



**ဘဝအောင်မြင်ရေး နှင့်
အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ
ရွေးချယ်မှု
လင်းသိုက်ညွန့် (မြန်မာ့မြေ)**

ဘဝအောင်မြင်ရေး နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ရွေးချယ်မှု

**ဘဝအောင်မြင်ရေး နှင့်
အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ
ရွေးချယ်မှု**

လင်းသိုက်ညွန့် (မြန်မာ့မြေ)



ဒို့တာဝန်အရေးသုံးပါး

ပြည်ထောင်စုမပြိုကွဲရေး
တိုင်းရင်းသားစည်းလုံးညီညွတ်မှုမပြိုကွဲရေး
အချုပ်အခြာအာဏာတည်တံ့ခိုင်မြဲရေး

ဒို့အရေး
ဒို့အရေး
ဒို့အရေး

ပြည်သူ့သဘောထား

ပြည်ပအားကိုး ပုဆိန်ရိုး အဆိုးမြင်ဝါဒီများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
နိုင်ငံတော်တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေးနှင့် နိုင်ငံတော်တိုးတက်ရေးကို နှောင့်ယှက်ဖျက်ဆီးသူများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
နိုင်ငံတော်ပြည်တွင်းရေးကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်နှောင့်ယှက်သော ပြည်ပနိုင်ငံများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
ပြည်တွင်းပြည်ပအဖျက်သမားများအား ဘုံရန်သူအဖြစ် သတ်မှတ်ချေမှုန်းကြ။

နိုင်ငံရေး ဦးတည်ချက် (၄) ရပ်

နိုင်ငံတော်တည်ငြိမ်ရေး၊ ရပ်ရွာအေးချမ်းသာယာရေးနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး။
အမျိုးသား ပြန်လည်စည်းလုံးညီညွတ်ရေး။
ဒိုင်မာသည့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေသစ် ဖြစ်ပေါ်လာရေး။
ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေသစ်နှင့်အညီ ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်သော နိုင်ငံတော်သစ်တစ်ရပ် တည်ဆောက်ရေး။

စီးပွားရေး ဦးတည်ချက် (၄) ရပ်

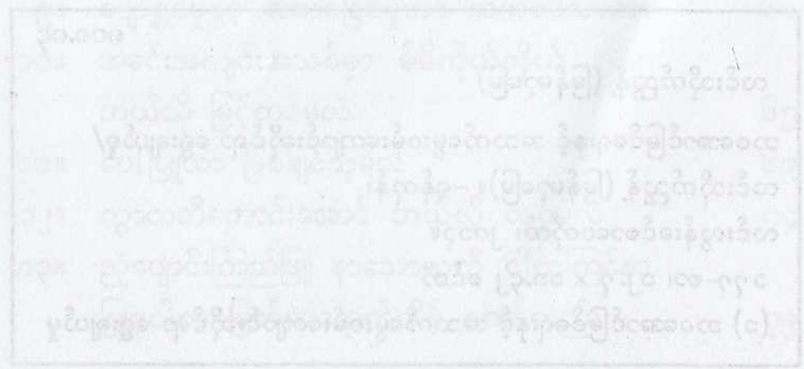
စိုက်ပျိုးရေးကိုအခြေခံ၍ အခြားစီးပွားရေးကဏ္ဍများကိုလည်း ဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် တည်ဆောက်ရေး။
ဈေးကွက်စီးပွားရေးစနစ် ပီပြင်စွာ ဖြစ်ပေါ်လာရေး။
ပြည်တွင်းပြည်ပမှ အတတ်ပညာနှင့် အရင်းအနှီးများ ဖိတ်ခေါ်၍ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် တည်ဆောက်ရေး။
နိုင်ငံတော် စီးပွားရေးတစ်ရပ်လုံးကို ဖန်တီးနိုင်မှုစွမ်းအားသည် နိုင်ငံတော်နှင့်တိုင်းရင်းသားပြည်သူတို့၏ လက်ဝယ်တွင်ရှိရေး။

လူမှုရေး ဦးတည်ချက် (၄)ရပ်

တစ်မျိုးသားလုံး၏ စိတ်ဓာတ်နှင့် အကျင့်စာရိတ္တမြင့်မားရေး။
အမျိုးဂုဏ်၊ ဇာတိဂုဏ်မြင့်မားရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအမွေအနှစ်များ၊ အမျိုးသားရေးလက္ခဏာများ မပျောက်ပျက်အောင် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရေး။
မျိုးချစ်စိတ်ဓာတ် ရှင်သန်ထက်မြက်ရေး။

စာအုပ်အမှတ် - (၈၇)

**ဘဝအောင်မြင်ရေးနှင့်
အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ
ရွေးချယ်မှု
လင်းသိုက်ညွန့် (ဖြန့်ဖြူးဖြေ)**



ထုတ်ဝေသူ

- ဦးသိန်းလွင်
လင်းလွန်းခင်စာပေတိုက်
(ယာယီ - ၁၇၅၇)
အမှတ် ၄၉၊ ပထမထပ် (ဝဲ)
လိပ်ကန်လမ်း၊ ပုဇွန်တောင်မြို့နယ်။

မျက်နှာဖုံးနှင့် အတွင်းပုံနှိပ်သူ

- ဦးဇော်မြင့်ဝင်း
(ကာလာရုံအော့ဖ်ဆက်)
အမှတ် (၁၈၄)၊ (၃၁) လမ်း၊
ပန်းဘဲတန်းမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။

မျက်နှာဖုံးပန်းချီ

- ဗဂျီလင်းဝဏ္ဏ

မျက်နှာဖုံးကာလာခွဲ

- Eagle

အတွင်းဖလင်

- ပုံရိပ်ရှင်

ပထမအကြိမ်

- ဇန်နဝါရီလ၊ ၂၀၁၃ ခုနှစ်

အုပ်ရေ

- ၁၀၀၀

တန်ဖိုး

- ၁၅၀၀ ကျပ်

၈၀၈.၈၄

လင်းသိုက်ညွန့် (မြန်မာ့မြေ)

ဘဝအောင်မြင်ရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ရွေးချယ်မှု/
လင်းသိုက်ညွန့် (မြန်မာ့မြေ)။ -ရန်ကုန်၊

လင်းလွန်းခင်စာပေတိုက်၊ ၂၀၁၃။

၁၇၇-စာ၊ ၁၂.၇ x ၁၈.၄၂ စင်တီ

(၁) ဘဝအောင်မြင်ရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ရွေးချယ်မှု

မာတိကာ

၁။	အောင်မြင်ဖို့အတွက် ယုံကြည်ပါ	၁၇၇
၂။	ကိုယ့်ရဲ့ပင်ကိုဗီဇကို အောင်မြင်မှုဖြစ်အောင် အသွင်ပြောင်းပါ	၁၂၅
၃။	အောင်မြင်ဖို့အတွက် မြင်ယောင်ပါ	၁၈
၄။	ပြောင်းလဲကြမှာလား	၂၄
၅။	နိုင်ငံတကာဘွဲ့	၃၀
၆။	စိတ်ဓာတ်ကျတဲ့အခါ ဘာလုပ်ကြမလဲ	၃၇
၇။	Internet Cafe Life Style နှင့် နည်းပညာ သင် ကြောက်တတ်သလား	၄၅
၈။	ဘဝရဲ့ အောင်မြင်မှု	၅၄
၉။	ပျော်ရွှင်မှုနှင့် အောင်မြင်မှုဟာ ဆက်စပ်သလား	၆၀
၁၀။	အခင်းအကျင်းအသစ်မှာ မိမိကိုယ်ကိုယ် ဘယ်လို မြှင့်တင်မလဲ	၆၅
၁၁။	ပေါ်ပြူလာ ဖြစ်ချင်သူများ	၆၉
၁၂။	ကွာလတီကောင်းအောင် ဘယ်လို လုပ်မလဲ	၇၄
၁၃။	ညံ့ပျောင်းကြည်ဖြူ နာသောသူကို ငါ့တူကြင်နာ ပြုစုပါက မြတ်ရာရောက်လိမ့် ဧကန်တည်း	၇၉

၁၄။	Perfect Man and Perfect Society	၈၇
၁၅။	AFTA လာတော့မည် ASEAN ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်တော့မည် ဘာတွေပြင်ထားရမလဲ	၉၂
၁၆။	ဘဝအောင်မြင်ရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဆိုင်ရာ ရွေးချယ်မှု	၉၈
၁၇။	သက်သာမှုနယ်ပယ်ကို ကျော်လွန်ပါ	၁၀၃
၁၈။	အောင်မြင်ဖို့အတွက် အရေးကြီးလှတဲ့ လှုံ့ဆော်မှု	၁၀၈
၁၉။	အသိပညာကို အခြေခံတဲ့ စီးပွားရေး	၁၁၃
၂၀။	ပြောင်းလဲရမည့် စိတ်ထားများ	၁၁၈
၂၁။	အတူတကွ အောင်မြင်ခြင်း (၁)	၁၂၄
၂၂။	အတူတကွ အောင်မြင်ခြင်း (၂)	၁၃၁
၂၃။	စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတွေရဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်းအပေါ် တာဝန်သိတတ်မှု ဆိုတာ ဘာလဲ	၁၃၇
၂၄။	သင့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် မဟာဗျူဟာကို ဘယ်လို ရွေးမလဲ	၁၄၄
၂၅။	ဘဝအောင်မြင်မှုနှင့် Social Capacity	၁၅၀
၂၆။	လူငယ်များကို နေရာပေးမှု အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် HR	၁၅၆
၂၇။	ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် မားကက်တင်း ဘယ်လို လုပ်မလဲ	၁၆၁
၂၈။	အာလူးပုံပြင်၊ လူတိုင်း ကြိုးစားနိုင်တယ်နှင့် ပြောင်းလဲကြရမယ့်... Mind-Set များ	၁၆၇
၂၉။	ခေါင်းဆောင်မှု	၁၇၂

အောင်မြင်ဖို့အတွက် အရေးကြီးဆုံးက ယုံကြည်ဖို့ပါ။ ပထမဆုံး
ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်ရမယ်။ ဒုတိယ ကိုယ်နဲ့ ဆက်ဆံနေရတဲ့
သူတွေကို ယုံကြည်ရမယ်။ တတိယ ကိုယ့်ရဲ့လုပ်ရပ် Action တွေ
အတိုင်း မလွဲမသွေ ထပ်တူထပ်မျှ ပြန်ခံစားရမယ်ဆိုတဲ့ စကြဝဠာ
နိယာမ (Law of Cause and Effect/ Law of Universe) ကို
ယုံကြည်ရမယ်။ နောက်ဆုံး အရေးကြီးဆုံးကတော့ ကိုယ်အောင်မြင်
မယ် ဆိုတာကို ယုံကြည်ရမယ်။

အောင်မြင်ဖို့အတွက် ယုံကြည်ပါ

(၁)

အောင်မြင်ဖို့အတွက် အရေးကြီးဆုံးက ယုံကြည်ဖို့ပါ။ ပထမဆုံး
ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်ရမယ်။ ဒုတိယ ကိုယ်နဲ့ ဆက်ဆံနေရတဲ့
သူတွေကို ယုံကြည်ရမယ်။ တတိယ ကိုယ့်ရဲ့လုပ်ရပ် Action တွေ
အတိုင်း မလွဲမသွေ ထပ်တူထပ်မျှ ပြန်ခံစားရမယ်ဆိုတဲ့ စကြဝဠာ
နိယာမ (Law of Cause and Effect/ Law of Universe) ကို
ယုံကြည်ရမယ်။ နောက်ဆုံး အရေးကြီးဆုံးကတော့ ကိုယ်အောင်မြင်
မယ် ဆိုတာကို ယုံကြည်ရမယ်။

မိမိကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်ဖို့ဆိုရင် ပထမဆုံး မိမိကိုယ်ကိုယ်
လေးစားရမယ်။ သူများတွေ ကိုယ့်အပေါ် လေးစားတာက နောက်ထား
ဦး။ ပထမဆုံး မိမိကိုယ်ကိုယ်မိမိ အရင်လေးစားနိုင်အောင် ကြိုးစားရ
ပါမယ်။ လူဟာ သူများတွေက ကိုယ့်အပေါ် လေးစားအောင်လုပ်ဖို့က
လွယ်လွယ်လေးပါ။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် လေးစားနိုင်အောင် ကြိုးစားဖို့က
ပိုခက်ခဲပါတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် လိပ်ပြာသန့်သန့်နဲ့ လေးစားတတ်

လာပြီဆိုရင် အခြားသူတွေကလည်း ကိုယ့်အပေါ် အလိုအလျောက် လေးစားလာမှာ ဧကန်ပါပဲ။

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် လေးစားတတ်လာပြီဆိုရင် ဒုတိယ အရေးကြီး တာက အခြားသူတွေကို လေးစားတတ်ဖို့ပါ။ လောကမှာ အရေးအကြီး ဆုံးက အပြန်အလှန် လေးစားမှု (Mutual Respect) ထားရှိတတ်ဖို့ပါ။ လူဟာ ကိုယ့်ကို သူများတွေက လေးစားတာကိုတော့ ခံယူချင်တယ်။ ကိုယ်က အခြားသူတွေကို လေးစားဖို့ကိုတော့ မေ့လျော့နေတတ်ကြ ပါတယ်။ အများရဲ့ လေးစားမှုကို ခံယူချင်ရင် ကိုယ်ကလည်း အများကို လေးစားတတ်ရပါမယ်။ အဲဒီလို အပြန်အလှန်လေးစားမှု (Mutual Respect) ကို အောင်မြင်စွာ တည်ဆောက်နိုင်ပြီ ဆိုရင်တော့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်လာသလို အများကိုရော လောကကြီးကိုပါ ယုံကြည်လာမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါဆိုရင် ကိုယ်အောင်မြင်မယ်ဆိုတာ ကိုလည်း အလွယ်တကူ ယုံကြည်လာနိုင်ပြီပေါ့။

(၂)

‘ယုံကြည်မှု’ရဲ့ စွမ်းအင်က နှိုင်းဆမရလောက်အောင် ပြင်းထန် အားကောင်းပါတယ်။ ဒီကမ္ဘာလောကမှာ ယနေ့ ဖြစ်ပေါ်ပြီးခဲ့သမျှ အောင်မြင်မှုမှန်သမျှဟာ ‘ယုံကြည်မှု’ ဆိုတာ တစ်ခုကိုပဲ အခြေခံပြီး ဖြစ်ပေါ်လာကြတာပါ။ ယုံကြည်မှုထက်သန်နေတဲ့ သူတစ်ယောက်ဟာ ရှုံးနိမ့်မှုဆိုတာကို ဘယ်တော့မှ အလွယ်တကူ လက်မခံဘဲ အောင်မြင် မှုဆီကိုပဲ မမှိတ်မသုန် ရှေးရှုနေတတ်ပါတယ်။

တစ်ခုတော့ ရှိပါတယ်။ ယုံကြည်တယ် ဆိုရာမှာလည်း မိမိရဲ့

ယုံကြည်မှုဟာ မည်ကမတ္တ ယုံကြည်မှု ဖြစ်နေလို့ မရပါဘူး။ ကမ္ဘာ့ Management ဂုရုကြီးတွေကတော့ အောင်မြင်မယ့်သူတွေ ယုံကြည်တဲ့ ဖန်းတိုင် (Goal) တွေ (ဝါ) ယုံကြည်ချက်တွေဟာ Smart ဖြစ်နေရမယ် လို့ ဆိုပါတယ်။

ဒါဆိုရင် Smart ဖြစ်တဲ့ ယုံကြည်ချက်တွေ ဆိုတာ ဘာလဲ။ ကြည့်ကြည့်လိုက်ကြရအောင်ပါ။

(၃)

Smart ဆိုတာက ထိပ်ဆုံးစကားလုံး အတိုကောက်လေးတွေ ကို စုပြီး ခေါ်ထားတာပါ။ အရည်ကတော့-

(၁) "S" pecific (တိကျရမယ်)

ကိုယ့်ရဲ့ ယုံကြည်ချက်က တိကျရပါမယ်။ ဥပမာ ဆရာဝန်ကြီး တစ်နေ့ ဖြစ်ရမယ်လို့ ယုံကြည်တာထက် ‘ငါ့အသက် ၄၅ နှစ် ပြည့်တဲ့ အခါ နှလုံးရောဂါအထူးကု ဆရာဝန်ကြီး ဖြစ်ကို ဖြစ်ရမယ်’ စသည်ဖြင့် တိတိကျကျ ယုံကြည်ရပါမယ်။

(၂) "M" easurable (တိုင်းတာနိုင်ရမယ်)

ကိုယ့်ရဲ့ ယုံကြည်ချက်ကို တစ်စုံတစ်ရာနဲ့ တိုင်းတာနိုင်ရပါမယ်။ ဥပမာ ‘ငါ တစ်နေ့ သူဌေးကြီး ဖြစ်ရမယ်’ ဆိုတာမျိုးထက် ‘ငါ သိန်းပေါင်းတစ်သောင်း ချမ်းသာတဲ့ သူဌေးကြီး ဖြစ်ရမယ်’ စသည်ဖြင့် ယုံကြည်ရပါမယ်။

(၃) "A" chieveable (ရယူနိုင်ရမယ်)

ကိုယ့်ရဲ့ယုံကြည်ချက်ဟာ ကိုယ့်ရဲ့ဘဝမှာ ကိုယ်တကယ်ရယူနိုင်စွမ်းရှိတဲ့ ဘောင်အတွင်းကပဲ ဖြစ်ရပါမယ်။ ဥပမာ လက်ရှိ ကိုယ်က ဘုန်းကြီးကျောင်းသား။ မနက်ဖြန် အဲလီဘောက်ဘုရင်မကြီးနဲ့ ညစာစားချင်တယ် ဆိုတာမျိုး ယုံကြည်လို့ မဖြစ်နိုင်၊ မရနိုင်ပါဘူး။

(၄) "R" ealistic (လက်တွေ့ကျရမယ်)

ဒါလည်း Achievable နဲ့ ခပ်ဆင်ဆင်ပါပဲ။ ကိုယ့်ရဲ့ ယုံကြည်ချက်ဟာ ကိုယ့်ရဲ့ လက်တွေ့ဘဝ၊ လက်ရှိအခြေအနေတွေနဲ့ ကိုက်ညီပြီး လက်တွေ့ကျရပါမယ်။ ဥပမာ ကိုယ်က အခုရောင်းနေတာက ကွမ်းယာဆိုင်လေး။ နောက်နှစ်မှာ မြန်မာနိုင်ငံရဲ့ ထိပ်တန်းကုမ္ပဏီကြီး တစ်ခုကို ထူထောင်နိုင်ရမယ်ဆိုပြီး ယုံကြည်တာမျိုးပါ။ ဒီနေရာမှာ တစ်ခု သတိချပုံရမှာက ကွမ်းယာဆိုင်ကနေ ထိပ်တန်းကုမ္ပဏီကြီး ဖြစ်လာဖို့ ရည်မှန်းယုံကြည်တာကို မရနိုင်ဘူး၊ မဖြစ်နိုင်ဘူး၊ လက်တွေ့မကျဘူးလို့ ဆိုလိုတာ မဟုတ်ပါဘူး။ ဒီနှစ် ကွမ်းယာဆိုင်လေးကနေ နောက်နှစ် ထိပ်တန်းကုမ္ပဏီကြီး ချက်ချင်း ဖြစ်လာဖို့ဆိုတာ လက်တွေ့မကျဘူးလို့ ဆိုလိုရင်း ဖြစ်တယ်ဆိုတာ သတိပြုကြရပါမယ်။

(၅) "T" ime Limitation (အချိန်ကန့်သတ်ချက် ရှိရမယ်)

ကိုယ့်ရဲ့ ရည်မှန်းချက်၊ ကိုယ့်ရဲ့ယုံကြည်ချက်ဟာ အချိန်အကန့်အသတ် (Time Limitation) ရှိရပါမယ်။ ဥပမာ- 'ငါ တစ်နေ့ သူဌေးကြီး ဖြစ်ကို ဖြစ်ရမယ်' လို့ ယုံကြည်တာထက် 'ငါ အသက်

လေးဆယ်မှာ သူဌေးကြီး ဖြစ်ကို ဖြစ်ရမယ်' စသဖြင့် ယုံကြည်တာမျိုး ဖြစ်ပါတယ်။

ဖော်ပြပါအတိုင်း Smart ကျတဲ့ ယုံကြည်ချက်တစ်ခုကို တည်ဆောက်နိုင်သူ တစ်ယောက်ဟာ ဘဝမှာ အောင်မြင်ဖို့ အလွန် နီးစပ်သွားပါပြီ။ အရေးကြီးဆုံးတစ်ခုက အောင်မြင်မယ့်သူတစ်ယောက်အနေနဲ့ မိမိ ရည်မှန်းထားတဲ့ ရည်မှန်းချက် (ဝါ) ဘဝပန်းတိုင်ကို မိမိ သတ်မှတ်ထားတဲ့အချိန် (Limited Time) တစ်ခုမှာ ရောက်ကို ရောက်ရမယ်လို့ မိမိရဲ့ သိစိတ်မှာရော မသိစိတ်မှာပါ နှစ်နှစ်ကာကာ ယုံကြည်သက်ဝင်နေဖို့ပါပဲ။ ဒါကို ယုံကြည်မှုအပေါ် ယုံကြည်ခြင်း (Believe on Believe) လို့ ခေါ်ပါတယ်။

အဓိကကတော့ မိမိရဲ့ နေ့စဉ်ဘဝမှာ မိမိရဲ့ယုံကြည်မှုအပေါ် နှစ်နှစ်ကာကာ သက်ဝင်နေဖို့ လိုအပ်ပြီး အဲဒီယုံကြည်မှုအတွက်လည်း လုံလောက်တဲ့ အားထုတ်မှု (Effort) ကို စဉ်ဆက်မပြတ် စိုက်ထုတ်ကြိုးပမ်းနေဖို့ပါပဲ။ အဲဒီလို ယုံကြည်အားထုတ်နေမယ်ဆိုရင်တော့ တစ်နေ့မှာ လူတိုင်းဟာ အောင်မြင်မှုဆီကို ရောက်ရှိမှာ ဧကန် မုချပါပဲ။

See you at the top!

External light, January, 2012



“သင်ဟာ အောင်မြင်မှုတွေ ထောင်ပေါင်းများစွာကို စုဆောင်းလာနိုင်တဲ့အခါ အောင်မြင်တဲ့သူတစ်ယောက်ဖြစ်လာပြီး နောက်ထပ် အောင်မြင်မှုပေါင်းများစွာကို ထပ်မံရယူဖို့ကိုလည်း စိတ်အားတက်ကြွလာပါတယ်”

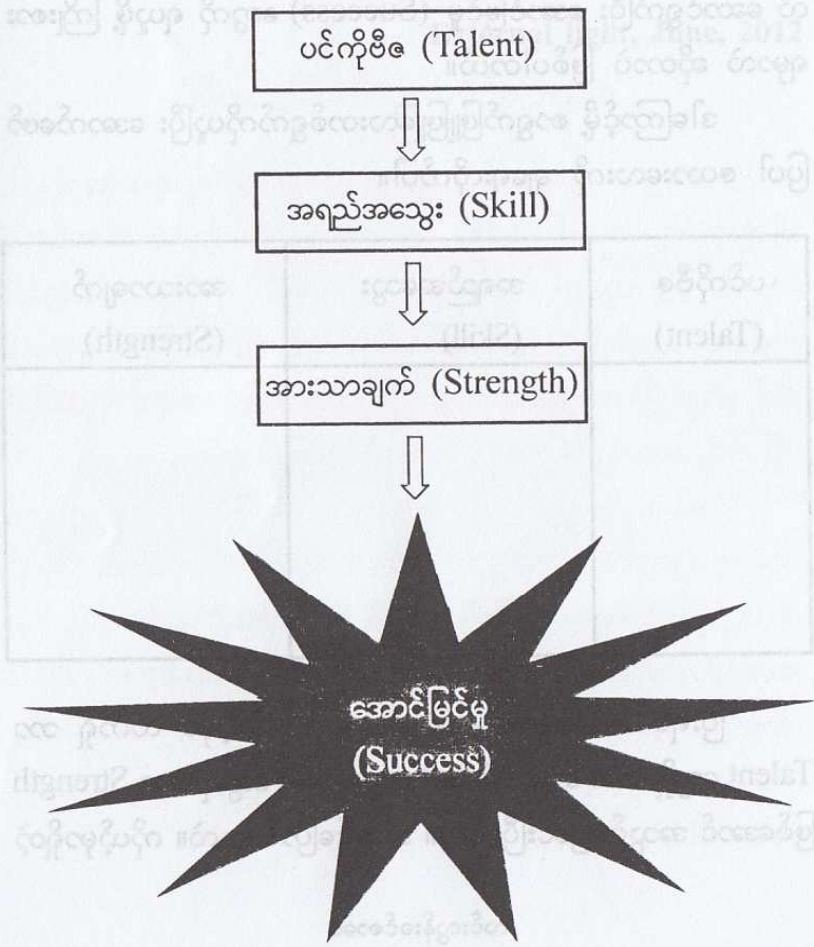
အောင်မြင်မှုတစ်ခုကို ရရှိပြီးသူတစ်ယောက်ဟာ နောက်ထပ် အောင်မြင်မှုတွေ ဆက်ကာဆက်ကာ ရရှိအောင် အားထုတ်ကြိုးပမ်းရင်း အောင်မြင်သူ (Successful Person) တစ်ယောက်ဖြစ်လာမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

အောင်မြင်အောင် ဘယ်လို လုပ်မလဲ

လူတိုင်းလူတိုင်းမှာ အောင်မြင်မှုဆီကို တက်လှမ်းနိုင်ဖို့ ပင်ကိုဗီဇ (Talent) တွေ ရှိပါတယ်။ အောင်မြင်ချင်တဲ့သူတွေအတွက် အဓိက လုပ်ဆောင်ရမှာက မိမိမှာရှိတဲ့ Talent ကို အရည်အသွေး (Skill) ဖြစ်အောင် Skill ကနေတစ်ဆင့် မိမိရဲ့အားသာချက် (Strength) ဖြစ်လာအောင် ဖော်ပြပါပုံအတိုင်း အဆင့်ဆင့် ပြောင်းလဲကြဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။

ဥပမာ ကလေးလေးတစ်ယောက်က သူ့မှာ ပင်ကိုဗီဇ (Talent) အနေနဲ့ ပန်းချီဆွဲတာကို ဝါသနာပါတယ်ဆိုပါစို့။ သူ့ရဲ့ပန်းချီဆွဲ ဝါသနာပါတယ်ဆိုတဲ့ Talent ကို အရည်အသွေး (Skill) ဖြစ်လာအောင် အသွင်ပြောင်းတဲ့အနေနဲ့ သူဟာ ပန်းချီပညာကို အမှန်တကယ် တတ်ကျွမ်းလာအောင် စနစ်တကျ သင်ယူပါတယ်။ အဲဒီလို သင်ယူလို့ တတ်မြောက်လာတဲ့ အရည်အသွေး (Skill) ကို အသုံးပြုပြီး ပန်းချီ

ရေးဆွဲတတ်မှုကို သူ့ဘဝရဲ့အားသာချက် (Strength) ဖြစ်လာအောင် ကြိုးစားဆောင်ရွက်ပါတယ်။ ဒီလိုနဲ့ သူဟာ နိုင်ငံကျော်၊ ကမ္ဘာကျော် ပန်းချီဆရာကြီး တစ်ယောက်အနေနဲ့ သူ့ဘဝမှာ အောင်မြင်မှုရရှိလာတဲ့ သဘောမျိုး ဖြစ်ပါတယ်။



စာဖတ်သူတို့ သတိပြုရမှာက စာဖတ်သူတို့ဆီမှာ Talent တွေ တစ်ခုမက မြောက်မြားစွာရှိတဲ့အတွက် အဲဒီ Talent တွေထဲက ဘယ် Talent တွေကို ကိုယ့်ဘဝရဲ့ အရည်အသွေး (Skill) တွေ ဖြစ်လာအောင် အချိန်ယူ ကြိုးစားအားထုတ်ဆောင်ရွက်ရမှာလဲ။ ကိုယ့်ရဲ့ အရည်အသွေး တွေကို ကိုယ့်ဘဝရဲ့အားသာချက် (Strength) အဖြစ် ကြိုးစားပြောင်းလဲ ဆောင်ရွက်ပြီး အောင်မြင်မှု (Success) တွေကို ရယူဖို့ ကြိုးစား ရမှာလဲ ဆိုတာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒါကြောင့်မို့ စာရွက်ဖြူဖြူလေးတစ်ရွက်ကိုယူပြီး အောက်ဖော် ပြပါ ဇယားလေးကို ချရေးလိုက်ပါ။

ပင်ကိုဗီဇ (Talent)	အရည်အသွေး (Skill)	အားသာချက် (Strength)

ပြီးရင် အဲဒီဇယားလေးထဲကအတိုင်း ကိုယ့်မှာ လက်ရှိ ဘာ Talent တွေရှိသလဲ။ ဘယ် Talent တွေနဲ့ Skill တွေကိုတော့ Strength ဖြစ်အောင် အသွင်ပြောင်းပြီးပြီလဲ။ အသွင်ပြောင်းနေလဲ။ ကိုယ့်မှာရှိတဲ့

Strength နဲ့ အောင်မြင်မှု (Success) တွေကို ရရှိအောင် ဘယ်လို အားထုတ်မလဲ စသည်ဖြင့် စဉ်းစားသုံးသပ်ဆောင်ရွက်သွားကြပြီး ဘဝမှာ အောင်မြင်မှုတွေ များစွာရရှိကာ အောင်မြင်သူများ ဖြစ်လာအောင် ကြိုးစားတည်ဆောက်ကြရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

See You at the Top!

External light, June, 2012



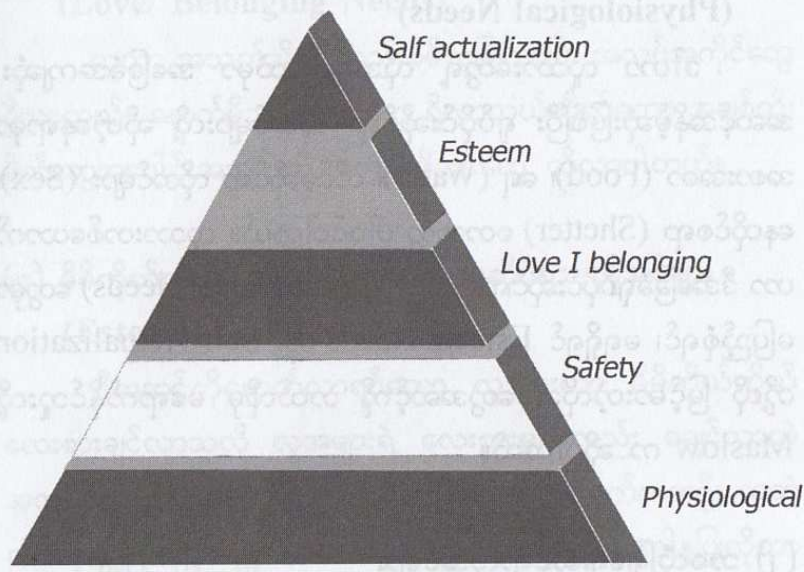
အောင်မြင်မှုအတွက် မြင်ယောင်ပါ

ဘဝမှာ လူသားတိုင်းဟာ အောင်မြင်ချင်ကြသူတွေချည်းပါ။ ဒါကြောင့်မို့ အောင်မြင်မှုဟာ လူသားတွေရဲ့ အခြေခံလိုအပ်တစ်ခုလို့ တောင် ပြောလို့ရပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ လူသား တစ်ယောက်ချင်းစီ တစ်ယောက်ချင်းစီရဲ့ ဘဝအခြေအနေ၊ နောက်ခံအကြောင်းအရာတွေ ပေါ် မူတည်ပြီးတော့ အောင်မြင်လိုကြတဲ့အကြောင်းအရာနဲ့ အောင်မြင်လိုကြတဲ့ အဆင့်တွေကတော့ မတူညီနိုင်ကြပါဘူး။

အေဗရာဟမ်မော်စလို (Abraham Maslow) ဆိုတဲ့ ပညာရှင်ကတော့ လူသားတွေရဲ့ မတူညီနိုင်တဲ့ အောင်မြင်မှု လိုအပ်တွေအကြောင်းကို သူ့ရဲ့ လူသားလိုအပ်ပြုတိုက်သီအိုရီ (Hierarchy of Needs) မှာ အခုလို တင်ပြခဲ့ပါတယ်။ မော်စလိုဟာ ဒီ Hierarchy of Needs သီအိုရီကို ၁၉၄၃ ခုနှစ်ကတည်းက သူ့ရဲ့ "A Theory of Human Motivation" (လူသားများကို လှုံ့ဆော်မှုသီအိုရီ) မှာ ထည့်သွင်းဖော်ပြခဲ့တာ ဖြစ်ပါတယ်။

Maslow ဟာ သီအိုရီကို ဖော်ထုတ်ဖို့အတွက် အဲလဘတ်အိုင်းစတိုင်း (Albert Einstein) တို့လို ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ကမ္ဘာကျော် ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးတွေကနေ သာမန် သူလိုငါလိုလူတွေနဲ့ စိတ်ဝေဒနာရှင်တွေကိုပါမကျန် လေ့လာစူးစမ်းခဲ့တာ ဖြစ်ပါတယ်။

Maslow ရဲ့ လူသား လိုအပ်ပြုတိုက် အပြည့်အစုံကတော့-



Maslow's Hierarchy of Needs

Maslow က လူသားတွေရဲ့ အောင်မြင်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်တွေဟာ ပုံပါအတိုင်း အဆင့် (၅) ဆင့်ရှိတယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ အဲဒီငါးဆင့်မှာ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာလိုအပ် (Physiological Need) ဟာ အဆင့်အနိမ့်ဆုံးဖြစ်ပြီး မိမိကိုယ်ကိုယ် သိမြင်နိုင်မှု (Self-Actualization) ဟာ

အဆင့်အမြင့်ဆုံးဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအဆင့် (၅) ဆင့်မှာ Physiological Need မှ Self-Actualization အထိ လူသားတွေရဲ့ လိုအင်ဟာ အဆင့်ဆင့်မြင့်တက်သွားတာ ဖြစ်တယ်လို့ Maslow က ဆိုပါတယ်။

(၁) ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုအင်များ (Physiological Needs)

ဒါဟာ လူသားတွေရဲ့ လိုအင်တွေထဲမှာ အခြေခံအကျဆုံး၊ အဆင့်အနိမ့်ဆုံးဖြစ်ပြီး ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုအင်များလို့ ဆိုတဲ့နေရာမှာ အစားအစာ (Food)၊ ရေ (Water)၊ လိင်မှုဆိုင်ရာ လိုအင်များ (Sex)၊ နေထိုင်စရာ (Shetter) စတာတွေ ပါဝင်ပါတယ်။ လူသားတစ်ယောက်ဟာ ဒီအခြေခံရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာလိုအင် (Physiological Needs) တွေမှာ မပြည့်စုံရင်၊ မရရှိရင် Esteem Needs တို့၊ Self-Actualization တို့လို မြင့်မားတဲ့လိုအင်တွေအဆင့်ကို ဘယ်လိုမှ မရောက်နိုင်ဘူးလို့ Maslow က ဆိုပါတယ်။

