

မောင်ပေါ်ထွန်း
ခေါင်းဆောင်ကောင်း ချိုသည်မှာ

How To Be A Leader
by Auren Urs

ဖူးပွင့်ဝေဝေစာအုပ်အမှတ် ၄၅



ဖူးပွင့်ဝေဝေစာအုပ်တိုက်

အမှတ် ၃၈၊ ၁၀၉ လမ်း၊ မင်္ဂလာတောင်ညွန့်၊ ရန်ကုန်မြို့။

ဖုန်း - ၂၉၆၆၇၁ (အိမ်)၊ ၇၁၀၁၀၃ (ဆိုင်)

ပြန်ချိရေး

ရာပြည့်စာအုပ်ဆိုင်

အမှတ် ၄၁၆၊ မဟာဗန္ဓုလလမ်းနှင့် ၃၅ လမ်းထောင့်၊

ရန်ကုန်မြို့။ ဖုန်း - ၇၁၀၁၀၃



ခေါင်းဆောင်ကောင်းဆိုသည်မှာ
မောင်ပေါ်ထွန်း

How To Be A Leader

by

Auren Uris

စာမူခွင့်ပြုချက်အမှတ် [၄၀၀၀၆၂ ၀၁ ၀၈]
 မျက်နှာဖုံးခွင့်ပြုချက်အမှတ် [၄၀၀၄၃၀ ၀၄ ၀၈]

ပုံနှိပ်ခြင်း
 ပထမဆကြိမ်၊ [၂၀၀၈၊ ဇူလိုင်]
 အုပ်ချုပ် (၁၀၀၀)

မျက်နှာဖုံးနှင့် အတွင်းစာသားပုံနှိပ်သူ
 ဆီခင်ဆေးမြင့် [၀၅၉၀၁]၊ ရာပြည့်အောင်ဆက်
 ၁၉၉၊ လမ်း ၅၀၊ ပုဇွန်တောင်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။

ထုတ်ဝေသူ
 ဆီခင်ဆေးမြင့်၊ ရာပြည့်စာပေ [၀၃၈၀၁]
 အမှတ် ၃၈၊ ၁၀၉ လမ်း၊ မင်္ဂလာတောင်ညွန့်မြို့နယ်၊
 ရန်ကုန်မြို့။

အတွင်းဖလင်
 ဆေဇက်

စာအုပ်ချုပ်
 ပူးပွင့်မွှေး

မျက်နှာဖုံးဒီဇိုင်း
 ဗဂျီ လင်းဝဏ္ဏ

တန်ဖိုး
 ၁၀၀၀ ကျပ်



မာတိကာ

နိဒါန်း

၉

အပိုင်း (၁)

မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို အကဲဖြတ်ခြင်း

အခန်း [၁]	ခေါင်းဆောင်အဖြစ် မိမိ၏ အနာဂတ်	၁၅
အခန်း [၂]	ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်ကို စစ်ဆေးခြင်း	၃၃

အပိုင်း (၂)

ဘယ်လို ခေါင်းဆောင်မလဲ

အခန်း [၃]	ခေါင်းဆောင်မှု အခြေခံ နည်းလမ်းသုံးသွယ်	၃၉
အခန်း [၄]	နည်းလမ်း အတွေ့တွေ	၄၇

အပိုင်း (၃)

လိုအင်အရ နည်းလမ်းရွေးချယ်ခြင်း

အခန်း [၅]	တစ်ဦးချင်း ချဉ်းကပ်နည်း	၅၇
အခန်း [၆]	အုပ်စုလိုက် ချဉ်းကပ်နည်း	၆၈
အခန်း [၇]	အခြေအနေအလိုက် ချဉ်းကပ်နည်း	၈၅
အခန်း [၈]	ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးအရ ချဉ်းကပ်နည်း	၉၄

အပိုင်း (၄)

ခေါင်းဆောင်မှု၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ပြဿနာများ

အခန်း	၉ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး၏ ပန်းချီ အန္တရာယ်	၁၀၉
အခန်း	၁၀ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် နောက်လိုက်များ	၁၁၅

အပိုင်း (၅)

အုပ်စုအတွက် ဩဇာအာဏာ တိုးပွားရေး

အခန်း	၁၁ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အတားအဆီးများ ဖယ်ရှားခြင်း	၁၂၃
အခန်း	၁၂ သဘောထားအမြင် ဖော်ဆောင်နည်း	၁၃၃
အခန်း	၁၃ ဆက်သွယ်ရေး တိုးတက်အောင်လုပ်နည်း	၁၄၈
အခန်း	၁၄ အုပ်စုလိုက် စွမ်းဆောင်မှု တိုးတက်နည်း	၁၆၅

အပိုင်း (၆)

ခေါင်းဆောင်၏ ဩဇာအာဏာ တိုးပွားရေး

အခန်း	၁၅ နေ့စဉ်အလုပ်စီမံချက်	၁၈၁
အခန်း	၁၆ တာဝန်ယူခြင်းနှင့် တာဝန်လွှဲအပ်ခြင်း	၁၈၈
အခန်း	၁၇ အောင်မြင်မှု ပြဿနာ	၁၉၆

အပိုင်း (၇)

ခေါင်းဆောင်၏ ရည်မှန်းချက်များ

အခန်း	၁၈ ရည်မှန်းချက် တည်ဆောက်ခြင်း	၂၀၁
-------	---------------------------------	-----



လူတွေကို ကိုယ့်ဘက်ပါအောင် စည်းရုံးပြီး လုပ်ငန်း ရည်မှန်းချက် ပေါက်မြောက်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်သူကို 'ခေါင်းဆောင်' (Leader) ဟု ခေါ်ကြသည်။

သို့ဆိုလျှင်... 'ခေါင်းဆောင်မှု' (Leadership) သည် အနုပညာ (Art) လား။ သိပ္ပံပညာ (Science) လား။ ပါရမီထူး (Special Gift) လား။ လူတစ်ယောက်သည် အခြားသူ တစ်ယောက်ထက် ပိုပြီး လူတွေကို ဘာကြောင့် အောင်မြင်စွာ ဦးဆောင်နိုင်ပါသလဲ။

ယင်းမေးခွန်းအားလုံးကို စာရေးဆရာ အော့ရင် ယူရစ်က 'ခေါင်းဆောင်ကောင်း ဆိုသည်မှာ' စာအုပ်တွင် အပြည့်အစုံ ဖြေဆိုထားသည်။

နိဒါန်း



လူတိုင်း ခေါင်းဆောင် ဖြစ်ချင်ကြသည်။ မိသားစု ခေါင်းဆောင်၊ ရပ်ရွာ ခေါင်းဆောင်၊ လုပ်ငန်း ခေါင်းဆောင်၊ အသင်းအဖွဲ့ ခေါင်းဆောင်၊ လူမှုရေး ခေါင်းဆောင်၊ နိုင်ငံရေး ခေါင်းဆောင်၊ တိုင်းပြည် ခေါင်းဆောင် စသည်ဖြင့် ခေါင်းဆောင် အမျိုးမျိုးရှိသည်။

ဘယ်ခေါင်းဆောင်ပဲလုပ်လုပ် 'မည်ကာမတ္တ' ခေါင်းဆောင် မဟုတ်ဘဲ စွမ်းဆောင်ရည် ပြည့်ဝသော 'အစစ်အမှန်' ခေါင်းဆောင် ဖြစ်ဖို့လိုအပ်သည်။ စွမ်းဆောင်ရည် ပြည့်ဝသော၊ လက်ရုံးရည် နှလုံးရည် ပြည့်ဝသော ခေါင်းဆောင်မှသာလျှင် နောက်လိုက် ငယ်သားများ၏ အကျိုး၊ အများ၏အကျိုး၊ တိုင်းပြည်၏ အကျိုးကို ဆက်ပေါက်မြောက်မြောက် ဆောင်ရွက်နိုင်၏။

သို့သော် တကယ်တမ်း လေ့လာ ဆန်းစစ်ကြည့်သောအခါ လောကတွင် အဆိုပါ အရည်အချင်းများနှင့် ပြည့်စုံသော 'ခေါင်းဆောင်ကောင်း' အလွန်ရှားပါးသည်။

ယင်းသို့ ဘာကြောင်း ဖြစ်ရပါသလဲ။

ဤမေးခွန်း၏ အဖြေကို အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်ကောင်း တိုင်း သိကြသည်။

ခေါင်းဆောင်ဟူသည် မိမိ၏ လက်အောက်ငယ်သားများ၊ နောက်လိုက်များ ဘာတွေကို လုပ်နိုင်သလဲ။ ဘာတွေကို လေ့လာသင် ယူနိုင်သလဲဆိုသည်ကို ကောင်းစွာ နားလည်ရမည်။ ဤအချက်ကို ခေါင်းဆောင်ကောင်းတိုင်း ကောင်းစွာသိကြ၏။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ခေါင်းဆောင်ပုံဖြစ်ဖြစ်၊ နိုင်ငံရေး ခေါင်း ဆောင်ပုံဖြစ်ဖြစ်၊ ဘာခေါင်းဆောင်ပုံ ဖြစ်ဖြစ် လူတွေအကြောင်းကို သိရှိရမည်။ နားလည်ရမည်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းသည် မိမိအုပ်စု၊ မိမိအဖွဲ့အစည်းအတွက် အကောင်းဆုံး စွမ်းဆောင်ရည်ကို ဖြည့် ဆည်းပေးနိုင်ရန် မိမိက ဘာတွေကို ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သလဲ ဆို သည်ကိုလည်း ကောင်းစွာ သိရှိရမည်။ ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်ကောင်း သည် မိမိနှင့် မိမိ၏ နောက်လိုက်များကြားတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသည့် ကွဲပြားခြားနားချက်ကို လည်းကောင်း၊ မိမိ၏ နောက်လိုက်များကြား ဖြစ်ပေါ်နေသည့် ကွဲပြားခြားနားချက်ကို လည်းကောင်း မှန်မှန် ကန်ကန် သိရှိရမည်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းသည် မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှု ပြဿနာကို အများကျေနပ်သော နည်းလမ်းဖြင့် ဖြေရှင်းပေးနိုင်ရမည်။ မိမိ ဦးဆောင်ရသော လူတွေကို တစ်ဦးချင်းစီသော် လည်းကောင်း၊ အုပ်စုလိုက်သော် လည်းကောင်း သိရှိနားလည်ပြီးသကာလ အများ ကျေနပ်သော နည်းလမ်းဖြင့် စွမ်းဆောင်ရည်ရရှိအောင် ဦးဆောင်မှု ပေးနိုင်ရမည်။

အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်မှု ပညာဟူသည် လူ့သဘာဝကို ကောင်းစွာ သိရှိပြီး လူတွေကို ကောင်းစွာ ဦးဆောင်နိုင်ခြင်းပင် ဖြစ်၏။

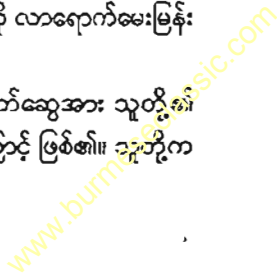
မိတ်ဆွေ စာဖတ်သူသည် ယခုအချိန်တွင် ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက် ဖြစ်ချင်ဖြစ်နေမည်။ သို့တည်းမဟုတ် တစ်နေ့သော အခါ ခေါင်းဆောင် ဖြစ်လာရမည်ဟု မျှော်လင့်ထားသူလည်း ဖြစ်ချင် ဖြစ်နေမည်။

ဘယ်လိုပုံဖြစ်ဖြစ် ယခုတင်ပြမည့် သဘောတရားများနှင့် အကြံ ပေးချက်များသည် မိတ်ဆွေအတွက် တကယ်ပင် အကျိုးရှိပါလိမ့် မည်။ အကြောင်းသော်ကား ယင်းတို့သည် အောင်မြင်သော ခေါင်း ဆောင်မှု အတတ်ပညာ၏ အဓိက အခြေခံသဘောတရားများ ဖြစ် သောကြောင့်တည်း။

နေရာတိုင်းတွင် ခေါင်းဆောင်ကောင်း လိုအပ်နေသည်။ နေ့ တိုင်း လိုအပ်နေသည်။ ဤသည်ကို မိတ်ဆွေ ကောင်းကောင်းကြီး သိသည်။

မိတ်ဆွေသည် အခြားသူများ၏ ဆောင်ရွက်မှုများကို ကြီးကြပ် လမ်းညွှန်နေသူ ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်လိမ့်မည်။ သို့ဆိုလျှင် ထိုသူများ သည် မိတ်ဆွေထံသို့ ပြဿနာပေါင်း သောင်းခြောက်ထောင်နှင့် အမြဲအပြတ် မလွဲမသွေ ရောက်လာကြလိမ့်မည်။ အကြောင်းအရာ အမျိုးအစား မတူသော မေးခွန်းပေါင်းများစွာကို လာရောက်မေးမြန်း ကြလိမ့်မည်။

ဤသည်မှာ အခြားမဟုတ်။ သူတို့က မိတ်ဆွေအား သူတို့၏ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ယုံကြည် အားကိုးခြင်းကြောင့် ဖြစ်၏။ သူတို့က



သူတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုအတွက်၊ လုပ်ငန်းခွင် အဆင်ပြေမှုအတွက်၊ သူတို့၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး တိုးတက်မှုအတွက် မိတ်ဆွေ၏ လမ်းညွှန်ချက်ကို လိုချင်ကြသောကြောင့် ဖြစ်၏။

သို့ဆိုလျှင်မိတ်ဆွေက မိမိ၏ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်ဖြင့် သူတို့၏ လိုအပ်ကို ဖြည့်စွမ်းပေးနိုင်မည်လား။

မိတ်ဆွေသည် လူအများ၏ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေ ဖြင့် မိမိ၏ အရေးပါမှု၊ စွမ်းဆောင်မှုအတွက် မိမိကိုယ်တိုင် ဂုဏ်ယူနိုင်သည်။ ဝမ်းသာပီတိ ဖြစ်နိုင်သည်။

သို့ဆိုလျှင် မိတ်ဆွေ အနေဖြင့် မိမိ၏ စွမ်းဆောင်မှုကို ဘယ်အတိုင်းအတာထိ ဂုဏ်ယူနိုင်ပါသလဲ၊ ဝမ်းသာပီတိ ဖြစ်နိုင်ပါသလဲ။

ဤစာအုပ်တွင် ယင်း မေးခွန်းများကို ဖြေဆိုထားသည်။ ယင်းအဖြေများသည် ခေါင်းဆောင်မှု အတတ်ပညာနှင့် ပတ်သက်၍ အခြေခံကျသော၊ အဆင်ပြေသော၊ လက်တွေ့ကျသော အဖြေများပင် ဖြစ်၏။

ခေါင်းဆောင်မှုပညာနှင့် ပတ်သက်၍ လူများစုသည် လွဲမှားသော အယူအဆများကို လက်ခံထားခဲ့ကြသည်။ ထိုအယူအဆများကို လက်မခံနိုင်သောကြောင့် ဤစာအုပ် ပေါ်ထွက်လာခြင်း ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်သည် 'အမေရိကန် သုတေသန သိပ္ပံ' (Research Institute of America) ၌ အမှုထမ်းခဲ့စဉ်က ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ပြဿနာပေါင်း များစွာကို လေ့လာခွင့် ရရှိခဲ့သည်။ သို့ဖြင့် ထက်ရှိသောဘာတရားများနှင့် လက်တွေ့ လုပ်ဆောင်ချက်များ၏ ကွဲပြားခြားနားမှုကို ပထမဦးစွာ သတိပြုမိခဲ့သည်။ အဆိုပါ စွဲပြားခြားနား

ချက်များနှင့် ပြဿနာပေါင်း များစွာကို လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ အကူအညီဖြင့် ကောင်းစွာ ဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့သည်။

ထို့ကြောင့် ဤစာအုပ်သည် ခေါင်းဆောင်တိုင်း တွေ့ကြုံနေရသော ခေါင်းဆောင်မှု ပြဿနာများကို ကောင်းစွာ ဖြေရှင်းပေးနိုင်ပြီး ခေါင်းဆောင်ကောင်း တစ်ယောက်ဖြစ်လာရန် အမှန်တကယ် လမ်းညွှန်နိုင်လိမ့်မည်ဟု အလေးအနက် ယုံကြည်ပါသည်။

အောရင် ယူရစ်

www.burmeseclassic.com

အပိုင်း (၁)

မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို အကဲဖြတ်ခြင်း

အခန်း [၁]

ခေါင်းဆောင်အဖြစ် မိမိ၏ အနာဂတ်

အရေးကြီးသော ဖြစ်ရပ်တစ်ခု ပေါ်ပေါက်သောအခါ အခြေအနေကို
လျင်မြန်စွာ ထိန်းနိုင်သူ တစ်ယောက်ယောက် လိုအပ်ကြောင်း
လူတိုင်း သဘောပေါက်ကြပါလိမ့်မည်။ ယင်းသို့သော အခြေအနေ
မျိုးတွင် မိတ်ဆွေလည်းပဲ အခြေအနေကို လျင်မြန်စွာ၊ ကျွမ်းကျင်စွာ
ထိန်းကောင်း ထိန်းနိုင်ပါလိမ့်မည်။ ပေါ်ပေါက်လာသော အခြေအနေ
များအတွက် ခေါင်းဆောင် လိုအပ်ကြောင်း၊ တစ်ယောက်ယောက်က
အခြေအနေကို ထိန်းနိုင်လျှင် ထိုသူသည် ခေါင်းဆောင် ဖြစ်လာ
ကြောင်း ကျွန်ုပ်တို့ သိကြသည်။

သို့သော် ခေါင်းဆောင်မှုသည် အရေးကြီးသော၊ ထူးခြားသော
အခြေအနေများနှင့်သာ သက်ဆိုင်သည် မဟုတ်ချေ။ ဘယ်အခြေ

အနေမျိုးတွင်မဆို ခေါင်းဆောင်သည် သတိတရားဖြင့် စဉ်းစားရသည်။ လူတွေကို နားလည်သောအသိနှင့် မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်တို့ကို အခြေခံကာ အပြီးသတ် ဆုံးဖြတ်ချက် ချရသည်။

ကျွန်ုပ်တို့အတွက် ခေါင်းဆောင်မှုသည် နေ့တိုင်း လိုအပ်နေသည်။ လုပ်ငန်းအတွက်၊ ရပ်ကွက်အတွက်၊ လူမှုရေးအတွက် အမြဲတမ်း လိုအပ်နေသည်။ တို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ခေါင်းဆောင်မှုပေးရန် အမြဲတမ်း အဆင်သင့် ဖြစ်နေကြရမည်။ 'သာမန် လူတိုင်းတွင်လည်း ခေါင်းဆောင် အရည်အချင်း ရှိနိုင်သည်' ဟု အမေရိကန် ကဗျာဆရာ တစ်ဦးက ရေးသားဖူး၏။

အားလုံးနှင့်ဆိုင်သော ပြဿနာ

ခေါင်းဆောင်မှုသည် ပြောဆိုဆွေးနွေးရန် အလွန်ခက်ခဲသော အကြောင်းရပ်ဖြစ်သည်။ ရာသီဥတုအကြောင်း သို့မဟုတ် နောက်ဆုံးပေါ် ဖက်ရှင် ရောင်းကုန်အကြောင်းကို ပြောဆိုဆွေးနွေးရန် ကောင်းကောင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် ခေါင်းဆောင်မှု အကြောင်းကို ပြောဆိုဆွေးနွေးလျှင် အများအားဖြင့် လူတွေ အလွန် စိတ်လှုပ်ရှားရ၏။ ဥပမာ နိုင်ငံရေးကိစ္စကိုပဲ ထွေးကြည့်ပါ။ နိုင်ငံရေးတွင် ခေါင်းဆောင်မှုသည် အဓိက ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံရေး ခေါင်းဆောင်မှုကိစ္စ ပြောဆိုဆွေးနွေးလျှင် လူတိုင်း စိတ်လှုပ်ရှားရသည်။ နိုင်ငံရေး ခေါင်းဆောင်မှု ကိစ္စသည် လူတိုင်းနှင့် ပတ်သတ်သည်ဟု လူတိုင်းက ယူဆသည်။ ဤအယူအဆ တကယ် လည်း မှန်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ခေါင်းဆောင်မှုကိစ္စသည် တစ်နည်းမဟုတ် တစ်နည်းအားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးနှင့် ဆက်စပ် ပတ်သတ်နေသောကြောင့် ဖြစ်၏။

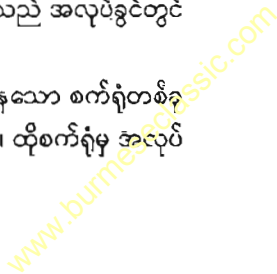
သူ့စက်ရုံ၏ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်ရန် ကြိုးစားနေသော စက်ရုံမန်နေဂျာ တစ်ဦးကို ကြည့်ပါ။ သူသည် အစွမ်းကုန် ကြိုးစား လုပ်ကိုင်သည်။ သို့သော် သူ့စက်ရုံသည် လစဉ် အရှုံးပေါ်နေ၏။ အကြောင်းမှာ စက်ရုံလုပ်သားများ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို အပြည့်အဝ မရရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဤတွင် စက်ရုံမန်နေဂျာသည် ခေါင်းဆောင်မှု ပြဿနာနှင့် ရင်ဆိုင်နေရပြီ။

ထို့အတူပင် မိဘများတွင်လည်း သားသမီးကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ ခေါင်းဆောင်မှု ပြဿနာကို နေ့စဉ် ကြုံနေရသည်။ ကျောင်းဆရာများ၊ အသင်းအဖွဲ့ အကြီးအကဲများ၊ ဌာနဆိုင်ရာ အကြီးအကဲများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း မန်နေဂျာများလည်း ထိုနည်း လည်းကောင်းပင် ဖြစ်၏။ တကယ်တော့ အခြားသူများ၏ လုပ်ရပ်များကို လမ်းညွှန် ကြီးကြပ်နေသူတိုင်းပင် ခေါင်းဆောင်မှု ပြဿနာနှင့် ရင်ဆိုင်နေကြရ၏။

ခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် မန်နေဂျာသည် သူ၏ စီမံအုပ်ချုပ် ပြဿနာ သို့မဟုတ် သူ၏ ခေါင်းဆောင်မှု ပြဿနာကို မဖြေရှင်းနိုင်သောအခါ သူ့လက်အောက်တွင် အလုပ် လုပ်နေကြသူတိုင်းလည်း သူလိုပင် နစ်နာသည်။ အကျိုးယုတ်သည်။

ဥပမာ အလုပ်သမားများကို ကြည့်ပါ။ သူတို့မှာ ပြဿနာမရှိကြဘူးလား။ သူတို့ မနှစ်သက်သော လူတစ်ယောက်၏ အုပ်ချုပ်မှုအောက်တွင် လုပ်ကိုင်နေကြရသောအခါ သူတို့သည် အလုပ်ခွင်တွင် စိတ်ချမ်းသာနိုင်ကြပါ့မလား။

အရှုံးပေါ်နေသော သို့မဟုတ် ကြွေးတင်နေသော စက်ရုံတစ်ခု၏ အလုပ်ခွင်သို့ မိတ်ဆွေ ရောက်ဖူးပါသလား။ ထိုစက်ရုံမှ အလုပ်



သမားများသည် မောပန်းနွမ်းနယ်နေကြသည်။ လုံခြုံမှု ကင်းမဲ့နေကြသည်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှု ဆိတ်သုဉ်း နေကြသည်။ ယင်းအမှုအရာတွေကို သူတို့၏ လှုပ်ရှားမှုတွင်လည်း မြင်ရသည်။ သူတို့ စကားတွင်လည်း မြင်ရသည်။ သူတို့၏ မျက်လုံးများတွင်လည်း မြင်ရသည်။

ကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးစီ၏ လိုအင် (အလုပ်ခွင် လုံခြုံမှုနှင့် အလုပ်ခွင် ပျော်ရွှင်မှု စသည်) ကို အဓိကထား၍ စဉ်းစားရသည်။

သို့သော်လည်း ခေါင်းဆောင်မှုသည် အခြား အကြောင်းတစ်မျိုး အားဖြင့်လည်း တန်ဖိုးရှိသေးသည်။ အတိတ်ကာလမှ ကြီးကျယ်သော ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များနှင့် တီထွင်မှုများကို ကြည့်ပါ။ ယင်းတို့ကို ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီက လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့၏ လက်ရှိ မျက်မှောက်ကာလ တိုးတက်မှုမှာ အတိတ်ကာလ တိုးတက်မှုနှင့် မတူတော့။ တစ်မျိုး ဖြစ်သွားပြီး၊ ကွဲပြားခြားနားသွားပြီ။ ယခုခေတ် တိုးတက်တီထွင်မှုများမှာ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးစီ၏ လုပ်ဆောင်မှုက အလွန် နည်းသွားပြီ။ စွမ်းရည် ပြည့်ဝသော ခေါင်းဆောင်မှုအောက်တွင် အစုအဖွဲ့အဖြစ် လုပ်ကိုင်နေကြသော အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးအုပ်စု၏ စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှုက တစ်နေ့ထက်တစ်နေ့ ပို၍ ပို၍ များပြားလာခဲ့ပြီ ဖြစ်၏။

ထို့ကြောင့် ယနေ့ခေတ်၏ တိုးတက်မှုသည် တစ်ဦးကောင်း တစ်ယောက်ကောင်း၏ လုပ်ရပ်ကြောင့် မဟုတ်ဘဲ ယေဘုယျအားဖြင့် လူအများ၏ စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ရလဒ်သာ ဖြစ်၏။ အနာရောဂါ ကြိုတင် ကာကွယ်ရေးအတွက် ဆေးသိပ္ပံဆိုင်ရာ တီထွင်

တိုးတက်မှုပင် ဖြစ်စေ၊ ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခု သို့မဟုတ် စက်ရုံကြီးတစ်ခု၏ ကြီးပွားအောင်မြင်မှုပင်ဖြစ်စေ လူအများ၏ စုပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာခြင်းသာ ဖြစ်၏။

သို့သော်လည်း ယင်းသို့သော လူအပေါင်းအစုကို အရည်အချင်း ပြည့်ပြည့်နှင့် ဦးဆောင်နိုင်သူကား အလွန်ပင် ရှားလှပါသည်။

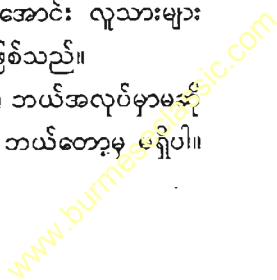
အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်ကောင်း

နေရာတိုင်းတွင် ခေါင်းဆောင်မှု အားနည်းနေသည်။ ခေါင်းဆောင်မှု အားနည်းလျှင် တိုးတက်မှု ကျဆင်းသည်။ အောင်မြင်မှုနည်းသည်။

ထို့ကြောင့် အရာရာတွင် တိုးတက်မှုရှိရန်၊ အောင်မြင်မှုရှိရန် စွမ်းရည်ပြည့်ဝသော ခေါင်းဆောင်မှုလိုအပ်သည်။ 'စွမ်းရည် ပြည့်ဝသော ခေါင်းဆောင်မှု' ဆိုသည်မှာ 'ရှင်းလင်းစုစည်းသော ခေါင်းဆောင်မှုစနစ်' ဖြစ်၏။ စနစ်ကောင်း နည်းလမ်းကောင်းသည် ခေါင်းဆောင်ကောင်းအတွက် အကောင်းဆုံး လက်နက်ဖြစ်သည်။

ဤစာအုပ်တွင် ရေးသားထားသော နည်းလမ်းများသည် အခြေခံကျကျ စုစည်းထားသော ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကောင်းများ ဖြစ်သည်။ ယင်းနည်းလမ်းများအနက် အချို့မှာ နည်းလမ်းသစ်များ ဖြစ်သည်။ အချို့မှာ သမိုင်းမတင်မီ ခေတ်ကတည်းကပင် လူမျိုးစု ခေါင်းဆောင်လက်အောက်တွင် ဂူအောင်း လူသားများ ကျင့်သုံးခဲ့ကြသော နည်းလမ်းဟောင်းများ ဖြစ်သည်။

သို့သော် တစ်ခုတော့ ပြောစရာရှိသည်။ ဘယ်အလုပ်မှာမဆို တစ်ခုတည်းသော လုပ်နည်း လုပ်ဟန်ဟူ၍ ဘယ်တော့မှ မရှိပါ။



တခြားသူများ၏ နည်းလမ်းဟောင်းများနှင့် မိမိ၏ အတိတ်က အတွေ့အကြုံများကို လုံးဝ မေ့ထားလိုက်ရန်လည်း မလိုပါ။

လူတိုင်းသည် မိမိ၏ အတိတ်က အတွေ့အကြုံကို လမ်းညွှန်အဖြစ် အသုံးပြုနိုင်သည်။

မိတ်ဆွေသည် အခြားသူများကို ဦးဆောင်နေရသော 'ခေါင်းဆောင်' လည်း ဖြစ်ချင်ဖြစ်မည်။ သို့မဟုတ် အခြားသူ၏ ဦးဆောင်မှုအောက်တွင် လုပ်ကိုင်နေရသော 'နောက်လိုက်' လည်း ဖြစ်ချင်ဖြစ်မည်။

ခေါင်းဆောင်ပဲဖြစ်ဖြစ်၊ နောက်လိုက်ပဲဖြစ်ဖြစ် မိတ်ဆွေအနေဖြင့် အခြားသူများ၏ အယူအဆများနှင့် အကြံပြုချက်များကို ဆန်းစစ် ကြည့်ပါ။ မိမိ လေ့လာထားသော အချက်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါ။ ပြီးတော့မှ မိတ်ဆွေကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်ပါ။

ဘယ်နည်းလမ်းက အောင်မြင်နိုင်သလဲ။

ဘယ်နည်းလမ်းက မအောင်မြင်နိုင်သလဲ။

သို့သော် ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည် တိုးတက်ရေး အတွေးစဉ်များကို စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သက်သက်ဟုတော့ မမှတ်လိုက်ပါနှင့်။ ဤအလုပ်သည် အစတွင်တော့ စိတ်ပိုင်းကိစ္စဖြစ်သည်။ သို့သော် ရည်မှန်းချက်မှာ လက်တွေ့ ကိစ္စဖြစ်သည်။ မှန်ကန်သော အချိန်ကာလတွင် မှန်ကန်သော အလုပ်ကို လုပ်နိုင်ရန် ဖြစ်သည်။ ယင်းသို့ လုပ်နိုင်ရန်အတွက် အဖြေမှန် လိုအပ်သည်။ အဖြေမှန် ရဖို့အတွက် အမြင်မှန် အလေ့အကျင့်မှန် ရှိထားဖို့ လိုသည်။

ဖော်ပြလတ္တံ့သော နည်းလမ်းများသည် မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ပြည့်ဝရေးအတွက် အမြင်မှန်နှင့် အလေ့အကျင့်

မှန်ကို ဖော်ဆောင်ပေးပါလိမ့်မည်။ အရေးပေါ် ပြဿနာနှင့် ကြုံလာရသောအခါ ယင်းနည်းလမ်းများက မိတ်ဆွေ၏ လုပ်ဆောင်ချက်ကို ဩဇာပေးပါလိမ့်မည်။ လမ်းညွှန်ပါလိမ့်မည်။

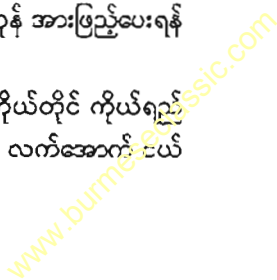
ဤစာအုပ်ပါ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းများ၏ အဓိက အချက်မှာ 'ပြောင်းလဲနိုင်မှု စွမ်းရည်' ပင် ဖြစ်၏။ 'ပြောင်းလဲနိုင်မှု စွမ်းရည်' ဆိုသည်မှာ လူတစ်ယောက်သည် အခြေအနေ ပြောင်းလဲသလို မိမိလည်း ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်း ရှိရမည်ဟု ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်သည်။

လောကတွင် လူနှစ်ယောက်သည် တစ်ယောက်နှင့် တစ်ယောက် မတူနိုင်၊ အုပ်စုနှစ်ခုသည် တစ်ခုနှင့် တစ်ခုမတူနိုင်။ ထို့ပြင် အခြေအနေ နှစ်ရပ်သည်လည်း တစ်ရပ်နှင့် တစ်ရပ် မတူနိုင်။

ထိုကြောင့် ဘယ်အလုပ်မှာမဆို အခြေအနေကို လိုက်၍ ပြဿနာကို ဖြေရှင်းရလိမ့်မည်။

အားလုံးကို ခြုံ၍ ပြောရလျှင် ဤစာအုပ်သည် မိတ်ဆွေနှင့် လုံးဝ သက်ဆိုင်သည်။ မိတ်ဆွေအကြောင်း ရေးသားထားသော စာအုပ်ဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အခြားသူများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို လမ်းညွှန် ကြီးကြပ်ရာတွင် မိတ်ဆွေ ရင်ဆိုင်နေရသော ပြဿနာများကို ရေးသားထားသောကြောင့် ဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် ဤစာအုပ်၏ တစ်ခုတည်းသော ရည်ရွယ်ချက်မှာ မိတ်ဆွေ၏ ပင်ကို ဝိပေ၊ ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်ကို မြှင့်တင်ပေးရန်၊ မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှု အောင်မြင်ရေးအတွက် အစွမ်းကုန် အားဖြည့်ပေးရန် ဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ပြည့်ဝလျှင် မိမိကိုယ်တိုင် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးလည်း တိုးတက်လာနိုင်သည်။ မိမိ၏ လက်အောက်ခံ



သားများလည်း အလုပ်ခွင် ပျော်ရွှင်မှုနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် ပြည့်ဝမှု ရှိလာနိုင်သည်။

စီးပွားရေး၊ ပညာရေး၊ လူမှုရေး၊ နိုင်ငံရေး ဘယ်အရေး ဘယ် လုပ်ငန်းမျိုးတွင် လုပ်နေသူပဲဖြစ်ဖြစ် မိတ်ဆွေသည် ခေါင်းဆောင် ကောင်း ဖြစ်ဖို့လိုအပ်သည်။ မိတ်ဆွေအနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်ကောင်း အရည်အချင်းနှင့် ပို၍ ပို၍ ပြည့်ဝလာလေလော၊ မိမိကုမ္ပဏီ၊ မိမိ ရပ်ရွာ၊ မိမိနိုင်ငံ တိုးတက်အောင် ပို၍ ပို၍ အကျိုးပြုလာနိုင်လေလေ ဖြစ်၏။

အခန်း | ၂ |

ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်ကို စစ်ဆေးခြင်း

ဆူးဆတ် တွေးခေါ်ရှင်ကြီးများက ကျွန်ုပ်တို့အား ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိရန်၊ ကိုယ့်အကြောင်း ကိုယ်လေ့လာရန် သွန်သင်ခဲ့ကြသည်။ နိုယိုကိုယ်ကိုယ်သိလျှင် မကျန်းမာသူပင် ကျန်းမာလာနိုင်သည်ဟု ဆိုသည်။ သို့သော်လည်း ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိခြင်းသည် စိတ်ပိုင်း ခိုင်ရာ ဆေးဝါးမျှသာ မဟုတ်ချေ။

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိခြင်းသည် လက်တွေ့အလုပ်ဖြစ်အောင် လည်း ကျွန်ုပ်တို့အား စေ့ဆော်နိုင်၏။ ပြဿနာများကို ပိုမို ကြည် သင်စွာ ခြင်နိုင်အောင်လည်း ကူညီနိုင်၏။

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိလိုက်သည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက် ကျွန်ုပ်တို့ သိထားသမျှများ၏ အမှားအမှန်ကို ခွဲခြား သိနိုင်သည်။ အောင်မြင်မှု နှင့် ဆုံးရှုံးမှုကို ကြိုတင် မှန်းဆနိုင်သည်။

ဖူးပွင့်ဝေဝေ

ဤအခန်းတွင် ဖော်ပြမည့် စစ်ဆေးချက်များသည် မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းဆောင်ရည် အချို့ကို ဖော်ပြပါလိမ့်မည်။ ဤ စစ်ဆေးချက်များသည် အခြား ရှည်ရွယ်ချက် နှစ်ခုကိုလည်း ဖော်ဆောင်ပေးပါလိမ့်မည်။

ပထမရည်ရွယ်ချက်သည် အဓိကအားဖြင့် မိတ်ဆွေနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ ယင်းမှာ အခြားမဟုတ်၊ မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှု အနာဂတ် ဘဝကို မိတ်ဆွေကိုယ်တိုင် လမ်းညွှန်ဖော်ဆောင်နိုင်ခြင်း ဖြစ်၏။ မိတ်ဆွေ၏ ခံစားမှု၊ မိတ်ဆွေ၏ အတွေးအကြံနှင့် မိတ်ဆွေ၏ လုပ်ရပ်များက မိတ်ဆွေ၏ အောင်မြင် ပေါက်မြောက်မှုကို ဆုံးဖြတ်ပေးပါလိမ့်မည်။

ဒုတိယ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်ဆိုတာ ဘာလဲဟူသည်ကို ဤစစ်ဆေးချက်များက အလိုအလျောက် ဖွင့်ဆိုပေးလိမ့်မည်။ စစ်ဆေးချက်ပါ မေးခွန်းများသည် လူအများ၏ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် မိတ်ဆွေ ရင်ဆိုင်နေရသော ပြဿနာ အမျိုးမျိုးကို အခြေခံ ပြုထားခြင်း ဖြစ်၏။

ကိုယ်တိုင် အမှတ်ပေးပါ

ဤစစ်ဆေးချက်များကို ကိုယ်တိုင် ဖြေဆိုပြီးနောက် ကိုယ်တိုင် အမှတ်ပေးရန် ဖြစ်သည်။ မိတ်ဆွေသည် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် စစ်ဆေးကြည့်ပြီးသောအခါ မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းနှင့် အတွေးအခေါ်များ မည်မျှအထိ အောင်မြင်သည်၊ မအောင်မြင်သည်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိရပါလိမ့်မည်။

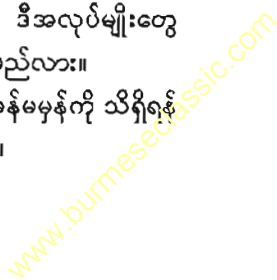
မေးခွန်းများကို သေချာစွာ စဉ်းစားပြီးမှ ဖြေပါ။ အချို့မေးခွန်းများက ဖြေဆိုရန် လွယ်ကူလိမ့်မည်။ အချို့မေးခွန်းများက အဖြေရခက်ကောင်း ခက်လိမ့်မည်။

သို့သော် လွယ်သည်ဖြစ်စေ၊ ခက်သည်ဖြစ်စေ အဖြေတိုင်းသည် မိတ်ဆွေအနေဖြင့် အကောင်းဆုံး စဉ်းစား၍ ဖြေဆိုသော အဖြေတော့ ဖြစ်ပါစေ။ စစ်ဆေးချက်များကို ကဏ္ဍများ ခွဲထားသည်။ ကဏ္ဍတိုင်းသည် ကွဲပြားခြားနားသော ခေါင်းဆောင်မှုကို တိုင်းတာဖော်ပြသည်။ ကဏ္ဍတိုင်းကို ဖြေဆိုပြီးသောအခါ ကိုယ့်အမှတ်ကို ကိုယ် စစ်ဆေးကြည့်ပါ။ (အဖြေမှန်များကို နောက်ဆုံး ကဏ္ဍအဆုံးတွင် ဖော်ပြထားသည်။)

(တ) ဆင်ခြင်တုံတရားပါသော ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျသူ ဖြစ်ပါသလား။

၁။ မိတ်ဆွေအား လက်အောက်ငယ်သား အများစုကရော အထက်လူကြီးကပါ မယုံမကြည်ဖြစ်အောင် မိတ်ဆွေ၏ လက်ထောက် အရာရှိက အမြဲတမ်း ကြံဆောင်နေကြောင်း ငယ်သားတစ်ဦးက မိတ်ဆွေအား လာပြောသည်။ သို့ဆိုလျှင် မိတ်ဆွေသည်-

- လက်ထောက် အရာရှိကို အလုပ်ဖြုတ်ပစ်မည်လား။
- လာပြောသူအား 'ကိုယ့်အလုပ်သာ ကိုယ်လုပ်စမ်းပါ' ဟု ပြောမည်လား။
- လက်ထောက်အား ခေါ်၍ 'မင်း ဒီအလုပ်မျိုးတွေ ဘာကြောင့် လုပ်နေတာလဲ' ဟု မေးမည်လား။
- လာရောက်တိုင်တန်းချက် တကယ် မှန်မမှန်ကို သိရှိရန် အသေးစိတ် စုံစမ်းကြည့်ဦးမည်လား။



၂။ မိတ်ဆွေ၏ လက်အောက်ငယ်သား တစ်ယောက်သည် အလုပ် တစ်ခုကို ထူးချွန်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ သူ၏ အထက် လူကြီးထံသို့ ထိုအကြောင်းကို မိမိက တင်ပြလျှင် ထိုသူသည် ရာထူး တိုးမြှင့်ခြင်း ခံရလိမ့်မည်။ သို့သော် ထိုသူ ရာထူးတက်သွားလျှင် မိတ်ဆွေ၏ အုပ်စု၌ လုပ်ငန်းအဝဝကို အများကြီး ထိခိုက်နိုင်သည်။ သို့ဆိုလျှင် မိတ်ဆွေသည်...

- ထိုသူအား လက်ရှိရာထူးမှာပဲ ဆက်လက် ထားရှိမှာလား။
- သူ ရာထူးတက်အောင် ထောက်ခံပြီး သူ မရှိသော်လည်း မိမိအလုပ်ကိုပဲ ကြိုးစားလုပ်ကိုင်သွားမှာလား။
- လောလောဆယ် အချိန်ဆွဲထားပြီးနောက် ထိုသူ အလုပ်ကို လုပ်နိုင်ရန် အခြားတစ်ယောက်ကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေး မှာလား။

၃။ မိတ်ဆွေ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တစ်ယောက် မမှန်မကန် ပြုမူ လုပ်ကိုင်နေကြောင်း သိရသည်။ သို့သော် ထိုအပြုအမူသည် သူ့လုပ်ငန်းကို ဆိုးဆိုးဝါးဝါး မထိခိုက်နိုင်ဟု ယူဆရသည်။ သို့ဆို လျှင် အောက်ပါခံစားချက် သုံးမျိုးအနက် မိတ်ဆွေအနေဖြင့် ဘယ် ခံစားချက်ကို အနီးစပ်ဆုံး ခံစားရပါမည်နည်း။

- 'ငါသာ သူ့အထက်လူကြီး ဖြစ်ခဲ့ရင် သူ့ကို ချက်ချင်း အလုပ် ထုတ်ပစ်မှာပဲ'
- 'ငါ သူနဲ့ ရင်းရင်းနှီးနှီး တွေ့ဆုံပြီး ဒီအပြုအမူမျိုးဟာ တစ်နေ့မှာ သူ့အလုပ်ကို ကောင်းကောင်းကြီး ထိခိုက်နိုင် တယ်လို့ ပြောပြသင့်တယ်'

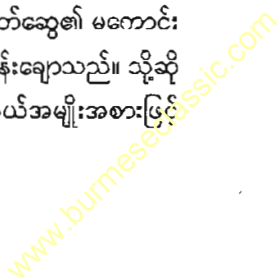
- 'သူ့ အပြုအမူကို ငါ မကြိုက်ဘူးဆိုတာကို သူ့ကို ငါက ဆက်ဆံပုံ ဆက်ဆံနည်းနဲ့ သိသာအောင် ပြရမယ်'

(ခ) လူတွေကို နားလည်ရဲ့လား။

၁။ အတိတ်ကာလကဖြစ်စေ၊ ယခု လက်ရှိဖြစ်စေ မိတ်ဆွေ၏ အထက်လူကြီး တစ်ယောက်ယောက် အကြောင်းကို ပြန်တွေးကြည့် လိုက်ပါ။ မိတ်ဆွေက ထိုပုဂ္ဂိုလ်အား အောက်ပါထင်မြင်ချက် သုံးမျိုး အနက်မှ ဘယ်လို အမျိုးအစားဖြင့် ထင်မြင်ပါသလဲ။

- 'သူ ဘာတွေလုပ်နေတာဆိုတယ် ငါ လုံးဝ နားမလည်ဘူး'
- 'သူ့လုပ်ရပ်တွေအတွက် အကြောင်းပြချက်တွေကို ငါ ရှင်းပြလို့ ရပါတယ်'
- 'သူ့ အပြုအမူတွေက တော်တော်ထူးဆန်းတယ်၊ သူ ဘာ တွေ လုပ်မယ်ဆိုတာ ဘယ်တော့မှ မသိနိုင်ဘူး'

၂။ မိတ်ဆွေ၏ လက်အောက်ငယ်သား တစ်ယောက်သည် အခြား အလုပ်သမားများ၏ 'ချဉ်ဖတ်' ဖြစ်နေသည်။ သို့သော်လည်း မိတ်ဆွေ ကိုယ်တိုင် လုံးဝ မကြိုက်သည့်တိုင်အောင် ထိုသူနှင့် ဟန် ဇျောက် ကြိုးစားပြီး ရင်းရင်းနှီးနှီး ဆက်ဆံနေသည်။ နောက်ပိုင်း၌ ထိုသူသည် မိတ်ဆွေအား မကူညီသည့်အပြင် မိတ်ဆွေ၏ မကောင်း ကြောင်းကို အထက်လူကြီးအား သွားရောက် ကုန်းချောသည်။ သို့ဆို လျှင် အောက်ပါ သုံးမျိုးအနက် မိတ်ဆွေက ဘယ်အမျိုးအစားဖြင့် ဆွေးမှာလဲ။



- 'ဒါက ဖြစ်တတ်တဲ့ သဘာဝပဲ၊ ကိုယ်က သူ့ကို ညှာပေမဲ့ သူက ကိုယ့်ကို မညှာဘူး'
- 'သနားပါတယ်၊ ဒီလူက စိတ်ဓာတ် တော်တော် ပျက်ပြားနေတာ၊ ဘယ်သူနဲ့မှ သင့်အောင် မပေါင်းနိုင်ရှာဘူး'
- 'ဒီကောင် ဒုက္ခ ရောက်သွားအောင် တစ်နည်းနည်းနဲ့ လုပ်ရမှာပဲ'

၃။ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှ လူသစ်တစ်ယောက်သည် သူ့အလုပ်ကို ကျွမ်းလည်း ကျွမ်းကျင်သည်။ နှစ်သက်လည်း နှစ်သက်ပုံရသည်။ သို့သော် တစ်နေ့တွင် သူသည် မိတ်ဆွေထံသို့ လာရောက်ပြီး သူ့အား အခြားဌာန တစ်ခုခုသို့ ပြောင်းပေးရန် တောင်းဆိုသည်။ သို့ဆိုလျှင် မိတ်ဆွေအနေဖြင့် ဘယ်လို သဘောထားမှာလဲ။

- သူသည် လစာပိုရသော အလုပ်ကို ပြောင်းလုပ်ချင်သည်ဟု ယူဆမှာလား။
- သူ ဘယ်အရာကို ကြောက်နေတာလဲဟု သိရအောင် စုံစမ်းမှာလား။
- သူ လက်ရှိအလုပ်ကို တကယ် မနှစ်သက်လို့ဟု ထင်မှာလား။

(ဂ) နည်းစနစ်များကို အလွယ်တကူ ပြောင်းလဲနိုင်ပါသလား။

၁။ မိတ်ဆွေသည် လေယာဉ်ထုတ်လုပ်သော စက်ရုံတစ်ခု၏ မန်နေဂျာဖြစ်သည်။ ဌာနခွဲ တစ်ခုမှ အလုပ်သမား အများစုက သူတို့ အလုပ် လုပ်နေသော အခန်းသည် အလွန်ကျဉ်းသည်ဟု

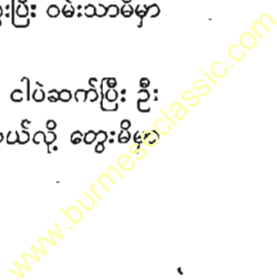
သီးသော်ကောင်း ဆိုသည်မှာ

သည်းညူပြောဆိုနေကြသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်သမား တော်တော် ချားများက မိတ်ဆွေထံ အလုပ်ပြောင်းပေးရန် တောင်းဆိုလာကြသည်။ သို့ဆိုလျှင် မိတ်ဆွေအနေဖြင့်...

- ကိုယ်လုံးကိုယ်ဖန် ပို၍ သေးငယ်သော အလုပ်သမားများကိုသာ ရွေးချယ်ခန့်ထားမှာလား။
- ထိုအခန်းတွင် လုပ်ကိုင်သော လုပ်ငန်းမျိုးကို ရှောင်နိုင်ရန် ထုတ်လုပ်မှုစနစ် ပြောင်းလဲရေးအတွက် စဉ်းစားမှာလား။
- လုပ်ငန်း အသုံးစရိတ် သက်သာအောင် အလုပ်သမားတွေကို မကြာမကြာ အပြောင်းအလဲ လုပ်မှာလား။

၂။ မိတ်ဆွေသည် သားသုံးယောက်တို့၏ ဖခင် ဖြစ်သည်။ သားကြီးက ၁၄ နှစ်၊ သားလတ်က ၁၂ နှစ်၊ သားငယ်က ၁၀ နှစ်။ နွေရာသီတွင် သားအဖလေးယောက်တို့သည် သစ်တောကြီးထဲသို့ အမြဲတမ်း ခရီးရှည် လမ်းလျှောက်ထွက်လေ့ရှိကြသည်။ ခရီးထွက်သိုင်း မိတ်ဆွေက အမြဲတမ်း ရှေ့ဆုံးမှ ဦးဆောင်သွားလေ့ ရှိသည်။ သို့သော် ယခုနှစ်ကျတော့ သားကြီးဖြစ်သူက သူ ရှေ့ဆုံးမှ ဦးဆောင်သွားပါရစေဟု တောင်းဆိုလာသည်။ သို့ဆိုလျှင် မိတ်ဆွေ အနေဖြင့်-

- ငါက အသက်ကြီးလာပြီဟု ခံစားမိမှာလား။
- ငါ့သားက အရွယ်ရောက်လာပြီဟု တွေးပြီး ဝမ်းသာမိမှာလား။
- ငါ အမြဲတမ်း ဦးဆောင်လာတဲ့လမ်းကို ငါပဲဆက်ပြီး ဦးဆောင်သွားတာက ပိုပြီး စိတ်ချရပါတယ်လို့ တွေးမိမှာလား။



၃။ မိတ်ဆွေ၏ ကုမ္ပဏီက ထုတ်ပြန်ထားသော မူဝါဒ တစ်ခုမှာ စည်းကမ်းဖောက်သော အလုပ်သမားများအား ပြစ်ဒဏ်ပေးရန် ဖြစ်သည်။ ဥပမာ 'ဆေးလိပ်သောက်ရ' ဟု စာတန်းချိတ်ထားသော နေရာတွင် ဆေးလိပ်သောက်သူသည် တစ်လတာမျှ အလုပ် ပြုတ်မည်။

တစ်နေ့တွင် လူသစ်တစ်ယောက်နှင့် လူဟောင်း တစ်ယောက် တို့ ထိုစည်းကမ်းကို ပထမအကြိမ် ချိုးဖောက်ကြသည်။ သို့ဆိုလျှင် မိတ်ဆွေအနေဖြင့်...

- နှစ်ယောက်စလုံးအား ပြစ်ဒဏ်တူ ချမှတ်မှာလား။
- ကုမ္ပဏီအကျိုးအတွက် နှစ်ပေါင်းများစွာ ဆောင်ရွက်လာသောကြောင့် လူဟောင်းကို သက်ညှာမှု ပေးမှာလား။
- လူဟောင်းက လုပ်သက် ပိုရင့်သောကြောင့် သူ့အပြစ်က ပိုကြီးသည်ဟု ဆုံးဖြတ်မှာလား။

(ဃ)မိမိ၏ အတွေးခေါ်များကို တခြားသူများ လိုက်နာနိုင်အောင် ဆက်သွယ်မှု ပြုနိုင်ပါသလား။

၁။ ထူးချွန်စွာ လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်မှုအတွက် အမှုထမ်း တစ်ဦးအား မိတ်ဆွေက ချီးကျူးချင်သည်။ သူ့အား အကောင်းဆုံး အားပေးအားမြှောက် ပြုနိုင်ရေးအတွက် အောက်ပါနည်းလမ်း သုံးမျိုးအနက် မိတ်ဆွေက ဘယ်နည်းလမ်းကို ရွေးမှာလဲ။

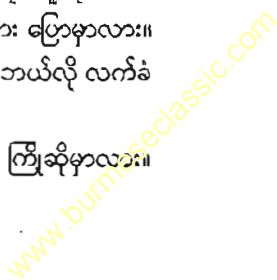
- ကြော်ငြာ သင်ပုန်းတွင် ချီးကျူးဂုဏ်ပြုစာ ကပ်ထားမည်။
- ဌာနဆိုင်ရာ မျက်နှာစုံညီ အစည်းအဝေးတွင် ထုတ်ဖော် ချီးကျူးမည်။
- သူ့ကိုခေါ်ပြီး တစ်ဦးချင်း ချီးကျူးစကား ပြောမည်။

၂။ မိတ်ဆွေသည် ကုမ္ပဏီအတွက် အရောင်း တိုးတက်ရန် ကြိုးစားနေသော မန်နေဂျာ ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အရောင်းဌာန တစ်ခုလုံး၏ ပူးပေါင်း ကူညီမှုကို မိတ်ဆွေလိုချင်သည်။ သို့ဆိုလျှင် အောက်ပါ နည်းလမ်းသုံးခုအနက် ဘယ်နည်းလမ်းသည် အကောင်းဆုံး ဖြစ်မှာလဲ။

- စီမံကိန်းကို အသေးစိတ် ရှင်းပြပြီး အမှုထမ်းတိုင်း အင်တိုက်အားတိုက် ပါဝင်ကူညီရန် မေတ္တာရပ်ခံမည်။
- စီမံကိန်း ရေးဆွဲရာတွင် အမှုထမ်းအားလုံး ပါဝင်စေမည်။
- လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ရာတွင် အတော်ဆုံး အမှုထမ်း ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအား လခတိုးပေးပြီး အညံ့ဆုံး ၅ ရာခိုင်နှုန်းကို အလုပ်ဖြုတ်ပစ်မည်ဟု ပြောမည်။

၃။ မိတ်ဆွေ၏ လုပ်ငန်းမှ အမှုထမ်းတစ်ယောက် ထောင်ခြောက်လ ကျသွားသည်။ ယခု သူသည် အလုပ်ခွင်သို့ ပြန်ဝင်ချင်သည်။ ဌာနတွင်းရှိ အမှုထမ်းအားလုံး သူ့ကိစ္စကို ဝေဖန်ပြောဆိုကြသည်။ အချို့က သူ့ကို ပြန်ခန့်စေချင်သည်။ အချို့က သူ့ကို ထုတ်ပစ်ခံချင်သည်။ ယင်း ပြဿနာကို ပြေပြေလည်လည်ဖြစ်အောင် မိတ်ဆွေ ဘယ်လိုလုပ်မှာလဲ။

- အလုပ်ခွင် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်အောင် လုပ်သူတိုင်းအား အလုပ် ပြန်မခန့်နိုင်ဟု ပြတ်ပြတ်သားသား ပြောမှာလား။
- ဌာနဆိုင်ရာ အစည်းအဝေးခေါ်ပြီး သူ့ကို ဘယ်လို လက်ခံရမှာလဲဟု အများဆန္ဒ ယူမှာလား။
- မိတ်ဆွေက သူ့ကို ပထမဆုံး လက်ကမ်း ကြိုဆိုမှာလား။



(င) မိမိ၏ ကိုယ်ပိုင်အာဏာကို လိမ္မာစွာ အသုံးပြုတတ်သလား။

၁။ မိတ်ဆွေ၏ လက်ထောက် အသစ်တစ်ယောက်သည် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အရည်အချင်း ပြည့်ဝသည်။ သို့သော် မိတ်ဆွေမှာ ရည်အချင်း မပြည့်ဝဟု သူက ထင်နေသည်။ တစ်နေ့တွင် ထိုသူသည် မိတ်ဆွေထံမှ အကြံဉာဏ် မကောင်းခံဘဲ မိတ်ဆွေ၏ အထက် လူကြီးထံမှ တောင်းခံနေသည်ကို တွေ့ရသည်။ သို့ဆိုလျှင် မိတ်ဆွေ အနေဖြင့်...

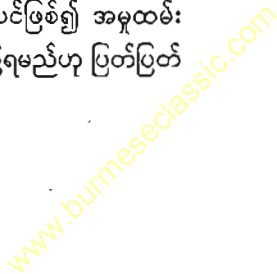
- ဤပြဿနာကို အထက်လူကြီးနှင့် ဆွေးနွေးမှာလား။
- လက်ထောက်အသစ်ကို အလုပ် ဖြုတ်ပစ်မှာလား။
- သူသည် မှားယွင်းသော အလုပ်ကို လုပ်မိသောကြောင့် နောက်ထပ် ယင်းသို့မလုပ်ရန် သတိပေးမည်လား။
- မိတ်ဆွေသည် အတွေ့အကြုံနှင့် အရည်အချင်းရှိသူ ဖြစ်၍ ထိုသူကို ကောင်းစွာ ကြီးကြပ် အုပ်ချုပ်နိုင်ကြောင်းကို လက်တွေ့ အလုပ်ဖြင့် သက်သေပြမှာလား။

၂။ မိတ်ဆွေသည် အလုပ်ခွင်၌ အလုပ်ပျက်ကွက်မှု နည်းပါးအောင် ကြိုးစားနေသည်။ ထို့ကြောင့် မိတ်ဆွေက 'အကြောင်းမခိုင်လုံဘဲ အလုပ်ပျက်ကွက်သူများအား အလုပ်မှ ရက်သတ္တတစ်ပတ် ထုတ်ပစ်မည်' ဟု စည်းကမ်းသတ်မှတ်လိုက်သည်။ တစ်နေ့တွင် အလုပ်သမားအားလုံး လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော စာတစ်စောင်ကို ယူပြီး မိတ်ဆွေထံသို့ အမှုထမ်းတစ်ယောက် ရောက်လာသည်။ ထိုစာတွင် အလုပ်ပျက်ကွက်မှု စည်းကမ်းကို ရုပ်သိမ်းပေးရန် တောင်းခံထားသည်။ သို့ဆိုလျှင် မိတ်ဆွေအနေဖြင့်...

