

ဘုရားအသွေးတို

BURMESE
CLASSIC

ပေါ်ထွက်သူ

အဲနီဒရီရာ ဂဘော

“ဤစာအုပ်သည် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ပတ်သက်၍ များစွာ ပညာပေး အထောက်အကူပြုသည်။ ယခု လက်ရှိ သုံးစွဲလျက်ရှိသည့် စီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်သည် ကျွန်ုပ်တို့လူမျိုးကို ဖျက်ဆီးနေလေပြီ။ လူတွေ၏ မိမိကိုယ် စေ့ဆော်မှု၊ မိမိကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်အထင်ကြီးမှု၊ သိလို တတ်လိုမှုတို့ကို ဖျက်ဆီးနေလေပြီ။ ကျွန်ုပ်တို့ ပြန်လည် နာလန်ထရန် စနစ်တစ်ခုလုံးကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ပြုပြင် ပြောင်းလဲရမည်။ အဲန်ဒရီရာ ဂဘော၏ စာအုပ်သည် ဤပြုပြင်ရေး၏ ပထမဦးဆုံး လမ်းစပင်ဖြစ်သည်”

ဒပ်ဗယ်ယူ အက်ဒဝပ်စ် ဒဲမ်းမင်း



“အရှည်အသွေးကို ဖော်ထုတ်ပေးသူ သည် ဒေါက်တာ ဒဲမ်းမင်း၏ အထောက်အကူများကို ထာဝရ မှတ်တမ်းတင် ပေးထားခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ဒဲမ်းမင်းသည် ဤစာအုပ်ကို ဖတ်သော လူငယ်များအား လူ့သစ်ဦးတစ်ယောက် တည်းနှင့်ပင် ကြီးမားသည့် အကျိုးကို ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့် ဟူသောအချက်ကို ခိုင်ခိုင်မာမာ သက်သေပြလိုက်သည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ အရှည်အသွေးကို ပထမ အခါမှပင် သူ၏ မိခင်နိုင်ငံတွင် အသိအမှတ်ပြုခြင်း ခံရသည်ကို တွေ့ရှိရ၍ ကျွန်ုပ် အလွန် ဝမ်းမြောက်ပါသည်”

အိပ်ချ် ရော့စ် ပရီး

“အဲန်ဒရီရာ ဂဘောသည် ဒဲမ်းမင်း၏ ဩဇာ အမေရိကန်နိုင်ငံနှင့် ဂျပန်ပြည်၌ မည်မျှ ကြီးမားပျံ့နှံ့နေကြောင်းကို ကွက်ကွက်ကွင်းကွင်း ပြသနိုင်ယုံသာမက သူ၏ အယူအဆများကို နောင်တစ်ခေတ်၌လည်း မည်ကဲ့သို့ အကောင်းဆုံး အကောင်အထည်ဖော်နိုင်သနည်း ဟူသော မေးခွန်းကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း အဖြေပေးထားလိုက်သည်”

ယိုတားရို ကိုဘာရာ
(ဖျူခဲရော့စ်စ်ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌ)

The Man Who Discovered Quality



Andrea Gabor

မောင်လှစိုး
ဘာသာပြန်သည်

ဝဝဝမအကြိမ်
၁၉၉၂ ခုနှစ်
မေတ္တာလက်ဆောင်
အုပ်စု ၅,၀၀၀

မာတိကာ

ပုံနှိပ်သူနှင့် ထုတ်ဝေသူ
မစ္စတာ ဝီလျံ ဂျေ ဝိုင်းဟိုး
ပုံနှိပ်သူမှတ်ပုံတင်အမှတ် - ၀၂၈၇၂
ထုတ်ဝေသူမှတ်ပုံတင်အမှတ် - ၀၃၀၇၄
အမေရိကန်ပြန်ကြားရေးဌာန
အမေရိကန်သံရုံး
၅၈၁ - ကုန်သည်လမ်း၊ ရန်ကုန်မြို့။

အခန်း (၁)	၁
ဒိမ်းမင်းဝါဒလမ်းစဉ်ကို အခြေခံသော စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာ	
အခန်း (၂)	၃၇
လမ်းစတိုင်သူ အမေရိကန်မှ ဂျပန်တို့၏ ဆရာအဖြစ်သို့	
အခန်း (၃)	၆၉
နာရှူးအား ကော်ပိုရေးရှင်း သို့မဟုတ် ဟိန်းသံပေးသော ကြွက်ကလေး	
အခန်း (၄)	၁၀၀
ပို့ဒ် ကုမ္ပဏီ၏ ပို၍ကောင်းသော အကြံဉာဏ်	
အခန်း (၅)	၁၁၈
သတင်းစကား ပျံ့နှံ့သွားပုံ	
အခန်း (၆)	၁၅၅
ဆာမူရိုင်းတို့အတွက် မထင်မှတ်သော ဖြိုင်ဘက်	

Copyright © 1990 by Andrea Gabor. This translation published by arrangement with Times Books, a division of Random House, Inc., 201 East 50th Street, New York, NY 10022, U.S.A. All rights reserved.

အခန်း (၇)

ဆွဲသို့ နှစ်လှမ်း၊ နောက်သို့ တစ်လှမ်း သို့ မဟုတ်

၁၇၂

အခန်း (၈)

ကျွန်ုပ်ရယ်လ် မော်တော်စံကုမ္ပဏီတွင်
ပြောင်းလဲတိုးတက်မှုများ ပြစ်နေပြီလော

၂၀၃

အခန်း (၉)

တစ်ဦးချင်း ဆောင်ရွက်မှုတန်ဖိုးဖြတ်ခြင်းအတွက်
အောင်မြင်-ကျရှုံးမှုစနစ်ဖြင့် ချဉ်းကပ်ခြင်း

၂၃၈

အခန်း (၁၀)

၁၉၉၀ ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း ဒိမ်းမင်းဝါဒလမ်းစဉ်
ဝင်ရောက်လာပြီ
စံရောင်းစံ ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေးနည်းဗျူဟာ

၂၅၂

နိဒါန်း

ဒပ်ဗယ်ယူ အက်ဒဝပ်စ် ဒိမ်းမင်းကို
အမေရိကန်နိုင်ငံက ပြန်လည်တွေ့ရှိခြင်း

ရိုးရိုးသားသား၊ သေသေချာချာ၊ မှန်မှန်ကန်ကန် မလုပ်ဘဲနဲ့
အောင်မြင်မှုကို တကယ် ရတယ်ဆိုတဲ့ လုပ်ငန်းဆိုလို့
ကျွန်တော်တစ်ခုမှ မတွေ့ဖူး။ မသိဖူးပါဘူး။ ဒါ့အပြင် အသည်း
အသန် ပြိုင်ဆိုင်နေကြရတဲ့ ဒီနေ့ဒီခေတ် အခါမျိုး အထူးသဖြင့်
အရာရာဟာ ကုန်ဈေးနှုန်းနဲ့ ကိစ္စများနေရတဲ့ အခါမျိုးမှာ ဆိုရင်
တောင်မှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အောင်မြင်မှုကြီးတွေရဲ့ အရင်းအမြစ်
မှာ အလွန်အလွန် အရေးကြီးတဲ့ “အရည်အသွေး” ဆိုတဲ့
ဂုဏ်သတ္တိဟာ ရှိနေပါတယ်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းရဲ့
ဥက္ကဋ္ဌက စပြီးတော့ ဆောက်ဆုံး အလုပ်သမားအထိ တာဝန်
ထမ်းဆောင်နေကြသူတွေက အရည်အသွေးကို ဂရုပြုခြင်းနဲ့
ပတ်သက်လို့ လျှော့ပေါ့ချင်တွက်လို့ မရပါဘူး။ အထင်မကြီးလို့
မရပါဘူး။

အဲဒီအခါ ကားနဂျီ

ဒပ်ဗယ်ယူ အက်ဒဝပ်စ် ဒိမ်းမင်း၏ အမည်နှင့် ကျော်စောမှုကို
၁၉၇၈ ခုနှစ်မှာ ဒီးထရိုက် မော်တော်ကားလုပ်ငန်း အမှုဆောင်အရာရှိ
အနည်းငယ်က ပထမဦးဆုံး သတိပြုမိကြသည်။ ထိုအခါက ယင်းအရာရှိ
တို့သည် ဈေးကွက်တွင် ဂျပန်ကားများက သူတို့၏ ကားများထက်
ဒီဇိုင်းပုံစံနှင့် အရည်အသွေးမှာ သာလွန် ကျော်တက်သွားသည်အကြောင်းကို
ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်ရန် ဂျပန်နိုင်ငံသို့ ဣလုလာရေးသွားရောက်နေသော အချိန်အခါ

ဖြစ်သည်။ ၁၉၈၁ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလမှာ ဖို့ဒ် မော်တော်ကားကုမ္ပဏီ ဥက္ကဋ္ဌ အသစ် ဒေါ်နယ် အီး ပီတာဆင်က ဒဲမ်းမင်းထံ အရေးတကြီး အလျင်အမြန် အကူအညီ တောင်းလိုက်လေသည်။ ထိုအခါက ဒဲမ်းမင်းသည် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီသို့ လာရောက်၍ အရည်အသွေး ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပေးမည်လောဟု တွေး ထင်ဖွယ် ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဖက်ခြမ်းမှာတော့ ဒဲမ်းမင်း၏ အမည်သည် ဂျပန်တို့၏ အရည်အသွေးနှင့် အတူတူလိုပင် ကျော်ကြားနေပါသည်။

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုမှာမူ ဒဲမ်းမင်းသည် လုပ်ငန်း အမှုဆောင် အသိုင်းအဝန်းမှာ အသိအမှတ်ပြုခြင်း မခံရပါ။ အသက် ရှစ်ဆယ်ကျော် ထိုပုဂ္ဂိုလ်ကြီးသည် စာရင်းအင်း သင်္ချာပညာရှင်အဖြစ် အသက်မွေးဝမ်း ကျောင်း ပြုခဲ့လေသည်။ သူသည် ကော်ပိုရေးရှင်းမှာ အချိန်ပြည့် တစ်ခါမျှ အလုပ် မလုပ်ခဲ့ဖူးချေ။ ကုမ္ပဏီ မတည်ထောင်ခဲ့ဖူးချေ။ သူ၏ အရည်အချင်းကို ဈေးကွက်တွင် တင်ရန်လည်း စိတ်မကူးခဲ့ချေ။

ဒဲမ်းမင်း၏ အရည်အသွေးဆိုင်ရာ စီမံကွပ်ကဲမှု ကျွမ်းကျင်နိုင်နင်း ခြင်းကို ဝထမဦးဆုံးသိ မြင်သည့် အမေရိကန်ကုမ္ပဏီများတွင် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီ သည် တစ်ခု အပါအဝင်ဖြစ်နေသည်။ ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီနှင့် ဒဲမ်းမင်းတို့ တွေ့ဆုံ ပြီးနောက် ဆယ်စုနှစ်တစ်ခု အကြာမှာ ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီသည် အမေရိကန်တို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှုမှာ စံပြအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခံလာရလေသည်။ ထို့ပြင် ကုမ္ပဏီ ဥက္ကဋ္ဌ ပီတာဆင်အဖို့မှာလည်း ဒဲမ်းမင်း၏ ကျေးဇူး များစွာတင်ရှိနေပေသည်။

“ကျွန်တော်တို့ဟာ ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီမှာ အရည်အသွေးပျိုးထောင်ဖို့ လုပ်နေပါတယ်။ ဒီမှာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု အတော်များများဟာ ဒဲမ်းမင်းရဲ့ သင်ကြားညွှန်ပြမှုတွေက မြစ်ဖျားခံလာတာ ဖြစ်ပါတယ်” ဟူ၍ ပီတာဆင်က ပြောပြပါသည်။

ထိုအခိုက်မှာပင် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီ၏ ဆောင်မြင်မှုသည် ဒဲမ်းမင်းကို အမေရိကတွင် “အရည်အသွေးရှုဖွေ ဖော်ထုတ်သူ ပါရဂူ” အဖြစ်သို့

ဆိုက်ရောက်ပေးပါသည်။ သူ၏ အကြံဉာဏ်များသည် ရာပေါင်းများစွာသော ကုမ္ပဏီများကို မျက်စိပွင့်လာစေပါသည်။ ဉာဏ်အရည်အသွေး ပွင့်လင်း တိုးတက်ပေးပါသည်။

ဂျပန်တို့၏ ထုတ်လုပ်မှု သာလွန်ခြင်းကိစ္စနှင့် အမေရိကန်တို့၏ ယှဉ်ပြိုင် ရုန်းကန် ကြိုးစားမှုနှင့် ပတ်သက်၍ ဒဲမ်းမင်းသည် လေ့လာ စူးစမ်းခဲ့သည်။ ဂျပန်တို့၏ သာလွန်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ သီအိုရီ အယူအဆ ရှိနေကြသည်။ ဂျပန်က အမေရိကန်တို့ထက် သာလွန်နေသည်မှာ လုပ်အားခ နည်းနည်းသာ ကုန်ကျခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု အများက ယူဆကြသည်။ သို့သော် ဂျပန်ရှိ လုပ်အားခများသည် အမေရိကန်တို့၏ လုပ်အားခများနှင့် ရင်ဆောင်တန်းလာသောအခါတွင်မူ ဂျပန်လေ့လာသူတို့သည် (အထက်ပါ သီအိုရီကို ကျောခိုင်းလျှင်) ဂျပန်နိုင်ငံတွင် စက်ရုံများ အလျင်အမြန် တိုးပွား လာခြင်းနှင့် နောက်ဆုံးပေါ် ခေတ်အစီဆုံး ထုတ်လုပ်မှုပစ္စည်းကိရိယာများ အပေါ်တွင် ရမယ်ရာ လာကြပြန်သည်။

ထို့နောက် ဂျင်နရယ်လ် မော်တော်စ် မော်တော်ကားကုမ္ပဏီက နည်းပညာအသစ်နှင့် လုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းတို့အတွက် ဒေါ်လာသန်း ခုနစ်ထောင်နီးပါး သုံးစွဲလိုက်စေကာမူ ဈေးကွက်တွင် ရှုံးနိမ့်မြဲ ရှုံးနိမ့် နေလေသည်။ ထိုအခါ ဂျပန်လေ့လာသူတို့သည် ယန်းငွေဖြင့် ဈေးဝါးပေါ ထွက်ကုန်ရောင်းနိုင်ခြင်းဖြင့် ဂျပန်က မော်တော်ကားဈေးကွက်တွင် အရောင်း သွက်သည်ဟု ယူဆလာကြပြန်သည်။ သို့ဖြစ်စေကာမူ ၁၉၈၀ နှောင်းပိုင်းနှစ် များ၌ ယန်းငွေကြေးသည် ဒေါ်လာနှင့် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်အောင် တန်ဖိုးတက်လာ သောအခါတွင်မူ ခေါင်းအေးအေးဖြင့် တွေးခေါ်သူတို့က မိမိတို့ ရေလိုက်လွှဲ နေသည်ဟု သိမြင်လာကြလေသည်။

၁၉၈၁ ခုနှစ် ချမ်းအေးလှသော ဖေဖော်ဝါရီလ တစ်ညနေခင်း၌ ဒဲမ်းမင်းနှင့် ပထမဦးဆုံးအကြိမ် ဆုံတွေ့ရန် စုဝေးကြသော ဖို့ဒ်အမှုဆောင်

သုံးဆယ်တို့သည် သူတို့ ရင်ဆိုင်နေကြရသော မော်တော်ကားထုတ်လုပ်
ရောင်းချခြင်း ပြဿနာသည် ငွေကြေးဈေးနှုန်းနှင့် စက်ကိရိယာများနှင့်သာ
ပတ်သက်နေသည်ဟုပင် ယူဆနေကြဆဲ ဖြစ်သည်။ သူတို့သည် ဒဲမ်းမင်း
နှင့် တွေ့ဆုံရာ၌ ကားများအကြောင်း၊ ကားစက်ရုံများ ပြုပြင်အသွင်ပြောင်း
ရေးနှင့် ဝယ်ယူတို့အား ဒုက္ခမပေးသော ကားများ ထုတ်လုပ်ရေးတို့နှင့်
ပတ်သက်၍ ကြားရလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်နေကြလေသည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ထုတ်ကုန်တွင် မညီညွတ်မှု
အပြောင်းအလဲများခြင်း (ရွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်ခြင်း) ကို လျော့ပါးစေနိုင်သော
စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာဆိုင်ရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု၊ နည်းပညာနှင့် ကုန်ထုတ်
လုပ်မှု အရည်အသွေးကို ထိန်းချုပ်နိုင်ပြီး ညီညွတ်ချောမွေ့မှုကို ဖြစ်စေနိုင်
ခြင်းတို့နှင့် ပတ်သက်၍ နှစ်ပေါင်း လေးဆယ်မျှ ထင်ရှားကျော်ကြားနေ
ကြောင်း သူတို့ သိထားကြသည်။ ထိုသို့သော ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်မှု
ထိန်းချုပ်မှုနည်းပညာသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် အတော်ကြာ
လူကြိုက်များနေသော်လည်း အမေရိကန်ကုမ္ပဏီတို့သည် ယင်းနည်းပညာကို
အသုံးမပြုကြချေ။ ဒဲမ်းမင်းက ထိုနည်းနာနိသယများကို ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီအတွက်
ကုမ္ပဏီအသုံးချပေးနိုင်လိမ့်မည်ဟု ဖို့ဒ်အမှုဆောင်အရာရှိများက ယုံကြည်
ထင်စားနေကြလေသည်။

သို့ရှိစေကာမူ ပထမဆုံး တွေ့ဆုံစည်းဝေးပွဲတွင် ဆရာကြီး
ဒဲမ်းမင်းက စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာ သိအိုရီနှင့် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာဆိုင်ရာ
ကြီးစဉ်းစားမှုတို့၏ အရေးပါပုံကို တင်ပြခဲ့လေသည်။ သူသည် ကားများ
အကြောင်း၊ သို့မဟုတ် ကားတည်ဆောက်မှုလမ်းကြောင်းတွင် ပျက်ပြုန်းမှု
နှုန်းထားတို့နှင့် ပတ်သက်လျှင်မူ မပြောလိုချေ။ သို့တည်းမဟုတ် အရည်
အသွေးနှင့် ပတ်သက်သည့် သမားရိုးကျ ဆေးနည်းများဖြစ်သော “လူတိုင်း
အလုပ် နည်းနည်းပိုလုပ်လျှင် အားလုံး အဆင်ပြေသွားမှာပဲ” ဟူသော

နည်းလမ်းများကိုလည်း သူ မဟောပြောချေ။

ဒဲမ်းမင်း တကယ်သိလိုသည်ကတော့ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်များနှင့်
လုပ်ကိုင်သူများ၊ ယင်းတို့ကို ဖို့ဒ် ကားကုမ္ပဏီတွင် မည်သို့ ကြပ်မတ်ကွပ်ကဲ
ဆောင်ရွက်သည်တို့ကိုသာ သိလိုခြင်းဖြစ်ပေသည်။ ထို့ပြင် ဒဲမ်းမင်းက
မိမိတို့၏ ရုံးခန်းထဲမှာ ထိုင်နေသော အမှုဆောင်အရာရှိတို့သည် ကုမ္ပဏီ
အပေါ်တွင်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများ အပေါ်တွင်လည်းကောင်း၊
သုံးစွဲ ဝယ်ယူသူများ (ဖောက်သည်များ) အပေါ်တွင်လည်းကောင်း ထားရှိ
ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားနှင့် ပတ်သက်၍ အဘယ်သို့ သဘောပေါက်နားလည်
နေသည်ကိုလည်း သိလိုသည်။ ဒဲမ်းမင်းသည် အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်
ကွပ်ကဲမှုဆိုင်ရာအတွေးအခေါ်ဒဿနကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးခဲ့သည်။ ထိုအတွေး
အခေါ်သည် ထုတ်လုပ်မှုတွင် ပြောင်းလဲခြားနားမှု ဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်းမှု
စွမ်းအားနှင့် ပျံ့နှံ့ခြင်းတွင်လည်းကောင်း၊ ယင်းက ထုတ်လုပ်မှုနည်းစဉ်ကို
ထိခိုက်မှုတွင်လည်းကောင်း၊ အလုပ်လုပ်သူတို့၏ သိမ်မွေ့သော ရောယှက်
ဆက်နွယ်မှုတွင်လည်းကောင်း၊ လူတို့နှင့် စက်ကိရိယာများ၊ ပစ္စည်းများ၊
ပတ်ဝန်းကျင်လောကတို့ ဆက်နွယ်ဖြစ်ပျက်မှုတွင်လည်းကောင်း နားလည်
သဘောပေါက်ခြင်းပေါ်တွင် အခြေပြုသည်။ လုပ်ငန်းနည်းစနစ် အားလုံးတွင်
ပြောင်းလဲခြားနားမှု၊ ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု (ဝါ) ကွဲလွဲချက်အတော်အတန်
သည် ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိသည်။ ယင်းပြောင်းလဲခြားနားမှု သို့မဟုတ် ကွဲလွဲချက်
သည် မညီညွတ်မှု၊ မညီညွတ်မှုတို့ကိုလည်းကောင်း၊ ရံဖန်ရံခါဆိုသလို
လုပ်ငန်းနည်းစဉ်နှင့်ထွက်ကုန်အရည်အသွေး ပျက်ပြုန်းမှုတို့ကိုလည်းကောင်း
ဖြစ်ပေါ်စေလေသည်။ ယင်းလုပ်ငန်းစနစ်နှင့် နည်းဗျူဟာများ မည်သို့မည်သို့
လုပ်ဆောင်သည်ကို မှန်းဆ ဟောကိန်းထုတ်ရန် ခက်ခဲချေသည်။ ထို့ပြင်
အရည်အသွေး လျော့ကျခြင်းသည် လုပ်ငန်းကြီးကို မလွဲမလျော်သာဘဲ
ကျဆင်းဆုံးရှုံးစေသည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ ပြောင်းလဲမှု၊ ကွဲလွဲမှု ဖောက်ပြန်

www.burmeseclassic.com

ချွတ်ယွင်းမျှဆိုင်ရာ သင်ကြားညွှန်ပြချက်များသည် စီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် အလွန် အရေးပါသော အထိပညာကို ပေးသည်။ သူ၏ သင်ကြားမှုအရ ကောင်းစွာ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် သီးသန့် ချွတ်ယွင်းချက်ကိုလည်းကောင်း၊ နည်းစနစ်ဆိုင်ရာ နက်ရှိုင်းသောပြဿနာများ ကိုလည်းကောင်း သိရှိ ဖော်ထုတ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ ပြောင်းလဲ ဖောက်ပြန်မှု (ဝါ) ကွဲလွဲချက်ကို ကွပ်ကဲထိန်းချုပ်ရာတွင် လုပ်ငန်းနည်းစနစ် နှင့်ရလဒ် မညီညွတ်မှုကို နားလည် သဘောပေါက်ခြင်းသည် အလွန် အရေးပါလှပေသည်။

ဒိမ်းမင်းသည် သိပ္ပံဆရာတို့၏ အမြင်ဖြင့် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်များကို စတင်ကြည့်ရှုလေ့လာပေသည်။ နည်းစဉ်များတွင် မညီမညွတ်ဖြစ်မှု၊ ချွတ်ယွင်း ဖောက်ပြန်မှု၊ ပြောင်းလဲမှုစသော ကွဲလွဲချက်ဖြစ်ပေါ်ခြင်းများ၏ အကျိုး သက်ရောက်မှုများကို လေ့လာခြင်းဖြစ်ပေသည်။ ဤသို့ ထူးခြားလှသော သူ၏ လေ့လာမှုအားဖြင့် ဒိမ်းမင်းသည် လုပ်ငန်း တိုးတက်ရန် အထောက်အကူဖြစ်စေသော စီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် အကူအညီပေးနိုင်သည့် အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းစဉ်ကို ရရှိခဲ့လေသည်။ “မူ ၁၄ ချက် လမ်းစဉ်” ဟုခေါ်သော ဒိမ်းမင်း၏ နည်းစနစ်သည် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို အခြေပြု ထားသည့် စီမံခန့်ခွဲမှု အကြံဉာဏ်များကို စုစည်းထားသည့်စနစ်ပင် ဖြစ်သည်။ ထိုစနစ်အားဖြင့် ကုမ္ပဏီတို့သည် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ပိုမိုနားလည် သဘောပေါက်ကာ ဝယ်ယူသုံးစွဲသူတို့ အလိုဆန္ဒကို ပိုမို ပြည့်ဝစေမည် ဖြစ်ပြီးလျှင် ယင်းသို့ ဖြစ်စေရန် လုပ်ငန်းတိုးတက်မှုအတွက် အလုပ်သမားတိုင်း၏ အကူအညီ၊ ဌာနခွဲတိုင်း၏ အကူအညီနှင့် ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူတို့၏ အကူအညီကို ရယူနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ဒိမ်းမင်း၏ နည်းစနစ်သည် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်တစ်ခုက ခန့်မှန်း ထားသည့်အတိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်မှုရှိမရှိ၊ နည်းစနစ်ဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို

ရှာဖွေဖော်ထုတ်နိုင်မှု ရှိမရှိနှင့် တိုးတက်မှုအတွက် အခွင့်အလမ်းသာမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်မှု ရှိမရှိတို့ကို ရှာဖွေသတ်မှတ်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပေသည်။

ဒိမ်းမင်း၏ နည်းစနစ်တွင် အကောင်းဆုံးသော ဂုဏ်သတ္တိမှာ ယင်းနည်းစနစ်ကို သေချာကျနစွာ အသုံးပြုပါက လုပ်ငန်းနည်းစဉ်တစ်ခုတွင် အနာဂတ်မှာ မည်သို့ စွမ်းဆောင်နိုင်မည်ကို ခန့်မှန်းဟောကိန်းထုတ်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်ခြင်းပင်တည်း။ သို့နှင့် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများ မဖြစ်ပေါ်မီ ကြိုတင်တားဆီးနိုင်မည်ဖြစ်၏။

သို့ဖြစ်ရာ ခြုံငုံ၍ဆိုရလျှင် လုပ်ငန်းတွင် ဖောက်ပြန်ပြောင်းလဲမှု တည်းဟူသော ကွဲလွဲချက်ဖြစ်ပေါ်ခြင်းကို သဘောပေါက် သိမြင်ခြင်းသည် စီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် အစွမ်းထက်ပြီး အားကောင်း နိုင်မာသော ကြိုတင် ခန့်မှန်းမှုကို ဖြစ်စေသည်။ ဤသို့အားဖြင့် လုပ်ငန်းနည်းစဉ် အားလုံးလိုလိုမှာ အလွန်အသုံးဝင်၍ အထောက်အပံ့ရစေမည်ဖြစ်ပေသည်။

ယနေ့တွင်ဆိုလျှင် “ပီ.ဒ်၊ ဂျင်နရယ်လ် မော်တော်စီနှင့်ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲန့် လိုက်” ကဲ့သို့ သောကုမ္ပဏီများသည် ဒိမ်းမင်း၏လမ်းစဉ်ကို အသုံးပြု ၍ လုပ်ငန်းတိုးတက်မှု၊ အရည်အသွေးမြင့်မားမှုတို့ကို ဖော်ထုတ်လုပ်ဆောင် လျက် ရှိနေပေသည်။ စက်ပစ္စည်းတစ်ခု၏ အရည်အသွေး မြင့်မားရန်မှာ ထုတ်လုပ်မှုနည်းစဉ်ကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းသာမက ဒီဇိုင်းပုံစံ တိုးတက်ခြင်းနှင့် ဈေးကွက် အသေးစိတ် သုတေသနတို့အပြင် ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူတို့နှင့် အနီးကပ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ အပေါ်မှာပါ မူတည်နေကြောင်းကို တွေ့ရပေသည်။

ဝယ်ယူသူ ဖောက်သည်၏ လိုအပ်ချက်ကို သိရှိရန် လိုအပ်ခြင်း

ဒမ်းမင်းအလိုအားဖြင့် အမေရိက၏ အရည်အသွေးညံ့ဖျင်းမှု အကျပ်အတည်းသည် လုပ်ငန်းစဉ် ကုန်ကျစရိတ်၏ရေတိုအကျိုးသက်ရောက်မှု အပေါ်တွင်လည်းကောင်း၊ ဝယ်ယူသူ ဖောက်သည်အပေါ်တွင်လည်းကောင်း၊ ရေရှည်အောင်မြင်အကျိုးရှိမှုများပေါ်တွင်လည်းကောင်း အခြေပြုကာ အထူး ပြုထားသော (အခြေခံအားဖြင့် ခေတ်မီနောက်ကျနေသည့်) “စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းစနစ်” ၏ အကျိုးဆက်ပင် ဖြစ်ပေသည်။

“လွတ်လွတ်လပ်လပ်နဲ့ တစ်သီးပုဂ္ဂလိကဆန်ဆန် လုပ်ကိုင်ရတဲ့ အချိန် အခါတွေမှာ လုပ်သလိုဟာမျိုးနဲ့ ဒီနေ့လို နိုင်ငံခြားက သဲသဲမဲမဲ ပြိုင်ဆိုင်မှု တွေ ရှိနေတဲ့အချိန်မှာ လုပ်လို့ မရပါဘူး”ဟု ဒမ်းမင်းက ပြောလေ့ရှိသည်။

တစ်နည်းအားဖြင့်ဆိုရလျှင် သူသည် ဝယ်ယူသူ ဖောက်သည်နှင့် ကုန်ထုတ်နည်းဗျူဟာများအတွက် စနစ်တကျ ချဉ်းကပ်နည်းကို လိုလား သည့်သဘော ဖြစ်လေသည်။ ၁၉၅၀ ပြည့်နှစ်များနှင့် ၁၉၆၀ ပြည့်နှစ်များ တွင် ဈေးကွက်၌ခေတ်စားခဲ့ပြီး ၁၉၇၀ ပြည့်နှစ်များကတည်းက အမေရိကန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို ချုပ်နှောင်ထားခဲ့သည့် အဟန့်အတားများကို ယခု ဖော်ပြခဲ့သည့်နည်းဖြင့် အစားထိုးရမည်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းစဉ်တွင်ဖောက်ပြန် ချွတ်ယွင်းပြောင်းလဲမှုနှင့် မညီမညွတ်ဖြစ်ခြင်းတည်းဟူသော ကွဲလွဲချက်ကို ထိန်းချုပ်ရန်နှင့် လျှော့ပစ်ရန် အရေးပါခြင်း သဘောတရားသည် ဒမ်းမင်းကို အရည်အသွေးနှင့်ပတ်သက်၍ ခေါင်းဆောင်ကောင်း ဖြစ်လာစေပါသည်။ ဒမ်းမင်းသည် ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီး ပြီးချိန်ကစ၍ အမေရိကန်ကုမ္ပဏီများကို လွှမ်းမိုးခဲ့သည့် စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းစနစ်နှင့် မတူ၊ တစ်ဖွဲ့ထူးခြားသော ခေါင်းဆောင် ကွပ်ကဲမှုနည်းစနစ်ကို ဖော်ထုတ်လိုက်ပါသည်။

ဒမ်းမင်းက ကုမ္ပဏီရဲ့ စာရင်းချုပ်ကိုကြည့်ပြီးတော့ “ဘာကိုမဆို လုပ်နိုင်တယ်” ဟူသော ခေတ်သစ်အမေရိကန် မန်နေဂျာပုံစံကို လက်မခံ ချေ။ ယင်းအစား ဒမ်းမင်းက စီမံကွပ်ကဲမှု နည်းတစ်မျိုးကို ပိုမို လိုလား အားထားလေသည်။ ထိုနည်းစနစ်တွင် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို ဂရုပြုလေးစား သည့်စီမံခန့်ခွဲမှု သဘောတရားသည် အဓိကဖြစ်ပေသည်။ ယင်းနည်းစနစ်အရ ဆိုလျှင် အသိဉာဏ်များကို ထုတ်ယူ အသုံးပြုနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားများ၏ ပင်ကိုယ်တီထွင်ဉာဏ်စွမ်းကိုလည်း ရယူနိုင်မည် ဖြစ်၏။ ထိုမျှသာမက လုပ်ငန်းကြီး တစ်ခုလုံးကို ညီညွတ် ချောမွေ့စေကာ ကောင်းမွန်မှုနှင့် ဆန်းသစ်မှု အဆင့်အတန်းကို မြင့်သည်ထက် မြင့်မားအောင် စွမ်းဆောင်နိုင်စေမည်ဖြစ်ပေသည်။

အမေရိကန် လုပ်ငန်း ကုမ္ပဏီအများသည် ငွေရေးကြေးရေးအဓိက ထားခြင်းသဘောတရား လွှမ်းမိုးခဲ့ရသဖြင့် မကြာခဏဆိုသလို ရည်မှန်းချက် နှင့် ဈေးကွက်ကွာဟမှုများဖြစ်ပေါ်လာတတ်ကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ဆောင် နိုင်စွမ်းများနှင့် မကိုက်ညီကြောင်းတို့ကို ဒမ်းမင်းနှင့်သူ၏ တပည့်တို့က ယုံကြည်ကြလေသည်။ ငွေကြေးအမြတ်ကိုသာ ကြည့်တတ်သော ကုမ္ပဏီ များတွင် ရှယ်ယာပိုင်ရှင်တို့သည် စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် ပါဝင်စွက်ဖက်လွှမ်းမိုးလာ တတ်ကြပေသည်။ ထို့ပြင် အမေရိကန် မန်နေဂျာတို့သည် လုပ်ငန်း ဆောင်မြင်ရေးကို လက်အောက်ငယ်သားတို့အပေါ် တာဝန် ပုံချတတ်ကြသည်။ လက်အောက်ငယ်သားတို့၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုအတိုင်းအတာကို မစစ်ဆေး မလေ့လာဘဲ ထိုသို့ တာဝန်လွှဲချခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။

ထို့ထက်ပို၍ ဆိုးသည်မှာ လုပ်ငန်း၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်နှင့် နည်းဗျူဟာတို့ကို ကုမ္ပဏီ၏ ရေရှည်လိုအပ်ချက်များအပေါ်တွင် အခြေခံ မထားဘဲ ငွေရေးကြေးရေးရလဒ်နှင့် စိတ်ကူးယဉ်မျှော်မှန်းမှုနှင့် ဆန္ဒတို့ အပေါ်မှာသာ အခြေခံခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။

ဒဲမ်းမင်း၏အမြင်မှာမူ ထိုသို့ ငွေကြေးရလဒ်အပေါ်အဓိကထားသည် သဘောထားသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှု အတွက် ကြီးစွာသော အဟန့်အတား၊ အဖျက်အဆီးပင် ဖြစ်နေလေသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုသဘောထား ရှိနေပါလျှင် ကုမ္ပဏီ လုပ်ငန်းတွင် ရေရှည်စိတ်ဝင်စားမှုမှာ သွေဖည် လျော့နည်းသွားစေပြီး မန်နေဂျာများ အဖို့မှာလည်း အနာဂတ်အတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုနှင့် ကြိုတင် မှန်းဆ သိမြင်မှုတို့ကို လျော့နည်းစေသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။

၁၉၈၃ ခုနှစ်၌ ဒဲမ်းမင်းသည် ယူးတားပြည်နယ်တက္ကသိုလ်တွင် ကျောင်းသားတစ်စုကို ဟောပြောပို့ချခဲ့သည်။ ယင်းပို့ချချက်တွင် ဒဲမ်းမင်းက ဤသို့ပြောကြားခဲ့၏။

“မင်းတို့အထဲမှာ တချို့ဟာ ဘောဂဗေဒကျောင်းသားတွေ ဖြစ်မှာ ပါပဲ။ ကုမ္ပဏီတစ်ခု ထူထောင်လုပ်ကိုင်သွားဖို့ စာရင်းစယားတွေကို သုံး တတ်အောင် သင်ယူကြရမှာပါ။ တကယ်လို့ ကိန်းဂဏန်းစာရင်းစယားတစ်ခု တည်းကိုသာ အားကိုးပြီးတော့ ကုမ္ပဏီတစ်ခုကို လုပ်မယ်ဆိုရင် အဲဒီကုမ္ပဏီ ပျက်မှာ သေချာတယ်။ ဘယ်လောက်ကြာကြာ ခံမယ်ဆိုတာကိုတော့ မသိဘူး။ ပျက်မှာတော့ အသေအချာပဲ။ ဘာကြောင့်လဲ၊ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ မင်းတို့သုံးစွဲနေတဲ့ ကိန်းဂဏန်း စာရင်းစယားတွေထဲမှာ အရေးကြီးတဲ့ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်တွေ မပါလို့ပဲ။ ဘဏ္ဍာရေးသင်တန်းကျောင်း တွေမှာ အဲဒါတွေကို သင်ခဲ့ကြရသလားလို့ မေးချင်တယ်။ နောင် ၁၀ နှစ် ၁၅ နှစ်မှာ မင်းတို့ သင်ယူကြရပါလိမ့်မယ်။ အရေးအကြီးဆုံး ကိန်းဂဏန်း အချက်အလက်တွေဟာ မသိကိန်းတွေ၊ မသိနိုင်တာတွေပဲ ဖြစ်တယ်ဆိုတာ မင်းတို့ တွေ့ကြရလိမ့်မယ်”

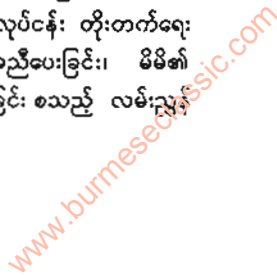
“ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းမှာပဲဖြစ်ဖြစ်၊ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းမှာပဲဖြစ်ဖြစ် ပျက်ခွင်ကျေနပ်နေတဲ့ ဝယ်ယူသူ ဖောက်သည်ရဲ့ အကျိုးသက်ရောက်မှုဟာ

ဘာလဲ။ အဲဒါနဲ့ပတ်သက်လို့ မင်းတို့ရဲ့ ကိန်းဂဏန်းတွေထဲမှာ ရှိသလား၊ ပါသလား။ အလားတူပဲ ကျေနပ်မှု မရှိတဲ့ ဖောက်သည်ရဲ့အကြောင်းအချက် တိန်းဂဏန်းရေး ရှိလား။ ဒါတွေကို ဘဏ္ဍာရေးသင်တန်းကျောင်းတွေမှာ သင်ယူခဲ့ရရဲ့လား။ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုမှာ ပိုမိုကောင်းမွန်တဲ့ ပစ္စည်းရဖို့ ရာနဲ့ ဝတ်သက်လို့ ရော ဘာတွေကို သိထားရသလဲ။ ထုတ်လုပ်ရေးလမ်းကြောင်းမှာ ကြီးပွားတိုးတက်ဖို့အကြောင်းကို ဘာတွေ သိထားသလဲ။ ဘာမှ မသိဘူး။ ဒါတွေ မသိဘဲနဲ့လည်း ကုမ္ပဏီတစ်ခုထောင်ရင် ကုမ္ပဏီက ဖြစ်လာမှာ တော့တဘူး။ မလုပ်တာနဲ့ ဘာလူးသေးလဲ”

ဒဲမ်းမင်းသည် ယင်းသို့ မေးခွန်းများ ဖော်ထုတ်ကာ ပြဿနာနှင့် အခြေရှာရန် လမ်းစကို ညွှန်ပြခဲ့လေသည်။

ဒဲမ်းမင်း၏ အမြင်ကို ဆောင်၍ အလုပ်လုပ်သော ကုမ္ပဏီများအဖို့ စီမံခန့်ခွဲမှုအလုပ်သည် ထွက်ကုန်များ အဆက်မပြတ် ထုတ်လုပ်အောင်မြင် နေနှင့် လုပ်ငန်းစဉ် တိုးတက်မှု ရှိစေရေးအတွက် “စနစ်ကို အခြေပြုလျက် ထုတ်တိုင်ခြင်း” ပင် ဖြစ်ပေသည်။

ဒဲမ်းမင်း၏ နည်းဟန်သုံးသော မန်နေဂျာသည် လုပ်ငန်းအတွင်း ညီညွတ် ဖောက်ပြန်ခြင်းကို မှန်းဆ ထိန်းချုပ်နိုင်အောင် ပြုခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းစနစ်ကြီးတစ်ခုလုံး၏ ညီညွတ်ပြေပြစ်မှုနှင့် အားထားရမှု သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ရပေသည်။ ထို့အပြင် လုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုအတွက် အခွင့်အလမ်းများကို စစ်ဆေး ဝေဖန်နေရပေသည်။ ထိုသို့ စိစစ်ရာတွင် အထူးသမားတိုင်း၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို မှတ်သားခြင်း၊ မိမိ၏ အောက်လက်ထောက် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လုပ်ငန်း တိုးတက်ရေး အတွက် အထောက်အပံ့ ရအောင် အကူအညီပေးခြင်း၊ မိမိ၏ အကြံကို လက်တွေ့အကျိုးရှိအောင် ဖြန့်ဝေပေးခြင်း စသည့် လမ်းညွှန် နည်းများကို လုပ်ဆောင်ကြရပေသည်။



ဒဲမ်းမင်း၏ နည်းဟန်သုံးသောမန်နေဂျာသည် ကိန်းဂဏန်းများ၏ နောက်ကွယ်မှ အဓိပ္ပါယ်များကို ဖော်ထုတ်တတ်အောင် လေ့လာရသည်။ ကိန်းဂဏန်းများသည် လိုအပ်သော အဖြေကို မပေးစွမ်းနိုင်ကြောင်းကို နားလည်သဘောပေါက်ထားရသည်။ လိုအပ်သော မေးခွန်းများ၊ မေးသင့် မေးထိုက်သော မေးခွန်းများကသာလျှင် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အဖြေများကို ပေးနိုင်သည်ဟူ၍လည်း သိထားရပြန်ပါသည်။ တစ်ဖန် သဘောပေါက် ထားရဦးမည်မှာ ရေတိုမှာဆိုလျှင် ကိန်းဂဏန်းသည် မည်သည့်ဖြစ်ရပ်ကို မဆို ပြေလည်အောင် လုပ်ပေးနိုင်ပေသည် ဆိုခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ထို့ပြင် ဒဲမ်းမင်းပုံစံ မန်နေဂျာသည် ရေရှည်တွင် ထုတ်ကုန်နှင့် နည်းစဉ် တိုးတက် ပါက လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းကြီး အရှည်တည်တံ့ရေးသည်လည်း တစ်ပါတည်း ကပ်ပါလာကြောင်းကို သဘောပေါက် ရပါလေသည်။ ။ ဤသို့အားဖြင့် နောက်ဆုံးတွင် လုပ်ငန်းတိုးတက်ဖြစ်ပေါ် အခြေခိုင်လာသောအခါ ယင်းသို့ အောင်မြင် တိုးတက်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ ထွက်ကုန်နှင့်စွမ်းဆောင်နိုင်မှုကို ယှဉ်ပြိုင်ဘက်တို့၏ ထုတ်ကုန် စွမ်းဆောင်နိုင်မှုအပေါ် နှိုင်းယှဉ် စိစစ် ပေးနံ့ခွဲခြမ်း စိတ်ဖြာခြင်းအပေါ် မူတည်နေပြန်ကြောင်း သိရလေသည်။ ထိုမျှသာမက ဖောက်သည်၏ အနာဂတ် လိုအပ်ချက်များကို လေ့လာခြင်း ပေါ်တွင် အခြေပြုနေကြောင်းကိုပါ သိရလေသည်။

ထိုသို့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ လေ့လာနေရခြင်းသည် မည်သည့်အခါမျှ ပြီးဆုံးရပ်တန့်မည် မဟုတ်ပါ။ ထို့ပြင် ဈေးကွက်စနစ် သို့မဟုတ် ဈေး ကွက်၏ လိုအပ်ချက်များအကြောင်းကို ထပ်မံ၍ အသစ်အသစ် သိမြင်လာ သောအခါတိုင်း၌ ရည်မှန်းချက်များကို စနစ်တကျလိုအပ်လာပြီ ဖြစ်ပေသည်။

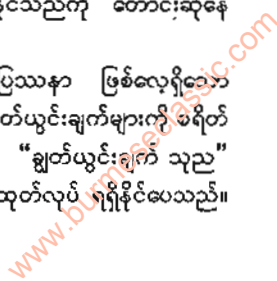
လုပ်ငန်းနည်းစဉ်နှင့် ထိတွေ့မှု မရှိခြင်းသည် ဖောက်သည်နှင့် ထိတွေ့မှုကို ဆုံးရှုံးနေရသကဲ့သို့ပင် ဖြစ်ပေသည်။ ကုမ္ပဏီနှင့် ဖောက်သည် တို့အကြားတွင် ကြီးမားလာသော ကွာဟချက်သည် အမေရိကန် စက်မှု

ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၌ “အရည်အသွေး” နှင့် ပတ်သက်၍ သဘောထားခံယူချက် ကွဲလွဲစေသည်။ အမေရိကန် စက်မှုကုန်ထုတ် လုပ်ငန်းတွင် ၁၉၅၀ ပြည့် နှစ်များမှစ၍ ကြီးမားသော ကုန်ဈေးနှုန်းနှင့် အပေါ်ယံကြော ဟန်ပန်တို့သာ ရှိနေခဲ့သည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် “ချွတ်ယွင်းမှုသုညများ” (လုံးဝ ချွတ်ယွင်းမှု မရှိခြင်း) ကို အထူးပြုသည့် အရည်အသွေး ချဉ်းကပ် လေ့လာခြင်းတို့ကို ဝေဖန်သော သူဖြစ်လေသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ချွတ်ယွင်းမှုသုညကို အထူးပြုခြင်းမှာ လုပ်ငန်းတွင် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ ချွတ်ယွင်းမှု လုံးဝ မရှိခြင်း ဖြစ်စေရန် လိုလားသောကြောင့်ဖြစ်၏။ ထိုသို့ဖြစ်ရသည်မှာ ထိုသို့ ချဉ်းကပ်လေ့လာသူ တို့သည် ထွက်ကုန်အရည်အသွေးနှင့်နည်းစဉ်အရည်အသွေးတို့ကို ရောထွေး၍ မပြတ်မသား မတ်မကျ သိမြင်နေကြသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။

ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ငန်းစဉ်၌ မည်မညွတ် ဖြစ်နေခြင်းနှင့် ဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်းမှုများဖြစ်ပေါ်နေလျှင် ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုတွင် ချွတ်ယွင်းချက် တစ်စုံတစ်ရာ မရှိဘဲ မနေချေ။ ထွက်ကုန်များတွင် ချွတ်ယွင်းချက် အနည်း နှင့်အများဆိုသလို ရှိနေသည်သာ ဖြစ်ပေသည်။ အမှန်စင်စစ် ဆိုရလျှင် “ချွတ်ယွင်းမှု သုည” ကို အထူးဂရုပြု၍ ဖြစ်ပေါ်စေရန် အားထုတ် လုပ် ဆောင်လျှင် (ချွတ်ယွင်းချက် လုံးဝသည့် ကင်းစေလျှင်) မည်မညွတ် ဖောက် ပြန်ချွတ်ယွင်းမှု ကွဲလွဲချက် အဆုံးသတ် ပျောက်ကွယ်သွားခြင်းကို တောင်း ဆိုသည်နှင့် တူနေပေလိမ့်မည်။ ယင်းမှာ မဖြစ်နိုင်သည်ကို တောင်းဆိုနေ သည်နှင့် အတူတူပင် ဖြစ်ပေလိမ့်မည်။

စွမ်းဆောင်မှု အညံ့ဆုံးဖြစ်ပြီးလျှင် ပြဿနာ ဖြစ်လေ့ရှိသော ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းစဉ်သည်ပင်လျှင် ကုမ္ပဏီက ချွတ်ယွင်းချက်များကို ဖရိတ် စက ကြီးစွာဖြင့် ပယ်ရှားပြီး ပြုပြင်မွမ်းမံနိုင်ပါက “ချွတ်ယွင်းချက် သုည” (ချွတ်ယွင်းချက် လုံးဝမရှိသော) ထွက်ကုန်များကို ထုတ်လုပ် ရရှိနိုင်ပေသည်။



သို့ဖြစ်ပါ၍ ကုမ္ပဏီတို့သည် (စရိတ်ကြီးစွာ အကုန်အကျခံ၍) ချွတ်ယွင်းချက်သညာ ကုန်ထုတ်လုပ်ခြင်းပန်းတိုင်သို့ အမိက်ခံ ပြေးသွားမနေဘဲ အစဉ်တိုးတက်မှုကိုသာလျှင် အာရုံစူးစိုက်သင့်ကြပေသည်။

ထိုမျှသာမက ကုမ္ပဏီများသည် ချွတ်ယွင်းချက်ကင်း ထွက်ကုန်များကို ထုတ်လုပ်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်း ပျက်စီး ဆုံးရှုံးတတ်ပေသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ချွတ်ယွင်းချက်ကင်း ထွက်ကုန် ဖြစ်နေသည့်တိုင်အောင် ယင်းသည် ဝယ်ယူသူ ဖောက်သည် အလိုကျ ဖြစ်မဖြစ်ကို အာမ မခံနိုင်သောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။ (ချွတ်ယွင်းချက်ကင်းအောင် လုပ်ထားပြီး မရောင်းရလျှင် အရင်းပါ ပြုတ်နိုင်သည်။)

ဒိမ်းမင်းသည် သိသာမြင်သာသော ဥပမာတစ်ခုနှင့် ဖော်ပြခဲ့သည်။ ဖောင်တိန်နှင့် ဘောလ်ပင်တို့ဖြစ်၏။ ယင်းတို့သည် အသုံးဝန်ရှိချင်း ဆင်တူလင့်ကစား အသုံးပြုသူတို့၏ အကြိုက်နှင့် “အရည်အသွေး” သဘောထားခံယူချက်မှာမူ သိသိသာသာ ကွဲပြားခြားနားပေသည်။

ဒိမ်းမင်း၏ အလိုအရ “အရည်အသွေး” ဆိုသည်မှာ အသုံးပြုသူ ဖောက်သည်များ၏ ဆန္ဒနှင့် လိုအပ်ချက်များမှ ကင်း၍ အဓိပ္ပာယ် မရှိပေ။

၁၉၅၀ ပြည့်နှစ်များ၌ ဒိမ်းမင်းသည် ဂျပန်များကို အရည်အသွေးတိုးမြှင့်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ သင်ကြားပို့ချပေးနေခဲ့သည်။ ထိုအခါကပင် ဒိမ်းမင်းက ဈေးကွက် သုတေသနကို အထူးပြုရန် လမ်းညွှန်ပြခဲ့သည်။ “ကျေနပ်သွားတဲ့ ဝယ်ယူသူ ဖောက်သည်လောက်နဲ့ မလုံလောက်ဘူး။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းဆိုတာ သစ္စာရှိတဲ့ ဖောက်သည်ပေါ်မှာ မူတည်နေတယ်။ မိတ်ဆွေတွေကို ခေါ်လာတဲ့ ဖောက်သည်မျိုး လိုတယ်” ဟူ၍ ဒိမ်းမင်းက ဆိုလေသည်။

ဒိမ်းမင်းသည် ထိုသို့ ဆိုရုံမျှမက ရှေ့သို့ပင် တစ်လှမ်းတိုးလိုက်သေးသည်။ ဈေးကွက်သုတေသနသည် အရေးကြီးသည်မှာ မှန်ပါသည်။

သို့သော် ထိုမျှနှင့်ကား မလုံလောက်သေးချေ။ ဈေးကွက်သုတေသနသည် အနာဂတ်၌ ဖောက်သည် ဘာလို့ချင်သည်ကို ကြိုတင်ဟောကိန်း ထုတ်မပေးနိုင်ချေ။ သို့ဖြစ်၍ ဖောက်သည်၏ လိုအင်ကို ကြိုတင်သိရန် ခန့်မှန်းရှာဖွေဖော်ထုတ်နိုင်ရန် အရေးကြီးလှပေသည်။ ထုတ်လုပ်အားကောင်းပြီး အောင်မြင်နေသော ကုမ္ပဏီများသည် ဈေးကွက် နေရာလုမှုကို ပြုလုပ်မနေတော့ဘဲ သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်ထက် ခြေတစ်လှမ်း စောနေအောင် ဖောက်သည်စိတ်ကြိုက် ဖြစ်စေမည့် ကုန်ပစ္စည်း အသစ်အဆန်းများ တီထွင်ထုတ်လုပ်ခြင်းကိုသာ အာရုံစိုက်ခြင်းဖြင့် ဈေးကွက်ကို တိုးချဲ့ကြပေသည်။ ထိုသဘောကို ဒိမ်းမင်းက တင်ပြခဲ့သည်။

ထို့ပြင် ဒိမ်းမင်းက သတိထားစရာ အချက်တစ်ခုကိုလည်း ထောက်ပြ ခဲ့သေးသည်။ သမားရိုးကျ ပြုလုပ်နေကြသော ဈေးကွက် ပြိုင်ဆိုင်ခြင်းသည် စီးပွားရေးကုမ္ပဏီအဖို့ ထောင်ချောက်ပင်ဖြစ်နိုင်ပေသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ဝယ်ယူသူ ဖောက်သည်ကို အာရုံစိုက်နေခြင်းမှ ရေလိုက်လွဲကာ ပြိုင်ဆိုင်မှုဘက်သို့ ရေလိုက်လွဲသွားမည် ဖြစ်သောကြောင့် ပင်တည်း။

၁၉၅၀ ပြည့်နှစ်နှင့် နောက်ပိုင်းနှစ်များတွင် ဒိမ်းမင်းနှင့်အတူ ဂျပန်နိုင်ငံသို့ လိုက်ပါသွားသော အုပ်ချုပ်ကွပ်ကဲမှု ပါရဂူတစ်ဦးဖြစ်သူ ပီတာ ဒရပ်ကာက ဤသို့ဆိုလေသည်။

“ဂျပန် စီးပွားရေး မန်နေဂျာတွေဟာ အမြတ်အစွန်းကို အာရုံစိုက်ပြီးတော့ လုပ်ငန်းကို စတင်မလုပ်ဘူး။ ဆိုလိုတာက အမြတ်အစွန်းကို ဦးစားပေး မစဉ်းစားဘူး။ လုပ်ငန်းကို ဦးစားပေးတယ်။ ဈေးကွက်ကို ဦးစားပေးစဉ်းစားတယ်။ တကယ်တော့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ဟာ ငယ်ယူသူ ဖောက်သည် ပေါ်ပေါက်လာဖို့နဲ့ ဖောက်သည်ကို ကျေနပ်မှုပေးနိုင်အောင် လုပ်ဖို့ပါပဲ”

www.burmeseclassic.com

သို့ဖြစ်ပါ၍ စီးပွား ကုန်သွယ်လုပ်ငန်းတွင် “အရည်အသွေး” ဆိုသည်မှာ ----

- * ဝယ်ယူသူ ဖောက်သည်၏ လိုအပ်ချက်များကို ကြိုတင်သိမြင် ဖော်ထုတ်ပေးနိုင်ခြင်း။
- * ထိုလိုအပ်ချက်များ ပြည့်ဝရလေအောင် အသုံးဝင်၍ အားထား နိုင်သော ထွက်ကုန်များကို ထုတ်လုပ်ပေးနိုင်ခြင်း။
- * ထိုထွက်ကုန်ကို အနိမ့်ဆုံး ဈေးနှုန်း (အသက်သာဆုံးဈေးနှုန်း) ဖြင့် ရောင်းချစေနိုင်သော ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစနစ်ကို ချမှတ် ဖန်တီးပေးနိုင်ခြင်း။
- * ယင်းသို့ ထုတ်လုပ်လိုက်သော ထွက်ကုန်သည် အသုံးပြုသူ အတွက် “အဖိုးတန်” ဖြစ်သကဲ့သို့ လုပ်ငန်းကြီး (ကုမ္ပဏီ) အတွက်လည်း အကျိုးအမြတ် ဖြစ်စေနိုင်ခြင်း။

ယင်းအချက်များသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ “အရည်အသွေး” ၏ ဂုဏ်အင်္ဂါလက္ခဏာများဖြစ်သည်ဟု ဆိုနိုင်ပါပေသည်။

ဖော်ပြပါ “အရည်အသွေးဆိုင်ရာခံယူချက်သဘောထား” သည်စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်ပြီး နေသောအခါ “အရည်အသွေး” နှင့် အမြတ်အစွန်း ပေါ်ထွက်စေနိုင်ခြင်းတို့သည် ထပ်တူထပ်မျှပင် အဓိပ္ပာယ်ဆောင်နေတော့သည်။

သို့နှင့် ဒိမ်းမင်း၏ဒဿနအတွေးအမြင်သည် လုပ်ငန်းကြီးအတွင်း ရှိ စည်းမျဉ်းဥပဒေသနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်တာများတွင် ဝန်းရံ လွှမ်းမိုးလျက် ရှိနေပေသည်။ ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်ခြင်း (ဝါ) ကွဲလွဲချက်ကို ထိန်းချုပ် နှိပ်ကွပ်ခြင်း၊ အရည်အသွေးကို အဟန့်အတားပြုနေသော ချွတ်ယွင်းချက်နှင့် ပြုန်းတီးမှုများကို ပပျောက်စေခြင်းနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်နည်းစဉ် တိုးတက် စေခြင်း တို့သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ယှဉ်ပြိုင်ပွဲတွင် လိုအပ်ချက်များသာ ဖြစ်လေသည်။ အလားတူ အရေးကြီးသည်မှာ အရည်အသွေး တိုးပွားမှုကို

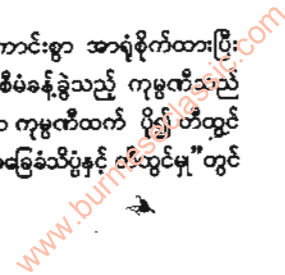
ဖြစ်စေသော ထွက်ကုန်သစ်နှင့်နည်းစဉ်သစ်တို့ကို စနစ်တကျရှာဖွေဖော်ထုတ် ခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ အဆုံးစွန် ဆိုရလျှင် လုပ်ငန်းစီမံ ခန့်ခွဲမှုအလုပ်သည် လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုလုံး အရည်အသွေး ထက်မြက်လာစေရန်ပင် ဖြစ်ပေသည်။ ထိုသို့ လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုလုံး အရည်အသွေး ထက်မြက်လာသောအခါတွင် လုပ်ငန်း တိုးတက်မှုအဆင့်မှ ဝယ်ယူသုံးစွဲသူ ဖောက်သည်တို့ မစဉ်းစားမိသော ကုန်ပစ္စည်း အသစ်အဆန်းများ ပေါ်ပေါက်လာအောင် ဆန်းသစ်တီထွင်ခြင်း အဆင့်သို့ ခုန်ပျံတက်ရောက်လာစေနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

ဒိမ်းမင်းက ဤသို့ပြောလေ့ရှိပါသည်။

“လုပ်ငန်းရှေ့တိုးတက်မှုကို ဖောက်သည်က လုပ်ပေးတာ မဟုတ် ပါဘူး။ ဘယ်သူကမှ လျှပ်စစ်စွမ်းအင်ကို မတောင်းဆိုပါဘူး။ ဘယ်သူကမှ ဖော်တော်ကား၊ ကင်မရာ၊ ဖော်တော်ကားလေဘီး၊ မိတ္တူကူးစက်တွေကို လိုချင်ပါတယ်လို့ ပြောဆိုပြီးမတောင်းဆိုပါဘူး။ တီထွင်ထုတ်လုပ်သူကသာ ဖော်ထုတ်ပေးရတာပါ။ ဖောက်သည်ဆိုတာဟာ ခင်ဗျားတို့ထုတ်လုပ်ပေးတာ ကိုသာ ကြည့်ပြီး သုံးစွဲတတ်တာပါ။ စဉ်းစား တွေးတောတတ်တာပါ။ လုပ်ငန်းမှာ ပြုပြင်တိုးတက်မှုဟာ အရေးကြီးပါတယ်။ ဒါပေမယ့်လို့ အဲဒါ နဲ့တော့ မလုံလောက်သေးပါဘူး။”

ပြုပြင်တိုးတက်မှုမှ တီထွင်ဆန်းသစ်မှုသို့

ဝယ်ယူ သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်ကို ကောင်းစွာ အာရုံစိုက်ထားပြီး လျှင် တိုးတက်မှု အတွေ့အကြုံ အသိပညာဖြင့် စီမံခန့်ခွဲသည့် ကုမ္ပဏီသည် လက်ရှိဂုဏ်အဆင့်အတန်းဖြင့်သာ ကျေနပ်နေသော ကုမ္ပဏီထက် ပို၍ တီထွင် ဆန်းသစ်မှုကိုပြုနိုင်ပေသည်။ အမေရိကသည် “အခြေခံသိပ္ပံနှင့် ဝါးတွင်မှု” တွင်



ဦးဆောင်နေနိုင်သော်လည်း ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တီထွင်ခြင်းတွင် ဂျပန်တို့ကို မကျော်နိုင်ခြင်းမှာ အမေရိကန် ကုမ္ပဏီများသည် ကုန်ထုတ်နည်းစဉ် နိုင်ငံနှင့် မျှ တွင် များစွာ နောက်ကျနေခြင်းကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။ (သဘောတရား နှင့် အတတ်ပညာတွင် များစွာ သာလွန်သော်လည်း အသုံးချခြင်းတွင် နောက်ကျနေသည့် သဘောဖြစ်၏။)

ဒမ်းမင်း၏ ဒဿနအတွေးအမြင်နှင့် စိတ်ဓာတ်ခိုင်မာစွဲမြဲမှုတို့သည် ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်များတွင် အမေရိကန် နည်းစဉ် အခြေပြု စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုကို တွန်းအားပေးကာ ပေါ်ပေါက်စေခဲ့သည်။ ဒမ်းမင်း၏ အစဉ် အမြဲ လေ့လာသင်ယူလိုမှုနှင့် တိုးတက်မှုတို့သည် အံ့ဘာနန်းဖြစ်ပေသည်။ သူ၏ ဟောပြောချက်များနှင့် စာအုပ်များတွင် သူ့ကို ဩဇာလွှမ်းမိုးသော ပါရဂူတို့၏ အကြံဉာဏ်များဖြင့် ပြည့်နှက်နေပေသည်။ ဒမ်းမင်း၏ အကြံ ဉာဏ်များကို မရေမတွက်နိုင်သော လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း ပညာရှင်များက လက်ခံကိုးစားနေချိန်တွင် ခေတ်ပြိုင် အရည်အသွေးနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု ပါရဂူ အချို့တို့က သူ့ကို စာရင်းအင်းကျွမ်းကျင်သူမှ စီမံခန့်ခွဲမှု ဆရာကြီးအဖြစ် (၀၁) ဆရာသခင်အဖြစ် ပြောင်းလဲ ရောက်ရှိနေခြင်းကို မကျေနပ်ကြချေ။ မလိုလားကြချေ။ ကျော်ကြားနေမှုနှင့် လေးစားခံရမှုကို မနာလိုကြချေ။ (ဒမ်းမင်းကို စီမံခန့်ခွဲမှုအရာတွင် “ဂူ” ဆရာကြီးဟု တင်စားခေါ်နေကြသည်။)

လုပ်ငန်းတွင် ကွဲလွဲချက်ရှိခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဒမ်းမင်း၏ သင် ကြားပို့ချချက်များသည် သူ၏ ဆရာသမားဖြစ်သူ ဘဲလ်ခါတ်ခွဲခန်းများ၏ ရူပဗေဒပညာရှင် ဝေါလ်တာ ရှိဂတ်၏ ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်မှုများအပေါ်တွင် အခြေခံထားပေသည်။ ထိုပညာရှင်သည် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်တစ်ခုစီ၏ ချွတ် ယွင်းဖောက်ပြန်မှုဖြစ်သော ကွဲလွဲချက်ကို လေ့လာခြင်းဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုစနစ် ကို တိုးတက်စေခဲ့သူ ဖြစ်ပေသည်။ ဒမ်းမင်းသည် နယူးယောက်တက္ကသိုလ်၌ ကျောင်းနေဘက်ဖြစ်သူ ပီတာ ဒရပ်ကာနှင့်လည်းကောင်း၊ ဒမ်းမင်း ဂျပန်

နိုင်ငံသို့ သွားပြီးနောက် နှစ်အနည်းငယ်အကြာတွင် လိုက်ပါသွားသူ ဂျိုးဇက် ဂျူးရန်းနှင့်လည်းကောင်း ခေတ်ပြိုင်ဖြစ်ပေသည်။ ဒမ်းမင်း၏ အကြံဉာဏ်စိတ်ကူးများမှာ သူတို့၏ လွှမ်းမိုးမှု များစွာ ပါရှိလေသည်။

ဒမ်းမင်းသည် နှစ်ပေါင်း ၄၀ မှာ ကြာသော ကာလ၌ နှစ်စဉ်ပင် ဂျပန်နိုင်ငံသို့ သွားရောက်လေ့ရှိသည်။ သို့နှင့် ဒမ်းမင်းသည် ဂျပန်နိုင်ငံ၏ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုလုပ်ငန်း၏ အကြီးအကဲဖြစ်သူ ကွယ်လွန်ခဲ့ပြီ ဖြစ်သော ကာအိုးရ အီရိုကာဝါးနှင့် ဂန်နိချီ တာဂူးချီတို့၏ တပည့်တစ်ဦး ဖြစ်ခဲ့သည်။ ထို့ပြင် ဂျပန်ကုမ္ပဏီများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု အတွေ့အကြုံများကို လည်း ဒမ်းမင်း ရရှိခဲ့ပေသည်။

တို့မျှသာမက ဒမ်းမင်း၏ ဒဿနအတွေးအမြင်များသည် ဖရက်ဒရစ် ဟတ်စ်ဘတ်၊ အော့ဘာရာဟမ် မာစလိုနှင့် ဒပ်ကလပ်စ် မက်ဂရီးကာ စသော ပုဂ္ဂိုလ်တို့၏ လူသားစေတနာ သီအိုရီများ၏ အထောက်အပံ့ပေါ် တွင်လည်း ဓူတည်ပေးသေးသည်။ တစ်ဖန် ဒမ်းမင်းသည် စိတ်ပညာရှင်များ နှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပြုမူဆောင်ရွက်မှုပညာရှင်များတို့နှင့်လည်း ရောနှော ဆက်သွယ်လျက် သူတို့ထံမှ အကြံဉာဏ်များကို ရရှိခဲ့ပေသည်။ ဒမ်းမင်း သည် လူသား၏ ပင်ကိုယ်သဘာဝ စေ့ဆော်မှုစေတနာကို ထက်ထက် သန်သန် စွဲစွဲမြဲမြဲ ယုံကြည်လေသည်။ အမှန်မှာ စေတနာသည်သာ အကျိုး ပေးလေသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှု ပေါ်လစီ သဘောတရားများသည် အလုပ်သမား များကို အားအင်နှင့် စိတ်ဓာတ် ဆုတ်ယုတ်စေသည်။ စိတ်ဓာတ်ကျဆင်း စေသည်။ ထို့ပြင် စီမံခန့်ခွဲမှုသည် ရံဖန်ရံခါဆိုသလို အလုပ်သမားများ အတွက် အဟန့်အတား ဖြစ်စေသည်။ အလုပ်သမားများကို စွမ်းရည် တိုးတက်လာစေရန် ကူညီရမည့်အစား သူတို့အလုပ်များ ပြုပြင်တိုးတက် စေရန် အဓိပ္ပာယ်ရှိပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကိုပင် အဟန့်အတားပြုကြလေသည်။ တစ်ဖန် အလုပ်သမားများအနေနှင့် မိမိကိုယ်ကိုမိမိ အလင်ကြီးတန်ဖိုးထား

ကာ စိတ်အားတက်ကြွမှု ဖြစ်ပေါ်စေခြင်းကိုလည်း ကွယ်ပျောက်စေသည်။ နောက်ဆုံး၌ အလုပ်သမားများအပေါ် အပြစ်ပုံချတတ်သည်ဟု ဒမ်းမင်းက ယုံကြည်သည်။

ကော်ပိုရေးရှင်း အလုပ်သမားများအပို အရေးပါသော စီမံခန့်ခွဲမှု နိသျှည်းကို ဒမ်းမင်းက ပေးခဲ့သည်။ ဒမ်းမင်း၏ သင်ကြားပို့ချချက်များအရ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် တစ်ဦးချင်း နိုင်နင်းချုပ်ကိုင် ဖြေရှင်းနိုင်သော ပြဿနာအမျိုးအစားနှင့် စီမံကွပ်ကဲမှုဖြင့်သာ ဖြေရှင်းနိုင်သော ပြဿနာ အမျိုးအစားတို့ကို ခွဲခြားသိမြင်နိုင်စွမ်းရှိလေသည်။ ဒမ်းမင်း၏ လမ်းညွှန် သင်ကြားမှုများသည် လူမှုအစ စက်ပစ္စည်းအဆုံး အရာအားလုံးတွင် ဖြစ်ပေါ်နေတတ်သော ကွဲလွဲချက် သို့မဟုတ် “မတည်ငြိမ်မှု သဘောတရားနှင့် ဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်းမှုများ” ကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ကာ ကြော့နှိုးကျိုးဆင်ခြင် နိုင်သောအခါ ရေတိုရလဒ်နှင့် ကိန်းဂဏန်းများအပေါ် အခြေပြုခြင်းသည် မသေချာကြောင်း၊ မမျှတကြောင်းကို သိလာရလေသည်။ ထိုသို့ ရေတို ရလဒ်ကိန်းဂဏန်းများကို အခြေပြုသော စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းများသည် မှားယွင်းစွာ ဆုံးဖြတ်ချက် ချတတ်လေ့ရှိလေသည်။ ထို့ပြင် ဒမ်းမင်း၏လမ်းညွှန် ပြုမူတို့သည် ပြဿနာများကို ထောက်ပြနိုင်ခြင်း၊ ပြုပြင်တိုးတက်မှုအတွက် အခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်နိုင်ခြင်း ကိစ္စများတွင် မည်သည့်အလုပ် သမားကိုမဆို အကူအညီပေးနိုင်မည်ဖြစ်လေသည်။

ဒမ်းမင်းသည် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို သိပ္ပံနည်းကျကျ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းနည်းကို ပေးအပ်ခဲ့သည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားကို ကုန်ကျစရိတ် အနေအထားဖြင့် မမှတ်ယူဘဲ လုပ်ငန်းအတွက် စွမ်းအားစုအဖြစ် မှတ်ယူ လေသည်။ ဤသို့ ယူဆခြင်းသည် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ မူသဘောတရားမျှသာ မဟုတ်ဘဲ ဒမ်းမင်း၏ ဒဿန ဖြစ်ပါလေသည်။

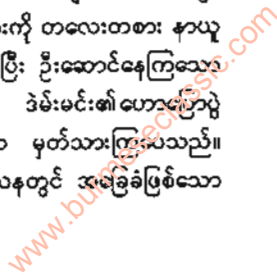
အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်၍ နောက်ထပ် သဘောပေါက်ထား

ရန် အချက်အလက်များ၊ အယူအဆများ ရှိပါသေးသည်။ လုပ်ငန်း အဖွဲ့ အစည်းနှင့် ကုမ္ပဏီများသည် အလုပ်အဖွဲ့များ (အလုပ်သမား အုပ်စုများ) ကို အခကြေးငွေ ပေးရသည့်အတွက် စရိတ်ငွေ ကုန်ကျသည်ဟူသော သဘော တရားကို ပထမဦးစွာပယ်ဖျောက်ပြီးလျှင် “လုပ်အားစွမ်းအားစု”နှင့် “အဖိုးတန် သော ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှု” ဟူ၍ အမြင်မှန်ထားသင့်လေသည်။

သို့ဖြစ်ရာ ဒမ်းမင်း၏ ထိုးထွင်းသိမြင်ဉာဏ်က လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း ဒီမိုကရေစီ သဘောတရားအရ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို အရေး တကြီး လိုအပ်နေကြောင်း ပြဆိုနေပေသည်။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း များ၏ ၇၅ မှ ၈၅ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ပြဿနာများသည် အလုပ်သမားများ ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်ရသည် မဟုတ်ဘဲ စနစ်ကြောင့်သာ ဖြစ်ကြောင်းကိုလည်း ဖော်ထုတ်ပြသနေပေသည်။

ဒမ်းမင်း၏အမြင်တွင် အမေရိကန်တို့၏ သမားရိုးကျ စီမံခန့်ခွဲမှု ဒဏ်ကို ခံနေရသည့် သားကောင်းတို့မှာ ပစ္စည်းသုံးစွဲသူ ဖောက်သည် မဟုတ်ပေ။ ဖောက်သည်တို့သည် လမ်းကို ဖြတ်ကူး၍ ဂျပန် တို့ယိုတာကားကို သွား၍ ဝယ်ယူနိုင်ပေသည်။ ဒဏ်ခံနေရသူတို့မှာကား အလုပ်သမားတို့ပင် ဖြစ်၏။ စီမံကွပ်ကဲမှု ညံ့ညာဖြင့် သူတို့၏ အလုပ်တည်မြဲရေးကို စိတ်မချရဘဲ အလုပ် ပြုတ်မည့်ဘေးကို ကြောက်ရွံ့နေရလေသည်။ ထို့ပြင် စီမံကွပ်ကဲမှု အမှားအယွင်း များကြောင့် မကြာခဏ အပြစ်တင်ခြင်းကိုလည်း ခံနေကြရပေသည်။

ဤသို့အမြင်ရှိနေသော ဒမ်းမင်းကို အလုပ်သမားများက ကောင်းစွာ ကြိုဆိုလက်ခံကြသည်။ ဒမ်းမင်း၏ ညွှန်ပြချက်များကို တလေးတစား နာယူ နှုတ်သားကြသည်။ စီးပွားရေးလောကတွင် ထင်ရှားပြီး ဦးဆောင်နေကြသော ကုမ္ပဏီကြီးများ၏ အမှုဆောင်အရာရှိများကလည်း ဒမ်းမင်း၏ဟောပြောပွဲ ဇူးသို့ အလှူအယက် တက်ရောက်၍ လေ့လာ မှတ်သားကြပါသည်။ ထိုဟောပြောချက်များတွင် ဒမ်းမင်းသည် သူ၏ဒဿနတွင် အခြေခံဖြစ်သော



“မူ ၁၄ ချက်” ကို အပြီပင် ဖော်ထုတ်ရှင်းလင်းပြပေသည်။ သူက သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်တို့၏ လိုလားမှုဆန္ဒများကို ကြိုတင်ခန့်မှန်းခြင်း၊ အလုပ် သမားတို့၏ ယုံကြည်ကိုးစားမှုကို အပိုင်ရယူခြင်း၊ လုပ်ငန်းစဉ်တွင် မညီ မညွတ် ရွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု (ဝါ) ကွဲလွဲချက်ကို လျော့နည်းစေခြင်း၊ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်နှင့် ထွက်ကုန်များ တိုးတက်ရေး အစဉ်ပြုပြင်နေခြင်းတို့၏ အရေးပါပုံကို တွင်တွင်ကြီး ဟောပြောလေ့ရှိပေသည်။

ဒဲမ်းမင်း၏ မူ ၁၄ ချက်သည် ကုန်ကြမ်းနှင့် ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်း သူများနှင့် နီးကပ်စွာ ဆောင်ရွက်ခြင်းမှအစ ကိန်းဂဏန်းဝေစုများ လျှော့ချ ပစ်ခြင်းအထိ ပါဝင်သည်။ ယင်းအချက်များသည် အရည်အသွေး ထိန်းကွပ် ခြင်းတွင် သော့ချက်များဖြစ်သည်။ ထိုသော့ချက်များကို ကုမ္ပဏီများက လိုက်နာကျင့်ဆောင်ရမည်ဟု ဒဲမ်းမင်းက ယုံကြည်သည်။ မင်းသို့ လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အစဉ်သဖြင့် ပြုပြင် တိုးတက်မှု ရှိစေနိုင်ပြီးလျှင် ဖောက်သည်ကို မိတ်ဆွေ (ဖောက်သည်အသစ်) နှင့်အတူ ပြန်လာစေနိုင်မည် ဖြစ်ပေသည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် အမေရိကပြည်ထောင်စုအနေဖြင့် ဂျပန်တို့၏ စီမံ ခန့်ခွဲမှုနည်းနိသျှည်းကို စဉ်းစားလာစေရန် ဩဇာလွှမ်းမိုး ကြိုးစားခဲ့သည်။ သူသည် ရှေးဦးစွာ ၁၉၄၇ ခုနှစ်၌ ဂျပန်နိုင်ငံသို့ သွားရောက်ခဲ့သည်။ ထိုစဉ်က ဗိုလ်ချုပ်ကြီး ဒပ်ဂလပ်စ် မက်အာသာ အုပ်ချုပ်နေချိန်ဖြစ်သည်။ ထိုအခါက ဒဲမ်းမင်း ဂျပန်နိုင်ငံသို့ သွားရောက်ခဲ့သည်မှာ စစ်ဒဏ်ခံနေရ သောနိုင်ငံတွင် သန်းခေါင်စာရင်း ကောက်ယူခြင်းနှင့် လိုအပ်ချက်များ ဖြည့် ဆည်းခြင်းတို့တွင် ကူညီရန် ဖြစ်ပေသည်။ နောက်ပိုင်းနှစ်များတွင် သူသည် ဂျပန်နိုင်ငံသို့ ထပ်ကာထပ်ကာ သွားရောက်၍ အရည်အသွေးနှင့်စာရင်းအင်း သီအိုရီ သဘောတရားများကို ဟောပြောပို့ချလေသည်။ ၁၉၅၁ ခုနှစ်၌ ဂျပန်တို့က ဒဲမ်းမင်းဆု ကို သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းလေသည်။ ဂျပန်တို့၏

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို ပီပြင်အောင် ပုံဖော်ရာတွင် ဩဇာသက်ရောက်စေသော ဆုပင်ဖြစ်၏။ ဒဲမ်းမင်း၏ဆုနှင့် ဒဲမ်းမင်း၏ သင်ကြားပို့ချချက်များသည် ဂျပန်နိုင်ငံ၌ “အရည်အသွေး လုံးဝတည့်ထိန်းချုပ်မှု” လုပ်ငန်းစဉ် ဖြစ်ပေါ် လာစေရန် ကြီးစွာ အထောက်အပံ့ပြုခဲ့သည်။ ထို့ပြင် အရည်အသွေးထိန်း ချုပ်ရန် ချဉ်းကပ်လေ့လာ ဆောင်ရွက်နည်းကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်လာစေခဲ့သည်။ ဤသို့အားဖြင့် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလောက၌ အရည်အသွေး ဆိုင်ရာ တော်လှန်ရေးကြီးတစ်ရပ် ပေါ်ထွန်းလာခဲ့ရပေတော့သည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် နာမည်ကြီးသကဲ့သို့ အမေရိကန် ပြည်ထောင်စုတွင်လည်း အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ အလွန် ဩဇာကြီးလှပေသည်။ သူနှင့် ခေတ်ပြိုင်များ ဖြစ်ကြသော ဂျိုးဇက် ဂျူးရန်း နှင့် အာမန် ခွီ ဖေးဂန်ဘောင်းမိ တို့သည်လည်း အတော်ပင် ကျော်ကြားကြ သည်။ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ကွပ်ကဲမှုနှင့် ပတ်သက်လျှင် အချို့နေရာများ ၌ ဒဲမ်းမင်း၏ အကြံဉာဏ်များနှင့် တစ်ထပ်တည်းလိုပင် ဖြစ်နေကြ၏။ သို့ သော် ဒဲမ်းမင်းကဲ့သို့ ကျော်ကြားလှသော ဂုဏ်ဒြပ်အဆင့်သို့ ကား သူတို့ မရောက်ရှိခဲ့ကြပေ။ အကြောင်းမူ ထိုပညာရှင်တို့သည် အရည်အသွေး ပြုပြင်တိုးတက်မှုအတွက် လက်တွေ့ချဉ်းကပ်နည်းကို အသုံးပြုပြီး ဒဲမ်းမင်း မှာမူ အတွေးအမြင်သမားအဖြစ် အားထုတ်ကြိုးပမ်းပြီးလျှင် စီမံကွပ်ကဲမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် အကြံဉာဏ်နှင့် ခံယူထားချက်များကို ဒသနအမြင်သစ် အဖြစ်သို့ တစ်စတစ်စ ကူးပြောင်းယူလိုက်သောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။ (ဒဲမ်းမင်းက တိုက်ရိုက် မပြတ် သွယ်ဝိုက်၍ သိမ်မွေ့စွာ လမ်းညွှန်ပြသည်ဟု ဆိုနိုင်သည်။) ဒဲမ်းမင်းက အဖြေပေးခြင်းထက် အချက်ကျသော မေးခွန်းများ ထုတ်ခြင်းက ပိုမို အသုံးတည့်။ အသုံးဝင်ကြောင်းကို ယုံကြည်လေသည်။ သူ၏ အယူအဆကို ပြဿနာများနှင့် နှစ်ဖက်လုံးနေကြရသော ကုမ္ပဏီများ၏ အမှုဆောင် အရာရှိများက လွယ်ကူသော ဖြေရှင်းနည်း တွေ့ပြီဟူ၍

www.burmeseclassic.com

ဝမ်းပန်းတသာ လက်ခံကြသည်။

၁၉၈၀ နှစ်များအတွင်း၌ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုမှာ “ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်” မှ “အရည်အသွေး” အထိ အကြောင်းအရာအားလုံးတွင် လမ်းညွှန် ပြနိုင်သည်ဆိုသော “အကြံပေး ပညာရှင်များ” လိုပေါက်လာချိန်တွင် ဒဲမ်းမင်းသည် နိုင်ငံ၏ အကြီးမားဆုံး၊ အကျော်ကြားဆုံး၊ ယုံကြည်စိတ်ချရဆုံး၊ အားအထားရဆုံး ပညာရှင် ဖြစ်နေပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ သူ့ကို ကမ္ဘာတစ်ဝန်းရှိ ကုမ္ပဏီများက ဝိုင်းရံခန်းဆည်းကပ်ကြလေသည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ “လေးရက်ကြာ ဆင်မိနာ ဆွေးနွေးပွဲ” သည် ဆွဲဆောင်အား အလွန်ကောင်းပြီးလျှင် အေတီ နှင့် တီ၊ ဝီ နှင့် ဂျီ၊ စံရောစစ် ကဲ့သို့သော ကုမ္ပဏီများမှ ရာပေါင်း များစွာသော ကုမ္ပဏီအလုပ်အမှုဆောင် ဝန်ဆောင်အရာရှိများ လာရောက်လေ့လာကြသည်။ ဆည်းကပ်ကြသည်။ ဆည်းပူးကြသည်။

ဒေါင်း-ကနေဒါကုမ္ပဏီမှ အမှုဆောင် အရာရှိများက ၁၉၈၀ စောစောပိုင်း နှစ်များတွင် သူတို့၏ ကုမ္ပဏီကို ကူညီသဖြင့် ဂုဏ်ယူချီးကျူးကြသည်။ တစ်ဖန် နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းဦးစီးမှုဟောင်းဖြစ်သူက ရုံးသုံးစက္ကူနှင့် ကိရိယာပစ္စည်း အသုံးအဆောင် ပြုလုပ်သော သူတို့၏ ကုမ္ပဏီသည် ဒဲမ်းမင်း၏ အကြံဉာဏ်အားဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုပြဿနာများကို ဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့ကြောင်း ထုတ်ဖော် ပြောပြလေသည်။ ၁၉၈၀ နှစ်များ တစ်လျှောက် ဈေးကွက်တွင် လျော့နည်း ဆုံးရှုံးမှုကို စောင့်ကြည့်ပြီးနောက် ဂျီအမ်ခေါ် ဂျင်နရယ်လ် မော်တော်စစ်ကုမ္ပဏီသည် ဒဲမ်းမင်း၏ အတွေးအမြင်ဖြင့် သွန်းလောင်းပုံဖော်ထားသော “အရည်အသွေး ထိန်းကွပ်မှု မဟာဗျူဟာ” ကို ဆုပ်ကိုင်ကာ ပြုပြင်တိုးတက်မှုများကို လုပ်ဆောင်ခဲ့လေသည်။

ဒဲမ်းမင်းကို အကြောင်းပြု၍ ဖိုဒ်မာန်နှင့်ကိုလမ်းမိတ်ီးယားတက္ကသိုလ် အပါအဝင် လုပ်ငန်းပညာသင်ကျောင်းများသည် သူတို့၏ သင်ရိုးများကို ပြန်လည်စစ်ဆေးပြုပြင်ကြသည်။ သို့မဟုတ် ခေတ်မီအောင် အသစ်ပြန်လည်

ရေးဆွဲကြသည်။ အရည်အသွေးနှင့် နည်းစဉ်ထိန်းကွပ်မှုကို အထူးအလေးထားသည့် သင်ခန်းစာများ ပါဝင်အောင် ထည့်သွင်းကြသည်။ ကာကွယ်ရေးဌာနကပင် ဒဲမ်းမင်းကို ပင့်ခေါ်၍ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးများ၊ ပဲခူးတပ်စစ်ဌာနချုပ် ထိပ်တန်းအရာရှိကြီးများအတွက် လမ်းညွှန်ဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်ပေးပါသည်။ အရည်အသွေး ထိန်းကွပ်မှု မဟာဗျူဟာအသစ်များကိုလည်း ဒဲမ်းမင်း၏ ဒဿနအတွေးအမြင်ပေါ်တွင် အခြေပြု၍ ဖော်ထုတ်ပေးပါသည်။

ဤကဲ့သို့ ဒဲမ်းမင်းသည် ကြီးစွာသော တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုခံရပြီးလျှင် ထင်ရှားကျော်ကြားလေးစားခံရခြင်းမှာ စီမံခန့်ခွဲမှု သဘောတရားကို ခွဲလုံ့လညီညွတ်ဖြင့် လိုက်စားကြိုးစားခဲ့သောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် ဝါရှင်တန်ရှိ သူ့အိမ်မှ ရုံးခန်းတွင်နေလျက် အလုပ်လုပ်နေလေ့ရှိသည်။ သူ့မှာ အလုပ်သမားတစ်ဦးတည်းသာရှိသည်။ နှစ်ပေါင်း သုံးဆယ်ကျော် ကိုယ်ရေးအတွင်းရေးမှူးအဖြစ် တာဝန် ထမ်းဆောင်ခဲ့သူ စီးလ် ကီလီယန်ပင်ဖြစ်သည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် သူ့အလုပ်တွင် သူ့ဘဝကို နှစ်မြှုပ်ထားကာ သူ့အလုပ်နှင့်ပင် အချိန်ကုန်နေတတ်သည်။ သူ၏ စနီးလိုလာ ၁၉၈၇ ခုနှစ်၌ ကွယ်လွန်မီ လပေါင်းများစွာ နာမကျန်း ဖြစ်နေစဉ်မှာပင် သူသည် အပြင်ထွက်၍ အလုပ်လုပ်နေတတ်သည်။ သို့ဖြစ်စေကာမူ ဆွေးနွေးပွဲနှင့် အစည်းအဝေးများ လုပ်နေစဉ်မှာပင် မကြာခဏ အိမ်သို့ လှမ်း၍ ဖုန်းဆက်တတ်သည်။ အသက်ရှစ်ဆယ် အရွယ်တွင် ဒဲမ်းမင်းသည် ရက်သတ္တ တစ်ပတ်လျှင် အနည်းဆုံး မြို့သုံးမြို့သို့ ခရီးထွက်တတ်လေ့ရှိသည်။ သူသည် ရုံးပိတ်ရက်များတွင် ဝါရှင်တန်ရှိ အိမ်မှာ အလုပ်လုပ်သည်။ တနင်္လာနေ့များတွင်မူ ဘုရားသည် နယူးယောက်မြို့သို့ သွား၍ မနက်ခင်းတွင် ကိုလမ်းမိတ်ီးယားဘဏ္ဍာသိုလ်၌ သင်ကြား ပို့ချလေ့ရှိပြီးလျှင် နယူးယောက်တက္ကသိုလ်သို့ ခြေဆောက်ရထားဖြင့် သွားလေ့ရှိပါသည်။ ထို့နောက် သူသည် နောက်ပိုင်း

သုံးလေးရက်မှာ ကုမ္ပဏီများသို့ သွားရောက် အကြံပေး ဆွေးနွေးလျှင်သော် လည်းကောင်း၊ လေးရက်ကြာ ဆင်မိနာဆွေးနွေးပွဲပြုလုပ်လျှင်သော်လည်းကောင်း တစ်ခုခု ဆောင်ရွက်နေတတ်လေ့ရှိသည်။ ဒဲမ်းမင်းသည် အလုပ်နှင့် အချိန်ကုန် နေတတ်လေ့ရှိသော်လည်း တပည့်တပန်းများနှင့်လည်း အချိန်ဖြုန်းတတ်ပေ သေးသည်။ သူ့တပည့်တပန်းအုပ်စုကြီးကို သူက ဂရင်းဝစ်ချီရွာသို့ ခေါ်သွား၍ စားသောက်ရန် အချိန်ပေးသော်လည်း လုပ်ငန်းအရ ဒဲမ်းမင်းနှင့် တွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးဖို့ အလှည့်ရရန် ခဲယဉ်းလှပေသည်။

တစ်ညနေခင်း၌ ဒဲမ်းမင်းသည် ထိုဂရင်းဝစ်ချီရွာကလေးတွင် စာ တစ်စောင်ထည့်ရန် စာတိုက်သို့ ထွက်အလာမှာ လူယက်သူတစ်ဦးက သူ့ ခရီးဆောင်အိတ်ကိုလှရာ သူက မပေးသဖြင့် နှဲကြားတွင် ခါးထိလေသည်။ ယင်းအကြောင်းအရာမှာ တပည့်တပန်း နောက်ပါများအဖို့ ဇာတ်လမ်းပမာ ပြောစရာဖြစ်နေလေသည်။

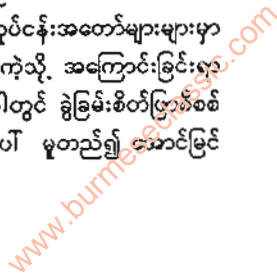
ဒဲမ်းမင်းသည် လက်တစ်ဆုပ်စာမျှသော ကုမ္ပဏီများနှင့် နီးကပ် ဆက်စပ်လျက် အလုပ်လုပ်နေလေသည်။ သို့သော် ဒဲမ်းမင်းသည် အလွန် အလုပ်များပြီး အချိန်မလောက်နိုင်အောင်ပင် ဖြစ်နေသည်။ သို့ဖြစ်လျှင် နာမည်ကျော် ခရိုင်စလောကော်ပိုရေးရှင်းကို ဒဲမ်းမင်း ငြင်းပယ်ရှောင်ပြေးခဲ့ရ သည်။ အချိန်မပေးနိုင်သောကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။ သူ့အကြံပေးရန် တာဝန်ယူ လက်ခံထားသော ကုမ္ပဏီများကိုမူ လစဉ်လတိုင်း သွားရောက်အတိုင်ပင်ခံရန် သဘောတူညီထားသည်။ ထိုကုမ္ပဏီများသို့ သူ ရောက်သွားသောအခါ ထိပ်ပိုင်းအရာရှိတို့သည် သူ၏ ဒဿနနှင့် ပတ်သက်၍ ဝေဖန်မှုများကို တင်ပြကာ သူမေးသည့်မေးခွန်းများကို ဖြေဆိုပြီး သူ့ထံမှ အကြံဉာဏ်ကို လက်ခံရသည်။ ကုမ္ပဏီတို့သည် ဒဲမ်းမင်း၏ လေးရက်ကြာ ဆွေးနွေးပွဲသို့ သူတို့၏ တာဝန်ခံအရာရှိများကို စေလွှတ်ရသည်။ ထို့ပြင် ဒဲမ်းမင်း ရွေးချယ်ပေးထားသော စာရင်းအင်းဗေဒပညာရှင်ကို ကုမ္ပဏီမှာ ငှားရမ်း

ခေါ်ယူထားရပြီး ယင်းက စာရင်းအင်းသိအိုရီနှင့် နည်းလမ်းများကို အသုံးပြု၍ ဒဲမ်းမင်း၏ ဒဿနဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်ရေးအတွက် အလုပ်သမားများ၊ အရာရှိ များကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန် ဆောင်ရွက်ပေးသည်။

ဒဲမ်းမင်း၏ မူ ၁၄ ချက်

ဒဲမ်းမင်း၏ မူ ၁၄ ချက်သည် သော့ချက်သဖွယ် အဓိကကျသော စိမ့်ခန့်ခွဲမှုလုပ်ဆောင်ချက်များကို ပွဲ့စည်း ရှင်သန်စေပေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ယင်းတို့ကို အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံတို့တွင် အရည်အသွေး အမြင့်မားဆုံးသော ကုမ္ပဏီများက လက်ခံကျင့်သုံးနေကြသည်။ ယင်းအချက် များသည် မိမိဖာသာ ရပ်တည်နေသည် မဟုတ်၊ ဆက်စပ် မှီခိုလျက် ရှိနေ သည်။ ယင်းတို့သည် ဖောက်သည်၏ အာရုံစိုက်မှု ရရှိရေး၊ မညီမညွတ် ဖြစ်ခြင်းနှင့် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု၊ လျော့နည်းရေး (ကွဲလွဲချက်နည်းရေး)၊ ပြုပြင်တိုးတက်မှု ရှိရေးတို့ကို လုပ်ငန်းအဖွဲ့ကြီးအတွင်း၌ ဖြစ်ပေါ်စေရေး အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များပင်ဖြစ်သည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ မူ ၁၄ ချက်သည် ဆောက်သည်တို့၏ လိုလားချက်ဆန္ဒမှသည် မှားယွင်းတတ်သော မှတ်ယူချက် ချားဖြင့် ပြုလုပ်လေ့ရှိသော ဆုံးဖြတ်ချက်နည်းစဉ်အထိ အစစအရာရာကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုအလုပ်ကို ဦးဆောင်ညွှန်ပြလေသည်။

ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ စိစစ်လေ့လာခြင်းသည် လုပ်ငန်းအတော်များများမှာ ခေ့မဖြစ် လိုအပ်ချက်တစ်ခုဖြစ်ပေသည်။ ယခုခေတ်ကဲ့သို့ အကြောင်းခြင်းရာ သိရှိမှု ပြည့်နက်နေသော အချိန်အခါ ခေတ်အခါတွင် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာစိစစ် လေ့လာမှုကို ထိရောက်စွာ ပြုလုပ်နိုင်ခြင်း ရှိမရှိအပေါ် မူတည်၍ အောင်မြင်



သူနှင့် ကျန်းသုလှ၍ ကွဲပြား ဖြစ်ပေါ်နေပေသည်။ သို့နှင့် ကမ္ဘာ့ဈေးကွက် အတွက် အပြိုင်ကြီးနေရသော ယနေ့အခါတွင် ဂျပန်သည် အမေရိကထက် သာလွန်ပြီး ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ စိစစ်လေ့လာမှုကို ပြုနေနိုင်ပေသည်။ ထို့နောက် သူတို့၏ ကောက်ချက်ချမှုများကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်စေရန် ပိုမို ကောင်းမွန်ပြီး ပိုမိုထိရောက်သော နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေနိုင်ပေသည်။

ဤသို့ လုပ်ဆောင်နိုင်ရသည်မှာ ကုမ္ပဏီ အဖွဲ့သားတိုင်းက ပြဿနာနှင့် ပြောင်းလဲမှုများကို ဆွေးနွေးတိုင်း ဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်းမှုနှင့် အစဉ်အမြဲ ပြုပြင်တိုးတက်မှုတို့ကို အာရုံစူးစိုက် ထားနိုင်သောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။

ဒဲမ်းမင်း၏ မှု ၁၄ ချက်သည် ယခု ဖော်ပြမည့် အဓိက အကြံ ဉာဏ်အချက်အလက်ခြောက်ခုပေါ်တွင် အခြေပြုထားသည်။

ယင်းတို့မှာ - - -

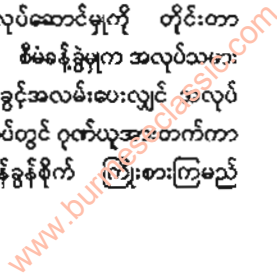
- ၁။ ကုန်ပစ္စည်း၏ အရည်အသွေးကို သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်၏ အလိုကျ ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ရသည်။ သုံးစွဲသူဖောက်သည်အပို အနာဂတ်ကာလတွင် လိုအပ်မည့်အချက်များကို ကြိုတင်မှန်းဆ တွက်ချက်ခြင်းကို ရည်ရွယ်လျက် ထွက်ကုန်များနှင့် နည်းစဉ် များကိုပြုပြင်တိုးတက်စေရမည်။ အရည်အသွေးသည် လုပ်ငန်း နည်းစဉ်၏ ပြုပြင်တိုးတက်မှုမှ ပေါ်ပေါက်လာရသည်။ ညံ့ဖျင်း သော နည်းစဉ်မှရရှိလာသည့် အဆင့်နိမ့်ရလဒ်များကို စစ်ဆေး ဖယ်ထုတ်မှု အလုပ်တစ်ခုတည်းမှ အရည်အသွေးကို ဖော်ထုတ် မရယူနိုင်ချေ။
- ၂။ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်တိုင်းတွင် ဖြစ်တတ်သော မညီမညွတ်ဖြစ်ခြင်း နှင့် ဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်းချက်ကို သဘောပေါက်သိမြင်ခြင်းနှင့် လျော့နည်းစေခြင်းသည် မဖြစ်မနေ လုပ်ရမည့် အစီအမံဖြစ်၏။

၃။ ရေရှည်အရည်အသွေး ပြုပြင်တိုးတက်မှုသည် ထိပ်ပိုင်း စီမံ ခန့်ခွဲမှု၏ တာဝန်ယူမှုမှ ပေါ်ထွက်လာရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် စနစ်တကျ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို သဘောပေါက်ခြင်းမှာလည်း အခြေခံရပေမည်။ ပြုပြင်တိုးတက်မှုကို အလယ်အလတ်တန်း မန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်သမားများ၏ အားသွန်ခွန်စိုက်လုပ် ဆောင်မှုမှ မရရှိနိုင်ပါ။ အရည်အသွေး တိုးတက်မှုကိုသော် လည်းကောင်း၊ ရေရှည်အကျိုးအမြတ် ရရှိခြင်းကိုသော်လည်း ကောင်း၊ လိုချင်တောင့်တကြံဆမှု တစ်ခုတည်းဖြင့် မရနိုင်ချေ။ မိမိလိုသလို မှန်းဆထားသည့် ပန်းတိုင်နှင့် လိုချင်တောင့်တမှု တို့ ထားရှိရုံသာထားရှိပြီး လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း၏ စွမ်းဆောင် နိုင်မှုဖြင့် မည်သို့ ဆောင်ရွက်ရမည်ကို မသိလျှင် တိုးတက်မှု မဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ချေ။

၄။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုနှင့် တိုးတက်မှုသည် အဆက်မပြတ်ဖြစ်ပေါ်နေ ရမည်ဖြစ်ပြီးလျှင် လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးမှာ လွှမ်းမိုးပျံ့နှံ့နေရမည်။ လုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ အဖွဲ့သားတိုင်း ပါဝင်လျှပ်ရှားပြီး ပြင်ပမှ ပံ့ပိုးသူများပါ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်၏။

၅။ အစဉ်အမြဲ ပြုပြင်တိုးတက်မှုအတွက် လိုအပ်သော ခွဲခြမ်း စိတ်ဖြာစိစစ်လေ့လာမှုကို ရရှိစေရန် အလုပ်သမားများအားလုံး ကို ပညာပေးခြင်းနှင့်လေ့ကျင့်ပေးခြင်းကို ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်၏။

၆။ အလုပ်သမား တစ်ဦးချင်း၏ လုပ်ဆောင်မှုကို တိုင်းတာ သတ်မှတ်မှုသည် အကျိုးမဖြစ်စေပေ။ စီမံခန့်ခွဲမှုက အလုပ်သမား များကို ကြိုးစားဆောင်ရွက်ရန် အခွင့်အလမ်းပေးလျှင် အလုပ် သမားအများစုသည် သူတို့၏ အလုပ်တွင် ဂုဏ်ယူအားတက်ကာ ပြုပြင် တိုးတက်မှုအတွက် အားသွန်ခွန်စိုက် ကြိုးစားကြမည်



ဖြစ်သည်။ သို့သော် လုပ်ဆောင်မှု အဆင့်အတန်း ခွဲခြား
သတ်မှတ်ခြင်း အစီအမံသည် အလုပ်သမားများ၏ ပင်ကိုယ်
သဘာဝ တီထွင်ကြံဆမှုနှင့် ရှေ့ဆောင်မှုတို့ကို တားဆီးဟန့်
တားနိုင်ပေသည်။ ယင်းသို့သော အစီအမံများသည် ယင်းတို့
၏ သဘာဝအတိုင်းပင် ဆောင်မြင်သူထက် မဆောင်မြင်သူကို
ပိုမို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ ထို့ပြင် သဘာဝ၏ ချွတ်ယွင်းဖောက်
ပြန်မှုကိုလည်း ထည့်သွင်းတွက်ချက်မှု မရှိသောကြောင့်
မမှန်ကန် မတိကျဘဲ မမျှတမှုကိုလည်း ဖြစ်စေပါသည်။
အလုပ်သမားများကလည်း ထိုသို့ပင် သိမြင်ခံယူထားကြပါ
သည်။

ယခုဆက်လက်၍ ဒိမ်းမင်း၏ မူ ၁၄ ချက်ကို ဖော်ပြပါမည်။
မူရင်းအစီအစဉ်အတိုင်း မထားဘဲ အစီအစဉ် ပြောင်းထားပါသည်။ နီးစပ်
ဆက်စပ်သော အချက်များကို တွဲကပ်ထားခြင်းသာ ဖြစ်ပါသည်။ ယခု
ဖော်ပြမည့် မူ ၁၄ ချက်တွင် နံပါတ် ၂ သည် ဒိမ်းမင်း၏ စာအုပ်၌ နံပါတ်
၅ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ယင်းနှင့် နံပါတ် ၁ သည် နီးစပ်ဆက်နွယ်နေပါ
သဖြင့် ဤနေရာ၌ ၁ နှင့် ၂ အဖြစ် ကပ်လျက်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

(၁) ရည်ရွယ်ချက် နိုင်မြဲတည်တံ့မှုကို တည်ဆောက်ပါ

ရည်ရွယ်ချက် နိုင်မြဲတည်တံ့မှုသည် ယေဘုယျသဘောဆိုရလျှင်
လုပ်ငန်းတွင် ရေရှည်မြဲတည်မှုအရည်အချင်းဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ဈေးကွက်
၏ လိုလားချက်များကို ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စေရန် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းစေနိုင်မည်ဖြစ်ပေ
သည်။ ခဏပန်း ငွေကြေးအမြတ်အစွန်း ရရှိရေးအတွက် ပြုလုပ်သော စီမံ
ကွပ်ကဲမှုသဘော၏ ဆန့်ကျင်ဘက်ပင်ဖြစ်၏။ အနုစိတ်သဘောအရဆိုရပါမူ

ရည်ရွယ်ချက် နိုင်မြဲ တည်တံ့မှုသည် ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ မဟာဗျူဟာနှင့်
ထုတ်လုပ်မှုလမ်းကြောင်း၌ ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာရာတွင် လုပ်ဆောင်
ဖြစ်ပေါ်မှုတိုင်းကို စနစ်တကျ ညီညွတ်မျှတစေနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင် ထိုသို့ မဟာဗျူဟာနှင့်ထုတ်လုပ်မှုလမ်းကြောင်း
၌ ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်ရသည်မှာ ဈေးကွက်၏ ရေရှည်လိုအပ်ချက်များကို
ရင်ဆိုင်နိုင်ရန် ဖြစ်ပေသည်။ ဒိမ်းမင်း၏ ရည်ရွယ်ချက် နိုင်မြဲတည်တံ့မှုအယူ
ချက်သဘောတရားမှာ “သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်နှင့်စတင်ပြီးလျှင် ဖောက်သည်
နှင့်သာလျှင် အဆုံးသတ်” လေသည်။

အမေရိကန်ကုမ္ပဏီများသည် ကနဦး ဒိမ်းမင်း၏ နည်းလမ်းကို
လိုက်နာကြသည်မှာ သူတို့သည် ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုနည်းစဉ်ကို မထိန်းချုပ်
ကွပ်ကဲနိုင်ရုံသာမက အပြစ်အမှားအဆာပါသော ထွက်ကုန်များကို ပြိုင်ဘက်
ဈေးထက် ပိုမို ထုတ်လုပ်မိကြသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ မကြာမီမှာပင် သူတို့သည်
ဇွတ်ယွင်းချက်များကို ပယ်ဖျောက်ပစ်နိုင်ရုံနှင့် မလုံလောက်ကြောင်း၊
ဈေးကွက်မှာ အမှီလိုက်နိုင်ခြင်း မရှိကြောင်းတို့ကို ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိလာ
ကြရသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ ဆောင်မြင်မှုဆိုသည်မှာ မနက်ဖြန်မှာ သုံးစွဲသူ
ဖောက်သည်၏ လိုအင်ဆန္ဒကို ဖော်ထုတ် သိရှိနိုင်အောင် ယနေ့အခါ၌
လုပ်ငန်းနည်းစဉ်များ ထွက်ကုန်များနှင့် ဈေးကွက်ကို ကောင်းစွာ ဖော်ထုတ်
လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းအပေါ်မှာ မူတည်နေပေသည်။ ထို့ပြင် အခြေအနေအကြောင်း
အားလျော်စွာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ပြုနိုင်စေရန် စီမံခန့်ခွဲမှု သဘောကို
သိမြင်နိုင်မှု ရှိမရှိဆိုသော အချက်ပေါ်မှာလည်း မူတည်နေပြန်ပါသေးသည်။
တစ်ဖန် ဆောင်မြင်မှုရရှိစေရန် ရေရှည်နည်းဗျူဟာ စိတ်ချရမှုနှင့် ပြုပြင်
ပြောင်းလဲမှုဖြုတ်ရန် လိုအပ်ခြင်းကို တိကျစွာ တွက်ချက်နိုင်မှုတို့လည်း
လိုအပ်ပေသေးသည်။

ဤအကြောင်းအချက်တို့ကို သိသာစွာ မြင်နိုင်သည်ဟု အမေရိကန်

ကုမ္ပဏီများက ယူဆကြသည်။ သို့သော် ဈေးကွက်တွင် ကုမ္ပဏီ အတော်များများသည် ရေတို စိတ်ဝင်စားအားရစိုက်မှုကြောင့် လမ်းလွဲ သွားတတ်ကြောင်းကို တွေ့ကြုံရသည်။ ထိုကုမ္ပဏီများမှာ ရေရှည်နည်းဗျူဟာရှိနေသည့် တိုင်ဆောင် ထိပ်ပိုင်းမှာ စိတ်ချရသော စီမံခန့်ခွဲမှု မရှိဘဲ ဝိရောဓိဖြစ်နေကြသော မူသဘောတရား ပေါ်လစီများနှင့် လုပ်ဆောင်မှုများတို့ကြောင့် ဖြိုကျပျက်စီးမှု ဖြစ်ရလေသည်။

စီမံခန့်ခွဲမှုက ပြဿနာများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်သောအခါ၌ ပြုပြင်တိုးတက်မှုအတွက် အကောင်းဆုံးနည်းဗျူဟာကို ကျယ်ပြန့်စွာ အသုံးပြုရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့အသုံးပြုရာတွင် ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးသည် ရည်ရွယ်ချက်လမ်းကြောင်းပေါ်တွင် ရှိနေပြီး ရည်ရွယ်ချက် ဖြည့်တင်နိုင်ခြင်းစေရန် ကရပြုရမည်ဖြစ်၏။

(၂) ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတိုင်းကို ထာဝစဉ် နိုင်မြဲစွာ တိုးတက်အောင် ပြုလုပ်ပါ

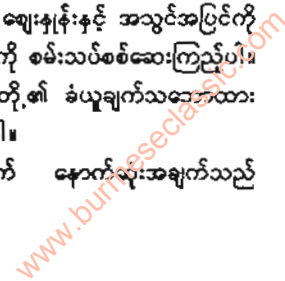
ဂျပန်နိုင်ငံသို့ စောစောပိုင်းခရီးစဉ်များ၌ ဒိမ်းမင်းသည် လုပ်ငန်းနည်းစဉ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာစိစစ်လေ့လာခြင်းနှင့် ပြုပြင်တိုးတက်ခြင်းနည်းလမ်းကို ဂျပန်တို့အား ပြသပေးခဲ့သည်။ ထိုလမ်းညွှန်ပြချက်နည်းလမ်းကို ဂျပန်တို့က ထွက်ကုန်တိုးတက်ကောင်းမွန်မှုအတွက် အသုံးပြုခဲ့ကြသည်။ ထို့ပြင် အစွမ်းကုန် အသုံးချသောအားဖြင့် နည်းဗျူဟာအခြေစိုက်ခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်းတို့ကိုပါ ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြလေသည်။ ထိုသို့ ဂျပန်တို့ အသုံးပြုခဲ့ကြသည့် ဒိမ်းမင်း၏ နည်းကို ဂျပန်နိုင်ငံတွင် “ဒိမ်းမင်းစက်ပိုင်းပတ်နည်း” ဟူ၍ ခေါ်ဆိုကြသည်။ ဒိမ်းမင်းအမည်တပ်၍ ထိုသို့ ခေါ်ဝေါ်သော်လည်း အမှန်စင်စစ် ထိုနည်းနိသျှည်းကို မူလက ဝေါ်လ်တာ ရှိဂွတ် ဆိုသူ တဲလီဂရပ်

ခွဲခန်းများ၏ ရူပဗေဒပညာရှင်က ရှာဖွေ ဖော်ထုတ် တည်ဆောက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်သည် ဒိမ်းမင်း၏ မိတ်ဆွေဖြစ်ရုံသာမက ဆရာသမားလည်း ဖြစ်ပေသည်။ ဒိမ်းမင်း စက်ပိုင်းပတ်နည်းသည် ရည်ရွယ်ချက်တည်တံ့ ခိုင်မြဲမှုနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် ပြုပြင်တိုးတက်မှုအတွက် အဓိကစည်းမျဉ်းဥပဒေသသဖွယ် ဖြစ်နေပေသည်။

ဒိမ်းမင်း၏ စက်ပိုင်းပတ်နည်းတွင် သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်တို့၏ လိုအင်ဆန္ဒများကို အစဉ်အမြဲပင် ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပြီး မွမ်းမံကာ ယင်းတို့အတွက် လျှပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများကိုလည်း စုစည်းခြင်းအလုပ်များ ပါဝင်ပေသည်။ သို့နှင့် ဒိမ်းမင်း၏နည်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးရှိ သုတေသနအလုပ် ပုံစံထုတ်ခြင်း၊ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ခြင်း၊ ရောင်းချခြင်းတို့ဆိုင်ရာ ဌာနခွဲများကို တွဲစပ်ပေးနေပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ သုံးစွဲသူဖောက်သည်နှင့် ဖောက်သည်အတွက် ရည်ရွယ်ထားသော ကုန်ပစ္စည်းကို ထိခိုက်စေမည့် အချက်တို့ကို မျက်ခြည်မပြတ် သိမြင်နေစေပေသည်။

ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေးတွင် ဒိမ်းမင်း၏ နည်းလမ်းကို အသုံးပြုလိုက်သောအခါ ဤသို့စွမ်းဆောင်ပေးသည်။

- ၁။ သုံးစွဲသူဆိုင်ရာ သုတေသနပြုချက်၏အကူအညီဖြင့် စီမံကိန်းချကာ ပုံစံဒီဇိုင်း ပြုလုပ်ပါ။
- ၂။ ကုန်ပစ္စည်းကို ထုတ်လုပ်ပြီးလျှင် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ စိစစ်လေ့လာပါ။
- ၃။ ရောင်းကုန်၏ အရည်အသွေး၊ ဈေးနှုန်းနှင့် အသွင်အပြင်ကို သုံးစွဲသူက မည်သို့ခံယူကြောင်းကို စမ်းသပ်စစ်ဆေးကြည့်ပါ။ ဝယ်ယူသူနှင့်ရော၊ မဝယ်ယူသူတို့၏ ခံယူချက်သဘောထား နှစ်ခုစလုံးကို လေ့လာစစ်ဆေးပါ။
- ဖော်ပြခဲ့သည့် အချက်လေးချက်အနက် နောက်လုံးအချက်သည်



ပုံစံဒီဇိုင်းအသစ် ပြန်ထုတ်ခြင်းနှင့် ပြုပြင်တိုးတက်မှုတို့ကိုဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။
ဒဲမ်းမင်း၏နည်းတွင် ပါရှိသော ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာစီစစ်လေ့လာခြင်းနည်းစဉ်သည် ထုတ်ကုန် ပုံ၊ ပြီးတိုးတက်မှုနှင့် နည်းဗျူဟာ စီမံခြင်းဆိုင်ရာအထိ လုပ်ငန်း အဆင့်တိုင်းသို့ ပျံ့နှံ့စီမံဝင်ကာ အစွမ်းသတ္တိပြုလေသည်။

ဒဲမ်းမင်း၏ စက်ဝိုင်းပတ်နည်းကို ပီဒီစီအေ စက်ဝိုင်းပတ်နည်းဟု လည်း လူသိများကြသည်။ ယင်း၏ ဆိုလိုရင်းမှာ “စီမံကိန်းချ၊ အကောင် အထည်ဖော်၊ စစ်ဆေး၊ ပြုမူဆောင်ရွက်၊ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ စီစစ်ပါ” ဟူ၍ ဖြစ်သည်။

ဤသို့ အနက်အဓိပ္ပာယ် သက်ရောက်သော ဒဲမ်းမင်း၏နည်းသည် အမေရိကန်တို့၏ သမားရိုးကျနည်းလမ်းဖြစ်သော “ဒီဇိုင်းပုံစံထုတ်၊ ပြုလုပ်၊ ရောင်းချ၊ ရောင်းချ၊ ရောင်းချ” ဟူသည့်နည်းလမ်းနှင့် မြှောင်ပြန်ဖြစ်နေ ပေသည်။

(၃) ကိန်းဂဏန်းအမှားများကို ပယ်ဖျက်ခြင်းနှင့် လျာထား ချက်ထား၍ စီမံခန့်ခွဲမှုကို ပယ်ရှားခြင်း

ရည်ရွယ်ချက်ထား၍ စီမံခန့်ခွဲမှုသည် ကောင်းသည်ထင်ရသော်လည်း ပြဿနာရှိလေသည်။ ယင်းမှာ ရည်ရွယ်ချက် ရှိနေသဖြင့် လုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် တစ်စုံတစ်ခု ရရှိအောင် လျာထားရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုလျာထားချက် အောင်မြင်ပြီးမြောက်အောင် မည်သည့်ကုမ္ပဏီမဆို လုပ် ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ မည်သည့်လျာထားချက်ကိုမဆို အချိန်တိုတိုအတွင်း၌ အကုန်အကျ တန်ဖိုးကြီးကြီး ဝေး၍ လုပ်ဆောင်လျှင် ရနိုင်မည်သာဖြစ်ပါ၏။ မတန်တပေးဆပ်ရသည့်သဘောပင်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ အဆုံးစွန်အားဖြင့် ဆိုရလျှင် လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုလုံး ပျက်စီးသွားသည်အထိ ဖြစ်သွားနိုင်ပေသည်။

(လျာထားချက် ပြည့်စီအောင် ဖြစ်သည့်နည်းဖြင့် လုပ်ရသဖြင့် လောလောဆယ်မှာ အောင်မြင်သည်ဟုထင်ရပြီး ရေရှည်မှာ ပျက်စီးရလေသည်။)

ရည်မှန်းလျာထားချက်ဖြင့် စီမံကွပ်ကဲမှုကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုလိုက် ဆော် ယင်းသည် ပန်းတိုင် (လျာထားချက်၊ လိုလားချက်) ကိုသာလျှင် အာရုံ နှုဆိုက်သည်။ လုပ်ငန်းတွင်အဓိကကျသော လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို ဂရုမပြုချေ။

(ထို့ကြောင့် သာမန်ကြည့်လိုက်လျှင် ကောင်းသည်ဟု ထင်ရသော် လည်း အမြင်ကောင်းသလောက် လက်တွေ့မှာ အကျိုးထက် အပြစ်ကများ လေသည်။)

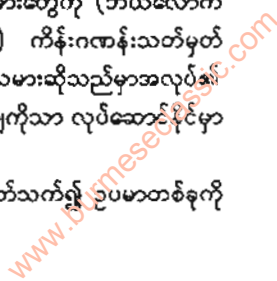
ဥပမာပြရလျှင် မည်သည့်ကုမ္ပဏီမဆို အရုံးပြနေပါက စာရင်းများကို ခြုံငုံ လိမ်လည် လုပ်ကြံပြီးလျှင် လုပ်ငန်းအချို့ကို ချရောင်းလိုက်ခြင်းဖြင့် ဆွဆာလာကာ အမြတ်ရလာသည်ဟူ၍ အရုံးအစား အမြတ်ကို ကြိဖန်ပြနိုင် ဆဲသည်။ သို့သော် ရေရှည်တွင်မူ ထိုကုမ္ပဏီတို့သည် အခြေအနေ တစ်စ အစစ် ဆိုးဝါးလာလေတော့သည်။

လျာထားချက်ထားရှိခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဒဲမ်းမင်းက ဤသို့ အဆိုပြုလေသည်။

“ကိန်းဂဏန်းလျာထားတယ်ဆိုတာဟာ အရည်အသွေးနဲ့ ထုတ် ဆွဲနိုင်စွမ်းတွေအတွက် အဟန့်အတားခံပတ်ကြီးလိုပါပဲ။ အလုပ်ပိုမိုကောင်း အောင် လုပ်စေနိုင်တဲ့ ကိန်းဂဏန်းလျာထားချက်ဆိုတာကိုရှာကြည့်ရဦးမယ်”

အလားတူပင် ဒဲမ်းမင်းက အလုပ်သမားတွေကို (ဘယ်လောက် ငြီးငွေ့ဟူ၍ အတိအကျ တရားဆေး ကိန်းဂဏန်း) ကိန်းဂဏန်းသတ်မှတ် ချက်နှင့် မခိုင်းသင့်ကြောင်း ဆိုပါသည်။ အလုပ်သမားဆိုသည်မှာအလုပ်၏ စွမ်း (နှင့် အခြေအနေ) က ခွင့်ပြုသမျှ စွမ်းနိုင်သမျှကိုသာ လုပ်ဆောင်နိုင်မှာ ဖြစ်ပါသည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် ထိုသဘောတရားနှင့် ပတ်သက်၍ ဥပမာတစ်ခုကို



တင်ပြပါသည်။ သူ၏ တပည့်တစ်ဦးဖြစ်သူ ခရစ်စတင်း၏ အလုပ်နှင့် အခြေအနေ၊ လုပ်နိုင်စွမ်း၊ ပြဿနာတို့ကို တင်ပြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သူ့တပည့်မသည် လေကြောင်းကုမ္ပဏီ တစ်ခုရှိ တယ်လီဖုန်းစာရေးမတစ်ဦး ဖြစ်သည်။ ဖုန်းဖြင့် လေယာဉ်လက်မှတ် ကြိုတင်ဝယ်ယူခြင်းကို လက်ခံ မှတ်သားရသူ အလုပ်သမားပင် ဖြစ်သည်။ သူမသည် တစ်နာရီလျှင် တယ်လီဖုန်းခေါ်မှု ၂၅ ကြိမ်ကို လက်ခံရမည်ဖြစ်သည်။ မှတ်သားရမည်ဖြစ်သည်။ သူမသည် (ဖုန်းပြောသောအခါ) ယဉ်ကျေးပျူငှာ ရှိရမည်လည်းဖြစ်၏။ ဤသည်တို့မှာ သူမ လုပ်ရမည့်တာဝန်ဖြစ်သည်။ သို့သော် သူမသည် အဟန့် အတားများနှင့်လည်း အဆက်မပြတ် ရင်ဆိုင်နေရပေသည်။ ယင်းတို့မှာ---

(က) ကွန်ပျူတာသည် သူမ မေးမြန်းထားသော အကြောင်းအရာ များကို အဖြေပေးရာတွင် နှေးကွေးလှသည်။

(ခ) တစ်ခါတစ်ရံ ကွန်ပျူတာက အဖြေလုံးဝ မပေးချေ။ သို့ဖြစ်၍ ကွန်ပျူတာ၏ ဖော်ပြမှုကို မရသဖြင့် သူမသည် လမ်းညွှန် စာအုပ်များ၊ အညွှန်းမှတ်တမ်းစာအုပ်များကို ပင်ပန်းတကြီး ပတ်ရှု၍ သိလိုသည်ကို ရှာဖွေရသည်။ (ဖုန်းဆက်စုံစမ်းလာ သူတို့ကို ပြန်လည်အဖြေပေးရသည်။)

အလုပ်သမားတစ်ဦးဖြစ်သူ ခရစ်စတင်း၏ အလုပ်သဘာဝနှင့် အခြေအနေမှာ ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်းဖြစ်၏။ ယင်းကို အခြေခံ၍ မေးမြန်း ဝေဖန်နိုင်ပါသည်။ စိစစ်ခဲ့ခြင်းစိတ်ဖြာကြည့်နိုင်ပါသည်။

- * ခရစ်စတင်း၊ မင်းရဲအလုပ်က ဘာလဲ။
- * တစ်နာရီ ဖုန်းခေါ်ကြိမ် ၂၅ ကို လက်ခံရမှာလား။
- * တယ်လီဖုန်းခေါ်သူတွေ စိတ်ကျေနပ်အောင် ပျူပျူငှာတဲ့ ပြောနေမှာလား။
- * နှစ်ခုလုံးတော့ မဖြစ်နိုင်ဘူးဟေ့။

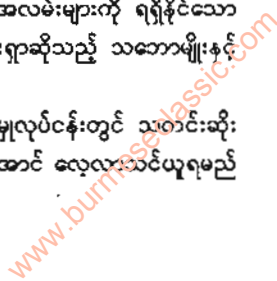
(၄) အကြောက်တရားကို မောင်းထုတ်ပစ်ပါ။ သို့မှသာ လူတိုင်းသည် တုမ္မထီအတွက် ထိရောက်စွာ အလုပ်လုပ်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

“ကျွန်တော်တို့ရဲ့ မန်နေဂျာတွေက သတင်းကောင်းတွေကို စိတ် ဝင်စားကြဘူး။ သူတို့က သတင်းဆိုးတွေကိုပဲ ကြားချင်ကြတယ်”

ရုတ်တရက် ကြားလိုက်ရ သိလိုက်ရတာက တစ်မျိုးကြီးပဲ ဖြစ်ပါ သည်။ အမေရိကန်တို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းသဘောသဘာဝနှင့် အခြေအနေ တို့ သိသူများကတော့ ယင်းအဆိုသည် အမေရိကန်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် ခေ့ဆိုင်ကြောင်း သိကြပါလိမ့်မည်။ ထိုအဆိုကို အရည်အသွေးပါရသူ ဂျပန် လူမျိုး အိချိရှိ ဖီယောချိက အသုံးပြု ပြောဆိုလေ့ရှိပါသည်။ အမေရိကန်နှင့် ဟူဝန်တို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှုသဘောထား ကွာခြားချက်ကို ဖော်ပြရာတွင် ပြော လေ့ရှိသော အဆိုဖြစ်ပါသည်။

စီမံခန့်ခွဲမှု ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်နေသော ဂျပန်မန်နေဂျာတစ်ဦးသည် “သတင်းကောင်းများ”ကို စိတ်မဝင်စားချေ။ အကြောင်းမှာ သတင်းကောင်း (အခြေအနေနှင့်ရလဒ်ကောင်းနေခြင်းကို သိစေခြင်း) သည် ပြုပြင်တိုးတက် အတွက် အခွင့်အလမ်းကို ဖော်ပြခြင်း မပြုနိုင်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ သူသည် “သတင်းဆိုး” များကိုသာလျှင် စိတ်ဝင်စားတတ်သည်။ သတင်းဆိုးများ (အခြေအနေနှင့်ရလဒ်တွင် ချွတ်ယွင်းမှု၊ အဆင်မပြေမှုကို သိစေခြင်း) ကို ဆွဲလာသုံးသပ်၍ ပြုပြင်တိုးတက်စေရန် အခွင့်အလမ်းများကို ရရှိနိုင်သော အထိပင်ဖြစ်သည်။ (အဆိုးထဲမှာ အကောင်းရှာဆိုသည့် သဘောမျိုးနှင့် ဆင်ဆင်တူပေသည်။)

သို့ဖြစ်ရာ အမေရိကန်တို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းတွင် သတင်းဆိုး နှင့် အခွင့်အလမ်းများကို သိမြင်သုံးသပ်တတ်အောင် လေ့လာသင်ယူရမည် ဖြစ်သည်။



ပထမဦးဆုံးလုပ်ရမည့်အလုပ်မှာ သတင်းဆိုးသယံဆောင်လာသူကို ဖိနှိပ်လေ့ရှိသည့် ဓလေ့ဆိုးကြီးကို ပယ်ရှားပြောင်းလဲပစ်ရမည်ဖြစ်သည်။

“လုံခြုံပြီးလျှင် မခံစား၊ မသိရှိရမချင်း ဘယ်သူမျှ အကောင်းဆုံး လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ လုံခြုံမှု၊ ဆိုတာဟာ ကြောက်လန့်ခြင်း ကင်းနေတာကို ဆိုတာပါ။ ကိုယ့်ထင်မြင်ချက် အကြံဉာဏ်တွေကို မကြောက်ရဘဲနဲ့၊ ကြောက်မနေရဘဲနဲ့ ရဲရဲဝဲဝဲ တင်ပြနိုင်ရမယ်။ မေးချင်တာကို၊ သိချင်တာကို၊ မေးခွန်းတွေကို ရဲရဲကြီး မေးနိုင်ခွင့် ရှိရမယ်။ ဘယ်ပုံသဏ္ဍာန်နဲ့ ဖြစ်ဖြစ်၊ ဘယ်နေရာမှာပဲဖြစ်ဖြစ် ကြောက်လန့်ခြင်းရဲ့ အခြေခံကတော့ မပီမသ မသပ်မယပ်ဖြစ်တဲ့ လုပ်ဆောင်မှုနဲ့ အဖိုးမတန်တဲ့ ကိန်းဂဏန်းတွေကြောင့် ဆုံးရှုံးယုတ်လျော့မှုတွေပဲ ဖြစ်ပါတယ်”

ယင်းသို့ပင် ဒဲမ်းမင်းက သူ၏ စာအုပ်ဖြစ်သော အကျဉ်းအကြပ်မှ လွတ်မြောက်ခြင်း တွင် ဖော်ပြထားလေသည်။

(၅) ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ကို ဖော်ထုတ်ပါ

ခေါင်းဆောင်မှုသည် ကြောက်လန့်မှုကင်းသည့် စီမံခန့်ခွဲမှု၏ သဘာဝကျသော တွဲဖက်ဂုဏ်ရည်တစ်ခု ဖြစ်ပေသည်။

ခေါင်းဆောင်မှု၏ ရည်မှန်းချက်သည် လူများ၊ စက်များနှင့် ပစ္စည်းကိရိယာအသုံးအဆောင်များက ပိုမိုကောင်းအောင် အလုပ်လုပ်စေရန် အကူအညီပေးခြင်းသာ ဖြစ်သင့်ပေသည်။

ဒဲမ်းမင်း၏အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်အရဆိုရလျှင် “ခေါင်းဆောင်မှု” ဆိုသည်မှာ မန်နေဂျာနှင့် ကြီးကြပ်သူတို့ကို “ရဲ” အဖြစ်မှ “နည်းပြဆရာသမား” အဖြစ်သို့ ပြုပြင်ပြောင်းလဲပေးခြင်းပင်ဖြစ်ပေသည်။ ဤသို့အားဖြင့်

ခဲရောခံစံနှင့် အက်ဖ် ဝီ အဲန် အယ်လ်ကုမ္ပဏီတို့တွင် ယခင်က ငွေကြေးအကျိုး အမြတ်ရလဒ်ကို အထူးဂရုပြုကြည့်နေရာမှ ယနေ့အခါတွင် အကျိုးအမြတ် တစ်ခုတည်းကိုသာ ကြည့်မနေတော့ဘဲ ပြဿနာများနှင့် ဖြစ်နိုင်ချေ အပြေများကို လေ့လာဆွေးနွေးကြပေသည်။ အရည်အသွေးကို မူလအခြေခံသော ကုမ္ပဏီများသည် စီမံခန့်ခွဲမှုအလုပ်၌ သီးသန့်သဘောအနေဖြင့် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်များ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုတို့ကိုသာ အာရုံစူးစိုက်ကြသည်။

ဂျပန်ကုမ္ပဏီများနှင့် အက်ဖ် ဝီ အဲန် အယ်လ်အမေရိကန်ကုမ္ပဏီသည် ဗြိတိသျှ ကျွမ်းကျင်သူ ပါရဂူများကို ပင့်ဖိတ်၍ လုပ်ငန်းလုပ်ကွက်များကို အသေးစိတ်စီမံခန့်ခွဲနိုင်စေရန် မန်နေဂျာနှင့်အလုပ်သမားများအား အပြင်းအထန် သင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးလေသည်။ သို့မှသာ လုပ်ငန်းကို လေ့လာသုံးသပ်ခြင်းဖြင့် တုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ထွက်ကုန်များ၏ အားနည်းချက်များကို ဖော်ထုတ် နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဤသို့ အားနည်းချက်ကို ဖော်ထုတ်နိုင်သောအခါ ယှဉ် ဇိုင်မှုနှင့် သုံးစွဲသူဖောက်သည်တို့၏ အနာဂတ်လိုအပ်ချက်များကို သိနိုင် သော်ဖြစ်ပြီးလျှင် ရေတိုရေရှည်နည်းဗျူဟာများကို ချမှတ်နိုင်မည်ဖြစ်ပေသည်။

(၆) ဈေးနှုန်းကို အခြေခံသည့်ဓလေ့ကို ပယ်ဖျောက်ပါ

မည်သည့်ကုမ္ပဏီ၊ မည်သည့်လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းမဆို သီးသီး အနှံ့သန့်ဟာလင်းသည့်အနေအထားတွင် တည်ရှိမနေနိုင်ချေ။ အနောင်အယုတ် အညံ့အတွယ်များနှင့်သာ နေကြရပေသည်။ လုပ်ငန်းတွင် မညီမညွတ်ဖြစ်မှု၊ နှစ်သွင်းမှု၊ ဖောက်ပြန်မှုစသော ကွဲလွဲချက်တို့ ဖြစ်ပေါ်နေစမြဲပင်ဖြစ်ပေ သည်။ ယင်းကွဲလွဲမှုတို့သည် ထုတ်လုပ်သည့် ကုန်ပစ္စည်းများတွင် တစ်ဆင့် မည်ဖြစ်သော အစိတ်အပိုင်းများနှင့်အတူ ထုတ်လုပ်မှု နည်းစဉ်တွင်သို့

မသိမသာ ဝင်ရောက်လာတတ်ကြပေသည်။ ပစ္စည်းအစိတ်အပိုင်းများကို ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများထံမှ ပေးသွင်းရာတွင် ယင်းအစိတ်အပိုင်းများ၌ မတိကျမှု၊ မသပ်ရပ်မှုစသည့် မညီမညွတ်ဖြစ်၍ ကွဲလွဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်တတ်လေ့ရှိပေသည်။ သို့နှင့် ကုန်ပစ္စည်းနှင့် စက်ကိရိယာများ ထုတ်လုပ်ရာတွင် မညီမညွတ်၊ မသေမချာခြင်းများ ဖြစ်ကာ ကွဲလွဲမှု ပေါ်ပေါက်လာပေသည်။ ထိုပြဿနာအပြင် ယင်းကို ဖြေရှင်းရသဖြင့် စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ပြုပြင်ခြင်း စရိတ်စကတို့လည်း ထပ်၍ ဆောင်းလာပြန်ပါသည်။ သို့နှင့် ကုန်ကျစရိတ် ပိုလာကာ ဈေးနှုန်းတက်တတ်ကြပေသည်။

သို့ဖြစ်၍ ကုန်ကြမ်းများ၊ ပစ္စည်းအစိတ်အပိုင်းများကို ပေးသွင်းသူများအနေဖြင့် သွင်းကုန်၏ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းကို အမြဲတန်း အရည်အသွေးတိုးတက်အောင် ပြုနေပါလျှင် ကုန်ထုတ်လုပ်သူ၏ လုပ်ငန်းသည် အမြဲပင် တိုးတက်နေမည်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ ဒိမ်းမင်းက ကိုမူဇာဏီများကို ဤသို့ တပ်လှန်လိုက်ပေသည်-- " ကိုမူဇာဏီတွေအနေနဲ့ ကုန်ကြမ်းနဲ့ အစိတ်အပိုင်း ပေးသွင်းသူ တစ်ဦးတည်းနဲ့သာ ဆက်သွယ်လုပ်ကိုင်ရမယ်။ ရေရှည်ရင်းနှီးပြီး သစ္စာရှိစေရမယ်။ စိတ်ချယုံကြည်မှု ရှိစေရမယ်"

ဒိမ်းမင်းက ဤသို့ဆိုသော်လည်း လက်တွေ့တွင် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ တစ်ဦးတည်းနှင့်သာ ဆက်သွယ်လုပ်ကိုင်ရန် အမြဲတန်း မဖြစ်နိုင်ကြောင်းကို သူက လက်ခံသည်။ သို့ဖြစ်၍ ကုန်ကြမ်းနှင့် အစိတ်အပိုင်းပစ္စည်းများ၏ အရည်အသွေး ညီညွတ် ကောင်းမွန်အောင် ဖောက်သည် ကုမ္ပဏီသည် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် ရင်းနှီးနှီးကပ်စွာ ဆက်သွယ်လုပ်ကိုင်၍ အကူအညီ ပေးခြင်းဖြင့် လိုအပ်ချက်များ ပြည့်ဝစေနိုင်လေသည်။ ကုန်ပစ္စည်း၏ အရည်အသွေးကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်သည်။ တစ်ပြိုင်တည်းမှာပင် ယင်းသို့ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် အထွေထွေကုန်ကျစရိတ် လျော့နည်းကာ ဝယ်ယူအသုံးပြုသူအပို့ သက်သာနိုင်လေသည်။

အရည်အသွေးနှင့် ညီညွတ်ပြေပြစ်မှုတို့သည် အရေးကြီးဆုံး

ဖြစ်နေသောအခါတွင် ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူများကို ကန်ထရိုက်ခေါ်ရာတွင် ဈေးအနည်းဆုံး တင်ပြလာသည့်သူကို ကန်ထရိုက် ပေးခြင်းလမ်းစဉ်ကို ဝယ်ဖျက်ရမည်။ အမှန်စင်စစ် အရည်အသွေးကို အလေးထားရပေမည်။ "ဝယ်ယူလိုက်တဲ့ ပစ္စည်းရဲ့ အရည်အသွေးကို မတိုင်းတာ မသတ်မှတ်နိုင်ရင်တော့ ဈေးနှုန်းဆိုတာ ဘာမျှအဓိပ္ပာယ်မရှိတော့ဘူး" ယင်းသို့ ဒိမ်းမင်းက ဆိုလေသည်။

အမှန်စင်စစ် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် နီးကပ်စွာ ဆက်သွယ် လုပ်ကိုင်ခြင်းသည် စုစုပေါင်း ကုန်ကျစရိတ်ကိုသာလျှင် လျော့နည်းစေ ချန်ဖြစ်ပြီး ဝယ်ဈေးလျော့ခြင်းတစ်ခုတည်းနှင့် မသက်ဆိုင်လှပေ။

ဒိမ်းမင်း၏ လမ်းညွှန်မှုသြဇာ ကြီးမားမှုကြောင့် ပိုဒ်၊ ဂျီအမ် အဝါအဝင် ကုမ္ပဏီများသည် ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများနှင့် နီးကပ်စွာ ဆက်သွယ် ထုပ်ဆောင်ကြသည်။ ပူးတွဲ ဆောင်ရွက်ကြသည်။ တစ်ဖန် ပစ္စည်းပေးသွင်း သူများက ပြုလုပ်ပေးသွင်းသော စက်အစိတ်အပိုင်းများ ညီညွတ် ပြေပြစ် ချသည့်အထူး အရေးပါလေရာ ကောင်းမွန်တိကျ သပ်ရပ်၍ စံမီသော ဖွဲ့စည်းပေးသွင်းနိုင်စေရန် "အမေရိကန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ အဖွဲ့အစည်းကြီး" ဟု ထုထောင်နိုင်လေတော့သည်။

(၆) ဌာနအချင်းချင်း အဟန့်အတား ကင်းရှင်းစေရမည်

ဤလုပ်ငန်းစဉ်၏ သဘောတရားမှာ အချင်းချင်း ပိုမိုရင်းနှီး၍ နှုတ်ငါးဆောင်ရွက်နိုင်ရေးဖြစ်၏။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ၊ ကုမ္ပဏီများ နှင့် ဌာနများစွာရှိရာ ယင်းတို့သည် သုံးစွဲဝယ်ယူသူ ဖောက်သည်၏ လိုအပ် ချက်များနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ တိုးတက်ရာတိုးတက်ကြောင်းများကို ရည်ညွှန်လျက် နှုတ်ငါးဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီပြင်ပရှိ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ ထုစွဲထိ၏ အရည်အသွေး ရည်မှန်းချက်များ ပြည့်ဝစေမည့် စွမ်းဆောင်

မျက်နှာပြင်ပေါ်စေနိုင်သကဲ့သို့ ကုမ္ပဏီအတွင်းရှိ ဌာနများသည်လည်း အချင်းချင်း အကျိုးပြုထောက်ပံ့ခြင်းဖြင့် ညီညွတ်မျှတမှုနှင့် ထိန်းသိမ်းမှုတို့ကို ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ အဟန့်အတားများ ကင်းရှင်းစေရန် အလွန်အရေးကြီးလှပေသည်။

(၈) လုပ်ငန်းခွင်လေ့ကျင့်မှုသင်တန်း ပေးရမည်

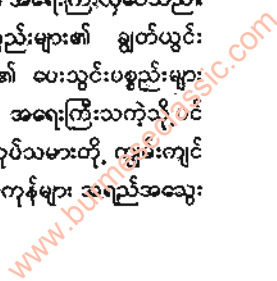
စီးပွားရေးနှင့်ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်များ(၀၁) ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများကို စီမံခန့်ခွဲမှု ပြုနိုင်စေရန် လုပ်ငန်းစနစ်ကိုလည်းကောင်း၊ ဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်းမှု (၀၂) ကွဲလွဲချက်က မညှိသို့ ထိခိုက်စေနိုင်ကြောင်းကိုလည်းကောင်း သဘောပေါက်ရန် လိုအပ်ပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ လုပ်ငန်း၏ စနစ်ကို စီမံခန့်ခွဲ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေသောအခါ၌သော်လည်းကောင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှုမှ လွတ်ထွက်သွားသောအခါ၌လည်းကောင်း၊ ယင်းသို့ ဖြစ်နေခြင်းကို သတိပြု သိရှိသဘောပေါက်နိုင်စေရန် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းရှိ အဖွဲ့သားများ၊ အလုပ်သမားများအား များနိုင်သမျှ များများ သင်တန်းပေးရန် လိုအပ်နေပေသည်။

ယင်းသို့ သိရှိ သဘောပေါက်ရာတွင် အလုပ်သမားများသည် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ အင်ဂျင်နီယာများထက် ပိုမို၍ ထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ပေသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမားများနှင့် မန်နေဂျာများအား ပြဿနာများ စိစစ်နိုင်စေရန်လည်းကောင်း၊ ပြုပြင် တိုးတက်မှု အခွင့်အလမ်းများကို အမိအရ ဖမ်းယူနိုင်စေရန်လည်းကောင်း လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန် လိုအပ်နေပေသည်။ မန်နေဂျာများ၊ အင်ဂျင်နီယာများ၊ အလုပ်သမားများအား သင်တန်းပေးရာတွင် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု၏ အကျိုးသက်ရောက်ခြင်းများကို နားလည်သဘောပေါက်အောင် သင်ကြား လေ့ကျင့်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။

ဆင်းသည် ပထမဦးဆုံး အဆင့်ဖြစ်၏။ အချို့ကုမ္ပဏီများက သူတို့၏ အလုပ်သမားများကို “အဖွဲ့လိုက်” အလုပ်လုပ်တတ်စေရန် သင်ကြားပေးဖို့ လိုကြောင်းကို သိလာကြရပေသည်။ အမှန်တကယ်လည်း စက်မှုနှင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်မှု၊ အထူး လိုအပ်ပေသည်။

ဤနေရာတွင် စွမ်းရည်သတ္တိနှင့် အထင်ကြီးမှုကို သိထားရန် လိုအပ်သည်။ လူတို့သည် မိမိတို့၏ စွမ်းရည်သတ္တိကိုအရှိထက် ပိုမို၍ ထင်မြင်တတ်ကြသည်။ အထင်ကြီးတတ်ကြသည်။ သို့နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချခြင်းနှင့် ပြဿနာများ ဖြေရှင်းခြင်းအတွက် လိုအပ်သော အကြောင်းအရာအချက်အလက်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ရွဲခြမ်းစိတ်ဖြာစိစစ်လေ့လာခြင်းပြုရာတွင် မိမိကိုယ်မိမိ အထင်ကြီးတတ်ကြသည်။ အမှန်ကို သိမြင်အောင် လုပ်ဆောင်ရာတွင် မအောင်မြင်တတ်ကြပေ။ ချွတ်ယွင်း တိမ်းစောင်းမှုများနှင့် ဆိုင်ဆိုင်ကြရတတ်ပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင်လည်းကောင်း၊ ပြုပြင်တိုးတက်မှုများကို ဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်းကောင်း လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ သဘောသဘာဝနှင့် အခြေအနေမှန်ကို သိရန် အထူးလိုအပ်ပေသည်။ (အမှန်ကို မသိဘဲ ကိုယ်ကိုယ်ကိုယ် အထင်ကြီးနေ၍ မဖြစ်ချေ။)

သို့ဖြစ်၍ ဒဲမ်းမင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းပေးခြင်းကို အထူးအလေးထား ညွှန်ပြလေ့ရှိသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်သမားတို့၏ သူတတ်ထုန်လက်ရာများ ညီညွတ်မျှတစေရန်မှာ အလွန် အရေးကြီးလှပေသည်။ ဆင်းသည် စက်မှုစနစ်မှ ထုတ်လုပ်လိုက်သော ပစ္စည်းများ၏ ချွတ်ယွင်းဆီညောဖြစ်မှု၊ သို့မဟုတ် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူနှစ်ဦး၏ ပေးသွင်းပစ္စည်းများ ချွတ်ယွင်း မညီမညွတ်ဖြစ်မှုတို့၊ လျော့ပါးစေရန် အရေးကြီးသကဲ့သို့ပင် အလွန်အရေးကြီးလှပေသည်။ လိုရင်းသဘောမှာ အလုပ်သမားတို့ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် လက်ရာများ တိကျမှု၊ သပ်ရပ်မှုဖြင့် ထွက်ကုန်များ သရညီအသွေး



တိုးတက်ရန်ပင်ဖြစ်၏။ မညီမညွတ်ခြင်းနှင့် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုဖြစ်သော ကွဲလွဲချက် လျော့ပါးသွားရေးလည်း ဖြစ်သည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။

(၉) နှစ်စဉ် စံနှုန်းထားစနစ် သို့မဟုတ် ဂုဏ်ပြုစနစ်ကို ပယ်ဖျက်ပစ်ပါ

အမေရိကန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းများ၊ ကုမ္ပဏီများသည် လုပ်ငန်းအောင်မြင်ပြီးစီးမှု၊ တိုးတက်မှုတို့နှင့်ပတ်သက်၍ (လုပ်ဆောင်သူကို) လုပ်အားဆုပေးတတ်ကြသည်။ ယင်းဆုပေးစနစ်ကို ကြိုက်နှစ်သက်ကြသည်။ သို့သော် ဒိမ်းမင်းက ထိုစနစ်၊ ထိုလေ့ကို မနှစ်သက်ပါ။ အလုပ်သမား တစ်ဦး၏ တစ်နှစ်စာ လုပ်ဆောင်မှုနှင့် အလုပ်ပြီးစီး အောင်မြင်မှုကို စံနှုန်း ထားသတ်မှတ်၍ ဆုချီးမြှင့်ခြင်း (ဘောနပ်စ် စသည်အစီအစဉ်) သည် တရား မျှတမှု မရှိဟု ဒိမ်းမင်းက ယုံကြည်သည်။ (ဒိမ်းမင်း၏ အယူအဆအရ နှစ်စဉ် စံနှုန်းထားခြင်းနှင့် ဂုဏ်ပြုခြင်းစနစ်ကို ပယ်ဖျက်ပစ်ရမည်ဖြစ်၏။)

