ယခင်က ဤနည်းဖြင့် မဆောင်ရွက်ခဲ့ဖူးပါက ရရှိလာမည့် ရလဒ်ကိုပင် ကိုယ်တိုင် တအံ့တဩဖြစ်ရပါလိမ့်မည်။ ထို့အပြင် ဤသင်္ကေတကို သဘောပေါက်စေလိုပါသည်။ တစ်မိနစ် တစ်နာရီ၊ တစ်မိနစ်ကြာအောင် တွေးတောခြင်းသည် မကြာခဏဆိုသလိုပင် တစ်နာရီကြာအောင် စကားပြောဆိုခြင်း၊ သို့မဟုတ် စီမံချက်မရှိဘဲ အလုပ်လုပ်နေခြင်းထက် ပို၍ထိရောက်မှုရှိသည်ဆိုသော အချက်ပင်ဖြစ်ပါ၏။

၆။ သင်၏ စကားလုံးများကို နိုင်နိုင်နင်းနင်း အသုံးချပါ။

သမိုင်းဝင် ဘတ်စကတ်ဘောနည်းပြဆရာ ဂျွန်ဝုဒင် (John Wooden) က “မင်းဘာလုပ်နိုင်သလဲဆိုတာ ငါ့ကို လက်တွေ့လုပ်ပြပါ။ မင်းဘာလုပ်နိုင်တယ်ဆိုတာကို လာပြောမနေပါနဲ့” ဟု ပြောဖူး၏။ အလုပ်သမားအသစ်များနှင့် ဆက်ဆံသည့်အခါ အလုပ်ရှင်တိုင်းက ဤစကားမျိုး ခပ်ဆန်ဆန်

ကို ပြောလေ့ရှိကြ၏။ အကယ်၍ ၎င်းတို့က လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်နေသည့် အလုပ်ကို ရပ်တန့်၍ နားထောင်ပေးမည်ဆိုပါက၊ ၎င်းတို့ကြားရမည့် စကားများသည် တန်ဖိုးရှိသင့်၏။ အဖိုးတန်သော စကားလုံးများသာ ဖြစ်သင့်၏။

၁၉၉၅ ခုနှစ်က ထုတ်ဝေခဲ့သော "The Forbes Scrapbook of Thoughts on the Business Life" စာအုပ်ထဲ၌ အင်မလီဒီဂီရာဒင် (Emile de Girardin) က --- “စကားလုံးများ၏ စွမ်းအင်သည် ကြီးမားလှ၏။ ကောင်းစွာ ရွေးချယ်ထားသော စကားလုံးတစ်လုံးသည် မကြာခဏဆိုသလိုပင် တက်ကြွနေသော တပ်မတော်ကို ရပ်တန့်သွားစေအောင်၊ ရှုံးနေရာမှ အောင်မြင်မှု ရရှိလာအောင်၊ အင်ပိုင်ယာကြီးတစ်ခုကို ကယ်ဆယ်နိုင်အောင် လုံလောက် မှုရှိပါ၏” ဟု ဆိုခဲ့သည်။ အကယ်၍ သင်ပြောဆိုသည့် စကားလုံးများကို ထိရောက်မှုရှိစေလိုပါက ကောင်းစွာချိန်ဆပြီးမှ ပြောကြားပါ။ အကယ်၍ သင်သည် သင့်အတွေးများကို စီမံခန့်ခွဲပြီး၊ အာရုံစိုက်၍ အချိန်ပေးတွေးတော အမြတ်ထုတ်နိုင်စွမ်းရှိလာ ပြီဆိုပါက သင်၏ စကားလုံးများကို ခန့်ခွဲသည့်နယ်ပယ်တွင်လည်း ပိုမိုတိုးတက်လာသည်ကို တွေ့ရလိမ့်မည်။

တက်ဆက်ပြည်နယ် Plano မြို့ရှိ အဖွဲ့အစည်းကြီးတစ်ခု အလယ်ဆင့်ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်သူ ဒေးဗစ်မက်ကင်လီ (David Mckinley) က တက္ကသိုလ်မှ ဘွဲ့ရပြီးခါစ၊ ၎င်း၏ ပထမဦးဆုံးလုပ်ငန်းခွင်၌ တွေ့ကြုံရသည့် အဖြစ်အပျက်ကို ကျွန်ုပ်အား ယခုလို ပြောပြခဲ့သည်။ သူသည် အရေးပါသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက် တွေ့ဆုံနိုင်ရန် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်နှင့် တွေ့ဆုံသည့်အခါတွင် မိမိ၏အဖွဲ့အစည်းမှ ထိပ်ဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်ကိုယ်တိုင် လိုက်ပါလာသင့်သည်ဟု ယူဆ သဖြင့် တင်ပြခဲ့သည်။ ၎င်းတို့နှစ်ဦး အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်ကြီးထံ ရောက်ရှိသွားသည့်အခါ ဒေးဗစ်မက်ကင်လီသည် စိတ်အားထက်သန်စွာဖြင့် သူတစ်ယောက်တည်း အစအဆုံး

စကားပြောဆိုခဲ့လေ၏။ ၎င်း၏ ဆရာသမားကိုပင် စကားပြောခွင့် မပေးသောကြောင့် ၎င်းတို့၏ တွေ့ဆုံပွဲပြီးသည်အထိ ထိုင်ကြည့်နေခဲ့ရရှာ၏။

၎င်းတို့နှစ်ဦး မော်တော်ကားဆီသို့ ပြန်လာကြသောအခါ ဒေးဗစ်၏ ဆရာသမားက “ငါလိုက်မလာဘဲ၊ ရုံးခန်းမှာနေခဲ့ရင် အကောင်းသားကွာ” ဟု ပြောလိုက်လေ၏။ ၎င်းကပင် ဆက်လက်၍ ထိုတွေ့ဆုံပွဲ၌ ၎င်းရှိနေခြင်းမှာ မလိုအပ်ကြောင်း ရှင်းပြခဲ့၏။ ဒေးဗစ်က ကျွန်ုပ်အား-

“အဲဒီနေ့တုန်းက ကိုယ့်အထက်အရာရှိနဲ့ အတူတူရှိနေချိန်မှာ စည်းမကျော်ဖို့ ကိုယ့်စည်းဝိုင်းအတွင်းမှာပဲ ရှိနေဖို့လိုတယ်ဆိုတဲ့ သင်ခန်းစာကို ကြီးကြီးမားမား ရရှိခဲ့ပါတယ်။ ဆရာသမားက ရိုးသားဖြူစင်စွာနဲ့ မှန်ကန်အောင် တည့်မတ်ပေးခဲ့မှုကြောင့် ကျွန်တော်တို့နှစ်ဦးရဲ့ ဆက်ဆံရေးဟာ ပိုမိုအားကောင်းလာခဲ့သလို၊ ကျွန်တော့်ရဲ့ နောက်ပိုင်း ဘဝခရီးတစ်လျှောက်လုံးမှာလဲ ကောင်းစွာ အကျိုးပြုနိုင်တယ်” ဟု ဆက်ပြောပြခဲ့သည်။ အကယ်၍ သင့်ထံတွင် ပြောသင့်ပြောထိုက်သော စကားရှိနေသည်ဆိုပါက တိုတိုနှင့် ကောင်းမွန်စွာ ပြောဆိုပါ။ အကယ်၍ ပြောသင့်သော စကားမရှိပါက တစ်ခါတစ်ရံတွင် ရေငုံ၍ နှုတ်ပိတ်နေခြင်းက အကောင်းဆုံးဖြစ်ပေသည်။

၇။ သင်၏ကိုယ်ပိုင်ဘဝကို ကောင်းမွန်စွာစီမံခန့်ခွဲပါ။

သင်သည် လုပ်ငန်းခွင်၌ အလုပ်ကို ကောင်းမွန်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ပါ၏။ ထို့အပြင် လုပ်ငန်းခွင်၌လည်း သင့်ကိုယ်သင် ကောင်းမွန်စွာ ခန့်ခွဲနိုင်ပါ၏။ သို့ရာတွင် သင်၏ ကိုယ်ပိုင်ဘဝသည် ရှုပ်ထွေးနေပါက၊ အစစအရာရာသည် နောက်ဆုံးတွင် ငါးပါးမှောက်တော့မည်သာ ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် အဖွဲ့အစည်း၏ ထိပ်ဆုံးသို့ ရောက်ရှိသွားသော်လည်း အိမ်ထောင်ပြိုကွဲသွားပါက သို့မဟုတ် သားသမီးများနှင့် ခွာပြဲသွားပါက အမြတ်ရရှိသည်ဟု ခေါ်နိုင်ပါမည်လား။ လူပေါင်း

မြောက်မြားစွာကို ဆွေးနွေးအကြံပေးလာခဲ့သော ကျွန်ုပ်၏ သဘောထား အရ ထိုအချက်များသည် လုပ်ငန်းခွင်၌ အောင်မြင်မှုနှင့်မတန်ပါဟု ဆိုချင် ပါသည်။

အောင်မြင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျွန်ုပ်၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်မှာ “အောင်မြင်မှုဟူသည် မိမိနှင့်အနီးကပ်ဆုံးရှိနေသူများ၏ ချစ်ခင်မှု လေးစားမှုတို့ကို အများဆုံးရရှိခြင်း” ပင် ဖြစ်သည်။ ထိုအချက်သည် အရေးပါ ဆုံးအချက်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်နှင့်အတူတွဲ၍ အလုပ်

“အောင်မြင်မှုဟူသည် မိမိနှင့်အနီး ကပ်ဆုံးရှိနေသူများ၏ ချစ်ခင်မှု နှင့် လေးစားမှုတို့ကို အများဆုံး ရရှိခြင်း” ပင်ဖြစ်သည်။

လုပ် နေကြသူ များထက် ၊ ကျွန်ုပ်၏ဇနီး၊ ကျွန်ုပ် သား သမီးများနှင့် ကျွန်ုပ် မြေးများ ထံမှ ချစ်ခင်မှု လေးစားမှုတို့ ကို ဦးစွာရရှိလိုသည်။ ကျွန်ုပ် ပြောသည့် စကားကို တလွဲမထင်ကြစေလိုပါ။ ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်နှင့် အတူတူတွဲ၍ အလုပ်လုပ်နေသူများ၏ လေးစားမှုကို ခံယူလိုပါ၏။ သို့ရာ တွင် ကျွန်ုပ်မိသားစုကို အဆုံးရှုံးခံပြီးမှ၊ ရယူလိုခြင်းတော့ မဟုတ်ပါ။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်သည် နေအိမ်၌ စီမံခန့်ခွဲမှုကို ပေါက်ကွဲပျက်စီးစေခဲ့ သည်ဆိုပါက အပျက်သဘောဆောင်သည့် ရိုက်ခတ်မှုများသည် ကျွန်ုပ် လုပ်ငန်းခွင်အပါအဝင် ကျွန်ုပ်ဘဝ၏ နယ်မြေအစိတ်အပိုင်းအားလုံး ဖိတ်စင်ရောက် ရှိသွားကြတော့မည် ဖြစ်ပါ၏။

အကယ်၍ သင်သည် အထက်ကို ခေါင်းဆောင်လိုပါက ပထမ ဦးဆုံး သင့်ကိုယ်သင် အမြဲတမ်းကောင်းမွန်စွာ ဦးဆောင်နိုင်သူ ဖြစ်ရပါမည်။ အကယ်၍ ထိုကဲ့သို့ မဆောင်ရွက်နိုင်ပါက အများ၏ ယုံကြည် လက်ခံမှုကို ရရှိနိုင်တော့မည် မဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်အဖို့ အောက်ပါအချက်များသည် မှန်ကန်ကြောင်း တွေ့ရှိထားပါ၏။

- ▶ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်သည် ကိုယ့်ကိုယ်ကို ခေါင်းမဆောင်နိုင်ပါက၊ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များသည် ကျွန်ုပ်နောက်မှ လိုက်ပါလာကြမည် မဟုတ်ပါ။
- ▶ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်သည် ကိုယ့်ကိုယ်ကို ခေါင်းမဆောင်နိုင်ပါက အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက ကျွန်ုပ်ကို လေးစားကြမည် မဟုတ်ပါ။
- ▶ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်သည် ကိုယ့်ကိုယ်ကို ခေါင်းမဆောင်နိုင်ပါက အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက ကျွန်ုပ်နှင့် လက်တွဲကြလိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။

သင်က အထက်မှ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဝဲယာနှစ်ဘက်မှ ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အောက်ဘက်မှ နောက်လိုက်များအပေါ်၌ ဩဇာသက်ရောက်မှုစေလိုပါ က၊ ထိုအချက်များကိုပင် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ အကယ်၍ သင်က သင် လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်သော အချက်ကို ပို၍ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ကိုင်နိုင် သည်နှင့်အမျှ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ သင်၏ ထိရောက်စေမှုမှာ ပို၍ ကောင်းမွန်လာမည်သာ ဖြစ်ပေသည်။



အထက်ကို ခေါင်းဆောင်မှု အခြေခံသဘောတရား- ၂

ခေါင်းဆောင်၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို လျှော့ချပေးပါ။

သင့်အနေနှင့် “ဗြဟ္မာကြီးဦးခေါင်းကို လွှဲပေးလိုက်စမ်းပါ” ဟု အဓိပ္ပာယ်ရသော အင်္ဂလိပ်ဝါကျကို ကြားဖူးကောင်း ကြားဖူးပေလိမ့်မည်။ အဓိပ္ပာယ်မှာ မိမိ၏ ပိုင်ဆိုင်မှု သို့မဟုတ် တာဝန်ရှိမှုကို လက်မခံဘဲ၊ လက်ဆင့်ကမ်းပေးလိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ တစ်နေရာမှ ကျွန်ုပ်သိလာ ခဲ့ရသော အချက်မှာ "Pass the Buck" ဆိုသော စကားသည် ရှေးဟောင်း အနောက်ဘက်ဒေသတွင် ဖဲရိုက်ကြသည့်အခါတွင် ဖဲဝေရမည့် ပုဂ္ဂိုလ်ကို သမင်လိုက်ရာတွင် အသုံးပြုသော ဓားမြှောင်ကို သူ့ရှေ့၌ ချပြထားလေ့ ရှိသည်ဟု ဆိုပါ၏။ အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်ကို ၎င်းဖဲဝေရမည့်အလှည့်တွင် မဆောင်ရွက်လိုပါက “အဆိုပါ ဓားကို နောက်တစ်ယောက်သို့ လွှဲပေး လိုက်” ဟု ပြောလေ့ရှိကြောင်း သိရပါသည်။

ဟယ်ရီထရူးမင်း (Harry Truman) အမေရိကန်သမ္မတ ဖြစ်လာသည့် အခါ၊ ၎င်း၏ စားပွဲပေါ်၌ "The Buck Stops Here" ဆိုသည့် စာသား ပါဝင်သော ဆိုင်းပုဒ်ကလေးကို ထောင်ထားလေ့ရှိသည်ဟု ဆိုပါ၏။ အဓိပ္ပာယ်မှာ “လက်ဆင့်ကမ်းလွှဲအပ်လာသော တာဝန်ကို ဆက်မလွှဲဘဲ ဤနေရာတွင် အပြတ်ရှင်းမည်” ဟု ဆိုလိုပါသည်။ ၎င်း၏ ကွပ်ကဲမှု လမ်းကြောင်း၌ မည်သူတွေက မည်မျှပင် တာဝန်ကို ရှောင်လွှဲခဲ့ကြပါစေ။

၎င်းအနေနှင့် တာဝန်ယူမည်ဆိုသည့် သဘောပင်ဖြစ်၏။ ၁၉၅၅ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာ ၁၉ ရက်နေ့က အမျိုးသားစစ်တက္ကသိုလ်၌ ၎င်းက မိန့်ခွန်း ပြောကြရာတွင်၊ “မောင်ရင်တို့လဲ သိကြပါတယ်၊ ဘောလုံးပွဲပြီး သွားတဲ့ တနင်္လာနေ့ မနက်ကျတော့ နောက်တန်းမှာ ကစားတဲ့လူတွေက၊ နည်းပြ အနေနဲ့ ဘယ်လိုလုပ်သင့်တယ်၊ ဘယ်ဝါလုပ်သင့်တယ် စသည်ဖြင့် ပြောဆိုဝေဖန်ကြဖို့ သိပ်လွယ်ကူပါတယ်။ ဒါပေမယ့် မောင်ရင်တို့ ရှေ့ကို ဆုံးဖြတ်ဖို့ ကိစ္စတစ်ခုရောက်လာတဲ့အခါကျရင် . . .အဲလေ ကျုပ် စားပွဲ ပေါ်မှာတော့ "The Buck Stops Here" ဆိုတဲ့ ဆောင်ပုဒ်ကလေးကို ချထားတယ်။ အဲ. . . မောင်ရင်တို့အနေနဲ့ အဆုံးအဖြတ်ပေးရတော့မှပဲ” ဟု မိန့်ကြားခဲ့၏။ နောက်တစ်နေရာတွင် သမ္မတကြီးက “သမ္မတဆိုတာ၊ ဘယ်သူ့ကိုပဲဖြစ် ဖြစ်ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ပေးရလိမ့်မယ်။ အဲဒီတာဝန်ကို ဘယ်သူ့ကိုမှ လွှဲပေးလို့ မရဘူး၊ ဘယ်သူကမှ သူ့အတွက် မဆုံးဖြတ်နိုင်ဘူး၊ အဲဒါသူ့အလုပ်ပဲ” ဟု မိန့်ကြားခဲ့သည်။

တာဝန်ရှိမှုသည် ခေါင်းဆောင်များကို လေးပင်စွာဖိထားလေ့ရှိကြ၏။

၎င်းတို့သည် အဖွဲ့အစည်း ၌ ရာထူးနေရာ ပို၍ မြင့် လာလေလေ၊ တာဝန်ရှိ မှုသည် ပို၍ ကြီးမားလာ လေလေပင် ဖြစ်၏။ ထရူးမင်းသည် အမေရိ ကန် ပြည်ထောင်စု၏

ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် မလုပ်ဘဲနေနိုင် သည့် ကိစ္စများရှိ၏။ ကိစ္စအတော်များများ ကို တာဝန်လွှဲပြောင်း၍ ပေးနိုင်ကြ၏။ ထိပ်ဆုံးမှပုဂ္ဂိုလ်အနေနှင့် သူလက်လွှတ် ၍မရသောကိစ္စမှာ နောက်ဆုံး တာဝန်ယူမှုပင်ဖြစ်၏။

သမ္မတအနေနှင့် တစ်နိုင်ငံလုံး၏ အလေးချိန်ကို ၎င်း၏ ပခုံးနှင့်ထမ်းထား၏။ ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် မလုပ်နေနိုင်သည့်ကိစ္စများရှိ၏။ ကိစ္စအတော် တော်များကို တာဝန်လွှဲပြောင်း၍ ပေးနိုင်ကြ၏။ ထိပ်ဆုံးမှပုဂ္ဂိုလ်အနေ နှင့် သူလက်လွှတ်၍မရသောကိစ္စမှာ နောက်ဆုံးတာဝန်ယူမှုပင်ဖြစ်သည်။

acɰi faqmi fuhDyihDzi fnduk fndyuhDuk & ၆K

ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်အနေနှင့် သင်က သင်၏ခေါင်းဆောင်ကို နည်းလမ်းနှစ်မျိုးနှင့် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်၏။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို ပေါ့သွားအောင်၊ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် ပို၍လေးပင်သွားအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်၏။ အကယ်၍သင်က ဝန်ထုပ် ဝန်ပိုးကို ကူညီ၍ “မ” ပေးသည်ဆိုပါက၊ သင့်ခေါင်းဆောင်ကို အောင်မြင် အောင်ကူညီခြင်းဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူအောင်မြင်ပါက အဖွဲ့အ စည်းလည်း အောင်မြင်၏။ ပြောင်းပြန်အနေနှင့် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ မ အောင်မြင်ပါက၊ သင်လည်း အောင်မြင်နိုင်မည်မဟုတ်ချေ။

ခေါင်းဆောင်၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို ကူညီ၍ သယ်မပေးရာ၌ ထားရှိ သင့်သည့် စေတနာကို ပြောပြမည်ဖြစ်ပါ၏။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူကို ကူညီရာ၌ ၎င်းတို့ရာထူးတက်ရေးကို မျှော်လင့်ထားသည်ဆိုပါက မကောင်း သည့် စေတနာပင်ဖြစ်၏။ ၎င်းတို့၏ အင်အားကို တလွဲနေရာ၌ ဆံပင် ကောင်းနေခြင်းဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်အနေနှင့် ၎င်း အား အမှန်တကယ်ကူညီလိုစိတ်ရှိသူနှင့် အကျိုးလို၍ ညောင်ရေလောင်းနေ သူများကို ခွဲခြား၍ သိမြင်နိုင်ကြသည်။

ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို ကူညီ၍ မပေးခြင်းဖြင့် အပေါင်းလက္ခဏာပြသော အကျိုးကျေးဇူးများကို ရရှိနိုင်၏။ အဆိုပါ အကျိုးကျေးဇူးတို့ကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။

uhDyi fay;rLu oi fntzWufaqmi & Gfv hDjzpf
allumi f azmfvsu & ၆/

အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအဖြစ် ပြောင်မြောက်စွာ ဆောင်ရွက်လေ့ရှိသည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ကို ကျွန်ုပ်စဉ်းစားကြည့်လိုက်သည့်အခါတိုင်း Inkoy Stewardship Services ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌ ကတ်စ်နီဝီရီ (Kirk Nowery) ကို

စဉ်းစားမိလေ့ရှိ၏။ ကတ်စ်သည် အဆိုပါကုမ္ပဏီ၌ စတင်ဝင်ရောက် စဉ်က သူသည် “လမ်းပေါ်မှ စစ်သည်တော်” တစ်ဦးသာဖြစ်၏။ သူသည် ဘုရားရှိခိုးကျောင်းများသို့သွားရောက်၍ သင်းအုပ်ဆရာများနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ် ခေါင်းဆောင်များအား အဆိုပါကုမ္ပဏီက အကူအညီပေးနိုင်သည့် ကိစ္စများ ကို ရှင်းပြလေ့ရှိ၏။ သို့ရာတွင် ကတ်စ်က ကျွန်ုပ်နှင့် တွေ့သည့်အခါ တိုင်း “ဆရာသမား၊ ကျွန်တော်ဘာများ ကူညီဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါသလဲ” ဟု အမြဲတမ်းမေးလေ့ရှိ၏။ ထိုလုပ်ရပ်မှာ သူသည်အဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်း၍ ဆောင်ရွက်လေ့ရှိသူဖြစ်ကြောင်း၊ အဆိုပါ ကုမ္ပဏီအောင်မြင်လာစေရေးအ တွက် မည်သည့်ကိစ္စဆိုမဆိုဆောင်ရွက်ရန် အဆင်သင့်ရှိကြောင်း သူနည်း သူဟန်နှင့် ပြသနေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ယခုကတ်စ်သည် အဆိုပါ ကုမ္ပဏီ ၏ အကြီးအကဲဖြစ်နေပါပြီ။ သို့တိုင်အောင် သူသည် ကျွန်ုပ်နှင့် တွေ့သည့် အခါတိုင်း ထိုမေးခွန်းကိုပင် မေးလေ့ရှိ၏။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်က ကိစ္စတစ် ခုခုကို ဆောင်ရွက်ခိုင်းသည့်အခါတိုင်း၊ အဆိုပါကိစ္စသည် ကုမ္ပဏီအောင် မြင်ရေးနှင့်ဆိုင်သော ကိစ္စဖြစ်စေ၊ သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်၏ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိစ္စတစ်ရပ်ကို ကူညီရန်ကိစ္စပင်ဖြစ်ပါစေ၊ သူက ထိုလုပ်ငန်းကို အကောင်း ဆုံးပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးလေ့ရှိပါ၏။

0efkDeyfuhDyi fay;ji fu tZWQpi fkrfaqmi fCh
onftwGfaus;Zlwi fLjto&ma&mu f/

တရုတ်စကားပုံတစ်ခုက “ရေသောက်သော လူတိုင်းသည် ရေတွင်း တူးသည့် ပုဂ္ဂိုလ်ကို အမြဲသတိရသင့်ပေသည်”ဟု ဆိုထားပါ၏။ ကျေးဇူး တရားကို သိတတ်မှုသည် လူသားတို့၏ ပင်ကိုအရည်အချင်းများထဲ၌ ဆွဲဆောင်မှုအရှိဆုံး အရည်အချင်းဖြစ်၏။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ကျွန်ုပ်က ထိုအရည်အချင်းသည် အသုံးပြုမှု အနည်းဆုံးဖြစ်သည်ဟု တွေးထင်မိ ပြန်၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်နှင့်အတူတွဲ၍ ဆောင်ရွက်နေကြသူများသည်

ကျေးဇူးသိတတ်သူများဖြစ်ကြပါသည်။ ၎င်းတို့က ကျွန်ုပ်၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကို ကူညီ၍ ထမ်းရွက်ပေးနေကြခြင်းဖြင့်၊ ကျွန်ုပ်ကို ကျေးဇူးတင်ကြောင်း ပြသနေကြပါသည်။ ၎င်းတို့က ကျွန်ုပ်ကို ကောင်းစွာပြုစောင့်ရှောက်ကြသဖြင့် ကျွန်ုပ်ကလည်း ၎င်းတို့ကို ကောင်းစွာပြုစောင့်ရှောက်လျက်ရှိပါ၏။

uhDyi fay;ru oi b n f u d s, f i o m u p k o p f y k t p o f t y k f w p c j z p a l u m i f o d m a p \ /

၂၀၀၅ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် EQUIP အဖွဲ့အစည်းမှ ဝန်ထမ်းအနည်းငယ်၊ ခေါင်းဆောင်မှုဘာသာရပ်ကို စေတနာ့ဝန်ထမ်းကူညီသင်ကြားပေးကြမည့် ပုဂ္ဂိုလ်များ၊ ငွေကြေးများကို လက်ရှိလှူဒါန်းထားကြသူများနှင့် နောင်တွင် ပါဝင်လှူဒါန်းလာကြရန် အလားအလာရှိသူအချို့ စသည်ဖြင့် ထိုပုဂ္ဂိုလ်များသည် ခေါင်းဆောင် “တစ်သန်း” လှူကျင့်ပေးမည့် အစီအစဉ်ကို စတင်ဖွင့်လှစ်သည့် အခမ်းအနားအတွက် ဥရောပတိုက်သို့ ခရီးထွက်ခဲ့ကြ၏။ ဤခရီးစဉ် ယူနိုက်တက်ကင်းဒမ်း၊ ဂျာမနီ၊ ယူကရိန်းနှင့် ရုရှနိုင်ငံတို့မှ အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များနှင့် တွေ့ဆုံခွင့်ရခဲ့သည်။ အလွန်ပင် ထူးခြားသော အတွေ့အကြုံဖြစ်၏။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ဆယ်ရက်တာကာလအတွင်း လုပ်ငန်းအတော်

အမှန်တရားမှာ သင်က သင့်ထက် ပို၍ ကြီးမားသောပုဂ္ဂိုလ် တစ်ယောက်ကို ကူညီလိုက်သည် ဆိုပါက သင်သည် ကြီးမားသော ကိစ္စကြီးတစ်ရပ်၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုဖြစ်သွားလေ၏။

များများကို ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ကြသည်။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် ကျွန်ုပ်တို့သည် နံနက်ပိုင်းတွင် ဒေသတစ်ခုသို့ လေကြောင်းဖြင့် ခရီးထွက်ကြ၏။ မွန်းလွဲပိုင်းတွင် ထိုဒေသမှ ထူးခြားသည့် နေရာများကို

လိုက်လံကြည့်ရှုကြ၏။ ညနေပိုင်း သို့မဟုတ် နောက်တစ်နေ့ နံနက်တွင် ထိုဒေသမှ အဓိကပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် တွေ့ဆုံကြ၏။ ကျွန်ုပ်တို့သည် တစ်နေရာမှ နောက်တစ်နေရာသို့ ဘတ်စ်ကားကြီးများနှင့် ကမန်းကတန်း ခရီးဆက်ကြရ၏။ ထိုသို့ ခရီးထွက်ရာတွင် လေဆိပ်မှဟိုတယ်သို့ ဟိုတယ်မှ အခမ်းအနားပြုလုပ်မည့် ခန်းမဆောင်သို့ ဘတ်စ်ကားကြီးများနှင့် အတူတကွ ခရီးသွားကြခြင်းဖြစ်၏။ ထိုသို့ ခရီးသွားနေကြစဉ် EQUIP ၏ ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌ ဒေါက်ကာတာ (Doug Carter) က EQUIP ၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးနှင့် ခေါင်းဆောင်တစ်သန်း ဖော်ထုတ်ရေး လှုပ်ရှားမှုကြီးအကြောင်းတောက်လျှောက် အသိပေးတင်ပြနေခဲ့၏။

ဒေါက်ကာတာသည် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့သည် လက်ရှိဖြစ်ရပ်များထက်ပို၍ ကြီးမားသော ကိစ္စကြီးတစ်ရပ်၌ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေကြသူများဖြစ်ကြောင်း၊ သတိပေးနေခြင်းပင်ဖြစ်၏။ အမှန်တရားမှာ သင်က သင့်ထက်ပို၍ ကြီးမားသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ကို ကူညီလိုက်သည်ဆိုပါက သင်သည် ကြီးမားသော ကိစ္စကြီးတစ်ရပ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သွားလေ၏။ လူတိုင်း လူတိုင်းသည် ထူးခြားသော ကိစ္စရပ်များ၌ ပါဝင်ခွင့်ရရှိကြမည်သာ ဖြစ်သည်။ ပို၍ကြီးမားသော ကိစ္စတစ်ရပ်ရပ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ခွင့်ရသည့်အတွက် သင်ရရှိသော အကျိုးကျေးဇူးတစ်ရပ် ရှိသေး၏။ ထိုကျေးဇူးမှာ သင်ကိုယ်တိုင်သည်ပို၍ ကြီးမားလာခြင်းပင်ဖြစ်၏။ သင်သည် ပြောင်းလဲမှုမရှိဘဲနှင့် ထူးခြားသော ကိစ္စတစ်ရပ်၌ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။ အကယ်၍ သင်သည် လက်ရှိအနေအထားထက်ပို၍ ကောင်းမွန်လိုသည် ဆိုပါက၊ သင့်ထက်ပို၍ ကြီးမားသော ကိစ္စတစ်ခု၌ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပါလေ။

yi fuh Day; jci fu oi bik wox m rap v d h n f

သင်က လူအများကို ကူညီစောင့်မနေပါက၊ ၎င်းတို့က သင့်ကို သတိ ပြုမိလာကြမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက သတိမထားမိ ကြသည့်တိုင်အောင် သင်ကူညီလိုက်သောပုဂ္ဂိုလ်က သတိထားမိပေလိမ့် မည်။ အခြားသူများကို ကူညီမှုသည် တစ်ကြိမ်တစ်ခါတည်းမျှသာ မဖြစ် သင့်ချေ။ သင်က လူတစ်ယောက်ကို တစ်ကြိမ်တစ်ခါ ကူညီခြင်းဖြင့် ၎င်း၏တန်ဖိုးကို မြင့်လာအောင် ထပ်ဆောင်းပေးနိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ အကယ်၍ သင်ထပ်ဆောင်းပေးလိုက်သော တန်ဖိုး၊ သင့်ထံသို့ ပြန်လည်ရောက် ရှိ လာစေလိုသည်ဆိုပါက၊ သင်က ဆက်တိုက်ဆောင်ရွက်နေရပါမည်။

အကူအညီပေးသည့်အကြိမ် ခေါင်းဆောင်က တုံ့ပြန်ပုံ

- တစ်ကြိမ်သို့မဟုတ်နှစ်ကြိမ် ကျေးဇူးတင်ပါတယ်
- အကြိမ်ပေါင်းများစွာ ကျုပ်အတွက်မင်းရှိဖို့လိုတယ်
- ဆက်တိုက်ဆောင်ရွက်နေပါက “ကျုပ်မင်းကို ကူညီပါရစေ”

အကယ်၍ သင်က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို ဆက်တိုက်ကူညီနေပါက၊ ၎င်းတို့က နောက်ဆုံးတွင် သင့်ကို ကူညီလိုစိတ် ဖြစ်ပေါ်လာပါလိမ့်မည်။ အကယ်၍ သင့်ဆရာသမားက သင့်ကို တစ်လှည့်တစ်ပြန်၊ ပြန်၍မကူညီ သည့်တိုင်အောင် သင်၏ ကူညီမှုကို မြင်တွေ့နေသူတစ်ဦးက သင့်ကိုလက် ကမ်း၍ ကြိုဆိုပါလိမ့်မည်။ သင်သတိရသင့်သည့် အချက်မှာ “ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး သည် မည်မျှလေးလံသည်ဆိုသော အချက်က အဓိကမကျပါ။ သင်၏ ပါဝင် ကူညီပုံကူညီနည်းကသာ အဓိကကျသည်” ဆိုသော အချက်ပင်ဖြစ်သည်။

uhD yi fay; rLu oi f weZ h S h b Z m w d r u w d h r i f w u f v m a p \

သင့်အတွက် မည်သည့်ကိစ္စကိုမဆို ပို၍ကောင်းမွန်အောင် အမြဲတမ်း ဆောင်ရွက်ပေးနေသူ သို့မဟုတ် သင်နှင့်အတူတကွရှိနေချိန်တွင် သင့်ကို

တန်ဖိုးတက်အောင်ဆောင်ရွက်ပေးနေသော မိတ်ဆွေ သို့မဟုတ် မိသားစု ဝင်တစ်ဦးဦးရှိပါသလား။ အကယ်၍ ရှိသည်ဆိုပါက ထိုပုဂ္ဂိုလ်သည် သင့် နှလုံးသားတစ်နေရာကို အခိုင်အမာစိုးမိုးထားသူဖြစ်ရမည်ဟု ကျွန်ုပ် အခိုင် အမာ ပြောလိုပါ၏။ ထိုနည်းတူစွာပင် ခေါင်းဆောင်၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို ပင့်မပေးသူသည် ခေါင်းဆောင်၏ နှလုံးသားထဲ၌ အထူးသီးသန့်နေရာ ရရှိမည်သာ ဖြစ်ပါ၏။

ထိပ်ဆုံး၌ ရှိနေသော ခေါင်းဆောင်၏ ရှုထောင့်မှနေ၍ သူမေးရမည့် မေးခွန်းမှာ “ငါသည်သူတို့နှင့်အဖွဲ့ကို ပို၍ကောင်းမွန်စေသူဖြစ်ပါသလား” ဟူ၍ပင်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင်သည် အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက် အနေနှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပေးနေမှုကြောင့် အဖွဲ့သည် ပို၍ကောင်းမွန်လာသည်ဟု အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်က ထင်မြင်ယူဆပါက သင်၏တန်ဖိုးသည် မြင့်တက် လာမည်သာ ဖြစ်သည်။

သင်က ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို ကူညီ၍ထမ်းပေး နေပါက သင်ထမ်းဆောင်ရသည့် တာဝန်သည် ပို၍လေးလံလာမည်သာ

ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ ဝန်ထုပ် ဝန်ပိုးကို ကူညီ၍ ထမ်းပေးနေမှု ကြောင့် မကြာခဏဆိုသလိုပင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက သင့်ကို အပေါ်သို့ ဆွဲတင်ပေးမှုဆီသို့ ဦးတည်နေစေတတ်သည်ဆိုသော အချက်ကို သိထားသင့်ပါ၏။

ဖြစ်သည်။ သင်သည်အလယ် ဆင့်၌ တာဝန်ထမ်းဆောင် နေရမှုကပင် သင်၏ တာဝန် များသည် လေးလံပြီး ခက်ခဲ နေစေပြီဖြစ်သည်။ သို့တိုင် အောင် ခေါင်းဆောင် ဖြစ်သူ ၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို ကူညီ၍ ထမ်းပေးနေမှုကြောင့် မကြာ

ခဏဆိုသလိုပင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက သင့်ကိုအပေါ်သို့ ဆွဲတင်ပေး အမှုဆီသို့ ဦးတည်နေစေတတ်သည်ဆိုသော အချက်ကို သိထားသင့် ပါ၏။

acgi faqmi jzpbN 0efk0eykukuhD yi fay;Eh0nfi
enfvrfra;

သင်က ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို ကူညီမတင်ပေးခြင်းဖြင့် သင့်အတွက် အကျိုးကျေးဇူးဖြစ်ထွန်းနိုင်ပုံများကို ဖတ်ရှုနေစဉ်၊ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူအား ကူညီနိုင်သည့် နည်းလမ်းအချို့သည် သင့်ခေါင်းထဲ၌ ပေါ်လာဖွယ်ရှိသည်။ ကျွန်ုပ်က သင်၏ သဘာဝတရားသိ စိတ်အတိုင်း ကူညီဆောင်ရွက်ပေးလိုက်ပါဟု တိုက်တွန်းလိုပါ၏။ သို့ရာတွင် အကယ်၍ သင့်အနေနှင့် မည်သည့်နေရာမှ စတင်ဆောင်ရွက်ရမည်ကို ဇေဇေဝါ ဖြစ်နေပါက ကျွန်ုပ်က နည်းလမ်းအချို့ကို ကူညီပြီး အကြံပေးပါရစေ။

၁။ ပထမဦးစွာ သင်၏ အလုပ်တာဝန်ကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ပါ။

နာမည်ကျော်ဘော့စ်ဘော့ အားကစားသမား ဝီလီမေ (Willie Mays) က “အားကစားလောကမှာ၊ မကြာခဏဆိုသလို ကောင်းအောင်လုပ်ဖို့ သိပ်မခက်လှပါဘူး။ ခက်နေတာက နေ့တိုင်းကောင်းနေအောင် လုပ်နိုင်ဖို့ပဲ” ဟု ပြောဖူး၏။ သင် သည် လုပ်ငန်းတွင် နေ့တိုင်းကောင်းမွန်သူဖြစ်နေပါက၊ သင့်ခေါင်း ဆောင်၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို ကူညီမတင်ပေးရာ၌ အရေးကြီးသော ပထမအချက်ကို ဆောင်ရွက်ပြီးဖြစ်နေပါပြီ။ ထိုအချက်မှာ ခေါင်းဆောင် ဖြစ်သူက သင်၏ ဝန်ထုပ်ကိုလာ၍ မမစေရန် ကာကွယ်နိုင်ခြင်းပင်ဖြစ် သည်။

တစ်ချိန်က ကျွန်ုပ် လက်အောက်တွင် ကျွန်ုပ်ကို ကူညီပါရစေဟု အမြဲလာပြောလေ့ရှိသော ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် ရှိခဲ့၏။ အစ

အားကစားလောကမှာ မကြာခဏဆိုသလို ကောင်းအောင်လုပ်ဖို့ သိပ်မခက်လှပါဘူး။ ခက်နေတာက နေ့တိုင်းကောင်းအောင်နေနိုင်ဖို့ပဲ။

ပထမတွင် ကျွန်ုပ်က အတော်ကောင်းတဲ့ စိတ်နေစိတ်ထားပဲဟု တွေးလိုက်မိ၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်က အချက်တစ်ချက်ကို သတိပြုမိလာ၏။ ၎င်းက ကူညီပါရစေဟု တစ်ချိန်လုံး တောင်းခံနေသည့်တိုင်အောင်၊ ၎င်း၏ ပင်မအလုပ်ကို ပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိကြောင်း တွေ့ရှိလာရ၏။ ထိုကိစ္စသည် ၎င်း၏ ပုံစံတစ်ခုဖြစ်လာသောအခါ ကျွန်ုပ်က ၎င်းအားခေါ်၍ ကျွန်ုပ်ကို ကူညီနိုင်မည့် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ ၎င်း၏ အလုပ်ကို ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းပင်ဖြစ်ကြောင်း ပြောလိုက်ရ၏။ သို့ရာတွင် သူက မလိုက်နာခဲ့ပါ။ ကူညီပါရစေဟု ဆက်လက်၍ မကြာခဏလာပြောနေသည့်တိုင်အောင် ၎င်း၏ အလုပ်ကိုမူ ပြီးစီးအောင် မလုပ်ပါချေ။ နောက်ဆုံးတွင် ကျွန်ုပ်က ၎င်းသည် ကျွန်ုပ်ကို ကူညီလို၍ မဟုတ်ဘဲ၊ ကျွန်ုပ်နှင့်လာ၍ အချိန်ဖြုန်းလိုခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း ကောက်ချက်ချလိုက်လိုက်ရလေ၏။ နောက်ပိုင်းတွင် ကျွန်ုပ်အနေနှင့် သူ့ကိုလက်လွှတ်လိုက်ရလေ၏။

၂။ သင်က ပြဿနာတစ်ရပ်ကို တွေ့လာသည့်အခါ၊ အဖြေကိုပါ ရှာပေးပါ။

Peanuts ဆိုသော ကာတွန်းဇာတ်လမ်းတစ်ကွက်၌ “ချာလီဘရောင်း” သည် ဦးခေါင်းကို လက်နှစ်ဘက်နှင့် အုပ်ကိုင်ထားရင်း နံရံတစ်ခုကို မှီ၍ မတ်တတ်ရပ်နေ၏။ လူစီက သူ့ကိုကြည့်ရင်း “ဘယ်လိုလဲ ချာလီဘရောင်း နင်စိတ်ဓာတ်ကျနေပြန်ပြီလား” ဟု မေးလိုက်၏။ ချာလီက မဖြေသောအခါ လူစီက ထပ်ပြောလိုက်ပြန်၏။ “အေး၊ နင့်ပြဿနာကတော့ နင်က ချာလီဘရောင်းဖြစ်နေတဲ့ကိစ္စပဲ” ဤတွင် ချာလီဘရောင်းက၊ စိတ်ခပ်တိုတိုနှင့် ပြန်ပြောလိုက်၏။ “အဲဒါကို ငါက ဘယ်လိုလုပ်ပြီး ဖြေရှင်းနိုင်မှာလဲ” လူစီကပြန်ဖြေလိုက်၏။

“ငါက နင့်ကို အကြံဉာဏ်ပေးနိုင်တယ်လို့ ဟန်မဆောင်ချင်ပါဘူး ငါက ပြဿနာကိုပဲ ထောက်ပြလိုက်တာပါ”

ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို ကူညီ၍ မ တင်ပေးသူများသည် လူစီ၏ လမ်းစဉ်ကို လိုက်လေ့မရှိပါ။ “အပြစ်ကို လိုက်မရှာကြနဲ့၊ ဖြေရှင်းနည်းကိုပဲရှာကြ” ဟု ပြောလေ့ရှိသော ဟင်နရီဖို့ဒ် (Henry Ford)၏ နည်းလမ်းအတိုင်း ဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြ၏။

လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်းများစွာက ကျွန်ုပ်တို့အဆင့်ပိုမိုသော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ကျွန်ုပ်၏ လက်အောက်၌ ‘လူစီ’ ပေါင်းများစွာရှိ နေခဲ့ကြ၏။ ၎င်းတို့က ပြဿနာများကို ကျွန်ုပ်၏ စားပွဲပေါ်၌ စဉ်ဆက်မပြတ် လာတင်နေကြပြီး၊ နောက်ထပ်ပြဿနာများကို လိုက်ရှာဖွေရန် ထွက်ခွာသွားလေ့ရှိကြ၏။ ဤတွင် ကျွန်ုပ်က စည်းကမ်းတစ်ခုကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။ ပြဿနာတစ်ရပ်ရပ်ကို အဖြေရှာရန်အတွက် ကျွန်ုပ်၏ အကူအညီကို ရယူလိုသူများသည် ကျွန်ုပ်နှင့် လာမတွေ့မီဖြေရှင်းနိုင်သော နည်းလမ်းသုံးမျိုးကို ရှာပြီးမှ လာတွေ့ရမည်ဟူ၍ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်က ၎င်းတို့ကို မကူညီလိုသည့်အတွက် ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်လေသလော။ မဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်က ၎င်းတို့အားမိမိကိုယ်ကိုကူညီနိုင်သည့် နည်းလမ်းများအား လေ့လာသင်ယူနိုင်ကြရန် ဆောင်ရွက်ပေးလိုက်ခြင်းသာ ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် လျင်မြန်စွာပင် အတွေးအခေါ်ပိုင်း၌ တီထွင်မှုနှင့် ကြံရည်ဖန်ရည်ရှိလာကြ၏။ အချိန်ကြာမြင်လာသည်နှင့်အမျှ ၎င်းတို့ကိုကူညီရန် သိပ်မလိုတော့သလို၊ ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင်ကောင်းမွန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်နိုင်လာကြ၏။ ခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာကြ၏။

၃။ ခေါင်းဆောင်များကို ၎င်းတို့ကြားရန် လိုအပ်သည့် စကားများကိုသာပြောပါ။ ၎င်းတို့ ကြားချင်သည့် စကားများကို မပြောပါနှင့်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် ၎င်းတို့၏ အလိုလိုသသော စိတ်ဖြင့် မကြာခဏဆိုသလို အခြားပုဂ္ဂိုလ်များထက် ပို၍မြင်တတ်ကြ၏။ ကြို၍လည်း မြင်တတ်ကြ၏။ ကြို၍လည်း မြင်တတ်ကြ၏။ အဘယ့်ကြောင့်နည်း။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့သည် အစစအရာရာကို ခေါင်းဆောင်တို့၏ အလိုလိုသသော ဘက်လိုသည့် စိတ်ဓာတ်ဖြင့်၊ ရှုမြင်လေ့ရှိသောကြောင့်ပင် ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့ဦးဆောင်သော အဖွဲ့အစည်းသည် ပို၍ကြီးမာလာပါက၊ ၎င်းတို့၏စွမ်းရည်သည် ပျောက်ကွယ်သွားတတ်ကြ၏။ ၎င်းတို့သည် အဆက်အသွယ်ပြတ်တောက်သွားတတ်၏။ ထိုပြဿနာကို ဖြေရှင်းနည်းမှာ ၎င်းနှင့် အနီးကပ်၍ ရှိနေကြသော ပုဂ္ဂိုလ်များကို ၎င်းအတွက် စုံစမ်းပေးရန် တာဝန်ပေးခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းအများစုသည် ၎င်းတို့ယုံကြည်စိတ်ချသူများ၏ ရှုထောင့်ကို နားထောင် လိုကြ၏။ ရောင်းရေးဝယ်တာ ကိစ္စရပ်များတွင်

အမှုဆောင်အရာရှိကြီးအနည်းငယ် တို့ကသာ ၎င်းတို့၏ပတ်ပတ်လည်တွင် မှန်ပါ့ဘုရားပုဂ္ဂိုလ်များကို ဝန်းရံ၍ ခစားနေစေလိုကြ၏။
-Burton Bigelow

ကျွမ်းကျင်သူ ဘာတန် ဘစ်ဂျီလို (Burton Bigelow) က “အမှုဆောင် အရာရှိကြီးအနည်းငယ်တို့ကသာ ၎င်းတို့၏ပတ်ပတ်လည်တွင် မှန်ပါ့ဘုရား ပုဂ္ဂိုလ်များကို ဝန်းရံ၍

ခစားနေစေလိုကြ၏။ အဆိုပါအမှုဆောင် အရာရှိကြီးများ၏ အကြီးမားဆုံး အားနည်းချက်မှာ ၎င်းတို့ကို ဝန်းရံထားကြတဲ့ မှန်ပါ့ဘုရား ပုဂ္ဂိုလ်တွေက လံကြပ်တံတိုင်းကြီးနှင့် ခြံခတ်ထားကြသော ကိစ္စပင်ဖြစ်၏”ဟု ပြောခဲ့၏။

ခေါင်းဆောင်များက ယုံကြည်စိတ်ချသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ဖြစ်လာအောင် ဆောင်ရွက်နည်းမှာ ၎င်းတို့အား အမှန်အတိုင်းပြောပြခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်၏ဘဝတွင် ကျွန်ုပ်၏လက်ထောက် လင်ဒါအက်ဂါးစ်

ပင်ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်လင်ဒါနှင့်တွေ့သည့်အခါတိုင်း ကျွန်ုပ်ဆောင်ရွက်ရမည့် ကိစ္စများကို မှန်မှန်သတိပေးပါဟုမှာရလေ့ရှိ၏။ ကျွန်ုပ်က သူမကို အစစ အရာရာတွင် ယုံကြည်မှုရှိ၏။ ကျွန်ုပ်ထံ၌သူ့ဆောင်ရွက်နေသည့်အတွက် ကျွန်ုပ်တွင် ဦးနှောက်အပိုတစ်ခုနှင့် ဆောင်ရွက်နေရသလိုခံစားရ၏။

ကျွန်ုပ်ထံ၌ လင်ဒါစတင်အလုပ်လုပ်စဉ်က သူမအား ကျွန်ုပ်ကိုဆိုးရွား သည့်သတင်းများ ပြောပြရန်ရှိပါက ဝေလည်ကြောင်ပတ်မပြောဘဲတုံတိုး ပြောပြဖို့ကြိုတင်၍ မှာထားရ၏။ ကျွန်ုပ်က ၎င်းအား အပြန်အလှန် အနေ နှင့် ကတိပေးထားသည်မှာ သတင်းလာပို့သူကို ကျွန်ုပ်က ရိုက်မောင်းပုတ် မောင်းလုပ်မည်မဟုတ်ပါဟူ၍ပင်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင်သည် လင်ဒါ နှင့် စကားပြောကြည့်မည်ဆိုပါက ကျွန်ုပ်သည် ထိုကတိကိုလိုက်နာ ခဲ့ကြောင်း ၎င်းက အတည်ပြုပေးလိမ့်မည်ဖြစ်ပါ၏။

အကယ်၍ သင်သည် အထက်လူကြီးနှင့် စကားမပြောဖူးဘူးဟု ဆိုပါက ထို့အပြင် ၎င်းတို့ကြားသင့်ကြားထိုက်သော စကားများကို ပြောရ တော့မည်ဟုဆိုပါက သင့်အနေနှင့် သတ္တိရှိရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါ၏။ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီးအတွင်းက ဥရောပစစ်မျက်နှာတွင်တာဝန်ယူခဲ့ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် သမ္မတကြီးဖြစ်လာသော ဒွိုက်ဒီအိုက်ဆင်ဟောင်ဝါ (Dwight D. Eisenhower) က “ရဲရင့်သော နှလုံးသားသည် စစ်ပွဲတစ်ဝက် ကို အောင်မြင်၏” ဟု ဆိုခဲ့၏။ သို့ရာတွင် အကယ်၍ သင်က၊ အထက် လူကြီးထံ ရဲရဲတင်းတင်း တင်ပြရန်ဆန္ဒရှိသည်ဆိုပါက သင်၏ခေါင်း ဆောင်ကို သာမက သင့်ကိုယ်တိုင်ကိုပါ ကူညီရာရောက်ပါ၏။ သင်ပြော သည့်အခါတွင် သေးသေးမွှားမွှားက စပြောပါ။ သံတမန် နည်းဆန်ပါစေ။ အကယ်၍ သင့်ဆရာသမားက လိုလိုလားလားရှိသည် ဆိုပါက၊ အချိန် ရလာသည်နှင့်အမျှ ပို၍ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းပြောပြပါ။ အကယ်၍ သင်ပြော သည့် စကားကို ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက လိုလိုလားလား လက်ခံလာသည် သာမကသင်၏ အမြင်ရှုထောင့်ကိုပါ တောင်းခံလာသော အနေအထားသို့ ရောက်လာပြီဆိုပါက သင်၏တာဝန်သည် သတင်းပို့ရန်သာဖြစ်ပြီး၊

ထင်မြင်ယူဆချက်ကိုပြောရန် မဟုတ်ဆိုသည့်အချက်ကို သတိရပါ။ ခေါင်း ဆောင်ကောင်းများသည် အလွန်ဆိုးရွားပြီး ထိခိုက်စေမည့်သတင်း ဖြစ်စေကာမူ အမှန်အတိုင်း ကြားသိလိုကြသည်။

၄။ ပန်းဝင်ရန် သတ်မှတ်ထားသော နေရာထက်တစ်မိုင် ပိုပြေး လိုက်ပါ။

ရောင်းရေးဝယ်တာကိစ္စရပ်များ၌ စေ့ဆော်တိုက်တွန်းမှုတွင် အထူးကျွမ်းကျင်သူ Zig Zigar က “နောက်ထပ်ပို၍ ဆက်ပြေးလိုက် သည့် တစ်မိုင်တွင် ပြေးသူအချင်းချင်း ကျပ်ညပ်ပြီး ပိတ်ဆို့နေမှုမျိုးရှိလိမ့် မည် မဟုတ်တော့ပါ” ဟုဆိုသည်။ အကယ်၍ သင့်က သင့်ကိုတာဝန်ပေး ထားသည်ထက် ပို၍ ထမ်းဆောင်လိုက်ပါက သင်သည် ဝန်ထမ်းများအ ကြားတွင် သိသာထင်ရှားသူဖြစ်လာပါလိမ့်မည်။ သင်က အဖွဲ့အစည်းကို ကူညီရာတွင် မည်သည့်တာဝန်ပဲဖြစ်ပါစေ ထမ်းဆောင်မည်ဆိုသော သဘောထားမျိုးရှိသူဖြစ်ပါက လုပ်ရဲကိုင်ရဲသူအဖြစ် ထင်ပေါ်လာပါလိမ့် မည်။ လူအုပ်ထဲမှ ပေါ်ထွက်လာသူများသည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ အ တွင်းစည်းတွင် ပါဝင်သူများဖြစ်လာလေ့ရှိသည်။ ခေါင်းဆောင်များသည် အတွင်းစည်းပုဂ္ဂိုလ်များ၏ စွမ်းရည်ကို ပို၍ မျှော်လင့်ကြ၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များ သည် နောက်ထပ်အပိုတစ်မိုင်ကို ထပ်ဆောင်း၍ ပြေးနိုင်သော ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူထားလေ့ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့ထံမှ ပိုမိုကြိုးစားအားထုတ် မှု၊ တာဝန်ကို ပိုမိုယူမှု၊ ပိုမို၍ စဉ်းစားတွေးတောမှုတို့ကို မျှော်လင့်ထား ကြ၏။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် အပြန်အလှန်အနေနှင့် ပို၍ချီးမြှောက်တတ်ကြ၏။

၅။ မည်သည့်အချိန်မဆို၊ သင့်ခေါင်းဆောင်ကိုယ်စားရပ်တည်ပေးပါ။

သင်၏ ခေါင်းဆောင်ကို ကူညီသည်ဟုဆိုရာ၌ ခေါင်းဆောင်ကို မည်သည့်အချိန်မဆို ထောက်ခံခြင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်အတွက် ရပ်တည်

ပေးခြင်းတို့ကို ဆိုလိုသည်။ အမေရိကန်ကာကွယ်ရေးဝန်ကြီး Colin Powell (ကော်လင်းပါဝယ်) က “ကျုပ်တို့က အကြောင်းအရာတစ်ရပ်ကို ဆွေးနွေး ငြင်းခုံနေချိန်မှာ သစ္စာရှိမှုဆိုတာ သင်က ကြိုက်သည်ဖြစ်စေ၊ မကြိုက် သည်ဖြစ်စေ၊ ကျုပ်ရဲ့ ပွင့်လင်းတဲ့ သဘောထားကို ဖွင့်ပြောခြင်းပဲလို့ ကျုပ်က အဓိပ္ပာယ်ကောက်တယ်။ အဲဒီအဆင့်မှာ သဘောထားချင်း ကွဲလွဲ မှုက၊ ကျုပ်ကို လန်းဆန်းတက်ကြွလာစေလေ့ရှိတယ်။ ဒါပေမယ့် ဆုံးဖြတ် ချက်တစ်ခုကို ချပြီးပြီဆိုရင်တော့ ဆွေးနွေးငြင်းခုံမှုတွေ ပြီးဆုံးသွားပါပြီ။ အဲဒီအချိန်ကစပြီး သစ္စာရှိမှုဆိုတာ အဲဒီဆုံးဖြတ်ချက်ကို သင့်ကိုယ်ပိုင် ဆုံးဖြတ်ချက်ကဲ့သို့ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းကိုဆိုလိုတယ်” ဟုပြောခဲ့သည်။

၆။ မည်သည့်အခါတွင်မဆို၊ သင့်ခေါင်းဆောင်နေရာတွင် အစားဝင် ပေးပါ။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း၌ ရှိနေသူ ဝန်ထမ်းတိုင်းသည် ထိုအဖွဲ့ အစည်း၏ ကိုယ်စားလှယ်များပင်ဖြစ်ကြသည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် အဆင့် တိုင်း၌ရှိနေသော ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းသည် ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်များ ကို ကိုယ်စားပြုနေသူများသာဖြစ်ကြသည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် ၎င်းတို့အနေ နှင့် အဆင့်တက်၍ ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်နေရာ၌ ကိုယ်စားဝင်ရပ်တည် ပြီး အဖွဲ့အစည်းကို အလုပ်အကျွေးပြုနိုင်ကြသေးသည်။

လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်းများစွာက ကျွန်ုပ်၏ အဖွဲ့အစည်း၌ စတင် ခန့်ထားသော ခေါင်းဆောင်တိုင်းအား ၎င်းတို့သည် ရေပုံးနှစ်ပုံးကို ထမ်း၍ လျှောက်သွားနေရသူများဖြစ်ကြောင်း ကျွန်ုပ်ကပြောပြလေ့ရှိ၏။ ရေပုံး တစ်ပုံးထဲတွင် ရေထည့်ထားပြီး ကျန်တစ်ပုံးထဲ၌ ဓာတ်ဆီထည့်ထားပါ၏။ ၎င်းတို့သည် ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ကြသောကြောင့် လောင်နေသော မီးတောက်ကလေးများကို တွေ့ကြရမည်သာဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်အနေနှင့် အဆိုပါမီးတောက်ကလေးများအပေါ်တွင် ရေသို့မဟုတ်

ဓာတ်ဆီကိုလောင်းချနိုင်ကြပါ၏။ ရွေးချယ်မှုမှာ ၎င်းတို့၏ တာဝန်သာ ဖြစ်ပါသည်။

၇။ ခေါင်းဆောင်၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးအား သင်က မည်ကဲ့သို့ဝင်၍ ထမ်းပေးရမည်ကို ခေါင်းဆောင်အား မေးမြန်းပါ။

သင်၏ ခေါင်းဆောင်အနေနှင့် မည်သည့်အချက်များကို လိုအပ်နေ သည် သို့မဟုတ် လိုချင်နေသည်ကို ကြိုတင်၍ သိထားခြင်းသည် ကောင်းမွန်ပါ၏။ သို့ရာတွင် သင်က ၎င်းထံသွားရောက်ချဉ်းကပ်ပြီး မေး လိုက်ခြင်းက ပို၍ပင်ကောင်းပါ၏။ အကယ်၍ သင်ကသင့်၏ အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်နေသည်သာမက ကောင်းမွန်စွာ လုပ်ကိုင်နေခြင်းလည်း ဖြစ် သည် ဆိုပါက သင်၏ ခေါင်းဆောင်က သင့်အနေနှင့် မည်ကဲ့သို့ ကူညီ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်ကို ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာစွာ ပြောပြဖွယ်ရှိပါ၏။

ကျွန်ုပ်သည် အကြံဉာဏ်ပေးသူနှင့် ဟောပြောသူအဖြစ် နှစ်ပေါင်း များစွာကြာအောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့်အတောအတွင်း အကြံဉာဏ်ပေးသူ များ အကြားတွင် ချဉ်းကပ်နည်းနှစ်မျိုးနှစ်စားရှိကြောင်း သိခဲ့ရ၏။ အကြံ ပေးသူများအနက် ပထမအမျိုးအစားမှာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်းသို့ လျှောက်ဝင်သွားပြီး ကျုပ်သိတာတွေကတော့ ဟောဒါတွေပဲ ကဲထိုင်ပြီး နားထောင်စမ်းပါဦး” ဟုပြောလေ့ရှိ၏။ ဒုတိယအမျိုးအစားကမူ “ကျုပ် သိစရာဘာအချက်တွေ ရှိနေပါသေးသလဲ၊ ကျုပ်တို့ ဒီကိစ္စကို အတူတူ လုပ်ကြတာပေါ့ဗျာ” ဟု ပြောတတ်၏။ ထိုနည်းတူစွာပင် အချို့သော ဟောပြောသူများသည် ဟောပြောရမည့် နေရာသို့ရောက်လာချိန်၌ ၎င်းတို့ သည် မီးမောင်းထိုးပြသည်ကို ခံရမည့်သူများဖြစ်သည်ဆိုသော ခံယူချက် ပါလာကြ၏။ ထို့နောက် ၎င်းတို့ကို သင်က မည်ကဲ့သို့ ကူညီရမည်ဟု တန်းပြောတတ်ကြ၏။ အချို့သော ဟောပြောသူများကမူ ထိုအချိန်သည် ၎င်းကို ဖိတ်ကြားသည့် ခေါင်းဆောင်များအား တန်ဖိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ရမည့် အချိန်ဟု သဘောပေါက်လိုက်ကြ၏။

ကျွန်ုပ်သည် အတွေ့အကြုံနှင့် ရင့်ကျက်မှုရှိလာသည်နှင့်အမျှ ဒုတိယ အုပ်စု၌ ပါဝင်သူဖြစ်ရန် ကြိုးပမ်းလေ့ရှိပါ၏။ ကျွန်ုပ်သည် ခေါင်းဆောင် အများစုကဲ့သို့ပင် အစောပိုင်းနှစ်များက ကိုယ့်ကိုယ်ကိုသာ အာရုံစိုက် မိခဲ့၏။ သို့ရာတွင် အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ ကျွန်ုပ်အား ဟောပြောပေး ပါရန် ဖိတ်ကြားလာသည့်အခါ ကျွန်ုပ်ကိုဖိတ်ကြားသည့် ခေါင်းဆောင် အား အလုပ်အကျွေးပြုရန် ရောက်လာခြင်းဖြစ်သည်ဟု ခံယူလိုက်၏။ ကျွန်ုပ်က ၎င်းတို့ကို တန်ဖိုးမြှင့်ပေးချင်၏။ ဖြစ်နိုင်ပါက ၎င်းတို့၏ ဝန်ထုပ် ဝန်ပိုးကို လျှော့ချပေးချင်၏။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ကျွန်ုပ်က အောက်ပါ ကိစ္စသုံးရပ်ကို ၎င်းတို့အား မေးလေ့ရှိ၏။

“ခင်ဗျားကပြောခဲ့ပြီး ဖြစ်သော်လည်း နောက်ထပ်တစ်ယောက် ယောက်က ကူညီ၍ ထပ်ပြောပေးစေလိုသည့် အချက်များရှိပါသလား။”

“ခင်ဗျားက ပြောချင်စိတ်ရှိသော်လည်း မပြောသင့်သည် ကိစ္စ၊ ခင်ဗျားကို ထောက်ခံပေးမည့်သူ လိုအပ်နေသည့် ကိစ္စအတွက်ပြောပေးရ မည့် အချက်များရှိပါသလား။”

“အခုထက်ထိ ခင်ဗျားကိုယ်တိုင် မပြောရသေးသော်လည်း ကျွန်တော်က ကူညီ၍ ပြောပေးနိုင်သည့်ကိစ္စရှိပါသေးလား။”

အများအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် ထိုမေတ္တာရပ်ခံချက် များကို သဘောတူလေ့ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းကို မည်သည့် နေရာသို့ ခေါ်ဆောင်သွားမည် မည်ကဲ့သို့ ရောက်ရှိသွားမည်ဆိုသော အချက်များကို ကြိုတင်၍ တွေးတောပြီးသားဖြစ်ကြ၏။ တစ်ယောက် ယောက်က မည်သည့်နည်းနှင့် ကူညီရမည်နည်းဟု မေးမြန်းသောအခါ၊ ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာဖြစ်ကြ၏။ လိုအပ်ချက်မှာ တစ်ယောက်ယောက်က မေးမြန်းရန်ပင် ဖြစ်ပါသည်။



အထက်ကို ခေါင်းဆောင်မှုအခြေခံသဘောတရား - ၃

အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ မဆောင်ရွက်လိုသည့်ကိစ္စကို လိုလိုလားလားဆောင်ရွက်ပါ။

“အောင်မြင်သော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် မအောင်မြင်သော ပုဂ္ဂိုလ်များ မဆောင်ရွက်လိုသည့် ကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်ကြ၏။”

- John C. Maxwell

တစ်ချိန်သောအခါက နယ်သစ်ရှာဖွေသူနှင့် သာသနာပြု ပုဂ္ဂိုလ် David Living stone (ဒေးဗစ်လစ်ဗင်းစတုံး) ထံ၊ တောင်အာဖရိကရှိ သာသနာပြုအဖွဲ့များကို အကူအညီအထောက်အပံ့ပေးနေသည့် အဖွဲ့အ စည်းတစ်ခုက “သင်ရောက်ရှိနေသည့် နေရာသို့ လာရောက်နိုင်သည့် ကောင်းမွန်သော လမ်းတစ်လမ်းကို ရှာဖွေတွေ့ရှိပါပြီလား။ အကယ်၍ ရှာဖွေတွေ့ရှိထားသည်ဆိုပါက ကူညီမည့်သူများအား သင့်ထံသို့ ရောက်ရှိ အောင် မည်သို့မည်ပုံစေလွှတ်ရမည်ကို အကြောင်းပြန်ပါ” ဆိုသည့် စာ တစ်စောင်ကို ရေးသားပေးပို့လိုက်သည်ဟု ဆိုပါ၏။

ဤတွင် ဒေးဗစ်လစ်ဗင်းစတုံးက “အကယ်၍ သင်စေလွှတ်မည့်သူများ သည် ကောင်းမွန်သော လမ်းရှိသည်ဆိုမှ လာမည်ဆိုပါက၊ ထိုလူများကို ကျွန်ုပ်မလိုချင်ပါ။ လမ်းလုံးဝမရှိသည့်တိုင်အောင် လာရောက်မည့်

လူများကိုသာ ကျွန်ုပ်လိုချင်ပါသည်” ဟု ပြန်ကြားလိုက်လေ၏။ ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများထံမှ ထိုစိတ်ဓာတ်ရှိသူ မျိုးကိုသာ လိုချင်ကြ၏။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ မဆောင်ရွက်လိုသည့် လုပ်ငန်း များအား လိုလိုလားလား ဆောင်ရွက်မည့်ပုဂ္ဂိုလ်များကို လိုချင်ကြ၏။

ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ထံ၌ရှိသော အရည်အချင်းများအနက် မည် သည့်အလုပ်ကိုမဆို ဆောင်ရွက်မည်ဆိုသော စိတ်နေစိတ်ထားကို ထိပ်ဆုံး ၌ရှိသော ခေါင်းဆောင်များက အခြားအချက်များထက်ပိုမို လျင်မြန်စွာ အသိအမှတ်ပြုလေ့ရှိကြ၏။ ထိုအချက်သည် စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်

ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ထံ၌ရှိသော အရည်အချင်းများအနက် မည်သည့် အလုပ်ကိုမဆို ဆောင်ရွက်မည်ဆိုသော စိတ်နေစိတ်ထားကို ထိပ်ဆုံး ၌ရှိသော ခေါင်းဆောင်များက အခြားအချက်များထက် ပိုမို လျင်မြန် စွာအသိအမှတ်ပြုလေ့ ရှိကြ၏။

နိုင်စွမ်းရှိကြရမည်ဖြစ်သည်။ ဤအချက်များသည် စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်များအား ၎င်းတို့နှင့် တန်းတူရည်တူ များထက် ပို၍မြင့်တက် သွားစေမည့် အချက်ဖြစ်၏။ ထို့အပြင် သတိပြုမိသည်ကို ခံယူရသူများ သည် အထက်၌ရှိသူများအပေါ် ဩဇာတိက္ကမ ရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ရာ၌ စတင်ရမည့် ပထမခြေလှမ်းပင်ဖြစ်၏။

များ ထံ၌ရှိမည့် အချက်ပင်ဖြစ် ၏။ ၎င်းတို့သည် မိမိတို့ အတွက် သတ်မှတ်ပေးထား သော လုပ်ငန်းခွင်ထက် ကျော် လွန်၍ စဉ်းစားနိုင်ရမည် ဖြစ် ၏။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက ၎င်းတို့၏ မာနကြောင့်ဖြစ်စေ၊ ဆောင်ရွက်ရန် ကြောက်ရွံ့နေ သောကြောင့်ဖြစ်စေ၊ မလုပ် ကိုင်လိုကြသည့် အလုပ်များကို လိုလိုလားလားနှင့် ဆောင်ရွက်

tjcmvKlWfsm urvkvWuonlupm ubqmi & Gvyl klvbnh t"၅၂ f၆.

သင့်ထံ၌ မည်သည့်ကိစ္စကိုမဆို ဆောင်ရွက်မည်ဆိုသော ပုံသေ အတွေးအခေါ် ရှိကောင်းရှိနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် ဓမ္မိယလဒ္ဒစင်ကြယ်မည်၊ လူ့ကျင့်ဝတ်နှင့် ကိုက်ညီမည်၊ အကျိုးကျေးဇူးလည်းရှိမည်ဆိုသော သမ္မာ အာဇီဝမျှတသည့် အလုပ်မျိုးကို လုပ်မည်ဆိုသော စိတ်ထား ရှိကောင်း ရှိနေပါမည်။ ထိုစိတ်မျိုးရှိနေပါက အလွန်ကောင်းမွန်ပါသည်။ ယခုသင်က အဆိုပါစိတ်နေစိတ်ထားအား အထိရောက်ဆုံး အကျိုးသက် ရောက်စေမှုနှင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ ဩဇာတိက္ကမ မရှိစေရေးအတွက် မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်ရမည်ကို သိရန်သာ လိုပါတော့သည်။ အထက်ကို ခေါင်းဆောင်လိုသည့် စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်များ ပြုကျင့်ရမည့် အောက်ပါအချက် ၁၀ ချက်ကို ကျွန်ုပ်က ထောက်ခံချက်ပေးလိုပါ၏ -

၁။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ခက်ခဲသော လုပ်ငန်းများ ကို ဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြ၏။

ခက်ခဲသော လုပ်ငန်းများအား ပြီးစီးအောင်၊ ဆောင်ရွက်နိုင်သော အရည်အချင်းက အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ လေးစားမှုကို လျင်မြန်စွာရရှိစေ၏။

Developing the Leader Within You စာအုပ်ထဲ၌ ကျွန်ုပ်က ခေါင်းဆောင် မှုကို အမြန်ဆုံးရရှိစေသည့် နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ ပြဿနာ ဖြေရှင်းခြင်း ပင် ဖြစ်သည် ဟု

သင်သည်အလွန်မလွယ်ကူသည့်ခက်ခဲသော ပြဿနာများ ကိုဖြေရှင်းရင်း၊ ဒုပေနာပေ ခံနိုင်မှုနှင့် ဇွဲရှိမှုတို့ကို သင်ယူရရှိလာမည် ဖြစ်၏။ ခက်ခဲသော ရွေးချယ်မှုများကို ပြုလုပ်ရပြီး ရလဒ်များကို လွယ်ကူစွာ မရနိုင်သည့်အခါမျိုးတွင် ခေါင်းဆောင် များသည် ထုသားပေးသားရလာကြလေ၏။

ထောက်ပြခဲ့ပါ၏။ ပြဿနာများသည် အလုပ်ခွင်၌သော် လည်းကောင်း၊ နေအိမ်၌သော်လည်းကောင်း၊ လူ့ဘဝတွင်သော်လည်း ကောင်း၊ အမြဲတစေ ပေါ်ပေါက်နေလေ့ရှိ၏။ ကျွန်ုပ်၏ လေ့လာချက်အရ၊ လူပုဂ္ဂိုလ်များသည် ပြဿနာများကို မနှစ်ခြိုက်ကြ လျင်မြန်စွာ စိတ်ကုန်လေ့ရှိကြပြီး ပြဿနာနှင့် ဝေးမည်ဆိုပါက ဘာမဆိုလုပ်ရန် ဝန်မလေးကြချေ။ အကယ်၍ သင်က ၎င်းတို့၏ ပြဿနာများကို လိုလိုလားလားနှင့် ကိုင်တွယ်နိုင်မည်ဆိုပါက သို့မဟုတ် ဖြေရှင်းရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားထား မည်ဆိုပါက၊ အဆိုပါ ရာသီဥတုအနေအထားအရ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဇက်ကြီးများကို အခြားသူများက သင့်လက်ထဲသို့ လျင်မြန်စွာ လွှဲပြောင်းပေးကြမည် ဖြစ်၏။ လူအများထံ၌ ပြဿနာများ၊ အမြဲတမ်းရှိနေကြသောကြောင့် ပြဿနာဖြေရှင်းနိုင်သော သင်၏ ကျွမ်းကျင်မှုကို အမြဲတစေ လိုအပ်နေ ကြမည်သာဖြစ်သည်။

ခက်ခဲသော ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပေးမှုကြောင့် သင်သည် လေးစားမှုကို ရရှိလာသည်သာမက ထိုအချက်က သင့်အားပို၍ ကောင်းမွန် သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာအောင် ကူညီပေးလျက်ရှိပါ၏။

သင်သည် အလွန်မလွယ်ကူသည့် ခက်ခဲသော ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရင်း၊ ဒုပေနာပေခံနိုင်မှုနှင့် ဇွဲရှိမှုတို့ကို သင်ယူရရှိလာမည်ဖြစ်၏။ ခက်ခဲသော ရွေးချယ်မှုများကို ပြုလုပ်ရပြီးနောက် ရလဒ်များကို လွယ်ကူ စွာမရနိုင်သည့်အခါမျိုးတွင် ခေါင်းဆောင်များသည် ထုသားပေးသားရ လာကြလေ၏။

၂။ စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်များသည် တန်ရာတန် ကြေး ပေးကြရ၏။

အမေရိကန်ဆီနေတာဟောင်း ဆမ်နမ်း (Sam Nunn)က “သင့်အနေ နှင့် တန်ရာတန်ကြေးကို ပေးရမည်သာဖြစ်၏။ လူ့ဘဝ၌ အစစအရာရာ

တို့တွင် တန်ရာတန်ကြေး သတ်မှတ်ချက်များရှိနေကြသည်ကို သင်တွေ့ရှိ ရမည်သာဖြစ်၏။ သင့်အနေနှင့် သင်ရရှိမည့်ဆုလာဘ်သည် အဆိုပါ တန်ရာတန်ကြေးနှင့် ထိုက်တန်ခြင်းမရှိမရှိ၊ သင်ဆုံးဖြတ်ရမည် ဖြစ်သည်” ဟု ပြောခဲ့၏။ သင်သည် စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက် ဖြစ်လာရန်၊ တန်ရာတန်ကြေးကို ပေးရလိမ့်မည်ဖြစ်၏။ သင်သည် ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်ရန် အခြားအခွင့်အရေးများကို စွန့်လွှတ်ရ ပေလိမ့်မည်။ သင်သည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် သင်၏ ကိုယ်ရေး ကိုယ်တာပန်းတိုင်အချို့ကို စွန့်လွှတ်ရပေလိမ့်မည်။ သင်၏ သက်သောင့် သက်သာနေထိုင်နိုင်သော နယ်မြေထဲမှထွက်၍၊ ယခင်က သင်မလုပ်ဖူး ခဲ့သော အလုပ်များကို လုပ်ရပေလိမ့်မည်။ သင့်အနေနှင့် မနှစ်ခြိုက်သော် လည်း လေ့လာသင်ယူခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ပြုလုပ်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်နေရပေလိမ့်မည်။ သင်သည် အမြဲတစေပင် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ ကို ဦးစားပေးနေရလိမ့်မည်။ အကယ်၍ သင်သည် အမှန်တကယ် ကောင်း မွန်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လိုပါက၊ အထက်ပါအချက်များ ကို ရေးကြီးခွင့်ကျယ်မလုပ်ဘဲ၊ ကန့်ကွက်ခြင်း မပြုလုပ်ဘဲ လက်ခံဆောင် ရွက်ရပေလိမ့်မည်။

၃။ စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်များသည် ထင်ထင် ပေါ်ပေါ် ဆောင်ရွက် လေ့မရှိကြချေ။

ကျွန်ုပ်သည် “အစစအရာရာ၏ အောင်မြင်မှု သို့မဟုတ် ဆုံးရှုံးမှုတို့ သည် ခေါင်းဆောင်မှုအပေါ်၌ မူတည်နေသည်” ဆိုသော ဆောင်ပုဒ်ကို လက်ကိုင်ထားသူဖြစ်ခြင်းကြောင့် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အရေးကြီးပုံကို မြင့်မြင့်မားမား တွေးတောလေ့ရှိပါ၏။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် တစ် ယောက်ယောက်က လူတစ်ယောက်၏အတ္တကို ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် အံဝင် အောင် မည်ကဲ့သို့ညီမျှခြင်းဆွဲ၍ ရနိုင်ပါသနည်းဟု မေးလေ့ရှိ၏။ ၎င်း

တို့က ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၌ အဘယ်ကြောင့် ကြီးမားသောအတ္တ ရှိမနေခြင်းကိုသိလိုကြသည်။ ကျွန်ုပ်၏အထင်အရ အဖြေမှာ ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးစီ၏ ခေါင်းဆောင်မှုပန်းတိုင်ဆီသို့ သွားရောက်သော လမ်းခရီး ပေါ်၌ မူတည်မည်ဟု ယူဆပါ၏။ အကယ်၍ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လိုသူများ သည် တန်ရာတန်ကြေးပေးပြီး၊ အကောင်းဆုံးလုပ်ရပ်များကို ထင်ထင် ပေါ်ပေါ်မဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်ဆိုပါက ၎င်းတို့အတွက် အတ္တသည် ပြဿနာမဟုတ်နိုင်တော့ချေ။

ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ကျွန်ုပ်ပြုလေ့ရှိသော နမူနာမှာ ဓမ္မ ဟောင်းကျမ်းထဲ၌ပါရှိသော မိုးဇက်(Moses)၏ ဘဝဇာတ်ကြောင်းပင် ဖြစ်၏။ မိုးဇက်သည် ဟေဗြဲလူမျိုးဖြစ်သော်လည်း အီဂျစ်လူမျိုးတို့၏ နန်းတော်ထဲတွင် အသက်လေးဆယ်အရွယ်အထိ၊ အခွင့်ထူးခံ ပုဂ္ဂိုလ် တစ်ယောက်အနေနှင့် နေထိုင်ခွင့်ရရှိခဲ့သည်။ အသက်လေးဆယ်အရွယ် သို့ ရောက်သောအခါ၊ အီဂျစ်လူမျိုးတစ်ယောက်ကို သတ်ဖြတ်မှုဖြင့် သဲကန္တာရထဲသို့ နှစ်ပေါင်းလေးဆယ် နယ်နှင့်သည့် ပြစ်ဒဏ်ကိုခံခဲ့ရ၏။ ဤတွင် ထာဝရဘုရားသခင်က မိုးဇက်ကို သိုးကျောင်းသားနှင့် ဘုန်းတော် ကြီးတစ်ပါးဖြစ်စေခဲ့၏။ မိုးဇက်သည် နှစ်ပေါင်းလေးဆယ်ကြာအောင်၊ မထင်မရှားဘဝနှင့် နေထိုင်ခဲ့၏။ ခရစ်ယာန်သာသနာ့ဝန်ကို လေးစားစွာ ထမ်းဆောင်ခဲ့၏။ ထို့နောက် ၎င်းကို ခေါင်းဆောင်အဖြစ် တင်မြှောက် ခဲ့ကြပြန်၏။ ကျမ်းစာများအရ ထိုအချိန်တွင် မိုးဇက်သည် ကမ္ဘာပေါ်၌ အနှိမ်ချဆုံးပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်နေခဲ့လေပြီ။

အင်္ဂလိပ်အမျိုးသမီးကဗျာဆရာမနှင့် စာရေးဆရာမ အယ်မလီ ဘရန်တီ(Emily Bronte)က “အကယ်၍ ဖြစ်နိုင်ခဲ့မည်ဟုဆိုလျှင် ကျွန်မ သည် အမြဲတမ်းပင် လူမသိ၊ သူမသိနှင့် တိတ်ဆိတ်စွာ အလုပ်လုပ် လိုပါ သည်။ ကျွန်မ၏ ကြိုးပမ်းမှုများကို ရလဒ်များ အရသာသိကြပါစေ” ဟု ဆိုခဲ့၏။ သို့ရာတွင် လူတိုင်းသည် သူမကဲ့သို့ မီးရောင်အောက်မှ ရှောင်

ထွက်လိုခြင်း မရှိကြချေ။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖို့မူ၊ ၎င်း၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုကို စမ်းသပ်ခံနိုင်ရန်အတွက် လူမသိသူမသိ ဆောင်ရွက်တတ်အောင် လေ့ကျင့်ထားသင့်ပေသည်။ အဓိကသေ့ချက်မှာ သင့်ကို လူသိများစေမည်ဖြစ်သောကြောင့် ဆောင်ရွက်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ၊ လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်သော ကိစ္စဖြစ်နေသော ကြောင့်သာ ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်သင့်ပေသည်။

၄။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရန် ခက်ခဲ သူများနှင့် ဆက်ဆံရာ၌ အောင်မြင်လေ့ရှိကြ၏။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အောက်ဆုံးအဆင့်၌ တာဝန်ထမ်းဆောင် နေရသူများသည် ၎င်းတို့နှင့် အတူတူတွဲ၍ အလုပ်လုပ်မည့်သူများကို ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့် မရှိချေ။ ရလဒ်အနေနှင့် မကြာခဏဆိုသလိုပင် ၎င်းတို့သည် ပေါင်းရသင်းရ ခက်သူများနှင့်တွဲ၍ အလုပ်လုပ်ရတတ်၏။ ထိပ်ဆုံး၌ရှိသော ခေါင်းဆောင်များကမူ ၎င်းတို့နှင့် အတူတွဲ၍ အလုပ်လုပ် မည့် ပုဂ္ဂိုလ်များကို ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့်ရှိသောကြောင့် ပေါင်းရသင်းရခက်သူ များနှင့် ပူးတွဲဆောင်ရွက်ရန် မလိုအပ်ချေ။

အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များ အနေနှင့်မူ ထိုခရီးမှာ ကွဲပြား ခြားနားပါ၏။ ၎င်းတို့အနေနှင့် ရွေးချယ်နိုင်ခွင့် အနည်းငယ်ရှိသော်လည်း၊ လုံးဝထိန်းချုပ်နိုင်သည်တော့ မဟုတ်ပါ။ ၎င်းတို့အနေနှင့် လက်ပေါက် ကပ်သူများကို အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်နိုင်စွမ်းမရှိသော်လည်း ထိုပုဂ္ဂိုလ်မျိုးနှင့် အတူတူမလုပ်မိအောင် ရှောင်ရှားနိုင်၏။ သို့ရာတွင် ထက်အောက်ဝဲယာ ကို ခေါင်းဆောင်မှုပေးရန် လေ့လာနေသော ခေါင်းဆောင်ကောင်းများကမူ အဆိုပါ လက်ပေါက်ကပ်သူများနှင့်တွဲ၍ ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် နည်းလမ်း ကို ရှာဖွေကြ၏။ ၎င်းတို့က အခြေခံအားဖြင့် တူညီသောအချက်များကို ရှာ၍ ဆက်သွယ်ပေါင်းသင်းကြ၏။ ၎င်းတို့က လက်ပေါက်ကပ်သူများ

ကို သူ့နေရာတွင် နေစေမည့်အစား၊ ၎င်းတို့၏ နေရာမှနေ၍ ရှုမြင်သုံးသပ် လေ့ရှိကြ၏။

၅။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် စွန့်စွန့်စားစား ဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြ၏။

အကယ်၍ သင်သည်အထက်ကို ခေါင်းဆောင်လိုသည်ဟု ဆိုပါက လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထက် ပေါ်လွင်ထင်ရှားအောင် ဆောင်ရွက် ပြုရလိမ့်မည်ဟု ကျွန်ုပ်အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင်သည် တန်ရာတန်ကြေးပေးပြီး၊ မထင်မရှားဆောင်ရွက်နေသူဖြစ် ပါက၊ ထိုကဲ့သို့ ထင်ရှားပေါ်လွင်လာအောင် မည်ကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်မည် နည်း။ နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ စွန့်စွန့်စားစား ဆောင်ရွက်မှုပင်ဖြစ်၏။ သင် သည် ဘေးကင်းသောနေရာ၌သာနေပြီး၊ တစ်ချိန်မှာပင် ထင်ပေါ်သူ တစ်ယောက်ဖြစ်လာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။

အဖွဲ့အစည်း၏ အလယ်ဆင့်၌ရှိနေသော ပုဂ္ဂိုလ်များအဖို့ စွန့်စွန့် စားစား ဆောင်ရွက်မှုသည် ခဲရာခဲဆစ်နိုင်သော လုပ်ငန်းတစ်ရပ်ဖြစ်။

သင့်အနေနှင့် သင်နှင့်မဆိုင် သော ကိစ္စများ၌ ဝင်ရောက် စွန့်စားမှုမျိုးကို သာမန်ကာ လျှံကာ သဘောမျိုးနှင့် မည် သည့်အခါတွင်မှ မဆောင် ရွက်သင့်ပါ။ ထို့အပြင် အဖွဲ့အစည်းကို အန္တရာယ်ရှိ

အဖွဲ့အစည်းကိုအန္တရာယ်ရှိ စေမည့် လုပ်ရပ်များကိုလည်းသင့် အနေနှင့် ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့် မရှိပါ။ အကယ်၍ သင့်အနေနှင့် စွန့်စားဆောင်ရွက် တော့မည်ဆိုပါက မိမိကိုယ်ကိုသာ အန္တရာယ်စက်ကွင်းထဲ၌ ရှိနေပါစေ။

စေ မည့် လုပ်ရပ်များကိုလည်း သင့်အနေနှင့် ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်မရှိပါ။ ထိုနည်းတူစွာပင် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ အခြားဝန်ထမ်းများအား ကြီးမားစွာအန္တရာယ်ရှိစေမည့် လုပ်ရပ်များကိုလည်း သင့်အနေနှင့် လုပ်ပိုင်

ခွင့်မရှိပါ။ အကယ်၍ သင်သည် စွန့်စားဆောင်ရွက်တော့မည်ဆိုပါက မိမိကိုယ်တိုင် စွန့်စွန့်စားစား ဆောင်ရွက်ပါ။ လိမ်မာပါးနပ်စွာ ဆောင်ရွက် ပါ။ သို့ရာတွင် ကိုယ့်အတွက် အန္တရာယ်မဖြစ်အောင်၊ တမင် မဆောင်ရွက် ပါနှင့်။

၆။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များက ချွတ်ယွင်းချက်များကို ဝန်ခံကြ၏။ သို့ရာတွင် မည်သည့်အခါတွင်မှ ဆင်ခြေမပေးကြပါ။

မအောင်မြင်မှုများမှ အောင်မြင်မှုများဆီသို့ တက်လှမ်းရန်ပို၍ လွယ်ကူသော်လည်း ဆင်ခြေပေးနေမှုများမှ အောင်မြင်မှုဆီသို့ တက်လှမ်း နိုင်လိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ အကယ်၍ သင်က သင်၏ အားနည်းချက်များကို

မအောင်မြင်မှုများမှ အောင်မြင်မှု များဆီသို့ တက်လှမ်းရန်ပို၍ လွယ်ကူသော်လည်း ဆင်ခြေပေးနေ မှုများမှ အောင်မြင်မှုဆီသို့ ရောက် အောင်တက်လှမ်း၍ရမည်မဟုတ်ပါ။

ဝန်ခံပြီး ဆင်ခြေပေးမှုများ ကို ရှောင်ရှားမည်ဆိုပါက၊ သင့် ဆရာသမားက သင့် အပေါ်တွင် ယုံကြည်မှုပိုမို များပြား လာပါမည်။ ထို အချက်ကို ကျွန်ုပ်အာမခံပါ

၏။ သို့ရာတွင် ထိုသို့ဆိုလိုက်ခြင်းကြောင့် သင့်အနေနှင့် ရလဒ်များ ဖြစ်ပေါ်လာအောင် ဆောင်ရွက်ဖို့ မလိုဟု ပြောလိုက်သည့် သဘောတော့ မဟုတ်ပါ။ ဘေ့စ်ဘောနည်းပြနှင့် ကျောင်းဆရာ မက်ဒေါ်နယ် ဗယ်လင် တိုင်း (McDonald Valentine) က “သင်က အားကစားမှာပိုပြီးတော့ အဆင့်မြင့်လာလေလေ၊ သင့် ဆင်ခြေတွေကို ပိုပြီးလက်မခံလေလေဘဲ” ဟုပြောဖူး၏။

အဖွဲ့အစည်း၏ အလယ်ဆင့်သည် သင်၏ ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာ များကို ရှာဖွေတွေ့ရှိရန်နှင့် မိမိ၏လုပ်ငန်းစဉ်များကို တွေးတောဆင်ခြင် ရန် အကောင်းဆုံးနေရာဖြစ်၏။ သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ခွန်အား

များကို ထိုနေရာတွင် ရှာဖွေတွေ့ရှိနိုင်၏။ သင်သည် နယ်ပယ်တစ်ခု၌ မအောင်မြင်ဖြစ်နေပါက၊ သင်၏ အမှားများကို ရှာဖွေတွေ့ရှိနိုင်၏။ အကယ်၍ သင်သည် အမြဲတမ်းလိုလို ပင်စံမမီသူဖြစ်နေပါက အဟန့်အတားများအား ကျော်လွှားနိုင်မည့်နည်းလမ်းများကို လေ့လာရှာဖွေနိုင်မည်ဖြစ်၏။ သို့မဟုတ် သင့်အနေနှင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်နေသည့် အားနည်းသောနေရာများကို ရှာဖွေတွေ့ရှိနိုင်၏။ သို့ရာတွင် မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ မည်သည့်အခါတွင်မှ ဆင်ခြေမပေးပါနှင့်။ Fortune Group ၏ ဥက္ကဋ္ဌ စတီဗင် ဘရောင်း (Steven Brown) က ဤကိစ္စကို အတိုချုပ်၍ မှတ်ချက်ပြုခဲ့၏။ “လူ့ဘဝမှာ အဓိကအားဖြင့် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ရမည့် ကိစ္စနှစ်မျိုးပဲရှိတယ်။ လုပ်ဆောင်ချက်နဲ့ ဆင်ခြေဆင်လက်တွေပဲ။ သင်ကိုယ်တိုင် ဘယ်အချက်ကို လက်ခံမလဲဆိုတာ ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်ပေးတော့”

၇။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့ထံမှ မျှော်လင့်ထားသည်ထက် ပိုမို၍ ဆောင်ရွက်ကြ၏။

ထိပ်ပိုင်း၌ရှိနေသူများထံမှ မျှော်လင့်ချက်များသည် များစွာ မြင့်မားကြ၏။ ထို့နည်းတူစွာပင် အောက်ဆုံး၌ရှိနေသူများထံမှ မျှော်လင့်ချက်သည် နည်းပါးလှ၏။ သို့ရာတွင် အလယ်ဆင့်၌ ရှိနေသူများထံမှ မျှော်လင့်ချက်များကမူ ရောထွေးနေကြ၏။ ထို့ကြောင့် အကယ်၍ သင့်ထံမှ မျှော်လင့်ထားသည်ထက် သင်ကပိုမို၍ ဆောင်ရွက်ပြလိုက်သည်ဆိုပါက၊ သင်သည် ပေါ်လွင်ထင်ရှားလာမည်ဖြစ်၏။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် အံ့ဩဖွယ်ကောင်းသော မုတ်ဆိတ်ကိုလာပျားစွဲသည့် ရလဒ်များကိုပင် ရရှိလာတတ်၏။

ခရစ်ဟော့ချ် (Chris Hodges) သည် အကြီးတန်းသင်းအုပ်ဆရာတစ်ဦးဖြစ်သလို EQUIP ကို လှူဒါန်းနေသူ၊ လေ့ကျင့်သင်ကြား ပေးသူ

တစ်ဦးအဖြစ် စေတနာ့ဝန်ထမ်း လာရောက်လုပ်အားပေးနေခဲ့သူ ဖြစ်၏။ ထို့အတူပင် ၎င်းသည် Baton Rouge ရှိ အလွန်ကြီးမားသော ဘုရားရှိခိုးကျောင်းကြီးတစ်ကျောင်း၌ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအဖြစ် ဆောင်ရွက် နေသူလည်း ဖြစ်၏။ ၎င်း၏ ဆရာသမား လာရီ စတော့စကင်းလ် (Larry Stockstill) သည် ရုပ်မြင်သံကြားမှ တိုက်ရိုက်ထုတ်လွှင့်သော အစီအစဉ်တစ်ခု၌ ပင်တိုင်အစီအစဉ်မှူးအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခွင့်ရရှိခဲ့၏။ ခရစ်ဟော့ချ်သည် အဆိုပါ ရုပ်မြင်သံကြားလွှင့်ထုတ်မှုအစီအစဉ်နှင့် လုံးဝပတ်သက်မှုမရှိသည့်အပြင် ၎င်းပါဝင်ထမ်းဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်း၌ အတော်ကလေး အဆင့်နိမ့်သည့်နေရာ၌ ရှိနေသူဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် အဆိုပါ ထုတ်လွှင့်မှုအစီအစဉ်သည် ၎င်း၏ဆရာသမားအတွက် အရေးကြီးကြောင်း သိထားပါ၏။ ထို့ကြောင့် ထိုအစီအစဉ်အား ပထမဦးဆုံး အကြိမ်ထုတ်လွှင့်မှုကို သွားရောက်ကြည့်ရှုရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်လေ၏။ တကယ့်လက်တွေ့တွင်လည်း ဝန်ထမ်းပိုင်းမှ လာရောက်သူသည် သူတစ်ဦးတည်းသာ ဖြစ်နေခဲ့သည်။

ပထမဦးဆုံးအကြိမ်ထုတ်လွှင့်ရန် အချိန်နီးကပ်လာသည်နှင့်အမျှ လွှင့်ထုတ်မည့် စတူဒီယိုထဲတွင် လွန်စွာစိတ်လှုပ်ရှားနေကြ၏။ သို့ရာတွင် ထိုနေ့အစီအစဉ်၌ တွေ့ဆုံမေးမြန်းရန် စီစဉ်ဖိတ်ကြားထားသောပုဂ္ဂိုလ်က ၎င်းအနေနှင့် စတူဒီယိုသို့လာရောက်ရန် အခက်အခဲရှိနေကြောင်း ဆက်သွယ်လာသည့်အခါတွင်မူ၊ စိတ်လှုပ်ရှားမှုမှသည် စိတ်ချောက်ချားမှုသို့ ပြောင်းလဲရောက်ရှိသွားလေတော့၏။ အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်က ၎င်း၏ အစီအစဉ်ကို နောက်တစ်ချိန်ချိန်တွင် ရိုက်ကူး၍ရနိုင်လိမ့်မည်ဟု ထင်မှတ်နေ၏။ ထို့ကြောင့် ပူပန်ခြင်းမရှိချေ။ သို့ရာတွင် ထိုအစီအစဉ်ကို တိုက်ရိုက် ရိုက်ကူးထုတ်လွှင့်မည်ဖြစ်ကြောင်း သူမသိခဲ့ချေ။

ထိုအခိုက်အတန့်တွင် ‘လာရီ’ က လာရောက်သူများကို လျှောက်ကြည့်လိုက်ပြီး၊ “ခရစ်” အားမြင်လိုက်သည့်အခါ၊ “ခင်ဗျားက ဒီကနေ့

ကျုပ်မေးမြန်းမယ့် ဧည့်သည်ဖြစ်သွားပြီ” ဟုပြောလိုက်လေ၏ ရုပ်မြင်သံကြားအဖွဲ့သားများ အလုပ်ရှုပ်သွားကြ၏။ ခရစ်၏ အကျီပေါ်၌ အသံဖမ်းစက်ကလေးတစ်ခုကို တပ်ဆင်ပေးကြ၏။ သူ့မျက်နှာကို ကမန်းကတန်း မိတ်ကပ်လိမ်းပေးကြ၏။ ထို့နောက် လာရီနှင့် ယှဉ်၍ထိုင်ခိုင်းလိုက်၏။ မီးလုံးကြီးများ စတင်လင်းထိန်လာကြပြီး ကင်မရာများက စတင်ရိုက်ကူးကြသည့်အခါ၊ ခရစ်အနေနှင့် သွေးပျက်လှစမ်း ဖြစ်သွားခဲ့ရလေ၏။ ‘လာရီ’ က “ခရစ်” ကို ၎င်း၏တွဲဖက်အစီအစဉ်မှူးအဖြစ် ကြော်ညာ၍ မိတ်ဆက်ပေးလိုက်သောကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။

နောက်ဆုံးတွင် ခရစ်သည် လာရီနှင့်အတူ အဆိုပါ ရုပ်မြင်သံကြားထုတ်လွှင့်မှုအစီအစဉ်၌ နှစ်နှစ်ခွဲ ကြာမြင့်အောင် အပတ်စဉ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ရုံ ရရှိခဲ့လေ၏။ အဆိုပါ အတွေ့အကြုံက ခရစ်ကို ထာဝရပြောင်းလဲသွားစေခဲ့ပါ၏။ ထိုကိစ္စက ၎င်းအားဆရာသမားနှင့် ဆက်ဆံမှုကို တည်ဆောက်ပေးခဲ့သည့်အပြင် ၎င်း၏အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ လူသိများသွားစေခဲ့ပါ၏။ ပို၍ အရေးပါသည့် အချက်မှာ ၎င်းသည် ရုတ်တရက်ချက်ချင်းတွေးတောသည့် ဇဝနဉာဏ်ကို ရရှိလာသည်သာမက ဆက်ဆံပြောဆိုသည့်အခါ၌ အလွန်ကောင်းမွန်သူတစ်ဦး ဖြစ်လာခဲ့လေ၏။ အဆိုပါ ကျွမ်းကျင်မှုများက ၎င်း၏ နေ့စဉ်ဘဝတွင် ကောင်းစွာအမှုထမ်းခဲ့ကြသည်။ ထိုကိစ္စအားလုံးဖြစ်ပေါ်လာခဲ့ခြင်းသည် သူက ၎င်းထံမှ မျှော်လင့်ထားသည်ထက် ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခဲ့သောကြောင့်သာ ဖြစ်ပေ၏။

၈။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ပထမဦးဆုံးရှေ့သို့ထွက်၍ ကူညီသူများဖြစ်ကြ၏။

ကျွန်ုပ်ရေးသားသော “25 ways to Win with People” စာအုပ်ထဲ၌ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား ပထမဦးဆုံးစတင်၍ ကူညီလိုက်ခြင်းက ၎င်းတို့အား ဒေါ်လာတစ်သန်းကောက်ရသလို ခံစားမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေ လေ့ရှိသည်ဟု

ထောက်ပြထားပါ၏။ သင်သည် စာနာထောက်ထားမှုရှိသူ ဖြစ်ကြောင်း ၎င်းတို့ကိုသိစေ၏။ အဆင့်တူပုဂ္ဂိုလ်များအား ကူညီမှုကြောင့် ရရှိလာသော ဩဇာတိက္ကမမျိုးကို သင်က ရှေ့သို့ထွက်ပြီး အခြားပုဂ္ဂိုလ် များကို ကူညီမည်ဆိုပါက သင်၏ ဆရာသမားထံမှ သဘောကျနှစ်ခြိုက်မှုကို လည်း သင်က ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်၏။

- ▶ အောက်ပါအချက်များသည် မှန်ကန်ကြောင်း သင်သိထားပြီးပါပြီလား-
 - ▶ ပထမဦးဆုံး စတင်ကူညီသူသည် သူရဲကောင်းအဖြစ် သတ်မှတ်ခံရလေ့ရှိ၏။ အမှတ်ပြည့်ရလေ့ရှိ၏။
 - ▶ ဒုတိယကူညီသူကိုမူ ပါဝင်ကူညီသူအဖြစ်သာ သတ်မှတ်ကြ၏။ သာမန်ထက်အနည်းငယ်မြင့်သည်ဟု သတ်မှတ်၏။
 - ▶ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်အတူ ဝင်ရောက်ကူညီသော တတိယပုဂ္ဂိုလ်ကို နောက်လိုက်အဖြစ် မြင်လေ့ရှိကြပြီး၊ မသိကျိုးကျွန် ပြုလေ့ရှိ၏။

သင်က သင်၏ ဆရာသမား သင်၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် သို့မဟုတ် သင့်အောက်မှ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးမည်သူ့ကိုမဆို ကူညီနိုင် ပါသည်။ သင်ကူညီသူသည် မည်သူမည်ဝါဖြစ်သည်ဆို သောအချက်က အရေးမကြီးပါ။ အကယ်၍ သင်ကအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဦးကို ကူညီသည်ဆိုပါက တစ်ဖွဲ့လုံးကို ကူညီခြင်းဖြစ်သည်။ သင်ကအဖွဲ့ကိုကူညီပါက ခေါင်းဆောင်များကို ကူညီနေခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုအချက်က သင့်ကို သတိထားမိစေပြီး ကျေးဇူးတင်စေမည့် အချက်ဖြစ်သည်။

၉။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန် မဟုတ်သော လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ကြသည်။

ခေါင်းဆောင်များ၏ စိတ်ကို မချင့်မရဲဖြစ်စေသည့် ကိစ္စရပ်အနည်းငယ် အနက် တပည့်တစ်ယောက်ယောက်က “၎င်းဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်း

မဟုတ်” သောကြောင့် ဆောင်ရွက်ရန် ငြင်းဆန်မှုလည်း ပါဝင်လေသည်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် ထိုအနေအထားမျိုးနှင့် တွေးတောလေ့မရှိကြပါ။ ၎င်းတို့အတွက် ပန်းတိုင်က ပါဝင်ဆောင်ရွက် ရမည့်အခန်းကဏ္ဍထက်ပို၍ အရေးကြီးကြောင်း နားလည်သဘောပေါက်ထားကြသောကြောင့်ပင် ဖြစ်၏။

စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ ပန်းတိုင်သည် အလုပ်ကို ပြီးမြောက်အောင်ဆောင်ရွက်ရေး၊ အဖွဲ့အစည်းနှင့် ခေါင်းဆောင်တို့၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ပြည့်ဝစွာ အကောင်အထည်ဖော်ပေးရေးတို့ပင် ဖြစ်သည်။ ထိုအချက်က ဆိုလိုသည့်သဘောမှာ မည်သည့်လုပ်ငန်းကိုမဆို ဆောင်ရွက်ရမည်ဟု ဆိုလိုပေသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် အထက်ဆင့်များသို့ တက်သွားသည်နှင့် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းအတွက် အခြားတစ်ယောက်ယောက်ကို ခန့်ထား၍ ဆောင်ရွက်စေနိုင်၏။ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များအတွက်မူ ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့် မရှိချေ။ ထို့အစား ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်ပင် ဆောင်ရွက်ရလေ့ရှိပါ၏။

၁၀။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ရှိမှုကို အပြည့်အဝ တာဝန်ယူလေ့ရှိကြ၏။

ယနေ့ကာလတွင် လူတိုင်းသည် အန္တရာယ်နှင့် ကြုံတွေ့လာရပါက အခြားတစ်ယောက်ယောက်ကို ပြစ်တင်ပြောဆိုလေ့ရှိကြ၏။ စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်များကမူ ထိုကဲ့သို့မဟုတ်ကြချေ။ ၎င်းတို့၏ တာဝန်ရှိမှုကိုလက်ခံပြီး ရာခိုင်နှုန်းပြည့် ဆောင်ရွက်ပေးလေ့ရှိကြ၏။

တာဝန်မဲ့မှုသည် ကျွန်ုပ်တို့ လာရောက်တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသူများနှင့် ပတ်သက်လာပါက နှစ်ဦးနှစ်ဘက်သဘောတူညီထားချက်ကို ဖောက်ဖျက်မှုပင်ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်တို့ အလုပ်သမားများသည် အလုပ်ကို ပြီးစီးအောင် မဆောင်ရွက်ကြပါက ကျွန်ုပ်အနေနှင့် စိတ်ပျက်မိသည်မှာ

အမှန်ပင်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ ၎င်းတို့က မိမိကိုယ်ကိုတာဝန်ယူ ကြမည်ဆိုပါက ၎င်းတို့ကို တိုးတက်အောင်ကူညီသည့်အနေနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ထံ၌ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်သည်ကို လက်ခံထားလေ့ရှိပါ၏။ အကယ်၍ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ပိုင်ရှင်များဖြစ်လာကြမည်ဆိုပါက ထို့အပြင် ၎င်းတို့ထံ၌ သင်ယူလိုသော စိတ်ဆန္ဒရှိကြသည်ဆိုပါ ၎င်းတို့၏ လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်မှုများသည် ပိုမိုကောင်းမွန်လာကြမည်ဖြစ်ကြောင်း ကျွန်ုပ်သိပါ၏။ သို့တိုင်အောင် ၎င်းတို့က အလုပ်ကိုပြီးစီးအောင် မဆောင်ရွက်သည်သာမက တာဝန်ယူရန်လည်း ပျက်ကွက်သည်ဆိုပါက၊ ၎င်းတို့၏ ပိုမိုတိုးတက်မှုအတွက် စတင်နိုင်မည့် နေရာမရှိတော့ပါ။ ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်လာပါက၊ ၎င်းတို့နေရာတွင် လူစားရှာရတော့မည်သာ ဖြစ်ပါ၏။

J.C.Penney (ဂျေစီပင်နီ) က “ခင်ဗျားက အလုပ်ခွင်မှာ၊ သာမန်ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ထမ်းဆောင်နိုင်တာထက်၊ ကျော်လွန်ပြီး ချွေးရွဲရွဲစိုပြီး နစ်နေအောင် မဆောင်ရွက်နိုင်သေးသရွေ့၊ ထိပ်ဆုံးက ရာထူးနဲ့ထိုက်တန်မှု မရှိသေး” ဟုဆိုခဲ့၏။ ကျွန်ုပ်ကမူ အလယ်ဆင့်၌ ခေါင်းဆောင်ရန်ပင် ထိုက်တန်မှုမရှိသေးဟု ဆိုချင်ပါ၏။ ထိရောက်မှု ရှိစေချင်သော ပုဂ္ဂိုလ်များ သည်အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ မဆောင်ရွက်လိုသည့် ကိစ္စများကို ဆောင်ရွက်ကြ၏။ ထိုအချက်ကြောင့်ပင် ၎င်းတို့ကို ခေါင်းဆောင်များက လိုလိုလားလား ကူညီကြ၏။ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးကြ၏။ ၎င်းတို့၏ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုကို လက်ခံကြ၏။



မတွက်နိုင်အောင် များပြားလှသည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် သင်္ဘောပေါ်၌ ရှိနေသော ဝန်ထမ်းများနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကလည်း ဒါဇင်နှင့် ချီ၍ရှိနေကြသည်။

အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်အားလုံးကို လိုက်လံ၍ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲနေရမည်ဖြစ်သည်။ လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းများလည်း ရှိကြ၏။ တီထွင်ရမည့် အချိန်ဇယားများလည်း ရှိကြ၏။ ပစ္စည်းအဝင်အထွက် စာရင်းများကိုလည်း၊ ရေးမှတ်ကြရမည်ဖြစ်၏။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်များကို လူသားများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုမပါပဲနှင့် ဆောင်ရွက်၍ မရနိုင်ချေ။ အကယ်၍ ဤလုပ်ငန်းစဉ်များကို စီမံခန့်ခွဲမှုမပြုပါက၊ စစ်သင်္ဘောကြီးသည် ၎င်း၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို ထမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။

သို့ဆိုပါက ခေါင်းဆောင်များ၏ ကဏ္ဍက မည်သို့ရှိနေပါသနည်း။ ခေါင်းဆောင်များသည် အဆိုပါလုပ်ငန်းစဉ်များကို စီမံခန့်ခွဲ နေသူများအား ဦးဆောင်မှုပေးကြရ၏။ အကယ်၍ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် လုပ်ငန်းစဉ်အားလုံးကို စက်ယန္တရားများက ပြုလုပ်နေကြပြီ၊ အဆိုပါ ယန္တရားများကို ကွန်ပျူတာများက ထိန်းချုပ်နေကြသည်ဆိုပါက ထိုအဖွဲ့အစည်းတွင် ခေါင်းဆောင်များ လိုအပ်တော့မည် မဟုတ်ချေ။ သို့ရာတွင် လူသားများက အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်နေကြရ၏။ လုပ်ငန်းစဉ်များကို စီမံခန့်ခွဲနေကြရ၏။ ထို့အပြင် လူသားများသည် စက်များနှင့် မတူကြချေ။ လူသားများတွင် ခံစားမှုများရှိ၏။ တွေးတောကြ၏။ ၎င်းတို့တွင် ပြဿနာများ မျှော်လင့်ချက်များနှင့် စိတ်ကူးအိပ်မက်များရှိကြ၏။ လူသားများကို စီမံခန့်ခွဲ၍ ရသည့်တိုင်အောင် ဦးဆောင်မှုပေးခြင်းက ပိုကောင်း၏။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့ကို ဦးဆောင်မှု ပေးသည့်အခါ ၎င်းတို့သည် ပို၍အဆင့်မြင့်မားစွာ ဆောင်ရွက်လာကြလေ့ရှိ၏။

ကျွန်ုပ်သည် ယနေ့အထိ မန်နေဂျာကောင်းမဟုတ်သော ခေါင်းဆောင်များကို မတွေ့ဖူးသေးပါ။ ၎င်းတို့သည် မိမိကိုယ်ကို ကောင်းစွာ

အထက်ကို ခေါင်းဆောင်မှုအခြေခံသဘောတရား- ၄

**စီမံခန့်ခွဲမှုထက်သာလွန်အောင် ဆောင်ရွက်ပါ။
ခေါင်းဆောင်မှုပေးပါ။**

တစ်ခါတစ်ရံတွင် လူအချို့က ကျွန်ုပ်အား စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုတို့၏ ကွဲပြားခြားနားမှုကိုရှင်းပြပါဟု ပြောလေ့ရှိကြသည်။ ယခုကျွန်ုပ် ရှင်းပြမည့် အတိုချုပ်မှာ ဤသို့ဖြစ်၏။ မန်နေဂျာများသည် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အလုပ်လုပ်ကြရ၏။ ခေါင်းဆောင်များကမူ လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အလုပ်လုပ်ကြရ၏။ နှစ်ဦးစလုံးသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်၏ ချောမွေ့ပြေပြစ်စွာ လှုပ်ရှားနိုင်မှုအတွက် လိုအပ်ကြ၏။ သို့ရာတွင် ကွဲပြားခြားနားသော လုပ်ငန်းတာဝန်များ ကိုယ်စီရှိနေကြသည်။

ဤတင်ပြချက်ကို နားလည်သဘောပေါက်စေရန် စစ်သင်္ဘောကြီး တစ်စင်းပေါ်မှ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေရမှုများနှင့် နှိုင်းယှဉ်၍ တင်ပြပါမည်။ အဆိုပါစစ်သင်္ဘောကြီးအနေနှင့် ပုံမှန်ရုတ်မောင်းနေနိုင်အောင် မောင်းနှင်သူ ရှိရပါမည်။ ဆီဖြည့်ပေးရပါမည်။ အခြားထောက်ပံ့ရေး ပစ္စည်းများနှင့် ကူပံ့ပေးရပါမည်။ ထိုစစ်သင်္ဘောကြီးပေါ်ရှိ စစ်လက်နက် ပစ္စည်းအမျိုးမျိုးကို အဆင်သင့်အသုံးပြုနိုင်သည့် အနေအထား၌ရှိအောင် ထိန်းသိမ်းထားရပါမည်။ စစ်သင်္ဘောကြီးတစ်စင်းပေါ်၌ ပုံမှန် ဆောင်ရွက်နေရသော ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်မှုလုပ်ငန်းများသည် မရေ

စီမံခန့်ခွဲခြင်းဖြင့် စတင်ခဲ့ကြ၏။ မိမိကိုယ်ကို ကောင်းမွန်စွာ စီမံခန့်ခွဲတတ်လာကြသောအခါ၊ ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုနယ်မြေ၌ စီမံခန့်ခွဲတတ်အောင် လေ့

ခေါင်းဆောင်များသည် မန်နေဂျာကောင်းဖြစ်ရန်လို၏။ သို့ရာတွင် မန်နေဂျာများအနေနှင့်မူ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရန် မလိုအပ်လှချေ
- Tom Mullins

လာ ကြပြန်၏။ ၎င်းတို့က ထိုပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အတူတူဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် ဩဇာတိက္ကမရှိအောင် လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်စွက် ကြ၏။ ၎င်းတို့က ခေါင်းဆောင်မှု၏ အားပါသောလှုပ်ရှားမှုကို လေ့လာ ကြ၏။ တွင်မူလင် (Tom Mullins) က ပြောခဲ့သလို “ခေါင်းဆောင်များသည် မန်နေဂျာကောင်းဖြစ်ရန်လိုအပ်၏။ သို့ရာတွင် မန်နေဂျာများအနေနှင့်မူ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရန် အလိုအပ်လှချေ”

ခေါင်းဆောင်မှုသည် စီမံခန့်ခွဲမှုထက်သာလွန်၏။

- ▶ ခေါင်းဆောင်မှုသည် စီမံကိန်းများထက် လူများကို ဦးဆောင်ရ၏။
- ▶ ခေါင်းဆောင်မှုသည် ပုံမှန် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ခြင်းထက် လှုပ်ရှားမှုကို ဦးစားပေး၏။
- ▶ ခေါင်းဆောင်မှုသည် သိပ္ပံဘာသာရပ်ထက် ဝိဇ္ဇာဘာသာရပ် ပို၍ ဆန်၏။
- ▶ ခေါင်းဆောင်မှုသည် ပုံသေဖော်မြူလာထက်၊ ထိုးထွင်း၍ သိမြင်မှုကို ပိုအားကိုး၏။
- ▶ ခေါင်းဆောင်မှုသည် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းထက် အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ပိုအားကိုး၏။
- ▶ ခေါင်းဆောင်မှုသည် သတိထား၍ ဆောင်ရွက်ခြင်းထက် စွန့်စားခြင်းက ပိုများ၏။
- ▶ ခေါင်းဆောင်မှုသည် တုံ့ပြန်မှုထက် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုကို အသားပေး၏။

▶ ခေါင်းဆောင်မှုသည် စည်းကမ်းများကို ကျင့်သုံးခြင်းထက် ဆက်ဆံရေးကို ပိုအသားပေး၏။

▶ ခေါင်းဆောင်မှုတွင် သင်ဆောင်ရွက်နေသည့် ကိစ္စထက် သင်မည် သူနည်းဆိုသော ကိစ္စက ပိုအရေးပါ၏။

အကယ်၍ သင်က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ ဩဇာတိက္ကမရှိ လိုပါက ခေါင်းဆောင်မှုပေးနည်းကို လေ့လာသင်ယူထားရပေလိမ့်မည်။

ပထမအဆင့် - ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် လိုအပ်သည့် အခြေခံအုတ်မြစ်များ

အကယ်၍ သင်သည် မိမိ၏ လုပ်ငန်းကို ကောင်းစွာဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိသလို၊ စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်ကိုလည်း ကောင်းစွာ ဆောင်ရွက်တတ်နေပြီဆိုပါက၊ ခေါင်းဆောင်မှုလမ်းကြောင်းပေါ်သို့ ရောက်ရှိနေပေပြီ။ သို့ရာတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုထက်ကျော်လွန်၍ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်သို့ ရောက်ရှိလာအောင် သင်၏ ပုံသေအတွေးအခေါ်ကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်အောင် ပြုလုပ်ရန်နှင့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကဲ့သို့ စတင်တွေးတောရန် လိုအပ်လာပေပြီ။ အကယ်၍ သင်သည် ကောင်းမွန်စွာ ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်နေပြီဆိုပါက၊ အောက်ပါစစ်ဆေးရမည့်စာရင်းနှင့် တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးပြီး၊ သင့်အတွက် ဖွံ့ဖြိုးလာအောင် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်သင့်သည့် အချက်များကို ရှာဖွေပါလေ -

၁။ ခေါင်းဆောင်များသည် ရေရှည်ကို တွေးတောလေ့ရှိကြ၏။

အဖွဲ့အစည်းများ၌ ရှိနေသူအတော်များများသည် ရေရှည်ကို မျှော်တွေးလေ့မရှိကြချေ။ ၎င်းတို့က “ကျုပ်ဌာနမှာ ရေတိုစီမံချက်နဲ့ ရေရှည်စီမံကိန်းတွေရှိကြပါတယ်။ ရေတိုစီမံချက်ကတော့ ရေရှည်စီမံကိန်းကို စတင်အကောင်အထည်ဖော်နိုင်အောင် လက်ရှိအနေအထားမှာ အသက်ရှူပေါက်ချောင်နေစေဖို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်” ဟု ပြောတတ်သော လူစား

မျိုးပင်ဖြစ်ကြ၏။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များကမူ လက်ရှိအနေအထား၊ လက်ရှိလုပ်ငန်းထက်ကျော်လွန်၍ မျှော်ကြည့်လေ့ရှိကြ၏။

လိုအပ်ချက်အရ မန်နေဂျာများသည် လက်ရှိအနေအထားနှင့်ပင်လုံးပမ်းနေကြရ၏။ ၎င်းတို့က အစစအရာရာကို ချောမွေ့စွာလည်ပတ်နိုင်အောင် ဆောင်ရွက်နေကြရ၏။ တစ်ယောက်သောပုဂ္ဂိုလ်က “မန်နေဂျာများသည် လုပ်ငန်းများကို မှန်ကန်အောင် ဆောင်ရွက်နေကြသူများဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်များကမူ မှန်ကန်သောလုပ်ရပ်များကို ဆောင်ရွက်နေကြ၏” ဟု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခဲ့၏။ နောက်တစ်နည်းပြောရမည်ဆိုပါက ခေါင်းဆောင်များသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ပစ္စက္ခကာလ၌သာမက အနာဂတ်ကာလ၌ပါ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေအောင် မှန်ကန်သော လုပ်ရပ်များကို လုပ်ကိုင်စေရန် တာဝန်ရှိသူများ ဖြစ်ကြသည်ဟု ပြောရပါမည်။

ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် ရေရှည်ကို မျှော်တွေးစဉ်းစားမှုရှိရပါမည်။ မန်နေဂျာကောင်းများက ၎င်းတို့ ထုတ်လုပ်သော ပစ္စည်းများကို စရိတ်စက သက်သာစွာ ကျွမ်းကျင်မှု အမြင့်မားဆုံး အနေအထားနှင့် ထုတ်လုပ်နေကြ၏။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့ ထုတ်လုပ်နေသော ပစ္စည်းများသည် အသုံးမဝင်တော့သော ဒိုင်ခွက်ကို လှည့်နေရသည့် ပုံစံဟောင်းတယ်လီဖုန်းများဖြစ်နေပါက၊ တန်ဖိုးရှိလိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။

၂။ ခေါင်းဆောင်များသည် ပိုမို၍ ကြီးမားသော အဆက်အစပ်များနှင့် မြင်တတ်ကြ၏။

လူအများစုသည် ၎င်းတို့၏ ဘဝမှဖြစ်ရပ်များက ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအား မည်သို့မည်ပုံ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိစေမည်ကို ချင့်တွက်လေ့ရှိကြ၏။ ခေါင်းဆောင်များကမူ ပို၍ ကျယ်ပြန့်သော အဆက်အစပ်နှင့် တွေးတောလေ့ရှိကြ၏။ ထိုခေါင်းဆောင်များက “ဒီကိစ္စက ကျွန်ုပ်၏ လူများကို မည်ကဲ့သို့ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေမည်နည်း”

ဆိုသည့် မေးခွန်းနှင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကို စတင်၍ မေးလေ့ရှိ၏။ သို့ရာတွင် ထိုအကျိုးသက်ရောက်မှုက ၎င်းတို့၏ အထက်နှင့် ဝဲယာမှ ပုဂ္ဂိုလ်များအား ထိခိုက်မှု ရှိမရှိကိုလည်း စိစစ် ကြရသေး၏။ ၎င်းတို့က၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးနှင့် ဆက်စပ်၍သာမက၊ ထို့ထက်ကျော်လွန်၍ပင် ကြည့်မြင်နိုင်ရန် ကြိုးစားလေ့ရှိကြ၏။

လူအများစုသည် ၎င်းတို့၏ဘဝမှ ဖြစ်ရပ်များက၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအား မည်သို့မည်ပုံ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေမည်ကို ချင့်တွက်လေ့ရှိကြ၏။ ခေါင်းဆောင်များကမူ ပို၍ကျယ်ပြန့် သောအဆက်အစပ်နှင့် တွေးတောလေ့ရှိကြ၏။

ထိုရောက်မှုရှိသော ခေါင်းဆောင်များသည် အောက်ပါမေးခွန်းများ၏ အဖြေများကို သိကြ၏ -

- ★ **ငါသည် ငါ့ဌာန သို့မဟုတ် ငါ့နယ်မြေနှင့် မည်သို့မည်ပုံ အံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်ပါသနည်း။**
- ★ **ဌာနအားလုံးသည် အဖွဲ့အစည်းကြီးတစ်ခုလုံးနှင့် မည်သို့မည်ပုံ အံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်ကြပါသနည်း။**
- ★ **ငါတို့၏ အဖွဲ့အစည်းသည် ဈေးကွက်တွင် မည်သည့်နေရာ၌ အံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်နေပါသနည်း။**
- ★ **ငါတို့၏ ဈေးကွက်သည် အခြားစက်မှုလုပ်ငန်းများ စီးပွားရေးလောကတို့နှင့် မည်သို့မည်ပုံ အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်ပါသနည်း။**

ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်တို့၏ စီးပွားရေးလောကမှ စက်မှုလုပ်ငန်းကြီးများသည် ကမ္ဘာကြီး၏ တန်တလျား၌ ပို၍ဖြန့်ကြက်စပြုလာကြပြီ ဖြစ်သဖြင့် ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် ပို၍ပင် ကျယ်ပြန့်စွာ တွေးတောမှု ပြုလာကြလေပြီ။

သင်သည် အဖွဲ့အစည်း၏ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်ရန် အတွက် တစ်ကမ္ဘာလုံးနှင့်ဆိုင်သော စီးပွားရေးပညာရှင်ဖြစ်ဖို့ မလိုအပ်ပါ။ ဆိုလိုသောအချက်မှာ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ နယ်မြေကို ပို၍ကျယ်ပြန့်သော ဖြစ်စဉ်ကြီး၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုအဖြစ် ရှုမြင်ကြရန်နှင့် ပို၍ကြီးမားသော ပဟေဠိအစိတ်အပိုင်းများသည် မည်ကဲ့သို့ဆက်စပ်သွားကြသည်ကို နားလည်သဘောပေါက်ရန် လိုအပ်ခြင်း ပင်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင်က ပိုမိုကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ဖြစ်လိုသည့်ဆန္ဒရှိပါက သင်၏ အတွေးအခေါ်ကို ပိုမို ကျယ်ပြန့်စေရန်နှင့် အစစအရာရာကို ပို၍ကြီးမားသော ရှုထောင့်မှ မြင်တတ်အောင် ကြိုးပမ်းရမည်ဖြစ်သည်။

