



ဝိးပွားရေးအကျပ်အတည်းမှ
လွတ်မြောက်ရေး
မောင်ပေါ်ထွန်း

စာအုပ်ပုံနှိပ်ခြင်းဆိုင်ရာ မှတ်တမ်း၊

၂၀၀၁ ခုနှစ်၊ ပထမအကြိမ်၊

အုပ်ရေ (၁၀၀၀)

စာမူခွင့်ပြုချက်အမှတ်

[၂၂၄/၂၀၀၀ (၃)]

မျက်နှာပုံခွင့်ပြုချက်အမှတ်

[၉၁/၂၀၀၁ (၁)]



မျက်နှာပုံပန်းချီ

စံတုံး

မျက်နှာပုံကာလာခွဲ

CONQUEROR



ပုံနှိပ်သူ

ဦးမြတ်ကျော်၊ စာလုပ်ငန်းပုံနှိပ်တိုက် (၀၅၅၅)

၁၉၄၊ ၃၃လမ်း၊ ကျောက်တံတားမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။



ထုတ်ဝေသူ

ဒေါ်မိုးကေခိုင်၊ ချိုတေးသံစာပေ

ရွှေနံသာကျေးရွာ၊ ပုလဲမြို့ (၃)၊ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်မြို့။



စာမီ - ရွန်းလဲ့ကွန်ပျူတာ

အတွင်းဖလင် - ဇင်ဦးနှင့်ညိုများ

စာအုပ်ချုပ် - ကိုမြင့်၊ ညီဝင်းမြင့်



စာမူ မူပိုင်[©] - ပြည့်စုံစာအုပ်တိုက်

မျိုးအောင်(ရကုဝေဒ)၏ စီစဉ်ထုတ်လုပ်သူ

[ထန်နီပို- ၇၅၀ ရွှေမ]

www.burmeseclassic.com

ကမ္ဘာကျော် တရုတ်စစ်သူကြီး ဆွန်စွေတစ်
'သေနတ်ဗျူဟာ' ကို အခြေခံသော

မောင်ပေါ်ထွန်း

စီးပွားရေး အကျပ်အတည်းမှ

လွတ်မြောက်ရေး

SURVIVING IN TIME OF CRISIS

Khoo Kheng Hor



ပြည့်စုံစာအုပ်တိုက်

၁၃၆/၆၊ ၃၆ လမ်း၊ ကျောက်တံတားမြို့နယ်၊

ရန်ကုန်မြို့။

ဖုန်း - ၇၀၆၀၈၂၊ ၇၀၅၇၁၈

Fax - 253255, email - myoanginnwa@mptmail.net.mm

www.burmeseclassic.com

မာတိကာ



၁။ စာရေးသူအကြောင်း	၁
၂။ စာရေးသူ၏ အမှာ	၃
၃။ ဆွန်စူးနှင့် သူ၏ 'သေနင်္ဂဗျူဟာကျမ်း' မိတ်ဆက်နိဒါန်း	၈
၄။ လူ့စွမ်းအားဖြင့် 'မောင်းနှင်ခြင်း'	၁၇
၅။ 'ဦးတည်ချက်' ရှင်းလင်းပြတ်သားပါစေ	၃၃
၆။ အမှုထမ်းများအား အကောင်းမြင် အားကိုးရဲ့လား	၄၇
၇။ ပို၍ ထိရောက်သော အမှုထမ်း ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း	၆၁
၈။ အမှုထမ်းများအား 'လုပ်ပိုင်ခွင့်' အပ်နှင်းခြင်း	၇၃
၉။ အကျပ်အတည်းကို ဘယ်လို ကျော်လွှားမည်နည်း	၈၅
၁၀။ အမှုထမ်းများအား နှင်ထုတ်သော ဝေဖန်နည်း	၉၉
၁၁။ လုပ်ငန်းကို ထိခိုက်စေသော အလုပ်ချိန် အစွဲအလန်း	၁၁၅
၁၂။ အပြောင်းအလဲကို ရင်ဆိုင်ရဲ့လား	၁၂၉
၁၃။ အကျပ်အတည်းမှလွတ်မြောက်ရေး နည်းလမ်းငါးသွယ်	၁၄၅
၁၄။ စားသုံးသူအတွက် တစ်မူထူးခြားသော ဝန်ဆောင်မှု	၁၆၃
၁၅။ ကြီးမားလေလေ အကျ နာလေလေ	၁၇၉
၁၆။ စာရေးသူ၏ နိဂုံးချုပ်စကား	၁၉၃

ရည်ညွှန်းချက်



စီးပွားရေးလုပ်ငန်း

အခက်အခဲများနှင့်

ရင်ဆိုင်နေကြရပြီး

အကျပ်အတည်းမှ

လွတ်မြောက်ရန်

ဆန္ဒပြင်းပြနေကြသော

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းပေါင်းစုံမှ

အမှုဆောင်ပုဂ္ဂိုလ်အားစွဲ့သို့

ဤစာအုပ်ကို ရည်ညွှန်းပါသည်။

- ခူးခင်- ဟော

[မူရင်းစာရေးသူ]

စာရေးသူအကြောင်း

ဤ စာအုပ်မူရင်းကို ရေးသားသူ 'ခူးခင်-ဟော' သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အမှုဆောင်အရာရှိ၊ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်၊ ကျမ်းပြုဆရာနှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဟောပြောပို့ချသူ ဖြစ်သည်။ ရှေးခေတ်ကမ္ဘာကျော် တရုတ်စစ်သူကြီး ဆုန်စူး (Sun Tzu) ၏ 'သေနင်ပျူဟာကျမ်း' Art of War ကို ဖွင့် ဆိုရေးသားရာတွင် အထူးကျွမ်းကျင်သူအဖြစ် ထင်ရှားသည်။ ဆုန်စူး၏ သေနင်ပျူဟာ သဘောတရားများကို စီးပွားရေး လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကုန်ပစ္စည်းများအား ဈေးကွက်တင်ရောင်းချခြင်း၊ စားသုံးသူများ ကျေနပ်မှု ရရှိအောင် ဝန်ဆောင်မှု ပြုခြင်း၊ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းစဉ်အရပ်ရပ်ကို ဦးဆောင်ကြကြီးကြပ်ခြင်း၊ အစုအဖွဲ့လိုက် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဗဟာဗျူဟာ စီမံကိန်းချမှတ် ခြင်းနှင့် ပြည်သူ့ဆက်ဆံရေးလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်း စသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲမှု ဝတ္တရပ်အသီးသီး၌ လက်တွေ့ အသုံးချခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ လည်း ရေဒီယို၊ တယ်လီဗီးရှင်းနှင့် စာနယ်ဇင်းများမှ တစ်ဆင့်

www.burmeseclassic.com

မကြာခဏ ဆွေးနွေး ဟောပြောရေးသားတင်ပြလေ့ ရှိသည်။
 ခူးခင်-ဟောသည် စင်ကာပူတွင် နေထိုင်ကာ ကိုယ် ပိုင်
 ကုမ္ပဏီ (Stirling Training & Management Consultant
 Pte Ltd.)ကို တည်ထောင်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည်။ သူ့ကုမ္ပဏီ
 သည် ဖောက်သည်လုပ်ငန်းရှင်များ၏ အောင်မြင်ရေးအတွက်
 စီမံခန့်ခွဲမှု ပညာရပ်ဆိုင်ရာ သဘောတရားနှင့် နည်းစနစ်များကို
 အကြံပေးညွှန်ပြသည်။ ယင်းသဘောတရားနှင့် နည်းစနစ်များကို
 သူ၏ 'ဆွန်ဇူးအလိုကျ စီမံခန့်ခွဲနည်း' (Management the
 Sun Tzu Way) ဟူ၍ အမည်ပေးထားသည်။ သူသည် 'Asia
 21' မဂ္ဂဇင်းတွင်လည်း ပင်တိုင်ဆောင်ပါးရှင်အဖြစ် စီးပွားရေး
 လုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲရေး သဘောတရားများကို လစဉ် ရေးသား
 လျက်ရှိသည်။ ထို့ပြင် 'စင်ကာပူစီမံခန့်ခွဲမှု သိပ္ပံ' (Singa-
 pore Institute of Management) တွင်လည်း ဘွဲ့လွန်ဒီဂရီ
 အစီအစဉ်အတွက် မဟာဗျူဟာမြောက် စီမံခန့်ခွဲမှု ပညာရပ်
 ကို အချိန်ပိုင်း ကထိကအဖြစ် သင်ပြပို့ချနေသည်။

ခူးခင်-ဟောသည် အောက်ပါ စာအုပ်များကိုလည်း
 ရေးသားထုတ်ဝေခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။

- (1) War at Work: Applying Sun Tzu's Art of War in Toay's Business World
- (2) Sun Tzu's Art of War;
- (3) Personal Management Manual
- (4) Sun Tzu and Management
- (5) Personal Policies: The Art of Attracting, Motivating and Keeping People
- (6) Applying Sun Tzu's Art of War in Corporate Politics
- (7) Sun Tzu; The Keeper of CEO's Conscience.



စာရေးသူ၏ အမှာ

လွန်ခဲ့သော ၁၉၉၇ ခုနှစ် နောက်ဆုံး လေးလပိုင်းတစ်ဝိုက် လောကီက အာရှနိုင်ငံတော်တော်များများ၏ ငွေကြေးဈေးကွက် အခြေအနေ အတော်ကလေး ဖရှိဖရဲ ဖြစ်သွားခဲ့သည်။ ပထမဦးစွာ သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံများ၏ ငွေကြေးတန်ဖိုး ဆိုးဆိုးရွားရွား ကျဆင်းသွားသည်။ ထို့နောက် စတော့ရှယ်ယာ ဈေးကွက်ပျက်ပြီး ၁၉၉၈ ခုနှစ်၊ နှစ်ဦးပိုင်းတွင် စတော့ရှယ်ယာ အများစုမှာ မူလ ဈေးနှုန်းတစ်ဝက်သာ တန်ဖိုးရှိတော့သည်။ ဤဖြစ်ရပ်ကြောင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်အများစုပင် အံ့အားကြီး သင့်ပြီး အကြီးအကျယ် အကျပ်ရိုက်ကုန်ကြသည်။ မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းများ တည်မြဲရေးနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ကာကွယ်ရေးအတွက် ကြံရာမရ ဖြစ်ကုန်ကြသည်။

ဤစာအုပ်ကို ရေးသားနေစဉ်အတွင်း စာရေးသူသည် လူတော်တော်များများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခဲ့ရာ ၎င်းတို့က စာရေးသူအား အောက်ပါ မေးခွန်းနှစ်ခုကို မေးခဲ့ကြ၏။

www.burmeseclassic.com



‘ဒီဖြစ်ရပ်ဟာ ကျုပ်တို့အတွက် အဆုံးစွန်ဖြစ်ရပ်ပဲလား’

‘စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ခေါင်းဆောင်တွေနဲ့ တိုင်းပြည် ခေါင်းဆောင်တွေအနေနဲ့ ဒီအကျပ်အတည်းကို ဘယ်လို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းကြမှာလဲ’

ပထမမေးခွန်းအတွက် စာရေးသူ၏ အဖြေမှာ ‘ဒီဖြစ်ရပ်ဟာ ကျွန်တော်တို့အတွက် အဆုံးစွန်ဖြစ်ရပ် မဟုတ်ပါဘူး။ ကျွန်တော်တို့ အသက်ရှင်နေထိုင်ဖို့ ကျန်နေပါသေးတယ်။ ကျွန်တော်တို့ အသက်ရှင်ကို ရှင်နေရဦးမယ်’ဟူ၍ ဖြစ်သည်။

ဒုတိယမေးခွန်း၏ အဖြေကတော့ ‘အများစုအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ ဆုံးရှုံးမှုအတွက် ဒါမှမဟုတ် ကံဆိုးမှုအတွက် လက်နှစ်ဘက်ကို ကျစ်ကျစ်ပါအောင် ဆုပ်ညှစ်ပြီး ခြုံသံပါအောင် ညည်းကြလိမ့်မယ်။ တခြားသူတွေကို လက်ညှိုးထိုး အပြစ်ဖို့ပြီး အကျိုးမရှိတာတွေကို လျှောက်လုပ်ကြလိမ့်မယ်။ ဒါမှမဟုတ် သူတို့ကို ဒီအဖြစ်ဆိုးက ကယ်တင်ပေးမယ့် ‘မြင်းဖြူရှင်’ (White Knight) ကို သွေးရူးသွေးတန်း စောင့်မျှော်နေကြလိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် တချို့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေကတော့ ဘယ်တော့မှ လက်နက်ချမှာ မဟုတ်ဘူး။ ဘယ်တော့မှ အသေခံမှာ မဟုတ်ဘူး။ အဲဒီပုဂ္ဂိုလ်တွေက ‘အကျပ်အတည်း’ (Crisis) ဆိုတာ တရုတ်ဘာသာစကားအရ ‘အန္တရာယ်’ (Danger) နှင့် ‘အခွင့်အလမ်း’ (Opportunity) ဆိုပြီး အဓိပ္ပာယ်နှစ်မျိုး ထွက်တယ် ဆိုတာကို သတိရကြလိမ့်မယ်။ ဒါကြောင့် သူတို့အနေနဲ့ အဲဒီ အကျပ်အတည်းထဲက သင်ခန်းစာယူပြီးတော့ အခြေအနေဆိုးထဲက လွတ်မြောက်အောင် အစွမ်းကုန် ကြိုးစားကြလိမ့်မယ်’ ဟူ၍ ဖြစ်၏။

တကယ်ဆိုသော် ကျွန်တော်တို့အနေဖြင့် အဆိုပါ အကျပ်

အတည်းကြောင့် စိတ်ဓာတ်ကျပြီး လုံးဝ လက်မြောက် အရှုံးပေး
 စရာ မလိုသေး။ အာရှနိုင်ငံများသည် ရေရှည်တွင် တိုးတက်နိုင်
 စရာ အလားအလာတွေ အများကြီး ရှိနေသေးသည်။ တစ်ဘက်
 က ကြည့်လျှင် ဤအကျပ်အတည်းသည် စီးပွားအခြေအနေ
 ကို 'ညှိပေး' သည့် သဘောမျိုးလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ အဘယ်
 ကြောင့်ဆိုသော် စီမံခန့်ခွဲမှု ညံ့ဖျင်းသော ကုမ္ပဏီတွေ 'အကျပ်
 အတည်း ဒီရေနှင့် မျောပါသွားကြပြီး ၎င်းတို့က အမြော်အမြင်
 ရှိသော၊ ဆန်းသစ်တီထွင်မှု မဟာဗျူဟာရှိသော၊ ကျွမ်းကျင်မှု
 ရှိသော အမှုထမ်းများ၏ အရည်အချင်းများကို ထိရောက်စွာ
 အသုံးချတတ်သော ကုမ္ပဏီများအတွက် နေရာဖယ်ပေးကြမည်
 ဖြစ်သောကြောင့်တည်း။

စီးပွားရေးကပ်ရောဂါများအား လုံးဝဥသံ့ အမြစ်ပြတ်
 ပျောက်ကင်းအောင် ကုသနိုင်သော 'ကုထုံး' သို့မဟုတ် 'နတ်
 ဆေး' ကို (စာရေးသူအပါအဝင်) မည်သူမျှ မဖော်ထုတ်နိုင်သေး
 ချေ။ သို့သော်လည်း လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၂၅၀၀ ခန့်က
 ကမ္ဘာကျော် တရုတ်စစ်သူကြီး ဆွန်စူးရေးသားပြုစုခဲ့သည့်
 'သေနင်ဗျူဟာ' ကျမ်းလာ သော့ချက်သဘောတရားများသည်
 စီးပွားရေး အကျပ်အတည်းမှ လွတ်မြောက်ရေးအတွက် ထိရောက်
 စွာ အထောက်အကူ ပြုနိုင်လိမ့်မည်ဟု စာရေးသူအနေဖြင့်
 လေးနက် စွာ ယုံကြည်ပါသည်။ အဆိုပါ သဘောတရားများသည်
 အချိန်ကာလ၏ စမ်းသပ်မှုကို နှစ်ပေါင်း နှစ်ထောင်ငါးရာခန့်မျှ
 ခံနိုင်ရည်ရှိခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းတို့ကို စီးပွားရေး
 အကျပ်အတည်းမှ လွတ်မြောက်ရေးအတွက်သော် လည်းကောင်း၊
 (ယုတ်စွအဆုံး) စိတ်ဓာတ်ရေးရာ အားဖြည့်ရေး အတွက်သော်
 လည်းကောင်း ထိရောက်စွာ အသုံးချနိုင်သည်။

ပထမအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ စားရေးသူ၏ ခံယူချက်ကို ကျန်းမာရေး ဂရုစိုက်သောသူနှင့် ဥပမာ တင်စားလိုသည်။ ကျန်းမာရေးကို အထူးဂရုစိုက်သူသည် (ဂရုမစိုက်သူနှင့် ယှဉ်လျှင်) ရောဂါဝေဒနာ ကင်းရှင်းပြီး ကျန်းကျန်းမာမာ နေရဖို့ အခြေအနေက ပို၍ များသည်။ မလွဲသာ မရှောင်သာဘဲ စီးပွားရေး အခက်အခဲနှင့် အကျပ်အတည်းကြုံရလျှင် အခြေခံအဓိက အချက်မှာ မှောက်ရက်မလဲဘဲ ပက်လက်လဲရန် ဖြစ်၏။ ယင်းသို့ ပက်လက်လဲနိုင်ရေးအတွက် ကောင်းမွန်ထိရောက်သော စီမံခန့်ခွဲမှု အလေ့အကျင့်များ မလွဲမသွေ လိုအပ်သည်။ ဤစာအုပ်တွင် ယင်းအလေ့အကျင့်ကောင်းများကို အပြည့်အစုံ ဖော်ပြထားသည်။

ဆွန်ဂူး၏ 'သေနဂ်ဗျူဟာ' ကိုကောင်းစွာ အသုံးချပြီး တည်ငြိမ်သောကာလတွင်ဖြစ်စေ၊ အကျပ်အတည်းကာလတွင်ဖြစ်စေ အောင်ပွဲခံနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဤစာအုပ်ကို ရေးသားခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤ စာအုပ်ပါ အကြောင်းအရာများသည် ရှင်းလင်းလွယ်ကူသည်။ တစ်ခုနှင့် တစ်ခု ဆက်စပ်ညီညွတ်သည်။ အကျပ်အတည်းမှ လွတ်မြောက်ရေးအတွက် အမြော်အမြင်ရှိရမည်၊ အရည်အချင်းရှိရမည်။ အမှုထမ်းများ၊ ဖောက်သည်များ၊ စားသုံးသူများနှင့် ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများအား အလေးအနက် ဂရုစိုက်ရမည်။ သို့မှသာလျှင် ၎င်းတို့အနေဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ ရည်မှန်းချက်အောင်မြင်ရေးအတွက် တုံ့ပြန်အထောက်အကူပြုလာကြလိမ့်မည်။ ကုမ္ပဏီ၏ မဟာဗျူဟာ အလုပ်ဖြစ်ရေးအတွက် ၎င်းတို့အား ထိရောက်စွာ အသုံးချနိုင်လိမ့်မည်။ ထို့ပြင် မိမိကုမ္ပဏီအား အခြားကုမ္ပဏီများနှင့် မတူ တစ်မူတူးခြားစေမည့် အောင်မြင်ရေး မဟာဗျူဟာများကို ဖော်ဆောင်နိုင်သည့် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သော ဆန်းသစ်တီထွင်မှု စိတ်ဓာတ်ကိုလည်း မြှင့်တင်ပေးနိုင်လိမ့်မည်။

ဤ စာအုပ်ကို အလေးအနက်ထား၍ ဖတ်ရှုစေလိုပါသည်။ ထို့နောက် စာအုပ်ပါ သဘောတရားနှင့် နည်းလမ်းများကို ကောင်းစွာ လိုက်နာကျင့်သုံးစေလိုပါသည်။ အကျိုးရလဒ်မှာ အကျပ်အတည်းကာလတွင် သက်လုံကောင်းကောင်းဖြင့် တောင်ခံနိုင်ပြီး အခြေအနေကောင်းလာချိန်တွင် ထူးခြားစွာ အောင်ပွဲခံနိုင်ပါလိမ့်မည်။

ဤစာအုပ်ကို ရေးသားရာတွင် ၁၉၉၂ ခုနှစ်က ဟွန်ချန်း-မေ (Hwnag Chung-Mei) ဘာသာပြန်ဆိုပြီး စားရေးသူ တည်းဖြတ်ထုတ်ဝေခဲ့သော 'ဆွန်စူး၏ သေနင်္ဂဗျူဟာကျမ်း' (Sun Tzu's Art of War) စာအုပ်ကို အခြေခံမှီးငြမ်းပြုပါသည်။

စူးခင်-ဟော

[ဇန်နဝါရီ၊ ၁၉၉၈]



တိုး မချီတက်ရာ။ ... ဆင်ခြင်တုံတရား မရှိသော၊
ရန်သူကို မုန်းတီးသော၊ အထင်သေးသော သူ
သည် ရန်သူကို မဖမ်းမိဘဲ မိမိသာလျှင်
အဖမ်းခံရလိမ့်မည်’

ကိုယ့်အင်အားကို အားကိုးလွန်းလျှင် ဘဝင်မြင့်တတ်
သည်။ ဘဝင်မြင့်ခြင်းသည် အန္တရာယ် အရှိဆုံး ဖြစ်သည်။
စိတ်ကို ထွေပြားစေပြီး အတွေးအမြင်ကို မှားစေနိုင်သည်။

အတွေးအကြံများသော အမှုဆောင်အရာရှိကြီးများပင်
လျှင် ဤအမှားကို ကျူးလွန်မိတတ်ကြ၏။ စာရေးသူက
အတိုင်ပင်ခံ ပုဂ္ဂိုလ်အဖြစ်ဖြင့် အကြံပေးခဲ့ရသော လုပ်ရပ်တစ်ခု
တွင် ဘဏ္ဍာရေး မန်နေဂျာက ‘ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ငွေကြေးပြည့်စုံ
မှုဟာ အင်အားတစ်ရပ်ပဲ’ ဟု ခပ်ကြွားကြွားလေသံဖြင့် ပြော
သည်။ ထိုအခါ ရောင်းဝယ်ရေး မန်နေဂျာကလည်း ‘ကျွန်တော်
တို့ရဲ့ အရောင်းဝန်ထမ်းတွေကလဲ လူတော်တွေချည်းပါ။ ဒါဟာ
လဲ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အင်အားတစ်ရပ်ပါပဲ’ ဟူ၍ ဝင့်ကြွားလိုက်
ပြန်သည်။

ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း
လမ်းညွှန်သည်။

‘အခြားသူများလည်း ကြိုတင်မြင်နိုင်သော
အောင်နိုင်ရေးကို မိမိက ကြိုမြင်ခြင်းသည်
ကြီးကျယ်သော အစွမ်းသတ္တိ မဟုတ်၊ ယုန်
တစ်ကောင်၏ အမွှေးကို နှုတ်ရန် ကြီးမားသော
ခွန်အားမလို။ နေနှင့်လကို မြင်ခြင်းသည် အမြင်
စူးရှခြင်း မဟုတ်၊ မိုးခြိမ်းသံကို ကြားခြင်းသည်
နားပါးခြင်း မဟုတ်’

ထွန်ရူနှင့် သူ၏ 'သေနင်္ဂဗျူဟာကျမ်း'
မိတ်ဆက်နိဒါန်း

လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၂၅၀၀ ခန့်က တရုတ်အမျိုးသား
သေနင်္ဂဗျူဟာ ပါရဂူကြီးတစ်ဦးသည် အကျပ်အတည်း အခြေ
အနေမှ လွတ်မြောက်ရန် အဘယ်သို့ လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသနည်း။

ဤမေးခွန်းအတွက် အဖြေတွေက တစ်ပုံကြီးရှိသည်။
ကမ္ဘာကျော် တရုတ်စစ်သူကြီး၏ 'သေနင်္ဂဗျူဟာကျမ်း' လာ
စစ်ပညာသဘောတရားများမှာ ရှေးခေတ်က စစ်ပွဲများ အောင်နိုင်
ရေးအတွက်လည်း ထိရောက်စွာ အသုံးကျသလို ယခုခေတ်
စီးပွားရေးတိုက်ပွဲများ အောင်နိုင်ရေးအတွက်လည်း ထိရောက်စွာ
အသုံးကျသည်။ နည်းပညာ၊ ဝေါဟာရအသုံးအနှုန်းနှင့် လက်နက်
အမျိုးအစား ကွဲပြားသော်လည်း အခြေခံ ရည်ရွယ်ချက်ကတော့
အတူတူပင် ဖြစ်၏။ ရှေးခေတ်က စစ်သူကြီးများသည် မိမိတို့၏
နိုင်ငံတော်ကို ကာကွယ်ရေးအတွက်လည်းကောင်း၊ အိမ်နီးချင်း
နိုင်ငံများကို ကျူးကျော်သိမ်းပိုက်ရေးအတွက် လည်းကောင်း
စစ်တိုက်ကြသည်။ ယခုခေတ် ကုမ္ပဏီများ (ကော်ပိုရေးရှင်းများ)
သည်လည်း မိမိတို့၏ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကို ကာကွယ်ရေး
အတွက် လည်းကောင်း၊ ပြိုင်ဘက်ကုမ္ပဏီများ၏ ဈေးကွက်ဝေစု
ကို လုယူလို၍သော်လည်းကောင်း စီးပွားရေးတိုက်ပွဲ ဆင်နွှဲနေကြ
သည်။

www.burmeseclassic.com

စစ်သူကြီး ဆွန်ဇူးနှင့် သူ၏ လုပ်ရပ်အကြောင်းကို အကြမ်း
ဖျဉ်း နားလည်နိုင်ရန် ဖြစ်ရပ်တစ်ခုကို ဖော်ပြပါမည်။ ယင်း
ဖြစ်ရပ်ကို တရုတ်လူမျိုးတွေ တော်တော်များများ သိကြသည်။

ခရစ်တော်မပေါ်မီ သက္ကရာဇ် ၅၀၀ ခန့်တွင် တရုတ်နိုင်ငံ၊
ကို (Qi) ပြည်နယ်သားဖြစ်သူ ဆွန်ဇူးသည် 'သေနင်္ဂဗျူဟာကျမ်း'
ကို ရေးသားခဲ့သည်။ ထိုကျမ်းကို ဝူ (Wu) ပြည်နယ်၏
မင်းသား ဟေ-လူ (He-Lu) က ဖတ်ရှုပြီး အလွန်သဘောကျ
သောကြောင့် ဆွန်ဇူးအား နန်းတော်သို့ ဖိတ်ခေါ်တွေ့ဆုံသည်။

မင်းသားသည် 'သေနင်္ဂဗျူဟာကျမ်း' ပါ စစ်ပညာဆိုင်ရာ
အခန်းပေါင်း ၁၃ ခန်းစလုံးကို အစအဆုံး ဖတ်ရှုပြီးသောအခါ
အမျိုးသမီးများအား စစ်ရေးလေ့ကျင့်မှု ပြုလုပ်၍ ဆွန်ဇူး၏
ကျွမ်းကျင်မှုကို လက်တွေ့စမ်းသပ်ကြည့်လိုသည်။ ဆွန်ဇူးက
လည်း သူ၏ အစွမ်းအစကို မျက်မြင်ဒိဋ္ဌ စမ်းသပ်ပြချင်သည်။
သို့ဖြင့် မင်းသားသည် သူ၏ နန်းတော်မှ မောင်းမမိသံ အမျိုး
သမီး ၁၈၀ ကို ဆင့်ခေါ်စုရုံးစေ၏။

ဆွန်ဇူးသည် ထိုအမျိုးသမီးများအား တပ်ဖွဲ့နှစ်ဖွဲ့ ခွဲလိုက်
သည်။ တပ်ဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီကို မင်းသား၏ အနှစ်သက်ဆုံး ကိုယ်
လုပ်တော်အမျိုးသမီး နှစ်ဦးတို့အား တစ်ဦးစီ ခွဲ၍ ဦးဆောင်
ကွပ်ကဲစေသည်။ တပ်ဖွဲ့ဝင် အမျိုးသမီး အသီးသီးတို့အား လှ
လက်နက်များ ပေးအပ်ပြီးနောက် ဆွန်ဇူးက မေးလိုက်သည်။

'ရှေ့ဘက်၊ နောက်ဘက်၊ ညာဘက်၊ ဘယ်ဘက်ဆိုတာ
တွေကို မယ်မင်းတို့ သိကြရဲ့လား'

အမျိုးသမီးအားလုံးကပင် 'သိပါတယ်' ဟု တစ်ပြိုင်
တည်း ပြန်ဖြေကြသည်။ ထို့နောက် ဆွန်ဇူးက ဆက်၍ ဖြော
သည်။



‘ငါက “ရှေ့ဘက်” လို့ အမိန့်ပေးတဲ့အခါ မယ်မင်းတို့က ရှေ့တည့်တည့်ကို မျက်နှာမူကြရမယ်။ “ဘယ်ဘက်လှည့်” လို့ အမိန့်ပေးတဲ့အခါ ဘယ်ဘက်ကို မျက်နှာမူကြရမယ်။ “ညာဘက် လှည့်” လို့ အမိန့်ပေးတဲ့အခါ ညာဘက်ကို မျက်နှာမူကြရမည်။ “နောက်ဘက်” လို့ အမိန့်ပေးတဲ့အခါ နောက်ကျောဘက်ကို လှည့်ကြရမယ်’

အမျိုးသမီးအားလုံးက သဘောတူခေါင်းညိတ်ကြသည်။ ဆွန်ဇူးက သူ၏ စည်းကမ်းကြီးမှုကို အလေးအနက်ပြုသည့် သဘောဖြင့် လက်မရွံ့အာဏာသားအား ဓားလက်နက်နှင့် အသင့်ရှိနေစေသည်။ ထို့နောက် ဒရမ်တီး၍ စစ်ရေးလေ့ကျင့်ပွဲ စတင် ပြုလုပ်သည်။ အမိန့်သံ ပေါ်ထွက်လာသည်။ သို့သော် အမျိုးသမီးတွေ အားလုံး တစ်ယောက်မှ နေရာမရွေ့ဘဲ တဟားဟားနှင့် ရယ်သာ ရယ်နေကြသည်။

ဤတွင် အမိန့်ပေးမှု မရှင်းလင်းသောကြောင့် တပ်ဖွဲ့ဝင်များ နားမလည်ကြခြင်း ဖြစ်ကြောင်း၊ ယင်းသို့ နားမလည်ခြင်းအတွက် အမိန့်ပေးသူတွင် အပြစ်ရှိကြောင်း ဆွန်ဇူးက စိတ်ရှည်စွာ ရှင်းပြသည်။ ထို့နောက် နောက်တစ်ကြိမ် ထပ်မံ လေ့ကျင့်ရန် သူက ညွှန်ကြား၏။

ဒုတိယအကြိမ် ဒရမ်တွေ တီးခတ်ကာ ထပ်မံ အမိန့်ပေးပြန်သည်။ ဤအကြိမ်တွင်လည်း အမျိုးသမီးတွေက စစ်ရေးလေ့ကျင့်မှု မပြုလုပ်ဘဲ ဟားတိုက်၍သာ ရယ်နေကြပြန်၏။ သို့ဖြင့် ဆွန်ဇူးက ပြောသည်။

‘အမိန့်ပေးမှု မရှင်းလင်းတဲ့အတွက် နားမလည်ကြခြင်း ဖြစ်တယ်၊ ဒီအတွက် အမိန့်ပေးသူမှာ အပြစ်ရှိတယ်၊ အမိန့်ပေးမှု ရှင်းလင်းပေမယ့် တပ်ဖွဲ့ဝင်တွေက လိုက်နာမှု မရှိရင်

လဲ အဲဒီအတွက် သူတို့ကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲတဲ့ အရာရှိတွေမှာ အပြစ်ရှိတယ်'

ဆွန်ဇူးက ယင်းသို့ ပြောပြီးနောက် တပ်ဖွဲ့ နှစ်ဖွဲ့ကို ဦးဆောင်ကွပ်ကဲရသော ကိုယ်လုပ်တော် အမျိုးသမီးနှစ်ဦးအား 'ကွပ်မျက်ရန် ခေါ်ထုတ်သွားကြ' ဟု အမိန့်ပေးလိုက်၏။

ဤတွင် စစ်ရေးလေ့ကျင့်ပွဲကို မဏ္ဍပ်ဆောင်စင်မြင့်ပေါ်မှ ကြည့်ရှုနေသော မင်းသား ဟေ-လူသည် သူ့အနှစ်သက်ဆုံး ကိုယ်လုပ်တော် နှစ်ဦးအား ကွပ်မျက်ရန် ခေါ်ထုတ်သွားသည် ကို မြင်ရသောအခါ အလွန် စိတ်မချမ်းသာ ဖြစ်မိသောကြောင့် အောက်ပါ စာချွန်တော်ကို ဆွန်ဇူးထံသို့ ပေးပို့လိုက်လေသည်။

'စစ်သူကြီး စစ်ရေးပြ အလွန်ကျွမ်းကျင်ကြောင်း ကျွန်ုပ် ယုံကြည်သည်။ သို့ရာတွင် ကိုယ်လုပ်တော်မောင်းမ နှစ်ယောက် မရှိတော့လျှင် ကျွန်ုပ်၏ စားတော်ပွဲမှာ အရသာ ရှိတော့မည် မဟုတ်ချေ။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့အား အသက်ချမ်းသာခွင့် ပေးစေလိုသည်။

ထိုအခါ ဆွန်ဇူးက မိမိသည် တပ်ဖွဲ့များအား ဦးဆောင် ကွပ်ကဲ၍ စစ်ရေးပြခွင့်ကို မင်းသားထံမှ ရရှိခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် အခြေအနေအရ လိုအပ်လျှင် မိမိအနေဖြင့် မင်းသား၏ အမိန့်အာဏာကိုပင်လျှင် ဖီဆန်၍ လုပ်ဆောင်နိုင်ခွင့် ရှိကြောင်း ပြန်ကြားလိုက်၏။ ထို့နောက် စံပြနမူနာအဖြစ်ဖြင့် တပ်ဖွဲ့ခေါင်းဆောင် ကိုယ်လုပ်တော် မောင်းမနှစ်ယောက်အား ဦးခေါင်းဖြတ်၍ ကွပ်မျက်စေသည်။ ၎င်းတို့နေရာတွင် နောက်ထပ် ကိုယ်လုပ်တော် မောင်းမနှစ်ယောက်ကို အစားထိုး ခန့်ထားကာ တပ်ဖွဲ့များကို ဦးဆောင်စေသည်။

ထို့နောက် စစ်ရေးပြပွဲကို ဆက်လက်ပြုလုပ်ရာ အလုံးစုံ

www.burmeseclassic.com

ချောမောအောင်မြင်သည်။ တပ်ဖွဲ့ဝင် အမျိုးသမီးအားလုံးပင် ဘယ်ဘက်သို့ လှည့်ခြင်း၊ ညာဘက်သို့လှည့်ခြင်း၊ ရှေ့ဘက်သို့ လှည့်ခြင်း၊ နောက်ဘက်သို့ လှည့်ခြင်း၊ ဒူးထောက်ထိုင်ခြင်း၊ ပြန်ထခြင်းတို့ကို ရယ်မောခြင်း သို့မဟုတ် မကျေနပ်သည့် အမှုအရာပြခြင်း လုံးဝမရှိဘဲ ကျိုးနွံစွာ လုပ်ဆောင်ကြသည်။

ထို့နောက် စည်းကမ်းတကျ စစ်ရေးပြလေ့ကျင့်ထားပြီး နောက် တပ်ဖွဲ့များအား မင်းသားကိုယ်တိုင် ကြွရောက်စစ်ဆေး ပါမည့်အကြောင်း စေတမန်လွှတ်၍ လျှောက်တင်စေသည်။ မင်းသားဖြတ်ကျော်ရန်အတွက် ရေနင့်မီး အတားအဆီးများကိုပင် ပြင်ဆင်ထားစေ၏။

သို့သော်လည်း မင်းသားဟေ-လူသည် တပ်ဖွဲ့များအား ကိုယ်တိုင် ကြွရောက် စစ်ဆေးခြင်း မပြုချေ။ ထိုအခါ ဆွန်ဇူးက

‘မင်းသားဟာ စကားပြောဖို့လောက်ကိုသာ နှစ်သက် သူ ဖြစ်တယ်။ သို့ပေမယ့် အဲဒီစကားကို လက်တွေ့အကောင် အထည် ဖော်တဲ့အလုပ်ကိုတော့ သူ မလုပ်နိုင်ရှာဘူး’

ဟူ၍ မှတ်ချက်ချ ပြောဆိုလိုက်လေသည်။

ဤတွင် မင်းသားသည် ဆွန်ဇူး၏ မှတ်ချက်ချစကား ကြောင့် အရှက်ကြီး ရှက်သွားမိလေ၏။ သို့သော်လည်း မင်း သားက ဆွန်ဇူး၏ အစွမ်းအစကို အသိအမှတ်ပြုသော ကြောင့် ဆွန်ဇူးအား ‘ဝူ’ တပ်မတော်၏ စစ်သူကြီးအဖြစ် ချက်ချင်းပင် ခန့်အပ်လိုက်လေသည်။

ခရစ်တော်မပေါ်မီ သက္ကရာဇ် ၅၀၆ ခုနှစ်အတွင်း နူးဇူ ဇူးသည် ‘ဇူ’ (Zhu) ပြည်နယ်အား ငါးကြိမ်တိုင်တိုင် စစ်ချီ တိုက်ခိုက်ခဲ့သည်။ ‘ဇူ’ ပြည်နယ်က ‘ဝူ’ ပြည်နယ်အား လက်

အောက်ခံပြည်နယ်အဖြစ် သတ်မှတ်ထားခြင်းကို မကျေနပ်သောကြောင့် ဖြစ်၏။ နောက်ဆုံးတွင် ဆွန်ဇူး၏ တပ်မတော်က အောင်ပွဲခံပြီး 'ဇူ' ပြည်နယ်၏ မြို့တော်ဖြစ်သော 'ယင်-ဒူ' (Ying-du)ကို သိမ်းပိုက်လိုက်သည်။ 'ဇူ' ပြည်နယ်၏ ဘုရင်ဖြစ်သူ 'ဇာအို' (Zhao)မှာ စစ်ဒဏ်ကို ထောင်းထောင်းကြေမှု ခံခဲ့ရသော သူ့ပြည်နယ်အား စွန့်ခွာကာ ထွက်ပြေးသွားရလေသည်။

ထိုမှ နောက်နှစ်ပေါင်း ၂၀ လုံးလုံး ဆွန်ဇူးကွပ်ကဲ ဦးစီးသော 'ဂူ' တပ်မတော်သည် အိမ်နီးချင်းပြည်နယ်များဖြစ်သော 'ကွီ' (Qi)ပြည်နယ်၊ 'ကွင်' (Qin)ပြည်နယ်နှင့် 'ယူး' (Yue)ပြည်နယ်တို့ကို ဆက်တိုက်အောင်ပွဲခံကာ အပြီးအပိုင် သိမ်းယူနိုင်ခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း စစ်သူကြီး ဆွန်ဇူး ကွယ်လွန်သွားပြီးနောက် ဆက်ခံခဲ့ကြသော စစ်သူကြီး အဆက်ဆက်တို့သည် ဆွန်ဇူး၏ စစ်သေနင်္ဂဗျူဟာ သဘောတရားများကို လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်း မပြုခဲ့သောကြောင့် ကျူးကျော်တိုက်ခိုက်လာသော ရန်သူများအား ပြန်လှန်တိုက်ခိုက်နိုင်ခြင်း မရှိဘဲ တစ်ပွဲပြီး တစ်ပွဲ ရှုံးကာ နောက်ဆုံးတွင် ခရစ်တော်မပေါ်မီ သက္ကရာဇ် ၄၇၃ ခုနှစ် ရောက်သောအခါ 'ဂူ' နိုင်ငံတော်ကြီး တစ်ခုလုံးပင် ပြိုကွဲပျက်သုဉ်းသွားခဲ့ရလေသတည်း။



[၁]

'.... စစ်သူကြီး တစ်ဦးသည် သူ၏ စစ်သည်များအား
ကလေး သူငယ်များသဖွယ် အကာအကွယ်ပေးပါက
စစ်သည်များသည် အသူတရာ နက်သော ဈောက်ကမ်း
ပါးကြီးထဲသို့ပင် စစ်သူကြီးနှင့်အတူ လိုက်ပါကြလိမ့်
မည်။ အကယ်၍ ထိုစစ်သူကြီးသည် စစ်သည်များအား
သူ၏ ရင်ဝယ်သားသဖွယ် ချစ်မြတ်နိုးစွာ ပြုမှုဆက်ဆံ
ပါမူကား စစ်သည်များက သူ့အတွက် အသက်ကို
ပင် စွန့်လွှတ်ကြလိမ့်မည်။

- ဆွန်စူး

အပိုင်း (၁)

လူ့စွမ်းအားဖြင့် 'ဟောင်းနှင့်မြင်း'

ယနေ့ခေတ် အဖွဲ့အစည်းများသည် 'လူသားအရင်းအမြစ်' (Human Resource-HR) တာဝန်ကို အထူးဦးစားပေး လုပ်ဆောင်လာကြသည်။ တကယ်ဆိုသော် 'လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှု' (Human Resource Management- HRM) လုပ်ငန်းသည် ယခုအခါ ယခင်ကထက် ပို၍ မဟာဗျူဟာမြောက် ဦးတည်ချက်ကို ဖော်ဆောင်လာသောကြောင့် လူသားအရင်းအမြစ်တာဝန်သည် ပို၍ ပို၍ မရှိမဖြစ် လိုအပ်လာသည်။ အခက်အခဲနှင့် အကျပ်အတည်း ကြုံရသောကာလတွင် အဓိကအရေးကြီးသော အရာမှာ လူသားအရင်းအမြစ် 'အရည်အချင်း' သာ ဖြစ်၏။

အဓိက 'သော့ချက်လုပ်ငန်း'

'ဘာရာ-ဝင်ဆာ ကုမ္ပဏီသည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင် သက်တမ်းအရှည်ဆုံး မိသားစုပိုင် ရောင်းဝယ်ရေးလုပ်ငန်း ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခု ဖြစ်ပြီး ဖက်ရှင်အဝတ်အစားများနှင့် ဓာတ်မြေ ဩဇာမှအစ မာစီဒီး-ဘင်ဇ်မော်တော်ကားများအထိ နိုင်ငံခြားမှ တင်သွင်းရောင်းချသည်။ ယင်းကုမ္ပဏီသည် လက်ရှိ ရင်ဆိုင်နေရသော ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရေးအတွက် ၁၉၉၃

ခုနှစ်က ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ် ချမှတ်ခဲ့သည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်မှာ အထူးအဆန်းမဟုတ်၊ 'အမှုထမ်းများ၏ အရည်အချင်းကို တိုးတက်မြှင့်တင်ရန် ဟူသော ဆုံးဖြတ်ချက် ရိုးရိုးကလေးဖြစ်၏။ အမှုထမ်းများ၏ အရည်အချင်းကို တိုးတက်မြှင့်တင်ပေးခြင်းဖြင့် အခြားသော ပြဿနာအားလုံး ပြေလည်ဖြေရှင်းသွားနိုင်သည်ဟု အလေးအနက် ယုံကြည်သည်။ သို့ဖြင့် ကုမ္ပဏီသည် ထိပ်တန်း ထိုင်း ကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်သော 'ဆီယမ်စီမံ' ကုမ္ပဏီမှ နာမည်ကျော် လူသားအရင်းအမြစ်ပါရဂူ (HR Expert) တစ်ဦးကို သွေးဆောင်စည်းရုံးကာ ကိုယ်ပိုင် 'လူသားအရင်းအမြစ် ဌာန' တစ်ခုကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့သည်။ ဘာရာ-ဝင်ဆာကုမ္ပဏီ၏ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ ယော့ဂျင်ဦးအာဝါတာနာ ဆာကူးလ်၏ စကားနှင့် ပြောရလျှင် 'လူသားအရင်းအမြစ် အရည်အချင်း တိုးတက်မြှင့်တင်ရေးကိစ္စအတွက် ပိုက်ဆံတွေ ပိုပြီး သုံးစွဲရမယ့် အချိန်ကို ရောက်လာပါပြီ' ဟူ၏။

ဤသည်မှာ ၁၉၉၃ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလထုတ် 'အာရှစီးပွားရေးလုပ်ငန်း' (Asian Business) မဂ္ဂဇင်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သော သတင်းဇာတ်လမ်းများစွာအနက်မှ တစ်ခုမျှသာ ဖြစ်သည်။ ယခုအခါ အာရှနိုင်ငံများမှ ကုမ္ပဏီအများစုသည် လုပ်ငန်းအောင်မြင်ရေးအတွက် 'သော့ချက်လုပ်ငန်း' မှာ မိမိတို့၏ အမှုထမ်းများအား အရည်အချင်း တိုးတက်မြှင့်တင်ပေးရေးပင် ဖြစ်ကြောင်း အလေးအနက် သဘောပေါက်လာကြပြီ။ ထွေပြားပြင်းထန်သော ပိုင်ဆိုင်မှုများ၊ ထွေပြားပြီး လျင်မြန်စွာ ကြီးထွားလာသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသစ်များ၊ စက်မှုနည်းပညာသစ်များနှင့် ဈေးကွက်သစ်များ၏ 'စိန်ခေါ်မှု' ကို ရင်ဆိုင်ရန် တစ်ခုတည်းသော လုပ်ရပ်မှာ အမှုထမ်းအရည်အသွေး မြှင့်တင်

ရေးသား ဖြစ်ကြောင်း အလေးအနက် သိရှိလာကြပြီ ဖြစ်၏။

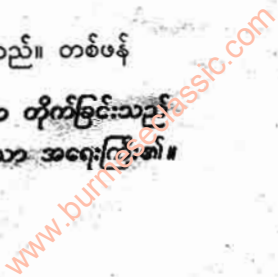
နှစ်ပေါင်း ၂၅၀၀ က အမွေ

တရုတ်ပြည် သမိုင်းတွင် 'နေဦးပေါက်ကာလ' (Spring Period) နှင့် 'ဆောင်းဦးပေါက်ကာလ' (Autumn Period) ဟူ၍ ခေါ်တွင်သော (ဘီစီ ၇၇၀- ဘီဒီ ၄၇၆) ကာလအတွင်း ပေါ်ထွန်းခဲ့သည့် ဆွန်ဇူးအမည်ရှိသော သေနင်္ဂဗျူဟာသုခမိန်ကြီးသည် 'မဟာဗျူဟာမြောက် လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှု' (Strategic HRM) ဆိုင်ရာ အခြေခံသဘောတရားများကို လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၂၅၀၀ ခန့်ကတည်းကပင် အခိုင်အမာ ချမှတ်ပေးခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်ဟူသော အချက်ကို လူနည်းစုကသာ သဘောပေါက် သိရှိခဲ့ကြ၏။ ဆွန်ဇူးသည် သူ့ခေတ်က သန်မာပြီး အင်အားကြီးသော တပ်မတော်ကြီး ဖွဲ့စည်းရေးကို အထူးအလေးအနက် ထားခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့်ပင်လျှင် သူ၏ 'သေနင်္ဂဗျူဟာကျမ်း' တွင် စစ်သည်စုဆောင်းခြင်း၊ စစ်သည်ရွေးချယ်ခြင်း၊ စစ်ပညာသင်တန်းပေးခြင်း၊ စိတ်ဓာတ် မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် အန္တိမအကျိုးရလဒ်အတွက် ထိရောက်စွာ အသုံးချခြင်း စသည့် အကြောင်းရင်းများကို အထူးပြု ရေးသားထားခဲ့ခြင်း ဖြစ်၏။

'စစ်တိုက်ရာတွင် အောင်နိုင်ရေးသည် အဓိက ရည်မှန်းချက် ဖြစ်သည်။...

ဟူ၍ ဆွန်ဇူးက ရေးသားခဲ့သည်။ တစ်ဖန်

'စစ်တိုက်ရာတွင် ကြာရှည်စွာ တိုက်ခြင်းသည် အရေးမကြီး၊ အောင်နိုင်ရေးသာ အရေးကြီး၏။



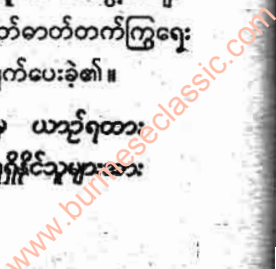
ဟူ၍လည်း သူက ဆိုသည်။

အထက်ပါ စကားများကို ဆွန်ဇူးပြောခဲ့သည်မှာ နှစ်ပေါင်း ၂၅၀၀ မျှ ရှိခဲ့ပြီ။ သို့သော်လည်း ထိုစကားများသည် ယနေ့ခေတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအတွက်လည်း မှန်ကန်နေဆဲ ရှိသေးသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် အချိန်အတိုဆုံးကာလအတွင်း ကုန်ထုတ်စွမ်းအား အများဆုံး တိုးတက်ပြီး အမြတ်အစွန်း အများဆုံး ရရှိနိုင်မှသာလျှင် ပြိုင်ဘက်များကို ကျော်တက်ကာ မိမိ၏ လုပ်ငန်း တာရှည်စွာ ရပ်တည်ရှင်သန်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ယင်းသို့ ရပ်တည်ရှင်သန်မှုကိုလည်း အမှုထမ်းအားလုံး၏ စုပေါင်းညီညွတ် အားထုတ်မှုဖြင့်သာ ရရှိနိုင်မည် ဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် ယနေ့ခေတ် လူသားစွမ်းအား အရင်းအမြစ် ပါရဂူများနှင့် ပိုမိုတိုးတက်သော အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်များ (CEOs)က ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်ရေးနှင့် အမြတ်အစွန်း တိုးတက်ရေးအတွက် မိမိတို့၏ မဟာဗျူဟာအောင်မြင်မှုသည် အမှုထမ်းများအပေါ်တွင် အဓိကတည်ကြောင်း ကောင်းစွာ သဘောပေါက်လာခဲ့ကြပြီ ဖြစ်သည်။

လက်အောက်ငယ်သားများအား အရည်အချင်းတိုးမြှင့်ပေးခြင်းနှင့် စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ပေးခြင်း

ခေတ်သစ် 'လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှု' ဖခင်ကြီး ဟူ၍ ခေါ်ဆိုရမည့် စစ်သူကြီး ဆွန်ဇူးက တပ်ဖွဲ့ဝင်များ၏ အရည်အချင်း တိုးတက်ရေးနှင့် စိတ်ဓာတ်တက်ကြွရေးအတွက် အောက်ပါအတိုင်း လမ်းညွှန်ချက်ပေးခဲ့၏။

'တိုက်ပွဲတွင် ရန်သူထံမှ ယာဉ်ရထား၊ ဆယ်စီး ထက် ပို၍ သိမ်းဆည်းရရှိနိုင်သူများအား



တိုက်တန်သော ဆုလဒ်များ ရှိမြင့်ရာ၏။...

ထို့ပြင်-

'...ရပ်ရွာများအား တိုက်ခိုက်သိမ်းပိုက်၍ ရရှိသော ပစ္စည်းများနှင့် ငြိယာသစ်များကို မိမိ၏ လက်အောက်ငယ်သားများအား အချိုးကျ ခွဲဝေပေးရာ၏။...'