(၂) ဘဝလုံခြုံရေးဆိုင်ရာလိုအင်များ (Safety Needs)

ဘဝလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ လိုအင်များလို့ ဆိုရာမှာတော့ မိမိရဲ့ အသက်အိုးအိမ်စည်းစိမ်လုံခြုံမှု၊ အလုပ်အကိုင်တည်မြဲမှု၊ ရင်းမြစ်ပြည့်စုံမှု၊ မိသားစုဘဝလုံခြုံမှု၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု စတာတွေ ပါဝင်ပါတယ်။ လူသားဟာ သူ့ရဲ့ဘဝမှာ အခြေခံအကျဆုံး ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ

လိုအင်တွေ ပြည့်စုံလာတဲ့အခါ ဒုတိယအဆင့်အနေနဲ့ Safety Needs နဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အောင်မြင်မှုဆိုင်ရာလိုအင်များကို လိုလားလာကြပါတယ်။

(၃) အချစ်နှင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ လိုအင်များ (Love/ Belonging Needs)

လူဟာ အသက်အိုးအိမ်စည်းစိမ်လုံခြုံလာပြီး အလုပ်အကိုင်တွေ ရှိလာတယ်။ နောက်မိသားစုဘဝတွေ ရှိလာတယ်ဆိုရင်တော့ အချစ်တို့၊ မိတ်ဆွေအပေါင်းအသင်းတို့ စတဲ့ လိုအင်တွေ လိုလာပါတယ်။

(၄) မိမိကိုယ်ကိုယ် အထင်ကြီးလေးစားမှုဆိုင်ရာ လိုအင်များ (Esteem)

ဒီအဆင့်ကိုရောက်လာရင်တော့ လူသားဟာ မိမိကိုယ်ကိုယ် လေးစားချင်လာသလို လူအများရဲ့ လေးစားမှုကိုလည်း ရချင်လာတဲ့ အတွက် လူ့အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ကောင်းကျိုးကို ဆောင်ရွက်တာတို့၊ ဆုတံဆိပ်ထူးချွန်မှုတွေ ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်တာတို့၊ အလှူဒါနပြုလိုတာ စတာတွေကို လိုအပ်လိုလားလာကြပါတယ်။

(၅) မိမိကိုယ်ကိုယ် နားလည်လိုမှုဆိုင်ရာ လိုအင်များ (Self Actualization)

ဒီအဆင့်ကတော့ လူသားတွေရဲ့ လိုအင်တွေထဲမှာ အမြင့်ဆုံး

အဆင့်လို့ Maslow က ဆိုပါတယ်။ လူသားတွေဟာ ဖော်ပြပါ အဆင့် လေးဆင့်က သူတို့ရဲ့ လိုအင်ဆန္ဒတွေ ပြီးပြည့်စုံလာတဲ့အခါ ဘဝရဲ့ နောက်ဆုံးအထွတ်အထိပ် လိုအင်တွေဖြစ်တဲ့ မိမိကိုယ်ကိုယ် သိမြင် နားလည်လိုမှု၊ မိမိရဲ့ဝိညာဉ်ကို သိမြင်နားလည်လိုမှု၊ ဘဝမှလွတ်မြောက် လိုမှု စတဲ့ လိုအင်တွေကို လိုအပ်လာကြပါတယ်။

ဒီတော့ လူတစ်ယောက်အနေနဲ့ ဘဝမှာအောင်မြင်ချင်တယ် ဆိုရင် ပထမဆုံး မိမိရဲ့အောင်မြင်လိုမှု လိုအင်ဟာ ဘယ်အဆင့်မှာ ရောက်နေတာလဲ ဆိုတာကို သိရပါတယ်။ ပြီးရင်တော့ မိမိရဲ့ အောင်မြင်မှု လိုအင်ကို ပုံဖော်မှု (Visualization) ပြုလုပ်ရပါမယ်။

ကိုယ့်ရဲ့အောင်မြင်မှုလိုအင်ကို ပုံဖော်တယ် (Visualization) လုပ်တယ်ဆိုတာ ဘာမှမခက်ပါဘူး။ ပထမဦးဆုံး ကိုယ့်ရဲ့အောင်မြင် လိုမှုလိုအင်က ဘယ်အဆင့်မှာလဲ ဆိုတာကို သိရပါမယ်။ ဥပမာ ကိုယ်က သန်းကြွယ်သူဌေးကြီးတစ်ယောက် ဖြစ်ချင်တယ် ဆိုပါစို့။ ပထမဆုံး ကိုယ့်စိတ်ထဲမှာ ကိုယ့်အနေနဲ့ သန်းကြွယ်သူဌေးကြီး တစ်ယောက် ဖြစ်နေတဲ့ပုံကို မြင်ယောင်ကြည့်လိုက်ပါ။

ကိုယ့်ရဲ့နောက်မှာ ကြီးကျယ်ခမ်းနားတဲ့ တိုက်ကြီးတွေ၊ ကိုယ့်ရဲ့ ဘေးမှာ အဖိုးတန်ဇိမ်ခံကားတွေ၊ များစွာသော အခြွေအရံ နောက်လိုက် တွေကို စိတ်ကြိုက်မြင်ယောင်ကြည့်လိုက်ပါ။ ပြီးရင် အဲဒီ မြင်ယောင်မှု အတွေးလေးကို မေ့မပစ်လိုက်ပါနဲ့။ ကွန်ပျူတာတစ်လုံးထဲမှာ အချက် အလက် Data တွေကို ဖိုင်ဖွင့်ပြီး Folder နဲ့ သိမ်းထားသလို ဦးနှောက် ထဲမှာ File ဖွင့်ပြီး စနစ်တကျသိမ်းထားပါ။

အခါအားလျော်စွာ အချိန်ရတိုင်း ပြန်ပြီးမြင်ယောင်ပုံဖော်ပါ။ ဖြစ်

နိုင်ရင် ဓာတ်ပုံလို၊ ပန်းချီကားလိုမျိုးနဲ့ ကိုယ့်စိတ်ကူး၊ ကိုယ်ဖြစ်ချင်တဲ့ ပုံရိပ်တွေကို ပုံဖော်ပြီး နံရံပေါ်က ကိုယ်မြင်သာမယ့်နေရာမျိုးတွေမှာ ကပ်ထားပေးပါ။ အဲဒီလိုသာ မပြတ်တမ်း အာရုံစိုက်ပုံဖော်ကြိုးစားနေ မယ်ဆိုရင် စိတ်ကူးတွေဟာ အနှေးနဲ့အမြန် လက်တွေ့အကောင်အထည် ပေါ်လာပါလိမ့်မယ်။ စကြဝဠာကြီးမှာ ကျွန်တော်တို့ ကြိုးစားအားထုတ် သမျှဟာ ဘယ်တော့မှ အချည်းနှီးအလဟဿ ဖြစ်သွားရိုးထုံးစံ မရှိ ပါဘူး။ စကြဝဠာကြီးဟာ ကျွန်တော်တို့ ကြိုးစားအားထုတ်သမျှကို စနစ်တကျ ဖိုင်ဖွင့်သိမ်းဆည်းထားပြီး တစ်နေ့မှာ မုချတုံ့ပြန်မှာ ဖြစ် ပါတယ်။

See you at the top!

External light, May, 2012



ပြောင်းလဲကြမှာလား

ပြောင်းလဲမှု (Change) ဆိုတာဟာ ဒီဘက်ခေတ်မှာ တော်တော် ခေတ်စားတဲ့ ဝေါဟာရပါ။ စာရေးသူတို့ ပတ်ဝန်းကျင်မှာ နည်းပညာ (Technology) တွေ၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံတွေ၊ ယဉ်ကျေးမှုတွေ၊ လူနေမှုပုံစံ (Life Style) တွေကလည်း အချိန်နဲ့တစ်ပြေးညီ ပြောင်းလဲ နေကြပါတယ်။ ဒါကြောင့်မို့ ဒီနေ့ခေတ်မှာ Change ဆိုတဲ့ ဝေါဟာရ ဟာ လူငယ်တွေ အတွက်သာ မကဘဲ လူငယ်၊ လူလတ်၊ လူကြီးမရွေး အရွယ်သုံးပါးစလုံးနဲ့ ဆက်စပ်ပတ်သက်နေတဲ့ အကြောင်းအခြင်းအရာ တစ်ရပ် ဖြစ်လာပါတယ်။ အဲသလို ဖြစ်လာတာကမှ တော်ရုံတန်ရုံ အကြောင်းအရာတစ်ရပ် မဟုတ်ဘဲ လူတိုင်းလူတိုင်းရဲ့ ဘဝအောင်မြင်မှု (Life Success) အတွက် ရာခိုင်နှုန်း တော်တော်များများ အရေးပါတဲ့ ကိစ္စတစ်ရပ် ဖြစ်လာပါတယ်။

စာရေးသူတို့ ကိုးကွယ်ယုံကြည်တဲ့ ထေရဝါဒဗုဒ္ဓဘာသာရဲ့ ဘာသာရေးခေါင်းဆောင် ဖြစ်တဲ့ ဂေါတမ ဗုဒ္ဓကလည်း အရာခပ်သိမ်း

ဟာ အချိန်တိုင်း၊ အချိန်နှင့်အမျှ ပြောင်းလဲနေကြတယ်။ ဒီပြောင်းလဲမှုကို လိုက်လျောညီထွေဆောင်ရွက် (Adapt) နိုင်တဲ့သူတွေကပဲ ဘဝရဲ့ အောင်မြင်မှု၊ လွတ်မြောက်မှုတွေကို ရရှိခံစားနိုင်မယ်လို့ အတိအလင်း ညွှန်ကြားတော်မူခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့လည်း ပြောင်းလဲတယ် (Change) ဆိုတိုင်းလည်း အရာခပ်သိမ်း ကောင်းသွားတာမျိုးတော့ မဟုတ်ပါဘူး။ တစ်ခါတလေမှာ 'ထသွားမှ ကျိုးမှန်းသိ' ဆိုသလိုမျိုး ကိုယ့်ရဲ့ဘဝမှာ ပြောင်းလဲလိုက်မှ ပိုဆိုးသွားတာမျိုးတွေလည်း ရှိတတ်ပါတယ်။ စာရေးသူ တို့ မြန်မာစကားပုံမှာ 'တစ်ရွာမပြောင်း သူကောင်းမဖြစ်' ဆိုတာမျိုး Change ကို အားပေးတဲ့ စကားပုံတွေ ရှိသလို 'သေချင်တဲ့ကျား တောပြောင်း' စတဲ့ Change ကို ဆန့်ကျင်တဲ့ စကားပုံတွေလည်း ရှိတယ်ဆိုတာ သတိချုပ်ကြရပါမယ်။

ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် အရာခပ်သိမ်းဟာ အမြဲတမ်း ပုံသေကားကျ မှတ်ယူလို့ ရမှာမဟုတ်ဘဲ ဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ အခြေအနေ အချိန်အခါ (Environment and Conditions) တွေပေါ်မှာ များစွာ မူတည် နေပါတယ်။

* * *

အဓိက ပြောင်းလဲမှု (Change) တစ်ခုကြောင့် ကိုယ့်ရဲ့ဘဝမှာ ပိုပြီး တိုးတက်ကောင်းမွန် (Develop and Improve) လာအောင် ဘယ်လိုလုပ်မလဲ ဆိုတာဟာ လူငယ်တွေအတွက်၊ ကျွန်တော်တို့အတွက် ပိုပြီး အရေးပါပါတယ်။ တစ်ခါတလေမှာ ပတ်ဝန်းကျင် လူ့အဖွဲ့အစည်း က ပြောင်းသွားလို့ ကိုယ်က လိုက်ပြောင်းရတာမျိုးရှိသလို လူတစ်ဦး

တစ်ယောက်ချင်းစီက စတင်ပြောင်းလဲ Change လုပ်လိုက်လို့ ပတ်ဝန်းကျင် လူ့အဖွဲ့အစည်းကြီး တစ်ခုလုံး ပြောင်းလဲသွားတာမျိုးလည်း ရှိပါတယ်။

ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် စာရေးသူတို့ရဲ့ဘဝမှာ တစ်ခုခုကို ပြောင်းလဲတော့မယ်၊ ပြောင်းတော့မယ်ဆိုရင် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် မမေးမဖြစ် မေးကြရမယ့် မေးခွန်း (၂) ခုပဲ ရှိပါတယ်။

ကိုယ့်မှာ တကယ်ပြောင်းလဲဖို့ လိုနေပြီလား။ ဘာကြောင့်လဲ။

ဘာလို့ ပြောင်းလဲရမှာလဲ။ ပြောင်းလဲဖို့အတွက် ဘာတွေလုပ်ရမှာလဲ။ အောင်မြင်စွာ ပြောင်းလဲနိုင်ဖို့ ဘယ်လို လုပ်ရမှာလဲ။

* * *

အကြမ်းဖျင်းအားဖြင့် စာရေးသူတို့ရဲ့ ဘဝမှာ တစ်ခုခုကို ပြောင်းလဲရပြီဆိုရင် အဲဒီ ပြောင်းလဲမှုကို အဓိက တွန်းအားပေးတဲ့ အကြောင်းအရာ (Forces) တွေက ရှိစမြဲပါ။ ယေဘုယျအားဖြင့် ပြောင်းလဲဖို့ တွန်းအားပေးတဲ့ အကြောင်းအရာတွေကို ပြင်ပကလာတဲ့ အကြောင်းအရာ (External Forces) တွေနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ကိုယ်တွင်းကလာတဲ့ အကြောင်းအရာ (Internal Forces) ဆိုပြီး (၂) မျိုး ခွဲခြားနိုင်တယ်။

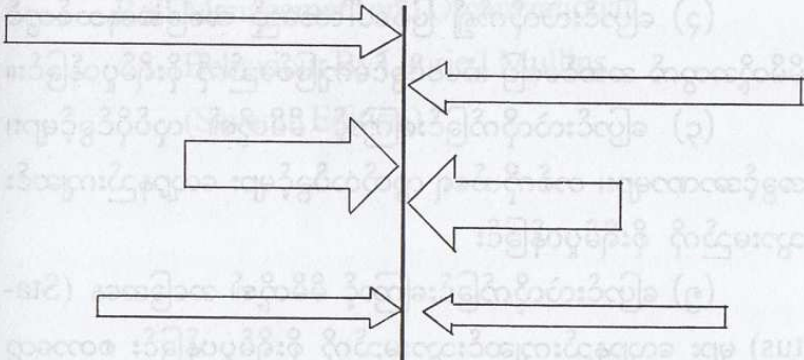
များသောအားဖြင့် ပြင်ပကလာတဲ့ အကြောင်းအရာ ဆိုတာတွေကတော့ စီးပွားရေးအခြေအနေ၊ ခေတ်စနစ်၊ အစိုးရရဲ့ မူဝါဒ၊ ပတ်ဝန်းကျင် အသိုင်းအဝိုင်း စတာတွေ ပြောင်းလဲမှုကြောင့် မိမိရဲ့ဘဝမှာ လိုက်ပြောင်းလဲရတာမျိုးဖြစ်ပြီး ကိုယ့်ရဲ့ ကိုယ်တွင်းကလာတဲ့ အကြောင်းအရာဆိုတာ တွေကတော့ ကိုယ့်ရဲ့ယုံကြည်မှု၊ ဘဝလမ်းကြောင်း၊ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်၊ တစ်ကိုယ်ရေ တန်ဖိုးထားမှု စတာတွေ ပြောင်းလဲ

မှုကြောင့် ကိုယ့်ရဲ့ဘဝမှာ ပြောင်းလဲရတာမျိုးတွေကို ဆိုလိုတာ ဖြစ်ပါတယ်။

တစ်ဖက်မှာလည်း စာရေးသူတို့ရဲ့ဘဝမှာ တစ်ခုခုကို Change ရတော့မယ်ဆိုတိုင်း ပြောင်းလဲဖို့၊ မပြောင်းလဲဖို့၊ ပြောင်းသင့်၊ မပြောင်းသင့် အားပြိုင်လွန်ဆွဲ စဉ်းစားရတာမျိုးတွေလည်း ရှိတတ်ပါတယ်။

အဲသလို အခြေအနေမျိုးမှာ ကိုယ့်ရဲ့အားသာချက်၊ အားနည်းချက်၊ အခက်အခဲ၊ အခွင့်အလမ်း စတာတွေကို ယထာဘူတကျကျ မချိန်ထိုး၊ မစဉ်းစား၊ မဆုံးဖြတ်တတ်ရင်တော့ ဘဝရဲ့ အောင်မြင်မှုနဲ့ ပိုပြီး ဝေးကွာသွားတာမျိုးလည်း ရှိတတ်ပါတယ်။

ဥပမာ ဒီပုံလေးကို ကြည့်ကြည့်ပါ။ မျှခြေ (Equilibrium)



ပြောင်းလဲစေသည့် တွန်းအားများ (Forces for Change) ပြောင်းလဲမှုကို ဆန့်ကျင်သည့်အားများ (Forces against Change)

စာရေးသူတို့ရဲ့ ဘဝမှာ ဖော်ပြပါ ပုံအတိုင်း ပြောင်းလဲမှုကို ဆန့်ကျင်သည့်အားများနှင့် ကိစ္စတစ်ခု အခြေအနေတစ်ရပ်ကို ပြောင်းလဲ စေသည့် တွန်းအားများမှာ အားမျှခြေ (Equilibrium) အခြေအနေ ဖြစ်နေသ၍ ပြောင်းလဲမှု (Change) တစ်ခု ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။

ယေဘုယျအားဖြင့် လူတိုင်း လူတိုင်းမှာ ပြောင်းလဲမှုကို ကြောက်ကြတဲ့ အကြောင်းရင်းတွေကတော့-

(၁) ပြောင်းလဲမှုကြောင့် မိမိတို့၏ ကိုယ်ကျိုးစီးပွား ထိခိုက်မှာ ကို ကြောက်ခြင်း။

(၂) လူသား၏ ပင်ကိုသဘောသဘာဝအရ ကာလရှည်ကြာစွာ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် လုပ်ခဲ့ကြသည်များကို အလွယ်တကူ မပြောင်းလဲလိုခြင်း။

(၃) ပြောင်းလဲလိုက်၍ ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အခြေအနေသစ်တွင် မိမိတို့အတွက် အဆင်မပြေ အံ့မဝင်ခွင်မကျဖြစ်မည်ကို စိုးရိမ်ပူပန်ခြင်း။

(၄) ပြောင်းလဲလိုက်ခြင်းကြောင့် မိမိတို့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်များ၊ အခွင့်အာဏာများ၊ တစ်ကိုယ်ရေ လွတ်လပ်ခွင့်များ လျော့နည်းကျဆင်း သွားမည်ကို စိုးရိမ်ပူပန်ခြင်း

(၅) ပြောင်းလဲလိုက်ခြင်းကြောင့် မိမိတို့၏ အခြေအနေ (Status) များ လျော့နည်းကျဆင်းသွားမည်ကို စိုးရိမ်ပူပန်ခြင်း စတာတွေ ဖြစ်ပါတယ်။

တကယ်တော့ စာရေးသူတို့ဟာ ဘဝမှာ ဘယ်တော့မှ တစ်နေရာ တည်းမှာ ရပ်နေလို့ မရပါဘူး။ ဘဝဆိုတာက လှေကားထစ်များသဖွယ်

အမြဲတမ်း တိုးတက်နေ၊ ပြောင်းလဲနေမှသာ အဓိပ္ပာယ်ရှိမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲသလို ကိုယ့်ရဲ့ဘဝကို အမြဲတမ်း တိုးတက်နေ၊ ပြောင်းလဲနေဖို့ ဆိုရာ မှာလည်း ဘဝမှာ အမြဲတမ်း အချိန်နှင့်အမျှ ပြောင်းနေကြရပါမယ်။ မနေ့က မိမိထက် ဒီကနေ့ မိမိကို ပိုပြီး ထူးချွန်ထက်မြက်နေအောင်၊ စွမ်းဆောင်ရည် (Performance) မြင့်မားကောင်းမွန်နေအောင် ကြိုးစား ဆောင်ရွက်နေကြတဲ့ နေရာမှာ အပြောင်းအလဲများကို စီမံခန့်ခွဲမှု (Change Management) ဟာ ဘဝရဲ့ အောင်မြင်မှု (Life Success) အတွက် များစွာ များစွာ အရေးပါလာပါကြောင်း ထပ်လောင်း တင်ပြ လိုက်ရပါတယ်။

See you at the top!



Ref: Management and Organizational Behaviour By Laurie J.Mullins (Seventh Edition)

လက်ရှိအခြေအနေမှာ ကမ္ဘာ့စီးပွားပျက်ကပ် (Financial Crisis) ကြောင့် ပြည်ပကိုထွက်ဖို့ အခက်အခဲရှိတဲ့ ညီငယ်၊ ညီမငယ် တို့အတွက် လက်ရှိအခြေအနေမှာ ကိုယ့်ပြည်တွင်းမှာပဲနေပြီး နိုင်ငံတကာ အသိအမှတ်ပြု အိုင်တီဘွဲ့တစ်ခု ရရှိနိုင်တဲ့အတွက် ဒီ Course ကို ရွေးချယ်တက်ရောက်သင့်တယ်လို့ ထင်ပါတယ်။

နိုင်ငံတကာဘွဲ့

(၁)

စာရေးသူတို့နိုင်ငံမှာ အခြားနိုင်ငံတစ်ခုခုကပေးတဲ့ ဘွဲ့တစ်ခုကို အဲဒီနိုင်ငံကိုမသွားဘဲ ကိုယ့်နိုင်ငံမှာပဲ သင်ယူပြီးရယူနိုင်တာ စာရေးသူတို့ တက်ရောက်ခဲ့တဲ့ B.Sc (Hons:) Degree in Computing and Information System Course တစ်ခုပဲ ရှိပါတယ်။ ကျန်တဲ့ Course တွေ၊ Specialization Degree တော်တော်များများဟာ ပြည်တွင်း (Local) မှာ အမြင့်ဆုံး Advanced Diploma Level လောက်အထိပဲ တက်ရောက်နိုင်ပြီး ဒီဂရီဘွဲ့လိုချင်တယ်ဆိုရင်တော့ နိုင်ငံခြားကို ထွက်ကြရပါတယ်။ စာရေးသူ တက်ရောက်ခဲ့တဲ့ B.Sc (Hons) CIS Course ကိုတော့ NCC Education (UK) နဲ့ KMD တို့က London Metropolitan University က ချီးမြှင့်တာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် ဒီလို Course တွေဟာ နိုင်ငံရဲ့ Human Resources ကို ထိန်းသိမ်းပေးရုံသာမက နိုင်ငံခြားငွေ သုံးစွဲမှု (Foreign Currency) ကိုပါ သက်သာစေတာမို့ စာရေးသူကတော့ နှစ်သက်ပါတယ်။

နောက်ပြီး လက်ရှိအခြေအနေမှာ ကမ္ဘာ့စီးပွားပျက်ကပ် (Financial Crisis) ကြောင့် ပြည်ပကိုထွက်ဖို့ အခက်အခဲရှိတဲ့ ညီငယ်၊ ညီမငယ် တို့အတွက် လက်ရှိအခြေအနေမှာ ကိုယ့်ပြည်တွင်းမှာပဲနေပြီး နိုင်ငံတကာ အသိအမှတ်ပြု အိုင်တီဘွဲ့တစ်ခု ရရှိနိုင်တဲ့အတွက် ဒီ Course ကို ရွေးချယ်တက်ရောက်သင့်တယ်လို့ ထင်ပါတယ်။

(၂)

IDCS,IADCS,BCIS ဆိုပြီး ၃ နှစ်တာ သင်တန်းကာလပြီး ဆုံးတဲ့နောက် ၂၀၀၈ ခု၊ အောက်တိုဘာလမှာတော့ စာရေးသူဟာ BCIS ဘွဲ့ကို ရရှိခဲ့ပါတယ်။ ဘွဲ့နှင့်သဘင်ကိုတော့ နိုဝင်ဘာလ ၉ ရက်နေ့ ညနေ ၄ နာရီမှာ Myanmar Infotech မှာ ပြုလုပ်မယ်လို့ KMD က ဖိတ်စာပို့ထားပါတယ်။ ဒါကတော့ မြန်မာနိုင်ငံမှာ ပြုလုပ်တဲ့ ဘွဲ့နှင့်သဘင်ပါ။ တကယ်လို့ စာရေးသူတို့က ဆန္ဒရှိရင် UK မှာ ပြုလုပ်တဲ့ ဘွဲ့နှင့်သဘင်ကိုလည်း သွားပြီးတက်ရောက်နိုင်ပါတယ်။ (ဟဲ ဟဲ လေယာဉ်လက်မှတ်ဖိုးကတော့ ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် စိုက်ရမှာပေါ့) စာရေးသူတို့နိုင်ငံမှာ မိန်းကလေးတွေဆိုရင်တော့ ဘွဲ့တစ်ခါယူဖို့ တော်တော်လေး ပြင်ဆင်ကြရပါတယ်။ မိတ်ကပ်တွေ၊ ဆံပင်တွေ၊ ပန်းတွေနဲ့ သူတို့ဘာသာသူတို့ ရှုပ်ယှက်ခတ်နေတာပါပဲ။ ဒီကြားထဲ ဘွဲ့ယူတဲ့အခါ ဘယ်နေရာမှာ အသုံးလိုလို့လဲတော့ မသိပါဘူး။ ပိုက်ဆံအိတ် ပိစိကွေးကလေးတွေက 'တွဲလောင်း'၊ 'တွဲလောင်း'နဲ့ ပါလာတတ်ပါသေးတယ်။ စာရေးသူတို့ ယောက်ျားလေးတွေက မိတ်ကပ်လည်းမလို၊

ပန်းလည်းမလို၊ ပိုက်ဆံအိတ်လည်းမလိုဆိုတော့ သိပ်ကရိကထ မများလှ ပါဘူး။ စာရေးသူကတော့ ဒီပွဲမှာ Asia Style ပေါ်အောင် စတစ်ကော်လာ အပြာရယ်၊ စတိုင်လ်ဘောင်းဘီ အနက်ရယ်၊ ရှူးရယ်ဝတ်ဖို့ စိတ်ကူး ထားပါတယ်။ ဒါတောင် စာရေးသူက မြန်မာပုဆိုးဝတ်ချင်တာပါ။ ဒါပေမဲ့ ဘွဲ့ဝတ်စုံအောက်က ပုဆိုးကျွတ်ကျရင် အခက်ပဲ ဆိုပြီး ဘောင်းဘီပဲ ဝတ်ဖြစ်တာပါ။

(၃)

အဲဒီနေ့က အခမ်းအနားစတင်မယ့် အချိန်ကို ဖိတ်စာပေါ်မှာ ညနေ ၄ နာရီလို့ ရေးထားတာမို့ စာရေးသူလည်း အခမ်းအနားကျင်းပ မယ့် Myanmar Infotech မြက်ခင်းပြင်ကို ညနေ ၃ နာရီ ၄၅ မိနစ်လောက်မှာ ရောက်ပါတယ်။ အခမ်းအနားကို KMD က Myanmar Infotech မြက်ခင်းပြင်မှာ စားပွဲဝိုင်းကလေးတွေနဲ့ ညစာ စားပွဲပုံစံ စနစ်တကျ ပြင်ဆင်ထားပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့ ဝင်ဝင်သွားချင်း ဆရာမတစ်ယောက်က-
“ဟေ့ လင်းသိုက်ညွန့်၊ နင် စားပွဲဝိုင်း ၂ မှာ ထိုင်ရမယ်”
လို့ ပြောပါတယ်။ မိဘတွေက ကျောင်းသားတွေနဲ့ မထိုင်ရ ပါဘူး။ နောက်နားလောက်က ဝိုင်းတွေမှာပဲ ထိုင်ရပါတယ်။ စာရေးသူတို့ ထိုင်နေတုန်း ဓာတ်ပုံဆရာတွေက အမှတ်တရဓာတ်ပုံတွေ တဖျပ်ဖျပ် ရိုက်ပေးပါတယ်။ အင်း...စုစုပေါင်း ခြောက်ပုံ၊ ခုနစ်ပုံလောက် ရှိမယ် ထင်တယ်။

ဒါနဲ့ ထိုင်ရင်း ထိုင်ရင်း စာရေးသူစိတ်ထဲမှာ အချိန်က တော်တော် လေး ကြာလာတယ် ထင်ပါတယ်။ ဒါနဲ့ မသင်္ကာလို့ လက်ကနာရီကို ငုံ့ကြည့်လိုက်တော့ ညနေ ၄ နာရီခွဲတောင် ရှိနေပြီပဲ။ စာရေးသူမှာ လိုရမည်ရ ယူလာတဲ့ 7 Day News Journal ကိုလည်း ဖတ်ရတာ ဖင်ပြန်၊ ခေါင်းပြန်ရှိနေပါပြီ။ စာရေးသူမှာက အကျင့်တစ်ခုရှိပါတယ်။ ဘယ်နေရာသွားသွား ကိုယ်က ထိုင်စောင့်နေရမယ်ဆိုရင် ဖတ်စရာ စာအုပ်တစ်အုပ်ရယ်၊ Laptop ရယ် အမြဲယူသွားပါတယ်။ Laptop ထဲမှာတော့ ညဘက်က Internet ပေါ်က Download ချပြီး ဖတ်ဖို့ ပေးထားတဲ့ Webpage လေးတွေကို အဲဒီအချိန်မှာ ဖတ်ဖြစ်တာပါ။ ဒါမှသာ ကိုယ့်အတွက် တတ်နိုင်သမျှ အချိန်ကလေးတွေ Save ဖြစ်မှာ ပါ။ ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံမှာလည်း စောင့်ရ၊ ဆိုင်းရတဲ့နေရာတွေက အများ သားမို့လား။

ဒါနဲ့ ကျွန်တော်လည်း နီးစပ်ရာ ဆရာမ တစ်ယောက်ကို မေးကြည့်တော့ UK က NCC Company ရဲ့ MD ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ပါမောက္ခက လေယာဉ်မဆိုက်သေးလို့လား၊ ဘာလားမသိဘူး ပြောပါ တယ်။ ဪ... ဒါနဲ့ ကျွန်တော် ပြောဖို့နည်းနည်းလေး ကျန်ခဲ့ပါတယ်။ ခုတစ်ခေါက် ကျင်းပတဲ့ ကျွန်တော်တို့ Graduation Ceremony က KMD က ခါတိုင်း ကျင်းပတဲ့ Graduation Ceremony တွေ နဲ့ မတူပါဘူး။ ခါတိုင်းဆို ကျွန်တော်တို့ဘွဲ့ကို ခုလို UK က Pro- fessor ကိုယ်တိုင် လာမပေးဘူး။ ဒီနှစ်မှာတော့ Professor Felix က သူ့ဘာသာသူ ဘာဖြစ်လို့ မြန်မာနိုင်ငံလာလဲတော့ မသိပါဘူး။

ကျွန်တော်တို့ကိုတော့ ဘွဲ့ဝင်လာပေးသွားပါတယ်။ သူတို့လူမျိုးတွေ အချိန်တိကျတယ်ဆိုတာ ကျွန်တော်တို့ သိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ မင်းတို့ ကတော့ လာချင်တဲ့အချိန်လာ၊ ငါတို့မြန်မာတွေက အချိန်ပေါပါတယ်။ ထိုင်စောင့်မယ်ဆိုတာမျိုးတော့ မဖြစ်သင့်ဘူးလို့ ထင်ပါတယ်။ ကျွန်တော် တို့ မြန်မာတွေလည်း အချိန်တိကျဖို့ ကြိုးစားကြရပါဦးမယ်။

(၄)

အဲဒီလိုနဲ့ ညနေ ၅ နာရီ ထိုးခါနီးလောက်မှာတော့ အခမ်းအနား စဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ အခမ်းအနားစချင်း Professor Felix Straven က မိန့်ခွန်း ပြောကြားပါတယ်။ လူငယ်တွေအနေနဲ့ လတ်တလော ကမ္ဘာ့ငွေကြေး အကျပ်အတည်း (Financial Crisis) ဖြစ်နေတဲ့အချိန် မှာ ပညာရေးကို အခြေခံတဲ့ professional Skill တွေကို ပိုပြီး အား ကောင်းလာအောင် လုပ်ဖို့ပြောကြားသွားပါတယ်။ Professor Felix ပြောကြားသွားတဲ့အထဲမှာ ‘ပညာရေး အင်အားကြီး (Educational Super Power) နိုင်ငံဖြစ်တဲ့ သူတို့ရဲ့ UK နိုင်ငံဟာ’ ဆိုတဲ့ စကား လေးကိုကြားတော့ စာရေးသူတို့ နိုင်ငံလည်း သူတို့လိုဖြစ်လာအောင် ကြိုးစားကြရတော့မယ်ဆိုတဲ့ မခံချင်စိတ်လေးနဲ့ တွေးမိပါသေးတယ်။

နောက် KMD ရဲ့ CEO နဲ့ Chairman လည်းဖြစ်တဲ့ ဆရာ ဦးသောင်းတင်က မိန့်ခွန်းပြောကြားပါတယ်။ ဆရာဦးသောင်းတင် ပြောသွားတဲ့ အထဲမှာ Brain Mobilization (ဦးနှောက်ရွေ့လျားမှု) ဆိုတဲ့ အသုံးအနှုန်း အသစ်လေးတစ်ခုကိုလည်း မှတ်သားရပါတယ်။

ဆရာပြောချင်တာက ဒီနေ့ခေတ်မှာ ကျွန်တော်တို့ပြောပြနေကြတဲ့ ဦးနှောက်ယိုစီးမှု (Brain Drain) တို့ Brain Gain တို့ဆိုတာ မရှိတော့ဘဲ ဦးနှောက်တွေ အပြန်အလှန် ရွေ့လျားဖလှယ်နေတဲ့ Brain Mobilization ဆိုတာမျိုးပဲ ရှိတော့တယ်ဆိုတဲ့ သဘောပါ။ မှန်ပါတယ်။ ဆရာပြောသလို Brain Mobilization ဆိုတာကို လက်ခံပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကိုယ့်ဆီက Brain တွေက သူများတွေဆီကိုပဲ လိုမ့်ထွက်နေပြီး ကိုယ့်ဆီကိုတော့ သူတို့ဆီက Brain တွေ တစ်ခုမှ မလာဘူးဆိုတာ ကိုတော့ သတိချပ်ကြရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီနေ့ခေတ်မှာ ကမ္ဘာနှင့်အဝန်း Financial Crisis ကြီး ဖြစ်နေတာမို့ လက်ရှိအခြေအနေမှာတော့ စာရေးသူတို့အနေနဲ့ Brain Drain ဆိုတာကို အနည်းငယ်သက်သာနေမှာပါ။ ဒီတော့ ဒီအခြေအနေမှာ ပြည်တွင်းက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်ကြီးတွေ အနေနဲ့ ကိုယ့်နိုင်ငံက ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တွေကို ထိုက်သင့်တဲ့ လစာတွေပေး၊ လက်ရှိကမ္ဘာ့ရေးရာတွေကို စနစ်တကျသုံးသပ်ပြီး အမျိုးသား အကျိုးစီးပွား (National Interest) အတွက် ပြည်ပအခွင့်အလမ်း (Foreign Opportunities) တွေကို စနစ်တကျ ဆုပ်ဖမ်းဆောင်ရွက် သွားကြပါက စာရေးသူတို့နိုင်ငံ ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် များစွာ အထောက်အကူပြုနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်တော့ အကျပ်အတည်း (Crisis) ဆိုတာတွေဟာ ကြည့်တတ်၊ မြင်တတ်ရင် Opportunities အခွင့်အလမ်းတွေအဖြစ် ပြောင်းလဲသွားတတ်ကြပါတယ်။