၃။ ခေါင်းဆောင်များသည် နယ်ခြားမျဉ်းများကို တိုးချဲ့ကြ၏။

လူအများသည် ငယ်စဉ်ကပင် စည်းကမ်းများကို လိုက်နာရန် လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးမှုကို ခံခဲ့ကြရ၏။ တစ်ညီတည်းဖြစ်အောင် တန်းစီပါ။ အိမ်စာများကို ပြီးစီးအောင်လုပ်ခဲ့ပါ။ လက်ထောက်ပြုပြီးမှ မေးခွန်းမေးပါ စသည်တို့ဖြစ်ကြ၏။ အဆိုပါ စည်းကမ်းများက ကျွန်ုပ်တို့ကို ပရမ်းပတာ မဖြစ်စေသောကြောင့် ကောင်းမွန်သည်ဟုဆိုရပါမည်။ ထို့အပြင် လုပ်ငန်း စဉ်အများစုကို နည်းဥပဒေများဖြင့် ထိန်းချုပ်ထား၏။ သင်ကအုတ်ခဲ တစ်လုံးကို အဆောက်အအုံတစ်ခု၏ ဒုတိယထပ်ပြတင်းပေါက်မှ လွှတ်ချ လိုက်ပါက ထိုအုတ်ခဲသည် မြေပြင်ပေါ်သို့ ကျရောက်သွားလိမ့်မည် ဖြစ်၏။ သင်က စာရေးကိရိယာနှင့်ဆိုင်သော ပစ္စည်းများကို အချိန်မီ မှာကြားခဲ့ခြင်းမရှိသောကြောင့် ချုပ်စက်အပ်များ ပြတ်တောက်သွား၏။ ဤကား ရှင်းလင်းသောအကြောင်းနှင့် အကျိုးတရားများပင် ဖြစ်ကြ၏။ မန်နေဂျာများသည် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ကြီးကြပ်ရာ၌ လမ်းပေါ်မှ ချော်ကျဲသွားအောင် ဥပဒေများကို အားကိုးအားထားပြုကြရ၏။

သို့ရာတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုထက် ကျော်လွန်၍ ဆောင်ရွက်လိုသည်ဆိုပါက သင့်အနေနှင့် စည်းဝိုင်းအပြင်ဘက်သို့ ကျော်လွန်၍ တွေးတောတတ် အောင် လေ့ကျင့်သင်ကြားထားရမည်ဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်များသည် နယ်ခြားမျဉ်းများကို ဆန့်ထုတ်လေ့ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့က ပို၍ကောင်းသော နည်းလမ်းတစ်ခုကို ရှာတွေ့လို ကြ၏။ ၎င်း တို့က တိုးတက်လာအောင် ပြုလုပ်ချင်၏။ အဆိုပါကိစ္စရပ်အားလုံးက ရှေးဟောင်းဥပဒေများကို အနားပေးပြီး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအသစ်များကို တီထွင်ကြရမည်ဖြစ်ပြီး ပြောင်းလဲမှုများကို ပြုလုပ်ရမည် ဖြစ်၏။ ခေါင်း ဆောင်များက နယ်ပယ်သစ်များကို လိုချင်ကြ၏။ ဆိုလိုသည်မှာ နယ်မြေမျဉ်းများကို ကျော်ဖြတ်ရတော့မည်ဖြစ်၏။

၄။ ခေါင်းဆောင်များသည် ထိတွေ့၍မရသော ကိစ္စများကို အသား ပေးလေ့ရှိ၏။

လူတိုင်းစီမံခန့်ခွဲနိုင်ကြသည့် ကိစ္စများမှာ အများအားဖြင့် ထိတွေ့ ကိုယ်တွယ်၍ရသော တိုင်းတာ၍ရသော ပစ္စည်းများသာဖြစ်၍ ၎င်းတို့က ခိုင်မာသော သက်သေများကိုပြုကြ၏။ သင့်အနေနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်မချခင် ယုတ္တိဗေဒနှင့် ချင့်ချိန်သုံးသပ်နိုင်၏။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ ထိတွေ့၍မရသော အရာများနှင့် ဆော့ ကစားခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ဩဇာတိက္ကမထက် ကိုင်တွယ်၍မရသောပစ္စည်း ရှိနိုင်ပါမည်လော။ ခေါင်းဆောင်များသည် စိတ်ဓာတ်၊ စေ့ဆော် တိုက် တွန်းမှု၊ အရှိန်အဟုန်၊ ခံစားမှုများ၊ စိတ်နေစိတ်ထားများ၊ ပတ်ဝန်းကျင် အနေအထား၊ ချိန်ကိုက်မှုစသည်တို့နှင့် ဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြ၏။ သင်က ကိစ္စတစ်ခုကို မဆောင်ရွက်မီ ကြိုတင်၍မည်ကဲ့သို့ ချိန်ကိုက်နိုင်ပါမည် နည်း။ သင်က အရှိန်အဟုန်ကို မည်ကဲ့သို့ထိတွေ့၍ ရနိုင်ပါမည်နည်း။ ထိုအရာအားလုံးသည် ထိုးထွင်း၍သိသော စိတ်ပင်ဖြစ်ကြ၏။ အဆိုပါ

အချက်များကို တိုင်းတာနိုင်ရန် ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်းများကို ဖော်ပြရ၏။ ခေါင်းဆောင်များသည် ထိုကိစ္စများနှင့် ပတ်သက်လာပါက မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်စိတ်ချမှုရှိကြရမည်ဖြစ်သည်။

အဖွဲ့အစည်းများ၌ ခေါင်းဆောင်များ ရင်ဆိုင်နေကြရသည့် ပြဿနာများသည် အကြိမ်ပေါင်းများစွာပင် စစ်မှန်သော ပြဿနာ မဟုတ်ကြချေ။ ဥပမာအနေနှင့် ဌာနတစ်ခုသည် ပထမသုံးလကုန်ဆုံးချိန်၌ သတ်မှတ်ထားသော ဘတ်ဂျက်ထက် ဒေါ်လာ ၁၀၀,၀၀၀ ပိုမိုသုံးစွဲထားသည်ကို တွေ့ကြရ၏။ ငွေကြေးက ပြဿနာမဟုတ်ပါ။ လိုငွေပြုမှုက ပြဿနာရှိနေကြောင်း သက်သေခံအထောက်အထားတစ်ခုပင်ဖြစ်၏။ ပြဿနာအစစ်အမှန်သည် အရောင်းကိုယ်စားလှယ်များနှင့်အရောင်းဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းမှုဖြစ်နိုင်၏။ သို့မဟုတ် ပစ္စည်းတစ်ခုကို စတင်ရောင်းချရာတွင် အချိန်ကုန်မှုနှင့်ပတ်သက်နိုင်၏။ သို့မဟုတ် ထိုဌာနအကြီးအကဲ၏ စိတ်နေစိတ်ထားနှင့် သက်ဆိုင်နိုင်၏။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် အဆိုပါအချက်များအပေါ်၌ အာရုံစိုက်ရတော့မည်ဖြစ်သည်။

မမြင်ရသော ကိစ္စများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ကြည်းတပ်မှအငြိမ်းစားမိလ်ချုပ်ကြီး တွမ်မီဖရန် (Tommy Franks) က သူ့ကိုယ်သူ စည်းကမ်းရှိအောင်နှင့် အဆင်သင့်ဖြစ်အောင်ဆောင်ရွက်ထားသော နည်းလမ်းကိုကျွန်ုပ် နှစ်ခြိုက်မိပါ၏။ သူသည် ၁၉၈၈ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၃ရက်နေ့မှစတင်၍ နေ့စဉ်နေ့တိုင်း ၎င်း၏လုပ်ငန်းခွင်သို့ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ပြီးမှ သွားရောက်လေ့ရှိ၏။ နံနက်ခင်းတွင် သူသည် ၃ လက်မ x ၅ လက်မအရွယ် ဗလာကတ်ပြားတစ်ချပ်ကို ၎င်း၏ပြက္ခဒိန်အနီးတွင်ချ၍ တစ်ဘက်တွင် ရက်စွဲနှင့် “ယနေ့ ကြုံတွေ့ရနိုင်သော ကြီးမားသည့် စိန်ခေါ်မှုများ” ဆိုသည့် ခေါင်းစဉ်ကို ရေးသားလိုက်၏။ ထိုခေါင်းစဉ်အောက်တွင် ၎င်းရင်ဆိုင်ရဖွယ်ရှိသည့် အရေးကြီးသော ပြဿနာ ၅ခုကို တန်းစီ၍ရေးချလိုက်၏။ ထိုကတ်ပြား၏ ကျောဘက်တွင် “ယနေ့ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် အခွင့်အရေးများ”

ဟု ခေါင်းစဉ်တပ်ပြီး၊ ထိုအချက်များကို အောက်ဘက်တွင် ရေးချလိုက်ပြန်၏။

တွမ်မီဖရန်က “အဲဒီ ၁၉၈၈ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီရဲ့ ကြာသပတေးနေ့ကစပြီး၊ မနက်တိုင်း အဲဒီနေ့မှာ ကြုံတွေ့နိုင်တဲ့ “စိန်ခေါ်မှုတွေနဲ့ အခွင့်အရေးများ” ဆိုတာတွေကို မှန်မှန်ရေးသားခဲ့ပါတယ်။ အခုကတ်ပြားပေါင်း ငါးထောင်ကျော်ရေးပြီးတဲ့နောက်ပိုင်းမှာတောင် ကျုပ်ကဆက်ရေးနေတုန်းပါပဲ။ ကတ်ပြားတွေက အရေးမကြီးလှပါဘူး၊ နေ့စဉ်နေ့တိုင်းကျုပ်အတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားမှုက သိပ်ကိုအရေးကြီးတာပေါ့ဗျာ” ဟုပြောပြခဲ့၏။

၅။ ခေါင်းဆောင်များသည် ထိုးထွင်း၍သိသောစိတ်ကို အားကိုးကြ၏။

ခေါင်းဆောင်များသည် ထိတွေ့ကိုင်တွယ်၍မရသော ကိစ္စများကို မည်သို့မည်ပုံကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ကြပါသနည်း။ ကျွန်ုပ်အနေနှင့်စိတ်ပညာရှင် ဝီဂျက်စ်ဘရားသားစ် (Joyce Brothers)၏အဆိုကို သဘောကျပါသည်။ ၎င်းက “ရှင့်စိတ်ထဲကဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ “စိတ်အထင်” ကလေးကို ယုံယုံကြည်ကြည်နဲ့ လက်ခံလိုက်စမ်းပါ။ အဲဒါတွေဟာ အများအားဖြင့် သိစိတ်အဆင့်အောက်ဘက်မှာ စုဆောင်းသိမ်းဆည်းထားတဲ့ အချက်အလက်တွေအပေါ်မှာ အခြေခံလေ့ ရှိကြပါတယ်” ဟုဆိုသည်။ သင်က ထိကိုင်၍မရသော

“ရှင့်စိတ်ထဲကဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ “စိတ်အထင်” ကလေးကို ယုံယုံကြည်ကြည်နဲ့ လက်ခံလိုက်စမ်းပါ။ အဲဒါတွေဟာ အများအားဖြင့် သိစိတ်အဆင့် အောက်ဘက်မှာစုဆောင်းသိမ်းဆည်းထားတဲ့ အချက်အလက်တွေပေါ်မှာ အခြေခံလေ့ရှိကြပါတယ်”
- Joyce Brothers

အရာဝတ္ထုများအစား၊ ထိခိုက်၍မရသော အချက်များအပေါ်၌ သို့မဟုတ် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအစား အခြေခံမှုများအပေါ်၌ပို၍ အလေးထားပြီး

အာရုံစူးစိုက်မှုများ ပြုလုပ်လေလေ၊ သင်က အနာဂတ်၌ အသုံးပြု နိုင်မည့် အချက်အလက်များကို ပို၍ စုဆောင်းမိပြီးဖြစ်လေလေ၊ သင်၏ ထိုးထွင်း၍ သိမြင်သောစိတ်သည်လည်း ပို၍ ထက်မြက်လာလေလေဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ ထိုးထွင်းသိမြင်သော စိတ်တစ်မျိုးတည်းအပေါ်၌ အားကိုးရန် မဖြစ်နိုင်သော်လည်း သင့်အနေနှင့် ထိုးထွင်းသိမြင်သောစိတ်ကို မည်သည့်အခါ တွင်မှ မပစ်ပယ်သင့်ချေ။

စီးပွားရေးဆိုင်ရာပါမောက္ခ၊ အကြံပေးသူနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ် ဆိုင်ရာဂုရုကြီး ဝါရင်ဘင်းနစ် (Warm)က “ဦးနှောက်တစ်ခုလုံးရဲ့ တွေးခေါ်မှုမှာ၊ အီမာဆန် (Emerson) ပြောတဲ့ “ဘုရားသခင်က ချီးမြှင့်တဲ့ စိတ်ဆန္ဒ” ဒါမှမဟုတ် ဖြုန်းခနဲ ဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ အတွေးကလေးကို ယုံကြည်စိတ်ချတတ်ဖို့ဆိုတဲ့ အချက်လဲပါဝင်တယ်။ အဲဒါက လုံးဝမှန်ကန် တဲ့ကိစ္စကို ဆောင်ရွက်နိုင်အောင် ဖျတ်ခနဲပေါ်လာတဲ့ အနာဂတ်စိတ်ကူး ကလေးပဲ။ လူတိုင်းဆီမှာ အဲဒီအနာဂတ်စိတ်ကူးကလေးတွေ ရှိကြ ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်တွေကတော့ အဲဒါတွေကို ယုံကြည်ရမယ်ဆိုတာ သိထားကြတယ်” ဟု ပြောခဲ့၏။

၆။ ခေါင်းဆောင်များက အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို လုပ်ပိုင်ခွင့် ပေးအပ် လေ့ရှိ၏။

စိမ့်ခန့်ခွဲမှုသည် အများအားဖြင့် ထိန်းချုပ်မှုနှင့် သက်ဆိုင်၏။ မန်နေဂျာများသည် ကုန်ကျစရိတ်များကို ထိန်းချုပ်ရ၏။ အရည်အသွေး ကို ထိန်းချုပ်ရ၏။ ကျွမ်းကျင်မှုကို ထိန်းချုပ်ရ၏။ ထို့ကြောင့် မန်နေဂျာ ကောင်းများသည် ခေါင်းဆောင်မှုဘက်သို့ ကူးပြောင်းရာတွင်၊ စံများကို ပြောင်းရွှေ့ရာ၌ အခက်အခဲနှင့် ကြုံတွေ့ကြရခြင်းဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်မှု သည် ထိန်းချုပ်ခြင်းမဟုတ်၊ ထိန်းချုပ်မှုမှ လွတ်ပေးခြင်းဖြစ်၏။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် ၎င်းတို့၏ ဩဇာအာဏာကို ခွဲဝေ ပေးကြ၏။ ၎င်းတို့က လူကောင်းများကို ရှာဖွေပြီး အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်များ

အနေနှင့် ရပ်တည်၍ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိသည့်အချိန်အထိ ၎င်းတို့အပေါ်၌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံကြ၏။ ထို့နောက် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများပေးအပ်ပြီး လွတ် ပေးလိုက်၏။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်သည် ချောမွေ့လေ့မရှိပါ ဗရတ်သုက္ခဖြစ် တတ်၏။ ထိန်းချုပ်၍လည်း မရနိုင်ချေ။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့သား များသည် လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ရာ၌ နည်းလမ်းသစ်များ ရှာတွေ့ လာကြသည်ကို မြင်တွေ့လာရသောအခါ၊ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများက ကြည်နူးဝမ်းမြောက်လေ့ရှိကြသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် တပည့်ဖြစ်သူက ပို၍ ထူးချွန်ပြောင်မြောက်သွားသည့်အခါ ပို၍ပင် ကောင်းသေး၏။

၇။ ခေါင်းဆောင်များက ၎င်းတို့သည် ပြောင်းလဲမှု၏ ကိုယ်စား လှယ်များအဖြစ် ရှုမြင်ကြ၏။

စိတ်ပညာပညာရှင်နှင့် စာရေးဆရာ ချားလ်စ်ဂါဖီး (Charles Garfield) က-

“ အမြင့်မားဆုံးသို့ ရောက်သည်အထိ၊ ပြောမြောက်စွာ ဆောင်ရွက် နိုင်သူများက၊ ၎င်းတို့၏ ဆောင်ရွက်ချက်များသည် လူတစ်ယောက် အတွက် ကျောက်ချ၍ နားခိုနေနိုင်သည့်၊ ပြီးပြည့်စုံသွားသည့်၊ ပြီးဆုံးသွား ပြီဖြစ်သည့် နောက်ဆုံးနေရာအဖြစ် ရှုမြင်လေ့မရှိကြ။ အမြင့်မားဆုံးသို့ ရောက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သူတစ်ဦးက ၎င်းတို့အတွက် စိန်ခေါ်မှု၊ စိတ် လှုပ်ရှားမှု၊ စူးစမ်းသိရှိလိုမှုနှင့် တအံ့တဩဖြစ်မှုတို့၏ လမ်းဆုံးသို့ ရောက် ရှိသွားပြီဟု ပြောကြားသည်ကို ကျွန်ုပ်တစ်ခါမှ မကြားဖူးခဲ့ချေ။ ၎င်းနှင့် လုံးဝဆန့်ကျင်နေပါ၏။ ဆွဲဆောင်မှုအရှိဆုံး အရည်အချင်းများအနက် တစ်ချက်မှာ အနာဂတ်ဆီသို့ တိုးဝင်သွားလိုသော၊ အခြားသူများကို ကူးစက်တတ်သည့်ပင်ကို စွမ်းရည်၊ စိန်ခေါ်မှုအသစ်များကို မွေးဖွားပေး နေမှုနှင့် နောက်ထပ်လုပ်စရာတွေရှိသေးသည်ဆိုသော စိတ်ဓာတ်နှင့် နေထိုင်နေမှုပင်ဖြစ်တော့သည်”

ဟု ပြောခဲ့သည်။ ခေါင်းဆောင်များနှင့် ပတ်သတ်၍လည်း ထိုနည်းအတိုင်း ပင် ပြောနိုင်မည်ဖြစ်ပါ၏။ ၎င်းတို့က အရာရာကို တစ်သမတ်တည်း ရှိမနေစေလိုပါ။ ဆန်းသစ်ပြောင်းလဲနေစေလိုသော ဆန္ဒရှိကြသည်။ ၎င်းတို့က စိန်ခေါ်မှုအသစ်များကို သဘောကျကြသည်။ ၎င်းတို့က တိုးတက်မှုကို မြင်နေရမှုထက် တိုးတက်မှု ဖြစ်ပေါ်လာအောင် ကူညီချင်စိတ်ရှိကြသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည် ရွေ့လျားနေသော ပစ်မှတ်ဖြစ်သည်။ အမြဲတမ်းပင် ထုံးစံအတိုင်း ဖြစ်နေပါလိမ့်မည်။ အကယ်၍ သင်သည် ပို၍ ကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လိုသည်ဆိုပါက ပြောင်းလဲမှုနှင့် နေသားတကျဖြစ်အောင် နေထိုင်တတ်ပါစေ။ ထို့အပြင် အကယ်၍ သင်က အထက်ကို ခေါင်းဆောင်လိုသည်ဆိုပါက ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ကဲ့သို့ စဉ်းစားနိုင်အောင် လေ့လာသင်ယူပါ။ လူတွေအတွက် စဉ်းစားပါ။ တိုးတက်မှုအတွက် စဉ်းစားပါ။ မမြင်ရသော အရာများကို စဉ်းစားပါ။



အထက်ကို ခေါင်းဆောင်မှုအခြေခံသဘောတရား- ၅

ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ ဓါတုဗေဒတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပါ

ကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်မှုအားလုံးသည် ပေါင်းသင်း ဆက်ဆံရေးတွင် အခြေခံလေ့ရှိသည်။ သင်နှင့်ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရန် ခက်ခဲပါက လူအများက သင်နှင့်အတူလိုက်ပါလာကြမည် မဟုတ်ချေ။ သင်က ထက်အောက်ဝဲယာ မည်သည့်ဘက်ဆီသို့ ခေါင်းဆောင်နေသည် ဖြစ်ပါစေ၊ ထိုအချက်သည် အမြဲပင် မှန်ကန်နေလေ့ရှိသည်။ သင်နှင့်သင်၏ ခေါင်းဆောင်၊ တစ်ဦးနှစ်တစ်ဦး အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ရေးမှာ သင်၏ခေါင်းဆောင်နှင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုများကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ပြုလုပ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

သင်နှင့်ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရန်ခက်ခဲပါက လူအများက သင်နှင့်အတူလိုက်ပါလာကြမည် မဟုတ်ချေ။

အကယ်၍ သင်က သင်၏ နဂိုပုံစံနှင့် တည်ကြည် ဖြောင့်မတ်မှုကို ထိန်းသိမ်းထားရင်း ခေါင်းဆောင်

ဖြစ်သူ၏ ဥပဓိရုပ်နှင့် လိုက်လျော ညီထွေမှုရှိအောင် နေထိုင်တတ်မည်ဆိုပါက၊ သင်သည် အထက်ကို ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိလာပါလိမ့်မည်။

ကျွန်ုပ်သည် ခေါင်းဆောင်များအား သင်ကြားပေးသည့်အခါ၊ ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့ ခေါင်းဆောင်နေ သည့် နောက်လိုက်ငယ်

သားများနှင့် ဆက်ဆံရန်တာဝန်ရှိကြောင်း မကြာခဏ သင်ကြားပို့ချလေ့ ရှိပါ၏။ စံနမူနာပြုလော့ က၌ ထိုကဲ့သို့သာ ဖြစ်သင့်ပါ၏။ အမှန်တရား အရမူ၊ အချို့သော ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိတို့၏ နောက်လိုက်များနှင့် အနည်းငယ်သာ ဆက်ဆံလေ့ရှိ၏။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင် တစ် ယောက်အနေနှင့် သင်သည် သင်ခေါင်းဆောင်မှုပေးနေသော နောက်လိုက် များနှင့်သာမက၊ သင့်ကို ခေါင်းဆောင်မှုပေးနေသော ခေါင်းဆောင် နှင့် လည်း ဆက်ဆံမှု ရှိရမည်သာဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင်သည်အထက်ကို ခေါင်းဆောင်လိုသည်ဆိုပါက၊ သင့်အနေနှင့် အထက်နှင့်ဆက်ဆံသောတာဝန် ကိုယူရမည် ဖြစ်ပါ၏။ စတင်ရန် နည်းလမ်းများကို ဖော်ပြလိုက်ပါ၏။

၁။ သင့်ခေါင်းဆောင်၏ နှလုံးခုန်သံကို နားထောင်ပါ။

ဆရာဝန်တစ်ယောက်သည် လူတစ်ယောက်၏ ကျန်းမာရေးကို သိ အောင် နှလုံးခုန်သံကိုနားထောင်ရ၏။ ထိုနည်းတူစွာပင် သင့်ခေါင်းဆောင် အား မည်သည့်ကိစ္စက စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသည်ကို သိအောင် သင်က ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ ရင်ခုန်သံကို နားထောင်ရမည်ဖြစ်၏။ ဆိုလို သည်မှာ စကြိုန်လမ်းထဲ၌ပြောသော စကားများ၊ နေ့လယ်စာစား ချိန်တွင် ပြောသောစကားများ၊ အစည်းအဝေးမစီနှင့် အစည်းအဝေး ပြီးချိန်တို့၌ ဝိုင်းဖွဲ့၍ ပြောသောစကားများစသည်ဖြင့် လွတ်လွတ်လပ်လပ် ရှိသော နောက်ခံအနေအထားမျိုး၌ ပြောဆိုမှုများကို သတိထားရန်လိုအပ် ပါသည်။ အကယ်၍ သင်က ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူကို ကောင်းစွာသိနေ သည်သာမက အချင်းချင်း ဆက်ဆံမှုသည်လည်း တောင့်တင်းခိုင်မာနေပါက သင့်ခေါင်းဆောင်၏ စိတ်လှုပ်ရှားမှုအဆင့်၌ မည်သည့်အချက်က အရေး ပါသည်ကို ပို၍တိုက်ရိုက်ကျစွာ မေးမြန်းလိုစိတ် ဖြစ်ပေါ်လာပါလိမ့်မည်။

အကယ်၍ သင်က မည်သည့်အချက်များအား စောင့်ကြည့်လေ့ လာရမည်ကို ဧဝံဧဝါဖြစ်နေသည်ဆိုပါက အောက်ပါနယ်မြေသုံးခုတွင် အာရုံစိုက်၍လေ့လာပါ-

- ★ မည်သည့်ကိစ္စက ၎င်းတို့ကို ရယ်မောစေပါသနည်း။ ထိုကိစ္စ များသည် လူတစ်ယောက်ကို ကြီးမားစွာပျော်ရွှင်မှုပေးသော အရာများဖြစ်ကြ၏။
- ★ မည်သည့်ကိစ္စများက ၎င်းတို့ကို ငိုကြွေးစေပါသနည်း။ ထိုကိစ္စ များက လူတစ်ယောက်၏ နှလုံးသားကို စိတ်ခံစားမှု အဆင့်၌ နက်ရှိုင်းစွာ ထိခိုက်စေလေ့ရှိ၏။
- ★ မည်သည့်ကိစ္စက ၎င်းတို့ကို သီချင်းဆိုစေပါသနည်း။ ထို အချက်များက လူတစ်ယောက်ကို ပြည့်ပြည့်ဝဝကျေနပ်မှု ရရှိ စေလေ့ရှိ၏။

လူတိုင်းတွင် ၎င်းတို့နှင့် ဆက်သွယ်ထားသည့် အိပ်မက်များ၊ အရေး ကြီးသော အကြောင်းကိစ္စများ၊ အကြောင်းရင်းခံများရှိကြ၏။ ထိုကိစ္စ များသည် ၎င်းတို့၏ ဘဝအတွက်သော့များနှင့် ပမာတူ၏။ ထိုအချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သင့်အမြင်နှင့် သဘောထားကို သင့်ဘက်မှနေ၍ စဉ်းစား ကြည့်လိုက်ပါ။ သင်၏ခံစားမှုများကို နက်ရှိုင်းစွာ ရိုက်ခတ်သွားစေမည့် အချက်များကို သင် သတိပြုမိပါသလား။ ထိုအချက်များက သင်နှင့်လာ၍ ဆက်စပ်ထိတွေ့သည့်အခါ မည်သည့်အရိပ်လက္ခဏာများကို ပြသပါ သနည်း။ အဆိုပါ အရိပ်လက္ခဏာများကို သင်၏ ခေါင်းဆောင်ထံ၌ တွေ့ရ ပါသလား။ သင်ကသာစောင့်ကြည့်လေ့လာနေမည်ဆိုပါက သင် တွေ့မြင် ရဖွယ်ရှိပါ၏။

ခေါင်းဆောင်အများစုသည် ၎င်းတို့ခံစားမှုများ၏ သော့ချက်များကို တပည့်များက မမြင်မတွေ့စေလိုပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုကဲ့သို့ မြင်တွေ့သွားမှုက ၎င်းတို့ကို အကာအကွယ်မဲ့စေသည်ဟု ခံစားရသော ကြောင့်ဖြစ်ပါ၏။ ထို့ကြောင့် ထိုကိစ္စကို သာမန်ကာလျှံကာ သဘောမျိုး နှင့် မည်သည့်အခါတွင်မှ မချဉ်းကပ်ပါနှင့်။ ထိုကဲ့သို့ ပြုလုပ်ပါက ယုံကြည် မှုကို ဖောက်ဖျက်ရာရောက်၏။ ထို့အပြင် မိမိ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ

အမြတ်ထွက်မှုအတွက် အဆိုပါသော့ကို မည်သည့်အခါတွင်မှ ခြယ်လှယ်ရန် မကြိုးစားပါနှင့်။

၂။ သင့်ခေါင်းဆောင်၏ ဦးစားပေးမှုများကိုသိပါ။

ခေါင်းဆောင်၏ ရင်ခုန်သံသည် ၎င်းတို့ဆောင်ရွက်ရန် နှစ်ခြိုက်သော ကိစ္စများပင်ဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်များ၏ ဦးစားပေးမှုများကမူ ၎င်းတို့အနေနှင့် မဖြစ်မနေဆောင်ရွက်ရမည့် အချက်များဖြစ်ကြ၏။ ခေါင်းဆောင်တိုင်းတွင် ၎င်းတို့အနေနှင့် ပြီးစီးအောင်ဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်များရှိကြ၏။ မပြီးမြောက်ပါက ၎င်းတို့၏တာဝန်ကို မကျေပွန်ရာ ရောက်မည်ဖြစ်၏။ ထိုအချက်သည် သင့်ခေါင်းဆောင်၏ ဆရာသမားက ထိုရာထူးအတွက် မဖြစ်ဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ရန်ညွှန်ကြားထားသည့် ‘စာရင်းတို’ ကလေးပင် ဖြစ်၏။ ထိုဦးစားပေးမှုများကို သိအောင်စုံစမ်းရန် သင်၏ ပန်းတိုင်အဖြစ် သတ်မှတ်ထားပါ။ အဆိုပါ တာဝန်ဝတ္တရား သို့မဟုတ် ရည်မှန်းချက်များကို သင်က နားလည်သဘောပေါက်လာလေလေ၊ သင့်အနေနှင့် သင့်ခေါင်းဆောင်ကို ပို၍နားလည်ပြီး၊ ပို၍ကောင်းမွန်စွာ ဆက်ဆံလာနိုင်ပါလိမ့်မည်။

၃။ သင့်ခေါင်းဆောင်၏ စိတ်အားထက်သန်မှုကို အရအမိဖမ်းပါ။

စိတ်အားထက်သန်မှုချင်းတူသည့်အခါ၌ ထိုပုဂ္ဂိုလ်နှင့်အတူတူ တွဲ၍ အလုပ်လုပ်ရန် ပို၍လွယ်ကူ၏။ သင်နှင့်သင့်မိတ်ဆွေတစ်ဦး ဝါသနာတူသည့် ကိစ္စတစ်ခုခု၌ စိတ်ဝင်စားနေကြသည့်အခါ အချိန်ကုန်၍ ကုန်သွားမှန်းမသိသည်ကို တွေ့ဖူးကြပါလိမ့်မည်။ သင်တို့သည် နာရီပေါင်းများစွာ ကြာသည်အထိ ပြောဆိုဆွေးနွေးနေကြသည့်တိုင်အောင် ပင်ပန်းနွမ်းနယ်မှုကို မခံစားကြရချေ။ အကယ်၍ သင်သည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ စိတ်အားထက်သန်မှုကို အရအမိဖမ်းယူထားနိုင်ပါက ထိုကဲ့သို့သော အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ရရှိခံစားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင်

ထိုအချက်က သင်နှင့် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူအကြား၌ ရင်းနှီးမှုနှောင်ကြီးကို ပို၍ခိုင်မာစေမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင်သည် အဆိုပါ စိတ်အားထက်သန်မှုကို ရရှိခံစားနိုင်သည်ဆိုပါက သင့်ထံ၌ထိန်းထားရန် မဖြစ်နိုင်သောကြောင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များထံ လက်ဆင့်ကမ်းရောက်ရှိသွားမည်သာ ဖြစ်သည်။

၄။ ခေါင်းဆောင်၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ထောက်ခံမှုပေးပါ။

ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းအတွက် မိမိချမှတ်ပေးထားသော အနာဂတ်စိတ်ကူးကို အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက ဌာန်ကရိုဏ်းကျကျ ပြောဆိုနေကြသည့် အသံကိုကြားရပါက အလွန်ပင်ကြည်နူးကြ၏။ ထိုကိစ္စသည် အလွန်ဆောင်ရွက်ရကျိုးနပ်သည့် ကိစ္စဖြစ်၏။ စာရေးဆရာ Malcolm Gladwell (မောလ်ကွန်ဂလက်ဝဲလ်)၏ စကားကိုပင် အသုံးပြု၍ ပြောရမည်ဆိုပါက ထိုကိစ္စက ချိန်ခွင်ညှာကို သာသာထိုးထိုး ယိမ်းသွားစေသောကိစ္စဖြစ်၏။

ခေါင်းဆောင်၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးဘက်မှ ရပ်တည်၍ ပြောဆိုနေကြသော အလယ်ဆင့်မှခေါင်းဆောင်များသည် ထိပ်ဆုံးမှခေါင်းဆောင်၏အမြင်၌တန်ဖိုးများစွာ

အဖွဲ့အစည်းထဲ၌ရှိသော အခြားပုဂ္ဂိုလ် တစ်ယောက်ယောက်က အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ပွေ့ဖက်လက်ခံပြီး လက်ဆင့်ကမ်း၍ ပေးလိုက်သည် အခါတိုင်း အဆိုပါအနာဂတ်စိတ်ကူးကို ခြေထောက်အသစ်တပ်ဆင်ပေးလိုက်သည်နှင့် ပမာတူ၏။

မြင့် တက်သွားလေ့ရှိပြီး ထိုအချက်ကို ခံစားကြရ၏။ တလေ့တည်းစီးသူများ ဖြစ်လာကြ၏။ အဖွဲ့အစည်းထဲ၌ရှိသောအခြားပုဂ္ဂိုလ် တစ်ယောက်ယောက်က အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ပွေ့ဖက်လက်ခံပြီး

လက်ဆင့်ကမ်း၍ ပေးလိုက်သည့်အခါတိုင်း

အဆိုပါအနာဂတ်စိတ်ကူးကို ခြေထောက်အသစ် တပ်ဆင်ပေးလိုက်သည် နှင့် ပမာတူ၏။ အခြားနည်းဖြင့် တင်ပြရမည်ဆိုပါက အနာဂတ်စိတ်ကူး ကို လက်ဆင့်ကမ်း၍ ပေးလိုက်သည့်အခါ ထိုစိတ်ကူးကို လက်ခံရရှိသူ သည် ဆက်လက်၍ ပြေးနိုင်စွမ်းရှိသွားခြင်းပင်ဖြစ်၏။

အနာဂတ်စိတ်ကူးအား ဩဇာတိက္ကမရှိသူတစ်ယောက်က နှုတ်ဖြင့် ထောက်ခံချက်ပေးမှု၏ ထိရောက်မှုကို သင့်အနေနှင့် မည်သည့် အခါတွင် မှ လျော့မတွက်သင့်ချေ။ အဆိုပါအစွမ်းသတ္တိများကို စီးပွားရေးလောက တွင်လည်း မြင်တွေ့ရလေ့ရှိ၏။ ဥပမာကျွန်ုပ်၏ လေ့လာချက်များအရ စာအုပ်အများစု၏ ပထမမြောက်လ၌ ရောင်းချမှုသည် ဖြန့်ချိမှု၊ ဈေးကွက် တင်မှုနှင့် ထုတ်ဝေသူက စာအုပ်အရောင်းမြှင့်တင်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက် ပေးမှုများ စသည်တို့ကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။ ထို့နောက်ပိုင်းတွင် ရောင်းချ ရသော စာအုပ်များသည် ပန်းသတင်းကို လေညှင်းဆောင်မှုကြောင့်ပင် ရောင်းချခြင်းဖြစ်တော့၏။ အကယ်၍ စာဖတ်သူအချို့က ထိုစာအုပ်ကို ကြိုက်နှစ်သက်သည်ဆိုပါက၊ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို ပြောပြကြ၏။ အနှစ် သာရအားဖြင့် ၎င်းတို့သည် စာရေးဆရာ၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ထောက်ခံကြသည်သာမက၊ ထိုစာအုပ်၏ တန်ဖိုးကိုသက်သေခံ နေကြ ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် အကယ်၍သင်က ခေါင်းဆောင်၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို သဘောမပေါက်ခဲ့ပါက ၎င်းနှင့် ဆွေးနွေးပါ။ သင်နားလည်သဘောပေါက်လာသည့်အခါ သင်၏ အယူ အဆသည် ခေါင်းဆောင်၏ သဘောထားနှင့် ကိုက်ညီခြင်းရှိမရှိ သင့် လျော်သည့် အခြေအနေများတွင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူထံ ပြန်၍ပြောပြပါ။ အကယ်၍ သင်ကမှန်ကန်စွာ နားလည်နေပြီဆိုပါက ထိုအနာဂတ် စိတ်ကူး ကို စတင်ဝေငှပါ။ ထိုသို့ လက်ဆင့်ကမ်းပေးမှုသည် အဖွဲ့အစည်းအတွက်၊ သင့်အဖွဲ့မှပုဂ္ဂိုလ်များအတွက်၊ သင့်ခေါင်းဆောင်အတွက်၊ သင့် ကိုယ်တိုင်

အတွက် ကောင်းကျိုးဖြစ်စေပါ၏။ သင့်ခေါင်းဆောင်၏ အနာဂတ် စိတ်ကူး ကို ထောက်ခံအားပေးပါ။ ၎င်းကလည်း သင့်ကို တိုးမြှင့်ပေးပါလိမ့်မည်။

၅။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ စိတ်ဝင်စားမှုများနှင့် ဆက်စပ်မှုရှိပါစေ။

ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ ဓာတုဗေဒတုံ့ပြန်မှုများကို ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်လာအောင် ပြုလုပ်ပေးနိုင်သည့် သော့ချက်တစ်ခုမှာ သင့်ခေါင်း ဆောင်၏ စိတ်ဝင်စားမှုများကို သိရှိထားခြင်းနှင့် ဆက်စပ်မှုရှိအောင် ပြုလုပ်ထားခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်၌ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ အနှစ် ခြိုက်ဆုံးလုပ်ငန်းများကို သင်သိထားပါသလား။ အကယ်၍ သင်သိထား သည်ဆိုပါက ကောင်းပါ၏။ သို့ရာတွင် လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပမှ စိတ်ဝင်စား မှုများကိုလည်း သိထားပါသလား၊ သင်ထိုကိစ္စများကို နာမည်နှင့်တကွ ပြောပြနိုင်ပါသလား။

သင်သည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူကို လုပ်ငန်းခွင်မှ ကျော်လွန်၍ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်အနေနှင့် ဆက်ဆံနိုင်အောင် ၎င်းအကြောင်း နဲ့နဲ့ စပ်စပ် သိထားရန်လိုအပ်ပါ၏။ သင်၏ ဆရာသမားသည် ဂေါက်သီး ရိုက်ကစားသူဖြစ်ပါက၊ သင်က ဂေါက်ရိုက်နည်းကို သင်ထားသင့်၏။ သို့မဟုတ် အနည်းဆုံးဂေါက်သီးရိုက်ကစားနည်းအကြောင်း လေ့လာထား သင့်၏။ အကယ်၍ ၎င်းက ရှားပါးစာအုပ်များနှင့် ကြွေထည်ပစ္စည်းများကို စုဆောင်းသူတစ်ဦးဖြစ်ပါက၊ အဆိုပါ ဝါသနာများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အင်တာနက်တွက် တတ်နိုင်သလောက် ရှာဖွေလေ့လာထားသင့်၏။ သင့် အနေနှင့် အဆိုပါ ဝါသနာကို လိုက်စားရန် သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်သူ တစ်ယောက်ဖြစ်လာရန် မလိုအပ်ပါ။ သင်က သင်၏ ဆရာသမားအား ထိုဘာသာရပ်ကို ပညာသားပါပါ ပြောပြတတ်ရန်သာ လိုအပ်ပါ၏။

ခေါင်းဆောင်များသည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် တစ်ဦးတည်းနေနေရ သလို ခံစားတတ်ကြပြီး “ငါ့ကိုလူတွေက နားလည်ကြရဲ့လား” ဟုတွေးနေ

တတ်ကြ၏။ သင်က ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ လုပ်ငန်းခွင်အနေအထားကို နားမလည်နိုင်သော်လည်း ၎င်းကိုမူ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်အနေနှင့် အဆင် တစ်ဆင့်အထိ နားလည်နိုင်မည်ဖြစ်ပါ၏။ တစ်ဦးတည်းဖြစ်နေသလို ခံစားနေရသော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် ၎င်း၏လက်အောက် မှ နားလည်မှုရှိသူနှင့် ဆက်စပ်မှု ရှိလာသောအခါများစွာ ကျေနပ်နှစ်သိမ့် သွားတတ်၏။ အကယ်၍ သင်သည်အလယ်ဆင့်၌ တစ်ဦးတည်းဖြစ်နေ သည်ဟု ခံစားရပါက ထိုကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူနှင့် ဆက်စပ်နိုင်မှုက သင့်အတွက်လည်း ဆုလာဘ်ရရှိစေနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

၆။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးကို နားလည်ပါ။

ဝန်ထမ်းနှစ်ဦးသည် ၎င်းတို့၏ ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌအကြောင်း ဆွေးနွေး ကြရာ တစ်ယောက်ကပြောလိုက်၏။

“မင်းသိတယ်မဟုတ်လား၊ ငါကတော့သူ့ကို သဘောမကျဘဲ မနေနိုင်တော့ဘူးကွာ”

ထိုစကားကိုကျန်တစ်ယောက်က ပြန်ဖြေလိုက်၏။

“ဟုတ်တာပေါ့၊ တစ်ကယ်လို့ မင်းကသူ့ကို သဘောမကျဘူးဆို ရင်၊ သူက မင်းကို အလုပ်ဖြုတ်ပစ်လိုက်မှာပေါ့”

ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးနှင့် ပတ်သက်၍ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ လိုက်လိုက်လျောလျောပြောဆိုမှုများနှင့် ယဉ်ပါးနေကြပြီဖြစ်၏။ သင်က အလယ်ဆင့်မှနေ၍ ခေါင်းဆောင်နေ သည့်အခါ၊ သင့်တပည့်များ၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးများကို သင်နှင့် အတူတူဖြစ်စေလိုမည်သာဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် အကယ်၍ သင်ကအထက် ကို ခေါင်းဆောင်လိုသည်ဆိုပါက သင်၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးသည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးနှင့် တူရမည်ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများတွင် မိမိ၏တပည့်များနှင့် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး တူအောင် ကြိုးစားသော ခေါင်းဆောင်များသည် ရှားပါးလှ၏။

သင်ကခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ စတိုင်နှင့် သင်၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး က၊ ၎င်း၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးနှင့် မည်ကဲ့သို့ဆက်စပ်နိုင်မည်ကို နားလည်ထားခြင်းက သင်၏လိမ္မာပါးနပ်ခြင်းပင် ဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင်က ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးနား နားလည်သဘောပေါက်စေနိုင်သည့် နည်းလမ်းများအား လေ့လာထားမည်ဆိုပါက၊ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ တွေးပုံတွေးနည်းနှင့် လုပ်ပုံကိုပုံတို့ကို ပိုမို၍ထိုးသွင်းသိမြင်နိုင်စွမ်း ရှိလာပါလိမ့်မည်။ ဆန့်ကျင်ဘက် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးများ ရှိနေကြသော် လည်း ၎င်းတို့၏ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် ပန်းတိုင်များသည် တူညီနေကြ ပါက အများအားဖြင့် ၎င်းတို့သည် လက်တွဲ၍ ရတတ်ကြ၏။ သို့ရာတွင် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးချင်း တူညီသူများတွဲဖက်၍ အလုပ်လုပ်ရပါက ပြဿနာပေါ်တတ်၏။ အကယ်၍ သင်၏ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးသည် သင့် ခေါင်းဆောင်နှင့် တူညီနေသည်ဆိုပါက ပြင်လွယ်ပြောင်းလွယ်ဖြစ်ရမည့် သူသည် သင်သာဖြစ်ကြောင်း သတိရပါလေ။

၇။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ ယုံကြည်မှုကို ရအောင်ယူပါ။

သင်ကခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူနှင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ တုံ့ပြန်မှုကောင်းမွန်လာအောင် အချိန်ယူ၍ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနေခဲ့ပါက၊ နောက် ဆုံးတွင် ရရှိလာမည့်ရလဒ်မှာ၊ ယုံကြည်မှုပင်ဖြစ်သည်။ အခြားနည်းနှင့် တင်ပြရမည်ဆိုပါက “ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အသပြာ ငွေကြေး” ကို ရရှိလာခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်သည် နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြာအောင် ဆက်ဆံရေးနှင့် ဆက်စပ်၍၊ “သင့်အိတ်ထဲမှ အကြွေစေ့များ” ဆိုသည့် သဘောတရားကို သင်ကြားပေးလေ့ရှိပါ၏။ သင်ကဆက်ဆံရေး ပိုမို ကောင်းမွန်လာစေသည့် လုပ်ရပ်များကို ဆောင်ရွက်ပါက၊ သင့်အိတ်ထဲမှ အကြွေစေ့များသည် ပို၍ များပြားလာမည်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင်က အပျက်လုပ်ငန်းများကိုသာ ဆောင်ရွက်နေမည်ဆိုပါက၊ အဆိုပါအကြွေစေ့

များသည် လျော့နည်းသွားမည်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင်ကဆက်ဆံရေးကို ပျက်ပြားစေသည့်လုပ်ရပ်များကို တစ်ချိန်လုံးဆောင်ရွက်နေပါက အကြွေစေ့များ ကုန်ခမ်းသွားပြီး ဆက်ဆံရေးတွင် ဒေဝါလီခံရတော့မည်ဖြစ်သည်။

ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ တုံ့ပြန်မှုကောင်းမွန်လာစေရေး ကို နှစ်ပေါင်းများစွာ အချိန်ယူ၍ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားသူများထံ၌ ငွေအကြွေစေ့မြောက်မြားစွာကို စုဆောင်းမိပြီးသား ဖြစ်နေတတ်၏။ ရလဒ်အနေနှင့် ထိုဆက်ဆံမှုများသည် ပြဿနာပေါင်းများစွာ သို့မဟုတ် အမှားအယွင်းပေါင်းများစွာတို့ကို ကျော်လွှားနိုင်စွမ်းရှိစေပါ၏။ ဥပမာအနေဖြင့်

EQUIPမှ ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌ ဒေါက်ကာတာ (Doug Carter)သည် အဖွဲ့အစည်းအတွက် ငွေလှူဒါန်းရန် အလားအလာရှိမည့်သူ

သစ္စာရှိမှုကို လူသိရှင်ကြားပြသခဲ့မှုက ရလဒ်အဖြစ် သိုသိုသိပ်သိပ်နှင့် သြဇာကြီးမားလာစေခြင်းပင်ဖြစ်၏
- Andy Stanley

များထံကျွန်ုပ်ကိုအမြဲတစေ စေလွှတ်နေခဲ့သူဖြစ်၏။ ကတာနှင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ တုံ့ပြန်မှုပေါင်းများစွာ ရှိခဲ့ကြသူများဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လုပ်ငန်းခွင်၌ နှစ်ပေါင်းများစွာ လက်တွဲ၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြ၏။ သူသည်လုပ်ငန်းခွင်၌ အပြစ်ပြောစရာမရှိအောင် တော်သူလည်းဖြစ်၏။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် သူသည်လူများကို အကဲဖြတ်ရာ၌ မှားယွင်းသွားတတ်၏။ သူက EQUIP ကို စိတ်မဝင်စားသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ထံ ကျွန်ုပ်ကိုစေလွှတ်၍ အချိန်ပေါင်းများစွာ ကုန်စေခဲ့သည့်တိုင်အောင် ထိုကိစ္စကျွန်ုပ်၏ ဆက်ဆံရေးကို မထိခိုက်စေခဲ့ပါ။ ၎င်းထံ၌ကျွန်ုပ်နှင့် ပတ်သက်သော “ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အသပြာငွေကြေး” မြောက်မြားစွာ ရှိနေခဲ့သောကြောင့်ပင်ဖြစ်ပါ၏။

စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနှင့် လက်ဖျားခါရလောက် အောင်တော်သော အင်ဒီစတန်လီ (Andy Stanley)က “သစ္စာရှိမှုကို လူသိ

ရှင်ကြားပြသခဲ့မှုက ရလဒ်အဖြစ် သိုသိုသိပ်သိပ်နှင့် သြဇာကြီးမားလာစေခြင်းပင်ဖြစ်သည်” ဟုဆိုခဲ့၏။ သင်ကခေါင်းဆောင်ကို လူသိရှင်ကြားထောက်ခံခြင်းဖြင့် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ ယုံကြည်မှုကို ရရှိလာခဲ့ပါက သင်သည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူထံမှ ငွေအကြွေစေ့များကို သိုသိုသိပ်သိပ် ရရှိလာမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် သင်သည် အထက်သို့ ခေါင်းဆောင်နိုင်မည့် အခွင့်အရေးများကို ရရှိလာမည်ဖြစ်၏။

၈။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ အားနည်းချက်များကို လက်ခံနိုင်အောင် ကြိုးစားပါ။

ရောင်းရေးဝယ်တာတွင် ကျွမ်းကျင်သူပညာရှင်နှင့် စာရေးဆရာ ဖြစ်သူ လက်စ်ဂစ်ဘလင် (Les Giblin) က “အကယ်၍ သင်က လူတစ်ယောက်အား အရာရောက်သူမဟုတ်ဟု လျှို့ဝှက်စွာခံစားနေရသည်ဆိုပါက ထို ပုဂ္ဂိုလ်ကို သင့်ရှေ့မှောက်၌ အရေးပါသူတစ်ဦးဖြစ်သည်ဟု ခံစားနိုင်အောင် သင်က ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်လိမ့်မည်မဟုတ်ချေ” ဟုဆိုခဲ့၏။ ထိုနည်းတူစွာပင် အကယ်၍ သင်သည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ အားနည်းချက်များကြောင့် ၎င်းအား စိတ်ထဲကကြိတ်၍ လေးစားမှု ကင်းမဲ့နေသည်ဆိုပါက သင့်အနေနှင့် သင်၏ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူနှင့် အပြုသဘောဆောင်သည့် ဆက်ဆံမှုများကို တည်ဆောက်နိုင်လိမ့်မည်မဟုတ်ပါချေ။ လူတိုင်းထံတွင် အမြင်ကန်းနေသောနေရာနှင့် အားနည်းသည့် နယ်ပယ်များ ရှိနေကြသည်ဖြစ်ရာ၊ ၎င်းတို့နှင့်လက်တွဲ၍ ဆောင်ရွက်ရေးကို အဘယ်ကြောင့် မလေ့လာသင့်ပါသနည်း။ ချွတ်ယွင်းချက်များကို ကွေ့ရှောင်ပြီး ကောင်းကွက်များအပေါ်၌ အာရုံစိုက်နိုင်အောင်ကြိုးပမ်းပါ။ ထိုကဲ့သို့ မဆောင်ရွက်ဘဲ အခြားအချက်များကိုသာ ဆောင်ရွက်နေပါက သင့်ကိုထိခိုက်စေပါလိမ့်မည်။

၉။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ မိသားစုကို လေးစားပါ။

ကျွန်ုပ်အလုပ်ခွင်မှ ဝန်ထမ်းများအား ခေါင်းဆောင်မှုပေးသည့် သဘောတရားများအကြား၌ မိသားစုရေးရာကိစ္စကို ထည့်သွင်းဖော်ပြရန် လက်တွေ့နေခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် ထိုကိစ္စကို ဖော်ပြထိုက်သည်ဟုလည်း ယူဆပါသည်။ အကယ်၍ သင်ကကျွန်ုပ်၏ အကြံပေးချက်အားလုံးကို လိုက်နာခဲ့သည့်တိုင်အောင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ ဇနီးကသင့်ကို မနှစ်ခြိုက်ပါက၊ သို့မဟုတ် မယုံကြည်ပါက သင်တို့ ၂ ဦး၏အကြားမှ ဆက်ဆံရေးမှာ အမြဲတမ်းတင်းမာနေလိမ့်မည်သာ ဖြစ်သည်။ သင်က ထိုကိစ္စကို ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်းရှိမည်မဟုတ်ပါ။ သင်အကောင်းဆုံးလုပ်နိုင်သည့် ကိစ္စမှာ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ မိသားစုကို ကြင်နာစွာနှင့် လေးစားစွာဆက်ဆံရေးပင်ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ မိသားစုမှ အဓိကကျသူများက သင့်ကို သဘောမကျမှုက သင်၏ ဩဇာတိက္ကမကို လျော့နည်းစေမည်သာမက သင်၏တိုးတက်ရေးကိုပင် အဟန့်အတားဖြစ်စေနိုင်ကြောင်း သတိပြုပါလေ။

ကျွန်ုပ်ရေးသားသော Winning with People စာအုပ်ထဲ၌ လူအများ၏ အောင်မြင်မှုများနှင့် ဆုံးရှုံးမှုများကို ၎င်းတို့ဘဝမှ ဆက်ဆံရေးများထံ ပြန်၍ ခြေရာကောက်နိုင်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ပတ်သက်လာပါကလည်း ထိုအချက်သည် မှန်ကန်နေဆဲပင်ဖြစ်၏။ သင်နှင့် သင့်ဆရာသမားတို့၏ ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ အရည်အသွေးက သင်၏ အောင်မြင်မှု သို့မဟုတ် သင်၏မအောင်မြင်မှုတို့အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်စေမည်သာဖြစ်ပါ၏။ ထို့ကြောင့် ဤအချက်ကို အမှန်ပင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထိုက်ပါသည်။



အထက်ကို ခေါင်းဆောင်မှုအခြေခံသဘောတရား-၆

သင့်ခေါင်းဆောင်၏ အချိန်ကို ယူငင်သုံးစွဲမည်ဆိုပါက အမြဲတမ်းကြိုတင်ပြင်ဆင်ပြီးမှ သွားရောက်ပါ။

ကျွန်ုပ်၏အခန်းကို ရေးသားနေစဉ် ကျွန်ုပ်၏ စားပွဲပေါ်၌ မကြာသေးခင်က ထုတ်ဝေခဲ့သော တိုင်းမ်မဂ္ဂဇင်းတစ်စောင်ရှိနေ၏။ အဆိုပါ တိုင်းမ်မဂ္ဂဇင်းထဲ၌ ဘီလ်ဂိတ် (Bill Gates) နှင့် မိုက်ကရိုဆော့ဖ်က ထိထွင်ရန် ကြိုးစားနေသော Xbox 360 ဆော့ကစားနည်းစနစ်အကြောင်း ရေးသားထားသည့် ဆောင်းပါးတစ်စောင်ပါရှိ၏။ ကျွန်ုပ်သည် ဗီဒီယိုဂိမ်းများကို ဆော့ကစားလေ့ရှိသူမဟုတ်သောကြောင့် ထိုဆောင်းပါးက ကျွန်ုပ်ကို ဆွဲဆောင်မှုသိပ်မရှိလှပါ။ သို့ရာတွင် ဘီလ်ဂိတ်အကြောင်းရေးသားထားသည့် အဖွင့်ဝါကျကလေးကို ကျွန်ုပ်ကတန်းခနဲ သတိပြုလိုက်မိ၏။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုဝါကျက ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ အချိန်တန်ဖိုးရှိပုံကို မီးမောင်းထိုး၍ ပြသထားသောကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။

ဘီလ်ဂိတ်၏ အချိန်သည် တန်ဖိုးရှိ၏။ မိုက်ကရိုဆော့ဖ်ကုမ္ပဏီတွင် ဘီလ်ဂိတ်နှင့် ၄၅ မိနစ်ကြာအောင် နှစ်ဦးတည်းတွေ့ခွင့် ရရှိရေးအတွက် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းသက်တမ်းတစ်လျှောက်လုံး စောင့်နေသူများရှိကြ၏။ ဘီလ်ဂိတ်သည် ကမ္ဘာပေါ်၌ အချမ်းသာအကြွယ်ဝဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်သည်သာမက၊ ငြင်းချက်ထုတ်မည်ဆိုက ထုတ်ရလောက်အောင် သမိုင်းတွင်

အကြီးကျယ်ဆုံး ပရဟိတ ဒါနရှင်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုနိုင်လောက်၏။ ဘီလိဂိတ်သည် ငတ်မွတ် နေသူများကို ကျွေးမွေးရန်နှင့် အလွန်ဆိုးရွားသောရောဂါများကို ကုသပေးရန် ထိုနေရာများဆီသို့ အချိန်မရွေး ထွက်ခွာသွားနိုင်သူ၊ ထွက်ခွာသွားသင့်သူဖြစ်နေသောကြောင့်ပင်တည်း။

ခေါင်းဆောင်တိုင်းသည် အချိန်ကို တန်ဖိုးထားကြ၏။ ဗြိတိသျှလူမျိုး စာတမ်းငယ်ရေးသားသူ ဝီလီယံဟက်လေ့စ် (William Hazlitt) က “ကျွန်ုပ်တို့သည် အသက်ကြီးရင့်လာသည်နှင့်အမျှ အချိန်၏တန်ဖိုးရှိပုံကို ပို၍ ထက်မြက်စွာ သဘောပေါက်လာကြ၏။ အခြားမည်သည့်ကိစ္စကမျှ ၎င်းကိစ္စလောက် အကျိုးဆက်များဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။ ဤတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် အချိန်နှင့်ပတ်သက်၍ နှမြောတွန့်တို့သူများ ဖြစ်လာကြလေ၏” ဟု ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် အများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လိုက်ပါက အတော်အတန် အသက်ငယ်သေးသော ဘီလိဂိတ် အတွက် အချိန်သည်တန်ဖိုးရှိသည်ဟုဆိုရာ၌ ၎င်း၏ အချိန်ကို အသုံးပြု၍ လူထောင်ပေါင်းများစွာတို့၏ ဘဝကို ပြောင်းလဲသွားအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိနေသောကြောင့်ပင်ဖြစ်ပေ၏။

ခေါင်းဆောင်အားလုံးတို့အတွက် “အချိန်” သည် အဖိုးထိုက်တန်လှ၏။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် မည်ရွေ့မည်မျှအထိ စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိသူဖြစ်နေပါစေ၊ အချိန်ကို တိုးပွားလာအောင် မဆောင်ရွက်နိုင်ပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော်အချိန်သည် တိုးပွားလာအောင် ဆောင်ရွက်၍ မရနိုင်သော ပစ္စည်းဖြစ်နေသောကြောင့်ပင်တည်း။ ထို့အပြင် အချိန်သည် ခေါင်းဆောင်များအတွက် တစ်ခုခုကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် အမြဲလိုအပ်နေသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုပင်ဖြစ်၏။ ထိုအကြောင်းပြချက်ကြောင့်ပင် သက်က သင့်ခေါင်းဆောင်၏ အချိန်အချို့ကို တောင်းခံရယူတော့မည်ဆိုပါက၊ အမြဲတစေပင် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ပြီးမှ သွားရောက်တွေ့ဆုံသင့်၏။ သင်ကသင့်အလုပ်သမားများ သို့မဟုတ် သင်၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ

အတွက် အချိန်ကို သုံးစွဲရာ၌ လွတ်လပ်မှုရှိနေစေကာမူ၊ သင်၏အထက်မှ ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဆက်ဆံသည့်အခါတွင် သင်အသုံးပြုနိုင်သော အချိန်သည် ကန့်သတ်ချက်ရှိနေမည်သာဖြစ်၏။ အကယ်၍သင်သည် အထက်ကို ခေါင်းဆောင်လိုသည်ဆိုပါက ထိုပုံစံအတိုင်းလိုက်နာကျင့်သုံးရန် လိုအပ်ပါသည်။

သင့်အနေနှင့် သင်၏ခေါင်းဆောင်နှင့် မိနစ်အနည်းငယ်တွေ့ဆုံရအောင် သင့်လုပ်ငန်းခွင်တစ်လျှောက်လုံး အချိန်ကုန်ခံပြီး စောင့်နေရန် လိုလိမ့်မည်မဟုတ်ဟု မျှော်လင့်ရပါ၏။ သို့ရာတွင် သင်ကသင့်ခေါင်းဆောင်နှင့် အချိန်မရွေး ကြိုက်သလောက်အချိန်ပေး၍ တွေ့ဆုံရသူဖြစ်နေပါစေ၊ သို့မဟုတ် ရှားရှားပါးပါး တစ်ခါတစ်ရံတွင် မိနစ်အနည်းငယ်မျှသာ တွေ့ဆုံရသည်ဖြစ်ပါစေ၊ သင်သည် အောက်ပါလမ်းညွှန်ချက်များအတိုင်း လိုက်နာသင့်သည်သာဖြစ်ပါ၏။ -

၁။ အပြည့်အဝရင်းနှီးမြှုပ်နှံပါ

သင်က ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ အချိန်ကို တန်ဖိုးထားကြောင်း ပြသမှုက သင်၏တန်ဖိုးရှိမှုကို ပြသလိုက်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်အောင် အကောင်းဆုံးဆောင်ရွက်နည်းမှာ သင့်ခေါင်းဆောင်နှင့် တွေ့မည့် တစ်မိနစ်တိုင်း အတွက်သင်က ၁၀ မိနစ်စီ ကြိုတင်၍ပြင်ဆင်သွားခြင်းပင် ဖြစ်၏။ စီမံခန့်ခွဲရေး ဆိုင်ရာ စာရေးဆရာ ချားလ်စ်ဂစ်ဗွန် (Charles C. Gibbons) က “အချိန်ကို

အချိန်ကိုချွေတာသည့် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ ကြိုတင်တွေးတောပြီး၊ ကြိုတင်၍စီမံချက်ရေးဆွဲခြင်းပင်ဖြစ်၏။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် ငါးမိနစ်ကြာအောင် စဉ်းစားတွေးတောခြင်းက တစ်နာရီခန့် လုပ်ရမည့် အလုပ်ကို သက်သ စေ၏။
-Charles C Gibbons

ချွေတာသည့် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ ကြိုတင်တွေးတောပြီး၊ ကြိုတင်၍ စီမံချက်ရေးဆွဲခြင်းပင်ဖြစ်၏။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် ငါးမိနစ်ကြာအောင် စဉ်းစားတွေးတောခြင်းက တစ်နာရီခန့်လုပ်ရမည့်အလုပ်ကို သက်သာစေသည်” ဟုဆိုခဲ့၏။

Today Matters ဆိုသည့် စာအုပ်ထဲ၌ ကျွန်ုပ်က UCLA ဘတ်စကက်ဘောအဖွဲ့၏ နည်းပြဆရာ၊ ဂျွန်ဝုဒင် (John Wooden) နှင့် နေ့လယ်စာစားရန်အတွက် နာရီပေါင်းများစွာ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခဲ့ကြောင်း ရေးသားထားပါ၏။

သင့်ခေါင်းဆောင်၏အချိန်ကို မယူမီ၊ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျွန်ုပ်ပြောလိုသော အချက်တစ်ချက်ရှိပါသည်။ ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်အများစုသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် တော်သူများဖြစ်ကြ၏။ သို့ရာတွင် အချိန်တော်များများ၌ ၎င်းတို့သည် အချက်အလက်များကို ပြည့်စုံစွာမရရှိမှုကြောင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်စွမ်းမရှိ ဖြစ်နေကြရ၏။ ထိုအချက်သည် ကျွန်ုပ်အတွက်လည်း မှန်ကန်လေ့ရှိပါ၏။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်မေးသော မေးခွန်းတစ်ခုကို ကျွန်ုပ်၏ လက်ထောက်အရာရှိဖြစ်သူက ချက်ချင်းပြန်၍ အဖြေမပေးနိုင်ပါက သူသည်အိမ်စာကို ကြေညက်စွာ ကျက်မှတ်ထားသောကြောင့်ပင်ဖြစ်ပါ၏။ ထိုကိစ္စမျိုးသည် မကြာခဏ ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသည်ဟု ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်၏ လက်ထောက်အရာရှိ လင်ဒါသည် အလွန်ပင် အံ့ဩစရာကောင်းသူဖြစ်၏။ သူမကို လုပ်ငန်းတစ်ခုအတွက် အခြေခံအချက်အလက်များကို ချမပေးသရွေ့ သူမသည် အချိန် ၉၉ ရာခိုင်နှုန်းနည်းပါ မေးခွန်းတစ်ခုခုမှ မမေးဘဲ ဆောင်ရွက်နိုင်သူဖြစ်၏။ သူမသည် ကျွန်ုပ်၏ အချိန်တစ်မိနစ်တိုင်း အတွက် ဆယ်မိနစ်စီကြိုတင်၍ ပြင်ဆင်နိုင်သူလည်းဖြစ်၏။

သင်သည် သင်၏ ခေါင်းဆောင်များနှင့် ရင်းရင်းနှီးနှီးတွေ့ဆုံ ရရန် အချိန်နည်းလေလေ၊ သင့်အနေနှင့် ကြိုတင်၍ ပြင်ဆင်ထားရန် ပို၍ လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ သင်၏ ခေါင်းဆောင်များက သင့်အကြောင်း

အသိနည်းလေလေ၊ သင့်အနေနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ကို ပြသနိုင်မည့် အချိန်နည်းလေလေပင်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် သင်က ကောင်းမွန်စွာ ကြိုတင်၍ ပြင်ဆင်ထားမည်ဆိုပါက၊ အခြားအခွင့်အရေးများကို ရရှိလာနိုင်ပါသည်။ ဗြိတိသျှဝန်ကြီးချုပ် Benjamin Disraeli (ဘင်ဂျမင်ဒစ်ဆရေလီ) က “ဘဝမှာအောင်မြင်မှုရဲ့ လျှို့ဝှက်ချက်ဟာ အချိန်ကျရောက်လာတဲ့အခါကျရင်၊ မိမိက အဆင်သင့်ဖြစ်နေဖို့ပဲဖြစ်တယ်” ဟု ပြောခဲ့ဖူး၏။

၂။ သင့်ဆရာသမားက သင့်အတွက် တွေးတောမပေးရပါစေနင့်

ခေါင်းဆောင်တိုင်းက ၎င်းတို့နှင့် တွေ့ဆုံခွင့်မရအောင် ဆောင်ရွက်ထားလေ့မရှိကြပါ။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် သင်က တပည့်များကို သင်နှင့်လာတွေ့ပြီး မေးခွန်းများကို မေးမြန်းခွင့်ပြုထားသည့် တံခါးဖွင့်မှုဝါဒ သင့်ထံ၌ရှိကောင်းရှိနိုင်ပါ၏။ သို့ရာတွင် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က ၎င်းကိုယ်တိုင်သာ မတွေးတောဘဲ၊ တစ်ချိန်လုံးလာ၍ မေးမြန်းနေမှုမျိုးနှင့် ကြုံရတတ်ပါသလား။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်မျိုးနှင့် တွေ့နေရပါက စိတ်တိုစရာကောင်းမည်မဟုတ်ပါလား။

အမေးနှင့် အဖြေတွေ့ဆုံပွဲတစ်ခု၌ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ဂျက်ဝဲလ်ချ် (Jack Welch) က လုပ်ငန်းခွင်သို့စတင်ဝင်ရောက်လာသူတစ်ဦး အနေနှင့် အတွေးအခေါ်ကောင်းမွန်သူဖြစ်ရေးသည် မည်မျှအထိအရေးကြီးသည်ကို ပြောပြခဲ့ဖူး၏။ ထိုအချက်သည် မိမိနှင့်အဆင့်တူပုဂ္ဂိုလ်များ အကြားမှ ထူးခြားစွာ ပေါ်လွင်လာစေသည့် အချက်ဖြစ်သည်ဟုဆိုပါ၏။

အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိတို့ကိုယ်တိုင် မဖြေနိုင်သည့် မေးခွန်းများကိုသာ ဆရာသမားအား မေးသင့်၏။ အလယ်ဆင့်ခေါင်းဆောင်များ၏ မေးခွန်းများကို ကြားရသောအခါ ထိပ်ဆုံးမှ ပုဂ္ဂိုလ်က မည်ကဲ့သို့ တွေးတောလေ့ရှိသည်ကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားပါသည်-

- ▶ **အကယ်၍ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် မစဉ်းစားနိုင်သောကြောင့် မေးခွန်းများကို မေးမြန်းခြင်းဖြစ်ပါက ငါတို့ဒုက္ခတွေ့ကြရပြီ။**

- ▶ အကယ်၍ ၎င်းတို့က ပျင်းရိကြသောကြောင့် မေးခွန်းများကို မေးမြန်း နေခြင်းဖြစ်ပါက ၎င်းတို့အနေနှင့် ဒုက္ခနှင့် တွေ့ကြုံရတော့မည် ဖြစ်၏။
- ▶ အကယ်၍ ၎င်းတို့က လူတိုင်းသွက်သွက်လက်လက်နှင့် လှုပ်ရှားနိုင်အောင် မေးခွန်းများကို မေးမြန်းနေခြင်းဖြစ်ပါက၊ ငါတို့သည် အောင်မြင်ခြင်းဆီသို့ ရှေ့ရှုချိတက်နေကြလေပြီ။

ညံ့ဖျင်းသော မေးခွန်းများက အပျက်သဘောဆောင်စေသော် လည်းကောင်း၊ မွန်သော မေးခွန်းများက အပြုသဘောဆောင်သော အချက်အတော်များကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ၎င်းတို့က ရည်မှန်းချက်ကို ရှင်းလင်းစွာ သိနားလည်စေ၏။ ပြီးမြောက်မှု ဖြစ်စဉ်ကိုပို၍ လျင်မြန်လာစေ၏။ ကောင်းမွန်သော အတွေးအခေါ်များ ထွက်ပေါ်လာအောင် လှုံ့ဆော်ပေးနိုင်၏။ အထက်ပါ အချက်အားလုံးက အဖွဲ့အစည်းကို အကျိုးကျေးဇူးဖြစ်စေမည်သာမက၊ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက သင့်ကိုအပြုသဘောနှင့် ထူးခြားစွာ မြင်တွေ့လာစေမည် ဖြစ်ပါသည်။

၃။ တစ်ခုခုတော့ပါအောင် ယူလာခဲ့ပါ။

အစည်းအဝေးတစ်ခု သို့မဟုတ် စကားပိုင်းတစ်ခုသို့ လာရောက်သူများအား ၎င်းတို့၏ ပူးပေါင်းပါဝင်ဖြည့်စွမ်းနိုင်သည့် အရည်အချင်း သို့မဟုတ် စကားပိုင်းတွင်ရှိနေသူများအား တန်ဖိုးမြင့်တက်သွားအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည့် အရည်အချင်းကို ဖော်ပြရန်အတွက် ကျွန်ုပ်သည် သင်တန်းများ၌ နှစ်ပေါင်းများစွာကြာအောင် “တစ်ခုခုတော့ပါအောင် ယူလာခဲ့ပါ” ဆိုသည့် စကားအသုံးအနှုန်းကို သုံးစွဲလေ့ရှိခဲ့၏။ လူတိုင်းက ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်လေ့မရှိကြပါ။ ဘဝတွင် အချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် “ဧည့်သည်” အဖြစ်နှင့်သာ နေလိုကြ၏။ ၎င်းတို့က မည်သည့်နေရာသို့ သွားသွား ၎င်းတို့ကို ဧည့်ခံစေချင်၏။ ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို

လုပ်ကိုင်ပေးစေချင်၏။ ရယူလိုသူများသာ ဖြစ်ကြ၏။ ၎င်းတို့ထံ၌ အဆိုပါ စိတ်နေစိတ်ထားမျိုးရှိနေကြသောကြောင့် ၎င်းတို့က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် မည်သည့်ပစ္စည်းကိုမှ ယူဆောင်လာလေ့မရှိကြပါ။ အတန်ငယ် ကြာသွားသောအခါ ၎င်းတို့ကို ဧည့်ခံနေရသည့် အိမ်ရှင်ကပင်လျှင် စိတ်ကုန်သွားတတ်၏။

စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာသူများသည် ထိုကဲ့သို့ဆောင်ရွက်လေ့မရှိကြပါ။ ၎င်းတို့ထံတွင် လုံးဝကွဲပြားခြားနားသည့် ပုံသေအတွေးအခေါ်များရှိကြ၏။ ၎င်းတို့က မိမိတို့၏ ခေါင်းဆောင်များအတွက်၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအတွက်၊ လက်အောက်မှ ဝန်ထမ်းများအတွက်၊ ရင်းမြစ်ပစ္စည်းများဖြစ်စေ၊ အကြံဉာဏ်များဖြစ်စေ၊ သို့တည်းမဟုတ် အခွင့်အလမ်းများဖြစ်စေ၊ တစ်ခုခုပါအောင်ယူလာလေ့ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့အနေနှင့် “လက်ဆောင်ပစ္စည်းတစ်ခုက ပေးသူအားလမ်းပွင့်သွားစေပြီး ကြီးကျယ်မြင့်မြတ်မှု၏ ရှေ့မှောက်သို့အရောက် သွင်းပေးလေ့ရှိ၏” ဆိုသော စကားပုံကို နားလည်သဘောပေါက်သူများဖြစ်ကြသည်။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် အစည်းအဝေးသို့ စိတ်ကူးတစ်ခုခု ယူဆောင်လာလေ့ရှိသူကို မျှော်နေလေ့ရှိ၏။ ထိုစိတ်ကူးသည် တီထွင်မှုရှိပြီး၊ စိတ်ကူးသစ်များကို မွေးထုတ်ပေး နိုင်ပါက အလွန်ပင်ကောင်းမွန်၏။ သို့ရာတွင် တစ်ယောက်ယောက်က လာရောက်တင်ပြသည့် စိတ်ကူးများကို ပို၍ကောင်းမွန်လာအောင် ပြုပြင်ပေးလေ့ရှိသည့် အပြုသဘောဆောင်သူများကိုလည်း ခေါင်းဆောင်များက တန်ဖိုးထားလေ့ရှိပါသည်။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် စိတ်ကူးကောင်းတစ်ခုနှင့် အလွန်ကြီးကျယ်သော စိတ်ကူးတို့၏ ခြားနားခြင်းသည် ပူးပေါင်းပါဝင်ဆွေးနွေးကြသောဖြစ်စဉ်၌ တန်ဖိုးမြင့်တက်လာအောင် ပေါင်းထည့်ပေးနိုင်မှုများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာလေ့ရှိပါ၏။

အချို့သော ခေါင်းဆောင်များသည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား ၎င်း မျှော်မှန်းထားခဲ့သလို ၎င်းအား တန်ဖိုးမြင့်တက်လာအောင် ဆောင်ရွက် ပေးနိုင်စွမ်းမရှိကြောင်း အသိပေးသည့်အခါ၌ ပရိယာယ်ကြွယ်ဝမှုမရှိချေ။ လွန်ခဲ့သော နှစ်အနည်းငယ်က ကျွန်ုပ်သည် မီဒီယာလောကမှ လုပ်ငန်း ရှင်ကြီး ဝီလီယံရန်းဒေါ့ဟတ်စ် (William Randolph Hearst) ပိုင်ဆိုင် သော ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ် San Simeon ရှိ ဟတ်စ်ရဲတိုက် (Hearst Castle)ကြီးတွင် လေ့လာကြည့်ရှုခွင့်ရခဲ့၏။ ဟတ်စ်သည် ၎င်း၏ နယ်မြေ ပရဝဏ်အတွင်းသို့ ထင်ရှားကျော်ကြားသူများအား ဖိတ်ကြားရာတွင် နာမည်ကြီးသူဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် သူသည် ဧည့်သည်တစ်ယောက် ယောက်အား ငြီးငွေ့လာသည့်အခါ၌ ထိုပုဂ္ဂိုလ်အား ပြန်လည်ထွက်ခွာရန် အချိန်တန်ပြီဖြစ်ကြောင်းကို အသိပေးလေ့ရှိ၏။ ပြန်လည်ထွက်ခွာရန် အသိပေးခြင်းခံရသော ဧည့်သည်သည် ညအိပ်ချိန်တွင် ၎င်း၏ အိပ်ခန်း ထဲ၌ “၎င်းကို ဧည့်သည်တစ်ယောက်အနေနှင့် လက်ခံခွင့်ရခဲ့သည်မှာ အလွန်ပင် ကောင်းမွန်ပါကြောင်း” ရေးသားထားသည့် စာကိုတွေ့ရမည် ဖြစ်ပါ၏။

အကယ်၍ သင်သည် သင်၏ ဆရာသမားနှင့် တွေ့ဆုံခွင့်ရသည့် အခါတိုင်း တန်ဖိုးရှိသောကိစ္စတစ်ခုကို အမြဲယူဆောင်လာမည်ဆိုပါက၊ အလုပ်ခွင်၌ အဆိုပါကံကြမ္မာမျိုးနှင့် ကြုံတွေ့ရမည် မဟုတ်ချေ။ အကယ်၍ သင်က ယူဆောင်မလာခဲ့ပါက တစ်နေ့တာကုန်ဆုံးချိန်၌ ဆရာသမားထံမှ စာတစ်စောင်ကို သင်လက်ခံရရှိပေလိမ့်မည်။ ထိုစာမှာ သင့်ကိုအလုပ်က ရပ်စဲလိုက်သည့်စာပင် ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။

၄။ သင့်ကိုစကားပြောခိုင်းသည့်အခါ လက်တန်းမပြောပါနှင့်။

ကျွန်ုပ်က ခက်ခဲသောအနေအထားမျိုးကို ကိုင်တွယ်နိုင်စွမ်းရှိပြီး၊ ဝေဒနာဏ်ရှိသူများကို လေးစား၏။ သို့ရာတွင် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုမရှိသူ

များကို မနှစ်သက်ချေ။ ပထမအကြိမ်တွင် လူတစ်ယောက်က လက်တန်း ပြောသည့်အခါ၌ လူအများက မခွဲခြားတတ်သေးသော်လည်း၊ တတိယ အကြိမ်၊ စတုတ္ထအကြိမ်များ၌ သေသေချာချာ စဉ်းစားထားခြင်းမရှိဘဲ ပြောဆိုမှုများကို လူတိုင်းက နားလည်သဘောပေါက်လာကြလေ့ရှိ၏။ အဘယ့်ကြောင့်နည်း။ ၎င်းပြောသောစကားများသည်အစမှနေ၍ တစ်ပုံစံ တည်းဖြစ်နေသောကြောင့်ပင်တည်း။ အကယ်၍ ၎င်းတို့ထံတွင် အသက် မွေးဝမ်းကျောင်းမှုပညာရပ်၌ နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်းသိထားကြပါက၊ ၎င်းတို့ သိထားသမျှကို လက်တန်းပြောသည့်အခါတွင် ထည့်ပြောလေ့ရှိကြ၏။ နောက်တစ်ကြိမ် သူပြောသည့်အခါတွင်လည်း သင်ယခင်တစ်ခေါက်ကြား ခဲ့ရသည့် ထိုတစ်မျိုးတည်းကိုပင်ပြန်၍ ကြားရမည်ဖြစ်သည်။

ကမ္ဘာ့လက်တွေ့ချန်ပီယံဟောင်း ဂျိုးဖရေဇီယာ (Joe Frazier) က “သင့်အနေနဲ့ ကြိုးဝိုင်းထဲမှာ ဘယ်နည်းဘယ်ပုံထိုးလိုက်မည် သို့မဟုတ် လူ့ဘဝ၌ မည်ကဲ့သို့နေထိုင်လိမ့်မည်ကို ကြိုတင်၍ အစီအစဉ် ရေးဆွဲ၍ ရပါ၏။ သို့ရာတွင် တကယ်ထိုးကြပြီဆိုသောအခါ သင့်အနေနှင့် မိမိ၏ တုံ့ပြန်မှုများကိုသာ အားကိုးစရာရှိတော့၏။ ထိုနေရာတွင် သင်၏ လုပ်ပုံ ကိုင်ပုံကို ပြသလေတော့၏။ အကယ်၍ သင်က နံနက်ပိုင်းမှောင်မိုက်ထဲ တွင် လေ့ကျင့်ခြင်းမရှိဘဲ ညာဝါးနေခဲ့သည်ဆိုပါက ထိုအချက်ကို လင်းထိန်နေသော အလင်းရောင်များ၏အောက်၌ ရှာတွေ့သွားကြပေလိမ့် မည်” ဟုပြောခဲ့၏။ အကယ်၍ သင်က အလုပ်ထဲ၌ နှစ်မြှုပ်မထားခဲ့ပါက နောက်ဆုံးတွင် ထိုအချက်ကို ရှာတွေ့သွားကြလိမ့်မည်သာ ဖြစ်ပါသည်။

၅။ သင့်ဆရာသမား၏ ပြောပုံပြောနည်းအတိုင်း ပြောတတ်အောင် လေ့ကျင့် ထားပါ။

ကျွန်ုပ်၏ စာရေးဆရာ ချာလီဝက်ဇယ် (Charlie Wetzel) နှင့် ၁၉၉၄ ခုနှစ်တွင် စတင်လက်တွဲ၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြစဉ်က ကျွန်ုပ်သည် ၎င်းနှင့်

အချိန်အတော်ကြာအောင် ကျွန်ုပ်၏ တွေးပုံတွေးနည်းနှင့် ပြောပုံ ပြောနည်း တို့ကိုသိအောင် အကူအညီပေးခဲ့ရ၏။ ချာလီသည် အင်္ဂလိပ်စာ၌ မဟာ ဝိဇ္ဇာဘွဲ့ကို ရရှိထားသူဖြစ်ပြီး၊ စာရေးကောင်းသူတစ်ယောက်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် သူသည် ကျွန်ုပ်၏ အမြင်အတွေးတို့နှင့် မတူညီလှသေးချေ။ ပထမဦးဆုံး ကျွန်ုပ်ဆောင်ရွက်သည့်ကိစ္စမှာ ကျွန်ုပ်၏ ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုင်ရာ ဟောပြောချက်တစ်ရာကို နားထောင်ခိုင်းခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ၎င်းကို ကျွန်ုပ်၏ ဆက်သွယ်ပုံဆက်သွယ်နည်းအား ပို၍ကောင်းမွန်စွာ သိစေလို သောကြောင့်ဖြစ်ပါ၏။

နောက်တစ်ဆင့်အနေနှင့် ၎င်းကို ကျွန်ုပ်ဟောပြောသည့်နေရာများ သို့ ခေါ်သွားခဲ့၏။ ဟောပြောပွဲ ပြီးသည့်နောက် လေယာဉ်ပျံပေါ်တွင် ဖြစ်စေ၊ ညစာစားကြသည့် အခါတွင်ဖြစ်စေ၊ ထိုဟောပြောချက်၌ မည်သည့်အချက်များက ပရိသတ်ကို နားလည်လက်ခံစေခဲ့သည်။ မည် သည့်အချက်များက ကောင်းမွန်သော အချက်များဖြစ်ကြသည်ကို ထောက် ပြရန်မေးမြန်းလိုက်၏။ ၎င်းအနေနှင့် သဘောပေါက်ခြင်း ရှိမရှိ သိနိုင် အောင်၊ ကျွန်ုပ်တို့ ဆွေးနွေးကြ၏။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ကျွန်ုပ်က စာကိုး စကားကိုးများနှင့် ဥဒါဟရဏ်အဖြစ် ဖော်ပြမည့်နမူနာများကို ပေးအပ်ပြီး မည်သည့်ဥပမာများက ကောင်းမွန်ကြောင်းရွေးချယ်ပေးပါရန် ပြောလိုက် ၏။ ထို့နောက် ရွေးချယ်ထားမှုများကို တိုက်ဆိုင်၍ ကြည့်ကြသည်။

ချာလီအတွက် ကျွန်ုပ်ဆောင်ရွက်ပေးနေသော ကိစ္စမှန်သမျှသည် ၎င်းအား ကျွန်ုပ်၏ပြောပုံပြောနည်းအတိုင်း ပြောတတ်အောင် ၎င်းကို ကူညီနေခြင်းဖြစ်သည်။ အကယ်၍သူက ကျွန်ုပ်အတွက် စာရေးသားပေး ရမည်ဆိုပါက ထိုအချက်သည် အလွန်အရေးကြီး၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်၏ ဝန်ထမ်းများအတွက်လည်း အရေးကြီး၏။ အထူးသဖြင့် အဖွဲ့အစည်း တစ်ခု၏ အလယ်ဆင့်၌ ရှိနေကြသော ခေါင်းဆောင်များအတွက် အရေး ကြီး၏။ ဆရာသမား၏ ပြောပုံပြောနည်းအတိုင်း ပြောတတ်မည်ဆိုပါက

ဆရာသမားနှင့် ဆက်ဆံရာ၌ အကူအညီရရှိစေမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ဆရာသမား၏ ကိုယ်စားအခြားပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဆက်ဆံပြောဆိုရာ၌လည်း များစွာ အကူအညီရစေပါလိမ့်မည်။ ပန်းတိုင်မှာ၊ ဟုတ်ကဲ့ဆရာဟူ၍သာ ပြောတတ်သူမဖြစ်စေဘဲ၊ ကောင်းမွန်စွာ ဆက်သွယ်ပြောဆိုနိုင်သူ ဖြစ်စေ ရေးပင် ဖြစ်တော့၏။

၆။ အရေးကြီးသော အချက်ကို တန်းပြောပါ။

ပြဇာတ် စာရေးဆရာကြီး ဗစ်တာဟူးဂိုး (Victor Hugo) က “လူ့ဘဝ ကတိုတောင်းရသည့်အထဲမှာ ကျွန်ုပ်တို့က အချိန်တွေကို ဂရုမစိုက်ဘဲ ဖြုန်းတီးပစ်ကြသဖြင့် ပို၍ပင် တိုတောင်းသွားစေလေ့ရှိသည်” ဟုရေး ခဲ့၏။ အရေးကြီးသော အချက်ဆိုသို့ လျင်မြန်စွာ ရောက်ရှိမသွားလိုသည့် ခေါင်းဆောင်ကောင်းများကို ယခုအချိန်အထိ ကျွန်ုပ်မတွေ့ဖူးသေးချေ။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့ကရလဒ်များကို လိုချင်ကြသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့၏ ဆောင်ပုဒ်မှာ “မွေးပုံမွေးနည်းတွေကို ပြောပြမနေ ပါနဲ့၊ ကလေးကို ဘာကျုပ်ကိုပြစမ်းပါ” ဟူ၍ပင်ဖြစ်၏။

သင်က ပထမဦးဆုံးအကြိမ် ဆရာသမားနှင့်အတူတွဲ၍ အလုပ်လုပ် ရပါက၊ အဆိုပါဆုံးဖြတ်ချက်အား ရရှိလာအောင် သင့်အနေနှင့် မည်ကဲ့သို့ တွေးတောခဲ့သည်ကို ၎င်းအား အချိန်ယူ၍ ရှင်းပြရန် လိုအပ်ကောင်းလို အပ်ပါမည်။ ဆက်ဆံမှုအစပိုင်းတွင် ၎င်း၏ အသိအမှတ်ပြုခံရမှုကို ရရှိ ရန်လိုအပ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အချိန်ကြာမြင့်လာပြီး ဆက်ဆံမှုကို ခိုင်မာစွာ တည်ဆောက်ပြီးပါက သင်ကလိုရင်းကိုသာ တန်းပြောလိုက်ပါ။ သင်သိထားသော အချက်အလက်အားလုံးနှင့် သင်မည်ကဲ့သို့ လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်နေသည်ကို ရှင်းပြရန်မလိုအပ်တော့ပါ။ အကယ်၍ ခေါင်း ဆောင်ဖြစ်သူက အသေးစိတ်သိလိုပါက သို့မဟုတ် သင်၏ လုပ်ပုံကိုပုံ ကို သိလိုပါက မေးမြန်းလာပါလိမ့်မည်။

၇။ သင့်အဆရာသမား၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအပေါ်တွင် အမြတ်ထွက် လာအောင်ဆောင်ရွက်ပါ။

အကယ်၍ သင်က ဆရာသမား၏ အချိန်ကိုရယူသည့်အခါတိုင်း၊ စဉ်ဆက်မပြတ်ကြိုတင်ပြင်ဆင်ပြီးမှ တွေ့ဆုံခဲ့သည်ဆိုပါက ၎င်းအနေနှင့် သင်နှင့် တွေ့ဆုံမှုတိုင်းသည် သင့်အပေါ်၌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနေခြင်းပင်ဖြစ်ကြောင်း သူသဘောပေါက်လာဖွယ်ရှိသည်။ ထို့အပြင် ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်အနေနှင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ ၎င်း၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုက အကျိုးအမြတ်ထွက်လာသည်ကို သိရသည့်အခါတိုင်း ဆောင်ရွက်ရကျိုး နပ်သည်ဆိုသော ပီတိဖြစ်ပေါ်လာလေ့ရှိသည်။

ကျွန်ုပ်တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်တစ် ယောက်က သူသည် နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်း ၎င်း၏ဆရာသမားက လွန်ခဲ့သော နှစ်က သင်ကြားပေးခဲ့သောအချက်များကို စာရင်းပြုစု၍ ၎င်း၏ ဆရာ သမားထံပေးပို့ခဲ့သည်ဟုဆိုပါ၏။ “ထိုကဲ့သို့ စာရင်းပြုစု၍ ပေးပို့ ခြင်းမှာ ကျွန်တော်၏ ကျေးဇူးတင်မှုကို ပြသရန်နှင့် ကျွန်တော့်အပေါ်၌ ၎င်း၏ သင်ကြားပေးခဲ့မှုက တန်ဖိုးရှိပါကြောင်း၊ ရလဒ်အနေနှင့် ဖွံ့ဖြိုးလာပါ ကြောင်းကို မှတ်တမ်းတင်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်တော်က မိမိ၏ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်လာမှုနှင့် လေ့လာဆည်းပူးနေမှုများကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ထုတ်ဖော်လိုက်သည့်အခါ လူအများက ကျွန်တော်၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာ မှုနှင့် လေ့လာဆည်းပူးနေမှုများအပေါ်တွင် ပို၍ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပေးကြရန် စိတ်ပါလက်ပါ ဖြစ်လာကြလေ့ရှိကြောင်း” ၎င်းက ရှင်းပြခဲ့ပါ၏။

ကျွန်ုပ်၏ နှစ်ပေါင်းသုံးဆယ်ကျော် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အတွေ့ အကြုံကာလတွင် ကျွန်ုပ်သည် လူဒါဇင်ဝက်ခန့်၏ ဆရာအဖြစ် သတ်မှတ် ခြင်းခံခဲ့ရ၏။ ကျွန်ုပ်အနေနှင့် လူချင်းတွေ့ဆုံ၍ ကျွန်ုပ်၏အချိန်ကို အသုံးပြုလို သူများစာရင်းတွင် ဗာဂျီးနီးယားပြည်နယ် Norfolk ရှိ ဘုရား ရှိခိုးကျောင်းတစ်ကျောင်းမှ သင်းအုပ်ဆရာ ကော်တီနေးမက်ဘတ်

(Courtney McBath)လည်း ပါဝင်နေပါ၏။ သူနှင့်တွေ့ဆုံသည့် အခါတိုင်း ၎င်းကတစ်နည်းမဟုတ် တစ်နည်းနည်းနှင့် အောက်ပါအတိုင်း ပြောလေ့ ရှိပါသည်-

- ▶ **ဟောဒါတွေက ကျွန်တော်တို့အရင်တစ်ခေါက်တွေ့ကြတုန်းက ခင်ဗျား ပြောသွားတဲ့စကားတွေပါ။**
- ▶ **ဟောဒါတွေက ကျွန်တော် လေ့လာသင်ယူနိုင်ခဲ့တဲ့ အချက် တွေပါ။**
- ▶ **ဟောဒါတွေက ကျွန်တော်ရဲ့ဆောင်ရွက်ချက်တွေပါ။**
- ▶ **ကျွန်တော်ဆောင်ရွက်ခဲ့တာ မှန်ပါရဲ့လားဗျား။**
- ▶ **ကျွန်တော်ခင်ဗျားကို နောက်ထပ်မေးခွန်းတွေမေးနိုင်ပါသလား ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် ထိုကိစ္စမျိုးကို မနှစ်ခြိုက်ဘဲ နေနိုင်လိမ့်မည်နည်း။**

များမကြာမီက ကျွန်ုပ်သည် ကော်တီနေးထံမှ အောက်ဖော်ပြပါ အီးမေးလ်ကို လက်ခံရရှိခဲ့ပါ၏-

ဒေါက်တာမက်ဆဲလ်ခင်ဗျား။

ခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် ဆရာတစ်ယောက်အနေနှင့် ၎င်း၏ တပည့်များက မိမိတို့လေ့လာသင်ယူခဲ့သော အချက်အလက်များကို အသုံးပြုနေကြခြင်းအား တွေ့မြင်ရသည့်အခါလောက်ပို၍ ဝမ်းမြောက်မှု မရှိနိုင်တော့ပြီဟု ခင်ဗျားမကြာခဏ ပြောခဲ့ဖူးပါသည်။ လွန်ခဲ့သောညက ကျွန်တော်သည် ရှေးရိုးရဟူဒီဘုရားရှိခိုးကျောင်းကြီးတွင် ၎င်းတို့၏ ဥပုသ်နေ့အထိမ်းအမှတ်အဖြစ် ကျင်းပသော အခမ်းအနား၌ စကားပြော ခွင့်ရခဲ့ပါသည်။ ကျွန်တော်သည် ထိုကဲ့သို့ပြောခွင့်ရသော ပထမဦးဆုံး အာဖရိကန် အမေရိကန် ခရစ်ယာန်ဘာသာဝင်တစ်ယောက်ဖြစ်သလို ကျွန်တော့်အတွက် အလွန်ကြီးမားသော အတွေ့အကြုံနှင့် အောင်မြင်မှု တစ်ရပ်ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ အသက်ခပ်ကြီးကြီး ရဟူဒီလူမျိုးဇနီးမောင်နှံနှစ်

ယောက်က ကျွန်တော့အနေနှင့် ၎င်းတို့၏ ကျမ်းစာသင်ကျောင်းများသို့ သွားရောက်ပြီး ဂျူးဘာသာရေးခေါင်းဆောင်ငယ်များအား မည်သို့မည်ပုံ ဆက်သွယ်ပြောဆိုရမည်ကို သင်ကြားပေးနိုင်ပါစေကြောင်း ဆုတောင်းပါ သည်ဟု ပြောပြသွားခဲ့ကြပါ၏။

ကျွန်တော့်အပေါ်၌ ခင်ဗျား၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများက ကျွန်တော့်အား ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ၊ ဘာသာရေးဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အဆီး အတားများကို မည်သို့မည်ပုံကျော်လွှား ဖြတ်သန်းပြီး အမှန်တရားအား မည်သို့မည်ပုံ ဆက်သွယ်ပြောကြားရမည်ကို သင်ပြပေးခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ခင်ဗျားသည် ကျွန်တော့်၏ ဆရာသမားအဖြစ်နှင့်သာမက မိတ်ဆွေတစ်ဦး ဖြစ်နေမှုတို့အတွက် ခင်ဗျားကို ကျေးဇူးတင်ပါသည်။

ခင်ဗျားကို ကျွန်တော်လေးစားချစ်ခင်ပါသည်။ ကျွန်တော်သည် ခင်ဗျား၏ သင်ကြားပို့ချပေးမှုများကြောင့် ခေါင်းဆောင်ကောင်း တစ်ယောက် ဖြစ်လာရသည်သာမက ပို၍ကောင်းမွန်သော လူသားတစ် ယောက်ဖြစ်ခဲ့ရပါသည်။

**ကျေးဇူးတင်စွာဖြင့်
ကော်တီနေး**

ကော်တီနေးသည် ကျွန်ုပ်၏အချိန်ကို အသုံးပြုသည့်အခါတိုင်း အမြဲ တမ်းကြိုတင်ပြင်ဆင်၍ လာလေ့ရှိသည်သာမက ကျွန်ုပ်၏ သင်ကြားပေး မှုများကို နာခံသည့်အပြင် လိုက်နာကျင့်သုံးလေ့ရှိသူဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းနှင့် အတူ အချိန်ကို သုံးစွဲရသည်မှာ ကြည်နူးဝမ်းမြောက်စရာကောင်းလှ၏။ ထို့အပြင် သင့်ကို တစ်ခုပြောပြပါရစေ။ သူသည် အင်မတန်ကောင်းမွန် သူတစ်ယောက်ဖြစ်သောကြောင့် သူစကားပြောသည့်အခါ ကျွန်ုပ်က နားထောင်ရလေ့ရှိပါ၏။ သူသည် အထက်ကို ခေါင်းဆောင်သူဖြစ်သည့်

အပြင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုသည် တစ်ဦးကို တစ်ဦးက တန်ဖိုးမြှင့်ပေးနေသည့် ဆက်ဆံမှုမျိုးသာဖြစ်ပါ၏။ ထိုအချက်သည် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ အနေအထားပင် ဖြစ်တော့၏။



အထက်ကို ခေါင်းဆောင်မှုအခြေခံသဘောတရား- ၇

မည်သည့်အချိန်၌ တွန်းရမည်၊ မည်သည့်အချိန်၌ နောက်ပြန်ဆုတ်ပေးရမည်ကိုသိပါ။

“နေသာချိန်၌ မြက်ကို အခြောက်လှမ်းခြင်းသည် လိမ္မာပါးနပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ စပါးရိတ်သိမ်းချိန်၌ ငါးမျှားရန်သွားခြင်းသည် မိုက်မဲသော လုပ်ရပ်ဖြစ်သည်။”

Proverbs 10:5, The Message

ချိန်ကိုက်မှုသည် ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် အလွန်ပင်အရေးကြီးလှ၏။ ထိုနည်းတူစွာပင် အောင်မြင်မှုရရှိရန်အတွက် မည်သည့်အခါ၌ တွန်းအားပေးရမည်။ မည်သည့်အချိန်၌ နောက်ပြန်ဆုတ်ပေးရမည်ကို သိရမည်ဖြစ်ပါသည်။

သင်၏ ဆရာသမားပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုနှင့် စပ်လျဉ်းလာပါက ချိန်ကိုက်မှုသည် အရေးကြီး၏။ ကဗျာဆရာကြီး ရပ်ဖ်ဝေါလ်ဒိုအီမာဆန် (Ralph Waldo Emerson) က “သစ်တော်သီးတစ်လုံး၏ သက်တမ်းတွင် စားသုံးရန်အကောင်းဆုံးအချိန်သည် ဆယ်မိနစ်သာရှိသည်” ဟုဆိုပါ၏။ သင့်တော်သည့် အချိန်သို့ရောက်မှ ပြောဆိုခြင်းသည် လိမ္မာပါးနပ်မှုပင်ဖြစ်၏။ အလွန်ကောင်းမွန်သော စိတ်ကူးပင်ဖြစ်ပါစေ၊ မှားယွင်းသော အချိန်ဖြစ်နေပါက ညံ့ဖျင်းသော စိတ်ကူးကဲ့သို့ပင် လက်ခံကြလိမ့်မည်။

သို့ရာတွင် အကယ်၍ ချိန်ကိုက်မှုအရ အကောင်းဆုံးအနေအထား၌ မရှိသည့်တိုင်အောင် သင့်အနေနှင့် မဖြစ်မနေပြောရမည့် အချိန်များလည်း ရှိပါ၏။ လှည့်ကွက်မှာ မည်သည့်အချိန်၌ မည်ကဲ့သို့ဆောင်ရွက်ရမည်ကို သိထားခြင်းပင်ဖြစ်၏။

ထိုအချိန်သည် တွန်းအားပေးထိုက်သော အချိန်ဟုတ်မဟုတ် သိအောင် မေးသင့်မေးထိုက်သည့် မေးခွန်းလေးခုရှိပါ၏။

၁။ ဆရာသမားက မသိသော်လည်း ၎င်းအတွက် လိုအပ်နေသည့် အချက်ကို သင်သိထားပါသလား။

အဖွဲ့အစည်း၏အလယ်ဆင့်ရှိ ခေါင်းဆောင်တိုင်းသည် ဆရာသမားက မသိသော အချက်များကို သိထားကြ၏။ ထိုကိစ္စသည် ပုံမှန် ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသော ကိစ္စတစ်ခုဖြစ်သည်သာမက၊ ကောင်းမွန်သည်ဟုပင် ဆိုရပါမည်။ တစ်ချိန်ချိန်တွင် ဆရာသမားက သိမထားသော်လည်း သင်သိထားသော အချက်များရှိနိုင်သည်။ ထိုအချက်က ဆရာသမား သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းကို ထိခိုက်စေနိုင်သောကြောင့် သင့်အနေနှင့် အသိပေးတင်ပြရန် လိုအပ်လာသည်။

အလွန်တော်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်သည်သာမက အလွန်အောင်မြင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင် တစ်ယောက်လည်းဖြစ်သည့် ကျွန်ုပ်၏အစ်ကို လာရီ (Larry)ကမူ ၎င်း၏တပည့်များအား ၎င်းကို အနေအထားနှစ်မျိုး၌သာ အသိပေးရန်လိုကြောင်း၊ ပြဿာနအကြီး

သစ်တော်သီးတစ်လုံး၏သက်တမ်းတွင် စားသုံးရန် အကောင်းဆုံးအချိန်သည် ဆယ်မိနစ်သာရှိသည် - Ralph Waldo Emerson

အကျယ် ဖြစ်နေသည့်အခါ၌ဖြစ်စေ၊ အခွင့်အရေးကြီးတစ်ခုခုနှင့် ကြုံတွေ့ရသည့်အခါ၌ဖြစ်စေ သူ့ကို အသိပေးဖို့ မှာကြားထား၏။ ကြီးမားသော

ပြဿနာများက အဖွဲ့အစည်းကို မကောင်းသည့်အနေအထားနှင့် ရိုက်ခတ်စေနိုင်ပြီး၊ အခွင့်အရေးကြီး တစ်ရပ်ကမူ အဖွဲ့အစည်းကို ကောင်းသည့်ဘက်မှ ရိုက်ခတ်စေနိုင်သောကြောင့် သူ့သိလိုခြင်းဖြစ်၏။ အဆိုပါ အနေအထားနှစ်ရပ်လုံးတွင် သူ့ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ပတ်သက်ပြီး ၎င်း၏ ခေါင်းဆောင်များက မည်သို့မည်ပုံ ကိုင်တွယ်ကြမည်ကို သူ့သိလိုခြင်း ဖြစ်၏။

သင့်ဆရာသမားထံ မည်သည့်အချက်များအား တင်ပြရန် လိုအပ်သည်ကို သင်မည်ကဲ့သို့ သိနိုင်ပါမည်နည်း။ ကျွန်ုပ်ကမူ ခန့်မှန်း၍ ရနိုင်လောက်သည့် နည်းလမ်းနှစ်မျိုးကို တွေးတောထားမိပါ၏။ သင်က ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူအား မည်သည့်အကြောင်းအရာများကို လာရောက် တင်ပြရမည်နည်းဟု မြောင်ဖွင့်၍ မေးမြန်းထားသင့်၏။ သို့တည်းမဟုတ် မီးစဉ်ကြည့်၍ကသင့်၏။ အချက်အလက်များကို လက်တွေ့စမ်းရင်း အမှားတွေ့လျှင် ပြင်ရင်းဖြင့် သင်၏ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အသုံးပြု၍ အချက်အလက်များ ရုပ်လုံးပေါ်လာသည်အထိ ဆက်၍ စူးစမ်းနေသင့်၏။

၂။ ပြောဖို့အချိန်မီပါဦးမလား

“အချိန်မီပြောလိုက်သော စကားတစ်ခွန်းက နောက်ကျမှ ပြောသော စကားနှစ်ခွန်းထက် ပိုကောင်း၏” ဆိုသော ရှေးအဆိုအမိန့် တစ်ရပ်ရှိ၏။ အဆိုပါစကားသည် ယခင်က မှန်ကန်ခဲ့သည်ဆိုပါက သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ဈေးကွက်များ အလွန်လျင်မြန်စွာ လှုပ်ရှားရွေ့လျားနေသည့် ယနေ့အချိန်အခါမျိုးတွင် ပို၍ပင် အသုံးပြု၍ရနိုင်ဖွယ်ရှိ၏။

Conoco ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌ ကွန်စတင်တိုင်းနီကန်ဒရို (Constantine Nicandros)က “ယှဉ်ပြိုင်နေကြရသော ဈေးကွက်ထဲတွင် အလွန်ကောင်းမွန်သော စိတ်ကူးများသည် ပြန့်ကျဲပြီးတည်ရှိနေကြ၏။ ထိုစိတ်ကူးများကို လုံလောက်စွာ အလေးမထားမှုကြောင့် ၎င်းတို့သည် အချိန်ကျလာသော

အခါ အခွင့်အရေးတည်းဟူသော ပွင့်နေသည့်ပြတင်းပေါက်များမှ လျင်မြန်စွာ လွင့်စဉ်၍ထွက်သွားကြကုန်၏။ အဆိုပါဈေးကွက်မှာပင် အခွင့်အရေးတည်းဟူသော ပြတင်းပေါက်များကို အသေပိတ်ထားလိုက်ပါက စိတ်ကူးကောင်းများ၏ လာရောက်ထိမှန်မှုကြောင့် ကွဲကြောသွားသော ပြတင်းပေါက်မှန်စများသည် ပြန့်ကျဲ၍ ရှိနေတတ်ကြပြန်၏”ဟု ဆိုခဲ့၏။

အကယ်၍ စောင့်ဆိုင်းနေမှုက သင့်အဖွဲ့အစည်းအား အခွင့်အရေးတစ်ခုကို ဖမ်းယူဆုပ်ကိုင်ရန် မဖြစ်နိုင်ဟုဆိုပါက စွန့်စွန့်စားစားနှင့် ရှေ့သို့ တိုးထွက်လိုက်ပါ။ သင့်ခေါင်းဆောင်အနေနှင့် သင့်အကြံဉာဏ်ကို မရွေးချယ်ဘဲ နေနိုင်ခွင့်ရှိသော်လည်း အလွန်နောက်ကျသွားသည့်အချိန်ကျမှ “အဲဒီလိုမျိုးဖြစ်လာနိုင်တယ်လို့ ကျွန်တော်ထင်ခဲ့သားပဲ” ဆိုသည့်အပြောမျိုးကို မည်သည့်ခေါင်းဆောင်ကမှ ကြားလိုခြင်းမရှိကြပါ။ သင့်ခေါင်းဆောင်ကို ဆုံးဖြတ်ဖို့ အခွင့်အရေးတစ်ခုပေးလိုက်ပါ။

၃။ ကျွန်ုပ်၏တာဝန်များသည် အန္တရာယ်ရှိနေကြပြီလော

အကယ်၍ သင့်ခေါင်းဆောင်က သင့်အားလုပ်ငန်းတစ်ခု ပေးအပ်လာပါက ပြီးမြောက်အောင်ဆောင်ရွက်ရန် သင့်၌တာဝန်ရှိပေသည်။ အကယ်၍ သင်သည်အဆိုပါလုပ်ငန်းကို ဆောင်ရွက်ရာ၌ အခက်အခဲနှင့် တွေ့နေပါက အများအားဖြင့် သင့်ဆရာသမားများက သိတတ်ကြ၏။ ထို့အပြင် သင်တစ်ယောက်တည်းနှင့် မနိုင်မနင်းဖြစ်ပြီး နောက်ဆုံး၌ မအောင်မမြင် ဖြစ်မည် ကိစ္စကို လက်ပိုက်၍ ကြည့် မနေဘဲ ၊ အောင်မြင်အောင် သင့်ဆရာသမားက ပါဝင်ကူညီလိမ့်မည်သာဖြစ်သည်။

ဤကိစ္စသည် ကျွန်ုပ်က ချာလီဝက်ဇယ်အား ကူညီရသည့်ကိစ္စပင်ဖြစ်သည်။ အချိန်အတော်များများတွင် ချာလီသည် ဘက်စုံတော်သူဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်နှင့်အတူတူတွဲ၍ အလုပ်လုပ်ခဲ့သော ဆယ့်တစ်နှစ်တာကာလအတွင်း ကျွန်ုပ်တို့နှစ်ယောက်သည် စာအုပ်ပေါင်း ၃၀ ကျော်ပြီးစီးအောင်ရေးနိုင်ခဲ့

တစ်ခါတစ်ရံတွင် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ထိပ်ပိုင်း၌ တစ်ကိုယ်ကောင်း ဆန်သော ခေါင်းဆောင်များရှိတတ်သကဲ့သို့ အလယ်ဆင့်တွင်လည်း တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်သော ခေါင်းဆောင်များ ရှိတတ်ကြ၏။

စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်များကမူ ၎င်းတို့နှင့် ကွဲပြားခြားနား၏။ ၎င်းတို့က အဖွဲ့အစည်း၏ ကောင်းကျိုးအစား မိမိ၏အကျိုးစီးပွားကို ရှေ့တန်းသို့ တင်နေမိကြောင်း သဘောပေါက်လာသည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက်၊ နောက်ဘက်သို့ ပြန်ဆုတ်တတ်ကြ၏။ ထိုမျှသာမက အဖွဲ့အစည်း၏ အကျိုးစီးပွားအတွက် လိုအပ်လာပါက ၎င်းတို့၏ရင်းမြစ်များကိုပင် စွန့်လွှတ်ရန် ဝန်မလေးကြချေ။

၂။ သင်ဆိုလိုသည်အချက်ကို သဘောပေါက်အောင် ပြောပြပြီးပါပြီလား။

ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတွင် ကျွမ်းကျင်သူ ဝါရင်ဘူဖက် (Warren Buffet) က “တစ်ခါတစ်ရံတွင် သင်ကလေးကို မည်မျှအထိ ပင်ပန်းကြီးစွာ လှော် ခတ်နေသော်လည်း အရာမရောက်တတ်။ စမ်းချောင်းကလေး၏ ရေစီး အားက မည်မျှအထိ မြန်ဆန်စွာ စီးဆင်းနေသည်ဆိုသောအချက်ကသာ အရေးပါတတ်၏” ဟု ပြောဖူး၏။ သင်ကမည်သည့်အချိန်အခါတွင်မဆို ဆရာသမားနှင့် ဆက်ဆံရာ၌ စမ်းချောင်းကလေး၏ရေစီးအားကို သတိ ထားသင့်ပေ၏။

သင်၏အမြင်နှင့် သဘောထားကို ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူအား ရှင်းလင်းစွာ တင်ပြရေးသည် အရေးကြီးပါ၏။ သင့်အနေနှင့် ထိုကိစ္စတွင် သင်သိသမျှ နှင့် သဘောထားတို့ကို ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူအား ဆက်သွယ်၍ တင်ပြရေး သည် သင်၏တာဝန်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် တင်ပြခြင်းက တစ်ကဏ္ဍ၊ အကျပ် ကိုင်ခြင်းက တစ်ကဏ္ဍဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ ရွေးချယ်မှုသည် သင်၏တာဝန်မဟုတ်တော့ချေ။

ထို့အပြင် အကယ်၍ သင်ဆိုလိုသော အချက်ကို ရှင်းလင်းစွာ တင်ပြ ပြီးပြီဆိုပါက ထိုကိစ္စကို ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူအား ထပ်ခါတလဲလဲ ပြော

တစ်ခါတစ်ရံတွင် သင်ကလေးကို မည်မျှအထိ ပင်ပန်းကြီးစွာ လှော် ခတ်နေသော်လည်း အရာမရောက် တတ်။ စမ်းချောင်းကလေး၏ရေစီး အားက မည်မျှအထိ မြန်ဆန်စွာ စီး ဆင်းနေသည်ဆိုသော အချက်ကသာ အရေးပါတတ်၏။
- Warren Buffet

နေခြင်းဖြင့် အကျိုးထူးလာ မည် မဟုတ်ချေ။ သမ္မတကြီး အိုက်ဆင်ဟောင်ဝါက “မင်း ကလူတွေရဲ့ ဦးခေါင်းကို ထုနှက်ပြီး ခေါင်းဆောင်မှု ပေးလို့ မရနိုင်ဘူး၊ အဲဒါက ခေါင်းဆောင်တာ မဟုတ် တော့ဘူး၊ ကိုယ်ထိလက်

ရောက် ကျူးလွန်မှုပဲဖြစ်တယ်” ဟု ဆိုခဲ့ဖူး၏။ အကယ်၍ သင်က ရှင်းလင်း စွာ တင်ပြပြီးသည့် နောက်ပိုင်း၌ ဆက်လက်၍ ထပ်ခါတလဲလဲ တင်ပြ နေခြင်းသည် သင့်အလိုဆန္ဒအတိုင်းဖြစ်လာအောင် အကျပ်ကိုင်နေခြင်း သာဖြစ်သည်။

အလွန်ကြီးမားသော အဖွဲ့အစည်းကြီးတစ်ခု၏ အမှုဆောင် ဒါရိုက်တာ ဒေးဗစ်ဘရန်ကာ(David Branker) က သူ့အနေနှင့် မည်သည့်အချိန်၌ အလျှော့ပေးရမည်ဆိုသော သင်ခန်းစာကို ခက်ခက်ခဲခဲ လေ့လာသင် ယူခဲ့ ရကြောင်း၊ သို့ရာတွင် ထိုကဲ့သို့သင်ယူနိုင်ခဲ့မှုက ၎င်း၏ ခေါင်းဆောင်မှု တွင် များစွာအကျိုးရှိစေခဲ့ကြောင်း ပြောပြဖူးပါ၏။ ၎င်းက -

သင်၏ဆိုလိုချက်ကို ရှင်းလင်းစွာ တင်ပြပြီးချိန်တွင် နောက်ဆုတ် ၍ အလျှော့ပေးလိုက်သည့်နည်းကို တတ်မြောက်ထားခြင်းက အလွန်မိုက်မဲ သော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ကိုပင် လူလိမ္မာဟု ထင်မြင်လာစေနိုင်၏။ ကျွန်ုပ် သည် အပိုးမကျိုးသေးသည့် ခေါင်းဆောင်သစ်တစ်ဦးဖြစ်လာချိန်က ထိုအချက်ကို ပင်ပင်ပန်းပန်း သင်ယူခဲ့ရ၏။ ထိုအချိန်က ကျွန်ုပ်က အလျှော့ မပေးသောကြောင့် ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီးသည် ကျွန်ုပ်ကို ပို၍ပို၍ ဒေါပွ

လာခဲ့၏။ ကျွန်ုပ်က ထိုကိစ္စကိုဘာကြောင့် အလျော့မပေးခြင်းဖြစ်သည်ကို သူမသည် နားမလည်နိုင်အောင်ဖြစ်နေရရှာ၏။ ထိုကိစ္စတွင် ခေါင်းဆောင်မှု ဘာသာရပ်ကို ကျွန်ုပ်ထက်ပို၍ နားလည်သဘောပေါက်ထားသော ကြင်နာစိတ်ရှိသည့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦး၏ အကူအညီကိုရရှိခဲ့၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်က “မောင်ရင်က ကိစ္စတစ်ရပ်ကို လက်လျော့ဖို့ သင့်တဲ့အချိန်မှာ ကိုယ်က အောက်ဘက်ကို စိုက်ကြည့်နေပြီး အဲဒီပုံစံနဲ့ အချက်ပြလိုက်မယ်” ဟု ပြောခဲ့၏။ ၎င်း၏ တီထွင်မှု အပြည့်အဝပါဝင်သော စိတ်ကူးအတွက် ကျေးဇူးတင်ရပါ၏။ ကိစ္စတစ်ရပ်အား သင့်လျော်သည့်အချိန်၌ နောက် ဆုတ်ရန် လိုအပ်မှုကို ၎င်းအားလေ့လာနေခြင်းဖြင့် အချိန်မီသိရှိ နိုင်ခဲ့ ပါ၏။

နောက်တစ်ကြိမ် အစည်းအဝေးတွင် သင့်ဆရာသမားနှင့်ဆုံရာသည့် အခါ၌ သင်၏တင်ပြချက်အာ သင်ကမည်သို့မည်ပုံ ကိုင်တွယ်သည် ကို အထူးသတိပြုပါ။ သင်ကဆွေးနွေးပွဲတွင် ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ ပါဝင် ဆွေးနွေးခဲ့ပါသလား။ သို့တည်းမဟုတ် သင်၏ အယူအဆကို လက်ခံလာ အောင် ဆီပွတ်ကျည်ပွေ့နည်းနှင့် ကြိုးစားခဲ့ပါသလား။ သင်တင်ပြသည့် အချက်ကို ဆရာသမားက လက်ခံလာအောင် ဖြစ်သည့်နည်းနှင့် ဆောင်ရွက် ခြင်းသည် ဇနီးမယားကိုလည်း ထိုနည်းလမ်းအား အသုံးပြု၍ အကျပ်ကိုင် ခြင်းနှင့် အတူတူပင်ဖြစ်တတ်ပါသည်။ အကယ်၍ သင်က အနိုင်ရလိုက် သည့်တိုင်အောင် သင်ရှုံးသွားပါလိမ့်မည်။

၃။ မိမိတစ်ယောက်ကလွဲ၍ ကျန်ပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးက အန္တရာယ်နှင့် ရင်ဆိုင်နေကြရမည်ဆိုပါက

ကျွန်ုပ်ယခင်က ပြောခဲ့ဖူးသလိုပင် မိမိပိုင်ငွေကြေးကို မသုံးစွဲဘဲ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ငွေကြေးနှင့် အန္တရာယ် မကင်းသော လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းက ပို၍ပင် လွယ်ကူလေ့ရှိပါ၏။ ထို့အပြင် သင်က

အန္တရာယ် ရှိ နိုင် သော အနေအထားတစ်ခုခု သင်ကိုယ်တိုင်မပါဝင်ဘဲ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို အတင်းတိုက်တွန်းနေပါက နောက်ဆုံးတွင် ထိုပုဂ္ဂိုလ် များသည် သင်နှင့်ခွာပြဲ သွားကြမည်သာဖြစ်ပါ၏။ လူပုဂ္ဂိုလ်များကသာ အန္တရာယ်အားလုံးနှင့် ရင်ဆိုင်နေကြရမည်ဆိုပါက “မောင်ရန်ကင်း” လို ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးနှင့် မည်သူကမျှ ပါတနာအဖြစ် လက်တွဲကြ လိမ့်မည်မဟုတ်ချေ။

လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတည်းက “မောင်ရန် ကင်း” ဖြစ်နေပြီး ကျန်ပုဂ္ဂိုလ်များ ကသာ အန္တရာယ်အားလုံးနှင့် ရင်ဆိုင် နေကြရမည်ဆိုပါက အဆိုပါ “မောင် ရန်ကင်း” လို ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးနှင့် မည်သူ ကမျှ ပါတနာအဖြစ် လက်တွဲလိုကြ လိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။

အကယ်၍ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ ရင်းမြစ် ပစ္စည်းများ၊ ရရှိလာသည့် အခွင့်အရေးများ၊ ရရှိနိုင်လာသည့် အောင်မြင်မှု များစသည်တို့ကို ရင်းနှီးပြီး စွန့်စွန့်စားစားဆောင်ရွက်ရန် လိုလိုလားလား ရှိကြမည်ဆိုပါက ၎င်းတို့သည် ခေါင်းဆောင်များ၏ လေးစာမှုကို ရရှိကြ မည်ဖြစ်ပေသည်။

၄။ မိမိပတ်ဝန်းကျင်ရှိ ခံစားသိရှိနိုင်သော အနေအထားများက မသင့် တော်ပါဟု ဖော်ပြနေကြပါသလား။

ကောလိပ်မှ ဘွဲ့ရပြီးခါစတွင် ဝေါ့ဒ်ဆနီ (Walt Disney) ၏ အပန်း ဖြေကမ္ဘာ၌ ချက်ချင်းဝင်ရောက်၍ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးသူ ကေသီဝို(တ်) (Kathi Wheat) က ဒစ်ဆနီထံ၌ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေကြသော အလုပ် သမားတိုင်းကို ၎င်းတို့၏ပန်းခြံအတွင်း၌ လာရောက်လည်ပတ်နေကြ သော မိသားစုများ၏ ခွန်အားပါသော လှုပ်ရှားမှုများနှင့် စိတ်ခံစားမှု ဆိုင်ရာ အနေအထားတို့ကို အာရုံခံစားပြီး သိရှိနိုင်အောင် လေ့ကျင့်

သင်ကြားပေးထားသည်ဟု ဆိုပါ၏။ ထိုအလုပ်သမားများကို သင်ပေးထားသော အချက်ပေါင်းများစွာတို့အနက် အချက်တစ်ချက် အငြင်းအခုံဖြစ်နေသော မိသားစုများထံ မည်သည့်အခါတွင် မချဉ်းကပ်ရန်ဆိုသော အချက်ပင်ဖြစ်၏။ အလွန်ကောင်းမွန်သောအချက်ပင်ဖြစ်၏။

ထိရောက်မှုရှိသော စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ဇေယျဒေ

ဌာနမှ ရာသီဥတုကိုခန့်မှန်းသူများနှင့် တူကြ၏။ ၎င်းတို့သည် မိမိတို့လုပ်ငန်းခွင်မှ မိုးလေဝသ အခြေအနေကိုသာမက အထူးသဖြင့် ခေါင်းဆောင်၏ ရာသီဥတု အနေအထားကိုပါ ခန့်မှန်းတတ်ရမည်ဖြစ်ပါ၏။ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များအတွက် ရေးဆွဲပြုစုထားသော မိုးလေဝသအခြေအနေ၊ ခန့်မှန်းခြေဇယားကို အောက်တွင် ဖော်ပြလိုက်ပါ၏။

ထိရောက်မှုရှိသော စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ရာသီဥတုကို ခန့်မှန်းသူများနှင့်တူကြ၏။ ၎င်းတို့သည် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်မှ မိုးလေဝသအခြေအနေကို ခန့်မှန်းတတ်ကြ၏။

ခန့်မှန်းချက်	အလားအလာ	ဆောင်ရွက်ရန်
နေသာမည်။	မြင်ကွင်းရှင်းသည် နေရောင်ခြည်လင်းထိန်တောက်ပသည်။	ရှေ့သို့တိုး၍ဆောင်ရွက်ပါ။
မြူဆိုင်းမည်။	မိုးလေဝသအခြေအနေကို ခန့်မှန်း၍မရနိုင်ပါ။	မြူရှင်းသွားသည် အထိစောင့်ဆိုင်းပါ။
တိမ်အနည်းငယ် ဖြစ်ထွန်းမည်။	တစ်ချိန်တွင်နေသာမည်။ နောက်တစ်ချိန်တွင် အုံ့မှိုင်းမည်။	သင့်လျော်သည့်အချိန်ကိုချိန်ကိုစောင့်ပါ။

ခန့်မှန်းချက်	အလားအလာ	ဆောင်ရွက်ရန်
မိုးရွာမည်။	မိုးမှန်မှန်ရွာသွန်းမည်။ မိုးချုန်းခြင်း၊ လျှပ်စီးလက်ခြင်းဖြစ်ပေါ်မည် မဟုတ်။	အရေးပေါ်အခြေအနေများ၌သာ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ပါ။
မိုးသက်မုန်တိုင်း ရှိသည်။	မည်သည့်နေရာကိုမဆို မိုးကြိုးပစ်နိုင်သည်။	မိုးသက်မုန်တိုင်းစဲသည့် အချိန်အထိ စောင့်ဆိုင်းပါ။
လေမုန်တိုင်း ရှိသည်။	လေပြင်းထန်စွာတိုက်ခတ်မည်။ အပျက်အစီးများ များရှိလိမ့်မည်။	ဘေးကင်းရာသို့ ထွက်ပြေးပုန်းခိုပါ။

ကျွန်ုပ်က သင့်ကို ပျော်ရွှင်စေလိုသည့်သဘောနှင့် ရေးသားတင်ပြလိုက်ခြင်းဖြစ်သော်လည်း သင်၏ဝန်းကျင်၌ ဖြစ်ပျက်နေမှုအနေအထားနှင့် ဆရာသမား၏စိတ်အထာကို သိအောင်လေ့လာနေဖို့ အထူးအရေးကြီးပါသည်။ သင်၏ရွေးချယ်မှု မှားယွင်းသောကြောင့် သင်၏အလွန်ကောင်းမွန်သော အကြံဉာဏ်များကို မိုးမိမသွားပါစေနှင့်။

၅။ ချိန်ကိုက်မှုသည် ကျွန်ုပ်တစ်ဦးတည်းအတွက်သာ မှန်ကန်မှု ရှိပါသလား။

ရောမဧကရာဇ်ဘုရင် ဟက်ဒရီယန် (Hadrian (AD 76-138)) က “အချိန်သိပ်စောလွန်းနေသော မှန်ကန်မှုသည် မှားယွင်းမှုပင် ဖြစ်သည်”ဟု ဆိုခဲ့သည်။ အလယ်ဆင့်ရှိနေသော ခေါင်းဆောင်များအဖို့ ချိန်ကိုက်မှုနှင့် ပတ်သက်လာပါက အခက်အခဲနှင့် ကြုံတွေ့ရတတ်သည်။ ထိပ်ဆုံး၌

ရှိနေသော ခေါင်းဆောင်များကမူ ၎င်းတို့ဆောင်ရွက်မည့်ကိစ္စအတွက် အချိန်ကို ကိုယ်တိုင်သတ်မှတ်လေ့ရှိသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့၏ ချိန်ကိုက်မှုကို ဆုံးဖြတ်ချက်သည် မှန်ကန်မှုရှိစေရန်တော့ လိုအပ်ပါသည်။