ထို့ပြင်တူလည်း-

'စစ်သူကြီးတစ်ဦးသည် သူ၏ စစ်သား များအား ကလေးသူငယ်များသဖွယ် အကာ အကွယ်ပေးပါက စစ်သည်များသည် အသူတရာ နက်သော ချောက်ကမ်းပါးကြီးထဲသို့ပင် စစ်သူ ကြီးနှင့်အတူ လိုက်ပါကြလိမ့်မည်။ အကယ်၍ တိုစစ်သူကြီးသည် စစ်သည်များအား သူ၏ ရင် ဝယ်သားများသဖွယ် ချစ်မြတ်နိုးစွာ ပြုမူဆက် ဆံပါမူကား စစ်သည်များက သူ့အတွက် အသက်ကိုပင် စွန့်လွှတ်ကြလိမ့်မည်'

လူများသည် သူတို့အား လုံလောက်အောင် ပေးကမ်း ခြီးမြှင့်ပါက သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်၏ ထောက်ပံ့မှုမရှိဘဲ အပြည့်အဝ ရရှိပါက သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်အား အပြည့်အဝ ယုံကြည်မှု ရှိပါက အစွမ်းကုန် တိုက်ခိုက်ရုံသာမက လိုအပ်လျှင် အသက်ကိုပင် ပစာနမထားဘဲ စွန့်စားလုပ်ဆောင်တတ်ကြ ကြောင်းကို ဆွန်ဇူးက အလေးအနက် ယုံကြည်ကြောင်း သိ သာထင်ရှားလှသည်။

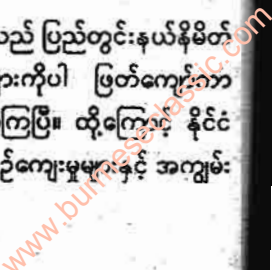
မဟာဗျူဟာမြောက်လုပ်ဆောင်ချက်

ထို့ပြင် ဆွန်ဇူးက မဟာဗျူဟာမြောက် လုပ်ဆောင် ချက်နှင့် ပတ်သက်၍လည်း အောက်ပါအတိုင်း ညွှန်ကြားခဲ့၏။

‘စီမံကိန်းညံ့လေလေ အောင်မြင်လမ်းနည်း လေလေ၊ စီမံကိန်း ကောင်းလေလေ အောင်မြင် လမ်း များလေလေ ဖြစ်၏ သို့ဆိုလျှင် စီမံကိန်း မရှိပါက အဘယ်သို့ ဖြစ်မည်နည်း။ ဤအချက် များကို ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် အောင်ပွဲရမည် သို့မဟုတ် ရုံးနှိမ်မည် ဆိုသည်ကို ကျွန်ုပ် ကြို တင်၍ အတတ်ပြောနိုင်၏။’

ခေတ်သစ် မန်နေဂျာများ အထူးသဖြင့် လူသားအရင်း အမြစ်လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သော မန်နေဂျာများသည် ‘လူသား အရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှု’ ဆိုသည်မှာ အများက ယူဆသလို စီမံအုပ်ချုပ်ရေးလုပ်ငန်းသက်သက်မျှသာ မဟုတ်တော့ကြောင်း သဘောပေါက်ကြရမည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ယင်းလုပ်ငန်းသည် ခွင့်တောင်းခံစာ တစ်ပုံကြီးကို ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ အမှုထမ်းများ၏ ကိုယ်ရေး မှတ်တမ်းများ ပြုစုခြင်းနှင့် လစာ စာရင်းများ ရေး သားခြင်း စသည့် စက္ကူပေါ် ရေးချွတ်မှတ်သားခြင်းအလုပ် (သို့မဟုတ် ကွန်ပျူတာ ဒစ္စကတ်ပြားများ ထိန်းသိမ်းခြင်းအလုပ်) မျှသာ မဟုတ်တော့ချေ။

ယခုခေတ်တွင် ကုမ္ပဏီများသည် ပြည်တွင်းနယ်နိမိတ် များကိုသာမက ပြည်ပနယ်နိမိတ်များကိုပါ ဖြတ်ကျော်ကာ လုပ်ငန်းမျိုးစုံကို တိုးချဲ့လုပ်ကိုင်လာကြပြီ။ ထို့ကြောင့် နိုင်ငံ အသီးသီး၏ ကွဲပြားခြားနားသော ယဉ်ကျေးမှုများနှင့် အကျွမ်း



တဝင်ရှိသော အမှုထမ်းများ လိုအပ်သည်ကို အထူးပြောစရာပင် မရှိချေ။ သို့ဖြစ်သောကြောင့်လည်း 'လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှု' နှင့် ပတ်သက်၍ မဟာဗျူဟာမြောက် လုပ်ဆောင်မှုများ အရေးတကြီးလိုအပ်လာခြင်း ဖြစ်၏။ ဤအချက်သည် ဆွန်စူး၏ အောက်ပါအဆိုအမိန့်နှင့်လည်း ကိုက်ညီသည်။

'ရန်သူအကြောင်းကို သိပါ။ ကိုယ့်အကြောင်းကို သိပါ။ မလွဲမသွေ အောင်ပွဲခံလိမ့်မည်။ မြေကြီးအကြောင်းကို သိပါ။ ကောင်းကင်အကြောင်းကို သိပါ။ သင်၏ အောင်ပွဲသည် ပြီးပြည့်စုံလိမ့်မည်'

မြေကြီးအကြောင်းကို သိခြင်းသည် လောလောဆယ် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသော ပတ်ဝန်းကျင်အကြောင်းကို သိခြင်း ဖြစ်သည်။ ကောင်းကင်အကြောင်းကို သိခြင်းသည် ရာသီဥတုအခြေအနေ (ခေတ်စကားနှင့် ပြောရလျှင် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး လူမှုရေး ရာသီဥတုအခြေအနေ) ကို သိခြင်း ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့ကို သိရှိနိုင်ရေးအတွက် ဆွန်စူး၏ 'သေနင်္ဂဗျူဟာကျမ်း' အခန်း (၁၃) ပါ သူလျှိုလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သော အောက်ပါ သဘောတရားကို မှတ်သားသင့်၏။

'ရန်သူ၏ နယ်မြေအတွင်း လျှို့ဝှက်လှုပ်ရှားရန် စိတ်ဓာတ် အထူးကြံ့ခိုင်ပြီး အဆင့်မြင့် ထောက်လှမ်းရေး အသိဉာဏ်ရှိသော၊ လျှို့ဝှက်လုပ်ငန်းအတွက် လက်ရွေးစင် ရွေးချယ်ထားသော သူလျှို့ဝှက်သည် မသေနိုင်သော သူလျှို့ဝှက်ဖြစ်၏။ သူတို့သည် (သက်ဆိုင်ရာသို့) လျှို့ဝှက်

သတင်း မပို့မီ သတင်းအချက်အလက် အပြည့်စုံ ဆုံး ထောက်လှမ်းရရှိနိုင် ရေးအတွက် (ဖြစ်နိုင် သမျှ) နည်းမျိုးစုံဖြင့် စုံစမ်း ထောက်လှမ်းကြ ရမည်'

ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ အာရှကုမ္ပဏီများ အထူး အမြင့် ဂျဝန်ကုမ္ပဏီများသည် မိမိတို့၏ အရေးပါသော အမှု ထမ်းများအား လိုအပ်သော ပညာဗဟုသုတများ ဖြည့်ဆည်းပေး နိုင်ရေးအတွက် ဘတ်ဂျတ်လျာထားငွေများ အထူးတလည် သီးသန့် သတ်မှတ်ထားကြသည်ဟု သိရသည်မှာ အံ့ဩစရာ မဟုတ်ချေ။ ဤအကြောင်းကို မိုက်ကယ်ရောဘတ် (Michael Robert) ၏ 'စစ်မှန်ရိုးရှင်းသော မဟာဗျူဟာ' (Strategy Pure & Simple) စာအုပ်တွင် အတိအလင်း ဖော်ပြထားသည်။

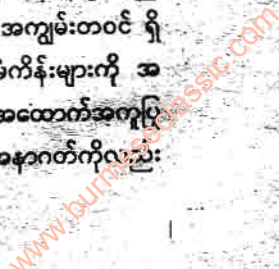
အဆိုပါ ကုမ္ပဏီများသည် မိမိတို့၏ အမှုဆောင် အရာရှိများကို အမေရိကန်နိုင်ငံသို့ ထောင်နှင့်ချီ၍ စေလွှတ်ကြ သည်။ အမေရိကန်ဈေးကွက်ကို မထိုးဖောက်မီ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အင်္ဂလိပ်စားနှင့် အမေရိကန်ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့ထုံးစံများကို နှစ်ပေါင်းများစွာ လေ့လာဆည်းပူးနိုင်ရန် ဖြစ်၏။ ထို့ပြင် 'ဆမ်ဆန်' ကုမ္ပဏီ၏ 'လူသားအရင်းအမြစ် တိုးတက်ရေးဌာန' ကလည်း အထူးအစီအစဉ်တစ်ရပ် ရေးဆွဲ ကာ လက်ရွေးစင် အမှုထမ်းပေါင်း ၄၀၀ တို့အား နိုင်ငံပေါင်း ၄၅ နိုင်ငံသို့ စေလွှတ်ပြီး သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံများ၏ ဘာသာစကား နှင့် ယဉ်ကျေးမှုကို လေ့လာခြင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံသားများနှင့် မိတ်ဆွေဖွဲ့ခြင်း စသည်တို့ကို ပြုလုပ်စေခဲ့ကြောင်း စာစောင် တစ်စောင်တွင် စာရေးသူ ဖတ်ရှုခဲ့ရပူး၏။ ယင်းသို့သော လုပ် ရပ်များကို သာမန်ကုမ္ပဏီများ မလုပ်နိုင်ချေ။ သာမန်အမှုထမ်း

စီမံအုပ်ချုပ်ရေးလုပ်ငန်းထက် လူသားအရင်းအမြစ် တိုးတက်ရေး လုပ်ငန်းကို မဟာဗျူဟာမြောက် လုပ်ငန်းတစ်ရပ်အဖြစ် အလေးထားသော ကုမ္ပဏီများသာ လုပ်ဆောင်နိုင်မည် ဖြစ်၏။

အမှန်ဆိုသော် အကျပ်အတည်းကာလတွင် ဤကဲ့သို့ သော စရိတ်စက အကုန်အကျများသော စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်းမျိုးကို လုပ်နိုင်သည့် ကုမ္ပဏီဦးရေ အလွန်နည်းပါးလိမ့်မည်။ သို့သော်လည်း အမှုထမ်းအရည်အချင်း တိုးတက်ရေးအတွက် အကုန်အကျကို ပဓာနမထားဘဲ ရက်ရက်ရောရော ရင်းနှီးမြုပ်နှံသော ကုမ္ပဏီများကို ယေဘုယျအားဖြင့် 'အလုပ်ရှင်ကောင်းများ' အဖြစ် သတ်မှတ်ကြမှာကတော့ သေချာသည်။ ဤသို့ဖြင့် အဆိုပါ ကုမ္ပဏီများသည် အရည်အချင်းရှိသော အမှုထမ်းများအား ဆွဲဆောင်နိုင်ပြီးအလုပ်မှ ထွက်မသွားအောင်လည်း ထိန်းထားနိုင်လိမ့်မည်။ အမှုထမ်းများအား ယဉ်းသို့ ဆွဲဆောင်ထိန်းထားနိုင်လျှင် သက်ဆိုင်ရာ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အများနှင့် ပြိုင်ဆိုင်ရာတွင် 'တစ်ပန်းသာသော အခွင့်အရေး' တို့ မလွဲစကန် ရရှိမည် ဖြစ်သည်။

လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှု-ယနေနှင့် မနက်ဖြန် အခြေအနေ

ယနေခေတ်တွင် လူသားအရင်းအမြစ် တိုးတက်ရေး ဌာနကို တာဝန်ခံ မန်နေဂျာတစ်ယောက် ခန့်ထားပြီး အချိန်ယူ ဆောင်ရွက်နေ၍ မဖြစ်တော့ချေ။ တာဝန်ခံမန်နေဂျာသည် ကုမ္ပဏီ၏ မဟာဗျူဟာလုပ်ရပ်အားလုံးနှင့် အကျွမ်းတဝင် ရှိနေရမည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ပေါ်လစီများနှင့် စီမံကိန်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အရေးပါသော အထောက်အကူပြု ဖူရှီလ်တစ်ယောက် ဖြစ်နေရမည်။ သူသည် အနာဂတ်ကိုလည်း



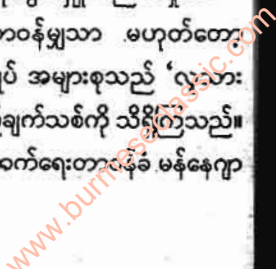
လှမ်းမျှော်တွက်ဆနိုင်ရမည်။ မိမိ၏ ကြိုတင်မှန်းဆချက်များကိုလည်း ထိပ်တန်းအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့သို့ အကြံပြုတင်ပြနိုင်ရမည်။ ဤအချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း လမ်းညွှန်သည်။

‘တိုက်ပွဲမတိုင်မီကပင် အောင်နိုင်ရေး အခြေအနေကို ကြိုတင်လှမ်းမြင်နိုင်သူသည် အမှန်ပင် အောင်ပွဲခံလိမ့်မည်။ တိုက်ပွဲမတိုင်မီ အောင်နိုင်ရေး အလားအလာကို ကြိုတင်မမြင်နိုင်သူသည် အရှုံးနှင့်သာ ရင်ဆိုင်ရလိမ့်မည်။’

ထို့ပြင်..... အနာဂတ် အခြေအနေကို ကြိုတင်မှန်းဆနိုင်မှုအားကောင်းလေလေ အောင်မြင်မှု အလားအလာ ရှိလေလေ ဖြစ်၏။

‘အသိဉာဏ်ရှိသော အုပ်စိုးသူ (ဘုရင်) နှင့် ပညာရှိသော စစ်သူကြီးတို့သည် မည်သည့်နေရာသို့ပင် သွားသွား ရန်သူအား ပြတ်ပြတ်သားသား ဈေးမှန်းနိုင်လိမ့်မည်။ သူတို့တွင် ကြိုတင်တွေးမြင်နိုင်သော ပညာရှိသောကြောင့် သူမတူသည့် အောင်မြင်မှုကို ရရှိလိမ့်မည်။’

ယနေ့ခေတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် ယင်းသို့သော အနာဂတ်အခြေအနေကို ကြိုတင်မြင်နိုင်စွမ်းရှိမှုသည် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် တစ်ဦး၏ အလုပ်တာဝန်မျှသာ မဟုတ်တော့ တကယ်ဆိုသော် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် အများစုသည် ‘လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှု’ ၏ ဦးတည်ချက်သစ်ကို သိရှိကြသည်။ ထို့ကြောင့် လူသားအရင်းအမြစ် တိုးထက်ရေးတာဝန်ခံ မန်နေဂျာ



များအား ယခင်ကထက် ပို၍ အရေးပေးလာကြသည်။ ပမာဆို
 သော်.....အချို့ ကုမ္ပဏီများသည် လူသားရင်းမြစ် မန်နေဂျာများ
 အား ထိပ်တန်းအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့တွင် အလေးထား၍ ခန့်ထား
 ကြသည်။ အချို့ မန်နေဂျာများသည် အုပ်ချုပ်ရေး ဒါရိုက်တာ
 အဖွဲ့ဝင်များအထိ ဖြစ်လာကြသည်။ ယခင်တုန်းကဆိုလျှင်
 ၎င်းတို့အား ကုမ္ပဏီ၏ 'အမှုထမ်းသက်သာချောင်ချိရေး အရာရှိ
 များ' နှင့် 'အမှုထမ်းပြဿနာ ဖြေရှင်းရေးအရာထမ်း' များ အဖြစ်
 သာ သဘောထားခဲ့ကြသည်။ ယခုအခါတွင် သူတို့၏ အလုပ်
 တာဝန် မြင့်မားလာသလို လစာလည်း တိုးမြင့်လာကြသည်။

ယခုခေတ် လူသားရင်းမြစ် တာဝန်ခံ မန်နေဂျာများ
 တွင် စက်မှုဆိုင်ရာ ဗဟုသုတလည်း ရှိရသည်။ လူမှုဆက်ဆံ
 ရေးဆိုင်ရာ ဗဟုသုတလည်း ရှိရသည်။ အထူးသဖြင့် လူ့သဘော
 လူ့ သဘာဝကို နားလည်ပြီး လူအချင်းချင်း ဆက်သွယ်ဆက်
 ဆံရေးကို ကျွမ်းကျင်ရသည်။ ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍
 ဆွန်ဇူး၏ လမ်းညွှန်ချက်သည် အလွန်တန်ဖိုး ရှိ၏။

'စစ်သူကြီးသည် လှည်းဘီး၏ ထောက်နှင့်
 တူသည်။ တပ်ဆင်မှု ခိုင်ခန့်ပြည့်စုံလျှင် လှည်း
 ဘီးသည် ခိုင်မာလိမ့်မည်။ နိုင်ငံတော်လည်း
 တိုနည်းတူစွာ ပင် ဖြစ်၏။ ဆက်စပ်တပ်ဆင်မှု
 မခိုင်ခံ့ မပြည့်စုံလျှင် တိုနိုင်သည် အားနည်းသော
 နိုင်ငံ ဖြစ်နေလိမ့်မည်'

ယနေ့ခေတ် လူသားရင်းမြစ် တာဝန်ခံမန်နေဂျာများ
 သည် အတူတကွ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး သဘောတရားကို
 အလေးအနက် လက်ခံကျင့်သုံးလာကြပြီ။ အတူတကွ ပူးပေါင်း

ဆောင်ရွက်ရေးသည် ဆွန်ဇူး ညွှန်ပြခဲ့သော 'သဟဇာတဖြစ်မှု' (Harmony) ကို ဖော်ပြပေးသည်။

'နိုင်းငံတော်အတွင်း သဟဇာတ ဖြစ်မှု မရှိခဲ့သော်မည်သည့် စစ်ဆင်ရေးဆောင်ရွက်ချက် ကိုမျှ လုပ်၍ မရနိုင်၊ စစ်တပ်အတွင်း သဟဇာတဖြစ်မှု မရှိခဲ့သော် မည်သည့် တိုက်ခိုက် ရေး လုပ်ဆောင်ချက်ကိုမျှ လမ်းညွှန်၍ မရနိုင်'

ထို့ကြောင့် အရည်အချင်း ပြည့်ဝသော လူသားရင်းမြစ် တာဝန်ခံ မန်နေဂျာသည် မိမိလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သဟဇာတ ဖြစ်မှု တိုးတက်ရေးနှင့် ထိန်းသိမ်းရေးကို အမြဲတမ်း ကြိုးစား လုပ်ဆောင်သည်။ သူသည် မိမိ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ ပြည်တွင်း ပြည်ပဖောက်သည်များနှင့် တွေ့ဆုံပြီး ၎င်းတို့၏ လိုအင်ကို အမြဲတမ်း ဖြည့်ဆည်းပေးသည်။ ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူး၏ ညွှန်ကြားချက်ကို မှတ်သားသင့်သည်။

'အကြင်စစ်သူကြီးသည် မိမိ၏ ဂုဏ်သိက္ခာ ဖြင့်စားရေးကို အလေးမထားဘဲ ရှေ့သို့ ချီတက် ၏။ ဂုဏ်သိက္ခာ ကျဆင်းမည်ကို မကြောက်ရွံ့ဘဲ နောက်သို့ ပြန်ဆုတ်၏။ သူ၏ တစ်ခုတည်းသော ရည်ရွယ်ချက်သည် ပြည်သူအများ၏ အသက် အိုးအိမ်ကို ကာကွယ် ရန်နှင့် တိုင်းပြည်အကျိုးကို သည်ဖိုးရန် ဖြစ်၏။ ထိုစစ်သူကြီးကား တိုင်းပြည် အတွက် တန်ဖိုးမဖြတ်နိုင်သော အနုဂ္ဂရတနာ ပင်တည်း'

ထို့ကြောင့် အမြော်အမြင်ရှိသော ထိပ်ပိုင်းအုပ်ချုပ်မှု

အကြီးအကဲတို့သည် လူသားရင်းမြစ် တာဝန်ခံမန်နေဂျာ၏ မရှိမဖြစ် လိုအပ်သော အရည်အချင်းကို အသိအမှတ်ပြုသင့်သည်။ 'အပေါ်ယံဟန်ပြ' လူသားရင်းမြစ် ပါရဂူဆိုသူများကို ကြေးကြီးပေး၍ မငှားရမ်းဘဲ လူ့သဘော လူ့သဘာဝကို တကယ်သိသော 'လူထုမန်နေဂျာ' များကိုသာ ခန့်ထားသင့်သည်။ လူသားရင်းမြစ် တာဝန်ခံ မန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက်သည် ကုမ္ပဏီအတွက် ငွေကြေးအကုန်အကျ သက်သာအောင် အများကြီးလုပ်ပေးနိုင်သည်။ အထူးသဖြင့် သွယ်ဝိုက်သော စရိတ်စကများ လျော့နည်းအောင် စွမ်းဆောင်ပေးနိုင်၏။



[၂]

‘ဉာဏ်အမြော်အမြင်ရှိသော အုပ်စိုးသူ (ဘုရင်) သည် စစ်ရေး စီမံကိန်းများကို ကြိုတင်၍ စီစဉ်ချမှတ်သည်။ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသော စစ်သူကြီးများသည် စီမံကိန်းများကို ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ကြသည်။’

-ဘွန်ဇူး-

အပိုင်း (၂)

ဦးတည်ချက်ရှင်းလင်းပြတ်သားပါစေ

ကုမ္ပဏီအများစုတွင် လုပ်ငန်းဦးတည်ချက် အဓိဋ္ဌာန်စာတန်း (Mission Statement) များရှိကြရာ တော်တော်များများမှာ ကြားလုံးထုတ် အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းများ ဖြစ်နေသောကြောင့် မျှော်လင့်သလို ဖြစ်မလာသည့်အပြင် ပျက်ရယ်ပြုခြင်းပင် ခံကြရ၏။

‘လုပ်ငန်းဦးတည်ချက် အဓိဋ္ဌာန် စာတန်းမှာပါတဲ့ စံပြုသဘောတရားတွေကို ထိပ်ပိုင်းအုပ်ချုပ်ရေး အဖွဲ့ဝင် ပုဂ္ဂိုလ်တွေက အမှန်တကယ် လက်တွေ့ကျင့်သုံးကြပါရဲ့လား’

ဤသည်မှာ အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းနှင့် ပတ်သက်၍ အများဆုံး အမေးခံရသော မေးခွန်း ဖြစ်သည်။ အချုပ်ဆိုသော် အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းများကို ကြားလုံးထုတ်ဖို့၊ ‘ရှိပြီ’ ဖို့အတွက် သက်သက်မျှသာ အသုံးချကြသည်ဟူ၍ လူအများစု ခံယူထားကြ၏။ သရော်သူတစ်ဦးကဆိုလျှင် ‘ကုမ္ပဏီအများစုဟာ သူတို့ ကုမ္ပဏီမှာလဲ အဓိဋ္ဌာန်စာတန်း ရှိပါတယ်ဆိုတာ ပြချင်လို့ လုပ်ထားကြတာပါ’ ဟူ၍ ပြောဖူး၏။

www.burmeseclassic.com

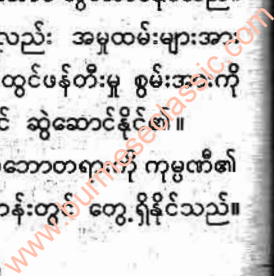
စိတ်ဓာတ်ရေးရာ သဘောတရား

ဦးတည်ချက် အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းသည် ထိရောက်စွာ အသုံးချတတ်သူအဖို့ အလွန်စွမ်းအားကြီးသော လက်နက် တစ်ခု ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အကျပ်အတည်းကာလတွင် ကုမ္ပဏီ ၏ မဟာဗျူဟာဦးတည်ချက်ကို ထိန်းပေးသော 'ကျောက်ဆူး' လည်း ဖြစ်၏။ ဆွန်ဇူးသည် ဤသဘောတရားကို သူ၏ 'သေနင်္ဂဗျူဟာကျမ်း'၊ အခန်း (၁) တွင် ဖော်ပြထားသည်။ အခြေခံ သဘောတရား ငါးပါးအနက် ပထမသဘောတရားကို သူက 'စိတ်ဓာတ်ရေးရာ သဘောတရား' ဟူ၍ အမည်ပေးထား သည်။

“စိတ်ဓာတ်ရေးရာ သဘောတရားဟူသည် ပြည်သူလူထုအား အုပ်စိုးသူ (ဘုရင်) တစ် စိတ်တစ်ဝမ်းတည်း ဖြစ်စေသော အရာကိုဆို လိုသည်။ သို့မှသာလျှင် ပြည်သူလူထုသည် မိမိတို့၏ အန္တရာယ်နှင့် အသက်ကို ပစာန မထားဘဲ အုပ်စိုးသူနောက်သို့ လိုက်ပါကြလိမ့် မည်”

ဤ သဘောတရားသည် စစ်တပ်တွင် စစ်သည်များအား အသက်စွန့်၍ တိုက်ချင်ခိုက်ချင်လာအောင် ဆွဲဆောင်နိုင်သည်။ ထို့အတူ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတွင်လည်း အမှုထမ်းများအား သူတို့၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားနှင့် တီထွင်ဖန်တီးမှု စွမ်းအားကို အစွမ်းကုန် ဖော်ထုတ်ချင်လာအောင် ဆွဲဆောင်နိုင်၏။

ယနေ့ခေတ်တွင် အဆိုပါ သဘောတရားကို ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းဦးတည်ချက် အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းတွင် တွေ့ရှိနိုင်သည်။



မည်သူ့အတွက် မည်သည့်အလုပ်ကို ပြီးမြောက်အောင် လုပ်
မည်ဟု ကုမ္ပဏီ၏ ထာဝရရည်မှန်းချက်ကို အဓိဋ္ဌာန်စာတန်း
တွင် အတိအလင်း ဖော်ပြထားသည်။

အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းသည် စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ငန်းအတွက်
ထိရောက်သော မဟာဗျူဟာမြောက်လုပ်ငန်းစဉ်များကို ညွှန်ပြ
သည်။ တစ်နည်းဆိုသော် လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်သဘောတရားများ
ကို ချမှတ်ပေးသောအရာလည်း ဖြစ်သည်။ 'Strategy' (မဟာ
ဗျူဟာ) ဟူသော အင်္ဂလိပ်စကားသည် 'စစ်သူကြီး အတတ်ပညာ
(Art of Generalship) ဟူ၍ အဓိပ္ပာယ်ရသည့် ဂရိဘာသာ
စကား 'Strategos' မှ ရွှေ့လျားလာသော စကားဖြစ်သည်။
စစ်သူကြီး၏ အတတ်ပညာကို ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း
ထုတ်ဖော်ညွှန်ပြခဲ့၏။

‘ကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်မှုဟူသည် ဉာဏ်ပညာ
ရှိခြင်း၊ ရိုးသား ဖြူစင်ခြင်း၊ စိတ်ကောင်းရှိခြင်း၊
သတ္တိရှိခြင်းနှင့် တိကျပြတ်သား ခြင်းတို့အတွက်
စစ်သူကြီး၏ ရပ်တည်ချက်ကို ဆိုလို၏။’

အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်များနှင့် မန်နေဂျာများသည်
အဆိုပါ အရည်အချင်းငါးပါးနှင့် ပြည့်စုံလျှင် အမှုထမ်းများ
အနေဖြင့် အခြား တစ်ပါးသို့ အလုပ်မပြောင်းဘဲ အကောင်းဆုံး
တာဝန်ထမ်းဆောင်ကြလိမ့်မည်။ ဖောက်သည်တိုးပွားပြီး ဈေး
ကွက်လည်း ကျယ်ပြန့်လာလိမ့်မည်။ ယနေ့ခေတ် စီးပွားရေးလုပ်
ငန်း 'တိုက်ပွဲ' ကို ဤနည်းဖြင့်သာလျှင် အောင်မြင်နိုင်မည်
ဖြစ်၏။

အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းအတိုအရှည်ပြဿနာ

အချို့ ကုမ္ပဏီများ၏ အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းသည် အလွန် ရှည်ပြီး အချို့ ကျတော့ အလွန်တိုတတ်ကြသည်။ အမှန်ကတော့ မန်နေဂျာများအနေဖြင့် အရှည်နှင့်အတိုကြားတွင် ဟိန်ချက်ယူ ရန် အခက်အခဲ ကြုံတွေ့ရတတ်သောကြောင့် ဖြစ်၏။ အောက် ဖော်ပြ 'ပျန်ဆင်အင်ပျန်ဆင်' ကုမ္ပဏီ၏ အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းသည် ရှည်ပြီး အသေးစိတ် ပါဝင်သော စံနမူနာ တစ်ခု ဖြစ်သည်။

‘ဆရာဝန်များ၊ သူနာပြုများ၊ ဝေဒနာရှင် များ၊ သားသည်မိခင်များနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဆေး ဝါး ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုကို သုံးစွဲကြ သော အခြားပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးတို့၏ အကျိုးကို ဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ပထမဦးဆုံး တာဝန်ဖြစ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ ယုံ ကြည်သည်။ အဆိုပါ ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ လိုအင် ကို ဖြည့်ဆည်းပေးရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့ လုပ်ဆောင် သမျှ အရာတိုင်းသည် အရည်အသွေး အဆင့်မြင့် စေရပါမည်။ သင့်လျော်မျှတသော ဈေးနှုန်း ဖြစ်စေရေးအတွက် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုန်ကျစရိတ် ကို လျော့ချနိုင်ရန် မပြတ် ကြိုးစားပါမည်။ ဖောက်သည်များ၏ အမှာစာများကို မြန်ဆန် မှန်ကန်စွာ ဆောင်ရွက်ပေးပါမည်။ ကုန်ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူများနှင့် ဖြန့်ချိပေးသူများအဖို့ သင့်တင့် မျှတသော အကျိုးခံစားခွင့် ရှိစေရ ပါမည်။

‘ကမ္ဘာတစ်ဝန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော

www.burmeseclassic.com

ကျွန်ုပ်တို့၏ အမှုထမ်းများအတွက်လည်း ကျွန်ုပ်တို့မှာ တာဝန်ရှိသည်။ အမှုထမ်းတိုင်းအား လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးချင်းအနေဖြင့် အသိအမှတ်ပြုပြီး ၎င်းတို့၏ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် အရည်အချင်းကို တန်ဖိုးထား လေးစားပါမည်။ အမှုထမ်းတိုင်းအလုပ်အတွက် လုံခြုံစိတ်ချမှု ရှိစေရပါမည်။ ထောက်ပံ့ကြေးများ သင့်တင့်မျှတပြီး လုံလောက်စေရပါမည်။ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ သန့်ရှင်းရပါမည်။ စနစ်ကျရပါမည်။ လုံခြုံစိတ်ချရပါမည်။ အမှုထမ်းများ အနေဖြင့် အကြံပေးချက်များနှင့် မကျေနပ်ချက်များကို တင်ပြနိုင်ခွင့် ရှိရပါမည်။ အရည်အချင်းပြည့်ဝသော အမှုထမ်းများအတွက် အမှုထမ်းခွင့်နှင့် တိုးတက်ခွင့် ညီမျှစေရပါမည်။ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့ဝင်များသည် စီမံခန့်ခွဲမှု စွမ်းဆောင်ရည် ပြည့်ဝရပါမည်။ ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုများသည် တရားမျှတရပါမည်။

‘ကျွန်ုပ်တို့ နေထိုင်၊ လုပ်ကိုင်နေသော ဒေသများအတွက်ရော၊ တစ်ကမ္ဘာလုံးအတွက်ပါ ကျွန်ုပ်တို့တွင် တာဝန်ရှိသည်။’

‘ကျွန်ုပ်တို့သည် နိုင်ငံသားကောင်းများအဖြစ် အများအကျိုးပြုလုပ်ငန်းများအား ကူညီ ထောက်ပံ့ပါမည်။ သင့်တော်မျှတသော အခွန်ဘဏ္ဍာကိုလည်း ပေးဆောင်ရပါမည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လူမှုရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ပညာရေး တိုးတက်

မူအတွက်လည်း အားပေးကူညီရပါမည်။

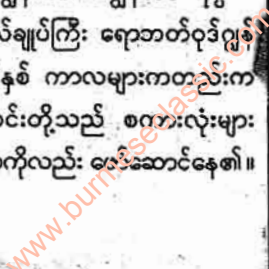
‘ကျွန်ုပ်တို့ သုံးစွဲခွင့်ရှိသော ပစ္စည်းများကို ကောင်းစွာ ထိန်းသိမ်းပြီး ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်း ရေးနှင့် သဘာဝ သယံဇာတ အရင်းအမြစ်များ ကိုလည်း ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပါမည်။

‘ကျွန်ုပ်တို့၏ နောက်ဆုံးတာဝန်သည် အစုရှယ်ယာရှင်များအတွက် ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းအတွက် ကောင်းမွန်သော အမြတ်အစွန်း ရှိစေရပါမည်။

‘ကျွန်ုပ်တို့၏ စိတ်ကူးသစ်ဉာဏ်သစ်များ ကို စမ်းသပ်ဆောင်ရွက်ပါမည်။ သုတေသန လုပ်ငန်းများနှင့် စမ်းသပ်တီထွင်ရေး အစီအစဉ် များကို လုပ်ဆောင်ပါမည်။ ပစ္စည်းကိရိယာသစ် များကို ဝယ်ယူပါမည်။ ကုန်ပစ္စည်းသစ်များ တီထွင်ထုတ်လုပ်ပါမည်။ အကျပ်အတည်းကာလ အတွက် သီးသန့်ရန်ပုံငွေများ ထားရှိပါမည်။

‘ဖော်ပြပါ သဘောတရားများအတိုင်း ကျွန်ုပ်တို့ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပါက အစုရှယ်ယာ များအနေဖြင့် သင့်တင့်မျှတသော အကျိုးအမြတ် ကို ခံစားရပါလိမ့်မည်’

အထက်ပါ စကားများကို ‘ဂျွန်ဆင်အင်ဂျွန်ဆင် ကုမ္ပဏီ ၏ တည်ထောင်သူ ဖခင်ကြီး ဗိုလ်ချုပ်ကြီး ရောဘတ်ဝုဒ်ဂျွန်ဆင် ကိုယ်တိုင် ၁၉၂၀ ပြည့်လွန်နှစ် ကာလများကတည်းက ဖော်ဆောင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့သည် စကားလုံးများ သက်သက် မဟုတ်၊ အလုပ်သဘောကိုလည်း ဖော်ဆောင်နေ၏။

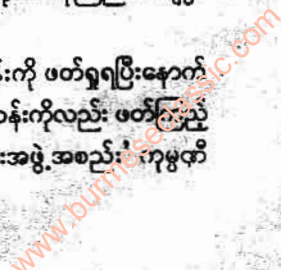


ယင်းတို့ကို ဆွန်ဇူး၏ အဆိုအမိန့်က အလေးအနက် ပြုနေသည်။

‘ဉာဏ်အမြော်အမြင်ရှိသော အုပ်စိုးသူ (၁၇၇၄) သည် စစ်ရေးစီမံကိန်းများကို ကြိုတင်၍ စီစဉ်ချမှတ်သည်။ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသော စစ်သူကြီးများသည် စီမံကိန်းများကို ထိရောက်စွာ အကောင်အထည် ဖော်နိုင်ကြသည်။’

အဆိုပါ သဘောတရားများကို ၁၉၆၀ ပြည့်လွန်ကာလ များက မှတ်ကျောက်တင်ခံခဲ့ရ၏။ ဂျွန်ဆင်ကုမ္ပဏီထုတ် ‘တိုင်နီးလ်’ ဆေးတောင့်များတွင် အဆိပ်ဖြစ်စေနိုင်သည့် ဓာတ်သတ္တုများ ပါဝင်သည်ဟု စွပ်စွဲခံခဲ့ရစဉ်က ဖြစ်သည်။ ဤကိစ္စသည် ရှိကာဂိုမြို့နှင့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ဝိုက်တွင် ဖြန့်ချိထားသော ဆေးများနှင့်သာ သက်ဆိုင်သည်ဟု ရှိကာဂိုရဲအဖွဲ့က အစီရင်ခံသော်လည်း ကုမ္ပဏီသည် တစ်ကမ္ဘာလုံးတွင် ဖြန့်ချိထားသော ‘တိုင်နီးလ်’ ဆေးများကို ချက်ချင်း ပြန်သိမ်းလိုက်သည်။ ဤလုပ်ရပ်ကြောင့် ကုမ္ပဏီအတွက် အမေရိကန်ဒေါ်လာ သန်းပေါင်း ၃၅၀ အထိ နစ်နာဆုံးရှုံးခဲ့ရ၏။ ကုမ္ပဏီသည် ရေတိုကာလအတွင်း အစုရှယ်ယာရှင်များအတွက် အမြတ်အစွန်းအများဆုံး ရရှိရေးကို အဓိကထားဘဲ ဖောက်သည်များ၏ ကျန်းမာရေးကို အဓိကထားပြီး ရေရှည်အကျိုးကိုသာ မျှော်မှန်းသည်။ ထို့ကြောင့်လည်း ‘ဂျွန်ဆင်အင်ဂျင်နီယာ’ ကုမ္ပဏီထုတ် ဆေးဝါးများကို ကမ္ဘာ့ပြည်သူအားလုံးက ယုံကြည်စိတ်ချစွာ ဝယ်ယူသုံးစွဲနေကြခြင်း ဖြစ်သည်။

ရှည်လျားသော အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းကို ဖတ်ရှုရပြီးနောက် အောက်ပါတိုတောင်းသော အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းကိုလည်း ဖတ်ကြည့်ပါဦး။ (ယင်းမှာ စင်ကာပူမှ ‘အရှေ့ပျားအဖွဲ့အစည်း’ ကုမ္ပဏီ



ကြီး၏ အဓိဋ္ဌာန်စာတန်း ဖြစ်သည်။)

ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းဦးတည်ချက်သည် အရည်အသွေး ကောင်းသော တိုက်တာအိမ်ရာနှင့် အဆင့်မြင့် ဝန်ဆောင်မှုကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဖောက်သည်များ၏ နေထိုင်မှု ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် အဆင့်အတန်းကို မြှင့်တင်ပေးရန် ဖြစ်သည်။

ဆိုပါ လုပ်ငန်းဦးတည်ချက် အောင်မြင်ရေးအတွက် ကုမ္ပဏီ၏ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်သည် မန်နေဂျာများနှင့်အတူ စနေနေ့ နံနက်တိုင်း ကုမ္ပဏီပိုင် ဘတ်စကားကို စီး၍ လုပ်ငန်းခွင်များသို့ ကိုယ်တိုင်သွားရောက် ကြည့်ရှုသည်။ များစွာသော စီမံကိန်းများ၏ အခြေအနေနှင့် အဆင့်အတန်းကို ကြည့်ရှုစစ်ဆေးပြီး လိုအပ်သည်များကို ညွှန်ကြားရန် ဖြစ်သည်။

အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သော အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းနှစ်ခုကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် စာတန်းရှည်ခြင်း၊ တိုခြင်းသည် အဓိက မဟုတ်ကြောင်း သိသာသည်။ အရေးကြီးသည်မှာ ဦးတည်ချက် စာတန်းကို အထက်ပိုင်း အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်မှသည် အောက်ပိုင်း သန့်ရှင်းရေးအလုပ်သမားအထိ ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ သဘောပေါက် နားလည်ပြီး လက်တွေ့ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နိုင်ရေးသာ ဖြစ်၏။

အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းကို မည်သူတွေ ရေးသင့်သနည်း

အောက်ပါ အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းသည် 'အိတ်စဲလ်စက်ပစ္စည်း ကိရိယာ ကုမ္ပဏီ' ၏ စာတန်း ဖြစ်သည်။ ယင်းစာတန်းကို အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် ရော်ဘင်လောဦးဆောင်သော စီမံ

www.burmeseclassic.com

အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့က စုပေါင်းရေးသားခဲ့ကြသည်။

‘ဒေသအလိုက်၊ နိုင်ငံတကာအလိုက် အစဉ်တစိုက် ဆန်းသစ်တီထွင်ခြင်း၊ သုတေသနနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပြုလုပ်ခြင်းတို့ဖြင့် ထပ်ဖြည့်တန်ဖိုး ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများကို ဖြည့်ဆည်းပေးရင်း ကမ္ဘာ့အဆင့်အတန်းမီ ကုမ္ပဏီကြီးအဖြစ်အကောင်းဆုံးဆောင်ရွက်ရန်...’

အဓိဋ္ဌာန်စာတန်း ရေးသားရာတွင် အမှုထမ်းများ ပါဝင်ခြင်းသည် အလွန်အကျိုးရှိသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ရည်မှန်းချက်ကို အမှုထမ်းများက အလေးအနက် အာရုံစိုက်လာနိုင်သည်။ သူတို့ကိုယ်တိုင် ပါဝင်ရသောကြောင့် ဂုဏ်လည်းယူကြသည်။ ‘အိတ်စဲလ်’ ကုမ္ပဏီ၏ အမှုဆောင် ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌ ဝိယူချူးက ‘ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ရည်မှန်းချက် အောင်မြင်ရေးအတွက် အမှုထမ်းတိုင်း အစွမ်းကုန် ကြိုးစားလုပ်ကိုင်ကြဖို့ လိုအပ်တယ်။ ကုမ္ပဏီကို ဘယ်လိုမှ အကျိုးမပြုတဲ့ လူကတော့ ကျွန်တော်တို့နဲ့ ဆက်နေဖို့ ဘယ်လိုမှ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး’ ဟု ဆိုသည်။ ‘အိတ်စဲလ်’ ကုမ္ပဏီ၏ အမှုထမ်းများသည် အလုပ်ကို ကြိုးစားရုံသာမက ကုမ္ပဏီ၏ ရည်မှန်းချက်ကိုလည်း ကောင်းစွာ သဘောပေါက်ကြသည်။ သူတို့သည် အလုပ်ချိန်လည်း ကြာရှည်သည်။ အမှုထမ်းသက်လည်း ကြာရှည်သည်။ ထို့ကြောင့်လည်း မလေးရှား၊ ထိုင်း၊ အမေရိကန်နှင့် ဟန်ဂေရီနိုင်ငံများသို့ပါ လုပ်ငန်းတိုးချဲ့နိုင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်၏။

အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် တစ်ယောက်သည် အမှုထမ်းများ မပါဝင်ဘဲ တစ်ကိုယ်တည်း လုပ်ကိုင်ရန် စိတ်ကူးပါက ဆွန်ဇူး၏ အောက်ပါ ညွှန်ကြားချက်ကို သတိရသင့်သည်။

‘လက်အောက်ငယ်သားများအားလုံး ရည်မှန်းချက် တူညီလျှင် အောင်ပွဲခံလိမ့်မည်’

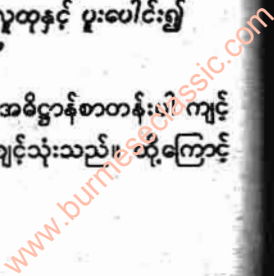
လုပ်ငန်းစီမံချက် ချမှတ်ရာတွင် လက်အောက်ငယ်သားများအား ပါဝင်စေခြင်း၊ လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းခြင်း၊ အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်မှု ရှိခြင်းတို့ဖြင့် ရည်မှန်းချက် တူညီမှုကို ရရှိနိုင်၏။

စင်ကာပူရဲအဖွဲ့၏ စံနမူနာ

ဤကိစ္စသည် ပုဂ္ဂလိက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်သာ မက အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့်လည်း သက်ဆိုင်၏။ စင်ကာပူတွင် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၌လည်း ‘စိတ်ဓာတ်ရေးရာ သဘောတရား’ သည် အလွန်ထိရောက် အသုံးဝင်သည်။ စင်ကာပူရဲအဖွဲ့၏ အောက်ပါအဓိဋ္ဌာန်စာတန်းကို ဖတ်ကြည့်ပါ။

‘ကျွန်ုပ်တို့ ရဲအဖွဲ့၏ တာဝန်သည် စင်ကာပူသမ္မတ နိုင်ငံတွင် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး၊ ငြိမ်ဝပ်ပိပြားရေးနှင့် ငြိမ်းချမ်း သာယာရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ရန် ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ပြည်သူလူထု၏ အသက်အိုးအိမ်စည်းစိမ်ကို ကာကွယ်ရန်၊ ရာဇဝတ်များနှင့် ဆူပူမှုများကို တားဆီးရန်၊ ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများအား ထောက်လှမ်းဖမ်းဆီးရန်နှင့် လုံခြုံရေးကို ထိန်းသိမ်းရန်အတွက် ပြည်သူလူထုနှင့် ပူးပေါင်း၍ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သည်’

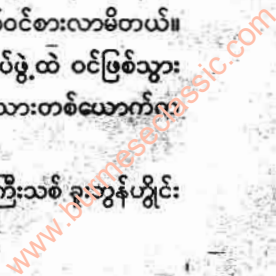
စင်ကာပူရဲအဖွဲ့သည် မိမိ၏ အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းပျို့ကျင့်ဝတ်များကို အစဉ်မပြတ် လိုက်နာကျင့်သုံးသည်။ သို့ကြောင့်



လည်း စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် ရာဇဝတ်မှုခင်း အလွန်နည်းပါးသည် ဟု နာမည်ကောင်းရခြင်း ဖြစ်၏။ စင်ကာပူရဲ့အဖွဲ့၏ အောင်မြင်မှုသည် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် ပြည်သူလူထုအပေါ်လည်း တည်သည်။ ရဲ့အဖွဲ့သည် တာဝန်သိသော ပြည်သူလူထု၏ အကူအညီကို ရရှိသည်။ ရဲ့တပ်ဖွဲ့ဝင် အရာရှိ၊ အရာခံ၊ အကြပ်၊ တပ်သားအားလုံးကလည်း အရည်အချင်း ပြည့်ဝပြီး တာဝန်ကျေပွန်ကြသည်။

ရဲမင်းကြီး (ယခု- အငြိမ်းစားယူပြီး) တီတူအာဘနှင့် အထက်တန်း ရဲအရာရှိကြီးများသည် ရဲတပ်ဖွဲ့အတွက် 'သွေးသစ်' ရဲတပ်သားများ စုဆောင်းရာတွင် အစဉ်အလာ နည်းလမ်းများကို မသုံးဘဲ တီထွင်ဆန်းသစ်သော နည်းလမ်းများကို သုံးစွဲခဲ့သည်။ ၂၀၀၈... သတ်မှတ်ထားသော စာမေးပွဲများ အောင်မြင်ပြီးသည့် ကျောင်းသူကျောင်းသားများအား ဆွဲဆောင်နိုင်ရန် ၁၉၉၆ ခုနှစ်၊ မေလအတွင်းက ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ် 'အလုပ်အကိုင်နေ့ပြပွဲ' (Career Day Exhibition) ကို ကျင်းပခဲ့ခြင်းမျိုး ဖြစ်၏။ ရဲလုပ်ငန်း၏ ကွဲပြားခြားနားသော မျက်နှာစာ အမျိုးမျိုးကို ကျောင်းသူကျောင်းသားများ စိတ်ဝင်စားလာစေရန် ပြပွဲတွင် စီစဉ်ပြသထားသည့်အပြင် ကျောင်းသူကျောင်းသားများနှင့် ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များ၏ အားကစားပြိုင်ပွဲများကိုလည်း ပြုလုပ်ပေးသည်။ 'ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်တွေ အလုပ်အမျိုးမျိုးကို လုပ်နိုင်တာ မြင်ရတော့ တော်တော်စိတ်ဝင်စားလာမိတယ်။ အဲဒါကြောင့်ပဲ ကျွန်တော်လဲ အခုလို ရဲတပ်ဖွဲ့ထဲ ဝင်ဖြစ်သွားတာပါပဲ' ဟူ၍ နောင်အခါ ကျောင်းသားတစ်ယောက်လူထုတော်ပြောပြဖူးသည်။

၁၉၉၇ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် ရဲမင်းကြီးသစ် ခူးသွန်ဟွိုင်



တက်လာသည်။ သူသည် ရှေးအဆက်ဆက်က ထိန်းသိမ်းလာ ခဲ့သော အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းပါ သဘောတရားများကို ပို၍ ကောင်းအောင် တိုးတက်ပြုပြင်ကာ ရဲတပ်ဖွဲ့၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို မြင့်သည်ထက် မြင့်အောင် မြှင့်တင်ခဲ့သည်။

အချုပ်စကား

ထို့ကြောင့် သင်၏ အဖွဲ့အစည်းတွင်လုပ်ငန်းဦးတည်ချက်စာတန်း မရှိလျှင် ရှိအောင် လုပ်သင့်သည်။ အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းသည် အမှုထမ်းများ၏ စွမ်းရည်ကို ထိန်းချုပ်အသုံးချရာတွင် အစွမ်းအထက်ဆုံး လက်နက်ဖြစ်၍ လိုအပ်သော ဦးတည်ချက်ကိုလည်း အာရုံစိုက်စေနိုင်၏။

သို့သော်လည်း လူတိုင်းလုပ်၍ ရသည်ဟူသော သဘောမျိုးဖြင့်တော့ ဖြစ်ကတတ်ဆန်း အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းမျိုး မဖြစ်ပါစေနှင့်။ မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ လူတိုင်းနှင့် ဆက်စပ်မှုရှိပြီး လူတိုင်း လူတိုင်း ရှင်းလင်းစွာ နားလည်နိုင်သော၊ ထိရောက်စွာ လက်တွေ့ကျင့်သုံးနိုင်သော အဓိဋ္ဌာန်စာတန်းမျိုး ဖြစ်ဖို့ လိုအပ်၏။



[၃]

‘ပညာရှိသော စစ်သူကြီးသည် သူ၏ စစ်
သည်များအား အရည်အချင်းအလိုက် ရွေးချယ်ပြီး
လျှင် ၎င်းတို့ကို အခြေအနေအလိုက် အသုံးချ
သည်’

- ဆွန်ဇူး

အပိုင်း (၃)

အမှုထမ်းများအား အကောင်းမြင် အားကိုးရဲ့လား?