- အဆိုပါ တောင်းခံချက်ကို လက်ခံမှာလား။
- အလုပ်ပျက်ကွက်မှု နည်းပါးသွားသည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက် ထိုစည်းကမ်းကို ရုပ်သိမ်းမှာလား။
- ထိုတောင်းဆိုချက်ကို မည်သူက ဦးဆောင် စတင်သည် သည်ကို သိအောင် လုပ်မှာလား။ (မိတ်ဆွေအား ဆန့်ကျင်နေသူတွေ ရှိသည်။ ထိုသူကို သိလျှင် အနာဂတ် ပြဿနာကို ကြိုတင်ကာကွယ်နိုင်မည်။)

(၃) မိတ်ဆွေသည် အမှုထမ်းများ မကြိုက်သော မူဝါဒတစ်ရပ်ကို စတင် ချမှတ်သည့် ကုမ္ပဏီ တစ်ခု၏ မန်နေဂျာ ဖြစ်သည်။ ထိုမူဝါဒကို အမှုထမ်းများအား ရှင်းပြရာတွင် မိတ်ဆွေက...

- ထိုမူဝါဒကို အမှုထမ်းများ မကြိုက်သည်ကို မိမိသိကြောင်း သို့သော်လည်း အချိန်ကာလ တစ်ခုအထိ ထိုမူဝါဒအတိုင်း လိုက်နာ လုပ်ဆောင်ကြစေလိုကြောင်း၊ နောင်အခါ အမှုထမ်းအားလုံးက မကြိုက်လျှင် ပြန်လည် စဉ်းစားပေးမည် ဖြစ်ကြောင်း ပြောကြားမှာလား။
- ထိုမူဝါဒကို မိတ်ဆွေကိုယ်တိုင်လည်း မကြိုက်ကြောင်း ပြောင်ပြောင် ဖွင့်ပြောမည်လား။ (ယင်းသို့ ပြောခြင်းဖြင့် အမှုထမ်းများက မိတ်ဆွေအား ထောက်ခံလာကြလိမ့်မည်)
- ဤမူဝါဒမှာ ကုမ္ပဏီ၏ စည်းကမ်းပင်ဖြစ်၍ အမှုထမ်းတိုင်း မလွဲမသွေ လိုက်နာကျင့်သုံးကြရမည်ဟု ပြတ်ပြတ်သားသား ပြောကြားမည်လား။



အမှတ်ပေး စနစ်

အဖြေမှန်အတွက် မေးခွန်း တစ်ခုလျှင် ၁၀ မှတ်စီ ပေးပါ။
ကဏ္ဍတစ်ခုကို သီးခြားစီ အမှတ်ပေးပါ။ ပြီးလျှင် အမှတ်အားလုံးကို ပေါင်းပါ။ ကဏ္ဍအသီးသီး၏ ရမှတ်များကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ခြင်း အားဖြင့် မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှု အတွေးအခေါ်တွင် အားနည်း ချက်များနှင့် အားကောင်းချက်များကို တွေ့မြင်သိရှိရပါလိမ့်မည်။

ကဏ္ဍအသီးသီးအတွက် အမှတ်များကို အောက်ပါအတိုင်း အဆင့် သုံးမျိုး ခွဲခြားနိုင်သည်။

- အမှတ် ၃၀ အလွန်ကောင်း
- အမှတ် ၂၀ သာမန်
- အမှတ် ၁၀ ညံ့

မှတ်ချက်။ ။ အောက်ပါ အဖြေမှန် ကဏ္ဍတွင် မေးခွန်း ကဏ္ဍ ခေါင်းစဉ်များကို အတိုကောက်သာ ဖော်ပြထားပါသည်။

အဖြေမှန်များ

(က) ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျခြင်း

ဤကဏ္ဍတွင် မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှု အတွေးအခေါ်သည် ပုဂ္ဂလဓိဋ္ဌာန် မကျဘဲ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျရန် ရည်ရွယ်သော မေးခွန်းများကို ပေးထားသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် မိတ်ဆွေသည် အရေးကြီးသော အသေးစိတ် ကိစ္စများ၏ သြဇာလွှမ်းမှုကို မခံရဘဲ ပြဿနာများကို မှန်ကန်စွာ ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ခြင်း ဖြစ်သည်။

ခေါ်ဆောင်ကောင်

၁။ အဖြေမှန်- (၃)။ လောလောဆယ် ကိုယ်တန်းချက် တက်ကံယိုမှန် မမှန် တို့ သိရှိရန် အသေးစိတ် စုံစမ်းကြည့်ပါ။ (ဤသည်မှာ မိတ်ဆွေ၏ ဆုံးဖြတ်ချက် မမှားနိုင်သည့် တစ်ခုတည်းသော လုပ်ရပ် ဖြစ်၏)

၂။ အဖြေမှန်- (ဂ)။ လောလောဆယ် အချိန်ဆွဲထားပြီးနောက် ထိုသူ့ အလုပ်ကို လုပ်နိုင်ရန် အခြားတစ်ယောက်ကို လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးပါ။ (ဤသည်မှာ နည်းလမ်းသုံးခုအနက် အကောင်း ဆုံး နည်းလမ်းဖြစ်၏။)

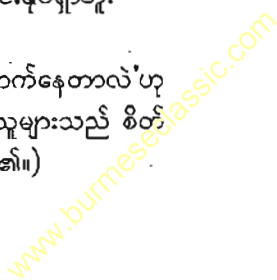
၃။ အဖြေမှန်- (ခ)။ ထိုသူနှင့် ရင်းနှီးစွာ တွေ့ဆုံပြီး သူ့ အပြု အမူသည် တစ်နေ့တွင် သူ့ အလုပ်ကို ထိခိုက်နိုင်ကြောင်း ပြောပြပါ။ (အဖြေ (က)နှင့် အဖြေ (ဂ) တို့မှာ ဆင်ခြင်တုံတရား မပါသော စိတ်ခံစားချက် သက်သက်သာ ဖြစ်ကြ၏။)

(ခ) လူတွေကို နားလည်ခြင်း

၁။ အဖြေမှန်- (ခ)။ 'သူ့လုပ်ရပ်တွေအတွက် အကြောင်း ပြချက် တွေကို ငါ ရှင်းပြလို့ ရပါတယ်'

၂။ အဖြေမှန်- (ခ)။ 'သနားပါတယ်၊ ဒီလူက စိတ်ဓာတ် တော်တော် ဖျက်ပြားနေတာ၊ ဘယ်သူ့နဲ့မှ သင့်အောင် မပေါင်းနိုင်ရှာဘူး'

၃။ အဖြေမှန်- (ခ)။ 'သူ ဘယ်အရာကို ကြောက်နေတာလဲ' ဟု သိရအောင် စုံစမ်းပါ။ (တစ်ခုခုကို ကြောက်နေသူများသည် စိတ် ထုပ်ရှားပြီး တစ်မူ ထူးခြားစွာ လုပ်ကိုင်တတ်ကြ၏။)



(ဂ) အလွယ်တကူ ပြောင်းလဲနိုင်ခြင်း

၁။ အဖြေမှန်- (က)၊ ကိုယ်လုံး ကိုယ်ဖန် သေးငယ်သော အလုပ် သမားများကိုသာ ရွေးချယ်ခန့်ထားပါ။

၂။ အဖြေမှန်- (ခ)၊ 'ငါ့သားက အရွယ်ရောက်ပြီပဲ' ဟု တွေးပြီး ဝမ်းသာပါ။

၃။ အဖြေမှန်- (ခ)၊ 'ကုမ္ပဏီ အကျိုးအတွက် နှစ်ပေါင်းများစွာ ဆောင်ရွက်လာသောကြောင့် လူဟောင်းကို သက်ညှာမှု ပေးပါ' (ခေါင်းဆောင်မှု၏ အရေးကြီးသော အချက်တစ်ရပ်မှာ အကြောင်းကြောင်းကို ထောက်ထားပြီး အရာရာတွင် စည်းကမ်းအတိုင်းအတီ အကျ ဆောင်ရွက်ရန် မလိုခြင်း ဖြစ်၏။)

(ဃ) အတွေးအခေါ် ဆက်သွယ်မှု ပြုနိုင်ခြင်း

၁။ အဖြေမှန်- (ခ)၊ 'ဌာနဆိုင်ရာ မျက်နှာစုံညီ အစည်းအဝေးတွင် ထုတ်ဖော် ချီးကျူးပါ'

၂။ အဖြေမှန်- (ခ)၊ 'စီမံကိန်း ရေးဆွဲရာတွင် အမှုထမ်းအားလုံး ပါဝင်ပါစေ'

၃။ အဖြေမှန်- (ဂ)၊ မိတ်ဆွေက သူ့ကို ပထမဆုံး လစဉ်ကမ်း ကြိုဆိုပါ။ (စကားမပြောဘဲ ဆက်သွယ်မှုသည် ထင်သည်ထက် အောင်မြင်တတ်သည်။ အချို့ကိစ္စများတွင် ဆွေးနွေးပွဲသည် ငြင်းခုံပွဲ ဖြစ်သွားနိုင်သည်။ မိတ်ဆွေက အဆိုပါ အမှုထမ်းကို ပထမဆုံး ကြိုဆိုခြင်းဖြင့် အခြား အမှုထမ်းများအပေါ်တွင်လည်း အလိုလို ဩဇာ သက်ရောက်သွားသည်။)

(င) အာဏာသုံးစွဲခြင်း

မိတ်ဆွေသည် အမှုထမ်းများအပေါ်တွင် ဘယ်အချိန်မှာ တင်းဓာသင့်သည်၊ ဘယ်အချိန်မှာ ပျော့ပျောင်းရမည်ဆိုသည်ကို သိရ ခဲ့ပါ။ အမှုထမ်းများက မိမိအား ဘယ်အချိန်မှာ ထောက်ခံမည်ဆို သည်ကိုလည်း သိရမည်။ ခေါင်းဆောင်မှု ပညာတွင် ဤအသိသည် အလွန် အကျိုးရှိသည်။

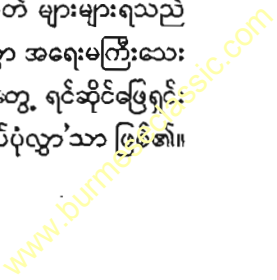
၁။ အဖြေမှန်- (ဂ)၊ သူသည် မှားယွင်းသော အလုပ်ကို လုပ်မိ သောကြောင့် နောက်ထပ် ယင်းသို့ မလုပ်ရန် သတိပေးပါ။ (ဤသို့ သော လူစားမျိုးကို အနည်းဆုံး တစ်ကြိမ်တော့ သတိပေးရမည်။)

၂။ အဖြေမှန်- (ခ)၊ 'အလုပ်ပျက်ကွက်မှု နည်းပါးသွားသည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက် ထိုစည်းကမ်းကို ရုပ်သိမ်းပါ'

၃။ အဖြေမှန်- (က)၊ ထိုမူဝါဒကို အမှုထမ်းများ မကြိုက်သည်ကို မိမိသိကြောင်း၊ သို့သော်လည်း အချိန်ကာလတစ်ခုအထိ ထိုမူဝါဒ အတိုင်း လိုက်နာလုပ်ကိုင်ကြစေလိုကြောင်း၊ နောင်အခါ အမှုထမ်း အများစု၏ ဆန္ဒအတိုင်း ပြန်လည် စဉ်းစားပေးမည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြပါ။

အောင်မြင်ရေး လမ်းမှန်

တကယ်တော့ ဤစစ်ဆေးချက်တွင် အမှတ် များများရသည် ဖြစ်၏။ အမှတ် နည်းနည်းရသည်ဖြစ်စေ များစွာ အရေးမကြီးသေး ပါ။ အရေးကြီးသည်မှာ ပြဿနာတွေကို လက်မတွဲ ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်း ရာတွင် ဖြစ်ပေါ်လာသော ခေါင်းဆောင်၏ 'ရုပ်ပုံလွှာ' သာ ဖြစ်၏။



ထိုပြဿနာများကို သူ ဘယ်လို ဖြေရှင်းသလဲဆိုသော အချက်ကသာ လျှင် သူ၏ ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်ကို အကဲ ဖြတ်ပါလိမ့်မည်။

ကျေးဇူးပြု၍ အဖြေကဏ္ဍကို ခေတ္တပြန်ကြည့်လိုက်ပါ။ ကဏ္ဍ အသီးသီး၏ ခေါင်းစဉ်များကို အောက်ပါအတိုင်း တွေ့ရပါလိမ့်မည်။

- ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျခြင်း (Objectivity)
- လူတွေကို နားလည်ခြင်း (Understanding People)
- အလျော့အတင်း ပြုလုပ်နိုင်ခြင်း (Flexibility)
- ဆက်သွယ်မှု စွမ်းရည် ပြည့်ဝခြင်း (Ability to communicate)
- ဩဇာအာဏာ သုံးစွဲခြင်း (Use of Authority)

ယင်းတို့သည် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အလွန် အရေးကြီးသော အခြေခံ အဓိက အင်္ဂါရပ်များဖြစ်၏။ ယင်းတို့ကို ဘယ်သူမဆို လေ့လာသင်ယူ၍ ရနိုင်သည်။ ယင်း အင်္ဂါရပ်များကို ပိုင်ပြီဆိုလျှင် မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်ရေးအတွက် လိုအပ် သလို လက်တွေ့ အသုံးချရန်သာ ရှိတော့သည်။

ယင်းတို့ကို ဘယ်လို အသုံးချရမည်ဆိုသည်ကို လာမည့် စာမျက်နှာများတွင် ဆက်လက် ဖတ်ရှုရပါလိမ့်မည်။

အပိုင်း (၂)

ဘယ်လို ခေါင်းဆောင်မလဲ

အခန်း | ၃ |

ခေါင်းဆောင်မှု အခြေခံ နည်းလမ်းသုံးသွယ်

ခြေကမ္ဘာ၏ ပုံသဏ္ဍာန်ကို ဖြစ်စေ၊ ခေါင်းဆောင် ပေါ်ပေါက်လာပုံ အကြောင်းရင်းကိုဖြစ်စေ ဆွေးနွေးလျှင် မှားယွင်းသော အယူ အဆများကြောင့် တိုးတက်မှုကိုရော၊ အောင်မြင်မှုကိုပါ ထိခိုက်နိုင် ၍ ကျွန်ုပ်တို့သည် ခေါင်းဆောင်မှု ပညာရပ်နှင့် ပတ်သတ်သော အမြင်မှား၊ အယူမှားများကို တဖြည်းဖြည်းနှင့် ဖယ်ထုတ်ခဲ့ကြသည်။ သို့သော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့တွင် အမြင်မှား၊ အယူမှားများ ရှိနေဆဲပင်။ ယင်း အယူမှား၊ အမြင်မှားများကို နမူနာအဖြစ် အနည်းငယ် ထုတ်ပြ ခုလော်...

(၁) မိမိ၏ လက်အောက်ငယ်သား တစ်ဦးအား လုံးဝ တာဝန်ပေး သော လုပ်ငန်းများတွင် မိမိက တိုက်ရိုက် ဝင်စွက်ခြင်းသည်

www.burmeseclassic.com

လုံးဝ မမှန်။ လက်အောက်ငယ်သား၏ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် လေးစားမှုကို ထိခိုက်စေနိုင်၏။

(၂) ရှင်းလင်းချက်မပါသော ညွှန်ကြားချက် ထုတ်ပြန်ခြင်းသည် လုံးဝ မမှန်။ မှန်ကန်သော နည်းလမ်းမှာ ယင်းကိစ္စကို သက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆွေးနွေးပြီးနောက် သူတို့၏ ထင်မြင်ချက်များကို ရယူပြီးမှ ညွှန်ကြားချက် ထုတ်ပြန်ခြင်း ဖြစ်သည်။

(၃) လက်အောက် ငယ်သားထံမှ ရိုသေကျိုးနွံမှုကို အတင်း တောင်းယူခြင်းသည် လုံးဝ မမှန်။ သူ၏ ဦးဆောင် လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းကို ဖျက်ဆီးပစ်သလို ဖြစ်သွားနိုင်၏။

ခေါင်းဆောင်မှု ပြဿနာနှင့် ပတ်သတ်သော အတွေ့အကြုံများ အရ မှန်ကန်သော နည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးသည့်တိုင် ကောင်းသော ရလဒ် ထွက်မလာသည်ကို တစ်ခါတစ်ရံ တွေ့ရတတ်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံ မမှန်ကန်သော နည်းလမ်းက အသုံးကျနေတတ်၏။

ယင်းသို့ ဘာကြောင့် ဖြစ်ရသနည်း။ မမှန်တာက ဘာကြောင့် အမှန် ဖြစ်နေရသနည်း။ ဤပြဿနာသည် ခေါင်းဆောင်မှု ပညာနှင့် ပတ်သက်သော ပထမဆုံး စူးစမ်းလေ့လာမှုများမှ စတင် ပေါ်ပေါက်လာသည်။ ယင်း လေ့လာမှုများမှ မှားယွင်းသော အယူအဆများ ပေါ်ထွက်လာသည်။

၁၉၃၉-ခုနှစ်က ဖြစ်၏။ အမေရိကန် ပါမောက္ခ သုံးဦးသည် 'ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်ဆိုတာဘာလဲ' ဟူသော မေးခွန်း၏ အဖြေကို ရရှိရန် စူးစမ်းလေ့လာမှု ပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။

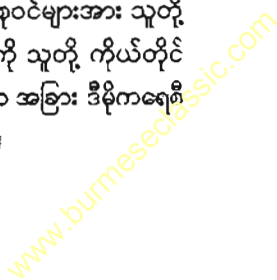
သူတို့သည် လေ့လာရေးအုပ်စု နှစ်စု ဖွဲ့စည်းသည်။ ပထမအုပ်စုကို 'အာဏာသုံး' ခေါင်းဆောင် (Autocratic Leader) က

ဦးဆောင်သည်။ မူဝါဒကို သူ သတ်မှတ်သည်။ ဘာကို လုပ်ရမည်၊ အသံလို လုပ်ရမည် ဆိုသည်ကိုလည်း သူ ဆုံးဖြတ်သည်။ အုပ်စုဝင် အစ်ဦးစီအတွက် တွဲဖက် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ကိုလည်း သူကပင် ရွေးချယ်ပေးသည်။ ထို့ပြင် ချီးကျူးခြင်း၊ အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်းနှင့် အတွေ့ထွေ ထင်မြင်ချက်ပေးခြင်းတို့ကိုလည်း သူ၏ ပုဂ္ဂလိက ခံစားချက်အတိုင်းသာ ပြုလုပ်သည်။

ဒုတိယအုပ်စုကို 'ဒီမိုကရေစီ' ခေါင်းဆောင် (Democratic Leader) က ဦးဆောင်သည်။ သူသည် မူဝါဒ ချမှတ်ရာတွင် အုပ်စုဝင်များအား ပါဝင် ဆွေးနွေးခွင့် ပြုသည်။ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင် သူ့ကို ကူညီကြရန် အုပ်စုဝင်များအား တိုက်တွန်း အားပေးသည်။ သူ၏ မှတ်ချက်များသည် တရားမျှတသည်။ သူသည် အုပ်စုဝင် အသီးသီးအတွက် တွဲဖက် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို သက်ဆိုင်ရာ အုပ်စုဝင်ကပင် ရွေးချယ်စေသည်။

ထို့နောက်တွင် စီစဉ်ထားသော မမျှော်လင့်သော ဖြစ်ရပ်တစ်ခု ပေါ်ပေါက်လာလေသည်။

ဖြစ်ပုံမှာ ဒီမိုကရေစီအုပ်စုကို တာဝန်ယူထားသော ခေါင်းဆောင်က သူ့အုပ်စုအတွင်း ခံစားချက်သစ် တစ်ခုကို ဖန်တီးလိုက်သည်။ ထိုအချက်သည် အခြား ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်များ ချမှတ်ထားသော လမ်းစဉ်နှင့် လုံးဝ ကွာခြားသည်။ သူသည် သူ့အုပ်စုဝင်များကို ထိန်းချုပ်ကွပ်ကဲခြင်း လုံးဝမလုပ်၊ အုပ်စုဝင်များအား သူတို့ သဘောရှိ လုပ်ကိုင်စေသည်။ သူတို့ ပြဿနာကို သူတို့ ကိုယ်တိုင် ရှင်းစေသည်။ ထို့ကြောင့် ဤအုပ်စု၏ လုပ်ရပ်မှာ အခြား ဒီမိုကရေစီ အုပ်စုများ၏ လုပ်ရပ်နှင့် လုံးဝ ကွာခြားနေ၏။



သို့ဖြင့် အဆိုပါ အုပ်စု၏ ခြားနားသော လုပ်ရပ်အလျောက် တတိယအုပ်စု တစ်ခု သီးသန့် ပေါ်ပေါက်လာသည်။ ယင်းအုပ်စု၏ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်ကို 'ဇက်လွတ် လုပ်ကိုင်နည်း' (Free-rein Method) ဟု ခေါ်သည်။

အဆိုပါ အုပ်စုသုံးခု၏ အပြုအမူ၊ အတွေ့တွေ ခံစားချက်နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များသည် တစ်စုနှင့်တစ်စု မတူဘဲ ကွဲပြားခြားနားနေသည်ကို လေ့လာသူများက တွေ့ရှိကြ၏။

အာဏာသုံး နည်းလမ်းတွင် အုပ်စုဝင်များ အချင်းချင်း အငြင်းပွားကြသည်။ သဘောထား ကွဲကြသည်။ တချို့က ခေါင်းဆောင်အပေါ်တွင် လုံးဝ မှီခို အားထားကြသည်။ ခေါင်းဆောင် မလာသောအခါ အလုပ် မလုပ်ကြသလောက် ဖြစ်၏။ လုပ်ငန်း တိုးတက်မှုနှုန်းမှာ သင့်ရံမျှသာ ဖြစ်၏။

ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းတွင် အုပ်စုဝင်များ အချင်းချင်း ရင်းနှီးခင်မင်စွာ လုပ်ကိုင်ကြသည်။ ခေါင်းဆောင်နှင့် အုပ်စုဝင်များ၏ ဆက်ဆံရေးမှာ ပို၍ လွတ်လပ်သည်။ ပို၍ သဘာဝကျသည်။ လုပ်ငန်း တိုးတက်မှုနှုန်း မှန်သည်။ ခေါင်းဆောင် မလာသော်လည်း လုပ်ငန်းက ဆက်လက်၍ မှန်မှန် လည်ပတ်နေ၏။

ဇက်လွတ်လုပ်ကိုင်နည်းတွင် လုပ်ငန်း တိုးတက်မှုနှုန်း အလွန် နှေးသည်။ လက်လွတ်စပယ် လုပ်ကိုင်နေကြသည်။ အလုပ်တွေ အများကြီး လုပ်သော်လည်း ပြီးစီးသည့် လုပ်ငန်းက အလွန်နည်းသည်။ အုပ်စုဝင် အချင်းချင်း ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိစ္စများကို ဆွေးနွေး ငြင်းခုံရင်း အချိန်တွေကို အများကြီး ဖြုန်းပစ်နေကြသည်။

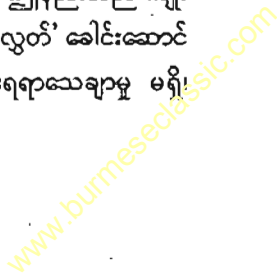
သို့ဆိုလျှင် ဤလေ့လာမှု၏ ရလဒ်သည် ဘယ်လောက် တန်းဖိုး ရှိသနည်း။

လေ့လာသူများ၏ စိတ်ကူးစိတ်သန်းနှင့် ရှင်းလင်း ပြတ်သားသော အတွေးအခေါ်များကို ချီးကျူးထိုက်၏။ အုပ်စု သုံးခု၏ လုပ်ရပ်များကို လေ့လာရာတွင် အဓိက အရေးပါသော အချက်အလက်များကို လေ့လာသူများက ဖော်ထုတ်ပေးသည်။

သို့သော်လည်း သူတို့ ဖော်ထုတ်ပေးသော အချက်အလက်များသည် အမြဲတမ်း မမှန်ကန်ကြောင်း နောက်ပိုင်း လေ့လာချက်များအရ သိရှိရ၏။ လေ့လာမှုပြုရာတွင် 'အာဏာသုံး'၊ 'ဒီမိုကရေစီ'နှင့် 'ဇက်လွတ်'ဟူသော ဝေါဟာရများကို အတိအကျ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆို ဆေးထားသည်။ သို့သော်လည်း တကယ်တော့ ယင်း ဝေါဟာရများမှာ အနက်အဓိပ္ပာယ် အများကြီး ရှိသည်။ နေရာများစွာတွင် ဤ ဝေါဟာရများ၏ အနက်အဓိပ္ပာယ် ပြောင်းလဲသွားသည်ကို တွေ့ရ၏။

လေ့လာမှု ရလဒ်တစ်ခုမှာ အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ဇက်လွတ်ခေါင်းဆောင်မှုတို့နှင့် ပတ်သက်သမျှကို လူတွေက လက်မခံလိုကြောင်း တွေ့ရှိရခြင်း ဖြစ်၏။

'အာဏာသုံး' ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည် လူတစ်ဦးတည်းက အုပ်ချုပ်ခြင်းဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုပေးထားသည်။ ဤနည်းသည် ကျိုးကြောင်း မညီညွတ်၊ ကြီးကြပ်မှု ညံ့သည်။ 'ဇက်လွတ်' ခေါင်းဆောင်နည်းလမ်းတွင် ခေါင်းဆောင်ညံ့သည်။ ရေရာသေချာမှု မရှိ၊ ကာဝန်မယူ။



အခြားရလဒ် တစ်ခုမှာ 'ဒီမိုကရေစီ' ခေါင်းဆောင်မှုသည် အလိုလားအပ်ဆုံး ဖြစ်ကြောင်း သက်သေပြရန် အများကြီး အား ထုတ်ရခြင်း ဖြစ်၏။ ဤသို့ ဖြစ်ရသည်မှာ ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှု ၏ အမှားမဟုတ်၊ နည်းလမ်းနှင့် အကန့်အသတ်ကို နားမလည်ခြင်း ကြောင့် ဖြစ်၏။

ဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း လေ့လာမှုများသည် အလွန် အကျိုးရှိသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုကို လေ့လာရန်အတွက် လမ်းစ ရသည်။ တကယ် တော့ တက္ကသိုလ် စာသင်ခန်းထဲတွင် ဖော်ထုတ်ခဲ့သော အဆိုပါ နည်းလမ်းသုံးသွယ်သည် ခေါင်းဆောင်မှုကို လေ့လာရာတွင် ကျွန်ုပ် တို့အတွက် အလွန် အထောက်အကူပြုသည်။ ယင်း နည်းလမ်းများ ကို ပိုမို ရှင်းလင်းအောင် ဖော်ပြရသော်...

(၁) အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှု။ ။ အဓိကအားဖြင့် ခေါင်း ဆောင်သည် သူ့အုပ်စုဝင်များ၏ ကျိုးနွံ လေးစားမှုကို ရယူလိုသည်။ သူက မူဝါဒ ရှုမှတ်သည်။ ရွေးချယ်မှုကို သူ တစ်ဦးတည်းကသာ ပြုလုပ်သည်။

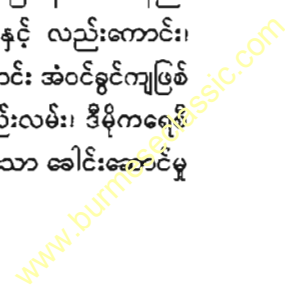
(၂) ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှု။ ။ ခေါင်းဆောင်သည် ဆွေးနွေးခြင်း၊ ထင်မြင်ချက် တောင်းခံခြင်းဖြင့် အုပ်စုဝင်များ၏ အယူအဆများနှင့် အကြံဉာဏ်များကို ရယူသည်။

(၃) ဧကန်လွတ်ခေါင်းဆောင်မှု။ ။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသာ လျှင် သတင်းအချက်အလက် ပေးနိုင်သူ ဖြစ်သည်။ သူသည် အုပ်စု၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဦးစီးလည်း ပါချင်မှ ပါတတ်သည်။ သူသည် ပစ္စည်းနှင့် အချက်အလက် အဓိက ထုတ်ပေးသူ ဖြစ်၏။ သူသည် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှု မရှိသလောက် ဖြစ်သည်။

ပါရဂူများက ဤနည်းလမ်းသုံးမျိုးကို ဖော်ပြရုံဖြင့် မကျေနပ် ဩ။ ထို့ကြောင့် သူတို့က ယင်းနည်းလမ်းများကို နှိုင်းယှဉ် ပြကြ သည်။ ယင်းတို့၏ တန်ဖိုးကို သတ်မှတ်ရန် ကြိုးစားကြသည်။ ဆေးဘုယျအားဖြင့် ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းသည် အကောင်းဆုံးဟု သူတို့က သတ်မှတ်ကြ၏။

သို့သော်လည်း အချို့ အခြေအနေများတွင် အာဏာသုံး ခေါင်း ဆောင်မှုသည် အခြား နှစ်နည်းထက် ပို၍ အောင်မြင်တတ်သည်။ အခြေအနေကောင်းလျှင် ဒီမိုကရေစီခေါင်းဆောင်မှုသည် အခြား နှစ်နည်းထက်ပို၍ အကျိုးရှိတတ်သည်။ အလားတူပင် အခြေအနေ ခုန်တွင် ဧကန်လွတ်ခေါင်းဆောင်မှုသည် အခြား နှစ်နည်းထက်ပို၍ အလုပ်ဖြစ်တတ်သည်။ အများစုက 'ဧကန်လွတ်' နည်းကို အနိမ့်ဆုံး အဆင့်၌ ထားကြသော်လည်း တစ်ခါတစ်ရံ ဧကန်လွတ်နည်းက ပိုကောင်းနေတတ်သည်ကို တွေ့ရ၏။

ခေါင်းဆောင်သည် ဤသုံးနည်းအနက် ဘယ်နည်းကိုမဆို နှိုင်းနိုင်သည်။ တစ်နည်းကိုရွေးလျှင် ကျန်နှစ်နည်းကို မသုံးဖြစ်တော့ သူ အများက ယူဆကြသည်။ သို့သော် ယင်းအယူအဆမှားသည်။ ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်တွင် ဘယ်နည်းလမ်းကို ဘယ်အချိန်တွင် အသုံးချမလဲဟု သိသော ဗဟုသုတလည်း အဓိက ပါဝင်သည်။ သို့သော် အရေးကြီးသော ပြဿနာမှာ ကွဲပြားခြားနားသော နည်း လမ်းများကို ပြောင်းလဲနေသော အခြေအနေနှင့် လည်းကောင်း၊ သူပိုင်ခွင့်ခွင့် တွေ့ရမည့်လူများနှင့် လည်းကောင်း အဝင်ခွင့်ကျဖြစ် ဆောင် ကျင့်သုံးရန် ဖြစ်၏။ အာဏာသုံး နည်းလမ်း၊ ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းနှင့် ဧကန်လွတ်နည်းလမ်းတည်းဟူသော ခေါင်းဆောင်မှု



ဆိုင်ရာ အဓိက လက်နက်သုံးမျိုးကို အကျိုးရှိစွာ လိုက်လျောညီထွေ
စွာ အသုံးချတတ်ခြင်းသည်ပင်လျှင် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏
အောင်မြင်မှု ဖြစ်သည်။

မိမိရင်ဆိုင် ကြုံတွေ့ရသော ပြဿနာများ၊ အခြေအနေများနှင့်
လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအပေါ် ကျွမ်းကျွမ်းကျင်ကျင် ကိုင်တွယ် ဖြေ
ရှင်းတတ်ခြင်းဖြင့် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် ဖြစ်လာအောင်
လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နည်းများကို လာလတ္တံ့သော အခန်းများတွင်
ဆက်လက် ဖတ်ရှုရပါလိမ့်မည်။

အခန်း [၄]

နည်းလမ်း အထွေထွေ

ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်ကို ဖော်ဆောင်ရာတွင် 'အာဏာသုံး'၊
'အိမ်ထောင်ရေးစီ'နှင့် 'ဇက်လွတ်' ဟူသော ဝေါဟာရများသည် လိုလား
မှုဆက်အပ်ဆုံး စကားလုံးများတော့ မဟုတ်ချေ။ သို့သော်လည်း
အရေးအချိန်တွင် ယင်းဝေါဟာရများကို ပြောင်းလဲပစ်ရန် မလိုအပ်
ချေ။ လောလောဆယ်တွင် ယင်းဝေါဟာရ သုံးလုံး၏ အဓိပ္ပာယ်
မျှတကို အတိအကျ ရှင်းလင်းဖွင့်ဆိုရန်တော့ မလွဲအသွေ လိုအပ်၏။
သို့သော် ရှေ့၌ ဆက်လက် ဖော်ပြလတ္တံ့သော အကြောင်းအရာများ
ကို လွယ်ကူစွာ သဘောပေါက် နားလည်နိုင်မည် ဖြစ်၏။ ယင်းသို့
အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုရန် လိုအပ်သည်မှာ အခြားကြောင့် မဟုတ်။ ယင်း
ဝေါဟာရများတွင် ဤဆောင်းပါး၌ ဖွင့်ဆိုထားသော အဓိပ္ပာယ်နှင့်

ကွဲလွဲနိုင်သည့် အခြား ရိုးရိုး အဓိပ္ပာယ်များ ရှိသောကြောင့်လည်း ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် လေ့လာမှု၌ အသုံးပြုသော အထူးဝေါဟာရများ သည် အဓိပ္ပာယ်အသစ်များကို ဆောင်လာကြသောကြောင့်လည်း ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့သည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု အဓိပ္ပာယ် ကွဲပြားကြသည်။ တချို့နေရာများတွင် ဤဆောင်းပါး၌ ဆိုလိုသော အဓိပ္ပာယ်နှင့် ကွဲပြားကြသည်။

ထို့ကြောင့် ပထမဦးစွာ လွဲမှားသော ခံယူချက်များကို ဖယ်ရှားပစ်ကြပါစို့။ အဆိုပါ ဝေါဟာရများက မဆိုလိုသော အဓိပ္ပာယ် များမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်၏။

(၁) အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည် လူတစ်ယောက် တည်းက ကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်ခြင်းကို ဆိုလိုသည် မဟုတ်။ လက်အောက် ငယ်သားများအား ထိခိုက် နစ်နာအောင် ပြုပြီးတော့မှ ရရှိလာသော ကျေနပ်နှစ်သိမ့်ခြင်းကို ဆိုလိုသည် မဟုတ်။

(၂) ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည် ရွေးချယ်မှု မှန်သမျှ ကို အုပ်စုဝင်အားလုံး၏ မဲဆန္ဒဖြင့် ပြုလုပ်ခြင်းကို ဆိုလိုသည် မဟုတ်။

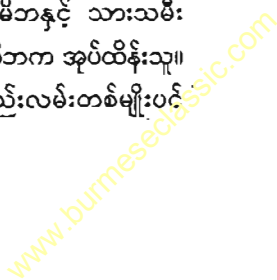
(၃) ဧကံလွတ် ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည် ခေါင်းဆောင် လုံးဝ မရှိခြင်းကို ဆိုလိုသည်မဟုတ်။ အုပ်စုဝင်များအား လမ်းညွှန်မှု လုံးဝ မရှိဘဲ ထင်ရာလုပ်စေရန် လွတ်ပေးထားခြင်းကို ဆိုလိုသည် မဟုတ်။

ကျွန်ုပ်တို့ အသုံးပြုသော ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်း သုံးမျိုး၏ နာမည်များနှင့် ပတ်သက်၍ ဦးနှောက်ထဲတွင် အလေးအနက်ထား ရန်မလို။ သို့မှသာလျှင် မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်သည် ပို၍

ထိရောက်လိမ့်မည်။ ယင်း နည်းလမ်း သုံးမျိုးကို ယှဉ်ထိုးကြည့် သောအခါ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု တူညီချက်များကိုလည်း တွေ့ရသည်။ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ခြားနားချက်များကိုလည်း တွေ့ရသည်။

(၁) အတိတ်သမိုင်းကြောင်း။ ။ ဆိုခဲ့သော ခေါင်းဆောင် မှု နည်းလမ်းသုံးမျိုးအနက် နှစ်မျိုးသည် ရှေးဟောင်း အယူအဆများ နှင့် အလေ့အကျင့်များမှ စတင်လာခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ယင်းနည်းလမ်းများနှင့် ပတ်သက်၍ ကျွန်ုပ်တို့၏ ရှင်းလင်းဖော်ပြ ချက်များသည် ရှေးဟောင်း အယူအဆများနှင့် တစ်ထပ်တည်း မတူ ညီချေ။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ အဓိက အယူအဆများမှာ ရှေးခေတ်မှ တောင်ခဲ့သည်ကတော့ အမှန်ပင် ဖြစ်၏။ ဤအချက်သည် စိတ်ဝင် စားစရာ ကောင်းသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုအချက်သည် ယခုခေတ် အယူအဆကို ရှင်းလင်းဖွင့်ဆိုရာ၌ အထောက်အကူပြု သောကြောင့် ဖြစ်၏။

ဥပမာ ဆိုခဲ့သော ခေါင်းဆောင်မှု သုံးမျိုးအနက် အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှုသည် ရှေးအကျဆုံး ဖြစ်သည်။ ယင်း ခေါင်းဆောင်မှု ၏ နည်းလမ်းများကို ကမ္ဘာဦး လူသားအချို့က အသုံးပြုခဲ့ကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် တစ်ဦးချင်းစီ၏ အရေးကိစ္စများတွင်လည်း အာဏာ သုံး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းများကိုပင် ပထမဆုံး သုံးစွဲခဲ့ကြသည် မှာ စိတ်ဝင်စားစရာ ကောင်းသည်။ ဥပမာ မိဘနှင့် သားသမီး ဆက်ဆံရေးကို ကြည့်ပါ။ သားသမီးက မှီခိုသူ၊ မိဘက အုပ်ထိန်းသူ။ ဤသည်မှာ အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းတစ်မျိုးပင် ဖြစ်၏။



ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းများကို ရှေးခေတ် ဝရီ လူမျိုးများက စတင် ကျင့်သုံးခဲ့သည်။ အစိုးရ ဖွဲ့စည်းပုံသည် ဒီမို ကရေစီ ပုံစံဖြစ်သည်။

ဧကလွတ်ခေါင်းဆောင်မှု စနစ်၏ မူလဘူတကို ခြေရာခံရန် မလွယ်ချေ။ ဤနည်းကို ရှေးခေတ် ခေါင်းဆောင်များက စတင် ကျင့်သုံးခဲ့ခြင်း ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ဤစနစ် ကို တစ်ဦးချင်း ကျင့်သုံးမှုလိုလည်း စံသတ်မှတ်၍ မရ။ ခေါင်းဆောင် မှုအတွက် လက်တွေ့ အသုံးကျသော နည်းလမ်းအဖြစ်လည်း သတ်မှတ်၍ မရ။

(၂) တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဆက်နွယ်မှု။ ။ လက်အောက် ငယ်သားများ၏ လုပ်ရပ်များကို လမ်းညွှန် ထိန်းချုပ်ရာတွင် နည်း လမ်း သုံးခုစလုံးကို အသုံးပြုနိုင်သည်။ ယင်းတို့သည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု အစဉ်အတိုင်း ဆက်စပ်နေသည် မဟုတ်။ ယင်းတို့သည် အရာဝတ္ထု တစ်ခု၏ ကွဲပြားခြားနားသော ပမာဏများ မဟုတ်။

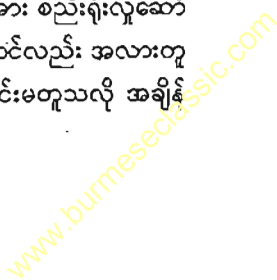
(၃) ခေါင်းဆောင်မှု၏ ဗဟိုချက်။ ။ အုပ်စု၏ ရည် မှန်းချက်ကို တိုးတက်စေသော အယူအဆများနှင့် စွမ်းအားများသည် လုပ်ရပ်အသီးသီးတွင် နေရာဌာန အမျိုးမျိုး၊ အခြေအနေ အမျိုးမျိုးမှ စတင် ပေါ်ပေါက်လာခြင်း ဖြစ်သည်။ နည်းလမ်း အသီးသီးသည် ကွဲပြားခြားနားသော အခြေခံတစ်ရပ်အပေါ်တွင် ဗဟိုပြုသည်။

အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှုတွင် ခေါင်းဆောင်သည် အဓိက ပင်ရင်း ဖြစ်၏။ သူ့ အယူအဆ၊ သူ့အစီအမံကို နောက်လိုက်များက

နာခံရသည်။ ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှုတွင် အုပ်စုသည် ဗဟို စွမ်းအားဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်သည် လုပ်ငန်း အောင်မြင်မှု အတွက် 'အထောက်အကူ ပစ္စည်းများ'ကို အုပ်စုတစ်ခုလုံး၏ အရည် အချင်း၊ အယူအဆနှင့် စွမ်းအားတို့မှ ရယူသည်။ ဧကလွတ် ခေါင်း ဆောင်မှုတွင် ခေါင်းဆောင်မှု ဗဟိုချက်သည် အများကြီး ပြန့်ကျဲနေ သည်။ အုပ်စုဝင်တိုင်းသည် အယူအဆနှင့် အကြံဉာဏ်ထောက်ပံ့သူ ဖြစ်နေသည်။

(၄) ခေါင်းဆောင်၏ လုပ်ရပ်။ ။ အာဏာသုံး ခေါင်း ဆောင်သည် ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်ထက် ပို၍ အလုပ် လုပ်ရမည်။ ဒို့၍ တက်ကြွရမည်ဟု တချို့က လူဆာကြသည်။ ဤအယူအဆ ချားသည်။ တကယ်ဆိုသော် ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်သည်လည်း အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်ကဲ့သို့ပင် အလုပ်များနိုင်သည်။ သို့တည်း မဟုတ် အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်ထက် ပို၍လည်း အလုပ်များနိုင် သည်။

သို့သော်လည်း သူ၏ လုပ်ရပ်သည် တစ်မျိုးတစ်ဘာသာ ခြားနားသည်။ အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်သည် အချိန်ပမာဏ တစ်ခု ကို သူကိုယ်တိုင် စီမံကိန်းရေးဆွဲရာ၌ အသုံးပြုလျှင် ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်သည် အလားတူ အချိန်ပမာဏကို အလားတူ စီမံကိန်း ရေးဆွဲရန် မိမိ၏ လက်အောက်ငယ်သားများအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော် ရာ၌ အသုံးပြုနိုင်သည်။ ဧကလွတ် ခေါင်းဆောင်လည်း အလားတူ ပင် အလုပ်များနိုင်သည်။ သို့သော် အလုပ်ချင်းမတူသလို အချိန် ပမာဏချင်းလည်း တူလိမ့်မည် မဟုတ်။



(၅) တာဝန်ယူမှု။ ။ ဘယ်နည်းလမ်းကိုပင် ကျင့်သုံး ကျင့်သုံး ခေါင်းဆောင်၏ တာဝန်ယူမှုမှာ အားလုံး အတူတူပင် ဖြစ်၏။ ဥပမာ ခေါင်းဆောင်တိုင်းသည် လက်အောက်ခံ ငယ်သား တစ်ယောက်ကို ဖြုတ်ပစ်နိုင်သည်။ သို့မဟုတ် အုပ်စု ခေါင်းဆောင် အနေဖြင့် ဘယ်လုပ်ရပ်မျိုးကိုမဆို လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။

(၆) ဂုဏ်သိက္ခာကိစ္စ။ ။ တစ်ခါတစ်ရံ အာဏာသုံး နည်း လမ်းများကို ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းများလောက် နှစ်သက်စရာမရှိ ဟူ၍ ခံယူတတ်ကြသည်။ အာဏာသုံး နည်းလမ်းသည် လူတစ်ဦးစီ ၏ သဘာဝ ဂုဏ်သိက္ခာကို ငြင်းပယ်သည်ဟု ဆိုသည်။ ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းတွင်မူ လူတိုင်း လူတိုင်းသည် မိမိ၏ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် အရေးပါမှုကို ထိန်းသိမ်းပိုင်ခွင့် ရှိသည်။

ဤ အယူအဆများမှာ တိုးတက်သင့်သလောက်တော့ မတိုး တက်ချေ။ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသော အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်အောက် တွင် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ အခွင့်အရေး ပို၍ ရတတ်ခြင်းမျိုးလည်း ရှိသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ခေါင်းဆောင်က ဒီမိုကရေစီ ပုံစံမျိုး ကို ကျင့်သုံးသောကြောင့် ဖြစ်၏။

တချို့ နေရာများ၌ ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းများကို မှားယွင်းစွာ ကျင့်သုံးတတ်ကြသည်။ ဥပမာ အုပ်စုဝင် အများစုက လက်ဝါးကြီး အုပ်ထားသောအခါ အုပ်စုဝင် အနည်းစုအတွက် အတားအဆီး အနေနှင့်အယှက် ဖြစ်တတ်၏။ ထိုအခါ အုပ်စုတစ်ခုလုံး၏ ရည်မှန်း ရက် ပျက်စီးသွားတော့သည်။

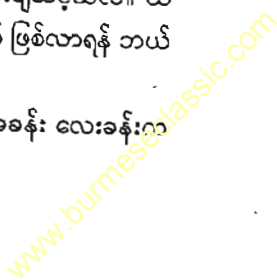
ဧကံလွတ် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းမှာလည်း ချို့ယွင်းချက် ဆွဲရှိသည်။ လက်အောက်ငယ်သားနှင့် အထက်လူကြီးများ အနီး ထပ်ဆုံး ဆက်သွယ်လုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်သော အလုပ်များတွင် ထက်အောက်ငယ်သားက တစ်ယောက်တည်း သီးခြားလုပ်ကိုင် နေရသောအခါ လုပ်ငန်းအောင်မြင်မှု ရနိုင်ဖို့ ခဲယဉ်းသည်။ တချို့ နေရာများ၌ ဤစနစ်ကို တမင် ကျင့်သုံးကြသည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ခေါင်းဆောင်က လက်အောက်ငယ်သားကို မကြိုက်တော့ ၍ လျစ်လျူရှုထားလိုက်သောကြောင့် ဖြစ်၏။ ထိုအခါ လက်အောက် ငယ်သားသည် အထီးကျန်ဖြစ်ကာ နောက်ဆုံး၌ အလုပ်မှ လုံးဝ ထွက်သွားတော့သည်။

(၇) ထိရောက်မှု။ ။ အထက်ဖော်ပြပါ နည်းလမ်း သုံး မျိုးသည် ထိရောက်မှုအရာတွင် ကွဲပြားခြားနားချက် မရှိချေ။ ဘယ်အခြေအနေမျိုး၌မဆို နည်းလမ်း အသီးသီးတွင် အားသာချက် များလည်း ရှိနိုင်သည်။ အားနည်းချက်များလည်း ရှိနိုင်သည်။

ညည်းလမ်းရွေးချယ်ခြင်း

ဘယ်နည်းလမ်းကို ဘယ်အချိန်တွင် အသုံးချသင့်သလဲ။ ထို နည်းလမ်းအောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာရန် ဘယ် နည်းလမ်းကို ကြိုတင်သိထားသင့်သလဲ။

ဆက်လက်ဖော်ပြလတ္တံ့သော အောက်ပါ အခန်း လေးခန်းက အောက်ပါ မေးခွန်းများကို ဖြေဆိုပေးလိမ့်မည်။



(၁) တစ်ဦးချင်းအလိုက်။ ။ လူ နှစ်ယောက်သည် ဘယ်တော့မှ မတူနိုင်။ သူတို့ ဘယ်လို ခြားနားကြသည်၊ ယင်း ခြားနားချက်များသည် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းအပေါ် ဘယ်လို အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိမည်ဆိုသည်ကို ဤအခန်းက ဖြေဆိုပေး လိမ့်မည်။

(၂) အုပ်စုအလိုက်။ ။ အုပ်စုအတွင် လူအမျိုးအစား ခြားနားမှုသည် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းအပေါ် ဩဇာ သက် ရောက်မှု ရှိသည်။ အချို့နေရာများတွင် အုပ်စုတစ်စုသည် အခြား အုပ်စု တစ်ခုနှင့်မတူ ခြားနားမှု ရှိသည်။ ယင်းတို့၏ ခြားနားမှုကို နားလည်လျှင် ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ချဉ်းကပ်နည်း ရွေးချယ်ရာ တွင် အထောက်အကူ ဖြစ်နိုင်သည်။

(၃) ခေါင်းဆောင်မှု အခြေအနေ။ ။ အုပ်စု တစ်စု၏ ဘဝတွင် ပျော်စရာတွေလည်း ရှိသည်။ ဝမ်းနည်းစရာတွေလည်း ရှိသည်။ အလွန်အလုပ်များသော ကာလလည်း ရှိသည်။ အလွန် အလုပ်နည်းသော ကာလလည်း ရှိသည်။ အခြေအနေ အသီးသီး အတွက် ခေါင်းဆောင်က ပြောင်းလဲရွေးချယ် ကျင့်သုံးမည့် နည်း လမ်းသည် ရှင်းလင်းပြတ်သားနေရမည်။

(၄) ပင်ကို ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး။ ။ အခြားသူများ အား ခေါင်းဆောင်မှု ပြုရာတွင် ခေါင်းဆောင်၏ ပင်ကို ကိုယ်ရည် ကိုယ် သွေးသည် အဓိက အချက်အချာ ဖြစ်နေတတ်သည်။ အချို့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ပုံစံများအတွက် အချို့ နည်းလမ်းများက ပို၍ ဆီလျော်နေတတ်သည်။ ထိုအချက်ကို ဤအခန်းတွင် ရှင်းပြလိမ့် မည်။

ပဏာမအနေဖြင့် အခြေခံ မေးခွန်းတစ်ခု မေးကြည့်ကြရ အောင်။

ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းများကို အခြေအနေ တစ်ခုမှ အခြား အခြေအနေတစ်ခုသို့ ပြောင်းလဲနိုင်သလား။

အဖြေ...ပြောင်းလဲခြင်း၏ အကြောင်းရင်းကို ခေါင်းဆောင်က နားလည်လျှင် ပြောင်းလဲနိုင်သည်။

ဥပမာ ရွက်သင်္ဘောတစ်စင်း၏ ကပ္ပိတန်ကို ကြည့်ပါ။ သူသည် ဆေတိုက်ခတ်မှု အခြေအနေအလိုက် ရွက်ကို တင်ခြင်း၊ လျော့ခြင်း ပြုလုပ်သည်။ ဤသည်မှာ သူသည် ကပြောင်းကပြန် ပြုလုပ်နေခြင်း မဟုတ်။ အခြေအနေအရ အလိုက်သင့် အလျားသင့် ပြုလုပ်နေခြင်း သာ ဖြစ်၏။

သူက သူ၏ နည်းလမ်းများကို ပြောင်းလဲ ကျင့်သုံးချင်သည်။ အခြေအနေအရ အလိုက်သင့်၊ အလျားသင့် ပြောင်းလဲခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်မှု လိုအင်အလျောက် သင့်လျော်လျှောက်ပတ်သော ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးခြင်းပင် ဖြစ်၏။ ဤသည်ပင် လျှင် ထိရောက်အောင်မြင်မှုရှိသော ခေါင်းဆောင်ကောင်း တစ်ဦး၏ အကြီးကျယ်ဆုံး စွမ်းရည် ဖြစ်လေသည်။

အပိုင်း (၃)

လိုအင်အရ နည်းလမ်းရွေးချယ်ခြင်း

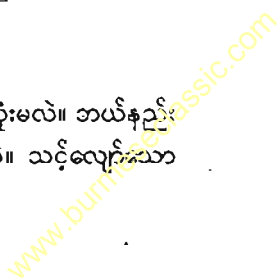
အခန်း [၅]

တစ်ဦးချင်း ချဉ်းကပ်နည်း

မိတ်ဆွေသည် မိမိ၏ နိစ္စရူဝ ခေါင်းဆောင်မှု လုပ်ငန်းများတွင် မိမိ၏ အုပ်စုဝင်များအား မကြာခဏဆိုသလို တစ်ဦးချင်း ဆက်ဆံနေရ၏။ မိမိက အမိန့်ပေး ညွှန်ကြားသောအခါ၌ဖြစ်စေ၊ တိုင်တန်းမှုများကို နားထောင်ရသောအခါ၌ဖြစ်စေ၊ အုပ်စုဝင်များအား တစ်ဦးချင်း ဆက်ဆံနေရတတ်၏။ ယင်းသို့ ဆက်ဆံရာတွင် မိတ်ဆွေ၏ အောင်မြင်မှုသည် မိတ်ဆွေ၏ သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော ဆက်ဆံပုံ ဆက်ဆံနည်းအပေါ်တွင် အများကြီး တည်သည်။

အကဲဖြတ်နည်း

သို့ဆိုလျှင် မိတ်ဆွေသည် ဘယ်နည်းကို သုံးမလဲ။ ဘယ်နည်းကို သုံးမည်ဆိုသည်ကို ဘယ်လိုလုပ် သိမှာလဲ။ သင့်လျော်သော



နည်းလမ်းကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် အောက်ပါအချက်များကို မလွဲမသွေ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရလိမ့်မည်။

အသက်။ ။ အသက်ကြီး၍ အတွေ့အကြုံရှိသော လူကြီးတစ်ယောက်နှင့် ဆက်ဆံသောအခါ 'ဧကံလွတ်' ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို သုံးမှ အဆင်ပြေမည်။ လူငယ်တစ်ယောက်နှင့် ဆက်ဆံရာတွင်မူ 'အာဏာသုံး' ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းက ပို၍ အလုပ် ဖြစ်လိမ့်မည်။

လိင်။ ။ မိန်းမတွေအားလုံး သဘောတူမည် မဟုတ်သော်လည်း ယေဘုယျအားဖြင့်တော့ မိန်းမများအတွက် 'အာဏာသုံး' နည်းလမ်းက ပိုကောင်း၏။ ယောက်ျားများအတွက်မူ 'ဒီမိုကရေစီ' နည်းလမ်း သို့မဟုတ် 'ဧကံလွတ်' နည်းလမ်းက ပို၍ ကောင်း၏။

အတွေ့အကြုံ။ ။ မိမိ၏ လက်အောက်ငယ်သားများ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ ပို၍ ပို၍ ရင့်ကျက်လာသည်နှင့်အမျှ မိတ်ဆွေအနေဖြင့် 'အာဏာသုံး' နည်းလမ်းထက် 'ဒီမိုကရေစီ' နည်းလမ်းနှင့် 'ဧကံလွတ်' နည်းလမ်းများကို မကြာမကြာ ကျင့်သုံးခြင်းက ပို၍ အလုပ်ဖြစ်၏။

အဓိက အချက်

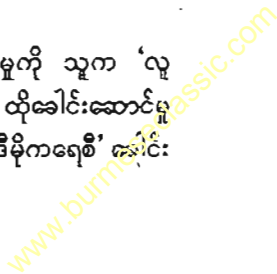
သို့သော်လည်း တစ်ဦးချင်းနှင့် ဆက်ဆံသောအခါ သင့်လျော်သော ချဉ်းကပ်နည်းကတော့ ထိုသူ၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး အပေါ်တွင် တည်သည်။ ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ သိပ္ပံပညာရှင် တစ်စုက နှစ်ပေါင်း တော်တော်ကြာကြာ လေ့လာမှု ပြုခဲ့ကြ၏။ ယင်းသို့

လေ့လာမှု ပြုရာတွင် အချို့လူများသည် 'အာဏာသုံး' ခေါင်းဆောင်မှုနည်းကိုမှ ပို၍ ကြိုက်နှစ်သက်ကြကြောင်း တွေ့ရှိကြရ၏။

ယင်း လေ့လာမှုအရဆိုသော် 'အာဏာသုံး' ခေါင်းဆောင်မှုကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ရှိသူသည် ကိုယ့်ရွာ၊ ကိုယ့်မြို့၊ ကိုယ့်နိုင်ငံ၊ ကိုယ့်ဘာသာစကားကိုမှ ဦးစားပေး၏။ သူသည် နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေး ကိစ္စရပ်များ၌ ပြောင်းလဲမှုကို ဆန့်ကျင်သည်။ သူ့အဖို့ ရိုးရာထုတ်ငန်း ပုံမှန်လုပ်နေကျ လုပ်ငန်းသည် အလွန် အရေးကြီး၏။ သူလို မခံယူသူ၊ မလုပ်သူကို သူက မယုံကြည်။ သူသည် တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ အုပ်စုလိုက် ဖြစ်စေ အားနည်းလျှင် မကြိုက်၊ အားနည်းသော ခေါင်းဆောင်မှုကိုလည်း သူက အလိုမရှိ။

'အာဏာသုံး' ခေါင်းဆောင်မှု ကိုယ်ရည် ကိုယ်သွေးရှိသူအကြောင်းကို လေ့လာကြသော သိပ္ပံပညာရှင်များက တန်းတူညီမျှ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ရှိသူအကြောင်းကိုလည်း ပြောပြကြ၏။ ဤမျှလှ အမျိုးအစားသည် အကြောင်းရပ် အားလုံးနှင့် ပတ်သက်၍ အတွေ့အခေါ်သစ်များကို လက်ခံသည်။ လူတွေကို သူတို့၏ ဘာသာယုံကြည်မှု၊ နိုင်ငံသား သို့မဟုတ် ရိုးရာအစဉ်အလာကို လက်ခံနိုင်စွမ်းဖြင့် မဆုံးဖြတ်ရ။ တစ်ဦးချင်းစီ၏ စွမ်းဆောင်မှုအလိုက်သာ ဆုံးဖြတ်ရမည်ဟု ယုံကြည်သည်။ သူသည် သူ့အား မတရားဆက်ဆံခြင်းကိုလည်း မကြိုက်။ အခြားသူများအား မတရား ဆက်ဆံခြင်းကိုလည်း မနှစ်သက်။

ထို့ကြောင့် 'အာဏာသုံး' ခေါင်းဆောင်မှုကို သူက 'လူ့အဖွဲ့အောက်တည်း၏ လွှမ်းမိုးမှု' ဟူ၍ ယူဆပြီး ထိုခေါင်းဆောင်မှုကို လုံးဝ လက်မခံ၊ ဒီမိုကရေစီနည်းလမ်း၊ 'ဒီမိုကရေစီ' ခေါင်း



ဆောင်မူသည်သာလျှင် လူများစု၏ သဘောတူညီချက်ဖြစ်၍ ထိုနည်းလမ်းကိုသာ သူက နှစ်သက်၏။

အဆိုပါ သိပ္ပံရှင်များ၏ လေ့လာတွေ့ရှိချက်တွင် 'ဧကလွတ်' ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် သင့်တော်သော ကိုယ်ရည် ကိုယ်သွေး ပုံစံနှင့် ပတ်သက်၍ တစ်စုံတစ်ရာ ဖော်ပြထားခြင်း မတွေ့ရှိရချေ။ သို့သော်လည်း ယင်းအမျိုးအစားကို ယေဘုယျသဘောဖြင့်တော့ ဖော်ပြ၍ ရ၏။