(၅)

အဲဒီနောက်မှာတော့ Professor Felix က စာရေးသူတို့ကို

B.Sc (Hons) ဘွဲ့လက်မှတ်ကို ချီးမြှင့်ပါတယ်။ ဒီဘွဲ့ဟာ စာရေးသူ ဘဝမှာ ပထမဆုံးရတဲ့ ဒီဂရီဖြစ်ပါတယ်။ Dagon University က ဥပဒေ (L.L.B) ဘွဲ့ကိုတော့ ၂၀၀၉ ခုနှစ်ထဲမှာမှ ရရှိမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ရှေ့ဆက်ပြီးတော့ Master Degree ကို ၂၀၁၀ လောက်မှာ စင်ကာပူ ဖြစ်ဖြစ် သွားတက်ဖြစ်ဖို့ စာရေးသူမှာ အစီအစဉ်ရှိပါတယ်။ (ကျောင်းပြီး တာနဲ့ မြန်မာနိုင်ငံကို ပြန်လာမှာပါ။ ဟိုမှာ အလုပ်လုပ်ဖို့ အစီအစဉ် မရှိပါဘူး။)

တကယ်တော့ ဘဝမှာ ပညာရေးဆိုတာ ဘယ်တော့မှ ဆုံးခန်း တိုင်တယ် မရှိပါဘူး။ (မဂ်ဉာဏ်၊ ဖိုလ်ဉာဏ် မရမချင်းပေါ့)။ ဒီဘွဲ့ လက်မှတ်တွေဆိုတာကလည်း ဘဝဆိုတဲ့ ကျောင်းတော်ကြီး (The School Of Life) မှာ အဆင့်မြင့်မြင့် ပညာသင်ကြားနိုင်ဖို့ ကျောင်း ဝင်ခွင့်လက်မှတ်တွေလို့ စာရေးသူကတော့ ယူဆပါတယ်။

ခုမှ စာရေးသူတို့က ဘဝဆိုတဲ့ ကျောင်းတော်ကြီးမှာ သူငယ်တန်း ကနေ စတက်ကြရမှာပါ။

သေချာတာတစ်ခုကတော့ ဒီကျောင်းတော်ကြီးမှာ ပိတ်ရက် (Informal Day) ဆိုတာ လုံးဝ မရှိသလို စာရေးသူတို့ငယ်ငယ်ကလို ရုပ်ရှင်ကြည့်ချင်လို့၊ ကောင်မလေးနဲ့ ချိန်းတွေ့ချင်လို့ဆိုပြီး ကျောင်းပြေး လို့လည်း လုံးဝ လုံးဝရကြမှာ မဟုတ်ဘူး ဆိုတာပါပဲ။

ဖူးငုံဆယ်ကျော်သက်မဂ္ဂဇင်း၊
မတ်လ၊ ၂၀၀၉



စိတ်ဓာတ်ကျတဲ့အခါ ဘာလုပ်ကြမလဲ

(၁)

ဩဂုတ်လ ၈ ရက်နေ့က သာကေတရှိ Capital Hyper Mart တွင် Sony မှ Sponsor ပေးပြီး Plan B ကြီးမှူးကျင်းပသည့် Mr.&Ms.Photogenic 2008 ပြိုင်ပွဲကို စာရေးသူ ဝင်ပြိုင်ဖြစ်ခဲ့ပါ သည်။ Semi Final (အကြိုဗိုလ်လုပွဲ) နေ့က စုစုပေါင်း ပြိုင်ပွဲဝင် ၂၈ ယောက်ထဲမှ Best Selection ၁၈ ယောက် ရွေးရာတွင် ပါဝင်ခဲ့ သော်လည်း Final နေ့က ၁၈ ယောက်ထဲမှ ၅ ယောက်ကို ဆုပေးရာ တွင် စာရေးသူ မပါဝင်ခဲ့ပါ။ Modeling ကို စာရေးသူအနေနဲ့ Pro- fessional အရ လုပ်ကိုင်ခြင်း မဟုတ်သော်လည်း လူတစ်ယောက်၏ အတ္တအရ ယှဉ်ပြိုင်သည့် ပြိုင်ပွဲတိုင်းတွင်တော့ ဆုရချင်စိတ် ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် ထိုနေ့က စာရေးသူ အကြီးအကျယ် စိတ်ဓာတ်ကျကာ Capital Hyper Mart မှ ပွဲပြီးပြီးချင်း သူငယ်ချင်းတွေကိုတောင် မစောင့်ဘဲ ပြန်လာဖြစ်ခဲ့သည်။ အိမ်ရောက်တော့လည်း မိမိအခန်းထဲ တန်းဝင်ခဲ့ကာ မန္တလေးသိန်းဇော်၏ ရွှေပွင့်လွှာ သီချင်းကိုဖွင့်၊ ကော်ဖီ

တစ်ခွက်နှင့် ရင်ထဲမှာ ဟာတာတာ ယောင်လည်လည်နှင့် ဘာလုပ်ရမှန်း မသိ။ အဲသလို စိတ်ညစ်နေတုန်း ခုတင်ဘေးနားရှိ ဆရာဖေမြင့်၏ 'နာမည်တစ်လုံး ရမလာခင်တုန်းက' ဆိုသည့် စာအုပ်ကလေးကို တွေ့တာ နဲ့ ဘာရယ်လို့မဟုတ် ကောက်ကိုင်းပြီး ဟိုဖတ်ဒီဖတ် လျှောက်ဖတ်မိသည်။ အဲဒီမှာ မထင်မှတ်ဘဲ စာမျက်နှာ ၅၈ မှ ဤစကားပုံလေးတစ်ခုကို သွားဖတ်မိသည်။ ဘာတဲ့။

"What doesn't kill you strengthens you"

"သင့်အား အသေမချေမှုန်းနိုင်သော အရာသည် သင့်အတွက် ခွန်အားကိုပေးလိမ့်မည်" တဲ့။

ဟုတ်တာပဲ။ ဒီနေ့ ဆုမရခဲ့လို့ သေသွားတာမှ မဟုတ်တာ။ ပြီးတော့ ကိုယ်က professional Model လည်း မဟုတ်ဘဲ ဘယ်လို လုပ် အမြဲတမ်း ဆုရနိုင်ပါ့မလဲ။ ကိုယ့်ဘဝအတွက် အတွေ့အကြုံသစ် တွေ၊ အပေါင်းအသင်း မိတ်ဆွေသစ်တွေရတာ အမြတ်ပဲပေါ့။

ဟုတ်တယ်။ ငါ ဘာလို့ စိတ်ဓာတ်ကျရမှာလဲ။ ဘဝမှာ ကိုယ်တစ်ယောက်တည်း အမြဲတမ်း ပထမချည်းမှ မရနိုင်တာ။

(၂)

စာရေးသူလိုပဲ ဖူးငုံတို့လည်း ဘဝမှာ ခဏ ခဏ အကြောင်း အမျိုးမျိုးကြောင့် စိတ်ဓာတ်ကျဖူးမည်ဟု ထင်ပါသည်။ အဲသလို စိတ်ဓာတ်ကျတဲ့အခါ ကိုယ့်အတွက် အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဘယ်လို လုပ်ရမလဲ၊ ဘာတွေလုပ်သင့်လဲ၊ လဲကျရာကနေ ဘယ်လိုပြန်ထကြမလဲ ဆိုတာကို စာရေးသူ၏ ကိုယ်တွေ့နှင့်ယှဉ်၍ တင်ပြလိုက်ပါသည်။

(က) မိမိ၏ ကိုယ်ပိုင်အခန်း၊ သို့မဟုတ် တိတ်ဆိတ်သော နေရာတစ်ခုမှာ မိမိအကြိုက်ဆုံး သီချင်းတစ်ပုဒ်ကို ကော်ဖီတစ်ခွက်နှင့် ဖြစ်ဖြစ် စိတ်ကိုလျှော့ချ၍ ရှေးဦးစွာ နားထောင်လိုက်ပါ။

ဤသည်မှာ စာရေးသူ၏ ကိုယ်တွေ့နည်းဖြစ်သည်။ စိတ်အရမ်း ရှုပ်လှုပ်ရင်ပဲဖြစ်စေ၊ စိတ်အရမ်းညစ်ညူးလာရင်ပဲဖြစ်စေ မိမိတို့အကြိုက် ဆုံး ဂီတသံက စိတ်ကို ဖြေလျော့သက်သာစေနိုင်ပါသည်။ စာရေးသူ ကတော့ စိတ်ညစ်ညူးလာတိုင်း မန္တလေးသိန်းဇော်၏ *ရွှေပွင့်လွှာ၊ မြန်ဒီ* စသည့် စီးရီးများကို ကော်ဖီပူလေးတစ်ခွက်နှင့် မျှော့ချနားထောင်လေ့ ရှိပါသည်။ စာရေးသူတို့၏ သုံးလောကထွတ်ထား 'ဂေါတမဗုဒ္ဓ' ကိုယ်တော်တိုင်ပင်လျှင် ပဉ္စသီခနတ်သား၏ စောင်းသံကို ကြားရာမှ အလယ်အလတ် အကျင့်မြတ် (Middle Path) ကို ကျင့်ဖြစ်သွားသည် ကို သတိချပ်သင့်ကြပါသည်။

(ခ) စိတ်ဓာတ်ခွန်အား တက်ကြွစေသော စာပေများကို ဖတ်ရှု သင့်ပါသည်။

မြန်မာစာအုပ်များထဲမှ ဆရာဖေမြင့် ရေးသားသည့် စာအုပ်များ၊ ဆရာလှသမိန်၏ 'နင်လားဟဲ့ လောကဓံ' ကဲ့သို့သော စာအုပ်များ၊ အင်္ဂလိပ်စာအုပ်များထဲမှ 'Chicken Soup For The Soul' ကဲ့သို့ စာအုပ်များ။ Ziglar ၏ စာအုပ်များ စသည်တို့ကို စိတ်ဓာတ်ကျနေစဉ် အတောအတွင်း မဖြစ်မနေ ဖတ်ရှုသင့်ပါသည်။ ခုနက မိမိစိတ်ကြိုက် သီချင်းလေး တစ်ပုဒ်၊ နှစ်ပုဒ်လောက်ကို ကော်ဖီပူလေးတစ်ခွက်နှင့် နားထောင်လိုက်ပြီး ဖော်ပြပါ စာအုပ်လေးတစ်အုပ်လောက်ကိုသာ ဖတ်ရှု

လိုက်ပါက တစ်မဟုတ်ချင်း စိတ်ဓာတ်ခွန်အားများ ပြန်လည် ပြည့်တင်း လာနိုင်ပါသည်။

စာရေးသူကိုယ်တိုင် စိတ်ဓာတ်ကျနေစဉ် ဆရာဖေမြင့်၏ ‘နာမည် တစ်လုံး ရမလာခင်တုန်းက’ စာအုပ်ပါ စာလေးတစ်ပိုဒ်ကို ဖတ်ရှုမိ၍ များစွာ စိတ်ဓာတ်အင်အားများ ပြန်လည်တက်ကြွလာပါသည်။

ယင်း စာပိုဒ်လေးမှာ...

“မောင်ရင် အခုကြုံနေတာက လူအတော်များများ မှားတတ်တဲ့ အမှားတစ်ခုပါပဲ။ မအောင်မြင်မှုဆိုတာ အောင်မြင်မှုရဲ့ ဆန့်ကျင်ဘက်ပဲ။ ရန်သူပဲလို့ မောင်ရင် ထင်နေတယ်။ အဲဒါ လုံးဝ မဟုတ်ဘူး။ မအောင် မြင်မှု၊ ရှုံးနိမ့်မှုဆိုတာ ဆရာတစ်မျိုးပဲ။ နည်းနည်းကြမ်းတဲ့ ဆရာလို့ ပြောချင်လည်း ပြောနိုင်ပါတယ်။ သို့သော် အတော်ဆုံး၊ အကောင်းဆုံး ဆရာပဲ”

(ဆရာဖေမြင့်၊ ‘နာမည်တစ်လုံး ရမလာခင်တုန်းက၊ စာ-၂၄၁၊ ဖေမြင့်စာပေ)

(ဂ) မိမိယုံကြည်ကိုးကွယ်ရာ ဘာသာအလိုက် စိတ်ပါလက်ပါ ဝတ်ပြုဆုတောင်းလိုက်ပါ။

ကမ္ဘာပေါ်ရှိ ဘာသာတရားတိုင်းသည် စိတ်၏ ငြိမ်းချမ်းမှုကို ဦးတည်ပါသည်။ စာရေးသူတို့ ကိုးကွယ်ယုံကြည်သည့် ဗုဒ္ဓဘာသာတွင် လည်း ဂေါတမဗုဒ္ဓက အရာတစ်ခု ဖြစ်မြောက်အောင်မြင်ဖို့အတွက် ကံ၊ ဉာဏ်၊ ဝီရိယ သုံးပါးစလုံး ပြည့်စုံဖို့ လိုအပ်သည်ဟု အတိအလင်း ဟောကြားထားပါတယ်။ ဒီကြားထဲ ပစ္စုပ္ပန်ကာလမှာ မိမိက ဘယ်

လောက်ပဲ ကြိုးစားကြိုးစား အထမမြောက်အောင် တားဆီးထားသည့် အတိတ်ကံတွေကလည်း ရှိသေးတာမို့ ကိုယ် ကြိုးစားသမျှ မအောင်မြင် တိုင်းသာ စိတ်ဓာတ်ကျနေပါက ကုန်နိုင်ဖွယ် မရှိပါ။ အရေးကြီးတာက ခုနစ်ခါလဲရင် ရှစ်ခါထပြီး နောက်တစ်ကြိမ် ကြိုးစားကြဖို့သာ ဖြစ်သည်။

ဒါကြောင့် စိတ်ဓာတ်ကျသည့်အခါတိုင်း မိမိတို့ ကိုးကွယ် ယုံကြည်ရာ ဘာသာတရားအလိုက် လေးလေးနက်နက် ဘုရားရှိခိုးခြင်း၊ ဝတ်တက်ခြင်း၊ ဝတ်ပြုဆုတောင်းခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်လိုက်ပါက စိတ်ငြိမ်း ချမ်းမှုကို လျင်မြန်စွာရပြီး မိမိတို့၏ စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းမှုကို အလွယ် တကူ ထိန်းချုပ်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

(ဃ) စိတ်တည်ငြိမ်ရေး လေ့ကျင့်ခန်းများ၊ တရားထိုင်ခြင်း (Meditation) စသည်တို့ကို ပြုလုပ်ပေးပါ။

စိတ်ဓာတ်ကျနေစဉ် ခဏ၌ စိတ်ငြိမ်ရာ အရပ်တစ်ခုခုကို ရှာဖွေ ပြီး တရားထိုင်ခြင်း ကဲ့သို့သော စိတ်လေ့ကျင့်မှု (Mind Exercise) မျိုးကို ပြုလုပ်ပေးသင့်ပါသည်။ စာရေးသူတို့ ခန္ဓာကိုယ်ကြီးကို ပြင်ပ ရုပ်သွင် ကြံ့ခိုင်ကျန်းမာလာအောင် ကိုယ်ကာယလေ့ကျင့်ခန်း (Physical Exercise) များ ပြုလုပ်ပေးရန် လိုအပ်သလို စိတ်ဓာတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရင့်ကျက်တည်ငြိမ်မှု ရှိလာအောင်၊ စိတ်ဓာတ်ခွန်အားများ မြင့်မားလာ အောင် စိတ်လေ့ကျင့်ခန်း (Mind Exercise) များလည်း ပြုလုပ်ပေး ဖို့ လိုအပ်ပါသည်။

တရားထိုင်ခြင်း (Meditation) သည် ဗုဒ္ဓဘာသာဝင် မဟုတ် သူများပါ အလွယ်တကူ လေ့ကျင့်နိုင်သည့် စိတ်လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်း၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ မိမိတို့စိတ်ကို မိမိတို့

သိလာအောင်၊ ပိုမိုနားလည်လာအောင်၊ တည်ငြိမ်ရင့်ကျက်မှု ရှိလာအောင် လေ့ကျင့်ခြင်းဖြစ်ရာ စိတ်ဓာတ်ကျနေစဉ် ခဏတွင်း တရားထိုင်လိုက်ခြင်းအားဖြင့် စိတ်ဓာတ်တည်ငြိမ်ရင့်ကျက်မှုကို လွယ်လင့်တကူ ရရှိကာ ဆူကြဲမြင့်တုံ လောကခံတရားများကိုလည်း ဖူးငုံတို့အနေဖြင့် ပိုမိုခံနိုင်ရည် ရှိလာနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

(c) မိမိကိုယ်ကိုယ် စနစ်တကျ ဆန်းစစ်ဝေဖန်၍ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်များကို ပြုပြင်ပါ။

အဆင်မပြေမှုတွေ၊ ဒုက္ခသုက္ခတွေနှင့် ကြုံတိုင်း ၎င်းတို့အပေါ် ထားရှိသော ဖူးငုံတို့၏ စိတ်ဓာတ်ခံယူမှုသည် များစွာအရေးကြီးပါသည်။ ဆုံးရှုံးမှုတစ်ခု ကြုံလိုက်တိုင်း တကယ်တမ်း ယင်းဆုံးရှုံးမှုသည် မိမိက လက်ခံယူမှသာ ရနိုင်ပါသည်။ မိမိက လက်မခံဘဲ ပြင်းပြင်းထန်ထန် ငြင်းပယ်လိုက်ပါက ကျရှုံးမှုများသည် အောင်မြင်မှု၏ လှေကားထစ်များသာ ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိလာကြမည် ဖြစ်သည်။

ဒါကြောင့် ဖူးငုံတို့အနေနဲ့ တစ်ခုခုကို မိမိက အားထုတ်ပါရက်နဲ့ မအောင်မြင်ခဲ့ရင် စိတ်ညစ်နေ၊ စိတ်ဓာတ်ကျနေလို့ကတော့ ဘာမှ ထူးလာမှာ မဟုတ်ပါဘူး။ အဲဒီ ဆုံးရှုံးမှုဟာ ဘာကြောင့်ဖြစ်တာလဲ။ ကံတရားကြောင့်လား၊ ဒါမှမဟုတ် မိမိ မထိန်းချုပ်နိုင်တဲ့ တခြား အခြေအနေ တစ်ရပ်ရပ်ကြောင့်လား စနစ်တကျ ဆန်းစစ်ဝေဖန်ကြရပါမယ်။

တကယ်လို့ မိမိ အားနည်းချက်တွေ ရှိခဲ့ရင်လည်း စနစ်တကျ ပြုပြင်၊ ကိုယ့်ရဲ့ အားသာချက်တွေကို ပိုမိုအားကောင်းအောင် လုပ်ပြီး နောက်တစ်ကြိမ် ပြန်ပြီး ကြိုးကို ကြိုးစားရပါမယ်။ အရှုံးကို လက်မခံသူ အဖို့ အရှုံးဟာ ဘယ်တော့မှ မရနိုင်ဘူးဆိုတာ သတိချုပ်သင့်ကြပါတယ်။

(စ) မိမိ၏ သူငယ်ချင်းကောင်းများထံတွင် ရင်ဖွင့်ပါ။ အကြံဉာဏ် တောင်းခံပါ။ အတွေးအမြင်ဖလှယ်ပါ။

အရေးကြီးလာရင် သူငယ်ချင်းကောင်းတွေဟာ မိမိကို စိတ်ချမ်းသာမှု အပြည့်အဝပေးနိုင်တယ်ဆိုတာ ဖူးငုံတို့အနေနဲ့ ပြောမယ့် ကြံဖူးမှသိကြမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ လောကမှာ မိတ်ဆွေတု မိတ်ဆွေယောင် တွေကိုတော့ အရာရာ ဖွင့်ပြောတာ မကောင်းလှပေမယ့် မိတ်ဆွေစစ် မိတ်ဆွေမှန် သူငယ်ချင်းကောင်းတွေကိုတော့ ကိုယ်စိတ်ဓာတ်ကျနေတဲ့ အချိန်မှာ မျှဝေရင်ဖွင့်ခြင်းအားဖြင့် သူတို့ရဲ့ နွေးထွေးတဲ့ အားပေးစကားတွေ၊ ထိရောက်တဲ့ လမ်းညွှန်အကြံပေးချက်တွေ၊ အပြုသဘောဆောင်တဲ့ အတွေးအမြင်တွေကြောင့် ဖူးငုံတို့အနေနဲ့ စိတ်ဓာတ်ခွန်အားကို တစ်ဖက်တစ်လမ်းမှ ရရှိနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

(ဆ) ဟာသရုပ်ရှင်ကားများ၊ ဟာသကာတွန်းများ စာအုပ်များကို ဖတ်၍ အားရပါးရ ရယ်မောလိုက်ပါ။

‘တစ်ချက်ပြီးရင် တစ်ရက်အသက်ပိုရှည်မှာပါ’ ဆိုတဲ့ ဆိုရိုးစကားလေးတစ်ခု ရှိပါတယ်။ ပြုံးရုံနဲ့တောင် တစ်ရက်အသက်ရှည်မယ် ဆိုရင် အားရပါးရသာ ရယ်လိုက်လို့ကတော့ အသက်တွေ အများကြီး ပိုရှည်မှာ အသေအချာပါပဲ။ ယနေ့ခေတ် သိပ္ပံပညာကလည်း ရယ်မောခြင်းဟာ စိတ်ရဲ့ဖိအား (Stress) တွေကို သိသိသာသာ လျော့ကျစေတယ်လို့ စနစ်တကျ သုတေသနပြု ဖော်ထုတ်ထားပါတယ်။

ဒါကြောင့်မို့ ဖူးငုံတို့အနေနဲ့လည်း စိတ်ဓာတ်ကျနေ၊ စိတ်ညစ်နေတဲ့အခါမှာ ဟာသရုပ်ရှင်ကားတစ်ကားကို စိတ်လွတ်လက်လွတ်

ကြည့်ပစ်လိုက်တာမျိုးတို့၊ ဟာသဝတ္ထုတစ်အုပ်ကို ဖတ်လိုက်တာမျိုးတို့ကို ပြုလုပ်ခြင်းအားဖြင့် တဒင်္ဂအတွင်းမှာ စိတ်ကြည်လင်လန်းဆန်းမှုကို ပြန်လည် ရရှိစေနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဖော်ပြပါ နည်းလမ်းလေးတွေဟာ ဖူးငုံတို့အနေနဲ့ ကိစ္စတစ်ခုခု ကြောင့် စိတ်ညစ်နေ၊ စိတ်ဓာတ်ကျနေတဲ့အခါမှာ ချက်ချင်းပြုလုပ်သင့် တဲ့ နည်းလမ်းကောင်းလေးတွေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ လောကမှာ လူရယ်လို့ ဖြစ်လာရင် စိတ်ခံစားမှု အတက်အကျကလည်း ရှိတာမို့ လူတိုင်း စိတ်ညစ်ဖူး၊ စိတ်ဓာတ်ကျဖူးကြမှာပါ။

ဒါပေမဲ့ စိတ်ဓာတ် ဆိုတာ အကြာကြီး ကျနေလို့ မဖြစ်ပါဘူး။ တစ်ခါတလေ စိတ်ဓာတ်အကျလွန်သွားပြီး ပြန်ကောက်မရတော့ဘဲ တစ်ဘဝလုံး အရှုံးသမားကြီးတွေ ဖြစ်သွားတတ်ကြပါတယ်။

‘ဖြစ်ပြန်၊ ပျက်ပြန် လောကခံ’ လို့ ဆိုတဲ့အတိုင်း လောကီ လူသားတိုင်းဟာ အကောင်းအဆိုး ဒွန်တွဲပြီး အစဉ်အမြဲ ခံစားစံစားနေကြ ရတာမို့ ဖူးငုံတို့အနေနဲ့လည်း လောကခံကို ကြိုလာတဲ့အခါမှာ စိတ်ဓာတ် မကျကြဘဲ အောင်မြင်စွာ ရင်ဆိုင်တုံ့ပြန်နိုင်ကြပါစေလို့ ဆုမွန်ကောင်း တောင်းပေးလိုက်ပါတယ်။

လောကကို ပျော်ပျော်ကြီး ရင်ဆိုင်အောင်ပွဲခံကြပါစို့။

ဖူးငုံဆယ်ကျော်သက်မဂ္ဂဇင်း၊
ဒီဇင်ဘာလ၊ ၂၀၀၈



Internet Cafe Life Style နှင့် နည်းပညာ သင်ကြောက်တတ်သလား

(၁)

ကမ္ဘာကျော် နည်းပညာကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုဖြစ်တဲ့ Dell Computer က ပြုလုပ်ခဲ့တဲ့ လေ့လာမှုတစ်ခုအရ လူတော်တော်များများဟာ နည်းပညာကို ကြောက်လန့် (Technology Fear) ဖြစ်နေကြသေးတယ် လို့ ဆိုပါတယ်။ ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံ (Developed Country) တော်တော် များများကတော့ နည်းပညာနဲ့ ရင်းနှီးကျွမ်းဝင် ရှိကြပေမယ့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲ နိုင်ငံ (Developing Country) တော်တော်များများက လူတွေကတော့ နည်းပညာတွေနဲ့ အလှမ်းဝေးနေကြဆဲပဲလို့ ဆိုပါတယ်။

ဒီနေ့ ကမ္ဘာကြီးမှာ ၁၉၈၄ ခုနှစ်လောက်ကစပြီး ကွန်ပျူတာသုံးစွဲ နိုင်မှု (Computer Literacy) ဟာ လုပ်ငန်း တော်တော်များများမှာ အရေးပါ တွင်ကျယ်လာခဲ့ပါတယ်။ မျက်မှောက်ကာလမှာတော့ လူ တော်တော်များများအတွက် ကွန်ပျူတာဟာ လုံးဝ လုံးဝကို ရှောင်လွှဲလို့

မရတော့ပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ ကောက်ယူခဲ့တဲ့စစ်တမ်းတွေအရ ကော်လာ ဖြူလုပ်သားတွေရဲ့ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းလောက်ဟာ ယခုအချိန်အထိ နည်း ပညာကြောက်ရွံ့တဲ့ ရောဂါ (Cyber Phobic) စွဲကပ်နေကြဆဲပါပဲ။

ကဲ... ခင်ဗျားတို့ကော ကွန်ပျူတာကို ကြောက်စရာတစ်ခုအဖြစ် ထင်နေကြတုန်းပဲလား။

(၂)

ဒီဘက်နှစ်ပိုင်းတွေမှာ ဆိုက်ဘာကမ္ဘာပေးတွေရဲ့ ဖွင့်လှစ်မှုနှုန်းဟာ စာရေးသူတို့နိုင်ငံမှာ အထူးပဲ တိုးတက်များပြားလာခဲ့ပါတယ်။ ဟိုနား ဒီနား ဘယ်နေရာကြည့်ကြည့် အင်တာနက်ကမ္ဘာပေးတွေက လက်ညှိုးထိုး မလွဲပါဘူး။ အရင်က လမ်းဘေးလက်ဖက်ရည်ဆိုင်ပေါ်က လူငယ်တွေ က အင်တာနက်ကမ္ဘာပေးပေါ်ကို အလျှိုအလျှို ရောက်ကုန်ကြပါပြီ။ ဒါဟာ စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်း (Society) အတွက် ကောင်းသော ပြောင်းလဲမှုဖြစ်လို့ ကြိုဆိုကြရမှာပါ။

ခေတ်အဆက်ဆက်၊ နေရာဒေသတိုင်းမှာ အသီးသီးသော လူနေ မှုပုံစံ (Life Style) ဆိုတာ ရှိပါတယ်။ ဝင်းဦးတို့၊ ကောလိပ်ဂျင်နေဝင်း တို့ခေတ်က လူငယ်တွေမှာ သူတို့ပုံစံ၊ သူတို့ရဲ့ လိုက်ဖက်စတိုင်လ် ရှိခဲ့သလို ဒီကနေ့ခေတ် ကျွန်တော်တို့ လူငယ်တွေဆိုမှာလည်း အင်တာနက် လိုက်ဖက် စတိုင်လ်၊ အင်တာနက်ကမ္ဘာပေး လိုက်ဖက်စတိုင်ဆိုတာ ရှိလာခဲ့ပြီ ဖြစ် ပါတယ်။

အွန်လိုင်းပေါ်မှာ တွေ့ကြတာ၊ ချက်တင် (Chatting) ဝင်ကြတာ၊

G-talk ဝင်ကြတာတွေဟာ အင်တာနက်နဲ့ ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှု မရှိတဲ့ လူကြီးသူမတွေအတွက် နားမလည်နိုင်စရာ စကားလုံးအထူးအဆန်းတွေ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်ပေမယ့် လူငယ်နည်းပညာခေတ်မျိုးဆက် (Techno Generation) တွေအတွက်တော့ တစ်သားတည်းကျ ခေါက်ရိုးကျိုးနေ ခဲ့ပြီ ဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်တော့ နည်းပညာဆိုတာ လူငယ်တွေချည်း ကျွမ်းဝင်နေရုံနဲ့ မဖြစ်ပါဘူး။ လူကြီးသူမတွေ အပါအဝင် Society တစ်ခုလုံးကပါ နည်းပညာနဲ့ ရင်းနှီးကြပါမှ နည်းပညာရဲ့ အကျိုးပြုမှု (Technological Profit) တွေကို အပြည့်အဝ ခံစားနိုင်ကြမှာ ဖြစ်ပါ တယ်။ ကိုင်း-ဒီလိုဆိုရင်တော့ ကျွန်တော်တို့တစ်တွေအတွက် နည်းပညာ ကြောက်လန့်မှု (Technology Fear) ကို အမြစ်ပြတ်အောင် ကုသကြဖို့ လိုအပ်လာပါပြီ။

ကိုင်း-မိတ်ဆွေ၊ နည်းပညာနဲ့ သင် အကျွမ်းတဝင်ဖြစ်ပြီး ခေတ်နဲ့ အမြဲတမ်း up-to-date ဖြစ်အောင် ဘယ်လိုလုပ်ရပါ့မလဲ။

(၃)

တကယ်တော့ အင်တာနက်တို့၊ ကွန်ပျူတာတို့ဆိုတာ ကျွန်တော် တို့နဲ့ အဝေးကြီးမှာရှိတာ မဟုတ်ပါဘူး။ အထူးသဖြင့် ယနေ့မှာ ကမ္ဘာ့ စီးပွားပျက်ကပ် (World Financial Crisis) ကြီးကြောင့် Electronic ပစ္စည်းတွေရဲ့ ဈေးနှုန်းဟာ သိသိသာသာကြီး ကျဆင်းလာတဲ့အတွက် လူတိုင်းအတွက် ကွန်ပျူတာဆိုတာ လက်လှမ်းမီလာနိုင်ပါတယ်။

ကဲ... သင့်မှာ ကွန်ပျူတာတစ်လုံး ဝယ်ရလောက်အောင်

ငွေပမာဏ မရှိပါဦးတော့၊ ငွေသုံးလေးရာလောက်ရှိရင် နီးစပ်ရာ အင်တာနက်ကဖေးထဲဝင်ပြီး ကမ္ဘာကြီးပေါ်ကို တစ်နာရီလောက်တော့ ရောက်နိုင်ပါသေးတယ်။ တကယ်တော့ ဒီကနေ့ စာရေးသူတို့ လုပ်ဆောင်နေတဲ့လုပ်ငန်း မပါဘဲလည်း လုပ်နိုင်ပါသေးတယ်။ ဒါပေမဲ့ နည်းပညာရဲ့ အကူအညီနဲ့ ဆိုရင်တော့ ဒီလုပ်ငန်းဆောင်တာတွေရဲ့ ထိရောက်မှု၊ မြန်ဆန်မှုတွေဟာ သိသိသာသာကြီး တိုးတက်လာတာကို တွေ့ကြရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါဟာ နည်းပညာရဲ့ အံ့ဩဖွယ် ပဉ္စလက် အတတ်ပါပဲ။

ဒါပေမဲ့ ဝမ်းနည်းစရာကောင်းတာတစ်ခုက ဒီကနေ့ ကျွန်တော် တို့ လူငယ်တော်တော်များများဟာ အင်တာနက်ကို ပညာရေး၊ နည်းပညာ၊ သုတေသန စတဲ့ နယ်ပယ်တွေမှာ သုံးစွဲကြတာထက် ဖျော်ဖြေရေး (Entertainment) နဲ့ ဆက်သွယ်မှု (Communication) တို့အတွက် တော်တော်များများ သုံးစွဲနေကြတာပါပဲ။ စာရေးသူကိုယ်တိုင် ပြုလုပ်ထားတဲ့ အသေးစားလေ့လာမှု (Survey) တစ်ခုအရ အင်တာနက်ကဖေးကို လာကြတဲ့ လူတွေအနက် ၁၀ ယောက်မှာ ၈ ယောက်လောက်ဟာ G-mail, G-talk, Chatting, Game, Pfingo စတာတွေ သုံးဖို့ သက်သက် လာရောက်ကြတာကို တွေ့ရပါတယ်။ တချို့ဆိုရင် G-talk, Pfingo တို့ကို တော်တော်လေး ကျွမ်းကျွမ်းကျင်ကျင် သုံးတတ်ကြပေမယ့် Webpage တစ်ခုကိုတောင် ဘယ်လို download လုပ်ရမှန်း မသိတဲ့သူတွေကို တွေ့ရပါတယ်။

နည်းပညာကို သုံးစွဲကြတဲ့နေရာမှာ နည်းမှန်လမ်းမှန် အကျိုးရှိရှိ သုံးစွဲနိုင်ကြဖို့ကလည်း များစွာအရေးပါပါတယ်။ တကယ်တော့ အင်တာ

နက်ဆိုတာ Chatting ဝင်ဖို့၊ G-talk ပြောဖို့ထက် များစွာအသုံးဝင်ပါတယ်။ ယနေ့ ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံက လူငယ်တွေဆိုရင် အင်တာနက်ကို အသုံးပြုပြီး နေ့စဉ်ဝင်ငွေ ဒေါ်လာသန်းပေါင်းများစွာရအောင် ရှာဖွေနိုင်နေကြပါပြီ။ ဒါကြောင့်မို့... ကျွန်တော်တို့တစ်တွေ အနေနဲ့လည်း အင်တာနက်ကို မိမိတို့အတွက် တစ်စုံတစ်ခု အကျိုးရှိအောင် Self-Interest ဖြစ်အောင် သုံးစွဲတတ်ကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