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် အကျပ်အတည်းကာလမှ လွတ်
မြောက်နိုင်ရေးအတွက် အမှုထမ်းကောင်းများကို မရှိမဖြစ်
အလိုအပ်ဆုံး ဖြစ်၏။ အမှုထမ်းကောင်းများ ရှိနေလျှင် တီထွင်
ဆန်းသစ်မှုနှင့် ထုတ်လုပ်မှု စွမ်းအား တိုးပွားနိုင်၏။

အပြင်မှာပရာနှင့်၊ အတွင်းမှာရာ

ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ပထမဦးစွာ ဆွန်ဇူး၏
အဆိုအမိန့်များကို လေ့လာကြည့်ကြစို့။

‘စစ်ဖြစ်လျှင် စစ်သူကြီးသည် ပထမဦးစွာ
အုပ်စိုးသူ (ဘုရင်) ၏ထံမှ အမိန့်ကို ခံယူသည်။
ထိုနောက် သူသည် တိုက်ပွဲမဝင်မီ တပ်ဖွဲ့များကို
စုစည်းလျက် တစ်လုံးတစ်စည်းတည်း ဖြစ်အောင်
ဖွဲ့စည်းသည်။’

ထို့ပြင် သူက ဆက်၍ ဆိုသည်။

‘ပညာရှိသော စစ်သူကြီးသည် သူ၏ စစ်
သည်များအား အရည်အချင်းအလိုက် ရွေးချယ်ပြီး
လျှင် ၎င်းတို့ကို အခြေအနေအလိုက် အသုံးချ
သည်’

သို့သော်လည်း ယနေ့ခေတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အမှု
ဆောင်အရာရှိချုပ် တော်တော်များများသည် ရှိတာတွေကို
အသုံးမချဘဲ မရှိတာတွေကို လိုက်ရှာနေကြခြင်းမှာ ဝမ်းနည်းစရာ
ကောင်းလှသည်။ သူတို့သည် ပြဿနာ၏ အဖြေကို အပြင်ဘက်
မှာ ‘ပါရဂူ’ ဆိုသူတွေထံမှာသာ လိုက်ရှာနေကြသည်။ စင်စစ်
အားဖြင့် အဖြေတို မိမိတို့၏ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာပင် တွေ့
နိုင်သည်။ ပြဿနာကို အသိဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်များသည် အမှုထမ်း
များ ဖြစ်ကြသည်။ သူတို့တွေထံမှာပင် ပြဿနာ၏ အဖြေကို
ရနိုင်၏။

စာရေးသူသည် ပြဿနာ၏ အဖြေကို အပြင်ထွက်၍
ရှာဖွေခြင်းထက် အတွင်းမှာပင် ရှာဖွေခြင်းကိုသာ ပို၍ ယုံကြည်
သည်။ ပို၍ အားထားသည်။ ထို့ကြောင့် စာရေးသူထံမှ အကြံ
ဉာဏ် လာတောင်းကြသော ဖောက်သည်များအား ‘ဒီပြဿနာနဲ့
ပတ်သက်ပြီး ခင်ဗျားတို့ရဲ့ မန်နေဂျာတွေနဲ့ တိုင်ပင်ကြည့်ပြီး
ပြီလား’ ဟူ၍ လည်းကောင်း၊ ‘ကိုယ့်ကုမ္ပဏီအတွင်းက
လူတွေကို ရာထူးတိုးပေးဖို့ စဉ်းစားမိရဲ့လား’ ဟူ၍ လည်း
ကောင်း စာရေးသူက မေးကြည့်သောအခါ သူတို့က အံ့အား
သင့်နေကြသည်။ ယင်းသို့ မေးရခြင်းမှာ စာရေးသူအနေဖြင့်
အလုပ်မဖြစ်ချင်သောကြောင့် မဟုတ်၊ စာရေးသူ၏ အကျိုး
ဆောင်မှုကို တကယ့်လိုအပ်ကြောင်း သိစေချင်သောကြောင့်
ဖြစ်၏။ ထို့ပြင်စာရေးသူက မိမိတို့၏ အမှုထမ်းများကို

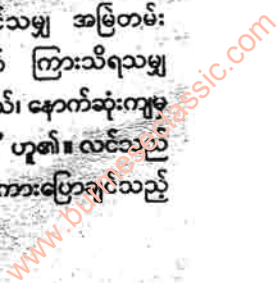
အလေးအနက်တန်ဖိုးထားသော လုပ်ငန်းရှင်များနှင့်သာ ဆက်ဆံ
လုပ်ကိုင်လို၏။ တကယ်ဆိုသော် မိမိ၏ ကုမ္ပဏီအတွင်း၌
ဧရိယာရှင်သောအခါမျိုးမှာသာလျှင် နောက်ဆုံး အားကိုးရာအဖြစ်
အပြင်မှ အကူအညီကို ရယူသင့်၏။

အတွင်းညီညွတ်မှုသည် မရှိမဖြစ်

အတွင်းလူဖြစ်သော အမှုထမ်းများနှင့် တိုင်ပင်သောအခါ
တတ်နိုင်သမျှ အများစု၏ အမြင်ကို ရအောင် ယူပါ။ မိမိဘက်
က ပွင့်လင်းပါ။ 'ပွင့်လင်းပါ' ဟု ဆိုရာတွင် အရာရာတွင်
လူတိုင်း ပြောတာ နားထောင်ပြီး လူတိုင်းသဘောကျအောင်
လုပ်ပေးရမည်ဟု မဆိုလိုပါ။ လူတိုင်းသဘောကျအောင် လုပ်
ပေးခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဇွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း သတိပေး
သည်။

**'စစ်သူကြီးသည် နေရာတိုင်းကို ကာကွယ်
ရန် ကြိုးစားပါက မိမိသည် နေရာတိုင်းတွင်
အားနည်းနေလိမ့်မည်'**

ပွင့်လင်းခြင်းဟူသည် တစ်ဖက်သား၏ တင်ပြချက်ကို
စိတ်ဝင်စားစွာဖြင့် အလေးအနက်ထား၍ နားထောင်ခြင်းကို
ဆိုလိုသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံမှ 'အော့ဖ်ရှိုး-စီပီအိုင်ဆပလိုင်'
တုမ္ပဏီ၏ အထွေထွေ မန်နေဂျာ လင်ချွန်ဂျင်း၏ စကားနှင့်
ပြောရလျှင် 'ကျွန်တော်ကတော့ တတ်နိုင်သမျှ အမြဲတမ်း
နားထောင်တယ်၊ အဲဒီနောက် ကျွန်တော် ကြားသိရသမျှ
အားလုံးကို ပြန်ပြီး စဉ်းစားဆင်ခြင်ကြည့်တယ်၊ နောက်ဆုံးကျမှ
ဘာလုပ်မယ်ဆိုတာကို ဆုံးဖြတ်ချက် ချတယ်' ဟူ၏။ လင်သည်
စာလည်း အလွန်ဖတ်သည်။ သူနှင့် စကားပြောချင်သည်



အမှုထမ်းတိုင်းအားလည်း ပြောခွင့်ပြုပြီး ကောင်းစွာ နားထောင်သည်။

သူတစ်ပါး ထင်မြင်ချက် များများ ရယူဖို့ စာရေးသူက အမြဲတမ်း ရှေ့နေလိုက်ခဲ့သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် အများစုသည် သူတို့၏ 'လူယုံတော်' လက်ထောက်အရာရှိ တစ်ဦးဦး သို့မဟုတ် သုံးလေးဦး၏ ထင်မြင်ချက်ကိုသာ အထူးအလေးထားကြသည်ကို ကိုယ်တွေ့ကြုံခဲ့ဖူးသောကြောင့် ဖြစ်၏။ ဤသို့ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် တစ်ဖက်သတ် ဖြစ်ကုန်ကြတော့သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ မှန်ကန်သော လူစုများ၏ သဘောထားအမြင်ကို မကောင်းထင်ပြီး ဘက်လိုက်သော လူယုံတော် လူနည်းစု၏သဘောထားအမြင်ကိုသာ အကောင်းထင်ကာ လက်ခံကြတော့သည်။ စင်စစ်အားဖြင့် အဆိုပါ 'အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်' အချို့သည် စိတ်စေတနာအားကောင်းပြီး သူတို့၏ အကြံပေးချက်များမှာလည်း သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းအတွက် အမှန်တကယ် အကျိုးရှိပါ၏။ သို့သော်လည်း ထိုသို့သော အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်ကောင်းမျိုး ရှားပါသည်။ အများစုမှာ အဖွဲ့အစည်း အကျိုးထက် မိမိအကျိုးကိုသာ ဦးစားပေးတတ်ကြ၏။ ဤသို့ဖြင့် သူတို့သည် အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်သာ မဟုတ်တော့ဘဲ မြောက်စားတတ်သော 'အလိုတော်ရှိ' တွေ၊ 'ဖော်လံဖား' တွေသာ ဖြစ်လာကြတော့သည်။ ဖော်လံဖားတတ်သူတွေ များလာလျှင် ကောင်းကျိုးထက် ဆိုးကျိုးများဖို့သာ ရှိတော့သည်။ ထို့ကြောင့် ဆွန်ဇူးက သတိပေးခဲ့သည်။

‘နိုင်ငံတော်အတွင်း သဟဇာတဖြစ်မှု မရှိခဲ့သော် မည်သည့် စစ်ရေးဆောင်ရွက်ချက်ကိုမျှ လုပ်၍ မရနိုင်၊ စစ်တပ်အတွင်း’

သမ္မတတ ဖြစ်မှု မရှိခဲ့သော် မည်သည့်တိုက်ခိုက်
ရေး လုပ်ဆောင်ချက်ကိုမျှ လမ်းညွှန်၍ မရနိုင်'

ယင်းသို့ ဖြစ်လျှင် အခြေအနေမှာ ဆိုးသည်ထက်
ဆိုးလာတော့သည်။ ထိုအခါ (အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အကြံပေး
ချက်ကြောင့်) ကြံရာမရာဘဲ /သွေးရှူးသွေးတန်းဖြစ်နေသော
အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်သည် ပြင်ပအကူအညီကို ရှာလာရတော့
သည်။

ဤသို့သော အန္တရာယ်ကို ကြိုတင်ကာကွယ်ရန် နည်း
လမ်းမှာ အမှုထမ်းများထံမှ ရနိုင်သမျှ အကြံဉာဏ်ယူခြင်း
ဖြစ်သည်။ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း တင်ပြစေခြင်း၊ အရည်အသွေး
ထိန်းသိမ်းရေးကော်မတီ ဖွဲ့ပေးခြင်း၊ ဌာနတိုင်းသို့လှည့်လည်
စစ်ဆေးခြင်း၊ ဝန်ထမ်းစုံ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲ ပြုလုပ်ပေးခြင်း
စသည်တို့သည် အမှုထမ်းများထံမှ အကြံဉာဏ်ရရှိရေးအတွက်
အကောင်းဆုံး လုပ်ရပ်များ ဖြစ်၏။ ဂျပန်နိုင်ငံမှ 'တိုယိုတာ'
မော်တော်ကား ကုမ္ပဏီသည် 'အကြံဉာဏ်ကစားပွဲ' များ
(Ideas Olympics) ပြုလုပ်၍ အမှုထမ်းများထံမှ အကြံဉာဏ်
ရယူလေ့ ရှိသည်။

ဤအခြေအနေမျိုးကို ဖန်တီးနိုင်ရေးသည် ဌာနဆိုင်ရာ
အကြီးအကဲအပေါ်တွင် တည်သည်။ အကြီးအကဲသည် ဝန်ထမ်း
များ၏ ထင်မြင်ချက်များကို လိုလိုချင်ရှိဖို့ လိုသည်။ တင်ပြချက်
များကို စိတ်ပါလက်ပါ နားထောင်တတ်ဖို့လိုသည်။ သို့သော်
လည်း အမှုထမ်းများအား 'ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း အကြံဉာဏ်ပေး
ကြပါ' ဟု တောင်းခံပြီးတော့မှ အကြံဉာဏ်ပေးသူများအား
'ဝေဖန်အပုပ်ချသူများ' ဟူ၍ စွပ်စွဲပြီး အပြစ်ယူခြင်းမျိုးတော့
မဖြစ်ပါစေနင့်။

ဖော်လံဗားတွေကို သတိထား

အဖွဲ့အစည်းတိုင်းတွင် ဖော်လံဗားတွေ ရှိဇာတ်ကြသည်။ များစွာသော ဌာနအကြီးအကဲတွေက 'ဗား' တတ်သူတွေကို နှစ်သက်တတ်ကြသည်။ မျက်နှာပေးတတ်ကြသည်။ ဤသို့ ဖြစ်ရသည်မှာ အကြီးအကဲဘက်က လုံခြုံမှုမရှိသောကြောင့်လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ဘဝင်မြင့်ပြီး စိတ်ကြီးဝင်နေသောကြောင့်လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ အကွက်မြင်သော အောက်လက်ငယ်သားများက ဤသည်ကို အခွင့်ကောင်းယူကာ အကြီးအကဲ၏ အာဏာပိုင် ဆိုင်မှုကို လုယူတတ်ကြ၏။ ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း အကြံပေးသည်။

‘တိုက်ပွဲကို အောင်နိုင်မည့် အခြေအနေ ရှိလျှင် အုပ်စိုး သူ (၁၇၇၄) က ဟန်တားသော် လည်း စစ်သူကြီးသည် ဆက်တိုက်နိုင်၏။ အောင်နိုင်မည့် အခြေအနေမရှိ မရှိလျှင် အုပ်စိုး သူ (၁၇၇၄) က တိုက်နိုင်သော်လည်း စစ်သူကြီး သည် မတိုက်ဘဲ နေနိုင်၏။’

သို့သော် ဤသို့ ဆိုသဖြင့် တစ်လွဲ မထင်မှတ်စေလို ပါ။ စာရေးသူက အမိန့်မနာခံရေးအတွက် ရှေ့နေလိုက်နေခြင်း မဟုတ်ပါ။ ဆိုလိုသည်မှာ မန်နေဂျာတစ်ယောက်အနေဖြင့် အထက်လူကြီး၏ ညွှန်ကြားချက်ကို ကြက်တူရွေးလို နှုတ်တိုက် ရွတ်ဆိုပြီး ပုတ်သင်လို ခေါင်းညိတ်မထောက်ခံဘဲ မိမိ၏ အမြင်ကို ရဲဝံ့စွာ တင်ပြရန်ကိုသာ ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်၏။ အထက်လူကြီး၏ အမြင်နှင့် ဆန့်ကျင်သော မိမိအမြင်ကို တင်ပြသောအခါ ဘက်ပြိုင်ငြင်းခုန်မနေပါနှင့်။ မရှိမသေ မလေး

မစား အမူအရာမျိုး မပြပါနှင့်။ လိမ္မာပါးနပ်စွာ ပရိယာယ် သုံး၍ တင်ပြပါ။ အမြော်အမြင်ရှိသော မန်နေဂျာကောင်း တစ်ယောက်သည် ကုမ္ပဏီအတွက် အဖိုးမဖြတ်နိုင်သော ရတနာ ဖြစ်၏။ ဤနေရာတွင် ဆွန်ဇူး၏ ဩဝါဒကို ပြန်လည် သတိရ သင့်၏။

‘အကြင်စစ်သူကြီးသည် မိမိ၏ ဂုဏ်သိက္ခာ မြင့်မားရေးကို အလေးမထားဘဲ ရှေ့သို့ ချီတက် ၏။ ဂုဏ်သိက္ခာ ကျဆင်းမည်ကို မကြောက်ရွံ့ဘဲ နောက်သို့ ပြန်ဆုတ်သည်။ သူ၏ တစ်ခုတည်း သော ရည်ရွယ်ချက်သည် ပြည်သူ့အများ၏ အသက်အိုးအိမ်ကို ကာကွယ်ရန်နှင့် တိုင်းပြည် အကျိုးကို သည်ပိုးရန် ဖြစ်၏။ ထိုစစ်သူကြီးကား တိုင်းပြည်အတွက် တန်ဖိုးမဖြတ်နိုင်သော အနတ္တ ရတနာပင်တည်း’

သို့သော်လည်း တော်တော် ‘ရှော်’ သော အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်များ ရှိနေဆဲ ဖြစ်၏။ သူတို့က အမြော်အမြင်ရှိသော အမှုထမ်းများထက် ဖော်လံဖားသော အမှုထမ်းများကိုသာ ပို၍ မျက်နှာပေးတတ်ကြသည်။ ရာထူးတိုးပေးစရာ ရှိလျှင်လည်း ဖော်လံဖားတွေကိုသာ ဦးစားပေးတတ်ကြသည်။

ဖော်လံဖားတွေကိုသာ ဦးစားပေးသော အဖွဲ့အစည်းသည် အနှေးအမြန် ကျရှုံးမည်မှာ ကျိန်းသေဖြစ်၏။ ထိုအဖွဲ့အစည်းမျိုး တွင် အမှုထမ်းကောင်းတွေ တာရှည်မနေ၊ တခြားသို့ ပြောင်းရွှေ့ သွားကြလိမ့်မည်။ သူ့ကိုယ်သူ အားလုံး ‘သိသည်’ ဟု ယုံ ကြည်သော အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်သည် ကိုယ့်ကိုယ်ကို သတ်သူ

ဖြစ်၏။ အထက်လူကြီးကို မြောက်ပင်ရင်း ဖော်လံဖားတွေ အချင်းချင်း နေရာလှကြသောအခါ အဖွဲ့အစည်းပျက်ကိန်း ကြုံဖို့သာ ရှိတော့သည်။ စီးပွားရေး ကျဆင်းနေချိန်ဆိုလျှင် ပို၍ အပျက်မြန်လိမ့်မည်။

ဖော်လံဖားအန္တရာယ် တားဆီးရေးနှင့် ပတ်သက်၍ 'ဗန်ဟိုတင်စင်ကာပူ' ကုမ္ပဏီ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ မန်နေဂျာ အူးလ်ရမ်မာလ်ချီက အောက်ပါအတိုင်း အကြံပေးသည်။

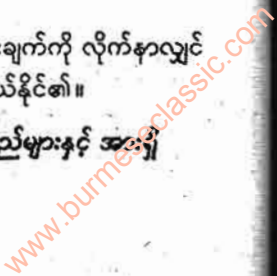
'ဘယ်လိုမှ အကျိုးမရှိနိုင်ဆိုတာ သိသာထင်ရှားတဲ့ အလုပ်တစ်ခုကို ခင်ဗျားလုပ်ဖို့ စိတ်ကူးထားကြောင်း သူတို့ကို ပြောပြပါ။ ခင်ဗျားလုပ်ရပ်မှန်တယ်လို့ ပြောတဲ့လူဟာ ခင်ဗျား လုပ်ငန်းနဲ့ မထိုက်တန်ဘူး။ ခင်ဗျားလုပ်ရပ် မှားတယ်လို့ ဝေဖန်ထောက်ပြသူဟာ ခင်ဗျားအတွက် တန်ဖိုးရှိတဲ့ လုပ်'

အခွင့်အရေးပေးခြင်း ညီမျှပါစေ

အမှုထမ်းဟောင်းများနှင့် အမှုထမ်းသစ်များ စိတ်ဝမ်းမကွဲဘဲ စည်းလုံးညီညွတ်ရေးအတွက် အခွင့်အရေးပေးခြင်း ညီမျှဖို့လိုသည်။ အခွင့်အရေးပေးခြင်း တစ်ဖက်စောင်းနင်း ဖြစ်လျှင် လုပ်သက်ရင့် အမှုထမ်းကောင်းများ ဆုံးရှုံးရတတ်သည်။ သို့မဟုတ် အမှုထမ်းဟောင်းနှင့် အမှုထမ်းသစ်တို့အကြား ရန်ငြိုးပွားတတ်သည်။

ဆွန်ဇူး၏ အောက်ပါ ညွှန်ကြားချက်ကို လိုက်နာလျှင် အဆိုပါ အန္တရာယ်ကို ကြိုတင်ကာကွယ်နိုင်၏။

'အားနည်းသော စစ်သည်များနှင့် အားရှိ



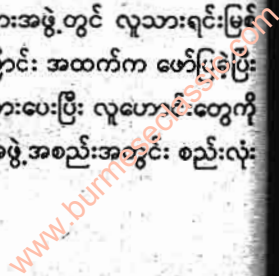
သော စစ်သည်များ နှစ်မျိုးလုံးထဲမှ အကောင်းဆုံး ရရှိစေခြင်းငှာ မြေအနေအထား၏ တစ်ပန်းသာ မှုကို အသုံးချပါ။ ဤသို့လျှင် လိမ္မာသော စစ် သူကြီးသည် လူတစ်ယောက်တည်းကို ဦးဆောင် သကဲ့သို့ စစ်တပ်ကြီး ဖြစ်တပ်လုံးကို ဦးဆောင် သည်’

အမှုထမ်းဟောင်းနှင့် အမှုထမ်းသစ် နှစ်မျိုးလုံးတွင် အားသာချက်ရော၊ အားနည်းချက်ပါ ရှိကြသည်။ လူသစ်တွေ က ငယ်ရွယ်ကြသည်။ စိတ်အားထက်သန်ကြသည်။ တီထွင် ဆန်းသစ်မှု ရှိကြသည်။ သို့သော် သူတို့တွင် အတွေ့အကြုံ နည်းသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ထင်ရာ စွတ်လုပ်တတ်ကြသည်။ လူဟောင်းတွေက တက်ကြွမှုနည်းပြီး ကိုယ့်ကိုယ်ကို ကျေနပ် နေတတ်ကြသော်လည်း ပို၍ စိတ်ချယုံကြည်ရသည်။ သို့သော် လည်း လူဟောင်းတွေထဲမှရော၊ လူသစ်တွေထဲမှပါ အကောင်း ဆုံး ရရှိရန် မဖြစ်နိုင်ပါက ဆွန်စူး၏ အောက်ပါအတိုင်း အဆို အမိန့်ကို လေ့လာကြည့်ပါ။

‘လိမ္မာသော စစ်သူကြီးသည် ပေါ်ပေါက် လာသော အခွင့်သာမှုနှင့် အခွင့်မသာမှု နှစ် မျိုးလုံးကို ဆင်ခြင်စဉ်းစားသည်။ အခွင့်သာမှုကို ဆင်ခြင်စဉ်းစားသောအခါ သူသည် စီမံကိန်းများ ကို ကောင်းစွာ အကောင်အထည် ဖော်နိုင်သည်။ အခွင့်မသာမှုကို ဆင်ခြင်စဉ်းစားသောအခါ သူ ကိုယ်သူ အကျပ်အတည်း ထဲမှ ဆွဲထုတ်နိုင်မည့် နည်းလမ်းကို ရှာဖွေသည်’

ယင်းသို့သော ကွဲပြားခြားနားမှုကို စီမံခန့်ခွဲသောအခါ အုပ်စုနှစ်ခုလုံး၏ အားသာချက်ကိုရော၊ အားနည်းချက်ကိုပါ ထည့်တွက်ရမည်။ ၎င်းတို့ အချင်းချင်း ပူးပေါင်းပြီး အပြန်အလှန် ပံ့ပိုးကြရန် စီမံရမည်။ စင်ကာပူတွင် ရဲအရာရှိလောင်းများအား သင်တန်းပေးသောအခါ လူငယ်လူရွယ်များ (အများအားဖြင့် ဘွဲ့ရလူငယ်များ) က ဝါရင့်သက်ကြီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား လေးစားကြရန်၊ သူတို့ထံမှ ပညာယူကြရန်၊ တစ်ချိန်တည်းတွင် လုပ်သက်ရင့် အရာရှိဟောင်းများကလည်း လူငယ်လူသစ် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံမှ အတွေးအမြင်သစ်များနှင့် နည်းပညာသစ်များ ရယူကြရန် စာရေးသူက အကြံပေးခဲ့ရသည်။ ဤနည်းလမ်းကို အခြားသော ပုဂ္ဂလိက လုပ်ငန်းများ၌လည်း ထိရောက်စွာ အသုံးချနိုင်သည်။

အမှုထမ်းဟောင်းများနှင့် အမှုထမ်းသစ်တို့အပေါ် ဆက်ဆံရာတွင် အထူးသတိထားရမည့် အချက်မှာ တစ်ဖက်သတ် မဖြစ်စေဖို့ ဖြစ်သည်။ လုပ်သက်ရင့် အမှုထမ်းဟောင်းများအား အထူးအခွင့်အရေးပေးခြင်းမျိုးနှင့် အမှုထမ်းသစ်များအား အလွန်အကျွံအမွန်းတင်ခြင်းမျိုးကို အထူးရှောင်ကြဉ်သင့်၏။ လူသစ်များအား ဆွဲဆောင်ရာတွင် အလွန်အကျွံ အခွင့်အရေးပေးပါက အဟောင်းနှင့်အသစ် စိတ်ဝမ်းကွဲတတ်သည်။ ဥပမာ...လူသစ်များအား လစာနှုန်းအသစ် တိုးမြှင့်ပေးခြင်းမျိုးကို လုံးဝ မလုပ်သင့်။ မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း ရေးဆွဲသူများအဖွဲ့တွင် လူသားရင်းမြစ် တာဝန်ခံ မန်နေဂျာပါဝင်သင့်ကြောင်း အထက်က ဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ လူသစ်တွေကိုသာ ဦးစားပေးပြီး လူဟောင်းတွေကို ပေလာယျက် ပစ်ပယ်ထားပါက အဖွဲ့အစည်းအတွင်း စည်းလုံး



ညီညွတ်မှု ပျက်ပြားလိမ့်မည်။ အထူးသဖြင့် အကျပ်အတည်း
ကာလတွင် စည်းလုံးညီညွတ်မှု မရှိပါ မရှိမဖြစ်သော လူကောင်း
လူဟောင်းများကို လက်လွှတ်ဆုံးရှုံး ရလိမ့်မည်။



[၄]

'ဒေသခံလမ်းညွှန်များကို အသုံးမရသူများ
သည် ပထဝီ အနေအထား၏ တစ်ပန်းသာမှုမှ
အကျိုးကျေးဇူးကို မရရှိနိုင်။

- ဆွန်စူး

အပိုင်း (၆)

ပိုထိရောက်သော အမှုထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း

အကျပ်အတည်းကာလတွင် အမှုထမ်းအသစ် ခန့်ထားခြင်းထက် အမှုထမ်းဟောင်းတွေကို ပြုတ်ပစ်ခြင်းက ပို၍ များသည်ဟုဆိုကြသည်။ အကယ်၍ ဤအဆိုသာ မှန်ခဲ့လျှင် အာရှတိုက် ထူးဦးရေ၏ - ငါးပုံတစ်ပုံ (အကြမ်းခန့်မှန်းချက်) သည် အလုပ်ထက်မဲ့ဖြစ်ကာ ထမင်းငတ်ပြီး သေကုန်ကြလိမ့်မည်။ အမှန်ဆိုသော် အကျပ်အတည်းကာလတွင် အမှုထမ်းကောင်းတွေကို ခို၍ လိုအပ်သည်။ အမှုထမ်းကောင်းများသည် အဖွဲ့အစည်းကို ဗွက်တောထဲမှ ဆွဲတင်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ လူကောင်းနည်းနေလျှင် သို့မဟုတ် ချီလျှင် အပြင်မှ ရှာယူရမည်သာ ဖြစ်သည်။ မကြာမီနှစ်များအတွင်း အာရှကုမ္ပဏီတော်တော်များများသည် အရေးပါသော အမှုထမ်းများ ရွေးချယ်ခန့်ထားနိုင်ရေးအတွက် ကြေးစားအမှုထမ်း ရှာဖွေရေးပါရဂူများ (Professional Headhunters) ၏ အကူအညီကို ရယူလာခဲ့ကြသည်။ တကယ်တော်သော အမှုထမ်း ရှာဖွေရေး ပါရဂူများကို အသုံးပြုလျှင် လူတော်လူကောင်းများကို ရရှိနိုင်ရုံသာမက ကုမ္ပဏီအတွက် အကုန်အကျလည်း အများကြီး သက်သာနိုင်၏။

www.burmeseclassic.com

သို့သော်လည်း အမှုထမ်းရှာဖွေရေး ပါရဂူကောင်းများ ရရှိရေးအတွက် သိသင့်သိထိုက်သော အချက်များ ရှိသေးသည်။

အမှုထမ်းကောင်း ရရှိရေးအတွက် လူသားရင်းမြစ် တာဝန်ခံမန်နေဂျာက ပြင်ပပါရဂူ၏ အကူအညီကို ရှာလျှင် ထို မန်နေဂျာအား အရည်အချင်း မရှိသူဟူ၍ အပြစ်မတင်သင့်။ ဆွန်စူး၏ အောက်ပါအဆိုအမိန့်ကို နှလုံးသွင်းသင့်၏။

‘စစ်သည်များ ထွက်ပြေးလျှင်၊ အမိန့်ကို မနာခံလျှင်၊ စိတ်ဓာတ်ကျလျှင်၊ တပ်ဖွဲ့ပြိုကွဲလျှင်၊ သို့မဟုတ် ရန်သူကို အရှုံးပေးလျှင် ယင်းဖြစ်ရပ် များသည် သဘာဝအကြောင်း တရားကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာခြင်း မဟုတ်သောကြောင့် စစ်သူ ကြီးတွင်သာ အပြစ်ရှိ၏’

လူသားရင်းမြစ် မန်နေဂျာသည် သူ့ကုမ္ပဏီမှ အမှုထမ်း များ အလုပ်နုတ်ထွက်မှု နည်းနိုင်သမျှ နည်းအောင် သို့မဟုတ် နုတ်ထွက်မှု လုံးဝ မရှိအောင် စွမ်းဆောင်နိုင်သူ ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်မည်။ သို့သော်လည်း ရာထူးနေရာများတွင် အမှုထမ်းသစ် ခန့်ထားရေးအတွက် ထိရောက်သော ရှာဖွေခြင်းနှင့် စစ်ဆေး ရွေးချယ်ခြင်းလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်၍ အတွေ့အကြုံ မရှိသူ ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်မည်။ ထို့ကြောင့် အကောင်းဆုံးမှာ ထိပ်ပိုင်း အမှုဆောင်ပုဂ္ဂိုလ်များ ခန့်ထားရာတွင် အမှုထမ်းရှာဖွေရေး ပါရဂူကို အသုံးပြုခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤအချက်နှင့် ပတ်သက် ၍ ဆွန်စူး၏ ဩဝါဒကို မှတ်သားသင့်သည်။

‘ဒေသခံ လမ်းညွှန်များကို အသုံးမပြုရမည့်များ သည် ပထဝီ အနေအထား၏ တန်ဖိုးသာမဟုတ် အကျိုးကျေးဇူးကို မရရှိနိုင်’

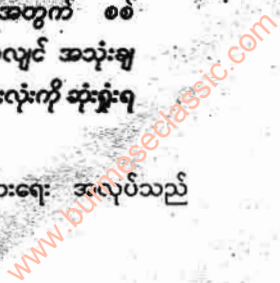
ယနေ့ခေတ်တွင် အလုပ်ရှင်အများစုသည် အမှုထမ်းရှာဖွေရေး ပါရဂူများကဲ့သို့သော 'ဒေသခံလမ်းညွှန်' များကို အသုံးပြု၍ အမှုထမ်းများ ရှာဖွေခန့်ထားကြသည်။

ကိုယ်တိုင်လုပ်လျှင် ပို၍ စရိတ်ကြီးသည်

တကယ်တော့ အမှုထမ်းရှာဖွေခန့်ထားရေးကို ကျုပ်တို့ ကိုယ်တိုင်လုပ်တာက ပိုပြီး ကုန်ကျစရိတ်များတယ်' ဟူ၍ အလုပ်ရှင်တစ်ဦးက မကြာမီက ပြောဖူးသည်။ သူ၏ တွက်ခြေအရ အမှုထမ်း ခန့်ထားခြင်းကို ကုမ္ပဏီက ကိုယ်တိုင်လုပ်လျှင် ကြော်ငြာစရိတ်ကဲ့သို့သော တိုက်ရိုက်ကုန်ကျစရိတ်သာမက အလုပ်လျှောက်လွှာများကို ဖတ်ရှုစိစစ်ခြင်း၊ လူတွေ စစ်ဆေးခြင်း တို့အတွက် အချိန်ကုန်ခြင်းကဲ့သို့သော သွယ်ဝိုက်ကုန်ကျစရိတ်တွေလည်း ကုန်ကျသေးသည်ဟု ဆိုသည်။ ပြီးတော့ သူက ဆက်လက်၍ 'အဲဒီကုန်သွားတဲ့ အချိန်တွေကို ကုမ္ပဏီအတွက် တကယ်အကျိုးရှိတဲ့ အလုပ်တွေအတွက် အသုံးချမယ်ဆိုရင် ပိုကောင်းတာပေါ့။ ဥပမာ ...ဖောက်သည်တွေဆီ ဖုန်းဆက်တာတို့၊ ဖောက်သည်နဲ့ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးတာတို့၊ နောက်ပြီး လုပ်ငန်း တိုးတက်ရေးအတွက် အကြံဉာဏ်ထုတ်တာတို့လို ကိစ္စတွေအတွက် အသုံးချတာမျိုး ဆိုပါတော့' ဟူ၍ ပြောသည်။ ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူး၏ ဩဝါဒကို သတိရမိ၏။

'အခွင့်အလန်းတစ်ခု ရရှိရေးအတွက် စစ်တပ်တစ်တပ်လုံးကို အဆောတလျှင် အသုံးချသောသူသည် အခွင့်အလန်း အားလုံးကို ဆုံးရှုံးရတတ်၏။'

အမှုဆောင်အရာရှိ ရှာဖွေခန့်ထားရေး အလုပ်သည်



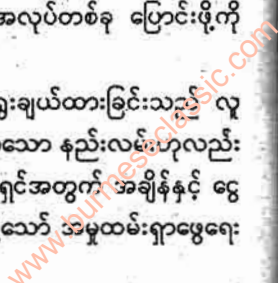
အချိန်ကြာတတ်ပြီး ငြီးငွေ့စရာလည်း ကောင်းသည်။ စရိတ်လည်း ကြီးသည်။ ထို့ကြောင့် ဤအလုပ်ကို အမှုထမ်းရှာဖွေရေး ပါရဂူနှင့် လွဲအပ်လိုက်ခြင်းသည် အကောင်းဆုံး ဖြစ်၏။

ပါရဂူတိုင်း 'အလုပ်မဖြစ်'

သို့သော်လည်း ပါရဂူထံ အလုပ်မအပ်မီ ပါရဂူအား သေသေချာချာ ရွေးဖို့ လိုသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ပါရဂူတိုင်း အလုပ်မဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် 'အလိုရှိသည်' ဟူသော ကြော်ငြာမျိုးထည့်၍ အမှုထမ်းလျှောက်လွှာခေါ်ရန် တိုက်တွန်းသော ပါရဂူမျိုးကို လုံးဝ ရှောင်သင့်၏။

ထိပ်တန်း အမှုဆောင်အရာရှိများသည် လက်ရှိအလုပ်တွင် အောင်မြင်ပြီး စိတ်ချမ်းသာကြသည်က ပို၍ များသည်။ သူတို့သည် များသောအားဖြင့် အလုပ်လည်း အလွန်များကြသည်။ ထို့ကြောင့် နောက်ထပ်အလုပ်တစ်ခုပြောင်းရန် လျှောက်လွှာရေးဖို့ပင် အချိန်မရတတ်ကြ။ 'ကျွန်တော်တော့ အလုပ်လျှောက်လွှာမရေးတာ ၁၄ နှစ် ရှိသွားပြီ။ ဘယ်လိုရွေးမယ်မှန်းတောင် မသိတော့ပါဘူး' ဟူ၍ ထိပ်တန်းဟိုတယ်မန်နေဂျာ တစ်ယောက်က ပြောဖူး၏။ ထို့ပြင် သက်ဆိုင်ရာ ကုမ္ပဏီတွေကလည်း သူတို့ကို တန်ဖိုးထားကြသည်။ ပျော်အောင်ထားကြသည်။ ထို့ကြောင့် သူတို့သည် နောက်ထပ် အလုပ်တစ်ခု ပြောင်းဖို့ကို စိတ်မကူးကြ။

ကြော်ငြာဖြင့် အမှုထမ်း ရွေးချယ်ထားခြင်းသည် လူတော်လူကောင်းများ ရရှိရန် သေချာသော နည်းလမ်းဟုလည်း မဆိုနိုင်။ များသောအားဖြင့် အလုပ်ရှင်အတွက် အချိန်နှင့် ငွေကုန်ကြေးကျသာ များတတ်၏။ သို့သော် အမှုထမ်းရှာဖွေရေး



စီးပွားရေးအကျပ်အတည်းမှ လွတ်မြောက်ရေး

ပါရဂူအဖို့တော့ အကျိုးရှိသည်။ အလုပ်ရှင်၏ စရိတ်ဖြင့် သူ့
အလုပ်ရွာနကို လူသိများအောင် ကြော်ငြာခွင့် ရသောကြောင့်
ဖြစ်၏။ ဘယ်လိုပင်ဖြစ်ဖြစ် စာရေးသူကတော့ ကြော်ငြာဖြင့်
အလုပ်ခေါ်ရန် ဘယ်တော့မှ မစိုက်တွန်း။

ဤနေရာတွင် ဆွန်ဇူး၏ ဩဝါဒကို ဆင်ခြင်အပ်၏။

‘စစ်သူကြီးသည် လှည်းဘီးထောက်နှင့်
တူသည်။ တတ်ဆင်မှုခိုင်ခံ့ပြည့်စုံလျှင် ခိုင်မာ
လိမ့်မည်။ နိုင်ငံတော်သည်လည်း ထိုနည်းတူ
စွာပင် ဖြစ်၏။ ဆက်စပ်တပ်ဆင်မှု မခိုင်ခံ့
မပြည့်စုံလျှင် ထိုနိုင်ငံသည် အားနည်းသော
နိုင်ငံ ဖြစ်နေလိမ့်မည်။’

ဤသည်မှာ လူနှင့် သတင်းအချက်အလက် ဆက်သွယ်
ရေး ကျယ်ပြန့်စွာ တိုးတက်ရေးကို ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်၏။ ကျွမ်း
ကျင်သော အမှုထမ်း ရှာဖွေရေး ပါရဂူသည် လူတိုင်းအား
အလားအလာရှိသော အမှုထမ်းလောင်းအဖြစ် ကြည့်မြင်ပြီး
စွမ်းရည်ပြည့်ဝသူကို ၂၄ နာရီအမြဲတမ်း ရှာဖွေနေသူ ဖြစ်၏။

အမှုထမ်းရှာဖွေရေး ပါရဂူ၏ အခြားအရည်အချင်း
တစ်ရပ်မှာ ဖြူစင်ပွင့်လင်းသော စိတ်ထားရှိပြီး အမှုထမ်းလောင်း
များအား ကြိုတင်၍ မဆုံးဖြတ်ခြင်း ဖြစ်၏။ ဤအချက်နှင့်
စပ်လျဉ်း၍ ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း လမ်းညွှန်သည်။

‘ပညာရှိသော စစ်သူကြီးသည် သူ၏ စစ်
သည်များအား အရည်အချင်းအလိုက် ရွေးချယ်ပြီး
လျှင် ၎င်းတို့ကို အခြေအနေ အလိုက် အသုံးပြု
သည်’

လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်းတော်တော်ကြာကြာက စာရေးသူ အား အလုပ်ရှင် မိတ်ဆွေတစ်ဦးက အမှုထမ်းရှာဖွေရေး ပါရဂူ ထင်ဦးနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းရန် တာဝန်ပေးသည်။ အဆိုပါ ပါရဂူသည် (အထက်တန်း မန်နေဂျာရာထူးအတွက်) စာရေးသူနှင့် ၁၅ မိနစ်မျှသာ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးသောကြောင့် စာရေးသူ အံ့ဩမိရ၏။ စာရေးသူသည် အတန်းပညာအရည်အချင်းကို အလွန်အမင်း အလေးပေးလွန်းသည်ဟု ထိုပါရဂူက ပြောကြောင်း အလုပ်ရှင်မိတ်ဆွေက စာရေးသူအား ပြန်လည်ပြောပြသောအခါ ပို၍ အံ့ဩမိရပြန်သည်။

စာရေးသူအနေဖြင့် အတန်းပညာ အရည်အချင်းကို ဘယ်တုန်းကမှ ဦးစားမပေးခဲ့ကြောင်း၊ အဆိုပါ ပါရဂူသည် စာရေးသူနှင့် ၁၅ မိနစ်မျှသာ တွေ့ဆုံပြီး ယင်းသို့သော မှတ်ချက်ချခြင်းမှာ လုံးဝ အဓိပ္ပာယ် မရှိကြောင်း စာရေးသူက အလုပ်ရှင် မိတ်ဆွေအား ပြန်ပြောလိုက်သည်။ သို့သော် အဆိုပါ ပါရဂူအတွက် စာရေးသူသည် '၁၉၉၂ ခုနှစ်ထုတ် 'ဆွန်ဇူးနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု' (Sun Tzu and Management) စာအုပ် တစ်အုပ်တော့ လက်ဆောင်ပေးလိုက်သည်။ အဆိုပါ ပါရဂူတွင် သိမ်ငယ်စိတ်ရှိပြီး စာရေးသူအပေါ် တစ်ဘက်သတ် ထင်မြင်ချက်ချခြင်း ဖြစ်သည်ဟု စာရေးသူ ယူဆသည်။ အမှုထမ်းရှာဖွေရေး ပါရဂူကောင်းတို့သည် တစ်ဘက်သတ် အမြင်မျိုးကို မထားရှိသင့်။ အထူးသဖြင့် မိမိထက်သာသော သူများအား မနာလို ဝန်တိုစိတ် မထားသင့်။

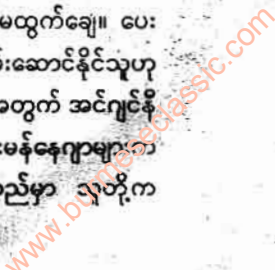
ထုံနှေးသုတ်ဆိုင်မှုကိုရှောင်

အမှုထမ်း ရှာဖွေရေး ပါရဂူ တစ်ဦးအနေဖြင့် စာရေးသူ၏ လက်စွဲဆောင်ပုဒ် တစ်ခုမှာ ဆွန်ဇူး၏ အလွန်ရိုးစင်းသော အဆိုအမိန့် ဖြစ်၏။

‘စစ်ပွဲ၏ အနှစ်သာရသည် လျှင်မြန်မှု ဖြစ်သည်’

အတော်ဆုံး လူများသည် အခွင့်အလမ်းကို အကြာကြီးစောင့်ဆိုင်းနေရန်စိတ်မရှည်တတ်ကြဆိုသည်ကို အမြဲတမ်း သတိရပါ။ အကြောင်းမှာ သူတို့၏ အရည်အချင်း (သို့မဟုတ်) ဂုဏ်သတင်းကို လူအများက သိရှိပြီး ဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့အား ‘အမိဖမ်းရန်’ သင့်ဘက်က တုံ့နှေးကြန့်ကြာနေလျှင် အခြားလက်မြန်သူများ (သင်၏ ပြိုင်ဘက်များ) က လက်ဦးသွားလိမ့်မည်။ ထို့ပြင် အလုပ်ရှင်များအား ယခင်က စာရေးသူ မကြာခဏသတိပေးခဲ့သည့်အတိုင်း သူတို့အနေဖြင့် အလုပ်ခန့်ရေး မခန့်ရေးကို ပြတ်ပြတ်သားသား မြန်မြန်ဆန်ဆန် မဆုံးဖြတ်နိုင်ပါက အလားအလာရှိသော အမှုထမ်းလောင်းအနေဖြင့် အလုပ်ရှင်ကို အထင်သေးသွားပြီး သူတို့ အရည်အချင်းနှင့် မထိုက်တန်ဟူ၍ ယူဆသွားကြလိမ့်မည်။

အမှုထမ်းလောင်းများနှင့် ပတ်သက်၍ ‘အဘော်ဆုံးလူများ’ ဟူသော စကားကို စာရေးသူ သုံးနှုန်းခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း အမှုထမ်းရှာဖွေရေးလုပ်ငန်းတွင် ‘အတော်ဆုံး’ ဟူသော စကားသည် ‘နံပါတ် (၁)’ ဟူ၍ အဓိပ္ပာယ်မထွက်ချေ။ ပေးအပ်သော လုပ်ငန်းတာဝန်ကို ကျေပွန်စွာ ထမ်းဆောင်နိုင်သူဟု ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်၏။ တစ်ခါက ကုမ္ပဏီတစ်ခုအတွက် အင်ဂျင်နီယာများကို စာရေးသူက ရှာဖွေပေးရာ လိုင်းမန်နေဂျာများက ပယ်ချသည်။ နောက်ဆုံး စာရေးသူ သိသည်မှာ သူတို့က



အင်ဂျင်နီယာများကို ရှာဖွေနေခြင်း မဟုတ်၊ 'ဘုရားသခင်' ကို ရှာဖွေနေကြခြင်းသာ ဖြစ်၏။

ထို့ပြင် အချို့သော လူသားရင်းမြစ် မန်နေဂျာများနှင့် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်များ အမှုထမ်း ခန့်ထားကြပုံမှာ အလွန် ဆိုးရွားသည်။ သူတို့ လုပ်ပုံက ကြော်ငြာဖြင့် လျှောက်လွှာ ခေါ်ထား လျှောက်လွှာပိတ်ရက် သတ်မှတ်ပေးထားသည်။ လျှောက်လွှာတွေအားလုံး စုထားပြီး နောက်ဆုံးပိတ်ရက်တွင် ဖတ်ရှုစစ်ဆေးသည်။ ထို့နောက် လူတွေ စစ်ဆေးရန် ထပ်ခေါ် သည်။ ဤနည်းဖြင့် အချိန်တွေ နှစ်ပတ်သုံးပတ် ကုန်ဆုံးသွား သည်။ ဤတွင် ဆွန်ဇူး၏ ဩဝါဒကို သတိမူသင့်၏။

‘စစ်ပွဲတွင် အဓိက ရည်ရွယ်ချက်သည် အောင်နိုင်ရေး ဖြစ်၏။ နှောင့်နှေးကြန့်ကြာနေ လျှင် လက်နက်များ တုံးသွားလိမ့်မည်။ စစ်သည် များ၏ စိတ်အားထက်သန်မှု လျော့နည်းသွား လိမ့်မည်။’

သို့ဖြစ်သောကြောင့် ‘လူတော်လူကောင်းတွေ ရှာမရဘူး’ ဟူ၍ ညည်းနေကြသော အလုပ်ရှင်များအား စာရေးသူ မသနား မိခြင်း ဖြစ်၏။ တကယ်တော့ ဘယ်သူမပြု မိမိမူသာ ဖြစ်၏။

အလုပ်ရှင်များအား ကြောက်နေစရာမလို

အလုပ်ရှင်တော်တော်များများသည် ကျင့်ဝတ်နှင့် ဆန့် ကျင်ကာ အမှုထမ်းရှာဖွေရေး ပါရဂူများအား အခိုင်းအစေလို သဘောထားပြီး သည်ဟာခိုင်း ဟိုဟာခိုင်း လုပ်တတ်ကြသည်။ ပါရဂူတော်တော်များများကလည်း အလုပ်ဖြစ်ချင်လွန်းသော ကြောင့် ခိုင်းသလို လုပ်ပေးတတ်ကြသည်။ သိက္ခာရှိသော

ပါရဂူတို့သည် အမှုထမ်းလောင်းကို ရွေးသလို အလုပ်ရှင်ကိုလည်း ရွေးဖို့ လိုအပ်သည်။ ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း သတိပေးသည်။

‘အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများ၏ အကြံအစည်ကို မသိလျှင် ကြိုတင်၍ မဟာမိတ် မဖွဲ့နိုင်ချေ’

အလုပ်ရှင်၏ ဆန္ဒအတိုင်း လိုက်လုပ်နေသော အမှုထမ်း ရှာဖွေရေး ပါရဂူသည် ဘယ်လိုမှ အောင်မြင်မှု မရရှိနိုင်။ ပါရဂူကောင်းတစ်ယောက်သည် အလုပ်ရှင်ကို ကြောက်စရာ မလို၊ အလုပ်ရှင်ကို ရင်ဆိုင်ရဲသော သတ္တိရှိရမည်။ သူ့တာဝန်သည် အလုပ်ရှင်ကို အကြံပေးရန် ဖြစ်၏။ သူက အကြံမပေးလျှင် ဘယ်သူ အကြံပေးမည်နည်း။

ဆွန်ဇူးက စစ်သူကြီးတစ်ဦး၏ ဂုဏ်ရည်ငါးပါးအနက် ‘သတ္တိ’ ကို တစ်ပါးအဖြစ် ထည့်သွင်းထားသည်။

‘တိုက်ပွဲအောင်နိုင်မည့် အခြေအနေရှိလျှင် အုပ်စိုးသူ (ဘုရင်) က ဟန့်တားသော်လည်း စစ်သူကြီးသည် ဆက်တိုက် နိုင်၏။ အောင်နိုင်မည့် အခြေအနေ မရှိလျှင် အုပ်စိုးသူ (ဘုရင်) က တိုက်နိုင်သော်လည်း စစ်သူကြီးသည် မတိုက်ဘဲ နေနိုင်၏။ အကြင်စစ်သူကြီးသည် မိမိ၏ ဂုဏ်သိက္ခာ မြင့်မားရေးကို အလေးမထားဘဲ ရှေ့သို့ ချီတက်၏။ ဂုဏ်သိက္ခာ ကျဆင်းမည်ကို မကြောက်ရွံ့ဘဲ နောက်သို့ ပြန်ဆုတ်၏။ သူ၏ တစ်ခုတည်းသော ရည်ရွယ်ချက်သည် ပြည်သူအများ၏ အသက်အိုးအိမ်ကို ကာကွယ်’

ရန်နှင့် တိုင်းပြည်အကျိုးကို သည်ပိုးရန် ဖြစ်
၏။ ထိုစစ်သူကြီးကား တိုင်းပြည်အတွက်
တန်ဖိုးမဖြတ်နိုင်သော အနုဂ္ဂရတနာပင်တည်း။’

အရည်အချင်း ပြည့်ဝသော အမှုထမ်းရှာဖွေရေး ပါရဂူ
တို့သည် အလုပ်ရှင်များအတွက် ရေရှည်ကောင်းကျိုးကို ရှာဖွေ
ပေးကြသည်။ ထို့ကြောင့် ရာထူးနေရာယူပြီး လစာခံစားရန်ကို
သာ စိတ်ဝင်စားသူများအား အလိုမရှိကြ။ ၎င်းတို့သည် ကုမ္ပဏီ
၏ ရေရှည်တိုးတက်ရေးနှင့် ရှင်သန်ရပ်တည်ရေးအတွက် လို
အပ်သော ‘အဖြေ’ ကို မပေးနိုင်ကြချေ။



‘အကျပ်အတည်း အခြေအနေတွင် စစ်သည်များ
 သည် ထွက်ပေါက်မရှိဘဲနှင့် ကြောက်စိတ်ပျောက်
 ကာ ကြံကြံခံကြလိမ့်မည်။ သူတို့သည် ရန်သူ
 နယ်မြေအတွင်းသို့ ကျွတ်ရောက်ရှိနေသော အခါ
 အခြား ရွေးစရာလမ်း မရှိဘဲနှင့် စည်းလုံး ညီ
 ညွတ်စွာ အားသွန်တိုက်ခိုက်ကြလိမ့်မည်။ ဤ
 သို့ဖြင့် သူတို့သည် ကြီး ကြပ်ကွပ်ကဲမှု မရှိဘဲနှင့်
 ဖျတ်လတ်တက်ကြွနေကြလိမ့်မည်။ မတောင်း
 ဆိုဘဲနှင့် စစ်သူကြီးအား ထောက်ခံလာကြလိမ့်
 မည်။ အမိန့်မပေးဘဲနှင့် စစ်သူကြီးအား ယုံကြည်
 အားကိုးလာကြလိမ့်မည်’

-ဆွန်စူး

အပိုင်း (၅)

အမှုထမ်းများအား လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းခြင်း

လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းခြင်းအကြောင်းကို ကျမ်းပြုဆရာ တော် တော်များကပင် စာအုပ်များ ရေးသားခဲ့ကြပြီး ဖြစ်သည်။ သို့ သော်လည်း လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းခြင်း သဘောတရားကို တလွဲ အဓိပ္ပာယ် ကောက်ပြီး တလွဲကျင့်သုံးနေကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ တကယ်ဆိုသော် လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းခြင်းသည် အကျပ် အတည်းကာလတွင် သွယ်ဝိုက်ကုန်ကျစရိတ်ကို လျော့နည်းစေနိုင် ၏။

နမူနာ ဖြစ်ရပ်တစ်ခု

မကြာမီက စာရေးသူသည် ကုန်သွယ်ရေး ကုမ္ပဏီတစ် ခုတွင် အရောင်းမန်နေဂျာအဖြစ် လုပ်ကိုင်နေသော မိတ်ဆွေ တစ်ဦးထံ သွားလည်သည်။ သူတော်တော် စိတ်ဓာတ်ကျနေသည် ကို တွေ့ရသည်။ သူသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်ရေး ပညာဘွဲ့အတွက် အချိန်ပိုင်းသင်တန်းလည်း တက်နေသည်။ သင်တန်းတွင် သင်ရသော 'လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းခြင်း' ဟူသော စကားရပ်ကို သူ အလွန်သဘောကျသည်။ ထို့ကြောင့် သူ လုပ် ငန်းခွင့်၌ လက်တွေ့ စမ်းသပ်ကြည့်သည်။ သို့သော် ဧပြီလနှင့်

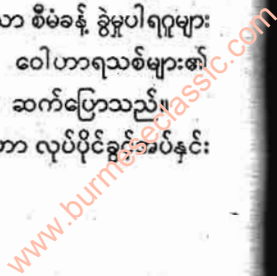
သလို ဖြစ်မလာ၊ သုံးလတိတိ အရောင်းဆက်တိုက် ကျဆင်းသွားသည်။ အရောင်းဝန်ထမ်းနှစ်ယောက်က အပတ်စဉ် အရောင်းအစီရင်ခံစာတင်၍ ပျက်ကွက်သည်။ ‘အလုပ်ဖိအား’ များလွန်းကြောင်း ထွက်စာတင်သည်။ နောက်တစ်ယောက်က အကြောင်းမလုံလောက်ဘဲနှင့် ကုန်ပစ္စည်းများကို ဈေးလျှော့ရောင်းသည်။ သို့ဖြင့် အရေးပေါ်အစည်းအဝေးခေါ်ပြီး အခြေအနေကို ဆွဲချကြသည်။

‘ဆရာက ကျွန်တော်တို့ကို ဆက်သာလုပ်၊ ကျွန်တော်တို့နည်း ကျွန်တော်တို့ဟန်နဲ့ ကြိုက်သလို လုပ်ဆိုပြီး လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးထားတယ်လို့ ကျွန်တော်ထင်တယ်’ ဟု အရောင်းဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က တင်ပြသည်။ နောက်သုံးယောက်က ဘာမှမပြောနိုင်ဘဲ ကြောင်အမ်းအမ်း ဖြစ်နေကြသည်။ မန်နေဂျာက ‘ပြောသာပြောပါ၊ စိတ်ထဲရှိတာ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းသာ ပြောပါ’ ဟု ပြောတော့မှ တစ်ယောက်က ပြောသည်။

‘ဆရာ ဘာလို့ချင်တယ်ဆိုတာ ကျွန်တော်တို့ ပြတ်ပြတ်သားသား မသိဘူး၊ ကျွန်တော်တို့ ဘာလုပ်ရမယ်ဆိုတာ ဆရာက ကျွန်တော်တို့ကို အတိအကျ ပြောလိမ့်မယ်လို့ ကျွန်တော်တို့က မျှော်လင့်တာ’

စာရေးသူ၏ မိတ်ဆွေသည် သူ့အဖြစ်ကို ပြောပြပြီး နောက် ကုလားထိုင်တွင် ခြေပစ်လက်ပစ် မှီချလိုက်သည်။ သူ့အဖြစ်က တကယ့်ကို သနားစရာပင်။ တကယ်တော့ သူသည် ၁၉၉၀ ပြည့်လွန်နှစ်များက ခေတ်စားခဲ့သော စီမံခန့်ခွဲမှုပါရဂူများ တီထွင်ခဲ့ကြသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဝေါဟာရသစ်များ၏ ‘သားကောင်’ တစ်ဦး ဖြစ်၏။ သူက ဆက်ပြောသည်။

‘ခုအချိန်မှာ မန်နေဂျာအများစုဟာ လုပ်ပိုင်ခွင့်အပ်နှင်း



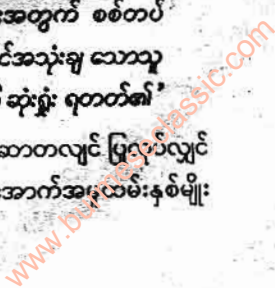
ခြင်းကို လက်တွေ့ ကျင့်သုံးနေကြပြီဆိုပြီး ကျွန်တော်တို့ သင်တန်းမှာ သင်ရတယ်ဗျ။ လက်အောက်အမှုထမ်းတွေကို သူတို့ စိတ်ကြိုက် လွတ်လပ်စွာ လုပ်ပိုင်ခွင့် ပေးတဲ့အတွက် သူတို့ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်လဲ လွတ်လွတ်လပ်လပ် တိုးတက်လာနိုင်တယ်။ တစ်ချိန်တည်းမှာ သူတို့ကို နှိပ်စားချုပ်ရတဲ့ အလုပ်ကလဲ ကင်းလွတ်သွားတယ်ဆိုပြီး သင်တန်းမှာ သင်ရတယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့က ထင်သလို စွတ်လုပ်နေကြတော့ ဘယ်လိုမှ အလုပ်မဖြစ်တော့ဘူး။ ဒီအတိုင်းဆို သူတို့ကို လွတ်ပေးလို့ မဖြစ်တော့ဘူး။ ကျွန်တော်ကိုယ်တိုင် ပြန် 'ကိုင်' မှ ဖြစ်တော့မှာပဲ'

အလျင်အမြန် လုပ်တိုင်းမကောင်း

စင်စစ် သူ့လူတွေကို လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းသော စာရေးသူ၏ မိတ်ဆွေ မန်နေဂျာ၏ လုပ်ရပ်သည် မမှားပါ။ လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းခြင်းကို အချိန်မတန်မီ အလျင်အမြန် လုပ်ခြင်းသာ အမှားဖြစ်၏။ ဤအဖြစ်မျိုးကို စာရေးသူအနေဖြင့် ဤတစ်ကြိမ်သာ တွေ့ဖူးသည် မဟုတ်၊ အကြိမ်များစွာ တွေ့ဖူးသည်။ အကြိမ်တိုင်းတွင်ပင် မန်နေဂျာများသည် လူတိုင်း ကြံရသော 'ဘုံအမှား' ကို ကျူးလွန်မိကြ၏။ ယင်းဘုံအမှားမှာ အခြားမဟုတ်၊ 'အလျင်အမြန်လုပ်မိခြင်း' ပင် ဖြစ်၏။ ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း သတိပေးသည်။

'အခွင့်အလမ်းတစ်ခု ရရှိရေးအတွက် စစ်တပ် တစ်တပ်လုံးကို အဆောတလျင်အသုံးချ သောသူသည် အခွင့်အလမ်းအားလုံးကို ဆုံးရှုံး ရတတ်၏'

လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းခြင်းကို အဆောတလျင် ပြုလုပ်လျှင် မန်နေဂျာသည် အစွန်းရောက် လက်အောက်အမှုထမ်းနှစ်မျိုး



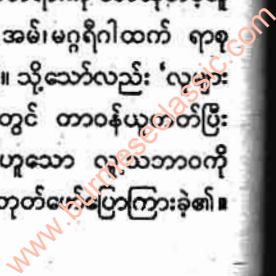
နှစ်စားနှင့် ရင်ဆိုင်ရတတ်၏။ ပထမအမျိုးအစားသည် ထိန်းချုပ် ကွပ်ကဲခံရခြင်းကို ယဉ်ပါးနေပြီဖြစ်သောကြောင့် ဘာမှ မလုပ်သော အမျိုးအစား ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့သည် ကိုယ်ပိုင် အစွမ်းအစဖြင့် ဘာကိုမှ ဦးဆောင်လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်း မရှိကြချေ။ ဒုတိယအမျိုးအစားကတော့ သူတို့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာကို အလွဲသုံးစားပြုကာ အလွန်အကျူး လုပ်တတ်သော လူစားမျိုး ဖြစ်၏။