ဤအယူအဆသည် ဒိမ်းမင်း၏ မူ ၁၄ ချက်တွင် အငြင်းပွားဖွယ် အဖြစ်ဆုံးနှင့် လျှို့ဝှက်ရှုပ်ထွေးမှု အရှိဆုံးအချက်ဖြစ်သည်။ ယင်းအချက် သည် “အလုပ်ကို ကြိုးစားပမ်းစားလုပ်လျှင် အလုပ်သမားသူရဲကောင်းဖြစ် နိုင်သည်” ဟူသော အမေရိကန်တို့၏ ခံယူချက်သဘောထားကို ငြင်းပယ် ပစ်ရာလည်း ရောက်သည်။ တစ်ဖန် ပင်ကိုယ်စေတနာကို ယုံကြည်တန်ဖိုး ထားခြင်း၊ အလေးအနက်ထားခြင်းမှာလည်း အခြေခံလေသည်။ ဤအချက်သည် ကွဲလွဲချက်သဘောတရားမှ တိုက်ရိုက် ပေါ်ထွက်လာသော အယူအဆလည်း ဖြစ်ပါလေသည်။

အချိန်ကာလနှင့် လုပ်ဆောင်မှုကို တန်ဖိုးဖြတ်၍ ချီးမြှင့်ခြင်း ဘောနပ်စ်ခေါ် ဆုကြေးများ ပေးခြင်းနှင့် အခြားဆုပေးခြင်းစနစ်များသည် အလုပ်သမားအနည်းငယ်ကိုသာ အားတက်စေပြီး ယှဉ်ပြိုင်မှုကို ဖြစ်စေပါ

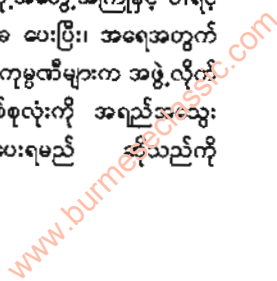
သည်။ ထိုစနစ်သည် တရားမျှတမှု မရှိဘဲ ကုမ္ပဏီနှင့် အလုပ်သမားများ၏ အတိုးကျေးဇူးကို ထိခိုက်စေပါသည်။

လုပ်ငန်း၏ စနစ်ကို ခန့်မှန်း တွက်ချက်နိုင်လျှင်လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားများ ရွေးချယ်ရာတွင် ကောင်းစွာ စီမံခန့်ခွဲနိုင်လျှင်လည်းကောင်း အလုပ်သမားအတော်များများသည် လက်ရည်ညီ လုပ်ဆောင်နိုင်လိမ့်မည် ဖြစ်သည်။ အတော်နည်းနည်းကသာလျှင် အလွန်ထူးချွန်စွာ ကောင်းကောင်း ခန့်ခွဲမှု၊ သို့မဟုတ် အလွန်ညံ့ဖျင်းစွာလုပ်ဆောင်ကြမည်ဖြစ်၏။ အများအားဖြင့် ငတ်ချည်ညီကြမည်သာဖြစ်ပေသည်။ လက်ရည်ကောင်းကြမည်သာ ဖြစ်၏။

သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ လုပ်ဆောင်မှုအားလုံးကိုခြုံငုံ၍ အဘိအကျတိုင်းတာရန်မှာ မဖြစ်နိုင်ပါ။ အကြမ်းဖျင်းသဘောသာသိနိုင်ပါသည်။ ယခုဖော်ပြခဲ့သော ဒိမ်းမင်း၏ အယူအဆကို အများက တိုက်ခိုက် ဆန့်ကျင်ကြသည်။ သို့သော်လည်း ဒိမ်းမင်း၏ လမ်းစဉ်ကို နင်းလိုက်ကြသူ များလည်းရှိသည်။ ယင်းတို့တွင် အမေရိကန် ဆိုင်ယာနာမစ်နှင့် ဂျီအမ်ကုမ္ပဏီ တို့ ပါဝင်လေသည်။ သူတို့သည် လုပ်ဆောင်မှုတန်ဖိုးဖြတ် ဂုဏ်ပြုခြင်းစနစ် တို့ကို ပယ်ဖျက်လိုက်ပြီးလျှင် အလုပ်သမားများကို ကိန်းဂဏန်းအရေအတွက် တို့ဖြင့် တန်ဖိုးမဖြတ်နိုင်သည့် စနစ်ဘက်သို့ ဦးတည်ကြလေသည်။

လူတို့တွင် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးကွဲပြားခြားနားမှုရှိသော်လည်း လူတစ်ဦး ချွင်းလှုပ်လုပ်ဆောင်မှုကို စနစ်၏ လုပ်ဆောင်မှုမှ ခွဲခြားဖယ်ထုတ်၍ မရချေ။

သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမားများအား သူတို့အတွေ့အကြုံနှင့် ဝါရင့် ချွင်းကျင်မှု၊ တာဝန်ဝတ္တရားတို့အရ လုပ်အားခ ပေးပြီး၊ အရေအတွက် ဦးစီးချက် အခြေခံ၍ တန်ဖိုးမဖြတ်ပေ။ ထို့ပြင် ဤကုမ္ပဏီများက အဖွဲ့လိုက် လုပ်ဆောင်မှုကို လေ့ကျင့်ပေးပြီး အလုပ်သမားတစ်စုလုံးကို အရည်အသွေး ဆောက်ပြောင်လာစေမည့် အခြေအနေ ဖန်တီးပေးရမည် ဆိုသည်ကို ငတ်ခံလေသည်။



(၁၀) ပညာပေးအစီအစဉ်များနှင့် ကိုယ်ပိုင်တိုးတက်မှုကို ပြုလုပ်ပေးပါ

ဒိမ်းမင်းသည် လုပ်ငန်းအတွင်း ဖြစ်ပေါ်တတ်သော ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုကို နားလည်သဘောပေါက်ရာ ယင်းသို့ သဘောပေါက်မှုကြောင့် ကုမ္ပဏီများတွင် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန် သင်တန်းများ လိုအပ်ကြောင်း အတွေးအမြင် ပေါက်ခဲ့သည်။ ထို့ပြင် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုသည် လုပ်ငန်း၏ နည်းစနစ် ပြုပြင်တိုးတက်မှု ရှိစေနိုင်စွမ်းသော အရည်အသွေးနှင့် တိုက်ရိုက် ဆက်စပ်နေကြောင်းကိုပါ ဒိမ်းမင်းက သိမြင်လေသည်။ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရေးသည် အရေးပါကြောင်း သိမြင်ခြင်းကို အခြေခံလျက် ပညာရေးနှင့် ကိုယ်ပိုင်ပြုပြင်တိုးတက်မှု လိုအပ်ကြောင်းကို ဒိမ်းမင်းက ဆက်စပ်တွေးမြင်လာရသည်။ သို့သော် ယင်းသို့ ယုတ္တိသဘောဖြင့် ဆက်စပ် သိမြင်လာခြင်းသာမက အလုပ်၏ သဘာဝနှင့် စေတနာ (စေ့ဆော်မှု) ကို အခြေခံသော အတွေးအခေါ်ပါ ပါလာပေသည်။

လူသားသည် သူ၏ အလုပ်ကို ဂုဏ်ယူထိုက်ပေသည်။

ဤသို့ ဂုဏ်ယူခြင်းသည် မိမိကိုယ်ကို ပြုပြင်တိုးတက်မှုမှ ပေါ်ပေါက်လာရပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီများသည် အလုပ်သမားများ၏ ဂုဏ်ယူစိတ် ပိုမို ထက်သန်လာပြီးလျှင် လုပ်ငန်းတိုးတက်စေရန် အဆက်မပြတ် ပညာပေးလုပ်ငန်းများကို ဂရုစိုက် ပြုလုပ်ပေးရမည်ဖြစ်ပေသည်။ ထိုအခါ ကုမ္ပဏီနှင့် အလုပ်သမားအကြားတွင် ခိုင်မာသော ရင်းနှီးတွဲဖက်မှု ဖြစ်ပေါ်လာလေတော့သည်။ အလုပ်သမားက အလုပ်ကို “အကောင်းဆုံး ဖြစ်အောင်လုပ်ဖို့ တာဝန်ရှိသည်” ဟု ခံယူသကဲ့သို့ ကုမ္ပဏီဘက်ကလည်း “အဓိပ္ပာယ်ရှိသော အလုပ်” ကို ပေးအပ်ရန်၊ လုပ်ခိုင်းရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

(၁၁) ကြွေးကြော်သံများနှင့် တိုက်တွန်းဖိအားပေးခြင်းများကို ပယ်ရှားပါ

အလုပ်သမားများသည် ယင်းတို့၏ စွမ်းဆောင်မှုသက်သက်ဖြင့် လုပ်ငန်းစနစ်ကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် အနည်းငယ်မျှသာ စွမ်းဆောင်နိုင်ပေသည်။ ပြုပြင်တိုးတက်ခြင်း အလုပ်ဝန်ထုတ်ဝန်ပိုးကြီးမှာ စီမံကွပ်ကဲမှုအပေါ်တွင်သာ တည်နေချေသည်။ ကြွေးကြော်သံများနှင့် တိုက်တွန်းဖိအားပေးခြင်းများသည် ပြုပြင်တိုးတက်မှုအတွက် လိုအပ်သည်ဟု ထင်စရာ ဖြစ်နေပေသည်။ အမှန်စင်စစ် ယင်းတို့သည် လုပ်ငန်းတိုးတက်မှုကို မဖြစ်စေနိုင်ချေ။ အယူမှား လမ်းလွဲ၍ အတွေးချော်စေနိုင်ပေသည်။ အလုပ်သမားတို့၏ ပိုမိုအားသွန်ခွန်စိုက်ကြိုးပမ်းမှု တစ်ခုတည်းကြောင့်သာ တိုးတက်မှုဖြစ်လာရမည်ဟူ၍ အမှတ်မှားခဲ့ကြခြင်း၊ အယူအဆမှားခြင်း ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပေသည်။

အမှန်အားဖြင့် လုပ်ငန်းတိုးတက်ရန်မှာ လုပ်အား တိုးတက်ရုံဖြင့် မဖြစ်နိုင်ချေ။ ကောင်းမွန်စွာ စွမ်းဆောင်နိုင်သော စနစ်ကသာလျှင် တိုးတက်မှုကို ဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်ပေသည်။ ကြွေးကြော်သံများ၊ တိုက်တွန်းဖိအားပေးမှုများက အလုပ်သမားများအတွက် ဘာမျှ အကျိုးသက်ရောက်မှု မရှိချေ။ ဟန်ပြကောင်းရုံ၊ အမြင်ကောင်းရုံသာ ရှိချေမည်။ အရည်အသွေး နိမ့်ကျမှုနှင့် တုန်ပစ္စည်းအထွက် ကျဆင်းမှုသည် လုပ်ငန်း၏ စနစ်နှင့်သာ သက်ဆိုင်ပြီးလျှင် အလုပ်သမားတို့၏ လက်လှမ်းမမီ မစွမ်းသာသော အခြေအနေဖြစ်ရပ် သဘောသာလျှင် ဖြစ်ချေသည်။

(၁၂) စစ်ဆေး စိစစ်ခြင်းအပေါ် မှီခိုအားထားနေခြင်းကို ရုပ်တန်းကရပ်ပါ

ဒိမ်းမင်းက စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းတွင် စစ်ဆေး စိစစ်ခြင်းအပေါ်တွင်သာ မှီခိုအားထားနေခြင်းကို ရုပ်တန်းကရပ်ရန် တောင်းဆိုလိုက်ပါသည်။



အရည်အသွေးတိုးတက်စေရန် ပုံမှန် ရာနှုန်းပြည့် စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်းသည် ချွတ်ယွင်းအားနည်းချက်များအတွက် အစီအစဉ်ချမှတ်ခြင်းနှင့် တန်းတူရည်တူ ပင်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်မှာ လုပ်ငန်းအတွက်လိုအပ်ချက် များကို မစွမ်းဆောင်နိုင်ကြောင်း ဖော်ထုတ် သိရှိသည့်အတွက် ချမှတ် ထားသော အစီအစဉ်ပင် ဖြစ်ပေသည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် ဖေးဂန်ဘောင်းမိ၏ ခန့်မှန်း ပြောကြားချက်ကို ကိုးကား၍ ဤသို့ပြောလေ့ရှိသည်။ ယင်းကိုးကားချက်အရ အမေရိကန်လုပ် ပစ္စည်းများ၏ ထုတ်လုပ်မှုစရိတ်တွင် ၁၅ မှ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း အထိမှာ အလာဟသဖြစ်သွားသော စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများအတွက် ကုန်ကျခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းကုန်ကျမှုတွင် ပျက်စီးယိုယွင်းမှုအတွက် ကုန်ကျမှုမှာ ၅ မှ ၈ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ရှိလေသည်။

လုပ်ငန်း၏ စနစ်တွင်ရှိသော ပြဿနာများကို စောစီးစွာ ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်ခြင်းဖြင့် ပြဿနာ မရင့်မီ ဖယ်ရှားပစ်လိုက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းတစ်ခု၏ စနစ်သည် လုပ်သင့်သည်ကို လုပ်နိုင်စွမ်းလျှင်၊ ဆိုလိုသည်မှာ အဖြစ်အနာအဆာရှိ ထွက်ကုန်များကို မထုတ်လုပ်ပေးလျှင်၊ အလာဟသစွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို ထုတ်မပေးလျှင်၊ စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်းအလုပ်ကို အတော်ပင် လျှော့ချနိုင်လျှင်၊ ငွေကြေးအကုန်အကျ များစွာ ချွေတာစုဆောင်း နိုင်မည်ဖြစ်၏။

ဒဲမ်းမင်းသည် စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်းအလုပ်ကို လျှော့ချရန်၊ ပယ်ရှားပစ် ရန် ဆိုလေ့ရှိသော်လည်း အချို့အရေးပါသော ကိစ္စများတွင်မူ စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်း လိုအပ်သည်ဟု လက်ခံလေသည်။ “ဆဲမိမိ ကောန်ဒတ်တာချစ်ပိစ်” ခေါ် အီလက်ထရွန်နစ်ပစ္စည်းများ (အလွန် နူးညံ့သိမ်မွေ့ပြီး တိကျသေချာရန် အထူးလိုအပ်သော ပစ္စည်းများ) ထုတ်လုပ်ရာတွင်မူ စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်း အထူး လိုအပ်နေပေသည်။ အဖြစ်အနာအဆာ ပါသော ပစ္စည်းတစ်ခုခုစီမှာ ပါလာ

တတ်သောကြောင့် ဖြစ်ပေသည်။ ယင်းအပြစ်အနာအဆာရှိ ပစ္စည်းကို ဝယ် ယူ အသုံးပြုသူလက်ထဲသို့ အရောက်မခံနိုင်ချေ။ ထို့ကြောင့် စစ်ဆေးစိစစ် ခြင်း လိုအပ်ရပေသည်။ တစ်ဖန် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု ဖြစ်ပေါ်ခြင်းကို လေ့လာရန်အတွက်လည်း စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်း လိုအပ်လာ ပြန်ပါသည်။

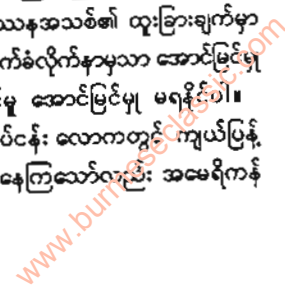
(၁၃) အတွေးအမြင် ဒဿနအသစ်ကို လက်ခံပါ

ကုမ္ပဏီ အတော်များများက သူတို့၏ လုပ်ငန်းများကို ကွဲပြား ခြားနားစွာ လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း သိနေစဉ်မှာပင် ကုမ္ပဏီအနည်းငယ်က သာလျှင် သူတို့ ရင်ဆိုင်နေရသော လုပ်ငန်းဆောင်တာ၏ ကြီးမားမှုကို သဘောပေါက်မိကြသည်။ တစ်ဖန် အချို့ကုမ္ပဏီများသည် အရေးကြီးသော အကြောင်းအရာများ ကျန်ရစ်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ကြရသည်။ ယင်းတို့သည် ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်ရေးကို အာရုံစူးစိုက်နေစဉ် ဈေးကွက်နှင့် ရောင်းချခြင်းတို့သည် တိုးတက်မှုခွင့်မှာ မပါတော့ဘဲ လွတ်ကျန်နေကြောင်း တွေ့ကြရခြင်းပင် ဖြစ်လေသည်။

တစ်ဖန် အချို့ကုမ္ပဏီတို့သည် ငွေသန်းပေါင်းများစွာ အကုန်အကျ ခံပြီး သူတို့၏ အလုပ်သမားများကို လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးနေသော်လည်း မန်နေဂျာများကို ပညာပေးရန် မေ့လျော့နေတတ်ကြသည်။

ဤ ဒဲမ်းမင်း၏ အတွေးအမြင်သစ် ဒဿနအသစ်၏ ထူးခြားချက်မှာ ကုမ္ပဏီများသည် ဒဿနအသစ်ကို လုံးဝတည့် လက်ခံလိုက်နာမှသာ အောင်မြင်မှု ရနိုင်သည်။ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းသာ လက်ခံလျှင်မူ အောင်မြင်မှု မရနိုင်ပါ။

ဒဲမ်းမင်း၏ ဒဿနကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လောကတွင် ကျယ်ပြန့် စွာ ကောင်းချီးပေး၍ လက်ခံလိုက်နာ ကျင့်သုံးနေကြသော်လည်း အမေရိကန်



ပြည်ထောင်စုတွင်မူ အပြည့်အဝ အသုံးမပြုကြသေးချေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ပြောင်းလဲမှုပြုရန်မှာ ကြီးကျယ်လွန်းလှသောကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။

“ထူးထူးခြားခြား ပြောင်းလဲမှုတွေကို ပြုလုပ်ဖို့ဆိုတာဟာ သိပ်ကိုခက်ခဲပါတယ်။ ဆယ်စုနှစ်ပေါင်းများစွာ ကြာအောင်ပဲ ကွဲပြားခြားနားစွာနဲ့ အလေ့အကျင့်၊ အလေ့အထ ဖြစ်နေတဲ့အခါမှာ ပိုပြီးတော့ ပြုပြင်ပြောင်းလဲဖို့ ခက်ပါတယ်။ အထူးသဖြင့်ကတော့ ယနေ့ ဒီအခြေအနေ၊ အနေအထား ရောက်လာအောင် ပြုလုပ်ပေးခဲ့တဲ့ အောင်မြင်မှုတွေဟာ မှားယွင်းတဲ့ နည်းလမ်းနဲ့ ပေါ်ပေါက်ဖြစ်ပေါ်လာတာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီလိုအခါမျိုးမှာ အဲဒီလို အောင်မြင်နေတာကြောင့် မှားနေတဲ့ နည်းလမ်းကို စွန့်ပစ်ပြီးတော့ ပြုပြင် ပြောင်းလဲဖို့ဆိုတာ အလွန် ခက်ခဲနေတော့တာပေါ့။ ဒါကြောင့် လက်ခံဖို့အလွန် ခက်ခဲနေမှာ ဖြစ်တယ်” ဟူ၍ ဒဲမ်းမင်းကမူ၂၀၅ ခုနှစ် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီအမှုဆောင်အရာရှိများ စုဝေးဆွေးနွေးပွဲမှာ ပြောပြခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ စက်မှုလုပ်ငန်းများ၌ ယခင်က အတော် အောင်မြင်ခဲ့သည်။ ထိုစဉ်က အခြေအနေအရ အောင်မြင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုသို့ အောင်မြင်သော်လည်း နည်းလမ်းမှာ မှားယွင်းနေပါသည်။ အကျိုး ဖြစ်သင့်သလောက် မဖြစ်ပါ။ သို့သော် အောင်မြင်မှု ရှိနေသဖြင့် လမ်းမှားကို စွန့်ပယ်ရန် ခက်ခဲနေပေသည်။ နည်းသစ်ကို အလွယ်တကူ လက်မခံနိုင်ပါ။

(၁၄) ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု အောင်မြင်ပြီးစီးစေရန် ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲမှု တည်ဆောက်ရမည်

လုပ်ငန်းတစ်ခုရှိ အလုပ်တိုင်းသည် “လုပ်ငန်း နည်းစဉ်”၏ အစိတ်အပိုင်းပင်ဖြစ်သည်။ သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်အတွက် အလေးထားရန်

ရည်ရွယ်၍ ချမှတ်ထားသော ကုမ္ပဏီ၏ နည်းဗျူဟာတွင် အလုပ်တစ်ခုစီ၏ ဝါဝင်စွမ်းဆောင်မှုကို နားလည်သဘောပေါက်မှသာလျှင် “လုပ်ငန်းနည်းစဉ်” ငြိုငြင်တိုးတက်မည်ဖြစ်သည်။

သို့ဖြစ်၍ လုပ်ငန်းများ တိုးတက်၍ အကျိုးတရားများ ဖြစ်ပေါ်စေရန် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုရမည်ဖြစ်ရာ ဖြစ်မြောက်အောင်မြင်စေရန် တုမ္ပဏီများသည် ပရိုဂျက်စီမံကိန်းတိုင်းနှင့် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်၏ အဆင့်တိုင်းကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ စိစစ်လေ့လာရန် လိုအပ်နေပေသည်။ ထိုသို့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ စိစစ်လေ့လာသောအခါတွင် ဒဲမ်းမင်း၏ စက်ဝိုင်းပတ် နည်းစဉ်အတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ပြီးလျှင် အမြဲတမ်း ပိုမိုကောင်းစေရန် ရည်ရွယ်၍ လုပ်ဆောင်ရန်မှာ အထူးအရေးကြီးလှပေသည်။

* * *

ယခုဆိုလျှင် ဒဲမ်းမင်း၏ “မူ ၁၄ ချက်” ကို ရှင်းလင်း တင်ပြဦးပေပြီ။

ယင်းတို့နှင့်ပတ်သက်၍ လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အကျိုးဖြစ်ထွန်းခြင်းတို့ကို ဆက်လက်၍ တင်ပြပါမည်။ ၁၉၈၁ ခုနှစ်တွင် ဒဲမ်းမင်းသည် ဒီးထရိုက်မြို့၌ ပွဲဦးထွက် စတင်ပြီးနောက် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတစ်ဝန်းလုံး သူ့နောက်သို့ လိုက်ပါ၍ လိုက်နာကျင့်သုံးမှုမှာ အလွန်ပမာဏကြီးမားလှပါသည်။ သူ၏ အကြံဉာဏ် အယူအဆနှင့် မထိတွေ့သော အမေရိကန် ကုမ္ပဏီ ကြီးကြီးဟူ၍ မရှိသလောက်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကုမ္ပဏီတို့သည် ဒဲမ်းမင်း၏ အယူအဆလမ်းညွှန်မှုများကို သိမြင်သင်ယူနေသောကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ မဟုတ်ပါလျှင်လည်း ပြိုင်ဘက်များက သင်ယူနေသောကြောင့် သူတို့လည်း ဒဲမ်းမင်း၏ အယူအဆ

www.burmeseclassic.com

လမ်းညွှန်ပြုမှုနှင့် မကင်းဘဲ ရှိနေရပါသည်။

ပို့ဒ်၊ ဂျီအမ်၊ နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်း၊ အက်စီ ပီ အန် အယ်လ် အပါအဝင် ကုမ္ပဏီအချို့သည်လည်းကောင်း၊ ဒဲမ်းမင်းဆုရ ဂျပန်ကုမ္ပဏီ ဒါဇင်ပေါင်း များစွာသည်လည်းကောင်း၊ “လူသားနှင့် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်၊ ထို့ပြင် ကွဲလွဲချက်တည်းဟူသော ဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်းခြင်း၊ ထိုအခြင်းအရာ ဆက်စပ်ပတ်သက်ပုံ” ကို ဖော်ပြသော ဒဲမ်းမင်း၏ သီအိုရီသဘောတရား များ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ကောင်းစွာ ခံယူနေကြရပေသည်။

သို့ဖြစ်စေကာမူ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင်ကား ဒဲမ်းမင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုမှာ နှေးကွေးလှပေသည်။ တရွေ့ရွေ့သာလျှင် ဖြစ်ပါသည်။ “တော်လှန်ပြောင်းလဲရေး” သဘောထက် “တရွေ့ရွေ့ ဆင့်ကဲ ပြောင်းလဲခြင်း” သဘောသာ ဆောင်နေချေသည်။ အမေရိကန်ကုမ္ပဏီတို့ သည် သဘောတရားအသစ်ကို ခံယူရန် လက်နှေးနှေးခဲ့သည့်သဘောပင် ဖြစ်ပါလေသည်။ ဒဲမ်းမင်း လှည့်လည်သွားလာ ဟောပြောနိုင်သလောက် အပေါ်မှာသာ မူတည်၍ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ရပေသည်။

ရှေ့အခန်းများတွင် ဖော်ပြမည့်ကုမ္ပဏီတို့သည် ဒဲမ်းမင်း၏ အရည် အသွေး ထိန်းချုပ်ကွပ်ကဲမှုဆိုင်ရာ ဒဿနကို အထူး သရုပ်ဖော်ထားသည့် ကုမ္ပဏီများ ဖြစ်ကြသည်။ တချို့မှာမူ ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ် မှားယွင်းမှုများကို ပြုလုပ်မိသော ကုမ္ပဏီများ ဖြစ်ပါသည်။ ဤမှားယွင်းမှုများသည်လည်း အရည်အသွေး ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ယှဉ်ပြိုင်မှုကဏ္ဍများတွင် ဝိုခို ကောင်းမွန်ရန် ကြိုးစားရင်းနှင့် ကျူးလွန်ခဲ့သည့် မှားယွင်းမှုများ ဖြစ်ပါသည်။ အလွန် ကောင်းမွန်သည့် လုပ်ငန်းလုပ်ဟန်ကို အသုံးချသည့် ကုမ္ပဏီများမှာမူ ဒဲမ်းမင်း၏ စီမံကွပ်ကဲမှုဒဿနကို ပြီးပြည့်စုံအောင် လိုက်နာဆောင်ရွက် ကြသော လုပ်ငန်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။

အခန်း (၁)

ဒဲမ်းမင်းဝါဒလမ်းစဉ် အခြေခံသော စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာ

ဒဲမ်းမင်း၏ နောက်လိုက်နောက်ပါများက -

“ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုကို သေးသိမ်လျော့ပါးအောင် ပြုလုပ်ခြင်း ဖြစ်သည့် စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းများ ပြောင်းလဲရာတွင် အခြေခံဖြစ်သည်” ဟူ၍ ဆိုကြပါလေသည်။

စီမံခန့်ခွဲမှုအရည်အသွေးကို ဒဲမ်းမင်းက ဖော်ထုတ်၍ လမ်းညွှန် ပြုရာတွင် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်များကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ စိစစ်လေ့လာရန် ကိန်း စာရင်းများ ရှာဖွေ စုဆောင်းပြီးလျှင် အနာဂတ်အတွက် ဖောက်ခွဲမှုကို သင်ပြလေသည်။ ထိုသို့သင်ပြရာတွင် ဒဲမ်းမင်းက “မူ ၁၄ ချက်” ခေါ် အဓိကထား၍ လမ်းစဉ်ချမှတ်သည်။ ထို မူ ၁၄ ချက်သည် စာရင်းအင်း သီအိုရီအပေါ်တွင် မူတည်လေသည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ ဒဿနအတွေးအမြင်ကို ဆောင်ရွက်ရန် ယင်း၏ စာရင်းအင်း သင်္ချာပညာဆိုင်ရာ သဘောတရား များကို ဦးစွာ နားလည်ရမည်ဖြစ်ပေသည်။

ဒဲမ်းမင်း၏ စီမံခန့်ခွဲမှုဒဿနအတွေးအမြင်သည် လုပ်ငန်းနည်းစဉ် နည်းသို့ အလုပ်လုပ်ကြောင်းကို စာရင်းအင်းပညာဖြင့် ရှုမြင်သုံးသပ်ခြင်းမှ ဆိုက်ရွားရှင်သန်လာသည်ဟု ဆိုရမည်ဖြစ်ပါသည်။ မည်သည့် လုပ်ငန်း နည်းစဉ်ခေမီ နည်းစဉ်အားလုံးတို့သည် “အရည်အသွေး” ကို လျော့ပါး စေရန်အတွက် ဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်းမှု (ဝါ) ကွဲလွဲချက်တစ်မျိုးမျိုး၏ ဖြစ်ပေါ်မှုကို ခံရသည်ချည်းဖြစ်သည်ဟူ၍ ဒဲမ်းမင်းက ညွှန်းဆိုလေသည်။ နည်းစဉ်တွင် ဖောက်ပြန်ခြင်းသည် အရည်အသွေး၏ ရန်သူဖြစ်သည်။ ယင်း နည်းစဉ် တစ်ခုခုအားကဲ့သို့ပင် နေရာတိုင်း၌ ရှိပြီးလျှင် မလွဲမရှောင်သာ



www.burmeseclassic.com

တွေ့ရမည့်အရာပင်ဖြစ်ပေသည်။ ဤကဲ့သို့ ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုသည် မလိုလားစရာ၊ မသတိစရာဖြစ်ရသည်မှာ ယင်းသည် အလွန်အယောင်ဆောင် တတ်သောကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။ ပုံစံနှစ်မျိုးနှစ်စားဖြင့် ပုံမှားရိုက်တတ်သည်။ ထိုနှစ်မျိုးကို ခွဲခြားသိမြင်ရန် ခက်ခဲလှသည်။ ယင်းဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်းမှု ပုံစံနှစ်မျိုးကို စာရင်းအင်းပညာရှင်များက “သာမန်ပုံစံ” နှင့် “အထူးပုံစံ” ဟူ၍ ခွဲခြားခေါ်ဝေါ်ကြသည်။

အထူးပုံစံသည် အကြောင်းထူးများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာရသည်။ ထူးခြားသော အခြေအနေ၊ အခြင်းအရာများကို အကြောင်းပြု၍ ဖြစ်ပေါ် လာခြင်း ဖြစ်ပေသည်။ သာမန် ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ် အကြောင်းခြင်းရာ အခြေ အနေများကြောင့် မဟုတ်ပေ။ လုပ်ငန်းစနစ်တွင် ယာယီ ငြိတွယ်နေသော ပြဿနာသာလျှင် ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဆိုရလျှင် စက်ကိရိယာများ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ပျက်စီးခြင်း၊ ချွတ်ယွင်းခြင်း၊ ကောင်းစွာ အလုပ်မလုပ် ခြင်းကြောင့် လုပ်ငန်းတွင် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းမျိုး ဖြစ်လေသည်။ သို့မဟုတ် သုံးနေကျ ဝတ္ထုပစ္စည်းများကို မသုံးဘဲ မသင့် တော်သော ဝတ္ထုပစ္စည်းများကို သုံးမိလျှင်လည်း ထိုသို့ ဖြစ်တတ်ပေသည်။ ဤသို့ အထူးအကြောင်းရင်းများ ဖြစ်ပေါ်ရာတွင် ယင်းတို့သည် သီးခြား သီးသန့်သဘော ဆောင်နေသဖြင့် အလွယ်တကူ သိမြင်နိုင်သည်။ ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်နိုင်သည်။ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ စိစစ်လေ့လာနိုင်ရန် လေ့ကျင့်ပေးထားသော အလုပ်သမားတို့က အလွယ်တကူ မြေရှင်းပေးနိုင် လေသည်။

အခြားတစ်ဘက်တွင်မူ “သာမန်ပုံစံ” ဆိုင်ရာ အကြောင်းတရား များမှာ ထောက်ပြရန်၊ ဖော်ထုတ်ပြရန် ပိုမိုခက်ခဲလေသည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ယင်းတို့သည် လုပ်ငန်းစနစ်ထဲမှာပင် (နကိုကတည်းက) ပါရှိလာ သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ တစ်ပါတည်း ပါလာသဖြင့် အလွယ်တကူတွေ့ရန် မဖြစ်နိုင်ချေ။ သို့သော်လည်း ယင်းတို့ကြောင့်ပင် ရေရှည်ပြုပြင်တိုးတက်မှု ရနိုင်စေရန် အခွင့်အလမ်းအသာဆုံးဖြစ်စေနိုင်ပေသည်။ တိတိကျကျဆိုရလျှင် ထိုအကြောင်းတရားများသည် စီမံခန့်ခွဲမှု၏ ဖန်တီး ထိန်းချုပ်မှုဖြင့် ရပ်တည်

နေရသော စနစ်တွင် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် ပါဝင်လာရသဖြင့် (အလုပ် သမားကြောင့် မဟုတ်ဘဲ) စီမံခန့်ခွဲမှုအလုပ်ကသာလျှင် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန် မှုကို ပယ်ရှားလျော့နည်းစေပြီးလျှင် လုပ်ငန်းကို ပြုပြင်တိုးတက်စေနိုင်မည် ဖြစ်ပေသည်။

သဘောပေါက်အောင် သာဓကပြရလျှင် စည်သွပ်ဘူး ထုတ်လုပ် ရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုရှိ ပြဿနာကို ကြည့်ရပါမည်။

ပြဿနာမှာ ပိန်ရှုံ့သော၊ ခွက်နေသော စည်သွပ်ဘူးများ ပေါ်ထွက်လာခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

အကြောင်းရင်းမှာ နှစ်မျိုးဖြစ်နိုင်သည်။

ပထမအကြောင်းမှာ စည်သွပ်သည့် စက်တွင် တစ်စုံတစ်ခု ချွတ်ယွင်းနေခြင်း၊ ပျက်စီးနေခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းကြောင့် စည်သွပ်ဘူးတွင် ပိန်ရှုံ့ခြင်း၊ ခွက်ခြင်း ဖြစ်ပေါ်နေရလေသည်။

ပြုပြင်ရန်မှာ မခက်လှပေ။ တတ်ကျွမ်းသည့် အလုပ်သမားအဖို့ စက်ကို စစ်ဆေးကြည့်လိုက်ရုံသာ ဖြစ်သည်။ ထို့နောက် ချွတ်ယွင်းချက် ရှိနေသော သို့မဟုတ် ပျက်နေသော အစိတ်အပိုင်းကို ပြုပြင်လိုက်ရုံသာရှိသည်။ ပြဿနာ ပပျောက်၍ ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု ပျောက်ကွယ်သွားပေလိမ့်မည်။ စည်သွပ်ဘူးများ ညီညီညာညာ သပ်သပ်ယပ်ယပ် ပေါ်ထွက်လာမည် ဖြစ်ပေသည်။ (ဤသည်မှာ အထူးအကြောင်းရင်းဖြစ်၏။)

ဒုတိယအကြောင်းရင်းမှာ (စက်တွင် ချွတ်ယွင်းချက် မရှိဘဲ) စီမံ ခန့်ခွဲမှု၏ ညွှန်ကြားလုပ်ဆောင်မှုဖြင့် “အရည်အသွေးညံ့ သံဖြူပြား” ကို ဝယ်ယူ အသုံးပြုခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ စည်သွပ်ဘူး ပြုလုပ်ရမည့် သံဖြူပြားက ညံ့သဖြင့် မညီမညာဖြစ်ခြင်း၊ ရှုံ့ခြင်း၊ ခွက်ခြင်းဆိုသည့် ချွတ်ယွင်း ဖောက်ပြန်မှု ဖြစ်ပေါ်လာရပေသည်။ ဤသို့ အသုံးပြုသည့်ပစ္စည်း (ဤကိစ္စတွင် သံဖြူပြား) က ညံ့နေသဖြင့် အလုပ်သမားက မည်သို့မျှ မတတ်နိုင်ချေ။ စီမံခန့်ခွဲမှု သို့မဟုတ် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့ကသာ အရည်အသွေးကျောင်းသော အဆင့်မီပစ္စည်းကို ဝယ်ယူခြင်းဖြင့်သာလျှင် ထိုချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုကို ပြုပြင်နိုင်လေသည်။ (ယခု ဖော်ပြသည့် အကြောင်းတရားသည်ကား သာမန်

အကြောင်းရင်းဖြစ်ပေသည်။ ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်အကြောင်းရင်း၊ ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထ
အကြောင်းရင်းပင်ဖြစ်ပေသည်။)

ယခု တင်ပြခဲ့သည့် စည်သူပညာသင်တန်း သာဓကမှ အရေးကြီး
သော အချက်တစ်ခုကိုလည်း ထုတ်ယူရရှိနိုင်ပေသေးသည်။ အရေးကြီးသော
သင်ခန်းစာတစ်ခု ရရှိနိုင်ခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ ယင်းသည် ဒဲမ်းမင်း ဝါဒ
လမ်းစဉ်၏ ပင်မ တရားကိုယ်သဘောကိုလည်း ညွှန်းဆိုပြသနေပေသည်။

စီမံခန့်ခွဲမှုက သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများက ချမှတ်သော
ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် စိတ်အထင်နှင့်အမြင်ပေါ်တွင် အခြေမပြုသင့်ပေ။
လုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သော သဘောတရားနှင့်အချက်အလက် ကိန်းဂဏန်းများ
အပေါ်မှာသာ အခြေပြုသင့်ပေသည်။

ဤစည်းမျဉ်းသည် အလွန် သဘာဝကျလှပြီးလျှင် လုပ်ငန်းတိုင်း
အတွက် အထူးအရေးပါပြီး အချက်အချာကျလှပါသည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် ဤသို့သော အလွန်ထူးခြားပြီး အရေးပါသည့်
အယူအဆနှင့် ခံယူချက်တို့ကို ဖော်ထုတ်လမ်းညွှန်ပြနိုင်သူဖြစ်သည်။

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနှင့် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ဒဲမ်းမင်းသည်
ကျော်ကြားလှပါသည်။ သူ၏ အတွေးအမြင်များသည်လူ့စွမ်းကောင်း၊ သဘော
တရားများသည်လည်းကောင်း၊ သူ၏ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာပေါ်တွင်
အခြေပြုနေပေသည်။ ယင်းသို့ဖြင့် သူသည် ဖော်ပြခဲ့သော ချွတ်ယွင်း
ဖောက်ပြန်မှုနှစ်မျိုးကို ခွဲခြားပြန်ခွဲခွဲလေသည်။ ဤသို့အားဖြင့် ကုန်ထုတ်
လုပ်မှုနည်းစဉ်များကို ပြုပြင်တိုးတက်စေခဲ့လေသည်။

ဒဲမ်းမင်းဒဿနအတွေးအမြင်၏ အရေးပါသော ဦးတည်ချက်မှာ
“လုပ်ငန်းနည်းစဉ်များမှ မှန်းဆတွက်ချက်၍ ဟောကိန်းထုတ်နိုင်သော
ရလဒ်များ ရပြီးလျှင် ချွတ်ယွင်းအားနည်းချက်များကို ထောက်ပြဖော်ထုတ်
နိုင်ရေးနှင့် ညီညာမပြုဖြစ်ခြင်း၊ ကုန်ထုတ် တိုးတက်ခြင်း၊ အစဉ်တစိုက်
လုပ်ငန်းနည်းစဉ် တိုးတက်ခြင်း ဖြစ်ပေါ်ရေး” တို့ပင် ဖြစ်ပေသည်။

ဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်းမှု လျော့ပါးစေခြင်းဖြင့်သာလျှင် စီမံခန့်ခွဲမှု
သည် ပြုပြင်တိုးတက်မှုအတွက် အခွင့်အလမ်းကို ရှာဖွေ တွေ့ရှိနိုင်မည်

ဖြစ်ပြီးလျှင် အပြုသဘော ပြောင်းလဲမှုအတွက် အခြေအနေဝန်းကျင်သဘော
တရားကို ဖန်တီးရယူနိုင်မည်ဖြစ်ပေသည်။

စီးပွားရေးနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများတွင် “အရည်အသွေး” တိုး
တက်စေရန် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်တွင် ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိသော ဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်း
မှုကို နည်းနိုင်သမျှ နည်းစေရမည်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ လုပ်ငန်းစနစ်နှင့်
နည်းစဉ်တွင် ရှိနေသော အားနည်းချက်၊ ချွတ်ယွင်းချက်တို့ကို ရှာဖွေ
ဆော်ထုတ်နိုင်ရပေမည်။ ယင်းသို့ ဆောင်ရွက်ရာတွင် စာရင်းအင်းသင်္ချာ
နည်းပညာကို အခြေခံရပေသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းများ၊ ကုမ္ပဏီများတွင် စာရင်းအင်း
သင်္ချာပညာရှင်များသည် “လုပ်ငန်းအတွက် ရောဂါရှာဖွေရေးသမားတော်များ”
ဝင် ဖြစ်ပါလေသည်။ မည်သည့် အချက်အလက်၊ မည်သည့် သဲလွန်စက
ညော်သည့် ချွတ်ယွင်းချက်ကို ညွှန်းဆိုနေကြောင်း သူတို့က ကူညီရှာဖွေ
ဆော်ထုတ်ပေးနေကြသည်။ သူတို့သည် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်၏ ရလဒ်နှင့်
ထွက်ကုန်များကို အချိန်ယူ လေ့လာကာ လုပ်ငန်းစနစ်မှာ ထိန်းချုပ်မှုရှိ
မရှိ သိစေနိုင်သော စမ်းသပ် စစ်ဆေးမှုများကို ဖော်စပ်ပြုလုပ်ကြသည်။
ဆိုစမ်းသပ်စစ်ဆေးနည်းများဖြင့် လေ့လာကြည့်လိုက်သောအခါ၌ လုပ်ငန်းကို
ထောင်းစွာ ထိန်းချုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်း မရှိသည်ကို တွေ့ရပါက ပြဿနာနှင့်
ချွတ်ယွင်းမှုတို့၏ သဘောသဘာဝကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပြီး ပြုပြင်နိုင်စေရ
ပေသည်။

စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာရှင်သည် ထွက်ကုန်များ၏ နမူနာများကို
(အရေအတွက် တစ်ရာလျှင် တစ်ခုကျမှန်ပြင်) ထုတ်ယူပြီး ထွက်ကုန်၏
အရည်အသွေးကို စစ်ဆေးရသည်။ ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုကို ရှာဖွေတိုင်းတာ
ဆော်ထုတ်ရသည်။ ထိုအခါတွင် စာရင်းအင်း သင်္ချာပညာရှင်သည် သင်္ချာ
နည်းစဉ်ကိုအသုံးပြုလျက် “လုပ်ငန်းစနစ်၏ နယ်နိမိတ်သတ်မှတ်ချက်များ”
ကို ဆော်ထုတ်နိုင်ပေသည်။ ထိုအခါ ရည်မှန်းချက်တန်ဖိုး သို့မဟုတ် စံချိန်
စံနှုန်းနှင့် နီးကပ်မှု ရှိမရှိကို သိနိုင်လေသည်။ စံချိန်စံနှုန်း အနီးတစ်ဝိုက်
ထဲသို့ချက် ဖောက်ပြန်ပြောင်းလဲမှုပမာဏနှင့် အခြေအနေကို သိနိုင်ခြင်း

လည်း ဖြစ်ပေသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ သတ်မှတ်ထားသော စံနှုန်းနှင့်အလွန် နီးသည် (ဖောက်ပြန်ပြောင်းလဲချက် ချွတ်ယွင်းချက် ကွဲလွဲချက် အလွန်နည်း ပါးသည်) သို့မဟုတ် စံနှုန်းနှင့် အလွန်ဝေးသည်။ စံနှုန်းကို မှီရန် များစွာ လိုသည် (ဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်းချက် ကွဲလွဲချက် အလွန်များသည်) ကို သိနိုင် လေသည်။

ဤသို့အားဖြင့် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်တွင် ရှိနေသော ချွတ်ယွင်း ဖောက်ပြန်ချက် (ဝါ) ကွဲလွဲချက်ကို တွေ့ရှိသောအခါ ပြုပြင်မှုများ လုပ်နိုင် လေသည်။ လုပ်ငန်းတိုင်းတွင် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု (ဝါ) ကွဲလွဲချက်ဟု သည် ရှိစေခြင်း ယင်းတို့ နည်းပါးပြီး အခြေအနေ တည်ငြိမ်နေရန်သာ လို အပ်ပေသည်။ လုံးဝ ပပျောက်အောင်ကား မလုပ်နိုင်ချေ။

လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု နည်းပါးစေပြီး တည် ငြိမ်မှု ရှိနေစေရန် အမှားအယွင်းများ မည်သို့ဖြစ်ရသည်ကို အတိအကျသိရန် လိုပေသည်။ အကြောင်းရင်းကိုရှာရန် လိုပေသည်။ ထိုသို့ စစ်ဆေးလေ့လာ ကြည့်လိုက်သောအခါများ၌ “စက်ပစ္စည်း အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ပွန်းစား၍ ချောင်နေခြင်း၊ မောင်းတံတစ်ခု ကပ်နေ၊ ညှပ်နေခြင်း၊ ကျပ်နေခြင်း၊ အလုပ် သမားများမှာ လှသစ်ဖြစ်နေ၍ စက်ကိုင် မကျွမ်းကျင်ခြင်း” စသည်တို့ကို တွေ့ရတတ်ပေသည်။

စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာရှင်တို့က အချက်အလက်များ၊ ကိန်းဂဏန်း များကို စုဆောင်းလေ့လာခြင်း၊ သင်္ချာပုံစံများဖြင့် လေ့လာခြင်း၊ ဟောကိန်း ထုတ်ခြင်း စသည်တို့သည် အားထားထိုက်သော စွမ်းဆောင်မှုများ ဖြစ်ကြ သော်လည်း စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာဆိုင်ရာ သဘောတရားများနှင့် သီအိုရမ် မှန်ကန်ချက်များကို လက်တွေ့ဘဝ ပကတိ လောကပြဿနာများအတွက် အသုံးပြုလိုသောအခါတွင်မူ မတိုကျ၊ မရေရာသော ရလဒ်များကိုသာ ရတတ်လေ့ ရှိပေသည်။ အကြောင်းမှာ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာနှင့် သင်္ချာနည်းများမှာ မှန်နေသော်လည်း အသုံးချ တွက်ချက်သူ ပညာရှင်များအနေဖြင့် အသုံး ပြုသော သင်္ချာပုံစံများတွင် ပကတိလောက၏ ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုကို ထည့်သွင်း မတွက်ချက်မိသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။ (ပညာရပ်က မှား

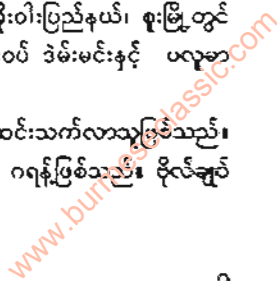
သောကြောင့် မဟုတ်၊ အသုံးပြုပုံ မှားနေသောကြောင့်ဖြစ်၏။) ဤသို့ စာရင်းအင်း သင်္ချာပညာကို လွဲမှားစွာ အသုံးပြုခြင်းများရှိသော လုပ်ငန်း မှုတွင် မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းသည် ထိပ်ဆုံးက ရှိနေပေ သည်။

မော်တော်ကားကုမ္ပဏီ အင်ဂျင်နီယာများသည် နမူနာအဖြစ် ထုတ်လုပ်ထားသော ကားများကို စမ်းသပ်လမ်းကြောင်းတွင် မိုင် ၁၀၀,၀၀၀ နိုင် စမ်းသပ်မောင်းနှင်ကြည့်ကြသည်။ ထိုခရီးမိုင်အတွင်း မော်တော်ကား ချွတ်ယွင်းကြောင်း စမ်းသပ်ပြကြသည်။ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာရှင်များ ထလည်း စမ်းသပ်မှုရလဒ်များကို သဘောတရားရေးရာ ပုံစံများဖြင့် တွက်ချက် ပြုလုပ် ထုတ်လုပ်လိုက်သော ကားများ၏ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းကို မိုင်တစ်သိန်း အထိ မပျက်မစီး မချွတ်ယွင်းစေဘဲ မောင်းနှင် အသုံးပြုနိုင်မည်ဟူ၍ ထောက်ချက်ဆွဲကြလေသည်။ သို့ဖြစ်စေကာမူ လက်တွေ့တွင် ထိုသို့ ဖြစ်လေချေ။ အကြောင်းမူ ဝယ်ယူ သုံးစွဲသူများ မောင်းနှင်သည့် ခရီးလမ်းပန်း အနေအထားများဖြင့် စမ်းသပ်ခြင်း မဟုတ်သောကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်။

သို့ဖြစ်၍ အရည်အသွေးပါရဂူ ဒဲမ်းမင်းသည် သူ၏ တပည့်များ အား လက်တွေ့ဘဝနှင့် ပကတိလောကရှိ အကြောင်းအရာ အချက်အလက် ထိန်းသိမ်းမှုများ ရှာဖွေစုဆောင်းနည်းများ တိုးတက်လာအောင် သင်ကြား ပြောလေသည်။ သို့မှသာ သဘာဝကျသော ကောက်ချက်ချမှုနှင့် ကြိုတင် ဆောင်ရွက်မှုထုတ်ဖော်မှု ပြုလုပ်နိုင်ပြီး အသုံးဝင် အကျိုးဖြစ်လာစေမည် ဖြစ်သည်။

ယနေ့ အရည်အသွေးပါရဂူ ဖြစ်လာသည့် ဒဲမ်းမင်းသည် ၁၉၀၀ ခုနှစ်နှစ် အောက်တိုဘာလ ၁၄ ရက်နေ့၌ အိုင်အိုးဝါးပြည်နယ်၊ ဇူးမြို့တွင် ဖွားမြင်ခဲ့သည်။ သူ၏ မိဘမှာ ဝီလျံ အက်ဒဝပ် ဒဲမ်းမင်းနှင့် ပလူဇာ နိုင်ရင်း အက်ဒဝပ် ဒဲမ်းမင်းတို့ ဖြစ်ကြသည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် ဆွေကြီးမျိုးကြီးမှ ဆင်းသက်လာသူဖြစ်သည်။ မိဘဘက်မှ အဘွားဖြစ်သူသည် အပယ်လီဇဘက် ဂရန်ဖြစ်သည်။ ဝီလီယံ



ကြီး ယူလီစစ် အက်စ် ဂရန့်နှင့် ဆွေမျိုးတော်စပ်သူဖြစ်သည်။

ဖခင်ဘက်မှဆိုလျှင် ဒဲမ်းမင်း၏ အစောဆုံး အမေရိကန် ဘိုးဘေး တော်စပ်သူမှာ ဗိုလ်မှူး ဂျွန်နုသန် ဒဲမ်းမင်းဖြစ်သည်။ ထိုဂျွန်နုသည် အမေရိကန်တော်လှန်ရေးကာလအတွင်းက ဗြိတိသျှစစ်တပ်မှ အရာရှိတစ်ဦး ဖြစ်လေသည်။

ဂျွန်နုသန် ဒဲမ်းမင်းသည် ချမ်းသာကြွယ်ဝသော ကုန်သည်ကြီး တစ်ဦးဖြစ်သည်။ ကောန်နက်တိကပ်ပြည်နယ်၊ ကိုလ်ချက်စတာအရပ်ရှိ သူ့အိမ်သည် အလွန်ခမ်းနားလှသည်။ သူ့အိမ်ရှိ စည်ခန်းဆောင်ကို ဗြိတိသျှတို့က ဖြုတ်ယူပြီး အင်္ဂလန်သို့ ယယ်နောင်သွားကြသည်။ အင်္ဂလန်နိုင်ငံ ဘတ်သ်မြို့ရှိ အမေရိကန်ပြတိုက်တွင် ကိုလိုနီခေတ် ဘုရားလှတန်းစားတို့၏ စည်းစိမ်ချမ်းသာကို ဖော်ပြသည့် ပြယုဂ်အဖြစ် ပြသထားလေသည်။

ဒဲမ်းမင်း အခါလည်သား ရှိသောအချိန်အထိ သူ့တို့မိသားစုသည် စူးမြို့တွင် နေထိုင်ခဲ့ကြသည်။ မစ်ဇူးရီးမြစ်ကို လှမ်း၍ မြင်နေရသော ဘလပ်စ်စထရီလမ်းရှိ အိမ်တွင် နေခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ ညီဖြစ်သူ ရောဘတ် မွေးဖွားပြီး မကြာမီမှပင် သူတို့မိသားစုသည် အိုင်အိုဝါးပြည်နယ်၊ ပေါက်ခံမြို့အနီးရှိ စက ၃၀၀ ကျယ်သော အက်ဒဝပ်စ်ဖမ်းခေါ် သူ့အဘိုး၏ ယာတောသို့ ပြောင်းရွှေ့သွားခဲ့ကြသည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် ထိုအခါမှစ၍ ထိုယာတောတွင်ပင် ကြီးပြင်းခဲ့ရသည်။ ယာတောတွင် ညီအစ်ကိုတစ်စု လှည့်လည်၍ ရွှင်မြူးဆော့ကစားခဲ့ကြသည်။ ယာတောတွင် တယ်လီဖုန်းတစ်လုံး ရှိနေသည်ဖြစ်သော်လည်း ဒဲမ်းမင်းသည် လေးနှစ်သားအရွယ်ကျမှသာ မော်တော်ကားကို မြင်ဖူးရလေသည်။

ဒဲမ်းမင်း လမ်းလျှောက်တတ်စေရန်အတွက် သူ့ဖခင်သည် မြေလွတ်မြေရှိုင်းများ ရရှိအောင် ဝိုင်အိုမင်းပြည်နယ်သို့ ရှေးရှုထွက်ခွာသွားလေသည်။ သို့နှင့် ၁၉၀၆ ခုနှစ်၌ ဒဲမ်းမင်းနှင့် သူ့အမေ၊ သူ့ညီငယ်တို့သည် အမေရိက အနောက်ဘက်ဒေသသို့ ရထားစီး၍ လိုက်သွားကြသည်။ အိုဟာယားဘာလင်တန်၊ အယ်လိုင်ယန်းနှင့် တူလူကာဒေသတို့ကို ဖြတ်သန်း

လျက် ခရီးရှည်သွားကြခြင်းဖြစ်သည်။ သို့နှင့် ဒဲမ်းမင်းသည် ပထမဦးဆုံး အကြိမ်အဖြစ် ရထားခရီးစဉ်နှင့် တွေ့ကြုံခြင်းဖြစ်၏။ နောင် ကြီးပြင်းအရွယ်ရောက်လာသောအခါ၌လည်း ဒဲမ်းမင်းသည် ရထားဘက်ဆိုင်ရာကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းများတွင် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာဖြင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာနည်းများကို တွက်ချက်သတ်မှတ်ပေးရလေသည်။

ထိုခေတ် ထိုအခါက အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် ကူးသန်းသွားလာရေးအတွက် ရထားလမ်းများသည် အဓိက သွေးကြောကြီးများသဖွယ် ဖြစ်နေပေသည်။ ယင်းတို့ဖြင့် လူအများကို အနောက်ပိုင်းပြည်နယ်များသို့ ဝိုင်းဆောင် ပေးနေပေသည်။ အခြားနယ်သစ်သို့ ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်သူများ နည်းတူ ဒဲမ်းမင်းတို့လူစုသည် ကိုးဒီမြို့တွင် ရထားမှ ဆင်းကြသည်။ ထိုမြို့၏ အမည်မှာ စစ်တပ်၏ ကင်းထောက်သူရဲကောင်းလည်းဖြစ်၊ တောတွဲရိုင်းပစ် မုဆိုးလည်းဖြစ်သူ ဗိုလ်မှူးကြီး ဝီလီယံ ဖရက်ဒရစ် (ဘတ်ဖလိုးဘီးလ်) ကိုးဒီကို ဂုဏ်ပြု၍ မှည့်ခေါ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုဂျွန်နုသည် ဘတ်ဖလိုး ဘီးလ် အနောက်ဒေသ ဇာတ်ကြမ်းကြီးကို တည်ထောင်၍ အများပြည်သူလူထုအား ပြသချောင့်မြေခဲ့သူလည်း ဖြစ်ပေသည်။

ဒဲမ်းမင်းတို့လူစုသည် ထိုမြို့တွင် အခြေချကြသည်။ မြို့မှာ နေချင့်စေ့သော သာသာယာယာ စည်စည်ကားကားနှင့် ဖြစ်လေသည်။ ဖခင်ဖြစ်သူ ဝီလျံ ဒဲမ်းမင်းသည် အိုင်အိုဝါးတွင် ဥပဒေကို လေ့လာ သင်ကြားခဲ့သူ ဖြစ်သဖြင့် ဆင်မိဆင်ဆိုသူ ထံတွင် ရှေ့နေစာရေးအဖြစ် အလုပ်လုပ်လေသည်။ မိခင်ဖြစ်သူကမူ အိမ်ထောင်မိသားစုအတွက် အပိုဝင်ငွေ ရစေရန် စန္ဒယားသင်ဆရာမ လုပ်လေသည်။

ဒဲမ်းမင်းမိသားစုသည် ကိုးဒီမြို့၌ နှစ်နှစ်ကြာ နေထိုင်ခဲ့ပြီးနောက် ၂၂ ဝိုင်အက္ခရာရှိ ပါဝဲလ်မြို့ကလေးသို့ ပြောင်းရွှေ့သွားကြသည်။ ထိုဒေသသည် ဝိုင်အိုမင်းပြည်နယ်အတွင်း၌ ရှိပြီးလျှင် မြေလွတ်မြေရှိုင်းများ အလွန်ပေါများလှပေရာ ပြောင်းရွှေ့လာကြပြီး ခါးမဦးချ ခုတ်ထွင်ရှင်းလင်း၍ အခြေချနေထိုင်ကြသူများ တဖွဲဖွဲ ရောက်လာကြပေသည်။ ဒဲမ်းမင်း မိသားစုသည် အစောဆုံး ပထမဦးဆုံးအဖွဲ့တွင် ပါဝင်ကြသူများဖြစ်သည်။ ထိုအခါ

က မြေလွတ်မြေရိုင်း ၁၅,၂၃၇ စကကို လာရောက်အခြေချသူများအား ဝေငှပေးခဲ့သည်။ ဝီလျံ ဒဲမ်းမင်းသည် ယခုမြို့ရှိသည့် နေရာအနီးတွင် စက ၄၀ မြေကွက်ကို ရလိုက်လေသည်။

ပါဝဲလ်မြို့တွင် နေရသည်မှာ စောစောပိုင်းနှစ်များတွင် အတော်ပင် ဆင်းရဲကြပ်တည်းကြရသည်။ ၁၉၀၉ ခုနှစ်တွင် ဒဲမ်းမင်း၏ ညီမလေး အယ်လီဘောက်ကို မွေးဖွားသည်။ ယာလုပ်ငန်းသည် အောင်မြင်ဖြစ်ထွန်းလှသည် မဟုတ်ချေ။ ဝီလျံ ဒဲမ်းမင်းက ဥပဒေနှင့် တရားရေးဆိုင်ရာအလုပ်ကို ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်။ တစ်ဘက်တွင် မိခင်ဖြစ်သူ ပလူမာ ဒဲမ်းမင်းက ဂီတသင်တန်းများ သင်ကြားခြင်းဖြင့် တစ်ဖက်တစ်လမ်းက မိသားစုကို ထောက်ပံ့လုပ်ကြေးလေသည်။ ထိုသို့ အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ကြိုးစားကြစေကာမူ ဟင်းသီးဟင်းရွက်စိုက်ခင်းကလေးတစ်ခု၊ ကြက်အနည်းငယ်နှင့် နွားမတစ်ကောင်သာ ရှိနေသော သူတို့၏ အခြေအနေအရ ဝဝလင်လင်ပင် မစားကြရချေ။ အစားဆင်းရဲသည်နည်းတူ အနေလည်း ဆင်းရဲကြသည်။ ကတ္တရာသုတ်ထားသော စက္ကူဖြင့် ကာထားသည့် တဲအိမ်ကလေးမှာ နေကြရသည်။ ဆောင်းတွင်းအခါ အက်ကြောင်းများမှ အိမ်တွင်းသို့ နင်းများ ယိုစိမ့်ဝင်ရောက်လာသောအခါများ၌ ပို၍ပင် အနေဆင်းရဲကြလေသည်။

ထိုသို့ ဆင်းရဲပင်ပန်းသောဘဝမှာ ရုန်းကန်လှုပ်ရှားကြိုးစားနေစဉ် ပါဝဲလ်မြို့သည် တဖြည်းဖြည်း ပွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာလေသည်။ အလားတူပင် ဒဲမ်းမင်း မိသားစု၏ ဘဝသည်လည်း တိုးတက်ပွံ့ဖြိုးလာလေတော့သည်။ ဝီလျံ ဒဲမ်းမင်းသည် သူပိုင် မြေပေါ်တွင် အိမ်များ ဆောက်လုပ်၍ ရောင်းချခြင်းဖြင့် အမြတ်အစွန်း ရရှိလာသည်။ ထို့ပြင် ဝီလျံသည် အာမခံများ ရောင်းချခြင်း၊ လယ်သမားများအား ငွေချေးခြင်း၊ စာချုပ်စာတမ်းများ ရေးဆွဲပေးခြင်းဖြင့်လည်း ဝင်ငွေ ကောင်းလာပြန်ပါသည်။ တစ်ဘက်တွင် ဒဲမ်းမင်း၏ မိခင်က ဂီတသင်တန်းများ သင်ကြားပေးခြင်းဖြင့်လည်း မိသားစု ဝင်ငွေကို တိုးစေပါသည်။ ထိုသို့ ဆင်းရဲပင်ပန်းစွာ ရုန်းကန်လှုပ်ရှားခဲ့ရသဖြင့် ဒဲမ်းမင်းသည် ငယ်စဉ်ကပင် အလဟဿဖြစ်သည်ကို ရွံ့မုန်းခြင်း၊ လုံ့လဝီရိယ ခွဲသတ္တိရှိခြင်း၊ စိစစ်ချေတာခြင်းတို့နှင့် အလေ့အကျင့်ရကာ

သားကျနေခဲ့ပါလေသည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် အသက် နှစ်ဆယ်ကျော်အရွယ်သို့ ရောက်သောအခါ ၁၉၀၇ ခုနှစ်၌ ဝိုင်ဆိုးမင်းတက္ကသိုလ်သို့ တက်ရောက်ခဲ့ပြီး အင်ဂျင်နီယာအိတ်တို့ကို ရခဲ့သည်။ သူ့ကျောင်း မတက်မီက ရရာအလုပ်ကို လုပ်သည့်အနေဖြင့် ပင်မင်းဆိုင်တွင် တံခါးစောင့်အဖြစ် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်။ သူ့ကျောင်းမှ မထွက်မီမှာပင် သူ့မိခင် ကွယ်လွန်ခဲ့သည်။ နောက် နှစ်နှစ်အကြား၌ ဒဲမ်းမင်းသည် ပထမဇနီးနှင့် လက်ထပ်ခဲ့သည်။ ပထမဇနီး၏ အမည်မှာ အက်ဂ်နက်စ်ဖြစ်၏။ လက်ထပ်ပြီးစ နှစ်များ၌ သူတို့သည် ကော်လိုရားဒိုးပြည်နယ်၊ ဝိုးလ်ဒင်းနှင့် ဘိုလ်ဒါမြို့များ၌ နေထိုင်ကြသည်။ ထိုနေရာမှာပင် ဒဲမ်းမင်းသည် ကော်လိုရားဒိုးသတ္တုတွင်းကျောင်းနှင့် ကော်လိုရားဒိုးတက္ကသိုလ်သို့ တက်ရောက်ကာ သင်္ချာနှင့် ရူပဗေဒဘာသာရပ်တို့ဖြင့် မဟာသိပ္ပံဘွဲ့ကို နှုခဲ့သည်။ ထို့နောက် ၁၉၂၈ ခုနှစ်၌ ယေးလ်တက္ကသိုလ်မှ ရူပဗေဒသိပ္ပံပီဂျီဘွဲ့ကို ရပြန်သည်။ ထိုအခါက သူသည် ဝက်စတင်း အီလက်ထရစ် ကုမ္ပဏီ၏ ဆာသော့နီမြို့ရှိစက်ရုံတွင် အမြဲတမ်းအလုပ် တစ်နေရာကိုရရှိခဲ့သည်။ ထိုစဉ်က အတွေ့အကြုံသည် သူ့ဘဝအတွက် တန်ဖိုးအရှိဆုံးဖြစ်သည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ ဇောသော့နီမြို့ရှိစက်ရုံသည် တယ်လီဖုန်းထုတ်လုပ်သည့် စက်ရုံကြီးဖြစ်ပြီး အလုပ်သမား ၄၆,၀၀၀ ရှိသည်။ အများစုမှာ အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး တယ်လီဖုန်းစက်ဝစွည်း အစိတ်အပိုင်းများကို တပ်ဆင်ကြရသည်။ တစ်မိနစ်အတွင်း ပြီးစီးသည့် ထိုတပ်ဆင်ရေးအလုပ်ကို ထပ်ကာထပ်ကာ တစ်နေ့တုန် လုပ်ရလေသည်။ ထိုလုပ်ငန်းရှိ အလုပ်သမားများသည် မီးခိုးများ၊ ဓါတ်ခိုးဓါတ်ငွေ့များ၊ ပြင်းထန်သော အပူချိန်တို့နှင့် တွေ့ထိ နပန်းလုံးနေကြရလေသည်။ အလုပ်သမားများသည် ညီညူကာ အလုပ်လုပ်နေကြရလေသည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် ထိုအလုပ်ကို လုပ်နေရသဖြင့် အကြောင်းစုံကိုသိပြီး အလုပ်သမားများ၏ ခံစားချက်ကို နားလည် သဘောပေါက်လာလေသည်။ ထိုအလုပ်တွင် ဖြစ်ပေါ်နေခဲ့သော လုပ်ငန်းဆောင်တာ အခြေအနေများကို အခြေပြု၍ “အလုပ်၏ သာယာမှုနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်တို့အပြင် စိမ့်မုန့်ခွဲမှု၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ” ကိုပါ သိမြင်လာကာ အကြံဉာဏ် အသစ်အဆန်းများ

ရလာလေတော့သည်။

၁၉၂၀ ပြည့်နှစ်များ၌ ဟားဗတ်ရှိ လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်မှုသိပ္ပံကျောင်း၏ စက်မှုသုတေသနပါမောက္ခ အယ်လ်တင် မေးယိုးနှင့် သုတေသီအဖွဲ့သည် “အလုပ်သမားများနှင့် သူတို့၏ စိတ်ဓာတ်က ထုတ်လုပ်မှုအပေါ် အလုပ်ခွင်အခြေအနေများက မည်သို့ အကျိုးသက်ရောက်သည်” ကို လေ့လာသုတေသနပြုကြသည်။ သူတို့သည် ဟောသောန်စက်ရုံကို အဓိကထား၍ လေ့လာကြလေသည်။

ယင်းသုတေသနကို ၁၉၂၄ ခုနှစ်မှ ၁၉၂၇ ခုနှစ်အထိ ပြုလုပ်ကြလေရာ ဆောက်ပါအချက်တို့ကို လေ့လာတွေ့ရှိကြရလေသည်။

- အလုပ်သမားများကို ပစ္စည်းကောင်းများပေး၍ အလုပ်လုပ်စေသောအခါ
 - အလုပ်သမားများနှင့် ကြီးကြပ်သူတို့ အစဉ်းချင်း ယုံကြည်စိတ်ချပြီးလျှင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သောအခါ
 - လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကြောက်လန့်စိုးထိတ်ခြင်းကို ဖယ်ရှားပစ်လိုက်သောအခါ
 - အလုပ်ခွင်တွင် ငြီးငွေ့မှုကို လျော့ပါးစေသောအခါ
- ထိုအခြေအနေတွင် လုပ်ငန်းသည် တစ်ဟုန်ထိုး တိုးတက်လာကာ ထွက်ကုန် ပိုမိုထွက်ကာ အရည်အသွေးလည်း အဆင့်အတန်း မြင့်လာလေသည်။

ဤတွေ့ရှိချက်သည် စီးပွားရေးနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းတွင် အလွန်အရေးပါသော တွေ့ရှိချက် ဖြစ်ပြီးလျှင် အရည်အသွေးပါသော တွေ့ရှိချက် ဖြစ်သည်ဟုလည်း ဆိုနိုင်ပါသည်။

ဖော်ပြခဲ့သည့် တွေ့ရှိချက်များအပြင် အလုပ်သမားတို့၏ အားနှင့် ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းတို့နှင့် ပတ်သက်သည့် အချက်တစ်ခုကိုလည်း သိခဲ့ရသည်။

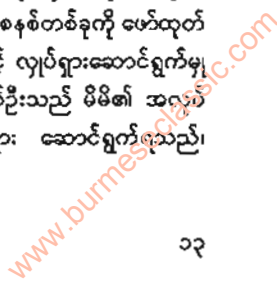
ယင်းအချက်မှာ - - -

အလုပ်ပြီးစီးမှု စံချိန်စံနှုန်း သတ်မှတ်ခြင်း (အချိန်မည်မျှအတွင်း မည်မျှပြီးရမည်) ဖြင့် လုပ်အားခပေးခြင်းသည် ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းကို

မိတ်တက်စေလေ။

အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်သမားတို့သည် ထိုသတ်မှတ်ချက်ထက်ပို၍ မလုပ်လိုကြသောကြောင့်ဖြစ်၏။ အကြောင်းမှာ ပို၍ ပြီးပါက ပြီးစီးမှုနှုန်းသတ်မှတ်ချက်ကို ပို၍ မြင့်တင်လိုက်မည်ကို စိုးသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။ (“ပိုလုပ်လိုလည်း ပိုမရပါဘူး။ သတ်မှတ်ထားသလောက်ပဲ လုပ်တာပေါ့” ဟူသော သဘောထားမျိုး ပေါ်ပေါက်လာခြင်းပင်။)

ထိုခေတ်ထိုအခါက လူကြိုက်များပြီးလျှင် ဟင်နရီ ဖိုဒ်ကဲ့သို့သော နိုင်ငံကျော် စီးပွားရေးသမားကြီးတို့ကပင် လိုလား နှစ်သက်နေကြသည့် “သိပ္ပံနည်းကျ စီးပွားစက်မှုလုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲခြင်း” နှင့် ယင်း ဟောသောန်စက်ရုံတွင် သုတေသနပြုချက်များ၊ တွေ့ရှိရချက်များသည် ဆန့်ကျင်ဘက်သဘောမျိုး ဖြစ်နေပေသည်။ ထိုအခါက လူကြိုက်များ ခေတ်စားနေသော ယင်း သိပ္ပံနည်းကျ စီးပွားစက်မှုလုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲခြင်း သဘောတရားကို စတင်ခန့်ခွဲစိတ်ဝင်စေလို တေလာဆိုသူ ပညာရှင်က ဖော်ထုတ်ချမှတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပေသည်။ ယင်းသဘောတရား (ဝါ) ယင်းစနစ်အရ ကျွမ်းကျင်မှု ပညာရှင်များနှင့် အင်ဂျင်နီယာများ စုဝေးပူးပေါင်းညှိနှိုင်းပြီးလျှင် “အလုပ်နှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များ” ပြုလုပ်ရန်ဖြစ်သည်။ ယင်းစံသတ်မှတ်ချက်များအရ လုပ်ငန်းတစ်ခုကို အနိမ့်ဆုံး အရိုးအရှင်းဆုံး အဆင့်သို့ တိုင်အောင် အဆင့်ဆင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ပြုရမည်ဖြစ်ပေသည်။ ထိုအခါ လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးအတွက် အသေးစိတ်နှင့် ခြုံငုံသိမြင်ခြင်း ရှိလာမည်ဖြစ်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုမှာ စနစ်ကျလာမည်ဖြစ်ပေသည်။ သို့ဖြစ်စေကာမူ ယင်းစနစ်သည် ကုန်ပစ္စည်းအများအပြား ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် မတတ်ကျွမ်းသော ယာယီလုပ်အားပေးအဖွဲ့နှင့် အထူးပင် သင့်လျော်ပေသည်။ ထိုသို့ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စံကို သတ်မှတ်ရာတွင် တေလာသည် ထင်ရှားကျော်ကြားသော နည်းစနစ်တစ်ခုကို ဖော်ထုတ်လေ့လာခဲ့သည်။ တေလာ၏ လေ့လာမှုမှာ အချိန်နှင့် လျှပ်ရှားဆောင်ရွက်မှု လေ့လာခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းမှာ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် မိမိ၏ အလုပ်တာဝန်ကို ပြီးမြောက်အောင် မည်မျှ လျှပ်ရှား ဆောင်ရွက်ရသည်။



အချိန်မည်မျှ ယူရသည်တို့ကို လေ့လာခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ တောလာ၏ နည်းစနစ်သည် အလွန်ကောင်းမွန်ပြီးလျှင် သိပ္ပံနည်းလည်း ကျလှပေသည်။ ထိုနည်းစနစ်ကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများထံမှ “စက်ရုပ်သဖွယ် လုပ်ဆောင်မှု” ကဲ့သို့သော (မနားမနေ စိုက်လိုက်မတ်တပ်) လုပ်ဆောင်မှု စွမ်းရည်ကို ညှစ်ထုတ်ယူနိုင်ပေသည်။ (လူကို လူဟူ၍ မမြင်ဘဲ အလုပ်လုပ် သော စက်ရုပ်ကဲ့သို့ သဘောထားပြီး လုပ်အားကို ယူခြင်းသဘောတရား ဖြစ်ပေသည်။)

အမေရိကန်ပြည်တွင် ကုမ္ပဏီများသည် ဖော်ပြပါ နည်းစနစ်နှင့် အကျိုးတရားကို အလွန် နှစ်သက်ကြပြီးလျှင် ယင်းကို စိုက်လိုက်မတ်တပ် အသုံးချလာကြရာ ၁၉၈၀ ခုနှစ်များသို့ တိုင်ဆောင်ပင် ကြာရှည်ခဲ့လေသည်။ အလုပ်သမားများကို စက်ရုပ်သဖွယ် စဉ်းစားသတ်မှတ်ပြီး လုပ်အားကို စနစ် တကျ ညှစ်ထုတ်ယူခြင်းကို လုပ်ခဲ့ကြပေသည်။ ယင်းသည် ခဏပန်းမှာတော့ ကောင်းလှပါသည်။ သို့သော် ရေရှည်မှာမူ လူသားကို လူဟူ၍ မေ့ထားပြီး လုပ်ဆောင်ခြင်းသည်ကား ပြဿနာများကို တိုးပွားစေပါသည်။ အကျိုး တရားထက် ထိခိုက်မှု ပိုလာမည်ဖြစ်ပေသည်။

ဟောသောန်စက်ရုံတွင် လေ့လာသိရှိလာရသည့် အချက်အလက်များ (ရှေ့တွင် ဖော်ပြခဲ့ပြီး) သည်ကား “လူ (အလုပ်သမား) ကို ဦးစားပေး စဉ်းစားပြီးလျှင် အလုပ်သဘာဝ၊ အကျိုးရလဒ်တို့နှင့် မျှတအောင် ကောက် ချက်ဆွဲထားခြင်း” ပြုထားသဖြင့် ယခုဖော်ပြနေသည့် တောလာ၏ နည်းစနစ် နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက် ဖြစ်နေရပေတော့သည်။

ဟောသောန်စက်ရုံ စမ်းသပ်လေ့လာမှုသည် စက်မှုလုပ်ငန်းနှင့် စိစစ် ရေးနှင့် စစ်ဆေးရေးကိစ္စတို့တွင် အလွန်ကြီးကျယ်သော လုပ်ဆောင်မှုကြီး ဖြစ်သော်လည်း ထိုစဉ်က (လူငယ်မျှသာဖြစ်သော) ဒမ်းမင်းသည် ထိုလုပ်ငန်း တွင် အလုပ်လုပ်နေသည့်တိုင်အောင် ယင်းကိစ္စကို မသိခဲ့ချေ။ မည်သို့ပင် ဖြစ်စေ နောင် ဆယ်စုနှစ်ပေါင်းများစွာကြာသောအခါ အထက်ပါ ဟောသောန် သုတေသန တွေ့ရှိချက်များနှင့် နည်းလမ်းများကို ထိပါး တိုက်ခိုက်လာ ကြသော အချိန်မှာ ဒမ်းမင်းသည် ထိုသုတေသနပြုချက်များဘက်မှ ကာကွယ်

ပြောဆိုလေသည်။ အမှန်စင်စစ် ဒမ်းမင်းသည် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာ သဘောတရားများကို အသုံးပြု၍ လေ့လာသောအခါ ဟောသောန်သုတေသန တွေ့ရှိချက်များနှင့် အတော်ပင် ဆင်တူသော ကောက်ချက်နှင့်သဘောတရား များကို ရရှိလာသောကြောင့် ဒမ်းမင်းက ဟောသောန် သုတေသနဘက်မှ ခုခံကာကွယ်ခြင်း ဖြစ်ပေသည်။ တစ်ဖန် ဒမ်းမင်း၏ မူ ၁၄ ချက်အနက် အချို့အချက်တို့သည် ဟောသောန်စက်ရုံ၌ ဒမ်းမင်း အလုပ်လုပ်နေစဉ် အတွေ့ အကြုံနှင့် အထောက်အထားများမှ အခြေပြုပေါက်ဖွားလာခြင်းဖြစ်ပေသည်။

၁၉၃၀ ပြည့်နှစ်များမှ စတင်လျက် ဒမ်းမင်းသည် စာရင်းအင်း သင်္ချာပညာ တော်လှန်ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကိစ္စတွင် ပါဝင်ခဲ့သည်။ ယင်းကိစ္စ ဖြစ်ပေါ်ခြင်းဖြင့် သုတေသနလောက၌ အချက်အလက် ရှာဖွေစုဆောင်းခြင်း နည်းစဉ်မှာ ပြောင်းလဲလာခဲ့ရပေသည်။ ဒမ်းမင်းနှင့် အပေါင်းပါတို့သည် စာရင်းအင်းသင်္ချာနည်း၊ နမူနာကောက်ယူခြင်းနိညာဉ်များ ပွံ့ဖြိုးတိုးတက် စေရန် စွမ်းဆောင်နိုင်ခဲ့ကြသည်။ ယင်းနိညာဉ်များအားဖြင့် ခေတ်သစ်အရည် အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုကို ပေါ်ပေါက်လာစေရုံသာမက ခေတ်မီအရေအတွက် မှတ်သားနည်းများ၊ ဈေးကွက်သုတေသနနှင့် သန်းခေါင်စာရင်းကောက်ယူ ခြင်းတို့ကိုပါ ပေါ်ပေါက်လာစေပါသည်။ ထိုအချိန်မှာ ၁၉၃၀ နှစ်များ တစ်ဝိုက်တွင် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအခါကျမူသာလျှင် “ဖြစ်နိုင်ချေ နမူနာကောက် ယူခြင်းနည်းနှင့် လုပ်ငန်း”သည် သိပ္ပံလောကအပြင်ဘက်သို့ ရောက်ရှိလာရ လေသည်။ (တစ်နည်းအားဖြင့် ပြင်ပလောကတွင် အသုံးဝင်လာသည်ဟု ဆိုလိုရင်းဖြစ်ပေသည်။) ထိုနည်းကို ၁၉၃၇ ခုနှစ်၌ သန်းခေါင်စာရင်းဌာနက အလုပ်လက်မဲ့အခြေအနေသိရန် စာရင်းကောက်ယူရာတွင် အသုံးပြုခဲ့သည်။ စာရင်းအင်းဆိုင်ရာ အသုံးပြုမှုကြီးတစ်ခုပင်ဖြစ်သည်။

နှစ်ဆယ်ရာစု စောစောပိုင်းတစ်လျှောက်လုံးတွင် ပညာရပ်လောက ၌ (ဒမ်းမင်းကျောင်းသားဘဝ အချိန်ကာလက) စာရင်းအင်း သင်္ချာပညာ တတ်သိနားလည်ခြင်းနှင့် လေ့လာခြင်းမှာ အလွန်ပင် အဆင့်နိမ့်ကျခဲ့သည်။ “ကိန်းဂဏန်းမျက်လှည့်ပညာ”ဟူ၍ပင် တင်စားခဲ့ကြသည်။ တစ်ဖန် ဒမ်းမင်း သည် ထိုပညာကို သင်ယူခဲ့ရသည် မဟုတ်ချေ။ သူ၏ဘွဲ့ ဒီဂရီများမှာ သင်္ချာ

နှင့် ရူပဗေဒပညာရပ်တို့နှင့်သာ ပတ်သက်နေပေသည်။ သို့ဖြစ်စေကာမူ ၁၉၄၀ ပြည့်နှစ် သန်းခေါင်စာရင်းကောက်ယူရာတွင် နမူနာကောက်ယူနည်း အသုံးပြုရန် ဒိမ်းမင်းက ဦးဆောင်ဦးရွက် ပြုခဲ့သည်။ ၁၉၄၀ ပြည့်နှစ် သန်းခေါင်စာရင်း ကောက်ယူခြင်း မတိုင်မီ နှစ်အနည်းငယ်က ဝါရှင်တန်ရှိ အသစ်ဖွင့်လှစ်လိုက်သော "စိုက်ပျိုးရေးဘွဲ့ရသင်တန်းကျောင်း" တွင် ဒိမ်းမင်းက စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာဆိုင်ရာ ပို့ချချက်များကို သင်ကြားခဲ့သည်။ ယင်းပို့ချချက်များသည် အမေရိကန် သန်းခေါင်စာရင်းဌာနကြီး၏ လုပ်ငန်းများအပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးပြီးလျှင် လူကြိုက်များ ကျော်ကြားခဲ့ပေသည်။ ဒိမ်းမင်းကိုယ်တိုင်ကမူ ၁၉၃၇ ခုနှစ် အလုပ်လက်မဲ့စာရင်းကောက်ခြင်းတွင် မပါဝင်ခဲ့သော်လည်း ထိုသင်တန်းကျောင်းတွင် သူပို့ချခဲ့သော စာရင်းအင်း သင်္ချာပညာများကို တက်ရောက်ဆည်းပူးခဲ့သူ စာရင်းသင်္ချာပညာရှင်များကား ပါဝင်ခဲ့ပေသည်။ ဒိမ်းမင်းကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ မပါဝင်ခဲ့သော်လည်း သူ လက်ထပ်သင်ကြားပေးလိုက်သူတို့ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ ထိုအခါက စာရင်းကောက်ယူရာတွင် ရှေးဦးစွာ ခန့်မှန်းတွက်ချက်ရာ၌ အလုပ်လက်မဲ့ဦးရေကိန်းဂဏန်းမှာ သုံးသန်းမှ ဆယ်ဝါးသန်းအထိ အမျိုးမျိုး ဖြစ်နေပြီး အလွန်ပင် မသေချာလှပေ။ စာပိုသမားများ၏ အကူအညီဖြင့် စာပိုရာတွင် တစ်ပါတည်း စာရင်းကောက်ယူ၍ (ဒိမ်းမင်း၏ နည်းကို အသုံးပြု၍) တွက်ချက်ကြည့်ကြသောအခါ၌ အလုပ်လက်မဲ့ဦးရေ ဆယ် တစ်သန်းခန့်ရှိကြောင်း သိလာကြရလေသည်။

၁၉၄၀ ပြည့်နှစ် သန်းခေါင်စာရင်း ကောက်ယူသောအခါတွင်မူ ဒိမ်းမင်းက ပိုမို တိကျမှုရစေနိုင်သော နည်းများကို အသုံးပြုစေသဖြင့် ရလဒ် ကောင်းခဲ့ရသည်။ အထူးသဖြင့် ဒိမ်းမင်းက "စာရင်းအင်းသင်္ချာနည်းစဉ် ထိန်းချုပ်ခြင်း" ကို စစ်သပ် အသုံးပြုစေခဲ့ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေသည်။ ဤသို့နှင့် ဒိမ်းမင်းသည် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာကို ကောင်းစွာ အသုံးချနိုင် ခဲ့ပေသည်။

ဒိမ်းမင်းသည် ၁၉၃၀ နှစ်များ၌ ဘဲလ် ဝါတ်ဗွဲခန်းများက သုတေ သီပညာရှင် ဝေါလ်တာ ရှီဂတ်၏ အန္တေဝါသိက တစ်ပည့်ရင်းဖြစ်ခဲ့စဉ်

အချိန်ကစ၍ ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်းစသည့် စီမံ ခန့်ခွဲမှုနည်းစဉ်၏ အားနည်းချက်တို့အတွက် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာကို အသုံးပြုခြင်းကို စိတ်ဝင်စားခဲ့လေသည်။ သူ၏ ဆရာသမားဖြစ်သူ ဝေါလ်တာ ရှီဂတ်သည် အရည်အသွေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲတော်လှန်မှုကို ဖြစ်ပေါ် စေခဲ့သူဖြစ်သည်။ အေတီ နှင့် တီကုမ္ပဏီ၊ ဝက်စတင်း အီလက်ထရစ်ကုမ္ပဏီ တို့တွင် ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှု အရည်အသွေး တိုးတက်ရေးအတွက် စာရင်း အင်းသင်္ချာပညာကို အသုံးပြုစေခြင်းဖြင့် အရည်အသွေးကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲ တိုးတက်စေခဲ့ခြင်းပင် ဖြစ်လေသည်။ သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ ကုမ္ပဏီများသည် ဝေါလ်တာ ရှီဂတ် ချမှတ်ပေးသော လမ်းစဉ်နှင့် နည်းနာများကို လက်ခံ ကျင့်သုံးမှု နှေးကွေးနေသောကြောင့် ဝေါလ်တာ ရှီဂတ် မကျေမနပ် ဖြစ်ခဲ့ ရသည်။ တီအင် နှင့် တီကုမ္ပဏီသည် ဝေါလ်တာ ရှီဂတ် တီထွင်ပေးထားသော "ထိန်းချုပ်ကွပ်ကဲမှုနည်းစဉ် ကားချပ်" ကို အသုံးမပြုဘဲ နှစ်ပေါင်းများစွာပင် အင်စပက်ရှင်းခေါ် စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်းအပေါ်တွင်သာ သိသိသာသာကြီး မှီခို အားထားနေပေသည်။

သို့နှင့် ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီး ပြီးဆုံးသောအခါ၌မူ ဝက်စတင်း အီလက်ထရစ်ကုမ္ပဏီမှ ကျွမ်းကျင်သူများသည် "စာရင်းအင်းသင်္ချာနည်းစဉ် ထိန်းချုပ်ခြင်း" ကို ကောင်းစွာ ကျေညက်သဘောပေါက်ပြီး ဖြစ်နေ၍ ဂျပန် တို့ကိုပင် စတင်သင်ကြားပေးနေလေပြီ။

အဆင့်မြင့်နည်းပညာနှင့် ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ရေးစနစ်များသည် နှစ်ဆယ်ရာစုနှစ်တွင် အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှု ပြုပြင်တော်လှန်ရေးကို ဝေါ်ပေါက်စေခဲ့ပေသည်။ ယခင်ကဆိုလျှင် ရာစုနှစ်ပေါင်းများစွာကြာအောင် ပင် စံချိန်စံနှုန်း သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် အပြီးသတ်အဆင့်ကျမှ စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်း နည်းကို အသုံးပြု၍ အရည်အသွေးကို ထိန်းချုပ်ခဲ့ကြသည်။ သို့နှင့် ပထမ ကမ္ဘာစစ်ကြီး ပြီးဆုံးချိန်၌ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းလုံးတွင် စံချိန်စံနှုန်းသတ်မှတ်ရေး အဖွဲ့အစည်းများ ပေါ်ပေါက်လာကာ အရည်အသွေး တိုးမြှင့်ရန် ကြိုးပမ်းခဲ့ ကြသည်။ နည်းလမ်းမှာကား ဖော်ပြခဲ့သည့် နည်းသာလျှင် ဖြစ်ပေသည်။ အပြီးသတ် အချောကိုင်ပြီးအဆင့်သို့ ရောက်မှသာ စစ်ဆေးစိစစ်ပြီး စံချိန်

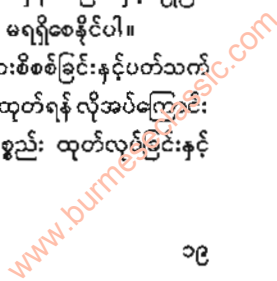
မမိသော ကုန်ပစ္စည်းကို ပယ်ထုတ်၍ စံချိန်မှီတို့ကိုသာသုံးစွဲသူ ဖောက်သည် ထံသို့ ပေးပို့ခြင်းပင် ဖြစ်ပါလေသည်။

သို့သော် ယင်းသို့ အပြီးသတ်အဆင့်ကျမှသာ စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်း ဖြင့် အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်းသည် ခေတ်သစ်လိုလားချက်များကို မပြည့်စွမ်းနိုင်ကြောင်းကို မကြာမီမှာပင် သိလာကြရသည်။ တယ်လီဖုန်းစသော ရှုပ်ထွေး သိမ်မွေ့သည့်ပစ္စည်းကိရိယာများကို ထုတ်လုပ်သောအခါတွင် ပိုမို ထိရောက်ကောင်းမွန်သော နည်းလမ်းများဖြင့် စိစစ်ရန် လိုအပ်လာပေသည်။ အပြီးသတ်အဆင့်ကျမှ စိစစ်၍ မဖြစ်တော့ချေ။ အပြစ်အနာအဆာနှင့် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်ချက် ကင်းသော ပစ္စည်း အလွန်နည်းသွားမည်ဖြစ်ပေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ နောက်ဆုံး အပြီးသတ်အဆင့်မှာမှ မဟုတ်ဘဲ ရှေ့ကအဆင့်ဆင့် များမှာပင် စိစစ်ရန် လိုအပ်လာပေတော့သည်။ အလိုအပ်ဆုံးမှာ လုပ်ငန်းစတင်သည့် အဆင့်မှစ၍ အကော်ဒ်းဆုံး၊ အမှန်ဆုံးဖြစ်အောင် စီမံဆောင်ရွက်ခြင်းနည်းပင် ဖြစ်ပါ၏။ ထိုနည်းကို အသုံးပြုရန် သိမြင်ခံယူချက် သဘောထားသည် ၁၉၂၀ မှ ၁၉၂၁ အထိ နှစ်များကပင် ပေါ်ပေါက်ခဲ့လေသည်။ အရည်အသွေး တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် အကျိုးပြုမည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲဆန်းသစ်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာသည်ဟုလည်း ဆိုနိုင်ပါပေသည်။ ၁၉၂၂ ခုနှစ်၌ ရှိ အက်စ် ရက်ဖို့ဒ် ဆိုသူသည် ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေး၌ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်း စာအုပ်ကို ရေးသားထုတ်ဝေလိုက်ပေသည်။ ထိုစာအုပ်က အဖိုးတန်သော အယူအဆတို့ကို ဖော်ထုတ်ပြသခဲ့သည်။ အရည်အသွေးဆိုသည်မှာ စီမံခန့်ခွဲမှု၏ တာဝန်သာဖြစ်ကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီရှိ ဌာနများအနေဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ရှိအပ်ကြောင်း၊ ကုန်ပစ္စည်းဒီဇိုင်းပုံစံ ထုတ်လုပ်သည့်အဆင့်မှာပင်လျှင် အရည်အသွေးကို စဉ်းစားဆုံးဖြတ် လုပ်ကိုင်သင့်ကြောင့်တို့ကို ထိုစာအုပ်က လမ်းညွှန်ပြခဲ့လေသည်။

ထို့နောက် ပိုမို ထင်ရှားပြီး အရေးပါသော တိုးတက်မှုသည် ဖြစ်ပေါ်လာပါလေသည်။ ၁၉၃၁ ခုနှစ်၌ ဝေါလ်တာ ရှိဂျတ် ပြုစုရေးသားသော “ထုတ်လုပ်ကုန်ပစ္စည်း၏ အရည်အသွေးကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနည်းဖြင့် ထိန်းချုပ်ခြင်း” ကျမ်း ပေါ်ပေါက်လာခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဝေါလ်တာ

ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်ခြင်း” ကို ပထမဦးဆုံး သတ်ပြမိသူ ဖြစ်ပေသည်။ “စက်မှုစီးပွားလုပ်ငန်းများတွင် ဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်းမှုတို့ကို သိမြင်၍ ပယ်ရှားပစ်ရန် အထူးလိုအပ်ကြောင်း၊ ယင်းသို့ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းသည် စက်မှုစီးပွားလုပ်ငန်း၏ အသက်သွေးကြောဖြစ်ကြောင်း၊ ထိုသို့ သိမြင်ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ဖြစ်နိုင်ချေ သဘောတရားနှင့် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာတို့ အသုံးပြုနိုင်ကြောင်းဖြင့် ဝေါလ်တာ ရှိဂျတ်က သဘောပေါက် သိမြင်ဆော်ပြခဲ့လေသည်။ ဝေါလ်တာ ရှိဂျတ်သည် အရည်အသွေး တိုးတက်မှုအတွက် သဘောတရားရေးရာများကို ဖော်ထုတ်ပြသခဲ့သည်။ ထိုသဘောတရားအရ လုပ်ငန်း၏ ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု အမျိုးမျိုးကို ခွဲခြားသိမြင်နိုင်စေခဲ့သည်။ ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုမှာ နှစ်မျိုးနှစ်စားဖြစ်သည်။ “လက်ခံနိုင်သော ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု (၁) သာမန်အကြောင်းရင်း” နှင့် “လက်ခံနိုင်သော ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု (၂) အထူးအကြောင်းရင်း” တို့ ဖြစ်ပေသည်။ ထိုအကြောင်းရင်းနှစ်မျိုးစလုံးကြောင့်ပင် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်း ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်ပေသည်။ သို့သော် လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် “သာမန်အကြောင်းရင်းများ (၁) လက်ခံနိုင်သော ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု” နှင့်ပင် ဆက်လက်၍ လုပ်ကိုင်သွားနိုင်ပေသည်။ ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုကို လျော့ချသည့် ပပျောက်သွားအောင် မတတ်နိုင်စေကာမူ မှန်းဆတွက်ချက်၍ သိမြင်နိုင်သော ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု အဆင့်တစ်ခုဖြင့် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်ရပေသည်။ ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု အတော်အထင့်နှင့် ဆက်လက်၍ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သွားခွင့် ရှိခြင်းသဘောပင် ဖြစ်လေသည်။ အထူးအကြောင်းရင်းကြောင့် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုဖြစ်လျှင် ယင်းကို ကြိုတင်ခန့်မှန်း၍ မရပါ။ ယင်းသည် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို ပျက်စီးစေလျှင်လည်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ ထို့ပြင် အရည်အသွေးကိုကြိုတင်မှန်းဆခြင်းနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းတို့ကို ပြုနိုင်စေရန် အခြေခံကိုလည်း မရရှိစေနိုင်ပါ။

ဝေါလ်တာ ရှိဂျတ်သည် လုပ်ငန်း စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ လွယ်ကူအသုံးတည့်သောနည်းလမ်းကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် လိုအပ်ကြောင်း သိမြင်လာပါသည်။ ၁၉၂၄ ခုနှစ်၌ သူသည် ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့်



အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုအတွက် အလွန်အရေးပါပြီးလျှင် အလွန်အသုံးဝင်သော နည်းလမ်းတစ်ခုကို ဖော်ထုတ်လိုက်လေသည်။ ယင်းသည်ကား “တွက်ချက်ရန် ပုံစံတစ်ခုဆွဲထားခြင်း” ဖြစ်၏။ ယင်းကို “ထိန်းချုပ်ကားချုပ်” ဟုခေါ်သည်။

ယင်းထိန်းချုပ်ကားချုပ်ကို အသုံးပြုခြင်းအားဖြင့် လုပ်ငန်းနည်းစဉ် တစ်ခုမှာ တည်ငြိမ်ခိုင်ခန့်မှု ရှိမရှိကို သိနိုင်ပြီးလျှင် နည်းစဉ်၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုကိုလည်း တိုင်းတာ နိုင်ပေသည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦး သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်သူ ပညာရှင်တစ်ဦးသည် ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းကို အချိန်အတိုင်းအတာ တစ်ခုဖြင့် မှန်မှန် စစ်ဆေးပြီး ထွက်ကုန်နမူနာများကို အုပ်စုတစ်ခုစီမှ အချိန်မှန်မှန် ထုတ်ယူစစ်ဆေးကာ ရလဒ်များကို တားချပ်တွင် တင်၍ လုပ်ဆောင် ဖြစ်ပျက်မှုလမ်းကြောင်းကို ဆွဲနိုင်ပါသည်။ ထိုနောက် ဝေါ်လ်တာ ရှိဂျတ် ထုတ်ပေးထားသော သင်္ချာ ပုံသေနည်းဖြင့် တွက်ချက်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်း နည်းစဉ်၏ ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု နယ်ပယ်နှင့် နယ်နမိတ်ကို ဖော်ထုတ်ရယူ နိုင်လေသည်။ ထိုနယ်နမိတ်အတွင်း၌ ဖြစ်ပျက်လုပ်ဆောင်မှု ရှိနေလျှင် ထိုထုတ်လုပ်မှုနည်းစဉ်သည် တည်ငြိမ်ပြီးလျှင် ယင်းကို ထိန်းချုပ်နိုင်ကြောင်း သိရသည်။ ထိုနယ်နမိတ်အပြင်သို့ ရောက်နေပါက ထိုနည်းစဉ်သည် မတည်ငြိမ် မသေချာဘဲ ထိန်းချုပ်နိုင်မှုကင်းနေကြောင်း ပြသလျက် ရှိပေသည်။

ဖော်ပြခဲ့သည့် ပုံသေကားချုပ်နည်းဖြင့် တွက်ယူရရှိသော နယ်နမိတ် သည် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုနယ်ပယ်နှင့် တည်ငြိမ်မှုနယ်ပယ်ကို ခြားထားသည့် နယ်နမိတ်ဖြစ်၍ “ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု နယ်နမိတ်” (သို့မဟုတ်) “တည်ငြိမ်မှုနယ်နမိတ်” ဟူ၍ နှစ်မျိုးခေါ်နိုင်သည်။ ယင်းနယ်နမိတ် ကျယ်လျှင် ထိုကျယ်နေခြင်းက ထိုပုံချုပ်တွက်ချက်မှုနှင့် ပတ်သက်သော လုပ်ငန်းတွင် “ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု” အတော်များများ ရှိနေသည်ကို ပြည့်စုံလျက် ရှိသည်။ ကျဉ်းလျှင် ဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်းမှု အတော်နည်းကြောင်း သိရသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်းမှု လျော့နည်းပြီး ပိုမို ချုပ်ကိုင်နိုင်စေရန် စနစ်ကို ပြုပြင်တိုးတက်စေရမည် ဖြစ်ပေသည်။

ထိန်းချုပ်ကားချုပ်ကို အသုံးပြုရာတွင် လုပ်ငန်းကို ပိုမိုထိန်းချုပ်နိုင်

စေရန် လုပ်ငန်းစကားစ အဆင့်မှာပင် စတင်အသုံးပြုသင့်ပေသည်။ သို့မှသာ လုပ်ငန်းစကားစကားပင် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု နည်းနိုင်သမျှနည်းအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်မည် ဖြစ်သဖြင့် နောက်ပိုင်းအဆင့်များတွင်လည်း “အရည်အသွေး” ပို၍ ပို၍ကောင်းလာကာ ကုန်ပစ္စည်းထွက်လာသောအခါ “အရည်အသွေးပြည့်ရောင်းကုန်” ဖြစ်လာပေမည်။

စက်မှုနှင့် စီးပွားကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများတွင် စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်းကို အလွန်အားထားကြ၏။ အရည်အသွေး ညံ့ဖျင်းသော ထွက်ကုန်များကိုစိစစ် ရှေးချယ်ဆေးဖယ်ထုတ်၍ စံချိန်မှီပစ္စည်းများကိုသာ ရောင်းချကြ၏။ စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်းအလုပ်သည် ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေး တိုးတက်စေရန် လုပ်သည့် အလုပ်မဟုတ်ပါ။ ထိုသို့သော ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ဦးတည်ချက်မျိုး မရှိပါ။ အရည်အသွေးညံ့ပစ္စည်းကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန်သာ အဓိက ရည်ရွယ်ပါသည်။ (ကောင်းအောင် မလုပ်ဘဲ အညံ့ကို ဖယ်ထုတ်ခြင်းသာဖြစ်၏။) သို့ဖြစ်၍ အရည်အသွေး တိုးတက်စေရန် စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်းနည်းကို အားကိုး၍မရပါ။ ဖော်ပြခဲ့သည့် ထိန်းချုပ်ကားချုပ်ကဲ့သို့သော စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာအိုင်ရာ နည်းလမ်းများကသာလျှင် လုပ်ငန်းတွင် အရည်အသွေးကို တိုးတက်စေ၍ အရည်အသွေးကောင်းပစ္စည်းများ ထွက်ပေါ်လာစေပါသည်။

ဤသဘောတရားများကို ဝေါ်လ်တာ ရှိဂျတ်နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်အချို့က သိမြင်ကြသော်လည်း အမေရိကန်ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းတွင် ယင်းသဘောတရားများ မတွင်ကျယ်ခဲ့ပါ။ ခေတ်ဟောင်းက လက်နွဲ့ နည်းလမ်းများကိုသာ တွင်တွင်ကြီး သုံးခဲ့ကြပါသည်။ ထွက်ကုန်ပစ္စည်းများတွင် အရည်အသွေး ကောင်းအောင် ပြုလုပ်မည့်အစား အရည်အသွေးညံ့ပစ္စည်းများကို ဖယ်ထုတ်ခြင်းကိုသာ လုပ်ခဲ့ကြသည်။ ထို့ပြင် အယူအဆဟောင်း၊ နည်းဟောင်းများ အရ အလုပ်သမားတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားနှင့် သူတို့၏ အခြေအနေကို လျစ်လျူ ခြံ့ကြသည်။ စက်ရုပ်ဆန်ဆန် သဘောထားမျိုးကို ခံယူကျင့်သုံးခဲ့ကြသည်။ ဤရာစုနှစ် နှောင်းပိုင်း တစ်ဝက်သို့ ရောက်သောအခါ ကျမှသာလျှင် ခံနိုင်ရည်ကဲ့သို့သော ပညာရှင်များ ပေါ်ထွန်းလာပြီးလျှင် အလုပ်သမားများ အထံမှ စဉ်းစားရန်အတွက် ရွှေနေလိုက်ပေးကြလေသည်။

၁၉၈၀ စောစောပိုင်းနှစ်များ၌ ဖိုဒ်ကုမ္ပဏီမှ အဖွဲ့သည် ဂျပန်နိုင်ငံသို့ လေ့လာရေးခရီးထွက်ခဲ့သည်။ “ဂျပန်တို့သည် စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်းအပေါ် မှီခိုအားထားနေမည့်အစား လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု၊ နည်းနိင်သမျှနည်းအောင် အစဉ်အမြဲ ကြိုးပမ်းနေကြခြင်း” ကို သိရန် ထိုသို့ လေ့လာရေးခရီး ထွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပေသည်။ ဂျပန်သို့ ရောက်သောအခါ ဖိုဒ်လေ့လာရေးအဖွဲ့သည် ဆက်လက် ဖော်ပြထားသည့်အချက်ကို တွေ့ရှိကြရသည်။ လုပ်ငန်းလုပ်ရာတွင် “အကောင်းဆုံး ရည်မှန်းချက်အတွက် စီစဉ်ထားသော စနစ်၌ ဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်းမှုနယ်ပယ်မှာ ကျဉ်းပြီးလျှင် အသေးစိတ်မျှကိုသာ အာရုံစိုက်စေသော နည်းစနစ်တွင်မူ နယ်ပယ် ကျယ်ပြန့်သည်” ဆိုသော အချက်ပင် ဖြစ်ပေသည်။

မန်နေဂျာ လာရီ ဆာလီဗန် ဦးစီးသော ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီမှ လေ့လာရေးအဖွဲ့သည် ဂျပန်ဆေးပြင်းလိပ်မီးခြစ်လုပ်ငန်းတစ်ခုသို့ ရောက်ခဲ့ကြသည်။ ထိုလုပ်ငန်းတွင် ဂျပန်အလုပ်သမားတို့သည် မီးခြစ်ရိုစက်ချိတ်ကလေးတစ်ခု ပြုလုပ်နည်းစဉ် တိုးတက်ရန် တိုင်ပင်နေကြသည်ကို တွေ့ကြရသည်။ ဂျပန်အလုပ်သမား ရှစ်ဦးသည် စားပွဲကို ဝိုင်းရံလျက် ဆယ့်တစ်ပေရှည်သော “ထိန်းချုပ်ကားချုပ်” ကို ငဲ့ကြည့်နေကြသည်။ အမေရိကန်မန်နေဂျာ လာရီ ဆာလီဗန်က ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုလေ့လာသောအခါ၌ ပြဿနာ တစ်ခုတစ်ရာ ရှိနေ၍ မဟုတ်ကြောင်း၊ ထုတ်လုပ်နည်းစဉ်နှင့် ထုတ်လုပ်ပစ္စည်းမှာ ချမှတ်ထားသည့် ပုံစံထက် ကောင်းနေကြောင်း၊ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကောင်းနေသော်လည်း ယခုလက်ရှိအခြေအနေထက် ပိုမို ကောင်းစေရန်၊ တိုးတက်စေရန် ကြံဆနေကြခြင်းဖြစ်ကြောင်းကို သိရပေသည်။

ကားချုပ်ကို လေ့လာကြည့်ခြင်းဖြင့် လွန်ခဲ့သည့် လပေါင်း ၂၀ အတွင်း မီးခြစ်စက်ခလုတ် ချိတ်ကလေး ထုတ်လုပ်မှုကို တွေ့ရသည်။ ထိုပြင် လုပ်ငန်းစဉ်သည် ထိုကာလအတောအတွင်း၌ လေးကြိမ် ထိန်းသိမ်းမရဘဲ ပျက်ယွင်းခဲ့ကြောင်းကို တွေ့သည်။ ဂျပန်အလုပ်သမားတို့သည် ယင်းသို့ ထပ်မံ မဖြစ်ပွားရလေအောင် အကြောင်းရင်းများကို ကြိုးစားရှာဖွေနေကြခြင်း ဖြစ်ပေသည်။

သူတို့သည် အောက်ပါပြဿနာများနှင့် ဖြေရှင်းမှုများကို ရှာဖွေတွေ့ရှိကြပါသည်။

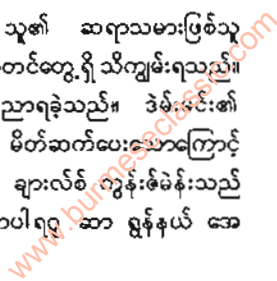
ပထမအချက် - လုပ်ငန်းစဉ် ပျက်ယွင်းသွားရခြင်းမှာ စက်ကိရိယာတစ်ခု ပျက်စီးပြုန်းတီးသွားရသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားတို့က ပြဿနာကို စာရေး၍ မန်နေဂျာထံ ရှင်းလင်းတင်ပြကြသည်။ ပျက်စီးသော စက်ကိရိယာကို ယခင်ကကဲ့သို့ ရှစ်လကြာမှ တစ်ကြိမ် အသစ်လဲလှယ် အစားထိုးမည့်အစား လေးလတစ်ကြိမ် လဲပေးပါရန် အကြံပေးချက်ကို စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းက လက်ခံသည်။

ဒုတိယအချက် - သူတို့သည် မီးခြစ်စက်ခလုတ်ချိတ်ကလေး၏ ကော်လာအနားရှိ ဝက်အူတစ်လုံး ချောင်နေသည်ကို ရှာဖွေတွေ့ရှိဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့သည်။ ထိုအကြောင်းကို စီမံခန့်ခွဲရေးဌာနထံ စာရေးအကြောင်းကြားပြီး ဝက်အူမပြုတ်ထွက်စေမည့် ကော်လာအနား ပုံစံသစ်တစ်မျိုး လိုအပ်ကြောင်းကို တင်ပြခဲ့သည်။

တတိယအချက် - မီးခြစ်စက်ခလုတ် ချိတ်ကလေးကို ပြုလုပ်ထားသော သံမဏိနှင့် ပတ်သက်သော ပြဿနာကို တွေ့ရပြီး တင်ပြကြသည်။ သံမဏိတင်သွင်းသူများနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။

အထက်ပါ အတွေ့အကြုံမှ ရရှိလိုက်သော သင်ခန်းစာမှာ နှစ်ခု ဖြစ်သည်။ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာကို သင်ယူရန် အရေးကြီးခြင်းနှင့် စာရင်းအင်းဆိုင်ရာ သဘောတရားများကို သဘောပေါက်ရန် အရေးကြီးခြင်းတို့ပင် ဖြစ်သည်။

၁၉၂၇ ခုနှစ်တွင် ဒဲမ်းမင်းသည် သူ၏ ဆရာသမားဖြစ်သူ ဆာလီဗန်က ရှိရာနှင့် ပထမဦးဆုံးအကြိမ်အဖြစ် စတင်တွေ့ရှိ သိကျွမ်းရသည်။ ထိုအခါမှစ၍ သူသည် ဆရာသမားထံမှ ပညာရခဲ့သည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ အလုပ်ရှင်ဖြစ်သူ ချားလ်စ် ကွန်းစ်မန်းက မိတ်ဆက်ပေးသောကြောင့် ဆာလီဗန်က ရှိရာနှင့် သိကျွမ်းရခြင်းဖြစ်သည်။ ချားလ်စ် ကွန်းစ်မန်းသည် ဒဲမ်းမင်းကို အင်္ဂလန်နိုင်ငံ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာပါရဂူ ဆာ ရွန်နယ် အေ



ဖစ်ရှာထံ ခေလွတ်၍ သင်ယူစေသည်။ ဒဲမ်းမင်းသည် လန်ဒန်မှပြန်လာသောအခါ တွင် အတော်ပင် ပညာစုံနေပြီး ဂုဏ်တင့်နေပေပြီ။ စိုက်ပျိုးရေးဘွဲ့ ရကျောင်း တွင် သင်ကြားပြသခြင်းဖြင့် အတော်မှာမည်ရ နေပေပြီ။ ဒဲမ်းမင်းသည် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းမှ ပညာရှင်များကိုလည်း ပင့်ဖိတ်ကာ သင်ကြားပို့ချစေပါသည်။ ယင်းတို့အထဲတွင် သူ့ဆရာသမား ခေါ်လိတာ ရှိပုံတလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ဘဲလ်ခါတ်ရွဲခန်းများ၏ ဆရာသခင်က ပို့ချချက်လေးခုကို သင်ကြားပေးခဲ့ သည်။ ယင်းပို့ချချက်များကို ဒဲမ်းမင်း၏ အကူအညီဖြင့် စုစည်းလိုက်သော အခါ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုဂုဏ်ထောင်မှ ဇာရင်းအင်းနည်းလမ်း စာအုပ် ပေါ်ထွက်လာပေသည်။ ယင်းသည် နှစ်ပေါင်းများစွာပင် အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းလုပ်ငန်းတွင် ကိုးကွယ်အားထားရာ သမ္မာကျမ်းစာပမာ ဖြစ်ခဲ့ရ လေသည်။

ဒုတိယကမ္ဘာစစ်အတောအတွင်း၌ ဒဲမ်းမင်းကို အခြားပညာရှင်များ နှင့်အတူ အစိုးရက ခေါ်ယူပြီးလျှင် စစ်အတွင်း ထုတ်လုပ်မှု ပြုပြင်တိုးတက် ရေးအတွက် အကူအညီတောင်းခံခဲ့လေသည်။ ထို့ပြင် ဇာရင်းအင်းသင်္ချာပညာ ရှင်များ အများအပြား ပေါ်ထွန်းလာရေးအတွက် ပြုစုပျိုးထောင်ပေးရန်၊ သင် တန်းပေးရန်ကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ ဒဲမ်းမင်းထံ ဒဗလ္လ အဲလ်နို ဝေါလစ် (နောင်တွင် ရောင်သမ္မတသက်တမ်း၌ ဒုတိယနိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီး ဖြစ်လာသူ) အမည်ရှိ ဇာရင်းအင်းသင်္ချာပညာရှင်တစ်ဦးက အကူအညီ တောင်းခံခဲ့သည်။ ထိုကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ ဒဲမ်းမင်းက ဤသို့ အကြံဉာဏ်ပေးခဲ့ပါသည်။

- * စစ်အတွင်းဖြစ်၍ကုန်ကြမ်းနှင့် အချိန်များစွာ မရပါ။ အချိန်လျှံ လှုပ်ရမည် ဖြစ်သည်။
- * အဆင့်မြင့် ကျွမ်းကျင် ဇာရင်းအင်းသင်္ချာပညာရှင်ဖြစ်လာစေရန် ဖြတ်လမ်းသင်ကြားနည်း မရှိပါ။
- * ရက်တိုသင်တန်း ပို့ချပြီးနောက် ရက်ရှည်သင်တန်း ပို့ချခြင်း ဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါလိမ့်မည်။
- * ရက်တိုသင်တန်းမှာ နှစ်ရက်ကြာသင်တန်း ဖြစ်ပါမည်။ စက်မှု ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းအတွက် ဇာရင်းအင်းဆိုင်ရာ စီမံကိန်း၏

ထူးခြားချက်များ၊ အကျိုးတရားများ၊ အဓိကသဘောတရားများ တို့ကို သိလိုသော (သိသင့်သော) အမှုဆောင်အရာရှိများ အတွက် ဖြစ်ပါသည်။

- * ရက်ရှည်သင်တန်းမှာ ရက်သတ္တပတ်များစွာ ကြာမြင့်ပါမည်။ ဇာရင်းအင်းသင်္ချာပညာနည်းများကို အလုပ်တွင် လက်တွေ့ အသုံးပြုသူများ တက်ရောက်သင်ယူရမည့် သင်တန်းဖြစ်သည်။
- * ထိုသင်တန်းသားတို့သည် ရက်တိုသင်တန်း တက်သူတို့ ကိုယ်စား ဆက်လက် လေ့လာသူများ ဖြစ်လာမည်။
- * သင်တန်း နှစ်မျိုးစလုံးသို့ အင်ဂျင်နီယာများ၊ စီစစ်စစ်ဆေးသူ များနှင့် စက်မှုကုန်ထုတ်ဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်များ အားလုံးအတွက် ဖွင့်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ဇာရင်းအင်းသင်္ချာပညာအခြေခံရှိသူများ အဖို့ ဤသင်တန်းများမှ ပညာများစွာ ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤသို့ ဒဲမ်းမင်း၏ အကြံပေးချက်အရ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု ချွင် နှစ်ရက်မှ ဆယ်ရက်အထိကြာသော သင်တန်းများကို ဖွင့်လှစ်ခဲ့သည်။ ဒဲမ်းမင်းကိုယ်တိုင် ထိုသင်တန်းများတွင် ပါဝင်သင်ကြားပို့ချခဲ့သည်။ အင်ဂျင် နီယာ တစ်သောင်းခန့်သည် ထိုသင်တန်းများအားဖြင့် အကံစိပ်စီ (SPC ဧည့်သည်များ) နည်းနိသျှများကို သင်ယူနိုင်ခဲ့လေသည်။ ထိုသင်တန်းများတွင် ခေါ်လိတာ ရှိပုံတ၏ စက်ဝိုင်းပတ်နည်းစဉ်ကို သင်ကြား ပေးခဲ့သည်။ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ် ကားချပ် စီစဉ်တွက်ချက်နည်းကိုလည်း သင်ကြား ပေးခဲ့သေးသည်။ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ကားချပ် စီစဉ်တွက်ချက်နည်း ထိုလည်း သင်ကြား ပေးသေးသည်။ (မှတ်ချက်။ ။ ဖော်ပြပါ စက်ဝိုင်း ပတ်နည်းကို ဒဲမ်းမင်းက ယူ၍ အသုံးပြုသဖြင့် ယနေ့အခါ၌ “ဒဲမ်းမင်း စက်ဝိုင်းပတ်နည်းစဉ်” ဟု ခေါ်နေကြသည်။)

ဒဲမ်းမင်း၏ စက်ဝိုင်းပတ်နည်းစဉ်၏ အနှစ်သာရမှာ ဒဲမ်းမင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို ဖော်ပြနေပေသည်။ ဝယ်ယူ သုံးစွဲသူဖောက်သည်၏ လိုအပ် သမှုများ၊ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးမည့် ထုတ်ကုန်များကို စီစဉ် နေထိုင်၍ ထုတ်လုပ်ရန်ပင်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ ဖြစ်နိုင်စေရန် “ဒီဂရီဒ်ဖုတ် ချပါ။

စမ်းသပ်စစ်ဆေးပြီး ဆောက်လုပ်ပါ။ ရောင်းချပါ။ ထပ်မံ စမ်းသပ်စစ်ဆေးပါ ဟူ၏။

ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ပြီးခေတ် ၁၉၄၉ ခုနှစ်၌ ဒဲမ်းမင်းကို ဂျပန် စက်မှု စီးပွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ဝင်များက ဖိတ်ကြားခဲ့သည်။ စီးပွားစက်မှုလုပ်ငန်းအတွက် သင်ကြားပို့ချရန်ဖြစ်သည်။ ဒဲမ်းမင်းသည် သူ့ဆရာ ဝေါလ်တာ ရိုဂျတ်စ် သင်ကြားမှုနှင့် ဒုတိယကမ္ဘာစစ်အတွင်းက သူ၏ပို့ချချက်အပေါ် အခြေပြု၍ သင်ကြားပို့ချခဲ့သည်။ ထို့ပြင် ဈေးကွက် သုတေသနအတွက် စာရင်းအင်း သင်တန်းပညာများကိုလည်း သင်ကြားပေးခဲ့လေသည်။ ထုတ်ကုန်များ၏ အရည်အသွေးကောင်းခြင်းနှင့် အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းတို့သည် သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်၏ လိုအပ်ချက်ပါ မှသာလျှင် အဓိပ္ပာယ်ရှိပေသည်။ ထုတ်လုပ်မည့် ကုန်ပစ္စည်းနှင့် သုံးစွဲသူကို သတ်မှတ်ပြီးမှသာလျှင် ထုတ်လုပ်နည်းစဉ်ကို သတ်မှတ်နိုင်မည် ဖြစ်ပေသည်။ ဒဲမ်းမင်းက သူ့ဂျပန် တပည့်များကို ထိုသို့ သင်ကြားခဲ့လေသည်။

ထိုသို့ ဒဲမ်းမင်းနှင့် သူ၏ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်အခြေပြုသည့် အရည် အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်း သဘောတရားကို ဂျပန်တို့က လိုလားလေးစား လက်ခံနေစဉ် အမေရိကန်နိုင်ငံ၌မူ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းကို လျစ်လျူ ရှုနေကြပေသည်။ စစ်အတွင်းက စာရင်းအင်းသင်တန်းဖြင့် အရည်အသွေး ပြုပြင်တိုးတက်မှုဖြစ်ပေါ်ခဲ့ခြင်းသည်ပင် စစ်ပြီးသောအခါ၌ မှေးမှိန်သွားခဲ့ရ လေသည်။ ထိန်းချုပ်ကားချုပ်သည်ပင်လျှင် ၁၉၅၀ နောက်ပိုင်းနှစ်များ၌ ပျောက်ကွယ်သွားခဲ့ရသည်။ အသုံးမပြုကြတော့ချေ။

ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီး ပြီးသည့်နောက်တွင် အမေရိကန် စက်မှု လုပ်ငန်းသည် ကမ္ဘာတစ်ဝန်း သုံးစွဲသူများအတွက် အလျဉ်မီအောင် မထုတ် လုပ်နိုင်ခဲ့ချေ။ ထို့ပြင် “အမေရိကန် အရောင်းဈေးကွက်” ဟူ၍လည်း ရှိနေ ပြီး ဖြစ်သဖြင့် ထွက်ကုန်များနှင့် အကျိုးဆောင်မှုအလုပ်များအတွက် အရည် အသွေး တိုးတက်အောင်လုပ်ဖို့လည်း အရေးတကြီး မလိုပြန်ချေ။

ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုတွင် အမေရိကန်တို့သည် ဖော်ပြခဲ့သည့် အတိုင်း မေ့မေ့လျော့လျော့ ပေါ့ပေါ့ဆဆနှင့် နေသော်လည်း တစ်ဘက်တွင်

ဂျပန်တို့က (ဒဲမ်းမင်း၏ ခေတ်မီအတွေးအမြင်နည်းစနစ်တို့ဖြင့်) အစွမ်းကုန် ကြိုးစားနေပေရာ ၁၉၆၀-၁၉၇၀ နှစ်များအတွင်း၌ အမေရိကန်တွင် ပြည်တွင်း ငြိမ်ထက် ပြည်ပဖြစ်ကုန်ပစ္စည်း (အထူးသဖြင့် ဂျပန်ကုန်ပစ္စည်း) က အရည် အသွေးမှာ သာလွန်နေပေတော့သည်။ ထိုသို့ ဖြစ်လာသည့်တိုင်အောင် စစ်ကြီး မဖြစ်မီနှင့် စစ်ကြီးအတွင်းက လမ်းကြောင်း (ဒဲမ်းမင်းတို့ လမ်းညွှန် ပြခဲ့သည့် နည်းလမ်းများ၊ ထိန်းချုပ်ကားချုပ်စသည်) ကို ပြန်လည်နိုးခြင်း၊ တစ်ပတ်ကျောခြင်း၊ ပြန်လည်စဉ်းစားအသုံးပြုခြင်း မရှိကြချေ။

ထိုသို့ဖြစ်ရသည်မှာ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းသင်ကျောင်းများတွင် “အရင်းအနှီး ငွေကြေးနှင့် အမြတ်အစွန်းကိုသာ ကွက်၍ ကြည့်တတ်သည့် ဗုဒ္ဓဘာသာတရားများနှင့် သမားရိုးကျ စာရင်းကိုင်ပညာ” တို့ကိုသာ အသားပေး သင်ပြပေးနေသောကြောင့် ဖြစ်ပေသည်။

နောက်ထပ်တစ်ကြောင်းမှာ အမေရိကန်ပညာရေး ကျဆင်းလာပြီး လျှင် သင်တန်းပညာရပ်နှင့် စာရင်းအင်းသင်တန်းပညာတို့မှာ ညံ့ဖျင်းလာကြသော ကြောင့်ဖြစ်၏။

သို့ပင်ဖြစ်ငြားသော်လည်း စက်မှုစီးပွားလုပ်ငန်းများတွင် ဂျပန်၏ သာလွန်မှုကို ပို၍ပို၍ သိလာသောအခါ ၁၉၈၀ ခုနှစ်များ၌ ဒဲမ်းမင်း၏ စီမံ ထွက်ကုန် သိဆိုရီ သဘောတရားများကို အသိအမှတ်ပြု လက်ခံလာကြလေ တော့သည်။

အရည်အသွေး တိုးတက်စေရန် စာရင်းအင်းသင်တန်းပညာကို လက်ခံ လာကြလေသည်။ ကုမ္ပဏီများသည် သူတို့၏ အလုပ်သမားများအား စတင် ၍ စာရင်းအင်းသင်တန်းပညာကို သင်ကြား လေ့ကျင့်ပေးလေသည်။ ကိုလမ်းမိဘီး ယားနှင့်ဖို့ဒ်ဟမ်တက္ကသိုလ်အပါအဝင် တက္ကသိုလ်အနည်းငယ်တို့သည် ၁၉၈၀ နှစ်များ အလယ်ပိုင်းလောက်တွင် အရည်အသွေးထိန်းချုပ်စီမံခန့်ခွဲမှု ဘာသာ ရပ်တွင် စာရင်းအင်းသင်တန်းပညာကို ဖြည့်စွက်ထည့်သွင်း၍ သင်ကြားပို့ချ ပေးလေသည်။ လက်တွေ့အသုံးချမှုများအပေါ် အခြေခံထားသော စာရင်းအင်း သင်တန်းပညာ သင်ကြားခြင်းကို လိုလား နှစ်သက်ကြသော ဒဲမ်းမင်းနှင့် အခြားပညာရှင် အနည်းငယ်ကို ယင်းကျောင်းများက ပင့်ဖိတ်၍ သင်ကြား

ပိုချခြင်း၊ ဇောပြောခြင်းများ ပြုစေပါသည်။ ဒမ်းမင်းတို့က လမ်းညွှန်ပြသသည်။

SPC နည်းလမ်းသည် အလုပ်သမားများနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုတို့အကြား ဆက်ဆံမှုကို ပြုပြင် ပြောင်းလဲစေပါသည်။ ဒမ်းမင်း၏ သီအိုရီသဘောတရားများသည် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင် အလုပ်သမားတို့၏ ဦးဆောင် ဉာဏ်ရည်ကို ထည့်သွင်း စဉ်းစား၍ အသုံးပြုရန်အတွက် သိပ္ပံနည်းကျ ဝေဖန်ခြင်းကို ဖန်တီးတည်ဆောက်ပေးလေသည်။ ထို့ပြင် လုပ်ဆောင်ပြီးစီးမှုနှုန်းဖြင့် လုပ်အားနှင့် လုပ်နိုင်စွမ်းကို သတ်မှတ်ခြင်း၊ တာဝန်ဝတ္တရားအရ အခကြေးငွေပေးခြင်း၊ ဘောနပ်စ်ခေါ် ဆုကြေးပေးခြင်းတို့ကို ကန့်ကွက်ခဲ့သည်။ ယင်းတို့သည် ယေဘုယျအားဖြင့် တရား မမျှတခြင်း၊ မညီညာခြင်း၊ စိတ်ကြိုက် သတ်မှတ်၍ ရခြင်း (သဘာဝ မကျခြင်း၊ မတိကျခြင်း၊ မမျှတခြင်း၊ အဂတိပါနိုင်ခြင်း) တို့ဖြင့် မမှန်မကန်သတ်မှတ်ခြင်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

အလုပ်သမားတို့၏ လုပ်ဆောင်မှု၊ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုတို့ကို ထိန်းချုပ်ကားချပ်ဖြင့်သာ အမှန်ဆုံး ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်နိုင်ပါသည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦးစီ၏ လုပ်ဆောင်မှုကို မှတ်သား၍ ကားချပ်ပေါ်တွင် ရေးဆွဲသောအခါ ယင်းအလုပ်တွင် အလုပ်သမားတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုများသည် ပုံစံအနေအထားဖြင့် ပေါ်လွင်လာမည်ဖြစ်သည်။

ယင်းပေါ်လွင်မှုများကိုလေ့လာဆန်းစစ်လျက် အောက်ပါအတိုင်း ရှင်းလင်းချက် ထုတ်နိုင်ပါသည်။ ကောက်ချက်ချနိုင်ပါသည်။

(၁)။ အကယ်၍ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် (သူ၏ လုပ်ဆောင်မှု အနေအထားသည်) ကားချပ်ရှိ ပုံစံအနေအထား၏ နယ်နိမိတ် အပြင်ဘက်တွင် ရှိနေပါလျှင်၊ ထိုသို့ ရှိနေခြင်းမှာလည်း လုပ်ဆောင်မှု အလွန် ကောင်းနေသောကြောင့် ဖြစ်ပါလျှင် ထိုအလုပ်သမားကို လေ့လာကြည့်သင့်ပါသည်။ ထိုသူ၏ လုပ်ပုံကိုပုံ၊ လုပ်နည်းကိုနည်း အလေ့အကျင့်ကို စူးစမ်း ဖော်ထုတ်သင့်ပါသည်။ လုပ်ဆောင်မှုကောင်းနေသဖြင့်သူ့မှာ

နည်းကောင်း၊ စနစ်ကောင်း တစ်ခုခု ရှိနိုင်သည်။ ထိုနည်းကောင်း၊ အလေ့အကျင့်ကောင်း တစ်ခုခုကို ဖော်ထုတ်ပြီး အခြားအလုပ်သမားများထံ ဖြန့်ဝေပေးလျှင် လုပ်ငန်းကြီး တစ်ခုလုံး တိုးတက်လာနိုင်ပေသည်။

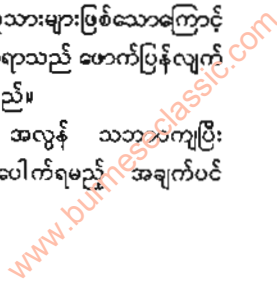
(၂)။ အကယ်၍ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် (နံပါတ် ၁ မှာကဲ့သို့ မဟုတ်ဘဲ) လုပ်ဆောင်မှု အလွန် ညံ့ဖျင်းနေခြင်းဖြင့် နယ်နိမိတ်အပြင်သို့ ရောက်နေပါက ထိုအလုပ်သမားသည် သင်တန်းတက်ရန် လိုပါမည်။ သို့မဟုတ် အလုပ်အသစ်သို့ ပြောင်းရပါမည်။

(၃)။ အကယ်၍ အလုပ်သမား အတော်များများသည် နယ်နိမိတ် အပြင်ဘက်တွင်ရောက်နေပါက (အလုပ်သမားတို့၏ ညံ့ဖျင်းမှု၊ ချွတ်ယွင်းမှုတို့ကြောင့် မဟုတ်ဘဲ) မှားယွင်းချက် ရှိနေသောကြောင့် ဖြစ်ပေမည်။ သို့မဟုတ် ပုံကားချပ်ဆွဲရာ၌ အချက်အလက်များ ရရှိရန် ပြုလုပ်သော စမ်းသပ်စစ်ဆေးတိုင်းတာချက်များ၏ ချွတ်ယွင်းချက် ရှိနေရမည်ဖြစ်သည်။ (ထိုအခါ အသစ်တစ်ဖန် ပြန်လုပ်ရမည်။)

ထို့ပြင် လုပ်ငန်း၏ စနစ်နှင့် အလုပ်သမားတို့၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုတို့ကို လေ့လာသောအခါ အထူးအရေးကြီးသည့် တွေ့ရှိချက်တစ်ခု ပေါ်လာသည်ကို တွေ့ရပါသည်။

အလုပ်သမားတို့၏ လုပ်ဆောင်မှု၊ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုသည် အမြဲပင် ကွဲပြားခြားနားပြီး ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု ရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သူတို့သည် လူသားများဖြစ်သောကြောင့် ပင်တည်း။ ထို့ပြင် လောကကြီးရှိ အရာရာသည် ဖောက်ပြန်လျက် ရှိနေသည်မှာ သဘာဝပင် ဖြစ်ပါလေသည်။

ယခု ဖော်ပြလိုက်သည့်အချက်သည် အလွန် သဘာဝကျပြီး ကြောင်းကျိုး ဆီလျော်ပါသည်။ အထူး သဘောပေါက်ရမည့် အချက်ပင် ဖြစ်ပါသည်။



သို့ဖြစ်ရာ လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် လုပ်ဆောင်မှုကောင်းစေရန်၊ အောင်မြင်စေရန်၊ ရလဒ်နှင့် အကျိုးအမြတ်ကောင်းစေရန် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုကို နည်းနိုင်သမျှနည်းအောင် လျှော့ပစ်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု လျှော့ပစ်ရန် ယေဘုယျအားဖြင့် ယခုဖော်ပြမည့် ဦးတည်ချက်နှစ်ခုကို ထားရမည်ဖြစ်၏။

(က) လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် ဖြစ်ပေါ်လာလတ္တံ့သော ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုကို မှန်းဆ သိရှိပြီးလျှင် ထိန်းချုပ်နိုင်သောနယ်ပယ်အတွင်းမှာ ရှိနေစေရမည်ဖြစ်သည်။ (သိနေရမည်၊ အပိုင်ကိုင် ထိန်းချုပ်ထားနိုင်ရမည်ဟုဆိုလိုသည့်သဘောဖြစ်ပါ၏။) ထိုသို့ ချုပ်ကိုင်ထားနိုင်စေရန် လူသား (အလုပ်သမား)နှင့် ပစ္စည်းကိရိယာစရိတ်များစသည့် အပါအဝင် ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လုပ်ငန်းစနစ်ကြီး တစ်ခုလုံး၏ အစိတ်အပိုင်းများကို ထိန်းချုပ်ထားရမည် ဖြစ်ပါသည်။

(ခ) နောက်ထပ်ဦးတည်ချက်မှာပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လုပ်ငန်းစနစ်ကြီး၏ အစိတ်အပိုင်းများ သဟဇာတဖြစ်ပြီး အဆင်ပြေအောင် ညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုကို ကြိုစေရမည်။ သေးငယ်စေရမည် ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်း၏စနစ်နှင့် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုတို့၏ သဘောသဘာဝကို သရုပ်ဖော်ပြရန် ဒဲမ်းမင်းသည် “သရုပ်ပြစမ်းသပ်ချက်” နှစ်ခုကို ပြသခဲ့သည်။ သူ၏ လေးရက်ကြာ ဆွေးနွေးဟောပြောပွဲတွင် ထိုသရုပ်ပြချက် နှစ်ခုသည် အထူးပင် ထင်ရှားလေသည်။

ပထမသရုပ်ပြချက်သည် “ပုတီးစေ့အနီ စမ်းသပ်ချက်” ဖြစ်သည်။ ဒုတိယသရုပ်ပြချက်မှာ “ကတော့စမ်းသပ်ချက်” ဖြစ်၏။

ပထမ သရုပ်ဖော်ချက်သည် အချက်နှစ်ချက်ကို ဆိုလိုရင်းဖြစ်၏။

(က) အလုပ်သမား တစ်ဦးချင်း၏လုပ်ဆောင်နိုင်မှုသည် လုပ်ငန်းစနစ်က ခွင့်ပြုသမျှ (လုပ်ငန်းစနစ်အတွင်း လုပ်နိုင်သမျှ) ထက် ပို၍ မကောင်းနိုင်ပေ။

(ခ) မည်သည့် လုပ်ငန်းစနစ်၏ လုပ်ဆောင်မှုမဆို သဘာဝအားဖြင့် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်တတ်လေ့ရှိပေသည်။ (လုပ်ဆောင်မှုများယွင်းဖောက်ပြန်မှု ရှိသည်မှာ သဘာဝဖြစ်သည်။)

သို့ဖြစ်၍ အလုပ်သမား နှစ်ဦးတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုအကြား ကွာခြားမှု၊ ကွဲပြားမှုသည် တိုက်ဆိုင်မှုသာဖြစ်သည်။

ဒုတိယသရုပ်ပြမှုက ပြဆိုလိုရင်းမှ ဤသို့ဖြစ်၏။

• နိုင်မြဲ တည်ငြိမ်နေသော လုပ်ငန်းစနစ်တစ်ခုတွင် အထူးသတိပြုထားသော အကြောင်းအကျိုး ခိုင်လုံသည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများသည်သာလျှင် ထိုစနစ် (ထိုလုပ်ငန်း) ကို တိုးတက်စေနိုင်သည်။

တစ်နည်းအားဖြင့်ဆိုလျှင် - -

• နိုင်မြဲ တည်ငြိမ်နေသော လုပ်ငန်းစနစ်တစ်ခုကို ပြောင်းလဲရာတွင် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုအတွက် ခိုင်လုံသော သိအိုရီသဘောတရားမပါဘဲ ပြောင်းလဲလျှင် လုပ်ငန်းကို အခြေအနေ ပိုမို ဆိုးရွားစေမည်ဖြစ်သည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် ပထမ သရုပ်ပြမှုဖြစ်သော ပုတီးစေ့ စမ်းသပ်ချက်ကို ဤသို့ ပြုလုပ်ပြလေသည်။

ခွက်ကြီးတစ်ခုထဲတွင် ပုတီးစေ့ပေါင်း ၄,၀၀၀ ကို ထည့်ထားပြီး အဖြူရောင် ပုတီးစေ့ ၃,၂၀၀ ပါပြီး အနီ ၈၀၀ ပါသည်။ ထို့နောက်

တက်သဏ္ဍာန် ကိရိယာတစ်ခုကို ယူလိုက်သည်။ ထိုလှော်တက်ကလေးသည် ချိုင်ခွက်ကလေး ၅၀ တန်းစီလျက် ရှိနေသည်။ ထိုလှော်တက်ကိရိယာ

အသေဖြင့် ခွက်ထဲသို့ ထိုးနှစ်ထည့်လိုက်ကာ ပုတီးစေ့ ၅၀ ကို ခွက်ကလေးတွင် တင်လျက်ပါလာအောင် ပြန်လည် ထုတ်ယူရသည်။ ပါလာသော

ပုတီးစေ့ ၅၀ တွင် အနီလည်းပါသည်။ အဖြူလည်းပါသည်။ လုပ်ငန်း၏

တာဝန်မှာ ပုတီးစေ့အဖြူ ရရန်ဖြစ်သည်။ လှော်တက်ကိရိယာဖြင့် အနီခပ်ယူလိုက်လျှင် ပုတီးစေ့ ၅၀ ပါလာရမည်ဖြစ်ပြီးလျှင် အနီမှာ လုံးထက် မပိုစေရပေ။

ဒမ်းမင်းသည် သူ့သင်တန်းသားထဲမှ စေတနာ့ဝန်ထမ်း ၆ ဦးကို ခေါ်ယူပြီး အထက်ပါစနစ်အတိုင်း စမ်းသပ်စေသည်။ အနည်းဆုံးရသည့် ပုတီးစေ့အနီ အရေအတွက်မှာ ၅ လုံးဖြစ်သည်။ မည်သူမျှ ၃ လုံးအထိ နည်းအောင် မလုပ်နိုင်ကြချေ။ တစ်ဖန် ထပ်ကာထပ်ကာ စမ်းသပ်လုပ်ကိုင် ကြည့်သောအခါ တစ်ခါက နည်းနေသောသူမှာ နောက်တစ်ခါတွင် အလွန် များသွားတတ်သည်ကိုလည်း တွေ့ကြရလေသည်။

ဒမ်းမင်းသည် ရလဒ်များကို ထိန်းချုပ်ကားချပ်ပေါ်တွင် ချ၍ ရေး ဆွဲကြည့်သောအခါ မျဉ်းကွေးတစ်ခုကို ရလေသည်။

ထိုမျဉ်းကွေးအရ သိရသည်မှာ - - -
လုပ်ငန်းတွင် ဆောင့်ရွက်မှု၊ ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်ခြင်း ဖြစ်ပေါ် နေရသည်မှာ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်မှာ ဖောက်ပြန်မှုသဘော ဝါလော သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ပြင်ပအခြေအနေများကြောင့်မဟုတ်ပေ။ (ပြုလုပ်သူကြောင့် မဟုတ်ချေ။)

ဤစမ်းသပ်ချက်၊ သရုပ်ဖော်ချက်က ပေးသော သင်ခန်းစာမှာ - လုပ်ငန်းစနစ်ကို ထိန်းချုပ်ကွပ်ကဲမှု သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲမှုကသာ လျှင် ထိန်းကျောင်းသွားနိုင်သည်။ အလုပ်သမားသည် လုပ်ငန်းကို မထိန်းကျောင်းနိုင်ပေ။ မချုပ်ကိုင် နိုင်ပေ။

တင်ပြခဲ့သည့် ပုတီးစေ့စမ်းသပ်ချက်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ကြည့် လျှင် - - -

* ချမှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် လုပ်နည်းနှင့် ကိရိယာပစ္စည်းများဖြင့် လုပ်ဆောင်ပါက ပုတီးစေ့အဖြူအားလုံးကို မရနိုင်။ အနီပါလာ မည်သာဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားများသည် မည်သို့မျှ မတတ် နိုင်ချေ။ လုပ်ငန်းစနစ်၊ လုပ်နည်းလုပ်ဟန် မပြောင်းလဲသမျှ စွမ်းဆောင်နိုင်မည် မဟုတ်ချေ။

* ပုတီးစေ့အဖြူ အများဆုံး (အနီအနည်းဆုံး) ရစေရန် မူလက ပင် ပုတီးစေ့များတွင် အနီကို တတ်နိုင်သမျှ နည်းစေရမည်။

* နောက်တစ်နည်းမှာ ပုတီးအဖြူနှင့်အနီ ရောနှောနေသည့်အထဲ မှ အဖြူချည်းသာရစေရန် အဖြူကိုသာ ရွေးထုတ်နိုင်စေမည့် ဓာကနာကို အသုံးပြုစေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ (စနစ်ပြောင်းလဲ ခြင်းပင်ဖြစ်၏။)

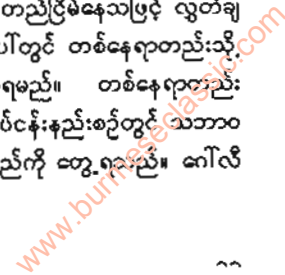
* ပုတီးစေ့အဖြူ အများဆုံး (အနီအနည်းဆုံး) သို့မဟုတ် အဖြူ ချည်း (အနီလုံးဝမပါ) ဖြစ်ရလေအောင် ပုတီးစေ့တင်သွင်းသူကို လုပ်ငန်းကြီးကြပ်သူ (စီမံခန့်ခွဲသူ) က လမ်းညွှန်ရမည်။

* တစ်ဖန် ပုတီးစေ့ အဖြူချည်းကိုသာ ရွေးထုတ်ကာကံယူနိုင် စေရန် ခန့်ခွဲသူက အလုပ်သမားများအား ဓာကနာတစ်ခုစီ ပေး ထားရမည်ဖြစ်သည်။

* အထက်ပါ အချက်များအရ ကောက်ချက်ချချသော် - လုပ်ငန်းစနစ်ကို စီမံခန့်ခွဲသူကသာလျှင် ထိန်းကျောင်း ကွပ်ကဲနိုင် ပေသည်။

ဒမ်းမင်း၏ ဒုတိယသရုပ်ပြ စမ်းသပ်ချက်မှာ ကတော့စမ်းသပ်ချက် ဖြစ်သည်။ လိုအပ်သည့်ပစ္စည်းများမှာ ကတော့တစ်ခု၊ ကတော့အတွင်းပြန်ထဲ သို့ ချောင်းချိုစွာ ကျဆင်းနိုင်သော ဖန်ဂေါ်လီတစ်လုံး၊ မျက်နှာပြင်ပြန့်ပြူး သော စားပွဲတစ်ခု၊ ကတော့တပ်ဆင်တိုင်တစ်ခုတို့ ဖြစ်ပေသည်။ စားပွဲပေါ် တွင် တပ်ဆင်တိုင်ကို ထောင်ပြီး ထိုတိုင်တွင် ကတော့ကို တည့်တည့်တပ် ဆင်ရသည်။ နိုင်ခန့်တည်ငြိမ်အောင် ထားပြီးသောအခါ ကတော့ထဲသို့ ဖန်ဂေါ်လီကို ထည့်၍ လွှတ်ချလိုက်ရသည်။ ဖန်ဂေါ်လီသည် ကတော့၏ ဗြဲနံမှ အောက်သို့ကျဆင်းပြီး စားပွဲမျက်နှာပြင်ပေါ်သို့ ရောက်လေသည်။ အကြိမ် ၅၀ ပြုလုပ်ရလေသည်။

စားပွဲ၊ ကတော့နှင့် တိုင်တို့သည် တည်ငြိမ်နေသဖြင့် လွှတ်ချ လိုက်သော ဖန်ဂေါ်လီသည် စားပွဲမျက်နှာပြင်ပေါ်တွင် တစ်နေရာတည်းသို့ ထူးဆင်းထိတွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။ အတိအကျဖြစ်ရမည်။ တစ်နေရာတည်း တိကျစွာ ဖြစ်နေရမည်ဖြစ်၏။ သို့သော် ထိုလုပ်ငန်းနည်းစဉ်တွင် သဘာဝ အားဖြင့် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုကလေး ရှိနေသည်ကို တွေ့ရသည်။ ဂေါ်လီ



သည် ပထမဦးဆုံး ကျသည့်နေရာသို့ နောက်အကြိမ်များ၌ မကျရောက် တော့ချေ။ အနီးစပ်ဆုံးသာ ကျရောက်လေသည်။ အနည်းငယ်တော့ ကွဲလွဲ လေသည်။ ထိုသို့ ဖြစ်ရသည်မှာ သဘာဝကျလှပါသည်။ ချွတ်ယွင်းဖောက် ပြန်မှုသည် ရှိစမြဲပင်။

ထိုသို့ အနည်းငယ်မျှသာ (မဆိုစလောက်) ကွဲလွဲသည်ကို (ချွတ် ယွင်းဖောက်ပြန်မှု ကွဲလွဲချက်ရှိသည်ကို) မကျေနပ်ပါက ပြုပြင်ယူရမည်ဖြစ် သည်။ ဆိုကြပါစို့။ ဖန်ဂေါ်လီသည် မူလနေရာ၏ ဝဲဘက်သို့ တစ်လကွ ခန့် လွဲပါက ကတော့ကို ယာဘက်သို့ အနည်းငယ်ရှေ့၍ ချိန်ညှိပြီး ထပ်မံ စမ်းသပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ ဖန်ဂေါ်လီ ကျရောက်သောနေရာသည် မူလ နေရာ အတိအကျ မဟုတ်ဘဲ ယာဘက်သို့ ရောက်နေသည်ကို တွေ့ ရပါမည်။ ထိုသို့ ဝဲယာရှေ့နောက် ရှေ့ကြည့်ခြင်းဖြင့် ကွဲလွဲမှုပြုမိများလာ သည်ကို တွေ့မည်ဖြစ်သည်။ မူလအတိုင်း ထားလိုက်ပါလျှင် (ကွဲလွဲမှု၊ ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု အနည်းမျှသာရှိပြီး) ပြဿနာဖြစ်လာမည် မဟုတ်ချေ။