တကယ်တော့ အင်တာနက်ပေါ်မှာ ကျွန်တော်တို့အတွက် အကျိုးရှိအောင် အသုံးချစရာတွေက အများကြီးပါ။ အဲဒီထဲက တချို့ကို ဒီဆောင်းပါးလေးကနေ တစ်ဆင့် မျှဝေပေးလိုက်ပါတယ်။ နည်းပညာကြောက် ရောဂါအတွက် ကုသဖို့ ဆေးလုံးကလေးတွေ အနေနဲ့ပေါ့။

Google Search Engine

အင်တာနက် သုံးဖူးသူတိုင်းကတော့ Google ကို သိကြမှာပါ။ Google ကတစ်ဆင့် အင်တာနက်ပေါ်ကနေ ကျွန်တော်တို့လိုချင်တာ တော်တော်များများကို ရှာဖွေရယူလို့ ရပါတယ်။ ရှာချင်တဲ့အကြောင်းအရာကို ရှာလိုရတဲ့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ Online Library ကြီးလို့လည်း ပြောလိုရပါတယ်။ ပုံမှန်ဆိုရင်တော့ ပေးထားတဲ့ Text Box ထဲမှာ ကိုယ်ရှာချင်တဲ့ အကြောင်းအရာကို ရိုက်ထည့်ပြီး ရှာရုံပါပဲ။ ဒါပေမဲ့ ဒီထက် တိတိကျကျလိုချင်ရင်တော့ Advanced Search ဆိုတဲ့ Link ကိုနှိပ်ပြီး ကိုယ်လိုချင်တာကို ရိုက်ထည့်ရှာဖွေရင်တော့ လိုချင်တဲ့ File ဒါမှမဟုတ် Image အတွက် တိကျတဲ့ extension (.Jpg) စသဖြင့် ရရှိနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ နောက်တစ်ခုက Google Search Engine

အနေနဲ့ a, an, the စတဲ့ စကားလုံးတွေအတွက် ရှာဖွေမှုပြုလုပ်မပေးပါဘူး။ ဒါကြောင့်မို့ အဲဒါတွေကို ရိုက်ထည့်ပြီး ရှာနေရင်လည်း အပိုပဲဆိုတာ သိထားကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

Online ပေါ်က အခမဲ့ပညာရေး (Free Education)

အွန်လိုင်းပေါ်မှာ နောက်ထပ် အကျိုးရှိရှိ အသုံးပြုနိုင်စရာ တစ်ခုက နိုင်ငံတကာ တက္ကသိုလ်ကြီးတွေကပေးတဲ့ Free Education Services တွေပါ။ ကမ္ဘာ့နာမည်ကြီး တက္ကသိုလ်ကြီးတချို့ဟာ သူတို့ရဲ့ Website တွေကတစ်ဆင့် အင်္ဂလိပ်စာ၊ သင်္ချာ၊ အင်ဂျင်နီယာရင်း စတဲ့ ဘာသာရပ်တွေကို Free Lecture တွေအဖြစ် သင်ကြားပေးလေ့ ရှိပါတယ်။ ဥပမာ-Massachusedtts Institute of Technology (MIT) ဆိုရင် သူ့ရဲ့ Website မှာ Registration လုပ်ထားရုံနဲ့ ဘာသာရပ်တော်တော်များများရဲ့ အခမဲ့ လက်ချာတွေကို Video File တွေအဖြစ် Download ရယူနိုင်ကြမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

အခမဲ့ အွန်လိုင်း ဂျာနယ်၊ မဂ္ဂဇင်းများ (Free Online Journal & Magazine)

ကမ္ဘာပေါ်မှာရှိတဲ့ နာမည်ကြီး ဂျာနယ်၊ မဂ္ဂဇင်း တော်တော်များများကို အွန်လိုင်းပေါ်မှာ Digital Form နဲ့ ဖတ်ရှုနိုင်ကြပါတယ်။ ဥပမာ-ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံမှာ ဈေးကြီးပေးပြီး ဝယ်ယူဖတ်ရှုရတဲ့ Time တို့၊ Newsweek တို့လို မဂ္ဂဇင်းမျိုးတွေကို အင်တာနက်ပေါ်မှာ အခမဲ့ ဖတ်ရှုနိုင်ပါတယ်။ ဒါ့အပြင် တခြား ကိုယ်လေ့လာနေတဲ့ ဘာသာရပ်၊

ဥပမာ LCCI တို့၊ စာရင်းကိုင်တို့နဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ဂျာနယ်၊ မဂ္ဂဇင်းတွေကိုလည်း ရှာဖွေဖတ်ရှုနိုင်တာမို့ များစွာအကျိုးရှိစေနိုင်ပါတယ်။

E-book & E-library

အွန်လိုင်းပေါ်ကနေ အခမဲ့ Download ရယူနိုင်တဲ့ E-Book တွေ၊ E-library တွေကလည်း ကျွန်တော်တို့အတွက် အကျိုးအမြတ်များစွာ ရရှိနိုင်ပါတယ်။ ဒါ့အပြင် E-library ပေါ်ကလည်း သုတ၊ ရသ၊ နည်းပညာဆိုင်ရာ စာပေတွေကို စိတ်ကြိုက်ရွေးချယ် ဖတ်ရှုနိုင်ကြပါသေးတယ်။

သတင်းရင်းမြစ် (News Resources) များ

နောက်တစ်ခါ အွန်လိုင်းပေါ်က ရနိုင်တဲ့ အကျိုးအမြတ်တစ်ခုကတော့ သတင်းရင်းမြစ် (News Resources) တွေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ စာရေးသူတို့နိုင်ငံမှာ Stock share ဈေးကွက်မရှိတာမို့ စတော့ရှယ်ယာ သတင်းလိုမျိုးတွေဟာ အရေးမပါပေမယ့် အခြားဒေါ်လာဈေး၊ ပဲဈေး၊ သံဈေး စတဲ့ ကုန်စည်တွေရဲ့ ဈေးနှုန်း (Price) တွေ၊ အခြားကမ္ဘာ့ သတင်းတွေကို WWW.cnn.com လိုမျိုးသတင်း website တွေကနေ အချိန်တိုအတွင်း ရယူကြည့်ရှုနိုင်ပါတယ်။

PDF နှင့် Power Point File များ

Google Search မှာ ကိုယ်ရှာချင်တဲ့ အကြောင်းအရာရှေ့က PDF of..., Power Point of..., စသည်ဖြင့် ခံပြီးရိုက်ထည့်လိုက်ရင်

အဲဒီအကြောင်းအရာနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ကမ္ဘာ့အရပ်ရပ်က ပညာရှင်တွေ လေ့လာပြုစုထားတဲ့ စာတမ်း PDF ဖိုင်တွေ၊ Presentation တွေ၊ Power Piont ဖိုင်တွေကို ရရှိနိုင်ကြပါတယ်။ ဥပမာ-ကိုယ်သိချင်တဲ့ အကြောင်းက History of Music ဆိုရင် PDF of History of Music လို့ ရိုက်ထည့်လိုက်တာနဲ့ ဂီတသမိုင်းနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ပညာရှင် တွေရဲ့ PDF ဖိုင်တွေကို ရရှိနိုင်ကြမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

**အခြားအပန်းဖြေမှုများ
(Other Relaxation Activities)**

အပန်းဖြေမှု၊ ဖျော်ဖြေမှုတွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး အွန်လိုင်းပေါ်မှာ ရရှိနိုင်တဲ့ Service တွေ များစွာရှိပါတယ်။ သီချင်းနားထောင်မလား၊ Video ကြည့်မလား၊ ဘောလုံးပွဲ Live ကြည့်မလား။ အွန်လိုင်းပေါ်မှာ အကုန်လုပ်လို့ရပါတယ်။ ဒါမှမဟုတ်...ဗေဒင်မေးဦးမလား၊ လက္ခဏာ ကြည့်မလား၊ ကိုယ့်ချစ်သူနဲ့ကိုယ် ဖူးစာဆုံ မဆုံ သိချင်လား၊ အားလုံး အွန်လိုင်းပေါ်မှာ လုပ်နိုင်ပါတယ်။ အားလုံး...အားလုံးထဲမှာ အွန်လိုင်း ပေါ်က အကောင်းဆုံး အပန်းဖြေနည်းတစ်ခုကတော့ WWW.funny.com လိုမျိုးလေးတွေထဲကို ဝင်ပြီး Funny Photo လေးတွေကြည့်၊ Joke လေးတွေ ဖတ်ရင်း ကိုယ့် English skill ကိုလည်း မြှင့်တင်နိုင် ကြပါတယ်။

ကဲ- ဘယ်လိုလဲ မိတ်ဆွေ၊ ဒီလောက်ဆိုရင် Internet ဆိုတာ ကျွန်တော်တို့အတွက် ကြောက်စရာတစ်ခု မဟုတ်ဘူး ဆိုတာ ယုံပြီ

လို့ထင်ပါတယ်။ ယနေ့ခေတ်ဟာ နည်းပညာခေတ် (Technology Age) ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလို Hyper Competition တွေ ပေါများလှတဲ့ ခေတ်ကြီးမှာ မိတ်ဆွေတို့အတွက် အရာရာမှာ နည်းပညာနဲ့ ရင်းနှီး ကျွမ်းဝင်နေကြဖို့ အထူး အထူးပဲ လိုအပ်ကြောင်း ထပ်လောင်းတင်ပြ လိုက်ရပါတယ်။

Let's go to Digital Life!

Knowledge Bridge, July, 2009



**ဘဝရဲ့ အောင်မြင်မှု
(Success of Life)**

စာရေးသူရဲ့ ၈ အုပ်မြောက်ထုတ်ဝေခဲ့တဲ့ 'မြန်မာတွေ အောင်မြင်ဖို့' စာအုပ်ဟာ MRTV-4 ရဲ့ အရောင်းရဆုံး စာအုပ်များစာရင်းမှာ နံပါတ်တစ်အဖြစ် လေးပတ်ဆက်တိုက် ရပ်တည်နိုင်ခဲ့ပြီး အထူးရောင်းအား တက်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါနဲ့ လင်းသိုက်ညွန့်လည်း 'ငါ့စာအုပ် ဘာလို့ ဒီလောက်တောင် အောင်မြင်ရလဲ' ဆိုတဲ့ အကြောင်းကို သေသေချာချာ ပြန်ဆန်းစစ်ကြည့်မိတော့...။

အမှန်က ဒီ 'မြန်မာတွေ အောင်မြင်ဖို့' စာအုပ်က သင်္ကြန်မတိုင်မီ ကတည်းက ထွက်ထားတာပါ။ ထွက်ကတည်းက စာရေးသူလည်း တတ်အားသလောက် မဂ္ဂဇင်း၊ ဂျာနယ်၊ နေ့စဉ်ထုတ် သတင်းစာများမှာ ကြော်ငြာခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ရောင်းအားကတော့ ပုံမှန်ပါပဲ။

အဲ-ဒါပေမဲ့ သင်္ကြန်မတိုင်မီကလေးပဲ စာရေးသူဆီကို MRTV-4 မှ မချမ်းငြိမ်းသူက ဖုန်းဆက်ပြီး 'ဆရာရေ၊ ဆရာ နောက်ဆုံးထွက် ထားတဲ့ မြန်မာတွေ အောင်မြင်ဖို့ စာအုပ်ကလေးကို MRTV-4 မှာ

စာအုပ်ပြခန်းလေး ရိုက်ရအောင်' လို့ ပြောလာတာနဲ့ စာရေးသူတို့ စာအုပ်ပြခန်းအစီအစဉ်လေးကို စိမ်းလန်းစိုပြည် ပန်းခြံမှာ ရိုက်ဖြစ်ခဲ့ကြပါတယ်။ အဲဒီ စာအုပ်ပြခန်းအစီအစဉ်လေးဟာ မဟာသင်္ကြန်အပြီးမှာ MRTV-4 ကနေ နှစ်ကြိမ်တိတိ နှစ်ရက်ဆက်တိုက် ထုတ်လွှင့်ပြသ ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။

အဲသလိုလည်း ပြအပြီး ဇာတ်လမ်းက စတော့တာပါပဲ။

စာအုပ်ဆိုင်တွေက အမှာတွေ လာလိုက်၊ အိမ်ကို၊ စာအုပ်တိုက် ကို လူကိုယ်တိုင် လာဝယ်ကြနဲ့ MRTV-4 က မောင်လင်းသိုက်ညွန့် Talking တွေကို ဘာတွေ ကြိုက်သွားကြတယ် မသိဘူး။ မောင်လင်းသိုက်ညွန့်တို့ MRTV-4 က အရောင်းရဆုံး စာအုပ်များ စာရင်းမှာ နံပါတ်တစ်ရောက်တဲ့အထိပါပဲ။

ဒီနေရာမှာ အဓိကထား ပြောချင်တာက စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်း (Society) အပေါ် Hot Media များရဲ့ လွှမ်းမိုးသက်ရောက်မှု အားပါ။ Media လို့ ဆိုရာမှာ Hot Media နဲ့ Cold Media ဆိုပြီး နှစ်မျိုးရှိရာမှာ စာရေးသူတို့လို ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံ Developing Country တွေမှာတော့ Hot Media တွေရဲ့ လွှမ်းမိုးသက်ရောက်မှုက ပြင်းထန် အားကောင်းလွန်းလှပါတယ်။

စာရေးသူ ရေးခဲ့တဲ့ 'မြန်မာတွေ အောင်မြင်ဖို့' စာအုပ်ဟာ စာရေးသူတို့ မြန်မာပြည်သူတွေ အဘက်ဘက်က ကာယ၊ စိတ္တ၊ ဉာဏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာဖို့ အဓိကထား စေတနာအရင်းခံ ထုတ်ဝေခဲ့တာပါ။ စာရေးသူတို့ရဲ့ အဓိက ရည်ရွယ်ချက် Main Purpose က ကမ္ဘာ

အဆင့်မီ အောင်မြင်ရေးသီအိုရီတွေ စာရေးသူတို့ မြန်မာပြည်သူ လူထုတွေအကြား ထွန်းကားစိမ့်ဝင် ပျံ့နှံ့ရေးပါ။

ဒါပေမဲ့ ခက်တာက စာရေးသူတို့ဆီမှာကလည်း Cold Media တွေက သိပ်ခေတ်မကောင်းလှတဲ့အပြင် လူတွေရဲ့ စာဖတ်အား ကလည်း တော်တော်ကို အားမရစရာ ကောင်းလှပါတယ်။ တချို့ဆို တစ်နှစ်လုံးနေမှ စာအုပ်အသစ် သုံးလေးအုပ်လောက်တောင် မဖတ်တဲ့ လူတွေ စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှာ ရှိပါတယ်။

ဒါကြောင့်မို့ ဒါကိုကြည့်ပြီး စာရေးသူက ဘာ Idea ရလာလဲ ဆိုတော့ -

ဪ... လူတွေက ငါစာရေးတာထက် ငါစကားပြောတာကို ပိုကြိုက်တာပဲ။ ဒါဆိုရင် ငါပေးချင်တဲ့ Message တွေကို Talk Show ပုံစံ VCD ရိုက်ပြီး Hot Media ကတစ်ဆင့် သူတို့ဆီကို ဖြန့်ဝေနိုင်ရင် ပိုပြီး ထိရောက်နိုင်တယ်လို့ စိတ်ကူးရပါတယ်။

ဒါနဲ့ စာရေးသူရဲ့မိတ်ဆွေ ဒါရိုက်တာလင်းမြတ်ဦးနဲ့ တိုင်ပင်ပြီး စာရေးသူရဲ့ ဟောပြောမှုကို Talk Show ပုံစံ VCD ရိုက်ကြမယ်ဆိုပြီး စီစဉ်ဖြစ်ကြပါတယ်။ နေရာ Location ကိုတော့ Traders Hotel ကို ရွေးထားပြီး Talk Show ပုံစံ VCD ရိုက်ကြမယ်ဆိုပြီး စီစဉ်ဖြစ်ကြ ပါတယ်။ Talk Show VCD ရဲ့ ခေါင်းစဉ်ကိုတော့ ဘဝရဲ့အောင်မြင်မှု (Success of Life) လို့ ပေးဖြစ်ကြပါတယ်။ မူလကတော့ ပရိသတ် မပါဘဲ ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် Live ရိုက်ကူးမယ်လို့ စီစဉ်ထားကြပေမယ့် နောက်တော့ လုပ်မယ့်လုပ် ပိုပြီး အကျိုးရှိအောင် ကိုယ့်ရဲ့ စာဖတ်ပရိသတ်

တွေကို Free Show အဖြစ် တက်ရောက်နားထောင်စေမယ်လို့ စီစဉ်ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါနဲ့ တစ်လက်စတည်း စာရေးသူရဲ့ 'တို့မြန်မာတွေ အာရှကျားဖြစ်စေဖို့ အပါအဝင် ဗီတာမင်ဆောင်းပါးများ' စာအုပ် ဒုတိယအကြိမ် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းနဲ့ Success of Life VCD ကန်တော့ပွဲ ပေးပွဲ၊ စာနယ်ဇင်းမိတ်ဆက် အခမ်းအနားကို Traders Hotel မှာပဲ လုပ်ဖို့ စီစဉ်ဖြစ်ကြပါတယ်။

ဒီ စာရေးသူရဲ့ Seminar ကို ပရိသတ်တွေ တက်ရောက်နိုင်ဖို့ ကိုတော့ စာနယ်ဇင်းများ၊ အသံလွှင့်မီဒီယာများ၊ ရုပ်သံမီဒီယာများမှ တစ်ဆင့် စနစ်တကျ ကြိုတင် ကြေညာပေးခဲ့ပါတယ်။ (သတင်း ထည့်သွင်းပေးခဲ့တဲ့ Media များကိုလည်း အထူးကျေးဇူးတင်ရှိပါတယ်) ဒီ Seminar လေး၊ VCD ရိုက်ကူးမှု အစီအစဉ်လေးကို လုပ်မယ့်သာ လုပ်ရတယ်။ တကယ်တော့ လက်ရှိစာရေးသူရဲ့ အသက်က ၅၅ နှစ်ပါ။ စာရေးသူ လေ့လာမိသလောက် စာရေးသူတို့ နိုင်ငံမှာ လက်ရှိလုပ်နေ ကြတဲ့ ခေတ်ပြိုင် Speaker တွေထဲမှာ စာရေးသူက အသက်အရွယ် အငယ်ဆုံးလို့ ထင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ စာရေးသူကတော့ ကိုယ့်စေတနာ၊ ကိုယ့်ယုံကြည်ချက်နဲ့ ဒီပွဲလေးကို ရဲရဲဝံ့ဝံ့ စီစဉ်ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။

တကယ့်တကယ်မှာလည်း စာရေးသူရဲ့ ပရိသတ်တွေက ဝိုင်း Register ပေးကြတာ ထိုင်ခုံပြည့်သွားပါပြီဆိုမှ မတ်တတ်ရပ်မယ်၊ လာခဲ့မယ်ဆိုတာချည်းပါပဲ။ တကယ့် တကယ် ၂၀၁၁ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၃၁ ရက်နေ့ Traders မှာ Seminar လုပ်ဖြစ်တော့လည်း ပရိသတ်တွေ က ခန်းလုံးပြည့်၊ ကြိတ်ကြိတ်တိုး၊ မတ်တတ်ရပ် နားထောင်ကြတာကို တွေ့ရလို့ အထူးအားနာ ကျေးဇူးတင်ရပါတယ်။ စာရေးသူရဲ့ စာအုပ်တွေ

ကိုလည်း တစ်ခဲနက် အားပေးကြ၊ လက်မှတ်ထိုးခဲ့ကြ၊ ပန်းစည်းတွေ ပေးကြနဲ့။ ဪ ငါတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှာလည်း စာရေးဆရာတွေကို ခုလို အားပေးကြသေးပါလားဆိုပြီး အားတက်ရပါတယ်။

အဲဒီနေ့ Seminar မတိုင်ခင် စောစောပိုင်းမှာ ကျင်းပခဲ့တဲ့ VCD ကန်တော့ပွဲပေးပွဲနဲ့၊ စာအုပ်မိတ်ဆက်ပွဲ အခမ်းအနားမှာတော့ အခမ်းအနားမှူး (Master of Ceremony) အဖြစ် ဆရာလှမြင့်အောင် (အဖြူရောင်မေတ္တာ) က ဆောင်ရွက်ပေးပြီး အမှတ်တရစကားများကို MHR Management Institute ကျောင်းအုပ်ကြီး ဆရာဦးအေးကျော်၊ ဆရာဦးမျိုးမြင့်ညိမ်း၊ ဆရာမ မသီတာ (စမ်းချောင်း)၊ ဒါရိုက်တာ လင်းမြတ်ဦးတို့မှ ပြောကြားပေးခဲ့ပါတယ်။ Seminar ရဲ့ Sponsor တွေ အဖြစ်ကတော့ Hello ဂျာနယ်၊ BA WANG ခေါင်းလျှော်ရည်၊ Superior Succession Company တွေက ပံ့ပိုးကူညီပေးခဲ့ပါတယ်။ ဒီပွဲလေးဟာ စာရေးသူတို့ စာရေးဆရာများဟာလည်း လူ့အဖွဲ့အစည်းရဲ့ Role Model များအဖြစ် နေနိုင်၊ ဆောင်ရွက်နိုင်တယ်ဆိုတာကို စာရေးသူရဲ့ လူငယ် မခံချင်စိတ်နဲ့ ကျင်းပဖြစ်ခဲ့တယ်ဆိုတာကို ဒီနေရာမှာ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဝန်ခံလိုပါတယ်။

အဲဒီနေ့က ထူးထူးခြားခြား အနေနဲ့ စာရေးသူရဲ့ Seminar ဟောပြောမှုတွေထဲက Kamma Account မှာ Concept တချို့ လိုအပ်နေတာကို မေတ္တာစေတနာ အပြည့်နဲ့ ထောက်ပြပြုပြင် ဆွေးနွေးပေးတဲ့ ဆရာမ မသီတာ (စမ်းချောင်း)ကိုလည်း အလေးအနက် ကျေးဇူးတင်ရပါတယ်။ ဒီအကြောင်းအရာကိုပဲ ဆရာမ မသီတာ (စမ်းချောင်း)

နဲ့ တိုင်ပင်ပြင်ဆင်ပြီး ဆောင်းပါးတစ်ပုဒ် သီးသန့်ပြန်ရေးပါဦးမယ်။ စာရေးသူရဲ့ ဒီ Live ရိုက်ကူးထားတဲ့ ဘဝရဲ့အောင်မြင်မှု (Success of Life) VCD ကိုတော့ လက်ရှိမှာ ဆင်ဆာတင်ထားပြီး မကြာမီမှာ မြန်မာနိုင်ငံရဲ့ ပထမဆုံး Success And Motivational Talk VCD အဖြစ် ချိုကြည်သာ တေးသံသွင်းမှ တရားဝင် ဖြန့်ချိသွားမှာဖြစ်ကြောင်း ဖူးငုံတို့ကို ကြိုတင် သတင်းကောင်း ပါးလိုက်ရပါတယ်။

See you at the top!

ဖူးငုံဆယ်ကျော်သက်မဂ္ဂဇင်း၊

အောက်တိုဘာလ၊ ၂၀၁၁



ပျော်ရွှင်မှုနဲ့ အောင်မြင်မှုဟာ ဆက်စပ်သလား

‘အောင်မြင်ပျော်ရွှင်’ တယ်ဆိုတဲ့ စကားလုံးဟာ စာရေးသူတို့ တစ်တွေ မကြာခဏ တွေ့မြင်နေ၊ တွဲဖက်သုံးစွဲနေကြတဲ့ စကားလုံးလေး ပါ။ ဒါပေမဲ့ အဲသလိုသာ ခဏခဏ တွေ့မြင်သုံးစွဲနေခဲ့ကြတာ စာရေး သူတို့အနေနဲ့ ‘အောင်မြင်ပျော်ရွှင်’ ဆိုတဲ့ ဒီစကားလုံးတွဲလေးအကြောင်း ကို သေသေချာချာ စဉ်းစားကြည့်ကြဖို့ကိုတော့ မေ့လျော့နေကြတာက များပါတယ်။

‘အောင်မြင်ပျော်ရွှင်’၊ ‘ပျော်ရွှင်အောင်မြင်’ ဆိုတဲ့ စကားလုံး အတွဲအစပ်ကလေး။ တကယ့်ဘဝ (Real Life) မှာကော အောင်မြင် လာလို့ ပျော်ရွှင်လာတာလား။ ပျော်ရွှင်လာလို့ပဲ အောင်မြင်လာတာလား။ တော်တော်ကို စဉ်းစားစရာပါ။

တချို့တွေက ဘဝမှာ အများအမြင်မှာ အပြင်ပန်းအားဖြင့် အောင်မြင်လာတယ်၊ အောင်မြင်နေတယ်လို့ ထင်ရပေမယ့် သူတို့ရဲ့ အတွင်းစိတ် (Internal) မှာ ကျဆုံးနေတာမျိုးတွေ ရှိတတ်သလို (ဒါကြောင့်မို့ သူတို့နိုင်ငံတွေက နာမည်ကျော် မင်းသား၊ မင်းသမီးတွေ

ဆယ်လီဘရစ်တီတွေဟာ အထွတ်အထိပ် အောင်မြင်နေတဲ့အချိန်မှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သတ်သေကြတာမျိုးတွေ ဖြစ်တာပါ။) တချို့ကလည်း ဘဝမှာရှိတာ၊ ဖြစ်တာလေးနဲ့ ပျော်ရွှင်အောင် ရောင့်ရဲတင်းတိမ်နေထိုင် တတ်ရင် အောင်မြင်တာပဲလို့လည်း ပြောကြတာမျိုးတွေ ရှိပါတယ်။

ကဲ- ဒီလိုဆိုရင် ကျွန်တော်တို့အနေနဲ့ အောင်မြင်မှု (Success) ဆိုတာကို အရင်ဆုံး အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုကြည့်ဖို့ လိုပါလိမ့်မယ်။ အောင်မြင်မှုဆိုတဲ့ အဓိပ္ပာယ်ကို ကမ္ဘာ့အောင်မြင်ရေးဂုဏ်ကြီးတွေက ခုလို ဖွင့်ဆိုပါတယ်။

"Success is a feeling of pure satisfaction deep inside oneself, a feeling brought on by an achievement that is both honest and challenging"

“အောင်မြင်မှုဆိုတာဟာ ရိုးသားမှုနဲ့ စိန်ခေါ်မှုရှိရှိနဲ့ ရရှိအောင်မြင် လာတဲ့ ရလဒ်တစ်ခုအတွက် တစ်စုံတစ်ယောက်ရဲ့ စိတ်ကျေနပ်ခံစားမှုကို ဆိုလိုတာပါ” တဲ့။

ဒီ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်အရ အောင်မြင်မှုဆိုတာ လူတစ်ဦး တစ်ယောက်ချင်းရဲ့ ပြင်ပ (physical) တွေထက် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ (mental) တွေနဲ့ ပိုပြီး ဆက်စပ်ပတ်သက်နေတာကို ထင်ရှားစေပါတယ်။ ဒါကြောင့်မို့ စစ်မှန်တဲ့ အောင်မြင်မှုတွေဆိုတာ ရိုးသားမှု၊ စိတ်ကျေနပ် နှစ်သက်မှု၊ ပျော်ရွှင်မှုတွေအပေါ်မှာ အခြေခံပါတယ်။

ပြီးခဲ့တဲ့ စနေနေ့က Sky Net ရုပ်သံလိုင်းရဲ့ စတုဒီယိုမှာ Sky Net Up to Date Channel မှာ စာရေးသူရဲ့ အပတ်စဉ်အစီအစဉ် (Weekly Program) တစ်ခုဖြစ်တဲ့ Success talk program ကို

ရိုက်ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီအစီအစဉ်မှာ presenter ဖြစ်တဲ့ မခိုင်မွန်ချိုက စာရေးသူကို ခုလို မေးပါတယ်။

“ဆရာရှင် တစ်ခါတလေ တချို့လူငယ်တွေက သူတို့ တကယ် ဝါသနာမပါတဲ့ အလုပ်ကို အိမ်ကမိဘတွေက ပံ့ပိုးလို့ မိဘတွေက တိုက်တွန်းလို့လုပ်လိုက်ရပြီး အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ အောင်မြင်လာ ကြတာမျိုးတွေ ရှိပါတယ်။ အဲဒီလိုမျိုး အောင်မြင်မှုမျိုးကို ဘယ်လို သတ်မှတ်ရမလဲ ဆရာ” တဲ့။

မှန်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ မြန်မာ့လေ့လာရေးမှုအရ မိဘရဲ့ ဆန္ဒ၊ မိဘရဲ့ လမ်းညွှန် guide line ပေးမှုတွေကို လူငယ်တွေက လိုက်လုပ်ရတာမျိုးတွေလည်း ရှိနိုင်ပါတယ်။ အဲဒီလိုအခါမျိုးမှာ တချို့ လူငယ်တွေက မိဘ guide line ချပေးလိုက်တဲ့အတိုင်း ကြိုးစားရင်း အောင်မြင်သွားတာမျိုးလည်း ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ဥပမာ အစက မိဘက guide line ချပေးတဲ့အတိုင်း လိုက်လုပ်ရင်းနဲ့ ကိုယ်ကိုယ်တိုင်က တဖြည်းဖြည်း စိတ်ပါလာတာမျိုးပါ။ ဒါဆိုရင် အတိုင်းထက်အလွန်ပါ။

ဒါပေမဲ့ အကောင်းဆုံးကတော့ ဘဝရည်မှန်းချက်ဆိုတာ ပြင်ပက သတ်မှတ်ပေးတာထက် ကိုယ့်ဘာသာကိုယ်ချမှတ်တဲ့ ဘဝ ရည်မှန်းချက် ဖြစ်ပါမှ အောင်မြင်ပျော်ရွှင်ဆိုတဲ့အတိုင်း ဘဝမှာ အောင်မြင်လေလေ ပျော်ရွှင်နိုင်လေလေ ဖြစ်မှာပါ။

တကယ်တော့ စာရေးသူတို့ လူသားတွေရဲ့ ဘဝသက်တမ်း (Life time) က တိုတိုလေးပါ။ ဒီလို တိုတောင်းလှတဲ့ သက်တမ်း အတွင်းမှာ ကိုယ်တကယ် စိတ်ပါလက်ပါ နှစ်နှစ်ကာကာရှိတဲ့ အလုပ် အကိုင်တွေကို လုပ်ကိုင်ပြီး ပျော်ရွှင်အောင်မြင်တဲ့ ဘဝတစ်ခုကို တည်ဆောက်နိုင်ကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

စာရေးသူတို့ရဲ့ နေ့စဉ်ဘဝတွေမှာ ပျော်ပျော်ရွှင်ရွှင် ဖြတ်သန်း နိုင်ကြစေဖို့ ကမ္ဘာကျော်စိတ်ပညာရှင်တွေက ခုလို အကြံပြုထားပါတယ်။

စိတ်ပညာရှင်တွေ အကြံပြုတဲ့ သင့်ကို ပျော်ရွှင်စေနိုင်တဲ့ အရာ များကတော့-

နေ့တိုင်းဓာတ်ပုံရိုက်ပါ။ ပျော်စရာရုပ်ရှင်ကားတွေကို ကြည့်ပါ။ ရုံးပိတ်ရက်မနက်ပိုင်းအိပ်ရာထဲမှာ အကြာကြီး နှပ်နေပါ။ သူငယ်ချင်း တွေကို ကတ်ပို့ပါ။ ရေကမ်းစပ်မှာ လမ်းလျှောက်ပါ။ စားကောင်း သောက်ကောင်းတွေ တစ်ခါတလေစားပါ။ အပတ်စဉ် ကိုယ်ကာယ လေ့ကျင့်ခန်းပြုလုပ်ပါ။ ကားမောင်းရင်း သီချင်းအော်ဆိုပါ။ ကော်ဖီ သောက်ရင်း စာအုပ်ဖတ်ပါ။ ဖုန်းပြောရင်း ဟိုဟိုဒီဒီ လျှောက်ရေးခြစ် ပါ။ ရေချိုးရင်း သီချင်းဆိုပါ။

အလုပ်တစ်ခုမှာ ကိုယ်တကယ် Talent ရှိသလား၊ ဝါသနာပါ လား၊ ပျော်ရွှင်ရဲ့လားဆိုတာကို သိနိုင်ဖို့က အလွန်အင်မတန်မှ လွယ်ပါ တယ်။ အလုပ်တစ်ခုကို ကိုယ်က အလုပ်လုပ်နေရတယ်လို့ ထင်နေသရွေ့ အဲဒီအလုပ်မှာ ကိုယ်တကယ်မပျော်ပါဘူး။ အလုပ်တစ်ခုမှာ ကိုယ်က အလုပ်လုပ်နေရတယ်လို့ကို မထင်အောင် ဈာန်ဝင်စားပျော်ရွှင်နေမှ အဲဒီ အလုပ်ဟာ ကိုယ့်ကို အမှန်တကယ် အောင်မြင်အောင် စွမ်းဆောင်ပေး နိုင်တဲ့အလုပ် ဖြစ်ပါတယ်။

ယနေ့ ထိပ်တန်းအောင်မြင်နေတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေ၊ အနုပညာရှင်တွေ၊ ကုမ္ပဏီ MD တွေကို သုတေသနပြု မေးမြန်းကြည့်တဲ့အခါမှာလည်း သူတို့ဟာ သူတို့ လက်ရှိလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေတဲ့ အသက်မွေးဝမ်း

ကျောင်း (Professional) လုပ်ငန်းတွေကို အခုလိုအောင်မြင်လာမှ နှစ်သက်ပျော်ရွှင်လာကြတာ မဟုတ်ပါဘူး။ ခုလိုမအောင်မြင်မီ လွန်ခဲ့တဲ့ နှစ်ပေါင်းများစွာကတည်းက သူတို့လက်ရှိလုပ်ကိုင်နေတဲ့ အလုပ်အကိုင် တွေကို မြတ်မြတ်နိုးနိုး ပျော်ပျော်ရွှင်ရွှင် လုပ်ကိုင်လာကြရင်းက ခုလို အောင်မြင်လာကြတာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒါကြောင့်မို့ ဘဝမှာ ထိပ်တန်းရောက် အောင်မြင်ချင်တဲ့သူတွေ အနေနဲ့ မိမိတို့ရဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အလုပ်အကိုင်ကို ရွေးချယ် ကြတဲ့အခါ-

- မိမိ အမှန်တကယ် Talent ရှိတဲ့
- မိမိ အမှန်တကယ် မြတ်နိုးတဲ့
- မိမိ အမှန်တကယ် ကျွမ်းကျင်တဲ့
- အလုပ်လုပ်နေလို့ လုပ်နေမှန်းတောင် မသိလောက်အောင် စျာန်ဝင်စားနိုင်တဲ့

အလုပ်အကိုင် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းကို ရွေးချယ်ကြခြင်း အားဖြင့် ဘဝမှာ အောင်မြင်မှုတွေနဲ့ ပိုမိုနီးစပ်လာနိုင်တဲ့ အကြောင်းကို ထပ်လောင်း တင်ပြလိုက်ရပါတယ်။

See you at the top!