ထိန်းချုပ်မှု ရှိခြင်းနှင့် ထိန်းချုပ်မှု မရှိခြင်း

လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းခြင်းတွင် ထိန်းချုပ်မှု မရှိဟူ၍ မန်နေဂျာအများစုက မှားယွင်းစွာ ခံယူတတ်ကြသည်။ လူတစ်ယောက်အား သူလုပ်နေသော အလုပ်ကို လွတ်လပ်စွာ လုပ်ပိုင်ခွင့် ပေးထားပြီးမှ သူ့ကို ထိန်းချုပ်နေလို့ ဘယ်လိုလုပ် ဖြစ်နိုင်ပါ့မလဲဟူ၍ သူတို့က စောဒက တက်ကြသည်။ သူတို့၏ မေးခွန်းကို ဆွန်ဇူး၏ အဆိုအမိန့်ဖြင့် ဖြေဆိုနိုင်၏။

‘သင်၏ လူများကို ကြင်နာစွာ ဆက်ဆံပါ၊
သို့ရာတွင် အောင်မြင်မှု ရရှိရေးအတွက် ၎င်းတို့
အား တင်းကျပ်စွာ ထိန်းချုပ်ကွပ်ကဲပါ’

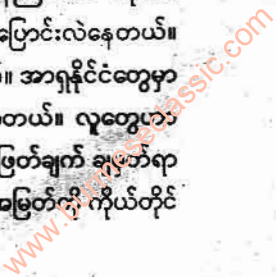
ဆွန်ဇူးသည် ‘အိက္က(စ်) သီဝရီ’ နှင့် ‘ဝိုင်သီဝရီ’ (Theory X and Theory Y) သဘောတရားကို ဖော်ထုတ်ခဲ့သူ စီမံခန့်ခွဲမှု ပါရဂူကြီး ဒေါက်ဂလပ်၊ အမ်၊ မဂ္ဂရီဂါထက် ရာစုနှစ်ပေါင်းမြောက်မြားစွာ ရှေးကျသည်။ သို့သော်လည်း ‘လူများသည် အကျပ်အတည်း အခြေအနေတွင် တာဝန်ယူတတ်ပြီး ကိုယ် တိုင်သာ ဝန်ခံတတ်သည်’ ဟူသော လူ့သဘာဝကို ဆွန်ဇူးက အစောကြီးကတည်းကပင် တုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့၏။



‘အကျပ်အတည်း အခြေအနေတွင် စစ်သည်များသည် ထွက်ပေါက်မရှိဘဲနှင့် ကြောက်စိတ်ပျောက်ကာ ကြံ့ကြံ့ခံကြလိမ့်မည်။ သူတို့သည် ရန်သူ့နယ်မြေအတွင်းသို့ ကျွန်ုပ်တို့ရောက်ရှိနေသောအခါ အခြားရွေးစရာ လမ်း မရှိဘဲနှင့် စည်းလုံးညီညွတ်စွာ အားသွန်တိုက်ခိုက်ကြ လိမ့်မည်။ ဤသို့ဖြင့် သူတို့သည် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှု မရှိဘဲနှင့် ဖျတ်လတ်တက်ကြွနေကြလိမ့်မည်။ မတောင်းဆိုဘဲနှင့် စစ်သူကြီးအား ထောက်ခံလာကြလိမ့်မည်။ အမိန့်မပေးဘဲနှင့် စစ်သူကြီးအား ယုံကြည်အားကိုးလာကြလိမ့်မည်’

၁၉၉၆ ခုနှစ်၊ ဧပြီလထုတ် ‘Asia 21’ စာစောင်တွင် ‘အေစာအုပ်စု’ ၏ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် စတန်းရှီးနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခန်းဆောင်းပါး ပါရှိသည်။ ထိုဆွေးနွေးခန်းတွင် စတန်းရှီးက လုပ်ပိုင်ခွင့်အပ်နှင်းခြင်းသည် အထက်မှ ချုပ်ကိုင်မှု ချိတ်ဆွဲချဉ်းကပ်နည်းအဖြစ်ဖြင့် လူတိုင်းပါဝင် ပတ်သက်လာစေနိုင်သည့် သော့ချက် ဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။ သူက ဆက်၍ ဆိုသည်။

‘စီမံခန့်ခွဲမှုအကြောင်းကို ပြောရင် လူသားတွေနဲ့ ပတ်သက်လာတယ်။ သူတို့ ဘာကို ရှာဖွေနေကြသလဲ ဆိုတာ ကြည့်ဖို့ လိုလာတယ်။ အာရှနိုင်ငံတွေဟာ ပြောင်းလဲနေတယ်။ အာရှပြည်သူတွေ ပညာပိုတတ်လာကြတယ်။ အာရှနိုင်ငံတွေမှာ ဆင်မကထက် ပိုပြီး ဒီမိုကရေစီ ထွန်းလာတယ်။ လူတွေဟာ သူတို့ကိုယ်တိုင် ပါဝင်ပတ်သက်လာမှ၊ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရာမှာ ကိုယ်တိုင်ပါဝင်လာမှ၊ ပိုင်ဆိုင်မှုအကျိုးအမြတ်ကို ကိုယ်တိုင်



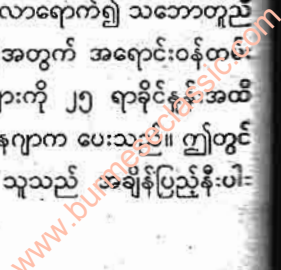
ခံစားလာရမှသာ အောင်မြင်ထွန်းပေါက်တယ်လို့ ခံယူလာကြ
တယ်။ ဒီအချက်ကပဲ သူတို့ကို စေ့ဆော်မှုပေးတာ ဖြစ်တယ်။

ထိရောက်သော လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးနည်း

လက်အောက်အမှုထမ်းများအား ကြင်နာစွာ ဆက်ဆံခြင်း
နှင့် လိုအပ်ပါက ထိန်းချုပ်ကွပ်ကဲပေးခြင်းတို့ဖြင့် ဟန်ချက်ညီယူ
ခြင်းသည် အကောင်းဆုံး လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးနည်း ဖြစ်ကြောင်း
ဆွန်ဇူးထံမှ လေ့လာဆည်းပူးရသည်။ စတန်ရှီးထံမှမူ လူတိုင်း
အား ပါဝင်ပတ်သက်စေသော နည်းလမ်းကို ရရှိသည်။

ထို့ကြောင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်းကို အကောင်းဆုံး
အကောင်အထည် ဖော်ရာတွင် မန်နေဂျာသည် သက်ဆိုင်ရာ
အမှုထမ်း သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ အမှုထမ်းအုပ်စုနှင့် တွေ့ဆုံ
ကာ (၁) မျှော်မှန်းသော အကျိုးရလဒ်၊ (၂) ချမှတ်လိုသော
လမ်းညွှန်ချက်၊ (၃) လိုအပ်သော၊ ရနိုင်သော အရင်းအမြစ်များ၊
(၄) ကြိုတင်မျှော်လင့်ထားသော သို့မဟုတ် ဖယ်ရှားလိုသော
အတားအဆီးများ၊ (၅) တာဝန်ယူလိုမှုနှင့် (၆) အကျိုးသက်
ရောက်မှုတို့ကို ဆွေးနွေးပြီး သဘောတူညီမှု ရယူရန် လိုအပ်သည်။

ဥပမာ ...မန်နေဂျာတစ်ယောက်သည် သူ၏ အရောင်း
ဝန်ထမ်းတစ်ဦးနှင့် တွေ့ဆုံကာ ရောင်းအား ၁၅ ရာခိုင်နှုန်း
တိုးမြှင့်ရန် သဘောတူဆုံးဖြတ်ကြသည်။ အရောင်းဝန်ထမ်းအနေ
ဖြင့် မန်နေဂျာထံသို့ အကြိမ်ကြိမ် လာရောက်၍ သဘောတူညီ
ချက် တောင်းခံခြင်းမျိုး မရှိစေရန်အတွက် အရောင်းဝန်ထမ်း
သည် လိုအပ်ပါက ကုန်ပစ္စည်းများကို ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းအထိ
လျှော့ရောင်းနိုင်ခွင့်ကိုလည်း မန်နေဂျာက ပေးသည်။ ဤတွင်
အရောင်းဝန်ထမ်းကလည်း (၁) သူသည် အချိန်ပြည့်နီးပါး



အပြင်ထွက်နေရသောကြောင့် အိတ်ဆောင်တယ်လီဖုန်း တစ်လုံး ပေးရန်နှင့် (၂) အရောင်းဌာနစာရေးတစ်ဦးတည်းသာ ရှိသောကြောင့် အလုပ်နှင့်မမျှ၍ နောက်ထပ်စာရေးတစ်ဦး ခန့်ပေးရန် တောင်းဆိုသည်။ မန်နေဂျာက တောင်းဆိုချက်နှစ်ခုလုံးကို လက်ခံ သဘောတူသည်။ /

ထို့ပြင် အရောင်းဝန်ထမ်းသည် အပတ်စဉ် တနင်္လာနေ့ နံနက်အစည်းအဝေးသို့ တက်ရောက်ရန်နှင့် အပတ်စဉ် စနေနေ့ မွန်းလွဲပိုင်းတွင် အရောင်းအစီရင်ခံစာကို တင်ပြရန် မန်နေဂျာက ညွှန်ကြားသည်။ ထို့နောက် သူက 'ခင်ဗျား ဒီနှစ်ထဲမှာ ရာထူးတက်ဖို့ ရှိတယ်၊ ဒီနေ့ ကျုပ်တို့ သဘောတူဆုံးဖြတ်တဲ့အတိုင်း အစစအရာရာ ချောမောအောင်မြင်သွားရင် ခင်ဗျားရဲ့ ရာထူးတိုးတက်ရေးအတွက် လာမယ့် အကဲဖြတ်အစည်းအဝေးမှာ ကျုပ်တင်ပြပေးမယ်။ တဲ...ကိုယ့်လူ၊ အစွမ်းကုန်သာ ကြံ ပေတော့။ အဲ...ပြဿနာတစ်ခုခုပေါ်လာရင်တော့ ကျုပ်ဆီ လာပြီး အမြန်ဆုံး တင်ပြဖို့ မမေ့ပါနဲ့' ဟု ပြောလိုက်သည်။

ဤသည်မှာ အမှုထမ်းများအား 'မက်လုံး' ပေးပြီး လုပ်ခိုင်းနည်းပင် ဖြစ်သည်။ ဤနည်းဖြင့် မန်နေဂျာနှင့် လက်အောက် အမှုထမ်းတို့အကြား ရင်းနှီးမှုကိုလည်း ရရှိနိုင်သည်။ ဆွန်ဇူး၏ အောက်ပါအဆိုအမိန့်ကို ပြန်လည် လေ့လာကြည့်ပါ။

‘တိုက်ပွဲတွင် ရန်သူထံမှ ယာဉ်ရထား ဆယ်စီးထက် ပို၍ သိမ်းဆည်းရရှိနိုင်သူများအား တိုက်တန်သော ဆုလာဘ်များ ချီးမြှင့်ရာ၏။ ရပ်ရွာများအား တိုက်ခိုက်သိမ်းပိုက်၍ ရရှိသော

မြေယာသစ်များကို မိမိ၏ လက်အောက်ငယ်
သားများအား အချိုးကျ ခွဲဝေပေးရာ၏'

အမှုထမ်းများအား လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်းအပြင် အပြိုင်
အဆိုင် လစာပေးခြင်း၊ လစာတိုးပေးခြင်းတို့ဖြင့်လည်း စိတ်ဓာတ်
နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ကို တိုးတက်စေနိုင်သည်။

မန်နေဂျာနှင့် လက်အောက်အမှုထမ်းများသည် ရည်မှန်း
ချက်နှင့် ပြဿနာများကို ဆွေးနွေးခြင်းဖြင့် မလိုလားအပ်သော
အမှားများကို ရှောင်ရှားနိုင်သည်။ ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း
မိန့်ဆို၏။

'အမှားကို မလုပ်သောသူသည် အောင်နိုင်
သည်။ အမှားကို မလုပ်ခြင်းဟူသည် သေချာ
ပေါက် အောင်မြင်မှုကို တည်ဆောက်ပြီးခြင်း၊
ရှုံးနေပြီးသော ရန်သူကို အနိုင်ရခြင်းကို ဆိုလို၏'

စာရေးသူ၏ မိတ်ဆွေ အရောင်းမန်နေဂျာသည် အထက်
ပါ အချက်များကို လိုက်နာကျင့်သုံးခဲ့ပါက စောစောက ဖော်ပြ
ခဲ့သော ပြဿနာမျိုးကို ကောင်းစွာ ကျော်လွှားနိုင်မည်မှာ သေ
ချာသည်။

တလွဲတချော် ဖြစ်သွားခဲ့သော်

အရာခပ်သိမ်းသည် လမ်းညွှန်ချက်အတိုင်း ဖြစ်မလာ
တတ်ချေ။ ဥပမာ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သော မန်နေဂျာသည်
အရောင်းမြှင့်တင်ရေးအတွက် အရောင်းဝန်ထမ်းအား လျှော့ဈေး
ကို ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ပေးခွင့် ပြုသည်။ သို့သော်လည်း
အရောင်းဝန်ထမ်းက ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ လျှော့ရောင်းနှုန်းသည်ဟု
ဆိုကြပါစို့။ သို့ဆိုလျှင် ဤပြဿနာကို ဘယ်လိုဖြေရှင်းမည်နည်း။

ဤနေရာတွင် အခြေအနေကို သေသေချာချာ စစ်ဆေးကြည့်ရန် လိုအပ်သည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ဆွန်ဇူးက ထိန်းကွပ်မှုကို အလေးပေးထားသည့်တိုင် သူ၏ ဆောက်ပါအကြံပေးချက်ကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်၏။

‘တိုက်ပွဲကို အောင်နိုင်မည့် အခြေအနေရှိလျှင် အုပ်စိုးသူ (ဘုရင်) က ဟန့်တားသော်လည်း စစ်သူကြီးသည် ဆက်တိုက်နိုင်၏။ အောင်နိုင်မည့် အခြေအနေ မရှိလျှင် အုပ်စိုးသူ (ဘုရင်) က တိုက်ခိုင်းသော်လည်း စစ်သူကြီးသည် မတိုက်ဘဲ နေနိုင်၏’

ကမ္ဘာကြီးသည် အမြဲပြောင်းလဲနေသည်။ ဤစကားသည် အထူးသဖြင့် အကျပ်အတည်းကာလတွင် ပို၍ မှန်သည်။ ပြောင်းလဲမှုနှင့် ပတ်သက်၍ မြဲသောအရာသည် ပြောင်းလဲမှုပင် ဖြစ်၏။ ဤအချက်သည် ဆွန်ဇူး၏ သြဝါဒနှင့်လည်း ကိုက်ညီသည်။

‘ရေသည် မြေပြင်၏ ပုံသဏ္ဍာန်အနေအထားနှင့် လျော်ညီစွာ မိမိ၏ ပုံသဏ္ဍာန်ကို ဖော်ဆောင်သကဲ့သို့ စစ်တပ် တစ်ခုသည်လည်း မိမိရင်ဆိုင်ရသော ရန်သူ၏ အခြေအနေနှင့် လျော်ညီစွာ မိမိ၏ အောင်မြင်မှုကို ဖန်တီးယူရသည်။ ရေသည် တိကျသော ပုံသဏ္ဍာန် အမြဲတစေ မရှိသကဲ့သို့ စစ်ပွဲတွင်လည်း မပြောင်းလဲသော တသမတ်တည်း အခြေအနေဟူ၍ မရှိချေ’

ထို့ကြောင့် လျှော့ဈေးကို ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းထက် မပိုစေရဟု လမ်းညွှန်ချက်ပေးထားသော်လည်း လမ်းညွှန်ချက်မှာ လမ်းညွှန်ချက်သာ ဖြစ်သည်။ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်သော အခြေအနေက တစ်မျိုးတစ်မည် ပြောင်းလဲသွားနိုင်သည်။ ဤတွင် အရောင်းဝန်ထမ်းသည် လမ်းညွှန်ချက်ကို ကျော်လွန်၍ ဘာကြောင့် လုပ်ရသလဲ ဆိုသည်ကို စိစစ်ဖို့ လိုလာသည်။ သူ၏ လုပ်ရပ်အတွက် ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက်တင်ပြနိုင်လျှင် သူ့လုပ်ရပ်ကို ခွင့်ပြုနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် လမ်းညွှန်ချက်ကို ပြန်လည် ပြောင်းလဲသင့်လျှင်လည်း ပြောင်းလဲပစ်ရမည်။ သို့မဟုတ် အရောင်းဝန်ထမ်းသည် အကြောင်းမခိုင်လုံဘဲနှင့် လမ်းညွှန်ချက်ကို တမင်သက်သက် ဖောက်ဖျက်ခြင်းဖြစ်သည် ဆိုလျှင်ကား (မိတ်ဆက်နိဒါန်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း) စစ်သူကြီးဆွန်ဇူး၏ စစ်ရေးပြပွဲစည်းကမ်းကို မလိုက်နာသောကြောင့် မင်းသားဟေ-လူ၏ ကိုယ်လုပ်တော်မောင်းနှစ်ဦးအား ခေါင်းဖြတ်သကဲ့သို့ အရောင်းဝန်ထမ်းအားလည်း စည်းကမ်းဖောက်ဖျက်မှုဖြင့် ပြင်းထန်စွာ အရေးယူရမည်ပင် ဖြစ်၏။



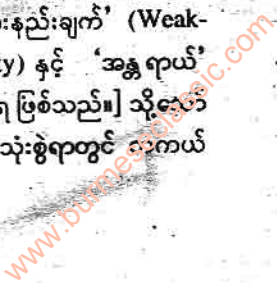
[၆]

‘စစ်သူကြီးသည် ရန်သူ၏ အခြေအနေကို
ခန့်မှန်းရန် ပျက်ကွက်လျှင်၊ သို့မဟုတ် စစ်တပ်
ကြီးကို တိုက်ခိုက်ရန် စစ်တပ်ကလေးကို အသုံး
ချလျှင်၊ သို့မဟုတ် အင်အားကြီးသော တပ်ကို
တိုက်ခိုက်ရန် အင်အားနည်းသော တပ်ကို
အသုံးချလျှင်၊ သို့မဟုတ် သာမန်စစ်သည်များ
ရှေ့တွင် လက်ရွေးစင် စစ်သည်များကို
ချထားရန် ပျက်ကွက်လျှင် စစ်ရှုံးမည်သာတည်း’
-ဆွန်စူး-

အပိုင်း (၆)

အကျပ်အတည်းကို ဘယ်လိုကျော်လွှားမည်နည်း

အကျပ်အတည်းကာလတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများက သူတို့၏ ငွေကြေးလဲလှယ်နှုန်းများကို တိုးမြှင့်ကြသလို များစွာသော ကုမ္ပဏီ အမှုဆောင်အရာရှိကြီးများကလည်း ပြည်တွင်းပြည်ပ ပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေများကို စိုးရိမ်တကြီးဖြင့် လေ့လာ စစ်ဆေးနေကြလိမ့်မည်။ ယင်းလုပ်ရပ်အတွက် သူတို့၏ အကြိုက် ဆုံး လက်နက်မှာလည်း မလွဲမသွေ 'ဆွတ်ဆန်းစစ်နည်း' (SWOT Analysis)ပင် ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်လိမ့်မည်။ [SWOT မှာ 'အားသာချက်' (Strength)၊ 'အားနည်းချက်' (Weakness)၊ အခွင့်အလမ်း (Opportunity) နှင့် 'အန္တရာယ်' (Threat)တို့၏ အတိုကောက် ဝေါဟာရ ဖြစ်သည်။] သို့သော်လည်း ဤလက်နက်သည် လက်တွေ့ သုံးစွဲရာတွင် အကယ် လွယ်ကူပါသလား။



ရိုးရှင်းသည်ဟု ထင်ရခြင်းကို သတိပြု

သေနင်္ဂဗျူဟာ သုခမိန်ကြီး ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း သတိပေးခဲ့သည်။

**‘စစ်ပွဲသည် လှည့်ပွားမှုအပေါ်တွင် အခြေခံ
၏။’**

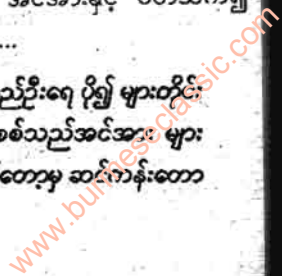
ဤသည်မှာ လှည့်ပွားမှုအားလုံးမှာကဲ့သို့ပင် လူများနှင့် လက်နက်များကို အကြွင်းမဲ့ စိတ်ချအားကိုးမှုကို ရှောင်ကြဉ် ရမည်ဟု ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်၏။ ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း ထပ်၍ ဆိုသည်။

‘ရန်သူလာလိမ့်မည် မဟုတ်ဟူ၍ မယူ ဆရာ၊ ရန်သူလာနိုင်လာသည်ဟူ၍ ယူဆပြီးလျှင် အသင့်ပြင်ဆင်ထားရမည်။ ရန်သူက တိုက်ခိုက် လိမ့်မည် မဟုတ်ဟူ၍ မယူဆရာ၊ ရန်သူ မတိုက်ခိုက်နိုင်အောင် မိမိအနေအထားကို ကြို တင်ပြင်ဆင် ထားရမည်။ ဤကား စစ်၏ သ ဘောတရား ဖြစ်၏’

ထို့ကြောင့် ‘ဆွတ်ဆန်းစစ်နည်း’ ကဲ့သို့သော လက်နက် မျိုးကိုပင် များစွာသော အမှုဆောင်အရာရှိများက ပေယျာလကန် ပြုထားကြခြင်းမှာ အံ့ဩစရာ ကောင်းလှသည်။

အားသာချက် သို့မဟုတ် အင်အားနှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူးက သတိပေးထားသည်မှာ....

‘တိုက်ပွဲတွင် စစ်သည်ဦးရေ ပို၍ များတိုင်း အောင်မြင်မှု မရရှိနိုင်။ စစ်သည်အင်အား များ ခြင်းကို အားကိုးပြီး ဘယ်တော့မှ ဆင်ကန်းတော



မိမိ၏ အင်အားကို အကဲဖြတ်သော အမှုဆောင်အရာရှိ တစ်ဦးသည် သူ့ဦးနှောက်ထဲသို့ ဝင်ရောက်လာသော အခြား အရာများကို ထည့်မတွက်ဘဲ မိမိ၏ ထူးခြားပေါ်လွင်သော စွမ်းဆောင်ရည်များအပေါ်၌သာ အထူးအာရုံစိုက်ရမည်။ မိမိ၏ အင်အားအကြီးဆုံး ပြိုင်ဘက်နှင့် နှိုင်းယှဉ်သောအခါ မိမိ၏ ရွေးချယ်မှုသည် ဓမ္မစိဋ္ဌာန်ကျရမည်။

ဥပမာ...သာမန်ကျောင်းသားတစ်ယောက်သည် သူ၏ ဉာဏ်ရည်ကို အင်အားအဖြစ် သတ်မှတ်ခဲ့လျှင် 'ဘယ်သူနဲ့ နှိုင်းယှဉ်ပြီး အဲဒီလို သတ်မှတ်သလဲ' ဟု သူ့ကို မေးရမည်။ အတန်းထဲတွင် အညံ့ဆုံးကျောင်းသားနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပြောခြင်း ဖြစ်လျှင် ယင်းမှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အထင်ကြီးခြင်း သက်သက် သာဖြစ်၏။ သို့သော်လည်း အတော်ဆုံးကျောင်းသားနှင့် နှိုင်း ယှဉ်၍ ပြောလျှင်ကား သူ့စကားကို စဉ်းစားစရာပင် မလို တော့ချေ။ ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူးက အောက်ပါ အတိုင်း သတိပေးသည်။

'စစ်သူကြီးသည် ရန်သူ၏ အခြေအနေကို ခန့်မှန်းရန် ပျက်ကွက်လျှင်၊ သို့မဟုတ် စစ်တပ် ကြီးကို တိုက်ခိုက်ရန် စစ်တပ်ကလေးကို အသုံးချ လျှင်၊ သို့မဟုတ် အင်အားကြီးသော တပ်ကို တိုက်ခိုက်ရန် အင်အားနည်းသော တပ်ကို အသုံးချလျှင်၊ သို့မဟုတ် သာမန်စစ်သည်များ ရှေ့တွင် လက်ရွေးစင် စစ်သည်များကို ချထားရန် ပျက်ကွက်လျှင် စစ်ရှုံးမည်သာတည်း'

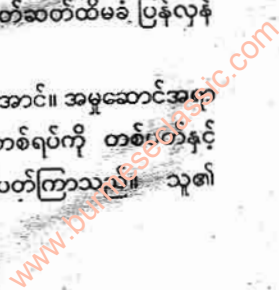
သို့ဖြစ်ရာ မိမိ၏ ပြိုင်ဘက်က အင်အားကို မိမိထက် ပို၍ အသုံးချနိုင်သောအခါ မိမိ၏ အင်အားသည် အင်အား

မဟုတ်တော့။ သို့သော်လည်း ‘အတော်ဆုံးလူတိုင်း အမြဲတမ်း မနိုင်၊ နိုင်ချင်စိတ် အလွန်ပြင်းထန်သူက နိုင်သွားတတ်သည်’ ဟူသော အဆိုတစ်ခု ရှိသည်။ အထက်က ဆိုခဲ့သော ကျောင်း သားသည် အတန်းထဲတွင် အတော်ဆုံး ဖြစ်ရေးအတွက် အချိန်နှင့်အမျှ ကြိုးစားလေ့လာလျှင် သူ၏ ကြိုးစားမှုကို အင်အားအဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်သည်။ ဂျပန်နိုင်ငံ၏ ‘ပုလဲဘုရင်’ ကိုကိချိမိကိမိုတိုသည် အခက်အခဲ အဟန့်အတားများကို အားမာန်အပြည့်ဖြင့် ကျော်လွှားရာတွင် စံတင်ထိုက်သူ ဖြစ်၏။ သူသည် ရှိသမျှ ပိုက်ဆံတွေကို ပုံအောပြီး ပုလဲမွေးမြူရာ ၁၈၉၂ ခုနှစ်တွင် ဒီရေနီတက်လာသောကြောင့် မွေးပုလဲတွေ အားလုံး သေကုန်ကြသည်။ သို့သော်လည်း သူသည် စိတ်ဓာတ် မကျဘဲ ဆက်လက် ကြိုးစားရာ ၁၈၉၃ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် ကမ္ဘာ့ ပထမဆုံး မွေးပုလဲကို အောင်မြင်စွာ ထုတ်လုပ်နိုင်ခဲ့ လေသည်။

အားနည်းချက်ကို ဖုံးကွယ်လိုသော စိတ်

အားနည်းချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ပြဿနာနှစ်ခုရှိသည်။ ပထမပြဿနာမှာ လူများသည် အမှန်တရားကို ရင်မဆိုင်လိုခြင်း ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် သူတို့၏ အမှားကို အမှန်တရားအလင်းရောင်က မီးမောင်းထိုးပြသောအခါမျိုးတွင် ဖြစ်၏။ ဒုတိယ ပြဿနာမှာ ဝေဖန်ခံရလျှင် ဆတ်ဆတ်ထိမခံ ပြန်လှန်ထိုးနှက်တတ်ကြခြင်း ဖြစ်သည်။

ပထမပြဿနာကို ကြည့်ကြရအောင်။ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် တစ်ဦးသည် ဆုံးဖြတ်ချက် တစ်ရပ်ကို တစ်ဖက်နှင့် အပြီး ချမှတ်ရမည့်အစား ခြောက်ပတ်ကြာသည်။ သူ၏



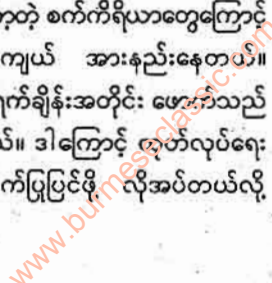
နှောင့်နှေးမှုကြောင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များလည်း နှောင့်နှေးကုန်ကြသည်။ သို့ဖြင့် အခွင့်အလမ်းများ လက်လွတ်သွားရသည်။ ဤအချက်ကို သူ့အား ပြောပြသောအခါ သူက ဒေါသတကြီးဖြင့်

‘ကျုပ် ထမ်းထားရတဲ့ တာဝန် ဘယ်လောက်ကြီးမားလေးလံတယ်ဆိုတာ ခင်ဗျားတို့ သိသလား၊ ကျုပ်က တန်ဖိုးကြီးတဲ့ အရေးကြီးတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်ရာမှာ အလျင်စလို မလုပ်ချင်ဘူး။ ခင်ဗျားတို့က ကျုပ်ကို နှေးကွေးတယ်လို့ ထင်ကြတယ်။ ဒါပေမယ့် ကျုပ်က ချင့်ချင်ချိန်ချိန် သတိထားပြီး လုပ်နေတာပါ’

ဟူ၍ ဆင်ခြေပေးသည်။ တကယ်တော့ သူ့အဖြစ်က မိဂါဟတ် ၂၀၀ နှုန်းနှင့် လည်ပတ်ရမည့် နေရာတွင် မိဂါဟတ် ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် လည်ပတ်နေသည့် မိုက္ကရိုပရိုစက်ဆာနှင့် တူနေ၏။ ဤအဖြစ်ကို ကြည့်ပြီး လုပ်ငန်းဆန်းစစ်သူတစ်ဦးက ‘ဒီအတိုင်းသာဆိုရင်တော့ သူသော်လည်းကောင်း၊ သူ့ကုမ္ပဏီသော်လည်းကောင်း၊ ဒါမှမဟုတ် နှစ်ခုစလုံးသော်လည်းကောင်း ပြိုလဲတော့မှာကတော့ အနှေးနဲ့ အမြန်ပဲ’ ဟူ၍ မှတ်ချက်ချသည်။

ဒုတိယပြဿနာနှင့် ပတ်သက်လျှင်လည်း အရေးပါသော အမှုဆောင်အရာရှိများ တက်ရောက်သည့် အစည်းအဝေးတွင် ရောင်းဝယ်ရေးမန်နေဂျာက...

ကြီးနီစနစ်နဲ့ ခေတ်မမီတော့တဲ့ စက်ကိရိယာတွေကြောင့် ထုတ်လုပ်ရေးပိုင်းမှာ အကြီးအကျယ် အားနည်းနေတယ်။ အဲဒါကြောင့် ကုန်ပစ္စည်းတွေကို ရက်ချိန်းအတိုင်း ဖောက်သည် တွေဆီ မပို့ပေးနိုင်ဘဲ ဖြစ်နေတယ်။ ဒါကြောင့် ထုတ်လုပ်ရေးစနစ်တွေကို အမြန်ဆုံး တိုးတက်ပြုပြင်ဖို့ လိုအပ်တယ်လို့



ကျွန်တော် ယူဆတယ်’

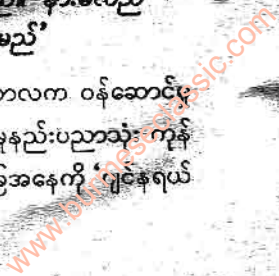
ဟူ၍ သူ့အမြင်ကို တင်ပြသည်။ သူ့အမြင်ကို ထုတ်လုပ်မှု မန်နေဂျာက ဘယ်လို တုံ့ပြန်လိမ့်မည်ဟု ထင်ပါသလဲ။ အဖြေကတော့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အမှုဆောင်များသည် ကိုယ်လွတ်ရုံးပြီး အနေချောင်အောင့် နေနေကြသည်။ တကယ်ဖြစ်ပေါ်နေသော အဖြစ်မှန် ပြဿနာကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း မဖော်ထုတ်ဘဲ ‘ဝှက်’ ထားကြသည်။ ‘ပိုနေမြဲ ကျားနေမြဲ’ ဝါဒကို ကျင့်သုံးခြင်းက အန္တရာယ်အကင်းဆုံးဟူ၍ ခံယူထားကြသည်။

အခွင့်အလမ်းနှင့် စတင်ပါ

စာရေးသူသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အတိုင်ပင်ခံ တစ်ဦးအဖြစ်ဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဖောက်သည်များအား အခွင့်အလမ်းနှင့် စတင်ရန် အမြဲတမ်း အကြံပေးခဲ့၏။ ဤအချက်သည် ဆွန်ဇူး၏ အောက်ပါအဆိုအမိန့်နှင့်လည်း ကိုက်ညီသည်။

‘နယ်မြေဒေသနှင့် လိုက်လျောညီထွေဆောင်ရွက်ခြင်းသည် စစ်သည်တော်၏ အကောင်းဆုံး မဟာမိတ် ဖြစ်၏။ ဤသို့ဖြင့် နယ်မြေသာဘာဝနှင့် အခက်အခဲကို သိသော စစ်သူ ကြီးသည် ရန်သူကို အောင်မြင်သည်။ ဤသဘောတရားကို နားလည်ကျင့်သုံးသူသည် တိုက်ပွဲတွင် အောင်ပွဲခံလိမ့်မည်။ နားမလည် မကျင့်သုံးသူသည် ဆုံးရှုံးလိမ့်မည်’

၁၉၆၀ ပြည့်လွန် စောစောပိုင်းကာလက ဝန်ဆောင်မှုကို အလေးထားခြင်းနှင့် အဆင့်မြင့်စက်မှုနည်းပညာသုံး ကုန်ပစ္စည်းများ ခေတ်စားလာသည်။ ဤအခြေအနေကို ‘ပျင်နရယ်

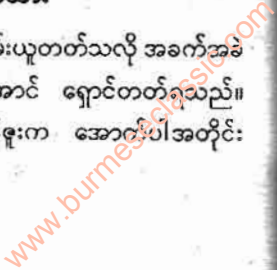


အိလက်ထရစ်' (ဂျီအီး) ကုမ္ပဏီ၏ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်
 ဂျန်ဝဲလ်ချ် (ဂျူနီယာ) က သတိပြုမိသည်။ ဤတွင် သူသည်
 သူ့ကုမ္ပဏီ၏ အစစ်အမှန်အားသာချက်နှင့် အားနည်းချက်ကို
 ပြန်လည်သုံးသပ်ကြည့်သည်။ ထို့နောက် 'ဂျီအီး' ကုမ္ပဏီသည်
 အရှေ့ဖျားဒေသမှ အသေးစား စားသုံးကုန်ပစ္စည်းများ ထုတ်
 လုပ်သော စရိတ်နည်းထုတ်လုပ်သူများနှင့် ပြိုင်ဆိုင်ခြင်းကို
 ရပ်စဲပြီး အဆင့်မြင့် စက်မှုနည်းပညာသုံး ကုန်ပစ္စည်းများကိုသာ
 ထုတ်လုပ်သွားရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်၏။ ဤနည်းဖြင့် ဂျီအီးကုမ္ပဏီ
 သည် တိဗီနှင့် ရေဒီယိုစသော အသေးစားကုန်ပစ္စည်းများကို
 ဆက်လက်မထုတ်တော့ဘဲ ဂျက်အင်ဂျင်၊ အဲရီးစပေစ်၊ ပလတ်
 စတစ်၊ လျှပ်စစ်ပစ္စည်း၊ ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ အိလက်ထရစ်နစ်
 ပစ္စည်း ကိရိယာများနှင့် ဘဏ္ဍာရေးနှင့် အသက်အာမခံ အလုပ်
 များကိုသာ အထူးအာရုံစိုက်၍ လုပ်ကိုင်တော့သည်။

ဤတွင် အဓိကအချက်မှာ ပြင်ပပတ်ဝန်းကျင်တွင်
 ဖြစ်ပေါ်နေသော အခွင့်အလမ်းများကို သိမြင်ပြီး မိမိ၏ အင်
 အားကိုလည်း အမှန်အတိုင်း သိမြင်ဖို့ လိုအပ်၏။ မိမိ၏ အင်
 အားကို သုံးသပ်ရာတွင် အတ္တစိတ်ကင်းရမည်။ အခွင့်အလမ်း
 ကို မလွတ်တမ်းရယူနိုင်မည့် မိမိ၏ ထူးခြားသိသာသော စွမ်း
 ဆောင်ရည်ကို အသုံးပြုရမည်။

အခက်အခဲနှင့် အန္တရာယ်ကို သတိထား

အခွင့်အလမ်းကို အမိအရဖမ်းယူတတ်သလို အခက်အခဲ
 နှင့် အန္တရာယ်ကိုလည်း လွတ်အောင် ရှောင်တတ်ရသည်။
 ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း
 သတိပေးသည်။



‘ကျွန်ုပ်တို့သည် အိမ်နီးချင်း တိုင်းပြည်များ၏ အကြံအစည်ကို မသိလျှင် ကြိုတင်၍ မဟာမိတ် မဖွဲ့နိုင်။ တောင်များ၊ တောများ၊ ကုန်းမြင့်များ၊ အန္တရာယ်များသော မြေပြင်များ၊ မြစ်ကျဉ်းမြောင်းကျဉ်းများနှင့် ဗွက်အိုင်များ၏ အခြေအနေကို မသိသောသူသည် စစ်တပ်ကို စစ်ချီရန် မဖြစ်နိုင်’

ထို့ပြင် ဆွန်ဇူးက သတင်းထောက်လှမ်းခြင်းကိုလည်း အလေးအနက် ထား၍ အကြံပြုသည်။

‘အသိဉာဏ်ရှိသော အုပ်စိုးသူ (ဘုရင်) နှင့် ပညာရှိ သော စစ်သူကြီးတို့သည် မည်သည့် နေရာသို့ပင် သွားသွား ရန်သူအား ပြတ်ပြတ်သားသား ချေမှုန်းနိုင်လိမ့်မည်။ သူတို့တွင် ကြိုတင်တွေးမြင်နိုင်သော ပညာရှိသောကြောင့် သူမတူသည် အောင်မြင်မှုကို ရရှိလိမ့်မည်’

ယင်းသို့သော ကြိုတင်သိမြင်နိုင်သော အသိဉာဏ်ကို တစ်ခါတရံ သတင်းစာ၊ ဂျာနယ်နှင့် စာအုပ်စာတမ်းများမှ ထည်း ရရှိနိုင်သည်။ အခြားသူများ၏ ပြောပြချက်ကို နားဆောင်ခြင်းဖြင့်လည်း ရရှိနိုင်သည်။ နောက်ဆုံးအချက်တွင် အဆက်မပြတ် ဆက်သွယ်မှုသည် အထောက်အကူ အပြုဆုံးဖြစ်၏။

သို့သော်လည်း အန္တရာယ်ကို ဖော်ထုတ်ရာတွင် အလွန်အမင်း အာရုံစိုက်လွန်းလျှင် အန္တရာယ်တွေကို စာရင်းချ၍ ဆုံးနိုင်အောင် ဖြစ်တတ်သည်။ ဥပမာ... အမှုဆောင်အရာရှိ ဆက်တော်များများတို့သည် ပြိုင်ဘက်ကုမ္ပဏီများအား အန္တရာယ်

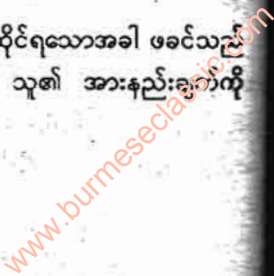
အဖြစ် သတ်မှတ်တတ်ကြသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် ပြိုင်ဘက်မရှိသည့် လုပ်ငန်းဟူ၍ ရှိနိုင်ပါမည်လား။ ပြိုင်ဘက်ကုမ္ပဏီက နည်းပညာအသစ်ကို တီထွင်အသုံးချလာသည့် အဖြစ်မျိုးနှင့် အခြားပြိုင်ဘက် ကုမ္ပဏီများနှင့် ပူးပေါင်းပြီး မိမိ၏ ကုမ္ပဏီကို ဈေးကွက်ထဲမှ မောင်းထုတ်ရန် ကြိုးစားခြင်းမျိုး စသည့် လုပ်ရပ်များသည်သာလျှင် တကယ့်အစစ်အမှန် အန္တရာယ် ဖြစ်၏။

အခွင့်အလမ်းကို ဖော်ဆောင်ပြီးနောက် မိမိ၏ အားသာချက်ကို အသုံးချရသလို အန္တရာယ်ကို မြင်ပြီးနောက် မိမိ၏ အားနည်းချက်ကိုလည်း မှန်ကန်စွာသိနိုင်ဖို့ လိုသည်။

စာရေးသူ၏ ဖခင်သည် လူငယ်ဘဝက လက်မောင်းနှစ်ဖက်တွင် နဂါးရုပ်ဆေးမင်ကြောင်များ ထိုးခဲ့သည်။ ဤသည်ကို စာရေးသူ၏ မိခင်က လုံးဝမကြိုက်၊ လျှို့ဝှက်အသင်းဝင်ဂိုဏ်းနှင့် တူသည်ဟု သူက ဝေဖန်သည်။ ဖခင်ကတော့ ဆေးမင်ကြောင်ထိုးမှ ပို၍ ယောက်ျားပီသသည်ဟု ဆင်ခြေပေးသည်။ သို့သော်လည်း ၁၉၄၁ ခုနှစ်တွင် ဂျပန်တို့က ပုလဲဆိပ်ကမ်းကို ဗုံးကြဲတိုက်ခိုက်ပြီးနောက်မှာတော့ ဖခင်သည် အက်စစ်ပုလင်းကို ယူလာပြီး မိခင်ကို ပြောသည်။

‘လာစမ်းပါဦး မိန်းမရေ၊ ငါ့ဆေးမင်ကြောင်အရုပ်တွေ မြင်သွားရင် ငါ့ကို လျှို့ဝှက်အသင်းဂိုဏ်းဆိုပြီး သတ်ကြမှာ သေချာတယ်’

အန္တရာယ်နှင့် တကယ်ရင်ဆိုင်ရသောအခါ ဖခင်သည် ဆင်ခြေပေးရန် မကြိုးစားတော့ဘဲ သူ၏ အားနည်းချက်ကို ပွင့်လင်းစွာ ဝန်ခံခြင်း ဖြစ်သည်။



အချုပ်စကား

သာမန် 'ဆွတ်' ဆန်းစစ်မှုဖြင့် ကျေနပ်မနေပါနှင့်။ ဤနည်းလမ်းကို ပစ်ပယ်ထားလျှင် ဤနည်းလမ်းဖြင့် ရနိုင်သော အကျိုးထူးများကို လက်လွတ်သွားလိမ့်မည်။ ပထမဦးစွာ ပြင်ပ အခွင့်အလမ်းများနှင့် အန္တရာယ်များကို သိမြင်အောင် ကြိုးစားပါ။ ထို့နောက်မှသာလျှင် မိမိကုမ္ပဏီ၏ အတွင်းအားသာချက်နှင့် အားနည်းချက်ကို ရိုးသားစွာ ဖော်ထုတ်နိုင်လိမ့်မည်။ ထို့ပြင် မိမိ၏ အားသာချက်နှင့် အားနည်းချက်များကို အင်အားအကြီးဆုံး ပြိုင်ဘက်၏ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်သုံးသပ်ပါ။ သို့မှသာ မိမိသည် တကယ့်အခြေအနေမှန်ကို မျက်ခြည်မပြတ်ဘဲ အမှန်အတိုင်း သိမြင်နိုင်လိမ့်မည်။



[၇]

‘မိမိ၏ တပ်များအား စည်းကမ်းဖြင့်
ကွပ်ညပ်ခြင်း မပြုမီ ၎င်းတို့၏ သစ္စာရှိမှုကို
ဦးစွာ ရယူပါ။ ယင်းသို့ မဟုတ်လျှင် ၎င်းတို့သည်
အမိန့်ကို မနာခံဘဲ နေကြလိမ့်မည်’

-ဆွန်စူး

အပိုင်း (၇)

အမှုထမ်းများအား နှင်ထုတ်သော ဝေဖန်နည်း

မလေးရှားနိုင်ငံ၌ ‘မလေးယန်းသကြားထုတ်လုပ်ရေး ကုမ္ပဏီ’
 တွင် စာရေးသူ စတင် အမှုထမ်းတော့ ‘အာရှသကြားလုပ်ငန်း
 ဘုရင်’ ရောဘတ်ကုတ်အကြောင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အံ့ဩစရာ
 ဖြစ်ရပ်များကို မကြာခဏ ကြားသိခဲ့ရသည်။ ရောဘတ်ကုတ်
 က အမှုထမ်းတစ်ယောက်ကို တစ်ကြိမ်ဆူပူကြိမ်းမောင်းလျှင်
 ထိုအမှုထမ်းမှာ တစ်ပတ်ခန့်မျှ မအိပ်နိုင် မစားနိုင် ခံစားရသည်ဟု
 လုပ်သက် ၁၅ နှစ်ကျော် မန်နေဂျာဟောင်းကြီးများက စာရေးသူ
 တို့ လူသစ်ကလေးများအား ပြောပြကြသည်မှာ မကြားချင်
 အဆုံး ဖြစ်၏။ သို့သော်လည်း ကုမ္ပဏီမှ ထွက်သွားသည့်
 အထက်တန်း အမှုဆောင်အရာရှိ အရေအတွက်မှာ အံ့ဩစရာ
 ကောင်းလောက်အောင် နည်းပါးသည်။ အထက်တန်း မန်နေဂျာ
 အများစုသည် ရောဘတ်ကုတ်၏ ကုမ္ပဏီစုများတွင် တစ်သက်
 လုံး လုပ်ကိုင်သွားကြသည်။ အကယ်၍ ရောဘတ်ကုတ်သည်
 ဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း တကယ်ကြောက်စရာ ‘လူကြမ်းကြီး’ ဖြစ်ခဲ့
 လျှင် အမှုထမ်းတွေအားလုံး ထွက်ပြေးကုန်ကြမည်မှာ မေးရာ
 သည်။

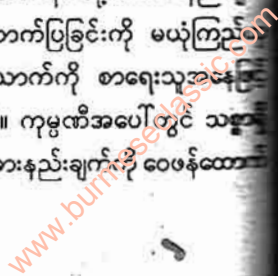
www.burmeseclassic.com

ဝေဖန်ခြင်းသည် မန်နေဂျာ၏ အလုပ်တစ်ခု

စာရေးသူသည် ရောဘတ်ကုတ်ကုမ္ပဏီတွင်ဆယ်နှစ်ခန့် လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီးတော့မှ အခြားကုမ္ပဏီများသို့ ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင် ခဲ့၏။ သည်တော့မှ စာရေးသူ သိရှိလာရသည့် အချက်တစ် ချက်မှာ ကုမ္ပဏီပိုင်ရှင်ဖြစ်စေ၊ မန်နေဂျာဖြစ်စေ အာဏာပိုင် အဆင့်တွင် မည်သူမျှ ရာနှုန်းပြည့် စင်းလုံးချော 'လူကောင်းကြီး' မဖြစ်နိုင်ဟူသော အချက်ပင် ဖြစ်သည်။ တကယ်ဆိုသော် ဘယ်မန်နေဂျာဖြစ်ဖြစ် လက်အောက်အမှုထမ်းတစ်ယောက် ယောက်အား တစ်ချိန်မဟုတ် တစ်ချိန်တွင် ဆူပူကြိမ်းမောင်းခြင်း မပြုလျှင် ထိုမန်နေဂျာသည် တကယ် မန်နေဂျာစစ်စစ် မဟုတ်။ မန်နေဂျာအနေဖြင့် လက်အောက် အမှုထမ်းများ၏ သေးငယ် သော အမှားများကို လျစ်လျူရှုထားရသည့် အဖြစ်မျိုး ရှိသလို မသိမိုက်မဲမှုကို မသိဟန်ဆောင် မနေဘဲ ပြောင်ပြောင်နှင့် ထုတ်ဖော်ဝေဖန်ခြင်း ပြုလုပ်ရသည့် အဖြစ်မျိုးတွေလည်း မတွေ့ မသွေ ကြုံရတတ်၏။ ထို့ကြောင့် ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း မိန့်ဆိုခဲ့ခြင်း ဖြစ်၏။

‘သင်၏ လူများကို ကြင်နာစွာ ဆက်ဆံပါ။
 သို့ရာတွင် အောင်မြင်မှု ရရှိရေးအတွက် ၎င်းတို့
 အား တင်းကျပ်စွာ ထိန်းချုပ်ကွပ်ကဲပါ’

ထို့ကြောင့် အမှုထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ အားနည်းချက် များနှင့် ပတ်သက်၍ ဝေဖန်ထောက်ပြခြင်းကို မယုံကြည်ဘဲ ပြောလာသော မန်နေဂျာတစ်ယောက်ကို စာရေးသူအနေဖြင့် လုံးဝ လေးစားလိမ့်မည် မဟုတ်။ ကုမ္ပဏီအပေါ်တွင် သတ္တိ သော အမှုထမ်းတစ်ယောက်၏ အားနည်းချက်ကို ဝေဖန်ထောက်



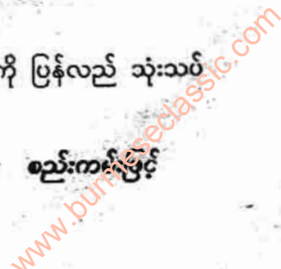
ပြရာတွင် မန်နေဂျာ၏ မကျွမ်းကျင်မှုကြောင့် မလိုအပ်သော အဖြစ်ဆိုးနှင့် ကြုံတတ်ခြင်းမျိုးလည်း ရှိသည်။ တွမ်ပီတာစ်နှင့် နန်စီဩစတင်တို့ ရေးသားပြုစုသော 'အကောင်းဆုံးကို တပ်မက်ခြင်း' (A Passion For Excellence) အမည်ရှိ စာအုပ်တွင် 'သို့သော်လည်း သင်သည် ယင်းသို့သော အခြေအနေကို ကောင်းမွန်စွာ မဖြေရှင်းနိုင်လျှင် သင့်အနေဖြင့် မိမိမကျွမ်းကျင်သည့် အလုပ်ကို လုပ်နေခြင်းသာ ဖြစ်၏။ ဤဖြစ်ရပ်မျိုးကို အရေးမယူသည့် အမှုဆောင်အရာရှိအများစုသည် သူတို့ကိုယ်သူတို့ 'လူကောင်း' ကြီးတွေဟု ထင်နေတတ်ကြသည်။ အမှန်ကတော့ ယင်းသို့ ထင်နေကြသည့်အတွက် သူတို့သည် 'လူဆိုး' ကြီးတွေသာ ဖြစ်၏' ဟူ၍ ရေးသားထားသည်။

ကျွမ်းကျင်သော မန်နေဂျာနှင့် မကျွမ်းကျင်သော မန်နေဂျာတို့၏ ခြားနားချက်မှာ ဝေဖန်ခံရသော အမှုထမ်းအနေဖြင့် မန်နေဂျာကို စိတ်မဆိုးအောင်၊ မကျေမနပ်ဖြစ်အောင်၊ စိတ်ဓာတ်ကျမသွားအောင်၊ အမှုထမ်းဆိုးဖြစ်မသွားအောင်၊ အလုပ်မှ နုတ်ထွက်မသွားအောင် အကျိုးပြုဝေဖန်ထောက်ပြခြင်းမျိုးပင် ဖြစ်၏။ ဤအချက်သည် အကျပ်အတည်းကာလတွင် ပို၍ အရေးကြီး၏။ ထိုအချိန်တွင် အမှုထမ်းတိုင်း အသင်းအဖွဲ့ စိတ်ဓာတ်အပြည့်ဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ရန် အလိုအပ်ဆုံး ဖြစ်၏။

စံနမူနာပြု၍ ခေါင်းဆောင်ခြင်း

ဆွန်ဇူး၏ အောက်ပါ ဩဝါဒကို ပြန်လည် သုံးသပ်ကြည့်ပါ။

'မိမိ၏ တပ်များအား စည်းကမ်းပြု၍



ထွင်ညစ်ခြင်း မပြုမီ ၎င်းတို့၏ သစ္စာရှိမှုကို
ဦးစွာ ရယူပါ။ ယင်းသို့ မဟုတ်လျှင် ၎င်းတို့သည်
အမိန့်ကို မနာခံဘဲ နေကြလိမ့်မည်’

သင်၏ လက်အောက်ငယ်သားများသည် သင့်ကို လေး
စား ရိုသေမှသာလျှင် သင်၏ အမိန့်ကို နာခံကြလိမ့်မည်။
သင်၏ ဝေဖန်မှုကို လက်ခံကြလိမ့်မည်။ ယင်းသို့သော လေးစား
မှုကို မျှော်လင့်နေ၍လည်း မရနိုင်၊ အတင်းတောင်း၍လည်း
မရနိုင်၊ ကျင့်ကြံ၍ ယူမှသာ ရနိုင်၏။

‘ကျွမ်းကျင်သော ကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်သူသည်
မိမိ၏ ကိုယ်ပိုင် အောင်မြင်မှုကို ထိရောက်စွာ
ထိန်းချုပ်နိုင်စေခြင်းငှာ စည်းကမ်း ဥပဒေနှင့်အညီ
ကောင်းစွာ ပြုမှုကျင့်ကြံသည်။ မိမိကိုယ်တိုင်
စည်းကမ်းဥပဒေကို ရိုသေစွာ လိုက်နာသည်’