ဒိမ်းမင်းသည် အထက်ပါ ကတော့ဖန်ဂေါ်လီ စမ်းသပ်ချက်ဖြင့် သရုပ်ပြလိုသည့် လိုရင်းသဘော အနှစ်သာရမှာ - - -

- * တည်ငြိမ်နေသော လုပ်ငန်းစနစ်တစ်ခုကို ပိုမိုကောင်းသည်ထက် ကောင်းစေလိုသဖြင့် ပြုပြင်မွမ်းမံပါလျှင် ဖြစ်ပေါ်လာသော ရလဒ်သည် နက်မူလကထက် ပို၍ ဆိုးဝါးလာနိုင်ပေသည်။
- * အကောင်းဆုံးမှာ ထိုစနစ်ကို သူ့နက်အတိုင်း လွှတ်ထားလိုက် ခြင်းပင်ဖြစ်၏။
- * အမှန်စင်စစ် ထိုစနစ်မျိုးကို ပြုပြင်ယူ၍ ရနိုင်ပါသည်။ မရ မဟုတ်ပါ။ သို့သော် အထူးသတိထားရန် လိုပါသည်။ ခွဲခြမ်း စိတ်ဖြာ စိစစ်လေ့လာခြင်း၊ စမ်းသပ်မှုပြုခြင်းနှင့် ထူးခြားစွာ ပြောင်းလဲမှုတို့ လိုအပ်ပေသည်။

(ဤနေရာ၌ ထူးခြားစွာ ပြောင်းလဲမှုနှင့် ပတ်သက်၍ ကတော့ စမ်းသပ်မှုတွင် ပြောင်းလဲပြုနိုင်ပါသည်။ နက်က အသုံးပြုနေသည့် ဖန်ဂေါ်လီအစား သံမဏိဂေါ်လီလုံးကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ဂေါ်လီ

ကျမည့်နေရာတွင် သံလိုက်တစ်ခုကို ထားမည်။ ထိုအခါ ဂေါ်လီ လုံးသည် တစ်နေရာတည်းသို့ အတိအကျ အမြဲပင် ကျရောက် မည်ဖြစ်သည်။)

ဒိမ်းမင်းပြသခဲ့သော သရုပ်ပြစမ်းသပ်ချက်နှစ်ခုသည် “လုပ်ငန်း၏ စနစ်နှင့် အလုပ်လုပ်သူတို့၏ စွမ်းဆောင်မှု” ဆိုင်ရာ သဘောသဘာဝကို ဦးဆုံးလိုရင်းဖြစ်ပါသည်။ အကယ်စင်စစ် လက်တွေ့ဘဝ ဖြစ်ရပ်များနှင့်မူ တွာခြားလှပါသည်။ ယေဘုယျသဘောကို ပြဆိုခြင်းမျှသာ ဖြစ်ပါ၏။

ထိုသရုပ်ပြချက်နှစ်ခုတွင် လေ့လာသူတို့သည် “ကတော့စမ်းသပ် ချက်” ကို ပို၍ သဘောပေါက်လွယ်သည်ကို တွေ့ရသည်။ ပို၍ လက်ခံ ကြပါသည်။ ပုတီးစေ့အနီ စမ်းသပ်ချက်မှာမူ ရှုပ်ထွေးသိမ်မွေ့လှသဖြင့် ခုတ်တရက် ဉာဏ်မီရန် မလွယ်ကူလှပါ။

(မှတ်ချက်။ ။ ပုတီးစေ့အနီ စမ်းသပ်ချက်တွင် ဒိမ်းမင်း သည် အလုပ်သမား ၅ ဦးဖြင့် စမ်းသပ်လုပ်ဆောင်စေပါသည်။ သူတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုရလဒ်များကို ဇယားချပါစေသည်။ ထို့နောက် ပုံပြုချဉ်းခေါ် ဂရပ်မျဉ်း ဆွဲပါသည်။ အလုပ်သမားတို့၏ လုပ်ဆောင် မှုကို စစ်ဆေးရန် စစ်ဆေးရေးအရာရှိ ၂ ဦး၊ ကြီးကြပ်သူ ၁ ဦး၊ မှတ်တမ်းတင်သူ ၁ ဦးတို့ကိုလည်း ခန့်ထားပါသည်။)

လုပ်ငန်း စီမံကွပ်ကဲခြင်း သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ပတ်သက်၍ ဒိမ်းမင်း၏ လောကအမြင်မှာ ဤသို့ဖြစ်သည်။ သိပ္ပံ သဘောထားနှင့် လူ့သဘာဝတို့ ပေါင်းစပ်သည့် အမြင်လည်း ဖြစ်ပါသည်။

* လုပ်ငန်း ထိန်းကွပ်စီမံခြင်း (၀၁) စီမံခန့်ခွဲမှုသည် “လုပ်ငန်း နည်းစဉ်နှင့် ရလဒ်၏ အရည်အသွေးတို့ကို ထိရောက်စေသော အချက်အလက် အတော်များများကို ထိန်းချုပ်ထားခြင်း” ဖြစ်ပါသည်။

* သို့ဖြစ်သည်နှင့်အညီ လုပ်ငန်းကြီး တစ်ခုလုံးနှင့် အလုပ်သမား တစ်ဦးချင်း၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းတို့သည် စီမံ ခန့်ခွဲမှု၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အရည်အသွေးကို မှီခိုအားထားနေရ

ပေသည်။

* သို့နှင့် သိပ္ပံနည်းကျ သီအိုရီသဘောတရားသည် “အရည် အသွေး” တည်းဟူသော တာဝန်ဝတ္တရား ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို “စိမ့်ခန့်ခွဲမှု” အပေါ်တွင် လုံးလုံးလျားလျားပုံချလိုက်လေသည်။ ဒဲမ်းမင်းသည် “အလုပ်နှင့် အလုပ်လုပ်သူ” တို့နှင့် ပတ်သက်၍ လည်း ဤသို့ ကောက်ချက်ချခဲ့ပါသည်။

* အလုပ်ခွင်တွင် ပျော်ရွှင်ခြင်းသည် မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက် မဆို ရသင့်ရထိုက်သော မွေးရာပါ ရရှိခွင့်ဖြစ်သည်။

* အလုပ်ခွင်တွင် ပျော်ရွှင်ခြင်းဆိုသည်မှာ တစ်ဦးတည်း၏ ပျော်ရွှင်မှု မဟုတ်ပါ။ အခြားသူများနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ပျော်ရွှင်ပြီးလျှင်အလုပ်တွင်ပျော်မွေ့ခြင်းဖြစ်စေပါသည်။

* လူတစ်ယောက်သည် သူ၏ အလုပ်တွင် ပျော်ရွှင်ချမ်းမြေ့ခြင်း ထက် ပိုကောင်းသောအရာဟူ၍ မရှိဟု ယူဆရပါသည်။ (ဒဲမ်းမင်းသည် သမ္မာကျမ်းစာမှ ကိုးကားချက်ဖြစ်သည်။)

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဒဲမ်းမင်းသည် ဤသို့ ယူဆလေသည်။

* စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် လူသားတို့ ဘဝရပ်တည်ရေးအတွက် တာဝန်ရှိပြီး လူ့အဖွဲ့အစည်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်အတွက်လည်း ဆောင်ရွက်ပေးရပါသည်။ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်များကိုလည်း ပေးရပါသည်။

* ယခုအခါ ကမ္ဘာနှင့်အဝန်း ယှဉ်ပြိုင်တိုက်ခိုက်မှုများ ရှိနေသဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း(အဖွဲ့အစည်း) တို့သည် အထက်ပါတာဝန်ကို ကျေပွန်ဖို့ ခက်ခဲ စေပါသည်။

* ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု (ဝါ) ကွဲလွဲချက်ကို လေ့လာပြီး ထိန်းချုပ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းစဉ် အကောင်းဆုံးဖြစ်စေခြင်း၊ အစဉ်ပြုပြင် တိုးတက်စေခြင်းတို့ဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို အောင်မြင်စေ၍ အခွန်ရှည်စေနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

အခန်း (၂)

လမ်းစတင်သူ အမေရိကန်မှ ဂျပန်တို့၏ ဆရာအဖြစ်သို့

၁၉၈၈ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလတွင် ဒဲမ်းမင်းသည် ဂျပန်နိုင်ငံ တိုကျို မြို့သို့ ရောက်ရှိနေပေသည်။ အထပ်ပေါင်း ၄၅ ထပ်ရှိ ကီအိုပလာဇာဟိုတယ် တွင် ရောက်ရှိတည်းခိုနေခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ဒဲမ်းမင်း တည်းခိုနေသော ဟိုတယ် အခန်းမှ ရှင်ဂျူကုရပ်ကွက်ကို ကောင်းစွာ မြင်နေရပေသည်။ ကီအို ပလာဇာ ဟိုတယ်သည် မြို့တော်၏ ပထမဦးဆုံးသော အထပ်အများဆုံး ဟိုတယ် ဖြစ်ပြီးလျှင် လျှင်လျှင် အဆောက်အအုံလည်းဖြစ်သည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် ထိုဟိုတယ်တွင် တည်းခိုလျက် အပေါင်းအသင်း ရောင်းရင်းများအား လက်ဖက်ရည်ဖြင့် ဧည့်ခံပွဲကျင်းပနေပေသည်။ ဟိုတယ် အပေါ်ဆုံးတွင် ကျင်းပသော ထိုလက်ဖက်ရည် ဧည့်ခံပွဲတွင် ၁၉၄၀ ပြည့်နှစ် ဇူလိုင်လနှင့် ၁၉၅၀ ပြည့်နှစ်များကတည်းက သိကျွမ်းခင်မင်ခဲ့သော ဒဲမ်းမင်း၏ ဓိတ်ဆွေ အပေါင်းအသင်းလူကြီးလူကောင်း နှစ်ဆယ်ခန့် စုဝေးရောက်ရှိ နေကြသည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များအနက် အတော်များများသည် စစ်ပြီးခေတ်ဂျပန် နိုင်ငံ ပြန်လည် ထူထောင်ရေးတွင် အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ခဲ့ ကြသူများဖြစ်သည်။ ဧည့်သည်များတွင် အီဇာဘူရီ နိရှိတိုရီသည် ဒဲမ်းမင်း အပေါ်တွင် သစ္စာအရှိဆုံး အရင်းနှီးဆုံး ဂျပန် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ဖြစ်သည်။ သူသည် တိုရိုဘာ၏ အမှူးဆောင်အရာရှိဟောင်းတစ်ဦးလည်းဖြစ်သည်။

အခြားဧည့်သည်များမှာ ကုမ္ပဏီအမှူးဆောင်ဟောင်းများ၊ ပါမောက္ခ များနှင့် စိမ့်ခန့်ခွဲမှု ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ ဖြစ်ကြသည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များတွင် ဘရစ်ချ်စတုန်းကော်ပိုရေးရှင်း ဒါရိုက်တာလူကြီးဖြစ်သူ ရိုကူရို ဟတ်တိုရီလည်း ပါဝင်သည်။ သူသည် ဒေါက်တာဒဲမ်းမင်း၏ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ် ထုပ်ကိုင်ခြင်း ကို ဂျပန်ဘာသာစကားဖြင့် ပုံနှိပ် ထုတ်ဝေနိုင်သော ကူညီခဲ့သူ

ဖြစ်သည်။ အခြားသူတစ်ဦးမှာ ဖူဂျီကင် အင်တာနေရှင်နယ်အဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ ဂျူဟီအီ အိုဂါဝါ ဖြစ်သည်။ သူနှင့်အတူ သူ့ဇနီးလည်း ပါရှိနေပေသည်။

ညနေခင်းတွင် ဆုမိ မိုရိုဂုတီနှင့် မိတီ အိတ်ဆုတိုတို့ ရောက်လာကြသဖြင့် လက်ဖက်ရည်ပိုင်းမှာ စိုပြည်လာပေသည်။ သူတို့သည် ဆီပိုင်းတီ မိုရိုဂုတီ၏ ဇနီးနှင့်သံမီးတို့ ဖြစ်ကြသည်။ ဆီပိုင်းတီ မိုရိုဂုတီသည် အငြိမ်းစားပါမောက္ခတစ်ဦး ဖြစ်ပြီးလျှင် ၁၉၅၀ ပြည့်နှစ်၌ ဂျပန်သို့ ဒဲမ်းမင်း ပြန်လာစေရန် ကြံဆောင်အားထုတ်သူများအနက် တစ်ဦးအပါအဝင်ဖြစ်၏။ သူသည် နီရိုဘိုရီပြီးလျှင် ဒဲမ်းမင်းနှင့် အရင်းနှီးဆုံး မိတ်ဆွေတစ်ဦးလည်း ဖြစ်ပေသည်။ မိုရိုဂုတီ မိသားစုသည် စစ်ပြီးခေတ်က အမေရိကန်တို့ ဂျပန်ကို စိုးမိုးအုပ်ချုပ် ထိန်းသိမ်းထားစဉ် ကာလ၌ ဒဲမ်းမင်းနှင့် ပထမဦးဆုံး သိကျွမ်းသူများတွင် အပါအဝင်ဖြစ်ကြသည်။ ဒဲမ်းမင်းနှင့် သူ့ဇနီး လိုလာတို့သည် သူတို့ထံ အလည်အပတ်သွားတိုင်း လက်ဆောင်ပစ္စည်းများကို ယူသွားလေ့ရှိပေသည်။ ထိုအကြောင်းကို သူတို့မိသားစုက ယနေ့တိုင် မမေ့နိုင် ဖြစ်နေရပေသည်။

ထိုနေ့က လက်ဖက်ရည်ပိုင်းသို့ တက်ရောက်လာကြသူများအနက် ဒဲမ်းမင်း အရင်းနှီးဆုံးမှာ နီရိုဘိုရီပင်ဖြစ်သည်။ သူသည် ဝိန်ဝိန်ပါးပါး အသက် ၈၀ အရွယ် ပုဂ္ဂိုလ်ကြီး ဖြစ်သည်။ သူသည် ၁၉၅၇ ခုနှစ်၌ အန္တာတိကတိုက် (ထောင်ဝင်ရိုးစွန်းရေခဲဒေသ) သို့ ပထမဦးဆုံး ဂျပန်လေ့လာရေးခရီးစဉ်ကို ဦးဆောင်ခဲ့သူ ဖြစ်ပါသည်။ သူသည် အခြားသူများထက် အင်္ဂလိပ်စကားပြော ပိုတော်သည်။ အနောက်တိုင်း ပိုဆန်သည်။ သူသည် ၁၉၅၀ ပြည့်လွန်နှစ်များက ဂျပန်နိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိခဲ့သော ဒဲမ်းမင်းကို လုပ်ငန်းဒေသများသို့ လိုက်လံပြသခဲ့သည်။ ဒဲမ်းမင်းကလည်း အထူးဂရုစိုက်လေ့လာခဲ့သည်။ ဂျပန်များအား လေးစားမှု ပေးခဲ့သည်။ ရိုးရိုးအလုပ်သမားနှင့် မန်နေဂျာများကို တန်းတူထားလေးစားခဲ့သည်။ သူတို့ပြောသမျှကို သေချာစွာ နားထောင်ခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ဂျပန်တို့က ဒဲမ်းမင်းကို အထူးချစ်ခင်လေးစားကြသည်။ ဂျပန်ကို အမေရိကန်တို့ သိမ်းပြီးစကာ အမေရိကန် အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်အများအပြား ရောက်ခဲ့ကြသော်လည်း ထိုအထဲမှာ ဒဲမ်းမင်း

ဆိုသားလျှင် ထပ်မံလာရောက်ရန် ဂျပန်တို့ လိုလားကြသည်မှာ အထက်ပါ အကြောင်းကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုအတတ်ပညာကို ပြုပြင်ခွမ်းမံပေးရုံမျှမက နိုင်ငံတကာဆိုင်ရာ ယှဉ်ပြိုင်မှုစံချိန်အဆင့်ကိုပါ ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့လေသည်။ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ပြီးသည့်နောက် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် တိုးတက်မှုများ ပေါ်ပေါက်လာခြင်းသည် ဒဲမ်းမင်း၏ ဩဇာသက်ရောက်မှုကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ ဩဇာသက်ရောက်မှု ရှိရခြင်းမှာ ဂျပန်တို့အပေါ် ဒဲမ်းမင်း၏ အထူးစိတ်ဝင်စားမှုနှင့် လေးစားမှုတို့ကြောင့် ဂျပန်တို့ကလည်း ပြန်လည်လေးစားကာ သူ့စကားကို နားထောင်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ရပေသည်။ ထိုစဉ်က ဂျပန်နိုင်ငံကို တာဝန်ယူခဲ့ရသော ဗိုလ်ချုပ်ကြီး ဒပ်ကလပ်စ် မက်အာသာမှ လွဲလျှင် ဒဲမ်းမင်းသည် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် စစ်ပြီးခေတ်၌ အကျော်ကြားဆုံးပုဂ္ဂိုလ် ဖြစ်ခဲ့သည်။

ဒဲမ်းမင်း၏ လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ရင်းနှီးဆက်သွယ် ပေါင်းသင်းမှုတို့ကြောင့် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ကျော်ကြားရခြင်းဖြစ်သည်။ သူသည် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် သူမတူသော ဂုဏ်ပြုမှုနှစ်ခုကို ခံယူရရှိခဲ့ရသည်။

ပထမဂုဏ်ပြုခံရမှုမှာ “ဒဲမ်းမင်းဆု” သတ်မှတ်ခြင်းဖြစ်၏။ ဒုတိယဂုဏ်ပြုခံရမှုမှာ ဂျပန်စကားစာ၏ ဂုဏ်ပြုတံဆိပ် ရရှိခြင်း ဖြစ်၏။

၁၉၅၁ ခုနှစ်တွင် ဂျပန်နိုင်ငံ၌ အင်ဂျင်နီယာများနှင့် စက်မှုပညာရှင်တို့သည် ဂျစ်ခေါ် ဂျပန်သိပ္ပံပညာရှင်များနှင့် အင်ဂျင်နီယာများသမဂ္ဂကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ကြသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းက အရည်အသွေးနှင့် ပတ်သက်၍ ဆုတစ်ခု ချီးမြှင့်ရန် စဉ်းစားခဲ့ကြပြီးလျှင် ဒဲမ်းမင်းဆုဟူ၍ သတ်မှတ်ခဲ့သည်။ ဒဲမ်းမင်းသည် ဂျပန်နိုင်ငံသို့ နှစ်ကြိမ်ရောက်ခဲ့သည်။ ပထမအကြိမ်က စစ်ပြီးစ ဂျပန်သန်းခေါင်စာရင်း ပြုစုချိန်ဖြစ်ပြီးလျှင် ဒုတိယအကြိမ်မှာ ဂျပန်သမဂ္ဂက ဖိတ်ကြားသည့်အခါ ဖြစ်လေသည်။ ယင်းသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်းက ဒဲမ်းမင်းကို ဖိတ်ကြားပြီးလျှင် အရည်အသွေး ပြုပြင်တိုးတက်မှုအကြောင်းကို ဟောပြောပို့ချစေပါသည်။ ထိုပို့ချချက်များကို ဂျပန်တို့က ခုစည်းပြီးလျှင်

စာအုပ်ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ထိုစာအုပ်အတွက် စာမူခ (ဉာဏ်ပူဇော်ခ) ကို ဒဲမ်းမင်းက လက်မခံခဲ့ပေ။ ထိုသို့ ဉာဏ်ပူဇော်ခကို ငြင်းပယ်လိုက်သဖြင့် ဂျပန်တို့သည် ဒဲမ်းမင်းကို ပိုမို၍ အထင်ကြီးလေးစားကြသည်။ သူ၏ စွမ်းဆောင်မှုနှင့် ရက်ရောမှုကို လေးစားဂုဏ်ပြုသောအားဖြင့် ဂျပန်တို့သည် စာမူခကို အကျိုးရှိစွာ အသုံးပြုရန် ရည်ရွယ်လျက် ဒဲမ်းမင်းကိုလည်း ဂုဏ်ပြုရာရောက်အောင် “ဒဲမ်းမင်းဆု” ကို တီထွင်သတ်မှတ်ခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်လေသည်။ ထိုဆုကို သတ်မှတ်ပြီးနောက် နှစ်စဉ်ပင် အရည်အသွေးနှင့် ပတ်သက်၍ ပြိုင်ပွဲကျင်းပကာ ဆုပေးခဲ့သည်။ ထို ဒဲမ်းမင်းဆုအတွက်ဆောင်ရွက်မှုသည် ဂျပန်တို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအတတ်ပညာပိုင်းတွင် အရေးပါ အရာရောက်ရှိမက အရည်အသွေးနှင့်ပတ်သက်၍ တိုးတက်စေသော “အရည်အသွေး အပြည့်အဝ ထိန်းချုပ်ရေး” လုပ်ငန်းစဉ်ကိုပါ ပေါ်ပေါက်လာစေခဲ့ပေသည်။

ထို အရည်အသွေး အပြည့်အဝ ထိန်းချုပ်ရေး လျှပ်ရှားလုပ်ဆောင်မှုသည် ရွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှုကို စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာဖြင့် ခွဲခြမ်းစိစစ်ထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် ဂျပန်စက်မှုလုပ်ငန်းအခန်းကဏ္ဍတိုင်းတွင် ပြုပြင်တိုးတက်မှုဖြစ်စေခြင်းကိုလည်းကောင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှုတိုင်းတွင် တိုးတက်မှုကိုလည်းကောင်း အကောင်အထည်ပေါ်စေခဲ့ပေသည်။ ထို့ကြောင့်ပင် ဂျပန်နိုင်ငံတစ်ဝန်းလုံးတွင် စဉ်ဆက်မပြတ် ပြုပြင်တိုးတက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ရသည်။

သို့နှင့် ဒဲမ်းမင်းဆုသည် နိဗ္ဗာန်လုံခြုံမှုအဖြစ်လာရပေတော့သည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ဆုသည် ဂျပန် စက်မှုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် အထူးပင် အရေးပါခဲ့လေသည်။ ထို့ကြောင့်ပင် ၁၉၆၀ ပြည့်နှစ်၌ ဧကရာဇ်ဟိုရိုဟိုတို ချီးမြှင့်သော ဒုတိယဆင့်ရတနာဂုဏ်ထူးဆုကို ဒဲမ်းမင်း ရရှိခဲ့လေသည်။

ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီးအပြီး နှစ်နှစ်အကြာ ၁၉၄၇ ခုနှစ်တွင် (ဂျပန်လက်နက်ချပြီး ၂ နှစ်အကြာတွင်) ဂျပန်၌ အုပ်ချုပ် တာဝန်ယူနေသော ဗိုလ်ချုပ်ကြီး ဒပ်ကလပ်စ် မက်အာသာတို့အဖွဲ့က ဒဲမ်းမင်းကို ဂျပန်သို့ ပထမဦးဆုံးအကြိမ် ဆင့်ခေါ်လိုက်လေသည်။ စာရင်းအင်းသင်္ချာလုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်၍ တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် ဆင့်ခေါ်ယူလိုက်ခြင်းဖြစ်ပေသည်။ ၁၉၅၁ ခုနှစ်၌

ဂျပန် သန်းခေါင်စာရင်း ကောက်ယူခြင်းနှင့် စစ်ပြီး နိုင်ငံပြန်လည်ထူထောင်ရေးအတွက် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဒဲမ်းမင်းသည် အခြားအမေရိကန်ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့်အတူ လက်တွဲကာ ဂျပန်စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာရှင်များကို ကူညီလမ်းညွှန်မှု ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ပေးရသည်။

ဒဲမ်းမင်းအပါအဝင် ပညာရှင်များအဖွဲ့သည် ကွင်းဆင်းစစ်ဆေး၍ စာရင်းအင်း ကောက်ယူကြရသည်။ ထိုကွင်းဆင်းလုပ်ငန်းသည် စစ်ပြီးခေတ်အခြေအခံများအတွက် အသစ်ဆောက်လုပ်ရမည့် အိမ်အရေအတွက်စသည်များကို စာရင်းကောက်ယူရန်ပင်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် လုပ်ရသောအလုပ်သည် ဒဲမ်းမင်းအဖို့ ၁၉၃၀ နှင့် ၁၉၄၀ နှစ်များအတွင်း အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ရသည့် သန်းခေါင်စာရင်း လုပ်ငန်းမျိုးကို နှိုင်းဆောင်ရွက်လိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါလေသည်။ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် “သန်းခေါင်စာရင်းဗျူရိုအဖွဲ့” အတွက် တာဝန်ထမ်းဆောင်ပြီးသည့်နောက် ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီး အဆုံးကာလတွင် ဒဲမ်းမင်းသည် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့ကြီး၏ စာရင်းအင်းအဖွဲ့နှင့်အတူ အိန္ဒိယနိုင်ငံနှင့် အီဂျစ်နိုင်ငံသို့ ထူညီလည်လေ့လာ ဆောင်ရွက်ခဲ့ရသေးသည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် ဂျပန်နိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိပြီး စာရင်းအင်းကောက်ယူရေးလောကရန် ကွင်းဆင်းရသဖြင့် ဂျပန်နိုင်ငံအဝန်းသို့ ဓရီးထွက်ခွင့်ရသောကြောင့် ဂျပန်ကို လေ့လာ နားလည်လာလေသည်။ သူ့လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် အမေရိကန်တို့သည် ရန်သူဖြစ်ခဲ့သူ ဂျပန်တို့ကို မနှစ်မြို့ကြဘဲ ဂျပန်တို့ကို လွန်လျှံ၍ကြကာ မိမိတို့ အသိုက်အဝန်းက မခွာဘဲ နေကြသော အခြေအနေတွင် ဒဲမ်းမင်းကမူ ရောက်နိုင်သမျှ နေရာများသို့ သွားရောက်လေ့လာလေသည်။ သူသည် မြို့ကြီးများသို့ သာမက တောနယ်ကျေးလက်ဒေသများသို့ပါ သွားရောက်ခဲ့သည်။

၁၉၄၀ ကျော်နှစ်များတွင် ဂျပန်နိုင်ငံ လူသိများ ဒေသများ၌အပျက်အစီး အများအပြားရှိနေပေသည်။ စစ်ဒဏ်ကြောင့် အဆောက်အအုံကောင်းဟူ၍ အနည်းငယ်သာ ကျန်ပေတော့သည်။ ထိုသို့ စစ်ဒဏ်ကြောင့် ပျက်စီးခြင်းမက ပျက်စီးယိုယွင်းနေသော ဂျပန်နိုင်ငံ နေရာအနှံ့အပြားသို့ ဓရီးထွက်

လေ့လာခဲ့သော ဒမ်းမင်းသည် ရုန်းကန်လှုပ်ရှား၍အသက်ဆက်နေကြရသော သူများနှင့် တွေ့ဆုံရခဲ့လေသည်။ ထိုသူတို့သည် (အိမ်ခြေယာမဲ့ ဖြစ်ကာ) အဆောက်အအုံပျက်ကြီးများ အတွင်းမှာ လည်းကောင်း၊ တံတားများ အောက်မှာလည်းကောင်း ဖြစ်သလို နေထိုင်ကြရပေသည်။ မီးရထားလမ်း ဘေးနှင့် ဘူတာရုံများတွင်လည်း ဂျပန်တို့သည် ဆင်းရဲရှာနေထိုင်ကြရသည်။ တစ်ခါက ဒမ်းမင်းသည် တိုကျိုသို့ အပြန်မှာ လမ်း၌ အိမ်ခြေယာမဲ့မိသားစု တစ်စုနှင့် ပက်ပင်းတိုးမိခဲ့သည်။ လူကြီးတစ်ဦးနှင့်ကလေးငယ်နှစ်ယောက်တို့ ပင်ဖြစ်သည်။ ကလေးငယ်နှစ်ဦးတို့မှာ ယောက်ျားကလေးနှင့်မိန်းကလေးတို့ ဖြစ်ကြသည်။ ကောင်ကလေးသည် ဖခင်ဖြစ်သူ၏ ဒူးပေါ်တွင် ခေါင်းဖိုကာ တရုံ၊ ရုံ၊ နှင့် ငိုနေပေသည်။ ကလေးမကလေးမှာကား နားမှာထိုင်လျက် ဒမ်းမင်းကို ပြူးကျယ်သော မျက်လုံးများနှင့် ငေးကြည့်နေလေသည်။ အိမ်မဲ့ ယာမဲ့နှင့် ဆင်းရဲငတ်မွတ်နေသူတွေ ဖြစ်မှန်း၊ ဒမ်းမင်းက အတတ်သိလိုက် သည်။ သူတို့ကို ဒမ်းမင်း ကူညီချင်ပါသည်။ သို့သော် သူတို့သည် သူတောင်းစားများ မဟုတ်ကြပါ။ သို့ဖြစ်စေကာမူ ဒမ်းမင်းက ထိုသူအား စီးကရက်တစ်ဘူး ပေးဖြစ်အောင် ပေးလိုက်ပါသေးသည်။ ထိုစီးကရက်ဘူး ဖြင့် စားစရာအချို့ကို လဲလှယ်စားသုံးနိုင်စေရန် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသူ ထိုသို့ လုပ်ပါမလား။ ဒမ်းမင်း သံသယဖြစ်နေမိပါသည်။ သို့နှင့် ဒမ်းမင်းသည် သူ့ရုံးသို့ ပြန်သွားခဲ့ပါသည်။ ရုံးသို့ ရောက်သောအခါ သူ အကြိတ်တစ်ခုရ လာပါသည်။ ထိုအကြိတ်အတိုင်း သူသည် စားသောက်ဆိုင်သို့ ဖြေး၍ ခိုးပုံမုန့် ၂ ဒါဇင် ဝယ်ယူလိုက်သည်။ ထိုမိသားစုထံသို့ ဒမ်းမင်းရောက်သွားသောအခါ မှောင်လှလှ ဖြစ်နေပြီ။ လေအေးစိမ့်စိမ့်လည်း တိုက်နေသည်။ ပါလာသော မုန့်များကို ထိုသူတို့အား ပေးကမ်းလိုက်ပါသည်။ အရည်အသွေး ပါရဂူ အက်ဒဝပ်စ် ဒမ်းမင်း၏ ဒါနပေတည်း။

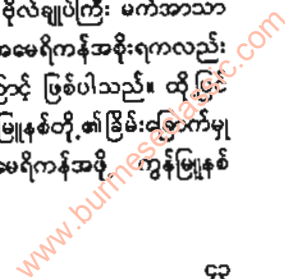
ဒမ်းမင်းသည် ဂျပန်တို့အပေါ် ကရုဏာသက်ပြီးလျှင် အထူး လေးစားပါသည်။

“ဂျပန်တွေဟာ မျှော်လင့်ချက်ရှိတဲ့လူမျိုး၊ ပျော်ရွှင်ပြီး သန့်ရှင်းတဲ့ လူမျိုးဖြစ်တယ်။ သူတို့ဟာ ဆာလောင်ငတ်မွတ်နေပေမယ့်လို့ နောက်တစ်နေ့

အတွက် မျှော်ကိုးအားထား ကြိုးစားကြတဲ့သူတွေလည်းဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ နှုတ်စီးဆုံးရှုံးမှုနဲ့ သူတို့ရဲ့ ပျော်ရွှင်မှုအကြား ခြားနား ထင်ဟပ်ချက်ကို ခွန်တော် အံ့ဩလို့ မဆုံးပါဘူး။”

ဤသို့ ဒမ်းမင်းက မှတ်ချက်ချပါသည်။
ဒမ်းမင်းအပါအဝင် အမေရိကန်ပညာရှင်တို့၏ ကူညီထောက်ပံ့မှုကြောင့် ဂျပန်စက်မှုစီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အရည်အသွေးသည် ၁၉၅၅ ခုနှစ် နှစ်တွင် ဈေးကွက်အဆင့် မီလာလိမ့်မည်ဟု ကြိုတင်ဟောကိန်းထုတ်နိုင်ခဲ့ သည်။ ဒမ်းမင်းသည် ဂျပန်တို့သည် အမျိုးသားရေးစိတ်ဓာတ်နှင့် စိတ်နေ အဘောထား၊ ကြိုးစားမှုတို့ကို လေးစားယုံကြည်သဖြင့် သူတို့အတွက် အာဆီ လုပ်ဆောင်ပေးရန် အသင့်ဖြစ်နေခဲ့ပေသည်။

ဒမ်းမင်းရောက်ရှိနေသည့်အချိန်မှာ စစ်ပြီးစ ပြန်လည်ထူထောင် နေရသောအခါဖြစ်၍ ဂျပန်တို့သည် အိုးအိမ်များ ပြန်လည်တည်ဆောက်နေ အတိုသို့ တစ်ဘက်တွင်လည်း မက်အာသာ၏ အကူအညီဖြင့် ဂျပန်အင်ဂျင် နီထာများနှင့် စီးပွားရေးသမားတို့သည် ဂျပန်စက်မှုစီးပွားလုပ်ငန်းကို နလန် နူး စေရန် ကြိုးပမ်းနေကြပေသည်။ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီးမှာ ရှုံးနိမ့်ခဲ့သဖြင့် ဂျပန်သည် မန်ချူးရီးယား၊ ထိုင်ဝမ်နှင့် ကိုရီးယားတို့တွင် သူတို့၏ ကိုလိုနီ နယ်ဝယ်များ ဆုံးရှုံးခဲ့ရသောကြောင့် သူတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းက မှီခို အားထားနေရသော သဘာဝသယံဇာတများကို လက်လွှတ်ခဲ့ရလေသည်။ ဤပြင် မေဂျီဇာတ်ကတည်းက စစ်ဖက်ဆိုင်ရာကိုသာ အားပြုခဲ့သဖြင့် ဂျပန် နိုင်ငံတွင် လူသုံးပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှု အားနည်းခဲ့သည်။ စစ်ပြီး၍ ဂျပန်နိုင်ငံ ဖြန်လည်ထူထောင်သောအခါတွင်မူ စစ်ရေးထက် နိုင်ငံစီးပွားရေးကို ဦးစား ထေးရမည်ဖြစ်ပေသည်။ ဤနေရာတွင် ဂျပန်သည် ကံကောင်းလာသည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံကို တာဝန်ယူနေရသူ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး မက်အာသာ သည် ဂျပန်တို့အပေါ်တွင်စေတနာထားသူဖြစ်ပြီး အမေရိကန်အစိုးရကလည်း ဂျပန်ကို နိုင်ငံရေးအရ စိတ်ဝင်စားနေခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ၁၉၄၇ ခုနှစ် ဝန်းကျင်တစ်ဝိုက်၌ အာရှတွင် ကွန်မြူနစ်တို့၏ ခြိမ်းခြောက်မှု၊ အန္တရာယ် စတင် ကြီးထွားလာသောအခါ အမေရိကန်အဖို့ ကွန်မြူနစ်



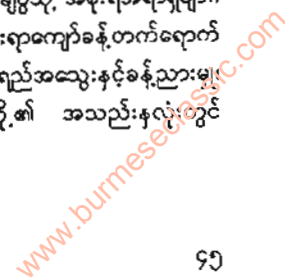
ဆိုရှယ်လစ်တို့၏ရန်ကို နှိမ်ရန် ဂျပန်ကို အရင်းရှင်အဖြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာ
စေရေး လုပ်ဆောင်ပေးဖို့ အကြောင်းဆိုက် လာပါတော့သည်။ သို့ဖြစ်၍
အမေရိကန်သည် ဂျပန်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရန် ကူညီလေတော့သည်။

နောက်များမကြာမီပင် ကိုရီးယားစစ်ပွဲဖြစ်ပွားလာခဲ့သည်။ ထိုအခါ
ကိုရီးယားတွင် တိုက်နေသော အမေရိကန်စစ်တပ်အတွက် စစ်လက်နက်
ပစ္စည်းများ လိုအပ်လာပေရာ ထိုလိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ဂျပန်စက်မှု
လုပ်ငန်းများက ဆောင်ရွက်ပေးရလေသည်။ သို့နှင့် ဂျပန်၏ စက်မှုလုပ်ငန်းသည်
တိုးတက်လာရလေတော့သည်။ အမှန်စင်စစ် ဂျပန်၏ စက်မှုလုပ်ငန်းသည်
စစ်ကြီး မဖြစ်မီက စတင်တိုးတက်ပြုပြင်ဖြစ်သည်။ ထိုစဉ်က ဂျပန်တို့သည်
စာရင်းအင်းသင်္ချာနည်းပညာများကို စတင် စမ်းသပ်အသုံးပြုနေပြီဖြစ်သည်။
သို့သော် စစ်ကြီး ဖြစ်ပွားလာသောအခါ ထိုလုပ်ဆောင်မှု ပျက်သွားရတော့သည်။
ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီး အပြီး၌ ဂျပန်စက်မှုလုပ်ငန်းကို ပြန်လည်ထူထောင်
သောအခါ ဆက်သွယ်ရေး စက်မှုလုပ်ငန်းကို အထူးဂရုပြု၍ ပြုပြင်တိုးတက်
လာစေပေသည်။ အကြောင်းမှာ ဂျပန်နိုင်ငံတစ်ဝန်း ခေမီယို ဆက်သွယ်မှု
အထူး လိုအပ်လာသောကြောင့်ဖြစ်ပေသည်။ ထို့ပြင် ဂျပန်စက်မှုလုပ်ငန်း
ပြန်လည် ထူထောင်ရေးတွင် အရေးပါလှသော “အရည်အသွေးဆိုင်ရာ
စာရင်းအင်းသင်္ချာ အတတ်ပညာ” ကို ဂျပန်နိုင်ငံ တစ်ဝန်းရှိ စက်မှု
ကြီးကြပ်ရေးမှူး ပိုမင်များသို့ ရေဒီယိုမှတစ်ဆင့် ဟောပြောပို့ချနိုင်မည်
ဖြစ်သောကြောင့်လည်းဖြစ်ပေသည်။

၁၉၄၀ ဆယ်စုနှစ် ကုန်ဆုံးကာနီးနှစ်များတွင် ဂျပန်နိုင်ငံ၌ ဖြိုပြ
ဆက်သွယ်ရေးဌာနက ဆက်သွယ်ရေးစက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်များအား
စီမံကွပ်ကဲမှု ဟောပြောပို့ချချက်အစီအစဉ်များကို ပြုလုပ်ပေးခဲ့သည်။ ထိုပို့ချ
ချက်များတွင် “အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်း” သည်လည်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း
အဖြစ် ပါဝင်လေသည်။ ယင်းကို ဟိုးမား ဆာရာဆွန်၊ ချားလ်စ် ပရော့တ်စ်မန်
နှင့် ပရိုင်စ် ဆိုက်ကင်းဟောင်းစသည့် အမေရိကန်ပညာရှင်တို့က ဟောပြောပို့ချ
ခဲ့လေသည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်တို့သည် ဝက်စတင် အီလက်ထရောနစ် ကုမ္ပဏီ
သို့ မဟုတ် ဘဲလ်၏တီဇွဲခန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ခဲ့ကြသူများ ဖြစ်ကြသည်။

ထိုပို့ချချက်များသည် ဂျပန်စက်မှုလုပ်ငန်းအတွက် ပထမဦးဆုံး
ဇနစ်တကျ ပုံစံတကျ ရရှိသည့် စာရင်းအင်းသင်္ချာဆိုင်ရာ အရည်အသွေး
ထိန်းချုပ်ခြင်းသဘောတရားများပင်ဖြစ်သည်။ အရည်အသွေးနှင့် ပတ်သက်သည့်
စာမျက်နှာ ၃၆ မျက်နှာစာရှိသော ထိုသင်ခန်းစာကို ဆာရာဆွန်က ရေးသား
ပြုစုခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းတွင် အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်စီမံခန့်ခွဲခြင်း၏
ဆာရာချက်ဖြစ်သော သဘောတရားများကို ဖော်ပြထားပေသည်။ ထိုသဘော
တရားများတွင် အရည်အသွေးမြင့် ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများ ရရှိရေး အရေးကြီးပုံ၊
ထွက်ကုန်ပစ္စည်းများ အရည်အသွေး မြင့်မားခြင်းသည် ကုန်ကျစရိတ်ကို
ထူးဆန်းစေပုံစသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ သို့ပါသော်လည်း ထိုသဘောတရားများ
ပိုမိုချက်တွင် ချို့တဲ့ချက်များ ရှိနေကြောင်း တွေ့ရပေသည်။ ဆာရာဆွန်၏
အာဘော်မှာ လုပ်ငန်း စစ်ဆေး စိစစ်ခြင်း အရေးပါပုံနှင့် စိစစ်သူများက
အရည်အသွေးကို စောင့်ကြည့်မြင်တင်ပေးနိုင်ပုံတို့ကို အထူးပြုထားလေသည်။
သူ၏ အယူအဆကို အမေရိကန် ထိပ်တန်းကုမ္ပဏီကြီးများက နှစ်ခြိုက်၍
လက်ခံကျင့်သုံးလာကြသည်မှာ ၁၉၅၀ နှစ်များ၌ ဒဲမ်းမင်း၏ အရည်အသွေး
သဘောတရား တွင်ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းအထိ ဖြစ်ပေသည်။

ဂျပန်တို့သည်လည်း အထက်ပါ အယူအဆ သဘောတရားများကို
စိတ်အားထက်သန်စွာ လက်ခံကြသော်လည်း လိုက်နာရန်၊ သဘောပေါက်ရန်
အလွန်ခက်ခဲလှကြောင်း ဆိုကြလေသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် ဂျပန်တို့သည်
ဒဲမ်းမင်းကို ဖိတ်ခေါ်ကာ အရည်အသွေးနှင့်ပတ်သက်၍ ဟောပြောညွှန်ပြ
စေလေသည်။ သို့နှင့် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် “ဒဲမ်းမင်းပညာလင်းရောင်ခြည်” ကြောင့်
ဂျပန်တို့သည် “အရည်အသွေးရောင်ခြည်” သည် သန်းလားခဲ့
ရတော့သည်။ ဂျပန်တွင် ထိုဟောပြောပို့ချချက် တစ်ဒါဇင်ခန့်ကို တိုကျိုမှ
ကျူးရှူးအထိ ပို့ချခဲ့သည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ ဟောပြောပို့ချပွဲသို့ အစိုးရအရာရှိများ၊
ပါမောက္ခများနှင့် ကျောင်းသားများ စုစုပေါင်း ငါးရာကျော်ခန့် တက်ရောက်
ဆည်းပူးခဲ့ကြသည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ ဉာဏ်ပညာအရည်အသွေးနှင့်ခန့်ညားမှု၊
စိတ်သဘောထား ကောင်းမှုတို့ကြောင့် ဂျပန်တို့၏ အသည်းနှလုံးတွင်
သူ့ကို ခွဲခြားသွားရလေသည်။



ဒဲမ်းမင်းအပေါ် ဂျပန်တို့ မည်မျှ လေးစား ကျေးဇူးတင်ကြောင်း အထင်ကြီးကြောင်းကို ၁၉၆၅ ခုနှစ်ထုတ် မအိန်နိုဇူစည် သတင်းစာ၏ အာဘော်ကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် သိသာနိုင်လေသည်။ ထိုသတင်းစာက ဤသို့ ဖော်ပြခဲ့လေသည်။

“ဤအောင်မြင်မှု (ဂျပန်စီးပွားရေးတိုးတက်မှု) နောက်ကွယ်တွင် ယခုအခါ နယူးယောက်တက္ကသိုလ် ပါမောက္ခဖြစ်နေသည့် ဒေါက်တာ အက်ဒဝပ်စ် ဒဲမ်းမင်းက ပခင်သဖွယ် ပြုပြင်လမ်းကျောင်းပေးမှုသည် ထင်ရှားစွာ ရှိနေလေသည်။ စစ်ပြီးခေတ် စောစောပိုင်း နှစ်များတွင် ဒေါက်တာ ဒဲမ်းမင်းသည် ဂျပန်ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ် သူများကို ခေတ်မီ အရည်အသွေးနည်းလမ်းများနှင့် ပတ်သက်၍ မျက်စိဖွင့်ပေးခဲ့သူဖြစ်လေသည်။ ဒေါက်တာ ဒဲမ်းမင်းသည် ဂျပန် စက်မှုလုပ်ငန်းအတွက် ပြိုင်ဘက်ကင်းဆရာနှင့် အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ် ဖြစ်ပါလေသည်။ သူသည် လွန်ခဲ့သည့် ၁၅ နှစ်အတွင်း၌ ထောင်ပေါင်း များစွာသော ဂျပန်လုပ်ငန်းအမှုဆောင်အရာရှိများ၏ အင်ဂျင်နီယာများ၊ သင်တန်းသားများ နှင့်အတူ အလုပ်လုပ်ခဲ့သည်။ သဘာဝ သယံဇာတ ရှားပါးလှသော ဤကျွန်းနိုင်ငံအတွက် အလား အလာကောင်းအောင် လမ်းညွှန်ပြခြင်း၊ သုံးစွဲသူများကို ဆွဲဆောင် နိုင်စွမ်းသော ကုန်ပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်တတ်အောင်သင်ကြား ပေးခြင်း၊ ညီညွတ်သောသပ်မျှ ပိုမိုများပြားစွာရှိပြီးလျှင် ကောင်းစွာ အသုံးပြုနိုင်သော ဈေးကွက်တွင် စွဲသော ထွက်ကုန်များ ထုတ် လုပ်နိုင်စေသော သိပ္ပံနည်းကျနည်းလမ်းကို ကျောင်းသားများအား သင်ကြားပေးခြင်းတို့ကို ဒေါက်တာ ဒဲမ်းမင်းက ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ ပါသည်”

ဒေါက်တာ ဒဲမ်းမင်းက စာရင်းအင်းသင်္ချာ အတတ်ပညာနှင့် ခေတ်သစ်အကြောင်းကို ဆောက်ပါအတိုင်းဆိုခဲ့သည်။

“ကျွန်ုပ်တို့ဟာ လုပ်ငန်းခေတ်သစ်မှာရှိနေကြရတယ်။ နိုင်ငံတကာ ကုန်သွယ်ရေးဟာ ငြိမ်းချမ်းရေးနဲ့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက်မရှိ

မဖြစ် လိုအပ်ချက်ဖြစ်တယ်။ ဒီလို နိုင်ငံတကာ ကုန်သွယ်ရေး လိုအပ်ချက်တွေအတွက် စာရင်းအင်းသင်္ချာ အတတ်ပညာဟာ အဓိပ္ပာယ်အသစ်ကို ဖော်ပြနေတာဖြစ်ပါတယ်”

ဆာရာဆွန်နှင့်မတူ ကွဲပြားခြားနားသည့်အချက်မှာ ဒဲမ်းမင်းသည် အရည်အသွေး စစ်ဆေးသူ (အင်စပက်တာ) များကို ရှေ့တန်း မတင်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ သူသည် အရည်အသွေး ပြုပြင်တိုးတက်ရေးကို စက်ရုံတွင်လက် ဆွဲလုပ်နေကြသူများသို့ လွှဲပြောင်း တာဝန်ပုံချလိုက်လေသည်။ အရည် အသွေး ပြုပြင်တိုးတက်ရေးအတွက် “အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ကားချပ်”ကို အားကိုးနိုင်လေသည်။ ထိုကားချပ်အားဖြင့် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို ထိန်းချုပ်၍ ရနိုင်ခြေ ရှိမရှိကိုလည်းကောင်း၊ ပြုပြင်တိုးတက်နိုင်မည့်အချက် အလက်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်နိုင်ခြင်းကိုလည်းကောင်း သိနိုင်လေသည်။ ထိုကားချပ်နှင့်ပတ်သက်၍ ဒဲမ်းမင်းက ဤသို့ဆိုပါလေသည်။

“အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ကားချပ်ဟာ အလွန်ရိုးစင်းလွယ်ကူတဲ့ အရာဖြစ်ပါတယ်။ ဘယ်လောက်လွယ်သလဲဆိုရင် အလုပ်ရုံဖိုမင် တစ်ယောက်တောင် နာရီအနည်းငယ်၊ ဒါမှမဟုတ် ရက်အနည်း ငယ်အတွင်းမှာ လေ့လာတတ်မြောက်နိုင်မှာ ဖြစ်တယ်။ သူဟာ အလွယ်တကူ တတ်မြောက်ပြီး သူ့ထွက်ကုန်ရဲ့ အရည်အသွေးကို တိုးမြှင့်စေနိုင်ပြီး ညီညွတ်ချောမွေ့သပ်ယပ်မှု ဖြစ်စေနိုင်ပါတယ်”

ဒမ်းမင်းစက်ဝိုင်းပတ်နည်း - - သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်အပေါ် အာရုံစိုက်ခြင်း

ဒမ်းမင်းသည် အရည်အသွေးထိန်းချုပ်စီမံခန့်ခွဲခြင်းသဘောတရားကို ဤသို့ ခံယူလေသည်။

* အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းသည် စီမံခန့်ခွဲမှု၏ အဓိကတာဝန်ဖြစ်သည်။

* ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းက သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်၏ လိုအပ်ချက်များကို ရှာဖွေ ဖော်ထုတ် သတ်မှတ်ခြင်း၊ ကြိုတင်မှန်းဆခြင်း ပြုရာတွင် အကောင်းဆုံးနည်းဖြစ်သည်။

ဒမ်းမင်း၏ အဆိုအရ ကုန်ပစ္စည်းတစ်ခုအတွက် သုံးစွဲသူနှင့်မသုံးစွဲသူတို့အကြောင်းကို သိနိုင်စေရန် စာရင်းသင်္ချာပညာစမ်းသပ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းတို့ကို ပြုရမည်ဖြစ်သည်။ “သုံးစွဲသူဆိုင်ရာ သုတေသန” သည် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ အရည်အသွေးကောင်းနှင့် အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းတို့သည် သုံးစွဲသူဖောက်သည်၏ လိုအပ်ဆန္ဒ၊ လိုအပ်ချက်တို့နှင့် ကင်းလျက် အဓိပ္ပာယ် မရှိချေ။ သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ဆက်စပ်မှသာလျှင် အရည်အသွေးဆိုသည်မှာ အဓိပ္ပာယ်ပေါ်လွင်လာပေတော့သည်။ သို့ဖြစ်၍စက်မှုစီးပွားရေးနှင့်ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများတွင် “သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်ဆိုင်ရာသုတေသန” လိုအပ်လာရခြင်းဖြစ်ပေသည်။

သုံးစွဲသူဆိုင်ရာ သုတေသနနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်ခြင်း အကြား ဆက်သွယ်မှုရစေရန် ဒမ်းမင်းသည် “ဒမ်းမင်းစက်ဝိုင်းပတ်သဘောတရား” ကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပြသခဲ့လေသည်။ ဒမ်းမင်းသည် ယင်းသဘောတရားကို ဂျပန်တို့အား သင်ကြားပြသခဲ့သည်။ ဤသို့သင်ကြားမှုအားဖြင့် သုံးစွဲသူဆိုင်ရာ သုတေသနကို ထပ်လောင်း ဖြစ်ပေါ်စေပြီးလျှင် ထွက်ကုန်ကိုလည်း ပြန်လည်၍ ပုံစံသစ် ပေါ်စေလေသည်။

သုံးစွဲသူဆိုင်ရာ သုတေသနနှင့် ပတ်သက်၍ ဒမ်းမင်း၏ အယူ

သုံးစွဲသူဆိုင်ရာ သုတေသနနှင့် ပတ်သက်၍ ဒမ်းမင်း၏ အယူအဆမှာ ဤသို့ဖြစ်လေသည်။

* သုံးစွဲသူဆိုင်ရာ သုတေသန၏ အဓိကအလုပ်မှာ သုံးစွဲသူတို့၏ တုံ့ပြန်မှုကို (လိုအပ်ဆန္ဒနှင့် လိုအပ်ချက် ဖော်ပြခြင်းကို) ရယူပြီးလျှင် ယင်းကို ထုတ်လုပ်ထားသည့် ကုန်ပစ္စည်း ဒီဇိုင်းပုံနှင့် ထင်ဟပ်ကြည့်ရခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

* သို့မှသာ စီမံခန့်ခွဲမှု (စီမံခန့်ခွဲသူ) က ပြောင်းလဲနေသော လိုအပ်မှုနှင့် လိုအပ်ဆန္ဒတို့ကို သိနိုင်ပြီးလျှင် လိုအပ်သလို တွက်ခြေကိုက်အောင် ပြုပြင်ထုတ်လုပ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

* တစ်နည်းဆိုရသော် သုံးစွဲသူ ဆိုင်ရာ သုတေသနသည် သုံးစွဲသူ၏ လိုအပ်ဆန္ဒနှင့် တုံ့ပြန်မှုတို့ကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပြီးလျှင် ထိုတွေ့ရှိချက်အတွက် အကြောင်းအကျိုး ဆက်စပ်ရှင်းလင်းမှုကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခြင်းအလုပ်ပင် ဖြစ်လေသည်။

ထိုသို့ သုံးစွဲသူဆိုင်ရာ သုတေသနပြုလုပ်ပြီးနောက် ကုန်ထုတ်လုပ်ရာတွင် ယင်းတို့အကြား ဆက်စပ်ပေးသောအရာမှာ “ဒမ်းမင်းစက်ဝိုင်း” ပတ်သသရာနည်း” ပင်ဖြစ်၏။

ယင်းမှာ - - -

၁။ စီမံကိန်းချ

၂။ လုပ်ဆောင်

၃။ စစ်ဆေးစိစစ်

၄။ အရေးယူဆောင်ရွက် ဟူ၍ ဖြစ်၏။

ဖော်ပြပါအချက်လေးချက် သို့မဟုတ် အဆင့် လေးဆင့်သည် ဒမ်းမင်းစက်ဝိုင်းပတ်သသရာနည်း၏ အစိတ်အပိုင်းများ ဖြစ်ကြသည်။

ဂျပန်တို့သည် ဒမ်းမင်းစက်ဝိုင်းပတ်သသရာနည်းကို တွင်တွင်ကြီးအသုံးပြုကြသည်။ လုပ်ငန်းတွင်ရှိသော လုပ်ငန်းနည်းစဉ်တိုင်းကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲထိန်းချုပ်ရန် အသုံးပြုကြခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ ဤသို့လုပ်ဆောင်လိုက်ခြင်းသည် နောင်အခါတွင် မူဝါဒသဘောတရားပြန်ကြက်ပြုဟုခေါ်သော

ထိုဖြစ်ပေါ်လာမှုသည်ပင် တစ်ဖန် ယနေ့ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် အလွန်အသုံးဝင် ကျော်ကြားနေသော “လုံးဝဥသည့် အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်း” ကို ဖြစ်ပေါ် လာစေပြန်ပါသည်။ ယင်းကို တိုယိုတာ၊ ကန်ဆိုင် အီလက်ထရစ် ပါဝါ ကုမ္ပဏီနှင့် မူဂျီ-စီရော့စ်စသည့် ကုမ္ပဏီကြီးများက ကျယ်ပြန့်စွာ အသုံးပြု၍ ပြုပြင် တိုးတက်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်လာစေလေသည်။

ဒဲမ်းမင်း စက်ဝိုင်းပတ်သံသရာနည်းနှင့် ပတ်သက်၍ တိုယိုတာ ကုမ္ပဏီ လုံးဝဥသည့် အရည်အသွေး ထိန်းချုပ် တိုးတက်မှုဖြိုးရေး ဌာနခွဲ အထွေထွေမန်နေဂျာ ဇန်ဇာတူရို ကာတာယာမက ဤသို့ပြောပြလေသည်။

“ကျွန်တော်တို့ဟာ ဒဲမ်းမင်းစက်ဝိုင်းပတ်သံသရာနည်းကိုလေ့ကျင့် လုပ်ဆောင်ကြပါတယ်။ အဲဒီနည်းကို ကုမ္ပဏီရဲ့ လုပ်ခွင်နယ်ပယ်တစ်ခုချင်း မှာရော၊ ဌာနခွဲ တစ်ခုချင်းမှာပါ အသုံးပြုပါတယ်။ လုပ်ငန်းရဲ့ မူဝါဒသဘော တရားတွေနဲ့ နည်းဗျူဟာတွေ ဖော်ထုတ်ဖို့အတွက် ဖြစ်ပါတယ်။ ဂျပန်တို့ ရဲ့ စီမံခန့်ခွဲထိန်းချုပ်မှုဒဿန အတွေးအမြင်ဟာ ဒဲမ်းမင်းရဲ့ အယူအဆတွေ ကြောင့် ပြောင်းလဲလာရပါတယ်”

ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ဂျပန်ကုမ္ပဏီတို့သည် ဒဲမ်းမင်း၏ စက်ဝိုင်းပတ် သံသရာနည်းကို တွင်ကျယ်စွာ အသုံးပြုခြင်းကို အမေရိကန်တို့ကလည်း အတုယူကာ အသုံးပြုလာကြသည်။ ထင်ရှားသော သာဓကမှာ “ဖလော်ရီ ဒါ ပါဝါ အန် လိုက် ကုမ္ပဏီ”က အသုံးပြုခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ထိုကုမ္ပဏီသည် ဂျပန်ကုမ္ပဏီဖြစ်သော ကန်ဆိုင် အီလက်ထရစ် ပါဝါ ကုမ္ပဏီ၏ “ဒဲမ်းမင်း စက်ဝိုင်းပတ်သံသရာနည်း အသုံးချပုံနှင့် မူဝါဒသဘောထား ဖြန့်ကြက်ထားပုံ” တို့ကို အတုယူကာ အသုံးပြုခြင်းဖြစ်သည်။ ဤသို့အားဖြင့် နည်းဗျူဟာ ဦးစားပေးမှု ရယူခြင်းနှင့် ကုမ္ပဏီရှိ လူအားလုံး မိမိ အလုပ်လမ်းကြောင်းမှာ ရှိနေကြောင်း သိနိုင်ခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်နိုင်ပေသည်။

၁။ စီမံကိန်းရှုခြင်း

ရှေးဦးစွာ ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းများကို ဆက်တိုက်လုပ်ရသည်။

အဲဒီနည်းကို စိတ်ကျေနပ်မှုကို သိအောင် လုပ်ယူရသည်။

ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အန် လိုက် ကုမ္ပဏီသည် လျှပ်စစ်စွမ်းအား ပြတ် ဆာအခါ (လျှပ်စစ်မီး ပျက်သောအခါ) လျှပ်စစ်မီး သုံးစွဲသူတို့ ကသိ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ မကျေနပ်ဖြစ်ခြင်းတို့ကို လေ့လာကြရသည်။ တစ်ခါ တစ်ရံ လျှပ်စစ်မီးပြတ်ခြင်းတွင် မီးပြတ်ချိန် ကြာညောင်းနေပါက အသုံးပြု သူတို့ စိတ်ဆိုးတတ်သဖြင့် ကုမ္ပဏီက မီးပြတ်ခြင်း အကြိမ်နှုန်းနှင့် ကြာ ဆာအချိန်တို့ကို အသေးစိတ်လေ့လာ၍ မီးပြတ်ရခြင်း အကြောင်းရင်းကို စူးစူးလေ့လာထုတ်ရလေသည်။

ထိုသို့လေ့လာရာတွင် ဌာနခွဲများ၊ ဌာနစိတ်များသည် လုပ်ငန်း၏ အစိတ်အပိုင်းယူနစ်တိုင်းကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ စိစစ်လေ့လာရသည်။ လျှပ်စစ်မီး ပြတ်တောက်ခြင်း၏ အဓိကအကြောင်းရင်းများကို အသေအချာရှာတွေ့သော အခါ၌ ပြဿနာများ လျော့နည်း၍ ပပျောက်သွားအောင် စီမံကိန်းများကို ရေးဆွဲရသည်။ ဥပမာအားဖြင့်ဆိုလျှင် မိုးကြိုးမုန်တိုင်းများကြောင့်သော်လည်း ဆောင်း၊ ခါတ်ကြိုးများနှင့် ငြိမ့်သောသစ်ကိုင်းသစ်ပင်များကြောင့်သော် လည်းကောင်း၊ လျှပ်စစ်ဓါတ် ပြတ်တောက်လျှင် ထိုအကြောင်းရင်းများကို ဆန်းစစ်၍ ဖြေရှင်းကြရလေသည်။ ဖြေရှင်းနိုင်ရန် စီမံကိန်းချရလေသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ၅ နှစ် စီမံကိန်း ချမှတ်ပြီးလျှင် နှစ်တိုင်းတွင် “လျှပ်စစ်မီး ပြတ်တောက်မှုအကြိမ်နှင့် အချိန်” လျော့နည်းလာအောင် သတ်မှတ်၍ ဆောင်ရွက်ကြရလေသည်။

(၂) လုပ်ဆောင်ခြင်း

စီမံကိန်းချမှတ်ပြီးသောအခါ ထိုစီမံကိန်းကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် (ဝါ) လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ရန် စီစဉ်ကြရသည်။ လက်တွေ့ပြဿနာများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပြီး အဖြေရှာကြရသည်။ နည်းလမ်းများသတ်မှတ်ရသည်။ လူအင်အားနှင့် စက်ကိရိယာပစ္စည်းများ စုစည်း၍ လုပ်ငန်းစဉ်များ ချမှတ်ကာ စီမံခန့်ခွဲရသည်။

ဥပမာအားဖြင့် အထက်က ဖော်ပြခဲ့သည့်လျှပ်စစ်ဝါတ်အားကုမ္ပဏီသည် ပြဿနာကို တွေ့ရှိပြီး၍ အဖြေရှာပြီးဖြစ်သဖြင့် လျှပ်စစ်မှန်တိုင်းဒဏ်ခံနိုင်ရည်ရှိသော လျှပ်စစ် သွယ်ယိုကြိုးများကို တီထွင် ပြုလုပ်ယူရသည်။ မန်နေဂျာများကိုလည်း ကြံဆ တီထွင်ရန် တိုက်တွန်း နှိုးဆော်ရသည်။ တစ်ပြိုင်တည်းမှာပင် သက်ဆိုင်ရာ တတ်ကျွမ်းသူနှင့် အလုပ်သမားကို စုစည်းကာ တာဝန်ခွဲဝေ၍ လုပ်ကိုင်ကြရသည်။ ထိုသို့ အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အချို့ နေရာ၌ “နည်းလမ်းသစ်၊ လုပ်ကိုင်နည်းသစ်” တို့ကို အသုံးပြုကြရသည်။ ဥပမာ-လျှပ်စစ် ထရန်စဖော်မာခေါ် လျှပ်တာပြောင်းများကို တပ်ဆင်ရာတွင် နည်းသစ်ကို အသုံးပြုခြင်းမျိုးဖြစ်၏။

၃။ စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်း

စီမံကိန်းချပြီးနောက် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်လာအောင် လုပ်ဆောင်ကြရသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်မှန်ကန်မှု ရှိမရှိ၊ တိုးတက်မှု ရှိမရှိ သိနိုင်စေရန် စစ်ဆေးစိစစ်မှု ပြုကြရသည်။

ပလော်ရီဒါ ပါဝါ အန် လိုက်ကုမ္ပဏီသည် စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်းပြုရန် “စလုပ်နည်းပုံ” ကို သတ်မှတ်ထားလေသည်။ ထို “စ” ဖြင့် အလုပ်မှန်သမျှကို ချိန်ကိုက်၍ စစ်ဆေးရလေသည်။

ဥပမာ-အလုပ်သမားတို့သည် အလုပ်လုပ်ရင်း တွေ့ကြုံလာကြရသော အခြေခံပြဿနာများကို အမှန်တကယ် ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နေကြသလော၊ အန်လောက်သာ လုပ်နေကြသလော၊ အပေါ်ယံလောက်သာ လုပ်နေကြသလောဟူ၍ သိရန် အရေးကြီးလှသည်။ ထိုသို့ သိနိုင်စေရန် စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်းကို ပြုကြရပေသည်။ အလုပ်သမားတို့သည် ပြဿနာကို မဖြေရှင်းမီ အကြောင်းရင်းကို ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်ရသည်။ အကြောင်းရင်း၏ ဝိသေသအချက်အလက်များကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ၍ အစီရင်ခံ တင်ပြရသည်။ ထိုပြင် သူတို့သည် စရိတ်စက အကျိုးအမြတ်နှင့် ပတ်သက်၍လည်း လေ့လာတင်ပြ နေသေးသည်။ သူတို့ လေ့လာနေသောပြဿနာသည် အနာဂတ်တွင် ပြန်လည် ဖော်ထုတ်လာရေး သေချာအောင် ကပြု၍ လုပ်ကိုင်နည်းကို ချမှတ်ကြရသည်။ နေ့ပြင် လုပ်ငန်း ပြီးစီးရေးအတွက် အချိန်ဇယားကိုလည်း ဆွဲကြရပေ သေးသည်။

ပြဿနာ ဖြေရှင်းခြင်းကို စစ်ဆေးကြည့်ရုံသာမက အလုပ်လုပ်နေကြသည်ကိုလည်း မကြာခဏ ဆိုသလို အချိန်မှန်မှန် တစ်နှစ်ပတ်လုံး လေ့လာစစ်ဆေးကြည့်ရသည်။ စံသတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းစဉ်များကို အလေးထား၍ လုပ်ဆောင်မှုရှိမရှိ စစ်ဆေးကြည့်ရခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ထိုပြင် စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့သည် တစ်နှစ်တစ်ခါဆိုသလို အလုပ်အဖွဲ့များ၏ လုပ်ဆောင်မှု နည်းလမ်းများကို စစ်ဆေးကြည့်ရသည်။ ကုမ္ပဏီအတွက် တစ်နေရာရာမှာ အသုံးဝင်မည့် အကြံဉာဏ်များ ပေါ်ထွက်လာခြင်း ရှိမရှိကိုလည်း ရှာဖွေ ကြည့်ကြရသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ပန်းမိဘိရုံတွင် ပြုလုပ်သော စမ်းသပ်ချက်သည် နည်းသစ်တစ်ခုကို ရရှိလာစေသည်။ ထိုနည်းမှာ လျှပ်စစ်ဆက်သွယ်ရာတွင် အိန်နိုင်းနားခြင်းများကို အနောက်အယုက် မဖြစ်စေဘဲ အိမ်တစ်အိမ်သို့ ဝေဖန်စဖော်မာ ဆက်သွယ်တပ်ဆင်နည်းပင်ဖြစ်၏။

မန်နေဂျာများအနေနှင့်မူ လစဉ်သုံးသပ်ချက်များနှင့် လဝက်သုံးသပ်ချက်များကို အမြဲပင် ထိတွေ့လေ့လာနေရပေသည်။ ရည်မှန်းချက်အောင်မြင်မှု နှိုင်း၍ တိုးတက်မှု ရှိမရှိကို ဆန်းစစ်ကြည့်နေကြရသည်။ ထိပ်ပိုင်းပုဂ္ဂိုလ်များ၊ အမှုဆောင်အရာရှိကြီးများ အနေနှင့်ကား

နှစ်စဉ် သုံးသပ်ချက်များနှင့် အစီရင်ခံစာများကို ကြည့်ရှုကြရပေသည်။ ဌာန
ခွဲတိုင်း၏ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် တိုးတက်မှုတို့ကို လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းပင်
ဖြစ်၏။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးအနေဖြင့် ဆိုရပါမူ သုံးစွဲသူများ စိတ်ကျေနပ်မှု
ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခြင်း အခြေအနေကို စစ်ဆေးနေခြင်းလည်း
ဖြစ်ပါပေသည်။

၄။ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း

ဖော်ပြခဲ့သည့် လစ်ဉ်နှင့် နှစ်စဉ်သုံးသပ်ချက်များကို အခြေပြု၍
အလတ်တန်းမန်နေဂျာများနှင့် ထိပ်ပိုင်းအမှုဆောင် အရာရှိများသည် မမျှော်
လင့်ဘဲ ဖြစ်ပေါ်လာသော ပြဿနာများနှင့် ထူးခြားကောင်းမွန်သော စွမ်း
ဆောင်မှုများကို ဆင်ခြင်ဖော်ထုတ်နိုင်စေရန် ကုမ္ပဏီ၏ နည်းဗျူဟာစီမံကိန်း
များကို ပြန်လည်စစ်ဆေး ပြုပြင်ကြရသည်။ ထိုသို့ ပြန်လည်စစ်ဆေးပြီး
နောက် နည်းဗျူဟာစီမံကိန်းများကို မပြုပြင်မီ အလတ်တန်းမန်နေဂျာများကို
အကြံဉာဏ်များ ပေးနိုင်စေရန် လမ်းဖွင့် ခွင့်ပြုထားလေသည်။ အားလုံး
သဘောတူညီချက်ရသောအခါ စီမံကိန်းအသစ်များကို ချမှတ်ရလေသည်။
ထိုစီမံကိန်းအသစ်များအတိုင်း ဦးတည်ချက်နှင့် နည်းဗျူဟာများကို ပြုပြင်
ပြောင်းလဲကာ လုပ်ငန်းကို အကောင်အထည်ဖော်ကြရလေသည်။

သို့နှင့် စီမံကိန်းအသစ်၊ နည်းဗျူဟာအသစ်တို့ဖြင့် လုပ်ငန်းကို
ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရာဖြင့် စီမံကိန်းချခြင်း၊ လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်း၊
အရေးယူ ဆောင်ရွက်ခြင်း တည်းဟူသော ဒဲမ်းမင်း စက်ဝိုင်းပတ်နည်း
သံသရာသည် တစ်ပတ်လည် ပြန်ပါလေတော့သည်။

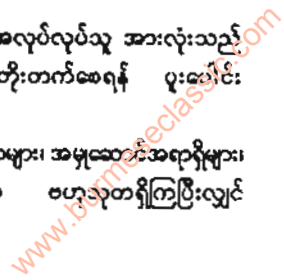
ဂျပန်ပုံစံ နည်းဗျူဟာစီမံကိန်း - - မူဝါဒသဘောတရား
ဖြန့်ကြက်ခြင်းနှင့် လုံးဝဥသည့် အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်း

ဒဲမ်းမင်း၏ စောစောပိုင်း သင်ကြားမှုများကြောင့် ဂျပန်နိုင်ငံတွင်
လုံးဝဥသည့် အရည်အသွေးထိန်းချုပ်မှု ဖြစ်ပေါ်လာကာ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုလုံး
မူဝါဒသဘောတရား ဖြန့်ကြက်မှုလည်း ပေါ်ပေါက်လာရလေသည်။ ၁၉၅၀
လွန်နှစ်များ စောစောပိုင်းတွင် ဂျပန်တို့သည် ဒဲမ်းမင်း စက်ဝိုင်းပတ်သံသရာ
နည်းကို စက်ရုံမှာသာ အသုံးပြုခဲ့သည်။ ၁၉၇၀ နှစ်များသို့ ရောက်သောအခါ၌မူ
ကုမ္ပဏီ၏ စည်းမျဉ်းဥပဒေသအားလုံးတွင် အသုံးပြုခဲ့သည်။

အရည်အသွေး လုံးဝဥသည့် ထိန်းချုပ်ခြင်းဆိုသော ဝေါဟာရကို
ဗူလက အာမဲန်း ဂွီ ဖေးဂန်ဘောင်းမိက တီထွင်အသုံးပြုခဲ့သည်။ သူသည်ဂျင်နရယ်
အီလက်ထရစ် ကုမ္ပဏီ၌ မန်နေဂျာနှင့် အရည်အသွေး အတိုင်ပင်ခံအဖြစ်
တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည်။ ၁၉၅၀ နှစ်များ၌ အထက်ပါဝေါဟာရအတိုင်း
နာမည်တပ်ကာ စာအုပ်တစ်အုပ် ရေးသားခဲ့ဖူးသည်။ သူ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ
အရည်အသွေးဆိုင်ရာ အင်ဂျင်နီယာများကို မွေးထုတ်ပေးရန်နှင့် ကုမ္ပဏီ
တစ်ခုလုံးတွင် အရည်အသွေး သေချာစွာ ရှိစေရန်ပင်ဖြစ်သည်။ အရည်
အသွေးဆိုင်ရာ အသိပညာများကို အားလုံးသို့ သင်ပေးရန် မဟုတ်ဘဲ
အရည်အသွေး အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်သော အင်ဂျင်နီယာအရာရှိလူတန်းစား
ကို မွေးထုတ်ပေးရန်ပင် ဖြစ်ပေသည်။ တစ်ဘက်တွင်မူ ဂျပန်တို့က ထိုသို့
မဟုတ်၊ ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးရှိ အလုပ်လုပ်သူ အားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး အား
လုံးမှာ တာဝန်ရှိသည်ဟု ယူဆလေသည်။

သို့ဖြစ်၍ ဂျပန်လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်လုပ်သူ အားလုံးသည်
အရည်အသွေးကို သိမြင်ကာ အရည်အသွေး တိုးတက်စေရန် ပူးပေါင်း
ဆောင်ရွက်ကြလေသည်။

ထိုသို့ အလုပ်လုပ်သူအားလုံး (မန်နေဂျာများ၊ အမှုဆောင်အရာရှိများ၊
အလုပ်သမားများ) သည် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ ဗဟုသုတရှိကြပြီးလျှင်



ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ကြသည်မှာ ကုမ္ပဏီအတွင်း မူဝါဒသဘောတရား ဖြန့်ကြက်ထားသောကြောင့် ဖြစ်ပေသည်။

မူဝါဒ သဘောတရား ဖြန့်ကြက်မှုသည် အောက်ပါ အချက် သုံးချက်ပေါ်တွင် အခြေခံထားပေသည်။

၁။ အဆက်မပြတ် ပြုပြင်တိုးတက်မှု ယူချက်ကို ခိုင်မာစွာလက်ခံ ထားသည့် အထက်ပိုင်း စီမံခန့်ခွဲမှုကဏ္ဍ၏ သဘောထား။

၂။ အလယ်အလတ်စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်း (အလယ်အလတ် မန်နေဂျာ များ) က ပြုပြင် တိုးတက်မှုများကို စံချိန်သတ်မှတ် ထိန်းသိမ်း နိုင်သည့်စွမ်းရည်

၃။ ပြုပြင်တိုးတက်မှုနှင့် စံချိန် သတ်မှတ်ချက်များကို အခြေခံ၍ လုပ်ငန်းအဖွဲ့တစ်ခုလုံးက တီထွင်ကြံဆနိုင်စွမ်း။

တစ်နည်းဆိုရသော် - - -

မူဝါဒသဘောတရား ယုံ့နဲ့မှုသည် ကုမ္ပဏီ တစ်ခုလုံးတွင် အစဉ်မပြတ် ပြုပြင်တိုးတက်မှုစီမံကိန်းများကို ပေါင်းစည်းဖြစ်ပေါ် စေခြင်းဖြစ်၏။ ထိုသို့ ဖြစ်ပေါ်စေခြင်းအားဖြင့် ကုမ္ပဏီနှင့် ယင်း၏ထွက်ကုန်များသည် သာလွန်ကောင်းမွန်သော အခြေအနေ အဆင့်အတန်းသို့ ရောက်စေရန် တီထွင်ဆန်းသစ်မှုများကို ပေါ်ပေါက်လာစေမည် ဖြစ်ပေသည်။

မူဝါဒသဘောတရား ယုံ့နဲ့မှုကို အသုံးပြုသည့် ကုမ္ပဏီများအနက် ပုဂ္ဂိုလ် ခံရောခံစားအခြေအနေကို တင်ပြပါမည်။ ခံရောခံစားကုမ္ပဏီနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ပင် ကုမ္ပဏီတို့ ပူးပေါင်း၍ ဆောင်ရွက်ကြခြင်းဖြစ်သည်။ ပုဂ္ဂိုလ်ကုမ္ပဏီသည် ၁၉၈၁ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလအတွင်း အချိန်မှ စ၍ မူဝါဒ သဘောတရား ဖြန့်ကြက်မှုကို ကျင့်သုံးလာခဲ့သော ကုမ္ပဏီဖြစ်သည်။ အမေရိကန် ခံရောခံစား ကုမ္ပဏီက ပုဂ္ဂိုလ်ကုမ္ပဏီနှင့် ပူးပေါင်းကျင့်သုံးဆောင်ရွက်နေခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ ထိုကုမ္ပဏီတို့သည် အလုပ်အဖွဲ့များနှင့် မန်နေဂျာများက တစ်နှစ်ပတ်လုံး အတွက် ထွက်ကုန်များ၊ လုပ်ငန်း နည်းစဉ်များနှင့် အလုပ်တို့ကို စစ်ဆေးလေ့လာခြင်းများအပေါ် အာရုံစူးစိုက်၍ ဝေဖန်ဆွေးနွေးကြသည်။

— ညီသုံးသပ်ချက် အစီရင်ခံစာများကိုလည်းကောင်း၊ နှစ်လည်အစီရင်ခံစာ မှုအတိုလည်းကောင်း လေ့လာကြကာ ထွက်ကုန်များ၊ လုပ်ငန်း၏ အားနည်း များများကို ဖော်ထုတ်ကာ ပြုပြင် တိုးတက်မှုအတွက် ကြံဆကြသည်။ ဦးနော် အနာဂတ်ကာလအတွက် နည်းဗျူဟာများ၊ စီမံကိန်းများကို ချမှတ် ကြလေသည်။

ဂျပန် သိပ္ပံပညာရှင်နှင့်အင်ဂျင်နီယာသမဂ္ဂက အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် ဒီဇင်ဘာလအတွင်း စက်ဝိုင်းပတ်သံသရာကို ထူထောင်ပြန်စွာ အသုံးပြုခြင်း

ဂျပန်သိပ္ပံပညာရှင်နှင့် အင်ဂျင်နီယာသမဂ္ဂ (ဂါ) ဂျပန်သည် ဒီဇင်ဘာလအတွင်း ဂျပန်လုပ်ငန်း ထိပ်တန်း အမှုဆောင်ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် မကြာခဏ တွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးနိုင်ရန် ကူညီခဲ့သည်။ ယင်းသို့ အကူအညီနှင့် ဒီဇင်ဘာလ၏ မကြာ ခဏ ဝင်ရောက်မှု၊ ဒီဇင်ဘာလအတွင်းမကြာခင် ဒီဇင်ဘာလသည် ဂျပန်နိုင်ငံစက်မှု စီးပွားရေးလောကတွင် ဩဇာရှိနေခြင်းဖြစ်ပေသည်။ ဒီဇင်ဘာလနှင့် မကြာခဏ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးနေကြခြင်းကြောင့် ဂျပန် စီးပွားရေး လောကသားတို့သည် အရည်အသွေးအကြောင်းကို တဖြည်းဖြည်း နားလည် သဘောပေါက်လာကြ လေသည်။ သူတို့၏ ကုမ္ပဏီများအတွက် အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်းသည် အလွန်အရေးပါကြောင်း သိမြင်လာကြသည်။ အရည်အသွေးသည် ထိပ်ဆုံး ဦးစားပေး ဖြစ်သင့်ကြောင်း၊ အရည်အသွေးသည် အမြတ်အစွန်းရှေ့က လာသင့်ကြောင်း၊ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အရည်အသွေးကသာလျှင် အမြတ်အစွန်းကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ကြောင်း၊ ရေရှည်စီမံကိန်းအားဖြင့်သာလျှင် အမှန်တကယ်အောင်မြင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဖြစ်လာမည်ဖြစ်ကြောင်း တို့ကို သဘောပေါက်လာကြလေသည်။

ဂျပန်နိုင်ငံတွင် အရည်အသွေးကို ပိုမို နားလည်သဘောပေါက် လာကြသောအခါ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်း ပိုမို ကျယ်ပြန့်စေရန် ဂျပန်

သိပ္ပံပညာရှင်နှင့် အင်ဂျင်နီယာသမဂ္ဂသည် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာသီအိုရီ၊ ချီချက်များကို ချမှတ်ပေးလေသည်။ အရည်အသွေးဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးပွဲများကိုလည်း အင်ဂျင်နီယာများ၊ မန်နေဂျာများအတွက် ကျင်းပပေးလေသည်။ ထို့ပြင် အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်းဆိုင်ရာ ရေးသားဖော်ပြထားသောစာအုပ်စာတန်းများ၊ စာစောင် အများအပြားကိုလည်း ထုတ်ဝေ ဖြန့်ချိပေးသည်။ နိုင်ငံအနှံ့ ပြန့်ကျဲနေပြီးလျှင် ဝေးလံသီခေါင်သောဒေသရှိ အလုပ်သမားဖွဲ့မင်များပါ ကြားသိနိုင်စေရန် ရေဒီယို အသံလွှင့်ပို့ချချက်များကိုပါ စီစဉ်ပေးလေသည်။ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းဆိုင်ရာ သင်ခန်းစာ ပို့ချချက်များကို ရိုက်နှိပ်ဖြန့်ဝေရာတွင် စောင်ရေပေါင်း ၁၁၀,၀၀၀ (တစ်သိန်းတစ်သောင်း) ရောင်းချလေသည်။

ထိုသို့ ကျပန်းနိုင်ငံတွင် အရည်အသွေးပညာပေးကို ၁၉၅၀ နှစ်များကပင် စောစော စတင်ခဲ့သော်လည်း ယင်းသည် စက်ရုံများအဆင့်မှာသာ ရှိခဲ့ပါသည်။ အခြား လုပ်ငန်းနယ်ပယ်များသို့ မကူးစက် မကျယ်ပြန့်ပေးပါ။ သို့ဖြစ်၍ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် စာရင်းအင်းသင်္ချာအတတ်ပညာများ နည်းနာနိသျှများ ကျယ်ပြန့်လာစေရန် ကျပန်းသိပ္ပံပညာရှင်နှင့် အင်ဂျင်နီယာသမဂ္ဂသည် အလုပ်သမားပါဝင်စေလျက် လေ့လာရေးအုပ်စုများကို ဖွဲ့စည်းပေးလေသည်။ ထိုအုပ်စုကလေးများကို “အရည်အသွေးလေ့လာရေး အသိုင်းအဝိုင်း”ဟု၍ ခေါ်ကြလေသည်။ ယင်းတို့အားဖြင့် ကုမ္ပဏီပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက် အလုပ်သမားများ၏ စွမ်းအား၊ လုံ့လစိန်ခဲနှင့် ဉာဏ်စွမ်းရည်တို့ကို ဖော်ထုတ်ပေးနိုင်ပေသည်။ မကြာမီပင် ထိုစနစ်သည် ယိုးဒယားသွားကာ အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းနယ်ပယ်သို့ ပင် ရောက်ရှိသွားလေတော့သည်။

ထိုအရည်အသွေး အသိုင်းအဝိုင်း တည်ထောင်ဖန်တီးခြင်းသည် ဒဲမ်းမင်းနှင့် တိုက်ရိုက် မပတ်သက်ချေ။ ဒဲမ်းမင်း တိုက်ရိုက်ပါဝင်ခြင်း မရှိပေ။ သို့သော်လည်း သူ၏ အစောဆုံး ဟောပြောပို့ချချက်များတွင် သူညွှန်ပြ အားပေးထားသော စီမံခန့်ခွဲမှု သဘောတရားများကြောင့်လည်းကောင်း၊ ကော်နီဗြူးရှပ်ဝါဒနှင့် ဗုဒ္ဓဘာသာအယူဝါဒ၏ ဩဇာသက်ရောက်မှုရှိသော လူ့အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်နေသောကြောင့်လည်းကောင်း၊ ဒဲမ်းမင်း၏

အရည်အသွေးဆိုင်ရာ သဘောတရားတို့ကို နှစ်သက်လက်ခံကာ ထိုသို့ အသိုင်းအဝိုင်းများ ဖွဲ့စည်းကြခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ ၁၉၆၀ လွန်နှစ်များတွင် ထိုအဖွဲ့အရေအတွက်မှာ တစ်ထောင်ကျော်မျှသာ ရှိပြီး ၁၉၈၄ ခုနှစ်သို့ ရောက်သောအခါ နှစ်သိန်းအထိ တိုးတက် ကြီးမားလာလေသည်။ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့လျှင် အကြမ်းအားဖြင့် အဖွဲ့ဝင် ဆယ်ဦး ပါဝင်လေသည်။ စောစောပိုင်း အဖွဲ့များတွင် ပိုမင်ခေါ် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများသာ ပါဝင်ပြီး နောက်ပိုင်း၌ အလုပ်သမားများကိုပါ စည်းရုံး သိမ်းသွင်း၍ ပါဝင် လာပေပါသည်။ နောက်ဆုံး၌ လုပ်ငန်းအဖွဲ့ဝင် အားလုံးလိုလိုနှင့် မန်နေဂျာများပါ ပါဝင်လာကြလေတော့သည်။ အမေရိကမှာမူ အလုပ်သမားပါဝင်လာလျှင် မန်နေဂျာတို့က ယင်းတို့၏ အာဏာလျော့ပါးလာမည်လောဟူ၍ စိုးရိမ်စိတ် ဝင်နေကြပေသည်။ အမေရိကန်နိုင်ငံတွင် ၁၉၇၀ လွန်နှစ်များမှာသာ ထိုအဖွဲ့မျိုးကို စတင်ဖွဲ့စည်းနိုင်ခဲ့သည်။ သို့ဖြစ်စေကာမူ ၁၉၈၀ လွန်နှစ်များနောက်ပိုင်း၌ စနစ်တကျ တရားဝင် ဖွဲ့စည်းထားသော အလုပ်အဖွဲ့များသည် တဖြည်းဖြည်း ပွားများလာသောအခါတွင်မူ အရည်အသွေးအသိုင်းအဝိုင်းများအပေါ် အယုံအကြည် ကင်းမဲ့လာလေတော့သည်။ ခုနစ်ဆယ်ရာခိုင်နှုန်းခန့် ပျက်သွားခဲ့ရလေသည်။ အလုပ်သမားအဖွဲ့များအပေါ်မှာသာ အာရုံစိုက်လာကြလေသည်။ ထိုစဉ်က အမှုဆောင်အရာရှိတို့သည် အရည်အသွေး အသိုင်းအဝိုင်းကို စကားထဲပင် ထည့်ပြောရန် ဝန်လေးခဲ့ကြသည်။ အရာရှိနှင့်အလုပ်သမားများ အကြား နီးစပ် စည်းလုံးမှု ကင်းမဲ့ခဲ့ကြသည်။

ထိုသို့သော အခြေအနေဆိုးမှ လွတ်မြောက်စေရန် ဒဲမ်းမင်းကသာ လျှင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတို့ အစေးကပ်စေရန် သူက ဆောင်ရွက် ပေးနိုင်ပါလိမ့်မည်။ ဒဲမ်းမင်းသည် ထိုပြဿနာကို ဖြေရှင်းရန် ကြိုးပမ်းခဲ့သည်။ ၁၉၈၃ ခုနှစ်တွင် သူသည် ယူနိုက်တစ် တက်မ်နိုလိုဂျီ ကော်ပိုရေးရှင်းသို့ သွားရောက်၍ အလုပ်သမားများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခဲ့သည်။ ဒဲမ်းမင်းသည် အလုပ်သမားများထံ သွားရောက်၍ သူတို့၏ အလုပ်အကြောင်း၊ အလုပ်လုပ်ရပုံအကြောင်း၊ လုပ်ငန်းရမည့် ပစ္စည်းအမျိုးအစားပမာဏ၊ သူတို့ စာရင်းအင်းပညာ သင်ယူလေ့ကျင့်

ခဲ့ကြောင်း ရှိမရှိ၊ အလုပ်တွင် စိမ့်ခန့်ခွဲမှုအပိုင်းမှ အကူအညီ မည်မျှရရှိကြောင်း၊ လုပ်ငန်းနည်းစဉ် တိုးတက်အောင် စိမ့်ခန့်ခွဲမှုအပိုင်းက မည်သည့်အကူအညီ ပေးခဲ့ကြောင်းတို့ကို ဝမ်းမြန်းဆွေးနွေးလေသည်။ ထိုဆေးခွန်းများကို အလုပ်ရုံ အမှူးဆောင်အရာရှိများရှေ့မှာ မေးမြန်းခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သူသည် လုပ်ငန်းရှိ ချို့တဲ့မှုများ၊ အလုပ်သမားများကို သင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးမှုတွင် ချို့တဲ့မှု များကို ထောက်ပြလေသည်။ သူသည် အလုပ်သမားများကိုသာမက မန်နေဂျာ စသော အရာရှိများကိုပါ အသိဉာဏ်ပေးပြီး မျက်စိပွင့်စေပါသည်။ စည်းလုံး ညီညွတ်မှု၊ အချင်းချင်း နားလည်မှုတို့ကို ရရှိစေပါသည်။

ဂျပန်နိုင်ငံတွင်မူ လွန်ခဲ့သည့်နှစ်ပေါင်း ၃၀ ကပင်လျှင် အလုပ် သမားများနှင့် စိမ့်ခန့်ခွဲမှု (အုပ်ချုပ်မှု) အပိုင်းတို့သည် လက်တွဲခဲ့ကြသည်။ စည်းလုံးခဲ့ကြသည်။ ဂျပန်တို့၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်အောင် ကြိုးပမ်း ခဲ့ကြလေသည်။ စစ်မဖြစ်မီကဆိုလျှင် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် စက်မှုလက်မှုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းသည် အဆင့်နိမ့်ခဲ့သည်။ မြေပိုင်ရှင်စနစ်မျိုးအဆင့်မှာသာ ရှိခဲ့သည်။ ဂျပန်လူဦးရေ၏ ၁ ရာခိုင်နှုန်းသာလျှင် စက်ရုံများတွင် အလုပ်လုပ်ခဲ့ကြသည်။ အလုပ်သမား အများစုမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။ တစ်နေ့လျှင် ၁၅ နာရီ၊ ၁၆ နာရီ အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ ပင်ပန်းဆင်းရဲကြရသည်။ သို့သော် အကျိုးခံစားခွင့်ဟူ၍ မယ်မယ်ရရမရှိခဲ့ချေ။ မြေကျွန်များသာသာ ဖြစ်ခဲ့ရသည်။ ထိုသို့သော အခြေအနေမှ ယနေ့ခေတ်သစ် ဂျပန်နိုင်ငံအဖြစ်သို့ ကူးပြောင်းလာသည်မှာ ၃၀ နှစ်မျှသာမက ၁၀ နှစ်မျှသာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်တို့အဖို့ စိမ့်ခန့်ခွဲမှုဒဿနအတွေးအမြင်သစ် ရရှိလာခြင်းတို့ကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။ ထိုသို့ အသိအမြင် ကျယ်လာသည်မှာလည်း အမေရိကန်၏ အကူအညီကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်။ အဓိကအားဖြင့် ဒိမ်းမင်း၏ ကူညီ လမ်းပြမှု၊ အားပေးမှုတို့ကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။

ထိုမျှသာမက ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော လုံးဝဥသယံအရည် အသွေးထိန်းချုပ်မှု၊ လှုပ်ရှားမှုနှင့် ဒိမ်းမင်းဆုတို့ကလည်း ဂျပန်နိုင်ငံတွင် စက်မှုစီးပွားရေးလောက၌ အရည်အသွေး ခေတ်ဆန်းချိန်ကို ဖူးပွင့်လန်းဆန်း စေခဲ့သည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။

ဒိမ်းမင်းဆု

လုံးဝဥသယံအရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်းကို ပိုင်နိုင်ကျွမ်းကျင်ခြင်းဖြင့် ဒိမ်းမင်းဆုကို ဆွတ်ခူးရရှိခြင်းဆိုသည်မှာ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် စက်မှုစီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှိ ပုဂ္ဂိုလ်များအဖို့ အစွဲအလန်းကြီး တစ်ခုပမာ ဖြစ်နေသည်။ ဒိမ်းမင်းဆုကို ငါးမျိုး ခွဲခြား၍ ချီးမြှင့်သည်။ ထူးချွန်သူ၊ အရည်အသွေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူတို့ကို တစ်ဦးချင်းဆုအဖြစ် ဆုချီးမြှင့်သည်။ ထို့ပြင် ကုမ္ပဏီများ အဖြစ်လည်း ချီးမြှင့်သေးသည်။ ကြီးမားသော လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများဖြစ်သည့် ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများကိုလည်းကောင်း၊ ဌာနခွဲကိုလည်းကောင်း၊ စက်ရုံကို လည်းကောင်း၊ ကုမ္ပဏီအသေးကလေးကိုလည်းကောင်းဟူ၍ လေးမျိုးလေးစား ခွဲခြားသတ်မှတ်ကာ ဒိမ်းမင်းဆု လေးမျိုးကို ပေးလေသည်။ တစ်ဦးချင်းဆု နှင့်ပါဆိုလျှင် စုစုပေါင်း ဒိမ်းမင်းဆု ငါးမျိုး ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီများ၊ ကော်ပိုရေးရှင်းများသာမက ကုန်ကြမ်းပစ္စည်း ပေးသွင်းသည့်အဖွဲ့အစည်း များကလည်း ထိုဆုကို ရရှိကြသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် အရည်အသွေးဆု အများဆုံးရရှိသော ကုမ္ပဏီဖြစ်သည့် တိုယိုတာ ကုမ္ပဏီသို့ ပစ္စည်း ပေးသွင်းသည့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့များအနက် ၁၁ ဖွဲ့သည် ၁၉၈၀ လွန်နှောင်းပိုင်း နှစ်များ၌ ဆုရရှိခဲ့ကြသည်။

အမေရိကန် စက်မှုစီးပွားလုပ်ငန်းကို အနိုင်ယူ အလဲထိုးနိုင်ခဲ့သော ဂျပန်ကုမ္ပဏီများသည် ၁၉၅၁ ခုနှစ်မှ ၁၉၅၈ ခုနှစ်များအတွင်း ကုမ္ပဏီဆုပေါင်း တစ်ရာကျော်ကို ဆွတ်ခူးရရှိခဲ့ကြသည်။ ထိုဆုရ ကုမ္ပဏီနှင့် ကော်ပိုရေးရှင်း များတွင် တိုယိုတာ မော်တော်ကားကုမ္ပဏီ၊ ကိုမတ်ဆု ဆောက်လုပ်ရေး ပစ္စည်းကုမ္ပဏီ၊ မိတ္တူကူးစက် ထုတ်လုပ်ရေးကုမ္ပဏီ ရိုကို၊ တိုရိုဘာကော်ပို ရေးရှင်း၊ မတ်ဆုရိုတာ လျှပ်စစ်စက်မှုကုမ္ပဏီ၊ မော်တော်ကားတိုင်ယာကုမ္ပဏီ

ဘရစ်ချီစတုန်းတို့ ပါဝင်လေသည်။ ထိုကုမ္ပဏီတို့သည် ပြိုင်ဘက် အမေရိကန် ကုမ္ပဏီများဖြစ်သည့် ဂျီအမ်၊ ဖိုင်းယားစတုန်း ဂျင်နရယ်လ် အီလက်ထရစ် အပါအဝင် ကုမ္ပဏီတို့ကို ယှဉ်ပြိုင်အနိုင်ယူနိုင်ခဲ့လေသည်။

ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ထိုသို့ ဒိမ်းမင်းဆု တွင်ကျယ်နေစဉ် အခြားဆု တစ်ခုလည်း ရှိနေပေသေးသည်။ ယင်းမှာ “ဂျပန်အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်း ဆု” ပင်ဖြစ်သည်။ ၁၉၆၉ ခုနှစ်မှ စတင်ပေါ်ပေါက်သည့် ဆုဖြစ်သည်။ ဒိမ်းမင်းဆု၏ နောက်ဆက်တွဲဆုဟုလည်း ခေါ်နိုင်သည်။ ဒိမ်းမင်းဆုရရှိပြီး နောက် ၅ နှစ်အကြာတွင် ဆုရသည့် ထိုကုမ္ပဏီ ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ရယူနိုင် သည့် ဆုလည်းဖြစ်သည်။ ၁၉၈၀ လွန်နောက်ပိုင်းနှစ်များအထိဆိုလျှင် ထိုဆု ဆုတ်ခူးရရှိသော ကုမ္ပဏီမှာ အလွန်နည်းလေသည်။ ယင်းကုမ္ပဏီများတွင် တိုယိုတာ၊ ကိုမတ်ဆုနှင့် နစ်ပွန် သံမဏိ ကော်ပိုရေးရှင်းတို့ ပါဝင်သည်။ ဒိမ်းမင်းဆုကို ကုမ္ပဏီများ၊ ကော်ပိုရေးရှင်းများသို့ ချီးမြှင့်သည့်နည်းတူ တစ်ဦးချင်းဆုများကိုလည်း ပညာရှင်များ၊ ကျွမ်းကျင်သူများအား ချီးမြှင့်ခဲ့ လေသည်။ တစ်ဦးချင်းဆုကို ထူးခြားသော စာရင်းအင်းသင်္ချာအတတ်ပညာ ဆိုင်ရာ ဆန်းသစ်တီထွင်တိုးတက်မှုအတွက် ချီးမြှင့်ခြင်းဖြစ်သည်။

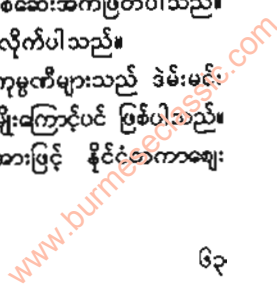
အမှန်စင်စစ် ဤသို့ ဒိမ်းမင်းဆု တွင်ကျယ်နေခြင်းတွင် ဂျပန် ကုမ္ပဏီတို့၏ ပယောဂဖြင့် ဆုသည် မတည်ငြိမ်နေဘဲ တန်ကြေးတက်လျက် ရှိနေသည်။ ၁၉၆၀ နှစ်များ၌ ဒိမ်းမင်းဆုရခဲ့သော တိုယိုတာနှင့် ဘရစ်ချီစတုန်း ကုမ္ပဏီတို့သည် မူဝါဒသဘောတရား ဖြန့်ကြက်မှုကို တီထွင်သုံးစွဲခဲ့သဖြင့် သူတို့ဆုရခြင်းသည် အဆင့်မြင့်မြင့် ရခြင်းဖြစ်သောကြောင့် ဆု၏တန်ကြေး သည် မြင့်တက်လျက် ရှိနေခြင်းဖြစ်ပေသည်။ ဧကဏောပိုင်း ဒိမ်းမင်းဆု ရခဲ့သော ကုမ္ပဏီတို့အဖို့မှာမူ လုပ်ငန်းပြုပြင်တိုးတက်မှုထက် သွက်လက်မှု ကိုသာ လိုအပ်ပေသည်။ ထိုအရည်အချင်း ထင်ရှားစွာ ရှိနေပါလျှင် ဆုရမည် ဖြစ်သည်။ ယင်းမှာ ဧကဏောပိုင်းအခြေအနေ ဖြစ်ပါ၏။ ယခုမူ ထိုမျှနှင့် မလုံလောက်တော့ချေ။ ယခုအခါတွင် ကုမ္ပဏီတို့သည် ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း နည်းစဉ်ကို နိုင်နင်းခြင်းကိုပါ ပြုရန် လိုအပ်လာသည်။ သုံးစွဲသူ လိုအပ်ချက် အသစ်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ခြင်းကို အသေအချာ စွမ်းဆောင်နိုင်ခြင်း

ဤတို့လည်း ပြုရန် လိုအပ်လာပေသေးသည်။ ဤသို့အားဖြင့် ဒိမ်းမင်းဆု ဆုတ်ခူးရရှိရန်မှာ တဖြည်းဖြည်း ခက်သည်ထက် ခက်လာလေတော့ သည်။ ဆုရရန် ခက်သဖြင့် ဆုရရန် ကြိုးပမ်းမှုသည်လည်း ပိုမို ခက်ခဲလာ လေတော့သည်။ တဖြည်းဖြည်းနှင့် ဒိမ်းမင်းဆု အပြိုင်အဆိုင်လှပွဲသဖွယ် ဖြစ်လာပေတော့သည်။

ဒိမ်းမင်းဆုကို လိုလားမက်မောသဖြင့်ကုမ္ပဏီများ၊ ကော်ပိုရေးရှင်း များသည် အပြိုင်အဆိုင် အကြိတ်အနယ် ကြိုးစားလာကြသည်။ ဆုအတွက် အပြိုင်ရန် ကြိုတင်အသင့်ပြင်ထားခြင်းအတွက် ကုမ္ပဏီအတော်များများသည် နည်းစနစ်မှ ငါးနှစ်အထိ အချိန်ယူကြရသည်။ အချိန်ယူကြရသည်။ အောက်ခြေ အလုပ်သမားများမှသည် အထက်အုပ်ချုပ်ရေး (ဝါ) စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းအထိ များမနေ ကြိုးပမ်းကြရသည်။ အချိန်နှင့် စွမ်းအား၊ ငွေအသပြာများအလွန် များပြားစွာ အကုန်အကျ ခံရလေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဒိမ်းမင်းဆုအတွက် ဤသမီးပြီဆိုလျှင် အရှုံးမခံရတော့ပေ။ ရအောင် အသေအကြေ လုပ်ကြရ တော့သည်။ ဆုံးရှုံးသည့်ကုမ္ပဏီရှိပါက ယင်းသည် နောက်ထပ်မပြိုင်ရဲတော့ သေး။ ဒိမ်းမင်းဆု ပေါ်စ ဧကဏောပိုင်းအချိန်က ရှုံးပွားသော ကုမ္ပဏီ အနည်းငယ် ရှိသည်။ ယင်းတို့တွင် နာမည်ကျော် ဆီကို နာရီကုမ္ပဏီ အပါအဝင် ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီများအနေနှင့် ဒိမ်းမင်းဆုကိုဆုတ်ခူးရယူရာတွင် အကူအညီ မရဘဲ ဂျပန်သံပွဲပညာရှင်နှင့် အင်ဂျင်နီယာသမဂ္ဂသည် အကဲဖြတ်အဖွဲ့တစ်ခု ထုတ် ခဲ့စဉ်ပေးလိုက်သည်။ ထိုအဖွဲ့က ရက်သတ္တ နှစ်ပတ်ကြာ စစ်ဆေး အကဲဖြတ်ပါသည်။ ထိုအဖွဲ့သည် လုပ်ငန်းတွင်း အရည်အသွေးတိုးတက်မှု၊ ဖုန်းဝန်ထမ်းနှင့် စက်ကိရိယာများ၏ အရည်အသွေး၊ ကုန်ပေးသွင်းသူများနှင့် ဆက်ဆံရေးအခြေအနေ စသည်ဖြင့် အသေးစိတ် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ပါသည်။ ထို့နောက် ကြီးကြပ်သူအဖွဲ့သို့ အစီရင်ခံစာ တင်လိုက်ပါသည်။

ဤသို့ခက်ခဲကြမ်းတမ်းလှသော်လည်း ကုမ္ပဏီများသည် ဒိမ်းမင်း ဆုကို တပ်မက်မောနေကြပါသည်။ အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ အကြောင်းရင်း တစ်ခုမှာ ထိုဆုကို ရခြင်းအားဖြင့် နိုင်ငံတကာဈေး



ကွက်တွင် နာမည်ရပြီး ကောင်းစွာ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မည်ဖြစ်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ အခြားအကြောင်းများမှာ ကုမ္ပဏီအတွက် ဆုတံဆိပ်ပုံ၊ ကျဆင်းမှု မဖြစ်စေရန်လည်းကောင်း၊ ကော်ပိုရေးရှင်း တောင့်တင်း ကြံ့ခိုင်မှု တိုးတက်လာခြင်း၊ ထွက်ကုန်များ အရည်အသွေး တိုးတက်လာခြင်း၊ အမြတ်အစွန်း ပိုမို ရရှိခြင်းတို့ ဖြစ်ပေါ်စေရန်လည်းကောင်း စသည့် အကြောင်းများ ဖြစ်ကြလေသည်။

ဖော်ပြပါအကြောင်းများကြောင့် ဂျပန်ကုမ္ပဏီနှင့် ကော်ပိုရေးရှင်းများသည် ဒဲမ်းမင်းဆုကို အလှအယက် ကြီးပမ်းလာကြရာ ကြောက်မမိမိလိလိပင် ဖြစ်လာပါတော့သည်။ ထိုသို့ကြီးပမ်းရာတွင် အကျိုးရှိသကဲ့သို့ အဖြစ်ဖြစ်လာသည်များလည်းရှိပါသည်။ တက္ကဆတ် စက်ကိရိယာပစ္စည်း ဂျပန်ကုမ္ပဏီ၏ ကြီးပမ်းမှုအားဖြင့် ထိုအကြောင်းခြင်းရာသဘောကို သိသာနိုင်ပါသည်။

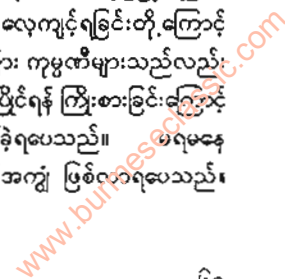
ထိုကုမ္ပဏီသည် ဒဲမ်းမင်းဆု ပြိုင်ပွဲ မဝင်မီက ပြဿနာမျိုးစုံနှင့် ရင်ဆိုင်နေရပေသည်။ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေးတွင်လည်း ပြဿနာပေါ်နေသည်။ ကုမ္ပဏီ စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်မှုပိုင်းတွင်လည်း ပြဿနာရှိနေသည်။ ဌာနခွဲများမှာလည်း အချင်းချင်း တာဝန်လွဲချနေကြသည်။ ထိုကုမ္ပဏီသည် အီလက်ထရွန်နစ်ချစ်ပစ်ခေါ် အလွန်သေးငယ်သိမ်မွေ့သည့် ကိရိယာပစ္စည်းများကို ထုတ်လုပ်သည်။ ထိုထွက်ကုန်ပစ္စည်းတွင် ကွဲလွဲချက် (ဝါ) ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်ချက်များ ဖြစ်ပေါ်နေတတ်သည်။ ကောက်ကျွေးနေသော လျှပ်စစ်ခေါင်းငုတ် အစွန်းများ၊ ပစ္စည်းတွင် ကွဲအက်နေခြင်းများ၊ အနည်းဆုံးထုတ်ပိုးရာတွင် လေဘယ်လ်တံဆိပ် မှားကပ်မိခြင်းများ စသည့် ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်ချက်များ (ဝါ) ကွဲလွဲချက်များ ဖြစ်ပေါ်နေပါသည်။

ထိုပြဿနာများကို မြေရှင်းရန် ကုမ္ပဏီက အလုပ်သမားလေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ချစ်ပစ်ပြုလုပ်ရာတွင် ညီညွတ်ခြင်း၊ တိကျခြင်းတို့ တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်လေသည်။ ထုတ်လုပ်ကုန်ပစ္စည်း အရည်အသွေး တိုးတက်စေရန် ကုန်ကြမ်းပစ္စည်း အရည်အသွေး သာမက ထုတ်လုပ်သူ အလုပ်သမား၏ အရည်အသွေးလည်း တိုးတက်မြှင့်မားရန် လိုအပ်ပါသည်။

တစ်လှည့်စီ အသုံးပြုကြည့်ပါက စက်ပစ္စည်းကိရိယာတစ်ခုတည်း ဖြစ်သော်လည်း အသုံးပြုသူ ပြောင်းသွားသောအခါ အလုပ်နှင့် ထုတ်လုပ်ကုန်ပစ္စည်း၏ အရည်အသွေးလည်း ပြောင်းလဲသွားကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ အချို့က ညံ့မည်။ အချို့ကကောင်းမည်။ အသုံးပြုသူ၏ အရည်အသွေးနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု မတူညီခြင်းကြောင့် ထိုသို့ဖြစ်ရလေသည် ဟူ၍ အပေါ်ယံအားဖြင့် ထင်စရာ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် အမှန်စင်စစ် ထွက်လာသော ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေး မညီညွတ်ခြင်းမှာ ပြုလုပ်သူ၏ လုပ်ဆောင်မှုထက် လုပ်ငန်းစံချိန် သတ်မှတ်ချက် မကောင်းသောကြောင့်ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ကြရလေသည်။

အသုံးပြုသော စက်ပစ္စည်းကိရိယာ အကြောင်းကို အပြည့်အဝ ရှင်းလင်းပြထားခြင်း၊ အသုံးပြုပုံပြုနည်း၊ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်နည်းတို့ကို အတိအကျ လမ်းညွှန်ပြထားခြင်းတို့ ရှိနေပါလျှင် ပြုလုပ်သူအဖို့ လွယ်ကူ တိကျစွာဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အစီမံသက်သက် အလုပ်သမားအသစ် ပင်လျှင် တိကျသပ်ယပ်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ဖြစ်လျှင် ကုန်ပစ္စည်း၏ အရည်အသွေးသည် အဆင့်မြင့်မည်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းစံချိန်သတ်မှတ်ချက်များကို ပြုပြင်သတ်မှတ်ရလေသည်။ စက်ပစ္စည်းကိရိယာများကိုလည်း ပြုပြင်မွမ်းမံရလေသည်။ ဤသို့အားဖြင့် ထိုကုမ္ပဏီသည် စစ်ဆေး စိစစ်မှုကို လျှော့ချနိုင်ခြင်း၊ ထုတ်လုပ်ခြင်း စရိတ်စကကို ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့် လျှော့ချနိုင်ခြင်း၊ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းကို ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း တိုးတက်စေခြင်းတို့ကို ၁၉၈၀ မှ ၁၉၈၄ ခုနှစ်အတွင်း ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပါသည်။

ထိုသို့ ဒဲမ်းမင်းဆု ဆွတ်ခူးရရှိစေရန် မိမိကုမ္ပဏီကို ပြုပြင်ခဲ့ရာ ဖော်ပြခဲ့သည့် တိုးတက်မှုများ ဖြစ်ခဲ့သော်လည်း အလှအယက် ယှဉ်ပြိုင်ခြင်း၊ အကြိတ်အနယ် ကြိုးစားခြင်း၊ ပြင်းထန်စွာ လေ့ကျင့်ခြင်းတို့ကြောင့် အကျိုးပျက်ခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ရလေသည်။ အခြား ကုမ္ပဏီများသည်လည်း ထိုနည်းနှင့်နှိုင်းယှဉ်ခြင်းဖြစ်ရ၏။ ဒဲမ်းမင်းဆုအတွက် ယှဉ်ပြိုင်ရန် ကြိုးစားခြင်းကြောင့် အကျိုးပျက်စီးမှုများ၊ ထိခိုက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ရပေသည်။ မရမနေ ကြီးပမ်းကြသဖြင့် အခွဲအလင်းကြီးပြီး အလွန်အကျွံ ဖြစ်လာရပေသည်။



ထိုသို့ အပြင်းအထန် ကြိုးပမ်းကြခြင်း၊ ဆုရရန်ကိုသာ အာရုံစိုက်နေကြခြင်းတို့ကြောင့် ဆုအတွက် ယှဉ်ပြိုင်ခြင်းသည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် တီထွင်ဆန်းသစ်မှု၊ တိုးတက်မှုတို့ကို ဆန့်ကျင် ဟန့်တားတတ်လေသည်။ (ဆုမှာပင် အာရုံစိုက်နေသောကြောင့်ဖြစ်၏။) ဥပမာအားဖြင့်ဆိုလျှင် ဒိမ်းမင်း ဆုရသော ကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်သည့် ရှိမီဒီဆောက်လုပ်ရေးသည် ဒိမ်းမင်းဆု နောက်သို့ လိုက်နေရသဖြင့် အချိန်နှင့် အားထုတ်မှု များစွာ ကုန်နေသောကြောင့် ပြီးခဲ့သည့် နှစ်ထက် ဝင်ငွေ လျော့နည်းခဲ့ရသည်ကို တွေ့ရလေသည်။ ဆုရရှိရေးအတွက် အပြင်းအထန် ကြိုးစားရာတွင် ကုမ္ပဏီအဖွဲ့သားတို့သည် အလွန်ပင်ပန်းကြရလေသည်။ အချို့ကုမ္ပဏီများသည် သူတို့၏ အလယ် အလတ်တန်းစား မန်နေဂျာများကို ဖူဂျီတောင်ခြေသို့ ခေါ်သွားကာ ရက်သတ္တ တစ်ပတ်ကြာ အပြင်းအထန် ဆွေးနွေးကြလေသည်။ မည်မျှ ပြင်းထန်သည် ဆိုသော် နံနက် ၅ နာရီမှ ည ၁၀ နာရီအထိ ဆက်တိုက်ပင်ဖြစ်လေသည်။ ထိုသို့ အပြင်းအထန် ဆွေးနွေးကြသဖြင့် ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများ လစ်ဟင်းရ လေသည်။ တက္ကဆတ် စက်ကိရိယာဂျပန်ကုမ္ပဏီတွင် ဒိမ်းမင်းဆုအတွက် ပြိုင်ပွဲမဝင်မီ တစ်နှစ်ကဆိုလျှင် အမှုဆောင်အရာရှိနှင့် မန်နေဂျာများသည် အားလပ်ခွင့်ရက် မရကြရချေ။ တစ်ပတ်လျှင် ခုနစ်ရက်လုံးလုံး ဆက်တိုက် အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ အခြား ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဆိုလျှင် ဒိမ်းမင်းဆု အတွက် ကုမ္ပဏီက ဆုံးဖြတ်၍ စတင် ဆောင်ရွက်သည်နောက် အရက်ပို သောက်ဖြစ်လာသည်။ အခြားကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာဆိုလျှင် မန်နေဂျာတစ်ဦးသည် သူ့ကုမ္ပဏီက ဒိမ်းမင်းဆုအတွက် နောက်ဆုံးအဆင့် တွန်းအားပေးသဖြင့် ညပေါင်းများစွာ အိပ်ရေးပျက်သောကြောင့် မြေအောက်ရထားရှေ့နားတွင် မူးနေ သတ်လစ်လဲကျသွားကြောင်း သိရသည်။

ထို့ထက်ပို၍ ဆိုးဝါးသည်မှာ သေကြောင်းကြံစည်ကြခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ စက်ထုတ်လုပ်သော ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာဆိုလျှင် အလုပ်သမား သုံးယောက်သည် ဒိမ်းမင်းဆုအတွက် ကုမ္ပဏီက ကြိုးပမ်းသည့်အနေဖြင့် အရည်အသွေး လုံးဝဥသည့် ထိန်းချုပ်ခြင်းကို စတင် ကျင့်သုံးသည့် ပထမ နှစ်အတွင်းမှာပင် မိမိကိုယ်မိမိ သတ်သေလိုက်ကြ လေသည်။

ဖော်ပြခဲ့သည့် အကြောင်းများ၊ အဖြစ်အပျက်များကြောင့် ဒိမ်းမင်း ဆုကို ဝေဖန်လာကြသည်။ ဆုပြိုင်ပွဲနှင့် အရည်အသွေး လုံးဝဥသည့်ထိန်းချုပ် ခြင်းသဘောတရား နည်းနာများကိုပါ ဝေဖန်ကြသည်။ ၁၉၈၀ နောက်ပိုင်း နှစ်များတွင် ထိုသို့ဖြစ်လာကြပေသည်။ ဒိမ်းမင်းဆုပြိုင်ပွဲကိုသာမက ဒိမ်းမင်း ထိုပါ ဝေဖန်လာကြပြန်သည်။ ဒိမ်းမင်း၏ အဓိကသဘောတရားဖြစ်သော ၉ ၁၄ ချက်၌ အားလုံးမှာ သူ၏ ကိုယ်ပိုင် အကြံဉာဏ် မဟုတ်ကြောင်း၊ ဂျပန်တို့၏ အရည်အသွေး သဘောတရားနှင့် ဂျိုးဇက် ဂျူးရန်းထံမှ အတုယူ ကူးချထားခြင်းဖြစ်ကြောင်းဖြင့်လည်း ဝေဖန်ရှုံ့ချကြပါသည်။

ဤသို့အားဖြင့် ဒိမ်းမင်းဆုအတွက် ယှဉ်ပြိုင်ရန် စိတ်မပါသော ကုမ္ပဏီများနှင့် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ရန် ကြောက်ရွံ့နောက်တွန့်နေသောကုမ္ပဏီများ နှိုလာပါသည်။ အချို့ကမူ အရည်အသွေးအတွက် တင်းကြပ်သော ညှဉ်းကမ်းမှုများကို မလိုလားခြင်း၊ ဆုရွေးချယ်ရေး ဦးစီးသူကြီးများ၏ ညှဉ်းကမ်းမှုနှင့် ရွေးချယ်ပုံတို့မှ ရှောင်ရှားလိုခြင်းတို့ကြောင့် ပြိုင်ပွဲမဝင်ခြင်းမျိုး လည်း ရှိလာပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် နာမည်ကျော် ဓါတ်ပုံကင်မရာ တယ်နန်ကုမ္ပဏီသည် ပြိုင်ပွဲဝင်ရန်ကို ရှောင်ရှားလိုသော ကုမ္ပဏီတစ်ခု ဖြစ်သည်။ ယင်းသည် သူ၏ ကိုယ်ပိုင်အရည်အသွေး စံသတ်မှတ်ချက်ဖြင့် အလုပ်လုပ်လေသည်။ ဒိမ်းမင်းဆုရသဖြင့် ကျော်စောမှုရပြီး လူကြိုက်များ လာခြင်းကို ကုမ္ပဏီအများအပြားက တပ်မက်မောသော်လည်း ဟွန်ဒါကုမ္ပဏီ ထမု စိတ်မဝင်စားချေ။ ကယ်နန်ကုမ္ပဏီကဲ့သို့ပင် သဘောရမသောကြောင့် ခြစ်ပေသည်။ အခြားကုမ္ပဏီများက ဒိမ်းမင်းဆု ပြိုင်ပွဲ မဝင်လိုသည့် အကြောင်းမှာ သူတို့၏ လယ်ဂျာစာရင်းများကို ဖော်ပြရခြင်း၊ တစ်ခါတစ်ရံ ဆိုလျှင် သူတို့၏ လုပ်ငန်းလျှို့ဝှက်နည်းနိသျှတို့ကို ထုတ်ဖော် ပြသရခြင်း တို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီ၏ အတွင်းရေးကို ပေါ်သွားစေနိုင်ခြင်းတို့ကြောင့် ခြစ်ပေသည်။

မည်သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ ဒိမ်းမင်းဆုသည် ဂျပန်စက်မှုစီးပွား လုပ်ငန်းအတွက် အထူးအကျိုးပြုသော အားဆေးတစ်ခုစွာဟု ဆိုက မှားမည် မဟုတ်ချေ။ သို့ဖြစ်၍ ၁၉၈၀ နှောင်းပိုင်းနှစ်များတွင် အနောက်တိုင်းကုမ္ပဏီ

များသည် ဒဲမ်းမင်းဆုပြိုင်ပွဲကို စတင်စိတ်ဝင်စားကာ စူးစမ်းလာကြသည်။
 ထို့ကြောင့် ၁၉၈၈ ခုနှစ်၌ ဂျပန်သိပ္ပံပညာရှင်နှင့် အင်ဂျင်နီယာသမဂ္ဂသည်
 ဧါလီဗို၊ ရိုးလ်ရှိုက်စ်၊ ဒေါင်းဝါတုဗေဒစသော အနောက်တိုင်းကုမ္ပဏီများကို
 ဖိတ်ခေါ်ပြီးလျှင် အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကားဖြင့် ဆွေးနွေးဟောပြောပွဲတစ်ခုကို
 ကျင်းပပေးခဲ့သည်။ ရက်သတ္တတစ်ပတ်ကြာ ထိုဆွေးနွေးဟောပြောပွဲတွင်
 ဂျပန်အရည်အသွေးပါရဂူ လက်ဟောင်းကြီးများဖြစ်သော အိရှိကာဝါနှင့်
 ပါမောက္ခများ၊ အတိုင်ပင်ခံပညာရှင်များနှင့် ဒဲမ်းမင်းတို့က ဟောပြောဆွေး
 နွေးခဲ့ကြသည်။ သမဂ္ဂတွင် လူသိနည်းသော အတိုင်ပင်ခံတစ်ဦးဖြစ်သည့်
 အိချိုရို မိုင်ယောချီသည် အင်္ဂလိပ်စကားပြော ကောင်းပြီး ဟာသနောပြောဆို
 တတ်သဖြင့် ပင်လယ်ရပ်ခြား၊ ကုမ္ပဏီများအတွက် အထူးသင့်လျော်သော
 အတိုင်ပင်ခံတစ်ဦး ဖြစ်လာလေသည်။ သူသည် ယခင်က သင်္ဘောနှင့်
 အကြီးစားစက်မှုကုမ္ပဏီ၏ အင်ဂျင်နီယာဖြစ်သည်။ သူသည် ဝေယာဟောကံဆာ
 ကုမ္ပဏီနှင့် ကိုလောမ်ဘီးယားနိုင်ငံ အပါအဝင် နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများအတွက်
 အတိုင်ပင်ခံအဖြစ် ဆောင်ရွက်ရလေသည်။ သို့နှင့် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ
 အတတ်ပညာသည် အနောက်တိုင်းသို့ ပျံ့နှံ့သွားရလေတော့သည်။

၁၉၈၇ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်ကွန်ဂရက်လွှတ်တော်သည် မယ်လ်ကမ်
 ဘောလ်ဒ်ရစ်ချ် အမျိုးသားရေး အရည်အသွေးဆုကို ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ခဲ့သည်။
 ဒဲမ်းမင်းဆုကို အတုယူကာ သတ်မှတ်လိုက်ခြင်း ဖြစ်လေသည်။ သို့သော်
 ယင်းဆုအတွက် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်သူ အလွန်နည်းလှကြောင်း တွေ့ရ
 သည်။ ထိုသို့ ဖြစ်နေရသည်တွင် အမေရိကန် ကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်သော
 ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲန် လိုက် ကုမ္ပဏီသည် ဒဲမ်းမင်းဆုပြိုင်ပွဲဝင်ရန် ကြည့်
 လိုက်ပြန်သည်။ ထိုအခါ ကူးစ် အရက်ချက်လုပ်ငန်း၊ ဖဲရောခိစ်ကုမ္ပဏီ၊
 ပရောက်တာ အဲန် ဂမ်းဘဲလ်နှင့် အယ်လ်ကိုအာကုမ္ပဏီတို့မှ မန်နေဂျာတို့သည်
 ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲန် လိုက်ကုမ္ပဏီသို့ စုပြုံကာ အမေရိကန်တွင်
 အခြေတည်ပြီး ဂျပန်တွင် ထွန်းကားနေသော အရည်အသွေးအတတ်ပညာကို
 လေ့လာကြလေတော့သည်။

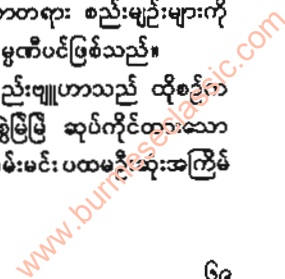
အခန်း (၃)

နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်း
သို့ မဟုတ်
ဟိန်းသံပေးသော ကြွက်ကလေး

ဖိုဒ် မော်တော်ကား ကုမ္ပဏီအဖို့ ၁၉၈၁ ခုနှစ် မေလ ၁၅ ရက်နေ့၌
 နုလူး ဟိန်းရှားရှိ နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသို့ ယင်း၏ အမှုဆောင်များစွာ
 သွားရောက်ခဲ့သော လေ့လာရေးတစ်ခေါက်ထက် ပို၍ထူးခြားသော အဓိပ္ပာယ်
 နှီးသော ဒဲမ်းမင်းအရည်အသွေး ဒဿနအတွေးအမြင် လေ့လာချက်ဟူ၍ မရှိ
 တော့ချေ။ ဖိုဒ် မော်တော်ကား ကုမ္ပဏီသို့ ဒဲမ်းမင်းသွားရောက်ဟောပြော
 ဖို့ချပြီးနောက် သုံးလအကြာတွင် ဘီးလ် စကောလတ်စ် အပါအဝင် ဖိုဒ်
 ထုဂ္ဂလီ အမှုဆောင်အရာရှိတို့ ယင်းတို့ သွားရောက်လေ့လာခြင်း ဖြစ်ပေသည်။
 သူတို့သည် နာဂျူးအားကုမ္ပဏီ၌ ဂုရုကြီးဒဲမ်းမင်း၏ ပညာကို လက်တွေ့
 အသုံးချနေခြင်းကို သိမြင်လိုကြသောကြောင့်ပင်ဖြစ်ပေသည်။

နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသည် ရုံးသုံး ပစ္စည်းကိရိယာများနှင့်
 သွန်ပူတာသုံး ပစ္စည်းများကို ထုတ်လုပ်နေသည့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့ကြီးဖြစ်ပြီးလျှင်
 ဒဲမ်းမင်း၏ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်း သဘောတရား စည်းမျဉ်းများကို
 ထိုက်နာအသုံးပြုသည့် ပထမဦးဆုံး အမေရိကန်ကုမ္ပဏီပင်ဖြစ်သည်။

နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေး နည်းဗျူဟာသည် ထိုစဉ်က
 အမှုဆောင်ချုပ်ဖြစ်သူ ဝီလျံ အီး ကောန်စေးအဖို့ စွဲစွဲမြဲမြဲ ဆုပ်ကိုင်ထားသော
 သဘောတရားဖြစ်သည်။ နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီသို့ ဒဲမ်းမင်းပထမဦးဆုံးအကြိမ်



လာရောက်ပြီးနောက် နှစ်နှစ်အကြာတွင် ထိုကုမ္ပဏီမှာ မန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်သမားများသည် ကွဲလွဲချက် (ဝါ) ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်ခြင်းဆိုင်ရာ သဘောတရားများကို သဘောပေါက်အသုံးပြုနေကြပြီဖြစ်ကြောင်း၊ လုပ်ငန်း နည်းစဉ်တိုးတက်အောင် အလုပ်သမားများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားနေကြောင်း၊ ကော်ပိုရေးရှင်း၏ အဓိကပန်းတိုင်မှာ အစဉ်မပြတ် တိုးတက်မှုဖြစ်ကြောင်း တို့ကို တွေ့နေရပေသည်။ ထိုကုမ္ပဏီသည် ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုများတွင် အောင်မြင်နေပြီးလျှင် ကွန်ပျူတာမှတ်သားမှုချုပ်ပြားများကိုလည်း ထုတ်လုပ် နေပေသည်။

နာရှူးအား ကုမ္ပဏီသည် ပင်ကိုယ်အားဖြင့် အောင်မြင်နေသည် မှန်သော်လည်း ဈေးကွက် ယှဉ်ပြိုင်မှုနှင့် အခက်အခဲပြဿနာများကိုကြုံတွေ့ လာသောအခါတွင် ဒမ်းမင်း၏ သဘောတရားများကို လက်ခံကျင့်သုံးလာ လေတော့သည်။

နာရှူးအား ကုမ္ပဏီသည် အမေရိကန်ဈေးကွက်အတွက် နှစ်ပေါင်း များစွာကပင် ကာဗွန်မပါ စက္ကူကို ထုတ်လုပ်ပေးလျက် ရှိခဲ့ပေသည်။ သို့ သော် ဥရောပဈေးကွက်သို့ တိုးဝင်သောအခါတွင်မူ ယင်း၏ ရောင်းကုန်သည် ပြည်တွင်း၌ စိတ်တိုင်းကျဖြစ်ပြီး ဈေးကွက်က လက်ခံသော်လည်း ပင်လယ်ရပ်ခြားဒေသ ဥရောပတွင် မအောင်မြင်တော့ချေ။ ထိုသို့ ဥရောပ ဈေးကွက်တွင် နာရှူးအား ကုမ္ပဏီ အရေးနိမ့်နေစဉ် ဂျပန်တို့သည် ထိုပစ္စည်း မျိုးကို ထုတ်လုပ်ပြီးလျှင် ဥရောပဈေးကွက်သို့ လျှင်မြန်စွာ တိုးဝင်လာနေ ပေတော့သည်။ ထိုသို့ ဂျပန်တို့သည် ဈေးကွက် ကျူးကျော်လာရာတွင် ယှဉ်ပြိုင်အနိုင်ရပစ္စည်း ထုတ်လုပ်နိုင်ရန် အခက်အခဲ အတားအဆီးများစွာကို ကျော်လွှားလာရပေသည်။ ဂျပန်တို့သည် ထိုအခက်အခဲများကို ကျော်လွန်ပြီး ဈေးကွက်တွင် ယှဉ်ပြိုင် အနိုင်ရနေပေသည်။ ဂျပန်တို့သည် ထိုစက္ကူမျိုး ထုတ်လုပ်ရန် ပျော့ဖတ်ကို အမေရိကန်တို့ထံမှ ဝယ်ယူရသည်။ ထိုနောက် ဂျပန်သို့ သင်္ဘောနှင့် သယ်ဆောင်သွားသည်။ ဂျပန်သို့ ရောက်သောအခါ ကုန်ချောအဖြစ် ထုတ်လုပ်ပြီး ဈေးကွက်သို့ ပို့သည်။ ဥရောပဈေးကွက်သို့ ပို့ရန် ဂျပန်သည် ကုန်းတွင်းလမ်းကို အသုံးပြုသည်။ ဂျပန်မှ ဗလင်တီ

တော့သို့ ဂျပန်ပင်လယ်ကို ဖြတ်၍ သင်္ဘောဖြင့် သယ်ယူပြီးနောက် ဥပရောပသို့ ရောက်အောင် မိုင် ၁၀,၀၀၀ ကို ဖြတ်ကျော်လျက် ထရန်စ် ဆိုက်ဘားရီးယန်းမီးရထားလမ်းမှ လီနင်ဂရက်မြို့သို့ ပို့သည်။ ထိုနေရာမှ တစ်ဆင့် ဥရောပသို့ ဖြန့်လေသည်။ ဤသို့အားဖြင့် ဂျပန်တို့သည် ထိုစက္ကူရောင်းဝယ်ရေး ဈေးကွက်တွင် သုံးလေးနှစ်အတွင်း ၂၅ ရာခိုင်နှုန်း အပိုင်စီးလိုက်နိုင်လေသည်။

“သုံးလေးနှစ်အတွင်းမှာ ဂျပန်တွေက ဥရောပဈေးကွက်ရဲ့ နှစ်ဆယ့်ငါး ရာခိုင်နှုန်းကို အပိုင်စီး လိုက်နိုင်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့မှာတော့ စက္ကူ ပျော့ဖတ်လုပ်ဖို့ သစ်ပင်တွေဟာ မိုင်တစ်ရာငါးဆယ်သာဝေးတဲ့ မိန်းပြည်နယ်မှာ ရှိနေပါတယ်။ အဲဒါတွေနဲ့ စက္ကူ ထုတ်လုပ်ပြီးတဲ့ အခါမှာတော့ စရိတ်စက ဗွာရော့ အရည်အသွေးမှာပါ ဂျပန်ကို မပီတော့ပါဘူး” ဟူ၍ ကော့နိုဝေးက ပြောပြပါသည်။

ထိုနောက် နာရှူးအား ကုမ္ပဏီ အမှဆောင် အတော်များများ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသော ဂျပန်နိုင်ငံက အတွေ့အကြုံကလေး တစ်ခုကို ကော့နိုဝေးက ပြောပြပါသေးသည်။ ထိုအခါက ထိုသူတို့သည် ဂျပန်နိုင်ငံ ရီကို ကော်ပို ရေးရှင်းသို့ သွားရောက် လည်ပတ် လေ့လာနေကြခြင်း ဖြစ်ပေသည်။ ထိုကုမ္ပဏီသည် မိတ္တူကူးစက်များကို အမေရိကန်နိုင်ငံအတွင်း ရောင်းချမည် ဖြစ်သည်။ နာရှူးအား ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် မိမိကုမ္ပဏီထုတ် စက်များကို ပြည်ပတွင် ရောင်းချရမည်ဖြစ်၏။ ဤသို့ သဘောတူညီချက် ရပြီး ဖြစ်ကြ ပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ နာရှူးအား ကုမ္ပဏီ အမှဆောင်များ ဂျပန်နိုင်ငံသို့ သွားရောက်ကြခြင်း ဖြစ်လေသည်။

“ကျွန်တော်တို့ရဲ့ သုတေသနနဲ့ လုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဖွဲ့ ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌ အော်စတင် ဒေးဗစ်ဟာ အဲဒီဆွေးနွေးပွဲကို တက်ရောက်ခဲ့ပြီး ၁၉၇၄ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလလောက်မှာ ပြန်လာခဲ့တယ်။ သူ့ကို ကျွန်တော် က မေးတယ်။ အစည်းအဝေး ဘယ်လိုလဲ။ အဲဒီလို မေးလိုက်တော့ သူက ဒီလို ပြန်ပြောတယ်။ “ဘီးလ်ရယ် တော်တော်တော့ ဆန်းတယ်။ ထိုအဲဒီကို ဗုဒ္ဓဟူးနေ့မှာရောက်တယ်။ ဒါပေမယ့် ဘယ်သူကမှ တို့ကို စကားမပြော

ကြာဘူး။ ကြာသပတေးနေ့ မနက်မှာ ပုန်းဆက်လာတယ်။ ရီကိုအမှုဆောင်တွေဟာ အဲဒီ ကြာသပတေးနေ့မှာ တို့နဲ့ မတွေ့နိုင်ဘူးတဲ့။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ သူတို့ မအားဘူးတဲ့။ ဒဲမ်းမင်းဆု အတွက် အလုပ်များနေကြတယ်တဲ့။ နောက်ဆုံး သောကြာနေ့ညမှာ ပုန်းလာပြန်တယ်။ နာရူးအားကလူတွေဟာ သူတို့နဲ့ သောကြာနေ့ည ၁၀ နာရီ နောက်ပိုင်း နာရီအတော်များများ တွေ့နိုင်တယ်တဲ့။ စနေနေ့ကျတော့ မတွေ့နိုင်ပြန်ဘူးတဲ့။ အဲ တနင်္ဂနွေနေ့ကျတော့ ညနေမှာ ငါးနာရီ ခြောက်နာရီလောက်ကြာကြာ တွေ့နိုင်တယ်တဲ့။ သူတို့အကြောင်း ပြနေတာကတော့ ဒဲမ်းမင်းဆုပါပဲ”

ကောန်ဝေးက ထိုသို့ ပြောပြပါသည်။ ဆက်လက်၍ သူကပြောပြသည်မှာ - - -

“ကျွန်တော်တို့ဟာ ဒဲမ်းမင်းအကြောင်း ဘာမှမသိဘူး။ ဒါ့အပြင် စာရင်းသင်္ချာပညာတွေကိုလည်း မသိဘူး”

သို့ပြောသော်လည်း သူသည် ထိုအကြောင်းတို့ကို မေ့ထားလိုက်ပါသည်။ ရီကို ကုမ္ပဏီ၏ မိတ္တူကူးစက်များ ဆိုက်ရောက်လာသည်အထိ ဖြစ်ပါသည်။

“ခုနစ်ဆယ့်ငါးခုနစ်လောက်မှာပေါ့၊ အဲဒီစက်တွေကို ကျွန်တော်တို့ စပြီးတော့ လက်ခံ ရရှိကြပါတယ်။ အဲဒီ စက်တွေဟာ အကောင်းဆုံး မိတ္တူကူးစက်တွေဆိုတာ တွေ့ရပါတယ်။ ကမ္ဘာမှာ အသုံးအတည်ဆုံး အကောင်းဆုံးစက်တွေပါပဲ။ ပထမဦးဆုံး ဈေးအသက်သာဆုံး စားပွဲတင် မိတ္တူကူးစက်တွေ ဖြစ်ပါတယ်”

ကောန်ဝေးသည် ၁၉၇၉ ခုနစ် ပေဖော်ဝါရီလ၌ သူ့အဖွဲ့သားများကို ခေါ်၍ အစည်းအဝေးထိုင်ကာ ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေးနှင့် ဈေးကွက် ပြဿနာများကို ဆွေးနွေးကြပါသည်။ သူတို့သည် ဂျပန်တို့အကြောင်းနှင့် ဒဲမ်းမင်းဆု အကြောင်းကို ပြောဆို ဆွေးနွေးကြပါသည်။ နောက်ဆုံး၌ ဒဲမ်းမင်းကို ဖိတ်ခေါ်ရန် သူတို့အားလုံး သဘောတူညီကြပါသည်။

“ဒဲမ်းမင်းကို အင်္ဂါနေ့မှာ ဖိတ်ကြားခေါ်ယူပါတယ်။ သူက သောကြာနေ့ ၁၉၇၉ မတ်လ ၁၀ ရက်မှာ ရောက်လာပါတယ်။ ကျွန်တော်နဲ့

အင်းဟာ ကျွန်တော်ရုံးခန်းထဲမှာ ငါးနာရီကြာအောင် ဆွေးနွေးကြပါ သေး။ သူက ကျွန်တော်တို့ လိုအပ်နေတဲ့ နည်းပညာလက်နက်တွေနဲ့စာရင်း အင်္ဂါပညာပညာအကြောင်းကို ပြောပြပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့က ကျွန်တော် တို့နဲ့ လိုအပ်ချက်ကို ပြောပြပါတယ်”

ကောန်ဝေးက ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီအမှုဆောင်များကို ထိုသို့ပြောပြပါသည်။ ဆက်လက်၍ - - -

“ဒဲမ်းမင်းက ပြောပြတာကတော့ သူပြောတာကို ကျွန်တော်က ဆက်ခံမှုပေးမှသာ ဖြစ်နိုင်မှာပါတဲ့။ ကျွန်တော်ကိုယ်တိုင်က စာရင်းအင်္ဂါပညာကို အသုံးပြုရင် တတ်နိုင်တဲ့နည်းနဲ့ တွန်းအားပေးရင် ဖြစ်မယ်လို့ ခံဝံ့။ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းက ပြင်းပြင်းထန်ထန် ထောက်ခံအားပေးမှု မရှိရင် ဖြစ်နိုင်ပါဘူး။ ဒဲမ်းမင်းက အဲဒီလို ပြောပါတယ်။ အဲဒီတုန်းကတော့ ဒီလောက် အရေးကြီးတယ်လို့ မထင်မိပါဘူး။ နောက်မှ တကယ်ကိုအရေးပါ တာကို ကျွန်တော် မြင်လာရပါတယ်။ ကျွန်တော် ကျောင်းမှာတုန်းက စာရင်းအင်္ဂါပညာကို မသင်ခဲ့ရပါဘူး။ ဒါပေမယ့် ဒဲမ်းမင်းပြောတာကို ချစ်ပါတယ်။ ကြိုးစားလေ့လာပါတယ်” ကောန်ဝေးက ထိုသို့ပြောပြပါသည်။

ထို့ပြင် ကောန်ဝေးက အလုပ်သမားတို့၏ ကုန်ထုတ်ခွမ်းအား ထိုးတက်ရေးအတွက် ပြုမူစွမ်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းကြီးတစ်ခုလုံးအတွင်း “ကွဲလွဲချက်ထိန်းချုပ်မှု” အကြားခြားနား ချက်ကို အထူးရှင်းပြပါသည်။ ကွဲလွဲချက်ထိန်းချုပ်မှုက လုပ်ငန်းနှင့်အရည် အသွေး တိုးတက်စေရာတွင် အထူးအသုံးဝင် အကျိုးပြုကြောင်းကိုလည်း သူက ထောက်ပြပါသေးသည်။

ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည်နှင့် ပတ်သက်၍ ကောန်ဝေးက ဤသို့ ဆက်၍ ရှင်းပြပါသည်။

“အဓိက အချက်ကတော့ ဒီလိုပါ။ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည် ဆွေးနွေးပွဲတွေမှာ ခင်ဗျားတို့ကို ပြောပြမှာကတော့ ‘သဘောထား’နဲ့ ‘စိတ်ထား’ ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီလို အလုပ်လုပ်တဲ့ သူတွေရဲ့ စိတ်ထား သဘောထားနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ကောင်းလာအောင်၊ တိုးတက်လာအောင်

လုပ်လိုက်ရင် လုပ်ငန်းတိုးတက်လာမှာ သေချာပါတယ်။ အရည်အသွေး တချို့လည်း တိုးတက်လာမှာပါပဲ။

“ဒါပေမယ့်လို့ ဂျပန်တွေဟာ အဲဒါနဲ့ အောင်မြင်လာတာပါလို့ ထင်နေရင်၊ ဒါ့အပြင် အဲဒါက ခင်ဗျားတို့ကို ပြဿနာဒုက္ခတွင်းကြီးထဲက ကယ်ထုတ်ယူနိုင်တယ်လို့ ထင်နေရင်တော့ ခင်ဗျားတို့ဟာ ငကြောင်းတွေပဲ ကုန်ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းနဲ့ အရည်အသွေးအကြောင်း ပြောနေသူတွေထက်ပို၍ ရာခိုင်နှုန်းဟာ ငကြောင်းတွေပဲ။ သူတို့ အဓိကအချက်ကို လွတ်နေကြ တယ်။”

“အလုပ်ဖြစ်နိုင်တဲ့နည်းတစ်ခုတည်းကတော့ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာကို အသုံးပြုခြင်းပါပဲ။ တခြားနည်း မရှိဘူး။ ခင်ဗျားတို့ လူတွေကို စာရင်း အင်းသင်္ချာပညာနဲ့ ပတ်သက်လို့ ‘က’ ကနေ ‘အ’ အထိ သင်ကြားပေး ကြရလိမ့်မယ်။ ကွဲလွဲချက် ထိန်းချုပ်မှုကို သင်ပေးကြရလိမ့်မယ်။”

“ဘယ် လူမျိုးရေးနဲ့စီးပွားရေး တိုးတက်မှုရဲ့ နောက်မှာမဆို ကုန် ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းနဲ့ အရည်အသွေးတိုးတက်မှုကို ဖိနှိပ်ပေးနေ လိုက်နေတယ် ဆိုတာကို ကျွန်တော်တို့ အမြဲပဲ ပြောပြနေကြပါတယ်။ အဲဒါ ဖြစ်အောင် လုပ်ရမှာပါပဲ။”

“ပထမတော့ အလုပ်သမားသမဂ္ဂတွေက ကျွန်တော်သဘောထားကို လက်ခံလိမ့်မယ်လို့ ကျွန်တော် ယုံရခက်ခက် ဖြစ်နေတယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့ ဒီသဘောထားကို လက်ခံကြတယ်။ အလုပ်သမားတွေနဲ့ ပြဿနာ မရှိဘူးဘာမှ မဖြစ်ဘူး။ ပြဿနာတွေ အားလုံးကတော့ မန်နေဂျာတွေနဲ့ဖြစ်တာပဲ။ လူတွေဟာ သူတို့အလုပ် ထိခိုက်မှုကို ကြောက်ကြတယ် ထင်ပါရဲ့ဗျာ မကောင်းတဲ့ အလေ့အကျင့်တွေ ရှိနေကြတယ်။ သူတို့ဟာ ပြောင်းလဲ ချင်ပေမယ့်လို့ ပြောင်းလဲဖို့ ခက်နေကြတယ်။ ပြောင်းလဲပြုပြင်လို့ ရတယ်လို့ လူတွေကို နားချရတာဟာ ကြီးမားတဲ့ ဒုက္ခဆင်းရဲပါပဲဗျာ။”

“ကျွန်တော် သိတာတစ်ခုကတော့ လုပ်ငန်းတိုးတက်ဖို့ အရည် အသွေးကောင်းဖို့ဆိုတာဟာ အထက်ပိုင်းက ပုဂ္ဂိုလ်တွေနဲ့ နေ့စဉ်နေ့တိုင်း တွန်းအားပေးဖို့ ရာနှုန်းပြည့် လိုအပ်နေတယ်ဆိုတာပါပဲ။”

“ခင်ဗျားတို့က ပြဿနာ ကြီးကြီးကျယ်ကျယ်တွေကို ပြေငြိမ်းဖို့ နှစ်ရံခါတောင်မှ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာနဲ့ မစဉ်းစားကြဘူး။ စာရင်းအင်း သင်္ချာပညာတွေကို မသုံးကြဘူး။ အဲဒါကို ပြောတောင် မပြောကြဘူး။ ဒါပေမယ့် ခင်ဗျားတို့က ခင်ဗျားတို့ရဲ့လုပ်ငန်းကို စိမ့်ခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်ဖို့ နည်းလမ်းသစ် ရှာဖို့ကိုပဲ ပြောနေကြတယ်။ စပြီးတော့ စဉ်းစားတဲ့အချိန်က ငမိုးတော့ မနက်ကနေ ညအိပ်ရာဝင်တဲ့အထိ အဲဒါကို စဉ်းစားနေကြတယ်။ အဲဒီအခါမှာ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာနည်းနဲ့ ပြဿနာအားလုံးကို ပြေငြိမ်းဖို့ ပြောလာကြပြီ။ အဲဒါဟာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့ကြီးတစ်ခုလုံးမှာ လုံးဝ ပြောင်းလဲ ခြင်းပဲ။”