ထိုလူစားမျိုးသည် တစ်ကိုယ်တည်း အလုပ် လုပ်ရသည်ကို နှစ်သက်သည်။ ပြဿနာကို သူကိုယ်တိုင် ဖြေရှင်းချင်သည်။ သူသည် သူ့ကိုယ်သူ ယုံကြည်သည်။ သူ့အား 'ဘာကိုလုပ်ပါ' ဟု ခိုင်းလျှင် 'ဘယ်လိုလုပ်မည်' ဆိုသည်ကို သူ့ဘာသာသူ ဆုံးဖြတ်လိမ့်မည်။

သူသည် အထူးကျွမ်းကျင်သူ ဖြစ်သည်။ သူ့အလုပ်တွင် အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင်သူ ဖြစ်သည်။ သက်မွေးဝမ်းကျောင်း နည်းလမ်းများ အပါအဝင် သူ့စိတ်ဝင်စားသော လုပ်ရပ်တိုင်းကို တိတိကျကျ လုပ်သည်။ စဉ်းစဉ်းစားစား လုပ်သည်။ အထက်လူကြီး၏ ညွှန်ကြားချက်ကို သူက 'ချုပ်ချယ်မှု' ဟု ယူဆသည်။ ထို့ကြောင့် သူ့အဖို့ အလုပ်လုပ်ရသည်မှာ လွတ်လပ်မှု မရှိဟု ထင်မှတ်သည်။

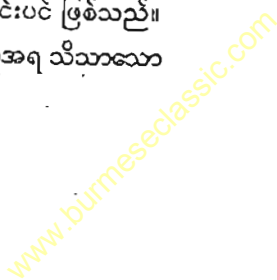
ဆိုခဲ့သော ကိုယ်ရေကိုယ်သွေး အမျိုးအစား လေ့လာချက်သည် အလွန် အရေးပါသည်။ သို့သော်လည်း အဆိုပါ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး အမျိုးအစား သုံးမျိုးသည် 'ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး' ဟူသော ဝေါဟာရ၏ အဓိပ္ပာယ် အားလုံးကို ခြုံငုံမိခြင်း မရှိသေး ဆိုသည်ကိုတော့

မေ့သင့်ချေ။ ယင်းတို့သည် ခေါင်းဆောင်မှုအပေါ် လူတွေ၏ တုံ့ပြန်မှုကို ဖော်ပြရာတွင် အထောက်အကူ ပြုသည်။ ဤနယ်ပယ်တွင် တိုးတက်မှုမှာ အကန့်အသတ် ရှိနေသေး၏။ ယင်း ဖော်ပြချက်များသည် အထွေထွေ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး သီဝရီများနှင့် ဘယ်လို အဝင်ဟပ်စပ်သည်ဟူသော အချက်ကို မရှင်းပြနိုင်သေးချေ။

သို့သော်လည်း ဖော်ပြပါ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များကြောင့် ခေါင်းဆောင်နှင့် နောက်လိုက် ဆက်ဆံရေး အခြေအနေကို ကျွန်ုပ်တို့ ခြုံ၍ နားလည်လာရ၏။ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းများနှင့် ပတ်သက်၍ တစ်ဦးချင်းစီ၏ အကြိုက်ကိုလည်း သိရှိလာရ၏။

တကယ်တော့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးနှင့် ပတ်သက်သော သီအိုရီများမှာ အကန့်အသတ် လုံးဝ မရှိချေ။ သီအိုရီတိုင်းအတွက် သီးသန့် ဝေါဟာရ ရှိသည်။ သီးသန့် အမျိုးအစား ရှိသည်။ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးကို အခြေခံ ဓန္တကိယ ပုံသဏ္ဍာန်များက ပြဋ္ဌာန်းသည်ဟု အချို့က ဆိုကြသည်။ အချို့ကမူ ချစ်ခြင်း၊ ကြောက်ခြင်းစသော အခြေခံ စိတ်ခံစားမှုများနှင့် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ဘဝ အခြေအနေအမိတ်အပိုင်း တစ်ခုဖြစ်သည့် အဆင့်အတန်းတို့က သူ၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးကို ပြဋ္ဌာန်းသည်ဟု ဆိုကြ၏။ ကျွန်ုပ်တို့အတွက် ဆောင်ရွက်သည်မှာ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးနှင့် ပတ်သက်သော သီဝရီအမျိုးမျိုး အထွေထွေကို လေ့လာရန် မလိုအပ်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

ဆောက်ပါတို့မှာ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ အပြုအမူအရ သိသာသော ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ပုံစံအချို့ ဖြစ်၏။



“နာထာသုံး” ခေါင်းဆောင်မှုသုံးရန် ပုံစံများ

(၁) ရန်လိုသူ။ ။ သူသည် အထက်အာဏာပိုင်ကို မကြိုက်၊ သို့သော်လည်း သူ၏ ရန်လိုမှုကို အာဏာဖြင့်ပင် ဖြေရှင်းရမည်။ သူ၏ စွမ်းအားများကို လိုအပ်သော ရည်မှန်းချက် ရောက်အောင် အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းဖြင့် လမ်းညွှန် ယူရမည်။

(၂) မှီခိုလိုသူ။ ။ ဤအမျိုးအစားသည် တိကျသော စည်းကမ်း ဥပဒေကို ကြိုက်သည်။ သူတစ်ပါးအပေါ် မှီခိုလိုသောကြောင့် ခေါင်းဆောင်မှု အားနည်းလျှင် တွေ့တတ်သည်။ မရေမရာ မသေမချာ ဖြစ်တတ်သည်။ သို့သော် တိကျသော လမ်းညွှန်မှု ပေးနိုင်လျှင် ယုံကြည်မှုအသစ် ပေါက်ဖွားလာနိုင်၏။

“ဒီမိုကရေစီ” ခေါင်းဆောင်မှုသုံးရန် ပုံစံများ

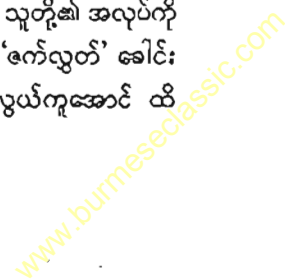
(၁) ပူးပေါင်းလိုသူ။ ။ ပူးပေါင်းလိုခြင်းသည် သိခြားကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး အရည်အချင်း တစ်ခုမဟုတ်။ သို့သော်လည်း ဤအရည်အသွေးရှိသော လက်အောက်ငယ်သား တစ်ဦးသည် ‘ဒီမိုကရေစီ’ ခေါင်းဆောင်မှုအောက်တွင် အကောင်းဆုံးအလုပ် လုပ်နိုင်လိမ့်မည်။ ဤလူစားမျိုးတွင် စွမ်းအားမရှိ မဟုတ်။ သို့သော် သူသည် ရန်လိုသူ လူစားမျိုးနှင့် မတူ။ သူ့စွမ်းအားဖြင့် တစ်ပါးသူတို့အား ကူညီသည်။ သူသည် အနည်းငယ်မျှသော ထိန်းချုပ်မှုဖြင့် လမ်းညွှန်ကို လျှောက်နိုင်သူ ဖြစ်၏။

(၂) အုပ်စုစိတ်ရှိသူ။ ။ သူသည် အများနှင့် တွဲ၍ ပါဝင်လုပ်ကိုင်ရသည်ကို နှစ်သက်သည်။ ‘ဒီမိုကရေစီ’ ခေါင်းဆောင်မှုအောက်တွင် အကောင်းဆုံးအလုပ် လုပ်နိုင်သည်။ သူသည် သူ့အလုပ်ကို အုပ်စုတစ်ခုလုံး၏ အလုပ်ဟု မြင်သည်။ ထို့ကြောင့် သူ့ကို တင်းတင်းကျပ်ကျပ် ညွှန်ကြားနေစရာ မလို။ သူသည် အုပ်စုနှင့် လုပ်နေရလျှင်ပင် ကျေနပ်လှပြီ။

“ဇက်လွတ်” ခေါင်းဆောင်မှုသုံးရန် ပုံစံများ

(၁) တစ်ဦးချင်းသမား။ ။ သူသည် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်သူ ဖြစ်လျှင် ‘ဇက်လွတ်’ ခေါင်းဆောင်မှုအောက်တွင် အကောင်းဆုံးလုပ်နိုင်သူ ဖြစ်သည်။ သူ့ကို ချီးကျူးခံချင်သည်။ သူ့အလုပ်ကို ထူတိုင်း အသိအမှတ် ပြုစေချင်သည်။ သူ့လုပ်ရပ်ကြောင့် တစ်ဦးချင်းကိုသော် လည်းကောင်း၊ အုပ်စု တစ်စုလုံးကိုသော် လည်းကောင်း မထိခိုက်လျှင် သူ စိတ်ကြိုက် လုပ်ပါစေ။

(၂) ဘယ်သူနှင့်မျှ မပေါင်းလိုသူ။ ။ အချို့လူများသည် အခြားသူများနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး မဆက်ဆံလိုကြ။ ဤအပြုအမူ ခြိမ်းခြောက်မှု၏ အကြောင်းရင်းသည် စိတ်ထဲ၌ မြုပ်နေသော ရန်လိုမှု ဖြစ်နိုင်သည်။ အချို့ ဖြစ်ရပ်များတွင် ဤပုံစံသည် တစ်လောကလုံးနှင့် တင်းကွာနေသော စိတ်ရောဂါရှင် အမျိုးအစား ဖြစ်တတ်၏။ သူ့လိုကြောင့်ပဲဖြစ်ဖြစ် ဤလူစားမျိုးများသည် သူတို့၏ အလုပ်ကို တစ်ဦးတည်းလုပ်လျှင် ပိုကောင်းတတ်သည်။ ‘ဇက်လွတ်’ ခေါင်းဆောင်မှုက သူတို့အား အလုပ်လုပ်ရာတွင် လွယ်ကူအောင် ထိခိုက်အောင် ဖန်တီးပေးနိုင်၏။



ဘယ်လိုနောက်လိုက်မျိုးလဲ

မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှု ချဉ်းကပ်နည်းသည် လက်အောက်
ငယ်သားများအား မိတ်ဆွေ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်မှာ အခြေခံသည်။
လက်အောက်ငယ်သားများအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန် မလွယ်ချေ။
အဘယ်ကြောင့်နည်း။ သူတို့ကို နားလည်ရန် ခက်ခဲသောကြောင့်
ဖြစ်သည်။ အခြေအနေ ပြောင်းသည်နှင့်အမျှ သူတို့ ၏ သဘောထား
နှင့် အပြုအမူများလည်း ပြောင်းတတ်သည်။ သို့သော်လည်း မိတ်ဆွေ
သည် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ မိမိ၏ ခံစားချက်ကို အခြေခံ
ကာ ကြံဆခြင်းဖြင့် ပြဿနာတစ်ရပ်ကို ကောင်းစွာ နားလည်လာ
နိုင်၏။

မိတ်ဆွေသည် အထက်လူကြီး လက်အောက်၌ လုပ်ဖူးသူ
လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ လုပ်နေသူလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ထိုအတွေ့
အကြုံကို အခြေခံကာ အထက်လူကြီး၏ ခေါင်းဆောင်မှုအပေါ်
မိတ်ဆွေ၏ တုံ့ပြန်ခံစားချက်သည်ပင်လျှင် လက်အောက်ငယ်သား
များအား နားလည်ရန် အကောင်းဆုံး ချဉ်းကပ်နည်းကို မိတ်ဆွေအား
ပေးနိုင်ကောင်း ပေးနိုင်လိမ့်မည်။

အခြေအနေ အသီးသီး၌ မိတ်ဆွေ ဘာလုပ်ခဲ့သလဲ၊ ဘယ်လို
ခံစားခဲ့ရသလဲဆိုသည်ကို ပြန်လည် စဉ်းစားပြီး အောက်ပါ မေးခွန်း
များကို ဖြေဆိုကြည့်ပါ။

အုပ်စု (၁)

(၁) အလုပ်တစ်ခုနှင့် ပတ်သက်သမျှ မိမိအား ရှင်းပြစေချင်
သလား။

(၂) မန်နေဂျာတစ်ယောက် လက်အောက်ငယ်သားများနှင့်
အတူ ပါတီပွဲတက်လျှင် အရှိအသေတန်သည်ဟု မိတ်ဆွေက ယူဆပါ
သလား။

(၃) မိတ်ဆွေထံမှ အကူအညီ မကြာခဏ လာတောင်းတတ်
သော မန်နေဂျာထက် အကူအညီ လာမတောင်းဘဲ အဖြေအားလုံးကို
သိသော မန်နေဂျာကို မိတ်ဆွေ ပို၍ နှစ်သက်ပါသလား။

(၄) ယောက်ျားများနှင့် မိန်းမများသည် သီးသန့် ခွဲခြား၍
အလုပ် လုပ်ကြသောအခါထက် အတူတကွ ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်ကြ
သောအခါ ပို၍ စိတ်ဝမ်းကွဲတတ်ကြပါသလား။

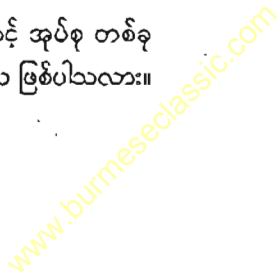
အုပ်စု (၂)

(၁) ယေဘုယျအားဖြင့် မိတ်ဆွေသည် တစ်ယောက်တည်း
လုပ်ကိုင်ခြင်းထက် အများနှင့် စုပေါင်းလုပ်ကိုင်ခြင်းကို ပို၍ နှစ်သက်
ပါသလား။

(၂) မိတ်ဆွေသည် မိမိ၏ အုပ်စုဝင် အသစ်များနှင့် အခြား
သူများအား ကူညီဖေးမလိုစိတ် ရှိပါသလား။

(၃) မိတ်ဆွေ၏ မန်နေဂျာသည် အခြားသူများထက် မိမိ၏
အုပ်စုဝင်အချို့နှင့် ပို၍ တရင်းတနှီး ဆက်ဆံခြင်းကို ပို၍ မှန်သည်ဟု
မိတ်ဆွေ ထင်ပါသလား။

(၄) အုပ်စုဝင်တစ်ယောက်၏ ညံ့ဖျင်းမှုကြောင့် အုပ်စု တစ်ခု
အား ထိခိုက် နစ်နာစေသောအခါ မိတ်ဆွေ ဒေါသ ဖြစ်ပါသလား။



အုပ်စု (၃)

(၁) ရှေ့ဆောင်ဦးရွက် ပြုနိုင်မှုသည် မိတ်ဆွေ၏ စွမ်းပကား ကြီးမားသော အရည်အချင်း တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသလား။

(၂) မိတ်ဆွေသည် အခြားသူများနှင့် ပျော်ပျော်ပါးပါး အချိန် ဖြုန်းခြင်းထက် တစ်ကိုယ်တည်း စာဖတ်နေခြင်း၊ တေးဂီတ နား ထောင်နေခြင်းတို့ကို ပို၍ နှစ်သက်ပါသလား။

(၃) မိတ်ဆွေသည် အလုပ်ခွင် ပြဿနာတစ်ရပ်ကို ဖြေရှင်းရာ တွင် မိမိ၏ အကြံဉာဏ်နှင့် အစွမ်းအစကို အသုံးပြုခြင်းကိုသာ ပို၍ နှစ်သက်ပါသလား။

(၄) မိတ်ဆွေသည် တာဝန်ကျေသာ လုပ်ကိုင်ပြီး မိမိ၏ အထက်လူကြီးအား တာဝန်ပုံချခြင်းထက် မိမိကပင် အလုံးစုံ တာဝန် ယူခြင်းကို ပို၍ ကြိုက်ပါသလား။

အထက်ပါမေးခွန်းများ၏ ရမှတ်ကို သိရှိနိုင်ရန် အုပ်စု အသီး သီးထဲမှ ဖြေဆိုသော မေးခွန်းများကို 'မှန်' ဟူ၍ အမှတ်အသားပြုပါ။

အုပ်စု (၁) တွင် မိတ်ဆွေသည် 'မှန်' အမှတ်အသား အများဆုံး ရရှိပါသလား။ သို့ဆိုလျှင် မိတ်ဆွေသည် 'အာဏာသုံး' ခေါင်းဆောင် မှု နည်းလမ်းကို ပို၍ နှစ်သက်နိုင်သည်။

အုပ်စု (၂) တွင် မိတ်ဆွေသည် 'မှန်' အမှတ်အသား အများဆုံး ရရှိပါသလား။ သို့ဆိုလျှင် မိတ်ဆွေသည် 'ဒီမိုကရေစီ' ခေါင်းဆောင် မှုကို ပို၍ နှစ်သက်ကြောင်း ဖော်ပြသည်။

အုပ်စု (၃) တွင် မိတ်ဆွေသည် 'မှန်' အမှတ်အသား အများဆုံး ရရှိပါသလား။ သို့ဆိုလျှင် မိတ်ဆွေသည် 'ဇက်လွတ်' ခေါင်းဆောင် မှုနှင့် ပို၍ သင့်တော်သည်။

မည်သည့် အုပ်စုတွင်မှ 'မှန်' အမှတ်အသား အများဆုံး မရ လျှင် မိတ်ဆွေသည် ထူးထူးခြားခြား အလျော့အတင်း ပြုနိုင်စွမ်း ရှိသူဖြစ်ကြောင်း သက်သေထူသည်။ ထို့ကြောင့် မိတ်ဆွေသည် မည်သည့် ခေါင်းဆောင်လက်အောက်တွင်မဆို လိုက်လျောညီထွေ လုပ်ကိုင်နိုင်သူ ဖြစ်၏။ သို့သော်လည်း အခြား ဖြစ်နိုင်ခြေတစ်ရပ်မှာ မိတ်ဆွေ၏ အတွေ့အကြုံ သို့မဟုတ် ကိုယ်ပိုင် အရည်အချင်း ကြောင့် မိတ်ဆွေအနေဖြင့် နောက်လိုက်အဖြစ် အခြားသူများထက် ပို၍ အခက်အခဲ တွေ့နိုင်သည်။

ဤစစ်တမ်းမှရရှိသော အတွေ့အကြုံသည် မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်း ဆောင်မှုကို လက်အောက်ငယ်သားများ၏ စိတ်ခံစားမှု လိုအင် ချားနှင့် သဟဇာတဖြစ်အောင် ညီညွတ်ရာတွင် အလွန် အထောက် အကူပြုနိုင်၏။ မိတ်ဆွေ၏ ရမှတ်များကို မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှု သဘောထားနှင့် ပေါင်းစပ် သုံးသပ်ကြည့်ပါ။ လက်အောက် ငယ် သားများက မိတ်ဆွေအပေါ်တွင် ဘယ်လို သဘောထားကြောင်း သိရှိနိုင်ရန် အကြံဉာဏ်တချို့ ရရှိလာပါလိမ့်မည်။

အခန်း | ၆ |

အုပ်စုလိုက် ချဉ်းကပ်နည်း

ခေါင်းဆောင်မှုကို တစ်ဦးချင်း တုံ့ပြန်မှု ရှိသလိုပင် အုပ်စုလိုက် တုံ့ပြန်မှုလည်း အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ရှိသည်။ ခေါင်းဆောင်မှု ညံ့ဖျင်းခြင်းကြောင့်သော် လည်းကောင်း၊ ခေါင်းဆောင်မှု မရှိခြင်း ကြောင့်သော် လည်းကောင်း၊ အုပ်စုအတွင်း မကျေနပ်မှု ဖြစ်ပေါ်လာ နိုင်၏။ ရိုင်းစိုင်းရက်စက်သော သို့မဟုတ် တရားမျှတမှု မရှိသော ခေါင်းဆောင်ကြောင့် အုပ်စုအတွင်း ပို၍ မကျေနပ်မှု ကြီးမားနိုင် သည်။ သို့ဆိုလျှင် အုပ်စု တစ်ခုလုံးနှင့် ဆီလျော် အဆင်ပြေမည့် ယေဘုယျနည်းလမ်း သို့မဟုတ် ဘုံနည်းလမ်းကို ဘယ်လို ရွေးချယ် မည်နည်း။

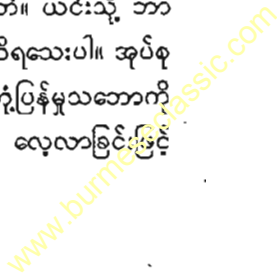
ဥပမာ မိတ်ဆွေသည် လူ ၁၅ ယောက်ရှိသော အမှုထမ်းအုပ်စု တစ်ခု၏ မန်နေဂျာဖြစ်သည် ဆိုပါစို့။ မိတ်ဆွေက ၎င်းတို့နှင့် တစ်ဦး

ချင်းစီ ဆက်ဆံလုပ်ကိုင်သောအခါ ငါးယောက်သည် အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှု စနစ်အောက်၌ အကောင်းဆုံး လုပ်ကိုင်ကြ၏။ နောက် ငါးယောက်သည် ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှုစနစ်အောက်၌ အကောင်းဆုံး လုပ်ကိုင်ကြ၏။ ကျန် ငါးယောက်သည် ဧကန်လွှတ် ခေါင်းဆောင်မှုစနစ်အောက်၌ အကောင်းဆုံး လုပ်ကိုင်ကြ၏။

သို့ဆိုလျှင် အုပ်စု တစ်ခုလုံးအတွက် အဆိုပါ စနစ်သုံးခုအနက် ဘယ် စနစ်ကို ရွေးချယ်မည်နည်း။

တကယ်တော့ အုပ်စုများသည် အပြုအမူရော၊ သဘောထားပါ ညီညွတ်မှု တိုးတက်နိုင်ကြောင်း သို့မဟုတ် တိုးတက်ကြောင်းကို အတွေ့အကြုံနှင့် နေ့စဉ် လေ့လာမှုတို့က ဖော်ပြနေ၏။ သို့သော် လည်း အုပ်စုထဲမှ တစ်စုံတစ်ယောက်သည် အခြားသူများနှင့် မတူဘဲ သီးခြား ကွဲပြားနေတတ်သည်။ သို့ဆိုလျှင် ထိုသူ ဘာဖြစ်လာမှာလဲ။ သူတစ်ယောက်တည်း ဖြစ်နေသောကြောင့် အခြားသူများ၏ နောက် သို့ သူ လိုက်ပါမည်လား။

များစွာသော အုပ်စုများတွင် အခြားသူများ၏နောက်သို့ လိုက် တတ်သော တစ်ဦးချင်း ပုဂ္ဂိုလ်များရှိကြောင်း ကျွန်ုပ်တို့ သိကြ၏။ သို့သော်လည်း ၎င်းတို့သည် စိတ်ပါလက်ပါတော့ အမြဲတမ်း မလိုက် တတ်ကြချေ။ သို့သော် အုပ်စုတစ်ခုအတွင်း ယင်းသို့သော တစ်ဦး ချင်း ပုဂ္ဂိုလ်များ များများစားစားတော့ မရှိတတ်။ ယင်းသို့ ဘာ ကြောင့် ဖြစ်ကြောင်းကို အတိအကျတော့ မသိရသေးပါ။ အုပ်စု အတွင်း လူအချင်းချင်း အပြန်အလှန် တုံ့ပြန်မှုသဘောကို အောက်မပြတ် လေ့လာနေကြသည်။ ယင်းသို့ လေ့လာခြင်းဖြင့်



လူတွေအချင်းချင်း ဘယ်လို တုံ့ပြန်ကြပုံ၊ ထိုသို့ ဘာကြောင့် တုံ့ပြန်ကြပုံတို့ကို ပို၍ ပို၍ ကျွန်ုပ်တို့ သိရှိလာရ၏။

လေ့လာမှုတစ်ခုတွင် ခေါင်းဆောင်မှု၊ အုပ်စု စံနှုန်းနှင့် လူသားချင်း အပြန်အလှန် တုံ့ပြန်မှုတို့က တစ်ဦးချင်းစီအား အုပ်စု ပုံစံအတွင်းသို့ ဘယ်လို ဖွဲ့စည်းပေးကြောင်းကို ပြဆို၏။ အဆိုပါ လေ့လာမှုသည် အီတလီနိုင်ငံမှ ချွေးတပ်စခန်းတစ်ခုရှိ ယောက်ျား၊ မိန်းမများ ပါဝင်သော အုပ်စုတစ်ခုနှင့် ပတ်သက်သည်။ ၎င်းတို့အား ဒုတိယ ကမ္ဘာစစ်အတွင်းက အတင်း အဓမ္မ ချောဆွဲထားခြင်း ဖြစ်၏။ အဆိုပါစခန်းရှိ လူများသည် သီးခြားအုပ်စုများဖွဲ့၍ နေထိုင်ကြသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုအောက်တွင် တစ်အုပ်စုနှင့် တစ်အုပ်စု မတူကွဲပြားကြသည်။

ယင်းအုပ်စုများအနက် အုပ်စုနှစ်ခု၏ တုံ့ပြန်မှုမှာ အထူး စိတ်ဝင်စားစရာ ကောင်း၏။

(က) **ဩဇာခံလိုသော အုပ်စု။** ။ ဤအုပ်စုကို ဩဇာအာဏာ ပြလိုသော ပုဂ္ဂိုလ်များက ကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်သည်။ အုပ်ချုပ်သူတို့က အမိန့်ပေးသည်။ သူတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည်ပင် အမိန့်ဖြစ်သည်။ အုပ်ချုပ်ခံသူတို့က အမိန့်ကို နာခံရသည်။ အုပ်ချုပ်ခံတစ်ဦးချင်းစီ၏ ကိုယ်ကျိုးကို အလွန် အလေးထားသည်။ ဥပမာ အုပ်စုဝင် တစ်ယောက်သည် စခန်း အပြင်ဘက်တွင် မိမိ နှစ်သက်ရာ အလုပ်ကို သွား၍ လုပ်နိုင်သည်။ ယင်းသို့ လုပ်၍ရသော ပိုက်ဆံကို သည်း ကိုယ်ပိုင် ပိုက်ဆံအဖြစ် စုဆောင်းထားနိုင်သည်။

(ခ) **ဒီမိုကရေစီအုပ်စု။** ။ ဤအုပ်စုကို ယောကျ်ား ဒီမိုကရေစီအခြေခံဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။ ခေါင်းဆောင်များကို အများ

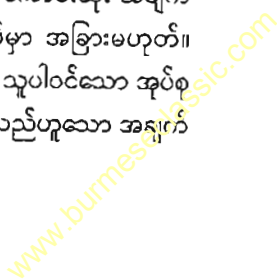
သဘောတူ ရွေးချယ်ကြသည်။ သို့သော်လည်း ခေါင်းဆောင်များအား အထူးအခွင့်အရေး လုံးဝ ပေးမထား။ အုပ်စုတစ်ခုလုံး၏ လုပ်ငန်းကို အုပ်စုဝင် အားလုံးက ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်သည်။ ခေါင်းဆောင်များက အုပ်စုဝင် တစ်ဦးချင်းစီအား တာဝန်ယူရသည်။ အုပ်စုတစ်ခုလုံး၏ အကျိုးကိုသာ အဓိက အလေးထားသည်။ အုပ်စုလိုက် လုပ်ကိုင်၍ ရရှိသော ပိုက်ဆံကို ပထမအုပ်စုနှင့် မတူဘဲ အုပ်စုပိုင် ပိုက်ဆံအဖြစ် သတ်မှတ်သည်။

အုပ်စုသဘောထား တိုးတက်မှု

အုပ်စုတစ်ခုစီအတွင်းရှိ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီ၏ အပြုအမူ ကွဲပြားခြားနားချက်များကို လေ့လာသိရှိရ၏။

အုပ်စု (က) ဝင်များသည် ယောကျ်ားအားဖြင့် ငြင်းခုံကြသည်။ ရန်ဖြစ်ကြသည်။ စိတ်ဓာတ်တည်ငြိမ်မှု မရှိကြ။ အုပ်စု (ခ) ဝင်များကတော့ စိတ်ဓာတ်တည်ငြိမ်ကြသည်။ အတင်းအကျပ် ပြုမှု နည်းကြသည်။ အုပ်စုလိုက် အနေဖြင့် ပို၍ ပျော့ပျောင်းကြသည်။ ဦး၍ စုပေါင်းဆောင်ရွက်ကြသည်။

အုပ်စု တစ်ခုနှင့်တစ်ခု မတူသောကြောင့် အုပ်စုဝင် အချင်းချင်း တုံ့ပြန်မှုလည်း မတူခြားနားမည်။ သို့သော်လည်း တစ်ဦးချင်းစီ၏ အပြုအမူနှင့် ပတ်သက်၍ စိတ်ဝင်စားစရာ အကောင်းဆုံး အချက်ကိုတော့ လေ့လာသိရှိရသည်။ ယင်း အချက်မှာ အခြားမဟုတ်။ အုပ်စုဝင် တစ်ဦးချင်းစီ၏ အပြုအမူအပေါ်တွင် သူပါဝင်သော အုပ်စု၏ စရိုက်လက္ခဏာက ဩဇာသက်ရောက်မှု ရှိသည်ဟူသော အချက်ပင် ဖြစ်၏။



လူတစ်ယောက်သည် တစ်ဦးချင်းအဖြစ် တစ်မျိုးပြုမှုပြီး အုပ်စု
ဝင်အဖြစ် တစ်မျိုး ပြုမှုသည်။ ဤသဘောကို သိပ္ပံပညာရှင်များက
အုပ်စုစွမ်းအား သီအိုရီဖြင့် ရှင်းပြကြသည်။ ထိုသဘောသည် လူ
တစ်စုက အုပ်စုလိုက် အတူတကွ လုပ်ကိုင်သောအခါ၌သာ ဖြစ်ပေါ်
၏။ အရေးပေါ် အခြေအနေ၊ အုပ်စုလိုက် ဆူပူမှုနှင့် ဥပဒေမဲ့
ဆူပူသူများ၏ စရိုက်လက္ခဏာသည် ထိုသဘောပင် ဖြစ်၏။

အုပ်စုတစ်ခု သို့မဟုတ် လူစုလူဝေးတစ်ခု၏ စိတ်လှုပ်ရှား
တက်ကြွမှုနှင့် စိတ်ခံစားမှုတို့သည် လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးချင်းအပေါ်တွင်
ထူးဆန်းသောနည်းဖြင့် သက်ရောက်မှု ရှိသည်။ သိပ္ပံနည်းကျ
စမ်းသပ်မှု တစ်ခုအရ အုပ်စုတစ်ခု၏ အပြုအမူသည် လူတစ်ဦးချင်းစီ
အား ၎င်းတို့၏ လေ့လာမှု စွမ်းအားနှင့် ဆုံးဖြတ်မှု စွမ်းအားအရာတွင်
ဘယ်ပုံဘယ်နည်း အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိကြောင်း သိရှိရ၏။

အဆိုပါ လေ့လာစမ်းသပ်မှုတွင် အမှောင်ထဲ၌ အလင်းရောင်
အစက်ကလေးတစ်စက် ဖျတ်ခနဲ လင်းလက်သွားသည်။ ထို့နောက်
စမ်းသပ်ခံ လူပေါင်းများစွာတို့အား အဆိုပါ အလင်းရောင် အစက်
ကလေးသည် မည်မျှ အကွာအဝေးမှ ရွေ့လျားကြောင်း တစ်ဦးချင်း
ဖြေဆိုစေ၏။ အဖြေမှာ ယေဘုယျအားဖြင့် လူတိုင်း တူညီကြသည်။

ထို့နောက် စမ်းသပ်ချက်ကို တစ်မျိုးပြောင်းလိုက်၏။ ယခင်
လူတွေကိုပင် ယခင် စမ်းသပ်ချက်အတိုင်း စမ်းသပ်သည်။ သို့သော်
ယခုတစ်ကြိမ်တွင်မူ တစ်ဦးချင်းစီ မဟုတ်ဘဲ အုပ်စုလိုက် စမ်းသပ်
သည်။ လူတိုင်းပင် အခြားသူများ ဖြေဆိုချက်ကို ကြားသိကြသည်။
ဤ စမ်းသပ်မှုတွင် အဖြေများ အလွန်တူညီနေကြသည်။ အုပ်စုလိုက်

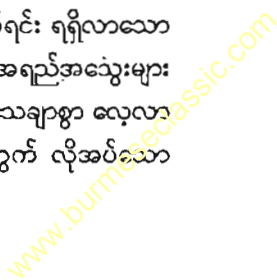
ဖြေဆိုချက်များသည် တစ်ဦးချင်း ဖြေဆိုချက်များထက် ပို၍ တူညီ
နေကြသည်။ ဤသို့ဖြင့် အုပ်စုစွမ်းအား တစ်ခုကို ရရှိလာသည်။

အုပ်စု ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး

အုပ်စုအတွင်း တစ်ဦးချင်းစီ၏ တူညီမှု သဘောသည် ခေါင်း
ဆောင်မှု နည်းလမ်းအတွက် အခြေခံအချက်ကို ပေးသည်။ ယခုအခါ
မိတ်ဆွေအနေဖြင့် တစ်ဦးချင်းစီအတွက် လိုအပ်ချက်ကို ရွေးချယ်
သည့်အတိုင်းပင် အုပ်စုလိုက်အတွက် လိုအပ်ချက်ကိုလည်း ဆုံးဖြတ်
နိုင်ပြီ။ အုပ်စုတစ်ခု၏ သဘောထား၊ အပြုအမူနှင့် အခြား အရည်
အသွေးများ၏ 'ပေါင်းစည်းမှု' ကို လူမှုရေး သိပ္ပံပညာရှင်များက
ဝေါဟာရ တစ်လုံးဖြင့် နာမည် ပေးထားကြသည်။ ထိုဝေါဟာရမှာ
'ဆင်တယ်လီတီ' (Syntality) ဟူသော ဝေါဟာရ ဖြစ်၏။ လူတစ်ဦး
ချင်းစီအတွက် 'ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး' ဝေါဟာရ၏ အဓိပ္ပာယ်နှင့်
အုပ်စုလိုက်အတွက် 'ဆင်တယ်လီတီ' ဝေါဟာရ၏ အဓိပ္ပာယ်သည်
တူညီသည်။ ဥပမာ 'ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်တတ်သော' သို့မဟုတ်
'ရန်လိုတတ်သော' ဟူသည့် ဝေါဟာရများကို လူတစ်ဦးချင်းစီ
အတွက် သုံးနိုင်သလို အုပ်စုလိုက် အတွက်လည်း သုံးနိုင်၏။

အုပ်စုကို အကဲဖြတ်ခြင်း

မိတ်ဆွေ၏ အုပ်စုဝင်များသည် အလုပ်လုပ်ရင်း ရရှိလာသော
အတွေ့အကြုံများကို အခြေခံပြီး သီးသန့်အုပ်စု အရည်အသွေးများ
ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ယင်း အရည်အသွေးများကို ဆေးချာစွာ လေ့လာ
ခြင်းဖြင့် မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းအတွက် လိုအပ်သော



အခြေများကို ရရှိနိုင်၏။ မိမိအုပ်စု၏ စရိုက်လက္ခဏာနှင့် ကိုက်ညီသော ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ရှာဖွေရာတွင် မိမိအုပ်စုနှင့် သက်ဆိုင်သော သဘောထားများ၊ ခံစားချက်များနှင့် အတွေ့အကြုံများကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားရမည် ဖြစ်သည်။

အဓိက ပြဿနာကတော့ 'အကောင်းဆုံး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို သိရန်အတွက် မိမိအုပ်စု၏ စရိုက်လက္ခဏာ သို့မဟုတ် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးကို ဘယ်လို ဆုံးဖြတ်မှာလဲ' ဟူသော အချက်ပင် ဖြစ်၏။ ဤပြဿနာကို ပို၍ တိကျသော နည်းဖြင့် ဖော်ပြနိုင်သည်။

လူတစ်ယောက်ချင်းစီအား အထူးပြုဖော်ပြသော အောက်ပါ ဖွင့်ဆိုချက်များကို ခေတ္တမျှ စဉ်းစားကြည့်ပါ။

- (၁) ရန်လိုသော
- (၂) အလုပ် လုပ်ချင်စိတ် မရှိသော
- (၃) စိတ်အား ထက်သန်သော...စသည်

အုပ်စုလိုက် စရိုက်လက္ခဏာကို ဖော်ပြရာတွင်လည်း ယင်းဝေါဟာရများကို သုံးနိုင်၏။ ယင်း ဝေါဟာရများကို တမင်တကာ ထူးထူးခြားခြား သုံးထားခြင်း မဟုတ်။ အကြောင်းအရာကို ရိုးရိုးဖော်ပြချက်များသာ ဖြစ်၏။ ပမာဆိုသော် အားကစား အသင်းတစ်ခု၏ 'စိတ်အားထက်သန်မှု' သည် အားကစားပြိုင်ပွဲတစ်ခုကို အနိုင်ရနိုင်သလို သိပ္ပံပညာရှင် တစ်ဦးဦး၏ 'စိတ်အားထက်သန်မှု' သည်လည်း (သိပ္ပံဆိုင်ရာ) သီဝရီ တစ်ခုကို ဖော်ထုတ်နိုင်၏။

ဆင်တူမှုလည်း ရှိသည်။ ကွဲပြားမှုလည်း ရှိသည်။ ယင်းအတွက်ကြောင့်ပင် ကျွန်ုပ်တို့ မျက်စိ လည်ကြရ၏။ 'ရန်လိုသော'၊

'အလုပ် လုပ်ချင်စိတ် မရှိသော'၊ 'စိတ်အား ထက်သန်သော' ဟူသည့် အရည်အသွေး သုံးရပ်ကို စဉ်းစား ကြည့်ကြရအောင်။

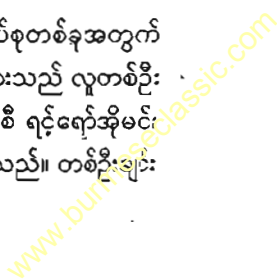
အုပ်စုအတွက် ဖော်ပြသောအခါ ဤစကားလုံးများသည် ဘယ်လို အဓိပ္ပာယ်ကို ဆောင်သနည်း။ 'ရန်လိုသော အုပ်စု' ဆိုတာ ဘာလဲ။ ဒါမှမဟုတ် 'နှေးကွေးသောအုပ်စု' ဆိုတာ ဘာလဲ။ ဘာကို ရန်လိုတာလဲ။ ဘာကို နှေးကွေးတာလဲ။ ဘာကို စိတ်အား ထက်သန်တာလဲ။

ဤမေးခွန်းများသည် အရေးကြီးသည်။ ဤမေးခွန်းများကို ဖြေနိုင်လျှင် 'အုပ်စုတစ်ခုကို ဘယ်လို အကဲဖြတ်မှာလဲ' ဟူသည့် ပို၍ အရေးကြီးသော မေးခွန်းကို ဖြေဆိုရာတွင်လည်း အထောက်အကူ အများကြီး ပေးလိမ့်မည်။

အုပ်စု ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးနှင့် တစ်ဦးချင်း ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး

လူတစ်ယောက်၏ စရိုက်လက္ခဏာ သို့မဟုတ် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ဖွံ့ဖြိုးရေးသည် အဓိကအားဖြင့် ထိုသူ၏ ကလေးဘဝ အတွေ့အကြုံပေါ်မှာ အများကြီး အခြေခံသည်။ ထိုလူ၏ ရန်လိုတတ်ခြင်း၊ ခင်မင်တတ်ခြင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်တတ်ခြင်း စသည် ချိတ်များသည် ဘဝ၏ အစောပိုင်း နှစ်ကာလများကပင် အခြေတည်နေခဲ့ကြပြီ။

သို့သော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့သည် ပျမ်းမျှ အုပ်စုတစ်ခုအတွက် အလားတူ ဖွံ့ဖြိုးမှုကို မဖော်ပြနိုင်ချေ။ လူအုပ်စုများသည် လူတစ်ဦးချင်းကဲ့သို့ပင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သည်။ တစ်ဦးချင်းစီ ရင့်ရော်အိုမင်းလာသလို အုပ်စုများလည်း ရင့်ရော် အိုမင်းလာကြသည်။ တစ်ဦးချင်း



ကဲ့သို့ပင် ထုံးတမ်းစဉ်လာတွေ ဖွံ့ဖြိုးလာသည်။ အတိတ်ကာလ မှတ်ဉာဏ်တွေ တိုးတက်လာသည်။ သို့သော်လည်း ယင်း တိုးတက်မှု အားလုံးသည် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ စရိုက်လက္ခဏာ တိုးတက်မှုနှင့် လုံးဝ မတူ။ ကောင်းသည်ဖြစ်စေ၊ ဆိုးသည်ဖြစ်စေ အုပ်စု တစ်ခု၏ စရိုက်လက္ခဏာသည် အလွန်အရေးပါသော အစောပိုင်း ကာလမှ စတင် တိုးတက်လာသည် မဟုတ်ချေ။

သို့ဆိုလျှင် အုပ်စုတစ်ခု၏ စိတ်အားထက်သန်ခြင်း၊ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်လိုခြင်း စသည့် သဘောထားများသည် ဘယ်လို စတင် ဖြစ်ပေါ်လာသလဲ။ လူ တစ်ဦးချင်းအတွက်ကတော့ အဆိုပါ အရည် အသွေးများသည် ကလေးဘဝကပင် စတင် ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့သည်။ သို့သော် အုပ်စုတစ်ခု၏ သဘောထား စတင် ဖြစ်ပေါ်လာပုံကျတော့ ကျွန်ုပ်တို့ ဘယ်လို သတ်မှတ်နိုင်မည်နည်း။

ဤအဖြေအတွက် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုကို စဉ်းစားကြည့်ကြရအောင်။ အမြဲတမ်း မကျေနပ်ချက်များ ရှိနေသည့် ရန်လိုသော အလုပ်သမား အုပ်စုတစ်ခု ရှိသည် ဆိုကြပါစို့။ သူတို့၏ မကျေနပ်ချက်များကို အထက်လူကြီးများက လုံးဝ အလေးမထား အရေးမစိုက်ဘဲ နေနေ ကြသည်ဟု သူတို့က ခံယူထားကြသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ယင်း အလုပ်သမားအုပ်စု၏ သဘောထားသည် ဆက်ဆံရခက်သည်။ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်လိုစိတ် ကင်းမဲ့သည်။ သို့ဆိုလျှင် သူတို့၏ အခြေအနေကို ပြောင်းလဲပစ်ရန် လိုအပ်သည်။

သူတို့အား သူတို့၏ ခေါင်းဆောင်နှင့် တွေ့ဆုံစေပြီး သူတို့၏ ပြဿနာကို သူတို့ကိုယ်တိုင် ဖြေရှင်းခိုင်းပါ။ အုပ်စုကတော့ သည် အုပ်စုပါပဲ။ သို့သော်လည်း အထက်ပါအတိုင်း သူတို့၏ ပြဿနာ

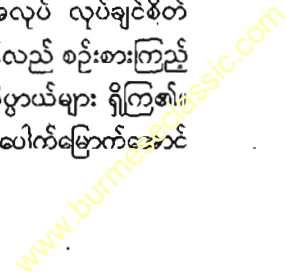
ထို သူတို့ကိုယ်တိုင် အဖြေရှာခိုင်းသောအခါ သူတို့၏ ယေဘုယျ သဘောထားသည် လုံးဝ ပြောင်းလဲသွားလိမ့်မည်။ သူတို့သည် ခေါင်းဆောင်၏ လက်အောက်တွင် စိတ်ပါဝင်စားစွာ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်လိုစိတ် ရှိလာကြသည်ကို တွေ့ရလိမ့်မည်။

သူတို့ ဘာတွေ ပြောင်းလဲသွားသနည်း။ အဓိက ပြောင်းလဲချက် မှာ အုပ်စု၏ ရည်ရွယ်ချက် ဖြစ်သည်။ ပထမအချက် အနေဖြင့် လုပ်ငန်းရှင်အတွက် အကျိုးရှိအောင် ကူညီမည်ဟူသော ရည်မှန်း ချက် ရှိလာကြမည်။ ဒုတိယအချက် အနေဖြင့် မိမိတို့အတွက် တိုးတက်မှုရှိအောင် လုပ်ကိုင်မည်ဟူသော ရည်မှန်းချက် ရှိလာကြ သည်။ ရည်မှန်းချက် ပြောင်းလဲသည်နှင့်အမျှ စရိုက်လက္ခဏာလည်း ပြောင်းလဲလာမည်။ ထို့ကြောင့် အုပ်စု၏ ရည်မှန်းချက်သည် စရိုက် လက္ခဏာနှင့် သဘောထား ပြောင်းလဲရေးအတွက် အရေးပါသော လမ်းညွှန်ဖြစ်ကြောင်း သိသာ၏။

အလုပ်သမား အုပ်စုအနေဖြင့် လုပ်ငန်း ရည်မှန်းချက် ပေါက် မြောက်အောင် ဘယ် အတိုင်းအတာအထိ ခေါင်းဆောင်နှင့် ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်ရမည်နည်း။

ဤမေးခွန်းသည် အလွန် အရေးကြီး၏။ လုပ်ငန်း အောင်မြင် ရေးအတွက် အုပ်စုတစ်ခုကို ဘယ်လို ကိုင်တွယ်ရမည်ဆိုသည်ကို အထက်ပါ မေးခွန်း၏ အဖြေက ဖော်ဆောင်ပေးနိုင်၏။

စိတ်အားထက်သန်ခြင်း၊ ရန်လိုခြင်း၊ အလုပ် လုပ်ချင်စိတ် မရှိခြင်း စသည့် ဝိသေသ လက္ခဏာများကို ပြန်လည် စဉ်းစားကြည့် ပါ။ ထိုဝေါဟာရများတွင် သီးခြား အနက်အဓိပ္ပာယ်များ ရှိကြ၏။ ရန်လိုသော အုပ်စုသည် အုပ်စု၏ ရည်မှန်းချက် ပေါက်မြောက်အောင်



ကြိုးစားသော ခေါင်းဆောင်၏ လုပ်ဆောင်ချက် မှန်သမျှကို သိသိသာသာဖြစ်စေ၊ မသိမသာဖြစ်စေ အမြဲတမ်း ဆန့်ကျင်တတ်သည်။ အလုပ် မလုပ်ချင်သော အုပ်စုသည် ခေါင်းဆောင်နှင့်အတူ ပူးတွဲလုပ်ကိုင်သော်လည်း စိတ်မပါ။ စိတ်မပါသောကြောင့် ဆောင်ရွက်မှု စွမ်းရည် ကျဆင်းသည်။ စိတ်အား ထက်သန်သော အုပ်စုသည် ခေါင်းဆောင်အား စိတ်ပါ လက်ပါ ကူညီသည်။

အထက်က ဖော်ပြခဲ့သော မေးခွန်းကို မဖြေဆိုမီ အောက်ပါ အချက်များကို ပထမဦးစွာ စဉ်းစားရလိမ့်မည်။

(၁) အုပ်စု၏ ရည်မှန်းချက်ကို သဘောပေါက်သော အုပ်စု၏ အရည်အချင်း

(၂) လက်တွေ့ လုပ်ဆောင်ရာတွင် အုပ်စု၏ လုပ်ဆောင်ချက် စွမ်းရည်

(၃) ဘုံ ရည်မှန်းချက် အောင်မြင်ရေးအတွက် ကြိုးစား ဆောင်ရွက်လိုသည့် အုပ်စု၏ စိတ်ပါ ဝင်စားမှု

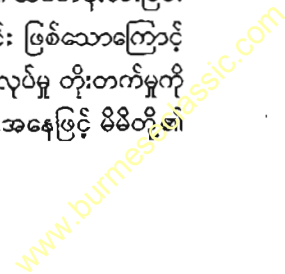
မေးခွန်းကို ဖြေဆိုရာတွင် ယေဘုယျအဖြေများကို ဖြေဆိုရန် မကြိုးစားပါနှင့်။ များစွာသော အုပ်စု အရည်အသွေးများသည် အဆိုပါ အဖြေများကို သြဇာလွှမ်းလိမ့်မည်။ ထည့်သွင်း စဉ်းစားရန် လိုအပ်သည့် အချက်အလက်ပေါင်း များစွာအနက် အောက်ပါ အချက်အလက်များလည်း ပါဝင်၏။

(၁) သဘောပေါက် နားလည်မှု ။ ဤနေရာ၌ ဆိုလိုသည်မှာ လိုအပ်ချက်များကို ယေဘုယျ သဘောပေါက် နားလည်မှု ဖြစ်နိုင်ခြင်း ဖြစ်သည်။ အုပ်စုအား အလုပ်ပို၍ လုပ်နိုင်သောအခါ

သူတို့၏ သဘောထားက ဘယ်လိုလဲ။ လိုလိုချင်ချင် ရှိကြရဲ့လား။ ဒုတိယ သက်တမ်း သို့မဟုတ် လုပ်သက်သည်လည်း ထည့်သွင်း စဉ်းစားရမည့်အချက် ဖြစ်၏။ ဥပမာ တိုးတက်မှု မြန်ဆန်သော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ဌာနသစ် တစ်ခုသည် အုပ်စု၏ ရည်မှန်းချက်များကို အပြည့်အစုံ သဘောပေါက် နားလည်ရန် ခဲယဉ်းလိမ့်မည်။ ဤသို့ ဖြစ်ခြင်းမှာ အုပ်စု၏ ရည်မှန်းချက်များကို တိကျ ရှင်းလင်းစွာ မသတ်မှတ်ရသေးသောကြောင့် ဖြစ်၏။

(၂) ဆောင်ရွက်မှု စွမ်းရည် ။ အုပ်စုသည် စုပေါင်း သူငယ်တန်းကို အဘယ်မျှ ကောင်းစွာ လုပ်နိုင်သလဲ။ ဌာနခွဲကလေးများ အချင်းချင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ဘယ်အထိ အောင်မြင်သလဲ။ ဤအချက်ကို လူ့ခန္ဓာကိုယ် အင်္ဂါအစိတ်အပိုင်းများ၏ လှုပ်ရှားလုပ်ဆောင်မှုနှင့် ယှဉ်ကြည့်နိုင်၏။ အုပ်စု၏ လုပ်ရပ်သည် အလေ့အလွန် ထည့်သွင်း မရှိ၊ အလုပ်ချိန်လည်း ပြည့်သည်။ သို့မဟုတ် သူတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်သည် နှေးကွေးသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုလည်း မရှိ။ အုပ်စု၏ လုပ်ဆောင်ချက် မြန်ဆန်လေလေ၊ စွမ်းရည်အပြည့် အသုံးပြုနိုင်လေလေ ဖြစ်၏။

အုပ်စုဝင်များအား သင်တန်းပေးသင့်သလား။ မလွဲမသွေ အုပ်စု ပေးရမည်။ သင်တန်းပေးရာတွင် သင်တန်း အရေအတွက်နှင့် သင်တန်းအမျိုးအစား အလွန် အရေးကြီးသည်။ သင်တန်းပေးခြင်းသည် လုပ်ငန်းကို ဆက်လက် လုပ်ကိုင်နေခြင်း ဖြစ်သောကြောင့် လိုအပ်သောအခါ ထံမှ ပိုမို ကောင်းမွန်သော ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်မှုကို ရရှိနိုင်သည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အုပ်စုဝင်များအနေဖြင့် မိမိတို့၏



နေ့စဉ်အလုပ်ကို ပို၍ ကောင်းအောင် လုပ်နိုင်လေလေ၊ အုပ်စု၏ ရည်မှန်းချက် အောင်မြင်ရေးအတွက် ထိရောက်မှု ရှိလေလေ ဖြစ်၏။

ထို့နောက် အတွေ့အကြုံလည်း အရေးကြီးသည်။ အမှုထမ်းများသည် ခေါင်းဆောင်၏ အတွေးအခေါ်ကို ဘယ် အတိုင်းအတာ အထိ သိရှိနားလည်ကြသလဲ။ သူတို့သည် ခေါင်းဆောင်၏ အလေ့အကျင့်နှင့် သဘောထားများကို ကျွမ်းဝင်သိရှိထားဖို့ လိုအပ်သည်။ ဤနည်းဖြင့် သူတို့သည် ခေါင်းဆောင်၏ တောင်းဆိုချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် အမြဲတမ်း အဆင်သင့် ဖြစ်နေကြလိမ့်မည်။

(၃) စိတ်ပါ ဝင်စားမှု။ ။ အုပ်စုဝင်များသည် လုပ်ငန်းအပေါ် လေးစားမှု ရှိကြရဲ့လား။ သစ္စာရှိကြရဲ့လား။ ခေါင်းဆောင်နှင့် ပတ်သက်၍ တစ်ဦးချင်စီ၏ တာဝန်ယူမှုအပေါ် ဘယ်လို သဘောထားကြသလဲ။ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်လိုစိတ် ရှိကြရဲ့လား။ အထက်မှ ညွှန်ကြားချက်များကို လိုက်နာပြီး အလုပ်ကို ကြိုးစားလုပ်ကိုင်သော ပြဿနာတွေကို ပါဝင်ဖြေရှင်းသော အုပ်စုသည် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှု အပြည့်ရှိသော အုပ်စု ဖြစ်၏။ အုပ်စုတစ်ခုသည် ခေါင်းဆောင်၏ လမ်းညွှန်ချက်ကို ကြည်ကြည်ဖြူဖြူ လိုက်နာလိုစိတ် ရှိရဲ့လား။ ဤအချက်ကို ခေါင်းဆောင်၏ လိုအပ်သော အာဏာပိုင်ဆိုင်မှု ပမာဏဖြင့် တိုင်းတာသည်။

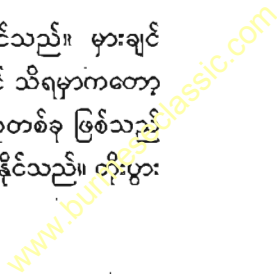
သို့သော်လည်း ဤအချက်များကို အလျင်အမြန် ကောက်ချက်ချရန် ဆန္ဒမစောပါနှင့်။ အုပ်စု၏ စရိုက်လက္ခဏာသည် တစ်ဦးချင်စီ၏ စရိုက်လက္ခဏာကဲ့သို့ပင် အလွန်ခက်ခဲ၏။ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ အုပ်စုအား အထက်ပါ အရည်အချင်းများဖြင့် အမှတ်ပေးရန်

ကြိုးစားသည် ဆိုကြပါစို့။ ယင်းသို့ ကြိုးစားလျှင် တချို့လူများအတွက် စွမ်းဆောင်ရည်ဘက်၌ 'အလွန်ကောင်းသည်' ဟု အမှတ်ဆေးမိပြီး အချို့လူများအတွက် စိတ်မဝင်စားမှုဘက်၌ 'အလွန် ညံ့သည်' ဟု မှတ်ချက်ချမိတတ်သည်။ ယေဘုယျ မှတ်ချက်ကတော့ 'ကောင်းသည်' ဟူသော အဆင့်လောက်သာ ဖြစ်နိုင်၏။ သို့သော်လည်း ဤမှတ်ချက်သည် အရေးအကြီးဆုံးဖြစ်သည့် 'မိမိ၏ အုပ်စုသည် မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှု ရည်မှန်းချက် ပေါက်မြောက်အောင် ဘယ်အထိ ကောင်းစွာ လုပ်ဆောင်နိုင်သလဲ' ဟူသော မေးခွန်းအတွက် အဖြေမှန် မထွက်နိုင်ချေ။ သဘောပေါက် နားလည်မှုနှင့် ခုန့်ဆောင်ရည်အရာတွင် အားနည်းမှုသည် အခြားသော အရည်အချင်းများကို အကဲဖြတ်သောအခါ အမှတ် လျော့စေနိုင်၏။

ခေါင်းဆောင်သည် ဖော်ပြပါ အရည်အချင်း အားလုံးအပေါ်၌ အဖြေမှန်ကို ဆုံးဖြတ် ဖော်ထုတ်ရမည်။ ထို့နောက် မိမိအုပ်စု၏ ရည်မှန်းချက် အောင်မြင်ရေးအတွက် ဘယ်အချက်များသည် အရေးအကြီးဆုံးလဲ ဆိုသည်ကို သတိကြီးစွာဖြင့် စဉ်းစား ဆုံးဖြတ်ရမည်။ အရည်အချင်းတစ်ခု လိုနေခြင်းနှင့် ရှိနေခြင်းတို့ဟာ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို အဆုံးအဖြတ် ပေးနိုင်သည်။

ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်း ဆုံးဖြတ်ခြင်း

ဆုံးဖြတ်ရာတွင် မှန်ချင်လည်း မှန်သွားနိုင်သည်။ မှားချင်လည်း မှားသွားနိုင်သည်။ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် သိရမှာကတော့ မိမိ၏ အုပ်စုသည် ပြောင်းလဲနေသော စွမ်းအားစုတစ်ခု ဖြစ်သည်ဟု သဘော အချက်ဖြစ်၏။ အုပ်စုများသည် ကြီးထွားနိုင်သည်။ ကိုးပွား



နိုင်သည်။ ပြောင်းလဲနိုင်သည်။ လူသစ်တွေ ဝင်လာကြမည်။ ထွက်သွားကြမည်။ ဤ အချက်ကြောင့် အပြောင်းအလဲ ပေါ်ပေါက်လာ၏။

အုပ်စုတစ်ခုကို အုပ်စုအနေဖြင့် ခံစား ကိုင်တွယ်ခြင်းဖြင့် မိမိ၏ အုပ်စုအကြောင်းကို လေ့လာနိုင်သည်ဟု အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်အချို့က မိန့်ဆိုကြသည်။ သို့သော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့သည် အရေးကြီးဆုံးဖြစ်သည့် 'ငါ့အုပ်စုဟာ အုပ်စု ရည်မှန်းချက် ပေါက်မြောက်အောင် ငါ့နဲ့အတူ ဘယ်အတိုင်းအတာအထိ အောင်အောင်မြင်မြင် ဆောင်ရွက်နိုင်သလဲ' ဟူသော မေးခွန်းအတွက်တော့ ယေဘုယျ အဖြေကို ဖော်ထုတ်နိုင်သည်။ အဖြေတစ်ခုကို စကားတစ်လုံးတည်းဖြင့် မဖော်ပြနိုင်။ အကျိုးရှိရေးအတွက် အဖြေတစ်ခုသည် အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ရမည်။

'ငါ့အုပ်စုဟာ ငါ့နဲ့အတူ စွမ်းအားအပြည့်နဲ့တော့ အလုပ် လုပ်ကြတယ်။ ဒါပေမဲ့ အတွေ့အကြုံနဲ့ သင်တန်းမရှိတာက အကန့်အသတ် ဖြစ်နေတယ်'

'ငါ့အုပ်စုက အလုပ်မှာ စိတ်မဝင်စားဘူး၊ အာဏာသုံးမှသာ အုပ်စုလိုက် အောင်မြင်မှု ရနိုင်တယ်'

ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ အုပ်စုနှင့် ပတ်သက်၍ မေးခွန်းတွေ အမျိုးမျိုးထုတ်၍ အဖြေရှာရမည်။ သို့မှသာလျှင် အုပ်စု၏ စရိုက်လက္ခဏာနှင့် ကိုက်ညီသော ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ရနိုင်လိမ့်မည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် အောက်ပါမေးခွန်းမျိုးကိုလည်း မေးနိုင်သည်။