ဟူ၍ ဆွန်ဇူးက မိန့်ဆို၏။

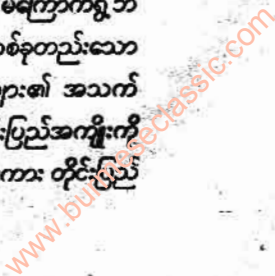
ဤအချက်သည် ထိရောက်သော ခေါင်းဆောင်မှု၏
အဓိက အနှစ်သာရ ဖြစ်၏။ စံနမူနာပြု၍ ခေါင်းဆောင်ခြင်း
ဖြစ်၏။ မန်နေဂျာအများစုသည် လက်အောက်အမှုထမ်းများ
အား စည်းကမ်းဥပဒေကို ရိုသေလေးစားအောင်လည်း မလုပ်
နိုင်ကြ၊ ဝေဖန်ခံချင်အောင်လည်း မစွမ်းဆောင်နိုင်ကြ။ သူတို့က
‘ငါပြောသလိုလုပ်၊ ငါလုပ်သလိုမလုပ်နှင့်’ ဟူသော စကားကို
လက်ကိုင်ထားပြီး သူတို့ကိုယ်တိုင် စည်းကမ်းဖောက်ကြသည်။
မိမိကိုယ်တိုင်က တစ်စုံတစ်ရာကို လိုလိုချင်ချင် လုပ်ပြနိုင်မှသာ
လျှင် အခြားသူများကိုလည်း လုပ်ခိုင်း၍ ရနိုင်လိမ့်မည်။ မိမိ
က လုပ်ပါလျက် အခြားသူများက မလုပ်မှသာလျှင် မိမိအနေဖြင့်
အခြားသူများအား ဝေဖန်ပြစ်တင်နိုင်ခွင့်ကို ရရှိနိုင်လိမ့်မည်။

စိတ်ထားဖြူစင်ခြင်း

တစ်ဖက်သားအား ဝေဖန်ရာတွင် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကဲ့သို့ ဝင် စာရေးသူလည်း အကောင်းဆုံးနည်းပရိယာယ်ကို အတတ် နိုင်ဆုံး သုံးရန် အမြဲတမ်း သတိထား၍ ကြိုးစားသည်။ သို့ ဆော်လည်း ဘယ်လောက်ပင် ကြိုးစားကြိုးစား မိမိစကားကို မိမိ မထိန်းနိုင်သော အဖြစ်မျိုးတွေ အများကြီး ရှိခဲ့သည်။ ထို့ ကြောင့် တစ်ဖက်သားအား ဝေဖန်ရာတွင် အမှန်ကန်ဆုံးနှင့် အကောင်းဆုံး စကားကို ပြောနိုင်သူ အလွန်ရှားသည်ဟု စာ ရေးသူ ယုံကြည်ပါသည်။ အကောင်းဆုံး ဝေဖန်နည်းလမ်းညွှန် ချက်များသည် စာအုပ်ထဲတွင်သာ ရှိသည်။ တကယ်လက်တွေ့ ဝေဖန်ပြောဆိုသောအခါ လူများစုသည် စိတ်လိုက်မာန်ပါ ပြောမိပြောရာ ပြောတတ်သည်။

ထို့ကြောင့် ဝေဖန်နည်း နည်းလမ်းသစ်များကို ဖော်ထုတ် နေမည်အစား စာရေးသူအနေဖြင့်တော့ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ထိန်းထိန်း သိမ်းသိမ်းဖြင့် အခြေခံနေနှင့် အကိုက်ညီဆုံး အသုံးအနှုန်းဖြင့် ဝေဖန်ခြင်းကိုသာ ထောက်ခံလိုပါသည်။ စံနမူနာပြခေါင်းဆောင် မှအပြင် အခြားအရေးကြီးသော အချက်တစ်ချက်မှာ စိတ်ထား ဖြူစင်ခြင်းသာ ဖြစ်သည်။ ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူးက-

‘အကြင်စစ်သူကြီးသည် မိမိ၏ ဂုဏ်သိက္ခာ မြင့်မားရေးကို အလေးမထားဘဲ ရှေ့သို့ ချီတက် ၏။ ဂုဏ်သိက္ခာ ကျဆင်းမည်ကို မကြောက်ရွံ့ဘဲ နောက်သို့ ပြန်ဆုတ်၏။ သူ၏ တစ်ခုတည်းသော ရည်ရွယ်ချက်သည် ပြည်သူအများ၏ အသက် အိုးအိမ်ကို ကာကွယ်ရန်နှင့် တိုင်းပြည်အကျိုးကို သည်ပိုးရန် ဖြစ်၏။ ထိုစစ်သူကြီးကား တိုင်းပြည်



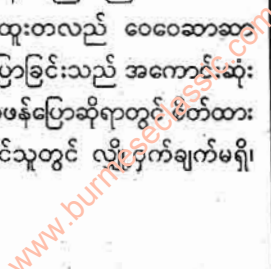
အတွက် တန်ဖိုး မဖြတ်နိုင်သော အနတ္တရတနာ ပင်တည်း'

ဟူ၍ မိန့်ဆိုခဲ့၏။

အက်ဒီတန်သည် 'ပီနန်မူတိယရား' ဆိပ်ကမ်းသာ အပန်းဖြေစခန်းကဲ့သို့သော ထိပ်တန်းဟိုတယ်ကြီးများနှင့် အပန်းဖြေစခန်းများကို နှစ်ပေါင်းများစွာ ကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်လာခဲ့သူ ဖြစ်သည်။ သူသည် ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် စင်ကာပူသို့ ပြောင်းလာပြီးနောက် 'မရီနာမန်ဒါရင်' ဟိုတယ်ကြီးကို စီမံအုပ်ချုပ်သည်။ အက်ဒီတန်က သန့်ရှင်းမှုကို အလွန်အလေးထားသည်။ သေးငယ်သော အစွန်းအထင်းကလေးကိုပင် သည်းမခံနိုင်သူ ဖြစ်သည်။ သူ့အကြောင်းကို သူ၏ အမှုဆောင်အရာရှိတစ်ဦးက အောက်ပါအတိုင်း ပြောပြ၏။

'တန်က မျက်စိလဲ သိပ်ပြီး ရှင်းတယ်၊ နှုတ်လဲ သိပ်ပြီး ကြမ်းတယ်။ ဒါပေမယ့် သူ ပြစ်တင်ဝေဖန်တာတွေက ပုဂ္ဂိုလ်ရေး မပါဘူး။ ဒါကြောင့် သူက ပြစ်တင်ဝေဖန်တဲ့အခါ ထိပ်တန်း ဟိုတယ်ကြီးတစ်ခုကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရတာ သိပ်ပြီး တာဝန်ကြီးတယ်ဆိုတာကို ကျွန်တော်တို့ သဘောပေါက်လာကြတယ်။ ဒီတာဝန်ကို အမှုထမ်းတိုင်း ကျေပွန်ဖို့ လိုတယ်ဆိုတာ သိလာကြတယ်'

တစ်ဖက်သားကို ဝေဖန်သောအခါ တစ်ဖက်သား နာကျည်းသွားအောင် စိတ်လိုက်မာန်ပါ ကြမ်းကြမ်းတမ်းတမ်း ပြောဆိုခြင်းကို ရှောင်ရမည်။ အထူးတလည် ဝေဝေဆာဆာ ပြောနေစရာမလို၊ ရိုးရိုးစင်းစင်း ပြောခြင်းသည် အကောင်းဆုံး ဖြစ်၏။ အဓိက အချက်ကတော့ ဝေဖန်ပြောဆိုရာတွင် ဖိတ်ထား ဖြူစင်ဖို့ လိုသည်။ စိတ်ထားဖြူစင်သူတွင် လျှို့ဝှက်ချက်မရှိ၊



ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောပြီး မှန်မှန်ကန်ကန် လုပ်သည်။ ထို့ကြောင့် တစ်ဖက်သားအား ဝေဖန်သောအခါ မိမိ၏ စိတ်ထား ဖြူစင် ပါစေ၊ ဝေဖန်ခံရသူ မခံချင်စိတ်ဖြစ်ပေါ်လာအောင် ကြမ်းကြမ်း တမ်းတမ်း မဝေဖန်ပါနှင့်၊ သူ့အမှားသူမြင်ပြီး ကြည်ကြည်ဖြူ ဖြူ လက်ခံချင်လာအောင် စိတ်စေတနာဖြူစင်စွာ ဝေဖန်ပါ။

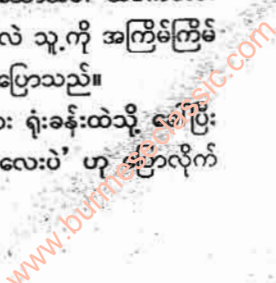
ဂုဏ်ရှိစွာ ထွက်ခွာပါစေ

ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူး၏ အောက်ပါအဆို အမိန့်ကို ဆင်ခြင်ကြည့်ပါ။

‘ရန်သူအား ဝိုင်းထားသောအခါ ထွက် ပေါက်ပေးပါ။ ရန်သူထင်ရာ စွတ်လုပ်အောင် အကျပ်မကိုင်ပါနှင့်။ ဤကား စစ်တပ်ကို ကွပ်ကဲ အုပ်ချုပ်နည်းပင်တည်း’

စာရေးသူသည် စင်ကာပူတွင် ‘ကင်တပ်ကီကြက်ကြော်’ လုပ်ငန်း ညွှန်ကြားရေးမှူးလုပ်ခဲ့စဉ်က လက်လီအရောင်းဆိုင်များ သို့ မကြာခဏ သွားရောက်လေ့လာသည်။ တစ်နေ့တွင် ဆိုင် တစ်ဆိုင်သို့ ရောက်သွားတော့ ငွေကိုင်စာရေးမကလေးအား မျက်နှာသုန်သုန်မှုန်မှုန်ဖြင့် ထိုင်နေသည်ကို တွေ့ရသည်။ (ဆိုင် အမှုထမ်းတိုင်း အဟတ်နိုင်ဆုံး မျက်နှာရွှင်လန်းပြီးချို့စွာ နေထိုင်ပြုမူကြရန် သင်တန်းပေးထားသည်။) ဤအကြောင်းကို ဆိုင်မန်နေဂျာအား စာရေးသူက ပြောပြသောအခါ ‘အဲဒီကလေး မ နာမည်က ရှိလာပါ၊ ဒီကိစ္စအတွက်လဲ သူ့ကို အကြိမ်ကြိမ် သတိပေးပြီးပါပြီ’ ဟု မန်နေဂျာက ပြောသည်။

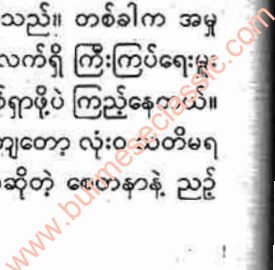
သို့ဖြင့် စာရေးသူက ရှိလာအား ရုံးခန်းထဲသို့ ခေါ်ပြီး ‘မင်းက တော်တော် တော်တဲ့ မိန်းကလေးပဲ’ ဟု ပြောလိုက်



တော့ သူက အံ့အားသင့်သလို ဖြစ်နေသည်။ သူက စာရေးသူ အား ကြောင်ကြောင်ကြီး ကြည့်နေစဉ် စာရေးသူသည် နံရံကပ် သင်ပုန်းဖြူ (Whiteboard) ဆီသို့ သွားကာ 'ရှိလာ၏ တော်တဲ့ အချက်များ' ဟု ခေါင်းစဉ်တပ်ပြီး '(၁) ဝယ်သူများ အား ကြိုဆိုနှုတ်ဆက်ခြင်း၊ (၂) အမှားနည်းခြင်း၊ (၃) ဝယ်သူများအား ကျေးဇူးတင်စကားပြောခြင်း၊ (၄) ပြန်အမ်းငွေကို လက်နှစ်ဖက်ဖြင့် ပေးခြင်း' ဟူ၍ ရေးချလိုက်၏။

ရှိလာအမှုအရာ သက်တောင့်သက်သာ ရှိသွားသည်။ ဤတွင် စာရေးသူက 'ကဲ...မင်း ဘာတွေ တော်တယ်ဆိုတာ အခု သိသွားပြီ မဟုတ်လား၊ အဲဒီတော့ အဲဒီထက်ပိုပြီး နှုတ်အောင် မင်း ဘာလုပ်သင့်တယ်ဆိုတာ သိချင်သလား' ဟု မေးလိုက်သည်။ ရှိလာက ခေါင်းညိတ်သည်။ ထို့နောက် စာရေးသူက ဆက်လက်ပြီး ပြုံးနေသော မျက်နှာပုံတစ်ပုံ ကျောက်သင်ပုန်းပေါ်တွင် ရေးဆွဲလိုက်သည်။ ထိုအခါ ရှိလာက တခစ်ခစ် ရယ်လေသည်။ သည့်နောက်တွင်တော့ သူ့အား 'ပြုံးခြင်း၏ အစွမ်းသတ္တိ' အကြောင်းကို စာရေးသူက ငါးမိနစ်ခန့် အေးအေးသက်သာ ပြောပြသည်။ တစ်ချိန်လုံး ထိုင်ကြည့်နေသော ဆိုင်မန်နေဂျာသည် ပြောင်းလဲသွားသော ရှိလာ၏ အမှုအရာကို ကြည့်ပြီး အံ့အားသင့်နေလေ၏။

ဤနေရာတွင် အဓိက သင်ခန်းစာမှာ လူတွေအား သူတို့၏ အမှားကို တဲ့ထိုးကြီး ဖော်မပြောလျှင် တုံ့ပြန်မှု ပို၍ ကောင်းသည်ဟူသော အချက်ပင် ဖြစ်သည်။ တစ်ခါက အမှုထမ်းတစ်ယောက်က စာရေးသူအား 'လက်ရှိ ကြီးကြပ်ရေးမှုကို ကျွန်တော် မကြိုက်ဘူး၊ သူက အပြစ်ရှာဖို့ပဲ ကြည့်နေတယ်။ ကျွန်တော် ကောင်းတာလုပ်ခဲ့တာတွေကျတော့ လုံးဝ သတိမရဘူး။ ဥပမာ လုပ်ငန်း မြန်မြန်ပြီးပါစေဆိုတဲ့ ဖေတာနာနဲ့ ညဉ့်



နက်သန်းခေါင်အထိ အချိန်ပို လုပ်ပေးခဲ့တာမျိုးပေါ့။ အရင်တုန်းက ကြီးကြပ်ရေးမှူးကျတော့ အဲဒီလို မဟုတ်ဘူး။ ကျွန်တော်ကောင်းတာ လုပ်ခဲ့တာကို အမြဲတမ်း ထုတ်ဖော်ချီးကျူးတယ်။ တစ်ခါတလေ ကျွန်တော်လုပ်တာ မှားသွားရင်လဲ 'အရင်က မင်းလုပ်ခဲ့တာတွေ အားလုံး နှကောင်းတယ်။ အခုဒီလို ဖြစ်သွားတာ ငါ ယုံတောင် မယုံဘူး။ မင်းမှာ ဘာအခက်အခဲ ရှိနေသလဲ၊ စိတ်အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စရာတွေ ရှိနေလို့လား။ ငါ့ကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောပြစမ်းပါ။ ငါ့ဘယ်လို အကူအညီ ပေးရမှာလဲ' ဆိုပြီး သူက ပြောတယ်။ သူ့စကားကြားရတော့ ကျွန်တော် အားတက်လာမိတယ်။ သူ့စေတနာကိုလဲ လေးစားမိတယ်။ ကိုယ့်အမှားကိုလဲ ဝန်ခံပြီး အမြန်ဆုံး ပြန်လည် ပြုပြင်ချင်စိတ်တွေ ဖြစ်ပေါ်လာတယ်' ဟု ပြောပြဖူးသည်။

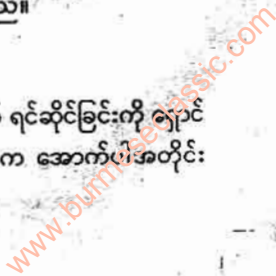
ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူး၏ အဆိုအမိန့်ကို သတိရသင့်၏။

**'တိုက်ပွဲတစ်ရာကို အောင်နိုင်ခြင်းသည်
အကြီးကျယ်ဆုံး ကျွမ်းကျင်မှု မဟုတ်၊ မတိုက်
ခိုက်ဘဲနှင့် ရန်သူ၏ ခံစစ်ကို ပြိုခွဲနိုင်ခြင်းသည်သာ
အကြီးကျယ်ဆုံး ကျွမ်းကျင်မှု ဖြစ်၏'**

လူတစ်ယောက်၏ အမှားကို ပြောင်ပြောင်ပြောပြီး ဆူပူဖြစ်တင်လျှင် အမှားကို ဝန်ခံပြီး ပြုပြင်ဖို့ထက် ဖြစ်တင်သူကို မကျေမနပ်ဖြစ်ဖို့သာ ပို၍ များသည်။

သွယ်ဝိုက် ချဉ်းကပ်နည်းကို သုံးပါ

တစ်ခါတရံ တိုက်ရိုက်ထိပ်တိုက် ရင်ဆိုင်ခြင်းကို ရှောင်ခြင်းသည် ပို၍ အကျိုးရှိသည်။ ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း မိန့်ဆို၏။



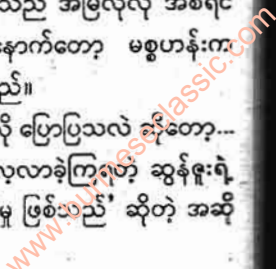
‘တံတိုင်း ကာရံထားသော မြို့ကြီးများကို
အဦးဆုံး တိုက်ခိုက်ခြင်းသည် အဆိုးရွားဆုံးဖြစ်
သည်။ တံတိုင်းကာရံထားသော မြို့ကြီးများကို
နောက်ဆုံး လုပ်ရပ်အဖြစ်သာ တိုက်ခိုက်ပါ’

တိုက်ရိုက်ဝေဖန်ခြင်းကို မကျေနပ်သော အမှုထမ်းများ
သည် တံတိုင်းခတ်ထားသော မြို့ကြီးနှင့် တူ၏။ ယင်းသို့သော
အမှုထမ်းများအား သွယ်ဝိုက်သော နည်းလမ်းဖြင့် ဝေဖန်မှသာ
လျှင် အကျိုးရှိနိုင်သည်။ ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း လမ်းညွှန်
၏။

‘ယေဘုယျအားဖြင့် တိုက်ပွဲတွင် ရန်သူအား
တိုက်ရိုက် နည်းလမ်းဖြင့် တိုက်ခိုက်ပါ။ သို့သော်
လည်း အောင်ပွဲခံရန်အတွက် သွယ်ဝိုက်နည်း
လမ်း လိုအပ်သည်’

တစ်ခါတွင် ‘အပလိုင်ဒ်ပရီစစ်ရှင်းလီမိတက်’ အတွက်
ဌာနအတွင်း ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုကို စာရေးသူက ကြီးကြပ်ပေးခဲ့
ရသည်။ မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာ ဘီ၊ ကေ၊ ဟန်းက သူ၏
မန်နေဂျာ တစ်ယောက်ထံမှ ဆွေးနွေးပွဲနှင့်ပတ်သက်သည့်
အစီရင်ခံစာကို အမြန်ဆုံး လိုချင်သည်။ သို့သော်လည်း
အဆိုပါ မန်နေဂျာက အစီရင်ခံစာကို ခုနစ်ရက်ကြာပြီးနောက်
မှ လာတင်သည်။ (ယင်း မန်နေဂျာသည် အမြဲလိုလို အစီရင်
ခံစာတင် နောက်ကျတတ်၏။) နောက်တော့ မစ္စဟန်းက
စာရေးသူအား ပြန်လည် ပြောပြသည်။

‘ကျွန်တော်က သူ့ကို ဘယ်လို ပြောပြသလဲ ဆိုတော့...
‘အင်း ကျုပ်တို့ ဆွေးနွေးတုန်းက လေ့လာခဲ့ကြရတဲ့ ဆွန်ဇူးရဲ့
‘စစ်ပွဲ၏ အနှစ်သာရသည် လျင်မြန်မှု ဖြစ်သည်’ ဆိုတဲ့ အဆို



အမိန့်ကို ခင်ဗျား လုံးဝ မေ့သွားပြီနဲ့ တူတယ်' ဆိုတာ လောက်ပဲ ပြောလိုက်ပါတယ်'

ဆူပူပြစ်တင်ခြင်း လုံးဝ မလုပ်၊ သို့သော် မန်နေဂျာ၏ မျက်နှာသည် နီရဲသွားသည်။ ထိုအချိန်မှစ၍ သူသည် အစီရင်ခံစာ တင်ရာတွင် ဘယ်တော့မှ နောက်မကျတော့ချေ။

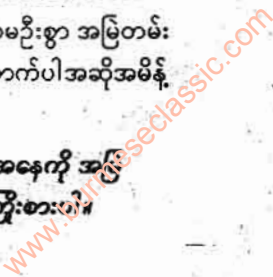
နောက်တစ်ကြိမ်တွင်လည်း မလေးရှားနိုင်ငံမှ 'Metal Reclamation (Industries)' Co. ၏ ဌာနဆိုင်ရာ နှီးနှောပွဲကို စာရေးသူပင် ကြီးကြပ်ပြုလုပ်ရသည်။ ယင်းဆွေးနွေးပွဲတွင် ကုမ္ပဏီညွှန်ကြားရေးမှူး လင်ချန်ဆန်က အောက်ပါစကားကို စာရေးသူအား ပြောပြဖူးသည်။

'အစည်းအဝေးကို ဘယ်သူမှ နောက်ကျပြီး မရောက်ဆောင်တဲ့အတွက် ကျွန်တော်က အစည်းအဝေးဖိတ်စာမှာ ဆွန်ဇူးနဲ့ အဆိုအမိန့် တစ်ခုကိုပါ ထည့်ထားတယ်။ အဲဒီအဆိုအမိန့်က 'ရန်သူကိုစောင့်ရန် စစ်မြေပြင်သို့ ပထမဆုံးရောက်ရှိသော သူသည် အားမာန်အပြည့်ဖြင့် လန်းဆန်းတက်ကြွနေလိမ့်မည်။ စစ်မြေပြင်သို့ နောက်မှ ရောက်ရှိလာပြီး သွေးရူးသွေးတန်းတိုက်ခိုက်သော သူသည် အင်အားကုန်ခမ်းပြီး နှော့ပန်းနေလိမ့်မည်' တဲ့။ သိပ်ပြီး ထိရောက်တဲ့ အဆိုအမိန့်ပဲ'

မဝေဖန်ခင် ပထမဦးစွာ အမြဲတမ်း ဝစ်ဆေးပါ

ဇောကြီးပြီး မြန်မြန် မလုပ်ပါနှင့်။ တစ်ယောက်ယောက် နှို မဝေဖန်ခင် အချက်အလက်တွေကို ပထမဦးစွာ အမြဲတမ်း ဝစ်ဆေးပါ။ ဤအချက်သည် ဆွန်ဇူး၏ အောက်ပါအဆိုအမိန့် နှိုလည်း ကိုက်ညီသည်။

‘ရှေ့သို့ မချီတက်မီ အခြေအနေကို အမြဲ
တမ်း လေ့လာပါ။ သိအောင် ကြိုးစားပါ။’



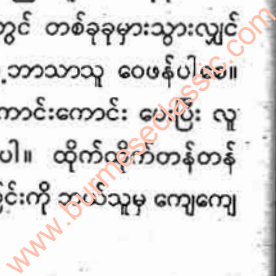
တစ်ခါတရံ အမှုထမ်းတစ်ယောက်၏ လုပ်ရပ်နောက် ကွယ်တွင် သင်မသိသော အကြောင်းအချက်တွေ ရှိနေတတ် သည်။ ထိုအခြေအနေမျိုးကြုံလျှင် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ သူ့ကိုမေးကြည့်ပါ။ သူ့ဘာတွေ ဖြစ်နေသလဲ၊ ဘယ်လို ခံစားနေ ရသလဲ ဆိုတာကို ပထမဆုံး သိအောင် လုပ်ပါ။ ပြီးတော့မှ သူ့ကို ဝေဖန်ထောက်ပြရန် သင့်မသင့် ဆုံးဖြတ်ပါ။

ချီးကျူးဂုဏ်ပြုပါ

သင်သည် တာဝန်ကျေပွန်သော အမှုထမ်းများအား ထိုက်ထိုက်တန်တန် ဂုဏ်ပြုပါသလား၊ ချီးကျူးပါသလား။ ထိုတာဝန်ကို ပျက်ကွက်လျှင် သင့်တွင် အပြစ်ရှိသည်။ ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း ညွှန် ကြားခဲ့သည်။

‘တိုက်ပွဲတွင် ရန်သူထံမှ ယာဉ်ရထား ဆယ်စီးထက် ပို၍ သိမ်းဆည်းရရှိနိုင်သူများအား ထိုက်တန်သော ဆုလာဘ်များ ချီးမြှင့်ရာ၏။ ... ရပ်ရွာများအား တိုက်ခိုက်သိမ်းပိုက်၍ ရရှိ သော မြေယာသစ်များကို မိမိ၏ လက်အောက် ငယ်သားများ အား အချိုးကျ ခွဲဝေပေးရာ၏’

‘မြေပဲပေးပါ၊ မျောက်ရလိမ့်မည်’ ဟူသော ဆိုရိုးစကား ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ပထမအကြိမ်တွင် တစ်ခုခုမှားသွားလျှင် မျောက်ကို အပြစ်မတင်ပါနှင့်။ သူ့ဘာသာသူ ဝေဖန်ပါစေ။ အမှုထမ်းကောင်းလိုချင်လျှင် လခကောင်းကောင်း ပေးပြီး လူ တော် လူကောင်းတွေကို ခန့်ထားပါ။ ထိုက်ထိုက်တန်တန် ချီးမြှင့်ခြင်း မပြုလျှင် ပြစ်တင်ဝေဖန်ခြင်းကို ဘယ်သူမှ ကျေကျေ



စီးပွားရေးအကျပ်အတည်းမှ လွတ်မြောက်ရေး

နပ်နပ် လက်ခံလိမ့်မည် မဟုတ်။ ဤအခန်း အစပိုင်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သော 'အာရှသင်္ကြားဘုရင်' ရောဘတ်ကုတ်အကြောင်းကို ပြန်တွေးကြည့်ပါ။ သူသည် အမှုထမ်းများအား ရက်ရက်စက်စက် ဆူပူကြိမ်းမောင်းတတ်သော်လည်း ချီးမြှင့်ထိုက်သူကို ချီးမြှင့်ရာတွင်မူ အလွန်ရက်ရှေ့၏။ ထို့ကြောင့် ရောဘတ်ကုတ်၏ ဆူပူကျိန်းမောင်းမှုကြောင့် အမှုထမ်းတွေ မကြာခဏ မအိပ်နိုင် မစားနိုင် ဖြစ်ကြရသော်လည်း အလုပ်မှ ထွက်မသွားဘဲ သစ္စာရှိစွာ ဆက်လက် အမှုထမ်းနေကြခြင်း ဖြစ်သည်။ သင်ကော သူတို့လိုပဲ ဆက်လက် အမှုထမ်းနေပါမည်လား၊ စာရေးသူကတော့ ထမ်းမှာပဲ။



[၁]

'စစ်သည်တစ်ဦး၏ စိတ်ဓာတ်သည် နံနက်
ပိုင်းတွင် လန်းဆန်းတက်ကြွဆုံး ဖြစ်၏။ နေ့ခင်း
ပိုင်းတွင် တဖြည်းဖြည်း နှင့် တက်ကြွမှုလျော့ပါး
သွား၏။ ညနေပိုင်းကျတော့ ထိုစစ်သည်သည်
တပ်စခန်းသို့ပြန်ရန်ကိုသာ စိတ်စောနေတော့၏'

-ဆွန်ဇူး

အပိုင်း (၈)

လုပ်ငန်းကို ထိခိုက်စေသော
အလုပ်ချိန်အစွဲအလန်း

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအများစုတွင် ထိပ်တန်းမန်နေဂျာအများစုသည် အမှုထမ်းများ၏ အလုပ်ချိန် တိကျမှန်ကန်ရေးကို လိုအပ်သည် ထက် ပိုပြီး အလွန်အကျွံ အာရုံစိုက်နေကြသည်။ တကယ်တော့ သူတို့သည် စီမံခန့်ခွဲမှုပါရဂူကြီး ဟင်နရီ မင့်ဇာတ် ချမှတ် ပေးသော တာဝန်ဝတ္တရားသစ်ကို ဘေးချိတ်ထားပြီး သူတို့ ကုမ္ပဏီ၏ 'အချိန်မှတ်စာရေး' များအဖြစ် အပျော်တမ်း လုပ်ဆောင်နေကြခြင်းသာ ဖြစ်၏။

ယင်းသို့သော 'အချိန်မှတ်စာရေး' မန်နေဂျာများ၏ အစွဲအလန်းကို အောက်ပါအတိုင်း သုံးမျိုး သုံးစား ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်သည်။

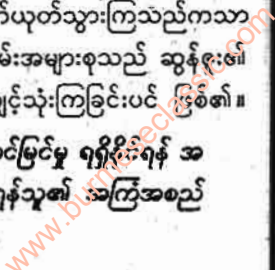
‘နာရီကြည့်သူ’ ကို စောင့်ကြည့်သော အစွဲအလန်း

အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်တွေမှာရော သူတို့၏ မန်နေဂျာ တွေမှာပါ ‘နာရီကြည့်သူ’ အမှုထမ်းများအား မုန်းတီးသော အစွဲအလန်း ရှိတတ်ကြသည်။ သူတို့က ယင်းသို့သော အမှုထမ်း များသည် ကုမ္ပဏီအတွက် ဘာမှ အကျိုးမရှိဆိုပြီး အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်တတ်ကြ၏။

ကုမ္ပဏီ၏ စည်းကမ်းအရ အလုပ်တက်ချိန်က နံနက် ၉ နာရီ၊ အလုပ်ဆင်းချိန်က ညနေ ၆ နာရီ ဖြစ်သည်။ သို့ သော်လည်း အထက်လူကြီးတွေက အမှုထမ်းတွေကို နံနက် ၉ နာရီမထိုးခင် အလုပ်ခွင်သို့ ရောက်စေချင်ကြသည်။ ညနေ ၆ နာရီနောက်ပိုင်းအထိ အချိန်ပိုလုပ်ပေးစေချင်ကြသည်။ ညနေ ၆ နာရီတိတိတွင် အလုပ်ဆင်းသွားသူတွေကို မကြိုက် ကြ။ ထို့ကြောင့် ရလဒ်က ဘယ်လို ဖြစ်ပေါ်လာသလဲ ဆိုတော့ ‘အထက်လူကြီး အပြင်မထွက်မချင်း ကျုပ်တို့ အလုပ်များနေသလို ဟန်ဆောင်နေကြမယ်’ ဟူသော အမှုထမ်းတွေသာ ပို၍ တိုးပွားလာတော့သည်။ ဤနည်းဖြင့် စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသူ အမှုထမ်းကောင်းများ၏ ကာယစွမ်းအားနှင့် ဉာဏ စွမ်းအား များ အချည်းနှီး ဆုံးပါးသွားရတော့သည်။

တကယ်တော့ အမှုထမ်းတွေကို အလုပ်ဆင်းချိန် နောက် ပိုင်းအထိ အလုပ်ခွင်တွင် အလုပ်ခိုင်းနေခြင်းကြောင့် ထုတ်လုပ် မှု စွမ်းအား တိုးပွားမလာဘဲ ဆုတ်ယုတ်သွားကြသည်ကသာ ပို၍ များ၏။ ဤသည်မှာ အမှုထမ်းအများစုသည် ဆွန်ဇူး၏ အောက်ပါ ဩဝါဒကို လိုက်နာကျင့်သုံးကြခြင်းပင် ဖြစ်၏။

‘စစ်ရေးတွင် အောင်မြင်မှု ရရှိလိုရန် အ တွက် ကျွန်ုပ်တို့သည် ရန်သူ၏ အကြံအစည်



များကို မျက်ခြည်မပြတ် သိထားဟန် ဆောင်ရမည်'

အကြောင်းနှင့် အကျိုးကတော့ ဤသို့ ဖြစ်၏။ 'အလုပ်ကြီးစားသော' အမှုထမ်းများသည် သတ်မှတ်ချိန်ထက် နောက်ကျခံ၍ အလုပ်လုပ်ပြီးတော့မှ အိမ်သို့ပြန်ကြသည်ဟု စာရေးသူ၏ အထက်လူကြီးက ယုံကြည်လက်ခံထားသည်ဟု ဆိုကြပါစို့။ သို့ဆိုလျှင် စာရေးသူလည်း နောက်ကျခံ၍ အလုပ်လုပ်ပြီးတော့မှ အိမ်သို့ပြန်သူအဖြစ် (စိတ်ထဲက မပါသည့်တိုင်) ဟန်ဆောင်မည် ဖြစ်သည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ (၁) ချီးကျူးခံရအောင်နှင့် (၂) အလုပ်ဖြုတ်မခံရအောင် ဖြစ်၏။ တချို့အမှုထမ်းတွေကတော့ အလုပ်ကို တမင်ဆွဲလုပ်နေကြလိမ့်မည်။ ရုံးချိန်အတွင်း ပြီးအောင် လုပ်နိုင်ပါလျက် သူတို့ အိမ်ပြန်သောအခါ လွယ်ကူစိတ်ချရချိန်အထိ နောက်ကျခံ၍ ဆက်လုပ်နေကြလိမ့်မည်။ ထို့ကြောင့်ပင်လျှင် ဤသို့သော 'အချိန်ပို' လုပ်ခြင်းမျိုးကြောင့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား တိုးသင့်သလောက် တိုးမလာနိုင်ဟူ၍ စာရေးသူက အစောပိုင်းက ပြောခဲ့ခြင်း ဖြစ်၏။ ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း သတိပေးခဲ့၏။

'စစ်သည်တစ်ဦး၏ စိတ်ဓာတ်သည် နံနက်ပိုင်းတွင် လန်းဆန်းတက်ကြွဆုံး ဖြစ်၏။ နေ့ခင်းပိုင်းတွင် တဖြည်းဖြည်းနှင့် တက်ကြွမှု လျော့ပါးသွား၏။ ညနေပိုင်းကျတော့ ထိုစစ်သည်သည် တပ်စခန်းသို့ ပြန်ရန်ကိုသာ စိတ်စောနေတော့၏'

သို့သော် အထက်လူကြီးများသည် ဤအချက်ကို သိမှသိကြပါလေစ။

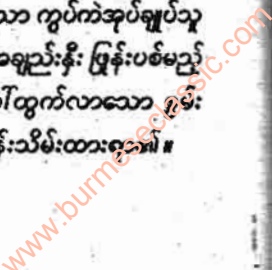
ထုတ်လုပ်မှု စွမ်းအား 'ညွှန်ထုတ်' လိုသော အစွဲအလန်း

ဤအစွဲအလန်းကြီးသော အထက်လူကြီးများက 'အချိန်ဟာ ငွေပဲ၊ ဒါကြောင့် အမှုထမ်းတွေဆီက အချိန်တွေ များများ 'ညွှန်ယူ'နိုင်လေလေ၊ အကျိုးရှိလေလေပဲ' ဟု ခံယူထားကြသည်။

စီမံခန့်ခွဲမှု အတိုင်ပင်ခံ လုပ်ငန်းကလေး တစ်ခုတွင် ရုံးတက်၊ ရုံးဆင်းချိန်ကို နံနက် ၈:၃၀ နာရီမှ ညနေ ၄:၃၀ နာရီ ဟူ၍ သတ်မှတ်ထား၏။ အချိန်မှန် အိမ်ပြန်ချင်သော အမှုထမ်းသစ်များအဖို့ အလုပ်စတင်သည့် နေ့တွင်ပင် စိတ်ဓာတ် ကျစရာ အဖြစ်မျိုးနှင့် ရင်ဆိုင်တိုးကြရတော့သည်။ မန်နေဂျင်း ဒါရိုက်တာ ဆိုသူကလည်း အစည်းအဝေး မှန်သမျှ ညနေ ၄:၃၀ နာရီနောက်ပိုင်းမှ အမြဲတမ်း လုပ်တတ်၏။ အစည်းအဝေးကလည်း နေ့တိုင်းလိုလို လုပ်၏။ သို့ဖြင့် အမှုထမ်းများမှာ ည ၉ နာရီနောက်ပိုင်းမှ အိမ်ပြန်ကြရ၏။ နောက်ဆုံး ရလဒ်ကတော့ အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သူတွေ တစ်နေ့တခြားများပြားလာခြင်းပင် ဖြစ်၏။ သည်တော့ အထက်လူကြီး၏ ကုမ္ပဏီတိုးတက် ကြီးပွားရေး မျှော်လင့်ချက်အိမ်မက်လည်း ပြိုပျက်သွားလေတော့၏။

အထက်က ဖော်ပြခဲ့သမျှ ဖြစ်ရပ်တိုင်းတွင် အထက်လူကြီးလုပ်သူများအနေဖြင့် ဆွန်ဇူး၏ 'သေနင်္ဂဗျူဟာ' ကျမ်းလာသင်ခန်းစာကို အလေးအနက် မှတ်ထားသင့်သည်။

'ကျွမ်းကျင်လိမ္မာသော ကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်သူသည် မိမိ၏ လူများကို အချည်းနှီး ပြုန်းပစ်မည့်အစား အခြေအနေမှ ပေါ်ထွက်လာသော စွမ်းအင်ကို ကောင်းစွာ ထိန်းသိမ်းထားစေ၏။'



ထိုပြင်....

‘မိမိလူများ၏ ကောင်းကျိုးကို ရှေးစွပါ။
မလိုအပ်ဘဲနှင့် ၎င်းတို့အား မမောပန်းပါစေနှင့်။
၎င်းတို့၏ စိတ်ဓာတ်ကို စုစည်းထားပါ။ ၎င်း
တို့၏ စွမ်းအင်ကို ထိန်းသိမ်းထားပါ’

အမှုထမ်းများအား အလုပ်ကို ပို၍ လုပ်ခိုင်းသောအခါ သို့မဟုတ် အချိန်ကြာမြင့်စွာ လုပ်ခိုင်းသောအခါ စိတ်ဝင်စား အင်အားသည် လျော့ပါးသွားတတ်သည်။ ထိုအခါ စိတ်ဝင်စား မှုနှင့် အာရုံစူးစိုက်မှုလည်း နည်းသွားလိမ့်မည်။ သို့မဟုတ် မောပန်းပြီး ခြေကုန်လက်ပန်း ကျသွားလိမ့်မည်။ စာရေးသူ သည် အလုပ်ချိန်တိုတိုဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား တိုးမြှင့်ရေး နှင့် တစ်ပတ်လျှင် ငါးရက်သာ လုပ်ကိုင်ရေးတို့ကို ထောက်ခံသူ ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ‘မိုတိုရိုလာ’ ကုမ္ပဏီက သတ္တိရှိရှိဖြင့် အောက်ပါ ကြော်ငြာကို ထုတ်ပြန်လိုက်သောအခါ အလွန် သ ဘောကျမိ၏။

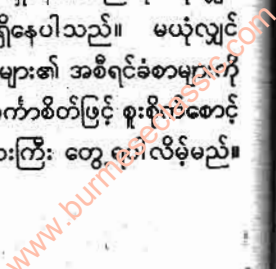
‘စနေနှင့် တနင်္ဂနွေနေ့များသည် မိသားစုများ အတွက် ဖြစ်သည်ဟု ‘မိုတိုရိုလာ’ က ယုံကြည် သည်။ မိတ်ဆွေများကလည်း ယုံကြည်ကြပါ သည်။ မှန်ပါသည်။ ရက်သတ္တပတ်အဆုံးရက် အားများသည် သင့်အတွက် အလွန်တန်ဖိုး ရှိ သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ ‘မိုတိုရိုလာ’ အမှုထမ်းများက ယုံကြည်ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် သင်၏ တန်ဖိုး ရှိသော ရက်အားများကို သင်၏ မိသားစုများ၊ သင်၏ မိတ်ဆွေများနှင့် အသုံးချရန် ကျွန်ုပ်တို့ က လေးနက်စွာ တိုက်တွန်းပါသည်။ ဤသည်

မှာ သင်၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘဝနှင့် မိသားစု ဘဝ တို့ကို ချိန်ခွင်လျှာ ညှိပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ ထို့ ကြောင့် ဤစနစ်ကို သင်မလွဲမသွေ နှစ်သက် ပါလိမ့်မည်။

စာရေးသူက သူတို့၏ အလုပ်ချိန်ကို ပြန်လည်ပြုပြင် ပြောင်းလဲရန်နှင့် တစ်ပတ်ငါးရက်လုပ်စနစ်ကို ကျင့်သုံးရန် အကြံပေးသောအခါ ကုမ္ပဏီတစ်ခုက မကျေနပ်ကြ။ သို့သော် လည်း 'မိုရိုတိုလာ' ကြော်ငြာ ထွက်ပေါ်လာပြီးသည့်နောက်မှာ တော့ ကုမ္ပဏီအများစုက စာရေးသူအား ကျေးဇူးတင်ကြသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ အကြီးအကဲ တစ်ဦးက ဆိုလျှင် 'မစ္စတာ ခူးခင်- ဟောစကားကို နားထောင်ခဲ့တာ ကျွန်တော့်အတွက် သိပ်ပြီး ကံကောင်းတယ်။ နို့မို့သာဆိုရင် အခုအချိန်မှာ ကျွန် တော်တို့ ကုမ္ပဏီက အင်ဂျင်နီယာတွေ တစ်ယောက်မှ ကျန် တော့မှာ မဟုတ်ဘူး' ဟူ၍ပင် ပြောဖူး၏။

'ဒီလူကယ်နာသွားပြီး ဘာလုပ်နေသလဲ' ဟူသော အစွဲအလန်း

ရောင်းချရေးနှင့် ဈေးကွက်ထိုးဖောက် ဖော်ဆောင်ရေး စသည့် အမှုထမ်းများသည် များသောအားဖြင့် အပြင်ထွက်၍ အလုပ်လုပ်ကြရ၏။ ဤလုပ်ငန်းသည် သူတို့အဖို့ မလုပ်မဖြစ် သော အဓိက လုပ်ငန်းဖြစ်သည်။ ယင်းသို့ မလုပ်မဖြစ်သော အဓိကလုပ်ငန်းကို အပြင်ထွက်၍ လုပ်နေသော ဝန်ထမ်းများအား မကျေနပ်သော အထက်လူကြီးများ ရှိနေပါသည်ဟု ဆိုလျှင် မအံ့ဩပါနှင့်။ တကယ်လည်း ရှိနေပါသည်။ မယုံလျှင် ကုမ္ပဏီ အများစုမှ အရောင်းဝန်ထမ်းများ၏ အစီရင်ခံစာများကို ဘာလုပ်နေကြတာလဲ' ဟူသော မသင်္ကာစိတ်ဖြင့် စူးစိုက်စောင့် ကြည့်နေသည့် ဖြစ်ရပ်တွေကို အများကြီး တွေ့ရပါလိမ့်မည်။

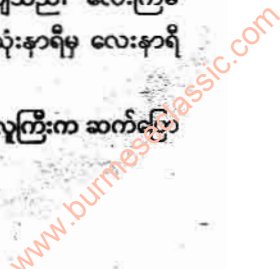


သည်တော့ အကျိုးရလဒ်က ဘယ်လို ဖြစ်လာမည် နည်း။ အမှုထမ်းတွေက အပြင်မထွက်ချင်ကြတော့။ သို့မဟုတ် သူတို့ကိုယ် သူတို့ နေသာအောင် နည်းပရိယာယ်တွေ သုံးလာ ကြတော့သည်။.... ဥပမာ တချို့ အရောင်းဝန်ထမ်းများသည် အပြင်သို့ အများကြီးထွက်ပြီး သူတို့ ဘယ်ကိုသွားကြောင်း ဘယ်သူနှင့် တွေ့ကြောင်းကို အသေးစိတ် အစီရင်ခံစာ တင်ကြ သည်။ အဓိက အရေးကြီးသော ဈေးကွက် အစီရင်ခံစာ တင် ကြသည်။ အဓိကအရေးကြီးသော ဈေးကွက် 'တိုက်ပွဲ' မှာ ဘာတွေ ဖြစ်ပေါ်နေသလဲ၊ ဝယ်သူတွေက ဘာပစ္စည်းကို ဘယ်ပုံစံနှင့် ဘယ်လောက် လိုချင်နေသလဲ၊ ပြိုင်ဘက်ကုမ္ပဏီ တွေက ဘယ်ပစ္စည်းကို ဘယ်နည်းလမ်းနှင့် ဖြန့်ချိနေသလဲ... စသည့် အချက်တွေ လုံးဝမပါ။

အလယ်တန်း မန်နေဂျာတွေသာမက အထက်တန်း အမှုဆောင် အရာရှိကြီးတွေပင်လျှင် ဆိုခဲ့သော 'အစွဲအလန်း' မျိုး ရှိနေကြ၏။ လက်လီရောင်းချကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ စီမံကိန်းဆိုင် ရာ အထွေထွေ မန်နေဂျာ တစ်ဦးသည် အလုပ်ဝင်ပြီး တစ်လ အကြာတွင်ပင် အထက်လူကြီး၏ 'အချိန်မှတ်အစွဲအလန်း' အန္တရာယ်နှင့် ကြုံရ၏။ တစ်နေ့တွင် အထက်လူကြီးက အဆိုပါ မန်နေဂျာအား ရုံးခန်းထဲသို့ ခေါ်ပြီး စာရွက်ပေါ်တွင် 'တေးမှတ်' ထားချက်များကို ရွတ်ပြသည်။

'သုံးကြိမ်တိုတို ရုံးတက်နောက်ကျသည်၊ လေးကြိမ် တိုတို အပြင်ထွက်သည်၊ တစ်ကြိမ်လျှင် သုံးနာရီမှ လေးနာရီ အထိ ကြာသည်'

ယင်းသို့ ရွတ်ပြပြီးနောက် အထက်လူကြီးက ဆက်ပြော လိုက်သေးသည်။



‘အဲဒီတော့ ခင်ဗျား လုပ်ရပ်တွေအတွက် ထုချေလွှာ တစ်ပါး’ တဲ့။

တကယ်တော့ အဆိုပါ မန်နေဂျာသည် အထက်လူကြီး၏ ရုံးခန်းထဲ ဝင်လာတုန်းက မျှော်လင့်ချက်အပြည့်နှင့် ဝင်လာခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ အရေးကြီးသော လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုကို အထက်လူကြီးနှင့် ဆွေးနွေးရန် စိတ်ကူးကောင်းတစ်ခုလည်း သူ့ခေါင်းထဲက ပါလာသည်။ သို့သော် ယခုတော့ အထက်လူကြီးက လုပ်ငန်းကိစ္စထက် မန်နေဂျာ ရုံးတက်နောက်ကျခြင်းနှင့် အပြင်ထွက်ခြင်းကိုသာ ရှေ့တန်းတင်နေသည်။ သည်တော့ အကျိုးရလဒ်က ဘယ်လို ဖြစ်လာသလဲ။ မန်နေဂျာကအထက်လူကြီးတောင်းဆိုသော ‘ထုချေလွှာ’ ကို မတင်ဘဲ ‘ထွက်စာ’ ကိုသာ တင်လိုက်တော့သည်။

ဤဖြစ်ရပ်ကို ကြားသိရတော့ စာရေးသူသည် ဆွန်ဇူ၏ အဆိုမိန့်တစ်ခုကို ရုတ်တရက် သတိရလိုက်မိ၏။

‘အခွင့်အလန်းတစ်ခု ရရှိရေးအတွက် စစ်တပ်တစ်တပ်လုံးကို အဆောတလျှင် အသုံးပြုသော သူသည် အခွင့်အလန်း အားလုံးကို ဆုံးရှုံးရတတ်၏’

ပို၍ ဆိုးသည်ကား အဆိုပါ လူကြီးသည် အမှုထမ်းတွေ အပြင်ထွက်ပြီး ဘာတွေ လုပ်ကြသည်ကို သူ့ထံ အစီရင်ခံရန် ‘ထောက်လှမ်းရေး’ ဝန်ထမ်းတွေပင် ခန့်ထားလိုက်သေး၏။ သည်လိုနှင့် အမှုထမ်းတွေလည်း တစ်ယောက်ပြီးတစ်ယောက် ထွက်၍ ကုမ္ပဏီလည်း တစ်လထက်တစ်လ အရှုံးပြုလာတော့ အထက်လူကြီးလည်း ‘အော်တိုမက်တစ်အလုပ်လက်ဖ်’ ဖြစ်သွားလေတော့သတည်း။

အားကိုးယုံကြည်မှု အရေးကြီးသည်

ယနေ့ခေတ် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများတွင် အထက်နှင့် အောက်၊ အောက်နှင့် အထက် အချင်းချင်း အားကိုးယုံကြည်မှု ကင်းမဲ့ခြင်း လွန်ကဲနေခြင်းသည် အဆိုးရွားဆုံး အခြေအနေ တစ်ရပ်ပင် ဖြစ်၏။ ယုံကြည်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ တိုက်ရိုက်ကြီး ဖောက်သော်လည်း သွယ်ဝိုက်သော နည်းဖြင့် ဆွန်ဇူးက ဖော်ညွှန်းခဲ့၏။

‘စစ်သူကြီးတစ်ဦးသည် သူ၏ စစ်သည် များအား ကလေးသူငယ်များသဖွယ် အကာ အကွယ်ပေးပါက စစ်သည်များသည် အသူတရာ နက်သော ချောက်ကမ်းပါးကြီးထဲ သို့ပင် စစ်သူ ကြီးနှင့် အတူ လိုက်ပါကြလိမ့်မည်။ အကယ်၍ ထိုစစ်သူကြီးသည် စစ်သည်များအား သူ၏ ရင်ဝယ်သားသဖွယ် ချစ်မြတ်နိုးစွာဖြင့် ပြုမူဆက် ဆံပါမူကား စစ်သည်များက သူ့အတွက် အသက်ကိုပင် စွန့်လွှတ်ကြလိမ့်မည်’

မိမိက အခြားသူများအား အလေးထား၍ ဆက်ဆံလျှင် အခြားသူများကလည်း မိမိအား အလေးထား၍ တုံ့ပြန်ကြလိမ့် မည်။ မိမိ အခြားသူများအား မလေးမစား ဆက်ဆံလျှင် အခြားသူများကလည်း မိမိအား မလေးမစား တုံ့ပြန်ကြလိမ့် မည်။ ဤသည်မှာ ဆွန်ဇူး၏ ‘သေနင်္ဂဗျူဟာ’ ဩဝါဒနှင့်လည်း ညီညီ၏။

‘... ဤသို့ဖြင့် သူတို့သည် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲ မှ မရှိဘဲ နှင့် ဖျတ်လတ်တက်ကြွနေကြလိမ့်မည်။’



မတောင်းဆိုဘဲနှင့် စစ်သူကြီးအား ထောက်ခံလာ
ကြလိမ့်မည်။ အမိန့်မပေးဘဲနှင့် စစ်သူကြီးအား
ယုံကြည်အားကိုးလာကြလိမ့်မည်’

ယုံကြည်အားကိုးမှုသည် နှစ်ဦးနှစ်ဘက်စလုံး အကျိုး
ရှိကြောင်းကို ဤအချက်ဖြင့် သိသာ၏။ အမှုထမ်းများအား
မယုံကြည်သော အကြီးအကဲအား အမှုထမ်းများက ဘယ်လို
လုပ်ပြီး ယုံကြည်နိုင်ပါမည်နည်း။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု
ကြီးပွားအောင်မြင်ရေးတွင် အပြန်အလှန် အားကိုးယုံကြည်မှုသည်
အရေးကြီးသော အင်္ဂါရပ် တစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာကျော်
‘ဟျူးလက်-ပက်ကတ်’ ကုမ္ပဏီကြီးတွင် အလုပ်မှ နုတ်ထွက်
သည့် အမှုထမ်း အလွန်နည်းပါးခြင်း အကြောင်းရင်းမှာ အခြား
မဟုတ်၊ အပြန်အလှန် အားကိုးယုံကြည်မှုပင် ဖြစ်၏။

တင်းနစ်နှင့် ‘ကင်ဒို’ သင်ခန်းစာ

အပြန်အလှန် အားကိုးယုံကြည်မှုကို အလေးထားသော
အထက်လူကြီးများသည် ‘အတွင်း’ ထက် ‘အပြင်’ကို ပို၍
အာရုံစိုက်ကြည့်ရှုကြသည်။

တင်းနစ်ချန်ပီယံများသည် သူတို့၏ တင်းနစ်ရိုက်တံကို
အာရုံစိုက်၍ မကစားကြ။ အလားတူပင် ‘ကင်ဒို’ (Kendo)
ဟု ခေါ်သော ဂျပန်ရိုးရာ ဓားခုတ်ပြိုင်ပွဲ ချန်ပီယံများသည်လည်း
သူတို့၏ ‘ဘုတ်ကင်’ (Bokken) ခေါ် သစ်သားဓားရှည်ကို
အာရုံစိုက်၍ မခုတ်ကြ။ သူတို့အားလုံးသည် ပြိုင်ဘက်၏ လှုပ်
ရှားမှုကိုသာ အဓိက အာရုံစိုက်၍ ယှဉ်ပြိုင်ကြသည်။ ဤအချက်
နှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူး၏ အဆိုအမိန့်ကို သတိရသင့်၏။

‘ရန်သူ၏ အနေအထားကို သိရှိအောင် ကြိုးစားခြင်းနှင့် မိမိ၏ အနေအထားကို ရန်သူ မသိနိုင်အောင် လျှို့ဝှက်ထားခြင်းတို့ဖြင့် ရန်သူ၏ အင်အား ပြိုကွဲအောင် လုပ်ပြီး မိမိ၏ အင်အားကို စုစည်းနိုင်သည်။’

ရန်သူ၏ အနေအထားကို သိရှိနိုင်ခြင်းဖြင့် သူ၏ အင်အား တစ်စိတ် တစ်ပိုင်းကို မိမိ၏ အလုံးစုံ အင်အားဖြင့် ပြိုခွဲ နိုင်သည်’

ထို့ကြောင့် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်သည် နေ့စဉ် ကြံတွေ နေရသော ပြဿနာအသေးအငွေ့ကလေးများကို ဘေးချိတ်ထား ပြီး အရေးကြီးသော မဟာဗျူဟာကိစ္စများကိုသာ အထူးအာရုံ စိုက်သင့်သည်။ အသေးအငွေ့ကိစ္စများကို မန်နေဂျာများနှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများက အကောင်းဆုံး ဖြေရှင်းကြလိမ့်မည်။ အချိန်မှတ် နာရီကို လွင့်ပစ်လိုက်ပါ။ သို့သော် မှန်ပြောင်း ကိုတော့ ဆောင်ထားပါ။ ထုတ်လုပ်မှု စွမ်းအားကို အတင်း တောင်းဆို၍ မရ၊ စေ့ဆော်နှိုးဆွပေးမှ ရ၏။



[၉]

‘... ရန်သူမျှော်လင့်မထားသော လမ်း
ကြောင်းမှ ချိတက်ပါ။ တို့နောက် ရန်သူဘက်မှ
ခုခံမှု မပြုလုပ်နိုင်သော နေရာ တွင် တိုက်ခိုက်ပါ’
-ဆွန်စူး

အပိုင်း (၉)

အပြောင်းအလဲကို ရင်ဆိုင်ရဲ့ရဲ့လား

အခြေအနေ ဆိုးရွားနေသည်။ စီးပွားရေး ကျဆင်းနေသည်၊ အပြိုင်အဆိုင် ပြင်းထန်နေသည်... စသော သတင်းဆိုးများကို ကြားနေရသော်လည်း အချို့သော ကုမ္ပဏီများ ဝင်ငွေကောင်း ပြီး အမြတ်အစွန်း ရရှိနေကြသည်ကိုလည်း မြင်တွေ့နေကြရ သည်။ စီးပွားရေးကောင်းသော ကုမ္ပဏီများနှင့် စီးပွားရေး ခက်ကောင်းသော ကုမ္ပဏီများ၏ ကွဲပြားခြားနားချက်သည် အဓိက အားဖြင့် မန်နေဂျာ အမျိုးအစားနှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ရပ်အပေါ် တွင် တည်သည်။

တိုက်ပိုက်ကို မညှာပါနှင့်

စိတ်ဓာတ်ကျတတ်သူများသည် ပို၍ အကျနာတတ် သည်။ သူတို့သည် ကံမကောင်းခြင်းအတွက် ညည်းတွားကြ သည်။ သူတို့ ဒုက္ခအတွက် သူတစ်ပါးကို အပြစ်တင်ကြသည်။ အများစုသည် ဟိုအကြောင်း သည်အကြောင်းဖြင့် အစိုးရကို

www.burmeseclassic.com

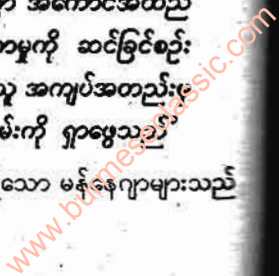
အပြစ်တင်ကြသည်။ ဤတွင် ဆွန်ဇူး၏ အဆိုအမိန့်ကို ဆင်ခြင်ကြည့်ရ၏။

‘ရန်သူကို အောင်နိုင်စွမ်းသည် မိမိ၏ လက်ထဲတွင် ရှိသည်။ သို့သော် ရန်သူ၏ ဆုံးရှုံးမှုကား ဘယ်သူမပြု မိမိမူ ဖြစ်၏။ သို့ဖြင့် စစ်အတတ်၌ ကျွမ်းကျင်သော သူတို့သည် မိမိတို့အား ရန်သူမအောင်မြင်နိုင်အောင် ပြုနိုင်စွမ်းကြသည်။ သို့သော် ရန်သူ၏ ဆုံးရှုံးမှုကား ဘယ်သူမပြု မိမိမူပင်တည်း’

တစ်ခါတရံ လူတစ်ယောက်၏ အဆိုးဆုံး ရန်သူသည် သူ့ကိုယ်တိုင် ဖြစ်နေတတ်သည်။ ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုးပြီး အပြုလုပ်ရပ်တစ်ခုခု ပြုလုပ်ရမည့်အစား ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ညှာပြီး ညည်းတွားနေတတ်ကြသည်။ ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုးပြီး အပြုလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နိုင်သူသာလျှင် အောင်ပွဲခံမည် ဖြစ်ကြောင်း ဆွန်ဇူးက ညွှန်ပြခဲ့သည်။

‘လိမ္မာသော စစ်သူကြီးသည် ပေါ်ပေါက်လာသော အခွင့်သာမှုနှင့် အခွင့်မသာမှု နှစ်မျိုးလုံးကို ဆင်ခြင်စဉ်းစားသောအခါ သူသည် စီမံကိန်းများကို ကောင်းစွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်သည်။ အခွင့်မသာမှုကို ဆင်ခြင်စဉ်းစားသော အခါ သူ့ကိုယ်သူ အကျပ်အတည်းမှ ဆွဲထုတ်နိုင်မည့် နည်းလမ်းကို ရှာဖွေသည်’

ဤသို့သော အရည်အချင်းရှိသော မန်နေဂျာများသည်



မဟာဗျူဟာနည်းလမ်းများကို ကွဲပြားခြားနားသော ချဉ်းကပ်နည်းဖြင့် ဖော်ထုတ်ကြသည်။ သူတို့သည် အစဉ်အလာ ရိုးရာနည်းလမ်းမှ ခွဲထွက်ပြီး ခေတ်မီ နည်းလမ်းသစ်ကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ကြသည်။

မမျှော်လင့်သည်ကို ပြုလုပ်ခြင်း

အကျပ်အတည်းတွေ့နေရသော သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းကျဆင်းနေသော ကုမ္ပဏီများက ရိုးရာအစဉ်အလာ နည်းလမ်းများဖြင့် လုပ်ကိုင်နေကြချိန်တွင် အောင်မြင်ကြီးပွားနေသော ကုမ္ပဏီများကတော့ ဆွန်ဇူး၏ အောက်ပါ ဩဝါဒအတိုင်း လုပ်ဆောင်နေကြလိမ့်မည်။

‘ရန်သူဘက်မှ အသင့်ပြင်ဆင်မထားသော နေရာတွင် ဝင်တိုက်ပါ။ မိမိအား ရန်သူက မျှော်လင့်မထားသော နေရာမှ ထွက်တိုက်ပါ’

ထို့ပြင်...