“နှစ်နှစ်နဲ့ နှစ်လကြာတဲ့နောက်မှာ ကျွန်တော်တို့မှာ ၂၅ ရာခိုင်နှုန်း အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိလာတယ်။ ရလဒ် ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း တိုးလာတယ်။ အခု ကျွန်တော် ပြောပြခဲ့တာတွေကြောင့် ကျွန်တော်တို့ဟာ ဦးမော့ထောင် တက်လာတဲ့ အခြေအနေမှာ ရောက်နေပါပြီ။ ကျွန်တော် မှန်းကြည့်ရတာကတော့ ဒီနှစ်အကုန်မှာ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်း အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိလာမယ်။ အခုဆိုရင် လူတိုင်းဟာ လှုပ်ရှား ဆောင်ရွက်နေချင်ကြပြီ။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ အောင်မြင်မှုတွေကို တွေ့နေရပြီကိုး။ အခု ကျွန်တော်တို့လူတွေ သဘောပေါက် နေကြပါပြီ။ ဩစတြေးလျမှာရှိတဲ့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ဌာနခွဲတွေကတောင် ကျွန်တော်တို့ဆီကို နေ့တိုင်း ပုန်းဆက်နေကြပါတယ်။ အောင်မြင်မှုနဲ့ ယော်သက်လို့ပဲပေါ့။ ကျွန်တော်က သူတို့ဆီက လုပ်ဆောင်မှု၊ အောင်မြင်မှုတွေ နဲ့ပတ်သက်လို့ အရည်အသွေးနဲ့ဆိုင်တဲ့ ဟိုကားချပ်၊ ဒီကားချပ်တွေကို ဆောင်းနေရပါတယ်။ စပြီးတော့ အောင်မြင်မှု ဖြစ်လာပြီဆိုရင် အဲဒါဟာ တက္ကသိုလ်မှာ ကျေနပ်စရာ အကောင်းဆုံးပါပဲ။”

ကောန်ဝေးက ထိုသို့ ဖို့ဒ်အမှုဆောင်အရာရှိများကို ရှည်လျားစွာ ရွင်းပြခဲ့ပါသည်။

ထို့နောက် သူ့ဘာကို ဆိုလိုသည်ကို ပြရန် ကောန်ဝေးသည် ဖို့ဒ် မန်နေဂျာများကို မန်မာရောင်နက် စက်ရုံအတွင်း လှည့်လည်ပြသလေသည်။ ထိုအချိန်က ထိုစက်ရုံတွင် သူတို့ကုမ္ပဏီထုတ် ကွန်ပျူတာ၏ ၆၄ လကွ

မှတ်သားမှု ချုပ်ပြားများ ပြုလုပ်နေ၏။ ထိုကွန်ပျူတာ မှတ်သားမှုချုပ်ပြားကို ကွန်ပျူတာ ထုတ်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းကြီးများ ဖြစ်ကြသော အိုင်ဘီအမ်၊ ဆီးဂီတီနှင့် မင်နီစခရိုက်ဘ် စသည်တို့သို့ တင်သွင်းရလေသည်။ ၁၉၈၀ လွန် နှစ်များအတွင်း ကွန်ပျူတာနည်းပညာသည် အဟုန်ပြင်းစွာတိုးတက်လာသည် ဖြစ်ရာ ယင်းနှင့်အတူ အမှီလိုက်နိုင်ရန်မှာ အလွန်ခက်ခဲလှသော အလုပ်ဖြစ် လေသည်။

ဖိုဒ်ကုမ္ပဏီမှမန်နေဂျာတို့သည် သုံးယောက်တစ်တွဲ၊ လေးယောက် တစ်တွဲ ဆိုသလို အုပ်စုကလေးများ ဖွဲ့ကာ လုပ်ငန်းစဉ်ကို အစမှ အဆုံး တိုင်လေ့လာကြည့်ရှုကြသည်။ ပထမဦးဆုံး ကုန်ကြမ်းဖြစ်သည့် အလူမီနီယမ် ချုပ်ပြားများကို လက်ခံရယူပုံ၊ ထို့နောက် အဆင့်ပေါင်း တစ်ဒါစင်ဖျူ အဆင့်ဆင့် ပြုလုပ်ရပုံ၊ နောက်ဆုံး ကုန်ချောကို အသင့်ထုတ်ပိုးပြီးသည်အထိ လေ့လာကြလေသည်။ ဖိုဒ်ကုမ္ပဏီမှ အမှုဆောင်နှင့် မန်နေဂျာများသည် စက်ရုံတစ်ခုလုံးကို လေ့လာကြည့်သောအခါ တစ်ခု ထူးခြားသည်ကို တွေ့ လာရ၏။ ယင်းမှာ ပုံမှန်စိစစ်စစ်ဆေးမှု မရှိခြင်းပင် ဖြစ်လေသည်။ နှစ်ပေါင်း များစွာပင် ဖိုဒ်ကဲ့သို့သော အမေရိကန်ကုမ္ပဏီများသည် ပုံမှန်စိစစ်စစ်ဆေး ခြင်းကို စွဲမြဲစွာ ကျင့်သုံးခဲ့ကြသည်။ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းအလုပ် အဖြစ် လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်ပေသည်။ ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ရာတွင် စတင်သည့်အဆင့်မှစ၍ နောက်ဆုံးကုန်ချောထွက်လာသည်အထိ အဆင့်ဆင့် တွင် စိစစ်သူတို့သည် ဒြပ်ပစ္စည်းများ၊ လုပ်ငန်းနည်းစဉ် အလုပ်လုပ်ပုံစသည် တို့ကို အသေးစိတ် စစ်ဆေးကြလေသည်။ သူတို့သည် ကောင်းမွန်သော ပစ္စည်းနှင့် အရည်အသွေးညံ့ပစ္စည်းတို့ကို စိစစ်ခဲ့ထုတ်ကြလေသည်။

နာရှူးအား ကုမ္ပဏီသည်လည်း တစ်ချိန်က ထိုကဲ့သို့ပင် စိစစ် စစ်ဆေးခြင်းဖြင့် မိမိထုတ်လုပ်သော ပစ္စည်း၏ အရည်အသွေးကို ထိန်းရန် ကြိုးစားခဲ့ဖူးလေသည်။ သို့သော် ဒဲမ်းမင်းနှင့် တွေ့ရသောအခါ ဒဲမ်းမင်းက ထိုစနစ်ကို စွန့်ပစ်နိုင်လေသည်။

“ပုံမှန် ရာချိန်းပြည့် စိစစ်ခြင်းဟာ ချွတ်ယွင်းချက်တွေကို ပြုပြင်ဖို့ စိမ့်ကိန်းချခြင်း၊ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်က လိုအပ်တာကို ပြည့်ဆည်းမပေးနိုင်ခြင်း

ဆိုကို သိမြင်ခြင်းတို့နဲ့ တန်းတူပါပဲ” ဟူ၍ ဒဲမ်းမင်းက ရှင်းပြလေသည်။ ထို့ပြင် ဒဲမ်းမင်းက စိစစ် စစ်ဆေးခြင်းကို လျှော့ချပစ်နိုင်ကြောင်း၊ အချို့ကိစ္စ တွေမှ လုံးဝ ပယ်ပစ်နိုင်ကြောင်း၊ ထိုသို့ ဖြစ်နိုင်စေရန် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို ထွဲလွဲချက်အနည်းဆုံးရှိအောင် ထိန်းထားနိုင်မှသာ ဖြစ်နိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း တို့ကို ထောက်ပြသေးသည်။ ထိုနည်းအားဖြင့် နာရှူးအား ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်အတိုင်း စိစစ် စစ်ဆေးခြင်းနည်းကို အသုံးမပြုတော့ဘဲ ထုန်ကြမ်းပစ္စည်း ပေးသွင်းသူများနှင့် တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းကာ စံချိန်မီကုန်ကြမ်းကို ပေးသွင်းစေလေသည်။ ထို့နောက်တွင် ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူတို့သည် သူတို့ပေးသွင်းသော ပစ္စည်းများနှင့်အတူ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ပုံကားချပ် ထိုပါ တစ်ပါတည်း ပေးသွင်းရလေတော့သည်။

ထိုသို့ပေးသွင်းပစ္စည်း စံချိန်မီရန် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အရည်အသွေး တိုးတက်အောင် ကြိုးစားခြင်းအားဖြင့်ကား မလုံလောက် သေးချေ။ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်တွင် လိုအပ်ချက်များကို တိုးတက်စေရန်လည်း လိုအပ်နေပေသေးသည်။

နာရှူးအား ကုမ္ပဏီသည် ကွန်ပျူတာ မှတ်သားမှု ချုပ်ပြားများကို ထုတ်လုပ်ရာတွင် ရှေးဦးစွာ အလူမီနီယမ်ချုပ်ပြားများကို အလိုခင်းပျော်ရည် တွင် ဆေးကြောသန့်စင်ရသည်။ ထို့နောက် အခြောက်ခံပြီးလျှင် အိုင်းရင်း အောက်ဆိုက်ဒ်ခေါ် သံအောက်ဆိုက်ဒ်ဖြင့် သုတ်လိမ်းရသည်။ ရီစင်ခေါ် ခါတ်ရည် တစ်မျိုးဖြင့် ထပ်မံသုတ်လိမ်းရသည်။ ထို့နောက် ချုပ်ပြားတို့ကို မီးပြင်းဖိုအတွင်း သွင်း၍ မီးဖုတ်ရသည်။ ထို့နောက် မျက်နှာပြင်ကို ညီညာအောင် အချောကိုင်ရလေသည်။

ထိုသို့ လုပ်ငန်းနည်းစဉ် အဆင့်ဆင့်ဖြင့် ကွန်ပျူတာမှတ်သားမှု ချုပ်ပြားများကို ထုတ်လုပ်ရာတွင် ဒဲမ်းမင်း မရောက်လာမီကဆိုလျှင် နာရှူးအား ကုမ္ပဏီသည် ချုပ်ပြားပေါ်၌ မှန်ကန်တိကျသော ပမာဏဖြင့် သံအောက်ဆိုက်ဒ်နှင့် ရီစင် သုတ်လိမ်း ဖုံးအုပ်ပေးရန် အခက်အခဲ ဖြစ်နေခဲ့လေသည်။ ဖုံးအုပ် ပေးမှုမှာ မညီမညာ မမှန်မကန် ဖြစ်နေတတ်ပေသည်။ ထို့ကြောင့် စိစစ်သူ နှစ်ယောက်ကို လုပ်ငန်းအဆိုင်တစ်ခုစီတွင် ခန့်ထား၍ စစ်ဆေးစေရသည်။

ထိုစစ်ဆေးသူနှစ်ဦးသည် နှစ်နာရီကြာတစ်ခါ အရည်သုတ်စက်ကို စစ်ဆေးကြည့်ရန် တာဝန်ရှိလေသည်။ သံအောက်ဆိုက်ဒ်နှင့် ရီစင်သုတ်လိမ်းဖုံးအုပ်ပေးသည့် စက်ကို အစဉ်အမြဲဆိုသလိုပင် အပရိက ကွဲလွဲတိမ်းစောင်းချက်မျှပင် မရှိအောင် ထိန်းညှိပေးနေရပေသည်။ သို့ဖြစ်သည့်တိုင်အောင် အချို့ချပ်ပြားများတွင် အလွန်အကျွံ သုတ်လိမ်းဖုံးအုပ်ထားကြောင်း တွေ့ကြရလေသည်။ သို့ဖြစ်သဖြင့် နောက်ဆုံးအဆင့်ဖြစ်သည့် မျက်နှာပြင်အချောကိုင်အဆင့်တွင် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်အချောကိုင်ရုံသာမက အလွန်အကျွံ သုတ်လိမ်းဖုံးအုပ်နေသော အရာများကို ပွတ်ထုတ်ပစ်ရလေတော့သည်။ တစ်ခါတည်း မပြီးတော့ချေ။

ထိုသို့ နာရှူးအား ကုမ္ပဏီသည် ထုတ်လုပ်မှုနည်းစဉ်တွင် ချိန်ညှိမှုလွန်ကဲသကဲ့သို့ ဖြစ်သောအခါ ။ ထို “ချိန်ညှိလွန်ကဲမှု” သည် ကြီးမားသော “အပြစ်” တစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ဒဲမ်းမင်းက ဆိုလေသည်။ ချိန်ညှိလွန်ကဲမှုသည် ကွဲလွဲချက်ကို ပိုလာစေပြီးလျှင် မခန့်မှန်းနိုင်ဖြစ်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေကာ ပြေလည်မှုထက် ပြဿနာပိုတက်စေပါသည်။ ယင်းသို့ ချိန်ညှိလွန်ကဲမှုဒဏ်တစ်ပေါ်ခြင်းကို ဒဲမ်းမင်း၏ မိတ်ဆွေဖြစ်သူ လျှိုက် နယ်လ်ဆင်သည် နှစ်ပေါင်းများစွာ လေ့လာခဲ့ပေသည်။ သူသည် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာရှင်တစ်ဦးဖြစ်ပြီးလျှင် ဂျင်နရယ်လ် အီလက်ထရစ်ကုမ္ပဏီတွင် နှစ်ပေါင်း ၂၉ နှစ်ကြာ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူ ဝါရင့်တစ်ဦး ဖြစ်ပေသည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ ထောက်ခံမှုဖြင့် နာရှူးအား ကုမ္ပဏီသည် သူ့ကို အလုပ်ခန့်၍ တာဝန်ပေးခဲ့သည်။ နယ်လ်ဆင်က လုပ်ငန်းနည်းစဉ် ထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဤသို့ ပြောပြဖူးပါသည်။

“ခြောက်ဆယ်ရာနှုန်း ကုန်ထွက်စေတဲ့ ထိန်းချုပ်မှုအောက်က လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ဟာ ကိုးဆယ်ရာခိုင်နှုန်းထွက်စေတဲ့ ထိန်းချုပ်မှု မရှိတဲ့ နည်းစဉ်ထက်ကောင်းတယ်” ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။

နယ်လ်ဆင်၏ ဆိုလိုရင်းမှာ - - -

* အစွမ်းကုန်၊ မီးကုန်ယမ်းကုန် ထုတ်လုပ်ပြီး ချွတ်ယွင်းနေသည့် ထွက်ကုန်ဖြစ်ပေါ်စေသော နည်းစဉ်ထက်၊ အရည်အသွေးကောင်းမွန်ညီညာသော ကုန်ပစ္စည်းများကို ထွက်ပေါ်စေသော အသင့်

အတင့် အလုပ်လုပ်သည့်နည်းစဉ်က သာလွန်ကောင်းမွန်လေသည်။ * ထိုသို့ ချွတ်ယွင်းသော ထွက်ကုန်ပစ္စည်းတို့ ပေါ်ထွက်လာသဖြင့် စစ်ဆေးဖယ်ထုတ်ရန် စရိတ်စက ပိုကုန်စေပြီးလျှင် သုံးစွဲသူအတွက်လည်း ဈေးပိုကြီးလာစေရုံမက ချွတ်ယွင်းသောပစ္စည်းတစ်ခုတလေသည် စိစစ်မှုမှ လွတ်သွားကာ သုံးစွဲသူထံ ရောက်သွားနိုင်လေသည်။

ထိုသို့ ချိန်ညှိလွန်ကဲမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် သဘောတရားများကို ဆက်ခံကျင့်သုံးကာ နာရှူးအား ကုမ္ပဏီသည် ကွန်ပျူတာမှတ်သားမှု ချပ်ပြား ဘုတ်လိမ်းဖုံးအုပ်မှုလုပ်ငန်းတွင် မချိန်ညှိတော့ဘဲ အတန်ကြာ လွတ်ထားလိုက်လေသည်။ ထိုသို့ စမ်းသပ်ကြည့်လိုက်သောအခါ (ချိန်ညှိလွန်ကဲမှု ခန္ဓာတော့သဖြင့်) လုပ်ငန်းစဉ်သည် သူ့ဖာသာသူ မှန်မှန်ကလေးသွားနေပြီး တွဲလွဲချက်၊ ချွတ်ယွင်းချက်များများစားစား မဖြစ်တော့ကြောင်း၊ သုတ်လိမ်းလိုက်သော သံအောက်ဆိုက်ဒ်နှင့် ရီစင်သည် တစ်လကုဏ် တစ်ထောင်ပုံသုံးပုံ အထူးဖြင့် ချပ်ပြားပေါ်တွင် ညီညာစွာကပ်နေကြောင်းတို့ကို တွေ့ကြရသည်။ ထိုမျှဆိုလျှင် အခြေအနေနှင့် အရည်အသွေးသည် အတော်ကောင်းမွန်နေပေပြီ။ ကျေနပ်စရာကောင်းနေပေပြီ။ ရုတ်ခြည်းပင် လုပ်ငန်းတစ်ဆိုင်တွင် စစ်ဆေးသူ နှစ်ယောက် ခန့်ထားခြင်းမှ တစ်ယောက်အထိ လျှော့ချနိုင်ခဲ့လေသည်။ အချောသတ် အရောင်တင်ချိန်အတွက်လည်း အချိန်စောစောရပြီး အချိန်သက်သာလာလေတော့သည်။



ထိုသင်ခန်းစာကို ရပြီးသောအခါ နာရှူးအား ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ပြုလုပ်လေသည်။ ပြဿနာ၏ အရင်းအမြစ်ကို ဂျာဇွေဖော်ထုတ်နိုင်စေရန် ချပ်ပြားနမူနာ စစ်ဆေးမှု ပြုလေသည်။ ကွန်ပျူတာမှတ်သားမှု ချပ်ပြား ထုတ်လုပ်မှု အဆင့်ဆင့်တွင် နမူနာများကို ထုတ်ယူကာ စစ်ဆေးသည်။ ယင်းနမူနာ စစ်ဆေးချက်အရ အချက်အလက်နှစ်ခုကို သိရလေသည်။ “ချပ်ပြားတွင် ပြဿနာဖြစ်လျှင် ဖြစ်ပေါ်သောနေရာနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်”တို့ကို သိရခြင်းပင် ဖြစ်လေသည်။ ယင်းစစ်ဆေးချက်အရ ချပ်ပြား ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အယ်လီဒ်ဒ် ပြင် ဆေးကြောသည့်အဆင့်တွင်

အစက်အပြောက်များ ပေါ်လာသည်ကို တွေ့ရသည်။ ထိုဆေးကြော
မိတ်ဆေးရည်ကို ပြုပြင်ညှိနှိုင်းခြင်းဖြင့် အစက်အပြောက် ဖြစ်ပေါ်ခြင်းကို
၅ ရာခိုင်နှုန်းအထိ လျော့ချနိုင်ခဲ့သည်။ တစ်လလျှင် ဒေါ်လာ ၁၅၀,၀၀၀
သက်သာလာလေသည်။

ထိုသို့ ပြဿနာ၏ ရင်းမြစ်နှင့် ဖြေရှင်းနည်းကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်
ပြီးနောက် နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီသည် နမူနာ ကောက်ယူစစ်ဆေးခြင်းကို
ဆက်လက်လုပ်လေသည်။ ထုတ်လုပ်ရေးနည်းစဉ်အခြေခံကို ပြောင်းလဲပစ်မှအ
ပိုမို တိုးတက် ကောင်းမွန်လာမည်ဖြစ်ကြောင်း သိမြင်လာ ကြလေသည်။
ထို့ပြင် နောက်ထပ်ပြဿနာတစ်ခုကိုလည်း တွေ့လာရပြန်သည်။ ချွတ်ယွင်းချက်
အတော်များများသည် ချပ်ပြား အခြောက်ခံခြင်း အဆင့်တွင် ဖြစ်ပေါ်
နေကြောင်း တွေ့ရခြင်းပင် ဖြစ်လေသည်။ အခြောက်ခံစက်အသစ်တစ်မျိုးကို
တီထွင်လိုက်ခြင်းဖြင့် ထိုပြဿနာ ပြေလည်သွားလေသည်။ ဤသို့အားဖြင့်
နာဂျူးအားကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို ဂရုစိုက်ပြုပြင်ခြင်းဖြင့် အရည်
အသွေးနှင့် ထွက်နှုန်းကို တိုးတက်စေနိုင်ခဲ့လေသည်။ သုံးနှစ်အတွင်းမှာပင်
ထွက်နှုန်း ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း တိုးတက်ခဲ့ပြီးလျှင် ၁၉၈၂ ခုနှစ်အဆုံးတွင် ၈၅
ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးတက်မှု ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့လေသည်။ ၁၉၈၈ ခုနှစ်တွင်
နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီသည် ချပ်ပြားထုတ်လုပ်မှုကို ၉၅ ရာခိုင်နှုန်းအထိ အပြစ်
အနာအဆာ ကင်းစွာ ထုတ်လုပ်နိုင်ပြီး တစ်လလျှင် ဒေါ်လာ ၃၀၀,၀၀၀
အထိ သက်သာခဲ့သည်။ အလေအလွင့်၊ ချွတ်ယွင်းချက်နှင့် စရိတ်စက
အပိုကုန်ကျမှုများစွာ သက်သာလာသည့် သဘောပင် ဖြစ်လေသည်။

ယင်းသို့ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုနည်းစဉ်ကို ပြုပြင်တိုးတက်စေပြီး
သောအခါ အလုပ်သမားများသည် အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ကားချပ် အသုံးပြု
နည်းကို သင်ယူကြရလေသည်။ ယင်းနည်းအားဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်
မှန်ကန်တည်ငြိမ်နေပြီး ကွဲလွဲချက်၊ ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်ချက် နည်းနိုင်သမျှ
နည်းအောင် လုပ်ဆောင်ကြရလေသည်။ ထိုသို့ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီ
အလုပ်သမားတို့သည် ကွဲလွဲချက်သဘောကို သိမြင်သဘောပေါက်လာကာ
အလုပ်လုပ်ရသည်မှာ စိတ်အေးချမ်းကာ ချောမွေ့လွယ်ကူစွာ ရလေသည်။

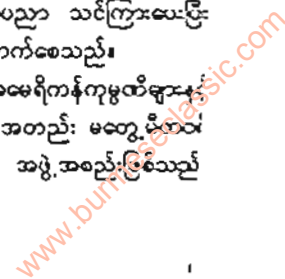
ပြိုင်သဖြင့် စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်း မလိုအပ်တော့ပေ။ အရည်အသွေး တိုးမြှင့်
နိုင်ပြီး ဒေါ်လာသန်းပေါင်းများစွာ သက်သာလာသည်။

ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီအမှူးအောင်နှင့် မန်နေဂျာများသည် ထိုသို့ နာဂျူးအား
ထုမ္ပဏီ၏ အခြေအနေနှင့် ပြောင်းလဲ တိုးတက်မှုတို့ကို ကောက်ခံ ထိခ
ကြားသိလာခဲ့ကြရသော်လည်း သဘော မပေါက်နိုင်ကြသေးချေ။ လင်္ကာ
ထွင်သုံးရန် လေးမင့်နေကြလေသည်။ နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီ ပြုလုပ်ခဲ့သည့်နာ
မူသဘောထား ပြောင်းလဲ ကျင့်သုံးခြင်းဖြစ်ရာ ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီ အရာရှိအား
အတုယူရန် ခက်နေကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီသည်
စစ်ဆေး စိစစ်ခြင်းကို အဓိကထားပြီး စွဲမြဲစွာ ကျင့်သုံး၍ လုပ်ငန်းစဉ်တို့
အဓိက မထားဘဲ ထွက်ကုန်ကို အဓိကထားနေသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါလေသည်။

သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ ဖိုဒ် အမှူးအောင်အရာရှိတို့သည် နာဂျူးအား
ကော်ပိုရေးရှင်းသို့ လေ့လာရေးသွားခဲ့ခြင်းသည် အဟောသိက် မပြင်ပင်ချေ။
လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို ဂရုစိုက်စစ်ဆေးလေ့လာ၍ ပြုပြင်ခြင်းဖြင့် အရည်အသွေး
ပြုပြင်တိုးတက်စေနိုင်ကြောင်းကို သဘောပေါက်လာကြသည်။ အတွေးအခြေ
ပြောင်းလာကြသည်။ သို့ဖြစ်သည့်တိုင် ထိုနည်းလမ်းဖြင့် ဂျပန်တို့ထံ
အောင်မြင်ပြီး ရှေ့ဆောင်နေသဖြင့် အမေရိကန်ကုမ္ပဏီတစ်ခုအဖို့ အတုယူ၍
နောက်မှ လိုက်ရန် ခက်နေပြန်သည်။ သို့သော် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီအဖို့ ထောက်ခံ
သေးသည်။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ပြုရန်အတွက် နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းထံ
ပြည်တွင်း စံနမူနာ ဖြစ်နေသည် မဟုတ်ပါလော။

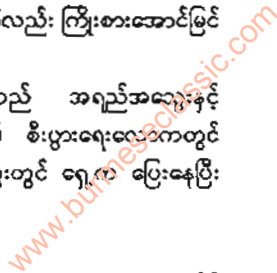
နယူး ဟမ်ရှားဒေသရှိ နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်
ပြုပြင်တိုးတက်မှုကိုပင် အဓိကထား၍ လုပ်ဆောင်သည်။ လုပ်ငန်းတွင်းရှိ
အဆင့်ဆင့်တိုင်းတွင် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာ သင်ယူရန် တွန်းအားပေးသည်။
မန်နေဂျာနှင့် အလုပ်သမားများကို စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာ သင်ကြားပေးပြီး
လုပ်ငန်းနည်းစဉ် တစ်ခုပြီးတစ်ခု အဆင့်ဆင့် တိုးတက်စေသည်။

နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသည် အခြားအမေရိကန်ကုမ္ပဏီများနှင့်
မတူ တစ်မူထူးခြားသည်မှာ အကြီးအကျယ် အကြပ်အတည်း မတွေ့ဘဲ အခွင့်
ဒိမ်းမင်း၏ လမ်းစဉ်ကို လိုက်နာကျင့်သုံးခဲ့သည့် အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။



ဒဲမ်းမင်း၏ လမ်းစဉ်ကို လိုက်နာကျင့်သုံးခဲ့သည့် အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီ ပျက်စီးမှုမှ ကာကွယ်ရန် မဟုတ်ဘဲ ရှေ့အလားအလာကောင်းပြီး တိုင်းတစ်ပါးယှဉ်ပြိုင်မှုကို ရင်ဆိုင်နိုင်စေရန် ကြိုတင်ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းသာ ဖြစ်လေသည်။ ၁၉၇၀ နောက်ပိုင်းနှစ်များတွင် ဂျပန်မိတ္တူကူးစက်ထုတ်လုပ်သည့် ကုမ္ပဏီများသည် ပြိုင်ဘက် အမေရိကန်များကို ယှဉ်ပြိုင် အနိုင်ယူစေပြု လာပြီဖြစ်သည်။ ရိုကိုကုမ္ပဏီက နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီနှင့် သဘောတူညီမှု မရမီကလေးပင်ဖြစ်၏။ (ရိုကိုနှင့် နာဂျူးအား သဘောတူညီချက်ကို ရှေ့မှာ ဖော်ပြပြီး) မိတ္တူကူးစက်နှင့် စက္ကူလုပ်ငန်းမှာသာမက ဂျပန်တို့သည် အခြား စီးပွားစက်မှုလုပ်ငန်း နယ်ပယ်များမှာလည်း တိုးပွားကာ ယှဉ်ပြိုင်နယ်ချဲ့လာ ကြောင်း တွေ့ကြုံရသည်။ ပီတုာချီ၊ ဖူဂျစ်ဆူ၊ ဖူဂျီစသည့် အမည်တစားနီး များပါသော ဂျပန်ကုန်ပစ္စည်း အများအပြား ပေါ်ထွက်လာကြလေသည်။ ထိုသို့ နိုင်ငံတကာ ယှဉ်ပြိုင်မှု ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းသည် နာဂျူးအား ကော်ပို ရေးရှင်းကို နိုးထစေပါသည်။ နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသည် မိတ္တူကူးစက်နှင့် ကွန်ပျူတာ မှတ်သားမှုချုပ်ပြား ထုတ်လုပ်ရေးတွင် အောင်မြင်ကျော်ကြားနေ သော်လည်း အလုပ်ဌာန အဆောက်အဦများမှာကား ခေတ်နောက်ကျနေလေ သည်။ သို့သော် ယနေ့အခါတွင် နာဂျူးအားသည် ဒဲမ်းမင်း၏ နည်းလမ်း များကို အသုံးပြု၍ လုပ်ငန်းတွင် ထိပ်တန်းသောချက်နေရာသို့ ရောက်စေ ရုံသာမက ကော်ပိုရေးရှင်းကို ခန့်ခြားထည်ဝါစွာနှင့် အခွန်ရှည်ခေရန်ကိုလည်း စွမ်းဆောင် နိုင်ခဲ့လေသည်။ နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီသည် ဒဲမ်းမင်း၏ နည်းလမ်းကို လက်ခံကျင့်သုံးခဲ့သဖြင့် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်တွင်လည်းကောင်း၊ ထွက်ကုန်ပစ္စည်းတွင်လည်းကောင်း အရည်အသွေးသည် အထူးတိုးတက်ခဲ့ သည်သာမက စရိတ်စက အပိုကုန်ကျမှုများကိုလည်း ပယ်ဖျောက်နိုင်ခဲ့သည်။ ကွန်ပျူတာလောကတွင် တစ်ဦးချင်းသုံး ကွန်ပျူတာကလေးများ တီထွင် ပေါ်ပေါက်လာသောအခါတွင် ကွန်ပျူတာ မှတ်သားမှု ချုပ်ပြား ကုမ္ပဏီ များသည် အခက်အခဲနှင့်တွေ့ကြုံကြရသည်။ ဇရော့ခစ်နှင့် သရီးအမ် ကုမ္ပဏီ တို့သည်အလုပ်မဖြစ်ကြတော့ပေ။ နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းအဖို့ ဈေးကွက်တွင် ဆက်လက်၍ ရပ်တည်နိုင်စေရန် သူ၏ ထွက်ကုန်ဖြစ်သည့် ချုပ်ပြားကို

ဈေးလျှော့ချရမည်ဖြစ်သည်။
 နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသည် ရောင်းဈေးနှုန်းကို ၁၅ မှ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ လျှော့ချရန်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီသည် အတော်ပင် တိုးတက် နိုင်မာနေပြီဖြစ်သဖြင့် ယင်းကို ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်။ ဈေးလျှော့ချသဖြင့် ဈေးကွက်တွင် ဝင်ရောက်၍ တွင်ကျယ်စွာ ရောင်းချနိုင်သည်ဖြစ်ရာ အမြတ် အစွန်းပင် ၁၀ မှ ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးတက်ခဲ့သည်။ ၁၉၈၀ ပြည့်လွန် နှစ်များ စောစောပိုင်းတွင် ထိုဈေးကွက်၌ အိုင်ဘီအမ်နှင့် နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီ နှစ်ခုသာ ကျန်ရစ်တော့သည်။ ထိုအခါက နာဂျူးအားသည် အမြတ်အစွန်း ဒေါ်လာသန်း ၇၀၀ ခန့် ရပြီးလျှင် ဈေးကွက်၍ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းကို လွှမ်းမိုး ချုပ်ကိုင်ထားနိုင်လေသည်။
 နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသည် ကွန်ပျူတာ မှတ်သားမှုချုပ်ပြား ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း တစ်ခုတည်းမှာသာလျှင် သေမြေကြီး၊ ရှင်ရွှေထီး သဘောမျိုးဖြင့် အရည်အသွေးတိုးတက်ရေးကို ကြိုးပမ်းခဲ့ရသည် မဟုတ်ချေ။ အခြားလုပ်ငန်းများတွင်လည်း ရင်ဆိုင် ကြိုးပမ်းခဲ့ရသေးသည်။ နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသည် ဖိုတိုဖစ်နစ်ရှင်းလုပ်ငန်းကို နကိုကပင် ဆောင်ရွက် ခဲ့ရာ ယင်းလုပ်ငန်းသည် မူလက ၃၅ ရာခိုင်နှုန်းရှိရာမှ ၁၉၇၀ ပြည့်နှစ်သို့ ရောက်သောအခါတွင်မူ ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းမျှသာ ရှိလေတော့သည်။ သို့ဖြစ်၍ နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသည် ယင်းပြဿနာကိုဖြေရှင်းရန် ကွဲလွဲချက် ထိန်းချုပ်ခြင်းနည်းဖြင့် ကြိုးစားလေတော့သည်။ သို့ဖြစ်ရာ ယင်းလုပ်ငန်းတွင် ဈေးနှုန်းကို ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း ကျဆင်းစေနိုင်ခဲ့ပြီး စရိတ်စကကိုလည်း ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း လျှော့နိုင်ခဲ့သည်။ နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီသည် ထိုလုပ်ငန်းတွင် ထိပ်မှ ဦးဆောင်လျက်ရှိနေသည်။ ထို့ပြင် မူလက လုပ်ခဲ့သော ကာဗွန်မဲ့စက္ကူ ထုတ်လုပ်ခြင်းတွင်လည်း ပြုပြင်တိုးတက်မှု အချို့ကိုလည်း ကြိုးစားအောင်မြင် ခဲ့သေးသည်။
 ဤသို့ နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသည် အရည်အသွေးနှင့် ပတ်သက်၍ ကြိုးစား အောင်မြင်နိုင်ခဲ့သဖြင့် နိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးလောကတွင် အောင်ပွဲဆင်နိုင်ခဲ့လေသည်။ ထို့ပြင် အရည်အသွေးတွင် ရှေ့က ပြေးနေပြီး



အောင်မြင်နေကြသော ဂျပန်ကုမ္ပဏီများနှင့်လည်း ယှဉ်ပြိုင်နိုင်ကာ အမေရိကန် စီးပွားထုတ်လုပ်မှု အရည်အသွေးကို မြှင့်တင်နိုင်ခဲ့ပေသည်။ ယင်းသို့ နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီ အောင်ပွဲခံနိုင်ခြင်းကို အိန်ဒိုစီ တီဗွီကုမ္ပဏီက ---

“ဂျပန်လုပ်နိုင်ရင် ကျွန်တော်တို့ ဘာကြောင့် မလုပ်နိုင်ရမလဲ”ဟု သော ခေါင်းစည်းဖြင့် မှတ်တမ်းတင် ရိုက်ကူးခဲ့သည်။ ထိုရုပ်ရှင်မှတ်တမ်းတွင် ဒဲမ်းမင်းအကြောင်းကို ဖော်ပြခဲ့လေသည်။ ယင်းကြောင့်ပင် မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတွင်လည်း အရည်အသွေး တိုးတက်ရေးသည် စတင် ပေါ်ပေါက်လာခဲ့သည်။

မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းက ဒဲမ်းမင်းဝါဒ လမ်းစဉ်ကို လိုက်နာကျင့်သုံးရာတွင် တစ်ပြေးညီ ချောမွေ့သည်ကား မဟုတ်ချေ။ အပူအထိမ် အခက်အခဲ အဟန့်အတား နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှုများ ရှိခဲ့လေသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ အချို့သော အစိတ်အပိုင်း အဖွဲ့အစည်းများသည် နှစ်ပေါင်း များစွာပင် ခေါင်းမာနေကြကာ နည်းလမ်းသစ်သို့ ပြောင်းလဲကျင့်သုံးခြင်းကို ဆန့်ကျင်ခန့်နေကြလေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ၁၉၅၂ ခုနှစ်တွင် နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီသည် နည်းဗျူဟာတွင် နောက်ကျနေပြီးလျှင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲ တိုးတက်မှု အတော်များများသည်လည်း အရှိန်အဟုန် တန်သွားရလေသည်။ ဒဲမ်းမင်းဝါဒလမ်းစဉ်ကို လိုက်နာကျင့်သုံးစဉ် စောစောပိုင်း ပထမ ဆယ်စုနှစ် တွင် နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီသည် “လုံးဝဥသံ့ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်း” ကို မကျင့်သုံးနိုင်ခဲ့သေးပေ။ ယင်းအရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်းသည် ဂျပန်ကုမ္ပဏီ ကြီးများအဖို့ ကျင့်သုံးနေခဲ့သည်မှာ ကြာပြီဖြစ်သဖြင့် ရိုးနေပြီဖြစ်၏။ ယခုမှ အမေရိကန် ကုမ္ပဏီ အနည်းငယ်က အတုယူကျင့်သုံးနေကြခြင်းဖြစ်၏။

နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီသည် ပမာဏငယ်သော ကုမ္ပဏီကလေးဖြစ်သဖြင့် လုံးဝဥသံ့ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းကို အရေးတကြီး လိုက်နာကျင့် သုံးရန် မလိုအပ်လှပေ။ လုံးဝဥသံ့ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီအတွင်း ဆက်သွယ်ပြန်ကြားမှုကို အလွင်အမြန် ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ထို့ပြင် ကုန်ထုတ်လုပ်ခြင်းကို ထိန်းချုပ်ထားသော အကျိုးဖြစ်စေသည့် နည်းဗျူဟာ ဆုံးဖြတ်ချက်များကိုလည်း အလျင်အမြန် ဖြစ်ပေါ်စေလေသည်။

နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသည် ကုမ္ပဏီတစ်ခုအဖို့ အရည်အသွေး တိုးတက်စေရန် ကြိုးပမ်းမှု စောစောပိုင်းအဆင့်များတွင် မည်သို့ဆောင်ရွက် ရကြောင်း စံနမူနာဖြစ်နေပေသည်။ ကော့ဆေးသည် ကုမ္ပဏီတွင် အစဉ်တစိုက် တိုးတက်မှု ဖြစ်နေစေရန် အလုပ်လုပ်သူ အားလုံးနှင့် ရင်းရင်းနှီးနှီးဆွေးနွေးကာ အကြံဉာဏ်နှင့် လမ်းညွှန်မှုများကို ပြုလေသည်။ ထို့ပြင် ဒဲမ်းမင်း၏ ဒဿနနှင့် စာရင်းသင်္ချာပညာ သင်တန်းများကိုလည်း စီစဉ်ပေးလေသည်။

မန်နေဂျာနှင့် အလုပ်သမားအားလုံးကို တက်ရောက်စေသည်။ အမှန် စင်စစ် ဤသို့ဆောင်ရွက်မှုမျိုးကို ဒဲမ်းမင်းကိုယ်တိုင်က နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီတွင် ၁၉၈၀ ပြည့်လွန် နှစ်ကာလ စောစောပိုင်းကပင် လုပ်ခဲ့သည်။ ဒဲမ်းမင်းသည် ကော့ဆေး ကိုယ်တိုင်မှအစ စာရေးစာချီအထိ အားလုံးကို ဆွေးနွေးပွဲသို့ တက်ရောက် လေ့လာစေသည်။ သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်များနှင့် ကုန်ကြမ်း ထေးသွင်းသူများကိုပင် တက်ရောက်စေသည်။ ဆွေးနွေးပွဲတွင် “ကွဲလွဲချက် အကြောင်း” ကို အဓိကထားဆွေးနွေးသည်။ ကွဲလွဲချက် လျော့နည်းလေလေ အရည်အသွေးကောင်းလေလေဖြစ်သည်။ အရည်အသွေးကောင်းသော ထွက်ကုန် ဝစွန်း၊ အရည်အသွေးကောင်းသော လုပ်ငန်းနည်းစဉ်နှင့် အရည်အသွေး ထိန်းချုပ် စီမံခန့်ခွဲခြင်းတို့သည် သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်၏ စိတ်ကျေနပ်မှု ချို့ရေးအတွက် အခြေခံအဆင့်များပင် ဖြစ်လေသည်။

နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းတွင် ၁၉၇၉ ခုနှစ်၌ စတင်ခဲ့သော ဒဲမ်းမင်း၏ ဆွေးနွေး ပို့ချချက်များသည် ၁၉၈၀ ပြည့်လွန်နှစ်များ၌ ကုမ္ပဏီအများစု ပြုလုပ်မည့် ဆွေးနွေးပွဲများအတွက် ရှေ့ပြေးနမူနာပုံစံများပင်ဖြစ်၏။ ထိုအချိန်က ဒဲမ်းမင်းသည် မူ ၁၄ ချက်ကို အပြည့်အစုံ မချမှတ် ရသေးသော်လည်း အနှစ်သာရများကိုမူ နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်း ဆွေးနွေးပွဲများတွင်ချပြခဲ့သည်။

- ဒဲမ်းမင်းက နာဂျူးအားကို ချပြခဲ့သော အချက်အလက်များမှာ ---
- * ကုန်ကြမ်းနှင့် ပစ္စည်းအစိတ်အပိုင်း ထေးသွင်းသူအနည်းငယ်မျှ နှင့်သာ ရင်းနှီးစွာ ဆက်ဆံလုပ်ကိုင်ပါ။
- * ဌာနအချင်းချင်း ကူညီရိုင်းပင်း ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုကို နှိုးဆော်အားပေးပါ။

• စစ်ဆေးစိစစ်ခြင်း ပပျောက်ရေးသို့ ဦးတည်၍ လုပ်ဆောင်ပါ။
(မစ်ဆေး စိစစ်ရာ မလိုတော့အောင် တိကျသေချာ အဆင်ပြေ
အောင် ဆောင်ရွက်ပါ။)

• အလုပ်သမားများ၏ ယုံကြည်လေးစားမှုကို ရယူပါ။

• လုပ်ငန်းဆောင်တာတိုင်းတွင် စဉ်ဆက်မပြတ် ပြုပြင်တိုးတက်
မှုကို အားပြုပါ။

• သုံးစွဲသူ ဟောက်သည်များနှင့် ရင်းနှီးစွာ အလုပ်လုပ်ပါ။ (ဒဲမ်းမင်း၏
နာဂျူးအား ဆွေးနွေးပွဲများတွင် သုံးစွဲသူများကို ဖိတ်ကြားခဲ့ပါသည်။)

နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီ အမှုဆောင်လူကြီးတို့သည် ဒဲမ်းမင်း၏ ဆွေးနွေး

ပွဲများ စတင်ကတည်းကပင် ၊ အလုပ်သမားနှင့် ဆက်ဆံရေးကို ပြုပြင်ရန်
လိုအပ်ကြောင်း၊ မယုံကြည်မှု မရင်းနှီးမှုဆိုသော အဆီးအတားများကို
မပယ်ရှားလျှင် လုပ်ငန်း တိုးတက်ရေး၊ အရည်အသွေး တိုးတက်ရေးအတွက်ဘာမျှ
များများစားစား လုပ်နိုင်မည် မဟုတ်ကြောင်းတို့ကို သိမြင်သဘောပေါက်ခဲ့သည်။
ဤအချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ၌ သိသာ ထင်ရှား
လာခဲ့လေသည်။ ထိုအချိန်တွင် စက္ကူလုပ်ငန်းရှင်များသမဂ္ဂ ညှိနှိုင်း
အစည်းအဝေး ပြုလုပ်နေသည်။ ထိုအစည်းအဝေးတွင် နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီက
စက္ကူထုတ်လုပ်ရေးအလုပ်သမားများအား ၁၅ ရာခိုင်နှုန်း လုပ်ခ တိုးပေးရန်
သဘောတူသည်။ သို့သော် တစ်ဘက်တွင် အလုပ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများကို
ပြုပြင်လိုသည်။ သမဂ္ဂက ထိုအချက်ကို လက်မခံနိုင်ချေ။ အလုပ်စဉ်းမျဉ်း
ပြုပြင်ချက်တို့သည် သမဂ္ဂ၏ စည်းမျဉ်းများကို ဖောက်ဖျက်ရာ ရောက်နေ
သောကြောင့်ပင်ဖြစ်လေသည်။ ကုမ္ပဏီကလည်း ထိုအချက်ကိုအတင်းအကြပ်ပင်
တောင်းဆိုနေရာ တင်းမာမှုများ ပြင်းထန်လာပြီးလျှင် သမဂ္ဂသည်
ကုမ္ပဏီ၏အလုပ်သမားများကိုသပိတ်မှောက်ခိုင်းလိုက်သည်။ ပြုပြင်စည်းမျဉ်း
များကို အလုပ်သမားများထံ မပြတ် သပိတ်မှောက်ခိုင်းလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။
ထိုအခါ ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်လည်ပတ်မှု မရပ်ဆိုင်းစေရန် လူစားထိုး၍
အလုပ်သမားအသစ်များကို ခေါ်ယူထားရမ်းထားရလေသည်။ ဖိုမင်အလုပ်ကြပ်
များနှင့် မန်နေဂျာများကိုလည်း ခန့်ထားကာ ထုတ်လုပ်မှုကို ဆက်လက်

လုပ်ကိုင်စေခဲ့လေသည်။ အစားထိုး ခေါ်ယူထားခြင်းခံရသော သပိတ်လှန်
အလုပ်သမားတို့သည် တစ်ဆိုင်းလျှင် ၁၅ နာရီကြာ အလုပ်လုပ်ကြသည်။
ကုမ္ပဏီသည် သူတို့အတွက် အစားအသောက်များကို တစ်နေ့လျှင်
လေးကြိမ်ကျ စက်ရုံအတွင်းသို့ သွင်းယူ၍ ကျွေးမွေးလေသည်။ သို့နှင့်
ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းမပျက် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်သွားနိုင်သဖြင့် နောက်ဆုံးတွင်
သမဂ္ဂသည် လက်လျှောက် နာဂျူးအား၏ တောင်းဆိုချက်ကို လိုက်လျောရလေ
တော့သည်။ သို့ဖြစ်ရာ အလုပ်သမားတို့သည် လုပ်ခ ၁၅ ရာခိုင်နှုန်း တိုး၍
ရကြပြီးလျှင် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် မည်သည့်အလုပ်သမားကိုမဆို၊ မည်သည့်
အလုပ် မည်သည့်နေရာသို့မဆို ပြောင်းရွှေ့ထား ခန့်ထားပိုင်သော အခွင့်
အရေးကို ရရှိခဲ့လေတော့သည်။

နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီစက်ရုံတွင် အခြေအနေများ ပုံမှန်ပြန်ဖြစ်လာ
သောအခါတွင် ကော့နီဝေးသည် အလုပ်စည်းမျဉ်းများကိုသာမက စီမံခန့်ခွဲ
အုပ်ချုပ်ကွပ်ကဲပုံ၊ ဆက်ဆံပုံ၊ စည်းရုံးပုံတို့ကိုပါ ပြောင်းလဲပစ်ရန် စီစဉ်လေ
တော့သည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ လမ်းညွှန်တိုက်တွန်းချက်အရ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်
ဖြစ်သူ ကော့နီဝေးသည် အလုပ်သမားများနှင့် သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များကို
ဆုတ်ခွာရေးစားပွဲတွင် မတွေ့ဆုံဘဲ ညစာစားပွဲတွင် တွေ့ဆုံကာ ရင်းနှီးပွင့်လင်းစွာ
ဆွေးနွေး ကြလေသည်။ ထိုညစာစားပွဲတွင် သူတို့သည် ကုမ္ပဏီ၏
ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ၊ ပြဿနာများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအခြေအနေ
များအရ ပြောင်းလဲပစ်ရမည့် နည်းဗျူဟာများအကြောင်းတို့ကို ဆွေးနွေး
ကြခြင်း ဖြစ်လေသည်။ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲရေးတွင် အလုပ်သမားများ
တက်ကြွစွာ ပါဝင် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ရေးကို ဆွေးနွေးပွဲက ဖော်ထုတ်
လိုက်လေသည်။ ထိုသို့ ရင်းနှီးစွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်ပေါ်လာ
စေရန် ဒဲမ်းမင်းက ဦးဆောင် နှိုးဆော်ခြင်းဖြစ်လေသည်။ ကုမ္ပဏီအုပ်ချုပ်
ကွပ်ကဲရေး၊ စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာနှင့် သမဂ္ဂတို့ကို ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်
စေကာ ပြဿနာများ ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းစေခြင်းပင်ဖြစ်၏။

နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီသည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုနှစ်ခုကိုပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။
ပထမ ပြုပြင်မှုမှာ စက္ကူစာရွက် ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် ဖြတ်တောက်ခြင်းဌာန

နှစ်ပိုင်း ခွဲလိုက်ခြင်းဖြစ်၏။ စက္ခုစာရွက် ပြုလုပ်ခြင်း တစ်ဌာနနှင့် ဖြတ်တောက်ခြင်း တစ်ဌာနဟူ၍ ခွဲခြားလိုက်လေသည်။

နောက်ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုမှာ လုပ်ငန်း ကျစ်လျစ်ရေးပင်ဖြစ်၏။ ယခင်က အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် အလုပ်နှစ်မျိုးသုံးမျိုးကို တစ်ပြိုင်တည်း လုပ်နေရပေသည်။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲပြီးသောအခါ သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်တစ်ခု ချင်းကိုသာ လုပ်ရသဖြင့် ထွေပြားမှု မရှိတော့ဘဲ နိုင်နင်းလာကာ အလုပ် အကိုင်နှင့် ပစ္စည်းတွင် အရည်အသွေး တိုးတက်လာလေတော့သည်။ ထို့ပြင် လုပ်ကိုင်ရာမှာလည်း လွတ်လပ်မှု ပို၍ ရှိလာပေသည်။ တစ်ဖန် ကုမ္ပဏီ တစ်ခုလုံးတွင် အချင်းချင်း ယုံကြည်မှု ပို၍ ရှိလာကာ စိတ်ရှည်ရှည်ဖြင့် ညှိနှိုင်းလုပ်ကိုင်လာနိုင်လေသည်။

ထိုအခြေအနေနှင့်ပတ်သက်၍ ဒိမ်းမင်းက ဤမေးခွန်းနှင့် ဖော်ထုတ် လမ်းညွှန်လေ့ရှိသည်။

“ကုမ္ပဏီတစ်ခုဟာ လူတွေမှာ ကြောက်လန့်မှု မရှိဘဲ အလုပ်လုပ် နိုင်အောင် ဘယ်လောက် စွမ်းဆောင်နိုင်သလဲ” ဟူ၍ မေးခြင်းပင်ဖြစ်၏။

လုပ်ငန်းတစ်ခုစင် အချင်းချင်း ယုံကြည်မှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ရရှိလေအောင် အမှုဆောင်အရာရှိတို့သည် အလုပ်သမားများနှင့် တစ်ဦးချင်း တွေ့ဆုံဆွေးနွေးကြသည်။ သဘော မပေါက်သည့် အကြောင်းအရာများ၊ မရှင်းလင်းသည့် အချက်အလက်များကို ရှင်းပြကြသည်။ သဘောမတူသည့် များကို မှတ်သားပြီး သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်များနှင့် ဆွေးနွေးကာ ညှိနှိုင်းကြ လေသည်။

ဤသို့ နာရှူးအားကုမ္ပဏီသည် ဒိမ်းမင်း၏ အယူအဆ နည်းနိဿယ များကို အသုံးပြုခြင်း၊ အလုပ်သမားများနှင့် ရင်းနှီးပြေလည်ပြီး အချင်းချင်း ယုံကြည်စိတ်ချ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ရရှိခြင်းတို့ဖြင့် အရည်အသွေးနှင့် စွမ်းရည်တွင် အထူးတိုးတက် အောင်မြင်လာလေသည်။ ထိုမျှသာ မကသေးချေ။ ကုမ္ပဏီ အရေးနိမ့် ကျဆင်းသောအခါတွင်လည်း နာရှူးအား၏ အလုပ် သမားတို့အပေါ် ထားရှိသော စေတနာနှင့် အကျင့်တို့သည် ကုမ္ပဏီကို တစ်ဘက်တစ်လမ်းက ကယ်တင်လေသည်။

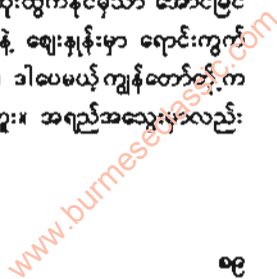
ဖြစ်ပုံမှာ ကောန်ဝေးသည် ရိုကို မိတ္တူကူးဝေထံမှ နေရင်းမှ ကုမ္ပဏီပိုင် မိတ္တူကူးစက်များ ထုတ်လုပ်ရောင်းချ လုပ်ဆောင်ခြင်းမှစ၍ ဒုက္ခရောက်ရခြင်းဖြစ်သည်။ ဂျဝန်တို့သည် ထူးစက်များကို လွယ်ကူချောမွေ့စွာ ထုတ်လုပ်နေသည်ကို ကောန်ဝေးထံ ဆွေတော် ခံပူးသဖြင့် အလွယ်ကလေးဟုထင်ကာ ထိုသို့ ကိုယ်ပိုင်ထုတ်လုပ်ရန်ကြံစည် ခြင်း ဖြစ်ပေသည်။ သို့သော် ကံဆိုးချင်တော့ဟု ဆိုရမလို ဖြစ်လာပါသည်။

ယင်းကြီးပမ်းမှုသည် ခွက်ခွက်လန်အောင်ပင် ဆုံးရှုံးခဲ့သည်။ ၁၉၈၂ ခုနှစ်၌ နာရှူးအားကော်ပိုရေးရှင်းသည် ထိုကိစ္စကြောင့် ဒေါ်လာ ၄၂ သန်း ဆုံးရှုံး ခဲ့သည်။ ဒေါ်လာ ၂၀.၅ သန်းမိုး လျော်ပစ်လိုက်ရသည်။ ကြွေးမြီဒေါ်လာ သန်း ၁၄၀ တင်ခဲ့လေသည်။ ဘဏ်နှင့်ပြဿနာ မတက်စေဘဲ ဒေဝါလီမခံ ရဘဲ ရှိနေစေရန် နာရှူးအား ကုမ္ပဏီသည် ဒေါ်လာ ၂ သန်း အလျင်အမြန် လိုအပ်လျက်ရှိသည်။ ယင်းပြဿနာကို သမဂ္ဂက ဖြေရှင်းပေးလေသည်။ ကုမ္ပဏီလုပ်အားခ ၆ ရာခိုင်နှုန်းတိုး၍ သမဂ္ဂသို့ပေးရန်ရှိသည်ကို သမဂ္ဂက လက်လွှတ်ပစ်လိုက်ခြင်းဖြင့် သက်သာရာရစေသည်။ သမဂ္ဂသည် ၆ မဲ ၁ မဲ ဖြင့် ထိုဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချလိုက်ခြင်းဖြစ်၏။ ဤနည်းအားဖြင့် သမဂ္ဂသည် နာရှူးအား ကုမ္ပဏီအား အသက်ရှူချောင်ခွင့်ကို ပေးခဲ့လေသည်။

နာရှူးအား ကုမ္ပဏီသည် အဘယ့်ကြောင့် ထိုသို့ အကြပ်အတည်း နှင့် ကြုံတွေ့ရပါသနည်း။

ယင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ကောန်ဝေးက ဤသို့ ရှင်းပြခဲ့ပါသည်။

“ဒိမ်းမင်းရဲ့နည်းနိဿယဟာ အလွန်ပင်ကောင်းပါတယ်။ ဒါပေမယ့်လို့ ဂျဝန်တွေက အဲဒီနည်းကို သုံးခဲ့တာ နှစ်နှစ်ဆယ်၊ သုံးဆယ်ရှိနေပြီ။ ကျွန်တော်တို့က အခုမှ ဖြန့်စားကြီး သုံးရတာ၊ ဘယ်အောင်မြင်ပါ့မလဲ။ ကျွန်တော်တို့က စက်မှုနည်းပညာမှာ ထူးချွန်ထိုးထွက်နိုင်မှသာ အောင်မြင် နိုင်မှာဖြစ်တယ်။ ဒါမှမဟုတ် အရည်အသွေးနဲ့ ဈေးနှုန်းမှာ ရောင်းကွက် လိုက်အောင် အခြေအနေကောင်းမှသာဖြစ်မှာပါ။ ဒါပေမယ့်ကျွန်တော်တို့က စက်မှုနည်းပညာမှာလည်း ထိုးဖောက်မထွက်နိုင်ဘူး။ အရည်အသွေးမှာလည်း ဟန်မကျသေးပါဘူး။”



သို့သော် ကောန်ဝေးသည် သူ့စကားမှန် မမှန်ကို သိဖို့ရာ အခွင့်
အလမ်း မရတော့ပါ။ ၁၉၀၃ ခုနှစ်မှာ ရာထူးမှ ထွက်လိုက်ရပါတော့သည်။

ကောန်ဝေး၏ ရာထူးကို ဆက်ခံသူမှာ ချာလီ ကလောက်ဆိုသူ
ဖြစ်သည်။ သူသည် နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီကို ဒိမ်းမင်းက စတင် စိတ်ဝင်စား
ကတည်းက ကုမ္ပဏီတွင် တာဝန်ယူနေသူဖြစ်သည်။ သူသည် ဒိမ်းမင်း၏
အယူအဆများနှင့်ပတ်သက်၍ အထူးကျွမ်းကျင်သူဖြစ်သည်။ သူသည် ကုမ္ပဏီ
တွင် ဖိုတိုပစ်နစ်ရှင်းအလုပ်ကို တာဝန်ယူလုပ်သူဖြစ်သည်။ ထိုအခါက ဒိမ်းမင်း
သည် တစ်လလျှင် ၂ ရက်ခန့် နာဂျူးအားသို့ အလည်အပတ်လာရောက်ကာ
နာဂျူးအား ကလပ်တွင် ပုံမှန်ရောက်နေကျပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်လာလေသည်။ သူသည်
မန်နေဂျာသို့ မဟုတ် အင်ဂျင်နီယာအစုကလေး ငါးခုခွဲခွဲကံစုနှင့် တွေ့ဆုံကာ
ဆွေးနွေးအကြံဉာဏ်ပေးလေသည်။

ကောန်ဝေး အလုပ်မှ ထွက်ပြီးနောက် ချာလီ ကလောက်က တာဝန်
ယူသောအခါ နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီတွင် အခြေအနေမှာ ဆိုးဝါးတုန်းပင်ဖြစ်၏။
အလုပ်သမားအင်အားများကို လျှော့ချလိုက်ရ၏။ အမှီအခိုအချို့ကို ထုတ်
ပစ်လိုက်ရ၏။ အလုပ်သမားစုစုပေါင်း ၃၅၀၀ အနက် ငါးရာ၊ ခြောက်ရာခန့်ကို
အလုပ်ထုတ်ပစ်လိုက်ရသည်။ အမှီအခိုနှင့် တာဝန်ခံအရာရှိ အပိုင်းတွင်
၂၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့် လူလျှော့ပစ်လိုက်ရလေသည်။ ထို့ပြင် စီမံခန့်ခွဲမှုအုပ်ချုပ်မှု
အပိုင်းတွင် အရာရှိများသည် နောက်ထပ် တစ်နှစ်ခွဲကြာအောင်ပင် လစာကို
၁၀ ရာခိုင်နှုန်း လျှော့ယူကြရလေသည်။

**ကွန်ပျူတာမှတ်သားမှု ချုပ်ပြားအရေအတွက် တိုးတက်စေရန်
ထုန်ကြမ်း ပေးသွင်းသူနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း**

နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီသည် မိတ္တူကူးစက်များ ထုတ်လုပ်ခြင်းကြောင့်
အကြီးအကျယ် ဆုံးရှုံးခဲ့ရာမှ တဖြည်းဖြည်း တရွေ့ရွေ့နှင့် ပြန်လည်
အိုးတက်လာခဲ့လေသည်။ ဒေဝါလီ ခံရလုမတတ် ဖြစ်ခဲ့ရသဖြင့်
ဗုဒ္ဓထိန်းလုပ်ငန်းအချို့တွင် အရည်အသွေး တိုးတက်မှုသည် တုံ့ဆိုင်းခဲ့ရသည်။
ဆိုဖြစ်စေကာမူ နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီသည် ကွန်ပျူတာမှတ်သားမှု ချုပ်ပြား
ထုတ်လုပ်မှုတွင်မူ ထိပ်တန်း၌ ရှိနေအောင် ထိန်းထားလိုပေသည်။ ယင်းသို့ဖြစ်
စေရန် ချုပ်ပြားထုတ်လုပ်မှုတွင် အရည်အသွေး တိုးတက်အောင် ပြုလုပ်မှသာ
ဖြစ်ပေမည်။ ဈေးကွက်တွင် ယှဉ်ပြိုင်မှု ရှိနေခြင်းကလည်း ထိုသို့ပြုလုပ်ရန်
ထောင်းဆိုနေပေသည်။ အရည်အသွေး တိုးတက်စေရန် ယင်း၏ ကုန်ထုတ်
နှုန်းစဉ်မှာသာမက ကုန်ကြမ်းမှာပါ အရည်အသွေး ဖြင့်ရမည်ဖြစ်သည်။
ဆိုဖြစ်၍ ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူများနှင့်ပါ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုလာ
လေသည်။ ထိုအချိန်အခါတွင် ကွန်ပျူတာသည် တိုးတက်လာရာ ၁၉၈၀ လွန်
နှစ်များအတောအတွင်း၌ ထုတ်လုပ်သူများသည် ကွန်ပျူတာများကို ပိုမို
ဆန်းပြားအောင် ထုတ်လုပ် လာကြပေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ မှတ်သားမှု
ချုပ်ပြားသည်လည်း ခေတ်နှင့်အညီ လိုက်၍ တိုးတက် ဆန်းပြားရန်
ဆိုအပ် လာပေသည်။

ထိုအခြေအနေနှင့် ပတ်သက်၍ နာဂျူးအား ကုမ္ပဏီ ဈေးကွက်
မန်နေဂျာ ဝေါလ်တာ ဂျေ ပါဝါးစ်က ဤသို့ဆိုလေသည်။

“ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အရောင်းဝန်ထမ်းတွေဟာ ပညာရပ် အခြေခံ
ပြီးတော့ လိုလာပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ဟာ တိုးတက် ဆန်းသစ်မှုမှာ
သူ့ဆုံးကနေ လက်ဦးနေဖို့ လိုပါတယ်။ ငွေစာရင်းကို နိုင်နင်းပြီးတော့
ဒီနိုင် ပုံစံအသစ် ထုတ်လုပ်နိုင်သူတွေနဲ့လည်း သိနေရပါမယ်”

ဤသို့ အရည်အသွေးနှင့် စက်မှုနည်းပညာ တိုးတက်ရန်အရေး

နေကြောင်း အခြေအနေများကို ကေအက်စ်အိုင်သို့ သိစေရန် အပတ်စဉ် တင်ပြချက်များကို ပေးပို့လေသည်။ နောင်အခါ မကြာမီမှာပင် နေ့စဉ် တင်ပြချက်များကို ပေးပို့လေတော့သည်။

ဤသို့ အပြန်အလှန် ရိုင်းပင်းကူညီခြင်း၊ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း အသိပညာ အကြံဉာဏ်မလွယ်ခြင်းတို့၏ အကျိုးကျေးဇူးသည် လတ်တလော ဆိုသလိုပင်အကျိုးပေးလေတော့သည်။ (စေတနာကောင်းခြင်း၊ စနစ်ကျခြင်း၊ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုခြင်းတို့၏ လက်တွေ့အကျိုးကျေးဇူးဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။)

နာဂျူးအားသည် ကွန်ပျူတာ ချပ်ပြားများ ထုတ်လုပ်နေရာ ချွတ်ယွင်းချက်အဖြစ် ချပ်ပြားတွင် သံလိုက်ခါတ်ဟာကွက်အပေါက်များ ဖြစ်ပေါ်လာတတ်သည်။ (ယင်းတို့သည် အချက်အလက်မှတ်သားမှုကို ယူဆောင် မထားနိုင်ချေ။) ထိုပြဿနာပြုလည်စေရန် ကုန်ကြမ်း (ချပ်ပြားကြမ်း) ပေးသွင်းသော ကေအက်စ်အိုင်ကို ချပ်ပြားကြမ်း၏ အရည်အသွေးမြင့်အောင် ပြုလုပ်စေသည်။ သို့နှင့် ခုနစ်လ အကြာတွင် ချပ်ပြား အမျိုးအစားသစ် တစ်မျိုးကို စီမံ၍ ချွတ်ယွင်းချက်များကို ကင်းပျောက်စေလေသည်။ သို့နှင့် နာဂျူးအား ကွန်ပျူတာမှတ်သားမှု ချပ်ပြား ထုတ်လုပ်လိုက်သောအခါ အပြစ် ကင်းစင်သော ထွက်ကုန်များ ထွက်ပေါ်လာလေတော့သည်။ နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းအဖို့ သာမက ကေအက်စ်အိုင် အဖို့ပါ လုပ်ငန်းအခြေအနေ အလွန်ကောင်းလာခဲ့လေသည်။

ကုမ္ပဏီငယ်တစ်ခုဖြစ်သော ကေအက်စ်အိုင်သည် ဒဲမ်းမင်း၏ လမ်းစဉ်ကို အတတ်နိုင်ဆုံး လိုက်ခဲ့သည်။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့်အလုပ် သမားများ၏ ခွမ်းအားတိုးတက်ရေးတို့ကိုဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ နာဂျူးအားက ပိုမို သိပ်သည်းကျစ်လျစ်သော အရည်အသွေးထိန်းချုပ်မှုနှင့် ဖော်ပြပါနည်း လမ်းများကို ပိုမို ကျယ်ပြန့်စွာ အသုံးပြုရန် တိုက်တွန်းလိုက်သည်။ တစ်ချိန်က ကြီးကြပ်ရေးမှူးများမှာသာ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုတာဝန် ရှိနေရာမှ ယခုအခါမှာဆိုလျှင် အလုပ်သမားများပါ တစ်ပိုင်းတစ်ကဏ္ဍအနေဖြင့် တာဝန် ယူလာကြပြီဖြစ်ပေသည်။ ထိုသို့ နည်းစနစ်ကောင်းဖြင့် တက်ညီလက်ညီ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ကြရာ ကွန်ပျူတာမှတ်သားမှု ချပ်ပြားထုတ်လုပ်ရေးသည်

အလွန်အဆင့်မြင့်လာသဖြင့် ထိုဈေးကွက်တွင် ဂျပန်တို့ မဝင်နိုင်ကြတော့ပေ။

၁၉၈၀ လွန်နှစ်များတွင် ကွန်ပျူတာမှတ်သားမှု ချပ်ပြား ထုတ်လုပ် ရေးသည် ခုန်ကျော်လွှားကာ တိုးတက်လာလေသည်။ နည်းပညာ တိုးတက် လာသည်နှင့်အမျှ ထိုသို့ တိုးတက်လာခြင်း ဖြစ်ပေသည်။ ယခင်က ချပ်ပြား အကြမ်းမျက်နှာပြင်ပေါ်တွင် ထူထဲသော သံလိုက်ခါတ်ဝင် သံအောက်ဆိုက်ဒ်ဖြင့် သုတ်လိမ်းထားရာမှ ယခုအခါ အလွန် ပါးလွှာလှသော အမှေးပါးလွှာ တစ်မျိုးဖြင့် ပုံးအုပ်၍ ကပ်ထားလာနိုင်ပြီဖြစ်သည်။ ကပ်ထားသော မျက်နှာ ခြင်သည် ပါးလွှာလာသဖြင့် ချပ်ပြားနှင့် တွဲစပ်ထားသော လျှပ်ထိပ်ခေါင်း ကလေးသည် မျက်နှာပြင်နှင့် ပို၍ နီးကပ်စွာ နေနိုင်ပေသည်။ ဤသို့အား ခြင် ကွန်ပျူတာ မှတ်သားမှုချပ်ပြားသည် အချက်အလက်များကို ယခင်က ထက် ၁၅ ဆပို၍ သိုလှောင်ထားနိုင်ပေသည်။

ထိုသို့ နည်းပညာ တိုးတက်လာပြီးလျှင် ထုတ်လုပ်ကုန်လည်း တိုးတက်လာသောအခါတွင် အရည်အသွေးအဆင့်အတန်း ထိန်းချုပ်ခြင်း သည်လည်း ပို၍ အရေးပါလာကာ လုပ်ငန်းနည်းစဉ် အရည်အသွေး ပိုမို တိုးတက်စေရန် စီမံခန့်ခွဲရေးသည်လည်း ယခင်ကထက် ပို၍ အရေးကြီး လာပေတော့သည်။ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်အရည်အသွေး အလျင်အမြန် တိုးတက် ထာစေရန် ကုမ္ပဏီက အထူးကြိုးစားရလေတော့သည်။

ထိုသို့ နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသည် အရည်အသွေး တိုးတက် နေရာနှင့် ထိန်းချုပ်ရေးတွင် အောင်မြင်လာရသည်မှာ ဒဲမ်းမင်း၏ ဝါဒလမ်းစဉ်ကို ထိုက်နာ ကျင့်သုံးသောကြောင့်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုရမည်ဖြစ်ပါသည်။ နာဂျူးအား ဘုမ္မဏီ၏ လုပ်ဆောင်မှုများတွင် ဒဲမ်းမင်း၏ ဒဿနအတွေးအမြင်နှင့် ဆင်းသော အလုပ်ဟူ၍ကား မရှိသလောက်ပင် ရှားပါးလှပါတော့သည်။



အင်ဂျင်နီယာ အခန်းကဏ္ဍနှင့် ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ရေးအပိုင်း ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ကြီးပမ်းချက်

စီးပွားကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းတွင် အစဉ်အဆက်မပြတ် ပြုပြင်တိုးတက်မှု လိုအပ်ခြင်းကို စံအဖြစ် သတ်မှတ်လက်ခံထားသော နာရှူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသည်ပင်လျှင် အရေးကြီးသော ပြောင်းလဲချက်များကို ပြုလုပ်ရန် ကျန်ရှိနေပေသည်။ ၁၉၈၀ လွန်နှစ်များ၌ နာရှူးအား ကုမ္ပဏီသည် ယင်း၏လုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်သော ကာဗွန်မိုစတုရီယံထုတ်လုပ်ရေးတွင် ရှေးဦးပြုပြင်တိုးတက်မှုများ ပြုလုပ်ပြီး နောက်ပိုင်းမှာ ရပ်တန့်သွားခဲ့လေသည်။ ထိုမျှသာမက အင်ဂျင်နီယာ အခန်းကဏ္ဍနှင့် ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ရေးအပိုင်းတို့သည် ပြုပြင်တိုးတက်မှု အားထုတ် လုံးပမ်းရေးတွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အလုံအလောက် မပြုကြသေးချေ။ အင်ဂျင်နီယာ အခန်းကဏ္ဍကို အဓိကထားပြုသော ကုမ္ပဏီ ဖြစ်သည့် နာရှူးအားတွင် ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များသည် မကြာခဏဆိုသလိုပင် အင်ဂျင်နီယာများ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်လွှမ်းမိုးမှုကို ခံကြရလေသည်။ ထိုကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ ယခင်က အင်ဂျင်နီယာဌာနများ၊ ယခုအခါ သုတေသနနှင့် တိုးတက်ရေးဌာန အကြီးအကဲဖြစ်သူ ဂျန် မွန်တက်ဆီက “အင်ဂျင်နီယာတွေဟာ အရာရာကို ပြောင်းလဲပစ်ချင်နေတာပဲ။ အဲဒါဟာ အစဉ်မပြတ် တိုးတက်မှုနဲ့ ဆန့်ကျင်နေပါတယ်။ အစဉ်မပြတ် တိုးတက်မှုဆိုတာဟာ တရွေ့ရွေ့ ပြောင်းလဲမှုပေါ်မှာ မူတည်နေပါတယ်” ဟု ပြောပြ၏။ ချာလီ ကလောက်ကလည်း အင်ဂျင်နီယာတို့၏ သဘော သဘာဝကို ဤသို့ ပြဆိုပါသည်။

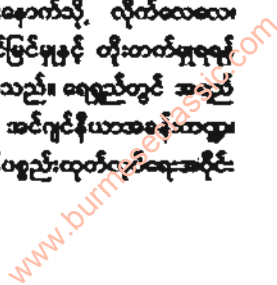
“အင်ဂျင်နီယာတွေဟာ အရာဝတ္ထုတွေကို အဖြူအမဲနဲ့သာ ကြည့် မြင်ချင်ကြတယ်။ သူတို့ကို အရင်က ဘယ်သူကမျှ မေးခွန်းမထုတ်ဖူးကြဘူး။ စောဒက မတက်ကြဘူး။ သူတို့ဟာ စက်တစ်ခုကိုဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းနည်းစဉ် တစ်ခုကိုဖြစ်စေ ပြုပြင်မွမ်းမံပြီးတဲ့ နောက်မှာ လုပ်ဆောင်မှု တစ်ခုလုံးကို ခြုံပြီးတော့ ကြည့်လေ့ မရှိကြတာများတယ်။ အဲဒါဟာ အလွန်အလွန်ကို

နာရှူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသည် နှစ်ဝိုင်းများစွာဝင် အမြင်မှန်ရှိပြီး စိတ်ခါတ်မှန်ကန်တက်ကြွသော အင်ဂျင်နီယာများနှင့် ထုတ်လုပ်မှု အဆင်ပြေ ဆောင် ခက်ခဲစွာ ကြီးပမ်းခဲ့ရလေသည်။

လျှက် နယ်လ်ဆင်သည် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာတွင် ထူးချွန်တို့ထင် နိုင်သူ ဖြစ်ပြီးလျှင် ဒဲမ်းမင်းက မိတ်ဆွေအနေနှင့်လည်းကောင်း၊ အဆင့်တူ အဖြစ်နှင့်လည်းကောင်း သတ်မှတ်ခံရသူဖြစ်လေသည်။ သူသည် ချာလီ ကလောက်နှင့်အတူ လက်တွဲပြီးလျှင် ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ရေးပိုင်းသို့ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ပိုမို ရရှိစေမည့် စီမံကိန်း (စည်းရုံးမှုအစီအစဉ်) ကို စီစဉ် ဖျတ်ခဲ့လေသည်။ နာရှူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသည် ထုတ်လုပ်ရေးနှင့် အင်ဂျင် နီယာအခန်းတို့၏ တာဝန်များ ပေါင်းစပ်ပြုပြင်ခြင်းသည် အလွန်အရေးပါ ကြောင်း တွေ့ရလေသည်။ ထိုအချက်သည် ကွန်ပျူတာမှတ်သားမှု ချပ်ပြား၏ အရည်အသွေးနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို တိုးမြှင့်စေလေသည်။

အင်ဂျင်နီယာများ၏ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှု၊ လွှမ်းမိုးမှုတို့မှ ကင်းလွတ် စေရန် ထုတ်လုပ်ရေးဌာနအား လုပ်ငန်းတွင် တွေ့ကြုံတတ်သော ဧကန်ပျက် ဖောက်ပြန်မှု (ဝါ) ကွဲလွဲချက်များ ဖယ်လှောင်ရန် အခွင့်အလမ်းကို နာရှူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းက ပေးလေသည်။ ထုတ်လုပ်မှု နည်းစဉ်များကို အင်ဂျင် နီယာများက စစ်တစ်ဝါးဝါး လုပ်နေခွင့်ကို မပေးတော့ဘဲ ထုတ်လုပ်မှုဌာန တသာလျှင် ပြုပြင်တိုးတက်မှုအတွက် အင်ဂျင်နီယာ စီမံကိန်း ချမှတ်၍ စီမံ ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့် ရှိလာစေလေသည်။ ထိုပြုပြင်မှု စီမံကိန်းများ လုပ်ဆောင် အကောင်အထည် ဖော်သောအခါမှာလည်း ထုတ်လုပ်ရေးဌာနကပင်လျှင် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲထိန်းသိမ်းရမည်ဖြစ်ပေသည်။

နာရှူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသည် အမြားသော အရည်အသွေး ထူးဦးလမ်းထွင်သူများကိုသို့ပင် အရည်အသွေးနောက်သို့ လိုက်လေလေး တစန့် အရည်အသွေး တိုးတက်လေလေ၊ အောင်မြင်မှုနှင့် တိုးတက်မှုရရန် စက်ခံလေလေဆိုသောသဘောကို တွေ့ရှိလာရလေသည်။ ရေရှည်တွင် အညံ့ အသွေးနှင့် ဓနိတ်ကေစွမ်းရည် တိုးတက်စေရန် အင်ဂျင်နီယာအခန်းကဏ္ဍ၊ ခွဲခြားတိုးတက်မှုနှင့် သုတေသနအခန်းကဏ္ဍ၊ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေးအပိုင်း



ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် သုတေသနအခန်းကဏ္ဍ၊ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေးအပိုင်း တို့ နီးစပ်စွာ ဆက်သွယ်လုပ်ဆောင်မှု အထူးလိုအပ်လာကြောင်းကိုလည်း သိလာကြသည်။ ထိုလိုအပ်ချက်များကို အနာဂတ်တွင် ရအောင် လုပ်ဆောင် ကြရမည်ကို နယ်လီဆင်နှင့် ကလေးကတို့ သိမြင်ကြလေသည်။

ယခုဆိုလျှင် နာရှူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသည် ကွန်ပျူတာမှတ်သားမှု ချပ်ပြားအသစ်တစ်မျိုးကို ထုတ်လုပ်ရန် စီစဉ်နေပြီဖြစ်သည်။ ထိုချပ်ပြား သစ်ကို လင်းဒေတာဟု ခေါ်သည်။ အလွန်ပါးလွှာသော ချပ်ပြားကလေးပင် ဖြစ်သည်။ ထိုချပ်ပြားသစ် ထုတ်လုပ်ရာတွင် ညွှန် မွန်တက်ဆီသည် စီမံခန့်ခွဲမှု အင်ဂျင်နီယာအတတ်၊ ထုတ်လုပ်ရေးနှင့် သုတေသနလုပ်ငန်းများတို့ ပိုမို ထိရောက်စွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်စေလေသည်။

ထိုအခါ အင်ဂျင်နီယာဘက်က တင်ပြလာသော ပြဿနာများနှင့် ပတ်သက်၍ မွန်တက်ဆီက ဤသို့ပြောပြလေသည်။

“အထူးသဖြင့်ကတော့ အဆင့်မြင့်နည်းပညာပိုင်းမှာ အင်ဂျင်နီယာ တွေက လွမ်းမိုးချုပ်ကိုင်လာတဲ့အခါ ထုတ်လုပ်ရေးအပိုင်းဟာ နောက်တွန့် သွားစမြဲပါပဲ။ အင်ဂျင်နီယာတွေက ပြောတာကတော့ ထုတ်လုပ်ရေးအလုပ် သမားတွေဟာ သိမ်မွေ့စက်ခဲတဲ့ စမ်းသပ်လုပ်ဆောင်ချက်တွေကို မလုပ်နိုင် ကြဘူးလို့ ဆိုတာပဲဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒါအတွက် အဖြေကတော့ သူတို့ကို အတူတူ အလုပ်လုပ်ခိုင်းဖို့ပဲ ဖြစ်တယ်။ အင်ဂျင်နီယာတွေ ချမှတ်ပေးတဲ့ စမ်းသပ်လုပ်ဆောင်ချက်တွေဟာ သိပ်ခက်ခဲနက်နဲတယ်ဆိုရင် ထုတ်လုပ်ရေး သမားတွေ လုပ်နိုင်မယ့် နောက်ထပ် စမ်းသပ်လုပ်ဆောင်မှုတွေကို ချမ်းဖို့ပဲ ရှိပါတယ်။ ထုတ်လုပ်ရေးအပိုင်းက လုပ်နိုင်တာကိုပဲ ပေးမှ ဖြစ်မယ်။ ဒါမှ ထုတ်လုပ်မှု ဖြစ်လာနိုင်မှာဖြစ်တယ်”

ဤသို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်း အဆင်ပြေလွယ်ကူ လာကာ ထုတ်လုပ်မှုသက်တမ်းမှာလည်း တိုးပြီး မြန်ဆန်လာသဖြင့် အရည် အသွေး ထိန်းချုပ်မှုအတွက် ပိုမို လွန်ကဲစွာ ကုန်ကျမှု မဖြစ်နိုင်တော့ပေ။ ပါးလွှာသော ချပ်ပြားထုတ်လုပ်မှုမှာလည်း အောင်မြင်လာလေတော့သည်။ ယင်းသည် နာရှူးအားအဖို့ နည်းပညာနှင့် အရည်အသွေး တိုးတက်မှုတွင်

အခန်းကဏ္ဍအသစ်တစ်ခု ဖွင့်လိုက်သည်နှင့် တူနေပေတော့သည်။ ကွန်ပျူတာ မှတ်သားမှုဆိုင်ရာ ပစ္စည်းမျိုးဆက်သစ်များ ဆက်လက် တီထွင်ထုတ်လုပ် ရေးအတွက်လည်း ရှေ့သို့ကောင်းစွာ တက်လှမ်းနိုင်မည်ဖြစ်ပေသည်။ ဤ သို့ဖြစ်မြောက်အောင်မြင်စေရန် မွန်တက်ဆီသည် ဒဲမ်းမင်း၏ သဘောတရား များကို သင်ကြားရေးစီမံကိန်းကို ပထမခြေလှမ်းအဖြစ် သတ်မှတ်လိုက်လေ တော့သတည်း။

အခန်း (၄)

ဖိုးနီ ကုမ္ပဏီ၏ ဝိဋ္ဌိကောင်းသော အကြံဉာဏ်

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် ဒိမ်းမင်း၏ ချီးကျူးဖွယ်အကောင်းဆုံး တပည့်သည်ကား ဖိုးနီ မော်တော်ကား ကုမ္ပဏီပင် ဖြစ်ပေသည်။ ဒိမ်းမင်း၏ ဒဿနအတွေးအမြင်ကို လိုက်နာကျင့်သုံးသောကြောင့် ဖိုးနီ ကုမ္ပဏီသည် သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်ကိုပါ လေ့လာခြင်းဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း မြင်ကွင်း ကျယ်ကို တည်ဆောက်ရယူနိုင်ခဲ့ပေသည်။ ဖိုးနီ ကုမ္ပဏီ၏ ထိန်းသိမ်းကွပ်ကဲ အုပ်ချုပ်စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အသစ်အဆန်း တီထွင်ချက်များ၏ နောက်ကွယ်တွင် ဒိမ်းမင်း၏ အကြံဉာဏ်သည် ပါစမြီပင်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အုပ်ချုပ်စီမံခန့်ခွဲမှု သဘောထားသတ်မှတ်မှု၊ လုပ်ဆောင်မှုများတွင် နည်းသစ်နည်းဆန်းအများ အပြားကို တီထွင်ရာတွင် ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူများနှင့်တွဲလျက် ကုန်ကြမ်း အရည်အသွေးကောင်းအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းသည်လည်း ရဲဝံ့သော ပြုပြင် ပြောင်းလဲလုပ်ဆောင်မှုအဖြစ် ပါဝင်နေပေသည်။ ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ သုံးစွဲသူဖောက်သည်၏ သဘောထားဆန္ဒနှင့် လိုအင်အပေါ် သုံးသပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းတည်းဟူသော နည်းဗျူဟာကို အသုံး ပြုခြင်းဖြင့် ဖိုးနီ မော်တော်ကား ကုမ္ပဏီသည် အောင်မြင်စွာ ရုလာလေသည်။ ထိုအောင်မြင်မှုကြောင့် ၁၉၈၀ လွန်နောက်ပိုင်းနှစ်များတွင် နာမည်ကျော်ကြား သော ဘောလုံးစံ ဆေးဘယ်လ်ကားများနှင့် လတ်တလော ထုတ်လုပ်ပုံနှံ သန့်ဒါး ဘတ်ဒ်နှင့် လင်းကင်း ကော့စ်တီနီတိုက်ကားများ အပါအဝင် အဆင့် အသွေး အဆင့်မြင့် မော်တော်ကားများသည် ဖိုးနီ မော်တော်ကား ကုမ္ပဏီ ထုတ်လုပ်မှုလမ်းကြောင်းမှ အလုံးအရင်းနှင့် လှိုက်ထွက်လာရလေသည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေ ဖိုးနီ ကုမ္ပဏီနှင့်အရည်အသွေးပါရာ ဒိမ်းမင်းတို့ လက်ထဲမှ ဖွားမြင် ယွယ်ကုလှသည် မဟုတ်ပါ။ ဖိုးနီ ဇန်နဝါရီ အတော်များများမှာ

ဒိမ်းမင်းမှာ အပေါက်အလမ်းမတည့်ကြပါ။ ဒိမ်းမင်း၏ ဒဿနအတွေးအခေါ် နှင့်ဒိမ်းမင်း၏ ထိရောက်လှသော ချက်ကျကျ မေးခွန်းများမှာလည်း ဇန်နဝါရီ အတော်များများအတွက် အတော်ဘဝင်မကျစရာများ ဖြစ်ခဲ့သည်။

သို့သော် ဒိမ်းမင်းနှင့် ဖိုးနီ ကုမ္ပဏီတို့ ဆက်ဆံ၍ လက်တွဲရသည်မှာ အကြောင်းရင်းသုံးခုကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။ ပထမအချက်သည် ဖိုးနီ ကုမ္ပဏီ ဇန်နဝါရီများအဖို့ ဂျပန်တို့ထံမှ သင်ယူရခြင်းထက် ဒိမ်းမင်းထံမှ သင်ယူရခြင်း ဟု ပို၍ လိုလားစရာကောင်းနေခြင်းဖြစ်၏။ ဒုတိယအချက်မှာ ၁၉၈၀ ပြည့် နှစ်၌ မလူးသာ မလွန်သာသော အကြပ်အတည်းကို ကုမ္ပဏီက ကြုံတွေ့ရ ခြင်းဖြစ်သည်။ တတိယအချက်မှာကား ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ ဆါနယ် ဆီး ဝီတာဆင်ကိုယ်တိုင်က ဒိမ်းမင်းနှင့်တွဲ၍ (ကုမ္ပဏီအရည်အသွေး တိုးတက်ရေး အတွက်) အလုပ်လုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချထားခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။

၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်၌ အင်္ဂလိပ်မှ လွှင့်ထုတ်သော "ဂျပန်တွေ လုပ် နိုင်ရင် ကျွန်ုပ်တို့ ဘာကြောင့် မလုပ်နိုင်ရမလဲ" ဟူသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်နိမ့်ဆော်မှု အစီအစဉ် ပေါ်ထွက်လာပြီးနောက်ပိုင်းတွင် ဖိုးနီ ကုမ္ပဏီသည် ဝါရှင်တန်ရှိ ဒိမ်းမင်းနေအိမ်သို့ အလတ်စားမန်နေဂျာအုပ်စု ထလေးကို စေလွှတ်လိုက်လေသည်။ ဒိမ်းမင်းက ထိုအုပ်စုကို အားကြီးမာန်တက် လက်ခံကြိုဆိုခြင်း မပြုချေ။ သို့ဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီ၏ ဒုတိယ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ ဆီးလ် ကော့လတ်ဒ်နှင့် အပေါင်းပါတို့သည် ဒိမ်းမင်းကို ကုမ္ပဏီသို့ ခေါ်ဆောင်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြလေသည်။

သို့ပင်ဖြစ်ငြားလည်း ဒိမ်းမင်းသည် အလွယ်တကူ လိုက်လျောခြင်း မခိုချေ။ ဖိုးနီ မန်နေဂျာများသည် ဒိမ်းမင်းလိုက်လာစေရန် အကြိမ်များစွာ ချဉ်းကပ်တောင်းပန်ရလေသည်။ နောက်ဆုံးတွင် ၁၉၈၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ၌ ထူးထူးသို့လာရောက်ရန် ချော့မော့တောင်းပန်နိုင်ခဲ့လေသည်။ ဒိမ်းမင်းအဖို့လည်း ဝီတာဆင် အပါအဝင် ကုမ္ပဏီ၏ ထိပ်တန်းအမှုဆောင်အရာရှိ သုံးဆယ့် နှစ်တို့ ဟောပြောပို့ချရမည်ဆိုသော မျှော်မှန်းချက်ဖြင့် ဖိုးနီ ကုမ္ပဏီသို့ ထာရောက်ခြင်း ဖြစ်လေသည်။ ဒိမ်းမင်း အသက် ရှစ်ဆယ်ပြည့်ပြီးနောက် ဟ အနည်းငယ်အကြာ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် ကျင်းပသော ထိုတွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲ

သည် အရည်အသွေးပါရဂူကြီး ဟောပြောသည်ကို အမေရိကန် စီးပွားရေး အမှုဆောင်တို့ ဦးဆုံး တွေ့ဆုံနားထောင်သည့် တွေ့ဆုံပွဲအဖြစ် မှတ်တမ်း တင်လျက် ရှိနေပေသည်။

ဒိမ်းမင်းနှင့် ဖိုးဒ် ကုမ္ပဏီ စတင်တွေ့စကဆိုလျှင် အဆင်မပြေချေ။ ၁၉၈၀ လွန်နှစ်များစနန်းကျင်တွင် အမေရိကန် အရည်အသွေး ကျွမ်းကျင်သူ တို့ ပြောနေကျစကားမျိုးကဲ့သို့ ဖြစ်သော ဖော်တော်ကား ထုတ်လုပ်သူတို့၏ ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ စကားမျိုးကို ဒိမ်းမင်းက ထိုဆွေးနွေးတွေ့ဆုံပွဲတွင် မပြောချေ။ ထိုသို့ ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်းဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးမှု စကားမျိုးကို မပြောဘဲ ဒိမ်းမင်းသည် သူဆွေးနွေးဟောပြောပွဲသို့ လာရောက်နားထောင်သူ ကုမ္ပဏီအရာရှိများကို ဝေးစွန်း အမျိုးမျိုး ဝေးနေလေသည်။ ဟောပြော မည့်သူနှင့် လေ့လာသူတို့ အထိအဆင်မတည့် ဖြစ်နေကြသည်။ ဒိမ်းမင်းသည် မန်နေဂျာများ၊ ကုမ္ပဏီအမှုဆောင်များကို အလွန် အားမလိုအားမရ ဖြစ်နေပုံ ရသည်။ ပြောရင်းဆိုရင်း ဝေးရင်းမြန်းရင်း ဒေါသဖြစ်လျှပ်ရသည်။ အတန် ကြာသောအခါကျမှ သူက "အလုပ်သမားတွေမှာ တာဝန်မရှိဘူး။ ဒီနိုင်ငံမှာ အရည်အသွေးပြဿနာတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းမှာ ၈၅ ရာ နိုင်နှုန်း တာဝန်ရှိနေတယ်" ဟု ပြောပါသည်။ သူက ဆက်ပြီး၍ ဒေါနှင့် ဖောနှင့် ပြောလိုက်ပုံမှာကတော့ - - -

"အမေရိက က ဘာလို့ တိုင်းတစ်ပါးကို မယှဉ်နိုင်ရသလဲ။ အဖြေကတော့ စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်မှုပဲကွ"

ဒိမ်းမင်းသည် ဖော်တော်ကားထုတ်လုပ်မှုအရည်အသွေးနှင့်ဆိုင်သည် တို့ကို မပြောဆို မဆွေးနွေးပေ။ ဖိုးဒ် ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု ဦးဆောင်မှု သဘောတရားနှင့် လုပ်ဆောင်ပုံတို့ကိုသာ ဝေဖန်ပြောကြားခဲ့လေသည်။ သို့နှင့် ဒိမ်းမင်းနှင့် ဖိုးဒ် ကုမ္ပဏီ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲသည် မပြေမလည်ဖြစ်ခဲ့ရသည်။ အရာရောက်သင့်သလောက် မရောက်ခဲ့ချေ။ ထိုသို့ ဖြစ်ရသည်က ဒိမ်းမင်း ခေါင်းမာမှု တစ်ခုတည်းကြောင့် မဟုတ်ချေ။ ဖိုးဒ် ကုမ္ပဏီ ဥက္ကဋ္ဌ ပီတာဆင်၏ အငြင်းသန်မှုကြောင့်လည်း ဖြစ်ရသည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ သို့ဖြစ်စေကာမူ ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၈ ရက်နေ့၌ (ဥက္ကဋ္ဌရာထူး

မှ အနားမယူမီကလေးတွင်) ဒိမ်းမင်းထံသို့ လေးစားကြောင်း၊ ကျေးဇူးတင် ကြောင်း စာတိုကလေးတစ်စောင် ရေးပေးခဲ့လေသည်။

ပီတာဆင်သာမက နေ့စဉ်နေ့တိုင်း ကားများကို ထုတ်လုပ်ပေးရန် ဘာဝန်ရှိနေသော ဘီးလ် စကောလတ်ဒ် (ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌ) စသည့် ပီတာဆင်၏ ထက်ရုံးများကလည်း ဒိမ်းမင်းနှင့်ပတ်သက်၍ မပြေလည်ကြချေ။ သူတို့သည် ဒိမ်းမင်း ဟောပြောသော သီဆိုရီသဘောတရားများကို စိတ်မဝင်စားကြချေ။ ဒိမ်းမင်း၏ ပညာပိုင်းဆိုင်ရာများသည် အချိုးနီးဖြစ်သည်ဟု ခံစားမိကြရသည်။

ထိုအကြောင်းခြင်းရာနှင့် ပတ်သက်၍ စကောလတ်ဒ်က ဤသို့ ဆိုပါလေသည်။

"ကျွန်တော် စိတ်ဝင်စားတာက အသုံးချမှုပုံဖြစ်ပါတယ်။ ဒီသမ္မတ အတွေးအမြင်ကို အသုံးချမှုအဖြစ် ဘယ်လိုပြောင်းလဲပစ်ရမလဲ။ မှန်ပါတယ်။ အငင်က ကျွန်တော်တို့လုပ်နေသလို လုပ်နေလို့တော့ မဖြစ်ဘူးဆိုတာ ရှင်း နေပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ဒိမ်းမင်းက စိတ်မရှည်ဘူး။ ကျွန်တော်တို့ပေးတာတွေ ထို စိတ်ရှည်လက်ရှည်နဲ့ မဖြေရှင်းဘူး။ ဒါကလည်းပဲ ရှင်းနေတယ်"

ထိုသို့ ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေး တိုးတက်ရေးအတွက် ကြိုးပမ်း နေ့စဉ်လအနည်းငယ်ကြာသောအခါ စကောလတ်ဒ်သည် ပြဿနာ၏အဖြေကို ချွန်မှာ တွေ့လာရပေသည်။ ဖိုးဒ် ကုမ္ပဏီသည် ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းသူ ဇူးနှင့်ပတ်သက်၍ "ဂျပန်သိပ္ပံနှင့်အင်ဂျင်နီယာသမဂ္ဂ" နှင့် ဆက်သွယ်မိလေ သည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းသည် ဂျပန်နိုင်ငံရှိ ထိပ်သီးဦးဆောင်အဖွဲ့ဖြစ်၍ သာမက ၁၉၅၀ နှစ်ဝန်းကျင်က ဒိမ်းမင်းကို ဂျပန်သို့အရည်အသွေးပညာ လာရောက် ဆင်ကြားပေးရန် စိတ်ဝင်စားခဲ့သည့် အဖွဲ့လည်းဖြစ်ပေသည်။ တစ်ဖန် ဒိမ်းမင်း ဆုကိုလည်း ထိုအဖွဲ့ကပင် စတင်ပေါ်ပေါက်လာသော စွမ်းဆောင်ခဲ့ပေ သည်။

၁၉၈၃ ခုနှစ်တွင် စကောလတ်ဒ်သည် ထိုသမဂ္ဂအား ဖိုးဒ် ကုမ္ပဏီ အရာရှိများအတွက် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခု ပြုလုပ်ပေးပါရန် ပန်ကြားခဲ့သည်။ ဂျပန်သမဂ္ဂက ကားဆိုရ ဆီရှိကာဝါဆိုသူ အရည်အသွေး ပါရဂူကို အမေရိကသို့ စေလွှတ်ခဲ့သည်။ ဂျပန်သမဂ္ဂနှင့်ပတ်သက်၍ စကောလတ်ဒ်

က ဤသို့ဆိုလေသည်။

“ကျွန်တော်တို့မြင်တာကတော့ ဂျပန်သမဂ္ဂဟာ ဒမ်းမင်းရဲ့အလှအဆ
တွေ၊ အကြံဉာဏ်တွေကိုယူပြီးတော့ လက်တွေ့နည်းကျအောင် ပြုပြင်ယူပြီး
အနှစ် ၂၀ ကြာအောင်ပဲ အသုံးပြုနေတယ်ဆိုတာပါပဲ”

စကောလတ်ဒ်သည် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲကို ရှိကအိုမြို့တွင် ပြုလုပ်
ကျင်းပပေးသည်။ ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီ အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းက ပုဂ္ဂိုလ်အတော်များများကို
ဖိတ်ကြားခဲ့သည်။ အဓိကမှာ ထုတ်လုပ်ရေးပိုင်းအရာရှိများဖြစ်သည်။ သူတို့
သည် ဒမ်းမင်းနှင့်တွေ့ကြုံခဲ့ဖူးသဖြင့် အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုရာ သဘော
တရားများကို အတော်အသင့်ကြားဖူးပြီးဖြစ်သည်။ သူတို့သာမက အရောင်း
ဌာနနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဌာနမှ အရာရှိများပါ ဖိတ်ကြားခဲ့ရသည်။ ဟောပြော
ဆွေးနွေးသူ ဂျပန်ပညာရှင် အီဂိုကာဝါသည် ပညာရပ်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်
များကို အဆင့်မြင့်မြင့် ဟောပြောရာ ဖိုဒ်အရာရှိ အတော်များများသည်
သဘောမပေါက်နိုင်ကြပေ။ တက်ရောက်သူများအနက် အတော်များများသည်
အရည်အသွေးနှင့်ပတ်သက်၍ မသိကြသဖြင့် ထိုဆွေးနွေးဟောပြောမှုသည်
သူတို့အဖို့ အလွန်ခက်ခဲနေပေသည်။ အချို့အချက်အလက်နှင့်သဘောတရား
များကို ဖိုဒ်မန်နေဂျာများ၊ အရာရှိများက လက်မခံလိုကြချေ။ ဥပမာအားဖြင့်
ဆိုရလျှင် ဟောပြောသူ အီဂိုကာဝါက ထုတ်လုပ်ရေးပိုင်းတွင် အရည်အသွေး
တိုးတက်ရန် အရေးကြီးသကဲ့သို့ ဈေးကွက်ဖြန့်ဝေ ရောင်းချသည့်အပိုင်း
တွင်လည်း အရည်အသွေးမှာ အရေးပါကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုသောအခါ
အရောင်းဘက်အရာရှိများက ကန့်ကွက်ပေးနေကြလေသည်။

ထိုအခြင်းဖြစ်ပွားမှုနှင့် ပတ်သက်၍ စကောလတ်ဒ်က ဤသို့
ပြောပြလေသည်။

“ထုတ်လုပ်ရေးပိုင်းက ပုဂ္ဂိုလ်တွေကတော့ (လက်ခံတဲ့သဘောနဲ့)
ခေါင်းတစ်ငြိမ့်ငြိမ့်နဲ့ပေါ့။ ဒါပေမယ့် ကျန်တဲ့လူတွေ ထင်တာက ထုတ်လုပ်
ရေးပိုင်းကတော့ (အရည်အသွေးတိုးတက်ဖို့) အဲဒီလို လုပ်ဖို့လိုမှာပါ။ ကျန်
တဲ့အပိုင်းတွေမှာတော့ လိုမလို မသေမချာနဲ့ထိတောင်ဖြစ်နေကြပါတယ်။
အတော်များများဟာ ဒမ်းမင်းနဲ့ ထိတွေ့မှု မရှိကြပါဘူး။ ဂျပန်နဲ့ ဂျပန်ကုန်

ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေးအကြောင်း ထိတွေ့မှုနဲ့ အတွေ့အကြုံ မရှိကြပါဘူး။
နေရာ အတော်များများမှာဆိုရင် ကျွန်တော်တို့လုပ်ငန်းရဲ့ ထုတ်လုပ်ရေး
အကြောင်းကိုတောင်မှ မသိကြပါဘူး။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ လုပ်ငန်းအမှုအောင်
တွေဟာ ဒီလို အရည်အသွေး တိုးတက်ရေးအတွက် ဒီလို ဆွေးနွေးမှုမျိုး
အတွက် အဆင်သင့် မဖြစ်ကြသေးပါဘူး။ ပိုပြီးတော့ဆိုးတာက အဲဒီအချိန်
တုန်းက ဖိုဒ်မှာ ဖြစ်နေတာက 'ဂျပန်' ဆိုရင် မကြားချင်အောင် ဖြစ်နေ
တာပါပဲ”

ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီအဖို့ ဒမ်းမင်းနှင့် အဆင်မပြေသော်လည်း ဒမ်းမင်းသည်
အမေရိကန်တစ်ဦး ဖြစ်နေပါသည်။ ဂျပန်နှင့်စာလျှင် အများက လက်ခံနိုင်
ဝါလိမ့်မည်။ အားကိုးအားထား ပြုနိုင်ပါလိမ့်မည်။ သို့ဖြစ်၍ စကောလတ်ဒ်
သည် ဒမ်းမင်း၏နေရာတွင် ဂျပန်ကို အစားထိုးခြင်းကို စွန့်လွှတ်လိုက်ရတော့
သည်။ ထိုသို့ ဂျပန်နှင့် အဆက်ဖြတ်လိုက်သောအခါ ဒမ်းမင်း၏ အခန်းကဏ္ဍ
သည် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီတွင် ပြန်လည် အားသာလာပါသည်။ ၁၉၈၃ ခုနှစ်သို့
ရောက်သောအခါ ဒမ်းမင်းနှင့် ပီတာဆင်တို့သည် နံနက်စာစားပွဲတွင် ဆုံတွေ့ပြီး
သက်ဆောင်သက်သာ ပြေလည်စွာနှင့် ဆွေးနွေးလာနိုင်ပါသည်။ သူတို့သည်
နံနက်စာ သုံးဆောင်ရင်း ကုမ္ပဏီအတွက် အကျိုးရှိမည့် နည်းစနစ်များနှင့်
အရည်အသွေး အနက်အဓိပ္ပာယ်တို့ကို ဆွေးနွေးကြလေသည်။ ထိုပြောဆို
ဆွေးနွေးခြင်းတို့သည် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီ ပေါ်လစီ မူဝါဒများကို အမြင်
တူယုံပြန်စွာနှင့် ဆုံးဖြတ်နိုင်စေလေသည်။ ထို့ပြင် ကုမ္ပဏီ၏ ရည်မှန်းချက်
ထုတ်လုပ်မှုများ၊ တန်ဖိုးများ၊ လမ်းညွှန်ဥပဒေများကို အမြင်သစ်ဖြင့် ရရှိလာကာ
အရည်အသွေးနှင့် သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်ကို အမြတ်အစွန်းထက်ပို၍ ရှေ့တန်း
ဆင်လာလေသည်။ သို့ဖြင့် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီသည် ယခင်က လုပ်နေကျဖြစ်သော
ငှဲဆေးကားချစရိတ်နှင့် ကုန်ကျငွေအပေါ် မူတည်ထားခြင်းသဘောထားမှ
အရည်အသွေးကို သုံးစွဲသူ၏ဆန္ဒအပေါ် မူတည်ခြင်းသဘောထားသို့ ပြောင်း
ထဲလိုက်လေသည်။

ပီတာဆင်က ဒမ်းမင်းနှင့် ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ဤသို့
ဆိုလေသည်။

“ကျွန်တော်တို့ ဆွေးနွေးပြောဆိုတာမှာ စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းတာကတော့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အရည်အသွေး တိုင်းတာသတ်မှတ်ချက်နဲ့ ပတ်သက်တဲ့သဘောပေါက်မှုပါပဲ။ အရည်အသွေးနဲ့ပတ်သက်လို့ ကျွန်တော်တို့ တိုင်းတာ လက်ခံထားတာဟာ ကျွန်တော်တို့ အတွက်တော့ ဟန်နေတာ ပါပဲ။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ အင်ဂျင်နီယာပညာနဲ့ ပတ်သက်လို့ တိုင်းတာ သတ်မှတ်ချက်တွေကို လုပ်နိုင်ပါတယ်။ ထုတ်လုပ်မှု အရည်အသွေးကို သတ်မှတ်တာကတော့ သုံးစွဲသူတို့ရဲ့ လိုအပ်ချက်နှင့် လိုအင်ဆန္ဒအပေါ်မှာသာ အဓိက သတ်မှတ်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီလိုသာ သတ်မှတ်သင့်ပါတယ်။ အဲဒီလို အရင်က မလုပ်ခဲ့ပါဘူး။ အခုတော့ သဘောထားပြောင်းလိုက်ပါပြီ။ သုံးစွဲသူတွေရဲ့ လိုအပ်ချက်နဲ့ လိုအင်ဆန္ဒတွေကို အကောင်းဆုံး ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မယ့် ထုတ်ကုန်နဲ့ အကျိုးဆောင်မှုတွေကို တကယ့်တန်ဖိုးကို ဖော်ပြတဲ့ ကုန်ကျမှုနဲ့ ပေးနိုင်မယ်လို့ ရည်ရွယ် သတ်မှတ်ပါတယ်။ အဲဒီအဆင့်မှာ တော့ တကယ့်အစစ်အမှန် အရည်အသွေးကို ကျွန်တော်တို့ ရပါပြီ”

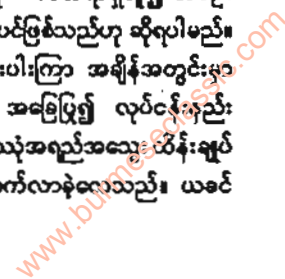
ဇို.ဒ် ကုမ္ပဏီအတွက် ဒိမ်းမင်း၏ ဒဿနအတွေးအမြင်ကို သဘောပေါက်ထားသော စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာရှင်တစ်ဦးကို ငှားရမ်းဖို့ ဒိမ်းမင်းက ပီတာဆင်ကို အကြံပေးပါသည်။ ဇို.ဒ် ကုမ္ပဏီက ဒိမ်းမင်းအကြိုက်ရွေးပေးစေလို့ပါသည်။ ဒိမ်းမင်းက သူ့လူကို ရွေးပေးပါသည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်မှာ ဘီးလ် ရှတ်ကင်ဘက်န် ဆိုသောပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်သည်။ သူသည် နယူးယောက်တက္ကသိုလ်တွင် ဒိမ်းမင်း၏ တပည့်တစ်ဦးဖြစ်ခဲ့ဖူးသည်။ ဇို.ဒ် ကုမ္ပဏီသို့ ရှတ်ကင်ဘက်န် ရောက်သွားသောအခါ ဒိမ်းမင်းကိုယ်ပွား ရောက်သွားသည့်သဘောမျိုး ဖြစ်လာသည်။ သူသည် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာအုပ်စုကို ဦးဆောင်ပြီး ဒိမ်းမင်းဒဿနအတွေးအမြင်အတွက် အရည်အသွေး ခေါင်းဆောင်မှုကို ပေးခဲ့လေသည်။ ထိုစာရင်းအင်းသင်္ချာပညာအုပ်စုသည် ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးတွင် တာဝန်ယူရမည့် အရည်အသွေး အတိုင်ပင်ခံ ဝန်ထမ်းများကို သတ်မှတ် အသိအမှတ်ပြုရမည် ဖြစ်သည်။ အရည်အသွေးဆိုင်ရာ ပေါ်လစီမူဝါဒ သဘောထားများကို အတည်ပြုရန် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းလုံးရှိ ဇို.ဒ် ကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် စာရင်းအင်းသင်္ချာနည်းပညာကောင်စီအဖွဲ့ကိုလည်း ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ စာရင်းအင်းသင်္ချာ

ပညာအုပ်စုသည် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာနည်းနိသျှများ တိုးတက်ရေးအတွက် အကြံဉာဏ်များကိုပေးပြီးလျှင် သင်တန်းများကိုလည်း ပြုလုပ်ပေးလေသည်။ ရှတ်ကင်ဘက်န်သည် ၁၉၈၈ ခုနှစ်၌ ဂျီအမ် (ဂျင်နရယ်လ် မော်တော်စ် ကုမ္ပဏီ) သို့ပြောင်းရွှေ့သွားသည်အထိ ဇို.ဒ် ကုမ္ပဏီတွင် ဒိမ်းမင်း၏ အယူအဆအကြံဉာဏ်သဘောထားများကို အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့လေသည်။ ပြုပြင်မှုများကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီသို့ ရှတ်ကင်ဘက်န် ပြောင်းရွှေ့သွားသောအခါ၌ ဆည်သူကမ္ဘာ့ ဝမ်းမနည်းကြချေ။ ဇို.ဒ် ကုမ္ပဏီတွင် ဒိမ်းမင်း၏ ကိုယ်ပွားအဖြစ် နေရသော်လည်း သူသည် ဘယ်တော့မျှ ဇို.ဒ်လူဖြစ်မလာခဲ့ချေ။ သူသည် ဒိမ်းမင်း၏လူသာ ဖြစ်လေသည်။ သူသည် ဒိမ်းမင်း၏ အနှစ်သက်ဆုံးသားတပည့် ဖြစ်ချေသည်။ ဇို.ဒ် ကုမ္ပဏီတွင်မူ သူသည် ခေါင်းမာသော သူတစ်ဦးအဖြစ် ထင်ရှားလေသည်။ ဒိမ်းမင်းဖြစ်လိုသည်တို့ကို ခေါင်းမာမာဖြင့် တစ္ဆေတိုင်း ပြုလုပ်တတ်သူဖြစ်လေသည်။ ဇို.ဒ် အမှုဆောင်အရာရှိတို့သည် ဒိမ်းမင်း၏ ဘွင်းဘွင်းပြောဆိုချက်များကို လက်မခံနိုင်ဖြစ်နေသည်။ ယခု ဒိမ်းမင်း၏ တပည့်နှင့်တွေ့သောအခါတွင်မူ ဝိုဏ်း လက်မခံနိုင်ဖြစ်နေကြပြန်သည်။ ဒိမ်းမင်းနှင့် စာလျှင် သူ၏ အပြောအဆိုများမှာ ပိုမို ယဉ်ကျေးပြေပြစ်ပါသော်လည်း (သူ၏ ခေါင်းမာမှု၊ တစ္ဆေတိုင်းပြုမှုတို့ကြောင့်) ဝိုဏ်း လက်မခံနိုင်ကြခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ သို့နှင့် ရှတ်ကင်ဘက်န်သည် နောက်ဆုံး၌ (၁၉၈၈ ခုနှစ်တွင်) ဇို.ဒ် ကုမ္ပဏီမှ ရွာထွက်ခဲ့ရလေတော့သည်။

သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ ရှတ်ကင်ဘက်န်သည် ဇို.ဒ်တွင် ကောင်းစွာ တာဝန်ကျခဲ့လေသည်။ ၁၉၈၀ လွန် နောက်ပိုင်းနှစ်များမှာဆိုလျှင် ဇို.ဒ် ကုမ္ပဏီတွင် ဒိမ်းမင်း၏ အယူအဆကို မသိသော အမှုဆောင်အရာရှိဟူ၍ တစ်ဦး ထစ်ယောက်ပင် မရှိချေ။ သူ၏ စွမ်းဆောင်မှုကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပါမည်။

ဇို.ဒ် ကုမ္ပဏီသည် ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုနီးပါးကြာ အချိန်အတွင်းမှာ ဒိမ်းမင်း၏ လမ်းစဉ်ဒဿနအတွေးအမြင်ပေါ်တွင် အခြေပြု၍ လုပ်ငန်းနည်းဗျူဟာကို တည်ဆောက်ခဲ့ရာ ဂျပန်တို့၏ လုံးဝဥသုအရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် အလွန်နီးကပ်သည့် အဆင့်သို့ ဆိုက်ရောက်လာခဲ့လေသည်။ ယခင်



ကဆိုလျှင် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီ၏ မော်တော်ကားအရည်အသွေးသည် အလွန်ကျဆင်း ခဲ့သည်။ နောင်အခါ သမ္မတ ကနေဒါ၏ ကာကွယ်ရေးဝန်ကြီးဖြစ်လာသူ မက်နာမားရားသည် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီ၏ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် တာဝန်ယူစဉ်အချိန်အတော အတွင်း၌ အလွန်ပင် နိမ့်ကျသွားခဲ့ရသည်။ ထိုအခါက ဖို့ဒ် မော်တော်ကား အရည်အသွေး ထိုးတက်ရေးထက် အမြတ်အစွန်း ပိုရစေရန် ကုန်ကျစရိတ် လျှော့ချခြင်းကို ပြုခဲ့သည်။ ယခုအခါ ထိုကျဆင်းမှုကို ထေသောအားဖြင့် ဒိမ်းမင်း၏ လမ်းစဉ်ကို လိုက်ခြင်းဖြင့် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီသည် တိုးတက်မှု ရလာပြီ ဖြစ်သည်။

ထိုအချိန်မှာပင် ကုမ္ပဏီ၏ ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ ဘီးလ် ကောလတ်ဒ် သည် မက်စ် ဂျူရောဆက်နှင့် အဲဘ် အယ်လ် ရီပီတိုနှင့် ရင်းနှီးစွာ ပူးပေါင်း၍ မော်တော်ကားအရည်အသွေးတိုးတက်မှုကို ဆောင်ရွက်ကြလေသည်။ မက်စ် သည် မော်တော်ကား တည်ဆောက်မှုဌာန အကြီးအကဲဖြစ်ပြီး ရီပီမှာမူ မြောက်အမေရိက အရောင်းဌာနမှူးဖြစ်သည်။ သူတို့ သုံးဦးသည် မြောက် အမေရိကန် မော်တော်ကားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ကြီး၏ ဥက္ကဋ္ဌ (၁၉၈၉ ခုနှစ်အထိ) ဖြစ်သူ လူစီ အာရော့စ်၏ ဦးဆောင်မှုဖြင့် အရည်အသွေးထိန်းချုပ်မှုနည်း ဗျူဟာသဘောတရားများကို တဖြည်းဖြည်း ရှာဖွေစုစည်းနိုင်ခဲ့လေသည်။ သူတို့သည် မော်တော်ကား၏ အရည်အသွေးနှင့် ပတ်သက်၍ ကားအစိတ် အပိုင်းများ၏ အရည်အသွေးသာမက ကား၏ပုံစံနှင့် ဟန်တို့ဖြင့်သာ မဆုံး ဖြတ်နိုင်ဘဲ ကားတစ်စုလုံးကို လေ့လာကြည့်ခြင်းဖြင့်သာ သိနိုင်ကြောင်း တွေ့မြင်လာကြလေတော့သည်။

ဤသို့အားဖြင့် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ပြုလုပ် လာရန် အဓိကမှာ သုံးစွဲသူများနှင့် မည်သို့ ဆက်သွယ်ပတ်သက်မည်ဆိုသော အကြောင်းနှင့်ပတ်သက်၍ လေ့လာမှုပြုလာခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်း နည်းစဉ်များကိုလည်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲရမည်ဖြစ်သည်။ အဓိကထား၍ ပြုပြင် ပြောင်းလဲရမည့်မှာ သုံးစွဲသူအပေါ်ထားသော သဘောထားပင်ဖြစ်သည်။ ယခင်ကဆိုလျှင် သုံးစွဲသူ၏ လိုအင်ဆန္ဒနှင့် လိုအပ်ချက်ကို ဂရုမစိုက်ခဲ့ချေ။ အမြတ်ရရှိရေးသာလျှင် အဓိက အာရုံစိုက်ရာဖြစ်ခဲ့သည်။ ထိုအခြေအနေနှင့်

သဘောထားမှ သုံးစွဲသူ၏ လိုအင်ဆန္ဒနှင့် လိုအပ်ချက်အကျိုးတရားကို အဓိကထားခြင်းဖြင့် သုံးစွဲသူကို လေးစားခြင်းသဘောထားသို့ ကူးပြောင်း ရမည်ဖြစ်ပေသည်။

ယခင်ကဆိုလျှင် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီသည် သုံးစွဲသူနှင့် စေးကွာနေခဲ့ပေသည်။ မည်မျှ စေးကွာ၍ ဤသုံးစွဲသူကို မည်သို့ ဂရုမထားကြောင်းကို "သံချေးပြဿနာ" တွင် တွေ့မြင်နိုင်လေသည်။ သံချေးပြဿနာသည် ဖို့ဒ် တားများတွင် ဂျောဂါစွဲကပ်သကဲ့သို့ စွဲကပ်နေသည်မှာ နှစ်များစွာပင် ကြာခဲ့ လေသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ထိုသံချေးပြဿနာကို သိပါသည်။ မည်သို့ဖြေရှင်း ရမည်ဆိုသည်ကိုလည်း သိနေသည်။ ၁၉၅၈ ခုနှစ်တွင် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီသည် သံချေးဒဏ်ခံ သုတ်ဆေး တစ်မျိုးကို တီထွင် ထုတ်လုပ်နိုင်ခဲ့သည်။ ယင်းသုတ်ဆေးသည် အလွန်ကောင်းသဖြင့် ကိုအိမ်ခေါ် ဂျင်နရယ်လ် မော်တော်စ် ကုမ္ပဏီကပင် လိုင်စင်ဖြင့်သုံးစွဲခွင့်ယူခဲ့ရသည်။ ယင်းသုတ်ဆေးကို အီးကုတ် ဟု ခေါ်လေသည်။ ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီသည် တန်ကြေး အလွန်မြင့်လှသော လင်းကင်း ကော့စ်တီနီနီတာလ် မော်တော်ကားများ ထုတ်လုပ်သည့် မစ်ရှီဂန်ရှိ ယင်း၏ မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးစက်ရုံများတွင် သုတ်ဆေးသုံးစွဲခြင်း စနစ်ကို အသုံးပြုခဲ့လေသည်။ သို့သော် စက်ရုံတိုင်းမှာ အသုံးမပြုခဲ့ချေ။ ကားထုတ်လုပ်ရေးပိုင်းမှ လူများက ထိုသုတ်ဆေးကို ဖို့ဒ်ကားထုတ်လုပ်ရေး စက်ရုံတိုင်းမှာ သုံးသင့်ကြောင်း တင်ပြခဲ့သော်လည်း စက်ရုံတစ်ခုအတွက် တုန်ကျစရိတ် ခေါ်လာ ၄ သန်း ကျမည်ဖြစ်သဖြင့် ဘဏ္ဍာရေးအဖွဲ့က သဘောမတူခဲ့ချေ။ ထိုသို့ သဘောတူခွင့်ပြုချက် မရနိုင်သည်မှာ အကြောင်း နှစ်ခုကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။ ပထမအချက်မှာ ဝယ်ယူသုံးစွဲသူတို့အတွက် အကျိုး ကျေးဇူးနှင့် စိတ်ကျေနပ်မှုနှင့်ဆိုင်မှုကို ထည့်သွင်း တွက်ချက်ရကောင်းမှုနီး စသဖြင့်၊ ဒုတိယအချက်မှာကား ဖို့ဒ် မော်တော်ကားများတွင် သံချေးလိုက် လာခြင်းသည် ဝယ်ယူပြီး အတော်ကြာ၍ ဖို့ဒ်က တာဝန်ခံထားသောအချိန် ကျော်လွန်မှ ဖြစ်ပေါ်လာသဖြင့် ကုမ္ပဏီတွင် တာဝန်မရှိဟု ယူဆခြင်းတို့ပင် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် သံချေးပြဿနာအတွက် အပိုအကုန်အကျခံစားမလို၊ အထူးအကျ ခံစိတ်ဟူ၍ ကုမ္ပဏီက ခံယူ သဘောထားရှိပေသည်။

၁၉၇၃ ခုနှစ်မှာမူ ဖို.ဒ် ကုမ္ပဏီ၏ ကားစက်ရုံအနည်းငယ်မျှသာသာ အီးကုတ်ဆေးကို အသုံးပြုခဲ့ရလေသည်။

ထိုထက်ပို၍ ဆိုးရွားသည့် သာဓကတစ်ခုမှာ ဖို.ဒ် ကုမ္ပဏီက ပင်တိုမော်တော်ကား ထုတ်လုပ်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ စရိတ်စက အကုန်အကျ ချွေတာ၍ ကားအရည်အသွေးကို ဂရုမစိုက်သဖြင့် ထိုကားသည် ကြီးမားသော ပြဿနာနှင့် ကြုံတွေ့ခဲ့ရပြီး ကုမ္ပဏီလည်း အတော်ပင် သိက္ခာကျခဲ့ရသည်။ ၁၉၇၀ လွန်နှစ်များတွင် ပင်တိုကားများကို စတင်ထုတ်လုပ်ခဲ့ရာတွင် ထိုကားက ပေးသော ဒုက္ခမှာ ဤသို့ဖြစ်၏။ ယင်းကို နောက်မှ ဝင်တိုက်မိလျှင် မီးလောင်ပေါက်ကွဲတတ်ခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ထိုကားများကြောင့် မီးလောင်ပေါက်ကွဲမှုများ အများအပြား ဖြစ်ပေါ်ကာ သေဆုံးမှု ၅၉ ခု ဖြစ်ခဲ့လေသည်။ ယင်းလူသေမှုများအတွက် ဖို.ဒ် ကုမ္ပဏီသည် တရားစွဲခံရကာ အလွန်ပင် သိက္ခာကျခဲ့ရသည်။ ယင်းပင်တိုကားများကြောင့် မီးလောင်ပေါက်ကွဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်ရခြင်းမှာ ဓါတ်ဆီလျှောင်ကန်တပ်ဆင်ထားမှု အရှုအထားကြောင့်ပင် ဖြစ်လေသည်။ ယင်းပြဿနာကို ဒုက္ခများစွာ မခံရဘဲနှင့် ပြုပြင်နိုင်ပါက သည်။ သို့သော် ပြုပြင်ရန် စရိတ်အကုန်အကျကို ကုမ္ပဏီ ဘဏ္ဍာရေးအပိုင်း ခွင့်မပြုသဖြင့် လိုအပ်သော်လည်း မပြုပြင်ခဲ့ချေ။ ထိုသို့ စရိတ်စက ကုန်မည်ကို မလိုလားခြင်းက ဖို.ဒ်မော်တော်ကား (ပင်တိုကား) ၏ အရည်အသွေးကို ကျဆင်းစေရုံသာမက ကုမ္ပဏီ၏ သိက္ခာကိုပါ အလွန်ကျစေခဲ့သည်။ ဖို.ဒ်ကုမ္ပဏီသည် ပင်တိုကား၏ ပြဿနာကို ပြေရှင်းရန် ကြိုးစားခဲ့သေးသည်။ စက်မှုနည်းပညာ အားဖြင့်ကား မခက်လှပေ။ ဓါတ်ဆီလျှောင်ကန် (ဓါတ်ဆီတိုင်ကီ)အတွင်းပိုင်း၌ ရာသာခံ၍ မီးလောင်မှုဒဏ်မှ ကာကွယ်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ယင်းပြုပြင်မှုအတွက် ဒေါ်လာ ၁၃၇ သန်းစရိတ်ပိုကုန်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ကားပျက်စီးမှု၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုနှင့် သေဆုံးမှုအတွက် ဒေါ်လာ ၄၉.၅ သန်း ကုန်ကျဦးမည်ဖြစ်၏။ ယင်းကုန်ကျမှု စုစုပေါင်းသည် ရရှိမည့် လျော်ကြေးပေးရမည့်စရိတ်၏ သုံးဆဖြစ်နေသည်ကို တွေ့ရသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ဖို.ဒ် ကုမ္ပဏီအဖို့ ပင်တိုကား မီးလောင်မှုကာကွယ်ရေးအတွက် ပြုပြင်မှုများကို (တွက်ခြေမကိုက်သဖြင့်) မပြုလုပ်နိုင်တော့ချေ။

နောက်ထပ် အခက်အခဲတစ်ခုမှာ ဈေးကွက်တွင် မလွယ်ကူခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ထို့ပြင် ဒီဇိုင်းပြုပြင်ရေးနှင့်ပတ်သက်၍ အင်ဂျင်နီယာတို့သည် စီမံခန့်ခွဲမှု အပိုင်း၏ သဘောဆန္ဒနှင့် ရည်ရွယ်ဦးတည်ချက်ကို မကျော်လွှားနိုင်ခြင်း၊ အကြံဉာဏ်မပေးနိုင်ခြင်း၊ မဝေဖန်နိုင်ခြင်းတို့ကြောင့်လည်း ထိုသို့ ပြဿနာ ဖြစ်ရပေသည်။

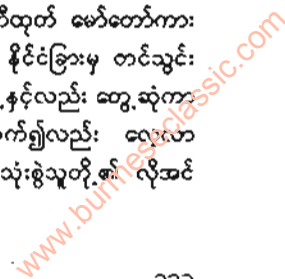
သို့ဖြစ်ရာ ဖို.ဒ် ကုမ္ပဏီသည် ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေးဆိုင်ရာဆုံးဖြတ်ချက်များကို ပြန်လည်စစ်ဆေးပြုပြင်ရန် လိုအပ်လာကြောင်း သိမြင်လာလေသည်။ ဈေးကွက် သုတေသန အခန်းကဏ္ဍသစ် ဖွင့်ရန် လိုအပ်လာကြောင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များ မချမီ လုပ်ငန်း သုတေသနကို အရင်ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်လာကြောင်းတို့ကိုလည်း သဘောပေါက်လာရလေသည်။ ဈေးကွက် သုတေသနသည် ယခင်က ကျယ်ပြန့်သောအလုပ် မဟုတ်ခဲ့ချေ။ ကုမ္ပဏီ ထိပ်တန်း အသိုင်းအဝိုင်း အရာရှိများက ပြုလုပ်သော အလုပ်သာ ဖြစ်လေသည်။ မော်တော်ကားများကို အမှန်တကယ် ဒီဇိုင်းပုံစံ ထုတ်ပြီး တည်ဆောက် ထုတ်လုပ်သော လုပ်ငန်းဌာနများနှင့် သုတေသနဌာနတို့ ကင်းကွာနေသော အလုပ်ပင် ဖြစ်လေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ထိုသူတို့လုပ်သော သုတေသနသည် လက်တွေ့ကဏ္ဍနှင့် ကင်းလွတ်နေပြီးလျှင် တစ်ခါတစ်ရံတွင် အခြားသော လုပ်ငန်းအုပ်စုများအတွက်ပါ အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေလေသည်။

၁၉၇၃ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလတွင် လူး ရောဂါကို မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်မှု ပြုပြင်တိုးတက်ရေးတာဝန်ခံအဖြစ် ကုမ္ပဏီက ခန့်ထားလိုက်သည်။ ဖို.ဒ် ကုမ္ပဏီမော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရေးပြဿနာများအတွက် တစ်ခုခုလုပ်ပေးနိုင်ဖို့ဖြစ်ပေသည်။ ရောဂါကိုယ်တိုင်ကလည်း ဖို.ဒ် မော်တော်ကားများ၏အရည်အသွေးနှင့် ပတ်သက်၍ပြုပြင်ပေးလိုစိတ်ရှိနေပေသည်။ ထိုအချိန်ကပြဿနာပေးနေသော ပင်တိုကားကိစ္စကြောင့်သာ မဟုတ်ချေ။ သူကိုယ်တိုင်မှာပင် ဖို.ဒ် ကုမ္ပဏီထုတ် ကားများကို အရည်အသွေး တိုးတက်စေချင်သောဆန္ဒရှိနေခြင်းကြောင့်လည်း ထိုသို့သောတာဝန်ကို သူလက်ခံခြင်းဖြစ်ပေ၏။ ရောဂါကိုယ်တိုင် ထိုသို့ဆန္ဒရှိနေရသည်မှာ သူသည် ၁၉၇၅ ခုနှစ်၌ အလုပ်ကိစ္စပြင်ဘရာဇီးလ်နိုင်ငံမှ ပြန်အရောက်တွင် သူ့ကိုယ်ပိုင်သုံးရန်အတွက် ကားဝယ်ရန်

ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီထုတ်ကားများကို လိုက်လံကြည့်သောအခါ သူ့အလွန်စိတ်ဖျက် သွားရလေသည်။ ထိုသို့သော အတွေ့အကြုံနှင့် ခံစားမှုကြောင့် ရော့စ်သည် ဖို့ဒ်မော်တော်ကားများကို အရည်အသွေး တိုးတက်စေလိုခြင်းဖြစ်လေသည်။ သူသည် တာဝန်ခံရာထူး ရရှိပြီးသောအခါ ရိုကာဂိုတွင် မော်တော်ကားပြုပြင် တိုးတက်ရေး သုတေသနဌာနကို ဖွင့်လှစ်လိုက်လေသည်။ ထိုဌာနသည် လက်ရှိထုတ်လုပ်နေသော ဖို့ဒ်ကားများနှင့် ပတ်သက်၍ သုံးစွဲသူဖောက်သည် များ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များ၊ ဝေဖန်ချက်များကို တောင်းဆိုလေသည်။ ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီသည် ယခင်ကလည်း အစဉ်အလာအားဖြင့် မော်တော်ကားပြုပြင် တိုးတက်ရေးအတွက် သုတေသနများကိုပြုလုပ်ခဲ့ကြပါသည်။ ယင်းမှာလည်း မထုတ်လုပ်မီ အစမ်းပုံစံကို နေပန်းပြုပြင်ခြင်းသာလျှင် ဖြစ်သည်။ လမ်းပေါ်မှာ ပြေးနေသော ဖို့ဒ် ကားများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သုံးစွဲသူတို့၏ တုံ့ပြန်မှုကို ထည့်သွင်း တွက်ချက်ခြင်း မရှိခဲ့ပါချေ။

ထိုရိုကာဂိုမြို့ သုတေသနစမ်းသပ်ချက်သည် ရော့စ်အတွက် ပညာ ရစေသော အလုပ်ဖြစ်လာလေသည်။ ကုမ္ပဏီအတွက်လည်း များစွာအကျိုးရှိ စေလေသည်။ အမြင်ကျယ်လာစေသည်။ စနစ်ကျလာစေသည်။ အရည် အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှုနည်းဗျူဟာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် လမ်းစ ဝေါ်လာစေသည်။ သုံးစွဲသူတို့၏ ဝေဖန် အကြံဉာဏ်ပေးခြင်းတို့အားဖြင့် မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးပိုင်းသည် ကားအပြင်ပိုင်းအနေအထား၊ ဆေးသုတ်ခြင်းအနေအထား ကားမောင်းခန်းဒိုင်ရွက်အနေအထား စသည်တို့နှင့် ပတ်သက်၍ သုံးစွဲသူတို့ ၏ လိုအင်ဆန္ဒတို့ကို သိလာရလေသည်။ ထိုသို့ သုံးစွဲသူတို့၏ လိုအင်ဆန္ဒ ကို သိလာရသော်လည်း ယင်းသည် အတိအကျတား မဟုတ်ချေ။ အဘယ် ကြောင့်ဆိုသော် သုံးစွဲသူတို့သည် သူတို့ဘာကို ကြိုက်နှစ်သက်၍ ဘာကို မကြိုက်ကြောင်း အတိအကျ စနစ်တကျ မပြောနိုင်သောကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။ မော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရေးတွင် သုံးစွဲသူစိတ်ကျေနပ်မှု အပြည့်အဝရရှိပြီး အရည်အသွေးတိုးတက်ရန်မှာ သုံးစွဲသူအကြိုက်ကို သေချာစွာသိရန်ပင် ဖြစ်၏။ ယင်းမှာ အလွန်အရေးကြီးလှလေသည်။ ထို့ကြောင့် ရော့စ်သည် ဘဝစာ နှုတ် ခန့်နပ်ပီလ်ဒ် "အရည်အသွေး နည်းဗျူဟာကော်မတီ" တို့ ဖွဲ့စည်း

လိုက်လေသည်။ ထိုကော်မတီတွင် "ပြောကံအမေဒါကန် မော်တော်ကားထုတ် လုပ်ရေးအဖွဲ့ချုပ်" မှ ထိပ်သီးအဖွဲ့ဝင်အရာရှိ ၅၀ ခန့် ပါဝင်၍ ဆွေးနွေး ကြသည်။ ထိုကော်မတီတွင် အုပ်စုသုံးစု ခွဲလိုက်သည်။ ပထမအုပ်စုသည် ဖို့ဒ် မော်တော်ကား သုံးစွဲသူများ၏ လိုအင်ဆန္ဒကို စုံစမ်း မော်ထုတ်ရမည် ဖြစ်သည်။ ဒုတိယအုပ်စုက ပထမအုပ်စု စုံစမ်း၍ ရှာဖွေစုဆောင်းထားသော သုံးစွဲသူ လိုအင်ဆန္ဒ အကြောင်းအရာ အချက်အလက်များကို အခြေပြု၍ ထုတ်လုပ်မှုကို မည်သို့ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရမည်ဆိုသည့်နည်းလမ်းကို ရှာရမည် ဖြစ်၏။ တတိယအုပ်စုသည် ရှေ့အုပ်စုစနစ်မှ ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များကို အကောင် အထည်ဖော်ရန် ကုမ္ပဏီ၏ စနစ်ကို မည်သို့ ပြောင်းလဲပြုပြင်ရမည်ကို လေ့လာ ရမည်ဖြစ်လေသည်။ ကော်မတီသည် နေ့စဉ်ရက်ဆက် ဆိုသလို လေ့လာမှု ပြုကြသည်။ လေ့လာမှုအားလုံးသည် ပထမအုပ်စု၏ လေ့လာတွေ့ရှိချက် အပေါ်တွင် အခြေပြုရလေသည်။ ပထမအုပ်စုသည် သုံးစွဲသူများ၏ လိုအင် ဆန္ဒနှင့် ဝေဖန်အကြံပေးချက်များကို ယူရသည်ဖြစ်ရာ သုံးစွဲသူများကို ဖို့ဒ် ကားများနှင့် ပတ်သက်သည့် ထင်မြင်ချက်များကို မေးမြန်းကြရလေသည်။ လေ့လာစုံစမ်းရေးဌာနများသို့ ကားများ ယူလာ၍ အကြံဉာဏ် ဝေဖန်ချက်များ တင်ပြရန် သုံးစွဲသူများကို ဖိတ်ခေါ်ထားလေသည်။ ထိုသို့ စုံစမ်းလေ့လာရေး ဌာနများ အများအပြားကို ဖွင့်လှစ်ထားသည်။ ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီ ဒီဇိုင်းဌာန၊ အင်ဂျင်နီယာဌာန၊ ထုတ်လုပ်ရေးဌာန၊ စီမံကိန်းဌာနတို့မှ မန်နေဂျာနှင့် အရာရှိ ၃၀၀ ခန့်ကို ထိုဌာနများသို့ စေလွှတ်ကာ သုံးစွဲသူတို့ပြောသည်ကို နားထောင်စေလေသည်။ သုံးစွဲသူတို့ ဝေဖန် ပြောဆိုကြသော ကားလေတိုး သံများ၊ ကားဆေးရောင် အရည်အသွေး၊ ကားစတီယာရင်အခြေအနေစသည့် အကြောင်းအရာ အချက်အလက်များကို နားထောင်မှတ်သား၍ လေ့လာ စေရန် ဖြစ်လေသည်။ ထိုသို့ ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီသည် မိမိကုမ္ပဏီထုတ် မော်တော်ကား အကြောင်းနှင့် ပတ်သက်၍ လေ့လာသည်သာမက နိုင်ငံခြားမှ တင်သွင်း လာသောကား (ဥပမာ ဂျပန်ကား) တို့ကို သုံးစွဲသူတို့နှင့်လည်း တွေ့ဆုံကာ နိုင်ငံခြားကားကို ကြိုက်နှစ်သက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍လည်း လေ့လာ သေးသည်။ ထိုသို့ မော်တော်ကားနှင့်ပတ်သက်၍ သုံးစွဲသူတို့၏ လိုအင်



ဆန္ဒ၊ လိုအပ်ချက်များနှင့် ထင်မြင်ယူဆချက်များကို ရယူသော စုံစမ်းရေးဌာနများကို တည်ထောင်ခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီရှိ အလုပ်သမားများ၊ တာဝန်ရှိသူများအားလုံးသည် သုံးစွဲသူအတွက် အရေးပါသော အကြောင်းအရာများကို အာရုံစူးစိုက်လာကြလေသည်။ သုံးစွဲသူကို လေးစားရမှုနဲ့ သိလာကြလေသည်။

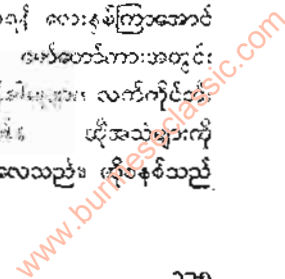
ဤကဲ့သို့ လေ့လာဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ဖို့ဒ်မော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရေးတွင် အရည်အသွေး တိုးတက်စေရန် အလားအလာရှိသော်လည်း ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် စည်းမျဉ်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များကို ပြောင်းလဲပစ်ရန် လိုပေးသေးသည်။ ဥပမာအားဖြင့်ဆိုလျှင် ကုန်ကြမ်းဝယ်ယူရေးဌာနသည် ယခင်က ကုန်ကြမ်းပစ္စည်း တင်သွင်းသူတစ်ဦးထံမှသာ ဝယ်ယူသည့်မှုကို ချမှတ်ထားခဲ့သည်။ သို့သော် ယခုကဲ့သို့ စနစ်သစ်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သော်လည်း ထိုမှုကို ပြောင်းလဲပစ်ရန် လိုအပ်လာလေပြီ။ ကုန်ကြမ်း တင်သွင်းသူတစ်ဦးထက် ပို၍ ထားရမည်။ ဆက်သွယ်ဝယ်ယူရမည်ဟူသော မူသစ် ထားရမည်ဖြစ်ပေသည်။ ထို့ပြင် ယခင်က ကုန်ကြမ်း တင်သွင်းသူနှင့် ကန်ထရိုက်သော ဆက်ဆံ လုပ်ကိုင်ရာတွင် တစ်နှစ်ထက်ပိုလေ့ မရှိချေ။ စနစ်သစ်တွင်မူ ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီသည် နှစ်များစွာ ကန်ထရိုက်ပေးသည့်မှုကို လက်ခံကျင့်သုံးလေသည်။ ထိုသို့ ကုန်ကြမ်းတင်သွင်းသူနှင့် နှစ်ရည်ကန်ထရိုက်စာချုပ်ခြင်းဖြင့် ပိုမို ရင်းနှီးလာကာ ကုန်ကြမ်းတင်သွင်းသူများသည် ကုမ္ပဏီ၏ တွဲဖက်စီးပွားဖက်သဖွယ် ဖြစ်လာနိုင်လေသည်။ ထိုသို့ ရင်းနှီးလာသောအခါ ကုန်ကြမ်း၏ အရည်အသွေးသည် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာနိုင်သည်။ အရည်အသွေးမြင့် ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများကို ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီ ရရှိလာမည်ဖြစ်ရာ အရည်အသွေးမြင့်ထွက်ကုန် (မော်တော်ကား) ထုတ်လုပ်နိုင်မည်ဖြစ်ပေသည်။

ဖော်ပြခဲ့သည့် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီ၏ သုံးစွဲသူအတွက် ရည်ရွယ်ဆောင်ရွက်ချက်နှင့် ကိုက်ညီမညီလုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်လုပ်ဆောင်မှုနည်းစဉ်များကို ဖော်ထုတ်ရန်မှာ ဒုတိယအုပ်စု၏ တာဝန်သာ ဖြစ်လေသည်။ ပထမအုပ်စုက (ဖော်ပြပြီးခဲ့သည့်အတိုင်း) သုံးစွဲသူနှင့်ပတ်သက်၍ လေ့လာသုံးသပ်ပြီးနောက် သုံးစွဲသူ လိုအင်ဆန္ဒနှင့် လိုအပ်ချက်များ ပြည့်ဝပြီးလျှင်

မော်တော်ကားအရည်အသွေး တိုးတက်စေရန် လမ်းကြောင်း ဖော်ပေးသည်ကို ဒုတိယအုပ်စုက အကောင်အထည်ဖော်ရန် နည်းလမ်းရှာခြင်း သဘောပင် ဖြစ်လေသည်။ ဒုတိယအုပ်စုသည် ဈေးကွက်သုတေသန ချဉ်းကပ်ဖော်ထုတ်ခြင်းကို ပုံစံချပေးခဲ့သည်။ ထိုသို့ ဈေးကွက်သုတေသန နည်းသစ်ဖြင့်လေ့လာခြင်းဖြင့် ထွက်ကုန်ပြုပြင်တိုးတက်မှုကို တကယ်လက်တွေ့ မလုပ်မီ နှစ်နှစ်ခန့်စော၍ စီမံကိန်းကို ကြိုတင်၍ စတင်လုပ်နိုင်ပြီ ဖြစ်လေသည်။

ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီသည် မော်တော်ကား ဒီဇိုင်းပုံစံနှင့် ပတ်သက်၍လည်း သုံးစွဲသူများ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်နှင့် လိုအင်ဆန္ဒများကို သိရအောင် လေ့လာကြသည်။ ကားဒီဇိုင်းပုံစံသစ်များ ဖော်ထုတ်ပြီးလျှင် သုံးစွဲသူများကို အသိပေးခြင်းဖြင့် သုံးစွဲသူတို့၏ တုံ့ပြန်ထင်ဟပ်ချက်ကို ရရှိလေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ၁၉၅၉ ခုနှစ်ထုတ် ပုံစံ သန်းခါး ဘတ်ဒ် မော်တော်ကားကို ထုတ်လုပ်ရာတွင် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီသည် “ဒီဇိုင်းပုံစံ ကောင်းမွန်ရေးအဖွဲ့” ပေါင်း ၃၂ ခုကို ဖွဲ့စည်း၍ ဒီဇိုင်းပုံစံအတွက် အသေးစိတ် လေ့လာစေသည်။ အဖွဲ့ဝင် ၅ ဦးမှ ၁၀ ဦးအထိ ပါဝင်သော ထိုအဖွဲ့များသည် မော်တော်ကားအစိတ်အပိုင်းများ ထုတ်လုပ်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ အသေးစိတ်လေ့လာကြသည်။ ဩစတြေးလျနိုင်ငံ၊ မော်တော်ကား တံခါးလက်ကိုင်ပုံစံ သို့မဟုတ် ကားတွင်းလေအေးစက်စသည်တို့နှင့် ပတ်သက်၍ အသေးစိတ်လေ့လာခြင်း ဖြစ်ပေသည်။ ဤသို့အားဖြင့် ထိုအဖွဲ့များသည် သုံးစွဲသူအကြိုက်ဖြစ်စေရန် နည်းရွယ်၍ ရေးဦးပုံစံ (ပုံစံအကြမ်း) များကို သတိတန်ဆဲဆုံး ကောင်းမွန်အောင် ကြိုးပမ်းဖန်တီးကြလေသည်။

“အုပ်စုနှစ်” သည် နည်းပညာစိစစ်လေ့လာခြင်းတိုးတက်ရေးကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်။ ဥပမာ ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီသည် မော်တော်ကားကိုယ်ထည်တွင် အသံ၊ ဆူညံသံများ ဖြစ်ပေါ်မှုကို ဖြေရှင်းနိုင်ရစေရန် လေးနှစ်ကြာအောင် ကွန်ပျူတာ နည်းစနစ်ဖြင့် ကြိုးပမ်းခဲ့လေသည်။ မော်တော်ကားအတွင်း ဖြစ်ပေါ်တတ်သော အသံများမှာ ကိုယ်ထည် ချောမွေ့မှုများ၊ လက်ကိုင်ဘီး (တော်ယာရင်ဘီး) တုန်ခါမှုများ စသည်တို့ဖြစ်ပြီး ထိုအသံများကို ချောမွေ့မှုများက အောင်မြင်စွာ ဖြေရှင်းပေးနိုင်ခဲ့သည်။ ထိုစနစ်သည်



မြောက်အမေရိကန် မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် “စီခိုနီ
စံထားနည်းစနစ်” အဖြစ် ရပ်တည်ခဲ့လေသည်။

ဒုတိယအုပ်စုသည် လုပ်ငန်းအစီအစဉ် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ကိုလည်း
တိုးတက်လာစေသည်။ ယင်းတိုးတက်လာမှုအရ လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲမှုသည်လည်း
ပြောင်းလဲလာရပေသည်။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲလိုက်သော စနစ်အရဆိုလျှင်
မန်နေဂျာ တစ်ဦးသည် မော်တော်ကားပုံစံ တစ်ခုတည်း အတွက်သာလျှင်
ထုတ်လုပ်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ရောင်းချမှုတို့ကို တာဝန်ယူရသည်။ သူနှင့်
အတူ တွဲဖက်၍ လုပ်ဆောင်ကြရသော ဒီဇိုင်းပုံစံထုတ်လုပ်သူများ၊ အင်ဂျင်
နီယာများသည်လည်း ထိုကားတစ်မျိုးတည်းအတွက်သာလျှင် ဆောင်ရွက်ကြ
ရလေသည်။ ယခင် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ဟောင်းတွင်မူ ထိုသို့ တာဝန် သီးသန့်
မယူရဘဲ (အာရုံစူးစိုက်မှု မရဘဲ) တာဝန်များ ထွေပြားနေခဲ့ရလေသည်။