Sunday Journal. No-19, July.



အခင်းအကျင်းအသစ်မှာ မိမိကိုယ်ကိုယ် ဘယ်လို မြှင့်တင်မလဲ

အခွင့်အလမ်းဂျာနယ်က '၂၀၁၂ နှစ် ၂၀၁၂ အခင်းအကျင်း သစ်တွင် မိမိကိုယ်ကို မြှင့်တင်ခြင်း' ဆိုတဲ့ အကြောင်းအရာနဲ့ ဆောင်း ပါးများကို တစ်စုတစ်စည်းတည်း ဖော်ပြမယ်လို့ သိသိချင်း စာရေးသူရဲ့ ခေါင်းထဲမှာ HR သမားပီပီ ညီမျှခြင်း (Equation) လေးတစ်ခုကို ပြေးပြီး သတိရမိပါတယ်။

အဲဒီ Equation က-

$$\text{စွမ်းဆောင်ရည်} = \text{လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း} \times \text{လုပ်ဆောင်လိုစိတ်} \times \text{အခွင့်အလမ်း}$$

(Performance) (Ability) (Motivation) (Opportunity)

ဒီ Equation လေးက ကမ္ဘာ့ Management လောကမှာ တော့ AMO Model အဖြစ် ထင်ရှားပါတယ်။ သူက ဘာပြောသလဲဆို တော့ လူတစ်ယောက်ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည် (Performance) ကို လိုချင် ရင် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း (Ability)၊ လုပ်ဆောင်လိုစိတ် (Motiva tion)၊ အခွင့်အလမ်း (Opportunity) ဆိုတဲ့ ကိန်းရှင်လေး (၃) လုံး

ကို မြောက်ရမယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ ဒီနေရာမှာ ဒီကိန်းရှင် (၃) လုံးကို ပေါင်းထားတာ မဟုတ်ဘဲ မြောက်ထားတယ်ဆိုတာကို အထူးသတိ ချပ်ကြရပါမယ်။ အမြောက်ရဲ့ သဘောက ကိန်းတစ်လုံးလုံး သူညဖြစ်ခဲ့ရင် ကျန်တဲ့မြောက်ဖော်ကိန်းတွေ ပမာဏ ဘယ်လောက်ပဲကြီးကြီး ရလဒ် (Result) က သူညပဲ ဖြစ်မယ်ဆိုတဲ့ သဘောပါ။

ဥပမာ AMO Model အရ လူတစ်ယောက်ဟာ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း (Ability) ကလည်း ၁၀၀ ရှိတယ်၊ လုပ်ဆောင်လိုစိတ် (Motivation) ကလည်း ၁၀၀ ရှိတယ်။ အဲ- ဒါပေမဲ့ လုပ်ဆောင်ဖို့ အခွင့်အလမ်း (Opportunity) က ၀ (သုည)ပဲ ရှိတယ်ဆိုရင်တော့ သူ့ဆီက စွမ်းဆောင်ရည် ရလဒ် (Performance Result) ဟာ ၀ (သုည) ပဲ ရလာမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီ AMO Model က အခွင့်အလမ်း (Opportunity) ဆိုတာ ဟာ စာရေးသူတို့ရဲ့ ပတ်ဝန်းကျင် (Environment)၊ နောက်ခံ အခင်းအကျင်း (Back Stage)တို့နဲ့ များစွာ ပတ်သက် ဆက်စပ်နေပါတယ်။

အခင်းအကျင်းသစ်ကို ရောက်ပြီ၊ အခင်းအကျင်းတစ်ခုကို ပြောင်းပြန်ဆိုရင်တော့ လူတိုင်းလူတိုင်းဟာ မိမိတို့ဘဝ မြင့်မားတိုးတက်ရေး အတွက် သုံးစွဲနေကြတဲ့ မဟာဗျူဟာ (Life improvement Strategy) တွေကို မလွဲမသွေ ပြောင်းလဲသုံးစွဲကြဖို့ လိုအပ်လာပါတယ်။ အဲသလိုမှ မဟုတ်ဘဲ အရင်ပုံစံအတိုင်း မပြောင်းလဲဘဲ အပြောင်းအလဲ (Change) ကို ခေါင်းမာမာနဲ့ ငြင်းဆန်နေမယ်ဆိုရင်တော့ အခင်းအကျင်းသစ်မှာ နောက်ကျ ကျန်ရစ်နေခဲ့ကြမှာ မလွဲမကန်ပါပဲ။

ယနေ့ စာရေးသူတို့ နိုင်ငံဟာ ဒီမိုကရေစီ စနစ်ပေါ်ကို စတင် လျှောက်လှမ်းနေတဲ့ ထွန်းသစ်စ ဒီမိုကရေစီနိုင်ငံတစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။

ရှေ့ဆက်ပြီးတော့လည်း နိုင်ငံမှာ အပြုသဘောဆောင်တဲ့ ပြောင်းလဲမှုတွေ၊ တိုးတက်မှုတွေ များစွာ ရှိလာဦးမယ်လို့လည်း လေ့လာသူပညာရှင်များက သုံးသပ်ထားပါတယ်။

ဒါကြောင့်မို့ စာရေးသူတို့အနေနဲ့ အခင်းအကျင်းအသစ်မှာ မိမိကိုယ်ကိုယ် မြှင့်တင်နိုင်ကြဖို့ဆိုရင် အပြုသဘော စိတ်ထား (Positive Mind-set) များ ရှိကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ အထူးသဖြင့် လက်ရှိ အခြေအနေမှာ ကိုယ့်ပတ်ဝန်းကျင်က ကိုယ့်အပေါ် ဘာတွေလုပ်ပေးနိုင်လဲလို့ မေးနေတာထက် ကိုယ်က ကိုယ့်ပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် ဘာတွေ လုပ်ပေးနိုင်သလဲ ဆိုတာကို ပိုပြီး အာရုံစိုက်ပြီး ပူးပေါင်းပါဝင် ဆောင်ရွက် (Contribute) လုပ်သင့်ပါတယ်။

အထူးသဖြင့် အရင်က ဘာပဲဖြစ်ခဲ့ဖြစ်ခဲ့၊ ဘယ်လိုပဲလုပ်ခဲ့လုပ်ခဲ့ အခင်းအကျင်းသစ်၊ စနစ်သစ်မှာ စိတ်သစ်လူသစ်နဲ့ ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင် ကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦး ပြစ်တင်ရှုတ်ချ၊ လွဲချနေကြမယ့် အစား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လို့ ရသမျှ အစွမ်းကုန် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် သွားကြရပါမယ်။

တစ်ဦးချင်းတစ်ယောက်ချင်းစီအနေနဲ့လည်း အခင်းအကျင်းသစ် မှာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နိုင်ကြဖို့ အရေးအကြီးဆုံး လိုအပ်တာက သင်ယူမှု (Learning) ဖြစ်ပါတယ်။ ယနေ့ကမ္ဘာကြီးမှာ သင်ယူမှု အလေ့အထ (Learning Habit) ထွန်းကားတဲ့ သင်ယူမှု လူ့အဖွဲ့အစည်း (Learning Society) တွေသာ ထိပ်တန်းကို ရောက်နေကြတာမို့ စာရေးသူတို့ အနေနဲ့လည်း Learning Society ဖြစ်လာအောင် ကြိုးစားတည်ဆောက် ကြရပါမယ်။ ဒါဟာ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး အတွက်ရော တစ်ဦး တစ်ယောက်ချင်းအတွက်ပါ အနာဂတ် အခင်းအကျင်းမှာ ဖွံ့ဖြိုးမြင့်မား

ဤသို့ ဤပုံ နယ်ပယ်အစုံစုံတွင် ပေါ်ပြူလာဖြစ်ချင်နေကြသူတို့ အပေါ် လူတွေ၏ အမြင်တွေကလည်း အမျိုးမျိုး။ ‘ပေါ်ပြူလာ’ ဆိုသည့် စကားလုံးရင်းမြစ်ကလည်း မြန်မာစကားစစ်စစ်မဟုတ်။ ဒရိုင်ဘာတို့၊ တီဗွီတို့၊ ကဲ့သို့သော စကားလုံးများလို အင်္ဂလိပ်စကားလုံး Popular ကို မြန်မာစကားအဖြစ် တိုက်ရိုက်မွေးစားထားခြင်း ဖြစ်သည်။

Popular ဆိုသည့် စကားလုံး၏ အဓိပ္ပာယ်ကို Oxford Dictionary က ဤသို့ ဖွင့်ဆိုထားသည်။

'Liked admired, or enjoyed by many people or by a particular person or group'

‘လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၊ အစုအဖွဲ့၊ လူအများမှ ချစ်ခင်အားကျ နှစ်သက်ခံရမှု’ ဟု အဓိပ္ပာယ်ရသည်။

ဤသို့ Oxford Dictionary ၏ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမှုအရတော့ ပေါ်ပြူလာ (Popular) ဆိုသည့် စကားလုံး၏ အဓိပ္ပာယ်သည် မကောင်းသည့်၊ မလိုလားအပ်သည့် အဓိပ္ပာယ် မဟုတ်။

သို့ဆိုလျှင် စာရေးသူတို့ အများစုက ဘာဖြစ်လို့ ‘ပေါ်ပြူလာ ဖြစ်ချင်သည်၊ ပေါ်ပြူလာဖြစ်အောင် လုပ်သည်’ ဟု ဆိုလျှင် မကောင်း သည့်၊ မလိုလားအပ်သည့် အဓိပ္ပာယ်ရောက်အောင် အများအားဖြင့် ဖွင့်ဆိုနေကြပါသနည်း။

အထူးသဖြင့် စာပေ၊ ဂီတ၊ ရုပ်ရှင်အနုပညာနယ်ပယ်များတွင် ပြောလေ့ပြောထ ရှိကြသည်က-

“အလကားပါကွာ၊ ဒီကောင် နာမည်ကြီးချင်လို့၊ ပေါ်ပြူလာ ဖြစ်ချင်လို့ သက်သက်မဲ့ လုပ်ပြတာပါ”

လို့ ပြောလေ့ရှိကြသည်။ ထို့အတူ Celebrity များကလည်း စာနယ်ဇင်းများနှင့် အင်တာဗျူးရာတွင်-

“ကျွန်တော်၊ ကျွန်မတို့ကဖြင့် ပေါ်ပြူလာဖြစ်ချင်လို့ ဒါကို လုပ်တာပါ”

စသည်ဖြင့် မပြောရဲကြ။ အဓိကကတော့ ဝေဖန်မှုကို ကြောက် ရှိ ဖြစ်သည်။

မောင်လင်းသိုက်ညွန့် လေ့လာမိသလောက် ကမ္ဘာ့အနုပညာ လောက၊ ကမ္ဘာ့ Celebrity များကတော့ အဲသလို မဟုတ်။

“ကျွန်တော်၊ ကျွန်မတို့ကတော့ ပေါ်ပြူလာဖြစ်ချင်လို့ကို တမင် ရည်ရွယ်ပြီး ဒါကို လုပ်တာပါ”

စသည်ဖြင့် ရဲရဲဝံ့ဝံ့ ဖြေဆို ပြောဆိုကြသည်ကို ၎င်းတို့၏ အင်တာ ဗျူးများတွင် တွေ့ရဖတ်ရသည်။

စာရေးသူတို့နှင့် ဘာတွေ ကွာခြားနေပါသနည်း။

အမှန်စင်စစ် ‘ပေါ်ပြူလာဖြစ်အောင် လုပ်ခြင်း၊ ပေါ်ပြူလာဖြစ် လိုခြင်း’ သည် အပြစ်တင်စရာ မဟုတ်။ ကဲ့ရဲ့ရှုတ်ချစရာ မဟုတ်။ ပေါ်ပြူလာဖြစ်အောင် လုပ်သည့်နည်းလမ်း၊ လုပ်နည်းလုပ်ဟန် စသည် တို့ကိုသာ ဆန်းစစ်ဝေဖန်ကြဖို့ ဖြစ်သည်။ လူသားသည် သူ၏ ပင်ကိုဗီဇ ဝါသနာအရ လူအများကြား ထင်ပေါ်ကျော်ကြားလိုခြင်းသည် အပြစ် ဆိုစရာ မဟုတ်။ အမှန်စင်စစ် လူသားတို့၏ သမိုင်းစဉ်ဆက် တိုးတက် ဖြစ်ပေါ်လာပုံတို့ကို ပြန်လည် သုံးသပ်ကြည့်ကြမည် ဆိုပါကလည်း လူအများကြား နည်းမှန်လမ်းမှန်ဖြင့် ပေါ်ပြူလာဖြစ်လိုသူများကြောင့်သာ

လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အဆင့်ဆင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်လာကြခြင်း ဖြစ်သည်။

သို့သော် ယနေ့ စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ပေါ်ပြူလာ (Popular) ဟူသော စကားရပ်သည် အဘယ်ကြောင့် နာမည်ပျက်နေပါ သနည်း။ ယနေ့ ပေါ်ပြူလာဖြစ်နေသော၊ ပေါ်ပြူလာဖြစ်လိုသော ပုဂ္ဂိုလ် အချို့၏ မှားယွင်းသော လုပ်ပုံကိုင်ပုံ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များကြောင့်သာ ဖြစ်သည်။ ဆိုပါစို့၊ မိမိ၏ ဝတ်စားဆင်ယင် နေထိုင်ပြောဆိုမှုပုံစံများ ကြောင့် လူအများကြားတွင် ပေါ်ပြူလာဖြစ်လာသည်။ အင်တာနက်ပေါ်မှ ပုံနှံ့သွားသော မိမိ၏ ပုံရိပ်များကြောင့် လူအများကြားတွင် ပေါ်ပြူ လာ ဖြစ်သည်။ ဤသို့ ဖြစ်ဖန်များလာသောအခါ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ပေါ်ပြူလာဖြစ်မှုအပေါ် ထားရှိသည့် မှတ်ကျောက် (Criteria) များ၊ စံထားသတ်မှတ်ချက်များ၊ ပေါ်ပြူလာဖြစ်အောင် လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များ ပါ ပြောင်းလဲ လွဲမှားလာကြခြင်း ဖြစ်သည်။

ယနေ့ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံ (Developed Country) များ၊ တိုးတက် နေသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင်လည်း ပေါ်ပြူလာဖြစ်လိုသူများ၊ ပေါ်ပြူ လာဖြစ်ချင်သူများ အမြောက်အမြား ရှိကြသည်။

သို့သော် သူတို့ဆီမှာ ပေါ်ပြူလာဖြစ်အောင် လုပ်ကြပုံ၊ ပေါ်ပြူ လာ ဖြစ်နေကြပုံများမှာ မည်သို့ မည်ပုံပါနည်း။

သူတို့ဆီမှာ ပေါ်ပြူလာဖြစ်နေသူများက သိန်းထောင်ကျော်တန် ကားကောင်းကားသန့်ကြီးများ စီးနေကြသူများ မဟုတ်။ ခေတ်ရှေ့လွန် ဝတ်စားဆင်ယင်မှုများ၊ လူမှုစတိုင်များ၊ Celebrity နေထိုင်မှုပုံစံများ ကြောင့် ပေါ်ပြူလာဖြစ်နေကြခြင်း မဟုတ်။

သူတို့ဆီမှာ ပေါ်ပြူလာဖြစ်နေကြသူများက -

- * လူ့အဖွဲ့အစည်းကို အထိရောက်ဆုံး အကျိုးပြုနိုင်သူများ၊
- * စစ်မှန်သည့် အနုပညာရပ်များကို ပြည်သူလူထုသို့ တင်ပြ နိုင်သူများ၊
- * အများအကျိုးအတွက် အနစ်နာခံ တိုက်ပွဲဝင်သူများ၊
- * လူထုဘက်မှ တစ်သားတည်း ရပ်တည်နိုင်သူများ၊
- * သက်ဆိုင်ရာပညာရပ်နယ်ပယ်များတွင် အဆင့်အမြင့်ဆုံး ဖြစ်အောင်၊ ထူးချွန်ထက်မြက်အောင် လေ့လာနိုင်သူများ စသည့် အမျိုးအစား ပုဂ္ဂိုလ်များသာ ထိပ်တန်းရောက်အောင်မြင် ကာ ပေါ်ပြူလာဖြစ်နေကြခြင်း ဖြစ်သည်။

သို့ဖြစ်၍ ပေါ်ပြူလာဖြစ်သည်ဆိုသော စကားရပ်သည် မလို လားအပ်သော၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းကို အကျိုးမဲ့စေသော စကားလုံးတစ်လုံး၊ စကားရပ်တစ်ခုမဟုတ်။ စနစ်ကျသော နည်းမှန်လမ်းမှန်များဖြင့် မှန်မှန် ကန်ကန် ကြိုးစားဆောင်ရွက်နိုင်ပါက လူ့အဖွဲ့အစည်းကို များစွာ အကျိုးပြုနိုင်စေရုံမက မှန်ကန်စွာ ပေါ်ပြူလာဖြစ်သူများ၊ ပေါ်ပြူလာ ဖြစ်လိုသူများ များပြားလာသည်နှင့်အမျှ သက်ဆိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်း သည်လည်း လျင်မြန်စွာ ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်လာနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

Popular News Journal.
12, June, 2012



ကွာလတီကောင်းအောင် ဘယ်လို လုပ်မလဲ

(၁)

ဇွန်လ ၁၄ ရက်နေ့က မြန်မာနိုင်ငံ ဆရာဝန်များအသင်း (Myanmar Medical Association- MMA) ရဲ့ Special Training Program တစ်ခုကို သင်ကြားပေးဖို့ ကမ်းလှမ်းလာတဲ့အတွက် Panda Hotel မှာ သွားရောက် သင်ကြားပေးဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ စာရေးသူ သင်ကြားပေးတဲ့ Training ရဲ့ ခေါင်းစဉ်ကတော့ Total Quality Management (TQM) ပါ။ Training က မနက်ကိုးနာရီက နေ့လယ်ဆယ့်နှစ်နာရီအထိမို့ Tea Break ပေးတဲ့အချိန်မှာ မြန်မာနိုင်ငံ ဆရာဝန်များအသင်းနဲ့ မြန်မာနိုင်ငံဆေးကောင်စီရဲ့ ဒုဥက္ကဋ္ဌ ဒေါက်တာ ဦးဆင်မြူရယ်ကျော်လှနဲ့ စကားစမြည်ပြောဖြစ်ပါတယ်။

အဓိကကတော့ ယနေ့ ပုဂ္ဂလိက ဆေးရုံအချို့ရဲ့ ကွာလတီ လိုအပ်ချက်တွေနဲ့ တစ်ဖက်မှာလည်း ဆေးပညာရှင်များ၊ ဆေးပညာနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ကိစ္စရပ်တွေမှာ သတင်းရယူတဲ့အခါ စာရေးသူတို့ Reporter တွေ၊ သတင်းထောက်တွေရဲ့ အရည်အချင်း လိုအပ်ချက်တွေ ကိုပါ အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။

(၂)

တကယ်တော့ ကွာလတီ (Quality concept) ဆိုတာ စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းတွေ၊ ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းတွေ၊ Project တွေမှာမှ စဉ်းစား ရတာ၊ အရေးကြီးတာ မဟုတ်ပါဘူး။ စာရေးသူတို့ တစ်ဦးချင်းစီ၊ တစ်ယောက်ချင်းစီ (Individual) မှာလည်း အရည်အသွေးဟာ အလွန် အရေးပါပါတယ်။ ကွာလတီထိန်းနိုင်တဲ့ ကွာလတီရှိတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေ၊ အဖွဲ့အစည်းတွေဟာ စီးပွားရေးလောကမှာ ထိပ်တန်းရောက်အောင်မြင် ကြသလို လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီမှာလည်း ကွာလတီထိန်းနိုင်သူ၊ ကွာလတီကောင်းတဲ့သူတွေသာ ထိပ်တန်းရောက်အောင်မြင်ကြတာကို တွေ့ကြရမှာပါ။

ဒါဆိုရင် ဒီနေရာမှာ ကွာလတီ ဆိုတာ ဘာလဲ။

ကွာလတီရဲ့ အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက် Definition က ဘယ်လို လဲ ဆိုတာ မေးစရာ ရှိလာပါတယ်။

Crosby ဆိုတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်ကတော့ ကွာလတီဆိုတဲ့ အဓိပ္ပာယ် ကို အခုလို ဖွင့်ဆိုပေးခဲ့ပါတယ်။

"Quality is conformance to requirements"

“အရည်အသွေးဆိုတာ လိုအပ်ချက်တွေနဲ့ ကိုက်ညီမှုကို ဆိုလို တာပါ”

ဟုတ်ပါတယ်။ စီးပွားရေးလောကမှာတော့ ကုန်ပစ္စည်း (Product)၊ ဝန်ဆောင်မှု (Service) တစ်ခုရဲ့ အရည်အသွေးဆိုတာဟာ သုံးစွဲသူရဲ့ လိုအပ်ချက်၊ စားသုံးသူတွေရဲ့ လိုအပ်ချက်တွေနဲ့ ဘယ် လောက်အထိ ကိုက်ညီမှုရှိသလဲ၊ ဘယ်လောက်အထိ ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင် သလဲ ဆိုတာကို ဆိုလိုတာပါ။

ကဲ ဒါဆိုရင် ဟုတ်ပါပြီ။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီမှာကော ကွာလတီ ဆိုတာ ဘာလဲ။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီမှာလည်း ဒီလိုပါပဲ။ လူဆိုတာက လူ့အဖွဲ့အစည်း (Society) နဲ့ နေထိုင်ကြတာ ပါ။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီအနေနဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာ နေ့စဉ်နဲ့အမျှ သူနဲ့ဆက်ဆံ ဆောင်ရွက်ပတ်သက်နေတဲ့ သူတွေအားလုံး ကို Customer အဖြစ် မှတ်ယူသဘောထားနိုင်ပါတယ်။ ဒါကြောင့်မို့ နေ့စဉ်နဲ့အမျှ ကိုယ်နဲ့ဆက်ဆံရတဲ့သူတွေ (တစ်နည်းအားဖြင့် ကိုယ့် Customer) ရဲ့ လိုအင်ကို ကိုက်ညီအောင် ဖြည့်စွမ်းပေးနိုင်ရင် ဆောင်ရွက်နိုင်ရင် ယေဘုယျအားဖြင့် အဲဒီလူ အရည်အချင်း ကောင်း တယ်။ ကွာလတီရှိတယ်လို့ သတ်မှတ်လို့ရပါတယ်။

ယေဘုယျအားဖြင့် ကုန်ပစ္စည်းတွေ၊ ဝန်ဆောင်မှုတွေရဲ့ ကွာလတီကို-

- လုပ်ဆောင်ချက် (Functionality)
- ကြာရှည်ခံမှု (Durability)
- တစ်စုံတစ်ခု မှားယွင်းသွားပါက မူလအခြေအနေသို့ ရောက်အောင် ပြန်လည်လုပ်ဆောင်နိုင်မှု (Recovery)
- သွင်ပြင်လက္ခဏာ (Apperance)
- ယုံကြည်စိတ်ချရမှု (Reliability)
- အချိန်မီတုံ့ပြန်နိုင်မှု (Responsiveness)
- ယဉ်ကျေးပျူငှာမှု (Courtesy)
- ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှု (Communication)
- ယုံကြည်စိတ်ချနိုင်စွမ်း (Credibility)

- ဝယ်သူများအပေါ် နားလည်မှု (Understanding Customer) စတာတွေနဲ့ တိုင်းတာလေ့ ရှိပါတယ်။

ဒီလိုပါပဲ။ ကွာလတီရှိလာချင်တဲ့ လူတစ်ယောက်၊ အရည်အသွေး တက်လာချင်တဲ့ လူတစ်ယောက်အနေနဲ့လည်း အသုံးပြုပြီး မိမိရဲ့ ကွာလတီတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်လို့ ရပါတယ်။

ဥပမာ လူတစ်ယောက်အနေနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့လုပ်ဆောင်မှု (လုပ်ဆောင်နိုင်မှု)

- သွင်ပြင်လက္ခဏာ (Personality)
- အများသူငါရဲ့ ယုံကြည်စိတ်ချရမှု (Reliability)
- ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ကိစ္စရပ်များတွင် အလျင်အမြန် တုံ့ပြန်နိုင်မှု (Responsiveness)
- အများနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် ယဉ်ကျေးပျူငှာ ဆက်ဆံတတ်မှု (Courtesy)
- ထိရောက်ကောင်းမွန်စွာ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်နိုင်မှု (Communication)
- အချိန်မှန် (Right time)
- နေရာမှန် (Right place)
- လူမှန် (Right person) ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်နိုင်မှု
- လူအများက မိမိအပေါ် ယုံကြည်စိတ်ချရမှု (Credibility)
- မိမိနှင့်ဆက်ဆံ ဆောင်ရွက်သည့်သူများအပေါ် နားလည်မှု (Understanding)

စတဲ့ အချက်တွေကို ကြိုးစားဆောင်ရွက်ရင်း သူ့ရဲ့ အရည်အသွေး တက်လာအောင် ဆောင်ရွက်လို့ရပါတယ်။ လူတစ်ယောက် အနေနဲ့ အဆိုပါ အရည်အသွေးများ တက်လာဖို့ အဓိကလိုအပ်တာက သင်ယူမှု (learning) ကို စဉ်ဆက်မပြတ် (continuous) လုပ်နေဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။

လူတစ်ယောက်ရဲ့ သင်ယူမှုတို့၊ စွမ်းဆောင်ရည် (Performance) တို့ဟာ ဘယ်တော့မှ တန့်နေ၊ ရပ်နေတယ်ဆိုတာ မရှိပါဘူး။ တက်ရင်တက်၊ ကျရင်ကျ ဖြစ်နေတာမို့ သင်ယူမှုကို ရပ်လိုက်တာနဲ့ သင်ယူမှုဟာ တန့်မနေဘဲ ကျသွားဖို့ပဲ ရှိပါတယ်။

ဒါကြောင့်မို့ သင်ယူမှုကို စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်နေချင်တယ် ဆိုရင်တော့ ဘဝတစ်သက်တာ သင်ယူမှု (life long continuous learning) လုပ်နေဖို့ တစ်နည်းပဲ ရှိပါတယ်။

ထေရဝါဒဗုဒ္ဓဘာသာရဲ့ ဘာသာရေးခေါင်းဆောင် ဖြစ်တဲ့ ဂေါတမ ဗုဒ္ဓကတော့ လူတစ်ယောက်ရဲ့ အရည်အသွေးကို သီလ (morality)၊ သမာဓိ (concentration)၊ ပညာ (wisdom) စတဲ့ မှတ်ကျောက် (criteria) များကို အခြေခံပြီး သတ်မှတ်ပါတယ်။ ဂေါတမ ဗုဒ္ဓက အဆိုပါ စံသတ်မှတ်ချက်များ မြင့်မားတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်များကို လူ့အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ကွာလတီအရှိဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်များအဖြစ် သတ်မှတ်ပါတယ်။

လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ဟာ မိမိရဲ့ ကွာလတီ မြင့်မားအောင် ကြိုးစားလာတာနဲ့အမျှ ဘဝရဲ့အောင်မြင်မှုတွေကိုလည်း မလွဲမသွေ ရရှိလာမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

See you at the top!

Sunday Journal. 24, June, 2012



ညံ့ပျောင်းကြည်ဖြူ နာသောသူကို ငါတူကြင်နာ ပြုစုပါက မြတ်ရာရောက်လိမ့် ကေနံတည်း

(၁)

ဒီနှစ်မှာ ဖူးငုံတို့ထဲမှာ ကြားနေကျ အထိမ်းအမှတ်နေ့တွေဖြစ်တဲ့ ဗယ်လင်တိုင်းမိဒေးတို့၊ အမေများနေ့တို့ ပြီးတဲ့နောက်မှာ ထူးထူးခြားခြား ကြားလာရတဲ့ အထိမ်းအမှတ်နေ့တစ်ခုက 'မန္တလေးရတနာပုံ မြို့တည် နန်းတည် နှစ် ၁၅၀ ပြည့် အထိမ်းအမှတ်ပွဲတော်' တဲ့။

ဪ... မင်းတုန်း အရှင်ရဲ့ မြို့တော်၊ မြန်မာတို့ရဲ့ ရွှေသရဖူတောင် နှစ် ၁၅၀ တိုင်ခဲ့ပြီပါလား။ အချိန်ကာလရဲ့ တိုက်စားမှုအောက်မှာ ခေတ်ကာလရဲ့ မှတ်ကျောက်တစ်ခုကို စာရေးသူတို့ ကျော်ဖြတ်လာရပြီပဲ။

(၂)

မန္တလေးရတနာပုံနေပြည်တော်ကြီးကို ဘဝရှင် မင်းတုန်းမင်း တရားကြီးက မြန်မာသက္ကရာဇ် ၁၂၂၁ ခုနှစ်၊ ခရစ်နှစ် ၁၈၅၉ တွင် တည်ထားတော်မူခဲ့ပြီး မြန်မာ့အချုပ်အခြာ ထီးနန်းစိုက်ရာ နောက်ဆုံး

နေပြည်တော်ကြီးလည်း ဖြစ်ပါတယ်။ မန္တလေးမြို့သူ၊ မြို့သားတွေ ကတော့ နှစ် ၁၅၀ ပြည့် အခါသမယမှာ ပွဲကြီးပွဲငယ် အသွယ်သွယ်နဲ့ ခြိမ့်ခြိမ့်သဲ နွဲ့ပျော်နေကြလိမ့်မယ်။

ဪ... စာရေးသူတို့ကလည်း မဟာရန်ကုန်ကနေ လှမ်းမျှော်ပြီး မြန်မာ့သရဖူမြို့တော်ကို ဦးညွတ်ကြည်ညိုရပေမပေါ့။

(၃)

မန္တလေးရဲ့ ပုံရိပ်တွေထဲမှာ စာရေးသူကို အဆွဲဆောင်နိုင်ဆုံး၊ အထိရှဆုံး ပုံရိပ်တစ်ခုကတော့ မန္တလေးနန်းမြို့ရိုးနဲ့ ကျုံးကြီးပါ။ တကယ် တော့ ဒီရှေးခေတ်ပုံစံအုတ်တွေနဲ့ မြို့ရိုးကြီးနဲ့ ကျုံးကြီးတွေဟာ ဘာမှ ထူးဆန်းလှတာတော့ မဟုတ်ပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ စာရေးသူတို့ရဲ့ အသွေး အသားထဲက မွတ်သိပ်ထိရှနေမိကြတာကတော့ သွေးက စကားပြော တယ်လို့ပဲ ထင်မိပါရဲ့။

ဪ... ကျွန်တော်တို့ရဲ့ Metropolitan City မန္တလေး မြို့တော်ကြီးတောင် နှစ် ၁၅၀ တိုင်ခဲ့ပြီပေါ့။

(၄)

ဒီရက်ပိုင်းတွေထဲမှာ စာအုပ်တချို့ဖတ်ရင်း ဆရာကိုတာ ရေးတဲ့ ‘စာရေးဆရာတစ်ယောက်၏ မှတ်စုများ’ စာအုပ်ထဲက ဆရာကြီး မင်းသုဝဏ်ရဲ့ ကဗျာလေးတစ်ပုဒ်ကို မှတ်မှတ်ရရ ဖတ်မိပါတယ်။ ၁၉၆၈ ခုနှစ်ထုတ်၊ ဆေးတက္ကသိုလ် (၂) ဘွဲ့နှင်းသဘင် အထိမ်းအမှတ်

စာစောင်မှာ ဖော်ပြပါရှိခဲ့တယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ ကဗျာလေးရဲ့ နာမည် က ‘သူနာပြုဘုရား’ တဲ့။

သူနာပြု ဘုရား

ကိုယ်ရိပ်သဏ္ဍာန်၊ ညီအာနန်နှင့်
မြတ်မွန်ထွတ်ထား၊ တို့ဘုရားသည်
တစ်ပါးသောအခါ၊ ဒေသစာဖြင့်
တိုက်တာလှည့်၍ ကြည့်သတည်း။

ကျီးသံသဲသဲ၊ ယင်မဲမဲဖြင့်
မွဲပြာညစ်ရောင်၊ ကျောင်းတစ်ဆောင်ကို
ဘုန်းခေါင်ဘုရား၊ ဝင်၍သွားသော်
သနားစဖွယ်၊ ကျောင်းအလယ်၌
ကျင်ငယ်ကျင်ကြီး၊ တင်းကျမ်းစီးလျက်
ကိုယ်ထီးလျောင်းရှာ၊ ထေရ်သူနာကို
မြတ်စွာတွေ့ရပါသတည်း။

အမိသည်သား၊ ပြုသောလားသို့
ဘုရားမြတ်မွန်၊ ညီအာနန်ကို
ချီးရန်ရေတောင်း၊ စောင်ပါတောင်းလျက်
သွန်းလောင်းသုတ်သင်၊ ပြီးစီးလျှင်မူ
ခေါင်းတွင်ဘုရား၊ လက်တော်ထား၍
ညီဘွားခြေကာ၊ ပြိုင်တူမလျက်

မြတ်လှနေရာ၊ ညောင်စောင်းသာတွင်
ကောင်းစွာ အိပ်စက်စေသတည်း။

ထို့နောက်ရှင်တော်၊ စည်းဝေးခေါ်၍
မြွက်ဖော်စကား၊ မိန့်တော်ကြား၏
မိခြားဖဝေး၊ တစ်ရပ်ကျေးတွင်
ချိုအေးကြည်သာ၊ တရားရှာသည်
များစွာအပေါင်း၊ ရဟန်းကောင်းတို့
ညံ့ပျောင်းကြည်ဖြူ၊ နာသောသူကို
ငါ့တူကြင်နာ၊ ပြုစုပါက
မြတ်ရာရောက်လိမ့် ဧကန်တည်း။

မင်းသုဝဏ်

ကဗျာလေးက ရင်ကို ထိထိရှုရှု ရှိလှတယ်။ မြတ်စွာဘုရားသည်
ပင် ပရဟိတစိတ်အပြည့်နဲ့ သူနာပြုလုပ်တဲ့အကြောင်း။

ပရဟိတ၊ ဒီစကားလုံးလေးရဲ့ အဓိပ္ပာယ်က ပြည့်ပြည့်ဝဝရှိလှ
တယ်။ ဆရာကြီး မင်းသုဝဏ်က ဒီစကားလုံးလေးကို၊ ဒီကဗျာကို
ဆေးတက္ကသိုလ် မဂ္ဂဇင်းမှာ ရေးသားခဲ့ပြီး ဆရာဝန်တွေအကြားမှာ
ပရဟိတစိတ်ဓာတ်တွေ၊ ဂေါတမဗုဒ္ဓရဲ့ သူနာပြုစိတ်ဓာတ်တွေ ကျယ်ကျယ်
ပြန့်ပြန့် ထွန်းကားစေချင်သည့်သဘော။ ဒီကနေ့ ကျွန်တော်တို့ ဆရာဝန်
တွေအကြားမှာ လူသားဆန်မှု စိတ်ထားများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်
ထွန်းကားနေပါရဲ့လား။ ရိုးရိုးကြည့်၊ အထူးကြည့်၊ ရိုးရိုးခွဲ၊ အထူးခွဲ၊