‘ကျွန်ုပ်သည် ရန်သူအား မတိုက်ခိုက်လိုသောအခါ ရန်သူအား လမ်းလွဲထားကာ တိုက်ပွဲအစီအစဉ်များ ပြုလုပ်ထားပြီး ရန်သူမထင်မှတ်သော တစ်နည်းနည်းဖြင့် တိုက်ပွဲကို ရွှေ့ဆိုင်းထားနိုင်၏။’

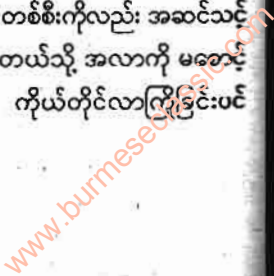
ထို့ပြင်...

‘ရန်သူမျှော်လင့်မထားသော လမ်းကြောင်းမှ ချီတက်ပါ။ ထို့နောက် ရန်သူဘက်မှ နှစ်မှ

မြို့လုပ်နိုင်သော နေရာတွင် တိုက်ခိုက်ပါ'

မြို့လုပ်ထားသော အလုပ်ကို လုပ်ရခြင်းသည် မသက်သာဆုံးအလုပ်ဖြစ်သည်ဟု မန်နေဂျာအများစုက ယူဆတတ်ကြသည်။ ထို့ကြောင့်လည်း အောင်မြင်ထွန်းပေါက်သော နေရာမှာ အရေအတွက် နည်းပါးခြင်း ဖြစ်၏။

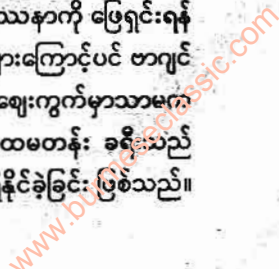
၁၉၉၇ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ ၁၆ ရက်နေ့က စာရေးသူတို့ ဇနီးမောင်နှံ 'ဆူးဘန်း' လေဆိပ်ကို ရောက်သွားတော့ ကွာလာလမ်းပျို့ရှိ 'ရစ်ဇ်-ကာလတန်' ဟိုတယ်က ပြုလုပ်ထားသော 'မြို့လုပ်ထားသည့်' မဟာဗျူဟာ လုပ်ရပ်တစ်ခုကို တွေ့ခဲ့ကြရသည်။ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးဌာနတွင် ကိစ္စပြတ်ပြီးနောက် ဟိုတယ်အမှုထမ်းတစ်စုက ပြည်ဝင်ခရီးသည်များအား ဘီစကွတ် မုန့်တွေ လက်ဆောင်ပေးနေကြသည်။ နောက် အမှုထမ်းတစ်စုက 'ဗွီအိုင်ပီဗီဇာ' (VIP Visa) ဟု ခေါင်းစဉ်တပ်ထားသော ကတ်ပြားတွေ ထုတ်ပေးကာ 'ရက် ၆၀ ထပ်တိုးခွင့်' ရမည့် အပြင် ကတ်ပြားပိုင်ရှင်အား အထူးလျှော့နှုန်းဖြင့် ရောင်းမည်ဟု ပြောသည်။ ထို့ပြင် အကောက်ခွန်ကိစ္စ ရှင်းလင်းပြီးသောအခါ ဟိုတယ်အမှုထမ်းများ ထိုင်နေသော နောက်ထပ် ကောင်တာတစ်ခုကို တွေ့ရပြန်၏။ သူတို့က အဆိုပါ ကမ်းလှမ်းချက်ကို လက်ခံသည့် ခရီးသည်များအား မှတ်ပုံတင်ရန် အသင့်စောင့်နေကြခြင်း ဖြစ်သည်။ သူတို့ဟိုတယ်တွင် တည်းခိုမည့် ခရီးသည်များအား ကြိုဆိုပို့ဆောင်ရန် ကားကြီးတစ်စီးကိုလည်း အဆင်သင့်စီစဉ်ထားကြ၏။ ခရီးသည်များ ဟိုတယ်သို့ အလာကို မစောင့်ဘဲ ဟိုတယ်က ခရီးသည်များကို ကိုယ်တိုင်လာကြိုခြင်းပင် ဖြစ်သည်။



အစဉ်အလာနည်းလမ်းကို ပြောင်းလဲခဲ့ခြင်း

‘ဗာဂျင်အတတ်လန်တစ်’ လေကြောင်းကုမ္ပဏီ၏ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် ရစ်ချတ်ဘရန်ဆန်သည် ‘မျှော်လင့်မထားသည့် အလုပ်ကို’ လုပ်ရာတွင် အလွန်ကျွမ်းကျင်သည်။ သူ၏ စွန့်စားရဲသော စိတ်ဓာတ်နှင့် စီးပွားရေး အကွက်မြင်မှုတို့ကြောင့် ဗြိတိန်နိုင်ငံ၏ အကျော်ကြားဆုံး စွန့်ဦးတီထွင်သူ တစ်ဦးအဖြစ် ထင်ရှားသည်။ သူသည် ၁၉၈၄ ခုနှစ်တုန်းက လေယာဉ်ပေါ်တွင် ‘ပထမတန်းဝန်ဆောင်မှု’ ကို ပယ်ဖျက်လိုက်ခြင်းဖြင့် လေကြောင်း ပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း၏ အစဉ်အလာလုပ်ရပ်ကို စိန်ခေါ်လိုက်၏။ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူအများစုက သူ့လုပ်ရပ်ကို ဝိုင်းဝန်း ပြစ်တင်ကြသည်။ အစဉ်အလာ အယူအဆမှာ ကုမ္ပဏီတစ်ခု ကြီးပွားရေးအတွက် ဈေးကွက်အစိတ်အပိုင်းကို နည်းရာမှ ပို၍ များအောင် ရယူမည်ဟူ၍ ဖြစ်၏။

ဗာဂျင်လေကြောင်းကုမ္ပဏီသည် စီးပွားရေး ခရီးသည်များ သက်တောင့်သက်သာ စီးနိုင်ရေးအတွက် အိပ်၍ရသော ထိုင်ခုံများကို အသုံးပြုသည်။ ထို့ပြင် လန်ဒန်မြို့နှင့် လေယာဉ်ကွင်း အသွားအပြန် ပို့ဆောင်ရေးအတွက်လည်း အကောင်းစားကားများကို စီစဉ်ပေးသည်။ နောက်ပိုင်း ကားများကို မသုံးတော့ဘဲ ‘လီမိုဘိုက်’ (Limo Bikes) ခေါ် အထူးတလည် ဒီဇိုင်းဆင်ထားသည့် မော်တော်ဆိုင်ကယ်များကိုသာ သုံးသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ယာဉ်ကျောပိတ်ဆို့မှု ပြဿနာကို ဖြေရှင်းရန်ဖြစ်၏။ ဤသို့သော ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများကြောင့်ပင် ဗာဂျင်ကုမ္ပဏီသည် စီးပွားရေး ခရီးသည် ဈေးကွက်မှာသာမက အပြိုင်ကုမ္ပဏီများ၏ ဒုတိယတန်းနှင့် ပထမတန်း ခရီးသည် ဈေးကွက်များတွင်ပါ ဝေစုအများကြီး ရရှိနိုင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။



ဗာဂျင် ကုမ္ပဏီသည် ဆက်လက်၍လည်း တိုးတက်ပြုပြင်မှုတွေ ပြုလုပ်ပါသည်။ တိုးတက်ပြုလုပ်ခြင်းသည် ဗာဂျင် ကုမ္ပဏီ စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ငန်း၏ အလေ့အထဟုပင် ဆိုလောက်၏။ ဤလုပ်ရပ်သည် ဆွန်ဇူး၏ အဆိုအမိန့်နှင့်လည်း ကိုက်ညီသည်။

‘သို့ဖြစ်ရာ... ကျွမ်းကျင်သော ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲသူသည် မိမိကိုယ်ကို မရှုံးနိုင်သည့် နေရာတွင် လုံခြုံစွာ ထားပြီးနောက် ရန်သူအား အလဲထိုးနိုင်သော အခွင့်အလမ်းကို မလွတ်တမ်း ရယူ၏။’

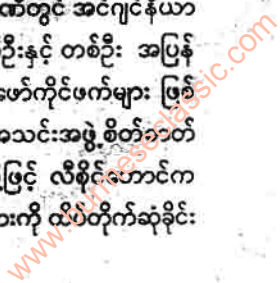
ထုံးစံအတိုင်းပင် အခြားပြိုင်ဘက် ကုမ္ပဏီတွေကလည်း ဗာဂျင်ကုမ္ပဏီ၏ ခြေလှမ်းအတိုင်း လိုက်လှမ်းကြသည်။ သို့သော်လည်း ဗာဂျင်ကုမ္ပဏီက ပြိုင်ဘက်ကုမ္ပဏီများထက် ခြေလှမ်းကျယ်သည်။ ဗာဂျင်ကုမ္ပဏီသည် ခရီးသည်များ သက်တောင့်သက်သာ နားနေနိုင်ရန်အတွက် နားနေခန်းများ စီစဉ်ပေးသည်။ ရေချိုးခန်းတွေ၊ အနှိပ်ခန်းတွေ ထားပေးသည်။ အကောင်းဆုံး ခေတ်မီအသုံးအဆောင် ပစ္စည်းတွေ ထားပေးသည်။

အလားတူပင် ဟောင်ကောင်မှ ‘ဂျီယိုဒါနို’ အဝတ်အထည်ကုမ္ပဏီကို တည်ထောင်သူ ဂျင်မီလိုင်းသည်လည်း ရိုးရာအစဉ်အလာကို စိန်ခေါ်ရဲသော စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦး ဖြစ်၏။ ဂျင်မီလိုင်းသည် ၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင် ‘ပန်းသီးနေ့စဉ်’ (Apple Daily) သတင်းစာကို စတင်တည်ထောင်ကာ သတင်းထောက်များအဖြစ် အီတလီ ‘ပီဇာ’ မုန့်ရောင်းသော လူငယ် တစ်ဆယ်ကျော်ကို ခန့်ထားသည်။ ‘ဟောင်ကောင်မှ ယာဉ်ကျောပိတ်ဆို့မှု သိပ်ပြီးများတယ်။ ဒါကြောင့် ကျွန်တော်က မော်တော်ဆိုင်ကယ်နဲ့ မုန့်လိုက်ရောင်းတဲ့ ဒီလူငယ်တွေကို အသုံးချတာ၊ သူတို့က ဘယ်နေရာကို ဘယ်လောက်မြန်မြန်

အရောက်သွားရမယ်ဆိုတာ ကောင်းကောင်း သိကြတယ်လေ' ဟု ဂျင်မီလှိုင်က ပြောပြသည်။ ယခုအခါ 'ပန်းသီး' သတင်းစာသည် ဟောင်ကောင်တွင် လူကြိုက်အများဆုံး သတင်းစာတစ်စောင် ဖြစ်နေပြီ။

ရိုးရာ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်ကို စိန်ခေါ်သူ နောက်တစ်ယောက်လည်း ရှိသေးသည်။ သူကား 'စင်ကာပူ တယ်လီကွမ်း' ကုမ္ပဏီမှ ပိုက်ဆံပေး၍ ဖုန်းဆက်ရသော ဌာန၏ အထွေထွေမန်နေဂျာ လီစိုင်ဟောင် ဖြစ်၏။ သူ့ဌာနတွင် အင်ဂျင်နီယာ ဝန်ထမ်းများနှင့် အရောင်းဝန်ထမ်းများ ပဋိပက္ခ ဖြစ်နေကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ အရောင်းဝန်ထမ်းများသည် သတင်းအချက်အလက်မှန်ကို မပေးရုံသာမက စက်မှုသဘောကိုလည်း နားမလည်ကြဟူ၍ အင်ဂျင်နီယာတွေက တိုင်ကြားကြသည်။ အပြန်အလှန်အားဖြင့် အရောင်းဝန်ထမ်းများကလည်း သူတို့အား အင်ဂျင်နီယာများက လုံလောက်သော အကူအညီကို မပေးကြဟူ၍ ပြန်လည် တိုင်ကြားသည်။ ဤတွင် အထွေထွေမန်နေဂျာ လီစိုင်ဟောင်အနေဖြင့် ဤပြဿနာကို ပြေလည်အောင် ဖြေရှင်းပေးရမည့် အရေးကြီးလာသည်။ အရောင်းဝန်ထမ်းတွေက တယ်လီဖုန်းကိုသာရောင်းရမည့် အင်ဂျင်နီယာတွေက တယ်လီဖုန်း တပ်ဆင်ပေးခြင်းနှင့် ပြင်ဆင်ပေးခြင်းကိုသာ ပြုလုပ်ရမည်ဟု ဘယ်သူက ပြောသနည်း။ လီစိုင်ဟောင်က ယင်းသို့ တွေးမိသည်။

တကယ်တော့ တယ်လီဖုန်း ကုမ္ပဏီတွင် အင်ဂျင်နီယာများနှင့် အရောင်းဝန်ထမ်းများသည် တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး အပြန်အလှန် ဆက်စပ်ကူညီနေကြသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ ဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် ထိုအုပ်စုနှစ်ခုသည် အသင်းအဖွဲ့စိတ်ဓာတ် (Teamwork Spirit) ရှိဖို့ လိုသည်။ သို့ဖြင့် လီစိုင်ဟောင်က အင်ဂျင်နီယာများနှင့် အရောင်းဝန်ထမ်းများကို လိပ်တိုက်ဆုံခိုင်း



ပြီး သင်တန်းပေးသည်။ အသင်းအဖွဲ့ စိတ်ဓာတ် သွတ်သွင်း ပေးသည်။ တစ်ဦးလုပ်ငန်းကို တစ်ဦးနားလည်သဘောပေါက် အောင် လေ့လာခိုင်းသည်။ အင်ဂျင်နီယာများအား အရောင်းဝန် ထမ်းများနှင့်အတူ တယ်လီဖုန်းဝယ်သူများထံသို့ လိုက်သွားပြီး လိုအပ်ချက်များကို မေးမြန်းလေ့လာခိုင်းသည်။

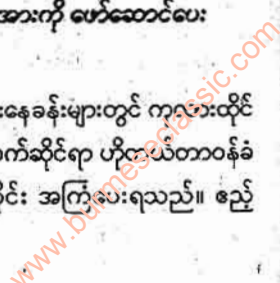
‘ကျွန်တော်တို့ ဌာနအတွင်း ဝန်ထမ်းတွေ သွေးကွဲနေ တာကြောင့် စားသုံးသူတွေ ဒုက္ခရောက်ရတာမျိုး မဖြစ်သင့်ဘူး။ စားသုံးသူတွေ စိတ်ချမ်းသာမှုရှိအောင် ဌာနအတွင်း ပြဿနာကို အချိန်မီ ဖြေရှင်းပေးရမှာက ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အဓိကတာဝန်ပဲ’ ဟူ၍ လီစိုင်းဟောင်က ပြောသည်။

ရိုးရာအစဉ်အလာကို စိန်ခေါ်ခြင်း

စာရေးသူသည် မကြာခဏ ခရီးထွက်တတ်သူ ဖြစ်သော ကြောင့် ဟိုတယ်အများစု၏ ဧည့်ခန်းဆောင်များတွင် အလုပ်များ ချိန်၌ ဝန်ဆောင်မှု အလွန်နည်းပါးကြသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ဧည့်ကြိုအမှုထမ်းများရော၊ ငွေကိုင်အမှုထမ်းများပါ အလုပ်များပြီး စိတ်တိုနေတတ်ကြသည်။ ဤပြဿနာအတွက် အဖြေကို ဆွန် ဆူး၏ အောက်ပါအဆိုအမိန့်တွင် ဖော်ပြထားသည်။

‘ကျွမ်းကျင်သော ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲသူသည် အမှုထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို မဖြုန်းတီးဘဲ အခြေအနေအလိုက် စွမ်းအားကို ဖော်ဆောင်ပေး သည်’

ထို့ကြောင့် ဧည့်ခန်းများ၊ နားနေခန်းများတွင် ကုလားထိုင် များ အလုံအလောက်ထားပေးရန် သက်ဆိုင်ရာ ဟိုတယ်တာဝန်ခံ များအား စာရေးသူက အခွင့်ကြိုတိုင်း အကြံပေးရသည်။ ဧည့်



သည်များ အပျင်းပြေအချိန်ဖြုန်းရန် စာနယ်ဇင်းများနှင့် ရုပ်မြင်သံကြားစက်များ ထားပေးနိုင်လျှင် ပိုကောင်းသည်။

မမျှော်လင့်သော အရာကို ပြုလုပ်ရာတွင် သော့ချက်သည် တီထွင်ဖန်တီးမှု ဖြစ်၏။ တီထွင်ဉာဏ်ရှိသော မန်နေဂျာများသည် အစဉ်အလာကို ဆုပ်ကိုင်မထားဘဲ အခြေအနေကိုလိုက်၍ ဧည့်သည်များ စိတ်ချမ်းသာမှုရှိအောင် လိုအင်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးသည်။ ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း ညွှန်ကြားသည်။

‘ကျွန်ုပ်သည် အောင်ပွဲခံသောအခါ တူညီသော သေနင်္ဂဗျူဟာကို ထပ်မံ၍ မကျင့်သုံး။ သို့သော်လည်း အကန့်အသတ်မရှိသော နည်းလမ်းဖြင့် အခြေအနေကိုလိုက်၍ တုံ့ပြန်သည်။ သေနင်္ဂဗျူဟာ သဘောတရားသည် ရေနှင့် တူသည်။ ... ရေသည် မြေပြင်၏ ပုံသဏ္ဍာန်အနေအထားနှင့် လျော်ညီစွာ မိမိ၏ ပုံသဏ္ဍာန်ကို ဖော်ဆောင်သကဲ့သို့ စစ်တပ်တစ်ခုသည်လည်း မိမိရင်ဆိုင်ရသော ရန်သူ၏ အခြေအနေနှင့် လျော်ညီစွာ မိမိ၏ အောင်မြင်မှုကို ဖန်တီးယူရသည်။ ရေသည် တိကျသော ပုံသဏ္ဍာန် အမြဲတစေ မရှိသကဲ့သို့ စစ်ပွဲတွင်လည်း မပြောင်းလဲသော တသမတ်တည်း အခြေအနေဟူ၍ မရှိချေ။ သို့ဖြစ်ရာ ရန်သူ၏ အခြေအနေနှင့် လျော်ညီစွာ မိမိ၏ သေနင်္ဂဗျူဟာကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်သူသာလျှင် အောင်ပွဲခံလိမ့်မည်’

စင်ကာပူတွင် လက်လီစတိုးဆိုင်တွေ အလျှံပယ်ဖြစ်နေပြီ ဟု အခြားပြိုင်ဘက်တွေက ညည်းနေချိန်တွင် 'ရော်ဘင်ဆင်စတိုးဆိုင်အုပ်စု'၊ 'အင်တီယူစီဖဲယားပရိုက်စ်အုပ်စု' နှင့် 'ဂျေပ-အင်န်-ဆာ့စ်' စတိုးဆိုင်များသည် လွန်ခဲ့သော သုံးလေးနှစ်အတွင်းမှာပင် လက်မလည်အောင် ရောင်းရပြီး လုပ်ငန်းတွေ တိုးချဲ့နိုင်ခဲ့ကြသည်။ စင်ကာပူဒေါ်လာ ဈေးတက်လာတော့ ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသည်များ၏ ဈေးဝယ်နှုန်းလည်း လျော့နည်းလာသည်။ ဤအချက်ကို မြင်သော အထက်ပါ စတိုးဆိုင်များက သူတို့၏ စတိုးဆိုင်များကို မြို့လယ်မြို့တွင်း၌ တိုးချဲ့မဖွင့်တော့ဘဲ မြို့စွန်မြို့ပြင်၏ ရပ်ကွက်များကိုသာ အဓိကပစ်မှတ်ထား၍ ဖွင့်လှစ်ကြတော့သည်။ ဤသို့ဖြင့် ဆင်ခြေဖုံးစားသုံးသူ ပရိသတ်သစ်ကို အမိအရ သိမ်းသွင်းနိုင်ခဲ့ကြသည်။

၁၉၉၇ ခုနှစ် အစောပိုင်းက စင်ကာပူနိုင်ငံမှ 'ပါဖောမင့်စ်မော်တော်ကား' ကုမ္ပဏီသည် နှစ်ပတ်အတွင်း 'ဘီဒဗလျူအမ်' ကားအစီးရေ ၈၀၀ တိတိ ရောင်းချခဲ့ရ၏။ ယင်းကားများမှာ ဂျာမနီလုပ် 'ဘီဒဗလျူအမ်' (316iA) မော်ဒယ်ကားများဖြစ်သည်။ လူတွေ တိုးကျိတ်ဝယ်ကြသည်။ ဘာကြောင့်နည်း။ အရောင်းစနစ်သစ် ထိထွင်လိုက်သောကြောင့် ဖြစ်၏။ ယင်းစနစ်မှာ အခြားမဟုတ်၊ 'Balloon Financing' ဟု ခေါ်သော 'အရစ်ကျရောင်းချရောင်း စနစ်' (Installment System) ဖြစ်သည်။ စင်ကာပူဒေါ်လာ ၁၅၃,၀၀၀ (တစ်သိန်းငါးသောင်းသုံးထောင်) တန်ကားကို အဆိုပါ အရစ်ကျစနစ်အရ ပထမအကြိမ် ဒေါ်လာ ၄၆,၀၀၀ (လေးသောင်းခြောက်ထောင်) နှင့် လက်ငင်းငွေချေရသည်။ ထို့နောက် တစ်လလျှင် ၉၉၆ (ကိုးရာကိုးဆယ့်ခြောက်) ဒေါ်လာစီ ခုနစ်နှစ်တိတိ ပေးသွင်းရသည်။

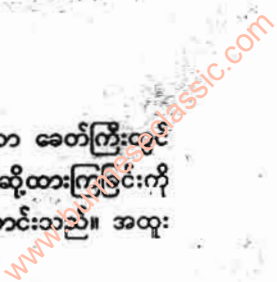
နောက်ဆုံးအရစ်အဖြစ် ၄၂,၉၉၆ (လေးသောင်းနှစ်ထောင်ကိုးရာ ကိုးဆယ့်ခြောက်) ဒေါ်လာပေးသွင်းရသည်။

တကယ်တော့ ဤစနစ်မှာ ယခုမှ ပေါ်လာသော အသစ်အဆန်း မဟုတ်။ ဤစနစ်ကို ယခင်က ကုမ္ပဏီတော် တော်များများက ကျင့်သုံးဖူးသော်လည်း အလုပ်မဖြစ်သောကြောင့် အထင်မကြီးကြခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့သော် ယခု 'ပါဖောမင့်စ် ကုမ္ပဏီက ပြန်လည် ကျင့်သုံးတော့ အလုပ်ဖြစ်သည်။ သည်တော့ ထုံးစံအတိုင်း အခြားကုမ္ပဏီတွေကလည်း ယင်းအတိုင်း လိုက် လုပ်ကြတော့သည်။

နောက်လအနည်းငယ်အကြာတွင် အားကစားပစ္စည်းများ လက်လီရောင်းချသော 'ဝါးလ်ဒ်အော့ဖ်စပိုထ်စ်' ကုမ္ပဏီက စနစ်သစ် တစ်ခုထွင်သည်။ ပြိုင်ဘက်ကုမ္ပဏီများ၏ အသင်းဝင် ကတ်ကို 'နိုက်ကေး' ကုမ္ပဏီထုတ် ပုဝါများနှင့် လဲလှယ်သော စနစ် ဖြစ်သည်။ 'ဝါးလ်ဒ်အော့ဖ်စပိုထ်စ်' ကုမ္ပဏီက အသင်းဝင် ကတ်စနစ်ကို မသုံး၊ အသင်းဝင်များ၏ မှတ်ပုံတင်ကတ် နံပါတ်ကိုသာ အသိအမှတ်ပြုသည်။ 'အသင်းဝင်ကတ်ကို အပို လုပ်ပြီး ဘာလို့ သုံးနေစရာ လိုသလဲ။ အသင်းဝင်တွေရဲ့ ကိုယ်ပိုင်မှတ်ပုံတင်ကတ် ရှိနေပြီးသားပဲ။ ကိုယ်ပိုင် မှတ်ပုံတင် ကတ် တစ်ခုတည်းဆိုတော့ ပိုက်ဆံအိတ်တောင် ပိုပြီး အလေး သက်သာသေးတယ်' ဟု မန်နေဂျင်းဒါရိုကတာ ဒန်နီတန်က ပြောသည်။

ထိထွင်စနစ်တို့ကို ပိတ်ဆို့ထားခြင်း

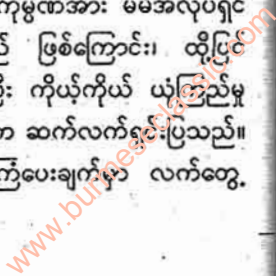
အရာရာမြောင်းလဲ တိုးတက်နေသော ခေတ်ကြီးတွင် ကုမ္ပဏီအများစုက ဆန်းသစ်တီထွင်မှု ပိတ်ဆို့ထားကြခြင်းကို မြင်ရသည်မှာ တော်တော်ဝမ်းနည်းစရာကောင်းသည်။ အထူး



သဖြင့် အစဉ်အလာအတိုင်း အဆင့်အတန်း ခွဲခြား၍ လုပ်ကိုင်
 နေသော ကုမ္ပဏီများတွင် ရှေးဆန်သော မန်နေဂျာ များအနေဖြင့်
 အောက်ခြေဝန်ထမ်းများ၏ ဆန်းသစ်တီထွင်မှု စွမ်းရည်ကို
 ပိတ်ဆို့ထားရန် ပို၍ လွယ်သည်။ ယင်းသို့သော မန်နေဂျာများ
 သည် အကြံသစ် ဉာဏ်သစ် တင်ပြသော လက် အောက်ဝန်ထမ်း
 များထက် ကိုယ်ပိုင်ဉာဏ်မသုံးဘဲ ခိုင်းတာ လုပ်သော ဝန်ထမ်း
 များကိုသာ ပို၍ သဘောကျတတ်ကြသည်။

တစ်ခါတုန်းက ယာယီအလုပ်ခန့်ထားသော ကုမ္ပဏီ
 တစ်ခုအား စာရေးသူက အကြံပေးဖူးသည်။ အာရှနိုင်ငံသားများ
 သည် အနောက်နိုင်ငံသားများနှင့်မတူ၊ ယာယီအလုပ်ခန့်ထား
 ခြင်းကို မကြိုက်ကြကြောင်း၊ ယင်းသို့ မကြိုက်ကြခြင်းမှာ အ
 ကြောင်း သုံးချက်ရှိကြောင်း၊ ပထမအချက်က အမြဲတမ်း
 အလုပ်မဟုတ်သောကြောင့် သိမ်ငယ်စိတ်ဝင်နေကြောင်း၊ ဒုတိယ
 အချက်က ဘဝလုံခြုံမှုမရှိကြောင်း၊ တတိယအချက်က အမြဲတမ်း
 ဝန်ထမ်းများ ခံစားရသော အခွင့်အရေးကို မခံစားရခြင်း ဖြစ်
 ကြောင်း အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်အား စာရေးသူက ပြောပြသည်။

ထို့ကြောင့် ယာယီအမှုထမ်းများအား ‘အမှုဆောင်ဝန်
 ထမ်း’ ဟူသော ရာထူးအမည်ဖြင့် အလုပ်လိပ်စာကတ်များ
 ထုတ်ပေးသင့်ကြောင်း၊ ဤသို့ လုပ်ပေးခြင်းဖြင့် ယာယီအမှုထမ်း
 တစ်ယောက်သည် ယာယီအမှုထမ်းကုမ္ပဏီ အများအပြားတွင်
 လုပ်ကိုင်သည့်တိုင် သက်ဆိုင်ရာ ကုမ္ပဏီအား မိမိအလုပ်ရှင်
 ကုမ္ပဏီအဖြစ် ဂုဏ်ယူပြောဆိုမည် ဖြစ်ကြောင်း၊ ထို့ပြင်
 သိမ်ငယ်စိတ်လည်း ပျောက်သွားပြီး ကိုယ့်ကိုယ် ယုံကြည်မှု
 ရှိလာမည် ဖြစ်ကြောင်း စာရေးသူက ဆက်လက်ရှင်းပြသည်။
 သို့သော်လည်း စာရေးသူ၏ အကြံပေးချက်မှာ လက်တွေ့



အကောင်အထည် ပေါ်မလာခဲ့၊ အဆိုပါ ကုမ္ပဏီက အလေးအနက် မထားဘဲ ဘေးဖယ်ထားလိုက်သောကြောင့် ဖြစ်၏။

တီထွင်ဆန်းသစ်သော အကြံဉာဏ်များကို ဖော်ထုတ်ခြင်း မရှိသည့်အပြင် တင်ပြလာသော အကြံဉာဏ်များကိုလည်း လက်မခံကြသောကြောင့် တီထွင်ဆန်းသစ်မှု မရှိကြခြင်း ဖြစ်သည်။ ဌာနအကြီးအကဲအများစုသည် အလုပ်မဖြစ်သော အကြံဉာဏ်များကို ရှုတ်ချဝေဖန်ဖို့ကျတော့ ဝန်မလေးတတ်ကြ။ ထို့ကြောင့် စိတ်ကူးကောင်းရှိသော အမှုထမ်းအများစုသည် သူတို့၏ စိတ်ကူးကို မတင်ပြတော့ဘဲ နေသာသလိုသာ နေလိုက်ကြတော့သည်။ သူတို့သည် စွန့်စားလုပ်ကိုင်ရမှာထက် ဘာမှ မလုပ်တာပဲ ပိုကောင်းသည်ဟု သဘောပိုက်ထားလိုက်ကြတော့သည်။ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်များနှင့် မန်နေဂျာများက အမှားကို ခွင့်မလွတ်နိုင်သမျှ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဘယ်သူကမျှ ပင်ပန်းခံပြီး တီထွင်ဆန်းသစ်သော အကြံကောင်း ဉာဏ်ကောင်းကို တင်ပြလာကြလိမ့်မည် မဟုတ်။ ဤသို့ဖြင့် လူတိုင်းအပြစ်ကင်းအောင် သမားရိုးကျ အတိုင်းသာ လုပ်နေသောကြောင့် ကုမ္ပဏီအများစုမှာ အရှုံးသမားအဖြစ်သို့ ကျရောက်ကြရခြင်း ဖြစ်၏။ သို့သော်လည်း ကုမ္ပဏီရပ်တည်နိုင်ရေးနှင့် အကျပ်အတည်းကာလတွင် အောင်မြင်မှု ရယူနိုင်ရေးအတွက် တီထွင်ဆန်းသစ်သောနည်းလမ်းများကို မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည်ကတော့ အမှန်ပင် ဖြစ်၏။



[၁၀]

‘အောင်နိုင်သူများသည် တိုက်ရိုက် မဟာ
ဗျူဟာနှင့် သွယ်ဝိုက် မဟာဗျူဟာ အတတ်ပညာ
ကို ကျွမ်းကျင်သိရှိသူများ ဖြစ်၏။ ဤသည်ပင်
လျှင် စစ်ချီစစ်ဆင်နည်း အတတ်ပညာတည်း။
-ဆွန်စူး

အပိုင်း (၁၀)

အကျပ်အတည်းမှ လွတ်မြောက်ရေးနည်းလမ်းငါးသွယ်

၂၁ ရာစုခေတ်တွင် စီးပွားရေး လှုပ်ငန်းများသည် အကြိတ်အနယ် အပြင်းအထန် ပြိုင်ဆိုင်လှုပ်ကိုင်ကြလိမ့်မည်။ ကုမ္ပဏီများသည် မိမိတို့ အနိုင်ရရေးအတွက် ပြိုင်ဘက်များကို အပြတ်အသတ် ကျော်တက်နိုင်အောင် အားသွန်ကြိုးပမ်းကြလိမ့်မည်။ ဤသို့ဖြင့် ကမ္ဘာကြီးသည် လူတိုင်းအတွက် ဈေးကွက်ကြီး ဖြစ်လာလိမ့် မည်။

ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ တရုတ်စစ်သူကြီးဆွန်ဇုးက အောက်ပါအတိုင်း မိန့်ဆိုခဲ့၏။

‘အောင်နိုင်သူများသည် တိုက်ရိုက်မဟာဗျူ
ဟာနှင့် သွယ်ဝိုက်မဟာဗျူဟာ အတ်ပညာကို
ကျွမ်းကျင်သိရှိသူများ ဖြစ်၏။ ဤသည်ပင်လျှင်
စစ်ချီစစ်ဆင်နည်း အတတ်ပညာတည်း’

ဤနေရာတွင် စီးပွားရေး မဟာဗျူဟာသည် အလွန်

www.burmeseclassic.com

အသုံးဝင်လာသည်။ တိုက်ရိုက်အတားအဆီးများကို ကျော်လွန် နိုင်ပြီးသောအခါ ပြိုင်ဆိုင်မှု အောင်နိုင်ရေးကို မလွဲမသွေ ရရှိ နိုင်သော နည်းလမ်းမှာ မဟာဗျူဟာ ကျင့်သုံးခြင်းသာ ဖြစ် ၏။ မဟာဗျူဟာကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် အကျပ်အတည်း ကာလတွင် သက်ရှင်ရပ်တည်နိုင်သည်။ အပြိုင်အဆိုင်ကို အနိုင်ရရေးနှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူး၏ 'သေနင်္ဂဗျူဟာကျမ်းတွင်' လမ်းညွှန် ချက်များ အများအပြားပါရှိသည်။ သို့သော်လည်း 'အောင်နိုင် ရေးကို အဆုံးအဖြတ်ပေးသော အခြေအနေငါးရပ်' ဟူ၍ သူ အမည်ပေးထားသော အချက် ငါးချက်ကိုသာ ဤနေရာတွင် အဓိကထား၍ ဖော်ပြပါမည်။

[၁] ဘယ်အချိန် တိုက်နိုင်သည်။
 ဘယ်အချိန် မတိုက်နိုင်ဟူ၍ ပြတ်ပြတ်သား
 သား သိရှိသော သူသာလျှင် အောင်ပွဲရလိမ့်
 မည်။

အောင်မြင်နေသော ကုမ္ပဏီများသည် မိမိတို့ ဘာလုပ် ရမည်ဆိုသည်ကို သိကြသည်။ ယင်းအသိမျိုးကို သိချင်သော ဆန္ဒရှိသည့် မန်နေဂျာများသာ ပိုင်ဆိုင်ကြသည်။ သူတို့၏ အမြင်သစ်၊ အတွေးသစ်ကို အမြဲတမ်း လက်ခံကြသည်။ ကိုယ် တိုင်လည်း အပြင်ထွက်၍ တကူးတက လိုက်ရှာကြသည်။ သူတို့သည် သူတစ်ပါးကို စကားကြီးစကားကျယ် တရားမဲ့ နေသူများ မဟုတ်ကြ။ သူများပြောတာကို အလေးအနက် နားထောင်တတ်သူများ ဖြစ်ကြသည်။ အလွန်စာဖတ်သူများ ဖြစ်ကြ သည်။

ဂျပန်စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အမှုဆောင်အရာရှိအများစုသည် 'ရေမြုပ်' နှင့် တူသည်။ သူတို့သည် သူတို့နှင့် တွေ့ဆုံပြီး နှီးနှောပြောဆိုသော ပုဂ္ဂိုလ်များထံမှ ရသမျှ သတင်းအချက်အလက်များကို အတတ်နိုင်ဆုံး 'စုပ်ယူ' တတ်ကြသည်။ သူတို့သည် ၁၆ ရာစုခေတ်က ဂျပန်နိုင်ငံကို အုပ်စိုးခဲ့သော 'ရှိုးဂွန်း' စစ်ဘုရင် တို့ယိုတိုမိဟိဒေယိုရှိအား ခံပြပုဂ္ဂိုလ်အဖြစ် အတုယူခဲ့ကြသည်။ ဟိုဒေယိုရှိသည် တရုတ်စစ်သူကြီး ဆွန်ဇူးကို အလွန်လေးစားပြီး စစ်မတိုက်မီ ရန်သူ၏ အခြေအနေကို သတင်းအချက်အလက် အပြည့်အစုံ ရရှိရေးအတွက် ထောက်လှမ်းရေး သူလျှို့စနစ်ကို အလေးအနက်ထား၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ဤစနစ်ကြောင့် သူ၏ ထောက်လှမ်းရေးသူလျှို့များသည် ပထဝီ အနေအထား မြေပုံများ၊ ရန်သူတပ်များ၏ လှုပ်ရှားမှုများ၊ ရန်သူတပ်သားများ၏ စိတ်ဓာတ်အခြေအနေများ၊ ထောက်ပို့ပစ္စည်းများ၊ စားနပ်ရိက္ခာများ၊ ငါးဖမ်းလှေများနှင့် ရာသီဥတုအခြေအနေများကို ပြည့်ပြည့်စုံစုံ ထောက်လှမ်းရရှိနိုင်ခဲ့ကြသည်။ ဤသည်မှာ ဆွန်ဇူး၏ အောက်ပါအဆိုအမိန့်ကို အတိအကျ လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

‘ရန်သူအကြောင်းကို သိပါ။ ကိုယ့်အကြောင်းကို သိပါ။ မလွဲမသွေ အောင်ပွဲခံလိမ့်မည်။ မြေကြီးအကြောင်းကို သိပါ။ ကောင်းကင်အကြောင်းကို သိပါ။ သင်၏ အောင်ပွဲသည် ပြီးပြည့်စုံလိမ့်မည်’

ဂျပန်နိုင်ငံ၏ 'အံ့ဖွယ်စီးပွားရေး တိုးတက်မှု' နှင့် ဂျပန်စီးပွားရေးကုမ္ပဏီများ အောင်မြင်မှု ဆက်တိုက်ရရှိနေခြင်းတို့ အံ့သြနေပါသလား။



တကယ်တော့ ဆွန်ဇူး၏ သြဝါဒကို လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် သင်သည်လည်း သင့်ကိုယ်ကိုရော၊ သင်၏ ကုမ္ပဏီကိုပါ တိုးတက်အောင် လုပ်နိုင်ပါသည်။

‘သင်၏ စစ်သည်များအား ကောင်းစွာ ကျွေးမွေးပါ။ သူတို့၏ အတွင်းစွမ်းအားကို တည်ဆောက်ပါ။ သို့မှသာ ရောဂါအန္တရာယ် အပေါင်းမှ လွတ်ကင်းပြီး မလွဲမသွေ အောင်ပွဲ ခံနိုင်လိမ့်မည်’

‘ကောင်းစွာ ကျွေးမွေးခြင်း’ မှာ သင်၏ ကုန်ပစ္စည်းကို တိုးတက်အောင် ပြုပြင်ခြင်း၊ သုတေသနပြုခြင်း လုပ်သကဲ့သို့ သင်၏ အမှုထမ်းများ ကျွမ်းကျင်မှု တိုးတက်အောင် သင်တန်းပေးခြင်း ပြုလုပ်ရန် ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤနေရာတွင် ဆွန်ဇူး၏ အောက်ပါ ညွှန်ကြားချက်ကို လိုက်နာရန် ဘယ်တော့မှ မနှောင့်နှေးပါစေနှင့်။

‘အကြင်သူသည် ရန်သူနှင့် နှစ်ပေါင်းများစွာ ရင်ဆိုင် နိုင်၏။ အောင်ပွဲအတွက် လှုပ်ရှားမှုကိုလည်း တစ်နေ့တည်းဖြင့် ဆုံးဖြတ်နိုင်၏။ သို့သော်လည်း ထိုသူသည် ရန်သူ၏ အခြေအနေကိုလည်း မသိ၊ မိမိလက်အောက် ငယ်သားများအား သနားကြင်နာသောအားဖြင့် ချီးကျူးဂုဏ်ပြုခြင်းနှင့် ဆုလာဘ် ပဏ္ဍာပေးကမ်းခြင်းလည်း မပြု။ ထိုသို့သော သူမျိုးကား ခေါင်းဆောင်လည်းမမည်၊ သူ၏ အုပ်ချုပ်သူ (ဘုရင်) အားလည်း အထောက်အကူမပြု၊ အောင်ပွဲမည်းမခံနိုင်’

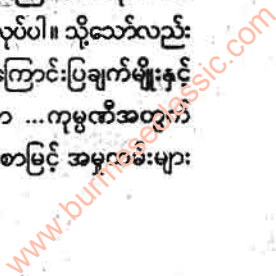
www.burmeseclassic.com

၁၉၉၈ ခုနှစ် အစောပိုင်းတွင် အိလက်ထရစ်နစ် ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်သည့် ကုမ္ပဏီများ အရှုံးပေါ်သောကြောင့် ကုမ္ပဏီကြီး အချို့က အမှုထမ်းလျှော့ချခြင်းကို ပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။ သို့သော်လည်း 'အပလိုင်းဒ်ပရီစစ်ရှင်း' ကုမ္ပဏီကတော့ မလျော့ဘဲ တောင့်ခံသည်။ မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာ ဘီ၊ ဂေ၊ ဟန်က ဤလုပ်ရပ်ကို လုံးဝ လက်မခံသည့်အပြင် အမှုဆောင်အရာရှိများအတွက် 'သင်းဖွဲ့စိတ်ဓာတ် တည်ဆောက်ရေး' အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲများကို ထိထိရောက်ရောက် ပြုလုပ်သည်။ ဤအကြောင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး...

'စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှာ ခေတ်ကောင်းခေတ်ဆိုး ကြိုရတာဟာ ဓမ္မတာပါ။ ခေတ်ဆိုးကြိုရချိန်မှာ အမှုထမ်းအားလုံး စည်းစည်းလုံးလုံးနဲ့ ကြိုးစားလုပ်ကိုင်ဖို့ သိပ်ပြီး အရေးကြီးတယ်။ ဒါပေမဲ့ ခေတ်ဆိုးနဲ့ချည်း အမြဲတမ်း ကြုံမနေတတ်ပါဘူး။ အခြေအနေကောင်းလာတဲ့အခါ ကုမ္ပဏီအတွက် အမှုထမ်းတိုင်း လိုအပ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့်မို့ နောက်ပိုင်းမှာ ကျုပ်တို့အားလုံးကောင်းကျိုးအတွက် သင်းဖွဲ့စိတ်ဓာတ် အရေးကြီးတယ်ဆိုတာကို ဒီအလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲက ဖော်ဆောင်ပေးနိုင်လိမ့်မယ်လို့ ကျုပ် အလေးအနက် ယုံကြည်တယ်'

ဟု ဘီ၊ ဂေ၊ ဟန်က ပြောပြသည်။

အကျပ်အတည်းကာလတွင် မန်နေဂျာများသည် ကုန်ကျစရိတ်လျှော့ချရန်၊ အမှုထမ်းလျှော့ချခြင်းကို မကြာခဏ လုပ်တတ်ကြသည်။ အလုပ်မဖြစ်လျှင်တော့ လုပ်သာလုပ်ပါ။ သို့သော်လည်း အမှုထမ်းတွေကို ဖြုတ်ချင်လို့ဟူသော အကြောင်းပြချက်မျိုးနှင့်တော့ ဤလုပ်ရပ်မျိုး မလုပ်ပါနှင့်။ ဥပမာ ... ကုမ္ပဏီအတွက် နှစ်ပေါင်းများစွာ အကျိုးပြုလာခဲ့သော လစာမြင့် အမှုထမ်းများ



ကို ရုတ်တရက် ဖြုတ်ပစ်ခြင်းမျိုးကို ရှောင်ပါ။ ထို့ပြင် အမှုထမ်းတွေကို ခြိမ်းခြောက်သည့် သဘောဖြင့် အမှုထမ်း လျှော့ချခြင်းမျိုးကိုလည်း ဆင်ခြင်ပါ။

ယင်းသို့ လုပ်မည့်အစား အမှုထမ်းများကို အရင်းအနှီး ပြုလုပ်ပါ။ မလေးနိုင်ငံတွင် ပီနန်အခြေစိုက် 'ဟန်ဇာကွန်ဆိုလီ ဒိတ်တက်ဒ်ဘားဟက်' ကုမ္ပဏီသည် အကျပ်အတည်းကာလတွင် အမှုထမ်းများအား သင်တန်းတွေ ပေးသည်။ အလုပ်ခွင်မှ ဆရာများ သင်ပြသော သင်တန်းဖြစ်စေ၊ ပြင်ပမှ ဆရာများ သင်ပြသော သင်တန်းဖြစ်စေ အောင်မြင်သူများအား ကုမ္ပဏီက အောင်လက်မှတ်တွေ ပေးသည်။ ဤအကျိုးဆက်ကြောင့် အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သူ အလွန်နည်းသည်။ 'ကုမ္ပဏီက ငါတို့ အကျိုးကို တကယ်လိုလားတာပဲ' ဟု အမှုထမ်းတွေက ခံယူပြီး အကြားအမြင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု တိုးပွားအောင် စိတ်အားထက် သန်စွာ ကြိုးစားလာကြသည်။

ပြ) စစ်တပ်ကြီးကိုရော စစ်တပ် ကလေးကိုပါ အသုံးချတတ်သူသည် စစ် အောင်နိုင်လိမ့်မည်။

ထို့ပြင် ဆွန်ဇူးက

'မိမိ၏ တပ်အင်အားသည် ရုန်သူတပ်အင် အားထက် ဆယ်ဆများနေလျှင် အချိန်မဆိုင်းဘဲ ရုန်သူကို ချက်ချင်း ဝိုင်းပေတော့...'