ဒုတိယအုပ်စုသည် မော်တော်ကား အသစ်များ တီထွင်ထုတ်လုပ်ရေး
အတွက် လုပ်နည်းလုပ်ငန်း အစီအစဉ်များကိုလည်း ထုတ်ဖော်ပေးခဲ့လေသည်။
ထိုလုပ်ငန်း အစီအစဉ်သည် လုပ်ငန်း အောင်မြင်မှု ရစေရန်အတွက်
မော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရေး အလုပ်သမားများကို မည်သို့ လေ့ကျင့်ပညာ
ပေးနိုင်မည်ဆိုသည်ကို ရရှိစေလေသည်။ တစ်ဖန် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီသည် စက်
စွမ်းအားဖြင့် တံခါးကို ချက်ချသောပိတ်ခြင်းနှင့် အင်ဂျင်စက် လည်ပတ်မှု
ကောင်းမွန်ခြင်းစသည့် မော်တော်ကားကောင်းများတွင် ရှိသင့်သော (မားဆီးဒီး
စသည့် ခေတ်မီတန်ဖိုးကြီး စီမံခန့်ခွဲမှုများတွင် ပါရှိသော) အရည်အသွေးများကို
မိမိကုမ္ပဏီထုတ် ဖိုဒ်ကားများတွင် ပါရှိရလေအောင် ကြိုးစားသေးသည်။
ထိုသို့ ကြိုးစားရာတွင် မော်တော်ကား တည်ဆောက်သည့် အဖွဲ့က
မစွမ်းဆောင်နိုင်သေးသော အကြောင်းအရာ အချက်အလက်များကို ဘေးဖယ်
ထားလိုက်လေသည်။ ထာဝရ စွန့်ပစ်လိုက်သည်တော့ မဟုတ်။ နောင်အခါ
လေ့လာနိုင်စေရန်အတွက် မှတ်သားထားခြင်းသာ ဖြစ်လေသည်။

ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီသည် မော်တော်ကားထုတ်လုပ်မှုတွင် အရည်အသွေး
တိုးတက်စေရန် ဖော်ပြခဲ့သည့် အကြံဉာဏ်နှင့် ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်မှုကို
ပြုရုံမျှမက အနာဂတ် မော်တော်ကားများ တီထွင်နိုင်ရန်လည်း စီမံကိန်းကို

ချမှတ်ခဲ့သေးသည်။ “အယ်လ်ဖာ ပရောဂျက်” ခေါ် ထိုစီမံကိန်းသည်
မော်တော်ကားအသစ်များ တီထွင်ထုတ်လုပ်နိုင်ရေးအတွက် နည်းပညာနှင့်
လုပ်ငန်းနည်းစဉ် အသစ်အဆန်းများကို ဖော်ထုတ်ပေးရန် ဖြစ်လေသည်။
ထို့ပြင် ယင်းစီမံကိန်းတွင် ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူများက မှာယူသူ (ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီ
စသည့်) သို့ ပစ္စည်းတင်ပို့ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ စံချိန်စံနှုန်း သတ်မှတ်ချက်
ထိုလည်း သတ်မှတ် ပေါ်ပေါက်လာစေသည်။ ဤသို့အားဖြင့် ဖိုဒ်
ကုမ္ပဏီသည် ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ တစ်နိုင်ငံလုံးရှိ
ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းသည့် ကုမ္ပဏီများ၏ ပစ္စည်း အရည်အသွေး
အဆင့်အတန်းကို မြှင့်တင်နိုင်ခဲ့ပေသည်။



အခန်း (၅)

သတင်းစကား ပျံ့နှံ့သွားပုံ

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် မည်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမျှ မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၏ ကြီးကျယ်မှုပမာဏနှင့် သိမ်မွေ့ နက်နဲမှုကို မယှဉ်ပြိုင်နိုင်ချေ။ ၁၉၁၅ ခုနှစ်၌ ရုရှမြစ်ကမ်း နဘော့ဟင်နရီ ဖိုဒ်က မော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းကြီးကို စတင် အခြေတည်စဉ် အခါကပင် ဖိုဒ်၏ ရည်မှန်းချက်သည် မော်တော်ကားစက်ရုံ တည်ဆောက်ရန်သာ မဟုတ်ချေ။ ထိုထက်ပင် ပိုလျှန်လေသည်။ ဖိုဒ်၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း နယ်ပယ်တွင် ကျောက်စီးသွေးနှင့် သံသတ္တုတွင်းများ သစ်တောနှင့် ကြက်ပေါင်စေးစိုက်ခင်းများ ပါဝင်ရမည်ဖြစ်လေသည်။ သူ၏ ဤသို့ပင် ရည်မှန်းခဲ့သည်။ အချုပ်သဘောမှာ သူ၏ ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း တွင် တစ်ဘက်စွန်းမှ ကုန်ကြမ်းများ ဝင်ရောက်သွားပြီး အခြားတစ်ဘက်စွန်းမှ ကုန်ချောဖြစ်သော လုံးဝဥသို့ ပြီးစီးသည့် မော်တော်ကားများ ထွက်ပေါ်လာရမည့်စနစ်နှင့် စီမံကိန်းပင် ဖြစ်လေသည်။ အမှန်တကယ်လည်း ဖိုဒ်သည် ထိုသဘောတရားနှင့်အညီ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ခဲ့လေသည်။ မိမိဖာသာ တည်ဆောက်ပြီး ထုတ်လုပ်နိုင်သည့် အခြေအနေနှင့် ရပ်တည်နိုင်ကာ မော်တော်ကားများကို ထုတ်လုပ်နိုင်ခဲ့လေသည်။

ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီပေါ်လာပြီးနောက်တွင် အခြားမော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရေးကုမ္ပဏီများလည်း ပေါ်ထွန်းလာခဲ့သည်။ သူတို့သည် ဖိုဒ်၏ လမ်းစဉ်ကို ဆယ်စုနှစ်ပေါင်းများစွာကြာဆောင် လိုက်နာကျင့်ကြံ လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသည်။ ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်ကို ထိန်းချုပ်၍ မိမိဖာသာ ရပ်တည်ခဲ့လေသည်။ သို့ဖြစ်စေကာမူ မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးတွင် နိုင်ငံခြားနှင့် ယှဉ်ပြိုင်

လာရသောအခါ၌မူ ထိုသဘောတရားနှင့် နည်းစနစ် လုပ်ငန်းစဉ်တို့သည် ခေတ်နောက်ကျသွားကာ ရပ်တန့်သွားရလေတော့သည်။

ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီသည် ကုန်ကြမ်းမှ ကုန်ချောအထိ တာဝန်ယူကာ မော်တော်ကားများကို ထုတ်လုပ်ခဲ့သဖြင့် လုပ်ငန်းသည် အလွန်ကြီးကျယ်ကာ အရင်းအနှီးကြီးမားခြင်း၊ လုပ်အား အလွန်လိုအပ်ခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ အုပ်ချုပ်မှု ကျယ်ပြန့်ခြင်းတို့အတွက် ကုန်ကျစရိတ်အလွန်များလှပေသည်။ ၁၉၈၀ လွန် နှစ်များတွင် နိုင်ငံခြားမှ ဈေးပေါသော မော်တော်ကားများ အမေရိကပြည် ထောင်စုသို့ ဝင်ရောက်လာသောအခါတွင် ဖိုဒ်မော်တော်ကားများ ခေတ်နောက်ကျနေခြင်း၊ လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲမှုတွင်လည်း ခြုံငုံကရက်ဆန်နေခြင်း၊ လုပ်ငန်း ကြီးကျယ်လွန်းခြင်းတို့ကြောင့် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီသည် ကိုယ့်ဝန်ကိုယ် အလေးချိန်ကို မထိန်းနိုင်ဘဲ ပြိုလဲမည်ကဲ့သို့ ဖြစ်လာပေတော့သည်။ ၁၉၈၀ ပြည့်ပြီး သုံးနှစ်အတွင်းမှာပင် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီသည် စုစုပေါင်းဆုံးရှုံးမှု ၃.၂၆ ကုဏ္ဍပေါ်လာကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ရပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဟင်နရီ ဖိုဒ်တည်ထောင်ခဲ့သော မော်တော်ကား လုပ်ငန်း အင်ပါယာ မဟာအသိုင်းအဝိုင်းကြီးသည် သူ၏ မော်တော်ကား အစိတ်အပိုင်း ထုတ်လုပ်သည့် လုပ်ငန်း ဌာနများအတွက် အရင်းအနှီးထုတ်မပေးနိုင်တော့ချေ။ မော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရာတွင် အစိတ်အပိုင်းအလုံးကို မိမိလုပ်ငန်း (ကုမ္ပဏီ) က တာဝန်ယူ၍ အထီးတည်းရပ်တည် လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ခေတ်ကုန် သွားခဲ့ချေပြီ။ ကုန်ကြမ်းများ (အစိတ်အပိုင်းများ) ကို သီးခြားပြုလုပ်ပြီး ကုမ္ပဏီသို့ပေးသွင်းသော ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းမှုလုပ်ငန်းများနှင့် တွဲဖက်၍ ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း ပြုလုပ်ရမည့် ခေတ်အခါသို့ ရောက်လာပြီဖြစ်ပေသည်။ မော်တော်ကား အစိတ်အပိုင်းများကို အခြား လုပ်ငန်းငယ်များသို့ တာဝန်ပေး၍ ပြုလုပ်စေခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီတွင် တာဝန်နှင့် ကုန်ကျစရိတ် လျော့ကျသွားလေသည်။ အစိတ်အပိုင်း (ဥပမာ- မော်တော်ကားဘီး)တစ်ခု ထုတ်လုပ်သူကလည်း ထိုအလုပ်ကိုသာ တစ်သက်လုံး စိုက်လိုက်မတ်တပ် လုပ်ကိုင်သွားမည် ဖြစ်သဖြင့် သူ၏ အလုပ် အရည်အသွေးကို ဂရုပြု၍ လုပ်ဆောင်လေသည်။ ကုမ္ပဏီကလည်း အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ပေးရန် လိုအပ်ပြန်ပါသည်။ သို့နှင့် မှာယူသော မော်တော်ကား

အစိတ်အပိုင်းများသည် ကွဲလွဲချက်နည်းကာ အရည်အသွေးကောင်းသဖြင့် ယင်းတို့ကို ကုမ္ပဏီက ကျကျနန ဆင်လိုက်သောအခါ အရည်အသွေး ကောင်းသော မော်တော်ကားများ ပေါ်ထွက်လာလေတော့သည်။

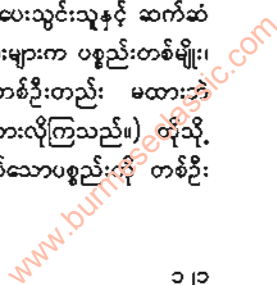
ဖော်ပြခဲ့သည့် သဘောတရားအရ အမေရိကန်မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးကုမ္ပဏီကြီးသုံးခုဖြစ်သည့် ဖိုဒ်၊ ခရိုင်စလာနှင့် ဂျီအမ်ကုမ္ပဏီ တို့သည် ၁၉၈၀ လွန် စောစောပိုင်းနှစ်များတွင် သူတို့ကိုယ်ပိုင်အစိတ်အပိုင်း လုပ်ငန်းများကို လျှော့ချခဲ့လေသည်။ (ပြင်ပလုပ်ငန်းများသို့ ခွဲ၍ အလုပ်အပ်နှံ စေခိုင်းခဲ့သည်။ အော်ဒါပေးခဲ့သည်။) ၁၉၈၀ လွန်နှစ်များ အဆုံးပိုင်းကာလ ဝယ် ကိုယ်ပိုင်အစိတ်အပိုင်းလုပ်ငန်းများကို ဖိုဒ်က ၅၀ ရာခိုင်နှုန်း၊ ခရိုင် စလာက ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့်သာ လုပ်ဆောင်ကြလေသည်။ ၁၉၈၀ ပြည့် နှစ်ကမူ ထိုကုမ္ပဏီနှစ်ခုသည် ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ လုပ်ခဲ့ကြ၏။ ဂျီအမ် (ဂျင်နရယ်လ် မော်တော်စ် ကုမ္ပဏီကမူ ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်က ၉၀ ရာခိုင်နှုန်း ပြုလုပ်နေရာမှ ၁၉၈၀ လွန်နှစ်များ ကုန်ဆုံးသည်အခါတွင် ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းသာ လျှော့ပြီး ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ မိမိဖာသာ လုပ်နေခဲ့သည်။)

အဘယ်ကြောင့် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီမှာ ထိုသို့ ဖြစ်နေရပါသနည်း။

ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီသည် မော်တော်ကားအစိတ်အပိုင်းများကို ကိုယ်တိုင် မထုတ်လုပ်ဘဲ (ကုမ္ပဏီပိုင်း ထုတ်လုပ်ရေးဌာနများဖြင့် မထုတ်လုပ်ဘဲ) ပြင်ပ တင်သွင်းသူများအပေါ်တွင်သာ မှီနေ၍ မဖြစ်ချေ။ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီမှာ အခြေ အနေ အရပ်ရပ်ပေါ်တွင် မူတည်၍ မီးစင်ကြည့်ပြီး ကနေရာသည့်သဘော ဖြစ်နေလေသည်။ မော်တော်ကားအစိတ်အပိုင်းများကို ပြင်ပလုပ်ငန်းများတွင် အပ်နှံ၍ အော်ဒါမှာလျှင် ဂျီအမ်အနေဖြင့် ကိုယ်ပိုင်ဌာနအတော်များများကို ပိတ်ကာ စက်ကိရိယာပစ္စည်းအတော်များများကို ရောင်းချလိုက်ရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ဂျီအမ်အဖို့ အရှုံးခံ၍လည်း မရောင်းနိုင်ချေ။ ထို့ပြင် မော်တော်ကား အလုပ်သမားသမဂ္ဂကလည်း ဌာနများ ပိတ်ခြင်း (အလုပ်သမားများ အလုပ် ပြုတ်၍ အလုပ်လက်မဲ့ ဖြစ်စေခြင်း)ကို ဟန့်တားထားပြန်လေသည်။ ထို့ကြောင့် မော်တော်ကား အစိတ်အပိုင်း အတော်များများ (၇၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ)ကို မိမိဖာသာ ပြုလုပ်နေရလေသည်။ ထို့ပြင် မိမိဖာသာ မော်တော်ကား

အစိတ်အပိုင်းများ ပြုလုပ်နေခြင်း အောင်မြင်လျှင် ယင်းအောင်မြင်မှုသည် ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု မှတ်ကျောက်တင်ခံနိုင်ခြင်းကို ဖြစ်လာစေမည် ဖြစ်ပေသည်။ တဖန် ဂျပန်နှင့် ဖိုဒ်တို့ကိုလည်း ယှဉ်ပြိုင်၍ အနိုင်ရလိမ့်မည် ဖြစ်ပေသည်။

ယနေ့အခါတွင် ကုန်ကြမ်းပစ္စည်း သို့မဟုတ် အစိတ်အပိုင်းများကို ရောင်းချသူ ပေးသွင်းသူတို့သည် ကုမ္ပဏီ၏လက်အောက်မှာ ရှိသည်ဖြစ်စေ၊ သီးခြားရှိသည်ဖြစ်စေ၊ ထွက်ကုန်ဖြစ်စေ၊ ကုန်ချောဖြစ်စေ၏ အရည်အသွေး ကောင်းမွန်ရေးအတွက် အလွန်အရေးပါသည်ကား အမှန်ပင်ဖြစ်ပေသည်။ အလားတူပင်မော်တော်ကားထုတ်လုပ်သူတို့က ဝယ်ယူသော ကုန်ကြမ်းပစ္စည်း သို့မဟုတ် အစိတ်အပိုင်းများသည် ကားထုတ်လုပ်ရေးတွင် စရိတ်စကနှင့် လုပ်အား ကုန်ကျလှသော်လည်း ထုတ်လုပ်မှုအတွက် အကောင်းဆုံးသော အခွင့်အလမ်းကို ပေးနိုင်လေသည်။ ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများနှင့် ပေးသွင်းပစ္စည်း (အသင့်ပြုလုပ်ပြီး အစိတ်အပိုင်းများ) သည် ကားတစ်စုလုံး ကုန်ကျစရိတ်၏ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းတန်ဖိုးရှိသည်။ အင်ဂျင်စက်ကဲ့သို့သော အစိတ်အပိုင်းမျိုး ဆိုပါမူ မော်တော်ကား တစ်စုလုံး၏ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့် တန်ဖိုးရှိသည်။ သို့ဖြစ်၍ ယခုအခါတွင် ဖိုဒ် ဦးဆောင်သော အမေရိကန် မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးကုမ္ပဏီတို့သည် ဒဲမ်းမင်း၏ လမ်းညွှန်မှုဖြင့် ကုန်ကြမ်းနှင့် ပစ္စည်းအစိတ်အပိုင်း ပေးသွင်းသူများနှင့် ဆက်ဆံမှုသဘောတရားကို ပြုပြင် ပြောင်းလဲနေကြပြီဖြစ်သည်။ ၁၉၅၀ လွန် နှစ်များကပင် ဒဲမ်းမင်းသည် အစိတ်အပိုင်းများ ဝယ်ယူခြင်း၊ ဖောက်ပြန်ချွတ်ယွင်းချက်၊ ကွဲလွဲချက်များ လျော့နည်းစေခြင်းတို့အတွက် အကောင်းဆုံးသော နည်းလမ်းမှာ အရည် အသွေး မြင့်မားသော အစိတ်အပိုင်းများ ပြုလုပ်ပေးနိုင်သည့် ပေးသွင်းသူကို ရွေးချယ်ခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း ညွှန်ဆိုခဲ့လေသည်။ ပေးသွင်းသူနှင့် ဆက်ဆံ လုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ မန်နေဂျာအတော်များများက ပစ္စည်းတစ်မျိုး၊ အစိတ်အပိုင်း တစ်မျိုးအတွက် ပေးသွင်းသူ တစ်ဦးတည်း မထားဘဲ အများအပြားကို ဆက်သွယ်ထားရှိကြသည်။ (ဖြန့်ထားလိုကြသည်။) ထိုသို့ ပေးသွင်းသူ အများနှင့် ဆက်သွယ်သဖြင့် လိုအပ်သောပစ္စည်းကို တစ်ဦး



မဟုတ် တစ်ဦး ထံမှ ဆိုသလို ရရှိနိုင်သဖြင့် လိုအပ်ချက်နှောင့်နှေးမှု မဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြင်း၊ မီးစသည့် သဘာဝ အန္တရာယ်များ သင့်ခြင်းကြောင့် လုံးဝဥသည့် ပျက်စီးရမှု လျော့နည်းခြင်းတို့ကြောင့် ထိုသို့ ပေးသွင်းသူ အများအပြားနှင့် ဆက်သွယ် လုပ်ကိုင်လိုခြင်း ဖြစ်ပေသည်။

သို့သော်ဒဲမ်းမင်းက ကိုသဘောတရားကို မနှစ်သက်ချေ။ လက်မခံချေ။ ပေးသွင်းသူ နှစ်ဦးရှိလျှင် ဒုက္ခ နှစ်ဆ ဖြစ်လာနိုင်ကြောင်း ဒဲမ်းမင်းက ထုတ်ဖော်ညွှန်ပြလေသည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ ထိုအယူအဆသည် အမေရိကန်ပြည် ထောင်စုတွင် ၁၉၈၀ နှစ်များ၌ စတင်၍ တွင်ကျယ်လာလေသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံ တွင်မူ ထိုသဘောတရားကို ၁၉၅၀ လွန်နှစ်များမှပင် သဘောပေါက်ပြီး အသုံးပြုခဲ့ကြလေသည်။ ထိုအချိန်တွင် ဒဲမ်းမင်းသည် ဂျပန်နိုင်ငံသို့ ရောက်ခဲ့ပြီး လမ်းညွှန်ဟောပြောသောကြောင့်ပင် ဖြစ်လေသည်။

ဒဲမ်းမင်းက သူ၏ ဂျပန်တပည့်များကို ဤသို့ ဟောပြောခဲ့သည်။

“ပစ္စည်းတစ်ခုရဲ့ တန်ဖိုး ဈေးနှုန်းဆိုတာဟာ အဲဒီပစ္စည်းရဲ့အရည် အသွေးမပါရင် ဘာမှ အဓိပ္ပာယ်မရှိဘူး။ မင်းတို့ရဲ့ ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းတွေဟာ တကယ်အကြမ်းစားတွေ ဖြစ်ချင်ဖြစ်နေမယ်။ ဒါမှမဟုတ် တပ်ဆင်ဖို့ အသင့် ဖြစ်နေတဲ့ အစိတ်အပိုင်းတွေ ဖြစ်ချင်ဖြစ်နေမယ်။ ဒါမှမဟုတ် တခြား ထုတ်လုပ်သူတွေဆီက အစိတ်အပိုင်းတွေ ဖြစ်ချင်ဖြစ်နေမယ်။ ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် အဲဒါတွေနဲ့ ထုတ်လုပ်မှု ကွင်းဆက်တွေ ပေါ်လာမှာပဲ။ ထွက်ကုန်ဖြစ်လာမှာပဲ။ အဲဒီလို ထုတ်လုပ်တဲ့နေရာမှာ အဆင့်အားလုံးမှာ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာရပ် နည်းတွေဟာ လိုအပ်နေတာပါပဲ”

ကုန်ချောပစ္စည်းကို သုံးစွဲသူသို့ အရောက်ပေးပို့ရာတွင် ကုန်ကြမ်း ဘဝမှ ကုန်ချောဘဝတိုင်အောင် ထုတ်လုပ်မှုလမ်းကြောင်း အဆင့်တိုင်းတွင် အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှု လိုအပ်နေကြောင်း ဒဲမ်းမင်းက သိမြင်ခဲ့လေသည်။

ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ကုမ္ပဏီကြီးများသို့ ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူများသည် ကုမ္ပဏီ၏ တိုးချဲ့ဌာနများသဖွယ် ဖြစ်နေပြီး ကုမ္ပဏီ၏ ဩဇာသက်ရောက်မှု အောက်တွင် ရှိနေလေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် တိုယိုတာကုမ္ပဏီသည် ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းသူ သုံးရာခန့်ကို ထိန်းချုပ်ထားသည်။ ထိုကုန်ကြမ်း ထုတ်လုပ်သူ

များသည် တိုယိုတာမြို့အတွင်းမှာဖြစ်စေ၊ အနီးတစ်ဝိုက်မှာဖြစ်စေ တည်ရှိ ကြလေသည်။ ထိုကုန်ကြမ်း တင်သွင်းသူများတွင် တိုယိုတာမှ အငြိမ်းစား အရာရှိတို့သည် ထိပ်ပိုင်းနေရာများကို ရယူထားကြသည်။ သို့ဖြစ်၍ ကုန်ချော ထုတ်လုပ်သူနှင့် ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းသူတို့သည် အမေရိကန် ကုမ္ပဏီ များနှင့် သူတို့၏ ပေးသွင်းသူတို့ထက် ပိုမို၍ ရင်းနှီးစွာ ပူးပေါင်းဆောင် ရွက်ကြလေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ကုန်ကြမ်းမှစ၍ ကုန်ချောအဆင့်အထိ အရည် အသွေး ထိန်းချုပ်မှုကို ပိုမို ထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ကြလေသည်။ ထိုသို့ ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းသူနှင့် နီးကပ်စွာ ဆက်သွယ်လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် နိုင်ငံ၏ ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းအတွက် အဖိုးတန်ပြီး အချင်းချင်း ဆက်သွယ် နေသော သဘောတရားနှစ်ခုအတွက် အလွန်ပင် အရေးပါ အရာရောက်စေ သည်။ ထိုသဘောတရားနှစ်ခုသည်ကား “လုံးဝဥသည့် အရည်အသွေးထိန်း ချုပ်ခြင်း” (total quality control) TQC နှင့် “အချိန်မီရုံ ပြီးစီးခြင်း” (Just in time) JIT တို့ပင် ဖြစ်လေသည်။ JIT ကို ဂျပန်စကားဖြင့် ဓနံဘန်းဟု ခေါ်၏။ TQC ခေါ် လုံးဝဥသည့် အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းသည် ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ် အဆစ်အပိုင်းတိုင်းကို လွှမ်းမိုး အုပ်ချုပ် ထားသည်။ ယင်း မရှိလျှင် “အချိန်မီရုံ ပြီးစီးခြင်းစနစ်”ကို အသုံးမပြုနိုင်ချေ။

နောင်အနှစ် ၃၀ ကြာသောအခါတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် နည်းစနစ်များ၊ အကြံဉာဏ်များသည် ဒီးထရိုက် မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးဒေသတွင် စတင်၍ အဖြစ်ထွယ်လာလေသည်။ ထို့နောက် နိုင်ငံအနှံ့ တဖြည်းဖြည်းချင်း ပျံ့နှံ့သွားလေတော့သည်။ ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်တွင် စက်မှုလုပ်ငန်းလောက၌ အမေရိကန်မော်တော်ကားကုမ္ပဏီများသည် ဒဲမ်းမင်း၏ လမ်းစဉ်နှင့် လုပ်ငန်းကို ပထမဦးဆုံး သဘောပေါက်လက်ခံသည့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်လာ ကြသည်။ ထိုကုမ္ပဏီတို့သည် အဓိပ္ပာယ်ရှိရှိနှင့် အခွန်ရှည်စွာ တိုးတက် အောင်မြင်ရေးအတွက် ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူနှင့် ဆက်ဆံရေးကို ပြန်လည် ပြုပြင်ရန် လိုအပ်ကြောင်းကို အထူးသဘောပေါက်လက်ခံကြလေသည်။ အမေရိကန်စီးပွားရေးလောကတွင် မော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရေး ဘက်မှလုပ် ငန်းသည် အရေးပါသော လုပ်ငန်းကြီးဖြစ်သဖြင့် ထိုလုပ်ငန်းက ဒဲမ်းမင်း၏

သဘောတရားနှင့် လမ်းစဉ်ကို သဘောပေါက်လက်ခံခြင်းဖြင့် ဒိမ်းမင်း၏ အရည်အသွေး သဘောတရားများသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် ရေပန်းစားခဲ့လေသည်။ တွင်ကျယ်ခဲ့လေသည်။ ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းသူ လုပ်ငန်းရှင်ကုမ္ပဏီနှင့် ရင်းနှီးစွာ ဆက်ဆံ၍ ကုန်ထုတ်စက်မှုလုပ်ငန်းကို ပြုလုပ်ရာတွင် မည်သည့်ကုမ္ပဏီမှ ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီကို မမီချေ။

ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီ၏ ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူနှင့် ပတ်သက်သော နည်းဗျူဟာသည် အလွန်ပင် အလွမ်းကျယ်သည်ဟု ဆိုရမည်ဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ယင်းသည် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီက ဖော်ထုတ်နေသော ကျယ်ပြန့်သည့် အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းဗျူဟာမှ ပေါ်ထွက်လာသောကြောင့် ဖြစ်ပေသည်။ ထိုအရည်အသွေး နည်းဗျူဟာသည် ကုမ္ပဏီ၏ ဌာနခွဲများမှ ထုတ်လုပ်ပေးလိုက်သော အရည်အသွေးအတိုင်း ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူများ ထံမှ ရရှိအောင် စွမ်းဆောင်နိုင်ပေသည်။ ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီသည် ယင်းသို့သော နည်းဗျူဟာကို ဖော်ထုတ်ပြီး ပုံသဏ္ဍာန်ပေါ်စေသောအခါ၌ အခြားကုမ္ပဏီများထက် ပို၍ ဒိမ်းမင်း၏ လမ်းညွှန်ပြုမှုကို ရယူလိုက်လာလေသည်။ ထိုသို့ ပြုမူခြင်းအားဖြင့် မိသားစုလုပ်ငန်းမှသည် သံမဏိနှင့် ဓါတုလုပ်ငန်းကြီးများ အထိ အရွယ်ရွယ် အစားစားသော သူ၏ ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူများနှင့် ပတ်သက်၍ ကွန်ယက်ပြန့်ကြက်မှုအတွက် နည်းဗျူဟာများကို ရလေသည်။

ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီသည် ဒိမ်းမင်း၏ စီမံခန့်ခွဲမှုသဘောတရားကို လက်ခံကာစအချိန်ကပင် ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူနှင့် ကောင်းစွာ ဆက်ဆံကျင့်သုံးခြင်းကို ထိပ်တန်းဦးစားပေးအဖြစ် လက်ခံထားခဲ့လေသည်။ ဒိမ်းမင်းနှင့်ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီ၏ ထိပ်သီးအရာရှိတို့ ပထမဦးဆုံး တွေ့ဆုံခြင်းသည် ၁၉၈၁ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင်ဖြစ်ပြီး ပထမဦးဆုံး တွေ့ဆုံမှုမှာ လယ်ရီ ဆာလီဗမ်ဖြစ်သည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်သည် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီတွင် ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းမှု အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲသူ ဖြစ်လေသည်။ သူသည် ဒိမ်းမင်းကို မိုင်ယာမီ၌ ဒိမ်းမင်း၏ ၄ ရက်ကြာ ဆွေးနွေးပွဲ မတိုင်မီ နံနက်စာစားပွဲ၌ တွေ့ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ဒိမ်းမင်းသည် မည်သည့် ဖို့ဒ်ထိပ်တန်းအရာရှိ တစ်ဦးကိုမျှ မတွေ့ခဲ့ဖူးချေ။ ဆာလီဗမ်သည် ကုမ္ပဏီ၏ ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းသူများအတွက် ဒိမ်းမင်း ဆွေးနွေးပွဲစဉ်များကို

ကျင်းပပြုလုပ်လိုကြောင်း တင်ပြသည်။ ဒိမ်းမင်းသည် ထိုတင်ပြချက်ကို အလွန် စိတ်ဝင်စားလာသည်။ ဆာလီဗမ်၏အကြံဉာဏ်အရပြုလုပ်မည့် ထိုဆွေးနွေးပွဲများသည် အမေရိကန် အနောက်အလယ်ပိုင်း မော်တော်ကားထုတ်လုပ်သူများနှင့် ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူများ၏ ဆက်ဆံမှုကို အကြီးအကျယ် အပြောင်းအလဲ ဖြစ်ပေါ်စေလိမ့်မည် ဖြစ်ပေသည်။ ထိုဆွေးနွေးပွဲများသည် ဒိမ်းမင်း၏ အကြံဉာဏ်များနှင့် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာသဘောတရားတို့ကို သိမြင်လာစေလိမ့်မည်ဖြစ်၏။ ၁၉၈၁ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလတွင် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီ ထိပ်ပိုင်း အရာရှိများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပြီးသောအခါ ဆွေးနွေးပွဲအစီအစဉ်များ ပြုလုပ်ရာ၌ ဒိမ်းမင်းသည် ဆာလီဗမ်ကို ကူညီဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သည်။ ဤသို့ အားဖြင့် ဆွေးနွေးပွဲသင်တန်းများ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ပထမဦးဆုံး ဆွေးနွေးပွဲကို မေလ၌ ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီတွင် ကျင်းပနိုင်ခဲ့သည်။ ဒိမ်းမင်းနှင့်အတူ တန်နက်ဆီ တက္ကသိုလ် အငြိမ်းစား စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာပါမောက္ခ ဒေးဗစ် ချိန်းမိဘားစ် တို့က သင်ပြခဲ့သည်။ ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီ၏ ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူ ကုမ္ပဏီ ၁၀ ခုမှ မန်နေဂျာ ၃၀ တို့ တက်ရောက်ခဲ့ကြသည်။ ထို့နောက် ၁၉၈၁ ခုနှစ် တစ်လျှောက်လုံးတွင် ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီသည် လစဉ်လတိုင်း ဆွေးနွေးပွဲကို တစ်ကြိမ်ကျစီ ပြုလုပ်ခဲ့လေသည်။ ထိုဆွေးနွေးပွဲများကို အကြိုက်များ လိုလားလာသဖြင့် ၁၉၈၂ ခုနှစ်တွင် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီသည် တစ်လလျှင် နှစ်ကြိမ်ကျဖြင့် ဆွေးနွေးပွဲများကို ပြုလုပ်ပေးခဲ့ရလေသည်။

ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီသည် ထိုသို့ ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းသူများအတွက် ဆွေးနွေးပွဲများကို ပြုလုပ်ပေးရာ မကြာမီမှာပင် ထိုအစီအစဉ် ခေတ်စားလာကာ ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီ အပြင်ဘက်လောကသို့ပင် ပျံ့နှံ့သွားလေတော့သည်။ သို့နှင့် ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီသည် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အကောင်အထည် ဖော်နိုင်စေရန် သင်တန်းဆွေးနွေးပွဲ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ဖွဲ့စည်းလိုက်ရလေတော့သည်။ သို့နှင့် (American Supplier Institute)အေအက်စ်အိုင် (ASI)၏ အမေရိကန် ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူ အဖွဲ့အစည်းကြီး ပေါ်လာလေတော့သည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းကြီး၏ သင်တန်းပို့ချမှုသည် ဆွဲဆောင်မှု ပိုမို လေးနက်လာစေပြီး တက်ရောက်သူများ တိုးတက်လာစေလေသည်။ ထိုသင်တန်းများသည် ဒိမ်းမင်းနှင့်

တိုက်ရိုက် မပတ်သက်စေကာမူ ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီသို့ ဒဲမ်းမင်း သင်ပေးခဲ့သော စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းဗျူဟာမှ ပေါက်ဖွားဖွံ့ဖြိုး ဖြစ်ပေါ်လာသည်ကား အမှန်ပင် ဖြစ်လေသည်။ ဤသို့အားဖြင့် ထိုသင်တန်းအဖွဲ့အစည်းကြီးသည် ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းသူများအား ဝယ်ယူသူအကြိုက်ကို သိမြင်လာစေပြီး နောက်ဆုံးပေါ် အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းများကို တတ်ကျွမ်းလာစေလေသည်။

၁၉၈၂ ခုနှစ်၌ အေအက်စ်အိုင် စတင်ပို့စည်းပေါ်ပေါက်လာသည် နှင့်တစ်ပြိုင်တည်းမှာလိုပင် ဖိုဒ်သည် ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူ ကုမ္ပဏီများနှင့် ဖိုဒ်အတွင်း ဌာနခွဲများကို လွှမ်းခြုံထိန်းချုပ်ထားနိုင်သော အရည်အသွေးစီမံ ခန့်ခွဲမှု သဘောတရားကို စတင်ချမှတ်ခဲ့လေသည်။ ထိုမူသဘောတရားအရ ဖိုဒ်သည် ကုန်ကြမ်းအရည်အသွေး တိုးမြှင့်ရေးစီမံကိန်းကို ချမှတ်ခဲ့သည်။ ၉-၁၆၀ ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းမှု အရည်အသွေးစီမံကိန်းသည် ကုန်ကြမ်းနှင့် ပတ်သက်သည့် လိုအပ်ရာ လိုအပ်ချက်များနှင့် စစ်ဆေးစမ်းသပ်ချက်များကို ခနစ်တကျ ဖော်ပြထားလေသည်။ ယင်းသည် ကုန်ကြမ်း စံသတ်မှတ်ချက် များဖြစ်ပြီးလျှင် ထိုသတ်မှတ်ချက်များကို ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူများနှင့် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီ ဌာနခွဲများက လေးစားစွာ လိုက်နာကျင့်သုံး ဆောင်ရွက်ကြလေသည်။ ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီသည် ကုန်ကြမ်းစံချိန် သတ်မှတ်ခြင်းကို အစဉ်အမြဲဖော်ထုတ် နေခြင်းအားဖြင့် ၉-၁၆၀ မူဝါဒကို မှတည်ကာ များပြားလှသော ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းကုမ္ပဏီများအနက် အကောင်းဆုံးကို ရွေးချယ်၍ ရေရှည်ပူးပေါင်း ဆက်ဆံနိုင်ခဲ့လေသည်။ ၉-၁၆၀ အဆင့်ကို မိသည့် ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူ များသည် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီ၏ မူပိုင် ပင်တိုင် ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူဖြစ်လာပေ လိမ့်မည်။ ဤသို့အားဖြင့် ၁၉၉၀ လွန်နှစ်များ၌ ၉-၁၆၀ စံချိန်မီ ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းသူများသည် စံချိန်သစ်နှင့် မကိုက်ညီသူများနေရာတွင် အစားထိုး ဆက်ဆံကြလိမ့်မည်။ ဤသို့အားဖြင့် ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းသူ အရေအတွက် သည် ယခင်ကထက် လျော့နည်းသွားပြီး ကျစ်လျစ်နိုင်စွမ်းဆောင် ဆက်ဆံ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ဖြစ်ပေါ်လာလိမ့်မည်ဖြစ်၏။

ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီ၏ ၉-၁၆၀ သဘောတရားနှင့် စံချိန်ကိုမီရန် ယင်းနှင့် ကိုက်ညီ၍ အရည်အချင်း ပြည့်ဝရန် ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းသူတို့သည်

အိမ်းခင်းလိုလားသော စီမံခန့်ခွဲမှုအရည်အသွေး နည်းဗျူဟာကို လက်ခံကျင့်သုံး နေကြပြန်၏။ ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူသည် အရည်အသွေး အစဉ်အမြဲ တိုးတက် စေရေးအတွက် စီမံနေခြင်းကို ၉-၁၆၀ က လိုလားပေသည်။ ကုန်ကြမ်းပေးသွင်း သူများ၏ ထိပ်ဆုံးစွမ်းရည်မှာ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာနည်းစဉ်ဖြင့် ထွက်ကုန် အရည်အသွေးကို ထိန်းချုပ်နိုင်ခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ထွက်ကုန် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း နည်းစဉ်တွင် လုပ်ဆောင်မှုအဓိပ္ပာယ်ထူးခြားခြင်း၊ သင့်လျော်လျှောက်ပတ်ပြီး ဝီကုသေချာခြင်း၊ ကြာရှည်ခံခြင်း၊ ပုံပန်းသဏ္ဍာန်ကောင်းခြင်းတို့ ဖြစ်ပေါ် ထားစေရန် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာနည်းစဉ်ကို အသုံးပြုရမည်ဖြစ်ပေသည်။ အခြား လိုအပ်သည့် အရည်အသွေးများမှာ ကြာမြင့်သောအချိန် အတွင်း အရည်အသွေးမြင့် ထွက်ကုန်ပစ္စည်းနှင့် လုပ်ဆောင်ပေးမှုတို့ကို ခြုံလုပ်ပေးနိုင်ခြင်း၊ ပြဿနာ ကြီးကြီးမားမား မရှိခြင်း၊ ရှေးဦးနမူနာပစ္စည်းများ အလုံအလောက်ထုတ်ပေးနိုင်စွမ်းရှိခြင်း၊ နှောင့်နှေးမှု မရှိဘဲ ပေးပို့နိုင်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပေသည်။

နောက်ဆုံးအနေအားဖြင့် ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူတစ်ဦး (ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းသော လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းကုမ္ပဏီ) သည် ၉-၁၆၀ အဆင့် သတ်မှတ် ခံရေး မရှိမီတွင် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီ၏ ထွက်ကုန်အင်ဂျင်နီယာဌာန၊ ဝယ်ယူရေး ဌာန၊ ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူ အရည်အသွေးအာမခံဌာနနှင့်ပေးသွင်းကုန်ကြမ်း (အစိတ်အပိုင်းများ) ကို အသုံးပြုနေသည့် ဌာနများ၏ အာမခံချက်၊ သဘော အညီချက် ရယူပြီး ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူသည် လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီ ခြောင်းဖြင့် လက်ခံမှုကို ရရှိမည်ဖြစ်ပေသည်။

၁၉၈၀ ခုနှစ်ထုတ် ဖို့ဒ် မိသားစုစီးကား၏ အဓိပ္ပာယ်ကို ဖွင့်ဆိုရာ၌
ဒမ်းမင်းဝါဒက ကူညီပုံ

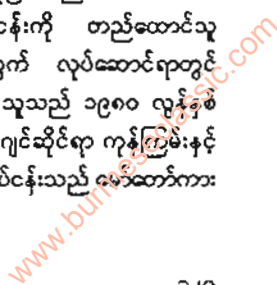
၁၉၇၀ လွန်နှစ်များတွင် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီသည် ပင်တိုကားကို ထုတ်လုပ်
မိသဖြင့် (ထိုကားကြောင့် ပြဿနာများ ဖြစ်ပေါ်လာကာ) ဖို့ဒ်၏ အရည်
အသွေးသည် အောက်ဆုံးသို့ ကျဆင်းသွားခဲ့ရသည်။ ၁၉၈၀ လွန်နှစ်များတွင်
ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီသည် ပုံစံ ဆန်းသစ်တီထွင်ထုတ်လုပ်မည့် တောရပ်စံမော်တော်
ကားကြောင့် သိက္ခာပြန်ဆည်နိုင်ကာ အရည်အသွေးမြင့် မော်တော်ကားများကို
ထုတ်လုပ်လာနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ တောရပ်စံအမည်ရှိသော ထိုဖို့ဒ်မော်တော်
ကားသစ်သည် နောက်ခံသမိုင်းကြောင်း၏ အခက်အခဲအတားအဆီးများကြားမှ
ပေါ်ထွက်လာရသည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ ထိုကား မပေါ်မီက ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီသည်
ဘဏ္ဍာရေး အကြပ်အတည်းနှင့် ရင်ဆိုင်နေရ၏။ ဒုတိယအကြိမ် ဈေးနှုန်း
ကြီးမြင့်မှုဒဏ်ကြောင့် ထိုသို့ ဖြစ်ရခြင်းပင်။ ထို့ပြင် ပိုင်ရှင်ဖြစ်သူ
ဒုတိယဟင်နရီ ဖို့ဒ်ကလည်း စီမံကိန်းချမှတ်မှု ဆုံးဖြတ်မှု အမှားများကို
ပြုလုပ်မိပြန်သည်။ သို့နှင့် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီတွင် ကံဆိုးမိုးမှောင်ကျနေချိန်ဖြစ်သည်။
သို့ဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီ ပြန်လည်၍ နာလန်ထုလာနိုင်စေရန်မှာ အရည်အသွေး
တိုးမြှင့်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ပင်တိုကားကြောင့် ဆုံးရှုံးရမှုများ ရှိသဖြင့် ဖို့ဒ်
ကုမ္ပဏီသည် ပိုမို သတိထားပြီး ပိုမိုအားထုတ်၍ အရည်အသွေး တိုးမြှင့်ဖို့
ကြိုးစားရေးအတွက် တောရပ်စံကား ထုတ်လုပ်ရန် စီစဉ်ခြင်းဖြစ်လေသည်။

ကုမ္ပဏီ၏ မော်တော်ကားထုတ်လုပ်မှုအရည်အသွေး တိုးမြှင့်ရေး
(ဝါ) အရည်အသွေးမြင့်မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်နိုင်ရန် ပထမဦးဆုံးခြေလှမ်း
အဖြစ် တောရပ်စံ မော်တော်ကားကို တီထွင်ထုတ်လုပ်ရာတွင် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီ
ခေါင်းဆောင်များသည် ထိုအချိန်အခါက ကုမ္ပဏီမှာရှိနေသော အရည်အသွေး
တတ်ကျွမ်းမှုအားလုံးကို ပုံအောအသုံးချလိုက်လေသည်။ “တောရပ်စံကားက
အောင်မြင်ပါတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အရည်အသွေးအကြံဉာဏ်သစ်
အတော်များများဟာ အဲဒီကားမှာ စုပြုံနေလို့ပါပဲ” ဟူ၍ ဆာလီဝစ်က
ဆိုသည်။ ထိုမော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရာတွင် မထုတ်လုပ်မီ ဈေးကွက်သူတော်

သနပြုခြင်းကို ပထမဦးဆုံးအကြိမ်အဖြစ် ကျင့်သုံးခဲ့သည်။ ထိုစီမံကိန်းသည်
အဖွဲ့လိုက်ပူးပေါင်းအလုပ်လုပ်ခြင်း နည်းသစ်တစ်မျိုးကို တီထွင် အသုံးပြုခဲ့သည်။
တောရပ်စံကားကို ရှိကားရှိရှိ ယခင် သန်းဒါး ဘတ်ဒ် မော်တော်ကား
ထုတ်လုပ်ရာ စက်ရုံတွင် တပ်ဆင် ထုတ်လုပ်မည်ဖြစ်သည်။ ထိုစက်ရုံသည်
ထုတ်လုပ်မှုနည်းစဉ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် စမ်းသပ် အလုပ်လုပ်သည့်
လက်တစ်ဆုပ်စာ စက်ရုံအနည်းငယ်အနက်မှ တစ်ခုဖြစ်လေသည်။ ဤသို့
အားဖြင့် ဖို့ဒ်မော်တော်ကား တပ်ဆင်ထုတ်လုပ်ရာစက်ရုံတစ်ရုံသည် ပထမ
ဦးဆုံးအကြိမ်အဖြစ် ထုတ်လုပ်မှု ပြုပြင်တိုးတက်မှုအတွက် အသုံးပြုခံလာရပြီ
ဖြစ်လေသည်။

ဤစီမံကိန်းနောက်ကွယ်တွင် မော်တော်ကား အစိတ်အပိုင်းပေးသွင်း
သူနှစ်ဦး၏ လေးနက်ထူးခြားသော ပြောင်းလဲတိုးတက်မှု ဇာတ်လမ်းသည်လည်း
တစ်ပါတည်း အကြိုးဝင်လျက် ရှိနေပေသည်။ တောရပ်စံမော်တော်ကား
ထုတ်လုပ်ရာတွင် ဖော်ပြပါ ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူ လုပ်ငန်းနှစ်ဌာနသည်
မော်တော်ကားအင်ဂျင်စက်ကို တည်ဆောက်၍ ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီသို့ ပေးသွင်း
ရမည်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီပိုင် အစိတ်အပိုင်း ထုတ်
လုပ်ငန်းဖြစ်ပြီး ကျန်တစ်ခုမှာ ဂျေ အယ်လ် ဖရင့်ချ် သို့မဟုတ် ဂျင်းမ် ဖရင့်ချ်
ဆိုသူ ဦးဆောင်သော အင်ဂျင်စက်အစိတ်အပိုင်းများ ထုတ်လုပ်သည့် မိသားစု
ဇက်မှုလုပ်ငန်းဖြစ်လေသည်။ ဖို့ဒ်၏ အစိတ်အပိုင်းထုတ် လုပ်ငန်းသည်
အောက်တေးရီးယိုးနယ်၊ ဝင်ဆာဒေသရှိ အက်စ်ဆက် အင်ဂျင်စက်ရုံပင်
ဖြစ်သည်။ ဝစ္စကောန်ဆင်းပြည်နယ်၊ ရှီဘိုင်းဂန်ဒေသရှိ ဂျင်းမ် ဖရင့်ချ်၏
လုပ်ငန်းသည် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီတွင် ၉-1 အဆင့် ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူအဖြစ်သို့
ရောက်အောင် ကြိုးစားနေသည့် လုပ်ငန်းငယ်တစ်ခုဖြစ်သည်။

သတ္တုပုံသွင်းပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းကို တည်ထောင်သူ
ဖရင့်ချ်သည် အရည်အသွေး ကောင်းမွန်ရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ရာတွင်
အလားအလာကောင်းသူတစ်ဦး ဖြစ်နိုင်ပေသည်။ သူသည် ၁၉၈၀ လွန်နှစ်
များတွင် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီအဖို့ တစ်ဦးတည်းသော အင်ဂျင်ဆိုင်ရာ ကုန်ကြမ်းနှင့်
အစိတ်အပိုင်းပေးသွင်းသူဖြစ်လာသည်။ ဖရင့်ချ်၏ လုပ်ငန်းသည် မော်တော်ကား



အင်ဂျင်စက် ဘလောက် ရှေ့ပိုင်း အကာဖြစ်သော အလူမီနီယမ် ပုံသွန်း အစိတ်အပိုင်းကို အကိတ်ဆက်စက်ရုံသို့ ပေးသွင်းနေရသည်။ ထိုစက်ရုံသည် ယနေ့အခါတွင် တောရပ်၏ သန်းဒါး ဘတ်ဒ်၊ ကူးဂါးနှင့်လင်းကင်း ကောက်တီ နံနံတာလီမော်တော်ကားများအတွက် အင်ဂျင်စက်များကို ထုတ်လုပ်ပေးနေ လေသည်။ ဖရင့်ချ်၏ လုပ်ငန်းသည် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီအတွက် ထိုမျှသာ အလုပ် လုပ်ပေးနေသည် မဟုတ်ချေ။ စံချိန်တင်လောက်သည့် ဂျီအမ် အင်ဂျင်စက် အသစ်တစ်မျိုး ထုတ်လုပ်မှုအတွက်လည်း တာဝန်ယူရန် ရှိနေပါသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်သူများ လိုအပ်သည့် အရည် အသွေး စံချိန်ကိုမီရန် ကြိုးပမ်းရာတွင် ဖရင့်ချ်သည် အခက်အခဲရန်ကန်မှု များနှင့် တွေ့ကြုံရလေသည်။ ၊

ဖရင့်ချ်သည် ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်တွင် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီ၌ အရည်အသွေး ကြီးပမ်းအားထုတ်မှုကို ရင်ဆိုင်တွေ့ကြုံရပြီး ပထမဦးဆုံးအကြိမ် အဖြစ် ဒဲမ်းမင်း၏ အမည်နာမကို ကြားဖူးလာရလေသည်။ ယင်းအတွေ့အကြုံအရ ဖရင့်ချ်အဖို့ လုပ်ငန်းအရည်အသွေးနှင့် ပတ်သက်၍ ဝိညာသင်ကြားခြင်း စတင်ရသည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ ၁၉၈၁ ခုနှစ်၌ ဖရင့်ချ်သည် ဖိုဒ် အင်ဂျင် နီယာဌာနသို့ ကုန်ကြမ်းနှင့် စက်ပစ္စည်းအစိတ်အပိုင်း ပေးသွင်းသူ ၆၀၀ကျော် နှင့်အတူ အစည်းအဝေး တက်ရောက်ခဲ့ရသည်။ ကမ္ဘာ့ ဌာနချုပ်ကြီးဟု ထိုစဉ်က ခေါ်ခဲ့သော ခန်းမကြီးထဲတွင် ဖိုဒ်မန်နေဂျာများသည် ဒဲမ်းမင်း၏ သဘောတရားများနှင့် သူတို့၏ အရည်အသွေး ရည်မှန်းချက်များကို ရှင်းလင်း ပြောပြကြလေသည်။ ထိုသဘောတရားများ အတိုင်းပင် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီ၏ ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူများကို လမ်းညွှန် ထိန်းကျောင်း ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ကြောင်းကိုပါ ပြောပြကြ၍ ကြေညာကြသေးသည်။ ထို့ပြင် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီသည် ယခင်က ကိုးရာ အရေအတွက်ရှိသော ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူကို ယခုအခါ ခြောက်ရာအထိ လျှော့ချထားရာမှ နောင်တွင် နှစ်ရာအထိ လျှော့ချမည် ဖြစ်ကြောင်းကိုပါ အသိပေးလိုက်သည်။

ထိုအစည်းအဝေး ကြေညာချက်များအရ မိမိသည် လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်၍ အရေးကြီးသော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ မိမိ၏

လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးကို ပြုပြင်မွမ်းမံပြီးလျှင် ဖိုဒ်၏ ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူအဖြစ် ဆက်လက်ရပ်တည်ရန် ကြိုးပမ်းရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းကို ဝံ့မှန်အတိုင်း ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ကာ ဖောက်သည်အသစ်ရှာရမည်ဖြစ်ကြောင်း ကို ဖရင့်ချ် သဘောပေါက်လာလေသည်။ ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီသည် သူ၏ ဆုံးဖြတ် ကြေညာချက်အတိုင်း ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းရာ ဌာနများကို မညာမတာ လျှော့ချပစ်လေသည်။ ပိတ်ပစ်လေသည်။ မည်မျှ ပြင်းထန်သနည်းဆိုသော် မိမိ၏ ကိုယ်ပိုင်ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းနှင့် မော်တော်ကားအစိတ်အပိုင်း ထုတ်လုပ်သည့် ဌာနခွဲများဖြစ်သော သတ္တုပုံသွန်းလုပ်ငန်းနှင့် သံပစ္စည်း ထုတ်လုပ်သည့် စက်ရုံတို့ကိုပါ ပိတ်ပစ်သည်အထိ ပြင်းထန်လေသည်။

ထိုသို့ ကုန်ကြမ်းနှင့် အစိတ်အပိုင်းပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်ပေးသွင်းသော ဌာနများကို ပိတ်ပစ်နေစဉ်၊ လျှော့ချနေစဉ် ရင်တထိတ်ထိတ်နှင့် စောင့်ကြည့် နေသည့် ဌာနတစ်ခုမှာ ဖရင့်ချ်၏ အရေးကြီးသော ဖောက်သည်ဖြစ်သည့် အကိတ်ဆက် မော်တော်ကား အင်ဂျင် တည်ဆောက်သည့် စက်ရုံပင် ဖြစ်သည်။ ထိုအင်ဂျင်စက်ရုံသည် ဒီးထရိုက်မြစ် တစ်ဘက်ကမ်းတွင် ရှိပြီး ၁၉၈၁ ခုနှစ်ကမှ စတင်ဖွင့်လှစ်ခဲ့သည့် အသစ်စက်စက် စက်ရုံပင်ဖြစ်သည်။ အယ်လ်တီဒီ၊ မားကွစ္စ၊ မတ်စွတ်နန်း မော်တော်ကားများအတွက် V-၆ အင်ဂျင်များကို တည်ဆောက်ပေးရန် တည်ထောင်ခဲ့သည့် စက်ရုံဖြစ်သည်။ ၁၉၈၆ ခုနှစ်တွင် အကိတ်ဆက်စက်ရုံသည် အယ်လ်တီဒီနှင့် မားကွစ္စကားများ အတွက် အင်ဂျင်စက်များ တည်ဆောက်ခြင်းကို ရပ်တန့်လိုက်သည်။ ထိုစက် ရုံသည် သန်းဒါး ဘတ်ဒ်နှင့် ကူးဂါးမော်တော်ကားများအတွက် အင်ဂျင်စက် များကို ဆက်လက်၍ တည်ဆောက်နေသော်လည်း လုပ်ငန်းမှာ လျော့လာ လေသည်။ အကိတ်ဆက် အင်ဂျင်စက်ရုံသည် နောက်ဘီးမောင်းနှင့်ရန် ၃.၈ လီတာ V-၆ အင်ဂျင်များကို တည်ဆောက်နေသည်ဖြစ်ရာ ရှေ့ဘီးကိုမောင်း နှင့်စေမည့် ၃ လီတာ အင်ဂျင်စက်ကို တောရပ်စံ မော်တော်ကားအတွက် မတည်ဆောက်နိုင်ချေ။ တည်ဆောက်စက်ပစ္စည်းကိရိယာများကို စက်ရုံတွင် ပြောင်းလဲပြုပြင်မွမ်းမံ တပ်ဆင်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ လုပ်ရလျှင် ကုန် ကျစရိတ် အလွန်များပြားမည်ဖြစ်၏။ သို့ဖြစ်၍ ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီသည် မော်တော်ကား

အသစ် တောရပ်စံအတွက် အင်ဂျင်စက်ကို အက်စ်ဆက်စက်ရုံမှာ မထုတ်လုပ်တော့ဘဲ အိုဟိုင်းယိုးပြည်နယ်ရှိ လီမာစက်ရုံမှ ထုတ်လုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်လေသည်။

အက်စ်ဆက်စက်ရုံသည် စက်ရုံအသစ်ဖြစ်နေသဖြင့် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီ၏ စက်ရုံဟောင်းများမှာကဲ့သို့ ထုတ်ကုန် အရည်အသွေးပြဿနာများ မရှိချေ။ သို့သော် ထိုစက်ရုံတွင် အဓိက ပြုပြင်မှုများကို လုပ်ရန်ကား လိုအပ်နေလေသည်။ သို့ဖြစ်၍ အက်စ်ဆက် စက်ရုံအပါအဝင် စက်ရုံသုံးရုံကို တာဝန်ယူရသော မန်နေဂျာ လီယိုဘာရောင်းက အက်စ်ဆက်စက်ရုံကို ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေး အမြင့်ဆုံး စက်ရုံဖြစ်လာစေရန် လုပ်ဆောင်ဖို့ ဆုံးဖြတ်လိုက်လေသည်။ ထိုသို့ ပြုပြင်မှု မလုပ်မီတွင် ဒုံတိယကမ္ဘာစစ်ကြီး ပြီးချိန်ကစ၍ ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီတွင် အချိန်ပိုင်း အလုပ်သမားဘဝမှစ၍ ယခုအခါ မန်နေဂျာဖြစ်လာသူ လီယို ဘာရောင်းသည် ဂျပန်နိုင်ငံ ဟီရိုရှီးမားမြို့၌ရှိသော မာစဒါ မော်တော်ကားကုမ္ပဏီသို့ ၁၉၈၁ ခုနှစ် ပေဖော်ဝါရီလ၌ သွားရောက်လေ့လာခဲ့သည်။ ဘာရောင်းသည် ဂျပန်မှ ပြန်လာသောအခါ သို့တွေ့မြင်ခဲ့ရသော အတွေ့အကြုံနှင့် ရရှိလာသော အကြံပြုချက်များကို စမ်းသပ်ကြည့်ရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။ သူသည် ပထမဦးဆုံး အနေအားဖြင့် ၅.၈ လီတာ အင်ဂျင်စက် ဆလင်ဒါထုထည်များ တည်ဆောက်ခြင်းလုပ်ငန်းတွင် သူ့စိတ်ကူးနှင့် အစီအစဉ်ကို စမ်းသပ်လိုက်သည်။ ဝင်ဆာရီ စက်ရုံတစ်ခုတွင် စမ်းသပ်ထုတ်လုပ်ခြင်း ဖြစ်ပေသည်။ ထိုသို့ စမ်းသပ်လေ့လာပြီးနောက် စက်ရုံ သုံးရုံအတွက် အကြီးဝင်မည့် နည်းဗျူဟာကို အမြန်ချမှတ် စီစဉ်လေတော့သည်။

ထိုသို့ အကြံဉာဏ်သစ်၊ နည်းလမ်းသစ်၊ အစီအစဉ်သစ်များဖြင့် လုပ်ဆောင်ရာတွင် အရေးအကြီးဆုံးသော ရင်ဆိုင်ကျော်လွှားရခြင်းပြဿနာ တစ်ခုမှာ ကုမ္ပဏီနှင့် စက်ရုံအလုပ်သမားများအား အရည်အသွေး အတွေးအမြင်သစ်နှင့် ဒဲမ်းမင်း၏ လုပ်ငန်းနည်းစဉ် ချဉ်းကပ်နည်းအသစ်တို့ကို သင်ကြားပေးရန်ပင် ဖြစ်ပေသည်။ ထိုအရေးကိစ္စ ပြေလည်စေရန် ဒဲမ်းမင်းက ဝင်ဆာတွင် လေးရက်ကြာ ဆွေးနွေးပို့ချပွဲကို ပြုလုပ်ပေးလေသည်။

အက်စ်ဆက် စက်ရုံသည်လည်း ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီကို အကြံဉာဏ်ပေးပြီး ကူညီလမ်းညွှန်နေသူ ဒေးဗစ် ချိန်းမိဘားစ်နှင့်တွဲ၍ ဆောင်ရွက်နေလေသည်။

“ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီကတော့ အမြဲတန်း စာရင်းအင်းသင်္ချာနည်းပညာတွေနဲ့ လုံးပမ်းနေရတာပါပဲ။ ဒါပေမယ့် ကျွန်တော်တို့က ရလဒ်တွေကို တိုင်းတာရာမှာသာ အဲဒီနည်းတွေကို အသုံးပြုတာပါ။ အဲဒီတော့ တိုင်းတာတဲ့ ရလဒ်တွေပဲ များနေတာပေါ့။ လုပ်ငန်းနည်းစဉ် အခြေအနေ တိုင်းတာချက်တွေ မပါပါဘူး” ဟု ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီမှာ နှစ်ပေါင်း ၂၃ နှစ်ကြာ ဝါရင်နေသော အရည်အသွေး ပါရဂူဟောင်း တစ်ဦးဖြစ်သူ မဲလ် ရိုးက ဆိုပါသည်။ သူသည် ၁၉၈၀ လွန် အလယ်နှစ်များ၌ အက်စ်ဆက်မှာ ထုတ်လုပ်ရေး မန်နေဂျာ ဖြစ်လာခဲ့သည်။

“အဲဒီလို နေရာတွေမှာ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာကိုသုံးရမှာ မဟုတ်ဘူး။ လုပ်ငန်းအစကစပြီး အဆုံးအထိ တောက်လျှောက် အခြေခံအဆင့်ကစပြီး သုံးရမှာဖြစ်တယ်လို့ ဒဲမ်းမင်းက ပြောပါတယ်။ ဒဲမ်းမင်းဟာ အဲဒီလိုနည်းနဲ့ လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုလုံးကို ဩဇာလွှမ်းထားပါတယ်” ဟူ၍ မဲလ် ရိုးက ဆက်လက်ပြောပါသည်။

အက်စ်ဆက်ကုမ္ပဏီသည် ယင်း၏ အလုပ်သမားများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ် တစ်လျှောက်လုံး စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာကို အသုံးပြုနိုင်စေရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးစီမံကိန်းကို ချမှတ်လေသည်။ ထိုလေ့ကျင့်သင်တန်းကို ဒဲမ်းမင်း၊ ဒေးဗစ် ချိန်းမိဘားစ်နှင့် ချိန်းမိဘားစ်၏ တပည့်တစ်ဦးဖြစ်သူ ဘိုင်ရင် ဒေါ့စ်တို့၏ အကူအညီဖြင့် ဖွင့်လှစ်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပေသည်။ ထိုသင်တန်းတွင် ဖို့ဒ်စက်ရုံသုံးရုံ၏ အကြီးအကဲ မန်နေဂျာဖြစ်သူ လီယို ဘာရောင်းအပါအဝင် အလုပ်သမားများအားလုံး တက်ရောက် လေ့လာကြရပေသည်။ သူတို့အား စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာ နည်းနာနိသျှများနှင့် အရည်အသွေး ဒသနအသစ်တို့ကို သင်ကြားပေးသည်။ မဲလ် ရိုးနှင့် အက်စ်ဆက် အရည်အသွေးမန်နေဂျာ ဂျင်းမ် ဖူလာတင်တို့သည် ထိုသင်တန်း၌ လူတိုင်း သေချာစွာ မသင်ပျော်ကြကြောင်းကို တွေ့ကြရသည်။ သို့ဖြစ်၍ သူတို့သည် သင်တန်းသင်များ၏ အရည်အသွေးကို စိစစ်ကြည့်နိုင်ရန် စာမေးပွဲတစ်ခု ကျင်းပခဲ့သည်။

ဤသို့အားဖြင့် အကိမ်ဆက်စက်ရုံသည် ရုတ်ခြည်းဆိုသလိုပင် နည်းဗျူဟာ တိုးတက်မှုကို ရရှိခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ၁၉၈၆ ခုနှစ်တွင် အကိမ်ဆက်သည် ဖို.ဒ် ကုမ္ပဏီ၏ စက်ရုံများအနက် ပထမဦးဆုံး ၉-1 ဆုကို ဆွတ်ခူးရရှိခဲ့လေသည်။ ၁၉၈၁ ခုနှစ်မှ ၁၉၈၆ ခုနှစ်အတွင်း၌ အကိမ်ဆက်မှာ တိုးတက်မှု ၈၇ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပေါ်ခဲ့လေသည်။ ထိုစက်ရုံတွင် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ထိန်းချုပ်တိုးတက်စေနိုင်ခဲ့သဖြင့် စိစစ်စစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်းလည်း သက်သာ လျော့နည်းလာလေသည်။ အရည်အသွေးဆိုင်ရာတိုးတက်မှု အချက်အလက် များကို အလွယ်တကူ သိမှီး၍ အလျင်အမြန် ရှာဖွေ တော်ထုတ်နိုင်စေရန် ဘရောင်းသည် ကွန်ပျူတာများကို တပ်ဆင်၍ အသုံးပြုစေလေသည်။

ထိုသို့ အရည်အသွေးဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုများ ရှိလာသောအခါတွင် အကိမ်ဆက်သည် ၁၉၈၇ ခုနှစ်၌ အထူးပင် လုပ်ငန်း တွင်ကျယ်အောင်မြင် လာလေသည်။ ထိုစက်ရုံက ထုတ်လုပ်သော တောရပ်စံ မော်တော်ကားသည် အရည်အသွေးကောင်းပြီး လူကြိုက်များလာသောကြောင့် ဝယ်ယူသည့် အမှာ စာများ အများအပြား ရောက်ရှိလာပြီးလျှင် လက်မလီသည်နိုင်အောင်ပင် ထုတ်လုပ်ရောင်းချပေးနေရလေသည်။ ထို့ပြင် ကားသုံးစွဲသူများက အင်အားပို ကောင်းသော အင်ဂျင်စက်များကို ပိုမိုလိုလားနှစ်သက်ကြောင်းကို ဈေးကွက် သုတေသနအရ သိရသဖြင့် ဖို.ဒ် ကုမ္ပဏီသည် တောရပ်စံနှင့် ဆေဘယ်လ် ကားများအတွက် အင်အားပိုမို ကြီးမားသော ၃.၈ လီတာအင်ဂျင်သစ်များ တည်ဆောက်ထုတ်လုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်လေသည်။ ထိုအလုပ်အတွက် ထုတ်လုပ်နိုင်မှု ပို၍ လိုလာပြီဖြစ်ရာ ဖို.ဒ် ကုမ္ပဏီသည် အကိမ်ဆက်စက်ရုံကို တာဝန်ပေးလိုက်လေတော့သည်။ ထိုတာဝန်ကို အကိမ်ဆက်က ယူလိုက် ရာတွင် ပြုပြင်တိုးတက်မှုများ၊ တီထွင်ဆန်းသစ်မှုများကို လုပ်ဆောင်ရမည် ဖြစ်သည်။ နောက်ဘီးမောင်းအင်ဂျင်စက်အစား ရှေ့ဘီးမောင်း ၃.၈ အင်ဂျင် စက် တီထွင်ထုတ်လုပ်ရမည်ဖြစ်ပြီး တောရပ်စံကားကို တစ်စင်းလုံး ခေတ်မီ ဆန်းသစ်ပြုပြင်မွမ်းမံရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ ပြုပြင်ဆန်းသစ်မှု ပြုနိုင်စေရန် ဖို.ဒ် ကုမ္ပဏီသည် အကိမ်ဆက် စက်ရုံကို စက်ကိရိယာအသစ်များဖြင့် ပြုပြင် မွမ်းမံရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုပြုပြင်မွမ်းမံမှုများအတွက် ခေါ်လာ ၁၀ သန်း

ထုန်ကျမည်ဖြစ်ပေသည်။
“အဲဒီလို အရည်အသွေး တိုးတက်အောင် တီထွင်ဆန်းသစ်နိုင် အောင် မလုပ်နိုင်ခဲ့ရင် ၁၉၈၈ ပုံစံ တောရပ်စံကားရယ်လို့ ပေါ်ထွက်လာမှာ မဟုတ်ပါဘူး။ အဲဒီ အင်ဂျင်စက်အသစ်ကို ကျွန်တော်တို့ မထုတ်နိုင်ရင် ထွန်တော်တို့ရဲ့ အနာဂတ်ဟာ ရေရာတော့မှာ မဟုတ်ပါဘူး” ဟူ၍ မဲလ် ရိုး တ ပြောပြပါလေသည်။

အကိမ်ဆက်စက်ရုံ၏ အောင်မြင်မှုသည် ယင်းတစ်ဦးတည်း အောင်မြင်မှု မဖြစ်နိုင်ချေ။ ယင်းထံ စက်အစိတ်အပိုင်းများ ပေးသွင်းသူ များဘက်ကလည်း အရည်အသွေးဆိုင်ရာအောင်မြင်မှု ရှိပါမှ ယင်းသည်လည်း အောင်မြင်မည်ဖြစ်ကြောင်း အကိမ်ဆက်က သဘောပေါက်နားလည်သည်။ သို့ဖြစ်၍ အကိမ်ဆက် စက်ရုံ တာဝန်ရှိသူတို့သည် ပေးသွင်းလာသော စက်အစိတ်အပိုင်းပစ္စည်းများနှင့် ယင်းတို့ကို ထုတ်လုပ်သည့် နည်းစနစ် တို့ကိုပါ စစ်ဆေးကြီးကြပ်လာလေသည်။ စက်အစိတ်အပိုင်း တစ်မျိုးကို ထုတ်လုပ်သူ အမျိုးမျိုးက ပြုလုပ်ပေးပါလျှင် (လက်ရာချင်း မတူခြင်း၊ မတိကျခြင်းတို့ကြောင့်) ကွဲလွဲချက်များ ဖြစ်ပေါ်လာကာ အရည်အသွေး ကျဆင်းမည်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီနှင့် စက်ရုံအဖို့ ကံဆိုးမိုးမှောင်ကျမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသဘောတရားကို ဘရောင်း၊ ရိုး၊ ဖူလာတင်စသည့် ဖို.ဒ်၏ လက်ဟောင်း ကြီးများက သဘောပေါက်သိမြင်ကြသည်။ ဒဲမ်းမင်းက ကုန်ကြမ်း သို့မဟုတ် အစိတ်အပိုင်း ပေးသွင်းသူတစ်ဦးတည်းနှင့်သာ ဆက်သွယ် အလုပ်လုပ်ရန် ပြောသောအခါ၌ ကုမ္ပဏီက နားထောင်စပြုလာလျှင် ထိုလက်ဟောင်းပုဂ္ဂိုလ်များ ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာအားရ ဖြစ်ကြရလေသည်။

အကိမ်ဆက်စက်ရုံသည် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ လေးဦးနှင့် ဆက်သွယ် လုပ်ကိုင်လျက် ရှိနေသည်။ စက်ရုံက တာဝန်ရှိသူတို့သည် ထိုလေးဦးနှင့် ပူးတွဲကာ လအနည်းငယ်ကြာ ဆွေးနွေးလုပ်ကိုင်ကြသည်။ အစိတ်အပိုင်း ပစ္စည်းပေးသွင်းသူတို့သည် စက်ရုံ၏ လိုလားမှုသဘောထားကို သိကြပြီဟု ထိုတာဝန်ခံတို့က ယုံကြည်ကြသည်။ သို့သော်လည်း အစိတ်အပိုင်းပစ္စည်း ပေးသွင်းသူလေးဦး (အစိတ်အပိုင်း ထုတ်လုပ်သော စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်း

လေးဖွဲ့) ရှိခြင်းထက် တစ်ဖွဲ့တည်းက ပို၍ လက်ရာညီနိုင်သဖြင့် (ဒါမင်း၏ အယူအဆအရ) တစ်ဦးတည်းရှိသင့်ပေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ အကိစ္စဆက် စက်ရုံသည် အစိတ်အပိုင်းပေးသွင်းသည့် အလုပ်ရုံလေးခုအနက် ဖရင့်ချ်ကို ချွန်လုပ်ပြီး ကျန်သုံးခုကို အဆက်အသွယ် ဖြတ်လိုက်တော့သည်။ ဖရင့်ချ်ထံမှသာလျှင် မော်တော်ကား အင်ဂျင်စက် အစိတ်အပိုင်းကို မှာယူတင်သွင်းတော့သည်။ ဖရင့်ချ် ပြုလုပ်၍ တင်သွင်းရသည့်ပစ္စည်းမှာ အင်ဂျင်စက်ဆလင်းဒါဘလောက်တုံး ရှေ့ဘက်အပုံး ဖြစ်လေသည်။ ဤသို့ ဖရင့်ချ်သည် တစ်ဦးတည်းတာဝန် ယူ၍ အဆိုပါ စက်အစိတ်အပိုင်းကို ပြုလုပ်တင်သွင်းရသဖြင့် သူ၏အလုပ် ဌာနတွင် အရည်အသွေး တိုးတက်အောင် ကြံဆောင်ကြိုးပမ်းရလေတော့သည်။ ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီက သတ်မှတ်ထားသော စံချိန်ကို ဖိုအောင် လုပ်ရတော့သည်။

ဖရင့်ချ်၏ လုပ်ငန်းသည် မိသားစုပိုင်လုပ်ငန်းဖြစ်၏။ သူ့မိသားစု တစ်ခုလုံးဆိုသလိုပင် အခြား အလုပ်သမားများနှင့်အတူ ပါဝင်လုပ်ကိုင်၏။ သားနှစ်ယောက်နှင့် သမီးနှစ်ယောက်တို့သည် လုပ်ငန်းတွင် အားတက်သရော ပါဝင်လုပ်ကိုင်ကြ၏။ သူတို့သည် အရည်အသွေး တိုးတက်ရေးအတွက် ပြောရုံဆိုရုံ ပြုပြင်ရုံကြံသောသူများ ဖြစ်ကြသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဖရင့်ချ်၏ လုပ်ငန်းသည် တိုးတက်ရန် အခွင့်အလမ်း များစွာ သာနေလေသည်။ သို့နှင့် ဖရင့်ချ်သည် သူ၏ လုပ်ငန်းကို မွမ်းမံတိုးချဲ့ရန်ရည်ရွယ်၍ အစီအစဉ် ချမှတ် လုပ်ဆောင်လေသည်။ သူသည် အင်ဂျင်နီယာ ခုနစ်ဦးကို ငှားရမ်းလိုက်သည်။ အလုပ်သမား နှစ်ရာပင် မပြည့်သော သူ၏ လုပ်ငန်းတွင် သူတစ်ယောက် သာလျှင် ဘွဲ့ရစက်မှုအင်ဂျင်နီယာဖြစ်ပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ နောက်ထပ် အင်ဂျင်နီယာများဖြင့် အားဖြည့် လိုက်ခြင်းဖြင့် သူ၏ လုပ်ငန်းသည် တိုးတက်လာမည်ဖြစ်၏။ ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီ စိတ်တိုင်းကျ စံချိန်မီ အရည်အသွေးကို ရအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရုံသာမက သူ၏ ဈေးကွက်ကိုပါ ချဲ့ထွင်လာနိုင် မည်ဖြစ်သည်။ (အလုပ်အပ်သူများ နောက်ထပ် တိုးပွားလာမည်ဖြစ်သည်။) ထို့ပြင် အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှု ပိုမိုလာစေရန် အတိုင်ပင်ခံများကိုလည်း ငှားရမ်း သည်။ ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီနှင့် ဆက်သွယ်လုပ်ကိုင်ရာတွင်လည်း ပိုမို ရင်းနှီးအောင် ကြိုးစားလေသည်။

မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်သူများနှင့် စက်ပစ္စည်း အစိတ်အပိုင်း ပေးသွင်းသူများတို့ ရင်းနှီးစွာ ဆက်ဆံရန်မှာ မလွယ်လှချေ။ မော်တော်ကား တည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်း လောကနယ်ပယ်ဖြစ်သော ဒီးထရိုက်တွင် ကား စီမံထုတ်လုပ်ရာ၌ အချင်းချင်း အလွန် လျှို့ဝှက်ကြသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ရင်းနှီးစွာ ဆက်ဆံရန် ခဲယဉ်းလှသည်။ အင်ဂျင်နီယာများသည် လုံခြုံရေး တင်းကြပ်လှသော စတူဒီယိုပုံစံ အခန်းကြီးများတွင် မော်တော်ကားဒီဇိုင်းပုံစံ များကို လျှို့ဝှက်စွာရေးဆွဲထုတ်လုပ်ကြသည်။ ပြင်ပလူ မဆိုထားနှင့် ကုမ္ပဏီ သားများပင် အနီးသို့ ကပ်ခွင့် မရချေ။ ဖိုဒ်ကဲ့သို့သော ကုမ္ပဏီများသည် သူတို့၏ အစီအမံ ဒီဇိုင်းပုံစံများကို ပြင်ပလူများ (အထူးသဖြင့် ကုန်ကြမ်း ပေးသွင်းသူ၊ စက်အစိတ်အပိုင်း ပေးသွင်းသူများ) သိသွားမည်ကို အလွန် စိုးရိမ်ကြသည်။ ထိုသူများမှတစ်ဆင့် ကုမ္ပဏီ၏ လျှို့ဝှက်ချက်နှင့် အစီအမံ များကို ပြိုင်ဘက်များထံသို့ ရောက်သွားမည်ကို စိုးရိမ်ကြခြင်းဖြစ်ပေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ကုမ္ပဏီတို့သည် ထုတ်လုပ်ရမည့် စက်အစိတ်အပိုင်းကို တင်သွင်း သူများထံ အပ်နှံရာတွင် အပြီးအစီး အပိုင်အနိုင်ကိုင်ကာ အပ်နှံပြီး အလျင် အမြန် ဆောင်ရွက်စေသည်။ တစ်ဖန် ဒီဇိုင်းပုံစံထုတ်လုပ်သူအင်ဂျင်နီယာများ ကလည်း ပုံစံ ချလိုက်သောပစ္စည်း (စက်ပစ္စည်းနှင့် အစိတ်အပိုင်း) ကို စက် တွင် အလုပ်လုပ်နိုင်စေရန် အဓိကထား၍ ပုံစံချကြလေ့ရှိသည်။ ယင်းပစ္စည်း သည် စက်တွင် ကောင်းမွန်စွာ အလုပ်လုပ်မည်မှာ မှန်ပါသည်။ သို့သော် ယင်းဖြစ်လာအောင် လက်တွေ့ ထုတ်လုပ်ရာတွင် (ယင်းကို ပြုလုပ်ခြင်း) ခက်ခဲတတ်သည်။ စက်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများအဖို့ (ထိုပစ္စည်းကို ပြုလုပ်ပေး သွင်းရာတွင်) အခက်အခဲ လက်တွေ့ပြဿနာများနှင့် ရင်ဆိုင်ရတတ်သည်။ ထိုအချက်ကို အင်ဂျင်နီယာများက ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း ပြုလေ့ မရှိကြပေ။ ထို့ကြောင့် ပေးသွင်းသူများ ပြုလုပ်ပေးသော စက်ပစ္စည်းများသည် အရည်အသွေး ပြဿနာများနှင့် ရင်ဆိုင်ရလေ့ရှိပေသည်။ မော်တော်ကား အင်ဂျင်စက်နှင့် အခြားအစိတ်အပိုင်းများမှာ ပုံမှန် တည်ဆောက်ရန် အလွန်ခက်ခဲလှပေသည်။ ထိုသို့ ဒီဇိုင်းပုံစံ ထုတ်လုပ်သူများအဖို့ (သဘောတရားပိုင်း၊ စိတ် ကူးဉာဏ်၊ အကြံဉာဏ်တို့မှာ) လွယ်ကူသည်ဟု ဆိုနိုင်သော်လည်း ရပ်ခြပ်

အကောင်အထည်ဖော်၍ (လက်တွေ့) အစိတ်အပိုင်း ပြုလုပ်ပေးသူများအဖို့ မှာကား အကြပ်အတည်းများနှင့် မကြာခဏ ရင်ဆိုင်နေကြရသည်ဖြစ်လေရာ ဒီဇိုင်းပုံစံ ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ခြင်းလုပ်ငန်းတို့နှင့် ယင်းလုပ်ငန်း ပြုလုပ်သူများ တွဲဖက်၍ တစ်ပြိုင်နက် ဆောင်ရွက်လျှင် အဆင်ပြေမည် ဖြစ်ပေသည်။ ထိုသဘောတရားအရ ဖိုဒ်ကုမ္ပဏီက အင်ဂျင်နီယာများ (ဒီဇိုင်း ပုံစံထုတ်လုပ်ရေးဘက်မှ) နှင့် ဖရင့်ချ်၏ အင်ဂျင်နီယာများ (ပစ္စည်းပြုလုပ် ပေးသည့်ဘက်မှ) တို့သည် တွဲဖက်ကာ ဒီဇိုင်းပုံစံများကို လပေါင်းများစွာ အကြာခံကာ ညှိနှိုင်း ထုတ်ယူကြရလေသည်။ အဖွဲ့နှစ်ဖွဲ့ ပူးတွဲလုပ်ရသဖြင့် အယူအဆနှင့် သဘောတရားတွင် အားပြိုင်မှု၊ လွန်ဆွဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာ လေသည်။ ဖိုဒ်အင်ဂျင်နီယာများက သေသေသပ်သပ်နှင့် စွမ်းရည်ကောင်းသော အင်ဂျင်စက် ဖြစ်ပေါ်လာရေးကို ဦးတည်သည်။ အာသီသရီသည်။ ဖရင့်ချ် အင်ဂျင်နီယာများကမူ (လက်တွေ့ပြုလုပ်ပြီး ပေးသွင်းရမည့်ဘက်က ဖြစ်နေသဖြင့်) အပြစ်အနာအဆာ ကင်းစေပြီး ပြုလုပ်ရ လွယ်ကူချောမော သောပုံစံကို အလိုရှိကြလေသည်။ သို့နှင့် ယင်းနှစ်ဖွဲ့သည့် အယူအဆနှင့် ဦးတည်ချက်အရ အားပြိုင်မှု၊ လွန်ဆွဲမှု၊ ငြင်းခုံမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ သူတို့သည် ညီညွတ်စွာညှိနှိုင်းဆောင်ရွက် ခြင်းဖြင့် သုံးခွဲသူ ကျေနပ်လောက်သော မော်တော်ကားများ ပေါ်ပေါက်လာ စေနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သူတို့တစ်ဖွဲ့ချင်း သီးခြား လုပ်ဆောင်လျှင် ထိုသို့ အဆင်ပြေအရည်အသွေးမြင့်သော ဒီဇိုင်းပုံစံများ၊ အင်ဂျင်စက်များ၊ မော်တော် ကားများ ပေါ်ထွက်လာမည် မဟုတ်ပါချေ။

ထိုသို့ ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီနှင့် ဖရင့်ချ်လုပ်ငန်းတို့ ပူးပေါင်း၍ ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ကြရာတွင် စက်၏ရွေ့ပိုင်းအကားကိုပြုပြင်ရုံသာမက ၃.၈ လီတာ အင်ဂျင်စက်တစ်ခုလုံး၏ ပုံစံနှင့် ထုတ်လုပ်နည်းတို့ကိုပါ ပြောင်းလဲပြုပြင်ကြ ရလေသည်။ ယင်းလုပ်ငန်းနှစ်ဖွဲ့သည် နောက်ထပ် သုံးနှစ်အတွင်း၌ ဆက် လက်၍ ပူးပေါင်း ကြိုးစားကြလေသည်။ ၁၉၈၀ ပြည့်လွန်နှစ် စောစောပိုင်းတွင် ဖရင့်ချ်သည် အစိတ်အပိုင်း အော်ဒါမှာသော ကုမ္ပဏီက ပေးသည့်ပုံစံကိုသာ မှီ၍ ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ခြင်း အဆင့်မှ မိမိကိုယ်တိုင် ဒီဇိုင်းပြုလုပ်ပြီး ထုတ်

လုပ်ခြင်းအဆင့်သို့ တက်လှမ်းလိုက်လေသည်။ ထိုသို့ လုပ်ငန်းအဆင့်မြင့် လိုက်ရာတွင် နောက်ထပ် အင်ဂျင်နီယာအသစ်များလည်း လာရောက်ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်လေသည်။ သူတို့သည် အခြားကုမ္ပဏီကြီး သုံးခုမှ ထွက်လာကြ သူများ ဖြစ်ပေသည်။ သူတို့သည် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ နောက်ဆုံးပေါ် စာပေဗဟုသုတများကို အပတ်တကုတ် ကြိုးစားလေ့လာကြလေသည်။ သူ တို့သည် ဒိမ်းမင်းပို့ချသော သင်တန်းများ ဆွေးနွေးပွဲများသို့ တက်ရောက် လေ့လာသင်ယူကြသည်။ ထို့နောက် ထိုအင်ဂျင်နီယာတို့သည် ဒိမ်းမင်း၏ နည်းကို တစ်ဆင့် ပြန်လည်သင်ကြားပေးလေသည်။ ဤသို့အားဖြင့် ဖိုဒ်နှင့် ဖရင့်ချ်တို့ စီမံနေကြသော အင်ဂျင်စက်သည် အရည်အသွေး တိုးတက် ကောင်းမွန် လာပေတော့သည်။

စက်အစိတ်အပိုင်း ပြုလုပ်ပေးသွင်းသူ ဖရင့်ချ်အဖို့ မှာလည်း အောင် မြင်မှုမှာ အတော်ပင် မြင့်လာသည်။ ၁၉၈၅ ခုနှစ်၌ ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုနည်းစဉ် အထွေထွေကို ပြုပြင်မွမ်းမံခြင်းအားဖြင့် ဖရင့်ချ်၏ လုပ်ငန်းသည် ထုတ်လုပ် အပယ်ခံရခြင်းနှုန်းကို ၄-၃၆ ရာခိုင်နှုန်းအထိ လျှော့ချလိုက်နိုင်လေသည်။ ယခင်က သူတို့လုပ်ငန်းက ပြုလုပ်လိုက်သော စက်ပစ္စည်းကို ဖိုဒ်က လက်ခံ ရာတွင် ဝယ်ထုတ်လိုက်သော ရာခိုင်နှုန်းမှာ အတော်များ၏။ ယခုမူ အတော်ပင် လျော့နည်းသွားလေသည်။ အတော်များများကို လက်ခံလေတော့သည်။ ထုတ်လုပ်သမျှတွင် အတော်များများ ရောင်းချပြီးလျှင် အနည်းငယ်သာ အပယ်ခံရလေသည်။ ထို့ပြင် ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုနည်းစဉ် တိုးတက်ကောင်း မွန်လာသဖြင့် လေလွင့်ပစ္စည်း အတိုအစများလည်း လျော့နည်းလာလေသည်။ ၁-၇၁ ရာခိုင်နှုန်းအထိပင် လျော့ကျခဲ့လေသည်။ သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ ဖရင့်ချ် စက်မှုလုပ်ငန်းတွင် ရှိနေသော ထုတ်လုပ်ရေးစက်ကိရိယာများသည် ခေတ်မမီ တော့သဖြင့် ဖော်ပြခဲ့သည့် တိုးတက်ဆောင်မြင်မှုများထက် မကျော်လွန်နိုင်ခဲ့ချေ။ ထူးခြားသော အောင်မြင်မှုရအောင် မလုပ်နိုင်ဘဲ ရှိနေရပေသည်။ ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီ၏ လိုအင်ကိုလည်း အပြည့်အဝ မဖြည့်ဆည်းနိုင်ခဲ့ချေ။ ဖရင့်ချ်အဖွဲ့ဖြင့် ဖိုဒ်ကုမ္ပဏီက သတ်မှတ်ထားသော ၉-1 အဆင့်ကို မှီလီမီမည်ဟု မျှော်မှန်းထားသော်လည်း မှန်းချက်နှင့် နှမ်းထွက် မကိုက်သေးချေ။ ၉-1



အဆင့်မီရန်မှာ ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီ ဌာနအားလုံးက ဖရင့်ချို ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ဆောင်မှု အရည်အသွေးကို လက်ခံမှသာ ဖြစ်ပေါ်မိမည်။ ၁၉၈၅ ခုနှစ်၌ ဖရင့်ချို၏ လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ပေးသွင်းသောပစ္စည်းများ၏ အရည်အသွေးကို အကဲခတ်စစ် စက်ရုံမှတစ်ပါး ဌာနအားလုံးက လက်ခံကြလေသည်။ ထောက်ခံကြလေသည်။ အကဲခတ်စစ်အင်ဂျင်ထုတ်လုပ်ရေးစက်ရုံ အနေဖြင့် ဖရင့်ချို ပေးသွင်းသော ပစ္စည်းနှင့်ပတ်သက်၍ အဆင်ပြေပြေ ပြည့်ပြည့်ဝဝ လက်ခံခြင်းအခြေအနေ ဖြစ်လာရန်မှာ ယင်းစက်ရုံကိုပါ ခေတ်မီရန် ပြုပြင်မှသာ ဖြစ်နိုင်ပေလိမ့်မည်။ ထို့ပြင် ဖို့ဒ်အင်ဂျင်ဒီဇိုင်းပုံစံကိုပါ ပြုပြင်ရန်လည်းလိုနေပေသေးသည်။ ထိုသို့ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ပြုပါမှ ဖရင့်ချိုအနေနှင့်လည်း အဆင်ပြေပြေလိုက်ပါ ပြောင်းလဲနိုင်မည် ဖြစ်ပေသည်။ ထို့ပြင်၍ ၁၉၈၅ ခုနှစ်မှာပင် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီ သည် ယင်းထုတ်လုပ်နေသော ၃.၈ လီတာ V-6 အင်ဂျင်စက်အတွက် ဒီဇိုင်းပုံစံနှင့် ထုတ်လုပ်ရေးစက်ကိရိယာများ ပြောင်းလဲပစ်ရန် ကုန်ကျစရိတ် အပို သုံးစွဲရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်ရလေတော့သည်။ ထိုအခါ ဖရင့်ချိုစက်ပစ္စည်း လုပ်ငန်းကလည်း ယင်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို အမှီလိုက်ရန် ကြိုးပမ်းရပြန် လေတော့သည်။

ဖရင့်ချိုစက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းသည် ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီ အကဲခတ်စစ် စက်ရုံက ထုတ်လုပ်နေသော အင်ဂျင်စက်၏ ရှေ့ဘက်ပိုင်းအကာ အစိတ်အပိုင်းကို ပြုလုပ်၍ တင်သွင်းပေးနေရာ ထိုအစိတ်အပိုင်း ပြုလုပ်ရာတွင် လွယ်ကူပြီး စရိတ်စက လျော့နည်းစေကာ အရည်အသွေးပါ တိုးတက်စေရန် ကြံရွယ် ကြိုးစားနေပေသည်။ ဖရင့်ချိုသည် ဖို့ဒ်နှင့်တိုင်ပင်ကာ နည်းနည်းများ ရှာကြံ နေသည်။ ထိုအခါ အကဲခတ်စစ်ကုမ္ပဏီ တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်များက “တာဝူးချီ နည်းများ” ကို လေ့လာကြည့်ရန် တိုက်တွန်းအားပေးလေသည်။ ထိုနည်း များကို ဂျီနီချီ တာဝူးချီ အမည်ရှိ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာရှင် တစ်ဦးက တီထွင်ဖော်ထုတ်လိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ သူသည် လက်တွေ့စာရင်းအင်းသင်္ချာ ပညာဆိုင်ရာ အကြံဉာဏ်သီအိုရီအသစ်များကို ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့သဖြင့် ၁၉၆၀ ပြည့်နှစ်တွင် ဒိမ်းမင်းဆုကို ဆွတ်ခူးရရှိခဲ့သူဖြစ်သည်။ ထုတ်လုပ်သော ပစ္စည်းများ အရည်အသွေး တိုးတက်စေရန် နည်းလမ်းများ ရှာကြံ၍

လုပ်ဆောင်ကြရာတွင် “ထွက်ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေးနှင့် ယင်းကို ပြုလုပ်သည့် ထုတ်လုပ်နည်းစဉ်၏ အရည်အသွေး” တို့သည် မညီမမျှ ဖြစ်တတ်လေ့ရှိသည်။ ပစ္စည်းကောင်းအောင်၊ အစီအစဉ်နှင့် ပုံစံကို ကောင်းသည်ထက်ကောင်းအောင် ဦးတည် ဆောင်ရွက်သောအခါ သဘောတရားအားဖြင့် ပစ္စည်းမှာ ကောင်းမွန်မည်မှာ သေချာသော်လည်း ပြုလုပ်ရန် ခက်သဖြင့် ထုတ်လုပ် နည်းစဉ်မှာ အခက်အခဲများတွေ့၍ အရည်အသွေး ကျဆင်းတတ်သည်။ ပြုလုပ်ရေး လွယ်ကူစေရန် ထုတ်လုပ်ရေးနည်းစဉ် ချောမွေ့အောင် လုပ်ပြန် လျှင်လည်း ထုတ်လုပ်လိုက်သည့်ပစ္စည်းမှာ ညံ့နေတတ်ပြန်သည်။ သို့ဖြစ်၍ အရည်အသွေး နှစ်မျိုးစလုံး ညီညွတ်မျှတ လျော်ကန်စေရန်မှာ အရေးကြီး သကဲ့သို့ ယင်းသို့ ဖြစ်စေသည့် နည်းလမ်း ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရခြင်းမှာလည်း လွယ်ကူလှသည် မဟုတ်ပါချေ။ ထိုခက်ခဲလှသောနည်းကို တာဝူးချီက ရှာဖွေဖော်ထုတ်လိုက်ပေသည်။

ဖရင့်ချိုသည် တာဝူးချီ၏နည်းကို လေ့လာပြီးလျှင် အလွန်နှစ်ခြိုက် သည်ဖြစ်၍ ယင်းနည်းကို အသုံးပြုရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။ ဖရင့်ချို စက်မှု လုပ်ငန်း၏ အင်ဂျင်နီယာများသည် စုပေါင်း၍ အထက်ပါနည်းကို အသုံးပြုလျက် အကြံဉာဏ်များကို မီးကုန်ယမ်းကုန် ထုတ်၍ နည်းလမ်း ရှာဖွေသောအခါ “ဖြစ်နိုင်ချေနည်းလမ်း ၃၁ နည်း” ကို ဖော်ထုတ်ရရှိလေသည်။ ထိုနည်း များကို တစ်ဖန် စိစစ်လေ့လာပြီး အနှစ်ထုတ်၍ အချက်အလက် ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်လိုက်သောအခါ “သော့ချက် ၁၁ ချက်” ကို ရရှိလာလေသည်။ ယင်းအချက်များကို ဖရင့်ချို၏ အင်ဂျင်နီယာနှင့် အလုပ်သမားများသည် ဖို့ဒ် တွဲဖက် တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ပူးပေါင်းပြီး တစ်လလုံးလုံးကြာအောင် စမ်းသပ် လေ့လာကြလေသည်။ ဤသို့ အရည်အသွေး တိုးတက်အောင် ကြိုးပမ်း သဖြင့် ဖရင့်ချို ကုမ္ပဏီသည် ပစ်ပယ်နှုန်းကို ၁.၁၃ ရာခိုင်နှုန်းအထိ လည်းကောင်း၊ လေလွင့်မှုကို ၀.၇၆ ရာခိုင်နှုန်းအထိလည်းကောင်း၊ လျှော့ချ ပစ်နိုင်ခြင်းဖြင့် အလွန်ပင် အရည်အသွေး တိုးတက် ကောင်းမွန်လာခဲ့လေသည်။ ယင်းတို့ပြုလုပ်တင်သွင်းသော အင်ဂျင်စက် အစိတ်အပိုင်းများကိုလည်း ဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီက ဝယ်ချမျှ အလွန်နည်းစွာနှင့် လက်ခံခဲ့လေသည်။

ဖရင့်ချိ၏ ကြံစည်ကြီးပမ်းမှုကြောင့် သူ၏ လုပ်ငန်းတွင် အရည်အသွေး တိုးတက်လာကာ ၁၉၈၉ ခုနှစ်၌ ဖိုဒ်၏ ၉-၁ အဆင့်ကို ဖိုဒ်ခံလေသည်။ ဖိုဒ်၏ စံချိန်မီပစ္စည်း ပေးသွင်းသည့် စက်မှုလုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်လာခဲ့လေသည်။ အမှန်စင်စစ် ဖရင့်ချိ၏ အောင်မြင်မှုမှာ ထိုထက်ပင် ပိုခဲ့လေသည်။ ဖရင့်ချိ၏ အောင်မြင်မှုသည် ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်မှစ၍ (၁၉၈၉ ခုနှစ်အဆင့်မီသည်အထိ) ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ရောင်းချမှုမှာ ၈ ဆတိုးခဲ့လေသည်။ ၁၉၈၈ ခုနှစ်တွင် ဖရင့်ချိလုပ်ငန်းအားလုံး၏ ဝိသုဒ္ဓိ ရာခိုင်နှုန်းကို ဖိုဒ်ကုမ္ပဏီတစ်ခုတည်းက အော်ဒါမှာယူခဲ့သည်။ ထိုသို့ လုပ်ငန်း တိုးတက်လာရသောမက လုပ်ငန်းကိုလည်း တိုးချဲ့နိုင်ခဲ့လေသည်။ လုပ်ငန်းသစ်များကိုလည်း စတင်အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ခဲ့လေသည်။ ဤသည်တို့မှာ ဖရင့်ချိလုပ်ငန်းအနေဖြင့် ဖိုဒ်နှင့် တွဲဖက်လုပ်ကိုင်ရခြင်းနှင့် ခေတ်သစ်အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှုနည်းများကို အသုံးပြု လေ့လာနိုင်ခြင်းတို့ကြောင့် ရရှိလာသည့် အကျိုးကျေးဇူးများပင် ဖြစ်လေသည်။ “လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာဖြင့် ထိန်းချုပ်ခြင်း” အပါအဝင် ခေတ်သစ် အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှုနည်းနိသျှများ မပါရှိဘဲနှင့် ထိုသို့ အောင်မြင်မှု ရမည် မဟုတ်ချေ။ ယင်းအချက်ကို ဖရင့်ချိ ကောင်းကောင်းကြီး သဘောပေါက်ထားပါသည်။ ဖိုဒ်ကုမ္ပဏီအတွက် ကူညီအောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ဖရင့်ချိသည် သူ၏ထွက်ကုန် (စက်အစိတ်အပိုင်းပစ္စည်း) အတွက် အရည်အသွေးကို တိုးမြှင့်ပေးနိုင်ရသောမက အစိတ်အပိုင်းပစ္စည်းများ ပုံသွန်းလောင်း ပြုလုပ်ခြင်းလုပ်ငန်းကို ကျော်လွန်၍ အခြားပစ္စည်းများကိုပါ တိုးချဲ့ထုတ်လုပ်နိုင်သည်အထိ လုပ်ငန်းကို တိုးတက်ချဲ့ထွင်လာနိုင်လေသည်။ ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီအတွက် အောင်မြင်စွာအလုပ်လုပ်ပေးနိုင်သဖြင့် အခြား မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးကုမ္ပဏီများကလည်း ဖရင့်ချိ စက်မှုလုပ်ငန်းထံ အလုပ်များ အပ်နှံလာကြပေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဆိုရလျှင် ဂျင်နရယ်လ် မော်တော်စက်ကုမ္ပဏီက ထုတ်လုပ်မည့် ဘျူးအစ်-အိုလ်စ် မိုဘီးလ်-ကက်ဒီလက် မော်တော်ကား၏ အင်ဂျင်စက် ဂျော့ဘက်အကာ အစိတ်အပိုင်းကို ဖရင့်ချိလုပ်ငန်းထံ အပ်နှံခြင်း ဖြစ်လေသည်။ ဂျင်နရယ်လ် မော်တော်စက်ကုမ္ပဏီ(ဂျီအမ်) သည် ဒိမ်းမင်း၏မူအရ ကုန်ကြမ်း (စက်အစိတ်

အပိုင်းပစ္စည်း)ကို မှာယူသည်ဖြစ်ရာ ယင်းမူအရ ကိုက်ညီဆီလျော်သော ဖရင့်ချိစက်မှုလုပ်ငန်းမှ မှာကြားခြင်း ဖြစ်လေသည်။ အမှန်စင်စစ် ထိုကာလတွင် ကုမ္ပဏီ အတော်များများ၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း အတော်များများသည် ဒိမ်းမင်း၏ အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲ ထိန်းချုပ်မှု သဘောတရားများကို နှစ်သက်လိုက်နာကျင့်ကြံ နေကြလေသည်။ ထိုအထဲတွင် ဖရင့်ချိ၏ လုပ်ငန်းသည်လည်း တစ်ခု အပါအဝင်ဖြစ်ပေသည်။ နောက်ထပ် ပါဝင်လာသော လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း ကုမ္ပဏီများလည်း တိုးပွားလာလေသည်။

“အေအက်စ်အိုင်” ခေါ် အမေရိကန် ကုန်ကြမ်းပစ္စည်း ပေးသွင်းသူအဖွဲ့အစည်းကြီးသည် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီအားဖြင့် တည်ထောင်ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အဖွဲ့ကြီးဖြစ်သည်။ ယင်းမှာ ဒိမ်းမင်းနှင့် ပတ်သက်ခြင်း မရှိသော်လည်း ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီ၏ ဒိမ်းမင်းလမ်းညွှန်မှုအရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းဗျူဟာများကို အမှီပြုကာ ပေါ်ပေါက်လာခြင်းဖြစ်ပေသည်။ ကုန်ကြမ်းဖြစ်စေ၊ အစိတ်အပိုင်းပစ္စည်းများဖြစ်စေ၊ ပေးသွင်းသူများ၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းကုမ္ပဏီများ အနေဖြင့် သူတို့၏ပစ္စည်းကို မှာယူသော လုပ်ငန်းကုမ္ပဏီများ၏ လိုအင်နှင့် လိုအပ်ချက်များကို သိမြင် သဘောပေါက်စေနိုင်မည့် အသိပညာများကို အေအက်စ်အိုင်က ပြည့်ဆည်း ညွှန်ကြား ပြသပေးနိုင်လိမ့်မည်ဖြစ်သည်။ အေအက်စ်အိုင်နှင့် အခြားအရည်အသွေး မူဝါဒ အသင်းအဖွဲ့များ ခြားနားချက်မှာ အေအက်စ်အိုင်က ဂါနီးချီ တာဝူးချီ၏ နည်းနိသျှများကို အခြေပြုထားခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ ထိုနည်းနိသျှများသည် သမားရိုးကျလုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာဖြင့် ထိန်းချုပ်ခြင်းသဘောတရားများနှင့် မတူချေ။ သမားရိုးကျ သဘောတရားများသည် စာရင်းအင်း သင်္ချာပညာကို အသုံးပြုသည် မှန်သော်လည်း ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေးနည်းစဉ် အရည်အသွေးတိုးတက်မှုကိုသာ အဓိကထားလေသည်။ တာဝူးချီ၏ သဘောတရားမှာမူ ထုတ်လုပ်ပစ္စည်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် နည်းစဉ်တိုးတက်ရေးကို အဓိကထားပြီး ပစ္စည်းပြုလုပ်ထုတ်လုပ်နည်း တိုးတက်မှုကိုပါ တစ်ပါတည်း တွဲဖက် အာရုံစိုက်လမ်းညွှန်ပြုလေသည်။ အေအက်စ်အိုင်သည် ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီကို အကြောင်းပြု၍ ဖြစ်ပေါ်လာသဖြင့် တာဝူးချီထက် ကျော်လွန်ကာ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ပေါ်ပေါက်

ခဲ့သော နည်းနိဿယျည်းများကို ကိုယ်ပိုင်ဟန်ဖြင့် ဆန်းသစ်ကာ တင်ပြနိုင်ခဲ့လေသည်။

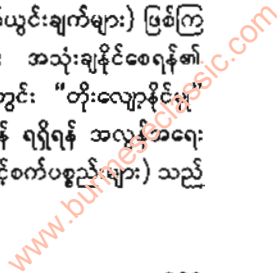
ယင်းနည်းနိဿယျည်းများနှင့် ပတ်သက်၍ ဒဲမ်းမင်းအပါအဝင် ဝေဖန်သူအချို့က ထိုနည်းများကို လက်ခံလိုက်နာကျင့်သုံးသည့် ကုမ္ပဏီများအတွက် စိုးရိမ်ပူပန်နေမိကြလေသည်။ သူတို့၏ စိုးရိမ်ပူပန်ခြင်းမှာ (ထိုနည်းကို မနှစ်သက်၍ မဟုတ်ဘဲ) အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်စီမံခန့်ခွဲခြင်းသဘောတရားကို မသိနားမလည်သေးဘဲ စိမ်းနေသော ကုမ္ပဏီများသည် ထိုနည်းနိဿယျည်းများကို ရုတ်ခြည်း မက်မက်မောမော နှစ်သက်ကျင့်သုံးလိုခြင်းဆန္ဒဖြင့် ထိုနည်းများ၏ အခြေခံကို မလေ့လာဘဲလည်းကောင်း၊ ကျယ်ပြန့်သော အရည်အသွေး နည်းဗျူဟာကို မစူးစမ်း မကျင့်သုံးဘဲလည်းကောင်း၊ ကောက်ကောက်ပါအောင် လိုက်ပါသွားမည်ကို စိုးရိမ်မိခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်တို့ စိုးရိမ်သကဲ့သို့ပင် ထိုသို့ မကြာခဏ ဖြစ်တတ်သည် မှန်နေသော်လည်း ကုမ္ပဏီအတော်များများသည် သူတို့၏ အရည်အသွေးကြီးပမ်းမှု အောင်မြင်တိုးတက်စေရန် အေအက်စ်အိုင်က သင်ကြားပေးလိုက်သော နည်းလမ်းများကို အောင်မြင်စွာ အသုံးပြုလိုက်နိုင်ကြောင်း တွေ့မြင် နေကြရပေသည်။ ရှိအပ်၊ စံရှေးခံစံ စသည့် ကုမ္ပဏီများတွင် ယင်းနည်းနိဿယျည်းများသည် တွင်ကျယ်စွာ ခေတ်စားလျက် ရှိပေသည်။

အရည်အသွေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ပတ်သက်သည့် တာဝူးချီ၏ အယူအဆတွင် အရည်အသွေး ပျက်ပြားခြင်းကိန်းသည် အခရာဖြစ်သည်။ ယင်း၏ သဘောတရားမှာ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရာတွင် (အရည်အသွေးနှင့် အခြေအနေ) အကောင်းဆုံးအဆင့်မှ သွေဖည်ကွဲလွဲမှု တစ်မျိုးမျိုး ဖြစ်ပေါ်လာပါလျှင် ကုမ္ပဏီ၊ သုံးစွဲသူသို့မဟုတ် နှစ်ဦးစလုံးအတွက် သိသိသာသာ ထိခိုက်သော ဆုံးရှုံးမှု ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်မည်ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။ ဤနေရာတွင် ကုမ္ပဏီအတွက် ဆုံးရှုံးမှုသည် ငွေကုန်ကြေးကျ စရိတ်စက အလဟသဖြစ်ခြင်း၊ ပြုပြင်ထိထွင်မှုအတွက် ကုန်ကျခြင်း၊ လေလွင့်ဆုံးရှုံးမှုများခြင်း၊ ဈေးကွက်တွင်ကျယ်မှု ဆုံးရှုံးခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ သုံးစွဲသူများအတွက် ထိခိုက်နှစ်နာချက်မှာ သူဝယ်ယူ သုံးစွဲသည့် အထက်ပါ ပစ္စည်းမျိုးကို မကြာခဏ

ပြင်နေရခြင်း၊ လုပ်ဆောင်မှု မချောမွေ့သောပစ္စည်းမျိုးကို အသုံးပြုနေရ၍ ကသိကအောင်ဖြစ်ခြင်းတို့ပင် ဖြစ်လေသည်။ တာဝူးချီ၏ တွက်ချက်မှုအရ အကောင်းဆုံးရည်မှန်းချက်မှ သွေဖည်ဝေးကွာလေလေ ဆုံးရှုံးနှစ်နာမှုမှာ နှစ်ထပ်ကိန်းနှုန်းပမာဏဖြင့် တိုးလာလေလေဖြစ်ကြောင်း သိရလေသည်။

တာဝူးချီ၏ သီအိုရီအရ တိကျသောချာမှုသည် အမေရိကန်တို့၏ သမားရိုးကျ ထုတ်လုပ်မှု အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်း၏ တိကျမှုနှင့် အလွန်ပင် ခြားနားလှပေသည်။ သမားရိုးကျနည်းတွင် သတ်မှတ်ထားသည့်တစ်စုံတစ်ရာ သော စည်းသတ်တန်ဖိုးများအတွင်း ကျရောက်နေသောထုတ်လုပ်ကုန်ပစ္စည်းသည် (အရည်အသွေး) ကောင်းနေပေသည်၊ သတ်မှတ်ချက်အပြင်ဘက်သို့ မရောက်သမျှကာလပတ်လုံး ကောင်းနေပေသည်။ အပြင်ဘက်သို့ ရောက်လျှင် ဆိုးနေလေသည်။ ဤသည်မှာ အမေရိကန်တို့၏ သမားရိုးကျ အယူအဆ ဖြစ်၏။ ဤအယူအဆတွင် ပြဿနာနှစ်ရပ် ပေါ်ပေါက်လာသည်။ ပထမ ပြဿနာသည် ကွဲလွဲချက်၊ သွေဖည်ချက်၏ ရေရှည်ထိခိုက်စေမှုကို မထည့်သွင်း၊ မတွက်ချက်ခြင်းဖြစ်၏။ ဒုတိယ ပြဿနာမှာ အင်ဂျင်နီယာများသည် သူတို့၏ အတတ်ပညာနှင့် အတွေ့အကြုံပေါ် မူတည်၍ စည်းသတ်မှတ်ချက်များကို ကျမမ်းသဘောဖြင့် သတ်မှတ်တတ်ခြင်းဖြစ်ပြီးလျှင် တကယ့်လက်တွေ့ လိုအပ်ချက်နှင့်ဆိုင်သော တိုးလျော့နိုင်မှု စည်းသတ်မှတ်ခြင်းများကို မချမှတ်နိုင်ခြင်းတို့ပင် ဖြစ်၏။

ကုန်ပစ္စည်းနှင့်စက်မှုထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတွင် ထုတ်လုပ်လိုက်သော ပစ္စည်းမှာ တိကျမှု (ကွဲလွဲချက် သွေဖည်မှု မရှိခြင်း)၊ ညီညွတ်ခြင်း တို့ရှိရန် အရေးကြီးလှပေသည်။ အစိတ်အပိုင်းများ မတိုကျခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ရန် အကောင်းဆုံး အခြေအနေမှ သွေဖည်ခြင်းတို့သည် အများအားဖြင့် ဖြစ်လေဖြစ်တတ်လေရှိသော ကိစ္စဖြစ်ရပ်များ (ချွတ်ယွင်းချက်များ) ဖြစ်ကြပေသည်။ သို့ဖြစ်စေကာမူ ထုတ်လုပ်ရေးပစ္စည်း အသုံးချနိုင်စေရန်၏ ကွဲလွဲချက်သည် တစ်စုံတစ်ခုသော သတ်မှတ်စည်းအတွင်း “တိုးလျော့နိုင်မှု” ရှိရမည်ဖြစ်၏။ ယင်းသတ်မှတ်စည်းကို အမှန်အကန် ရရှိရန် အလွန်အရေးကြီးလှပေသည်။ ပစ္စည်းများ (အထူးသဖြင့် လျှပ်စစ်နှင့်စက်ပစ္စည်းများ) သည်



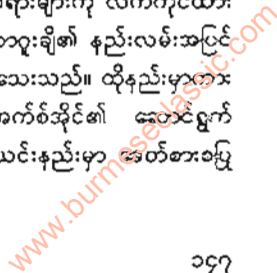
အစိတ်အပိုင်းပေါင်း ဒါဇင် သို့မဟုတ် ရာနှင့်ချီလျက်ပေါင်းစပ်တည်ဆောက်ထားသည့် အရာများဖြစ်ရာ တိကျသောချာမှူ ညီညွတ်ကိုက်ညီမှုတို့ အထူးလို့အပ်လှပေသည်။ တိုးလျော့နိုင်မှုလည်း ကောင်းရန် လိုအပ်လှသည်။ ပေါင်းစပ်ပါဝင်သော အစိတ်အပိုင်း များလာလေလေ၊ တိုးလျော့ခွင့်ပြဿနာ တက်လာလေလေဖြစ်၏။ တိကျမှုကို လိုအပ်သည်ဖြစ်ရာ တိုးလျော့ခွင့်နယ်ပယ်သည်လည်း ကျဉ်းလာလေသည်။ အနည်းငယ်မျှ အတိမ်းအစောင်း အလွဲအချော်ကိုပင် မခံနိုင်အောင် ဖြစ်ရတတ်ပေသည်။ အလွန်ရှုပ်ထွေးစွာ (အစိတ်အပိုင်း မျိုးစုံဖြင့် များပြားစွာ) ဆက်စပ် တည်ဆောက်ရသော ပစ္စည်းမျိုးတွင်အနည်းငယ် ကွဲလွဲချက်ကလေး ရှိရန်နှင့် ပြဿနာအကြီးအကျယ် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ထိုပစ္စည်းမျိုး ထုတ်လုပ်သည့် ကုမ္ပဏီများသည် ထိန်းသိမ်း ပြုပြင်သည့်အလုပ်သမားများစွာကိုခန့်ထား၍ တာဝန်ပေးကြရလေသည်။

အထက်က ပြခဲ့သည့် ပြဿနာများ လျော့နည်းပပျောက်စေရေး အတွက် ကြိုတင်စီမံချက်များ ရှိရမည်ဖြစ်၏။ အကောင်းဆုံး အခြေအနေ ရည်မှန်းချက်ထားရမည်ဖြစ်၏။ တာဝူးချိက ထိုရည်မှန်းချက်ကို သူ့နည်းဖြင့် ဖော်ထုတ်လမ်းညွှန်ပြထားလေသည်။ ထိုရည်မှန်းချက်အရ ထုတ်လုပ်လိုက်သောပစ္စည်းသည် အရည်အသွေးကောင်းပြီးလျှင် သုံးစွဲသူ၏ စိတ်ကျေနပ်မှုကိုလည်း ဖြစ်စေရမည်ဖြစ်ပေသည်။ ထိုသို့ဖြစ်စေရန် တာဝူးချိက စည်းမျဉ်း သုံးခုကို ချမှတ်ထား၏။ ထိုစည်းမျဉ်းများအရ လေ့လာစမ်းသပ်မှုများကို အင်ဂျင်နီယာတို့က ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်၏။

- * ပထမအချက်မှာ ဈေးကွက်သုတေသနအချက်အလက်များအပေါ် မူတည်၍ သုံးစွဲသူများ၏ အကြိုက်လိုအင်ဆန္ဒနှင့် လိုအပ်ချက်များကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရလေသည်။
- * ဒုတိယအချက်မှာ လူသားက မထိန်းချုပ်နိုင်သော ပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေများ (နေဒဏ်၊ လေဒဏ်၊ မိုးဒဏ်စသည်) များကို စူးစမ်းရှာဖွေပြီးလျှင် ခံနိုင်ရည်ရှိအောင် စီမံရသည်။
- * တတိယအချက်မှာကား ထုတ်လုပ်သည့်ပစ္စည်း၏ မည်သည့် ဒီဇိုင်းပုံစံ အနေအထားသည် အကျိုးသက်ရောက်မှု အကောင်းဆုံး

ပေးနိုင်သနည်းဆိုသည် ကို လေ့လာစိမ့်ခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ တာဝူးချိသည် ဤသို့ လက်တွေ့ကျ၍ အလွန်အသုံးဝင်လှသော နည်းနာနိသျှနှင့် စမ်းသပ်ချက်များကို ချမှတ်ပေးသည်ဖြစ်ရာ စက်မှုကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းတွင် များစွာ အကျိုးကျေးဇူး ရှိပေသည်။ သူ၏နည်းကို အမေရိကန် ကုမ္ပဏီ ရာပေါင်းများစွာက တဖြည်းဖြည်း နှစ်သက်လက်ခံလာနေကြသော်လည်း ဂျပန်တွင်မူ သူ၏ နည်းလမ်းနှင့် သဘောတရားသည် မတွင်ကျယ်လှချေ။ အကြောင်းမှာ ဂျပန်တို့၏ သဘောထားနှင့် လူမှုရေး သဘာဝကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်ဟုသာ ဆိုရမည်ဖြစ်သည်။ ဂျပန်တို့သည် စာရင်းအင်းသင်္ချာ ပညာရှင်များအပေါ် ဆန့်ကျင်၍ မလိုလားသည့် သဘောထားများ ထားရှိ တတ်ကြသည်။ ထို့ပြင် လူတန်းစားအစွဲရှိသော ဂျပန်တို့၏ လူမှုရေး နယ်ပယ်တွင် တော်ရုံတန်ရုံနှင့် မဝင်ဆန့်နိုင်ခြင်းသည်လည်း တာဝူးချိအဖို့ အဟန့်အတား အနှောင့်အယှက်ကြီးတစ်ခု ဖြစ်နေပေသည်။ တာဝူးချိသည် စီးပွားချမ်းသာ၍ လုပ်ငန်း ကြီးကျယ်သူ မဟုတ်ချေ။ သူနှင့်သူ့မိသားစုသည် ကိမ္ဘာ့အထည်ထုတ်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းကလေးတစ်ခုကိုပင် အနိုင်နိုင် လုပ်ကိုင်နေကြရပေသည်။ နောက်ထပ် ဆိုးဝါးချက်တစ်ခုမှာ တာဝူးချိသည် ဘွဲ့ဒီဂရီ မရခြင်းပင်ဖြစ်၏။ (သူသည် ကာယစွမ်းအားမရှိသောလိပ်တွင် တစ်နှစ်တာမျှသာ ပညာဆည်းပူးနိုင်ခဲ့၏။) ဤသို့ပင် ဖြစ်နေရသော်လည်း “အရည်အသွေး” တော်သော တာဝူးချိသည် ၁၉၅၈ ခုနှစ်၌ ဒဲမ်းမင်းဆုကို ဆွတ်ခူးရရှိလေသည်။ ထိုမျှသာမက ဧကရာဇ် ဘုရင်မင်းမြတ်က (တာဝူးချိ၏ စာရင်း သင်္ချာပညာ သီအိုရီအတွက်) ချီးမြှင့်သောဆုကိုလည်း ရရှိခဲ့သေးသည်။

တာဝူးချိ၏ နည်းလမ်းနှင့် သဘောတရားသည် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ခေတ်မစားသော်လည်း အမေရိကန်တွင်မူ တစ်စတစ်စနှင့် တွင်ကျယ်လာခြင်းမှာ အေအက်စ်အိုင်အဖွဲ့က တာဝူးချိ၏ သဘောတရားများကို လက်ကိုင်ထားသောကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။ အေအက်စ်အိုင်သည် တာဝူးချိ၏ နည်းလမ်းအပြင် အခြားနည်းလမ်းတစ်ခုကိုလည်း ဖော်ထုတ်ပြန့်ဝေခဲ့သေးသည်။ ထိုနည်းမှာကား ဂျပန်နိုင်ငံတွင် တွယ်ကျယ်လေသည်။ အေအက်စ်အိုင်၏ ခေတ်စားစွက် မျှကြောင့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင်လည်း ယင်းနည်းမှာ ခေတ်စားစပြု



လာပြီဖြစ်ပေသည်။ “အရည်အသွေးစွမ်းဆောင်မှု ဖြန့်ကြက်ထားခြင်း”ဟု ခေါ်သော ထိုနည်းသည် သုံးစွဲသူများ၏ လိုအင်ဆန္ဒကို အမှီလိုက်နိုင်စေမည် ထုတ်လုပ်ပစ္စည်းဒီဇိုင်းနှင့် အစီအမံကို ဖော်ထုတ်ပေးနိုင်သည့် နည်းစနစ် ဖြစ်ပေသည်။ ထိုစနစ်တွင် ရောင်းချေးကွက်၊ အင်ဂျင်နီယာ လုပ်ငန်းနှင့် ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူ ပညာရှင်များ၏ အသိပညာနှင့် အကြံဉာဏ် များကို ရယူစုစည်းပြီး စီမံဆောင်ရွက်ရပေသည်။ အမေရိကန် ပြည်ထောင်စုတွင် ထိုနည်းလမ်းကို ပထမဦးဆုံး ဖဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီတွင် ခေါ်နီ ကလော့ဇင်းက စတင်အသုံးပြုခဲ့သည်။ ထိုနည်းကို “အရည်အသွေး ဂေဟာ” ဟုလည်း ခေါ်ကြသည်။ ထိုနည်းကို အသုံးပြုရာတွင် ပညာရှင် တို့သည် ဂရပ်မျဉ်းနည်းတစ်မျိုးကို အသုံးပြု၍ တွက်ချက်ကြသည်။ ထို့ကြောင့် ထိုနည်းကို အရည်အသွေးဂေဟာဟု ခေါ်ကြခြင်းဖြစ်ပေသည်။ ထိုတွက်ချက် နည်းတွင် ထောင်လိုက်မျဉ်းနှင့် ရေညီမျဉ်းနှစ်ခု ပါဝင်သည်။ (ဂရပ်၏ ဝင်ရိုးနှစ်ခု သဘောတရားဖြစ်၏။) ထောင်လိုက်မျဉ်းတွင် “သုံးစွဲသူများ၏ လိုအင်နှင့် လိုအပ်ချက်များ” ကို ချမှတ်သည်။

ရေညီမျဉ်းတွင်မူ ထိုလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည့် ထုတ်လုပ်မှုအချက်အလက်များကို ချမှတ်ထားရသည်။ ဤသို့ မျဉ်းနှစ်ခုဖြင့် အချက်အလက်များကို ချမှတ်၍ တွက်ချက် အဖြေထုတ်ရပေသည်။ အစီအမံ များကို ကြိုဆရာပေသည်။ စီစဉ်ရပေသည်။ ဤတွက်ချက်လေ့လာမှုသည် အကျိုးကျေးဇူး အတော်များများကို ပေးသည်။ ထုတ်လုပ်ကုန် တိုးတက်ရေး နည်းစဉ်တွင်ရှိသော အခွင့်အလမ်းများကို ဖော်ထုတ်ပေးနိုင်သည်။ ထို့ပြင် ကုန်ကျစရိတ်နှင့် အချိန်ကုန်လည်း သက်သာစေလေသည်။ ထို့ပြင် ဤနည်းဖြင့် တွက်ချက်ခြင်းအားဖြင့် အချက်အလက်များ၊ တွက်နည်းများ၊ အတွေ့အကြုံ များသည် မှတ်သားပြီးဖြစ်လျက် ကျန်ရစ်ခဲ့လေသည်။ (နောင်အခါ မှီငြမ်း အသုံးပြုနိုင်စေသည်။)

တော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အေအက်စ်အိုင်အဖွဲ့ကြီးသည် ဝီ.ဒ် ကုမ္ပဏီ၌ ဒဲမ်းမင်းအစပျိုးပေးခဲ့သော အရည်အသွေး တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းမှုမှ အခြေခံ၍ ပေါက်ဖွားခဲ့ပြီးလျှင် “အရည်အသွေး စွမ်းဆောင်မှု ဖြန့်ကြက်ထားခြင်း”နှင့်

“တာဝူးချိနည်းများ” ကို အမေရိကန် စက်မှုနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲ မှုနယ်ပယ်အတွင်းသို့ သွတ်သွင်းပေးခဲ့ခြင်းဖြင့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ အတတ်ပညာသည် အခြေတည်ကာ တစ်စထက်တစ်စ ကျယ်ပြန့်တိုးတက်လာခဲ့လေတော့သည်။

www.burmeseclassic.com

အခန်း (၆)

ဆာမူရိုင်းတို့အတွက် မထင်မှတ်သော ပြိုင်ဘက်

အရည်အသွေးသည် ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ရေးမှာသာ အရေးပါသည် မဟုတ်ချေ။ လူအများအတွက် အကျိုးဆောင် လုပ်ငန်းများမှာလည်း ယင်း၏ အခန်းကဏ္ဍသည် ကြီးကျယ်လှပါသည်။ “လျှပ်စစ်ဓါတ်အား၊ စီးရထား၊ ရိုတောင်ရေး” စသည့် အများအကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများတွင် အရည် အသွေးနှင့်ပတ်သက်၍ တိုးတက်မှုဆောင်ရွက်ချက်များကို ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အိန် လိုက် လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးဌာနတွင် တွေ့နိုင်ပါသည်။

ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အိန် လိုက် လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးဌာနသည် ဂျပန်နိုင်ငံ အိုဆားကာမြို့ အခြေစိုက် ကင်ဆိုင်လျှပ်စစ်ဌာနနှင့် တွဲဖက်လျက် လျှပ်စစ်ဓါတ်အားရုံများ ဆောက်လုပ်ခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲခြင်းဆိုင်ရာ အသိပညာ များကို နှစ်ပေါင်းများစွာပင် ဖလော်ရီဒါ လုပ်ဆောင်မှု ရှိခဲ့ကြလေသည်။ သူတို့သည် လျှပ်စစ်စွမ်းအား ပေးပို့ဖြန့်ဝေခြင်း တိုးတက်စေရန်နှင့် ကုန်ကျ စရိတ် သက်သာရေးတို့တွင် ယှဉ်ပြိုင်၍ ကြိုးပမ်းခဲ့ကြလေသည်။ ထိုလျှပ်စစ် ဌာနနှစ်ခုသည် အရည်အသွေးတိုးတက်မှုကြိုးပမ်းချက်များကို တစ်ပြိုင်တည်း လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသော်လည်း ငါးနှစ်တာ ကာလအတွင်း၌ ကင်ဆိုင်က အရည်အသွေး တိုးတက်မှုတွင် ကျော်တက်သွားခဲ့လေသည်။ ထိုမျှသာမက ၁၉၈၄ ခုနှစ်၌ ထိုလျှပ်စစ်ဌာနသည် ဒိမ်းမင်းဆုကို ဆွတ်ခူးရရှိလိုက်ပြန် လေသည်။ ကင်ဆိုင်လျှပ်စစ်ဌာနသည် ကမ္ဘာပေါ်တွင် အကောင်းဆုံးလျှပ်စစ် စွမ်းအင် ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးပေးရာဌာနဖြစ်သည်ဟု ဆိုစမှတ်ဖြစ်ခဲ့ရလေသည်။

ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အိန် လိုက် လျှပ်စစ်ဓါတ်အားဌာနသည်လည်း အရည်အသွေး တိုးတက်အောင် ကြံဆောင်ကြိုးပမ်းနေပေရာ အမျှဆောင် အရာရှိချုပ်ဖြစ်သူ ပျန် ဂျပ်စတပ်စ် ဟူဒီဘတ်ကသည် နည်းလမ်း ရှာမရဘဲ ခေါင်းခဲလျက်သာ ရှိနေခဲ့သည်။ သို့သော် သူသည် ၁၉၈၅ ခုနှစ် ကျရောက်

လာချိန်၌ ဂျပန်နိုင်ငံရှိ ကင်ဆိုင်လျှပ်စစ်ဌာနသို့ လေ့လာရေးခရီးသွားရောက် နေချိန်ကျမှသာလျှင် လုပ်ငန်းအရည်အသွေး တိုးတက်မှုအတွက် ဉာဏ်အမြင် ပေါက်ပြီး တဖြည်းဖြည်းနှင့် လမ်းစ ပွင့်လာလေတော့သည်။ အင်ဂျင်နီယာ တစ်ဦးဖြစ်သူ ဟူဒီဘတ်ကသည် သူ၏ အထက်အရာရှိဖြစ်သူ (ထိုစဉ်က အရာရှိချုပ်) မာဂျယ်လ် မက်ဒေါ့နယ်၏ အမိန့်အရ သူသည် လျှပ်စစ်စွမ်းအား ဖြန့်ဝေခြင်းလုပ်ငန်းတွင် အရည်အသွေးနှင့် စွမ်းရည် တိုးတက်ရေးအတွက် လေ့လာ ကြိုးပမ်းခဲ့ရသည်။ ထိုကြိုးပမ်းချက်အရ သူသည် ဂျပန်နိုင်ငံသို့ မကြာခဏ လေ့လာရေးခရီး ထွက်ခဲ့ရသည်။ လုံးဝဥသည့် အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်း သဘောတရားကို အသုံးပြုခြင်းအားဖြင့် ကင်ဆိုင်နှင့် အခြား ဒိမ်းမင်းဆုရ ဂျပန်ကုမ္ပဏီတို့သည် အမေရိကန်ကုမ္ပဏီတို့ထက်သာလွန်အောင် မည်သို့ ဆောင်ရွက်ကြကြောင်းကို သိမြင် သဘောပေါက်စေရန် ယင်းသို့ လေ့လာရေးခရီးများ ထွက်လာခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပေသည်။

ဟူဒီဘတ်ကသည် ဂျပန်နိုင်ငံတွင် လေ့လာမှုများပြု၍ ဂျပန်တို့၏ အရည်အသွေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုဒဿနကို အမေရိကန်သို့ ပြောင်းရွှေ့ယူပြီး အသုံးပြုရန် ကြံရွယ်ကြိုးစားခဲ့သည်။ ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အိန် လိုက်ကုမ္ပဏီ အတွက် ဟူဒီဘတ်က၏ အရည်အသွေးတိုးတက်မှု ကြိုးပမ်းချက်သည် အမေ ရိကန်စက်မှုလုပ်ငန်းတွင် သမိုင်းမှတ်တိုင်သဖွယ် အနိုင်အမာ အထင်အရှား ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့ရုံမက TQC ခေါ် လုံးဝဥသည့် အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်း သဘောတရားသည် ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းများအတွက် သာမက လုပ်ဆောင်မှု၊ အကျိုးဆောင်မှုပေးသော လုပ်ငန်းများအတွက်ပါ အသုံးဝင်ကြောင်း သက်သေပြရာ ရောက်ခဲ့ပေသည်။

လုံးဝဥသည့် အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းသဘောတရားများအနက် ဟူဒီဘတ်က သဘောအကျဆုံး၊ အနှစ်ခြိုက်ဆုံးမှာ ဂျပန်တို့၏ မူဝါဒ ဖြန့်ထားခြင်း သဘောတရားပင်ဖြစ်၏။ ထိုသဘောတရားကို ဂျပန်တို့က ကျယ်ပြန့်စွာ အသုံးပြုလျက် ရှိနေကြပေသည်။ ထိုသဘောတရားနှင့် နည်းလမ်းကို အသုံးပြုရာတွင် မန်နေဂျာများသည် ဦးတည်ချက်၊ ရည်မှန်းချက် ကိုသာ ချမှတ်ရသည် မဟုတ်ဘဲ ထိုရည်မှန်းချက် ဆောင်မြင်စေရန်

နည်းဗျူဟာနှင့် နည်းစဉ်များကိုပါ လမ်းညွှန်ရပေသည်။ ထိုအချက်ကို ဟူဒီဘတ်ဂ် အကြိုက်ဆုံးဖြစ်သည်။

မူဝါဒ ဖြန့်ကြက်မှု သဘောတရားအရ နည်းလမ်း နှစ်မျိုးဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

* ပထမနည်းလမ်း

၁၉၀၀ သဘောတရားများအရ လိုက်နာကျင့်ကြံကြသော ကုမ္ပဏီ များသည် ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံး နေရာအနှံ့မှသတင်းစကား၊ အကြောင်း ကြားချက်နှင့် အခြေအနေ အချက်အလက်များကို ပြန်လည် ပေးသွင်းခြင်း၊ စုဆောင်းခြင်း လုပ်ငန်းကို ထိထိရောက်ရောက် လုပ်ကြသည်။ ကုမ္ပဏီတွင် ဖြစ်ပေါ် ကြုံတွေ့နေရသော အရေးပါသည် အဖြစ်အပျက်နှင့် ပြောင်းလဲချက်များကို စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ကဏ္ဍက သိရုံအတွက်သာမဟုတ်ဘဲ စီမံခန့်ခွဲမှုမှန်းချက်နှင့် ကုမ္ပဏီ တွေ့ကြုံနေရသောအဓိကပြဿနာများနှင့်အခွင့်အလမ်းများ အကြား ဆက်သွယ်ပေးရန် ထိုသို့ လုပ်ဆောင်ရခြင်းပင်ဖြစ်လေသည်။

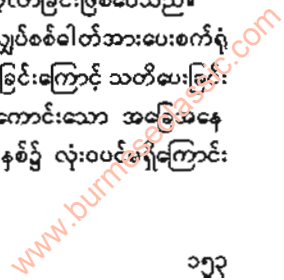
* ဒုတိယနည်းလမ်း

ဤနည်းတွင် လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်များကို ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးအနှံ့ (အလုပ်သမားအားလုံးသို့) စနစ်တကျ ဖြန့်ဝေလမ်းညွှန်ခြင်း ပြုရလေသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ပြဿနာဖြေရှင်းနည်းများကို လည်းကောင်း၊ အလုပ်သမားတစ်ဦးစီ၏ အလုပ်ကို လူတိုင်း နားလည်နိုင်သည့် ကြောင်းကျိုးပြနည်းဖြင့် ဖော်ပြရှင်းလင်းချက် များကိုလည်းကောင်း ကုမ္ပဏီအနှံ့ ဖြန့်ဝေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ မူဝါဒ သဘောတရား ဖြန့်ကြက်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းနည်းစဉ် ခွဲခြမ်း စိတ်ဖြာခြင်းနှင့် သဘောပေါက်ခြင်း အပေါ်တွင် အလေးအနက် မူတည်ထားသည်ဖြစ်ရာ လုပ်ငန်းကို မရေရာသော ရည်မှန်းချက်ဖြင့် ပြုလုပ် ဆောင်ရွက်၍ မရချေ။

ဂျပန်ကုမ္ပဏီတို့သည် မူဝါဒသဘောတရား ဖြန့်ကြက်ခြင်းကို အသုံးပြု၍ ရေရှည်နည်းဗျူဟာများနှင့် နေ့စဉ် စီးပွားကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း

ပြဿနာ ဖြေရှင်းခြင်းတို့ကို ဖော်ထုတ်ကြလေသည်။
ဟူဒီဘတ်ဂ်သည် ကင်ဆိုင်လျှပ်စစ် ကုမ္ပဏီပိုင် နျူကလီးယား လျှပ်စစ်ဓါတ် ထုတ်လုပ်ရေးစက်ရုံ တစ်ခုသို့ သွားရောက် လေ့လာသည်။ သူသည် လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးဌာနများတွင် ဖြစ်တတ်လေ့ရှိသော မမှန်မကန် သတိပေးချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ လေ့လာခဲ့သည်။ လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေး ဌာနများတွင် ဂျပ်ထွေးများပြားသော စက်ကိရိယာများရှိသည်။ လျှပ်စစ်ဓါတ် ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေပေးခြင်းလုပ်ငန်းတွင် တစ်စုံတစ်ခု ချွတ်ယွင်းမှု ဖြစ်ပေါ်လာပါက သိရန် လိုအပ်သည်။ ထိုသို့ အလွယ်တကူ အလျင်အမြန် သိနိုင်ရန် ကိရိယာများကို တပ်ဆင်ထားရသည်။ တစ်စုံတစ်ခု ချွတ်ယွင်းလျှင် ထိုကိရိယာများက သတိပေးသည်။ ထိုအခါ လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးစက်ကို ရပ်လိုက်ရပြီး ပြဿနာကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပြီး ပြုပြင်မှုများကို အဆောတလျင် ပြုလုပ်ကြရသည်။ အမှန်တကယ် ချွတ်ယွင်းချက်ဖြစ်ပေါ်လာ၍ အလုပ်ပျက် ခံပြီး (လျှပ်စစ်ဓါတ်ထုတ်လုပ် ဖြန့်ဝေခြင်းကို ရပ်တန့်ထားပြီး) ပြဿနာကို ဖြေရှင်းရခြင်းမှာ မထောင်းတာလှပေ။ ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်၊ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်သာ ဖြစ်သည်။ သို့သော် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ပြဿနာ အမှန်တကယ် မဖြစ်ပေါ် ဘဲနှင့် သတိပေးကိရိယာက တပ်လှန့်လိုက်လျှင် ထိုပြဿနာသည် ပို၍ ဒုက္ခပေးသည်။ အလုပ်ကိုလည်း ရပ်တန့်ရသည်။ ပြဿနာ တကယ်ဖြစ်မဖြစ် ရှာဖွေရသည်။ ပြဿနာ မရှိလျှင် ယင်းပြဿနာမရှိပါဘဲနှင့် အဘယ်ကြောင့် သတိပေးမှု ဖြစ်ပေါ်လာရပါသနည်းဟူ၍ ဆက်လက် လေ့လာရပြန်သည်။ ဒုက္ခတွေ တစ်သိတစ်တန်းကြီးကို ဓါတ်အားစက်ရုံအလုပ်သမားတို့ ရင်ဆိုင် ကြရပေသည်။ ထိုသို့ ဒုက္ခမျိုး မကြုံတွေ့ရလေအောင် အကယ်၍ ဖြစ်ပေါ် တတ်လျှင်လည်း အကြိမ်နည်းရလေအောင် ဂျပန်တို့ မည်သို့ ကြံဆ လုပ်ဆောင်သည်ကို သိနိုင်ရန် ဟူဒီဘတ်ဂ်က လေ့လာခြင်းဖြစ်ပေသည်။

လေ့လာချက်အရ သိရသည်မှာ ဂျပန်လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးစက်ရုံ ၉ ခုလုံးသည် နှစ်နှစ်အတွင်း၌ ချွတ်ယွင်းပောက်ပြန်ခြင်းကြောင့် သတိပေးခြင်း နှစ်ကြိမ်သာဖြစ်ပေါ်ကြောင်း တွေ့ရသည်။ အလွန်ကောင်းသော အခြေအနေ ပင်ဖြစ်သည်။ ဂျပန်သို့ ဟူဒီဘတ်ဂ် ရောက်သည့်နှစ်၌ လုံးဝပင်မရှိကြောင်း



သိရသည်။ ဟုဒိဘတ်ဂ်သည် ထိုထူးခြားလှသော အကြောင်းခြင်းရာနှင့် ဖြေရှင်းပုံကို သိလိုလှ၍ မေးမြန်း လေ့လာကြည့်လေသည်။ ဂျပန်တို့၏ လုပ်ဆောင်မှုမှာ လုပ်ငန်းတွင်အထက်မှဆောက်မြေတိုင်အောင် “ရည်ရွယ်ချက်၊ အသေးစိတ်လေ့လာမှု၊ မှတ်တမ်းတင်မှု၊ အပြန်အလှန် တင်ပြဆွေးနွေးမှု၊ လက်တွေ့စမ်းသပ်မှု”တို့ကို အားလုံး သဘောပေါက်စေရန် ဖြန့်ဝေညွှန်ကြား ပြသထားခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ လိုရင်းအချုပ်မှာ မူဝါဒသဘောတရား ဖြန့်ကြက်ခြင်းကို အသုံးပြုထားခြင်းပင် ဖြစ်လေသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာကို အသုံးပြုခြင်းနှင့် ဒဲမ်းမင်းစက်ဝိုင်းပတ်နည်းကိုပါ အသုံးပြုခြင်းတို့လည်း ပါဝင်နေပေသည်။ ဟုဒိဘတ်ဂ်သည် ထိုနည်းလမ်းများနှင့် သဘောတရားများကို သူ၏ ကုမ္ပဏီတွင် အသုံးပြုနိုင်စေရန် လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲမှုလမ်းစဉ်ဟောင်းကို တော်လှန်ပြောင်းလဲပစ်ရမည်ဖြစ်သည်။ သူ့လုပ်ငန်းအဖွဲ့သားများ စိတ်ဝင်စားပြီး အားတက်သင်္ချာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ပြုနိုင်စေရန် သူသည် ဒဲမ်းမင်းဆုအတွက် ရည်မှန်း၍ လှူစေသည်။ သို့နှင့် ပလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲန် လိုက်လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးကုမ္ပဏီသည် ၁၉၀၉ ခုနှစ်၌ ဒဲမ်းမင်းဆုကို ဆွတ်ခူးရရှိလေသည်။

အမေရိကန် လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်သော ပလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲန် လိုက်ကုမ္ပဏီသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ စက်မှု စီးပွားရေးလောကတွင် စီမံခန့်ခွဲမှု၊ အရည်အသွေး ဆန်းသစ်တိုးတက်မှုတို့ အတွက် တပ်ဦးဖြစ်သည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။

စက်မှုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းလောကတွင် ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်သည့် ကုမ္ပဏီများသည် အရည်အသွေးနှင့် ပတ်သက်၍ ပြဿနာများစွာကို ရင်ဆိုင် ခဲ့ကြရသည်။ အရည်အသွေး တိုးတက်ရေးအတွက်လည်း အပြင်းအထန် ကြိုးစားခဲ့ကြရသည်။ လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးကုမ္ပဏီများမှာမူ ထိုကုမ္ပဏီများ မှာကဲ့သို့ ဒုက္ခ မခံကြရပေ။ အလွန်ပင် သက်သာခဲ့လေသည်။ သို့ဖြစ်သည့် တိုင်အောင် လျှပ်စစ်စွမ်းအားပေးလုပ်ငန်းများသည်လည်း အခက်အခဲအချို့ကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ကြရပေသေးသည်။ ပလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲန် လိုက် ကုမ္ပဏီသည် ၁၉၇၀ ပြည့်လွန်နှစ်များ၌ စွမ်းအင် အကြပ်အတည်းနှင့် ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။

လောင်စာဆီ အကြပ်အတည်း၏ဒဏ်ကို ဓါးစည်း၍ ခံရချိန်ဖြစ်သည်။ ထိုအချိန်က ကုမ္ပဏီ၏ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ မက်ဒေါ့နယ်သည် ဂျပန်တို့၏ အရည် အသွေးဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ပုံကို အမှတ်မထင် ကြားသိခဲ့ရသည်။ ရိုကာဂိုတွင် ကုမ္ပဏီများညီလာခံ ကျင်းပစဉ် မက်ဒေါ့နယ် မဆွေးနွေးမီ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး၏ တင်ပြချက်ကို ကြားသိခဲ့ရခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်က ဂျပန်တို့ ဝယ်ယူလိုက်သော မိုတိုရိုလာ ရုပ်မြင်သံကြားစက်ကုမ္ပဏီ၏ ပြုပြင်တိုးတက်ပုံကို ပြောပြခဲ့သည်။ ထိုကုမ္ပဏီကို ဝယ်ယူလိုက်သော ဂျပန် ကုမ္ပဏီက ရှိရင်းအလုပ်သမားများ (အမေရိကန်များ) ကို အလုပ်မပြုတ်ပစ်ပါ ဟု ကတိပေးပြီး ဂျပန်မှ အလုပ်သမားများကို ခေါ်ယူကာ တိုးတက်အောင် အကူအညီပေးသည်။ ဂျပန်အလုပ်သမားများနှင့် (ဂျပန်တို့၏ လုပ်ငန်းစနစ် ဖြင့်) တွဲဖက် လုပ်ကိုင်သောအခါ နှစ်ဆုံးချိန်၌ ထုတ်လုပ်နှုန်းသည် နှစ်ဆ တက်လာပြီး ထုတ်လုပ်ပစ္စည်း ပစ်ပယ်နှုန်းမှာ ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၃ ရာခိုင်နှုန်း အထိသို့ ကျဆင်းသွားခဲ့လေသည်။ ထိုအကြောင်းအရာများအရ အမေရိကန် အလုပ်သမားတို့သည်လည်း ဂျပန်များကဲ့သို့ပင် လုပ်ဆောင်နိုင်ကြောင်း သိသာထင်ရှားလေသည်။ ထိုအကြောင်းခြင်းရာများကို သိလိုက်ရသော မက်ဒေါ့နယ်သည် သူ၏ ကုမ္ပဏီ ပလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲန် လိုက်ကို မူသစ် စနစ်သစ်ဖြင့် ပြုပြင်ဆုံးဖြတ်ချက် ချလိုက်ပြီး အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှု နည်းသစ်ကို သုံးရန် စီမံကိန်း ချလိုက်လေသည်။ ထိုပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုတွင် ဒဲမ်းမင်းဝါဒလမ်းစဉ်ကို လိုက်နာကျင့်သုံးခဲ့ရာ ဆောက်ပါအဓိကအချက်များကို ဖော်ဆောင်နိုင်ခဲ့လေသည်။

- * သုံးစွဲသူတို့အတွက် လိုအပ်ချက်များကို သေချာစွာ လေ့လာ ဆန်းစစ်ပြီး ပြုပြင်သတ်မှတ်ခြင်း
- * စီမံ ခန့်ခွဲမှု ထိပ်ပိုင်းက ဦးဆောင်သော လုပ်ငန်းနည်းစဉ် တိုးတက် ပြုပြင်မွမ်းမံခြင်းကို ဆောင်ရွက်ခြင်း
- * အရာထမ်း၊ အမှုထမ်းများပါဝင်သည့် ပြုပြင်တိုးတက်မှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့များ ဖွဲ့ပေးခြင်း
- * စီမံခန့်ခွဲမှု၊ အလုပ်သမားရေးရာနှင့် ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းမှု

ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအတွက် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာနှင့် ပြဿနာ ဖြေရှင်းနည်းများကို သင်တန်းပေးပို့ချခြင်း ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အန် လိုက်ကုမ္ပဏီသည် ဤသို့ ဒဲမ်းမင်းဝါဒ လမ်းစဉ်ကို တတ်နိုင်သရွေ့ လိုက်နာ ကျင့်ဆောင်ရုံသာမက အခြားကုမ္ပဏီ များထက် ထူးခြားသည်မှာ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုလုံးသို့ ဖြန့်ကြက်ထားသော အရည်အသွေး သဘောတရားများနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုတို့ ညီညွတ်တိုက်ညီမှု ရှိ မရှိဆိုသည်ကို တာဝန်ယူဆန်းသစ်မှု ရှိခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