'အုပ်စု ရည်မှန်းချက် အောင်မြင်ရေးအတွက် ငါ့အုပ်စုက ငါ့ကို ဘာတွေ ကူညီရမှာလဲ'

ဤမေးခွန်းအတွက် အဖြေရှာသောအခါ အောက်ပါ အချက်နှစ်ချက်ကို ထည့်တွက်ရလိမ့်မည်။

(၁) သဘောပေါက် နားလည်မှုနှင့် သင်တန်းပေးခြင်း စသော အချက်အလက်များ။

(၂) အားနည်းချက်များကို အကောင်းဆုံး အားဖြည့်ပေးနိုင်သော အုပ်စု၏ လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်တင်းပေးနိုင်သော ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းများ။

အောက်ပါ နမူနာကို ကြည့်ပါ။

လုပ်သားအုပ်စု တစ်ခု၏ ရည်မှန်းချက်သည် စက်ကိရိယာတစ်ခုကို ပြန်လည်ပြုပြင်ရန် ဖြစ်သည်။ သူတို့၏ အကြီးဆုံး လိုအပ်ချက်မှာ မြန်ဆန်မှုနှင့်အတူတကွ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်သော အရည်အချင်း ဖြစ်၏။ ထိုအချက်များကို အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းဖြင့် အကောင်းဆုံး ဖြည့်တင်းပေးနိုင်သည်။

အိမ် အုပ်စုကို တိုးတက်အောင် ပြုလုပ်ခြင်း

လူတစ်ယောက်၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးသည် အတိတ်ကာလ ဘဝမှာ တည်သည်။ သို့သော် အုပ်စုတစ်ခု၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးက အတိတ်ကာလပေါ်မှာ များစွာ မတည်ချေ။ ထို့ကြောင့် အုပ်စု တစ်ခုအား ရည်ရွယ်ချက် ပေါက်မြောက်အောင် ခေါင်းဆောင်က နည်းလမ်းအမျိုးမျိုး ပြုပြင်နိုင်သည်။

ဥပမာ ကြီးကြပ်ရေးမှူး တစ်ဦး၏ လက်အောက်၌ အမျိုးသား ဝန်ထောက်နှင့် အမျိုးသမီး ဆယ်ယောက် ပါဝင်သော အုပ်စု တစ်ခု ရှိသည် ဆိုကြပါစို့။ သူတို့၏လုပ်ငန်းမှာ သန့်ရှင်းရေး ပရိဘောဂ လုပ်ငန်း ဖြစ်၏။ အလုပ်သမားတိုင်း မိမိ၏ လုပ်အားအလိုက် လုပ်ခ

အနည်းအများ ရှိကြသည်။ သူတို့သည် မိမိတို့၏ အလုပ်ကိုလည်း အထူး ကျွမ်းကျင်ကြသည်။ သို့သော်လည်း မိမိတို့၏ အလုပ်ကိုသာ စိတ်ဝင်စားကြသည်။ တခြား ဘာကိုမျှ စိတ်မဝင်စားကြ။ ဌာန၏ စီမံကိန်းများသည် သူတို့အတွက် ဘာမှ အဓိပ္ပာယ်မရှိဟု ထင်ကြသည်။ စက်ကိရိယာများနှင့် နည်းစနစ်များကိုလည်း သူတို့ လုံးဝ စိတ်မဝင်စားကြ။ 'အဲဒါတွေက တို့ လုပ်ခတိုးအောင် ဘာလုပ်ပေးနိုင်လို့လဲ' ဟု စွဲမှတ်ထားကြသည်။

ယင်းအခြေအနေကို ကြီးကြပ်ရေးမှူးကလည်း ဘာမှ မလုပ်ပေးနိုင်။ အလုပ်သမားများ၏ စိတ်ထားကို ပြောင်းလဲ မပေးနိုင်။

လောလောဆယ်အားဖြင့် ဤဖြစ်ရပ်မျိုးကို အကောင်းဆုံး ထိန်းပေးနိုင်သောနည်းမှာ အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းသာ ဖြစ်၏။ သူတို့၏ ကလေးဆန်သော၊ တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်သော စိတ်ထားကို တင်းကျပ်သော နည်းလမ်းဖြင့်သာ ပြုပြင်နိုင်မည်။ သို့သော်လည်း သတိထားစရာ တစ်ချက်တော့ ရှိသည်။ ယင်းမှာ အခြားမဟုတ်။ အုပ်စု၏ စရိုက်လက္ခဏာသည် လူတစ်ဦးချင်း၏ စရိုက်လက္ခဏာလောက် အခြေမခိုင်ဟူသော အချက် ဖြစ်၏။

ရေရှည်သဘောနှင့် ကြည်လျှင် ဤအခြေအနေကို ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းဖြင့်လည်း ဖြေရှင်းနိုင်သည်။ အုပ်စု စည်းစားပွဲများ ပြုလုပ်ပြီး ဌာနဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးခြင်းဖြင့် တစ်ကိုယ်ကောင်းစိတ်ဓာတ်ကို ပယ်ဖျောက်ပြီး အများအကျိုးကို ဆောင်ရွက်လာနိုင်သည်။

ဤနည်းဖြင့် အုပ်စု ရည်မှန်းချက် အောင်မြင်အောင် အတူ တကွ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်လာနိုင်၏။

* * *

ဇေယျာဝတီ

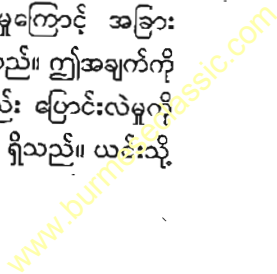
အခန်း | ၇ |

အခြေအနေအလိုက် ချဉ်းကပ်နည်း

မတူကွဲပြားသော အခြေအနေများကြောင့် အုပ်စု၏ ခေါင်းဆောင်မှု လိုအပ်ချက်လည်း အမြဲတမ်း ပြောင်းလဲတတ်သည်။ ပုံမှန် အခြေအနေတွင် (သို့မဟုတ် မိမိအုပ်စုအတွက် ပုံမှန် အခြေအနေတွင်) ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို အခြား အချက်အလက်များက ဆုံးဖြတ်သည်။ ယင်း အခြား အချက်အလက်များတွင် မိမိအုပ်စု၏ ပင်ကို အရည်အသွေးနှင့် မိမိ၏ ပင်ကို အရည်အသွေးတို့ ပါဝင်၏။

သို့သော်လည်း အခြေအနေ ပြောင်းလဲမှုကြောင့် အခြား အပြောင်းအလဲများလည်း ပေါ်ပေါက်လာတတ်သည်။ ဤအချက်ကို သဘောပေါက်ပြီး သင့်တော်သည့် ချဉ်းကပ်နည်း ပြောင်းလဲမှုကို ပြုလုပ်လျှင် အခက်အခဲများကို ဖြေရှင်းနိုင်စရာ ရှိသည်။ ယင်းသို့

ဇေယျာဝတီ



မဟုတ်ပါက ကြီးမားသော ဆုံးရှုံးမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်၏။ မည်သည့်အခါတွင်မဆို လုပ်ဆောင်ရာ၌ နှစ်လုပ် ပမာဏတွင်လည်း အပြောင်းအလဲ ရှိတတ်သည်။ မကြာမီဆိုသော် ဤပြောင်းလဲမှုသဘောသည်ပင်လျှင် ခေါင်းဆောင်မှု အင်အားကို အများအားဖြင့် ဖန်တီး ဖော်ဆောင်၏။ အုပ်စု တေဆင်းဆီမှ ဖြောင်းလဲသလို အုပ်စုအပြောင်းအလဲကိုလည်း ခေါင်းဆောင်က ကူညီရမည် ဖြစ်၏။

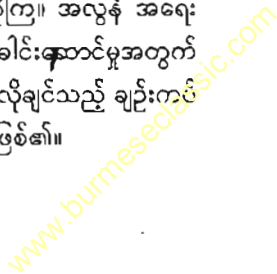
သို့သော်လည်း မိမိအုပ်စု လှုပ်ရှားလုပ်ကိုင်နေသည့် အခြေအနေအတွင်း သို့မဟုတ် ပတ်ဝန်းကျင်အတွင်း တစ်စုံတစ်ရာ အပြောင်းအလဲကြောင့် မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်းကို ချက်ချင်း ပြောင်းလဲရန် မလိုအပ်ချေ။ မိမိ၏ ပုံမှန်ချဉ်းကပ်နည်းသည်ပင်လျှင် ဤ အပြောင်းအလဲ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီကောင်း ကိုက်ညီနိုင်၏။ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းတိုင်းသည် အလျော့အတင်း ရှိသည်။ ပြောင်းလဲလာသည့် အခြေအနေတိုင်းကို ဆီလျော်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြင့် ဖြစ်စေ၊ နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် ဖြစ်စေ၊ မြေရှင်းနိုင်သော အခွင့်အရေး သို့မဟုတ် လွတ်လပ်မှုသည် ခေါင်းဆောင်တွင် အပြည့်အဝ ရှိသည်။ သို့သော်လည်း မိမိအုပ်စု၏ အခြေအနေအတွင်း အဓိက အပြောင်းအလဲကြီးများ ပေါ်ပေါက်လာလျှင်မူကား မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ပြန်လည် သုံးသပ်ဖို့ မလွဲမယွှ လိုအပ်၏။

ဥပမာအားဖြင့် အုပ်စုအတွင်း အောက်ပါ အပြောင်းအလဲမျိုးများ ပေါ်ပေါက်လာပါက ချဉ်းကပ်မှု အသစ်ဖြင့် မြေရှင်းမှသာ အောင်မြင်နိုင်လိမ့်မည်။

အရေးပေါ် အခြေအနေ

အချို့ အခြေအနေများသည် ချက်ချင်းလက်ငင်း မြေရှင်းရန် လိုအပ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် မီးလောင်မှု ဖြစ်ပွားလျှင် မန်နေဂျာသည် အမှုထမ်းများအား ချက်ချင်းလက်ငင်း ညွှန်ကြားစေခိုင်းရမည်။ မန်နေဂျာ၏ ပုံမှန်ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းသည် ဘာနည်းလမ်းပဲ ဖြစ်ဖြစ် ယခုကိစ္စတွင်ကား သဘာဝ အကျဆုံးဖြစ်သည့် အာဏာသုံး နည်းလမ်းကိုသာ အသုံးပြုရမည် ဖြစ်၏။

ကွဲပြားခြားနားသည့် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းဖြင့် မြေရှင်းရသည့် အခြေအနေမျိုးလည်း ရှိသေးသည်။ ဥပမာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် အဆက်မပြတ် ဒလဟော ဝင်လာသည့် ကုန်အမှာ စာများကို အမြန်ဆုံး အထိရောက်ဆုံး ဖြည့်ဆည်းပေးရမည့် အခြေအနေမျိုးနှင့် ကြုံရသည်။ ဤတွင် အမြန်းဆုံး ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု၊ အုပ်စု၏ စိတ်ပါဝင်စားမှုနှင့် အစွမ်းကုန် အားထုတ် ဆောင်ရွက်မှုတို့ လိုအပ်လာသည်။ အခြေအနေအရ လိုအပ်သည့် လုပ်ငန်းပမာဏနှင့် အုပ်စု၏ ခံစားချက်တို့သည် တိုက်ရိုက် ဆက်စပ်နေသည်။ အုပ်စုအနေဖြင့် ခိုင်မာသည့် လမ်းညွှန်ချက် ရရှိရန် လိုအပ် သည်။ လုပ်ငန်းပမာဏကြီးမားလာသောအခါ အမှုထမ်းများက ခိုင်မာသည့် ခေါင်းဆောင်မှုကို လိုချင်ကြသည်။ တောင်းဆိုကြသည်။ လုပ်ငန်းပမာဏ နည်းပါးသည့် အခြေအနေတွင်မူ ဝန်ထမ်းများက ခိုင်မာတိကျသည့် ခေါင်းဆောင်မှုကို မလိုချင်ကြ။ မတောင်းဆိုကြ။ အလွန် အရေးကြီးသော အခြေအနေတွင် ထိရောက်သော ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် လိုအပ်သည့် ချဉ်းကပ်နည်းနှင့် ဝန်ထမ်းများ လိုချင်သည့် ချဉ်းကပ်နည်းတို့မှာ များသောအားဖြင့် အတူတူပင် ဖြစ်၏။



ထိန်းချုပ်မှု အတိုင်းအတာ

အုပ်စုအပေါ် အသုံးပြုသည့် ထိန်းချုပ်မှု ပမာဏသည် ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်း သုံးမျိုးလုံးတွင် ကွာခြားမှု ရှိသည်။ အာဏာသုံးခေါင်းဆောင်မှုအောက်တွင် ထိန်းချုပ်မှု ပမာဏသည် အများဆုံး ဖြစ်ပြီး ဇက်လွတ်ပေး ခေါင်းဆောင်မှုအောက်တွင် အနည်းဆုံး ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းပမာဏ တိုးလာသည်နှင့်အမျှ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းလည်း ပြောင်းလဲမှု ရှိသည်။ အရေးပေါ် ချက်ချင်း ဆောင်ရွက်ရမည့် အခြေအနေတွင် သာမန် အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်သည် အထူး အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာတတ်သည်မှာ စိတ်ဝင်စားစရာ ကောင်းသည်။

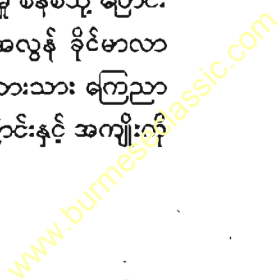
အုပ်စုတွင်း မကျေနပ်မှု

ကုမ္ပဏီကလေး တစ်ခု၏ ညွှန်ကြားရေးမှူး တစ်ဦးအကြောင်းကို ပြောပြပါမည်။ သူသည် အမှုထမ်းများနှင့် အလွန် ရင်းနှီးမှု ရှိသည်ဟု သူ့ကိုယ်သူ အမြဲတမ်း ခံယူထားသည်။ အမှုထမ်းများ အချင်းချင်း တန်းတူညီမျှ သဘောထားကြရန်လည်း အတတ်နိုင်ဆုံး ကြိုးစားသည်။ ကုမ္ပဏီ ပြဿနာဟူသမျှကို အစည်းအဝေး ခေါ်၍ ဆွေးနွေးသည်။ အစည်းအဝေးတိုင်းတွင် အမှုထမ်းတိုင်းကို စကားပြောခွင့် ပေးသည်။ အမှုထမ်းများနှင့် တရင်းတနှီး ဆက်ဆံမှုအတွက် သူ့ကိုယ်သူ အမြဲတမ်း ဝုဏ်ယူသည်။

နောက်တော့ သူ၏ လက်ထောက်အရာရှိ တစ်ယောက်နှင့် သဘောထား ကွဲလွဲမှုတစ်ရပ် ပေါ်ပေါက်လာသည်။ ဤ အကျိုးဆက်ကြောင့် အမှုထမ်းများအတွင်း အုပ်စု နှစ်စု ကွဲသွားသည်။ တစ်အုပ်စု

တ ညွှန်ကြားရေးမှူးကို လိုလားသည်။ အခြား တစ်အုပ်စုက သူ၏ လက်ထောက် အရာရှိကို လိုလားသည်။ ဤတွင် ညွှန်ကြားရေးမှူးအဖို့ ဦးနှောက်ခြောက်ရတော့သည်။ ဘာလုပ်ရမှန်း မဝေခွဲတတ်အောင် အကျပ် တွေ့ရတော့သည်။ သူသည် မိမိအလုပ်ကို ပုံမှန်အတိုင်း လည်ပတ်ရန် အတတ်နိုင်ဆုံး ကြိုးစားသည်။ သို့သော်လည်း ဘယ်လိုမှ အလုပ်မဖြစ်။ အုပ်စု စည်းဝေးပွဲများတွင် သူ့ကို ဆန့်ကျင်သူများ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု လုံးဝ မရရှိ။ ၎င်းတို့နှင့် အဆင်ချောနေသည် ယခင် ဆက်ဆံရေးမျိုး လုံးဝ ပျောက်ကွယ်သွားသည်။ ဤဖြစ်ရပ်တွင် အပြောင်းအလဲကို ဖန်တီးသည့် အင်အားစုသည် အပြင်အင်အားစု မဟုတ်ဘဲ အတွင်းအင်အားစု ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရသည်။ ဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း သဘောထား ကွဲလွဲမှုကြောင့် အုပ်စုအတွင်း ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အပြောင်းအလဲသည် အလွန် အရေးကြီးသည်။ အဆိုရွာဆုံးအဖြစ် အုပ်စု တစ်ခုလုံး၏ သဘောထား ခံယူချက်ကိုပင် ထိခိုက်ကောင်း ထိခိုက်နိုင်၏။

နောက်ဆုံးတွင် ညွှန်ကြားရေးမှူးသည် အဖြေကို တွေ့ရှိသွားသည်။ ထွက်ပေါက်ကို တွေ့ရှိသွားသည်။ ယင်း အဖြေ၊ ယင်းထွက်ပေါက်သည် အခြေအနေသစ်က ဖန်တီးပေးလိုက်သည့် လိုအင်သစ်အပေါ် အခြေခံသည်။ ယင်း လိုအင်သစ်အရ သူသည် မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှုစနစ်ကို ပြောင်းပစ်လိုက်သည်။ ယခင် ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှုစနစ်ကို အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှု စနစ်သို့ ပြောင်းပစ်လိုက်သည်။ သူသည် ရပ်တည်ချက်လည်း အလွန် ခိုင်မာလာသည်။ သူ၏ သဘောထားအမြင်ကို ပြတ်ပြတ်သားသား ကြေညာသည်။ ယင်း သဘောထားအမြင်အတွက် အကြောင်းနှင့် အကျိုးကို



ရှင်းပြသည်။ နောက်ဆုံးတွင် ယင်းသဘောထား အမြင်ကို အမှုထမ်း အားလုံး လက်ခံ ကျင့်သုံးရမည်ဖြစ်ကြောင်း အတိအလင်း ညွှန်ကြားချက် ထုတ်ပြန်သည်။

ဤသည်မှာ ညွှန်ကြားရေးမှူးအနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်း သုံးမျိုးကို ပြန်လည် သုံးသပ်၍ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်၏။ ပထမဆုံးအနေဖြင့် မိမိ၏ ပုံမှန်ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းသည် လက်ရှိ အခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိမရှိ ပြန်လည် ဆန်းစစ်သည်။ ဒုတိယ အနေဖြင့် ရှေ့ကို မျှော်ကြည့်ပြီး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်း အပြောင်းအလဲကြောင့် ပေါ်ထွက်လာနိုင်သည့် အကျိုးရလဒ်ကို တွက်ဆသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် အကျိုးရလဒ်များကို ယှဉ်ကြည့်ပြီး တစ်မျိုးစီ၏ တန်ဖိုးကို ဆုံးဖြတ်သည်။

အထက်ပါ ဖြစ်ရပ်တွင် ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှုသည် ဆန့်ကျင်ရန် ပြုလိုသော အုပ်စုအတွက် အလုပ်မဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရသည်။ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် အာဏာသုံး နည်းလမ်းကို ပြောင်းလဲ ကျင့်သုံးပြီး အမိန့်အာဏာကို အပြည့်အဝ အသုံးပြုမှုသာ လျှင် အနာဂတ်တွင် အောင်မြင်မှု အလားအလာ ရှိနိုင်ကြောင်း တွေ့ရသည်။

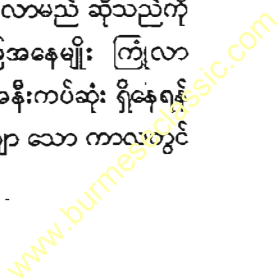
သို့သော်လည်း ဤလုပ်ရပ်များမှာ ထင်သလောက် မလွယ်လှ။ ဥပမာ အထက်ပါဖြစ်ရပ်တွင် ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းကို ဆက်လက် ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် အုပ်စုတွင်း ကွဲပြားမှု (အချိန်တန်လျှင်) ပျောက် ပြယ် သွားနိုင်သည်ဟု ဆိုကြပါစို့။ သို့သော်လည်း ညွှန်ကြားရေးမှူး အနေဖြင့် ထိုအရာကို ဘယ်လိုလုပ်၍ သိနိုင်ပါ့မလဲ။ ယင်း အခြေ အနေမျိုးတွင် သူ့အနေဖြင့် တကယ်လုပ်သင့်သည်မှာ လက်ရှိ နည်း

လမ်းကို ချင့်ချင်ချိန်ချိန် ဆက်သုံးရင်း မိမိအုပ်စု၏ အခြေအနေကို ပြည့်ပြည့်စုံစုံ လေ့လာပြီးတော့မှ အုပ်စုနှင့် အကိုက်ညီဆုံး နည်းလမ်း တို့ ရွေးချယ်ရမည် ဖြစ်၏။

မေ့ချာ မရေရာ အခြေအနေတွင်

တစ်ခါတစ်ရံ အုပ်စုတွင်းမှာ အပြောင်းအလဲ ဖြစ်သော်လည်း ယင်း အပြောင်းအလဲကြောင့် ဘယ်လို အကျိုးရလဒ် ပေါ်ပေါက်လာ ခဲ့သော်လည်းကောင်း ဘယ်သူမှ မသိနိုင်သည့် အခြေအနေမျိုး ကြုံရတတ် သည်။ ကုမ္ပဏီကို အသစ်တစ်ဖန် ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း (ပြန်လည် ဖွဲ့စည်းခြင်း) ပြုလုပ်ရာတွင် အုပ်စု ခေါင်းဆောင်အဖို့ ဤအဖြစ်မျိုး နှင့် ရင်ဆိုင်ရတတ်သည်။ အမှုထမ်းများ အနေဖြင့် ဖြစ်စဉ်ကို ပြည့် ပြည့်ဝဝ မသိသောကြောင့် ကုမ္ပဏီ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်းကို တွေး ကြောက်နေကြလိမ့်မည်။ ဤအပြောင်းအလဲကြောင့် သူတို့ကို ဘယ် လိုမှ မထိခိုက်နိုင်ကြောင်း အာမခံချက် လိုချင်ကြလိမ့်မည်။

ဤသို့သော အခြေအနေမျိုးတွင် အုပ်စု ခေါင်းဆောင်နှင့် အုပ်စုဝင်များအကြား (များသောအားဖြင့်) ဆက်ဆံရေး အပြောင်း အလဲ လိုအပ်သည်။ ပြန်လည် ဖွဲ့စည်းရေးကာလတွင် ခေါင်းဆောင် ၏ လုပ်ရပ် အလွန် အရေးကြီးသည်။ ဤကာလအတွင်း ကုမ္ပဏီ ကံကြမ္မာနှင့် ပတ်သက်၍ အမှုထမ်းများကြားတွင် သံသယစိတ်တွေ ဖြစ်ပေါ်နေကြသည်။ ရှေ့အဖို့ ဘာတွေ ဖြစ်ပေါ်လာမည် ဆိုသည်ကို ဘယ်သူမှမသိ ဖြစ်နေကြသည်။ ဤ အခြေအနေမျိုး ကြုံလာ လျှင်ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် အမှုထမ်းများနှင့် အနီးကပ်ဆုံး ရှိနေရန် အတတ်နိုင်ဆုံး ကြိုးစားရမည်။ မရေရာ မေ့ချာ သော ကာလတွင်



ခေါင်းဆောင်ရှိနေခြင်းကြောင့် အုပ်စုဝင် များ၏ စိုးရိမ်ကြောင့်ကြမ္မာ ပယ်ပျောက်သွားနိုင်သည်။ ဤသို့ သော ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ဆက်ဆံမှုသည် အုပ်စုဝင်များ၏ ယုံကြည် အားကိုးမှုကို ညွှန်ကြားချက်များနှင့် အမိန့်ကြော်ငြာများ ထက် ပို၍ ရရှိနိုင်၏။

ရှင်းပြရန် လိုအပ်သည်

ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်း ပြောင်းလဲမှုကို အုပ်စုဝင်များ ရေရေလည်လည် သဘောပေါက်အောင် မရှင်းပြလျှင် အုပ်စုအတွင်း ပြဿနာ ပေါ်လာနိုင်သည်။ ဤအချက်ကို အထူး သတိရပါ။ တကယ်တော့ အထက်က ဖော်ပြခဲ့သည့် အပြောင်းအလဲများသည် မပြည့်စုံပါ။ - အပြောင်းအလဲများသည် အမျိုးအစားတွင်ရော လေးနက်မှုတွင်ပါ အများကြီး ကွာခြား ကြသည်။ အပြောင်းအလဲ အမျိုးအစားနှင့် မိမိအုပ်စုအပေါ် သက်ရောက်ပုံ သက်ရောက်နည်း သည် အပြောင်းအလဲနှင့် ပတ်သက်၍ မိမိ၏ အပြုအမူကို အကျိုး သက်ရောက်စေလိမ့်မည်။ တိုးပွားလာသော ပြဿနာကို ဖြေရှင်းရာ တွင် အခြေခံ ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်း အပြောင်းအလဲသည် ထိန်းချုပ်မှု အတိုင်းအတာပေါ်တွင် တည်သည်။ အုပ်စုတွင်း မကျေနပ်မှုကို ဖြေရှင်းရာတွင် ခေါင်းဆောင်၏ အခြေခံ အပြုအမူသည် အာဏာကို သုံးစွဲခြင်း ဖြစ်၏။ သို့သော်လည်း မသေချာ မရေရာ သော အခြေအနေတွင်မူ အခြေခံ သဘောတရားသည် ခေါင်းဆောင် နှင့် အုပ်စုဝင်များ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ဆက်ဆံမှုပေါ်တွင် တည်သည်။

ဤခေါင်းဆောင်မှု အခြေခံ သဘောတရား သုံးရပ်သည် ပြောင်းလဲလာသော အခြေအနေနှင့်အညီ မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို အံဝင်အောင် အသုံးချနည်းကို ပြဆိုလိမ့်မည်။ သို့သော်

သည် နည်းလမ်းပြောင်းသလို အပြုအမူလည်း ပြောင်းရမည် ခိုတော့ မပေးပါနှင့်။ ဥပမာ ပင်ကိုအားဖြင့် အာဏာသုံး မန်နေဂျာ တစ်ယောက်သည် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ပြဿနာနှင့် ရင်ဆိုင်နေရ၏။ သူသည် ဖြစ်နိုင်သည့်နည်းလမ်း သုံးလေးခုကို စဉ်းစားထားသည်။ သို့သော် စိတ်ထဲကတော့ သံသယရှိနေဆဲ ဖြစ်၏။ လက်အောက် ငယ်သားများ၏ ဗဟုသုတနှင့် အတွေ့အကြုံကို ပူးပေါင်း အသုံးချ ခြင်း ဖြင့် ပြဿနာ ပြေလည်သွားနိုင်သည်ဟု သူက ယုံကြည်သည်။ သူသည် ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်နည်းအရ သူ့လူများကို အစည်း အဆေး ခေါ်ယူကာ ပြဿနာကို ဆွေးနွေးနိုင်သည်။

ဘဝကောင်း :

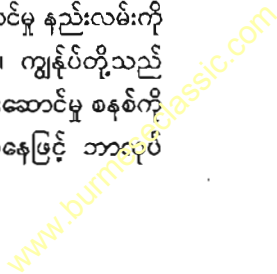
အခုကို အခြား အကြောင်းအချက်များကလည်း ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်၏။
ခေါင်း အကြောင်းအချက်များသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ပင်ကို ခေါင်းဆောင်
နည်းလမ်းကို အားကြီးအောင်၊ အားနည်းအောင် စွမ်းဆောင်နိုင်
လှ လုံးဝ ပြောင်းလဲသွားအောင်လည်း ပြုလုပ်နိုင်သည်။ ဥပမာ
ခေါင်းဆောင်က သူ၏ လက်ထောက်များအား လုပ်ငန်းခွင်တွင်
'ကော်လွတ်' ပေးထားချင်သည်။ သို့သော်လည်း လက်ထောက်များက
ဤအမျိုးအစား ခေါင်းဆောင်မှု စနစ်အောက်တွင် အလုပ်ကိုပြီး
အောင် မစွမ်းဆောင်နိုင်ကြ။ မလုပ်နိုင်ကြ။ ထို့ကြောင့် အလုပ်
ပြီးမြောက်ဖို့အတွက် ခေါင်းဆောင်သည် အာဏာသုံး နည်းလမ်းကို
လွှဲမသွေ ကျင့်သုံးရပေတော့မည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ပင်ကို သဘာဝ ခေါင်းဆောင်မှု ဗီဇ၏ အရင်း
အမြစ် သို့မဟုတ် အကြောင်းရင်းကို ကျွန်ုပ်တို့၏ ပင်ကို ကိုယ်ရည်
ကိုယ်သွေးတွင် တွေ့ရှိရ၏။ ယေဘုယျအားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ လမ်း
သွက်ပုံမှ စ၍ အထင်အမြင် အယူအဆကို ဖော်ထုတ်ပုံ စသည်
အပေါ်အဝင် ကျွန်ုပ်တို့၏ အပြုအမူအားလုံးသည် ကျွန်ုပ်တို့၏
ပင်ကို ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးကို ဖော်ဆောင်သည်။ ထို့ပြင် ကျွန်ုပ်တို့၏
ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးအပေါ် အမှီပြုလျက် ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြား
နည်းလမ်းများထက် ပို၍ သီးသန့် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်း
အရအခုကို ကြိုက်နှစ်သက်တတ်ကြသည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့၏
ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို
အထိအတိုင်းအတာအထိ ထိန်းချုပ်နိုင်ပါသလဲ။ ကျွန်ုပ်တို့သည်
ဘာကို ဆန့်ကျင်နိုင်ပါသလား။ မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှု စနစ်ကို
အုပ်စုက မကြိုက်လျှင် ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ဘာလုပ်

အခန်း | ၀ |

ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးအရ ချဉ်းကပ်နည်း

လူတစ်ယောက်သည် ပင်ကိုအားဖြင့် ဒီမိုကရေစီ စိတ်ဓာတ်
ရှိပြီး မိမိ၏ အုပ်စုကိုလည်း ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းဖြင့်သာ ခေါင်း
ဆောင်ချင်၏။ သို့သော်လည်း အုပ်စုအနေဖြင့် အာဏာသုံး
ခေါင်းဆောင်မှုကိုသာ တောင်းဆိုနေသည်။ ယင်းအခြေအနေမျိုး
တွင် ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ဘာလုပ်မည်နည်း။ ဤပြဿနာမှာ
အထူးအဆန်းတော့ မဟုတ်။ အားလုံးလိုလိုပင် ဤပြဿနာမျိုး
အနည်းနှင့်အများ ကြုံရတတ်၏။ လူတိုင်းတွင် ပင်ကို ခေါင်းဆောင်
မှုဟန် ရှိသည်။ အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှုလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။
ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှုလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ဧကန်လျှင်ပေး ခေါင်း
ဆောင်မှုလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ခေါင်းဆောင်မှု အပြု



နိုင်သလဲ။ သူ့အနေဖြင့် အုပ်စု ဆန္ဒကို ဘယ်လို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင် သလဲ။

ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို လက်တွေ့ လေ့လာရာတွင် အောက်ပါ အချက်များကို သိရှိရ၏။

(၁) ပင်ကို သဘာဝအလျောက် မိတ်ဆွေနှင့် ပို၍ သင့်လျော် သော ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းတစ်ခု ရှိတတ်သည်။ ယင်း နည်းလမ်းသည် မိတ်ဆွေအတွက် အခြား နည်းလမ်းများထက် ပို၍ ကောင်းသည်။

(၂) သို့သော်လည်း ခေါင်းဆောင်တိုင်းသည် နည်းလမ်း သုံးမျိုးလုံးကို အတိုင်းအတာ တစ်ခုအထိတော့ ကျင့်သုံးကြရမည်သာ ဖြစ်သည်။

(၃) မိတ်ဆွေ၏ ပင်ကိုကြိုက် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းသည် လက်တွေ့ခေါင်းဆောင်မှု ပေးရာတွင် အဓိကဩဇာ လွှမ်းမည်။ သို့သော်လည်း အခြေအနေကသော် လည်းကောင်း၊ အခြားသော အကြောင်းအချက်များကသော် လည်းကောင်း တောင်းဆိုလာလျှင် တောင်းဆိုချက်နှင့် ကိုက်ညီသော ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းများကို ကျင့်သုံးရမည် ဖြစ်သည်။

ပင်ကို ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးကို စမ်းသပ်ခြင်း

မိတ်ဆွေသည် ပင်ကိုဗီဇအားဖြင့် အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင် လား၊ ဒီမိုကရေစီသုံး ခေါင်းဆောင်လား၊ ဇက်လွတ်ပေးနည်းသုံး ခေါင်းဆောင်လား။ ဤဗေးခွန်းကို မိတ်ဆွေ ချက်ခြင်း ဖြေဆိုကောင်း ဖြေဆိုနိုင်လိမ့်မည်။ သို့သော်လည်း မိမိရွေးချယ်သော ခေါင်းဆောင်



မှု နည်းလမ်းအတိုင်း လက်တွေ့ ကျင့်သုံးရန်မူကား ထင်သလောက် ခလွယ်ပါချေ။ ဤလောကတွင် မိမိ၏ ပင်ကို အတ္တ (ပင်ကို ဗီဇ) ကို သိရှိရန် လေ့လာမှုသည် အခက်အခဲဆုံး သင်ခန်းစာ တစ်ခု ဖြစ်သည်ဟု ပညာရှင်များက ပြောဆိုရေးသားခဲ့ကြသည်။ ကျွန်ုပ် တို့သည် မိမိတို့၏ အပြစ်၊ မိမိတို့၏ ချို့ယွင်းချက်ကို အခါခပ်သိမ်း ခြေကြား၊ မသိကြပါချေ။ ဆိုလိုသည်မှာ မိမိကိုယ်ကို သိနားလည်မှု နှင့် မိမိကိုယ်ကို ဆုံးဖြတ်ချက် မှန်ကန်မှုသည် ကျွန်ုပ်တို့အတွက် အလွန် ခက်ခဲသော အလုပ် ဖြစ်၏။

လူတစ်ယောက်သည် ဌာနတစ်ခု သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီတစ်ခုကို အတန်ကြာကြာ ညွှန်ကြားဦးဆောင်နေသော်လည်း မိမိ၏ပင်ကို ဗီဇပါ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို သိချင်မှသိမည်။ ထိုအချက်သည် မိမိ၏ စိတ်ဆန္ဒနှင့် အကိုက်ညီဆုံး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးရာတွင် အဟန့်အတား ဖြစ်နိုင်သည်။ မိမိ ကျင့်သုံးချင်သည့် ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်း အမျိုးအစားကို သိခြင်းသည် မိမိ၏ နေ့စဉ် ခေါင်းဆောင်မှု အလေ့အထတွင် ခြားနားမှု အနည်းငယ်မျှသာ ပြုလုပ်နိုင်သည်။ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးထက် အခြား အချက်အလက် များက ပို၍ အရေးကြီးနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် နားလည်ခြင်းသည် မိမိ၏ အတိတ်က ခေါင်းဆောင်မှု အခက်အခဲ များကို သဘောပေါက်ပြီး အနာဂတ် ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာ တွင် အကူအညီ ရရှိနိုင်၏။

မိမိ၏ ပင်ကိုဗီဇပါ ခေါင်းဆောင်မှု အမျိုးအစားသည် ဘာလဲ ဆိုသည့် ဗေးခွန်း၏ အဖြေကို ဖော်ထုတ်ရန် မခက်ပါ။ ထိုအဖြေသည် ပြည့်စုံချင်မှ ပြည့်စုံမည်။ တိကျချင်မှ တိကျမည်။ သို့သော်လည်း

www.burmeseclassic.com

မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှု လုပ်ရပ်တွင် အရေးအကြီးဆုံး အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုကိုတော့ ပြတ်ပြတ်သားသား နားလည်အောင် အထောက်အကူ ပေးနိုင်ပါလိမ့်မည်။

ဘယ်လို ခေါင်းဆောင်မျိုးလဲ

အောက်ပါ စစ်ဆေးချက်သည် မိတ်ဆွေ ဘယ်လို ခေါင်း ဆောင် အမျိုးအစားလဲဆိုသည်ကို သိရှိအောင် ယေဘုယျ အဖြေကို ပေးလိမ့်မည်။ အချို့မေးခွန်းများကို ချက်ချင်း ဖြေဆိုနိုင်လိမ့်မည်။ အချို့ကိုတော့ အချိန်ပေး၍ စဉ်းစားပြီးမှ ဖြေနိုင်လိမ့်မည်။ ဘယ်လို ပင် ဖြစ်ဖြစ် မေးခွန်းအားလုံးကို ဖြေဆိုပါ။ အတတ်နိုင်ဆုံး မှန်ကန်စွာ ရိုးသားစွာ ဖြေဆိုပါ။ မိမိ၏ အတွေ့အကြုံအရ ဖြေဆိုရန် အဖြေ အဆင်သင့် မရှိပါက မေးခွန်းပါ အခြေအနေမျိုးတွင် မိမိအနေဖြင့် ဘယ်လို လုပ်မလဲဆိုတာကို စိတ်ထဲတွင် မှန်းဆကြည့်ပါ။

စစ်ဆေးချက်အဆုံးတွင် အမှတ်ပေး ညွှန်ကြားချက်အတိုင်း လိုက်နာပါ။

အုပ်စု (၁)

(၁) မိတ်ဆွေသည် လုပ်ရပ်များကို ကိုယ်တိုင် ထိုက်ရိုက် ညွှန်ကြား ဆောင်ရွက်ခြင်းကို နှစ်သက်သလား။

(၂) တစ်ယောက်ယောက်အား တာဝန်ပေး လုပ်ကိုင်စေခြင်းက ပို၍ ကောင်းသည်ဟု ယုံကြည်သလား။

(၃) မှားယွင်းသော လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် ထိုက်သင့် သော ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်းဖြင့် အပြုအမူဆိုး ပြဿနာများကို ဖြေရှင်း နိုင်သည်ဟု ယူဆပါသလား။

(၄) မိတ်ဆွေ၏ အုပ်စုဝင်တိုင်း မိတ်ဆွေအား ပုဂ္ဂိုလ်ရေး လေးစား ရိုသေမှု ရှိသင့်သည်ဟု ထင်ပါသလား။

အုပ်စု (၂)

(၁) ယေဘုယျအားဖြင့် မူဝါဒ တစ်ရပ်ကို လက်တွေ့ မကျင့်သုံး မီ အုပ်စုဝင်များအား ကြိုတင် ရှင်းပြသင့်သည်ဟု ထင်ပါသလား။

(၂) အုပ်စုနှင့် ပတ်သက်သော တိုးတက်မှုများကို အုပ်စုဝင်များ အား အသိပေးပါသလား။

(၃) အုပ်စုဝင်များနှင့် ပို၍ ရင်းနှီးမှုရှိလေလေ သူတို့အား ဦးဆောင်ရတာ ပို၍ လွယ်ကူလေလေ ဟူ၍ ယူဆပါသလား။

(၄) ပြဿနာတစ်ရပ် ပေါ်လာလျှင် မိမိကိုယ်တိုင် မဆုံးဖြတ်ဘဲ ကော်မတီဖွဲ့၍ ဆုံးဖြတ်တာကို ပို၍ နှစ်သက်သလား။

အုပ်စု (၃)

(၁) မိမိ၏ လက်အောက်ငယ်သားများနှင့် တိုက်ရိုက် ဆက်ဆံ လုပ်ဆောင်ရာတွင် စီမံချက် ရေးဆွဲခြင်းနှင့် မှတ်တမ်း ပြုစုခြင်းကို နှစ်သက်သလား။

(၂) လက်အောက် ဝန်ထမ်းများအား အလုပ်ချပေးသောအခါ ရည်ရွယ်ချက်များကို ရှင်းပြပြီး ၎င်းတို့နှစ်သက်ရာ နည်းလမ်းကို ရွေးချယ်စေသလား။

(၃) မိမိက အလုပ်ခွင် ပြဿနာတစ်ခု၏ အဖြေကို စဉ်းစား ထားပြီးပြီ။ သို့သော်လည်း မိမိ၏ လက်ထောက်က ထိုအဖြေကို အလွန် ညံ့ဖျင်းသော အဖြေဟု ယူဆသည်။ ယင်း အခြေအနေတွင်



www.burmeseclassic.com

မိမိအနေဖြင့် လက်ထောက်ကို စိတ်မဆိုးဘဲ ပြဿနာ မဖြေရှင်းနိုင် သေးခြင်းအတွက်သာ ဒေါသထွက်နေမှာလား။

(၄) အုပ်စုအတွင်း အယူအဆ ကွဲပြားခြင်းသည် သဘာဝ ဖြစ်သည်ဟု ပညာရှင်များက ယူဆကြသည်။ အချို့ကမူ ယင်းသို့ အယူအဆ ကွဲပြားခြင်းသည် အုပ်စုအတွင်း ညီညွတ်မှု မရှိခြင်း၏ အခြေခံ အားနည်းချက် ဖြစ်သည်ဟု ယူဆကြသည်။ မိမိအနေဖြင့် ပထမ အယူအဆကို လက်ခံပါသလား။

အမှတ်ပေးခြင်း

အုပ်စု (၁)၊ အုပ်စု (၂)နှင့် အုပ်စု (၃) အသီးသီးအတွက် 'ဟုတ်ကဲ့' (Yes) အမှတ် အရေအတွက်ကို ဖော်ပြပါ။

အုပ်စု (၁) တွင် "Yes" အမှတ် အများဆုံးရလျှင် မိတ်ဆွေ သည် ပင်ကိုအားဖြင့် အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်သည်။ အုပ်စု (၂) တွင် "Yes" အမှတ် အများဆုံးရလျှင် ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင် ဖြစ်နိုင်သည်။ အုပ်စု (၃) တွင် "Yes" အမှတ် အများဆုံးရလျှင် ဇက်လွတ်ပေး စနစ်ကို နှစ်သက်သည့် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်သည်။

ရမှတ်များ၏ တန်းဖိုး

မိတ်ဆွေ၏ ရမှတ်သည် ဘယ်လောက်ပဲဖြစ်ဖြစ် ကောင်း သည်ဆိုသည် မသတ်မှတ်လိုက်ပါနှင့်ဦး။ စစ်ဆေးချက်၏ ရည် ရွယ်ချက်သည် မိတ်ဆွေအား ထိုသို့သော အမျိုးအစား ရမှတ်မျိုးကို ပေးရန် မဟုတ်ပါ။ ထိုထက်ပို၍ အရေးကြီးသော အရာကို ဖော်ထုတ် ပြသရန် ဖြစ်၏။ မိတ်ဆွေသည် အခြေခံ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်း

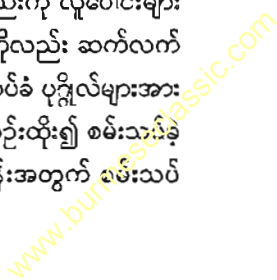


သုံးသွယ်အနက် ဘယ်နည်းလမ်းကို ပို၍ ကိုင်းညွတ်သလဲဆိုသည် အဆင့် ဒီဂရီကို ဖော်ထုတ်ပြသရန် ဖြစ်၏။

ဤစစ်ဆေးချက်သည် မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှု အလေ့ အကျင့်ကို မိတ်ဆွေ၏ စိတ်ဆန္ဒ လိုအင်္ဂါထောင့်မှနေ၍ အမြင်သစ် ဖြင့် ကြည့်ရှုနိုင်ရန် အခြေခံကို ပေးလိမ့်မည်။ ထို့ကြောင့် မိတ်ဆွေ၏ ရမှတ်သည် မိတ်ဆွေ၏ အတိတ်က လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဆုံးဖြတ် ချက်ပေးခြင်း မဟုတ်သလို မိတ်ဆွေ၏ အနာဂတ် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ကြိုတင်နိမိတ်ဖတ်ခြင်းလည်း မဟုတ်ချေ။ ဥပမာ- မိတ်ဆွေသည် အတိတ်ကာလက အများအားဖြင့် ဒီမိုကရေစီ ခေါင်း ဆောင်နည်းကို သုံးခဲ့သော်လည်း စစ်ဆေးချက် ရမှတ်များအရ အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်နည်းကို ညွှန်ပြနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း မိတ်ဆွေအနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ချက်ချင်း ပြောင်းလဲ ပစ်ရန် မလိုအပ်ချေ။ စစ်ဆေးချက်သည် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်း ပြောင်းလဲ ကျင့်သုံးရာတွင် အထောက်အပံ့ ဖြစ်နိုင်သည့် အကြံပေး ချက် တချို့ကို ပေးရန်သာ ရည်ရွယ်ခြင်း ဖြစ်၏။

စဉ်းစားသင့်သည့် အဓိက အချက်များ

(၁) ဤစစ်ဆေးချက်၏ တိကျမှန်ကန်မှုကို သိပ္ပံနည်းကျကျ သက်သေမပြနိုင်သေးပါ။ သို့သော်လည်း ဤနည်းကို လူပေါင်းများ စွာတို့နှင့် စမ်းသပ်ခဲ့ပြီး တိုးတက် ပြုပြင်မှုများကိုလည်း ဆက်လက် ပြုလုပ်ခဲ့ကြ၏။ ယင်းသို့ စမ်းသပ်ရာတွင် စမ်းသပ်ခံ ပုဂ္ဂိုလ်များအား ၎င်းတို့၏ အလေ့အကျင့်၊ အလုပ်ရာဇဝင်နှင့် ယှဉ်းထိုး၍ စမ်းသပ်ခဲ့ ခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအတွက် စမ်းသပ်



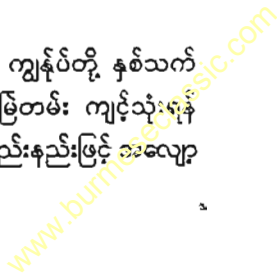
ချက် ရမှတ်များသည် ကျိုးကြောင်း ညီညွတ်မှုရှိကြောင်း တွေ့ရှိရ၏။ မိတ်ဆွေ၏ ကိုယ်ပိုင် စမ်းသပ်ချက် ရမှတ်ကိုတော့ မိတ်ဆွေ ကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်ရမည် ဖြစ်၏။

တစ်ချက် အကြံပြုလိုသည်မှာ မိတ်ဆွေ၏ စမ်းသပ်ချက် ရမှတ်များကို မိတ်ဆွေ၏ ကိုယ်ပိုင် ထင်မြင်ချက်နှင့် နှိုင်းယှဉ်ခြင်း မပြုရန် ဖြစ်၏။ ယင်းတို့ကို မိတ်ဆွေ၏ ကိုယ်ပိုင် ခေါင်းဆောင်မှု အတွေ့အကြုံဖြင့် တိုင်းတာ ကြည့်စေလိုသည်။ ဥပမာ ဆိုကြပါစို့။ မိတ်ဆွေ၏ စမ်းသပ်ချက်ရမှတ်သည် ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှုကို ညွှန်းဆိုသည်ဟု ဆိုကြပါစို့။ မိတ်ဆွေသည် ပုံမှန်အားဖြင့် မိမိ၏ အုပ်စုဝင်များနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်း၊ စီမံချက် ရေးဆွဲခြင်း ပြုလုပ် နေသောကြောင့် စမ်းသပ်ချက်ရလဒ် မှန်ကန်သည်ဟု ဆိုနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း စမ်းသပ်ချက်သည် မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အချင်းကို အပြည့်အဝ မဖော်ပြနိုင်သေးဟူ၍ ယူဆပါက မေးခွန်းများကို နောက်တစ်ကြိမ် ပြန်လည် စစ်ဆေးကြည့်ပါ။ ယင်းသို့ ဒုတိယအကြိမ် ထပ်မံစစ်ဆေးခြင်းဖြင့် နောက်ထပ် အဖြေတစ်မျိုး ထွက်ပေါ်လာနိုင်၏။

(၂) ဤစမ်းသပ်ချက်သည် မိတ်ဆွေ 'ဘယ်လို ခေါင်းဆောင် အမျိုးအစားလဲ' ဟူသော မေးခွန်း၏ အဖြေကို ဖော်ထုတ်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ကြောင်း သတိရပါ။ သို့သော်လည်း တစ်ခါတစ်ရံ အခြေ အနေများသည် ပုံမှန်မဟုတ်ဘဲ ဖြစ်နေတတ်သည်။ သို့မဟုတ် အုပ်စု ဝင်များသည် ထူးခြားသည့် သီးသန့် ပြဿနာ တစ်ရပ်နှင့် ရင်ဆိုင် နေရတတ်သည်။ ဤအခြေအနေမျိုးတွင် မိတ်ဆွေ၏ နည်းလမ်း ရွေးချယ်မှုကို ထူးခြားသည့် သီးသန့် အကြောင်းအချက်များက ဆုံးဖြတ်လိမ့်မည်။

(၃) မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည် တိုးတက်မှုတွင် မိတ်ဆွေ၏ ပင်ကို အရည်အသွေး အရေးပါမှုကို လျော့မတွက်ပါနှင့်။ မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှု ပေါက်မြောက် ထိရောက်ရေးသည် မိတ်ဆွေ၏ ပင်ကို ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေး တိုးတက်အောင် အားထုတ်မှုအပေါ်တွင် တည်ကြောင်း ပညာရှင်များက ခံယူကြ သည်။ ဤအယူအဆသည် အတိုင်းအတာ တစ်ခုအထိ မှန်ကန် ကြောင်း သံသယဖြစ်စရာ မလိုချေ။ သို့သော်လည်း အလုံးစုံ မှန်ကန် သည်ဟုတော့ မပြောနိုင်ပါ။ ဥပမာ လူသားသည် ခြေထောက် နှစ်ချောင်းဖြင့် လမ်းလျှောက်သလို လက်နှစ်ဖက်ဖြင့် လျှောက်လျှင် လည်း သဘာဝကျသည်ပင်။ သို့သော်လည်း သူသည် ခြေစုံရပ်၍ မတ်တတ် လျှောက်နည်းကိုသာ လေ့လာသင်ယူခဲ့သည်။ လက် နှစ်ဖက်ကိုတော့ လွတ်ထားခဲ့သည်။ ဤသို့ဖြင့် သူသည် လက် နှစ်ဖက်ကို အသုံးပြုလျက် အသုံးအဆောင် လက်နက်ကိရိယာများကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ကမ္ဘာပေါ်တွင် စွမ်းဆောင်ရည်အား အကြီးမားဆုံး လူသား ဖြစ်လာရေးအတွက် အခြေခံအုတ်မြစ်ကို ဖော်ဆောင်ပေး သည့် အခြား ကျွမ်းကျင်မှု အများအပြားကို ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် အဏာသုံး ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်အနေဖြင့် အာဏာ သုံး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကိုသာ ဆက်လက် သုံးစွဲသွားရမည် ဟူ၍ တစ်ဖက်သတ် မပြောနိုင်ချေ။ ဤအယူအဆသည် ကျိုး ကြောင်း မညီညွတ်ချေ။ သဘာဝ မကျချေ။

သဘာဝကျသော ခေါင်းဆောင်မှုသည် ကျွန်ုပ်တို့ နှစ်သက် သော ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကိုသာ အမြဲတမ်း ကျင့်သုံးရန် မတောင်းဆိုပါ။ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် တစ်နည်းနည်းဖြင့် အလျော့



အတင်း ရှိကြသည်။ ထို့ကြောင့် အခြေအနေကို လိုက်၍ ကျွမ်းကျင်မှု နှင့် ချဉ်းကပ်မှု အမျိုးမျိုးကို ကျင့်သုံးကြရသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် မိတ်ဆွေ၏ ပင်ကို အရည်အသွေးသည် မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ဆုံးဖြတ်လိမ့်မည်။ သို့သော်လည်း တစ်နည်းအားဖြင့် ဆိုသော် အုပ်စု၏ သဘာဝနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသော အခြေအနေတို့က လည်း ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို အဆုံးအဖြတ် ပေးနိုင်၏။

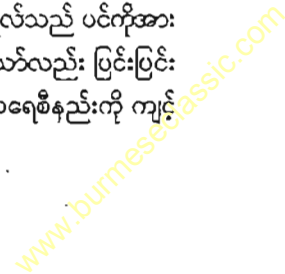
(၄) မိတ်ဆွေ၏ ပင်ကို အရည်အသွေးက မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်အောင် ပြုလုပ်ပါစေ။ မိမိ၏ ပင်ကို အရည်အချင်းများကို ဘေးချိတ်ထားခြင်းဖြင့် အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်မှုကို မရနိုင်ကြောင်း သတိပြုပါ။ မိမိ၏ ပင်ကို ဗီအေရ နှစ်သက်သော နည်းလမ်းကို နားလည်ပြီး ခေါင်းဆောင်မှုကို မိမိ၏ ပင်ကို အရည်အသွေးဖြင့် အားဖြည့်ပေးမှသာလျှင် အောင်မြင်နိုင် မည် ဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် အခြား ကောင်းမွန်သော နည်းလမ်းမရှိဘဲ နှင့် မိမိ၏ ပင်ကို ဗီအေရ နှစ်သက်သော နည်းလမ်းကို မစွန့်ပယ် လိုက်ပါနှင့်။ အုပ်စု တစ်ခုလုံး ကောင်းကျိုးအတွက် အုပ်စုနှင့် ဆက် သွယ် ဆောင်ရွက်ရာမှ ရရှိလာသော အခြေခံ ကျေနပ်မှုသည် မိမိ အတွက် အလွန်အရေးကြီးသည်။

(၅) စမ်းသပ်ချက် ရမှတ်များသည် မိမိအတွက် ဘယ်လို အကျိုးရှိသနည်း။ ယင်းတို့သည် မိမိ၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးနှင့် ကိုက်ညီသော အကောင်းဆုံး ခေါင်းဆောင်မှု အမျိုးအစားကို ဖော်ပြ သည်။ ထို့ပြင် အခြား ဖြစ်နိုင်ချေ အမျိုးအစားကိုလည်း ဖော်ပြနိုင် သေး၏။ ယေဘုယျအားဖြင့် စမ်းသပ်ချက် ရမှတ် လေးမျိုးရှိသည်။ အမျိုးအစားတိုင်းတွင် အကြံပေးချက်များ ပါဝင်သည်။ စမ်းသပ်ချက်

တစ်ခုခုတွင် "Yes" (ဟုတ်ကဲ့) ရမှတ် သုံးမှတ် သို့မဟုတ် လေးမှတ် နဲ့လျှင် ထိုရမှတ်သည် ထိုခေါင်းဆောင်မှု အမျိုးအစားကို ရည်ညွှန်း သည်။ ဥပမာ မိတ်ဆွေ၏ ရမှတ်သည် အာဏာသုံး-၃ သို့မဟုတ် -၄ ၊ ဒီမိုကရေစီ-၂၊ ဇက်လွတ်-၁ ဖြစ်ပါက မိတ်ဆွေ၏ ပင်ကို ဗီအေရ ကိုင်းညွတ်သော ခေါင်းဆောင် နည်းလမ်းသည် အာဏာသုံး နည်းလမ်းဖြစ်သည်မှာ သေချာသည်။ အကယ်၍ စမ်းသပ်ချက် သုံးခုလုံးတွင် 'ဟုတ်ကဲ့' ရမှတ် တစ်ခုထက်မပိုလျှင် မိတ်ဆွေသည် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်း သုံးမျိုးအနက် ဘယ်နည်းလမ်းကိုမဆို ပြင်းပြင်းပြပြ နှစ်သက်သူ မဟုတ်ချေ။

ထူးထူးခြားခြား စိတ်ဝင်စားစရာ ရမှတ် အမျိုးအစားမှာ အာဏာသုံး-၂၊ ဒီမိုကရေစီ-၂၊ ဇက်လွတ်-၂ အမျိုးအစား ဖြစ်သည်။ ဤအမျိုးအစား ခေါင်းဆောင်သည် အဆိုပါ ခေါင်းဆောင်နည်း သုံးမျိုးလုံးကို ကျင့်သုံးလိုသူ ဖြစ်၏။ သူ့တွင် ချိန်ခွင်ညှာ ညီမျှသော ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ရှိသည်။ သာမန် အခြေအနေမျိုးတွင် သူ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို အလျော့အတင်း လုပ်ခြင်းဖြင့် ပြဿနာ နည်းနိုင် ၏။ သို့သော်လည်း ဤသို့သော ရမှတ်မျိုးမှာ ရှားသည်။ အာဏာသုံး နည်းနှင့် ဇက်လွတ်ပေးနည်းတို့သည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု လုံးဝ ဆန့်ကျင် နေသည်။ ထို့ကြောင့် ရမှတ် ညီမျှခြင်းသည် များသောအားဖြင့် အကောင်းဆုံး မဖြစ်နိုင်ချေ။

အစဉ်အတိုင်း ရမှတ် ၃၊ ၂၊ ၁ ရရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်သည် ပင်ကိုအား ဖြင့် အာဏာသုံး နည်းလမ်းကို သန်သည်။ သို့သော်လည်း ပြင်းပြင်း ပြပြတော့ မဟုတ်ချေ။ ဤပုဂ္ဂိုလ်မျိုးသည် ဒီမိုကရေစီနည်းကို ကျင့် သုံးရာတွင် အခက်တွေ့တတ်သည်။



နောက်တစ်ခုမှာ အုပ်စုတစ်ခုတွင် ရမှတ် အမြင့်ဆုံးဖြစ်ပြီး အခြားအုပ်စုနှစ်တွင် ရမှတ်အနည်းဆုံး ရရှိခြင်းမျိုး ဖြစ်သည်။ ဥပမာ အာဏာသုံး- ၀၊ ဒီမိုကရေစီ- ၄၊ ဇော်လွတ်- ၁ မညီမျှသော ရမှတ် ဖြစ်သည်။ ဤအမျိုးအစား ခေါင်းဆောင်သည် ဒီမိုကရေစီ နည်းကိုသာ အနှစ်သက်ဆုံးဖြစ်၍ အခြား နှစ်နည်းကို လုံးဝ ငြင်းပယ် လိမ့်မည်။ ထို့ကြောင့် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ပုဂ္ဂလိက လိုအင်က အများကြီး ဩဇာလွှမ်းကြောင်း သိသာ၏။

(၆) ပင်ကိုစိတ်ကြိုက် စမ်းသပ်ချက်သည် မိတ်ဆွေ၏ ပင်ကို စိတ်ကြိုက်နည်းလမ်းနှင့် (ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ဩဇာ လွှမ်းသော) အခြား အကြောင်းအချက်များကြားတွင် ဖြစ်ပေါ်လာ သည့် ပြဿနာများကို သိရှိနားလည်စေနိုင်သည်။