ဟုလည်း မိန့်ဆိုသေးသည်။

မိမိတွင် အခြားပြိုင်ဘက်များထက် တစ်ပန်းသာသော ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် နည်းပညာရှိလျှင် ပြိုင်ဘက်ကို အပြတ်တိုက်ပါ။ ယနေ့ခေတ် ပီစီအော်ဒီယို (PC Audio) ကွန်ပျူတာစနစ် ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းကို 'ခရီးယေးတစ်တကွန်လိုဂျီ' ကုမ္ပဏီ၏ 'ဆောင်းဘလတ်စတာ' (Sound Blaster) စနစ်ဖြင့် တည်ဆောက်ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ၁၉၉၇ ခုနှစ် အစောပိုင်းတွင် ကွန်ပျူတာချစ်ပ် (Chips) များ အကြီးအကျယ် ထုတ်လုပ်လာသော 'စိုင်းရစ်' (အမေရိကန်) ကုမ္ပဏီကို 'ခရီးယေးတစ်' ကုမ္ပဏီက အပြီးအပိုင် ဝယ်ယူလိုက်ခြင်းအတွက် မည်သူမျှ မအံ့သြကြချေ။ သဘောကတော့ နောက်ပိုင်း မိမိအား အကြီးအကျယ် အန္တရာယ် ပြုလာနိုင်သော အပြိုင်ကုမ္ပဏီကို 'ခရီးယေးတစ်' ကုမ္ပဏီက ဒုက္ခခံပြီး ပြိုင်မနေတော့ဘဲ တစ်ခါတည်း သိမ်းသွင်းလိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်၏။

ထို့ပြင် မိမိဘက်က ငွေကြေးအရရော၊ ဥပဒေအကြောင်း အရရော အခွင့်သာနေလျှင်လည်း ပြိုင်ဘက်ကို အပြတ်တိုက်ပါ။ လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း တော်တော်ကြာကြာက အမေရိကန်နိုင်ငံတွင် 'မက္ကဝေါင်း' ဟု ခေါ်သော စားသောက်ဆိုင်တစ်ဆိုင်သည် ၎င်း၏ ဆိုင်နာမည် ဆိုင်းဘုတ်တံဆိပ်ကို 'မက္ကဒေါနယ်' ကုမ္ပဏီက ချက်ချင်းဖြုတ်ပေးလိုက်ရသည်။ ဤသည်မှာ မက္ကဒေါနယ် ကုမ္ပဏီက ဥပဒေအကြောင်းအရ အားသာချက်ကို အသုံးပြုပြီး ပြိုင်ဘက်ကို အနိုင်ယူလိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်၏။

အထက်ပါ ဖြစ်ရပ်နှစ်ခုစလုံးသည် ဆွန်ဇူး၏ အဆိုအမိန့်နှင့် ကိုက်ညီသည်ကို သတိပြုပါ။

'စစ်ပွဲ၏ အနှစ်သာရသည် လျင်မြန်မှု ဖြစ်သည်'

တပ်အင်အားနည်းခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူးက
အောက်ပါအတိုင်း မိန့်ဆိုသည်။

‘... ရန်သူ၏ တပ်အင်အားနှင့် ညီမျှမှသာ
လျှင် မိမိတပ်ကို တိုက်ပွဲဝင်စေရမည်’

မိမိမျိုးနိုင်တာတက် ပို၍ မမျိုးပါနှင့်။ မိမိ တတ်နိုင်သ
လောက် ပို၍ လုပ်ခြင်းကို ရှောင်ပါ။ သို့သော် ပြိုင်ဘက်ထက်
ပို၍ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိအောင် အထူးအာရုံစိုက်ပါ။ မိမိအနေဖြင့်
အကွဲကွဲအပြားပြား အမယ်မျိုးစုံလုပ်ရမည်ဆိုပါက ဆက်စပ်နေ
သော ကုန်ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ပတ်သက်
၍ အဓိက စွမ်းဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်ပါ။

[၃] လက်အောက်ငယ်သားများ အား
လုံး ရည်မှန်းချက် တူညီလျှင် အောင်ပွဲခံ
လိမ့်မည်။

လက်အောက်ငယ်သားများ စည်းလုံးညီညာ ရည်မှန်း
ချက် တူညီရေးသည် အကြီးအကဲလုပ်သူ၏ ခေါင်းဆောင်မှု
စွမ်းရည်အပေါ်တွင် အများကြီး တည်သည်။ စွမ်းဆောင်ရည်
ရှိသော အကြီးအကဲသည် ခိုင်မာသော အင်အားစုကို တည်
ဆောက်နိုင်သည်။ ဤတွင် ဆွန်ဇူး၏ ‘စိတ်ဓာတ်ရေးရာ သ
ဘောတရား’ သည် အလွန်အရေးပါ၏။

‘စိတ်ဓာတ်ရေးရာ သဘောတရားဟူသည်
ပြည်သူလူထုအား အုပ်စိုးသူ (ဘုရင်) နှင့် တင်
စိတ်တစ်ဝမ်းတည်း ဖြစ်စေသော အရာကို အိုလို
သည်။ သို့မှသာလျှင် ပြည်သူလူထုသည် မိမိ

တို့၏ အန္တရာယ်နှင့် အသက်ကို ပဓာန မထားဘဲ
အုပ်စိုးသူ နောက်သို့ လိုက်ပါကြလိမ့်မည်'

အမှုထမ်းများ စိတ်ဓာတ်ရေးရာ စည်းလုံးတူညီရေး အတွက် အကြီးအကဲလုပ်သူသည် 'ခိုင်မာသော ယဉ်ကျေးမှုကို တည်ဆောက်ရသည်။ သို့မှသာလျှင် အမှုထမ်းများသည် ကုမ္ပဏီ အကျိုးကို ဦးထိပ်ထား၍ ကြိုးပမ်းလုပ်ကိုင်လာကြလိမ့်မည်။ ဥပမာ... 'ဂျူးလက်-ပက်ကတ်ဒ်' ကုမ္ပဏီအမှုထမ်းများသည် ကုမ္ပဏီက မိမိတို့အား ဆန်းသစ်တီထွင်သူများ ဖြစ်စေချင်ကြောင်း ကောင်းစွာ သဘောပေါက်ကြသည်။

ယဉ်ကျေးမှု တည်ဆောက်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူး ခေတ်က စစ်သည်များအား ညီတူတန်းတူ ကျွေးမွေးပြုစုခြင်း ကို သတိရသင့်၏။ အလားတူပင် ကုမ္ပဏီအမှုထမ်းများအား လည်း လုံလုံလောက်လောက် ပေးကမ်းချီးမြှင့်ရန် လိုအပ်သည်။ အမှုထမ်းများ၏ စည်းလုံးညီညွတ်ရေးကို ဂရုမစိုက်လျှင် အမှု ထမ်းများ ရေကြည်ရာ မြက်နုရာသို့ ပြောင်းရွှေ့သွားကြလိမ့် မည်။ ထိုအခါ အကြီးအကဲလုပ်သူအနေဖြင့် ရာထူးနေရာ ထပ်ဖြည့်ရေးကိစ္စအတွက်သာ စိုးရိမ်သောက ဖြစ်နေရလိမ့်မည်။ အမှုထမ်းအရင်းအမြစ် ရှားပါးလာသောအခါ ခိုင်မာသော ယဉ်ကျေးမှုတည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ဆွဲဆောင်နိုင်သော လစာ ပေးခြင်းတို့ဖြင့် အမှုထမ်းများအား အလုပ်မပြောင်းအောင် ထိန်းထားနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကို မေးခွန်းထုတ်ကြည့်ပါ။ လ စာပြိုင်စနစ် ကျင့်သုံးသလား၊ အခြား အကျိုးခံစားမှုများက ဘယ်လောက် ဆွဲဆောင်မှု ရှိနိုင်သလဲ။ 'မြေပဲ့စေ ပေးပါ။ ဈာန်များ ရရှိလိမ့်မည်' ဟူသော ဆိုရိုးစကား ရှိသည်။ ပြိုင်

ဘက်ကို အနိုင်ရဖို့ဆိုလျှင် မျောက်တွေ မလိုအပ်၊ အရည်အချင်း ရှိသော သစ္စာရှိ အမှုထမ်းများသာ လိုအပ်သည်။ ထို့ပြင် အကျပ်အတည်းကာလတွင် အမှုထမ်းများအား 'မြေပဲစေ့'ပေး ရုံဖြင့် မလုံလောက်ပါ။

[၄] ရန်သူအား စစ်ရေးပြင်ဆင်၍ ထိုင်စောင့် နေသူသည် စစ်ပွဲကို မအောင်မြင်နိုင်။

သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်းအတွက် အတွင်းသုံး အထည်များ ထုတ်လုပ်သော 'အေရာ ဘော့ဂ်စတီနာ' ကုမ္ပဏီ၏ အထွေထွေမန်နေဂျာ 'အဘဒူ မူလတစ် အဘူဘေကာ' က 'ကျွန်တော်ရဲ့ အဓိက အလုပ်က မှန်ကန်တဲ့ မဟာဗျူဟာ ရရှိ ဖို့နဲ့ အဲဒါကို အမှုထမ်းတိုင်း နားလည်သဘောပေါက်ဖို့ပဲ' ဟူ၍ ပြောဖူးသည်။

ထို့ကြောင့် မိမိအမှုထမ်းများအား မိမိ၏ အမြင်၊ မိမိ ၏ ရည်မှန်းချက်ကို သဘောပေါက်နားလည်အောင် လုပ်ဆောင် ပါ။ သို့မှသာလျှင် သူတို့သည် အကောင်းဆုံး ဖြစ်အောင် ကြိုး စားလုပ်ကိုင်ကြလိမ့်မည်။ အမှုထမ်းများအား သင်တန်းလည်း ပေးပါ။ သတင်းအချက်အလက်၊ စက်မှုနည်းပညာနှင့် သတင်း လွှာကဲ့သို့သော ဆက်သွယ်ရေး ကိရိယာများ တိုးတက်ရေး အတွက်လည်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပါ။ ကောင်းစွာ လေ့ကျင့်ထားသော အမှုထမ်းများရှိခြင်း၊ လုပ်ငန်းတွင်းနှင့် လုပ်ငန်းပြင်တွင် ဘာတွေ ဖြစ်ပေါ်နေသည်ဆိုတာကို သိခြင်း၊ မိမိတို့၏ ကုန်ပစ္စည်းများ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများအကြောင်းကို ပြည့်စုံစွာ သိရှိခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ပြိုင်ဘက်ကို ကျော်တက်နိုင်၏။

၁၉၈၉ ခုနှစ်တုန်းက 'ဂျင်နရယ်မော်တာစ်' (ဂျီအမ်) ကုမ္ပဏီ၏ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ရော်ဂျာစမစ်က 'ဖော်ကျွန်း' မဂ္ဂဇင်းအား 'အရာရာတိုင်းကို နောက်တစ်ကြိမ် ပြန်လုပ်နိုင် တဲ့ အခွင့်အရေးသာ ရှိမယ်ဆိုရင် 'ဂျီအမ်' ကုမ္ပဏီ အမှုထမ်း တွေနဲ့ ဆက်သွယ်ရေးလုပ်ငန်းကို ကျွန်တော် ပိုကောင်းအောင် လုပ်နိုင်မှာ သေချာတယ်။ ကျွန်တော်က ဒုတိယအကြိမ်မှာ တစ်မူထူးခြားအောင် လုပ်မယ်။ ကုမ္ပဏီအတွက် ကျွန်တော့်ရဲ့ ခံယူချက်နဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့ အမြင်ကို သူတို့အားလုံး ကျေကျေလည် လည် သဘောပေါက်အောင် လုပ်မယ်' ဟူ၍ ပြောခဲ့ဖူးသည်။

မစ္စတာစမစ်၏ ပြောဆိုချက်အလွန်အလွန် နောက်ကျ သွားသည်မှာ ကံဆိုးရှာပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လွန်ခဲ့ သော နှစ်ပေါင်း ၂၅၀၀ ခန့်ကပင် တရုတ်စစ်သူကြီး ဆွန်စူးက-

'ကျွမ်းကျင်သော စစ်သူကြီးအဖို့ ဒုတိယ အကြိမ် စစ်သည်သစ်များ ထပ်မံ စုဆောင်းရန် မလို၊ ရိက္ခာထပ်မံဖြည့်တင်းရန်လည်း မလို'

ဟူ၍ ပြောခဲ့ပြီး ဖြစ်သောကြောင့်တည်း။

ထိပ်ဆုံးတွင် 'ဒုတိယအခွင့်အရေး' ဟူသည် မရှိ၊ ဤ အချက်ကို ကြိုတင် သတိပေးခဲ့ပြီးပါပြီ။ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရာ တွင် ဆွန်စူး၏ စကားညွှန်းကို အလေးအနက် ပြုသင့်၏။

'စစ်မြေပြင်ကိုသိမ်းပိုက်ရန် စောစော ရောက်ရှိပြီး ရန်သူအား စောင့်ဆိုင်းနေသူသည် လန်းဆန်းနေလိမ့်မည်။ သက်သက်သာသာ ရှိနေလိမ့်မည်။ နောက်မှ ရောက်လာပြီး ကမူးရှူး ထိုး ဝင်တိုက်သူကား အင်အားကုန်ခမ်းမောပန်း နေလိမ့်မည်'

အခြားသူတွေ အပြိုင်အဆိုင် တိုက်ယူထားသော 'ရွှံ့အိုင်' ထဲတွင် ဝင်ရောက်လူးလိမ့်နေမည့်အစား 'ဝွင်ကျသော ဈေးကွက်' ကို တွေ့အောင် ရှာပါ။ ပေါလ်ဖိုက်ယားမင်းသည် ဗြိတိသျှ ထုန်သွယ်ရေး ပြပွဲတစ်ခုတွင် 'ရီးဘုတ်' ကုမ္ပဏီထုတ် ရှူးဖိနပ် များ ထုတ်လုပ်ခွင့်လိုင်စင်ကို ဝယ်ယူခဲ့ပြီးနောက် အမေရိကန် နိုင်ငံသို့ ပြန်ရောက်သောအခါ 'နိုက်ကေး' ကုမ္ပဏီနှင့် အပြိုင် အပြေးသမားစီး ရှူးဖိနပ်များကို မထုတ်လုပ်၊ အေရိဗစ် အား ထားသမားများအကြိုက် အရောင်လှလှ၊ စတိုင်ကျကျ ရှူးဖိနပ် များကိုသာ ထုတ်လုပ်သည်။ ဤသည်မှာ ပေါလ်ဖိုက်ယားမင်း ၏ ဈေးကွက်ထိုးဖောက်ရောင်းချရေး မဟာဗျူဟာ ကျွမ်းကျင်မှု ပင် ဖြစ်၏။

၂၅) အုပ်စိုးသူ(ဘုရင်)၏ ဝင်ရောက်စွက် ဖက်မှုမှ လွတ်ကင်းသော စစ်သူကြီးသည် သာ အောင်ပွဲရနိုင်လိမ့်မည်။

'ပီအင်အယ်လ်' ကုမ္ပဏီသည် စင်ကာပူ ဒေါ်လာ ၃၂၀,၀၀၀ (သုံးသိန်းကျော်) အရှုံးပေါ်ပြီးနောက် ပြန်လည် နာ လန်ထုနိုင်ရေးအတွက် စာရေးသူထံ အကူအညီတောင်းခံလာ သည်။ စာရေးသူသည် အမှုထမ်းအားလုံးကို အစည်းအဝေးခေါ် ယူကာ ကုန်ကျစရိတ်ဖြတ်တောက်ရေးကို အကြံပေးသည်။ ထိန်းချုပ်ရေးစနစ်သစ် သတ်မှတ်သည်။ ဆက်နွယ်နေသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အခွင့်အလမ်းသစ်များကို ရှာဖွေသည်။ ဒေသဆိုင်ရာ မန်နေဂျာအမျိုးသမီးသည် တယ်လီဖုန်းဖြင့် စာ ရေးသူနှင့် အပတ်စဉ် ဆွေးနွေးသည်။ တစ်နှစ်ကြာသောအခါ

ဒေါ်လာ ၁၂၀,၀၀၀ (တစ်သိန်းကျော်) အရှုံးပြသည်။ စာရေးသူကတော့ နှစ်သစ်ကို အကောင်းမြင်စိတ်ဓာတ်ဖြင့် မျှော်လင့်ထားခဲ့သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် စာရေးသူ၏ စီမံကိန်းအတိုင်းသာ အားလုံး စခန်းသွားခဲ့လျှင် ကုမ္ပဏီသည် သေချာပေါက် ပြန်လည် နာလန်ထူလာနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်၏။

ထို့နောက် ဒေသဆိုင်ရာ မနုဏေဂျာအလုပ်မှ နုတ်ထွက်သွားသည်။ စာရေးသူက ကုမ္ပဏီကြီးအကဲအား တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ် အစီရင်ခံရ၏။ သည်တော့မှ အဆိုပါ အမျိုးသမီးဘာကြောင့် အလုပ်မှ ထွက်သွားရကြောင်း သိရတော့သည်။ ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲသည် 'ဖက်စ်' (Fax) စက်အဟောင်းအစား ဒေါ်လာ ၄၀၀ တန် အသစ်တစ်လုံး ဝယ်ခြင်းမျိုးကဲ့သို့သော အသေးအဖွဲ့ ကိစ္စကလေးများမှအစ အရာရာတွင် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်သောကြောင့် ဖြစ်၏။ စာရေးသူက တွန့်ခဲသော နှစ်က အရှုံးကို ကာမိရန် လစာလျော့ခံခဲ့ရသော အမှုထမ်းများအား ပျမ်းမျှလစာ ၅ ရာခိုင်နှုန်းတိုးပေးရန် အဆိုပြုရာ ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲက လက်မခံဘဲ ပယ်ချလိုက်သည်။ စင်ကာပူက အလုပ်ရရန် အခွင့်အလမ်းတွေ အများကြီး ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် အမှုထမ်းများသည် လစာတိုးရန် လမ်းမမြင်သောကြောင့် တစ်ယောက်ပြီးတစ်ယောက် အလျှိုအလျှို ထွက်သွားကြတော့သည်။ မကြာမီတွင် စာရေးသူလည်း ထွက်လာခဲ့တော့သည်။ ယခုအခါ ထိုကုမ္ပဏီကို အပြိုင်ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခု စုပ်မျိုသွားခဲ့လေပြီ။

နောက်တစ်ယောက်က ဂျက်တန်၊ မလေးရှားမှ 'ဖေးဘလျပ်စ်မန်နေဂျမင့်' ကုမ္ပဏီ၏ အထွေထွေ မန်နေဂျာ၊ သူက စာရေးသူထက် ပို၍ ကံကောင်းသည်။ ဂျက်သည် ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲ စီ၊ အေ၊ ဂိုး၏ ယုံကြည်မှုကို ရရှိသည်။ ဂိုးသည်

လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များက ငယ်ငယ်ရွယ်ရွယ်နှင့် အလွန် တော်သော
 စွန့်ဦးတီထွင် လုပ်ငန်းရှင်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခံရ သူ ဖြစ်သည်။
 စာရေးသူက ဂိုးကို မသိသော်လည်း ၁၉၉၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင်
 ပီနန်မှ အထက်တန်းစား ‘သည်နော်သမ်’ ဟိုတယ်ကြီးကို
 ပြန်လည် မွမ်းမံ အုပ်ချုပ်လုပ်ကိုင်ရန် ဂျက်အား ‘ဇော်လွတ်ပေး’
 ထားသူ အဖြစ်တော့ လေးစားမိသည်။ ဤတွင် ရှေးဟောင်း
 တရုတ် စကားပုံတစ်ခုကို သတိရမိသည်။ ‘လူတစ်ယောက်ကို
 သံသယဖြစ်လျှင် သူ့ကို အသုံးမချနှင့်၊ အသုံးချရန် ဆုံးဖြတ်လျှင်
 သူ့ကို သံယောဇဉ် မဖြစ်နှင့်’ တဲ့။

အုပ်ချုပ်သူများ၏ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းကို ဆွန်ဇူး
 ကလည်း အပြင်းအထန် ဆန့်ကျင်ခဲ့၏။

‘အုပ်ချုပ်သူတစ်ဦးက မိမိ၏စစ်တပ်အား
 ကြမ္မာဆိုးဖန်တီးနိုင်သော နည်းလမ်းသုံးလမ်း
 ရှိသည်။ မည်သည့်နေရာသို့ ရှိတက်ရမည်၊
 ဆုတ်ခွာရမည်ကို မသိဘဲ ရှိတက်စေခြင်း၊
 ဆုတ်ခွာစေခြင်း၊ စစ်မက်ရေးရာကို မသိဘဲ
 သူ့နိုင်ငံကို အုပ်ချုပ်သကဲ့သို့ စစ်တပ်ကို အုပ်ချုပ်
 ရန် ကြိုးစားခြင်းနှင့် အခြေအနေအရ လျော့သာ
 တင်းသာ ပြုလုပ်ရသည့် သေနင်္ဂဗျူဟာ သဘော
 တရားကို မသိဘဲ စစ်ဗိုလ်များကို အသုံးချခြင်းတို့
 ဖြစ်၏။’

မလေးရှားမှ ‘လှိုင်းယင်းဂရ’ ကုမ္ပဏီစု၏ အမှုဆောင်
 အရာရှိချုပ် ဝီလျံချင်းကို သိသူများသည် ‘တခြားလူတွေအလုပ်
 ကောင်းကောင်း လုပ်တတ်ရင် သူတို့ကို ဘာဖြစ်လို့ မလုပ်ခိုင်း

ရတာလဲ' ဟူသော သူ၏ ဒဿနကိုလည်း လက်ခံကြပါလိမ့်မည်။ ၁၉၇၇ ခုနှစ်၊ ဧပြီလတုန်းက 'သည်စထရိတ်ထစ်တိုင်းမစ်' သတင်းစာက ဝီလျံချင်းအား တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာတွင်

'တစ်ခါက တရုတ်ပြည်ကို ကျွန်တော် နှစ်ပတ်ကြာ ခရီးထွက်သွားတော့ ကုမ္ပဏီရုံးချုပ်က ပြန်ခေါ်မှာကို ကျွန်တော် လုံးဝ မစိုးရိမ်ဘူး။ ကျွန်တော် မရှိပေမယ့် ကုမ္ပဏီအမှုထမ်းအား လုံး ကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချ။ ကိုယ်တိုင်စွန့်စား တာဝန်ယူပြီး ဆက်လုပ်နေကြမယ်ဆိုတာ ကျွန်တော်က စိတ်ချပြီးသား'

ဟူ၍ သူက ပြောပြခဲ့ဖူးသည်။ ၁၉၉၇ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလအတွင်းက အမေရိကန် ဒေါ်လာနှင့် ယှဉ်၍ အာရှငွေကြေးတွေ တန်ဖိုး ထိုးကျသွားတုန်းကလည်း တရုတ်ပြည်၌ လုပ်လက်စလုပ်ငန်းအချို့ကို မရုပ်သိမ်းဘဲ ဆက်လက် လုပ်ကိုင်သွားရန် ဝီလျံချင်းက သူ့ကုမ္ပဏီကို တိုက်တွန်းခဲ့လေသည်။



[၁၁]

‘ရေသည် မြေပြင်၏ ပုံသဏ္ဍာန်အနေ
အထားနှင့် လျော်ညီစွာ မိမိ၏ ပုံသဏ္ဍာန်ကို
ဖော်ဆောင်သကဲ့သို့ စစ်တပ် တစ်ခုသည်လည်း
မိမိရင်ဆိုင်ရသော ရန်သူ၏ အခြေအနေနှင့်
လျော်ညီစွာ မိမိ၏အောင်မြင်မှုကို ဖန်တီးယူရ
သည်’

-ဆွန်စူး

အပိုင်း (၁၁)

စားသုံးသူအတွက် တစ်မှုထူးခြားသော ဝန်ဆောင်မှု

စားသုံးသူ ဝန်ဆောင်မှု (Customer service) အရေးကြီးကြောင်း လူတိုင်းသိကြသည်။ စားသုံးသူ ဝန်ဆောင်မှု အရေးကြီးရခြင်းမှာ ယနေ့ခေတ်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပြိုင်ဆိုင်မှု ပြင်းထန်ခြင်းကြောင့်၊ အထူးသဖြင့် အကျပ်အတည်းကာလတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု ရပ်တည်မှုနှင့် ပျက်စီးမှုကို စားသုံးသူ ကျေနပ်မှုနှင့် မကျေနပ်မှုတို့က အဆုံးအဖြတ် ပေးသောကြောင့် ဖြစ်၏။ သို့သော်လည်း စားသုံးသူ ကျေနပ်မှုရအောင် ဘယ်လို ထုပ်မလဲ ဆိုသည်ကို သိသူ အလွန်နည်းသည်။

‘အခုခေတ်မှာ ‘စားသုံးသူ ကျေနပ်မှု’ (Customer satisfaction) ဆိုတဲ့ စကားကို နေရာတိုင်းမှာလိုလို ခဏခဏ ပြောနေရတယ်။ ကြားရဖန်များတော့ နားငြီးစရာ ဖြစ်လာမှာ ဆောင် စိုးရိမ်ရတယ်။ လူတိုင်းပါးစပ်က ‘စားသုံးသူ ကျေနပ်

ဒီလိုတော့ကို တရွတ်တည်း ရွတ်နေကြတယ်။ စားသုံးသူ ကျေနပ်မှုရအောင် လုပ်နေပါတယ်လို့လဲ လူတိုင်းက ပြောနေကြတယ်။ ဒါပေမယ့် လက်တွေ့ကျတော့ ပြောတဲ့ အတိုင်း ဖြစ်မြောက်အောင် ဘယ်နှစ်ယောက်လုပ်နိုင်ကြသေး သလဲ။ ဘယ်နှစ်ကုမ္ပဏီ လုပ်နိုင်ကြသေးသလဲ’

အထက်ပါ စကားကို ပြောသူမှာ စင်ကာပူ ‘ဝတ်သလမ်’ ကုမ္ပဏီစုကြီး၏ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ကိုဘွန်းပွီး ဖြစ်၏။ သူ့စကားကို ကြားရတော့ လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၂၅၀၀ ခန့်က ကမ္ဘာကျော် တရုတ်စစ်သူကြီး ဆွန်ဇူးပြောခဲ့သော စကားကို ကြားယောင်မိသည်။

‘အခြားသူများလည်း ကြိုတင်မြင်နိုင်သော အောင်နိုင်ရေး ကို မိမိက ကြိုတင်မြင်ခြင်းသည် ကြီးကျယ်သော အစွမ်းသတ္တိ မဟုတ်၊ ယုန်တစ်ကောင်၏ အမွှေးကို နှုတ်ရန် ကြီးမားသော ခွန်အားမလို၊ နေနှင့်လကို မြင်ခြင်းသည် အမြင်စူးရှခြင်း မဟုတ်။ မိုးခြိမ်းသံကို ကြားခြင်းသည် နားပါးခြင်း မဟုတ်’

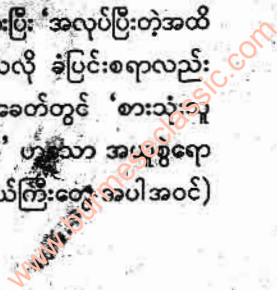
သို့ဆိုလျှင် သိသာထင်ရှားသော အရာကို နားငြီးစရာ ကောင်းလောက်အောင် ဘာကြောင့် ပြောနေရသနည်း။ အပြောဖြင့် မဟုတ်။ အလုပ်ဖြင့် ဘာကြောင့် အကောင်အထည် မဖော်ကြသနည်း။ ထို့ကြောင့် ဤအခန်းတွင် စားသုံးသူ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်၍ လူများစု၏ မှားသော အယူအဆများကို တင်ပြပါမည်။

စားသုံးသူတွေ ဘာကို လိုချင်သလဲ

ပထမဆုံး အမှားမှာ 'စားသုံးသူကျေနပ်မှု' အကြောင်းကို လူတိုင်းက ကိုယ့်နည်းကိုယ့်ဟန်ဖြင့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုနေကြခြင်း ဖြစ်၏။ ဤနေရာတွင် ဆွန်ဇူး၏ အဆိုအမိန့်ကို အလေးအနက် နှလုံးသွင်းသင့်သည်။

‘ရေသည် မြေပြင်၏ ပုံသဏ္ဍာန်အနေအထားနှင့် လျော်ညီစွာ မိမိ၏ ပုံသဏ္ဍာန်ကို ဖော်ဆောင်သကဲ့သို့ စစ်တပ်တစ်ခု သည်လည်း မိမိရင်ဆိုင်ရသော ရန်သူ၏ အခြေအနေနှင့် လျော်ညီစွာ မိမိ၏ အောင်မြင်မှုကို ဖန်တီးယူရသည်’

စင်ကာပူမှ ‘ကင်တပ်ကီကြက်ကြော်’ ကုမ္ပဏီ၌ စာရေးသူ လုပ်ငန်းညွှန်ကြားရေးမှူး လုပ်ခဲ့စဉ်က အမှုထမ်းများသည် ရေချိုးခန်းနှင့် အိမ်သာခန်းများကို အားကြီးမာန်တက် သန့်ရှင်းရေးလုပ်နေစဉ် ‘မဝင်ရ၊ သန့်ရှင်းရေး လုပ်နေသည်’ ဟူသော ဆိုင်းဘုတ်စာတန်းများ ချိတ်ဆွဲထားသည်ကို သတိပြုမိသည်။ တစ်နေ့တွင် စာရေးသူသည် ဝမ်းထဲက မအိမသာ ဖြစ်သဖြင့် အိမ်သာတက်ရန် သွားတော့ သန့်ရှင်းရေးလုပ်ပြီးသည်အထိ စောင့်နေရန် ပြောသည်။ ဤဖြစ်ရပ်ကြောင့် စာရေးသူသည် စားသုံးသူ ဘဝထဲသို့ ဝင်စားရောက်ရှိသွားပြီး ‘အလုပ်ပြီးတဲ့အထိ စောင့်နေ’ စနစ်၏ ရယ်စရာကောင်းသလို ခံပြင်းစရာလည်းကောင်းပုံကို ဆင်ခြင်မိသည်။ ယနေ့ခေတ်တွင် ‘စားသုံးသူတွေက ဒါကိုလိုချင်လို့ ကျုပ်ထင်တယ်’ ဟူသော အယူစွဲရောဂါ၏ ရလဒ်အဖြစ် (ကြယ်ငါးပွင့်ဟိုတယ်ကြီးတော် အပါအဝင်)



စားသောက်ဆိုင်များတွင် သူတို့တွေ သန့်ရှင်းရေး
လုပ်နေသောကြောင့် စားပွဲကုလားထိုင်များ ခင်းနေသောကြောင့်၊
ဘာကြောင့် ညာကြောင့်ဆိုပြီး စားသုံးသူတွေ ရရာနေရာတွင်
ထိုင်စောင့်၊ ရပ်စောင့်နေကြရ၏။

စားသုံးသူသည် 'ဘုရင်'

အစွန်းရောက် အခြားလုပ်ရပ်တစ်ခုကတော့ မန်နေဂျာ
များက အမှုထမ်းများအား စားသုံးသူများ ကျေနပ်မှုရအောင်
အစွမ်းကုန် ကြိုးစားကြဖို့ သွေးရူးသွေးတန်း တိုက်တွန်းနှိုးဆော်
နေကြခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ၁၉၉၇ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လအတွင်းက
ရိုက်တာ သတင်းတစ်ပုဒ်တွင် အာရှလေကြောင်းလိုင်း လေယာဉ်
တစ်စင်းပေါ်မှ ကြားဖြတ် လမ်းထဲ၌ အရက်မူးလွန် ခရီးသည်
တစ်ဦး သောင်းကျန်းရမ်းကားနေသောကြောင့် လေယာဉ်အမှု
ထမ်းအားလုံးက အကြာကြီး ဝိုင်းဝန်းချော့မော့ ဖျောင်းဖျခဲကြ
ရကြောင်း ဖတ်လိုက်ရသည်။ ဤသတင်းကို ဖတ်ပြီးသည့်နောက်
'ဒီလေကြောင်းကုမ္ပဏီတွင် အုပ်ချုပ်ရေးဝိုင်း ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးတွေတော့
ဦးနှောက်ချောင်နေကြပြီထင်တယ်' ဟု စားရေးသူ တွေးမိသည်။
ဆွန်ဇူးက သတိပေးသည်မှာ-

**'အခွင့်အလမ်းတစ်ခု ရရှိရေးအတွက်
စစ်တပ်တစ် တပ်လုံးကို အဆောတလျှင် အသုံးပြု
သော သူသည် အခွင့်အလမ်း အားလုံးကို ဆုံး
ရှုံးရတတ်၏'**

ဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း လေယာဉ်အမှုထမ်း / အားလုံးက
အချိန်ကုန်ခံပြီး ဝိုင်းဝန်းဖျောင်းဖျသည့်အတွက် အဆိုပါ အရက်မူး
သမားသည် သူ၏ အကျင့်ဆိုးကို စွန့်ပစ်လိမ့်မည်လား။ အဆို

ပါ လေကြောင်းလိုင်းမှ လေယာဉ်အမှုထမ်းများသည် အလားတူ အဖြစ်မျိုးတွေ ဘယ်လောက် ကြုံခဲ့ရပြီး အချိန်တွေ ဘယ်လောက် အထိ ဖြုန်းပစ်ခဲ့ကြပြီးပြီလဲ။

အလားတူ မန်နေဂျာအများစုသည်လည်း အမှုထမ်းများ အား စားသုံးသူများကို အတတ်နိုင်ဆုံး ပြုံးပြရန် အတင်း တိုက်တွန်းတတ်ကြသည်။ စာရေးသူကိုယ်တိုင်လည်း မိမိ၏ အမှုထမ်းများအား အတတ်နိုင်ဆုံး ပြုံးကြစေချင်၏။ သို့သော် မန်နေဂျာများလိုချင်သော အပြုံးနှင့် စာရေးသူလိုချင်သော အပြုံးက လုံးဝ ခြားနားသည်။ စာရေးသူက အမှုထမ်းများအား စားသုံးသူတွေကို တမင်တကာ ပြုံးပြခိုင်းတာမျိုးကို မလိုချင်၊ ကိုယ့်ဖာသာကိုယ် ပင်ကိုယ်သဘာဝအတိုင်း ပြုံးနေတာမျိုးကိုသာ လိုချင်သည်။ သို့မှသာ သူတို့၏ အပြုံးသည် သူတို့ကိုယ်တိုင် ပျော်ရွှင်လန်းဆန်းနေသောကြောင့် နှလုံးသားထဲမှ ပေါက်ဖွားလာ သော အပြုံးစစ်အပြုံးမှန် ဖြစ်မည်။ ထို့ကြောင့် တကယ့် အ ရေးကြီးသည် အချက်ကတော့ 'မိမိကိုယ်တိုင်' သာ ဖြစ်၏။ အလွန်ရှင်သည်၊ အလွန်လွယ်သည်။ သို့သော် အများစုက မမြင်ကြ၊ မသိကြ။ ကိုယ့်ကိုယ်ကို အာရုံစိုက်ပါ။ ကိုယ့်လူတွေ ကို အာရုံစိုက်ပါ။ ဆွန်ဇူးက မိန့်ဆိုခဲ့သည်မှာ-

'ရန်သူကို ဆောင်နိုင်စွမ်းသည် မိမိ၏ လက်ထဲတွင် ရှိသည်။ သို့သော် ရန်သူ၏ ဆုံး ရုံးမှုကား ဘယ်သူမပြု မိမိမှ ဖြစ်၏။'

'ဖက်ဒရယ်အိက္ကဏ်ပရက်စ်' ကုမ္ပဏီသည် ဤသဘော တရားကို လက်ကိုင်ထားသည်။ ဤအချက်ကို ကုမ္ပဏီ၏ 'အမှုထမ်း-ဝန်ဆောင်မှု-အမြတ်အစွန်း' ဟူသော ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းစဉ်တွင် မြင်နိုင်သည်။

*ကျွန်ုပ်တို့၏ အမှုထမ်းများကို ဂုဏ်စိုက်ပါ။
အတူအပြန် သဘောဖြင့် သူတို့က စားသုံးသူများ
တောင်းဆိုသော အပြစ်ကင်းစင်သည့် ဝန်ဆောင်
မှုကို ပြန်ပေးကြလိမ့်မည်။ စားသုံးသူများက
လည်း ကျွန်ုပ်တို့၏ အနာဂတ်လုံခြုံရေးအတွက်
အမြတ် အစွန်းကို ဖန်တီးပေးကြလိမ့်မည်’

ကုမ္ပဏီသည် ရည်ရွယ်ချက်အောင်မြင်ရေးအတွက်
အရည်အချင်း ရှိသော အမှုထမ်းများကို ရွေးချယ်ခန့်ထားပြီး
လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများပေးသည်။

ကောင်းစေချင်၍ ပုံကြီးချဲ့ခြင်း

စားသုံးသူ ကျေနပ်မှုရအောင် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းသည်
အလွန်အရေးကြီးသောကြောင့် အလွန်ရှုပ်ထွေးပြီး တခမ်းတနား
ပုံကြီးချဲ့ လုပ်ကိုင်ခြင်းသာ အကောင်းဆုံး ဖြစ်သည်ဟု လူများစု
က ထင်တတ်ကြ၏။ ထို့ကြောင့်လည်း အချို့သော တက္ကသိုလ်
များက ဤလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်၍ ရက်သတ္တပတ်ကြာမျှ
ကြီးကြီးကျယ်ကျယ် သင်တန်းများပေးကြခြင်း ဖြစ်သည်။
ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲများက မိမိတို့ အမှုထမ်းများအား ယင်းသင်
တန်းများသို့ တက်ရောက်သင်ကြားစေရာ အလွန်စရိတ်ကုန်ကျ
၏။ သို့သော်လည်း သူတို့က အများအားဖြင့် မန်နေဂျာများ
ကိုသာ သင်တန်းတက်ခိုင်းတတ်ကြရာ သင်တန်းဆင်းပြီးသော
အခါ သင်ခဲ့ရသမျှ ဘာမှ မမှတ်မိကြတော့။ တကယ်တော့
ရှေ့တန်း အမှုထမ်းများသာလျှင် စားသုံးသူများနှင့် နေ့စဉ်ဆုံ
ဆက်ဆံနေကြရခြင်း ဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် မန်နေဂျာများအား
သင်တန်းတက်ခိုင်းသော်လည်း စားသုံးသူ ဝန်ဆောင်မှု အဆင့်

အတန်းမှာ ပို၍ တိုးတက်မလာဘဲ နကိုအတိုင်းပင် ရှိနေတတ်ကြသည်။ ဤတွင် ဆွန်ဇူး၏ အဆိုအမိန့်ကို သတိရသင့်၏။

‘ကျွမ်းကျင်သော ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲသူသည် အမှုထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို မဖြုန်းတီးဘဲ အခြေအနေအလိုက် စွမ်းအားကို ဖော်ဆောင်ပေးသည်။ သူသည် သူ၏ လူများအား အရည်အချင်းအလိုက် ရွေးချယ်ပြီးလျှင် ၎င်းတို့ကို အခြေအနေအလိုက် အသုံးချသည်’

စားသုံးသူ ဝန်ဆောင်မှုတွင် အခြေခံအားဖြင့် ‘စိတ်ထား’ နှင့် ‘ဆောင်ရွက်မှု’ ဟူ၍ နှစ်ပိုင်းရှိသည်။ စားသုံးသူ ကျေနပ်အောင် ဝန်ဆောင်မှုသည် အမှုထမ်းတိုင်း၏ တာဝန်ဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် အမှုထမ်းတိုင်း စားသုံးသူ ဝန်ဆောင်မှုကို အလေးအနက်ထားသော ‘ဝန်ဆောင်မှုစိတ်ဓာတ်’ ရင့်သန်လာအောင် စနစ်တကျ သင်တန်းပေးပြီး လူတိုင်းဝန်ဆောင်ချင်လာအောင် လှုံ့ဆော်ပေးရသည်။ သို့သော် ဤလုပ်ရပ်သည် အချိန်ယူ၍ လုပ်ရသော လုပ်ရပ် ဖြစ်၏။ ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆွန်ဇူးက သတိပေးသည်မှာ-

‘စစ်ပွဲတွင် အဓိက ရည်ရွယ်ချက်သည် အောင်နိုင်ရေး ဖြစ်၏။ နှောင့်နှေးကြန့်ကြာလျှင် လက်နက်များ တုံးသွားလိမ့်မည်။ စစ်သည်များ၏ စိတ်အားထက်သန်မှု လျော့နည်းသွားလိမ့်မည်။’

ထို့ကြောင့် အရေးအကြီးဆုံးအချက်မှာ စားသုံးသူများ ပြန်ထွက်မသွားမီ သို့မဟုတ် အမှုထမ်းများအနေဖြင့် မှားယွင်း

အလှူအထွန်းကို မလုပ်မိမိ နေ့တစ်ခု လေ့ကျင့်
 ပြုလုပ်ပေးရန် ဖြစ်၏။ ယင်းသို့ လေ့ကျင့်ပေးရာ
 တွင် ပုံကြီးချဲ့ပြီး အကျယ်တဝင့် သင်ပြနေစရာ မလို၊ စားသုံး
 သူအား ကြိုဆိုနှုတ်ဆက်နည်း၊ စုံစမ်းချက်များကို ဖြေကြားနည်း
 နှင့် မကျေနပ်ချက်နှင့် ပြဿနာရှင်းနည်း စသည့် အခြေခံ
 အချက်အနည်းငယ်မျှကိုသာ အာရုံစိုက်သင့်သည်။ ဤနည်းလမ်း
 ကို စားသုံးသူများနှင့် နေ့တစ်ခု တိုက်ရိုက်ဆက်ဆံနေရသော
 ရှေ့တန်းအမှုထမ်းများကိုသာ အဓိက ထား၍ သင်ပြပေးပါ။
 ကျန်အမှုထမ်းများကိုမူ ယဉ်ကျေးမှု တိုးတက်ရေး အစီအစဉ်
 အနေဖြင့် နောက်ပိုင်းမှ လေ့ကျင့်ပေး၍ ရသည်။ သူတို့အား
 ကြီးကြပ်ရေး တာဝန်ပေး၍လည်း ရသည်။

ဤနေရာတွင် အလျဉ်းသင့်၍ စာရေးသူ၏ ကိုယ်တွေ့
 ဖြစ်ရပ်တစ်ခုကို တင်ပြလိုသည်။ စာရေးသူသည် ၁၉၉၇
 ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလလောက်က စင်ကာပူနိုင်ငံ၊ 'ဂိုးလ်ဒ်ထရွန်
 တယ်လီကွမ်မူနီကေးရှင်း လီမိတက်' မှ 'ဒစ်ဂျစ်တယ်' ကြီး
 မဲ့ တယ်လီဖုန်းတစ်လုံး ဝယ်ယူခဲ့ရာ နောက်နှစ်လလောက်
 ကြာတော့ ပျက်သွားသည်။ သို့နှင့် ပြုပြင်ရေးဌာနနှင့်
 ပူးတွဲထားသော စီမံအုပ်ချုပ်ရေးဌာန တာဝန်ခံ အမျိုးသမီး
 ဂျက်စီကာချူးဝါးထံသို့ 'ဖက်စ်' ဖြင့် သတင်းပို့တိုင်ကြားလိုက်
 သည်။ အံ့ဩစရာ ကောင်းသည်မှာ နောက်လေးနာရီခန့်အကြာ
 တွင် ဂျက်စီကာက စာရေးသူထံ ဖုန်းဆက်လာခြင်း ဖြစ်သည်။
 သူက ပြဿနာကို စုံစမ်းမေးမြန်းပြီးနောက် လက်ရှိဖုန်းအဟောင်း
 ကို အသစ်နှင့် ပြန်လဲပေးမည်ဟု ပြောသည်။ ပြီးတော့ ဖုန်း
 အဟောင်းကို လောလောဆယ် အသုံးပြုနိုင်ရန် ဘက်ထရီသွင်း
 ပေးမည် ဖြစ်၍ အမြန်ဆုံး ယူလာဖို့လည်း ပြောသည်။ ဂျက်စီ

ကာ၏ တုံ့ပြန်မှုသည် ဝန်ဆောင်မှု မြန်ဆန်ရုံသာ မဟုတ်၊
 ကိုယ်ချင်းစာစိတ်လည်း ပါသည်။ သူသည် စာရေးသူ၏ ဘဝ
 ထဲသို့ ဝင်၍ ထပ်တူ ခံစားချက်ဖြင့် ဝန်ဆောင်ပေးခြင်း ဖြစ်
 ၏။ သူသည် ကိုယ်တိုင် တာဝန်ယူ၍ အကောင်းဆုံး ဝန်
 ဆောင်မှုကို ပြုလုပ်ပေးခြင်း ဖြစ်၏။ သူ၏ လုပ်ရပ်သည်
 စကားကြီး စကားကျယ် ပြောနေခြင်းနှင့် အဆင့်မြင့် စက်မှု
 တိုးတက်ခြင်းတို့ အားလုံးပေါင်းထက် ကုမ္ပဏီအတွက် ပို၍
 တန်ဖိုးရှိသည်။ ထို့ကြောင့် နောက်ပိုင်းတွင်လည်း စာရေးသူ
 အနေဖြင့် ‘ဂိုးလ်ဒ်ထရစ်’ ကုမ္ပဏီထုတ် ပစ္စည်းများကို ဝယ်ယူ
 ဖို့ ဘယ်တော့မှ လက်မနှေးတော့ချေ။

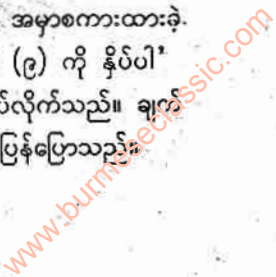
စက်မှုနည်းပညာအလွန်အဆင့်မြင့်လာသောအခါ

အလွန်အမင်း ရှုပ်ထွေးသော နည်းစနစ်ကို ရှောင်သင့်
 သလို အဆင့်မြင့် စက်မှုနည်းပညာကို အသုံးပြုရာတွင်လည်း
 အထူးသတိပြုသင့်သည်။

စာရေးသူ၏ ကွန်ပျူတာ ‘နက်ထ်ဆားဗား’ (Net
 Sever) ပျက်သွား၍ အကူအညီတောင်းရန် ကုမ္ပဏီသို့ ဖုန်းဆက်
 သည်။ နှစ်နာရီလောက်အထိ ဆက်၍ မရ၊ နောက်ဆုံးတစ်ဖက်
 မှ ပြန်ဆက်သံ ကြားရတော့ အလွန်ဝမ်းသာသွားသည်။ သို့
 သော်လည်း ထိုအသံက လူပြောသံမဟုတ်၊ စက်ပြောသံကြီး။

‘အရေးပေါ်လှိုင်းကို ရောက်နေပါတယ်၊ စက်မှုတာဝန်ခံ
 နဲ့ ပြောချင်ရင် နံပါတ် (၁) ကို နှိပ်ပါ၊ အမှာစကားထားခဲ့
 ချင်ရင် (၂) ကို နှိပ်ပါ၊ ပြန်ဖြုတ်ချင်ရင် (၉) ကို နှိပ်ပါ’

သို့ဖြင့် စာရေးသူက (၁) ကို နှိပ်လိုက်သည်။ ချက်ချင်း
 ချင်းလိုပင် စောစောက အသံမျိုးနှင့်ပင် ပြန်ပြောသည်။



‘လောလောဆယ်မှာ အော်ပရေတာအားလုံး သိပ်ပြီး အလုပ်များနေတယ်။ ခဏကိုင်ထားပါ။ မကြာခင် အကြောင်း ပြန်ပါမယ်’

ထို့နောက်တွင် စာရေးသူ ဖုန်းကိုင်းပြီး အကြာကြီး စောင့်နေသည်။ တစ်ဖက်မှ ဂီတသံတွေ ဆက်တိုက်ကြားနေရ ၏။ နောက်ဆုံး လက်ညောင်းလာသောကြောင့် ဖုန်းပြန်ချလိုက် တော့သည်။

သည်ဖြစ်ရပ်မျိုးတွေက မဆန်းတော့ပါ။ အထူးသဖြင့် ယနေ့ခေတ် လုပ်ငန်းဌာနများစွာတွင် ယင်းသို့သော တယ်လီဖုန်း ပြန်ကြားချက်များကို မကြားချင်ဆုံး ကြားနေကြရ၏။ တိုးတက် သော ခေတ်သစ်၊ အဆင့်မြင့်စက်မှုနည်းပညာခေတ်ကြီးပေ ကို။ အွန်ဇူးသည် သူ့ခေတ်က ဤကဲ့သို့ စက်မှုတိုးတက်မှု ဒုက္ခကို အပြစ်မတင်ခဲ့။ သို့သော်လည်း သူပြောခဲ့တာကတော့

‘သင်၏ ရန်သူ သက်တောင့်သက်သာ ရှိ
နေလျှင် သူ့ကို ချေမှုန်းနိုင်ရန် စိတ်တင်းကျပ်လာ
အောင် ဆွပေးပါ’

သို့သော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့သည် ရန်သူများ မဟုတ်ကြပါ။ ဆိုလိုသည်မှာ မုန်းစရာ ပုဂ္ဂိုလ်များ မဟုတ်ကြပါ။ သို့ဆိုလျှင် ကျွန်ုပ်တို့ကို ဘာကြောင့် ချေမှုန်းရမည်နည်း။

တကယ်တော့ ကျွန်ုပ်တို့သည် ပိုက်ဆံပေးရသော စားသုံး သူများ ဖြစ်ကြ၏။ သို့ဖြစ်လျှင် ယခင်အတိုင်း ကောင်းမွန်သော၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ထိတွေ့မှုရှိသော လူသားတယ်လီဖုန်း အော်ပရေတာ တွေကို ဘာကြောင့် ပယ်ထုတ်ပစ်ရသနည်း။ ‘အဲဒီအလုပ်မျိုး တွေကို ဘယ်သူမှ မလုပ်ချင်ကြတော့ဘူး’ သို့မဟုတ် ‘လူသား

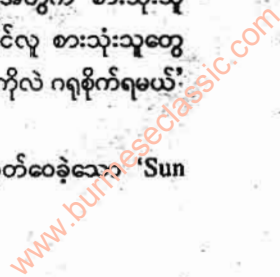
အော်ပရေတာတွေက အလုပ်များလာရင် စိတ်တိုတတ်ကြတယ်။ ရိုင်းစိုင်းတတ်ကြတယ်' ဟု သူတို့က အဖြေပေးကြလိမ့်မည်။ အမှန်ကတော့ စက်မှုစနစ်သုံးခြင်းက လူသားစနစ်သုံးခြင်းထက် ထိန်းသိမ်းစရိတ် ပို၍ သက်သာသောကြောင့်ဟု စာရေးသူ ယူဆသည်။ ထို့ပြင် 'စားသုံးသူတွေက ဒါကို လိုချင်တယ်လို့ ကျုပ်ထင်တယ်' ဟူသော အယူစွဲရောဂါကြောင့်လည်း ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်လိမ့်မည်။

ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် လစာကောင်းကောင်းပေးလျှင် အော်ပရေတာ ကောင်းတွေ ရနိုင်သည်သာ ဖြစ်၏။ ထို့ပြင် အော်ပရေတာက ရိုင်းစိုင်းစွာ ဆက်ဆံပြောဆိုလျှင် ကိုယ်က ပြန်ဟောက်နိုင်သည်။ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ အထက်လူကြီးထံ တိုင်ကြားနိုင်သည်။ သို့သော် လူမပါသော တယ်လီဖုန်း ပြန်ကြားခြင်းစနစ်ကိုတော့ ဘာမှ မလုပ်နိုင်ချေ။

စားသုံးသူသည် 'အပြင်လူ' လား

'ဝတ်သလမ်' ကုမ္ပဏီကြီး၏ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ကိုးဘွန်ဟွီးက စားသုံးသူသည် အမြဲတမ်း 'အပြင်လူ' သာ ဖြစ်သည်ဟူသော အယူအဆများကိုလည်း ထောက်ပြသည်။ 'ဒီအယူအဆဟာ လုံးဝ မှားတယ်။ စားသုံးသူဟာ အတွင်းလူလဲ ဖြစ်နိုင်တယ်။ ကျုပ်တို့ရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက တစ်ခါတရံ ကျုပ်တို့ ဆောင်ရွက်ပေးတဲ့ ဝန်ဆောင်မှုအတွက် စားသုံးသူတွေ ဖြစ်နေကြတယ်။ ကျုပ်တို့ဟာ အပြင်လူ စားသုံးသူတွေကို ဂရုစိုက်သလို အတွင်းလူစားသုံးသူတွေကိုလဲ ဂရုစိုက်ရမယ်' ဟု သူက ပြောသည်။

၁၉၉၇ ခုနှစ်က စာရေးသူ ပြုစုထုတ်ဝေခဲ့သော 'Sun



Tzu: The Keeper of CEOs' Conscience' စာအုပ်တွင် အတွင်းလူတန်ဖိုးထားခြင်း စနစ်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော အထက်လူနှင့် အောက်လူသဟဇာတ မဖြစ်မှုကို ရှောင်သင့်ကြောင်း အလေးထား၍ ဘင်ပြထားသည်။ အဆိုပါ စနစ်အရ စစ်မြေပြင်တွင် စစ်သူကြီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝမှုနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် မဖြည့်ဝမှုသည် ရန်သူအား အောင်နိုင်ခြင်းနှင့် မအောင်နိုင်ခြင်းကို အဆုံးအဖြတ် ပေးသောကြောင့် စစ်သူကြီးများ၏ အရေးပါမှုကို အဓိကဦးစားပေးသည်။ သို့သော်လည်း ဤအချက်ဖြင့် နောက်လိုက်စစ်သည်များ၏ အရေးပါမှုကို လျော့မတွက်သင့်ချေ။ ဆန့်ကျင်ဘက်အားဖြင့် နောက်လိုက်များသည် ဝန်ဆောင်မှု ဖြည့်တင်းပေးသူများအဖြစ် စစ်သူကြီး၏ အောင်မြင်မှုကို အထောက်အပံ့ ပြုနိုင်မှသာလျှင် အတွင်းလူတန်ဖိုးထားခြင်း စနစ်အရ နောက်လိုက်များ၏ အရေးပါမှုကို အသိအမှတ်ပြုလိမ့်မည်။

သို့ဖြင့်.... အရောင်းမန်နေဂျာက အရောင်းဝန်ထမ်းများ ရွေးချယ်ခန့်ထားပေးရန် တောင်းခံလာသောအခါ လူသားအရင်းအမြစ် ရှာဖွေခန့်ထားရေး မန်နေဂျာအနေဖြင့် အရောင်းဝန်ထမ်းများအား အရေအတွက်အနေဖြင့်သာ ရွေးချယ်ခန့်ထားသည်လား။ သို့မဟုတ် အရောင်းသမားများအား လူတော်လူကောင်းများ ရရှိရေးအတွက် လက်ရွှင်စင်ရွေးချယ်မှုလိုအပ်သော စားသုံးသူများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုပါမည်လား။ ထိုမေးခွန်းများ၏ အဖြေသည် အတွင်းလူ စားသုံးသူ ဝန်ဆောင်မှုရှိသလား၊ မရှိဘူးလားဟူသော မေးခွန်း၏ အဖြေလည်း ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။

အတွင်းလူများအား စားသုံးသူများအဖြစ် အသိအမှတ်

ပြုရာတွင် ကုမ္ပဏီကြီးအကဲများအနေဖြင့် ဆွန်ဇူး၏ အဆိုအမိန့်ကို သတိရသင့်၏။

‘စစ်သူကြီးတစ်ဦးသည် သူ၏ စစ်သားများအား ကလေးသူငယ်များသဖွယ် အကာအကွယ်ပေးပါက စစ်သည်များသည် အသူတရားနာကာ နောက်ကမ်းပါးကြီးထဲသို့ပင် စစ်သူကြီးနှင့်အတူ လိုက်ပါကြလိမ့်မည်။ အကယ်၍ ထိုစစ်သူကြီးသည် စစ်သည်များအား သူ၏ ရင်ဝယ်သားသဖွယ် ချစ်မြတ်နိုးစွာ ပြုမူဆက်ဆံပါမူကား စစ်သည်များက သူ့အတွက် အသက်ကိုပင် စွန့်လွှတ်ကြလိမ့်မည်’