မှန်ကန်သော ပြုပြင်တိုးတက်မှု စီမံကိန်းများကို ရွေးချယ်ချမှတ် နိုင်စေရန် တင်းကျပ်သောချာသော လုပ်နည်းစဉ်များဖြင့် လုပ်ဆောင်စေသည်။ ရရှိလာသော ရလဒ်များကိုလည်း မှတ်သားလေ့လာ၍ လိုအပ်သောနေရာတွင် အသုံးပြုစေသည်။ အသုံးပြုသူနှင့် ကုမ္ပဏီအတွက် အကျိုးပြုခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန်အတွက် ထိုစီမံကိန်းများ မှန်ကန်ချောမွေ့စွာ လမ်းကြောင်း ဖြောင့်ဖြောင့်ဖြင့် သွားလာနေကြောင်း သိရန် အချိန်မှန်မှန် စီမံခန့်ခွဲမှု သုံးသပ်ချက်များကိုလည်း ပြုလုပ်စေလေသည်။

ဤသို့ အရည်အသွေး တိုးတက်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အဖြစ်မှန်အချက်အလက်အရ စီမံခန့်ခွဲခြင်းရှိရန်မှာ အလွန်အရေးကြီးလှသည်။ ခန့်မှန်းချက်၊ မှန်းဆချက်တို့ဖြင့် စီမံခန့်ခွဲလျှင် လုပ်ငန်းတိုးတက်မှု မရနိုင်ရုံ သာမက ဆုံးရှုံးမှုများနှင့်ပင် ကြုံရတတ်ပေသည်။ သို့ဖြစ်သောကြောင့် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အန် လိုက်ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု၊ တိုးတက် စေမှု သေချာစိတ်ချရစေရန် ဝါ ဝေါ အရည်အသွေး တိုးတက်မှု အခြေပြ အစီအစဉ်ကားချပ် (Quality Improvement Story format) ကို တီထွင်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ ထိုအစီအစဉ်အရ ဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုခါတွင် လုပ်ငန်း တိုးတက်မှု စီမံကိန်း ချမှတ်လျှင် ယင်းအတွက်တာဝန်ရှိသူတို့သည် စီမံကိန်း လုပ်ငန်းနည်းစဉ်နှင့် ဆက်နွယ်နေသော မေးခွန်း ၂၅ ခုကို ဖြေဆိုရမည် ဖြစ်၏။ ထိုဖြေဆိုချက်များတွင် ဤအကြောင်းအရာများ ပါဝင်ရလေသည်-- ယင်းစီမံကိန်းကို ရွေးချယ်ရခြင်း၊ အကြောင်းရင်း၊ မေးခွန်းတွင်ပါသော ပြဿနာ ဖြစ်နိုင်ချေ အကြောင်းရင်းကို ဖော်ပြသည့် ကားချပ်နှင့် ယင်းပြဿနာ

ဖြေရှင်းခြင်းအတွက် ကုန်ကျမှုနှင့် အကျိုးကျေးဇူးပြု စိစစ်လေ့လာချက်စသည် တို့ဖြစ်သည်။ ယင်းသို့သော လုပ်ဆောင်ကြိုးပမ်းမှုများအတွက် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အန် လိုက်ကုမ္ပဏီကို ယင်း၏ ထိပ်သီးမန်နေဂျာများက များစွာ အကူအညီ ပေးလေသည်။ ထိုအထဲတွင် မာရှယ်လ် မက်ဒေါ်နယ်သည် အရေးပါ အရာရောက်ဆုံးဖြစ်၏။ သူသည် စည်းကမ်းစနစ် ကျနခြင်းနှင့် ညီညွတ် မှုတခြင်းတို့အတွက် ကျော်ကြားနေသော ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းအရည် အသွေး တိုးတက်အောင် ကြံဆောင်ရာတွင်လည်း အစွမ်းထက်သူဖြစ်သည်။

မက်ဒေါ်နယ်သည် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုကို စိန့်လူစီ ချူကလီးယား ဝါတ်အားစက်ရုံ တည်ဆောက်ရေးတွင်ကျင့်သုံး၍ ဆောင်မြင် မှုကို ပြသခဲ့သည်။ ထိုဝါတ်အားပေးစက်ရုံ တည်ဆောက်ရာတွင် ပြဿနာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းနည်းကို အသုံးပြု၍ ဂျပန်တို့၏ လုံးဝဥသည့်အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းကို အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သည်။ ထိုသို့ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်နိုင်ခဲ့သဖြင့် စက်ရုံ တည်ဆောက်ရာတွင် အချိန်နှင့် ကုန်ကျစရိတ် သက်သာစေခဲ့သည်။ အများအားဖြင့် ချူကလီးယား ဝါတ်အားပေးစက်ရုံ တည်ဆောက်ရာတွင် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာခြင်းသည် စရိတ်စက ပို၍ ကုန်ကျ စေသည်ဖြစ်ရာ တည်ဆောက်မှု မြန်ဆန်တိကျလျှင် ထိုပြဿနာ ပြေလည် သွားမည်ဖြစ်၏။ စိန့်လူစီ ချူကလီးယား ဝါတ်အားပေးစက်ရုံ တည်ဆောက် ရာတွင် အင်ဂျင်နီယာများသည် ဆောက်လုပ်မှု ပြီးပြည့်စုံခြင်းနှင့်ချူကလီးယား ထိန်းသိမ်းမှုအဖွဲ့၏ စံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီခြင်းတို့ကို တစ်ပြိုင်နက်တည်း ဖြစ်မြောက်စေမည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်ပြီး လုပ်ဆောင် ကြရလေသည်။

ထို့ပြင်အရည်အသွေး စစ်ဆေးသူများလိုအပ်မှု မရှိစေရန် အစစ အရာရာသပ်ရပ်ဆောင်လည်း ဂရုပြုဆောင်ရွက်ကြသည်။ ဆောက်လုပ်မှု ပြီးစီးမှ စစ်ဆေးပြီး ပြုပြင်ရခြင်း၊ နောက်ဆုံး ပြီးကားနီးကျမှ ပြောင်းလဲမှုပြုခြင်းတို့ မဖြစ်ရလေအောင် အဓကတည်းကပင် သေချာစွာ ပုံစံချ၊ စီမံကိန်းချ၍ ဆောက်လုပ်မှုလုပ်ငန်းကို ပြုကြသည်။ ဒီဇိုင်းပုံစံ ချမှတ်ခြင်းနှင့် ဆောက် လုပ်ခြင်းတို့ကို နီးကပ်စွာ ဆက်စပ်လျက် အစီအစဉ်ချမှတ်ဆောင်ရွက်သည်။

အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းကို တာဝန်ကျ မန်နေဂျာများသို့ လွှဲအပ်၍ ဆောင်ရွက်စေသည်။ ထို့ပြင် နျူကလီးယားထိန်းသိမ်းမှုအဖွဲ့၏ စစ်ဆေးမှုကို ခံယူရာတွင်လည်း ထုံးစံအတိုင်း အဆင့်ဆင့်အကူယံချဲ့မနေတော့ဘဲ တိုက်ရိုက်ပင် တင်ပြခဲ့လေသည်။ ဤနည်းအားဖြင့် စိန့်လူစ် နျူကလီးယား လျှပ်စစ်ဓါတ်အား ပေးစက်ရုံကို အချိန်နှင့် ကုန်ကျစရိတ် သက်သာစွာဖြင့် ဆောက်လုပ်နိုင်ခဲ့ပြီး လုပ်ငန်းအရည်အသွေး တိုးတက်မှုတို့လည်း ပြသနိုင်ခဲ့လေသည်။

၁၉၇၆ ခုနှစ် ဧပြီလတွင် စိန့်လူစ် ဆောက်လုပ်ရေးအတွက် ကုန်ကျစရိတ်နှင့် အချိန်ဇယား၊ လုပ်ကွက်ဇယား ချမှတ်ပေးခဲ့သူ ကဲ့နဲ့ စတီးရက် ကို ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေး တိုးတက်ရေးအကြီးအကဲ တာဝန်ခံအဖြစ် ခန့်အပ်ခဲ့သည်။ စတီးရက်နှင့် သူ့အဖွဲ့သည် စိန့်လူစ်တွင် အသုံးပြုခဲ့သော သဘောတရားများနှင့် နည်းများကို အခြားလုပ်ငန်းများတွင်လည်း အကျိုးရှိအောင် အသုံးချနိုင်ခဲ့သည်။ သူ၏ စွမ်းဆောင်မှုကို စီမံခန့်ခွဲမှု ထိပ်သီး ပုဂ္ဂိုလ်များ စိတ်ဝင်စားလာကြသဖြင့် ၁၉၈၁ ခုနှစ်၌ မက်ဒေါ့နယ် ဦးဆောင်သော “အရည်အသွေးဖော်ထုတ်ရေးကောင်စီ”ကို ဖွဲ့စည်းနိုင်ခဲ့သည်။ ထိုသို့ ချမှတ်နိုင်စေရန် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အန် လိုက်ကုမ္ပဏီသည် အခြားအမေရိကန်ကုမ္ပဏီများ၏ ရှေ့ဆောင်အရည်အသွေး ပါရဂူများကို ပင့်ဖိတ်၍ ဟောပြောဆွေးနွေးစေသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ မန်နေဂျာများကို တက်ရောက်လေ့လာသင်ယူစေလေသည်။

ထို့နောက် ၁၉၈၂ ခုနှစ်တွင် မိုင်ယာမီတက္ကသိုလ်၏ အကူအညီဖြင့် ကုမ္ပဏီအတွက် ဒဲမ်းမင်း၏ လေးရက်ကြာ နီးနော့ပွဲကို ကျင်းပနိုင်ခဲ့သည်။ ထိုအခါမှစ၍ နောင်နှစ်ပေါင်းများစွာ အတွင်းတွင် ကုမ္ပဏီသည် မိမိ၏ တာဝန်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်များကို ထိုနီးနော့ပွဲများသို့ စေလွှတ်ခဲ့သည်။ ထို့ပြင်ကုမ္ပဏီတွင် သင်တန်းများ ပွင့်လှစ်ပေးပြီး မိမိကုမ္ပဏီမှသာမက အခြားကုမ္ပဏီမှ အလုပ်သမားများကိုပါ တက်ခွင့်ပေးသည်။ အားလုံးကို ဒဲမ်းမင်း၏ ဒဿနကို သဘောပေါက်စေလေသည်။

ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အန် လိုက်ကုမ္ပဏီသည် ခေတ်မီအရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းကို ကျင့်သုံးနေမှုတွင် ထူးခြားသည်ဟု ဆိုနိုင်ရုံသာမက အခြား

ထူးခြားချက် တစ်ခုနှစ်ခုလည်း ရှိသေးသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ဂျပန်တို့နှင့် တွဲဖက် အလုပ်လုပ်ခြင်းသည် အမေရိကန်ကုမ္ပဏီများတွင် ထူးခြားမှုဖြစ်၏။ (ဖိုဒ်နှင့်စကော့စ်ကုမ္ပဏီတို့လည်း ထိုအတူဖြစ်ပါ၏။) ပို၍ ထူးခြားသည်မှာ ဒဲမ်းမင်းဆုရရှိနိုင်ရန် ကြိုးပမ်းရာတွင် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အန် လိုက်ကုမ္ပဏီသည် ဒဲမ်းမင်းထံမှ အကြံဉာဏ်ကို မယူချေ။ ဒဲမ်းမင်းထံတွင် တပည့်မခံချေ။ ဂျပန်အကြံပေးအရာရှိများကိုသာ ငှားရမ်းထားလေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ယင်းကုမ္ပဏီသည် အမေရိကန်ကုမ္ပဏီ အများစုကဲ့သို့ မဟုတ်ဘဲ ဒဲမ်းမင်းအုပ်စုဝင်၊ ဒဲမ်းမင်း၏ တပည့် မဟုတ်ချေ။ ဒဲမ်းမင်း၏ ဆွေးနွေးပွဲသို့ ကုမ္ပဏီအရာရှိများ မကြာခဏ တက်ရောက်လေ့လာသင်ယူနေကြသော်လည်း ဒဲမ်းမင်းက ထိုသူတို့ကို သူ့တပည့်များအဖြစ် အသိအမှတ် မပြုချေ။

မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အန် လိုက် လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးကုမ္ပဏီသည် ထိုအခါတွင် ဒဲမ်းမင်းဒဿန၏ အခြေခံမဏ္ဍိုင်နှစ်ခု အပေါ်တွင် ခိုင်ခိုင်ကြီး ရပ်တည်နိုင်ပြီဖြစ်သည်။ ယင်းမဏ္ဍိုင်ကြီးနှစ်ခုမှာ - စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာဖြင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ စိစစ်လေ့လာခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းနည်းစဉ် တိုးတက်ရေးအတွက် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး လွှမ်းမိုး၍ စီမံခန့်ခွဲ လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ဖြစ်၏။ ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းလမ်းကြောင်း မန်နေဂျာ ၁၂ ယောက်ကို ရွေးချယ်၍ အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုသဘောတရားသိအိုရီအမျိုးမျိုးအထွေထွေကို ရက် ၃၀ ကြာ အပြင်းအထန်သင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးသည်။ ထိုသိအိုရီများတွင် ဒဲမ်းမင်းနှင့် သူ၏ ခေတ်ပြိုင်များ ဖြစ်ကြသော ဂျိုးဇက် ဂျူးရန်းနှင့် ဖိလစ် ခရော့စ်ဘီတို့၏ သဘောတရားများလည်း ပါဝင်လေသည်။ ထို့နောက် ထိုသင်တန်းသားများကို ဂျပန်သို့ စေလွှတ်လိုက်သည်။ သူတို့ ဂျပန်မှ ပြန်လာသောအခါ TQC ခေါ် လုံးဝဥသု အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းကို အသုံးပြုရန် အထက်လူကြီးများထံ တင်ပြအစီရင်ခံခဲ့လေသည်။ ထိုအဆိုကို အရည်အသွေးကောင်စီက လက်ခံခဲ့သည်။

ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေး တိုးတက်ရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ရာတွင် သင်ခန်းစာ တစ်ခုကို ရရှိခဲ့သည်။ ယင်းမှာ စီမံခန့်ခွဲမှု အထက်ပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားများ တာဝန်ရှိသူများ အဆင့်ဆင့် ညီညွတ်စွာ ပူးပေါင်းဆောင်

ရွက်မှု ရှိသည့်တိုင်အောင် အလယ်အလတ်စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်း (အလယ်အလတ် မန်နေဂျာများ) မပါဝင်လျှင် မပြည့်စုံနိုင်ချေဟူသော အချက်ပင်ဖြစ်၏။ ယခင်က အလယ်အလတ်မန်နေဂျာများ၏ အကြံဉာဏ်များကို လက်ခံခြင်း၊ လေ့လာခြင်း၊ စဉ်းစားခြင်းတို့ မရှိခဲ့ပေ။ ထိုအမှားကို သိလာသောအခါ ကုမ္ပဏီသည် ပြုပြင် မှုများ ပြုလုပ်သည်။ ထိုသို့ ပြုပြင်မှုများ ပြုရာတွင် မည်သူမျှ အလုပ်မပြုတ် စေရပါဟု ဟုဒီဘတ်ဂ်က ကြေညာလိုက်သည်။ ထို့နောက် ကုမ္ပဏီ၏ အခြေအနေကို သိရှိနိုင်ရန် “အခြေအနေဆွေးနွေးပွဲ” ကို တစ်နှစ်လျှင် နှစ်ကြိမ် ပြုလုပ်သည်။ ယင်းဆွေးနွေးပွဲများတွင် ကုမ္ပဏီအရာရှိတို့သည် အလယ် အလတ် မန်နေဂျာများနှင့် ဆွေးနွေးကြသည်။ နည်းဗျူဟာအကြံဉာဏ်များ နှင့်ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးကြခြင်းဖြစ်၏။ ထို့နောက် အလယ်အလတ် မန်နေဂျာ ၂၀ စီ အုပ်စုဖွဲ့ပေးပြီးလျှင် အကြံဉာဏ်များကို တင်ပြစေသည်။ တင်ပြချက်များကို မှတ်တမ်းတင်ထားပြီး ထိပ်ပိုင်းပုဂ္ဂိုလ်များက လေ့လာကြ သည်။ သင့်လျော်သည့် အကြံဉာဏ်အချက်အလက်များကို ကုမ္ပဏီစီမံကိန်း များအတွက် အသုံးပြုသည်။ ထို့ပြင် အလယ်အလတ် မန်နေဂျာများအတွက် အနည်းဆုံး ၁၃ ရက်ကြာ သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ပေးသည်။ ထိုမန်နေဂျာ များအား ယင်းသင်တန်းက လုပ်ငန်းတွင် ကြီးကြပ်လမ်းညွှန် သင်ကြားပေး နိုင်ရန် သင်ကြားပေးသည်။ ဤသို့အားဖြင့် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲန် လိုက် ကုမ္ပဏီသည် ရှေးဦးအောင်မြင်မှု အနည်းငယ်ကို ရရှိခဲ့သော်လည်း ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှု ဝိုမို ပြုလုပ်လေလေ၊ တိုးတက်မှု နည်းလမ်းသစ် ရရှိရန် ဝိုမို ခက်ခဲလေလေ ဖြစ်ကြောင်း သိလာကြရသည်။ သစ်သီးများစူးသောအခါ အပင်၏ အောက်ပိုင်းအသီးများကို စူးရလွယ်သော်လည်း အထက်သို့ ရောက်လေလေ၊ ကိုင်းဖျားသို့ ရောက်လေလေ အစူးရခက်ပြီး လှေခါး၊ တန်ချီစသည်တို့ကို သုံးရသည့်သဘောမျိုး ဖြစ်လေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ၁၉၈၀ လွန်နှစ်များ အလယ်သို့ ရောက်သောအခါ လျှပ်စစ်သုံးစွဲသူတို့ လိုအပ်ချက်နှင့် ကျေနပ် ချက်များကို ဝိုမို ပြတ်သား ရှင်းလင်းစွာ သိနိုင်ရန် ကြိုးစားရလေသည်။ ၁၉၈၅ ခုနှစ်တွင် ကုမ္ပဏီသည် ပထမဦးဆုံး ဈေးကွက်သုတေသနကို စတင် ပြုလုပ်လေသည်။ ထို့နောက် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲန် လိုက်ကုမ္ပဏီသည်

နောက်ထပ်သင်ခန်းစာ တစ်ခုကို ရရှိလိုက်ပြန်သည်။ ယင်းမှာ မူဝါဒသဘော တရား ဖြန့်ကြက်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်လေသည်။ “လုပ်နည်းလုပ်ဟန်သည် လုပ်ငန်း၏ ပန်းတိုင်ကဲ့သို့ပင် အရေးပါသည်” ဟူ၍ဖြစ်၏။

ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲန် လိုက် ကုမ္ပဏီသည် လျှပ်စစ်ဓါတ်အား ပေးစေရသော အလုပ်ကို လုပ်နေရသည်ဖြစ်ရာ လျှပ်စစ်ဓါတ်အား ဖြန့်ဝေခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းခဲ့ရသည်။ အရည်အသွေး တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ရသည်။ ကုမ္ပဏီသည် နှစ်ပေါင်းများစွာကပင် လျှပ်စစ်ဓါတ်ကို အဆက်မပြတ် ပေးခဲ့သည်။ အချိန်ကာလ၏ ၉၉ ရာခိုင်နှုန်း ခန့် အဆက်မပြတ် ပေးနိုင်ခဲ့သည်။ ရာနှုန်းပြည့်ကား မဟုတ်ချေ။ အကြောင်းမှာ ဓါတ်မီး ပြတ်တောက်သော အချိန်များလည်း ရှိသောကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်။ အကြောင်းကြောင်းကြောင့် လျှပ်စစ်ဓါတ်အား ပြတ်တောက် သွားသောအခါ မီးပြတ်ချိန် မကြာရန် အရေးကြီးလှသည်။ အတတ်နိုင်ဆုံး အလျင်အမြန် မီးပြန်ရရန် အလွန်ပင် အရေးကြီးလှသည်။ သို့မှသာ လျှပ်စစ်မီး သုံးစွဲသူတို့ ကျေနပ်ကြပေလိမ့်မည်။ သို့ဖြစ်၍ မီးပျက်ခြင်းကြိမ်နှုန်းနှင့် ကြာသောအချိန် သုံးစွဲသူတစ်ထောင်အနက် မီးပျက်ခြင်းကြောင့် အရေးဆို တိုင်ကြားသူဦးရေ ဓါတ်အားပေးစက်ရုံတွင် စွမ်းအားပျက်ခြင်း၊ သတိပေး အကြိမ်များ၊ အလုပ်သမားများတွင် ဖြစ်တတ်သော မတော်တဆထိခိုက် ပျက်စီးမှု စသော အရေးပါသော အချက်အလက်များကို လေ့လာမှတ်တမ်း တင်၍ လုပ်ငန်း အရည်အသွေး ကောင်းအောင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ပြုလုပ်ကြရလေသည်။ (ဤလုပ်ဆောင်မှုများအရ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်သည် လုပ်ငန်း ပန်းတိုင်ကဲ့သို့ပင် အရေးကြီးကြောင်း သိလာကြရလေသည်။)

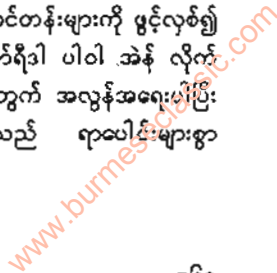
ကုမ္ပဏီသည် အရေးကြီးသော ပြဿနာတစ်ခုကိုလည်း ဖြေရှင်း နိုင်ခဲ့ပြန်သည်။ ပြဿနာမှာ ဓါတ်တိုင်များတွင် လျှပ်စစ်ဓါတ်ယိုယွင်းခြင်းကိစ္စ ဖြစ်၏။ ထိုကိစ္စကို အထွေထွေအင်ဂျင်နီယာဌာနမှ ဟယ်ရီ ဟဲန်ဆင်ကို တာဝန်ပေးလိုက်လေသည်။ ဟဲန်ဆင်သည် ပြဿနာကို ကွင်းဆင်းလေ့လာပြီး အကြောင်းရင်းကို ရှာသောအခါ မည်သူမျှ မထင်မှတ် မတွေးတောမိသော တရားခံကို တွေ့လာရလေသည်။ ပြဿနာကို ဖြစ်စေသည်မှာ လှူသတ္တဝါ

လည်းမဟုတ်၊ ရာသီဥတုနှင့် မိုးလေဝသအခြေအနေလည်းမဟုတ်၊ အမြီးနီ သိန်းငှက်ပင် ဖြစ်လေသည်။ ငှက်နှင့်လျှပ်စစ်ဓါတ်တိုင်ပြဿနာ ဆက်စပ်ပုံမှာ စိတ်ဝင်စားဖွယ်ကောင်းလှသည်။ ထိုငှက်များသည် အညစ်အကြေးစွန့်ထုတ် သောအခါ ၅ ပေမှ ၇ ပေအထိရှည်လျားသော အညစ်အကြေးအရည်တန်းကို ထွက်စေသည်။ ထိုအရည်သည် လျှပ်စစ်ဓါတ်လိုက်ရည်တစ်မျိုးသဖွယ်ဖြစ် နေပြီး ဓါတ်တိုင်ပေါ်သို့ ကျသောအခါ ဓါတ်ကြိုးနှင့် မြေကြီးတို့ကို ဆက်သွယ်ပေးလိုက်သကဲ့သို့ ဖြစ်လာရလေသည်။ ထိုအခါ လျှပ်စစ်ဓါတ် သည် သုံးစွဲသည့်နေရာသို့ စီးမသွားတော့ဘဲ မြေကြီးထဲသို့ ဝင်ရောက် သွားခြင်းဖြင့် လျှပ်စစ်ဓါတ်အား ယိုယွင်းပျက်စီးမှု ဖြစ်ပေါ်လာရလေတော့ သည်။ ထိုသို့ ပြဿနာ၏ အကြောင်းရင်းကို သိလာကြရသောအခါ ဟန်ဆင်သည် ဖြေရှင်းနည်းကိုပါ ကြံဆ သိမြင်လာတော့သည်။ ငှက်တို့၏ အညစ်အကြေးအရည် ဓါတ်တိုင်ပေါ်သို့ မကျစေရန် ကာကွယ်ခြင်းသည် ပြဿနာဖြေရှင်းနည်းပင်ဖြစ်၏။ သို့ဖြစ်၍ ဟန်ဆင်က ကာကွယ်ရေးအတွက် ထီးကဲ့သို့သော အကာအကွယ် ပစ္စည်းတစ်ခုကို တီထွင်ထုတ်လုပ်ပြီးလျှင် ဓါတ်တိုင်တိုင်း၏ ထိပ်တွင် တပ်ဆင်လိုက်တော့သည်။ ဤသို့အားဖြင့် လုပ်ငန်းပြဿနာတစ်ခု ဖြေရှင်းသွားပြီး လုပ်ငန်း၏ အရည်အသွေးလည်း ကောင်းလာလေတော့သည်။

ယင်းသို့လေ့လာခြင်း၊ ကြံဆခြင်း၊ ပြုပြင်ခြင်းအားဖြင့် ပြုပြင် လာရာတွင် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲနံ လိုက် ကုမ္ပဏီသည် အချိန်အတော်ကြာ ကပင် ဂျပန်တို့ ရှာဖွေ သိရှိထားသော သဘောတရားတစ်ခုကို သိမြင် သဘောပေါက်လာလေတော့သည်။ ထိုသဘောတရားမှာ ပြုပြင်တိုးတက်မှု အတွက် အချိန်နှင့်ငွေ အကုန်အကျခံခြင်းသည် (အရည်အသွေး တိုးတက် လာသဖြင့်) အပျက်အစီး အဆုံးအရှုံးနှင့် မှားမှုတို့အတွက် ကုန်ကျစရိတ် များစွာကို ကောင်းစွာ ကာမိသည်ဟူ၍ ဖြစ်၏။ (အမှားနှင့်အပျက်ကို ပြင်ရ သည်ထက် မမှားရအောင်၊ မပျက်ရအောင် ကြိုတင်ကြံဆကာကွယ်ထားခြင်းက ပို၍ ကောင်းသည် မဟုတ်ပါလော့။)

ဟန်ဆင်သည် အဆိုပါ ပြုပြင်မွမ်းမံမှုကို ၁၉၈၁ ခုနှစ်တွင်

အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်အပြီးသတ်နိုင်ခဲ့သည်။ သူ၏ အရည်အသွေးနှင့် ကြီးပမ်းမှုတို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီက အလွန်အားရပြီးလျှင် သူ့ကို ကုမ္ပဏီတွင် အရည်အသွေးအတိုင်ပင်ခံအဖြစ် ပထမဆုံး သတ်မှတ်လိုက်လေသည်။ အခြား ပြုပြင်တိုးတက်မှုများတွင် သူပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ဖြစ်လေသည်။ သို့နှင့် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲနံ လိုက်လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးကုမ္ပဏီတွင် လုပ်ငန်း တိုးတက်မှုသည် ကျယ်ပြန့်လာရလေသည်။ ဟန်ဆင်နှင့် လုပ်ငန်းနည်းစဉ် ကျွမ်းကျင်သူတစ်သိုက်သည် မန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်သမားများကို လုပ်ငန်း တိုးတက်မှု စီမံကိန်းများ၏ အကြောင်းရင်းများပေါ်တွင် အာရုံစူးစိုက်နေစေရန် အမြဲပင် နှိုးဆော်၍ အကူအညီ ပေးကြရသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သမား များနှင့် မန်နေဂျာများကို ပညာပေးရန် သင်တန်းကော်မတီအဖွဲ့တစ်ခုကိုလည်း ကုမ္ပဏီက တည်ထောင်ဖွင့်လှစ်လိုက်သည်။ TQC ခေါ် လုံးဝဥသံအရည် အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းကို ကျယ်ပြန့်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ဖြစ်ပေသည်။ ထို့ပြင် (ရှေ့က ဖော်ပြခဲ့သည့်) ဝါ ကားချပ်နည်းကိုလည်း တီထွင် ပြဋ္ဌာန်း၍ ပြုပြင်မှုစီမံကိန်း တာဝန်ယူရသူတိုင်းအား ဝေငှကာ အသုံးပြုစေ သည်။ ထိုနည်းဖြင့် ပြုပြင်တိုးတက်မှု လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ ရလဒ်များကို လေ့လာ မှတ်တမ်းတင်ပြီးလျှင် သက်ဆိုင်ရာသို့ ပေးပို့ တင်ပြရသည်။ ဤနည်းကို အသုံးပြုခြင်းနှင့် ရွေးချယ်လိုက်သော ပြုပြင်မှုနည်းစဉ်သည် မှန်ကန်တိကျပြီး အစွမ်းထက်ကြောင်းကို အသေအချာ သိနိုင်လေသည်။ ထို့ပြင် ထိုသို့ ဝါ ဖြင့် လေ့လာမှတ်သား၍ တင်ပြခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီ တစ်နေရာမှ ပေါ်ထွက်လာသော အကြံဉာဏ်နှင့် တီထွင်ဆန်းသစ်မှုသည် ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံး အလွယ်တကူ သိနိုင်အောင် ပြန့်နှံ့သွားနိုင်လေသည်။ ထိုသို့ အလွန်အသုံးဝင်လှသော ဝါ နည်းကို အလုပ်သမားတိုင်း ပိုင်နိုင် ကျွမ်းကျင်စွာ အသုံးပြုနိုင်ရန်အတွက်လည်း သင်တန်းများကို ဖွင့်လှစ်၍ သင်ကြားပြသပေးလေသည်။ ဤသို့အားဖြင့် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲနံ လိုက် ကုမ္ပဏီတွင် လုပ်ငန်းအရည်အသွေးတိုးတက်ရေးအတွက် အလွန်အရေးပါပြီး အထောက်အကူပြုသော ဝါ အစီရင်ခံချက်တို့သည် ရာပေါင်းများစွာ ပေါ်ထွက်လာခဲ့ရလေတော့သည်။



သုံးစွဲသူအကျိုးကို ပိုမို၍ ဆောင်နိုင်စေရန် ၉၂ ကို အသုံးပြုပုံ

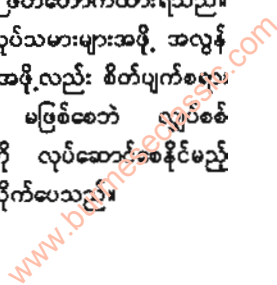
ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အန် လိုက် လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေး ကုမ္ပဏီ၏ ဌာနခွဲတစ်ခုဖြစ်သော ပန်းမံဘီချ်အန်ဂျီ စတူးဝပ် ဆားဗစ်စင်တာဌာနတွင် တာဝန်ယူနေကြသော အမျိုးသား ၆ ယောက်နှင့် အမျိုးသမီး ၁ ယောက်ပါ ဝင်သည့် အုပ်စုသည် လျှပ်စစ်ဓါတ်လိုင်းကြီးများ တပ်ဆင်သည့်အလုပ်ကို လုပ်နေကြစဉ်မှာပင် ၉၂ နည်းကို နှစ်ရက်ကြာ သင်ကြားခဲ့ကြလေသည်။ ထို့နောက် သူတို့သည် သင့်လျော်သော လုပ်ငန်းတိုးတက်မှုစီမံကိန်းတစ်ခုကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပြီး သုံးလကြာမျှ ရုန်းကန်လှုပ်ရှား ကြိုးစားကြရလေသည်။ သို့သော် အောင်မြင်မှု မရကြသေးချေ။

သူတို့မှာ နည်းပြဆရာ လိုအပ်နေသောကြောင့်ဖြစ်သည်ဟူ၍ ဆိုရပါမည်။ ထိုလိုအပ်ချက်ကို စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းက စီစဉ်ပြည့်ဆည်းပေးမည် ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီက သူတို့အတွက် နည်းပြတစ်ယောက်နည်းပေးသည်။ နည်းပြဆရာက သူတို့အား စီမံကိန်းရှာဖွေဖော်ထုတ်ပုံ၊ ချမှတ်ပုံ၊ အစည်းအဝေး ကျင်းပပုံ၊ ၉၂ နည်း အသုံးပြုပုံတို့ကို သင်ကြားပြသပေးသည်။ ယင်းနည်းသည် ပြဿနာဖြေရှင်းရာတွင် “အချက်အလက်၊ အကြောင်းအကျိုး၊ ကောင်းကျိုးဆိုးပြစ်” အခြေအနေအရပ်ရပ်တို့ကို သိသာထင်ရှားစွာ တွေ့မြင်စေလေသည်။ ထိုနည်းကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီအတွက် တိုးတက်မှု အခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ် ပြသနိုင်ရုံသာမက အလုပ်သမားအဖို့ သူ့အလုပ်နှင့် ဝန်းကျင်အခြေအနေတို့ကို ကြည့်လင်ရှင်းလင်းစွာ မြင်နိုင်စေပြီးလျှင် အလုပ်အရည်အသွေး တိုးတက်မှုကို ဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်ပါသည်။ သူတို့ကို ကုမ္ပဏီနှင့် နည်းပြများက လမ်းညွှန်ကျင့်မှုပေးသည်။ သို့သော် လွတ်လပ်စွာ ဆုံးဖြတ်ခွင့်ပေးထားသည်။ အောက်ခြေ အလုပ်သမားများသည် (လုပ်ငန်းပြဿနာတို့နှင့် နီးကပ်စွာ လက်တွေ့ ရင်ဆိုင်နေရသောကြောင့်) အခြေအနေကို အသေးစိတ်သိမြင်နိုင်သဖြင့် ပြဿနာကို ပိုမို နားလည်သည်ဟူသော အယူအဆဖြင့် ထိုသို့ လွတ်လပ်စွာ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ပေးထားခြင်း

ဖြစ်ပေသည်။ ကုမ္ပဏီအတွက် အရေးပါသော ဦးစားပေးကိစ္စများအတွက်မူ “အထူးဆောင်ရွက်မှုအဖွဲ့” ကို တာဝန်ပေး၍ ဆောင်ရွက်စေလေသည်။

ဤနည်းအားဖြင့် ဖော်ပြပါအဖွဲ့သည် အရည်အသွေးတိုးတက်မှု အတွက် လေ့ကျင့်သင်ယူနေရာတွင် သုံးစွဲသူတို့၏ လိုအပ်ချက်ကို အာရုံစိုက်၍ ကြိမ် လုပ်ကိုင်ရမည့်ဖြစ်ကြောင်း သဘောပေါက် သိမြင်လာကြလေသည်။ သူတို့၏တာဝန်မှာ လုပ်ငန်းချောမွေ့ပြီး အသုံးပြုသူတို့ အားထားနိုင်စေခြင်း၊ ကျေနပ်မှု ရစေခြင်းတို့ဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်၏။ သို့ဖြစ်စေကာမူ သူတို့လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးဌာနခွဲ တည်ရှိရာ ပန်းမံဘီချ်ဒေသမှာ ပြဿနာမျိုးစုံ ရှိနေပေသည်။ မိုးကြီး မုန်တိုင်းများ၊ ဟာရီကိန်း လေပြင်းမုန်တိုင်းများ၊ များပြားထူထပ်သော သစ်ပင်အုပ်များသည် လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးခြင်းလုပ်ငန်း အတွက် ကြီးမားသောအနှောင့်အယှက်ပြဿနာများပင်ဖြစ်ပေသည်။ ယင်းတွင် လျှပ်စစ်ဓါတ်သုံးစွဲသူတို့၏ ပြဿနာလည်း ပါဝင်လာပြန်ပါသေးသည်။ သူတို့သည် (လျှပ်စစ်ဓါတ်ကြီးများအတွက် ရှင်းလင်းမှုဖြစ်စေရန်) သစ်ပင်များခုတ်ခြင်း၊ အကိုင်ချိုင်ခြင်းတို့ကို ကန့်ကွက်နေလေ့ ရှိသောကြောင့်ပင် ဖြစ်၏။

ထိုသို့သောအခြေအနေနှင့် အရပ်ဒေသတွင် ရှေ့ကဖော်ပြခဲ့သည့် အလုပ်သမားတစ်စု၏ (စတူးဝပ်အဖွဲ့၏) လုပ်ငန်း တိုးတက်မှုစီမံကိန်းသည် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အန် လိုက်ကုမ္ပဏီရှိ ဌာနခွဲများ၏ လုပ်ငန်းနည်းကို ပြောင်းလဲတိုးတက်စေနိုင်ခဲ့ပေသည်။ လျှပ်စစ်ဓါတ်အား ဖြန့်ဝေပေးရာတွင် မြေအောက် ဓါတ်ကြိုးလုံးကြီးများကို အသုံးပြုကြရသည်။ ဤမြေအောက် ဓါတ်ကြိုးလုံးကြီးများကို တပ်ဆင် သွယ်တန်းရာတွင်လည်းကောင်း၊ စစ်ဆေး ပြုပြင်ရာတွင် လည်းကောင်း၊ လျှပ်စစ်ဓါတ်ကို ဖြတ်တောက်ထားရသည်။ အချိန်အလွန် ကြာလေသည်။ လျှပ်စစ် အလုပ်သမားများအဖို့ အလွန် ပင်ပန်းသည့်အလုပ်ဖြစ်ပြီး ဓါတ်မီး အသုံးပြုသူများအဖို့လည်း စိတ်ပျက်စရာ မကျေနပ်စရာ ဖြစ်လာလေသည်။ ထိုပြဿနာမျိုး မဖြစ်စေဘဲ လျှပ်စစ် အလုပ်သမားတို့သည် မြေအောက်ကြိုးလုံးကိစ္စကို လုပ်ဆောင်စေနိုင်မည့် ကိရိယာတစ်မျိုးကို ထိုအဖွဲ့က တီထွင်ထုတ်လုပ်လိုက်ပေသည်။



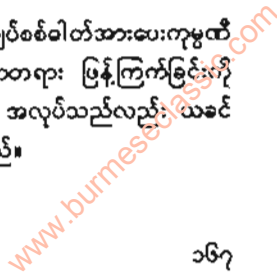
မြေအောက် လျှပ်စစ်ဓါတ်ကြီးလုံးကြီးများ ချရာတွင် ပိုက်လုံး ဆယ်လုံးကို အသုံးပြုရသည်။ ဓါတ်ကြီး ဆယ်ချောင်း ထည့်ရန်ဖြစ်သည်။ မူလ ကြီး ၂ ချောင်းနှင့် တစ်ဆင့်ခံကြီး ၈ ချောင်းတို့ကိုကြီးလုံးကြီးအဖြစ် တစ်စုတည်း ထားရခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ထိ၍ ပူးကပ် မနေရချေ။ တစ်လက်မ၊ နှစ်လက်မခန့် ကွာနေရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ထိုကြီးများကို မြေတွင်းသို့ မြောင်းတူး၍ ချလိုက်ပြီးနောက် မြေဖိုသောအခါ ယင်းတို့၏ အနေအထားသည် ပြောင်းသွားတော့သည်။ ရောထွေးပူးကပ် သွားတတ်သည်။ ထိုသို့ ဖြစ်နေတတ်သဖြင့် လျှပ်စစ်ဓါတ်မီးလှိုင်းသစ်များ တပ်ဆင်သောအခါများ၌လည်းကောင်း၊ မြေအောက်ကြီးများကို စစ်ဆေး သောအခါ၌လည်းကောင်း၊ တစ်ဆင့်ခံကြီးများကို လျှပ်စစ်အလုပ်သမားများက တူးဖော် ဆွဲထုတ်လိုက်သောအခါတွင် (အထက်ပါအတိုင်း ကြီးများ နေရာ ရွေ့ပြီး ပူးကပ်နေခြင်း၊ နေရာလွတ် မရှိခြင်းတို့ကြောင့်) ဓါတ်ကြီးများ ထိမိ ခိုက်မိ၊ ဓါတ်လိုက်မိပြီးလျှင် အိမ်များရှိ လျှပ်စစ်မီးများ ပြတ်တောက်သွားရ တတ်လေသည်။ (တစ်ဆင့်ခံကြီးများသည် အိမ်အောက်အိမ်အောက်များရှိ မိတာ များသို့ ဆက်သွယ်ထားသည့် ဓါတ်ကြီးများဖြစ်၏။) ထိုသို့ အန္တရာယ်မရှိစေရန် လိုင်းမင်းတို့သည် ရှေးဦးစွာ လျှပ်စစ်ဓါတ်အားကို ဖြတ်တောက်ပစ်ပြီးမှသာ လျှင် ပိုက်များကို တူးဖော်၍ လိုအပ်သည့်ကြီးကို ဆွဲထုတ်ယူရလေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ယင်းလုပ်ငန်းတွင် ပြခံသည့်အတိုင်း ပြဿနာနှစ်မျိုး ပေါ်ပေါက် နေပေသည်။ လျှပ်စစ်ဓါတ်အား ပြတ်တောက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဓါတ်အား ဖြတ်ထားရခြင်းတို့ပင် ဖြစ်၏။ ယင်းပြဿနာ၏ အကြောင်းရင်းမှာ မြေအောက်ကြီး ၁၀ ကြီးတို့ အနေအထားမှန်ဖြင့် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ကွာဟ မနေဘဲ ရောထွေး ပူးကပ်နေသောကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။ ထိုအခြေအနေကို ပြေလည်သွားအောင် ပြုလုပ်နိုင်လျှင် ပြဿနာ၏ အကြောင်းရင်းလည်း ပျောက်သွား၍ ပြဿနာလည်း ပျောက်မည်ဖြစ်သည်။

ထိုပြဿနာကို စတုရန်းပုံအဖွဲ့က လေ့လာ၍ မြေရှင်းပေးလိုက်လေ သည်။ ရိုးစင်းသောပစ္စည်းကိရိယာကလေးတစ်ခုကို တီထွင်ပေးလိုက်ခြင်းဖြင့် ပြဿနာကို ဖယ်ရှားလိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်လေသည်။ ထိုပစ္စည်းကလေးမှာ

ရိုးရိုးရှင်းရှင်းကလေး ဖြစ်သည်။ ကြီးများ လျှို၍ ဝင်နိုင်သည့်အပေါက် ကလေးများပါသည့် ချပ်ပြားသဏ္ဍာန် ကိရိယာပစ္စည်းဖြစ်၏။ အပေါက်များ သည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု အကွာအဝေးခြား၍ တည်ရှိနေကြသည်ဖြစ်ရာ ဓါတ် ကြီးများသည် ထိုအပေါက်များတွင် ဝင်ရောက်၍ တစ်ခုတစ်စားတည်း ရှိနေ သော်လည်း တစ်ခုနှင့်တစ်ခု နီးကပ်ပူးတွဲ ရောထွေးခြင်းလည်း မရှိတော့ချေ။ လိုချင်သည့်ကြီးကို လွတ်လွတ်လပ်လပ် လျှော့လျှော့ရှုရှု ဆွဲထုတ်နိုင်လေ သည်။ ဓါတ်ကြီးများအချင်းချင်း ထိ၍ ဓါတ်လိုက်ပြီး လျှပ်စစ်ဓါတ် ပြတ် တောက်ခြင်း မရှိချေ။ ဓါတ်အားဖြတ်တောက်ရန်လည်း မလိုချေ။ ထိုကိရိယာ ပစ္စည်းကို တီထွင်ပြီး အောင်မြင်စွာ အသုံးပြုနိုင်သဖြင့် ငွေနှင့်အချိန် အကုန် အကျ သက်သာသွားလေသည်။ လုပ်ငန်းလည်း ချောမွေ့သွားလေသည်။

ထိုသို့ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်း၏ ပြဿနာတစ်ရပ်ကို ပယ်ရှားလိုက်နိုင် ပြီးလျှင် လုပ်ငန်းအရည်အသွေး တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သဖြင့် အမျိုးသား ၆ ဦးနှင့် အမျိုးသမီး ၁ ဦးပါသော ထို စတုရန်းပုံလုပ်ငန်းအဖွဲ့ ကလေးသည် ကုမ္ပဏီ၏ အထူးဆုကို ပထမဦးဆုံး ဆွတ်ခူးရရှိလိုက်လေ သည်။ ၁၉၈၈ ခုနှစ်၌ဖြစ်၏။ ထိုဆုလားဘိ ရသူတို့သည် ခမ်းနားသော ညစာစားပွဲကို စားသုံးရခြင်း၊ ဝိ.ဒ် လော်ဒါဒေးလ်သို့ အလုပ်အားရက်၌ အလည်အပတ်သွားရခြင်းနှင့် အကောင်းဆုံးအခွင့်အရေးတစ်ခုအဖြစ် ဂျပန် နိုင်ငံသို့ အလည်အပတ်ခရီးကို (ကုမ္ပဏီ၏ စရိတ်ဖြင့်) သွားခွင့်ရခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ ထိုအဖွဲ့သည် လျှပ်စစ်ဓါတ်အား ပြတ်တောက်ခြင်း၊ ဓါတ် အားဖြတ်ထားရခြင်း ပြဿနာကို ပပျောက်စေသဖြင့် လျှပ်စစ်ဓါတ်ကြီး အလုပ်သမားများနှင့် ဓါတ်အားသုံးစွဲသူများအတွက် အကျိုးများစွာ ဖြစ်စေပါ သည်။ သူတို့သည် ဝါ ကို အသုံးပြု၍ ပြဿနာဖြေရှင်းနည်းကို ရှာဖွေခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်ပါလေသည်။

ဤသို့ ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အိန် လိုက်လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးကုမ္ပဏီ အရည်အသွေး တိုးတက်လာသည်မှာ မူဝါဒသဘောတရား ပြန့်ကြက်ခြင်းကို အသုံးပြု၍ ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ မန်နေဂျာတို့၏ အလုပ်သည်လည်း ယခင် နှင့်မတူ တစ်ခုထူးခြား ပြောင်းလဲသွားခဲ့ရလေသည်။



ဤ ဟူဒီဘတ်ဂ်၏ စားပွဲပေါ်တွင် လစဉ်တိုးတက်မှုကို ပြနေသော ဇယားကားချပ်များ ပြည့်လျှံနေသည်။ သူသည် သူ၏အချိန်၏ ၉၉ ရာခိုင်နှုန်းကို (ထိုဇယားကားချပ်များ ပါဝင်သည့်) ဤ အစီရင်ခံချက်များအတွက် အသုံးပြုလေသည်။ သူ့လက်အောက် မန်နေဂျာများကိုလည်း ထိုနည်းနှင့် ဖြစ်စေချင်ပေသည်။ မန်နေဂျာတို့သည် လက်အောက်ငယ်သားများကို အမိန့်များချည်း စွတ်ပေးနေရသူများ မဟုတ်ချေ။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံး၏ လက်ရှိ အခြေအနေ၊ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်များ၊ လုပ်ကိုင်နည်းအဆင့်ဆင့်များကို ပြုပြင်ပေးရန် တာဝန်ကို ယူကြရပေသည်။ နည်းစနစ်သစ်အရဆိုလျှင် မန်နေဂျာတို့မည်သည့် စဉ်းစား ဆုံးဖြတ်၍ အဖြေပေးခြင်း သက်သက်သာမက (လက်အောက်နှင့် အခြားသူတို့၏) တင်ပြ ပြောဆိုချက်များကို နားထောင်ပြီးလျှင် ကူညီစောင့်မလမ်းညွှန်ပြခြင်းကိုပါ လုပ်ဆောင်ရသူ တာဝန်ခံပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်ပေသည်။ ဤသို့ မန်နေဂျာများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲ၍ ဟူဒီဘတ်ဂ်သည် ကုမ္ပဏီအတွက် ဒိမ်းမင်းဆုကို ရည်ရွယ်၍ စီမံဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ အလုပ်သမားများကို အချိန်ပို အလုပ်လုပ်စေသည်။ မန်နေဂျာများက အချိန်ပို၍ အလုပ်ခွင်မှာ နေကြရသည်။ စနေနေ့တွင် တစ်နေ့ကုန် အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ ဒိမ်းမင်းဆု ရရှိရေးနှင့် TQC အတွက် လိုအပ်သော “ဂျပန်နည်းဟန် စီမံခန့်ခွဲမှု လေ့လာ ကျင့်သုံးခြင်း” ကို လုပ်ရန် ထိုသို့ လုပ်အားတိုးမြှင့်လိုက်ခြင်း ဖြစ်ပေသည်။

ဒိမ်းမင်းဆုအတွက် ယှဉ်ပြိုင်သူဖြစ်လာစေရန် အကြံပေးလမ်းညွှန်ပုဂ္ဂိုလ်လိုအပ်လာလေသည်။ သို့နှင့် ဟူဒီဘတ်ဂ်သည် ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေးတိုးတက်မှုနှင့် ဆုယှဉ်ပြိုင်မှုတို့အတွက် ဂျပန်အရည်အသွေးပါရဂူတစ်ဦးဖြစ်သူ တိုကျိုတက္ကသိုလ် ပါမောက္ခ တက်ဆူအဲချီ အာဆကကို ငှားလိုက်သည်။ သူ့ကို ငှားရသည့်အကြောင်းမှာ ပါမောက္ခသည် ဒိမ်းမင်းဆုအတွက် ဩဇာနှင့် ပညာရှိသောကြောင့်ဖြစ်၏။ သူ၏ ပညာနှင့် ကျော်စောမှုအရှိန်အဝါသည် ကြီးမားသဖြင့် သူ၏ အကဲဖြတ်မှုကို ခံရလျှင် ဒိမ်းမင်းဆုရဖို့ ရာ သေချာသလောက် ဖြစ်သွားလေသည်။ သို့သော် ပါမောက္ခ အာဆက ထံမှ အကူအညီနှင့် လမ်းညွှန်ပြမှု၊ ထောက်ခံမှု ရဖို့ ရာမှာ မလွယ်လှပါ။

သူသည် တိုင်းတစ်ပါးသားတို့ကို အထင်မကြီးပါ။ အထူးသဖြင့် အမေရိကန်တို့ကို ခလိုလားပါ။ ပါမောက္ခ အာဆကသည် ၁၉၅၂ ခုနှစ်၌ (ပုဂ္ဂိုလ်ထုတစ်ဦးချင်း အရည်အသွေးဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်မှုဖြင့်) ဒိမ်းမင်းဆုကို ရရှိခဲ့သည်။ ဒိမ်းမင်းကိုယ်တိုင် ထိုဆုကို ချီးမြှင့်ခဲ့သည်။ သို့ဖြစ်စေကာမူ ပါမောက္ခသည် အမေရိကန်တို့နှင့် မရင်းနှီးချေ။ အပေါင်းအသင်း လုပ်လေ့ မရှိချေ။ သို့ဖြစ်ရာ ယင်း၏ အကူအညီကို ရရန်မှာ အလွန်ခဲယဉ်းခြင်း ဖြစ်လေသည်။

သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ ဟူဒီဘတ်ဂ်သည် ဖူဂျီ ခဲရောခိစ်ကုမ္ပဏီနှင့် ကင်ဆိုင်ခါတ်အားပေးလုပ်ငန်းတို့၏ အကူအညီဖြင့် ပါမောက္ခ အာဆကနှင့် အဆက်အသွယ်ရသွားလေတော့သည်။ ပါမောက္ခ အာဆကနှင့် အကြိမ်ကြိမ်တွေ့ဆုံပြီး ဟူဒီဘတ်ဂ်က သူ၏ ကြံရွယ်ချက်နှင့် သဘောထားကို တင်ပြခဲ့လေသည်။ ထိုသို့ အကြိမ်ကြိမ် တွေ့ဆုံပြီး တင်ပြ ဆွေးနွေးခြင်းဖြင့် နောက်ဆုံး၌ အာဆကကို စည်းရုံးနိုင်ခဲ့လေသည်။ ပါမောက္ခ ကိုသာမက သူ၏လက်အောက် ပါမောက္ခငယ်များကိုပါ ရရှိခဲ့သည်။ ဤသို့ဖြင့် ဒိမ်းမင်းဆု ရရှိရေးအတွက် ကူညီလမ်းညွှန်မှုပေးမည့် အခွင့်အလမ်းကို ရရှိခဲ့လေသည်။ ပါမောက္ခ အာဆကနှင့်အကြိမ်အဖွဲ့သည် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အိန် လိုက်ကုမ္ပဏီသို့ လစဉ် လာရောက်၍ အကြံဉာဏ်ပေးသည်။ လမ်းညွှန်သည်။ ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသည်။ ကုမ္ပဏီမှ အဖွဲ့များကလည်း ဂျပန်သို့ ကြိမ်ဖန်များစွာ သွားရောက်၍ လေ့လာကြလေသည်။ ၁၉၈၈ ခုနှစ်တွင် အာဆကက ဒိမ်းမင်းဆုအတွက် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချပေးလိုက်လေသည်။ ၁၉၈၉ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အိန် လိုက်ယှုပ်စစ်ခါတ်အားပေးကုမ္ပဏီသည် ယင်း၏ လုပ်ငန်းပြုပြင်တိုးတက်မှုအခြေအနေကို အထောက်အထား အချက်အလက် အပြည့်အစုံ ဖော်ပြ၍ ၃ လက်မထူသော စာတမ်းပြုစုပြီး ဒိမ်းမင်းဆု ရွေးချယ်ရေးကော်မတီသို့ တင်ပြလိုက်လေသည်။

ယင်းသို့ ဒိမ်းမင်းဆု ပြိုင်ပွဲဝင်နိုင်သည့်အဆင့်ထိ ရောက်ရှိလာရန် ကုမ္ပဏီသည် အထူးပင် ကြိုးစားခဲ့ရသည်။ ဂျပန်တို့၏ အကြံပေးလမ်းညွှန်မှုနှင့် ထောက်ခံမှုရရန်ကိုလည်း အပြင်းအထန် ကြိုးပမ်းခဲ့ရသည်။ ဂျပန်

အရည်အသွေး ပါရဂူတို့၏ ကျေနပ်မှုနှင့် လက်ခံမှုကို ရစေရန် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အိန် လိုက်ကုမ္ပဏီတွင် လုပ်ငန်းအရည်အသွေး တိုးတက်မှု၊ အရည်အသွေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုတို့ကို လစဉ်ပင် ဂျပန်တို့ လာရောက်သည့် အခါ၌ တင်ပြလေ့ရှိသည်။ ဂျပန် အကြံပေးများနှင့် ကုမ္ပဏီအမှုဆောင် အရာရှိ ၅ ဦးတို့သည် ထိုတင်ပြချက်များကို နားထောင်၍ လေ့လာဆုံးဖြတ် ရသည်။ အကြံပေးလမ်းညွှန်ရလေသည်။ ကိုယ်တိုင်တင်ပြရသူ မန်နေဂျာ တို့ကို မေးခွန်းများမေး၍ စစ်ဆေးရသည်။ ထိုလေ့လာစစ်ဆေးပွဲများသည် နာရီပေါင်းများစွာ ကြာမြင့်တတ်သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ဥက္ကဋ္ဌ ရောဘတ် အီး တယ်လ်လင်နှင့် ဂျွန် ဟူဒီဘတ်အပါအဝင် ထိပ်သီးအမှုဆောင်များ တက်ရောက် ကြံရသည်။ မန်နေဂျာများကို လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးရာလည်းရောက်သော ကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် မန်နေဂျာများထံမှလည်း ထင်မြင်ချက်နှင့် အကြံဉာဏ်များကို ရနိုင်သေးသည်။ ထိုဆွေးနွေးပွဲလုပ်ငန်းသုံးသပ်ပွဲများ၏ အဓိက မူသဘောမှာ “လုပ်ငန်းနည်းစဉ် နားလည်သဘောပေါက်မှု” ကို သရုပ်ဖော်ပြ ရန်ပင်ဖြစ်ပေသည်။ ဤသို့ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လေ့လာသုံးသပ်ဆွေးနွေးပွဲများ ကို (ဒိမ်းမင်းဆုအတွက် ရည်ရွယ်၍) ပြုလုပ်ခဲ့ရာ ယနေ့အခါတွင် ထိုအစီအစဉ်သည် ဆက်လက်တည်ရှိနေပြီး ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အိန် လိုက်ကုမ္ပဏီ၏ အစဉ်အလာတစ်ခုသဖွယ် ဖြစ်နေတော့သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်း၏ ပင်မအလုပ်လည်း ဖြစ်နေပေတော့သည်။

ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အိန် လိုက် လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းအရည်အသွေး တိုးတက်မှုကို အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ပြီး ဒိမ်းမင်းဆုကို ဆွတ်ခူး ရရှိခဲ့ခြင်းသည် အခြား အမေရိကန်ကုမ္ပဏီများကို တပ်လှန်နှိုးဆော်လိုက်သကဲ့သို့ ဖြစ်လာပေတော့သည်။ ၁၉၈၀ ပြည့်လွန်နှစ် များ၌ ဒိမ်းမင်း၏ ဆွေးနွေးပွဲများသို့ တက်ရောက်လေ့လာဆည်းပူးခဲ့ကြသော ကုမ္ပဏီအများ၏ အမှုဆောင်အရာရှိများသည် ယခုအခါ ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အိန် လိုက်ကုမ္ပဏီ၏ လစဉ်ဆွေးနွေးပွဲများသို့ တက်ရောက်လာကြလေသည်။ ဇဲရော့ခ်စ်၊ ကူးစ်နှင့် အယ်လ်ကိုအာ စသောကုမ္ပဏီတို့မှ ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့ များသည်လည်း မိုင်ယာမီရို ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အိန် လိုက်ကုမ္ပဏီသို့ လာ

ရောက်လေ့လာကြသည်။ ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အိန် လိုက်ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ဆောင်မှု ဆောင်မြင်မှုကြောင့် ပရောတောနှင့် ဂမ်ဘယ်လ်ကုမ္ပဏီတို့သည် ဒိမ်းမင်း နှင့် ဆက်သွယ်၍ ဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပကြလေသည်။ ဒိမ်းမင်းနှင့်အလုပ် လုပ်ပြီး TDC ခေါ် လုံးဝဥသည့် အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်း ရရှိစေရန် ကြိုးပမ်းလာကြလေသည်။ ယခင်ကမူ အများအားဖြင့် အမေရိကန်ကုမ္ပဏီ တို့သည် ဒိမ်းမင်း၏ လမ်းစဉ်နှင့် ဂျပန်တို့၏ တိုးတက်မှုကို မသိခဲ့ကြချေ။ သို့သော်များကလည်း ဂျပန်နောက်ကို မလိုက်ချင်ကြပေ။ သို့နှင့် ဒိမ်းမင်း၏ အရည်အသွေးတိုးတက်မှု နည်းနိဿယများကို အမေရိကန်တို့ စောစီးစွာ မရ လိုက်ကြပေ။ ရလိုက်ကြသည့် ကုမ္ပဏီများတွင်လည်း ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အိန် လိုက်ကုမ္ပဏီကို မှီသည့် ကုမ္ပဏီဟူ၍ မရှိချေ။ ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အိန် လိုက်ကုမ္ပဏီသည် ဒိမ်းမင်း၏ မူ ၁၄ ချက်ကို အနီးကပ် ကျင့်သုံးအကောင် အထည်ဖော်နိုင်သည့် ကုမ္ပဏီဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့်သာ ၁၉၈၉ ခုနှစ်တွင် ဒိမ်းမင်းဆုကို ရရှိခဲ့ပေသည်။

အခန်း (၇)

ရှေ့သို့နှစ်လှမ်း၊ နောက်သို့တစ်လှမ်း၊

သို့မဟုတ် ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေးနည်းဗျူဟာ

ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေး တိုးတက်မှုဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုသည် ၁၉၇၉ ခုနှစ် ဇူလိုင်လလ တနင်္ဂနွေ တစ်ညနေခင်း၌ တာဝန်ခံအရာရှိတစ်ဦးဖြစ်သူ ချာလီ ခရိုက်စ်က နယူးယောက်တိုင်းမ်စ် သတင်းစာပါ ကင်နင်မီတ္တူကူးစက်ကြော်ငြာကို ဖတ်သည့်အခါမှ စတင် ဖြစ်ပေါ်လာသည်ဟု ဆိုရပါမည်။ ကင်နင်မီတ္တူကူးစက်မှုများကို ဇဲရော့ခ်စ် မီတ္တူကူးစက်မှုများထက် ဈေးနှုန်း သက်သာစွာ ရောင်းချခြင်းကြောင့်ဖြစ်ကြောင်း ဖတ်မိရာမှ ချာလီ ခရိုက်စ်က စုံစမ်းရန် စိတ်ကူးရလာခြင်းဖြစ်ပေသည်။ သူက ဂျပန်နိုင်ငံသို့ လေ့လာရေးအဖွဲ့ စေလွှတ်ပြီး ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းအရည်အသွေး တိုးတက်ရေးအတွက် စတင် စီမံခန့်ခွဲလေသည်။ သို့နှင့် ၁၉၈၀ ပြည့်လွန်နှစ်များတွင် ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီသည် အရည်အသွေး တိုးတက်ရေးအတွက် ရည်မှန်းချက် အထားဆုံးနှင့် အကြိုးစားဆုံး အမေရိကန် ကုမ္ပဏီတစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့လေသည်။ ယနေ့ဆိုလျှင် ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီသည် ဂျပန်တို့လှူသွားသော ဈေးကွက်ကို အစိုးရ၏အကူအညီ မပါဘဲ ပြန်လည်ရယူနိုင်သည် ပထမဦးဆုံးကုမ္ပဏီ ဖြစ်နေပေပြီ။ ဇဲရော့ခ်စ်သည် မိမိ၏ ဆုံးရှုံးမှုကို ပြန်လည်ရယူနိုင်သည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီ၏ ဥက္ကဋ္ဌ ဒေးဗစ် ကန်းစ်နှင့် တာဝန်ခံအရာရှိတို့သည် အဓိက ဝယ်ယူသူများနှင့် ကုန်ကြမ်းပစ္စည်း လေးသွင်းသူများကို လစဉ် ဖိတ်ခေါ်၍ ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေး တိုးတက်မှုကို ရှင်းပြလေ့ရှိသည်။ တစ်ဖန် နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်းပင် အရည်အသွေးပြပွဲကိုလည်း ကျင်းပလေသည်။ တိုကျိုမှ ရိုချက်စတာ (နယူးယောက်) အထိ ဇဲရော့ခ်စ် အဖွဲ့များသည်

သူတို့၏ တိုးတက်မှုများကို ပြပွဲတွင် ပြသကြလေသည်။
“ကျွန်တော်တို့ဟာ ပြဿနာတွေကို ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်ပြီး ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းမှာ အတော်ကလေး တိုးတက်ခဲ့ပေမယ်လို့ ထင်မြင်အောင်မြင်အောင် မလုပ်နိုင်ခဲ့ပါဘူး။ ကျွန်တော်တို့မှာ အလေ့အကျင့်စည်းစနစ် မရှိလို့ပါပဲ။ အောင်မြင်အောင် လုပ်ရကယ်ဆိုတာကိုက ငြီးငွေ့စရာကောင်းလှပါတယ်” ဟု ဥက္ကဋ္ဌက ပြောပြလေသည်။ သို့ရာတွင် ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီသည် ကုန်ကျစရိတ် သက်သာခြင်းနှင့် အရည်အသွေးတိုးတက်မှုတို့တွင် အခြားကုမ္ပဏီများထက် သာလွန် အောင်မြင်ခဲ့သည်။ ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ရေးနှင့် အင်ဂျင်နီယာကဏ္ဍများတွင် ပြုပြင်တိုးတက်မှုများ ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ခြင်းကြောင့်ပင် ဖြစ်လေသည်။

သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေးစိမ့်ကိန်းများသည် ၁၉၈၁ ခုနှစ်၌ ဒဲမ်းမင်းဆု ဆွတ်ခူးရရှိခဲ့သောဂျပန်ကုမ္ပဏီဖြစ်သည့် ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်၏ စီမံအောင်မြင်မှုများနှင့်စာလျှင် အားရစရာ မရှိလှချေ။ ကုမ္ပဏီမှ ရောင်းချသော ဈေးနှုန်းနှိမ့် မီတ္တူကူးစက်မှုများသည် အဆိုပါ ဂျပန်ကုမ္ပဏီမှ တင်သွင်းရသည်သာဖြစ်သည်။ (ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်သည် ဂျပန် ဖူဂျီ ဝါတ်ပုံပလင်ကုမ္ပဏီနှင့် ဗြိတိသျှ ရဲနဲစ်ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီတို့ ပူးပေါင်းထားသော ဖက်စပ်ကုမ္ပဏီဖြစ်လေသည်။ ထိုကုမ္ပဏီသို့ အမေရိကန် ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီက နည်းပညာအသုံးချမှုကို ဝှားရမ်းထားသည်။ သို့ဖြစ်၍ ထိုကုမ္ပဏီမှ မီတ္တူကူးစက်မှုများကို တင်သွင်းလက်ခံ၍ ပင်မကုမ္ပဏီက ရောင်းချဖြန့်ဖြူးခြင်း ဖြစ်သည်။)

ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီသည် ပင်မ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီထက် အောင်မြင်နေပေသည်။ ဂျပန် ဇဲရော့ခ်စ်မီတ္တူကူးစက် ဒီဇိုင်းပုံစံများသည် အလွန်ကောင်းလှသည်ဖြစ်ရာ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီကြီး၏ အင်ဂျင်နီယာများ အလွန်အံ့ဩတုန်လှုပ်ကြရသည်။ ထို့ပြင် ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်၏ ဘဏ္ဍာရေးရလဒ်များသည်လည်း ကုမ္ပဏီကြီးထက် သာလွန်လေသည်။ ဖက်စပ်လုပ်ငန်း အစောပိုင်းနှစ်များ ဖြစ်သည့် ၁၉၆၀ လွန်နှစ်များတွင် ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်နှင့် ရဲနဲစ်ဇဲရော့ခ်စ် ကုမ္ပဏီနှစ်ခုပေါင်း (ဖက်စပ်ကုမ္ပဏီ) ၏ ဘဏ္ဍာရေးပမာဏမှာ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီကြီး၏

၁၀ ရာခိုင်နှုန်းသာ ဖြစ်သော်လည်း ထိုအခါကပင် သူတို့၏ ဝင်ငွေသည် ကုမ္ပဏီကြီးဝင်ငွေ၏ ၂၅ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်နေလေပြီ။ ၁၉၇၃ ခုနှစ်သို့ ရောက်သောအခါတွင်မူ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီကြီး၏ အမြတ်အစွန်း ဒေါ်လာသန်း ၃၀၀ ၏ ၄၅ ရာခိုင်နှုန်းကို ရရှိခဲ့ကြသည်။ ၁၉၈၀ လွန်နှစ်များ၌ ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်၏ အရင်းအနှီးဘဏ္ဍာရေးသည် ဒေါ်လာသန်းထောင်ပေါင်း ၃.၅ (ကုမ္ပဏီကြီး၏ သန်းထောင်ပေါင်း ၁၂.၄ ၏လေးစိတ်တစ်စိတ်သာဖြစ်၏) ဖြစ်သော်လည်း အမြတ်အစွန်းမှာမူ ဒေါ်လာ ၁၇.၉ သန်းဖြစ်၏။ (ကုမ္ပဏီကြီး၏ အမြတ်မှာ ဒေါ်လာသန်း ၄၈၈ ဖြစ်၏။ ယင်း၏ သုံးပုံတစ်ပုံကျော်ကို ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်က မြတ်စွန်းသည်။)

အမေရိကန် ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီက ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီထံမှ နှစ်စဉ် တိုက်ရိုက်ရသည့် အမြတ်အစွန်းသည် မိမိကုမ္ပဏီအမြတ်၏ သုံးပုံတစ်ပုံနီးပါးမျှရှိသည်။ ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်၏ နှစ်စဉ်အမြတ်စုစုပေါင်း၏ ၃၃ ရာခိုင်နှုန်း (၁၉၈၉ ခုနှစ်၌ ဒေါ်လာ ၅၉ သန်း) ကို ရရှိပြီးလျှင် ဇဲရော့ခ်စ် ဂရပ်ဖစ် နည်းပညာ ငှားရမ်းအသုံးပြုခ (၁၉၈၉ ခုနှစ်၌ ဒေါ်လာ ၇၁.၁ သန်း) တို့ ရရှိခြင်း စုစုပေါင်း ဖြစ်လေသည်။ ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီသည် နှစ်ပေါင်းများစွာပင် နှစ်တိုင်းနှစ်တိုင်း၌ ဝင်ငွေ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်ကျော် တိုးလာလေသည်။ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီကြီးမှာမူ ထိုအဖြစ်နှင့်ကွာခြားလှသည်။ အမြတ်အစွန်းသည် ၁၉၈၆ ခုနှစ်၌ ထိုးကျသွားပြီး ၁၉၈၅ ခုနှစ်က ရသောဒေါ်လာသန်း ၄၁၀ စံချိန်ကို မကျော်နိုင်ခဲ့ပေ။ ယင်းမှာလေးနှစ်တိုင် ကြာခဲ့ပေသည်။

ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီသည် မိတ္တူကူးစက်များကို ထုတ်လုပ်ရောင်းချသည့် စက်မှုလုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်လေရာ စက်မှုနည်းပညာပေါ်တွင် အခြေခံ၍ လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်၏။ သို့သော် ယင်းကို ဦးစီးသူများသည် လွန်ခဲ့သည့် နှစ် ၂၀ အတွင်း၌ နည်းပညာတတ်သူများ (အင်ဂျင်နီယာပညာတတ်သူ စသဖြင့်) မဟုတ်ကြချေ။ အရောင်းအဝယ်သမားများ ဖြစ်ကြလေသည်။ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီ၏ အမှုဆောင်ချုပ် (ဥက္ကဋ္ဌ) သည် အရောင်းအဝယ်နယ်မှ ဖြစ်ရုံသာမက အခြား ရာထူးနေရာများမှာလည်း ထိုပုဂ္ဂိုလ်မျိုးကိုသာ ရွေးချယ် ခေါ်ယူခန့်ထားတတ်လေသည်။ ဇဲရော့ခ်စ်မိတ္တူကူးစက်လုပ်ငန်းကို စတင်

တည်ထောင်သူသည် ဂျိုး ဝီးလ်ဆင်ဆိုသူဖြစ်၏။ သူသည် လုပ်ငန်း၏ဥက္ကဋ္ဌ ဖြစ်၏။ သူက ဝိတာမက်ကလောက်ကို ကုမ္ပဏီသို့ ခေါ်ယူ၍နေရာပေးသည်။ မက်ကလောက်သည် အရောင်းအဝယ်လုပ်ငန်းတွင် တော်သောကြောင့်ဖြစ်၏။ တစ်ဖန် မက်ကလောက်လက်ထက်က အာချီ မက်ကာဒဲလ်ဆိုသူကို ခေါ်ယူ၍ ဥက္ကဋ္ဌ ခန့်လိုက်ပြန်သည်။ ဘဏ္ဍာရေးကို ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်သောကြောင့် ဖြစ်ပေသည်။ မက်ကာဒဲလ် အပါအဝင် ဇဲရော့ခ်စ်၏ ဘဏ္ဍာရေးကျွမ်းကျင်သူတို့သည် ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီလက်ထွက်များ ဖြစ်ကြသည်။ သို့ဖြစ်ရာ သူတို့ကြောင့် ဖို့ဒ်မော်တော်ကားကုမ္ပဏီတွင် တွေ့ကြုံရသော စီမံခန့်ခွဲမှုပြဿနာများသည် ဤကုမ္ပဏီမှာလည်း ဖြစ်လာမည်သာ ဖြစ်ပေသည်။

အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှု ဆောင်မြင်ခြင်းဆိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီ တစ်ခုသည် ဈေးကွက်ဝင်ခြင်း၊ သုတေသနနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ဘဏ္ဍာရေး တို့ကို ညီညွတ်စည်းလုံးစွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ပြီး ယင်းကဏ္ဍများမှ နည်းဗျူဟာ များ ဖော်ထုတ်အသုံးချနိုင်ခြင်းပေါ်တွင် တည်နေကြောင်းကို ဒီမီးမင်းနှင့် ထိပ်သီး အရည်အသွေး ကျွမ်းကျင်သူတို့က သိမြင်ထားကြလေသည်။ ယေဘုယျသဘောတရားမှာ ထိုသို့ဖြစ်သော်လည်း ဇဲရော့ခ်စ်တွင် ထိုသို့ မစွမ်းဆောင်နိုင်ချေ။ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီသည် ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီကဲ့သို့ပင် ဘဏ္ဍာရေး အခြေအနေ တောင့်တင်းပြီး လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုတွင် အရည်အသွေး ညံ့လှသည်။ လုပ်ငန်းအသိပညာ နည်းပါးလှသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှု တိုးတက်ရေးသည် အလွန်နှောင့်နှေးခဲ့လေသည်။

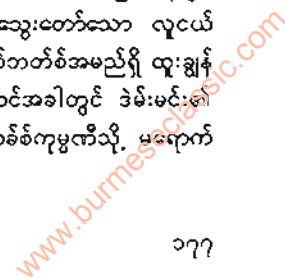
“ဇဲရော့ခ်စ်ဟာ သုတေသန၊ လုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ အင်ဂျင်နီယာ လုပ်ငန်းတွေအတွက် တစ်နှစ်တစ်နှစ်မှာ ဒေါ်လာသန်း ရာပေါင်းများစွာ အကုန်အကျ ခံခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမယ့်လို့ ထိပ်ကနေပြီး စီမံခန့်ခွဲမယ့်သူ ကောင်းကောင်း မရှိဘူး။ ထွက်ကုန် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်း ချပေးတဲ့လူ တစ်ယောက်မှ မရှိဘူး။ ဘယ်ဟာက ဘယ်ဟာထက် စရိတ်စက အကုန် အကျ သက်သာမယ်၊ ဘယ်လိုလုပ်လိုက်ရင် အလုပ်ဟာ နှစ်ဆမြန်လာမယ်၊ ဘယ်ဟာမှန်တယ် စသဖြင့် အင်ဂျင်နီယာတွေကို ပြောနိုင်မယ့်၊ လမ်းညွှန်မှု ပေးနိုင်မယ့်သူဆိုလို့ ဇဲရော့ခ်စ်မှာ တစ်ယောက်မှ မရှိပါဘူး။” ဟူ၍ ယခင်က

ကုမ္ပဏီ ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌ ဖြစ်ခဲ့သူ ဂျက် ခရိုလောက ဖြောပြလေသည်။

ထိုသို့ ဖဲရော့စ်စ်ကုမ္ပဏီတွင် ချွတ်ယွင်းမှုများ၊ အားနည်းချက်များ၊ မဆီလျော်မှုများ ဖြစ်နေသည့်ကြားတွင် ၁၉၆၀ လွန်နှစ်များတွင် ကုမ္ပဏီအဖို့ မပိုင်ဝက်မွေးသကဲ့သို့ မနိုင်သည့်အလုပ်ကို လုပ်မိခဲ့ပြန်သည်။ ကွန်ပျူတာ ထုတ်လုပ်ရေးအတွက် အရင်းအနှီး ဒေါ်လာသန်း ၉၀၀ အကုန်အကျခံခဲ့ခြင်း ပင်ဖြစ်သည်။ သူသည် တတ်ကျွမ်းသူများနှင့် တိုင်ပင်ခြင်း၊ လေ့လာခြင်းတို့ မပြုဘဲ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်၏။ ကွန်ပျူဇာ ဒေါ်လာသန်း ၉၀၀ ကို သိပ္ပံဆိုင်ရာ အချက်အလက်စနစ်များ SDS (Scientific Data Systems) ကွန်ပျူတာကုမ္ပဏီကို ပယ်ဖို့ အသုံးပြုလိုက်သည်။ သို့သော် ကွန်ပျူတာ အကြောင်း လုံးဝနားမလည်ဘဲ မိတ္တူကူးစက်နှင့် ပတ်သက်၍သာ ကျွမ်းကျင်သူ ရေးဟေးဆိုသူကို ထိုလုပ်ငန်း နှစ်ခုစလုံးအတွက် အုပ်ချုပ် စီမံခန့်ခွဲရန် တာဝန်ပေးလိုက်ရာ ကွန်ပျူတာလုပ်ငန်းသည် အောင်မြင်မှု မရဘဲ ၁၉၇၂ ခုနှစ်၌ ပြိုကွဲပျက်စီးသွားလေသည်။ သို့နှင့် ဖဲရော့စ်စ်ကုမ္ပဏီသည် ဆုံးရှုံးမှု ပေါင်းများစွာနှင့် ရင်ဆိုင်ခဲ့ရပြီး ၁၉၇၅ ခုနှစ်၌ SDS ကို ဖိတ်ပစ် လိုက်ရ တော့သည်။ မက်ကလောက်သည် ထိုမျှသာ အမှားပြုမိသေးသည် မဟုတ်ချေ။ နောက်ထပ်ချွတ်ယွင်းချက်တစ်ခုကိုလည်း ပြုမိပြန်သေးသည်။ မိမိ၏ ကုမ္ပဏီတွင် ကွန်ပျူတာ တီထွင် ထုတ်လုပ်နိုင်ရန် အလားအလာရှိသော အဖွဲ့တစ်ခု၏ စွမ်းဆောင်မှုကို မသိမြင်နိုင်စွမ်းခဲ့ခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ ဖဲရော့စ်စ်ကုမ္ပဏီသည် ကွန်ပျူတာ ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းလုပ်ရာတွင် သုတေသနလုပ်ငန်းကိုလည်း ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ပယ်လို အာလ်တိုသုတေသန ဗဟိုဌာနခေါ် ဌာနတစ်ခု ရှိသည်။ ထိုဌာနသည် ဖဲရော့စ်စ်ကုမ္ပဏီ၏ ဌာနတစ်ခုဖြစ်ပြီး ကွန်ပျူတာ ထုတ်လုပ်ရေးအတွက် သုတေသနပြုကာ ပုံစံများ ထုတ်လုပ်စမ်းသပ်လေ့လာ ရသည်။ ယင်းဌာနက ကွန်ပျူတာပုံစံတစ်ခုကို အောင်မြင်စွာ ထုတ်လုပ် နိုင်ခဲ့သည်။ စတိတ် ဂျော့ဘစ်ဆိုသူ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးက အက်ပယ်လ်အမည်ရှိ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာသုံးကွန်ပျူတာ (လက်သုံး ကွန်ပျူတာ)ကို မတီထွင်မီ နှစ်များစွာ အချိန်ကပင် ဖော်ပြပါ အာလ်တိုအမည်ရှိ ကွန်ပျူတာကို (ဖဲရော့စ်စ်က) တီထွင်နိုင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်၏။ သို့သော် ယင်းစွမ်းဆောင်မှု

အောင်မြင်မှုနှင့် နောင်အလားအလာ ကောင်းနေကြောင်းတို့ကို ဖဲရော့စ်စ် ကုမ္ပဏီ စီမံခန့်ခွဲမှု အပိုင်က မသိခဲ့ကြချေ။ မက်ကလောက်သည် ထိုသုတေသနအဖွဲ့၏ ကွန်ပျူတာလေ့လာမှုလုပ်ငန်းအတွက် နှစ်စဉ် ဒေါ်လာ သန်း ၁၀၀ ကို ထောက်ပံ့ခဲ့သော်လည်း ကွန်ပျူတာအကြောင်း တီထွင် အောင်မြင်မှုအခြေအနေတို့ကို တတ်သိမြော်မြင်နိုင်သော ပုဂ္ဂိုလ်ဟူ၍ သူ့မှာ အားထားစရာ မရှိချေ။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်မျိုးဖြင့် ထိုသုတေသနအဖွဲ့ကို စီမံအုပ်ချုပ် ခန့်ခွဲ လုပ်ဆောင်မှုကို မဖြစ်စေနိုင်ခဲ့ပေ။ ထို့ကြောင့် ဖဲရော့စ်စ်ကုမ္ပဏီအောင်မြင်မှု လမ်းစ ပေါ်လာပါလျက်နှင့် ယင်းကို မသိမြင်ခဲ့သောကြောင့် လက်လွတ် ဆုံးရှုံးခဲ့ရလေသည်။ ထို့ထက်ပို၍ ဆိုးသည်မှာ သိပ္ပံဆိုင်ရာ အချက်အလက် စနစ် SDS အုပ်စုနှင့် ပယ်လို အာလ်တိုသုတေသနအဖွဲ့တို့သည် အပြိုင် အဆိုင်ဖြစ်ပြီး ပဋိပက္ခ မကြာခဏပေါ်ကာ ပြဿနာဖြစ်ပွား နေကြခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ထိုအခြေအနေကို ထိန်းသိမ်း၍ လုပ်ငန်းကို ထိန်းကျောင်း ပဲ့ကိုင်ပေးမည်သူ မရှိချေ။ အချိန်ပြည့်တာဝန်ယူပြီး ဆုံးဖြတ်ချက် ချခြင်း၊ ညွှန်ကြားခြင်း၊ စည်းရုံးခြင်း၊ အပြိုင်အဆိုင် ပဋိပက္ခများကို ဖြေရှင်းပေးခြင်းတို့ ပြုနိုင်သူ မရှိချေ။ သို့နှင့် ဖဲရော့စ်စ်ကုမ္ပဏီသည် ကွန်ပျူတာလုပ်ငန်းတွင် မအောင်မြင်ခဲ့ချေ။ ယနေ့အခါတွင် ကုမ္ပဏီ အများအပြားသည် အများသုံး နိုင်သည့် ကွန်ပျူတာ ပရိုဂရမ်များနှင့် အခြား ခေတ်မီ ကွန်ပျူတာ ပစ္စည်းများကို ထုတ်လုပ်ရောင်းချနေသော်လည်း ယင်းတို့ထဲတွင် ထိုပစ္စည်း မျိုးကို စတင်တီထွင်ခဲ့သည့် ဖဲရော့စ်စ်ကုမ္ပဏီသည် မပါဝင်ချေ။

ဖဲရော့စ်စ်ကုမ္ပဏီသည် အခြားအခွင့်အလမ်းကောင်းတစ်ခုကိုလည်း ဆုံးရှုံးခဲ့ရပြန်သေးသည်။ ယင်းမှာ ဒဲမ်းမင်းဝါဒလမ်းစဉ်ကို ရခွင့်ကြိုပါ သော်လည်း မရခြင်းဖြစ်၏။ ၁၉၇၀ ပြည့်လွန်နှစ်များတွင် ဖဲရော့စ်စ်ကုမ္ပဏီ မှာ ဒဲမ်းမင်းဝါဒလမ်းစဉ်နှင့် ဆန့်ကျင်ဖိလာဖြစ်နေသော အခြေအနေများ ပေါ်ပေါက်နေခဲ့ပေသည်။ ထိုအခါက အရည်အသွေးတော်သော လူငယ် တစ်ဦး ကုမ္ပဏီသို့ ရောက်လာခဲ့၏။ မိုင်ရွန် ထရပ်ဘတ်စ်အမည်ရှိ ထူးချွန် သော အင်ဂျင်နီယာတစ်ဦးဖြစ်၏။ သူသည် နောင်အခါတွင် ဒဲမ်းမင်း၏ တပည့်တစ်ဦးဖြစ်လာမည့်သူ ဖြစ်လေသည်။ ဖဲရော့စ်စ်ကုမ္ပဏီသို့ မရောက်



လာမီက သူသည် သမ္မတနစ်ဆင်၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လက်ထောက် အတွင်းရေးမှူး ဖြစ်ခဲ့၏။ ၁၉၇၀ ခုနှစ်၌ ဖေရာခမ်သို့ မရောက်မီ သူသည် ဒဒ်မောက်သ်တွင် အင်ဂျင်နီယာတက္ကသိုလ် ဌာနမှူး ဖြစ်ခဲ့သည်။ သူသည် ဒဲမ်းမင်းနှင့် မသိကျွမ်းသေးသော်လည်း ဒဲမ်းမင်း၏ပညာကို လိုက်နိုင်မည့် ဉာဏ်ရည်များ ရှိနေခဲ့သူဖြစ်သည်။ ဖေရာခမ်ကုမ္ပဏီသို့ ရောက်သောအခါ မိတ္တူကူးစက်များကို ကသောကမြော ထုတ်လုပ်သည့်နည်းစနစ်ကို သူက ဆန့်ကျင်ခဲ့၏။ နည်းပညာစံနှုန်းများကို သတ်မှတ်၍ လုပ်ဆောင်ရန် သူ ကြိုးစားခဲ့၏။ သို့သော် ဖေရာခမ်မှ သူလွင့်ထွက်သွားခဲ့ရလေသည်။ အင်ဂျင် နီယာလုပ်ငန်း၏ ဘဏ္ဍာရေးတာဝန်ခံ ဂျင်းမ် အိုနီးလ်က ပထုတ်လိုက်သော ကြောင့်ပင် ဖြစ်လေသည်။ သို့နှင့် ဖေရာခမ်ကုမ္ပဏီသည် အရည်အသွေး ကောင်းသူတစ်ဦးကို ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ဆုံးရှုံးစေခဲ့လေသည်။

ထိုသို့ ထရစ်ဘတ်စ်ကိုသို့သော လူတော်တစ်ဦးကို ပထုတ်လိုက် သော စီမံခန့်ခွဲမှုမျိုး ရှိနေသည့် ဖေရာခမ်ကုမ္ပဏီတွင် ဒဲမ်းမင်းဝါဒလမ်းစဉ်ကို ကျင့်သုံးရန်မှာ အလွန်ပင် ခဲယဉ်းလှပေသည်။ ဖေရာခမ်ကုမ္ပဏီသည် ဂျပန် တို့၏ TQC (လုံးဝညသုံးအရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်း) ပုံစံကို လက်မခံချေ။ ပူဂျီ ဖေရာခမ်ကုမ္ပဏီ၏ နည်းလမ်းများကိုပင် လေ့လာရန် နှောင့်နှေးနေခဲ့ ပေသည်။ ဖေရာခမ်ကုမ္ပဏီသည် ယင်း၏ အခွမ်းမထက် အကျိုးမပြုသော ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများဖြင့် ပစ္စည်းများကို လွယ်ကူစွာပင် ထုတ်လုပ်နေ နိုင်သော်လည်း ဈေးကွက်သို့ဝင်ခြင်း၊ ရောင်းချခြင်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးစသော အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှု အခြေခံများတွင် မနိုင်နင်းချေ။ ထိုသို့ဖြစ်ခြင်း အတွက် အကြောင်းရင်းတစ်ချက်မှာ ရောင်းချရေးကိုသာ အဓိက ထားနေသော အမှုဆောင်များသည် ကွဲလွဲချက် ထိန်းချုပ်ခြင်း အရေးပါပုံကို သဘော မပေါက်ခြင်းဖြစ်သည်။ နောက်ထပ်အကြောင်းရင်းတစ်ခုမှာ ဖေရာခမ်သည် အရည်အသွေး တိုးတက်မှုကို ပြုမည်အစား ကာလတို စရိတ်လျှော့ချခြင်း ကိုသာ လုပ်ဆောင်နေခြင်းပင်ဖြစ်၏။ လုပ်ငန်းနှင့်ထွက်ကုန်အရည်အသွေး တိုးတက်လျှင် ရေရှည်မှာ စရိတ်စက အကုန်အကျ လျော့နည်းပြီးလျှင် အရောင်းလည်း တွင်လာမည်ဖြစ်၏။ တစ်ဖန် ဖေရာခမ်ကုမ္ပဏီ၏ အပြစ်

တစ်ခုမှာ အရည်အသွေးတိုးတက်မှု စီမံကိန်းအတွက် ကြံစည်ကြိုးပမ်းသည် မှန်သော်လည်း ထိုသို့ ကြိုးပမ်းရာတွင် ပြင်ပမှ ကျွမ်းကျင်သူများကိုသာ ဖိတ်ခေါ်ပြီး ကုမ္ပဏီအတွင်း၌ သဘောတရားခိုင်မာအောင် မပြုနိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်၏။ ထို့ပြင် မှားယွင်းမှတ်ယူမှုများကိုလည်း ပြုခဲ့လေသည်။ ကုမ္ပဏီသည် ၁၉၈၀ လွန်နှစ်များ စောစောပိုင်းတွင် စတင်၍ အရည်အသွေး တိုးတက်မှုအတွက် စီမံကိန်းချ၍ ကြိုးစားဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ သို့သော် အောင်မြင်မှုများစွာ မရခဲ့ချေ။ သို့ဖြစ်၍ ယင်း၏ အရည်အသွေး နည်းဗျူဟာကို ပြန်လည် ဆန်းစစ်ရန် လိုအပ်လာပေသည်။ အရည်အသွေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု စတင်လုပ် ဆောင်ချိန်မှစ၍ ၁၀ နှစ်ကြာသောအခါကျမှ ဖေရာခမ်ကုမ္ပဏီသည် မိမိ၏ အမှားများကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်မိလာပြီး ပြုပြင်မှုကို ကုမ္ပဏီအဖွဲ့ ပြုလုပ် လေတော့သည်။ ထိုသို့ ဖေရာခမ်ကုမ္ပဏီက အရည်အသွေး ပြုပြင်တိုးတက် ရေးအတွက် ပြန်လည်အားယူရန် စုစည်းနေစဉ်မှာ ပူဂျီ ဖေရာခမ်ကုမ္ပဏီ သူ၏ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်မှုကို ပိုမို နက်ရှိုင်းအောင် ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ပြီဖြစ်သည်။ ရောင်းချခြင်းနှင့် ဈေးကွက်လည်း ကျယ်ပြန့်လာပြီဖြစ်သည်။

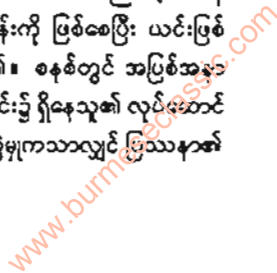
ပြန်လည်ဆန်းသစ်ခြင်း

၁၉၇၀ ပြည့်လွန် နောက်ပိုင်းနှစ်များတွင် ဖေရာခမ်ကုမ္ပဏီသည် မကျဆုံးသွားရလေအောင် ကျားကုတ်ကျားခဲရုန်းကန်နေခဲ့ရသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှု ညံ့ဖျင်းခြင်း၊ SDS ကွန်ပျူတာကုမ္ပဏီ လုပ်ငန်းတွင် ပြဿနာများ ပေါ်ခြင်း၊ အစိုးရနှင့် ပြိုင်ဘက်များ၏ ယုံကြည်မှုကို မရရှိခြင်းတို့ကြောင့် လုပ်ငန်းသည် ထိုးကျလာလေတော့သည်။ ၁၉၇၆ နှင့် ၁၉၈၂ နှစ်များ အကြားတွင် ကုမ္ပဏီသည် ဈေးကွက်တွင် မူလပမာဏ၏ ၄၁ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ထိုးကျသွားခဲ့လေသည်။ အထိနာသည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ ထိုအခြေအနေသို့မှ တိုးထွက်နိုင်စေရန် ကုမ္ပဏီတာဝန်ခံအရာရှိ တို့သည် ချာလီ ခရိုက်စ်၏ ဦးဆောင်မှုဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း

များကို ပြိုင်ဘက်တို့၏ လုပ်ငန်းများနှင့်နှိုင်းယှဉ်ကာ ဆန်းစစ်ကြလေသည်။ တီထွင်ဆန်းသစ်မှုများကိုလည်း ပြုလုပ်လာကြလေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းသို့ မဟုတ် စက်ပစ္စည်းများ ပေးသွင်းသူတို့နှင့် ပိုမိုနီးကပ်စွာ ဆက်သွယ်လုပ်ဆောင်မှုကို ဆောင်ရွက်လာသည်။ ပေးသွင်း ပစ္စည်းများ အရည်အသွေးကောင်းအောင် ထိန်းချုပ်သည်။ ထို့ပြင် ကုမ္ပဏီတွင်း၌လည်း အလုပ်သမားများကို အရည်အသွေးတိုးတက်မှု အဖွဲ့ကလေးများ ဖွဲ့စည်း စေသည်။ ၁၉၈၁ ခုနှစ်တွင် လုပ်ငန်းကို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းကာ အစီအစဉ်ဖြင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းနည်းကို အသုံးပြုလေသည်။ ပစ္စည်းအမျိုးအစား အသစ်ထုတ် လုပ်လျှင် ထွက်ကုန်တိုးတက်မှု အဖွဲ့တစ်ခုက တာဝန်ယူ၍ လုပ်ရသည်။ အင်ဂျင်နီယာချုပ်တစ်ဦးစီက ဦးဆောင်ရသည်။ စီမံကိန်းမန်နေဂျာများသည် ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေး စီမံကိန်းချသည်မှစ၍ ပစ္စည်းထွက်လာသည်အထိ စီစဉ် ရသည်။ ကြီးကြပ်ရသည်။ ၁၉၈၃ ခုနှစ်သို့ ရောက်သောအခါတွင် ချာလီ ခရိုက်စ်၏ ဦးဆောင်မှုပြုလုပ်သော အရည်အသွေးတိုးတက်မှု၏ အသီးအပွင့် များ ပေါ်ထွက်လာလေသည်။ ထုတ်လုပ်ရေးကုန်ကျစရိတ်သည် ထက်ဝက် ကျဆင်းသွားလေသည်။ ချွတ်ယွင်းပျက်စီးသော စက်အစိတ်အပိုင်းများသည် ယခင်က အလွန်များပြားခဲ့၏။ ဂျပန်ကုမ္ပဏီများမှာထက် ၁၀ ဆမှ အဆ ၃၀ အထိ ပိုမို များပြားခဲ့၏။ ယခုမူ ဂျပန်ကုမ္ပဏီများနှင့် အတူတူ လောက် ပင်ဖြစ်၏။ အကုန်အကျ အလေအလွင့် နည်းလာလေသည်။ ထိုမျှသာမက ၁၉၈၀ လွန် စောစောပိုင်းနှစ်များတွင် ကုမ္ပဏီသည် စားပွဲတင်မိတ္တူကူးစက် ဓမ်းသပ်ပုံစံတစ်ခုကို တီထွင် ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့သည်။ ပြိုင်ဘက် ကုမ္ပဏီများနှင့် ယှဉ်ပြိုင်သည့်အဆင့်မှာ ရှိနေသည်။ သို့သော် စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းက လက်မခံ ခဲ့ချေ။ ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်မှ ဈေးနည်းသည့် ပစ္စည်းကိုသာ မှာယူ တင်သွင်းလို ကြသည်။ ဤသို့အားဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ တီထွင်ဆန်းသစ်မှုတစ်ခု ရပ်ဆိုင်းသွား ခဲ့ရပြန်သည်။ တိုးတက်မှုခြေလှမ်းတစ်ခု တုံ့ဆိုင်းသွားခဲ့ရပြန်လေသည်။ ဤသို့ ရှေးဦး ဆောင်မြင်မှုများ ရရှိပြီးနောက်တွင် ဇဲရော့ခ်စ်သည် တိုးတက်မှု အဟုန်ကိုထိန်းထားရန်အတွက်ဒုက္ခများကို ကြုံတွေ့ လာရလေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ၁၉၈၃ ခုနှစ်၌ အရည်အသွေး နည်းပျူဟာအသစ်တစ်ခုကို ချမှတ်ခဲ့သည်။

“အရည်အသွေးဖြင့် ဦးဆောင်မှု” ဟူသော နည်းပျူဟာဖြစ်၏။ “အရည် အသွေး ပြည့်ဝကုမ္ပဏီ” ဖြစ်လာစေရန် ရည်ရွယ်ခြင်းဖြစ်ပေသည်။ သို့သော် ထိုနည်းပျူဟာသည် မအောင်မြင်ခဲ့ချေ။ ၁၉၈၇ ခုနှစ်တွင် ဖြစ်ပေါ်လာအောင် ရည်မှန်းသော်လည်း မအောင်မြင်ချေ။ ထိုမှ နောက်ထပ် ၂ နှစ်အကြာတွင် ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီသည် သူ၏ အရည်အသွေးနည်းပျူဟာကို ပြန်လည်စဉ်းစား နေကြရပြီးဖြစ်ပေသည်။

အရည်အသွေးဖြင့် ဦးဆောင်မှုတွင် အဓိက ချွတ်ယွင်းချက်နှစ်ခု ရှိနေသည်။ သဘောတရားအခြေခံ မခိုင်မာခြင်း၊ ထိရောက်သော လက်တွေ့ အကောင်အထည်ဖော်မှု မရှိခြင်းတို့ပင် ဖြစ်၏။ သို့ပင်ဖြစ်သော်လည်း ထိုကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေးနည်းပျူဟာသည် အရည်အသွေးပါရစွာ အထင်ကရ ထိပ်သီးသုံးဦးဖြစ်သော ဒဲမ်းမင်း၊ ဂျိုးဇက် ဂျူးရန်းနှင့် ပီလစ် ခရော့ခ်တို့၏ အကြံဉာဏ်အယူအဆများဖြင့် ပေါင်းစည်း တည်ဆောက်ထားသော သဘော တရားဖြစ်နေပေသည်။ ၁၉၈၀ လွန် စောစောပိုင်းနှစ်များတွင် ဒဲမ်းမင်းသည် ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီ၌ ဟောပြောပို့ချခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေး ကျွမ်းကျင်သူ အတော်များများသည် ဒဲမ်းမင်းကို ကြည်ညိုလေးစားကြသည်။ ထိုသို့ဖြစ်နေသဖြင့် စောစောပိုင်း၌ ရှေ့က ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အောင်မြင် မှုများ ရရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ထုတ်လုပ်ရေးဌာနနှင့် အင်ဂျင်နီယာဌာန တို့တွင် စာရင်းသင်္ချာပညာဖြင့် စိစစ်ခြင်းကို အသုံးပြုခဲ့သောကြောင့်လည်း ဖြစ်၏။ ၁၉၈၃ ခုနှစ်၌ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီက အသုံးပြုခဲ့သော အရည်အသွေး နည်းပျူဟာတွင် ဒဲမ်းမင်း၏ ထင်ရှားသော သဘောတရားများ၊ နည်းစဉ်များ ပါဝင်လေသည်။ ယင်းတွင် သာမန်အကြောင်းများနှင့် အထူးအကြောင်းများ ကွာခြားချက် အရေးပါပုံကို လက်ခံခြင်းတို့လည်း ပါဝင်လေသည်။ (သာမန် အကြောင်းများသည် ပြဿနာများ၏ ၈၅ ရာခိုင်နှုန်းကို ဖြစ်စေပြီး ယင်းဖြစ် ပေါ်ရပုံမှာ စနစ်၏ ချွတ်ယွင်းချက်ကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။ စနစ်တွင် အပြစ်အခွာ အသာ ချွတ်ယွင်းချက်များ ရှိနေလျှင် ထိုစနစ်အတွင်း၌ ရှိနေသူ၏ လုပ်ဆောင် မှုကိုပြုပြင်ရန်မှာ အချိုးနီးသာဖြစ်လေသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုကသာလျှင် ပြဿနာ၏ လွှမ်းမိုးမှုကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်လေသည်။)



ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီ၏ ထိပ်သီးအမှုဆောင်များသည် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာကို မနှစ်မြို့ကြသဖြင့် ဒိမ်းမင်းဝါဒလမ်းစဉ်နှင့်ဂျပန်အရည်အသွေးပုံစံကို ကုမ္ပဏီတွင် မလိုက်နာ မကျင့်သုံးကြချေ။ ၁၉၈၃ ခုနှစ်တွင် ခဲရောခဲစ်၌ ကုမ္ပဏီအတွက် အရည်အသွေး စီမံကိန်းချမှတ်ရန် အဖွဲ့တစ်ခုကို ဖွဲ့စည်းလိုက်သည်။ ထိုအဖွဲ့တွင် အဖွဲ့ဝင်ကိုးဦး ပါဝင်သည်။ ယင်းတို့အနက် တစ်ဝက်ကျော်ကျော်သည် လုပ်ငန်း၏ ရောင်းဝယ်ရေးဆိုင်ရာမှဖြစ်၏။ နှစ်ဦးသာလျှင် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာ အတွေးအခေါ်နှင့်ကွဲလွဲချက်သီအိုရီသဘောတရားကို သဘောပေါက်ကြ၏။ ထို့ကြောင့် ဒိမ်းမင်း၏ ဝါဒလမ်းစဉ်၊ ဂျပန်အရည်အသွေးပုံစံတို့ကို လက်ခံနိုင်မှု မရှိတော့ပေ။

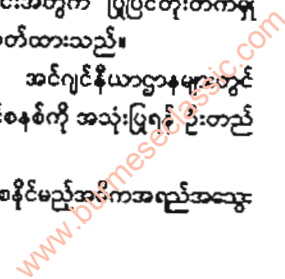
ခဲရောခဲစ်သည် အရည်အသွေးနည်းဗျူဟာကို တည်ဆောက်ရာတွင် ဖိလ် ခရော့စ်ဘီထံမှ သင်ခန်းစာများကို အများဆုံးယူ၍ အခြားသဘောတရားများနှင့် စပ်ဟပ်၍ အသုံးပြုတည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ခရော့စ်ဘီ၏ အရည်အသွေးဆိုင်ရာ အကြံဉာဏ်သဘောတရားများမှာ “ဧည့်သည်များကို သူညီဖြစ်ရေး စိစစ်ခြင်းစနစ်” ကို တည်ထောင်ပေးတီးရေးပင်ဖြစ်၏။ စိစစ်ခြင်းဖြင့် ဧည့်သည်များ ချက်များ ပယ်ရှားပစ်ရန် ရည်ရွယ်သည့်စနစ်ပင်ဖြစ်သည်။ ထိုအယူအဆသည် ဒိမ်းမင်း သင်ကြားပြသပေးသည့် အရည်အသွေးခံယူချက်သဘောတရား (ဂျပန်တို့ ကျင့်သုံးသော သဘောတရား) နှင့် ဆန့်ကျင်နေပေသည်။ ဒိမ်းမင်းထင်ပေါ်ကျော်ကြားလာသောအခါ ၁၉၈၀ လွန်နှစ်များ၌ ကွဲလွဲချက် ထိန်းချုပ်ခြင်း အရေးပါပုံကို ယုံကြည် လက်ခံလာကြသောအခါတွင် ခဲရောခဲစ်သည် ယင်းအကြောင်းကို စတင်၍ သင်ကြားပို့ချလာလေသည်။ (သူသည် ခရော့စ်ဘီ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသင်တန်း ကောလိပ်ကျောင်းကို ဖွင့်လှစ်ထားသည်။)

၁၉၈၁ ခုနှစ်၌ ခဲရောခဲစ်မှတစ်ဆင့်ပုဂ္ဂိုလ်အုပ်စုအတော်များများသည် ခဲရောခဲစ်ဘီကောလိပ်သို့ သွားရောက်၍ ဟောပြောပို့ချပို့ချ တက်ရောက်ကြသည်။ ခဲရောခဲစ်ဘီက သုံးရက်ကြာ ပို့ချသည်။ ဒေးဗစ် ကန်းစ်သည် ခဲရောခဲစ်နှင့် တစ်နေ့ကြာ ဆွေးနွေးခဲ့သည်။ ထို့ပြင် ဖူဂျီ ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီ ဥက္ကဋ္ဌ ယိုတာရို (တိုနို) ကိုဘာယာရို၏ ထောက်ခံချက်ဖြင့် ဒေးဗစ် နဲဒဲဒလာဆိုသူ ပြင်ပ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးကို ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီက ငှားလိုက်လေသည်။

သူသည် ဒယ်လ်တာ အတိုင်ပင်ခံအုပ်စု၏ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သည်။ သူသည် သုတေသန နည်းနိသျှရည်းများကို သင်ကြားပို့ချပြီး ကွင်းဆင်းလေ့လာကာ အချက်အလက်များ အသုံးပြုအကြောင်းကို စာအုပ်တစ်အုပ် ရေးသားခဲ့သူ ဖြစ်ပြီးလျှင် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း နည်းဟန်များကို ကျွမ်းကျင်သူဖြစ်၏။ သို့သော် လုပ်ငန်းနည်းစဉ် စီမံခန့်ခွဲမှု ကျွမ်းကျင်သူကား မဟုတ်ချေ။ သို့ဖြစ်၍ ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲမှုတိုးတက်ရေးနှင့် အရည်အသွေးတိုးတက်ရေးအတွက် သူ့ကို အားကိုး၍ မဖြစ်နိုင်ပြန်ချေ။

ဤသို့အားဖြင့် ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီသည် အရည်အသွေးပါဂရုများ ထံမှ အသိပညာများကို စုဆောင်းယူပြီးလျှင် အရည်အသွေးနည်းဗျူဟာ တစ်ခုကို ၁၉၈၃ ခုနှစ် ဩဂုတ်လ၌ ၃ ရက်ကြာ အချောသတ်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း၍ ချမှတ်ခဲ့လေသည်။ ခဲရောခဲစ်၏ ကြိုးပမ်းအောင်မြင်မှုများသည် အရာမထင်ဟုကား မဆိုနိုင်ချေ။ သို့သော် အလွန်နောက်ကျပြီး အချိန်နောင်းနေသည်ဟူ၍ကား မှတ်ယူနိုင်ပါသည်။ ဖူဂျီ ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီ နောက်ခံ ရှိနေပါလျက်နှင့် ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီသည် ဤသို့ နောက်ကျနေရသည်မှာ မသင့်တော်လှပါ။ ကုမ္ပဏီက ချမှတ်ထားသော အရည်အသွေးဖြင့် ဦးဆောင်မှု သဘောတရားထက် သာလွန်သော နည်းလမ်း တစ်ခုတစ်ရာကို ရရှိလိုက်ပေသည်။ ကုမ္ပဏီက ချမှတ်ထားသော အဆိုပါသဘောတရား (၉၂ မျက်နှာပါရှိသည်) တွင် ဆောက်ပါ အဓိက အဆင့်များ ပါရှိနေကြောင်း တွေ့နိုင်ပါသည်။

- * ပထမ။ ကုမ္ပဏီတွင် လုပ်သမျှသော လုပ်ငန်းဆောင်တာများ၌ သုံးစွဲသူ၏ လိုအပ်ချက်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ယင်းလိုအပ်ချက်များကို ပြည့်ဆည်းပေးခြင်းအတွက် ပြုပြင်တိုးတက်မှု လုပ်ငန်းနည်းစဉ် ၉ ဆင့်ကို သတ်မှတ်ထားသည်။
- * ဒုတိယ။ ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေးနှင့် အင်ဂျင်နီယာဌာနများတွင် လက်ရှိအသုံးပြုနေသော အပြိုင်အဆိုင်စနစ်ကို အသုံးပြုရန် ဦးတည်သည်။
- * တတိယ။ တိုးတက်မှုကို တိုင်းတာစေနိုင်မည့်အဓိကအရည်အသွေး



အညွန့်များကို ရှာဖွေတည်ထောင်ထားရန် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အသီးသီး သို့ ညွှန်ကြားထားသည်။ နည်းပညာနှင့် လုပ်ဆောင်မှုတွင် အစားထိုးအသုံးပြုစေနိုင်သော သုံးစွဲသူစိတ်ကျေနပ်မှုဆိုင်ရာအချက် အလက်များကို ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်ရန် ညွှန်ကြားထားခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။

* စတုတ္ထ။ အရည်အသွေး ဆုံးရှုံးမှုတန်ဖိုးကို တန်ဖိုးဖြတ်နိုင်စေရန် အတွက် အခွင့်အလမ်းဆုံးရှုံးမှုတန်ဖိုးနှင့် ကာကွယ်မှုကုန်ကျစရိတ် တို့ကို တွက်ချက်စေသည်။

ပထမအချက်တွင် ပါဝင်သော အဆင့် ၉ ဆင့်သည် ဇဲရော့ခ်စ် ကုမ္ပဏီ၏ အချက်အချာ သဘောတရားပင်ဖြစ်၏။ အမှန်စင်စစ် ယင်းသည် ဒဲမ်းမင်း၏ဘီးသို့မဟုတ် ဒဲမ်းမင်း၏ စက်ဝိုင်းပတ်လည်နည်းကို ပြန်လည် ဆန်းသစ်၍ အနည်းငယ် ပြည့်စွက်ကာ ထုတ်ဖော်လိုက်ခြင်းပင်ဖြစ်ပေသည်။ ၁၉၈၄ ခုနှစ်မှစ၍ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီသည် သူ၏ အလုပ်ခွင်များအားလုံးကို မိမိ၏ သုံးစွဲသူကို သိမြင်အောင် လုပ်ကြံဖို့ ညွှန်ကြားချက် ထုတ်ပြန်လိုက် လေသည်။ သုံးစွဲသူဆိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီမှ ထုတ်လုပ်လိုက်သော မိတ္တူကူးစက် ဝယ်ယူသူများလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ကုမ္ပဏီအတွင်းမှာပင် မိမိ၏အလုပ်၊ မိမိ ပြုလုပ်လိုက်သော ပစ္စည်းအစိတ်အပိုင်းစသည်တို့ကို ဆက်လက် သုံးစွဲ၍ အလုပ်လုပ်မည့်သူများလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ အချုပ်ဆိုရမည်ဆိုလျှင် မိမိလုပ် လိုက်သမျှကို သုံးစွဲသူမှန်သမျှ မိမိ၏သုံးစွဲသူသာလျှင် ဖြစ်ပေသည်။ (မိမိ၏ သုံးစွဲသူကို ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်နိုင်မှသာလျှင် ထိုသူ၏အကြောင်းနှင့် ထိုသူ၏ လိုအင်ဆန္ဒ လိုအပ်ချက်တို့ကို ဖော်ထုတ်သိမြင်နိုင်မှသာလျှင် မိမိအလုပ်ကို အကျိုးအရှိဆုံးဖြစ်အောင်၊ အရည်အသွေး မြင့်မားအောင် လုပ်ဆောင် နိုင်မည် ဖြစ်ပေသည်။)

ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီသည် အရည်အသွေးတိုးတက်ရေးသင်တန်းအစီ အစဉ်တစ်ခုကိုလည်း အကောင်အထည် ဖော်ခဲ့သည်။ အရည်အသွေးဖြင့် ဦးဆောင်မှု သဘောတရား စတင်ကျင့်သုံးသည် စောစောပိုင်းနှစ်အနည်းငယ် အတွင်း၌ ကုမ္ပဏီ၏ အင်အား တစ်သိန်းရှိသော အလုပ်သမားများအနက်

အတော်များများသည် အနည်းဆုံး ရက်သတ္တတစ်ပတ်ကြာမျှ အရည်အသွေး တိုးတက်မှုသင်တန်းကို တက်ကြရသည်။ တစ်ပတ်ကြာ ထိုသင်တန်းတွင် ပြဿနာဖြေရှင်းနည်းများကို သင်ယူကြရသည်။ စာရင်းအင်းသင်္ချာ အခြေခံ ကားချပ်များ၊ ဂရပ်များကိုလည်း သင်ယူလေ့လာကြရ၏။ ထိုနည်းဇာတ်ကို သင်ယူတတ်မြောက်ခြင်းအားဖြင့် မိမိ၏ လုပ်ငန်းစဉ်ကို အလွယ်တကူ ဝုံဖော် ကြည့်နိုင်မည်ဖြစ်ပြီး လွယ်ကူစွာပင် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ စိစစ်လေ့လာဆေ့နံ့ ဖြုနိုင်မည် ဖြစ်ပေသည်။ ထို့နောက် လက်တွေ့ လုပ်ဆောင်နိုင်စေရန်နှင့် အလေ့အကျင့်ရစေရန် အလုပ်အဖွဲ့တိုင်းကို လုပ်ငန်းတိုးတက်မှု စီမံကိန်း တစ်ခုစီ ချမှတ်လုပ်ဆောင်စေလေသည်။ ဤသို့ အသေးစိတ်အစီအစဉ်ချ၍ လုပ်ဆောင်စေကာမူ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီတွင် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာလက်နက် များကို ပိုင်နိုင်စွာ အသုံးမချနိုင်ပေ။ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းကလည်း ဒဲမ်းမင်း၊ စက်ဝိုင်းကို ပြန်လည်ဖော်ထုတ်ခြင်း၌သာလျှင် တစ်ဝဲလည်လည် ဖြစ်နေပေသည်။ လုပ်ငန်းတိုးတက်ရေးအတွက် လက်တွေ့အားဖြင့် ရှေ့သို့မတိုးနိုင်ဘဲ ဖြစ်နေရ ပေသည်။ ထို့ပြင် ရှေ့က ပြဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း အရည်အသွေး ကောင်းစီတွင် အင်ဂျင်နီယာအတတ်နှင့် သင်္ချာပညာ တတ်မြောက်သူ အနည်းငယ်မျှ ပါရှိနေခြင်းကလည်း စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာ အသုံးပြုခြင်းတွင် အားပျော စေလေသည်။ အဓိက ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို မပြုနိုင်ချေ။ ဇဲရော့ခ်စ် ကုမ္ပဏီက အသုံးပြုနေသော အရည်အသွေးဖြင့် ဦးဆောင်မှုသဘော တရားတွင် အရည်အသွေးတန်ဖိုးကို တိုင်းတာခြင်းသည် မှားယွင်းသော အယူအဆပင် ဖြစ်ပေသည်။ ယင်းအယူအဆသည် အထင်ကြီးစရာကောင်း သော်လည်း လုပ်ငန်းတိုးတက်မှုတွင် အာရုံလမ်းကို လွဲမြောင်းသွေဖည်စေ လေသည်။ အရည်အသွေးတန်ဖိုးကို တိုင်းတာခြင်းသည် ပြဿနာအသေး အဖွဲ့ကလေးများကိုလည်းကောင်း၊ လွယ်ကူသော ကိစ္စများကိုလည်းကောင်း ဖြေရှင်းနိုင်သည် မှန်သော်လည်း လုပ်ငန်းတိုးတက်မှုအတွက် အကြီးအကောင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကိုကား မလုပ်ဆောင်နိုင်ချေ။ ရေရှည် အကျိုးရှိစေရန် မဖော်ထုတ်နိုင်ချေ။ ပြဿနာ အသေးအဖွဲ့ကလေးများကိုသာ အသုံးပြုနေ ဖြေရှင်းပေးနိုင်ခြင်းသည် သာမန်အားဖြင့် သဘောကျနှစ်ခြိုက်စရာအောင်

လှပေသည်။ ဆွဲဆောင်ဖျားယောင်းမျှလည်း ကောင်းလှပေသည်။ အလွယ်တကူ အကျိုးရလဒ်ပေါ်လာသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။ တဖန် လက်လွတ်သွားသော အခွင့်အရေးတစ်ခု၏ တန်ဖိုးကို ခန့်မှန်းရသည်မှာလည်း ခက်လှပါသည်။ လုပ်ငန်း ပြုပြင်တိုးတက်မှုအတွက် ပေးဆပ်ရသည့်တန်ဖိုးကို တွက်ချက်နေခြင်းသည် တိုးတက်မှုကို နှောင့်နှေးစေပါသည်။ ဂျပန်တို့ အရည်အသွေးအတွက် ကုန်ကျသော တန်ဖိုး အရေးကြီးကြောင်းကို သိကြပါသည်။ သို့သော် သူတို့သည် တိုးတက်မှုကိုသာပမာတကားကြလေသည်။

သုံးစွဲသူနှင့် လျှောက်ကန်ကိုက်ညီစေခြင်း

စရော့ခ်ကုမ္ပဏီသည် ယင်း၏ အရည်အသွေးပြင်ဆင်မှု သဘောတရားတွင် ဧည့်သည်များရှိကြောင်းကို သိသည့်အားလျော်စွာ ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေး ပြုပြင်တိုးတက်မှုအတွက် ပြုပြင်မှုများကို ပြုလုပ်လေသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်းများကို ဌာနအလိုက်ခွဲကာ လုပ်ဆောင်စေသည်။ သုံးစွဲသူတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို အကောင်းဆုံးဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်စေရန် "တွဲဖက်ပါဝင်လုပ်ဆောင်နည်းစဉ်" ကို တီထွင်ချမှတ်၍ အရောင်းဌာန၊ ပြုပြင်တပ်ဆင်ရေးဌာန (စက်ပြင်ဌာန) နှင့် စီမံရေးဌာနတို့တွင် ကျင့်သုံးစေသည်။ ယင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ သုံးစွဲသူများ အနေဖြင့် အလုပ်သမားများက သုံးစွဲသူများအား ပထမဦးစားပေး သဘောထားသည်ဟု ယုံကြည်မှု ရှိလာစေရေး (သုံးစွဲသူများအကျိုးကို ထိပ်တန်းဦးစားပေးသည်ဟု ယုံကြည်စေရေး) ပင် ဖြစ်လေသည်။ ဤသို့အားဖြင့် သုံးစွဲသူတို့၏ လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲနေသော လိုအပ်ချက်များကို လျင်မြန်စွာ အတိအကျ သိနိုင်မည်ဖြစ်ပေသည်။ ထို့ပြင် အရောင်း နှင့် ပြုပြင်ရေးဌာနတို့သည်လည်း ပူးတွဲ၍ လေ့လာဆောင်ရွက်စေနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ မိတ္တူကူးစက်များကို ရောင်းချလိုက်သောအခါ အရောင်းသမားများသာမက ပြုပြင်တပ်ဆင်ရေးသမားများမှာပါ တာဝန်ရှိနေသည်။ မိတ္တူကူးစက်သည်

လုပ်ငန်းသုံးစက်ဖြစ်၍ ယင်းကို ကုမ္ပဏီက တာဝန်ယူတပ်ဆင်၍ အသုံးပြုပုံကိုပါ ညွှန်ကြားပြသပေးရန် တာဝန်ရှိပေသည်။ ထို့ကြောင့် အရောင်းဌာနနှင့် ပြုပြင်တပ်ဆင်ရေးဌာနတို့ ညီညွတ်စွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ရခြင်း ဖြစ်ပေသည်။ သို့ဖြစ်စေကာမူ အကျိုးခံစားရမှုမှာကား ကွာခြားလှသည်။ အရောင်းသမားသည် ရောင်းချအရေအတွက် များလေလေ ဆုကြေးပို၍ ရလေလေဖြစ်၏။ ပြုပြင်တပ်ဆင်ရေးသမားမှာမူ ထိုသို့ မရချေ။ ဘာမျှ အကျိုးခံစားခွင့် မရကြချေ။ မိတ္တူကူးစက် ပုံစံသစ် ပေါ်လာလျှင် အရောင်းသမားတို့သည် ပို၍ အကျိုးအမြတ်ခံစားကြရသည်။ ပြုပြင်တပ်ဆင်ရေးသမားများအတွက်မူအကျိုးသက်ရောက်မှုမှာ ပြောင်းပြန်ဖြစ်၏။ ဆုကြေးစသည်ကို မရသည့်အပြင် စက်ပုံစံသစ်ကို ဖွဲ့စည်းပေးရသဖြင့် လက်သားမသေသေးချေ။ ထို့ကြောင့် ပို၍ ပင်ပန်းသည်။ အချိန်ပိုကြာသည်။ ပြုပြင်တပ်ဆင်ရေးဌာန အနေဖြင့်လည်း အသုံးစရိတ် ပို၍ ကုန်ကျလာသည်။ အကြောင်းမှာ စက်ပုံစံသစ် ပြုပြင်တပ်ဆင်ရေးအတွက် အလုပ်သမားများကို လေ့ကျင့်ပေးခြင်းကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။ ထို့ပြင် တပ်ဆင်ရေးအတွက် ကိရိယာအသစ်များလည်း လိုအပ်လာပေသည်။ ခန့်မှန်း တွက်ချက်မှုအရ စက်ပုံစံသစ်တစ်မျိုး ပေါ်ထွက်လာလျှင် ယင်းအတွက် အထက်ပါစရိတ်ကုန်ကျမှုသည် ဒေါ်လာ တစ်သောင်းမှ ငါးသောင်းအတွင်း ဖြစ်လေသည်။ (ပြုပြင်တပ်ဆင်ရေးဌာနသည် သုံးစွဲသူများက စက်ပြင်ရန် ခေါ်လျှင်လည်း သွားရောက် ပြုပြင်ပေးရသည်။)

မိတ္တူကူးစက်များမှာ အရောင်းတွင်ကျယ်ပြန့်လျှင် သုံးစွဲသူများလည်း ကျေနပ်ရလေအောင် စက်၏ အရည်အသွေး ကောင်းရုံနှင့် ကိစ္စမပြီးချေ။ အရောင်းသမားနှင့် တပ်ဆင်သူတို့၏ အကျိုးဆောင်မှုကလည်း အရေးပါသေးသည်။ သို့သော် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အရောင်းသမားနှင့် တပ်ဆင်ရေးသမားတို့မှာ တာဝန်ယူမှုနှင့် အကျိုးခံစားရမှုတို့တွင် (ပြောင်းပြန်သဘောမျိုးဖြင့်) ကွာခြားနေသဖြင့် ထိုလုပ်ငန်းနှစ်ခု အဆင်ပြေစွာ တွဲဖက်အလုပ်လုပ်နိုင်ရေးမှာ အရေးကြီးလှပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီက တွဲဖက်ပါဝင်လုပ်ဆောင်နည်းကို တီထွင်ချမှတ်လိုက်ခြင်းဖြစ်၏။ ထိုနည်းတွင် သုံးစွဲ

သူ၏ စိတ်ကျေနပ်မှုနှင့် လိုအပ်ချက်တို့နှင့် ကိုက်ညီစေရန် စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ရောင်းချမှု၊ ပြုပြင်တပ်ဆင်မှုဌာနများ ညီညွတ်စွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်စေပြီး အကျိုးခံစားမှုကိုလည်း ဆေးပေးစားရေးကို ပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ထားလေသည်။

စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာနှင့် အကျွမ်းတဝင်ရှိခြင်း

အရောင်းလုပ်ငန်းနှင့်ပြုပြင်တပ်ဆင်လုပ်ငန်းတွင် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာကို ပြဿနာဖြေရှင်းရေးလက်နက်အဖြစ် အသုံးပြုရန်မှာ အလွန်အရေးကြီးလှပေသည်။ ထိုနည်းအားဖြင့် လုပ်ငန်း၏ အရည်အသွေးကို တိုးမြှင့်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်၏။ စံရောင်းစံကုမ္ပဏီတွင် အရောင်းဌာနထက် ပြုပြင်တပ်ဆင်ဌာနက ထိုနည်းတွင် ရှေ့မှ ကြောလျက် ရှိနေသည်။ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် ပြုပြင်တပ်ဆင်ခြင်းလုပ်ငန်းကို အချိန်ပြုန်းတွှားမှု မဖြစ်စေဘဲ မိတ္တူကူးစက် အသုံးပြုသူတို့၏ စိတ်ကျေနပ်မှုရအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့လေသည်။

မိတ္တူကူးစက်များကို ရောင်းချလိုက်ပြီးနောက် ကုမ္ပဏီ၏ တာဝန်နှင့်အလုပ်မှာ မပြီးဆုံးချေ။ စက်ပျက်သော် သုံးစွဲသူနှင့် ကုမ္ပဏီများက ပြုပြင်ရန် အကြောင်းကြား အကူအညီ တောင်းလာလျှင် ပြုပြင်ဌာနက အလုပ်သမားများ စေလွှတ်ရသည်။ အကြောင်းကြားပြီးနောက် ၂ နာရီအကြာတွင် ရောက်အောင် စက်ပြင်အဖွဲ့ကို စေလွှတ်ပေးရသည်။ သို့ဆိုလျှင် သုံးစွဲသူကျေနပ်မည်ဟု ကုမ္ပဏီက မှတ်ယူ၍ ထိုသို့ ၂ နာရီကြာကလကို သတ်မှတ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် သုံးစွဲသူများက မကျေနပ်ချင်ကြချေ။ မြန်မြန်လာ၍ ပြင်ပေးစေချင်ကြသည်။ သို့ဖြစ်၍ အကူအညီစက်ပြင်အဖွဲ့ စေလွှတ်ပေးချိန်ကို ၁ နာရီခွဲဖြစ်အောင် ပြင်ဆင်သတ်မှတ်လိုက်ရလေသည်။ ထို့ပြင် သုံးစွဲသူ၏ လုပ်ငန်းသဘာဝနှင့် အခြေအနေ၊ စက်ပြင်အဖွဲ့ကိုစောင့်နေနိုင်မှု အချိန် အနည်းအများကို လေ့လာ၍ ဦးစားပေးဆောင်ရွက် ခဲ့ခြား လိုက်လေသည်။ မိတ္တူကူးစက် အသုံးပြုနည်းနိမ့်သော လုပ်ငန်းကုမ္ပဏီများ

အဖို့ စက်ပြင်ရန် ကြာချိန်များကို စောင့်နေနိုင်သည်။ အချို့လုပ်ငန်းများမှာမူ မိတ္တူကူးစက် ပျက်လျှင် အမြန်ဆုံးပြင်နိုင်မှ လုပ်ငန်းအရှိန်အဟုန်မလျှော့ ဖြစ်ပေမည်။ ထိုကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းမျိုးထဲသို့ စက်ပြင်အဖွဲ့ကို ၁ နာရီ သို့မဟုတ် ၂ နာရီအတွင်း စေလွှတ်ပေးဖို့ လိုအပ်နေပေသည်။ ထိုသို့ လုပ်ငန်းနှင့် အခြေအနေအလိုက် အလျင်အမြန် လိုအပ်မှုအရ ဦးစားပေးစက်ပြင်မှုနှင့် စေလွှတ်မှုကို ခွဲခြားထားရန် လိုအပ်လာပေသည်။

ဦးစားပေးဆောင်ရွက်မှုများ အသင့်ရှိနေပါလျှင် သုံးစွဲသူတို့ ကျေနပ်မှုကို ပြုလည်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပေသည်။

ထိုသို့ ဦးစားပေးဆောင် ရွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်းကို ပြုပြီးနောက် ပြုပြင်တပ်ဆင်ရေးအဖွဲ့သည် ပြုပြင်တပ်ဆင်မှုလုပ်ငန်း ထိရောက်မှုရှိအောင် လေ့လာကြပြန်သည်။ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာကိုအသုံးပြု၍ လေ့လာကြခြင်း ဖြစ်သည်။ လေ့လာရာတွင် အစားထိုးစက်ပစ္စည်း (အပိုပစ္စည်း) အသုံးပြုခြင်းကို ဦးစားပေးလေသည်။ မိတ္တူကူးစက်များကို ပြုပြင်ရာတွင် အချို့ကိစ္စများ၌ ပျက်နေသော အစိတ်အပိုင်းကို အသစ်လဲလှယ်၍ အစားထိုးပြုပြင်ပေးရသည်။ ပစ္စည်းအစားထိုး တပ်ဆင်ခြင်းသည် အလွန် ထိရောက်ပါသည်။ သို့သော် အလွန်လည်း သတိထားရသည့် အလုပ်ဖြစ်ပါသည်။ မလိုအပ်ဘဲ အစားထိုးလျှင် စရိတ်စက မကုန်သင့်ဘဲ ကုန်ရပါသည်။ ထို့ကြောင့် ပျက်နေသော မိတ္တူကူးစက်တွင် စစ်ဆေးပြီးလျှင် ပြုပြင်ရန် လိုအပ်ချက်ကို အလျင်အမြန် အတိအကျ သိစေရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ ပြင်သင့်သည်ကိုပြင်၊ အစားထိုးလဲလှယ်သင့်သည်ကို လဲလှယ် စသည်ဖြင့် မှန်ကန်တိကျစွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ပေမည်။ စရိတ်အကုန်အကျလည်း အမှန်အကန်အတိုင်း ဖြစ်ပေမည်။ အချိန်လည်းကြာမည်မဟုတ်ချေ။ ပြုပြင်မှုနည်းလည်း တက်လာမည်ဖြစ်သည်။ (စက်တစ်လုံးပြင်ရန်အစား နှစ်လုံး ပြင်လာနိုင်သည်။ တိကျမှန်ကန်မြန်ဆန် လာသောကြောင့်ဖြစ်၏။) စက်ပြုပြင်ရေးအဖွဲ့သည် ထိုသို့ လုပ်ငန်းအရည်အသွေး တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင် ကြိုးပမ်းရာတွင် စာရင်းဇယားဖျား၊ သရုပ်ဖော်ကားချပ်များ၊ ဂရပ်ခေါ် ပုံပြုများကို အသုံးပြုကြလေသည်။ ထိုအခါ ဘောက်ပါသဘောတရားနှင့် ကိုက်ညီလာလေတော့သည်။

စက်ပြင်ခြင်းလုပ်ငန်းတွင် အခြေခံသီအိုရီသဘောတရားတစ်ခု ရှိသည်။ ယင်းမှာ -

“စက်ပြင်ဆရာတစ်ဦးသည် စက်ချွတ်ယွင်းမှုပြဿနာကို အတိ အကျ အသေအချာ ရှာဖွေဖော်ထုတ်သိရှိနိုင်မှု ကောင်းလေလေ၊ ပစ္စည်းအစားထိုးရမှု နည်းလေလေဖြစ်၏”

ဇဲရော့ခ်ကုမ္ပဏီသည် အရောင်းဌာနတွင်လည်း စာရင်းအင်းသင်္ချာ ပညာကို အသုံးပြုလေသည်။ အရောင်းဌာနတွင် အရောင်းကိုယ်စားလှယ်များ ၏ ဆောင်ရွက်ပြီးစီးမှု၊ စီမံခန့်ခွဲမှုတို့ကို သိရန် နည်းလမ်းများရှိ၏။ အရောင်းလည်ပတ်မှုသံသရာဖြင့် ရောင်းချမှုအခြေအနေကို စစ်ဆေးကြည့်ရ သည်။ ထိုနည်းကို အသုံးပြုရာတွင် ပိုမို ထိရောက်မှုရှိစေရန် နည်းသစ် တစ်မျိုးကို ထည့်သွင်းအသုံးပြုလေသည်။ နည်းသစ်တစ်ခုဖြင့် အားဖြည့် လိုက်သည့်သဘောပင်ဖြစ်ပါလေသည်။ ထိုနည်းမှာ “ငါးအရိုးစုသရုပ်ပြပုံ” ကို အသုံးပြုခြင်းဖြစ်၏။ (ငါးတစ်ကောင်၏ ကျောရိုးနှင့် ယင်းမှ ဖြာထွက်နေသော အရိုးများ ဖြာထွက်နေပုံ သဘောမျိုး ရေးဆွဲထားသည့် သရုပ်ပြပုံဖြစ်၏။ အရောင်းကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦး၏ အခြေအနေကို အသင့် ၆ ဆင့်ရှိသော ရောင်းဝယ်မှု စက်ဝိုင်းတွင် ပြရာ၌ ယင်းကို အသုံးပြုလေသည်။ အီဂျီကာဝါ သရုပ်ပြပုံဟုလည်းခေါ်သည်။)

ထိုနည်းဖြင့် အရောင်းကိုယ်စားလှယ်၏ လုပ်ဆောင်မှုကို စိစစ် ဖော်ထုတ်သိရှိနိုင်လေသည်။ ထို့ပြင် အရောင်းပမာဏ တိုးတက်စေရန်အတွက် အရောင်းသမားများအား အလားအလာ အခွင့်အလမ်း တိုးပွားအောင် ပြုလုပ် ပေးထားရလေသည်။ ဤသို့အားဖြင့် အရောင်းကိုယ်စားလှယ်သည် လက် မလည်နိုင်အောင်ပင် အလုပ်များရလေတော့သည်။ မိတ္တူကူးစက်တစ်လုံး ရောင်းချနေစဉ်မှာပင် နောက်ထပ်ဝယ်ရန် အသင့်စောင့်နေမှုမျိုးနှင့် ကြုံနေရ တတ်လေသည်။

အရောင်းကိုယ်စားလှယ်များသည် အရောင်းလုပ်ငန်း တွင်ကျယ်၍ အလုပ်များလာသည့်အခါ လုပ်ငန်းတွင်ကျယ်၍ ထိရောက်မှု ရှိစေရန် မိမိ လုပ်ငန်းစဉ်ကို စိစစ်ထွက်ချက်ဖို့ လိုအပ်လာလေသည်။ အချိန်နှင့် ကုန်ကျ

စရိတ် စသည့် ရင်းနှီးစိုက်ထုတ်မှုနှင့် အလုပ်ပြီးမြောက်မှုကာမိရန်မှာ အရေး ကြီးသောကြောင့် ဖြစ်ပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ အရောင်းကိုယ်စားလှယ်တို့သည် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာ၏ နည်းများဖြစ်သော ကားချပ်များ၊ သရုပ်ပြပုံများကို ရေးဆွဲကာ သူတို့၏ အချိန်အသုံးပြုမှုသဘာဝနှင့် အခြေအနေကို ဆန်းစစ် ထွက်ချက်ကြည့်ကြလေသည်။ ဝယ်ယူထံ ရောင်းချနေသော အချိန်ကာလ၊ အမှာလက်ခံချိန်၊ အရောင်းအတွက် အမှာများနေကံသို့ လိုက်ချိန် စသဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ်အမျိုးမျိုးအတွက် အချိန်ကာလများကို ထွက်ချက်ခြင်းဖြစ်၏။

ဤသို့ ဇဲရော့ခ်ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းအရည်အသွေး တိုးတက် စေရေးအတွက် ဘက်စုံ ကြိုးပမ်းပါသော်လည်း ထိရောက်မှုကား များစွာ မရှိလှပေ။ အမှန်စင်စစ် ယင်း၏ ကုမ္ပဏီအဖွဲ့ သို့မဟုတ် တွဲဖက်ဟုဆိုရမည် ဖြစ်သော ဂျပန်ကုမ္ပဏီ ပုဂ္ဂို ဇဲရော့ခ်၏ လုပ်ဆောင်အောင်မြင်မှုများမှ သင်ခန်းစာများကို ရယူမှသာလျှင် အမေရိကန်ကုမ္ပဏီ ဇဲရော့ခ်အဖို့ အောင်မြင်မှု ရနိုင်ပေလိမ့်မည်။ သို့ဖြစ်သည့်တိုင်အောင် ကုမ္ပဏီသည် ပုဂ္ဂို ဇဲရော့ခ်ပုံစံကို လက်မခံလိုခဲ့ချေ။ နောက်လိုက်မခံ အောက်ကျမခံလိုသည့် သဘော ဖြစ်ဟန်တူ၏။ ထို့ပြင် ဂျပန်တို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းစနစ်ကို အမေရိကတွင် ထိရောက်စွာ အသုံးပြုနိုင်မည်လောဟူသည့် သံသယ ကြောင့်လည်း ထိုသို့ဖြစ်ပေသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ပုဂ္ဂို ဇဲရော့ခ်၏ နည်းလမ်းအတိုင်း လိုက်နာခဲ့လျှင် ယခုဆိုလျှင် ဇဲရော့ခ်သည် ရှေ့သို့ ကျော်တက်ရောက်ရှိနေမည် ဧကန်ပင် ဖြစ်ပါလေသည်။

ပုဂ္ဂို ဇဲရောခိမ်၏ အရည်အသွေးစမ်းသပ်မှု

ပုဂ္ဂို ဇဲရောခိမ်ကုမ္ပဏီသည် ၁၉၅၆ ခုနှစ်၌ ဒိမ်းမင်းဆုကို ရရှိခဲ့သော်ငြားလည်း ယင်းသည် ယခင်က အရည်အသွေးထိန်းချုပ်မှုအတွက် အကြံရှိခဲ့သည်ကား မဟုတ်ချေ။ ယင်းသည် ၁၉၇၁ ခုနှစ်အထိ ရောင်းဝယ်ရေးအဓိက လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းကြီးသာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ၁၉၇၁ ခုနှစ်၌ ထုတ်လုပ်ရေးစက်ရုံ နှစ်ရုံ လိုအပ်လာသော အခါကျမှသာလျှင် ပုဂ္ဂို ဇဲရောခိမ်သည် ထုတ်လုပ်ရေးအဓိကကုမ္ပဏီ ဖြစ်လာ၏။ ထုတ်လုပ်ရေးတွင် အရည်အသွေးတိုးမြှင့်လာအောင် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ကို အသုံးပြုလာလေသည်။ ပထမဦးဆုံးအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ အင်ဂျင်နီယာဌာနသစ်နှင့်ထုတ်လုပ်ရေးဌာနသစ်များတွင် အရည်အသွေး အသိုင်းအဝန်းများကို တည်ထောင်၍ လုပ်ငန်းစခန်းသည်။

အမေရိကန် ဇဲရောခိမ်ကုမ္ပဏီသည် စာကူးစက်အတတ်ပညာကို မူပိုင်ထား၍ ၁၉၇၀လွန်စောစောပိုင်းနှစ်များအထိ မိတ္တူကူးစက်မှုကိုတစ်ဦးတည်း ထုတ်လုပ်ခဲ့သော်လည်း နောက်ပိုင်းတွင် ပြိုင်ဘက်ဂျပန်များ ပေါ်ပေါက်လာခဲ့လေသည်။ ပြိုင်ဘက်ဂျပန်ကုမ္ပဏီများအနက် အဓိကမှာ ရိုးကိုကုမ္ပဏီဖြစ်၏။ ယင်းသည် ၁၉၇၅ ခုနှစ်၌ ဒိမ်းမင်းဆုကို ရခဲ့သော ကုမ္ပဏီဖြစ်လေသည်။ ဇဲရောခိမ်ကုမ္ပဏီသည် ဂျပန်တို့အလိုရှိသော အရည်အသွေးမြင့်မိတ္တူကူးစက်မှုများ ထုတ်လုပ်ရန် အလျင်အမြန် မဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ချေ။ ထိုအချိန်တွင် ပုဂ္ဂို ဇဲရောခိမ်ကုမ္ပဏီက မိတ္တူကူးစက် အသေးကလေးများကို ထုတ်လုပ်၍ ဈေးကွက်တွင် နေရာယူဝေငှခဲ့သည်။ ထို့နောက် ဖက်စပ်လုပ်ငန်း တိုးချဲ့ ဖြစ်ပေါ်လာရာ ပုဂ္ဂို ဇဲရောခိမ်သည် အင်အားပမာဏ ၂ ဆအထိ ကြီးမားလာခဲ့ပြီး အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုအသစ်များလည်း ရှိလာလေသည်။ သို့သော် ကမ္ဘာ့ရေနံဈေးနှုန်း ကြီးမြင့်မှုဂယက်ကြောင့် စရိတ်စကများတက်လာပြီး ပုဂ္ဂို ဇဲရောခိမ်ကုမ္ပဏီ၏ ထုတ်လုပ်မှုစရိတ်သည် ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း မြင့်တက်လာ၏။ ထွက်ကုန်ပစ္စည်းကို ဈေးမြင့်လိုက်ပါသော်လည်း အမြတ်မှာ လျော့ကျသွား၏။ ၁၉၇၁ ခုနှစ်နှင့် ၁၉၇၆ ခုနှစ်တို့၌ဖြစ်၏။ သို့ဖြစ်ရာ

ပုဂ္ဂို ဇဲရောခိမ်သည် ပိုမို ထိရောက်အကျိုးပြုသော နည်းစနစ်များကို ရှာဖွေပျိုးထောင် လာရလေတော့သည်။ ၁၉၇၈ ခုနှစ်တွင် ပုဂ္ဂို ဇဲရောခိမ်သည် TQC ခေါ် လုံးဝဥသည့်အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်းသဘောတရားကို ထုတ်လုပ်တစ်စုလုံး၌ အသုံးချခဲ့လေသည်။ ထိုနှစ် ဆောက်တိုဘာလတွင် ဥက္ကဋ္ဌသစ် ယိုတာရို ကိုဘာရာရှိက ဒိမ်းမင်းဆုဖြိုင်ရန်အစီအစဉ်ကို ကြေညာခဲ့လေသည်။

ဒိမ်းမင်းဆု ယှဉ်ပြိုင်ရလှရေးအတွက် ပုဂ္ဂို ဇဲရောခိမ်ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းစဉ်တိုးတက်မှုအဆင့်ဆင့်ကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ယင်းတိုးတက်ပြုပြင်မှုများသည် ဒိမ်းမင်း၏ ရှေးဦးပိုင်း သင်ကြားလမ်းညွှန်မှုများကို အခြေခံထားခြင်းဖြစ်၏။ ထို့ပြင် မူဝါဒသဘောတရား ဖြန့်ကြက်ခြင်းကိုလည်း အရည်အသွေး နည်းဗျူဟာ စီမံကိန်းနည်းစဉ်အဖြစ် အသုံးပြုခဲ့သေးသည်။ ထိုဗဟုသုတ တာဝူးချိနည်းများနှင့် အရည်အသွေးလုပ်ဆောင်ချက်ဖြန့်ကြက်မှုအပါအဝင် ဂျပန်တို့၏ မူပိုင်အရည်အသွေးနိသျှရည်များကိုပါ လေ့လာကုန်သုံးခဲ့သည်။ ဤသို့ ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများအားဖြင့် ပုဂ္ဂို ဇဲရောခိမ်သည် အရည်အသွေးနှင့်စွမ်းရည် တိုးတက် ထက်မြက်မှုများကို မှန်မှန် ရရှိခဲ့လေသည်။ ၁၉၇၈ ခုနှစ်မှစ၍ ပုဂ္ဂို ဇဲရောခိမ် (ဂျပန်) သည် ဇဲရောခိမ် (အမေရိကန်) နှင့် ရဲနံ့ခိဇဲရောခိမ် (ဗြိတိသျှ) ကုမ္ပဏီ နှစ်ခုစလုံးသို့ စရိတ်နည်း မိတ္တူကူးစက်မှုများနှင့် အရေးပါ စက်ဝစည်းအစိတ်အပိုင်းများ ပေးပို့တင်သွင်းနိုင်ခဲ့လေသည်။ မိတ္တူကူးစက်မှုများ ပုံစံသစ်တီထွင်ထုတ်လုပ်ရာတွင်လည်း အရည်အသွေး ပိုမိုမြင့်လာကာ ပို၍လည်းမြန်လာလေသည်။ အမှတ် ၃၅၀၀ မိတ္တူကူးစက်သည် ၁၉၇၈ ခုနှစ်တွင် ပေါ်ထွက်လာကာ ကုမ္ပဏီ၏ အရောင်းရအသွက်ဆုံး ထွက်ကုန်ဖြစ်လာလေသည်။ ထိုသို့ ပုဂ္ဂို ဇဲရောခိမ်မိတ္တူကူးစက်ကုမ္ပဏီ တိုးတက်လာရသည်မှာ ဒိမ်းမင်း၏ သဘောတရားများ၏ လမ်းညွှန်မှုနှင့် ဥက္ကဋ္ဌ ကိုဘာရာရှိ၏ စွမ်းစွမ်းတစ် ဦးဆောင်မှုကြောင့်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုရမည်ဖြစ်ပါသည်။

သုံးစွဲသူကို ပို၍ ဂရုစိုက်ခြင်းဖြစ်စေရန် TGCက အထောက်အကူပြုပုံ

ကိုဘာရာဂိုက ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီကို ဒဲမ်းမင်းဆုပြိုင်ပွဲဝင်ရန် ကြိုးစားခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ မူသဘောတရားနှင့် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်များကို ပြုပြင်ရန်အတွက်တော့ အနည်းဆုံး အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေမည်ဖြစ်သည်။ အစကောင်းစေရန် ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်သည် တက်ဆူအိချီ အာဆကကို အကြံပေး အဖြစ် ငှားလိုက်သည်။ ထို့နောက် ကုမ္ပဏီတွင် မူဝါဒသဘောတရား ပြန့်ကြက်ခြင်းအပါအဝင် စီမံခန့်ခွဲမှု သဘောတရားများကို လေ့လာကျင့်သုံး စေသည်။ ထိုသို့ လေ့လာကျင့်သုံးမှုကြောင့် TGC အဆင့်မြင့်လာကာ ဒဲမ်းမင်းဆုရရှိရေးအတွက် အထောက်အကူဖြစ်လာပေလိမ့်မည်။ ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ် သည် မူလ သဘာဝအားဖြင့် အရောင်းအဝယ် အဓိက ကုမ္ပဏီသာဖြစ်၏။ သို့ဖြစ်၍ ပစ္စည်းအရည်အသွေး တိုးတက်မှုလုပ်ငန်းနည်းစဉ် မလိုအပ်လှချေ။ သို့သော် မိတ္တူကူးစက်များ ထုတ်လုပ်ရောင်းချလာသောအခါတွင်မူ ထွက်ကုန်၏ အရည်အသွေး တိုးတက်မှု လိုအပ်လာပြီဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ဒဲမ်းမင်းဆု ပြိုင်ပွဲဝင်ရန်လည်း ရှိနေသဖြင့် အရည်အသွေး တိုးတက်မှုဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်း လုပ်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ မူလက အရောင်းအဝယ် လုပ်ငန်းကိုသာ အဓိကထားသဖြင့် အဆိုပါ ဆောင်ရွက်မှုမှာ ထိုကုမ္ပဏီ အဖို့ မလွယ်ကူလှချေ။