ရောမ ဧကရာဇ်ဘုရင် တိုက်ကပ် (Titus (AD 40-81))သည် အင်ပိုင်ယာ သုံးရွှေဒင်္ဂါးများ၌ ကျောက်ဆူးတစ်ခုကို လင်းပိုင်တစ်ကောင်က ရစ်ပတ်နေသည့် ရုပ်ပုံနှင့် သွန်းခတ်စေခဲ့၏။ ထိုအချိန်က လင်းပိုင်သည် ရေသတ္တဝါများထံ၌ အမြူးထူးဆုံးနှင့် အလျင်အမြန်ဆုံး ရေသတ္တဝါဖြစ်သည်ဟု ယူဆခဲ့ကြ၏။ “ကျောက်ဆူး”ကမူ တည်ငြိမ်မှုနှင့် မပြောင်းလဲသော ယုံကြည်မှုတို့ကို ကိုယ်စားပြု၏။ ထိုနှစ်ခု၏ပေါင်းစပ်မှုက “ထိုးထွင်းတီထွင်မှုနှင့် အသိဉာဏ်ပညာ” “တိုးတက်မှုနှင့် အလျင်စလိုမဖြစ်စေမှု” တို့အား အစွန်းမရောက်အောင် တစ်ဖက်နှင့်တစ်ဖက် ချိန်ညှိထားခြင်းကို သရုပ်ဖော်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ နောင်နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြာသောအခါ ထိုသင်္ကေတကိုပင် မိသားစုတစ်ခု၏ ကိုယ်ပိုင်တံဆိပ်အဖြစ် festina lente ဆိုသော ဆောင်ပုဒ်နှင့်အတူ အသုံးပြုခဲ့၏။ ဆောင်ပုဒ်၏ အဓိပ္ပာယ်မှာ hasten slowly ဟူ၍ဖြစ်၏။ မြန်မာလိုဆီလျော်အောင် ပြန်ဆိုပါက “နှေးကွေးစွာ အသော့နှင့်ပါ” ဆိုသည့် အဓိပ္ပာယ်မျိုးထွက်လာ နိုင်ပါ၏။

ထိုအချက်သည် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များ ဆောင်ရွက်ကြရမည့်အချက်ဖြစ်၏။ ၎င်းတို့က နှေးကွေးစွာ အသော့နှင့်ကြရမည်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ ချိန်ကိုက်မှုသည် အားလုံးအတွက် သင့်တော်နေပါက ရှေ့ဘက်သို့ ချီတက်ရန်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် အဆိုပါချိန်ကိုက်မှုသည် ၎င်းတို့အတွက်သာ သင့်လျော်မှုရှိနေသည်ဆိုပါက နောက်ဘက်သို့ ပြန်ဆုတ်ပြီး နှေးကွေးစွာ ရွေ့လျားသင့်ပါ၏။

၆။ ကျွန်ုပ်၏မေတ္တာပို့ခံချက်သည် ဆက်ဆံမှု အတိုင်းအတာပမာထက် ကျော်လွန်နေပါသလား။

ဓမ္မဟောင်းကျမ်းမှ ဇာတ်လမ်းများတွင် ကျွန်ုပ်အနုစံခြိုက်ဆုံး ဇာတ်လမ်းတစ်ခုမှာ အက်စတာ(Esther) ၏ ဇာတ်လမ်းပင်ဖြစ်၏။ အဆိုပါအဖြစ်အပျက်သည် ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် အလွန်ကြီးမားသည့်သင်ခန်းစာပင်ဖြစ်၏။ ပါးရှားနိုင်ငံ၏ဘုရင် Xerxes သည် တစ်ရက်တွင် ၎င်း၏ မိဖုရားကြီး Vashti ကို ရှေ့တော်သို့လာရောက်စေရန် အမိန့်ချလိုက်၏။ သို့ရာတွင် မိဖုရားက လာရောက်ခစားခြင်းမပြုချေ။ ထိုအပြုအမူမှာ ထိုအချိန်က စဉ်းစား၍ပင် မရနိုင်သောကိစ္စဖြစ်ခဲ့၏။ ရလဒ်အနေနှင့် Xerxes ဘုရင်ကြီးက မိဖုရားကြီးအား အဆောင်အယောင်အားလုံးမှ ရုပ်သိမ်း၍ ဘုရင်ကြီးနှင့် မည်သည့်အခါတွင်မှ လာမတွေ့စေရဟု အမိန့်ချမှတ်ခြင်းခံရလေ၏။ ထိုအချိန်က ဘုရင်ကြီးသည် မိဖုရားကြီးနေရာအတွက် ရှာဖွေနေခဲ့ရာ အချိန်ကြာမြင့်စွာ အမျိုးမျိုးအဖုံဖုံစိစစ်ပြီးမှ ရဟူဒီအမျိုးသမီး အက်စတာ (Esther) သည် မိဖုရားကြီးဖြစ်လာခဲ့လေ၏။

အစစအရာရာ အဆင်ပြေနေခဲ့ရာမှ တစ်ချိန်တွင် ဘုရင်ကြီး၏ အမတ်ကြီးတစ်ယောက်က ဘုရင်ကြီး၏နိုင်ငံတော်အတွင်း၌ရှိသော ရဟူဒီလူမျိုးအားလုံးကို သတ်ဖြတ်သုတ်သင်သင့်ပါကြောင်း လျှောက်တင်ခဲ့၏။ ထိုလျှောက်တင်ချက်ကို ဘုရင်ကြီးက လက်ခံလိုက်၏။ ဤတွင် မိဖုရားကြီး အက်စတာအနေနှင့် အကျပ်ရိုက်သွားခဲ့ရလေ၏။ သူမ၏ အသက်ကို ဘုရင်ကြီးက မသတ်ဖြတ်ဘဲ ချမ်းသာပေးလိုက်သည့်တိုင်အောင်၊ ကျန်ရဟူဒီများ အသတ်ခံနေရမှုကို သူမအနေနှင့် ကြည့်ရက်နိုင်ပါမည်လား။ ကျန်ရဟူဒီများ အသတ်ခံနေရမှုကို သူမအနေနှင့် ကြည့်ရက်နိုင်ပါမည်လား။ အကယ်၍ ဘုရင်ကြီးက သူမအားတွေ့လိုသော ဆန္ဒမရှိသည့်အချိန်တွင် ဘုရင်ကြီးထံ ချဉ်းကပ်၍ သူမ၏လူမျိုးများကို ချမ်းသာပေးပါဟု မေတ္တာရပ်ခံပါက သူမကိုပင် သတ်ဖြတ်စေဟု စီရင်ချက်ချနိုင်၏။ သူမနှင့်ဘုရင်ကြီးတို့၏ဆက်ဆံရေးမှာ မခိုင်မာလှကြောင်း သူမသိပါ၏။ အကယ်၍

သူမ၏ မေတ္တာရပ်ခံချက်သည် ဆက်ဆံရေးထက်ကျော်လွန်သွားပါက သူမသည် ကံဆိုးမိုးမှောင်ကျဖွယ်ရာရှိတော့၏။

နောက်ဆုံးတွင် ယုံကြည်မှုနှင့် သတ္တိတို့ကို အားကိုးအက်စတာက ဘုရင်ကြီးထံ ချဉ်းကပ်လျှောက်တင်ခဲ့ရာ၊ ဘုရင်ကြီးက ခွင့်ပြုလိုက်သောကြောင့် ဂျူးလူမျိုးအားလုံး အသက်ချမ်းသာရာရခဲ့ကြလေ၏။ ထိုကိစ္စသည် အလယ်ဆင့်မှ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်အတွက် အလွန်ကြီးမားသော စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် သူမသည် အထက်ကို ခေါင်းဆောင်ရာတွင် အောင်မြင်မှုရရှိခဲ့ပါ၏။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အလယ်ဆင့် ခေါင်းဆောင်များထံ ဩဇာအာဏာသိပ်မရှိလှသလို ၎င်းတို့ထံတွင် ဖဲချပ်များအနေနှင့် များများစားစား မရှိလှချေ။ မကြာခဏဆိုသလို ၎င်းတို့၏ တစ်ခုတည်းသော နိုင်ဖဲတစ်ချပ်သည် အထက်လူကြီးနှင့် ဆက်ဆံရေးပင်ဖြစ်၏။ ၎င်းတို့က အဆိုပါ ဖဲချပ်ကို သတိကြီးစွာ ထား၍ အသုံးချရမည်ဖြစ်ပါ၏။ အကယ်၍ ၎င်းတို့၏ မေတ္တာရပ်ခံချက်ကို ၎င်းတို့၏ဆက်ဆံရေးထက် ကျော်လွန်သွားခဲ့ပါက ၎င်းတို့၏နိုင်ဖဲကို နင်းခြေပစ်ခံရတော့မည်သာ ဖြစ်ပေ၏။

အလယ်ဆင့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ တွန်းတွန်းတိုက်တိုက် ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ၎င်းတို့၏နောက်ပြန်ဆုတ်ပေးမှုတို့ကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းဖြင့် အကျင့်စာရိတ္တနှင့် ရည်ရွယ်ချက်တို့ကို သိရှိနိုင်၏။ ကျွန်ုပ်နှင့် ဇနီးဖြစ်သူ မာဂရက်တို့သည် မကြာသေးမီက George H.W Bush ၏ ပြတိုက်သို့သွားရောက်လေ့လာခဲ့ကြ၏။ ထိုသို့လေ့လာကြစဉ် ၁၉၈၁ ခုနှစ်တွင် သမ္မတရော်နယ်ရီဂင် သေနတ်နှင့်လုပ်ကြံခံရစဉ်က ဒုတိယသမ္မတ George H.W. Bush ၏ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများအကြောင်း လေ့လာဖတ်ရှုခဲ့ရ၏။ Bush က ၎င်းအနေနှင့် ထိုသတင်းကို ကြားလိုက်သောအခါ ထိုအဖြစ်အပျက်၏ ကြီးမားမှုက ၎င်းကို လွှမ်းမိုးသွားခဲ့ပြီး၊ ထိုအချိန်မှာပင် သမ္မတကြီးအတွက် ဆုတောင်းမိခဲ့သည်ဟု ဆိုပါ၏။

သမ္မတရီဂင်သည် ခွဲစိတ်ခန်းထဲသို့ရောက်ရှိနေပြီဖြစ်သောကြောင့် ထိုအချိန်က ဘုရင်သည် အမှန်တကယ်ပင် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ ခေတ္တအကြီးအကဲအဖြစ် တည်ရှိနေခဲ့ပါ၏။ သို့ရာတွင် ဘုရင်က ရီဂင်အား စိန်ခေါ်ခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်း၏နေရာမှ ဖယ်ရှားပစ်ရန် ကြိုးစားခြင်းဆိုသည့် ပုံစံမျိုးမပေါက်အောင် တမင်ပင်နောက်ဆုတ်၍နေခဲ့ပါ၏။ ၎င်းက သမ္မတအိမ်တော်သို့ ရဟတ်ယာဉ်နှင့် လာရောက်သည့်အခါတွင် သမ္မတကြီး၏ ရဟတ်ယာဉ်များသာ ဆင်းသက်လေ့ရှိသော တောင်ဘက် မြက်ခင်းပေါ်၌ ဆင်းသက်ရန် ငြင်းဆန်ခဲ့၏။ ထိုနေ့ည ၇ နာရီက ဝန်ကြီးအဖွဲ့၏ အရေးပေါ်အစည်းအဝေးတွင် ဘုရင်က သဘာကတိအဖြစ် ဆောင်ရွက်သည့်အခါတွင်လည်း သမ္မတ၏ ကုလားထိုင်တွင် ဝင်မထိုင်ဘဲ မိမိ၏ မူလကုလားထိုင်တွင်သာ ထိုင်ခဲ့၏။

ရော်နယ်ရီဂင်သည် ပြန်လည်ကျန်းမာလာခဲ့ပြီး သမ္မတရာထူးကို ပြန်လည်ထမ်းဆောင်ခဲ့၏။ ၁၉၈၄ ခုနှစ်တွင်လည်း ဒုတိယအကြိမ် သမ္မတအဖြစ် ရွေးကောက်တင်မြှောက်သည်ကို ခံခဲ့ရပြန်၏။ ဘုရင်ကမူ ၎င်း၏ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူနှင့် နိုင်ငံတော်တို့အတွက် နောက်ကွယ်မှ တာဝန်ထမ်းဆောင်ရင်း ကျေနပ်နေခဲ့၏။ ၎င်းအတွက် အချိန်ကျရောက်လာသောအခါ အမေရိကန်လူမျိုးတို့က ၎င်းကို သမ္မတကြီးအဖြစ် တင်မြှောက်လိုက်ကြလေ၏။



၎င်းတို့၏ဆောင်ရွက်မှု	လူအမျိုးအစား
မည်သည့်အခါတွင်မှ ပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိ။	ထိခိုက်နစ်နာစေသူများ
တစ်ခါတစ်ရံတွင် ပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက်၏။	ပျမ်းမျှအဆင့်ပုဂ္ဂိုလ်များ
သက်သောင့်သက်သာဆောင်ရွက် ရွက်ရချိန်တွင် ပြီးမြောက်အောင် အမြဲတမ်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်၏။	တန်ဖိုးရှိသော ဝန်ထမ်းများ

အားထားရသော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် မည်သည့်အနေအထားတွင် မဆို၊ နည်းလမ်းရှာဖွေ၍ ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးကြသူများ ဖြစ်၏။

၎င်းတို့အနေနှင့် ယခင်ဆောင်ရွက် လေ့ရှိခဲ့သော ပတ် ဝန်းကျင်မျိုးဖြစ် ရန်မလို၊ ၎င်းတို့ အနေနှင့် သက် သောင့်သက်သာနှင့် ဆောင် ရွက် ၍ရ သော နယ် မြေ လည်း ဖြစ် ရန်

အားထားရသော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် မည်သည့် အနေအထားတွင်မဆို၊ နည်းလမ်းရှာဖွေ၍ ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးကြသူ များဖြစ်၏။ ၎င်းတို့အနေနှင့် ယခင်ဆောင်ရွက် လေ့ရှိခဲ့သော ပတ်ဝန်းကျင်မျိုး ဖြစ်ရန် မလို၊ ၎င်းတို့အနေနှင့် သက်သောင့်သက်သာနှင့် ဆောင်ရွက် ၍ရသော နယ်မြေလည်းဖြစ်ရန်မလိုပေ။

မလိုပေ။ အခြေအနေများကလည်း ၎င်းတို့က အသာစီးရရန် မလိုအပ်သော ဖုတ်ပူ မီးတိုက်ဖြစ်မှုက ၎င်းတို့ကို အဟန့် အတားမဖြစ်စေပဲ တကယ်ကမူ

ဖိအားပေးမှုများလေလေ ၎င်းတို့က ပို၍ ကြိုက်လေလေပင်ဖြစ်၏။ ဖုတ်ပူ မီးတိုက် ဖြစ်သည့်အခါမျိုးတွင် အမြဲတမ်းပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက် ပေးနိုင်ကြသည်။

၂။ အားထားရသော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် ရင်းမြစ်ပစ္စည်းများ ရှားပါး သောအချိန်တွင် ဖြစ်မြောက်အောင် ဆောင်ရွက်လေ့ရှိ၏။

၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် ကျွန်ုပ်၏ Today Matter စာအုပ်ထွက်လာသည့် အခါ ထိုဘာသာရပ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ လာရောက်ဟောပြောပေးပါရန် မကြာ ခဏ ဖိတ်ကြားခြင်းခံရ၏။ တစ်ကြိမ်တွင် အာကန်ဆောပြည်နယ်၊ Little Rock မြို့၌ ဟောပြောပွဲနှင့်ဆက်သက်တိုက်ဟောပြောပေးပါရန် ဖိတ်ကြား ခြင်းခံရ၏။ ဟောပြောပွဲ ပထမတစ်ကြိမ်ပြီးစီးသွားသောအခါ ဟောပြောပွဲ ကျင်းပသည့်နေရာတွင် စာအုပ်များကုန်သွားလေ၏။ ကျွန်ုပ်ကို ဖိတ်ကြား သည့်အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်က ထိုကိစ္စကိုသိသွားသောအခါ မြို့ထဲ၌ရှိသော စာအုပ်ဆိုင်တိုင်းသို့ ၎င်း၏တပည့်များကိုစေလွှတ်၍ ထိုစာအုပ်များကို ဝယ်ခိုင်းလိုက်၏။ ဒုတိယဟောပြောပွဲပြီးချိန်၌ လာရောက်နားထောင်သူများ နှင့်အနေနှင့် ဝယ်ယူနိုင်ကြစေရန်ပင်ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်၏အထင်ကရ ထို ပုဂ္ဂိုလ်သည် မြို့ထဲရှိစာအုပ်ဆိုင်တိုင်းမှ စာအုပ်အားလုံးကို ဝယ်ယူခဲ့ပုံရ၏။

ထိုကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ ကျွန်ုပ်အနေနှင့် သဘောကျမိသောအချက် မှာ ၎င်းနှင့် ပတ်သက်သူများအား ထိုစာအုပ်မှ အကျိုးအမြတ်ရရှိစေလိုမှုပင် ဖြစ်သည်။ ဟောပြောပွဲပြီးချိန်၌ ရောင်းစရာစာအုပ်မရှိပါက ၎င်းတို့အနေ နှင့် ထိုစာအုပ်ကိုရကြတော့မည် မဟုတ်ချေ။ ထို့ကြောင့် သူက စာအုပ် ရရှိအောင် ဖန်တီးပေးလိုက်၏။ ၎င်းအနေနှင့် စာအုပ်များကို လက်လီဈေး နှင့် ဝယ်ပြီး ထိုဈေးနှင့်ပင် ပြန်၍ရောင်းချပေးလိုက်သောကြောင့် ၎င်းအနေ နှင့် ငွေကြေးအနေနှင့် အမြတ်ထွက်ခဲ့ခြင်းမရှိပါ။ အာဂခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ဖြစ်ပေသည်တကား။

၂။ အားထားရသော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် အရှိန်အဟုန်နည်းချိန်၌ ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးကြ၏။

အရှိန်အဟုန်နှင့် ပတ်သက်လာပါက အဖွဲ့အစည်းများတွင် လူ သုံးမျိုး သုံးစားသာရှိ၏။ အရှိန်အဟုန်ကို ဖျက်ဆီးသူများ၊ ဤပုဂ္ဂိုလ်များသည် ခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းကို အဖျက်အမှောင့်လုပ်ငန်းများနှင့် နှောင့်ယှက်လေ့ရှိကြ၏။ ရလဒ်အနေနှင့် အရှိန်အဟုန်ကို ပျက်ပြား သွားစေ၏။ ဤပုဂ္ဂိုလ်များ၏ စိတ်နေစိတ်ထားမှာ ဆိုးရွားလှသည့်အပြင် ၎င်းတို့သည် အဖွဲ့အစည်း၏ အောက်ခြေဆယ်ရာခိုင်နှုန်းကို ကိုယ်စားပြု သည်။ ဂျင်နရယ် အီလက်ထရောနစ်ကုမ္ပဏီ၏ အကြီးအကဲဂျက်ခဲဝဲလ်ရှ် ကမူ နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်းအဆိုပါ လူစားမျိုးကို ဖော်ထုတ်၍ အလုပ်မှထုတ်ပယ် ပစ်ရေးကို ပန်းတိုင်အဖြစ် သတ်မှတ်ထား၏။ ဒုတိယအမျိုးအစားကမူ အရှိန်အဟုန်ကို ဝါးမြိုနေသူများဖြစ်ကြ၏။ ၎င်းတို့မှာ အရှိန်အဟုန် ဖြစ်ပေါ်လာအောင် မလုပ်ကြသလိုလျော့နည်းသွားအောင်လည်း မလုပ်ကြ ပါ။ ၎င်းတို့က အရှိန်အဟုန်နှင့်အတူ မျှော၍ လိုက်ပါနေကြသူများဖြစ်၏။ ဤပုဂ္ဂိုလ်များသည် အလယ်ဆင့်ရှစ်ဆယ်ရာခိုင်နှုန်းကို ကိုယ်စားပြု၏။

နောက်ဆုံးအုပ်စုကမူ အရှိန်အဟုန်ဖြစ်ပေါ်လာအောင် ဆောင်ရွက် ပေးနေကြသူများဖြစ်ကြ၏။ ၎င်းတို့က ရှေ့သို့တိုးတက်လာအောင်နှင့် အရှိန်အဟုန်ဖြစ်ပေါ်လာအောင် ဖန်တီးပေးကြ၏။ ဤအုပ်စုသည် အဖွဲ့ အစည်း၏ ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ကြပြီး ထိပ်ဆုံးဆယ်ရာခိုင်နှုန်းကို ကိုယ်စားပြုသည်။ ဤအရှိန်အဟုန်ဖြစ်ပေါ်စေသူများက တိုးတက်မှု ကိုဖြစ်ပေါ်စေ၏။ အခက်အခဲ အတားအဆီးများကို ကျော်လွှားကြ၏။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကိုပါ ၎င်းတို့နှင့်အတူတူ ရွေ့လျားလာအောင် ကူညီကြ ၏။ အဖွဲ့အစည်းထဲ၌ အခြားဝန်ထမ်းများက ပင်ပန်းနွမ်းနယ်သည်ဟု ခံစားနေကြရချိန် သို့မဟုတ် စိတ်ပျက်လက်ပျက်ဖြစ်နေကြချိန်တွင် ၎င်းတို့ က စွမ်းအင်ကို ဖြစ်ပေါ်စေလျက်ရှိနေကြ၏။

၄။ အားထားရသော ပုဂ္ဂိုလ်များက၊ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကြီးမားနေချိန် တွင် ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ကြ၏။

ကောင်းမွန်သော ဝန်ထမ်းများထံတွင် ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင် များကို ကူညီလိုသော ဆန္ဒအမြဲပင်ရှိနေတတ်ကြ၏။ ကျွန်ုပ်သည် နှစ်ပေါင်း များစွာ အတောအတွင်း ထိုကဲ့သို့သော ပုဂ္ဂိုလ်ပေါင်းများစွာနှင့်အတူတူ ဆောင်ရွက်ခဲ့ရ၏။ ကျွန်ုပ်နှင့် အတူတူ အလုပ်လုပ်သော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက် ယောက်က “ကျွန်တော့်အလုပ်တွေကို ပြီးစီးအောင်ဆောင်ရွက်ပြီးပါပြီ။ ဆရာအတွက် ကျွန်တော်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်တဲ့လုပ်ငန်းများရှိပါသလား”ဟု မေးမြန်းလာသည့်အခါတွင် များစွာကြည်နူးမိလေ့ရှိပါ၏။ သို့ရာတွင် အားထားရသော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် ထိုအဆင့်မှတက်၍ ၎င်းတို့ခေါင်းဆောင် အတွက် လိုအပ်နေချိန်တွင် ကြီးမားလေးလံသော ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကို ကူညီ၍ထမ်းဆောင်ပေးတတ်ကြ၏။ ၎င်းတို့၏ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးက ပေါ့နေ သည့်အခါမျိုး၌သာ ခေါင်းဆောင်ကို ဝင်ကူညီကြခြင်းမဟုတ်ပါ။ ခေါင်းဆောင်၏ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးသည် လေးလံနေသည့်အခါတိုင်း အချိန်မရွေး ကူညီလေ့ရှိကြခြင်းပင်ဖြစ်၏။

ကျွန်ုပ်၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကို ကူညီ၍ထမ်းဆောင်ပေးကြသူများ တွင် လင်ဒါအက်ဂါးစ်၊ တင်မဲအဲလ်မိုး (Tim Elmore) နှင့် ဒန်ရိုင်လင်း (Dan

အကယ်၍သင်က ခေါင်းဆောင်များ၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကို ၎င်းတို့အတွက် အကူ အညီလိုအပ်နေချိန်၌ လိုလိုလားလားနှင့် ပြီးမြောက်အောင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးနိုင် ခဲ့ပါက သင်က ၎င်းတို့အပေါ်၌ သြဇာ တိက္ကမ ရှိလာမည်ဖြစ်သည်။

Reiland)တို့ကို နမူနာ အဖြစ် ပြသရပါ မည်။ နှစ်ပေါင်းများ စွာ ကြာအောင် ကျွန်ုပ်ထံတွင်အလုပ် များပိုနေချိန်က ၎င်း တို့သည် ကျွန်ုပ်ထံမှ

လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ခွဲဝေ၍ယူခဲ့ကြပြီး၊ အကောင်းဆုံးစံနှုန်းနှင့်

ပြီးမြောက် အောင် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ကြ၏။ ဒန်ရိုင်းလင်းကမူ အလွန်ပင် အံ့ဩစရာကောင်းသူဖြစ်၏။ ယခုသူသည် ကျွန်ုပ်ထံ၌ အလုပ်မလုပ်တော့ သည့်တိုင်အောင် မိတ်ဆွေတစ်ယောက်အနေနှင့် ကျွန်ုပ်ကို ကူညီဆောင် ရွက်ပေးလျက်ပင်ရှိနေခဲ့ပါ၏။

ထိုကဲ့သို့သော ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးဖြစ်လာစေနိုင်သည့် သော့ချက်မှာ လိုလို လားလားရှိမှုနှင့် တာဝန်ယူလိုစိတ်ရှိမှုတို့ပင်ဖြစ်ကြ၏။ လေးလံသော ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို ကူညီ၍ ပင့်မပေးမှုသည် ရာထူးနေရာနှင့် မဆိုင်ဘဲ စိတ်နေစိတ်ထားနှင့်သာ သက်ဆိုင်ပါ၏။ အကယ်၍ သင်ကခေါင်းဆောင် များ၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကို ၎င်းတို့အတွက် အကူအညီလိုအပ်နေချိန်၌ လိုလိုလားလားနှင့် ပြီးမြောက်အောင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခဲ့ပါက သင်က ၎င်းတို့အပေါ်၌ ဩဇာတိက္ကမရှိလာမည်ဖြစ်သည်။

၅။ အားထားရသော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် ခေါင်းဆောင်များမရှိချိန်တွင် ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးကြ၏။

အလယ်ဆင့်မှ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်အတွက် အကောင်းဆုံးအခွင့် အရေးမှာ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူမရှိချိန်၌ ထူးချွန်ပြောင်မြောက်စွာ ဆောင် ရွက်ပြုရန်ပင်ဖြစ်၏။ ထိုအချိန်ခါမျိုးတွင် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာ၌ လစ်ဟာ နေတတ်၏။ ဤတွင် အလယ်ဆင့်ခေါင်းဆောင်များက အပေါ်သို့တက်လာ ကြပြီး၊ ထိုနေရာကို ဖြည့်စွက်ပေးနိုင်ကြ၏။ ခေါင်းဆောင်များက ၎င်းတို့ မရှိသည့်အချိန်ကို ကြိုတင်၍ သိနေလေ့ရှိကြပြီး တစ်ယောက်ယောက်ကို ကိုယ်စားထားခဲ့လေ့ရှိသည်ဆိုသောအချက်ကလည်း မှန်ကန်ပါ၏။ သို့ တိုင်အောင် အပေါ်သို့တက်ပြီး တာဝန်ယူ၍ ပြောင်မြောက်စွာ ထမ်းဆောင် ပြနိုင်သည့် အခွင့်အရေးမျိုးလည်း ပေါ်ပေါက်လာတတ်သည်သာဖြစ်ပါ၏။

ခေါင်းဆောင်မှု လစ်ဟာနေချိန်၌ အပေါ်ဆင့်သို့တက်လာပြီး အဆိုပါလစ်ဟာသည့်နေရာ၌ ဝင်ရောက်ဖြည့်စွက်ချိန်တွင် လူတစ်ဦး၏

စစ်မှန်သော သဘောထားပေါ်ထွက်လာတတ်၏။ အကယ်၍ ၎င်းတို့၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် ကောင်းမွန်ပြီး အဖွဲ့အစည်း၏ ကောင်းကျိုးအတွက် ဦးဆောင်လိုသော ဆန္ဒရှိသည်ဆိုပါက ထိုအချက်သည် ပေါ်လွင်လာမည် သာဖြစ်ပါ၏။ အကယ်၍ မိမိ၏ကိုယ်ကျိုးအတွက် ဩဇာအာဏာကို ဆုပ်ကိုင်လိုခြင်းဖြစ်သည်။ ဆိုပါကလည်း ထိုအချက်သည်လည်း ပေါ်လွင် လာမည်သာဖြစ်ပါ၏။

၆။ အားထားရသော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် အချိန်ကန့်သတ်ချက်ရှိနေ သည့်တိုင်အောင် ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ကြ၏။

ကျွန်ုပ်သည် လုပ်ငန်းငယ်တစ်ခု၌ ချိတ်ဆွဲထားသော စာတမ်းကလေး ကို အလွန်သဘောကျ၏။ ခေါင်းစဉ်၌ “ပစ္စည်းများကို ပို့ဆောင်ပေးရာ၌ လိုက်နာမည့်စည်းမျဉ်း ၅၇ ချက်” ဟု ရေးသားထား၏။ ၎င်းခေါင်းစဉ်၏ အောက်ဘက်၌ -

- စည်းမျဉ်း ၁။ ပစ္စည်းများကို ရောက်အောင်ပို့ပါ။
- စည်းမျဉ်း ၂။ ကျန် ၅၆ ချက်က အရေးမပါတော့ပါ။

အထက်ပါအချက်သည် အားထားရသော ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ဒဿနပင် ဖြစ်၏။ အခြေအနေက မည်မျှပင် ကြမ်းတမ်းဆိုးရွားနေစေကာမူ ၎င်းတို့က ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးလေ့ရှိကြ၏။

ကျွန်ုပ်က ဤအခန်းကို ရေးသားနေစဉ် ရော့ဒ်လွိုင် (Rod Loy) က သူ့အလယ်ဆင့်၌ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့စဉ်က ကြုံခဲ့ရသော အဖြစ်အပျက်ကလေးတစ်ခုကို ကျွန်ုပ်အားပြောပြခဲ့ပါ၏။ အစည်းအဝေးကြီးတစ်ခုတွင် ၎င်း၏ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက ဆောင်ရွက် တော့မည့် ပရိုဂရမ်အသစ်တစ်ခုအကြောင်း ထုတ်ပြောလိုက်၏။ ၎င်းက ထိုပရိုဂရမ်သည် နေသားတကျဖြစ်နေပြီဟုလည်းဆို၏။ ထိုပရိုဂရမ်ကို

မသိသေးသော ရော့ဒ်လျှင်က စိတ်ဝင်တစားနားထောင်နေမိ၏။ ထိုပရိဂရမ် အကြောင်းကြားရသည်မှာ အားတက်စရာကောင်းလှ၏။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်ကပင် ဆက်လက်၍ ထိုပရိဂရမ်ကို ဦးဆောင်မည့်သူမှာ ရော့ဒ်လျှင်ပင်ဖြစ်ကြောင်း စိတ်ဝင်စားသူများရှိပါက အစည်းအဝေးအပြီး တွင် ရော့ဒ်လျှင်ကို မေးမြန်းနိုင်ကြောင်း ဆက်ပြောသွားခဲ့၏။

ထိုပရိဂရမ်တွင် ရော့ဒ်လျှင်ပါဝင်ရမည့် အခန်းကဏ္ဍကို ၎င်းကိုယ်တိုင် ကြိုမသိခဲ့ပါ။ သို့ရာတွင် ထိုကိစ္စက အရေးမကြီးပါ။ ထိုအစည်းအဝေး၌ ၎င်း၏ဆရာသမားက ဆက်လက်ပြောကြားနေစဉ် ရော့ဒ်လျှင်က ဒီဇိုင်းပုံစံ တစ်ခုကို လျင်မြန်စွာ ပုံကြမ်းရေးဆွဲလိုက်ပြီး အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မည့် စီမံချက်တစ်ခုကိုပါ ရေးဆွဲနေလိုက်လေ၏။ အစည်းအဝေး အပြီးတွင် လာရောက်မေးမြန်းကြသူများကို ၎င်း၏စီမံချက်အား ရှင်းလင်း ပြောကြားပြီး၊ ထိုစီမံချက်ကို ထိုနေရာမှာပင် စတင်၍ အကောင်အထည် ဖော်လိုက်လေ၏။ ရော့ဒ်လျှင်က ထိုစီမံချက်သည် အကောင်းဆုံးမဟုတ် သော်လည်း အခြေအနေအရ ကောင်းမွန်သော ဆောင်ရွက်ချက်တစ်ခုဖြစ် ကြောင်း ထိုပရိဂရမ်က အဖွဲ့အစည်းကို အောင်မြင်မှုရရှိစေခဲ့၏။ ၎င်းအနေ နှင့်လည်း ဆရာသမား၏ ယုံကြည်မှုကို ဆက်လက်၍ ထိန်းသိမ်းထားနိုင် ခဲ့ကြောင်း လူအများကိုလည်း ကောင်းစွာ ဝန်ဆောင်မှုပေးနိုင်ခဲ့ကြောင်း ပြောပြခဲ့ပါ၏။

သင်သည် မည်သည့်အခါတွင်မှ ရော့ဒ်လျှင်ကြုံခဲ့ရသည့် အနေ အထား မျိုးနှင့် ကြုံရလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ သို့ရာတွင် အကယ်၍ သင်သည် အများက အားထားလောက်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး၏ အပြုသဘောဆောင် သော စိတ်နေစိတ်ထား ဇွဲနပ်ကြီးစွာ ဆောင်ရွက်တတ်သည့် အလေ့အထ တို့နှင့် ရသမျှအခွင့်အရေးများကိုယူ၍ လုပ်ငန်းကိုပြီးမြောက်အောင် ဆောင် ရွက်ခဲ့မည်ဆိုပါက ရော့ဒ်လျှင်ကဲ့သို့ပင် ထိုကိစ္စမျိုးကို သင်လည်း ဆောင်

ရွက်နိုင်စွမ်းရှိလာပါလိမ့်မည်။ အကယ်၍ သင်သည် ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက် နိုင်စွမ်းရှိလာပါက ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက သင့်အပေါ်တွင် အားကိုး အားထားပြုလာပါလိမ့်မည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် သင်ကလည်း အထက်သို့ ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်စွမ်းရှိလာပါလိမ့်မည်။



အဆိုပါပုံပြင်မှ သင်ခန်းစာမှာ သောက်သုံးမကျသူသည် ထိပ်ဆုံးသို့ ရောက်နိုင်၏။ သို့ရာတွင် ကြာကြာခံလိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။

zibwvufu txufukcji faqmi Ektmi foi biktfnubh uhEknfnf/

အထက်ကို ခေါင်းစောင်မှု အဖြစ် သဘောတရား- ၉

သင် ယနေ့ထက် နက်မြန်ခါတွင် ပိုကောင်းမွန်ပါစေ

ကြက်ဆင်တစ်ကောင်သည် နွားသိုးတစ်ကောင်နှင့် စကားပြောနေကြ၏။ ကြက်ဆင်က -

“ကျုပ် ဟောဒီသစ်ပင်ထိပ်ကို ရောက်အောင် တက်ချင်တယ်ဗျာ၊ ဒါပေမဲ့ ကျုပ်မှာ စွမ်းအင်မရှိဘူးဗျ” ဟု ပြောပြီး သက်ပြင်းချလိုက်၏။ နွားသိုးက ပြန်ပြော၏။

“ဒါဆိုရင် ကျုပ်ရဲ့နွားချေးကို နည်းနည်းလောက် စားကြည့်ပါလား၊ ကျုပ်ရဲ့နွားချေးထဲမှာ ဗီတာမင်ဓာတ်တွေ အများကြီးပါတယ်ဗျ”

ကြက်ဆင်က နွားချေးတစ်ပုံကို စားလိုက်ပြီး၊ သစ်ပင်၏ အောက်ဆုံး သစ်ကိုင်းပေါ်အထိ ရောက်အောင်တက်နိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိရလေ၏။ နောက်တစ်နေ့တွင် ကြက်ဆင်သည် နွားချေးကို နောက်ထပ် ခပ်များများ စားပြီးနောက် ဒုတိယသစ်ကိုင်းအထိ ရောက်အောင်တက်နိုင်ခဲ့ပြန်၏။ နောက်ဆုံးတွင် လေးညကုန်ဆုံးပြီးနောက် ကြက်ဆင်သည် သစ်ပင် ထိပ်ဖျားသို့ ဝင့်ကြားစွာ ရောက်ရှိသွားလေ၏။ သို့ရာတွင် သစ်ပင်ထိပ်ဖျား မှ ကြက်ဆင်ကို မုဆိုးတစ်ယောက်က ချက်ချင်းပင် မြင်တွေ့သွားပြီး သေနတ်နှင့် ပစ်ချလိုက်လေ၏။

ကျွန်ုပ်သည် “ပန်းတိုင်သို့ရောက်ပြီ” ဆိုသည့် ရောဂါစွဲကပ်နေသူ အတော်များများကို တွေ့ခဲ့ဖူးပါ၏။ ၎င်းတို့က အဖွဲ့အစည်း၏အဆင့် တစ်ဆင့်တွင် ရာထူးတစ်ခုကို ရရှိထားမှုကြောင့် ပန်းတိုင်သို့ရောက်ပြီဟု ထင်မှတ်နေကြ၏။ ၎င်းတို့မျှော်မှန်းထားခဲ့သော နေရာသို့ ရောက်ရှိသည် နှင့် ပိုမိုတိုးတက်လာအောင်၊ ပိုမိုကြီးထွားလာအောင် ဆက်မလုပ်ကြတော့ ချေ။ အစွမ်းသတ္တိများ ပြုန်းတီးသွားခြင်းပင်ဖြစ်တော့၏။

သင်၏သက်မွေးမှုလမ်းကြောင်း၌ တိုးတက်လိုသောဆန္ဒရှိမှုသည် မှားယွင်းမှုတစ်ခုမဟုတ်ပါ။ သို့ရာတွင် ရောက်ရှိပြီဟု မည်သည့်အခါတွင်မှ မတွေးတောသင့်ပါ။ ထို့အစား သင်လျှောက်နေသော ခရီးကို အကန့်အသတ်မဲ့ လွတ်ပေးထားလိုက်ပါ။ လူအများစုသည် ၎င်းတို့၏ဘဝတွင် မည်မျှ အထိ၊ ဝေးလံစွာလျှောက် လှမ်းနိုင်စွမ်း ရှိမည်ကို မတွေးတတ်ကြပါ။ ၎င်းတို့

ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဖွံ့ဖြိုးမှု၏ အဓိကသော့ချက်သည် ပန်းတိုင်တွင် စိတ်ကိုင်းညွတ်မှုအစား ကြီးထွားမှုတွင် ပို၍ စိတ်ကိုင်းညွတ်အောင် ပြုလုပ်ထားခြင်းပင်ဖြစ်သည်

က ခပ်နိမ့်နိမ့်ကိုသာ ရည်မှန်းလေ့ရှိကြ၏။ ကျွန်ုပ် စတင်တာထွက်စဉ်က ခပ်နိမ့်နိမ့် ကိုသာမှန်းခဲ့ကြောင်း ကိုယ်တိုင် သိပါ၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်က ငါ ဘယ်နေရာသို့ ရောက်ချင်သည် ဆိုသောပန်းတိုင်ကို သတ်မှတ်မည့် အစား၊ ငါမည်ကဲ့သို့သော ပုဂ္ဂိုလ်မျိုး ဖြစ်ချင်သည်ဟူ၍ ပြင်ဆင်သတ်မှတ် လိုက်သည့်အခါကျမှသာ ကျွန်ုပ်၏ဘဝသည် ပြောင်းလဲသွားခဲ့ရလေ

တော့သည်။ ကျွန်ုပ်နှင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် “ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဖွံ့ဖြိုးမှု၏ အဓိကသေ့ချက်သည် ပန်းတိုင် တွင် စိတ်ကိုင်းညွတ်မှုအစား ကြီးထွားမှုတွင် ပို၍စိတ်ကိုင်းညွတ်အောင် ပြုလုပ်ထားခြင်းပင်ဖြစ်သည်” ဆိုသောအချက်ကို ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့ရ လေသည်။

သင်၏ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ပန်းတိုင်အဖြစ် သတ်မှတ်သည့် အတွက် အကျဘက်သို့ ရောက်စေလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ အကယ်၍ သင်က လေ့လာ သင်ယူနေမည်ဆိုပါက သင်သည် ယနေ့ထက် နက်ဖြန်ခါတွင် ပို၍ ကောင်းမွန်လာမည်ဖြစ်သဖြင့် ထိုအချက်ကသင့်ကို ကောင်းကျိုးများစွာ ဖြစ်ထွန်းစေလိမ့်မည်ဖြစ်ပါသည်။

oi ɔnɣɪd aumi frɛvmonɛstɪrɔvawG yɪdɛmaxmi fɪmlu yg vɔɦnf

အကယ်၍ သင်သည် ချက်ပြုတ်မှုတွင် ဝါသနာပါသူတစ်ဦးဖြစ်ပါက ကိုယ်တိုင်စားဖိုမှူးဖြစ်သည်သာမက ချက်ပြုတ်နည်းစာအုပ်များကို ရေးသားနေသူ၊ နေယူရော့ခ်မြို့မှ စားသောက်ဆိုင်ကြီးများကို ပိုင်ဆိုင်သူ၊ ရုပ်မြင်သံကြားမှနေ၍ ချက်ပြုတ်နည်းများကို သင်ပြပေးနေသူ မာရီယိုဘာ တာလီ (Mario Batali) နှင့် အချက်အပြုတ်ကို ဝါသနာပါသော်လည်း တစ်ခါတလေကျမှသာ ကိုယ်တိုင်ချက်ပြုတ်လေ့ရှိသူ သင်၏ အိမ်နီးချင်း တစ်ဦး၊ ၎င်းတို့နှစ်ဦးအနက်မှ တစ်ဦးဦးနှင့် တစ်နာရီခန့် ဆွေးနွေးပြောဆို ခွင့်ရမည်ဆိုပါက မည်သူ့ကို ရွေးချယ်မည်နည်း။

သို့တည်းမဟုတ် သင်သည် ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်ကို လေ့လာ နေသူတစ်ဦးဖြစ်ရာ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ သမ္မတကြီး သို့မဟုတ် မြို့ထဲ၌ ကုန်စုံဆိုင်ကလေးတစ်ဆိုင်ကို ဖွင့်ထားသူတစ်ဦး၊ ၎င်းတို့နှစ်ဦး အနက် တစ်ဦးဦးနှင့် တစ်နာရီခန့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခွင့်ရမည်ဆိုပါက မည်သူ့ကို ရွေးချယ်မည်နည်း။

မည်သို့မျှ ယှဉ်ပြိုင်၍ မရနိုင်သော ကိစ္စမျိုးဖြစ်ပါ၏။ အဘယ့်ကြောင့် ဆိုသော် သင်က စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝပြီး အတွေ့အကြုံများပြား သူထံမှသာ အကောင်းဆုံးလေ့လာသင်ယူ၍ ရနိုင်မည်ဖြစ်သောကြောင့်ပင်တည်း။

အရည်အချင်းပြည့်ဝမှုက အသိအမှတ်ပြုမှုအတွက် သေ့ချက်ဖြစ် ၏။ အသိအမှတ်ပြုခံရမှုက အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်တွင် ဩဇာတိက္ကမ ရှိစေမှုအတွက် သေ့ချက်ပင်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ လူအများက သင့်ကို လေးစားမည်ဆိုပါက သင့်စကားကို နားထောင်ကြမည်သာဖြစ်၏။ အမေရိကန်သမ္မတကြီး အေဘရာဟမ်လင်ကွန်းက “မနေ့ကထက် ဒီကနေ့ မှာ ပိုပြီးအသိဉာဏ်ကြွယ်ဝမလာတဲ့လူကို ကျုပ်က သိပ်အထင်မကြီးဘူး” ဟု ပြောခဲ့၏။ သင်က ကြီးထွားမှုအပေါ်တွင် အာရုံစိုက်နေမည်ဆိုပါက နေ့စဉ်နေ့တိုင်း အသိဉာဏ်ပို၍ ကြွယ်ဝလာမည်ဖြစ်ပါ၏။

oi ɪdumi fɪvmonɛstɪrɔi fweɪd/nf , aeyɪd u f/myg vɔɦnf

အကယ်၍ သင်က သာမန်အသီးများကို သီးသောသစ်ပင်များနှင့် အခွံမာသည့် အသီးများကိုသီးသော သစ်ပင်တို့ကို စိုက်ပျိုးမည်ဆိုပါက မည်သည့်အချိန်အခါတွင် ဆွတ်ယူစားသုံးနိုင်မည်နည်း။ သင့်အနေနှင့် သာမန်သစ်သီးများကို ဆွတ်ယူစားသုံးနိုင်ရန် သုံးနှစ်မှ ခုနစ်နှစ်အထိ အခွံမာသီးများအတွက် ငါးနှစ်မှဆယ့်ငါးနှစ်အထိ စောင့်ဆိုင်းရမည်ဟု သိရမည်ဆိုပါက အံ့ဩဖွယ်ရာရှိပါ၏။ သစ်ပင်တစ်ပင်မှ အသီးသီးစေလို သည်ဆိုပါက သင့်အနေနှင့် အဆိုပါသစ်ပင်ကို ကြီးထွားခွင့်ပြုရပါလိမ့် မည်။ ထိုသစ်ပင်သည် မြေကြီးထဲ၌ အမြစ်များကို ပို၍ခိုင်မာစွာတွယ်မိပြီး ပိုမို၍ကောင်းမွန်စွာ ရှင်သန်နိုင်သည့်အခါကျမှ သစ်သီးများကို ပိုမို၍ သီးနိုင်ပေလိမ့်မည်။ သစ်သီးများ ပိုမိုသီးနိုင်မှသာ ထိုသစ်ပင်သည် ပို၍ တန်ဖိုးရှိမည်ဖြစ်ပါ၏။

လူပုဂ္ဂိုလ်များသည်လည်း သစ်ပင်များနှင့် များစွာကွဲပြားခြားနား လှသည်မဟုတ်ပါ။ ၎င်းတို့သည် ပို၍ကြီးထွားလာသည်နှင့်အမျှ ပို၍ ထုတ်လုပ်ပေးနိုင်သောကြောင့် တန်ဖိုးတက်လာမည်သာဖြစ်ပါ၏။ တကယ်ကလည်း သစ်ပင်တစ်ပင်သည် ရှင်သန်နေသေးသရွေ့ ကြီးထွား နေဆဲပင်ဖြစ်သည်ဟု အဆိုရှိပါ၏။ ကျွန်ုပ်သည်လည်း “ဤပုဂ္ဂိုလ်သည် သူ ကွယ်လွန်လာနေအထိ၊ ကြီးထွားနေခဲ့သူဖြစ်သည်” ဆိုသော အပြောမျိုး ကို ခံယူချင်သူဖြစ်ပါ၏။ ထိုကဲ့သို့နေထိုင်သွားလိုသူဖြစ်ပါ၏။

“အကယ်၍ သင် ယမန်နေ့က ဆောင်ရွက်ခဲ့သောကိစ္စကို ကြီးကျယ် နေသေးသည်ဟု ထင်မြင်နေပါက ယနေ့သင်သည် များများစားစား မဆောင်ရွက်ရသေးသူသာဖြစ်သည်” ဆိုသော အဲလ်ဘတ်ဟပ်ဗတ် (Elbert Hubbard) ၏ အဆိုအမိန့်ကို ကျွန်ုပ်သဘောကျပါ၏။ အကယ်၍ သင်သည်

အကယ်၍ သင်သည် လေ့လာသင်ယူ သူတစ်ဦးအနေနှင့် ရှေ့ဘက်သို့ ရွေ့လျားမနေပါက၊ သင်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနှင့် နောက် ဘက်သို့ ပြန်ဆုတ်နေသူဖြစ်သည်။

အတိတ်ကာလမှ ဆောင် ရွက်ချက်များကို ပြန်လည် သုံးသပ်ပြီး၊ ထိုကိစ္စများ သည် ယခုအချိန်တွင် သေးငယ်သည်ဟု မထင် ပါက သင်သည် များစွာ ကြီးထွားမလာသေးသူ

ဖြစ်ပါ၏။ သင် နှစ်ပေါင်းများစွာက ဆောင်ရွက်ခဲ့ သော အလုပ်တစ်ခုကို ပြန်တွေးကြည့်ပြီး ယခုအချိန်တွင် သင်က ထိုကိစ္စ ထက် ပိုကောင်းအောင် မဆောင်ရွက်နိုင်ဟု ထင်နေသေးပါက သင်၏ ဘဝတွင် အဆိုပါနယ်မြေ၌ တိုးတက်မှုမရှိသေးသူသာဖြစ်သည်။

အကယ်၍ သင်သည် ဆက်လက်၍ ကြီးထွားနေခြင်းမရှိပါက ထို အချက်က သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ကို ထိခိုက်နေစေမည် ဖြစ်သည်။ Leader: The Strategies for Taking Charge စာအုပ်ကို

ရေးသားသော ဝါရင်ဘင်းနစ် (Warren Bennis) နှင့် ဘတ်နာနပ်စ် (Bert Nanus)တို့က “တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာစေမှုနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတို့ကို ပိုမို ကောင်းမွန်လာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အရည်အချင်းများက ခေါင်းဆောင်များကို နောက်လိုက်များနှင့် ကွဲပြားခြားနားသွားစေခြင်းပင် ဖြစ်သည်” ဟု ရေးသားခဲ့ကြသည်။ အကယ်၍ သင်သည် လေ့လာသင်ယူ သူတစ်ဦးအနေနှင့် ရှေ့ဘက်သို့ရွေ့လျားမနေပါက သင်သည် ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးအနေနှင့် နောက်ဘက်သို့ ပြန်ဆုတ်နေသူဖြစ်သည်။

oiɔnbɪkɒlumi frɛvmonɛstɪrɔlɛuzɛtɔwɔi kɪpɔɪnɔnf onɪfɪkɒlɒm,vmvɔɪnɪf

သင်ကြားပေးရန် အခက်ခဲဆုံးပုဂ္ဂိုလ်များသည် မည်သူများ ဖြစ်ကြ ပါသနည်း။ ထိုသူများသည် လေ့လာသင်ယူရန် မည်သည့်အခါကမှ မကြိုးစားသူများဖြစ်ကြသည်။ ၎င်းတို့အား စိတ်ကူးအသစ်အဆန်းတစ်ခု ကို လက်ခံရန် ကြိုးပမ်းရခြင်းသည် ကွန်ကရစ်ထဲ၌ ခရမ်းချဉ်သီးပင် စိုက်ရန် ကြိုးပမ်းခြင်းနှင့် ဆင်တူမည်ဖြစ်သည်။ ခရမ်းချဉ်သီးပင်ကို ကွန်ကရစ်ထဲသို့ရောက်အောင် ထိုးထည့်နိုင်ခဲ့သည့်တိုင်အောင် ထိုအပင် သည် ရှင်သန်လိမ့်မည်မဟုတ်ချေ။ သင်က ပိုမို၍ လေ့လာသင်ယူပြီး ပို၍ကြီးထွားလာလေလေ၊ သင်၏လေ့လာသင်ယူနိုင်မှုပမာဏသည် ပို၍ ကြီးများလာလေလေပင်ဖြစ်သည်။ ထိုအချက်က သင့်စွမ်းအားကို ပိုမို၍ ကြီးမားလာစေသလို နက်ဖြန်ခါအတွက် သင်၏တန်ဖိုးကိုလည်း ပို၍ မြင့်လားလာစေပါ၏။

အိန္ဒိယနိုင်ငံခေါင်းဆောင်ကြီး မဟတ္တမဂန္ဒက “ကျုပ်တို့ဆောင် ရွက်နေကြတာတွေနဲ့ ကျုပ်တို့ကဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိတာတွေရဲ့ (စွမ်းအင်) ခြားနားချက်ပမာဏဟာ ကမ္ဘာကြီးရဲ့ ပြဿနာအများစုကို ဖြေရှင်းနိုင် အောင် လုံလောက်မှုရှိပါတယ်” ဟု ပြောခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ စွမ်းအင် ပမာဏသည် ထိုမျှအထိ ကြီးမားပါပေ၏။ ကျွန်ုပ်တို့ဆောင်ရွက် ကြရမည့်

ကိစ္စမှာ ပို၍လေ့လာသင်ယူနိုင်ကြအောင်၊ ပို၍ကြီးထွားလာနိုင်ကြအောင်နှင့် ပို၍ကြီးမားလာနိုင်အောင် အဆက်မပြတ်တိုက်ပွဲဝင်နေကြရန်ပင်ဖြစ်သည်။

ဤစာအုပ်ကို ရေးသားရန် ကျွန်ုပ် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ၎င်းအလုပ်စင်ချိန်က ၎င်းအနေနှင့် အမှားအယွင်းတစ်ခုကို ပြုလုပ်မိသည့်အခါတိုင်း ၎င်း၏ဆရာသမားက သူနှင့်အတူ ထိုင်ခိုင်းပြီး ဆွေးနွေးလေ့ရှိသည်ဟု ဆိုပါ၏။ ထို့နောက် ၎င်းအား ဤအမှားအယွင်းမှ မည်သည့်သင်ခန်းစာကိုရရှိခဲ့သနည်းဟု မေးမြန်း၏။ ထို့နောက် ၎င်းကို ရှင်းပြစေပြီးမှ ပြန်လွှတ်လေ့ရှိသည်ဟုဆိုပါ၏။ ထိုစဉ်က ကိစ္စများနှင့် ပတ်သက်၍ ဆရာသမားက ၎င်းအပေါ်တွင် အတော်ကလေး တင်းကျပ်မှု ရှိလွန်းလှသည်ဟု ထင်ခဲ့မိ၏။ သို့ရာတွင် ၎င်း၏လုပ်ငန်းခွင်၌ တိုးတက်မှုများရှိလာခဲ့ရာ ၎င်း၏အောင်မြင်မှုများသည် ထိုဆွေးနွေးပွဲများမှ ရရှိလာခဲ့သော အချက်များကို လေ့လာကျင့်သုံးခဲ့ခြင်းကြောင့်ဖြစ်ကြောင်း သူသဘောပေါက်လာခဲ့သည်ဟု ဆိုပါ၏။ ထိုအချက်များက ၎င်းကိုပို၍ ကောင်းမွန်လာစေခဲ့သောကြောင့် ကြီးမားသော အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်ဟု ဆိုပါ၏။

အကယ်၍ သင်က လုပ်ငန်းခွင်တွင် သင့်ရှေ့ဘက်သို့ ကြို၍ ရောက်ရှိနေသူများအပေါ် ဩဇာသက်ရောက်မှုရှိနေစေလိုပါက သင့်အနေနှင့် ပို၍ ကောင်းမွန်နေမှုကို ထိန်းထားရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ သင်၏ ကြီးထွားမှုတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနေမှုက သင်၏စွမ်းဆောင်ရည်၊ သင်၏ လိုက်လျောညီထွေမှုရှိအောင် ပြုပြင်နိုင်မှုနှင့် သင်၏အဆင့်မြင့်မားလာစေမှုတို့၌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနေခြင်းပင်ဖြစ်၏။ သင့်အနေနှင့် ဆက်လက်ကြီးထွား နေစေရန်နှင့် ဆက်လက်သင်ယူနေမှုတို့ကြောင့် ကုန်ကျမှု မည်မျှပင် များပြားသည်ဖြစ်ပါစေ၊ မည်သည့်ကိစ္စကိုမှ မဆောင်ရွက်နိုင်မှုကြောင့် နစ်နာဆုံးရှုံးမှုက ပိုမို၍များပြားမည်သာဖြစ်ပါ၏။

tem*wfom[wfeujetjwGy[aumi fraxmatmi faqmi f &Génf/

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေကို ရေးဆွဲရာတွင် ပါဝင်ခဲ့သူ ‘ဘင်ဂျမင်ဖရန်ကလင်’က “သင့်ကိုယ်ကို တိုးတက်လာအောင်ပြုလုပ်နေခြင်းဖြင့် ကမ္ဘာကြီးသည် ပိုမို၍ကောင်းမွန်လာ၏။ နှေးကွေးစွာ ကြီးထွားနေမှုကို မထိတ်လန့်ပါနှင့်။ မကြီးထွားဘဲ ရပ်တန့်နေမည်ကိုသာကြောက်လန့်ပါ။ သင်ပြုလုပ်မိခဲ့သော အမှားအယွင်းများကို မေ့ပစ်လိုက်ပါ။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့ကပေးသော သင်ခန်းစာများကို သတိရနေပါလေ”ဟု ပြောခဲ့၏။ ထို့ကြောင့် နက်ဖြန်ခါတွင် ပိုကောင်းမွန်လာအောင် မည်သို့မည်ပုံပြုလုပ်မည်နည်း။ ယနေ့အချိန်တွင် ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့်သာ ဖြစ်နိုင်ပါ၏။ သင့်အောင်မြင်မှု၏ သော့ချက်ကို သင်၏နေ့စဉ်လုပ်ငန်းဇယား၌ မြင်တွေ့နိုင်မည်ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်၏ အကြံပြုချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

၁။ သင်၏အတတ်ပညာကို ယနေ့လေ့လာသင်ယူပါ

သစ်ပင်ကြီးများကို စိုက်ပျိုးရောင်းချသော ကုမ္ပဏီကြီးများတစ်ခု၏ ရုံးခန်းနံရံပေါ်တွင် အလွန်ကြီးမားသော စာသားများကို အောက်ပါအတိုင်း ရေးသားထား၏။ “သစ်ပင်တစ်ပင်ကို စိုက်ပျိုးရန် အကောင်းဆုံးအချိန်သည် လွန်ခဲ့သော ၂၅ နှစ်ကဖြစ်၏။ ဒုတိယအကောင်းဆုံးအချိန်သည် ယနေ့ပင်ဖြစ်၏” ။ သင်၏ အတတ်ပညာတွင် ကျွမ်းကျင်သူတစ်ယောက် ဖြစ်လာနိုင်ရန် လက်ရှိကာလသည် အကောင်းဆုံးအချိန်ပင်ဖြစ်၏။ သင့်အနေနှင့် စောစောစီးစီးက စခဲ့မိရင်ကောင်းသားဟု တွေးမိကောင်း တွေးနေမိမည်ဖြစ်သည်။ သို့တည်းမဟုတ် ပို၍တော်သော ဆရာ သို့မဟုတ် ဂုရုကြီးတစ်ယောက်ကို လွန်ခဲ့သောနှစ်ပေါင်းများစွာက ရှာတွေ့ခဲ့ရင် ကောင်းမှာပဲဟု တွေးကောင်းတွေးနေမိပေလိမ့်မည်။ ထိုကိစ္စများသည်

အရေးမပါတော့ပါ။ အတိတ်ကိုပြန်တွေးပြီး ညည်းညူနေခြင်းက သင့်ကို ရှေ့ဘက်သို့ တွန်းပို့ပေးကြမည်မဟုတ်ပါ။

ကဗျာဆရာကြီး လောင်းဖဲလိုး (Longfellow)အား၊ ၎င်း၏ မိတ်ဆွေ တစ်ယောက်က လောင်းဖဲလိုး၏ “ဘဝကို တစ်စုံတစ်ရာ မတ်မတ် စိတ်ဝင်စားနေမှု လျှို့ဝှက်ချက်” ကို မေးမြန်းခဲ့၏။ လောင်းဖဲလိုးက အနီး တွင်ရှိသော ပန်းသီးပင် တစ်ပင်ကို လက်ညှိုးထိုးပြလိုက်ပြီး “အဲဒီပန်းသီး ပင်ရဲ့ရည်မှန်းချက်က တစ်နှစ်တစ်နှစ်မှာ သစ်သားအနည်းငယ်စီ တိုးပွား လာစေဖို့ပဲဖြစ်တယ်။ ကျုပ်ကလည်း အဲဒီနည်းအတိုင်း ဆောင်ရွက်ဖို့ စိတ်ကူးထားပါတယ်” ဟု ပြန်ဖြေလိုက်လေ၏။

သင်သည် ရောက်သင့်ရောက်ထိုက်သော နေရာတွင် ရှိချင်မှ ရှိနေ ပါလိမ့်မည်။ သင်သည် သင်ဖြစ်ချင်သလိုဖြစ်ချင်မှ ဖြစ်နေပါလိမ့်မည်။

သင်စတင်ခဲ့သည့်နေရာကို ပြောင်းလဲ၍ ရနိုင် တော့မည်မဟုတ်ချေ။ သို့ရာတွင် သင် ဦးတည်နေသောဘက်ကို ပြောင်းလဲ ပစ် နိုင်ပါ၏။ အရေးပါသောအချက်မှာ သင် မည်ကဲ့သို့ဆောင်ရွက်မည်ဆိုသော အချက် မဟုတ်ဘဲ၊ လက်ရှိကာလ၌ သင် ဆောင်ရွက်နေမှုများသာ ဖြစ်တော့သည်
- Napoleon Hill

ပင်ဖြစ်သည်။ တက်ကျမ်း စာရေးဆရာ နပိုလီယံဟင်းလ် (Napoleon Hill) က ပြောခဲ့သလို “သင် စတင်ခဲ့သည့်နေရာကို ပြောင်းလဲ၍ ရနိုင်တော့ မည်မဟုတ်ချေ။ သို့ရာတွင် သင်ဦးတည်နေသောဘက်ကို ပြောင်းလဲပစ် နိုင်ပါ၏။ အရေးပါသောအချက်မှာ သင် မည်ကဲ့သို့ဆောင် ရွက်မည် ဆိုသော အချက်မဟုတ်ဘဲ၊ လက်ရှိကာလ၌ သင်ဆောင်ရွက် နေမှုများသာ ဖြစ်တော့သည်” ဟု ဆိုရမည် ဖြစ်ပါ၏။

၂။ သင်၏အတတ်ပညာအကြောင်းပြောပါ။ ဆွေးနွေးပါ။

သင်၏အတတ်ပညာတွင် သင်သည်အဆင့်တစ်ခုအထိ မြင့်မားစွာ တတ်မြောက်လာပြီဆိုပါက ထိုအတတ်ပညာအကြောင်း သင်နှင့်အဆင့် တူ၊ သင့်ထက်အဆင့်မြင့်သူများနှင့် ပြောဆိုဆွေးနွေးသင့်ပါသည်။ ဤ အချက်ကို လူအများစုက ဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြပါ၏။ သဘာဝလည်းကျပါ ၏။ ဂီတတီးခတ်သူများက ဂီတတီးခတ်မှုအကြောင်း အချင်းချင်း ပြောဆို ကြလေ့ရှိ၏။ မိဘများက သားသမီးများအား ထိန်းကျောင်းရ ပုံကို ဆွေးနွေးလေ့ရှိကြ၏။ ဂေါက်ရိုက်သူများက ဂေါက်သီးရိုက်ကစား နည်းအကြောင်း ဆွေးနွေးလေ့ရှိကြ၏။ ထိုကဲ့သို့ပြောဆိုနေကြခြင်းမှာ သာယာ ကြည်နူးကြသောကြောင့် ၎င်းတို့၏ ခံစားမှုကို တက်ကြွလာစေ သော ကြောင့် ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်များကို ရရှိစေနိုင်သောကြောင့် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု ဖြစ်စေသောကြောင့် ပြောဆိုနေကြခြင်းပင်ဖြစ်၏။

လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့်ပြောရသည်မှာ ပျော်စရာကောင်းပါ၏။ သို့ရာတွင် အကယ်၍ သင်သည်သင့်ထက်ပို၍ အတွေ့အကြုံများပြားသူ၊ ပို၍ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် မဟာဗျူဟာမြောက်စွာ ဆွေးနွေးခြင်းမပြုခဲ့ပါက လေ့လာနိုင်သည့် အခွင့်အရေးများကို ဆုံးရှုံးနေလိမ့်မည်သာဖြစ်ပါ၏။ သန်းကြွယ်သူဌေး Douglas Randlett (ဒေါက်ကလပ်စ်ရန်းဒ်လက်)သည် အနားယူထားကြပြီဖြစ်သော သန်းကြွယ်သူဌေးအုပ်စုနှင့် မှန်မှန်တွေ့ဆုံ၍ လေ့လာသင်ယူလေ့ရှိ၏။ ဘွဲ့စံဘောအားကစားသမားတို့နိဂွင်းကလည်း ဘွဲ့စံဘောရိုက်နည်းအကြောင်း ပညာဗဟုသုတရှိသူများနှင့် ဆွေးနွေးလေ့ ရှိ၏။ ၎င်းနှင့် ဘွဲ့စံဘောအားကစားသမား Ted Williams တို့ တွေ့ဆုံ ကြသည့်အခါတိုင်း ဘွဲ့စံဘောအကြောင်းကိုသာပြောကြ၏။

ကျွန်ုပ်သည်လည်း ခေါင်းဆောင်ကောင်းများနှင့် တွေ့သည့်အခါ တိုင်း ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်းကိုသာ ဆွေးနွေးလေ့ရှိပါ၏။ တကယ် ကလည်း ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်လေးစားသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးထံမှ လေ့လာ

သင်ယူသော နေ့လယ်စာစားခြင်းကို တစ်နှစ်လျှင် အနည်းဆုံးခြောက်ကြိမ် ပြုလုပ်လေ့ရှိပါ၏။ ကျွန်ုပ်သည် ၎င်းတို့နှင့် မဆုံမီ ၎င်းတို့ရေးသားသော စာအုပ်များ၊ ၎င်းတို့၏ သင်ခန်းစာများ၊ ၎င်းတို့၏ ဟောပြောချက်များ စသည်ဖြင့် လေ့လာစရာရှိသမျှကို လေ့လာပြီးမှ သွားရောက်တွေ့ဆုံလေ့ ရှိပါသည်။ ၎င်းတို့နှင့်တွေ့ဆုံမှုများမှရရှိရန် ကျွန်ုပ်ရည်မှန်းထားသည့် ပန်းတိုင်မှာ ၎င်းတို့၏ခွန်အားရှိသော ဇန်နယ်မြေများမှ ကျွန်ုပ်၏ ဇန်နယ်မြေ များသို့ မည်သို့မည်ပုံပြောင်းရွှေ့၍ ရယူနိုင်မည်ကို လေ့လာ၍ ရယူရန်ပင် ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်၏ ဇန်နယ်မြေဖွံ့ဖြိုးလာမှသာ ကျွန်ုပ်သည်လည်း တိုးတက်မှုရှိလာမည်ဖြစ်၏။

အင်တာဗျူးတစ်ခု၏လျှို့ဝှက်ချက်မှာ နားထောင်ခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ထိုအချက်သည် ၎င်းတို့၏အကြောင်းကို လေ့လာမှုနှင့် သင့်အကြောင်းကို လေ့လာမှုတို့အကြား၌ တည်ဆောက်ထားသော တံတားပင်ဖြစ်သည်။ ဤကား သင်၏ရည်ရွယ်ချက်ပင်ဖြစ်တော့၏။

၃။ သင်၏အတတ်ပညာကို ယနေ့လေ့ကျင့်ပါ။

၁၈၉၂ ခုနှစ်က The Principles and Practice of Medicine ဆေးကျမ်းစာအုပ်ကို ရေးသားခဲ့သူ သမားတော်ကြီး ဝီလီယံအော့စလာ (William Osler) က တစ်ချိန်တွင် ဆေးကျောင်းသားများကို အောက်ပါ အတိုင်းပြောဖူး၏ -

“အနာဂတ်ကို နယ်နှင့်ဒဏ်ခတ်ပစ်လိုက်စမ်းပါ။ လက်ရှိတစ်နာရီ ထဲမှာပဲ သတ်မှတ်ပေးထားတဲ့လုပ်ငန်းအတွက် အသက်ရှင်နေ လိုက်စမ်း ပါ။ ငါဘယ်လောက်တောင် ပြီးစီးရမယ်ဆိုတာကို မတွေးတောပါနဲ့၊ ကျော်လွှားရမယ့်အခက်အခဲတွေ ဒါမှမဟုတ် ပြီးဆုံးအောင် ဆောင်ရွက် ရမှာတွေအစား မင်းတို့ရဲ့တံတောင်ဆစ် ကွေးနားမှာရှိနေတဲ့ လုပ်ငန်းငယ် ကလေးအတွက် စိတ်ပါဝင်စား လိုက်စမ်းပါ။ ဒီကနေ့အတွက် လုံလောက်

ပြီဆိုရင် တော်ပါပြီ။ သောမတ်ကာလိုင်းပြောခဲ့သလိုပဲ၊ ငါတို့ရဲ့ရှင်းလင်းတဲ့ တာဝန်က ဟိုးအဝေးကြီးမှာ မှုန်မှုန်မွှားမွှားကလေး မြင်ရတာကို လှမ်းကြည့်ဖို့ မဟုတ်ဘဲ လက်အနားမှာ ထင်ထင်ရှားရှားရှိနေတဲ့အလုပ် ကို ဆောင်ရွက်ဖို့ပဲ”

သင်အနေနှင့် တိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ရန် တစ်ခုတည်း သောနည်းလမ်းမှာ သင်၏အတတ်ပညာကို ထဲထဲဝင်ဝင်နှင့် အကုန်အစင် တတ်မြောက်အောင် လေ့ကျင့်ထားဖို့ပင်ဖြစ်သည်။ ပထမပိုင်းတွင် သင်က သင်သိသမျှကိုသာ ဆောင်ရွက်လိမ့်မည်။ သင်၏အတတ်ပညာကို ပို၍ လေ့လာသည်နှင့်အမျှ ပို၍တတ်ကျွမ်းလာလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် သင်က ပိုမိုဆောင်ရွက်လာသည်နှင့်အမျှ သင့်အနေနှင့် ကွဲပြားခြားနားစွာ ဆောင်ရွက် သင့်သည့်နည်းလမ်းများကို ရှာတွေ့လာပေလိမ့်မည်။ ထိုအခင်းတွင် သင့် အနေနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုကို ချရတော့မည်ဖြစ်သည်။ သင်အမြဲတမ်း လုပ်နေကျပုံစံအတိုင်း ဆက်လုပ်မည်လော၊ သို့တည်းမဟုတ် သင်လုပ်သင့် သည်ဟု ထင်မြင်ယူဆသည့်အတိုင်း ပို၍ပို၍ဆောင်ရွက်ရန် ကြိုးပမ်းမည် လော၊ သင့်အတွက် တိုးတက်လာစေနိုင်သည့် တစ်ခုတည်းသော နည်းလမ်း မှာ သက်သေသင့်သက်သာနှင့် ဆောင်ရွက်နေကျဇန်နယ်မြေထဲမှထွက်၍ အသစ်အဆန်းများကိုဆောင်ရွက်ရန် ကြိုးပမ်းခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

လူတွေက ကျွန်ုပ်ကို မကြာခဏမေးဖူးကြ၏။ “ကျွန်တော့်လုပ်ငန်း ကို ဘယ်လိုကြီးထွားလာအောင် ဆောင်ရွက်ရမလဲ” သို့မဟုတ် “ကျွန်တော့် ဌာနကို ပိုမိုကောင်းမွန်လာအောင် မည်ကဲ့သို့ ပြုပြင်ရမည်နည်း” ဆိုသော မေးခွန်းများပင်ဖြစ်၏။ အဖြေမှာ သင်ကိုယ်တိုင်ကြီးထွားလာအောင်ဆောင် ရွက်ခြင်းပင်ဖြစ်၏။ သင့်အဖွဲ့အစည်းကို ကြီးထွားလာအောင်ပြုလုပ်သည့် တစ်ခုတည်းသောနည်းလမ်းမှာ ထိုအဖွဲ့အစည်းကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲနေကြ သည့် ခေါင်းဆောင်များကိုကြီးထွားလာအောင် ပြုလုပ်ပေးခြင်းပင်ဖြစ် သည်။ သင့်ကိုယ်သင် ပိုကောင်းမွန်လာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့်

အခြား ပုဂ္ဂိုလ်များကိုလည်း ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေပါ၏။ ဂျင်နရယ် အီလက်ထရစ် ကုမ္ပဏီကြီးမှ အငြိမ်းစားအမှုဆောင်အရာရှိချုပ် Jack Welch က “သင် ခေါင်းဆောင်မဖြစ်သေးခင်တုန်းက အောင်မြင်မှုဆိုတာ သင့် ကိုယ်သင် ကြီးထွားလာစေဖို့ပဲဖြစ်တယ်။ သင်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာတဲ့အခါကျတော့ အောင်မြင်မှုဆိုတာ အခြားပုဂ္ဂိုလ်တွေကို မြေတောင်မြှောက် ပေးခြင်းပဲဖြစ်တယ်” ဟု ဆိုလေသည်။ ထိုလုပ်ငန်းကို စတင်ဆောင်ရွက် ရမည့်အချိန်သည် ယနေ့ပင်ဖြစ်တော့သည်။



ကဏ္ဍ-လေး

ဝဲယာသို့ခေါင်းဆောင်ရာတွင် ခက်ခဲပြည့် ခေါင်းဆောင်များ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ရမည့် အခြေခံမူသဘောတရားများ

“ကျုပ်နောက်ကလိုက်ခဲ့ပါ။

ကျုပ်ခင်ဗျားနှင့်အတူ လျှောက်လာပါ့မယ်”

အရည်အချင်းပြည့်ဝရုံမျှသာ ခေါင်းဆောင်နိုင်သူတစ်ဦးနှင့် နောက်တစ်ဆင့်သို့ တက်သွားနိုင်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတို့သည် မည်ကဲ့သို့ ကွဲပြားခြားနားကြပါသနည်း။ အရည်အချင်းပြည့်ဝသော ခေါင်းဆောင်များသည် နောက်လိုက်များကို ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိ၏။ ၎င်းတို့က နောက်လိုက်များကို ရှာဖွေနိုင်၏။ စုဆောင်းနိုင်၏။ စည်းရုံး နိုင်၏။ သိမ်းသွင်းနိုင်၏။ ထိုလုပ်ငန်းသည် လွယ်ကူသည့်လုပ်ငန်းမဟုတ် ပါ။ သို့ရာတွင် နောက်လိုက်များကိုသာ ခေါင်းဆောင်နိုင်သူသည် အကန့် အသတ်နှင့် ခေါင်းဆောင်နိုင်သူသာဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်မှု၏နောက် တစ်ဆင့်သို့ တက်လှမ်းနိုင်ရန်အတွက် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် နောက် လိုက်များကိုသာမက အထက်နှင့် ၎င်း၏ဝဲယာမှ အခြားခေါင်းဆောင်များ ကိုပါ ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိရမည်ဖြစ်၏။

ပင်ပင်ပန်းပန်း ဆောင်ရွက်နိုင်ကြသည်သာမက အရည်အချင်း မြင့်မားကြောင်းပြသနိုင်သော ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ဆရာ

သမားများအပေါ်၌ သြဇာတိက္ကမနှင့် လွှမ်းမိုးနိုင်စွမ်းရှိ၏။ ထို့ကြောင့် ထိုအနေအထားတွင်း ၎င်းတို့သည် ခေါင်းဆောင်များကို ခေါင်းဆောင်သူများဖြစ်ကြ၏။ သို့ရာတွင် မိမိနှင့် အဆင့်တူများအား ခေါင်းဆောင်မှုက အခြားစိန်ခေါ်မှုတစ်မျိုးဖြစ်၏။ တကယ်ကလည်း ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား မြင့်မားမှုကြောင့်၊ ဆရာသမားနှင့် ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်သောကြောင့် မနာလိုမှု၊ မကျေနပ်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်နေစေပါက မိမိနှင့် အဆင့်တူသူများအား ခေါင်းဆောင်မှုပေးရန်မှာ အထူးတလည်ခက်ခဲပေလိမ့်မည်။ အလယ်ဆင့်မှနေ၍ အထက်ကို ခေါင်းဆောင်နေသူများအား နိုင်ငံရေးသမားများ သို့မဟုတ် ဖော်လံဖားသူများဟု ထင်မြင်ယူဆလေ့ရှိကြသဖြင့် အဆင့်တူသူများက ၎င်းတို့အား ချဉ်းကပ်လာမှုများကို ပယ်ချကြပေလိမ့်မည်။

စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် ဝဲယာမှ အဆင့်တူသူများက ၎င်းတို့အား ချဉ်းကပ်လာမှုများကို ပယ်ချကြပေလိမ့်မည်။

စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် ဝဲယာမှ အဆင့်တူသူများအား ခေါင်းဆောင်ရာ၌ အောင်မြင်မှုရှိစေရန် သင်ကလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တို့၏ လေးစားမှုနှင့် သင့်နောက်မှလိုက်ပါလာကြအောင် ကြိုးစားရပေလိမ့်မည်။ မည်ကဲ့သို့ဆောင်ရွက်မည်နည်း။ သင်၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား အောင်မြင်အောင် ကူညီခြင်းဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်ပါ၏။ အကယ်၍ သင်က ၎င်းတို့ကို အောင်မြင်အောင်ကူညီနိုင်ပါက သင်က အဖွဲ့အစည်းကိုသာမက သင့်ကိုယ်တိုင်ကိုပါ ကူညီနေခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ဝဲယာမှပုဂ္ဂိုလ်များထဲ၌ ခေါင်းဆောင်မှုပေးရန် အခက်အခဲဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်များသည် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရန် ခဲယဉ်းသူများပင်ဖြစ်ကြ၏။ အကယ်၍ သင်က “ရာထူးနေရာအတွက် လွဲမှားသောအယူအဆ” မှ ခေါင်းဆောင်မှု၏ အဆင့်ငါးဆင့်ကို ပြန်၍လေ့လာမည်ဆိုပါက ပထမအဆင့်သည် ရာထူးနေရာဖြစ်၏။ ဒုတိယအဆင့်နှင့် တတိယအဆင့်တို့မှာ ခေါင်းဆောင်ခွင့်

ပေးမှုနှင့် ထုတ်လုပ်မှုတွင် အလွန်တော်သူဖြစ်ပါက ၎င်းတို့သည် ဆရာသမားများအပေါ်၌ သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မည်ဖြစ်ပါ၏။ သို့သော်လည်း မိမိနှင့် အဆင့်တူသူများအပေါ်၌ သြဇာလွှမ်းမိုးရန် မဖြစ်နိုင်သလောက် ရှိနေလိမ့်မည်။ အကယ်၍ သင်က ဝဲယာကို ခေါင်းဆောင်လိုပါက အဆင့်တူသူများ၏ ခွင့်ပြုချက်ရရှိအောင် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက် ရမည်ဖြစ်၏။ ထိုအချက်သည် ကြီးမားသောစိန်ခေါ်မှုတစ်ခုဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် လက်ခံထိုက်သော စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်လည်းဖြစ်ပေသည်။



ဝဲယာကို ခေါင်းဆောင်မှု အခြေခံသဘောတရား- ၁

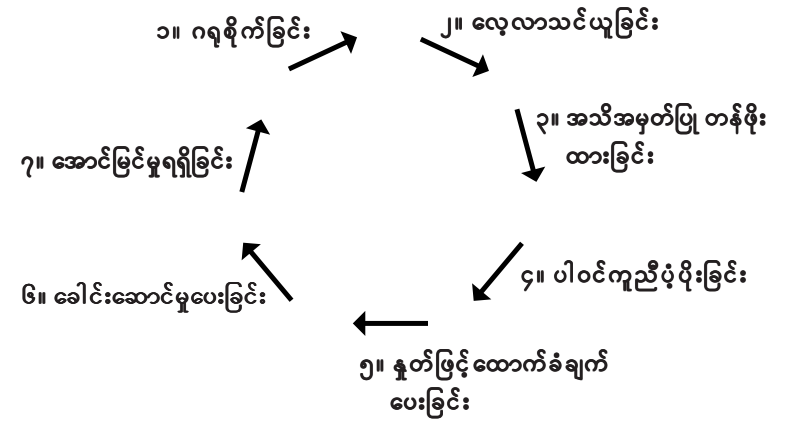
နားလည်သဘောပေါက်ပါ။ လေ့ကျင့်ပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုစက်ဝိုင်းကို ပြီးပြည့်စုံမှုရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပါ။

ဝဲယာမှ ပုဂ္ဂိုလ်များကို ခေါင်းဆောင်မှုပေးရာ၌ လူအများအပြားသည် အခက်အခဲများနှင့် တွေ့ရလေ့ရှိ၏။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော ၎င်းတို့၏ ချဉ်းကပ်မှုသည် အမြန်တိုလွန်းသောကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။ ၎င်းတို့က လျင်မြန်စွာ ဩဇာလွှမ်းမိုးလိုကြ၏။ ခေါင်းဆောင်မှုသည် တစ်ကြိမ်တည်း၊ တစ်ခါတည်းသာ ဆောင်ရွက်ရသည့် ကိစ္စမျိုးမဟုတ်။ အထူးသဖြင့် အဆင့် တူ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့်ဆိုပါက အချိန်ယူ၍ စဉ်ဆက်မပြတ် ဆောင်ရွက် နေရသည့်ကိစ္စဖြစ်၏။

အကယ်၍ သင်က သင်နှင့်အဆင့်တူလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအပေါ် ဩဇာတိက္ကမရှိလိုမှုနှင့် ယုံကြည်လက်ခံမှုဖြစ်ပေါ်လာစေလိုပါက ဖြတ်လမ်း က ဆောင်ရွက်ရန် ကြိုးစားမှုမျိုးကို ရှောင်ကြဉ်ပါ။ ထို့အစား နားလည် သဘောပေါက်အောင် လေ့လာသင်ယူပါ။ လေ့ကျင့်ပါ။ ထို့နောက် ၎င်းတို့ နှင့် ခေါင်းဆောင်မှုစက်ဝိုင်းကို ပြီးပြည့်စုံအောင် ဆောင်ရွက်ပါ။

acyi faqmi fpu0kf

အောက်ပါပုံစံကို လေ့လာခြင်းဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုစက်ဝိုင်းကို သဘောပေါက်လာဖွယ်ရှိသည်-



အဆိုပါခေါင်းဆောင်မှုစက်ဝိုင်းသည် “ဂရုစိုက်မှု” နှင့် စတင်ပြီး၊ “အောင်မြင်မှုရရှိခြင်း” နှင့် အဆုံးသတ်သည်ကို တွေ့ရှိရပေလိမ့်မည်။ အဆိုပါ အဆင့်တစ်ဆင့်စီ၏ဖြစ်ပေါ်တိုးတက်လာပုံကို အောက်တွင် ဖော်ပြလိုက်ပါသည် -

၁။ ဂရုစိုက်ခြင်း - လူပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်တွင် စိတ်ဝင်စားပါ။

ဤအချက်သည် ရိုးစင်းလွန်းသည်ဟုထင်ရသော်လည်း အမှန် တကယ်ပင် ဤအချက်က စတင်ခြင်းဖြစ်ပါ၏။ သင်ကလူပုဂ္ဂိုလ်များကို စိတ်ဝင် စားမှုဖြင့် ၎င်းအပေါ်၌ ဂရုတစိုက်ရှိကြောင်း ပြသရပါမည်။ ခေါင်းဆောင်အများစုသည် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုကိုသာ စိတ်အားထက် သန်လေ့ရှိကြပြီး ၎င်းတို့က လူပုဂ္ဂိုလ်များကို များစွာဦးစားပေးလေ့ မရှိ ကြချေ။ အကယ်၍ သင်သည်ထိုပုဂ္ဂိုလ်မျိုးဖြစ်နေပါက တစ်ပတ်ပြန်လှည့် ပြီး ပြုပြင်ရတော့မည့်ဖြစ်ပါ၏။

ကျွန်ုပ်ကို စာနာစိတ်ကင်းသည်ဟု မထင်လိုက်ပါနှင့်။ သင့်အနေနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များကို ဂရုစိုက်ခြင်းဖြင့် အကူအညီရရှိမည်မှာ အမှန်ပင်ဖြစ်ပေ၏။

အကယ်၍ သင်သည် လူပုဂ္ဂိုလ်များကို ဦးစားပေးသူမဟုတ်ပါက ယခု အချိန်ကပင် စတင်၍ ပထမခြေလှမ်းအဖြစ် စတင်သင့်ပြီဖြစ်ပါသည်။ လူတိုင်း၏ တန်ဖိုးများကိုရှာဖွေပါ။ သင့်ကိုယ်ကို ၎င်းတို့၏ရှုထောင့်မှ စဉ်းစားကြည့်ပါ။ ၎င်းတို့ကို သင်က သဘောကျနိုင်သည့် အကြောင်းပြချက်များကို ရှာဖွေပါ။ လူတစ်ယောက်ကို သင့်အနေနှင့် နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း ဂရုစိုက်ရန် အကြောင်းအချက်များမရှိခဲ့ပါက ၎င်းကိုစိတ်ဝင်စားမှုရှိမည် မဟုတ်ပါ။ အကယ်၍ သင်သည် ၎င်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဂရုစိုက်ခြင်း၊ စာနာခြင်း၊ ကရုဏာထားခြင်းတို့မရှိပါက အဆိုပါချို့ယွင်းချက်က သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို အမြဲတစေ အဟန့်အတားဖြစ်နေစေမည်ဖြစ်သည်။

အကယ်၍ ဤအချက်သည် သင့်အတွက် စိန်ခေါ်မှုဖြစ်နေသည် ဆိုပါက ကျွန်ုပ်နှင့် Les Parrott တို့ ပူးတွဲရေးသားထားသော 15 Ways

လူအများသည် အမြဲတစေပင် ၎င်းတို့ကို တန်ဖိုးတက်စေသူများထံ ချဉ်းကပ်လေ့ရှိကြ၏။ တန်ဖိုးဆုတ်ယုတ်စေသူများထံမှ ခွာထွက် သွားလေ့ရှိသည်။

to Win with People: How to Make Others Feel Like a Million Bucks ဆိုသော စာအုပ် သို့မဟုတ် Dale Carnegie ရေးသားသော မိတ္တူဗလဠီကာ (How to Win Friends and Influence People) စာအုပ် တို့ကို

ဖတ်ရှုလေ့လာသင့်ပါ၏။ သို့တိုင်အောင် သင်ကလူအများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုကို တိုးတက်အောင်ပြုလုပ်သည့်အခါ၌ လူအများသည် အမြဲတစေပင် ၎င်းတို့ကို တန်ဖိုးတက်စေသူများထံ ချဉ်းကပ်လေ့ရှိကြ၏။ တန်ဖိုး ဆုတ်ယုတ်စေသူများထံမှ ခွာထွက်သွားလေ့ရှိကြောင်း သတိရသင့်ပေသည်။

၂။ လေ့လာသင်ယူခြင်း- လူပုဂ္ဂိုလ်များအကြောင်း သိအောင်လုပ်ပါ

လူပုဂ္ဂိုလ်များကို သင်က ဂရုစိုက်ကြောင်း ပြသခြင်းသည် ကောင်းသောအချက်ပင်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် သင်က ၎င်းတို့အား လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး

ချင်းအနေဖြင့် သိအောင်လေ့လာမထားပါက Peanuts ကာတွန်းထဲမှ ဇာတ်လိုက် ချာလီဘရောင်းပြောသလို “ကျုပ်က လူ့လောကကြီးကိုချစ်ပါတယ်။ ကျုပ်ကလူတွေကိုသာ ကြည့်မရတာပါ” ဆိုသည့်လူစားမျိုးဖြစ်သွားဖွယ်ရှိပါသည်။

သင့်အနေနှင့် သင်နှင့်အဆင့်တူ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် အချိန်ယူ၍ စကားစမြည်ပြောကာ ၎င်းတို့ပြောပြသော ဇာတ်လမ်းများကို နားထောင်ပါ။ ၎င်းတို့၏အကောင်းဆုံးကျွမ်းကျင်မှုများကို ရှာဖွေပါ။ ၎င်းတို့၏ ကွဲပြားခြားနားချက်များကို တန်ဖိုးထားတတ်အောင် လေ့လာပါ။ အလုပ်ကိစ္စနှင့်ပတ်သက်သော ကိစ္စများတွင် ၎င်းတို့သဘောထားကို တောင်းခံပါ။ သင်က တတ်နိုင်သလောက် ၎င်းတို့၏နေရာ၌ဝင်၍ ခံစားကြည့်ပါ။

သင်နှင့်အတူ တွဲဖက်လုပ်ဆောင်နေကြသော အလုပ်သမားများ အကြောင်းကိုသိအောင် စနစ်တကျဆောင်ရွက်နည်းများရှိနေပါ၏။ ကျွန်ုပ်သည် ယခင်က ကျွန်ုပ်စတင်တည်ထောင်ခဲ့ပြီး ယခုအချိန်တွင် တော့ဒ်ဒန်ကန် (Todd Duncan) က ပိုင်ဆိုင်နေပြီဖြစ်သော Maximum Impact ဆိုသည့် ကုမ္ပဏီကိုယ်စား လိုက်လံဟောပြောလေ့ရှိပါ၏။ အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းက လာရောက်ငှားရမ်းသူများအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးသော ကိစ္စရပ်များတွင် “တန်ဖိုးထားမှုကတ်ပြားများ”လည်း ပါဝင်၏။ ဤအစီအစဉ်၌ ပါဝင်သူများသည် “တည်ကြည်ဖြောင့်မတ်မှု”၊ “သတိပေးထားသော အလုပ်၌ နှစ်မြုပ်ထားမှု”၊ “ဥစ္စာဓန ကြွယ်ဝမှု”၊ “ယုံကြည်ကိုးရှိုင်းမှု”၊ “တီထွင်ဉာဏ်ရှိမှု”၊ “မိသားစုကို ဦးစားပေးမှု” စသည့်တန်ဖိုးများကို ဖော်ပြပုံနှိပ်ထားသည့် ကတ်ပြားလေးဆယ်ကျော်ကို တစ်ခုချင်းလှန်၍ ကြည့်ကြရမည်ဖြစ်၏။ ၎င်းတို့တစ်ဦးစီအနေဖြင့် ၎င်းတို့အတွက် မည်သည့်အရာနှင့်မှ လဲလှယ်၍မရအောင် တန်ဖိုးထားမှု ခြောက်မျိုးကို ရွေးချယ်ခိုင်း၏။ ထို့နောက် ထိုခြောက်ခုထဲမှ ကတ်ပြားနှစ်ချပ်ကို ပယ်ခိုင်း၏။ ထို့နောက် ကျန်လေးခုထဲမှ ထပ်မံ၍ နောက်ထပ် နှစ်ချပ်ကို ပယ်ခိုင်းပြန်၏။ ဤ

အချက်က လူအများအား မည်သည့်အချက်က ပို၍အရေးကြီးကြောင်း၊ ပို၍အရေးပါကြောင်း နှိုင်းယှဉ်တတ်စေရန်နှင့် ခက်ခက်ခဲခဲ ရွေးချယ်ရမှု တို့ကို သဘောပေါက်စေရန်နှင့် ဆောင်ရွက်တတ်စေရန် လေ့ကျင့်သင်ကြား ပေးခြင်းဖြစ်၏။

များမကြာမီက Printing House Press မှ ဂျွန်ဖာရဲလ် (John Farrell) က ၎င်း၏အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသူများအား “တန်ဖိုးထားမှုကတ်ပြားများ” ကို အသုံးပြု၍ ၎င်းတို့အကြောင်း မည်သို့ မည်ပုံ လေ့လာသိရှိခဲ့ရပုံနှင့် ၎င်း၏အတွေ့အကြုံများကို သင်တန်းဆရာ Rick Packer ထံ အီးမေးလ်ဖြင့် ပေးပို့အကြောင်းကြားခဲ့လေသည်။ ဂျွန်က “ကျွန်တော်ဆွေးနွေးပွဲမှ ပြန်ရောက်လာပြီး ရက်သတ္တနှစ်ပတ်ခန့် အကြာတွင် Maximum Impact တန်ဖိုးထားမှုကတ်ပြားများနှင့် လေ့ကျင့် မှုအစီအစဉ်ကို ကျွန်တော့်ဌာနမှ ဝန်ထမ်း ၂၅ ယောက်နှင့်ဆောင်ရွက်ခဲ့ ပါသည်။ ကျွန်တော်က တစ်ကြိမ်လျှင် နှစ်ယောက်ဆီကိုသာ ခေါ်ပါသည်။ ကျွန်တော်က ဤကိစ္စသည် အလွန်ကောင်းမွန်သော အတွေ့အကြုံဖြစ် ကြောင်း ထို့အပြင် ၎င်းတို့အနေဖြင့် တစ်ဦးအကြောင်းတစ်ဦးက ယခင် ကထက် ပို၍သိလာကြဖွယ်ရှိကြောင်း ရှင်းပြခဲ့သည်။ ကျွန်တော့်အတွက် စိတ်ပျက်စရာမဖြစ်ခဲ့ပါ။ လူနှစ်ဆယ့်ငါးယောက်စလုံးက အလွန်ပင် သဘောကျကြသည့်အတွက် ၎င်းတို့တစ်ဦးစီ၏ တန်ဖိုးထားမှုတစ်မျိုးစီ ကို လူသိရှင်ကြားကြေညာပေးရန် တောင်းဆိုလာခဲ့ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် အားလုံး၏သဘောတူညီချက်အရ ကျွန်တော်၏ ဒီဇိုင်းပုံစံ ထုတ်လုပ်သူအား ကျွန်တော်တို့၏ထိပ်ဆုံးတန်ဖိုးထားမှု သုံးခုပါဝင်သော ၃၀x၂၄ လက်မအရွယ် ပုံစံတူကြီးတစ်ခုကို ပုံစံထုတ်စေခဲ့ပါသည်။ ယနေ့ အခါတွင် အဆိုပါပုံစံတူကြီးကို လူတိုင်းမြင်နိုင်အောင် ရုံးခန်းထဲ၌ ချိတ်ဆွဲပြသထားပါသည်”

ဂျွန်ကပင် ဆက်လက်၍ ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများအတွင်း၌ ရှိနေသော တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ချစ်ခင်ရင်းနှီးမှု၊ ရဲဘော်ရဲဘက်စိတ် ရှိမှုတို့သည် ယခင် ကထက်ပိုမိုကောင်းမွန်လာခဲ့ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ ထို့အပြင် ပိုစတာအသေးစားလေးကိုပါ ပူးတွဲပေးပို့လိုက်လေသည်။

~~ပုဂ္ဂိုလ်~~ ~~we~~ ~~ဒါ~~ ~~မာ~~

၎င်းအနေဖြင့် မိမိ၏တန်ဖိုးထားမှုအကြောင်း ပို၍သိသာရသည် သာမက ဝန်ထမ်းများအချင်းချင်းအနေဖြင့်လည်း တစ်ယောက်နှင့် တစ်ယောက် ပို၍သိသာလာရခြင်း၊ တန်ဖိုးထားလာနိုင်ခြင်းနှင့် တစ်ဦး နှင့်တစ်ဦး လွှမ်းမိုးနိုင်မှုများရှိလာခဲ့ကြလေသည်။



Printing House Press

၃။ အသိအမှတ်ပြု တန်ဖိုးထားခြင်း လူအများတို့လေးစားခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့လေးစားကြသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဆောင်ရွက် နိုင်ကြသူများအား ကျွန်ုပ်တို့က အသိအမှတ်ပြု တန်ဖိုးထားလေ့ရှိကြ၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့က မိမိတို့နှင့်တူသူများကိုသာ အသိအမှတ်ပြုနေကြ မည်ဆိုပါက ကျွန်ုပ်တို့သည် များစွာဆုံးရှုံးနစ်နာနေကြတော့မည်မှာ အမှန် ပင်ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်တို့က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ထူးခြားသော အတွေ့အကြုံ များနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို ရင်းမြစ်တစ်ခုအနေဖြင့် ကြည့်မြင်တတ်ရန်နှင့် လေ့လာသင်ယူတတ်ရန် ကြိုးစားကြရမည်ဖြစ်ပါသည်။

AES ကုမ္ပဏီ၏အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်နှင့် Joy at Work စာအုပ် ကိုရေးသားသူ Dennis Bakke (ဒင်းနစ်ဘက်ကီ)သည် ဤအချက်နှင့် ဆက်လျဉ်း၍ စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းသော ဆောင်ရွက်ထားချက် တစ်ရပ် ရှိပါ၏။ ၎င်းက လူပုဂ္ဂိုလ်များကို လေးစားလိုသည့် ၎င်း၏ဆန္ဒအရ တမင်တကာပင် လူအများနှင့်ပတ်သက်၍ အပြုသဘောဆောင်သည့် အချက်များကိုသာ လက်ခံထားပြီး ထိုအချက်များအတိုင်း လိုက်နာကျင့်သုံး ရန် ကြိုးပမ်းခဲ့လေသည်။ ၎င်းက ၎င်း၏ဒဿနကို ရှင်းပြသည့်အနေဖြင့် AES ရှိ ဝန်ထမ်းများကို အောက်ပါအတိုင်းဖော်ပြခဲ့သည် -

- ★ ၎င်းတို့သည် -
- ★ တီထွင်မှုရှိကြ၏၊ စဉ်းစားတွေးခေါ်ကြ၏၊ ယုံကြည်စိတ်ချ ထိုက်သော အရွယ်ရောက်သူများဖြစ်ကြ၏၊ အရေးကြီးသော ဆုံးဖြတ်ချက်များကိုချမှတ်နိုင်စွမ်းရှိကြ၏။
- ★ တာဝန်ခံမှုရှိကြ၏၊ ၎င်းတို့၏ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် လုပ်ရပ်များ အတွက် တာဝန်ယူသူများဖြစ်ကြ၏။
- ★ မှားယွင်းတတ်ကြ၏။ (တစ်ခါတစ်ရံတွင် အမှားအယွင်း များကို တမင်ပြုလုပ်တတ်ကြ၏။)
- ★ အတုမရှိသူများဖြစ်ကြ၏။

★ မိမိတို့၏ ပင်ကိုစွမ်းရည်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို အသုံးပြု ၍ အဖွဲ့အစည်းနှင့် ကမ္ဘာကြီးအတွက် အပြုသဘောဆောင် သည့် ပါဝင်ကူညီမှုများကို ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်လိုကြ၏။

အကယ်၍ သင်က သင်နှင့်အဆင့်တူ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် မိမိ၏ဝန်ထမ်းများအား ဤကဲ့သို့သော လေးစားမှုမျိုးနှင့် ဆက်ဆံမည် ဆိုပါက ၎င်းတို့က အပြန်အလှန်အနေနှင့် သင့်ကို ပို၍လေးစားလာကြပြီး သင့်စကားကို နားထောင်လာကြဖွယ်ရှိပါ၏။

၄။ ကူညီပံ့ပိုးခြင်း။ လူအများကိုတန်ဖိုးမြင့် တက်သွားအောင် ကူညီပံ့ပိုးပါ။

ခေါင်းဆောင်များ၏လက်ခံယုံကြည်မှုကို ရရှိစေသော အချက် အနည်းငယ်အနက် မိမိပတ်ဝန်းကျင်ရှိလူအများကို တန်ဖိုးတက်လာအောင် ပြုလုပ်ပေးမှုလည်းပါဝင်သည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ပေးရာတွင် ၎င်းတို့အနေနှင့် ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ပေးရန် တာဝန်မရှိသူနှင့် တိုက်ရိုက်အကျိုး ခံစားခွင့် မရရှိသူများဖြစ်သည်ဆိုပါက ထိုအချက်သည် ပို၍ပင် မှန်ကန်သေး၏။ သင်က သင်နှင့်သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိဘဲ၊ သင်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား တမင် တကာ တန်ဖိုးတက်အောင် တကူးတကဆောင်ရွက်ပေးသည် ဆိုပါက အကျိုးကိုလိုလား၍ ညောင်ရေသွန်းလောင်းခြင်းမဟုတ်ဘဲ ၎င်းတို့ကို အောင် မြင်စေလိုသည့် စစ်မှန်သောဆန္ဒရှိကြောင်း သိရှိလာကြပေလိမ့်မည်။

ထို အချက် အား မည် ကဲ့ သို့၊ စတင် ဆောင်ရွက် သင့်သည် ဆိုသော အချက်အချို့ ကို အောက်တွင်ဖော်ပြ ထားပါ၏ -

ခေါင်းဆောင်များ၏လက်ခံယုံကြည်မှုကို ရရှိစေသောအချက် အနည်းငယ်အနက် မိမိ ပတ်ဝန်းကျင်ရှိလူအများကို တန်ဖိုးတက်လာ အောင် ပြုလုပ်ပေးမှုလည်းပါဝင်၏။

► မိမိ၏ အကောင်းဆုံးပစ္စည်းများကို တစ်ဦးတည်းမူပိုင်လုပ်
မထားပါနှင့်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ သဘာဝကျသော ဆန္ဒမှာ မိမိ၏ပိုင်နက်၊ မိမိ၏ စိတ်ကူး
သို့မဟုတ် မိမိ၏ရင်းမြစ်များကို ကာကွယ်ထိန်းသိမ်းထားလိုခြင်းပင်
ဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင့်ထံ၌ရှိသော ပစ္စည်းများကို အခြားပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်
ခွဲဝေသုံးစွဲမည်ဆိုပါက အပြုသဘောဆောင်သည့် လုပ်ရပ်တစ်ခုကို သင်က
လက်တွေ့ပြုသရာရောက်ပေ၏။

► ကွက်လပ်များကို ဖြည့်ပေးပါ။

Sylvester Stallone ၏ Rocky ရုပ်ရှင်ကားထဲမှ ဇာတ်လိုက်က
၎င်း၏ချစ်သူ Adrian နှင့်ပတ်သက်၍ “ကျုပ်ဆီမှာ ဟာကွက်တွေရှိတယ်၊
သူမဆီမှာလည်း ဟာကွက်တွေရှိတယ်၊ ကျုပ်တို့နှစ်ဦးအတူတူနေတဲ့အခါ
ကျတော့ ဟာကွက်တွေမရှိတော့ဘူး” ဟု ပြောခဲ့၏။ ကျွန်ုပ်က အဆိုပါ
ပြောစကားကို အလွန်သဘောကျ၏။ ကျွန်ုပ်တို့နှင့် အတူတူတွဲ၍ ဆောင်ရွက်
နေကြသူများနှင့် ပတ်သက်လာပါကလည်း ထိုကဲ့သို့ ပြောနိုင်မည်ဖြစ်ပါ
သည်။ မိမိအနေနှင့် ရာထူးတိုးတက်မှုရှိအောင် အခြားသူများ၏ ဟာကွက်
များအပေါ်မှ အမြတ်ထုတ်မည့်အစား အခြားသူများ၏ ဟာကွက်များကို
ဖြည့်ဆည်းပေးပြီး ဘာကြောင့် အတူတူတိုးတက်မှုမရှိနိုင်ရမည်နည်း။

► ၎င်းတို့၏ ကြီးထွားမှုတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပါ။

ကျွန်ုပ်က ထိရောက်မှုမရှိသော ခေါင်းဆောင်၏ လက်အောက်၌
တာဝန်ထမ်းဆောင်နေရသောကြောင့် မချင့်မရဲဖြစ်စေသည်။ စိန်ခေါ်မှု
၂ တွင် သင်၏ရင်းမြစ်ပစ္စည်းများကို ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူနှင့် ခွဲဝေအသုံးပြု
သင့်ကြောင်း အကြံပြုထားပါ၏။ သင်၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့်လည်း
အဘယ့်ကြောင့် ထိုကဲ့သို့ မပြုလုပ်နိုင်ရမည်နည်း။ ထို့အပြင် သင်၏
ဖယောင်းတိုင်မှ မီးကို အခြားဖယောင်းတိုင်ထံ ညှိပေးလိုက်မည်ဆိုပါက

သင့်ဖယောင်းတိုင်၌ ဆုံးရှုံးသွားမှုမရှိသလို အလင်းရောင်ပိုရလာမည်သာ
ဖြစ်သည်။

► အတူတူလက်တွဲပြီး ခေါ်သွားပါ။

ကျွန်ုပ်တို့သည် စိတ်လှုပ်ရှားဖွယ်ကောင်းသော ကိစ္စတစ်ရပ်ရပ်နှင့်
ကြုံတွေ့လာရပါက အများအားဖြင့် ထိုအတွေ့အကြုံကို မိမိတို့ကိုယ်တိုင်
သာ ခံစားလေ့ရှိကြ၏။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များကမူ ထိုအချိန်တွင်
မည်သူ့ကို ၎င်းတို့နှင့် အတူတွဲ၍ ခေါ်ဆောင်သွားရမည်နည်းဟူ၍ စဉ်းစား
တတ်ကြ၏။ အကယ်၍ သင်က လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအပေါ်၌ ဩဇာ
သက်ရောက်စေလိုပါက ကောင်းသောကိစ္စများတွင် ၎င်းတို့နှင့် ခွဲဝေခံစား
သင့်၏။

အစပိုင်းတွင် သင်နှင့် အဆင့်တူပုဂ္ဂိုလ်များအား တန်ဖိုးမြင့်တက်
လာအောင် ပြုလုပ်ပေးမှုသည် အနည်းငယ် အူကြောင်ကြောင်ဖြစ်တတ်၏။
အကယ်၍ ရန်လိုသော သို့မဟုတ် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ပြိုင်ဆိုင်မှု အလွန်
များသော ပတ်ဝန်းကျင်သို့ရောက်ရှိနေပါက သင်နှင့် အဆင့်တူပုဂ္ဂိုလ်
များက အစပိုင်းတွင် သင့်ကိုသံသယမျက်လုံးများနှင့် ကြည့်ကြပေလိမ့်
မည်။ သို့ရာတွင် တောင့်ခံထားပါ။ အကယ်၍ သင်က နောင်ကြီးလုံးဝ
မပါဘဲ၊ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို အောင်မြင်မှုရရှိအောင် ကူညီဖို့ကြိုးစား
နေခြင်းသာဖြစ်ပါက အချိန်တန်သောအခါ သင်၏ရည်ရွယ်ချက်ပေါ်တွင်
ယုံကြည်စိတ်ချလာကြပါလိမ့်မည်။

► နှုတ်ဖြင့် ထောက်ခံချက်ပေးခြင်း။ လူပုဂ္ဂိုလ်များဘက်မှ အခိုင်
အမာရပ်တည်ပေးပါ။

သင့်ဘဝတွင် သင့်ကိုစာသင်ပေးခဲ့သော ဆရာ၊ ဆရာမများအကြောင်း
စဉ်းစားကြည့်လိုက်ပါ။ ၎င်းတို့အနက် သင်အကြိုက်ဆုံး ဖေးဖရိတ်ဆရာ၊
ဆရာမများသည် မည်သူများဖြစ်ကြသနည်း။ သင်က ဆရာ၊ ဆရာမ

ပေါင်းမြောက်မြားစွာအနက် အဘယ့်ကြောင့် ၎င်းတို့ကိုသာ နှစ်ခြိုက်ခြင်းဖြစ်ပါသနည်း။ သင်သည်လည်း လူအများစုနည်းတူ မိမိကို ထောက်ခံပြောဆိုသော သို့မဟုတ် သင့်စိတ်ကို ကျေနပ်မှုရရှိစေသူများကို သာ နှစ်ခြိုက်မှုရှိပေလိမ့်မည်။

လူတစ်ယောက်ကို မြေတောင်မြောက်ပေးသည့်အချက်အနည်းငယ် အနက်၊ အခိုင်အမာထောက်ခံပြောဆိုပေးမှုသည်လည်း တစ်ချက်အဖြစ် ပါဝင်၏။ ၁၉၉၁ ခုနှစ်က ထုတ်ဝေသော Webster's New World Dictionary, Third College Edition ၌ "Affirm" ဆိုသော ဝေါဟာရသည် ad firmare ဆိုသည့် စကားလုံးမှ ဆင်းသက်လာခြင်းဖြစ်ပြီး၊ အဓိပ္ပာယ်မှာ "ခိုင်မာအောင်ပြုလုပ်ရန်" ဟု ဆိုပါ၏။ ထို့ကြောင့် သင်ကလူအများထံရှိ သင်တွေ့မြင်ထားသော ကောင်းမွန်သည့်အချက်များကို ခိုင်မာအောင် မကြာမကြာထောက်ခံပြောဆိုနေပါက ၎င်းတို့အနေနှင့် မိမိကိုယ်ကို မယုံ မကြည်ဖြစ်နေမှုများထက် ယုံကြည်မှုက ပို၍ခိုင်မာလာစေမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ကို ပို၍ခွန်အားရှိလာစေမည်ဖြစ်သည်။

အကယ်၍ သင်သည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအပေါ်၌ ဩဇာ သက်ရောက်မှုရှိစေလိုပါက သင့်အနေနှင့် ၎င်းတို့၏ ခွန်အားများကို ချီးကျူးပါ။ ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်မှုများကို အသိအမှတ်ပြုပါ။ သင့်ဆရာ သမားနှင့် အခြားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို ၎င်းတို့နှင့် ပတ်သက်၍ ကောင်း သည့်အချက်များကို ပြောပြပါ။ အခွင့်အရေးရသည့်အခါတိုင်း ရိုးသားစွာ ချီးကျူးပြောဆိုနေမည် ဆိုပါက တစ်နေ့တစ်နေ့တွင် သင့်အနေနှင့် ၎င်းတို့အား ဩဇာသက်ရောက်လာစေနိုင်သည့်အခွင့်အရေးကို ရရှိလာမည်ဖြစ်သည်။

၆။ ခေါင်းဆောင်မှုပေးခြင်း- လူအများအပေါ်၌ ဩဇာသက်ရောက် မှုရှိစေခြင်း

သင်သည် ပထမအဆင့်ငါးဆင့်ဖြစ်သော ဂရုစိုက်ခြင်း၊ လေ့လာ သင်ယူခြင်း၊ အသိအမှတ်ပြုတန်ဖိုးထားခြင်း၊ ကူညီပံ့ပိုးခြင်း၊ နှုတ်ဖြင့်

ထောက်ခံချက်ပေးခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ပြီးပြီဆိုပါက ယခုအချိန်တွင် သင်သည်သင်၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို ခေါင်းဆောင်မှုပေးရန် အဆင် သင့်ဖြစ်နေပါပြီ။ ယခုအချိန်အထိ သင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သော ကိစ္စများသည် ၎င်းတို့နှင့် ဆက်ဆံမှုကို တည်ဆောက်ရာ၌သော်လည်းကောင်း၊ သင့်ကို ယုံကြည်စိတ်ချမှုရှိစေရန်သော်လည်းကောင်း သင်၏ ရည်ရွယ်ချက်များ သည် ကောင်းမွန်ကြောင်း ပြသနိုင်ခဲ့ပြီးလည်းဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော သမိုင်းကြောင်းနှင့်ဆိုပါက သင့်အနေနှင့် ၎င်းတို့အား ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင် သည့် အခွင့်အရေးကို ရထိုက်ပြီဖြစ်သည်။

အချို့သော ခေါင်းဆောင်များသည် အဆိုပါအချက်များကို လျင်မြန်စွာ ကျော်ဖြတ်နိုင်စွမ်းရှိကြ၏။ အချို့ကမူ ထိုအချက်များ ပြီး မြောက်အောင် အချိန်အနည်းငယ်ယူကြရ၏။ သင့်ထံတွင် ခေါင်းဆောင် မှုစွမ်းရည်သည် နဂိုကပင် ပါရှိလာသည်ဆိုပါက သင်က ဩဇာတိက္ကမ ရှိစေရေးသည် လမ်းခရီး၏ နောက်ဆုံးမဟုတ်ပါ။ အကယ်၍ သင်၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် လူအများအား သင်ပြောသည့်အချက်များကို နားထောင်စေရန်နှင့် သင်လုပ်စေလိုသည့် အလုပ်များကို ဆောင်ရွက်ကြ စေရန်သာဖြစ်ပါက သင်မှားယွင်းနေပြီဖြစ်ပါ၏။ အကယ်၍ သင်က စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်လိုပါက နောက်တစ်ဆင့်ကို ဆက် လက်ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ပါမည်။ သင်က ၎င်းတို့ကို အောင်မြင်မှုရရှိအောင် ကူညီရမည်ဖြစ်ပါ၏။

၇။ အောင်မြင်မှုရရှိခြင်း။ ၎င်းတို့ကို သင်နှင့်အတူ အောင်မြင်မှု ရရှိစေခြင်း

သင့်ထံ၌ လူအများကို ခေါင်းဆောင်လိုသည့် စိတ်ဓာတ်ရှိကြောင်း ကျွန်ုပ်သိပါ၏။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုစိတ်ဓာတ်မျိုးမရှိပါက ဤနေရာသို့ရောက်လာသည်အထိ ဖတ်နေလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ သို့ရာတွင်

သင်က အဘယ့်ကြောင့်ခေါင်းဆောင်လိုခြင်းဖြစ်သည်ဆိုသောအချက်အား နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း စဉ်းစားတွေး တောထားခြင်းရှိမရှိ ကျွန်ုပ် မသိပါ။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် အလွန်အရေးပါသော စေ့ဆော် တိုက်တွန်း မှု နှစ်ခုကို ဟန်ချက်ညီအောင် ညှိထားတတ်ကြကြောင်း ကျွန်ုပ်သိပါ၏။

ပထမစေ့ဆော်တိုက် တွန်းမှုမှာ ၎င်းတို့၏ အနာဂတ် စိတ်ကူးကို ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်လိုခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ အချို့သော ခေါင်းဆောင်များ၏

ခေါင်းဆောင်ကြီးများသည် ၎င်းတို့၏ အောင်မြင်မှုအတွက် လူပုဂ္ဂိုလ်များကို အသုံးချခြင်းမရှိပါ။ ၎င်းတို့က ခေါင်းဆောင်မှုပေးနေခြင်းမှာ လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်အတူတူ အောင်မြင်လိုသောကြောင့်ပင်ဖြစ်ပေသည်။

အနာဂတ်စိတ်ကူးသည် တော်ရုံသင့်ရုံမျှသာဖြစ်၏။ အချို့သော ခေါင်းဆောင်များ၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကမူ အလွန်ကြီးမား၏။ ဒုတိယစေ့ဆော်တိုက်တွန်းမှုမှာ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ အောင်မြင်သွားကြသည်ကို တွေ့မြင်လိုခြင်းပင်ဖြစ်။ ခေါင်းဆောင်ကြီးများသည် ၎င်းတို့၏ အောင်မြင်မှုအတွက် လူပုဂ္ဂိုလ်များကို အသုံးချခြင်းမရှိပါ။ ၎င်းတို့က ခေါင်းဆောင်မှုပေးနေခြင်းမှာ လူပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့်အတူတူ အောင်မြင်လိုသောကြောင့်ပင်ဖြစ်ပေသည်။ အကယ်၍ ထိုအချက်သည် သင်၏စစ်မှန်သော စေ့ဆော်တိုက်တွန်းမှုဖြစ်ပါက အဖွဲ့အစည်း၌ သင်၏အထက်၌ရှိနေသူများ ဝဲယာတွင် ရှိနေသူများ အောက်ဘက်၌ရှိနေသူများအားလုံးက သင့်နောက်မှ လိုက်ပါလာလိုသော ခေါင်းဆောင်အမျိုးအစားတွင် ပါဝင်သူ တစ်ယောက် ဖြစ်လာပေလိမ့်မည်။

အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို အောင်မြင်မှုရရှိအောင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးမှု၏ အံ့ဩစရာကောင်းသောအချက်မှာ သင်သည် ပို၍များပြားသော

ပုဂ္ဂိုလ်များအား ကူညီဆောင်ရွက်ပေးရန် အခွင့်အရေးရရှိလာတတ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အောင်မြင်နေသော အားကစားနည်းပြဆရာ သို့မဟုတ် စီးပွားရေးလောကမှ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးသည် အခြားအောင်မြင်မှုမရှိသူများထက် စာလျှင် အောင်မြင်ရန် အလားအလာရှိသော အားကစားသမားများကို စည်းရုံးရာတွင် ပို၍လွယ်ကူလေ့ရှိသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်က လူတစ်ယောက်၏ အိပ်မက်စိတ်ကူးကို အမှန်တကယ်ဖြစ်လာအောင် အကူအညီပေးလိုက်နိုင်သည်ဆိုပါက အခြားအောင်မြင်မှုရလိုသူများက လည်း လာရောက်၍ ချဉ်းကပ်ကြပေလိမ့်မည်။

ဤတွင် ခေါင်းဆောင်မှုစက်ဝိုင်းသည် အစမှပြန်၍စတင်ရလေ့ရှိပါ၏။ အကယ်၍ သင်က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို အောင်မြင်မှုရရှိအောင် ကူညီနိုင်ခဲ့သည်ဆိုပါက သင့်ထံသို့ နောက်ထပ်ပုဂ္ဂိုလ်များရောက်ရှိလာ ကြလိမ့်မည်။ ဤတွင်သင်က ၎င်းတို့အား အောင်မြင်သွားအောင် ကူညီနိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို ထပ်မံရရှိလာပါလိမ့်မည်။ ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်လာသည့်အခါတိုင်း သင့်အနေနှင့် ဖြတ်လမ်းများကို အသုံးသင့်ပါ။ အကယ်၍ သင်သည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို ကြာမြင့်စွာ တစ်သမက်တည်း အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခဲ့သည်ဆိုပါက၊ သင့်အနေနှင့် အဆိုပါဖြစ်စဉ်ကို လျင်မြန်စွာ၊ ဖြတ်သန်းသွားနိုင်ပါလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် သင့်အနေနှင့် အဆင့်တိုင်းကို ကျော်ဖြတ်သွားသင့်သည်သာဖြစ်ပါ၏။



ဝဲယာကို ခေါင်းဆောင်မှုအခြေခံသဘောတရား- ၂

ရောင်းရင်းခေါင်းဆောင်များနှင့် ပြိုင်ဆိုင်ခြင်းထက် ၎င်းတို့၏ ပြီးမြောက်စေခြင်းကို ရှေ့တန်းတင်ပေးလိုက်ပါ။

ပြိုင်ဆိုင်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ Louisiana ပြည်နယ်တွင် နေထိုင်ကြသော တိုင်းရင်းသား Cajuns လူမျိုးများ၏ ဟာသတစ်ပုဒ်မှာ ဤသို့ဖြစ်၏။

Cajuns လူမျိုးသုံးယောက်သည် ဝိုင်းဖွဲ့၍ ထိုင်ရင်း၊ ၎င်းတို့၏ အောင်မြင်မှုများကို ကြွားဝါပြောဆိုနေကြသည်။ ပထမပုဂ္ဂိုလ်က ပြောလိုက်၏။

‘ငါက ပုစွန်ဖမ်းတဲ့လှေတစ်စင်းကို ထပ်ဝယ်လိုက်တယ်။ အခုဆိုရင် ငါ့အောက်မှာ အလုပ်လုပ်တဲ့လူဆယ်ယောက်တောင်ရှိနေပြီကွ’ ဒုတိယပုဂ္ဂိုလ်က ပြောလိုက်သည်။

‘အဲဒါက အလကားပါကွာ၊ အခုငါက အရက်ချက်စက်ရုံမှာ ရာထူးတက်သွားပြီကွ၊ အခုငါ့အောက်မှာ အလုပ်လုပ်တဲ့လူအယောက် ငါးဆယ်ရှိနေပြီ’

တတိယပုဂ္ဂိုလ် ‘ဘောလ်ဒေါက်’ က၊ ထိုစကားများကို ကြားရသောကြောင့် သူကလည်းအားကျမခံဝင်ပြောလိုက်၏။

‘အေးကွာ၊ အခု ငါ့အောက်မှာ လူသုံးရာရှိနေပြီကွ’

ပထမလူက ပြောလိုက်၏။
‘ဟေ့ကောင်၊ ဘောလ်ဒေါက်၊ မင်းဘာတွေ လျှောက်ပြောနေတာလဲ၊ ငါကတော့ မင်းမြက်တွေရိတ်နေတာကိုပဲ တွေ့နေရတယ်’
ဘောလ်ဒေါက်က ပြန်ဖြေလိုက်၏။

‘အေး၊ မင်းပြောတာလဲ မှန်တာပါပဲ၊ ဒါပေမယ့်၊ အခုငါက သင်္ချိုသင်းမှာ မြက်ရိတ်နေတာ၊ အခု ငါ့အောက်ဘက်မှာ လူအယောက် သုံးရာရှိနေတာကွ’

တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက်ပြိုင်ဆိုင်ခြင်းသည် မမှားယွင်းပါ။ ခေါင်းဆောင်အများစု၏ ပြဿနာမှာ မိမိအဖွဲ့အစည်းထဲရှိ ရောင်းရင်းခေါင်းဆောင်များနှင့် ပြိုင်ဆိုင်ရာ၌ ထိုခေါင်းဆောင်များနှင့် အုပ်စုကို ထိခိုက်နစ်နာစေမှုနှင့် ပြီးဆုံးသွားကြခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ထိုကိစ္စမှာသင်က မည်သို့မည်ပုံကိုင်တွယ်သည် မည်သို့မည်ပုံလမ်းလွဲသွားသည်ဆိုသောကိစ္စနှင့် သက်ဆိုင်၏။ အခြေအနေကောင်းသော ဝန်ထမ်းပတ်ဝန်းကျင်တွင် ပြိုင်ဆိုင်မှုသာမက အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်မှုများလည်း ရှိတတ်ကြသည်။ အရေးကြီးသောအချက်မှာ မည်သည့်အချိန်တွင် မည်သည့်လုပ်ရပ်နှင့် ဆီလျော်မှုရှိသည်ကို သိရန်ပင်ဖြစ်၏။ သင်၏အဖွဲ့သားများနှင့် ပတ်သက်လာပါက သင်က ၎င်းတို့၏ ပြိုင်ဆိုင်မည့်အစား ၎င်းတို့နှင့်အတူ ပြီးမြောက်စေအောင် ယှဉ်ပြိုင်ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်၏။ အဆိုပါကိစ္စနှစ်ရပ်တွင်ကွဲပြားခြားနားသောပုံသေအတွေးအခေါ်များ ရှိနေကြ၏။

Mydici f vs Mydirmuapjci f

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| တွန့်တိုသောပုံသေ | ရက်ရောသောပုံသေ |
| အတွေးအခေါ် | အတွေးအခေါ် |
| ▶ ငါသာပထမ | ▶ အဖွဲ့အစည်းကပထမ |
| ▶ ယုံကြည်မှုကို ပျက်စီးစေ၏။ | ▶ ယုံကြည်မှုကို ဖွံ့ဖြိုးလာစေ၏။ |

- ▶ အရှုံးနှင့်အနိုင်ကိုသာ စဉ်းစား၏။
- ▶ တစ်ဦးတည်းစဉ်းစားတွေးတော၏။
(ငါတစ်ဦးတည်း၏စိတ်ကူး)
- ▶ အခြားသူများကိုယ်ထုတ်ပစ်၏။
- ▶ အနိုင်နှင့်အနိုင်ကိုသာ စဉ်းစား၏။
- ▶ အများနှင့်စုပေါင်း၍စဉ်းစားတွေးတောကြ၏။
(ကျွန်ုပ်တို့အားလုံး၏ စိတ်ကူး)
- ▶ ခြားပုဂ္ဂိုလ်များကိုပါဝင်လာစေ၏။

မည်သည့်နည်းနှင့်ဖြစ်စေ၊ အနိုင်ရရှိလိုမှုက ရောင်းရင်းများနှင့် ပတ်သက်လာသည့်အခါ သင့်ကို ထိခိုက်စေလိမ့်မည်။ အကယ်၍ သင်၏ ပန်းတိုင်သည် ရောင်းရင်းများကို ကျော်ဖြတ်၍ တက်သွားရန်ဟူ၍ဖြစ်ပါက သင်သည် မည်သည့်အခါတွင်မှ ဝဲယာရှိ ခေါင်းဆောင်များကို ခေါင်းဆောင်နိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ပါချေ။

၂၈၁။ အဓိကကျသောအချက်မှာ တစ်ဖွဲ့လုံး၏အောင်မြင်မှုက တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ အောင်မြင်မှုထက်ပို၍ အရေးကြီးခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်းကြီးများအနေနှင့် အောင်မြင်မှုရရှိရန် အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်မှုသာမက ပြိုင်ဆိုင်မှုပါလိုအပ်၏။ အဆိုပါအချက်နှစ်ချက်သည် ဟန်ချက်ညီလာသောအခါ၊ အဖွဲ့၏ကောင်းမွန်သောဓာတ်သဘောသည် ပေါ်ပေါက်လာလေ့ရှိ၏။

ထို့ကြောင့် သင်က ပြိုင်ဆိုင်မှုနှင့် ပြီးမြောက်စေမှုတို့ကို ဟန်ချက်ညီအောင် မည်ကဲ့သို့ပြုလုပ်မည်နည်း။ တစ်ခုခု ကျန်တစ်ခုသို့ လွယ်ကူစွာရွှေ့ပြောင်းနည်းကို မည်ကဲ့သို့လေ့လာသင်ယူမည်နည်း။ ကျွန်ုပ်၏ ထောက်ခံချက်များမှာ ဤသို့ ဖြစ်၏။