မိတ်ဆွေသည် မိမိ၏ ပင်ကိုအကြိုက် ခေါင်းဆောင်မှု နည်း လမ်းကို သိခြင်းဖြင့် အဆိုပါ ပြဿနာများကို ရှောင်ရှားနိုင်သည်။ ဥပမာ မိတ်ဆွေသည် လက်ရှိအားဖြင့် အာဏာသုံးနည်းကို ကျင့်သုံး နေသည်ဆိုပါစို့။ သို့သော်လည်း မိတ်ဆွေ၏ ပင်ကိုကြိုက် နည်း လမ်းမှာ ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့မဟုတ် ဇော်လွတ်နည်းလမ်းလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း အခြေအနေ တစ်ရပ်က ပို၍ အားကောင်းသော အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်နည်းကို တောင်းဆိုလာတတ်သည့် အဖြစ်မျိုး ကြုံရတတ်သည်။

မိတ်ဆွေအနေဖြင့် ခံစားချက်ကို မပြောင်းနိုင်ဘဲ ရှိတတ် သည်။ သို့သော်လည်း လုပ်ရပ်ကိုတော့ ပြောင်းနိုင်သည်။ တစ်ခါ တစ်ရံ လုပ်ရပ်ကို မသိမသာ အနည်းငယ်သာ ပြောင်းရန်လိုလိမ့် မည်။ သို့သော်လည်း တစ်ခါတစ်ရံမှာတော့ မိမိ၏ စိတ်ဆန္ဒ ခံစား

ချက်နှင့် လုံးဝဥသည့် အပြောင်းအလဲမျိုးကို (အခြေအနေ၏ တောင်းဆို ချက်အရ) မလွဲမသွေ လုပ်ရလိမ့်မည်။ ဥပမာ မိတ်ဆွေသည် အမှုထမ်းတစ်ယောက်ကို အလုပ်ဖြုတ်ရတော့မည့် အခြေအနေနှင့် တြိရသည်။ မိတ်ဆွေ၏ စိတ်ရင်းအရ ဘယ်သူ့ကိုမှ အလုပ် မဖြုတ်ချင်။ သို့သော်လည်း အဆိုပါ အမှုထမ်း၏ လုပ်ရည် ကိုင်ရည် ညံ့ဖျင်းမှုကြောင့် တစ်ကြောင်း၊ အခြား အမှုထမ်းများ၏ ကောင်းကျိုး အတွက် တစ်ကြောင်းတို့ကြောင့် ဖြုတ်ကို ဖြုတ်ရမည်ဟု ခံယူမိ သည်။ အမှုထမ်းအား အလုပ်ဖြုတ်ခြင်းသည် အထက်လူကြီးအတွက် လွယ်ကူသော အလုပ်မဟုတ်ချေ။ သို့သော်လည်း 'ခေါင်းဆောင် လုပ်ရတာ လွယ်ပါတယ်'ဟူသော ယုံကြည်ချက်ဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှု တာဝန်ကို မည်သူမှ မခံယူကြပါချေ။

ယခု တင်ပြခဲ့သော အကြံပေးချက်များသည် မိတ်ဆွေ၏ ပင်ကိုစိတ်နှင့် ကိုက်ညီသည့် ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်းကို ရွေးချယ် ရာတွင် အကူအညီပေးနိုင်သည်။ မိတ်ဆွေ၏ လုပ်ရပ်များကို ဩဇာ လွှမ်းမိုးသည့် အခြား အကြောင်းအချက်များကို ပြောင်းလဲရာတွင် အထောက်အပံ့ ပြုနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း မိတ်ဆွေ၏ လက်တွေ့ လုပ်ဆောင်မှု မပါလျှင်တော့ မည်သည့် အကျိုးရလဒ်မျှ ရရှိလိမ့်မည် မဟုတ်။ မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှု ပြဿနာများကို ပို၍ စစ်ဆေးသုံးသပ် လေလေ၊ မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းများကို ပို၍ စမ်းသပ် ကျင့်သုံးလေလေ၊ ပို၍ တိုးတက်မှု ရလေလေ ဖြစ်လိမ့်မည်။

အပိုင်း (၄)

ခေါင်းဆောင်မှု၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ပြဿနာများ

အခန်း [၉]

ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး၏ ပုန်းလျှိုးအန္တရာယ်

အခြေခံ အကြောင်းရင်းကို မသိဘဲနှင့် လုပ်ရပ်တစ်ခုကို မှန်ကန်စွာ ဆုံးဖြတ်နိုင်ရေး။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ လုပ်ရပ်များကိုလည်း ဦးနှိုးအတိုင်းပင် စစ်ဆေးရပေမည်။ ယင်းသို့ စစ်ဆေးပြီးမှသာ လုပ်ရပ်များကို မှန်မှန်ကန်ကန် ဆုံးဖြတ်နိုင်လိမ့်မည်။

ကြီးကြပ်ရေးမှူး နှစ်ယောက်တို့သည် မိမိတို့၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးအရ လက်ထောက်ဖြစ်သူကို အော်ဟောကံကာ တစ်ပုံစံတည်း လုပ်ဆောင်သည်။ သို့သော်လည်း အကျိုးရလဒ်ကျတော့ ဆော့ ခြားနားသွားသည်။ ယင်းသို့ ဘာကြောင့်ဖြစ်ရသနည်း။ ခေါင်းဆောင်၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးသည် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းအရ လုပ်ရပ်တို့တွင် အဓိက အခြေခံ အချက်အလက်ဖြစ်ကြောင်း

ဖြေပေးပေ

အထက်က ဆိုခဲ့ပြီး ဖြစ်၏။ ဤအချက်သည် အမြဲတမ်း လိုက်နာ ရမည့် နည်းလမ်းကောင်း တစ်ရပ်လား။ တကယ်တော့ မရှောင် မလွဲသာသည့် အန္တရာယ်က မလွဲမသွေ ပေါ်လာနိုင်၏။ သို့သော် လည်း အန္တရာယ်ကို မရှောင်နိုင်ခြင်းထက် အန္တရာယ်ကို မသိ မမြင်ခြင်းက ပို၍ ဆိုး၏။

ယေဘုယျအားဖြင့် အာဏာသုံး နည်းလမ်းကို ကိုင်းညွတ်သည့် ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ အုပ်စုကို အာဏာသုံး နည်းလမ်းဖြင့်သာ အုပ်ချုပ်သင့်သည်ဟု လက်ခံထားကြသည်။ သို့သော်လည်း ထို ခေါင်းဆောင်သည် လွဲမှားသော အကြောင့်ကြောင့် အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင် ဖြစ်နေတတ်သည်။ သူ၏ ပုဂ္ဂလိက အကြောင်းပြချက် ဖြင့် လုပ်ဆောင်မှုသည် လမ်းလွဲနေတတ်သည်။ ဒီမိုကရေစီ ခေါင်း ဆောင်နှင့် ဇော်လွတ် ခေါင်းဆောင်များလည်း ယင်းအတိုင်းပင် ဖြစ်တတ်ကြ၏။

ထို့ကြောင့် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်း ရွေးချယ်ခြင်းအတွက် ပုဂ္ဂလိက အကြောင်းပြချက်အချို့ကို ဆန်းစစ် ကြည့်ကြရအောင်။ ယင်းသို့ ဆန်းစစ်ကြည့်ခြင်းဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှု အမှားကြီးများကို ရှောင်ရှားနိုင်သည်။ အောက်ပါ ဆန်းစစ်ချက်မှာ အာဏာသုံး ခေါင်း ဆောင်နှစ်ဦး၏ ကွဲပြားခြားနားသော အကြောင်းပြချက်များကို ဖော်ပြသည်။

ကောင်း

- ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှု အပြည့်ရှိသည်။
- လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အဆင့်မြင့် ခေတ်မီ ဗဟုသုတ ပြည့်စုံ သည်။

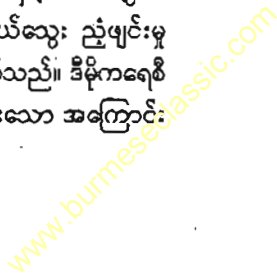
- လုပ်ငန်းတာဝန်ကို အလွယ်တကူ လက်ခံနိုင်စွမ်း ရှိသည်။

မကောင်း

- ငယ်သားများ မှန်မှန်ကန်ကန် အလုပ် မလုပ်မှာကို စိုးရိမ် သည်။
- ငယ်သားများအပေါ် အာဏာပြရသည်ကို ကြည်နူး နှစ် ဖြိုက်သည်။
- သြဇာအာဏာရှိ ပုဂ္ဂိုလ်နှင့် ဆက်နွယ် ပတ်သက်ရသည်ကို ဝုဏ်ယူသည်။

အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်နည်းကို ကျင့်သုံးရာတွင် ‘မကောင်း သော’ အကြောင်းပြချက်နှင့် ‘ကောင်းသော’ အကြောင်းပြချက်များ ကို အတိုဆုံးနည်းဖြင့် ဖော်ပြ၍ရသည်။ မိမိကိုယ်ကို သိပ်ပြီး စိတ်မချ သူ အချို့သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို မှန်မှန်ကန်ကန် လုပ်ဆောင် နိုင်သည့် တစ်ခုတည်းသော နည်းလမ်းမှာ ငယ်သားများအပေါ် အာဏာသုံး၍ လုံးဝ ချုပ်ကိုင်ထားသည့် နည်းလမ်းသာ ဖြစ်သည်ဟု ခွဲမှတ်ထားကြသည်။ သို့သော်လည်း သူတို့၏ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှု မရှိခြင်းကြောင့် ကြီးမားသော ခေါင်းဆောင်မှု အမှားများ ကို ပြုလုပ်မိတတ်ကြ၏။

ထိုနည်းအတူပင် ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းနှင့် ဇော်လွတ် နည်းလမ်း နှစ်မျိုးလုံးတွင်လည်း ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ညံ့ဖျင်းမှု ကြောင့် ငုပ်လျှိုးအန္တရာယ်များ ပေါ်ထွက်လာတတ်သည်။ ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းသုံး ခေါင်းဆောင်နှစ်ဦး၏ မတူကွဲပြားသော အကြောင်း ရင်းများမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်၏။



ကောင်း

- ငယ်သားများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို ခေါင်းဆောင်က တကယ် လေးစားသည်။
- အုပ်စုလိုက် အကြံထုတ်ခြင်းနှင့် အုပ်စုလိုက် လုပ်ကိုင်ခြင်း တို့၏ ထိရောက်မှုကို ခေါင်းဆောင်က တကယ် ယုံကြည်သည်။

မကောင်း

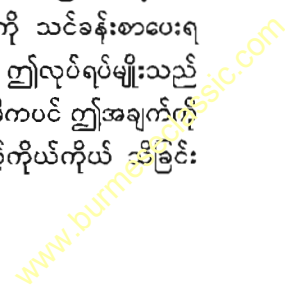
- ခေါင်းဆောင်သည် တာဝန်ယူရန် ဖင့်နိုးသည်။ ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းသည် မျှဝေခံစားသည့် နည်းလမ်း ဟူ၍ တစ်လွဲ ယူဆသောကြောင့် မိမိ၏ တာဝန်ယူမှုကို လျော့ပါးစေသည်။
- ခေါင်းဆောင်သည် လိုအပ်သော်လည်း မလုပ်ချင်သည့် လုပ်ငန်း တာဝန်များအတွက် အခွင့်အာဏာကို အသုံးချရန် တွန့်ဆုတ်နေသည်။ ထို့ကြောင့် ငယ်သားများက တာဝန်ယူ၍ သူ့ကိုယ်စား လုပ်ပေးလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်သည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် သူ၏ ညံ့ဖျင်းသော ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးအလျောက် ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်း တစ်ခုကို ရွေးချယ်လျှင် သူ ဘာလုပ်နိုင်သနည်း။ ဥပမာ အချို့က အာဏာကို မက်မောပြီး ငယ်သားများအပေါ် လုံးဝ ချုပ်ကိုင်လိုကြသည်။ ထို့ကြောင့် အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးကြသည်။ တချို့ကျတော့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး အားနည်းမှုကြောင့် တာဝန်ကို ရှောင်

ရန်အတွက် ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းကို ရွေးချယ်ကြသည်။ တချို့ကလည်း အရေးကြီးသော ကိစ္စများကို မဆုံးဖြတ်နိုင်သောကြောင့် သူတို့ကိုယ်စား ငယ်သားများက ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ဧကန်လှတနည်းကို ကျင့်သုံးကြသည်။

တကယ်ဆိုသော် ယင်းသို့သော အခြေအနေမျိုးတွင် တိကျသော အဖြေမှန်ကို ရရှိနိုင်ရန် ခဲယဉ်းသည်။ အခြေအနေ တိုးတက်မှုကို နည်းနည်းပါးပါးမျှသာ ရနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး အားနည်းသော ခေါင်းဆောင်သည် ဤအချက်ကို သဘောပေါက်ပြီး ဤသို့ ဖြစ်တတ်သည်မှာ မိမိတစ်ယောက်တည်း မဟုတ်ဟူသော အချက်ကို နားလည်သင့်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့ အားလုံးလိုလိုမှာပင် ဤသို့သော အားနည်းချက်များ အနည်းနှင့်အများ ရှိကြသည်ချည်း ဖြစ်၏။ သို့သော်လည်း အားနည်းချက် အတိုင်း အတာသည် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး မတူကြချေ။ ခေါင်းဆောင်၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး အားနည်းမှုကြောင့် ကြီးမားသော အခက်အခဲနှင့် ကြုံလျှင် သူ၏ ဗဟုသုတနှင့် အခက်အခဲကို နားလည်မှုတို့က သူ့ကို အထောက်အကူ ပေးနိုင်သည်။

ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး အခက်အခဲကို ခံစားချက်အနေဖြင့် သို့မဟုတ် တုံ့ပြန်ချက်အနေဖြင့် ပထမဆုံး ဖော်ထုတ်သည်ကို သတိပြုပါ။ 'မစ္စတာဂေကို သူ့အမှားအတွက် အပြစ်ပေးရမယ်။ တခြားသူတွေအတွက် စံနမူဖြစ်အောင် သူ့ကို သင်ခန်းစာပေးရဗယ်' ဟူသော စကားမျိုးကို ပြောလိမ့်မည်။ ဤလုပ်ရပ်မျိုးသည် တရားမျှတမှု မရှိ၊ ခေါင်းဆောင်သည် မလုပ်မီကပင် ဤအချက်ကို ကြိုတင်၍ သဘောပေါက်ထားရမည်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ခိုင်ခြင်း



သို့မဟုတ် မလိုအပ်ဘဲ အပြစ်ပေးလိုစိတ် ပြင်းပြခြင်းက သူ၏ လုပ်ရပ်ကို ပြောင်းလဲပေးနိုင်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့အား ပထမဆုံး စိတ်ကူးဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခံရခြင်းထက် လုပ်ဆောင်ချက်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခံရခြင်းက ပို၍ ကံကောင်းသည်ဟု ပါရဂူတစ်ဦးက ပြောခဲ့ဖူးသည်။ အခြေအနေတစ်ရပ်အပေါ် ကျွန်ုပ်တို့၏ တုံ့ပြန်ချက်နှင့် ဘာလုပ်ရမည်ဆိုသည်ကို နောက်ဆုံး ဆုံးဖြတ်ခြင်းတို့၏ ကြားကာလ အချိန်အတိုင်းအတာသည် ပဓာန မဟုတ်ချေ။ ထိုကာလသည် စက္ကန့်ပိုင်းလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ရက်ပိုင်းလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ထိုကာလသည် ကျွန်ုပ်တို့အတွက် လုံခြုံရေးကာလ ဖြစ်သည်။ အခြေအနေကို ပြန်လည် သုံးသပ်ပြီး ပို၍ ကောင်းမွန်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်နိုင်သော ကာလ ဖြစ်သည်။

အခန်း | ၁၀ |

ခေါင်းဆောင်များနှင့် နောက်လိုက်များ

ခေါင်းဆောင်နိုင်ခြင်းနှင့် နောက်လိုက်နိုင်ခြင်းတို့ကြားတွင် ဆက်နွယ် ခု ရှိသည်။ ဘယ်လိုနောက်လိုက် အမျိုးအစားလဲ ဆိုသည်ကို ဆုံးဖြတ် ဆေးသော စမ်းသပ်ချက်ကို အခန်း (၅) တွင် ဖော်ပြထားသည်။ အခန်း (၈) ပါ စမ်းသပ်ချက်ကတော့ ဘယ်လို ခေါင်းဆောင်မျိုး လဲဆိုသည်ကို ဖော်ထုတ်ပြ၏။

စမ်းသပ်ချက် နှစ်မျိုးလုံးကို ပြုလုပ်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ရမှတ်ကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ရအောင်။ ပထမဦးစွာ အုပ်စုသည် နောက်လိုက် ချားအဖြစ် ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှုကို လိုလားသည်။ ရမှတ် ချားမှာ အာသာသုံး-၅၂၊ ဒီမိုကရေစီ-၉၂၊ ဧကန်လွတ်-၆၄ ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ အုပ်စုသည် ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့်လည်း ဒီမိုကရေစီ

ခေါင်းဆောင် မှုကိုပင် နှစ်သက်၏။ ရမှတ်များမှာ အာဏာသုံး-
၃၈၊ ဒီမိုကရေစီ-၇၀၊ ဧကံလွတ်-၅၀ ဖြစ်သည်။

နောက်ထပ် ဖြစ်နိုင်ခြေမှာ အလွန် စိတ်ဝင်စားဖို့ကောင်းသည်။
ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်း စုလေ့လာကြည့်ကြမည်။ မစ္စတာအေသည်
နောက်လိုက်စမ်းသပ်ချက်မှာရော၊ ခေါင်းဆောင်စမ်းသပ်ချက်မှာပါ
'၂-၄-၁' (အာဏာ၊ ဒီမို၊ ဧကံလွတ်) အမှတ်များ ထပ်တူထပ်မျှ
ရသည်။ သူ၏ စမ်းသပ်ချက်သည် အုပ်စုတစ်ခုလုံး၏ အကြိုက်ကို
ကိုယ်စားပြုသည်။ သူ၏ ရမှတ်များအရ မစ္စတာအေသည် ခေါင်း
ဆောင်အဖြစ် ဒီမိုကရေစီနည်းလမ်းကို နှစ်သက်သလို နောက်လိုက်
အဖြစ်လည်း ဒီမိုကရေစီနည်းလမ်းကိုသာ နှစ်သက်၏။

အခြားခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းနှစ်မျိုးအတွက် စမ်းသပ်ချက်
ရမှတ်များ မြင့်နေလျှင်လည်း အလားတူ အခြေအနေမျိုးကို ကျင့်သုံး
နိုင်သည်။ ဥပမာ မစ္စတာဘီ၏ နောက်လိုက်ရမှတ်နှင့် ခေါင်းဆောင်
မှုရမှတ်များသည် '၅-၂-၂' (အာဏာ၊ ဒီမို၊ ဧကံလွတ်) အတူတူ
ဖြစ်နေလျှင် မစ္စတာဘီသည် (ခေါင်းဆောင်တာဝန် ထမ်းဆောင်ရ
ပါက) အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးလိမ့်မည်
ဟု ကောက်ချက်ချနိုင်သည်။

သို့သော်လည်း စမ်းသပ်ချက် ရလဒ်များသည် အခြား အချက်
အလက်များကိုလည်း ဖော်ထုတ်ပေး၏။ ယင်းတို့သည် အထက်ဖော်
ပြပါ အချက်များလောက် မသိသာ မထင်ရှားသော်လည်း ထည့်သွင်း
စဉ်းစားရန်တော့ လိုအပ်သည်။ လူတစ်ယောက်၏ နောက်လိုက်
အမျိုးအစားကိုသိလျှင် သူ၏ ခေါင်းဆောင် အမျိုးအစားကိုလည်း
ကြိုတင် ပြောနိုင်၏။ ဆိုလိုသည်မှာ လူတစ်ယောက်သည် နောက်

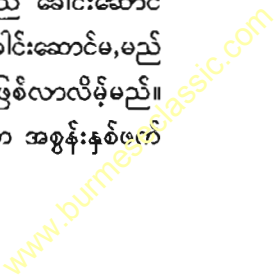
လိုက်အနေဖြင့် အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှုကို နှစ်သက်လျှင် (သူ
အား ခေါင်းဆောင်ခန့်ပါက) သူသည် အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှု
နည်းလမ်းကိုပင် ကျင့်သုံးလိမ့်မည်။

သို့သော်လည်း ချွင်းချက်တော့ရှိသည်။ ဥပမာ နောက်လိုက်
မလုပ်လိုသူ (non-follower) တစ်ယောက်ကို ကြည့်ပါ။ သူသည်
ဘယ်သူခိုင်းတာကိုမျှ မလိုလား၊ အထူးသဖြင့် မန်နေဂျာများကို
မနှစ်သက်၊ သူကိုယ်တိုင်သာ မန်နေဂျာ လုပ်ချင်သူ ဖြစ်၏။

ဒီလူ ဘယ်လိုလူစားမျိုးလဲ၊ သူ အဲဒီလို ဘာကြောင့်လုပ်နေတာ
လဲ။

ယခင် အထက်လူကြီးများနှင့် ဆက်ဆံရေး မပြေလည်ခဲ့မှု
ကြောင့် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်။ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်း
သုံးမျိုးအနက် သူ့ကို ဘယ်နည်းနှင့်ပဲ ခေါင်းဆောင် ခေါင်းဆောင်
သူက ဘယ်နည်းကိုမှ မကြိုက်။ သုံးနည်းလုံးသည် သူ၏ လွတ်လပ်
စွာ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ချုပ်ချယ်သည်ဟု သူက ခံယူထားသည်။ သည်လို
လူစားမျိုးသည် ထိန်းချုပ်မှု လုံးဝမရှိဘဲ သူ လုပ်ချင်သလို လွတ်
လွတ်လပ်လပ် လုပ်ရသည့်အလုပ်မျိုးကိုသာ လုပ်ချင်ကြ၏။

ကောင်းပြီ။ ယင်းသို့ဆိုလျှင် ယင်းသို့သော လူစားမျိုးကို ခေါင်း
ဆောင်တင်လျှင် ဘာတွေ ဖြစ်လာမှာလဲ။ အဖြေက ရှင်းနေသည်။
ပုံမှန် နောက်လိုက်မလုပ်လိုသူ တစ်ယောက်သည် ခေါင်းဆောင်
လည်း လုပ်လိုမည် မဟုတ်ပါ။ လုပ်လျှင်လည်း ခေါင်းဆောင်မမည်
သော ခေါင်းဆောင် (non-Leader) သာ ဖြစ်လာလိမ့်မည်။
အကယ်၍ သူ့အား ခေါင်းဆောင်တာဝန်ပေးပါက အစွန်းနှစ်ဖက်



ရောက်သွားနိုင်သည်။ အကန့်အသတ်မဲ့ အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်လည်း ဖြစ်လာနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အချင်းလုံးဝ မရှိသော ခေါင်းဆောင်လည်း ဖြစ်လာနိုင်သည်။

ထို့ကြောင့် ချွင်းချက် သဘောဆောင်သော ဤအချက်သည် တကယ်တော့ ချွင်းချက် မဟုတ်ချေ။ သို့သော်လည်း ဥပဒေသည် အကြွင်းမဲ့ မမှန်ကန်နိုင်။ ချွင်းချက်တော့ ရှိနိုင်သေးသည်။ အချို့ကိစ္စများတွင် ချွင်းချက် ရှိနိုင်သေးသည်။ လူတစ်ယောက်သည် သူ၏အတိတ်ကာလ အတွေ့အကြုံများကြောင့် နောက်လိုက်မှု သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်မှုအပေါ် ထူးခြားသော ခံစားမှု ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည်။ ယင်းအတွေ့အကြုံများကြောင့် သူ၏ နောက်လိုက်မှုအကြိုက်နှင့် ခေါင်းဆောင်မှုအကြိုက်တို့ မတူညီဘဲ ကွဲပြားသွားနိုင်သည်။

အထက်လူနှင့် အဆင်မပြေမှု

မိတ်ဆွေသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အခြားသူများကဲ့သို့ပင် မိတ်ဆွေမှာလည်း တာဝန်ခံရသော အထက်လူကြီး ရှိသေးသည်။ သို့ဆိုလျှင် မိတ်ဆွေနှင့် အထက်လူကြီးတို့၏ ဆက်ဆံရေးသည် မိတ်ဆွေ ဖြစ်စေချင်သလို ဖြစ်မလာဟု ဆိုကြပါစို့။

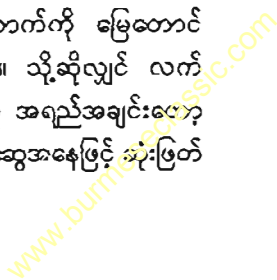
မိတ်ဆွေအနေဖြင့် မိမိ၏ လက်အောက်ငယ်သားများအပေါ် ငျှင့်သုံးလိုသည့် ခေါင်းဆောင်နည်း အမျိုးအစားကို ဆန်းစစ်ကြည့်လျှင် မိတ်ဆွေနှင့် အထက်လူကြီးတို့၏ ဆက်ဆံရေး ပြဿနာ၏ အကြောင်းရင်း တစ်ရပ်ကို ရှာဖွေတွေ့ရှိနိုင်လိမ့်မည်။ ထို့နောက် မိတ်ဆွေနှင့် အထက် လူကြီးတို့၏ ဆက်ဆံရေး အခြေအနေကို

ပြန်လည် သုံးသပ်ကြည့်ပါ။ မိတ်ဆွေနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် အထက်လူကြီးက ဘယ်လို ခေါင်းဆောင်နည်းဖြင့် ဆက်ဆံတာကို မိတ်ဆွေ နှစ်သက်သလဲ။ သူက မိတ်ဆွေကို ဘယ်နည်းဖြင့် ခေါင်းဆောင်သလဲ။ မိတ်ဆွေနှင့် အထက်လူကြီးတို့၏ ဆက်ဆံရေးသည် မိတ်ဆွေနှင့် လက်အောက် အမှုထမ်းတို့၏ ဆက်ဆံရေးနှင့် မတူညီလျှင် ထိုအချက်သည်ပင် မိတ်ဆွေ၏ ပြဿနာ အရင်းအမြစ် ဖြစ်နိုင်၏။

သည်တော့ မိတ်ဆွေအနေဖြင့် နောက်ထပ် ဘယ်လိုလုပ်ရမှာလဲ။ သည်မေးခွန်း၏ အဖြေသည် အချက်အလက်ပေါင်း များစွာ အပေါ်တွင် တည်နေ၏။ မိတ်ဆွေက ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းကို ကြိုက်သော်လည်း အထက်လူကြီးက အာဏာသုံး နည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးနေသည် ဆိုကြပါစို့။ ဤအခြေအနေမျိုးတွင် မိတ်ဆွေအနေဖြင့် ပို၍ လွတ်လွတ်လပ်လပ် လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အထက်လူကြီးအား သူ့ နည်းလမ်းကို တစ်မျိုးတစ်ဖုံ ပြုပြင်ပြောင်းလဲပေးဖို့ မေတ္တာရပ်ခံနိုင်၏။ အထက်လူကြီးနှင့် ဆက်ဆံရေး ပြေလည်အောင် မိတ်ဆွေက ဘယ်နည်းနှင့်ပဲ ကြိုးစား ကြိုးစား၊ တစ်ချိန်ချိန်တွင် အပြောင်းအလဲ လုပ်ဖို့တော့ မလွဲမသွေ လိုအပ်ကြောင်း သတိရပါ။

လက်ထောက် ရွေးချယ်ခြင်း

မိတ်ဆွေသည် လက်ထောက်တစ်ယောက်ကို မြေတောင် မြှောက်ပေးရန် စိတ်ကူးနေသည်ဆိုကြပါစို့။ သို့ဆိုလျှင် လက်ထောက်တွင် ကြီးကြပ်မှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အချင်းတော့ အထိုက်အလျှောက် ရှိဖို့လို၏။ ဤတွင် မိတ်ဆွေအနေဖြင့် သုံးဖြတ်



ရမည်မှာ ဘယ်သူက ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အချင်း ပိုပြီး ရှိသလဲ ဟူသော အချက်ဖြစ်၏။

ထိုသူကို မရွေးခင် ထိုသူသည် ဘယ်လို နောက်လိုက်မျိုးလဲ ဆိုတာကို ဦးစွာစဉ်းစားပါ။ မိတ်ဆွေနှင့် ထိုသူ ဆက်ဆံရေးက ထိုသူ၏ နောက်လိုက် အမျိုးအစားကို ဖော်ထုတ်လိမ့်မည်။ ထိုသူ၏ နောက်လိုက် အမျိုးအစားကို သိလျှင် ထိုသူ၏ ခေါင်းဆောင်အမျိုး အစားကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် လွယ်ကူလိမ့်မည်။ ထိုနောက် ထိုသူသည် ဘယ်လို ခေါင်းဆောင် အမျိုးအစားနှင့် အသင့်တော်ဆုံးဆိုတာကို ဆုံးဖြတ်ပါ။ ပြီးတော့မှ သူ့ကို ခေါင်းဆောင်တာဝန် ပေးပါ။ သည်မျှ နှင့် မလုံလောက်သေးဟုထင်လျှင် အခြား အချက်အလက်တွေကို ရှာကြည့်ပါ။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် အထက်ပါ အချက်ကို အခြေခံကာ အခြား အချက်အလက်များ ထပ်ဖြည့်နိုင်လျှင် မိတ်ဆွေ၏ ရွေးချယ် မှုသည် အများကြီး မှန်ကန်နိုင်၏။

ခေါင်းဆောင်ရာဖွေခြင်း

မိတ်ဆွေသည် လုပ်ငန်းဌာနတစ်ခု၏ ညွှန်ကြားရေးမှူး ဖြစ်ပြီး ဌာနခွဲတစ်ခုကို စီမံအုပ်ချုပ်ရန် ခေါင်းဆောင်ရာနေသည် ဆိုကြပါ စို့။ ဤတွင် ထုံးစံအတိုင်း ပြဿနာ ကြုံရပြီ ဖြစ်၏။ ဌာနတွင်းက လူကိုရွေးမှာလား၊ သို့မဟုတ် အပြင်လူကို အသစ်ခန့်ထားမှာလား။

ဘယ်သူ့ကိုပဲခန့်ခွဲ ဘယ်သူမှ ဘယ်သူထက် ပိုမကောင်းနိုင်ပါ။ သို့သော်လည်း ရွေးချယ်ရာတွင် အခြေခံ သဘောတရားကို လက်ကိုင်ထားပါ။ ယင်းမှာ အုပ်စုသည် သူတို့ကြိုက်သည့် ခေါင်း ဆောင် အမျိုးအစားကိုသာ ရွေးချယ်လိုကြသည်ဟူသော အချက်

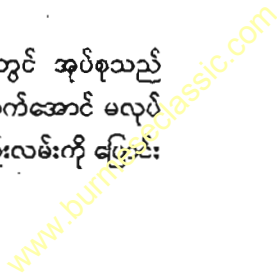
ဖြစ်၏။ ဥပမာ အုပ်စုသည် နောက်လိုက်အနေဖြင့် ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းကိုသာ ကြိုက်သည်ဆိုပါစို့။ သို့ဆိုလျှင် ထိုအုပ်စုထဲမှ ရွေးချယ်လိုက်သော ခေါင်းဆောင်သည်လည်း ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်း ကိုသာ ကျင့်သုံးလိမ့်မည် ဖြစ်၏။

မိတ်ဆွေသော်လည်းကောင်း အုပ်စု

မိတ်ဆွေသည် မိမိ၏ လေ့လာချက်အရ နောက်လိုက်များ ကြိုက်နှစ်သက်သော ခေါင်းဆောင်မှု အမျိုးအစားကို ဆုံးဖြတ်နိုင် လိမ့်မည်။

ဥပမာ လုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုသည် အာဏာသုံးခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို အကြာကြီး ကျင့်သုံးလာခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် အဆိုပါ အုပ်စုမျိုးထဲမှ အမှုထမ်းတစ်ယောက်ကို ခေါင်းဆောင်တင်လျှင် ထိုခေါင်းဆောင်လည်း အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကိုပင် ကျင့်သုံးလိမ့်မည်။ သို့သော်လည်း လက်တွေ့တွင် ယင်းသို့သော ဟုညီမှုကို လိုလားအပ်သည့် အခြေအနေမျိုးလည်း ရှိနိုင်သည်။ ခလိုလားအပ်သည့် အခြေအနေမျိုးလည်း ရှိနိုင်သည်။ အုပ်စုသည် လုပ်ငန်းအရပ်ရပ်ကို ကျေနပ်စရာကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်သည်။ ဤအုပ်စုမှ ရွေးချယ်သည့် ခေါင်းဆောင်သည့် အတိတ်ကာလက အောင်မြင်မှု ရခဲ့သည့် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကိုပင် ဆက်လက် ကျင့်သုံးလိမ့်မည်။

သို့သော်လည်း နောက်အခြေအနေတစ်ရပ်တွင် အုပ်စုသည် လုပ်ငန်း အရပ်ရပ်ကို ကျေနပ်စရာ ကောင်းလောက်အောင် မလုပ် ဆောင်နိုင်။ ဤဖြစ်ရပ်မျိုးတွင် ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်းကို ပြောင်း



လဲခြင်းဖြင့် တိုးတက်မှု ရရှိနိုင်၏။ ဥပမာ အုပ်စု၏ ခေါင်းဆောင်များ သည် ဧကံလွတ်ခေါင်းဆောင်နည်းကို ကျင့်သုံးခဲ့ကြသည်။ သို့သော် လည်း အုပ်စု၏ ဆောင်ရွက်မှု စွမ်းရည် ညံ့ဖျင်းသည်။ ဤတွင် အခြား ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းတစ်ခုကို မလွဲမသွေ ပြောင်းရတော့ မည်။ ဤအဖြစ်မျိုးတွင် အတွင်းလူကို တာဝန်ပေးခြင်းထက် ကွဲပြား ခြားနားသည့် နည်းလမ်းသစ် ကျင့်သုံးနိုင်သည့် အပြင်လူကို အသစ် ခန့်ထားခြင်းက ပို၍ ထိရောက်အောင်မြင်နိုင်၏။

ခေါင်းဆောင်မှုလိုအပ်ခြင်း ပြောင်းလဲနိုင်သလား

အထက်ပါမေးခွန်းကြောင့် တစ်လွဲ မတွက်ပါနှင့်၊ အုပ်စုတစ်ခု လုံး၏ လုပ်ဆောင်မှု အားလုံးကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးသည် အသေး အဖွဲ့ လုပ်ငန်း မဟုတ်ပါ။ ဤအယူအဆမျိုးကို အကြံတောင် မပေး သင့်ပါ။

သို့သော်လည်း ကံအားလျော်စွာပင် အုပ်စု တော်တော်များများ သည် ယင်းသို့သော အပြောင်းအလဲများကို ကြီးကြီးကျယ်ကျယ် အခက်အခဲ မရှိဘဲ အောင်မြင်စွာ ပြောင်းလဲနိုင်ခဲ့ကြ၏။ အုပ်စု တစ်ခုလုံးအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်း အပြောင်းအလဲ ပြဿနာကို အခန်း (၁၈) ပါ အုပ်စုလိုက် ရည်မှန်းချက်များ ကဏ္ဍ တွင် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် တင်ပြပါမည်။

အပိုင်း (၅)

အုပ်စုအတွက် သြဇာ ဟိဏာ တိုးပွားရေး

အခန်း [၁၁]

စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အတားအဆီးများ ဖယ်ရှားခြင်း

ခေါင်းဆောင်၏ အောင်မြင်မှုအများစုသည် သူ့အုပ်စု၊ သူ့အဖွဲ့ အစည်းအပေါ်တွင် အဓိက တည်ရှိသည်။ ခေါင်းဆောင်၏ အတွေ့ တွေ့ ဗဟုသုတ တစ်ခုတည်းသာ အရေးပါသည် မဟုတ်။ အောင်မြင် ချ အောင်မြင်ကြောင်းကို ဦးတည်သော အုပ်စု၏ စွမ်းဆောင်ရည် ထည်း အရေးကြီး၏။ တစ်နည်းဆိုသော် ခေါင်းဆောင်၏ ခေါင်းဆောင်မှု ဗဟုသုတသည် အုပ်စု၏ စွမ်းဆောင်မှု ရလဒ်ကို ဆော်ဆောင်နိုင်ရမည်ဖြစ်၏။ အုပ်စုဝင် အသီးသီး၏ ကျွမ်းကျင်မှုကို တိုးတက်စေပြီး အုပ်စုလိုက် ရည်မှန်းချက်များကို အကောင်အထည် ဆော်ရာတွင် အမြင့်ဆုံး အောင်မြင်မှု ရလဒ်ကို ဖော်ဆောင်နိုင်ရမည် ဖြစ်၏။

တစ်ဦးချင်းစီနှင့် အုပ်စုလိုက် စွမ်းဆောင်မှုများသည် အထူး သဖြင့် အောက်ဖော်ပြပါ အရေးကြီးသော ခေါင်းဆောင်မှု ကျင့်စဉ် အရည်အချင်းသုံးရပ်မှ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာသည်။

- (၁) သဘောထားအမြင် (Attitudes) - မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှုအပေါ် လက်အောက်ငယ်သားများ၏ တုံ့ပြန်ပုံ တုံ့ပြန်နည်း။
- (၂) ဆက်သွယ်ရေး (Communications) - အုပ်စုအတွင်း ခေါင်းဆောင်နှင့် အုပ်စုအတွင်း သတင်းအချက်အလက်၊ အကြံဉာဏ်နှင့် ခံစားချက် အပြန်အလှန် ဖလှယ်မှု။
- (၃) ပုဂ္ဂလ စွမ်းဆောင်ရည် (Personal efficiency) - လက်အောက်ငယ်သားများ၏ တစ်ဦးချင်း ထိရောက် စွမ်းဆောင်မှု ပမာဏ။

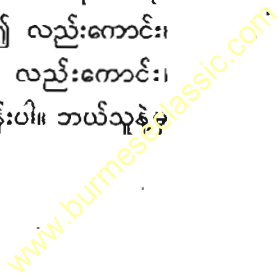
အုပ်စုလိုက် စွမ်းဆောင်မှုအတွက် အထောက်အကူပြုသော အထက်ပါ အချက်သုံးချက်ကို လာမည့်အခန်းများတွင် တစ်ခုချင်းစီ အသေးစိတ် ဖော်ပြသွားပါမည်။ ဤအခန်းတွင် ယင်းတို့ကို မိတ်ဆက် လေ့လာမှု သဘောလောက်သာ ဖော်ပြပါမည်။

အတွေ့အကြုံရှိသော မန်နေဂျာ တစ်ယောက်သည် သဘောထားအမြင်၊ ဆက်သွယ်ရေး၊ ပုဂ္ဂလစွမ်းဆောင်ရည်တို့နှင့် ပတ်သတ်၍ အချက်နှစ်ချက်ကို လေ့လာသိရှိရလိမ့်မည်။ ပထမအချက်မှာ အဆိုပါ အရည်အချင်းသုံးရပ်သည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဆက်စပ်နေခြင်း ဖြစ်သည်။ ဥပမာ သဘောထားအမြင်ကို အုပ်စု၏ ဆက်သွယ်ရေး စနစ်က ဖန်တီးပြီး ဆက်သွယ်ရေးစနစ် အရည်အသွေးသည် အုပ်စု၏ သဘောထားအမြင်ကို ဖော်ဆောင်လိမ့်မည်။ ထို့အတူ တစ်ဦးချင်း

မိ၏ စွမ်းဆောင်ရည်သည်လည်း အုပ်စု၏ သဘောထားအမြင်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးအပေါ်တွင် တည်မှီလိမ့်မည်။

ဒုတိယအချက်မှာ သဘောထားအမြင်၊ ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ပုဂ္ဂလ စွမ်းဆောင်ရည်တို့တွင် ပါဝင်သည့် ဆင့်ပွား အင်္ဂါရပ်များသည် အလွန် ကျယ်ပြန့်သည်။ ပြောရလျှင် အဆိုပါ ဘာသာရပ် သုံးမျိုးတွင် လူသားတို့၏ နေ့စဉ် အတွေ့အကြုံအားလုံး ပါဝင်သည်။ ယင်း အချက်အလက်အားလုံးကို စာမျက်နှာ လေးငါးခြောက်မျက်နှာ လောက်ဖြင့် အပြည့်အစုံ မတင်ပြနိုင်ချေ။ သို့သော်လည်း ခေါင်းဆောင်တွေ ကိုယ်တိုင်ဖန်တီးသည့် အဟန့်အတားများနှင့် ဖော်ပြပါ အချက်သုံးချက်အပေါ် ခေါင်းဆောင်၏ တုံ့ပြန်လုပ်ဆောင်မှုများ အကြောင်းကို ဤအခန်းနှင့် လာမည့်အခန်း သုံးခန်းတွင် ဆွေးနွေး တင်ပြပါမည်။

တစ်ခါတစ်ရံ ကုမ္ပဏီမန်နေဂျာများက သူတို့ကုမ္ပဏီ အခြေအနေနှင့် ပတ်သတ်၍ 'အားလုံးကောင်းပါတယ်၊ ဘာ ပြဿနာမှ မရှိပါဘူး' ဟူ၍ လွယ်လွယ် ပြောတတ်ကြသည်။ အဖြစ်မှန်က သူတို့ပြောသလို လုံးဝမဟုတ်။ အရေးကြီးသော ပြဿနာတွေ အများကြီး ရှိနေပါလျက် သူတို့က ဝန်မခံဘဲ မသိကျိုးကျွန် ပြောကြခြင်း သာ ဖြစ်၏။ သူတို့က အဖြစ်မှန်ကို ဖုံးကွယ်လိုသောကြောင့် 'ကျုပ်တို့ လုပ်ငန်းက မိသားစုကြီးပုံစံနဲ့ လုပ်နေတာ၊ မိသားစုအားလုံး ခိတ်ချမ်းသာကြတယ်။ ပျော်ရွှင်ကြတယ်' ဟူ၍ လည်းကောင်း၊ 'အား လုံးကို တံခါးဖွင့်ထားတယ်' ဟူ၍ လည်းကောင်း၊ 'ကျုပ်တို့လုပ်ငန်း က တစ်မူထူးခြားတဲ့ လုပ်ငန်းပါ။ ဘယ်သူ့မှ ခတူဘူး' ဟူ၍ လည်းကောင်း ပြောတတ်ကြ၏။



အထက်ပါ ပြောဆိုချက် သုံးရပ်နှင့် အုပ်စုစွမ်းဆောင်ချက် အရည်အချင်း သုံးရပ်တို့သည် ဆက်စပ်နေသည်။ သို့ပါလျက် အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်ကောင်းများ အနေဖြင့် အထက်ပါ စကားမျိုးကို ပြောပြီး ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဘာကြောင့် အရေးလုပ်နေကြပါလိမ့်။

ဤမေးခွန်းသည် အရေးကြီးပါသည်။ ခေါင်းဆောင်များသည် အထက်ကဆိုခဲ့သော သဘောထားအမြင်၊ ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ပုဂ္ဂလိကစွမ်းဆောင်ရည်တို့ကို မလေ့လာဘဲ ဆက်လက် စခန်းသွားနေလျှင် သူတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက် အများစုသည် ဖွဲ့ထဲရေသွန်သာ ဖြစ်ပေလိမ့်မည်။

အားလုံး စိတ်ချမ်းသာကြတယ်

ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးက သူ့လက်ထောက်များနှင့် အမှုထမ်းများအားလုံး 'စိတ်ချမ်းသာကြပါတယ်'ဟု ပြောလျှင် သူ့ကို ဆန့်ကျင်ပြောဆိုရန်မှာ အားနာစရာ ကောင်းသည်။ သို့သော်လည်း သူ၏ ကိုယ်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်စိတ်ချမှုကြောင့် ဒုက္ခရောက်နိုင်၏။ ဥပမာပြရလျှင် ရေဆုံနေသည့်အိုးကို လှဲအောင်ဖုံးထားသည့် အဖုံးနှင့် တူသည်။ အဆူလွန်ပြီး အိုးပေါက်ကွဲသွားနိုင်၏။

မိသားစုပုံစံ စိတ်ချမ်းသာသော လုပ်ငန်းများ မရှိမဟုတ် ရှိပါ၏။ သို့သော်လည်း သူတို့အများစုတွင်လည်း ပြဿနာတော့ အနည်းနှင့်အများ ရှိကြသည်ချည်း ဖြစ်၏။ အမှုထမ်းများအနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်ကို အထောက်အကူပြုခြင်း၊ ကျိုးနွံလိုက်နာခြင်းသည် အလွန်ကောင်းပါ၏။ သို့သော်လည်း ခေါင်းဆောင်နှင့် အမှုထမ်းများ၏ အပြန်အလှန် ဆက်ဆံရေးသည် ယထာဘူတကျဖို့လိုသည်။

သို့မှသာလျှင် ဆက်ဆံရေး အဆင်ပြေလိမ့်မည်။ ခေါင်းဆောင်သည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အမှုထမ်းများအား စီးပွားရေးဆန်ဆန် ဆက်ဆံနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း အခြားနေရာကျတော့ မိတ်ဆွေလို၊ မိသားစုလို ဆက်ဆံသင့်၏။

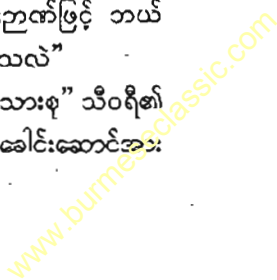
'စိတ်ချမ်းသာသော မိသားစု' ဖြစ်ရပ်သည် မှားယွင်းသော တန်ဖိုးကို ဖန်တီးတတ်သည်။ ယင်းသည် အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်၏ ဖခင်ပုံစံ ကိုယ်လိုရာဆွဲယူသော အတွေးအခေါ်ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်နှင့် နောက်လိုက်များ၏ ဆက်ဆံရေးသည် လုပ်ငန်းခွင်မှာ ချော့၊ အပြင်မှာပါ တစ်သားတည်း ဖြစ်နေရမည်ဟူသော အယူအဆမျိုး ဖြစ်သည်။ အုပ်စုတစ်ခု၏ ခံစားချက်သည် စိတ်ချမ်းသာသော မိသားစုတစ်ခု၏ ခံစားချက်နှင့် တူနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း မတူသောအချက်မှာ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းအုပ်စုက အောင်မြင်ပေါက်ခြောက်မှုကို အဓိကထားပြီး မိသားစုက ရောင့်ရဲ တင်းတိမ်မှုကို အဓိကထားခြင်း ဖြစ်၏။ စိတ်ချမ်းသာသော မိသားစု သီဝရီကို ယုံကြည်သော မန်နေဂျာများသည် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အောက်ပါ မေးခွန်းများကို မေးကြည့်သင့်၏။

“ငါ့လူတွေ အမိန့်ကို ဘယ်လို နာခံကြသလဲ”

“ငါ့ရဲ့တောင်းဆိုချက်ကို သူတို့ ဘယ်လောက်ထိ စိတ်ပါလက်ပါ ခူးပေါင်း ကူညီကြသလဲ”

“သူတို့သည် လုပ်ငန်းတာဝန်ကို ထိုးထွင်းဉာဏ်ဖြင့် ဘယ်လောက်ထိ အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ကြသလဲ”

ဤမေးခွန်းများသည် 'စိတ်ချမ်းသာသော မိသားစု' သီဝရီ၏ အားနည်းချက်ကို ဖော်ထုတ်သည်။ ယင်းတို့သည် ခေါင်းဆောင်အား



အမှုထမ်းများက ဗဟိုပြု၍ ထောက်ကူနိုင်သည့် အခြေခံ အချက် သုံးချက်ဖြစ်သော နာခံမှု၊ ပူးပေါင်းကူညီမှုနှင့် ထိုးထွင်းဉာဏ်ရှိမှု တို့ကိုလည်း ဖော်ပြသည်။ ယင်းမေးခွန်းများ၏ အဖြေများသည် လက်ခံနိုင်စရာရှိလျှင် ခေါင်းဆောင်၏ စိတ်ချမ်းသာသော မိသားစု သီဝရီလည်း မှန်ကန်နိုင်၏။ ယင်းသို့မဟုတ်လျှင်တား အခန်း (၁၂) 'သဘောထားအမြင် ဖော်ဆောင်ခြင်း'ကို လေ့လာရန် တိုက်တွန်း လို၏။

အားလုံးကို တံခါးဖွင့်ထားပါတယ်

အချို့ မန်နေဂျာများသည် အုပ်စု၏ ဆက်သွယ်ရေးစနစ်ကို ပီပီပြင်ပြင် စစ်ဆေးရန် ပျက်ကွက်ကြသည်။ သူတို့က 'အားလုံးကို တံခါးဖွင့်ထားပါတယ်' ဟု ပြောတတ်ကြသည်။ လက်အောက်ငယ် သားများ တင်ပြလိုသည့် ပြဿနာများကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဆွေး နွေးရန် သူတို့အနေဖြင့် အမြဲတမ်း ဆန္ဒရှိနေသည်ဟု ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်၏။ ဘဏ်လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခု၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးတစ်ယောက် အား သူ့လုပ်ငန်းအတွင်းမှ ဆက်သွယ်ရေးစနစ်အကြောင်းကို ဧ ကြည့်ရာတွင် "ကျုပ်က ကျုပ်လူတွေနဲ့ နေ့တိုင်း စကားပြောတယ် သူတို့စားပွဲကို မကြာခဏသွားပြီး စကားစမြည် ပြောတယ်။ သူတို့ အနေနဲ့လည်း ကျုပ်ဆီကို အချိန်မရွေး လာနိုင်တယ်။ ကျုပ်တို့ အချိန်မရွေး တွေ့နိုင်တယ်။ ဒါကို သူတို့အားလုံး သိကြတယ်' (တံခါးဖွင့် အယူအဆ) ဟု သူက ပြောသည်။

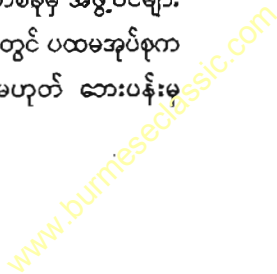
သို့သော်လည်း သူ့ဆီကို အမှုထမ်းတွေ ဘယ်သူမှ မလာကြပါ။ နောက်တော့ သည်အချက်ကို သူ့ကိုယ်တိုင်ကလည်း ဝန်ခံသည်။

ယင်းသို့ မလာကြခြင်းမှာ အကြောင်းရှိ၏။ အမှုထမ်းများက သူနှင့် တွေ့ဆုံရာတွင် သက်သောင့်သက်သာ မရှိသောကြောင့် သို့မဟုတ် သူ့အလုပ်များနေသည်ကို အနှောင့်အယှက် မပေးလိုသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် 'တံခါးဖွင့် အယူအဆ'သည် ဆက်သွယ်ရေး ပြဿနာကို လက်တွေ့အဖြေမပေးနိုင်ချေ။

အုပ်စုတစ်ခု၏ ဆက်သွယ်ရေးစနစ်သည် လူတစ်ယောက်၏ အာရုံကြော ဖွဲ့စည်းမှုစနစ်ကဲ့သို့ပင် အရေးကြီးသည်။ ဥပမာ လူ တစ်ယောက်၏ လက်က မီးကိုထိသောအခါ ဦးနှောက်၏ ထိန်းချုပ် ဗဟိုဌာနက ညွှန်ကြားသည်။ ဤသို့ဖြင့် လက်ကို မီးလောင်ခြင်းမှ ကင်းလွတ်သည်။ အုပ်စု၏ ဆက်သွယ်ရေးစနစ်လည်း ထိုနည်း အတိုင်းပင် ဖြစ်၏။ အုပ်စုဆက်သွယ်ရေးစနစ်သည် အုပ်စုလိုအင်နှင့် အုပ်စု တိုးတက်မှုများကို ခေါင်းဆောင်အား သတင်းပေးသည်။

အုပ်စုတွင် ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်ခြင်းသည် ဆက်စပ်မှုရှိ သော်လည်း မတူခြားနားသည့် အောက်ပါ အချက်နှစ်ချက်ကို အကျိုးပြုနိုင်သည်။

- (၁) ဆက်သွယ်ရေးကြောင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အဖွဲ့ဝင်များ စုစည်းမိကြသည်။ စည်းလုံးညီညွတ်မှု ရရှိသည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ ဌာနခွဲတစ်ခုမှ အဖွဲ့ဝင်များသည် အခြားဌာနခွဲတစ်ခုမှ အဖွဲ့ဝင်များ ၏ လုပ်ရပ်ကို သိရှိကြသည်။ လိုအပ်သည့်အချိန်တွင် ပထမအုပ်စုက အခြားအုပ်စုကို ပူးပေါင်းကူညီနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် ဘေးပန်းမှ အထောက်အပံ့ ပေးနိုင်သည်။



(၂) ဆက်သွယ်ရေးကြောင့် အုပ်စုအတွင်း စိတ်ချမ်းသာမှု ရရှိစေသည်။ လိုအပ်လျှင် အပြန်အလှန် အကောင်းဆုံး တုံ့ပြန်မှု ပေးနိုင်သည့်အပြင် အခြား အရေးကြီးသော အရာကိုလည်း ပေးသည်။ ထိုအရာသည် သိရှိခံစားရခြင်းဖြစ်၏။ ဤခံစားမှုသည် ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်မှု၏ မမျှော်လင့်သော အပို ရလဒ်ဖြစ်သည်။ ဤအချက်သည် ယုံကြည်မှု ရှိသူနှင့် မသိနိုင်တာ၊ မမျှော်လင့်နိုင်တာတွေကို တွေးကြောက် နေသူတို့အကြား ခြားနားမှုကို ဖော်ထုတ်သည်။ သံသယရှိခြင်း၊ စိုးရိမ်ကြောင့်ကြခြင်း၊ ဘာဖြစ်နေသည်ကို သို့မဟုတ် ဘာဖြစ် လာလိမ့်မည်ဆိုသည်ကို မသိခြင်းတို့သည် ဒေါသစိတ်၊ မုန်းတီးစိတ်နှင့် မလုပ်ချင်စိတ်တို့ကို ဖန်တီးသည်။

မိတ်ဆွေ၏ ဆက်သွယ်ရေး နည်းလမ်းအပေါ် မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းက အကျိုးသက်ရောက်စေသည်။ တကယ်တော့ မိတ်ဆွေ၏ ဆက်သွယ်ရေးစနစ် လိုအင်သည် မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်း အမျိုးအစားအလိုက် ပြောင်းလဲသည်။ သို့သော်လည်း အခြေအနေအားလုံးတွင် ရည်ရွယ်ချက်ခြင်း အတူတူပင် ဖြစ်သည်။ 'တံခါးဖွင့်' သီဝရီနှင့် အကြောင်းတိုက်ဆိုင်မှုအပေါ် အခြေမခံသည့် ပြတ်သား၍ အားထားလောက်သော ဆက်သွယ်ရေးစနစ် တည်ဆောက်ရန်ဖြစ်၏။

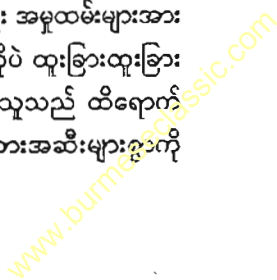
တစ်မှုထူးခြားတဲ့ လုပ်ငန်းပါ

အချို့ မန်နေဂျာများ ပြောတတ်သည့် အထက်ပါ စကားသုံးရပ် အနက် 'ကျုပ်လုပ်ငန်းက ဘယ်သူနဲ့မှ မတူဘူး၊ တစ်မှု ထူးခြားတဲ့ လုပ်ငန်းပါ' ဟူသော စကားကို အများဆုံးနှင့် အပိုင်ဆုံး ပြောတတ်

ကြ၏။ မှန်၏။ ဘယ်လုပ်ငန်းမဆို တစ်ခုနှင့်တစ်ခု တစ်နည်းနည်းဖြင့် ကွဲပြားခြားနားကြသည်သာ ဖြစ်၏။ သို့သော်လည်း လုပ်ငန်းတိုင်းသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု တူညီမှုတွေလည်း အများကြီးရှိ၏။ တကယ်တော့ ဤနေရာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းများကိုသာ ပြောလိုခြင်း မဟုတ်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုကွပ်ကဲရသည့် အသင်းအဖွဲ့အားလုံးကို ပြောလိုခြင်း ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ ဥက္ကဋ္ဌတစ်ယောက်က သူ့ကုမ္ပဏီသည် အခြားကုမ္ပဏီတစ်ခုထက်ပို၍ အလုပ်ဖြစ်ကြောင်း အခြား ကုမ္ပဏီမှ ဥက္ကဋ္ဌအား ခပ်ကြွားကြွားလေသဖြင့် ပြောသည်။ သို့သော်လည်း သူ့ကုမ္ပဏီ အမှုထမ်းအုပ်စုတစ်စုက တက်ကြွစွာလုပ်ဆောင်ပြီး အခြားအုပ်စု တစ်ခုကတော့ နှေးကွေးစွာ တာဝန်ကျေ လုပ်ကိုင်နေခြင်းကိုမူ အဆိုပါ ဥက္ကဋ္ဌကြီးက ဘာကြောင့်ရယ်လို့ အတိအကျ ရှင်းမပြနိုင်ချေ။

ယင်းသို့ အုပ်စုနှစ်ခုအတွင်း ခြားနားချက် ပေါ်ပေါက်ရခြင်းမှာ များသောအားဖြင့် ကြောက်စိတ်ကြောင့် ဖြစ်တတ်၏။ ခေါင်းဆောင်သည် သူ၏ ကိုယ်ပိုင်အားထုတ်မှုနှင့် အောင်မြင်မှုကို အမှုထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်မှုဖြင့် ဆုံးဖြတ်မည်ကို ကြောက်တတ် သည်။ ထို့ကြောင့် 'ကျုပ်လုပ်ငန်းက တစ်မှုထူးခြားတဲ့ လုပ်ငန်းပါ' ဟု ပြောတတ်သည်။ သို့သော်လည်း သူသည် ပေါ်လစီသစ်၊ နည်းလမ်းသစ်များဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန် မကြိုးစား။ ထို့ပြင် သူ့အမှားကိုလည်း အမှုထမ်းများအား ထုတ်ဖော် ဝန်ခံခြင်းမပြု။ သူ့လုပ်ငန်း ဘယ်လိုပဲ ထူးခြားထူးခြား အမှုထမ်းများ၏ အကူအညီ လိုအပ်ကြောင်း၊ သူသည် ထိရောက်သော ခေါင်းဆောင်မှု ရရှိရေးအတွက် အတားအဆီးများကွဲကို



ကျော်လွှား နေရကြောင်း ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် သဘောပေါက်ဖို့ လိုသည်။ သို့မှသာလျှင် မိမိ အမှုထမ်းများ၏ လုပ်ရပ်ကို ဆုံးဖြတ် နိုင်မည်။ တိုးတက်အောင် ပြုပြင် ဖန်တီးနိုင်မည်။