လုပ်ငန်းတစ်ခုအောင်မြင်ရေးသည် ကိုယ့်လူတွေကို ဆက်ဆံရေးအပေါ်တွင် အများကြီး တည်သည်။ မြေပဲစေ့ပေးသော သူများသည် မျောက်တွေကိုသာ ရကြလိမ့်မည်။ အမှုထမ်းများအား လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်းအတွက် အချိန်နှင့် ငွေကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် ငြင်းဆန်လျှင် ၎င်းတို့၏ အကောင်းဆုံး ဝန်ဆောင်မှုကိုလည်း ရနိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်။ တိုတိုပြောရလျှင် အကြီးအကဲလုပ်သူများအနေဖြင့် လူကိုအရေးပေးသော အလုပ်ကို အထူး အလေးအနက်ထားရမည်။ အမှုထမ်းတစ်ဦး အလုပ် ပြုတ်လျှင်တောင်မှ အလုပ်သစ်ရရှိရေးအတွက် အကူအညီပေးရမည်။ ‘ကျူသရီးအောက်ထပ်ပလေ့စ်မင့်’ ကုမ္ပဏီမှ မန်နေဂျင်း ဒါရိုက်တာ ပေါလ်ဟင်းက ‘အလုပ်အနေနဲ့ အမှုထမ်းတွေအပေါ် အမြဲတမ်း ဂရုစိုက်တယ်ဆိုတာကို ပေါ်လွင်အောင် ပြဖူးတယ်။ အဆုံးစွန်ပြောရလျှင် အကြောင်းမျိုးမျိုးကြောင့် အလုပ်ပြုတ်

သွားတဲ့ အမှုထမ်းကိုတောင်မှ ပြန်ခန့်တယ်ဆိုတဲ့ နာမည်ကောင်းကို ရယူရမယ်' ဟု ပြောသည်။

အချုပ်စကား

စားသုံးသူကျေနပ်မှုရအောင် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းသည် ရှုပ်ထွေးခက်ခဲသော သင်တန်းပေးနည်းစနစ်များ တီထွင်ခြင်းနှင့် အဆင့်မြင့်စက်မှုနည်းပညာ ပစ္စည်းကိရိယာများ သုံးစွဲခြင်းတို့ထက် ပို၍ အရေးကြီးသည်။ အဓိကအားဖြင့်တော့ လူတွေနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ လူတော်လူကောင်းများကို ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးချင်သော စိတ်ဓာတ်တိုးပွားအောင် စေ့ဆော်ပေးခြင်း၊ နှလုံးသားထဲမှ စိတ်စေတနာ ယိုဖိတ်လာအောင် လွယ်ကူရိုးရှင်းသော နည်းလမ်းများဖြင့် လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်း၊ သူတို့၏ သက်သာချောင်ချိရေးကို အလေးထား၍ ဆောင်ရွက်စေခြင်းတို့ကို မလွဲမသွေ ပြုလုပ်ရမည်။

'ပေးကမ်းခြင်းအစ၊ ကိုယ့်အိမ်က (Charity begins at home) ဟူသော ဆိုရိုးရှိသည်။ စားသုံးသူဝန်ဆောင်မှုလည်း အလားတူပင် ဖြစ်၏။ အလုပ်ခွင်ရှိ အမှုထမ်းများနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ အကျိုးကို ဂရုမစိုက်လျှင် စားသုံးသူများအား ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းကိုလည်း ပြည့်ပြည့်ဝဝ ဆောင်ရွက်နိုင်မည် မဟုတ်။ စားသုံးသူများသည် အကျပ်အတည်းကာလတွင် အလွန် အရေးပါသည်။ သူတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုနှင့် တုံ့ပြန်မှုသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ သေရေးရှင်ရေးကို အဆုံးအဖြတ်ပေးနိုင်၏။



[၁၅]

‘ယာဉ်ရထား တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရန် အလို့ငှာ
ဘီးများကို မြေကြီးထဲသို့ နက်စွာ မြှုပ်ထားခြင်း
သို့တည်းမဟုတ် စစ်မြင်းများကို ကြီးနှင့် ချည်
ထားခြင်းသည် အားကိုးလောက်သော မှီခိုရာ
မဟုတ်’

- ဆွန်ဇူး

အပိုင်း (၁၂)

ကြီးမားလေလေ အကျနာလေလေ

လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်းအစိတ်ခန့်က စာရေးသူ၏ ဂျီဒိုနည်းပြ ဆရာ ပြောခဲ့ဖူးသော စကားတစ်ခွန်း ရှိသည်။ ယင်းစကားမှာ 'ကြီးမားလေလေ၊ အကျနာလေလေ' ဟူသော စကားဖြစ်၏။ ကိုယ့်ခြေလှမ်းကို ကိုယ်သတိမထားလျှင် ယင်းစကားသည် အထူးသဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် ပို၍ မှန်သည်။ အထက်ဖော်ပြပါ အရာရှိကြီးတစ်ဦးသည် အမြင့်သို့ တက်လေလေ ပြန်ကျသောအခါ အကျနာလေလေ ဖြစ်သည်။ အလားတူပင် 'ဖော်ကျွန်း' မဂ္ဂဇင်း စာရင်းဝင် ထိပ်တန်းကုမ္ပဏီကြီး ၅၀၀ အနက် အချို့သည်လည်း နောက်ပိုင်းနှစ်များတွင် ထိပ်ဆုံးအဆင့်မှ လျော့ကျသွားကြကြောင်း သိရှိရ၏။

မင်းခယောက်ျား ကမ်းနားသစ်ပင်

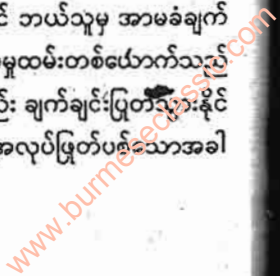
ထို့ကြောင့် လူတစ်ယောက်သည် အရည်အချင်း ဘယ်လောက်ပင် ရှိရှိ၊ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ဘယ်လောက်ပင် ခိုင်မာခိုင်မာ မိမိရရှိထားသော 'အမြင့်မှ' ဘယ်တော့မှ 'မကျနိုင်' ဟူ၍ ဘယ်တော့မှ မမှတ်ပါနှင့်။



၂၁၈၈- ဒင်နီတန်၏ အဖြစ်ကိုပဲ ကြည့်ပါ။ (သုသည်
 နေ့ထုတ် 'ဂွီယိုဒါနီ' ကုမ္ပဏီ အထွေထွေမန်နေဂျာဘဝမှ
 နောက်ပိုင်းတွင် 'ဝါးလ်ဒ်အော့ဖ်စပိုထ်စ်' ကုမ္ပဏီအထွေထွေ
 မန်နေဂျာအဖြစ် ပြောင်းရွှေ့သွားခဲ့သည်။) ယင်းသို့ အလုပ်
 မပြောင်းမီ သူ၏ အဖြစ်ကို သတင်းထောက် တစ်ဦးအား
 ပြောပြရာတွင် 'အမှန်အတိုင်း ပြောရရင် ကျွန်တော်ဟာ
 နေ့တိုင်း အလုပ်ကို သွားနေပေမယ့် စိတ်ထဲမှာတော့ ဒီနေ့ဟာဖြင့်
 ငါ့ရဲ့ နောက်ဆုံးနေ့ပဲ ဖြစ်မယ်ထင်တယ်ဆိုပြီး အမြဲတမ်း
 တွေးပူနေခဲ့ရတယ်ဗျ။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ ခင်ဗျားသိတဲ့အတိုင်း
 ပဲ။ ထိပ်ဆုံး အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းက ကြီးကျယ်တဲ့ အမှားကြီးတစ်
 ခုကို လုပ်လိုက်မိတာနဲ့ တစ်ပြိုင်နက် အောက်ပိုင်းအမှုထမ်းတွေ
 ရဲ့ ရပ်တည်မှုဟာ ချက်ချင်း လွင့်စင်သွားနိုင်တယ်လေ' ဟု
 သူက ဆိုသည်။ ထို့ကြောင့် ဘယ်အမှုထမ်းမဆို 'အမြဲတမ်း'
 ဆိုတာကို ဘယ်တော့မှ တွက်မထားပါနှင့်။ ဤအချက်နှင့်
 ပတ်သက်၍ သက်တမ်းနှစ်ထောင်ကျော် ဝါရင့်သေနင်္ဂဗျူဟာ
 သုခမိန်ကြီး ဆွန်ဇူးက အောက်ပါအတိုင်း သတိပေးခဲ့၏။

'ယာဉ်ရထား တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရန် အလို့ငှာ
 ဘီးများကို မြေကြီးထဲသို့ နက်စွာ မြှုပ်ထားခြင်း၊
 သို့တည်းမဟုတ် စစ်မြင်းများကို ကြီးနှင့်ချယ်ထား
 ခြင်းသည် အားကိုးလောက်သော မှီခိုရာ မဟုတ်'

ထိုစကားမှန်၏။ လောကတွင် ဘယ်သူမှ အာမခံချက်
 မရှိ၊ ဘယ်အရာမှ အာမခံချက် မရှိ။ အမှုထမ်းတစ်ယောက်သည်
 မည်သည့်အမှားကိုမှ မလုပ်ဘဲနှင့်လည်း ချက်ချင်းပြုတ်သွားနိုင်
 သည်။ အမှုထမ်းတစ်ယောက်အား အလုပ်ပြုတ်ပစ်သောအခါ



‘ခင်ဗျား မတော်လို့၊ အရည်အချင်းမရှိလို့ ဖြုတ်တာ မဟုတ်ပါဘူး။ အခြေအနေအရ မလုပ်မဖြစ်လို့ လုပ်ရတာပါ’ ဟူ၍ အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းက ဆင်ခြေပေးကောင်း ပေးလိမ့်မည်။ ဘာပဲ ဖြစ်ဖြစ် ယင်းသို့ဖြစ်လျှင် အခြား ဘယ်သူ့ကိုမှ အပြစ်တင်မနေပါနှင့်။ ဝန်ထမ်းလျော့ခြင်း၊ ကုမ္ပဏီချင်း ပူးပေါင်းခြင်း၊ ကုမ္ပဏီကို ပြန်လည်ပြုပြင်ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ ကုမ္ပဏီကို အခြားကုမ္ပဏီတစ်ခုက သိမ်းပိုက်ခြင်း စသည့် ‘ဘာခြင်း၊ ညာခြင်း’ တို့ကိုသာ အပြစ်တင်ပါ။

မကြာမီနှစ်များက ‘အက်ပဲလ်ကွန်ပျူတာ’ ကုမ္ပဏီသည် ငွေစာရင်းတွင် ‘မင်နီ’ ပြခဲ့ရာ နောက်ဆုံး ‘မိုက်ကရိုဆော့ ကော်ပိုရေးရှင်း’၏ သိမ်းသွင်းခြင်းကို ခံလိုက်ရတော့သည်။ တစ်ချိန်တုန်းကဆိုလျှင် ‘အက်ပဲလ်’ ကုမ္ပဏီသည် ‘လက်ဖျားငွေသီး’ ခဲ့သော ကုမ္ပဏီအဖြစ် ကမ္ဘာကျော်ခဲ့သည်။

နိမ့်ချခြင်းသာ အကောင်းဆုံး

သို့ဖြစ်ရာ...ဘယ်ကုမ္ပဏီသည် ဘယ်လောက်ပင် အောင်မြင်အောင်မြင်၊ ဘယ်ပုဂ္ဂိုလ်သည် ဘယ်လောက်ပင် အဆင့်မြင့်မြင့် မာနထောင်ထားခြင်းမရှိဘဲ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် နှိမ့်ချခြင်းသည်သာ အကောင်းဆုံး ဖြစ်၏။ လူပုဂ္ဂိုလ်အနေနှင့် ဆိုလျှင် ‘ဘဝင်’ ကို ရှောင်ပါ။ ‘အာဃာတ’ ကို ရှောင်ပါ။ ယင်းသို့ မဟုတ်လျှင် မိမိလမ်းပေါ်ရောက်သွားသောအခါ ကူညီမည့်သူ မရှိဘဲ ဖြစ်တတ်သည်။ မိမိ၏ ‘အမြင်မှ ကျွမ်းထိုးကျခြင်း’ ကို လက်ခုပ်ဩဘာတီးနေမည့်လူတွေ ရှိတတ်သည်။

တချို့လူတွေကတော့ အလုပ်ပြုတ်သွားသော်လည်း ခွဲချိမ်စရာ မလို၊ သူတို့အတွက် အမြဲတမ်း ‘တံခါးဖွင့်’ လားသော

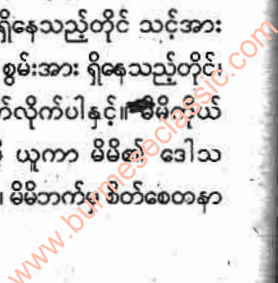
ကုမ္ပဏီတွေ တစ်ပုံကြီး ရှိနေကြသည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များကား 'ကံကောင်းသော' လူနည်းစုပင် ဖြစ်၏။ သူတို့သည် ဆွန်ဇူး မိန့်ဆိုခဲ့သော စကားနှင့် ကိုက်ညီကြသည်။

'သင်သည် မောပန်းခွမ်းနယ်ခြင်း မရှိဘဲ 'လီ' တစ်ထောင်အထိ ချီတက်နိုင်ခြင်းမှာ လမ်းခရီးတွင် ရန်သူတပ်များ မရှိသောကြောင့် ဖြစ်၏'

သို့ဆိုလျှင် ထိုပုဂ္ဂိုလ်များသည် မွေးကတည်းက ကုသိုလ် ကံကောင်းလာကြသူတွေလား၊ ယင်းသို့ မဟုတ်ပါချေ။ အမှန်က တော့ သူတို့သည် ဆွန်ဇူး၏ လမ်းညွှန်ချက်အတိုင်း 'အခွင့်အရေး' ၏ မျက်နှာသာပေးခြင်းကို ခံရအောင် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အလေ့အကျင့် လုပ်ထားသူများ ဖြစ်ကြသည်။

'စစ်သုံးပန်းများအား သနားကြင်နာပါ၊ ကရုဏိကပါ၊ ဤသည်ကို "မိမိ၏ တပ်အင်အား တိုးစေရန်အတွက် ရန်သူအား အသုံးချနည်း" ဟူ၍ ခေါ်၏'

အလုပ်ဌာနတိုင်းတွင် အမှုထမ်းများသည် ပဋိပက္ခအခြေ အနေမျိုးနှင့် မကြာခဏ ကြုံရတတ်၏။ အကယ်၍ သင်သည် ထိုအဖြစ်မျိုးနှင့် ကြုံတွေ့ရလျှင် မကျေနပ်သူများအား အင်အား နှင့် ဖိနှိပ်နိုင်သော အာဏာ သင့်တွင် ရှိနေသည့်တိုင် သင့်အား ဆန့်ကျင်သူများအား ဒုက္ခပေးနိုင်သည့် စွမ်းအား ရှိနေသည့်တိုင် မိမိ၏ 'တိုက်မြင်း' ကို 'ဇက်' မလွှတ်လိုက်ပါနှင့်။ မိမိလိုက် ကို နှိမ်ချတတ်သူ တချို့၏ နမူနာကို ယူကာ မိမိ၏ ဒေါသ စိတ်နှင့် အာဇာတစိတ်ကို ထိန်းထားပါ။ မိမိဘက်မှ စိတ်စေတနာ



သန့်သန့်ထားပြီး ပြိုင်ဘက်များနှင့် ကျေကျေလည်လည် ဖြစ်အောင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပါ။ ဤသို့ လုပ်လျှင် သင့်အနေဖြင့် အချင်းချင်း နားလည်မှု ရအောင် လုပ်နိုင်သူအဖြစ် လည်းကောင်း၊ အာဏာကို အလွဲသုံးစား မလုပ်သူအဖြစ် လည်းကောင်း ဂုဏ်တက်လာလိမ့်မည်။ သင့်အား ပြိုင်ဘက်များက လေးစားလာကြလိမ့်မည်။ ထို့ပြင် သင်ကိုယ်စားပြုသော ကုမ္ပဏီအတွက်လည်း အဘက်ဘက်က အကျိုးရှိလာလိမ့်မည်။

ပုဂ္ဂလိကအတွေ့အကြုံ

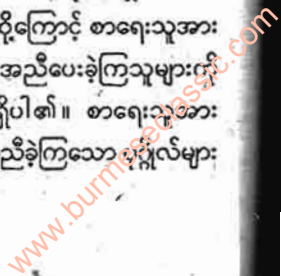
၁၉၉၄ ခုနှစ်၊ အစောပိုင်းတွင် စာရေးသူသည် တစ်သက်လုံးရပ်တည်နေနိုင်လိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ထားခဲ့သည့် 'အခြင့်' မှ ရုတ်တရက် 'လိမ့်ကျ' သွားခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီက စာရေးသူအား 'ထွက်ခွာသွားရမည့်သူစာရင်း' တွင် ထည့်သွင်းလိုက်သည်။ (ဤသည်မှာ ထိုက်တန်သော ထောက်ပံ့ကြေးကို ယူပြီး အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သွားပါဟု ယဉ်ကျေးစွာ ပြောလိုက်ခြင်း ဖြစ်၏။) ကံကောင်းချင်တော့ စာရေးသူအား အလုပ်မှ မဖြုတ်မီ လစာအများကြီး တိုးပေးပြီးနောက် လေးလစာ ထောက်ပံ့ကြေးပေးသည်။ ယင်းသို့ပေးခြင်းမှာ လွန်ခဲ့သော နှစ်က ရောင်းအားနှင့် အမြတ်တိုးအောင် လုပ်ပေးခဲ့သောကြောင့်ဟု ဆိုသည်။ ထို့နောက် စာရေးသူ အလုပ်လုပ်သော ကုမ္ပဏီကို အမေရိကန် ကုမ္ပဏီကြီး တစ်ခုက ဝယ်ယူလိုက်သည်။ ထိုကုမ္ပဏီက အထက်တန်းရာထူးနေရာများတွင် သူတို့ လူတွေကိုသာ ခန့်ထားချင်သောကြောင့် စာရေးသူ အလုပ်ပြုတ်ရခြင်း ဖြစ်၏။ ဤသည်မှာ လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်းများစွာက ဆွန်ဇူးပြောခဲ့သော စကားနှင့် တစ်ထပ်တည်း ကိုက်ညီ၏။

‘ထိုက်ပွဲကို အောင်နိုင်၍ ပြည်သူပြည်သား
အလုံးကို သိမ်းပိုက်နိုင်သော်ငြားလည်း ၎င်း
တို့၏ အကျိုးစီးပွားအတွက် ပြန်လည် တူ
ထောင်ရေး မလုပ်ပေးနိုင်လျှင် ဆက်လက်
သိမ်းပိုက်ထားသော်လည်း အချည်းနှီးသာတည်း’

ယင်းသို့လျှင် စာရေးသူသည် ဆရာမရှိသော သူရဲကောင်း
‘ရိုနင်’ (ronin) ဘဝသို့ ရောက်ရှိသွားခဲ့၏။ စာရေးသူသည်
မိမိ၏ လက်သုံးတော် ‘ဓားလွယ်’ ကို အသုံးချရန် မိမိအား
အလုပ် ခန့်မည့် ‘စစ်ဘုရင်’ လိုက်ရှာသော်လည်း တစ်ယောက်မှ
မတွေ့။ သို့ဖြင့် နောက်ဆုံးတွင် ဘယ်သူ့ထံမှ သွားတောင်း
မနေတော့ဘဲ မိမိကိုယ်တိုင် စစ်ဘုရင်လုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်တော့
သည်။ ဘယ်သူပဲဖြစ်ဖြစ် ထမင်းစားဖို့အတွက်တော့ အလုပ်
တစ်ခုခု လုပ်ရမည် မဟုတ်လား။ ဤသို့ဖြင့် စာရေးသူ၏
ကိုယ်ပိုင် ‘စတာလင်လေ့ကျင့်ရေးနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးအတိုင်ပင်ခံ
ကုမ္ပဏီ’ ပေါက်ဖွားခဲ့ခြင်း ဖြစ်၏။

ကူညီမည့်သူ အများကြီး

ယင်းသို့ ကိုယ်ပိုင်ကုမ္ပဏီထောင်တော့မှ ‘မိမိအိမ်တွင်
မိဘများကို မှီခိုနိုင်သည်။ သို့သော် အပြင်ကျတော့ မိတ်ဆွေ
လို၏’ (At home, one depends on one's parents but
out there one needs friends) ဟူသော တရုတ်ရှေးဟောင်း
ဆိုရိုးကို သဘောပေါက်မိတော့သည်။ ထို့ကြောင့် စာရေးသူအား
ကိုယ်ပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် အကူအညီပေးခဲ့ကြသူများကို
ယနေ့ထက်တိုင် ကျေးဇူးတင်လျက် ရှိပါ၏။ စာရေးသူအား
စေတနာကောင်းဖြင့် အဘက်ဘက်မှ ကူညီခဲ့ကြသော မျှော်လင့်များ



မှာ 'နန်းယန်အထွေထွေ စက်မှုသိပ္ပံ' မှ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် လင်ချင်းတန်အပါအဝင် အရေအတွက် များပြားလှသောကြောင့် ဤနေရာတွင် စာရင်းချရေးရန် နေရာမလုံလောက်အောင်အထိပင် ဖြစ်ပါတော့သည်။

စာရေးသူ ပြောလိုသည့် အဓိကအချက်မှာ ဘယ်ကုမ္ပဏီ ဖြစ်ဖြစ် အမှုထမ်းများ၊ ဖောက်သည်များနှင့် ပစ္စည်းပေးသွင်း သူများ၏ အကူအညီကို မရလျှင် ဘယ်တော့မှ မအောင်မြင်နိုင်၊ ဘယ်သူပဲဖြစ်ဖြစ် ပြင်ပအကူအညီ (ကြီးသည်ငယ်သည်မဟူ) ကိုမရလျှင် ဘယ်တော့မှ မအောင်မြင်နိုင်ဟူသောအချက်ပင် ဖြစ်၏။ ဆွန်ဇူးကလည်း အောက်ပါအတိုင်း ညွှန်ကြားခဲ့သည်။

'လမ်းဆုံလမ်းခွဲဒေသတွင် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံ များနှင့် မဟာမိတ်ဖွဲ့ပါ'

လူတစ်ယောက်သည် 'ငါတော်လိုသာ အောင်မြင်တာ၊ ငါကြီးစားလိုသာ အောင်မြင်တာ' ဟု ကြွေးကြော်လျှင် ထိုသူသည် ကျေးဇူးကန်းသူ၊ မိုက်မဲသူသာ ဖြစ်၏။ ဘယ်သူပဲဖြစ်ဖြစ် အောင်မြင်လျှင် ထိုသူ၏ အောင်မြင်မှုသည် အခြားသူများ၏ ကူညီမှုအပေါ်တွင် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ တည်၏။ ထို့ ကြောင့် အောင်မြင်လိုလျှင် မိတ်ဆွေကောင်းတွေ တတ်နိုင်သမျှ ရှာပါ။ 'လူတိုင်း တစ်ချိန်ချိန်တွင် တစ်ယောက်ယောက်ကို လိုအပ်သည်' (Everybody Needs Somebody Sometime) ဟူသော ဆိုရိုးရှိသည် မဟုတ်ပါလား။

သင်၏ မှန်အပြုအမူ

အလုပ်၌ ဖြစ်စေ၊ အခြားနေရာများ၌ ဖြစ်စေ သင်၏ အပြုအမူကို ကြည့်၍ အခြားသူများက သင့်အပေါ် ထင်မြင်ချက်

နုပယ်ကြသည်။ ဆွန်ဇူး၏ သြဝါဒကို လိုက်နာလျှင် သင်၏
အနုပယ်သည် ဘယ်တော့မှ မမှားနိုင်။

‘ကျွမ်းကျင်သော ကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်သူသည်
မိမိ၏ ကိုယ် ပိုင် အောင်မြင်မှုကို ထိရောက်စွာ
ထိန်းချုပ်နိုင်စေခြင်းငှာ စည်းကမ်းဥပဒေနှင့်
အညီ ကောင်းစွာ ပြုမူကျင့်ကြံသည်။ မိမိကိုယ်တိုင်
စည်းကမ်းဥပဒေကို ရှိသေစွာ လိုက်နာသည်’

ဆွန်ဇူးမိန့်ဆိုခဲ့သော အောက်ပါ ‘ကောင်းခြံ့ငါးဖြာ’
(Five Virtues)ကို အမြဲတမ်း လိုက်နာကျင့်သုံးပါ။

- (၁) အစွဲအလန်း၊ ဘက်လိုက်မှုကင်းမှ အသိဉာဏ်
ရှင်းသည်။ ဖြူစင်ပွင့်လင်းသော စိတ်ကို
မွေး၍ အခြားသူများ၏ အမြင်ကို လိုလိုချင်ချင်
နားဆင်ပါ။
- (၂) မိမိထက် အဆင့်မြင့် ဝါရင့်သော သူများ၏
အထက်စီးအပြုအမူကို အတုမယူဘဲ ရိုးသားဖြူ
စင်သော စိတ်ထားကို ဖော်ပြခြင်းဖြင့် မိမိကိုယ်
ကို အဆင့်မြင့်အောင် ကြိုးစားပါ။
- (၃) အခြားသူများအပေါ် စိတ်ကောင်းစေတနာ
ကောင်းဖြင့် ဂရုတစိုက် ဆက်ဆံပြုမူခြင်းဖြင့်
အခြားသူများ၏ ချစ်ကြည်မှုကို ရယူပါ။
- (၄) နယ်မြေသစ်များကို စွန့်စားရှာဖွေရန် အားပေး
ပါ။ အရာရာကို ပြုလုပ်ရန်၊ နည်းလမ်း သစ်
များကို ကြိုးစားရှာဖွေပါ။ အသိအမြင်အသစ်၊
ကျွမ်းကျင်မှု အသစ်ရအောင် လေ့လာ ဆည်းပူး
ခြင်းဖြင့် တန်ဖိုးဖြတ်၍ မရနိုင်သူအဖြစ် မိမိ

ကိုယ်ကို မြှင့်တင်ပါ။

(၅) မိမိကိုယ်တိုင် စည်းကမ်းဥပဒေကို တိကျစွာ လိုက်နာခြင်းဖြင့် ခေါင်းဆောင်ကောင်းအဖြစ် စံနမူနာပြပါ။ ဤနည်းဖြင့် အခြားသူများ၏ လေးစားမှု ရရှိလိမ့်မည်။

ဆွန်စူးမိန်မှာခဲ့သော အောက်ပါ 'အမှားငါးပါး' (Five Faults) ကို အမြဲတမ်း ရှောင်ပါ။

(၁) မဆင်မခြင် ကမူးရှူးထိုး ဆုံးဖြတ်ချက်ချလျှင် နောင်တွင် နောင်တကြီးစွာ ရရတတ်၏။

(၂) မိမိ၏ အမှားကို ဝန်မခံရဲခြင်းသည် သူရဲဘော်ကြောင်ခြင်း တစ်မျိုးဖြစ်၍ အခြားသူများ လေးစားရိုသေမှု ကင်းမဲ့ခံရတတ်၏။

(၃) စိတ်တိုသူသည် မိတ်ကောင်း ဆုံးရှုံးရတတ်၏။

(၄) ဂုဏ်ထူးဘွဲ့ထူးကို တပ်မက်ခြင်းကြောင့် ဘဝင်မြင့်ခြင်း၊ မာန်တက်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပေါ်တတ်၏။

(၅) တစ်ခါတရံ မိမိကိုယ်မှန်သည့်တိုင် စေတနာ မလွန်ရန် ထိန်းချုပ်သင့်၏။ ဥပမာ... မိမိက အကြီးအကဲ တစ်ဦးအနေဖြင့် လက်အောက်ငယ်သားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ကိုယ်တိုင် ကွင်းဆင်းပြီး ကြီးကြပ်အုပ်ချုပ်သူများအား အပေါ်စီးဖြင့် အမိန့်ပေးခြင်း၊ အာဏာပြခြင်း မျိုး မလုပ်သင့်။ မိမိက တာဝန်လွှဲအပ်ထားသော ကြီးကြပ်အုပ်ချုပ်သူများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို လှူယူရာ ဧရာဝတီတတ်၏။

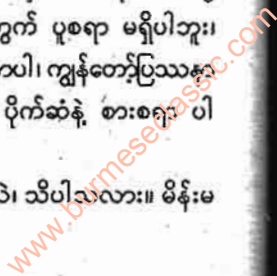
မိသားစုတို့ ဘယ်တော့မှ ပစ်ပထားနှင့်

မိမိလုပ်ငန်းအောင်မြင်အောင် အကူအညီပေးသူများ အားလုံးသည် အလုပ်ခွင်ထဲမှချည်း မဟုတ်၊ အပြင်လောကထဲမှ ချည်း မဟုတ်။ မိမိ၏ မိသားစုထဲမှလည်း ဖြစ်တတ်၏။ ထို့ကြောင့် မိသားစုကို ဂရုမစိုက်လျှင် နောင်တကြီးစွာ ရရတတ်သည်။ မိသားစုကို လုံးဝအေးချိတ်ထားသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်း အရာရှိကြီးပေါင်း အမြောက်အမြားကို စာရေးသူ တွေ့ဖူးသည်။ တစ်ခါတုန်းက စာရေးသူကိုယ်တိုင်လည်း အလွန်အရေးကြီးသည်ဟု ကိုယ့်ကိုယ်ကို ယူဆသော လုပ်ငန်းတစ်ခုကြောင့် မိသားစုအရေးကို လုံးဝ လျစ်လျူရှုထားခဲ့ဖူးသည်။ သို့သော်လည်း ကိုယ့်အပြစ်ကို အချိန်မီ သတိရခဲ့၍ ကံကောင်းသည်ဟု ဆိုရပါမည်။

သည်အကြောင်းကို မိတ်ဆွေအရာရှိကြီးတစ်ဦးအား ပြောပြတော့ သူက အပေါ်စီးဟန်မျိုးဖြင့် ပြုံးပြီးပြောသည်။

‘ဟုတ်ပါတယ်၊ ကျွန်တော်လဲ ခင်ဗျားလိုပဲ မိသားစုကို တန်ဖိုးထားပါတယ်။ ခင်ဗျားသိတဲ့အတိုင်း ကျွန်တော်က တစ်နှစ်မှာ ကိုးလလောက် ခရီးထွက်ရတာဗျ။ အဲဒီတော့ မိသားစုရဲ့ အကူအညီနဲ့ နားလည်မှုကိုသာ မရရှိရင် ကျွန်တော် ဒီအလုပ် ဘယ်လိုလုပ်နိုင်ပါ့မလဲ။ ကျွန်တော်က ကိုယ့်အိမ်မှာ ထက် ဟိုတယ်တွေမှာ အနေများတယ်၊ အိမ်မှာထက် ဟိုတယ်တွေမှာ ပိုပျော်တယ်။ ဒါပေမယ့် အိမ်အတွက် ပူစရာ မရှိပါဘူး။ အိမ်ပြဿနာက ကျွန်တော်မိန်းမ ပြဿနာပါ။ ကျွန်တော်ပြဿနာ မဟုတ်ပါဘူး။ ကျွန်တော်က အိမ်ကို ပိုက်ဆံနဲ့ စားစရာ ပါသွားဖို့ပဲ အရေးကြီးတာပါ’

ထိုပုဂ္ဂိုလ် ယခု ဘာဖြစ်နေသလဲ၊ သိပါသလား။ မိန်းမ



နဲ့ ကွာရှင်းပြတ်စဲပြီးနောက် အိမ်မဲ့ရာမဲ့ ဘဝဖြင့် လမ်းပေါ်ရောက် နေလေပြီ။

‘ပိုက်ဆံရှိရင်အားလုံးပြီးတာပဲ’ ဟူသော အယူအဆသည် လုံးဝမှားသည်။ အလားတူသဘောမျိုးကို စစ်သည်များအား အသက်ကိုပင် ပဓာနမထားဘဲ ဟိုက်ပွဲဝင်ရန် စေ့ဆော်စည်းရုံး ရာတွင်လည်း တွေ့မြင်နိုင်၏။ ဆွန်ဇူးက မိန့်ဆိုခဲ့သည်မှာ-

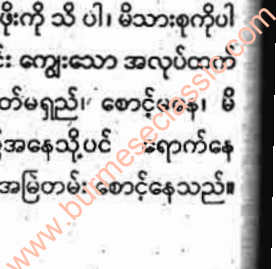
‘ကျွန်ုပ်၏ လက်အောက်အရာရှိများ
အလွန်အကျွံ မချမ်းသာ မကြွယ်ဝခြင်းမှာ
ချမ်းသာကြွယ်ဝခြင်းကို ရှိရာမှန်း တီးသော
ကြောင့် မဟုတ်၊ အသက်ရှည်ရှည်နေရန် မမျှော်
လင့်ကြသည်မှာ အသက်ရှည်ခြင်းကို မနှစ်သက်
ကြသောကြောင့် မဟုတ်’

လင်နှင့်မယား မိဘနှင့်သားသမီးတို့ ဆက်ဆံရေးသည် အထူးအရေးကြီးသော လူမှုရေး ကိစ္စတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ တစ် ခါတရံ လူတစ်ယောက်သည် အပြင်တိုက်ပွဲတိုင်းတွင် ရုံးနိမ့် သောအခါ မိမိ၏ဇနီး၊ သို့မဟုတ် မိမိ၏ ခင်ပွန်း၊ သို့မဟုတ် မိမိ၏ သားသမီးများ၏ နှစ်သိမ့်အားပေးမှုကြောင့် အားပြန် တက်ပြီး တိုက်ပွဲကို အားမာန်အပြည့်ဖြင့် ပြန်လည် တိုက်ခိုက် တတ်၏။

သင်သည် လခစား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် တစ်ဆင့် ထက်တစ်ဆင့် မြင့်သည်ထက် မြင့်တက်လာပြီး မိမိ မနှစ်သက် သော အထက်လူကြီးနှင့် အဆင်ပြေအောင် စခန်းသွားနေနိုင် သည့်တိုင် တစ်ခါတရံ ကိုယ့်ဘဝကိုယ် ငြီးငွေ့ကာ အထီးကျန် အဖော်မဲ့ အဖြစ်မျိုးနှင့် ကြုံရတတ်သည်။ ထိုသို့သော အခြေအနေ

မျိုးတွင် သင့်အတွက် 'အကောင်းဆုံးအဖော်မွန်' မှာ သင်၏ ဇနီး၊ သို့မဟုတ် သင်၏ ခင်ပွန်း၊ သို့မဟုတ် သင်၏ သား သမီးများအပြင် တခြား ဘယ်သူမှ မဖြစ်နိုင်ချေ။ သင်ကြံ တွေ့နေရသော ပြဿနာကို ထိုအဖော်မွန်နှင့် ရင်ဖွင့်တိုင်ပင် ခြင်းသည် အကောင်းဆုံး ဖြေသိမ့်နည်းပင် ဖြစ်၏။ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် တစ်ဦးက စာရေးသူအား 'ကျွန်တော့်ရုံးခန်းထဲ ရောက်သွားတဲ့ အချိန်တိုင်းမှာ သက်သောင့်သက်သာ၊ ပွင့်ပွင့် လင်းလင်းနဲ့ ရိုးရိုးသားသား မျက်နှာချင်းဆိုင် စကားပြောရမယ့် လူဆိုလို့ တစ်ယောက်တလေမှ 'မရပါဘူးဗျာ' ဟူ၍ ငြီးငြူ ပြောပြဖူးသည်။

တစ်နေ့ကုန် တစ်နေ့ခမ်း ပင်ပင်ပန်းပန်း အလုပ်လုပ်ခဲ့ ပြီးနောက် စိတ်ချမ်းသာသော 'သီရိဂေဟာ' မိသားစုနှင့် ပြန် တွေ့ရသောအခါ စိတ်ပန်းကိုယ်ပန်း ပြေသွားသည်။ အားအင် တွေ့လည်း ပြန်ပြည့်လာသည်။ ဤသို့ဖြင့် နောက်တစ်နေ့တွင် အလုပ်ခွင်သို့ လန်းလန်းဆန်းဆန်း ပြန်ဝင်လာနိုင်သည်။ ထို့ ကြောင့် လောကဓံတရားကို တိုက်ခိုက်ရာတွင် မိသားစုသည် သင့်အဖို့ နောက်ဆုံးနှင့် အခိုင်မာဆုံး ခံတပ်ပင် ဖြစ်၏။ လူ များစုသည် မိသားစု၏ တန်ဖိုးကို အထင်မကြီးတတ်ကြ၊ ထို့ ကြောင့်လည်း မိမိအား စိတ်ချမ်းသာမှုကို ပေးနိုင်သော မိသားစုနှင့် အနီးကပ်နေထိုင်ရန် ပျက်ကွက်တတ်ကြသည်။ မိမိကိုယ်ကို လှည့်စားမနေပါနှင့်။ မိသားစု၏ တန်ဖိုးကို သိ ပါ။ မိသားစုကိုပါ ချစ်ပါ။ မိသားစုသည် သင့်အား ထမင်း ကျွေးသော အလုပ်ထက် တန်ဖိုးရှိ၏။ အလုပ်က သင့်ကို စိတ်မရှည်၊ စောင့်မနေ၊ မိ သားစုကတော့ သင် ဘယ်အခြေအနေသို့ပင် ရောက်နေ ရောက်နေ အမြဲတမ်း စိတ်ရှည်သည်၊ အမြဲတမ်း စောင့်နေသည်။



စီးပွားရေးအကျပ်အတည်းမှ လွတ်မြောက်ရေး

ထို့ကြောင့် မိသားစုနှင့် အဆက်မပြတ်ပါစေနှင့်၊ သူတို့နှင့် အမြဲတမ်း တိုင်ပင်လုပ်ကိုင်ပါ။

မိသားစုနှင့် အဆက်ပြတ်လျှင်၊ မိသားစုကို ပေယျာ လကန် ပစ်ထားလျှင် အများကြီး အကျိုးယုတ်နိုင်သည်။ တစ် အိမ်သားလုံး စိတ်ဆင်းရဲရမည်။ အိမ်ထောင်ရေး ပြိုကွဲမည်။ အရွယ်မရောက်သေးသည့် သားသမီးငယ်များ ပျက်စီးခြင်း ငါးပါး ကြုံရမည်။ ဘယ်လောက်ပင် အလုပ်များများ မိသား စုအတွက် အချိန်ယူ၍ ရနိုင်သည်။ 'အချိန်မရဘူး' ဟုပြောခြင်း မှာ မိသားစုကို တန်ဖိုးမထားသောကြောင့် ပေးသောဆင်ခြေ စကား ဖြစ်၏။ မိသားစုကို တကယ်ဂရုစိုက်လျှင် ဘယ်တော့မဆို အချိန်ရသည်။ မိသားစုနှင့် ကင်းကွာနေလျှင် နောက်ဆုံး၌ အထီးကျန်ဘဝ ရောက်သွားလိမ့်မည်။ အိမ်ထောင်ရေး ပြိုကွဲနေသူ အဖို့ လုပ်ငန်းတွင် အောင်ပွဲခံနေခြင်းသည် ဘာအဓိပ္ပာယ်ရှိမည် နည်း၊ ဘာတန်ဖိုးရှိမည်နည်း။

အလုပ်ကြောင့် စိတ်ဆင်းရဲနေရသူအဖို့ သို့မဟုတ် အလုပ်ဖြုတ်ခံရသူအဖို့ 'ဘာမှ မပူပါနဲ့မောင်ရယ်၊ အစက ပြန် စရင် ဖြစ်ပါတယ်၊ သတ္တိရှိစမ်းပါ' ဟူ၍ တကယ်နှလုံးသား မေတ္တာဖြင့် နှစ်သိမ့်အားပေးစကားပြောမည့် ချစ်ဇနီးထက် အခြား အားကိုးစရာ ဘယ်သူရှိပါဦးမည်နည်း။



စာရေးသား၏ နိဂုံးချုပ်စကား

ကိုင်း...ယခုအခါ သင်သည် ဤစာအုပ်ကို အစအဆုံး ဖတ်ခဲ့ပြီးပြီ။ ထို့ကြောင့် 'အကျပ်အတည်းမှ လွတ်မြောက်ရေး' ဟူသည် မဖြစ်နိုင်သောအရာ မဟုတ်ဆိုသည်ကိုလည်း သဘောပေါက်ခဲ့ပြီဟု ပြောလို့ရသည်။ သို့သော် တစ်ခုတော့ ရှိသည်။ စီးပွားရေး ကျဆင်းနေချိန်တွင် အခက်အခဲနှင့် အကျပ်အတည်းကို စိတ်ရှည်ရှည်နှင့် အောင့်အည်းသည်းခံနိုင်ရည်ရှိဖို့တော့ မလွဲမသွေ လိုအပ်သည်။ ဝင်ငွေလျော့သွားသောကြောင့် မိမိ၏ စားဝတ်နေရေး ပုံစံ (Lifestyle) ကို မလွဲမသွေ ပြန်လည်ပြုပြင် ခြိမ်းမည်။

သို့သော် မစိုးရိမ်ပါနှင့်၊ အချုပ်စကားပြောရလျှင် မိမိ၏ မွေးရာပါ ဘုံညာဏ် (common sense) ကို အကောင်းဆုံး အသုံးပြုပြီး ဤစာအုပ်ပါ လမ်းညွှန်သဘောတရားများကို စည်းကမ်းရှိရှိ တိတိကျကျ လိုက်နာကျင့်သုံးပါက ဘယ်အခက်အခဲ၊ ဘယ်အကျပ်အတည်းကိုမဆို ကျိန်းသေပေါက် ကျော်လွှားနိုင်ပါလိမ့်မည်။

ဤစာအုပ်ကို အနှစ်ချုပ်လိုက်လျှင် အောက်ပါ အဓိက သဘောတရားများ ပေါ်ထွက်လာပါသည်။

(၁) 'လိမ္မာသော စစ်သူကြီးသည် လှော်
 ပေါက်လာသော အခွင့်သာမှုနှင့် အခွင့်မသာမှု
 နှစ်မျိုးလုံးကို ဆင်ခြင် စဉ်းစားသည်။ အခွင့်
 သာမှုကို ဆင်ခြင်စဉ်းစားသောအခါ သူသည်
 စီမံကိန်းများကို ကောင်းစွာ အကောင်အထည်
 ဖော်နိုင်သည်။ အခွင့်မသာမှုကို ဆင်ခြင်စဉ်းစား
 သောအခါ သူ့ကိုယ်သူ အကျပ်အတည်းထဲမှ
 ဆွဲထုတ်နိုင်မည် နည်းလမ်းကို ရှာဖွေသည်'

အဖြစ်မှန်ကို ရင်ဆိုင်ရဲရမည်။ အခြေအနေမှန်ကို သိရ
 မည်။ သို့မှသာလျှင် ရှေ့မှာရှိသော ထောင်ချောက်ကို ပါးနပ်စွာ
 ရှောင်ကွင်းပြီး တစ်ချိန်တည်းတွင် အခွင့်အလမ်းကို မျက်ခြည်
 ပြတ် မခံဘဲ အောင်ပွဲခံနိုင်လိမ့်မည်။

(၂) 'ရန်သူကို အောင်နိုင်ခြင်းသည် မိမိ၏
 လက်ထဲတွင် ရှိသည်။ သို့သော် ရန်သူ၏ ဆုံး
 ရုံးမှုကား ဘယ်သူမပြု မိမိမှုတည်း'

ညည်းညူခြင်း၊ အခြားသူများအား လက်ညှိုးထိုး၍ အပြစ်
 တင်ခြင်း စသည့် အကျိုးမဲ့ လုပ်ရပ်များကို အထူးရှောင် ရ
 မည်။ ယင်းအစား ပြဿနာနှင့် အခက်အခဲများကို ဖြေရှင်း
 ခြင်း၊ လုပ်ရပ်မှန်ကန်အောင် ပြင်ဆင်ခြင်း စသည့် အပြုသဘော
 ဆောင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များဖြစ်အောင် အားထုတ်ရမည်။

(၃) 'ကျွမ်းကျင်သော ကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်သူ သည်
 မိမိ ကိုယ်ပိုင် အောင်မြင်မှုကို ထိရောက်စွာ
 ထိန်းချုပ်နိုင်စေခြင်းငှာ စည်းကမ်းဥပဒေနှင့်

အညီ ကောင်းစွာ ပြုမူကျင့်ကြံသည်၊ မိမိကိုယ်တိုင်
စည်းကမ်း ဥပဒေကို ရှိသေစွာ လိုက်နာသည်'

မည်သည့်အကျပ်အတည်းမျိုးမှာမဆို လွတ်မြောက်ရေး
အတွက် ကိုယ်တိုင် စည်းကမ်းရှိရေးသည် အလွန်အရေးကြီး
သည်။ အထူးသဖြင့် မလိုအပ်သော ကုန်ကျစရိတ်များကို
ဖြတ်တောက်ရာတွင် 'တစ်ပဲနီဖိုး၊ လိမ္မာပြီး တစ်ပေါင်ဖိုးမိုက်'
သော ဖြတ်တောက်ခြင်းမျိုးကို ရှောင်ရမည်။ ဤသည်မှာ မညီ
မျှမတရားသော အမှုထမ်းလျှော့ခြင်းမျိုးကို ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်၏။
တကယ်မလုပ်မဖြစ် လိုအပ်မှသာ အမှုထမ်း လျှော့ခြင်းကို
ပြုလုပ်ပါ။ လူများစုသည် နောက်ဆုံးပေါ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း
ဝေါဟာရများ၏ နှစ်ခွထွက် အဓိပ္ပာယ်ကို အတိအကျ နားမလည်
ကြ။

ထို့ကြောင့် 'အကျပ်အတည်းကာလ' ဟူသည် အမှုထမ်း
လျှော့ချခြင်း သို့မဟုတ် အမှုထမ်းများ ထပ်မံမခန့်ဘဲနေခြင်းကို
ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်သည်ဟုသာ သူတို့က ယူဆတတ်ကြ၏။ တကယ်
တော့ အကျပ်အတည်းကာလတွင် အမှုထမ်းများ ထပ်မံမခန့်
ရဟူသော တရားသေပညတ်ချက် မရှိပါ။ တကယ်တော်သော
သူများကို လစာများများပေးပြီး ခန့်ထားလျှင် ကုမ္ပဏီ တည်တံ့
ရေးနှင့် အောင်မြင်ကြီးပွားရေးအတွက် အလွန်အရေးပါသည်။

('ကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်မှုဟူသည် ဉာဏ်
ပညာရှိခြင်း၊ ရိုးသားဖြူစင်ခြင်း၊ စိတ်ကောင်း
ရှိခြင်း၊ သတ္တိရှိခြင်းနှင့် တိကျပြတ်သားခြင်း
တို့အတွက် စစ်သူကြီး၏ ရပ်တည်ချက်ကို ဆို
လို၏။

အထက်ပါ အရည်အချင်း ငါးရပ်ကို ဘယ်လိုပျိုးထောင် ရယူပြီး ဘယ်ပုံ အသုံးချရမည့်အကြောင်း ဤစာအုပ်၏ ရှေ့ပိုင်း အခန်းများတွင် ဖော်ပြခဲ့ပြီး ဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်တွင် ဤအရည်အချင်း ငါးရပ်နှင့် ပြည့်စုံလျှင် နောက်လိုက်များက လေးစားမည်၊ ထိရောက်စွာ ကြီးစားလုပ်ကိုင်ကြမည်၊ ရပ်တည် ရှင်သန်နိုင်ရေးအတွက် လိုအပ်သော အကူအညီကို ပေးကြမည်။

အကျပ်အတည်းကာလသည် အခြေအနေအရပို၍လည်း ကောင်းလာနိုင်သည်။ ပို၍လည်း ဆိုးသွားနိုင်သည်။ ထိုအချိန် မျိုးတွင် ခေါင်းဆောင်အရည်အချင်းသည် အလွန်အရေးကြီးသည် ခေါင်းဆောင်၏ အရည်အချင်းငါးရပ်က အနိုင်အရှုံးကို အဆုံး အဖြတ်ပေးသည်။ အထက်ပါ အရည်အချင်း ငါးရပ်နှင့် ပြည့်စုံသော ခေါင်းဆောင်သည် ကောင်းသော အခြေအနေတွင် လည်းကောင်း၊ ဆိုးသောအခြေအနေတွင်လည်းကောင်း ကြံ့ကြံ့ ခံ၍ အမြဲတမ်း ရှင်သန်ရပ်တည်နေလိမ့်မည်။

(၅) 'အခြားသူများလည်း ကြိုတင်မြင်နိုင် သော အောင်နိုင်ရေးကို မိမိက ကြိုတင်မြင်ခြင်း သည် ကြီးကျယ်သော အစွမ်းသတ္တိ မဟုတ်'

လူများစုသည် အမြဲတမ်း မမှန်တတ်။ ထို့ကြောင့် မိမိဖာသာ နည်းလမ်းသစ်မရှာဘဲ အများစုနောက် 'မိုးခါးရေ သောက်' ဘာဖြစ်လို့ လိုက်လုပ်နေရမှာလဲ။ အများလုပ်သလို လိုက်လုပ်လျှင် တီထွင်ဖန်တီးလိုသည့် အစွမ်းသတ္တိ တုံးသွား သည်။ ဆန်းသစ်တီထွင်သူကို ပြိုင်ဘက်များက ခန့်မှန်းရေး 'ကိုယ်ပျောက်ဝိဇ္ဇာ' ပမာလန့်ကြသည်။ လက်အောက်ဖယ်သား များကတော့ အထင်ကြီးပြီး လေးစားအားကိုးကြသည်။ ဆန်းသစ်

တီထွင်မှုကြောင့် မိမိအတွက်ရော၊ ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးအတွက်ပါ ကြီးမားသော အကျိုးအမြတ်ကို ရရှိနိုင်၏။ ဥပမာပြစရာတွေ တစ်ပုံကြီး ရှိသည်။ ‘ဆိုနီ’ ကုမ္ပဏီက ‘ဝေါလ်ခဲမင်း (Walkman) အိတ်ဆောင်ကတ်ဆက်ကလေးများ တီထွင်ထုတ်လုပ်ခြင်းမျိုး၊ ‘မားစ်’ ကုမ္ပဏီက ရေခဲမုန့်နှင့် ချော့ကလက်ပေါင်းစပ် ထုတ်လုပ်ခြင်းမျိုး မလေးရှားနိုင်ငံမှ ‘ဆန်းဝေးလာဂုံး ဆိပ်ကမ်းသာ’ ဟိုတယ်က တည်းခိုသူများ ပို၍ သက်သောင့်သက်သာ အိပ်နိုင်အောင် အဆာသွတ်စောင်နှင့် အိပ်ရာခင်းများ ထားပေးခြင်းမျိုး စသည်တို့ ဖြစ်၏။

(၆) ‘ကျွမ်းကျင်သော စစ်သူကြီးအဖို့ ဒုတိယအကြိမ် စစ်သည်များ ထပ်မံစုဆောင်းရန် လည်း မလို၊ ရိက္ခာထပ်မံ ဖြည့်တင်းရန်လည်း မလို’



အရာရာကို ပထမအကြိမ်တွင် မှန်ကန်အောင်လုပ်ပါ။ အကျိုးမရှိသော ထပ်တလဲလဲ ပြန်လုပ်ခြင်းမျိုးကို ရှောင်ပါ။ ပထမအကြိမ်အတိုင်း တစ်ထေရာတည်း ထပ်တူလုပ်ခြင်းသည် လည်း အချည်းနှီး အလဟဿ ဖြန့်တီးခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ အကျပ်အတည်းကာလတွင် ‘ဒုတိယအခွင့်အရေး’ ဆိုသည်မှာ ဘယ်သူမှ မပေးနိုင်သော ‘ဇိမ်ခံပစ္စည်း’ တစ်မျိုး ဖြစ်၏။

‘စစ်သည်အင်အား နည်းပါးသူသည် ခံစစ် အတွက် ပြင်ဆင်ရမည်။ စစ်သည်အင်အား များပြားသူသည် ရန်သူအား ခံစစ်ပြင်ဆင်စေ ရမည်။’

မိမိ၏ အရင်းအမြစ်များကို ထိန်းသိမ်းပါ။ မိမိ၏ စွမ်း

အားကို စုစည်းပါ။ မိမိ၏ အဓိကလုပ်ငန်းနှင့် စွမ်းဆောင်နိုင်မှုကို အာရုံစိုက်ပါ။ မိမိတွင် အရင်းအမြစ်များ အလွန်အမင်းများပြားနေမှသာလျှင် (လိုအပ်သည်ထက် ပြန်ကြံမသွားနိုင်အောင်) ဖြန့်ကြဲဆောင်ရွက်ပါ။

(၈) 'ရေသည် မြေပြင်၏ ပုံသဏ္ဍာန်အနေထားနှင့် လျော်ညီစွာ မိမိ၏ ပုံသဏ္ဍာန်ကို ဖော်ဆောင်သကဲ့သို့ စစ်တပ်တစ်ခုသည်လည်း မိမိရင်ဆိုင် ရန်သူ၏ အခြေအနေနှင့် လျော်ညီစွာ မိမိ၏ အောင်မြင်မှုကို ဖန်တီးယူရသည်'

နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် စက်မှုနည်းပညာဆိုင်ရာ အခြေအနေများနှင့် ကိုက်ညီအောင် လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် မိမိ၏ မဟာဗျူဟာသည် လျော့သာတင်းသာ ဖြစ်ပါစေ။

စာရေးသူအနေဖြင့် ဆက်ရေးမည်ဆိုပါက နောက်ထပ် စာအုပ်တစ်အုပ်စာလောက် ထွက်လာနိုင်ပါသေးသည်။ သို့သော်လည်း ဤစာအုပ်ကို ဤမျှနှင့်ပင် နိဂုံးကမ္မတ် အဆုံးသတ်ပါစော့မည်။ စာဖတ်သူအတွက်လည်း ဖတ်ခဲ့ပြီးသမျှကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် အချိန်ပေးရပါဦးမည်။ ထို့ကြောင့် မိမိဖတ်ခဲ့ပြီးသမျှကို အသေးစိတ် အနုလှပငိုလှ ပြန်လည် သုံးသပ်ကြည့်ပါ။ ထို့နောက် ဆွန်ဇူး၏ 'သေနင်္ဂဗျူဟာကျမ်း' လာ သဘောတရားအချို့ကို ဖြစ်စေ၊ အားလုံးကို ဖြစ်စေ မိမိ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် လက်တွေ့ မှီးယူ အသုံးချပါ။ ဤနည်းဖြင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကို နှစ်သိမ့်ကျေနပ်မှု အများကြီး ရရှိလာပါလိမ့်မည်။



www.burmeseclassic.com