ထို့ကြောင့် သင်က ပြိုင်ဆိုင်မှုနှင့် ပြီးမြောက်စေမှုတို့ကို ဟန်ချက်ညီအောင် မည်ကဲ့သို့ပြုလုပ်မည်နည်း။ တစ်ခုခု ကျန်တစ်ခုသို့ လွယ်ကူစွာရွှေ့ပြောင်းနည်းကို မည်ကဲ့သို့လေ့လာသင်ယူမည်နည်း။ ကျွန်ုပ်၏ ထောက်ခံချက်များမှာ ဤသို့ ဖြစ်၏။

၁။ သင်၏ သဘာဝကျသောပြိုင်ဆိုင်လိုသည့် စိတ်ဓာတ်ကိုအသိအမှတ်ပြုပါ။

ကျွန်ုပ်သည် ကောလိပ်မှဘွဲ့ရခဲ့ပြီးနောက် လေး၊ ငါးနှစ်ကြာသောအခါ ကျောင်းသားဟောင်းတစ်ယောက်အနေနှင့် ဘတ်စကက်ဘောကစားရန် ကောလိပ်သို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိသွားခဲ့၏။

ထိုပွဲ၌ကျွန်ုပ်အနေနှင့် တစ်ဖက်အသင်းမှ ခြင်းထဲသို့ဘောလုံးပစ်သွင်းသူတစ်ယောက်ကို ပိတ်ဆို့ကာကွယ်ရန် တာဝန်ကျသည်။ ထိုအားကစားသမားသည် ကျွန်ုပ်ထက်များစွာ လျင်မြန်သူဖြစ်နေ၏။

ဤတွင် ကျွန်ုပ်ကမဟာဗျူဟာတစ်ခုကို ချမှတ်လိုက်၏။ ကျွန်ုပ်က ထိုပုဂ္ဂိုလ်အား တမင်တကာပင် ‘နာ’ သွားအောင်ဖောင်းတစ်ခုကို ပြုလုပ်လိုက်၏။ ကျွန်ုပ်ကြောင့် ဖောင်းဖြစ်သွားသဖြင့် သူသည်ခြင်းထဲသို့ ဘောလုံးကို နှစ်ကြိမ်တိုင်တိုင် ပစ်သွင်းခွင့်ရခဲ့၏။ သို့ရာတွင် နာနေသောကြောင့် ဝင်အောင်မပစ်နိုင်တော့ချေ။

ဒုတိယအကြိမ်တွင်လည်း ကျွန်ုပ်ကဖောင်းဖြစ်အောင် တမင်ခပ်ကြမ်းကြမ်းကစားခဲ့ပြန်၏။ တတိယအကြိမ်တွင်မူ သူနှင့်ကျွန်ုပ်ဘောလုံးကို ပြိုင်လှကြရင်း ကျွန်ုပ်က သူ့အပေါ်လဲကျသွားအောင် တမင်လုပ်လိုက်ပြန်၏။ ဤတွင် အောက်ဘက်မှ လူးလဲထလာသော ထိုပုဂ္ဂိုလ်က ‘ဟေ့လူ၊ ခင်ဗျားက စားတာကြမ်းလှသည်လား၊ ဒါအပျော်တမ်းကစားနေကြတာဗျ’ ဟု ဒေါသနှင့် ပြန်ပြောလိုက်၏။

ဤတွင် ကျွန်ုပ်က ‘ကောင်းပြီလေ၊ ဒါဆိုရင်ကျုပ်ကို အနိုင်ပေးလိုက်ပေါ့ဗျာ’ ဟု ခပ်ပြုံးပြုံးနှင့် ပြန်ပြောလိုက်၏။

သင်သည် မည်သူမည်ဝါပဲဖြစ်ဖြစ် မည်သည့်နေရာ၌ပဲရှိရှိ ပြိုင်ဆိုင်လိုမှုသည် သဘာဝကျသော ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ စိတ်ဓာတ်ပင်ဖြစ်၏။ အောင်မြင်လိုသည့် စိတ်ဓာတ်မရှိသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကို ကျွန်ုပ်သည် ယနေ့အချိန်အခါအထိ မတွေးဖူးသေးချေ။ အဆိုပါကိစ္စကို

ယခုအချိန်တွင် ပြန်၍စဉ်းစားကြည့်သောအခါ ကျွန်ုပ်သည် ထိုအချိန်က ရင့်ကျက်မှုမရှိခဲ့ကြောင်း သဘောပေါက်လိုက်မိ၏။ ထိုစဉ်က သတင်းကောင်းတစ်ခုမှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျောင်းသားဟောင်းအသင်းက အနိုင်ရခဲ့ခြင်းပင်ဖြစ်၏။ မကောင်းသောသတင်းကမူ ကျွန်ုပ်သည် ထိုနေ့က မည်သူနှင့်မှ မိတ်ဆွေမဖြစ်ခဲ့ခြင်းပင်ဖြစ်၏။

ပြိုင်ဆိုင်သည့်အခါ၌ အဓိကကျသောအချက်မှာ အပြုသဘောဆောင်သည့်ဘက်သို့ လမ်းလွှဲပေးလိုက်ရန်ပင်ဖြစ်၏။ ပြိုင်ဆိုင်မှုကို ဖိနှိပ်ချိုးနှိမ်ထားမည်ဆိုပါက သင့်ကိုအကောင်းဆုံးဖြစ်အောင်ဆောင်ရွက်စေနိုင်မည့် စေ့ဆော်တိုက်တွန်းမှုကို အားနည်းသွားစေမည်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ ပြိုင်ဆိုင်မှုကို အထိန်းအချုပ်မရှိဘဲ လွတ်ပေးလိုက်မည်ဆိုပါက သင်က ရောင်းရင်းများကိုတက်နင်းမိပြီး ၎င်းတို့နှင့် ခွာပြသွားစေမည်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် သင်က ထိန်းချုပ်ပြီး ပဲ့ကိုင်နိုင်မည်ဆိုပါက ပြိုင်ဆိုင်မှုက သင့်ကိုအောင်မြင်မှုရရှိအောင် ကူညီနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

၂။ ကောင်းမွန်သော ပြိုင်ဆိုင်မှုကို အားပေးပါ။

ကျွန်ုပ်တွေ့ဖူးသော အောင်မြင်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းများမှ အဖွဲ့ဝင်များသည် အချင်းချင်းကောင်းမွန်စွာ ယှဉ်ပြိုင်လေ့ရှိကြ၏။ ကောင်းမွန်စွာ ယှဉ်ပြိုင်မှုက အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့အတွက် အပြုသဘောဆောင်သည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို ဖြစ်ထွန်းစေလေ့ရှိပါသည်။

► ကောင်းမွန်စွာယှဉ်ပြိုင်မှုက အကောင်းဆုံးရလဒ်များကို ထွက်ပေါ်လာစေ၏။

အပြေးသမားတစ်ယောက်တည်းသာပြေး၍ တင်ခဲ့သောကမ္ဘာ့စံချိန်ပေါင်းမည်မျှရှိသည်ဟု သင်ထင်ပါသနည်း။ တစ်ယောက်တည်းပြေး၍တင်ထားသော စံချိန်တစ်ခုတစ်လေကိုမျှ ကျွန်ုပ်မသိပါ။ လူအများ

သည် တစ်ဦးဦးက တွန်းအားပေးနေမှသာ ၎င်း၏ စွမ်းဆောင်ရည်အမြင့် မားဆုံးအထိ ရောက်လေ့ရှိကြ၏။ ထိုအချက်သည် သင်က လေ့လာသင်ယူနေစဉ်၊ လေ့ကျင့်နေစဉ်နှင့် အမှန်တကယ် ဆောင်ရွက်နေချိန်တို့တွင်လည်း မှန်ကန်လေ့ရှိပါသည်။

► ကောင်းမွန်သော ပြိုင်ဆိုင်မှုက ရိုးသားသော အကဲဖြတ်မှုကို ပေါ်ထွက်စေ၏။

သင်၏ သက်မွေးမှုလုပ်ငန်း၌ သင်၏ ထိရောက်မှုကို မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် အလျင်မြန်ဆုံးသိနိုင်ပါမည်နည်း။ သင့်အနေနှင့် လစဉ်သတ်မှတ်ချက်၊ နှစ်စဉ်သတ်မှတ်ချက်စသည်ဖြင့် ရေရှည်အတွက် တိုင်းတာမှုများသည် ယခင်ကပင်ရှိနှင့်နေပြီး ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ယနေ့ သင်၏ အခြေအနေကို သိလိုသည်ဆိုပါက မည်ကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်မည်နည်း။ သင်ကမည်ကဲ့သို့ တိုင်းတာမည်နည်း။ သင်ဆောင်ရွက်ရန် ရေးချထားသော စာရင်းကိုကြည့်ခြင်းဖြင့် သိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် အကောင်းဆုံးနည်းမှာ သင်နှင့် လုပ်ငန်းတူ ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ခြင်းပင်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင်သည် ၎င်းတို့၏ နောက်ဘက်သို့ သို့မဟုတ် ရှေ့ဘက်သို့ သိသိသာသာ ရောက်ရှိနေပြီဆိုပါက ထိုအချက်က တစ်ခုခုကို ပြသနေသည်သာဖြစ်ပါ၏။ အကယ်၍ ထိုအချက်က တစ်ခုခုကို ပြသနေသည်သာဖြစ်ပါ၏။ အကယ်၍ သင်သည် နောက်ဘက်သို့ ရောက်နေသည်ဆိုပါက သင်ဆောင်ရွက်နေသော မည်သည့်အချက်က မှားယွင်းနေသည်ကို စစ်ဆေးကြည့်ရန် မကောင်းပေဘူးလား။ ထိုကိစ္စက သင့်အတွက် တစ်ခုတည်းသော အကဲဖြတ်ချက် မဟုတ်နိုင်သော်လည်း အမှန်တရားနှင့် နီးစပ်သော အကဲဖြတ်ချက်ဖြစ်စေနိုင်၏။

►ကောင်းမွန်သော ယှဉ်ပြိုင်မှုက ရဲဘော်ရဲဘက်စိတ်ကို ဖြစ်ပေါ်စေ၏။

လူပုဂ္ဂိုလ်အချင်းချင်း ပူးတွဲ၍ယှဉ်ပြိုင်လာကြသည့်အခါ ၎င်းတို့သည် တစ်ဖွဲ့တည်းမှ ပုဂ္ဂိုလ်များ သို့မဟုတ် ပြိုင်ဘက်အဖွဲ့မှ ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်နေကြသည့်တိုင်အောင် အချင်းချင်းဆက်သွယ်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာလေ့ရှိသည်။ ယှဉ်ပြိုင်မှုသည်လည်း ဆက်လက်၍ ဖြစ်ပေါ်နေပြီး တစ်ဖွဲ့တည်းအတွင်း၌ ချစ်ချစ်ခင်ခင်ရှိနေကြသည့်အခါ ရဲဘော်ရဲဘက်စိတ်ထား ပိုမိုတိုးတက်ဖြစ်ပေါ်လာလေ့ရှိသည်။

►ကောင်းမွန်သောယှဉ်ပြိုင်မှုက ပုဂ္ဂိုလ်ရေးပြိုင်ဆိုင်မှု ဖြစ်မလာစေပါ။

အဖွဲ့ဝင်အချင်းချင်း ယှဉ်ပြိုင်မှု၏ အန္တိမရလဒ်မှာ ပျော်ရွှင်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ယှဉ်ပြိုင်မှုက သန့်ရှင်းနေစဉ် အဖွဲ့ဝင်များသည် မိတ်ဆွေဖြစ်နေကြလေ့ရှိသည်။ ၎င်းတို့သည် စိတ်လှုပ်ရှားမှုအတွက် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ယှဉ်ပြိုင်နေကြသော်လည်း ယှဉ်ပြိုင်မှုပြီးစီးသွားသောအခါတွင် အေးချမ်းစွာ ခွဲခွာသွားလေ့ရှိကြသည်။ ပြိုင်ဆိုင်မှုက အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို ဆက်လက်ရှင်သန်နေအောင် စေ့ဆော်တိုက်တွန်းပေးနိုင်လေသည်။

၃။ ပြိုင်ဆိုင်မှုကို အစွန်းမရောက်ပါစေနှင့်။

ကောင်းမွန်သော ယှဉ်ပြိုင်မှု၏ ပန်းတိုင်သည် အဖွဲ့အစည်း၏ အောင်မြင်မှုအတွက် အရှိန်အဟုန်ရအောင် ကူညီပံ့ပိုးပေးမှုပင်ဖြစ်သည်။ ယှဉ်ပြိုင်မှုကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် အဖွဲ့ဝင်များကို တိုးတက်လာစေလေ့ရှိသည်။ ပြိုင်ဆိုင်မှုကို မှန်ကန်စွာ လမ်းလွှဲပေးနိုင်ပါက တစ်ဘက်အသင်းကို အနိုင်ရရှိစေနိုင်သည်။

သို့ရာတွင် အချို့သောခေါင်းဆောင်များက ယှဉ်ပြိုင်မှုကို တစ်ဘက်စွန်းသို့ရောက်သည်အထိ ဆောင်ရွက်တတ်ကြသည်။ Los Angeles Dodgers အသင်းမှ တွမ်မီလာဆိုဒါ (Tommy Lasorda)က၊ Cincinnati Reds အသင်းနှင့် ကစားစဉ်က အဖြစ်အပျက် ကလေးကို ပြန်ပြောပြခဲ့သည်။

ကစားမည့် နေ့နံနက်က Larsoda ဘုရားရှိခိုး ကျောင်းမှဆုတောင်းပွဲသို့ သွားရောက်ခဲ့သည်။ ထိုနေ့က တစ်ဘက် အသင်းမှ မန်နေဂျာ Johnny Mc Namara သည် ထိုဘုရားရှိခိုးကျောင်းတွင် ၎င်းနှင့်ခုံတန်းလျား တစ်ခုထဲ၌ ဝင်ထိုင်ခဲ့သည်။ ၎င်းတို့နှစ်ယောက်သည် မျက်လုံးချင်းဆုံမိသော်လည်း စကားမပြောခဲ့ကြချေ။

ကောင်းမွန်သောယှဉ်ပြိုင်မှု၏ ပန်းတိုင်သည် အဖွဲ့အစည်း၏ အောင်မြင်မှုအတွက် အရှိန်အဟုန်ရအောင် ကူညီပံ့ပိုးပေးမှု ပင်ဖြစ်သည်။

ဆုတောင်းပွဲပြီး၍ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းထဲမှ ပြန်အထွက်တွင် တစ်ဘက်အသင်းမှ မန်နေဂျာသည် ဖယောင်းတိုင်တစ်တိုင်ကို ထွန်းညှိသွားကြောင်းတွေ့လိုက်ရသည်။ ထိုအချက်က တစ်ဘက်အသင်းကို အသာစီးရစေလိမ့်မည်ဟု ‘လာဆိုဒါ’ က တွက်လိုက်မိသည်။ လာဆိုဒါက ‘သူထွက်သွားတဲ့အခါကျတော့ ကျုပ်က ရှေ့ဘက်လျှောက်သွားပြီး၊ အဲဒီဖယောင်းတိုင်မီးကို မှုတ်ပစ်ခဲ့တယ်၊ ကျုပ်က ကစားပွဲတစ်လျှောက်လုံး ‘ဟေ့မက်၊ မင်းယတြာက ဘာမှဖြစ်လာမှာ မဟုတ်ဘူး၊ ငါက မီးငြိမ်းသွားအောင် မှုတ်ပစ်ခဲ့တယ်’ လို့ တစ်ချိန်လုံးအော်နေခဲ့တယ်၊ အဲဒီနေ့က သူတို့အသင်းကို ကျုပ်တို့က ၁၃-၂ နဲ့အပြတ်အသတ်နိုင်ခဲ့တယ်’ ဟု ပြောပြခဲ့သည်။

၄။ မည်သည့်အခါ၌ ရပ်တန်းကရပ်ရမည်ကို သိပါ။

သင်က မည်မျှပင်နိုင်ချင်စိတ်ရှိနေပါစေ၊ အကယ်၍ သင်က သန့်သန့်ရှင်းရှင်းနှင့်ကောင်းမွန်စွာ ယှဉ်ပြိုင်လိုစိတ်ရှိသည်ဆိုပါက စည်းကမ်းဘောင်ကိုကျော်၍ ရဲဘော်ရဲဘက်များအား နင်းချေကျော်လွှားသည့် လုပ်ရပ်များကို မလုပ်သင့်ချေ။ ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်လိုက်ပါက ရောင်ရင်းများနှင့် ခွာပြဲသွားပါလိမ့်မည်။ မည်သည့်အခါ၌ ရပ်တန်းကရပ်ရမည်ဆိုသော ကိစ္စမှာ၊ သိနိုင်ရန် လွယ်ကူပါသည်။ ပြိုင်ဆိုင်မှုကြောင့်

စိတ်ဓာတ်တက်ကြွလာစေသည်သာမက အရည်အသွေးပါ ပို၍ကောင်းမွန်လာကြသည်ဆိုပါက ကောင်းမွန်သော ယှဉ်ပြိုင်မှုဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ထိုပြိုင်ဆိုင်မှုက စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းစေပြီး အဖွဲ့ကို ထိခိုက်နစ်နာစေသည်ဆိုပါက သန့်ရှင်းမှုမရှိဘဲ စည်းကမ်းဘောင်ကို ကျော်နေပြီဖြစ်သည်။ ဆက်လက်၍ မဆောင်ရွက်သင့်တော့ပါ။

ကျွန်ုပ် San Diego နယ်မြေတွင် Skyline Church ကို ခေါင်းဆောင်နေခဲ့စဉ်က ကျွန်ုပ်၏ ဝန်ထမ်းများသည် စွမ်းဆောင်ရည် ပြည့်ဝကြသည်သာမက အပြိုင်အဆိုင်လည်း ဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြ၏။ ထိုစဉ်က အဓိကကျသော မဏ္ဍိုင်အုပ်စုတွင် အမြဲတမ်းဦးဆောင်နေသူများမှာ ဒန်ရိုင်းလန်း (Dan Reiland) ရှာရဲလ်ဖလက်ရှာ (Sheryl Fleisher) နှင့် တင်မ်အဲလ်မိုး (Time Elmore) တို့ဖြစ်ကြ၏။ ၎င်းတို့သည် သီးခြားဌာနမှူးများဖြစ်ကြသလို ကိုယ်ပိုင်ကျွမ်းကျင်မှုများလည်း ရှိကြ၏။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့သည် အမြဲတမ်းပြိုင်ဆိုင်နေကြသည်သာမက အခြားပုဂ္ဂိုလ်များထက် တစ်ဦးကိုတစ်ဦးက အသာစီးရလိုကြ၏။ ၎င်းတို့၏ မိတ်ဆွေပီသစွာ ပြိုင်ဆိုင်နေကြမှုက ၎င်းတို့ကို အမြဲတစေပင် ဖျတ်လတ်နိုးကြားနေစေခဲ့၏။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများကိုပါ အတူပါဝင်ပြီး အကောင်းဆုံးလုပ်အားပေးကြရန် လှုံ့ဆော်နိုင်ခဲ့ကြ၏။ ၎င်းတို့က ဤကဲ့သို့ ယှဉ်ပြိုင်နေခဲ့ကြသော်လည်း အကယ်၍ တစ်ယောက်က ပါဝင်ကူညီဖြေရှင်းပေးကြရန် အဆင်သင့်ဖြစ်နေလေ့ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့က မိမိ၏ အောင်မြင်မှုထက် အဖွဲ့၏ အောင်မြင်မှုကို ရှေ့တန်းတင်လေ့ရှိကြသည်။

ယနေ့အချိန်အခါတွင် အထက်ပါခေါင်းဆောင်သုံးဦးသည် အမေရိကန်တန်တလျားရှိ အခြားအဖွဲ့အစည်းများ၌ ကွဲပြားခြားနားသော လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်နေကြလေပြီ။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့သည် မိတ်ဆွေများဖြစ်နေကြဆဲပင်ဖြစ်ပြီး၊ အဆက်အသွယ်ပြုလုပ်နေကြ၏။ ၎င်းတို့၏

အတွေ့အကြုံများကို ဖောက်သည်ချကြ၏။ ၎င်းတို့အနေနှင့် တတ်နိုင်သည့်အခါတိုင်း အခြားတစ်ယောက်ကို အကူအညီပေးလေ့ရှိကြ၏။ ယှဉ်ပြိုင်သည့်အခါက ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့သော သံယောဇဉ်ကြီးသည် ကြီးထွားလာလေ့ရှိပြီး၊ ပြတ်တောက်သွားလေ့မရှိကြချေ။ ၎င်းတို့၏ တစ်ဦးပေါ်တစ်ဦးလေးစားမှုက ၎င်းတို့အချင်းချင်း ယုံကြည်စိတ်ချမှုနှင့် သြဇာလွှမ်းမိုးမှုတို့ကို ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နေစေဆဲပင်တည်း။



ဝဲယာကို ခေါင်းဆောင်မှု အခြေခံသဘောတရား- ၃

မိတ်ဆွေတစ်ဦးဖြစ်ပါစေ

ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိတို့နှင့်အတူတူလက်တွဲ၍ ဆောင်ရွက်နေသူ များ၊ ယှဉ်ပြိုင်ဖက်များကို လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ တစ်ဖွဲ့တည်း၌ ပါဝင်နေကြသူများ၊ ကူညီပံ့ပိုးသူများစသည်ဖြင့် အမျိုးမျိုးခေါ်ဝေါ်သတ်မှတ်လေ့ရှိကြ၏။ သို့ရာတွင် လူတိုင်းက လိုလားကြသည့် ‘မိတ်ဆွေတစ်ယောက်’ ဆိုသည့်စကားကိုမူ မေ့နေကြ၏။ ကဗျာဆရာကြီး Ralph Waldo Emerson က ‘မိတ်ဆွေဖြစ်မှု၏ ဂုဏ်ကျက်သရေရှိမှုသည် မိမိကို ကူညီရန်ဆန့်တန်းပေးထားသော လက်လည်းမဟုတ်၊ ကြင်နာရိပ်သန်းနေသော အပြုံးလည်းမဟုတ်၊ မိတ်ဆွေအဖြစ်ရှိနေခြင်းအတွက်ရရှိလာသော ပျော်ရွှင်မှုလည်းမဟုတ်။ တစ်ဦးတစ်ယောက်က မိမိအပေါ်တွင် ယုံကြည်မှုရှိပြီး ၎င်းကိုစိတ်ချယုံကြည်ရန် လိုလိုလားလားရှိကြောင်း သိရှိလာရချိန်တွင် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် စိတ်ဓာတ်ရေးရာအရ လှုံ့ဆော်အားပေးမှုပင်ဖြစ်သည်’ ဟုဆိုသည်။

သင်၏ အလုပ်သမားအချင်းချင်း ယှဉ်ပြိုင်လိုစိတ်က ၎င်းတို့ အားမည်မျှပင် တွန်းအားပေးနေစေကာမူ၊ လုပ်ငန်းခွင်၌ မိတ်ဆွေတစ်ဦးရှိနေမှုအတွက် ကျေနပ်ပျော်ရွှင်ကြမည်သာဖြစ်သည်။ အချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များက လုပ်ငန်းခွင်၌ မိတ်ဆွေများကို ရှာဖွေလေ့မရှိကြချေ။

သို့ရာတွင် မိတ်ဆွေတစ်ဦးကို ရှာဖွေတွေ့ရှိမှုက ၎င်းအား အကျိုးကျေးဇူးဖြစ်ထွန်းစေမည်သာဖြစ်သည်။ အလုပ်လုပ်ရသည်မှာ အလွန်ခဲယဉ်းပင်ပန်းပြီး အဆင်မပြေဖြစ်နေပါက လုပ်ငန်းခွင်၌ မိတ်ဆွေတစ်ဦးရှိနေမှုက အမှန်ပင်စိတ်သက်သာရာရစေမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အလုပ်လုပ်ရသည်မှာ ကောင်းမွန်ပြီး အဆင်ပြေနေသည်ဆိုပါက၊ မိတ်ဆွေတစ်ဦးရှိနေခြင်းသည် အချို့ပေါ်သကာလောင်းခြင်းပင် ဖြစ်ပေတော့သည်။

tzUvkfefwGfrw/qjpfUlxxygyi fxnhy/

ကျွန်ုပ်က အဘယ့်ကြောင့်လုပ်ငန်းခွင်၌ မိတ်ဆွေဖြစ်မှုကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပါဟု တိုက်တွန်းနှိုးဆော်နေခြင်းဖြစ်ပါသည်။

►မိတ်ဆွေဖြစ်မှုသည် ဩဇာတိက္ကမရှိမှု၏ အခြေခံအုတ်မြစ်ပင်ဖြစ်သည်။

အမေရိကန်သမ္မတကြီး အေဘရာဟမ်လင်ကွန်းက ‘လူတစ်ယောက်ကို သင့်ဘက်ပါလာအောင် စည်းရုံးလိုသည်ဆိုပါက၊ ပထမဦးဆုံးအနေနှင့် သင်က ၎င်း၏ ရိုးသားဖြူစင်သော မိတ်ဆွေဖြစ်ကြောင်း ပြသပါ’ ဟုဆိုခဲ့သည်။ ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေးများက ဩဇာတိက္ကမရှိစေမှုကို ဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်၏။ မိတ်ဆွေဖြစ်မှုသည် လုပ်ငန်းခွင်၌ သင်၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် တည်ဆောက်နိုင်သော အပြုသဘောအဆောင်ဆုံး ဆက်ဆံရေးတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်သည်။

►မိတ်ဆွေဖြစ်မှုသည် အောင်မြင်မှုအတွက် အောက်ခံဘောင်ပင်ဖြစ်သည်။

ရေရှည်အောင်မြင်ရေးအတွက် လူအများနှင့် ကျွမ်းကျင်စွာ ဆက်ဆံတတ်မှုမပါဝင်ဘဲ မဖြစ်နိုင်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ထစ်ချယုံကြည်ယူဆသည်။ အမေရိကန်သမ္မတကြီး သီယိုဒိုရူးစဗဲက ‘အောင်မြင်မှုဖော်မြူလာ၌ ပါဝင်

သည့် တစ်ခုတည်းသော အရေးအကြီးဆုံး ပစ္စည်းတစ်မျိုးသည် လူအများ နှင့် မည်ကဲ့သို့ ဆက်ဆံနေထိုင်ရမည်ကို သိခြင်းပင်ဖြစ်သည်’ ဟုဆို သည်။ ထိုအချက်မပါပဲနှင့် အောင်မြင်မှုအများအပြားကို ဖြစ်ထွန်းအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ကြမည်မဟုတ်ပါ။ အောင်မြင်မှုရရှိလာသည့်တိုင်အောင် အနှစ်သာရကင်းမဲ့သည်ဟု ခံစားနေရမည်သာဖြစ်သည်။

▶မိတ်ဆွေဖြစ်မှုသည် ရုတ်တရက်ကျရောက်လာသော ဘေးအန္တရာယ် များအတွက် မှီခိုစရာအကာအကွယ်ဖြစ်သည်။

အကယ်၍ သင်သည် တစ်နေ့လုံး ဆိုးရွားမှုများနှင့် ကြုံတွေ့ နေရပါက၊ မည်သူကသင့်ကို စိတ်သက်သာရာရအောင် ဆောင်ရွက်ပေး နိုင်မည်နည်း။ မိတ်ဆွေတစ်ဦးကသာ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါလိမ့်မည်။ အကယ်၍ သင်သည် ကြောက်မက်ဖွယ်ရာများနှင့် ရင်ဆိုင်ရမည်ဆိုပါက၊ မည်သူနှင့် လက်တွဲလိုပါမည်နည်း။ မိတ်ဆွေတစ်ဦးနှင့်သာ လက်တွဲလို မည်ဖြစ်ပါ၏။ အကယ်၍ သင်သည် မှောက်ရက်ကြီးလဲကျသွားမည်ဆိုပါ က၊ သို့မဟုတ် ခွက်ခွက်လန်အောင် ဆုံးရှုံးသွားမည်ဆိုပါက မည်သူက သင့်ကို ကူညီပြီးဆွဲ၍ ထူပေးပါမည်နည်း။ မိတ်ဆွေတစ်ယောက်ကသာ ဆွဲထူပေးမည် ဖြစ်ပါ၏။ ကူညီမည် ဖြစ်ပါ၏။ ထို့ကြောင့် အရစ်တို တယ်က ‘စစ်မှန်သော မိတ်ဆွေများသည်သာ သေချာသော ကွန်းခိုရာ ဖြစ်၏’ ဟု ဆိုခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ မှန်ကန်လှပါပေ၏။

၎င်းတို့သည် မိတ်ဆွေများ၏အကျိုးစီးပွားကို

တစ်ခုသေချာသည်မှာ သင့်ထံ၌ မိတ်ဆွေများရှိနှင့်ပြီးဖြစ်သော ကြောင့် မိတ်ဆွေဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်နည်းကို သင်သိထားပြီးသား ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် ဆက်ဆံရေးများကို ကျင့်သုံးကြသည့်အခါ၌ မကြာခဏ ဆိုသလိုပင် ကွဲလွဲမှုများရှိနိုင်သဖြင့် သင်၏ အဖွဲ့အစည်း၌

မိတ်ဆွေဖြစ်အောင် တိကျသော ချဉ်းကပ်နည်းများကို ဖော်ပြပေးလိုပါ သည်။ သင့်အနေနှင့် မိတ်ဆွေတစ်ဦးဦးကို ရှာဖွေတွေ့ရှိရေးထက် မိတ်ဆွေ ဖြစ်ရေးကို သင်၏ ပန်းတိုင်အဖြစ် ထားရှိစေလိုပါ၏။

လူအများစုက မိတ်ဆွေဖြစ်ရန် ချဉ်းကပ်သည့်အခါ၌ မိတ်ဆွေ ဖြစ်အောင် တည်ဆောက်မှုတွင် အပြန်အလှန် တုံ့ပြန်မှုရှိသူများကိုသာ ရှာဖွေလေ့ရှိကြ၏။ တုံ့ပြန်မှုမရှိပါက ထိုပုဂ္ဂိုလ်နှင့် ဆက်လက်မကြိုးစား တော့ဘဲ နောက်တစ်ယောက်ထံ ပြောင်းသွားတတ်သည်။ အကယ်၍ သင်၏ အလုပ်ခွင်၌ အကယ်၍ သင်က ဝဲယာကို ခေါင်းဆောင်မှုပေးလို သည်ဆိုပါက အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်များက အစပိုင်း၌ မိတ်ဆွေဖြစ်လိုမှုကို ပြန်၍ မပြသသည့်တိုင်အောင် သင်က ဆက်လက်၍ ကြိုးပမ်းနေရပါ မည်။

သင်က သင်နှင့်တွဲ၍ လုပ်ကိုင်နေကြသူများအား လက်ကမ်းသည့် အခါတွင် အောက်ပါအချက်များကို ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်သင့်သည်ဟု အကြံပြုလိုပါသည် -

၁။ နားထောင်ပါ။

စာရေးဆရာ ရစ်ချတ်အိတ်စလီ (Richard Exley)က.....စစ်မှန်သော မိတ်ဆွေဆိုသည်မှာ သင်၏ အနက်ရှိုင်းဆုံးခံစားချက် များကို ခွဲဝေပြောပြ သည့်အခါ၌ နားထောင်သည်သာမက နားလည်မှုရှိသူလည်း ဖြစ်သည်။ သင်ခက်ခက်ခဲခဲနှင့် ရုန်းကန် နေချိန်၌ ၎င်းက ကူညီထောက်ပံ့သည်။ သင်မှားယွင်းသည့် အခါ၌ ၎င်းက အကြင်နာမေတ္တာများနှင့် ညင်သာစွာ တည့်မတ်ပေးသည်။ သင်မအောင်မြင်သည့်အခါ၌ ခွင့်လွှတ်သည်။ စစ်မှန်သောမိတ်ဆွေက သင်၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် တွန်းအားပေးသည်။ သင်၏စွမ်းအားကို အပြည့်အဝ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိလာသည်အထိ ဆွဲဆန့်ပေးသည်။ ထို့အပြင် အံ့ဩစရာအကောင်းဆုံး

အချက်မှာ သင်၏ အောင်မြင်မှုကို ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင် အောင်မြင်မှုကဲ့သို့ ကြည့်နူးဝမ်းသာခြင်းပင်ဖြစ်သည်’ ဟု ဆိုခဲ့၏။

အဆိုပါ ဖြစ်စဉ်တစ်ရပ်လုံးသည် နားထောင်မှုမှ စတင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါ၏။ လုပ်ငန်းခွင်၌ ရှိနေသူအများစုက ၎င်းတို့၏ အလုပ်ပြီးမြောက်စေရေးအတွက် ၎င်းတို့ဘာသာနေထိုင်လိုကြ၏။ အကယ်၍ ၎င်းတို့က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ပြောဆိုဆက်ဆံလိုစိတ်ဖြစ်ပေါ်လာသည်ဆိုပါက ၎င်းတို့၏ နေရာရရှိရေးကို အကွက်ဆင်လိုသောကြောင့် ၎င်းတို့ပြောလိုသည့် စကားများကို နားထောင်စေလိုခြင်းကြောင့်သာဖြစ်တတ်၏။ လူအများစုထံ၌ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကပြောသည့်စကားများကို တကူးတက နားထောင်ပေးလေ့ရှိသူသည် အလွန်ပင်ရှားပါး၏။

ရပ်ဖ်နစ်ကိုး (Ralph Nichols) က ‘လူသားများ၏ အခြေခံအကျဆုံးလိုအပ်ချက်မှာ ၎င်းကနားလည်ရန်နှင့် ၎င်းကိုအများက နားလည်ကြရန်ပင်ဖြစ်၏။ လူအများကို နားလည်နိုင်သည့် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ ၎င်းတို့ကို နားထောင်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်’ ဟု ဆိုခဲ့၏။ အကယ်၍ သင်သည် အမြဲတစေပင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များက ပြောသည့်စကားများကို ကောင်းမွန်စွာ နားထောင်လေ့ရှိသူဖြစ်ပါက ၎င်းတို့က သင်နှင့်အတူ အချိန်ကို သုံးစွဲလိုကြလိမ့်မည်။ ၎င်းတို့က သင့်ကို တမင်တကာ လိုက်လံရှာဖွေလာကြလိမ့်မည်။ အကယ်၍ ၎င်းတို့က သင်နှင့် အပေါက်အလမ်းတည့်လာကြပါက ‘သင့်ထံမှ အကြံဉာဏ်များကိုစတင်၍ တောင်းခံစပြုလာကြပါလိမ့်မည်။ ဤကားသင့်အနေနှင့် ၎င်းတို့အပေါ်၌ ဩဇာသက်ရောက်မှုရှိစေနိုင်သည့် လမ်းစပင်ဖြစ်တော့၏။

၂။ အလုပ်ခွင်နှင့် မပတ်သက်ဘဲ ကူညီမှုရှိသည့် ဝါသနာကိုရှာဖွေပါ။

ဖရန့်အေကလပ်ခ် (Frank A. Clark) က ‘မိတ်ဆွေတစ်ယောက်နှင့် ကြည်ကြည်နူးနူး ပေါင်းသင်းနေသည့်အခါတွင် လူတစ်ယောက်ကို မုန်းတီး

ရာ၌ သဘောထားချင်းတူညီနေမှုထက် ပို၍သာလွန်ကောင်းမွန်ဖို့ လိုအပ်၏’ ဟု ဆိုခဲ့၏။ ကံဆိုးလှစွာပင် လုပ်ငန်းခွင်၌ အတူတူတွဲ၍ အလုပ်လုပ်နေကြသည့် လူအများစုတွင် ထိုအချက်တစ်ချက်တည်း၌သာ တူညီနေကြပုံရခြင်းဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင်သည် အလုပ်ခွင်၌ ဆောင်ရွက်နေသူများနှင့် သဘောထားချင်း တူညီမှုများကို ရှာမတွေ့ပါက ထိုအချက်ကို မည်သို့မည်ပုံဖြေရှင်းမည်နည်း။ လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ၌ အကြိုက်ချင်း တူညီနေမှုများကို ရှာဖွေပါ။

အကယ်၍ သင်က တစ်ယောက်ယောက်ကို မိတ်ဆွေဖြစ်နိုင်ရန် အလားအလာရှိသူအဖြစ် မြင်တွေ့ထားပါက လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း၌သော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ၌ သော်လည်းကောင်း၊ ၎င်းနှင့် ဆက်စပ်၍ ရရှိမည့်အချက်များကို လိုက်လံရှာဖွေပါ။ သင့်အနေနှင့် အကြိုက်ချင်းတူညီသောအချက်များကို ရှာတွေ့လာနိုင်ပါသည်။ မိတ်ဆွေဖြစ်မှုများသည် အဆိုပါနေရာမှ စတင်ခဲ့ကြခြင်းသာဖြစ်ပါ၏။

၃။ ရုံးချိန်ပြင်ပမှာပင် အဆင်သင့်ဖြစ်နေပါစေ။

သင်သည် မိတ်ဆွေတစ်ယောက်ဖြစ်လာရေးအတွက် အကြိုက် ချင်း၊ ဝါသနာချင်းတူသောအချက်များကို လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ၌ ရှာဖွေရန်လိုအပ်လာသလိုပင် ရုံးချိန်ပြင်ပ၌လည်း သင့်အနေနှင့် အဆင်သင့်ဖြစ်နေရန်လိုအပ်ပါသည်။ စစ်မှန်သော မိတ်ဆွေဖြစ်မှုသည် အချိန်မရွေး အဆင်သင့်ဖြစ်နေမှုပင် ဖြစ်၏။

အကယ်၍ သင်သည် ရုံးချိန်ပြင်ပ၌ မည်သည့်ကိစ္စကိုမှ ဆောင်ရွက်မည်မဟုတ်ပါက သင်တို့၏ ဆက်ဆံမှုသည် လုပ်ငန်းခွင်နယ်ပယ်ထဲ၌သာ ရှိနေပေလိမ့်မည်။ သင်သည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ၌ ဆက်ဆံလိုက်သည်နှင့်တစ်ပြိုင်နက် သင်တို့၏ ဆက်ဆံရေးမှာ ချက်ချင်းလိုလိုပင် စတင်၍ ပြောင်းလဲသွားပေလိမ့်မည်။ သင်က လုပ်

ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ၌ ပထမဦးဆုံးအကြိမ်နေ့လယ်စာ အတူတူစားခဲ့သည့်အချိန်ကို ပြန်တွေးကြည့်လိုက်ပါ။ နေ့လယ်စာစားချိန်၌ သင်တို့ကအလုပ်အကြောင်း တစ်ချိန်လုံးပြောနေခဲ့ကြသည့်တိုင်အောင် ထို့နောက်ပိုင်း၌ သင်တို့၏ ဆက်ဆံရေးမှာ ပြောင်းလဲသွားလိမ့်မည်သာ ဖြစ်ပါ၏။ အကယ်၍သင်သည် ဝန်ထမ်းများနှင့်သာ ဖွဲ့စည်းထားသော ဘောလုံးအသင်း၌ ပါဝင်ကစားဖူးခဲ့သော် အကယ်၍ သင်သည် ဝန်ထမ်း များနှင့် အတူတူ ဂေါက်သီးရိုက်ကစားဖူးခဲ့သည်ရှိသော် ထိုပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ပတ်သက်၍ သင်ယခင်က မသိသောအချက်များကို အတွင်းကျကျ သိလာရလိမ့်မည်သာ ဖြစ်ပါ၏။ သင့်အနေနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦး ၏ နေအိမ်သို့ ပထမဦးဆုံးအကြိမ် သွားရောက်လည်ပတ်ခဲ့သည့်အချိန်ကို ပြန်တွေးကြည့်လိုက်ပါ။ ထို့နောက်ပိုင်းတွင် ဆက်ဆံရေးပြောင်းလဲသွားပုံ ကို ပြန်တွေးကြည့်ပါ။

စစ်မှန်သော မိတ်ဆွေဖြစ်မှုသည် နာရီလက်တံများပေါ်၌သာ တည်ရှိမနေပါ။ မိတ်ဆွေတစ်ဦးအတွက် အမှန်တကယ်လိုအပ်လာချိန်တွင် စစ်မှန်သော မိတ်ဆွေသာဖြစ်ပါက၊ ‘ဒီကနေ့တော့ ညနေငါးနာရီကျော် သွားပြီဗျာ၊ နောက်တစ်နေ့ကျမှ ပြန်ဆက်သွယ်ပါ’ ဟုပြောလိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။ သင့်အနေနှင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ သီးသီးသန့်သန့် နေထိုင် လိုမှုကို လေးစားလိုပေလိမ့်မည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် သင်က အခြားပုဂ္ဂိုလ် များ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာနယ်မြေများကိုလည်း ကျူးကျော်ဝင်ရောက်လို မှုရှိလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်မှုကို ရုံးချိန်အတွင်း၌သာ ဆောင်ရွက်မည်ဟု သတ်မှတ်ထား၍ မရနိုင်သကဲ့သို့ မိတ်ဆွေဖြစ်မှုကို လည်း အချိန်ကန့်သတ်ထား၍ မရနိုင်ပါ။

၄။ ဟာသဓာတ်ခံရှိပါစေ။

လူရွှင်တော်စန္ဒရားဆရာ Victor Borge က ‘ရယ်ရွှင်မှုသည် လူ နှစ်ယောက်အကြားမှ အနီးကပ်ဆုံးအကွာအဝေးပင်ဖြစ်သည်’ ဟု ဆိုခဲ့

သည်။ ထိုအချက်သည် မှန်ကန်ကြောင်း ကျွန်ုပ်မကြာခဏ တွေ့ရှိခဲ့ရ သည်။ မည်သည့်နေရာတွင်မှ အကြိုက်ချင်းတူညီမှုမရှိသူများကို ‘ဟာသ’ က၊ လျှင်မြန်စွာ ရင်းနှီးသွားစေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

ချာလီဝက်ဇယ်က ၎င်းသည် အသက် ၂၄ နှစ်အရွယ်တွင် မဟာဝိဇ္ဇာဘွဲ့အတွက် ကျောင်းတက်ခဲ့စဉ်က သူသည်အလွန်လေးနက် တည်ကြည်သော သီလဝတ်စုံယောက်ဖြစ်ခဲ့သည်ဟု ဆိုပါသည်။ သို့ရာ တွင် ထိုကျောင်း၌ ဒုတိယနှစ်သို့ ရောက်ရှိလာသောအခါ သူသည် သင်ကြားရေးလက်ထောက် တစ်ယောက်ဖြစ်လာပြီး နယူးအော်လင်း တက္ကသိုလ်အတွက် အင်္ဂလိပ်စာဘာသာရပ်ကို သင်ကြားပေးနေကြသော၊ မဟာဝိဇ္ဇာဘွဲ့ လာရောက်တက်နေသူအခြားကျောင်းသားများနှင့် သိကျွမ်း ခွင့်ရရှိခဲ့၏။ သူနှင့် သိကျွမ်းခဲ့သူများအနက် တစ်ယောက်သောပုဂ္ဂိုလ်မှာ ဟိုးမားအာရင်တန် (Homer Arrington) ဆိုသူပင်ဖြစ်၏။

ဟိုးမားသည် ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ်တောင်ပိုင်း၌ ကြီးပြင်းခဲ့ ရပြီး Berkeley ၌ ကျောင်းတက်ခဲ့ရသူဖြစ်၏။ ထို့အပြင် သူသည် စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းသောဘဝမျိုးစုံတွင် ကျင်လည်ခဲ့ရသူဖြစ်၏။ ထိုလုပ်ငန်းများထဲမှ တစ်ခုမှာ နယူးဂျော့ခ်မြို့တော်တွင် နှစ်နှစ်ကြာအောင် အငှားကားမောင်းခဲ့သော အလုပ်ပင်ဖြစ်သည်။ မဟာဝိဇ္ဇာတန်းသို့ တက် ရောက်နေကြသောဘွဲ့ရ ကျောင်းသားတစ်ဆယ့်လေးယောက်တို့သည် အများနှင့်ဆိုင်သော ရုံးခန်းထဲ၌ စုဝေးတွေ့ဆုံကြရင်း သင်တန်းများ၌ တွေ့ကြုံရသော အတွေ့အကြုံများနှင့် အခက်အခဲများကို အချင်းချင်း ဖလှယ်လေ့ရှိကြ၏။ ဟိုးမားသည် ကျောင်းသားကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ် သည်သာမက ပညာတတ်တစ်ယောက်လည်းဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် အလွန် ဟာသဓာတ်ခံရှိသူဖြစ်၏။ ချာလီက ဟိုးမားကို စိတ်တိုစေမည့် အကြောင်း အရာတစ်ခုအား ပြောပြမိသည့်အခါ ဟိုးမားက ထိုအကြောင်းအရာမှ ရယ်စရာအကွက်ကို တွေ့အောင်ရှာ၍ ဟာသဖြစ်အောင် ပြုလုပ်တတ်၏။

နောက်ဆုံးတွင် ၎င်းတို့ နှစ်ယောက်စလုံးတဟားဟား ရယ်မောရသည့် အနေအထားအထိ ရောက်ရှိစေခဲ့လေ့ရှိ၏။ အစပိုင်းက ၎င်းတို့နှစ်ယောက် တွင် သဘောထားချင်းတိုက်ဆိုင်မှု အလွန်နည်းခဲ့ကြသော်လည်း၊ ၎င်းတို့ သည် လျှင်မြန်စွာ မိတ်ဆွေများဖြစ်လာခဲ့ကြ၏။ ယခုနှစ် ပေါင်းနှစ်ဆယ် ကြာလသောအခါ ဟိုးမားက၎င်းအား မိမိကိုယ်ကို အလွန်အမင်း တည်ကြည်လေးနက်စွာ သဘောထားမိရန်နှင့် ဟာသဓာတ်ခံကိုပြန်လည် နိုးကြားလာအောင် နှိုးဆွပေးနိုင်မှုတို့အတွက် ကျေးဇူးတင်နေကြောင်း ချာလီက ပြောကြားနေဆဲပင်ဖြစ်သည်။

အကယ်၍ လုပ်ငန်းခွင်၌ အခက်အခဲများနှင့် တွေ့ကြုံနေရသလို လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကလည်း ညည်းညည်းညူညူနှင့် စိတ်တိုနေကြပြီး ထိုအချိန်တွင် သင်က ဟာသဓာတ်ကို မွေးမြူထားနိုင်ဆဲပင်ဖြစ်သည် ဆိုပါက လုပ်ငန်းခွင်၌ အပြုသဘောဆောင်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်အနေ အထားမျိုးဖြစ်လာအောင် သင်က ကူညီဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါလိမ့်မည်။ သင့်အနေနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံ ချဉ်းကပ်နိုင်စွမ်းရှိလာပါလိမ့်မည်။ ထိုအချက်က သင့်အား မိတ်ဆွေဖြစ်လာစေရန် ကူညီမည်ဖြစ်ပေသည်။

၅။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက အပြောလိုကြသည့်အချိန်တွင် သင်ကအမှန် အတိုင်းပြောပြလိုက်ပါ။

တစ်ခါက ဟင်နရီဖို့ဒ်သည် လူတစ်ယောက်နှင့်နေ့လယ်စာစားနေ ကြစဉ် ၎င်းကထိုပုဂ္ဂိုလ်အား ‘ခင်ဗျားရဲ့ အကောင်းဆုံးမိတ်ဆွေက ဘယ်သူ လဲ’ ဟု မေးလိုက်လေ ၏။ အမေးခံရသူက ၎င်းအနေနှင့် သေသေ ချာချာ မပြောနိုင် ကြောင်း ပြန်ဖြေသော အခါ ဖို့ဒ်က ‘ဒါဆိုရင် ကျုပ်ပြောမယ်’ ဟု

သင်၏အကောင်းဆုံးမိတ်ဆွေဆိုသည်မှာ သင်၏ အဇ္ဈတ္တမှအကောင်းဆုံးအရာများကိုပေါ်ထွက်လာ အောင်ဖော်ထုတ်ပေးနိုင်သူပင်ဖြစ်သည် -Henry Ford

ပြောပြလိုက်၏။ ဖို့ဒ်ကခဲတံတစ်ချောင်းကို အိတ်ထဲက ထုတ်ယူလိုက် ပြီး စားပွဲခင်းပေါ်၌ ‘သင်၏ အကောင်းဆုံးမိတ်ဆွေဆိုသည်မှာ သင်၏ အဇ္ဈတ္တမှ အကောင်းဆုံး အရာများကို ပေါ်ထွက်လာအောင် ဖော်ထုတ် ပေးနိုင်သူပင်ဖြစ်သည်’ ဟု ရေးချပေးလိုက်လေ၏။

ထိုအချက်မှာ မိတ်ဆွေတစ်ဦးက အခြားမိတ်ဆွေတစ်ယောက်ကို ဆောင်ရွက်ပေးလေ့ရှိသော အချက်ပင်ဖြစ်၏။ ၎င်းတို့က မိတ်ဆွေဖြစ်သူ ၏ အကောင်းဆုံးအရာကို ပေါ်ထွက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးလေ့ရှိ၏။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် ၎င်းတို့၏ အကောင်းဆုံးကို တိုက်တွန်းအားပေးမှု ဖြင့်ပေါ်ထွက်လာစေလေ့ရှိ၏။ သို့ရာတွင် သင်က မိတ်ဆွေတစ်ဦးအတွက် အကောင်းဆုံးပြုလုပ်ပေးနိုင်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်မှာ ၎င်းအားအမှန် အတိုင်းပြောပြပေးနိုင်သည်။ လူတိုင်းကထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ရန် လိုလိုလားလားမရှိကြပါ။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ဆက်ဆံရေးပျက်ပြား သွားမည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့်ဖြစ်၏။ သို့တည်းမဟုတ် ထိုကဲ့သို့ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရန် ဂရုတစိုက် မရှိကြသောကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။

အရှေ့တိုင်းမှ စကားပုံတစ်ခုက ‘သင့်ကိုကြိုတင်သတိပေးသူသည် မိတ်ဆွေတစ်ယောက်ဖြစ်၏’ ဟု ဆိုသည်။ အကယ်၍သင်သည် ပြဿနာ တစ်ရပ်ဆီသို့ ဦးတည်နေပြီဆိုပါက မိတ်ဆွေတစ်ယောက်က သင့်ကို အသိပေး၏။ အကယ်၍ သင်သည် စိတ်ခံစားမှုများကြောင့် မွန်ထူနေ သည်ဆိုပါက မိတ်ဆွေတစ်ယောက်က သင့်ကိုပြောပြ၏။ သင့်လက်ရာ၏ အရည်အချင်းက အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် သင်၏ သက်မွေးမှုလုပ်ငန်းကို ထိခိုက်စေနိုင်သည်ဆိုပါက မိတ်ဆွေတစ်ဦးက အသိပေး၏။

သင်က လူရှေ့သို့တိုးထွက်လာပြီး လူအများအား အမှန်အတိုင်း ပြောပြနေခြင်းသည် အန္တရာယ်ရှိသော လုပ်ရပ်ပင်ဖြစ်၏။ ငေါ့တော့တော့ နှင့် ဇောက်ထိုးပြောရမည်ဆိုပါက ထိုကဲ့သို့သော စကားမျိုးကိုပြောမည်ဆို လျှင် သင့်အနေနှင့် အပြောခံရမည့်သူ၏ ယုံကြည်မှုနှင့် ခင်မင်ရင်းနှီးမှုတို့

ကို ဦးစွာရယူထားရမည်ဖြစ်၏။ ဂျာအေးကို သူ့အမေရိကန်သော ဇာတ်လမ်းမျိုးဖြစ်၏။ အကယ်၍သင်က ထိုကိစ္စကိုပြောမပြပါက သင်သည် မိတ်ဆွေမပီသသူဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ပြောပြမည်ဆိုပါကလည်း သင်သည် ဦးစွာ ပထမအနေနှင့် မိတ်ဆွေအနေအထား၌ ရှိနေရန်လိုအပ်၏။ သို့မဟုတ်ပါက သင်ပြောမည့်စကားကို နားထောင်ကြမည် မဟုတ်ချေ။ ထို့ကြောင့် သင်သည် ၎င်းတို့နှင့် ‘ဆက်ဆံရေးငွေကြေး’ မြောက်မြားစွာ စုဆောင်းရရှိထားဖို့ လိုအပ်သည်။ သို့မှသာ သင်ပြောမည့်စကားကို နားထောင်ကြမည့် အနေအထား၌ ရှိပါ၏။

ယာဉ်မောင်းသူတစ်ယောက်အနေနှင့်စတင်၍ အလုပ်လုပ်ခဲ့ရပြီး နောက်ဆုံးတွင် Carnegie Steel (နောက်ပိုင်းတွင် U.S Steel) သံမဏိလုပ်ငန်းကြီး၏ ဥက္ကဋ္ဌအထိဖြစ်လာသူ ချားလ်စ်ရှဝပ် (Charles Schwab) သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနှင့် အလွန်တော်သည်သာမက တိုက်တွန်းနှိုးဆော်မှုတွင်လည်း ဆရာတစ်ဆူဖြစ်သည်ဟု အဆိုရှိ၏။ ၎င်းက မိတ်ဆွေဖြစ်မှု၏ တန်ဖိုးကိုလုပ်ငန်းခွင်အပါအဝင် ဘဝ၏အနေအထား အမျိုးမျိုး၌ မြင်တွေ့ထား၏။ ၎င်းက....

လူတိုင်းနှင့်မိတ်ဆွေဖြစ်အောင် ပေါင်းသင်းထားပါ။ သင့်ထံ၌ မိတ်ဆွေအများအပြားရှိနေသည်ဆိုပါက မည်သူက သင့်ဘက်မှ ရပ်တည်ပေးမည်ကို သိလာပါလိမ့်မည်။ ‘အကယ်၍ သင်က ရန်သူတစ်ယောက် တည်းကိုသာသိထားပါက သင်သည် ထိုရန်သူကို နေရာတိုင်း၌ တွေ့ရလိမ့်မည်’ ဆိုသော ရှေးဆိုရိုးစကားကို သင်သိပြီးဖြစ်ပါသည်။ ရန်သူတိုးပွားအောင်လုပ်ခြင်းဖြင့် အကျိုးမရှိပါ။ သင့်ဘဝတွင် သင်နှင့်ပတ်သက်သည့် လူတိုင်းအား ကြင်နာတတ်အောင်နှင့် ခင်ခင်မင်မင်ရင်းရင်းနှီးနှီး ဖြစ်စေမည့်ဘဝမျိုးကို ထူထောင်နေထိုင်သွားမည်ဆိုပါက ဘဝ၌မည်မျှ အထိ ပျော်ပျော်ရွှင်ရွှင်နေထိုင်သွားနိုင်သည်ကို သင်တအံ့တမြဲဖြစ်ယူရပါလိမ့်မည်’ ဟု ဆိုခဲ့သည်။

ထိုနည်းတူစွာပင် သင်ကလည်း မိတ်ဆွေအပေါင်းအသင်းအဆင့် တူရောင်းရင်းများအပေါ်၌ မည်မျှအထိ ဩဇာသက်ရောက်မှု ရှိစေနိုင်သည်ကို တအံ့တမြဲဖြစ်ယူရပါလိမ့်မည်။



ဝဲယာကို ဝေါင်းစောင်မှု အခြေခံသဘောတရား- ၄

ရုံးတွင်းနိုင်ငံရေးကို ဧရာခံရှားပါ

နိုင်ငံရေးသမားတစ်ယောက်သည် ၎င်းဟောပြောရမည့်နေရာသို့ နောက်ကျမှရောက်ရှိလာ၏။ ၎င်းသည် အမြဲတမ်းပင် ၎င်းဟောပြောရမည့် ဒေသနှင့် ၎င်းဟောပြောရမည့် ပုဂ္ဂိုလ်များအကြောင်း ကြိုတင်၍သော ကြောင့် ကြိုတင်၍ လေ့လာနိုင်စွမ်းမရှိတော့ချေ။ ဟောပြောရမည့် ခန်းမဆောင်သို့ ရောက်ရှိလာသည်နှင့် ၎င်းကို စင်မြင့်ပေါ်သို့ တန်းခေါ် သွားပြီး အခမ်းအနားမှူးက ပရိသတ်နှင့် မိတ်ဆက်ပေးလိုက်လေ၏။ မီးများလင်းထိန်လာကြသောအခါ ၎င်းက ပြောနေကျပုံစံအတိုင်း ၎င်း၏ မဲဆွယ်မှုကို စတင်ပြောကြားလေသည်။ ၎င်းက အကျယ်တဝင့်ပြောကြား ပြီး ခေတ္တခဏရပ်တန့်လိုက်ချိန်တွင် ၎င်းကို ပရိသတ်နှင့် မိတ်ဆက်ပေး သူအခမ်းအနားမှူးက ယခု၎င်းပြောကြားနေသည့် ပရိသတ်မှာ ထို အကြောင်းတရားကို ဆန့်ကျင်ကန့်ကွက်နေသူများဖြစ်ကြောင်း လေသံ ကလေးနှင့် သတိပေးစကားပြောကြားလိုက်လေ၏။

ဤတွင် နိုင်ငံရေးသမားက အိန္ဒြေတစ်ချက်မပျက်ဘဲ ‘မိတ်ဆွေ များ ခင်ဗျား။ ယခု ကျွန်တော်က ဆန့်ကျင်ဘက်အနေအထားကို အသေးစိတ်ပြောကြားပြီးတဲ့နောက်မှာ ယခုအမှန်တရားကို ရှင်းလင်းပြော ကြားပါတော့မယ်’ ဟု ပြောကြားလိုက်လေ၏။

နိုင်ငံရေးသမားများအနေနှင့် အဆိုပါနည်းဗျူဟာများကို အသုံးပြု ၍ အဆင်ပြေကောင်းပြေနိုင်မည်ဖြစ်သော်လည်း မိမိအကြောင်းကောင်း ကောင်းသိနေကြသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအကြားတွင် ထိုနည်းဗျူဟာ သည် အသုံးဝင်လိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။ လုပ်ငန်းခွင်၌ နိုင်ငံရေးနည်းလမ်း များကို အသုံးပြုခြင်းက လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် သေချာပေါက်ခွာပြဲစေ မည့် နည်းလမ်းဖြစ်၏။

ကျွန်ုပ်က နိုင်ငံရေးနည်းလမ်းဟုဆိုရာ၌ မိမိအကျိုးအမြတ်ဖြစ်စေ ရေးအတွက် လက်ရှိအနေအထားတွင် ဩဇာအာဏာရှိနေသူထံ အမြဲ တစပြောင်းလဲ၍ ချဉ်းကပ်နေခြင်းကို ဆိုလိုပါ၏။ နိုင်ငံရေးဆန်သူများ သည် ဆရာသမားကို အမြဲတစေ ဖော်လံဖားနေကြ၏။ အနိုင်ရမည့် အုပ်စုဘက်သို့ အမြဲဘက်ပြောင်းနေလေ့ရှိ၏။ သို့တည်းမဟုတ် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအကျိုးရှိစေရေးအတွက် ဝန်ထမ်းများအား မည်သို့မည်ပုံ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေမည်ကို ဂရုမစိုက်ဘဲ အသုံးချလေ့ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့သည် ပြောင်းလဲလွယ်ကြ၏။ အခွင့်အရေးသမားများဖြစ်ကြ၏။ ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ အလုပ်ရှင်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းတို့ကို မငဲ့ကွက်ဘဲ ၎င်းတို့၏ အောင်မြင်မှုအတွက် သင့်တော်သလို လုပ်ကိုင်လေ့ ရှိကြ၏။

a&S M W w u f E h b n f e n f v r f E B G f

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ရှေ့သို့တိုးတက်လိုသူများအတွက် အဓိက ကျသော နည်းလမ်းနှစ်သွယ်ရှိ၏။ ပထမတစ်မျိုးမှာ အလုပ်ဖြင့်တိုးတက် အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်၏။ နောက်တစ်မျိုးမှာ အခွင့်အရေးရရန် ဇောင်းပေး၍ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်၏။ ထိုကိစ္စမှာ ထုတ်လုပ်မှုနှင့် နိုင်ငံ ရေးတို့၏ ခြားနားချက်ပင်ဖြစ်သည်။

ထုတ်လုပ်မှုကို အားကိုးသူများ	နိုင်ငံရေးကို အားကိုးသူများ
* ၎င်းတို့၏ ကြီးထွားမှုအပေါ်အားထား၏။	* မည်သူမည်ဝါနှင့်သိကျွမ်းမှုအပေါ်အားထား၏။
* ၎င်းတို့၏ ဆောင်ရွက်ချက်ကိုသာအာရုံစိုက်၏။	* ၎င်းတို့၏အပြောများအပေါ်၌သာ အာရုံစိုက်၏။
* ထင်မြင်နေမှုထက်ပို၍ကောင်းမွန်လာကြ၏။	* အရှိထက်ပိုကောင်းသည်ဟု ထင်မြင်နေကြရ၏။
* လိုအပ်သည်များကိုသာဆောင်ရွက်ကြ၏။	* လူကြိုက်များသည့်ကိစ္စများကိုသာဆောင်ရွက်ကြ၏။
* မိမိ၏ကံကြမ္မာကိုထိန်းချုပ်နိုင်ရန်အလုပ်လုပ်ကြ၏။	* ၎င်းတို့၏ကံကြမ္မာကို အခြားပုဂ္ဂိုလ်များထံလွှဲအပ်ထား၏။
* နောက်တစ်ဆင့်သို့ကြီးထွားတိုးတက်လာကြ၏။	* နောက်တစ်ဆင့်သို့တက်ခွင့်ရပါစေဟုမျှော်လင့်ထားရတော့၏။
* အခြေခံသဘောတရားများပေါ်တွင်ရပ်တည်၍ဆုံးဖြတ်ချက်ချလေ့ရှိ၏။	* အယူအဆများအပေါ်၌သာ အခြေခံ၍ဆုံးဖြတ်လေ့ရှိ၏။

အဓိကကျသော အချက်မှာ နိုင်ငံရေးဆန်သူများကို ရှေ့သို့ရောက်ချင်သည့်စိတ်ဆန္ဒကသာ လွှမ်းမိုးထားလေ့ရှိ၏။ ၎င်းတို့၏ ဆန္ဒတွင် ထူးကဲပြောင်မြောက်စွာ ဆောင်ရွက်လိုမှု၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို တိုးတက်စေလိုမှု၊ အဖွဲ့အစည်းနှင့် ဆောင်ရွက်လိုမှု၊ တစ်သမက်တည်းရှိလိုမှုတို့ ဖြစ်ပေါ်နေခြင်းမရှိချေ။ ၎င်းတို့၏ တန်ဖိုးများနှင့်ကျွမ်းကျင်မှုများသည် ၎င်းတို့၏ပြင်းပြသော ဆန္ဒနှင့်ယှဉ်လိုက်ပါက ဒုတိယနေရာ၌သာရှိကြ၏။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ၎င်းတို့က ရှေ့သို့ရောက်နေပုံရသော်လည်း ၎င်းတို့၏ အသာစီးရမှုမှာ ယာယီမျှသာ ဖြစ်၏။ ရေရှည်တွင် ဖြောင့်မတ်တည်

ကြည်မှု၊ တစ်သမက်တည်းရှိမှု၊ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းရှိမှုတို့သည် အဖွဲ့အစည်းအလိုက်ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ကြရသည့် အချိန်အခါ၌ အမြဲပင် လိပ်ပြာသန့်စွာဖြင့် အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေလေ့ရှိပါ၏။

အကယ်၍ သင်သည် အတိတ်ကာလက လုပ်ငန်းခွင်၌ နိုင်ငံရေးသဘောနှင့်ဆောင်ရွက်ခဲ့မိပါက မည်သည့်အကြောင်းကြောင့် ဆောင်ရွက်မိခဲ့သည်ဖြစ်ပါစေ၊ သင်သည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချို့၏ ယုံကြည်မှုကို ဖောက်ဖျက်မိခဲ့ခြင်းသာဖြစ်ပါ၏။ ထို့ကြောင့် သင်သည် အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်များထံ သွားရောက်၍ ဝန်ချတောင်းပန်ရန်နှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန်လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါ၏။ ထိုကိစ္စသည် ခဲယဉ်းလိမ့်မည် ဖြစ်ပါ၏။ သို့ရာတွင် သင်က ဝဲယာမှပုဂ္ဂိုလ်များကို ခေါင်းဆောင်မှု ပေးလိုသည်ဆိုပါက လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံမှ ယုံကြည်မှုကို ပြန်လည်ရရှိရန်အတွက် ထိုကိစ္စကို ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်မည်သာ ဖြစ်ပါသည်။

အကယ်၍ သင်သည် ပင်ကိုသဘာဝအရ နိုင်ငံရေးဆန်သူမဟုတ်သည့်တိုင်အောင် ထိုလုပ်ရပ်မျိုးကို သတိကြီးစွာထား၍ ရှောင်ရှားသင့်ပါသည်ဟု ကျွန်ုပ်က ထပ်မံ၍ အကြံပေးလိုပါ၏။ အချို့သော အလုပ်ခွင်များသည် နောက်ဆုံးတွင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ဆက်ဆံမှုကို ပျက်ပြားသွားစေသည့် အနေအထားမျိုးသို့ ရောက်ရှိသွားအောင် ဆွဲဆောင်တတ်သည့် သဘောမျိုးရှိနေကြ၏။ အဆိုပါ အခက်အခဲများနှင့် မကြုံတွေ့ရလေအောင် အောက်ပါအချက်များကို လိုက်နာပါဟု အကြံပြုလိုပါသည်-

၁။ အတင်းအဖျင်းစကားများကို ရှောင်ကြဉ်ပါ။

‘ကြီးကျယ်သော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများအကြောင်း ပြောလေ့ရှိကြ၏။ သာမန်ပုဂ္ဂိုလ်များသည် မိမိတို့အကြောင်းပြောလေ့ရှိကြပြီး သေးသိမ်သော ပုဂ္ဂိုလ်များကမူ သူတစ်ပါးအကြောင်းပြောလေ့ရှိကြသည်’ ဟု ဆိုရိုးစကားရှိ၏။

အတင်းအဖျင်းစကားက လူပုဂ္ဂိုလ်များကို သေးသိမ်သွားစေ၏။ အတင်းအဖျင်းစကား၌ ကောင်းကွက် တစ်ခုမှပါလေ့ မရှိချေ။ အပြောခံ ရသူကို ညံ့ဖျင်းသွားစေ၏။ အခြားပုဂ္ဂိုလ် များအကြောင်း၊ မကောင်းပြော

ကြီးကျယ်သောပုဂ္ဂိုလ်များသည် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများအကြောင်း ပြောလေ့ရှိကြ၏။ သာမန်ပုဂ္ဂိုလ်များသည် မိမိတို့အကြောင်းပြောလေ့ရှိကြပြီး သေးသိမ်သောပုဂ္ဂိုလ်များကမူ သူတစ်ပါးအကြောင်းပြောလေ့ရှိကြ၏။

သူကိုလည်း ညံ့ဖျင်းသွားစေ၏။ နားထောင်သူများကိုလည်း ညံ့ဖျင်းသွားစေ၏။ ထို့ကြောင့် သင်သည် အတင်းအဖျင်းစကားများကို ဖြန့်ဖြူး သူမဖြစ်စေရန်သာမက နားထောင်သူတစ်ယောက်လည်း မဖြစ်စေရန် လိုအပ်၏။ အကယ်၍

သင်က အတင်းအဖျင်းစကားလာပြောသူများကို နားမထောင်ခဲ့ပါက အတင်းအဖျင်းပြောခံရသူနှင့်ပတ်သက်၍ စိတ်သက် သာရာရရှိသွားပြီး သင်ကိုယ်တိုင်လည်း စိတ်လက်ကြည်လင်သွားမည် ဖြစ်၏။ ထို့အပြင် အတင်းအဖျင်းလာပြောသူ၏ စကားကို သင်နားထောင် လိုက်မည်ဆိုပါက ထိုသူသည် သင်၏ အတင်းအဖျင်းများကိုလည်း လျှောက်ပြော နေလိမ့် မည်သာဖြစ်သည်။

မြီတိသူ့ဝန်ကြီးချုပ် ဝင်စတန်ချာချီက ‘လင်းယုန်ကြီးတွေက နှုတ်ဆိတ်နေတဲ့အခါ ကြက်တူရွေးတွေက ကျက်ကျက်ညံ့အောင်ပြောလေ့ ရှိကြသည်’ ဟု ပြောခဲ့၏။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် လင်းယုန်များနှင့်တူကြ၏။ ၎င်းတို့သည်အထက်သို့ တစ်ဟုန်ထိုးပျံတက်ကြ၏။ စိတ်ဓာတ်တက်ကြွစေ၏။ အမြင့်မှနေ၍ ပျံသန်းကြ၏။ ၎င်းတို့သည် ၎င်းတို့ကြားရုံအတွက်သာ ပြောကြသည်မဟုတ်။ ၎င်းတို့က စိတ်ကို အရသာခံသည့်အနေနှင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအကြောင်းလုပ်ကြံ၍ ပြောလေ့ မရှိကြ။ လူတစ်ယောက်နှင့်ပတ်သက်၍ ပြဿနာရှိလာပါက ကိုယ်စား လှယ်မှတစ်ဆင့်မဟုတ်ဘဲ၊ တိုက်ရိုက်တွေ့ဆုံပြီး ဖြေရှင်းလေ့ရှိကြ၏။

၎င်းတို့က လူသိရှင်ကြားချီးကျူး၏။ ပြစ်တင်ဝေဖန်မှုကို နှစ်ဦးချင်းသာ ပြုလုပ်လေ့ရှိ၏။ ထို့အပြင် အခြားပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ကြားလိုခြင်းမရှိ သော စကားများသည် ထိုပုဂ္ဂိုလ်ကိုယ်တိုင် ပြန်၍တိုင်ကြားရတတ်သော ကြောင့် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် သူတစ်ပါးအကြောင်းမည် သည့်အခါတွင်မှ ပြောလေ့မရှိကြချေ။

၂။ သိမ်ဖျင်းသော ငြင်းခုံမှုများကို ဝေးဝေးကရှောင်ပါ။

အလုပ်ခွင်အများစု၌ အတိတ်ကာလမှ အငြိုးအတေးများဆက် လက်၍ ဖြစ်ပွားနေသော ရန်မီးများ၊ သေးသိမ်သော ငြင်းခုံမှုများသည် အရှိန်နှင့် စီးဆင်းနေသော ရေစီးကြောင်းများပမာ ရှိနေတတ်ကြ၏။ အဖွဲ့အစည်း၏ အလယ်ဆင့်မှ လိမ်မာပါးနပ်သော ခေါင်းဆောင်များသည် ထိုပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်မည်ဟု ထင်မြင်ယူဆသည့်တိုင်အောင်၊ အဆိုပါဝဲဂယက်ထဲသို့ရောက်မသွားအောင် ရှောင်နေလေ့ရှိ၏။ ခွေးဘီလူး ကြီးတစ်ကောင်သည် အင်မတန်အနံ့ဆိုးရွားသော ဖျံကောင်နှင့် ရင်ဆိုင်ရ သည့်အခါတိုင်း သူကအနိုင်ရမည်မှာ သေချာသော်လည်း ရင်ဆိုင်တိုက် ခိုက်ရန် မထိုက်တန်ကြောင်း သိလေ့ရှိသည်ဟု ဆိုရိုးစကားရှိပါ၏။ အဆိုပါစိတ်နေစိတ်ထားသည် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များ၏ စိတ်နေ သဘောထားပင်ဖြစ်၏။

မကြာသေးမီက ကျွန်ုပ်သည် Wilmington Savings Fund Society ၏ ဥက္ကဋ္ဌ Marvin "Skip" Schoenhals (မာဗင်စကစ်ရှီဟင်ဟောလ်) ထံမှ အီးမေးလ်တစ်စောင်ကိုရရှိခဲ့၏။ သူနှင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် Texa ပြည်နယ် Dallas မြို့၌ ပြုလုပ်ခဲ့သောအမှုဆောင်အရာရှိချုပ်များ ဆွေးနွေးပွဲ ၌ တွေ့ဆုံခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ တွေ့ဆုံခဲ့စဉ်က ‘စကစ်’ က သူ့အကြောင်း အနည်းငယ်ပြောပြ၏။ ကျွန်ုပ်က သူ့အကြောင်းကို စာနှင့်ရေးသားပေးပါရန် မေတ္တာရပ်ခံခဲ့၏။ သူက သူသည်တစ်ချိန်က

Owosso မြို့တွင် နေထိုင်ခဲ့ဖူးပြီး၊ အဖွဲ့ဝင်ခုနစ်ဦးပါဝင်သော မြို့အုပ်ချုပ်ရေးကောင်စီတွင် ပါဝင်ခဲ့ဖူးကြောင်း သူသည် အကြောင်းအရာတစ်ခုလုံးကို ခြုံငုံ၍ မြင်တတ်သည်သာမက ၎င်းမှ အကြောင်းအချက်မျိုးစုံကို ပေါင်းစပ်ဖော်ထုတ်တတ်သည့် ဉာဏ်ကောင်းကလေးတစ်ခုရှိကြောင်း ပြောပြခဲ့ဖူး၏။ ၎င်းက ‘ကျွန်တော်သည် မကြာခဏဆိုသလိုပင် အကြောင်းအချက်များကို လျှင်မြန်စွာ အကျဉ်းချုပ်နိုင်ခဲ့ပြီး ကျွန်တော်တို့အုပ်စု၏ ဆွေးနွေးချက်များကို အသေးစိတ်များ မပါဝင်စေတော့ဘဲ၊ တစ်ဆင့်မြင့်သည့် အဆင့်ကိုရောက်ရှိစေနိုင်ခဲ့သည်။ ရလဒ်အနေနှင့် ကျွန်တော်တို့အဖွဲ့မှ အဖွဲ့ဝင်များသည် ကောင်စီအစည်းအဝေးမစမီ အချို့သောကိစ္စရပ်များအတွက် ကျွန်တော်နှင့်ကြိုတင်တွေ့ဆုံ၍ အကြံဉာဏ်များကို တောင်းခံလာခဲ့ကြသည်။’

ကျွန်တော်က ထိုကိစ္စမျိုးဖြစ်ပေါ်နေကြောင်း သတိပြုမိခဲ့သော် လည်း ထိုကိစ္စအပေါ်မှ အမြတ်ထုတ်ရန်တစ်ခါမှ မကြိုးစားခဲ့ပါ။ ကျွန်တော်က ကျွန်တော်၏ အမြင်သဘောထားကိုပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောလေ့ရှိသော်လည်း နောက်ဆုံးတွင် မြို့တော်ဝန်ထံသို့ပင် တင်ပြစေလေ့ ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် ကျွန်တော်သည် မိမိနှင့်ဆိုင်သောနေရာကိုသာ ရွေးချယ်လေ့ရှိပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် မြို့ကောင်စီ၏ လုပ်ရပ်များကို ကျွန်တော့်အမြင်အရ မသင့်တော်ဟု ထင်သည့်တိုင်အောင် နေရာတကာ၌ ဝင်စွက်လေ့မရှိခဲ့ပါ။ အချို့သောကိစ္စရပ်များကို ကျွန်တော်က သဘောမတူသည့်တိုင်အောင် လွတ်ပေးလိုက်ပါသည်။ ကျွန်တော်သည် နေရာတကာတွင် ကျွန်တော်၏ သဘောထားကိုဝင်၍ မပြောခဲ့သောကြောင့် အများ၏ ယုံကြည်လက်ခံမှုကို ရရှိခြင်းဖြစ်ကြောင်း သဘောပေါက်လာခဲ့ပါသည်။

စကစ်ကဆက်လက်၍ သူသည်တစ်နှစ်အတွင်း ထိုအဖွဲ့၏ တရားမဝင်မဟုတ်သော ခေါင်းဆောင်အဖြစ်သို့ ရောက်ရှိသွားပုံနှင့် နောက်ဆုံးတွင် မြို့တော်ဝန်ဖြစ်သွားခဲ့ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။

လူတစ်ယောက်သည် မည်သည့်အချက်က သေးသိမ်သည်။ မည်သည့်အချက်က သေးသိမ်ခြင်းမဟုတ်ဟု ခွဲခြားနိုင်စွမ်းရှိလာခြင်းနှင့် မည်သည့်အချိန်၌ ဝင်ပြောသင့်သည်။ မည်သည့်အချိန်၌ ဝင်မပါဘဲ နားထောင်နေသင့်သည်ဆိုသော အချက်များအား သိလာခြင်းသည် ရင့်ကျက်မှု၏ လက္ခဏာများကို ပြသလာခြင်းဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင်သည် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် ထိရောက်မှုရှိလို သည်ဆိုပါက အဆိုပါအရည်အချင်းမျိုးရရှိအောင် ဖော်ထုတ်လေ့ကျင့်ယူရပါမည်။

၃။ လူကြိုက်များမှုအတွက်မဟုတ်ဘဲ၊ အမှန်တရားအတွက်သာ ရပ်တည်ပါ။

လိမ္မာပါးနပ်သော ခေါင်းဆောင်များသည် မကြာခဏဆိုသလို ရှေ့သို့မထွက်ဘဲ နောက်ဘက်တွင် ထိုင်၍ နားထောင်နေတတ်ကြကြောင်း ကျွန်ုပ်သိပါ၏။ သို့ရာတွင် ထိုခေါင်းဆောင်များသည် မှန်ကန်သည့်ကိစ္စရပ်များ၌ ထိုင်ရာမှထ၍ ရပ်တည်သင့်ကြသည်။ အကယ်၍ ထိုကိစ္စသည် လူကြိုက်မများသည့်ကိစ္စဖြစ်နေသည့်တိုင်အောင် ရပ်တည်သင့်ကြသည်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်ထားပါ၏။ သင်ထိုကိစ္စကို မည်ကဲ့သို့ဆောင်ရွက်မည်နည်း။ အထူးသဖြင့် လူအများစုက အမှန်တရားကို ဘက်လိုက်ပြီး ဆုံးဖြတ်နေလေ့ရှိကြသော ယဉ်ကျေးမှု၌ မည်သည့်အခါ၌ ထ၍ရပ်တည်သင့်ပြီး မည်သည့်အခါ၌ ထိုင်နေသင့်ကြောင်း မည်ကဲ့သို့ သိနိုင်ပါမည်နည်း။ ကျွန်ုပ်၏အဖြေမှာ သင့်အနေနှင့် ‘ရွှေစည်းမျဉ်း’ ကို အသုံးပြုသင့်ပါသည်။ ရွှေစည်းမျဉ်းဆိုသည်မှာ ‘မည်သည့်ကိစ္စတွင်မဆို သင့်ကိုပြုမှုဆောင်ရွက်စေလိုသည့်နည်းလမ်းများအတိုင်း အခြားသူများအား ပြုမှုဆောင်ရွက်ပါ’ ဟူ၍ဖြစ်ပါ၏။

Ethics 101 စာအုပ်ထဲ၌ ကျွန်ုပ်က ကမ္ဘာပေါ်ရှိ ယဉ်ကျေးမှုအားလုံးက လက်ခံထားသော ရွှေစည်းမျဉ်းအကြောင်း ရှင်းပြထားပါသည်။

အကယ်၍ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်သည် သင့်ကို အခြားသူများက မပြုမူ စေလိုသော နည်းလမ်းမျိုးနှင့် ပြုမူနေသည်ကို ခံရပါက သင်သည် မတ်တပ်ရပ်၍ ရပ်တည်သင့်သော အချိန်သို့ ရောက်ပြီဖြစ်ပါ၏။

၄။ ကိစ္စတစ်ရပ်ကို ဘက်စုံထောင့်စုံမှ ရှုမြင်သုံးသပ်ပါ။

စီးပွားရေးလောကမှ အောက်ပါအဆိုအမိန့်ကလေးတစ်ခုကို ကျွန်ုပ်အလွန်သဘောကျ၏ -

‘သင်က သင့်ဆရာသမားနှင့် အငြင်းအခုံမပြုလုပ်မီ ထိုကိစ္စကို နှစ်ဖက်စလုံး၏ ရှုထောင့်မှ ကောင်းစွာ သုံးသပ်၍ လေ့လာထားသင့်၏။ နှစ်ဖက်စလုံးဆိုသည်မှာ သင့်ဆရာ သမား၏ ရှုထောင့်နှင့်အပြင်လောကမှ ရှုထောင့်သို့ပင်ဖြစ်၏။ ကိစ္စတစ်ရပ်ကို သင်၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့်အတူ လေ့လာသုံးသပ်ထားမှုသည် သင့်ဆရာသမား၏ ထင်မြင်ယူဆ ချက်လောက် အရေးပါနိုင်ဖွယ်မရှိပါ။ သို့တိုင်အောင် ထိုကိစ္စကို ဖြစ်နိုင်သလောက်များပြား

သင်ကသင့်ဆရာသမားနှင့်အငြင်းအခုံမပြုလုပ်မီ ထိုကိစ္စကိုနှစ်ဖက်စလုံး၏ ရှုထောင့်မှကောင်းစွာသုံးသပ်၍ လေ့လာထားသင့်၏။ နှစ်ဖက်စလုံးဟု ဆိုရာ၌ သင့်ဆရာသမား၏ ရှုထောင့်နှင့်အပြင်လောကမှရှုထောင့်တို့ပင် ဖြစ်၏

လှသော အခြားရှုထောင့်များမှ ရှုမြင်သုံးသပ်မှုများသည် ပို၍ပင် တန်ဖိုးရှိနိုင်ပါ၏။ တစ်ယူသန်ဖြစ်မှု သို့မဟုတ် သင့်အယူအဆ တစ်မျိုးထဲ၌ ပိတ်မိနေခြင်းမှ ရှောင်လွှဲနိုင်မှုသည် အကျိုးရှိစေမည်သာဖြစ်ပါ၏။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်နေသူများ သည် အခြားသူများမမြင်နိုင်သည့် ရှုထောင့်မှ မြင်တွေ့နိုင်သည့် အကျိုးကျေးဇူးတစ်ခုကို ရလေ့ရှိကြ၏။ ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်များသည် ကိစ္စတစ်ရပ်လုံးကိုခြုံငုံ၍ မြင်နိုင်ကြ၏။ သို့မဟုတ်အဓိကကျသော အချက်ကို မြင်နိုင်ကြ၏။ သို့ရာတွင် အဆိုပါ အချက်များမှလွဲ၍ အခြားအချက်

များကို မြင်နိုင်ရန်ခဲယဉ်း၏။ အောက်ဆုံးမှ ပုဂ္ဂိုလ်များကလည်း ၎င်းတို့ နယ်မြေနှင့် ပတ်သက်သမျှကိုသာ မြင်နိုင်ကြ၏။ သို့ရာတွင် အလယ်ဆင့်ခေါင်းဆောင်များကမူ ထိုကိစ္စက မည်ကဲ့သို့ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိစေမည်ကိုသာမက၊ အထက်ကိုလည်း မော်ကြည့်နိုင်၏။ အောက်သို့လည်း ငုံ့ကြည့်နိုင်၏။ အောက်ခြေရှိ ကတုတ်ကျင်းများထဲမှ ဝန်ထမ်းများကဲ့သို့ ခံစား၍ကြည့်မြင်နိုင်ကြ၏။ အထက်နှင့်နီးသောကြောင့် ထိုကိစ္စတစ်ခုလုံးနီးပါးကိုလည်း သိထားကြ၏။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ဤအမြင်ရှုထောင့်ကို အသုံးချ၍ ထက်အောက်ဝဲယာတို့ကို ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိလာမည်ဖြစ်ပါသည်။

၅။ သင်၏ နယ်မြေကို မကာကွယ်ပါနှင့်

နိုင်ငံရေးဆိုသည် ဩဇာအာဏာနှင့် အဓိကပတ်သက်၏။ နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ဩဇာအာဏာမဆုံးရှုံးစေလိုသောကြောင့်၊ ၎င်းတို့ထံ၌ ရှိရှိသမျှကို ကာကွယ်လေ့ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့ထံတွင် ဩဇာအာဏာမရှိတော့ပါက အရွေးခံရဖွယ်မရှိချေ။ ကျွန်ုပ်အစောပိုင်းက တင်ပြခဲ့သလိုပင် ၎င်းတို့၏ အဓိကကျသော စေ့ဆော်ချက်သည် အောင်နိုင်ရေးသားဖြစ်၏။ မည်သည့်နည်းနှင့်ပင်ဖြစ်စေ၊ အောင်မြင်မှုရရှိလိုသူများသည် ၎င်းတို့ထံ၌ ရှိရှိသမျှကို တိုက်ခိုက်ပြီး ခြစ်ခြတ်၍ရယူကြ၏။ ၎င်းတို့က ဘတ်ဂျက်အတွက် တိုက်ပွဲဝင်၏။ ရုံးခန်းနေရာအတွက် တိုက်ပွဲဝင်၏။ ၎င်းတို့၏ စိတ်ကူးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ထားကြ၏။ ၎င်းတို့၏ ထောက်ပံ့ရေးပစ္စည်းများကို စုဆောင်းထားကြ၏။ ၎င်းတို့၏ ပိုင်ဆိုင်မှုမှန်သမျှကို ကာကွယ်ထားကြ၏။

မိမိ၏ ဝဲယာကို ခေါင်းဆောင်လိုသူများသည် ပိုမို၍ ကျယ်ပြန့်သော အမြင်ကို လက်ကိုင်ထားကြ၏။ မိမိ၏ အဖွဲ့အတွက် အကောင်းဆုံးဖြစ်ရေးကိုသာကြည့်၏။ အကယ်၍ အဖွဲ့အစည်းကို ကူညီရန်အတွက်

ရုံးခန်းနေရာအချို့ကို ဖွဲ့ပေးရမည်ဆိုပါက ဖွဲ့ပေး၏။ ၎င်းတို့အနေနှင့် အတိတ်ကဆောင်ရွက်ခဲ့ဖူးသော လုပ်ငန်းဖြစ်နေပါစေ၊ အခြားခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဆောင်ရွက်ခြင်းက ပို၍ အဓိပ္ပာယ်ရှိသည်ဆိုပါက ခွင့်ပြုပေးလိုက်မည်သာဖြစ်ပြီး အဓိကကျသော အချက်မှာ ‘အဖွဲ့’ ပင် ဖြစ်တော့၏။

၆။ သင်ဆိုလိုသည့် အတိုင်းပြောပါ။ သင်ပြောသည့် အတိုင်း ဆောင်ရွက်ပါ။

အခြားအခြားသော ခေါင်းဆောင်များကဲ့သို့ပင် စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာစေရေးသည် လူအများ၏ ယုံကြည်မှုကို ရယူတည်ဆောက်ခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ဗြိတိန်နိုင်ငံ၏ ဝန်ကြီးချုပ်ဝင်စတန် ချာချီအား နိုင်ငံရေးသမားတစ်ယောက်အတွက် အလိုအပ်ဆုံးအရည်အချင်းကို မေးမြန်းသောအခါ ၎င်းက ‘အဲဒါကတော့၊ နက်ဖြန်ခါ၊ နောက်လနဲ့ နောင်နှစ်တွေမှာ ဘာတွေဖြစ်လာနိုင်မယ်ဆိုတာကို ကြိုပြောပြနိုင်ဖို့နဲ့ နောက်ပိုင်းကျရင် အဲဒီလို ဘာကြောင့်ဖြစ်မလာသလဲဆိုတာကို ရှင်းပြနိုင် တဲ့အရည်အချင်းပဲဖြစ်တယ်’ ဟုဖြေခဲ့သည်။ ချာချီသည် နိုင်ငံရေးလောကမှ ခွန်အားပါသော လှုပ်ရှားမှုများနှင့် နှစ်ဆယ်ရာစုမှ လူသားများအကြောင်း ကောင်းကောင်းသိခဲ့သူဖြစ်သည်။ အလွန်ကြီးမားသော ဖိအား၏ အောက် ဘက်၌ ရောက်ရှိနေကြသော နိုင်ငံရေးသမားအချို့သည် အဆိုပါဖိအား၏ အောက်ဘက်၌ ရောက်ရှိနေကြသော နိုင်ငံရေးသမားအချို့သည် အဆိုပါ ဖိအား၏ ဒဏ်ကိုမခံနိုင်ကြဘဲ ဦးနှောက်ချောင်သွားတတ်ကြသည်။

အကယ်၍ သင်သည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ယုံကြည်မှုကို ရရှိလို သည်ဆိုပါက စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝရုံမျှနှင့် မလုံလောက်ချေ။ သင်သည် ယုံကြည်စိတ်ချလောက်သူဖြစ်ရမည်သာမက အမြဲပင် တစ်သမတ်တည်း ရှိနေသူဖြစ်ရပေမည်။ အဆိုပါအရည်အချင်းများနှင့် ပြည့်စုံအောင်၊ သင်

ပြောသည့်စကား၊ သင်၏လုပ်ရပ်နှင့် သင်ပြုလုပ်သည်ဟုပြောစကား၊ အဆိုပါ အချက်သုံးချက်သလုံးကိုက်ညီမှုရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပါ။ သင်ထို ကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဆိုပါက သင်နှင့်အတူတူ ဆောင်ရွက်နေကြသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များက သင့်အပေါ်၌ ယုံကြည်အားထား၍ ရကြောင်း တွေ့ရှိလာကြပါလိမ့်မည်။

သင်သည်မရိုးသားသော နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအစား မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းအတွက် Statesman ဖြစ်အောင် ကြိုးစားသင့်ပါသည်။ Statesman ဆိုသော ဝေါဟာရကို Webster's New Universal Unabridged Dictionary က အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုရာ၌ Statesman ဆိုသည်မှာ ‘ပြောစမှတ် ပြုရလောက်အောင် ထူးချွန်သောအရည်အချင်းရှိသူ၊ ‘အမြော်အမြင်ရှိသူ၊ နိုင်ငံတော်၏ အရေးအခင်းများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သည့်အခါ ကိုယ် ကျိုးမဖက်သော မျိုးချစ်စိတ်ဓာတ်နှင့် ဆောင်ရွက်လေ့ရှိသူ’ ဟု ဆိုပါသည်။ (မြန်မာစာအဖွဲ့ကထုတ်ဝေသော အင်္ဂလိပ်မြန်မာအဘိဓာန်၊ စာမျက်နှာ ၁၃၆၃ ၌ Statesman ဆိုသည့် ဝေါဟာရကို အမြော်အမြင်ရှိသော နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်ဟု ပြန်ဆိုထားပါသည်။)

သင်၏ အဖွဲ့အစည်း၌ Statesman ဖြစ်လာအောင် ကြိုးပမ်းခြင်း သည် အလွန်ကောင်းမွန်ပါသည်။ သင်က အကြောင်းအရာ တစ်ခုလုံး ကို ခြုံငုံ၍ သိမြင်ထားသည်သာမက၊ သင်၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများ၌ ကိုယ်ကျိုးမဖက်မှု၊ သင်၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် လိမ္မာပါးနပ်မှု၊ ပရိယာယ်ကြွယ်ဝမှုတို့က သင့်ကို ထင်ရှားပေါ်လွင်လာစေ လိမ့်မည်။ အများ၏ ယုံကြည်မှုကို ရရှိလာစေလိမ့်မည်။ သင်၏ ထိရောက်မှုကိုသာမက၊ အဖွဲ့၏ ထိရောက်မှုကိုပါ တိုးတက်ကောင်းမွန် လာစေလိမ့်မည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် သင်၏ ဩဇာတိက္ကမသည်လည်း ပိုမိုတိုးတက်လာလိမ့်မည်သာဖြစ်သည်။



ဝဲယာကို ခေါင်းဆောင်မှု အခြေခံသဘောတရား- ၅

သင်၏ အသိအကျွမ်းအဝန်းအပိုင်းကို တိုးချဲ့ပါ။

၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် ကျွန်ုပ်၏ ကုမ္ပဏီများကို ကယ်လီဖိုးနီးယား ပြည်နယ်၊ ဆန်ဒိုင်ဂိုမြို့မှ ဂျော်ဂျီယာပြည်နယ်၊ အက်တလန်တာမြို့သို့ ရွှေ့ပြောင်းခဲ့သည်။ ထိုကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်းပြီးနောက်ပိုင်းတွင် ကျွန်ုပ်အနေနှင့် ကျွန်ုပ်၏ သိကျွမ်းမှု အဝန်းအပိုင်းကို အာဖရိကန်-အမေရိကန် လူ့အဖွဲ့အစည်းသို့ တိုးချဲ့သင့်ကြောင်း သဘောပေါက်လာခဲ့သည်။ အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် ကျွန်ုပ်အဖို့ ဆန်းသစ်နေသော လောကပင်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်သည် ၁၉၅၀ ဆယ်စုနှစ်နှင့် ၁၉၆၀ ဆယ်စုနှစ်ကာလများက အိုဟိုင်းပိုးပြည်နယ်ရှိ မြို့ငယ်ကလေးတစ်မြို့တွင် မွေးဖွားကြီးပြင်းလာခဲ့သူဖြစ်သည်။ ထိုဒေသတွင် လူမည်းများစားစားနေထိုင်ခြင်း မရှိကြချေ။ ကျွန်ုပ်၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု ခရီးအစ၊ ပထမဆယ်နှစ် တာကာလတွင် အမေရိကန်၏ အလယ်ပိုင်းဖြစ်သော အိုဟိုင်းပိုးပြည်နယ်နှင့် အင်ဒီးယားနားပြည်နယ်တို့၏ ကျေးလက်ဒေသများတွင် အဓိကအားဖြင့် အလုပ်လုပ်ခဲ့ရသည်။ ထို့နောက် ကျွန်ုပ်သည် နောက်ဆယ့်ငါးနှစ်တာကာလအတွင်း ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ်တောင်ပိုင်း၌ အလုပ်လုပ်ခဲ့ရ၏။ ထိုနေရာတွင် ကျွန်ုပ်သည် Hispanic Culture ဟုခေါ်သော စပိန်ဘာသာကို မိခင်ဘာသာစကားအဖြစ်ပြောဆိုကြသည့် လက်တင်အမေရိက

နိုင်ငံသားများက ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုတို့နှင့် မိတ်ဆက်ပေးမှုကို ခံခဲ့ရသည်။ ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်သည် လူမျိုးပေါင်းစုံပါဝင်သော ဘုရားရှိခိုးကျောင်းတစ်ကျောင်းကို ခေါင်းဆောင်ခဲ့ရသည်။ သို့ရာတွင်အာဖရိကန်-အမေရိကန်များ များစားစားမပါရှိခဲ့ချေ။ ကျွန်ုပ်သည် အမေရိကန်တန်တလျားသို့ သွားရောက်၍ ဆွေးနွေးပွဲများစွာကို ကျင်းပပေးခဲ့ဖူးသည့် တိုင်အောင် ပါဝင်တက်ရောက်သူများတွင် အာဖရိကန်-အမေရိကန်အနည်းငယ်မျှသာ ပါဝင်ခဲ့သည်။ ယခုကျွန်ုပ်သည် အမေရိကန်တောင်ပိုင်း၏ အနက်ရှိုင်းဆုံး နှလုံးသားဒေသဖြစ်သော အက်တလန်တာသို့ ရောက်ရှိလာချိန်တွင် ကျွန်ုပ်၏ မိုးကုတ်စက်ဝိုင်းကို တိုးချဲ့၍ ဤဒေသ၌ မိမိကိုယ်ကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင်ပြုလုပ်ဖို့ အချိန်ကျရောက်ပြီဖြစ်ကြောင်း သိရှိလိုက်သည်။

ကျွန်ုပ်ကို ဤကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အကူအညီပေးနိုင်မည်ဟု မျှော်လင့်ထားသူတစ်ယောက်အက်တလန်တာ၌ရှိနေပါသည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်မှာ ၎င်း၏ ကျောင်းသားများထဲတွင် လူမျိုးပေါင်းစုံပါဝင်နေပြီး၊ အာဖရိကန်-အမေရိကန်ကျောင်းသားများ ထူးခြားပေါ်လွင်စွာ တက်ရောက်သင်ကြားနေကြသည့် Beulah Heights Bible College ၏ အုပ်ချုပ်ရေးမှူးအဖြစ် ဆောင်ရွက်နေသူ ဒေါက်တာချန်းပင်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်က ၎င်းအား ထိုဒေသရှိဩဇာတိက္ကမရှိသော အာဖရိကန်-အမေရိကန်ခေါင်းဆောင်များနှင့် ကျွန်ုပ်ကို မိတ်ဆက်ပေးပါရန် မေတ္တာရပ်ခံခဲ့သည်။ ၎င်း၏ စီစဉ်ပေးချက်အရ နှစ်လလျှင် တစ်ကြိမ်၊ အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ ခေါင်းဆောင်များနှင့် နေ့လယ်စာစားခွင့်ရခဲ့သည်။

ကျွန်ုပ်သည် အက်တလန်တာရှိ အကြီးဆုံးဘုရားရှိခိုးကျောင်းကြီးတစ်ကျောင်း၏ ခေါင်းဆောင် Bishop Eddie Long ။ (မာတင်လူသာကင်းဂျူနီယာ၏ဇနီး) Corretta Scott King နှင့် သူမ၏ သားသမီးများတို့နှင့် သာမက အခြားပုဂ္ဂိုလ်မြောက်မြားစွာတို့နှင့်ပါ တွေ့ဆုံခွင့်ရခဲ့သည်။

ပုဂ္ဂိုလ်အချို့က ကျွန်ုပ်၏နာမည်ကို ကြားဖူးကြ၏။ သို့ရာတွင်အများစုက ကျွန်ုပ်ကိုမသိကြချေ။ ကျွန်ုပ်က ၎င်းတို့နှင့် ဆက်သွယ်မှုရအောင် အတော်ကြိုးပမ်းခဲ့ရ၏။ အချို့က ကျွန်ုပ်ထံတွင် ဖုံးကွယ်ထားသော ရည်ရွယ်ချက်အချို့ရှိနိုင်သည်ဟု ယူဆကြပုံရ၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လေ့လာဆည်းပူးရန်နှင့် ဖြစ်နိုင်မည်ဆိုပါက ၎င်းတို့အား တန်ဖိုးမြင့်တင်ပေးရန်သာဖြစ်သည်ဆိုသောအချက်ကို ၎င်းတို့က လျင်မြန်စွာ လက်ခံလာခဲ့ကြပုံရ၏။ ထိုအချက်မှာ ကျွန်ုပ်က လူသစ်များနှင့် တွေ့ဆုံသည့်အခါတိုင်း ထားရှိလေ့ရှိသော ပုံသေအတွေးအခေါ်ပင်ဖြစ်ပါ၏။ အဆိုပါ နေ့လယ်စာစားပွဲများ၌ တစ်ခါတစ်ရံတွင် သက်သောင့်သက်သာမရှိလှသော်လည်း ကျွန်ုပ်သည် အာဖရိကန်-အမေရိကန်လူအဖွဲ့အစည်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ များပြားစွာလေ့လာနိုင်ခဲ့သည်သာမက မိတ်ဆွေသစ်များနှင့် ကောင်းမွန်သောဆက်ဆံရေးများကို တည်ဆောက်နိုင်ခဲ့ကြောင်း ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာစွာ ပြောဆိုလိုပါ၏။

အမြဲတစေပင် ကျွန်ုပ်တို့အတွက် သက်သောင့်သက်သာစွာနှင့် လုံခြုံမှုရှိသော ပတ်ဝန်းကျင်၌နေထိုင်ရသည်မှာပိုမို၍ လွယ်ကူလေ့ရှိပါ၏။ တကယ်ကလည်း လူအများစုသည် ထိုကဲ့သို့ပင် ဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြပါ၏။ ၎င်းတို့က ပြောင်းလဲမှုကို ရှောင်ကြဉ်ပြီး လုံခြုံမှုရှိသော နေရာ၌သာ နေလေ့ရှိကြ၏။ သို့ရာတွင် သင်သည် ပြောင်းလဲမှုကို ရှောင်ရှားနေချိန်၌ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို မရရှိနိုင်ချေ။ အကယ်၍ သင်သည်သင်၏ ဩဇာသက်ရောက်စေနိုင်မှုကို ပြန့်ကားစေလိုပါက သင်၏ အသိအကျွမ်းများ၏ နယ်ပယ်ကို ကျယ်ပြန့်အောင် ပြုလုပ်ပေးလိမ့်မည်။

သင်၏ အသိအကျွမ်းနယ်ပယ်ကို ကျယ်ပြန့်အောင်ပြုလုပ်မှုသည် သင့်သောင့်သက်သာမဖြစ်စေသော်လည်း သင့်အတွက်များစွာ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါ၏။ ပထမအချက်အနေနှင့် သင့်ကို တိုးတက်လာအောင် ကူညီ၏။ သင်၏ အသိုင်းအဝိုင်းကို ကျယ်ပြန့်လာစေခြင်းဖြင့် သင်သည်

စိတ်ကူးစိတ်သစ်များနှင့် ဆုံတွေ့ရမည်ဖြစ်၏။ သင့်အနေနှင့် အကြောင်းအရာများကို အခြားရှုထောင့်မှ မြင်ရမည်ဖြစ်သဖြင့် ကိုယ်ပိုင်စိတ်ကူးအသစ်များကို ပေါ်ပေါက်လာစေနိုင်၏။ သင်သည် ဆောင်ရွက်ပုံဆောင်ရွက်နည်း၊ နည်းလမ်းသစ်များကို လေ့လာသိရှိရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်များကို ရရှိလာနိုင်၏။ ထို့အပြင် သင့်ကိုပို၍ တီထွင်ဆန်းသစ်နိုင်အောင် အကူအညီပေးပါလိမ့်မည်။

သင်၏ အသိုင်းအဝိုင်းကို ချဲ့ကားလိုက်ခြင်းဖြင့် သင်၏ကွန်ရက်ကို ပြန့်ကားသွားစေ၏။ လူအများနှင့်ပို၍ သိခွင့်ရသလို ၎င်းတို့၏ ကွန်ရက်များနှင့် ချိတ်ဆက်၍ရနိုင်သည့် အလားအလာများကို ဖြစ်ပေါ်လာစေသည်။

oiñ toñt0ñfukñmenf

ကျွန်ုပ်တို့ ကိုယ်စီ၌ မိမိနှင့် သက်သောင့်သက်သာစွာဆက်ဆံ၍ရသော အသိုင်းအဝိုင်းများရှိနေကြ၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ သက်သောင့်သက်သာ ဖန်တီးမှုများဖြစ်ကြ၏။ အကယ်၍ သင်သည် လူအများနှင့် တွေ့ဆုံဆက်ဆံမှုကို နှစ်ခြိုက်သူဖြစ်ပြီး၊ သင်၏ အသိုင်းအဝိုင်းပြင်ပမှပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဆက်ဆံသော အလေ့အထရှိနေပါသလား။ ထိုအလေ့အကျင့်ရှိနေပါက ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ပါ။ သင်က လူများစွာနှင့် ကျယ်ပြန့်စွာပို၍ ဆက်ဆံလေလေ သင်၏ဩဇာတိက္ကမမှာ ပို၍ကြီးမားလာလေလေဖြစ်နိုင်သလို အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက သင့်အပေါ်တွင် အပြုသဘောဆောင်သည့် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုများလည်း ဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်၏။

အကယ်၍ သင်သည် မိမိကိုယ်တိုင်က အခြားသူများထံ တကူးတကသွားရောက်၍ ဆက်ဆံရသည်ကို မနှစ်ခြိုက်ပါက ဤကိစ္စလေးကို စဉ်းစားကြည့်ပါ။ လူသတ္တဝါများသည် သားရေကွင်းကလေးများနှင့်တူကြ

၏။ ၎င်းတို့သည် မူလပုံစံအတိုင်းရှိနေချိန်၌ တန်ဖိုးမရှိလှသော်လည်း၊ ၎င်းတို့ကို ဆွဲဆန့်ထားသည့်အချိန်တွင် တန်ဖိုးအရှိဆုံးဖြစ်ကြ၏။ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် သင်က သင်၏ သက်သောင့် သက်သာရှိသော ဇုံနယ်မြေထဲမှထွက်ပြီး အောက်ပါအမျိုးအစားလူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်ဆက်ဆံမည်ဆိုပါက သင်၏ တန်ဖိုးသည် မြင့်တက်လာလိမ့်မည် ဖြစ်ပါ၏။ ထိုအမျိုးအစားများမှာ-

- ◆ သင်နှင့် နှစ်ပေါင်းများစွာကပင် သိကျွမ်းခဲ့ကြသူများ
- ◆ သင်နှင့် အတူတွဲ၍ အတွေ့အကြုံများကို ခံစားဖူးသူများနှင့်
- ◆ သင်နှင့် အသွင်တူညီသော ပုဂ္ဂိုလ်များတို့ပင်ဖြစ်ကြ၏။

အကယ်၍ သင်သိကျွမ်းသော အသိုင်းအဝိုင်းသည် လူ ၅ ယောက်မှ အယောက် ၅၀ အထိ၊ သို့မဟုတ် လူတစ်ဒါဇင်မှ လူတစ်ရာ ကျော်အထိ တိုးတက်လာခဲ့သည်ဆိုပါက မည်သို့မည်ပုံဖြစ်လာနိုင်ပါသနည်း။ အကယ်၍ သင်၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးက သင့်ကို မေးခွန်းတစ်ခုမေးလာခဲ့၏။ ထိုမေးခွန်းကို သင်က မဖြေနိုင်ပါ။ ထိုအဖြေကို သင်နှင့်သိကျွမ်းသူတစ်ဦး ထံမှ မည်မျှလောက်အထိ လျင်မြန်စွာသိရှိနိုင်မည်ဟု ထင်ပါသနည်း။ အကယ်၍ မိတ်ဆွေတစ်ယောက်က အလုပ်ဝင်လုပ်ချင်နေ၏။ သင့်ထံ၌ အလုပ်သမားလို အပ်နေသောကြောင့် အကူအညီတောင်းထားသူ တစ်ယောက်ရှိ၏။ ၎င်းတို့နှစ်ဦးကို မည်မျှအထိပို၍ လျင်မြန်စွာ အချင်းချင်း ဆုံတွေ့ကြအောင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်နည်း။ သင်သည် သင်၏ အဆက်အသွယ်များထံမှ မြို့ပေါ်ရှိ အကောင်းဆုံးစားသောက်ဆိုင်များ အကောင်းဆုံးအနားယူ အပန်းဖြေနိုင်သည့်နေရာများ သို့တည်းမဟုတ် မော်တော်ကားတစ်စီးကို ဝယ်ရနိုင်သည့်နေရာ စသည်ဖြင့် သိရှိလာပါ လိမ့်မည်။ ထို့အပြင် သင်က လျင်မြန်စွာ ဆက်သွယ်ပေးနိုင်မှု၊ မိတ်ဆွေ များအား အချက်အလက်များကို လျင်မြန်စွာဆက်သွယ်ပေးနိုင်မှု၊ မိတ်ဆွေ များအား အချက်အလက်များကို လျင်မြန်စွာဖြန့်ချိပေးနိုင်မှု စသည်

တို့ကြောင့် သင်သည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအပေါ်၌ ဩဇာတိက္ကမပိုရှိ လာပါမည်။

အကယ်၍ သင်၏ အသိအကျွမ်းအဝန်းအပိုင်းကိုတိုးချဲ့လိုသည် ဆိုပါက သင့်အတွက် လိုအပ်ချက်မှာ မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်နှင့် လိုလိုလားလား ဆောင်ရွက်လိုသည့် စိတ်ဆန္ဒတို့ ရှိရန်သာလိုအပ်ပါ၏။ သင်ကိုယ်တိုင် ကြိုးစားအားထုတ်မှု ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး သင်၏ မဟာဗျူဟာအတွက် အောက်ပါစိတ်ကူးများက သင့်ကို အကူအညီပေးနိုင်ကြပါလိမ့်မည်...