ထို့ကြောင့် ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်သည် အထူးပင် ဘက်စုံ ကြိုးပမ်းရလေသည်။ အရောင်းဘက်တွင်လည်း အရည်အသွေး တိုးတက်အောင် ပြုလုပ်ရသည်။ အသေးစား မိတ္တူကူးစက်များကိုသာ အလိုရှိနေသော ဂျပန်သုံးစွဲသူများ လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန် ကြိုးပမ်းပြန်သည်။ မိတ္တူကူးစက် အငယ်စားများအတွက် အရောင်းလုပ်ငန်းအုပ်စုတစ်ခုကို သီးသန့် ဖွင့်လှစ် ထားလိုက်ရလေသည်။ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီ၏ အရောင်းလုပ်ငန်းကို ဒေသဆိုင်ရာ အရောင်းသမားများက လုပ်ဆောင်ကြသည်။ မြို့များတွင် အရောင်းကိုယ်စား လှယ်များ ရှိကြသည်။ သူတို့သည် သူတို့ ကျက်စားရာ နယ်မြေကို

ကျွမ်းကျင်သည်။ သုံးစွဲသူတို့၏ အခြေအနေ လိုအပ်ချက်နှင့် လိုအင်ဆန္ဒ တို့ကို သိကြသည်။ အရောင်းပမာဏ အလားအလာကိုလည်း သိကြသည်။ ခန့်မှန်းနိုင်ကြသည်။ သို့သော် သူတို့ကို စီမံခန့်ခွဲသော မန်နေဂျာများကမူ အရောင်း အခြေအနေကို မသိကြချေ။

ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ် ကုမ္ပဏီသည် ထိုမျှနှင့် မကျေနပ်နိုင်သေးချေ။ အရောင်းပိုမို တွင်ကျယ်အောင် အလုံးအရင်းလိုက် ရောင်းချရေးနည်းဗျူဟာကို ကျင့်သုံးလိုက်ပြန်သည်။ ထိုနည်းအရ ကုမ္ပဏီသည် ၁၉၈၁ ခုနှစ်တွင် ကုမ္ပဏီ ၂၉ ခု ဖက်စပ်အရောင်းဌာနကြီးတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ဖက်စပ်ပါဝင် လိုက်သည်။ ထိုဖက်စပ်ဌာနကြီးသည် ဒေသဆိုင်ရာ အရောင်းအဝယ်လုပ်ငန်းများ ဆိုင်များနှင့် ဆက်သွယ်၍ လုပ်ငန်းလုပ်လေသည်။ ထိုအရောင်းဌာနနှင့် ဆိုင်များသည် ဒေသခံလူထုနှင့် အထူးပင် ရင်းနှီးရသဖြင့် ရောင်းချမှု တွင်ကျယ်မည်သာ ဖြစ်လေသည်။ ဟိရိုရှီးမားစသော မြို့ကြီးများတွင် ယင်းဌာန နှင့် ဆိုင်များ ရှိကြလေသည်။ ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်သည် အဆိုပါ ဖက်စပ်အရောင်း ဌာနများသို့ သွားရောက်၍ ဦးဆောင်မည့် မန်နေဂျာများကို အထူးသင်တန်း များဖြင့် လမ်းညွှန်လေ့ကျင့်မှု ပေးလိုက်လေသည်။ ထိုသို့ ဒေသခံအရောင်း ဖက်စပ်ဌာနများ ဖွင့်လှစ်လိုက်ခြင်းအားဖြင့် ဒေသခံလူထုနှင့် နီးစပ်ကာ သုံးစွဲသူ ပိုမိုလာမည်၊ အရောင်းတက်လာမည် ဖြစ်ပေသည်။

ယင်းသို့အရောင်းလုပ်ငန်းကိုတိုးတက်စေသောအခါ တစ်ပါတည်း ပြုပြင်တိုးတက်စေရမည့် အလုပ်တစ်ခုလည်း ရှိသေး၏။ ယင်းလုပ်ငန်းမှာ ပြုပြင်တပ်ဆင်ခြင်းလုပ်ငန်းပင်ဖြစ်သည်။ မိတ္တူကူးစက်များကို ရောင်းချလိုက် ပြီးသောအခါ တပ်ဆင်အဖွဲ့ကို စေလွှတ်၍ ဝယ်ယူသုံးစွဲနိုင်စေရန် တပ်ဆင် ပေးရလေသည်။ သုံးစွဲနည်းသုံးစွဲပုံတို့ကို သင်ကြားပြသပေးရလေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီသည် ပြုပြင်တပ်ဆင်လုပ်ငန်းနည်းစဉ် တိုးတက် စေရန်ကိုလည်း အာရုံစိုက်၍ လုပ်ဆောင်ရပြန်သည်။

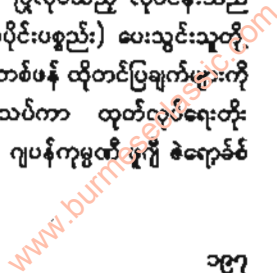
အရောင်းကိုယ်စားလှယ်များက ပိုမို၍ ရောင်းချနိုင်ရန်နှင့် ပို၍ ရောင်းဖြစ်စေရန် ပစ္စည်းဆိုင်ကို ရောင်းချရေးအတွက် ဝယ်ယူသူကို ရှာဖွေ ရသည်။ ယခင်ကဆိုလျှင် အရောင်းကိုယ်စားလှယ်သည် အရောင်းရလွယ်

သောပစ္စည်းကိုသာ ယူ၍ရောင်းသည်။ သုံးစွဲသူကို ရှင်းလင်း ပြောပြရန် လွယ်ကူစေသော ပစ္စည်းမျိုးကိုသာ ရွေးချယ်ယူ၍ ရောင်းကြသည်။ ယခုမူ ထိုသို့မဟုတ်။ အရောင်းသမားတို့သည် ဝယ်ယူသုံးစွဲသူနှင့် ပိုမို နီးကပ်စွာ ဆက်ဆံ၍ အရောင်းတွင်ကျယ်အောင် ကြိုးစားရသည်။ မိတ္တူကူးစက် ဝယ်ယူမည့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ အခြေအနေ၊ အလုပ်ပမာဏ၊ မိတ္တူ ကူးခြင်းအမျိုးအစား၊ တစ်လအတွင်း မိတ္တူအရေအတွက် စသည်တို့ကို လေ့လာ မှတ်သားရသည်။ ထို့ပြင် ဝယ်ယူသူတို့၏ ဆက်သွယ်လေ့လာချက်၊ ပစ္စည်း ပုံစံသစ်ကို ဝယ်ယူသူများအား ပြသခြင်းစသည့်ကိစ္စများကိုလည်း မှတ်သား ရသည်။ ထိုလေ့လာမှတ်သားချက်များကို သက်ဆိုင်ရာ မန်နေဂျာများထံ တင်ပြရလေသည်။ ဤသို့သုံးစွဲသူအကြောင်းသိရန် စနစ်တကျ လုပ်ဆောင် ခြင်းသည် ဒဲမ်းမင်းနည်းစဉ်ကို ကျင့်သုံးခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ စနစ်တကျ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် အချက်အလက် အသေးစိတ်များကို ရရှိလာကာ ဈေးကွက်သည် ပုံပေါ်လာလေတော့သည်။ ပေါ်လာသော ဈေးကွက်ပုံနှင့် အခြေအနေကို မန်နေဂျာများ သိမြင်လာသောအခါ သူတို့၏ လက်အောက် အမှုထမ်းများ၊ အရောင်းသမားများကို အကြံပေး ကူညီနိုင်လာလေသည်။ ဤသို့ အသေးစိတ်လေ့လာမှတ်တမ်းတင်ထားသဖြင့် ဝယ်ယူသုံးစွဲသူတစ်ဦး သည် ပစ္စည်းတစ်ခုကို ဝယ်ယူထားသည်မှာ မည်မျှ ကြာမြင့်ပြီဖြစ်ကြောင်း ကိုလည်းကောင်း၊ ယခင် ဝယ်ယူမှုပမာဏနှင့် ယခုဝယ်ယူမှုပမာဏအရေ အတွက် ကွာခြားပုံကိုလည်းကောင်း ရှင်းလင်းစွာသိမြင်နိုင်သဖြင့် ဈေးကွက် ကို လိုအပ်သလိုပြုပြင်ထိန်းချုပ်နိုင်လေသည်။ ဤသို့အားဖြင့် ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ် ကုမ္ပဏီသည် ဈေးကွက်အခြေအနေ အလားအလာအချက်အလက် ၂ သိန်းကို အသေးစိတ် စာရင်းပြုစုထားသည်။ ထိုအလားအလာ အတော်များများသည် ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီသို့ ရောက်ရှိရမည်ဖြစ်ပေသည်။

ဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်ကုမ္ပဏီသည် ထွက်ကုန်ပစ္စည်း ပြုပြင်တိုးတက်ရေး ဌာနသို့ ဈေးကွက်နှင့် ပတ်သက်သော သတင်းနှင့် အကြောင်းကြားချက်များ အမြန်ရောက်နိုင်စေသည့် စနစ်တစ်ခုကိုလည်း တီထွင်ချမှတ်ထားသေးသည်။ ထိုစနစ်အရ ဝယ်ယူသူ၊ သုံးစွဲသူတို့၏ မကျေနပ်သံများ၊ လိုအပ်ချက် တင်ပြ

မှုများ ပေါ်ပေါက်လာပါက အရောင်းသမားသည် ~~.....~~ ပုံစံစာရွက်တွင် ယင်းတွေ့ရှိကြားသိရချက်များကို ~~.....~~ ပို့ပေးရလေသည်။ ထိုပုံစံပါ ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ ~~.....~~ ဖြစ်စေ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုဌာနမှဖြစ်စေ၊ တစ်စုံတစ်သော ~~.....~~ ဆောင်ရွက်မှု ပြုကို ပြုရမည်သာဖြစ်လေသည်။

သာဓကအားဖြင့် ပြရလျှင် ၁၉၈၇ ခုနှစ်က ~~.....~~ လုပ်ဆောင်မှုကို ပြရပေလိမ့်မည်။ အရောင်းဌာနသည် အကြံဉာဏ် ~~.....~~ ပေါင်း ၁,၄၂၉ ခုကို ယူနိုင်ခဲ့သည်။ မိတ္တူကူးစက်နှင့် ပတ်သက်သည့် ပြဿနာများ၊ လိုအပ်ချက် အသစ်များနှင့်ပတ်သက်၍ ဝယ်ယူသုံးစွဲသူများထံ တင်ပြချက်များပင် ဖြစ်လေသည်။ ရရှိလာသော အချက်အလက်ဝေဖန်ချက် များကို ကုမ္ပဏီက အဓိကအုပ်စု ၄၀ ခွဲ၍ ထားလိုက်သည်။ ထိုအုပ်စု ၄၀ ကို ထပ်မံကျဉ်းလိုက်ပြီး (တူရာတူရာ ဆက်နွယ်ရာပြဿနာနှင့် အချက်အလက် များကို စုပေါင်းလျက်) အုပ်စုကြီး ၉ ခုခွဲလိုက်သည်။ ထိုအမျိုးအစား ၉ မျိုးကို ထွက်ကုန်ပစ္စည်း (ဤနေရာတွင် မိတ္တူကူးစက်) ပြုပြင်တိုးတက်ရေးဌာနက လေ့လာဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုဌာနက မိတ္တူကူးစက်များ၏ အရည် အသွေး ပိုမိုကောင်းလာပြီး ပိုမို အစွမ်းထက်လာစေရန် ကြံဆတီထွင်ပြုပြင် ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ယင်းမှာ ပိုက်ကန်နှင့် ထရေစင်ပေပါခေါ် ပုံဆွဲစက္ကူ အပါးတို့ကို မိတ္တူကူးပေးနိုင်သောစက်၊ စက္ကူပေါ်ရှိ ထင်နေသော ခဲတံရာ များပေါ်လာအောင် မိတ္တူကူးပေးနိုင်သောစက်၊ ဓါတ်ပုံများကို ပိုမို ကောင်း မွန်အောင် ကူးနိုင်စွမ်းသည့် မိတ္တူကူးစက်စသည့် အရည်အသွေးပိုကောင်း၊ အစွမ်းပိုထက်သည့် စက်များ ပေါ်လာစေရန် ကြံဆ တီထွင်ပြုပြင်ရခြင်းပင် ဖြစ်လေသည်။ ဤသို့ ပြဿနာများ၊ ဝေဖန်အကြံပေးချက်များကို စနစ် တကျ မှတ်တမ်းတင်၍ ပြုပြင်တီထွင်မှုများကို ပြုလုပ်သည့် လုပ်ငန်းသည် သုတေသနနှင့် ကုန်ကြမ်းပစ္စည်း (စက်အစိတ်အပိုင်းပစ္စည်း) ပေးသွင်းသူတို့ အတွက်လည်းအထောက်အကူဖြစ်စေပေသည်။ တစ်ဖန် ထိုတင်ပြချက်များကို ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေးဌာနကလည်း လေ့လာသုံးသပ်ကာ ထုတ်လုပ်ရေးတိုး တက်အောင် ဆောင်ရွက်ကြလေသည်။ ယင်းသို့ ဂျပန်ကုမ္ပဏီဖူဂျီ ဇဲရော့ခ်စ်



တွင် အသုံးပြုသော နည်းလမ်းနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို အမေရိကန် ဇီဝကမ္မဗေဒ
ကုမ္ပဏီတွင် လိုက်နာကျင့်သုံးရန် ဒေါ်နဲ ကလော့ဇင်းက ၁၉၅၅ ခုနှစ်၌
စတင် စီမံခဲ့၏။ ထိုနည်းကို ကုမ္ပဏီအတွင်းသို့ ဆွဲသွင်းခဲ့၏။ သို့သော်
ယခုအခါ ကုမ္ပဏီ (၁၉၉၀ တစ်စိုက်ကုမ္ပဏီ) ယင်းနည်းများကို ထိရောက်စွာ
သုံးလာပြီ ဖြစ်ပေသည်။

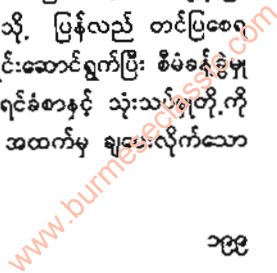
ဂျပန်ကုမ္ပဏီ ပူဂျီ ဇီဝကမ္မဗေဒမှာ ထိုနည်းများကို အတော်ကြာကြာ
ကပင် အသုံးပြုခဲ့သဖြင့် သုံးစွဲသူအလိုကျ၊ သုံးစွဲသူအကြိုက် မိတ္တူကူးစက်
များကို ထုတ်လုပ်ရောင်းချနိုင်ခဲ့လေသည်။ သာဓကအဖြစ် ပြရလျှင် နံပါတ်
၅၀၃၀ မိတ္တူကူးစက်ကို ပြရမည်ဖြစ်၏။ ထိုစက်သည် စက္ကူအရွယ် (အကြီး
အသေး) ငါးမျိုးဖြင့် မိတ္တူကူးပေးနိုင်သည်။ မူရင်းစာတွင် အထူးပြုဖော်ပြ
လိုသည့် စာပိုဒ်များပါလျှင် ထိုစက်ဖြင့် ထိုနေရာများကို အရောင်ခြယ်၍
ကူးပေးနိုင်လေသည်။

ပူဂျီ ဇီဝကမ္မဗေဒ၏ လုပ်ငန်းနည်းစဉ် ထိန်းချုပ်မှုစနစ် (အထက်က
ဖော်ပြခဲ့သည့် အချက်အလက်အကြောင်းအရာများ စုဆောင်း မှတ်တမ်းတင်
ခြင်း၊ လေ့လာခြင်းစနစ်) သည် အရောင်းသမားများအတွက် ရောင်းကွက်ကို
အလွယ်တကူရစေနိုင်သည်။ အလွယ်တကူ တွေ့ရှိစေနိုင်သည်။ ကုမ္ပဏီသည်
လုပ်ငန်းလုပ်ကွက် တစ်ခုစီ၌လည်းကောင်း၊ ပထဝီဒေသ တစ်ခုစီ၌လည်း
ကောင်း ရှိနေကြသော ရောင်းကွက်ရောင်းအားအခြေအနေတို့ကို သိရှိထား
လေသည်။ ထိုသို့ ရောင်းကွက်အခြေအနေနှင့် အလားအလာများကို စနစ်
တကျ သိနိုင်သည်မှာ ရှေ့က တင်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အရောင်းသမားတို့က
လေ့လာစုဆောင်း တင်ပြထားသောကြောင့် ဖြစ်ပေသည်။ အရောင်းသမား
တို့သည် သူတို့၏ အလုပ်ချိန်၏ သုံးပုံတစ်ပုံကို ဝယ်ယူသုံးစွဲသူဆိုင်ရာ
အချက်အလက်များ စုဆောင်းပြုစုခြင်းဖြင့် အချိန်ကုန် ခံကြရလေသည်။
ထိုစနစ်မျိုး၊ အလုပ်မျိုးတို့သည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် ယခင်က မရှိခဲ့
မလုပ်ခဲ့ဖူးသော အလုပ်မျိုးပင် ဖြစ်ပေသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံတွင်မူ လုပ်နေကျ
အလုပ်သာ ဖြစ်နေပေပြီ။

အထက်အောက် စုန်-ဆန် အပြန်အလှန် စီမံခန့်ခွဲမှုနည်း

ရှေ့ကဖော်ပြခဲ့သည့် ပူဂျီ ဇီဝကမ္မဗေဒကုမ္ပဏီ၏အရောင်းနှင့်ဈေးကွက်
စနစ်များသည် ဒဲမ်းမင်းဆူပွိုင်းပွဲအတွက် လိုအပ်ချက် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းသာ
ဖြစ်နေပေသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံး၏ အရည်အသွေးနည်းဗျူဟာလုပ်ဆောင်မှု
များသည်ကား နှစ်ပတ်လည်ကုမ္ပဏီ နာယကထံ တင်ပြချက်တွင် “ထွက်ကုန်နှင့်
လုပ်ငန်းစဉ် စီမံခန့်ခွဲမှု သုံးသပ်ချက်များ” အဖြစ် ရောက်ရှိနေရပေသည်။
ထိုနှစ်ပတ်လည် လေ့လာသုံးသပ်မှုတွင် မိမိကုမ္ပဏီထုတ်လုပ်ပစ္စည်း (မိတ္တူ
ကူးစက်) နှင့် ပတ်သက်သည့် ချွတ်ယွင်းချက်များ၊ တိုးတက်မှုများ၊ ရှေ့
အလားအလာများ၊ ပုံစံသစ်များ ထုတ်လုပ်နိုင်မှု အခြေအနေတို့ကို လေ့လာ
ပြီးလျှင် စီမံကိန်းများ၊ နည်းစနစ်များကို ချမှတ်ရပေသည်။

ဥက္ကဋ္ဌ ကိုဘာရာရှိနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ ထိပ်သီး အမှုဆောင်အရာရှိ
၃၄ ဦး၊ အတိုင်ပင်ခံ ၂ ဦး၊ (ပါမောက္ခ အာဆာကအပါအဝင်) တို့ ပါဝင်
တက်ရောက်ကြရလေသည်။ ပါမောက္ခ အာဆာကသည် တင်ပြချက်များ
ဆွေးနွေးချက်များကိုလေ့လာပြီး ဝေဖန်အကြံဉာဏ်ပေးလေသည်။ ထိုနှစ်လည်
လေ့လာသုံးသပ်မှု အစည်းအဝေးသို့ ပူဂျီ ဇီဝကမ္မဗေဒ အရည်အသွေးမြှင့်တင်ရေး
ဌာနကြီးမှူး ကိုဂျီရို အာကီဘာလည်း တက်ရောက်ရလေသည်။ သူနှင့်
သူ့အဖွဲ့ (အရည်အသွေးပါရဂူ ၁၂ ယောက်) တို့သည် နှစ်ပတ်လည်
သုံးသပ်ဆွေးနွေးပွဲမှ ထွက်ပေါ်လာသော နည်းဗျူဟာများကို သက်ဆိုင်ရာ
ဌာနများက အသုံးပြုနိုင်အောင် အကူအညီပေးကြရလေသည်။ နှစ်ပတ်လည်
ဆွေးနွေးပွဲမှ ချမှတ်ပေးလိုက်သော နည်းဗျူဟာနှင့် သဘောတရားတို့သည်
အထက်မှ ချပေးမှည့်သက် မဟုတ်ချေ။ အောက်ခြေအဆင့်အထိ ပျံ့နှံ့ပြီး
ဝေဖန်မှု၊ လေ့လာမှုများ ပြုလုပ်စေကာ အထက်သို့ ပြန်လည် တင်ပြစေရ
လေသည်။ အထက်အောက် အပြန်အလှန် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပြီး စီမံခန့်ခွဲမှု
ပြုရလေသည်။ လုပ်ငန်းဌာနများသည် လစဉ်အစီရင်ခံစာနှင့် သုံးသပ်မှုတို့ကို
အစဉ်မပြတ် တင်သွင်းနေရပေသည်။ သို့မှသာ အထက်မှ ချပေးလိုက်သော



မူသဘောတရားများနှင့် လက်တွေ့ဖြစ်ရပ်များကို ဆက်စပ်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး အရည်အသွေးတိုးတက်မှုအတွက် “သဘောတရားရော လက်တွေ့ပါ” ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်မည် ဖြစ်ပေသည်။ ဤသို့အားဖြင့် ဈေးကွက်မှာ တွင်ကျယ်ခြင်း၊ စက်မှုနည်းပညာအသစ်များ ဖော်ထုတ်ရရှိလာခြင်း တီထွင်ဆန်းသစ်မှုများ ပြုနိုင်ခြင်း၊ ကုန်ကျစရိတ်နှင့် အချိန်ကုန် သက်သာလာစေခြင်းစသော အကျိုးများ ရရှိလာပေတော့သည်။

ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီ၏ နည်းစနစ်သည် မဖြစ်နိုင်သော ရည်မှန်းချက်၊ ဦးတည်ချက်များကို မဆုပ်ကိုင်မိအောင်လည်း အကာအကွယ်ပေးပါသေးသည်။ ရည်မှန်းချက်နှင့် စီမံကိန်းမှန်သမျှသည် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်နိုင်မှု အထောက်အပံ့ဖြင့် မှန်ကန်နိုင်မာနေရမည်ဖြစ်ပေသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ထိုသို့ လုပ်ဆောင်နေသည့်အပြင် ဈေးကွက် ယှဉ်ပြိုင်မှုများကြောင့် ဖူဂျီ ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီသည် ထွက်ကုန်ပစ္စည်းနှင့်လုပ်ငန်း နည်းစဉ်များ အဆက်မပြတ် တိုးတက်နေအောင် တစ်ဘက်ကလည်း ဂရုစိုက်နေရပေသည်။

လစဉ် သုံးသပ်ချက်များတွင် ယင်းလုပ်ဆောင်မှုနှင့် တွေ့ရှိချက်များ၊ ဝေဖန်ချက်များကို ဖော်ပြရပေသည်။ လစဉ် ဆွေးနွေးသုံးသပ်မှု အစည်းအဝေးများသည် စီမံခန့်ခွဲမှု၊ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်၊ ထွက်ကုန်ပစ္စည်း တိုးတက်မှုနှင့် ရောင်းချမှု အလုပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ ပြဿနာများကို ဖော်ထုတ်ကာ ပြေရှင်းနည်းများကို ရှာဖွေရလေသည်။

ဤသို့ အထက်နှင့်အောက် အပြန်အလှန်တင်ပြခြင်း၊ ဝေဖန်ခြင်း၊ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းတို့ဖြင့် အရည်အသွေးကောင်းသော လုပ်ငန်းနည်းစဉ်များ ပေါ်ထွက်လာရပေသည်။

ဤနေရာတွင် အရေးကြီးသည်မှာ - - -
လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းကို နည်းပေးလမ်းပြရန်သာ ဖြစ်သည်။ ပုလိပ် (ရဲ)ကဲ့သို့ ကြပ်မ စောင့်ကြည့်ရန် မဟုတ်ချေ ဟူသော ခံယူချက်သဘောထားပင် ဖြစ်လေသည်။

ဖူဂျီ ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းအရည်အသွေး တိုးတက်ရေး နှင့် ဒိမ်းမင်းဆုရရှိရေးအတွက် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း လုပ်ဆောင်ခဲ့သော်လည်း ထိုမျှနှင့် မကျေနပ်၊ မတင်းတိမ်နိုင်ချေ။ သုတေသနလုပ်ငန်း တိုးတက်မှုနှင့်

နည်းပညာအသစ်အဆန်းများ ဖော်ထုတ်ရေးကိုပါ ရည်မှန်းထားလေသည်။ ထိုရည်မှန်းချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်စေရန် လုံးဝဥသည့်အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်း (TQC) ၏ ချုပ်ကိုင်မှု “စက်ကြီးများ” လျှော့ချပစ်ရန် လိုအပ်လာကြောင်း ကုမ္ပဏီအဖွဲ့ဆောင်အရာရှိများက အကြံပေးကြလေသည်။

ထိုသို့ တင်းကြပ်မှုများကို လျှော့ချပစ်ရာတွင် မူဝါဒသဘောတရား ဖြန့်ကြက်ခြင်းကို လိုက်နာကျင့်သုံးရာတွင်လည်း နည်းဟန်ပြောင်းရန်လိုအပ် လာပေသည်။ သမားရိုးကျအားဖြင့် အထက်ပါသဘောတရားကို ကျင့်သုံး ရာတွင် အဘယ်ကြောင့်နည်း မေးခွန်းကို အထပ်ထပ်မေး၍ လေ့လာအဖြေ ရှာရပေသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက် ချရပေသည်။ သို့သော် နောက်ပိုင်းတွင် ဥက္ကဋ္ဌ ကိုဘာရာရှီက နည်းသစ်ထွင်၍ ဘာကြောင့် မဖြစ်ရမှာလဲဆိုသော မေးခွန်း ကို စမ်းသပ် အသုံးပြုနေပေသည်။

(မှတ်ချက်။ ။ အဘယ်ကြောင့်နည်းသည် အကြောင်း ကိုသာ အဓိကထား၍အပြစ်အပျက်အခြေအနေကိုသာ အာရုံစူးစိုက်လေသည်။ ဘာကြောင့် မဖြစ်ရမှာလဲဟူသော မေးခွန်းမှာမူ အကြောင်းအကျိုး အခြေ အနေသာမက ဆန္ဒနှင့် ဦးတည်မှု၊ အားထုတ်မှုတို့လည်း ပါလာသဖြင့် တီထွင်မှု၊ ပြုပြင်မှုတို့အတွက် အလွန်ထိရောက်ပါသည်။)

ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီ ဖူဂျီ ခဲရောခဲစ် ဘာကြောင့် မဖြစ်ရမှာလဲလို့ ပြောပြနေပြီ

ဖူဂျီ ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီက အရည်အသွေးတွင် ဆောင်မြင်မှု ရနေ သော်လည်း ခဲရောခဲစ် (အမေရိကန်) အတွက်မူ ပြဿနာများစွာနှင့် ရင်ဆိုင် နေရပေသည်။ ခဲရောခဲစ်တွင် အရည်အသွေး ကျွမ်းကျင်သူ အတော်များစွာ လိုအပ်နေပေသည်။ အရည်အသွေးသိအိုရိုသဘောတရားများကို ကျွမ်းကျင်ပြီး စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာစိစစ်မှုနည်းများကို သင်ကြားပြသပေးနိုင်မည့် ဝဏ္ဏ ရှင်များ လိုအပ်နေခြင်းပင်ဖြစ်ပေသည်။ အရည်အသွေးဖခင်ကြီး ဆရာထောင် ၃၅ ဒိမ်းမင်းနှင့် ပူးတွဲဆောင်ရွက်ဖို့ အခွင့်အရေးလည်း လက်လွှတ်ခဲ့ရသဖြင့်

ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီအဖို့ အရည်အသွေးတိုးတက်မှုရေးတွင် ကြန့်ကြာနေရလေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီသည် ဖူဂျီ ခဲရောခဲစ်၏ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်ကို လေ့လာကြည့်ရှုစ ပြုလာရပြီဖြစ်ပေသည်။ ထို့ပြင် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါအန် လိုက်ကုမ္ပဏီသည် ဖူဂျီ ခဲရောခဲစ်ကို လေ့လာ၍ တိုးတက်အောင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သဖြင့် ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီသည် ဂျပန်တို့၏ နည်းလမ်းများကို သတိထားမိစပြုလာပြီးလည်းဖြစ်ပေသည်။ မကြာသေးမီနှစ်များက ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီအဖုဆောင်အရာရှိများသည် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အန် လိုက်ကုမ္ပဏီသို့ သွားရောက်လေ့လာကြသည်။ လွန်ခဲ့သည့် နှစ်နှစ်အတွင်းက ခဲရောခဲစ်သည် ယင်း၏ အဖုဆောင် ၈၀၀ ခန့်ကို ဂျပန်ကုမ္ပဏီသို့ လေ့လာရန် စေလွှတ်ခဲ့သည်။ ၁၉၈၉ ခုနှစ် ဇွန်လတွင် ကုမ္ပဏီ၏ နာယက ပေါလ်အယ်လာရီ၊ ဥက္ကဋ္ဌ ဒေးဗစ် ကန်းစ်တို့နှင့်အတူ ထိပ်သီးအဖုဆောင် အားလုံးတို့သည် ဂျပန်နိုင်ငံသို့သွားရောက်၍ ဂျပန်တို့၏ TQC ကို လေ့လာခဲ့ကြလေသည်။ ထိုလေ့လာမှု မတိုင်မီ လအနည်းငယ်ခန့်က ကုမ္ပဏီသည် ပါမောက္ခအာဆာကထံ ချဉ်းကပ်၍ အကူအညီတောင်းရန် ဖူဂျီ ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီကို တာဝန်ပေးလိုက်သည်။ ထိုအချိန်တွင် ကုမ္ပဏီ တစ်ခုလုံးသည် မူဝါဒသဘောတရား ဖြန့်ကြက်ခြင်းကို အသုံးပြုရန် အဆင်သင့် မဖြစ်သေးချေ။ ဝက်စ်ကို့စ် ပုံနှိပ်ဌာန ကသာလျှင် ယင်းနည်းကို လိုက်နာကျင့်သုံးမည် ဖြစ်လေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ပါမောက္ခ အာဆာကထာ သူ့စိတ်တိုင်းကျဖြစ်မှ အကူအညီ ပေးမည်ဟု အကြောင်းပြန်လိုက်သည်။

သို့ဖြစ်သောကြောင့် ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီသည် ပါမောက္ခ အာဆာကထာ၏ အကူအညီကို မရယူတော့ဘဲ ဖူဂျီ ခဲရောခဲစ်ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များကို အတုယူကျင့်သုံးခြင်း၊ ဂျပန်ဆွေးနွေးပွဲများသို့လည်းကောင်း၊ ဒဲမ်းမင်းဟောပြောဆွေးနွေးပွဲများသို့လည်းကောင်း၊ ယင်း၏ အလုပ်သမားများကို စေလွှတ်ခြင်းဖြင့်သာလျှင် အရည်အသွေးတိုးတက်မှုကို ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်နေရပေသည်။

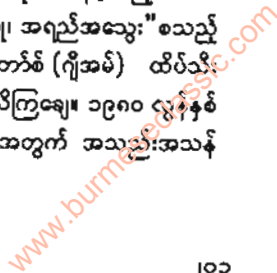
အခန်း (၈)
ဂျင်နရယ်လ် မော်တော်စ်ကုမ္ပဏီတွင်
ပြောင်းလဲတိုးတက်မှုများ ဖြစ်နေပြီလော

၁၉၈၉ ခုနှစ်၌ ဂျင်နရယ်လ် မော်တော်စ် ကားထုတ်လုပ်ရေးကုမ္ပဏီကြီး၏ ဌာနချုပ်တွင် အဖုဆောင်အရာရှိချုပ် ရော်ဂျာ စမစ်နှင့် ဥက္ကဋ္ဌ ဆာ့စ် စတမ်ပယ်လ်တို့သည် အရည်အသွေးနှင့် ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးပြောဆို နေကြသည်။

စတမ်ပယ်လ်က ဆိုသည်မှာ - - -

“လွန်ခဲ့တဲ့ ဆယ်နှစ်ကဆိုရင် အရည်အသွေးနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ သဘောတရားက တစ်မျိုးပဲ။ ဒီနေ့မှာတော့ အရည်အသွေး နံယူချက်က အဆက်မပြတ် ပြုပြင်တိုးတက်မှုပါပဲ။ အခုဆိုရင် အရည်အသွေး ရှိသူတွေ၊ အရည်အသွေး မူဝါဒသဘောတရားတွေနဲ့ ကျွန်တော်တို့ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးကို လုံးဝဥသည့် အရည်အသွေး ပြည့်ဝတဲ့ လုပ်ငန်းကြီးအဖြစ် ပြောင်းလဲပစ်မှာဖြစ်ပါတယ်”

စတမ်ပယ်လ်၏ ပြောဆိုချက်၏ နောက်ဘက်တွင် မှတ်သားစရာ ကောင်းသည့် နောက်ကြောင်း အဖြစ်အပျက်အခြေအနေများ ရှိနေပေသည်။ လွန်ခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ်ကာလ၊ မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးဒေသဖြစ်သည့် ဒီးထရိုက်တွင် ခက်ခဲကြမ်းတမ်းပြီး အခြေအနေ ဆိုးဝါးနေခဲ့သည့်ကာလ၊ ထိုကာလတွင် “အလုပ်သမားများ၊ ညီညွတ်မှုတမျှ အရည်အသွေး” စသည့် လုပ်ငန်း၏ ဂုဏ်အင်္ဂါရပ်များကို ဂျင်နရယ်လ် မော်တော်စ် (ဂျီအမ်) ထိပ်သီးအရာရှိကြီးများက ဦးစားပေး အလေးထားရမှန်း မသိကြချေ။ ၁၉၈၀ လွန်နှစ်များသည်ကား မော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရာ ဖြိုးတော်အတွက် အသုံးအသန်



အကျပ်အတည်း ထိခိုက်ပြုလဲစေသော ကာလဆိုးကြီး ဖြစ်သည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ ထိုဒေသရှိ အမေရိကန်မော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းကြီးသုံးခုသည် ဆုံးရှုံး ပျက်စီးမှုများနှင့် ရင်ဆိုင်နေခဲ့ကြရသည်။ ဂျီအမ်သည် ၁၉၂၁ ခုနှစ်မှစ၍ ယခုအကြိမ် ပထမဆုံးအဖြစ် ဒေါ်လာ ၇၆၂.၅ သန်း ဆုံးရှုံးရသည်။ ကုမ္ပဏီ အရွယ်ပမာဏ ကြီးမား ကြီးနိုင်လွန်းလှသဖြင့် ဖိုဒ်နှင့် ခရိုင်စလာတို့လောက် ဒဏ် မခံရချေ။ ခံနိုင်ရည် ရှိနေရပေသည်။ ထိုကုမ္ပဏီနှစ်ခုသည်ကား ပျက်စီးပြိုကျမှု ဖျတ်ခမ်းဝန်းတွင် ဝဲနေကြပေသည်။ ထိုမျှ အခြေအနေ ဆိုးရွားနေပေသည်။ ထိုအခြေအနေကို ဂျီအမ်ခေါင်းဆောင်များက သိမြင် သဘောပေါက်ပြီးလျှင် လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲမှုနည်းလမ်းများကို ပြောင်းလဲရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ထိုပြောင်းလဲမှုဖြင့် ၁၉၈၀ နှင့် နောက်ပိုင်းကာလများတွင် မော်တော်ကားသစ်များကို စီမံ ထုတ်လုပ်ရမည်ဖြစ်ကြောင်းတို့ကို သိမြင်လာကြလေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဖိုဒ်အမျှဆောင်တို့က ထိုနှစ်ထဲ၌ ဒိမ်းမင်းနှင့် ဆက်သွယ်စကားပြောနေစဉ်မှာပင် ဂျီအမ်-ပေါ်နီဗွားယက်မော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရေးဌာနက ဒိမ်းမင်းနှင့် ရေရှည်ဆက်သွယ်ရန် အစပျိုးလုပ်ဆောင်နေပြီဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်သည့်တိုင်အောင် ဂျီအမ်ကုမ္ပဏီ တစ်ခုလုံးတွင် ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာရန်မှာ မလွယ်ကူလှပါ။ ဖိုဒ်ကုမ္ပဏီမှာထက်ပင် ခဲယဉ်းနေပါသည်။ (၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်တွင် ဘဏ္ဍာရေးအခြေအနေ ဒေါ်လာ သန်းထောင်ပေါင်း ၄၂.၈ ရှိနေသော ဂျီအမ်သည် ဖိုဒ်လောက် အခြေအနေ မဆိုးပါ။) ထို့ပြင်ပြဿနာ၏အရင်းအမြစ်နှင့်ပတ်သက်၍လည်း သဘောထားကွဲလွဲမှု ရှိနေပါသည်။ ၁၉၈၁ ခုနှစ်တွင် ဂျီအမ်၏ ဌာနခွဲတစ်ခုဖြစ်သည့် ပေါ်နီတီးယက် ကားထုတ်လုပ်ရေးဌာနက ဒိမ်းမင်းနှင့်တွဲ၍ စတင်လုပ်ဆောင်နေသော်လည်း ကုမ္ပဏီကြီး တစ်ခုလုံး အနေဖြင့် မူသစ် လမ်းသစ်ဖြင့် ပြောင်းလဲ၍သွားရန် မဖြစ်နိုင်သေးပါ။ အလုပ်သမားများစွာအတွက် စရိတ်စကကုန်ကျခြင်းကို မပယ်ရှားနိုင်သေးသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုပြဿနာကြောင့်ပင် ထွက်ကုန်ပစ္စည်း တိုးတက်ရေးဘက်သို့ အာရုံ မစိုက်နိုင်ခြင်းကြောင့်လည်း ဖြစ်လေသည်။

ထို့ပြင် ၁၉၈၀ လွန်နှစ်များတွင် ဂျီအမ်သည် ဒေါ်လာသန်းထောင်

ပေါင်း ၇၀ ကို နည်းပညာသစ်များအတွက် အကုန်အကျခံခဲ့လေသည်။ ဆော်တိုမက်တစ်ကားတပ်ဆင်မည့် ဒေါ်လာသန်း ၆၀၀ တန် စက်ရုံတစ်ခုကို ထည်ဆောက်ခဲ့သည်။ ဒီးထရိုက်-ဟမ်ထရမ်စ် အမည်ရှိ ထိုစက်ရုံတွင် ထထံဒီလတ် အယ်လ်ဒိုရာဒိုး အမည်ရှိ စီမံကားငယ်များကို တပ်ဆင်ထုတ်လုပ်ခဲ့ခြင်း။ ထိုစက်ရုံတွင် လုပ်ငန်းအားလုံး၏ ၉၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် အလိုအလျောက် ဖြစ်သည်။ သံဂဟောဆော်ခြင်း၊ ဆေးမှုတ်ခြင်းတို့ကို ဆော်တိုမက်တစ်စက်များဖြင့် လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ပေသည်။ သို့သော် ထိုစက်ကိရိယာအသစ်များကို ကိုင်တွယ်နိုင်မည့် အလုပ်သမား လုံလောက်စွာ မရှိချေ။ အလုပ်မပြင်နိုင်ချေ။ ကုန်ရကျိုး မနပ်ပါချေ။ သို့ဖြစ်၍ လုပ်ငန်း ကြန့်ကြာမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာရလေသည်။ ဂျီအမ် အရွယ် အလတ်စား ကားတစ်စီးဖြစ်လာအောင် တပ်ဆင်ခြင်းအတွက် လုပ်အားချိန် ၄၁ နာရီ ကြာလေသည်။ ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီမှာမူ တောရပ်စ် ဆေးဘယ်လ်ကားတစ်စီးအတွက် လုပ်အားထုတ်ချိန် ၂၅ နာရီမျှသာ ကြာပေသည်။ ယင်းသို့ ထိုမျှ မြန်ဆန်သော အလုပ်အချိန်တာသည်ပင်လျှင် အိုဟိုင်းယိုးပြည်နယ်၊ မယ်ရီစီပိုင်းလ်တွင် ဟွန်ဒါကားတစ်စီးတပ်ဆင်ချိန်ထက် ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း ပို၍ကြာနေပြန်ပေသေးသည်။ ထို့ပြင် ရှက်စီ နိုဗာနှင့်တိုယိုတာကော်ရိုကာ တို့ကို ထုတ်လုပ်သော ဂျီအမ်နှင့် တိုယိုတာဖက်စပ်ကုမ္ပဏီ၏ ထုတ်လုပ်အားမှာ ဂျီအမ်၏ ပျမ်းမျှအား၏ ၂ ဆမျှဖြစ်အောင် ပိုမို၍ မြန်နေသေးသည်။ ဂျီအမ်ကုမ္ပဏီကြီး၏ ထုတ်လုပ်အားမှာ အလွန်ပင်နည်း၍ (အချိန်ပိုကြာ၍) နောက်ကျနေပေသည်။ ဂျီအမ်သည် ဆက်တန်းခေါ် ကားသစ်တစ်မျိုး ထုတ်လုပ်ရန်စီစဉ်ခဲ့သေးသည်။ တွက်ခြေကိုက်အောင် တစ်နှစ်လျှင် ကားအစီးပေါင်း ၅ သိန်း ထုတ်လုပ်နိုင်ရမည်ဖြစ်၏။ သို့သော် မထုတ်လုပ်နိုင်ခဲ့။ သို့ဖြစ်၍ ယင်းစီမံကိန်းကိုလျှော့ချလိုက်ရလေသည်။ တစ်ဖန် အီလက်ထရွန်နစ် ဒေတာနည်းစနစ်များ ကုမ္ပဏီကို အသုံးပြု၍ စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် အားဖြည့်ရန် ကြိုးပမ်းခဲ့ပြန်သေးသည်။ ယင်းကိစ္စမှာလည်း အကျိုးမရှိဖြစ်ခဲ့ရသည်။ ဤအကုန်အကျ နှင့်ဆုံးရှုံးမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သဖြင့် ဂျီအမ်ကုမ္ပဏီသည် စရိတ်စကကားများကို လျှော့ချခြင်း၊ စက်ရုံများ ပိတ်ပစ်ခြင်း၊ လူနှင့်မူ ပြောင်းလဲပစ်ခြင်းတို့ကို လုပ်ခဲ့သည်။ လုပ်ငန်းမှာ မဆင်းမြင်သော်လည်း

စိတ်ဝါတ်ကျဆင်းမှုမှာတော့ အောင်မြင်ခဲ့သည်။ ထွက်ကုန်နှင့်အရည်အသွေး ရည်မှန်းချက်များအတွက်လည်း အဟန့်အတားများစွာ ပေါ်ခဲ့သည်။

ဂျီအမ်ကုမ္ပဏီသည် နည်းပညာ တိုးတက်ကြီးပမ်းမှုဖြင့် လုပ်ငန်း အောင်မြင်အောင် ကြိုးစားခဲ့ပြန်သည်။ သို့သော် ယင်းထုတ်လုပ်သောကား များမှာ မည်ကားမက္ကသာလျှင် ဖြစ်နေပေသည်။ သုံးစွဲသူများ အကြိုက်များ လာအောင် မဆွဲဆောင်နိုင်ခဲ့ပေ။

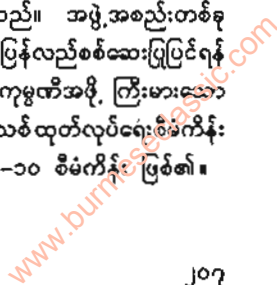
၁၉၈၇ ခုနှစ်တွင် ဂျီအမ်မော်တော်ကားဈေးကွက်သည် ၁၉၈၀ ခု မူလက ၃၆.၆ ရာခိုင်နှုန်းရှိရာမှ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ လျော့ကျခဲ့သည်။ ထိုကာလအတောအတွင်းမှာပင် ပို့ဒ် ကုမ္ပဏီ၏ ဈေးကွက်နှင့် ရောင်းအားသည် ၃ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၂၀.၂ ရာခိုင်နှုန်းသို့ ခုန်တက်သွား၏။

ဂျီအမ်ကုမ္ပဏီသည် ယခင်ကလည်း လမ်းမှားကို လိုက်ခဲ့ဖူးသည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းသို့ အခြေအနေ ဆိုးရွားနေရခြင်းဖြစ်၏။ ဂျီအမ်တွင် ပြဿနာအကြီးအကျယ်တို့သည် ၁၉၆၀ နှစ်များတွင် စတင်ခဲ့၏။ ထိုအချိန်က အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်ဖြစ်သူ ဖရက်ဒရစ် ဂျီ ဒေါ်နာ့ဒ်သည် ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ အယ်လ်ဖရက် ပီ ဆလုံး ပြုလုပ်ထားသော အစီအမံများကို ဖျက်ပစ်လိုက်ခြင်းကစ၍ ပြဿနာ အကြီးအကျယ် ဖြစ်ခဲ့ရလေသည်။ ဥက္ကဋ္ဌ ဆလုံးသည် အခြေအမြင်ရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်၏။ ဆလုံး၏ စီမံထားမှုမှာ လုပ်ဆောင်မှုနှင့် အခွင့်အာဏာ၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်တို့ကို မျှဝေထားသည့် နည်းစနစ်သဘောတရား ဖြစ်၏။ မော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရာဌာနခွဲများကို ကိုယ်ပိုင်များ ကျယ်ပြန့်စွာ ပေးထားပြီး ကုမ္ပဏီ စီမံခန့်ခွဲမှုဌာနက မူဝါဒသဘောတရား ထိန်းရုံမျှသာ ပြုလုပ်ရမည့် နည်းစနစ်ဖြစ်၏။ စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့က ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ ဝါဒ သဘောတရားများနှင့် လုပ်ငန်းသစ်များအတွက် မူချရန်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန်၊ လိုအပ်သည်များကို လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးရန် ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်၏။

ဆုံးဖြတ်ချက်ချပြီးနောက် လက်တွေ့ အကောင်အထည်ဖော်သော အခါမှာမူ မော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရေးဌာနသို့ အာဏာကုန် လွှဲပေးရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုနည်းစနစ်သည် သဘောတရားနှင့်လက်တွေ့မျှတပြီး လုပ်ဆောင် လွတ်လပ်မှုလည်းရှိသည့် စနစ်ကောင်းတစ်ခုဖြစ်၏။ အောက်ခြေအဆင့်အထိ

လုပ်ငန်းမူသဘောတရားနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များ ပျံ့နှံ့ရောက်ရှိသဖြင့် အကြံ ဉာဏ်ကောင်းများလည်း ပို၍ ရလာလေသည်။ (မူဝါဒ ပြန့်ကြက်ထားမှု ရှိနေခြင်း ဖြစ်၏။)

သို့သော် ထိုနည်းစနစ်ကောင်းကို အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ဒေါ်နာ့ဒ်က ပယ်ဖျက်ပစ်လိုက်လေသည်။ ၁၉၇၁ ခုနှစ်တွင် ဂျီအမ်ကုမ္ပဏီသည် ကားထုတ် လုပ်မှု လုပ်ငန်းများကို တည်ဆောက် တပ်ဆင်ထုတ်လုပ်နေသည့် ဌာနများ၊ ကုမ္ပဏီမှ ကျင့်နရယ်လ် မော်တော်စ် ယာဉ်တပ်ဆင်ရေးဌာနသို့ လွှဲပြောင်းယူ လိုက်လေသည်။ ကုမ္ပဏီ ဗဟိုဌာနမှ တိုက်ရိုက်တပ်ဆင်ထုတ်လုပ်မည့်သဘော ပင်ဖြစ်၏။ ထိုသို့ပြောင်းလဲမှုပြုရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချလိုက်ခြင်းသည် လွှဲမှားသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ လက်အောက်ခံကားတပ်ဆင်ပြုလုပ်သော ဌာနခွဲများ၊ ကုမ္ပဏီများမှတစ်ဆင့်လာသည်ထက် မိမိ၏ ဗဟိုဌာနမှ တိုက်ရိုက် ထုတ်လျှင် စရိတ်စက သက်သာလာလိမ့်မည်ဟူ၍လည်းကောင်း၊ ၁၉၈၀ လွန် နှစ်များ၌ ထုတ်လုပ်မည့် ကားသစ်များအတွက်လည်း အကျိုးဖြစ်စေမည်ဟူ၍ လည်းကောင်း ယုံကြည်သောကြောင့်ဖြစ်၏။ သို့သော်လက်တွေ့တွင် ထိုသို့ ဖြစ်မလာဘဲ ပြဿနာမျိုးစုံနှင့်သာ ရင်ဆိုင်ကြရပေသည်။ ဤသို့ အမှား ကျူးလွန်မိခြင်းမှာ စရိတ်သက်သာမှုတစ်ခုတည်းကိုသာ ဦးစားပေး စဉ်းစား သောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။ စရိတ်သည်သာ အဓိက စဉ်းစားစရာဖြစ်နေ ပြီးလျှင် အရည်အသွေးနှင့် သုံးစွဲသူကို စဉ်းစားမိဖို့ အတော်ပင် အလှမ်းဝေး နေလေသည်။ ဂျီအမ်သည် လုပ်ငန်းတိုးတက်ရေးအတွက် ကော်မတီများ ဖွဲ့စည်း၍ လေ့လာမှုများ၊ စီစဉ်မှုများ ပြုလုပ်နေသော်လည်း အဓိကအားဖြင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာတို့ကိုသာ အလေးထားစဉ်းစားကြလေသည်။ ဈေးကွက်ကို အလေးအနက်ထား လေ့လာခြင်း မရှိခဲ့ချေ။ စရိတ်စက လျှော့ချခြင်းတစ်ခု တည်းကိုသာ စိုက်လိုက်မတ်တပ် ကြိုးစားနေလေသည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု တည်ဆောက်ထားပုံနှင့် မူဝါဒသဘောတရားများကို ပြန်လည်စစ်ဆေးပြုပြင်ရန် တန်ဖိုးရှိစေရန်ကိစ္စကို ပယ်ရှားခဲ့ခြင်းသည် ဂျီအမ်ကုမ္ပဏီအဖို့ ကြီးမားသော ဆုံးရှုံးမှုတစ်ခုပင် ဖြစ်လေသည်။ တစ်ဖန် ကားသစ်ထုတ်လုပ်ရေးစီမံကိန်း တစ်ခုကိုလုပ်လိုက်ပြန်သေးသည်။ ယင်းမှာ ဂျီအမ်-၁၀ စီမံကိန်း ဖြစ်၏။



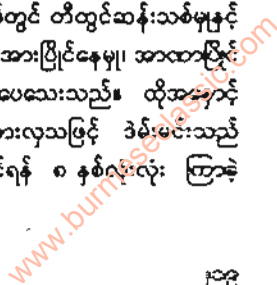
ထို ကျီအမ်-၁၀ ကားသစ် (စီစဉ်၍) ထုတ်လုပ်နိုင်သည့်အထိ ခုနှစ်နှစ်ကြာ
အောင်ပင် ရှည်ကြာလေးဖင့်ခဲ့သည်။ ဂျပန်တို့က ကားသစ်တစ်စီးကို တီထွင်
ထုတ်လုပ်ပြီး ဈေးကွက်သို့ တင်ရန်ကြာချိန်၏ ၂ ဆမျှပင် ရှိလေသည်။
သို့ဖြစ်၍ ၁၉၈၅ ခုနှစ်ထုတ် ပို့ဒ် ကုမ္ပဏီ မော်တော်ကားများဖြစ်သည့် တောရပ်စ်
နှင့် ဆေးဘယ်လ်တို့ကို ယှဉ်ပြိုင်အနိုင်ယူမည့် တံခါး ၄ ပေါက် လူမီနာကား
ကိုလည်း အချိန်မီ မထုတ်လုပ်နိုင်ခဲ့ချေ။ ၁၉၈၉ ခုနှစ်ကျမှသာ ပြုထုတ်နိုင်
လေသည်။

၁၉၈၀ ပြည့်လွန် စောစောပိုင်းတွင် ကျီအမ်၏ ပြဿနာကို ဖြေရှင်း
ရာတွင် ကူညီရန် စမစ်နှင့် အမှုဆောင်တို့သည် စီမံခန့်ခွဲမှုအတိုင်ပင်ခံကုမ္ပဏီ
တစ်ခုဖြစ်သော မက်ကင်းဆေး ကုမ္ပဏီကို ငှားလိုက်သည်။ ထိုကုမ္ပဏီ၏
အကူအညီဖြင့် နှစ်နှစ်ကြာ အသည်းအသန် လေ့လာ၍ ပြဿနာ၏အဖြေကို
ရှာလိုက်သောအခါတွင် “ကျီအမ်ကုမ္ပဏီ၏ အကြီးမားဆုံး ပြဿနာသည်
တရွေ့ရွေ့သာ ပြောင်းလဲနေခြင်း” ပင် ဖြစ်သည်။ ကျီအမ် ကုမ္ပဏီထုတ်
ပေါ်နီတီးယက်နှင့် ဘျူးအစ်မော်တော်ကား ဒီဇိုင်းပုံစံထုတ်လုပ်၍ ယခုအခါဆန်ဒီး
ယေးရိုးဖြူရှိ နှစ်ဆန်း နိုင်ငံတကာ ဒီဇိုင်းဌာန ညွှန်ကြားရေးမှူးဖြစ်နေသူ
ဂျယ်ရယ်လ်ဒ် ဝီ ဟာရ်တတ်ဂ်၏ အဆိုအရ “ကျီအမ် ကုမ္ပဏီမှာ အမှုဆောင်အရာရှိ
တွေ ပြည့်နေတာပါပဲ။ ဒီဇိုင်းပုံစံဆရာတွေလည်း အများကြီးပါပဲ။ ဒါပေမယ့်
အဲဒီပုဂ္ဂိုလ်တွေဟာ အလုပ်ဖြစ်ရလောက်ပဲ လုပ်နေကြတာပါပဲ။ တီထွင်ကြံဆ
ဖန်တီးမှုကတော့ လေဖြတ်အကြောသေသလို ဖြစ်နေတော့တာပါပဲ” ဟူ၏။
ဒီးထရွိုက်မှာရှိသော ကျီအမ် ကုမ္ပဏီ အမှုဆောင်တို့သည် နိုင်ငံခြားကားများကို
ပိုမို နှစ်သက်တိမ်းညွတ်နေသည့် ကားသုံးစွဲသူတို့၏ သဘောဆန္ဒနှင့် လုံးဝ
ကင်းကွာနေလေသည်။ ဝယ်ယူသူ၊ သုံးစွဲသူဆန္ဒကို လုံးဝ မသိကြချေ။
ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းလည်း မရှိချေ။

ကျီအမ် ကုမ္ပဏီ ပြဿနာ လေ့လာရေးအုပ်စုသည် နောက်ဆုံး၌
(၁၉၈၄ တွင်) ကုမ္ပဏီ တစ်ခုလုံးကို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်ရ
လေသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ကားထုတ်လုပ်ရေးဌာနခွဲ ၅ ခုနှင့် ကနေဒါနိုင်ငံဌာန
တို့ကို စုပေါင်း၍ အုပ်စုကြီးနှစ်စုအဖြစ် ပြန်လည် ခွဲထုတ်လိုက်သည်။

ကားအကြီးနှင့် ကားအသေး ထုတ်လုပ်ရေးအတွက် ထုတ်လုပ်ရေးနှင့် အင်ဂျင်
နီယာလုပ်ငန်းများကို စုစည်း ချုပ်ကိုင်ခြင်းဖြင့် စွမ်းရည် တိုးတက်လာစေရန်
ရည်ရွယ်၍ ထိုသို့ ပြုလုပ်ခြင်း ဖြစ်ပေသည်။ ယင်းအုပ်စု နှစ်စုမှာ ဘျူးအစ်
အိုင်လစ်နိုဘီးလ်-ကက်ဒီလက် (ဘီအိုစီ) အုပ်စုနှင့် ရှက်ပီရိုလေး-ပေါ်နီတီးယက်-
ကျီအမ်ကနေဒါ (စီပီစီ) ဟူ၍ဖြစ်သည်။ (အုပ်စုတစ်စုလျှင် ကားသုံးမျိုးစီ
ပါဝင်သည်။)

ထိုသို့ ကျီအမ် ကုမ္ပဏီကို မူသစ်ဖြင့်ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းလိုက်သော်လည်း
အကျိုးထူးမလာဘဲ ဆေးအတွက်သာ လေးခဲ့လေသည်။ ကုမ္ပဏီသည်
နှစ်ပေါင်းများစွာ ဖရိုဖရဲဖြစ်၍ ဘာရတ်သုတ်ခ ဖြစ်နေသည်။ မူလအစ
ကပင် ပြုပြင် ပြောင်းလဲတိုးတက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်မလာခဲ့ချေ။ ဝယ်ယူသူခွဲသူနှင့်
နီးစပ်လာအောင် (တစ်နည်း ဝယ်ယူသူခွဲသူ လိုအင်ဆန္ဒနှင့် လိုအပ်ချက်
များနှင့် နီးစပ်လာအောင်) မစွမ်းဆောင်နိုင်ခဲ့ချေ။ အလုပ်သမားများတို့လည်း
ကျားကွက်မှ အရုပ်ကလေးများကို နေရာ ပြောင်းရွှေ့သည့်နယ်
တစ်နေရာမှတစ်နေရာသို့ ပြောင်းရွှေ့ခန့်ထားလေသည်။ ထိုပြောင်းရွှေ့မှုကြောင့်
ဖြစ်ပေါ်လာသော နောက်ဆက်တွဲ ဆိုးကျိုးများကိုလည်း ကုမ္ပဏီက
မပြုလည်အောင် မဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့ချေ။ အပြီးသတ် ဆုံးဖြတ်ချက်များကိုလည်း
ကားအုပ်စု နှစ်စု၏ ထိပ်သီးပုဂ္ဂိုလ် နှစ်ဦးကသာ စဉ်းစားချမှတ်လေသည်။
ယနေ့အခါတွင်မူ ကျီအမ်၏ အမှုဆောင်တို့သည် ကုမ္ပဏီ ဖွဲ့စည်းထားမှု
အရ ဆောင်ရွက်ခြင်းထက် စီမံခန့်ခွဲမှုအရ လုပ်ဆောင်မှုဖြင့်သာ
မော်တော်ကားများကို ကောင်းစွာ ထုတ်လုပ်နိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း သဘော
ပေါက်လာကြလေသည်။ ဒမ်းမင်း၏အမြင်မျိုးဖြင့် မြင်တတ်လာကြလေသည်။
ဝယ်ယူသူခွဲသူအကြိုက် ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း သိမြင်လာကြ
ခြင်းဖြစ်ပေသည်။ သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ ကျီအမ်တွင် တီထွင်ဆန်းသစ်မှုနှင့်
အကြံဉာဏ်ပေါ်ထွက်ခွင့် မရှိသေးချေ။ ဌာနချင်း အားပြိုင်နေမှု၊ အာဏာပြိုင်
နေမှုဆိုသည့် အဆီးအတားများကလည်း ရှိနေပေသေးသည်။ ထိုအမှုနှင့်
အယွက် အဆီးအတားများသည် အလွန်ကြီးမားလှသဖြင့် ဒမ်းမင်းသည်
ကျီအမ် ကုမ္ပဏီကို ကိုင်တွယ် အကူအညီပေးနိုင်ရန် ၈ နှစ်လုံးလုံး ကြာခဲ့



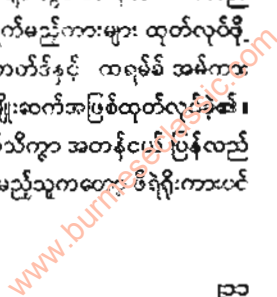
လေသည်။ ဂျီအမ်ကုမ္ပဏီ၏ သမိုင်းကြောင်းတစ်လျှောက် သိသာထင်ရှားသည့် အချက်တစ်ခုမှာ လုပ်ငန်းတိုးတက်ရေး၊ အရည်အသွေး ကောင်းမွန်ရေး အတွက် ထိပ်ပိုင်းတာဝန်ရှိသူတို့က အမြင်မှန်ရပြီး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအတွက် တစ်သမတ်တည်းသော အမြင်ရှိပါမှ၊ တာဝန်ယူပါမှ အောင်မြင်နိုင်မည်ဆိုသော အချက်ပင်ဖြစ်ပေသည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ ဩဇာသည် ထိုသို့ နောက်ကြောင်း မကောင်းဘဲ အခက်အခဲနှင့် ရှုပ်ထွေးမှုများ ရှိနေသော ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီတွင် သက်ရောက်နိုင်ရန် ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုကြာမျှ အချိန်ယူခဲ့ရသည်။ အချိန်ယူခဲ့ရသည်။

ဖီရဲရိုးမော်တော်ကားနှင့် အတက်အကျ

ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီ၏ အရည်အသွေးဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းမှုတော်ကြောင်း မူလအစနှင့် ဒဲမ်းမင်းဝါဒလမ်းစဉ်သို့ တိမ်းညွတ် ပြောင်းရွှေ့ခြင်းအဖြစ်အပျက် သည် ဖီရဲရိုးခေါ် မော်တော်ကား မအောင်မြင်မှုတွင် အခြေပြုသည်ဟု ဆိုနိုင် ပါသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ထိပ်ပိုင်း စီမံခန့်ခွဲမှု အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ညီညွတ်မှု မရှိခြင်း၊ တာဝန်ယူမှု မရှိခြင်းတို့သာ မရှိပါလျှင် ဖီရဲရိုးမော်တော်ကားသည် ဈေးကွက်ဝင်ကာစနှစ်များတွင် အကြီးအကျယ် တွင်ကျယ်ပြီး စီးပွားဖြစ်ထွန်း စေမည် ဖြစ်ပေသည်။ ဖီရဲရိုးမော်တော်ကားသည် နောင်အခါတွင် ဒဲမ်းမင်း ဘက်တော်သားများ ဖြစ်လာမည့် မန်နေဂျာတစ်စု၏ ဉာဏ်စွမ်းရည်လက်စွမ်း ပြချက်တစ်ခုပင် ဖြစ်ပေသည်။ ဂျီအမ်တွင် ပထမဦးဆုံးအကြိမ်အဖြစ် စမ်းသပ် သည့် ဒဲမ်းမင်းသဘောတရား အသုံးပြုလုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုလည်းဖြစ်ပေသည်။ သို့ပင်ဖြစ်သော်လည်း ဖီရဲရိုးမော်တော်ကားသည် ကုမ္ပဏီ၏ ဗြူရိုကရက်များ၏ သားကောင်လည်း ဖြစ်ခဲ့ရသည်။ ယင်းဗြူရိုကရက်ခေလစရိုက်များကြောင့်ပင် ယခင်က ပေါ်ပေါက်ခဲ့သော အလားအလာကောင်းမည့် မော်တော်ကားထုတ် လုပ်ရေးစီမံကိန်းများလည်း ပျက်သုဉ်းခဲ့ရဖူးသည်။ ဖီရဲရိုးမော်တော်ကားထုတ် လုပ်မှု ပျက်စီးစေသော စီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်မျိုးသည်ပင်လျှင် ၁၉၅၉ ခုနှစ်ပုံစံ ကောဇဲ ကားကိုလည်း နာမည်ပျက်စေခဲ့သည်။ သုံးစွဲသူအကြိုက် မဖြစ်

ခဲ့ချေ။ ၁၉၈၉ ခုနှစ်၌ အထူးပင် အောင်မြင်ကျော်ကြားခဲ့သော နှစ်ယောက်စီ၊ ဖြိုင်ကားမျိုးဖြစ်သည့် မာဒေါကားက ဈေးကွက်သို့ ဝင်ရောက်လာသောအခါ ဖီရဲရိုးကို စီမံကိုင်တွယ်ခဲ့သည့် လက်လောင်းပုဂ္ဂိုလ်တို့သည် သူတို့၏ ကားကို တသသနှင့် နှမပြော၍ မဆုံးနိုင်အောင် ရှိနေကြသေးသည်။ ဝင်ရောက်လာပြီး တွင်ကျယ်နေသော မာဒေါကို မြင်ရသည့်အခါ ထိုသူတို့က “အဲဒါ ဖီရဲရိုး ဖြစ်နေရမှာ” ဟု မချင့်မရဲ ညည်းတွားပွတ်ဆိုကြလေသည်။

အမှန်စင်စစ် ဖီရဲရိုးကား ထုတ်လုပ်မှုသည် စီမံခန့်ခွဲမှုပြဿနာများနှင့် ၁၉၇၀ လွန်နှစ်များ၏ စွမ်းအင်အကြပ်အတည်းဒဏ်ကိုခံနေရသော ပေါ်န်တီးယက် ကားအမျိုးအစားထုတ်လုပ်မှုကို သိက္ခာဆည်ရန် ထွက်ပေါ်လာရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် အောင်မြင်မှု မရခဲ့ပါချေ။ ပေါ်န်တီးယက်ကားသည် အိုဆင်းယိုပွင်း ကျဆင်းခဲ့ရလေသည်။ ပေါ်န်တီးယက်ကားသည် တစ်ချိန်တစ်ခါက အောင်မြင်ခဲ့ သော်လည်း ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ကျဆင်းလာသောအခါတွင် ၁၉၈၀ ပြည့် နှစ်၌ ဂျီအမ်သည် ထိုပေါ်န်တီးယက်ကားကဲ့သို့ အမည်ကိုပင် ပြုတ်ပစ်ရန် စဉ်းစား ခဲ့သေးသည်။ ဖွန်တီယက်ကားအမျိုးအစား ပြန်လည်၍လူကြိုက်များလာစေရန် ဖီရဲရိုးကားက (အရည်အသွေးကောင်းကောင်းနှင့်) အောင်မြင်ကျော်ကြားလာရ မည်ဖြစ်၏။ သို့သော် ယင်းမော်တော်ကားသည် မအောင်မြင်၊ ပထင်ကျယ်ခဲ့သေး ထို့ကြောင့် ပေါ်န်တီးယက်ကား အမျိုးအစားသည် ဈေးကွက်တွင် သရေခင်း ကျခဲ့ရသည်။ ပေါ်န်တီးယက်ကားဈေးကွက်သည် ၁၉၆၇ ခုနှစ်၌ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်ပြီး ၁၉၇၄-၇၅ ခုနှစ်များ၌ ၆ ရာခိုင်နှုန်းသို့ ရောက်အောင် ကျဆင်းဘူး ခဲ့သည်။ ၁၉၇၈ ခုနှစ်၌ ၇ ရာခိုင်နှုန်းကျော်ကျော်သို့ တက်လာပြန်သည်။ ၁၉၈၂ ခုနှစ်သို့ ရောက်သောအခါတွင်မူ ၆ ရာခိုင်နှုန်းအောက်သို့ ပြန်လည် ရောက်သွားပြန်သည်။ ၁၉၈၀ ပြည့်လွန်အစုစိုင်းနှစ်များတွင် ပေါ်န်တီးယက်သည် ဆုံးရှုံးမှုများကို ပြန်လည်ရယူနိုင်စေရန် လူကြိုက်မည့်ကားများ ထုတ်လုပ်ဖို့ ကြိုးပမ်းခဲ့သည်။ ၁၉၈၂ ခုနှစ်တွင် မိုင်းယားဘတ်ဒီနှင့် ထရစ်မ် အမ်ကား နှစ်စင်းကို ပေါ်န်တီးယက်မျိုးစဉ်၊ ပေါ်န်တီးယက်မျိုးဆက်အဖြစ်ထုတ်လုပ်ခဲ့၏။ ယင်းကားနှစ်စင်းကြောင့် ပေါ်န်တီးယက်၏ ဂုဏ်သိက္ခာ အတန်ငယ် ပြန်လည် မြင့်တက်လာပေ၏။ သို့သော် အမှန် ကယ်တင်ရမည့်သူကတော့ ဖီရဲရိုးကားပင်



ဖြစ်ပေသည်။ သို့သော် ယင်းသည် မအောင်မြင်ခဲ့ချေ။ သို့ဖြစ်သည့်တိုင်အောင် ဖီရိုရိုးကားသည် ဂျီအမ်ခေါ် ဂျင်နရယ်လ် မော်တော်စ် ကားကုမ္ပဏီ၏ ကားအမျိုးအစား တစ်မျိုးဖြစ်သော ပေါ်နီတီးယက်ကား အမျိုးအစားတွင် အကောင်းဆုံး၊ တီထွင်ဆန်းသစ်ဆုံး ကားဖြစ်ခဲ့ပေ၏။

ဖီရိုရိုးကားသည် ပေါ်နီတီးယက်ကား ထုတ်လုပ်မှု လုပ်ငန်းတွင် တည်ဆောက် ထုတ်လုပ်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုကဏ္ဍတို့တွင် ခံချိန်သစ်များကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်။ ကားတည်ဆောက်ရေး စက်ပစ္စည်းအသစ်များကို အသုံးပြု ခဲ့သည့် စပေ့စ် ဖရိမ် (Space frame) ခေါ် ကိုယ်ထည်စနစ်တစ်မျိုးကို တီထွင်ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ ယင်းစနစ်အရ ကားကိုယ်ထည်တွင် ပလတ်စတစ်နံရံ အကာများကို လွယ်ကူစွာနှင့် အတိအကျ သပ်ရပ်စွာ တပ်ဆင်နိုင်စေရန် စနစ်ချထားသည်။ အလွယ်တကူ ဖြုတ်တပ်လဲလှယ်စေနိုင်သည်။ ကား ကိုယ်ထည်တွင် အကာအသစ် စသည်တို့ကိုလည်း ထပ်ပေါင်း၍ တပ်ဆင်နိုင်ပြန်သည်။ ထိုအခါ ကား၏ အသွင်အပြင်သည်ပြောင်းလဲသွားနိုင် ပေသည်။ ဖီရိုရိုးကားကို ဤသို့ တီထွင် ဆန်းသစ်စွာ စီမံထားပေသည်။ ယင်းအခြေအနေကို သိသာနိုင်သော်လည်း အများမသိသာသည့် အချက်မှာကား “ဒဲမ်းမင်း၏ မူဝါဒဖြင့် စီမံခန့်ခွဲမှုပြုပြင်တော်လှန်ရေး” ပင်ဖြစ်၏။ ၁၉၇၀ လွန်နှစ်များတွင် ဂျီအမ်၌ အရည်အသွေးစီမံကိန်းကို တဖြည်းဖြည်း တရွေ့ရွေ့ လုပ်ဆောင်နေစဉ် ဖီရိုရိုးကား ထုတ်လုပ်မှုစီမံကိန်းသည် မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်မှုနည်းစဉ် တိုးတက်ရေးအတွက် အလုပ်သမားများ ပါဝင်ဆွေးနွေး ကြိုးပမ်းခွင့်ရသော ပထမဦးဆုံး စီမံကိန်း လုပ်ငန်းပင်ဖြစ်ပေသည်။

ထိုသို့ ဖီရိုရိုးကား စီမံထုတ်လုပ်ရာတွင် အရည်အသွေး တိုးတက် စေရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုတို့သည် ဘီးလ် ဟော့ဂ်လန် ၏ ကျေးဇူးနှင့် မကင်းဟုဆိုသော် မှားမည် မဟုတ်ပါ။ ဟော့ဂ်လန်သည် အသက် ၄၀ ကျော် အရွယ်ဖြစ်ပြီး ဂျီအမ်၏ အစဉ်အလာဆိုး မိနေလောက်အောင် အသက်အရွယ် မကြီးလှချေ။ ထို့အတူ အတွေ့အကြုံ ရင့်ကျက်လောက်သည့်အရွယ်သို့လည်း ရောက်နေပြီဖြစ်သည်။

၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်၌ အဲနီဘီစီက မော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း

နှင့် ပတ်သက်သည့် အစီအစဉ်တစ်ခုကို ထုတ်လွှင့်ခဲ့သည်။ “ဂျပန်တွေ တတ် နိုင်ရင် ကျွန်ုပ်တို့က ဘာကြောင့် မတတ်နိုင်ရမှာလဲ” ဟူသော ထုတ်လွှင့်ချက် ဖြစ်၏။ ထိုထုတ်လွှင့်ချက်၏ သဘောတရားနှင့် ဆိုလိုရင်း၊ ရည်ရွယ်ချက်တို့ ကို ဒီးထရိုက်မော်တော်ကားလုပ်ငန်း အမှုဆောင်အရာရှိ အတော်များများက သဘောပေါက်ကြသည်။ ထိုအထဲတွင် ဟော့ဂ်လန်လည်း အပါအဝင်ဖြစ်၏။ ထိုထုတ်လွှင့်ချက်က ဂျပန်စက်မှုလုပ်ငန်းတွင် ဒဲမ်းမင်း၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် အရေးပါမှုကို ဖော်ညွှန်းထားလေသည်။ အဆိုပါ ထုတ်လွှင့်ချက် ပေါ်ထွက် လာပြီးနောက် မကြာမီမှာပင် ဒဲမ်းမင်းကို ပေါ်နီတီးယက် ကားထုတ်လုပ်ရေး ဌာနသို့ ဖိတ်ခေါ်ခဲ့သည်။ ဟော့ဂ်လန်အပါအဝင် မန်နေဂျာ နှစ်ဆယ်တို့သည် ဒဲမ်းမင်းနှင့် ပထမဦးဆုံးအကြိမ် တွေ့ဆုံခဲ့ကြသည်။ ထို့နောက် မကြာမြင့် မီမှာပင် ပေါ်နီတီးယက် မော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရေးဌာန၌ ဒဲမ်းမင်း၏ဒဿန အတွေးအမြင်အားဖြင့် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်သစ် ပုံပေါ်လာမည် ဖြစ်ပေသည်။ ၁၉၈၅ ခုနှစ် ဇွန်လတွင် ၅ နှစ်စီမံကိန်း၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း အဖြစ် ဒဲမ်းမင်း၏ ဒဿနအပေါ် အခြေခံထားသော အရည်အသွေး ဒဿနကို ချမှတ်ပြီး အရည်အသွေးသည် ပထမတန်းစားအလုပ် ဖြစ်ကြောင်းဖြင့် မူချမှတ်လိုက် လေသည်။ ယင်းသို့ဖြစ်သည်နှင့်အညီ ဒေါက်တာဒဲမ်းမင်း၏ စီမံခန့်ခွဲမှုသဘော တရားများ၊ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာနိသျှရည်များကို ကျယ်ပြန့်စွာ အသုံးပြု လာလေသည်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစု တည်ထောင်ခြင်းများကိုလည်း ပြုလာလေသည်။

ဤသို့ ဒဲမ်းမင်း၏လမ်းစဉ်ကိုလိုက်ပြီး ကျင့်သုံးလာရာ စာရင်းအင်း သင်္ချာပညာရပ်အတွက် အထောက်အကူရစေရန် ဒဲမ်းမင်း၏ တပည့်တစ်ဦး ဖြစ်သူ ရော့နန်နယ်လ်ဒ် ဒီ မိုးအင်းဆိုသူ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာရှင်ကို ငှားရမ်း၍ စာရင်းအင်းသင်္ချာနည်းဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားရေးမှူး ခန့်လိုက်သည်။ မိုးအင်းကို ညွှန်ကြားရေးမှူးခန့်၍ အရည်အသွေး ပြုပြင်တိုးတက်မှု ပြုခြင်းသည် ဖိုဒ်နှင့် နာရှူးအား ကုမ္ပဏီတို့မှာ ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့နှင့်အလားတူလေသည်။ မိုးအင်း၏ တာဝန်များမှာ သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း၊ မန်နေဂျာများနှင့် အလုပ်သမား များအား စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာဆိုင်ရာ အကြံပေးခြင်းနှင့် သုံးစွဲသူကျေနပ်မှု ရှာဖွေရာတွင် အကူအညီပေးခြင်းစသဖြင့် ဖြစ်၏။ ၁၉၈၁ ပြည့်နှစ်တွင်

ပေါန်တီးယက်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးဌာနသည် လိုအပ်သမျှ ရရှိနိုင်သမျှ အကူအညီများကို ရရှိနေပြီဖြစ်သည်။ ထုတ်လုပ်လိုက်သော တော်ကားများ၏ အရည်အသွေးနှင့် ပုံသဏ္ဍာန်တို့ကို မြှင့်တင်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ကားတစ်စင်းကို တည်ဆောက်ရာ၌ အမေရိက၊ က ဂျပန်ထက် ပို၍ ကုန်ကျသော ဒေါ်လာ ၂,၀၀၀ စရိတ် ပျောက်ကွယ်သွားအောင်လည်း လုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ ဂျပန်မှာကဲ့သို့ စရိတ်သက်သာအောင် ပြုလုပ်ရန်ပင်ဖြစ်သည်။

ပေါန်တီးယက်ကား ထုတ်လုပ်ရေးဌာနတွင် ရှေးဦးစောစောပိုင်းတွင် စာရင်းအင်းသင်္ချာနည်းပညာများကို ဗြူဂျီကရက်နည်းစနစ်များတိုက်ပျက်ရာတွင် အသုံးပြုခဲ့သည်။ တစ်နည်းဆိုရလျှင် အချိန်ကုန်လုပ်ငန်း၊ စရိတ်ကုန်ကျသော စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းစနစ်ကို တိုက်ပျက်ခြင်းပင်ဖြစ်၏။ စနစ်ကျပြီး အချိန်နှင့်စရိတ်စက သက်သာစေသည့် နည်းလမ်းကို စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာနည်းဖြင့် ရှာဖွေခြင်းလည်း ဖြစ်ပါလေသည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ ဝါဒလမ်းစဉ်ဖြင့် ထိုသို့ ပြုပြင်တိုးတက်မှု ပြုရာတွင် ဘဏ္ဍာရေးကဏ္ဍကို အထူးအာရုံပြု၍ ပြုပြင်လေသည်။ ဘဏ္ဍာရေးကဏ္ဍတွင် အကြီးဝင်သော အသုံးစရိတ်များ၊ လစာများ၊ အခွန်အခများ၊ အမြတ်အစွန်းများ စသည်တို့နှင့် ပတ်သက်၍ တိကျမှန်ကန်လျှင်မြန်အောင်ဆောင်ရွက်စေလေသည်။

ပေါန်တီးယက်ကားဌာနသည် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာကို သုံးရုံသာမက အလုပ်သမားများနှင့် ဆက်ဆံမှု၊ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းကိုပါ ပြုပြင်တိုးတက်စေလေသည်။ အလုပ်သမားများ သူတို့အလုပ်ကို ကောင်းစွာ လုပ်နိုင်အောင် ကူညီခြင်းသဘောတရားကို အခြေခံ၍ လုပ်ဆောင်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

ဟော့ဂ်လန်က ဤသို့ဆိုပါသည်။

“အလုပ်သမားတွေ အလုပ်လုပ်ဖို့ ကူညီရမယ်ဆိုတဲ့ ခံယူချက် သဘောထားဟာ ဒဲမ်းမင်းဆီက ကျွန်တော်ရလိုက်တဲ့ အရေးအကြီးဆုံးအချက်ပါပဲ။ ကျွန်တော်တို့ဟာ အလုပ်ခွင်ဘဝရဲ့ အရည်အသွေးနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်နေတာ စ နှစ်၊ ၉ နှစ်၊ ၁၀ နှစ်လောက် ရှိနေပါပြီ။ ဒါပေမယ့် ချဉ်းကပ်ကိုင်တွယ်ပုံ လိုနေသေးတယ်လို့ ထင်တာပဲ။ ရည်ရွယ်ချက် ဦးတည်ချက် မပြတ်သားဘူးလို့လည်း ထင်မိပါတယ်။ ပျော်ရွှင်စိတ်ကြည်လင်

တဲ့ အလုပ်သမားဟာ ပိုကောင်းတဲ့ ထွက်ကုန်ပစ္စည်းကို ပြုလုပ်ပေးတယ်ဆိုတဲ့ အချက်ပေါ်မှာ မူတည်ပြီးလုပ်ဆောင်တာပါပဲ။ ဒါပေမယ့်လို့ လုပ်ငန်းသဘောမှာ အာရုံစူးစိုက်မှု နည်းနေပါတယ်။ အမေရိကန်စက်မှုလုပ်ငန်းမှာ ပြဿနာဖြစ်နေတာက အလယ်အလတ်ပိုင်း စီမံခန့်ခွဲမှုမှာပေါ့။ အဲဒါက အလုပ်သမားတွေနဲ့ ထိတွေ့မှု မရှိခြင်းပါပဲ”

ဟော့ဂ်လန်က ထိုသို့ ဝေဖန်ပြောကြားသဖြင့် အမေရိကန်လုပ်ငန်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုဈာတ်ယွင်းချက်ကို သိလာကြရသည်။ ထိုဈာတ်ယွင်းချက်မျိုး ပျောက်ကင်းပြီးလျှင် လုပ်ငန်းအရည်အသွေး တိုးတက်စေရန် ဒဲမ်းမင်း၏ သဘောတရားများကို လိုက်နာ ကျင့်သုံးရမည်ဖြစ်ပေသည်။ ဂျီအမ်ကုမ္ပဏီ၊ ပေါန်တီးယက်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးဌာနတွင် အင်ဂျင်စက်ရုံ နံပါတ် ၁၈ သည် ယင်းကို အောင်မြင်စွာ လိုက်နာကျင့်သုံးကြောင်း တွေ့ရလေသည်။ ဒဲမ်းမင်းရောက်မလာမီ တစ်နှစ်ခန့်က ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုသည် အသုံးမကု၊ အသစ်ပြုပြင်ရေးဆွဲရန် လိုအပ်ကြောင်း သိခဲ့ရသည်။ ဂျီအမ်၏ ပေါန်တီးယက်ဌာနသို့ ဒဲမ်းမင်းရောက်သောအခါ ထိုသဘောမျိုးပင် လုပ်ဆောင်ရလေသည်။ စက်ရုံ ၁၈ တွင် ထုတ်လုပ်ရေး ကြီးကြပ်ရေးမှူး ကလေးတင် ဝီးလျမ်စ်သည် ဒဲမ်းမင်းဝါဒကို အခွဲအပြဲ ယုံကြည်လက်ခံသူဖြစ်သည်။ သူသည် ဒဲမ်းမင်းနည်းဖြင့် သူ၏စက်ရုံ စီမံခန့်ခွဲမှုကို ပြုပြင်လေသည်။ သူ၏ ကြိုးပမ်းမှုကြောင့် အကုန်အကျနည်းပြီး ထွက်ကုန် ၄ ဆတိုးလာခဲ့ရသည်။ သူသည် သမားရိုးကျနည်းလမ်းမှ ဖဲကျဉ်ကာ လူကို အလေးထား၍ လူသားဆန်လှသောနည်းဖြင့် စီမံခန့်ခွဲသဖြင့် အလုပ်လုပ်သူများသည် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို ထိန်းချုပ်ရန် အခွင့်အလမ်း ရလာကြသည်။ ယင်းသည် ဒေါက်တာ ဒဲမ်းမင်းလုပ်နေသော အလုပ်၏ စွမ်းအင်သတ္တိပင်ဖြစ်တော့သည်။ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီ၏ အတွင်းရေးမှတ်တမ်းများအရသိရသည်မှာ ၁၉၈၃ မှ ၁၉၈၃ ခုနှစ်များတွင် စက်ရုံ ၁၈ တွင် ထုတ်လုပ်မှုစရိတ်သည် စုစုပေါင်း ၃၃.၂ ရာခိုင်နှုန်း လျော့ကျသွားကြောင်း ယင်းတွင် အလေအလွင့် ကျဆင်းခြင်း ၇၂.၅ ရာခိုင်နှုန်းပါ ပါပါအောင် ဖြစ်ကြောင်း သိရလေသည်။ စက်ရုံနံပါတ် ၁၈ တွင် စတင်ပြုပြင်ကာစ၌ ဝီးလျမ်စ်၏ ကြိုးပမ်းမှုမှာ အံ့ဩစရာကောင်းလှအောင်ပင် အောင်မြင်လေသည်။

ငါးလအတွင်း ပစ္စည်းအကုန်အကျ ဒေါ်လာ သန်း ၆၀၀ ဖိုးသက်သာပြီးလျှင် အလေအလွင့် အတိုအစဖြစ်နှုန်းမှာ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်း လျော့ကျ၍ ပစ္စည်းပြီးစီး မှုသည် လေးဆပိုလာလေသည်။

ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ပေါ်နီတီးယက်ကားဌာန၊ စက်ရုံ ၁၈ တွင် အရည်အသွေးတိုးထက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာရာ အလုပ်သမား များများ မလိုဘဲ အလုပ်ဖြစ်နိုင်သည်ဟု ထင်မှတ်ယူဆကြကာ မိမိတို့၏ အလုပ် ထိခိုက်မည် လောဟု အလုပ်သမားများအဖို့ စိုးရိမ်ဖွယ် ဖြစ်လာပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ပေါ်နီတီးယက်ကားဌာနသည် အလုပ် စိတ်ချလုံခြုံမှု ပေါ်လစီသဘောထားကို ကြေညာခဲ့ရလေသည်။ လုပ်ငန်းစွမ်းရည် ထက်မြက်လာသဖြင့် ပိုထွက်လာ သော အလုပ်သမားများအတွက် စိတ်ပူစရာမလို၊ အလုပ်ထုတ်မပစ်၊ အလုပ် သစ်များ ရှာဖွေပွင့်လှစ်ပေးမည်ဖြစ်ကြောင်းဖြင့် အလုပ်စိတ်ချလုံခြုံမှု အာမခံ ခြင်းကို ကြေညာခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးမှ အလုပ်သမားများကို အလုံးလိုက် အရင်းလိုက် အများအပြားလျှော့ချပစ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်း ပိတ်ပစ် လိုက်ခြင်းတို့အတွက်မူ ထိုပေါ်လစီသည် ရာခိုင်နှုန်းပြည့် အာမခံချက် မပေး နိုင်ချေ။ သို့သော် ဂျီအမ်ကုမ္ပဏီသည် ယင်းဖြင့် စီမံခန့်ခွဲမှုကို ဝန်ထမ်းများနှင့် ရင်းနှီးစင်မင်ဆောင် ကြိုးစားခြင်း ပြုခဲ့လေသည်။ သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ ၁၉၈၄ ခုနှစ်၌ ဂျီအမ်ကို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းလိုက်သောအခါတွင်မူ ယင်းပေါ်လစီသည် ပျက်ဆီးမှုကို ခံလိုက်ရလေသည်။

အမှန်စင်စစ် ဖီရိုဂိုးဖော်တော်ကား စီမံ ထုတ်လုပ်ခြင်းသည် ပေါ်နီတီးယက် ဖော်တော်ကားဌာနအတွက် စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းသစ် ခမ်းသပ် လုပ်ဆောင်ခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ သို့ဖြစ်သည့်တိုင်အောင် အခက်အခဲ အဟန့်အတားများစွာကိုကား ကျော်လွှားရပေသည်။ ဖီရိုဂိုးကားထုတ်လုပ်ခြင်း အတွက် ကုမ္ပဏီက ထောက်ပံ့ အားပေးခြင်းကား မရှိပါချေ။ ထို့ပြင် ရန်ပြု တိုက်ခိုက်သည့် အင်အားသည် ကြီးမားလှသည်။ လျှိုက် ရစ်ခေါင်းဆောင်သော ရှက်ပီရိုလေး ဖော်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးမန်နေဂျာများသည် ဖီရိုဂိုးကား ထုတ်လုပ်မှုကို ပုတ်ခတ်တိုက်ခိုက်ကြသည်။ အခြား ဂျီအမ်မန်နေဂျာတို့ကလည်း နှောင့်ယှက်ကြလေသည်။ ဖီရိုဂိုးကား ဆောင်မြင်ကျော်ကြားသွားလျှင် ရှက်ပီရိုလေး

ကား အရောင်း ထိခိုက်မည်စိုးသောကြောင့် ထိုသို့ နှောင့်ယှက်မှုပေး ကြခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ ထို့ပြင် ဂျီအမ်ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်တို့ထုတ်ပြန် ဖီရိုဂိုးကားထုတ်လုပ်မှု ရပ်ဆိုင်းသွားစေမည့် သတ်မိန့်သုံးခုကိုလည်း ထုတ်ပြန် လိုက်သေးသည်။ သို့ပင်ဖြစ်ငြားသော်လည်း ဖီရိုဂိုးသည် ဆက်လက် နှစ်ဆန် နေပေသေးသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဖီရိုဂိုးကားထုတ်လုပ်ရေးအဖွဲ့တွင် ဇွဲနဲပဲနှင့် ကြံကြံ ခဲနေသူများ ရှိသောကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။ ဖီရိုဂိုးကား ထုတ်လုပ်ရေး အတွက် ဘတ်ဂျက်ငွေများ ဖြတ်တောက်ခံရခြင်း၊ စမ်းသပ်ပုံစံထုတ်ရန် ဖီရိုဂိုး ကား ပေါ်ပေါက်လာရေးကို ဖီနိုပ် သတ်ဖြတ်ပစ်သည်နှင့် မခြားပါပေ။ သို့ဖြစ်၍ ဖီရိုဂိုးကားထုတ်လုပ်ရေး အားသန်နေကြသော ဟူးလ်ကီ အယ်လ်ဒီကက်တီး ခေါင်းဆောင်သော ဖီရိုဂိုးကားဒီဇိုင်းပုံစံထုတ် အဖွဲ့သည် မစ်ရှိုက်ရုံ အင်ဂျင်နီယာ ပုံဆွဲကုမ္ပဏီတစ်ခုသို့ ပြောင်းရွှေ့သွားကြလေသည်။ လွတ်လပ်စွာ ကြံဆ တီထွင်မန်တီးမှု ရရှိစေရန် ထိုသို့ဆောင်ရွက်ကြခြင်းပင် ဖြစ်လေသည်။

ပေါ်နီတီးယက် ဖော်တော်ကားဌာန၏စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းတွင် ဒဲမ်းမင်းက ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းပေးသွင်းသူတစ်ဦးတည်းနှင့်သာ ဆက်ဆံလုပ်ကိုင်ရန် စတင် သင်ကြား ပြသပေးနေစဉ် အချိန်မှာပင် အယ်လ်ဒီကက်တီးသည် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီ၏ သမားရိုးကျ ဒီဇိုင်းပုံစံနှင့် ထုတ်လုပ်ခြင်းကိုပယ်ဖျက်၍ နည်းလမ်း သစ်ဖြင့် ကြံဆကြိုးပမ်းနေပြီဖြစ်သည်။ သူသည် ဖီရိုဂိုးကားထုတ်လုပ်ရေးတွင် ဒီဇိုင်းပုံစံအတွက် ထုတ်လုပ်ရေးအဖွဲ့နှင့် အင်ဂျင်နီယာအဖွဲ့သာမက အရောင်း ဌာန၊ ဈေးကွက်ဌာနတို့ကိုပါ ဝင်ရောက်ပူးပေါင်းကာ စီစဉ်ဆောင်ရွက်စေလေ သည်။ ယင်းလုပ်ရပ်သည် ဒဲမ်းမင်းအလိုကျပင် ဖြစ်ပေသည်။ ဒဲမ်းမင်းသည် ထိုလုပ်ရပ်ကို၏ အားပေးကူညီလေသည်။ ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းနှင့် စက်အစိတ် အပိုင်း တင်သွင်းသူများ၊ ထုတ်လုပ်ရေးအလုပ်သမားများကိုပါ ဒီဇိုင်းထုတ်လုပ် မှုတွင် စောစောအဆင့်မှာပင် ပါဝင်ရန် ဒဲမ်းမင်းက ညွှန်ကြားထားလေသည်။ သို့ဖြစ်၍ စက်အစိတ်အပိုင်းများ ပြုလုပ်ရန် ဒီဇိုင်းပုံစံ ထုတ်ရာမှာပင်၊ ပစ္စည်း ပေးသွင်းသူများနှင့် သဘောတူညီချက် မယူမီ ဈေးနှုန်း မသတ်မှတ်မီမှာပင် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ကြလေသည်။ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများက နမူနာ ပစ္စည်းများ တင်ပြ၍ အတည်ပြုချက်ယူခြင်းကို မပြုလုပ်စေဘဲ ဖီရိုဂိုးကား

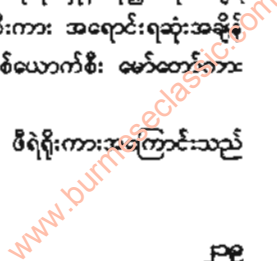
ထုတ်လုပ်မှု စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့က ထိုတင်သွင်းသူများထံသွားရောက်၍ အရည်အသွေးကောင်းရစေရန် ညှိနှိုင်းကြပ်မကြလေသည်။ ထို့ပြင် မော်တော်ကားသမဂ္ဂသို့လည်း အကြောင်းကြားကာ မိမိတို့၏ အစီအစဉ်များကို အသိပေးထားလေသည်။ သမဂ္ဂ၏ ထောက်ခံမှုကို ရယူသည့်သဘောပင်ဖြစ်သည်။ ထို့နောက် ပေါ်နီတီးယက် မော်တော်ကားဌာနသည် လုပ်ငန်းကို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းကာ စည်းကမ်းနှင့်တာဝန်များကို စနစ်တကျ သတ်မှတ်ပေးလေသည်။ လုပ်ငန်း အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်များအား စာရင်းအင်းသင်္ချာ နည်းပညာများကို သင်ကြားပေးသည်။ စီစဉ်မှု၊ ထုတ်လုပ်မှုတွင် အစကောင်းမှ အနောင်းသေချာဆိုသည့် သဘောထားကိုလည်း ခံယူ၍ ဆောင်ရွက်စေလေသည်။ သို့နှင့် ဖီရိုဂိုးကားသည် အကောင်အထည်ပျော်လာလေတော့သည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ သဘောတရားများကို လိုက်နာ ကျင့်သုံးသဖြင့် ထွက်ပေါ်လာသော ဖီရိုဂိုးကားသည် အရည်အသွေးမြင့်မားပြီးလျှင် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီတွင် ထိပ်ဆုံးနေရာသို့ ရောက်ရလေတော့သည်။ (သို့သော် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီသည် ဖီရိုဂိုးကား ထုတ်လုပ်မှုကို ရပ်ဆိုင်းပစ်လိုက်လေသည်။ ဖီရိုဂိုးကားသည် ဂျီအမ်ကုမ္ပဏီ၏ ပေါ်နီတီးယက်ကားအမျိုးအစားတွင် အရည်အသွေး အလွန်မြင့်လှသော မော်တော်ကားပင်ဖြစ်လေသည်။ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီကို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းသောအခါ ဖီရိုဂိုးကားသည် ပျောက်ကွယ်သွားရလေတော့သည်။)

ဖီရိုဂိုးကားထုတ်လုပ်မှုသည် အောင်မြင်မှုကို ရရှိစေသည်သာမက လုပ်ငန်းစနစ်နှင့် ရင်းနှီးညီညွတ်မှုကိုလည်း ဖော်ထုတ်ပြလိုက် သကဲ့သို့ပင် ဖြစ်နေပေသည်။ စီမံထုတ်လုပ်သူတို့သည် ညီညွတ်သော အဖွဲ့အဖြစ် တိုင်ပင်နှီးနှောကာ လုပ်ဆောင်ကြလေသည်။ အခြားကို မကြည့်နှင့်။ ကားအမည်ရွေးချယ်ရာမှာပင် တစ်ဦးကောင်း၊ တစ်ယောက်ကောင်း မလုပ်ဘဲ ဝိုင်းဝန်းကြံဆစဉ်းစားကြသည်ကို တွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။ ဖီရိုဂိုးကားထုတ်လုပ်ရန် စတင်ကြံဆကြစဉ်က စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့က ကား၏အမည်ကို ဆန်းဖိုင်းယား (နေမီးလျှံ) ဟု အမည်ပေးထားသည်။ အရောင်းသမားအကြိုက် အမည်မျိုးဖြစ်သည်။ ယင်းအမည်ကိုပင် ခေါ်စပြုနေကြပြီဖြစ်သည်။ သို့သော် တစ်ချိန်တွင် နာရီဝိုင်းအလုပ်သမားနှစ်ဦးက ဟော့ဂ်လန်နှင့် တွေ့ဆုံ၍ ကားအမည်နှင့်ပတ်သက်ပြီး

တင်ပြကြသည်။ ထိုအမည်သည် ဆိုးရွားလှကြောင်း၊ ရှေးဆန်လွန်းသော အမည်မျိုးဖြစ်ကြောင်းကို တင်ပြလာကြသည်။ ထိုသို့ တင်ပြဆွေးနွေးချက်သည် လုပ်ငန်းအဖွဲ့တစ်ခုလုံးသို့ ပျံ့နှံ့သွားပြီးလျှင် အားလုံးက မိမိတို့ထင်ရာကြိုက်နှစ်သက်ရာအမည်များကို တင်ပြလာကြလေသည်။ အယ်လီဒီကက်ဒီးက တူရက်အမည်မျိုးဖြင့် အမည်ပေးလိုသည်။ အားလုံးလိုလိုက အီတလီအမည်မျိုးပေးလိုကြသည်။ ဤသို့ ကားအမည်အတွက် အမျိုးမျိုး စဉ်းစားနေကြစဉ် တစ်ခုသော စနေနေ့၌ ပေါ်နီတီးယက်ကားဌာန ဒီဇိုင်းဆရာ အရာရှိချုပ်ဂျွန် ရှင်းနီးလားက အီတလီအဘိဓာန်ကို လှန်လှောရှာဖွေပြီးနောက် ဖီရိုဂိုးအမည်ကိုရရှိလာလေတော့သည်။ နောက်အပတ်ထဲတွင် ဖီရိုဂိုးအဖွဲ့သားများ စုံညီ စည်းဝေးပြီးနောက် ကားအမည်ကို အတည်ပြုကြရာ ဖီရိုဂိုးဟုသာ အမည်နှင့် ဆန်းဖိုင်းယားအမည်တို့ အဆိုသည် ရှုံးနိမ့်သွားပြီး ဖီရိုဂိုးအမည်အတည်ဖြစ်သွားလေတော့သည်။

ဤသို့ အဖွဲ့စိတ်ခါတ်ဖြင့် ကြေကြေလည်လည် ပြေပြေလည်လည် တိုင်တိုင်ပင်ပင် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ကြသဖြင့် ပေါ်နီတီးယက်ကားအမျိုးအစားဖြစ်သော ဖီရိုဂိုးကားသည် အောင်မြင်ရုံသာမက ကျော်ကြားမှုကိုပါ ရရှိလာလေသည်။ ၁၉၈၃ ခုနှစ်၌ ဖီရိုဂိုးကားပေါ်ထွက်လာသောအခါ မဂ္ဂဇင်းစာစောင်များ၏မျိုးကျူးမှုကို ခံယူရရှိလေသည်။ တိုင်း မဂ္ဂဇင်းကဆိုလျှင် ၁၉၈၃ ခုနှစ်ကားပုံစံများထဲတွင် အကောင်းဆုံး ဟူ၍ ဖော်ပြထားသည်။ ၁၉၈၄ ခုနှစ်တွင် တစ်နှစ်အတွင်း အကောင်းဆုံးကားဟူ၍ ဒီးထရိုက်မော်တော်ကား စာရေးဆရာ အုပ်စုက ဂုဏ်ပြုလိုက်လေသည်။ ကားနှင့် ဒီဂျစ်ဘာ အမည်ရှိ စာစောင်ကမူ ၁၉၈၄ အတွက် အကောင်းဆုံး ကား ၁၀ စီးထဲမှ တစ်စီးဟူ၍ အသိအမှတ်ပြုဖော်ပြခဲ့လေသည်။ ထိုနှစ်တွင် ဖီရိုဂိုးကားအစီးပေါင်း ၉၃,၄၈၅ စီးကို ရောင်းချနိုင်ခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ မူလမှန်းချက်ထက် ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း ပို၍ ရောင်းချခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အမေရိကတွင် နှစ်ယောက်စီးကား အရောင်းရဆုံးအချိန်ကာလဟုလည်း ဆိုနိုင်ပေသည်။ (ဖီရိုဂိုးသည် နှစ်ယောက်စီး မော်တော်ကားဖြစ်သည်။)

ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီထုတ်မော်တော်ကားများတွင် ဖီရိုဂိုးကားအကြောင်းသည်



သူရဲကောင်း လူစွမ်းကောင်း ပုံပြင်သဖွယ် ကျော်ကြားခဲ့သည်။ သို့သော် ထိုသူရဲကောင်းပုံပြင်သည်ကား စာတ်သိမ်း မကောင်းခဲ့ရာချေ။ ဖီရိုရီးအဖွဲ့သားများ၏ အကြံဉာဏ်ကောင်းခြင်း၊ ညီညွတ်ခြင်း၊ မျှတခြင်း၊ စွမ်းစွမ်းတမန်ကြီးပမ်းခြင်းတို့ကြောင့် အောင်မြင်မှု ရခဲ့သော်လည်း ကုမ္ပဏီ၏ ဖြူရှိုက်ရက်အရိပ်ကြီးက မိုးနေသဖြင့် ချွတ်ယွင်းချက်များ ရှိနေခဲ့လေသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ စိမ်းခန့်ခွဲမှုက အားတက်သရော ထောက်ခံအားပေးမှုမရရှိခြင်း၊ အရေးကြီးသော အဆင့်များတွင် အကူအညီ အပြည့်အဝ မရခဲ့ခြင်းတို့ကြောင့် ဖီရိုရီးကားတွင် ချွတ်ယွင်းချက်၊ ဟာကွက်၊ အားနည်းချက်များ ရှိနေလေသည်။

ဖီရိုရီးအဖွဲ့သားများ၏ကြိုးပမ်းမှုကြောင့် (ချွတ်ယွင်းချက်များ ရှိနေသော်လည်း) ဖီရိုရီးကားသည် အောင်မြင်ခဲ့ရလေသည်။ သို့ဖြစ်သည့်တိုင်အောင် ဖီရိုရီးကား ပေါ်ထွက်လာခြင်းသည် ဒဲမ်းမင်း၏ အယူအဆ ခံယူချက်ဖြစ်ပြီး ဂျပန်ကားများ၏ အခြေခံဖြစ်သော သုံးစွဲသူအတွက် ဦးတည်ချက်ကား ပါရှိမလာသေးချေ။ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီ၏ သမားရိုးကျ လုပ်နည်းလုပ်ဟန် နည်းစနစ်ထဲမှ လွှဲမထွက်နိုင်ခဲ့ချေ။ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီ၏ ဉာဉ်ဆိုးကို တော်လှန်ပစ်နိုင်ရုံသာ ရှိလေသည်။

ဖီရိုရီးကား၏ ချွတ်ယွင်းချက်ကြီးတစ်ခုမှာ စွမ်းအားနည်းသော အင်ဂျင်စက်ကို တပ်ဆင်ထားခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ဓါတ်ဆီသက်သာရန် ရည်ရွယ်၍ တည်ဆောက်ထားခြင်းဖြစ်သော်လည်း စွမ်းအားနည်းသဖြင့် ဝယ်ယူ မကြိုက်ကြချေ။ ဓါတ်ဆီဈေး ကြီးမြင့်ခြင်းနှင့် ဆီလျော်အောင် ဆီစားသက်သာသည့် အင်ဂျင်ကို တပ်ဆင်ထားပြီး ဆီဈေး ကျလာသောအခါတွင် ဂျီအမ်သည် ဆီစားပြီး စွမ်းအားကောင်းသော စက်အသစ် ပြောင်းလဲတပ်ဆင်ခြင်း မပြုခဲ့ချေ။ ထိုထက်ဆိုးသည့်အချက်မှာ ဖီရိုရီးကားသည် မီးလောင်ခြင်း ဖြစ်တတ်၏။ ၁၉၈၄ ခုနှစ်တွင် ဖီရိုရီးကား အစီး ၅၀၀ တွင် တစ်စီးကျနှုန်းဖြင့် မီးလောင်တတ်သည်ကိုတွေ့လာရသောအခါ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီသည် ထိုကားများတွင် မီးအန္တရာယ် သတိပေးစာများ ကပ်ပေးရလေတော့သည်။ ကား၏ ချွတ်ယွင်းချက်သတင်း ပျံ့နှံ့သွားသောအခါ ဖီရိုရီးကား အရောင်းကျလာတော့သည်။ ကားထုတ်ကားစက နှုန်းကို မမီတော့ချေ။ တစ်ဖန် ဖီရိုရီးကားနှင့် ယှဉ်ပြိုင်မည့် နိုင်ငံခြားကားများ

လည်းပေါ်လာပြန်သည်။ ယင်းကားများမှာ ဂျပန်တို့၏ တိုယိုတာ အမ်အာ ၂၊ မာစဒါ အာဆိပ်စ် ၇ နှင့် ဟုန်ဒါ စီအာရ်အိတ်ကစ်တို့ဖြစ်ကြသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဖီရိုရီးကားသည် စာတ်သိမ်းလူနီးပါး ဖြစ်လာရလေသည်။ နောက်ဆုံးတွင် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီ၏ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်းသည် ဖီရိုရီးကား၏ ကံကြမ္မာကို အဆုံးသတ်ပေးလိုက်လေသည်။

ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းအရည်အသွေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင် ဖွဲ့စည်းလိုက်ခြင်းဖြစ်၏။ ထိုသို့ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းလိုက်သောအခါ ဖီရိုရီးကားထုတ်လုပ်ရေးအုပ်စုသည် ဖရိုဖရိုတာကွဲတပြားစီ ဖြစ်သွားရလေသည်။ ဟော့က်လန်သည် ဘီအိုစီခေါ် ဘျူးအစ်-အိုးလ်စ်ဖိုဘိုင်းလ်-ကက်ဒီလက်ကား ထုတ်လုပ်ရေးအုပ်စုသို့ ရောက်သွားသည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ ဘက်တော်သားဖြစ်သော ဂျိမ်းစ် ဘီ ဖစ်စ်ပက်ထရစ်နှင့် ပေါနီတီးယက်အင်ဂျင် နီယာချပ်ဖြစ်သူ တော့ ဒေါန့်တို့သည်လည်း ဘီအိုစီသို့ ရောက်သွားကြလေသည်။ အာနီ ရှေးဖားသည် ကယ်လီဖိုးနီးယားရှိ ပေါနီတီးယက်စက်ရုံသို့ ပြန်လည် ရောက်ရှိသွားသည်။ သို့သော် သူ့နောက်တွင် ရောက်လာသူ စက်ရုံမန်နေဂျာ နှစ်ဦးသည် ဒဲမ်းမင်း ဒဿနကို သိကြသူများ မဟုတ်ကြချေ။

ယင်းသို့ ဖီရိုရီးကား တီထွင်ထုတ်လုပ်သူတို့ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီအနဲ့ ပြန်ကြိုသွားပြီး ဖီရိုရီးကားလည်း အဆုံးသတ် ပျောက်ကွယ်သွားသော်လည်း ဖီရိုရီးကား ထုတ်လုပ်မှုသည် အကျိုးမဲ့ကား မဖြစ်ပါချေ။ ထိုထုတ်လုပ်သူ အုပ်စုဝင်တို့သည် ဒဲမ်းမင်း၏ ဒဿနကို သိမြင်သဘောပေါက်ပြီး တတ်နိုင်သ၍ အရည်အသွေး တိုးတက်အောင် ကြံဆောင်ကြသူများ ဖြစ်ကြလေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ထိုသူတို့ ပြန်ကြိုသွားခြင်းသည် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီအနဲ့ ဒဲမ်းမင်း အယူအဆ မျိုးစေ့များ ပြန်ကြိုသွားသည်နှင့် တူလှပေတော့သည်။

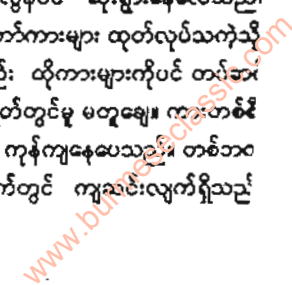
အဖွဲ့လိုက်အလုပ်၏ အလားအလာများနှင့် ကန့်သတ်ချက်များ

၁၉၈၄ ခုနှစ်၌ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီကို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းသောအခါ နကို အနေအထားသည် ပျက်သွားရသည်။ မန်နေဂျာများ၊ အလုပ်သမားများ၊ ပညာရှင်များသည် ကုမ္ပဏီအတွင်း၌ အပြောင်းအရွှေ့ကြရသည်။ ဖီရိုဂိုးကား အုပ်စုသည်လည်း ပြန်ကြိုသွားရလေသည်။ ယင်းအဖြစ်သည် ဒိမ်းမင်းမူဝါဒ မျိုးစေ့ ဖြန့်ကြဲလိုက်သည်နှင့် တူလှသည်။ ဖီရိုဂိုးအုပ်စုဝင်တို့သည် ရောက်ရာ နေရာမှာ ဒိမ်းမင်း၏မူဝါဒသဘောတရားကို မျိုးစေ့ချပြီး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ပြုမည်ဖြစ်ပေသည်။ ဒေါ်နီသည် ကက်ဒီလက်ကား အရည်အသွေးကောင်းအောင် ပြုမည်ဖြစ်၏။ ရှေးဖားကမူ ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ် လော့စ်အိန်ဂျလီတွင် ရှိသော ဂျီအမ် စက်ရုံတစ်ခုဖြစ်သည့် ဗန်ချူးစ်စက်ရုံကို ပြုပြင်ရမည်ဖြစ်၏။ ယင်းစက်ရုံသည် မော်တော်ကား တပ်ဆင်ထုတ်လုပ်ရာဌာနဖြစ်သည်။ ပြဿနာ အထူးပြောဆုံး စက်ရုံဖြစ်သည်ဟု သိထားကြသည်။ ထိုစက်ရုံတွင် ဒိမ်းမင်း၏ မူဝါဒသဘောတရားကို အသုံးပြု၍ ကောင်းမွန်တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက် ရမည်ဖြစ်သည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ပြဿနာပေါင်းစုံဖြင့် ပျက်စီးတော့မည့် ထိုစက်ရုံကို ကယ်တင်ပေးရမည် ဖြစ်လေသည်။

ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ် လော့စ်အိန်ဂျလီမြောက်ပိုင်း ဆင်ခြေပုံး ရပ်ကွက် ဗန်ချူးစ်တွင် တည်ရှိပြီး ကမ်မာရ်နှင့် ဖိုင်းယားဘာဒ်မော်တော်ကား များတပ်ဆင်ထုတ်လုပ်ပေးသည့် ထိုစက်ရုံသည် လုပ်ငန်းအခြေအနေ ဆိုးရွား ညံ့ဖျင်းနေလေသည်။ အမေရိကန် စက်နှင့်ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၏ မကောင်းမှု၊ မှားယွင်းမှုမှန်သမျှကို ထိုစက်ရုံတွင် စုပြုံတည်ရှိနေသည်ဟု ဆိုရ မလောက်ပင်ဖြစ်သည်။ အလစ်သမား သူခိုးခါးပြ တောကြောင်များသည် ထိုဒေသတွင် လက်ခမောင်းခတ်လျက် ရှိသည်။ လုံခြုံရေးအစောင့်အကြပ် များသည် လက်ထိပ်များနှင့် နံပါတ်တုတ်များ တရမ်းရမ်းနှင့် ကာကွယ် စောင့်ရှောက်နေကြရလေသည်။ ထိုဒေသတစ်ပိုက်တွင် အခြေအနေ တင်းမာ လျက်ရှိသည်။ အရည်အသွေးနှင့် ထုတ်လုပ်စွမ်းအားသည်ကား ကျဆင်းလျက် ရှိသည်။

ထိုအခြေအနေ ဖြစ်ပေါ်နေစဉ် ၁၉၈၄ ခုနှစ်၌ ရှေးဖားသည် ဖီရိုဂိုး မော်တော်ကားစက်ရုံမှ ထွက်ခွာလျက် ကယ်လီဖိုးနီးယားသို့ ရောက်လာတာ အထက်ပါ အခြေအနေများကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲပစ်ရမည်ဖြစ်သည်။ သူ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုမှာ တစ်မူထူးခြားသည်။ သူသည် တော်လှန်တီထွင်ဆန်းသစ်လိုသူ ဖြစ်ပြီးလျှင် သူ့လူများ၏ အရည်အသွေးကို ယုံကြည်သူဖြစ်၏။ သူသည် နောင်အခါတွင် ဒိမ်းမင်း၏ တပည့်ဖြစ်လာလေသည်။ ဒိမ်းမင်း၏ အယူအဆ လမ်းစဉ်ကို သဘောကျသူဖြစ်၏။ သူသည် စက်မှုနည်းပညာကို ကျွမ်းကျင် ထက်မြက်သူလည်းဖြစ်သည်။ ၁၉၈၀ ပြည့်လွန်နှစ် စောစောပိုင်း၌ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီ ပေါ်နီတီးယက်မော်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးဌာနသို့ ဒိမ်းမင်းလာရောက် စဉ်က ဖီရိုဂိုး မော်တော်ကားစက်ရုံမှ ဟိုတယ်သို့ ဒိမ်းမင်းကို ကြိုဖို့ လုပ်ရာတွင် ရှေးဖားက တာဝန်ယူရသည်။ သူသည် ဒိမ်းမင်းနှင့် ရင်းနှီးသွားပြီး ဒိမ်းမင်း ထံမှ ပညာရခဲ့သည်ဟု ဆိုနိုင်သည်။ “ဒိမ်းမင်းဟာ ကျွန်တော့်ကို အလွန်ပဲ လွမ်းမိုးခဲ့ပါတယ်။ သူ့နဲ့ အတော်များများ ဆွေးနွေးခဲ့ရပါတယ်” ဟူ၍ သူက ပြောပြပါသည်။ စာရင်းအင်း သင်္ချာပညာနည်းလမ်းများသည် စနစ် တစ်ခုကို ခွဲခြမ်းလေ့လာနိုင်စေရုံသာမက အနာဂတ်စွမ်းဆောင်မှုကိုပါ ကြိုတင် မှန်းဆနိုင်ကြောင်း ဒိမ်းမင်းက သူ့ကို သင်ကြားပေးခဲ့လေသည်။ အရည် အသွေး ဝုရုဆရာသခင်က “စီမံခန့်ခွဲမှုအလုပ်ဟာ စနစ်နဲ့ပတ်သက်လို့ ကိုင်တွယ် လုပ်ဆောင်ဖို့ပဲဖြစ်တယ်။ ကားတွေ တည်ဆောက်ဖို့ မဟုတ်ဘူး” ဟူ၍ ထောက်ပြခဲ့ကြောင်း သူက ပြန်လည်ပြောပြလေသည်။

ဗန်ချူးစ်စက်ရုံသို့ ရှေးဖားရောက်လာသောအခါ ကယ်ဆယ်နေ လုပ်ငန်းအတွက် သူ့မှာ တာဝန်ရှိလာကြောင်း တွေ့ရလေသည်။ ဗန်ချူးစ် စက်ရုံ အရည်အသွေးမှတ်ကျောက်သည် အလွန်ပင် ဆိုးရွားနေလေသည်။ ထိုစက်ရုံက ဖိုင်းယားဘာဒ်နှင့် ကမ်မာရ်မော်တော်ကားများ ထုတ်လုပ်သကဲ့သို့ ဆိုဟိုင်းယိုးပြည်နယ်ရှိ စက်ရုံခွဲတစ်ခုကလည်း ထိုကားများကိုပင် တပ်အား ထုတ်လုပ်လျက်ရှိသည်။ ထုတ်လုပ်ကုန်ကျစရိတ်တွင်မူ မတူချေ။ ကားတစ်စီး အတွက် ဗန်ချူးစ်စက်ရုံတွင် ဒေါ်လာ ၄၀၀ ပိုမို ကုန်ကျနေပေသည်။ တစ်ဘဝ တွင်လည်း ဂျီအမ်ကုမ္ပဏီသည် ဈေးကွက်တွင် ကျဆင်းလျက်ရှိသည်။



သို့ဖြစ်ရာ ဖော်ပြပါစက်ရုံနှစ်ရုံအနက် တစ်ရုံကို ပိတ်ပစ်လိုက်ရမည့် အလား အလာ ဖြစ်ပေါ်နေပေသည်။ ပိတ်ချင်းပိတ်လျှင် စရိတ်စက ပိုကုန်ကျသော စက်ရုံကို ပိတ်ရမည်ဖြစ်ရာ ဗန်ကျူးစံစက်ရုံကို ပိတ်ရမည်သာဖြစ်သည်။ ထိုအဖြစ်ကို ရှေးဖားက အဖြစ်မခံလိုပါ။ စက်ရုံ၏ အရည်အသွေးကို တိုးမြှင့်ပေးပြီး ကယ်တင်ရန်သူက ဆုံးဖြတ်လိုက်လေသည်။ စက်ရုံကို ကယ်တင်ရန်မှာ (စက်ရုံ၏ အရည်အသွေး တိုးတက်လာစေရန်မှာ) လုပ်ငန်းကို အဖွဲ့လိုက် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှသာ ဖြစ်မြောက်လိမ့်မည်ဖြစ်၏။ ဖီရိုရီးမော်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း လုပ်ခဲ့စဉ်က ကျွမ်းကျင်ခဲ့သော အဖွဲ့လိုက်ပူးပေါင်း၍ တက်ညီလက်ညီ ဆောင်ရွက်မှုကို ဤစက်ရုံတွင် ရှေးဖားက အသုံးပြုမည် ဖြစ်ပေသည်။ သို့သော် လွယ်ကူမည်တော့ မဟုတ်ပါ။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ဗန်ကျူးစံစက်ရုံတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုပျံ့နှံ့မှုအပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားတို့ ကွဲနေခြင်းကြောင့် ဖြစ်လေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီထွင် ဒဲမ်းမင်းဝါဒ လမ်းစဉ် အပြည့်အဝ အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကြာဦးမည် ဖြစ်ပေသည်။

အတော်အသင့် အောင်မြင်ခဲ့သော ဖီရိုရီးကားထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းသည် သင်ခန်းစာတစ်ခုကို ပေးခဲ့သည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုပေါ်လစီ မူဝါဒသဘောတရား ပြောင်းလဲခြင်းနှင့် ထွက်ကုန်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတို့ မရှိဘဲ စက်ရုံတွင် ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများ ရှိရုံမျှနှင့် ထွက်ကုန်သို့မဟုတ် အလုပ်အင်အားစုကို ပြုပြင် ကယ်တင်ပေးနိုင်မည် မဟုတ်ချေ။ ဗန်ကျူးစံစက်ရုံတွင် အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်မှု သဘောထားကို ကျင့်သုံးရန် ကြံရွယ်စီစဉ်နေစဉ်တွင် ဂျီအမ်သည် အတော်ပင် ကျဆင်းနေပြီဖြစ်သည်။ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီ၏ မော်တော်ကားစက်ရုံ ၃၁ ခုအနက် သုံးပုံတစ်ပုံသည် အထက်ပါ အဖွဲ့လိုက် စီမံခန့်ခွဲလုပ်ဆောင်မှုကို စတင် ကျင့်သုံးနေပြီဖြစ်သော်လည်း အောင်မြင်မှု မရခဲ့ချေ။ ၁၉၈၆ ခုနှစ်တွင် ဂျီအမ် ဈေးကွက် ကျဆင်းလာပြီးလျှင် ကားထုတ်လုပ်မှုစရိတ်မှာလည်း အမြင့်ဆုံး ဖြစ်နေပေသည်။ ထိုသို့ ထုတ်လုပ်မှုစရိတ်အကုန်အကျများခြင်းမှာ ကုမ္ပဏီတွင် ကုန်ကြမ်းနှင့် စက်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများကြောင့် ဖြစ်ရသည်ဟုဆိုကြပါသည်။ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီသည် မော်တော်ကား တပ်ဆင်ထုတ်လုပ်ရန်အတွက် ကားအစိတ် အပိုင်းပစ္စည်းများကို ကုမ္ပဏီလက်အောက်ခံ ပစ္စည်းပေးသွင်းဌာနများမှ တင်

သွင်းရယူလေသည်။ စက်ပစ္စည်းအစိတ်အပိုင်း အားလုံး၏ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းကို ပြင်ပမှ မမှာယူဘဲ ကုမ္ပဏီတွင်းရှိ လက်အောက်ခံဌာနများမှသာ ပြုလုပ်ရယူ သည်။ ကျန် ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းကိုသာ ပြင်ပလုပ်ငန်းများထံ ဆော်ဒါပေး၍ မှာယူတင်သွင်းလေသည်။ ထိုကိစ္စတွင် အခြားကုမ္ပဏီများမှာမူ ဂျီအမ်လောက် မများချေ။ ဖီဒ်ကုမ္ပဏီကဆိုလျှင် ၅၀ ရာခိုင်နှုန်း၊ စရိုင်စလောကားထုတ်လုပ် ရေးကဆိုလျှင် ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းမျှသာ မိမိဖာသာ ထုတ်လုပ်လေသည်။ သို့ဖြစ်၍ အစိတ်အပိုင်းပစ္စည်းများကို မိမိကုမ္ပဏီမှ ထုတ်လုပ်သဖြင့် စရိတ်အကုန်အကျ များရလေသည်။ ထို့ကြောင့် ကားထုတ်လုပ်စရိတ် တက်ရခြင်းဖြစ်ပေသည်။

ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီသည် ၎င်းကိုယ်ပိုင်အစိတ်အပိုင်း ပြုလုပ်သည့်စက်ရုံ အတော်များများကို ပိတ်ပစ်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ သမဂ္ဂက ကျေနပ်လိမ့် မည် မဟုတ်ချေ။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂသည် အလုပ်သမားများ၏ အလုပ်အကိုင် စိတ်ချရရေး၊ လုပ်ငန်းများ ပိတ်ပစ်ပြီး အလုပ်လက်မဲ့ မဖြစ်စေရေးအတွက် အမြဲ တိုက်ပွဲဝင်နေသဖြင့် ပြဿနာဖြစ်နေရလေသည်။ သမဂ္ဂခေါင်းဆောင် များက ဂျီအမ်ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် လုပ်ငန်းတိုးချဲ့ရန် တောင်းဆိုနေကြသည်။ သို့နှင့် ဖိုင်းယာဘာဒ်နှင့် ကမ်မာရိုးကားနှစ်မျိုး ထုတ်လုပ်ရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက် ရတော့သည်။ ထိုအချိန်၌ ကုမ္ပဏီအတွင်းမှာ အချင်းချင်း ယုံကြည်အားထားမှု နည်းပါးနေပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ အဖွဲ့လိုက် စုပေါင်းဆောင်ရွက်နည်းကို လက်တွေ့ အသုံးချရန်မှာ မလွယ်ပါချေ။ ဤသို့ အခြေအနေဆိုးနေသည့် တိုင်အောင် တတ်နိုင်သရွေ့ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုတို့ကို ပြုလိုက်သဖြင့် ရှိသင့် သလောက် ရှိလာရပေသည်။ ရလဒ်မှာ ဗန်ကျူးစံမော်တော်ကားစက်ရုံသည် မူလက ပိတ်ပစ်ရတော့မည့် အခြေအနေမှာ ရှိခဲ့သော်လည်း ယခုအခါ ဆက်လက်ရှင်သန်ရပ်တည်နေနိုင်ပြီဖြစ်သည်။ ယင်း၏ ဖြိုခွဲဘက်ဖြစ်သော ဆိုဟိုင်းယိုးပြည်နယ် စက်ရုံသာ အပိတ်ခံလိုက်ရလေသည်။

သို့ဖြစ်လေရာ ရှေးဖားအဖို့ ပို၍ကြီးစားပြီး စက်ရုံကို အရည်အသွေး မြှင့်တင်ပေးရမည် ဖြစ်ပေသည်။ သူသည် ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ်၏ ထောက်ပံ့မှုဇာတိလာ သန်း ၂၀ ကို ရယူပြီးလျှင် သင်တန်းအစီအစဉ်တစ်ခုကို ရေးဆွဲဆောင်ရွက်လေသည်။ ထိုသင်တန်းသည် လုပ်ငန်းပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊

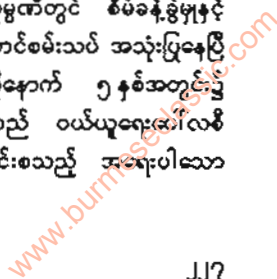
အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်မှုလမ်းညွှန်သင်တန်းဖြစ်သည်။ စက်ရုံမှ မန်နေဂျာကအစ အလုပ်သမားများအဆုံး သင်တန်း တစ်ပတ်ကြာ တက်ရောက်ကြရသည်။ ယင်းသင်တန်းတွင် စာရင်းအင်းသင်တန်း၊ ဘဏ္ဍာရေးစနစ်စသည့် ဘာသာရပ်ပေါင်း များစွာကို သင်ယူကြရသည်။ အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်များသည် ရက်သတ္တပတ် ၅ ပတ်ကြာ အထူးသင်တန်းကိုလည်း တက်ရောက်ကြရသည်။ ဤသို့ စနစ်ကျဆောင် ဆောင်ရွက်လိုက်သဖြင့် ယခင်က ဂျီအမ်တွင် အောက်ဆုံးမှာရောက်နေသော ဗန်ကျူးစက်ရုံသည် အရည်အသွေးတစ်ဟုန်ထိုး တက်လာကာ တတိယအဆင့်စက်ရုံအဖြစ်သို့ ရောက်လာရလေသည်။ စက်များ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်းမှာလည်း ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါး လျော့သွားလေသည်။

သို့ပင် ဖြစ်ငြားလည်း ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီ၏ ပြဿနာများသည် ထိုစက်ရုံကို ဂယက်ရိုက်လာသည်။ ကုမ္ပဏီသည် အရည်အသွေး ကျဆင်းပြီး လျှင် အမြတ်အစွန်း လျော့နည်းလာသည်။ ထိုသို့ အခြေအနေဆိုးနေစဉ်မှာပင် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီ အမှုဆောင်အရာရှိများသည် ဘောနပ်စ်ဆုငွေ ဒေါ်လာ ၁၆၉ သန်းကို ယူကြသည်။ အလုပ်သမားများမှာမူ ဘာမျှ မရကြချေ။ ထို့ကြောင့် စိတ်ဝါတ်ကျဆင်းခြင်း၊ ယုံကြည်အားကိုးမှုမရှိခြင်းတို့ ဖြစ်ပေါ်လာသောကြောင့် အဖွဲ့လိုက် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု နည်းစနစ်ကိုလည်း ထိခိုက်အားနည်းလာ လေတော့သည်။ အမှန်စင်စစ် အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်မှုစနစ်သည် ကောင်းသော် လည်း ယင်းသို့ လုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်မှုအပိုင်းမှာသာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲ တိုးတက်စေရန်နှင့် ဆောင်မြင်မှု မရနိုင်ချေ။ အထက်ပိုင်းဖြစ်သော စီမံခန့်ခွဲမှု အပိုင်းမှာလည်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်လိုအပ်နေသည်။ အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်း တစ်ခုတည်းဖြင့် စက်ရုံများကို မကယ်တင်နိုင်ချေ။

ဖီရိုဂျီးမော်တော်ကား ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းနှင့် ဗန်ကျူးစက်ရုံသည် ခေတ်နောက်ကျနေသော ထုတ်လုပ်မှု စီမံခန့်ခွဲခြင်းစနစ်ကို ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ရေးအကြံဉာဏ်သစ်များဖြင့် အတုရန် ကြိုးစားခဲ့သဖြင့် ထိုသို့ ဒုက္ခအမျိုးမျိုးကို ခံစားနေကြရခြင်းဖြစ်ပေသည်။ ဤသို့သော သဘောတရားကို ဟောဂီလန်နှင့် အမှုဆောင်အရာရှိများစွာက သိမြင်ကြသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဒဲမ်းမင်း၏ အကူအညီကို ရယူရန် ကြိုးပမ်းကြ လေသည်။ သို့သော် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီရှိ အရာရှိအတော်များက ဒဲမ်းမင်းကို

မလိုလားကြချေ။

ဟောဂီလန်နှင့် သူ့အဖွဲ့သည် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းသော အခါ ဘီအိုစီဌာနသို့ ရောက်သွားကြသည်။ သူတို့သည် ဒဲမ်းမင်းကို ဖိတ် ခေါ်ပြီး သူတို့နေရာ ကွက်ကွက်ကလေးမှာပင် ဒဲမ်းမင်း၏ နည်းလမ်းများကို စမ်းသပ်အသုံးပြုလေသည်။ ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုလုံးအတွက် မသုံးနိုင်သေးချေ။ သူတို့ ဘီအိုစီဌာနသို့ ရောက်သောအခါ ပါဝါထရိုနစ်ခေါ် ကားအင်ဂျင်စက် သစ်တစ်မျိုးကို ထုတ်လုပ်နေရသည်။ ထိုကားအင်ဂျင်စက် ထုတ်လုပ်ရေးတွင် ဒဲမ်းမင်း၏ အကူအညီကို ပါဝင်စေလေသည်။ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီသည် နှစ်ပေါင်း များစွာကပင် အင်ဂျင်ဒီဇိုင်းပုံစံ အမျိုးအစား တစ်မျိုးတည်းကို တည်ဆောက် လာခဲ့သည်။ အင်ဂျင်ဒီဇိုင်းပုံစံ အမျိုးမျိုး တီထွင်ဆန်းသစ်ခြင်း မရှိခဲ့ချေ။ ယခု ပါဝါထရိုနစ် မော်တော်ကားသစ် ထုတ်လုပ်ရန် စီမံသောအခါ မှုင်းအတွက် ကွဒ် ၄ ခေါ်အင်ဂျင်စက်အသစ်တစ်မျိုးကို တီထွင် လိုက်ရလေသည်။ ထိုအင်ဂျင် စက်မျိုးကို ပေါ်နီတီးယက် ဂရုန်း အမ်းတွင် တပ်ဆင်အသုံးပြုသည်။ ဘျူးအစ် စကောင်းလပ်စ်နှင့် အိုးလ်စ် မိုဘီးလ် ကက်ဒီလတ်စ်ကယ်လေး မော်တော်ကား များမှာလည်း တပ်ဆင်ထားသေးသည်။ ထိုအင်ဂျင်စက်ကို လူကြိုက်အတော် များကြသည်။ ယင်းသည် ထူးခြားဆန်းသစ်သည့် အင်ဂျင်အမျိုးအစား ဖြစ်ပေသည်။ လောင်စာအသွင်းနှင့်အထုတ် အဆိုရှင် ဘားနစ်ရစ် ပါလျက် လောင်စာသက်သာစေပြီး စွမ်းအားပိုရလေသည်။ နောက်ထူးခြားချက်တစ်ခုမှာ ဒစ်စထရီဗျူတာခေါ် လျှပ်စစ်စီးအား အလှည့်ကျ ခွဲဝေပေးသည့် ကိရိယာနှင့် ပလပ်ကြိုးများ မပါခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ပလပ်များပေါ်တွင် ကျွိုင်းများ တပ်ဆင် ထား၍ ကွန်ပျူတာငယ် တစ်ခုက ထိုပလပ်များမှာ မီးပွင့်ရန် ထိန်းချုပ် ပဲ့ကိုင် ပေးလေသည်။ ဤသို့ အင်ဂျင်စက်တစ်မျိုးကို အောင်မြင်စွာ တီထွင် ဆန်းသစ် ထုတ်လုပ်လိုက်ခြင်းသည် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ အယူအဆသစ်များ စတင်စမ်းသပ် အသုံးပြုနေပြီး ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြရာလည်းရောက်နေပေသည်။ ထိုနောက် ၅ နှစ်အတွင်း၌ ပါဝါထရိုနစ် အင်ဂျင်စက် ထုတ်လုပ်ရေးဌာနသည် ဝယ်ယူရေးပေါ်လစီ မူသဘောတရား၊ လုပ်ဆောင်မှု တန်ဖိုးဖြတ်ခြင်းစသည့် အရေးပါသော



အခန်းကဏ္ဍများတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ကြီးကြီးမားမားများကို ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့လေသည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ ဩဇာ သက်ရောက်မှု၊ လမ်းညွှန်မှုအပေါ် အခြေပြု၍ ဆောင်ရွက်ခြင်းပင် ဖြစ်လေသည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ သဘောတရားများ ဝင်ရောက် အမြစ်တွယ်လာပြီ ဟုလည်း ဆိုနိုင်ပါပေသည်။ ဒဲမ်းမင်းသည် ပါဝါထရိန်း မော်တော်ကားအင်ဂျင်စက် ထုတ်လုပ်ရေးတွင် ကျယ်ပြန့်စွာ ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ခဲ့သည်။ ဖီရိုရီးကားထုတ်လုပ်ရေးတွင် ထိုသို့ မဖြစ်ခဲ့ချေ။ ပါဝါထရိန်း မော်တော်ကား အင်ဂျင်စက် ထုတ်လုပ်ရေးမှ ကွဲ၍ အင်ဂျင်စက် အသစ်အဆန်းကို အောင်မြင်စွာတီထွင်ထုတ်လုပ်နိုင်ခြင်းသည် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီအတွက် အောင်မြင်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေရုံသာမက ထိပ်သီး အမှုဆောင်များ သည်လည်း ဒဲမ်းမင်း၏ ဒဿနနှင့် လမ်းညွှန်ပြုမှုကို လက်ခံလာစေလေသည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီ၏ ဘီအိုစီ မော်တော်ကားဌာနတွင် ဩဇာသက်ရောက်ပြီးလျှင် အကြံဉာဏ်ပေးရာတွင် အကြံဉာဏ်ပေးအတိုင်ပင်ခံ ပညာရှင်အဖြစ်သာမက ဆရာသမားအဖြစ်နှင့်ပါ လမ်းညွှန်ပြုသလေသည်။ ဒဲမ်းမင်းသည် ထွက်ကုန်ပစ္စည်းတစ်ခုကို မည်သို့ ထုတ်လုပ်စေမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံကို မည်သို့ ပြောင်းလဲရမည်ဖြစ်ကြောင်းတို့ကို မြောပြလေ့ မရှိချေ။ သို့သော် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီတွင်မူကား မူဝါဒသဘောတရားများနှင့် ပတ်သက်၍ အကြံဉာဏ်များကို ပေးလေသည်။ ထို့ပြင် ဒဲမ်းမင်းသည် သူ၏ မူ ဝငံ ချက်ကိုလည်း မေးမြန်းစူးစမ်းခြင်းနည်းတို့ဖြင့် သင်ကြား ပြသပေးလေသည်။ ဒဲမ်းမင်း မရောက်လာမီကပင် ထိုဌာနတွင် ဒဲမ်းမင်း၏ ပုံစံ အလိုအလျောက် ဝင်နေသည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ ကွဲ၍ အင်ဂျင်စက် တီထွင်ဆောက်လုပ်ရန် ကြံဆစီစဉ်သောအခါကပင် ပါဝါထရိန်း အင်ဂျင်စက် ဆောက်လုပ်ရေးဌာနသည် အင်ဂျင်စက်အရည်အသွေး ကောင်းမွန်ရေးနှင့်စရိတ် အကုန်အကျ နည်းရေးတို့ကို အဓိကထား၍ စဉ်းစားခဲ့သည်။ စဉ်းစားပုံ မှန်သွားသည်ဟု ဆိုရပါမည်။ သူတို့ စဉ်းစားပုံမှာ အရည်အသွေးနှင့်ကုန်ကျ စရိတ်ကို ထိန်းချုပ်နိုင်စေရန် (အစိတ်အပိုင်းနှင့် ကုန်ကြမ်းပစ္စည်း) ဝယ်ယူရေး ဌာနကို ထိန်းချုပ်နိုင်ရမည်ဟူ၍ဖြစ်သည်။ မှန်ပါသည်။ အပြီးသတ်တည်ဆောက်ပြီးသော အင်ဂျင်စက်တစ်လုံး၏ ကုန်ကျစရိတ်စုစုပေါင်း၏ ထက်ဝက်သည်

ပေးသွင်းသူများထံမှ ဝယ်ယူရသော ကုန်ကြမ်းစက်ပစ္စည်းအစိတ်အပိုင်းများ၏ တန်ဖိုးပင်ဖြစ်သည်။ ကျန်တစ်ဝက်မှာမူ လုပ်အားခနှင့် ကြော်ငြာစေသည်တို့ အတွက် ကုန်ကျမှုသာဖြစ်သည်။ ကွဲ၍ အင်ဂျင်စက်အတွက်မူ ထိုထက်ပင် ပိုနေပါသေးသည်။ အင်ဂျင်တွင် တပ်ဆင်ရသော ပစ္စည်း အစိတ်အပိုင်းများ၏ တန်ဖိုးကုန်ကျစရိတ်သည် စက်တစ်ခုလုံး ကုန်ကျမှု၏ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်နေပေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ အင်ဂျင်စက်တစ်ဆောက်မျှ ကုန်ကျစရိတ် သက်သာနိုင်သမျှ သက်သာပြီး ပစ္စည်းကောင်းကောင်းနှင့် အရည်အသွေး ကောင်းမွန်စေရန် စက်ပစ္စည်းဝယ်ယူမှုတွင် အထူးဂရုစိုက်ရန် လိုအပ်လာပေသည်။

ကွဲ၍ အင်ဂျင်စက် တည်ဆောက် ထုတ်လုပ်ရာတွင် အထက်ပါ အတိုင်း မှန်ကန်စွာ တွေးမိသဖြင့် ယင်းသို့ အောင်မြင်ရခြင်းဖြစ်ပေသည်။ ထိုအတွေးနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်သည် ဒဲမ်းမင်း၏ ဒဿနနှင့်နည်းလမ်းအတိုင်းပင် ဖြစ်ပါလေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ဒဲမ်းမင်း မရောက်လာမီကပင် ဒဲမ်းမင်းပုံစံသည် ရှိနေသည့်ဖြစ်ရာ ဒဲမ်းမင်းရောက်လာသောအခါ ရေကန်အသင့် ကြာအသင့် ဆိုသလို ဖြစ်နေရပါတော့သည်။ စက်ပစ္စည်း အစိတ်အပိုင်း မှာယူတင်သွင်းခြင်းကို အဓိကထား၍ ထိန်းချုပ်ရာတွင် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ (ဝါ) စက်ပစ္စည်း အစိတ်အပိုင်း ပြုလုပ်ပေးသွင်းသူနှင့် နီးစပ် ဆက်သွယ်ရမည် ဖြစ်သည်။ ပေးသွင်းပစ္စည်း၏ အရည်အသွေးနှင့်ဈေးနှုန်းတို့ကို ဝယ်ယူသူ (ဤနေရာတွင် ကွဲ၍ အင်ဂျင်စက် ထုတ်လုပ်ရေး) က ထိန်းချုပ် ထားနိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ ကွဲ၍ အင်ဂျင်စက် ထုတ်လုပ်ရေးဌာနဖြစ်သည့် ပါဝါထရိန်း အင်ဂျင်စက်ဌာနသည် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများကို လေ့လာရွေးချယ်လေသည်။ ယခင်က လုပ်နေကျအတိုင်း ဝယ်ယူရေးဌာနက သူ့သဘောအတိုင်း ဆုံးဖြတ်သည်ကို လက်မခံဘဲ ထောင့်စုံ လေ့လာအကဲဖြတ်ခြင်းဖြစ်ရအောင် စီမံထားသည်။ မိမိဝယ်ယူမည့် ပစ္စည်းအရည်အသွေး ကောင်းမွန်စေရန်နှင့် ဈေးနှုန်း သက်သာစေရန် လုပ်ငန်းစစ်အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းလိုက်သည်။ ထိုအဖွဲ့တွင် ပစ္စည်းဝယ်ယူရေး ပစ္စည်းတည်ဆောက်မှု၊ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ရေး၊ အင်ဂျင် နီယာနှင့် ဘဏ္ဍာရေးကဏ္ဍတို့မှ မှန်နေရာများ ပါဝင်လေသည်။ သို့အဖွဲ့သည် ကုန်ကြမ်းနှင့် စက်ပစ္စည်း အစိတ်အပိုင်းပစ္စည်း ပေးသွင်းသည့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့

အစည်း လေးဆယ်ထက် မနည်းကို ရှာဖွေလေ့လာခဲ့သည်။ ထိုလုပ်ငန်းများကို ဆန်ကာတင်လိုက်သောအခါ အကောင်းဆုံးအဖွဲ့ ၈ ဖွဲ့ကိုရသည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ မူဝါဒအရ ပေးသွင်းသူတစ်ဦးတည်းကိုသာ အသုံးပြုရန်ဖြစ်သဖြင့် စက်ပစ္စည်း အစိတ်အပိုင်း တစ်မျိုးအတွက် ကုမ္ပဏီတစ်ခုကိုသာ ရွေးချယ်ကြရပေသည်။ (ပစ္စည်းတစ်မျိုးကို ကုမ္ပဏီနှစ်ခု၊ ပေးသွင်းသူ နှစ်ဦး စသဖြင့် အများအပြားမှ တင်သွင်းလျှင် ပေးသွင်းလာသော ပစ္စည်းတွင် ကွဲလွဲချက် အများအပြား ပေါ်ပေါက် လာနိုင်ပါသည်။ ဆက်ဆံရေးလည်း ခက်လာလိမ့်မည်။ တစ်ဦးတည်းနှင့် ဆက်ဆံလျှင် ထိုပြဿနာများ အတော်ပင် လျော့နည်းသွား ပေသည်။) ဤသို့ ရွေးချယ်လိုက်သော စက်ပစ္စည်းအစိတ်အပိုင်း တင်သွင်း သူများ၊ ကုမ္ပဏီများတွင် ဂျေ အယ်လ် ဖရင့်ချ်ကုမ္ပဏီသည် တစ်ခုအပါအဝင် ဖြစ်လေသည်။ (အခန်း ၅ မှာ ယင်းအကြောင်းပါဝင်သည်။) ထိုကုမ္ပဏီသည် ဖိုဒ်မော်တော်ကားကုမ္ပဏီအတွက်လည်း ပေးသွင်းသူဖြစ်နေပါသည်။ ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီနှင့် နီးကပ်စွာ တွဲဖက် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပြီး အရည်အသွေးသဘော သဘာဝကို သိနားလည်ထားသော လုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ထိုကုန်ကြမ်းနှင့် စက်အစိတ်အပိုင်း ပေးသွင်းသူများသည် ကွဒ်-၄ အင်ဂျင် တည်ဆောက်ထုတ်လုပ်ရာတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ ပေးသွင်း သူများအတွက် လက်စွဲစာအုပ်ကို စီစဉ်ပြန်ပေးထားလေသည်။ ယင်းသည် ကွဒ်-၄ အင်ဂျင်စက်အတွက်ဖြစ်သည်။ ယင်းကို အခြေပြု၍ ဘီအိုစီ ဌာန တစ်ခုလုံးအတွက် လက်စွဲရအောင် တိုးချဲ့ပြုလုပ်ကြလေသည်။ ဒဲမ်းမင်းက ကူညီသည်။ စက်အစိတ်အပိုင်းပစ္စည်းများ ပြုလုပ်၍ ပေးသွင်းရာတွင်လည်း ကောင်း။ ထိုပစ္စည်းဒီဇိုင်းပုံစံချမှတ်ရာတွင်လည်းကောင်း သူတို့ ပါဝင်ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းရန် အထူးလိုအပ်သည်။ ပစ္စည်းပြုလုပ်သူ (တင်သွင်းသူ) ကိုယ်တိုင် ပါဝင်၍ ဒီဇိုင်းပုံစံ ပြုလုပ်သဖြင့် ဒီဇိုင်းနှင့် အသုံးဝင်မှု၊ ထိုဒီဇိုင်းပုံစံအရ (တင်သွင်းသူက) ပစ္စည်း ပြုလုပ်သောအခါ အဆင်မပြေခြင်း၊ ပစ္စည်းအရည် အသွေး မြင့်မားခြင်းဟူသော အကျိုးတရားများ ဖြစ်ပေါ်လာစေပါသည်။ ဖော်ပြခဲ့သည့် အကြောင်းခြင်းရာ အချက်အလက်များကို တင်သွင်းသူတို့ သဘောပေါက်အောင် ပစ္စည်းမှာယူသူက ရှေ့ ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း လက်စွဲ