ထူးရှယ်ခွဲတဲ့ အသပြာဝေါဟာရတို့ အကြားမှာ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ လူသား
ဆန်မှု စိတ်ထားတွေ တိမ်ကောတိုက်စားမှု ခံစားကြရလေပြီလော။
အချိန်ရလျှင် ပြန်လည် စဉ်းစားကြည့်ကြဖို့ ကောင်းပါတယ်။

(၅)

ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် ပြီးခဲ့တဲ့နှစ် မေလက ဝင်ရောက်တိုက်ခတ်ခဲ့တဲ့
နာဂစ်မုန်တိုင်းအပြီးမှာတော့ ထုထည်ကြီးမားလှတဲ့ မြန်မာဖူးငုံတို့ရဲ့
ပရဟိတစိတ်ဓာတ်တွေကို ကျွန်တော်တို့ မြင်တွေ့ခဲ့ကြရတယ်။

မုန်တိုင်း ပြီးရင် လေပြည်လာပြီး အဆိုးထဲက အကောင်းထွက်
ခဲ့ခြင်း။ ရက်ပါတွေရော၊ ရှေးခဲကာတွေရော၊ ပန်းခဲတွေရော၊ ဂျင်းဘောင်း
ဘီတွေရော၊ သရီးကွာတားတွေရော အားလုံး အားလုံး ဧရာဝတီမှာ
မေတ္တာလက်တွေ စုစည်းမိခဲ့ကြတယ်။

ကျွန်တော်တို့ လူငယ်တွေ ဘယ်နေရာတွေမှာ သရုပ်ပျက်ပျက်၊
စိတ်ယဉ်ကျေးမှုတွေမှာတော့ သရုပ်မပျက်ကြသေး။ အဲဒီလို Social
Capital များ ရှိနေသေးသရွေ့တော့ ကျွန်တော်တို့ လူ့ဘောင်ရဲ့
အနာဂတ်က စိုးရိမ်ပူပန်စရာ မရှိ။

ပရဟိတဆိုတဲ့ သဘောကိုက အတ္တဟိတဆိုတဲ့ ကိုယ်ကျိုးကို
လျှော့ချစွန့်လွှတ်ပြီး လုပ်ကိုင်ရတဲ့သဘော။ ဒီတော့ ကိုယ့်မှာ လုံလောက်
တဲ့ ဓနဥစ္စာ၊ အတတ်ပညာ၊ အချိန် မရှိဘဲ ပရဟိတကို လုပ်ကိုင်လို့
မရ။ အများရဲ့ ဘဝကို မြှင့်တင်ဖေးကူကြဖို့ဆိုရင် ပထမဦးဆုံး မိမိ
ကိုယ်ကိုယ် မြင့်မားခွဲညားအောင် တည်ဆောက် ကြိုးစားကြရမယ်။

ပြီးခဲ့တဲ့ စနေနေ့က အင်္ဂလန်နိုင်ငံမှာ ပညာသင်ကြားနေတဲ့ စာရေးသူတို့ သူငယ်ချင်းတစ်ယောက်နဲ့ Pfling ဟု တစ်ဆင့် ဖုန်းပြော ဖြစ်တယ်။ စာရေးသူက ပြီးခဲ့တဲ့ ခရစ္စမတ်ကျောင်းပိတ်ရက်တုန်းက 'မင်း ဘာလို့ မြန်မာနိုင်ငံကို ပြန်မလာတာလဲ' လို့မေးတော့ သူက 'ငါ အာဖရိကမှာ ဖော်လန်တီယာ ပရဟိတ သွားလုပ်နေတာကွ။ ဟိုမှာကွာ သူတို့ရဲ့ ဘဝလေးတွေက သနားဖို့ကောင်းလိုက်တာ' တဲ့။

တစ်ခါတစ်ရံမှာ လူတွေဟာ အနီးမှန်ပြီး အဝေးမြင်နေလေ့ ရှိတယ်။

(၆)

ဘာပဲပြောပြော ဒီကနေ့ စာရေးသူတို့ ဖူးငုံများ အကြားမှာ ကိုရီးယားဖက်ရှင်တွေ ခေတ်စားလာသလို၊ ဟစ်ပ်ဟော့ပီဂီတသံတွေ ခေတ်စားလာသလို ပရဟိတစိတ်ဓာတ်တွေလည်း ခေတ်စားလာတာကို တော့ အသိအမှတ်ပြုကြရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ များပြားလာတဲ့ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်းတွေ၊ NGO အဖွဲ့တွေမှာ တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်ဆောင် ရွက်နေကြတဲ့ လူငယ်တို့ရဲ့ စိတ်ဓာတ်တွေကို ရိုသေဦးညွှတ်ကြရပါမယ်။

အထူးသဖြင့် ဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ အခြေအနေကို ရုတ်တရက် ဖြေရှင်း တုံ့ပြန် (Immediate Response) ပေးရမယ့် အခြေအနေမျိုးမှာ ပရ ဟိတ အဖွဲ့အစည်းများရဲ့ကဏ္ဍက အလွန်အရေးပါပါတယ်။ အစဉ်အလာ သဘောအရ သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိအဖွဲ့အစည်းရဲ့ တုံ့ပြန်မှုက နှောင့်နှေး တတ်တဲ့သဘော ရှိတာကြောင့် အလျင်အမြန် Response ပေးနိုင်တဲ့ ကြက်ခြေနီတို့လို NGO တွေရဲ့ ဆောင်ရွက်နိုင်မှုက အင်မတန် အရေး

ပါပါတယ်။ ပြီးခဲ့တဲ့ နာဂစ်မုန်တိုင်းတုန်းကလည်း လူငယ်ထုဦးဆောင်တဲ့ ပရဟိတအဖွဲ့များရဲ့ လျင်မြန်မှုစွမ်းရည် (Dynamic Ability) ကို မျက်ဝါးထင်ထင် တွေ့မြင်ခဲ့ကြပြီး ဖြစ်တယ်။

(၇)

အိန္ဒိယနိုင်ငံ သမ္မတကြီး အဗ္ဗဒူကလာမ်က သူ့ရဲ့ အိန္ဒိယနိုင်ငံ သားလူငယ်တွေကို ပေးခဲ့တဲ့ သြဝါဒလေးချက်ကို Outlook မဂ္ဂဇင်း ကြီးက ခုလို ဖော်ပြခဲ့ပါတယ်။

- အဲဒီ သြဝါဒလေးချက်က-
 - (၁) ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ကောင်းအောင်လုပ်ပါ။
 - (၂) ကိုယ်တတ်ထားတဲ့ အတတ်ပညာကို တခြားသူတွေကို မျှဝေပါ။
 - (၃) ကိုယ့်ပတ်ဝန်းကျင်ကို ကောင်းအောင်လုပ်ပါ။
 - (၄) တိကျပြတ်သားတဲ့ ဦးတည်ချက် ထားရှိပါ။

ဒါဆိုရင် အိန္ဒိယပြည်ကြီးကို သင် ကောင်းကောင်းလုပ်နိုင်ပြီတဲ့။ ကျွန်တော်တို့ မြန်မာလူငယ်တွေအတွက် အဲဒီလို အဆုံးအမမျိုးကို ငယ်စဉ်ကတည်းက ဘာသာတရား အဆုံးအမတွေက နီးကပ်စွာ သွန်သင်ထားခဲ့ပြီးပြီလို့ ထင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သဘောတရားတို့၊ သီအိုရီ တို့ ဆိုတာ စာအုပ်ထဲမှာ ရှိနေရုံမျှနဲ့ မလုံလောက်ပါ။ လက်တွေ့ အကောင် အထည်ဖော် (Implement) လုပ်မှသာ အောင်မြင်နိုင်ကြမှာ ဖြစ် ပါတယ်။

(၈)

ဒီတော့ ကျွန်တော်တို့ကလည်း ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံကို ကောင်းအောင်လုပ်ဖို့ တာဝန်ရှိပါတယ်။ အထူးသဖြင့် အနာဂတ်မျိုးဆက် ဖူးငုံတို့မှာ တာဝန်ရှိပါတယ်။ ဖြစ်လာသမျှ အဖြစ်အပျက်တွေ၊ ရလဒ်တွေအတွက် ဘယ်သူ့ဘယ်သူ့ကိုမှ အပြစ်ပုံချနေလို့ မရပါဘူး။ ကျွန်တော်တို့တစ်တွေကြောင့်သာ ကျွန်တော်တို့ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုတာ ဖြစ်လာတာဖြစ်ပါတယ်။

ဒါကြောင့်မို့ ဖူးငုံတို့အနေနဲ့ ရာစုသစ်ရဲ့ မျက်နှာစာတွေမှာ မေတ္တာပြည့်လျှမ်းတဲ့၊ ညီညွတ်မျှတတဲ့၊ လွတ်လပ်ဖွံ့ဖြိုးတဲ့ လူ့ဘောင်တစ်ခုကို ထူထောင်သွားကြဖို့ အထူးပဲ လိုအပ်ပါကြောင်း ထပ်လောင်းတင်ပြလိုက်ရပါတယ်။

အားလုံး ကြိုးစားကြပါစို့...။

ဖူးငုံဆယ်ကျော်သက်မဂ္ဂဇင်း၊

ဩဂုတ်လ၊ ၂၀၀၉



Perfect Man and Perfect Society

(၁)

၅-၈-၂၀၁၂ (တနင်္ဂနွေနေ့)က ရန်ကုန်မြို့၊ အလံပြဘုရားလမ်းရှိ Yuzana Garden Hotel တွင် စာရေးသူ၏ Roads to Success Workshop (အောင်မြင်မှုသို့ လမ်းမများ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ) နှင့် စာရေးသူရဲ့ စာအုပ်သစ်နှစ်အုပ်ဖြစ်သော ‘အောင်မြင်မှုသို့ လမ်းမများ’ စာအုပ်နှင့် ‘ညီမလေးရယ် ပြောပြမယ်’ စာအုပ်များမိတ်ဆက်ပွဲကို တစ်ပါတည်း ပူးတွဲကျင်းပဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ ဒီလို Success Workshop ပုံစံ ပွဲလေးတွေကို စာရေးသူအနေနဲ့ စီစဉ်ကျင်းပဖြစ်တာဟာ စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှာ အပြုသဘောဆောင်တဲ့ တွေးခေါ်မှုတွေ၊ ဆွေးနွေးမှုတွေ၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတွေ ထွန်းကားပျံ့နှံ့လာဖို့ ရည်ရွယ်ပါတယ်။

စာရေးသူတို့နိုင်ငံဟာ ယနေ့မှာ ဒီမိုကရေစီပြေးလမ်းပေါ်မှာ အရှိန်အဟုန်နဲ့ လျှောက်လှမ်းနေတဲ့ အာရှရဲ့ ထွန်းသစ်စနိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံ

ဖြစ်ပါတယ်။ ယနေ့မှာလည်း စာရေးသူတို့နိုင်ငံမှာ စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှာ အပြုသဘောဆောင်တဲ့၊ အကောင်းဘက်ကို ဦးတည်တဲ့ ပြောင်းလဲတိုးတက်မှုတွေ များစွာ ဖြစ်ထွန်း ပေါ်ပေါက်နေပါတယ်။ ဒီလိုအခြေအနေမျိုးမှာ စာရေးသူတို့ ပြည်သူလူထုတွေအနေနဲ့ မိမိတို့နိုင်ငံနဲ့ လူမျိုး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အပြုသဘောစိတ်ဓာတ်တွေနဲ့ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ကြဖို့ ခုလို Roads to Success Workshop လေးတွေကို ကျင်းပကြရခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။

(၂)

စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်း (Society) မှာ အဓိကထား ပြုပြင်ရမယ့်အရာက ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက်အပေါ် အားကိုးအားထား ပြုလွန်းခြင်း၊ ပုဂ္ဂိုလ်စွဲ စွဲလွန်းကြခြင်းပါ။ တကယ်တော့ "Everyone cannot perfect" လို့ ဆိုတဲ့အတိုင်း ကမ္ဘာပေါ်မှာ ဘယ်သူမှ အဘက်ဘက်က ပြီးပြည့်စုံတယ်ဆိုတာ မရှိပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ ပြီးပြည့်စုံတဲ့ သူတစ်ယောက်ကို မဖန်တီးနိုင်ပေမယ့် စာရေးသူတို့အနေနဲ့ ပြီးပြည့်စုံတဲ့ အသင်း (Perfect Team)၊ ပြီးပြည့်စုံတဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်း (Perfect Society) တွေကိုတော့ ဖန်တီးနိုင်ပါတယ်။ ဖန်တီးနိုင်အောင်လည်း ကြိုးစားကြရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီကနေ့ ကမ္ဘာပေါ်မှာ ကြည့်ရင်လည်း အောင်မြင်တိုးတက် ထွန်းကားနေတဲ့၊ ကမ္ဘာကြီးကို ဦးဆောင်နေတဲ့ နိုင်ငံတွေ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်း တွေဟာ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်း ထက်မြက်ထူးချွန်လွန်းတဲ့သူတွေကို

အားကိုးလွန်းနေကြတာထက် သူတို့ရဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်းကို Perfect Society ဖြစ်အောင်၊ Perfect Team တွေ များများရှိအောင် စနစ်တကျ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ထားနိုင်တာကို တွေ့ကြရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဥပမာ TG-8 နိုင်ငံတွေထဲမှာ တစ်ခုတည်းသော အာရှနိုင်ငံအဖြစ် ပါဝင်နိုင်တဲ့ ဂျပန်နိုင်ငံကိုပဲ ကြည့်ကြည့်ပါ။ ဂျပန်လူမျိုးတွေဟာ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းထက် အသင်းအဖွဲ့ စိတ်ဓာတ်ကို တန်ဖိုးထားကြတဲ့ လူမျိုးတွေ ဖြစ်ပါတယ်။ ဂျပန်တွေဟာ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်း မလုပ်ဆောင်နိုင်တဲ့ ကိစ္စရပ်တွေကို အုပ်စုလိုက် လုပ်ဆောင်နိုင်ကြပါတယ်။ ဂျပန်တွေဟာ ဘယ်လောက်ထိအောင် အုပ်စုလိုက်၊ အသင်းအဖွဲ့လိုက် လုပ်ဆောင်တတ်သလဲဆိုရင် ရေချိုးရင်တောင် အုပ်စုလိုက် ချိုးလေ့ရှိကြတာကို ကြည့်ပြီး သိသာနိုင်ပါတယ်။

ဒါကြောင့်မို့လို့လည်း ဂျပန်တွေဟာ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်မှာ စစ်ရှုံးသွားပြီး အဏုမြူဗုံးဒဏ်ကြောင့် ပြာပုံအတိပြီးနေရာမှ ၁၅ နှစ်အကြာမှာတော့ ကမ္ဘာပေါ်တွင် အမေရိကန်မှလွဲ၍ မည်သည့်နိုင်ငံမှ မရခဲ့ဖူးသေးသော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ တောင့်တင်းမှုကို ရရှိလာကြပြီး ယနေ့အချိန်အထိ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးကို စိုးမိုးချုပ်ကိုင်လာနိုင်ကြခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါဟာ ဂျပန်တွေအနေနဲ့ Perfect man တွေကို ဖန်တီးဖို့ထက် Perfect Team, Perfect Society တွေကို ဖန်တီးနိုင်ဖို့ ကြိုးစားတည်ဆောက်ခဲ့ကြခြင်းကြောင့်လည်း ဖြစ်ပါတယ်။

(၃)

ယနေ့ စာရေးသူတို့ နိုင်ငံဟာလည်း ကမ္ဘာ့ဇာတ်ခုံ (World Stage) ပေါ်မှာ မိမိတို့ရသင့်ရထိုက်တဲ့ နေရာတစ်နေရာကို ပြန်လည် ရရှိအောင် ကြိုးစားနေတဲ့ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲသလို ကြိုးစား ကြတဲ့နေရာမှာ Perfect Man တွေကို ဖန်တီးဖို့ထက် Perfect Team တွေ၊ Perfect Society တွေကို ဖန်တီးနိုင်အောင် ကြိုးစားကြဖို့ လိုပါတယ်။

စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှာ ခုတစ်လော ကြားကြားနေရတာ က ထူးချွန်ထက်မြက် ထင်ရှားတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးတစ်ဦးဦး သေဆုံးကွယ်လွန် သွားပြီဆိုရင် ရွှေတောင်ကြီးပြိုသွားပြီ၊ ဘယ်လိုမှ အစားထိုးလို့မရတော့ ဘူး စသည်ဖြင့် ညည်းတွားငိုကြွေးကြလေ့ ရှိပါတယ်။ အဲဒီအစား သူ့နေရာကို ငါတို့ ဘယ်လို အစားထိုးမလဲ၊ သူ့လို စွမ်းဆောင်နိုင်အောင် ငါတို့ ဘယ်လို ကြိုးစားမလဲ၊ သူ့ထက်သာအောင် ငါတို့ ဘယ်လို အားထုတ်ကြမလဲ စတာတွေကိုတော့ တွေးတောကြဖို့ မေ့လျော့နေကြ ပါတယ်။ အဲသလိုနဲ့ စာရေးသူတို့တွေဟာ မျိုးဆက် (Generation) တစ်ခုထက်တစ်ခု ညံ့လာ၊ စွမ်းဆောင်ရည်တွေ ကျဆင်းလာပြီး ယနေ့ မှာ နိုင်ငံနဲ့လူမျိုးဟာ ခုလို အခြေအနေဖြစ်နေတာ ဖြစ်ပါတယ်။

တကယ်တော့ နိုင်ငံနဲ့လူမျိုး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာဖို့ လူတစ်ဦး ချင်း တစ်ယောက်ချင်း၊ နိုင်ငံသား တစ်ဦးချင်း တစ်ယောက်ချင်းစီမှာ တာဝန်ရှိပါတယ်။ များသောအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတစ်ယောက် တည်းကို မှီခိုပြီး ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်နေကြတာထက် လူတိုင်းဟာ

ခေါင်းဆောင်ဆိုတဲ့စိတ်ဓာတ်နဲ့ မိမိတို့နဲ့ သက်ဆိုင်ရာ နယ်ပယ်အသီးသီး မှာ ခေါင်းဆောင်စိတ်ဓာတ်မွေးပြီး Perfect Team တွေ တိုးတက် ထွန်းကား များပြားလာအောင်၊ ထိုမှတစ်ဆင့် အဘက်ဘက်က ပြည့်စုံ တဲ့ Perfect Society ဖြစ်လာအောင် ကြိုးစားတည်ဆောက်ကြ ရပါမယ်။

See you at the top!

Job Seekers Journal. 11, August, 2012



အမြောက်အမြား တွေ့နေရပါတယ်။ စာရေးသူတို့အနေနဲ့ ဒီကစပြီး ပြုပြင်ကြရပါမယ်။ လူငယ်တွေကို သိချင်းတွေ၊ စာရွက်ပေါ်တွေ၊ ပါးစပ် ဖျားတွေမှာသာ တန်ဖိုးထားနေ၊ နေရာပေးနေကြတာမျိုး မဟုတ်ဘဲ ပြင်ပမှာလည်း စာရွက်ပေါ်ကနေ လက်တွေ့ (Paper to Practise) ဖြစ်အောင် အမှန်တကယ် နေရာပေးကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

(၂)

ယနေ့ စာရေးသူတို့နိုင်ငံဟာ ဒီမိုကရေစီစနစ်ကို အသွင်ကူး ပြောင်းစ၊ ထွန်းသစ်စ ဒီမိုကရေစီနိုင်ငံတစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။ အားလုံး သိထားပြီးကြတဲ့အတိုင်း လာမယ့် ၂၀၁၄ ခုနှစ်မှာ မြန်မာနိုင်ငံဟာ အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအသင်း (ASEAN) ရဲ့ အလှည့်ကျ ဥက္ကဋ္ဌ ရာထူးကို ရယူကြရတော့မှာ ဖြစ်သလို ၂၀၁၅ ခုနှစ်မှာလည်း ASEAN နိုင်ငံများအားလုံးမှာ အာဆီယံ လွတ်လပ်စွာကုန်သွယ်မှု သဘောတူညီချက် (ASEAN Free Trade Agreement AFTA) ဟာ စတင် အသက်ဝင်လာတော့မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီလို အပြောင်းအလဲတွေ မြောက်မြားစွာ ဖြစ်ပေါ်လာမှုနဲ့အတူ တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းမှုတွေ ဖြစ်ပေါ်လာမှုနဲ့အတူ စာရေးသူတို့ ပြည်တွင်း ဈေးကွက် (Local Market) ရဲ့ အလားအလာကို မျက်စိကျနေကြတဲ့ ပြည်ပ Multinational စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီး အမြောက်အမြား ကလည်း နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု (Foreing Direct Investment-FDI) တွေ ပြုလုပ်ပြီး စာရေးသူတို့ နိုင်ငံအတွင်းကို အလုံး

အရင်း ဝင်ရောက်လာကြပါတော့မယ်။ ဟော...အခု ဒီနှစ်ကုန် ပိုင်းလောက်ဆိုရင်တောင် ကိုကာကိုလာ (Cocacola) တို့၊ Apple တို့၊ 7/11 Store တို့ဟာ မြန်မာနိုင်ငံကို လာရောက်တော့မယ်လို့ သိရပါတယ်။

စာရေးသူတို့ ပြည်တွင်းကုမ္ပဏီတွေက ပြည်ပဈေးကွက် (Global Market) ကို ချဲ့ထွင်ဖို့ Expand လုပ်ဖို့ ခုမှပြင်ဆင်တုန်း ကြိုးစားတုန်း ရှိသေးတယ်။ သူတို့ Multinational Company ကြီးတွေက စာရေး သူတို့ကို ဘယ်တုန်းကတည်းက အလားအလာရှိတဲ့ ဈေးကွက် (Potential Market) အဖြစ် ကြည့်နေကြသည်မသိ၊ ဟော...အခုလာကြ တော့မည်တဲ့။

ဒီအကြောင်းကို Sky Net Up to Date Channel စာရေးသူရဲ့ အပတ်စဉ် အစီအစဉ် (Weekly Program) တစ်ခုဖြစ်တဲ့ Success Talk မှာတောင် ဒီတစ်ပတ် ပြောဖြစ်သေးတယ်။

အထူးသဖြင့် နိုင်ငံရဲ့ ပွင့်လင်းလာမှု၊ အစိုးရရဲ့ မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ လျှော့ပေါ့လာမှု၊ ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာ အတားအဆီး (Trade Barriers) များ လျှော့ချလာမှုတို့ကြောင့် နိုင်ငံစုံကော်ပိုရေးရှင်း Multinational Company ကြီးများ ပြည်တွင်းကို ဝင်ရောက်လာကြတဲ့အခါမှာ ပြည်တွင်းမှာ ရှိနေတဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အဖွဲ့အစည်းများ၊ ကုမ္ပဏီ များအနေနဲ့ အဓိကထား ပြင်ဆင်ထားကြရမယ့် အချက် ၃ ချက်ပဲ ရှိပါတယ်။

အဲဒီအချက်တွေကတော့-

- (၁) မိမိတို့၏ ပြည်တွင်းဈေးကွက်ဝေစု (Local Market Share) များကို ခွဲဝေပေးရရေး၊

(၂) မိမိတို့၏ ကျွမ်းကျင်လုပ်သား လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် (Human Resources) များကို ထိန်းသိမ်းထားရေး၊

(၃) HR ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ Marketing ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ထုတ်လုပ်မှုပိုင်းဆိုင်ရာ၊ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ စသည့် အဘက်ဘက်မှ မိမိတို့အနေနဲ့ ၎င်းတို့ကို ယှဉ်ပြိုင်နိုင်ရေး ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်ထားကြရန် တို့ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ တကယ့်တကယ်မှာ ပြည်တွင်းစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအနေနဲ့ နိုင်ငံတကာအတွေ့အကြုံရှိတဲ့ Multinational Company ကြီးများကို ယှဉ်ပြိုင်ဖို့ဆိုတာဟာ လတ်တလော အခြေအနေမှာ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တော်တော်များများမှာ ဘယ်လိုမှ မဖြစ်နိုင်သေးပါဘူး။

ဥပမာ- Multinational ကုမ္ပဏီများဟာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ငွေကြေးပိုင်းဆိုင်ရာ အလွန် အင်မတန်မှ တောင့်တင်းကြပါတယ်။ ဥပမာ-နိုင်ငံ ဆယ်နိုင်ငံမှာ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်လည်ပတ် (Operate) လုပ်နေတဲ့ နိုင်ငံစုံကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတစ်ခုအနေနဲ့ အဲဒီ ဆယ်နိုင်ငံစလုံးက အခွင့်အရေးတွေ၊ ဈေးကွက်အားသာချက်တွေ၊ ငွေကြေးအထောက်အပံ့တွေ ရနိုင်ပေမယ့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတည်းမှာ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်နေရတဲ့ ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၊ ကုမ္ပဏီ တစ်ခုအနေနဲ့ ဒီလို အခွင့်အရေးမျိုးတွေ မရနိုင်ပါဘူး။

ဒါကြောင့်မို့ လောလောလတ်လတ် Multinational Company ကြီးများကို မယှဉ်ပြိုင်နိုင်ကြသေးတဲ့ ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်း

များအနေနဲ့ ရေတိုကာလ (Short Term) မှာ ၎င်းတို့ကို ယှဉ်ပြိုင်ရန် မကြိုးစားဘဲ မိတ်ဖက်ဖြစ်အောင်၊ မဟာဗျူဟာမြောက် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် (Strategic Alliance) များဖြစ်အောင် Joint Venture ဆောင်ရွက်တာတို့၊ Partner လုပ်ကိုင်တာတို့လိုမျိုးကို ဆောင်ရွက်သင့်ပြီး ရေရှည် (LongTerm) မှာ ၎င်းတို့ကို ယှဉ်ပြိုင်နိုင်အောင် ကြိုးစားဆောင်ရွက်သွားကြဖို့ဟာ လတ်တလော ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေအတွက် မဟာဗျူဟာမြောက်အဖြေ (Strategic Solution) တစ်ရပ်ဖြစ်လာပါတယ်။

See you at the top!

Job Seekers Journal. 28, July, 2012



ဘဝအောင်မြင်ရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ရွေးချယ်မှု

(၁)

Crown Education မှ ဆရာဦးအောင်ကျော်ဆန်းနဲ့ မြန်မာလူငယ်တွေရဲ့ ပြည်ပနိုင်ငံတွေမှာ သွားရောက်ပညာသင်ယူမှုတွေအကြောင်း ဆွေးနွေးဖြစ်ကြရင်းက ဒီဆောင်းပါးလေးကို ရေးချင်စိတ်ပေါ်လာပါတယ်။

ဆရာ ဦးအောင်ကျော်ဆန်းက ယနေ့ မြန်မာလူငယ် အများစုဟာ ပြည်ပမှာ သွားရောက်ပညာသင်ယူဖို့ စတင်ဆွေးနွေး (Consult) လုပ်လိုက်တာနဲ့-

“ဒီဘွဲ့ရပြီးရင် အလုပ်ရမှာလား၊ အလုပ်ရဖို့ လွယ်သလား”

ဆိုတဲ့ မေးခွန်းကို အရင်ဆုံး မေးတတ်ကြောင်း၊ ကျောင်းသားအများစုဟာ အလုပ်အကိုင် (Occupation) ရရှိရေးတစ်ခုတည်းကိုသာ အဓိကအာရုံစိုက်ကြတဲ့အတွက် ဥပမာ-အကောင့်လိုမျိုး အလုပ်ရလွယ်တဲ့

ဘဝအောင်မြင်ရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ရွေးချယ်မှု ၉၉

ဘာသာရပ်မျိုးတွေမှာ စုပြုံတက်ရောက်ကြပေမယ့် Economic လို အဓိကကျလှတဲ့ စီးပွားရေးသဘောတရားဆိုင်ရာ ဘာသာရပ်များကို သင်ယူသူ နည်းပါးလာကြောင်း ပြောကြားပါတယ်။

ဒါရဲ့ အဓိက အကျိုးဆက်အနေနဲ့ မြန်မာလူငယ်အများစုဟာ ဝန်ထမ်းလုပ်ဖို့ကိုသာ အားသန်လွန်းနေကြပြီး စွန့်ဦးတီထွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း (Entrepreneurial Business) များကိုတော့ လုပ်ကိုင်မှုအတော်လေး အားနည်းလာကြတဲ့ အကြောင်းကို ဆွေးနွေးဖြစ်ကြပါတယ်။

(၂)

မှန်ပါတယ်၊ ယနေ့ စာရေးသူတို့ မြန်မာလူငယ်အများစုဟာ ဥပမာ တက္ကသိုလ်ဝင်တန်းအောင်ပြီဆိုပါစို့။ အမှတ်ကလည်း များများရတယ်ဆိုရင် အများစုဟာ ဆရာဝန်လိုမျိုး လိုင်းကောင်းကောင်းကိုပဲ ရွေးချယ်တက်ရောက်ကြတာက များပါတယ်။ လူငယ်အများစုဟာ မိမိတို့ ပင်ကိုဗီဇ (Talent) ပါရာ၊ ဝါသနာပါရာဆိုတာထက် အလုပ်ရဖို့၊ ပိုက်ဆံများများရဖို့ဆိုတဲ့ ဦးတည်ချက်နဲ့ သူတို့ရဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း (Professional) ကို ရွေးချယ်နေကြပါတယ်။

ဒီတော့ ကြာရင် ဘာဖြစ်လာပါသလဲ။

သူတို့ဟာ ထူးချွန်ထက်မြက်သူတွေ ဖြစ်တဲ့အတွက် ဘယ် Professional ကိုပဲ ရွေးရွေး ပုံမှန် သူလို ငါလိုတော့ လုပ်နိုင်ကိုင်နိုင်ကြတာပါပဲ။

တစ်နည်းအားဖြင့် အလုပ်ဖြစ်ရုံတော့ လုပ်နိုင်ကြတာပဲ။ ဒါပေမဲ့

သိပ်ပြီး ထူးချွန်အောင်မြင်တဲ့ သူတွေတော့ ဖြစ်လာဖို့ အခွင့်အရေးတွေ တော်တော်နည်းသွားကြတာပါ။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ဟာ သူတို့ရဲ့ဘဝမှာ သူတို့ တကယ်ဝါသနာပါ Talent ရှိတာနဲ့ သူတို့ လုပ်ကိုင်နေတဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း လွဲချော်နေလို့ပါ။

(၃)

မှန်ကန်တဲ့အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဖြစ်အောင် ဘယ်လိုရွေးချယ်မလဲ။

စာရေးသူကို တပည့်တွေ၊ စာဖတ်ပရိသတ်တွေက မေးလေ့မေးထရှိကြတဲ့ မေးခွန်းတစ်ခုရှိပါတယ်။ အဲဒါက “အခု လက်ရှိလုပ်ကိုင်နေတဲ့ အလုပ်အကိုင်မှာလည်း မပျော်မွေ့ဘူး၊ မနှစ်သက်ဘူး။ ဒါပေမဲ့ ဘယ်အလုပ်အကိုင်ကို ကိုယ်က တကယ် ဝါသနာပါတယ် ဆိုတာကိုလည်း မသိဘူး။ အဲဒါ ဘယ်လို လုပ်ရမလဲ” ဆိုတာပါ။

သူတို့က အဲသလို မေးလာကြရင် စာရေးသူ ပြန်ဖြေဖြစ်တာက တစ်မျိုးပဲ ရှိပါတယ်။ အဲဒါက “အလုပ်တစ်ခုမှာ အလုပ်လုပ်နေရမှန်း မသိအောင် ပျော်မွေ့နှစ်ခြိုက်နေပြီဆိုရင် အဲဒါကို တကယ် ဝါသနာပါပြီး Talent ရှိတဲ့အလုပ်ပဲ” ဆိုတာပါ။

စာရေးသူတို့ မြန်မာလူငယ်တွေ အများစုမှာ ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိတာက စာမေးပွဲတွေမှာ စာကို နားလည်လည် မလည်လည် ဖြစ်တဲ့နည်းတွေနဲ့ အမှတ်များများရအောင် လုပ်မယ်။ နောက်ကိစ္စက နောက်မှ ရှင်းမယ် စသဖြင့် သဘောထားနေကြတာပါ။

ဥပမာ နိုင်ငံရပ်ခြားမှာ ပညာသွားသင်ချင်တဲ့သူတိုင်း အင်္ဂလိပ်စာ

အရည်အချင်း ကျွမ်းကျင်မှုအတွက် ဖြေကြရတဲ့ IELTS စာမေးပွဲတွေမှာပဲ ကြည့်ပါ။ ယနေ့ရမှတ်အဆင့် Score 6 လောက်ရတဲ့သူတွေရဲ့ အရည်အချင်းဟာ လွန်ခဲ့တဲ့တစ်နှစ်၊ နှစ်နှစ်လောက်က ရမှတ်အဆင့် Score 5.5 လောက်ရတဲ့ သူရဲ့ အရည်အချင်းလောက်ပဲ ရှိတာကို တွေ့လာကြရပါတယ်။

ဒါ ဘာဖြစ်လို့ပါလဲ။

ကျောင်းသားတွေဟာ နှစ်တွေကြာလာတော့ IELTS စာမေးပွဲရဲ့ မေးခွန်း Talent အထာကို သိလာကြတယ်။ တကယ် အင်္ဂလိပ်စာအရေး၊ အဖတ်၊ အပြောမှာ အဲသလောက် မကျွမ်းကျင်ပေမယ့် စာမေးပွဲကို ပုံသေနည်းတွေနဲ့ ဖြေဆိုပြီး ရမှတ်တွေ ကောင်းလာကြတာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ လုံလောက်တဲ့ အင်္ဂလိပ်စာကျွမ်းကျင်မှုတွေ မရှိကြတဲ့အတွက် နိုင်ငံခြား တက္ကသိုလ်တွေကို ရောက်ကြတဲ့ အခါမှာ အခက်အခဲတွေ တွေ့ကြရတာ ဖြစ်ပါတယ်။

(၄)

ယနေ့ ကမ္ဘာ့ Management လောကမှာ အလုပ်ခွင်နဲ့ ဘဝ ညီညွတ်မျှတမှု (Work Life Balance) ဆိုတဲ့ စကားလုံးလေးဟာ အလွန် ခေတ်စားပါတယ်။ Work Life Balance ရဲ့ အဓိပ္ပာယ်ကတော့ ဘဝမှာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အလုပ်လုပ်ကိုင်တဲ့ အချိန်နဲ့ အပန်းဖြေ အနားယူတဲ့ အားလပ်ချိန် ညီညွတ်မျှတနေတဲ့ သဘောကို ဆိုလိုတာပါ။

ဒါပေမဲ့ အခုတော့ Work life Balance ဆိုတဲ့ စကားလုံးထက် အလုပ်ခွင်နဲ့ ဘဝပေါင်းစည်းမှု Work life Integration ဆိုတဲ့ စကားလုံးက ပိုပြီး ခေတ်စားလာပါတယ်။ အလုပ်ခွင်နဲ့ ဘဝပေါင်းစည်းမှု ဆိုတာကတော့ ဥပမာ ယနေ့ ထိပ်တန်းအောင်မြင်နေကြတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေရဲ့ MD တွေ၊ ဒါရိုက်တာတွေဟာ လက်အောက်ဝန်ထမ်းတွေထက် ခွင့်ယူ တဲ့ရက်တွေ၊ အနားယူတဲ့ရက်တွေ နည်းနည်းလာကြပါတယ်။ အဲသလို ဘာလို့ အနားယူ အပန်းဖြေတဲ့ရက်တွေ နည်းနည်းလာတာလဲလို့ သူတို့ကို အင်တာဗျူးကြည့်တဲ့ အခါမှာတော့-

“ဟုတ်ပါတယ်။ ကျုပ်တို့အတွက် ထူးပြီး အနားယူစရာ၊ အပန်းဖြေစရာ မလိုဘူးလေ။ ကျုပ်တို့ရဲ့ လုပ်ငန်းခွင်မှာ အလုပ်လုပ်နေတာကိုက ပဲ အနားယူ၊ အပန်းဖြေနေတာပဲ မဟုတ်လား။”

လို့ ပြန်ဖြေကြပါတယ်။ ဒါဟာ Work life Integration ရဲ့ အဓိပ္ပာယ်ပါပဲ။ အောင်မြင်မှုရဲ့ လျှို့ဝှက်ချက်လည်း ဖြစ်ပါတယ်။

ဒါကြောင့်မို့ ဘဝမှာ မြင့်မြင့်မားမား ထူးချွန်အောင်မြင်ချင်တယ် ဆိုရင် ကိုယ်တကယ် Talent ရှိတဲ့ ဝါသနာပါတဲ့ အလုပ်လုပ်နေလို့ လုပ်နေရမှန်းကို မသိလောက်အောင် ပျော်မွေ့နှစ်ခြိုက်တဲ့ အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်း အလုပ်အကိုင်တွေကို ရွေးချယ်လုပ်ကိုင်နိုင်ဖို့ဟာ အထူး အထူးပဲ အရေးပါကြောင်း ထပ်လောင်းတင်ပြလိုက်ရပါတယ်။

See you at the Top!