၁။ သင်၏ အတွင်းစည်းအပြင်ဘက်ရောက်အောင်တိုးချဲ့လိုက်ပါ။

သင်၏ သက်သောင့်သက်သာရှိသော ဇုံနယ်မြေအပြင်ဘက်သို့ ထွက်နိုင်အောင် ထိုဇုံနယ်မြေထဲ၌ ရှိနေသူများနှင့်ပင် စတင်သင့်ပါ၏။ သင့်မိတ်ဆွေတစ်ဦးစီတွင် သင်မသိသော မိတ်ဆွေတစ်ယောက်ရှိနေ၏။

သင်၏သက်သောင့်သက်သာရှိသော ဇုံနယ်မြေ၏အပြင်ဘက်သို့ ထွက် နိုင်အောင် ထိုဇုံနယ်မြေထဲ၌ရှိနေသူ များနှင့်ပင် စတင်သင့်ပါ၏။ သင့် မိတ်ဆွေတစ်ဦးစီတွင် သင်မသိသော မိတ်ဆွေတစ်ယောက်ရှိနေ၏။

သင်၏ အတွင်းစည်းမိတ်ဆွေများ နှင့် စတင်ပြီးသင်၏ အဝန်းအဝိုင်း ကို ချဲ့သင့်၏။ သင်၏မိတ်ဆွေများ သည် မည်သည့်လုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်နေ ကြသနည်း။ သင့်ကို အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည့် ပုဂ္ဂိုလ် တစ်ယောက်ယောက်နှင့် ၎င်းတို့က သိကျွမ်းကြပါသလား။ သင့်မိတ်ဆွေ များ ပြောကြသည့် စကားများထဲမှ စိတ်ဝင်စားဖွယ်ကောင်းသူတစ်ဦးကို စဉ်းစားကြည့် လိုက်ပါ။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များ၏ စိတ်ဝင်စားမှုများကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ဝါသနာနှင့် ခရီးသွားလာမှုများအရ မည်သူတို့ နှင့် အဆက်အသွယ်ရှိနေကြသနည်း။

သင်၏ မိတ်ဆွေတစ်ဦးစီနှင့်ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့မှတစ်ဆင့် သင်က တွေ့ဆုံရန် စိတ်ဝင်စားသူသုံးဦးမှ လေးဦးအထိ စာရင်းပြုစု၍ ရနိုင်၏။

ထို့အပြင် ထိုပုဂ္ဂိုလ်များကလည်း သင်နှင့် တွေ့ဆုံချင်သူများ ဖြစ်နေနိုင်ပါသည်။ သင့်မိတ်ဆွေကို ၎င်းတို့နှင့် တွေ့ဆုံနိုင်မည့် အစီအစဉ် တစ်ခုခုပြုလုပ်ပေးရန် မေတ္တာရပ်ပါ။ သို့တည်းမဟုတ် ၎င်းထံမှ တယ်လီ ဖုန်းနံပါတ်တောင်းယူပြီး ကိုယ်တိုင်ပင် ဆက်သွယ်လိုက်ပါ။

ပထမအကြိမ်မှာပင် သင်နှင့် သိကျွမ်းသူအဝန်းအဝိုင်းသည် လျင်မြန်စွာကြီးထွားလာကြောင်း အံ့သြဖွယ်ရာတွေ့ရှိရပါလိမ့်မည်။ သင်၏ အသိအကျွမ်းအဝန်းအဝိုင်းကို နေ့ချင်းညချင်းမှာပင် နှစ်ဆ သို့မဟုတ် သုံးဆ သို့မဟုတ် လေးဆအထိ တိုးချဲ့နိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် ထိုကဲ့သို့ တိုးချဲ့ပြီးပြီဆိုပါက ၎င်းတို့နှင့်အဆက်အသွယ်ရှိနေစေရေးအတွက် အခါ အားလျော်စွာ မှန်မှန်ထိတွေ့ ဆက်သွယ်နေသင့်ပါသည်။

၂။ သင်၏ ကျွမ်းကျင်မှု နယ်မြေထက်ချဲ့ကားလိုက်ပါ။

ကျွန်ုပ်အနေနှင့် ကျွန်ုပ်၏ ဘာသာရပ်၌ အတွေ့အကြုံရှိသူများ ကို အလွန်ပင် တန်ဖိုးထားပါ၏။ တကယ်ကလည်း မိမိ၏ ကျွမ်းကျင်မှု လုပ်ငန်းအကြောင်း ထိုလုပ်ငန်း၌ အတွေ့အကြုံရှိသူများနှင့် ဆွေးနွေး ပြောဆိုကြရန် ကျွန်ုပ်ကပင် တိုက်တွန်းခဲ့ပြီးဖြစ်ပါ၏။ သို့ရာတွင် သင်၏ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုကို သင်၏ဘာသာရပ် သို့မဟုတ် သင်၏သက်မွေးမှု လုပ်ငန်းမှ ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်သာ ကန့်သတ်ထားသင့်ချေ။

အကယ်၍ သင်သည် ဌာနပေါင်းများစွာရှိသော အဖွဲ့အစည်း ကြီးတစ်ခု၌ အလုပ်လုပ်နေသည်ဆိုပါက အခြားဌာနများမှ ဝန်ထမ်းများနှင့် ဆက်သွယ်ခြင်းဖြင့် ဤအချက်ကို စတင်လိုက်ပါ။ ထိုအဖွဲ့အစည်းသည် မည်သည့် လုပ်ငန်းမျိုးပင် ဖြစ်ပါစေ၊ ဌာနအချင်းချင်း ထိတွေ့မှုနှင့် နားလည်မှုရှိနေကြပါက၊ အားလုံးအောင်မြင်ကြမည်သာ ဖြစ်ပါ၏။ ကုန်တိုက်ကြီးတစ်တိုက်တွင် အရောင်းဌာနမှ ဝန်ထမ်းများနှင့် စာရင်းအင်း ဌာနမှ ဝန်ထမ်းများဆက်ဆံမှု ကောင်းမွန်နေကြပြီး တစ်ဦး၏ အလုပ်

ကို ကျန်တစ်ဦးက နားလည်သဘောပေါက်နေကြမည်ဆိုပါက၊ စား သောက်ဆိုင်တစ်ဆိုင်တွင် စားပွဲထိုးဝန်ထမ်းများနှင့် မီးဖိုချောင်ဝန်ထမ်းများ သဟဇာတဖြစ်နေကြမည်ဆိုပါက၊ စက်ပစ္စည်းများကို ထုတ်လုပ်ရောင်းချ သော ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုတွင် အရောင်းဌာနမှ ဝန်ထမ်းများနှင့် အင်ဂျင် နီယာဌာနမှ ဝန်ထမ်းများ၊ တစ်ဦး၏ အလုပ်ကို တစ်ဦးက အသိအမှတ် ပြုတန်ဖိုးထားကြသည်ဆိုပါက ထိုအချက်က ၎င်းတို့ ကုမ္ပဏီသို့ လာ ရောက်ဝယ်ယူလေ့ရှိသည့် ဖောက်သည်များကိုသာမက အဖွဲ့အစည်းကိုပါ ကူညီရာရောက်စေ၏။ အားလုံးအနိုင်ရကြမည်သာဖြစ်ပါ၏။

၃။ သင်၏ စွမ်းပကားရှိသော နယ်မြေအပြင်ဘက်သို့ ဆန့်ထုတ် လိုက်ပါ။

သင်၏ အလုပ်ခွင်ပြင်ပ၌ပင်လျှင် ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် မိမိ နှင့် စွမ်းပကားချင်းတူညီသော ပုဂ္ဂိုလ်များကိုလေးစားကြ၏။ အချင်းချင်း ဆွဲငင်အားရှိနေကြ၏။ အားကစားသမားများသည် ၎င်းတို့အချင်းချင်း ဆွဲငင်အားရှိနေကြ၏။ အားကစားသမားများသည် ၎င်းတို့အချင်းချင်း ဆက်ဆံပေါင်းသင်းလေ့ရှိကြ၏။ သရုပ်ဆောင်မင်းသားတစ်ယောက်သည် သရုပ်ဆောင်မင်းသမီးတစ်ယောက်နှင့် လက်ထပ်၏။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ရှင်များသည် အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် တွေ့ဆုံမှုကို ကြည်နူး လေ့ရှိကြ၏။ ပြဿနာမှာ အကယ်၍ သင်သည် သင်နှင့် တူသူများနှင့် သာ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံနေမည်ဆိုပါက သင်၏ကမ္ဘာသည် ကျဉ်းမြောင်း ပြီး သင့်အတွေးအခေါ်များသည် အကန့်အသတ်နှင့်သာရှိနေနိုင်၏။

အကယ်၍ သင်သည် တီထွင်ဖန်တီးသူတစ်ယောက်ဖြစ်ပါက ဝေဖန်ဆွေးနွေးသူများနှင့် တွေ့ဆုံသင့်၏။ အကယ်၍ သင်သည် စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းရှင်တစ်ယောက်ဖြစ်ပါက ပရဟိတလုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက် နေသူများနှင့် တွေ့ဆုံသင့်၏။ အကယ်၍ သင်သည် စာရေးစာချီဝန်ထမ်း

ဖြစ်ပါက စက်ရုံအလုပ်သမားများနှင့် တွေ့ဆုံသင့်၏။ သင်နှင့် စွမ်းပကား ကွဲပြားခြားနားသူများနှင့် တွေ့ဆုံသည့်အခါတိုင်း ၎င်းတို့၏ စွမ်းပကားကို အသိအမှတ်ပြုပါ။ တန်ဖိုးထားပါ။ ဂုဏ်ပြုပါ။ ၎င်းတို့အကြောင်းပိုသိအောင် ကြိုးစားပါ။ ဤနည်းဖြင့် သင်၏ အတွေ့အကြုံကို ကျယ်ပြန့်လာစေပြီး လူအများအပေါ် ပို၍ တန်ဖိုးထားတတ်လာပါလိမ့်မည်။

၄။ သင်၏ ကိုယ်ပိုင် မလိုမုန်းထားစိတ်ထက်ကျော်လွန်သွားအောင် တိုးချဲ့ပစ်လိုက်ပါ။

ပြင်သစ်စာရေးဆရာ Andre Gide က ‘မလိုမုန်းထားမှုကင်းမဲ့သော စိတ်သည် ကမ္ဘာပေါ်တွင် အရှားပါးဆုံးပစ္စည်းဖြစ်သည်’ ဟုဆိုပါသည်။ ကံမကောင်းလှစွာပင် ထိုအချက်သည် မှန်ကန်သော အချက်ဖြစ်ဖွယ်ရာ ရှိပါ၏။ လူသားတိုင်း၌ မလိုမုန်းထားသော စိတ်တစ်မျိုးမျိုးစီရှိကြ၏။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိနှင့်မတွေ့ဖူးသေးသည့် လူများအား ၎င်းတို့၏ လူမျိုးကြောင့်၊ ဘာသာရေးခံယူချက်ကြောင့်၊ သို့တည်းမဟုတ် ဆက်ဆံပေါင်းသင်းနေမှုများကြောင့်၊ မလိုမုန်းထားမှုများရှိတတ်ကြ၏။ ထိုအချက်က ကျွန်ုပ်တို့အား ချုပ်ချယ်ကန့်သတ်ထားကြ၏။

အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ အပေါင်းအသင်းအသိအကျွမ်းများ၏ နယ်မြေထက် ကျော်လွန်၍ ကျွန်ုပ်တို့၏ အတွေးများက ဖန်တီးထားသော ကန့်သတ်မှုများကို ကျော်လွန်၍ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လိုကြသည်ဆိုပါက ကျွန်ုပ်တို့၏ စိတ်များနှင့် နှလုံးသားများထဲ၌ တည်ရှိနေကြသော မလိုမုန်းထားမှုတိုင်းကြီးများကို ဖြိုချပစ်ရန် လိုအပ်ပြီဖြစ်ပါ၏။ စာရေးဆရာ Gwen Bristow က ‘အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့က ကျွန်ုပ်တို့၏ မလိုမုန်းထားသော စိတ်များကို နေ့စဉ်နေ့တိုင်းနှင့် နေရာတိုင်းမှာ စွန့်ပယ်ပစ်နိုင်ကြမည်ဆိုပါက ကျွန်ုပ်တို့လိုချင်နေသည့် ‘ကမ္ဘာသစ်’ ကိုရရှိနိုင်ကြမည်ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်တို့က တိုက်ပွဲဝင်နေကြပါသည်ဆိုသော ထိုအချက်ကို

ယနေ့ပင်စတင်၍ ကျင့်သုံးကြမည်ဆိုပါက ဤကမ္ဘာကြီးကို တည်ဆောက်နိုင်ကြမည်သာဖြစ်ပေ၏’ ဟု ဆိုထားပါ၏။

သင်က မည်သည့်လူအုပ်စုမျိုးကို နှစ်ခြိုက်မှုမရှိပါသနည်း။ ယုံကြည်မှုမရှိပါသနည်း။ သင်က ထိုအယူအဆမျိုးကို အဘယ့်ကြောင့် စွဲကိုင်ထားပါသနည်း။ သင်၏အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လူတစ်ယောက် သို့မဟုတ် အုပ်စုတစ်စု က အနှောင့်အယှက်ပြုခဲ့ပါသလား။ သင်၏ ကြိုက်နှစ်သက်မှုရှိခြင်း မရှိခြင်းဆိုသည့် ခြုံစောင်ကြီးကို ပြောင်းလဲပစ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းမှာ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များပါဝင်သည့် အုပ်စုနှင့် သဘောထားများကို ရှာဖွေခြင်းသာ ဖြစ်ပေ၏။ ဤကိစ္စသည် စက်ဝိုင်းများမှ ဖောက်ထွက် ရန်ကြိုးပမ်းရာတွင် အခက်အခဲဆုံးဖြစ်နိုင်၏။ သို့ရာတွင် ကြိုးစား၍ ကြည့်ထိုက်သည်သာ ဖြစ်ပါသည်။

၅။ သင်၏ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်ထက်တိုးချဲ့ပစ်လိုက်ပါ။

လူသစ်များနှင့်တွေ့ဆုံမှု၌ ကျွန်ုပ်တို့အတွက် အကြီးမားဆုံး အဟန့်အတားမှာ ကျွန်ုပ်တို့ဆောင်ရွက်နေကျ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များပင်ဖြစ်ကြ၏။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မကြာခဏဆိုသလိုပင် သွားနေကျတစ်နေရာတည်းသို့ သွားလေ့ရှိကြ၏။ သွားနေကျကော်ဖီဆိုင်၊ ဝယ်နေကျကုန်စုံဆိုင်၊ စားနေကျစားသောက်ဆိုင်တို့ပင် ဖြစ်ကြ၏။ ကျွန်ုပ်တို့အား ဝန်ဆောင်မှုပေးလေ့ရှိသော ကုမ္ပဏီကိုပင် ငှားလေ့ရှိကြ၏။ ကျွန်ုပ်တို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ဆက်သွယ်နေကျ ကုမ္ပဏီများကိုပင် သုံးလေ့ရှိကြ၏။ ထိုကိစ္စမှာ လွယ်ကူလှ၏။ သို့ရာတွင် တစ်ခါတစ်ရံ၌ ယခင်လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များကို ပစ်ပယ်ပြီး အသစ်အဆန်းတစ်ခုခုနှင့် စမ်းကြည့်သင့်၏။ ဤကိစ္စသည် သက် သောင့်သက်သာရှိနေသော ခုံနယ်မြေမှ ဖောက်ထွက်လိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်၏။

ကျွန်ုပ်တင်ပြခဲ့သော မိမိ၏ ဩဇာတိက္ကမရှိမှု အဝန်းအဝိုင်းကို ဆန့်ထုတ်ရန် အကြံပြုထားသည့် စိတ်ကူးများသည် တော်လှန်သည့် သဘောကိုဆောင်ချင်မှ ဆောင်ပါလိမ့်မည်။ ထိုအချက်များသည် အမှန် တကယ်လက်တွေ့ကျသော အတွေးများသာဖြစ်ကြပါ၏။ သို့ရာတွင် ဤအခန်း၏ ဆိုလိုချက်မှာ သင့်ဘဝတွင် တစ်ချိန်လုံးထိုင်စောင့်မနေသင့်ကြောင်း သတိပေးခြင်းပင်ဖြစ်၏။ သင့်အနေနှင့် စတင်တီထွင်မှုရှိရန်လို၏။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် လိုအပ်၏။ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ဆက်ဆံမှုများကို ပျိုးထောင်သည့်အခါ၌ သင့်အနေနှင့် ဆောင်ရွက်လိုစိတ်မရှိသည့်တိုင်အောင် မှန်ကန်သော လုပ်ရပ်များကို လုပ်ဆောင်ရမည်သာဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်သည် မိမိ၏ သက်သောင့်သက်သာရှိသော ဇုံနယ်မြေမှ အပြင်ဘက်သို့ထွက်ပြီး ကျွန်ုပ်မသိသော တစ်ယောက်ယောက်နှင့် သိကျွမ်းမှုရှိအောင် ကြိုးပမ်းခဲ့ရသည့်အတွက် နောင်တရသည်ဟူ၍ တစ်ကြိမ်တစ်ခါ မျှမဖြစ်ဖူးချေ။ အကယ်၍ ထိုကြိုးပမ်းမှုသည် မအောင်မြင်ခဲ့သည့်တိုင်အောင် ထိုကိစ္စမှ အကျိုးအမြတ်တစ်ခုခုကို ရရှိခဲ့သည်သာဖြစ်ပါ၏။ ဤကိစ္စသည် အချိန်နှင့် ဩဇာတိက္ကမကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းဖြစ်၍ အမြဲတမ်း ဆောင်ရွက်ထိုက်သည်သာဖြစ်ပါ၏။



ဇဲယာကို စောင်းဆောင်မှု အခြေခံသဘောတရား- ၆

ပိုမိုကောင်းမွန်သော စိတ်ကူးကို အနိုင်ပေးလိုက်ပါ

သင်သည် အလွန်အရေးကြီးသော ပရိုဂျက်တစ်ခုအတွက် ကျင်းပတော့မည့် အစည်းအဝေးတွင် အဆင်သင့်ဖြစ်အောင် ပြင်ဆင်နေသည်ဟု စဉ်းစားကြည့်လိုက်ပါ။ ထိုအစည်းအဝေးသို့ ဆရာသမားကိုယ်တိုင်တက်ရောက်မည်ဖြစ်သလို သင်နှင့် အဆင့်တူလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များလည်း တက်ရောက်ကြမည်ဖြစ်သည်။ ဆိုကြပါစို့၊ ဤအစည်းအဝေးကို ဦးဆောင်ရန် ဆရာသမားကိုယ်တိုင်က သင့်ကို ရွေးချယ်ထားသည်ဖြစ်ရာ သင့်အနေနှင့် သင်၏ အရည်အချင်းကို ပြသရန် အချိန်ကောင်းပင်ဖြစ်နေသည်။ သင်က ဤပရိုဂျက်အတွက် နာရီပေါင်းများစွာ ကြို၍စဉ်းစားထားသည်။ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အခက်အခဲများကို ကြိုတင်တွေးတောထားသည်။ သင်၏ ဝန်ထမ်းများ၊ အဆင့်တူလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ကြိုတင်ဆွေးနွေးထားချက်များအရ သင့်စိတ်ကူးများသည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များထံမှ ကြားရသမျှ စိတ်ကူးများထက် ပိုကောင်းနေသည်။

ထို့ကြောင့် သင်က ယုံကြည်ချက်အပြည့်အဝနှင့် အစည်းအဝေးကို စတင်လိုက်၏။ သို့ရာတွင် သိပ်မကြာမီ အစည်းအဝေးအစီအစဉ်သည် သင်မျှော်လင့်ထားသလို သို့မဟုတ် စီစဉ်ထားသလို ဖြစ်မလာတော့ချေ။ သင့်ဆရာသမားက အနည်းငယ်ဝေဖန်လိုက်ပြီး သင်က ‘ဒါ အရေးမကြီးလှပါဘူး၊ ငါအဖတ်ဆယ်နိုင်မှာပါ’ ဟု တွေးလိုက်မိသေးသည်။

ထို့နောက် သင်နှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးက စိတ်ကူးတစ်ခုကိုထပ်မံ တင်ပြသည်။ သင်က ထိုစိတ်ကူးကို သိပ်အထင်မကြီးလှချေ။ သို့ရာတွင် အားလုံးလိုလိုက ထိုစိတ်ကူးကို သိပ်ကောင်းသည်ဟု နှစ်ယောက်က ထိုစိတ်ကူးကို ပို၍ကောင်းမွန်အောင် ဖြည့်စွက်ပြီး မြှင့်တင်ပေးကြသည်။ သင့်အနေနှင့် အစည်းအဝေးခန်းထဲရှိ တက်ရောက်နေသူများထံမှ စွမ်းအင်များတက်ကြွလာကြမှုကို ခံစားနေရပြီ။ လူတိုင်းက သင်ရက်သတ္တ ပေါင်းများစွာ အချိန်ယူ၍ မွေးထုတ်ခဲ့ရသော သင့်စီမံချက်ကို ရှောင်ဖယ် နေကြလေပြီ။

သင်မည်သို့ မည်ပုံဆောင်ရွက်မည်နည်း။

အဆိုပါ အခြေအနေမျိုးတွင် လူအများစုသည် ၎င်းတို့၏ စိတ်ကူး အတွက် ပြန်လည်ခုခံကြမည်သာဖြစ်သည်။ တကယ်ကလည်း ၎င်းတို့ အနေနှင့် နာရီပေါင်းများစွာ အချိန်ယူ၍ တွေးတောခဲ့ရသည်။ စီမံချက်ကို ရေးဆွဲခဲ့ရသည်။ ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ခဲ့ရမှုများကို ‘အသိဉာဏ်ဆိုင်ရာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ’ ပြုလုပ်ခဲ့ရသည်ဟု ဆိုရပါမည်။ ထိုမျှသာမကသေး အစည်းအဝေး၌ တင်ပြရန် နာရီပေါင်းများစွာ အချိန်ယူ၍ ပင်ပင်ပန်းပန်း ကြိုးပမ်းခဲ့ကြပြန်သည်။ ထိုအချက်ကလည်း ‘ကာယပိုင်းဆိုင်ရာ ရင်းနှီး မြှုပ်နှံခဲ့ရမှုများ’ ပင်ဖြစ်သည်။ တစ်ဖန် စိတ်ကူးကောင်းတစ်ခုကို တွေးမိ သည့်အခါ၌ ထိုစိတ်ကူးက အဖွဲ့အစည်းကိုသာမက မိမိကိုပါ ကောင်းကျိုး ပေးမည်ဖြစ်သည်ဟု ကြိုတင်၍ ခံစားရလေ့ရှိသည်။ စိတ်လှုပ်ရှားမှုဖြစ်ပေါ် လေ့ရှိသည်။ ဤအချက်ကို ‘စိတ်လှုပ်ရှားမှုနှင့် ပတ်သက်၍ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ ရမှုများ’ ဟု ခေါ်ရပေလိမ့်မည်။

ထိုအချိန်တွင် ထိုပုဂ္ဂိုလ်၏ စိတ်ကူးသည် အတော်ကလေးခိုင်မာစွာ အမြစ်တွယ်နေပြီဖြစ်ရာ ထိုစိတ်ကူးကို လက်လွှတ်ပစ်နိုင်ရန် ခက်ခဲလှ သည်။ အထူးသဖြင့် ၎င်းကဲ့သို့ အထက်ပါရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို မပြုလုပ်

ခဲ့ဘဲ။ နောက်ဆုံးတွင် နာမည်ကောင်းယူသွားမည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးပေါ်လာ ချိန်၌ ပို၍ပင် ဆိုးရွားသွားလေတော့သည်။

၃၂၅
ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး၏ စိတ်ကူးကို အကယ်၍ သင်သည် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်လိုသော ဆန္ဒရှိသည်ဆိုပါက သင်၏စိတ်ကူးသည် အကောင်းဆုံးစိတ်ကူး မဟုတ် တော့သည့်အချိန်တွင် ထိုစိတ်ကူးအတွက် တိုက်ပွဲဝင်မည်ဆိုသော စိတ်ကူး

ကို ချိုးနှိမ်ထားရန် လိုအပ်ပေသည်။ အဘယ်ကြောင့်ပါနည်း။ အဘယ် ကြောင့်ဆိုသော် ကောင်းမွန်သော စိတ်ကူးများသည် အဖွဲ့အစည်းအတွက် အလွန်ပင်အရေးကြီးကြ သောကြောင့် ပင်ဖြစ်ပါ၏။ Firestone Tire and Rubber Company ကို တည်ထောင်သူ

အကယ်၍သင်သည် စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်လိုသောဆန္ဒ ရှိသည်ဆိုပါက သင်၏စိတ်ကူး သည် အကောင်းဆုံးစိတ်ကူးမဟုတ် တော့သည့်အချိန်တွင် ထိုစိတ်ကူး အတွက်တိုက်ပွဲဝင်မည်ဆိုသောစိတ် ကူးကိုချိုးနှိမ်ထားရန်လိုအပ်ပေသည်။

ကို ချိုးနှိမ်ထားရန် လိုအပ်ပေသည်။ အဘယ်ကြောင့်ပါနည်း။ အဘယ် ကြောင့်ဆိုသော် ကောင်းမွန်သော စိတ်ကူးများသည် အဖွဲ့အစည်းအတွက် အလွန်ပင်အရေးကြီးကြ သောကြောင့် ပင်ဖြစ်ပါ၏။ Firestone Tire and Rubber Company ကို တည်ထောင်သူ

ဟာဗေးဖားယားစတုန်း (Harvey Firestone)က ‘အရင်းအနှီးဆိုတာ လုပ်ငန်း မှာ သိပ်အရေးမကြီးလှပါဘူး။ အတွေ့အကြုံကလဲ သိပ်အရေးမကြီးပါ ဘူး။ အဲဒီနှစ်မျိုးစလုံးကို ခင်ဗျားရနိုင်ပါတယ်။ အရေးကြီးတာတွေကတော့ စိတ်ကူးနဲ့အကြံအစည်တွေပဲ။ တကယ်လို့ ခင်ဗျားဆီမှာ စိတ်ကူးနဲ့အကြံ အစည်တွေရှိတယ်ဆိုရင် ခင်ဗျားမှာ လိုအပ်တဲ့ အဓိကအဖိုးတန် အရည်အချင်း တွေရှိနေပြီ။ ခင်ဗျားအနေနဲ့ ခင်ဗျားရဲ့လုပ်ငန်းနဲ့ ဘဝကိုအကန့် အသတ်မရှိ ဆောင်ရွက်လို့ရနိုင် ပြီ။ စိတ်ကူးနဲ့ အကြံ အစည် တွေဟာ လူတိုင်းအတွက် အဖိုး တန်အရည်တွေပဲ’ဟုပြောခဲ့၏။

အရင်းအနှီးဆိုတာလုပ်ငန်းမှာ သိပ် အရေးကြီးလှပါဘူး။ အတွေ့အကြုံကလဲ သိပ်အရေးမကြီးပါဘူး။ အဲဒီ နှစ်မျိုး စလုံးကို ခင်ဗျားရနိုင်ပါတယ်။ အရေး ကြီးတာတွေကတော့ စိတ်ကူးနဲ့အကြံ အစည်တွေပဲ။
-Harvey Firestone

ကြီးကျယ်သော အဖွဲ့အစည်းကြီးများတွင် ကြီးကျယ်သော စိတ်ကူးများနှင့် အကြံအစည်များကို ထုတ်လုပ်ပေးနေကြသည့် ခေါင်းဆောင်များ၊ တစ်လျှောက်လုံးတွင် ရှိနေကြ၏။ ထိုနည်းဖြင့် ကြီးကျယ်လာခဲ့ကြခြင်းဖြစ်၏။ ၎င်းတို့၏ တိုးတက်မှုများနှင့် တီထွင်မှုများသည် အပေါ်မှကျလာကြခြင်းမဟုတ်ချေ။ ၎င်းတို့၏ တီထွင်သော စိတ်ကူးများကို မွေးဖွားပေးသည့် အစည်းအဝေးများတွင် အထက်မှအောက်ကိုအုပ်ချုပ်သော ခေါင်းဆောင်များက လွှမ်းမိုးနေလေ့ရှိကြချေ။ ထိုနည်းတူစွာပင် အားကြီးသူက အနိုင်ယူလေ့ရှိသော နပန်းပွဲများလည်း မဟုတ်ကြချေ။ လူအများသည် အုပ်စုအနေနှင့် လာလေ့ရှိကြ၏။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များက အတူတကွ အလုပ်လုပ်ကြ၏။ ၎င်းတို့အနေနှင့် တိုးတက်မှုကိုရရှိနေကြခြင်းမှာ ၎င်းတို့က အကောင်းဆုံးစိတ်ကူးကို အနိုင်ရစေလိုသောကြောင့်သာ ဖြစ်၏။

ကောင်းမွန်သောစိတ်ကူးနှင့် အကြံအစည်များပေါ်ထွက်လာ စေရေးကို အကူးအညီပေးနေကြသော အလယ်ဆင့်ခေါင်းဆောင်များသည် အဖွဲ့အစည်း၏ လိုအပ်ချက်အများဆုံးကို တီထွင်ပေးနေသူများ ဖြစ်ကြ၏။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုက အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့လုံးကို ပို၍ ကောင်းမွန်အောင်ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြစ်ကြသောကြောင့် ၎င်းတို့သည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအပေါ်၌ သြဇာသက်ရောက်မှုရှိလာကြလေ၏။

taumi qkhwfulrsm; qDkfrnbnlfcufsm; u 0Dvnf ac:aqmi 6Wyoenf/

အကောင်းဆုံးစိတ်ကူးကို အနိုင်ရစေရမည်ဟုဆိုရာ၌ ပထမဦးစွာ ကောင်းမွန်သောစိတ်ကူးများကို မွေးထုတ်ရန်လိုအပ်၏။ ထို့နောက် သင်က ထိုစိတ်ကူးများကို ပို၍ကောင်းမွန်လာအောင် ပြုလုပ်ပေးရပါမည်။ ထိုအချက်ကို စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များက မည်ကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ကြပါသနည်း။ အဖွဲ့ကအကောင်းဆုံးစိတ်ကူးများကို ရှာတွေ့အောင် ၎င်းတို့က

မည်သို့မည်ပုံပါဝင်ကူညီကြသနည်း။ ကျွန်ုပ်ကမူ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် အောက်ပါအနေအထားများအတိုင်း လိုက်နာကျင့်သုံးကြသည်ဟု ယုံကြည်ထားပါ၏။ -

၁။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် စိတ်ကူးအားလုံးကို နားထောင်လေ့ရှိကြ၏။

ကောင်းမွန်သော စိတ်ကူးများကို ရှာဖွေမှုသည် စိတ်ကူးအားလုံးကို သဘောထားကြီးစွာဖြင့် လိုလိုလားလား နားထောင်လိုမှုနှင့် စတင်လေ့ရှိပါသည်။ သင်္ချာပညာရှင်နှင့် ဒဿနိကပညာရှင် Alfred North Whitehead က ‘အမှန်တကယ်ဆန်းသစ်တဲ့ စိတ်ကူးအားလုံးလိုလိုဟာ အဲဒီစိတ် ကူးကို စပြီးစဉ်းစား

အမှန်တကယ် သစ်ဆန်းတဲ့စိတ်ကူးအားလုံးလိုလိုဟာ အဲဒီစိတ်ကူးကို စပြီး စဉ်းစားမိချိန်မှာ အနည်းငယ် ရူးသွတ်မှုပါဝင်နေလေ့ရှိကြတယ်။
-Alfred North Whitehead

မိချိန်မှာ အနည်းငယ်ရူးသွတ်မှုပါဝင်နေလေ့ရှိကြတယ်’ ဟု ပြောခဲ့သည်။ စိတ်ကူးများကိုပြင်းပြင်းထန်ထန်ခေါင်းချင်းရိုက်၍ ရွေးချယ်နေကြချိန်တွင် မည်သည့်စိတ်ကူးကို မဆိုပယ်ချပစ်လိုက်ခြင်းက ကောင်းမွန်သောစိတ်ကူးများကို ရှာမတွေ့အောင် ပိတ်ပင်မှုမျိုး ဖြစ်သွားနိုင်ပေသည်။

ကျွန်ုပ်၏ Thinking for a Change စာအုပ်ထဲ၌ စဉ်းစားတွေးတောမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု ဆယ့်တစ်မျိုးတွင် လူတိုင်းလေ့လာထားသင့်သော နည်းတစ်နည်းမှာ စုပေါင်းတွေးတောစဉ်းစားခြင်းပင်ဖြစ်သည်ဟု ထောက်ပြထားပါသည်။ စုပေါင်းစဉ်းစားခြင်းသည် တစ်ဦးတည်း စဉ်းစားနေခြင်းထက်ပို၍ မြန်ဆန်ပါသည်။ ပို၍ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုသည်၊ တန်ဖိုးလည်းပို၍ ကြီးမားပါသည်။ ကျွန်ုပ်ယုံကြည်ထားသော အရေးအကြီးဆုံးအချက်မှာ တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦးကူညီရိုင်းပင်းစိတ်ရှိသည့်ပတ်ဝန်းကျင်၌

ကောင်းမွန်သော အတွေးများကို ပူးပေါင်းပါဝင်မှု၊ ပူးပေါင်းပုံဖော်ပေးမှုတို့ဖြင့် နောက်တစ်ဆင့်သို့ရောက်အောင် ပို့ပေးကြသည့်အတွက် အလွန်ကောင်းမွန်သောအတွေးများ စိတ်ကူးများပေါ်ပေါက်လာကြခြင်းဖြစ်သည်ဆိုသော အချက်ပင်ဖြစ်သည်။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များက အဆိုပါပတ်ဝန်းကျင်မျိုးဖြစ်ပေါ်လာအောင် ကူညီနိုင်စွမ်းရှိကြပါ၏။

၂။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် စိတ်ကူးတစ်ခုတည်းနှင့် ကျေနပ်လေ့ မရှိကြချေ။

ခေါင်းဆောင်များသည် အကြိမ်ပေါင်းများစွာပင် စိတ်ကူးတစ်ခုတည်းကို လျင်မြန်စွာလက်ခံလိုက်ကြပြီး ထိုစိတ်ကူးကို အကောင်အထည်ဖော်လေ့ရှိကြ၏။ ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်ခြင်းမှာ ခေါင်းဆောင်များသည် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုကို အားသန်နေကြသောကြောင့် ဖြစ်ပါ၏။ ၎င်းတို့က စတင်၍ ဆောင်ရွက်လိုကြ၏။ တစ်ခုခုဖြစ်မြောက်လာအောင် ဆောင်ရွက်လိုကြ၏။ ၎င်းတို့က တောင်ကုန်းကို အပိုင်သိမ်းချင်၏။ ပြဿနာမှာ ၎င်းတို့သည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် တောင်ကုန်းထိပ်သို့ရောက်အောင် အပြင်းအထန်တိုက်ပွဲဆင်၍ တက်ရောက်ခဲ့ကြရ၏။ တောင်ထိပ်သို့ရောက်သည့်အခါကျမှ မှားယွင်းသည့်တောင်ကုန်းဖြစ်နေကြောင်း တွေ့ကြရလေ၏။

စိတ်ကူးတစ်ခုတည်းနှင့် မည်သည့်အခါတွင်မှ လုံလောက်မှုမရှိပါ။ စိတ်ကူးများများရှိမှုက ကျွန်ုပ်တို့ကိုပို၍ အားကောင်းစေ၏။ လေ့လာဝေဖန်သူတစ်ဦးက နှစ်ဆယ်ရာစုနှစ်အကုန်၌ ကွန်မြူနစ်အုပ်စုပြိုကွဲသွားခြင်းမှာ ၎င်းတို့က စိတ်ကူးတစ်ခုတည်းအပေါ်၌ အခြေခံခဲ့ခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုပါ၏။ ထိုအုပ်စုတွင် အကယ်၍ တစ်ဦးဦးက ကွဲလွဲခြားနားသော ပုံစံဖြင့် ဆောင်ရွက်လိုပါက ရိုက်ချိုးဖြိုခွဲပစ်လေ့ရှိသောကြောင့်ဖြစ်ပါ၏။

ဒီမိုကရေစီစနစ်တွင်မူ စိတ်ကူးမျိုးစုံကို လက်ခံ၏။ အချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များက စိတ်ကူးတစ်ခုကို စမ်းကြည့်လိုသည်ဆိုပါက၊ ၎င်းတို့၏

စိတ်ကူးကို ချပြနိုင်ကြ၏။ ထိုစိတ်ကူးကိုအများက လက်ခံကြပါက၊ ရှေ့သို့ဆက်လက်၍ ဆောင်ရွက်နိုင်၏။ စိတ်မဝင်စားကြပါက အခြားစိတ်ကူးတစ်ခုက ဝင်၍နေရာယူတော့မည်ဖြစ်၏။ ဒီမိုကရေစီစနစ်သည် ကမောက်ကမလည်း ဖြစ်သွားနိုင်၏။ အကယ်၍ လူပုဂ္ဂိုလ်များသည် စိတ်ကူးများနှင့် ရွေးချယ်ခွင့်များကို လွတ်လပ်စွာ ရရှိထားကြပါက ၎င်းတို့သည် ကြီးထွားဆဲ၊ ဆန်းသစ်တီထွင်ဆဲ၊ တိုးတက်ဆဲပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်လာနိုင်ကြ၏။

၃။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် စိတ်ကူးများကို တွေ့နေကျ မဟုတ် သောနေရာများတွင် ရှာတတ်ကြ၏။

ခေါင်းဆောင်များသည် စိတ်ကူးများကို အာရုံစိုက်လေ့ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့သည် စိတ်ကူးများကို အမြဲတစေရှာဖွေနေလေ့ရှိကြ၏။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့က အာရုံစူးစိုက်မှုကို ပြုစုပျိုးထောင်ပြီး စည်းကမ်းတစ်ခုအနေနှင့် မှန်မှန်လေ့ကျင့်ကြ၏။ ၎င်းတို့သည် သတင်းစာဖတ်ရင်း၊ ရုပ်ရှင်ကြည့်ရင်း၊ အပေါင်းအသင်းများပြောဆိုနေကြသည့်စကားများကို နားထောင်ရင်း သို့မဟုတ် အပန်းဖြေအနားယူမှုပြုလုပ်ရင်း စိတ်ကူးများကို ရှာဖွေနေလေ့ရှိကြ၏။ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှု ဖွံ့ဖြိုးလာစေရန်အတွက် လေ့ကျင့်နေလေ့ရှိကြ၏။

အကယ်၍ သင့်အနေနှင့် စိတ်ကူးကောင်းများကို ရရှိလိုပါက လိုက်လံရှာဖွေနေရမည်ဖြစ်ပြီး စိတ်ကူးကောင်းတစ်ခုက သင့်ကို လိုက်လံရှာဖွေသည်ဆိုသော ကိစ္စမျိုးမှာရှားပါးလှ၏။

၄။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ဥပမိရုပ်က ရည်ရွယ်ချက် အပေါ်၌ အရိပ်ထိုးလွှမ်းမိုးစေမှုကို ခွင့်မပြုကြချေ။

သင်သဘောမကျသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်သို့မဟုတ် သင်မလေးစားသူတစ်ယောက်က တစ်ခုခုကို အကြံပေးလာပါက သင်၏ ပထမဦးဆုံး

တို့ပြန်ချက်သည် မည်ကဲ့သို့ရှိမည်နည်း။ သင်က ပယ်ချပစ်လိုက်မည် သာဖြစ်ကြောင်း ကျွန်ုပ်လောင်းရဲ၏။ သင့်အနေနှင့် ‘အရင်းအမြစ်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ’ ဆိုသည့်ဝါကျကို ကြားဖူးမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအချက် မှာ မဆိုးရွားလှသော်လည်း အကယ်၍ သင်သတိထားမိပါက ပုဂ္ဂိုလ်ကို မခင်သောကြောင့် ပယ်ချလိုက်မှုများထဲတွင် ကောင်းမွန်သည့် အချက်များ သည် ဆိုးရွားသော အချက်များနှင့်အတူ ရောနှော၍ ပါဝင်သွားနိုင်၏။

တစ်ယောက်ယောက်၏ ဥပမာရုပ်ကြောင့် သင်၏ ကြီးမားသော ရည်ရွယ်ချက်၊ သင့်အဖွဲ့ကို တန်ဖိုးတက်စေမှုနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ အောင်မြင်မှုတို့အပေါ်တွင် မျက်ခြည်ပြတ်မသွားပါစေနှင့်။ ဤအချက်၏ ဆိုလိုရင်းမှာ သင်ကြည့်မရသောပုဂ္ဂိုလ် သို့မဟုတ် အတိတ်ကာလက သင်နှင့် သမိုင်းကြောင်းရှိခဲ့ဖူးသူတို့၏ စိတ်ကူးများကို နားထောင်ရမည်ဆိုပါက သင့်မာနကို ဘေးချထားလိုက်ပါ။ လက်ခံပြီး နားထောင်ကြည့်လိုက်ပါ။ ထို့အပြင် သင့်အနေနှင့် စိတ်ကူးများကို မလွှဲမရှောင်သာ ပယ်ချရတော့မည် ဆိုပါက စိတ်ကူးကိုသာပယ်ချပါ။ ‘လူ’ ကိုပယ်ချခြင်း မဖြစ်ပါစေနှင့်။

၅။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် တီထွင်စိတ်ရှိသောလူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ၎င်းတို့၏ စိတ်ကူးများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်လေ့ရှိ၏။

စိတ်ကူးများကို စတင်၍ခံစားရချိန်တွင် ထိုစိတ်ကူးများသည် အင်မတန်နုနယ်ပြီးကြောင့် ပျက်စီးလွယ်ကြ၏။ ကြော်ငြာဌာနကြီးတစ်ခု၏ အမှုဆောင်အရာရှိ Charlie Brower (ချာလီဘရိုဝါ) က ‘စိတ်ကူးအသစ်အဆန်းတစ်ခုဟာ အင်မတန်နုနယ်တယ်။ အဲဒီစိတ်ကူးဟာ တစ်ယောက်ယောက်က သရော်ပြီးကလေးတစ်ချက်ပြီးလိုက်ရုံ ဒါမှမဟုတ် သမ်းဝေပြလိုက်ရုံနဲ့တင် အသက်ထွက်သွားနိုင်တယ်။ ပြီးတော့လဲ အရွှန်းတစ်ချက်ဖောက်လိုက်ရုံနဲ့ လဲစားနဲ့အထိုးခံလိုက်ရသလို သေသွားနိုင်တယ်။ တစ်ခါအဆုံးအဖြတ်ပေးနိုင်တဲ့ လူကြီးယောက်ရဲ့ နဖူးပေါ်က မျက်မှောင်

ကြုတ်မှုလေးတစ်ချက်ဟာသေချင်စော်နံ့လောက်အောင် စိတ်ဒုက္ခရောက်သွားစေနိုင်တယ်’ ဟုဆိုခဲ့သည်။

အကယ်၍ သင်က အကောင်းဆုံးစိတ်ကူးများကိုသာ အနိုင်ရစေလိုသည်ဆိုပါက တီထွင်မှုရှိသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုများဘက်မှ အပြည့်အဝရပ်တည်ပေးပါ။ သင်နှင့် အဆင့်တူလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထဲ၌ တီထွင်မှုရှိသူများကို တွေ့လာရပါက ၎င်းတို့ထောက်ခံပါ။ အားပေးပါ။ ၎င်းတို့ကို ကာကွယ်မှုပေးပါ။ သဘောတရားထက် လက်တွေ့ပိုဆန်သော ပုဂ္ဂိုလ်များက မကြာခဏဆိုသလိုပင် တီထွင်မှုရှိသူများ၏ စိတ်ကူးများကို ပယ်ချတတ်ကြ၏။ တီထွင်မှုကို တန်ဖိုးထားကြသော စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များကမူ တီထွင်မှုရှိသူများအား ၎င်းတို့၏ ဝန်းကျင်တွင် ကြီးထွားရှင်သန်ခွင့်ပြုထားကြသည်သာမက အဖွဲ့အစည်းအားအကျိုးပြုမည့် စိတ်ကူးများပေါ်ထွက်လာစေရေးကို အားပေးတတ်ကြ၏။

၆။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ငြင်းပယ်ခံရမှုအတွက် စိတ်မထိခိုက်ကြချေ။

သင်၏ စိတ်ကူးများသည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက ကောင်းစွာလက်မခံကြဟုဆိုပါက ပုဂ္ဂိုလ်ရေးနှင့်ယှဉ်၍ စိတ်မထိခိုက်အောင် ကြိုးစားသင့်ပေသည်။ အစည်းအဝေးတစ်ခုတွင် ထိုကဲ့သို့ စိတ်ထိခိုက်သွားသည်ဆိုပါက တီထွင်မှုဖြစ်စေသည့် ဖြစ်စဉ်ကို ရပ်သွားစေနိုင်၏။ အဆိုပါအချိန်အခါမျိုး၌ သင်ကပြိုင်ဆိုင်မှုကို ရပ်တန့်ပစ်လိုက်ပြီး သင်၏ စွမ်းအားများကို တီထွင်မှုအပေါ်၌သာ ပြောင်းလဲ၍ အာရုံစိုက်လိုက်မည်ဆိုပါက သင့်ပတ်ဝန်းကျင်၌ရှိကြသော အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် ၎င်းတို့၏ တီထွင်မှုစွမ်းရည်ကို နောက်တစ်ဆင့်သို့ရောက်အောင် လမ်းပွင့်သွားစေမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်က ဤအကြံဉာဏ်ကိုပေးသောကြောင့်၊ ဓာတ်ပြားဟောင်းကြီးတစ်ချပ်ကို ဖွင့်ပြနေခြင်းဖြစ်သည်ဟု သင်က ထင်မြင်ယူဆဖွယ်ရှိနေ

ပါ၏။ စိတ်ကူးများနှင့် ပတ်သက်လာပါက ကျွန်ုပ်၏ လိုအင်ဆန္ဒများကို ပယ်၍ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ တီထွင်မှုများကို လက်ခံခဲ့ရသော ကိုယ်တွေ့ နမူနာများကို တင်ပြလိုပါ၏။

ကျွန်ုပ်သည် စာရေးဆရာတစ်ဦးဖြစ်ရာ ပြင်ပမှ ပုဂ္ဂိုလ်များက စာရေးဆရာများသည် ၎င်းတို့၏ စာအုပ်အမည်ကို ကိုယ်ကိုယ်တိုင်ရွေးချယ်လေ့ရှိသည်ဟု ထင်မှတ်ကြလေ့ရှိပါ၏။ ထိုအချက်သည် အခြားစာရေးဆရာများအဖို့ မှန်ကောင်းမှန်ကန်ဖွယ်ရှိသော်လည်း၊ ကျွန်ုပ်အဖို့မူ ထိုကဲ့သို့ မဟုတ်ခဲ့ချေ။ ကျွန်ုပ်သည် စာအုပ်ပေါင်းလေးဆယ်ကျော်ရေးသားခဲ့သော်လည်း၊ စာအုပ် ၁၂ အုပ်ခန့်သည်သာ ကျွန်ုပ်ရွေးချယ်ခဲ့သော အမည်များဖြစ်ကြ၏။ ကျန်စာအုပ်များမှာ အများနှင့် ညှိနှိုင်း၍ ၎င်းတို့က ရွေးချယ်ပေးခဲ့သည့် အမည်များသာ ဖြစ်ကြပါ၏။

စာအုပ်ဆိုသည်မှာ စာရေးဆရာ၏ ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းတစ်ခုဖြစ်၏။ အဘယ့်ကြောင့် စာအုပ်ခေါင်းစဉ်အား အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက ရွေးချယ်သည်ကို ကျွန်ုပ်က ခွင့်ပြုပေးရလေသနည်း။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ကျွန်ုပ်၏ စိတ်ကူးများသည် အမြဲတမ်းအကောင်းဆုံးစိတ်ကူးများမဟုတ်ကြသောကြောင့်ပင်တည်း။ ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင်ကမူ ကျွန်ုပ်၏ စိတ်ကူးသည်သာ အကောင်းဆုံးဖြစ်သည်ဟု ထင်ခဲ့မိ၏။ သို့ရာတွင် အစည်းအဝေးသို့ တက်ရောက်လာသူအားလုံးထံ၌ ကွဲလွဲသော အယူအဆရှိနေသည်ဆိုပါက ၎င်းတို့ကိုလက်ခံနားထောင်သင့်၏။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်က ကုမ္ပဏီပိုင်ရှင်တစ်ယောက်အနေနှင့် အမြဲတမ်းငါ့စကားနွားရမဖြစ်စေရ။ အကောင်းဆုံးစိတ်ကူးကိုသာ အနိုင်ပေးထိုက်သည်ဆိုသောသဘောထားကို လက်ခံထားခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါ၏။

Mel Newhoff (မဲလ်နယူဟော့ဖ်) သည် ထိပ်တန်းကြော်ငြာအေဂျင်စီတစ်ခုဖြစ်သော Bozell Worldwide ကုမ္ပဏီ၏ အမှုဆောင် ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌဖြစ်၏။ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းတွင် ‘စိတ်ကူး’ သည်သာ

အစစအရာရာဖြစ်၏။ နယူဟော့ဖ်က ‘စိတ်ကူး’ များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခြုံငုံပြီးထားရှိရမည့် သဘောထား၊ အခြားသူများနှင့် ဆက်ဆံရာ၌ မည်သို့မည်ပုံချဉ်းကပ်သင့်သည်ဆိုသောသဘောထားများကို အကြံပြုထားပါ၏။ ၎င်းက ‘သင်၏ လုပ်ငန်းအတွက် ပြင်းပြသော ချစ်ခင်စိတ်ထားရှိပါ။ သင်၏စိတ်ကူးများဘက်မှ ရပ်တည်ရာ၌ တည်ကြည်ဖြောင့်မတ်မှုရှိပါ။ သို့ရာတွင် မည်သည့်အချိန်အခါ၌ ညှိနှိုင်းပြီး အပေးအယူပြုလုပ်ရမည်ကို သိရှိပါ’ ဟုပြောကြားခဲ့၏။

သင်၏လုပ်ငန်းအတွက် ပြင်းပြသောဆန္ဒမရှိပါက သင့်ကိုလေးလေးနက်နက်သဘောထားကြမည်မဟုတ်ပါ။ အကယ်၍ သင်၏ စိတ်ကူးများကို ခုခံကာကွယ်မှုမပြုပါက၊ မည်သူကမျှ ခုခံကာကွယ်ပေးကြလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ အခြေခံမူသဘောတရားများနှင့် ပတ်သက်လာပါက အလျှော့မပေးပါနှင့်။

သို့ရာတွင် ဤကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နောက်တစ်ချက်ပြောရန် ရှိနေပြန်ပါ၏။ လူ့ဘဝတွင် စစ်မှန်သော ပရမတ္တတရားများသည် အနည်းငယ်သာ ရှိကြ၏။ အချို့သော အကြောင်းအရာများမှာမူ သဘောတရားနှင့်မဆိုင်ဘဲ ‘ခံစားမှု’ သို့မဟုတ် ‘အယူအဆ၊ သဘောထားတရား’ များနှင့်သာ သက်ဆိုင်နေလေ့ရှိကြ၏။ အဆိုပါအကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သက်လာပါက သင့်အနေနှင့် အပေးအယူလုပ်နိုင်ကြောင်း သဘောပေါက်သင့်၏။ အကယ်၍ သင်သည် မည်သည့်အခါတွင်မျှ အပေးအယူပြုလုပ်သူတစ်ဦးမဟုတ်ပါက အပေးအယူပြုလုပ်နိုင်သူများကသာ အခွင့်အရေးများကို ရရှိသွားကြပေလိမ့်မည်။

ဝဲ၊ ယာ ကို ခေါင်းဆောင်နေသော စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် အစစအရာရာကို မိမိသဘောအတိုင်းသာ ဖြစ်ရမည်ဆိုသည့် စိတ်ထားမျိုး မရှိသင့်ပါ။ ဖြစ်သည့်နည်းဖြင့် အနိုင်ရရမည်ဆိုတာမျိုးလည်း မဖြစ်သင့်ပါ။ သင်က အဖွဲ့တစ်ခုလုံး၏ အောင်မြင်

ရေးအတွက် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏လေးစားမှုနှင့် ၎င်းတို့အပေါ်၌
ဩဇာတိက္ကမ ရှိရေးသာ ဖြစ်သင့်ပါ၏။ သင်က စိတ်ကူးတစ်ခုကို
“ငါ့စိတ်ကူး”အစား “ငါ့တို့အားလုံး၏စိတ်ကူး”ဟု တွေးတောလာသည့်အချိန်
၌သင်သည် အဖွဲ့ကို အောင်မြင်မှုရရှိအောင် ကူညီမည့်လမ်းကြောင်းမှန်
ပေါ်သို့ ရောက်နေပြီဖြစ်ပါ၏။ သင်က မိတ်ဆွေများပြားရေးနှင့် မိတ်ဆွေ
များအပေါ်၌ ဩဇာတိက္ကမ ရှိစေရေးတို့ထက် ထိုအချက်ကသာ သင့်
အတွက် မှန်ကန်သော စေ့ဆော်တိုက်တွန်းမှုဖြစ်သင့်၏။ အကယ်၍
သင်ကအကောင်းဆုံးစိတ်ကူးကိုသာ အနိုင်ပေးလေ့ရှိပါက သင်သည်
မိတ်ဆွေပေါများသည့် ဩဇာတိက္ကမရှိလာမည်သာ ဖြစ်ပါ၏။



၀။ ယာကို ခေါင်းဆောင်မှုအခြေခံသဘောတရား-၇

မိမိကိုယ်ကို ခင်းလုံးချောဖြစ်သူဟု ဟန်မဆောင်ပါနှင့်

အကယ်၍ လူတစ်ယောက်က ၎င်းဆောင်ရွက်မည့်ကိစ္စတစ်ခု
သည် မည်သူကမျှ အပြစ်ပြောစရာမရှိအောင် ကောင်းမွန်စွာ
ဆောင်ရွက်နိုင်မည့်အချိန်အထိ စောင့်ဆိုင်းနေခဲ့မည်ဆိုပါက
၎င်းသည် မည်သည့်အလုပ်ကိုမျှ ဆောင်ရွက်နိုင်တော့မည်
မဟုတ်ပါချေ။

- John Henry Cardinal Nweman

အမြဲတမ်းလိုလို ခေါင်းကိုက်သည့်ဝေဒနာကို ခံစားနေရသူတစ်ယောက်
သည် နောက်ဆုံးတွင် ၎င်း၏ဆရာဝန်ထံ လာရောက်ပြသလေ၏။

ထိုသူက ညည်းညည်းညူညူနှင့် ပြောဆိုလိုက်သည်။

“ကျွန်တော် ဘာဖြစ်လို့ ဒီသိပ်ရွားတဲ့ ခေါင်းကိုက်ဝေဒနာကို ခံစား
နေရသလဲဆိုတာ မသိတော့ပါဘူးဗျာ။ ကျွန်တော်က အခြားသူတွေ
လောက် အရက်သိပ်မသောက်ပါဘူး။ ပြီးတော့ အခြားလူတွေလို ဆေးလိပ်
ကိုလည်း သိပ်မသောက်ပါဘူး။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်တွေလို ညပိုင်းမှာလည်း
အပျော်အပါးလိုက်စားခြင်းမရှိပါဘူး။ ကျွန်တော်က”

များအား ရိုးသားမှုရှိကြရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ အပြစ်အနာအဆာများကို ၎င်းတို့နှင့်အတူ ဆောင်ရွက်နေကြသည့် ဝန်ထမ်းများထံ၌ ဝန်ခံကြရန် အကြံပြုလိုက်၏။ ကျွန်ုပ်စကားပြောပြီးသောအခါ အဆိုပါမှတ်ချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးလိုသော အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်တစ်ယောက်က ချဉ်းကပ်လာ၏။

ထိုသူက ပြောလိုက်၏။

“ခင်ဗျားက ကျုပ်တို့ကို ကျုပ်တပည့်တွေဆီမှာ ကျုပ်တို့ရဲ့ အားနည်းချက်တွေကို ပြောပြရမယ်လို့ ပြောနေတာကို ကျုပ်ကတော့ မယုံကြည်နိုင်လောက်အောင်ပါပဲဗျာ။ အဲဒီစိတ်ကူးကတော့ မကောင်းဘူးလို့ ကျုပ်ထင်တယ်”

၎င်းက အဘယ်ကြောင့် ထိုကဲ့သို့ ယူဆခြင်းဖြစ်ပါသနည်းဟု ပြန်မေးလိုက်သောအခါ၎င်းက -

“ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဆိုတာ သူ့ရဲ့အားနည်းချက်တွေနဲ့ ကြောက်စိတ်ကို ဘယ်အခါမှာမှ ထုတ်မပြသင့်ဘူး။ သူက အမြဲတမ်း ထိန်းချုပ်ထားနိုင်ရမယ်။ ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိနေရမယ်။ ဒါမှမဟုတ်ရင် တော့ သူ့တပည့်တွေက သူ့အပေါ်မှာ ယုံကြည်စိတ်ချမှုရှိတော့မှာ မဟုတ်ဘူး”ဟု ပြန်ဖြေ၏။ ကျွန်ုပ်ပြန်ပြောလိုက်သည်။

“ဒါဆိုရင် ခင်ဗျားက မှားယွင်းတဲ့ယူဆချက်ကို လက်ခံထားတာပဲ”

“အဲဒီယူဆချက်က ဘာများပါလိမ့်”

ကျွန်ုပ်က ရှင်းပြလိုက်၏။

“ခင်ဗျားတပည့်တွေက ခင်ဗျားရဲ့ အားနည်းချက်တွေကို မသိကြဘူးလို့ထင်နေတယ်။ ကျုပ်က ခင်ဗျားရဲ့ အပြစ်အနာအဆာတွေကို ဝန်ခံလိုက်ပါဆိုတာ သူတို့မသိသေးတဲ့ အချက်အလက်တွေကို ပြောပြလိုက်ပါလို့ အကြံပေးနေတာမဟုတ်ဘူး။ ကျုပ်ဆိုလိုတဲ့သဘောက ခင်ဗျား

ကိုယ်တိုင်က မိမိရဲ့ အပြစ်အနာတွေကို သိပါတယ်ဆိုတဲ့အကြောင်း သူတို့ကို အသိပေးခိုင်းလိုက်တာပါ”

သင်နှင့်အတူတူတွဲ၍ အလုပ်လုပ်နေကြသူများသည် သင်၏ အပြစ်အနာအဆာများ၊ အားနည်းချက်များ၊ သင်မသိမကျွမ်းသည့် ဘာသာရပ်များ စသည်တို့ကို သိနေကြ၏။ အကယ်၍ သင်က ဤအချက်ကို သံသယရှိပါက သတ္တိလည်းရှိမည်ဆိုပါက ၎င်းတို့က မေးကြည့်သင့်ပါ၏။ သင်၏ ချို့ယွင်းအားနည်းချက်များကို ဝန်ခံပြီး သင်သည် စစ်မှန်သူတစ်ယောက်ဖြစ်ကြောင်း ပြသလိုက်သည်နှင့် သင်၏ဆောင်ရွက်ချက်များသည် သင့်ကို ချဉ်းကပ်ရာ၌ လွယ်ကူစေရန်နှင့် ယုံကြည်စိတ်ချမှုရှိကြစေရန် ဆောင်ရွက်နေခြင်းပင် ဖြစ်တော့သည်။ ထို့အပြင် သင်က မှားယွင်းမှုများကို ပြုလုပ်မိသည်နှင့် ဝန်ခံပြီး ခွင့်လွှတ်မှုကို လျင်မြန်စွာ တောင်းခံပါ။ ဆက်ဆံရေးတွင် ပြေပြစ်အောင် ပြုလုပ်ခြင်းထက်ပို၍ နှစ်လိုဖွယ်ကောင်းမှုသည် မရှိနိုင်တော့လေပြီတည်း။

၂။ အကြံဉာဏ်တောင်းပါ။

အကြံဉာဏ်တောင်းခံသည်ဆိုခြင်းမှာ အဖြေကို ကိုယ်တိုင်သိပြီး ဖြစ်သော်လည်း မိမိကိုယ်တိုင် မဆုံးဖြတ်လိုသောကြောင့် တောင်းခံခြင်း ဖြစ်သည်ဟု ဆိုလေ့ရှိ၏။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် ထိုအချက်သည် မှန်ကန်နေလေ့ရှိ၏။ အချို့ကမူ ၎င်းတို့ထံ၌ အဖြေမရှိသောကြောင့် အကြံဉာဏ်ကို မတောင်းခံကြခြင်းဖြစ်၏။ ၎င်းတို့အနေနှင့် ညံ့ဖျင်းရာကျနိုင်၏။ ၎င်းတို့က မိမိကိုယ်တိုင် ဝေခွဲ၍မရသည့်အခါမျိုးတွင်သာ အကြံဉာဏ်ကိုတောင်းလေ့ရှိကြ၏။ လူအများအနေနှင့် အကြံဉာဏ်လိုအပ်နေချိန်တွင် အကူအညီတောင်းခံကြမည်ဆိုပါက လုပ်ငန်းမှန်သမျှကို ပို၍ လျင်မြန်စွာပြီးစီးစေပါလိမ့်မည်။

၃။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ထင်မြင်တွေးတောမှုများကို မစိုးရိမ်မပူပန်ပါနှင့်။

၁၉၉၄ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ဝေခဲ့သော "The Wit and Wisdom of Winston Churchill" ဆိုသည့် စာအုပ်ထဲ၌ စာရေးဆရာ ဂျိမ်းစ်စီးဟုမ်း (James C.Humes) က တစ်ရက်တွင် ဗြိတိသျှပါလီမန်အောက်လွှတ်တော်၌ ဖြစ်ပွားခဲ့သော အဖြစ်အပျက်ကလေးတစ်ရပ်ကို ယခုလို ဖော်ပြခဲ့၏။ အောက်လွှတ်တော်၌ ပါလီမန်အမတ်များက အကြောင်းအရာတစ်ခုကို စတင်တင်ပြလေ့ရှိကြပြီး ထိုတင်ပြချက်များကို ဝန်ကြီးချုပ်က ပြန်လည်ဖြေကြားရသည်မှာ ထုံးစံပင်ဖြစ်၏။ အဆိုပါနေ့ရက်တွင် ဆိုရှယ်လစ်ပါတီမှ အမတ်တစ်ဦးသည် ဝန်ကြီးချုပ် ချာချီအား ရင့်သီးရိုးစိုင်းသော စကားလုံးများနှင့်ပုတ်ခတ်ပြောဆိုလျက်ရှိ၏။ ထိုလွှတ်တော်အမတ် စကားပြောနေစဉ် မစ္စတာချာချီသည် မထုံတတ်သေးနှင့် ရှိခဲ့၏။ ၎င်းကို ကြည့်ရသည်မှာ ပျင်းရိနေပုံပင်ရ၏။ ထိုအမတ်စကားပြောပြီးသောအခါ ချာချီက မတ်တတ်ရပ်လိုက်ပြီး “တကယ်လို့ ကျုပ်က အခုပြောဆိုသွားတဲ့ ဂုဏ်သရေရှိ လူကြီးမင်းရဲ့စကားတွေကို တန်ဖိုးထားတယ်ဆိုရင် စိတ်ဆိုးမိကောင်းဆိုးမိပေလိမ့်မယ်”ဟု ပြောလိုက်လေ၏။

အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ သဘောထားများအပေါ် လွန်စွာအလေးထားသူများသည် မကြာခဏဆိုသလိုပင် ၎င်းတို့၏ ဆောင်ရွက်ချက်များသည် မဖြစ်စလောက်မျှသာ ဖြစ်နေတတ်ကြ၏။ ၎င်းတို့က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ ကျေနပ်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးမှုများထဲ၌ ပိတ်မိနေတတ်ကြ၏။ ဤ အချက်ကို ကျွန်ုပ်ကောင်းကောင်းသိခြင်းမှာ ကျွန်ုပ်ကိုယ်

စင်းလုံးချောမဟုတ်မှု၏ ကောင်းကွက်တစ်ကွက်မှာ ကျွန်ုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် ကျေနပ်ပျော်ရွှင်စွာ ‘ဟားကွက်’ ရရှိသွားစေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

တိုင်က အားလုံးကို ကျေနပ်အောင် ပြုလုပ်ခဲ့ဖူးသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်၏ သက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုခရီးအစတွင် မိမိကိုယ်တိုင် အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဘာကို လုပ်သင့်သည်ဆိုသော အချက်ထက် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက မိမိအပေါ်တွင် မည်သို့မည်ပုံ သဘောထားကြလေမည်နည်းဆိုသော အချက်က ပို၍ သောကဖြစ်စေခဲ့၏။ သို့ရာတွင် နောက်ဆုံး၌ လူတိုင်းသည် ကိုယ့်ကြမ္မာကို ကိုယ်ကိုယ်တိုင်သာ ဖန်တီးကြရလေ့ရှိပါ၏။ ထိုကိစ္စသည် ကျွန်ုပ်၏မှန်မှန်ကန်ကန် ဆောင်ရွက်မှုများကသာ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို ကျေနပ်အောင် ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက အထင်ကြီးစေခြင်းတို့ထက်ပို၍ အရေးကြီးကြောင်း မိမိ၏ရင်ထဲကသိလာခဲ့၏။ မအောင်မြင်မှုသည် ရှောင်လွှဲ၍မရနိုင်သော ကိစ္စဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်သည် ထိုနည်းလမ်းအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ခဲ့သောကြောင့် ညပိုင်းတွင် နှစ်နှစ်ခြိုက်ခြိုက် အိပ်ပျော်နိုင်ခဲ့ပါ၏။ ထို့အပြင် စင်းလုံးချောမဟုတ်မှု၏ ကောင်းကွက်တစ်ကွက်မှာ ကျွန်ုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ အတွက် ကျေနပ်ပျော်ရွှင်စွာ ‘ဟားကွက်’ရရှိ သွားစေခြင်းပင်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင်သည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ ယုံကြည်မှုကို ရရှိလိုသည်ဆိုပါက သင်သည် “စစ်မှန်သောသင်”ဖြစ်ရပါမည်။ အကယ်၍ သင်သည် စစ်မှန်သူဖြစ်ပါက လူတိုင်းက သဘောကျကြပါမည်လား။ လူတိုင်းက သဘောကျကြမည်တော့ မဟုတ်ပါ။ သို့ရာတွင် သင်မဟုတ်သည့် ပုံစံတစ်ခုကို ဟန်ဆောင်နေမှုကြောင့်လည်း သင့်ကိုလူတိုင်းက ကြိုက်မည်လည်းမဟုတ်ပါ။ ထိုအချက်က သင့်ကို ပို၍ပင် မနှစ်ခြိုက်စရာဖြစ်စေပါလိမ့်မည်။

၄။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များထံမှ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းသင်ယူပါ။

မိမိကိုယ်ကို ကျွမ်းကျင်သူတစ်ယောက်အဖြစ် အမြဲတမ်းဟန်ဆောင်နေရသူများကို သင်တွေ့ကြိုဖူးပါသလား။ ၎င်းတို့နှင့် ဆုံရမည်မှာ ကာလ

တိုတစ်ခုအတွက်သာ ပျော်စရာကောင်း၏။ နောက်ပိုင်းတွင် ပျော်စရာ မကောင်းတော့ချေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့သည် ကိုယ့်ဘက် ကို ယက်သူများသာ ဖြစ်နေလေ့ရှိသောကြောင့်ပင်တည်း။ သင်သည် ပေါင်းသင်းရန်ခက်ခဲသူဖြစ်ပါက မည်သူကမျှ သင်နှင့် ပေါင်းသင်း ဆက်ဆံလိုကြမည် မဟုတ်ချေ။

အစစအရာရာကို သိသည်ဟု ထင်နေသော “ကိုဖိုးသိ” တစ်ယောက် အား သမ္မတကြီး အေဗရာဟမ်လင်ကွန်း၏ ကိုယ်တွယ်ပုံကိုင်တွယ် နည်းကို ကျွန်ုပ်သဘောကျ၏။ သမ္မတကြီးက -

“တကယ်လို့ သိုးတစ်ကောင်ရဲ့ အမြီးကို ခြေထောက်တစ်ချောင်း လို့ ခေါ်ဝေါ်သတ်မှတ်မယ်ဆိုရင် အဲဒီသိုးမှာ ခြေထောက်ဘယ်နှစ်ချောင်း ရှိမလဲ”ဟု ထိုပုဂ္ဂိုလ်ကို မေးလိုက်၏။

ထိုပုဂ္ဂိုလ်က ဖြေ၏။

“ငါးချောင်းပေါ့”

လင်ကွန်းက ပြန်ဖြေသည်။

“မဟုတ်ဘူး၊ လေးချောင်းပဲ၊ အဲဒီသိုးရဲ့ အမြီးကို ခြေထောက်လို့ ခေါ်ရုံနဲ့ ခြေထောက်တစ်ချောင်းဖြစ်မလာနိုင်ဘူး”

အကယ်၍ သင့်ကို အခြားသူများက ချဉ်းကပ်၍ ရနိုင်သူတစ်ဦး အဖြစ် ထင်မြင်စေလိုသည့် ဆန္ဒရှိသည်ဆိုပါက သင်၏အပြစ်အနာ အဆာများကို လိုလိုလားလား ဝန်ခံမှုထက် တစ်ဆင့် တိုးမြှင့်လိုက်ပါ။ ထိုအချက်မှာ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များထံမှ လိုလိုလားလား သင်ယူခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ "Winning with People" စာအုပ်ထဲ၌ ကျွန်ုပ်သင်ကြားပေး သော အချက်တစ်ချက်မှာ “လေ့လာသင်ယူမှု အခြေခံသဘောတရား” ပင်ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ “လေ့လာသင်ယူမှု အခြေခံသဘောတရား” က ဖွင့်ဆိုသည်မှာ “ကျွန်ုပ်တို့နှင့် တွေ့ဆုံသော လူတိုင်းထံတွင် ကျွန်ုပ်တို့ အား တစ်ခုခုကို သင်ကြားပေးနိုင်သည့် အလားအလာများ ရှိကြသည်”

ဟူ၍ပင် ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်က ထိုအချက်ကို အမှန်တကယ် ယုံကြည်မှု ရှိပါ၏။ အကယ်၍ သင်က ထိုအချက်ကို လက်ခံမညီပါက သင်သည် အချက်နှစ်ချက်ကို ရှာဖွေတွေ့ရှိမည်ဖြစ်၏။ ပထမအချက်မှာ သင်သည် အချက်အလက်များစွာကို သင်ယူရရှိနိုင်မည်ဖြစ်၏။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် သင်သည် လူတစ်ယောက်နှင့်တွေ့ဆုံသည့်အခါတိုင်း လေ့လာ ရန် အခွင့်အရေးကို ရရှိခြင်းကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေ၏။ ဒုတိယအချက်မှာ ၎င်းတို့က သင့်ကို နွေးထွေးစွာ ဆက်ဆံကြပါလိမ့်မည်။ ကျွန်ုပ်သည် လူစိမ်းများနှင့် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဆက်ဆံလေ့ရှိသောကြောင့် ၎င်းတို့က ကျွန်ုပ်အား မိတ်ဟောင်းဆွေဟောင်းတစ်ဦးကဲ့သို့ပင် ဆက်ဆံလေ့ရှိကြ၏။

၅။ မာနနှင့် ဟန်ဆောင်မှုတို့ကို ဘေးဖယ်ထားလိုက်ပါ။

အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို အထင်ကြီးအောင် ပြုလုပ်နိုင်ပါက ၎င်းတို့အပေါ်၌ ဩဇာတိက္ကမ ရှိလာလိမ့်မည်ဟု မကြာ ခဏထင်တတ်ကြ၏။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ သူရဲကောင်း များဖြစ်ချင်ကြ၏။ ပေါ်လွင်ထင်ရှားလိုကြ၏။ ထိုအချက်က ပြဿနာ ဖြစ်စေ၏။ လူအများက ကျွန်ုပ်အား အစစ်အမှန်အတိုင်း မြင်လေ့ရှိကြ၏။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့၏ပန်းတိုင်သည် လူအများက အထင်ကြီးစေလိုမှု ဖြစ်သည်ဆိုပါက ကျွန်ုပ်တို့က မာနကို တံခွန်ထူပြီး နောက်ဆုံးတွင် ဟန်ဆောင်ခြင်းဖြင့် အဆုံးသတ်ရတတ်၏။ ဤအချက်က လူအများကို “ခွာ” ထွက်သွားစေ၏။

အကယ်၍ သင်က လူအများအပေါ်၌ ဩဇာညောင်းစေလိုသည် ဆိုပါက အထင်ကြီးအောင် မကြိုးစားပါနှင့်။ မာနဆိုသည်မှာ တစ်ကိုယ် ကောင်းဆန်မှု၏ အခြားပုံစံတစ်ခုသာ ဖြစ်၏။ ဟန်ဆောင်ခြင်းဆိုသည် မှာလည်း ၎င်းတို့က သင်၏စစ်မှန်သော ပုံသဏ္ဍာန်ကို မမြင်အောင် ၎င်းတို့ကို လက်တစ်ကမ်းအကွာ၌ထားသည့်သဘောမျိုးသာ ဖြစ်၏။

သင့်အနေနှင့် ၎င်းတို့က အထင်ကြီးအောင် လုပ်မည့်အစား ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင်က အထင်ကြီးလာကြပါစေ။

ထိုအချက်သည် တကယ်ကမူ သင်၏စိတ်နေစိတ်ထားသာ ဖြစ်၏။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို ဆွဲဆောင်မှုရှိကြသော ဩဇာတိက္ကမ ရှိသူများသည် မိမိကိုယ်ကို အာရုံစိုက်သူများမဟုတ်။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကိုသာ အာရုံ စိုက်သူများ ဖြစ်ကြ၏။ ၎င်းတို့က အခြားသူများနှင့်ပတ်သက်သော မေးခွန်းများကိုသာ မေးမြန်းကြ၏။ ၎င်းတို့က နားထောင်ကြ၏။ ၎င်း တို့ကို အားလုံးကဝိုင်း၍ အာရုံစိုက်လာကြအောင် ပြုလုပ်လေ့ မရှိကြ။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့သည် ခြောက်ပြစ်ကင်း သဲလဲစင် စင်းလုံးချော ပုဂ္ဂိုလ် များဖြစ်သည်ဟု ဟန်ဆောင်လေ့ မရှိကြချေ။

ဟားဗက်တက္ကသိုလ်မှ ပါမောက္ခနှင့် ကဗျာဆရာတစ်ဦးဖြစ်သူ ရောဘတ်ဟင်းယာ (Robert Hillyer)က “ခြောက်ပြစ်ကင်း သဲလဲစင် ဝါဒဟာ စင်းလုံးချောမဟုတ်တဲ့ ကမ္ဘာကြီးမှာ အင်မတန် ကြောက်စရာ ကောင်းတဲ့ စိတ်အနေအထားတစ်မျိုးပဲ ဖြစ်တယ်။ အကောင်းဆုံးကတော့ သံသယတွေကို မေ့ဖျောက်ပစ်လိုက်ပြီး လက်ရှိအလုပ်ထဲမှာသာ အာရုံ ကို နှစ်ထားဖို့ဖြစ်တယ်... တကယ်လို့ သင်က အကောင်းမွန်ဆုံး ကြိုးစားလုပ်ကိုင်နေတယ်ဆိုရင် မအောင်မြင်မှုကို သောကဖြစ်နေဖို့ အချိန် ရှိမှာမဟုတ်ဘူး” ဟုဆိုသည်။ အလွန်ပင် ကောင်းမွန်သော အကြံပေး ချက်ဖြစ်ပါ၏။ အကယ်၍ သင်က အမြဲတမ်း အကောင်းမွန်ဆုံး ဆောင် ရွက်နေပါက သင်၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များက သင့်ကို လေးစားကြပါ လိမ့်မည်။ အကယ်၍ ၎င်းတို့က လေးစားလာကြပါက သင်ပြောသည့် စကားကို နားထောင်ကြပါလိမ့်မည်။ သင့်ကို အခွင့်အရေးတစ်ခုပေး ကြပါလိမ့်မည်။ ခေါင်းဆောင်မှုသည် ထိုနေရာက စတင်ခဲ့ခြင်းသာ ဖြစ်ပါ၏။



ကဏ္ဍ-ငါး

**အောက်သို့ခေါင်းဆောင်ရာတွင် စက်ဝန်းပြည့်
ခေါင်းဆောင်များလက်တွေ့လိုက်နာဆောင်ရွက်ကြရမည့်
အခြေခံမူသဘောတရား**

**“ကျုပ်နောက်ကလိုက်ခဲ့ပါ။ ခင်ဗျားတို့ကို
တန်ဖိုးမြင့်တက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးပါမယ်”**

ခေါင်းဆောင်မှုသည် အစဉ်အလာအရ အထက်အောက်ဆက်ဆံရေး ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူခဲ့ကြ၏။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက ခေါင်းဆောင်ပြီး နောက်လိုက်များက နောက်ကလိုက်ပါလာကြ၏။ ရှင်းပါ၏။ အကယ်၍ သင်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနှင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့သူဖြစ်ပါက “ငါ ဘယ်နည်းဘယ်ပုံဆောင်ရွက်ရမလဲဆိုတာကို သိပြီးသားပဲ”ဟု ယူဆပြီး ဤအခန်းကိုကျော်လွှားပြီး ဖတ်ချင်စိတ်ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်က သို့အနေနှင့် အမှန်တကယ် အရေးပါသော အချက်များကို လွတ်မသွားစေလိုပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင် များသည် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်အရ ရာထူးနှင့်မသက်ဆိုင်ဘဲ ဩဇာအာဏာ သို့မဟုတ် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ကူညီစောင့်မမှုမပါဘဲ ဩဇာတိက္ကမ သက်သက်နှင့်သာ ခေါင်းဆောင်သူများဖြစ်နေကြသောကြောင့်ပင်တည်း။

ဤအချက်က စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ပြိုင်စံရှားကြပြီး လွန်စွာ ပင် ထိရောက်မှုရှိနေကြခြင်းဖြစ်၏။ ၎င်းတို့အနေနှင့် ဩဇာအာဏာ မရှိသူများအပေါ်၌ ဩဇာတိက္ကမ ရှိလာအောင် အချိန်ယူ၍ ကြိုးပမ်း အားထုတ်မှုပြုလုပ်ကြသကဲ့သို့ နောက်လိုက်များအပေါ်၌လည်း ထိုကဲ့သို့ ပင် ဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြ၏။

ဤချဉ်းကပ်မှု၏ အလယ်ဗဟို၌ နောက်လိုက်များကို တန်ဖိုးမြင့်တက် လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးလိုသော စိတ်ဆန္ဒရှိနေ၏။ အငြိမ်းစား ရေတပ်ဗိုလ်ချုပ်ကြီး ဂျိမ်းစ်ဘီစတော့ဒေးလ် (James B. Stockdale) က အောက်ပါအတိုင်းဆိုခဲ့သည်။

“ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ ကောင်းမြတ်သော မနုဿိကာရ အပေါ်မှာ အခြေခံရမယ်။ ကောင်းမြတ်သောစိတ်စေတနာဆိုတာ လူအုပ်ကြီးရှေ့မှာ ကိုယ်ဟန်ထွက်ပြပြီး ဂိုက်ပေးဖို့ ဒါမှမဟုတ် လူအုပ်ကြီးရဲ့ စိတ်ဆန္ဒ ဆင်ရိုင်းကို ဖြည့်ဆည်းပေးဖို့ မဟုတ်ဘူး။ ဆိုလိုတဲ့အဓိပ္ပာယ်ကတော့ မိမိရဲ့ နောက်လိုက်နောက်ပါတွေကို စိတ်ရောက်ပါ ကူညီဖို့ လုံးလုံး လျားလျားသန္နိဋ္ဌာန်ချထားမှုကို ဆိုလိုတယ်။ ကျုပ်တို့က ကျုပ်တို့ ကြောက် လန့်နေရတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ၊ ကျုပ်တို့ချစ်ခင်ရတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ ပြီးတော့ သူတို့ကို စိတ်ကြိုက်ပြောဆိုဝေဖန်ခွင့်ပေးထားတဲ့ ခေါင်းဆောင် သူတို့အားလုံးကို စိတ်ကုန်လှပါပြီ။ ကျုပ်တို့လိုချင်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ ဟာ စိတ်ပါလက်ပါ ကူညီချင်စိတ်ရှိကြတဲ့အတွက် မိမိအလုပ်တာဝန်ရဲ့ လိုအပ်ချက်ကိုတောင် မငဲ့ကွက်ဘဲ ကူညီဆောင်ရွက်ပေးတဲ့ ခေါင်းဆောင် မျိုးပဲဖြစ်တယ်။ အဲဒီ ခေါင်းဆောင်မျိုးတွေအတွက် ဘယ်တော့မှ အလုပ် မရှားပါဘူး။ ဘယ်တော့မှ နောက်လိုက်မရှားပါဘူး။ ဟောဒီအချက်ကို ကြားရရင် ထူးဆန်းနေသလိုလိုတော့ ရှိလိမ့်မယ်။ ကြီးကျယ်တဲ့ ခေါင်း ဆောင်တွေဟာ သူတို့ရဲ့ ဩဇာအာဏာတွေကို ခွဲဝေပေးခြင်းဖြင့် ရရှိ လာကြသူတွေဖြစ်တယ်”

သင်သည် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် နောက် လိုက်များကို ခေါင်းဆောင်ရာတွင် ၎င်းတို့သည် မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း လေ့လာရပါမည်။ ၎င်းတို့၏ စွမ်းအားကို အပြည့်အဝအသုံးချသည် အထိ ကူညီ၍ ရှာဖွေပေးရပါမည်။ ၎င်းတို့အနေနှင့် အတုယူကြရမည့် စံပြုပုဂ္ဂိုလ်အဖြစ် နေထိုင်ပြရပါမည်။ ၎င်းတို့သည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည်ထက် ပို၍ကြီးမားသော လုပ်ငန်းကြီး၏အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း သိစေရပါမည်။ ၎င်းတို့သည် အဖွဲ့ကို ပံ့ပိုးကူညီ နေသူများဖြစ်သောကြောင့် သင်က ဆုလာဘ်များပေးအပ်နေခြင်းဖြစ် သည်။ အတိုချုပ်အနေနှင့် သင်က ၎င်းတို့ကို တန်ဖိုးတက်လာစေ အောင် တတ်နိုင်သည့်နည်းလမ်းများကို ကူညီရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ် နေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။



အောက်သို့ခေါင်းဆောင်မှုအခြေခံသဘောတရား-၁

လူသွားစင်္ကြန်လမ်းထဲမှာ ခပ်ဖြည်းဖြည်းလမ်းလျှောက်ပါ

ခေါင်းဆောင်များအတွက် အကြီးမားဆုံး အမှားအယွင်းကြီးတစ်ခုမှာ ရုံးခန်းထဲ၌ အနေကြာခြင်းနှင့် မိမိ၏ငယ်သားများနှင့် လုံလောက်သော အချိန်ပေး၍ ကြာမြင့်စွာ မနေနိုင်ကြခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်များသည် အများအားဖြင့် လုပ်ငန်းအချိန်ဇယား၏ အပြတ်မောင်းနှင်မှုကို ခံရသူများ၊ လုပ်ငန်းအပေါ်၌သာ အာရုံစိုက်ထားသူများ၊ လုပ်ငန်းများ ပြီးမြောက်စေလိုသောကြောင့် လုပ်ဆောင်မှုများအပေါ်၌သာ အာရုံညွှတ်နေသူများဖြစ်တတ်ကြသည်။ ၎င်းတို့သည် ရုံးခန်းထဲ၌ အချိန်ကြာမြင့်စွာ ရှိနေတတ်ကြ၏။ အစည်းအဝေးများသို့ အပြေးအလွှားသွားကြ၏။ ထိုသို့ အပြေးအလွှားသွားရောက်ရာ၌ လူသွားစင်္ကြန်လမ်းထဲတွင် တွေ့ရသူတိုင်းကို အသိကျိုးကျွန်ပြုခဲ့ကြ၏။ အလွန်မှားယွင်းခြင်းပင်တည်း။ အဦးအစနှင့် အဓိကအချက်အနေနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုသည် လူသားနှင့်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းပင်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင်က လူအများကို မေ့လျော့ထားပါက သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုကို လျော့ပါးပြီး အားနည်းသွားစေ၏။ တိုက်စားခံရမှုကြောင့် တစ်နေ့နေ့တွင် ပြိုကွဲသွားနိုင်သည့် အန္တရာယ်ပင်ရှိနေ၏။

အဦးအစနှင့် အဓိကအခြေအနေနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုသည် လူသားနှင့် ဆိုင်သော လုပ်ငန်းပင်ဖြစ်သည်။

ပေါင်းသင်ဆက်ဆံရေးကို တည်ဆောက်မှုသည် အမြဲတမ်းပင် ထိရောက်သော ခေါင်းဆောင်မှု၏အခြေခံဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုတွင် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးရှုထောင့်ကို ပစ်ပယ်သော ခေါင်းဆောင်သည် ရာထူးနေရာကို အားကိုးအားထားပြုရလေ့ရှိ၏။ သို့တည်းမဟုတ် စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝမှုကို အားထားရ၏။ သို့တည်းမဟုတ် စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝမှုကို အားထားရ၏။ မှန်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတိုင်းသည် စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝကြပါ၏။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့သည် မိမိတို့ ဦးဆောင်နေသူများနှင့် တမင်တကာပင် ဆက်သွယ်နေရလေ့ရှိကြ၏။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် မိမိ၏နောက်လိုက်များနှင့် အဆက်အသွယ်အမြဲရှိနေအောင် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းအခြေအနေကို သိနေအောင် ဆောင်ရွက်နည်းမှာ ငယ်သားများအကြားတွင် ရင်းနှီးဖော်ရွေစွာနှင့် လှုပ်ရှားသွားလာနေထိုင်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါ၏။ မော်တော်ကားရပ်နားသည့် နေရာတွင် ၎င်းတို့နှင့်တွေ့ပါက စကားစမြည်ပြောပါ။ လူအများနှင့် တွေ့ဆုံရန် အစည်းအဝေးသို့ အချိန်အနည်းငယ်စောပြီး သွားရောက်ပါ။ ထိုနည်းတူစွာပင် စင်္ကြန်လမ်းထဲ၌ ခပ်ဖြည်းဖြည်းလမ်းလျှောက်သွားပါ။ သင်က လူအများနှင့် ဆက်ဆံပါ။ ၎င်းတို့ကလည် သင့်ကို ဆက်ဆံနိုင်မည့် အခွင့်အရေးကိုပေးပါ။

ဝန်ထမ်းများနှင့် ရင်းရင်းနှီးနှီးဆက်ဆံရေးနှင့် ပတ်သက်လာပါက အလယ်ဆင့်နှင့် ခေါင်းဆောင်များသည် ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်များထက် တစ်ပန်းသာလေ့ရှိ၏။ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များကို ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်ထက် တွေ့ဆုံနိုင်ရန် ပို၍လွယ်ကူသည်။ ပို၍အချိန်အားလပ်ကြသည်ဟု ထင်ကြ၏။ ထို့ကြောင့် အချိန်မရွေးလာရောက် တွေ့ဆုံရန် ဝန်မလေးကြချေ။

သင်သည် အဖွဲ့အစည်း၏ မည်သည့်နေရာ၌ ရှိနေပါစေ၊ စင်္ကြန်လမ်းထဲ၌ ခပ်ဖြည်းဖြည်းလမ်းလျှောက်ခြင်းသည် အလွန်အသုံးဝင်သော

ကျွမ်းကျင်မှုတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်၏။ ထိုကျွမ်းကျင်မှုကို လေ့ကျင့်ရန် အကောင်းဆုံးနေရာမှာ အလယ်ဆင့်ပင်ဖြစ်၏။ ထိပ်ဆုံးသို့ရောက်သွားသည့်အခါ၌ မလွယ်ကူတော့ချေ။ ထိုကျွမ်းကျင်မှုကို အောင်မြင်စွာရရှိစေမည့် အကြံပြုချက်အချို့ကို ပေးပါရစေ။

၁။ အရှိန်ကိုလျှော့ချပါ။

လူအများနှင့် ဆက်ဆံနိုင်ရန် သင်သည် ၎င်းတို့၏အရှိန်နှင့်ပင် ခရီးသွားရမည်ဖြစ်၏။ သင်၏ခေါင်းဆောင်နှင့် ဆက်ဆံသည့်အခါတွင်မူ တွင် အရှိန်ကို မြင့်တင်ရန် လိုအပ်ပါလိမ့်မည်။ ဤအချက်သည် အမြဲတမ်း မှန်ကန်ဖွယ် မရှိသော်လည်း သင်သည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ရာထူးများတွင် ဝါစဉ် အတိုင်း အထက်သို့တက်သွား

လူအများနှင့်ဆက်ဆံနိုင်ရန် သင်သည် ၎င်းတို့၏အရှိန်နှင့်ပင် ခရီးသွားရမည်ဖြစ်၏။

သည့်အခါ ခေါင်းဆောင်၏အသွားနှုန်းသည် ပို၍ မြန်လာလေ့ရှိသည်ဟု ဆိုပါသည်။ ထိပ်ဆုံး၌ရှိသော ခေါင်းဆောင်သည် မကြာခဏဆိုသလိုပင် အကန့်အသတ် မဲ့ခွန်အားများရှိနေတတ်ကြ၏။ ၎င်းတို့သည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာတွင် အလွန်မြန်ဆန်နေလေ့ရှိကြသည်။

ပြောင်းပြန်အနေနှင့် အောက်ဘက်သို့ဆင်းသွားသည့်အခါ ဝန်ထမ်းများသည် ပို၍နှေးကွေးသွားကြ၏။ အောက်ဆုံး၌ရှိသော အလုပ်သမားများသည် သတင်းအချက်အလက်များကို လျင်မြန်စွာ သုံးသပ်နိုင်ခြင်း မရှိကြသောကြောင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာ၌ မလျင်မြန်ကြချေ။ ထိုကိစ္စ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းမှာ ၎င်းတို့သည် သတင်းအချက်အလက်များကို လျော့နည်း၍ ရရှိနေခြင်းကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။ အချို့ကမူ အတွေ့အကြုံနည်းခြင်းကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။

ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လိုသူအများစုသည် သဘာဝအရ မြန်ဆန်လေ့ရှိကြ၏။ သို့ရာတွင် အကယ်၍ သင်သည် ပို၍ ကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လိုပါက သင်သည် အမှန်တကယ်ပင် အရှိန်ကို လျှော့ချရန်လိုအပ်၏။ သင်သည် အမှန်တကယ်ပင် အရှိန်ကို လျှော့ချရန်လိုအပ်၏။ သင်သည် တစ်ယောက်တည်းဆိုပါက လျင်မြန်စွာလှုပ်ရှားနိုင်၏။ သို့ရာတွင် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို ခေါင်းဆောင်သည့်အခါ၌ ၎င်းတို့နှင့် ဆက်ဆံနိုင်ရန် ထိတွေ့နိုင်ရန် သင်နှင့်အတူ ခေါ်ဆောင်သွားနိုင်ရန် သင်က အရှိန်ကို လျှော့ချပေးရန် လိုအပ်ပါ၏။

အကယ်၍ သင့်ထံတွင် ကလေးငယ်များရှိနေပါက ဤအချက်ကို အလိုလို သင်နားလည်သဘောပေါက်လာဖွယ် ရှိပါ၏။ သင့်နေအိမ်တွင် ပြုပြင်ဆောင်ရွက်ရန် ကိစ္စတစ်ရပ်ရှိသည်ဆိုပါက နည်းလမ်းနှစ်သွယ်နှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါ၏။ ပထမနည်းလမ်းမှာ ကလေးများကို ပါဝင်ကူညီခိုင်းခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ဆိုလိုသည်မှာ သင့်အနေနှင့် ကလေးများကို ပါဝင်ခိုင်းရမည်။ လေ့ကျင့်ပေးရမည်။ ညွှန်ကြားရမည်။ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုပေးရမည်။ ၎င်းတို့က ထိုအလုပ်ကို ဆက်၍ မလုပ်ချင်ကြသည့်အခါ ၎င်းတို့ကို စည်းရုံးပြီး ပြန်လုပ်ခိုင်းရမည်။ ပြန်လည်၍ ညွှန်ကြားရမည်။ ကလေးများ၏ အသက်အရွယ်ပေါ်တွင်မူတည်၍ ထိုကိစ္စသည် အလွန်အင်အားကုန်ခန်းသည့် လုပ်ငန်းဖြစ်နိုင်သည်။ ထို့အပြင် လုပ်ငန်းပြီးစီးသွားသည့်အခါ၌မူ လက်ရာကို သင်သဘောကျချင်မှ ကျလိမ့်မည်။

သို့ဆိုပါက ထိုလုပ်ငန်းကို သင်တစ်ယောက်တည်း ဆောင်ရွက်ပါ။ မြန်မြန်ပြီးမည်။ သင်တစ်ဦးတည်း ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ပို၍မြန်ဆန်၏။ သို့ရာတွင် တူညီသောရလဒ်ကို ရလေ့မရှိချေ။ အကယ်၍ သင်က မိမိ၏သားသမီးများကို လေ့လာသင်ယူစေလိုသည်။ ကြီးထွားလာစေလို

သည် ၎င်းတို့၏ စွမ်းအင်ကို အလားအလာရှိသလောက် ရောက်ရှိစေချင်သည်ဆိုပါက သင့်အနေနှင့် အချိန်ပေးရမည်။ ကရိကထများကိုခံ၍ ခေါင်းဆောင်မှုပေးရတော့မည်ဖြစ်သည်။ သင်၏လုပ်ငန်းအချို့ကိုလည်း စွန့်လွှတ်ရလိမ့်မည် ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများနှင့်ဆိုပါကလည်း ထိုနည်းလည်းကောင်းပင် ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် ပန်းဝင်သည့်မျဉ်းကို ပထမဦးဆုံးကျော်ဖြတ်ရန် မလိုပါ။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူသည် နောက်လိုက်အားလုံးကို ခေါ်ဆောင်လာပြီး ပန်းဝင်သည့်မျဉ်းကို ၎င်းနှင့်အတူဖြတ်သန်းစေသူဖြစ်သည်။ နေအိမ်တွင်ဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းခွင်၌ဖြစ်စေ၊ ခေါင်းဆောင်မှု၏ရလဒ်ကို နောက်ဆုံး၌သာ တွေ့ရှိရတတ်ပေသည်။

၂။ သင်၏ ဂရုတစိုက်မှုကို ဖော်ပြပေးပါ။

ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိတို့နှင့် ပတ်သက်နေသူများထံမှ ဂရုတစိုက်မှုကြောင်း ပြသမှုများကို လိုလားတောင့်တလေ့ရှိကြ၏။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ နောက်မှလိုက်ပါနေသူများသည်လည်း ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာနှင့်ပတ်သက်၍ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ ဂရုတစိုက်မှုများကို လိုလားလေ့ရှိကြ၏။ ဝန်ထမ်းအများစုသည် ၎င်းတို့၏ ဆရာသမားက ၎င်းတို့အပေါ်၌ စစ်မှန်စွာ ဂရုတစိုက်မှုကြောင်း ၎င်းတို့ကို လုပ်ငန်းများပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနေကြသူများဟု သဘောမထားဘဲ လူသားများအဖြစ် တန်ဖိုးထားသည်ကို သိရှိရမည်ဆိုပါက များစွာ ကျေနပ်ကြမည်သာဖြစ်ပါ၏။

၃။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ စိတ်ဝင်စားမှုနှင့်လုပ်ငန်းပိုင်းအရ စိတ်တစားမှုတို့၏ အချိုးအစားသည် မျှတပါစေ။

မိမိလက်အောက်မှ ဝန်ထမ်းများကို ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအနေနှင့် စိတ်ဝင်သူ ခေါင်းဆောင်များသည် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ စိတ်ဝင်စားမှုနှင့် လုပ်ငန်း

ပိုင်းအရ စိတ်ဝင်စားမှုတို့ကို အချိုးအစားညီညွတ်မျှတမှုရှိစေရန် ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားဖို့ လိုအပ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းပိုင်းအရ စိတ်ဝင်စား ဆိုသည်မှာ သင်၏ ကူညီလိုသည့် စိတ်ဓာတ်ကို ပြသမှုပင်ဖြစ်၏။ ထိုလုပ်ရပ်ကို ခေါင်းဆောင်ကောင်းတိုင်းက ဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြ၏။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ စိတ်ဝင်စားမှုဆိုသည်မှာ ပို၍နက်ရှိုင်း၏။ သင်၏ ကြင်နာတတ်သော နှလုံးသားကို ပြသခြင်းပင်ဖြစ်၏။

အကယ်၍ သင်က သင့်တပည့်များကို လူသားများအဖြစ် စိတ်ဝင်စားသည်ဆိုပါက စည်းမကျော်ရန် လိုအပ်၏။ ဤနေရာတွင် သင်၏ စိတ်ဝင်စားမှုမှာ မလျော်မကန်ဖြစ်လာတတ်၏။ သင်သည်စပ်စုသူတစ်ဦးမဖြစ်စေရပါ။ သင်၏ စိတ်ဆန္ဒမှာ ကူညီရန်သာဖြစ်၏။ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်သီးသန့်နေထိုင်မှုကို ကျူးကျော်ဝင်ရောက်ခြင်း စိတ်မသက်မသာဖြစ်စေခြင်းတို့ မဖြစ်စေသင့်ပါ။

သင်က တပည့်ဖြစ်သူ၏ ဇနီး သို့မဟုတ် ခင်ပွန်းနှင့် သားသမီးတို့၏ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး စသည်တို့နှင့်ဆိုင်သော ယေဘုယျမေးခွန်းတို့ကို မေးသင့်၏။ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စရပ်များကို ၎င်းတို့က ဖွင့်ပြောလာကြသည့်အခါ အကဲမဖြတ်ပါနှင့်။ ပြောနေသည့်စကားကို ကြားဖြတ်ပြီးဝင်မပြောပါနှင့်။ ၎င်းတို့က အကြံဉာဏ်မတောင်းခံဘဲ လျင်မြန်စွာ အကြံဉာဏ်မပေးပါနှင့်။

အဘယ်ကြောင့် သင်က ဤအချက်ကို တကူးတက အချိန်ယူ၍ ဆောင်ရွက်သင့်ပါသနည်း။ အမှန်တရားများ အလုပ်သမားများ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာဘဝများသည် ပြေပြစ်ချောမွေ့နေပါက ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းခွင်မှ လုပ်ငန်းများသည်လည်း ချောမွေ့နေလေ့ရှိသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါ၏။ အကယ်၍ သင်က ဝန်ထမ်းများ၏လူမှုရေးဘဝကို သိထားပါက လုပ်ငန်းခွင်၌ မည်သို့မျှော်လင့်ထားရမည်ကို သိနိုင်၏။ ထို့ကြောင့် သင့်အနေနှင့် ကူညီနိုင်သော အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ကို ရရှိလာနိုင်ပါ၏။

၄။ ဝန်ထမ်းများက သင်နှင့်မတွေ့အောင် တမင်ရှောင်နေပါက အထူးဂရုစိုက်ပါ။

အကယ်၍ သင်သည် စင်္ကြံနံလမ်းထဲ၌ ခပ်ဖြည်းဖြည်းလမ်းလျှောက်မှုကို အကျင့်ဖြစ်အောင် ပြုလုပ်ထားပါက သင့်ဝန်ထမ်းများနှင့် သင့်အဖွဲ့အစည်းအကြောင်း ကောင်းကောင်းပို၍ သိလာပါလိမ့်မည်။ မည်သည့်အချိန်တွင် အခြေအနေကောင်းနေသည်ကို သိလာပါလိမ့်မည်။ သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အလိုလိုသိသော စိတ်သည် ပို၍အားကောင်းလာမည်။ တစ်ခုခုမှားယွင်းနေပါက ပို၍လျင်မြန်စွာ သိနိုင်ပါလိမ့်မည်။

လူအများစုသည် စာအုပ်ကြီးသမားများဖြစ်ကြ၏။ တစ်ချိန်လုံး လိုလိုပင် ဆောင်ရွက်စရာများကို လုပ်နေကျပုံစံအတိုင်း လုပ်တတ်ကြ၏။ သင်က ရုံးခန်းထဲ၌လျှောက်သွားရင်း ဝန်ထမ်းများနှင့် တွေ့မြင်နေရမှုသည် ရိုးသွားပါလိမ့်မည်။ သင့်ကို ချဉ်းကပ်၍ရကြောင်း သိလာသောကြောင့် ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏နေရာမှ ထလာကြပြီး စကားစမြည်ပြောကြပါလိမ့်မည်။ ၎င်းတို့ကို မြင်တွေ့နေရလိမ့်မည်။ အကယ်၍ သာမန်အားဖြင့် သင်နှင့်လာရောက်၍ စကားစမြည်ပြောလေ့ရှိသူ တစ်ယောက်က ဖြုန်းခနဲသင့်ကို “ရှောင်” နေပြီဆိုပါက ထိုပုဂ္ဂိုလ်ပတ်သက်၍ တစ်စုံတစ်ရာ မှားယွင်းနေပြီဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် သင်သည် လျှောက်သွားနေရင်း မတွေ့သည်မှာမည်သူနည်းဟု ကိုယ့်ကိုယ်ကို ပြန်မေးခွန်းထုတ်သင့်၏။

မကြာခဏဆိုသလိုပင် တစ်ခုခုမှားယွင်းနေပြီဆိုသောအချက်ကို ဝန်ထမ်းများပြောဆိုနေကြသော စကားများမှတစ်ဆင့် မဟုတ်ဘဲ ၎င်းတို့မပြောသောအချက်များက အချက်ပြလေ့နေလေ့ရှိပါ၏။ လူအများသည် သတင်းကောင်းများကို လျင်မြန်စွာ ယူဆောင်လာလေ့ရှိကြ၏။ သို့ရာတွင် ဆိုးရွားသော သတင်းများကို ယူမလာတတ်ကြချေ။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်သည် အမြဲတမ်းပင်အကဲခတ်ရန်။

နားထောင်ရန်နှင့် ကွယ်ဝှက်ထားသော အနက်အဓိပ္ပာယ်များကို ဖော်ထုတ်နိုင်ရန် အရှိန်ကို လျှော့ချလေ့ရှိ၏။

၅။ လူပုဂ္ဂိုလ်များကို ဂရုစိုက်ပြီးစောင့်ရှောက်ပါ။ ၎င်းတို့က လုပ်ငန်းကို ဂရုစိုက်ပြီး စောင့်ရှောက်ပေးကြပါလိမ့်မည်။

စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်များတွင် ထူးခြားသော အရည်အချင်းများစွာရှိ၏။ ထိုအရည်အချင်းများထဲမှ ၎င်းတို့အားလုံးအတွက် တူညီသော အရည်အချင်းတစ်ခုမှာ ၎င်းတို့တွင် အနာဂတ်စိတ်ကူးအတွက်

လုပ်ငန်းကိုသာ ဂရုစိုက်လေ့ရှိသော ခေါင်းဆောင်များသည် မကြာခဏ ဆိုသလို နောက်ဆုံးတွင် ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် လုပ်ငန်းတို့ကို လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးရလေ့ရှိ၏။

ဆန္ဒပြင်းပြမှု လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုကို သဘောကျမှုတို့ ရှိကြသော်လည်း ၎င်းတို့၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှု အများစုကို လူပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌သာ

အာရုံစိုက်ထားကြခြင်းပင် ဖြစ်၏။ လုပ်ငန်းကိုသာ ဂရုစိုက်လေ့ရှိသော ခေါင်းဆောင်များသည် မကြာခဏဆိုသလို နောက်ဆုံးတွင် လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် လုပ်ငန်းတို့ကို လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးရလေ့ရှိ၏။ သို့ရာတွင် လူပုဂ္ဂိုလ်များကို ဂရုစိုက်လေ့ရှိသော ခေါင်းဆောင်များကမူ လူပုဂ္ဂိုလ်များကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးနိုင်ကြသည်သာမက လုပ်ငန်းကိုပါ အောင်မြင်အောင် တည်ထောင်နိုင်လေ့ရှိကြ၏။

သင့်အနေနှင့် စင်္ကြံနံလမ်းများထဲတွင် နှေးကွေးစွာ လမ်းလျှောက်သွားရင်း သင့်အတွက် တစ်ခုထူးခြားသော ကိုယ်ပိုင်နည်းလမ်းတစ်ခုကို ရှာဖွေပါဟု တိုက်တွန်းအားပေးလိုပါ၏။ သင်၏ ဥပမိရုပ်နှင့် ကိုက်ညီမည့် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်နည်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အနေအထား၊ ခေါင်းဆောင်မှုစတိုင် စသည်တို့ကို ရှာဖွေပါ။

ဆောင်းဦးရာသီ၏ တစ်ညနေခင်းတွင် ကျွန်ုပ်သည် ရုပ်မြင်သံကြား မှ လွင့်ထုတ်နေသော Monday Night Football အစီအစဉ်ကို ကြည့်ရှု နေခိုက် အထက်ပါနည်းလမ်းအတိုင်း ဆောင်ရွက်နေသော ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးကို မြင်တွေ့ခဲ့ရ၏။ ထိုနေ့က ဘောလုံးပွဲ ပထမပိုင်းပြီးချိန်၌ ပြသသော သတင်းကားမှာ NFL မှ နည်းပြဆရာတစ်ဦးဖြစ်သော Dick Vermeil အကြောင်းပင်ဖြစ်၏။ ၎င်းက လေ့ကျင့်ခန်းပြုလုပ်အပြီးတွင် ခေတ္တနားနေသော ကစားသမားတစ်ဦးထံ သွားရောက်၍ “မောင်ရင့် ဇနီးဘယ်လိုနေသေးသလဲ” ဟု မေးလိုက်ပုံကို ပြသထား၏။ ထို့နောက် မေးခွန်းများကို မေးမြန်းသူက ထိုအကြောင်းကိုပင် ၎င်းအား မေးမြန်း သောအခါ Dick က ထိုအားကစားသမား၏ဇနီးဖြစ်သူသည် Lupus ဟု ခေါ်သော အရေပြားပေါ်၌ ဖြစ်ပွားသည့် ကင်ဆာရောဂါတစ်မျိုးကို ခံစားနေရသူဖြစ်ကြောင်း ပြန်ရှင်းပြလိုက်၏။ ထို့အပြင် Dick ကပင် ဆက်လက်၍ ၎င်း၏အားကစားသမားများကို ဘောလုံးကစားကြပုံထက် လူပုဂ္ဂိုလ်များအဖြစ် ပို၍ ဂရုစိုက်လေ့ရှိကြောင်း ရှင်းပြခဲ့ပါ၏။

Dick Vermeil သည် စင်္ကြံလမ်းထဲတွင် နှေးကွေးစွာ လျှောက်သွား နေစဉ် ၎င်း၏တစ်မူထူးခြားသော ကိုယ်ပိုင်ဟန်ကို ရှာဖွေတွေ့ရှိထားပြီး ဖြစ်ကြောင်း ကျွန်ုပ်သိလိုက်ပါ၏။ ဤအကြောင်းကြောင့်ပင် ၎င်း၏ အားကစားသမားများက ၎င်းကို လေးစားကြပြီး ၎င်းအတွက် ပို၍ကြိုးစား ပမ်းစားဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ကြ၏။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖို့ ထို့ထက် ပိုမိုပြီး တောင်းဆို၍ ရနိုင်ဖွယ်မရှိတော့ပါ။



အောက်သို့ခေါင်းဆောင်မှုအခြေခံသဘောတရား- ၂

လူတိုင်းကို အမှတ်ပြည့် ၁၀ မှတ်ပေးလိုက်ပါ

သင့်ကို မေးခွန်းတစ်ခုထပ်မံ၍ မေးမြန်လိုပါသည်။ သင်၏ဆရာ ပေါင်းများစွာတို့အနက် မည်သည့်ဆရာသည် သင်သဘောအကျဆုံး ဆရာ ဖြစ်ပါသနည်း။ သင်၏ မူလတန်းမှစ၍ နောက်ဆုံးကျောင်းပြီး သွားချိန်အထိ သင်အနှစ်မြိုက်ဆုံးဆရာကို ပြန်စဉ်းစားကြည့်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့ အားလုံးတွင် အနှစ်မြိုက်ဆုံးဆရာတစ်ယောက်စီတော့ ရှိကြ၏။ ကျွန်ုပ် ဆရာမှာ ဂလင်လဲသာဝုဒ် (Sunday School Teacher Glen Leatherwood) ဖြစ်ပါသည်။ သင်၏ဆရာ မည်သူပါနည်း။ ထိုဆရာသည် သင့်အပေါ်၌ ယုံကြည်မှုအပြည့်အဝထားရှိခဲ့သော ဆရာဖြစ်ရမည်ဟု ကျွန်ုပ်လောင်းကြေးထပ်လိုက်ချင်ပါ၏။ ထိုဆရာသည် သင့်ကိုအမှတ် ပြည့် ၁၀ မှတ်ပေးထားပါလိမ့်မည်။ သင့်ကို ကြောက်မက်ဖွယ်ကောင်း သော အကြည့်နှင့်ကြည့်ပြီး အင်မတန်ဉာဏ်ထိုင်းသည်၊ စည်းကမ်းမဲ့ သည်၊ ကြီးလာရင် ပညာတတ်လိမ့်မည်မဟုတ်ဟု ပြောသောဆရာတော့ မဖြစ်နိုင်ပါ။ သင့်ကို လူတော်ဟု ထင်မြင်ယူဆပြီး ထိုယူဆချက်အတိုင်း ပြောပြသည့် ဆရာသာ ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။

ယခုသင်သည် လုပ်ငန်းခွင်အကြောင်း ပြန်လည်စဉ်းစားကြည့်ပါ။

သင်နှင့်တွဲခဲ့ရသော ဆရာသမားများအကြောင်း တွေးကြည့်ပြီး အောက်ပါ မေးခွန်းများကို ဖြေကြည့်ပါ-

- ◆ သင်၏လုပ်အားကို မည်သည့်ဆရာသမားက အပြည့်အဝ ရခဲ့ပါသနည်း။ သင့်ကို အမှတ်ပြည့် ၁၀ မှတ်ပေးသော ဆရာသမားလား၊ ၂ မှတ်သာပေးသော ဆရာသမားလား။
- ◆ သင် မည်သည့်ဆရာသမားနှင့် အလုပ်လုပ်ခဲ့ရသည်မှာ အပျော်ဆုံးဖြစ်ခဲ့ပါသနည်း။ သင့်ကို အမှတ်ပြည့် ၁၀ မှတ် ပေးသော ဆရာသမားလား၊ ၂ မှတ်သာပေးသူလား။
- ◆ သင့်အနေနှင့် ချဉ်းကပ်၍ အလွယ်ဆုံးဆရာသမားသည် မည်သူနည်း။ သင့်ကို အမှတ်ပြည့် ၁၀ မှတ်ပေးသော ဆရာသမားလား၊ ၂ မှတ်သာ ပေးသောသူလား။
- ◆ သင့်ထံမှ အကောင်းဆုံးကိုသာ လိုချင်သော ဆရာသမား သည် မည်သူနည်း။ သင့်ကို အမှတ်ပြည့် ၁၀ မှတ်ပေး သော ဆရာသမားလား၊ ၂ မှတ်သာပေးသူလား။
- ◆ သင့်အနေနှင့် မည်သူထံမှ အများဆုံးသင်ယူ၍ ရရှိခဲ့သနည်း။ သင့်ကို အမှတ်ပြည့် ၁၀ မှတ်ပေးသူလား၊ ၂ မှတ်သာပေးသူလား။

စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် တပည့်များကို ပို၍ အမှတ်ပေး ထားလေ့ရှိသောကြောင့် ၎င်းတို့ထံမှ ပို၍ရလေ့ရှိ၏။ ၎င်းတို့က တပည့် များကို လေးစား၏။ တန်ဖိုးထား၏။ ရလဒ်အနေနှင့် ၎င်းတို့၏ တပည့် များက ၎င်းနောက်မှ လိုက်ပါလိုကြ၏။

ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ အပြုသဘောဆောင်ပြီး မြင့်တင်ပေးလို သော စိတ်နေစိတ်ထားကြောင့် အပြုသဘောဆောင်သည့် လုပ်ငန်းခွင် အနေအထားကို ရရှိလာစေ၏။ လူတိုင်းက အဖွဲ့တွင် နေရာကိုယ်စီ ရှိကြသလို ရည်ရွယ်ချက်လည်း ရှိကြ၏။ လူတိုင်းက အောင်မြင်လို သော စိတ်ထားကို ပူးတွဲပိုင်ဆိုင်ထားကြ၏။

အချို့သော ခေါင်းဆောင်များအဖို့ ဤကိစ္စသည်လွယ်ကူ၏။ သဘာဝ ကျ၏။ အထူးသဖြင့် အပြုသဘောဆောင်သည့် ဥပဓိရုပ်ရှိပါက ပို၍ အဆင်ပြေ၏။ ကလေးဘဝ၌ တန်ဖိုးထားခံရပြီး အားပေးအားမြှောက်ပြုမှု ကို ခံစားခံရသူများသည် သူ့အလိုလိုပင်အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို မြေတောင် မြှောက်ပေးလေ့ရှိကြောင်း ကျွန်ုပ်တွေ့ရ၏။ သို့ရာတွင် ဤကျွမ်းကျင်မှုကို လူတိုင်းလေ့လာသင်ယူ၍ ရနိုင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လိုသူများအတွက် ပို၍ပင်လိုအပ်၏။

အကယ်၍ သင်သည် ဤကျွမ်းကျင်မှုကို ထက်မြက်စွာတတ်မြောက် လိုသည်ဆိုပါက အောက်ပါအချက်များကို သင့်တပည့်များနှင့်အတူ ဆောင်ရွက်ကြသည့်အချိန်တွင် လိုက်နာသင့်ပါ၏ -

၁။ ၎င်းတို့ကို ဖြစ်လာနိုင်သည့် အလားအလာအတိုင်း လက်ခံထားပါ။

လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်းများစွာက Ohio ပြည်နယ်မှ အောက် လွှတ်တော်အမတ် ဂျေဝီလီယံစတန်တွန် (J. William Stanton) သည် ၎င်းထံ Ohio ပြည်နယ်၊ Painesville မြို့ ကုန်သည်ကြီးများအသင်းမှ ၁၉၄၉ ခုနှစ်ရက်စွဲဖြင့် ပြန်ကြားလိုက်သော စာရှည်ကြီးကို တရိတသေ သိမ်းဆည်းထားခဲ့သည်ဟု စာရေးဆရာ Bennett Cerf က ရေးသား ခဲ့သည်။ အောက်လွှတ်တော်အမတ် စတန်တွန်က ကုန်သည်ကြီးများ အသင်းက ရန်ပုံငွေရှာမည့် ညစာစားပွဲတွင် အဓိကဟောပြောမည့် ပုဂ္ဂိုလ် အဖြစ် အောက်လွှတ်တော်မှ လူသစ်အမတ်တစ်ယောက်ကို ပင့်ဖိတ်ပေး မည်ဟု ကမ်းလှမ်းခဲ့သည်။ ထိုစာက စတန်တွန်၏ ကမ်းလှမ်းချက်ကို ငြင်းပယ်ထားသည်။ ထိုသဝဏ်လွှာပြန်စာထဲ၌ “ယခုနှစ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့က John Carroll University မှ ဘောလုံးအသင်းခေါင်းဆောင် နည်းပြ ဆရာကို ငှားရမ်းရန် ကြံရွယ်ထားပါသဖြင့် အလွန်လူကြိုက်များသည့် နာမည်ကြီးဟောပြောသူတစ်ဦးကို ရရှိရန်လိုအပ်နေပါသည်။ မည်သို့ပင်

ဖြစ်စေ။ အောက်လွှတ်တော်အမတ် John F. Kennedy ကို အဆိုပြုသည့် အတွက် ကျေးဇူးတင်ပါသည်” ဟု ဖော်ပြပါရှိလေသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ လူအုပ်ထဲတွင် JFK လို အလားအလာရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်၊ Jack Welch လို အလားအလာရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်၊ Mother Teresa လို အလားအလာရှိသော အမျိုးသမီးပါရှိနေပါသလား။ လူတစ်ယောက်၏ အလားအလာရှိမှုကို ၎င်းအနေနှင့် စတင်ဖူးပွင့်လာချိန်ရောက်မှသာ သိကြ ရစမြဲဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့အနေနှင့် ဖူးပွင့်မလာသေးချိန်တွင် မည်ကဲ့သို့သိနိုင်ပါမည်နည်း။

သင်ခေါင်းဆောင်နေသော လူအုပ်ထဲတွင် တစ်ယောက်စီ၏ အလား အလာရှိမှုကို ရှာကြည့်ပါ။ သင်ရှာတွေ့သောအခါ၊ ထိုပုဂ္ဂိုလ်ကို လူအုပ် ထဲမှ အတတ်နိုင်ဆုံး ဆွဲထုတ်လိုက်ပါ။ မိမိကိုယ်ကို လုံခြုံမှုမရှိသည့် အချို့ သော ခေါင်းဆောင်များကမူ ၎င်း၏နေရာကို လူယူမည့်သူဟု ထင်မှတ်ပြီး ထိုပုဂ္ဂိုလ်မျိုးကို အပြတ်နှိမ်နင်းပစ်တတ်ကြ၏။ စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်များကမူ အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်များကို အပေါ်သို့ ဆွဲတင်ပေးလေ့ရှိ ကြ၏။ အလားအလာကြီးမားစွာ ရှိနေသူများသည် မလွဲစကန်အောင်မြင် ကြမည်သာဖြစ်သည်ဟု ၎င်းတို့က သဘောပေါက်ထားကြ၏။ ၎င်းတို့ အနေနှင့် အကောင်းဆုံးပါဝင်ပတ်သက်နိုင်မှုမှာ ရှာဖွေတွေ့ရှိသူနှင့် တိုက် တွန်းအားပေးသူများသာဖြစ်ကြောင်း သိကြ၏။ ဤနည်းဖြင့် ၎င်းတို့ကို တန်ဖိုးတက်လာအောင် ထပ်ဆောင်းပေးပြီး ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ပေါ်ထွက်လာသည့် ဖြစ်စဉ်တွင် အပြုသဘောဖြင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လေ့ ရှိကြ၏။

၂။ သင်၏ ယုံကြည်မှုကို ၎င်းတို့အား ငှားရမ်းလိုက်ပါ။

၁၉၈၉ ခုနှစ်တွင် ကီဗင်မိုင်းယားစ် (Kecin Myers) သည် Michigan ပြည်နယ် Grand Rapids မှပြည်နယ် Lawrebeville မြို့သို့

ထိုမြို့တွင် ဘုရားရှိခိုးကျောင်းတစ်ခုကို ထူထောင်ပေးရန် ပြောင်းရွှေ့ ရောက် ရှိလာခဲ့သည်။ ကီဗင်သည် ထက်မြက်သော လူငယ် ခေါင်းဆောင် တစ်ဦး ဖြစ်ပြီး၊ အလားအလာကောင်းသူဖြစ်သည်။ ၎င်းကို ကမကထ ပြုလုပ်သော Kentwood Community Church ကလည်း ၎င်း၏ကြိုးပမ်း အားထုတ်မှုများကို ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာနှင့် ကူညီထောက်ပံ့မည်ဖြစ်သည်။

ကီဗင်သည် ၎င်း၏ Crossroads Community Church တွင် ပထမဆုံးအကြိမ်တရားတော်မဟောမီ ဆောင်ရွက်သင့် ဆောင်ရွက်ထိုက် သော ကိစ္စမှန်သမျှကို ကြိုတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ သီတင်းပတ်ပေါင်းများ စွာကြာအောင် အဆိုပါ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေး ခဲ့သည်။ ကောင်းမွန်သောနေရာကို ရွေးချယ်ထားသည်။ လုပ်အားပေးမည့် ပုဂ္ဂိုလ်များကလည်း အဆင်သင့်ဖြစ်နေကြပြီ။ ၎င်းကပထမဦးဆုံးအကြိမ် ဟောပြောမည့်ပွဲအတွက် တံခါးကို ဖွင့်လိုက်သောအခါ၊ ပရိသတ်က လူဦး ရေကိုးဆယ်ခန့်သာရှိနေသည်။ သူ့မျှော်လင့်ထားသော လူဦးရေ၏ သုံးပုံ တစ်ပုံမျှသာရှိသည်။ ကီဗင်က ဝန်ထမ်းအင်အားများများနှင့် ဝတ်ပြုမည့် ပရိတ်သတ် ကြီးထွားလာနေသော ဘုရားရှိခိုးကျောင်းကို ဦးဆောင်လိုသူ ဖြစ်သောကြောင့် ယခုကိစ္စမှာ အကြီးအကျယ်စိတ်ပျက်စရာဖြစ်ခဲ့ရသည်။ သူ့အနေနှင့် ဝတ်ပြုသူဦးရေအနည်းငယ်ကို ခေါင်းဆောင်လိုခြင်းမရှိချေ။ သို့တိုင်အောင် သူကဇွဲတင်းထားရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ တစ်နှစ်၊ နှစ်နှစ် ကြာလျှင် အဟန့်အတားများပျောက်ကွယ်သွားပြီး ၎င်း၏အနာဂတ်စိတ် ကူးထဲမှ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းကို ပုံဖော်တည်ဆောက်နိုင်လိမ့်မည်ဖြစ်သည်။ ဖွံ့ဖြိုးမှုအနည်းငယ်နှင့် သုံးနှစ်ကြာအောင် ရုန်းကန်ခဲ့ရပြီးနောက် ကီဗင်သည် လက်မြောက်အရုံးပေးရန် အဆင်သင့်ဖြစ်နေခဲ့လေပြီ။ သူသည် ၎င်း၏ ယခင်ဆရာသမားဖြစ်သည်သာမက ကီဗင်၏ ဘုရားရှိခိုးကျောင်း တည်ဆောက်မှု ကြိုးပမ်းချက်ကို စတင်၍ ကမကထပြုသူလည်းဖြစ်သော Wayne Schmidt (ဝိန်းရှမစ်) နှင့်တွေ့ဆုံရန် မစ်ချီဂန်သို့ တကူးတက

သွားရောက်ခဲ့သည်။ သူက ဂျော်ဂျီယာပြည်နယ်မှ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းကို ရုပ်သိမ်းတော့မည်ဖြစ်၍ ၎င်းအတွက် အလုပ်အကိုင်တစ်ခုရှာဖွေပေးဖို့ ရှင်းပြခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ဝိန်းရှုမစ်၏ တုံ့ပြန်မှုက ကီဗင်၏ဘဝကို ပြောင်းလဲသွားစေခဲ့သည်။ ၎င်းက “ကီဗင်၊ မင်းရဲ့ ယုံကြည်ချက်ပျောက်ဆုံးသွားပြီ။ မင်းငါ့ဆီက ချေးယူသွားပါ” ဟု ပြန်ပြောခဲ့သည်။

၎င်း၏ အနာဂတ်အတွက် မသေချာမရေရာလှသော်လည်း ၎င်းအပေါ်၌ ယုံကြည်ချက်ထားမှုအတွက် ဝိန်းရှုမစ်ကို ကျေးဇူးတင်ရသည်။ ကီဗင်သည် ဂျော်ဂျီယာသို့ပြန်လာပြီး၊ လက်မလျော့ဘဲ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ကီဗင်သည် ခေါင်းဆောင်မှု၌ တဖြည်းဖြည်းတိုးတက်မှုရှိလာသလို၊ ဝတ်ပြုသူဦးရေသည်လည်း တိုးပွားလျက်ရှိသည်။ ယခု ဤစာအုပ်ကိုရေးသားချိန်၌ ကီဗင်သည် အပတ်စဉ်လာရောက်ဝတ်ပြုသူပေါင်း ၃၄၀၀ ကို ခေါင်းဆောင်မှုပေးနေသည့်အပြင် ၎င်း၏ဘုရားရှစ်ခိုးကျောင်း၌ ဝတ်ပြုသူဦးရေသည်အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုရှိ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းများ၏ ထိပ်တန်းတစ်ရာခိုင်နှုန်းထဲ၌ ရောက်ရှိနေသည်။

သင်ခေါင်းဆောင်နေသူများထဲတွင် မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုပျောက်ဆုံးသွားပါက ဝိန်းရှုမစ်က ကီဗင်ကို ကူညီကသကဲ့သို့ သင်ကလည်း ကူညီနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထိုကိစ္စကို သင်ကအလွတ်သဘောမျိုးနှင့် ချေးငှားလိုက်သည်ဟု သဘောထားပါ။ သို့ရာတွင် ထိုကိစ္စသည် အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်အောင်မြင်လာသည်နှင့်အမျှ သင်က အတိုးရော၊ အရင်းပါပြန်လည်ရရှိမည်ဖြစ်သည်။

၃။ မှန်ကန်သော ကိစ္စတစ်ရပ်ကို ဆောင်ရွက်နေချိန်၌ ၎င်းတို့ကို အမိဖမ်းပါ။

အကယ်၍ သင်က လူတိုင်းကို အမှတ်ပြည့် ၁၀ မှတ်ပေးထားပြီး ၎င်းတို့အား မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်စိတ်ဖြစ်ပေါ်လာအောင် ကူညီလိုသည့်

ဆန္ဒရှိသည်ဆိုပါက ၎င်းတို့အား မှန်ကန်သည့်လုပ်ရပ်တစ်ခုကို ဆောင်ရွက်နေချိန်၌ အမိဖမ်းပြီး အားပေးအားမြှောက်ပြုလိုက်ပါ။ ထို့အပြင် ဤကိစ္စသည် လူ့ယဉ်ကျေးမှုနှင့် တကယ့်ဆန့်ကျင်ဘက် ကိစ္စတစ်ရပ်ဖြစ်နေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ဘဝတစ်လျှောက်လုံးတွင် မှားယွင်းသော လုပ်ရပ်များကို ပြုလုပ်နေသူများအားဖမ်းဆီးရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခဲ့ကြသည်။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့၏ မိဘများနှင့် ဆရာများက ကျွန်ုပ်တို့တစ်ခုပြုလုပ်နေစဉ် ဖမ်းမိကြသည်ဆိုပါက ထိုကိစ္စမှာ မှားယွင်းသောကိစ္စသာဖြစ်ရပါမည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် အဆိုပါအနေအထားမျိုးနှင့်သာ တွေးတောလေ့ရှိခဲ့ကြသည်။

အကယ်၍သင်က လူအများအား အဆိုးမြင်ရှုထောင့်မှသာ အာရုံစိုက်၍ မှားယွင်းသည့်ကိစ္စများကို ပြုလုပ်နေချိန်၌ ဖမ်းဆီးနေမည်ဆိုပါက ၎င်းတို့အား ပိုမိုကောင်းမွန်လာအောင် ပြုလုပ်ပေးနိုင်မည့် စစ်မှန်သော စွမ်းအင်ရှိမည်မဟုတ်ပါ။ မှားယွင်းမှုများကို ပြုလုပ်နေသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များအား ဖမ်းဆီးလိုက်ပါက ၎င်းတို့သည် ခုခံကာကွယ်မှုများကို ပြုလုပ်လာလေ့ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့က ဆင်ခြေဆင်လက်များကိုပေးကြ၏။ ဝေလည်ကြောင်ပတ်လုပ်ကြ၏။ ထိုကိစ္စနှင့် ဆန့်ကျင်ဖက်အနေနှင့် အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့က လူပုဂ္ဂိုလ်များအား မှန်ကန်သည့်လုပ်ရပ်များကို ပြုလုပ်ချိန်၌ အမိဖမ်းလိုက်မည်ဆိုပါက ထိုအချက်က ၎င်းတို့အား အပြုသဘောဆောင်သော ထောက်ခံအားပေးမှုကို ပြုလုပ်ပေးရာရောက်၏။ ထိုအချက်က ၎င်းတို့၏ စွမ်းအင်ကို အလားအလာရှိသလောက် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ကူညီရာရောက်၏။ ၎င်းတို့ကို ပိုကောင်းအောင်လုပ်ချက်သည့် ဆန္ဒများဖြစ်ပေါ်လာစေ၏။

သင်၏ လုပ်ငန်းစဉ်ဇယား၌မှန်ကန်သော လုပ်ရပ်များကို ဆောင်ရွက်သူများအား စောင့်ကြည့်ရှာဖွေသည့် အစီးအစဉ်ကို အမြဲတမ်းထည့်သွင်းထားပါ။ ထိုကိစ္စများသည် ကြီးကျယ်သော ကြီးမားသော ကိစ္စများ

ဖြစ်ရန်မလိုပါ။ သို့ရာတွင် ထိုလုပ်ရပ်များအတွက် ချီးမွမ်းစကားပြောရန် လိုအပ်ပါသည်။ အကယ်၍ သင်ကရိုးသားစွာ ချီးမွမ်းမည်ဆိုပါက ချီးမွမ်း စရာကိစ္စများသည် အကြောင်းအရာအားလုံးနည်းပါးဖြစ်လာနိုင်ပါ လိမ့်မည်။

၄။ အကောင်းဆုံးကိုသာ ယုံကြည်စိတ်ထားပါ။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ ကိုလည်း သံသယအကျိုးကို ခံစားခွင့်ပေးလိုက်ပါ။

ကျွန်ုပ်တို့က ကိုယ့်ကိုယ်ကိုပြန်လည်စစ်ဆေးသည့်အခါ၊ ကိုယ့် ကိုယ်ကို သဘာဝကျစွာပင် သံသယအကျိုးကို ခံစားခွင့်ပြုလေ့ရှိကြ၏။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကျွန်ုပ်တို့က မိမိတို့၏ စေတနာအပေါ် အခြေခံ ၍ ကြည့်မြင်သုံးသပ်လေ့ရှိသောကြောင့်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် အခြားပုဂ္ဂိုလ် အပေါ်၌သာ အကဲဖြတ်လေ့ရှိကြ၏။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့က ၎င်းတို့၏ ကောင်းကွက်များကို ယုံကြည်ပြီး ၎င်းတို့ကိုလည်း သံသယအကျိုးကို ခံစားခွင့်ပေးလိုက်မည်ဆိုပါက၊ တစ်ယောက်နှင့် တစ်ယောက်ဆက်ဆံမှု များသည် မည်မျှအထိ အပြုသဘောဆောင်၍ ကောင်းမွန်လာကြလေ မည်နည်း။

လူပုဂ္ဂိုလ်အများစုက ဤစိတ်နေစိတ်ထားမျိုးကိုထားရှိရန် လက် တွန့်ကြ၏။ ထိုသဘောမျိုးကို ထားလိုက်သည်ဆိုပါက ၎င်းတို့ကို “ထူ” သည် “အ” သည်ဟု ထင်မြင်လာကြလိမ့်မည် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့အပေါ် တွင် အမြတ်ထုတ်သွားကြလိမ့်မည်ဟု ယူဆနေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ အမှန်စင်စစ်တွင်မူ မှန်ကန်ရိုးသားသော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် မမှန်ကန်၊ မရိုး သားသော ပုဂ္ဂိုလ်ထက်ပို၍ အားနည်းပျော်ညွှခြင်းမရှိကြပါ။ ပို၍ပင် ကြံ့ခိုင်ပြီး ခွန်အားရှိကြပါသည်။

ယခုကျွန်ုပ်က သင့်ကို ငှက်ကုလားအုပ်တစ်ကောင်းကဲ့သို့ ဦးခေါင်း ကို သဲထဲ၌ နှစ်မြှုပ်ထားရမည်ဟုဆိုလိုပါ။ သင်က သင့်အပေါ်၌ထားရှိ

သည့် သဘောထားအတိုင်း အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ ထားရှိသင့်ကြောင်း ကိုသာ တင်ပြနေခြင်းဖြစ်ပါ၏။ ဤကိစ္စမှာ အများကြီးတောင်းဆိုနေခြင်း လည်း မဟုတ်ပါ။ ဤကိစ္စမှာ အများကြီးတောင်းဆိုနေခြင်းလည်း မဟုတ် ပါ။ ထို့အပြင် ထိုအချက်မှ ရရှိလာမည့် အမြတ်အစွန်းများသည် ပေါင်း သင်းဆက်ဆံရေး၌ အလွန်ပင်ကြီးမားပါလိမ့်မည်။

၅။ အမှတ်ပြည့် ၁၀ ဆိုသော ဝေါဟာရအတွက် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက် အမျိုးမျိုးရှိသည်ကို သဘောပေါက်ပါ။

အမှတ်ပြည့် ၁၀ ဆိုသည်မှာ မည်သည့်အဓိပ္ပါယ်ကို ဆောင်ပါ သနည်း။ လူတစ်ယောက်၏ ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်းကို ပိုမိုတိုးတက် လာအောင် ဆောင်ရွက်ရာ၌ ၁ မှ ၁၀ အထိရှိသော စကေးတွင် လူ တစ်ယောက်သည် ၎င်း၏ စွမ်းရည်ကို ၂ မှတ်ထက်ပို၍ တိုးတက်လာ အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်မည်မဟုတ်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်ထားပါ၏။ ထို့ကြောင့် ဥပမာအနေနှင့် အကယ်၍ သင်သည် သင်္ချာဘာသာရပ်တွင် ၄ အဆင့်နှင့် မွေးဖွားလာသည်ဆိုပါက သင်သည် မည်မျှပင် ကြိုးစားသည် ဖြစ်ပါစေ။ အဆင့် ၆ ထက် ကျော်လွန်နိုင်ဖွယ်မရှိပါ။ သို့ရာတိုင် သတင်း ကောင်းများတော့ရှိနေပါ၏။ လူတိုင်း လူတိုင်းသည် တစ်ခုခု၌ ထူးချွန်စွာ တော်လေ့ရှိကြ၏။ ထို့ကြောင့် ထိုဘာသာရပ်၌ ၁၀ ကို မြင်ရပုံသည် ခြားနားနေလိမ့်မည်သာဖြစ်သည်။

စာရေးဆရာများဖြစ်ကြသော မားကပ်စ် ဘတ်ကင်ဟမ် (Marcus Buck- ingham) နှင့် ဒေါ်နယ်စီကလစ်ဖ်တန် (Donald O. Clifton) တို့က ၎င်းတို့၏ Now, Discover Your Strengths စာအုပ်ထဲ၌ လူသားတို့က ခွန်အားရှိသည့် နေရာများအဖြစ် ပြသနိုင်သောနယ်မြေပေါင်း ၃၄ နေရာ ရှိသည်ဟုဆိုပါ၏။ ထိုအချက်များမှာ တာဝန်ယူမှုမှစ၍ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ က ချစ်ခင်စေသည့် စွမ်းရည်တို့အထိ ဖြစ်ကြ၏။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့က

လူတစ်ဦးတွင် အခြားလူပေါင်းတစ်သောင်းထက်ပို၍သာအောင်စွမ်းဆောင်နိုင်သည့် စွမ်းရည်အနည်းဆုံးတစ်မျိုးရှိသည်ဟုဆိုပါ၏။ ၎င်းတို့က ဆိုလိုသည့် သဘောမှာ လူတိုင်းသည် နယ်မြေတစ်ခု၌ အဆင့် ၁၀ အထိ ရောက်ရှိနိုင်ကြသည်ဟု ယုံကြည်ထားခြင်းပင်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင်သည် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို အားပေးမည်ဆိုပါက အဆိုပါနယ်မြေကို အာရုံစိုက်၍ အားပေးသင့်ပါ၏။

သို့ရာတွင် အလုပ်သမားတစ်ယောက်သည် စကေး ၁၀ အထိ ရှိနေသော ကျွမ်းကျင်မှုအမျိုးမျိုးအနက် မည်သည့်ကျွမ်းကျင်မှုမှ မရှိသူ ဖြစ်နေပါက ၎င်းကို မျှော်လင့်ချက်မရှိသူတစ်ဦးအဖြစ် ပယ်ပစ်လိုက်ရမည်လော၊ ထိုသို့မဟုတ်ပါ။ လူတစ်ယောက်အနေနှင့် ၁၀ အထိ ကြီးထွား ဖွံ့ဖြိုးလာနိုင်သော ကျွမ်းကျင်မှုနှင့်မဆိုင်သည့် စိတ်နေစိတ်ထား၊ လိုအင်ဆန္ဒ၊ စည်းကမ်းရှိမှု၊ မဆုတ်မနစ်သော လုံ့လရှိမှု စသည့်နယ်မြေများ ကျန်ရှိနေသေး၏။ အကယ်၍ သင်က တစ်ယောက်ယောက်ထံတွင် မည်သည့်နေရာတွင်မှ ၁၀ အထိရောက်လာရန် အလားအလာမရှိဟု ထင်ထားပါက ယခုပြောခဲ့သည့် နယ်မြေများတွင် ရှာကြည့်ပါလေ။

၆။ ၎င်းတို့ကို ၁၀ အဆင့် တစ်ယောက်ကဲ့သို့ ပြုမူဆက်ဆံပါ။

ခေါင်းဆောင်အများစုသည် လူအများကို ၎င်းတို့က သတ်မှတ်ပေးထားသည့် အဆင့်အရသာ ပြုမူဆက်ဆံလေ့ရှိကြ၏။ အကယ်၍ အလုပ်သမားများသည် ပျမ်းမျှအဆင့်- ဆိုပါစို့၊ အဆင့် ၅ ၌သာ ဆောင်ရွက်နေကြသည်ဆိုပါက ဆရာသမားက အဆင့် ၅ နှင့်တန်သော ပြုမူဆက်ဆံမှုများနှင့်သာ ဆက်ဆံမည်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ အကောင်းဆုံးအဆင့်ကို ဆောင်ရွက်နေခြင်းမရှိကြသည့်တိုင်အောင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ အကောင်းဆုံးဆက်ဆံမှုကို ရထိုက်သည်ဟု ထင်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်က ထိုကဲ့သို့ပြောရခြင်းမှာ လူတိုင်းလူတိုင်းသည် လူသား

တစ်ယောက်အဖြစ် တန်ဖိုးရှိကြသောကြောင့် ၎င်းတို့ကို သိက္ခာရှိစွာ၊ လေးစားစွာဖြင့် ပြုမူဆက်ဆံသည်ကို ခံယူထိုက်ကြသည်ဟု ထင်မြင်ယူဆသောကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။ ဤသို့ဆိုလိုက်သောကြောင့် ကျွန်ုပ်က ညံ့ဖျင်းသော ဆောင်ရွက်ချက်များကို ဆုလာဘ်များချီးမြှင့်ရမည်ဟုမဆိုလိုပါ။ ကျွန်ုပ်ဆိုလိုသည့်အချက်မှာ သင်က လူအများကို ကောင်းစွာဆက်ဆံပြီး မြင့်မားသောနေရာသို့ ၎င်းတို့နှင့်အတူ ချီတက်ပါဟု ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်၏ လေ့လာထားချက်များအရ လူအများသည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူကို သဘောကျပါက ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ ၏ မျှော်လင့်ထားချက် အထိ မြင့်တက်လာကြလေ့ ရှိခြင်းပင်ဖြစ်၏။ အကယ်၍

လူအများသည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူကို သဘောကျပါက ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ မျှော်လင့်ထားချက်အထိ မြင့်တက်လာ လေ့ရှိကြ၏။

သင်က ဝန်ထမ်းများနှင့် ခိုင်မာသော ဆက်ဆံရေးများကို တည်ဆောက်ထားပြီး ၎င်းတို့ကသင့်ကို စစ်မှန်စွာသဘောကျပြီး လေးစားမှုရှိကြသည်ဆိုပါက ၎င်းတို့က အလုပ်ကိုကြိုးကြိုးစားစားနှင့် အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးကြပါလိမ့်မည်။