စာအုပ် ပြုစုထားရပေသည်။ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူသည် သူပြုလုပ်ထားသော ပစ္စည်းကို မပေးသွင်းမီ စစ်ဆေးရသည်။ နမူနာများကို စစ်ဆေးခြင်းဖြစ်၏။ မိမိ ပြုလုပ်လိုက်သော ပစ္စည်းများထဲမှ အချို့ကို နမူနာအဖြစ် ယူ၍ စစ်ဆေးရသည်။ နမူနာအရေအတွက် နည်းလွန်းလျှင် ချွတ်ယွင်းသည့်ပစ္စည်း၊ အရည်အသွေး ညံ့ညာည့် ပစ္စည်းများ ရောပါသွားနိုင်သည်။ အရေအတွက် များလွန်းလျှင်လည်း (စစ်ဆေးမှု ပိုကောင်းသော်လည်း) စရိတ်နှင့် အချိန်ပို၍ ကုန်သည်။ သို့ဖြစ်၍ နမူနာစစ်ဆေးခြင်းပြုရာတွင် ပစ္စည်းအမျိုးအစားအလိုက် သင့်လျော်သော အရေအတွက် (မနည်းလွန်း၊ မများလွန်း) ရရှိရန် အရေးကြီး လှပေသည်။ ဤသို့ ပစ္စည်းများကို မပေးသွင်းမီ စစ်ဆေးသဖြင့် ပစ္စည်း လက်ခံသူ၊ မှာယူသူ (ဤနေရာ၌ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီ) သည် စစ်ဆေးစရာ မလို တော့ချေ။ စရိတ်နှင့် အကုန်အကျ သက်သာပြီးလျှင် ပစ္စည်း၏အရည်အသွေး အတွက်လည်း စိတ်ချရလေသည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် ကုန်ကြမ်းပစ္စည်း သို့မဟုတ် စက်အစိတ်အပိုင်း ပေးသွင်းသူတို့နှင့်ပတ်သက်၍ လမ်းညွှန်ပြုပြီးနောက် လုပ်ဆောင်မှုတန်ဖိုး ဖြတ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍လည်း လမ်းညွှန်ပြုလေသည်။ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ဆောင်မှုကို တစ်နှစ်တာအားဖြင့် အက်ဖြတ်တန်ဖိုးဖြတ်ခြင်းသည် မမာသင့် တော်သည့် နည်းဖြစ်လေသည်။ အကြောင်းမှာ ထိုသူသည် သူလုပ်နေသော လုပ်ငန်းစနစ်၏ ဒဏ်ကို ခံနေရခြင်းကြောင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ထိုသို့ စနစ်၏ ချွတ်ယွင်းချက်ကြောင့် ထိုသူ၏ လုပ်ဆောင်မှုအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု (ချွတ်ယွင်းအားနည်းချက်) ကို ထိုသူ၏ ပင်ကိုယ်လုပ်ဆောင်မှုအဖြစ် လွှဲပြား စွာ သတ်မှတ်လေ့ရှိခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အမှန်စင်စစ် အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ လုပ်ဆောင်မှုသည် သူ၏ တတ်ကျွမ်းမှု၊ အားထုတ်မှု၊ လွတ်လပ်မှုနှင့် လုပ်ငန်းစနစ် ကောင်းခြင်းအပေါ်တွင် မူတည်ပြီး လုပ်ဆောင်မှုစွမ်းရည်နှင့် အရည်အသွေး တိုးတက်ကောင်းမွန်ရလေသည်။ သို့ဖြစ်၍ သမားရိုးကျနည်း ဖြင့် လုပ်ဆောင်မှုတန်ဖိုး ဖြတ်ခြင်းသည် အမှန်ကို မရစေနိုင်ပေ။ ထိုနည်းကို အသုံးမပြုသင့်ပေ။ လုပ်ငန်းစနစ်ကောင်းအောင်သာ ကြိုးစားသင့်ပေသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းက စနစ်ကို ထိန်းကျောင်းနိုင်သည်။ ထိုအခါ လုပ်ငန်းစနစ်ကို

ထိန်းချုပ် ကိုင်တွယ်နိုင်ပြီဖြစ်ရာ အလုပ်သမားတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုသည် လုပ်ငန်းစနစ်နယ်အတွင်းမှာသာ ရှိပြီးလျှင် ကွဲလွဲချက် (ဝါ) သွေဖည်ချက်နှင့် ချွတ်ယွင်းချက် နည်းပါး လာလေသည်။ စနစ်ကို ထိန်းချုပ်ထားသည့် ဘောင်နှင့် စည်းအောက်ရောက်နေသော အလုပ်သမားများအား ပြုပြင်မွမ်းမံပြီး ထပ်မံလေ့ကျင့်မှု ပေးရသည်။ စနစ်၏ သတ်မှတ်ချက်ထက် ပို၍ကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်မှုပေးနိုင်သူများကို မှတ်သား၍ စီမံခန့်ခွဲ အုပ်ချုပ်မှု အပိုင်းက လေ့လာသင့်သည်။ သူတို့၏ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာမှု၊ အတွေ့အကြုံနှင့်လုပ်ဆောင် ချက်များကို လေ့လာကြည့်ခြင်းအားဖြင့် စနစ် တိုးတက်ရာ တိုးတက်ကြောင်း လမ်းစများကို ရှာဖွေတွေ့ရှိနိုင်ဖွယ်ရှိသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။

ပါဝါထရိန်း အင်ဂျင်စက်ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းသည် လုပ်ဆောင်မှု တန်ဖိုးဖြတ်ခြင်းကို ဒိမ်းမင်း၏ ကွဲလွဲချက်ဆိုင်ရာ သင်ကြားချက်များအပေါ် အခြေပြု၍ သတ်မှတ်ထားသည်။ အလုပ်သမား၏ လုပ်ဆောင်မှုသက်သက် ကိုသာ ကြည့်ခြင်း မပြုဘဲ အလုပ်သမားတို့ အလုပ်ကို သဘောပေါက်ပြီး တိုးတက်မှုရှိစေရေးအတွက် ကူညီမှုကို ပေးလေသည်။ အလုပ်သမားတို့၏ အကြံဉာဏ် ဝေဖန်ချက်များကိုလည်း လက်ခံလေသည်။ အလုပ်သမား၏ အရည်အသွေး တိုးတက်မှုကိုလည်း ဂရုစိုက် ဖြင့်တင်ပေးလေသည်။

ဒိမ်းမင်းလှုံ့ဆော်မှုဖြင့် ပြန်လာသော ကက်ဒီလက်

ဂျီအမ် မော်တော်ကားကုမ္ပဏီတွင် ဒိမ်းမင်း၏ အယူအဆသဘော တရားများနှင့် နည်းလမ်းများကို စတင်အသုံးပြုလာပြီဖြစ်ရာ ၁၉၉၀ လွန်နှစ် များ၌ ကက်ဒီလက်ကား အမျိုးအစားများသည် ဒိမ်းမင်း၏ မူအရ ပေါ်ထွက် လာတော့မည်ဖြစ်သည်။ ၁၉၈၀ လွန်နှစ်များ၌ ကက်ဒီလက်ကား အမျိုးအစား ကားများသည် ဒိမ်းမင်း၏ မူအရ ပေါ်ထွက်လာတော့မည်ဖြစ်သည်။ ၁၉၈၀ လွန်နှစ်များတွင် ကက်ဒီလက်မော်တော်ကားများသည် စက်မှုနည်းပညာချို့တဲ့ ခြင်းနှင့် ဒီဇိုင်းပုံစံ ညံ့ဖျင်းခြင်းတို့ကြောင့် နာမည်ပျက်ခဲ့ရသည်။ ဥရောပ

စိမ်ခံကားများနှင့် ဖိုဒ်ကားများကို အမှီမလိုက်နိုင်ဘဲ အောက်ကျနေကုန်ကျ ဖြစ်ခဲ့ရသည်။ ထိုအချိန်အခါက ထုတ်လုပ်လိုက်သော ကက်ဒီလက်ကား အမျိုးအစားတစ်မျိုးဖြစ်သည့် အယ်လ်နီတေးသည် ကက်ဒီလက်ကား အမျိုး အစားကို နာမည်ပျက်စေခဲ့သည်။ ဒေါ်လာ ၅၅,၀၀၀ တန် ယင်းကားသည် မာစီဒီးကဲ့သို့သော ဥရောပစိမ်ခံကားများကို ဈေးကွက်တွင် ယှဉ်ပြိုင်ရန်ဖြစ် သည်။ သို့သော် အင်ဂျင်ပါဝါအားမှာ ဟွန်ဒါကားထက် နည်းနေသည်။ ထိုင်ရိုထိန်းခလုတ်များ၊ အလိုအလျောက် တံခါးသော့ချက်များသည် အလွန် ပျက်လွယ်တတ်သည်။ သို့နှင့်ထိုကားသည် နာမည်ပျက်ကာ အရောင်းမသွက် ခဲ့ချေ။ ယင်းကား ပေါ်ထွက်ကာစနစ်၌ပင် အစီးရေ နှစ်ထောင်မျှသာ ရောင်းခဲ့ ရသည်။ ယင်းသို့ဖြစ်ရသည်မှာ ပြဿနာများကို ကြိုတင်လေ့လာပြီး မဖြေ ရှင်းနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပါမည်။ ယနေ့အခါတွင်မူ ထိုသို့ မဖြစ်ရလေအောင် ကားအသစ် ထုတ်တော့မည်ဆိုလျှင် ကြိုတင်လေ့လာခြင်း နှင့်ညှိနှိုင်းခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်နေကြရလေသည်။ အရောင်းဌာန၊ အင်ဂျင် နီယာဌာနနှင့် ထုတ်လုပ်ရေးဌာနတို့ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ကြရလေသည်။

ကက်ဒီလက်ကားအမျိုးအစားအသစ်များ ထုတ်လုပ်ရန် ဘောဇံ ဒေါ်နီက ဦးဆောင်လေသည်။ သူသည် ဒိမ်းမင်း၏ တပည့်ဖြစ်သည်။ ဒိမ်းမင်း သင်ကြားမှုများကို လေ့လာသင်ယူခဲ့သူလည်းဖြစ်သည်။ ၁၉၈၀ လွန်နှစ်များ၌ ဖီရိုနိုကားအုပ်စုတွင်ပါဝင်ခဲ့သူလည်းဖြစ်လေသည်။ ဘောဇံ ဒေါ်နီသည် မော်တော် ကားထုတ်လုပ်မှု တိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍ ခြောက်မျိုးခွဲခြား၍ စနစ်တကျ လုပ်ဆောင်လေသည်။ မော်တော်ကားကိုယ်ထည်၊ တပ်ဆင်မှုနှင့် အချောသတ် ခြင်း၊ အင်ဂျင်စက်စသည်ဖြင့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍ ခြောက်မျိုး ခွဲခြားထားခြင်း ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့တစ်ခုကို တပ်ဆင်ရေးအလုပ်သမားများမှအင်ဂျင်နီယာ များအထိ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းပြီး မော်တော်ကား တည်ဆောက်မှု၊ တပ်ဆင်မှုနှင့် စက်အစိတ်အပိုင်းမှာယူခြင်းတို့ကို လေ့လာ၍ အရည်အသွေး တိုးတက်မှုကို ရယူစေလေသည်။ ဤနည်းအားဖြင့် ကက်ဒီလက်မော်တော်ကားအမျိုးအစား ကားသစ်များကို ဆက်လက် ထုတ်လုပ်လေသည်။ ကက်ဒီလက်ကားတွင် ထည့်သွင်းမည့် အထူးအစီအစဉ်များဖြစ်သည့် နေကာမိုး၊ ပြတင်းပေါက်

သန့်စင်ဆေးကြောခြင်း ကိရိယာစသည်တို့ တီထွင်တပ်ဆင်ရန်အတွက်လည်း အထူး ပြုပြင်မွမ်းမံရေးအဖွဲ့ ၆၅ ဖွဲ့ကိုလည်း ဖွဲ့စည်းထားပြန်သေးသည်။ ကက်ဒီလက်ကား ထုတ်လုပ်ရေးနှင့်ပတ်သက်၍ လစဉ် အစည်းအဝေးနှင့် ဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်ပေးသည်။ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီအတွင်းရှိ ဌာနပေါင်းစုံမှ တာဝန်ရှိသူများကိုသာမက မော်တော်ကား အရောင်းအဝယ်သမားများကိုပါ ဖိတ်ခေါ်၍စီမံထားသော ကားဒီဇိုင်းပုံစံကို ဝေဖန်မှုပြုစေသည်။ ဤသို့အားဖြင့် မော်တော်ကားအစမ်းပုံစံဖြင့် တည်ဆောက်ထုတ်လုပ်ခြင်း မပြုမီကပင် ပြုပြင် မွမ်းမံလေသည်။ ဤသို့ စောစီးစွာသောအဆင့်မှာပင် ကြိုတင်ညှိနှိုင်းပြုပြင် သဖြင့် အမှန်တကယ် တည်ဆောက် ထုတ်လုပ်သောအခါ ပြဿနာဟူ၍ ကြီးကြီးမားမား မရှိတော့ချေ။ ထို့ပြင်ထုတ်လုပ်လိုက်သောကားနှင့်ပတ်သက်၍ မော်တော်ကားရောင်းဝယ်သူများထံမှ အကြံဉာဏ်နှင့် အကြောင်းကြားချက် ရရှိလာသောအခါ ထိုအကြောင်းကြားချက်ကို မူတည်၍ ပြုပြင်မှုများကို ပြုလုပ် နိုင်လေသည်။ နောက်ထပ်ကားများကို ထောင်ချီ၍ မထုတ်လုပ်မီ ပြင်နိုင်လေ သည်။ ယခင်ကမူ ထိုသို့ မဟုတ်ချေ။ ကားရောင်းသူများထံမှ အကြောင်း ကြားချက်သည် စီမံခန့်ခွဲမှု အဆင့် ခြောက်ဆင့်ကို ဖြတ်ကျော်နေရသဖြင့် အင်ဂျင်နီယာဌာနနှင့် ထုတ်လုပ်ရေးဌာနသို့ အချိန်မီမရောက်တော့ချေ။ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီကို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းပြီးနောက် ဆက်သွယ်ရေးနည်းသစ်ကို ချမှတ်ပြီး သောအခါတွင်မူ မော်တော်ကား စီစဉ်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ရောင်းချမှုတို့သည် အတူ ပူးတွဲဆောင်ရွက်နေသဖြင့် ကားဝယ်ယူ ရောင်းချသူတို့ထံမှ သတင်း စကားသည် ထိုဌာနများသို့ အလျင်အမြန် ရောက်ရှိလာလေတော့သည်။ အလုပ်သမားများနှင့် အင်ဂျင်နီယာများသည် ရောင်းဝယ်ရေးသမားများနှင့် တိုက်ရိုက် ဆက်သွယ်နိုင်ပြီး ဆွေးနွေးနိုင်လေသည်။ ထို့ပြင် အကြံဉာဏ်များ၊ ပြဿနာများနှင့်ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်များကိုလည်း စုဆောင်းထား၍ လေ့လာနိုင်ပေသည်။ ဤသို့အားဖြင့် သုံးစွဲဝယ်ယူသူတို့၏ စိတ်ကျေနပ်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ လုပ်ဆောင်စရာ၊ သိမှတ်စရာတို့ကို ပြည့်စုံစွာသိလာရလေသည်။

ယခင်ကဆိုလျှင် အလုပ်သမားများသည် လုပ်ငန်း၊ အစီအစဉ်စသည် တို့နှင့် ပတ်သက်သည့် အခြေခံမေးခွန်းကလေးများကိုပင် မေးခွင့် မရကြပေ။

ခိုင်းသမျှကိုသာ လုပ်ကြံရသည်။ ထို့ကြောင့် အမှားအယွင်းနှင့် ကွဲလွဲချက် ဖြစ်ပေါ်ရန် အလားအလာများနေပေသည်။ ထိုမျှသာမက လုပ်ငန်းတိုးတက် ရေးအတွက် တစ်ဖက်တစ်လမ်းက ကြံဆကာ ဝေဖန်မှု မပေးနိုင်ချေ။ ကုမ္ပဏီ ကို ပြန်လည် ဖွဲ့စည်းပြီးသောအခါတွင်မူ အလုပ်သမားများသည် ထွက်ကုန် ပစ္စည်း တိုးတက်ရေးအုပ်စုများတွင် ပါဝင်နိုင်ခွင့် ရကြပြီးလျှင် စီမံခန့်ခွဲမှု အစည်းအဝေးများသို့ တက်ရောက်ခွင့် ရကြလေသည်။

ထိုသို့ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်လိုက်ရာ (ဒဲမ်းမင်း၏ အယူအဆ နည်းလမ်းနှင့် ကိုက်ညီလာသဖြင့်) လုပ်ငန်း အရည် အသွေး တိုးတက်လာသည်ကို တွေ့ရသည်။ ၁၉၈၈ ခုနှစ်တွင် ဂျီအမ်၏ စီမံခန့်ခွဲမှုမော်တော်ကားများသည် နာမည်ပြန်ရလာကာ ဈေးကွက်မှာ ပြန်လည် တွင်ကျယ်လာလေသည်။ ထို့ပြင် ကက်ဒီလက်မော်တော်ကား၏ ပြုပြင်မှုသည် တိုးတက်လာပြီးလျှင် တိုးတက် ပြုပြင်မှုအချိန်မှာလည်း တိုးလာလေသည်။ ၁၉၉၂ ခုနှစ်တွင် ထုတ်လုပ်ထွက်ပေါ်လာတော့မည့် ကက်ဒီလက်ကား အမျိုး အစားပုံစံသစ်၊ ကားသစ်ဖြစ်သည့် ဆဲဗီးလ်ကားသည် မထွက်မီကပင် နာမည် ကောင်းနှင့် ထောက်ခံချီးကျူးမှုကို ရနေပြီ ဖြစ်ပေသည်။

ဒဲမ်းမင်း၏ဩဇာ ပျံ့နှံ့လေပြီ

၁၉၈၀ လွန် ဆယ်စုနှစ် ကုန်ဆုံးချိန်တွင် ဒဲမ်းမင်း၏ ဩဇာသည် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးတွင် ပျံ့နှံ့လျက် ရှိလေပြီ။ ၁၉၈၈ ခုနှစ်၌ ကုမ္ပဏီသည် အရည်အသွေးလုပ်ငန်းကွန်ယက်ကို တည်ထောင်လိုက်သည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ သင်ကြားလမ်းညွှန်မှုနှင့်အညီ အစဉ်မပြတ်ပြုပြင်တိုးတက်မှုနည်းဗျူဟာများကို ကျင့်သုံးရန် ဖြစ်ပေသည်။ မူဝါဒသဘောတရား ဖြန့်ကြက်မှုသည် ထိုနည်း ဗျူဟာများတွင် ပါဝင်လေသည်။ ထိုအခါတွင် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီကို တစ်ကြိမ် ထပ်မံ၍ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်းပြုရန် မလိုတော့ဘဲ ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းတို့သည် မည်သည့်အဆင့်ကပင်ဖြစ်စေ စီမံခန့်ခွဲမှု နည်းဗျူဟာ ကဏ္ဍလေးခုတွင် ပါဝင်

ဆွေးနွေးလုပ်ဆောင်ခွင့် ရှိလာလေသည်။ ထိုကဏ္ဍကြီးလေးခုမှာ ပေးသွင်းသူများထံမှ ဝင်ရောက်လာသောပစ္စည်းများ (ကုန်ကြမ်း၊ သို့မဟုတ် စက်ပစ္စည်းအစိတ်အပိုင်းများ)၊ စက်ရုံ၏ စက်ကိရိယာပစ္စည်းနှင့် နည်းပညာ၊ နည်းလမ်းများနှင့် စနစ်များ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းစဉ်များတို့ ဖြစ်ကြလေသည်။

ထိုသို့ လုပ်ပိုင်ခွင့်ရခြင်းနှင့်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့သည် လုပ်ငန်းနည်းစဉ် တိုးတက်စေရေး၊ သုံးစွဲသူအကြိုက် ပစ္စည်းထုတ်လုပ်စေရေးတို့ ပေါ်ပေါက်စေရန်သာမက ကောင်းမွန်သော အကြံဉာဏ်နှင့် စိတ်ကူးများကို စံချိန်သတ်မှတ်ရေးအတွက်ပါ အကျိုးသက်ရောက်စေသည်။ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီတွင် ယခင်က စံချိန်သတ်မှတ်ခြင်းဆိုသော သဘောတရားသည် မရှိခဲ့ချေ။ ကုမ္ပဏီ၏ ဌာနများ၊ စက်ရုံများသည် မိမိတို့မှအတိုင်း ကြိုက်သလို လုပ်နေကြပေသည်။ စံချိန်ညှိခြင်းဟူ၍ မရှိပါချေ။ ကုမ္ပဏီသည် အရည်အသွေးလုပ်ငန်းကွန်ယက်များကို ဖွဲ့စည်းပြီး ဖော်ပြခဲ့သည့် အကြောင်းခြင်းရာများကို ဖန်တီးပေးရုံသာမက ထူးခြားသော သဘောထားခံယူချက်ကိုပါ ချမှတ်ပေးလေသည်။ ယင်းမှာ စဉ်ဆက်မပြတ် ပြုပြင် တိုးတက်မှုတွင် လူသားနှင့် အဖွဲ့လိုက် အလုပ်၏ အကြောင်းနှင့်တန်ဖိုး၊ ယင်း၏ အခန်းကဏ္ဍကို သိမြင်သဘောပေါက်စေခြင်း ပင်ဖြစ်လေသည်။ ဤသဘောတရားခံယူချက်များ လက်တွေ့ အကောင်အထည်ဖော်မှုကို ဂျီအမ်အမှုထမ်းများနှင့် အမေရိကန် အလုပ်သမားသမဂ္ဂတို့ ပူးပေါင်း၍ ဦးဆောင်လေသည်။ အရည်အသွေး လုပ်ငန်း ကွန်ယက်ကို ဘော့စ် စတမ်ပယ်လ်နှင့်ဒေါ်နီ အက်ဖလင်တို့က စတင်တည်ထောင်ခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်း အဆင့်ဆင့်တွင် ဂျီအမ်အမှုထမ်းတစ်ဦးသည် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးနှင့်လက်တွဲပူးပေါင်း၍ ဖော်ပြခဲ့သည့် ကဏ္ဍကြီးလေးခုအနက် တစ်ခုခုမှာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရလေသည်။

အထက်ပါစနစ်သည် မူဝါဒသဘောတရား ဖြန့်ကြက်ခြင်းမျိုးစေ့များကို ရှင်သန်စေလေသည်။ အရည်အသွေး လုပ်ငန်းကွန်ယက်စနစ် တည်ဆောက်ထားပုံမှာ ပီရမစ်ပုံသဏ္ဍာန်သဘောတရားဖြစ်၏။ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအလွှာအဆင့် အသီးသီး ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထား၏။ စက်ရုံမှ အလုပ်သမားများအထိ ပါဝင်သည်။ အောက်မှအပေါ်၊ အပေါ်မှအောက်နည်းဖြင့်

ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရသည်။ ဂျီအမ်အမှုထမ်းနှင့် သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်တို့ပါသော လုပ်ငန်းအဖွဲ့များသည် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာတို့ကို အဆင့်ဆင့် တင်ပြ၍ ထိပ်ပိုင်း စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းသို့ ရောက်အောင် ပို့ပေးရလေသည်။ နည်းဗျူဟာလုပ်ငန်းကြီးလေးခုက စစ်ဆေးလေ့လာ၍ အတည်ပြုပေးရသည်။

အရည်အသွေး လုပ်ငန်းကွန်ယက်သည် ကုမ္ပဏီ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုသဘောတရားနှင့် အလေ့အကျင့်ကို တိုးချဲ့ထွင်ရန် ရည်ရွယ်၍ စွမ်းဆောင်မှုပေးလေသည်။ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီတွင် ယခင်က ရှိခဲ့သော ကားအုပ်စုအချင်းချင်း သဘောထားကွဲလွဲချက်နှင့် ယှဉ်ပြိုင်အနိုင်ယူလိုမှုတို့ကို ဘီအိုစီနှင့် စီပီစီ ပါဝါထရိုနစ် အင်ဂျင်စက် ထုတ်လုပ်ရေးဌာနများက အဆုံးသတ်စေခဲ့သည်။ သို့ဖြစ်သည့်တိုင်အောင် ဂျီအမ် မော်တော်ကားကုမ္ပဏီကြီးသည် အခက်အခဲပေါင်းများစွာနှင့် ရင်ဆိုင်နေရဆဲပင်ဖြစ်ပေသည်။

မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ အမေရိကန် ထိပ်သီးမော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းကြီးတွင် ဒဲမ်းမင်း၏ ဩဇာသည် ပျံ့နှံ့နေလေပြီ။ ဂျီအမ်တွင် လူ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် အဖွဲ့လိုက်အလုပ်ကို သဘောပေါက်လာချေပြီ။ သို့ဖြစ်ရာ အရည်အသွေးတောက်မြောက်မှု ပေါ်ထွက်လာမည်မှာ မလွဲပါချေ။

အခန်း (၉)

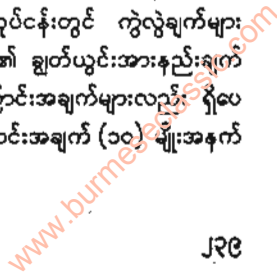
တစ်ဦးချင်းဆောင်ရွက်မှု တန်ဖိုးဖြတ်ခြင်းအတွက်
အောင်မြင်-ကျရှုံးမှုစနစ်ဖြင့် ချဉ်းကပ်နည်း

ကျောင်းသားများအတွက် ပညာသင်ယူမှု အခြေအနေတင်ပြချက် (ရိပို.ကဒ်) ရှိသကဲ့သို့ ကုမ္ပဏီနှင့် လုပ်ငန်းများတွင် အလုပ်သမားများ၏ တစ်ဦးချင်းဆောင်ရွက်မှုအစီရင်ခံစာသည် ရှိလေသည်။ ထိုအစီရင်ခံစာ အရ အလုပ်သမားများကို လုပ်ဆောင်မှုတော် မတော် ဆုံးဖြတ်ကြလေသည်။ ယနေ့အခါတွင်မူ အမေရိကန်ကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်သော အမေရိကန် ဆိုင်ယန်နာမစ် နှင့် ဂျီအမ်ဂေါ် ဂျင်နရယ်လ် ဖော်တော်စ်ကုမ္ပဏီများအပါအဝင် ကုမ္ပဏီများ သည် ထိုသို့ အစီရင်ခံစာဖြင့် လုပ်ဆောင်မှုတန်ဖိုး အကဲဖြတ်ခြင်းကို စွန့်ပယ် လိုက်ကြပြီဖြစ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်သမားထဲတွင် ထူးချွန် သူများနှင့် ညံ့ဖျင်းသူများ ခွဲခြားလိုက်သောအခါ လုပ်ဆောင်မှု ထူးချွန် ပြောင်မြောက်သူတို့၏ (အနည်းငယ်မျှသာ ရှိသည်) လုပ်ဆောင်မှုသည် လုပ်ငန်းကို ကောင်းစွာ အကျိုးပြုနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်၏။ ထို့ပြင် အခြား သူများကို ညံ့ဖျင်းသူများ၊ ကျရှုံးသူများဟု နာမည် တပ်ပေးလိုက်ခြင်းက လုပ်ငန်းကို ပို၍ ထိခိုက်စေသောကြောင့်လည်းဖြစ်၏။ ထိုစနစ်သည် အလုပ် သမားအချင်းချင်းရင်းနှီးမှုကို ပျက်စေပြီးလျှင် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုကိုလည်း ထိခိုက်စေလေသည်။ စုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုသည် ကုမ္ပဏီများ၊ လုပ်ငန်းများ တွင် အလွန်ပင် အရေးပါလှပေသည်။ ရေရှည်အောင်မြင်မှုအတွက် သော့ချက် ဖြစ်နေသောကြောင့်ပင်။

တစ်ဦးချင်း ဆောင်ရွက်မှုနည်း တန်ဖိုးဖြတ်ခြင်းသည် သာမန် အားဖြင့် လုပ်ငန်းကို အကျိုးပြုစေနိုင်သည်ဟု ယူဆစရာ ဖြစ်နေပေသည်။

သို့သော် ယင်းသည် အမှန်တကယ် အကျိုးပြုသည် မဟုတ်ချေ။ လုပ်ဆောင်မှု ကောင်းခြင်းကို အခြေပြု၍ ဆုပေးခြင်းသည် မက်မောဖွယ်ကောင်းလှသော် လည်း လုပ်ငန်းကို ကျေးဇူးမပြုနိုင်ချေ။ ထိုသို့ဆုပေးခြင်းဖြင့် လုပ်ဆောင်မှု (လုပ်အား)တိုးတက်စေခြင်းအားဖြင့် အလုပ်သမားတို့သည် မိမိတို့အတွက်သာ ကြိုးစားကြလေသည်။ လုပ်ငန်းသို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီအကျိုးအတွက် ကြိုးစား ကြသည် မဟုတ်ချေ။ ဆုလာဘ်ရစေရေးအတွက် ကုမ္ပဏီသို့မဟုတ် လုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းနှင့် အဆင်ပြေအောင်၊ တစ်နည်းဆိုရသော် အမှတ်များများ ရအောင်ကိုသာ ကြိုးစားလေ့ ရှိကြသောကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။ ကုမ္ပဏီအကျိုး အတွက် ထည့်၍ မစဉ်းစားကြချေ။

သို့ဖြစ်ရာ ဆုပေးခြင်းစနစ်သည် အလုပ်သမားတို့၏ လုပ်ဆောင်မှု အစစ်အမှန်တိုးတက်ခြင်းကို မဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပေ။ ကိုယ်ကျိုးရှာသည့်ဘက် သို့သာ ဆွေ့ပည့်သွားစေနိုင်ပေသည်။ အလုပ်သမား အလုပ်ကို ကောင်းစွာ လုပ်ဆောင်စေရန် အဓိကတာဝန်သည် စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းမှာ ရှိနေပေသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုကဏ္ဍသည် အလုပ်သမားများကို ငှားရမ်းခန့်ထားခြင်း၊ အလုပ်သမား များ လုပ်ရည်ကိုင်ရည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် စီမံပေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းစနစ်ကြီး တစ်ခုလုံး တည်ငြိမ်ခိုင်မာအောင် စီစဉ်ခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ပါလျှင် အလုပ် သမား အတော်များများသည် ကောင်းစွာ အလုပ်လုပ်ကြမည်ဖြစ်ပေသည်။ လုပ်ငန်းနှင့်လုပ်ဆောင်မှု တိုင်းတာခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဒဲမ်းမင်းက ဤသို့ ထောက်ပြပါသည်။ တည်ငြိမ်နေသောစနစ်တစ်ခုတွင် တစ်ဦးချင်းလုပ်ဆောင် မှည့် ဖြစ်ပေါ်တတ်သော မညီမညာ မသပ်ရပ်မှုတို့သည် ထိုစနစ်၏ သဘာဝ အတိုင်း ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု (၁) ကွဲလွဲချက်သဘောကြောင့် ဖြစ်ပေါ်ရ ခြင်းဖြစ်ပေသည်။ (အဓိကအားဖြင့် အလုပ်သမားကြောင့် မဟုတ်ပေ။) ကွဲလွဲပြောင်းလဲနေသော စနစ်တစ်ခုတွင် တစ်ဦးချင်းလုပ်ဆောင်မှုကို တိကျ သေချာစွာ တိုင်းတာရန်မှာ မဖြစ်နိုင်ချေ။ လုပ်ငန်းတွင် ကွဲလွဲချက်များ ဖြစ်ပေါ်တတ်ခြင်းသည် တစ်ဦးချင်းလုပ်ဆောင်မှု၏ ချွတ်ယွင်းအားနည်းချက် တစ်ခုတည်းကြောင့် မဟုတ်ပေ။ အခြားအကြောင်းအချက်များလည်း ရှိပေ သည်။ လုပ်ဆောင်မှုအားနည်းချက်သည် အကြောင်းအချက် (၁၀) မျိုးအနက်



တစ်မျိုးအဖြစ်ပါဝင်နေခြင်းသာဖြစ်၏။ လုပ်ငန်းကို ထိခိုက်စေသောကြောင့် အချက်များမှာ ပြုလုပ်ရသည့် သဘောသဘာဝ၊ လုပ်ငန်းအတွက် အခြေခံ လိုအပ်ချက်များရှိခြင်း၊ ကြီးကြပ်သူ၏ လုပ်ဆောင်မှုတို့ ကောင်းမကောင်း၊ အခြေအနေ စသည်တို့ဖြစ်၏။ ယင်းအချက်များ ကောင်းလျှင် လုပ်ငန်း ပြီးမြောက်အောင်မြင်မှုအခြေအနေကောင်းပေသည်။ တစ်ဦးချင်းလုပ်ဆောင်မှု ညံ့ဖျင်းနေခြင်းတစ်ခုတည်းကြောင့်သာ လုပ်ငန်းထိခိုက်ခြင်းမဟုတ်သကဲ့သို့ တစ်ဦးချင်းလုပ်ဆောင်မှု ကောင်းနေရုံဖြင့်လည်း လုပ်ငန်း မတိုးတက်၊ မအောင်မြင်နိုင်ချေ။ ဖော်ပြပါအချက်အလက်များပေါ်တွင် လုပ်ငန်းအောင်မြင် တိုးတက်မှုသည် တည်မှီနေရသည်ဖြစ်ရာ လုပ်ငန်းအောင်မြင်တိုးတက်စေရန် ထိုအချက်အလက်များ ကောင်းစေရမည်ဖြစ်သည်။ ယင်းအတွက် စွမ်းဆောင် နိုင်သူမှာ စီမံခန့်ခွဲသူပင် ဖြစ်ပေသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုအရည်အသွေးကောင်းလျှင် လုပ်ငန်းအခြေအနေ ကောင်းပြီးလျှင် အလုပ်သမား အတော်များများသည် အရည်အသွေး ကောင်းကောင်းဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်ကြမည်သာဖြစ်ပေသည်။ အလွန်နည်းသော အရေအတွက်သာ လုပ်ဆောင်မှု ညံ့ဖျင်းနေနိုင်ပေသည်။ ထိုသို့တို့ကို အထူးအကူအညီ ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရ မည်ဖြစ်သည်။ သို့မဟုတ် နေရာပြောင်းပစ်ရမည်ဖြစ်သည်။ အလုပ်တာဝန် ပြောင်းပေးရမည်ဖြစ်၏။

တစ်ဦးချင်းလုပ်ဆောင်မှုကို အတည်ယူ၍ အလုပ်သမားတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို အဆင့်ခွဲခြားခြင်း (အလုပ်လုပ်မှုအတွက် အမှတ်ပေးခြင်း သဘောမျိုး)နှင့် ဦးဆောင်မှုပေးခြင်းသဘောတရားတို့ကို ဒံမ်းမင်းက ဤသို့ ရှင်းပြပါသည်။ စိတ်ဝင်စားဖွယ်၊ မှတ်သားဖွယ်ကောင်းလှပါသည်။

“အလုပ်သမားတို့ကို လုပ်ဆောင်မှု ခွဲခြားသတ်မှတ်ပေးခြင်းဟာ တကယ်တော့ ဘာမှ အဓိပ္ပါယ်မရှိပါဘူး။ တကယ်လုပ်ဆောင်မှုကို မဖော်ပြ နိုင်ပါဘူး။ မတွေ့ရှိနိုင်ပါဘူး။ အဲဒါတွေနဲ့ပဲ အလုပ်သမားတစ်ယောက်ရဲ့ အရည်အချင်းကို သတ်မှတ်လို့ မရပါဘူး။ တချို့တလေကတော့သိသာလွန်း နေတာမျိုးလည်း ရှိချင်ရှိနေမှာပါ။ ဒါက ချွတ်ယွင်းချက်ပါ။ သိသာနေလွန်း လို့ သူ့ရဲ့အရည်အချင်း ပေါ်လွင်နေတာမျိုးပါ။ လုပ်ငန်းမှာ ဦးဆောင်မှု

စွမ်းရည် သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ဟာ လုပ်ငန်းမှာ ချွတ်ယွင်း အားနည်းချက်၊ လုပ်ဆောင်မှုကွာခြားချက်တွေရဲ့ အကြောင်းရင်းကို ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်နိုင်စွမ်းရှိတာလဲ ဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းမှာ လုပ်ဆောင်မှုကောင်း နေတဲ့သူဟာ အနာဂတ်မှာလည်း ကောင်းကောင်း လုပ်ဆောင်နိုင်မှာပဲလို့ ကြိုတင် ဟောကိန်းထုတ်နိုင်ဖို့ သေချာတဲ့အကြောင်းတွေ ရှိနေပါတယ်။ အဲဒီလို အလုပ်သမားမျိုးဟာ အသိအမှတ်ပြုခံထိုက်ပါတယ်။ ညံ့ဖျင်းဆိုးဝါးတဲ့ အခြေအနေမှာ ရှိနေတဲ့ အလုပ်သမားအတွက် အကြောင်းရင်းကတော့ အမြဲထာဝရ ဖြစ်ပေါ်နေတဲ့ အကြောင်းဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ဒါမှမဟုတ် ခေတ္တ ယာယီအကြောင်းမျိုးလည်း ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ အလုပ်ကို သင်ယူလေ့ထွက်ခြင်း မစွမ်းနိုင်တဲ့သူဟာ ဖော်ပြခဲ့တဲ့ ထာဝရအကြောင်းနဲ့ ပတ်သက်ပါတယ်။ အဲဒီလို အလုပ်သမားမျိုးကို သင့်တော်တဲ့နေရာမှာ အလုပ်ပေးဖို့ ကုစုဇာတ်မှာ တာဝန်ရှိနေပါတယ်။ တချို့ကတော့ ယာယီအကြောင်းတွေ၊ အခြေအနေတွေ ကြောင့် လုပ်ဆောင်မှု နိမ့်ကျတာဖြစ်ပါတယ်။ အလုပ်သမားကိုယ်တိုင်က စွမ်းဆောင်မှုညံ့ဖျင်းလို့ မဟုတ်ပါဘူး။ ဆိုကြပါစို့။” အလုပ်သမား တစ်ယောက်ဟာ သူ့ရဲ့ ကျန်းမာရေးအတွက် စိတ်ပူပန်နေရရင်ဖြစ်စေ၊ ဗိသားစုဝင် တစ်ယောက်ယောက်အတွက် ကြောင့်ကြနေရရင်ဖြစ်စေ သူ့ လုပ်ဆောင်မှုဟာ ကောင်းမှာ မဟုတ်ပါဘူး။ ဒါယာယီအကြောင်းပဲပေါ့။ အဲဒီအကြောင်း၊ အဲဒီအခြေအနေကို ပြုပြင်ပေးရင် အကြံဉာဏ်လမ်းညွှန်ချက် ပေးရင် အလုပ်လုပ်သူမှာ စိတ်ကြည်လင်လန်းဆန်းပြီး မိမိကိုယ်နဲ့ အလုပ်မှာ ယုံကြည်မှု ပြန်လည်ရရှိလာနိုင်ပါတယ်။ လုပ်ဆောင်မှုဟာလည်း တိုးတက် ကောင်းမွန်လာနိုင်ပါတယ်။”

လုပ်ဆောင်မှုအဆင့် ခွဲခြားခြင်းသည် လုပ်ငန်းတွင် ဦးဆောင်မှု နေရာအတွက် အစားဝင်၍ ဦးဆောင်သွားရန် သဘောမျိုးအနေဖြင့် ရှိနေခြင်း ပင်ဖြစ်သည်ဟု ယူဆနိုင်ပေသည်။ လုပ်ဆောင်မှုမြင့်သူက ဦးဆောင်သွားမည် ဆိုသော သဘောမျိုးပင်ဖြစ်၏။ သို့သော် အစစ်အမှန် ဦးဆောင်မှုကား မဟုတ်ပါချေ။ ထိုသို့ လုပ်ဆောင်မှုအဆင့် ခွဲခြားခြင်းသည် လုပ်ဆောင်မှု အရည်အသွေးမြင့်မားခြင်း၊ ထွက်ကုန်နှင့် အကျိုးဆောင်မှုတို့ အရည်အသွေး

မြင့်မားခြင်း ဖြစ်ပေါ်ရေးအတွက် အဆီးအတားကြီး တစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ဒဲမ်းမင်းက ယုံကြည်လေသည်။ သူက ပြောပြသည်မှာ “လုပ်ဆောင်မှု အဆင့် ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်းဟာ ခဏပန်း လုပ်ဆောင်မှုကို ဖြစ်စေတယ်။ ရေရှည်စိမ့်ကိန်းတွေကို ဖျက်ပြယ်စေတယ်။ စိုးရိမ်ကြောင့်ကြမှုကို ဖြစ်စေတယ်။ အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်းကို အားပျော့ပျက်ပြယ်စေတယ်။ အပြိုင်အဆိုင် ပဋိပက္ခကို ပေါ်စေတယ်။

“အဲဒီလို အဆင့်ခွဲလိုက်တော့ လူတွေဟာ နာကျည်းကြရတယ်။ ကြေကွဲကြရတယ်။ စိတ်ဓါတ်အားမာန်ကျကြရတယ်။ ထိခိုက်ကြရတယ်။ သိမ်ငယ်တဲ့စိတ်တွေ ပေါ်လာတယ်။ ရက်သတ္တပတ်အတော်များများကြာအောင် အလုပ်မလုပ်နိုင်ကြတော့ဘူး။ သူတို့ ဘာကြောင့် ညံ့ဖျင်းနိမ့်ကျနေရတာလဲ ဆိုတာကို နားမလည်နိုင်ဘဲ ဖြစ်နေကြရတယ်။ လုပ်ငန်းရဲ့စနစ်ကြောင့် (စနစ်ရဲ့ ချွတ်ယွင်းချက်၊ အားနည်းချက်ကြောင့်) လူတွေရဲ့လုပ်ဆောင်မှုဟာ ကွဲပြားခြားနားရတယ်။ ဒါကို အမှတ်မထားဘဲ လုပ်ဆောင်နိုင်မှုအဆင့် ခွဲခြားတာဟာ တရားမျှတမှု မရှိပါဘူး။”

ဤသို့ ဒဲမ်းမင်းက လုပ်ဆောင်မှုတန်ဖိုးဖြတ်ခြင်း၊ အဆင့်ခွဲခြားခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ပြတ်ပြတ်သားသား ပြောဆိုဝေဖန်ခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ လုပ်ဆောင်မှု တန်ဖိုး ဖြတ်ခြင်းကို ဒဲမ်းမင်း ဝေဖန်ဖြစ်တင် ရှုချခြင်းမှာ စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာသိအိုရီအရ ထိုသို့ တန်ဖိုးဖြတ်ခြင်းသည် မှားယွင်းနေသောကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ထိုအကြောင်း တစ်ခုတည်းကြောင့်သာမဟုတ်ပေ။ ဒဲမ်းမင်းသည် ဘာသာတရားရှုထောင့်ကိုလည်း အလေးထားသောကြောင့် ဖြစ်ပေသည်။ ထိုရှုထောင့်အရ လူတို့မှာ အလုပ်လုပ်ရာတွင် အလုပ်၌ ပျော်မွေ့နှစ်သက်လိုသော ဆန္ဒသဘောထား ရှိနေခြင်းဖြစ်နေ၏။ အလုပ်လုပ်သူတို့ အလုပ်တွင် ပျော်မွေ့နေစေရန် လုပ်ငန်းစိမ့်ခန့်ခွဲမှုအပိုင်းက စိမ့်ဆောင်ရွက်ပေးရန် တာဝန်ရှိသည်ဟု ဒဲမ်းမင်းက ယုံကြည်လေသည်။ ယင်းသို့ စိမ့်ဆောင်ရွက်ပေးပါလျှင် လူအတော်များများသည် သူတို့အတတ် နိုင်ဆုံး၊ အကောင်းဆုံးကို လုပ်ပေးမည်သာ ဖြစ်ပါလေသည်။

ဤသဘောတရားသည် အမှန်ပင်ဖြစ်ပါ၏။

သို့ဖြစ်ငြားလည်း သမားရိုးကျလုပ်ဆောင်မှုတန်ဖိုးဖြတ်ခြင်းသည် အမေရိကန်ကုမ္ပဏီများတွင် ပျောက်ကွယ်သွားရန်မှာ ကြာဦးမည်ဖြစ်ပါသည်။ ညီညွတ်စွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သော အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်မှုအကျင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန်မှာလည်း ကြာဦးမည်ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံခြားစက်မှုစီးပွားလုပ်ငန်းများနှင့် ယှဉ်ပြိုင်အနိုင်ယူရမည့် အချိန်မှာပင် ထိုဝေလှေဟောင်းကို စွန့်ပစ်ရန် မလွယ်ကူဘဲ ဖြစ်နေကြပါသည်။

ဤအခံ ကုမ္ပဏီသည် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ဆောင်မှုတိုးစေရန် ၁၉၈၈ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ၌ စနစ်တစ်ခုကို ချမှတ်ခဲ့သည်။ ထိုစနစ်အရ အလုပ်သမားများ အလုပ်ပိုလုပ်စေရန်၊ ပို၍ ကံကောင်းစွာလုပ်စေရန် ဖိအားပေးမည် ဖြစ်သည်။ ထိုစနစ်သစ်အရ မန်နေဂျာများသည် အလုပ်သမားများကို အမျိုးအစား ၄ မျိုး ခွဲခြားရမည်ဖြစ်၏။ ပထမအမျိုးအစားမှာ အလုပ်သမားအားလုံး၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း ပါဝင်ရမည်ဖြစ်ပြီး ယင်းတို့သည် အလုပ်ညံ့သူများအဖြစ် သတ်မှတ်ခံရမည်ဖြစ်၏။ နောက်ထပ်တစ်မျိုး၌ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းပင် ရှိမည်ဖြစ်ပြီး ယင်းတို့သည် ထိပ်တန်း အလုပ်သမားများ ဖြစ်ကြမည်။ နောက်ထပ် ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းကို ထိပ်တန်းဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိသော အဆင့်မြင့် အလုပ်သမားအမျိုးအစားဟု သတ်မှတ်မည်။ ကျန် ၅၅ ရာခိုင်နှုန်းကိုမူ အဆင့်နိမ့် အလုပ်သမားများဟု စာရင်းသွင်းမည်ဖြစ်ပေသည်။ ဤသို့အလုပ်သမားတို့ကို လုပ်ဆောင်နိုင်မှုအလိုက် ခွဲခြားခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းပြီးစီး အောင်မြင်မှု၊ တိုးတက်မှု ရရှိစေနိုင်သည်ဟု ဂျီအမ်အရာရှိကြီးက ထင်မှတ်ကြသည်။ သို့သော် သူတို့ သတိမမူ ဂူမမြင်ဖြစ်ရသည့်အချက်တစ်ခုမှာ အကျအန စိမ့်အုပ်ချုပ်သော ကုမ္ပဏီများသည် လုပ်ဆောင်မှုညံ့သူတို့ကို အလုပ်ခန့်ရာတွင် လည်းကောင်း၊ ရာထူးအဆင့် တိုးမြှင့်ပေးရာတွင်လည်းကောင်း ပယ်ရှားပြီး ဖြစ်သည်ဆိုခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ထိုအချက်သည် အလွန် အရေးကြီးလှပါ၏။ အလုပ်သမားတို့၏ လုပ်ဆောင်မှု အကောင်းအညံ့ကို ခွဲခြားသတ်မှတ်နေခြင်းထက် အစကပင် အညံ့မပါအောင်ရွေးချယ်ခြင်းက ပို၍အကျိုးရှိပေသည်။ လုပ်ငန်းအရည်အသွေး ထက်မြက်သော လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ (ဝါ) ကုမ္ပဏီ၊ ကော်ပိုရေးရှင်းများတွင် လုပ်နိုင်စွမ်း၊ လုပ်ဆောင်နိုင်မှုအဆင့်အမျိုးမျိုး

အထွေထွေ ပြန်ကြံနေခြင်း နည်းပါးလေသည်။ (အကောင်းအညံ့ အဆင့် အမျိုးမျိုး ကွဲပြားနေခြင်းနည်းသည်ကို ဆိုလိုပေသည်။)

ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီသည် ဖော်ပြပါ လုပ်ဆောင်နိုင်မှုအတွက် အလုပ် သမားရာခိုင်နှုန်း အချိုးကျ ခွဲဝေသတ်မှတ်ခြင်းစနစ်ကို အသုံးပြုသောအခါ လအနည်းငယ် အတွင်းမှာပင် အလုပ်သမားတို့၏ တော်လှန်ဆန့်ကျင်မှု ပေါ်ပေါက်လာလေတော့သည်။ အဆိုပါ နည်းစနစ်သည် မမှန်ကြောင်း၊ အကျိုးမပြုကြောင်း ထင်ရှားစေသည့်ဖြစ်ရပ်ပင်ဖြစ်ပေသည်။ ထိုအကြောင်း အပြင် ကုမ္ပဏီ၏ ပဓာန မန်နေဂျာအုပ်စုသည် အခြား အရေးပါသော အကြောင်းအချက်တစ်ခုကိုလည်း ထင်ရှားစွာ သိမြင်လာလေသည်။ ကုမ္ပဏီ ပြဿနာ၏ အကြောင်းရင်းအတော်များများသည် ကုမ္ပဏီ၏ နည်းစနစ်နှင့် မလေ့ထုံးစံပေါ်တွင် တည်မှီ၍ဖြစ်ပေါ်နေကြောင်း၊ အလုပ်သမားများကြောင့် ထိုအကြောင်းရင်း မပြစ်ပေါ်ကြောင်းဆိုသည့် အမှန်တရားပင်ဖြစ်ပေသည်။

သို့ဖြစ်၍ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီသည် ယင်း၏ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်ခေလေ စရိုက်ကို ပြုပြင်ရန် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေလာတော့သည်။ လက်အောက်ခံ ဌာနများ၊ စက်ရုံများသို့လည်း မီးစိမ်းအချက်ပြု၍ လွတ်လပ်မှုပေးလိုက်လေ သည်။ ဤသို့အားဖြင့် ပါဝါထရိုနီးခေါ်အင်ဂျင်စက်တည်ဆောက်ရေး ဌာနတွင် နှစ်နှစ်ကြာ ပေါ်ပေါက်လာသည့် တီထွင်ဆန်းသစ်မှုစိမ့်မိတ်နီးသည် လမ်းပွင့် လာရလေသည်။ (အခန်း ၈ ၌ ဖော်ပြပြီးဖြစ်၏။) ပါဝါထရိုနီးသည် ၁၉၈၀ လွန်အလယ်နှစ်များ၌ ဒဲမ်းမင်း၏ ဩဇာသက်ရောက်မှုအောက်သို့ ရောက်သွား သောအခါ နည်းပညာဆိုင်ရာနှင့် ကြီးကြပ်မှုဆိုင်ရာ စသည်တို့မှ လူစုံတက်စုံ ပေါင်းစည်းပြီး လုပ်ငန်း ဆောင်မြင်ရေး အဖွဲ့တစ်ခုကိုဖွဲ့၍ လေ့လာမှု ပြုခဲ့လေသည်။ ထိုအဖွဲ့သည် လုပ်ဆောင်မှုတန်ဖိုးဖြတ်ခြင်း နည်းနှစ်နည်း၏ ကွာခြားချက်ကို ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ နည်းတစ်နည်းသည် သမားရိုးကျနည်း ဖြစ်ပြီး လုပ်ဆောင်မှုတန်ဖိုးတက်အောင် နှားကြိမ်တို့သည် လုပ်ရပ်များကို ကျင့်သုံးသည်။ နောက်တစ်နည်းမှာ ဆန်းသစ်ထားသော နည်းဖြစ်ပြီးလျှင် အလုပ်သမားများကို နည်းပေးလမ်းပြ ပြုခြင်းဖြင့် လုပ်ဆောင်မှုမြင့်စေသော နည်းပင် ဖြစ်ပေသည်။

ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီတွင် ထိုသို့ပြုပြင်တိုးတက်မှုများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ် နေသောအခါ၌ ပါဝါထရိုနီးသည် လုပ်ဆောင်မှုအဆင့် ၃ မျိုးကို (၁၀-၈၀-၁၀) အမျိုးဖြင့် သတ်မှတ်လေ့လာခွင့် ရလေသည်။ ထိုစနစ်မှာ အလွန်ကောင်းမွန် ဖြစ်အဆင့်သည် ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း၊ အနောက်အဆင့်သည် ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အညံ့ဆုံးအဆင့်မှာ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီးဖြစ်၏။ ဤအမျိုးမျိုး ရအောင် လည်း ပါဝါထရိုနီးဌာနက စနစ်ချ၍ ဆောင်ရွက်ရလေသည်။ ယင်း၏ အနစ်သာရမှာ လုပ်ဆောင်မှုအကောင်းဆုံးကိုလည်း အပိကမထား၊ အညံ့ဆုံး လည်း အလွန်နည်းပါးစေပြီးလျှင် ဖြစ်နိုင်ချေလည်းရှိ၊ အကျိုးလည်းဖြစ်စေ သော အလယ်အလတ်လုပ်ဆောင်မှု အဆင့်အတန်းကိုသာ ပဓာနထားခြင်း ဖြစ်၏။ တစ်နည်းဆိုရလျှင် သင့်လျော်မှုတစ်ခုဆိုသည့် အလယ်အလတ် လမ်းစဉ်ကို လိုက်နာခြင်းပင်ဖြစ်ပေသည်။ (၁၉၇၈ ဖော်ပြခဲ့သည့် ၁၀-၁၀-၂၅-၅၅ အမျိုးနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက ဤစနစ်ကသာကြောင်း၊ လက်တွေ့ ကျကြောင်း တွေ့နိုင်ပါသည်။) ဤစနစ်ကို ကျင့်သုံးလိုက်သောအခါ လုပ်ဆောင်မှု ထူးချွန်သူများ ရှိနေကြောင်း တွေ့လာရလေသည်။ ထို့ပြင် မန်နေဂျာများနှင့် သူ၏ အလုပ်သမားများကို ပိုမို ရင်းနှီးစေပြီး ပိုမို ညီညွတ် စေကာ လက်တွဲဆောင်ရွက်စေနိုင်ခဲ့သည်။ မန်နေဂျာနှင့် အလုပ်သမားများ တွဲဖက်လျက် တစ်ဦးချင်းနှင့် အဖွဲ့လိုက် လုပ်ဆောင်မှု တိုးတက်ရေးများကို လည်း အကောင်အထည်ဖော်စေနိုင်ခဲ့ပေသည်။ အများအတွက် တစ်ယောက် တစ်လက် အုပ်စုခေလေစရိုက်ကိုလည်း ပေါ်ထွန်းလာစေခဲ့ပေသည်။

ထိုသို့ လုပ်ဆောင်မှုအရည်အသွေး မျှတလျော်ကန်စွာ တိုးတက် စေပြီး အဖွဲ့လိုက် လုပ်ဆောင်မှုကို အားပေး ထွန်းကားစေသော်လည်း တစ်ဖက်တွင် တစ်ဦးချင်းလုပ်ဆောင်မှုထူးချွန်သူများကိုလည်း မေ့မထားချေ။ စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှုစွမ်းအားနှင့် တစ်ဦးချင်း ထူးချွန်မှုစွမ်းရည်တို့ကို မျှတ အောင်လည်း လက်ခံသတ်မှတ်ထားလေသည်။ ထူးချွန်သူများကို သတ်မှတ် ဖော်ထုတ်ရာတွင် လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုတည်းကိုသာ ဆန်းစစ်ပေးမိမှု မပြုချေ။ အသက်အရွယ်နှင့် ဝါကြီးရင့်ခြင်း၊ အတွေ့အကြုံ များပြားခြင်းတို့ကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားလေသည်။ ထို့ပြင် ထိုသူတို့မှာ ကာလအတော်ကြာကပင်

အခြားအလုပ်သမားတို့ထက် လုပ်ဆောင်မှု ပိုမိုကောင်းမွန်ခြင်းလည်း ရှိနေရမည်ဖြစ်ပေသည်။ ဤစနစ်သစ်ဖြင့် လုပ်ဆောင်မှုတန်ဖိုးကို သတ်မှတ်ခွဲခြားလိုက်သောအခါ အလုပ်သမား ၅ ရာခိုင်နှုန်းသာလျှင် ထူးခြားသော လုပ်ဆောင်မှုပေးနိုင်ကြောင်းကို တွေ့လာရလေသည်။

ထူးခြားသောလုပ်ဆောင်မှုပေးနိုင်စွမ်းရှိသူတို့သည် ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုစွမ်းရည် ဥပဒေသများတို့အရလည်း ထူးခြား ပေါ်လွင်နေရပါသည်။ ပါဝါထရိုနန်း မော်တော်ကားအင်ဂျင်စက် ထုတ်လုပ်ရေးဌာနသည် ဆောက်ပါခေါင်းဆောင်နိုင်မှုစွမ်းရည်ဥပဒေသများကိုချမှတ်ထားပါသည်။ ယင်းတို့သည် ဒဲမ်းမင်း၏ မူ ၁၄ ချက်နှင့်အတော်ပင် ကိုက်ညီပါသည်။

* ယုံကြည်ကိုးစားမှု မွေးမြူတည်ဆောက်ခြင်း

အလုပ်သမားတို့သည် အခြားသူများအား အပြုသဘော လုပ်ဆောင်မှုဖြင့်အားပေး၍ စွမ်းရည်စွမ်းအား တိုးတက်စေရသည်။

* လုပ်ငန်းအဖွဲ့တွင် ပါဝင်မှုဖြစ်စေခြင်း

လုပ်ငန်း ပြုပြင် တိုးတက်မှုတွင် ပါဝင်စေရန် အားပေးရမည်။ အခြားသူများ၏ အားထုတ် လုပ်ဆောင်မှုနှင့် အောင်မြင်ပြီးမြောက်မှုများ အသိအမှတ်ပြုခြင်းရှိရမည်။ ထို့ပြင် အခြားသူများ၏ အပြုသဘောပြန်လည် ထောက်ပံ့မှု၊ အကြံဉာဏ်နှင့် ရှုမြင်သုံးသပ်ချက်များကို နားလည်မှုဖြင့်လက်ခံ တုံ့ပြန်ရမည်။

* အရည်အသွေး တိုးတက်မှု ကြိုးပမ်းခြင်းတွင်

ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

အလုပ်သမားတို့သည် ဝယ်ယူသုံးစွဲသူတို့၏ မြော်လင့်တောင့်တ ချက်များကို စဉ်းစား၍ ပြည့်မီကျော်လွန်စေရမည်။ စဉ်ဆက်မပြတ် ပြုပြင် တိုးတက်မှုဖြင့် ထွက်ကုန်ပစ္စည်းများ၊ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်များနှင့်လူများအတွက် ကုန်ကျစရိတ် လျော့နည်းစေလျက် အရည်အသွေးကို တိုးတက်စေရသည်။ လေလွင့်ပစ္စည်းနှင့် အလဟဿဖြစ်မှု ပပျောက်စေရသည်။ စဉ်းစားဆုံးဖြတ် ချက်များ ပြုရာတွင် ရေရှည်နည်းဗျူဟာကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။

ဆိုင်ယာနာမစ် ကုမ္ပဏီတွင်လည်း လုပ်ဆောင်မှုတန်ဖိုးဖြတ်ခြင်းကို

အထက်ပါနှင့်အလားတူစွာ ဦးတည်ချက်များ၊ ယုတ္တိကြောင်းကျိုးဆက်စပ်မှု များတို့ဖြင့် လမ်းသစ်ထွင်စမ်းသပ်ကျင့်သုံးလေသည်။ ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီကဲ့သို့ပင် ကျင့်သုံးခြင်းဖြစ်လေသည်။ ဆိုင်ယာနာမစ် ကုမ္ပဏီသည် ဒဲမ်းမင်းဩဇာအရိပ် ဆောက်သို့ တစ်ခါမျှ ရောက်ခဲ့သည် မဟုတ်သော်လည်း ဂျီအမ်မှာကဲ့သို့ ဆင်ဆင်ပင် လုပ်ဆောင်မှု တန်ဖိုးဖြတ်ခြင်းသဘောတရားမျိုးသို့ ရောက်ခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ လက်ဒါရာလ် ဓါတ်ခွဲခန်းများရှိ ဟော့ဂ်ဆန်ဆေး သုတေသန ဌာနခွဲတွင် စမ်းသပ်ပြုလုပ်သော လုပ်ဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် စမ်းသပ်မှု တစ်ခုသည် ဂျီအမ် ကုမ္ပဏီ ပါဝါထရိုနန်း ဌာနမှာကဲ့သို့ပင် ဖြစ်သည်။ အလုပ်သမားစိတ်ထားနှင့် လုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာ ထိုးထွင်းသိမြင်မှုမျိုးကို ရရှိ ခဲ့ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

စီမံခန့်ခွဲမှုအလုပ်၏ အဓိကတာဝန်မှာ အစွမ်းကုန် မလုပ်ဆောင် သူများအား လုပ်ဆောင်မှုနှင့် အရည်အသွေးတိုးတက်လာအောင် လုံ့ဆော် ကူညီခြင်းပင်ဖြစ်ပေသည်။

၁၉၈၀ လွန် စောစောပိုင်းနှစ်များတွင် ဆိုင်ယာနာမစ် ကုမ္ပဏီ၌ လုပ်ဆောင်မှုအလိုက် အလုပ်သမားများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်သည်။ အုပ်စု သုံးစု အဖြစ် ခွဲခြားလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ လုပ်ဆောင်မှု အကောင်းဆုံးအဖြစ် ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း သတ်မှတ်ထား၏။ အချို့နေရာတွင် ထူးချွန်သူ အလုပ်သမား များ၏ ပမာဏမှာ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်၏။ ကျန် ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာကား မှန်းချက်ပြည့်မီအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သူများ (မှန်တမ်းလုပ်ဆောင်မှုပေးနိုင် သူများ) ဖြစ်၏။ (အလွန်ညှပ်ပျင်းသူမှာ မရှိသလောက်ပင်ဖြစ်၏။ ခွဲခြား သတ်မှတ်မှုတွင် ယင်းကို ထည့်သွင်းတွက်ချက်ခြင်း မပြုချေ။) ဤစနစ်ကို ဟော့ဂ်ဆန်က မနှစ်သက်ချေ။ ယင်းတွင် ချွတ်ယွင်း အားနည်းချက်များ ရှိနေသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။ တစ်ဖန် လုပ်ဆောင်မှု ခွဲခြားသတ်မှတ် ရာတွင်လည်း မှန်ကန်မှု၊ တရားမျှတမှု၊ ရှိချင်မှ ရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အချို့ အလုပ်သမားတို့သည် မင်မောင်းဟန်ပန် ကောင်းသောကြောင့် သော်လည်းကောင်း၊ ကံကောင်းသောကြောင့်သော် လည်းကောင်း၊ သူတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုသည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏

လုပ်ဆောင်မှုထက် မသာယာပျော်ရွှင်မှုကို ပိုမိုကောင်းနေသည်ဟု ထင်စရာ ခြင်္စင်နေတတ်သည်။ တစ်ဖန် မြင်တွေ့နေကျ ရင်းနှီးနေသူများကို အခြားသူ များထက်ပို၍ အထင်ကြီးနေတတ်ပြန်သည်။ ထိုအခြေအနေများပေါ်အမှီပြု၍ လုပ်ဆောင်မှုကောင်းသည်ဟု ဆုံးဖြတ်တန်ဖိုးဖြတ်လိုက်လျှင် မှန်ကန်တရား ဖွဲ့တမူ ဖြစ်လာမည် မဟုတ်ချေ။ သို့ဖြစ်၍ လုပ်ဆောင်မှုအဆင့်အတန်း ခွဲခြားခြင်းသည် မှန်ကန်မှုဖြစ်ရန် ခံယဉ်းလှပေသည်။ အလုပ်သမားများ ကိုလည်း စိတ်ဓါတ်ကျစေသည်။

သို့ဖြစ်၍ ဆိုင်ယာနာမစ် ကုမ္ပဏီသည် ထိုစနစ်ကို ပယ်ဖျက်ပစ် လိုက်ရလေသည်။ ထို့နောက် မန်နေဂျာများနှင့် သူ့လက်အောက်အလုပ် သမားများ ပါဝင်သော လုပ်ငန်းအဖွဲ့များကို ဖွဲ့စည်း၍ တာဝန်ယူလုပ်ဆောင် စေသည်။ ထိုနည်းစနစ်အရ လွတ်လပ်စွာ ညှိနှိုင်းစုပေါင်းလုပ်ကိုင်နိုင်သည်။ ထိုစနစ်ကို အသုံးပြုလိုက်သောအခါ အလုပ်သမားတို့၏စိတ်ဓါတ်နှင့် တီထွင် ဝန်တိုးနိုင်စွမ်းသည် အံ့ဩရလောက်အောင် ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်လာသည်ကို တွေ့ကြရလေသည်။ သာဓကအားဖြင့် ပြုရလျှင် ဆိုင်ယာနာမစ် ကုမ္ပဏီ ခရိုမက်တိုဂရပ်စ် ဓါတ်ခွဲခန်းမှာ လက်ဟောင်း ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တစ်ဦး၏ အတွေ့အကြုံနှင့် အဖြစ်သနစ်ကို ပြုရပေလိမ့်မည်။ သူသည် ထိုအလုပ်တွင် လုပ်နေခဲ့သည်မှာ ကြာပါလေပြီ။ သူသည်လက်ဟောင်းဖြစ်သဖြင့် ကျွမ်းကျင် မှုရှိတန်သလောက် ရှိသော်လည်း ကြီးကြပ်သူက လက်ထပ်ပြသပေးမှ လုပ်ကိုင်တတ်သူဖြစ်သည်ဟူ၍ အများအမြင်တွင် ထင်မှတ်ယူဆခံနေရသူ ဖြစ်သည်။ မိမိဖာသာ လမ်းထွင်တီထွင် ကြိုးပမ်းမှု ပြုနိုင်စွမ်းမရှိဟု ယူဆ နေကြသည့် သဘောထားပင်ဖြစ်လေသည်။ သို့သော် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်သစ် အရ အထက်လူနှင့် အောက်လူ လွတ်လပ်စွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာ ကြံဆလုပ်ကိုင်နိုင်ခွင့်တို့ ရှိလာသဖြင့် ထိုအလုပ်သမားဟောင်း ကြီးသည် ထူးခြားသောအောင်မြင်မှုတစ်ခုကိုလုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့လေသည်။ သူ့ အထက်အရာရှိက သူ့ကို လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ အားပေးအားမြှောက် ပြုခဲ့သည်။ ကင်ဆာ တားဆီးရေး ဆေးတစ်မျိုးကို စမ်းသပ် စစ်ဆေးရန်၊ ကွန်ပျူတာနည်းစနစ်သစ် တစ်မျိုးကို အသုံးပြုရန် တိုက်တွန်း အားပေး

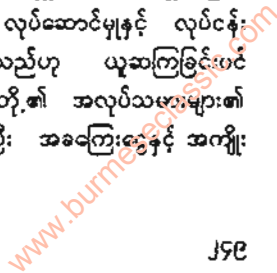
သည်။ ထိုခါတစ်ခွဲခန်းအလုပ်သမားကြီးသည် ထိုနည်းစနစ်ဖြင့် လေ့လာမှု ပြုသောအခါ ထိုကင်ဆာ တားဆီးရေးကို အနောက်အယုတ်ပြုနေသော ဓါတ်တစ်မျိုးကို ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့သည်။ ထိုခါတို့ကို ပပျောက်စေခြင်းဖြင့် ဆေးသည် အစွမ်းထက်လာလေသည်။ နို့ဗန်တရမ်းခေါ် ထိုဆေးသည် ယနေ့အခါတွင် အရောင်းရအတွင်ဆုံး၊ အသုံးအများဆုံး ဖြစ်နေလေပြီ။

ဤသို့ ဆောင်မြင်မှု ရရှိလာသည်မှာ အဘယ်ကြောင့်ပါနည်း။ အစွမ်းအစမရှိဟုထင်ရသော၊ လုပ်ဆောင်မှုညံ့သည်ဟု ယူဆရသော ဖော်ပြပါ အလုပ်သမားဟောင်းကြီးသည် အဘယ်ကြောင့် ထိုသို့ စူးစမ်း ရှာဖွေ တွေ့ရှိနိုင်ပါသနည်း။ ယခင်က အဘယ်ကြောင့် ထိုသို့ မစွမ်းဆောင် နိုင်ရပါသနည်း။ စဉ်းစားစရာကောင်းလှပါသည်။

အဖြစ်မှန်နှင့် သဘောတရားမှန်မှာ ထိုအလုပ်သမားကြီး၌ အစွမ်း အစ အထိုက်အလျောက် ရှိနေပါသည်။ လုပ်ဆောင်မှု ကောင်းနိုင်ပါသည်။ သို့သော် လွတ်လပ်စွာ လုပ်နိုင်ခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာ လုပ်ပိုင်ခွင့်၊ အားပေးခြင်း၊ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊ ကြံဆခြင်းတို့ မရှိသောကြောင့်သူ၏ အစွမ်းအစနှင့် လုပ်ဆောင်မှုသည် မတောက်ပြောင်ဘဲ ဖြစ်နေရခြင်းပင်တည်း။ ယခင် စနစ်၏ ချွတ်ယွင်းချက်ကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။ ထိုဖြစ်ရပ်အရ သိရသည်မှာ "စနစ်ဟောင်း စီမံခန့်ခွဲမှုကြောင့် လူတစ်ဦးသည် သူ့စွမ်းဆောင်နိုင်သမျှ အတိုင်းအတာ မပေါ်လွင် မသိရှိနိုင်ခြင်း ဖြစ်ခဲ့ရပေသည်"

အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ဆောင်မှုနှင့် အစွမ်းအစ တိုးတက် ကောင်းမွန်စေရန် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း တိုးတက် ကောင်းမွန်မှုပေါ်ပေါက် စေသော နည်းစနစ်ကို အသုံးပြုရပေလိမ့်မည်။

လုပ်ဆောင်မှု တိုးတက်စေရန် အခြားအကြောင်းရှိသေးသည်ဟု အချို့က ယူဆကြသည်။ အလုပ်သမားတို့ ရရှိသော အကျိုးအမြတ် သို့မဟုတ် အခကြေးငွေ လစာသည်လည်း လုပ်ဆောင်မှုနှင့် လုပ်ငန်း ပြီးမြောက်မှုအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိသည်ဟု ယူဆကြခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီများသည် မိမိတို့၏ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ဆောင်ပုံ ပြီးမြောက်ပုံတို့ကို တန်ဖိုးဖြတ်ပြီး အခကြေးငွေနှင့် အကျိုး



အမြတ်ကို ခွဲခြား သတ်မှတ်ကြလေသည်။ သို့သော် ထိုနည်းစနစ်ဖြင့် လုပ်ဆောင်မှု အကဲဖြတ်ခြင်းသည် မှန်ကန်သည်ဟု ထင်ရသော်လည်း သေချာပေါက် မှန်ပါသည်။ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိပါသည်ဟု မဆိုနိုင်ချေ။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုလုံး ပြီးမြောက်မှုသည် ထူးချွန်သော လုပ်ဆောင်မှုရှိသူများကြောင့် တစ်ခုတည်းသာ မဟုတ်ချေ။ အလုပ်သမားများ အားလုံး ညီညွတ်မျှတစွာ လုပ်ဆောင်မှုကြောင့်သာ ဖြစ်ပေသည်။ သို့ဖြစ်၍ လုပ်ဆောင်မှုကို ထူးထူးခြားခြား ခွဲခြားသတ်မှတ်နေစရာမလိုချေ။ လုပ်ငန်း ပြီးမြောက်အောင်မြင်စေမည့် နည်းစနစ်သာ လိုပေသည်။ နည်းစနစ်ကောင်းလျှင် အလုပ်လုပ်သူတို့သည် အလုပ်ပြီးမြောက်မှု ရလဒ်အသီးသီးကို ရရှိကြသဖြင့် ကျေနပ်ဝမ်းမြောက်မှု ဖြစ်ကြရသည်။ လုပ်ငန်းတွင် စိတ်ဝင်စားခြင်း၊ လုပ်ငန်းမှာ ပျော်မေ့ခြင်း ဖြစ်ရပေသည်။ ထိုအခါ လုပ်ဆောင်မှုလည်း ကောင်းမွန် တိုးတက်လာလေတော့သည်။ စိတ်ဝင်စားလည်း တက်ကြွ လာလေတော့သည်။

အချုပ်အားဖြင့်ဆိုရသော် အလုပ်သမားတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်းသည် အမြဲတမ်း မှန်ကန်သည်ဟု မဆိုနိုင်ချေ။ ထို့ကြောင့် ထိုသတ်မှတ်မှုအရ အကျိုးအမြတ်ရစေခြင်း၊ တစ်နည်း ဘာကပ်စ် ဆုငွေ ပေးခြင်းမှာလည်း အတိအကျ မှန်ခြင်း၊ တရားမျှတမှုရှိခြင်း ဖြစ်ချင်မှ ဖြစ်ပေမည်။ တစ်ဖန် လုပ်ဆောင်မှုကို ခွဲခြားသတ်မှတ်မှု လွန်ကဲသွားပြန် လျှင်လည်း လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်သမားများ ညီညွတ်မှု ပျက်ပြားနိုင်ပြန်ပါသည်။ စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ပျက်ပြားနိုင်ပါသေးသည်။ ထိုအခါ လုပ်ငန်း ပြီးမြောက်အောင်မြင်မှု၊ လျော့နည်းခြင်း၊ ထွက်ကုန်ပမာဏ ကျဆင်းခြင်း၊ အရည်အသွေးညံ့ဖျင်းခြင်း၊ တီထွင်ဆန်းသစ်မှု ကွယ်ပျောက်ခြင်းဆိုသည့် ဆိုးကျိုးများ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်ပေသည်။

လုပ်ငန်းအောင်မြင်စေရန်လည်းကောင်း၊ အရည်အသွေးတိုးတက် စေရန်လည်းကောင်း၊ တီထွင် ဆန်းသစ်မှု ရှိနိုင်စေရန် လည်းကောင်း၊ နည်းစနစ်ကောင်းနှင့်စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှုသည် အလွန်အရေးကြီးလှပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းက လုပ်ငန်းနည်းစနစ်ကောင်းကို ချမှတ်

ပေးခြင်း၊ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်း၊ မူဝါဒသဘောတရား ဖြန့်ကြက်ခြင်း၊ လူကို တန်ဖိုးထားခြင်းတို့ကို အထူးဂရုပြုကာ စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ဆောင် သွားရမည် ဖြစ်ပါသည်။



အခန်း (၁၀)

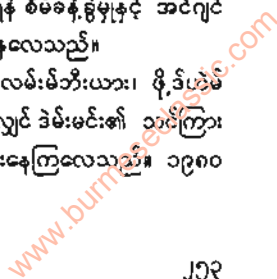
၁၉၉၀ ဆယ်စုနှစ်များအတွင်း
ဒဲမ်းမင်း ဝါဒလမ်းစဉ် ဝင်ရောက်လာပြီ

ကင်းနက် ဟောပါး အမည်ရှိ စကော့လူမျိုး အင်ဂျင်နီယာလူငယ် တစ်ဦးသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု ဟားဗတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သင်တန်းကျောင်းသို့ ၂၅ နှစ် အချိန်စောပြီး ရောက်လာခဲ့သည်ဟု ဆိုရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုအချိန်မှ နောက် ၂၅ နှစ်အကြာ ယနေ့အခါတွင် သူရောက်လာ ပါမူ သူသည် အလွန်အဆင်ပြေလိမ့်မည် ဖြစ်ပေသည်။ လွန်ခဲ့သည့် ၂၅ နှစ်က သူဟားဗတ်သို့ ရောက်လာခဲ့ရသည်မှာ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို အာရုံပြုသော အမေရိကန်ကုမ္ပဏီများကို နှစ်ခြိုက်လေးစားလွန်းသောကြောင့် ဖြစ်ပေသည်။ ဟောပါးသည် ဒုတိယကမ္ဘာစစ် အပြီးတွင် ဗြိတိန်နိုင်ငံ ပရောတာ အန် ဂဲန်းဘယ်လ် စက်ရုံများတွင် နှစ်ပေါင်းများစွာ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေရာမှ အထက်ပါအတိုင်း အမေရိကသို့ ကူးပြောင်းလာရခြင်းဖြစ်ပေသည်။ သို့သော် သူလာရကျိုး မနပ်ပါ။ အခြေအနေ အနေအထားအရ ၂၅ နှစ်စော၍ရောက်ခဲ့ သည်ဟု ဆိုရမလိမ့် ဖြစ်နေပေသည်။ သူရောက်ရှိသည့်အချိန်၌ အမေရိကန် ပြည်ထောင်စုတွင် စီးပွားရေးလောက၌ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို ဂရုမထားဘဲ ရောင်းဝယ်ခြင်း၊ ဈေးကွက်ဝင်ခြင်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေး ကိစ္စများကိုသာ အလေး ဂရုပြု၍ လေ့လာနေကြလေသည်။ သူက ထိုပြဿနာများကို စိတ်မဝင်စားဘဲ လုပ်ငန်းနည်းစဉ်များ၊ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုနှင့်စက်ရုံကြီးကြပ်သူတို့၏အခန်းကဏ္ဍ တို့ကိုသာ စိတ်ဝင်စားလေသည်။ ဟားဗတ်တွင် ဟောပါးသည် ပါမောက္ခ တစ်ဦးမှ တစ်ဦးသို့ ကူးလျက် သူ့စိတ်ဝင်စားမှုကို တင်ပြရာ ထိုပုဂ္ဂိုလ်တို့က လက်မခံ၊ စိတ်မဝင်စားကြပေ။ ဟားဗတ်တွင် ထိုသို့ စိတ်ဝင်စားမှုမျိုးအတွက်

နေရာမရှိကြောင်း ပြောကြားကြကာ ငြင်းပယ်ကြလေသည်။ သို့နှင့် ဟောပါးသည် အထုပ်အပိုးပြင်ကာ နေရပ်သို့ ပြန်ခဲ့ရလေသည်။ နောက်ထပ် ဆယ်စုနှစ်နှစ်ခုအတွင်းမထင်မရှားဖြင့် နေခဲ့ရလေသည်။ လူတော်တစ်ယောက် တိမ်ဖုံး၍လမသာဘဝမျိုးဖြင့် တိမ်မြုပ်နေခဲ့ရလေသည်။ သို့နှင့်အလားတူသော အမေရိကန် အင်ဂျင်နီယာများ၊ မန်နေဂျာများကလည်း ထိုခေတ်ကာလက ထိုသို့ပင် တွေ့ကြုံခံစားကြရမည်ဖြစ်လေသည်။

ယနေ့အခါတွင်မူ အမေရိကန်စီမံခန့်ခွဲမှုသိပ္ပံပညာပညာပေးကြီးသဖွယ် ဖြစ်သော ဟားဗတ်ကျောင်းသည် ဟောပါးကို ကြိုဆိုနေမည်သာဖြစ်သည်။ အကြောင်းမှာ ယခင်ကကဲ့သို့မဟုတ်ဘဲ (ဘဏ္ဍာရေးအမာမံထားရေးကိုသာ ဂရုပြုနေသည် မဟုတ်ဘဲ) လုပ်ငန်းနည်းစဉ်နှင့် အရည်အသွေးဘက်သို့ အာရုံစိုက်လာသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပေသည်။ ထိုသို့ ဖြစ်ရသည်မှာလည်း တိုင်းတစ်ပါးနိုင်ငံခြား စက်မှုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ယှဉ်ပြိုင်တိုက်ခိုက်လာ သောကြောင့် ဖြစ်ပေသည်။ အမေရိကန် စီးပွားရေးသင်တန်းကျောင်းများ မှာလည်း သင်ရိုးများကို ပြောင်းလဲပြုပြင်ပစ်ကြလေသည်။ ဘင်္ဂတန်းကျောင်း များသည် ပိုမို ကျယ်ပြန့်သော စီမံခန့်ခွဲမှုရည်များ ရရှိစေရန်ကြိုးစား ကြသည်။ ဒဲမ်းမင်း လမ်းညွှန်ပြသော ပြဿနာပြေရှင်းနည်းများကို လေ့လာ သင်ကြားပေးလေသည်။ ဟားဗတ်တွင် ဟေးဇ်နာဒ်ဒေးဗစ် ဂါးဗင်တို့သည် အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှုသဘောတရားခံယူချက်များကို သင်ကြားပို့ချပေးနေ ကြလေသည်။ တစ်ဖန် တန်နက်ဆီးတက္ကသိုလ်တွင် စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်းများ၌ အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုအကြောင်းကို အထူး ဂရုစိုက်၍ သင်ကြားပေး လေသည်။ အမ်ဘိုင်တီ ခေါ် မက်ဆာချူးဆက် စက်မှုနည်းပညာ တက္ကသိုလ်တွင် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ပညာများ စိတ်ပါဝင်စားသူ ၅၀ မှ ၅၅ ယောက်အထိ နှစ်စဉ် လေ့ကျင့်ပေးထုတ်ပေးနိုင်စေရန် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အင်ဂျင် နီယာစီမံကိန်းကို အကောင်အထည်ဖော်လျက် ရှိနေလေသည်။

ဝေါလ်စထရီနှင့်အနီးစပ်ဆုံးဖြစ်သည့် ကိုလမ်းမိဘီးယား၊ ပိုဒဲပွဲမ် တက္ကသိုလ်များရှိ စီးပွားရေးသင်တန်းကျောင်းများပင်လျှင် ဒဲမ်းမင်း၏ သင်ကြား ပို့ချချက်များကိုသူတို့၏သင်ရိုးများတွင် ထည့်သွင်းနေကြလေသည်။ ၁၉၈၀



လွန်နှစ်အတော်များများတွင် ဒဲမ်းမင်းသည် ကိုလမ်းမိဘီးယားတက္ကသိုလ်၌ ဆင်မိနာခေါ် မျက်နှာစုံညီ ဆွေးနွေးပြုကြီး ကျင်းပ၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာပေး သင်ကြားပေးခဲ့လေသည်။ ပိုဒဲဟမ်တွင် ခေတ်မီစီမံခန့်ခွဲမှုလေ့လာရေး ဗဟိုဌာနကြီး တစ်ခုကို ဖွင့်လှစ်လိုက်လေသည်။ ထိုဌာနကြီးတွင် ဒဲမ်းမင်း၏ ဒဿနအတွေးအမြင် သဘောတရားများကို အခြေခံထား၍ လေ့လာပို့ချ ပေးလေသည်။ ထိုဌာနကြီးတွင် ဒဲမ်းမင်းက အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှုကို စီးပွားရေး သင်တန်းကျောင်းများ၌ မည်သို့မည်ပုံ သင်ကြားပို့ချရမည်ကို လမ်းညွှန်ပို့ချပေးလေသည်။ ထိုသင်တန်းကျောင်းများသည် အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုကို ဈေးကွက်နှင့် ဆက်စပ်ပေးမည့် လမ်းညွှန်ဌာနများသဖွယ် ဖြစ်လာပေလိမ့်မည်။ သို့ဖြစ်သည့်တိုင်အောင် ဒဲမ်းမင်းဝါဒလမ်းစဉ်သည် ယင်းတို့အတွက် အသစ်အဆန်း ဖြစ်လွန်းနေသဖြင့် အတော်များများသည် ကောင်းစွာ သင်ကြားပို့ချနိုင်စွမ်း မရှိကြချေ။ ဒဲမ်းမင်း၏ တပည့်တပန်း များက အစွမ်းကုန် ဝိုင်းဝန်းကူညီကြရသည်။ ထိုသို့ အရည်အသွေးစီမံ ခန့်ခွဲမှုအတတ်ပညာ တိုးတက် ပွံ့ဖြိုးရေးအတွက် ကြိုးစမ်းကြရာတွင် မယ်လ်ကမ်း ဘောလ်ရစ်ချ် အမျိုးသားရေး အရည်အသွေးဆုသည်လည်း တစ်ဖက်တစ်လမ်းက အထောက်အပံ့ဖြစ်လျက် ရှိနေပေသည်။

မယ်လ်ကမ်း ဘောလ်ရစ်ချ် အမျိုးသားရေးအရည်အသွေးဆု

ဆုသတ်မှတ်ပြဌာန်းသည့် ကာလ၏ တတိယနှစ်တွင် ဘောလ်ရစ်ချ် ဆုသည် အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် အမျိုးသားရေးစံချိန် ပွံ့ဖြိုးလာ စေမည့် အရိပ်နိမိတ်လက္ခဏာများကို ပြစေပြုလျက် ရှိနေပေပြီ။ ဘောလ်ရစ်ချ် ဆုအတွက် သတ်မှတ်ချက် သို့မဟုတ် မှတ်ကျောက် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း အချက်အလက်များသည် အမေရိကန် စက်မှုစီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အရည် အသွေးကို လမ်းညွှန်ပြ ထိန်းချုပ်လျက် ရှိနေပေသည်။ ထိုအချက်အလက် များကို လက်ကိုင်ထား၍ ကုမ္ပဏီများသည် ကုန်ကြမ်းသို့မဟုတ်စက်ပစ္စည်း

အစိတ်အပိုင်းများ ပေးသွင်းသူများကို ချုပ်ကိုင်ထားကြလေသည်။ ဒီဒိုဒီခေါ် ကာကွယ်ရေးဌာနသည်ပင်လျှင် ထိုစည်းမျဉ်းအချက်အလက်များကို လက်ကိုင် ထားရန် စဉ်းစားနေပေသည်။

ဘောလ်ရစ်ချ်ဆုအတွက် သတ်မှတ်ချက်များမှာ ၈ ခုရှိသည်။ TDC ခေါ် လုံးဝဥသည့်အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် ဒဲမ်းမင်းဝါဒလမ်းစဉ် သဘောတရား၏ အဓိကအချက်များ အကြီးဝင်လေသည်။

ထိုသတ်မှတ်ချက်များသည် ဤသို့ဖြစ်၏။

၁။ အရည်အသွေးဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် တိကျ ပြတ်သားသော စီမံကိန်းများအပါအဝင် ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲမှုပါရှိခြင်း။

၂။ ရေတိုနှင့် ရေရှည်အရည်အသွေး ပြုပြင်တိုးတက်မှုအတွက် စီမံကိန်းလုပ်ငန်းစဉ်များ။

၃။ ပြုပြင်တိုးတက်မှုအတွက် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ပြဿနာများနှင့် အခွင့်အလမ်းများကို ခွဲခြမ်းစိစစ်လေ့လာခြင်း၊ ရှာဖွေဖော်ထုတ် ခြင်းတို့ကို ပြုရာတွင် အချက်အလက်များကို အသုံးပြုခြင်း။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းစဉ်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို အချိန်မီ သိရှိရေးအတွက် စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းစနစ်ချမှတ်အသုံးပြုခြင်း။

၄။ အရည်အသွေးပြုပြင်တိုးတက်မှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အလုပ်သမား များပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ပါဝင်လာစေရေး။

၅။ အရည်အသွေးပညာရေးနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ အလုပ်သမားအတန်း အစားအားလုံးအတွက် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းတို့ ရရှိစေခြင်း။

၆။ သုံးစွဲသူများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် မြော်မှန်းချက်များကို တိုင်းတာဖော်ထုတ်သည့်နည်းရှိခြင်း။ ထို့ပြင် ထိုလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည့် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့်ပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ် သည့် လုပ်ငန်းနည်းစဉ်ကို ချမှတ်နိုင်ခြင်း။

၇။ ပြင်ပမှ ကုန်ကြမ်းနှင့် အစိတ်အပိုင်းပစ္စည်းများ တင်သွင်းမှု များအတွက် ရွေးချယ်ခြင်း၊ စိစစ်ခြင်း၊ လေ့ကျင့်လမ်းညွှန်ခြင်း တို့ဆိုင်ရာနည်းစနစ်။

၈။ ကုမ္ပဏီတွင်း အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှုနည်းစဉ်ကို စိစစ်သည် စနစ်။

ထိုစံများဖြင့် ဘောလ်ရစ်ချ်ဆု ရွေးချယ်ရေးကော်မတီသည် တိကျသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် နည်းစဉ်ကို ချမှတ်ထားသည်။ အရည်အသွေး အကောင်းဆုံးနှင့် မြင့်မားမှုတို့ဖြင့် ကျော်စောသော ကုမ္ပဏီများ၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများမှ ပုဂ္ဂိုလ်များကို စိစစ်သူများ၊ အကဲဖြတ်သူများအဖြစ် ခန့်အပ်သည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များတွင် စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာရှင်ဖြစ်ပြီး အတိုင်ပင်ခံ ပညာရှင်လည်းဖြစ်သော ဒဲမ်းမင်း လမ်းစဉ်သမားလည်းဖြစ်သူ ဘာရိုင်ယင် ဂျွိုင်းနား၊ ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲန် လိုက်ကုမ္ပဏီကို ဒဲမ်းမင်းဆုအတွက် လမ်းညွှန်ထိန်းကျောင်းပေးသူ ကွန်. စုတီးရက်၊ ယခင်က ဆော့တီ အဲန် တီ အရည်အသွေး ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်ဖြစ်ပြီး ယခု ဂျူးရန်းဌာန၏အကြီးအကဲဖြစ်၍ အရည်အသွေးမြင့်တိုးတက်မှုပညာရှင်စာအုပ် ပူးတွဲရေးသားသူ ဘလန် ဂေါ့ဒ်ပရေ၊ ဖိုဒ် ကုမ္ပဏီမှအငြိမ်းစားဒုက္ခဂျင် ဘက်ကန်တို. ပါဝင်လေသည်။ ထိုဆုအတွက် ယှဉ်ပြိုင်ပွဲ မစမီတွင် ဆုပေးရေးအဖွဲ့ ညွှန်ကြားရေးမှူးဖြစ်သူ ကုတ် ရိုင်းမန်းသည် ဒဲမ်းမင်းနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်လေ့ရှိသည်။ မည်သို့ပင် ဖြစ်စေ အမေရိကန်တို့၏ အရည်အသွေးဆုသည် ဂျပန်တွင်ပေးသောဒဲမ်းမင်းဆု အဆင့်ကိုမီသည်ကား မဟုတ်ပါချေ။ ဆုရသူများ (ဆုရကုမ္ပဏီများ) သည်လည်းဒဲမ်းမင်းဆုရှင်များကို မမီချေ။ သာဓကအားဖြင့် ၁၉၈၉ ခုနှစ်၌ ဘောလ်ရစ်ချ်ဆုရသော အမေရိကန် ဇဲရော့ခစ် ကုမ္ပဏီသည် ပူဂျီ ဇဲရော့ခစ် (ဂျပန်) ကို အချို့နေရာများတွင် လိုက်၍ မမီနိုင်ချေ။

ဆုရွေးချယ်ရေးကော်မတီသည် ဆုအရေအတွက်ကို ကန့်သတ်ထားလေသည်။ အကြီးစားစက်မှုကုမ္ပဏီအတွက် ၂ ဆု၊ ကုမ္ပဏီအငယ်စားများ (လုပ်ငန်းအသေးစားများ) အတွက် ၂ ဆုနှင့် အကျိုးဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ (လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေးလုပ်ငန်းစသည်) အတွက် ၂ ဆုမျှသာ ဖြစ်လေသည်။ ပထမနှစ်တွင် လုပ်ငန်းအသေးစားများအတွက် ၁ ဆုပေးပြီး အကျိုးဆောင်မှု လုပ်ငန်းအတွက် ဆုမပေါ်ထွက်ချေ။ ၁၉၈၉ ခုနှစ်တွင်မူ ထိုနှစ်မျိုးစလုံး အတွက် ဆုထွက်ပေါ် မလာချေ။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ဆုရွေးချယ်ရေး

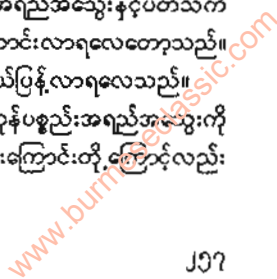
ကော်မတီသည် စည်းမျဉ်းတင်းကျပ်၍ အရည်အသွေးခံချိန် မြင့်ထားပါလျှင် ၁၉၉၀ လွန်နှစ်များအတွက် အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ရာ ရောက်မည်သာ ဖြစ်ပါသည်။

ပင်တဂွန်စစ်ဌာနဈာန်

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် စက်မှုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းလောက၌ အရည်အသွေးတိုးမြှင့်ရန် ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်မတိုင်မီ နှစ်အနည်းငယ်က စတင် ကြိုးပမ်းကြလေသည်။ ဒဲမ်းမင်း၏ ဝါဒလမ်းစဉ်သည်လည်း လူကြိုက်များစပြုလာပြီဖြစ်၏။ အရည်အသွေး တိုးမြှင့်ရေးအတွက် စနစ်တကျ အားကြိုးမာန်တက် ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် မယ်လ်ကမ်း ဘောလ်ရစ်ချ်ဆုကိုလည်း သတ်မှတ်ခဲ့သည်။ အမေရိကန်ကုမ္ပဏီ အတော်များများသည် ထိုဆုအတွက် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်ရန် ကြိုးစားလာကြသည်။ အရည်အသွေးနောက်သို့ လိုက်လာကြသည်။ ပင်တဂွန် ကာကွယ်ရေးဌာနသည်ပင် ထိုအထဲမှာ ပါလာလေတော့သည်။

အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကာကွယ်ရေးဌာနသည်လည်း ကုန်ပစ္စည်းများကိုစက်မှုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (ကုမ္ပဏီများ) မှ ဝယ်ယူနေရသောကြောင့် ဖြစ်၏။ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် ထုတ်လုပ်သော ကုန်ပစ္စည်းများ၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းကိုဝယ်ယူနေကျဖြစ်လေသည်။ သို့ဖြစ်ရာယင်းဌာနသည်လည်း ဝယ်ယူ ကုန်ပစ္စည်းများနှင့်ပတ်သက်၍ အရည်အသွေးကို ဂရုစိုက်လာရလေတော့သည်။ ထိုဌာနမျိုးက ထိုသို့ အရည်အသွေးကို အရေးပေးလာသော အခါတွင် အမေရိကန် စက်မှုစီးပွားရေးလောက၌ အရည်အသွေးနှင့်ပတ်သက်သည့် ဂရုစိုက်မှု၊ အလေးထားမှုသည် ပိုမိုအားကောင်းလာရလေတော့သည်။ ဤသို့အားဖြင့် ဒဲမ်းမင်း၏ ဩဇာသည် ပိုမို ကျယ်ပြန့်လာရလေသည်။

ကာကွယ်ရေးဌာနအနေဖြင့် ဝယ်ယူကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေးကို စိစစ်ရသည်မှာ ယင်း၏ ပြဿနာနှင့် အကြောင်းကြောင်းတို့ကြောင့်လည်း



ဖြစ်ပေသည်။ စစ်တပ်အတွက် လိုအပ်သော ပစ္စည်းများကို မရမနေ ရှာဖွေ
ဝယ်ယူခြင်း၊ ဘတ်ဂျက်ရသုံးငွေ ချို့တဲ့လာခြင်း၊ အရည်အသွေးနိမ့်သော
ကုန်ပစ္စည်း (အညံ့စားပစ္စည်း) ကို ဈေးပေါပေါဖြင့် ဝယ်ယူခြင်းသည်
နောင်အခါ ဈေးတက်စေနိုင်ခြင်းကို သိမြင်လာခြင်းတို့ကြောင့် အရည်အသွေး
ကို စိတ်ဝင်စားလာရခြင်း ဖြစ်ပေသည်။ ကုမ္ပဏီများ အသုံးပြုနေသော
အရည်အသွေးခံချိန် သတ်မှတ်ချက်များကို ကာကွယ်ရေးဌာန (ပင်တဂွန်)က
လိုက်ပါ၍ အသုံးပြုပါလျှင် ဝယ်ယူသော ကုန်ပစ္စည်းသည် အရည်အသွေး
ကောင်းပြီး အကုန်အကျလည်း သက်သာပေမည်။ ကုန်ကျစရိတ် ၃၀
ရာခိုင်နှုန်း သက်သာမည်ဖြစ်သည်။ ဤနည်းအားဖြင့် နောင် ၅ နှစ်အတွင်း၌
ဒေါ်လာ သန်းထောင်ပေါင်း ၇၇ သက်သာမည်ဖြစ်၏။

အမေရိကန်ကာကွယ်ရေးဌာန (ပင်တဂွန်) သည် ကုန်ပစ္စည်းများ
ဝယ်ယူရေးနှင့်ပတ်သက်၍ အရည်အသွေးမြင့်မားစေရန် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု
များကို ၁၉၈၇ ခုနှစ်တွင် ကာကွယ်ရေးဝန်ကြီး ဖရန် ကာလူးချီး လက်ထက်မှ
စ၍ ပြုလုပ်ထားလေသည်။

၁။ စစ်ဘက်ဆိုင်ရာပစ္စည်းကိရိယာများကို ဒီမိုင်းပုံစံထုတ်လုပ်သည်
အဆင့်မှာပင် နည်းစနစ်မျိုးစုံဖြင့် ပြဿနာဖြေရှင်းသည့်နည်းကို
ကျင့်သုံးသည်။ ကုန်ကြမ်းနှင့် စက်ပစ္စည်းအစိတ်အပိုင်းပေးသွင်း
သူများကိုလည်း ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှု စောစောပိုင်းအဆင့်မှာပင်
ပါဝင်လုပ်ဆောင်စေသည်။ ထိုသို့ပြဿနာကို လုပ်ငန်းစကတည်း
ကပင် ရှာဖွေ ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းသဖြင့် စရိတ်စက ပိုမို ကုန်ကျ
လေသည်။ နှစ်ရှည် ရန်ပုံငွေ စုဆောင်းထားခြင်းဖြင့် ရေရှည်
စီမံကိန်းများကို လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်၏။

၂။ ကာကွယ်ရေးဌာန၏ ပစ္စည်းဝယ်စာရင်းကို စစ်သားများလက်
ထဲမှယူ၍ အရပ်သားဝယ်ယူရေး ကျွမ်းကျင်သူများ လက်ထဲသို့
ထည့်ရမည်။

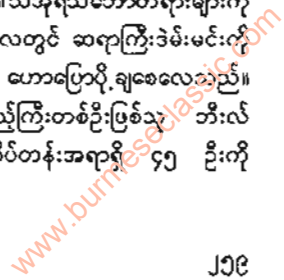
၃။ ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေးအတွက် ယခင်ကထက် ပိုမို အကုန်အကျ
ခံရမည်ဖြစ်သည်။ ဂျပန်တို့သည် ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေး၌ အရည်

အသွေးမြင့်မားပြီး သေသပ်မှုရှိစေရန် ပိုမိုအာရုံစိုက်ပြီး ဂရုတစိုက်
လုပ်ဆောင်လေ့ရှိ၏။ ကုန်ကျစရိတ် အားလုံး၏ သုံးပုံနှစ်ပုံကို
ထိုကိစ္စအတွက် အသုံးပြု၏။ အမေရိကန်ကုမ္ပဏီများကမူ သုံးပုံ
တစ်ပုံကိုသာ သုံး၏။ သိပ္ပံဓါတ်ခွဲခန်း စမ်းသပ်ခန်းများမှ
တီထွင်ချက်များကို အသုံးလည်းကျ၍ ထုတ်လုပ်မှုဖြစ်နိုင်သော
ပစ္စည်းကိရိယာများအဖြစ်သို့ ကူးပြောင်းပေးနိုင်စေရန် သိပ္ပံ
သုတေသနဌာနအတွက် ရန်ပုံငွေထဲမှ အချို့ကို အသုံးပြုမည်ဖြစ်၏။
၄။ အစိုးရအတွက် ငွေအကုန်အကျ သက်သာစေပြီးလျှင် အလုပ်
သမားများနှင့် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ ငွေပို၍ ရစေနိုင်သောစီမံမှု
များကို ဒိမ်းမင်း၏ မူဝါဒသဘောတရားဖြင့် စမ်းသပ်လုပ်ဆောင်
မည်ဖြစ်သည်။

၅။ အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှု နည်းစနစ်နှင့် လိုက်လျောညီထွေ
ရှိစေရန် အစိုးရ၏လုပ်နည်းလုပ်ထုံးများကို ပြုပြင်ရမည်ဖြစ်သည်။

၆။ လေတပ်သည် အဓိက ကန်ထရိုက်တာများ (လေတပ်သုံး
ပစ္စည်းများ ပြုလုပ် ပေးသွင်းသူများ) ၏ ဆောင်ရွက်မှုများကို
အစီရင်ခံစာရေး၍ မှတ်တမ်းတင်ထားကြသည်။ အလုပ်အသစ်
ပေးရေးအတွက် စိစစ်ရန်ဖြစ်လေသည်။

ကာကွယ်ရေးဌာန (ပင်တဂွန်) သည် ဖော်ပြပါ အချက်များအရ
ကျင့်သုံးရန် စီစဉ်ထားသည့် သာမက ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန်မှု သို့မဟုတ်
ကွဲလွဲချက်ကိုထိန်းချုပ်လျှော့ချခြင်းကိုပါ ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ပေသည်။
ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများကိုလည်း ထိုနည်းစနစ်အသုံးပြုရန် တိုက်တွန်းနှိုးဆော်
လေသည်။ ကွဲလွဲချက်ထိန်းချုပ်ခြင်းသည် အလွန်အရေးပါကြောင်း သိသာ
ထင်ရှားစေရန် ကာကွယ်ရေးဌာနသည် ဒိမ်းမင်း၏သီအိုရီသဘောတရားများကို
လေ့လာကျင့်သုံးသည်။ ၁၉၈၈ ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလတွင် ဆရာကြီးဒိမ်းမင်းကို
ပင့်ဖိတ်၍ ထိပ်သီး စစ်အရာရှိ ၅၀၀ အား ဟောပြောပို့ချစေလေသည်။
ထိုအချိန်လောက်မှာပင် ဒိမ်းမင်း၏ တပည့်ကြီးတစ်ဦးဖြစ်သူ ဘီးလ်
ရှတ်ကန်ဘက်စ်သည် ကာလူးချီးရုံးမှ ထိပ်တန်းအရာရှိ ၄၅ ဦးကို



ဟောပြောနေလေသည်။ စစ်ဦးစီးအရာရှိများနှင့် စစ်ဘက်အမှုထမ်းများအား ဟောပြော ပို့ချခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ဤသို့အားဖြင့် ဒဲမ်းမင်း၏ အမည်မှာမနှင့် မူ ၁၄ ချက်တို့သည် အစိုးရ၏အရည်အသွေးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မှုအသစ်တွင် လွှမ်းမိုးနေလေသည်။

သို့နှင့် ထောင်ပေါင်းများစွာသော စစ်အရာရှိတို့သည် ဒဲမ်းမင်း၏ ဟောပြောဆွေးနွေးပွဲများသို့နှစ်စဉ်တက်ရောက်လေ့လာကြသည်။ အဆင့်မြင့် နည်းပညာ သုတေသနအဖွဲ့ကြီးကလည်း အစီရင်ခံစာ တင်ပြသောအခါတွင် နောက်ဆက်တွဲ၌ ဒဲမ်းမင်း၏ မူ ၁၄ ချက်ကိုပူးတွဲတင်ပြလေသည်။ ထို့ပြင် လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့ သင်တန်းကျောင်းများတွင် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ အကြောင်းခြင်းရာများကို ထည့်သွင်း ပို့ချပေးလေသည်။

ဤသို့ အရည်အသွေးနှင့် ပတ်သက်သည့် အသိပညာ၊ အတတ် ပညာ၊ အလေ့အကျင့်၊ အစီအစဉ်များ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်လာသောအခါ ကာကွယ်ရေးဌာနတွင် အကျိုးသက်ရောက်မှုများ သိသာထင်ရှားစွာ ဖြစ်ပေါ် လာလေသည်။

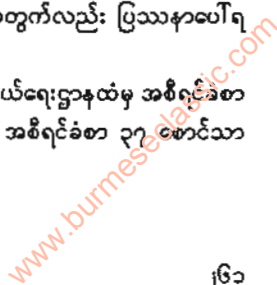
ကာကွယ်ရေးဌာန ပင်တဂွန်မှာသာ အရည်အသွေးနှင့်ပတ်သက်၍ စိတ်ဝင်စားနားလည်သဘောပေါက်သည် မဟုတ်ချေ။ အစိုးရ၏ အခြားဌာန များမှာလည်း အရည်အသွေးတိုးတက်ရေးကို ဂရုတစိုက် ရှိလာကြလေသည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးဌာနသည် ဖက်ဒရယ်လ် အရည်အသွေးဌာနကို တည်ထောင်လိုက် ပြီးလျှင် အစိုးရအတွက် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ ကျညီဆောင်ရွက်မှုများကို ပြုလုပ်မည်ဖြစ်သည်။ မြူနီစီပါယ်ဌာနများကလည်း ဒဲမ်းမင်းဥပဒေများကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်း တိုးတက် ကောင်းမွန်အောင် ကြိုးပမ်းနေကြ လေသည်။ ပြည်တွင်းအခွန်ဌာနကလည်း ဂျူးရန်းတက္ကသိုလ်၏ အကူအညီဖြင့် အရည်အသွေးတိုးမြှင့်ရေး နည်းဗျူဟာကို စီစဉ်ချမှတ်နေလေသည်။

မည်သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ အစိုးရတစ်ခုလုံး၏ စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်း များကို အသစ်တစ်ဖန် ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းသည် လွယ်ကူလှသည်ကိစ္စ မဟုတ်ချေ။ အဟန့်အတား အခက်အခဲများမှာ အများအပြားပင်ဖြစ်လေသည်။ ကာကွယ်ရေးဌာနမှာဆိုလျှင် ပစ္စည်းဝယ်ယူရေးဌာန၌ TPC ခေါ် လုံးဝဥသံ

အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်းသဘောတရားနှင့် ဖြောင့်ဖြောင့်ကြီး ဆန့်ကျင် နေသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရှိနေပါလေသည်။ ယင်းတို့သည် အရည် အသွေးတိုးတက်မှုလမ်းကြောင်းတွင် အနှောင့်အယှက်အဟန့်အတားများသာ ဖြစ်လေသည်။ ကာကွယ်ရေးဌာန၏ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များတွင် ပြဿနာ ဖြစ်စေသော အလေ့အကျင့်တစ်ခုမှာ ကုန်ပစ္စည်း မှာယူရာတွင် ဒုတိယ ဖောက်သည်နှင့် ဆက်သွယ် ဝယ်ယူတတ်ခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ဒုတိယဖောက်သည် နှင့်ဆက်သွယ်သောအခါ ယခင် ရနေကျ ပစ္စည်းမျိုး၊ အရည်အသွေးမျိုးရရန် မလွယ်တော့ချေ။ စရိတ်စကလည်း ပို၍ ကုန်ကျလာနိုင်လေသည်။ ဒုတိယ ဖောက်သည်က ပထမဖောက်သည်၏ အရည်အသွေးကို မီရန် ကြိုးပမ်းခြင်း သည်လည်း ကြန့်ကြာ နှောင့်နှေးမှုများ ပေါ်လာစေသည်။ ပထမလူကလည်း သူ၏ အဆင့်မြင့်နည်းပညာကို ဒုတိယလူ (ပြိုင်ဘက်) အား မပေးလိုချေ။ ထို့ကြောင့် ပြဿနာများစွာပေါ်လာနိုင်လေသည်။ ဤဖြစ်ရပ်မျိုး၊ ဤအလေ့ အကျင့်မျိုးသည် ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ တစ်ဦးတည်းနှင့်သာ ဆက်ဆံရမည် ဟူသော ဒဲမ်းမင်း၏ မူနှင့် ဖြောင့်ဖြောင့်ကြီး ဆန့်ကျင်နေပေတော့သည်။

တစ်ဖန် ကာကွယ်ရေးဌာနအတွက် နောက်ထပ် ချွတ်ယွင်းချက် တစ်ခုမှာ ပေးချေစရာကိစ္စများကို အဆောတလျှင် အရင်စလို ပေးချေခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ မှာယူထားသောပစ္စည်းများအတွက် ငွေပေးချေရာတွင် ပစ္စည်း တစ်ခုအတွက် ဌာနတစ်ခုခု သို့မဟုတ် တစ်ဦးဦးက ပေးချေပြီး မပြီး စစ်ဆေးမှုမပြုနိုင်မီ အလွယ်တကူ အရင်စလို ထုတ်ပေးလိုက်တတ်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ ပေးချေမှုများ ထပ်၍ နေတတ်ပေသည်။ ပြန်လည်ရှင်းလင်းယူ ရသည်။ သို့အတွက် အချိန်ကုန်၊ စရိတ်ကုန်ဖြစ်ရပြန်လေသည်။ ထို့ပြင် စစ်ယန္တရားအဖွဲ့အစည်းကြီး၏ ပဏာမနှင့်ကွန်ဂရက်လွှတ်တော်၏ ကိုင်တွယ် စီမံပုံမှာလည်း အချို့မကျ မဆီလျော်ချေ။ ထို့အတွက်လည်း ပြဿနာပေါ်ရ ပြန်သည်။

၁၉၈၈ ခုနှစ်တွင် ကွန်ဂရက်က ကာကွယ်ရေးဌာနထံမှ အစီရင်ခံစာ ၆၆၁ ခု တောင်းခံခဲ့သည်။ ၁၉၇၀ ပြည့်နှစ်တွင် အစီရင်ခံစာ ၃၇ ဖောင်သာ ပေးခဲ့ရသည်။



သို့ဖြစ်၍ ဒီအိုဒီခေါ်ကာကွယ်ရေးဌာနသည် ပစ္စည်းဝယ်ယူရရှိရေး ကိစ္စတွင် အရည်အသွေးမြင့်အောင် ကြံဆောင်ပါသော်လည်း အပြည့်အဝ ဆောင်မြင်မှု မရသေးပါချေ။ ဒဲမ်းမင်း ဝါဒလမ်းစဉ်နှင့်အညီဖြစ်အောင် နှစ် အတော်ကြာ ကြိုးပမ်းရဦးမည် ဖြစ်ပေသည်။

ဒဲမ်းမင်း၏ နောက်လိုက်တပည့်များ

ဒဲမ်းမင်း၏ ဝါဒလမ်းစဉ်ကို နှစ်နှစ်ခြိုက်ခြိုက် လိုက်နာသူ နောက်လိုက်များ၊ တပည့်တပန်းများသည် အရေအတွက် အများအပြား ဖြစ်နေပြီး ယုံကြည်မှုနှင့် အမြင်တွင်တူကြသော်လည်း ကျစ်လျစ်ခိုင်မာစွာ ဖွဲ့စည်းလျက်ရှိနေကြသည်ကား မဟုတ်ချေ။ သူတို့သည် အမေရိကန် စက်မှုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် ဒဲမ်းမင်း၏ အရည်အသွေးဆိုင်ရာပညာများ ထွန်းကားတောက်ပြောင်အောင် ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်နေကြသူများ အစု အဝေးသာလျှင် ဖြစ်နေကြလေသည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များတွင် ဂုရုဆရာသခင်၏ ဒဿနအတွေးအမြင်ကို အချိန်ပြည့် ခံယူကျင့်သုံးနေကြသူများကား ၁၉၈၀ လွန်နှစ်များ၌ ယခင်က ဒဲမ်းမင်းနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသော ကုမ္ပဏီ အမှုဆောင်အရာရှိများပင် ဖြစ်ကြလေသည်။ ထို့ပြင် အချိန်ကြာမြင့်စွာကပင် ဒဲမ်းမင်း၏ တပည့်ရင်းများဖြစ်ကြသော စာရင်းအင်းသင်္ချာပညာရှင်များလည်း အပါအဝင်ဖြစ်ကြလေသည်။

ဒဲမ်းမင်းသည် အရည်အသွေးအတတ်ပညာနှင့်ပတ်သက်၍ သင်တန်း ကျောင်းဖွင့်ခဲ့သူ မဟုတ်ချေ။ တစ်ဖန် အတိုင်ပင်ခံလုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်း မျိုးလည်း တည်ထောင်ခဲ့သူ မဟုတ်ပြန်ချေ။ ဒဲမ်းမင်းသည် တစ်ကိုယ်တော် ရပ်တည်ခဲ့သူသာ ဖြစ်ပေသည်။ ထို့ကြောင့် သူ့မှာ နောက်လိုက်တပည့် တပန်းပေါများလှသော်လည်း စနစ်တကျ အခိုင်အမာ အဖွဲ့အစည်းကြီးတစ်ခု ဟူ၍ ဖြစ်ပေါ်မလာခဲ့ခြင်းပင် ဖြစ်၏။ သူ၏ နောက်လိုက်တပည့်တပန်း များသည် တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ အုပ်စုငယ် တစ်ခုစီအဖြစ်နှင့်ဖြစ်စေ၊ သီးခြား

လွတ်လပ်စွာလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နေကြပေသည်။ သို့ဖြစ်စေကာမူသူတို့သည် ဒဲမ်းမင်း၏ ဝါဒလမ်းစဉ်ကိုကား တည်ထောင်နေကြခြင်း ဖြစ်ပေသည်။ ထိုတပည့်များထဲတွင် ငါးဦးသောသူတို့သည် နီးကပ်စွာ စည်းလုံးရပ်တည် နေကြောင်း တွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။ ဘရိုင်ယင် ရွိုင်းနာ၊ လူး ရှယ်မ်း၊ ချတ်ကံ ဟော်လ်နံ၊ ဟဲရာလ် ဇာလာနှင့် ရော့နံ မိုးအင်းတို့ဖြစ်၏။ သူတို့သည် သီးခြား အတိုင်ပင်ခံ လုပ်ငန်းများ ဖွဲ့စည်း၍ အလုပ်လုပ်နေကြသူများ ဖြစ်ကြသည်။ သူတို့သည် လစဉ် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးနိုးနောကြသည်။ လွန်ခဲ့သည့် နှစ်နှစ်က ဆိုလျှင် သူတို့သည် ဂျပန်နိုင်ငံ သိပ္ပံပညာရှင်နှင့် အင်ဂျင်နီယာအဖွဲ့ ဂျစ်နှင့် အကြိမ်ကြိမ် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခဲ့သေးသည်။

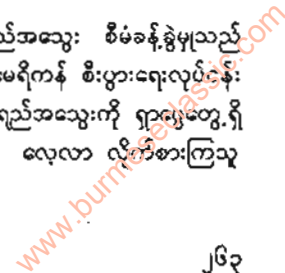
ရှုလ်ကံက ဤသို့ပြောပြလေသည်။

“ကျွန်တော်တို့ ငါးဦးလုပ်နေတာကတော့ ဂျပန်အဖွဲ့အစည်းလို အဖွဲ့အစည်းမျိုး အမေရိကမှာ တည်ထောင်ဖို့ပါပဲ။ အမြတ်အစွန်းအတွက် မရည်ရွယ်ဘဲ အရည်အသွေးပညာရပ် လေ့ကျင့်သင်ကြား ပို့ချပေးတဲ့အဖွဲ့ အစည်းတစ်ခု တည်ထောင်ဖို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။”

ထိုငါးဦးအဖွဲ့သည် ရှုလ်ကံ ထုတ်ဖော်ပြောပြသကဲ့သို့သော ရည်ရွယ်ချက် မျိုး ရှိနေသော်လည်း ဖြစ်မြောက်ဖို့ရာ အချိန်ယူရဦးမည် ဖြစ်ပေသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သူတို့သည် သီးခြားလွတ်လပ်စွာ ရပ်တည်နေကြ သူများ ဖြစ်ကြသဖြင့် ဖွဲ့စည်းမည့်ပုံစံအတွက် သဘောတူညီချက်ရရန် ကြာ ဦးမည်ဟု ဆိုရခြင်းဖြစ်ပေသည်။

ဖော်ပြပါ ငါးဦးကဲ့သို့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အတိုင်ပင်ခံအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်း၍ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်မနေသော်လည်း တစ်ဦးချင်း တာဝန် ထမ်းဆောင်နေသူများလည်း ရှိသည်။ ထိုသူမျိုးကိုလည်း မှတ်တမ်းတင်သင့် ပေသည်။

စက်မှုစီးပွားလုပ်ငန်းများတွင် အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုသည် အရေးပါသော သော့ချက်ဖြစ်ပေသည်။ အမေရိကန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လောကတွင် ဒဲမ်းမင်း၏ ကျေးဇူးကြောင့် အရည်အသွေးကို ရှာဖွေတွေ့ရှိ လာကြပေသည်။ အရည်အသွေးနှင့်ပတ်သက်၍ လေ့လာ လိုက်စားကြသူ



များလည်း ပေါ်ပေါက်လာကြသည်။ အများအားဖြင့် ဒဲမ်းမင်း၏ နောက်လိုက် တပည့်တပန်းများသာ များကြပေသည်။

ထိုပုဂ္ဂိုလ်များတွင် ဘီးလ် ရှက်ကင်ဘက်ခံသည် ပဓာနကျသည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ သူသည် လတ်တလော၌ ဂျီအမ်ခေါ်ဂျင်နရယ်လ် မော်တော်စစ် မော်တော်ကားထုတ်လုပ်ရေးကုမ္ပဏီ၌ တာဝန် ထမ်းဆောင်နေသူဖြစ်သည်။ သူသည် ပင်တဂွန်စစ်ဌာနချုပ်တွင် ဟောပြော ပို့ချခဲ့ဖူးသူလည်းဖြစ်သည်။ သူသည် ပိုဒ် ကုမ္ပဏီမှာလည်း ပါဝင်လှုပ်ရှားခဲ့သေးသည်။ သူသည် ဂုဏ် သတင်းကျော်ကြားမှုနှင့် အသိအမှတ်ပြုခံရခြင်းတို့ကို ရရှိလေသည်။ သူသည် ဒဲမ်းမင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ မော်တော်ကားကုမ္ပဏီကြီးများနှင့်တွဲဖက် ဆောင်ရွက်မှုအတွေ့အကြုံတို့ကို အခြေပြု၍ ဂျော့ ဝါရှင်တန်တက္ကသိုလ်တွင် ဟောပြောပို့ချချက်များကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ထိုတက္ကသိုလ်သည် ဒဲမ်းမင်း၏ ၄ ရက်ကြာ ဟောပြောဆွေးနွေးပွဲများကို ကာလကြာမြင့်စွာ ပြုလုပ်ခဲ့သော တက္ကသိုလ်ဖြစ်လေသည်။

နောက်ထပ်ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးမှာ ဂျစ်ပဆီ ရန်နေးအမည်ရှိ အမျိုးသမီး တစ်ဦးဖြစ်သည်။ သူသည် ဂျီအမ် မော်တော်ကားကုမ္ပဏီ၊ ပါဝါထရိုနန်း အင်ဂျင်စက်ထုတ်လုပ်ရေးဌာနတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည်။ ထိုလုပ်ငန်း အတွေ့အကြုံအရ သူသည် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံအသိအမြင် များကို ရရှိလာသည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ အလားတူပင် ကဲနဲ စတီးရက် သည်လည်း အရည်အသွေးနှင့်ပတ်သက်၍ မှတ်တမ်းတင် ခံရမည့်သူတစ်ဦး ဖြစ်ပေသည်။ ယင်းသည် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲနဲ လိုက်လျှပ်စစ်ဓါတ်အားပေး ကုမ္ပဏီတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပြီး လုပ်ငန်းအရည်အသွေးတိုးတက်အောင် အားသွန် ဆောင်ရွက်ခဲ့သူ ဖြစ်ပေသည်။ ယခုအခါတွင်မူ စတီးရက်သည် အိုမာဟာ ပြည်နယ်သို့ ပြောင်းရွှေ့သွားပြီးလျှင် ယူနီယမ် ပစ်ဖိတ်မီးရထား လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်နေပေသည်။ ထို့ပြင် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲနဲ လိုက် ကုမ္ပဏီ အငြိမ်းစား ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ ရွန် ဟူးဒီးဘတ်ဂ်သည်လည်း အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် လုပ်ငန်း အရည်အသွေး တိုးတက်ရေး လှုပ်ရှား မှုတွင် အချိန်ပေး၍ ကိုယ်ရောစိတ်ပါ တက်ကြွစွာ ပါဝင်သူဖြစ်ပေသည်။

ဒဲမ်းမင်းနှင့်တွဲဖက်၍ အလုပ်လုပ်ခဲ့သော ကုမ္ပဏီများ၏ အမျိုးသမီး အရာရှိများသည်လည်း အရည်အသွေး အတိုင်ပင်ခံအဆင့်သို့ ရောက်ကြသူ များဖြစ်လေသည်။ နာဂျူးအား ကော်ပိုရေးရှင်းသို့ ဒဲမ်းမင်းကို ပင်ဖိတ်ခဲ့သူ ဝီလျံ ကော့ခ်သေးသည် အတိုင်ပင်ခံအကြံပေးဌာနတစ်ခုကို ဖွင့်လှစ်ထားသည်။ ဒေါင်း ဓါတုဗေဒလုပ်ငန်းနှင့် မက်ဒေါ့နယ်လ် ဒပ်ဂလပ်စ် ကုမ္ပဏီတို့ အတွက်လည်း လုပ်ငန်းအကြံပေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်ပေးလျက်ရှိပေသည်။ တစ်ဖန် မေရီအဲနဲ ဂိုးလ်ဒ်ဆိုသူသည် ဂိုးလ်ဒ်အုပ်စု အမည်ဖြင့် ကုမ္ပဏီ တစ်ခုကို တည်ထောင်ထားသည်။ ဂိုးလ်ဒ်သည် ယခင်က ဂျန်ဘရစ်ချ် အမည်ရှိ ဝီလာဒဲလ်ပီးယားမြို့ အီလက်ထရွန်နစ် ကုမ္ပဏီကလေး တစ်ခု၏ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သည်။ သူမသည် ယခုအခါ ဂိုးလ်ဒ်အုပ်စုအမည်ရှိ ကုမ္ပဏီဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတိုင်ပင်ခံအကြံပေးလုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင်လျက်ရှိနေသည်။ သူမသည် ဂျပ်နိုတို့၏ မူဝါဒသဘောတရား ပြန့်ကြက်ခြင်းကို နှစ်သက်ပြီး ယင်းသဘောတရားကို လေ့လာကျင့်သုံးသူဖြစ်သည်။

ဖော်ပြခဲ့သည့်ပုဂ္ဂိုလ်များအပြင် ဒဲမ်းမင်း၏ အသိုင်းအဝိုင်းပြင်ပမှ ပုဂ္ဂိုလ်များလည်း ရှိသေးသည်။ သူတို့သည်လည်း အမေရိကန်စီးပွားရေး လုပ်ငန်း အရည်အသွေး တိုးတက်မှုအတွက် တစ်ဘက်တစ်လမ်းမှ ပါဝင် ဆောင်ရွက်လျက် ရှိနေကြသည်။ ထိုသူများထဲတွင် ဘလဲနဲ ဂေါ့ဖရေးသည် ထင်ရှားသူဖြစ်သည်။ သူသည် ဒဲမ်းမင်း၏ အဓိကပြိုင်ဘက်ဖြစ်သော ဂျိုးဇက် ဂျူးရန်းတည်ထောင်ထားသော ဂျူးရန်း အင်စတီကျူး၏ အမှုဆောင် အသစ်ဖြစ်သည်။ ဂေါ့ဖရေးသည် ဘဲလ်ဓါတ်ခွဲခန်းများတွင် အလုပ်လုပ်ခဲ့ပြီး အရည်အသွေးတိုးမြှင့်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ အောင်မြင် ကျော်ကြားခဲ့သည်။ သူသည် စိတ်ဓါတ်မြင်မြတ်သူလည်းဖြစ်သည်။ အတတ်ပညာနှင့်လုပ်ငန်း တို့ကို အကြောင်းပြု၍ မနာလိုဝန်တိုခြင်းမဖြစ်အောင် မိမိကိုယ်ကိုထိန်းသိမ်း နေထိုင်သူဖြစ်လေသည်။ ထို့ပြင်သူသည် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ ဝါဒတစ်ခု တည်းကို တရားသေ လက်ခံလိုသူ မဟုတ်ပါချေ။

ဒဲမ်းမင်းသည် အတွေ့သမားဖြစ်၍ ဂျူးရန်းသည် လက်တွေ့ သမားဖြစ်သည်။ ယင်းသို့ လက်တွေ့သမားဖြစ်၍ သူသည် ဒဲမ်းမင်း၏

အတွေးအမြင်နှင့် သဘောတရား အရိပ်အောက်တွင် ကျရောက်နေခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ ဒဲမ်းမင်းသည် (ဂျူးရန်းကဲ့သို့ မဟုတ်ဘဲ) သူ၏သဘောတရား လမ်းစဉ်အတွက် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ရန် စိတ်ဝင်စားသူ မဟုတ်ချေ။ သို့ဖြစ်ငြားလည်း ဒဲမ်းမင်း၏ ပါရမီနှင့် မိမိကိုယ်ကို စိတ်ချယုံကြည်မှုတို့က သူ၏ အရည်အသွေး ဒဿနအတွေးအမြင် နယ်ပယ်ကို ကျယ်သည်ထက် ကျယ်ပြန့်စေလေသည်။ ဂျူးရန်းသည် လက်တွေ့သမား ဖြစ်၍ နည်းစနစ်များကို သတိကြီးစွာဖြင့် စမ်းသပ် လေ့လာလေသည်။ သူသည် မစမ်းသပ် မစစ်ဆေးရသေးသော အကြံဉာဏ်များကို လက်ခံလေ့ ရှိသူ မဟုတ်ချေ။

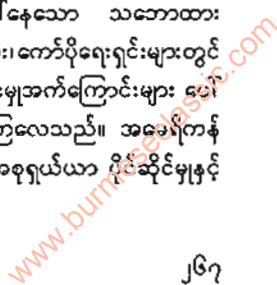
ဂေါ့ဖရေးသည် ဂျူးရန်း၏ တပည့်ဖြစ်သော်လည်း ဒဲမ်းမင်းကို လေးစားသူဖြစ်၏။ ဒဲမ်းမင်း၏ အတွေးအမြင် အရေးပါပုံကို သဘောပေါက် ထားသူလည်းဖြစ်သည်။ သူသည် ဒဲမ်းမင်းနှင့် ဂျူးရန်းတို့နှင့်ပတ်သက်၍ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် ပြုပြင်တိုးတက်ခြင်းအတွက် ခေတ်သစ်နည်း လမ်းများ စာအုပ်တွင် အနိုင်အမာရေးသားတင်ပြခဲ့လေသည်။ (ထိုစာအုပ်ကို သူတစ်ဦးတည်းရေးသည် မဟုတ်။ သူသည် တွဲဖက် ရေးသားသူမျှသာ ဖြစ်ပါသည်။) ဂေါ့ဖရေးသည် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ အကြံဉာဏ်အသစ်များ ကို ရှာဖွေနိုင်စွမ်းရှိသူလည်းဖြစ်ပါသည်။ ဂျူးရန်း အင်စတီကျုကော့ထောက် နောက်ခံရှိနေသဖြင့် သူ၏ အကြံဉာဏ်များကို စမ်းသပ်စစ်ဆေးရန် အခွင့် အလမ်းနှင့် ခြေကုပ်ရနေပေသည်။

နောက်ဆုံးအနေနှင့်ပြောရလျှင် ကယ်လီဖိုးနီးယားမှ ပဲခံဆယ်လ် ဗေးနီးယားအထိ ဒေသအတွင်းရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများသည် ဒဲမ်းမင်းနည်းကို အသုံးပြုအုပ်စုများအဖြစ် ပေါ်ထွက်လာကြလေသည်။ ထိုအုပ်စုများတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် အစိုးရဌာနတို့မှ မန်နေဂျာများပါဝင် ဖွဲ့စည်းထားကြသည်။ သူတို့သည် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ အကြံဉာဏ် သဘောတရားများကို မျှဝေလေ့လာလက်ခံသူများဖြစ်ကြပေသည်။ “ဒဲမ်းမင်း ပါဒလမ်းစဉ် အဖွဲ့ဝင်များ” ဟု ဆိုသော် မှားအံ့မထင်ပါ။

အရည်အသွေးနှင့် ကုမ္ပဏီအပိုင်စီးလိုသူတို့ ရင်ဆိုင်တွေ့ခြင်း

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် စီးပွားရေးလောက၌ ဝေါလ်စထရီ လမ်းမကြီးသည် အချက်အချာ အခရာဖြစ်လေသည်။ ဝေါလ်စထရီကို တစ်ချက်ကြည့်ရုံမျှနှင့် အများစုရှယ်ယာပါဝင်သော အများပိုင်ကုမ္ပဏီများ၏ အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်များနှင့် ပတ်သက်၍ အခြေခံသဘော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ မရှိပါလျှင် နိုင်ငံ၏ စီးပွားရေး အရည်အသွေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲလျှပ်ရှားမှသည် အရာရောက်နိုင်မည် မဟုတ်ကြောင်း ထင်ရှားစွာ သိနိုင်ပါလိမ့်မည်။

၁၉၈၀ လွန်နှစ်များ အပိုင်းအခြားကာလတွင် အမေရိကန်ကော်ပို ရေးရှင်းများ၊ ကုမ္ပဏီများတွင် ပြဿနာများ အတွင်းကြိတ်ဖြစ်နေသည်ဟု ဆိုရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အစုရှယ်ယာများ ထည့်လိုက်၊ ပြန်ထွက်သွားလိုက် လုပ်နေသူများ၊ ပင်စင်ရန်ပုံငွေများစသည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ငွေများဖြင့် အစုရှယ်ယာ ပါဝင်ခြင်းတို့သည် ကုမ္ပဏီအများတွင် ပြဿနာပွားစေပါသည်။ ထိုအစုရှယ်ယာ ထည့်ဝင်သူများသည် ကုမ္ပဏီတွင် ပိုင်ရှင်ကဲ့သို့ သဘောမျိုး ဖြင့် တာဝန်ယူမှုကို ပခာနမထားဘဲ အမြတ်အစွန်းရရုံအတွက်သက်သက် အစုရှယ်ယာ ထည့်ဝင်ထားကြသူများ ဖြစ်ကြလေသည်။ အစုရှယ်ယာ ထည့်ဝင်ပြီး ကုမ္ပဏီ၏ အကျိုးကိုပါ လိုလားဆောင်ရွက်ချင်သူများ မဟုတ် ကြချေ။ တစ်ဖန် ကုမ္ပဏီကို အပိုင်စီးလိုသူများလည်း ရှိနေပြန်ပါသေးသည်။ ကုမ္ပဏီတွင် အစုရှယ်ယာ အများဆုံးထည့်ဝင်ပြီးလျှင် ဩဇာအာဏာ လွှမ်းမိုး လိုသူများပင် ဖြစ်ကြသည်။ ထိုသို့သောအခြေအနေတွင် အမေရိကန်ကုမ္ပဏီ အများစု၌ တင်းမာမှုများ ဖြစ်ပေါ်နေပေသည်။ အစုရှယ်ယာဝင်များနှင့် ဒါရိုက်တာများ၊ မန်နေဂျာများအကြား ဖြစ်ပေါ်နေသော သဘောထား တင်းမာမှုမျိုးပင် ဖြစ်လေသည်။ သို့နှင့် ကုမ္ပဏီများ၊ ကော်ပိုရေးရှင်းများတွင် စီမံအုပ်ချုပ်မှုကဏ္ဍ၌ သဘောကွဲလွဲမှုနှင့် စည်းလုံးမှုအကျိုးကြောင်းများ ပေါ် လာနိုင်သည်ဟု လေ့လာသူများက သုံးသပ်ဝေဖန်ကြလေသည်။ အမေရိကန် ပြည်ထောင်စုတွင် လူထုပိုင် ကုမ္ပဏီကြီးများ၏ အစုရှယ်ယာ ပိုင်ဆိုင်မှုနှင့်



ပတ်သက်၍ တိကျသော သဘောတူညီချက်ဟူ၍ မရှိချေ။

တစ်ဖန် အမေရိကန်ကုမ္ပဏီများတွင် အရေးကြီး ကိစ္စတစ်ခုမှာ ပင်စင်ရန်ပုံငွေများကိစ္စပင်ဖြစ်သည်။ ၁၉၈၀ ပြည့်လွန်နှစ်များကာလတွင် ပင်စင်ရန်ပုံငွေ ပါဝင်မှုသည် မှန်မှန်တိုးတက်လာခဲ့ပေသည်။ ၁၉၈၇ ခုနှစ်သို့ ရောက်သောအခါတွင် ၄၃.၅ ရာခိုင်နှုန်းအထိ မြင့်တက်လာခဲ့သည်။ အကြီးဆုံးကုမ္ပဏီ ၅၀ ၏ အစုရှယ်ယာ ထက်ဝက်ခန့်ကို ပင်စင်ရန်ပုံငွေက လွှမ်းမိုး ချုပ်ကိုင်ထားသည်။ ပင်စင်ရန်ပုံငွေများ ပါဝင်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ ဥပဒေများကိုလည်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲထားကြောင်း သိရသည်။ ထိုဥပဒေ များဖြင့် ပင်စင် ရန်ပုံငွေပါဝင်မှုကို ချုပ်ကိုင်ထားနိုင်မည်ဖြစ်၏။ သို့မှသာ ကုမ္ပဏီသည် ရေရှည်အလုပ်နိုင်မည်ဖြစ်၏။

ကုမ္ပဏီရှယ်ယာပါဝင်မှုတွင် နောက်ထပ် ပုံစံတစ်မျိုးလည်း ရှိပြန် သေးသည်။ ယင်းမှာ အလုပ်သမားများ အစုပါဝင်မှုပင်ဖြစ်၏။ ယင်းကို လူကြိုက်များလာသည်။ အလုပ်သမားများ၏ အစုရှယ်ယာ ပါဝင်လာသဖြင့် တစ်ဦးတစ်ယောက်က အစုအများစု ထည့်ဝင်၍ ကုမ္ပဏီကို လက်ဝါးကြီးအုပ် အပိုင်စီးမှုမျိုး မဖြစ်ပေါ်နိုင်တော့ပေ။ ၁၉၈၇ ခုနှစ်မှစ၍ ကုမ္ပဏီပေါင်း ၂၀၀ ခန့်မှာ ထိုစနစ် ထွန်းကားလာခဲ့သည်။ ပိုလာရွိုက်ကုမ္ပဏီသည် ထိုစနစ်ကို စတင်ကျင့်သုံးသော ပထမဦးဆုံးကုမ္ပဏီဖြစ်၏။ ယင်းတွင် အလုပ်သမား အစုရှယ်ယာသည် ၂၂ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်၏။ ပိုလာရွိုက်ကုမ္ပဏီသည် ဒါရိုက်တာ ဘုတ်အဖွဲ့တွင် အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးအတွက် နေရာတစ်နေရာ ပေးသော ပထမဦးဆုံးကုမ္ပဏီဖြစ်၏။

“အမေရိက သံမဏိအလုပ်သမားသမဂ္ဂအဖွဲ့” သည် အလုပ်သမား အစုရှယ်ယာ အများအပြားပါဝင်သော ကုမ္ပဏီအတွက် အလုပ်လုပ်နေသူများ အဖို့ မဲဆန္ဒပေးပိုင်ခွင့် အပြည့်အဝရရှိရေးကို တောင်းဆိုသော ပထမဦးဆုံး လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းကြီးဖြစ်၏။

ထိုသို့ကုမ္ပဏီ၏ စုရှယ်ယာများတွင် အလုပ်သမားများ ပါဝင် လာအောင် အားပေးအားမြှောက်ပြုသောကုမ္ပဏီများမှာ လုပ်ငန်းပြီးမြောက်မှု၊ ထွက်ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ၅၂ ရာခိုင်နှုန်း ပိုလာကြောင်းကို အထွေထွေစာရင်းရုံး

အစီရင်ခံစာအရ သိကြရသည်။

ကုမ္ပဏီများနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် အရည်အသွေးပြုပြင်တိုးတက်ရေး အကြောင်းကို လေ့လာဖော်ထုတ်ရာတွင် အမှဆောင်လစာကို ချန်လှပ်ထား၍ မရချေ။ အမှဆောင်အရာရှိတို့ ရရှိသော လစာပမာဏသည် ကုမ္ပဏီများတွင် မကျေနပ်စရာများ ဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်ပေသည်။ ဖြစ်ပေါ်လေ့လည်းရှိပေသည်။ အဖွဲ့လိုက်စုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှု ပိုမို အရေးပါလိုအပ်လာသောအချိန်များတွင် အမှဆောင်တို့၏ များပြားသော လစာဝင်ငွေ ရရှိမှုသည် ပြဿနာများကို ပေါ်ပေါက်စေနိုင်ပေသည်။ မကျေနပ်ခြင်း၊ စိတ်ဓါတ်ပျက်ပြားခြင်းစသည့် ပြဿနာများ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်ခြင်းပင် ဖြစ်၏။

အမှဆောင်အရာရှိတို့သည် လစာဝင်ငွေကို အများအပြားယူပြီး စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် အရည်အသွေး ညံ့ဖျင်းတတ်ကြသည့်ဖြစ်ရာ လုပ်ငန်းတွင် အကျိုးထိခိုက်မှုများ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်ပေသည်။ လုပ်ငန်းအရည်အသွေး တိုးတက်မှုအတွက်လည်း အဟန့်အတားဖြစ်လာနိုင်ပေသည်။ လွန်ခဲ့သည့် တစ်နှစ်ခန့်က ဝင်ငွေ အများဆုံးရသည့် အမှဆောင် အရာရှိချုပ်တစ်ဦး၏ တစ်နှစ်စာ လစာဝင်ငွေနှင့် အပိုဆုကြေး စုစုပေါင်းမှာ ဒေါ်လာ ၁ သန်း တိုင်အောင် များပြားနေကြောင်း တွေ့ကြရသည်ဟု စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အပတ်စဉ်စာစောင် တွင် ဖော်ပြခဲ့သည်။ ယနေ့အခါတွင် အမှဆောင်အရာရှိ ချုပ်၏ လစာသည် သာမန်အလုပ်သမားလစာ၏ အဆပေါင်း ၉၃ ဆကျော် ကျော်ရှိပြီး ရိုးရိုး အင်ဂျင်နီယာတစ်ဦး လစာ၏ ၄၄ ဆမျှဖြစ်၏။ ဂျပန်နိုင်ငံ တွင်မူ ထိုသို့ မဟုတ်ချေ။ ဂျပန်အမှဆောင်အရာရှိသည် အနိမ့်ဆုံး အလုပ် သမားလစာ၏ ၈ ဆမျှကိုသာ ရရှိလေသည်။ ထို့ကြောင့် -

- * အမှဆောင်အရာရှိတို့၏ လစာသည် အဆမတန် များပြား နေခြင်းသည် တရားပါသလော။
- * အဖွဲ့လိုက်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အကျိုးထူးကို ပေးနိုင် သည်ဆိုလျှင် လစာငွေနှင့် ဆုကြေးအများအပြားကို ထိပ်ပိုင်း အရာရှိများကိုသာ ပေးသင့်သလော။ အလုပ်သမားများကိုပါ မချီးမြှင့်သင့်ပါသလော။

ဤသို့ စဉ်းစားသဘောပေါက်မိသော ကုမ္ပဏီများသည် လစာငွေ လွန်ကဲမှု၊ မမျှတမှု၊ မဖြစ်ရလေအောင် ကြံဆောင်ကြလေသည်။ သာဓက အားဖြင့် ပရိဘောဂ ဆန်းသစ်တီထွင်လုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦးဖြစ်သူ ဟာမိန် မီလာ သည် အမှဆောင်အရာရှိချုပ်၏ လစာကို ပရိဘောဂ ထုတ်လုပ်သူ အလုပ် သမားလစာ၏ အဆ ၂၀ ထက် မပိုစေရဟု ကန့်သတ်ထားလိုက်သည်။ အလားတူပင် အိုက်စကရင် ရေခဲမုန့်လုပ်ငန်းကုမ္ပဏီ ဘန် အဲန်ဂျယ်ရီ ကလည်း အမှဆောင်လခသည် အလုပ်သမားလစာ၏ ၅ ဆမျှသာ ဖြစ်ရမည်ဟု သတ်မှတ်ထားလေသည်။

ရှေ့ကအခန်းများတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ဒဲမ်းမင်း၏ ဒဿန အတွေးအမြင်သဘောတရားတို့သည် စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့်သိပ္ပံ နည်းကျသီအိုရီသဘောတရားတို့ ရောနှောပေါင်းစပ်ထားခြင်းပင်ဖြစ်ပေသည်။ ထိုသဘောတရားတို့သည် ဖိုဒ်နှင့် ဖလော်ရီဒါ ပါဝါ အဲန် လိုက်ကဲ့သို့သော ကုမ္ပဏီများအား အရည်အသွေးတိုးတက်စေရန်၊ လုပ်ငန်းဆောင်မြင်ကြီးပွား စေရန်၊ သုံးစွဲသူများအား ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ အကျိုးဆောင်နိုင်စေရန်လမ်းညွှန် ကူညီခဲ့လေသည်။

အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုသည် သုံးစွဲသူကို စိတ်ရွံ့လမ်း၍ အထူး ဂရုပြုခြင်းနှင့် သိပ္ပံနည်းကျ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းတို့ပေါ်တွင် အခြေတည် လေသည်။ သိပ္ပံနည်းကျ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း၊ သုံးသပ်ခြင်းဆိုသည်မှာ “အရာရာသည် ပြောင်းလဲ ကွဲလွဲလျက် ရှိနေပြီးလျှင် ဖြစ်စဉ်အားလုံးတွင် ကူးစက်ပေါ်ပေါက်နေသော သဘာဝ၏ ချွတ်ယွင်းဖောက်ပြန် ကွဲလွဲမှု သဘောတရားနှင့် ဖြစ်ရပ်ကို ထိန်းချုပ်ခြင်း၊ လျော့နည်းစေခြင်းဖြင့် ရေရှည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲတိုးတက်မှု ရရှိစေနိုင်ကြောင်း” လေ့လာသိမြင်ခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ဒဲမ်းမင်း၏အကြံဉာဏ်များသည် သိပ္ပံတွင် နက်ရှိုင်းစွာ မြစ်ဖျားခံသော်လည်း သူ၏ သဘောတရားများမှာ သိပ္ပံနှင့် ဘာမျှ မဆိုင်ပါချေ။

ဒဲမ်းမင်း၏ အယူအဆ ဝါဒသဘောတရားမှာ အလွန်လူသားဆန် လှသော ဒဿနအတွေးအမြင်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်လုပ်သူ အမျိုးသား အမျိုးသမီးတို့သည် အခွင့်အလမ်းပေးအပ်ခြင်း ခံရပါက ပြီးမြောက်အောင်မြင်

ဆောင် စွမ်းဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း မျှော်မြင် သိရှိခြင်းပင်ဖြစ်ပေသည်။ ပြီးခဲ့သည့်နှစ်များ၌ သူ၏လောပြောဆွေးနွေးပွဲများသို့ တက်ရောက်ခဲ့ကြသော ထောင်ပေါင်းများစွာသော သူတို့သည် သူ၏ သင်ကြားပို့ချချက်များကို နှစ်သက်ပြီး ရင်မှာစွဲမြဲသွားကြပါသည်။ ဒဲမ်းမင်းသည် မိမိတို့၏လုပ်ဆောင် မှုနှင့် ခံစားချက်များကို နားလည်သဘောပေါက်သည်ဟူ၍ အလုပ်သမားတို့က ခံစားသိရှိကြရပါသည်။ မန်နေဂျာများအဖို့မှာလည်း ဒဲမ်းမင်း၏ အကြံဉာဏ် များ၊ သဘာဝတရားများသည် သူတို့အား အဆင့်မြင့်မားစေရန် ကူညီကြ ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုကြပေသည်။ အရည်အသွေးနောက်သို့ လိုက်ရာတွင် ဒဲမ်းမင်း၏နည်းသည် ရဲရဲတောက် ထက်မြက်သော လမ်းစဉ်ပင်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုနိုင်ကောင်းပါသည်။

စက်မှုစီးပွားရေးလောကတွင် လောဘနှင့်စွဲလမ်းတပ်မက်ဖွယ်ရာများ၊ တဒဂ်စိတ်ကျေနပ်စရာများနောက်သို့ တကောက်ကောက် လိုက်နေပြီးလျှင် အရည်အသွေး မှေးမှိန်နေသော အချိန်အခါ၊ အလုပ်အတွက် စိတ်မချရသော အချိန်အခါ ထိုအချိန်အခါ၊ အခြေအနေမျိုးတွင် အမှဆောင်နှင့် မန်နေဂျာ စသည့် အရာရှိများနှင့် အလုပ်သမားတို့အဖို့ မျှမျှတတနှင့် ညီညွတ်စွာ ခံယူ ကျင့်သုံးနိုင်စေမည့် နည်းစနစ်၊ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းနှင့် အလုပ်လုပ်သူတို့ ကိုယ်ကိုယ်ကိုယ် အရည်အသွေး တောက်ပြောင် တိုးတက်လာစေမည့် နည်းစနစ်၊ ထိုနည်းစနစ်ဝါဒလမ်းစဉ်ကို ဒဲမ်းမင်းက ချမှတ်ပေးနိုင်ခဲ့ပေသည်။

၁၉၉၀ ပြည့်လွန်နှစ်များတွင် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ အစိုးရနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်များက ဒဲမ်းမင်းဝါဒလမ်းစဉ်ကို လိုက်နာ ကျင့်သုံးပါလျှင် နိုင်ငံ၏ အရေးတကြီး လူမှုရေးပြဿနာများကို ကောင်းစွာ ဖြေရှင်းနိုင်လိမ့်မည် ဖြစ်ပါသတည်း။ ။