Sunday Journal. 18, March, 2012



သက်သာမှု နယ်ပယ်ကို ကျော်လွန်ပါ

[Beyond your comfort zone]

လူတိုင်းဟာ သူတို့ရဲ့ Comfort Zone (သက်သာမှုနယ်ပယ်) ကို မြတ်နိုးခံမင်ကြပါတယ်။ တတ်နိုင်သမျှ၊ ဖြစ်နိုင်သမျှ သူတို့ရဲ့ comfort zone တွေထဲကနေ ထွက်လိုလေ့ မရှိကြပါဘူး။

ဒါဆိုရင် comfort zone ဆိုတာ ဘာလဲ။ ဘယ်လိုဟာမျိုးကို comfort zone လို့ ခေါ်တာလဲ မေးစရာ ရှိလာပါတယ်။

Comfort Zone ဆိုတာကတော့ လူတစ်ယောက်အနေနဲ့ သူ အဆင်ပြေပြေ လုပ်နိုင်ကိုင်နိုင်တဲ့ နယ်နိမိတ်အတိုင်းအတာ အကန့်အသတ် ကို ဆိုလိုတာပါ။ လူတွေဟာ သူတို့လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် လုပ်နေကျလုပ်ငန်း ဆောင်တာနယ်ပယ်၊ ဘောင်တွေအတွင်းမှာပဲ နေလို လုပ်လိုကြပါတယ်။ သူတို့ လုပ်လို့ကိုင်လို့ရတဲ့၊ လုပ်နေကိုင်နေတဲ့ အခြေအနေတွေထဲကနေ စွန့်စားပြီး မလုပ်လို မကိုင်လိုကြပါဘူး။

ဒါက အဓိကပြဿနာပါပဲ။ အဲသလို Comfort Zone ထဲမှာ တစ်လည်လည် ဖြစ်နေသရွေ့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည် (Performance) ဟာ တက်လာမှာ မဟုတ်ပါဘူး။ လူတိုင်းဟာ သူတို့ရဲ့ သက်သာမှု နယ်ပယ်တွေကနေ ဘယ်သူမှ မထွက်ချင်ကြပါဘူး။ ကမ္ဘာပေါ်မှာ အဲသလို Comfort Zone တွေထဲကနေ မထွက်ခွာချင်တဲ့ သူတွေသာ များနေရင်၊ Comfort Zone ထဲက ထွက်ခွာဖို့ သူတွေ သာ မရှိခဲ့ရင် ယနေ့ ကမ္ဘာကြီးရဲ့ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှုတွေဟာလည်း ဖြစ်ပေါ်လာမှာ မဟုတ်ပါဘူး။

ဒါဆိုရင် Comfort Zone ထဲက ရုန်းထွက်နိုင်အောင် ဘယ်လို ကြိုးစားကြမလဲ မေးစရာ မေးခွန်း ရှိလာပါတယ်။

ပထမဆုံး စာရေးသူတို့အနေနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ Comfort Zone တွေကို အရင် လေ့လာသုံးသပ်ရပါမယ်။

ဥပမာ အသေးအဖွဲ့လေးတွေက စ စဉ်းစားမယ်ဆိုရင် ကိုယ်က ကျောင်းသားတစ်ယောက်ဆိုပါတော့၊ လက်ရှိ ကိုယ်က နေ့စဉ် သုံးနာရီ ပုံမှန် စာကျက်နေတယ်ဆိုရင် ကိုယ့်ရဲ့ စာကျက်စွမ်းရည်နဲ့ ပတ်သက်လို့ တစ်နေ့သုံးနာရီဆိုတာ ကိုယ့်ရဲ့ Comfort Zone ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

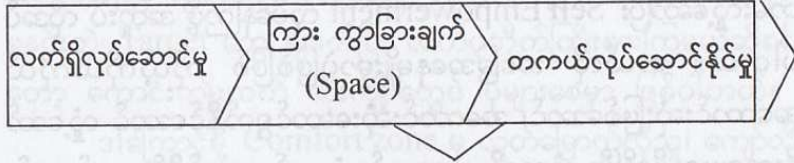
ဒီတော့ အဲဒီ Comfort Zone က ဘယ်လို ရုန်းထွက်မလဲ။ လွယ်ပါတယ်။ တစ်နေ့ကို နာရီဝက်လောက်တိုးပြီး တစ်နေ့ကို သုံးနာရီ ခွဲလောက် စာကျက်နိုင်အောင် ကြိုးစားလိုက်ဖို့ပါပဲ။

ဒီလိုနဲ့ ကျွန်တော်တို့ တဖြည်းဖြည်းနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ Comfort Zone ထဲက ရုန်းထွက်နိုင်လာပါလိမ့်မယ်။

အဲသလိုပါပဲ၊ သိပ်ဝနေတဲ့ Over weight ဖြစ်နေတဲ့ အန်တီ ကြီးတစ်ယောက်ဆိုရင်လည်း ကိုယ့်ရဲ့ comfort zone ထဲကနေ တတ်နိုင်သလောက် ရုန်းထွက်ပြီး တစ်နေ့ကို အချိန်နည်းနည်းလောက်ပေးပြီး ကိုယ်ကာယလေ့ကျင့်ခန်းတွေ လုပ်မယ်ဆိုရင် သူ့ရဲ့ဘဝမှာ လက်တွေ့ ခန္ဓာကိုယ် အလေးချိန်ကျလာတယ်ဆိုတဲ့ အကျိုးကျေးဇူးကို ခံစားရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

Comfort zone အပြင်ကို ဘယ်လို ထွက်မလဲ။

ကျွန်တော်တို့က လက်ရှိ ကျွန်တော်တို့ လုပ်ကိုင်နေတာတွေထက် အမြဲတမ်း ပိုပြီး လုပ်နိုင်ပါတယ်။ ဒါလေးကို အမြဲ သတိရကြဖို့ပါ။ ဥပမာ ဒီပုံလေးကို ကြည့်ကြည့်ပါ။



Comfort zone

ပုံမှာပြထားတဲ့အတိုင်း ကျွန်တော်တို့တစ်တွေဟာ ကျွန်တော်တို့ လက်ရှိလုပ်နေတာနဲ့ ကျွန်တော်တို့ တကယ်လုပ်နိုင်တာတွေ အကြားမှာ အမြဲတမ်း ကွာခြားချက် (space) တွေ ရှိနေပါတယ်။

ဒါကြောင့် ကျွန်တော်တို့တစ်တွေဟာ လက်ရှိ ကိုယ်အဆင် ပြေပြေ လုပ်ဆောင်နိုင်၊ နေနိုင်တဲ့ Comfort zone တွေထဲကနေ လုံ့လလေးတွေ နည်းနည်းထည့်ပြီး ရုန်းထွက်လိုက်ကြတာနဲ့ ကျွန်တော်

တို့ရဲ့ အံ့မခန်းစွမ်းဆောင်ရည်တွေကို တွေ့မြင်ကြရမှာပါ။ အဲသလို တွေ့ပြီးတာနဲ့ တစ်ပြိုင်နက် ကိုယ့်ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်တွေဟာလည်း Comfort Zone ထဲမှာ ရှိနေတုန်းကထက် များစွာမြင့်မားလာပြီး အောင်မြင်မှုများစွာကိုလည်း ဆွတ်ခူးလာနိုင်ကြမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

တစ်ဖက်မှာလည်း Comfort zone ကနေ ရုန်းထွက်တယ်ဆို တာဟာ ရေးဖို့ပြောဖို့ လွယ်ကူသလောက် လက်တွေ့မှာ ခက်ခဲပါတယ်။ အထူးသဖြင့် လူသားရဲ့ ပင်ကိုဗီဇဘာဝအရ သက်သာမှုကို နှစ်သက် ပြီး သက်သာမှုနယ်ပယ်ထဲမှာသာ နေလိုကြတာ ဖြစ်တဲ့အတွက် Comfort Zone ထဲက ရုတ်တရက် မထွက်လိုကြပါဘူး။

ဒါကြောင့်မို့ Comfort Zone တွေထဲကနေ ရုန်းထွက်ပြီး စွမ်းဆောင်ရည် မြင့်မားအောင်မြင်လိုကြသူများအနေနဲ့ မိမိကိုယ်တိုင် အမြဲ တမ်းလှုံ့ဆော်ပြီး Self Empowerment လုပ်နေကြဖို့ အထူးပဲ လိုအပ် ပါတယ်။ ဘယ်လို အခြေအနေမျိုးမှာပဲဖြစ်ဖြစ် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင်၊ အကောင်းဆုံးဆောင်ရွက်နိုင်အောင် လှုံ့ဆော် နှိုးဆွပေးနေဖို့လိုပြီး အဲသလို အကောင်းဆုံး စွမ်းဆောင်နိုင်အောင်လည်း စဉ်ဆက်မပြတ် နည်းလမ်းတွေ ရှာဖွေနေကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

အထူးသဖြင့် Comfort Zone ထဲမှ ရုန်းထွက်လိုသူများဟာ တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေး Creative Thinking ကောင်းမွန်ထက်သန် နေရပါမယ်။

ဒါဆိုရင် Creative Thinking ဆိုတာ ဘာလဲလို့ မေးစရာ ထပ်ရှိလာပါတယ်။

တီထွင်ဖန်တီးမှု အတွေးအခေါ် ဆိုတာကတော့-

- ယေဘုယျအားဖြင့် ရှိနေပြီးသားမူတွေ၊ ဘောင်တွေ၊ ပုံစံတွေမှ ခွဲထွက်တွေးခေါ်ခြင်း၊

- တူညီသော၊ ယခင် ရှိနေပြီးသော အရာများကိုပဲ မတူညီသော ပုံစံ၊ မတူညီသောအမြင်၊ မတူညီသော နည်းလမ်းတို့ဖြင့် ချဉ်းကပ် တွေးခေါ်ခြင်း-

တို့ကို ဆိုလိုတာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့်မို့ တီထွင်ဖန်တီး တွေးခေါ်နေသူတစ်ယောက် အနေနဲ့ အလိုအလျောက် သူ့ရဲ့သက်သာမှု နယ်ပယ် Comfort Zone ထဲကနေ လွတ်မြောက်အောင် ကြိုးစားပြီး သား ဖြစ်နေမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

Comfort Zone တွေကနေ လွတ်မြောက်အောင် ကြိုးစားကြရာ မှာ အရေးကြီးတာတစ်ခုက လောမကြီးဖို့ပါ။ Comfort zone ထဲမှ အလျင်အမြန် လွတ်မြောက်လိုစေနဲ့ ဝန်နဲ့အားမမျှဆိုသလို ကိုယ်မနိုင် မနင်းတဲ့ Target တွေ ချမှတ်ပြီး လက်ပူတိုက်ကြိုးစားကြမယ်ဆိုရင် တော့ ကောင်းကျိုးထက် ဆိုးကျိုးတွေပဲ ပိုများစေမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒါကြောင့်မို့ Comfort zone မှ လွတ်မြောက်လိုသူ၊ ကျော်လို သူများအနေနဲ့ အလောတကြီး မဆောင်ရွက်ကြဘဲ အဆင့်ဆင့် Performance တွေ တက်လာအောင် ကြိုးစားဆောင်ရွက်သွားကြမယ် ဆိုရင်တော့ မိမိတို့ရဲ့ Comfort zone တွေကနေ လွတ်မြောက်ပြီး စွမ်းဆောင်ရည်တွေ မြင့်မားလာကာ ဘဝမှာ အောင်မြင်မှုတွေ ပိုင်ဆိုင် လာနိုင်ကြမှာဖြစ်ကြောင်း ထပ်လောင်းတင်ပြလိုက်ရပါတယ်။

See you at the top!



အောင်မြင်ဖို့အတွက် အရေးကြီးလှတဲ့ လှုံ့ဆော်မှု
(Motivation)

ဘဝမှာ အောင်မြင်မှုတွေ အလီလီဆွတ်ခူးရယူနိုင်ဖို့အတွက် ကြိုးစားအောင်မြင်စိတ်တွေ ဖြစ်လာအောင် လှုံ့ဆော်မှု (Motivation) ဟာ များစွာအရေးပါလာတယ် ဆိုတာကို အားလုံး သိရှိကြပြီးသားလို့ ထင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော်တို့တစ်တွေ တော်တော်များများဟာ လူတွေကို စဉ်ဆက်မပြတ် ကြိုးစားချင်စိတ်တွေ ရှိလာအောင် လှုံ့ဆော်ဖို့ Motivation လုပ်ဖို့ကိုသာ အာရုံစိုက်နေကြတယ်။

တကယ့် တကယ်မှာက လူတွေကို ကျွန်တော်တို့ Motivation ဖြစ်လာအောင် မလုပ်နိုင်ပါဘူး။ လူတွေ သူတို့ဘာသာသူတို့ Motivation ဖြစ်လာအောင်သာ ကျွန်တော်တို့က ဖန်တီးပေးနိုင်တာပါ။ ဒါကိုတော့ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သဘောပေါက်စေချင်ပါတယ်။

ဟုတ်ပါပြီ။ ဒါဆိုရင် လူတွေကို ကြိုးစားချင်စိတ်တွေ ဖြစ်လာအောင်၊ အောင်မြင်လိုစိတ်တွေဖြစ်လာအောင် ဘယ်လိုလှုံ့ဆော် (Motiv-

ation) လုပ်ရပါမလဲ။ အဓိကကတော့ လူသားတွေအနေနဲ့ သူတို့ မဖြစ်နိုင်ဘူး (Impossible) လို့ ထင်တာတွေကို လုပ်ဝံ့လာအောင်၊ လုပ်ချင်လာအောင်၊ လုပ်ဖို့ ကြိုးစားလာအောင် အားထုတ်ကြဖို့ပါ။ ဒါနဲ့ပတ်သက်ပြီး St. Francis of Assisi ဆိုတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ် ပြောခဲ့တဲ့ စကားလေးတစ်ခွန်းကို ဖောက်သည်ချလိုပါတယ်။ သူပြောခဲ့တာက-

"Start by doing what is necessary, then what is possible, and suddenly you are doing the impossible"

“လိုအပ်တာကနေ စလုပ်ပါ။ ပြီးရင် ဖြစ်နိုင်တာတွေကို လုပ်ပါ။ ဒါဆိုရင် မဖြစ်နိုင်တာတွေကို သင်လုပ်နေနိုင်ပြီ ဖြစ်ကြောင်း အံ့ဩစွာ တွေ့ရှိလာရပါလိမ့်မယ်”

ဒါပေမဲ့ လုပ်ကိုင်လိုစိတ် Motivation ရှိအောင်လုပ်ဖို့က ရေးလို့ ပြောလို့သာ လွယ်တာပါ။ တကယ့်တကယ် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်တဲ့ အခါမှာတော့ သိပ်မလွယ်ကူလှတာကို တွေ့ရပါတယ်။

များသောအားဖြင့် လူ့စိတ်ဆိုတာက တက်လိုက်၊ ကျလိုက် များစွာ ဖြစ်နိုင်ပြီး စိတ်ဓာတ်တက်ကြွနေတဲ့အခါမှာ motivation ရှိသလောက် စိတ်ဓာတ် ကျဆင်းနေတဲ့အချိန်မှာ လုပ်ချင်ကိုင်ချင်စိတ် ဘယ်လိုမှ မရှိတော့တာဟာ သဘာဝပါ။ ဒါပေမဲ့ အဓိကက မိမိ စိတ်ဓာတ်ကျတဲ့အချိန်၊ လုပ်ချင်ကိုင်ချင်စိတ် မရှိတဲ့အချိန်ကို ကန့်သတ် (limit) လုပ်နိုင်ဖို့ပါ။

ဟုတ်ပါတယ်။ စိတ်ဓာတ်ကျတာဟာ အပြစ် မဟုတ်ပါဘူး။ ကာလရှည်ကြာစွာ စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းတာကသာ အပြစ်ပါ။ လဲကျတာက

အပြစ် မဟုတ်ပါဘူး။ ပြန်မထနိုင်တာကသာ အပြစ်ပါ။ ဘဝမှာ လဲကျမှာ စိုးလို့ စိုးရိမ်ပူပန်စိတ်တွေနဲ့ တက်ကြွမှုမရှိ ဖြစ်နေတာထက် လဲကျရာ ကနေ မြန်မြန်ဆန်ဆန် တက်တက်ကြွကြွ ပြန်ထပြီး အောင်မြင်ဖို့ဆီကို ချီတက်နိုင်ကြဖို့ပါ။

ဘဝမှာ စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းစရာ၊ စိတ်ညစ်စရာတွေဟာ ရှောင်လွှဲ လို့ မရတဲ့ လောကဓံတရားတွေဖြစ်တဲ့အတွက် မဖြစ်မနေ ကြုံတွေ့ကြ ရမှာပါ။ အဲသလို ကြုံတွေ့လာကြတဲ့အခါ ရှောင်လွှဲထွက်ပြေးဖို့ထက် ရဲရဲဝံ့ဝံ့ ရင်ဆိုင်နိုင်ဖို့ ကြိုးစားကြရပါမယ်။ စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းစရာ၊ စိတ်ညစ်စရာတွေကို ဖြတ်လျှောက်ပြီး အောင်မြင်မှုဆီကို ချီတက်နိုင် ကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ တစ်ခါတလေမှာ စိတ်ညစ်စရာ၊ စိတ်ဓာတ်ကျ စရာတွေကလည်း စာရေးသူတို့ရဲ့ ဘဝမှာ တိုးတက်အောင်မြင်လာဖို့ အဓိကတွန်းအားတွေ ဖြစ်လာတယ်ဆိုတာကို အံ့ဩဖွယ် တွေ့ကြရမှာပါ။

တစ်ခါတလေမှာ ကိုယ်က 'ဒါမဖြစ်နိုင်ဘူး' လို့ ထင်တဲ့အရာ တွေကို ဖြစ်နိုင်ပါတယ်လို့ တွေးကြည့်လိုက်စမ်းပါ။

အရင်က ကျွန်တော်တို့ကိုယ် ကျွန်တော်တို့ ကန့်သတ်တွေးခေါ် ခဲ့တာတွေ၊ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်တွေကို ကျွန်တော်တို့ကိုယ် ကျွန်တော်တို့ ကန့်သတ်ခဲ့ကြတာတွေဟာ လွင့်ပါးကျိုးပျက်ပြီး လုပ်နိုင် ကိုင်နိုင်ဖို့ နည်းလမ်းတွေကို တွေ့ရှိလာကြမှာပါ။

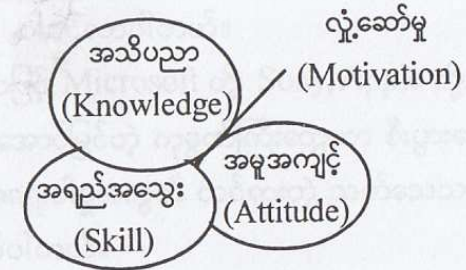
တစ်ခုအရေးကြီးတာက ကျွန်တော်တို့တစ်တွေရဲ့ လှုံ့ဆော်မှု (motivation) ဟာ အသိပညာ (wisdom)၊ သင်ယူမှု (learning) တို့နဲ့ ချိတ်ဆက်နေဖို့ လိုပါတယ်။ အသိပညာ၊ သင်ယူမှုတို့နဲ့ ချိတ်ဆက်မှု

မရှိတဲ့ လှုံ့ဆော်မှုတွေဟာ တစ်ခါတလေ ကျွန်တော်တို့ကို ပိုပြီးတော့ တောင် ဆိုးကျိုးတွေ ဖြစ်စေနိုင်တယ်ဆိုတာ အထူးသတိချပ်ကြရပါမယ်။

ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော်တို့တစ်တွေ ကျွန်တော်တို့ကိုယ် ကျွန်တော်တို့ အချိန်တိုင်း လှုံ့ဆော်နေဖို့ လိုအပ်တဲ့အရာတွေကတော့-

- အမြဲတမ်း အသစ်တွေကို တွေးခေါ်နိုင်ဖို့ Think anew၊ အမြဲတမ်း စိတ်ထားအသစ် (New mind-set) တွေကို တွေးခေါ်နိုင်ဖို့။
 - အမြဲတမ်း အရည်အသွေးသစ် (New skill-set) တွေကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်ဖို့။
 - အမြဲတမ်း ကိရိယာသစ် (New tool-set) တွေ ဖန်တီး နိုင်ဖို့။
 - မိမိရဲ့ သက်သောင့်သက်သာ နယ်ပယ် (Comfort Zone) ကနေ ရုန်းထွက်နိုင်ဖို့ စတာတွေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။
- အဓိကလိုအပ်တာကတော့ မိမိတို့ရဲ့ လှုံ့ဆော်မှုဟာ ဖော်ပြပါ

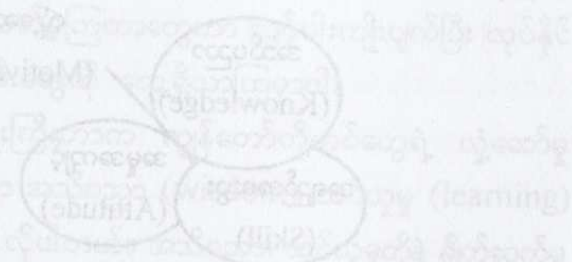
ပုံအတိုင်း-



အသိပညာ၊ အရည်အသွေး၊ အမှုအကျင့်တွေပေါ်ကို အခြေခံ နေမယ် ဆိုရင်တော့ အောင်မြင်မှုပန်းတိုင်တွေဆီကို အနှေးနဲ့အမြန် ရောက်ရှိနိုင်ကြမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

See you at the Top!

Sunday Journal. 10, June, 2012



အသိပညာကို အခြေခံတဲ့ စီးပွားရေး Knowledge Economy

စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တော်တော်များများဟာ ယေဘုယျအားဖြင့် မြေ (land)၊ အလုပ်သမား (လုပ်သား) (Labour)၊ ငွေအရင်းအနှီး (Capital) ပေါ်ကို အခြေခံပြီး လုပ်ဆောင်ရမယ်လို့ ကျမ်းရိုးဘောင်ဗေဒ ပညာရှင် အဒမ်စမစ်တို့ လက်ထက်ကတည်းက ပြောကြားခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီဘက်ခေတ်မှာတော့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေ လည်ပတ်လုပ် ဆောင်ဖို့ ရင်းမြစ် (Resource) တွေထဲမှာ Land, Labour, Capital သာ မကတော့ဘဲ အသိပညာ (Knowledge) ဟာ အဓိကနေရာ ကနေ ထပ်တိုး ပါဝင်လာပါတယ်။

အထူးသဖြင့် Microsoft တို့၊ Sony, Apple တို့လို အသိပညာ ကို အခြေခံတဲ့ အောင်မြင်တဲ့ ကုမ္ပဏီကြီးတွေဟာ စီးပွားရေးလောကမှာ အသိပညာရဲ့ အရေးပါမှုအတွက် ထင်ရှားတဲ့ သက်သေသာဓက ပြယုဂ် တွေလည်း ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီလိုပါပဲ။ စာရေးသူတို့အနေနဲ့ လူတစ်ယောက်ချင်း အောင်မြင်မှု မှာလည်း ယခင်က ငွေကြေး၊ မိသားစုအသိုင်းအဝိုင်း၊ အဆက်အသွယ် စတာတွေ အပေါ်မှာ အခြေခံပြီး တည်ဆောက်လာခဲ့ကြရာမှ ယခုအခါ မှာ အသိပညာကို အခြေခံပြီးတော့လည်း ဘဝကို အောင်မြင်အောင် တည်ဆောက်နိုင်သူတွေ၊ တည်ဆောက်နိုင်စရာနည်းလမ်းတွေ ပေါ်ပေါက် လာပါတယ်။ အသိပညာဟာ တစ်နည်းအားဖြင့် ဘဝအောင်မြင်အောင် တည်ဆောက် ဆောင်ရွက်တဲ့အခါမှာ ငွေကြေး၊ အခွင့်အာဏာ၊ မိသားစု အသိုင်းအဝိုင်း စတာတွေနည်းတူ အရေးပါလာတယ်လို့ ဆိုရမှာပါ။

ဒါပေမဲ့ အသိပညာကို အခြေခံပြီး ဘဝမှာ အောင်မြင်အောင် တည်ဆောက်လိုသူများအနေဖြင့် ဖြည့်ဆည်းရမယ့် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး၊ အရည်အချင်းတွေတော့ များစွာရှိပါတယ်။ အဓိကနဲ့ အရေးအကြီးဆုံးက ယုံကြည်မှု (Believe) ရှိဖို့ပါ။

ဘာကို ယုံကြည်ရမှာပါလဲ။

မိမိကိုယ်ကိုယ် အောင်မြင်နိုင်တယ် ဆိုတာကို ယုံကြည်ဖို့ပါ။

ဘယ်လောက်အထိအောင် ယုံကြည်ရမှာပါလဲ။

အဆုံးအစွန်ဆုံး၊ အကန့်အသတ်မဲ့ အစွမ်းကုန် ယုံကြည်ရ ပါမယ်။

အဲသလို ယုံကြည်ပြီးတော့မှ မိမိ အောင်မြင်အောင် ဘာတွေ လုပ်ရမှာလဲ။ ဘယ်လို အောင်မြင်ချင်တာလဲ။ ဘယ်လို လုပ်ရမှာလဲ စတာတွေကို ဆက်လက် စဉ်းစား ဆောင်ရွက်ကြရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲသလို စဉ်းစားပြီးပြီ ဆိုရင်တော့ အစွမ်းကုန် ရှေ့ဆက် ကြိုးစားဖို့ အသေးစိတ် စီမံကိန်းရေးဆွဲဖို့ပါပဲ။

ဒီနေရာမှာ စွမ်းဆောင်ရည် မြင့်မားရေးအတွက် ယုံကြည်မှုရဲ့ အရေးပါပုံလေးကို ဥပမာလေးတစ်ခုနဲ့ ပြောပြချင်ပါတယ်။ တစ်ခါတုန်း က ဆရာတစ်ယောက်ဟာ စာသင်ခန်းတစ်ခုထဲမှာ သူ့ရဲ့တပည့်တွေ ကို စာသင်နေသတဲ့။ အဲသလို သင်နေတုန်း ဆရာက သူ့ရဲ့တပည့်တွေ ကို ကမ္ဘာပေါ်မှာ အခက်ခဲဆုံး သင်္ချာပုစ္ဆာတစ်ပုဒ်ရဲ့ မေးခွန်းကို ရှင်း ပြမယ်ဆိုတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်နဲ့ အဲဒီ ပုစ္ဆာကို ကျောက်သင်ပုန်းပေါ်မှာ ချရေးလိုက်တယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒါဟာ ကမ္ဘာပေါ်မှာ အခက်ဆုံးသင်္ချာပုစ္ဆာ ရယ်လို့တော့ ထုတ်မပြောသေးဘူးပေါ့။

အဲဒီအချိန်မှာ မောင်မြ ဆိုတဲ့ ကျောင်းသားလေးဟာ အတန်း နောက်ကျပြီး သုတ်သီးသုတ်ပျာနဲ့ အခန်းထဲကို ဝင်လာတယ်။ သူတို့ ဆရာဟာ အတန်းနောက်ကျရင် အလွန်အမင်း စိတ်ဆိုးတတ်တာမို့ မောင်မြလည်း ကြောက်ကြောက်နဲ့ အတန်းထဲကို ရောက်ရောက်ချင်း ကျောက်သင်ပုန်းပေါ်ကို ကြည့်လိုက်တော့ သင်္ချာပုစ္ဆာတစ်ပုဒ် ရေးထား တာကို တွေ့တာနဲ့ ခါတိုင်းလိုပဲ အတန်းထဲမှာ လေ့ကျင့်ခန်း တွက်ဖို့ ပေးထားတယ်ထင်ပြီး ကြောက်ကြောက်လန့်လန့်နဲ့ ချတွက်လိုက်တာ အဖြေတွေ ဘာတွေတောင် ထွက်သွားသတဲ့။ ဒါနဲ့ မောင်မြလည်း အဖြေရပြီဆိုတာနဲ့ မျက်နှာလိုမျက်နှာရနဲ့ ဆရာ့ကို သွားပြလိုက်တာ အဖြေက ကွက်တိမှန်နေတာကို တအံ့တဩ တွေ့ကြရသတဲ့။

ဒီဖြစ်ရပ်လေးက ဘာကို သက်သေပြနေသလဲဆိုတော့ လူ တစ်ယောက်ဟာ သူ့ရဲ့ ယုံကြည်မှုပေါ် မူတည်ပြီး သူ့ရဲ့စွမ်းဆောင်ရည် (Performance) တွေဟာ အမျိုးမျိုးပြောင်းလဲသွားနိုင်တယ် ဆိုတာပါပဲ။

တကယ်လို့ မောင်မြသာ ဒီပုစ္ဆာကို ကမ္ဘာ့အခက်အခဲဆုံး သင်္ချာပုစ္ဆာလို့သိမယ်၊ ယုံကြည်မယ်ဆိုရင် ခုလို အဖြေမှန် ထွက်လာအောင် တွက်ချနိုင်မှာ မဟုတ်ဘူး။

အသိပညာကို အခြေခံပြီး ဘဝမှာ အောင်မြင်လိုသူတွေအတွက် နောက်ထပ် အရေးကြီးတာ တစ်ခုကတော့ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှု (Communication) ပါ။

မိမိတို့ အနေနဲ့ လူတန်းစားစုံ၊ အလွှာစုံနဲ့ ရင်းနှီးကျွမ်းဝင် ဆက်ဆံနေဖို့ လိုအပ်ပြီး အထူးသဖြင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုမှာ အရေးအကြီးဆုံးဖြစ်တဲ့ မှန်ကန်တဲ့အချိန် (Right Time)၊ မှန်ကန်တဲ့နေရာ (Right Place)၊ မှန်ကန်တဲ့ လူ (Right Person) ကို ထိရောက်အောင်မြင်စွာ ဆက်ဆံဆောင်ရွက်လုပ်နိုင်မှုဟာလည်း ဘဝအောင်မြင်ရေးအတွက် များစွာ အရေးပါတယ်ဆိုတာ သတိပြုကြရပါမယ်။

ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုပြီးသွားရင် အသိပညာကို အခြေခံတဲ့ ဘဝအောင်မြင်မှုအတွက် နောက်ထပ် အရေးပါတာတစ်ခုက စိတ်နေစိတ်ထား (Attitude) ပါ။ အထူးသဖြင့် အပြုသဘောတွေခေါ်မှု (Positive Thinking) ရှိရပါမယ်။

ဒီနေရာမှာ အပြုသဘော တွေးခေါ်မှုနဲ့ အကောင်းမြင်ဝါဒ (Optimism) တို့ မတူညီတာကို သတိပြုကြရပါမယ်။

အကောင်းမြင်ဝါဒ ဆိုတာက ဖြစ်လာသမျှ အဖြစ်အပျက်တွေ အပေါ်မှာ အားလုံးကို အကောင်းမြင်ပြီး ဘာမှ တုံ့ပြန်မှုမရှိဘဲ ဖြစ်သမျှ အကြောင်း အကောင်းချည်းပဲဆိုပြီး မှတ်ယူတဲ့သဘောပါ။

အပြုသဘော တွေးတယ် ဆိုတာကတော့ ကောင်းတာပဲဖြစ်ဖြစ်၊ ဆိုးတာပဲဖြစ်ဖြစ် ဖြစ်လာတဲ့ အဖြစ်အပျက်ကိစ္စရပ်တွေအပေါ်မှာ အရှိကို အရှိတိုင်း၊ ကောင်းတာကို ကောင်းတဲ့အတိုင်း၊ ဆိုးတာကို ဆိုးတဲ့အတိုင်း ရှုမြင်သုံးသပ်ပြီး အကောင်းဆုံး တုံ့ပြန်မှု (Best Response) နဲ့ ဆောင်ရွက်တဲ့ သဘောပါ။

အသိဉာဏ်ကို အခြေခံပြီး အောင်မြင်လိုကြတဲ့ သူတွေအနေနဲ့ ဘဝမှာ အောင်မြင်တိုးတက်လာရေး ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ကြတဲ့ နေရာမှာ ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေတွေ၊ ဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ ရလဒ်တွေ၊ ခေတ်စနစ်တွေ အပေါ်မှာ အလွန်အကျွံ အာရုံစိုက်နေပြီး အဆိုးမြင် အပြစ်တင်နေတာ ထက် အပြုသဘော တွေးခေါ်မှုမြင်သုံးသပ်ပြီး တတ်နိုင်သမျှ အကောင်းမြင် ကြိုးစားသွားကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

See you at the top!