ကျွန်ုပ်သည် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ နှစ်ပေါင်းများစွာ အတောအတွင်း ခေါင်းဆောင်ပေါင်းမြောက်မြားစွာထံမှ အချက်အလက်ပေါင်းများစွာကို လေ့လာသင်ယူခွင့်ရရှိခဲ့ပါ၏။ သို့ရာတွင် ယနေ့အချိန်အထိ ကျွန်ုပ်က အများဆုံးအားကျနေသူမှာ ကျွန်ုပ်၏ဖခင် မဲလ်ဗင်မက်ဆဲလ် (Melvin Maxwell) ပင်ဖြစ်ပါ၏။ ၂၀၀၄ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလတွင် ကျွန်ုပ်သည် Orlando နယ်မြေ၌ရှိသော မိဘများထံသွားရောက်လည်ပတ်ခဲ့၏။ ကျွန်ုပ်ထိုနေရာ၌ရှိနေစဉ် ကွန်ဖရင့်တစ်ခုသို့ တက်ရောက်ရန် စီစဉ်ထားခဲ့ပါ၏။ ထိုကွန်ဖရင့်အတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်နိုင်ရန် တိတ်ဆိတ်သည့် နေရာလိုအပ်သောကြောင့် ဖခင်ဖြစ်သူ၏ ရုံးခန်းကိုပင် အသုံးပြုခဲ့ရပါ၏။

ကျွန်ုပ်က ဖခင်ဖြစ်သူ၏ စားပွဲ၌ထိုင်လိုက်စဉ် တယ်လီဖုန်း နံဘေး ၌ ထောင်ထားသော ကတ်ပြားကလေးတစ်ခုကို တွေ့လိုက်ရ၏။ ထိုကတ်ပြားပေါ်၌ ဖခင်၏လက်ရေးဖြင့် အောက်ပါအတိုင်းရေးထား၏။

- # 1 လူအများကို အားပေးမှုဖြင့် တည်ဆောက်ပါ။
- # 2 လူအများကို တုံ့ပြန်၊ ပြန်ကြားမှုဖြင့် ဂုဏ်ပြုပါ။
- # 3 လူအများကို ကျေးဇူးတင်မှုဖြင့် အသိအမှတ်ပြုပါ။

ဖခင်ကြီးက တယ်လီဖုန်းဖြင့်စကားပြောနေစဉ် လူအများအား မည်သို့မည်ပုံ ပြုမူဆက်ဆံရမည်ကို သူ့ကိုယ်သူပြန်၍ သတိပေးနေခြင်း ဖြစ်၏။ ဤတွင်အခြားပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးတို့ထက် ဖခင်ကြီးက ကျွန်ုပ်အား လူတိုင်းကို ၁၀ အဖြစ် မြင်တတ်အောင်သင်ပေးခဲ့ကြောင်း ချက်ချင်းပင် ပြန်၍သတိရလာခဲ့ပါ၏။

ယနေ့ကပင် စတင်၍ လူတိုင်းကို လက်ရှိအနေအထားအစား ၎င်းတို့ဖြစ်လာနိုင်သည့် အနေအထားနှင့်ပြုမူဆက်ဆံ၍ ခေါင်းဆောင် ကြည့်ပါ။ ၎င်းတို့က မည်သို့မည်ပုံ တုံ့ပြန်လာကြသည်ကို သင့်အနေနှင့် အံ့အားသင့်စွာ တွေ့ရှိရပါလိမ့်မည်။ သင်နှင့်၎င်းတို့၏ ဆက်ဆံရေးများ သာမက ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည်လည်း တိုးတက်လာကြပါလိမ့်မည်။ ထိုနည်း တူစွာပင် သင်ကလည်း ၎င်းတို့၏ စွမ်းအားကို အလားအလာရှိသော အဆင့်အထိ မြင့်တက်လာအောင် အကူအညီပေးနိုင်လာပါလိမ့်မည်။



အောက်သို့ ခေါင်းဆောင်မှုအခြေခံသဘောတရား- ၃

အဖွဲ့တွင် ပါဝင်သူတိုင်းကို လူသားတစ်ဦးအဖြစ် ကြီးထွားလာအောင် ပျိုးထောင်ပေးပါ။

ဂျက်ဝဲလ်ချ် (Jack Welch) သည် General Electric ၏ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်အဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့စဉ်က သူသည် အောက်ဆုံးမှ အလုပ်သမားဝန်ထမ်း ဆယ်ရာခိုင်နှုန်းကို ဖြုတ်ပစ်ခြင်းဖြင့် နာမည်ကြီးခဲ့သူဖြစ်၏။ ထိုလုပ်ရပ်ကို လူအတော်များများက ဝေဖန်ခဲ့ကြ၏။ ထိုလုပ်ရပ်မှာ ရက်စက်ခြင်းမဟုတ်ပါ။ ၎င်း၏ အဖွဲ့အစည်းကို တိုးတက်လာအောင် ကြိုးစားနေခြင်းသာဖြစ်ပါ၏။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာ၌ ညံ့ဖျင်းသူများကို အလုပ်ဖြုတ်ပစ်ခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းကိုကူညီရန် ကြိုးစားသော နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်၏။ အခြားအဖွဲ့အစည်းများမှ အလွန်တော်သူများကို စည်းရုံး၍ ခန့်ထားခြင်းသည်လည်း နောက်တစ်နည်းဖြစ်၏။ ထိုနည်းလမ်းများသည် အဖွဲ့အစည်းကို တိုးတက်အောင်ဆောင်ရွက်ရာ၌ အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းများ မဟုတ်ကြောင်း၊ ခေါင်းဆောင်များသည် တဖြည်းဖြည်းနှင့် သိလာကြ၏။ လွန်ခဲ့သော နှစ်နှစ်ခန့်က ကျွန်ုပ်သည် USA Today စာစောင်ထဲ၌ “အဖွဲ့ဝင်များထဲတွင် ထူးချွန်သူများလည်း မဟုတ်ကြသလို၊ သုံးမရအောင် ညံ့ဖျင်းသူများလည်း မဟုတ်ကြသည့် ကြံ့ခိုင်သော အဖွဲ့ဝင်များ၏

တန်ဖိုးကို ခေါင်းဆောင်များက စတင်၍ သဘောပေါက်လာကြကြောင်း”
ရေးသားထားသော ဆောင်းပါးတစ်ပုဒ်ကို ဖတ်လိုက်ရ၏။ ထိုဆောင်းပါး
က -

အလုပ်ရှင်များက အောက်ပိုင်းမှ အလုပ်သမားဆယ်ရာခိုင်နှုန်းကို
ပေါင်းသင်ပြီး နှုတ်ပစ်သောလုပ်ငန်းနှင့် အလုပ်ရှုပ်မနေကြ သောအခါ၊
အခြားအဖွဲ့အစည်းများမှ A အဆင့်ဝန်ထမ်းများကို မက်လုံးပေး၍ ခိုးယူရန်
ကြိုးပမ်းကြပြန်၏။ သို့ရာတွင် အချို့သော အလုပ်ရှင်များက လုပ်ငန်း
တစ်ခု၏ အောင်မြင်မှုနှင့် ဆုံးရှုံးမှုတို့သည် အားအနည်းဆုံးဝန်ထမ်းများအား
အကောင်းဆုံးဝန်ထမ်းများတို့နှင့် ဆက်စပ်မှုမရှိနိုင်ဘဲ အလယ်ဆင့်၌
ခိုင်မာစွာတည်ရှိ နေကြပြီး ပစ်ပယ်ထားခြင်းခံကြရသော ၇၅ ရာခိုင်နှုန်း
အထိရှိနေ သည့် B အဆင့်ဝန်ထမ်းများနှင့် ဆက်စပ်နေဖွယ်ရှိကြောင်း
သဘောပေါက်လာခဲ့ကြသည်။

အဆိုပါဆောင်းပါးက ဆက်လက်၍ အလယ်ဆင့်၌ ရှိနေသူများ
သည် အဖွဲ့အစည်းတိုင်း၏ ဖော်ပြထားပါ၏။ ကျွန်ုပ်ကလည်း ထိုအချက်
ကို သဘောတူပါ၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်က ထိုအယူအဆကို နောက်ထပ်
တစ်ဆင့်တိုးမြှင့်သင့်သည်ဟု ယူဆပါ၏။ B အဆင့် အလုပ်သမားများ
ပါဝင်သော အဖွဲ့များကို တိုးတက်လာအောင်၊ ထိုနည်းတူစွာပင် A အဆင့်
ဝန်ထမ်းများကိုလည်း ပို၍တိုးတက်လာအောင် မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်
မည်နည်း။ သင့်အနေနှင့် ၎င်းတို့ကို ကြီးထွားလာအောင် ဆောင်ရွက်ပေး
ရပါမည်။

ကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်မှုသည် အလုပ်ဖြစ်မြောက်ရေး ထက်
များစွာတာဝန်ပိုများပါသည်။ အလုပ်ပြီးမြောက်မှုက အောင်မြင်မှု
ကိုဖြစ်စေ၏။ အဆိုပါလုပ်ငန်းကို အခြားပုဂ္ဂိုလ်များမှ တစ်ဆင့်ပြီးမြောက်
အောင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် သင့်ကိုခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်လာစေ၏။
သို့ရာတွင် လုပ်ငန်းကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် အလုပ်သမားများအား

ကူညီရင်း၊ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် သင်ကလူအများကို ကြီးထွားလာအောင်
ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါက သင်သည် အလွန်ထူးခြားသော ခေါင်းဆောင်
ဖြစ်လာပါမည်။ သင်က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို မြေတောင်မြောက်ပေးခဲ့
ပါက ၎င်းတို့သည် ပိုမိုကောင်းမွန်လာကြသည်။ အလုပ်ကို ပိုမိုကောင်းမွန်
လာအောင် လုပ်နိုင်လာကြမည်။ သင်နှင့် အဖွဲ့အစည်းအတွက် အကျိုး
ရှိလာစေပါမည်။ လူတိုင်း၏ အောင်မြင်မှုပင်ဖြစ်၏။ ရလဒ်မှာ သင်သည်
လိုလိုလားလား လိုက်ရှာကြသည်ကိုခံရသော နောက်မှလိုက်ပါလာသူများ
ကို တန်ဖိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သောကြောင့် လူတိုင်းက တပည့်
အဖြစ်ခံယူချင်သော ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာပါမည်။

ဝါန အေမုဖ်/သိဖ်၊ ယုဂ်/ဝါန အမိ ဝါန

ကျွန်ုပ်က ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ပြုလုပ်နည်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အကြံ
ဉာဏ်များမပေးမီ ပြည့်စုံအောင်သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးအောင် ပြုစု
ပျိုးထောင်ခြင်းတို့၏ ကွဲပြားခြားနားပုံကို ရှင်းပြလိုပါသည်။ ပြည့်စုံအောင်

**သင်က ၎င်းတို့အား ပြည့်စုံအောင်သင်
ကြားပေးသည့်အခါ၊ လုပ်ငန်းတစ်ခုကို
ဆောင်ရွက်ပုံဆောင်ရွက်နည်းအကြောင်း
သင်ကြားပေးလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ သင်
က ၎င်းတို့အား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာ
အောင် ပြုလုပ်ပေးသည့်အခါ၊ ၎င်းတို့
ကို လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအနေနှင့် တိုး
တက်လာအောင်ကူညီခြင်းပင်ဖြစ်သည်။**

သင်ကြားပေးသည့် အခါ
သင်က ၎င်းအား လုပ်ငန်း
တစ်ခုကို ဆောင်ရွက်ပုံ
ဆောင်ရွက်နည်း အကြောင်း
သင်ကြားပေး လိုက်ခြင်းပင်
ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင်
က စက်တစ်ခုခု သို့ မဟုတ်
အခြားစက် ကိရိယာတစ်ခုခု

အား ကိုင်တွယ် မောင်းနှင်တတ်အောင် သင် ပေးလိုက်ခြင်းသည် ၎င်းတို့ကို
ပြည့်စုံအောင် သင်ကြားပေးလိုက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့မဟုတ် ဌာနဆိုင်ရာ
လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို တတ်မြောက်အောင် သင်ပေးလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။

ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ပြုစုပျိုးထောင်ခြင်းက ကွဲပြားခြားနားပါသည်။ သင်က လူအများကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ပျိုးထောင်ပါက ၎င်းတို့ကို တစ်ဦးချင်းစီအနေနှင့် တိုးတက်လာအောင် ကူညီခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်၌သာမက ဘဝတစ်လျှောက်လုံး၌ အကျိုးရှိစေမည့် အရည်အချင်းများကို ရရှိလာအောင် သင်ကကူညီနေခြင်းဖြစ်သည်။ သင်က တစ်ယောက်ယောက်ကို စည်းကမ်းရှိလာအောင် သို့မဟုတ် အပြုသဘောဆောင်သည့် စိတ်ဓါတ်မျိုးထားတတ်အောင် ကူညီနေခြင်းသည် ၎င်းကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်နေခြင်းဖြစ်သည်။ သင်က တစ်ယောက်ယောက်ကို ၎င်းတို့၏ အချိန်များအား ပိုမိုထိရောက်စွာ စီမံခန့်ခွဲတတ်အောင် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုများ ပိုမိုတိုးတက်လာအောင် သင်ပေးခြင်း၊ ခေါင်းဆောင်မှုကို သင်ပေးခြင်း စသည်တို့သည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနေခြင်းဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်လေ့လာတွေ့ရှိရသမျှမှာ ခေါင်းဆောင်အများစုတွင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာတွေးခေါ်မှု အလေ့အထမရှိကြခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့က မိမိတို့၏ အလုပ်သမားများသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို မိမိတို့ဘာသာတာဝန်ယူကြလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ထားကြသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့အနေနှင့် သဘောမပေါက်ကြသည့် ကိစ္စမှာ အလုပ်သမားများအား ပြည့်စုံအောင်သင်ကြားပေးမှုထက် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင်ပြုလုပ်ပေးမှုက လူပုဂ္ဂိုလ်များကို အဆင့်မြင့်သွားစေသောကြောင့် ပို၍အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေသည်ဆိုသော အချက်ပင်ဖြစ်သည်။

ဝန်ထမ်းများကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ပြုလုပ်ပေးမှုသည် ပြည့်စုံအောင်သင်ကြားပေးမှုထက် ပို၍ခက်ခဲပါ၏။ သို့ရာတွင် အရင်းစိုက်ရသလောက်ထိုက်တန်မှုရှိပါ၏။ သင့်အနေနှင့် စတင်ဆောင်ရွက်တော့မည်ဆိုပါက လိုအပ်ချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းပင်ဖြစ်ပါ၏ -

၁။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ရေရှည်လုပ်ငန်းအဖြစ်ရှုမြင်ထားပါ။

ပြည့်စုံအောင် သင်ကြားပေးခြင်းသည် ထုံးစံအားဖြင့် လျှင်မြန်ပြီး ရှင်းလင်းသော ဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ လူအများသည် လုပ်ငန်း၏ သဘာဝအပေါ်တွင်မူတည်၍ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ လုပ်ပုံကိုပုံတို့ကို နာရီပိုင်းအတွင်း၊ ရက်ပိုင်းအတွင်း၊ လပိုင်းအတွင်း တတ်မြောက်သွားကြလေ့ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ဆောင်ရွက်သည့်အခါတွင် အချိန်ယူရလေ့ရှိပါ၏။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ပြုစုပျိုးထောင်ခံရသူထံတွင် ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာသည်အထိ စောင့်ဆိုင်းရသောကြောင့်ဖြစ်ပါ၏။ ထိုကိစ္စကို အလျင်စလို ဆောင်ရွက်၍မရနိုင်ပါ။

သင်က သင်၏ တပည့်တပန်းများအား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်တော့မည်ဆိုပါက ထိုလုပ်ငန်းကို စဉ်ဆက်မပြတ်ဆောင်ရွက်နေရမည့် လုပ်ငန်းအဖြစ်စဉ်းစားပါ။ တစ်ပွဲတိုး၊ တစ်ခါတည်းနှင့် အပြတ်ဆောင်ရွက်၍ မရနိုင်ပါ။ ဆန်ခိုင်ဂိုဒေသရှိ စကိုင်းလိုင်းဘုရားရှိခိုးကျောင်းကို ကျွန်ုပ်က ဆယ်နှစ်လုံးလုံး မပျက်မကွက် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါ၏။

သင့်အနေနှင့်လည်း သင့်ဝန်ထမ်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေမည့် စီမံချက်တစ်ခုကို ရေးဆွဲရန်အကြံပြုပါ၏။ ထိုကိစ္စသည် မှန်မှန်၊ စဉ်ဆက်မပြတ် ဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းဖြစ်ပါစေ။ သင်က ဝန်ထမ်းများကို တစ်လ သို့မဟုတ် နှစ်လတစ်ကြိမ် စာတစ်အုပ်ကိုဖတ်ခိုင်းပြီး ဝိုင်းဝန်း၍ ဆွေးနွေး

သင့်ထံ၌ မရှိသောအရာကို သင်က ပေး၍မရပါ။ သင့်ဝန်ထမ်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် သင်ကိုယ်တိုင်က စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်နေစေဖို့လိုအပ်ပါ၏။

စေသင့်၏။ သင်က သင်ခန်းစာတစ်ခုခုကို ပို့ချနိုင်၏။ သင်က ၎င်းတို့ကို ကွန်ဖရင့်များ သို့မဟုတ် နီးနော့ဖလှယ်ပွဲများသို့ ခေါ်သွားနိုင်၏။ ဤကိစ္စကို

သင်နှင့် ကိုက်ညီမည့် အနေအထားနှင့် ချဉ်းကပ်သင့်၏။ သို့ရာတွင် မှတ်ထားသင့်သည့် အချက်မှာ “သင့်ထံ၌မရှိသောအရာကို သင်ကပေး၍ မရပါ။ သင့်ဝန်ထမ်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် သင်ကိုယ်တိုင်က စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေစေဖို့ လိုအပ်သည်ဆို သော အချက်ပင်ဖြစ်ပါ၏။

၂။ လူတစ်ယောက်၏ လိုအင်ဆန္ဒများနှင့် အိပ်မက်စိတ်ကူးများကို သိအောင်ဆောင်ရွက်ထားပါ။

သင်က သင့်ဝန်ထမ်းများကို ပြီးပြည့်စုံအောင် ဆောင်ရွက်ပေး သည့်အခါ သင်၏လိုအပ်ချက် သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်း၏ လိုအပ်ချက်များ အပေါ်တွင် အခြေခံရလေ့ရှိ၏။ သင့်အတွက် လုပ်ငန်းတစ်ခုကို ဆောင် ရွက်ပေးနိုင်အောင် ၎င်းတို့သိသင့်သိထိုက်သည့် အချက်အလက်များကို သင်ကြားပေးရမည်ဖြစ်ပါ၏။ တစ်ဖက်တွင်မူ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးသည် ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များအပေါ်၌ အခြေခံရမည်ဖြစ်၏။ ၎င်းတို့ကို ပိုမို ကောင်းမွန်သူများဖြစ်လာကြအောင် ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့် ဆည်းပေးကြရမည် ဖြစ်ပါ၏။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ကျွန်ုပ်တို့သည် ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ဆန္ဒများနှင့် အိပ်မက်များကို သိကြရမည်ဖြစ်ပါ၏။

The New Republic ကို တည်ထောင်ခဲ့သူ ဝေါလ်တာလစ်ပင်မင် (Walter Lippmann) က “လူတစ်ယောက်ရဲ့ လိုအင်ဆန္ဒကို မသိကျိုးကျွန် ပြုလိုက်ပါက သူ့စွမ်းအင်

“လူတစ်ယောက်ရဲ့ လိုအင်ဆန္ဒကို မသိ ကျိုးကျွန်ပြုလိုက်ပါက သူ့စွမ်းအင်ရဲ့ အရင်းအမြစ်ကို မသိ ကျိုးကျွန်ပြုရာ ရောက် သွားလိမ့်မယ်”
- Walter Lippmann

ရဲ့ အရင်းအမြစ်ကို မသိ ကျိုးကျွန်ပြုရာ ရောက် သွားလိမ့်မယ်” ဟု ဆိုခဲ့ ၏။ သင့်တပည့် များ အတွက် အိပ်မက်များ

သည် ၎င်းတို့၏ စွမ်းအင်ကိုထုတ်လုပ်ပေးသော ဓာတ်အားပေးစက်များပင် ဖြစ် ကြ၏။ အကယ်၍ ၎င်းတို့က အိပ်မက်ကို မြင့်မြင့်မားမားစွဲလမ်းနေကြ ပါက ၎င်းတို့၏ စွမ်းအင်သည်လည်း မြင့်မားလာမည်သာဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင်က ထိုအိမ်မက်များကို သိထားပြီးဖြစ်သည့်အလျှောက် ၎င်းတို့အားအဆိုပါ အိပ်မက်များနှင့် လက်လှမ်းမီသွားသည်အထိ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်ဆိုပါက သင်က ၎င်းတို့၏ စွမ်းအင်ကို ထိန်းချုပ်ထားနိုင်မည်သာမက ပို၍ အစွမ်းထက်လာအောင် ပံ့ပိုးကူညီပေးနိုင်ပါလိမ့်မည်။

အချို့သော ခေါင်းဆောင်များကမူ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်က အိပ်မက် ကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ကြသောကြောင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကြိုးပမ်းမှုမျိုးကိုလည်း မလိုလားကြချေ။ ၎င်း တို့က အကြောင်းအမျိုးမျိုး ဆင်ခြေအမျိုးမျိုးပြ၍ တားမြစ်လေ့ရှိကြ၏။

အကယ်၍ သင်သည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အိပ်မက်များကို သဘောမကျဖြစ်ပြီး ထိုအိပ်မက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ဖြစ်ကြ အောင် ဟန့်တားပြောဆိုနေမိကြောင်း သတိပြုမိလာပါက သင်၏ အိပ်မက်များအား အကောင်အထည်ဖော်လိုသည့် ဆန္ဒကိုပြန်မီးမွှေးပြီး စတင်၍ ပြန်လည်အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် ကြိုးစားသင့်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် လေ့လာသင်ယူနေဆဲ ဖွံ့ဖြိုးကြီးထွားနေ ဆဲ မိမိ၏ အိပ်မက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကြိုးပမ်းနေဆဲ ပုဂ္ဂိုလ် ဖြစ်ပါက အဆိုပါခေါင်းဆောင်သည် အိပ်မက်ကို အကောင်အထည်ဖော် လိုသည့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား ကူညီရန်ပို၍ နီးစပ်မည့်သူဖြစ်ပေသည်။

၃။ လူတိုင်းကို ကွဲပြားခြားနားစွာ ခေါင်းဆောင်ပါ။

ခေါင်းဆောင်သစ်များ မကြာခဏပြုလုပ်မိတတ်ကြသည့် အမှား အယွင်းတစ်ခုမှာ ၎င်းတို့က လူတိုင်းကို နည်းလမ်းတစ်မျိုးတည်းနှင့် ခေါင်း

ဆောင်မူပေးရန် ကြိုးပမ်းတတ်ကြခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် လူတိုင်းသည် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံတစ်မျိုးတည်းနှင့် သဟဇာတဖြစ်လေ့မရှိပါ။ သင်သည် လူတိုင်းနှင့် တစ်သမတ်တည်းရှိရန်လိုအပ်၏။ သင်ကလူတိုင်းကို

ကြင်နာမှု၊ လေးစားမှု တို့နှင့် ဆက်ဆံရမည်ဖြစ်ပါ၏။ သို့ရာတွင် လူတိုင်းကို မဟာဗျူဟာ တစ်မျိုးတည်း နည်းလမ်းတစ်မျိုးတည်းနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု ပေး၍မရပါ။ သင်၏ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးစီနှင့် ပတ်သက်လာပါက ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ

အကယ်၍ သင်ကစက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လိုသည်ဆိုပါက သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံသည် နောက်လိုက်များ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီစေရေးမှာ သင်၏တာဝန်သာ ဖြစ်ပေသည်။ သင်၏နောက်လိုက်များက သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံနှင့် ကိုက်ညီအောင် ပြုပြင်လာကြလိမ့်မည်ဟု မမျှော်လင့်ပါနှင့်။

မည်သည့်ခရုတ်ကို နှိပ်ရမည်ဆိုသောအချက်များကို သင့်ဘာသာ စဉ်းစားတွေးတောရပါလိမ့်မည်။ အချို့သောပုဂ္ဂိုလ်များသည် စိန်ခေါ်ခံရသည့် အခါကျမှသာ နိုးကြားလာတတ်ကြ၏။ အချို့က ပြုစုပျိုးထောင်ပေးမှုကို ခံယူလိုကြ၏။ အချို့က ၎င်းအနေနှင့် ဆောင်ရွက်ရမည့် အစီအစဉ်ကို ရေးဆွဲပေးမှ သဘောကျ၏။ အချို့က ဆောင်ရွက်ရမည့် အစီအစဉ်ကို ကိုယ်တိုင်ရေးဆွဲရမှ ကျေနပ်ကြ၏။ အချို့ပုဂ္ဂိုလ်များကို အမြဲတမ်း လိုက်လံစိစစ်နေပါမှ တန်ကာကျ၏။ အချို့ကိုမူ ၎င်းအတွက် အသက်ရှူရန် အချိန်ပေးထားသင့်၏။ အကယ်၍ သင်က စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လိုသည်ဆိုပါက သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံသည် နောက်လိုက်များ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီစေရေးမှာ သင်၏ တာဝန်သာ ဖြစ်ပေသည်။ သင်၏ နောက်လိုက်များက သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံနှင့် ကိုက်ညီအောင် ပြုပြင်လာကြလိမ့်မည်ဟု မမျှော်လင့်ပါနှင့်။

၄။ လူတစ်ဦးချင်း၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အဖွဲ့အစည်း၏ ပင်တိုင်ကို အသုံးပြုပါ။

အကယ်၍ သင်က အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းများကို အောင်မြင်စွာ ပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် စက်ယန္တရားက တစ်ခု၊ ဝန်ထမ်းများကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်မည့် စက်ယန္တရားက တစ်ခုဟူ၍ အဆိုပါ လုပ်ငန်းနှစ်ရပ်အတွက် စက်ယန္တရားနှစ်ခု သီးခြားစီရှိစေလိုသည်ဆိုပါက သင့်အတွက် အလွန်စိတ်ပျက်စရာကောင်းသည့် အနေအထားနှင့် ရင်ဆိုင်ရပါလိမ့်မည်။ ထိုအခက်အခဲကို ပြေလျော့စေမည့် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ ဝန်ထမ်းများအား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်သည့်လုပ်ငန်းတွင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပန်းတိုင်များကို ဖြစ်နိုင်သလောက် များများအသုံးပြုပါလိမ့်မည်။ ထိုအချက်သည် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းပင်ဖြစ်ပါ၏။

- ▶ ကိစ္စတစ်ရပ်သည် လူတစ်ဦးစီအတွက် ကောင်းကျိုးမပေးသလို၊ အဖွဲ့အစည်းအတွက်လည်း မကောင်းဟုဆိုပါက အားလုံးနစ်နာကြမည် ဖြစ်၏။
- ▶ ကိစ္စတစ်ရပ်သည် လူတစ်ဦးအတွက် ကောင်းမွန်၏။ သို့ရာတွင် အဖွဲ့အစည်းအတွက် မကောင်းဟုဆိုပါက အဖွဲ့အစည်းနစ်နာ၏။
- ▶ ကိစ္စတစ်ရပ်သည် လူတစ်ဦးစီကို နစ်နာစေ၏။ သို့ရာတွင် အဖွဲ့အစည်းအတွက်ကောင်းသည်ဆိုပါက လူတစ်ဦးစီနစ်နာကြမည် ဖြစ်၏။
- ▶ ကိစ္စတစ်ရပ်သည် လူတစ်ဦးစီကိုသာမက အဖွဲ့အစည်းကိုပါ ကောင်းမွန်စေသည်ဆိုပါက အားလုံးအောင်မြင်ကြ၏။

ကျွန်ုပ်၏တင်ပြချက်သည် ရိုးစင်းလွန်လှ၏ဟု ထင်ကောင်းထင်ပေလိမ့်မည်။ အထက်ပါလေးမျိုး၌ တစ်ဦးချင်းရော အဖွဲ့အစည်းပါ မည်သူမျှနစ်နာမှုမရှိသော ဇာတ်ညွှန်းကသာ အကောင်းဆုံးဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရ

မည်ဖြစ်၏။ ဤဆေးနည်းကသာ ရေရှည်တွင် အကောင်းဆုံးဖြစ်၏။
အဆိုပါ အောင်မြင်မှုမျိုးကိုရရှိရန် အောက်ပါအချက်သုံးချက် သည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ကိုက်ညီမှုရရှိရန် လိုအပ်၏-

- ★ ပန်းတိုင်တစ်ခု ။ ။ သင်၏အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ အဖွဲ့အစည်းကို တန်ဖိုးတက်လာစေမည့် လိုအပ်ချက် တစ်ခုခု သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းတစ်ခုခုကို ရှာဖွေပါ။
- ★ အင်အားတစ်ခု ။ ။ ပန်းတိုင်သို့ရောက်အောင် ချီတက်ရာ၌ အဖွဲ့များ၏အင်အားကိုရယူရန် လိုအပ်၏။ ထို့ကြောင့် သင့်အဖွဲ့မှ အင်အားတိုးတက်လာအောင် မြှင့်တင်ပေးရန်လိုအပ်နေသည့် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးကို တွေ့အောင်ရှာပါ။
- ★ အခွင့်အရေးတစ်ခု။ ။ အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် အချိန်ငွေကြေးနှင့် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါ။

သင်က မကြာခဏဆိုသလို အထက်ပါချိန်ကိုက်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးနေခြင်းဖြင့် အားလုံးကို အောင်မြင်မှုရရှိလာစေပါလိမ့်မည်။

၅။ ၎င်းတို့အကြောင်း ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်သိလာကြအောင်ကူညီပါ။

ကျွန်ုပ်သည် အမြဲတမ်းပင် “လူအများသည် မိမိအကြောင်း မိမိမသိကြ” ဆိုသည့် အခြေခံသဘောတရားကို လက်ကိုင်ထား၍ ဆောင်ရွက်လေ့ရှိပါ၏။ လူတစ်ယောက်သည် မိမိ၏နေရာ၊ မိမိ၏အနေအထားကို သဘာဝကျစွာ မသိသရွေ့၊ ၎င်း၏ အလားအလာကိုလည်း သဘာဝကျစွာ သိလိမ့်မည် မဟုတ်ပါချေ။ အခြားနည်းနှင့် တင်ပြရမည်ဆိုပါက သင်က

အခြားတစ်နေရာရာသို့ မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် ရောက် ရှိ သွားအောင် ဆောင် ရွက် မည် ကို မစဉ်းစားခင်၊ မိမိသည် မည်သည့်နေရာ၌ ရောက်ရှိ နေကြောင်း သိထားရန်လိုအပ်ပါ၏။

လူတစ်ယောက်သည် မိမိနေရာ၊ မိမိ၏ အနေအထားကို သဘာဝကျစွာ မသိသရွေ့၊ ၎င်း၏အလားအလာကိုလည်း သဘာဝကျစွာသိလိမ့်မည် မဟုတ်ပါချေ။

Herman Miller Inc ၏ ဂုဏ်ထူးဆောင် ချယ်ယာမင်ဖြစ်သော မက်ဒီပရီး (Max DePree)က ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ ပထမဦးဆုံးတာဝန်မှာ Reality ဆိုသည့် စကားကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုရန် ဖြစ်သည်ဟု ဆိုပါ၏။ ကျွန်ုပ်ကမူ မိမိက ကူညီနေသူများကို ၎င်းတို့သည် မည်သူမည်ဝါများဖြစ်ကြောင်း လက်တွေ့ကျကျ သိရှိစေသင့်သည်ဟု ယူဆပါသည်။ ခေါင်းဆောင်များက ၎င်းတို့၏အားသာချက်များနှင့် အားနည်းချက်များကို သတိပြုမိအောင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးကြရမည်ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်တို့က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကိုကူညီလိုသည်ဆိုပါက ဤအချက်သည် အလွန်ပင်အရေးကြီးပါ၏။

၆။ ပြတ်ပြတ်သားသားဆွေးနွေးရန် အဆင်သင့်ရှိပါစေ။

ခါးသီးသော သင်ခန်းစာများမပါရှိဘဲ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်ပေါ်လာလေ့မရှိပါ။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအားလုံးလိုလိုသည် အပျက်သဘောဆောင်သည့်ကိစ္စများကို အပြုသဘောနှင့် တုံ့ပြန်ရာမှ ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုကိစ္စသည် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်ပို၍ ခက်ခဲလေလေ၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် ပိုကြီးစားပြီး ဖြေရှင်းရလေလေပင်ဖြစ်သည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်သည် အမြဲလိုလိုကြည်နူးဖွယ်ကောင်းသည့် အလုပ်မျိုးမဟုတ်သော်လည်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် တစ်ခုခုကို ပေးဆပ်ရစမြဲပင်ဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် မိမိလက်အောက်ရှိ ဝန်ထမ်းများ ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ပြတ်ပြတ်သားသားပြောဆိုဆွေးနွေးရန်

ဝန်မလေးတတ်ကြချေ။ ကျွန်ုပ်၏မိတ်ဆွေတစ်ယောက် ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခု ဌာနဆောင်ရွက်နေသော အငြိမ်းစားစစ်ဘက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းတစ်ယောက် အကြောင်း ကျွန်ုပ်ကို ပြောပြဖူးပါ၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်၏လုပ်ငန်းဆိုင်ရာဆောင် ရွက်မှုမှတ်တမ်းသည်ကောင်းမွန်၏။ ၎င်း၏ စိတ်နေစိတ်ထားကလည်း အပြုသဘောဆောင်၏။ ထို့အပြင် အတွေ့အကြုံလည်းရှိသူဖြစ်၏။

ထိုကုမ္ပဏီ၌ ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်ရန် အလားအလာရှိသူများ ကို ရှာဖွေ၍ ရာထူးတိုးပေးသည့်အခါတိုင်း ၎င်းသည် အရွေးမခံရဘဲ ကျန်ရစ် ခဲ့လေ့ရှိ၏။ မည်သည့်ပြဿနာကြောင့်နည်း။

ထိုပုဂ္ဂိုလ်တွင် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို စိတ်မသက်မသာဖြစ်စေမည့် ထူးခြားသော ကိုယ်ပိုင်အမှုအကျင့်များရှိနေ၏။ သူသည် စိတ်ဖိစီးမှုများ ပြားလာသည့်အခါ နှုတ်ခမ်းပိတ်လျက်တေးကို ဆိုသည်နေလေ့ရှိ၏။ သူသည် အထူးသဖြင့် စိတ်လှုပ်ရှားလာသည့်အခါ ၎င်း၏ လက်နှစ်ဘက် ကို တင်ပါးအောက်တွင်ထား၍ ထိုင်နေတတ်၏။ ၎င်းအနေနှင့် ထိုကဲ့သို့ ပြုမှု လုပ်ကိုင်နေမိသည်ကို ကိုယ်တိုင်သတိထားမိပုံမရချေ။ အခြားပုဂ္ဂိုလ် များကလည်း သူ့ကိုပြောပြကြပုံမရချေ။ ကျန်ဝန်ထမ်းများက သူ့ကို “လူကြောင်” ဟူ၍ သဘောထားလိုက်ကြ၏။

ကံကောင်းချင်တော့ သူသည် ပြတ်ပြတ်သားသား ဆွေးနွေးပြော ဆိုရမည်ကို ဝန်မလေးသော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ထံတွင် အလုပ်လုပ် ခွင့်ရခဲ့၏။ ထိုခေါင်းဆောင်က ပြဿနာကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းပြောပြလိုက် သောကြောင့် ၎င်းက ထိုအလေ့အကျင့်ကို ဖျောက်ပစ်လိုက်လေ၏။ ယခု သူသည် အဆိုပါအဖွဲ့အစည်းတွင် အကြီးတန်းခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်နေလေပြီ။ အကယ်၍ သင်ကခက်ခက်ခဲခဲပြောဆိုရမည့် ကိစ္စတစ်ခုကို ပြောဆိုလိုသည့် ဆန္ဒမရှိပါက “အဲဒီကိစ္စက ငါ့ကိုထိခိုက်စေမှာလား သူတို့ ကို ထိခိုက်စေမှာလား” ဆိုသည့် မေးခွန်းကို မေးကြည့်သင့်၏။ အကယ်၍ ထိုကိစ္စက သင့်ကိုထိခိုက်စေမည်ဆိုပါက သက်ကတစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်

နေခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် ၎င်းတို့အဖွဲ့သားများ နှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ အကျိုးအတွက် ခက်ခက်ခဲခဲပြောဆိုရမည့်ကိစ္စများကို ပြောဆိုရန် ဝန်မလေးကြချေ။ သင့်တပည့်များက သင်သည် ၎င်းတို့နှင့် အတူ လက်တွဲဆောင်ရွက်လိုသူဖြစ်သည်ဟု ယုံကြည်ထားပါက ခက်ခဲ ကြမ်းတမ်းသော အချိန်များမှာပင် သင်နှင့်အတူလက်တွဲကြပါလိမ့်မည်။

၇။ မှန်ကန်သော အောင်မြင်မှုများကိုသာ ချီးကျူးဂုဏ်ပြုပါ။

ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိ၏တပည့်များကို အောင်မြင်မှုရရှိစေ လိုကြ၏။ အထူးသဖြင့် စတင်ခါစအချိန်တွင် ပို၍အောင်မြင်စေလို၏။ သို့ရာတွင် မဟာဗျူဟာမြောက်အောင်မြင်မှုကသာ တန်ဖိုးအရှိဆုံးဖြစ်၏။ သင်က ၎င်းတို့အား မည်သည့်နေရာ၌ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရရှိစေလိုသည် မည် သည့်ပုံစံနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေလိုသည်ကို သင်ကပစ်မှတ်ထား၍ အောင် မြင်စေရမည်ဖြစ်၏။

သင်က အဆိုပါ အောင်မြင်မှုများကိုရရှိအောင် အမှန်ပင်အရေးပါ ၏။ ကောင်းမွန်သော အောင်မြင်မှုသည် မှန်ကန်သော နည်းလမ်းဖြင့် ချဉ်းကပ်ပြီး ရရှိသော အောင်မြင်မှုသာဖြစ်သည်။ သင့်တပည့်၏ ဆောင်

အတွေ့အကြုံတစ်ခုတည်းက ပြည့်စုံ လုံလောက်သော ဆရာဖြစ်သည်ဟု မဆို နိုင်ပါ။ တန်ဖိုးဖြတ်ထားသော အတွေ့အကြုံကိုသာ ဆရာဖြစ်သည် ဟု ဆိုနိုင် မည်ဖြစ်သည်။

ရွက်ပုံဆောင်ရွက်နည်းက မှားယွင်းနေသည်။ သို့တိုင် အောင် မှန် ကန် သော ရလဒ်များကို တစ်နည်း နည်းနှင့် ရရှိလိုက်၏။ ထို့ အတွက် သင်က ချီးကျူး ဂုဏ်ပြုသည်ဟုဆိုပါက သင်က တပည့်ဖြစ်သူကို မအောင်မြင်အောင် အားပေးကူညီနေခြင်းသာဖြစ်၏။ အတွေ့အကြုံတစ်ခုတည်းသော ပြည့်စုံ လုံလောက်သော ဆရာဖြစ်သည်ဟု မဆိုနိုင်ပါ။ တန်ဖိုးဖြတ်ထားသော

အတွေ့အကြုံကိုသာ ဆရာဖြစ်သည်ဟု ဆိုနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သင်က ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် အောင်မြင်ပုံရသော ကိစ္စတစ်ခုကို ထိုကိစ္စက သင့်တပည့်အတွက် သင်ယူရန်လိုအပ်နေသော အချက်ကို အမှန် တကယ် သင်ယူနိုင်ခဲ့ခြင်းရှိမရှိ သင်က တန်ဖိုးဖြတ်ပေးရန် လိုအပ်ပါ၏။

၈။ ၎င်းတို့ကို ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် ပြင်ဆင်ပေးပါ။

မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းတွင်မဆို၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဖြစ်စဉ်သည် ခေါင်းဆောင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေးမပါဝင်ဘဲနှင့် ပြီးပြည့်စုံမှုရှိမည် မဟုတ်ချေ။ သင်၏ တပည့်များက ခေါင်းဆောင်ရာတွင် ပိုကောင်းမွန်လေလေ ၎င်းတို့က အဖွဲ့အစည်းအတွက် ပိုမို၍အကျိုးသက်ရောက်စေမှု ရှိလေလေ ပင်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးဟုဆိုရာ၌ ၎င်းတို့အား ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဘာသာရပ်များကို သင်ကြားပေးခြင်း၊ ၎င်းတို့အား ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ စာအုပ်များကို ဖတ်ရှုစေခြင်းစသည်တို့ဖြင့် လုံလောက်မည်မဟုတ်ပါချေ။ ကျွန်ုပ်ဆိုလိုသည့် သဘောမှာ ၎င်းတို့ကို ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ ခြေရာကိုနင်းပြီး ကိုယ်တိုင်ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ဆောင်ရွက်စေသည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခု၌ ပါဝင်ဖြတ်သန်းစေရန်ပင်ဖြစ်၏။

ကျွန်ုပ်သဘောကျသော အကောင်းဆုံးဖြစ်စဉ်မှာ လုပ်ငန်းခွင်၌ လက်တွေ့လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုမျိုး ခပ်ဆန်ဆန်ပင်ဖြစ်သည်။ သင့် အနေနှင့် အောက်ပါအတိုင်း ဆက်လက်ဆောင်ရွက်သင့်ပါ၏ -

ကျွန်ုပ်ဆောင်ရွက်သည်။ ထိုဖြစ်စဉ်ကို ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင် မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်ရမည်ကို သိရှိမှုနှင့် စတင်ရမည်ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်ထံ၌ မရှိသော အရာကို ကျွန်ုပ်က ပေးနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။

ကျွန်ုပ်ဆောင်ရွက်ပုံကို သင်ကစောင့်ကြည့်သည်။ ကျွန်ုပ်က ထိုဖြစ်စဉ်ကို ကျွမ်းကျင်စွာ တတ်မြောက်သွားသည့်အခါ၌ ကျွန်ုပ်က သင့်ကို ကျွန်ုပ်နှင့် အတူခေါ်သွားပြီး ကျွန်ုပ်ဆောင်ရွက်သမျှကို စောင့်ကြည့်

လေ့လာစေသည်။ ကျွန်ုပ်လုပ်ကိုင်နေသည့် ကိစ္စမှန်သမျှကို ရှင်းပြသည်။ သင့်အနေနှင့် မေးခွန်းများမေးဖို့ တိုက်တွန်းအားပေးသည်။ ကျွန်ုပ်က သင့်ကိုမြင်တွေ့ စေရုံသာမက ကျွန်ုပ်ဆောင်ရွက်နေသမျှကို နားလည် သဘောပေါက်စေချင်သည်။

သင်ဆောင်ရွက်သည်ကို ကျွန်ုပ်ကစောင့်ကြည့်သည်။ သင့်အနေနှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာသည့်အတွက် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကိုသာ လေ့လာသိရှိ နိုင်သည်။ တစ်နေရာရာသို့အရောက်တွင် သင်ကိုယ်တိုင်က ခေါင်းဆောင် အဖြစ် ပါဝင်စမ်းသပ်ကြည့်ရတော့မည်ဖြစ်သည်။ ဤအဆင့်သို့ရောက်ရှိ လာပြီး သင်က ကိုယ်တိုင်စတင်ဆောင်ရွက်သည့်အခါ ကျွန်ုပ်၏တာဝန်မှာ သင့်ကိုအားပေးရန် ညင်သာစွာတည့်မတ်ပေးရန်၊ လိုအပ်ပါက ဦးတည်ရာ ကို ပြောင်းလဲပေးရန်တို့ပင်ဖြစ်သည်။

သင်ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်သည်။ သင်က အခြေခံသဘောတရား များကို ကြေညက်သွားသည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက် သင့်အနေနှင့် နိုင်နင်းစွာ ကိုင်တွယ် ပြီး မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံနှင့် လုပ်နည်းများကို မိမိဘာသာ ဖော်ထုတ် နိုင်အောင် ကျွန်ုပ်ကနောက်ဆုတ်ပြီး သင့်ကိုနေရာပေးလိုက်မည်။

oi k aqmi & Gfklktjcm;wpñ, muñavkmoif bnf

ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်တွင် ကျွန်ုပ်အနေနှင့် နောက်ဆုံးဆောင်ရွက်ပေးရန် လိုအပ်သောအဆင့်မှာ၊ သင့်အနေနှင့် တပည့်တစ်ယောက်ယောက်ကို ရှာဖွေပြီး ဆက်လက်သင်ပြပေးမှုကို ကူညီရန်နှင့် အားပေးရန်ပင်ဖြစ်

အတွေ့အကြုံတစ်ခုတည်းက ပြည့်စုံ လုံလောက်သော ဆရာဖြစ်သည်ဟု မဆိုနိုင်ပါ။ တန်ဖိုးဖြတ်ထားသော အတွေ့အကြုံကိုသာ ဆရာဖြစ် သည်ဟု ဆိုနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

သည်။ သင့်အနေနှင့် အကြောင်း အရာတစ်ရပ်ကို အခြား ပုဂ္ဂိုလ် တစ်ယောက် ယောက် အား သင်ကြားပေး သည့်အခါကျမှ သာ ရေရေလည်လည် နား

လည် သဘောပေါက်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ထိုဖြစ်စဉ်သည် သင်က သင့်အနေနှင့် သင်ယူရရှိထားသော အချက်များကို အခြားသူတစ်ယောက် ယောက်အား လက်ဆင့်ကမ်းပေးသည့်အခါကျမှသာ ပြီးဆုံးမည်ဖြစ်သည်။

အကယ်၍ သင်ကလူအများ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို သန့်ဋ္ဌာန် ချ၍ ရေရှည်လုပ်ငန်းတစ်ခုအဖြစ် ဆောင်ရွက်နေသည်ဆိုပါက သင်နှင့် သင့် တပည့်များ၏ ဆက်ဆံရေးအနေအထား ပြောင်းလဲလာပုံကို သင်သတိပြု မိပေလိမ့်မည်။ ၎င်းတို့က သင့်ထံ၌ ၎င်းတို့အတွက် စိတ်ရင်းကောင်းနှင့် ဆောင်ရွက်ပေးလိုသော စိတ်ထားရှိနေပြီး ထိုအချက်ကို သင်၏ လုပ်ရပ် များနှင့် လက်တွေ့ပြသနေသောကြောင့် သင့်အပေါ်၌ ပို၍ခိုင်မြဲသော သစ္စာရှိမှုတစ်ရပ်ပေါ်ပေါက်လာပါလိမ့်မည်။ ထို့အပြင် သင်က ၎င်းတို့ကို ဖွံ့ဖြိုးအောင်ပို၍ ဆောင်ရွက်ပေးလေလေ ၎င်းတို့က သင်နှင့်ရှည်ကြာစွာ ပို၍လက်တွဲကြပါလိမ့်မည်။

သို့ရာတွင် ဤအချက်ကို သိထားသောကြောင့် သင်က တပည့် များအပေါ်၌ တင်းကျပ်စွာ ဆုပ်ကိုင်မထားပါနှင့်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် သင့် အနေနှင့် အကောင်းဆုံးဆောင်ရွက်နိုင်သော လုပ်ရပ်မှာ ၎င်းတို့၏ အတောင်ပံများကို ဖြန့်ကားခွင့်ပြုပြီး ပျံသန်းခွင့်ပြုခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် သင်ကဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေမှုဖြစ်စဉ်ကို လုံ့လစီရိယရှိစွာဖြင့် ဆောင်ရွက်နေခဲ့မည်ဆိုပါက၊ ထို့အပြင် ၎င်းတို့အနေနှင့် လေ့လာသင်ယူ ထားမှုများကို နောက်တစ်ယောက်အား လက်ဆင့်ကမ်းပေးနိုင်ရန် သင်က ကူညီခဲ့မည်ဆိုပါက ၎င်းတို့၏ နေရာများတွင် အစားဝင်လာကြသူများရှိ လာပါလိမ့်မည်။ သင်က စဉ်ဆက်မပြတ် လူပုဂ္ဂိုလ်များကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် နေအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနေခဲ့သည်ဆိုပါက သင့်အဖွဲ့အစည်းတွင် သင်နှင့်ပူးတွဲ၍ တာဝန်ထမ်းဆောင်ပေးကြမည့် ခေါင်းဆောင်များသည် မည်သည့်အခါတွင်မှ ပြတ်လပ်သွားဖွယ်ရာမရှိပါ။



အောက်သို့ခေါင်းဆောင်မှုအဖြစ်သဘောတရား- ၄

လူပုဂ္ဂိုလ်များကို ၎င်းတို့၏ ခွန်အားရှိသော ဇုံနယ်မြေများ၌ နေရာချထားပါ။

အဖွဲ့တွင် မှန်ကန်သော လူပုဂ္ဂိုလ်များကိုရရှိထားပြီး ၎င်းတို့ကို မှန်ကန်သောနေရာများ၌ ထားရှိရေးသည် အရေးကြီးကြောင်း ခေါင်း ဆောင်အများစုက သဘောတူကြ၏။ သို့ရာတွင် ထိုအချက်က မည်မျှ လောက်အထိ ကွာခြားမှုဖြစ်စေပါသနည်း။ ယခု ကျွန်ုပ်တို့ ဆွေးနွေးနေ သည့် အချက်မှာ ကြီးမားသောခြားနားခြင်းလား သို့မဟုတ် သေးငယ် သော ခြားနားခြင်းလား။ ထိုအချက်မှာ Now, Discover Your Strengths စာအုပ်အတွက် Gallup Organization ပုဂ္ဂိုလ်များ သုတေသနပြုလုပ်ခဲ့ ကြစဉ်က သူတို့ကိုယ်သူတို့ပြန်၍ မေးခွန်းထုတ်ခဲ့ကြသော အချက်ပင်ဖြစ် ၏။ ဤအချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ စာရေးဆရာများက -

ကျွန်ုပ်တို့၏ လေ့လာမှုအတွက် Gallup Organization မှ ပုဂ္ဂိုလ်များက အောက်ပါမေးခွန်းကို ကုမ္ပဏီပေါင်း ၃၆ ခုရှိ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စီးပွားရေး ယူနစ် ပေါင်း ၇၉၃၆ ခုမှ၊ အလုပ်သမားပေါင်း ၁၉၈,၀၀၀ တို့ကို မေးမြန်း ခဲ့၏။ ထိုမေးခွန်းမှာ “လုပ်ငန်းခွင်တွင် သင်အကောင်းဆုံး ဆောင်ရွက်နိုင် သည့် လုပ်ငန်းကို နေ့စဉ်နေ့တိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်သည့် လုပ်ငန်းကို နေ့စဉ် နေ့တိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အခွင့် အရေးရရှိပါကလား” ဟူ၍ဖြစ်သည်။

၎င်းတို့၏အဖြေများကို စီးပွားရေးယူနစ်များ၏ ဆောင်ရွက်မှုအနေအထားနှင့် ယှဉ်ကြည့်လိုက်သောအခါ အောက်ပါအတိုင်းတွေ့ရှိရသည်။ “ကောင်းစွာ ဆောင်ရွက်ခွင့်ရရှိပါသည်” ဟု ဖြေဆိုသော အလုပ်သမားများအနက် ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အလုပ်သမားအတွက်၊ အဝင်နည်းပါးသော စီးပွားရေးယူနစ်များ၌ ဆောင်ရွက်နေကြသူများဖြစ်ကြ သည်။ ၃၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားကောင်းသော စီးပွားရေးယူနစ်များ၌ ဆောင်ရွက်ကြသူများဖြစ်ပြီး ၄၄ ရာခိုင်နှုန်း သည် စီးပွားရေးယူနစ်များ၌ ဆောင်ရွက်နေကြသူများဖြစ်ကြ သည်။

အထက်ပါတွေ့ရှိချက်က သိသာထင်ရှားစွာ ကွဲပြားမှုကို ဖော်ပြနေခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားရာခိုင်နှုန်းမည်မျှသည် ၎င်းတို့၏ ခွန်အားရှိသော ဇုံနယ်မြေများ၌ ဆောင်ရွက်ခွင့်ရနေကြပါသနည်း။ အဆိုပါစာအုပ်ကို ရေးသားသူစာရေးဆရာ၏ အလိုအရ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းသာရှိသည် ဟု ဆိုပါသည်။

အလုပ်သမားများက ၎င်းတို့၏ အလုပ်များကို မနှစ်ခြိုက်ကြသော အကြောင်းများစွာအနက် တစ်ကြောင်းမှာ ၎င်းတို့သည် မိမိတို့၏ခွန်အား

အလုပ်သမားများက ၎င်းတို့၏အလုပ်များကို မနှစ်ခြိုက်ကြသော အကြောင်းများစွာအနက် တစ်ကြောင်းမှာ ၎င်းတို့သည် ဆောင်ရွက်ခွင့် မရမှုကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။

ရှိသော နယ်မြေများ၌ ဆောင်ရွက်ခွင့် မရမှုကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများကို ၎င်းတို့အနေ

နှင့် ခွန်အားနည်းသောနေရာ၌ ဆက်တိုက် ဆောင်ရွက်စေပါက စိတ်ဓာတ်ကျသွားတတ်ကြသည်။ ထုတ်လုပ်မှုလျော့ နည်းလာကြသည်။ နောက်ဆုံးတွင် ကျန်းမာရေးပင် ချွတ်ခြုံကျသွားတတ်ကြသည်။ မည်သူ့အပြစ်ဖြစ်ပါသနည်း။ ထုံးစံအားဖြင့် အလုပ်ရှင်၏ အပြစ်သာဖြစ်သည်။

အောင်မြင်သော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် ၎င်းတို့၏ခွန်အားရှိသော ဇုံနယ်မြေကို မိမိဘာသာ ရှာဖွေကြ၏။ အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်များကမူ တပည့်များ၏ ခွန်အားရှိသော ဇုံနယ်မြေကိုရှာဖွေပေးကြ၏။ လူပုဂ္ဂိုလ်များသည် မိမိတို့သဘောကျသော အဖွဲ့အစည်းများ၌ ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ကြသော်လည်း ၎င်းတို့ကို အလုပ်ရှင်များကသာ နေရာချထားလေ့ ရှိပါ၏။

အောင်မြင်သောပုဂ္ဂိုလ်များသည် ၎င်းတို့၏ခွန်အားရှိသော ဇုံနယ်မြေကို မိမိဖာသာ ရှာဖွေကြ၏။ အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်များကမူ တပည့်များ၏ ခွန်အားရှိသော ဇုံနယ်မြေကို ရှာဖွေပေးကြ၏။

သင်က လူပုဂ္ဂိုလ်များကို ၎င်းတို့၏ အင်အားရှိသော ဇုံနယ်မြေ၌ နေရာချထားသည့်အခါ ပထမအချက်အနေနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်၏ဘဝကို ပိုမို၍ ကောင်းမွန်သွားစေ၏။ ဒုတိယအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်သည် ပို၍ လုပ်ပျော်ကိုင်ပျော်ရှိလာ၏။ ကျေနပ်မှုကိုရရှိစေ၏။ ထိုအချက်က မကြာခဏဆိုသလိုပင် လုပ်ငန်းသို့ ပျော်ပျော်ရွှင်ရွှင်သွားရောက်လိုသူနှင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ သွားရောက်ရန် မုန်းတီးသူများကို ကွဲပြားသွားစေ၏။ အခြားအကျိုးကျေးဇူးတစ်ခုမှာ သင်နှင့် သင့်အဖွဲ့အစည်းကို သင်က ကူညီနိုင်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါ၏။

vlykbfm,tm, mifwdefm,&6n7k, fjrrsm;ü ae&mcsxm,&ef t pDp0fsm

လူပုဂ္ဂိုလ်များကို ၎င်းတို့၏ သက်မွေးမှုလုပ်ငန်း၌ ၎င်းတို့အတွက် အကောင်းဆုံးနေရာကို ကူညီ၍ရှာဖွေပေးနိုင်သော စွမ်းရည်မှာ အလွန်လေးစားဖွယ်ကောင်းသော စွမ်းအားနှင့် အလွန်ကြီးမားသော တာဝန်ယူမှုပင် ဖြစ်သည်။ ထိုကိစ္စကို ခေါင်းဆောင်များက ပေါ့ပေါ့တန်တန်သဘော

မထားသင့်ကြချေ။ သင်က သင့်ဝန်ထမ်းများအကြောင်း စဉ်းစားရာ၌ တစ်ဦးချင်းအတွက် အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်အောင် ကြိုးစားပါ။

၁။ ၎င်းတို့၏ စစ်မှန်သော ခွန်အားကို ရှာဖွေပါ။

လူအများစုသည် ၎င်းတို့၏ ခွန်အားကို ကိုယ်တိုင်ရှာမတွေ့တတ်ကြချေ။ ၎င်းတို့သည် မကြာခဏဆိုသလိုပင် နေ့စဉ်ဆောင်ရွက်နေသော နိစ္စရူပလုပ်ငန်းများထဲ၌ နစ်မြုပ်ပြီး အလုပ်ရှုပ်နေလေ့ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့က ၎င်းတို့၏ ခွန်အားကို ရှာဖွေရန်ကိုသော်လည်းကောင်း၊ ၎င်းတို့၏ အောင်မြင်မှုနှင့် ဆုံးရှုံးမှုများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ဆင်ခြင်ရန်ကိုသော် လည်းကောင်း ဆောင်ရွက်လေ့ ရှိခဲ့လှ၏။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့၏ ခွန်အားကို ရှာဖွေပေးရန် စိတ်အားထက်သန်သည့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ အကူအညီ ပေးမှုသည် ၎င်းတို့အတွက် အလွန်တန်ဖိုးရှိနေခြင်းပင် ဖြစ်၏။

လူပုဂ္ဂိုလ်များက မိမိတို့၏ ခွန်အားရှိသော ဇုံနယ်မြေအား ရှာဖွေရာတွင် အကူအညီရနိုင်မည့် ပစ္စည်းကိရိယာများသည် အဆင်သင့်ရှိနေကြပြီဖြစ်၏။ ဘတ်ကင်ဟမ်နှင့် ကလစ်ဖ်တန်တို့၏ ဩတယ^၁ ဗုဒ္ဓဘေဒနာမဂ္ဂ၊ အမန်ညါအူ၊ စာအုပ်နှင့် ချန်ဘာ၊ အန တို့မှ အကူအညီရနိုင်မည် ဖြစ်ပါ၏။ ထိုနည်းတူစွာပင် ဥပမိရပ်ကို စစ်ဆေးသောနည်းများဖြစ်ကြ သည့်^၂ သို့မဟုတ် ဖြန့်ဖြူးမှုတို့ လည်း ရှိကြပါ၏။ သို့ရာတွင် သင့်အနေနှင့် အဆိုပါစစ်ဆေးချက်များနှင့်သာ ဘောင်ခတ် မထားသင့်ချေ။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် အလွန်အဖိုးတန်သော အကူအညီ များကို မိမိကိုယ်တိုင် လေ့လာသုံးသပ်ရာမှ ရရှိခဲ့ကြသည်သာ ဖြစ်ပေ၏။

၂။ ၎င်းတို့နှင့် ဆီလျော်မှန်ကန်သော အလုပ်ကိုပေးပါ။

လူတစ်ယောက်ကို ၎င်းမကြိုက်သည့် အလုပ်မှ မှန်ကန်သော အလုပ်သို့ ပြောင်းရွှေ့ပေးလိုက်ခြင်းသည် ၎င်း၏ ဘဝကိုပင် ပြောင်းလဲသွားစေနိုင်၏။ ကျွန်ုပ်အင်တာဗျူးပြုလုပ်ခဲ့သော အမှုဆောင်အရာရှိ

တစ်ဦးက သူ့တပည့်တစ်ဦးကို နေရာမှန်၌ ထားနိုင်ရန် လေးနေရာအထိ ပြောင်းရွှေ့ခန့်ထားခဲ့သည်ဟု ဆို၏။ ၎င်းအနေနှင့် သူမကို မှားယွင်းသောနေရာ၌ ထားမိသောကြောင့် စိတ်လျော့ပြီး စွန့်လွှတ်ရတော့မလိုလိုပင် ဖြစ်ခဲ့၏။ သို့ရာတွင်သူမ၌အလားလာများစွာရှိကြောင်းသိသဖြင့် သူမသည် အဖွဲ့စည်း၌ ရှိထိုက်သူဖြစ်နေပြန်၏။ နောက်ဆုံးတွင် သူမအတွက် နေရာမှန်ကိုရှာတွေ့သွားသည့်အခါ ထိုနေရာ၌သူမသည် အလွန်လူကြိုက်များသူဖြစ်နေလေတော့၏။

ထိုအမှုဆောင်အရာရှိကြီးသည် ဝန်ထမ်းတိုင်းနေရာမှန်၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခွင့်ရရှိရေးသည် အလွန်အရေးကြီးကြောင်းသိသဖြင့် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းတိုင်းအား အကယ်၍ သင်သည် အခြားအလုပ်ကိုဆောင်ရွက်မည်ဆိုပါက ထိုအလုပ်သည် မည်သည့်အလုပ်ဖြစ်နိုင်သနည်း ဆိုသည့် မေးခွန်းကို နှစ်စဉ်မေးမြန်းလေ့ရှိ၏။ ၎င်းတို့၏ အဖြေများမှ မည်သူသည် မသင့်လျော်သည့် နေရာ၌ ရောက်ရှိနေကြောင်း သိလွန်စရာလေ့ရှိ၏။

ဝန်ထမ်းများအား လူမှန်နေရာမှန်၌ ခန့်ထားရေးကို ဆောင်ရွက်မှုသည် အချိန်နှင့်စွမ်းအားကို များစွာကုန်ခန်းစေနိုင်၏။ ရှင်းရှင်းပဲ ပြောပါရစေ။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် ဝန်ထမ်းများကို အဆင်ပြေသောနေရာတွင် ခန့်ထား၍ လုပ်ငန်းကို လည်ပတ်နေခြင်းက များစွာသက်သာသည် မဟုတ်ပါလား။ သို့ရာတွင် လူပုဂ္ဂိုလ်များသည် သင် တွေးထင်ထားသလို ပြောင်မြောက်စွာထမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းမရှိပါက နေရာရွှေ့ပြောင်းခန့်ထားရန် မကြောက်လန့်သင့်ချေ။

၃။ ၎င်းတို့အတွက် လိုအပ်မည့်ကျွမ်းကျင်မှုများကို ရှာဖွေပြီး ကမ္ဘာအဆင့်မီအောင် လေ့ကျင့်သင်ကြားပါ။

လုပ်ငန်းတိုင်းတွင် ထိုလုပ်ငန်းကို အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ကျွမ်းကျင်မှုတစ်ရပ်လိုအပ်သည်သာဖြစ်သည်။ အကယ်၍ဝန်ထမ်းတစ်ဦး

သည် စွမ်းအင်လည်းပြည့်ဝ၏။ ထိုလုပ်ငန်းနှင့်လည်း အံ့ကိုက်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ၎င်းထံ၌ ထိုလုပ်ငန်းနှင့်ဆိုင်သော ကျွမ်းကျင်မှုမရှိပါက ၎င်းသည် ခွန်အားရှိသော ဇုံနယ်မြေ၌ ဆောင်ရွက်နေခြင်းမဖြစ်နိုင်တော့ချေ။ ဝန်ထမ်းများအနေနှင့် အောင်မြင်မှုရရှိရန်လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုကို ဖြည့်စည်းပေးရန်မှာ ခေါင်းဆောင်ကောင်တစ်ယောက်၏ တာဝန်ပင်ဖြစ်သည်။

မေးသင့်မေးထိုက်သည့် အရေးကြီးဆုံးမေးခွန်းနှစ်ခုမှာ-

- ★ ကျွန်ုပ်အနေနှင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် မည်သည့်ကိစ္စတွေကို ဆောင်ရွက်နေပါသနည်း။
- ★ ကျွန်ုပ်၏ ဝန်ထမ်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ကျွန်ုပ်က မည်ကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ပေးနေပါသနည်း။

ပထမမေးခွန်းက သင်၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သေဆိုင်ရာ အလားအလာနှင့် ရှင်သန်နေစေဖြစ်သော ခေါင်းဆောင်မှုဆောင်ရာ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရှိမှုကို အဆုံးအဖြတ်ပေးသည်။ အကယ်၍ ၎င်းတို့သည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေခြင်းမရှိပါက ၎င်းတို့သည် နက်ဖြန်ခါတွင်ယနေ့အချိန်အခါထက် ပို၍ကောင်းမွန်လာကြမည် မဟုတ်ချေ။

ကျွန်ုပ်၏ The 17 Indisputable Laws of Teamwork စာအုပ်ထဲ၌

The Law of The Niche ၌
“လူတိုင်းလူတိုင်းတွင် ၎င်းတို့အနေနှင့် တန်ဖိုးအရှိဆုံး နေရာတစ်နေရာရှိလေ့ရှိသည်ဟု” ဆိုထားပါသည်။

အသင့်လျော်ဆုံးနေရာဥပဒေ (The Law of The Niche)၌ လူတိုင်းလူတိုင်းတွင် ၎င်းတို့အနေနှင့် တန်ဖိုးအရှိဆုံး နေရာတစ်နေရာ ရှိလေ့ရှိလေ့ရှိသည်ဟုဆိုထားပါသည်။ ထိုဥပဒေ

အရ သင်၏အဖွဲ့ထားမှ ပုဂ္ဂိုလ်သည် ၎င်းအတွက် အကောင်းဆုံးနေရာ၌ ရှိနေစေသင့်သည်။ ထို့အပြင် ထိုအချက်က အမှန်တကယ် ကွဲပြားခြားနား

မှုကို ဖြစ်စေပါ၏။ အကယ်၍ ခေါင်းဆောင်းများသည် ထိုကဲ့သို့ဖွဲ့စည်းနိုင်မည်ဆိုပါက ၎င်းတို့၏အဖွဲ့သည် အံ့ဩလောက်သည့်အဆင့်၌ စွမ်းဆောင်ကြပါလိမ့်မည်။ ထို့အပြင် ၎င်းအချက်က ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူကို အပြုသဘောဖြင့် ရောင်ပြန်ဟပ်စေမည်ဖြစ်ပါ၏။

ကျွန်ုပ် အထက်တန်ကျောင်းသားဘဝ၌ရှိစဉ်က ဤအချက်ကို နာလည်သောနည်းပြဆရာနှင့် ကံကောင်းစွာ သင်ကြားခွင့်ရခဲ့၏။ ကျွန်ုပ်တို့က ဘတ်စကတ်ဘော လေ့ကျင့်ခန်းများကို ပြုလုပ်နေကြစဉ် ကျွန်ုပ်တို့၏ နည်းပြဆရာ ဒွန်နက်ဖ် (Don Neff) က ဘတ်စကတ်ဘောနှင့် ပတ်သတ်၍ အရေးကြီးသောသင်ခန်းစာကို သင်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်၏။ ၎င်းကပထမတန်းနှင့် ပတ်သတ်၍ ဒုတိယတန်းသင်တန်းတို့ကို ယှဉ်ပြိုင်ကစားစေမည်ဖြစ်၏။ ဒုတိယတန်းအသင်းတွင် အားကစားသမားကောင်းအချို့ပါဝင်သောလည်း ထိုအသင်းထက်ကျွန်ုပ်တို့၏ ပထမတန်းအသင်းက ပိုတော်သည်များသောချာ၏။ ဤတစ်ကြိမ်တွင်၎င်းကစံတစ်မျိုးနှင့်ကစားစေ၏။ ဒုတိယတန်းမှအသင်းကို ၎င်းတို့ကစားနေကျပုံစံအတိုင်း ကစားစေမည်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင်ပထမတန်းမှကျွန်ုပ်အပါအဝင်ကစားသမားအားလုံးကို မူလကစားနေကျနေရာများတွင်မထားဘဲ ရွှေ့ပြောင်းနေရာချထားလိုက်၏။

ကျွန်ုပ်တို့ကို မိနစ်နှစ်ဆယ်ကစားခိုင်း၏။ သို့ရာတွင်ထိုမျှပင်မကြာလိုက်ပါ။ ဒုတိယတန်းအသင်းက ကျွန်ုပ်တို့အသင်းကို အချိန်တိုအတွင်းမှာပင် အပြတ်အသတ် အနိုင်ရသွားခဲ့၏။ ကစားပွဲပြီးသွားသောအခါ နည်းပြဆရာက ကျွန်ုပ်တို့ အားလုံးကို စုဝေးစေပြီး

ကွင်းထဲမှာ အကောင်းဆုံး အားကစားသမားတွေ ရှိနေရုံနဲ့တင် မလုံလောက်ဘူး။ မင်းတို့က အတော်ဆုံး ကစားသမားတွေကို မှန်ကန်တဲ့ နေရာတွေမှာ နေစေရမယ်။

- Don Neff

ယခုပြောလိုက်၏။ ကွင်းထဲမှာ အကောင်းဆုံး အားကစားသမားတွေကို မှန်ကန်တဲ့ နေရာတွေမှာ ရှိနေစေရမယ်ဟု ပြောလိုက်လေ၏။

ကျွန်ုပ်သည်အဆိုပါ သင်ခန်းစာကို မည်သည့်အခါကမှ မမေ့လျော့ ခဲ့ပါ။ ထိုအပြင် ကျွန်ုပ်သည် လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်းသုံးဆယ်ကျော်က စ၍ လူအများကို ခေါင်းဆောင်ခဲ့ရာ၌ ထိုအချက်ကို ဆီလျော်အောင် အသုံးပြုခဲ့၏။ သင်မည်ကဲ့သို့သော အဖွဲ့မျိုးကို ခေါင်းဆောင်နေသည် ဆိုသောအချက်က အရေးမကြီးပါ။ အကယ်၍ သင်က အဖွဲ့သားများ ကို ၎င်းတို့၏ ခွန်အားရှိသော ဇုံနယ်မြေများတွင် နေရာမချထားခဲ့ပါက သင်ကော ၎င်းတို့ပါ အောင်မြင်ရန် ခက်ခဲကြပါလိမ့်မည်။



အောက်သို့ခေါင်းဆောင်မှုအခြေခံသဘောတရား- ၅

သင်ပြန်စေချင်သော အပြုအမူကို နမူနာပြပါ

ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျွန်ုပ်အနှစ်ခြိုက်ဆုံးစာအုပ် တစ်အုပ်မှာ ဖရက်ဒ်စမစ် (Fred Smith) ၏ Learning to Lead စာအုပ်ပင် ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်သည် တစ်နေရာမှ ဆန်ဒိုင်ဂိုသို့ အပြန် လေယာဉ်ပျံပေါ်၌ ဖတ်ခဲ့ရခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုစာအုပ်ကို အဘယ့်ကြောင့် ပြက်ပြက်ထင်ထင် မှတ်မိနေရသနည်းဆိုပါက ၎င်း၏ “စံနမူနာပြ၍ ခေါင်းဆောင်မှု” အခန်းမှ ၎င်း၏ စိတ်ကူးများကို ဖတ်ရှုပြီးနောက် ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင် စာရေးစက္ကူ ကတ်ကို ဆွဲထုတ်ပြီး အပြင်းအထန် စဉ်းစားခန်းဝင်ခဲ့မိသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါ၏။ ၎င်းက “ခေါင်းဆောင် ဖြစ်သူ၏ ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များသည် တစ်သမတ် တည်း ဖြစ်နေလေ့ရှိပါက ရလဒ် များသည်လည်း တစ်သမတ်တည်း တည်းပင် ဖြစ်နေလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့သည် တစ်သမတ်တည်း မဟုတ်ပါက ရလဒ်များသည်လည်း ထိုကဲ့သို့ပင်ဖြစ်မည်” ဟု ဆိုထား ပါ၏။

ဤတွင် ကျွန်ုပ်က စာရေးစက္ကူပေါ်၌ စာတိုင်သုံးတိုင်ဖြစ်အောင် ဖန်တီးလိုက်၏။ ပထမစာတိုင်၏ ထိပ်တွင် “**ငါဘယ်လို လူစားလဲ**” ဟု ခေါင်းစဉ်တပ်၏။ အောက်ဘက်တွင် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် အနေနှင့် ဖက်တွယ်ထားချင်သော အရည်အချင်းများကို ရေးချလိုက်၏။ ဒုတိယ စာတိုင်ထိပ်တွင် “**ငါ၏ဆောင်ရွက်မှုများ**” ဟု ခေါင်းစဉ် တပ်လိုက်၏။

ထို့နောက် ပထမစာတိုက်မှ အရည်အချင်းနှင့် ကိုက်ညီ မည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ရေးချလိုက်၏။ တတိယစာတိုက်ထိပ်တွင် “ရလဒ်များ” ဟု ရေးသားလိုက်၏။ ပထမစာတိုက်မှ အရည်အချင်း နှင့် ဒုတိယစာတိုက်မှ အပြုအမူတို့ တစ်သမတ်တည်းရှိမည်ဆိုပါက ဖြစ်ပေါ်လာမည့် ရလဒ်များဖြစ်ကြ၏။

ငါဘယ်လိုလူစားလဲ	ငါ၏ဆောင်ရွက်ချက်များ	ရလဒ်များ
◆ စာရိတ္တသည်အဓိက တွန်းအားဖြစ်သည်။	အမှန်အတိုင်းဆောင်ရွက် နေသည်။	အများ၏ယုံကြည် မှုကို ရရှိသည်။
◆ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံ တတ်သူဖြစ်သည်။	လူအများကိုဂရုစိုက် သည်။	အသိုင်းအဝိုင်းက လက်ခံကြသည်။
◆ အားပေးအားမြှောက် ပြုသူဖြစ်သည်။	လူပုဂ္ဂိုလ်များကို ယုံကြည်သည်။	စိတ်ဓာတ်ကောင်း မွန်သည်။
◆ အနာဂတ်စိတ်ကူးရှိ သူဖြစ်သည်။	ပန်းတိုင်များကို သတ်မှတ်သည်။	ပန်းတိုင်ဆီသို့ ဦးတည်နေပြီ။
◆ စေ့ဆော်တိုက်တွန်း သူဖြစ်သည်။	တွန်းအားပေးသည်။	ဆောင်ရွက်ချက်များ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။
◆ ကိုယ်ကျိုးကိုမငဲ့ ကွက်သူဖြစ်သည်။	အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ် အာရုံစူးစိုက်ထားသည်။	ဖြန့်ကြက်နေဆဲ ဖြစ်သည်။
◆ မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည် မှုရှိသူဖြစ်သည်။	ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ် သည်	လုံခြုံမှုကိုရရှိ သည်

အထက်ပါစာရင်းမျိုးသည် သင့်ကို အမှန်တကယ်ပင် အမြင်ကျယ် လာစေလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် မိမိလိုချင်သော ရလဒ်တို့ကို မရရှိပါက ကျွန်ုပ်တို့က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ် အပြစ်ပုံချ လိုစိတ် ဖြစ်ပေါ်လာတတ်သောကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။

acqi faqmi ၏ tusၗcbuၗi&muၗiၗuၗi

သင်၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဘဝတွင် တစ်သမတ်တည်းရှိမှုက စွမ်းအင်ကို ဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်သကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်မှုတွင်လည်း စွမ်းအင်ကို ဖြစ်ပေါ် လာစေနိုင်သည်။ ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ တပည့်များအတွက် အရည်အသွေးနှင့် အနှေးအမြန်ကို ပြဌာန်းပေး လေ့ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့က ဖြစ်စေချင်သော ပုံစံကို ပြသရန် လိုအပ်ပေသည်။ ထိုအချက် ကိုပင် ရှင်းပြပါဦးမည်။

oiၗ tjyၗtrၗ , 0ၗuၗ;rၗၗyၗmeၗfonၗ

ကွဲပြားခြားနားသော ယဉ်ကျေးမှုများကို သိသာထင်ရှားစွာ တွေ့မြင် နိုင်သည့် နေရာမှာ အားကစားနယ်ပယ်တွင် ဖြစ်သည်။ ဥပမာအနေနှင့် Oakland Raiders ဘောလုံးသင်းအကြောင်း ပြန် စဉ်းစားကြည့်လိုက်ပါ။ နှစ်ပေါင်းများစွာကြာအောင် ၎င်းတို့က မိမိတို့၏ “လူရမ်းကား ပုံရိပ်” အတွက် ဂုဏ်ယူနေခဲ့ကြသည်။ ဘောလုံးအသင်းပိုင်ရှင် အယ်လ်ဒေးဗစ် (Al Davis) ကလည်း အများနှင့်မတူ သွေဖည်သူဖြစ်သည်။ ထိုဘောလုံး အသင်းမှ အားကစားသမားသည်လည်း ခပ်ကြမ်းကြမ်းသမားများဖြစ်ကြ သည်။ ၎င်းတို့၏ ပရိသတ်ကပင် ထိုအချိုးမျိုးကို လိုက်ချိုးလာကြသည်။ သင်၏ ယဉ်ကျေးမှုက သင်စည်းရုံးလာသူများကို အဆုံးအဖြတ်ပေးသည်။ ထိုဘောလုံးသင်း ၏ နှစ်ပေါင်းများစွာကြာအောင် ပြုမူခဲ့သော အပြုအမူ များက ၎င်း၏ ယဉ်ကျေးမှု ဖန်တီးခဲ့လေသည်။

Dallas Cowboys ဆိုသည့် အခြားဘောလုံးသင်းတစ်သင်းအကြောင်း စဉ်းစားကြည့်ပါ။ ထိုအသင်းသည် နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြာအောင် အမြဲအနိုင်ရခဲ့သော အသင်းဖြစ်သည်။ ထိုအသင်းကို “အမေရိက၏ အသင်း” ဟုပင် ခေါ်ဝေါ်ခဲ့ကြသည်။ ထိုအချိန်တွင် နည်းပြအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့သူ တွမ်လန်ဒရီ (Tom Landry) က အဆိုပါ ယဉ်ကျေးမှုကို တီထွင်ပေးခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အဆိုပါအသင်းမှ တွမ်လန်ဒရီပြောင်းရွှေ့သွားသောအခါ နည်းပြများနှင့် အားကစားသမားများ၏ အပြုအမူများ ပြောင်းလဲသွားကြသလို ယဉ်ကျေးမှုပါ ပြောင်းလဲသွားလေတော့သည်။

အကယ်၍ သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ ယဉ်ကျေးမှုတွင် သီးသန့်တန်ဖိုး တစ်ခုကို သွတ်သွင်းပေးလိုသည်ဆိုပါက ထိုတန်ဖိုးသည် အဖွဲ့အစည်းကို ကိုယ်စားပြုနိုင်သည့် အပြုအမူဟုတ်မဟုတ် မေးခွန်းထုတ်ကြည့်ပါ။ ဟုတ်သည်ဆိုပါက သင်ကစတင်၍ ထိုအပြုအမူကို ပြုမူရန်ဖြစ်ပါ သည်။ ယဉ်ကျေးမှုကို ပြုပြင်နိုင်သည့် တစ်ခုတည်းသော နည်းလမ်းမှာ သင့်အပြုအမူကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

oi fwp/æp/wf/æ;u ywθefusi fScþh;rit aet x;u k jyXmfonf

သင်သည် အဆိုးမြင်ရှုထောင့်ရှိသူ တစ်ဦးထံ၌ အလုပ်လုပ်ဖူးပါသလား။ အခြေအနေက မည်သို့ပင်ရှိနေပါစေ၊ သူ့အမြင်မှာ အမြဲတမ်း သူ့နိမိတ်ပြီး စိတ်ပျက်စရာကောင်းနေသည်။ မြူးမြူးကြွကြွ၊ ပျော်ပျော်ရွှင်ရွှင်နှင့် အကောင်းမြင်ရှုထောင့်ရှိသူတစ်ဦးထံ၌ အလုပ်ဝင်လုပ်ရမှုနှင့် အပြတ်အသတ် ကွာခြားနေသည်။ အပျော်ရွှင်ဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်ထံ၌ အကောင်းဆုံး ပစ္စည်းအားလုံးရှိနေဖို့ မလိုပါ။ ၎င်းတို့က ရှိရှိသမျှကို အကောင်းဆုံး ဖြစ်အောင် လုပ်ယူကြသည်။

ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ စိတ်နေစိတ်ထားသည် အလုပ်ခွင်၏ ပြဒါးတိုင်နှင့်တူသည်။ အကယ်၍ အလုပ်ရှင်၏ စိတ်နေစိတ်ထား ကောင်းမွန်

ပါက စိတ်ခံစားမှုများသည် ကြည်နူးစရာကောင်းပြီး ပတ်ဝန်းကျင်အနေအထားက အလုပ်လုပ်ကိုင်ရမှုကို လွယ်ကူစေသည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်ရှင်၏ စိတ်နေစိတ်ထားသည် ဆိုးရွားပါက အပူဒီဂရီ မှာ မခံမရပ်နိုင်အောင် မြင့်မားနေမည်။ မည်သူမဆို ပူလွန်းသည့်နေရာ သို့မဟုတ် ရေခဲလိုအေးစက်နေသည့်နေရာတို့၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်လိုကြမည် မဟုတ်ချေ။

oi fweþk;rt;u qþzwfuf;u k jyXmfonf

ကာတွန်းဝိဇ္ဇာဝေဒစံဆနီ၏ ညီတော်မောင် ဂျိုင်ဒစံဆနီက “သင်၏ တန်ဖိုးများကို သိရှိနေသည့်အခါ၌ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန် မခက်ခဲပါ” ဟုဆိုသည်။ ထိုအချက်သည် မှန်ကန်ပါ၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်က “သင်ချမှတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် သင် ၏ တန်ဖိုးထားမှုအပေါ်

ကျွန်ုပ်တို့၏ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် မကိုက်ညီသော ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် သက်ဆိုးရှည်လေ့ မရှိကြချေ။

တွင် အခြေခံသည်ဆိုပါက ထိုဆုံးဖြတ်ချက်များကို ကြာရှည် လေးမြင့်စွာ လိုက်နာရန် ခက်ခဲလိမ့်မည် မဟုတ်” ဟု ဖြည့်စွက်ပေးလိုပါ၏။ ကျွန်ုပ်တို့၏ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် မကိုက်ညီ သော ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် သက်ဆိုးရှည်လေ့ မရှိကြချေ။

သင်က မည်သည့်အချက်ကို လက်ခံယုံကြည်ထားသည်ဖြစ်ပါစေ၊ သင့်တပည့်များ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် ထင်ဟပ်ပြသပါလိမ့်မည်။ အကယ်၍ သင်က ဖြတ်လမ်းကလိုက်သည့် ကိစ္စများကို သဘောကျ တန်ဖိုးထားသည်ဆိုပါက သင့်တပည့်များက အရည်အသွေးထက်၊ လျင်မြန်စွာ ပြီးစီးမှုကို ပို၍ ဦးစားပေးလာကြလိမ့်မည်။ အကယ်၍ သင်သည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ စိတ်ခံစားမှုများကို အလေး မထားပါက သင့်ဝန်ထမ်းများကလည်း အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ခံစားမှုများကို ထည့်မတွက်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်လာကြလိမ့် မည်။ သင်က

“ဗျိုစကော့ဆရာကြီး ရောမမြို့ကို တစ်ရက်တည်းနဲ့ တည်ဆောက် ခဲ့တာ မဟုတ်ဘူးနော်၊ ခင်ဗျားလဲ သိပါတယ်လေ”

အဆိုပါ အလုပ်ကြပ်ကြီးက ယခုလို ပြန်ပြောလေ့ရှိ၏။

“အေး၊ အဲဒါကို ငါသိပါတယ်ကွ၊ ဒါပေမယ့် အဲဒီတုန်းက အဲဒီမှာ ငါက ဖိုမင်မဟုတ်ခဲ့လို့ဘဲကွ”

ခေါင်းဆောင်များသည် လုပ်ငန်းခွင်၌ ထုတ်လုပ်မှုအရှိန်နှုန်းကို အဆုံးအဖြတ်ပေးလေ့ရှိသည်။ လုပ်ငန်းခွင်၌ အလုပ်သမားများက ကြိုးကြိုးစားစား အလုပ်မလုပ်ကြဘဲ၊ ခိုကပ်နေချိန်တွင် ဆရာသမား ဖြစ်သူက လုံ့လဝီရိယရှိစွာဖြင့် ကြိုးစားပမ်းစား ဆောင်ရွက်နေသည် ကို တွေ့မြင်နေရပါက ၎င်းတို့အနေနှင့် စိတ်မလုံမလဲဖြစ်လာတတ် ကြသည်။ ဤတွင် စာရိတ္တအရာ၌ ကြံ့ခိုင်မှုရှိသော အလုပ်သမားများက ဆရာ သမား၏ နမူနာကိုယူပြီး ၎င်း၏အရှိန်နှင့် ကိုက်ညီအောင် အမီလိုက်၍ ဆောင်ရွက်လာကြသည်။

သောမတ်ဂျက်ဖာဆန်က “တကယ်လို့ ကျုပ်တို့သာ တစ်ချိန်လုံး အလုပ်လုပ်နေကြမယ်ဆိုရင် ဘယ်လောက်အထိ ဆောင်ရွက်နိုင်မလဲ ဆိုတာ တကယ်ကို အံ့သြစရာကြီးဖြစ်မှာပဲ” ဟု ပြောဖူး၏။ အကယ်၍ သင်၏ အလုပ်သမားများကို အချိန်ပြည့် အလုပ်လုပ်စေလိုသည်ဆိုပါက သင်ကလည်း လုပ်ပြရပေလိမ့်မည်။

oif buXru tvn,tvmukjYmfA

ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ ကျွန်ုပ်သင်ကြားပေးသည့် အရေး ကြီးဆုံးသင်ခန်းစာမှာ The Law of the Lid: စွမ်းဆောင်ရည် ဥပဒေသပင် ဖြစ်၏။ အဆိုပါ ဥပဒေသက “လူတစ်ယောက်၏ ထိရောက် မှုအဆင့်ကို ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်က ဆုံးဖြတ်သည်” ဟု ဆိုထား သည်။ အကယ်၍ သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်သည် (၁ မှ ၁၀ အထိရှိသော စကေး၌)

အဆင့် ၅ ၌ ရှိနေသည်ဆိုပါက သင်၏ ထိရောက်မှုသည် အဆင့် ၅ ထက်ပိုလိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။ ခေါင်းဆောင်မှုသည် ကိုယ်ပိုင်အောင်မြင်မှု ၏ “မှန်မျက်နှာကြက်” ဖြစ်သည်။

ထိုအချက်သည် သင့်တပည့်များအတွက်လည်း အတူတူပင်ဖြစ် သည်။ အကယ်၍ သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုသည် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်နေခြင်း မရှိပါက ထိုကိစ္စသည် သင့်တပည့်များ၏ အလားအလာ များအတွက် မျက်နှာကြက်ဖြစ်သွားနိုင်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ပါနည်း။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် သင့်အနေနှင့် သင်သိသမျှကိုသာ သင်ပေးနိုင် မည်ဖြစ်၏။ တပည့်များကိုလည်း သင့်ပုံစံအတိုင်းသာ ထုတ်လုပ်ပေးနိုင် မည်ဖြစ်ပါ၏။ သင့်ထံ၌မရှိသော ပစ္စည်းများကို အခြားသူများအား ဝေငှ၍မရပါ။ အကယ်၍ သင့်တပည့်များ၏ အလားအလာကို တိုးမြှင့်ပေး လိုသည်ဆိုပါက သင်ကိုယ်တိုင်က ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေစေရန် လိုအပ်၏။

ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ စံနမူနာပြုမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျွန်ုပ်ပြသ လေ့ရှိသော အကောင်းဆုံးနမူနာမှာ ရှေးခေတ်အစ္စရေးနိုင်ငံ၏ ဘုရင် ဒေးဗစ်အကြောင်းပင်ဖြစ်သည်။ လူအများစုသည် “ဒေးဗစ်နှင့် ဂိုးလီးယက်” ဇာတ်လမ်းကို ကြားဖူးကြပြီးဖြစ်သည်။ ဟီးဘရူး လူမျိုးတို့နှင့် ဖိလစ်စတိုင်း (Philistine) လူမျိုးတို့အကြား၌ စစ်ပွဲဖြစ်ပွားနေစဉ် အလွန်ကြီးထွားသော လူ့ဘီလူးစစ်သည်တော်ကြီး ဂိုးလီးယက်က သူနှင့်တစ်ဦးချင်း ယှဉ်ပြိုင်၍ တိုက်လိုသူများရှိပါက “နိုင်သူက အပိုင်ယူ” ဆိုသည့် သဘောနှင့် တိုက်ခိုက် မည်ဟု အစ္စရေးတို့ကို စိန်ခေါ်လာခဲ့သည်။ အစ္စရေးဘုရင် Saul နှင့် ၎င်း၏ တပ်မတော်သားများက ကြောက်လန့်ပြီး ငြိမ်ကုပ်နေကြသည်။ ဒေးဗစ်၏ အစ်ကိုများကလည်း သူရဲဘောကြောင်သူများပင် ဖြစ်ကြသည်။ သို့ရာတွင် သိုးကျောင်းသားက လေးဒေးဗစ်က ဂိုးလီးယက်ကို စိန်ခေါ်ပြီး တစ်ယောက်ချင်း တိုက်ခိုက်ခဲ့ရာ အနိုင်ရရှိသွားသည်။ အဆိုပါ အဖြစ်အပျက်ကို ကလေးများ အတွက် ပုံပြင်အနေနှင့်လည်း မကြာခဏ ဖော်ပြလေ့ရှိခဲ့ကြသည်။

သမ္မာကျမ်းစာကို အဖတ်များသူများက ဒေးဗစ်သည် နောက်ပိုင်းတွင် ဘုရင်ဖြစ်လာခဲ့ကြောင်း သိကြသည်။ သို့ရာတွင် အများမသိကြသည့် အချက်မှာ ဒေးဗစ်သည် ဘုရင်အဖြစ်နန်းမတက်မီ နှစ်များအတွင်း စစ်သည်များကို စုဆောင်း၍ အင်အားတောင့်တင်းသော ကိုယ်ပိုင်စစ်တပ် ကို ထူထောင်ခဲ့သည်။ ထိုစစ်သည်များသည် ဒေးဗစ်ကဲ့သို့ပင် အစွမ်းထက် လာကြပြီး အတော်များများသည် ထိတ်ထိတ်ကြဲကြဲကို ဖြုတ်ချနိုင်သူများ ဖြစ်လာခဲ့ကြသည်။

နောက်လိုက်များသည် ခေါင်းဆောင်များနှင့် ဆင်တူယိုးမှား ဖြစ်လာ လေ့ရှိသည်မှာ အမှန်ပင်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့ကို ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ တန်ဖိုးများက လွှမ်းမိုးထားလေ့ရှိသည်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ ဆောင်ရွက်ပုံ ဆောင်ရွက်နည်းအတိုင်း လုပ်ကိုင်တတ်ကြသည်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ ထူးခြားသောစရိုက်နှင့် အလေ့အကျင့်များကိုလည်း အတုယူတတ်ကြ သည်။ ထို့ကြောင့် ကိုယ့်တပည့်များကို မဝေဖန်မီ သင့်အပြုအမူများကို ပြန်၍ ဆန်းစစ်ကြည့်သင့်၏။ ကိုယ့်တပည့်များ၏ လုပ်ပုံကိုင်ပုံတို့ကို မကြိုက်ပါက ပထမဦးစွာ သင့်ကိုယ့်သင်ပြန်ကြည့်ပါလေ။



အောက်သို့ခေါင်းဆောင်မှုအခြေခံသဘောတရား- ၆

အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လွှဲပြောင်းပေးပါ။

ယခုသင်သည် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် အောက်သို့ခေါင်းဆောင်ရာ၌ ထိရောက်စွာ ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင် နေပြီ ဟု ဆိုကြပါစို့။ သင်က စံနမူနာအဖြစ် ပြသနေသည်။ သင်က တပည့်များ နှင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုကောင်းအောင် ပြုလုပ်နေသည်။ ဆက်ဆံမှုများ ကို တည်ဆောက်နေသည်။ သင်က တပည့်များကို လေ့ကျင့်သင်ကြား ပေးပြီးလည်း ဖြစ်သည်။ သင်က ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေး နေသည်။ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန်လည်း အစီအစဉ်ရှိသည်။ ကဲ၊ မည်သည့်အဆင့်သို့ ရောက်ရှိနေပြီနည်း ယခု သင်က လက်နက်ကောင်း တစ်လက်ကို အချိန်ယူတည်ဆောက်ပြီး ကျည်ဆန်ထိုးနေသည်နှင့် တူနေသည်။ သည်တော့ ဘယ်လိုဆက်လက် ဆောင်ရွက်မည်နည်း။ သင်က ပစ်မှတ်၏အလယ်ဗဟိုကိုချိန်၍ ခလုတ်ကို ဆွဲလိုက်ရတော့မည်ဖြစ် သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ပတ်သက် လာပါက ဤအဆင့်သည် အနာဂတ် စိတ်ကူးကို လွှဲပြောင်းပေးခြင်း ပင်ဖြစ်သည်။

အကယ်၍ သင်သည် အဖွဲ့အစည်း၏ ထိပ်ဆုံးမှ ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်ပါက သင်၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လွှဲပြောင်းပေးနေသူဖြစ်သည်။ အလယ်ဆင့် မှ ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့်မူ အခြေခံအားဖြင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်၏

အလယ်ဆင့်မှခေါင်းဆောင်များသည် အမြဲလိုလိုပင် အနာဂတ်စိတ်ကူးကို စတင်၍ စိတ်ကူးသူများ မဟုတ်ကြသော်လည်း အမြဲလိုလိုပင်ဘာသာပြန်ပေးရသူများ ဖြစ်လေ့ရှိကြသည်။

အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လွှဲပြောင်းပေးရသူများ ဖြစ်လေ့ရှိကြသည်။ အဆိုပါဖြစ်စဉ်တွင် အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များသည် အရေးပါသော ကွင်းဆက်ပင်ဖြစ်

သည်။ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်က အရိပ်ထင်စေခြင်း ဖြစ်သော်လည်း ၎င်းနှင့်နီးကပ်စွာရှိနေသော အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များ၏ စိတ်ပါလက်ပါ ပါဝင်ကူညီမှု မပါဘဲအောက်သို့ လွှဲပြောင်းပေးနိုင်လေ့မရှိချေ။ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များသည် အမြဲလိုလိုပင် အနာဂတ် စိတ်ကူးကို စတင်၍ စိတ်ကူးသူများ မဟုတ်ကြသော်လည်း အမြဲ လိုလိုပင် ဘာသာပြန် ပေးရသူများ ဖြစ်လေ့ရှိကြသည်။

ထို့အကြောင့် လူအများကို တက်ကြွလာစေပြီး မှန်ကန်သော ဦးတည်ရာဆီသို့ ချီတက်သွားကြအောင် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များက မည်သို့မည်ပုံဘာသာပြန်ပေးကြမည်နည်း။ အကယ်၍ သင်၏ ကြိုးပမ်းမှုတွင် အောက်ပါအချက်ခုနစ်ချက်တို့ကို ထည့်သွင်းထား မည်ဆိုပါက ပစ်မှတ်ကိုမှန်အောင် ပစ်နိုင်မည့် လမ်းကြောင်းပေါ်သို့ ရောက်ရှိသွားပါလိမ့်မည် -

၁။ ကြည်လင်ပြတ်သားစေမှု

ကျွန်ုပ်သည် ဆန်ဒိုင်ဂို၌ နေထိုင်ခဲ့စဉ်က ဘေ့စ်ဘောကစားပွဲအတော်များများသို့ သွားရောက်ကြည့်ရှုခဲ့ဖူး၏။ ထိုစဉ်က အဆိုပါ Padres အသင်းသည် လူကြိုက်များမလှသေးချေ။ ထို့ကြောင့် ထို အသင်းက လာရောက်ကြည့်ရှုသူများအား ဆွဲဆောင်နိုင်မည့် အစီအစဉ် များကို တီထွင်ခဲ့ကြရ၏။ ၎င်းတို့ မှန်မှန်ပြုလုပ်လေ့ရှိသည့်နည်းမှာ တစ်ပွဲနှင့်

တစ်ပွဲအကြား၌ ခေတ္တရပ်နားထားစဉ် အားကစားသမား တစ်ယောက်၏ ပုံကို ကြိုတင်ခန့်မှန်းရသော အစီအစဉ်ပင်ဖြစ်၏။ အားကစားကွင်းကြီးထဲ၌ အလွန်ကြီးမားသော ပိတ်ကားကြီးတစ်ချပ်ရှိနေ၏။ အဆိုပါ ပိတ်ကားပေါ်၌ ပါဝင်ကစားမည့် အားကစားသမားတစ်ယောက်၏ ပုံကို ထိုးပြမည်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ထိုပုံကို တစ်ကြိမ်တည်းနှင့် အပြီးထိုး၍ ပြမည် မဟုတ်ချေ။ ပဟေဠိတစ်ချပ်ကို အပိုင်း ၁၂ ပိုင်းခန့်ခွဲထား၏။ ၎င်းတို့က တစ်ကြိမ်တွင် တစ်ပိုင်းစီ၊ တစ်ကန့်စီကို နောက်ဆုံးတွင် ရုပ်ပုံကားချပ်ပြည့်စုံသွားသည့်အထိ ထိုးပြမည်ဖြစ်သည်။

ထိုပြကွက်မှာ သိပ်စိတ်လှုပ်ရှားဖွယ်မရှိလှကြောင်း ကျွန်ုပ်သိပါ၏။ ကျွန်ုပ်အဖို့ စိတ်ဝင်စားဖွယ်ကောင်းသည့်အချက်မှာ ပရိသတ်၏ တုံ့ပြန်မှုပင်ဖြစ်၏။ ပရိသတ်က မည်သူမည်ဝါဖြစ်သည်ကို သိသွားကြပြီဖြစ်ကြောင်း၊ ၎င်းတို့ထံမှ ပေါ်ထွက်လာသည့် တုံ့ပြန်သံများအရ သိနိုင်ခြင်းပင်ဖြစ်၏။ အစောပိုင်းကမူ မျှော်လင့်တကြီး ကြည့်နေကြသော်လည်း ပုံများမှာ အဆက်အစပ်မရှိလှသေး၍ မည်သူပုံဖြစ်ကြောင်း မည်သူကမျှ အတတ်မပြောနိုင်သေးသည်မှာ သေချာ၏။ ထို့နောက် ခပ်တိုးတိုးအသံများကို စတင်၍ကြားရ၏။ ထိုအသံများမှာပုံကို ဆက်စပ်ပြီး ကြိုတင်ခန့်မှန်းရာတွင် အလွန်တော်သူများထံမှ ပေါ်ထွက်လာခြင်းဖြစ်၏။ ထို့နောက် ပုံကို ဆက်စပ်ပေးမှုသည် ပို၍ ပုံပေါ်လေလေ အသံဗလံများက ပို၍ ကျယ်လာလေလေပင်ဖြစ်၏။ ထို့နောက် ဖြုန်းခနဲဆိုသလို အလွန်ပင် ကျယ်လောင်လာလေတော့၏။ ထိုအသံမှာ ဘောလုံးကွင်းကြီးထဲ၌ရှိသော ပရိသတ်အတော်များများက မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း တိတိကျကျ သိလိုက်ကြသောအချိန်တွင် ပေါ်ထွက်လာခြင်းဖြစ်ပေ၏။

အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ရှင်းပြသည့်အခါတွင်လည်း ထိုပုံစံများနှင့် အလွန်ပင်တူပါ၏။ အကယ်၍ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ထင်ထင်ရှားရှား မမြင်ရသောအခါ လူပုဂ္ဂိုလ်များကလည်း ဝါးတားတားပင်ဖြစ်နေကြ

ပေလိမ့်မည်။ ၎င်းတို့က ခန့်မှန်း၍ မရနိုင်သေးဘဲဖြစ်နေ၏။ သင်က ၎င်းတို့အနေနှင့် သိသွားကြအောင် အစိတ်အပိုင်းအားလုံးကို ဆက်စပ်၍ ပြသရမည်ဖြစ်၏။ သင်က “အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ရှင်းမပြမီ ငါက မည်သည့် အချက်တွေကို သိစေချင်သနည်း။ သူတို့ကို ဘာလုပ် စေချင်သနည်း” ဟူ၍ သင့်ကိုယ်သင် မေးကြည့်စေလိုပါ၏။ သင်က ထိုအဖြေကိုသိသည်နှင့် တပြိုင်နက် သင့်တပည့်များနှင့် အဆက်မပြတ်စေဘဲ၊ ၎င်းတို့အထဲတွင် အလွန်လျင်မြန်စွာ ‘သိ’ တတ်သူများသာမက တပည့်အားလုံးက ‘သိ’ လာကြသည်အထိ ကွက်လပ်များကို သင်က ဖြည့်ပေးနေရမည်ဖြစ်ပါ၏။

အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ရှင်းပြမပြမီ ငါက မည်သည့်အချက်တွေကို သိစေချင်သနည်း၊ သူတို့ကို ဘာလုပ်စေချင်သနည်းဟူ၍မေးကြည့်ပါ။

၂။ အတိတ်၊ ပစ္စုပ္ပန်နှင့် အနာဂတ်တို့ကို ဆက်စပ်ပေးမှု

အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ရှင်းပြပေးသူအများစုတို့သည် အနာဂတ်ကာလကိုသာ လုံးလုံး လျားလျား အာရုံစိုက်၍ ရှင်းပြလေ့ရှိကြောင်း ကျွန်ုပ် သတိပြုမိသည်။ အဆင့် တစ်ဆင့်အနေနှင့် ထိုအချက်မှာ အဓိပ္ပာယ်ရှိပါ၏။ တကယ်ကလည်း အနာဂတ်စိတ်ကူးသည် ၎င်း၏ သဘာဝအရ အနာဂတ်အပေါ်၌သာ အာရုံစိုက်လေ့ရှိပါ၏။ သို့ရာတွင် အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ရှင်းပြသော်လည်း အတိတ်၊ ပစ္စုပ္ပန်တို့နှင့် ဆက်စပ်ပေးမှုကို မေ့ထားသော ခေါင်းဆောင်များသည် အခွင့်အရေးတစ်ခုကို ဆုံးရှုံးနေခြင်းသာဖြစ်ကြ၏။

အတိတ်အကြောင်းကိုသာ ပြောနေပါက အနာဂတ်အတွက်မျှော်လင့်ချက် မရှိသောကြောင့် သင်က အတိတ်တစ်ခုထဲ၌ အာရုံစိုက်လိုစိတ်ရှိမည် မဟုတ်ချေ။ သို့ရာတွင် သင်က အတိတ်ကို လစ်လျူရှုထားပါကလည်း

ဝန်ထမ်းများအား အဖွဲ့အစည်း၏ သမိုင်း ကြောင်းနှင့် ဆက်စပ်ပေးရန် ပျက်ကွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင်က အတိတ်ကာလမှ ဖြစ်ရပ်များကို တန်ဖိုးထားပြီး အဖွဲ့အစည်းကို ယနေ့အခြေအနေအထိ ရောက်ရှိလာအောင် ထိုအချိန်က အုတ်မြစ်ချပေးခဲ့သူများကို ဂုဏ်ပြုမည်ဆိုပါက ထိုပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ပင်ပန်းကြီးစွာဆောင်ရွက်ခဲ့ကြမှု၊ ကိုယ်ကျိုးစီးပွားတို့ကို စွန့်ခဲ့ကြမှုတို့အား တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုရာ ရောက်ရှိစေပေသည်။ သင့်အနေနှင့် လူသစ်များအား ၎င်းတို့သည် ကြီးမားသော လုပ်ငန်းကြီး တစ်ရပ်၏ အစိတ်အပိုင်း များဖြစ်ကြောင်း သိစေရာလည်း ရောက်ပေလိမ့်မည်။

၃။ ရည်ရွယ်ချက်ကို သိရှိစေမှု

အနာဂတ်စိတ်ကူးက လူပုဂ္ဂိုလ်များအား မည်သည့်နေရာသို့ သွားရောက်ရန် လိုအပ်ကြောင်း အသိပေးနေသကဲ့သို့ ရည်ရွယ်ချက်ကလည်း အဘယ့်ကြောင့် သွားရောက်သင့်ကြောင်း အသိပေးလျက်ပင် ရှိနေပါသည်။ ထိုအချက်က လူပုဂ္ဂိုလ်များအား ၎င်းတို့ကို ဆောင်ရွက် စေသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ နားလည်သဘောပေါက်စေပြီး ပစ်မှတ်နှင့် မလွဲစေအောင် ထိန်းပေးထားနိုင်မည်ဖြစ်ပါ၏။

၄။ ပန်းတိုင်များကို သိရှိစေမှု

သမိုင်းပညာရှင်နှင့် နိုင်ငံရေးပညာရှင် ဂျိမ်းစ်မက်ဂရီဂို (James Mac Gregor) က ၎င်း၏ Leadership ဟု အမည်ပေးထားသော စာအုပ်ထဲ၌ “ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ ခေါင်းဆောင်များနှင့် နောက်လိုက်များ၊ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးတို့၏ တန်ဖိုးများနှင့် စေ့ဆော်တိုက်တွန်းမှုများ၊ လိုအင်ဆန္ဒများနှင့် လိုအပ်ချက်များ၊ ပြင်းပြသော ဆန္ဒများနှင့် မျှော်လင့်ချက်များ ပါဝင်သည့် ပန်းတိုင်များဆီသို့ ရောက်အောင် ခေါင်းဆောင်များက နောက်လိုက်များအား ဆောင်ရွက် စေရန် တွန်းအားပေးခြင်းကို ဆိုလိုသည်။”

ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ပန်းတိုင်များမရှိဘဲ၊ ထို့အပြင် ထိုပန်းတိုင်များသို့ ရောက်ရှိစေနိုင်မည့် မဟာဗျူဟာများမရှိဘဲ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို တိုင်းတာ၍ မရပါ။ သို့မဟုတ် ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်လိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။

ကျွန်ုပ်သည် နှစ်ပေါင်းများစွာ အတောအတွင်း မျှော်တလင့်လင့်နှင့် မလုပ်ဖြစ်သော အကြံအစည်များရှိနေသည့် ခေါင်းဆောင်များစွာနှင့် တွေ့ဖူးခဲ့၏။ သို့ရာတွင် ရောက်နိုင်လိမ့်မည်ဆိုသော မျှော်လင့်ချက် ထားမှုကလွဲ၍ ၎င်းတို့ထံတွင် ရောက်နိုင်မည့် နည်းလမ်းဘာတစ်ခုမှ မရှိပါချေ။ မျှော်လင့်ချက်သည် မဟာဗျူဟာတစ်ခုမဟုတ်ပါ။ သင်က တပည့်များကို နည်းလမ်းတစ်ခုချပြလိုက်ပါက အဆိုပါ အနာဂတ်စိတ်ကူး သည် ယထာဘူတကျသည်ဟု သဘောပေါက်လာကြ၏။ ထိုအချက်က သင့်အပေါ်နှင့် အနာဂတ်စိတ်ကူးတို့အပေါ်၌ထား ရှိသော ယုံကြည်ချက်ကို ပို၍ များပြားလာစေမည်ဖြစ်ပါ၏။

၅။ စိန်ခေါ်မှု

အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ယထာဘူတကျသည် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည်ဟု ဆိုထားသောကြောင့် စိန်ခေါ်နေမှုအဖြစ် ဆောင်ရွက်၍ မရပါဟု ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပါ။ တကယ်ကလည်း အနာဂတ်စိတ်ကူးသည် လူအများ ကို အစွမ်းကုန်ဆောင်ရွက်ကြဖို့ မလိုအပ်သည့် သဘောမျိုး ဖြစ်နေပါက ဆန္ဒပြင်းပြစွာဖြင့် လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်သည့်ကိစ္စ ဟုတ်မှ ဟုတ်ပါ့မလားဟု သံသယဝင်လာဖွယ်ရှိပါသည်။

အချို့သော ခေါင်းဆောင်များက မိမိတို့၏အဖွဲ့များကို စိန်ခေါ်ရန် ကြောက်လန့်နေတတ်ကြသည်။ သို့ရာတွင် စိန်ခေါ်မှုက သန္နိဋ္ဌာန်ချထား သူများကို ပို၍ စိတ်အားထက်သန်လာစေပြီး သန္နိဋ္ဌာန် ချမထားသူများကို စိတ်ဒုက္ခရောက်စေလိမ့်မည်ဖြစ်ပါ၏။

၆။ ဖြစ်ရပ်မှန်ဇာတ်လမ်းများ

စိန်ခေါ်နေသော အနာဂတ်စိတ်ကူးတွင် လူသားပုံရိပ်ကို ထည့်သွင်း လိုပါက လူသားများ၏ ဖြစ်ရပ်မှန် ဇာတ်လမ်းများကို ထည့်သွင်းပေး လိုက်ပါ။ ထိုအချက်က အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ဝန်ထမ်းများနှင့် ဆက်စပ် မှုရှိစေပြီး၊ နွေးထွေးလာစေမည်ဖြစ်၏။ ယခုအချိန်အထိ အဖွဲ့အစည်းကို တိုးတက်အောင် မြေတောင်မြှောက်ပေးခဲ့သူများကို စဉ်းစားကြည့်ပါ။ ၎င်းတို့၏ ရုန်းကန်လှုပ်ရှားမှုများနှင့် အောင်မြင်မှု များကို ပြောပြပါ။ ၎င်းတို့၏ ဖြည့်ဆည်းပံ့ပိုးပေးမှုများကို ချီးကျူးပါ။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဖြစ်လာ အောင် ပြောပြပါ။ ဤတွင် သာမန်ပုဂ္ဂိုလ်များကလည်း အနာဂတ်စိတ်ကူး ကို အကောင်အထည်ဖော်မှုတွင် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ပါဝင်လိုစိတ် ဖြစ်ပေါ် လာကြလိမ့်မည်။

၇။ ဆန္ဒပြင်းပြမှု

အနာဂတ်စိတ်ကူး ပဟေဠိ ကားချပ်ကြီးတွင် နောက်ဆုံးတပ်ဆင်ရမည့် အပိုင်းအစမှာ ဆန္ဒပြင်းပြမှု ပင်ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ ပဟေဠိ ရုပ်ပုံလွှာတွင် ဆန္ဒပြင်းပြမှုမပါဝင်ပါက

အဆိုပါ ပဟေဠိရုပ်ပုံလွှာတွင် ဆန္ဒပြင်း ပြမှု မပါဝင်ပါက သင်၏အနာဂတ် စိတ် ကူးကို လွှဲပြောင်းပေး၍ မရနိုင်တော့ပါ။

သင်၏ အနာဂတ်စိတ် ကူးကို လွှဲပြောင်းပေး၍ မရနိုင်တော့ပါ။ ထိုကဲ့သို့ လွှဲပြောင်းပေး၍ မရပါက အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ပင်ပန်းကြီးစွာနှင့် ဒုက္ခခံ၍ ဆောင်ရွက် ပေးသူများ မရှိနိုင်တော့ပါ။ ထို့ကြောင့် သင်၏ အနာဂတ် စိတ်ကူး သည် ကြည်နူးဖွယ်ကောင်းသော လျှပ်တစ်ပြက် ရိုက်ချက်တစ်ခုမျှ သာ ဖြစ်နေပါလိမ့်မည်။

သို့ရာတွင် ဆန္ဒပြင်းပြမှု၏ အံ့ဩစရာကောင်းသော အချက်မှာ ကူးစက်တတ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင်သည် စိတ်ဓာတ်

တက်ကြွမှုရှိလာပါက သင့်တပည့်များသည်လည်း စိတ်အားတက်ကြွလာပါလိမ့်မည်။ ၎င်းတို့အနေနှင့် အဆိုပါ စိတ်ဓာတ်တက်ကြွမှုကို ဆက်ထိန်းပေးထားရန် လိုအပ်ပါမည်။

ထို့အပြင် မိမိ၏ ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းဖြစ်မှုနှင့် အောင်မြင်မှုတို့တွင် ဆက်သွယ်ဆက်စပ်မှု အမှန်တကယ်ရှိနေပါသည်။ မိမိ၏ ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းမဟုတ်ပါက အောင်မြင်မှု မရနိုင်ပါ။ ထို့ကြောင့် စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိ၏ ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းဖြစ်ရေးကို ဆောင်ရွက်ပေးလေ့ရှိကြသည်။ ၎င်းတို့က အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ကျွန်ုပ်၏ စိတ်ကူးမှ ကျွန်ုပ်တို့၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲ ပေးလေ့ရှိကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများထဲတွင် အနာဂတ် စိတ်ကူးကို လွှဲပြောင်းပေးရာ၌ အတော်ဆုံးပုဂ္ဂိုလ် ဒန်ရိုင်းလန်း (Dan Reiland) ပင်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်သည် Skyline ဘုရားရှိခိုးကျောင်း ၌ ရှိခဲ့စဉ်က ဒန်ရိုင်းလန်းသည် အမှုဆောင်သင်းအုပ်ဆရာဖြစ်သည်။ သူသည် ၎င်း၏ ဝန်ထမ်းများထံ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လွှဲပြောင်းပေးရာ၌ အလွန်တော်သူဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့ အများဆုံး အထင်ကြီးစေသည့် ကိစ္စမှာ ဝတ်ပြုမြဲပရိသတ်ထဲမှ အရပ်သားများနှင့်ပတ်သက်၍ ၎င်း၏ ဆောင်ရွက်ချက်ပင်ဖြစ်သည်။

ဒန်သည် ဆယ်နှစ်ကျော်ကြာအောင် ဝတ်ပြုမြဲပရိသတ်ထဲမှ အတတ်ပညာရှင် ဇနီးမောင်နှံများကို စုစည်း၍ ဖက်စပ်ကြီးပမ်းမှု (Joint Venture) ဟု အမည်ပေးထားသော သင်တန်းတစ်ခုကို ဖွဲ့စည်း၍ ခေါင်းဆောင်ခဲ့သည်။ ၎င်းက ဆွဲဆောင်စည်းရုံးထားသူ များသည် အဖွဲ့အစည်းအတွက် အမှန်တကယ် အလားအလာရှိသော ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ကြသည်။ ကျွန်ုပ် Skyline ဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ ရှိခဲ့သော ငါးနှစ်တာကာလအတွင်း အုပ်ချုပ်ရေး ဘုတ်အဖွဲ့၌ ပါဝင် လာသော အဖွဲ့ဝင်အသစ်များသည် ‘ဒန်’ ၏ ခေါင်းဆောင်မှုမှ ပေါ်ထွက်လာသူများ ဖြစ်ခဲ့ကြသည်။

နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်း ခရစ်စမတ်ကာလတွင် ဒန်က ၎င်း၏ ဖက်စပ်ကြီးပမ်းမှု သင်တန်းသားများ၏ ခရစ်စမတ်ညစာ စားပွဲ၌ ဟောပြောပေးပါရန် ကျွန်ုပ်ကို ဖိတ်ကြားလေ့ရှိသည်။ အဆိုပါ ညစာစားပွဲကို ဟိုတယ်ကြီးတစ်ခုခု သို့မဟုတ် အစည်းအဝေး ကျင်းပလေ့ရှိသော ဗဟိုဌာနတစ်ခုခု၌ ကျင်းပလေ့ရှိသည်။ ပထမတန်းစား အခမ်းအနား ဖြစ်သည်။ လူတိုင်းက စမတ်ကျကျ ဝတ်ဆင်လာကြသည်။ အမျိုးသမီးများက ညချမ်းပွဲလမ်းဝတ်စုံနှင့် အမျိုးသားများကလည်း ညဦးယံ အခမ်းအနားပွဲတက်ဝတ်စုံနှင့် တက်ရောက်လာကြလေ့ရှိသည်။ အဆိုပါ အုပ်စုသည် အစဉ်အလာအရလာမည့် နှစ်အတွက် ကျွန်ုပ်၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ပထမဦးဆုံးအကြိမ် ရှင်းပြခံရသော အုပ်စုဖြစ်လာတော့ သည်။

ထိုကဲ့သို့ ကျွန်ုပ်က တက်ရောက်ဟောပြောခဲ့ခြင်းမှာ အကြောင်းနှစ်ချက်ကြောင့်ဖြစ်သည်။ ပထမအချက်မှာ အဆိုပါ အုပ်စုတွင် သြဇာတိက္ကမကြီးမားသူများစွာ ပါဝင်နေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ဒုတိယအချက်အမှာ ကျွန်ုပ်၏ ရည်ရွယ်ချက်များကို အမြဲတမ်း သဘောပေါက်လေ့ရှိကြသောကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် ကျွန်ုပ်၏ လမ်းကြောင်းတွင် ထက်ကြပ်မကွာ လိုက်ပါလာလေ့ရှိကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့က ၎င်းတို့၏ ဆရာဒန်နှင့် တူကြသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ဒန်ကလည်း ကျွန်ုပ်၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ကျန်သီတင်းပတ် ၅၁ ပတ်လုံးလုံး ၎င်းတို့အား ခွဲဝေ၍ ပေးနေခဲ့သောကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ဒန်သည် ကျွန်ုပ်တို့ အဖွဲ့အစည်း၏ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် မဟုတ်ခဲ့ပါက ကျွန်ုပ်၏ ဘုရားရှိခိုးကျောင်း သည် ဤမျှလျင် မြန်စွာ ရွေ့လျားတိုးတက်လာနိုင်ခဲ့ မည်မဟုတ်ဟု ကျွန်ုပ်တစ်ယောက်ယောက်ကြည့်ထားပါသည်။

သင်္ဘောတစ်စင်းသည် အလွန်ကြီးမားပါက ပြန်လှည့်ရန် သို့မဟုတ် ကွေ့ရန် အလွန်ခက်ခဲသည်ဟု ပြောလေ့ရှိကြပါ၏။ ထိုအချက်သည် သင်္ဘောများအတွက် မှန်ကောင်းမှန်နိုင်ဖွယ်ရှိသော်လည်း အဖွဲ့အစည်းများ နှင့်ပတ်သက်လာပါက လွန်စွာကွဲပြားခြားနားပါသည်။ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုသည် အလွန်ကြီးမားသော အဆောက်အအုံကြီးတစ်ခုဖြစ်သလို ၎င်းအထဲတွင် အဆောက်အအုံ ငယ်လေးပေါင်း မြောက်မြားစွာ ပါဝင်နေပါ သည်။ အကယ်၍ အဖွဲ့အစည်း၏ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်တိုင်းလည်း အနာဂတ် စိတ်ကူးကို ၎င်း၏ အစုအဖွဲ့ဝင်များထံ လွှဲပြောင်းပေးရာ၌ အလွန်တော်သော စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်ကြသည်ဆိုပါက အလွန်ကြီးမားသော အဖွဲ့အစည်းကြီးပင်ဖြစ်ကာမူ လျင်မြန်စွာ ကွေ့နိုင် မည် သို့မဟုတ် ပြန်လှည့်နိုင်မည်ဖြစ်ပါ၏။ အဖွဲ့အစည်း၏ အရွယ် ပမာဏက အရေးပါခြင်း မရှိပါ။ အတွင်းရှိ ခေါင်းဆောင်များ၏ အရွယ် ပမာဏကသာ အရေးပါခြင်းဖြစ်ပါသည်။



အောက်သို့ခေါင်းဆောင်မှုအခြေခံသဘောတရား- ၇
ရလဒ်အတွက် ဆုလာဘ်ချီးမြှင့်ပါ

လူတစ်ယောက်သည် အေးချမ်းသာယာသော ရေကန်တစ်ခု၌ တစ်ခု သော မွန်းလွဲပိုင်းတွင် လှေကလေးတစ်စင်းအပေါ်၌ ငါးမျှားရင်း အေးချမ်း သာယာမှုကို ခံစားနေသည်။ သူက ချော့ကလက်တစ်ထောင့်ကို မြို့ရင်း ငါးမျှားနေခြင်းဖြစ်သည်။ ရာသီဥတုက အထူးသာယာ နေသည်။ သူက လက်ကိုင်ဖုန်းကို ပိတ်ထားသည်။ သူက ငါဘယ်လောက်ပျော်စရာ ကောင်းသလဲဟူ၍သာ တွေးတောနေမိသည်။

ထိုအခိုက်မှာပင် ဖားတစ်ကောင်ကို ကိုက်ထားသော မြွေတစ်ကောင် ကို ရေထဲ၌ မြင်တွေ့လိုက်ရသည်။ သူက ဖားအတွက် စိတ်ဆင်းရဲသွား သည်။ ထို့ကြောင့် ငါးဖမ်းသော ပိုက်နှင့် မြွေကို ဖမ်းလိုက်သည်။ မြွေ၏ ပါးစပ်ထဲမှ ဖားကိုလွတ်အောင် လုပ်ပေးပြီး ရေထဲသို့ ပြန်ပစ်ချလိုက်သည်။ ထို့နောက် သူက မြွေအတွက် စိတ်မကောင်းဖြစ်ရပြန်၏။ ဤတွင် သူစား နေသော ချော့ကလက်အထောင့်ကို နှစ်ပိုင်းဖြတ်ပြီး တစ်ပိုင်းကို မြွေအား ချကျွေးလိုက်သည်။ ထို့နောက် ရေထဲသို့ ပြန်ချပေးလိုက်သဖြင့် မြွေသည် ရေထဲ၌ လျင်မြန်စွာ ကူးသွားလေ၏။

ဤတွင် ထိုလူက တွေးတောမိသည်။ “အခုဆိုရင် ဖားလဲ စိတ်ချမ်း သာသွားပြီ၊ မြွေလဲပျော်ရွှင်သွားပြီ၊ အခုငါလဲ ပျော်ရွှင်နေပြန်ပြီပေါ့။”

ဟု တွေးနေမိ၏။ သူက ငါးမျှားချိတ်ကို ရေထဲသို့ပစ်ချပြီး ဆက်၍ ငါးမျှား နေလိုက်၏။

မိနစ်အနည်းငယ်ကြာသောအခါ ၎င်း၏ လှေခံဘေးကို တစ်ခုခုက ဝင်ဆောင့်သည့်အသံကို ကြားလိုက်ရ၏။ သူက ရေထဲသို့ ငုံ့ ကြည့်လိုက်ရာ သူ့လွှတ်ပေးလိုက်သော မြွေကို ထပ်မံ၍ မြင်တွေ့ နေရပြန်၏။ ယခု တစ်ကြိမ်တွင် ထိုမြွေ၏ ပါးစပ်ထဲ၌ ဖားနှစ်ကောင်ကို ကိုက်ထားကြောင်း တွေ့ရှိရလေသည်။

ဤဇာတ်လမ်းလေး၏ သင်ခန်းစာမှာ ဤသို့ဖြစ်၏။ “သင်ဆုလာဘ် ချီးမြှင့်သည့်အခါတွင် သတိကြီးစွာထားပါ။ အဆိုပါ ဆုလာဘ်ကို ရရှိသူသည် အကျင့်ပျက်သွားတတ်၏” ကောင်းမွန်းသိ၊ သာအိ တစ်စုံဖြစ်သွားတတ်၏။

သင်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် အမှန်တရားကို သိရှိနားလည်မည့်သူတစ်ယောက်သာဖြစ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်ပါ သည်။ ထို့အပြင် ဆုလာဘ်ချီးမြှင့်မှုကြောင့် အကောင်းဖြစ်မှာလား၊ အဆိုးဘက်ကို ယိုင်သွားမှာလားဆိုသည့် အချက်ကလည်း အရေးမကြီး လှပါ။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်၏ ဆုလာဘ်သည် “ကောင်းမွန်း သိသာအိ တစ်စုံစုံ” ဆိုသည့် စကားလို ဖြစ်သွားတတ်၏။ ထို့ကြောင့် ရလဒ်များကို ဆုလာဘ်ချီးမြှင့်ရာ၌ အလွန်အရေးကြီးကြောင်း ထို့အပြင် မှန်ကန်သော နည်းလမ်းဖြင့် ချီးမြှင့်ရန်လည်း လိုအပ်ပါ၏။ ရလဒ်အတွက် ဆုလာဘ် ချီးမြှင့်ခြင်းသည် သင့်ကိုပို၍ ထိရောက်စေပြီး ပို၍ဩဇာရှိစေမည့် စက်ဝန်း ပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာစေ မည်ဖြစ်ပါ၏။

ရလဒ်များကို ဆုချီးမြှင့်ရာ၌ ပို၍ ထိရောက်မှုရှိအောင် အောက်ပါ အခြေခံမူဒြောက်ချက်ကို ကျင့်သုံးပါ -