* * *

အခန်း | ၁၂ |

သဘောထားအမြင် ဖော်ဆောင်နည်း

သဘောထား အမြင်များသည် အုပ်စု၏ တိုးတက်မှုနှုန်းကို ဖန်တီးကြ သည်။ ယင်းတို့သည် အုပ်စုဝင်များ၏ အပြုအမူ ပုံစံကို ဖော်ဆောင် ပြီး အောင်မြင်မှုနှင့် ဆုံးရှုံးမှု နှစ်ရပ်စလုံးကို ဖန်တီးနိုင်၏။ သဘော ထားအမြင်များသည် ပြဿနာ၏ ကြီးမားသော အရင်းအမြစ်လည်း ဖြစ်သည်။ အမှုထမ်းများတွင် 'မှန်ကန်သော' သဘောထားအမြင် ရှိရမည်။ သို့မဟုတ်လျှင် ခေါင်းဆောင်လိုချင်သည့် အလုပ်အမျိုး အစားကို အောင်မြင်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်မည် မဟုတ်။ ခေါင်းဆောင် သည် မိမိလိုချင်သော အမှုထမ်းများ၏ သဘောထား အမြင်မှန်ကို ချီးထောင်ပေးပြီး မလိုချင်သော သဘောထား အမြင်မှားကို ဂေဟ္မာ ဝါးပျောက်ကွယ်သွားအောင် စီမံဆောင်ရွက်ရမည်။

သို့သော်လည်း လူများစုသည် ခေါင်းဆောင်မှုကို မှားယွင်းသော နည်းလမ်းဖြင့် ကျင့်သုံးနေကြသည်။ ထို့ကြောင့် အမှုထမ်းများ အနေဖြင့် လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်ကို အောင်မြင်စွာ ပြီးမြောက်အောင် မလုပ်နိုင် ဖြစ်နေကြသည်။ အချို့ခေါင်းဆောင်များသည် အခြေအနေတစ်ရပ်အတွက် မှန်ကန်သော ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို မကျင့်သုံးနိုင် ဖြစ်နေကြသည်။

ခေါင်းဆောင်သည် လုပ်ငန်းအောင်မြင်ရေးအတွက် အမှုထမ်းများ၏ ကျိုးနွံနှာခံမှု၊ ပူးပေါင်းကူညီမှုနှင့် ကိုယ်ပိုင်စွမ်းဆောင်မှုကို တစ်ချိန်မဟုတ် တစ်ချိန်တွင် လိုအပ်သည်။ သို့ဆိုလျှင် ယင်းတို့ကို ဘယ်လို ဖော်ဆောင်မှာလဲ။ လိုအပ်သော အချိန်တွင် လိုအပ်သော သဘောထားအမြင်ကို ဘယ်လို ရယူမှာလဲ။ ယေဘုယျအားဖြင့် ယင်းတို့၏ ဆက်နွယ်မှုကို အောက်ပါအတိုင်း တွေ့မြင်ရလိမ့်မည်။

ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်း	အမှုထမ်းများ၏ သဘောထားအမြင်
အာဏာသုံး	ကျိုးနွံနှာခံမှု
ဒီမိုကရေစီ	ပူးပေါင်းကူညီမှု
ဧကလွတ်	ကိုယ်ပိုင်စွမ်းဆောင်မှု
အထက်ပါ	စာရင်းနှင့်ပတ်သတ်၍ အောက်ပါ မှန်ကန်ချက်
	နှစ်ရပ်ကို သိရှိရသည်။

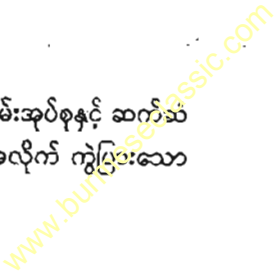
(၁) ဘယ်ဘက်အခြမ်းတွင် ဖော်ပြထားသော ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်း တစ်ခုခုကို ကျင့်သုံးလျှင် ယင်းနှင့် မျက်နှာချင်းဆိုင် ဖော်ပြထားသည့် သဘောထားအမြင်ကို ဖော်ဆောင်လိမ့်မည်။

(၂) ညာဘက်အခြမ်းတွင် ဖော်ပြထားသော အမှုထမ်းများ၏ သဘောထားအမြင် တစ်ခုခု လိုချင်လျှင် ယင်းနှင့် မျက်နှာချင်းဆိုင် ဖော်ပြထားသည့် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးရလိမ့်မည်။ ဥပမာ ကျိုးနွံနှာခံမှုကို လိုချင်လျှင် အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးရမည်။ အမှုထမ်းများ၏ ပူးပေါင်းကူညီမှုကို လိုချင်လျှင် ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းဖြင့်သာ ရရှိနိုင်သည်။ အမှုထမ်းများ၏ ကိုယ်ပိုင်စွမ်းဆောင်မှု တိုးတက်လိုလျှင် ဧကလွတ် ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးရလိမ့်မည်။

သို့သော်လည်း မိမိကျင့်သုံးသော ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းသည် မိမိလိုချင်သော ရလဒ်အမျိုးအစားပေါ်တွင် တည်မီကြောင်း သတိပြုပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်း သုံးမျိုးအနက် ဘယ်နည်းလမ်းမှ အခြား နည်းလမ်းနှစ်မျိုးထက် ပို၍ မကောင်းချေ။ အခြေအနေကိုလိုက်၍ သူ့နေရာနှင့်သူ အသုံးဝင်ကြသည်ချည်း ဖြစ်၏။ ဥပမာ လုပ်ငန်းတစ်ရပ်ကို အလျင်အမြန် ပြီးစီးအောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည် ဆိုပါစို့။ ခေါင်းဆောင်က စီမံချက်လည်း အပြည့်အစုံ ရေးဆွဲထားပြီးပြီ။ အလုပ်ပြီးအောင်လုပ်ဖို့ သာ လိုအပ်နေသည်။ ဤအခြေအနေမျိုးတွင် အမှုထမ်းများ၏ ကိုယ်ပိုင်စွမ်းဆောင်မှုဖြင့် လုပ်ဆောင်လျှင် လုပ်ငန်း ဖင့်နှေးနေလိမ့်မည်။ ထို့ကြောင့် အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းဖြင့်သာ ဤပြဿနာကို ဖြေရှင်းနိုင်လိမ့်မည်။

သဘောထားအမြင် တိုးတက်စေနည်း

အမှုထမ်းတစ်ယောက် သို့မဟုတ် အမှုထမ်းအုပ်စုနှင့် ဆက်သွယ် လုပ်ကိုင်ရာတွင် ကွဲပြားသော အချိန်ကာလအလိုက် ကွဲပြားသော



သဘောထားအမြင်ကို လိုအပ်သည်။ ဤတွင် မိမိလိုချင်သော သဘောထားအမြင်ကို သိဖို့လိုသည်။ ထိုအမြင်ကို ရအောင် ဘယ်လို လုပ်ရမည်ကို သိဖို့လိုသည်။ မိမိရရှိမည့် သဘောထားအမြင် အမျိုး အစားသည် မိမိက အမှုထမ်းများအား ပေးအပ်သော တာဝန် အတိုင်းအတာပေါ်တွင် အဓိက တည်သည်။

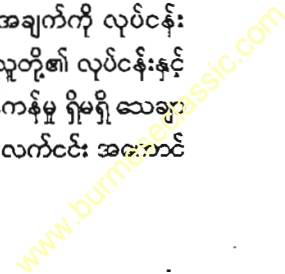
အာဏာသုံး နည်းလမ်းတွင် မူဝါဒချမှတ်ခြင်း၊ စီမံချက် ရေးဆွဲခြင်း အားလုံးသည် ခေါင်းဆောင်၏ လုံးဝ တာဝန်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အမှုထမ်းအား လုပ်ငန်းကို ပြောပြသောအခါ သူ့ဌာနတွင် သူလုပ်နေသည့် အလုပ် အမျိုးအစားနှင့် ပမာဏကို ခေါင်းဆောင်က သိဖို့လိုသည်။ အခြေအနေ အပြောင်းအလဲကြောင့် အမိန့် ပြောင်းလဲဖို့ မလိုအပ်လျှင် အမှုထမ်းသည် ခေါင်းဆောင်ပေးသည့် မူလအမိန့်ကို တစ်သေမတိမ်း လိုက်နာပြီး အလုပ်တာဝန် ပြီးမြောက်အောင် လုပ်ဆောင်ရမည်။

ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးလျှင် မူဝါဒချမှတ်ခြင်းနှင့် စီမံချက်ရေးဆွဲခြင်းတို့တွင် အမှုထမ်းများ၏ ပူးပေါင်းကူညီမှုကို ရယူရမည်။ ဥပမာ ကုမ္ပဏီ ပြဿနာတစ်ရပ်နှင့် ပတ်သတ်၍ အမှုထမ်းများ၏ အကြံဉာဏ်ကို ခေါင်းဆောင်က တောင်းခံရမည်။ သို့သော်လည်း ကျိုးနွံနာခံမှုကဲ့သို့ပင် ပူးပေါင်းကူညီမှုကိုလည်း ထိန်းချုပ်ထားဖို့ လိုအပ်၏။ သင့်တော်သော ကာလတွင် ၎င်းတို့၏ အကြံပေးချက်များအတွက် ခေါင်းဆောင်က ကျေးဇူးတင်စကား ပြောပါ။ သို့သော်လည်း အကောင်းဆုံး အဖြေရရေးအတွက် အမှုထမ်းများအား ခေါင်းဆောင်က ဦးဆောင်ညွှန်ကြားသွားခြင်းကြောင့် မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်ဘဝကိုတော့ ဣန္ဒြေရရ ထိန်းထား

ပါ။ ပြဿနာတစ်ရပ်ကို အပြီးသတ် စုပေါင်းဆွေးနွေးပြီးနောက် အမှုထမ်း တစ်ယောက်ယောက် စေတနာပိုကာ လေကြောမပြတ်ဘဲ ဆက်လက်၍ အရစ်ရှည်နေလျှင် 'ဒီကိစ္စက အားလုံး ပြီးပြတ်သွားပါပြီ' ဟုသာ အပြတ်ပြောလိုက်ပေတော့။

ဧကန်လွတ်ခေါင်းဆောင်မှုကို ကျင့်သုံးသောအခါ အဓိက တာဝန်သည် အမှုထမ်းများ၏ ပခုံးပေါ်သို့ ကျရောက်သည်။ ဤအခြေအနေမျိုးတွင် လုပ်ငန်း ရည်မှန်းချက်ကို ခေါင်းဆောင်က အမှုထမ်းအား အတိအကျ ပြောပြရမည်။ ထို့နောက် သူ၏ ကိုယ်ပိုင်စွမ်းဆောင်မှုဖြင့် လုပ်ငန်းပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်စေရမည်။ သို့သော်လည်း နောက်ဆုံးတာဝန်ကတော့ ခေါင်းဆောင်၏ ပခုံးပေါ်မှာပင် လုံးဝ တည်နေ၏။ အမှုထမ်းတစ်ယောက်၏ တာဝန်သည် အဆင့်တစ်ခုသာ ဖြစ်သည်။ သူ့အားပေးအပ်သော လုပ်ငန်း၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုအတွက်သာ တာဝန်ရှိသည်။

ဧကန်လွတ်ခေါင်းဆောင်မှုတွင် ပြဿနာတော့ရှိသည်။ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ ထိန်းချုပ်မှု မလွတ်စေဘဲ အမှုထမ်းများ အား ကိုယ်ပိုင်စွမ်းဆောင်မှုဖြင့် လွတ်လပ်စွာ လုပ်ကိုင်ခွင့်ကို ဘယ်လို ဆေးမည်နည်း။ ဤမေးခွန်းသည် အရေးကြီးသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ခေါင်းဆောင်၏ လုပ်ဆောင်ချက်သည် အနာဂတ် ဤအခြေအနေမျိုးတွင် အမှုထမ်းများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးမည် ဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်၏။ ဤအချက်ကို လုပ်ငန်းခေမီ အမှုထမ်းများအား ကြိုတင်ပြောထားပါ။ သူတို့၏ လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သတ်သော သတင်းအချက်အလက်များ မှန်ကန်မှု ရှိမရှိ သေချာအောင် စိစစ်ပါ။ အချို့အခြေအနေတွင် ချက်ချင်းလက်ငင်း အကောင်း



အထည် ဖော်ရမည့် အဖြစ်မျိုး ရှိတတ်ကြောင်း သတိပေးပါ။ ထို့နောက် လုပ်ဆောင်ချက် မှန်သမျှကို မိမိ၏ အထက်လူကြီးအား အမြဲတမ်း အစီရင်ခံရန် ညွှန်ကြားပါ။

ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် အမှုထမ်းများထံမှ ရရှိသော ကျိုးနွံနှာခံမှု၊ ပူးပေါင်းကူညီမှုနှင့် ကိုယ်ပိုင်စွမ်းဆောင်မှု အတိုင်းအတာသည် ခေါင်းဆောင်၏ အလုပ်တာဝန် ကွပ်ကဲမှု ပုံစံအပေါ်တွင် တည်သည်။ ကျိုးနွံနှာခံမှုကို လိုချင်လျှင် တာဝန်အပြည့်ယူပါ။ ပူးပေါင်းကူညီမှုကို လိုချင်လျှင် မျှဝေ တာဝန်ယူပါ။ ကိုယ်ပိုင်စွမ်းဆောင်မှုကို လိုချင်လျှင် အခြား ပုဂ္ဂိုလ်များအား အဓိကတာဝန် ဝေစုကို ပေးပါ။

မိမိဘာကိုလိုချင်ကြောင်းနှင့် ဘယ်အချိန်မှာ လိုချင်ကြောင်း အမှုထမ်းများအား ရှင်းလင်းတိကျစွာ ပြောပြပါ။ ခေါင်းဆောင် လိုချင်သော သဘောထားအမြင်သည် အခြေအနေလိုက်၍ ပြောင်းလဲသွားနိုင်၏။ ပြောင်းလွယ် ပြင်လွယ် ရှိပါစေ။ အလွန်အကျွံ ကျိုးနွံလွန်းလျှင် အမှုထမ်းများအနေဖြင့် ချက်ချင်းလက်ငင်း လုပ်ရမည့် အချိန်တွင် နှောင့်နှေးမှု ကြုံရတတ်သည်။ ပူးပေါင်းကူညီမှု အလွန်အကျွံဖြစ်လျှင် အမှုထမ်းများက လိုအပ်သည်ထက် ပို၍ လုပ်ကိုင်တတ်ကြသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ကိုယ်ပိုင်စွမ်းဆောင်မှု အလွန်အကျွံဖြစ်လျှင် လုပ်ဆောင်ချက်သည် ပရမ်းပတာဖြစ်ပြီး ရည်မှန်းချက် ပျက်စီးတတ်သည်။

ကိုယ်တိုင် စမ်းသပ်ချက်

အောက်ပါ စမ်းသပ်ချက်မှ မေးခွန်းများကို ဖြေဆိုပါ။ မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ဆန်းစစ်ဆုံးဖြတ်နိုင်လိမ့်မည်။ မိမိ၏

ကောင်းသောအရည်အချင်းများဖြင့် အကောင်အထောင်အချင်းများကို သိရမည်။ မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စမ်းသပ်ချက် ရလဒ်များအား တိုးတက်ပြုပြင်ရန် နည်းလမ်းများ ရရှိလာမည်။

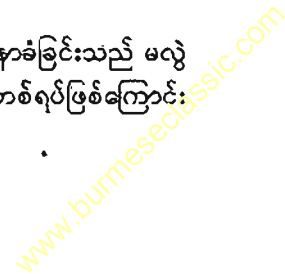
‘အကောင်းဆုံး’ အဖြေကိုပေးရန် မကြိုးစားပါနှင့်။ မိမိနှင့် အဆီလျော်ဆုံး အဖြေကိုသာ ပေးပါ။ အလားတူ ပြဿနာမျိုး ကြုံရလျှင် မိမိအနေဖြင့် ဘာလုပ်မည်နည်း။ မေးခွန်းအုပ်စု အသီးသီး၏ နောက်ဆုံးပါ အဖြေများသည် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ပတ်သတ်၍ မိတ်ဆွေ၏ အတွေးအခေါ်ကို အထောက်အကူပြုနိုင်သည့် အဓိက အကြံပေးချက်များပင် ဖြစ်၏။

အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှုကို ကျင့်သုံးခြင်း

မိတ်ဆွေသည် အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် အမှုထမ်းများ၏ သဘောထားအမြင်ကို ဖော်ဆောင်ရာတွင် ဘယ်လို အောင်မြင်နိုင်သည်ကို ဆုံးဖြတ်ပါ။

၁။ အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်သည် အမှုထမ်းများ၏ ကျိုးနွံနှာခံမှုကို ရရှိရန် အရေးကြီးသည်။ သို့ဆိုလျှင် ယင်းကို ရရှိအောင် ဘယ်လို လုပ်မည်နည်း။

- (က) ဆုံးဖြတ်ရမည့် ကိစ္စများကို အမှုထမ်းများကိုယ်တိုင် လွတ်လွပ်စွာ ဆွေးနွေးခွင့် ပေးမည်လား။
- (ခ) လုပ်ငန်း အောင်မြင်ရေးတွင် အဓိန်ကို နှာခံခြင်းသည် မလွဲမသွေ လိုအပ်သည့် အစိတ်အပိုင်း တစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်း နားလည် လိုက်နာစေမည်လား။



(ဂ) အမိန့်ကို မနာခံသူများအား အပြစ်ပေးမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်မည်လား။

၂။ အုပ်စု၏ စည်းလုံးညီညွတ်မှု တိုးပွားရေးအတွက်-

(က) စည်းလုံးမှုသည် အရေးအကြီးဆုံး အင်အားဖြစ်ကြောင်း အမှုထမ်းများအား မကြာခဏ သတိပေး ပြောကြားမည်လား။

(ခ) မိတ်ဆွေ၏ အယူအဆကို အုပ်စုဝင်များက လက်ခံအောင် ပုံမှန် အစည်းအဝေး ပြုလုပ်၍ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မည်လား။

(ဂ) အချင်းချင်း မသင့်မတင့် ဖြစ်နေသည့် အုပ်စုဝင်များအား (သူတို့၏ အချင်းချင်း မသင့်တင့်မှုကို ဂရုမစိုက်ဘဲ) အတူတကွ ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်ကြရန် အတင်း တိုက်တွန်းမည်လား။

၃။ အလုပ်တွင် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ကျေနပ်မှု တိုးတက်ရေးအတွက်-

(က) စွမ်းဆောင်အောင်မြင်မှုကို တစ်ဦးချင်း တိုက်ရိုက် ချီးကျူးပြောကြားမည်လား။

(ခ) အချို့ အမှုထမ်းများအား ကိုယ်ရေး အတွင်းလူအဖြစ် ရွေးချယ်မည်လား။

(ဂ) လုပ်ဆောင်မှုကြောင့် ရရှိလာသော အကျိုးအမြတ်ကို အုပ်စုအား မကြာခဏ ပြောကြားမည်လား။

၄။ မိတ်ဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှု ခိုင်မာရေးအတွက်-

(က) မိတ်ဆွေအား အစွမ်းကုန်ကူညီသော အမှုထမ်းများအား လူယုံတော် လက်ထောက်များအဖြစ် ရွေးချယ်မည်လား။

(ခ) မလေးစားမှု၊ အထင်သေးမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည့် အလုပ်မပြီးမှုကို တားဆီးရန် အဆက်မပြတ် လုပ်ကိုင်ကြဖို့ တိုက်တွန်းမည်လား။

(ဂ) မိတ်ဆွေ၏အလုပ်ကို လိုချင်နေသည်ဟု သံသယရှိသော အမှုထမ်းကို အလုပ်ဖြုတ်ပစ်မည်လား။

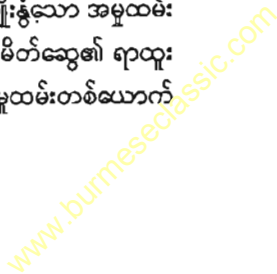
အဖြေများ

၁။ (ခ)လုပ်ငန်းအောင်မြင်ရေးတွင် အမိန့်ကို နာခံခြင်းသည် မလွဲမသွေ လိုအပ်သည့် အစိတ်အပိုင်း တစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်း နားလည်လိုက်နာစေပါ။ မိတ်ဆွေက အမှုထမ်းတစ်ယောက်ကို ပြုပြင်နိုင်သည်။ အပြစ်ပေးနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ခြိမ်းခြောက်ခြင်းကတော့ အားနည်းမှုလက္ခဏာ ဖြစ်၏။

၂။ (က) သို့မဟုတ် (ခ) မိတ်ဆွေက အုပ်စု၏ စည်းလုံးမှုကို ချိုးကျူးနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် မိတ်ဆွေ၏ အယူအဆများကို အုပ်စုအစည်းအဝေးခေါ်၍ ရှင်းပြနိုင်သည်။

၃။ (က)စွမ်းဆောင် အောင်မြင်မှုအတွက် တစ်ဦးချင်း တိုက်ရိုက် ချီးကျူးစကား ပြောပါ။ လုပ်ငန်းခွင် ကျေနပ်မှုသည် စိတ်ခံစားမှုဖြစ်ကြောင်း၊ လစာငွေ စသည့် ရုပ်ဝတ္ထုပိုင်းနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်စပ်မှုမရှိကြောင်း စမ်းသပ်ချက်များအရ သိရှိရ၏။

၄။ (က)မိတ်ဆွေအား အလွန်လေးစား ကျိုးနွံသော အမှုထမ်းများအား လက်ထောက်များအဖြစ် ရွေးချယ်ပါ။ မိတ်ဆွေ၏ ရာထူးကို လိုချင်သူအား ဖြုတ်ပစ်လျှင် မကြာမီတွင် အမှုထမ်းတစ်ယောက် ခု ခရိုဘဲ ဖြစ်သွားလိမ့်မည်။



ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှုကို ကျင့်သုံးခြင်း

ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် အုပ်စု၏ သဘောထား အမြင်ကို ဖော်ဆောင်ရာတွင် ဘယ်လို ဆောင်မြင်နိုင်သည်ကို ဆုံးဖြတ်ပါ။ ယင်းသဘောထား အမြင်များသည် လိုလားအပ်တာလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ မလိုလားအပ်တာလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှုကို ခံယူသော အုပ်စုအတွင်း အကျိုးရလဒ်များ ပေါ်ထွက်အောင် ကူညီဆောင်ရွက်ပါ။

၁။ အုပ်စုအတွင်း သင်းဖွဲ့စိတ်ဓာတ် တိုးတက်ရေးအတွက်-

- (က) တစ်ဦးချင်းစီ၏ အလုပ်သည် အုပ်စု၏ ရည်မှန်းချက်နှင့် ဆက်စပ်နေကြောင်းကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သဘောပေါက်အောင် ရှင်းပြမည်လား။
- (ခ) ရည်မှန်းချက်တူ လုပ်ကိုင်နေသော 'အခြား' အုပ်စုအား သရော်ရှုံ့ချမည်လား။
- (ဂ) စုပေါင်း အားထုတ်မှုသည် တစ်ဦးချင်းအားထုတ်မှုထက်ပို၍ အကျိုးရှိကြောင်း မကြာခဏ ပြောပြမည်လား။

၂။ ပူးပေါင်းကူညီမှု တိုးတက် ရရှိရေးအတွက်-

- (က) တောင်းခံမည်လား။
- (ခ) ပူးပေါင်းကူညီရန် ငြင်းဆန်လျှင် အုပ်စုတွင်းမှ ဖယ်ထုတ်ခံရမည် ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြမည်လား။
- (ဂ) စီမံချက် ရေးဆွဲရာတွင် အမှုထမ်းများအား မိတ်ဆွေ၏ တာဝန်ကို ခွဲဝေပေးမည်လား။

၃။ အမှုထမ်း အချင်းချင်း အပြန်အလှန် လေးစားမှု ရှိရေးအတွက်-

- (က) အုပ်စုလိုက် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အမှုထမ်းတစ်ဦးသည် အခြားတစ်ဦးထက်ပို၍ တန်ဖိုးမရှိကြောင်း ပြောပြမည်လား။
- (ခ) အမှုထမ်းများအား ပုဂ္ဂိုလ်ရေး အခွင့်အရေးပေးရာတွင် အားလုံးကို အညီအမျှ ပေးမည်လား။
- (ဂ) အမှုထမ်း အချင်းချင်း တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး နောက်ပြောင်ခြင်း၊ ရန်စောင်ခြင်း၊ လိမ်လည်လှည့်ဖျားခြင်းတို့ကို သည်အတိုင်း လွှတ်ပေးထားမည်လား။

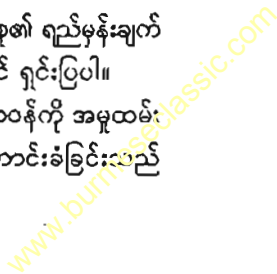
၄။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှု မရှိသော အမှုထမ်းတစ်ဦးအား တိုးတက်မှု ရှိလာအောင် မြေတောင်မြှောက်ပေးရာတွင်-

- (က) သူ့အား အရေးကြီးသော လုပ်ငန်းတာဝန် တိုးပေးမည်လား။
- (ခ) သူ၏ ဆောင်ရွက်မှုသည် ကျေနပ်လောက်အောင် ကောင်းမွန်ကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အားငယ်စရာ မရှိကြောင်း၊ သူ ယုံကြည်လာအောင် စည်းရုံး ပြောပြမည်လား။
- (ဂ) သူ၏ အားနည်းချက်ကို ခွင့်လွှတ်ပြီး ရှိသမျှ အရည်အချင်းနှင့် သည်အတိုင်း လွှတ်ထားမည်လား။

အဖြေများ

၁။ (က) တစ်ဦးချင်းစီ၏ အလုပ်သည် အုပ်စု၏ ရည်မှန်းချက်နှင့် ဆက်စပ်နေကြောင်းကို သဘောပေါက်အောင် ရှင်းပြပါ။

၂။ (ဂ) စီမံချက်ရေးဆွဲရာတွင် မိတ်ဆွေတာဝန်ကို အမှုထမ်းများအား ခွဲဝေပေးပါ။ ပူးပေါင်း ကူညီရန် တောင်းခံခြင်းသည်



ဖြစ်နိုင်ခြေ ရှိသည်။ သို့ရာတွင် ရေရှည်တွင် မကောင်းတတ်ပါ။ ပူးပေါင်းကူညီမှုမဲ့ခြင်း၏ အကြောင်းရင်းများကို ခေါင်းဆောင်အနေ ဖြင့် ထင်သလောက် လွယ်ကူစွာ မဖယ်ရှားနိုင်ပါ။

၃။ (ခ) အမှုထမ်းများအား ပုဂ္ဂိုလ်ရေး အခွင့်အရေးပေးရာ တွင် အားလုံးကို အညီအမျှပေးပါ။ မေးခွန်း (က) နှင့် ပတ်သတ်၍ တူညီခြင်း သဘောတရားသည် ရပိုင်ခွင့်နှင့် အခွင့်ထူးများအတွက် သာ ဖြစ်ပြီး စွမ်းဆောင်ရည်များနှင့် မဆိုင်ပါ။

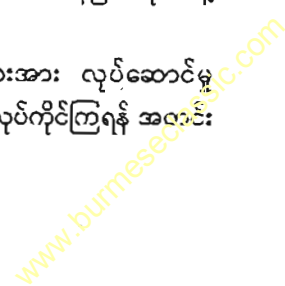
၄။ (ခ) နှင့် (ဂ) တို့သည် မိတ်ဆွေ ဆက်ဆံနေသော အမှုထမ်း ၏ အခြေအနေကိုလိုက်၍ ထိရောက်မှု ရှိနိုင်သည်။ သူ၏ ဆောင် ရွက်မှု ကောင်းမွန်ကြောင်း သူကိုယ်တိုင် ယုံကြည်လာပါစေ။ သူ၏ လက်ရှိ အခြေအနေ၊ လက်ရှိ အရည်အချင်းထက် တိုးတက်လာ အောင် မိတ်ဆွေက အစွမ်းကုန် ကူညီပါ။ မေးခွန်း (က) သည် ဖြစ်နိုင်ခြေ ရှိပါသည်။ သို့သော်လည်း ဤနည်းသည် အမှုထမ်းအား အခက်အခဲ အများကြီး ပေးနိုင်၏။

ဇက်လွှတ်ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးခြင်း

ဤစမ်းသပ်ချက်အတွက် မိတ်ဆွေသည် မိမိကိုယ်ကို သိပ္ပံပညာ ရှင် အုပ်စု သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှု အထူးလိုအပ်သော စက်မှုပညာ ရှင် အုပ်စု၏ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် သဘောထားပါ။

- ၁။ အုပ်စု၏ ရည်မှန်းချက်ကို ဖော်ဆောင်ရာတွင် အုပ်စု၏ စိတ်ဝင်စားမှုကို ရရှိရေးအတွက်-
- (က) လုပ်ငန်းတာဝန် ပြီးဆုံးအောင်မြင်မှုသည် မိတ်ဆွေအတွက် ဘယ်လောက်အရေးကြီးကြောင်း အုပ်စုကို ပြောပြသလား။

- (ခ) အလုပ်ပြီးမြောက်အောင် အုပ်စုကို အတင်း တွန်းအားပေး သလား။
- (ဂ) အကောင်းဆုံးနှင့် အမြန်ဆုံး အမှုထမ်းကို ဆုချီးမြှင့်သလား။
- ၂။ အုပ်စုဝင်များနှင့် ဆက်ဆံရေး တိုးတက်မှုအတွက်-
- (က) အမှုထမ်းများ ပြဿနာကြုံလျှင် မိတ်ဆွေက အချိန်မရွေး အကူအညီပေးမည်ဟု ပြောပြသလား။
- (ခ) အချိန်ရသလောက် အမှုထမ်းများနှင့် အနီးကပ်ဆုံး အတူတကွ လုပ်ကိုင်ရန် ကြိုးစားသလား။
- (ဂ) အမှုထမ်းများအား မိတ်ဆွေလို မဆက်ဆံဘဲ အလုပ်သဘော အရပဲ ဆက်ဆံသလား။
- (ဃ) သဘောထားအမြင် ကွဲလွဲသောအခါ မိတ်ဆွေ၏ စကားသာ လျှင် ဆုံးဖြတ်ချက် ဖြစ်သည်ဟု မူဝါဒ ချမှတ်ထားသလား။
- ၃။ အုပ်စုဝင်များ၏ အကောင်းဆုံး စွမ်းဆောင်ရည် ရရှိရေး အတွက်-
- (က) အချို့ အမှုထမ်းများအား အားပေးစကားပြောရင်း သူတို့၏ စွမ်းဆောင် အောင်မြင်မှုကို ချီးကျူးပြောဆိုသလား။
- (ခ) အုပ်စုဝင်များက အဓိက ရည်မှန်းချက်ထက် အသေးစိတ် လုပ်ငန်းများကို ပို၍ အာရုံစိုက် လုပ်ဆောင်နေခြင်းကို ဟန့် တားသလား။
- (ဂ) လုပ်ဆောင်မှု ညံ့ဖျင်းသော သူများအား လုပ်ဆောင်မှု အကောင်းဆုံး သူများကဲ့သို့ ကြိုးစားလုပ်ကိုင်ကြရန် အလင်း တိုက်တွန်းသလား။



- ၄။ အမှုထမ်းတစ်ယောက်က အခြား လုပ်ငန်းတစ်ခုကို အလွန် အမင်း စိတ်ဝင်စားနေလျှင်-
- (က) အခြားအလုပ်ထက် မိတ်ဆွေ၏ ကုမ္ပဏီတွင်လုပ်ခြင်းက ပို၍ ကောင်းကြောင်း သူ့ကို ရှင်းပြသလား။
- (ခ) အခြား အလုပ်ပြောင်းချင်လောက်အောင် သူ၏ လက်ရှိအလုပ် အခြေအနေက ဘယ်လို ဖြစ်နေသလဲဆိုတာ သိအောင် ကြိုး စားသလား။
- (ဂ) သူ့ကို အလုပ်ပြောင်းခွင့် ပြုလိုက်မည်လား။

အဖြေများ

- ၁။ (ဂ) အကောင်းဆုံးနှင့် အမြန်ဆုံး အမှုထမ်းကို ဆုချီးမြှင့် ပါ။
- ၂။ (က) သူတို့အား မိတ်ဆွေက ကူညီမည်ဟု ပြောပြပါ။ အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးလျှင် မေးခွန်း (ခ)၊ (ဂ)နှင့် (ဃ)တို့ကို ကျင့်သုံးနိုင်၏။
- ၃။ (ခ) အုပ်စု၏ အသေးစိတ် အာရုံစိုက်မှုကို ကာကွယ်ပါ။
- ၄။ (ခ) သူ လက်ရှိ အလုပ်တွင် ဘာကြောင့် မပျော်ပိုက်သလဲ ဆိုတာကို သိအောင် ကြိုးစားပါ။

အမှတ်ပေးခြင်း

ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်း တစ်မျိုးစီ ခွဲခြား၍ အမှတ်ပေးပါ။ အဖြေမှန်တစ်ခုစီအတွက် ဆယ်မှတ်စီ ပေးပါ။ ထို့နောက် အောက်ပါ သတ်မှတ်ချက်အတိုင်း ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်း တစ်မျိုးစီအတွက် စုစုပေါင်း ရမှတ်ကို ဆုံးဖြတ်ပါ။

- ၄၀ အလွန်ကောင်း
- ၃၀ ကောင်း
- ၂၀နှင့် အောက် ညံ့

ထို့နောက် ကဏ္ဍအသီးသီး၏ ရမှတ်များကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါ။ ယေဘုယျအားဖြင့် အလွန်ညံ့နေလျှင် သို့မဟုတ် မိမိမျှော်လင့် သလောက် မကောင်းလျှင် မေးခွန်းများကို ပြန်လည်စစ်ဆေးကြည့် ပါ။ ဤနည်းဖြင့် အမှုထမ်း သဘောထားအမြင် ပြဿနာနှင့် ပတ်သတ်၍ နားလည်မှု ပိုမို ရရှိလာပါလိမ့်မည်။

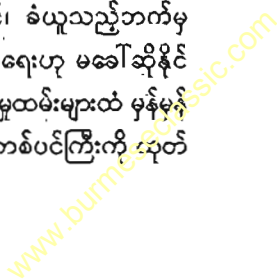
အခန်း | ၁၃ |

ဆက်သွယ်ရေး တိုးတက်အောင်လုပ်နည်း

ဆက်သွယ်ရေး ညံ့ဖျင်းမှုကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာသော အခက်အခဲနှင့် ပြဿနာများကို ခေါင်းဆောင်အားလုံး အနည်းနှင့်အများ ကြံဖူးကောင်း ကြံဖူးကြလိမ့်မည်။ များစွာသော အဖွဲ့အစည်းများတွင် ဆက်သွယ်ရေး ညံ့ဖျင်းခြင်းသည် အထွေထွေ စွမ်းဆောင်ရည် ဆုံးရှုံးခြင်း၏ အကြောင်းရင်းဖြစ်နိုင်၏။ ဥပမာ နယ်လှည့်အရောင်းသမား တစ်ယောက်သည် သူ့ ကုန်ပစ္စည်းကို ရောင်းချရန် တစ်နေရာပြီး တစ်နေရာ ခရီးထွက်သည်။ သို့သော်လည်း ထိုပစ္စည်းကို စက်ရုံမှ ထုတ်လုပ်မှု ရပ်စဲလိုက်ပြီဆိုတာကို ထိုအရောင်းသမား မသိရုံမတူ တကယ်ဆိုသော် လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သတ်၍ လူတွေ စိုးရိမ်သောထရောက်နေခြင်း အများစုမှာ ဆက်သွယ်ရေး ညံ့ဖျင်းမှုကြောင့် ဖြစ်၏။

“ဘယ်သူကမှ ဘာမှ မပြောလို့ ဘာမှ မသိရပါဘူး” ဟု မိတ်ဆွေကသော် လည်းကောင်း၊ မိတ်ဆွေ၏ လက်ထောက်များကသော် လည်းကောင်း၊ မိတ်ဆွေ၏ အမှုထမ်းများကသော် လည်းကောင်း ဆင်ခြေပေးကောင်း ပေးနိုင်သည်။ ဤစကားကို အမှန်အတိုင်း ပြောလျှင် ကံကောင်းသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဆက်သွယ်ရေး ညံ့ဖျင်းမှု ပေါ်ပေါက်နေကြောင်း သိရှိသောကြောင့် ဖြစ်၏။ သို့သော်လည်း ကံမကောင်းသည်မှာ ဆက်သွယ်ရေးညံ့ဖျင်းမှုနှင့် ပတ်သတ်၍ ဆင်ခြေပေးမှုများသည် မှန်မဟုတ်ခြင်း ဖြစ်သည်။ အကြောင်းမှာ ဆက်သွယ်ရေး ညံ့ဖျင်းမှုလက္ခဏာများသည် ဖြည်းဖြည်းချင်း ပေါ်ပေါက်လာပြီး ဘယ်အချိန်တွင် ပေါ်ပေါက်လာတတ်သည် ကို ရှာဖွေသိရှိရန် ခက်ခဲသောကြောင့် ဖြစ်၏။ အယူအဆမှားသောကြောင့် ဆက်သွယ်ရေး ညံ့ဖျင်းမှုအများစု ပေါ်ပေါက်လာခြင်း ဖြစ်သည်။ အုပ်စုတွင်း ဆက်သွယ်ရေးသည် လူနှစ်ဦးအကြား ဆက်သွယ်ရေးနှင့် အတူတူပင် ဖြစ်သည်ဟူသော အယူအဆ ဖြစ်၏။

ဆက်သွယ်ရေးကိစ္စသည် အလွန်ကျယ်ပြန့်သောကြောင့် အတိအကျ ပြည့်ပြည့်ဝဝ နားလည်ရန် ခက်သည်။ သို့သော်လည်း ဆက်သွယ်ရေးကောင်းခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်ရေးညံ့ခြင်းတို့၏ ခြားနားချက် တို့ဆာက ကောင်းစွာ သိနိုင်၏။ ဥပမာ လူတစ်ယောက်က ရေတွင်းထဲ သို့ အသားလွတ် အော်ပြောနေခြင်းသည် ဆက်သွယ်ရေးမဟုတ်။ ထစ်စုံတစ်ရာ ဖြစ်ပေါ်မှု ပြောင်းလဲမှုမရှိလျှင်၊ ခံယူသည့်ဘက်မှ ရလဒ် မပေါ်လျှင် ထိုအပြုအမူကို ဆက်သွယ်ရေးဟု မခေါ်ဆိုနိုင်။ ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲ တစ်ယောက်က သူ့အမှုထမ်းများထံ မှန်မှန် ဦးဆုံးသော ဆက်သွယ်ရေး ပစ္စည်းတွေ တစ်ပုံတစ်ပင်ကြီးကို ထုတ်



ပြကောင်း ထုတ်ပြလိမ့်မည်။ သို့သော်လည်း တစ်ဖက်မှ တုံ့ပြန်မှု မရရှိလျှင် ထိုပစ္စည်းများသည် ဘာမှ အရာမရောက်ချေ။

အုပ်စုတွင်း ဆက်သွယ်ရေးကို မပြောနှင့်၊ လူနှစ်ဦးချင်း ဆက်သွယ်ရေးမှာပင် အခက်အခဲတွေ ရှိနေ၏။ လူနှစ်ဦးချင်း ဆက်သွယ်ရေးသည် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ပြဿနာကြောင့် ပျက်ပြားနိုင်သည်။ ဥပမာ တစ်ယောက်က အလွန် စကားပြောသောကြောင့် အခြားတစ်ယောက်အဖို့ လုံးဝ ပြောခွင့်မရသည့် အခြေအနေမျိုး ဖြစ်၏။ သို့မဟုတ် အမှုထမ်းတစ်ယောက်သည် အခြား အမှုထမ်းများနှင့် ဆက်သွယ် ပြောဆိုရာတွင် အလွန် ညံ့ဖျင်းသည့် အဖြစ်မျိုး ရှိတတ်၏။ ဆက်သွယ်ပြောဆိုရာတွင် စကား အသုံးအနှုန်းသည် အလွန် အရေးကြီးသည်။ မိမိ၏စကားကို တစ်ဖက်လူ နားလည်သဘောပေါက်မှသာ ဆက်သွယ်ရေး အောင်မြင်နိုင်၏။

ဆက်သွယ်ရေး ထိရောက်အောင်မြင်ရေးအတွက် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အောက်ပါ မေးခွန်းများကို မေးကြည့်ပါ။

ပထမ- ငါ့ရဲ့ ဆက်သွယ်ရေး စနစ်ဟာ ငါသိချင်တာတွေ အားလုံးကို ငါ့လူတွေက ပြန်ပြောနိုင်တဲ့ စနစ်မျိုး ဖြစ်ရဲ့လား။

ဒုတိယ- ငါ့လူတွေ သိချင်တာအားလုံးကို ငါက ပြောပြနိုင်တဲ့ စနစ် ဖြစ်ရဲ့လား။

တတိယ- ငါ့လူတွေ အချင်းချင်း လိုအပ်တဲ့ အကြံဉာဏ်နဲ့ သတင်း အချက်အလက်တွေကို အပြန်အလှန် ဖလှယ်နိုင်တဲ့ စနစ် ဖြစ်ရဲ့လား။

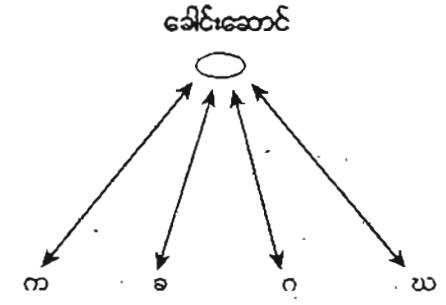
ယင်းမေးခွန်းများ၏ အဖြေက လွယ်ပါသည်။ သို့သော် မလွယ်သည်က စကားလုံးဖြစ်၏။ 'လိုအပ်ချက်' စကားလုံးဖြစ်၏။ ဥပမာ- မိတ်ဆွေအနေဖြင့် အမှုထမ်းများထံမှ ဘာအကြံဉာဏ်နှင့် ဘာ

သတင်း အချက်အလက်တွေကို 'လိုအပ်' ပါသလဲ။ အမှုထမ်းများက မိတ်ဆွေ ထံမှ ဘာအကြံဉာဏ်နှင့် ဘာသတင်း အချက်အလက်တွေကို 'လိုအပ်' ပါသလဲ။

ကိုယ်ပိုင် ဆက်သွယ်ရေးစနစ်

မိမိရွေးချယ်သော ဆက်သွယ်ရေး စနစ်သည် အထက်ပါ မေးခွန်းများ၏ အဖြေကို ညွှန်းဆိုလိမ့်မည်။ ကျင့်သုံးနိုင်သည့် စနစ်သုံးမျိုး ရှိသည်။ မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် လုပ်ဆောင်မှုအပေါ် မူတည်၍ စနစ်တစ်ခုခုကို အခြေခံ စံနမူနာအဖြစ် ရွေးချယ်နိုင်၏။

အာဏာသုံး ဆက်သွယ်ရေး စနစ်

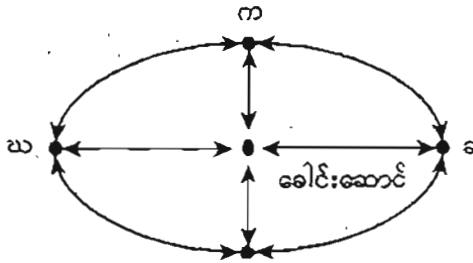


အာဏာသုံး ဆက်သွယ်ရေးစနစ်တွင် အခြေခံလမ်းကြောင်းသည် ခေါင်းဆောင်ထံမှ အမှုထမ်း တစ်ဦးချင်းစီထံသို့ တိုက်ရိုက် သွားသည်။ ဘေးတိုက်ဆက်သွယ်ရေး အနေဖြင့် အမှုထမ်း (က) မှ (ခ) သို့ သွားရာတွင် (က) က ခေါင်းဆောင်သို့ ဆက်သွယ်ပြီ ထိုမှတစ်ဆင့် (ခ) သို့ ဆက်သွယ်သည်။

www.burmeseclassic.com

ဤစနစ်၏ အဓိက အားသာချက်မှာ မြန်ဆန်မှု ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အလျင်အမြန် ဆောင်ရွက်ရမည့် အလုပ်အတွက် အသုံးဝင်သည်။ သို့သော်လည်း အားနည်းချက်မှာ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ကြီးလေးသောတာဝန် ယူရခြင်း ဖြစ်၏။ သရုပ်ပြပုံတွင် မြင်ရသည့် အတိုင်း ခေါင်းဆောင်သည် တစ်ဦးတည်း သီးသန့်ဖြစ်နေသည်။ ခေါင်းဆောင်၏ အမိန့်ကို အမှုထမ်းများက ဆွေးနွေးခွင့်၊ ရှင်းပြခွင့် မရှိ။ ထို့ကြောင့် အမိန့်၏ ထိရောက်မှုကို အကျိုးရလဒ်ဖြင့်သာ သိနိုင်၏။ တစ်ခါတစ်ရံ အကျိုးရလဒ်များသည် နည်းလမ်း သို့မဟုတ် စီမံချက် ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်မှုကို ဖော်ထုတ်ပြသည်။ သို့သော်လည်း များသောအားဖြင့် အမှုထမ်းများထံမှ ရရှိသော သတင်း အချက်အလက် ညံ့ဖျင်းမှုကြောင့် အသစ် ပြောင်းလဲရန် ဖင့်နွဲနေတတ်၏။

ဒီမိုကရေစီ ဆက်သွယ်ရေးစနစ်



ဇယား ၁၀၀

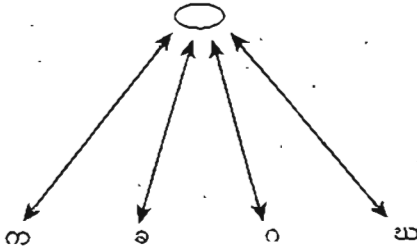
ဤစနစ်တွင် ခေါင်းဆောင်နှင့် အမှုထမ်းများအကြား ဆက်သွယ်ရေး လမ်းကြောင်းသည် နှစ်လမ်းသွားဖြစ်သည်။ လက်တွေ့တွင် ခေါင်းဆောင်သည် အမှုထမ်းများနှင့် တွေ့ဆုံ၍ မေးမြန်းသည်။ အကြံဉာဏ်ပေးသည်။ သတင်းအချက် ပေးသည်။ သူသည် အမှုထမ်း တစ်ဦးချင်းနှင့်တွေ့ဆုံ၍ လိုအပ်သည်များကို ညွှန်ကြားသည်။ ဤစနစ်တွင် အမှုထမ်းတိုင်း ခေါင်းဆောင်နှင့် တိုက်ရိုက် တွေ့ဆုံနိုင်သည့်အပြင် အမှုထမ်းအချင်းချင်းလည်း တိုက်ရိုက် ဆက်သွယ်နိုင်၏။

ဒီမိုကရေစီ ဆက်သွယ်ရေးစနစ်သည် အတွေးအခေါ်၊ အကြံဉာဏ် တိုးတက်ရေးကို အားပေးသည်။ ဤအချက်သည် ဤစနစ်၏ သူးခြားချက်ဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် စီမံချက် အပြည့်အစုံ ချီးမွမ်းပြီး စီမံချက်ကို အကောင်အထည် ဖော်နိုင်ရန်မလို။ အကြံဉာဏ် တစ်ခုကို ဖော်ထုတ်ရန်သာ လို၏။ သို့သော် မဖော်ထုတ်နိုင်လျှင်လည်း ကိစ္စမရှိ။ သူ့အနေဖြင့် ပြဿနာ ပေါ်နေသည်ကို ချီးမွမ်းသာ လိုသည်။ ပြဿနာကို အမှုထမ်းများအား တင်ပြပြီးတော့ သူလုံး ဝိုင်းဝန်းဆွေးနွေး အဖြေရှာကြဖို့ဖြစ်၏။ ဤစနစ်၏ ဒုတိယ အားသာချက်တစ်ရပ်မှာ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် သတင်း အချက်အလက် ရရှိနေခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အားနည်းချက်တစ်ခုသာ ရှိသည်။ ဤစနစ်ကို စနစ်တကျ မထိန်းနိုင်လျှင် အချိန်နှင့် အညီ အလဟဿ ဖြစ်တတ်၏။ ဥပမာ အမှုထမ်း မျက်နှာစုံညီ နည်းအစေးများတွင် အဓိက အကြောင်းအရာနှင့် မဆိုင်သည့် အချက်များကို အကြာကြီး ဆွေးနွေးနေခြင်းနှင့် အချင်းချင်း အခြေအဆင် ငြင်းခုံနေခြင်းတို့ ဖြစ်၏။

ဇယား ၁၀၀

ဇက်လွတ် ဆက်သွယ်ရေး စနစ်

ခေါင်းဆောင်



ဤစနစ်တွင် ဆက်သွယ်ရေးနည်းလမ်း အနည်းဆုံး ဖြစ်သည်။ အမှုထမ်းများသည် ကိုယ်ပိုင် ဆုံးဖြတ်နိုင်ကြသည်။ အကြံပေးခြင်း၊ ဆွေးနွေးခြင်း၊ အယူအဆ ဖလှယ်ခြင်း စသည့် ဒီမိုကရေစီ အဆင့် လက္ခဏာများ အလျဉ်းမရှိ။

ဇက်လွတ်ဆက်သွယ်ရေးစနစ်တွင် အားသာချက်နှင့် အားနည်းချက်သည် အတူတူဖြစ်၏။ ဆက်သွယ်ရေး ပမာဏ အနည်းဆုံး စနစ်ဖြစ်သည်။ အမှုထမ်းများအား အနှောင့်အယှက် လုံးဝ မပေးဘဲ လွတ်ပေးထားခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာ လုပ်ကိုင်ခွင့်ပေးခြင်း ဖြစ်သောကြောင့် တန်ဖိုးရှိ၏။ သို့သော်လည်း ယင်းသို့ လွတ်ပေးထားသောကြောင့် အမှုထမ်း အချင်းချင်း ဆက်သွယ်ရေးမရှိဘဲ တစ်ဦးချင်းကိုယ်ထင်ရာ စိုင်းနေခြင်းမျိုး ပေါ်ပေါက်နိုင်သည်။ ယင်းသို့ ဖြစ်လျှင် ကောင်းသော ရလဒ်ကို ရနိုင်စရာ မရှိချေ။

မိမိအသုံးပြုသော ဆက်သွယ်ရေးစနစ်နှင့် အသုံးပြုနည်းထိ မိမိ၏ အထူးလိုအင်က ပြဋ္ဌာန်းသည်။ မိမိလိုအပ်ချက်များကို ထေ

လာရာတွင် စဉ်းစားရန် ဆင့်ပွား ဆက်သွယ်ရေး အချက်သုံးချက် ရှိသည်။

ဘယ်လို ဆက်သွယ်ရေး စနစ်မျိုးကို လိုအပ်သည်ဟု မိမိ၏ စိတ်ထဲတွင် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ပြီးသောအခါ ထိုစနစ် ထိရောက်အောင်မြင်မှုအတွက် ပုံမှန် နည်းလမ်းများကို သတ်မှတ်ပေးရမည်။ ဤလုပ်ငန်းကို စည်းဝေးခြင်း၊ အစီရင်ခံစာ တင်နိုင်ခြင်း၊ တစ်ဦးချင်း ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် စနစ်တကျ လေ့လာမှု ပြုခြင်းတို့ဖြင့် အကောင်အထည် ဖော်နိုင်၏။ ဘယ်နည်းနှင့်ပဲလုပ်လုပ် ဆက်သွယ်ရေး အထောက်အကူများ ရှင်းလင်းပြတ်သားခြင်းသည် အလွန်အရေးကြီးသည်။

ဆက်သွယ်ရေး ပမာဏသည် အရေးပါသော်လည်း ထိရောက်မှု ရှိချင်မှ ရှိမည်။ ဥပမာ တစ်ခါတစ်ရံ အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှုတွင် ဆက်သွယ်ရေးပမာဏ အများကြီး တွေ့ရှိနိုင်သည်။ အမှုထမ်းများ တ ခေါင်းဆောင်ထံမှ သတင်းအချက်အလက်နှင့် ညွှန်ကြားချက်များကို အဆက်မပြတ် တောင်းခံတတ်ကြသည်။ မှီခိုမှု ပိုများသောကြောင့် ဆက်သွယ်ရေး ပိုများသော သဘောဖြစ်၏။

ဆက်သွယ်ရေးစနစ်ကို လေ့လာရာတွင် အဓိက အချက်မှာ ဆက်သွယ်ရေး ပမာဏ မဟုတ်။ ဆက်သွယ်ရေး အရည်အသွေး ဖြစ်သည်။ အခြား အရာများမှာကဲ့သို့ပင် ဆက်သွယ်ရေး ကိစ္စတွင်လည်း အရေအတွက် ဘယ်လောက်ပဲများများ အရည်အသွေးကို အစားမထိုးနိုင်ချေ။ ကုမ္ပဏီအများစု၏ အကြံဉာဏ်ပေး စီမံကိန်းများ မအောင်မြင်ခြင်းက ဤအချက်ကို သက်သေပြု၏။ အမှုထမ်းများထံမှ အကြံပေးချက်များနှင့် အယူအဆများ ရယူခြင်းကို ကုမ္ပဏီ

www.burmeseclassic.com

က အလေးအနက် မထားကြောင်း သိရသောအခါ ကုမ္ပဏီ၏ စီမံကိန်းများကိုလည်း အမှုထမ်းများက စိတ်မဝင်စားကြတော့ချေ။ အမှုထမ်းများအား သတင်းအချက်အလက် ပို့ရာတွင် ပီပြင်ရှင်းလင်း ရန် လိုအပ်သည်။ အမှုထမ်းများ သိသင့်သော သတင်း အချက် အလက်များကို ရှင်းလင်းစွာ စိတ်ဝင်စားစွာ ပြောပြနိုင်မှသာလျှင် သတင်း ဆက်သွယ်ရေး ထိရောက် အောင်မြင်နိုင်လိမ့်မည်။

ဆက်သွယ်ရေးစနစ် ခေါင်းဆောင်မှု

မိမိ၏ အုပ်စုအတွင်း ဆက်သွယ်ရေးစနစ် ကောင်းမွန်ရေး အတွက် ခေါင်းဆောင်မှာ တာဝန်ရှိသည်။ ဆက်သွယ်ရေးစနစ် ကောင်း၏ အရေးပါမှုကို ခေါင်းဆောင်က အလေးထားလျှင် မှားယွင်းသော ဆက်သွယ်ရေးစနစ် ပေါ်ပေါက်ဖို့ ခဲယဉ်းသည်။ သို့သော် လည်း သူက ဤအချက်ကို ဂရုမစိုက်လျှင်တော့ ဆက်သွယ်ရေး အမှားကြောင့် လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးကို ထိခိုက်နိုင် သည်။

ဆက်သွယ်ရေးစနစ် ကောင်းမွန်ရေးအတွက် အခြေခံ ချဉ်းကပ် ချက် သုံးချက် သတ်မှတ်ထားသည်။ မိမိအနေဖြင့် ခေါင်းဆောင် အဖြစ် ဆက်သွယ်ရေး ကိစ္စတွင် ဘယ်လောက်အောင်မြင်သည်ကို သိရှိရန် အောက်ပါ မေးခွန်းများကို ဖြေဆိုကြည့်ပါ။ တစ်ပိုင်းစီ၏ ရမှတ်များကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါ။ ဆက်သွယ်ရေးတာဝန် အောင်မြင် ရေးအတွက် ဘယ်လို ခေါင်းဆောင်မှုမျိုး ပေးရမည်ဆိုသည်ကို သိရှိရလိမ့်မည်။

အာဏာသုံး ဆက်သွယ်ရေးစနစ်

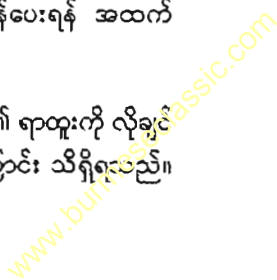
၁။ အရေးကြီးသော အခြေအနေတစ်ရပ် ပေါ်ပေါက်သည်။ အမှုထမ်းအားလုံးနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရန် လိုအပ်ကြောင်း တွေ့ရ သည်။ မိမိက စကားပြောရမည့်သူ ဖြစ်သည်။ သို့သော် မိမိသည် စကားပြော ညံ့ဖျင်းသူ ဖြစ်နေလျှင်-

- (က) ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် စကားပြောမည်လား။
- (ခ) ပြောတတ်သူ တစ်ယောက်ကို ပြောခိုင်းမည်လား။
- (ဂ) အများရှေ့တွင် စကားပြောကောင်းသူ တစ်ယောက်ထံမှ အကြံ ဉာဏ် တောင်းခံမည်လား။

၂။ သတင်းအချက်အလက် အမှားတွေ ပြန့်နေသည်။ 'ဦးလှ တို့ အလုပ်ဖြုတ်ပစ်ဖို့ လုပ်နေကြတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့... ' အဓိပ္ပာယ်မရှိသော အကြောင်းပြချက်တွေ အမျိုးမျိုး ပေးကြသည်။ မိမိသည် ဦးလှ ဖြစ်ခဲ့လျှင်-

- (က) ဘာမှ မလုပ်ဘဲ နေနေမည်လား။
- (ခ) ဖြုတ်ပစ်မည့် အကြောင်းပြချက်တွေ အားလုံးကို ငြင်းဆို မည်လား။
- (ဂ) အလုပ်တွင် အကြာကြီး ဆက်နေမည့်အကြောင်း ရှင်းလင်း ချက် ထုတ်ပြန်မည်လား။
- (ဃ) မိမိအတွက် ရှင်းလင်းချက် ထုတ်ပြန်ပေးရန် အထက် လူကြီးကို အကြံပြုမည်လား။

၃။ ယင်းသို့ သတင်းမှားလွှင့်သူသည် မိမိ၏ ရာထူးကို လိုချင် သည့် လက်အောက် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်ကြောင်း သိရှိရသည်။



သို့ဆိုလျှင် မိမိအနေဖြင့်-

- (က) ထိုသူ့ကို အလုပ်ဖြုတ်ပစ်မည်လား။
- (ခ) နောက်တစ်ကြိမ် ဤအပြုအမူမျိုး ကျူးလွန်လျှင် အလုပ်ဖြုတ်ပစ်မည်ဟု သတိပေးမည်လား။
- (ဂ) သူ့ကို ခေါ်ယူဆွေးနွေးပြီး သူ့အမှားကို ဝန်ခံပြုပြင်ခိုင်းမည်လား။