၁။ ချီးကျူးစကားကို နှစ်ယောက်ချင်းလည်းပြောပါ။လူပုံ အလယ်၌လည်း ပြောပါ။

သင့်တပည့်များအား စတင်၍ ဆုလာဘ်ချီးမြှင့်နိုင် သည့်ကိစ္စမှာ ၎င်းတို့ကို သင်က ချီးကျူးစကားပြော ခြင်းပင်ဖြစ်၏။ အလွန်အကျူး

ချီးကျူးခြင်းမျိုးတော့ မဖြစ်စေ သင့်ပါ။ EQUIP ကုမ္ပဏီ၏ ဥရောပတိုက်အတွက် ညှိနှိုင်းရေးတာဝန်ခံ ဘီလီ ဟွန်စတီ (Billy Hornsby) က အကြံ ပေးဖူး၏။ “သင့်

သင့်တပည့်များက သင့်ထက်ပို၍ ထွန်းလင်းတောက်ပလာမှုများကို လက်ခံလိုက် ပါ။ ၎င်းတို့၏ ထွန်းလင်းတောက်ပမှု သည် အင်အားကောင်းမွန်ပါက သင့် အပေါ်တွင် အပြုသဘောဆောင်သည့် ရောင်ပြန်ဟပ်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်၏။
- Billy Hornsby

တပည့်များက သင့်ထက် ပို၍ ထွန်းလင်းတောက်ပလာမှုကို လက်ခံလိုက် ပါ။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့၏ ထွန်းလင်းတောက်ပမှုသည် အင်အားကောင်းမွန်ပါက သင့်အပေါ်တွင် အပြုသဘောဆောင်သည့် ရောင်ပြန်ဟပ်မှုကို ဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်သောကြောင့်ပင်ဖြစ်၏” ဟု ဆိုဖူးပါ၏။

25 Ways to Win With People စာအုပ်ထဲတွင် Les Prroott နှင့် ကျွန်ုပ်တို့က လူအများရှေ့၌ ချီးကျူးစကားပြောမှု၏ အရေးကြီး ပုံကို ရှင်းပြထားပါ၏။ သင်ပြောသည့် ချီးကျူးစကားကို ကြားရသူများ သည် ချီးကျူးစကားအပြောခံရသည့် ပုဂ္ဂိုလ်အတွက် အရေးပါသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များပိုဖြစ်လေလေ ပို၍ တန်ဖိုးလေးလေပင်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် သင်က တပည့်များအား ပထမဦးစွာ နှစ်ကိုယ်ချင်းချီးကျူးစကား ပြောကြားပါ။ ထိုသို့ ပြုလုပ်မှုက သင်၏ တည်ကြည်ဖြောင့်မတ် မှုကို ပြသရာရောက်၏။ သင်က ၎င်းတို့ကို ချီးကျူးစကားပြောခြင်း ဖြင့် ၎င်းတို့အား ကြိုးကိုင် ချယ်လှယ်နေခြင်း မဟုတ်ကြောင်း ပြသနိုင်ပါလိမ့်မည်။ ထို့အပြင် ချီးကျူး စကားကို နှစ်ကိုယ်ချင်းကြားကြရ သူများကလည်း ထိုစကားကို အခြား

သူများကပါ ကြားစေလိုသော ဆန္ဒရှိကြပါလိမ့်မည်။ လူအများရှေ့၌ ချီးကျူးစကားကို ထပ်မံပြောကြားမှုက ၎င်းတို့၏ဆန္ဒကို ဖြည်းဆည်းပေးရာ ရောက်သဖြင့် ပို၍ပင်အရေးကြီးပါ၏။

၂။ နှုတ်ဖြင့် ချီးကျူးရုံမျှနှင့် မလုံလောက်ပါ။

ယခုကျွန်ုပ်က လူအများကို ချီးကျူးစကားပြောသင့်ကြောင်း တိုက်တွန်းပြီးပါပြီ။ ယခုကျွန်ုပ်က သင့်ကို နှုတ်ဖြင့် ချီးကျူးရုံမျှ နှင့် မလုံလောက်ကြောင်း ထပ်မံ၍ ပြောပြပါရစေ။

- ▶ **အကယ်၍ သင်က နှုတ်ကသာ ချီးကျူးပြီး ရာထူးမတိုး၊ ငွေကြေးလည်း မချီးမြှင့်ပါက ၎င်းတို့၏ “အကြွေးများ” ကို ဆပ်နိုင်ကြလိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။**
- ▶ **အကယ်၍ သင်က ရာထူးသာတိုးပြီး နှုတ်ဖြင့် ချီးကျူးစကားကို ထပ်မံပြောကြားပါက ၎င်းတို့၏ရင်တွင်းမှ ‘ဝေဒနာ’များကို ကုစားပေးနိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ပေ။**

ငွေကြေးမပါသော စကားသက်သက်ဖြင့် ချီးကျူးခြင်းသည် အလွန် ‘ပေါ့’ လွန်းရာရောက်စေ၏။ ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိတို့၏ တပည့်များကို ကောင်းမွန်စွာ စောင့်ရှောက်လေ့ရှိကြ၏။ သင်တကယ်တမ်း စဉ်းစားကြည့်မည်ဆိုပါက အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွက် ငွေကုန်ကြေးကျ အများဆုံးဖြစ်စေသူများသည် လစာအများဆုံး ခံစားခွင့်ရကြသူများ မဟုတ်ကြချေ။ မိမိအား ချီးမြှင့်ထားသော ငွေကြေးအဆင့်နှင့် ထိုက်တန်အောင် အလုပ်မလုပ်ကြသူများသာ ဖြစ်ကြ၏။

ဝန်ထမ်းများ ရနေသောလခသည် ၎င်းတို့၏ ဆောင်ရွက်မှုမှ ရရှိလာသော ရလဒ်နှင့်မညီမျှပါက စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းလာတတ်ကြ၏။ သင်ခေါင်းဆောင်နေသော တပည့်များသည် ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်လာပါက သင့်တပည့်များ၏ ကြိုးစားအားထုတ်မှုကို ထိခိုက်စေမည်သာမက သင်၏

ခေါင်းဆောင်မှုကိုလည်း ထိခိုက်လာစေလိမ့်မည်။ ကျွန်ုပ်တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သော အရာရှိတစ်ဦးက ယခုလိုပြောပြဖူး၏။ တစ်ကြိမ်က သူ့ကို အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ အနောက်မြောက်ဒေသမှ အခြေအနေဆုတ်ယုတ်နေသော ဌာနတစ်ခုသို့ ဌာနချုပ်မှ ပြောင်းရွှေ့တာဝန်ပေးအပ်လိုက်၏။ သူသည် ထိုဌာနတွင် ၉ လတာ အတွင်း ယခင်အနေအထားမှ နှစ်ဆအထိ တိုးတက်လာအောင် ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့၏။

သူက နှစ်ပတ်လည်အစည်းအဝေးသို့ တက်ရောက်လာသောအခါ၊ ၎င်း၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို မသိကျိုးကျွန်ပြုထားကြကြောင်း တွေ့ရှိရသည်ဟု ဆိုပါ၏။ ထို့အပြင် ဝန်ထမ်းအားလုံးကို ၅ ရာခိုင်နှုန်းစီ အညီအမျှ လစာတိုးပေးထားကြောင်း သိရ၏။ အတော်အခံရခက်စရာကောင်းသည့် ကိစ္စဖြစ်နေ၏။ သူသည် မိမိတာဝန်ယူရသော ဒေသ၌ ထူးထူးခြားခြား တိုးတက်မှုရှိအောင် လုပ်မပြုနိုင်သည့် အခြားဌာနအကြီးအကဲများနှင့် တန်းတူ ချီးမြှင့်ခံရသလိုဖြစ်နေ၏။ ထို့အပြင် ၎င်း၏ လစာသည် အဆိုပါဒေသ၌ တစ်နှစ်ပြည့်အောင် မနေရသည့်အတွက် အချိုးကျအနေနှင့် လျော့ချပြီး ၃.၇၅ ရာခိုင်နှုန်း ကိုသာ တိုးမြှင့်ခံစားရမည်ဟု သိလိုက်ရသောအခါ ပို၍ပင် ငိုချင်စရာ ကောင်းသွားလေတော့သည်ဟု ဆိုပါ၏။

၃။ လူတိုင်းကို တညီတညာတည်း ဆုလာဘ်မချီးမြှင့်ပါနှင့်

ဤတွင် ကျွန်ုပ်ပြောလိုသော တတိယအချက်သို့ ရောက်ရှိလာ ပါ၏။ အကယ်၍ သင်သည် ထိရောက်သော ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လိုပါက လူတိုင်းကို နည်းတစ်နည်းတည်းဖြင့် ဆုလာဘ်မချီးမြှင့်သင့်ပါ။ ဤအချက်သည် ခေါင်းဆောင်များအတွက် အဓိကဖိအားပေးသော အချက်ပင်ဖြစ်၏။ ၎င်းတို့က လူတိုင်းကို တညီတညာတည်း ချီးမြှင့် လို၏။ ၎င်းတို့က လူတိုင်းကို မျှတစွာ ဆက်ဆံသင့်သည် ဟု ပြောကြ၏။ သို့ရာတွင် ၎င်းနှင့်

အဆင့်တူ ပုဂ္ဂိုလ်ထက် ဝင်ငွေနှစ်ဆရအောင် ဆောင်ရွက်ထားသည့် ဝန်ထမ်းကို တူညီစွာ ချီးမြှင့်မည်ဆိုပါက မျှတမှုဖြစ်နိုင်ပါမည်လား။

အဖွဲ့ကို တစ်ကြိမ် တစ်ခါ ဦးဆောင်မှု ပေးခဲ့သူကို ဆက် တိုက် ဦးဆောင်မှု ပေးခဲ့သူနှင့် ညီတူ မျှတူ ချီးမြှင့်သင့်ပါ သလား။ ကျွန်ုပ် ကတော့ ပေးသင့် သည်ဟု မထင်ပါ။ မစ်ဒီလာနီ (Mick

မည်သည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ သို့မဟုတ် စက်မှုလုပ်ငန်းမဆို လူဖျင်း လူနံ့များနှင့် အလုပ်ကို တက်ကြွထက်သန်စွာ အလုပ်လုပ်သူများအား တူညီစွာ ဆုချီးမြှင့်နေမည်ဆိုပါက များမကြာမီ အဆိုပါအဖွဲ့အစည်း၌ အလုပ်ကို တက်ကြွစွာ ဆောင်ရွက်နေသူများအစား လူဖျင်း လူနံ့များသာ ပိုမိုများပြားလာသည်ကို တွေ့ရပေလိမ့်မည်။
- Mick Delaney

Delaney) က “မည်သည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် စက်မှုလုပ်ငန်းမဆို လူဖျင်းလူနံ့များနှင့် အလုပ်ကို တက်ကြွထက်သန်စွာ အလုပ်လုပ်သူများအား တူညီစွာ ဆုချီးမြှင့်နေမည်ဆိုပါက များမကြာမီ အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်း၌ အလုပ်ကို တက်ကြွစွာ ဆောင်ရွက်နေသူများအစား လူဖျင်းလူနံ့များသာ ပိုမိုများပြားလာသည်ကို တွေ့ရပေလိမ့်မည်” ဟု ဆိုခဲ့သည်။

ထို့ကြောင့် ရလဒ်များအတွက် ဆုချီးမြှင့်ရာ၌ မျှတမှုရှိအောင် မည်သို့မည်ပုံဆောင်ရွက်မည်နည်း။ ချီးကျူးမှုက အားထုတ်ကြီးပမ်းမှု ကို ဖြစ်စေ၏။ ဆုလာဘ်ချီးမြှင့်မှုက ရလဒ်များကို ဖြစ်ပေါ်စေ၏။ ဆုလာဘ်ချီးမြှင့်ခံရသော လုပ်ငန်းတိုင်းသည် ဆောင်ရွက်၍ ပြီးစီး လေ့ရှိ၏။ အကယ်၍ သင်က လူတိုင်းကို အဆက်မပြတ်ချီးကျူး နေမည်ဆိုပါက လူတိုင်းက အလုပ်ကို အမြဲကြိုးစား၍ ဆောင်ရွက်နေကြမည်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ ၎င်းတို့သည် ခွန်အားရှိသော ဇုံနယ်မြေ များ၌ ပင်ပင်ပန်းပန်း ကြိုးစား၍ ဆောင်ရွက်နေကြမည်ဆိုပါက နောက်ဆုံးတွင် ကောင်းမွန်သော

ရလဒ်များကို ရလာကြမည်ဖြစ်၏။ ထိုအချိန်တွင် ၎င်းတို့ကို ငွေကြေးနှင့် ချီးမြှင့်လိုက်ပါ။

၄။ လစာထက်ကျော်လွန်၍ အထူးအခွင့်အရေးကို ပေးပါ။ ခွဲဝေခံစားပါ။

အမှန်အတိုင်းပြောကြရအောင်၊ အလယ်ဆင့်မှ ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်း၏ ဝန်ထမ်းများကို ငွေကြေးဖြင့် ဆုလာဘ်ချီးမြှင့်နိုင်ခြင်း မရှိ ကြချေ။ ထို့ကြောင့် အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် မည်ကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိပါသနည်း။ ဝန်ထမ်းများကို အထူးအခွင့်အရေးများ ချီးမြှင့်ပါ။ အကယ်၍ သင်သည် အလုပ်ခွင်၌ မော်တော်ကား ရပ်နား ထားရန် သီးသန့်နေရာတစ်နေရာ ရရှိထားသည်ဆိုပါစို့။ အကယ်၍သင်က သင်၏ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား ထိုကား ရပ်နားခွင့်နေရာကို သီတင်းတစ်ပတ် သို့မဟုတ် တစ်လအသုံးပြုခွင့် ပေးထားသည်ဆိုပါက ထိုကဲ့သို့ အသုံးပြု ခွင့်ရသောပုဂ္ဂိုလ်က သင့်အပေါ်၌ မည်ကဲ့သို့ ထင်မြင်ယူဆသွားလေ မည်နည်း။ သင့်အနေနှင့်ရရှိသော အထူးအခွင့်အရေးများ၊ ဥပမာ ကားရပ် နားခွင့်နေရာ၊ ပြပွဲ၊ တေးဂီတပွဲတို့အတွက်ရသော မေတ္တာလက်ဆောင် လက်မှတ် များ သို့မဟုတ် ကော်ပိုရေးရှင်းပိုင် အိမ်ခန်းကို အသုံးပြုခွင့် စသည်တို့ကို မိမိ၏ဝန်ထမ်းများနှင့် ခွဲဝေ၍ သုံးစွဲနိုင်ပါသည်။

သင်က မိမိ၏ဝန်ထမ်းများနှင့် ခွဲဝေ၍ အသုံးပြုနိုင်သော အခြား ပစ္စည်းမှာ သင်၏ အပေါင်းအသင်းများပင်ဖြစ်သည်။ ထိုလုပ်ရပ်မျိုးကို မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်စိတ်ချမှုရှိသော ခေါင်းဆောင်များကသာ ဆောင်ရွက် လေ့ရှိကြ၏။ သို့ရာတွင် အကယ်၍ သင်က ဝန်ထမ်းများကို ၎င်းတို့အတွက် အကျိုးတစ်စုံတစ်ရာရရှိစေမည့် သင်၏ မိတ်ဆွေများ၊ အသိအကျွမ်းများ၊ ပညာရှင်များစသည်တို့နှင့် မိတ်ဆက် ပေးမည်ဆိုပါက ၎င်းတို့ကို ချီးမြှင့် သည်ဟု ခံစားကြရမည်ဖြစ်သလို သင့်ကို ကျေးဇူးတင်ကြပေလိမ့်မည်။

နောက်ဆုံးအနေနှင့် ဤကိစ္စသည် အနည်းငယ် ထူးဆန်းနေသည်ဟု ထင်စရာရှိသော်လည်း သင့်လျော်သည့် အချိန်တွင် အထူးအခွင့်အရေးများ သို့မဟုတ် အသိအမှတ်ပြုမှုများကို ဝန်ထမ်း ကိုယ်တိုင်ကိုသာမက ၎င်းတို့၏ မိသားစုအထိ တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ပေး သင့်ပါကြောင်း အကြံပြု လိုပါ၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များသည် အဖွဲ့အစည်း အနေနှင့် အကျဉ်းအကျပ်နှင့် တွေ့နေစဉ် လုပ်ငန်းပြီးစီးအောင် ကိုယ်ကျိုးကိုစွန့်၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြ သူများပင်ဖြစ်၏။ ထိုကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ အသိအမှတ်ပြုခံရမှု၏ အပြုသဘောဆောင်သည့် အကျိုးသက်ရောက်စေမှုကို ကျွန်ုပ်တွေ့ဆုံ မေးမြန်းခဲ့သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်က အောက်ပါအတိုင်း ပြောပြ ခဲ့၏။ ၎င်း၏အဖွဲ့အစည်းသည် ကုန်ထုတ်မှုလုပ်ငန်းတစ်ရပ်ကို စတင် ဆောင်ရွက်ရန် တာရှည်နေစဉ် မထင်မှတ်ပဲ အလင်းရောင်ပေးနေသော ဓာတ်အားပေးစနစ်သည် ရုတ်တရက် ချို့ယွင်းပျက်စီးသွားခဲ့လေ၏။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းကို အရှိန်အဟုန်မပျက် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အဆိုပါ ဓာတ် အားပေးစနစ်ကို ရက်သတ္တတစ်ပတ်အတွင်း အစားထိုး တပ်ဆင်၍ ပြီးစီးရန် လိုအပ်နေ၏။ ထို့အပြင် လုပ်ငန်းပြီးစီးရေးကို ထိုခေါင်းဆောင်ကပင် ကြီးကြပ်ပေးရမည်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ဤကိစ္စကို ပိုမိုဆိုးရွားစေသည့်ကိစ္စမှာ ထိုကိစ္စကြီးသည် ဒီဇင်ဘာလအတွင်း၌ ဖြစ်ပွားခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ခရစ်စမတ်ကာလနှင့် နီးကပ်နေပြီဖြစ်၏။

ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက အစားထိုးတပ်ဆင်သည့်လုပ်ငန်း မစတင် မီ ကြိုတင်၍ ဆောင်ရွက်သင့်သည်များကို သီတင်းတစ်ပတ်ကြိုတင်၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့၏။ အစားထိုးတပ်ဆင်ပေးမည့် လျှပ်စစ်ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ ရောက်ရှိလာသည့်အခါ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူသည် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းခွင်မှ တစ်ဖဝါးမှ မခွာတော့ချေ။ လျှပ်စစ်အဖွဲ့သားများက အလုပ်လုပ်နေကြ စဉ် ၎င်းအနေနှင့် နေအိမ်သို့ ပြန်သွားမည်ဆိုပါက လုပ်ငန်းတိုးတက် မှုသည် တုံ့ဆိုင်သွားလိမ့်မည်ဖြစ်ကြောင်း သူသိ၏။ ထိုသီတင်းပတ်က

သူသည် နံနက်စာ၊ နေ့လယ်စာ၊ ညစာ စသည်တို့ကို လုပ်ငန်းခွင်၌ပင် စားခဲ့၏။ သူသည် ထိုသီတင်းတစ်ပတ် လုံးလုံးနေအိမ်သို့ မပြန်ဘဲ အလုပ် ခွင်မှာပင် နေခဲ့၏။ သူသည် ထိုသီတင်းပတ်၌ နာရီပေါင်းတစ်ရာကျော် အလုပ်လုပ်ခဲ့၏။

၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းသည် တနင်္ဂနွေနေ့၌ ပြီးစီးခဲ့၏။ ထိုခေါင်းဆောင် သည် တနင်္လာနေ့တွင် အလုပ်ခွင်သို့ လာရောက်၍ သတင်းပို့ခဲ့၏။ ထိုနေ့ နံနက်ကရုံးတွင် အရေးကြီးသော အစည်းအဝေးတစ်ခုရှိနေ၏။ ၎င်း၏ ဆရာသမားက သူသည် သူ့အလွန်ချစ်သော ငါးနှစ်သားအရွယ်သားငယ် နှင့် မတွေ့ခဲ့ရသည်မှာ ကြာပြီဖြစ်ကြောင်း သိထား၏။ ထိုနေ့က သူ အစည်းအဝေးသို့ တက်ရောက်လာသောအခါ ဆရာသမားက ၎င်း၏ သားငယ်ကို ထိုအစည်းအဝေးသို့ ခေါ်ပေးထားကြောင်း တွေ့လိုက်ရလေ ၏။ လူကြီးများ ဆွေးနွေးနေကြစဉ် ၎င်း၏ သားငယ်သည် ဖခင်ဖြစ်သူ၏ ပေါင်ပေါ်၌ ထိုင်ရင်း မျက်နှာကလေးနီရဲနေရှာ၏။ ထိုခေါင်းဆောင်က “ဆုကြေးပေးတယ်ဆိုတာ သိပ်ကောင်းပါတယ်၊ လက်ဆောင်ပေးတယ် ဆိုတာကလဲ ကောင်းတာပါပဲ။ ဒါပေမယ့် အဲဒီအခိုက်အတန့်ကလေးမှာ တော့ ကျုပ်ရဲ့မိသားစုအတွက် ကျုပ်က စွန့်လွှတ်ပြီး အနစ်နာခံခဲ့တာကို အသိအမှတ်ပြုခံရတဲ့အတွက် အခြားဆုလာဘ်တွေထက်ပိုပြီး အဓိပ္ပာယ် ရှိသွားခဲ့ပါတယ်ဗျာ” ဟု ပြန်ပြောပြခဲ့လေသည်။

၅။ ဖြစ်နိုင်သည့်အခါတွင် ရာထူးတိုးပေးပါ။

အကယ်၍ သင့်အနေနှင့် အတွင်းမှ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးကို ရာထူး တိုးပေးရန် သို့မဟုတ် ပြင်ပမှ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးကို ထိုနေရာ၌ ခန့်ထား ရန်ရှိနေပါက အခြားအချက်အလက် အားလုံးတူညီနေကြသည့်တိုင် အောင် အတွင်းမှ ပုဂ္ဂိုလ်ကိုသာ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးပါ။ ရာထူးတိုး ပေးခြင်း၏ အဓိပ္ပာယ်မှာ “ခင်ဗျားက အလုပ်ကို ကောင်းမွန်စွာ

ဆောင်ရွက်ခဲ့တယ်။ ပြီးတော့လဲ ခင်ဗျားကပိုပြီး ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိတယ်ဆိုတာ ကျွန်ုပ်တို့က ယုံကြည်ပါတယ်။ ဟောဒါက ခင်ဗျားရဲ့ ဆောင်ရွက်ချက်အတွက် ပေးအပ်တဲ့ ဆုလာဘ်ပါပဲ” ဟုဆိုလိုရာ ရောက်ပါသည်။ ထို့အပြင် အကောင်းဆုံးရာထူးတိုးမြှင့်ပေးမှုများ သည် မည်သို့မျှ ရှင်းပြရန် မလိုအပ်သော ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးမှုများ ပင်ဖြစ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းအား ရာထူးတိုးမြှင့်ပေး လိုက်သောကြောင့် လစ်လပ်လာသော ရာထူးများတွင် အောက်၌ရှိနေသူ များက အဆင့်ဆင့် ရာထူးတိုးပေးမှုများကို အသီးသီးခံစားကြရသော ကြောင့်ပင်ဖြစ်ပါ၏။

၆။ သင်ပေးသမျှနှင့် ထိုက်တန်သမျှကိုသာ ပြန်လည်ရရှိလိမ့်မည်။

သိပ်မကြာသေးမီက ကျွန်ုပ်၏ နယ်မြေရှိ ဘုရားရှိခိုးကျောင်း များမှ ခေါင်းဆောင်များ၏ စားပွဲဝိုင်းဆွေးနွေးပွဲသို့ အခြားလူငယ် ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ကို အထူး ဖိတ်ကြားထားခဲ့၏။ ထိုကဲ့သို့သော ဆွေးနွေး ပွဲများ၌ ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ ရုန်းကန်မှုများ၊ အခြားသတင်း အချက်အလက်များ စသည်တို့ကို အချင်းချင်းဖလှယ်နိုင်ကြ၏။ အချင်းချင်း တို့၏ အတွေ့အကြုံများမှ ပညာရလေ့ရှိကြ၏။ ဆွေးနွေးပွဲပြုလုပ်နေစဉ် တစ်ချိန်တွင် ဆွေးနွေးနေသော ဘာသာရပ်သည် ဝန်ထမ်းများနှင့် ဘတ်ဂျက်အကြောင်းသို့ ရောက်ရှိလာ၏။ ခေါင်းဆောင်အသီးသီးက မိမိတို့၏ ဘတ်ဂျက်၌ ဝန်ထမ်းများအတွက် လစာကို ရာခိုင်နှုန်းမည်မျှအထိ ကျခံသုံးစွဲနေကြကြောင်း တစ်လှည့်စီ ဆွေးနွေးတင်ပြကြ၏။ အဆိုပါ လူငယ်ခေါင်းဆောင် ဆွေးနွေးရမည့် အလှည့်သို့ရောက်လာသောအခါ ၎င်းက အခြား ဘာသာရပ်တစ်ခုသို့ ပြောင်း၍ ဆွေးနွေးသွားခဲ့၏။

နောက်ပိုင်းတွင် ကျွန်ုပ်က ထိုကိစ္စကို မေးမြန်းကြည့်သောအခါ ၎င်းက ကျန်ခေါင်းဆောင်များ ဆွေးနွေးနေကြစဉ် ၎င်း၏ ဘတ်ဂျက် ၌ ရာခိုင်နှုန်း အရ ဝန်ထမ်းများကို ၎င်းပေးထားသည့် လစာမှာ အလွန်ပင်နည်းနေသည်

ကို သတိပြုလိုက်မိခဲ့၍ ဖြစ်ပါသည်ဟု ပြောပြ ရှာ၏။ သူ့အစည်းအဝေးမှ ပြန်သွားသောအခါ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် လူကြီးများနှင့် ချက်ချင်းတွေ့ဆုံ၍ ဝန်ထမ်းလစာများကို လုံးလုံးလျား လျား ပြောင်းလဲပစ်လိုက်လေ၏။ ၎င်းက ယခု၎င်း၏ ဘုရားရှိခိုး ကျောင်းသည် အကောင်းဆုံးဝန်ထမ်းအဖွဲ့ကို ရရှိထားကြောင်း၊ ထိုအဖွဲ့အတွက် ကုန်ကျရသမျှသည်လည်း ထိုက်တန်မှု ရှိခဲ့ပါကြောင်း၊ ၎င်းက အဖိုးတန်အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်ကို လစာကြောင့် အဆုံးရှုံးမခံ နိုင်ကြောင်း ကျွန်ုပ်ကိုရှင်းပြခဲ့ပါ၏။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် ဝန်ထမ်းများကို လစာအနည်းငယ် နှင့် ခန့်ထား၍ ရနိုင်ကောင်းရနိုင်ပါမည်။ ထို့အပြင် လူကောင်းသူကောင်း များကိုလည်း အခါအားလျော်စွာပင် လစာအနည်းငယ်နှင့် ထိန်းထား၍ ရကောင်းရပါမည်။ သို့သော် ရေရှည်တွင် သင်ပေးသမျှနှင့် ထိုက်တန် သမျှကိုသာ ပြန်လည်ရရှိမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင်က လူကောင်း သူကောင်းများကို ဆွဲဆောင်ပြီး ရေရှည်ခေါ်ထားလိုသည်ဆိုပါက ၎င်းတို့ နှင့် ထိုက်တန်သော လစာကိုပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့မဟုတ်ပါက နောက်ဆုံးတွင် သင်ပေးသမျှငွေနှင့် ထိုက်တန်သူများနှင့်သာ စခန်း သွားနေရတော့မည်ဖြစ်သည်။

သင်ငယ်စဉ်ကျောင်းသားဘဝက သိပ္ပံစာသင်ခန်းထဲတွင် ရှေးယခင် က သုံးစွဲခဲ့ကြသော ချိန်ခွင်ကို တွေ့ဖူးမည်ထင်ပါ၏။ ထိုချိန်ခွင်၌ ပစ္စည်းများကို ထည့်၍ရသော ခွက်နှစ်ခုနှင့် အဆိုပါခွက်နှစ်ခုကို တွဲလောင်းချထားသည့် ချိန်ခွင်လက်တို့ပါရှိသည်။ အကယ်၍ သင်က ချိန်ခွင်၏ ခွက်တစ်ခုကို အလေးတစ်ခုထည့်လိုက်ပါက ချိန်ခွင်လက် ကို တန်းနေစေရန် ကျန်ခွက်တစ်ခုတွင် ညီမျှသော အလေးချိန်ရှိ သည့် ပစ္စည်းတစ်ခုခုကို ထည့်ပေးရသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုသည် အဆိုပါချိန်ခွင်နှင့်တူသည်။ ခေါင်းဆောင် များက ချီးမြှင့်သော ဆုလာဘ်များကို ဝန်ထမ်းများက အပြန်အလှန်

ဆောင်ရွက်ပေးကြသော ရလဒ်များနှင့် မဲတင်းပေးရလေ့ရှိသည်။ အဖွဲ့အစည်းများတွင် ထိုချိန်ခွင်ခွက်နှစ်ခွက်သည် အမြဲတမ်းလှုပ်ရှားနေ သည်။ တစ်ခွက်က နိမ့်သွားလိုက် တစ်ခွက်က မြင့်တက်သွားလိုက် ဖြစ်နေလေ့ရှိသည်။ ချိန်ခွင်အနေနှင့်မူ နှစ်ဖက်မဲတင်းပြီး ငြိမ်နေစေရန် ကြိုးပမ်းလေ့ရှိသည်။

ခေါင်းဆောင်များသည် အမြဲတမ်းပင် ပိုကောင်းသော ရလဒ်များကို ရရှိလိုကြသည်။ အဆိုပါရလဒ်များမှ အဖွဲ့အစည်းအတွက် အကျိုးသက်ရောက်စေမှုများ၊ အမြတ်အစွန်းများ၊ အောင်မြင်မှုများ စသည်တို့ဖြစ်ပေါ်လာလေ့ရှိသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနှင့် သင့်တွင် ရွေးချယ်နိုင်ခွင့်ရှိပါ၏။ သင်က ဝန်ထမ်းများအား ပိုပြီးအလုပ်လုပ်ကြဖို့ ဖိအားပေးနိုင်၏။ သို့တည်းမဟုတ် သင်က ဆုလာဘ် များကို ပိုချီးမြှင့်ခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများက အပြန်အလှန်အနေဖြင့် ပိုမို၍ ထုတ်လုပ်ပေးလာကြစေရန် ဆောင်ရွက်နိုင်၏။ ဤနည်းသည် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များ ဆောင်ရွက်လေ့ရှိသော နည်းဖြစ်၏။ ၎င်းတို့က မိမိတို့ရနိုင်သည့် ကိစ္စအပေါ်၌ အာရုံမစိုက်ဘဲ ပေးနိုင်သည့်အချက်များကိုသာ အာရုံစိုက်လေ့ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့က ပို၍ ပေးခြင်းဖြင့် ပို၍ ပြန်ရလေ့ရှိပါသည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် ဝန်ထမ်းများပါ ပို၍ ရကြမည်ဖြစ်ပါ၏။



ကဏ္ဍ-ခြောက်

စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များ၏ တန်ဖိုး

ထက်အောက်ဝဲယာကို ခေါင်းဆောင်နိုင်သည့် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာရေးမှာ လွယ်ကူလှသည် မဟုတ်ပါ။ ဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်းအလွန်များပြားသည့်အပြင် နေ့ချင်း ညချင်း ဖြစ်လာမည်လည်း မဟုတ်ပါ။ သို့ရာတွင် သင်ကြိုးစားသမျှ အားလုံးသည် ကြိုးစားထိုက်သည်သာဖြစ်၏။ ထို့အပြင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း ခေါင်းဆောင်တွေ သိပ်များနေပြီဟူ၍လည်း မည်သူမျှမပြောကြပါ။ ထို့ကြောင့် အဖွဲ့အစည်းတိုင်း၌ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများပြားရန်လို၏။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ပါက ပို၍ပင်ကောင်း၏။ ဤနေရာတွင် သင့်ကို လိုအပ်လာခြင်းဖြစ်သည်။

သင်က ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖြစ် ကြီးထွားလာရန် ကြိုးစားတိုင်း ခေါင်းဆောင်အဖြစ် အောင်မြင်လာလေ့ မရှိပါ။ သင်ကြိုးစားပါသော်လည်း ထိုက်တန်သည့် အကျိုးကျေးဇူးကို ရချင်မှ ရပါမည်။ သင်၏ ဆရာသမားများက တစ်ခါတစ်ရံတွင် သင့်စကား ကို နားထောင်ချင်မှ နားထောင်ပါလိမ့်မည်။ သင်၏ လုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်များကလည်း သင့်ကို မသိကျိုးကျွန်ပြုနေတတ်ကြသည်။ သင့်တပည့်များကလည်း နာခံချင်မှ

နာခံကြမည်။ ထို့အပြင် သင် ရင်ဆိုင်နေရသည့်တိုက်ပွဲတိုင်းကလည်း လေထန်၊ ရေဆန်ပြီး တိုက် ခိုက်နေရသလို ဖြစ်နေတတ်သည်။

ထိုကိစ္စက သင့်ကို ကြာရှည်လေးမြင့်စွာ စိတ်ဓာတ်မကျပါစေနှင့်။ သင်သည် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်လာခြင်းဖြင့်၊ သင်၏ အဖွဲ့အစည်းကိုများစွာ တန်ဖိုးတက်စေပါ၏။ တက်ခြင်း၊ ကျခြင်း မှန်သမျှတို့သည် ခေါင်းဆောင်မှု၌သာ တည်မီနေပါ၏။ သင်သည် ပို၍ ကောင်းသော ပို၍တော်သော စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင် ဖြစ်လာ သည်နှင့်အမျှ သင်က ပိုမို၍ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိစေနိုင်မည်ဖြစ် ပါ၏။

ဤစာအုပ်ကို နိဂုံးချုပ်ရန် နီးကပ်လာသည်နှင့်အမျှ သင့်အနေနှင့် ဆက်လက်၍ ကြီးထွားနေစေရန်နှင့် ဆက်လက်၍ လေ့လာနေစေရန် အတွက် အားပေးတိုက်တွန်းသည့် စကားကို ပြောကြားလိုပါ၏။ ထိုကဲ့သို့ အားပေးစကားပြောကြားရာတွင် အဘယ့်ကြောင့် သင်သည် စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ဆက်လက်တည်ရှိနေသင့်ကြောင်း အသိပေးလိုခြင်း ဖြစ်ပါ၏။ ဆက်ဖတ်ပါ။ ထို့အပြင် သင့်အတွက် အပေါ်သို့ တက်ရမှုများ သည် အလွန်တစ်ရာမတ်စောက်လာသည်ဟု ခံစားရသည့်နေ့များ အဘယ့် ကြောင့် ဆက်၍ “တက်” နေသင့်ကြောင်းနှင့် အလယ်ဆင့် နေ၍ ခေါင်းဆောင်မှုပေးသင့်ကြောင်း အားပေး တိုက်တွန်းနေကြပါလိမ့်မည်။



တန်ဖိုး- ၁

**ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့က
ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတည်းထက်ပို၍ ထိရောက်၏**

ခေါင်းဆောင်မှုသည် အလွန်ရှုပ်ထွေးပြီး ခက်ခဲသော ကျွမ်းကျင် မှုဖြစ်၏။ လူတစ်ယောက်တည်းက ပြီးပြည့်စုံအောင် တတ်ကျွမ်း လေ့မရှိကြချေ။ ကျွန်ုပ်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် အချို့ သော အချက်များ၌ ကောင်းမွန်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်၏။ အချို့သော အချက်များတွင်မူ ညံ့ဖျင်းမှုရှိပါသည်။ သင်သည်လည်း ထိုနည်း လည်းကောင်းပင် ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ သမိုင်း၌ ထင်ရှားကျော်ကြားခဲ့ သော ခေါင်းဆောင်များသည်ပင်လျှင် ၎င်းတို့ မမြင်မတွေ့ခဲ့သော အချက်များနှင့် ပျော့ညံ့သော နယ်မြေများရှိခဲ့ကြပါ၏။

ဖြေရှင်းနည်းမှာ မည်သို့ရှိပါသနည်း။ အဖွဲ့အစည်းများသည် အဆင့်တိုင်း၌ ခေါင်းဆောင် **အဖွဲ့များအနေနှင့် အဆင့်တိုင်း၌ တိုး တက်ဖွံ့ဖြိုးလာစေရန်၊ အဆင့်တိုင်း၌ ခေါင်းဆောင်များရှိရန်လိုအပ်၏။** ဆောင်များပါဝင်သော အဖွဲ့ တစ်ဖွဲ့က စုပေါင်း၍ ဆောင်ရွက်ကြခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတည်း ၏ ဆောင်ရွက် မှုထက် ပို၍ ထိရောက်မှုရှိ၏။ ထို့အပြင်အဖွဲ့များအနေနှင့် အဆင့်တိုင်း၌ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာစေရန်၊ အဆင့်တိုင်း၌ ခေါင်းဆောင် များရှိရန်လိုအပ်၏။ **အဖွဲ့များကို**

wnnqmuñy;llnonñcvi faqmi fsm;

အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် အကယ်၍ သင်က အဖွဲ့ငယ်တစ်ဖွဲ့ကို ဖွဲ့ဖြိုးလာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးပါက သင့်အဖွဲ့အစည်းကို ကူညီရာရောက်၏။ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်အောင် ကူညီရာလည်းရောက်၏။ သင်သည် အဖွဲ့အစည်း၏ မည်သည့်နေရာ၌ ရှိနေပါစေ။ အဖွဲ့အစည်းကို တန်ဖိုးတက်စေမည်သာဖြစ်၏။ သင်က ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်နေစဉ်အောက် ပါအချက်များကို အာရုံပြုထားပါလေ -

၁။ အနာဂတ်အတွက် အမြော်အမြင်ရှိသော ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိထက်သာသော ပုဂ္ဂိုလ်များကို ငှားရမ်းခန့်ထားရန် လိုလိုလားလားရှိနေကြ၏။

ဤစာအုပ်အတွက် ကျွန်ုပ်တွေ့ဆုံ၍ မေးမြန်းဖူးသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက အောက်ပါအတိုင်း ပြောပြဖူး၏ - ၎င်း၏ ခေါင်းဆောင်မှုခရီး၌ တစ်ယောက်ယောက်က မေးခွန်းတစ်ခုကို ၎င်းအား မေးလာခဲ့ဖူး၏။ “တကယ်လို့ ခင်ဗျားက အဖွဲ့အစည်းကို တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်ကို ခန့်ထားခွင့် ရှိမယ်ဆိုရင်၊ ဒါပေမယ့် အဲဒီပုဂ္ဂိုလ်ကို ခန့်ထားတဲ့အခါမှာ ခင်ဗျားရနေတဲ့ လခထက် ပိုပေးရမယ်ဆိုရင် ခင်ဗျားက အဲဒီပုဂ္ဂိုလ်ကိုခန့်ထားမှာလား။” ထိုမေးခွန်း က အတော်ပင် အရေးကြီး၏။ သူ့ကိုလည်း အလွန်ပင် ဖမ်းစားနိုင်စွမ်းရှိခဲ့၏။ သူက ထိုမေးခွန်းကို အချိန်ယူ၍ လေးလေးနက်နက် စဉ်းစားခဲ့၏။ နောက်ဆုံးတွင် သူက ခန့်ထားမည်ဟု ဆုံးဖြတ်လိုက်၏။ ထိုကဲ့သို့ တွေးတောဆုံးဖြတ်လိုက်မှုက အဖွဲ့ငယ်နှင့် မိမိကိုယ်ကို အမြဲဆင်ခြင်သုံးသပ်နေလေ့ရှိသော ၎င်း၏ပုံစံကို ပြောင်းလဲသွား စေခဲ့သည်ဟု ဆိုပါ၏။

စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့ထက်သာသော ပုဂ္ဂိုလ်များကို ခန့်ထားရန် လိုလိုလားလားရှိကြ၏။ အဘယ့်ကြောင့် ဆိုသော်

၎င်းတို့၏ ဆန္ဒမှာ အနာဂတ်စိတ်ကူးအောင်မြင်ရေးသာ အဓိကဖြစ်၏။ ထိုကိစ္စသည် ပဓာနကျသော အချက်လည်းဖြစ်၏။ မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို ခေါင်းဆောင်များသည် တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်မှု သို့မဟုတ် သေးသိမ်မှုရှိနေပါက ၎င်းတို့သည် အနာဂတ် စိတ်ကူးနှင့် အလှမ်းကွာဝေးနေမည်မှာ သေချာလှ၏။ ထို့ကြောင့် လမ်းမှန်ပေါ်သို့ ပြန်ရောက်လာအောင် ဆောင်ရွက်နည်းမှာ အနာဂတ်စိတ်ကူးကိုသာ ပဓာနအဖြစ် သတ်မှတ်ပြီး အခြားကိစ္စများကို ၎င်းတို့ နှင့် ထိုက်တန်သော နေရာများ၌သာ ရှိနေစေရန် ဖြစ်ပါ၏။

၂။ အမြော်အမြင်ရှိသော ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ တပည့်များကို အဖွဲ့ငယ်တစ်ဖွဲ့ဖြစ်လာအောင် ပုံသွင်းပေးလေ့ ရှိ၏။

ခေါင်းဆောင်များသည် ထူးခြားသော မည်သည့်ကိစ္စကိုမဆို ၎င်းတို့တစ်ဦးတည်း ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းမရှိကြောင်း သဘောပေါက်လာသည့် အချိန်၌ ဉာဏ်ပညာရင့်သန်မှုစတင်ဖြစ်ပေါ်လာလေ့ရှိ၏။ ထိုအချက်ကို သဘောပေါက်လာသည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက် မိမိကိုယ်ကိုနှိမ်ချမှု ပိုမို ဖြစ်ပေါ်လာလေ့ရှိပြီး အဖွဲ့ငယ်တစ်ဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းသည့် လုပ်ငန်းကို စတင် ဆောင်ရွက်လေတော့၏။

ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် အဖွဲ့ငယ်၌ ပြီးပြည့်စုံမှုရှိစေရန် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို လိုအပ်၏။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့အား အလုပ်အကျွေးပြုပေးစေရန် သို့မဟုတ် အစေခံအလုပ်ကို ဆောင်ရွက်ပေးစေရန် အဖွဲ့ငယ်များကိုဖွဲ့စည်းလေ့ မရှိကြပါ။ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားမသမာသောလုပ်ရပ်များကို ပြုလုပ်စေရန် သို့မဟုတ် ခြေမြန်တော် အစေအပါးများအဖြစ် ဆောင်ရွက်စေရန် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို ခန့်ထားလေ့ မရှိကြပါ။ ၎င်းတို့က အဖွဲ့ငယ်အနေနှင့် အကောင်းဆုံးဖြစ်လာအောင် အတော်ဆုံးအကောင်းဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်များကိုသာ ရှာဖွေလေ့ရှိကြ၏။

ခရစ်ဟော့ချ်(Chris Hodges) က ဝါရှင်တန်ဒီစီရို အောက်လွတ်တော် အမတ်များ၏ လုပ်ပုံကိုင်ပုံကို ကြည့်ရှုလေ့လာခြင်းဖြင့် အဖွဲ့နှင့် ဆောင်ရွက်မှု၏ တန်ဖိုးကြီးမားပုံကို သိရှိနိုင်သည်ဟု ဆိုပါ၏။ အောက်လွတ်တော်အမတ်တစ်ယောက်က ဥပဒေကြမ်းတစ်ရပ်ကို အဆို တင်သွင်းမည့် ပုဂ္ဂိုလ်ကို လိုက်လံရှာဖွေခြင်းပင်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ ထိုပုဂ္ဂိုလ်သည် တစ်ဖက်ပါတီမှ ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်ပါက ပို၍ပင်ကောင်းသေး ၏။ ၎င်းက ကိစ္စတစ်ရပ်ကို မဆောင်ရွက်မီ ၎င်းနှင့် သဘောထား ချင်းကိုက်ညီသူများနှင့် အဖွဲ့ငယ်ကလေးဖွဲ့လေ့ရှိ၏။ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး က ဆောင်ရွက်ခြင်းထက် အဖွဲ့နှင့်ဆောင်ရွက်ခြင်းက ပို၍ ဩဇာထက်မြက်လေ့ရှိ၏။

၃။ လုံခြုံစိတ်ချမှုရှိသော ခေါင်းဆောင်များက ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့ငယ်များကို လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးအပ်ကြ၏။

Wayne Schidt (ဝိန်းရှမစ်) က “ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလုံခြုံရေးစိတ်ချမှု ကင်းမဲ့နေပါက အလွန်တော်သော ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးနှင့်ပင် မည်သို့မျှ “ထေ” ၍ မရနိုင်” ဟု ဆိုခဲ့ပါ၏။ အလွန်ပင်မှန်ကန် လှပေ၏။

ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလုံခြုံစိတ်ချမှု ကင်းမဲ့နေပါက အလွန်တော်သော ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးနှင့်ပင် ‘ထေ’၍ မရ။
- Wayne Schmidt

လုံခြုံစိတ်ချမှုမရှိသော ခေါင်းဆောင်များသည် အမြဲတမ်းရှေ့ဆုံးမှ သွားချင်ကြ၏။ ၎င်းတို့က ကိုယ့်ကိုယ်ကိုသာ တစ်ချိန်လုံး အာရုံပြုနေခဲ့ကြ၏။ ထိုကဲ့သို့ မိမိကိုယ်ကို အာရုံ စိုက်နေမှုကြောင့် ၎င်းတို့၏ပတ်ပတ်လည်တွင် ဒုတိယတန်းစား အတော်ဆုံးပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်သာ ဝန်းရံနေစေလေ့ရှိကြ၏။

အခြားတစ်ဖက်တွင် လုံခြုံစိတ်ချမှုရှိသော ခေါင်းဆောင်များသည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်တွင် အာရုံစိုက်လေ့ရှိကြ၏။ အခြားပုဂ္ဂိုလ် များကို ကောင်းမွန်းစွာ ဆောင်ရွက်စေလိုကြ၏။ ၎င်းတို့က မိမိတို့၏အဖွဲ့ငယ်

ချီးမွမ်းခံရမှုကို အလွန်သဘောကျ၏။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို အောင်မြင်စေလိုသော ၎င်းတို့၏ စိတ်ဆန္ဒက တပည့်များအား ပြည့်စုံအောင် သင်ကြားပေးမှု၊ လေ့ကျင့်ပေးမှုနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို လွှဲအပ်ပေးတတ်ကြ၏။ သင်က မည်သည့်အချိန်အခါတွင်မဆို အခြား ပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ အာရုံစူးစိုက်မှုရှိပါက လုပ်ပိုင်ခွင့်လွှဲအပ်ပေးမှုသည် ဘေးထွက်ပစ္စည်းတစ်ခုအနေနှင့် အလိုလိုပါလေ့ရှိ၏။

၄။ အတွေ့အကြုံများပြားသည့် ခေါင်းဆောင်များသည် အဖွဲ့ငယ်ကတင်ပြသည့် အကြံဉာဏ်များကို လက်ခံကြသည်။

အတွေ့အကြုံများပြားသော ခေါင်းဆောင်များသည် ခေါင်းဆောင်မှုမပေးမီဦးစွာ နားစွင့်လေ့ရှိကြ၏။ နားထောင်လေ့ ရှိကြ၏။ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးတော်မီဖရန့် (Tommy Franks) က -

အမှားကင်းတဲ့ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးဆိုတာ မရှိဘူး၊ ကြည်းတပ်မတော်က ဗိုလ်ချုပ်ကြီးတွေကို ကြယ်ပွင့်တွေ တပ်ဆင်ပေးလိုက်တဲ့အခါ အသိဉာဏ်ပညာကိုပါ တစ်ပါတည်း ပေးလိုက်တာ မဟုတ်ဘူး။ စစ်သားတွေကို ခေါင်းဆောင်နေရတဲ့ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး

ရင့်ကျက်မှုမရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေက စကားကို အရင်ပြောတယ်။ ပြီးမှ နားထောင်လေ့ရှိကြတယ်။

တွေဆိုတာ နည်းဗျူဟာတွေကို ဆန်းသစ်တီထွင်ဖို့ အမိန့်တွေပေးဖို့နဲ့တင် မလုံလောက်ဘူး။ တပ်မဟာတွေ၊ တပ်ရင်းတွေ၊ တပ်ခွဲတွေနဲ့ တပ်စုတွေကို ခေါင်းဆောင်နေတဲ့ အရာရှိတွေက သူတို့ ယူနစ်တွေရဲ့ အားသာချက်တွေ၊ အားနည်းချက်တွေကို ထိပ်ဆုံးက ခေါင်းဆောင်မှုပေးနေတဲ့ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးထက် ပိုသိကြတယ်။ ဒါကြောင့် အောင်မြင်တဲ့ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးတစ်ယောက်ဟာစကား ပြောတာကိုလျှော့ပြီးများများ နားထောင်ရလိမ့်မယ်။ ရင့်ကျက်မှု မရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေက စကားကို အရင်ပြောတယ်။

ပြီးမှ နားထောင်လေ့ရှိတယ်။ တကယ်ကလဲ သူတို့က နားထောင် လေ့ရှိ တယ်။ တကယ်ကလဲ သူတို့က နားထောင် လေ့ရှိတယ်ဆိုရင်ပေါ့လေ။

မည့်သည် အချိန်အခါတွင်မဆို ခေါင်းဆောင်များသည်တပည့်များ၏ စကားကို နားမထောင်ကြသည့်အခါ တပည့်များ၏ ရင်ခုန်သံကို မသိကြ တော့ချေ။ မည်သို့မည်ပုံ ဖြစ်ပျက်နေသည်ကိုလည်း မသိကြတော့ချေ။ ခေါင်းဆောင်ကောင်း များကမူ အလုပ်နှင့်အနီးကပ်ဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်များသည် အလုပ် အကြောင်းကောင်းကောင်းသိသူများသာဖြစ်ကြောင်း သိထား ကြ၏။

အကယ်၍ သင့်တပည့်များက သင့်စကားကို နားမထောင်ကြ ပါက သင့်အနေနှင့်နားထောင်ရန်ပို၍ လိုအပ်၏။

သင်ကငင်းတို့ကို ဖိအားပိုပေးဖို့မလိုပါ။ သင်ကိုယ်တိုင် အောက်ဆင်း လာပြီး အပြစ်ပေးဖို့မလိုပါ။ အကယ်၍ သင်ကသာ နားထောင်မည်ဆိုပါက ငင်းတို့ကပို၍ နာခံလိုစိတ် ရှိလာ ကြပါလိမ့်မည်။

၅။ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်များသည် တစ်ယောက်တည်းနှင့်ယူသော်မရ ဆိုသည့်သဘောကို နားလည်ကြ၏။

လွန်ခဲ့သော နှစ်ဆယ်ငါးနှစ်တာကာလ အတွင်း ကျွန်ုပ်သည် စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပရဟိတလုပ်ငန်းများတို့၏ အလားအလာများ၊ အဖွဲ့အစည်းများအား ပိုမိုကောင်းမွန်လာအောင် လုပ်ပုံလုပ်နည်းများ၊ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းနည်းများ စသည်တို့ကို လေ့လာနေခဲ့၏။ သင် ကိုယ်တိုင်လည်း လေ့လာကောင်း လေ့လာနေပေလိမ့်မည်။

- ▶ ၁၉၈၀ ဆယ်စုနှစ်တွင် အဓိကကျသော ဝေါဟာရမှာ - စီမံခန့်ခွဲရေးပင်ဖြစ်၏။ ဆိုလိုသည့်သဘောမှာ တစ်သမတ် တည်းရှိ မှုကို တီထွင်ပေးရန်၊ မန်နေဂျာက ဆောင်ရွက်ပေးဖို့ လိုသည်ဆိုသည့် သဘောပင်ဖြစ်၏။

- ▶ ၁၉၉၀ ဆယ်စုနှစ်တွင် အဓိကကျသော အယူအဆမှာ- ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးက ခေါင်းဆောင်မှုပေးရန် ဟူ၍ဖြစ်၏။ အစစ အရာရာ တို့သည် လျင်မြန်စွာပြောင်းလဲနေမှုကြောင့် အဖွဲ့အစည်းများတွင် ခေါင်းဆောင်များ လိုအပ်လာသည့်ဟု ယူဆလာကြ၏။

- ▶ ၂၀၀၀ ဆယ်စုနှစ်တွင် အဓိကကျသော စိတ်ကူးမှာ - အဖွဲ့ဖြင့်ခေါင်းဆောင်မှုဟူ၍ဖြစ်လာ၏။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ခေါင်းဆောင်ရသည်မှာ၊ ပို၍ရှုပ်ထွေးလာ၏။ မျက်နှာစာ ပိုများပြား လာ၏။ တိုးတက်မှုမရှိအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် တစ်ခုတည်းသော နည်းလမ်းမှာ၊ ခေါင်းဆောင်များ ပါဝင်သောအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းရန်ပင် ဖြစ်တော့၏။

အဖွဲ့အစည်းများသည် ခေါင်းဆောင်မှုအဖွဲ့များကို ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက် လာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့်များစွာတိုးတက်မှု ရှိလာ ကြလိမ့်မည်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်၏။ သင့်အနေနှင့် အကြောင်းအရာ တစ်မျိုးတည်းတွင် တော်နေ၍ မရနိုင်တော့ပါ။ ဦးတည်ရာ တစ်ဘက် တည်းကို ခေါင်းဆောင် နေ၍ မရနိုင်တော့ပါ။ ထက်အောက်-ဝဲ-ယာကို ခေါင်းဆောင်နိုင်သူ ဖြစ်လာရပါလိမ့်မည်။ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်တည်းဖြင့် ခေါင်းဆောင် မှုထက် ခေါင်းဆောင်များပါဝင်သော ခေါင်းဆောင်မှုအဖွဲ့နှင့် ခေါင်း ဆောင်ခြင်းက ပို၍ ထိရောက်ရှိပါလိမ့်မည်။ ထို့အပြင် စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်များ ပါဝင်သောအဖွဲ့က အခြားခေါင်းဆောင်မှု အဖွဲ့များ ထက် ပို၍ ထိရောက်မှုရှိလာပါလိမ့်မည်။



တန်ဖိုး- ၂

အဖွဲ့အစည်း၏ အဆင့်အတိုင်းတွင် ခေါင်းဆောင်များ လိုအပ်၏။

၂၀၀၄ခုနှစ်တွင် ကျွန်ုပ်အား Alabama ပြည်နယ်၊ Mobile တွင် ဘောလုံးအသင်း နည်းပြများအား ခေါင်းဆောင်မှုဘာသာရပ်ကို ပို့ချပေးရန် ဖိတ်ကြားခြင်း ခံရ၏။ ကျွန်ုပ်က အဆိုပါသင်တန်း၌ သင်ကြား ပေးခဲ့သော ဥပဒေသ တစ်ရပ်မှာ “ ပင်ကိုယ်စွမ်းရည်တူညီစွာ ရှိကြသော အသင်းနှစ်သင်း၏ ခြားနားချက်မှာ ခေါင်းဆောင်မှု ပင်ဖြစ်သည်” ဆိုသော နှာတစ်ဖြားပိုသာမှု ဥပဒေသပင်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်၏ ပို့ချမှုပြီးစီးသွားသောအခါ ဘောလုံးအသင်း တစ်သင်း၏ မန်နေဂျာတစ်ယောက်ကလည်း ကျွန်ုပ်၏ ကောက်ချက်ကို သဘောတူ ကြောင်း လာရောက်ပြောပြသည်။ NEF ၌ ပင်ကိုယ်စွမ်းရည်တူသော အားကစားသမားများပြားစွာ ရှိနေကြသော်လည်း အသင်းများ၏ နှာ တစ်ဖြားသာမှုသည် ပိုင်ရှင်၊ နည်းပြဆရာ၊ ၎င်း၏ လက်ထောက်များမှစ၍ အားကစားသမားများအထိ ခေါင်းဆောင်မှု ကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အဆင့် အတိုင်း၌ ရှိသော ခေါင်းဆောင် မှုများက နှာတစ်ဖြားသာသွားမှုကို ဖြစ်စေခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည်။

acqi faqmi f&၆ rnbhxp/mrnénf

ကျွန်ုပ်က ဤအချက်ကို ထပ်ခါတလဲလဲပြောလေ့ရှိသောကြောင့် ကြားရသူများက နားပူးနေလောက်ပြီဟု ထင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဤအချက်သည် အားလုံး၏ ဗဟိုမဏ္ဍိုင်ဖြစ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည် ပါသည်။ “တက်ခြင်း၊ ကျခြင်းမှန်သမျှတို့သည် ခေါင်းဆောင်မှု၌ သာ တည်မှီလျက်ရှိကြပါ၏” အကယ်၍ ဤအချက်ကို သင်မယုံကြည် ပါက ခေါင်းဆောင်မရှိသောအုပ်စုတစ်စုကို ဖွဲ့ပေးပြီး စောင့်ကြည့် နေလိုက်ပါ။ ၎င်းတို့သည် တဖြည်းဖြည်းနှင့် ဝါးအစည်းပြေသလို လွင့်မျောသွားပါလိမ့် မည်။ အဖွဲ့ငယ်တစ်ဖွဲ့၊ ဌာနတစ်ခုခု၊ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခု သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်တစ်ခုခု၌ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ဦး မရှိပါက အောက်ပါ ရလဒ်များနှင့် မလွဲမသွေ ကြုံတွေ့ကြရမည် ဖြစ်သည် -

acqi faqmi f&၆ tem*wpw/vnfr&၆bf

အဖွဲ့ငယ်တစ်ဖွဲ့သည် အနာဂတ်စိတ်ကူးနှင့် စတင်ချီတက်ခဲ့၏။ သို့ရာတွင် ထိုအဖွဲ့ငယ်၌ ခေါင်းဆောင်မပါရှိပါက ဒုက္ခနှင့် ကြုံတွေ့ကြ ရပေလိမ့်မည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အနာဂတ်စိတ်ကူးသည် ယိုစိမ့် သွားတတ်သောကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်မရှိပါက အနာဂတ် စိတ်ကူးသည် တဖြည်းဖြည်းနှင့် လျော့နည်းကွယ်ပျောက် သွားမည်ဖြစ် သလို အဖွဲ့ငယ်သည်လည်း ဦးတည်ရာမဲ့ဖြစ်သွားရပေလိမ့်မည်။

အခြားတစ်ဘက်တွင်မူ အကယ်၍ အဖွဲ့ငယ်တစ်ဖွဲ့သည် အနာဂတ် စိတ်ကူးမရှိသော်လည်း ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးနှင့်အတူ စတင်ခဲ့၏။ ထိုအဖွဲ့ သည် နောက်ဆုံး အနာဂတ်စိတ်ကူးတစ်ခုကို ရရှိလာမည်သာဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ကို ဝေါဟာရ တစ်လုံးတည်းနှင့် အဓိပ္ပာယ်ပေါ်အောင် ဖော်ပြပါဟုဆိုပါက “အမြော် အမြင်ရှိသူ” ဆိုသည့် ဝေါဟာရကိုပင် ရွေးချယ်ရပေလိမ့်မည်။ ခေါင်းဆောင်များသည်

အမြဲတစေပင် တစ်နေရာရာသို့ ဦးတည်နေလေ့ရှိ ကြ၏။ ၎င်းတို့ထံတွင် အမြော်အမြင်ရှိ၏။ အနာဂတ်စိတ်ကူးရှိ၏။ ထိုအနာဂတ်စိတ်ကူးက ၎င်းနှင့်တပည့်များအတွက် ဦးတည်ရာကို ညွှန်ပြပေးမည်သာဖြစ်ပေ၏။

acqi faqmi f&၈၅၂ qjzwcnsuf/nf aemufsoBwwk

သမ္မတကြီးရီဂင်က ၎င်းငယ်စဉ်က ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန်လိုအပ်ပုံကို မည်သို့မည်ပုံလေ့လာသိရှိခဲ့ရကြောင်း ပြောပြလေ့ရှိ၏။ ကျွန်ုပ်သည် အဆိုပါ ဖြစ်ရပ်ကလေးကို အလွန်သဘောကျပါ၏။ သမ္မတကြီးရီဂင်၊ ငယ်ရွယ်စဉ်က သူ့ကို အလွန်ချစ်ချင်သော အဒေါ်တစ်ယောက်က ဖိနပ်ချုပ် သမားတစ်ယောက်ထံခေါ်သွားပြီး ခြေထောက် နှင့် တိုင်း၍ ချုပ်ပေးစေ၏။ ဖိနပ်ချုပ်သူက ဖိနပ်ကို ဦးချွန်ယူမလား၊ ဦးဝိုင်းယူမလားဟုမေး၏။ ရီဂင်က ဝေခွဲ၍ မရဘဲ ရှိနေ၏။

“ဒါဆိုရင် တစ်ရက်နှစ်ရက်အတွင်း မင်းဘယ်လိုဆုံးဖြတ်သလဲ ဆိုတာ ငါ့ကိုလာပြော” ဟု ဖိနပ်ချုပ်သမားက မှာလိုက်၏။ သို့ရာတွင် ရီဂင်က ဖိနပ်ချုပ်သမားထံ ပြန်မသွားပါ။ ထိုဖိနပ်ချုပ်သမားက လမ်းပေါ်တွင် ရီဂင်နှင့် တွေ့သောအခါ ဘယ်လိုဖိနပ်ပုံစံကို ကြိုက်သလဲဟု ထပ်မေးပြန် ၏။ ဤတွင် ရီဂင်က သူ့အနေနှင့် မဆုံးဖြတ်နိုင်သေးကြောင်းပြန်ဖြေ လိုက်၏။

ဖိနပ်ချုပ်သမားက ပြန်ပြောလိုက်သည်။

“ကောင်းပြီ၊ ဒါဆိုရင် မင်းဖိနပ်ကိုနက်ဖြန်ခါ ပြီးအောင်ချုပ် ပေးလိုက်မယ်”

ထို့ကြောင့် နောက်တစ်နေ့တွင် ရီဂင်က ဖိနပ်ကို သွားရွေး သောအခါ ဖိနပ်တစ်ဖက်က ဦးဝိုင်းဖြစ်နေသလို၊ နောက်တစ်ဖက်က ဦးချွန်ဖြစ်နေ သည်ကို တွေ့ရလေ၏။ ရီဂင်က “အဲဒီဖိနပ်တွေကို မြင်ရတဲ့အခါတိုင်း ကျုပ်အနေနဲ့ သင်ခန်းစာရလေ့ရှိတယ်။ တကယ်လို့ ခင်ဗျားက ကိုယ့်

အတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို ကိုယ့်ဘာသာ မဆုံးဖြတ်ဘူးဆိုရင် တစ်ယောက်ယောက်က ဝင်ဆုံးဖြတ်ပေးလိမ့် မယ်ဆိုတဲ့ အချက်ပဲ” ဟု နောက်ပိုင်းတွင် ပြောပြလေ့ရှိသည်။ ကောင်းမွန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်တတ်သူတိုင်းသည် ခေါင်းဆောင်များ မဟုတ်ကြချေ။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်ကောင်း တိုင်းသည် ဆုံးဖြတ်ချက် ချသူများသာဖြစ်ကြ၏။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် ခေါင်းဆောင်များသည် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချရမြဲ ဖြစ်၏။ သို့တည်းမဟုတ် အခြားသူများကို ဆုံးဖြတ်ချက်မြန်မြန်ချနိုင် အောင် ကူညီရစေမြဲဖြစ်သည်။

acqi faqmi f&၈၅၂ vjkfeftpBp0fsm,onftqrwef rsm;jym;vmwwk

လူတစ်စုသည် အဖွဲ့ငယ်တစ်ဖွဲ့အနေနှင့် စုစုစည်းစည်းရှိကြ၏။ သို့ရာတွင် မည်သူက ခေါင်းဆောင်ဆိုသည်မှာ မပြတ်သားဘဲ ရှိနေ၏။ ဤတွင် လူတစ်ဦးစီသည် မိမိ၏လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကိုသာ ဆောင်ရွက် နေကြလေ၏။ များမကြာမီ လူတိုင်းလူတိုင်းသည် မိမိကိစ္စကိုသာ ဆောင်ရွက်နေကြလေတော့၏။ အဖွဲ့ငယ်များအနေနှင့် တစ်သံတည်း ထွက်လာအောင် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် အမှန်ပင်လိုအပ်၏။

acqi faqmi f&၈၅၂ tji i fyBfsm,onfyk&၆၆Lumwwk

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ အရေးအကြီးဆုံးဆောင်ရွက် ချက်တစ်ရပ်မှာ အငြင်းပွားမှုများကို ဆုံးဖြတ်ပေးခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ပြတ်သားသော ခေါင်းဆောင်မှုမရှိပါက အငြင်းပွားမှုများသည် ပို၍ ရှည်လျားပြီး ပို၍ ထိခိုက်နစ်နာစေတတ်၏။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် အငြင်းပွားမှုများတွင် ကြားဝင်၍ ခုံသမာဓိ အဖြစ် ဆောင်ရွက်ပေးရလေ့ရှိ၏။ အကယ်၍ သင်က အခြားပုဂ္ဂိုလ် များကို

ခေါင်းဆောင်နေပါက အငြင်းပွားမှုများကို အဆုံးအဖြတ် ပေးနိုင်ရန် အမြဲပင် အဆင်သင့်ရှိနေရမည်ဖြစ်ပါ၏။

acqi faqmi f&၈၅u p၀/fmw၆s

နပိုလီယံ “ခေါင်းဆောင်များသည် မျှော်လင့်ချက်များကို ရောင်းဝယ် သူများဖြစ်ကြသည်” ဟုဆိုခဲ့၏။ ခေါင်းဆောင်မရှိသည့်အခါတွင် လူ အများသည် မကြာခဏဆိုသလိုပင် မျှော်လင့်ချက် ပျောက်ဆုံးပြီး စိတ်ဓာတ်သည် အဝီစိအထိ ကျဆင်းသွားတတ်ကြ၏။ အဘယ့်ကြောင့် ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်ရလေသနည်း။ အဘယ့်အကြောင့်ဆို သော် စိတ်ဓာတ်ကို “ထိပ်ဆုံး၌ရှိသော ခေါင်းဆောင်အပေါ်၌ ထားရှိသော ယုံကြည်ချက်” ဟု အဓိပ္ပာယ်ပြန်ဆိုနိုင်သောကြောင့်ပင်ဖြစ်ပေ၏။

acqi faqmi f&၈၅u x၁w/f၅f၆s၅i f

ခေါင်းဆောင်များ၏ ပထမဦးဆုံးအရည်အချင်းသည် သက်မဲ့ပစ္စည်း အရာဝတ္ထုများကို ဖြစ်ပေါ်လာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ဤအချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျွန်ုပ်အကြိုက်ဆုံး ဥပမာမှာ- တစ်ချိန်က U.S Steel သံမဏိကုမ္ပဏီကြီးကို ကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်ခဲ့သော Charles Schwab ၏ ဘဝဖြစ်စဉ်မှ ဖြစ်ရပ်တစ်ခုပင်ဖြစ်၏။ ချားလ်စ် ရှပ်က ...

ကျုပ်ဆီမှာ စက်ရုံမန်နေဂျာတစ်ယောက်ရှိတယ်။ သူက ပညာကိုလဲ ပေါက်ရောက်အောင် သင်ယူခဲ့ဖူးတယ်။ လုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်လာခဲ့ရင် လည်း အသေးစိတ်ကစပြီး အစအဆုံး လုပ်တတ် ကိုင်တတ်သူတစ်ယောက် ဖြစ်တယ်။ ဒါပေမယ့် သူက သူ့တပည့်တွေကို စွမ်းဆောင်ရည် အမြင့်မား ဆုံးဖြစ်လာအောင် တိုက်တွန်းစေ့ဆော်နိုင် စွမ်း မရှိဘူးဖြစ်နေတယ်”

တစ်ရက်တွင် ကျွန်ုပ်ကသူ့ကို မေးလိုက်၏။

“နေပါဦး၊ မောင်ရင့်လောက် အရည်အချင်းနဲ့ ပြည့်ဝတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး က ဒီစက်ရုံကို ထွက်သင့်ထွက်ထိုက်တဲ့ အခြေအနေ အထိရောက်လာ အောင် ဘာဖြစ်လို့ မလုပ်နိုင်တာလဲ”

သူက ပြန်ဖြေ၏။

“ကျွန်တော်လဲ မပြောတတ်တော့ဘူးခင်ဗျ။ ကျွန်တော်က သူတို့ကို ချောတယ်။ သူတို့ကို တွန်းအားပေးတယ်။ သူတို့ကို ဆဲရေးတိုင်းထွာပြီး ကြိမ်းမောင်းတယ်။ ကျွန်တော့် အာဏာထဲမှာ ရှိရှိသမျှ အကုန်ထုတ်ပြီး ကြိုးစားခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ဒီလူတွေက မထုတ်လုပ်ကြဘူးခင်ဗျ”

ထိုအချိန်မှာ ညနေစောင်းနေပြီဖြစ်သည်။ မကြာမီ မိနစ်ပိုင်း အတွင်း ညဆိုင်းသမားများ၊ အလုပ်ခွင်သို့ စတင်ဝင်ရောက်လာကြတော့ မည်။ ကျွန်ုပ်အတွင်းမှ မီးခဲများနီရဲနေပြီး ပူလောင်လှသော မီးဖိုကြီး ၏ နှုတ်ခမ်းဝန်ဘေး၌ မတ်တပ်ရပ်နေသူ အလုပ်သမားကြီး တစ်ဦး ဘက်သို့လှည့်၍ ၎င်းထံမှ မြေဖြူခဲတစ်တောင့်ကို တောင်းယူလိုက်၏။

ကျွန်ုပ်က မေးလိုက်သည်။

“မောင်ရင်တို့အဆိုင်းက၊ ဒီကနေ့မီးလင်းဖိုကြီးကို ဘယ်နှစ် ကြိမ်မီးပြန်မွှေးရသလဲ”

“ခြောက်ကြိမ်ခင်ဗျ”

ကျွန်ုပ်က ကြမ်းပြင်ပေါ်တွင် ၆ ဆိုသော အကွေ့ရာကြီးကို ရေးသား ထားခဲ့ပြီး နောက်ထပ်စကားတစ်ခွန်းမှ မပြောတော့ဘဲ၊ ဆက်လျှောက် သွားခဲ့သည်။ ညဆိုင်းအလုပ်သမားများဝင် လာကြသော အခါ၊ ထိုအကွေ့ရာ ၆ ကို မြင်သွားကြပြီး၊ အကျိုးအကြောင်းကို မေးမြန်းကြ၏။

နေ့ဆိုင်းသမားက ပြန်ဖြေသည်။

“ကျုပ်တို့ရဲ့ အကြီးဆုံးဆရာသမား ဒီကနေ့ ဒီကိုရောက်လာပြီး၊ ကျုပ်တို့ကို ဘယ်နှစ်ကြိမ်မီးပြန်မွှေးရသလဲလို့မေးတယ်။ ကျုပ်တို့က ခြောက်ကြိမ်လို့ပြောတဲ့အတွက် အဲဒီလိုရေးချသွားခဲ့တာပဲ”

နောက်တစ်နေ့နံနက်တွင် ကျွန်ုပ်ထိုစက်ရုံသို့ပင် ရောက်ရှိ သွားသည်။ ကျွန်ုပ်ရေးခဲ့သော ၆ ဆိုသည့် စာလုံးကြီးဖျက်ပြီး ထိုနေရာ၌ ကြီးမားသော အကွေ့ရာ ‘၇’ ကြီးကို ရေးချထားသည်။ ညဆိုင်းသမားများက သူတို့ဘာသာ

သူတို့ကြေညာသွားကြခြင်းဖြစ် သည်။ ထိုညတွင် စက်ရုံသို့ ကျွန်ုပ်နောက် တစ်ခေါက်ပြန်သွားခဲ့၏။ မနက်က ‘၇’ ကြီးကိုဖျက်၍ ထိုနေရာ၌ “၁၀” ဆိုသည့်အက္ခရာကြီးသည်ခန့်ညားစွာပေါ်နေ၏။ နေ့ဆိုင်အလုပ်သမား များက ၎င်းတို့အား ‘ကြော’ သည်ကို ခံယူလိုကြခြင်း မရှိချေ။ ဤနည်းဖြင့် အလွန်ကြည့်ကောင်းသော ပြိုင်ပွဲကလေးတစ်ခု စတင်ဖြစ်ပေါ် လာခဲ့ သည်။ ထိုပြိုင်ပွဲသည် ယခင်က ထုတ်လုပ်မှု၌ အညံ့ဖျင်း ဆုံးစက်ရုံကို အခြားရှိရှိသမျှ စက်ရုံအားလုံးတို့ထက် ကျော်လွန်၍ ထုတ်လုပ်နိုင်သော စက်ရုံအဆင့်သို့ ရောက်ရှိသွားစေသည် အထိပင် ဖြစ်တော့သည်။

ခေါင်းဆောင်များသည် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်အောင် ကူညီရန် နည်းလမ်းများကို တီထွင်မှုမျိုးဖြစ်တတ်၏။ တစ်ခါတစ်ရံ တွင် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုလည်း ဖြစ်နိုင်၏။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် တိုက်တွန်းအားပေးခြင်း သို့မဟုတ် မက်လုံးပေးခြင်းများလည်း ဖြစ် တတ်သည်။ အကယ်၍ နည်းလမ်းတစ်ခုသည် လူတိုင်းအတွက် အခြေအနေအားလုံးတွင် သင့်လျော်မှုရှိနေမည်ဆိုပါက ခေါင်းဆောင် ဟူ၍ လိုအပ်တော့မည် မဟုတ်ချေ။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် လူတိုင်း လူတိုင်းသည် ကွဲပြားခြားနားမှုရှိနေကြသလို၊ အခြေအနေများကလည်း အမြဲတစေပြောင်းလဲနေကြသည်ဖြစ်ရာ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကသာ လိုအပ်ချက်ကို သိနားလည်ပြီး ဖြေရှင်းနည်းကို လက်တွေ့အကောင် အထည်ဖော် ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပေသည်။

acgi faqmi fr&၈၂u? a tmi fri &efcu၆၂/dhnf

အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အောင်မြင်မှုနှင့် ပတ်သက်လာပါက လူအများ အပြားသည် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အရေးပါမှုကို အသိအမှတ်ပြုလိုခြင်း မရှိကြဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်သည်။ ၎င်းတို့က တစ်ခါတစ်ရံတွင်လည်း သဘောမပေါက်ကြသလို၊ တစ်ခါတစ်ရံတွင် သဘောမပေါက်လိုကြခြင်း

ဖြစ်သည်။ ထိုသဘောမပေါက်လိုသူများထဲတွင် Good to Great စာအုပ်ကို ရေးသားသူ ဂျင်မီကောလင်းစ် (Jim Collins) လည်း ပါဝင်ခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်သည် ဂျင်မီကောလင်းစ်နှင့်တွေ့ဆုံဖူးပါသည်။ သူသည် ဉာဏ်ပညာ ထက်မြက်ပြီး ရှေ့နောက်မြော်မြင်မှုရှိသူတစ်ဦး ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ၎င်း၏ စာအုပ်အတွက် အခြေခံအချက်အလက်များကို ရှာဖွေရာ၌ ခေါင်း ဆောင်မှုကို ထည့်သွင်း လိုစိတ်မရှိခဲ့ချေ။ သူက ယခုလို ရေးသားခဲ့သည်။

ကျွန်ုပ်က သုတေသနပြုလုပ်မည့် အဖွဲ့အား ထိပ်ပိုင်းမှ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို မှီနိပ်ရန် တိတိကျကျ မှာကြားခဲ့သည်။ ယနေ့ကာလ၌ “ခေါင်းဆောင်ကို ချီးကျူးသည်” သို့မဟုတ် “ခေါင်းဆောင် ကိုအပြစ်တင် မည်” ဆိုသော ခပ်လွယ်လွယ် အသုံးအနှုန်းများကို ရှောင်ရှား လိုသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့က အစစအရာရာသည် ခေါင်း ဆောင်မှုနှင့်ဆိုင်သည်ဟု အမြဲတမ်းထည့်တွက်သည့် အခါတိုင်း ကျွန်ုပ်တို့ ၏ မသိနားမလည်မှုကို ဝန်ခံရာရောက်လေ့ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် သုတေ သနလုပ်ငန်းအစပိုင်းတွင်

ကျွန်ုပ်က “အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်တွေကို မသိကျိုးကျွန် ပြုထားခဲ့ပါ” ဟု ဇွတ်အတင်းပုံစံချပေးလေ့ရှိသည်။ သို့ရာတွင် သုတေသနအဖွဲ့ကလည်း မပါလျှင်မဖြစ်ပါဟု အတင်းပင်တောင်းဆိုနေလေ့ရှိသည်။ နောက်ဆုံးတွင် ဖြစ်သင့် ဖြစ်ထိုက်သည့်အတိုင်း၊ အချက်အလက်များက အနိုင်ယူသွားခဲ့ ကြပါ၏။”

ဂျင်မီကောလင်းစ်ကပင် ဆက်လက်၍ ခေါင်းဆောင်များ၏ အဆင့် ငါးဆင့်၊ ကြံ့ခိုင်သော စိတ်ဓာတ်၊ ကြီးမားသော နိမ့်ချမှုပါရှိသည့် ခေါင်း ဆောင်များအကြောင်းကို ၎င်းလေ့လာခဲ့သော ကုမ္ပဏီကြီးများတွင် အဆိုပါ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက ခေါင်းဆောင်မှုပေးလျက်ရှိကြောင်း ရှင်းပြခဲ့ပါ၏။

သင်က အလိုမရှိသည့် အချိန်မျိုးမှာပင် ခေါင်းဆောင်မှုကို လိုအပ် လာမည်သာဖြစ်၏။ သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ အဆင့်တိုင်းတွင် ကြံ့ခိုင်သော

ခေါင်ဆောင်များမရှိပါက ပုံမှန်လည်ပတ်မည်မဟုတ်ပါ။ ကောင်းမွန်စွာ ခေါင်းဆောင်နိုင်ရန် အဆင့်တိုင်း၌ စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်များရှိရန် လိုအပ်ပါ၏။



တန်ဖိုး- ၃

အဆင့်တစ်ဆင့်၌ အောင်မြင်စွာခေါင်းဆောင်နိုင်မှုသည် နောက်တစ်ဆင့်အတွက် အရည်အချင်း

ကြီးထွားနေသော အဖွဲ့အစည်းများသည် နောက်ထပ်အဆင့် တစ်ဆင့်သို့တက်၍ ဦးဆောင်မှုပေးနိုင်မည့် လူကောင်းများကို လိုက်လံ ရှာဖွေနေလေ့ရှိ၏။ ထိုကဲ့သို့ ခုန်ပျံကျော်လွှားပြီး တာဝန်ယူနိုင်မည့် အရည်အချင်းပြည့်မီ သူကိုမည်ကဲ့သို့ရှာဖွေမည်နည်း။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်၏ လက်ရှိ နေရာ၌ ဆောင်ရွက်ချက်များကိုပင် လေ့လာကြည့်ရှုရမည်ဖြစ်ပါ၏။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကို အထက်ဆင့်သို့မြှင့်တင်ပေးနိုင်ရန်အတွက် အဓိက ကျသော သော့ချက်မှာ မိမိလက်ရှိနေရာ၌ ကောင်းမွန်စွာခေါင်းဆောင်မှုပေး နိုင်ရေးပင်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍သင်သည် သင်၏လက်ရှိနေရာ၌ ကောင်းမွန်စွာခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင် ရေးပင်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင်သည် သင်၏လက်ရှိနေရာ၌ ကောင်းမွန်သော စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်း ဆောင်တစ်ဦးဖြစ်ပါက သင့်အနေနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးခံရမည့် အခွင့် အရေးကိုရရှိလာနိုင်ပါသည်။

သင်က အကောင်းဆုံး စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်အောင် ကြိုးစားနေစဉ် အောက်ပါအချက်များကို အမြဲပင် အာရုံထား သင့်ပါသည် -

၁။ ခေါင်းဆောင်မှုခရီးအစသည် သင်ရောက်ရှိနေသည့် နေရာမှစတင် ရမည်ဖြစ်သည်။ သင်ရောက်လိုသည့် နေရာမှ စတင်ရမည်မဟုတ်ပါ။

မကြာသေးမီက ကျွန်ုပ်ကားမောင်းလာစဉ် ကျွန်ုပ်၏ ဝဲဘက်၌ရှိနေသော ယာဉ်မောင်းသူတစ်ဦးသည် အလယ်ယာဉ်ကြောမှနေ၍ ညာဘက်သို့ ကွေ့ရန်ကြိုးပမ်းလိုက်သဖြင့် မတောတဆယာဉ်တိုက်မှုဖြစ်ပွားခဲ့သည်။ ကံကောင်းစွာနှင့်ပင် ကျွန်ုပ်ကလျင်မြန်စွာ အရှိန်ကိုလျော့ချနိုင်ခဲ့သဖြင့် ထိခိုက်မှုကို လျော့နည်းစေနိုင်ခဲ့ပါ၏။ သို့တိုင်အောင် မော်တော်ကားနှစ်စီးစလုံး ဆိုးရွားစွာ ထိခိုက်ပျက်စီးသွားခဲ့ကြသည်။

ယာဉ်တိုက်မှုဖြစ်ပွားပြီးနောက် အခြေအနေကို ဆင်ခြင်သုံးသပ်လိုက်စဉ် ပထမဦးဆုံး ကျွန်ုပ်သတိပြုလိုက်မိသည့် အချက်မှာ ကျွန်ုပ်၏ မော်တော်ကားထဲရှိ ကွန်ပျူတာမျက်နှာပြင်ပေါ်တွင် GPS စနစ်အရ ထိုအချိန်၌ ကျွန်ုပ်၏ မော်တော်ကား ရောက်ရှိနေသည့် နေရာကို အတိအကျပြသနေသည်ဆိုခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်က အဘယ့်ကြောင့် လတ္တီတွဒ်၊ လောင်ဂျီတွဒ်တို့နှင့် တိတိကျကျ ပြနေရသနည်းဟု တွေးတောနေလိုက်မိသည်။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်သည် အမှန်တကယ်ပင် ဘေးအန္တရာယ်နှင့် ကြုံတွေ့နေရပြီဆိုပါက အကူအညီကို လှမ်းခေါ်ရပေတော့မည်။ အကူအညီပေးကြမည့် အရေးပေါ်အလုပ်သမားများကလည်း ကျွန်ုပ်ရှိနေသည့် နေရာအတိအကျကို သိချင်ကြမည်သာဖြစ်သည်။ သင့်အနေနှင့်သင်သည် မည်သည့်နေရာ၌ ရောက်ရှိနေသည်ကို မသိပါဘဲနှင့် မည်သို့မှဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။

ခေါင်းဆောင်မှုသည်လည်း ထိုနည်းလည်းကောင်းပင်ဖြစ်သည်။ သင်သွားလိုသည့် နေရာသို့ မည်သို့မည်ပုံသွားရောက်ရမည်ကို သိနိုင်ရန် သင်ယခုမည်သည့်နေရာ၌ ရောက်ရှိနေသည်ကို သိရန်လိုအပ်ပေသည်။ သင်သွားလိုသည့်နေရာသို့ ရောက်နိုင်ရန် သင်ယခုဆောင်ရွက်နေသည့် ကိစ္စများအပေါ်၌ အာရုံစိုက်ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဆုရ၊ အားကစား

စာရေးဆရာ ကင်ရိုဆင်သောလ် (Ken Rosenthals) က “သင့်အနေနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရှိအောင်၊ နောက်တစ်ကြိမ်ကြိုးပမ်းတော့မည်ဟု စဉ်းစားဆုံးဖြတ် သည့် အခါတိုင်း သင်သည် အခြားလေ့ကား တစ်စင်း၏ အောက်ခြေမှပြန်၍ စတင်ပြီး တက်နေရသည်ကို သတိရသင့်သည်” ဟုဆိုပါသည်။ သင့်အနေနှင့် နောက်တစ်ချိန်ချိန်၌ သင်ဖြစ်လိုသော ဆန္ဒများကို အသာထားပြီး ပစ္စက္ခကာလတွင် သင်၏လက်ရှိတာဝန် ဝတ္တရားများအပေါ်၌သာ အာရုံစိုက်သင့်ပေသည်။ ပိုကောင်းမွန်သော နက်ဖြန်ခါအတွက် ယမန်နေ့အပေါ်၌ အာရုံစိုက်ထားသူများကို ယနေ့ အချိန်အထိ ကျွန်ုပ်မတွေ့ဖူးသေးပါ။

ပိုကောင်းမွန်သော နက်ဖြန်ခါ အတွက် ယမန်နေ့အပေါ်၌ အာရုံစိုက်ထားသူများကို ယနေ့အချိန်အထိ ကျွန်ုပ်မတွေ့ဖူးသေးပါ။

၂။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများသည် အတူတူပင်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် အသင်းပေါ်မူတည်၍ ကစားပုံပြောင်းလဲသွားသည်။

အကယ်၍ သင်သည် ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးသည်ကို ခံယူရပါက သင်၏ ရုံးခန်းအသစ်သည် ရုံးခန်းအဟောင်းနှင့် မကွာဝေးလှသည့် အတွက် ကွာခြားမှုမှာ လမ်းနည်းနည်းသာပိုလျှောက်ရသည်ဟု မထင် လိုက်ပါနှင့်။ အကယ်၍သင်သည် အထက်ဆင့်သို့ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးသည် ကိုခံရပါက သင်၏အရည်အသွေးမှာလည်း လျင်မြန်စွာ တိုးတက်ကောင်း မွန်လာရမည်သာဖြစ်၏။

သင်သည်မည်သည့်အဆင့်၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည်ဖြစ်ပါ စေ၊ ထိုအဆင့်နှင့် ထိုက်တန်သောခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ သည် သင့်ထံ၌ရှိနေရတော့မည်ဖြစ်ပါ၏။ ဤအချက်ကို အလွယ်ကူဆုံး သက်သေထူနိုင်သည့် နေရာမှာ အားကစားလောကပင်ဖြစ်၏။ အချို့သော

အားကစားသမားများသည် အပျင်းပြေ၊ အပန်းဖြေဆော့ကစားကြသော အဆင့်မှ၊ အထက်တန်းကျောင်းအဆင့်သို့ လွယ်ကူစွာတက်လှမ်းနိုင်ကြ၏။

သို့ရာတွင် အထက်ကျောင်းအဆင့်မှ တက္ကသိုလ်ကောလိပ် အားကစားအဆင့်သို့ တက်လှမ်းနိုင်သူမှာ အနည်းငယ်မျှသာရှိတော့သည်။ ထိုမှတစ်ဆင့် ကြေးစားအားကစား လောကသို့မဟုတ် ပညာသည်လောကသို့ တက်လှမ်းနိုင်သူမှာ လက်တစ်ဆုပ်စာမျှသာရှိတော့သည်။

သင့်အနေနှင့် နောက်တစ်ဆင့်သို့ တက်လှမ်းနိုင်မည့် အခွင့်အရေးမှာ လက်ရှိအဆင့်၌ ကြီးထွားနေစေရေးပင်ဖြစ်သည်။

၃။ လက်ရှိတာဝန်ငယ်များကို ကောင်းမွန်စွာဆောင်ရွက်ပြီးမှသာလျှင် ကြီးမားသောတာဝန်ကြီးများ ရောက်ရှိလာတတ်သည်။

ကျွန်ုပ်အနေနှင့် ကွန်ဖရင့်တစ်ခု၌ စာသင်ပြပြီးစီးသည့် အခါတိုင်း၌ သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်၏ စာအုပ်များကို လက်မှတ်ရေးထိုးပေးရသည့် စာအုပ်ရောင်းချပွဲများ၌သော်လည်းကောင်း အချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များက ကျွန်ုပ်ထံလာရောက်ပြီး ၎င်းတို့လည်း စာအုပ်ရေးချင်ကြောင်း ဖွင့်ဟတိုင်ပင်ကြ၏။ ၎င်းတို့က -

“ကျွန်ုပ်တို့အနေနဲ့ ဘယ်လိုစတင်ရမလဲ” ဟု မေးလေ့ရှိ၏။

ကျွန်ုပ်က ပြန်မေးလေ့ရှိ၏။

“အခုနောင်ကြီးက၊ စာဘယ်လက်များရေးနေပြီလဲ”

အချို့က ဆောင်းပါးများ၊ ဝတ္ထုတိုများကို စတင်၍ရေးသားနေကြောင်း ပြောပြကြ၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များကို ကျွန်ုပ်ကဆက်သရားပါဟု တိုက်တွန်းအားပေးလေ့ရှိပါ၏။ အချို့ကမူ ရှက်ကိုးရှက်ကန်းနှင့်

“ခုထက်ထိ၊ တစ်ပုဒ်တစ်လေတောင် မရေးရသေးပါဘူးဗျာ” ဟု ပြန်ပြောလေ့ရှိကြ၏။

“ဒါဆိုရင်၊ ခင်ဗျားတို့စာ စရေးဖို့လိုပြီ။ ခင်ဗျားတို့က သေးသေးကွေးကွေးနဲ့စပြီး၊ တဖြည်းဖြည်းကြီးမားလာအောင် တည်ဆောက်ယူရမှာ” ဟု ကျွန်ုပ်က ပြန်ရှင်းပြလေ့ရှိပါ၏။

ခေါင်းဆောင်မှုသည်လည်း ထိုနည်းလမ်းကောင်းပင်ဖြစ်၏။ သင့်အနေနှင့် ခပ်သေးသေးကစပြီး တဖြည်းဖြည်းနှင့် ကြီးမားလာအောင် ဆောင်ရွက်ယူရမည်ဖြစ်ပါ၏။ ယခင်ကတစ်ခါမှ ခေါင်းမဆောင်ဖူးသေးသော ပုဂ္ဂိုလ်သည် တစ်ယောက်ယောက်ကို ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်အောင် စတင်ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်၏။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်ကမူ အဖွဲ့ငယ်တစ်ဖွဲ့တည်ဆောက်ရန် ကြိုးပမ်းသင့်၏။ မိမိအတွက် ဆီလျော်သောအချက်နှင့် စတင်၍ ဆောင်ရွက်သင့်သည်သာ ဖြစ်ပါ၏။

St. Francis of Assisi က “လိုအပ်တာနဲ့ပဲ စတင်ဆောင်ရွက်ပါ။ အဲဒီနောက်တော့ ဖြစ်နိုင်တာကိုဆောင်ရွက်ပါ။ နောက်တော့ ဖြုန်းခနဲဆိုသလို၊ မဖြစ်နိုင်တာကို ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိလာပါလိမ့်မယ်” ဟု ဆိုခဲ့သည်။ ကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်မှုတိုင်းသည် သင်ရောက်ရှိနေသည့် နေရာကပင် စတင်ခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်သည်။

အောင်နိုင်မှုများစွာအနက် ထာဝရတည်တံ့ ခိုင်မြဲပြီး နောင်တမဖြစ် ကျန်ရစ်စေခဲ့သည့် အောင်နိုင်မှုများသည် မိမိကိုယ်ကို အောင်နိုင်မှုများသာ ဖြစ်သည်။
-Napoleon Bonaparte

နပိုလီယံဘိုနာပတ်က “အောင်နိုင်မှုများစွာအနက် ထာဝရတည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး နောင်တဖြစ်မကျန် ရစ်ခဲ့စေသည့် အောင်နိုင်မှုများသည် မိမိကိုယ်ကို အောင်နိုင်မှုများသာ ဖြစ်ကြသည်” ဟု ပြောခဲ့သည်။ ယခင်က သင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ဖူးသော တာဝန်ယူမှုအသေးစားကလေးများသည် ယခုအခါတွင် ပါဝင်လာကြလိမ့်မည်။ မိမိ၏ အိမ်နောက်ဖေးဘက်မှ ခြံဝင်းကို

မရှင်းလင်းနိုင်သေးဘဲနှင့် ကမ္ဘာကြီးတစ်ခုလုံးကို အောင်နိုင်ရန် မကြိုးစားသင့်ပါ။

၄။ လက်ရှိအဆင့်၌ သင်၏ ခေါင်းဆောင်နေမှုသည် နောက်တစ်ဆင့် တက်ရာ၌လိုအပ်မည့် ကိုယ်ရေးအကျဉ်းချုပ်ကို ဖန်တီးနေခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

သင့်အနေနှင့် ဆရာဝန်ထံ ပထမဦးဆုံးအကြိမ် သွားရောက်သည့် အခါ ဆရာဝန်က သင့်မိသားစု၏ ကျန်းမာရေးသမိုင်းကြောင်းနှင့်ဆိုင်သော မေးခွန်းပေါင်းမြောက်မြားစွာကို မေးမြန်းလိမ့်မည်။ တကယ်ကမူ သင်၏ နေပုံထိုင်ပုံနှင့်သက်ဆိုင်သော မေးခွန်းများထက် မိသားစုကျန်းမာရေး သမိုင်းကြောင်းနှင့်ဆိုင်သော အချက်များက သင်၏ကျန်းမာရေးအနေအထားကို ပြဋ္ဌာန်းနေသောကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။

သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အောင်မြင်မှုနှင့် ပတ်သက်လာပါက ခေါင်းဆောင်များက သင်လက်ရှိဆောင်ရွက်နေသော လုပ်ငန်းများ၏ လက်တွေ့အောင်မြင်မှုမှတ်တမ်းကိုကြည့်၍ သင်သည်ယခုပေးအပ်မည့် တာဝန်ကို ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိမရှိ ဆုံးဖြတ်ကြပေလိမ့်မည်။ ထိုအချက်ကို ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင်ကောင်းစွာသိပါ၏။ ကျွန်ုပ်သည် လူတစ်ယောက်ကို လူတွေ့မေးမြန်းသည့်အခါ ၎င်း၏လက်တွေ့အောင်မြင်မှုမှတ်တမ်းအပေါ် ရာခိုင်နှုန်း ၉၀ နည်းပါး အလေးပေးလေ့ရှိသောကြောင့်ပင်ဖြစ်ပါ၏။

အကယ်၍ သင်သည် နောက်တစ်ဆင့်သို့တက်နိုင်သည့် အခွင့်အရေးကိုရရှိပါက သင်၏အကောင်းဆုံးအခွင့်အရေးမှာ မိမိရောက်ရှိနေသည့် နေရာ၌ အကောင်းဆုံးခေါင်းဆောင်မှု ပေးနေရန်ပင်ဖြစ်ပါ၏။ နောက် ရာထူးတစ်ခုအတွက် လိုအပ်သည့် ကိုယ်ရေးမှတ်တမ်းအကျဉ်းချုပ်ကို တည်ဆောင်နေခြင်းသာဖြစ်ပါ၏။

၅။ စေတနာ့ဝန်ထမ်း ဆောင်ရွက်နေသူများကို နိုင်နင်းစွာ ခေါင်းဆောင် နိုင်ပါက လူတိုင်းလိုလိုကို သင်ခေါင်းဆောင်နိုင်ပါလိမ့်မည်။

မကြာမီက ပြုလုပ်ခဲ့သော ကွန်ဖရင့်တစ်ခုတွင် အမှုဆောင်အရာရှိ ချုပ်တစ်ယောက်က ကျွန်ုပ်အား ယခုခိုမေးမြန်းခဲ့၏။

“ခေါင်းဆောင်အနည်းငယ်ကို စုစည်းထားတဲ့ အဖွဲ့ငယ်ထဲက အတော်ဆုံးခေါင်းဆောင်ကို ဘယ်လိုရွေးချယ်ရမလဲ၊ ကျုပ်က ဘယ်အချက်ကို ကြည့်ရမလဲ”

လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ထံ၌ ခေါင်းဆောင်နိုင်သော အလားအလာ မရှိပြသနေသော အချက်အလက်ပေါင်းများစွာရှိ၏။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်မှုကို စစ်ဆေးရာ၌ မည်သည့်နည်းနှင့်မှ မမှားနိုင်သော စစ်ဆေးနည်း တစ်နည်းရှိ၏။ ထိုအချက်ကိုပင် ရည်ညွှန်း၍ “သူတို့ကို စေတနာ့ဝန်ထမ်း အုပ်စုတစ်စုတစ်စုကို ခေါင်းဆောင်ခိုင်းလိုက်ပါ” ဟု ဖြေကြားခဲ့၏။

အကယ်၍ သင်ကိုယ်တိုင် မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို စစ်ဆေး ကြည့်လိုသည်ဆိုပါက စေတနာ့ဝန်ထမ်းဆောင်ရွက်နေသူများကို ခေါင်းဆောင်ကြည့်ပါ။ အဘယ့်ကြောင့် ထိုကိစ္စက ခက်ခဲနေရသနည်း။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် သင်က၎င်းတို့အပေါ်၌ ဩဇာအာဏာကို သုံး၍မရနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်ပါ၏။ သင်ခိုင်းစေသမျှကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပေးဖို့ တာဝန်မရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်များအား ခိုင်းစေနိုင်ရန် သင့်ထံ၌ ရှိရှိသမျှ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အရည်အချင်းများကိုထုတ်၍ သုံးစွဲရတော့မည်ဖြစ်၏။ သင်၏ စိန်ခေါ်မှုသည် မလုံလောက်ပါက ၎င်းတို့က စိတ်ဝင်စားကြ မည်မဟုတ်ချေ။ အကယ်၍ သင်က ဖိအားပေးမှုသိပ်များလွန်းနေပါက၊ ၎င်းတို့က ဆက်မလုပ်ကြဘဲ နှုတ်ထွက်သွားကြမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင်၏ လူမှုပေါင်းသင်းရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများသည် ညံ့ဖျင်းနေပါက၊ ၎င်းတို့က သင်နှင့်လာရောက်၍ အပေါင်းအသင်းလုပ်ကြမည်မဟုတ်ချေ။ အချိန်ပေးကြမည်မဟုတ်ချေ။ အကယ်၍ သင်ကအနာဂတ်စိတ်ကူးကို

လွှဲပြောင်းပေးနိုင်စွမ်းမရှိပါက၊ ၎င်းတို့က မည်သည့်နေရာသို့ သွားရမည်ကို မသိကြသလို၊ ဘာကြောင့်သွားရသလဲဆိုတာကိုလည်း သိကြမည်မဟုတ်ချေ။

အကယ်၍ သင်ခေါင်းဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်ရွယ်ချက်များတွင် လူမှုရေးဆိုင်ရာကိစ္စတစ်ရပ်ရပ်၌ ပါဝင်ကူညီဆောင်ရွက်ရန် အာသီသရိုသည်ဆိုပါက သင့်အဖွဲ့အစည်းမှ ပုဂ္ဂိုလ်များကို အဆိုပါအသင်းအဖွဲ့များတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြပါစေ။ အကယ်၍ ၎င်းတို့သည် အဆိုပါပတ်ဝန်းကျင်တွင် ရှင်သန်နေထိုင်ကြသည်ဆိုပါက ၎င်းတို့ထံတွင် နောက်တစ်ဆင့်သို့ တက်နိုင်သော ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အရည်အချင်းများ၊ ပြည့်စုံစွာရှိနေကြပြီဖြစ်သည်။

Westinghouse Broadcasting Corporation ၏ စီအီးအို၊ Donald McGannon က “ခေါင်းဆောင်မှုသည် ရာထူးနေရာမဟုတ်၊ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုပင်ဖြစ်သည်” ဟုဆိုသည်။ သင်ကိုယ်တိုင်လည်း လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မည်၊ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကိုလည်း သင့်ကဲ့သို့ပင်ဆောင်ရွက်ရန် ပူးပေါင်းကြိုးပမ်းမှုဖြင့် အကူအညီပေးနေမှုသည် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အနှစ်သာရပင်ဖြစ်သည်။ အဆိုပါအချက်များကို ဆောင်ရွက်ပါက သင်သည် လက်ရှိနေရာ၌ ရှည်ကြာစွာနေရလိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။



တန်ဖိုး- ၄

အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် ထပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်များထက် ပိုတော်လေ့ရှိကြသည်။

စက်မှုလက်မှုနှင့် ဈေးကွက်စီးပွားရေးစနစ်ထွန်းကားသော နိုင်ငံများ၌ ခေါင်းဆောင်မှုကို မှန်သည်ဟုပင် မှတ်ယူထားလေ့ရှိကြသည်။ အဆိုပါ နိုင်ငံများ၏ ဈေးကွက်များသည် ယှဉ်ပြိုင်မှုများလွန်းလှသောကြောင့် ပေါ်ထွက်လာသော ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို ပိုမိုတိုးတက်အောင် အပတ်တကုတ်ကြိုးပမ်းနေရလေ့ရှိသည်။

ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင်မူ အခြေအနေမှာ ကွဲပြားခြားနားပါသည်။ လွန်ခဲ့သော ငါးနှစ်ခြောက်နှစ်အတွင်း ကျွန်ုပ်တို့သည် နိုင်ငံတကာသို့လှည့်ပတ်၍ သင်ကြားပေးခဲ့ရာ၌ အဆိုပါ နိုင်ငံများတွင် ကြီးကျယ်သော ခေါင်းဆောင်များသည် တစ်ခါတစ်ရံမှသာ ပေါ်လာတတ်ကြသလို အလယ်ဆင့်မှ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များကလည်း မရှိသလောက်ပင် ဖြစ်နေသည်။ မဖွံ့ဖြိုးသေးသော နိုင်ငံများမှ ခေါင်းဆောင်များကမူ အမြင့်၌သာနေလေ့ရှိပြီး၊ ၎င်းတို့နှင့် တပည့်များကို ဝေးကွာနိုင်သမျှ ဝေးကွာအောင် ပြုလုပ်ထားလေ့ရှိကြသည်။ ချမ်းသာသောနိုင်ငံများနှင့် ဆင်းရဲသော နိုင်ငံများအကြား၌ ဤမျှအထိကွာဟနေခြင်းတွင် ၎င်းအချက်သည်လည်း တစ်ချက်အဖြစ်ပါဝင်နေသည်။

ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်များက အောက်ဖက်မှ တပည့်များ အားလုံးကို အတင်းနှိမ်ထားလေ့ရှိသည့် နေရာများ၌ ခေါင်းဆောင်မှုမှာ အလွန်ပင်ညံ့ဖျင်းလေ့ရှိသည်။ အဘယ့်ကြောင့်နည်း။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ဩဇာအာဏာသည် ထိပ်ဆုံး၌သာရှိနေပြီး၊ ၎င်းကိုကူညီမည့် အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်လည်းမရှိသောအခါ ထိပ်ဆုံးမှခေါင်းဆောင်သည် ထိရောက်စွာ ခေါင်းဆောင်မှုမပေးနိုင်တော့ချေ။

ဤအချက်ကို ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင် လက်တွေ့ခံစားပြီး၊ သိရှိထားပါ၏။ ကျွန်ုပ်သည် ပထမဆုံးခေါင်းဆောင်နေရာကို ရရှိချိန်၌၊ အခြားပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးကို ခေါင်းဆောင်အဖြစ်ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခြင်း၊ ပြုစုပျိုးထောင်ပေးခြင်း၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ခွဲဝေပေးအပ်ခြင်းတို့ကို မပြုလုပ်မိခဲ့ချေ။ ရလဒ်အနေနှင့် ကျွန်ုပ်၏ခေါင်းဆောင်မှုသည် အားနည်း၏။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးကိုခြုံငုံ၍ ထိရောက်စေမှုသည်လည်း အဆင့်မမီချေ။ ကျွန်ုပ် ထိုအဖွဲ့အစည်းမှ ထွက်ခွာလာခဲ့ပြီး နှစ်နှစ်အတွင်းမှာပင် ယခင်အနေအထား၏ ထက်ဝက်သို့ လျော့နည်းကျဆင်းသွားခဲ့ရလေ၏။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှစက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းလောင်းများ၏ တန်ဖိုးကို သာသာထိုးထိုး တွက်ချက်ကြည့်ရန် ခက်ခဲမည်ဖြစ်ပါသည်။ တကယ်ကမူ အဖွဲ့အစည်း အတွင်းတွင်း မည်သည့်နေရာ၌မဆို ရှိနေကြသော ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်များထက် ပိုတော်လေ့ရှိကြ၏။

အဖွဲ့အစည်းအတွင်း မည်သည့်အရပ်၌မဆို ရှိနေကြသော ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် ထိပ်ဆုံးရှိခေါင်းဆောင်များထက် ပိုတော်လေ့ရှိကြ၏။

▶ သင်ကခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ကို၊ ဖြည့်စွက်ပေးလိုက်သည့်အခါတိုင်း၊ ပိုမိုကောင်းမွန်သော အဖွဲ့ငယ်ကို ဖြစ်ပေါ်လာစေလေ့ရှိ၏။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းများက ၎င်းတို့အဖွဲ့၌ ပါဝင်သူများ၏ စွမ်းဆောင်မှုများကို အမြင့်ဆုံးအဆင့်အထိ ရောက်အောင်ဆောင်ရွက်ပေးလေ့ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့က ဦးတည်ရာကိုသတ်မှတ်၏။ ၎င်းတို့အဖွဲ့ဝင်များကို အတူတကွ အလုပ်လုပ်ကြအောင် လှုံ့ဆော်ပေးလေ့ရှိကြ၏။ ရလဒ်များကို ဖြစ်ပေါ်လာစေ၏။ ဤအချက်ကို အားကစားလောက၌ ထင်ထင်ရှားရှား တွေ့မြင်ရလေ့ရှိ၏။ ဘောလုံးအသင်းတစ်သင်း၌ ပြောင်းလဲသွားသူမှာ နည်းပြဆရာသာဖြစ်၏။ ပိုကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ရောက်ရှိလာသည့်အခါ ထိုအသင်းမှ အားကစားသမားများသည် ယခင်က စွမ်းဆောင်ရည်ထက် ပိုမိုကောင်းမွန်လာကြလေ့ရှိ၏။

မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းအမျိုးအစား၌မဆို ထိုနည်းလမ်းအတိုင်းပင် ဖြစ်လေ့ရှိ၏။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်က အရောင်းဌာန၌ တာဝန်ခံအဖြစ် ဆောင်ရွက်သောအခါ ရောင်းအားတက်လာလေ့ရှိ၏။ စားသောက်ဆိုင်တစ်ဆိုင်သို့ မန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက် ရောက်ရှိသည့်အခါ လာရောက်၍ စားသုံးသူဖောက်သည်ဦးရေ ပိုများပြားလာလေ့ရှိ၏။ ပိုတော်သော ဖိုမင်တစ်ယောက်က ကြီးကြပ်သည့်အခါ အလုပ်ပို၍ပြီးစီး၏။

အကယ်၍ သင်ကအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးကို ခြုံငုံ၍ လေ့လာမည်ဆိုပါက၊ သင်ကဝန်ထမ်းအားလုံးနှင့် မဆုံတွေ့ရခင်မှာပင် အရည်အချင်းရှိသော ခေါင်းဆောင်များကို ရှာတွေ့နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သင်သတိထား၍ ကြည့်ရမည့်အချက်မှာ၊ ရလဒ်ကောင်းများကို တစ်သမတ်တည်းထုတ်လုပ်ပေးနေသော၊ အဖွဲ့ငယ်များကို ရှာဖွေရမည်ဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်များသည် ထိုနေရာများ၌ ရှိနေလေ့ရှိကြ၏။

▶ သင်ကခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ကို၊ ဖြည့်စွက်ပေးလိုက်သည့်အခါတိုင်း၊ အဖွဲ့အစည်း၌ရှိသော ခေါင်းဆောင်တိုင်းပိုတော်လာလေ့ရှိကြ၏။

ဂေါက်သီးအားကစားသမား တိုက်ဂါးဝုဒ်အပျော်တမ်းအဆင့်မှ ဆုကြေးစားပညာသည်အဆင့်သို့ တိုးမြှင့်လာမှုသည် အလွန်ပင်စိတ်ဝင်စားဖွယ်ကောင်းသည်ဟု ကျွန်ုပ်ယူဆမိ၏။ ထိုအချိန်ကသူသည် 'တော်' လွန်းလှသဖြင့် ဂေါက်သီးလောကမှ အခြားအားကစားသမားများသည် 'ရှော်' နေကြသလိုထင်နေရ၏။ သူသည်ပထမဦးဆုံး Mastro's Touma-ment တွင် အချက်ရေးအပြတ်အသတ်ဖြင့် အနိုင်ရရှိခဲ့၏။ ထို့နောက်ပိုင်းတွင် သူ၏ ပြောစကားအရ သူသည်ကစားသည့်နေ့တိုင်း 'A' အဆင့်ကို ရလေ့မရှိပါဟုဆို၏။ လူအတော်များများက ဂေါက်သီး အားကစားလောကကို တိုက်ဂါးဝုဒ်က ပိုင်ပိုင်နိုင်နိုင်လွှမ်းမိုးထားမှုကြောင့် အားကစားလောကကို ၎င်းကို မည်သူကမျှနိုင်အောင်ကစားနိုင်ကြဖွယ် မရှိဟူ၍ပင် စိုးရိမ်စိတ်ဝင်လာခဲ့ကြ၏။

သို့ရာတွင် တိုက်ဂါးဝုဒ်ပေါ်ပေါက်လာပြီး နှစ်နှစ်ခန့်အကြာတွင် မထင်မှတ်သော ကိစ္စများပေါ်ပေါက်လာခဲ့၏။ ဂေါက်သီးအားကစားသမားတိုင်း၏ အဆင့်သည် နောက်တစ်ဆင့်သို့ တက်လာခဲ့ကြ၏။ အဘယ့်ကြောင့်နည်း။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော်၊ အင်အားကြီးမားသူတစ်ဦးက အခြာအင်အားကြီးမားသူကို ဆွဲဆောင်နိုင်လေ့ရှိသောကြောင့်ပင်တည်း။ စိန်ကိုစိန်နှင့်သာ အရောင်တင်ပေးနိုင်သကဲ့သို့၊ လူသားအချင်းချင်းတွင်လည်း တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးထူးချွန်ထက်မြက်လာအောင် အကူအညီပေးနိုင်ကြ၏။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသို့ရောက်ရှိလာသည့်အခါ အခြားခေါင်းဆောင်များက သတိပြုမိကြ၏။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် တပည့်ကောင်းများကို မွေးထုတ်ပေးစေလေ့ရှိ၏။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် အဖွဲ့ငယ်၏ မှန်မျက်နှာကြက်ကို မြင့်တက်သွားအောင် ဆောင်ရွက်ပေးလေ့ရှိ၏။ ဤအချက်က အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ရှိသော အခြားခေါင်းဆောင်များကို ပိုမိုတိုးတက်လာကြအောင် စိန်ခေါ်လေ့ရှိကြ၏။

▶ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည်၊ ၎င်းတို့အထက်ရှိ ခေါင်းဆောင်များကို တန်ဖိုးမြင့်တက်လာစေလေ့ရှိ၏။

အလယ်ဆင့်၌ရှိသော ခေါင်းဆောင်များသည် ထိပ်ဆုံး၌ရှိသော ခေါင်းဆောင်များထက် အောင်ဆုံး၌ရှိသော ဝန်ထမ်းများနှင့်ပိုမိုနီးစပ်မှုရှိ၏။ ၎င်းတို့က ဝန်ထမ်းများကို ပို၍နားလည်၏။ ၎င်းတို့ရင်ဆိုင်နေရသည့် ကိစ္စများကို သိကြ၏။ ထို့အပြင် အောက်ဆုံးရှိဝန်ထမ်းများအပေါ်၌ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များသည် ထိပ်ဆုံးမှခေါင်းဆောင်များထက် ပို၍လွှမ်းမိုးနိုင်စွမ်းရှိကြ၏။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အလယ်ဆင့်၌ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများ မရှိကြသည့်အခါ အစစအရာရာကို ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်များထံမှသာ စောင့်နေကြရ၏။ အခြားတစ်ဖက်တွင်မူ အလယ်ဆင့်၌ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများရှိနေပါက ၎င်းတို့၏ ဩဇာတိက္ကမနှင့် လုပ်ငန်းအပေါ်၌ထားရှိသော သိန္နီဌာန်တို့ကို အသုံးပြု၍၊ အထက်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များကို အကူအညီပေးလေ့ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့က ထိပ်ဆုံးမှခေါင်းဆောင်များ၏ ဩဇာတိက္ကမကို ဆွဲဆန့်ပေးခြင်းဖြင့် ပို၍နယ်ကျယ်လာစေ၏။ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိမှုထက်ပိုမို၍ ဆောင်ရွက်စွမ်းရှိလာကြ၏။

▶ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်များကို တာဝန်ပေးခြင်းဖြင့်၊ ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေးမှုများအပေါ်၌ပိုမို၍ အာရုံစူးစိုက်နိုင်စေလေ့ရှိ၏။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် သင်သည်အပေါ်ဘက်သို့ မြင့်တက်သွားသည်နှင့်အမျှ ပို၍မြင်နိုင်စွမ်းရှိလာပေလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် သင်အမှန်တကယ်ဆောင်ရွက်နေခဲ့သည့် လုပ်ငန်းများကို၊ လျှော့ချ၍လုပ်ကိုင်လာရပေလိမ့်မည်။ သင်သည်အပေါ်ဘက်သို့ မြင့်တက်သွားသည်နှင့်အမျှ သင်တာဝန်ယူခဲ့ရသော တာဝန်ပေါင်းမြောက်မြားစွာကို၊ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား

လွှဲပြောင်းပေးခဲ့ရပေလိမ့်မည်။ အကယ်၍ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များသည် ကောင်းမွန်စွာဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းမရှိကြပါက၊ သင်ကပင် ပြန်လည်၍ ဆောင်ရွက်ပေးနေရဦးမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ထိုကဲ့သို့ဖြစ်လာပါက၊ သင်သည် တာဝန်သစ်များကို ထိရောက်စွာထမ်းဆောင်နိုင်တော့မည်မဟုတ်ချေ။

အကယ်၍ အဆင့်မြင့်ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့အဆင့်ထက် နိမ့်သောအဆင့်မှ တာဝန်ဝတ္တရားများကို ထမ်းဆောင်နေရပါက၊ ထိုကိစ္စထက်ပို၍ မချင့်မရဲဖြစ်စရာကောင်းသော ကိစ္စမရှိနိုင်တော့လေပြီ။

ဤအချက်ကြောင့်ပင်၊ ထိပ်ဆုံးမှခေါင်းဆောင်များသည် အလယ်ဆင့်မှ ဝန်ထမ်းများလောက်သာ တော်ကြသည်ဟု ဆိုခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင်သည် အလယ်ဆင့်မှတာဝန်များကို အကောင်းဆုံး ထမ်းဆောင်နေသည်ဆိုပါက၊ ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်များအား ၎င်းတို့၏ တာဝန်များကို၊ အကောင်းဆုံးဆောင်ရွက်နိုင်အောင် လွတ်လပ်စွာခွင့်ပေးလိုက်ရာရောက်ပေသည်။

▶ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် အထက်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များကို ကြီးထွားနေစေရန် စေ့ဆော်တိုက်တွန်းနေလေ့ ရှိ၏။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ကြီးထွားတိုးတက်လာသည့်အခါ၊ သိသာထင်ရှား၏။ ကြီးထွားနေသော ခေါင်းဆောင်များသည်၊ ၎င်း၏ တစ်ကိုယ်ရေထိရောက်မှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုကို စဉ်ဆက်မပြတ်တိုးတက်နေအောင် ဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြ၏။ ထိုအချက်ကပင် ခေါင်းဆောင်များကို ဆက်လက်ကြီးထွားနေလိုသည့် ဆန္ဒများဖြစ်ပေါ်နေစေခြင်းဖြစ်၏။ ထိုကိစ္စ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းမှာ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး သန့်သန့်ရှင်းရှင်း ယှဉ်ပြိုင်ကြခြင်းမှ ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်သည်။ အကယ်၍သင်သည် အပြေးပြိုင်ပွဲတစ်ခုတွင် ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်လျက်ရှိ၏။ ထိုအချိန်တွင် ပြိုင်ပွဲဝင်တစ်ဦး

က သင့်ကိုကျော်တက်ရန် အသင့်ပြင်ဆင်နေ၏။ ထိုအချက်က သင့်အရှိန်ကို တိုးမြှင့်ပြီး ပို၍မြန်မြန်ပြေးလိုသည့် စိတ်ဆန္ဒကို ဖြစ်ပေါ်လာစေမည် ဖြစ်၏။

ထို့အပြင် အခြားကူညီပံ့ပိုးပေးမည့်အချက်တစ်ချက်လည်း ရှိပြန်ပါ၏။ သင်၏ အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်က ထူထူးခြားခြားပံ့ပိုးကူညီနေသည်ကို မြင်တွေ့ကြရသောအခါ၊ အခြားအဖွဲ့ဝင်များကိုလည်း ပို၍တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်လိုစိတ်ဖြစ်ပေါ်လာအောင် လှုံ့ဆော်အားပေးလေ့ရှိ၏။ စွမ်းဆောင်ရည် အလွန်မြင့်မားသော အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့၌ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေရခြင်းသည်ပင်လျှင်၊ ဘဘာဝကျစွာ ပျော်စရာကောင်းသည့် အချက်တစ်ချက် ဖြစ်နေလေ့ရှိ၏။

▶ အလယ်ဆင့်ရှိ ခေါင်းဆောင်များက အဖွဲ့အစည်းအား ကောင်းမွန်သည့် အနာဂတ်ကို ပေးအပ်လေ့ရှိ၏။

မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းမဆို အတိတ်ကာလမှ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများ၊ အတိတ်ကာလမှ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတို့ အပေါ်တွင်သာမူတည်၍ ရှေ့သို့ ဆက်လက်ချီတက်နေနိုင်ဖွယ်မရှိပါ။ အနာဂတ်ကာလ၌ အောင်မြင်မှုအတွက် တီထွင်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုတို့လိုအပ်၏။ ထိုနည်းတူစွာပင်၊ ခေါင်းဆောင်သစ်များ အဆက်မပြတ်ပေါ်ထွက်လာရေးကလည်း လိုအပ်ပါ၏။ The Bible on Leadership စာအုပ်တွင် စာရေးဆရာ လိုရင့်ဝုဖ်(Lorin Woolfe) က “ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အတွက် အန္တိမစစ်ဆေးချက်မှာ ထိုခေါင်းဆောင်သည် ချက်ချင်းနပ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်၍၊ အဆုံးအဖြတ်ပေးသော ဆောင်ရွက်ချက်များကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှု အစား၊ ၎င်းမရှိသည့်နောက်ပိုင်းတွင် အောင်မြင်မှုကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားနိုင်အောင် အခြားခေါင်းဆောင်များကို လေ့လာသင်ကြားပြီး၊ အဖွဲ့ အစည်းကို တည်ဆောက်ခဲ့ခြင်းရှိမရှိဆိုသော အချက်ပင်ဖြစ်သည်” ဟု ဆိုခဲ့သည်။

ယနေ့ကာလမှ အလုပ်သမားများသည် နက်ဖြန်ခါတွင် အဖွဲ့အစည်း၏ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာကြလိမ့်မည်။ ထို့အပြင် ယနေ့ကာလရှိအလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များသည် နက်ဖြန်ခါတွင် ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာကြလိမ့်မည်။ အကယ်၍သင်သည် အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် ကြီးထွားတိုးတက်နေသည်ဆိုပါက၊ သင်သည် ထိပ်ဆုံး၌ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာနိုင်သည့် အခွင့်အရေးကို ရရှိလာဖွယ်ရှိသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင်၊ သင့်တပည့်များကိုလည်း သင့်နေရာတွင် ဆက်ခံနိုင်စေရေးအတွက် သင်ကမည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်ကို စဉ်းစားနေသင့်သည်။ သင်က အလားအလာရှိသော ခေါင်းဆောင်များကို လွယ်ကူစွာ ရှာတွေ့နိုင်ပါလိမ့်မည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့သည် အလုပ်သမားများအကြား၌ ထင်းထင်းကြီးဖြစ်နေကြဖွယ်ရှိသောကြောင့်ပင်တည်း။

ယနေ့အလုပ်သမား

နက်ဖြန်ခါတွင်ခေါင်းဆောင်

- ▶ လက်ရှိစိတ်ကူးများကို အကောင်အထည်ဖော်သည်။
- ▶ ပြဿနာများကိုဆန်းစစ်သည်။ အဓိပ္ပာယ်ဖော်သည်။
- ▶ လူအများနှင့်အပေါင်းအသင်းဆန့်အောင်နေထိုင်သည်။
- ▶ သတ်မှတ်ထားသောဘောင်အတွင်းမှပင်ဆောင်ရွက်လေ့ရှိသည်။
- ▶ တစ်သမတ်တည်းဖြစ်မှုကို တန်ဖိုးထားသည်။
- ▶ စိတ်ကူးအသစ်များကိုထုတ်လုပ်သည်။
- ▶ ပြဿနာများကိုဖြေရှင်းသည်။
- ▶ ထက်မြက်သောပုဂ္ဂိုလ်များကို ဆွဲဆောင်စည်းရုံးသည်။
- ▶ စွန့်စွန့်စားစားဆောင်ရွက်လေ့ရှိသည်။
- ▶ တန်းဖိုးထားမှုနှင့် အခွင့်အရေးများကို တွေ့မြင်တတ်သည်။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာပညာရှင် မက်ဒီပရီး (Max DePree) က၊ “အရိုက်အရာကို ဆက်ခံမည့်သူရှိစေခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အဓိကကျသော တာဝန်ကြီးတစ်ရပ်ဖြစ်သည်” ဟုဆိုသည်။ အလွန်ပင်မှန်ကန်ပါပေ၏။ ဆက်ခံမည့်သူမရှိပါက၊ အောင်မြင်မှုမရှိနိုင်ပါ။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည်၊ ထက်အောက်ဝဲယာမှ ပုဂ္ဂိုလ်များအား၊ ယနေ့ကာလတွင် လုပ်ငန်းများကို သက်သာလွယ်ကူစွာ ဆောင်ရွက်ပေးကြရမည်ဖြစ်ပေသည်။ သင်ကအခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာအောင် သင်ကြားပေးခြင်းဖြင့် အဖွဲ့အစည်းကြီးအား ပို၍နက်ရှိုင်းလာအောင် သာမက၊ ပို၍အင်အားတောင့်တင်းလာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရာရောက်ပါသည်။ သင်က လူတိုင်းအနေဖြင့် အောင်မြင်မှုရရှိလာကြအောင်၊ စွမ်းဆောင်ရည်မှန်မျက်နှာကြက်ကြီးကို မြှင့်တင်ပေးလိုက်ခြင်းပင်ဖြစ်ပေတော့သည်။



တန်ဖိုး- ၅

အဖွဲ့အစည်းတိုင်း၌ လိုအပ်နေသော အရည်အချင်းကို စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များက ပိုင်ဆိုင်ထားကြ၏။

ကျွန်ုပ်က ဤစာအုပ်အတွက် ပုံစံကြမ်းချနေစဉ်၊ မိတ်ဆွေတစ်ယောက်အား စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်နှင့် ပတ်သက်သော အယူအဆများကို ရှင်းပြလိုက်ရာ၊ ၎င်းကပြန်၍မေးခွန်းထုတ်လေသည်။

“နေပါဦး၊ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်နဲ့ အခြားခေါင်းဆောင်တွေ ဘယ်နေရာမှာ မတွေ့ကြတာလဲ”

ဤတွင် ကျွန်ုပ်က စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ထက်အောက်ဝဲယာကို ခေါင်းဆောင်သူများဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြရပြန်ပါ၏။

“ကောင်းပါပြီ၊ ဒါပေမယ့် ဘာဖြစ်လို့ သူတို့က အရပ်မျက်နှာတိုင်းကို ခေါင်းဆောင်နိုင်ရတာလဲ၊ ဘယ်အချက်တွေက သူတို့ကို မရှိမဖြစ် လိုအပ်နေစေတာလဲ”

ကျွန်ုပ်သည် ထိုမေးခွန်းကို အတန်ငယ်ကြာအောင် စဉ်းစားနေလိုက်ပြီးမှ၊ ဤအဖြေကို ပေးလိုက်နိုင်၏။

“စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်တွေမှာ၊ အရပ်ဆယ်မျက်နှာကို ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းမရှိတဲ့၊ အရည်အချင်းကောင်းတွေရှိတယ်၊ အဲဒီအရည်အချင်းကောင်းတွေကြောင့် သူတို့ဟာ အဖွဲ့အစည်းတွေအတွက် တန်ဖိုးရှိနေကြခြင်းပဲဖြစ်တယ်” ထိုမိတ်ဆွေက အကြံပြုလိုက်၏။

“ခင်ဗျားက အဲဒီအချက်တွေကို၊ စာအုပ်ထဲမှာ ထည့်သွင်းဖော်ပြပေးဖို့လိုတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ လူတိုင်းက ခင်ဗျားဖော်ပြထားတဲ့ အချက်တွေကို မှန်ကန်စွာလိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိကောင်းရှိကြလိမ့်မယ်၊ ဒါပေမယ့် သူတို့ရဲ့အဇ္ဈတ္တမှာ၊ အဲဒီအရည်အချင်းတွေ ကိန်းအောင်မနေဘူးဆိုရင်၊ သူတို့အနေနဲ့ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်မှုဖြစ်ချင်မှဖြစ်လာ ကြလိမ့်မယ်”

ဤအချက်ကို သင့်အနေနှင့် ယခင်က၊ တွေ့ခဲ့ဖူးမည်လား၊ ကျွန်ုပ်မပြောတတ်ပါ။ သင့်အနီးတစ်ဝိုက်၌ရှိနေသူများအတွက် မည်သည့်အချက်က ၎င်းတို့ကို ပို၍တန်ဖိုးတက်စေပါသနည်း။ သင်ပြောသောစကားများက တန်ဖိုးတက်စေပါသလား။ သို့မဟုတ် သင်မည်ကဲ့သို့သော လူစားမျိုးဖြစ်သည်ဆိုသောအချက်က ၎င်းတို့ကို ပို၍တန်ဖိုးတက်စေပါသလား။ ထိုအချက်ကို သင့်အနေနှင့် သတိထားမိချင်မှ ထားမိပါလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် သင့်ထံ၌ အချို့သော မှန်ကန်ကောင်းမြတ်သည့် အရည်အချင်းများကို ပိုင်ဆိုင်ထားခြင်းဖြင့် သင့်ပတ်ဝန်းကျင်၌ ရှိနေသူများကို ပိုင်ဆိုင်ထားခြင်းဖြင့် သင့်ပတ်ဝန်းကျင်၌ ရှိနေသူများကို တန်ဖိုးမြင့်တက်သွားစေပါသည်။ သင့်ပတ်ဝန်းကျင်၌ ရှိနေသူများကို တန်ဖိုးမြင့်တက်သွားစေပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၌ သင်သည်အထက်သို့ပို၍ မြင့်တက်သွားလေလေ၊ ဤအချက်ကို၊ အသုံးချ၍ ရလေလေပင်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တွေ့ခေါ်မျှော်မှန်းထားသည့် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များထံတွင်၊ အဖွဲ့အစည်းတိုင်းက ၎င်း၏ ဝန်ထမ်းတိုင်း၊ အထူးသဖြင့် ခေါင်းဆောင်တိုင်း၌ ပိုင်ဆိုင်ထားစေလိုသည့် အရည်အချင်းကောင်းများကို ပိုင်ဆိုင်ထားလေ့ရှိကြ၏။ အဆိုပါ အရည်အချင်းကောင်းများမှာ ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိမှု၊ ချင့်ချိန်နိုင်စွမ်းရှိမှု၊ ပထာဘူတကျကျ သိမြင်နိုင်စွမ်းရှိမှု၊ ဆက်သွယ်ပြောဆိုတတ်မှု၊ လုံခြုံစိတ်ချမှု၊ အလုပ်အကျွေးပြုမှု၊

ကြံ့ရည်ဖန်ရည်ရှိမှု၊ ရင့်ကျက်မှု၊ ကြံ့ကြံ့ခိုင်နိုင်မှု၊ အားကိုးအားထားပြုနိုင်မှုတို့ပင်ဖြစ်ကြပါ၏။

ajymi fvG fyi fvG & G- ပြောင်းလဲမှုနှင့်အညီ လျင်မြန်စွာပြုပြင်နိုင်မှု

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် အလယ်ဆင့်မှစ၍ အောက်ဆုံးအဆင့် အထိ၊ ဝန်ထမ်းများသည် အပြောင်းအလဲရှိလာပါက နောက်ဆုံးမှသာ သိရလေ့ရှိသူများဖြစ်ကြ၏။ ထုံးစံအရ ၎င်းတို့သည် မူဝါဒကို ရေးဆွဲသူများ သို့မဟုတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများမဟုတ်ကြချေ။ ရလဒ်အနေနှင့် ၎င်းတို့သည် လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိသူများ ဖြစ်ကြရပေမည်။

အကယ်၍ သင်သည် အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်ပါက လျင်မြန်စွာပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိလေလေ၊ အဖွဲ့အစည်းအတွက် အကျိုးရှိလေလေပင်ဖြစ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ပါနည်း။ အဖွဲ့အစည်းတိုင်းတွင် ပြောင်းလဲမှုများကို မြန်မြန်၊ ပုံမှန်နှင့် နှေးကွေးစွာလက်ခံသူဟူ၍ သုံးမျိုး သုံးစားရှိနေကြသောကြောင့်ပင်ဖြစ်ပါ၏။ “မြန်မြန်” သမားများက စိတ်ကူးအသစ်ကို လက်ခံရာတွင် မြန်ဆန်ကြ၏။ ချက်ချင်းပင်လိုက်နာဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြ၏။ “ပုံမှန်” သမားများက အချိန်နည်းနည်းပိုယူ၏။ “နှေးကွေးစွာလက်ခံသူများ” ကမူ အားလုံးထက်နောက်ကျ၍ လက်ခံလေ့ရှိကြ၏။

သင်သည် အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်သောကြောင့် သင့်တပည့်များအား အပြောင်းအလဲကို လက်ခံကြဖို့၊ တိုက်တိုက်တွန်းတွန်း ပြောဆိုရဦးမည်ဖြစ်သည်။ ပြောင်းလဲမှုဖြစ်စဉ်ကိုလည်း အကောင်းအထည်ဖော်ပေးရဦးမည်ဖြစ်ရာ၊ မြန်မြန်အကောင်အထည်ဖော်နိုင်လေ ကောင်းလေပင်ဖြစ်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် သင့်အနေနှင့် စိတ်ထဲက လှိုက်လှိုက်လှဲလှဲမရှိလှသည့်တိုင်အောင်၊ ပြောင်းလဲမှုကို ထွေး

ပိုက်လက်ခံရန် လိုအပ်လာတတ်သည်။ ထိုကဲ့သို့အနေအထားမျိုးတွင် သင်၏ခေါင်းဆောင်များအပေါ်၌ ယုံကြည်စိတ်ချနိုင်သော သင်၏ အရည်အချင်းက အဓိကကျလာမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင်ကခေါင်းဆောင်များကို ယုံကြည်စိတ်ချမှုရှိပါက၊ အပြောင်းအလဲကိုလက်ခံ၍ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိလာပါလိမ့်မည်။

Csi CselE kD G& G- စစ်မှန်သောအချက်များကို နားလည်သဘောပေါက်နိုင်စွမ်းရှိမှု

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ သမ္မတကြီး၊ အသက်အရွယ်ကြီးရင့်နေပြီဖြစ်သော ခရစ်ယန်ဘုန်းတော်ကြီးတစ်ပါး၊ ကမ္ဘာပေါ်၌ ချက်ချာပါးနပ်ဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးနှင့် တောင်တက်အားကစားသမား လူငယ်တစ်ယောက်တို့သည်၊ ကိုယ်ပိုင်လေယာဉ်ပျံကလေးတစ်စီးပေါ်တွင် စီးနင်းလိုက်ပါလာကြ၏။ ထို့နောက်ဖြုန်းခနဲဆိုသလို ထိုလေယာဉ်ပျံကလေးတွင် စက်ချွတ်ယွင်းမှုဖြစ်ပေါ်လာလေ၏။ လေယာဉ်ပျံမောင်းနှင်သူသည် သူ့အခန်းထဲမှထွက်လာပြီး “ကိုယ့်ဆရာတို့၊ လေယာဉ်ပျံတော့ပျက်ပြီ။ အသက်မသေအောင် လုပ်ကြပေတော့ဗျို့” ဟုပြောလိုက်သည်။ ထို့နောက် လေယာဉ်ပျံပေါ်မှ လေထီးတစ်လက်နှင့် ခုန်ချသွားလေ၏။ ဤတွင် ခရီးသည်လေးဦးက လေယာဉ်ပျံငယ်ပေါ်၌ လိုက်ရှာကြရာ၊ လေထီးသုံးလက်ကိုသာ တွေ့ကြရ၏။

အမေရိကန်သမ္မတကြီးက လေထီးတစ်လက်ကို ယူလိုက် ပြီးနောက်၊ “ကျုပ်ကတော့ နိုင်ငံတော်လုံခြုံရေးအတွက်၊ ကျုပ်အသက်ရှင် နေမှဖြစ်လိမ့်မယ်ဗျို့” ဟုပြောပြီး ခုန်ချသွားလေ၏။

ကမ္ဘာပေါ်၌ ချက်ချာပါးနပ်ဆုံးဟုဆိုသူကလည်း၊ လေထီးတစ်ခုကို ဆွဲယူလိုက်ရင်း “ကျုပ်သေသွားရင် အဖိုးတန်အချက်အလက်တွေ အလဟဿဆုံးရှုံးသွားလိမ့်မယ်၊ ကျုပ်ကအဲဒါတွေကို ကာကွယ်ရလိမ့်မယ်” ဟု ပြောပြီးခုန်ချသွားလေ၏။

အသက်ကြီးရင့်နေပြီဖြစ်သော ခရစ်ယာန်ဘုန်းတော်ကြီးက၊ အသက်ခပ်ငယ်ငယ် တောင်တက်အားကစားသမားကလေးကို ကြည့်၍ “ကဲ-သားရေ မင်းလဲအသက်ရှင်အောင် ကျန်တဲ့လေထီးတစ်လက်နဲ့ ခုန်ချပေတော့။ အဘိုးကတော့ အသက်လဲကြီးပါပြီ။ ဘုရားသခင်နဲ့ တွေ့ရမှာ ဖြစ်တဲ့အတွက် မကြောက်တော့ပါဘူး” ဟု ပြောလိုက်လေ၏။

လူငယ်က ပြန်ဖြေလိုက်၏။

“ပြဿနာမဟုတ်ပါဘူး၊ ကမ္ဘာပေါ်မှာ ချက်ချင်းနပ်ဆုံးပုဂ္ဂိုလ်က၊ ကျုပ်ကျောပိုးအိတ်ကို ယူပြီးခုန်ချသွားပါပြီ”

ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် ရှုပ်ထွေးပွေလီနေသော အချက် များမှ စစ်မှန်သော အချက်များကို ရှာတွေ့လေ့ရှိကြ၏။ မည်သည့်အချက်ကသာ အရေးပါကြောင်းသိကြ၏။ ဆိုရိုးစကားတစ်ခုရှိ၏။ “ချက်ချာပါးနပ်သူများသည် သူကြားရသမျှ၏ တစ်ဝက်ကိုသာ ယုံကြည်ကြ၏။ သို့ရာတွင် စစ်မှန်စွာချက်ချာပါးနပ်သူကမူ မည်သည့်တစ်ဝက်အား ယုံကြည်ထိုက်သည်ကိုသိကြ၏”။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ထိုအရည်ချင်းမျိုးရရှိလာအောင်၊ ပြုစုပျိုးထောင်၍ ရယူထားလေ့ရှိကြ၏။

မျက်စိတစ်ဆုံးထက်ကျော်လွန်၍ မြင်နိုင်စွမ်းရှိမှု

“ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ ပင်ပန်းဆင်းရဲသော အချိန်အခါများ ဌ အခွင့်အရေးကို မြင်တတ်မှု ပင်ဖြစ်သည်” ဟု ဂျက်ဝဲလ်ရှ် ကဆိုဖူး၏။ အဆိုပါ စွမ်းရည်သည် ယထာဘူတကျကျ သိမြင်နိုင်စွမ်းရှိမှု၏ လုပ်ငန်းတစ်ခုပင်ဖြစ်၏။ အလယ်ဆင့်

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ ပင်ပန်းဆင်းရဲသောအချိန်အခါများ၌ အခွင့်အရေးကို မြင်တတ်မှုပင် ဖြစ်သည်။
- Jack Welch

၌ ဝန်ထမ်းဖြစ်ရမှု၏အားသာချက်တစ်ရပ်မှာ၊ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များထက်ပို၍ မြင်နိုင်စွမ်းရှိမှုပင် ဖြစ်၏။ လူပုဂ္ဂိုလ်အများစုသည် မိမိရှိနေသော အဆင့်နှင့် နောက်တစ်ဆင့် ကိုသာ မြင်နိုင်စွမ်းရှိကြ၏။

အောက်ဆုံး၌ရှိနေသော ပုဂ္ဂိုလ်များကလည်း မိမိတို့အဆင့်၌ ဖြစ်ပျက်နေသမျှကို နားလည်နိုင်စွမ်းနှင့် မြင်နိုင်စွမ်းရှိကြ၏။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့သည့် ယထာဘူတကျကျ မြင်တတ်သည်ဆိုပါက အလယ်ဆင့်ကိုပါ မြင်တတ်ကြ၏။ ထိပ်ဆုံးမှ ပုဂ္ဂိုလ်များသည် ၎င်းတို့၏ အဆင့်နှင့် အလယ်ဆင့်အထိ မြင်တတ်ကြ၏။ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များကမူ မိမိ၏အဆင့်ကိုလည်းမြင်နိုင်၏။ မိမိ၏အထက်ကိုလည်း မြင်နိုင်သည့် အပြင် အောက်ဘက်သို့လည်း မြင်နိုင်စွမ်းရှိ၏။ ဤအချက်က သင့်ကို ထူးခြားသည့် အားသာမှုနှင့် အခွင့်အရေးတို့ကို ရရှိစေမည်ဖြစ်သည်။

အဖွဲ့အစည်းရှိ အဆင့်တိုင်းနှင့် အဆက်အသွယ်ရှိထားမှု

သင့်ထံတွင် ယထာဘူတကျကျ မြင်နိုင်စွမ်းရှိမှုနှင့် အဖွဲ့အစည်းရှိ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များထက်၊ အဖွဲ့အစည်းအကြောင်း ပိုမိုသိနားလည်ထားမှုတို့ ရှိနေကြပြီဖြစ်၏။ ထိုအားသာချက်ကို အသုံးပြု၍ အထက်နှင့် အောက်များသို့ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်နိုင်စွမ်းရှိအောင်၊ ဆောင်ရွက်ထားသင့်၏။ ကျွန်ုပ်တို့အနေနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ၌ ဆက်သွယ်မှုများသည် အထက်မှ အောက်သို့ ဆက်သွယ်မှုများသာဖြစ်သည်ဟု မကြာခဏဆိုသလို၊ ထင်မှတ်မှားလေ့ရှိကြ၏။ သို့ရာတွင် အရေးအကြီးဆုံး ဆက်သွယ်မှုများမှာ တစ်ခါတစ်ရံတွင် အောက်မှအထက်သို့ ဆက်သွယ်တင်ပြမှုပင်ဖြစ်တတ်၏။

၂၀၁၁ ခုနှစ်က ထုတ်ဝေခဲ့သော Leading Up စာအုပ်ထဲ၌ စာရေးဆရာ Michael Useem ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုလမ်းကြောင်းအတိုင်း အောက်မှ အထက်သို့ တင်ပြခဲ့သည့် အရေးကြီးသော တင်ပြချက်များကို နမူနာ

အဖြစ် တင်ပြထား၏။ အချို့သော အချက်များကို ဂရုစိုက်၍ ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့မှုကြောင့် အပြုသဘောဆောင်သည့် ရလဒ်ကောင်းများကို ရရှိစေခဲ့၏။ ဥပမာ- တရုတ်နိုင်ငံကို ကမ္ဘာ့ကုန်သွယ်မှုအဖွဲ့အစည်းသို့ ဝင်ခွင့်ပြုရေးအတွက်၊ အမေရိကန်နှင့် တရုတ်နိုင်ငံ မဆွေးနွေးကြမီ၊ ကုန်သွယ်ရေးဌာနမှ Charlince Barshefsky သည်၊ စီးပွားရေးလောကနှင့် အလုပ်သမားလောကမှ ခေါင်းဆောင်များနှင့် တွေ့ဆုံ၍၊ ၎င်းတို့၏ စိုးရိမ်သောကများကို နားထောင်ခဲ့သည်။ ထို့နောက်သူမသည် တရုတ်ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် နှစ်ဦးနှစ်ဘက်တွေ့ဆုံ၍ ဆွေးနွေးကြသည့်အခါ၊ အဆိုပါ အချက်များကိုကိုယ်စားပြု၍ အောင်မြင်သော စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုကို ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့လေသည်။

အထက်သို့တင်ပြခဲ့သော အချက်များကို မသိကျိုးကျွန်ပြုခဲ့မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စာရေးဆရာ Michael Useem က နောက်ဥပမာတစ်ခုကို တင်ပြထား၏။ Rwanda ရှိ ကုလသမဂ္ဂတပ်များ၏ အကြီးအကဲ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး Romeo Dallaire က လူမျိုးတုံးအောင်မျိုးဖြတ်၍ သတ်ဖြတ်မှုကြီးဖြစ်ပေါ်လာရန်၊ အလားအလာရှိနေသောကြောင့် အဆိုပါခြိမ်းခြောက်မှုကို ပြတ်ပြတ်သားသားရင်ဆိုင်၍ ဆောင်ရွက်ခွင့်ပြုပါရန် အထက်လူကြီးများထံ တင်ပြခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ၎င်း၏ မေတ္တာရပ်ခံချက်ကို ငြင်းပယ်ခဲ့ပြီးနောက် ရလဒ်မှာ အလွန်ပင်ဆိုးရွားသည်။ Hutus ဟု တူလူမျိုးတို့က Tutsis တွတ်စီလူမျိုး၊ လူပေါင်း ၈၀၀,၀၀၀ ကျော်ကို ရက်ရက်စက်စက် သတ်ဖြတ်ခဲ့ကြခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

မာတင်လူသာကင်းဂျူနီယာက “လှုပ်ရှားမှုကြီးတစ်ခုကို စတင်သက်ဝင်လှုပ်ရှားလာအောင် ဆောင်ရွက်တဲ့ နေရာမှာ အကြီးမားဆုံးလုပ်ငန်းကတော့၊ မိမိစည်းရုံးထားတဲ့လူတွေကို စုစည်းစည်းရိုနေအောင် ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ဖို့ပဲဖြစ်တယ်။ အဲဒီလုပ်ငန်းက ကူညီသောရည်မှန်းချက်ရှိရမယ်ဆိုတာထက်ပိုပြီးလိုအပ်တယ်။ လူတွေရဲ့ သစ္စာတော်ခံမှုကိုရရှိလာ

စေမယ့် ဒဿနတစ်ခုရှိဖို့ လိုတယ်။ ပြီးတော့လဲ ပါဝင်လာတဲ့လူတွေနဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ အကြားမှာ ပွင့်လင်းတဲ့ ဆက်သွယ်ရေးတစ်ကြောင်းတွေ တည်ရှိနေမှုပေါ်မှာ မူတည်နေတယ်” ဟု ဆိုခဲ့လေသည်။

လှုပ်ရှားမှုကြီးတစ်ခုကို စတင်သက်ဝင်လှုပ်ရှားလာအောင် ဆောင်ရွက်တဲ့နေရာမှာ အကြီးမားဆုံးလုပ်ငန်းကတော့ မိမိစည်းရုံးထားတဲ့လူတွေကို စုစည်းစည်းရိုနေအောင် ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ဖို့ပဲဖြစ်တယ်။

၁၆၂၃/၄၀၂- ရာထူးနေရာကို အားမကိုးဘဲ၊ မိမိ၏ကိုယ်ပိုင်လက္ခဏာကို ရှာဖွေတွေ့ရှိမှု

ကားလ် (Karl) ဆိုသော အလွန်ပျော်တတ်ရွှင်တတ်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်သည် ၎င်း၏ ရုံးခန်းရှေ့တွင် “ကျုပ်သာလျှင် ဆရာသမား (Boss)ဖြစ်သည်” ဆိုသော ဆိုင်းဘုတ်ကလေးကို ချိတ်ဆွဲပြီး၊ သဘောကျစွာနှင့် တဟားဟားရယ်မောနေခဲ့၏။ ထို့နောက် သူ့နေ့လယ်စာစားပြီး ပြန်လာချိန်တွင်၊ ရယ်မောသံများသည် ရုံးသားအားလုံးထံသို့ ပိုမိုကျယ်လောင်စွာ ကူးစက်သွားလေတော့၏။ ၎င်း၏ ဆိုင်းဘုတ်နံဘေးတွင် အဝါရောင်စာရွက် ကလေးတစ်ရွက်ကပ်ထားသည်ကို တွေ့ကြရပြီး၊ ထိုစာရွက်ကလေးပေါ်၌ “ခင်ဗျားမိန်းမဖုံးဆက်ပါသည်။ ညနေကျရင် သူ့ဆိုင်းဘုတ်ကို ပြန်လိုချင် တယ်ဟုပြောပါသည်” ဟူ၍ ရေးသားထားသောကြောင့် ပင်ဖြစ်သည်။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် မိမိကိုယ်ကို လုံခြုံစိတ်ချမှုရှိရန်လိုအပ်ပေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ယဉ်ကျေးမှု၌ ရာထူးကိုသာမေးလေ့ရှိသည်။ အချို့သောပုဂ္ဂိုလ်များသည် ထိရောက်မှုရှိမရှိထက်၊ ရာထူးအမည်နှင့် ရာထူးနေရာပေါ်တွင် များစွာအသားပေးလေ့ရှိကြသည်။

သို့ရာတွင် အကယ်၍ သင်သည် အလယ်ဆင့်မှ ထိရောက်မှုရှိသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်ပါက သင်ဆောင်ရွက်နေရသည့် လုပ်ငန်း သည် အရေးပါကြောင်းသိမည်သာဖြစ်ပေသည်။ အဖွဲ့အစည်းများ၏ အလယ် ဆင့်ရှိခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် ကောင်းမွန်စွာ မဆောင်ရွက် ကြပါက၊ အဖွဲ့အစည်းအနေနှင့် ကောင်းမွန်စွာ မဆောင်ရွက်ကြပါက၊ အဖွဲ့အစည်း အနေနှင့် အောင်မြင်မှုရှိကြမည်မဟုတ်ပေ။ ထို့ကြောင့် မည်သည့်နေရာ၌ ရောက်ရှိနေသည်ကို သောကဖြစ်မည့်အစား စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင် ဖြစ်နေရမှုအတွက် လုံခြုံစိတ်ချမှုရှိနေသင့်ပေသည်။

t v k f t a u k j y k r l

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အတွက် စစ်မှန်သော တိုင်းတာမှုသည် ၎င်းအား အလုပ်အကျွေးပြုနေကြသော လူပုဂ္ဂိုလ်ထက် ၎င်းကအလုပ် အကျွေးပြုနေသည့် လူအရေအတွက်သာဖြစ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည် သည်။ စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်း ဆောင်များအနေနှင့် အလုပ် အကျွေးပြုမှုက ပထမ၊ ခေါင်း ဆောင်မှုက ဒုတိယဆိုသည့် စိတ်နေစိတ်ထားမျိုးကို ရှိရ ပေလိမ့်မည်။ ၎င်းတို့၏ ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်ပေးမှုမှန် သမျှကို ၎င်းတို့က ထပ်မံ ၍ တန်ဖိုးမြင့်တက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေး နိုင်မှုနှင့်သာ ခံယူထားသည့် တာဝန်ကိုပေါက်မြောက်အောင် အလုပ် အကျွေးပြုကြ၏။ ထိုတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နေသူများကိုလည်း ဦးဆောင် ဦးရွက်ပြုလေ့ရှိကြ၏။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အတွက် စစ်မှန်သောတိုင်းတာမှုသည် ၎င်းအား အလုပ်အကျွေးပြုနေကြသော လူပုဂ္ဂိုလ်ထက် ၎င်းက အလုပ် အကျွေးပြုနေသည့် လူအနေရ အတွက်သာ ဖြစ်ပေသည်။

Greenleaf Centre for Servant Leadership အဖွဲ့အစည်းကို တည်ထောင်ခဲ့သူက “အလုပ်အကျွေးပြုသူခေါင်းဆောင်ဆိုတဲ့ ကိစ္စမှာ

အလုပ်အကျွေးပြုသူက အရင်လာပါတယ်။ လူတွေရဲ့ သဘာဝစံစားမှုမှာ အလုပ်အကျွေးပြုချင်တဲ့စိတ်ကအရင်ပေါ်လာလေ့ရှိပါတယ်။ အဲဒီနောက် တော့ သိစိတ်အရ၊ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ချင်တဲ့စိတ်က ဖြစ်ပေါ်လာပြန်တယ်။ ဒီနေရာမှာ အလုပ်အကျွေးပြုမှုကိုပဲ ဦးစားပေးထားပါတယ်။ အခြားလူ ပုဂ္ဂိုလ်တွေရဲ့ ဦးစားပေးမှုအမြင့်မားဆုံး လိုအပ်ချက်တွေကို အလုပ်အကျွေး ပြုဖို့ကအရင်ဖြစ်ပါတယ်” ဟု ရှင်းပြခဲ့သည်။

သင်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် အလုပ်အကျွေးပြု လိုမှုက စေ့စော်တိုက်တွန်းနေခြင်းရှိမရှိ မည်ကဲ့သို့သိနိုင်ပါမည်နည်း။ အလွန်လွယ်ကူစွာသိနိုင်ပါသည်။ သင့်အနေနှင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို အလုပ်အကျွေးပြုသည့်အခါ၌ စိတ်အနှောင့်အယှက်မဖြစ်ပါက၊ သင့်ထံ၌ အလုပ်အကျွေးပြုလိုသည့် နှလုံးသားရှိနေသည်မှာ အမှန်ပင်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ သင့်ထံတွင် အလုပ်အကျွေးပြုလိုသည့် စိတ်နေစိတ်ထားမရှိ ပါက အမှန်တကယ်အလုပ်အကျွေးပြုရသည့်အခါတွင် စိတ်လက်မကြည် မသာဖြစ်အောင် ဒုက္ခပေးတော့မည်ဖြစ်သည်။

B u h z e n g l

ပါတီညီလာခံ၌ ပြောကြားမည့် သီယိုဒိုရူးစဗဲ၏ မိန့်ခွန်းစာအုပ်ကို စက်တင်ပုံနှိပ်ရန် အဆင်သင့်ဖြစ်နေလေပြီ။ ထိုမိန့်ခွန်းစာအုပ်တွင် သီယိုဒိုရူးစဗဲနှင့် ၎င်း၏ တွဲဖက်ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ် အုပ်ချုပ်ရေး မှူး Hiram Johnson တို့၏ ပုံများလည်း ပါဝင်နေသည်။ သို့ရာတွင် ဓာတ်ပုံဆရာထံမှခွင့်ပြုချက်ကို တောင်းခံရယူထားခြင်း မရှိသေးကြောင်း ထိုမိန့်ခွန်းစာအုပ်ကို ထုတ်ဝေဖြန့်ချိမည့်သူက သတိပြုလိုက်မိသည်။ ဤ ကိစ္စမျိုးတွင် မူပိုင်ခွင့်ဥပဒေက ပြင်းထန်သည်။ ယခုရိုက်နှိပ်မည့်စောင်ရေ က သုံးသန်းဖြစ်နေသည်။ တစ်စောင်အတွက် ဒဏ်ငွေတစ်ဒေါ်လာပေး ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုအချိန်တွင် မဲဆွယ်ပွဲကော်မတီ၏ ချယ်ယာမင်

သည် ဇဝနဉာဏ်ရှိသူဖြစ်သည်။ ကြံရည်ဖန်ရည်လည်း အလွန်ကောင်းသည်။ ၎င်းက အဆိုပါ ဓာတ်ပုံများကို ရိုက်ကူးခဲ့သော ချီကာဂိုမြို့မှ ဓာတ်ပုံဆိုင်ထံ သံကြိုးတစ်စောင်ရိုက်ခိုင်းလိုက်သည်။

“ရှူးစပဲ၏ မိန့်ခွန်းစာအုပ်အဖုံးတွင် ရှူးစပဲနှင့် ဂျွန်ဆန်တို့၏ ဓာတ်ပုံများကို ဖော်ပြ၍ စောင်ရေးသုံးသိန်းပုံနှိပ်ရန် စီစဉ်နေသည်။ ဓာတ်ပုံဆရာများကို လူသိများစေမည့် အလွန်ကြီးမားသော အခွင့်အရေးတစ်ခုဖြစ်သည်။ ထိုဓာတ်ပုံများကို အသုံးပြုပေးသည့်အတွက် သင်က မည်မျှချီးမြှင့်နိုင်မည်ကို သိလိုပါသည်။”

ပြန်စာမှာ “ဤအခွင့်အရေးအတွက် များစွာကျေးဇူးတင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဒေါ်လာ ၂၅၀ သာ ပေးနိုင်ပါမည်” ဟူ၍ဖြစ်သည်။ ထိုအပေးအယူကိစ္စကို လက်ခံလိုက်ကြပြီးနောက်၊ မိန့်ခွန်းများကို စတင်ပုံနှိပ်တော့သည်။ ကြီးမားသော ဘေးအန္တရာယ်ကြီးတစ်ခုဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အလား အလာမှ ရှောင်ရှားနိုင်ခဲ့သည်။

အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များသည် ဩဇာ၊ အာဏာမကြီးမားကြသလို၊ ရင်းမြစ်များကို သုံးစွဲမှုသည်လည်း နည်းပါးလေ့ရှိသည့် အလျောက်၊ အထူးသဖြင့် ကြံရည်ဖန်ရည်ရှိရန် လိုအပ်လှသည်။ အကယ်၍ သင်သည် ထိရောက်သော စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လိုသည်ဆိုပါက နည်းနည်းနှင့် ကျဲကျဲဝိုင်းတတ်အောင် လေ့ကျင့်ထားဖို့လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။

Billie Kirk - မိမိကိုယ်ကျိုးထက်အဖွဲ့ကို ရှေ့တန်းတင်မှု

ရင့်ကျက်မှုကို မည်ကဲ့သို့အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုမည်နည်း။ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ဆက်စပ်၍ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုရမည်ဆိုပါက၊ “မိမိကိုယ်ကျိုးထက်၊ အဖွဲ့ကို ရှေ့တန်းတင်မှု” ဟု ဖွင့်ဆိုရပါလိမ့်မည်။ အမြဲတစေပင် ‘ငါ-ပထမ’ ဆိုသည့် စိတ်ဓာတ်ကိုထားရှိသူသည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌

ဩဇာသက်ရောက်မှု ရှိစေလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ အခြားသူများကို ခေါင်းဆောင်လိုသည်ဆိုပါက အဖွဲ့၏ အကျိုးစီးပွားကို ရှေ့တန်းတင်ပါ။

မကြာသေးမီက ကျွန်ုပ်သည် Nashville စာသင်ကျောင်းအုပ်စုမှ ကျောင်းအုပ်ဆရာမကြီးများနှင့် ပတ်သက်သော သတင်းတစ်ပုဒ်ကိုဖတ်လိုက်ရ၏။ ၎င်းတို့၏ ကျောင်းသားများကို အောင်မြင်စေလို သည် ဆိုပါက ဘာသာစကား နှစ်မျိုးကို

ခေါင်းဆောင်မှုတွင် ရင့်ကျက်မှုသည် မိမိ၏ကိုယ်ကျိုးထက် အဖွဲ့ကို ရှေ့တန်းတင်မှုပင်ဖြစ်သည်။

တတ်ကျွမ်းသည့် စပယ်ရှယ်လစ် ဆရာတစ်ယောက်ကိုခန့်ထားရန် လိုအပ်ကြောင်း သဘောပေါက်လာကြ၏။ တစ်ခုတည်း သော ပြဿနာမှာ ၎င်းတို့ကို ခွင့်ပြုထားသော ဘတ်ဂျက်၌ ထိုကိစ္စအတွက် ရန်ပုံငွေခွင့်ပြုချက် မရှိမှုပင်ဖြစ်၏။ ၎င်းတို့၏ ဖြေရှင်းနည်းက မည်သို့ပါနည်း။ ၎င်းတို့အတွက် ရရှိခံစားကြရမည့် နှစ်တိုးလစာငွေများကို မယူကြတော့ဘဲ၊ ထိုငွေနှင့် ဆရာတစ်ယောက်ကို ငှားရမ်းထိုက်ကြခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ကျိုးစီးပွားထက် ကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသားများက ပိုမို၍အရေးပါနေခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ဤကားရင့်ကျက်သော ခေါင်းဆောင်မှုပင်ဖြစ်၏။

Billie Kirk - ရေရှည်ဆောင်ရွက်ရမှုတွင် အကျင့်စာရိတ္တနှင့် စွမ်းရည်ရည်တို့သည် တစ်သမတ်တည်းရှိနေမှု

လွန်ခဲ့သော နှစ်နှစ်ကျော်က၊ ကျွန်ုပ်သည် အာဖရိက၌၊ ခေါင်းဆောင်မှုဘာသာရပ်ကို ပို့ချနေရစဉ်၊ ဓာတ်ပုံရိုက်ရုံသက်သက် တောလည်ခရီးတစ်ခု၌ လိုက်ပါခွင့်ရခဲ့၏။ အလွန်ထူးခြားသော အတွေ့အကြုံပင်ဖြစ်၏။ တောလည်ထွက်စဉ် ကျွန်ုပ်တို့ ဆောင်ရွက်ကြသည့် ကိစ္စတစ်ရပ်မှာ၊ ကျားသစ်တစ်စုံအမဲလိုက်သည့် နောက်သို့ တစ်နာရီခန့်ကြာအောင် လိုက်လံချောင်းမြောင်းကြခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ကျားသစ်များသည် အလွန်

အံ့အားသင့်ဖွယ်ကောင်းသော သတ္တဝါများဖြစ်ကြ၏။ ဤကမ္ဘာမြေပြင် ပေါ်တွင်၊ တစ်နာရီလျှင် မိုင်ခုနစ်ဆယ်နှုန်းနှင့် အမြန်ဆုံးပြေးနိုင်သော သတ္တဝါများဖြစ်ကြ၏။ သို့ရာတွင် ကျားသစ်များသည်၊ တာတိုအပြေး သမားစစ်များသာ ဖြစ်ကြ၏။ အကယ်၍၎င်းတို့ အပြေးအလွှားလိုက်နေ သော သားကောင်ကို ပထမအချိန်အုပ်လိုက်ချိန်တွင် မမီလိုက်ပါက ထိုနေ့ အတွက် အစာငတ်လေ့ရှိကြ၏။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့၏ နှလုံး များသည် သေးငယ်သောကြောင့် ကြာမြင့်စွာမပြေးနိုင်ကြချေ။

စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့်မူ နှလုံးသေးငယ်၍ မဖြစ် နိုင်ချေ။ ခေါင်းဆောင်များကြုံတွေ့ရလေ့ရှိသော အထူးသဖြင့် အလယ် ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များကြုံတွေ့ရလေ့ရှိသည့် စိန်ခေါ်မှုများသည် ကြံ့ခိုင် မှုရှိရန် လိုအပ်သောခရီးရှည် ပြေးပွဲကြီးသာဖြစ်၏။ အောင်မြင်မှုရရှိရန် အတွက် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များသည် စိန်ခေါ်မှုမှန်သမျှကို ကောင်း မွန်စွာ တုံ့ပြန်ရန်နှင့် တုံ့ပြန်မှုအမြဲတစေကောင်းမွန်နေအောင် ထိန်းသိမ်း ထားဖို့ လိုအပ်ပါ၏။

အားကိုးအားထားပြုရန်လိုအပ်ချိန်တွင် အားကိုးအားထားပြုနိုင်မှု

ကျွန်ုပ်၏ The 17 Indisputable Laws of Teamwork စာအုပ်ထဲ၌ ကျွန်ုပ်အနှစ်ခြိုက်ဆုံးဥပဒေတစ်ခုမှာ၊ အားကိုးအားထားပြုနိုင်မှုဥပဒေ (The Law of Countability) ပင်ဖြစ်သည်။ ထိုဥပဒေက “အဖွဲ့ငယ်တွင် ပါဝင်သူများသည် အားကိုးရန်လိုအပ်လာချိန်၌ အချင်းချင်း အားကိုး အားထားပြုနိုင်စေရမည်” ဟူ၍ဖြစ်၏။ ထိုဥပဒေသည် အဖွဲ့ငယ်ကို တည်ဆောက်ရာတွင် အလွန်အရေးပါပြီး မှန်ကန်မှုရှိသောကြောင့် ကျွန်ုပ်က နှစ်ခြိုက်ခြင်းဖြစ်၏။ ထို့အပြင် ဝေါဟာရအသစ်တစ်လုံးကို ကျွန်ုပ်ကပြုလုပ်ပေးနိုင်သောကြောင့် နှစ်ခြိုက်မိခြင်းလည်းဖြစ်ပါ၏။

Countability ဆိုသော ဝေါဟာရသည် မည်သည့်အနေအထား၌ရှိနေပါ စေ၊ လူသားအချင်းချင်း တစ်ဦးကိုတစ်ဦးက အားကိုးအားထားပြုနိုင်မှုကို ဖော်ညွှန်းနေသည်ဟု ကျွန်ုပ်ယူဆပါ၏။

သင်က ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကို ယုံကြည်မှုရှိသည် အခါ၌၊ ထိုခေါင်းဆောင်တွင် အားကိုးအားထားပြုနိုင်မှု (စွမ်းရည်) ရှိသွားပါပြီ။ ထိုအချက်က ထိုခေါင်းဆောင်ကို သင်ကအားကိုးနိုင်လိမ့်မည်ဟု သိထားရုံ မျှထက်များစွာ တန်ဖိုးရှိနေပါ၏။ ဆိုလိုသည့်အဓိပ္ပါယ်မှာ သင်က၎င်းတို့ အပေါ်၌ အမှန်တကယ်အားကိုးအားထား ပြုနေခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ဤကိစ္စ တွင် သင်နှင့် သူသည်အတူတကွ လက်တွဲနေကြသူများဖြစ်ကြသည်။ သင်တို့သည် အဖွဲ့ငယ်အနေနှင့် အောင်မြင်မည် သို့မဟုတ် အဖွဲ့ငယ် အနေနှင့် အောင်မြင်မည် သို့မဟုတ် အဖွဲ့ငယ်အနေနှင့် ရှုံးကြမည်သာ ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ထိုကဲ့သို့သော ပင်ကိုစရိုက်မျိုးသည် “ငါနှင့်ငါသာ နှိုင်းစရာ” ဟု သဘောထားနေကြသော လူ့ယဉ်ကျေးမှု၌ အလွန်ကွဲပြား ခြားနားသော ပင်ကိုစရိုက်ဖြစ်ပေသည်။

အဖွဲ့အစည်းအများစု၏ အောင်မြင်မှု သို့မဟုတ် ကျဆုံးမှုတို့သည် အဖွဲ့အစည်း၏ အလယ်ဆင့်၌ ဖြစ်ပွားလေ့ရှိကြ၏။ သို့တိုင်အောင် အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များသည် နာမည်ကောင်းရလေ့မရှိကြဟု ကျွန်ုပ်ယူဆပါ၏။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ တက်ခြင်း၊ ကျခြင်းမှန်သမျှ သည် ခေါင်းဆောင်မှု၌သာ တည်မှီလျက်ရှိပါ၏။ အကယ် သင်၏အဖွဲ့ အစည်းကို အောင်မြင်စေလိုသည်ဆိုပါက သင်သည် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်း ဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် အောင်မြင်မှုရရှိရန် အမှန်ပင်လိုအပ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်တွေ့ဖူးသမျှတို့အနက် အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ၏ တန်ဖိုးနှင့် အကျိုးသက်ရောက်စေမှုတို့ကို ပြသသော အကောင်းဆုံး နမူနာမှာ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး ဂျော့ချ်စီမာရှယ် (George C. Marshall) ၏ ဘဝဖြစ်စဉ်ပင်ဖြစ်၏။ မဟာမိတ်တို့ဘက်မှ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီးကို နိုင်

အောင်တိုက်ခဲ့သော၊ ခေါင်းဆောင်များကို စဉ်းစားကြသည့်အခါ၊ လူအများစုက ဝင်စတန်ချာချီနှင့် ဖရန်ကလင်ဒီရူးစဗွဲတို့ကိုသာ သတိရလေ့ရှိကြ၏။ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီးကို အဆိုပါခေါင်းဆောင်ကြီးနှစ်ဦးမပါဝင်ဘဲနှင့် အနိုင်မရကြောင်း ကျွန်ုပ်က အသိအမှတ်ပြုမည်ဖြစ်သော်လည်း၊ ဂျော့ ချစ်မာရှယ်၏ ထိရောက်မှုရှိသော စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်မှုမပါဝင်ဘဲနှင့် ထိုစစ်ကြီးကို အနိုင်ရရှိမည်မဟုတ်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်ထားပါ၏။

မာရှယ်သည် ထာဝရစစ်သားကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်၏။ သူသည် မည်သည့်နေရာ၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည်ဖြစ်ပါစေ ထက်အောက်ဝဲယာတို့ကို အမြဲတမ်းခေါင်းဆောင်ခဲ့သူဖြစ်သည်။ သူသည် Virginis Military Institute သို့ တက်ရောက်သင်ကြားပြီး ဗိုလ်ကြီးအဆင့် နှင့် ဘွဲ့ရခဲ့သည်။ သူသည် အမေရိကန်တပ်မတော် ကြည့်တပ်တွင် ဆက်လက်အမှုထမ်းဆောင်သည်။ မာရှယ်သည် ကျောင်းသားကောင်း တစ်ယောက်ဖြစ်သည်သာမက ၎င်း၏အထက်အရာရှိများကိုလည်း ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်သူဖြစ်သည်။ သူသည် ကင်းဆတ်ပြည်နယ် Fort Leavenworth မှ School of the Line တွင် ပထမရရှိခဲ့သည်။ ထို့နောက်အဆင့်မြင့်သင်တန်းသို့ တက်ရောက်ခဲ့ပြန်ရာ ၎င်းကို နည်းပြအဖြစ်ဆက်လက်ထားရှိခဲ့သည်။

မာရှယ်သည် ၎င်းတာဝန်ထမ်းဆောင်သည့်နေရာတိုင်း၌ တန်ဖိုးတက်စေခဲ့သူဖြစ်သည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံတွင် နှစ်ကြိမ်၊ ပထမ ကမ္ဘာစစ်အတွင်းက ပြင်သစ်နိုင်ငံတွင်လည်းကောင်း General Pershing ၏ တရုတ်ပြည်ခရီးစဉ်၌ ဝါရင့် ကိုယ်ရံတော်အဖြစ်နှင့်လည်းကောင်း၊ ဂျော်ဂျီယာပြည်နယ် Fort Benning ရှိ Infantry School ၌ နည်းပြချုပ်အဖြစ်နှင့်လည်းကောင်း အခြားရာထူးများတွင်လည်းကောင်း တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည်။ ၎င်းသည် စစ်ဘက်ဆိုင်ရာ ရာထူးများတွင် မည်သူမျှမယှဉ်နိုင်ခဲ့

သော ထူးချွန်ပြောင်မြောက်မှုများဖြင့် ရာထူးအဆင့်ဆင့်တွင် တိုးမြှင့်ခန့်အပ်ခြင်းခံခဲ့ရသည်။

ဂျော့ချစ်မာရှယ်၏ ရာထူးတက်မှုမှာ မြန်ဆန်သည်ဟု ထင်ရသော်လည်း အမေရိကန်တပ်မတော်၏ ဦးစီးချုပ်အဖြစ် ခန့်အပ်ခံရချိန်တွင် ၎င်းက အရေးပါလှသော အကျိုးသက်ရောက်စေမှုတစ်ခုကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်။ အဆိုပါရာထူးနေရာမှနေ၍ သူသည်အထက်၌ရှိသော သမ္မတကြီးကိုလည်းကောင်း၊ ဝဲယာ၌ရှိကြသော အခြားမဟာမိတ်တပ်မှူးများကိုသော်လည်းကောင်း ၎င်းအောက်ရှိ အရာရှိကြီးများကို သော်လည်းကောင်း၊ ခေါင်းဆောင်မှုပေးခဲ့သည်။

၎င်းအားထိုရာထူး၌ စတင်ခန့်အပ်ခံရချိန်တွင် အမေရိကန်တပ်မတော်သည် လွန်စွာအားနည်းနေသလို လက်နက်များကလည်း ညံ့ဖျင်းလှသည်။ ရှိရှိသမျှ စစ်မှုထမ်းဦးရေကို စုစည်းလိုက်သည့်အခါ အင်အားအနေနှင့် ၂၀၀,၀၀၀ ပင် မပြည့်တတ်ချေ။ ဥရောပတိုက်၌ စစ်ပွဲများ စတင်ဖြစ်ပွားနေပြီဖြစ်သောကြောင့် မည်ကဲ့သို့ဆောင်ရွက်ရမည်ကို သူသိသည်။ အင်အားကြီးမားပြီး လက်နက်အင်အားတောင့်တင်း၍ အသင့်အနေအထား၌ရှိနေသော တပ်မတော်ကြီးကို တည်ဆောက်ရမည်ဖြစ်သည်။ သူက ထိုလုပ်ငန်းတာဝန်ကို ချက်ချင်းပင် စတင်ဆောင်ရွက်သည်။ လေးနှစ်တာကာလအတွင်း လေ့ကျင့်မှုပြည့်ဝပြီး၊ အင်အားကောင်းသော လက်နက်များတပ်ဆင်ထားသည် တပ်မတော်ကို အင်အား ၈, ၃၀၀,၀၀၀ အထိ၊ တိုးချဲ့ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ ဝင်စတန်ချာချီက မာရှယ်ကို “အောင်မြင်မှု၏စည်းရုံးရေးမှူးဟု နာမည်တပ်ခဲ့သည်။

ထိုအချက်တစ်ချက်တည်းက၊ ၎င်းအား ဒုတိယကမ္ဘာစစ်သူရဲကောင်းတစ်ယောက် ဖြစ်မလာစေခဲ့ပါ။ ထိုအချက်သည်လည်း ၎င်း၏ တစ်ခုတည်းသော ပံ့ပိုးမှုမဟုတ်ပါ။ သူသည် စစ်ဖြစ်နေသည့် ကာလအတောအတွင်း မမောနိုင်၊ မပန်းနိုင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သလို ထက်

အောက်ဝဲယာသို့ ခေါင်းဆောင်နိုင်သည့် စွမ်းရည်ကို အဆက်မပြတ်ပြသ ခဲ့သည်။ သမ္မတကြီးရူးစဗွဲသည် မာရှယ်၏ အကြံပေးချက်များကို အဖိုး မဖြတ်နိုင်အောင် တန်ဖိုးထားသည်။ မာရှယ်သည် နိုင်ငံတွင်း၌ရှိနေကြောင်း သိရသည့်အခါ ကျမှသာ အိပ်ပျော်လေ့ရှိသည်ဟု သမ္မတကြီးကဆိုသည်။ ရူးစဗွဲက စစ်နှင့်ပတ်သက်သော ကွန်ဖရင့်ကြီးများကို ကျင်းပတိုင်း၊ အာဂျင် တီးနား၊ နယူးဖောင်လန်၊ ၁၉၄၁ ခုနှစ်နှင့် ၁၉၄၅ ခုနှစ်များတွင် ၌ ကျင်းပ သော ကွန်ဖရင့်များသို့ မာရှယ်ကိုတက်ရောက်စေခဲ့သည်။

ဂျော့ချစ်မာရှယ်သည် စစ်ဘက်ဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာများနှင့် ပတ် သက်၍၊ ဝဲယာရှိ မဟာမိတ်စစ်ခေါင်းဆောင်များကို ဦးဆောင်မှုပေးခဲ့သည်။ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကာလအတွင်း မဟာမိတ်အချင်းချင်း ပူးပေါင်းကူညီမှုကို ရရှိစေသူဟု မှတ်တမ်းတင်ခံရသည်။ စစ်မဟာဗျူဟာနှင့် ပတ်သက်လာ ပါက ၎င်းသည် အခြားဗိုလ်ချုပ်ကြီးများနှင့် ထိပ်ဆိုင်ဆိုင်ခွဲရသည်။ ဂျင်နရယ်မက်အာသာက အမေရိကန်အနေနှင့် ဂျာမနီနိုင်ငံကို နိုင်အောင် မတိုက်မီ၊ ပစိဖိတ်ဒေသစစ်နယ်ဝန်း၌ စစ်ဆင်ရေးလုပ်ငန်းများကို အဓိက ထား၍ ဆောင်ရွက်စေလိုခဲ့သည်။ ဗြိတိသျှတို့က ဟစ်တလာတပ်များကို တိုက်ခိုက်ရာတွင် ‘မြေထဲပင်လယ်မဟာဗျူဟာ’ ကို အသုံးပြုလိုကြသည်။ သို့ရာတွင် ဂျော့ချစ်မာရှယ်က မဟာမိတ်တို့အနေနှင့် အင်္ဂလိပ်ရေလက် ကြားကိုဖြတ်၍ ဂျာမန်တပ်များကို ပြင်သစ်နိုင်ငံ၌ တိုက်ခိုက်မှသာ ထိုစစ် ကြီးကို အောင်နိုင်လိမ့်မည်ဟု တထစ်ချယုံကြည်ထားသည်။

မာရှယ်က အားလုံးအပေါ်၌ အနိုင်ရခဲ့သည်။ ထို့နောက်၎င်းနှင့် စစ်ဗိုလ်ချုပ်ကြီးများသည် နော်မန်ဒီကမ်းခြေကို ဝင်ရောက်တိုက်ခိုက်ရန် အတွက် တစ်နှစ်ခန့်ကြာအောင် စီမံချက်ရေးဆွဲခဲ့ကြသည်။ စစ်ကြီးပြီး သွားသောအခါတွင် ဝင်စတန်ချာချီက မာရှယ်နှင့် ပတ်သက်၍ “ယခု အချိန်အထိ၊ ကျုပ်က မာရှယ်ကို အင်မတန် ကျားကျားလျားလျားရှိတဲ့ စစ်သားကြီးတစ်ယောက်၊ စစ်တပ်ကိုတည်ဆောက်ရာမှာ စည်းရုံးရာမှာ

အင်မတန်တော်တဲ့လူ [ပြင်သစ်တော်လှန်ရေးမှာ အောင်နိုင်ရေးအတွက် စည်းရုံးရေးမှူးကောင်း Camot နဲ့ အလာတူတဲ့] အမေရိကန်လူမျိုး Camot တစ်ယောက်ပဲလို့ ထင်ခဲ့မိတယ်။ ဒါပေမယ့် ခုအချိန်ကျတော့ သူဟာ ကိစ္စကြီးတစ်ရပ်လုံးကို စူးစူးရှရှနဲ့ ပိုင်ပိုင်သိထားတဲ့၊ အမြော်အမြင်ကြီး မားသော နိုင်ငံခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် မြင်တွေ့လာရတော့တယ်” ဟု ပြောခဲ့သည်။

ဂျော့ချစ်မာရှယ်သည် အထက်နှင့် ဝဲယာတို့ကို ထိရောက်စွာ ခေါင်းဆောင်နိုင်ခဲ့သလို၊ အောက်ဘက်သို့ ခေါင်းဆောင်ရာ၌လည်း ထိရောက်မှုရှိခဲ့သည်။ ၎င်း၏ လက်အောက် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူများ သည် ၎င်းကို နက်ရှိုင်းစွာလေးစားမှုရှိခဲ့ကြသည်။ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီးပြီး ဆုံးသွားသောအခါ၊ ဂျင်နရယ်ဒွိုက်ဒီအိုင်စင်ဟောင်ဝါက ဗိုလ်မှူးကြီး ဂျော့ချစ်မာရှယ်အား “စစ်ဖြစ်နေတဲ့ နှစ်ကာလတွေအတွင်း၊ ပြဿနာ တွေနဲ့ ကျွန်တော်ရင်ဆိုင်ခဲ့ရတဲ့အခါ၊ ခင်ဗျားရဲ့ နမူနာတွေက စိတ်ဓာတ် တက်ကြွလာအောင် လှုံ့ဆော်မှုပေးခဲ့ကြပါတယ်။ ခင်ဗျားရဲ့ ထောက်ခံမှု တွေကလဲ ကျွန်တော့်ရဲ့ အကြီးမားဆုံးခွန်အားဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော်က ခင်ဗျားကို ခင်ဗျားရဲ့ အချိန်ကာလမှာ အကြီးကျယ်ဆုံးစစ်သားကြီး တစ်ယောက်၊ ဒီမိုကရေစီရဲ့ စစ်မှန်သောခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖြစ် အလေးပြုနေချိန်မှာ၊ ခင်ဗျားအပေါ်မှာထားရှိတဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့ တာဝန်သိ စိတ်ဟာ ခင်ဗျားအတွက် နက်ရှိုင်းစွာ ဂုဏ်ယူမှု၊ ကျေနပ်မှုတို့နဲ့ တူညီ လျက်ရှိနေကြပါတယ်” ဟုပြောခဲ့သည်။

စစ်ကြီးပြီးဆုံးပြီးနောက်ပိုင်းမှာပင် မာရှယ်သည် စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်းတစ်ဦးအနေနှင့် ၎င်း၏ ဩဇာကိုလွှမ်းမိုးဖြန့်ကြက်ထားဆဲ ပင်ဖြစ်သည်။ သမ္မတကြီးထရူးမင်းက ၎င်းအားနိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးအဖြစ် ဆောင်ရွက်ပေးပါရန် မေတ္တာရပ်ခံခဲ့သည်။ အဆိုပါဆုံးရွေးလှသော ဒုတိယ ကမ္ဘာစစ်ပွဲကြီးဖြစ်ပွားပြီးနောက်ပိုင်းတွင် ဥရောပတိုက်၌ ပြန်လည်

ထူထောင်ရန် စီမံချက်တစ်ရပ်လိုအပ်လာသည်။ ဂျော့ချစ်မာရှယ်သည် ဟားဗတ်တက္ကသိုလ်၌ ၎င်းပြောကြားသော မိန့်ခွန်းထဲတွင် “ဥရောပတိုက် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးစီမံချက်” ကို ထောက်ခံပြောကြားသွားခဲ့သည်။ သမ္မတကြီးထရူးမင်း၏ လက်ထောက်များက၊ ထိုစီမံချက်ကို “ထရူးမင်း စီမံကိန်း” ဟု နာမည်တပ်လိုကြသည်။ သို့ရာတွင် သမ္မတကြီး၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို များစွာလေးစားပြီး တန်ဖိုးထားသူဖြစ်သောကြောင့် “မာရှယ် စီမံကိန်း” ဟူ၍သာ ခေါ်ဝေါ်စေခဲ့သည်။

ကမ္ဘာပေါ်တွင် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက် ပေါ်ပေါက်လာမှုကြောင့်၊ ကမ္ဘာကြီး၏ အနေအထား၊ အသွင်ပြောင်းလဲသွားရသည်ဟု ပြောစမှတ်ပြုခံရသည် ထိုပုဂ္ဂိုလ်မျိုးတစ်ယောက်ဖြစ်သည်။ ၎င်း၏ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုသာမရှိခဲ့ပါက၊ ဥရောပ၊ အာရှနှင့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတို့၏ အနေအထားသည် ယခုအချိန်ကာလနှင့် များစွာခြားနားဖွယ်ရာရှိသည်။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်းများနှင့် ပတ်သက်လာပါက၊ ပိုကောင်းသောနမူနာများမှာ အနည်းငယ်မျှသာရှိပါသည်။ နောက်ဆုံးတွင် မာရှယ်၏ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုသည် ကျယ်ပြန့်လွန်းလှသဖြင့် ငြိမ်းချမ်းရေးနိဗ္ဗာန်ကိုပင် ချီးမြှင့်ခြင်းခံခဲ့ရသည်။ နိဗ္ဗာန်သမိုင်းတွင် ပညာသည် စစ်သားကြီးတစ်ယောက်အား နိဗ္ဗာန်ချီးမြှင့်ခံရသူမှာ သူတစ်ယောက်တည်းသာရှိလေသည်။

ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် ဗိုလ်ချုပ်ကြီးမာရှယ်ကဲ့သို့ ကမ္ဘာတန်တလျား၌ ဩဇာသက်ရောက်စေနိုင်ဖို့ပ မျှော်လင့်၍ မရနိုင်ပါ။ သို့ရာတွင် ထိုအချက်က အရေးမကြီးလှပါ။ အရေးကြီးဆုံးအချက်မှာ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘဝတွင် မည်သည့်နေရာ၌ ရောက်ရှိနေပါစေ၊ အပြုသဘောဆောင်သည့် လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ကြရန် လိုလိုလားလားရှိနေကြဖို့၊ အခြားသူများ၏ တန်ဖိုးကို တစ်နည်းနည်းနှင့် မြှင့်တင်ပေးနိုင်ဖို့ဆိုသည့် လုပ်ငန်းများ

ကို ဆောင်ရွက်ကြရေးပင်ဖြစ်သည်။ သင်သည် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်းတစ်ယောက် ဖြစ်လာရန် ကြိုးစားခြင်းဖြင့် သင်၏ဩဇာကို ပိုမိုဖြန့်ကြက်နိုင်မည်သာမက၊ အရေးပါသော လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးရလာလိမ့်မည်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်ပါသည်။ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်းတစ်ယောက်အနေနှင့် သင်၏အဖွဲ့အစည်းထဲ၌ မည်သည့်နေရာတွင်ရှိနေပါစေ၊ သင်က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ ဩဇာလွှမ်းမိုးဖြန့်ကြက်ထားနိုင်ပါလိမ့်မည်။ သင်သည် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်လာအောင် ကြိုးစားနေရင်းဖြင့်၊ အပြုသဘောဆောင်သည့် အကျိုးသက်ရောက်စေမှုကို ဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်လိမ့်မည်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်ပါသည်။



အထူးကဏ္ဍ

**စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များပေါ်ထွက်လာစေမည့်
ပတ်ဝန်းကျင်ကို တီထွင်ဖန်တီးပါ**

အကယ်၍ သင်သည် အဖွဲ့အစည်းကြီးတစ်ခု၏ ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နေပါက၊ ဤအထူးကဏ္ဍတွင် သင်နှင့်အတူ၊ အချိန်အနည်းငယ်ယူ၍ ဆွေးနွေးလိုပါ၏။ အဖွဲ့အစည်းများ၏ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်အများအပြားသည်၊ အားမလိုအားမရနှင့် မချင့်မရဲဖြစ်နေကြ၏။ ၎င်းတို့တွင် ခေါင်းဆောင်လိုသော၊ အောင်မြင်လိုသော ဆန္ဒများ ရှိနေကြ၏။ သို့တိုင်အောင် ၎င်းတို့၏ ဆရာသမားများသည် အကူအညီပေးမည့်အစား၊ မကြာခဏဆိုသလို အတားအဆီးကြီးများသဖွယ်ရှိနေကြ၏။ အလုပ်မှနှုတ်ထွက်သွားကြသူ သုံးပုံနှစ်ပုံကျော်တို့သည် ထိရောက်မှုမရှိသော သို့တည်းမဟုတ် အရည်အချင်းမပြည့်ဝသော ခေါင်းဆောင်ကြောင့် အလုပ်မှနှုတ်ထွက်သွားကြခြင်းဖြစ်၏။ ၎င်းတို့က ကုမ္ပဏီကို စွန့်ခွာသွားခြင်းမဟုတ်ကြ။ ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်ကို စွန့်ခွာသွားခြင်းသာဖြစ်၏။

သင်သည် ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် မည်သူ့ထံတွင်မှမရှိသော ဩဇာ၊ အာဏာများရှိနေ၏။ အလားအလာရှိသော ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်ကို သင်ကတီထွင်ဖန်တီးပေး

နိုင်၏။ အကယ်၍ သင်ကအဆိုပါ ပတ်ဝန်းကျင်ကို တီထွင်ဖန်တီးပေးနိုင်မည်ဆိုပါက၊ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်သည့် အလားအလာရှိသူများအနေနှင့် လေ့လာသင်ယူလာကြမည်၊ အတွေ့အကြုံများရရှိလာကြမည်။ ထို့နောက် မိမိခြေထောက်ပေါ်တွင် ရပ်တည်ပြီး၊ ခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာကြလိမ့်မည်။ ၎င်းတို့သည် အဖွဲ့အစည်းကို ကြီးမားစွာ အထောက်အကူပြုကြသည့် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်းများ ဖြစ်လာကြပါလိမ့်မည်။

အကယ်၍ သင်သည်၊ သင်၏အဖွဲ့အစည်းကို၊ “ခေါင်းဆောင် များက ခေါင်းဆောင်ခွင့်ရကြပြီး၊ ကောင်းမွန်စွာခေါင်းဆောင်နိုင်ကြသည့်”၊ နေရာတစ်ခုဖြစ်လာအောင်၊ ဖန်တီးပေးရန် လိုလိုလားလားရှိသည်ဆိုပါက၊ သင်၏အာရုံစိုက်မှုကို အောက်ပါအတိုင်းအဆင့်ဆင့်ပြောင်းလဲပစ်ရန် လိုအပ်ပါမည် -

- ပထမတွင်** လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းကို ခေါင်းဆောင်မှုပေးနေသည့် အဆင့်မှ
- ဒုတိယအဆင့်တွင်** ခေါင်းဆောင်ရှာဖွေမှုကို ထပ်မံဖြည့်စွက်ရပါမည်။ ထိုအဆင့်မှ နောက်တစ်ဆင့်ဖြစ်သော
- တတိယအဆင့်တွင်** တွေ့ရှိလာသော ခေါင်းဆောင်များအား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ပြုစုပျိုးထောင်းပေးရပါမည်။ ထို အဆင့်မှ နောက်တစ်ဆင့်ဖြစ်သော
- စတုတ္ထအဆင့်တွင်** ထိုခေါင်းဆောင်များအား၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်များခွဲဝေပေးအပ်ပြီး ခေါင်းဆောင်မှုကို လက်တွေ့ဆောင်ရွက်စေရန်ဖြစ်ပါသည်။
- နောက်ဆုံးအဆင့်တွင်** သင်က အဆိုပါ ခေါင်းဆောင်များကို အလုပ်အကျွေးပြုရင်း အဖွဲ့အစည်းကြီးကို ဆက်လက်၍ ခေါင်း ဆောင်မှုပေးနေရမည်ဖြစ်ပါသည်။

သင်သည် မည်သည့်အနေအထားမှ စတင်ဆောင်ရွက်သည်ဆိုသော အချက်ပေါ်တွင်မူတည်၍ အထက်ပါဖြစ်စဉ်သည် နှစ်နှစ်မှသုံးနှစ်အထိ ကြာမြင့်သွားနိုင်သလို၊ ပင်ပန်းကြီးစွာရုန်းကန်၍ တက်ရသည့် တောင်တက် လမ်းလည်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အခြားနည်းလမ်း တစ်ခုကို ပြန် စဉ်းစားကြည့်ပါ။ အကယ်၍ သင့်အနေနှင့် စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင်များ ပေါ်ထွက်လာစေမည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို မဖန်တီးဘဲ၊ ခေါင်းဆောင်များကို ဖော်ထုတ်မပေးခဲ့ပါက၊ နောင်ငါးနှစ်ကြာသောအခါတွင် သင်၏အဖွဲ့အစည်း သည် မည်သို့မည်ပုံရှိနေမည်နည်း။ သင်စဉ်းစားကြည့်လိုက် သင်ပါ၏။

acgi faqmi fwp0Dt wGfae0fwpf, h6ncsf

အကယ်၍ သင်က သင်၏အဖွဲ့အစည်းကို လုံးဝဥသံ့ပြောင်းလဲ ပစ်ရန် အဆင်သင့်ရှိနေပြီဆိုပါက၊ “**ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအတွက် နေ့စဉ် တစ်ဆယ့်နှစ်ချက်**” ဆိုသော ဖြစ်စဉ်နှင့် စတင်သင့်ကြောင်း အကြံပြုတိုက်တွန်းလိုပါ၏။ သင်မနက်တိုင်းအိပ်ရာမှထလာပြီး သင့်အဖွဲ့ အစည်းကို ခေါင်းဆောင်ရန် အဆင်သင့်ဖြစ်ချိန်တွင် စွမ်းအားများကို ပွင့်ထွက်လာ စေမည့် အောက်ဖော်ပြပါ ဆောင်ရွက်ချက် ၁၂ ချက်တို့ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ပါမည်ဟု မိမိကိုယ်ကို ကတိပေးစေလိုပါ၏။

၁။ လူပုဂ္ဂိုလ်များကို ကြီးမားစွာတန်ဖိုးထားပါ။

သင်၏ အဖွဲ့အစည်းအား၊ “ခေါင်းဆောင်” လိုလားသော ပတ် ဝန်းကျင်အဖြစ်၊ စတင်ပြောင်းလဲရာတွင်၊ ပထမဦးဆုံးစတင်ရမည့်နေရာ မှာ၊ သင်၏ အဇ္ဈတ္တပင်ဖြစ်သည်။ သင်ကတန်ဖိုးထားသော ပစ္စည်းများကို သာ တာဝန်ယူလေ့ရှိ၏။ ထို့ကြောင့် အခြေခံကျကျပြောရမည်ဆိုပါက၊ အကယ်၍ သင်ကလူပုဂ္ဂိုလ်များကို တန်ဖိုးမထားပါက၊ သင့်အနေနှင့် ခေါင်းဆောင်များပေါ်ထွက်လာစေမည့် ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်ကို တီထွင်နိုင် လိမ့်မည်မဟုတ်ချေ။

ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်အများစုသည်၊ အချက်နှစ်ချက်ပေါ်၌သာ အာရုံစူးစိုက်လေ့ရှိကြ၏။ ထိုနှစ်ချက်မှာ၊ “အနာဂတ်စိတ်ကူး” နှင့် “ပဓာန ကျသောအချက်” တို့သာ ဖြစ်လေ့ရှိ၏။ အနာဂတ်စိတ်ကူးက ကျွန်ုပ်တို့ကို အများဆုံးစိတ်ဓာတ်တက်ကြွစေသော အရာဖြစ်၏။ ပဓာနကျသော အချက်ကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်နေခြင်းက အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ကို ရှင်သန် နေစေမည်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် အနာဂတ်စိတ်ကူးနှင့် ပဓာနကျသော အချက်တို့အကြား၌၊ သင့်အဖွဲ့အစည်းမှ လူအားလုံးရှိနေကြ၏။ အကယ်၍ သင်က၊ လူပုဂ္ဂိုလ်များကို အလေးမထားဘဲ၊ အဆိုပါအချက်နှစ်ချက်ကိုသာ၊ ဂရုစိုက်နေမည်ဆိုပါက၊ နောက်ဆုံးတွင် သင်သည် လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အနာ ဂတ်စိတ်ကူးတို့ကို လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးရလိမ့်မည်ဖြစ်၏။ အကယ်၍သင်က လူပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌သာ အာရုံစိုက်ထားမည်ဆိုပါက၊ သင်က လူပုဂ္ဂိုလ် များအား စည်းရုံးနိုင်မည့်အလားအလာရှိလာမည်ဖြစ်သလို၊ အနာဂတ်စိတ် ကူးနှင့် ပဓာနအချက်များကိုပါ၊ အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ် ပါ၏။

စာရေးဆရာဂျင်မ်ကောလင်းက အင်မတန်အောင်မြင်နေသော ကုမ္ပဏီကြီးများကို လေ့လာသည့်အခါ၊ သူ့အဆိုအရ “အဆင့်ငါးခေါင်း ဆောင်များသည် ၎င်းတို့ အဖွဲ့အစည်း၏ အောင်မြင်မှုအတွက်၊ နာမည် ယူလေ့မရှိကြသည်ကို သတိပြုမိသည်ဟုဆိုပါ၏။ အောင်မြင်မှုအတွက်၊ နာမည်ယူလေ့မရှိကြသည်ကို သတိပြုမိသည်ဟုဆိုပါ၏။ တကယ်ကမူ ထိုခေါင်းဆောင်များသည် အလွန်ပင်နှိမ့်ချသူများဖြစ်ကြပြီး၊ ဝန်ထမ်းများ ကိုသာ ဂုဏ်ပြုမှတ်တမ်းတင်လေ့ရှိကြ၏။ ထို့ကြောင့် အဆင့်ငါးခေါင်း ဆောင်များသည် လူပုဂ္ဂိုလ်များကို တန်ဖိုးထားကြောင်း ယုံမှားသံသယ ဖြစ်ရန်မလိုချေ။

ကုမ္ပဏီအတော်များများက ၎င်းတို့သည် ဝန်ထမ်းများနှင့် ဖောက် သည်များကို တန်ဖိုးထားသည်ဟုဆိုကြ၏။ ခေတ်နှင့်အညီ ပြော၍ကောင်း

သော စကားများဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် အပြောသက်သက်ဖြစ်နေပါက၊ မနှိပ်လှချေ။ အဆိုပါကိစ္စသည် သင်၏ အဖွဲ့အစည်းတွင် တန်းဖိုးတစ်ခုအနေနှင့် တည်ရှိခြင်းရှိမရှိသိလိုပါက၊ သင့်အဖွဲ့အစည်းအကြောင်း ကောင်းစွာ သိသော သို့ရာတွင် ဝန်ထမ်းမဟုတ်သော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ကို မေးကြည့်သင့်ပါ၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်ပြောသောစကားကသာ အမှန်နှင့် နီးစပ်ဖွယ်ရှိ၏။ သို့ရာတွင် ကိုယ့်အကြောင်း ကိုယ်သာလျှင်အသိဆုံးဖြစ်ကြ၏။ ထိုကိစ္စအားလုံးကို သင်၏အဇ္ဈတ္တမှ စတင်ခြင်းသာဖြစ်ပါ၏။ “ငါသည် လူပုဂ္ဂိုလ်များကို မြင့်မြင့်မားမား တန်ဖိုးထားပါသလား” ဟု မိမိကိုယ်ကို ပြန်၍ မေးကြည့်သင်ပါ၏။

၂။ လူပုဂ္ဂိုလ်များကို ပြုစုပျိုးထောင်ရာ၌ အရင်းအမြစ်များကို အသုံးပြုရန် သတ်မှတ်ထားပါ။

တစ်ကြိမ်တွင် ကျွန်ုပ်သည် ဒါးလပ်စ်လေဆိပ်သို့ ဇစ်ဇစ်ဂလာနှင့်အတူ လေယာဉ်ပျံစီးလာကြစဉ်၊ “ကျွန်ုပ်ထံသို့ လူအများက ကျေးဇူးတင်ကြတာလဲ” ကျွန်ုပ်သည် ယခင်က ထိုကိစ္စကို တွေးမကြည့်မိခဲ့ဖူးပါ။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်၏ အဖြေမှာ၊ ပြတ်သားပါသည်။ ၎င်းတို့က ကျွန်ုပ် ရေးသားခဲ့သော စာအုပ်တစ်အုပ်၊ သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်ထုပ်ထုပ်ခဲ့သော ရင်းမြစ်ပစ္စည်းတစ်ခုအတွက် ကျေးဇူးတင်ကြခြင်းသာဖြစ်ပါ၏။

ဇစ်ဇစ်လာက ထပ်ပြောပြန်၏။

“ကျုပ်လဲအဲဒီအတိုင်းပဲ၊ အဲဒီအချက်က စိတ်ဝင်စားစရာ၊ မကောင်းပေဖူးလား၊ ခင်ဗျားနဲ့ကျုပ်က ဟောပြောပွဲတွေအတွက် နာမည် ကြီးတဲ့လူတွေ၊ ဒါပေမယ့် ဟောပြောချက်တွေအတွက် လူတွေက ကျေးဇူး တင်ကြောင်း စာမရေးကြဘူး”

ကျွန်ုပ်သည်လွန်ခဲ့သော ၃၅ နှစ်တာ ကာလအတွင်းဟောပြောပွဲ ပေါင်းများစွာကို ဟောပြောခဲ့၏။ ကျွန်ုပ်သည် ဟောပြောရသည်ကို

သဘောကျ၏။ တန်းဖိုးရှိသည်ဟူ၍လည်းတင်၏။ ထိုဟောပြောပွဲများက၊ စွမ်းအင်နှင့် စိတ်အားထက်သန်မှုတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေ၏။ သို့ရာတွင် သင်က ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေမှုအတွက် အကူအပံ့ပြုလိုသည်ဆိုပါက၊ (စာအုပ်၊ တိပ်ခွေ စသည်ဖြင့်) ရင်းမြစ်ပစ္စည်းများလိုအပ်၏။ ၎င်းတို့သည် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုခုကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမှုနှင့် အသားကျနေပြီဖြစ်၏။ သင့်အနေနှင့် ထိုပစ္စည်းများကို တပါတည်း ယူဆောင်သွား၍ရ၏။ ထိုပစ္စည်းများကိုရည်ညွှန်း၍ ပြောကြားနိုင်၏။

တစ်ကြိမ်တွင် ကျွန်ုပ်က အလွန်ကြီးမားသော ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတစ်ခု၌ ခေါင်းဆောင်များကို သင်ကြားပို့ချနေစဉ်။ ထိုဖြစ်စဉ်အတွက် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးသူတစ်ဦးက စင်မြင့်ပေါ်မှနေ၍၊ လူပုဂ္ဂိုလ်များသည် ၎င်း၏ခံယူချက်သဘောထားကို ချီးကျူးလိုက်ပါ၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ် ဟောပြောသောအခါ ထိုအချက်ကို ချဲ့ထွင်၍ပြောကြားခဲ့၏။ ထိုပြောကြားချက်သည် လူပုဂ္ဂိုလ်များကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ပြုလုပ်ပေးသည့် အခါကျမှသာ၊ ပို၍မှန်ကန်မည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းတင်ပြခဲ့၏။

ခေါင်းဆောင်များကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင်၊ ဆောင်ရွက်ရာ တွင် အင်အားစိုက်ထုတ်ရမှုများစွာလိုအပ်၏။ ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်က ပထမဆုံးမေးလေ့မေးထရှိသော မေးခွန်းမှာ “ကုန်ကျစရိတ် မည်မျှလောက်ရှိသည်ဖြစ်ပါစေ ခင်ဗျားရဲ့တပည့်များကို ဖွံ့ဖြိုးလာအောင် မလုပ်မှုအတွက် ကုန်ကျရမှုနဲ့ နှိုင်းယှဉ်လျှင်၊ အများကြီးပိုသက်သာမှာပါ” ဟူ၍ပင်ဖြစ်၏။

ဤတစ်ကြိမ်တွင်လည်း သင့်အတွက် မေးခွန်းတစ်ခုထပ်ပေးပါရစေ။ “ငါသည် ခေါင်းဆောင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် ရင်းမြစ်ပစ္စည်းတွေကို သုံးစွဲခွင့်ပြုဖို့ သန့်ဋ္ဌာန်ချပြီးပါပြီလား” ဟု ကိုယ့်ကိုယ်ကို ပြန်မေးကြည့်ပါ။

၃။ ခေါင်းဆောင်မှုကို ကြီးမားစွာတန်ဖိုးထားပါ။

မိမိတစ်ဦးတည်း ကိုယ်တိုင်ထုတ်လုပ်ရောင်းချသည့် လုပ်ငန်းကို ဆောင်ရွက်နေသူများအဖို့၊ ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် သောကဖြစ်စရာမလိုပါ။ သို့ရာတွင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုကို ဦးဆောင်နေသူများအတွက်မူ ခေါင်းဆောင်မှုသည် အဓိကကျသော ခေါင်းခဲစရာကိစ္စတစ်ခုပင်ဖြစ်လေ့ရှိသည်။ မည်သည့်အချိန်အခါတွင်မဆို လူနှစ်ယောက်ထက်ပို၍ အတူတကွ၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြပါက၊ ခေါင်းဆောင်မှုသည် ပါဝင်လာရစေပိုင်ဖြစ်၏။ အချို့သော အဖွဲ့အစည်းများတွင် ကြီးပမ်းအားထုတ်မှုကိုသာ ဇောင်းပေး၍ ဖော်ပြထားကြ၏။ ခေါင်းဆောင်မှုသည် ၎င်းတို့၏ (ထောက်လှမ်းရေးကိရိယာ) ရေဒါမြစ်ကွင်းထဲ၌ပင် ရှိမနေပါချေ။ မှားယွင်းမှုကြီး တစ်ခုပင်တည်း။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အရေးပါပုံကို အသိအမှတ်ပြုကြ၏။ ခေါင်းဆောင်မှုကို များစွာတန်ဖိုးထားကြ၏။ General Tommy frank (ဗိုလ်ချုပ်ကြီးတော်မီဖရန်) က တပ်ကြပ်ကြီးများသည် စစ်တပ်၏ အလယ်ဆင့်မှ အန္တိမခေါင်းဆောင်များဖြစ်ကြကြောင်း အဆိုပြုချက်ကို ကျွန်ုပ်သဘောကျ၏။

သဲကန္တာရထဲ၌ လပေါင်းများစွာ နေခဲ့ရမှုက၊ တပ်ကြပ်ကြီးများ သည် စစ်တပ်၏ စစ်မှန်သော ကျောရိုးများဖြစ်ကြသည်ဆိုသည့်၊ ကြာမြင့်စွာကပင် သိရှိနေခဲ့သော ကျွန်ုပ်၏အယူအဆကိုထပ်မံ၍ အတည်ပြုပေးလိုက်ကြ၏။ သာမန်တပ်သားတစ်ယောက်သည် ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် စံနမူနာပြုမည့် ပုဂ္ဂိုလ်အဖြစ် ‘အကြပ်’ များကိုသာ အားကိုးအားထားပြုကြရ၏။ ကျွန်ုပ်က တပ်ကြပ်ကြီး Sam Long၊ တပ်ကြပ်ကြီး Scag နှင့် အကြပ် Kittle တို့ အကြောင်းတွေးလိုက်မိ၏။ ၎င်းတို့သည် တပ်ကြပ်ကြီးများထဲ တွင် စံနမူနာပြုထိုက်သူများဖြစ်ကြ၏။ အကယ်၍ တပ်ကြပ်တစ်ယောက်သည် ၎င်း၏တပ်သားများအပေါ်တွင် အာရုံကိုစူးစိုက် နှစ်မြှုပ်

ထားသည်ဆိုပါက အဆိုပါအစုအဖွဲ့သည် ပြင်းပြင်းထန်ထန် လေ့ကျင့်ပေးမှုကို ရရှိကြလိမ့်မည်။ ရန်ငြိမ်းသည့်အခါတွင် ပူးနွေးသော အစားအစာများနှင့် ရံဖန်ရံခါတွင် ရေချိုးခွင့်ရရှိကြမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ တပ်ကြပ်ကြီးတစ်ယောက်က၊ တပ်သားများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဥပေက္ခာပြုထားပါက၊ ၎င်းတို့၏ တိုက်ခိုက်မှု စွမ်းရည်ကျဆင်းကြလိမ့်မည်။ ၎င်းတို့၏ အသက်များသည်လည်း အလဟဿဆုံးရှုံးသွားကြမည်ဖြစ်သည်။ အမြော်အမြင်ရှိသော အရာရှိတစ်ယောက်သည် ကောင်းမွန်သော အကြပ်များကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးရန် ပင်ပင်ပန်းပန်း ဆောင်ရွက် လေ့ရှိသည်။

အမေရိကန်တပ်မတော်သည် ခေါင်းဆောင်မှု၏ တန်ဖိုးကို နားလည်သဘောပေါက်သည်။ အမြဲတမ်းပင် မြင့်မားစွာတန်ဖိုးထားလေ့ရှိသည်။ အကယ်၍ သင်က ခေါင်းဆောင်မှုကို တန်ဖိုးထားသည်ဆိုပါက၊ ပေါ်ထွက်လာသော ခေါင်းဆောင်များက အဖွဲ့အစည်းကို တန်ဖိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးကြလိမ့်မည်။

ဤတစ်ကြိမ်တွင် သင့်ကိုယ်သင်ပြန်မေးရမည့် မေးခွန်းက ရိုးစင်းပါသည်။ “ငါ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ခေါင်းဆောင်မှုကို မြင့်မားစွာ တန်ဖိုးထားပါသလား” ဟု ပြန်မေးကြည့်ပါ။

၄။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်ရန် အလားအလာရှိသူများကို ရှာဖွေပါ။

အကယ်၍ ခေါင်းဆောင်မှုသည် သင်၏ရေဒါမြစ်ကွင်းထဲ၌ရှိနေပြီး၊ သင်ကလည်းတန်ဖိုးထားသည်ဆိုပါက၊ သင်ကခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်ရန် အလားအလာရှိသူများကို အမြဲတစေလိုက်လံရှာဖွေနေပေလိမ့်မည်။ လွန်ခဲ့သော သုံး၊ လေးနှစ်က ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်ရန် အလားအလာရှိသူများအား၊ မည်ကဲ့သို့ လေ့လာရှာဖွေရမည်ဆိုသော သင်ခန်းစာတစ်ခုကို ပို့ချပေးခဲ့၏။ ထိုသင်ခန်းစာ၏ ခေါင်းစဉ်မှာ “လင်းယုန်များကို ရှာဖွေခြင်း” ဟူ၍ဖြစ်၏။ ထိုသင်ခန်းစာသည် နှစ်ပေါင်းများစွာကြာအောင်၊

တောင်းဆို မှုအများဆုံး သင်ခန်းစာဖြစ်၏။ လင်းယုန်များ၏ ထိပ်ပိုင်းမှ အရည်အချင်း ဆယ်ချက်ကို အောက်တွင်ဖော်ပြပေးလိုက်ပါ၏ -

- သက်မဲ့ပစ္စည်းများကို ထုတ်လုပ်ပေးနိုင်သူ၊
- အခွင့်အရေးများကို မြင်တတ်သူ၊
- အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏အယူအဆများနှင့် လုပ်ရပ်များအပေါ်တွင် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်စွမ်းရှိသူ၊
- သင့်ကိုတန်ဖိုးတက်စေသူ၊
- အောင်မြင်သူများကို စည်းရုံးနိုင်သူ၊
- အခြားလင်းယုန်များအား၊ ဦးဆောင်မှုပေးနိုင်အောင် သင်ကြားပေးသူ၊
- အဖွဲ့အစည်းကို အထောက်အကူပြုသည့် အကြံဉာဏ်များကိုပေးနိုင်သူ၊
- အများနှင့်မတူအောင် နှလုံးသားကြီးမားသော စိတ်နေစိတ်ထားရှိသူ၊
- ၎င်းတို့၏ သန္နိဋ္ဌာန်အတိုင်းပီပြင်အောင် နေထိုင်လေ့ရှိသူ၊
- အဖွဲ့အစည်းနှင့်ခေါင်းဆောင်အပေါ်၌ မမှိတ်မသန်သစ္စာရှိ သူ။

သင်ကခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်ရန် အလားအလာရှိသူများကို ရှာဖွေသည့်အခါ၌ အထက်ပါအရည်အချင်းရှိသူများကို ရှာဖွေပါ။ လောလောဆယ်တွင် “ငါသည်ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်ရန် အလားအလာရှိသူများကို စဉ်ဆက်မပြတ် လိုက်လံရှာဖွေနေပါသလား” ဆိုသည့် မေးခွန်းကိုမေးကြည့်ပါ။

၅။ သင့်ဝန်ထမ်းများအကြောင်းသိရမည်။ လေးစားမှုရှိမည်။

သင်က ခေါင်းဆောင်များကို လိုက်လံရှာဖွေပြီး၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင်၊ ဆောင်ရွက်ပေးနေချိန်၌၊ ၎င်းတို့အကြောင်းကို ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး

စီအနေနှင့် သိရှိခြင်းက ပိုမိုကောင်းမွန်ပါသည်။ ၎င်းတို့အကြောင်းသိအောင် ဆောင်ရွက်သည့်အခါတွင် “လူသွားစကြိုန်လမ်းထဲမှာ၊ ခပ်ဖြည်းဖြည်းလမ်းလျှောက်ပါ” ဆိုသည့် အခန်းမှ လမ်းညွှန်ချက်များကို အသုံးပြုသင့်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ပင်ကိုလက္ခဏာများလည်းရှိနေကြပါ၏။ သင်က ၎င်းတို့အား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ပြုစုပျိုးထောင်ပေးနေစဉ် အဆိုပါအချက်များကို အမြဲပင်သတိရနေသင့်ပါ၏။

- ၎င်းတို့က ရလဒ်များကို ရလို၊ မြင်လိုကြ၏။
- ၎င်းတို့က ထိရောက်မှုရှိလို၏။ ၎င်းတို့ကောင်းမွန်စွာဆောင်ရွက်တတ်သည့်လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်လိုကြ၏။
- ၎င်းတို့က အခြေအနေအရပ်ရပ်ကို သိခွင့်ရသူများဖြစ်လို ကြ၏။
- ၎င်းတို့၏ လုပ်ရပ်များကို အသိအမှတ်ပြုစေလိုကြ၏။
- ၎င်းတို့က အောင်ပွဲကြီးတစ်ခု၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်လိုကြ၏။

သင်က လူပုဂ္ဂိုလ်များကို ရွေးချယ်၍ ပြုစုပျိုးထောင်ရာတွင် အထက်ပါ လူတိုင်း၏လိုအင်ဆန္ဒများနှင့် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ လိုအပ်ချက်တို့ကို၊ ဟန်ချက်ညီအောင် ချိန်ကိုက်ပေးဖို့ကြိုးစားပါ။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်စဉ်ကို လူတစ်ဦးချင်းနှင့်ကိုက်ညီအောင် တတ်နိုင်သလောက်ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ပါ။ ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် “ငါ့လူတွေအကြောင်း ငါသိရဲ့လား၊ ငါ့လူတွေကို ငါလေးစားမှုရှိရဲ့လား” ဆိုသည့် မေးခွန်းကို စဉ်ဆက် မပြတ်မေးမြန်းနေပါလေ။

၆။ သင့်ဝန်ထမ်းများကို ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ၊ အတွေ့အကြုံများ ရရှိဆောင်စီစဉ်ပေးပါ။

ခေါင်းဆောင်မှုကို လက်တွေ့မပါဘဲ၊ လေ့လာသင်ယူရန်မလွယ်ကူပါ။ တကယ်ကလည်း ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်

**ခေါင်းဆောင်မှုကို လက်တွေ့
မပါဘဲ လေ့လာသင်ယူရန်
မလွယ်ကူပါ။**

မူများသာဖြစ်ကြသည်။ ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်က တာဝန်ကိုလွှဲပေးမှု အပေါ် မူတည်၍ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများကို ဆုံးရှုံးရလေ့ ရှိ၏။ ကျွန်ုပ်တို့၏ သဘာဝကျ သော ဖြစ်စဉ်တစ်ခုမှာ၊ ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းတစ်ခုခု၌ ကိုယ်စားဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ပေးရန် တာဝန်လွှဲပြောင်းပေးခြင်းမျိုး မဟုတ်ဘဲ၊ ကိစ္စတစ်ရပ်ကို ဆောင်ရွက်ပေးရန် လွှဲအပ်ပေးခြင်းမျိုး မဟုတ် ဘဲ။ ကိစ္စတစ်ရပ်ကို ဆောင်ရွက်ပေးရန် လွှဲအပ်ပေးခြင်းမျိုးသာ ဖြစ်လေ့ ဖြစ်ထရှိနေသောကြောင့်ပင်တည်း။ ကျွန်ုပ်တို့က ပြောင်းလဲ မှုတစ်ရပ်ကို ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်၏။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့က ပြောင်းလဲ မှုတစ်ရပ်ကို ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်၏။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့က ခေါင်း ဆောင်မှုကို ဩဇာအာဏာရှိမှု၊ တာဝန်ရှိမှုနှင့်အတူ ပူးတွဲ၍လွှဲအပ်မပေးခဲ့ပါက ကျွန်ုပ်တို့၏ တပည့်များသည် ကောင်းမွန်စွာခေါင်းဆောင်တတ်သည့် အတွေ့အကြုံကို ရရှိကြမည်မဟုတ်ချေ။

သင့်ကိုယ်သင်မေးသင့်သည့် မေးခွန်းမှာ၊ **“ငါ့တပည့်များကို ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ဆိုင်တဲ့ အတွေ့အကြုံတွေရအောင်၊ ဆောင်ရွက် ပေးနေရ ပါရဲ့လား”** ဆိုသည့် မေးခွန်းပင်ဖြစ်ပါ၏။

၇။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ လက်ဦးမှုအတွက် ဆုလာဘ် ချီးမြှင့်ပါ။

လက်ဦးမှုကိုရယူခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်၏။ အတော်ဆုံးခေါင်းဆောင်များသည် မိမိလိုချင် သည့် အခြေအနေကို ဖန်တီးရသူများဖြစ်လေ့ရှိကြ၏။ ထိပ်ဆုံးမှခေါင်း ဆောင်အများစုသည် စတင်ဆောင်ရွက်သူများဖြစ်လေ့ရှိကြ၏။ သို့ရာတွင် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက ထိုကဲ့သို့ပြုမှုဆောင်ရွက်လာကြသည့်အခါ၊ ၎င်းတို့က သဘောကျသည်ဟု မဆိုလိုပါ။

အချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် အရည်အချင်းမပြည့်ဝမီ ခေါင်းဆောင် ဖြစ် နေချင်ကြ၏။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်ရန် အလားအလာရှိသူ များသည်လည်း အကယ်၍ ၎င်းတို့ကို ဖွံ့ဖြိုးခွင့်ပြုထားပြီး၊ ၎င်းတို့၏ ပင်ကိုအရည်အချင်းများကို အပြည့်အဝ အသုံးပြုခွင့်ရကြသည့်အခါ ကျမှသာ၊ ပေမီဒေါက်မီ ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်လာကြပေလိမ့်မည်။ ထို့ကြောင့် ဤပြဿနာကို မည်ကဲ့သို့ဖြေရှင်းမည်နည်း။ ဖြေရှင်းနည်းမှာ ကောင်းမွန်သော အချိန်ကိုက်မှုပင်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင်က၊ အချိန်ကိုက် မှုကို အလောတကြီး မြန်အောင်လုပ်လိုက်မည်ဆိုပါက၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ဖြစ်စဉ်ကို ဖြတ်လမ်းက လိုက်သလိုဖြစ်သွားစေလိမ့်မည်။ အကယ်၍ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရန် အချိန်တန်နေသူများကို ဟန့်တားထားမည်ဆိုပါက အညွန့်ချိုးခံရသလို ဖြစ်သွားပေလိမ့်မည်။

ချိန်ကိုက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မှန်ကန်စွာ လမ်းညွှန်ပြနိုင်မည့် အချက် မှာ၊ သင်၏ ပုံသေအတွေးအခေါ်သည် “ရှာပါးမှု အယူအဆလား” များ ပြားမှု အယူအဆလား” ဆိုသည့် အယူအဆ အမျိုးအစားများအပေါ်၌ မူတည်နေ၏။ အကယ်၍ သင်က၊ “ရှားပါးမှု” အတွေးအခေါ်ကို လက်ခံ ထားသူဖြစ်ပြီး၊ ဤကမ္ဘာကြီးတွင် ရင်းမြစ်ပစ္စည်းများသည် အကန့်အသတ် နှင့်သာရှိနေကြသည်။ အခွင့်အလမ်းများကလည်း တိကျစွာရှိကြသည် စသည်ဖြင့်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် သင်ကခေါင်းဆောင်များအား စွန့်စားမှု မပြုလုပ်စေလို။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် မှားယွင်းသွားပါက၊ ပြန်လည် နာလန်ထူနိုင်ရန် ခဲယဉ်းမည်ဟု ယူဆထားသောကြောင့်ပင်ဖြစ်ပေ၏။ နောက်တစ်ဘက်တွင်မူ သင်ကများပြားမှု အယူအဆကို လက်ခံထားပြီး၊ အခွင့်အလမ်းများသည် များပြားစွာရှိနေကြသည်။ ရင်းမြစ်ပစ္စည်းများကို လည်း၊ ပြန်လည်၍ သုံးစွဲနိုင်သည်သာမက၊ များပြားစွာရှိနေကြသည်ဟု ယူဆထားပါက သင်က၊ စွန့်စားမှုများကို ပြုလုပ်ရန် လိုလိုလားလားရှိနေ

ပေလိမ့်မည်။ သင်ကပြန်လည်၍ နာလန်ထူလာနိုင်မည်သာဖြစ်သည်ဟု ယူဆထားသည်။

သင်က ဤနယ်မြေတွင် မည်သည့်အနေအထား၌ရှိနေပါ သနည်း။ သင်က “ငါက ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ လက်ဦးမှုများကို ဆုလာဘ် ချီးမြှင့်နေပါသလား” ဟု သင့်ကိုယ်သင်မေးကြည့်ပါ။

၈။ မေးခွန်းများကို မေးခွင့်ပြုသော၊ စိတ်ကူးများကို၊ ဝေမျှခံစားသော၊ စွန့်စားမှုများကို လက်တွဲ၍ ဆောင်ရွက်ကြသော၊ စိတ်ချရသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ဖန်တီးပေးပါ။

ပူလစ်ဇာဆရာ သမိုင်းပညာရှင် Garry Wills (ဂယ်ရီဝင်းလ်စ်) က “ခေါင်းဆောင်များက၊ မည်သည့်နေရာဆီသို့ ဦးတည်၍ ခေါင်းဆောင် နေကြသည်ကို ပြောပြရမည်ဖြစ်၏။ ထိုအချက်ကို မသိကျိုးကျွန်ပြုထား သော အနေအထားနှင့် ကြုံ တွေ့ရပေလိမ့်မည်”ဟု ဆို ထားပါ၏။ ဤနေရာတွင် မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်စိတ်ချမှု အပြည့်အဝရှိသော ခေါင်း ဆောင်များသည်၊ အဖွဲ့အစည်း ၏ ခေါင်းဆောင်မှု ဖြစ်စဉ်၌ ပါဝင်နေသော ခေါင်း ဆောင် များအား အပြည့်အဝ ပါဝင် ခွင့် ပေးထားလေ့ ရှိ ၏။

**ဂယ်ရီဝင်းလ်စ် (Garry Wills)
“ခေါင်းဆောင်များက မည်သည့် နေရာဆီသို့ ဦးတည်၍ ခေါင်း ဆောင်နေကြသည်ကို ပြောပြ ရမည်ဖြစ်၏။ ဤအချက်ကို မသိ ကျိုးကျွန်ပြုထားသော ခေါင်း ဆောင်သည် များမကြာမီ နောက် လိုက်မဲ့သွားသည့် အနေအထားနှင့် ကြုံတွေ့ရပေလိမ့်မည်။”**

အကယ်၍ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များက မေးခွန်းများမေးလာ သည်ဆိုပါက၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရမေးမြန်းသည်ဟု မယူဆဘဲ၊ ဖြေကြား ပေးလေ့ရှိ၏။ အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များက စိတ်ကူးစိတ်သန်းများကို

တင်ပြလာပါက၊ ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်များက၊ ၎င်းတို့ကို ခြိမ်းခြောက်သည်ဟု မယူဆကြချေ။ ၎င်းတို့ ထက် အဆင့်နိမ့်သူများက၊ စွန့်စားမှုများကို ပြုလုပ်လိုသည် ဆိုပါက၊ အောင်မြင်မည်၊ ဆုံးရှုံးမည်ဆိုသော အချက်ကိုထည့်မတွက်ဘဲ၊ ဆောင်ရွက် ခွင့်ပေး၏။

ခေါင်းဆောင်မှု၏ သဘောသဘာဝကပင် စိန်ခေါ်မှုဖြစ်၏။ ခေါင်း ဆောင်မှုက ဟောင်းနွမ်းဆွေးမြေ့နေသည့် စိတ်ကူးများကိုစိန်ခေါ်၏။ စနစ်ဟောင်းအရ လုပ်နည်းကိုင်နည်းများကို စိန်ခေါ်၏။ ပိုနေမြဲ-ကားနေ မြဲ ဖြစ်နေမှုကို စိန်ခေါ်၏။ သင်၊ ဆုလာဘ်ချီးမြှင့်သော လုပ်ငန်းများသာ ပြီးမြောက်မှုရှိသည်ကို အမြဲသိရသင့်၏။ သင်ကမိမိဘာသာအားရကျေနပ် မှုကို ဆုချီးမြှင့်မည်ဆိုပါက၊ အလယ်ဆင့်ခေါင်းဆောင်များထံမှ မိမိ ဘာသာ အားရကျေနပ်နေမှုကိုသာ ရရှိနေမည်ဖြစ်ပါ၏။ သို့ရာတွင်၊ အကယ်၍ သင်က မိမိကိုယ်ကို လုံခြုံစိတ်ချစွာရှိနေနိုင်ပြီး၊ ၎င်းတို့အား သင့်ထက်ပို ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းကိုင်နည်းအသစ်များကို ရှာဖွေ တွေ့ရှိစေမည် ဆိုပါက၊ သင့်အဖွဲ့အစည်းသည် လျက်မြန်စွာ တိုးတက် လာပါလိမ့်မည်။

သင့်အဖွဲ့အစည်းမှ ခေါင်းဆောင်များစတင်၍ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်စ ပြုလာချိန်တွင်၊ သင်က နောက်ဘက်သို့ ပြန်ဆုတ်ပေးလိုက်ပါ။ ပညာရှိ သော အကြံဉာဏ်ပေးသူ။ အားပေးသူအဖြစ်ကို ခံယူလိုက်ပါ။ သင့်ခေါင်း ဆောင်များက၊ အဖွဲ့အစည်းအတွက် တီထွင်လိုစိတ်၊ ပို၍ကောင်းမွန်လာ အောင် ပြုပြင်လိုစိတ်တို့ကို လက်ခံလိုက်ပါ။ အကယ်ကလည်း၊ အဖွဲ့ အစည်းကောင်းစားလာပါက၊ သင်၏ကောင်းစားမှုပင် မဟုတ်ပါလား။

ထို့ကြောင့် သင်က အဖွဲ့အစည်းတွင် မည်သည့်နေရာက၊ ပါဝင် နေပါသနည်း။ အရာရာကိုသိသော ကျွမ်းကျင်သူအိတ်စပတ်လား၊ သို့မဟုတ် အကြံဉာဏ်ပေးသူ၊ ထောက်ခံအားပေးသူလား။ သင့်ကိုယ်ကို ပြန်မေးကြည့်ပါ။ **“ငါ့အနေနဲ့ မေးခွန်းတွေမေးခွင့်ရှိတဲ့၊ စိတ်ကူး**

စိတ်သန်းတွေကို၊ ဝေမျှခံစားနိုင်တဲ့၊ စွန့်စားမှုတွေကို ဆောင်ရွက် ခွင့်ပြုထားတဲ့၊ ပတ်ဝန်းကျင်အနေအထားတစ်ရပ်ကို ဖန်တီး ပေးထားနိုင်ပြီလား” လို့ ပြန်မေးကြည့်လိုက်ပါ။

၉။ သင့်တပည့်များနှင့်အတူ ကြီးထွားပါ။

ကျွန်ုပ်၏ ဘဝခရီးတစ်လျှောက်တွင် ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင် အတော်များများနှင့် တွေ့ခဲ့ရ၏။ စကားပြောခွင့်ရခဲ့၏။ ကြီးထွားမှုနှင့် ပတ်သက်၍ သဘောထားအမျိုးမျိုးရှိနေကြသည်ကို တွေ့ရ၏။ ထိုသဘော ထားအမျိုးမျိုးကို အကျဉ်းချုပ်၍ ကြည့်လိုက်သောအခါ -

- ကျုပ်က ကြီးထွားနေပြီပဲ
- ကျုပ်တပည့်များကို ကြီးထွားလာစေချင်တယ်
- ကျုပ်က ကျုပ်တပည့်တွေ ကြီးထွားရေးမှာ ကူညီမယ်လို့ စိတ်ပိုင်းဖြတ်ထားတယ်
- ကျုပ်က၊ ကျုပ်တပည့်တွေနဲ့ အတူတူကြီးထွားချင်တယ်

မည်သည့်သဘောထားက အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်မှာ လူတွေရဲ့ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုကို အားပေးမည်ဟု ထင်ပါသနည်း။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်းရှိ ဝန်ထမ်းများသည် ထိပ်ဆုံးရှိ ဆရာ သမားကိုယ်တိုင်က ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရှိနေသည်ကို တွေ့မြင်ကြရသည့်အခါ ထိုအဖွဲ့အစည်း၏ ယဉ်ကျေးမှုကို ပြောင်းလဲသွားစေပါ၏။ ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်နှင့် ဝန်ထမ်းများအကြား၌ရှိနေသော အတားအဆီးအတော် များများကို ပျောက်ကွယ်သွားစေ၏။ သင့်ကိုဝန်ထမ်းများက အဆင့်တူ အဖြစ် သတ်မှတ်ကြ၏။ ထိပ်ဆုံးမှ ပုဂ္ဂိုလ်သည် ပို၍လူသားဆန်လာပြီး၊ ဆက်သွယ်ပြောဆို၍ ရနိုင်သူဖြစ်လာ၏။ ထိုအချက်က၊ လူတိုင်းကို သတင်း စကားတစ်ခု ပါးလျက်ရှိနေ၏။ “ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ဦးစားပေးတစ်ခု အဖြစ်ထားရှိပါ” ဟူ၍ပင်ဖြစ်၏။

ထို့ကြောင့် သင့်ကိုယ်သင်မေးစေလိုသည့် မေးခွန်းမှာ ရိုးရိုးနှင့် စင်းစင်း သာဖြစ်ပါ၏။

“ငါသည် ငါ့တပည့်များနှင့်အတူ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေပါသလား”

၁၀။ သင်၏ အတွင်းစည်းသို့ အလားအလာမြင့်မားသူများကို ခေါ်ယူ ထားပါ။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အခမ်းအနားတစ်ခုတွင် The Fred Factor စာအုပ်ကို ရေးသားသူ မတ်ဒ်ဆန်ဘွန် (Mark Sanborn) လာရောက်ဟောပြော၏။ ထိုစဉ်က သူပြောခဲ့သော စကားတစ်ခွန်းသည် ကျွန်ုပ်၏ရင်ထဲ၌ စွဲငြိပြီး ကျန်ရစ်ခဲ့၏။ ၎င်းက “ခြင်္သေ့တစ်ကောင်ခေါင် ဆောင်တံ ခြင်္သေ့တစ်အုပ်ရှိနေတာထက် ပိုကောင်းတယ်” ဟုဆိုခဲ့၏။ အဘယ့်ကြောင့်နည်း။ အကယ်၍ သင့်ထံတွင် သမင်တစ်အုပ်သာရှိနေစေ ကာမူ၊ အဆိုပါသမင်အုပ်ကို ခြင်္သေ့တစ်ကောင်က ခေါင်းဆောင်နေမည် ဆိုပါက၊ အဆိုပါသမင်များသည် ခြင်္သေ့တစ်ကောင်၏ ဂုဏ်ယူမှုမျိုးနှင့် ပြုမူဆောင်ရွက်လာကြမည်ဖြစ်သောကြောင့်ပင်တည်း။ လူပုဂ္ဂိုလ်များ သည် ၎င်းတို့လေးစားသောပုဂ္ဂိုလ်နှင့် အတူတူနေခွင့်ရပါက၊ ထိုပုဂ္ဂိုလ်၏ တွေးပုံခေါ်ပုံ၊ ပြုမူလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံတို့အတိုင်း အတုခိုးလေ့ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်များသည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ စွမ်းရည် ရှိသလောက် တိုးတက်လာကြ၏။

ကျွန်ုပ်သည် Developing the Leaders Around You စာအုပ်ကို ပြုစုနေစဉ် ကွန်ဖရင့်များ၌ လူပုဂ္ဂိုလ်များအနေနှင့် မည်သို့မည်ပုံ ခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာကြသည်ကို သိလိုသောကြောင့် တရင်းတနီးနှင့် လိုက်လံမေးမြန်းလေ့ရှိ၏။ ကျွန်ုပ်က ၎င်းတို့အနေနှင့် ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်လာကြသည်မှာ (က) ရာထူးတစ်ခုကို လက်ခံလိုက်ရသောကြောင့် လော၊ သို့တည်းမဟုတ် (ခ) အဖွဲ့အစည်းတွင် ခေါင်းဆောင်အဖြစ်

ဆောင်ရွက်မည့်သူ အကျပ်အတည်းဖြစ်နေသောကြောင့်လော၊ သို့တည်းမဟုတ် (ဂ) ဆရာသမားတစ်ယောက်၏ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုကြောင့် လောဆိုသည့် မေးခွန်းသုံးမျိုးကိုမေးခဲ့၏။ ၎င်းတို့အနက် ရာခိုင်နှုန်း ၈၀ ကျော်က ၎င်းတို့ကို ခေါင်းဆောင်မှုတာဝာရပ်၌ ဆရာသမားတစ်ယောက်က လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခဲ့သောကြောင့် ခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာခဲ့ကြသည်ဟုဆိုပါ၏။

အလွန်အရည်အချင်းထူးချွန်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ကို မွေးထုတ်ရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ၊ အရည်အချင်းထူးချွန်သည့် ဆရာတစ်ယောက်က လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းပင်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင်သည် အဖွဲ့အစည်းကို ခေါင်းဆောင်နေသူဖြစ်ပါက- သင်သည် အဖွဲ့အစည်း၏ အကောင်းဆုံးခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်၏။ ယခုအချိန်တွင် သင်က၊ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ရှိသော အလားအလာအရှိဆုံးပုဂ္ဂိုလ်များကို သင်၏အတွင်းစည်းတွင် သွတ်သွင်း၍ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးသင့်ပြီဖြစ်ပါ၏။ ထိုသို့သင်ကြားရာတွင် တစ်ယောက်ချင်းကိုဖြစ်စေ၊ အုပ်စုလိုက်ဖြစ်စေ၊ သင်ကြားပေးရန်ဖြစ်ပါ၏။ အဓိကကျသောအချက်မှာ၊ သင်၏ အကောင်းဆုံး အရည်အချင်းများကို အကောင်းဆုံးပုဂ္ဂိုလ်များအား လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန်သာဖြစ်ပါ၏။

သင်ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်နေပါပြီလော။ သင့်ကိုယ်သင်မေးရမည့် မေးခွန်းမှာ၊ “ငါ့အနေနှင့် ငါ့အတွင်းစည်းထဲကို၊ အလားအလာရှိဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်တွေကို ခေါ်သွင်းထားပြီးပြီလား” ဟူ၍ဖြစ်ပါ၏။

၁၁။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို ပြုစုပျိုးထောင်မည်ဟု ကိုယ့် ကိုယ်ကိုကတိပေးပါ။

ကျွန်ုပ်ခေါင်းဆောင်အဖြစ် စတင်ခဲ့စဉ်က၊ အစစအရာရာကို ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်၏။ အသက်လေးဆယ်ခန့်အထိ၊ အားလုံးကို

ကျွန်ုပ်တစ်ယောက်တည်း လုပ်နိုင်သည်ဟု ထင်နေခဲ့ဖူး၏။ ကျွန်ုပ်၏ အသက်လေးဆယ်ပြည့်မွေးနေ့နောက်ပိုင်းတွင်၊ အကယ်၍ ခေါင်းဆောင်များကို မွေးထုတ်ခဲ့ပါက၊ ကျွန်ုပ်၏ ဆောင်ရွက်နိုင်မှုသည် အလားအလာရှိမှု၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုမျှသာဖြစ်လိမ့်မည်ဟု သဘောပေါက်လာခဲ့၏။ ထို့ကြောင့် နောက်ဆယ်နှစ်တာကာလအတွင်း၊ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများကို မွေးထုတ်ရသည် ကျွန်ုပ်၏အာရုံစူးစိုက်မှုဖြစ်လာခဲ့၏။ သို့ရာတွင် ထိုအချက်သည်ပင်လျှင် အကန့်အသတ်များရှိနေ၏။ ယခုအချိန်တွင်၊ ခေါင်းဆောင်မှု၏ အမြင့်မားဆုံးအဆင့်အထိ ရောက်နိုင်ရန် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံသဘောတရားအားလုံးပါဝင်သော The 21 Irrefutable Laws of Leadership (ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ဥပဒေများ) စာအုပ်ကို ပြုစုရေးသားခဲ့၏။ ကျွန်ုပ်သည် အဆိုပါဥပဒေ ၂၁ ချက် စလုံးကို ကောင်းမွန်စွာ လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းမရှိပါ။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်အတွက် အကူအညီလိုအပ်လာ၏။

သင်သည်လည်း အကူအညီလိုအပ်မည်သာဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင်၏အဖွဲ့အစည်းကို အလားအလာအရှိဆုံးအဆင့်အထိ ရောက်ရှိစေလိုသည်ဆိုပါက၊ အကယ်၍ ၎င်းကိုကောင်းမွန်သော အဖွဲ့အစည်းမှ အကောင်းဆုံးအဆင့်အထိ ရောက်ရှိစေလိုသည်ဆိုပါက၊ ခေါင်းဆောင်များပါဝင်သော ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့ငယ်ကို ဖွဲ့စည်းရန် လိုအပ်လာပါပြီ။ ထိုအဖွဲ့ငယ်မှ ခေါင်းဆောင်များသည် တစ်ဦး၏ဟာကွက်၊ ပျော့ကွက်ကို အခြားတစ်ဦးက ဖြည့်စွက်ပေးနိုင်သူ၊ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး စိန်ခေါ်၊ တစ်ဦးကိုတစ်ဦးက ပိုထက်မြက်လာအောင် သွေးပေးနိုင်သူများ ဖြစ်ကြရပါမည်။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့က အစစအရာရာကို ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်ရန် ကြိုးစားနေသည်ဆိုပါက၊ ကျွန်ုပ်တို့ကို ကန့်သတ်ထားသော ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ဆိုင်ရာ မှန်မျက်နှာကြက်ထက် ကျော်လွန်၍ မြင့်တက်နိုင်ကြမည်မဟုတ်ပါ။

ဤနယ်ပယ်တွင် သင်၏အခြေအနေ မည်ကဲ့သို့ရှိနေပါသနည်း။
“ငါ့အနေနဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို ပြုစုပျိုးထောင်
မယ်လို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ကတိပေးထားပြီးပြီလား” ဟု ကိုယ့်ကိုယ်
ကို ပြန်မေးကြည့်လိုက်စမ်းပါ။

**၁၂။ သင့်ခေါင်းဆောင်များကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ခေါင်းဆောင်နိုင်
အောင် လွှတ်ပေးလိုက်ပါ။**

ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့က ခေါင်းဆောင်
များကို ပြုစုပျိုးထောင်ရေး အစီအစဉ်အပေါ် မသေမချာနှင့် မရေရာသော
ခံစားမှုများဖြစ်ပေါ်လာပါက ထိုအချက်သည် ကျွန်ုပ်တို့က လေ့ကျင့်သင်
ကြားပေးနေမှုများနှင့် ယေဘုယျအားဖြင့် သက်ဆိုင်နေလေ့မရှိပါ။ ကျွန်ုပ်
တို့ခံစားရသော မသေမချာနှင့် မရောရာမှုများသည် ခေါင်းဆောင်များကို
၎င်းတို့ဘာသာ ခေါင်းဆောင်ကြရန် လွှတ်ပေးတော့မည့် အချိန်၌
ပေါ်ပေါက် လာကြခြင်းသာဖြစ်သည်။ ထိုကိစ္စသည် မိဘများက ၎င်းတို့၏
သားသမီး များအပေါ် ခံစားရမှုနှင့် ဆင်တူပါသည်။ ကျွန်ုပ်၏ သားသမီး
များသည် ယခုအချိန်တွင် လူလားမြောက်သူများဖြစ်နေကြပြီး အိမ်ထောင်
ရက်သား ကျနေကြပါပြီ။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့ဆယ်ကျော်သက်အရွယ်ကမူ
ကျွန်ုပ်နှင့်ဇနီးတို့အတွက် အခက်ခဲဆုံးကိစ္စမှာ ၎င်းတို့အား ကိုယ့်လိမ်း
ကိုယ်လျှောက် ကြပြီး၊ ကိုယ့်ဘာသာဆုံးဖြတ်နိုင်အောင် လက်လွှတ်ရတော့
မည့် ကိစ္စပင်ဖြစ်ခဲ့သည်။ လန့်စရာတော့ကောင်းသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့၏
အတောင်ပံ များကို ဆန့်တန်းခွင့်မပြုခဲ့ပါက၊ ၎င်းတို့သည် မည်သည့်အခါ
တွင်မှ ပျံသန်းတက်တော့မည်မဟုတ်ပါ။

ကျွန်ုပ်သည် အသက်ကြီးလာသည်နှင့်အမျှ မိမိသည်အခြား
ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အဖုံးကိုမြှင့်တင်ပေးနေသူ (Lid Lifter) ဟု သဘောထားခဲ့၏။
အဖွဲ့အစည်း၏ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် ကျွန်ုပ်ဆောင်ရွက်

ရမည့် အဓိကလုပ်ငန်းပင်
ဖြစ်၏။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်
သည် အဖွဲ့ဝင်များ၏ ခေါင်း
ဆောင်မှုအဖုံးများကို မြှင့်တင်
ပေးနိုင်ပါက၊ ကျွန်ုပ်၏
တာဝန်ဝတ္တရားကို ကောင်း
မွန်စွာဆောင် ရွက်နေခြင်း
ပင်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့၏
အဆီးအတားများကို ကျွန်ုပ်
က ပိုမို၍ဖယ်ရှားပေးနိုင်သည်နှင့်အမျှ။ ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းများသည်၊
အလားအလားရှိသလောက်၊ မြင့်တက်လာကြမည်ဖြစ်၏။ ထို့အပြင်
အလွန်ကောင်းမွန်သော အချက်မှာ၊ ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်သည်
အလယ်ဆင့်ခေါင်းဆောင်များ၏ အဖုံးကို မြှင့်တင်ပေးသူဖြစ်လာချိန်၌၊ ထို
အလယ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်းများသည် ထိပ်ဆုံးမှ ပုဂ္ဂိုလ်၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး
ကိုကူညီ၍ ထမ်းဆောင်ပေးသူများ ဖြစ်လာလေ့ရှိကြခြင်းပင်ဖြစ်သည်။
ထို့ကြောင့် နောက်မေးခွန်းကို မေးပရစေ။

“ငါသည် ငါ့ခေါင်းဆောင်များကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ခေါင်း
ဆောင်နိုင်ကြအောင် လွှတ်ပေးလိုက်ပြီးပြီလား” ဟု ကိုယ့်ကိုယ်ကို ပြန်မေး
ကြည့်စေလိုပါ၏။

အကယ်၍ သင်က စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များကို ပြုစု
ပျိုးထောင်ပြီး၊ ၎င်းတို့ဘာသာ ခေါင်းဆောင်နိုင်အောင် လွှတ်ပေးလိုက်ဖို့
သိန္နဲဌာန်ချ၍ ဆောင်ရွက်နေသူဖြစ်ပါက၊ သင်၏အဖွဲ့အစည်းသည်
ပြောင်းလဲလာပါလိမ့်မည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် သင်၏ဘဝသည်လည်း
ပြောင်းလဲလာပါလိမ့်မည်။ မိမိတစ်ယောက်တည်း ခေါင်းဆောင်ခဲ့ရာမှ၊
နောက်ဆုံးတွင် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များကို အောင်မြင်စွာ မွေးထုတ်

**ထိပ်ဆုံးမှခေါင်းဆောင်သည်
အလယ်အဆင့်ခေါင်းဆောင်များ
၏ အဖုံးကို မြှင့်တင်ပေးသူဖြစ်
လာချိန်၌ ထိုအလယ်ဆင့်မှ
ခေါင်းဆောင်များသည် ထိပ်ဆုံးမှ
ပုဂ္ဂိုလ်၏ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကို
ကူညီ၍ ထမ်းဆောင်ပေးသူများ
ဖြစ်လာလေ့ရှိသည်။**

နိုင်ခဲ့သူများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် အဆင့်သုံးဆင့်ကို ဖြတ်သန်းခဲ့ရလေ့ ရှိကြောင်း ကျွန်ုပ်ရှာဖွေတွေ့ရှိထားသည်။

အဆင့် ၁ ။ ။ ခေါင်းဆောင်မှု၏ အထီးကျန်ဖြစ်မှု။

ကျွန်ုပ်သည် တစ်ဦးတည်းသော ခေါင်းဆောင်ဖြစ် သည်။ သင်သည် တစ်ဦးတည်းသော ခေါင်းဆောင်ဖြစ် သည့်အတွက် အစစအရာရာကို ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက် ရလေ့ရှိသည်။

အဆင့် ၂။ ။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း။

ကျွန်ုပ်သည် ခေါင်းဆောင်အနည်းငယ်ထဲမှ တစ်ယောက် ဖြစ်သည်။ သင်သည် ခေါင်းဆောင်နေရင်ကပင် အခြားခေါင်းဆောင်များကို ပြုစုပျိုးထောင်လာခဲ့ပါက၊ သင်သည် အရေးကြီးသော ကိစ္စအချို့ကိုသာ ခေါင်း ဆောင်ရပေလိမ့်မည်။

အဆင့် ၃။ ။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကို အမွေဆက်ခံစေမှု။

ကျွန်ုပ်သည် ခေါင်းဆောင်များစွာထဲမှ တစ်ဦးတည်း သော ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သည်။ သင်က စက်ဝန်းပြည့် ခေါင်းဆောင် များကို မွေးထုတ်နေပြီဆိုပါက သင်ကိုယ်တိုင် မဟာဗျူဟာမြောက်ကိစ္စအနည်းငယ် ကိုသာ ခေါင်းဆောင်ရပေလိမ့်မည်။

အထက်ပါ အနေအထားသုံးရပ်သည် တွမ်မူလင် (Tom Mullins) တစ်ယောက်၊ ၎င်း၊ ၎င်း၏ဘဝ၌ ကြုံတွေ့ခဲ့ရခြင်းဖြစ်သည်။ တွမ်သည် ဖလောရီဒါ ပြည်နယ် ရှိ၊ အလွန်ကြီးမားသော ဘုရားရှိခိုးကျောင်းကြီး၏ တာဝန်ခံသင်း အုပ်ဆရာဖြစ်သည်။ တွမ်သည် ဤဘုရားရှိခိုးကျောင်းကို စတင်တည် ထောင်သူဖြစ်သောကြောင့် အစပိုင်းတွင်၊ အစစအရာရာကို သူကိုယ်တိုင် ပင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ရသည်။

သို့ရာတွင် တွမ်သည် အလွန်ထူးခြားပြောင်မြောက်သော ခေါင်း ဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်သည်။ သူတစ်ယောက်တည်း ဆောင်ရွက်လိုစိတ် မရှိပါ။ ကိုဖိုးသိမဖြစ်ချင်ပါ။ အဖွဲ့အစည်းကြီးထွားလာသည့်နှင့်အမျှ သူသည် လူအများကို တစ်ဖက်ကကူညီရင်း၊ အခြားတစ်ဖက်ကလည်း ခေါင်းဆောင်များကို တစ်ဖက်ကလည်း ခေါင်းဆောင်များကို ပြုစုပျိုး ထောင်လာခဲ့သည်။ သူသည်ခေါင်းဆောင်များကို ပို၍ပို၍မွေးထုတ်လာနိုင် သည်နှင့်အမျှ သူကိုယ်တိုင် ရှေ့တန်း၌ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် အနည်းငယ် မျှသာ လိုအပ်လာတော့သည်။ နှစ်ပေါင်းများစွာကြာအောင်၊ တွမ်သည် စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များကို မွေးထုတ်လာခဲ့သည်သာမက၊ လုပ်ပိုင် ခွင့်များကိုပါ ပေးအပ်၍ ခေါင်းဆောင်စေခဲ့သည်။

ယနေ့အချိန်အခါတွင်၊ သီတင်းပတ်ကုန်ဆုံးချိန်တိုင်း၌၊ ၎င်း၏ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းသို့ အပတ်စဉ် လူတစ်သောင်းကျော် လာရောက်ဝတ်ပြု လေ့ရှိသည်။ သီတင်းပတ်တိုင်းတွင်လည်း အစီအစဉ်များ ရာနှင့်ချီ၍ အမြဲ တမ်းရှိနေသည်။ ၎င်း၏ဘုရားရှိခိုးကျောင်းသည် အဆိုပါလူ့အဖွဲ့အစည်း၌ အလွန်ပင်နိုးကြားတက်ကြွလျက်ရှိနေသည်။ ဆင်းရဲသားများအတွက် နေအိမ်များကို ဆောက်လုပ်ပေးသည်။ လူအများအပြားကို ကျွေးမွေးလျက် ရှိသည်။ အလှမ်းဝေးသည့် နေရာများသို့ အမြဲတစေဆက်သွယ်ပြီး၊ ရောက် အောင်သွားနေကြသည်။ ဤအချိန်တွင် တွမ်ကမည်သည့်နေရာ၌ရှိနေပါ သနည်း။ သူက အဆိုပါလုပ်ငန်းအားလုံး၏ အလယ်တွင် လေ့ကျင့်သင် ကြားပေးရင်း၊ အကြံဉာဏ်များပေးရင်း၊ အားပေးအားမြှောက်ပြုရင်း၊ ရှိ နေလေသည်။ အများအားဖြင့် သူသည် ထိုနေရာမှာပင် ခေါင်းဆောင်မှု ပေးလျက်ရှိနေသည်။ သူသည် မည်သည့်လုပ်ငန်းကြီး၌မဆို ထိပ်ဆုံးမှ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လေ့မရှိတော့ပါ။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ က စင်မြင့်ပေါ်မှနေ၍ သင်ကြားပေးသည့် အပိုင်း၌ဖြစ်စေ၊ အဖွဲ့များကို ခေါင်းဆောင်၍ဖြစ်စေ၊ အောင်မြင်ကြသည်ကို မြင်တွေ့နေရသည့်အတွက်၊

၎င်းကိုယ်တိုင် ထိပ်ဆုံး၌ရှိနေသည်ထက်ပင် ပို၍အားကျေနပ်မှုရှိနေပါသည်ဟု တွမ်ကဆိုလေသည်။ ရလဒ်အနေနှင့် ၎င်း၏အဖွဲ့အစည်းသည် ၎င်း၏ အမြင့်မားဆုံး အိပ်မက်များထက်ပင် ကျော်လွန်၍ အောင်မြင်မှု ရရှိနေခဲ့သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ အဖွဲ့အစည်းနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ တပည့်များအောင်မြင်ရေးသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် အလိုချင်ဆုံးအရာပင် မဟုတ်ပါလား။ အကျော်ဇေယျပုဂ္ဂိုလ် တရုတ်ဒဿနိကပညာရှင် Lao-Tzu “လူအများကရှိနေသည်ဟု ဆိုရုံမျှသာသိထားကြသော ခေါင်းဆောင်သည် အကောင်းဆုံးဖြစ်၏” ဟု ဆိုခဲ့၏ ထိုအချက်သည် အကောင်းဆုံး ခေါင်းဆောင်များ၏ လုပ်ရပ်ပင်ဖြစ်၏။ ၎င်းတို့၏ လုပ်ရပ်မှာ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို အောင်မြင်အောင် ကူညီခြင်းသာဖြစ်၏။ ၎င်းတို့က ခေါင်းဆောင်၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကိုလွှဲအပ်၏။ ထို့နောက်ရှောင်ထိက်ပေးလိုက်ကြ၏။ အကယ်၍ သင်က၊ စက်ဝန်းပြည့်ခေါင်းဆောင်များကို ပြုစုပျိုးထောင်စေမည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်းတီးပေးနိုင်ခဲ့ပါက၊ တစ်နေ့တွင် သင်သည်လည်း ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိလာမည်သာဖြစ်ပါ၏။