၄။ လက်အောက် အမှုထမ်းတစ်ယောက်က 'ဆရာ ညွှန်ကြားအချက်ကို ကျွန်တော် မသိဘူး။ ဆရာ့ကို ရှာမတွေ့လို့ အကောင်းဆုံးထင်တာကို ကျွန်တော် ဆက်လုပ်လိုက်တယ်။ ဘာမှ ပြဿနာ မရှိဘူး' ဟု ပြောလာလျှင်-

- (က) သူ၏ စွမ်းဆောင်မှုအတွက် သူ့ကို ချီးကျူးမည်လား။
- (ခ) မိမိ၏ အမိန့်ကို နာမခံသောကြောင့် သူ့ကို အပြစ်တင်မည်လား။
- (ဂ) ချီးလည်း မချီးကျူး၊ အပြစ်လည်း မတင်၊ သို့သော်လည်း သူ နားမရှင်းသော အမိန့် ညွှန်ကြားချက်ကို နားလည်အောင် ပြန်မေးသင့်ကြောင်း သူ့ကို ပြောပြမည်လား။

အဖြေများ

၁။ (ခ) စကားပြောတတ်သော လက်ထောက်တစ်ယောက်ထံ ပြောခိုင်းပါ။ ဤသည်မှာ ချက်ချင်းလုပ်ရမည့် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းဖြစ်သည်။ နောက်ပိုင်းတွင် စကားပြောကောင်းသူ တစ်ယောက်ထံမှ နည်းခံ လေ့လာနိုင်၏။

၂။ (က) အလွန်ခက်ခဲသော်လည်း လောလောဆယ် အခြေအနေအတွက် အကောင်းဆုံး လုပ်ရပ်ဖြစ်၏။

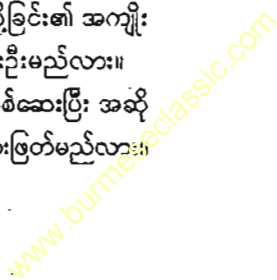
၃။ (ဂ) မိမိအနေဖြင့် အောင်မြင်ရန် မလွယ်သော်လည်း ထိုသူနှင့် ဆွေးနွေးဖြစ်အောင် ဆွေးနွေးပါ။

၄။ (ဂ) တစ်ခါတစ်ရံ သည်အခြေအနေမျိုးတွင် ထိုအမှုထမ်းသည် (ညွှန်ကြားချက်ကို သိသည်ဖြစ်စေ၊ မသိသည်ဖြစ်စေ) ကိုယ့်စိတ်၊ ကိုယ့်ကိုယ်ဖြင့် လုပ်ချင်တတ်၏။ ထိုလူစားမျိုးနှင့် ကြုံလျှင် လူတော်လည်း ဖြစ်လျှင် သူ့ကို ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်နည်းဖြင့် ပြောင်းလဲ ဆက်ဆံသင့်၏။

ဒီမိုကရေစီ ဆက်သွယ်ရေးစနစ်

၁။ အမှုထမ်းများထံသို့ မိမိ ပေးပို့သော အချိန်မှန် သတင်းအချက်အလက် အစီရင်ခံစာသည် တကယ် လိုအပ်သလား။ မလိုအပ်သလား ဆိုသည်ကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန် အစီရင်ခံစာ ပို့ခြင်းကို ရပ်ပစ်လိုက်သည်။ အစီရင်ခံစာ ရပ်ပစ်လိုက်ခြင်းကို ဘယ်သူကမှ ဘာမှ မပြော။ သို့ဆိုလျှင် မိမိအနေဖြင့်-

- (က) အစီရင်ခံစာကို မည်သူမှ အထူးတလည် စိတ်မဝင်စားဟု ယူဆပြီး အစီရင်ခံစာပို့ခြင်းကို ဆက်လက်၍ ရပ်ထားမည်လား။
- (ခ) မူလရည်မှန်းချက်အတိုင်း အစီရင်ခံစာ ပို့ခြင်း၏ အကျိုးနှင့် အပြစ်ကို ဆက်လက် စုံစမ်းစစ်ဆေးဦးမည်လား။
- (ဂ) အစီရင်ခံစာ၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီး အဆိုပါ ရည်ရွယ်ချက်၏ လက်ရှိ တန်ဖိုးကို ဆုံးဖြတ်မည်လား။



၂။ မိမိသည် အမှုထမ်းများနှင့် အပတ်စဉ် အစည်းအဝေး
ခေါ်၍ တွေ့ဆုံသည်။ အစည်းအဝေးခေါ်ခြင်း၏ မူလ ရည်ရွယ်ချက်
မှာ ပြဿနာ ဖြေရှင်းရေး ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း နောက်ပိုင်းတွင်
မကျေနပ်ချက်များကို ရင်ဖွင့်သော အစည်းအဝေးများသာ ဖြစ်လာ
၏။ သို့ဆိုလျှင် မိမိအနေဖြင့်-

- (က) အစည်းအဝေးခေါ်ခြင်းကို သင့်တော်သော အချိန်တွင်
ရပ်စဲပစ်မည်လား။
- (ခ) ပြဿနာ ဖြေရှင်းရေးအတွက် အစည်းအဝေးများကို အသုံး
ချရန် အမှုထမ်းများအား ဆက်လက် တိုက်တွန်းမည်လား။
- (ဂ) နောက်ပိုင်းတွင် မိမိ ဖြေရှင်းပေးနိုင်သည်ဟု ခံယူပြီး
မကျေနပ်ချက် ရင်ဖွင့်ခြင်းကို ဆက်လက် ခွင့်ပြုထားမည်
လား။

၃။ အလုပ်ခွင်တွင် တစ်ပတ် နှစ်ပတ် မတွေ့ရသော အမှုထမ်း
အတွက် မိမိအနေဖြင့် အထူး အားထုတ်မှု ပြုမှာလား။ ဥပမာ
သူနှင့်ဆုံလျှင် ခါတိုင်းလို နှုတ်မဆက်ဘဲ ရှောင်ထွက်သွားမှာလား။

- (က) ရှောင်ထွက်သွားမည်။
- (ခ) ရှောင်မထွက်သွားဘူး။

၄။ အမှုထမ်း မျက်နှာစုံညီ အစည်းအဝေးများတွင် ဦးစီး
ကြီးသည် အခွင့်သာတိုင်း အမြဲတမ်း စကားကြောရှည်တတ်သည်
သို့ဆိုလျှင် မိမိအနေဖြင့်-

- (က) သူ့အား စကားကြော မရှည်ရန် ဟန့်တားမည်လား။
- (ခ) သူ့အား ဆက်လက် ပြောခွင့် ပေးထားမလား။

(ဂ) သူ ပြောချင်သလောက် ပြောနိုင်အောင် သီးခြား အခြေ
အနေ ဖန်တီးပေးမည်လား။

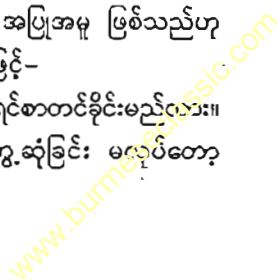
အဖြေများ

- ၁။ (ဂ) အစီရင်ခံစာ၏ မူလရည်ရွယ်ချက်ကို စုံစမ်းစစ်ဆေး
ပြီး အဆိုပါ ရည်ရွယ်ချက်၏ လက်ရှိ တန်ဖိုးကို ဆုံးဖြတ်ပါ။
- ၂။ (ဂ) နောက်ပိုင်းတွင် မိမိ ဖြေရှင်းပေးနိုင်သည်ဟု ခံယူပြီး
မကျေနပ်ချက် ရင်ဖွင့်ခြင်းကို ဆက်လက် ခွင့်ပြုပါ။
- ၃။ (က) ရှောင်ထွက်သွားပါ။ အမှုထမ်းအတွက် မိမိက အထူး
အားထုတ်မှု ပြုလုပ်လေလေ၊ မိမိ၏ အားထုတ်မှုသည် ပို၍ တန်ဖိုး
ရှိလေလေ ဖြစ်၏။
- ၄။ (ဂ) သူပြောချင်သလောက် ပြောနိုင်အောင် သီးခြား
အခြေအနေ ဖန်တီးပေးပါ။

ဇက်လွှတ်ဆက်သွယ်ရေး စနစ်

၁။ မိမိသည် အမှုထမ်းများ၏ တိုးတက်မှုကို အမြဲတမ်း သိရှိ
နေရန် အလိုငှာ အမှုထမ်းတစ်ဦးဦးနှင့် မှန်မှန် တွေ့ဆုံလေ့ရှိသည်။
သို့သော်လည်း အမှုထမ်းတစ်ယောက်ကမူ သူ့ကို ခေါ်တိုင်း နောက်
တစ်နေ့နေ့မှ တွေ့ရပါစေဟု အမြဲတမ်း တောင်းပန်တတ်သည်။
ဤအပြုအမူသည် မိမိအား ဆန့်ကျင်သည့် အပြုအမူ ဖြစ်သည်ဟု
မိမိက ယူဆသည်။ သို့ဖြစ်လျှင် မိမိအနေဖြင့်-

- (က) သူ့အား လုပ်ငန်းတိုးတက်မှု အစီရင်ခံစာတင်ခိုင်းမည်လား။
- (ခ) သူ့အား နောက်ထပ် ခေါ်လူတွေ့ဆုံခြင်း မလုပ်တော့



ကြောင်း၊ သို့သော်လည်း သူ့အနေဖြင့် လုပ်ငန်းအောင်မြင်မှု ရလဒ်များကို အချိန်မှန် တင်ပြရမည် ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြမည်လား။

(ဂ) သူသည် မိမိနှင့် တွေ့ဆုံရန် မကြာခဏ ရှောင်နေခြင်း အတွက် ရှင်းလင်းချက် တောင်းခံမည်လား။

၂။ အမှုထမ်းတစ်ယောက်သည် သူမသိသော ကိစ္စတစ်ခု အတွက် မိမိအား မမေးဘဲ အခြား လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တစ်ယောက် ကို သွား၍ မေးသည်။ သို့ဆိုလျှင် မိမိအနေဖြင့်-

(က) ဘာကြောင့် ယင်းသို့ လုပ်ရသလဲဟု သူ့အား မေးမည်လား။

(ခ) သူ သတင်းမှန် ရသွားသောကြောင့် ဘာမှ မမေးတော့ဘဲ ထားလိုက်မည်လား။

(ဂ) ထိုသူ နောက်ထပ်လာမေးလျှင် ဘာမှ မပြောနှင့်ဟု အခြား အမှုထမ်းအား သတိပေးမည်လား။

၃။ မိမိ၏ လက်အောက်ငယ်သား တစ်ယောက်သည် မေးစရာ ရှိလျှင် မိမိအား မမေးဘဲ မိမိအထက်က အရာရှိကို သွားမေးတတ်သည်။ သို့ဆိုလျှင် မိမိအနေဖြင့်-

(က) ယင်းသို့ ဘာကြောင့် လုပ်ရသလဲဟု သူ့အား မေးမည်လား။

(ခ) အကြောင်းရင်းကို ရှာကြည့်မည်လား။

(ဂ) နောင်တွင် မေးစရာရှိလျှင် မိမိကိုသာ လာမေးရန် သူ့အား ပြောပြမည်လား။

၄။ အမှုထမ်းတစ်ယောက်သည် မှတ်စုများနှင့် အစီရင်ခံစာများ တစ်ပုံတစ်ပင်ကြီးကို မိမိထံ အမြဲတမ်း တင်ပြနေသည်။ အရေအတွက် များပြားသော်လည်း အရည်အသွေးကတော့ ညံ့ဖျင်းလှသည်။ သို့ဆိုလျှင် မိမိအနေဖြင့်-

(က) နောက်ထပ် ယင်းသို့ မလုပ်ရန် ဟန့်တားမည်လား။

(ခ) အစီရင်ခံစာတွေကို လုံးဝ မဖတ်ဘဲ သူ့ကို ယခင်အတိုင်းပဲ လွှတ်ထားလိုက်မည်လား။

(ဂ) အစီရင်ခံစာတွေကို တတ်နိုင်သလောက် ဖတ်ကြည့်မည်လား။

(ဃ) ထိုအမှုထမ်း ရင်ဆိုင်နေရသော ပြဿနာ၏ အခြေခံအကြောင်းရင်းကို ရှာကြည့်မည်လား။

အဖြေများ

၁။ (ခ) သူ့အား ခေါ်ယူတွေ့ဆုံခြင်း မလုပ်တော့ကြောင်း၊ သို့သော်လည်း သူ့အနေဖြင့် လုပ်ငန်း အောင်မြင်မှု ရလဒ်များကို အချိန်မှန် တင်ပြရမည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြပါ။

၂။ (ခ) သူ သတင်းမှန်ရသွားသောကြောင့် ဘာမှ မမေးတော့ဘဲ ထားလိုက်ပါ။ မိမိသည် ဧကိလွတ် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သောကြောင့် ယျှော့ဘုယျအားဖြင့် သူ့ကြိုက်သလိုလုပ်ရန် လွှတ်ပေးထားဖို့ လိုသည်။ သို့သော်လည်း သူ့အနေဖြင့် ဘာကြောင့် မိမိနှင့် တိုက်ရိုက် ဆက်သွယ်ရန် ရှောင်ဖယ်နေသလဲ ဆိုတာကိုတော့ မိမိက သိထားရလိမ့်မည်။

၃။ (ခ) မေးခွန်း (၂) ၏ အဖြေနှင့် အတူတူပင် ဖြစ်၏။

၄။ (ဃ) ထိုအမှုထမ်း ရင်ဆိုင်နေရသော ပြဿနာ၏ အခြေခံအကြောင်းရင်းကို ရှာကြည့်ပါ။

အမှတ်ပေးခြင်း

စမ်းသပ်ချက်တိုင်းကို သိခြားစီ အမှတ်ပေးပါ။ အဖြေမှန် အတွက် ဆယ်မှတ်စီ ပေးပါ။ ထို့နောက် အောက်ပါ သတ်မှတ်ချက် အတိုင်း မိမိ၏ စုစုပေါင်း ရမှတ်ကို ပေါင်းကြည့်ပါ။

၄၀

အလွန်ကောင်း

၃၀

ကောင်း

၂၀ နှင့် အောက်

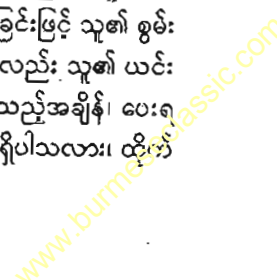
ညံ့

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ကဏ္ဍသုံးခုစလုံး အတွက် ရမှတ်အသီးသီး ကို ပေါင်းကြည့်ပါ။ မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းအရ ဆက် သွယ်ရေးစနစ်တွင် အားသာချက်နှင့် အားနည်းချက်များကို တွေ့ရ လိမ့်မည်။

အခန်း [၁၄]

အုပ်စုလိုက် စွမ်းဆောင်မှု တိုးတက်နည်း

အလုပ်တိုးတက်မှုတွင် အမှုထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်မှုများသည် အမှန်တကယ် အကျိုးရလဒ် ရာခိုင်နှုန်း ဘယ်လောက်ရှိသလဲ။ သူတို့ သည် တကယ်လည်း အရည်အချင်းရှိပြီး တကယ်လည်း ဆောင်ရွက် နိုင်ကြပါလိမ့်မည်။ သို့သော်လည်း သူတို့သည် တကယ်လည်း တိုး တက်ကြပါသလား။ တိုးတက် ဆောင်ရွက်နိုင်ကြပါသလား။ သူတို့ ဆောင်ရွက်နိုင်ကြပါသည်။ ခေါင်းဆောင်သည် အမှုထမ်း တစ်ယောက်နှင့်အတူ အနီးကပ် လုပ်ကိုင်ကြည့်ခြင်းဖြင့် သူ၏ စွမ်း ဆောင်ရည် တိုးတက်မှုကို သိရှိနိုင်၏။ သို့သော်လည်း သူ၏ ယင်း တိုးတက်မှုသည် ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ပေးရသည့်အချိန်၊ ပေးရ သည့် အားထုတ်မှုနှင့် တွက်ကြည့်လျှင် တန်းဖိုးရှိပါသလား၊ ထိုကဲ့ သို့ပင်ပါသလား။



နံနက်ပိုင်းတွင် အလုပ်ကို အကောင်းဆုံး လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် အမှုထမ်းတစ်ယောက် ပို၍ အရေးကြီးသော အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်နိုင်အောင် ခေါင်းဆောင်က အလုပ်ကို ပြန်လည် ဖွဲ့စည်းပေးနိုင်သည်။ အမှုထမ်းသည် နောက်ပိုင်းတွင် သူ၏ ပုံမှန်အလုပ်ကို ပြန်လုပ်နိုင်သည်။ ဤနည်းဖြင့် သူ၏ လုပ်ဆောင်ရည် တိုးတက်လာနိုင်၏။ သို့သော်လည်း အဆိုပါ အမှုထမ်း၏ အလုပ်ချိန် အပြောင်းအလဲသည် အခြား လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ လုပ်ငန်းနှင့် အံ့မဝင် ဖြစ်နေတတ်သည်။ ထို့ကြောင့် အခြား လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအနေဖြင့် အပြောင်းအလဲ မလုပ်မီကလောက် လုပ်ဆောင်ရည် မပြနိုင်သည့် အဖြစ်မျိုး ကြုံရတတ်၏။

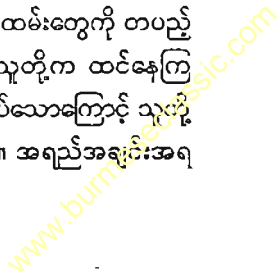
နောက်ထပ် အရေးကြီးသော စဉ်းစားစရာ တစ်ချက်ရှိသေးသည်။ စွမ်းဆောင်ထိရောက်မှုနှင့် ထုတ်လုပ်မှု အရေအတွက်ကို ရောမတွက်ရန် ဖြစ်၏။ အလုပ်သမားများ အလွန် ပင်ပန်းနေလျှင် သို့မဟုတ် လုပ်ရည်ကိုင်ရည် အလွန် ညံ့ဖျင်းနေလျှင် ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်ရေးကို ခွင့်မပြုသင့်ချေ။

ဤအခန်း၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် အမှုထမ်းများအတွက် ပြဿနာ တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ တစ်ဦးချင်းစီ၏ လုပ်ဆောင်ရည် တိုးတက်ရေးအတွက် ဖြစ်နိုင်ခြေများကို ဆန်းစစ်ရန် ဖြစ်၏။ ဤတို့သည် မလွယ်သော ကိစ္စဖြစ်သည်။ ဤကိစ္စအတွက် ပြီးပြည့်စုံသော အဖြေမရှိချေ။ သို့သော်လည်း အံ့ဩစရာ ကောင်းသည်မှာ ဤတို့ခက်ခဲခြင်းသည် ပြုပြင်ရန်နည်းလမ်း နည်းပါးသောကြောင့် မဟုတ်ဘဲ အလွန်များပြားနေသောကြောင့် ဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ငယ်သားများနှင့် ဆက်ဆံလုပ်ကိုင်သမျှ အများဆုံးသည်

ငယ်သားများ၏ စွမ်းဆောင်မှုအပေါ် သက်ရောက်မှု ရှိသည်။ သို့သော်လည်း အခြားသော ချဉ်းကပ်မှုများသည်လည်း စွမ်းဆောင်ရည် ပြဿနာအပေါ် တိုက်ရိုက် ဩဇာလွှမ်းနိုင်၏။ ယင်း ချဉ်းကပ်နည်း အောင်မြင်မှုသည် ခေါင်းဆောင်၏ အထူး လိုအပ်များ ပြည့်ဝရေးအတွက် ငယ်သားများအား ကျွမ်းကျင်စွာ လမ်းညွှန်နိုင်မှုအပေါ်တွင် တည်နေ၏။

အကောင်းဆုံး ချဉ်းကပ်နည်းမှာ အများအားဖြင့် စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်ရေးအတွက် ရှိပြီးသား ဖြစ်နိုင်ခြေအပေါ် အများဆုံး တည်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ခေါင်းဆောင်သည် စွမ်းဆောင်ရည်ကို ဖော်ထုတ်နေခြင်း မဟုတ်။ တိုးတက်အောင် အားထုတ်နေခြင်း မဟုတ်။ ရှိနေပြီးသား တစ်စုံတစ်ရာကို အကောင်းဆုံး အသုံးချရန် ကြိုးစားနေခြင်းသာ ဖြစ်၏။ သို့ဆိုလျှင် လက်တွေ့ကျသော အဖြေသည် စွမ်းဆောင်ရည် ကျဆင်းစေသော အတားအဆီးများကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ယင်းတို့ကို နည်းပါးအောင် လုပ်ရန် သို့မဟုတ် လုံးဝ ဖယ်ထုတ်ပစ်ရန်ပင် ဖြစ်၏။

အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာလည်း အတားအဆီးတွေ ရှိနေသည်။ အတွင်း အတားအဆီးတွေ ဖြစ်၏။ ဥပမာ အမှုထမ်းအများစုသည် လုပ်ရည်ကိုင်ရည် ရှိသလောက် အပြည့်အဝမလုပ်ဘဲ လျော့လုပ်နေကြသည်။ အကြောင်းမှာ သူတို့အား ဆက်ဆံပုံကို မကြိုက်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ မန်နေဂျာသည် တချို့ အမှုထမ်းတွေကို တပည့်မွေးပြီး အထူး မျက်နှာသာ ပေးနေသည်ဟု သူတို့က ထင်နေကြသည်။ သူတို့က မန်နေဂျာအကြိုက် လိုက်မလုပ်သောကြောင့် သူတို့အား ရာထူးတက်မပေးဟု ခံယူထားကြသည်။ အရည်အချင်းအရ



ရာထူး တိုးပေးခြင်းလည်း မရှိသည့်အပြင် ချီးမြှင့်သော ဆုငွေမှာ လည်း အလွန်နည်းသည်ဟု ယူဆနိုင်ကြသည်။ ဤတွင် အမှုထမ်း များအနေဖြင့် 'ငါတို့ကို လုံလောက်အောင် မပေးတဲ့အလုပ်ကို ငါတို့ က ဘာကြောင့် ကြိုးစားလုပ်ရမှာလဲ' ဟု ဆုံးဖြတ်လာကြမည်။ တကယ်တော့ သူတို့သည် အသိအမှတ်ပြု မခံရခြင်း ရောဂါကို ခံစားနေကြရခြင်း ဖြစ်၏။ အမှုထမ်းများသည် သူ့အတွက် လုပ်ပေး နေကြသည်ကို မန်နေဂျာကလည်း သိဟန်မတူ။ ဤသို့ဖြင့် သူ့ အလုပ်သည် အဓိပ္ပာယ်မရှိ။ တန်ဖိုးမရှိ ဖြစ်နေ၏။

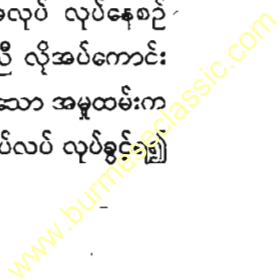
အထက်ပါဖြစ်ရပ် အသီးသီးတွင် ပြဿနာ၏ လက္ခဏာများကို စစ်ဆေးခြင်းဖြင့် အဖြေကို ရရှိနိုင်သည်။ ဥပမာ အမှုထမ်း တစ်ယောက်သည် လုံလောက်သော အသိအမှတ်ပြုခြင်း မခံရသော ကြောင့် အလုပ်ကို ကြိုးစားမလုပ်ခြင်း ဖြစ်သည်ကို မန်နေဂျာက သိရမည်။ ထို့နောက် ယင်းအမှုထမ်းအတွက် သင့်လျော်သည့် ဆောင်ရွက်မှု ပြုလုပ်ပေးပြီး သူ၏ သဘောထားအမြင်ကို ပြုပြင်ပေး ရမည်။

ပုံမှန်လုပ်နေကျ ကိစ္စများနှင့် ပတ်သက်၍လည်း ပြဿနာတွေ ရှိနိုင်သည်။ ဤကိစ္စများတွင်လည်း မန်နေဂျာနှင့် အမှုထမ်းများ ခံယူချက် မတူဘဲ ရှိနိုင်သည်။ ဥပမာ အမှုထမ်းများအနေဖြင့် ထမင်း စားချိန် လိုအပ်တာထက် ပို၍ ကြာခြင်း၊ အလုပ်တက်ချိန် နောက်ကျ ခြင်း စသည်တို့ ဖြစ်သည်။ သာမန်လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် စက်ရုံ လုပ်ငန်းတွင် ဤပြဿနာကို ယေဘုယျအားဖြင့် အနီးကပ် ကြီးကြပ် မှုဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်သည်။ ခေါင်းဆောင်၏ အနီးကပ် ကြီးကြပ်မှုသည် ငယ်သားများ၏ နေ့စဉ်အလုပ်ခလေ့နှင့် ပတ်သက်သည့် သဘော

ထားအမြင်အပေါ် အများကြီး အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိသည်။ တစ်ခါ တစ်ရံ အမှုထမ်းတစ်ယောက်သည် အလုပ်ကို စတင် လုပ်ကိုင်စဉ် မြေမနိုင် လက်မနိုင် ဖြစ်နေတတ်သည်။ ထိုအခါ ခေါင်းဆောင်က သူ့အား ကူညီရမည်။ သူ့အလုပ်ကို စနစ်တကျ စုစည်းပြီး စီမံချက် ပြုလုပ်ရမည်။ သူ့အလုပ်တွင် သူ မပျော်ပိုက်လျှင် ပျော်ပိုက်လာ အောင် လုပ်ပေးရမည်။ မြန်ဆန်သည့် နည်းလမ်းကို ရှာဖွေပေးပြီး တိုးတက်မှု လိုအပ်သည့်နေရာများကို ဖော်ထုတ်ပေးရမည်။

သို့သော်လည်း ခေါင်းဆောင်၏ အနီးကပ် ကြီးကြပ်မှုသည် အခါခပ်သိမ်း မှန်ကန်သော အဖြေတော့ မဟုတ်ချေ။ ခေါင်းဆောင် သည် အမှုထမ်းအနီးတွင် အမြဲတမ်း မနေနိုင်။ မိမိ၏ အလုပ်ကို နေ့စဉ် စုစည်းမှုသည် သက်ဆိုင်သူကိုယ်တိုင် တာဝန်ဖြစ်သည်။ သတိထား၍ အသုံးချလျှင် အောက်ပါနည်းလမ်းများသည် တာဝန်ယူ ခဲ့ တိုးတက်ရေးအတွက် အထောက်အကူ ပြုနိုင်၏။

ဘယ်နေ့ဘယ်ရက်တွင် အလုပ်ပြီးစီးရမည်ဟု အချိန်အတိအကျ သတ်မှတ်ပါ။ သို့သော်လည်း ထိုအချိန်သည် ကျိုးကြောင်းညီညွတ် နှုတ်တော့ ရှိရမည်။ သို့မဟုတ်လျှင် အထောက်အကူ မပြုဘဲ အခက် အခဲ ဖြစ်သွားနိုင်သည်။ လက်အောက်ငယ်သားများအနေဖြင့် ထိုအလုပ်ကို ဘယ်လို လုပ်ရမည်ဆိုတာ သိဖို့လိုသည်။ ဤနေရာတွင် အလုပ်သင်လှသစ်အဖို့ ပြဿနာရှိနိုင်သည်။ အလုပ် လုပ်နေစဉ် ထာလတွင် သူ့အနေဖြင့် အချိန်မရွေး အကူအညီ လိုအပ်ကောင်း လိုအပ်လိမ့်မည်။ သို့သော်လည်း အတွေ့အကြုံရှိသော အမှုထမ်းက ဆော့ ကိုယ်ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ကိုယ် လွတ်လွတ်လပ်လပ် လုပ်ခွင့်ရ၍



ဝမ်းသာလိမ့်မည်။ လမ်းညွှန်မှု အလွန်များလျှင် အမှုထမ်း၏ စိတ် ဝင်စားမှုနှင့် လုပ်ဆောင်မှုကို နှေးကွေးစေနိုင်၏။

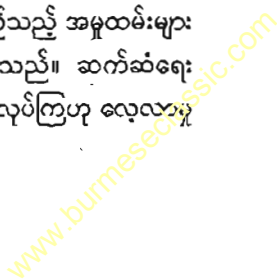
အခက်အခဲကို အစီရင်ခံရန် တာဝန်ယူမှု တည်ဆောက်ပါ။ အချို့ကိစ္စများတွင် အခက်အခဲများကို ခေါင်းဆောင်ကိုယ်တိုင် ရှာဖွေ တွေ့ရှိနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း အရည်အချင်းရှိသော အမှုထမ်းများ အား သူတို့ကိုယ်တိုင် တာဝန်ယူစေခြင်းက ပိုကောင်းသည်။ သို့မဟုတ်လျှင် အမှုထမ်းများအနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်ကိုယ်တိုင် တစ်ဦးချင်းစီထံ လှည့်လည်ကြီးကြပ်ပါမှ အလုပ်ဖြစ်သည့် အခြေအနေမျိုး ဖြစ်သွားနိုင်၏။ တကယ်တော့ ခေါင်းဆောင်၏ အတွေ့တွေ ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်းက ဘယ်အချိန် ဘယ်အခြေအနေတွင် အနီးကပ် ကြီးကြပ်မှု လိုအပ်ကြောင်း ညွှန်းဆိုပါလိမ့်မည်။

အလုပ် အပြီးသတ်ရေး ဆောင်ရွက်နေရင်း ပြဿနာပေါ်လာ သောကြောင့် အမှုထမ်းများ၏ လုပ်ဆောင်မှု စွမ်းရည် ကျဆင်းသွား တတ်သည်။ အလုပ်မပြီးနိုင်သူသည် ထိရောက်သော စွမ်းဆောင်မှု အတွက် အဟန့်အတား ဖြစ်စေသည်။ သူ့အလုပ်သည် သတ်မှတ် ထားသည့် အချိန်၌ မပြီးစီးနိုင်၊ ထို့ကြောင့် 'မပြီးနိုင်တဲ့ အလုပ်ကို ဘာကြောင့် စလုပ်တာလဲ' ဟု သူက တွေးသည်။ ယင်းအတွေးကို ခေါင်းဆောင်လုပ်သူက ဆင်ခြင်မိသည်။ သို့မဟုတ် 'ဒီအချက်ဟာ လုပ်အားလျော့ခြင်းရဲ့ အကြောင်းရင်းပဲ' ဟု စဉ်းစားမိသည်။ ယင်း သို့ဖြစ်လျှင် ထိုအမှုထမ်းအား တစ်နည်းတစ်လမ်းဖြင့် အလုပ်တာဝန် ခွဲပေးရမည်လား၊ သို့မဟုတ် အလုပ်ပြီးစီးရေးအတွက် သူတို့ ကူညီ လုပ်ကိုင်ပေးရမည်လား ဆိုသည်ကို ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ဆုံးဖြတ်

ရတော့မည်။ တစ်ခါတစ်ရံ သည်အဖြစ်မျိုးတွင် အမှုထမ်းအား ခေါင်း ဆောင်ကိုယ်တိုင် ပူးပေါင်းကူညီပေးရန် လိုအပ်သည်။ သို့သော်လည်း ယင်းလုပ်ရပ်ကြောင့် ယင်းအမှုထမ်းအား အခြား အမှုထမ်းများက ဒေါသ ဖြစ်တတ်ကြသည်။ 'သူ့အလုပ်ကို သူ တာဝန်ကျေအောင် မလုပ်' ဆိုကာ မကျေမနပ် ဖြစ်တတ်ကြသည်။

တချို့ အမှုထမ်းတွေက တစ်နေ့တာအတွင်း သူတို့ ပြီးနိုင် သလောက် အလုပ်ပမာဏကို ပြီးအောင်မလုပ်ဘဲ မနက်ဖြန်အတွက် ချန်ထားတတ်ကြသည်။ ဤအဖြစ်မျိုးအတွက် ခေါင်းဆောင် အနေဖြင့် ရွေးချယ်စရာတွေ အများကြီး ရှိသည်။ အမှန်တကယ် အလုပ်ပြီးစီးနိုင်သည့် အချိန်ကို သိအောင်လုပ်ပါ။ ခေါင်းဆောင် သည် အမှုထမ်းများ၏ လုပ်နိုင်ရည်ကိုသိလျှင် ယေဘုယျအားဖြင့် အလုပ်ပြီးစီးနိုင်သည့် အချိန်ကိုလည်း သိနိုင်သည်။ လိုအပ်လျှင် အမှုထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းတိုးတက်မှု အခြေအနေကို စစ်ဆေးပါ။ အမှုထမ်း များပြား၍ အခက်အခဲရှိလျှင် တစ်နေ့တာ အလုပ်ပြီးသော အခါ မိမိထံ အစီရင် လာခံကြရန် ညွှန်ကြားပါ။

အလုပ်မပြီးခြင်း၏ အခြား အဟန့်အတား တစ်ခုမှာ 'လူမှုရေး' အဟန့်အတား ဖြစ်သည်။ အမှုထမ်းတစ်ဦးစီ၏ လုပ်ဆောင်ရည်နှင့် အုပ်စုလိုက် လုပ်ဆောင်ရည်အကြား ဆက်ဆံရေး အခြေအနေနှင့် ပတ်သတ်၍ သုတေသနပြု လေ့လာမှုတွေ များစွာ ရှိသည်။ အခြား အုပ်စုဝင်များနှင့် ဆက်ဆံရေး အဆင်ပြေလည်သည့် အမှုထမ်းများ သည် သူတို့အလုပ်ကို ကောင်းစွာ လုပ်ကြသည်။ ဆက်ဆံရေး မပြေလည်သူတွေက အလုပ်ကို ကောင်းစွာ မလုပ်ကြဟု လေ့လာမှု တစ်ခုက ဆိုသည်။



ဤနေရာတွင်လည်း ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် နည်းလမ်းရွေးချယ်မှုသည် အဓိက အရေးကြီးသည်။ ခေါင်းဆောင်၏ နည်းလမ်းသည် အမှုထမ်းများ၏ စရိုက်နှင့် ကိုက်ညီရမည်။ ခေါင်းဆောင်၏ နည်းလမ်းမှန်ကန်လေလေ၊ အမှုထမ်းများ အချင်းချင်း ဆက်ဆံရေး ပြေလည်လေလေဖြစ်၏။ အမှုထမ်းများ အချင်းချင်း မသင့်မတင့် ဖြစ်နေလျှင် လုပ်ငန်းလည်း မတွင်မကျယ် ဖြစ်နေလိမ့်မည်။ အမှုထမ်းတစ်ဦး လုပ်ဆောင်ရည် လျော့နည်းခြင်းသည် တဖြည်းဖြည်းနှင့် အုပ်စုတစ်ခုလုံးကို ကူးစက်သွားတတ်သည်။ နောက်ထပ် အဟန့်အတားတစ်ခုမှာ အမှုထမ်း အုပ်စု တစ်ခုသည် အုပ်စုကြီးထဲမှ ဖွဲ့ထွက်ပြီး သီးခြား လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ဤအပြုအမူကြောင့် အမှုထမ်းများအကြား ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို အန္တရာယ် ပြုနိုင်၏။

တစ်ခါတစ်ရံ အမှုထမ်းတစ်ယောက်သည် အုပ်စုတစ်ခုလုံး၏ ရန်သူ ဖြစ်နေတတ်သည်။ စိတ်ဝင်စားစရာ ကောင်းသည်မှာ ထိုသူသည် အခြား အမှုထမ်းအားလုံးနှင့် ဆက်ဆံရေး၊ မပြေပြစ်သော်လည်း သူ့အလုပ်ကိုသူ တခြားသူများထက်သာအောင် လုပ်နိုင်ခြင်း ဖြစ်၏။ သို့သော်လည်း နောက်ဆုံးရလဒ်ကတော့ မကောင်းတတ်ချေ။ အကြောင်းမှာ အခြား အမှုထမ်းအားလုံးက ယင်းအမှုထမ်းအား မနာလို ရန်ငြိုးထားတတ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဤအခြေအနေမျိုးတွင် အခက်အခဲမှာ အုပ်စု ညီညွတ်မှု မပြိုကွဲအောင် အဆိုပါ အမှုထမ်းအား ထိထိရောက်ရောက် အကာအကွယ်ပေးရေး ဖြစ်၏။ တစ်ခါတစ်ရံ အချင်းချင်း ရန်ငြိုးထားခြင်း ကျေအေးသွားစေရန် တရားမျှတမှုကို ဘေးချိတ်ပြီး ခပ်ကြမ်းကြမ်းကလေး ကိုင်သင့်

ကိုင်ရသည်။ နောက်တစ်နည်းမှာ မလိုလားအပ်သော အပြုအမူများ အပါအဝင် အုပ်စု ညီညွတ်မှု စည်းကမ်းကို ဖောက်ဖျက်သူတိုင်းအား ပြင်းပြင်းထန်ထန် အရေးယူ အပြစ်ပေးခြင်း ဖြစ်၏။ သို့သော်လည်း ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် သတိပြုရသည်မှာ မိမိကျင့်သုံးသမျှ နည်းလမ်းတိုင်းသည် အမှုထမ်းတစ်ဦးချင်းစီ ဖြစ်စေ၊ အုပ်စုလိုက် ဖြစ်စေ၊ လုပ်ဆောင်ရည် တိုးတက်မှုအတွက် အထောက်အကူ ပြုနိုင်ရေး ဖြစ်သည်။

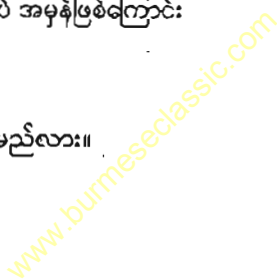
မိမိ၏ ကျွမ်းကျင်မှုကို စမ်းသပ်ခြင်း

အောက်ပါ စမ်းသပ်ချက်သည် ခေါင်းဆောင်လုပ်သူအား အမှုထမ်းများနှင့် ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်စေရန် အထောက်အကူ ပြုလိမ့်မည်။ မေးခွန်းများကို ဖြေဆိုသောအခါ မိမိကိုယ်ကို ထိုအခြေအနေမှာ ထားကြည့်ပါ။ ထိုအခြေအနေမျိုးတွင် မိမိအနေဖြင့် ဘယ်လို ခံစားရပြီ၊ ဘယ်လို ဆောင်ရွက်မည်ဆိုသည်ကို ပြတ်ပြတ်သားသား စဉ်းစားပြီးမှ ဖြေဆိုပါ။

အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှု

၁။ အုပ်စုထဲမှ အမှုထမ်းတစ်ယောက်သည် မိမိကို လိုက်ပြိုင်နေသည်။ မိမိကို ကျော်တက်ရန် ကြိုးစားနေသည်။ မိမိအား ပယ်ထုတ်ရန် အုပ်စု လိုက်ဖွဲ့နေသည်။ သူ့လုပ်ရပ် အမှန်ဖြစ်ကြောင်း သိရလျှင် မိမိအနေဖြင့်-

- (က) ထိုသူ့ကို အလုပ်ဖြုတ်ပစ်မည်လား။
- (ခ) သူ့ကို လက်ထောက်အဖြစ် ခန့်ထားမည်လား။



(ဂ) အမှုထမ်းများကို နေရာပြောင်းရွှေ့ပြီး အုပ်စုကို ခွဲပစ်မည်လား။ -

(ဃ) အဆိုပါ အမှုထမ်း လုပ်နေတာတွေကို မိမိ အကုန်အစင် သိကြောင်း၊ သို့သော်လည်း အလုပ်ကို ကောင်းစွာ လုပ်နေသမျှ မိမိအနေဖြင့် သူ့ကို ဘယ်လိုမှ အရေးမယူကြောင်း ပြောပြမည်လား။

၂။ အမှုထမ်းတစ်ယောက်က သူသည် ယခင်က နေရာများစွာတွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့သော်လည်း လက်ရှိအလုပ်လောက် ပင်ပင်ပန်းပန်း တစ်ခါမှ မလုပ်ခဲ့ရကြောင်း မိမိအား လာပြောသည်။ သို့ဖြစ်လျှင် မိမိအနေဖြင့်-

(က) 'မကျေနပ်ရင် အလုပ်က ထွက်သွားနိုင်တယ်'ဟု ပြောမည်လား။

(ခ) သူ၏ တင်ပြချက်ကို အထောက်အထား ခိုင်ခိုင်လုံလုံပြရန် တောင်းဆိုမည်လား။

(ဂ) သူ့အနေဖြင့် လုပ်နိုင်တာထက်ပိုပြီး လုပ်နေရသလား ဆိုသည်ကို စစ်ဆေးကြည့်မည်လား။

၃။ ယေဘုယျအားဖြင့် အောက်ပါ အမှုထမ်းများအား မိမိက ရာထူး တိုးပေးမည်လား။

(က) အလုပ်ကို အကောင်းဆုံး လုပ်သူ

(ခ) အစွမ်းကုန် ကြိုးစားလုပ်သူ

(ဂ) မိမိအား အလွန်လေးစား ကျိုးနွံသူ

၄။ အောက်ပါ အမှုထမ်းများအနက် မည်သူ့ကို အကောင်းဆုံး ချီးကျူးမည်နည်း။

(က) အားနည်းချက် အချို့ ရှိသော်လည်း အလုပ်ကို ကောင်းစွာ လုပ်တတ်သူ။

(ခ) အခြား သူများအား အမြဲတမ်း ကူညီတတ်သူ။

(ဂ) အုပ်စုလိုက် အောင်မြင်ရေးအတွက် မိမိ အကျိုးကို စွန့်လွှတ်တတ်သူ။

အဖြေများ

၁။ (ဃ) သူ့လုပ်ရပ်ကို မိမိ အားလုံးသိကြောင်း ပြောခြင်းဖြင့် သူ့ရပ်တည်ချက်ကို အားနည်းအောင် လုပ်ပါ။ မိမိ၏ ရပ်တည်ချက်ကို အားဖြည့်ပါ။

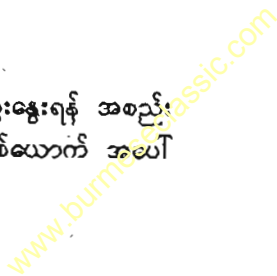
၂။ (ဂ) သူ့အနေဖြင့် လုပ်နိုင်တာထက် ပိုပြီး လုပ်နေရသလား ဆိုသည်ကို စစ်ဆေးကြည့်ပါ။

၃။ (က) အကောင်းဆုံး အလုပ်ကို လုပ်နိုင်သူကိုသာ ချီးမြှောက်ပါ။

၄။ (က) အားနည်းချက်အချို့ ရှိသော်လည်း အလုပ်ကို ကောင်းစွာ လုပ်တတ်သူကိုသာ ချီးကျူးပါ။

ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှု

၁။ ပစ္စည်းသိုလှောင်မှု ပြဿနာကို ဆွေးနွေးရန် အစည်းအဝေး ပြုလုပ်ရာတွင် အမှုထမ်းတွေ တစ်ယောက် အပေါ်



တစ်ယောက် အပြစ်ပုံချပြီး ရန်ဖြစ်နေကြသည်။ သို့ဆိုလျှင် မိမိ အနေဖြင့်-

- (က) တစ်ယောက်စီ တင်ပြခွင့် ပြုမည်လား။
- (ခ) အစွာဆုံးလူကို အခန်းထဲမှ ထွက်သွားခိုင်းမည်လား။
- (ဂ) လက်ရှိ သို့လျှောက်မှု ပြဿနာ၏ အဖြေကို ရှာဖွေရန် ကော်မတီ တစ်ရပ် ဖွဲ့မည်လား။

၂။ အမှုထမ်းတစ်ယောက်က မိမိအား 'ဦးဘကို ကျွန်တော် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ ခင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အလုပ်လုပ်တာ သိပ်နှေးတယ်။ သူ့ကြောင့် ကျွန်တော့်အလုပ်ကို ထိခိုက်ပါတယ်' ဟု လာပြောသည်။ သို့ဆိုလျှင် မိမိအနေဖြင့်-

- (က) ဘာကြောင့် သူ့အလုပ် နှေးရကြောင်း ဦးဘအား ခေါ်ကြည့်မည်လား။
- (ခ) မိမိအထက်လူကြီးနှင့် ဆွေးနွေးကြည့်မည်လား။
- (ဂ) အတိတ်ဖြစ်ရပ်များကို သိရှိရန် စစ်ဆေးလေ့လာကြည့်မည်လား။

၃။ ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒကြောင့် အမှုထမ်းများ အလုပ်တွင် စိတ်ဝင်စားမှု မရှိကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် အလုပ်ကို စိတ်ပါလက်စွာ မလုပ်ကြကြောင်း၊ အမှုထမ်းတစ်ယောက်က မိမိအား လာပြောသည်။ သို့ဆိုလျှင် မိမိအနေဖြင့်-

- (က) အုပ်စုလိုက် လက်ရှိ ဆောင်ရွက်မှု အခြေအနေ ကောင်းနေခြင်းကြောင့် မူဝါဒကို မသုံးသပ်ဘဲ ထားမည်လား။

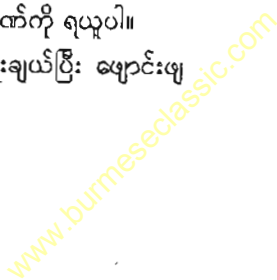
- (ခ) လက်ရှိမူဝါဒအတိုင်း လုပ်ကြရန် အမှုထမ်းများအား အတင်း တိုက်တွန်းမည်လား။
- (ဂ) မိမိ၏ အထက်လူကြီးထံမှ အကြံဉာဏ် တောင်းမည်လား။

၄။ အမှုထမ်းတစ်ယောက် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုမရှိ ဖြစ်နေသည်။ အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးပွဲများတွင်လည်း မပါဝင်ဘဲ နေသည်။ သို့ဆိုလျှင် မိမိအနေဖြင့်-

- (က) သူ့ကို တစ်ယောက်ချင်း ခေါ်ယူပြီး သူသည်လည်း အခြား အုပ်စုဝင်တိုင်းကဲ့သို့ မိမိ၏ ခံစားချက်ကို တင်ပြပိုင်ခွင့် ကြောင်း ပြောပြပြီး သူ့ကို အားပေးမည်လား။
- (ခ) ထိုသူ၏ အရင်းနှီးဆုံး အမှုထမ်းတစ်ယောက်ကို ရွေးချယ်ပြီး ထိုသူအား ဖျောင်းဖျာအားပေးခိုင်းမည်လား။

အဖြေများ

- ၁။ (ဂ) ကော်မတီဖွဲ့၍ အဖြေရှာပါ။
- ၂။ (ဂ) အတိတ်ဖြစ်ရပ်များကို စစ်ဆေးလေ့လာပါ။ ဤဖြစ်ရပ်မျိုးကြုံလျှင် ဘာမှ မလုပ်ခင် ပြဿနာကို ဦးစွာ လေ့လာခြင်း သည် အကောင်းဆုံး ဖြစ်၏။
- ၃။ (ဂ) မိမိ အထက်လူကြီး၏ အကြံဉာဏ်ကို ရယူပါ။
- ၄။ (ခ) အရင်းနှီးဆုံး အမှုထမ်းကို ရွေးချယ်ပြီး ဖျောင်းဖျာ အားပေးခိုင်းပါ။



ဇက်လွတ် ခေါင်းဆောင်မှု

၁။ အမှုထမ်းတစ်ယောက်က သူ့ပြဿနာကို သူ မရှင်းနိုင်
သော်လည်း မိမိအား မတင်ပြဘဲ သူ့ဘာသာသူ ဖြေရှင်းမည်ဟု
ကြုံးဝါး နေသည်။ သို့ဆိုလျှင် မိမိအနေဖြင့်-

- (က) သူ့ကို သည်အတိုင်းပဲ လွတ်ပေးထားမည်လား။
- (ခ) သူ့အခက်အခဲကို မိမိ ပါဝင်ဖြေရှင်းပေးမည်လား။
- (ဂ) သူ့ပြဿနာကို မိမိအား တင်မပြလျှင် မိမိအနေဖြင့် ဆက်
လက် ခွင့်လွှတ်နိုင်မည် မဟုတ်ဟု ပြောမည်လား။

၂။ အမှုထမ်းတစ်ယောက်က သူ မကြိုက်သည့်အလုပ် လုပ်နေ
ရသည်။ ဘာဖြစ်လို့ လူသစ်တစ်ယောက်ကို ပေးမလုပ်ခိုင်းတာလဲဟု
မိမိအား လာပြောသည်။ သို့ဆိုလျှင် မိမိအနေဖြင့်-

- (က) သူ့အကြံဉာဏ်ကို လက်ခံမည်လား။
- (ခ) သူ့ကို ချက်ချင်း ထုတ်ပစ်မည်လား။
- (ဂ) ထိုအလုပ်ကို ထိုသူအား ဘာကြောင့် လုပ်ခိုင်းကြောင်း
ရှင်းပြပြီး ဆက်လုပ်ရန် တိုက်တွန်းမည်လား။

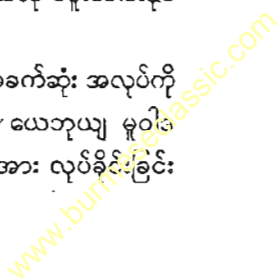
၃။ ပြဿနာတစ်ရပ်ကို ဖြေရှင်းရန် ဦးကနှင့် ဦးခတို့အား
အတူတကွ လုပ်ကြဖို့ မိမိက တိုက်တွန်းသော်လည်း မအောင်မြင်။
သူတို့ အချင်းချင်း ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကြောင့် မပူးပေါင်းလိုကြခြင်း
ဖြစ်၏။ သူတို့နှစ်ယောက်အား ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်စေခြင်းသည် မိမိ
၏ အမှားဖြစ်သည်။ သို့ဆိုလျှင် မိမိအနေဖြင့်-

- (က) သူတို့အား အမိန့်ကို နာခံခိုင်းမည်လား။

- (ခ) ပြဿနာကို ဖြေရှင်းရန် သူတို့နှစ်ယောက်စလုံးကို ခေါ်ယူ
ဆွေးနွေးမည်လား။
 - (ဂ) တစ်ယောက်စီ ခေါ်ယူ ဆွေးနွေးမည်လား။
 - (ဃ) ထိုအလုပ်ကို အခြား အမှုထမ်းနှစ်ယောက်အား လုပ်ခိုင်း
နိုင်သောကြောင့် ပထမနှစ်ယောက်ကိစ္စကို ဘေးဖယ်
ထားလိုက်မည်လား။
- ၄။ အခက်ခဲဆုံး အလုပ်များကို စိတ်အား ထက်သန်ဆုံး အမှု
ထမ်းများအား လုပ်ခိုင်းမည်လား။
- (က) လုပ်ခိုင်းမည်။
 - (ခ) မလုပ်ခိုင်း။

အဖြေများ

- ၁။ (ခ) သူ့အခက်အခဲကို မိမိက ပါဝင် ဖြေရှင်းပေးပါ။
- ၂။ (ဂ) ထိုအလုပ်ကို သူ့အား ဘာကြောင့် လုပ်ခိုင်းကြောင်း
ရှင်းပြပြီး ဆက်လုပ်ရန် တိုက်တွန်းပါ။ ဇက်လွတ်နည်းနှင့် အုပ်ချုပ်
သော်လည်း လိုအပ်လျှင် အာဏာသုံးနည်းကို ကျင့်သုံးနိုင်သည်။
- ၃။ (ခ) သို့မဟုတ် (ဂ) နှစ်ယောက်စလုံးကို ခေါ်ယူဆွေးနွေးနိုင်
သည်။ သို့မဟုတ် တစ်ယောက်စီ ခေါ်ယူဆွေးနွေးနိုင်သည်။ မိမိ၏
လုပ်ရပ်သည် သူတို့နှစ်ယောက် ဘာကြောင့် ဘယ်လို မပူးပေါင်းနိုင်
သလဲဆိုသည့် အပေါ်မှာ တည်သည်။
- ၄။ လုပ်ခိုင်းပါ။ အတော်ဆုံးလူများအား အခက်ဆုံး အလုပ်ကို
လုပ်ခိုင်းလျှင် အကျိုးရှိသည်။ သို့သော်လည်း ယေဘုယျ မူဝါဒ
အဖြစ် အလွယ်ဆုံး အလုပ်ကို အညံ့ဆုံးလူများအား လုပ်ခိုင်းခြင်း



သည် မျှတမှု မရှိပါ။ ဤမူဝါဒကြောင့် လုပ်ငန်းခွဲဝေ ချထားမှု မမျှမတ ဖြစ်နိုင်၏။

ကဏ္ဍတစ်ခုစီကို သီးခြား အမှတ်ပေးပါ။ အဖြေမှန်အတွက် ဆယ်မှတ်စီ ပေးပါ။ ထို့နောက် အောက်ပါ သတ်မှတ်ချက်အတိုင်း မိမိ၏ အဆင့်ကို ရွေးချယ်ပါ။

- | | |
|----------------|-------------|
| ၄၀ | အလွန်ကောင်း |
| ၃၀ | ကောင်း |
| ၂၀ နှင့် အောက် | ညံ့ |

ကဏ္ဍအသီးသီးမှ မိမိ၏ ရမှတ်များကို ယှဉ်ကြည့်ခြင်းဖြင့် မိမိသည် ဘယ်နေရာတွင် အားသာပြီး ဘယ်နေရာတွင် အားနည်းကြောင်း သိရလိမ့်မည်။

အပိုင်း (၆)

ခေါင်းဆောင်၏ ဩဇာအာဏာ တိုးပွားရေး

အခန်း | ၁၅ |
နေ့စဉ် အလုပ်စီမံချက်

ခေါင်းဆောင်သည် တစ်မိနစ်ပြီး တစ်မိနစ်၊ တစ်နာရီပြီး တစ်နာရီ ဘာအလုပ်တွေ လုပ်နေသနည်း။ ဘယ်လို ခေါင်းဆောင်နေသနည်း။ သူ၏ ခေါင်းဆောင်မှုသည် ဘယ်အချိန်မှာ ထိရောက်အောင်မြင် သနည်း။ ဘယ်အချိန်မှာ မထိရောက် မအောင်မြင်သနည်း။ သူ၏ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်း သို့မဟုတ် သူ့အလုပ်ကို သူ့လုပ်နေပုံကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် ခေါင်းဆောင်၏ အတွေ့ထွေ ထိရောက်အောင်မြင်မှု နှင့် ရည်မှန်းချက်အောင်မြင်ရေးအတွက် သူ့လူတွေကို ကူညီနေမှု ချုပ်ပုံလွှာကို မြင်သာနိုင်သည်။

ခေါင်းဆောင်၏ အလုပ်သည် ခေါင်းဆောင်မှုပေးခြင်းထက် ညီသည်။ အုပ်စုတစ်ခုကို ခေါင်းဆောင်ခြင်းသည် တစ်ခုတည်းသာ

လုပ်ရမည့်အတိုင်း ချက်ချင်းလုပ်ပေးရမည်။ နောက်တစ်ခု ဖြစ်၏။
ခေါင်းဆောင်၏ လုပ်ရပ်များကို အပြည့်အစုံ မဟုတ်သော်မှ အချို့ကို
အောင်မြင်အတိုင်း အရင်း ပြုလုပ်နိုင်၏။

- လုပ်ရမည့်လုပ်ငန်းကို စီမံချက် ရေးဆွဲခြင်း
- ဘယ်လို အစီအစဉ်ဖြင့် လုပ်မည်ကို ဆုံးဖြတ်ခြင်း
- လုပ်ကိုင်မည့် အမှုထမ်းများ ရွေးချယ်ခြင်း
- ဘာကြောင့် လုပ်ရကြောင်း အမှုထမ်းများအား ရှင်းပြခြင်း
- ဘယ်လိုလုပ်ရမည်ကို အမှုထမ်းများအား ညွှန်ကြားခြင်း
- လုပ်၍မဖြစ်နိုင်ကြောင်း၊ ဘယ်နည်းဖြင့် ဘယ်လို လုပ်နိုင်
ကြောင်း၊ ဘယ်အချိန်မှာ လုပ်သင့်ကြောင်း၊ တစ်ယောက်
ယောက်က တင်ပြခြင်းကို ဂရုစိုက်၍ နားထောင်ခြင်း

စီမံချက်အတိုင်း လုပ်ရဲလား

လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သတ်၍ ခေါင်းဆောင်၏ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်
သည် အကြောင်းအမျိုးမျိုးဖြင့် အရေးပါသည်။ ယင်း လုပ်ရပ်သည်
အုပ်စု တစ်ခုလုံးအတွက် အချိန်ပုံစံတစ်ခုကို သတ်မှတ်ပေးသည်။
အမှုထမ်းများကလည်း ယင်းလုပ်ရပ်ကို စံနမူနာအဖြစ် ကျင့်သုံး
တတ်ကြ၏။ သို့သော်လည်း ပို၍ အရေးကြီးသော အချက်မှာ ယင်း
လုပ်ရပ် အမျိုးအစားသည် ခေါင်းဆောင်၏ ခေါင်းဆောင်မှု မူဝါဒ
ရွေးချယ်မှုနှင့်လည်း သက်ဆိုင်နေခြင်း ဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်သည်
ပူးရွေးချယ်သော ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ဘယ်အထိ အောင်
မြင်စွာ ကျင့်သုံးနေသလဲ ဟူသည့် အချက်ဖြစ်၏။

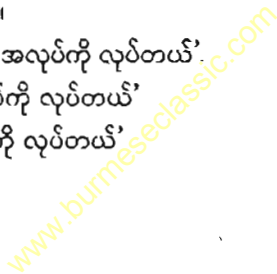
မိမိ၏ နေ့စဉ်လုပ်ငန်း စီမံချက်ကို လေ့လာကြည့်လျှင် မိမိ
အနေဖြင့် မိမိရွေးချယ်သည့် နည်းလမ်းအတိုင်း လုပ်ဆောင်ခြင်း
ဟုတ်မဟုတ်ကို လည်းကောင်း၊ အုပ်စု လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီသော
ခေါင်းဆောင်မှု အမှန်တကယ် ပေးနိုင်ခြင်း ရှိမရှိကို လည်းကောင်း၊
စီမံချက်ရေးဆွဲရာတွင် နေ့စဉ် လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များ၌ အားနည်း
ချက် ရှိမရှိကိုလည်းကောင်း သိရလိမ့်မည် ဖြစ်၏။

နောက်ဆုံးတွင် မိမိ၏ လုပ်ငန်းစီမံချက်ကို လေ့လာခြင်းဖြင့်
နေ့စဉ်လုပ်ရပ်များကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပို၍ ထိရောက်သည့် နည်း
လမ်းများကို တွေ့ရှိလာနိုင်သည်။

ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ရပ် အားလုံးကို ကြိုတင်၍ စီမံချက် ရေးဆွဲ
ရာတွင် ချို့ယွင်းချက်များ အများကြီး ရှိနိုင်သည်။ အဘယ်ကြောင့်
ဆိုသော် အချိန်တိုင်းတွင် အားလုံး အတူတူ မဖြစ်နိုင်သောကြောင့်
ဖြစ်၏။ များသောအားဖြင့် အပတ်စဉ်တိုင်းတွင် မမျှော်လင့်သော
တာဝန်သစ်များ ပေါ်လာနိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် စီမံချက်ကို အသစ်
ပြန်၍ ရေးဆွဲရတတ်သည်။

ဘယ်လိုပင်ဖြစ်စေ နေ့စဉ် လုပ်ငန်းစီမံချက် မရှိလျှင်တော့
ရလဒ် မကောင်းမှာ သေချာ၏။ ဥပမာ-ခေါင်းဆောင်အများစုက
“ကိုယ့်လုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်ပြီး နောက်ထပ် ဘာလုပ်ရမလဲဆိုတာ
ဘယ်လို ဆုံးဖြတ်ရမှာလဲ” ဟူသော မေးခွန်းကို မေးတတ်ကြသည်။
အောက်တွင် အဖြေများကို ဖော်ပြထားသည်။

- ‘လောလောဆယ် ကျုပ် စိတ်ဝင်စားဆုံး အလုပ်ကို လုပ်တယ်’
- ‘ကျုပ် အကောင်းဆုံး လုပ်နိုင်တဲ့ အလုပ်ကို လုပ်တယ်’
- ‘ကျုပ်မကောင်းဆုံး လုပ်နိုင်တဲ့ အလုပ်ကို လုပ်တယ်’



‘ကျုပ် အလုပ်ချင်ဆုံး အလုပ်ကို လုပ်တယ်’

တယ်အရာကိုပဲလုပ်လုပ် အကောင်းဆုံးရလဒ်ကို မရနိုင်တာ ကတော့ သေချာသည်။

စီမံချက် ရေးဆွဲရာတွင် အခြား အဟန့်အတားတစ်ခု ရှိသေး သည်။ စီမံချက်ရေးဆွဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်သည် မိမိအတွက် ကျိုး ကြောင်း ညီညွတ်သော်လည်း မရေးဆွဲဘဲ နေခြင်းဖြစ်၏။ မအံ့ဩ ပါနှင့်။ လူများစုသည် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဆန်းစစ်ဝေဖန်ခြင်းကို မကြိုက်ကြ။ ဖြစ်ရပ်မှန်ကို လက်မခံလိုကြ။ ထို့ကြောင့် လက်ရှိ အပြုအမူကို ပြောင်းလဲစေနိုင်သည်။ ဥပမာ-လူတစ်ယောက်သည် သူလုပ်ချင်သည့် အလုပ်ကို အချိန်အကြာကြီး လုပ်နေ၏။ သို့သော် လည်း ယင်းအလုပ် သည် ထိုမျှလောက် အချိန်ပေးရလောက်အောင် တန်ဖိုးရှိသည့် အလုပ် မဟုတ်ချေ။

အများစုသည် အပြောင်းအလဲကို ဆန့်ကျင်တတ်ကြသည်။ သို့ သော်လည်း အပြောင်းအလဲသည် တိုးတက်မှုအတွက် မလွဲမသွေ လိုအပ်သည်။ ထို့ကြောင့် မိမိ၏ အချိန်ကို မှန်ကန်စွာ၊ အကျိုးရှိစွာ၊ အသုံးချရေးကို လေးလေးနက်နက် သဘောထားရမည်။ ပထမဦးစွာ လက်ရှိ မိမိလုပ်နေသည့် အလုပ်အတွက် အချိန်မှတ်တမ်း ပြုလုပ်ရ မည်။

ရိုးရိုး အချိန်ယေားတစ်ခု ပြုလုပ်ပါ။ တစ်ပတ်အတွက် တစ်ရက် စီ အကွက်ချ၍ အောက်ပါအတိုင်း ဆက်လုပ်ပါ။

ပုံမှန်အလုပ် ရက်သတ္တပတ်ကို ရွေးချယ်ပါ။ သို့သော်လည်း ထိုရက်များအတွင်း တကယ် အလုပ် မလုပ်ဖြစ်လျှင် ရထားသော သတင်း အချက်များလည်း ဘာမှ အထောက်အကူ ပြုလိမ့်မည်

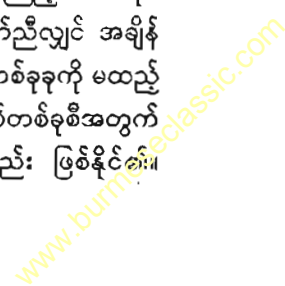
မဟုတ်။ အချို့ကိစ္စများတွင် ရက်သတ္တပတ်ပေါင်း များစွာအတွက် မှတ်တမ်းထားခြင်းသည် အလုပ်ဖြစ်၏။ အချိန်မှတ်တမ်းကို မိမိအနီး တွင် ထားပြီး အလုပ် လုပ်ပြီးတိုင်း အချိန်ကို မှတ်ပါ။ အလုပ်တစ်ခု လုပ်ပြီးတိုင်း ချက်ချင်းရေးမှတ်ပါ။ အလုပ် လုပ်နေစဉ်အတွင်း ကြား တွင် ရပ်နားမှုရှိလျှင် တစ်နာရီတိုင်း တစ်ကြိမ်စီ ရေးမှတ်ပါ။ အသေး အဖွဲ့ကစပြီး ဘာမှ ချန်မထားပါနှင့်။ ငါးမိနစ် လုပ်ငန်းပေါင်း များစွာသည် အလုပ်ချိန်အများကြီး ယူနိုင်၏။ ခက်ခဲပြီး ကြာရှည် လုပ်ရမည့်အလုပ်ကို ကဏ္ဍခွဲပစ်လိုက်ပါ။ တစ်ဆက်တည်းလုပ်ရ သည့် လုပ်ရပ်တစ်ခုတွင် ကွဲပြားသော လုပ်ငန်းစဉ်ပေါင်း အများကြီး ပါဝင်နိုင်သည်။ ဥပမာ-အစီရင်ခံစာ တစ်စောင်ရေးရန်အတွက် အုပ်စုဝင် အများကြီးထံမှ ပုံစံများနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ဘောင်းခဲရလိမ့်မည်။ လုပ်ရပ်တိုင်း၏ စတင်ချိန်နှင့် ရပ်နားချိန်ကို ရေးမှတ်ထားပါ။ ဥပမာ-

‘၉:၀၀ မှ ၉:၃၀- သတင်းစာများ ဖတ်သည်’

‘၉:၃၀ မှ ၉:၄၅- စက်ပစ္စည်းကိစ္စ ဦးဘနှင့် ဆွေးနွေးသည်’

မိမိ၏ အချိန်မှတ်တမ်းကို တစ်ပတ်လုံးအတွက် ၈ရတစိုက် ပြုစုထားပါ။ တစ်ပတ်ကုန်ဆုံးသောအခါ နောက်လုပ်ရပ် တစ်ခု အတွက် အသင့် ဖြစ်နေလိမ့်မည်။

ပထမနေ့အတွက် အချိန်မှတ်တမ်းကို စစ်ဆေးကြည့်ပါ။ အလုပ် ချိန်နှင့် လုပ်ရပ်ပြီးစီးမှု ကိုက်ညီရဲ့လား။ မကိုက်ညီလျှင် အချိန် မှတ်တမ်းသည် မမှန်ကန် သို့မဟုတ် မပြည့်စုံ။ တစ်ခုခုကို မထည့် သွင်းမိတာလည်း ဖြစ်နိုင်၏။ သို့မဟုတ် လုပ်ရပ်တစ်ခုစီအတွက် အလုပ်ချိန်ကို အပြည့်အစုံ မရေးမှတ်မိတာလည်း ဖြစ်နိုင်၏။



ဘယ်လိုပုံဖြစ်ဖြစ် မိမိ၏ အချိန်မှတ်တမ်း သတင်း အချက်အလက်ကို မှန်ကန်အောင် ပြန်ပြင်ရမည်သာ ဖြစ်၏။

နောက်ထပ်တစ်ခုမှာ သတင်းအချက်အလက်များကို အခြားစာရင်းဇယား တစ်မျိုးဖြင့် ပြန်၍ အနေအထားချရန် ဖြစ်သည်။ ဤဒုတိယ စာရင်းဇယားတွင် မိမိ၏လုပ်ငန်း အစိတ်အပိုင်းပေါင်းများစွာကို လုပ်ရပ်အလိုက် ကဏ္ဍအသီး သီး ခွဲခြားချက်များ ပါဝင်လိမ့်မည်။ ထို့နောက် 'လုပ်ရပ် အသီးသီးအတွက် အချိန်ပေးကာ ညီမျှရဲ့လား' ဟူသော မေးခွန်းဖြင့် ပြန်လည် စစ်ဆေးကြည့်ပါ။

ဤမေးခွန်းသည် မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ရပ်ကို အကဲဖြတ်ပေးမည့် မေးခွန်းဖြစ်၏။ ဥပမာ- အမှုထမ်းများနှင့် တွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးရာတွင် အချိန်တွေ အများကြီး ပေးထားလျှင် မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်းသည် ဇက်လွတ်နည်းလမ်း မဖြစ်နိုင်။ အမှုထမ်းများ၏ အလုပ်ကို စီမံချက်ရေးဆွဲရာတွင် အချိန်တွေအများကြီး ပေးထားသလား။ သို့ဆိုလျှင် မိမိ၏ ယေဘုယျ ချဉ်းကပ်မှုသည် အာဏာသုံးနည်းလမ်း ဖြစ်နေလိမ့်မည်။ သည်လုပ်ရပ်ကို မိမိ ကြိုက်သလား။ မိမိသည် အမှုထမ်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရာတွင် အချိန်အနည်းငယ်မျှကိုသာ အသုံးပြုလျှင် မိမိ၏ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းသည် ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းမဖြစ်နိုင်။ သည်လုပ်ရပ်ကိုရော မိမိ ကြိုက်သလား။

စာရင်းဇယားထဲက သတင်းအချက်အလက် အမျိုးမျိုးနှင့် ပတ်သတ်၍ အလားတူ မေးခွန်းထုတ် ချဉ်းကပ်နည်းကို ကျင့်သုံးပါ။ မိမိအနေဖြင့် အမှန်တကယ် အခြေအနေနှင့် ဆီလျော်သော ခေါင်း

ဆောင်နည်းကို ကျင့်သုံးနေသလား၊ မနေဘူးလား ဆိုသည်ကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ပါလိမ့်မည်။

မိမိအတွက် စီမံချက်အသစ် ရေးဆွဲရာတွင်လည်း ဤအချိန်စာရင်း စစ်ဆေးနည်းကို အသုံးပြုနိုင်၏။ သို့သော်လည်း တစ်ခုတော့ သတိပြုပါ။ ဤနည်းကိုသုံးလျှင် မိမိ၏ စီမံချက်ကို သဘောတရား သက်သက်ပေါ်တွင်သာ အခြေခံ၍ မဖြစ်ပါ။ မိမိ၏ လုပ်ရပ်များသည် အမှန်တကယ် လိုအပ်ပြီး မလုပ်မဖြစ် လုပ်ရပ်များ ဖြစ်ဖို့လိုသည်။ အလုပ်စီမံချက်ကို ပြန်လည်စီစဉ်ခြင်းဖြင့် စွမ်းဆောင်ရည် လျော့ပါးမှု ပုံမှန် အတားအဆီးများကို ဖယ်ရှားပစ်နိုင်၏။ အမှုထမ်းတစ်ယောက် လုပ်သော အလုပ်ကို မိမိက ထပ်လုပ်လျှင် အချိန်ဖြုန်းရာရောက်ပြီး ဘာမျှ အကျိုးထူးလိမ့်မည် မဟုတ်။

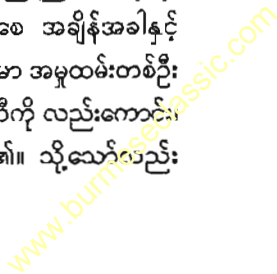
ကြားဖြတ် အနှောင့်အယှက်များ ပေါ်လာလျှင် ထိန်းချုပ်နိုင်ရမည်။ အချိန်မှတ်တမ်းထဲမှ သတင်း အချက်အလက်များသည် မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှု အားနည်းချက်ကို ဖော်ထုတ်ပြလိမ့်မည်။ အမှားကိုသိလျှင် အမှန်ပြင်ရန်သာ ရှိတော့သည်။

အခန်း [၁၆]
တာဝန်ယူခြင်းနှင့် တာဝန်လွှဲအပ်ခြင်း

တာဝန်ယူခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်မှုဘဝ၏ အခက်ခဲဆုံး အစိတ်အပိုင်း တစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်း လူများစုက လက်ခံကြသည်။ ပြဿနာ၏ အရင်းအမြစ် နှစ်ခုရှိသည်။ ဘာသာစကား အခက်အခဲနှင့် လက်တွေ့ဘဝ အခက်အခဲဖြစ်၏။ တာဝန်ယူခြင်းကို စကားလုံးတစ်လုံးအဖြစ်သာ မကြာခဏဆိုသလို တွေးဆတတ်ကြသည်။ သို့သော်လည်း ယင်း တွေးဆချက်သည် အမှန်မဟုတ်ချေ။ လက်တွေ့ဘဝတွင် တာဝန်ယူခြင်း၌ တက်ကြွသော အင်အားစုတွေ အများကြီး ပါဝင်သည်။ ခေါင်းဆောင်အား တစ်ချိန်တည်းတွင် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးကို ကျင့်သုံးရန် ယင်းအင်အားစုများက တွန်းအားပေးတတ်သည်။

ခေါင်းဆောင်မှု တာဝန်ယူခြင်းသည် ခက်ခဲသော ပြဿနာတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ယင်းတွင် မတူကွဲပြားသော တာဝန်ဝတ္တရား လေးမျိုး ပါဝင်သောကြောင့် ဖြစ်၏။ ယင်းလေးမျိုးတွင်လည်း တချို့သည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဆန့်ကျင်ဘက် ဖြစ်၏။ မိမိ၏ လက်အောက်ငယ်သား တစ်ဦးချင်းစီသည် မိမိအုပ်စု၏ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ရာ မိမိအနေဖြင့် သူတို့အား ကာကွယ်ရန်၊ ကူညီရန်နှင့် လမ်းညွှန်ရန် တာဝန်ရှိ၏။ အုပ်စု၏ တိုးတက်မှုနှင့် ကျေနပ်မှုသည် မိမိနှင့် တိုက်ရိုက် သက်ဆိုင်၏။ ဥပမာ စည်းကမ်းချိုးဖောက်သူအား အပြစ်ပေးရာတွင် မိမိ၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် အုပ်စုတစ်ခုလုံး၏ အကျိုးကို ကာကွယ်ရန် ဖြစ်သည်။ မိမိ၏ အုပ်စုသည် အဖွဲ့အစည်းကြီးတစ်ခု၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်နိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် မိမိအနေဖြင့် အုပ်စုကြီး တစ်ခုလုံးကို တစ်နည်းတစ်လမ်းဖြင့် ကူညီရန် လိုအပ်သည်ဟု ခံစားမိကောင်း ခံစားမိနိုင်သည်။ ကကယ်ဆိုသော် ခေါင်းဆောင်သည် အခြားသူများအတွက်သာမက မိမိကိုယ်တိုင်အတွက်ပါ တာဝန်ယူရ၏။ သူသည် မိမိ၏ အခြေအနေ၊ မိမိ၏ သဘောတရား၊ မိမိ၏ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် မိမိ၏ ရိုးသားမှုတို့ကို ထည့်တွက်ရမည်ဖြစ်၏။

အဆိုပါ တာဝန်ဝတ္တရား လေးရပ်သည် တစ်ဦးချင်းအတွက် ဖြစ်စေ၊ အုပ်စုလိုက်အတွက် ဖြစ်စေ၊ အဖွဲ့အစည်းကြီး တစ်ခုလုံးအတွက် ဖြစ်စေ၊ မိမိကိုယ်တိုင်အတွက် ဖြစ်စေ အချိန်အခါနှင့် အခြေအနေမရွေး အလွန် အရေးကြီးသည်။ ဥပမာ အမှုထမ်းတစ်ဦးကို ကူညီခြင်းဖြင့် အုပ်စုကိုလည်းကောင်း၊ ကုမ္ပဏီကို လည်းကောင်း၊ မိမိကိုယ်ကို လည်းကောင်း ကူညီသည် မည်၏။ သို့သော်လည်း



ယေဘုယျအားဖြင့် အဆိုပါ တာဝန်ဝတ္တရား လေးရပ်အနက် တာဝန် တစ်ရပ်သည် အခြား တာဝန်သုံးရပ်ထက် ပို၍ အရေးကြီးနေတတ် ရာ ထိုအချက်သည်ပင်လျှင် မိမိ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ဩဇာ လွှမ်း တတ်၏။

မိမိသည် မန်နေဂျာတစ်ယောက် ဖြစ်သည်ဆိုပါစို့။ အလုပ် တစ်ခုအတွက် လူတစ်ယောက်ကို ခန့်ထားသည်။ သို့သော်လည်း ထိုသူသည် ထိုအလုပ်ကို မလုပ်တတ်။ မလုပ်နိုင်။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီ အကျိုးကို ကြည့်ပြီး ထိုသူအား အလုပ်ဖြုတ်ပစ်လိုက်သည်။ သူနှင့် မသင့်တော်သည့် အလုပ်တွင် ဆက်လက်ခန့်ထားခြင်းဖြင့် သူ့ အတွက်လည်း ဘာမှ အကျိုးမရှိနိုင်။ သူသည် နေ့စဉ် လုပ်ငန်းတွင် လည်း စိတ်ဝင်စားမှု မရှိနိုင်သောကြောင့် သူ့အတွက် အနာဂတ် လည်း ဘယ်လိုနည်းနှင့်မျှ ကောင်းနိုင်စရာ မရှိချေ။

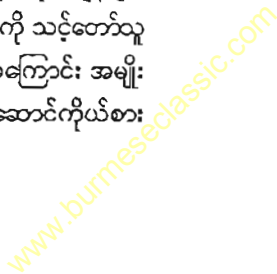
ခေါင်းဆောင်သည် မိမိအလုပ်တာဝန် သက်သာစေရေးအတွက် အခြားသူများအား တာဝန် ခွဲဝေပေးနိုင်သည်။ ဤနည်းမှာ လုပ်ရိုး လုပ်စဉ် သဘာဝဖြစ်၏။ တာဝန်ပေးရေးအတွက် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ လွှဲအပ်ပေးခြင်းသည် အလွန်တန်ဖိုးရှိသော ခေါင်းဆောင်မှု နည်း လမ်းတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ဤလုပ်ရပ်တွင် ရည်ရွယ် ချက် အလွန် အရေးကြီးသည်။ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် မိမိ၏ အလုပ်တာဝန် လျော့နည်းသွားရေး သက်သက်ကိုသာ မရည်ရွယ်ဘဲ မိမိ၏ အလုပ်တာဝန်များ ပို၍ ထိရောက် ဆောင်မြင်အောင် ဟူသော ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အလုပ်တာဝန် လွှဲအပ်ခြင်းမျိုးသာ ဖြစ်သင့်၏။

တာဝန်လွှဲအပ်ခြင်းသည် မလွဲမသွေ လိုအပ်သည်။ အဘယ် ကြောင့်ဆိုသော် လုပ်ငန်းတိုင်းတွင် ခေါင်းဆောင် တာဝန်သည်

သူ၏ လုပ်နိုင်စွမ်းရည်ထက် ပို၍ ကြီးမားသောကြောင့် ဖြစ်၏။ ကုမ္ပဏီ ဥက္ကဋ္ဌကြီးသည် ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်မှု၊ ထုပ်ပိုးမှုနှင့် ရောင်းချမှု တာဝန်အားလုံးကို ဘယ်နည်းနှင့်မျှ မလုပ်နိုင်။ သူသည် ခေါင်းဆောင်အဖြစ်ဖြင့် အရေးအကြီးဆုံး လုပ်ငန်း အစိတ်အပိုင်းများ ကို တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ရမည်။ များစွာ အရေးမကြီးသော အသေး စိတ် လုပ်ငန်းများကို အခြားသူများအား တာဝန်လွှဲအပ် ဆောင်ရွက်ရ မည် ဖြစ်၏။

ခေါင်းဆောင်၏ တာဝန်ယူမှုသည် တိုးတက်မှုရှိသလို ပြောင်းလဲ ချလည်း ရှိသည်။ အခြေအနေ၊ အချိန်အခါအရ ပြဿနာ သစ်တွေ ခေါ်လာနိုင်သည်။ မိမိကိုယ်တိုင်လုပ်သည့် လုပ်ငန်းနှင့် အခြားသူ များအား လွှဲပေးထားည့် လုပ်ငန်းများတွင် လိုအပ်သလို အပြောင်း အလဲလုပ်ရန် အဆင်သင့် ရှိရသည်။ အလုပ်တာဝန်ကို ဘယ်အချိန်မှာ လွှဲအပ်မှာလဲ၊ မိမိ အနေဖြင့် ဘယ်အချိန်မှာ များများတာဝန်ယူ၍ လုပ်ရမှာလဲ။ မိမိအတွက် လုပ်ငန်းတာဝန်တွေ ပုံမနေအောင် အစိတ် အပိုင်းကို ဖြစ်စေ၊ အားလုံးကိုဖြစ်စေ လက်အောက် အမှုထမ်းအား လွှဲအပ်ပေးနိုင်၏။

တစ်ခါတစ်ရံ ခေါင်းဆောင်သည် တစ်ချိန်တည်းတွင် ပြဿနာ ဆင်း သောင်းခြောက်ထောင်နှင့် ကြုံရတတ်သည်။ ပြဿနာတိုင်း ထလည်း ချက်ချင်းဖြေရှင်းမှုကို တောင်းဆိုနေသည်။ ထိုအချိန်များ တွင် အချိန်ကုန်သက်သာအောင် အချို့ ပြဿနာများကို သင့်တော်သူ များအား တာဝန်လွှဲအပ်ပေးရမည်။ ထိုအချိန်တွင် အကြောင်း အမျိုး မျိုးဖြင့် ခေါင်းဆောင် အဝေးရောက်နေလျှင် ခေါင်းဆောင်ကိုယ်စား တစ်ယောက်က တာဝန်ယူ ကြီးကြပ်နိုင်ရမည်။



သို့သော်လည်း မိမိအနေဖြင့် ဘယ်လောက်ပင်နှစ်သက်၊ အချို့ အခြေအနေမျိုးတွင် တာဝန်လွှဲအပ်၍ လုံးဝ မဖြစ်နိုင်ချေ။

(၁) စွမ်းဆောင်နိုင်သည့် အမှုထမ်းမရှိခြင်း။ ။ လွှဲ အပ်သည့် တာဝန်ကို လုပ်ချင်သော၊ လုပ်နိုင်သော အမှုထမ်းမရှိလျှင် ပြဿနာ ပေါ်ပြီး တာဝန်ယူချင်သူ ရှိသော်လည်း အလုပ်အတွက် မသင့်တော် သူ ဖြစ်နေတတ်သည်။ အကယ်၍ သူ့ကို တာဝန်ပေးလျှင် သူ ကောင်းစွာ လုပ်ရဲ့လား၊ မှန်ကန်စွာ လုပ်ရဲ့လားဆိုသည်ကို ခေါင်း ဆောင်က မျက်ခြည်မပြတ် စောင့်ကြည့်နေရသောကြောင့် အချိန် အများကြီး ကုန်တတ်၏။

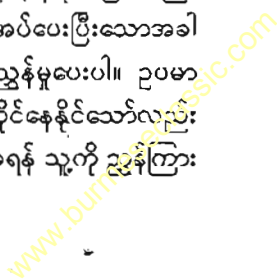
(၂) အလွန်ခက်ခဲသော ပြဿနာ။ ။ ခေါင်းဆောင် ကိုယ်တိုင် မဖြေရှင်းနိုင်သည့် ပြဿနာကို လက်အောက် ငယ်သားအား တာဝန် လွှဲပေးပါနှင့်။ အခြားသူများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပါ။ သို့သော်လည်း မိမိ မဖြေရှင်းနိုင်သော ပြဿနာကို အမှုထမ်း တစ်ယောက်က ဖြေရှင်းနိုင်လိမ့်မည်ဟုတော့ မမျှော်လင့်ပါနှင့်။ ဤအချက်သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ကိစ္စ သက်သက်သာ မဟုတ်၊ အချို့ လုပ်ရပ်များသည် ခေါင်းဆောင်ကိုယ်တိုင် လုပ်ဆောင်မှသာလျှင် အဓိပ္ပာယ်ရှိပြီး အရေးပါ၏။

(၃) အပြုအမူ ထိန်းရန် အာဏာ။ ။ အပြုအမူကို ထိန်းခြင်း သည် တစ်ခါတစ်ရံ ခေါင်းဆောင်မူ၏ အရေးအကြီးဆုံး လုပ်ရပ်ဖြစ် ၏။ ဤတာဝန်ကို လက်အောက် အမှုထမ်းအား လွှဲအပ်ပေးခြင်း သည် အဖြေမထွက်ဘဲ ပြဿနာသာ တက်လာတတ်၏။

(၄) မန်နေဂျာနှစ်ယောက် အန္တရာယ်။ ။ လုပ်ငန်း တာဝန် လွှဲအပ်ရာတွင် အမြဲတမ်းလိုလို ကြုံရသော အန္တရာယ်တစ်ခု သည် ခေါင်းဆောင်နှစ်ယောက်အား တာဝန်လွှဲ အပ်ခြင်းဖြစ်၏။ ဤအခြေအနေမျိုးတွင် အမှုထမ်းများအနေဖြင့် အထက်လူကြီး နှစ်ယောက်အတွက် တာဝန်ယူနေရသောကြောင့် လုပ်ငန်း ဆောင် ရွက်ရာတွင် ပြဿနာတွေ ထပ်ဆင့် ပေါ်လာတတ်၏။

ခေါင်းဆောင်သည် တစ်ယောက်ယောက်ကို တာဝန် လွှဲအပ် လျှင် အုပ်စုဝင်များအား အသေးစိတ် ရှင်းပြခြင်းဖြင့် ပြဿနာကို ဖယ်ရှားနိုင်သည်။ ဘယ်သူ့ကို ဘယ် အတိုင်းအတာအထိ ဘာ တာဝန်ပေးကြောင်း လူတိုင်း သဘောပေါက်အောင် ရှင်းပြပါ။ တာဝန်ပေးခံရသူ တာဝန်မကျေလျှင် ချက်ချင်း အရေးယူပါ။ အမှု ထမ်းတစ်ယောက်အား လုပ်ပိုင်ခွင့်တာဝန် လွှဲအပ်ပေးခြင်းဖြင့် သူ့ကိုယ်သူ 'ငါ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာပြီ' ဟု ခံစားပါစေ။ သူ၏ အထွေထွေ နားလည်မှု တိုးတက်လာပါစေ။ သူ၏ အလုပ်ခွင် ကျေနပ်မှု ဖွံ့ဖြိုးလာပါစေ။

အထက်ကဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း ခေါင်းဆောင်သည် လုပ်ငန်း တာဝန် အချို့ကို လက်အောက် အမှုထမ်းအား လွှဲအပ်ပေးလိုက် သော်လည်း သူ့အနေဖြင့် ထိုတာဝန်နှင့် ကင်းပြတ် မသွားပါ။ သူသည် သူ၏ အထက်လူကြီးအတွက် တာဝန်ခံနေရဆဲ ဖြစ်သည်။ လက်အောက် အမှုထမ်းအား တာဝန် လွှဲအပ်ပေးပြီးသောအခါ သူ့အား မျက်နှာလွှဲ ခဲပစ် မထားဘဲ လမ်းညွှန်မှုပေးပါ။ ဥပမာ သာမန် ကိစ္စများတွင် ပုံမှန်ဆက်လက် လုပ်ကိုင်နေနိုင်သော်လည်း အထူးကိစ္စများတွင် မိမိအား အချိန်မီ အစီရင်ခံရန် သူ့ကို ညွှန်ကြား



နိုင်သည်။ ပြီးစီး သွားသည့် လုပ်ငန်းကို ကျေနပ်စရာရှိမရှိ စစ်ဆေးပါ။ အချို့ ကိစ္စများတွင် လုပ်ငန်းပြီးမှ စစ်ဆေးခြင်းသည် အရာမရောက် ဖြစ်တတ်သည်။ အမှားကြီးသောကြောင့် ပြုပြင်မှု စရိတ်လည်းကြီးတတ်သည်။ ထို့ကြောင့် လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်နေစဉ် အတွင်း တိုးတက်မှု အခြေအနေကို အနီးကပ် စစ်ဆေးသင့်သည်။ လိုအပ်လျှင် အမှုထမ်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အခြေအနေကို ခေါင်းဆောင်ထံ အစီရင်ခံစေခြင်းသည် အကောင်းဆုံး ဖြစ်၏။ အခြေအနေအပေါ် မူတည်၍ မကြာမကြာ အစီရင်ခံခြင်း၊ ကြိုကြားကြိုကြား အစီရင်ခံခြင်း၊ စာရေး၍ အစီရင်ခံခြင်း၊ လူကိုယ်တိုင် အစီရင်ခံခြင်းနှင့် တယ်လီဖုန်းဖြင့် အစီရင်ခံခြင်းစသည် ပြုလုပ်နိုင်၏။

တာဝန်ယူခြင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်း

ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းသည် ခေါင်းဆောင်၏ တာဝန်ယူမှု အတိုင်းအတာကို ဩဇာ မလွှမ်းမချေ။ ဘယ် လုပ်ငန်းမှာမဆို ခေါင်းဆောင်ကို ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန် အပ်နှင်းသည်။ သို့သော် ခေါင်းဆောင်အား ဘယ်ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို သုံးရမည်ဟု အမိန့်မပေး။ သူ့မှာ ကိုယ်ပိုင်ရွေးပိုင်ခွင့် ရှိသည်။ တစ်နည်းဆိုသော် ခေါင်းဆောင်အား လုပ်ဆောင်ရန် အလုပ်တွေ တစ်ပုံကြီး အပ်နှင်းခြင်းထက် လုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်ကို အပ်နှင်းခြင်း ဖြစ်၏။ သူ၏ အဓိက အခြေခံအလုပ်မှာ ထိုတာဝန်ကို ဖြည့်ဆည်း ရန်ပင် ဖြစ်၏။

ခေါင်းဆောင်သုံးမျိုးအနက် ဘယ်ခေါင်းဆောင် အမျိုးအစားပဲ ဖြစ်ဖြစ် တာဝန်ယူမှုမှာ အတူတူချည်း ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်က

မိမိ၏ အလုပ်သက်သာစေရန် အခြားသူအား တာဝန် လွှဲအပ်ပေး သည့်တိုင် ခေါင်းဆောင်မှာ ဆက်လက်တာဝန်ရှိနေဆဲ ဖြစ်သည်။ အလုပ်ပမာဏာ များပြားပြီး ခက်ခဲသောအခါ ထိရောက်သော ခေါင်းဆောင်သည် အသေးစိတ်လုပ်ငန်း/အချို့ကို အခြားသူများ အား တာဝန်လွှဲအပ်ရသည်။ ဤနည်းဖြင့် အထွေထွေတာဝန်များ ကို ပို၍ ဖြည့်ဆည်းနိုင်၏။

အခန်း | ၁၇ |

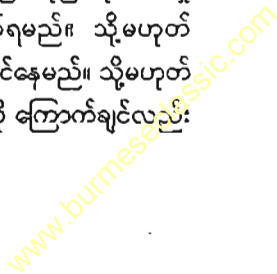
အောင်မြင်မှု ပြဿနာ

လူတစ်ယောက်အား ကိုယ့်စိတ်ကြိုက် ပြဿနာကို ရွေးခိုင်းလျှင် အောင်မြင်မှုပြဿနာကို ရွေးကောင်း ရွေးလိမ့်မည်။ သို့သော်လည်း ထိုလုပ်ရပ် မှားနိုင်၏။ လူများစုက အောင်မြင်လျှင် ပြဿနာ မရှိနိုင် ဟု ယူဆကြသည်။ အောင်မြင်သူများသည် ပြဿနာ မရှိဘဲ အောင်မြင်လာကြသည်ဟု ယူဆကြသည်။ သို့သော်လည်း အတိတ်က အောင်မြင်မှုသည် လူတစ်ယောက်အား အခက်အခဲများကို ကျော်လွှားနိုင်သူ ဖြစ်ရန် အာမခံချက်မပေးနိုင်ချေ။ ထို့ပြင် အချို့သော အခြေအနေများတွင် အောင်မြင်မှုသည် အားသာချက် မဖြစ်ဘဲ အားနည်းချက်ပင် ဖြစ်နိုင်သေး၏။ အချို့သော သူများသည် ကြာရှည်လေးမြင့် အားမထုတ်ရဘဲနှင့် အောင်မြင်သွားသည်ကို ကြို

ဖူးကောင်း ကြိုဖူးနိုင်သည်။ ရလဒ်မှာ အလုပ်နည်းပြီး စွမ်းဆောင်အားထုတ်မှု နည်းခြင်းကို အလေးထား၍ အောင်မြင်မှုရစေသည့် လုပ်ဆောင်မှုကို ထည့်မတွက်ခြင်း ဖြစ်၏။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် အခြားသော အဖွဲ့အစည်း လုပ်ငန်း ပေါင်းများစွာကို စတင် လုပ်ကိုင်ကြသည်။ အောင်မြင်ကြသည်။ ထို့နောက် တဖြည်းဖြည်းနှင့် ကွယ်လျှောက်သွားကြသည်။ ယင်းသို့ ဘာကြောင့် ဖြစ်ရသလဲ၊ ကြံ့ခိုင်အောင်မြင်နေသည့် အဖွဲ့အစည်း တစ်ခု အားနည်း ယိမ်းယိုင်သွားခြင်းသည် ဘယ်လို အခြေအနေများကြောင့်လဲ၊ ခေါင်းဆောင်မှုပိုင်းက ဘာလော့ဖြစ်လို့လဲ။

ယင်းမေးခွန်းများ၏ အဖြေကို သိရှိနည်းတူ လေ့လာမှုက ဖော်ထုတ်ပေးသည်။ အတိတ်ကာလဘာ အောင်မြင်မှုရခဲ့သော ခေါင်းဆောင်သည် သူ့ကိုယ်သူ အလွန် ယုံကြည်တတ်သည်။ အလွန် အထင်ကြီးတတ်သည်။ မည်သူမဆို အောင်မြင်မှုရလျှင် ပို၍ လုပ်ချင်လာသည်။ ဆုံးရှုံးမှုကြုံလျှင် လုပ်ချင်စိတ် လျော့ပါးသွားသည်။ အလုပ်က အလွန် လွယ်ကူနေသောအခါ သို့မဟုတ် နောက်ထပ် တိုးတက်မှု အလားအလာ မမြင်သောအခါ အောင်မြင်မှုသည် လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ကို လျော့ပါးစေသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်အတွက် ခက်ခဲသော ပြဿနာထဲမှ အောင်မြင်မှု ရရှိတတ်သည်။ ထိုအခြေအနေမျိုးတွင် သူ့အနေဖြင့် ပို၍ တိုးတက်မှု ရရှိအောင် အားသွန်၍ ကြိုးစားဆောင်ရွက်ရမည်။ သို့မဟုတ် သူသည် လိုအပ်သည့် အားထုတ်မှုမပြုဘဲ နေချင်နေမည်။ သို့မဟုတ် ဆက်လက် အားထုတ်မှု ပြုလျှင် ဆုံးရှုံးမည်ကို ကြောက်ချင်လည်း ကြောက်နေလိမ့်မည်။



သို့သော်လည်း အောင်မြင်မှု ဆုံးရှုံးမှုတို့နှင့် ပတ်သတ်၍ လူ တစ်ဦးချင်းစီ၏ တုံ့ပြန်မှုချင်း မတူချေ။ အချို့က အောင်မြင်မှုရလျှင် ပို၍ ကြိုးစားလုပ်ကိုင်ကြသည်။ အချို့က ဆုံးရှုံးမှု ကြုံသောအခါ လက်မလျော့ဘဲ ဆက်လက် ကြိုးစားကြသည်။ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်သည် အောင်မြင်မှုနှင့် ဆုံးရှုံးမှုအပေါ် မိမိ ဘယ်လို တုံ့ပြန်သလဲဆိုသည်ကို သိရှိရန် အတိတ်က အတွေ့အကြုံများကို ပြန်လည် သုံးသပ်ကြည့်ရမည်။ သို့သော်လည်း အရေးကြီးသည်မှာ ခေါင်းဆောင်နှင့်တကွ လက်အောက်ငယ်သားအားလုံးသည် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အရည်အချင်း ပြည့်ဝမှု စမ်းသပ်ချက်ကို ရင်ဆိုင်ရန်ဆန္ဒ အမြဲတမ်း ဆက်လက်ရှင်သန်ခြင်းပြင်းပြနေဖို့ ဖြစ်၏။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ငယ်သားများ၏ သဘောထား အမြင်နှင့် တုံ့ပြန်မှုကို အဆုံးဖြတ်ပေးသည်မှာ ခေါင်းဆောင်၏ သဘောထား အမြင်ဖြစ်ကြောင်း သတိရပါ။ ခေါင်းဆောင်သည် ငယ်သားများ၏ အကျိုးပြု အကြံဉာဏ်ထက် လေးစားရိုသေခြင်းကိုသာ ပို၍ လိုချင် လျှင် ငယ်သားများသည် ကိုယ့်ကို ကောင်းစွာ အကျိုးမပြုနိုင်ချေ။ ခေါင်းဆောင်အများစုသည် အလွန် အရှိအသေခံချင်ကြသည်။ ရိုသေ လှန်းလျှင် ကိုယ့်အတွက်ရော၊ ငယ်သားများအတွက်ပါ စွမ်းဆောင်မှု ယုတ်လျော့စေနိုင်၏။ အခြေအနေက တောင်းဆိုလာချိန်တွင် ခေါင်းဆောင်နှင့် ခံငြင်းသူ၊ ခေါင်းဆောင်အား ဆန့်ကျင် ဆွေးနွေးသူ အနည်းဆုံး တစ်ယောက်တလေတော့ ရှိဖို့လိုသည်။

ခေါင်းဆောင်၏ တာဝန်တစ်ရပ်သည် ပြဿနာတွေကို ဖြေရှင်းပေးရန် ဖြစ်သည်။ အကြွင်းမဲ့ပြီး ပြည့်စုံသော နည်းလမ်း မဟုတ်

သော်လည်း ခေါင်းဆောင်နှင့် ငယ်သားများအား အများကြီး အထောက်အကူ ပြုနိုင်သည့် ဖြေရှင်းနည်းတွေ ရှိသည်။

ပြဿနာကို မဖြေရှင်းမီ ပထမဦးစွာ ဘာပြဿနာလဲ ဆိုသည် ကိုသိအောင် ကြိုးစားပါ။ အမှုထမ်း တစ်ယောက်စီက မိမိ၏ အတွေ့အကြုံအပေါ် အခြေခံ၍ တင်ပြခြင်းဖြင့် ပြဿနာ၏ ယေဘုယျ ပုံသဏ္ဍာန် ပေါ်လာမည်။ ထို့နောက် ဘုံအမြင်ဖြင့် စုပေါင်း ဆွေးနွေးခြင်းဖြင့် ဖြေရှင်းရမည့် နည်းလမ်းကို ဖော်ထုတ်နိုင်လိမ့်မည်။ အများသဘောတူ ပြဿနာကို တွေ့ပြုဆိုလျှင် ပြဿနာ အကြီးအသေး၊ အလေးအပေါ့ မဟာဏကို ဆုံးဖြတ်ပါ။ သည်အချက်တွေကို သိရသောအခါ အကြောင်းရင်းကို ရှာဖွေရန်သာ ရှိတော့သည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ဘာပြဿနာလဲ၊ ဘာကြောင့် ပြဿနာ ဖြစ်ရတာလဲ ဆိုသည်ကို သိရလျှင် အဖြေလည်း အဆင်သင့် ပေါ်လာတတ်၏။

ဘယ်ပြဿနာမျိုးကိုပဲဖြစ်ဖြစ် ဤနည်းကိုသုံး၍ ဖြေရှင်းနိုင်သည်။ ချဉ်းကပ်နည်းမှာ ရှင်းရှင်းကလေး ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ဤအချက် သုံးချက်ပါ ပြဿနာ ဖြေရှင်းနည်းကို ခေါင်းဆောင်၏ တီထွင်ဉာဏ်အပေါ် အခြေခံကာ အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ အသုံးချနိုင်မည် ဖြစ်၏။



အပိုင်း (၇)

ခေါင်းဆောင်၏ ရည်မှန်းချက်များ

အခန်း | ၁၈ |

ရည်မှန်းချက် တည်ဆောက်ခြင်း

ရည်မှန်းချက် မပြတ်သားလျှင် မရေရာ မသေချာသော အား ထုတ်မှုကို အမြဲတမ်း လုပ်ဖြစ်တတ်သည်။ ဤအချက်သည် တစ်ဦးချင်း အတွက်ရော၊ အုပ်စုအတွက်ပါ မှန်ကန်၏။ မိမိ အုပ်စုအတွက် ခေါင်းဆောင်က ရည်မှန်းချက် တည်ဆောက် နည်းသည် အုပ်စုဝင်များ၏ သဘောထားအမြင်နှင့် အလုပ် လုပ်ချင်စိတ်ကို အလေးအနက် အကျိုးသက်ရောက်သည်။ အုပ်စု၏ ရည်မှန်းချက်များသည် ရှင်းလင်းပြီး လွယ်ကူနိုင်သည်။ သို့သော် လည်း မကြာခဏဆိုသလို ရည်မှန်းချက် တည်ဆောက်နည်းများကို ပြန်လည် ဆန်းစစ်သင့်သည်။ သစ်ဆန်း၊ ခြားနားသော ရည်မှန်းချက် အမြင်တစ်ခုသည် အလွန် အလုပ်ပင်ပန်းနေသည့် သို့မဟုတ် အလွန်

စိတ်အား ထက်သန်နေသည့် အရောင်သမားတစ်ယောက်အတွက် ခြားနားသော သဘောထားအမြင်ကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။

သို့သော်လည်း ရည်မှန်းချက် ပေါက်မြောက်ရေး သက်သက် အတွက် လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ချို့ယွင်းချက် ရှိနိုင်၏။ ရည်မှန်းချက် က လက်တွေ့ မဖြစ်နိုင်သည့်အခါ သို့မဟုတ် ကျိုးကြောင်း မညီညွတ်သောအခါ ခေါင်းဆောင် အနေဖြင့် ကျေနပ်မှု မရရှိနိုင်။ အုပ်စုတစ်ခုလုံး စွမ်းဆောင်ရည် အလွန် ကျဆင်းနေသည့်အခါ၊ ခေါင်းဆောင်က အလွန် ဖိအားပေးသောအခါ ရည်မှန်းချက် မပေါက်မြောက်နိုင် ဖြစ်တတ်၏။

ယေဘုယျအားဖြင့် အနီး ရည်မှန်းချက်နှင့် အဝေး ရည်မှန်းချက် ဟူ၍ နှစ်မျိုးရှိသည်။ အနီး ရည်မှန်းချက်ကို ချက်ချင်း အကောင် အထည်ဖော်ရမည်။ အဝေး ရည်မှန်းချက်မှာ ရေရှည်ဆောင်ရွက်ရန် ဖြစ်သည်။ အနီး ရည်မှန်းချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ရှင်းလင်းပြတ်သားဖို့ လိုသည်။ တစ်ပက်အတွင်း ပြီးရမည့် အလုပ် တစ်ခုအတွက် သတင်းအချက်အလက် အပြည့်အစုံ ဖြည့်ဆည်းပေး ပါ။ ထို့နောက် 'ဒီအလုပ်ကို မြန်မြန်ပြီးအောင် လုပ်ကြပါ' ဟု ပြောမည့်အစား 'နှစ်ရက်အတွင်း ပြီးအောင် လုပ်ပါ' ဟု ပြောပါ။ သို့မဟုတ် မိမိပြီးစေချင်သည့် တစ်ချိန်ချိန်ကို အတိအကျ သတ်မှတ် ပေးပါ။ လွယ်ကူရှင်းလင်းသော စမ်းသပ်မှု ပြုလုပ်ပေးပါ။ သို့မဟုတ် နမူနာပေးပါ။ သမီး ဖြစ်သူအား ထမင်းချက်နည်း သင်ပေးသော မိခင်သည် ဘယ်အချိန်တွင် ဘာတွေကို အသင့်ပြင်ထားကြောင်း အတိ အကျ ပြောပြလိမ့်မည်။

အဝေး ရည်မှန်းချက်ကျတော့ တစ်မျိုးတစ်ဘာသာ ဆောင်ရွက် ရသည်။ အဓိကအားဖြင့် အနီး ရည်မှန်းချက်နှင့် အချိန်ကာလ ခြားနားချက် ရှိသည်။ အဝေး ရည်မှန်းချက် အကောင်အထည်ဖော်ရာ တွင် အန္တရာယ် တော်တော်များမည်။ အလုပ်တစ်ခုကို အချိန်ကြာကြာ လုပ်ရသောအခါ ပင်ပန်းသည်။ ထိုအခါ အချိန်ကုန်သလောက်၊ ပင်ပန်းခံရသလောက် အကျိုးရှိရဲ့လားဟု မေးခွန်း ထုတ်ချင်လာ တတ်သည်။ နောက်ပြီး အချိန်ကြာကြာ လုပ်ရသည့်အတွက် မေ့ တတ်သည်။ အခြား အန္တရာယ်တစ်ခုမှာ အထူး အခြေအနေနှင့် ပတ်သတ်သည်။ အထူး အခြေအနေတစ်ရပ် ပေါ်ပေါက်လာသော အခါ သာမန် အခြေအနေတွင်ပင် မလုပ်သင့်သော အလုပ်တွေကို လုပ်မိတတ်သည်။



အဝေး ရည်မှန်းချက် အောင်မြင်ရေးအတွက် အဟန့်အတား များကို တားဆီးရန်မှာ ခေါင်းဆောင်၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။ အမှုထမ်း တွေ ပင်ပန်းနေလျှင်၊ စိတ်ဝင်စားမှု နည်းနေလျှင် ခေါင်းဆောင်က အားပေးရသည်။ မေ့တတ်သည့် အန္တရာယ်ကို ကာကွယ်ရန် ခေါင်း ဆောင်က အမှုထမ်းများအား ရည်မှန်းချက်ကို ရှင်းပြရမည်။ အရေး ပါမှုကို ပြောပြရမည်။ အထူး အခြေအနေနှင့် ပတ်သတ်၍ အပြောင်း အလဲအဖြစ်၊ တိုးတက်မှုအဖြစ် သဘောထားလျှင် အန္တရာယ်တစ်စုံ တစ်ရာ မရှိနိုင်။ မိမိ၏ ရည်မှန်းချက်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် အခွင့်အရေးပင် ရလာနိုင်သေး၏။ လိုအပ်လျှင် ရည်မှန်းချက်ကို ပြောင်းသင့် ပြောင်းရမည်။

အဝေး ရည်မှန်းချက်၏ ရည်မှန်းချက်တစ်ရပ်မှာ အမှုထမ်း များအကြား စည်းလုံးမှုနှင့် ချစ်ကြည်မှု တိုးပွားရန် ဖြစ်သည်။

www.burmeseclassic.com

အခြား ရည်မှန်းချက်တစ်ရပ်မှာ အုပ်စုတစ်ခုလုံး တိုးတက်ရန် ဖြစ်သည်။ အုပ်စု တိုးတက်ရေးကို ဒီမိုကရေစီ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းဖြင့် တည်ဆောက်နိုင်သည်။ အကြောင်းမှာ အုပ်စုတစ်ခု လုံးသည် မိမိ၏ တာဝန်ကို သိရှိလက်ခံပြီး မူဝါဒနှင့် လုပ်ဆောင်မှုတို့ ကို တညီတညွတ်တည်း ဆုံးဖြတ်ကြသောကြောင့် ဖြစ်၏။

အဝေး ရည်မှန်းချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အာဏာ သုံး စနစ်ရော၊ ဇက်လွတ်စနစ်ပါ မထိရောက်နိုင်။ အာဏာသုံးစနစ် တွင် အုပ်စု၏ လုပ်ရပ်ကို ခေါင်းဆောင်က ဆုံးဖြတ်သည်။ မူဆလင်မု ပြောင်းလဲမှု မရှိသလောက်ဖြစ်၍ တိုးတက်မှု နည်းပါးသည်။ ဇက်လွတ်စနစ်တွင် တိုးတက်မှုသည် အဓိကအားဖြင့် တစ်ဦးချင်းစီ အပေါ်၌သာ တည်၏။

ခေါင်းဆောင်သည် အမှုထမ်းများ၏ တိုးတက်ရေးအတွက် ရည်မှန်းချက် တည်ဆောက်ရမည်။ သူတို့၏ အားနည်းချက်ကို မြင်အောင် ဖော်ထုတ်ပေးရမည်။ တိုးတက်အောင် သင်တန်းပေးရ မည်။ သို့သော်လည်း ခေါင်းဆောင်မှု သုံးမျိုးအောက်တွင် အမှုထမ်း များ၏ တစ်ဦးချင်း တိုးတက်မှုသည် အရည်အချင်းမှာရော၊ ကိုယ့် ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုမှာပါ မတူ ကွာခြားသည်။

အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်သည် လူတော်များအား ပို၍ တော်အောင် ကူညီရန် စိတ်ဝင်စားသည်။ အမှုထမ်းများအား သင်တန်းပေးသည်။ အကောင်းဆုံးလုပ်ရန် အားပေးသည်။ ကောင်း ကောင်းလုပ်ပေးသောအခါ ချီးကျူးသည်။ သို့သော်လည်း သူသည် သူလူများအား သူလုပ်သလို လုပ်ရန်သာ သင်တန်းပေးခြင်း၊ အား ပေး ချီးကျူးခြင်း ဖြစ်၏။

ဒီမိုကရေစီခေါင်းဆောင်သည် ငယ်သားများ တိုးတက်ရေး အတွက် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုး ရွေးချယ်သည်။ သူ၏ လုပ်ဆောင်မှု တစ်မျိုးသည် အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်၏ လုပ်ဆောင်မှုနှင့် တူ သည်။ သူသည် အမှုထမ်းများ တိုးတက်ရန် အားပေးသည်။ အားနည်းချက်ကို အားဖြည့်ပေးသည်။ အရည်အချင်း တိုးတက် အောင် ကူညီသည်။ သို့သော်လည်း အမှုထမ်းများ၏ ကိုယ်ပိုင် အကြံဉာဏ်နှင့် ပြဿနာ ဖြေရှင်းမှု စွမ်းရည်တိုးတက်ရေးအတွက် အခွင့်အလမ်းကိုလည်း မကြာခဏ ပေးသည်။ ထို့ပြင် အမှုထမ်းများ အား တာဝန်ပေးသည်။ လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးသည်။ အာဏာသုံး ခေါင်း ဆောင်နှင့် ကွာခြားသည်မှာ ဒီမိုကရေစီခေါင်းဆောင်သည် အမှု ထမ်းများ၏ ကိုယ်ပိုင်စွမ်းရည်နှင့် သင့်တော်သည့် နည်းလမ်းဖြင့် အမှုထမ်းများအား တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်၏။

ဇက်လွတ် ခေါင်းဆောင်ကလည်း သူ့လူတွေ၏ တိုးတက်ရေးကို လိုလားသည်။ သူ့လူတွေကို အားပေးသည်။ လူတွေနှင့် တွေ့စေ သည်။ အလုပ်တူ အခြားသူများ၏ နည်းစနစ်များကို သွားရောက် လေ့လာစေသည်။ အမှုထမ်းများအား သူတို့၏ ရည်မှန်းချက်ကို ရှင်းပြသည်။ ဇက်လွတ်စနစ်ဖြင့် ခေါင်းဆောင်ခံရသူသည် သူ၏ အလုပ်ရည်မှန်းချက်ကို အခြားသူများထက် ပို၍ အလေးထားသည်။ အခြား စနစ်များတွင် အခြားသူများ၏ ညွှန်ကြားချက်တွေ ပို၍ များသည်။ ဇက်လွတ်စနစ်ဖြင့် တိုးတက်မှုရှိသော သူသည် စွမ်း ဆောင်ရည် ပြည့်ဝသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုရှိသည်။ တီထွင်ဉာဏ် ရှိ သည်။ ထို့ကြောင့် ကြီးလေးသော တာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နိုင်သည်။



www.burmeseclassic.com

တစ်ခါတစ်ရံ အလုပ် ရည်မှန်းချက်သည် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး မတူ ကွဲပြားတတ်သည်။ အလုပ်တစ်ခုသည် ဂရုတစိုက်နှင့် အမြန်ဆုံး ပြီးစီးနိုင်မည်လား။ အကောင်းဆုံး ရလဒ်တွက်အောင် အမှုထမ်း တွေကို ဘယ်လို ဆက်ဆံမည်နည်း။ အနီး ရည်မှန်းချက်နှင့် အဝေး ရည်မှန်းချက်တို့ အချင်းချင်း ဆန့်ကျင်နေသလား။ ယင်းတို့ကို ခေါင်းဆောင်က ဆုံးဖြတ်ရမည်။ ယင်းသို့ ဆုံးဖြတ်ရာတွင် ရည်မှန်းချက်များသည် တစ်ခုအပေါ်တစ်ခု တည်မှီနေသည်ကို ခေါင်းဆောင်က သဘောပေါက်ရမည်။ ယင်းနှစ်ခုအတွင်း သင့် လျော်သော ညီညွတ်မှုကို ရရှိအောင် ရှာဖွေရမည်။ အနီး ရည်ရွယ် ချက်နှင့် အဝေးရည်ရွယ်ချက် နှစ်ခုစလုံး တစ်သမတ်တည်း ကိုက်ညီမှု ရှိရမည်။

ဘယ်ခေါင်းဆောင်မှု စနစ်ကို ကျင့်သုံးမည်ဟူ၍ ဆုံးဖြတ် သောအခါမှာလည်း ရည်မှန်းချက်များသည် အရေးကြီးသည်။ အောက်ပါ မေးခွန်းများကို ဖြေဆိုလျှင် မိမိ၏ ရည်မှန်းချက်များနှင့် လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များသည် ကိုက်ညီမှု ရှိလိမ့်မည်။

(၁) မိမိအုပ်စု၏ အဓိက အနီး ရည်မှန်းချက် များသည် ဘာတွေလဲ။

(၂) ယင်း ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်ရန် အသင့်တော်ဆုံး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းသည် ဘယ်နည်း လမ်းလဲ။

(၃) အုပ်စု၏ အဓိက အဝေး ရည်မှန်းချက် များသည် ဘာတွေ လဲ။

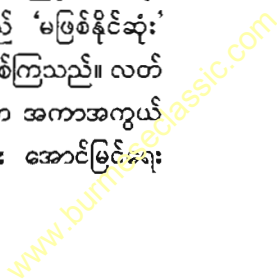
(၄) ယင်းရည်မှန်းချက်များနှင့် အတင့်တော် ဆုံးခေါင်းဆောင် မှု နည်းလမ်းသည် ဘယ်နည်းလမ်းလဲ။



မေးခွန်း (၂) နှင့် (၄) တို့၏ အဖြေများသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု မတူလျှင် ရည်မှန်းချက်များကို ပြန်လည် စစ်ဆေးပါ။ ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းရွေးသော မိမိအတွေးအခေါ်ကို ပြန်လည် သုံးသပ်ပါ။

အောင်မြင်မှုဟူသည် အတော်ဆုံး အရည်အချင်း၏ အကျိုး ရလဒ် အမြဲတမ်း မဟုတ်ချေ။ ရည်မှန်းချက်ကို ဖော်ဆောင်ရာတွင် အောင်မြင်မှုနှင့် ရုံးခိုမိမှုတို့၏ ကွာခြားချက်သည် အုပ်စုလိုက် အား ထုတ်မှုတွင် ထပ်ဆင့် အားထုတ်မှု အနည်းငယ် ထပ်ဖြည့်ခြင်း အပေါ်၌ တည်သည်။ ဤအချက်သည် မဖြစ်နိုင်သည့် တိုးတက်မှု ကြီးများထက် မသိမသာ တိုးတက်မှုများကို ရည်ရွယ်သည်။ ခေါင်းဆောင် တွင် ရည်မှန်းချက် ဖော်ဆောင်ရန် ပို၍ ကောင်းသော အခွင့်အလမ်းရှိသည်။ ထိုအခွင့်အလမ်းကပင်လျှင် ပို၍ တိုးတက်မှုကို ဖော်ဆောင်ပေးလိမ့်မည်။ ဤ သဘောတရားကို အမှုထမ်းများ လက်ခံအောင် လုပ်နိုင်လျှင် သူတို့အနေဖြင့် အလုပ်ကို ပို၍ ထိ ရောက်စွာ လုပ်ဆောင်ကြလိမ့်မည်။ ကိုယ့် အစွမ်းအစ ကိုယ်မယုံ သူများကလည်း ကြောက်စရာနည်းသော စမ်းသပ်မှုများကို စိတ်ပါလက်ပါ လက်ခံလာကြလိမ့်မည်။

သို့သော်လည်း ခေါင်းဆောင်သည် အနီး ရည်မှန်းချက် အောင်မြင်ရေး တစ်ခုတည်းကိုသာ အာရုံစိုက်လျှင်တော့ အဝေး ရည်မှန်းချက် ဖော်ဆောင်ရာတွင် အားနည်းသွားမည်မှာ သေချာ သည်။ အထိရောက်ဆုံး ခေါင်းဆောင်များသည် 'မဖြစ်နိုင်ဆုံး' ဓရုဉာဉ် ရည်မှန်းချက်များကို ဖော်ဆောင်မှုများ ဖြစ်ကြသည်။ လတ် တလော ရုံးခိုမိမှုကို စိုးကြောက်သူအား အချိန်က အကာအကွယ် ခေးသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အုပ်စုတစ်ခုလုံး အောင်မြင်ရေး



၂၀၀

မောင်ပေါ်ထွန်း

အတွက် အကြီးမားဆုံး မျှော်လင့်ချက်ကို ပေးနိုင်သည့် ခေါင်းဆောင်ထက်အပြင် နောက်လိုက်ငယ်သားများအား အခြား ဘယ်အရာကမျှ ပို၍ စွမ်းဆောင်ရည်အား ဖြည့်မပေးနိုင်ပါချေ။ အောင်မြင်ရေးနှင့် စိတ်ချမ်းသာရေးကို ကတိပေးသော ခေါင်းဆောင်အား လူတွေက စိတ်ရောကိုယ်ပါ ယုံကြည်ကြသည်။ ကျိုးနွံ လိုက်နာကြသည်။

မောင်ပေါ်ထွန်း

[၁၀-၁၁-၂၀၀၆]