Sunday Journal. 27, May, 2012



ပြောင်းလဲရမည့် စိတ်ထားများ

(၁)

စာရေးသူအနေဖြင့် Social Networking Internet ဝက်ဘ်ဆိုက်တစ်ခုဖြစ်သည့် Facebook ကို သုံးစွဲလာခဲ့သည်မှာ တော်တော်ကြာခဲ့ပြီ။ စာရေးသူအနေဖြင့် Facebook တွင် စုစုပေါင်း Account ၂ ခုရှိသည်။ စာရေးသူ၏ Personal Account တစ်ခုနှင့် ကျွန်တစ်ဦးမှာ စာရေးသူ၏ Official Fan Page ဖြစ်သည်။ စာရေးသူ၏ Personal Account မှာ သူငယ်ချင်း ၅၀၀၀ ကျော်နှင့် Subscriber ၃၀၀၀ ဝန်းကျင်၊ Fan Page မှာ Fan ပေါင်း ၂၆၀၀ ခန့်ရှိသဖြင့် စာရေးသူအနေဖြင့် Facebook မှတစ်ဆင့် လူပေါင်းတစ်သောင်းကျော်လောက်နှင့် ဆက်ဆံနေရသည့်သဘော ဖြစ်သည်။

ဒီခေတ်ကလည်း လူငယ်တွေ၊ လူလတ်ပိုင်းတွေ တော်တော်များများက Facebook သုံးလာကြသည်။ စာရေးသူတို့ကလည်းခေတ်ကို မလွန်ဆန်နိုင်၍ Facebook သုံးလာရသည့်သဘော ဖြစ်သည်။

အထူးသဖြင့် အမှန်အတိုင်း ဝန်ခံရလျှင် ဥပမာ စာရေးသူအနေဖြင့် စာအုပ်အသစ်တစ်အုပ် ထုတ်ဝေသည် ဆိုပါစို့။ ဂျာနယ်၊ သတင်းစာများတွင် ကြော်ငြာခြင်းက ကုန်ကျစရိတ် များပြားသလို၊ ဥပမာ-ယနေ့ လူငယ်တော်တော်များများကလည်း သတင်းစာကို မဖတ်သလောက် ဖြစ်လာသည်။

Facebook တွင် စာရေးသူအနေဖြင့် စာရေးသူ၏ စာအုပ်သစ်တစ်အုပ်အကြောင်းကို Post တစ်ခု တင်လိုက်မည်ဆိုပါက ကုန်ကျစရိတ် တစ်ပြားတစ်ချပ်မှ မကုန်ကျသလို ခုနက လူပေါင်းတစ်သောင်းလောက်ကိုလည်း Cover အဖြစ် သိရှိသွားနိုင်သည်။ ထို့အပြင် စာရေးသူတို့လို စာရေးဆရာများအတွက် Facebook မှ စာရေးစရာ ကုန်ကြမ်းအမြောက်အမြားလည်း ရရှိနိုင်ကြသေးသည် ဖြစ်သည်။

သို့သော် ဤဆောင်းပါးတွင် စာရေးသူ အဓိကထား တင်ပြလိုသည်က Facebook Marketing အကြောင်းမဟုတ်။ Facebook ပေါ်မှ ရရှိလာသည့် အတွေ့အကြုံများကို အခြေခံ၍ ထွက်ပေါ်လာသည့် အတွေးစများကို တင်ပြလိုရင်း ဖြစ်သည်။

Facebook ပေါ်တွင် Facebook သုံးစွဲသူ User များအနေဖြင့် မိမိတို့ကိုယ်ပိုင်စာမျက်နှာနံရံ wall ပေါ်တွင် မိမိတို့၏ ဓာတ်ပုံများ၊ မိမိတို့တင်လိုသည့် ဓာတ်ပုံများ၊ စာသားများ စသည်တို့ကို စိတ်ကြိုက် Post လုပ်၍ ရပြီး ကျန်သူငယ်ချင်းများက ယင်းဓာတ်ပုံများ၊ Post များကို နှစ်သက်ပါက ထောက်ခံသည်ကို ပြသသည့်အနေဖြင့် ဝင်ရောက် Like လုပ်နိုင်ပြီး ယင်းအောက်တွင် ကောင်း၏၊ ဆိုး၏ စသည်ဖြင့်

မိမိတို့၏ ထင်မြင်ချက် Comment များကို ဝင်ရောက်ရေးသားနိုင်သည်ကိုလည်း စာဖတ်သူတို့ သိပြီးဖြစ်မည်ဟု ထင်ပါသည်။

စာရေးသူ အနေဖြင့် စာရေးသူ၏ Personal အရတော့ Facebook ပေါ်ရှိ အခြားသူများ၏ Profile များ၊ အခြားသူများ တင်ထားသော Post များပေါ်တွင် ချီးကျူးစကားပြောရခြင်း၊ ဝမ်းသာနှုတ်ဆက်စကားပြောရခြင်း၊ Like လုပ်ရခြင်းကို နှစ်သက်ပါသည်။ တော်ရုံတန်ရုံ ကိုယ်မနှစ်သက်ပါက စိတ်ထဲမှာပင် ထားပါသည်။ သည်ကြားထဲမှာမှ စိတ်ထဲမှာ တော်တော်လေး ပြောချင်၊ ဝေဖန်ချင်လာလျှင်တော့ ပို့သည့်၊ ပြောသည့်သူနှင့် လက်ခံသည့်၊ နားထောင်သည့်သူသာ မြင်နိုင်၊ ဖတ်နိုင်သည့် Message ပို့၍ ပြောပါသည်။

ဘာဖြစ်လို့ သူများ Wall ပေါ်မှာ မကောင်းသည့်၊ ဝေဖန်သည့် Comment များ မရေးသလဲ ဆိုလျှင် မိမိ၏ Comment ကြောင့် အခြားသူများ ထိခိုက်နစ်နာမည်၊ စိတ်အနှောင့်အယှက် ဖြစ်မည်ကို စိုးသောကြောင့် ဖြစ်သည်။

ဤသည်ကို စာရေးသူက-

‘စိတ်ယဉ်ကျေးမှု’ ဟု ခေါ်ဆိုလိုပါသည်။

ယနေ့ စာရေးသူတို့ မြန်မာလူမျိုးများက အပေါ်ယံ ရုပ်ယဉ်ကျေးမှု၊ ဝတ်ပုံစားပုံတွေ အပေါ်မှာသာ ကျယ်ကျယ်လောင်လောင် ဝေဖန်နေကြသည်။ အမှန်တကယ်တော့ ခေတ်ရေစီးအရ ခေတ်အဆက်ဆက် ပြောင်းလဲလာသည့် ဝတ်စားဆင်ယင်မှုထက် အဓိကကျသည့် ‘စိတ်ယဉ်ကျေးမှု’ အပေါ်တွင်သာ စာရေးသူအနေဖြင့် ပိုမိုအာရုံစိုက်လိုပါ

သည်။ Facebook ပေါ်တွင်တော့ စာရေးသူအနေဖြင့် ကံကောင်းထောက်မစွာ သူငယ်ချင်းကောင်းများ၊ Fan ကောင်းများကို ပိုင်ဆိုင်ထားသဖြင့် မိမိ Wall ပေါ်၊ မိမိ Post များပေါ်တွင်တော့ အားလုံးလိုလိုက ဝမ်းသာချီးကျူးစကား၊ အပြုသဘော Comment များကိုသာ တွေ့ရပါသည်။

သို့သော် Facebook ၏ သဘောသဘာဝအရ အခြားသူငယ်ချင်းများ တင်ထားသည့် Post များ၊ ဓာတ်ပုံများကိုလည်း ပင်မစာမျက်နှာ (Home Page) တွင် မြင်တွေ့နေရသည်ဖြစ်ရာ အချို့ Post များ၊ ဓာတ်ပုံများတွင် ရုန်ရင်းကြမ်းတမ်းစွာ Comment ပေးထားသည်များ၊ အလကားနေရင်း Post တင်ထားသူ၏ အကျိုးပျက်စီးရာ၊ ပျက်စီးကြောင်း တိုက်ခိုက်ရေးသားထားသည့်၊ အကြောင်းအကျိုး မညီညွတ်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးတိုက်ခိုက်မှု Comment များကို စိတ်မချမ်းမြေ့ဖွယ် မြင်နေ၊ ဖတ်နေရပါသည်။

ဝေဖန်ရေးနှင့် ပတ်သက်လာလျှင် စာရေးသူတို့ မြန်မာလူမျိုးများ အနေဖြင့် ကမ္ဘာ့အဆင့်မီလာအောင် တော်တော်ကြိုးစား ပြုပြင်ကြရဦးမည်။ အထူးသဖြင့် ဝေဖန်ရေး၏ ချစ်စရာကောင်းသည့် သွင်ပြင်လက္ခဏာအချို့သည် စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ပျောက်ကွယ်ပျက်သုဉ်းနေသည်ဟု ထင်မိသည်။ အမှန်စင်စစ် ဝေဖန်ရေးဟူသည် ကောင်းသည့်ကိစ္စ၊ ချီးကျူးစရာကိစ္စများကို ကောင်းသည့်အတိုင်း ချီးကျူးသလို၊ မကောင်းသည့်ကိစ္စ၊ ထောက်ပြစရာကိစ္စများကိုလည်း မကောင်းသည့်အတိုင်း ထောက်ပြ ပြောဆိုသည့်သဘော ဖြစ်သည်။

မကောင်းသည့်ကိစ္စ၊ ထောက်ပြစရာကိစ္စများကိုချည်းပဲ မီးမောင်းထိုး၊ ပုံကြီးချဲ့၊ High Light လုပ် ပြောဆိုနေခြင်းမျိုး မဟုတ်ပေ။

စာရေးသူတို့ဆီမှာ တွေ့နေရသည်ကတော့ လူတစ်ယောက် ကောင်းတာလုပ်လျှင်၊ ထူးချွန်ထက်မြက်လျှင် ချီးကျူးမည့်သူက အလွန် နည်းပြီး မသိချင်ယောင်ဆောင်နေကြသည်က များသည်။ အဲ... အဲဒီ လူတစ်ယောက် နည်းနည်းလေး အမှားလုပ်မိပြီ ဆိုလျှင်တော့ ဝိုင်းပြီး အပြစ်တင်ဝေဖန်ကြသူတွေက ဒုနှင့်ဒေး။

ဤသို့ကြောင့်ပင် ဝေဖန်ရေး၏ ချစ်စရာဝိညာဉ်လေးသည် ကျွန်တော်တို့ဆီမှ လွင့်ပျံပျောက်ကွယ်သွားခြင်း ဖြစ်သည်။

(၂)

နောက်ထပ် စာရေးသူတို့၏ အားနည်းချက်တစ်ခုက ပုဂ္ဂိုလ်စွဲစွဲ ပြီး သူတစ်ပါးကို၊ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ကို အားကိုးလွန်းသည့် အကျင့်။ စာရေးသူတို့ မြန်မာလူမျိုးများက ထူးချွန်ထက်မြက်သည့် ပုဂ္ဂိုလ် တစ်ယောက် သေဆုံးကွယ်လွန်သွားလျှင် ဆုံးရှုံးသွားပြီး၊ အစားထိုး၍ မရတော့သည့် ဆုံးရှုံးမှုကြီး စသည်ဖြင့် ဝိုင်းပြီး ပူဆွေးသောကရောက် ကြသည်။ ငါတို့ သူ့နေရာကို အစားထိုးနိုင်အောင်၊ သူ့ထက်သာအောင် ဘယ်လိုဘယ်ပုံ ကြိုးစားရမည်ကို မေ့နေကြသည်။ ထို့ကြောင့်ပင်လျှင် စာရေးသူတို့သည် မျိုးဆက်တစ်ခုထက်တစ်ခု ပိုညံ့ညံ့လာပြီး လက်ရှိ အခြေအနေ ဖြစ်နေခြင်းဖြစ်ကြောင်း သတိချပ်သင့်ကြပါသည်။

“မင်းတို့လူငယ်တွေ ညံ့လိုက်တာကွာ”

ဟု လူကြီးတွေ၏ ပြောသံကို ကြားရလျှင် စာရေးသူကတော့ ငါတို့ လူကြီးတွေ ဖြစ်လာသည့်အခါ ငါတို့၏ လူငယ်တွေကို-

“မင်းတို့ ညံ့လိုက်တာကွာ”

ဟု မပြောရအောင် ဘယ်လို ကြိုးစားကြရမည်ကို အမြဲတမ်း သတိရ စဉ်းစားမိသည်။

ဘဝမှာ စာရေးသူတို့ ကြိုးစားနေခြင်း မှန်သမျှသည် မရှုံးဖို့ သက်သက် မဟုတ်ဘဲ ထိပ်ဆုံးကိုရောက်ဖို့၊ ထိပ်ဆုံးမှာရပ်တည်နိုင်ဖို့ ဆိုခြင်းကို အမြဲတမ်း သတိတရ ရှိကြဖို့ လိုသည်။

နိုင်ငံနှင့်လူမျိုး ထိပ်ဆုံးကိုရောက်နိုင်ရန် တစ်မျိုးသားလုံး ပြင်ဆင် သင့်သည်၊ ပြောင်းလဲသင့်သည်များကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲကာ ကြိုးစား သွားကြရမည် ဖြစ်သည်။

Popular News Journal.

10. July, 2012



အတူတကွ အောင်မြင်ခြင်း (၁)

Succeeding Together

(၁)

စီးပွားရေး (Business) လောကမှာ အောင်နိုင်သူ (Winners) တွေသာ ထာဝရစစ်မှန်စွာ ရပ်တည်နိုင်ကြပါတယ်။ စီးပွားရေး လောက၊ စီးပွားရေးနယ်ပယ် (Business Field) မှာတော့ အောင်နိုင်ခြင်းဟာ နေထိုင်ခြင်း (Winning is living) လို့တောင် ပြောလို့ရပါတယ်။ ရှုံးနိမ့်သူတွေအတွက် Business လောကမှာ နေရာမရှိပါဘူး။ အချိန်တိုင်း အချိန်တိုင်းမှာ လူတိုင်း လူတိုင်းဟာ အောင်နိုင်အောင် အားထုတ်နေကြရပါတယ်။

တစ်ခုခုကို သင် အောင်မြင်လိုက်တိုင်း သင်က ပိုပိုပြီး ကြီးထွား (Growth) လာပါတယ်။ သင်က အခက်အခဲ ကြီးကြီးမားမားကို အောင်မြင်လိုက်နိုင်လေလေ သင် ပိုကြီးထွားလာလေလေပါပဲ။

အဲသလိုပါပဲ။ တကယ်လို့ သင်ရှုံးနိမ့်ပြီဆိုရင်တော့ သင်ရှုံးနိမ့်လိုက်တဲ့ အခက်အခဲ အရွယ်အစားပမာဏထက် သင်က ပိုပြီး သေးသွားမှာပါပဲ။ ပိုပြီး ကြီးမားတဲ့အခက်အခဲတွေကို ရှာဖွေပြီး အောင်မြင်အောင် ကြိုးစားနေရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ အောင်မြင်မှု (Winning) ဆိုတာ အလိုအလျောက် ဖြစ်လာတဲ့ဖြစ်စဉ် (Automatic Process) တစ်ခု မဟုတ်ပါဘူး။ တကယ်လို့ သင့်အနေနဲ့ စစ်မှန်တဲ့ အောင်မြင်မှုတွေကို ရချင်တယ်ဆိုရင် သင့်မှာ စစ်မှန်တဲ့အသင်းအဖွဲ့ (True team/Winning team) တစ်ခု ရှိကို ရှိရပါမယ်။ ဒီကမ္ဘာပေါ်မှာရှိတဲ့ ကြီးကြီးမားမား အောင်မြင်မှုကြီးတွေ တော်တော်များများဟာ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်း ရယူခဲ့တာထက် အသင်းအဖွဲ့ (Team) တွေနဲ့ ရယူခဲ့ကြတာက များပါတယ်။

တကယ်လို့ ဘီလ်ဂိတ် တစ်ယောက်တည်းသာဆိုရင် မိုက်ခရိုဆော့ဖ် (Microsoft) ဆိုတာ ဖြစ်လာမှာ မဟုတ်ပါဘူး။

တကယ်လို့ စတိဗ်ဂျော့ရဲ့ နောက်ကွယ်မှာ သူ့ကို ထောက်ပံ့ပေးမယ့် Team သာ မရှိရင် အက်ပဲလ် (Apple) ဆိုတာ ဖြစ်လာမှာ မဟုတ်ပါဘူး။

အဲသလိုပါပဲ။ စစ်မှန်အောင်မြင်တဲ့ အသင်း (Winning Team) တွေသာ မရှိရင် NASA (နာဆာ) အဖွဲ့ကြီးက လွှတ်တင်တဲ့ ဂြိုဟ်တုမှန်သမျှ စကြဝဠာကြီးထဲကို ရောက်လာနိုင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ အသင်းအဖွဲ့ရဲ့ စွမ်းပကား (The power of team) ကို လူသားတွေဟာ စနစ်တကျ အသုံးချနိုင်ခဲ့လို့ ယနေ့ ကမ္ဘာကြီးကို လူသားတွေ ခုလို စိုးမိုးနေနိုင်တာ ဖြစ်ပါတယ်။

ကဲ- မိတ်ဆွေ၊ သင်လည်း စစ်မှန်တဲ့ အောင်မြင်မှုရချင်တယ် ဆိုရင် Winning Team တစ်ခုကို အခုပဲ တည်ဆောက်လိုက်ပါ။

(၂)

ယေဘုယျအားဖြင့် အောင်မြင်တဲ့အသင်း (Winning Team) တစ်ခုမှာ မရှိမဖြစ် ရှိရမယ့် အရည်အချင်း (Core Values) ငါးခု ရှိပါတယ်။ အဲဒါတွေကတော့-

(၁) ဘုံဦးတည်ချက် (Common Goal)

အသင်းအဖွဲ့တွင်းမှာရှိတဲ့ အဖွဲ့ဝင်အားလုံးမှာ တူညီတဲ့ ဦးတည်ချက်၊ ရည်မှန်းချက်၊ စိတ်ပိုင်းဖြတ်မှု (Commitment) တွေ မရှိဘဲ ဘယ်လိုမှ အောင်မြင်နိုင်တဲ့ Team တစ်ခုကို မတည်ဆောက်နိုင်ပါဘူး။ အထူးသဖြင့် အဖွဲ့အစည်း (Organization) ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်၊ ရည်မှန်းချက်တွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး အဖွဲ့ဝင်အားလုံးက လေးလေးနက်နက် သဘောတူထောက်ခံ ယုံကြည်ကြဖို့ဟာ အဆိုပါအဖွဲ့အစည်း အောင်မြင်မှုအတွက် အလွန်အလွန်ကို အရေးကြီးပါတယ်။

အထူးသဖြင့် တူညီတဲ့ ရည်မှန်းချက်၊ စိတ်ပိုင်းဖြတ်မှုတွေ တည်ဆောက်နိုင်ဖို့ဟာ အဖွဲ့ဝင်အချင်းချင်း စူးနစ်တဲ့သစ္စာရှိမှု (Unwavering loyalty) ရှိဖို့လည်း လိုအပ်ပါတယ်။ အဲသလို Unwavering loyalty တွေ အခြေခံတည်ဆောက်နိုင်မှလည်း Team အဖွဲ့ဝင်အချင်းချင်း တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက် ရှုမြင်သုံးသပ်ကြတဲ့ နေရာမှာ အပြုသဘော (Positive Attitude) ကို အခြေခံပြီး ရှုမြင် သုံးသပ်လာနိုင်မှာပါ။

သစ္စာရှိမှု (Loyalty) နဲ့ ပတ်သက်ပြီး အမေရိကန်နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဟောင်း ကောလင်းပါဝဲလ် (Colin Powell) က ခုလို ပြောကြားခဲ့ပါတယ်။

“သစ္စာရှိမှု ဆိုတာက ဥပမာ ကျွန်တော်တို့ အဖွဲ့ဝင် (Team Member) တွေအကြားမှာ အချင်းချင်း အငြင်းအခုံ (Debate) တစ်ခု ဖြစ်ပြီ ဆိုပါစို့။ သစ္စာရှိတယ် ဆိုတာက ကျွန်တော် ကြိုက်ကြိုက်၊ မကြိုက်ကြိုက် ထည့်မစဉ်းစားဘဲ ခင်ဗျားတို့က ခင်ဗျားတို့ရဲ့ အထင်အမြင်တွေကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း တင်ပြတာကို ဆိုလိုတာပဲ။

ဒီနေရာမှာ အငြင်းအခုံ (Debate) လုပ်နေတုန်းမှာ ကျွန်တော်တို့ အချင်းချင်း အပြန်အလှန် ငြင်းခုံဆွေးနွေးပြီး သဘောထားတွေ ကွဲလွဲချင် ကွဲလွဲနေကြလိမ့်မယ်။ ဒါပေမဲ့ ဆွေးနွေးပွဲပြီးလို့ ဆုံးဖြတ်ချက် (decision) တစ်ခုတစ်ရာချပြီးရင်တော့ အားလုံး တစ်စိတ်တစ်ဝမ်း တညီတညွတ်တည်း အကောင်အထည် ဖော်ကြရလိမ့်မယ်။

ဒါကို ကျွန်တော်တို့က Loyalty လို့ ခေါ်တာပါပဲ”

(၂) ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု (Contribution)

တကယ်တော့ Business Team တစ်ခုဆိုတာ အားကစားအသင်း (Sport Team) တစ်ခုလိုပါ။

ဥပမာ ဘောလုံးအသင်းတစ်ခုမှာလိုပဲ လူတိုင်း လူတိုင်းက ကိုယ့်နေရာ ကိုယ့်တာဝန်ကို ကျေပွန်အောင် လုပ်ပြီး အသင်းရဲ့ အနိုင်ရလဒ် (Winning Result) ကို ပုံဖော်ကြရတာပါ။ ဥပမာ ဘောလုံးအသင်း

တစ်သင်းမှာ ရှေ့တန်း၊ အလယ်တန်း၊ နောက်တန်း၊ ဂိုး စသည်ဖြင့် ကိုယ့်တာဝန် ကိုယ့်နေရာအလိုက် ရှိသလို Team တစ်ခုမှာလည်း အဖွဲ့ဝင်တိုင်းမှာ သီးခြားတာဝန်တွေ ရှိကြပါတယ်။ ဒါတွေကို စနစ်တကျ ချိတ်ဆက်လုပ်ကိုင်ပြီး အသင်းရဲ့ အောင်မြင်မှုကို ဖော်ဆောင်ကြရမှာပါ။

(၃) ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း (Competence)

အောင်မြင်တဲ့ Winning Team တစ်ခုဟာ စွမ်းဆောင်ရည် ပြည့်ဝပြီး ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းရှိတဲ့ အဖွဲ့ဝင်တွေနဲ့ ဖွဲ့စည်းထားတာပါ။ ဒါပေမဲ့ တကယ့်လက်တွေ့ Team တွေထဲမှာ အားနည်းချက်၊ ချို့ယွင်းချက်ရှိတဲ့ အသင်းဝင် (Weak Player) တွေလည်း ပါဝင်လာတတ်ပါတယ်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အဆိုပါ Weak Player တွေကြောင့် အသင်းအပေါ်ကို သက်ရောက်နိုင်မှု ၃ ခု ရှိနိုင်ပါတယ်။

အဲဒါတွေကတော့-

(က) အခွင့်အလမ်းများ ဆုံးရှုံးမှု (Loss of Opportunity)

Weak Player တွေရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်မပြည့်ဝမှုကြောင့် Team အနေနဲ့ အခွင့်အလမ်းကောင်းများစွာနဲ့ လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးရတတ်ပါတယ်။

(ခ) စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းမှု (Loss of Morale)

Weak Player များကြောင့် အသင်း အတွင်းရှိ အခြား စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသည့် Player များ၏ စိတ်ဓာတ်များပါ ယိုယွင်းကျဆင်းလာတတ်ပါတယ်။

(Team အတွင်းမှာ လူတော်တစ်ယောက် ရှိလို့ သူ့ရဲ့ ကောင်းမွန်တဲ့ စိတ်ဓာတ်တွေက တခြားသူတွေကို ပျံ့နှံ့ဖို့ဆိုတာ တော်တော်လေးခက်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ လူညံ့တစ်ယောက်ရှိလို့ သူ့ရဲ့ ညံ့ဖျင်းတဲ့စိတ်ဓာတ်တွေက တခြားသူတွေကို ပျံ့နှံ့ဖို့ဆိုတာ အင်မတန်လွယ်ကူပါတယ်။ ဒီအချက်ကို အထူးဂရုပြုသင့်ကြပါတယ်။)

(ဂ) ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းကျဆင်းမှု (Loss of Productivity)

Weak Player တွေကြောင့် အသင်းရဲ့ စုစုပေါင်း ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်း (Total Productivity) လည်း များစွာ ကျဆင်းလာနိုင်ပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ ဒီအချက်တွေကြောင့် Weak Player တွေကို စာရေးသူတို့အနေနဲ့ အသင်းအတွင်းမှာ နေရာမရှိဘူး၊ လုံးဝ မထားရဘူးလို့ ဆိုလိုတာ မဟုတ်ပါဘူး။ တစ်ခါတလေမှာ Weak Player တွေဟာ အသင်းအတွင်းမှာ လူမှန်နေရာမှန် (Right People, Right Place) မဖြစ်တာကြောင့်လည်း ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ဒါကြောင့်မို့ Team Leader တွေအနေနဲ့ Weak Player တွေကို စနစ်တကျ စိစစ်သုံးသပ်ပြီး လိုအပ်တဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု (Management Action) တွေ ဆောင်ရွက်ပေးရပါမယ်။

တစ်ခါတလေမှာ တချို့သော Weak Player တွေဟာ အသင်းတွင်း ပဋိပက္ခ (Team Conflict) တစ်စုံတစ်ရာကြောင့်လည်း စွမ်းဆောင်ရည် (Performance) တွေ ကျဆင်းနေတာမျိုး ဖြစ်တတ်ပါတယ်။ (ဥပမာ- အုပ်ချုပ်သူမန်နေဂျာနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ မတည့်တာမျိုး)

ဒါဆိုရင်လည်း Team Leader တွေအနေနဲ့ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်း အဖြေရှာ ပေးနိုင်ပါတယ်။ အရေးအကြီးဆုံးက Team Player တွေအားလုံးမှာ တူညီတဲ့ သဘောထားရပ်တည်မှု (Common Grand) ရှိပြီး စွမ်းဆောင် ရည်ပြည့်ဝ၊ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းရှိတဲ့ Team Player တွေ ဖြစ်အောင် ပျိုးထောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ဖို့ပါပဲ။

HR Journal. 22, April, 2012



Ref: Succeeding Together By John C. Maxwell
Success Magazine (Febuary,2011)

အတူတကွ အောင်မြင်ခြင်း (၂) (Succeeding Together)

(၄) ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှု (Communication)

ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ငန်း (Leadership process) ကြီးတစ်ခုလုံး အတွက် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှု (Communication) ဟာ များစွာ အရေးကျပါတယ်။ တကယ်လို့ သင့်ရဲ့ အသင်းအဖွဲ့ (Team) ကို အမြင့်မားဆုံး စွမ်းဆောင်ရည် ရရှိစေချင်တယ်ဆိုရင်တော့ အသင်းအဖွဲ့ အတွင်းမှာရှိတဲ့ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုတွေကို အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း စီမံဆောင်ရွက်ထားရပါမယ်။

(က) ပွင့်လင်းရိုးသားမှု (Open and Honest)

အသင်းအဖွဲ့အတွင်းမှာရှိတဲ့ အဖွဲ့ဝင်တွေအချင်းချင်း တစ်ယောက် နဲ့တစ်ယောက် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှု မှန်သမျှဟာ ပွင့်လင်းရိုးသား ရပါမယ်။ Team အတွင်းမှာရှိတဲ့ အဖွဲ့ဝင်တိုင်း၊ အဖွဲ့ဝင်တိုင်းဟာ

Team အတွင်းမှာရှိတဲ့ အဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့ ရပ်တည်မှု၊ လုပ်ငန်းစဉ်၊ တာဝန် ဝတ္တရား စတာတွေကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ပြတ်ပြတ်သားသား သိရှိကြဖို့ လိုအပ်သလို Team အတွင်းမှာ ဖုံးကွယ်ထားတဲ့ ကိစ္စရပ် (Hidden Agendas) တွေ၊ ဆရာမွေး၊ တပည့်မွေး၊ ပုဂ္ဂိုလ်စွဲ၊ ဂိုဏ်းဂဏစွဲတာတွေ၊ လျှို့ဝှက်ချက် (Secrets) တွေ လုံးဝ လုံးဝ မရှိအောင် စနစ်တကျ စီမံဆောင်ရွက်ထားဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

(ခ) တိုက်ရိုက်ထိတွေ့ပါ (Direct)

အသင်းအတွင်းမှာရှိတဲ့ အကြီးအကဲ ရာထူးအဆင့်ဆင့်အနေနဲ့ တတ်နိုင်သမျှ လက်အောက်အဖွဲ့ဝင် ဝန်ထမ်းများနဲ့ တိုက်ရိုက်ထိတွေ့ ဆက်ဆံဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ စီမံခန့်ခွဲသူ အကြီးအကဲများ အနေနဲ့ လက်အောက်အဖွဲ့ဝင်ဝန်ထမ်းများနဲ့ တိုက်ရိုက်ထိတွေ့ ဆက်ဆံ ဆောင်ရွက်ကြခြင်းအားဖြင့် ရင်းနှီးနှေးနှေးမှုကို တည်ဆောက်နိုင်သလို အောက်ခြေအဆင့်ဆင့်မှာ အမှန်တကယ် ဖြစ်ပျက်နေတဲ့ Real Events များကို လက်တွေ့ သိရှိနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

(ဂ) လျင်မြန်မှု (Rapid)

ယနေ့ခေတ်လို ယှဉ်ပြိုင်မှုတွေ ပြင်းထန်လှတဲ့ (Hyper Competition Age) ကြီးမှာ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုတွေ လျင်မြန်တိကျမှုဟာ အသင်းအဖွဲ့တွေရဲ့ အောင်မြင်မှုအတွက် ထိပ်ဆုံးက အရေးပါလာပါတယ်။ အထူးသဖြင့် အဖွဲ့အစည်းတွေအတွင်းမှာ အုပ်ချုပ်မှုအလွှာ

(Management Layer) အဆင့်ဆင့် တင်ပြဆောင်ရွက်ရတာမျိုးကို တတ်နိုင်သမျှ လျော့ချပြီး ပြောင်းလဲနေတဲ့ ပတ်ဝန်းကျင် (Changing Environment) တွေကို အလျင်မြန်ဆုံး တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်အောင် အလေးထား ဆောင်ရွက်လာကြရပါတယ်။ သတင်းအချက်အလက် (Information) တွေရဲ့ တန်ဖိုးနဲ့ အရေးပါမှုဟာ စက္ကန့်၊ မိနစ်ပိုင်းလောက် အတွင်းမှာ များစွာပြောင်းလဲသွားနိုင်တာမို့ လျင်မြန်မှု (Rapid) ဟာ Team တွေရဲ့ အောင်မြင်မှုအတွက် အသက်တမျှ အရေးပါပါတယ်။

(ဃ) လုပ်ပိုင်ခွင့် (Authority)

တတ်နိုင်သလောက် Management Layer အဆင့်ဆင့်မှာ တာဝန်ဝတ္တရား (Responsibility) နဲ့ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ (Authority) ကို မှန်ကန်မျှတအောင် ဖြည့်ဆည်းပေးထားဖို့လည်း လိုအပ်ပါတယ်။ သိအိုရီတွေအရတော့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို ဥပမာ-တာဝန်ဝတ္တရား (Responsibility) ၅၀ ပေးရင် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ (Authority) ကိုလည်း ၅၀ ပေးထားရမယ်လို့ ဆိုပါတယ်။

(င) တစ်သမတ်တည်းဖြစ်မှု (Consistent)

Team အတွင်း ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ကြတဲ့ သတင်းအချက် အလက် အကြောင်းအရာတွေ၊ ပြောဆိုဆောင်ရွက်မှုတွေဟာ တစ်သမတ် တည်း (Consistent) ဖြစ်ဖို့လည်း လိုပါတယ်။ အထူးသဖြင့် သတင်း အချက်အလက် ပျံ့နှံ့မှု (Spread of Information) ဟာ သက်ဆိုင်ရာ

Team တစ်ခု အတွင်းမှာ အားလုံးတန်းတူ ညီညွတ်မျှတနေရပါမယ်။ အဲသလို မဟုတ်ဘဲ မိမိနဲ့ လက်သင့် နီးစပ်ရာသူတွေ အချင်းချင်းပဲ Information တွေ မျှဝေ သုံးစွဲနေမယ်ဆိုရင်တော့ အောင်မြင်တဲ့ Winning Team တစ်ခုအဖြစ် ဖန်တီးအကောင်အထည် ဖော်နိုင်ဖို့ ခက်ခဲနေမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

(၅) ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု (Cooperation)

အသင်းအတွင်းမှာရှိတဲ့ အဖွဲ့ဝင်တိုင်းဟာ တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦး နားလည်မှုရှိရှိ ရင့်ကျက်တည်ငြိမ်စွာနဲ့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ကြဖို့ဟာ အသင်းအဖွဲ့ရဲ့ အောင်မြင်မှုအတွက် များစွာ အရေးကြီးပါတယ်။

အထူးသဖြင့် အောင်မြင်တဲ့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတွေဟာ ယုံကြည်မှု (trust) အပေါ်ကို အခြေခံပြီး တည်ဆောက်ကြရပါတယ်။ တစ်ဦးအပေါ် တစ်ဦး နက်ရှိုင်းစူးရှတဲ့ ယုံကြည်မှုတွေ မရှိဘဲနဲ့တော့ အောင်မြင်တဲ့ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုတွေ ပြုလုပ်ဖို့ ဆိုတာဟာ ဘယ်လိုမှ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။

နောက်တစ်ခါ ယုံကြည်မှု (trust) နဲ့ ဆက်စပ်ပတ်သက်နေတဲ့ အကြောင်းအရာ (issue) တစ်ခုကတော့ တစ်ဦးအပေါ်တစ်ဦး လေးစားမှု (Respect) ပါ။ ဒါပေမဲ့ ယုံကြည်မှု (trust) ဆိုတာက သက်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့ အမူအကျင့် (Character) တွေနဲ့ သက်ဆိုင်ပြီး လေးစားမှု (Respect) ကတော့ အဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည် (Competence) နဲ့ တိုက်ရိုက်ပတ်သက်နေပါတယ်။ အသင်းအတွင်းမှာရှိတဲ့ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးချင်းစီအနေနဲ့ ပြည့်စုံကောင်းမွန်တဲ့ အောင်မြင်မှု မှတ်တမ်း

မှတ်ရာ (track record) တွေ၊ အသင်းအဖွဲ့နဲ့ အပြုသဘောဆောင်ပြီး တက်တက်ကြွကြွ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုတွေ၊ ကောင်းမွန်တဲ့ ရလဒ်တွေက အခြား အဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့ လေးစားမှု (Respect) ကို ဆောင်ကြဉ်းပေးပါလိမ့်မယ်။

နောက်တစ်ခု အရေးကြီးတာက Respect ဆိုတာဟာ ကိုယ်က ချည်း သူများတွေရဲ့ လေးစားမှုကို ခံလိုပြီး တစ်ဖက်သတ် Respect ရချင်လို့ မရပါဘူး။ ကိုယ့်ကို အများက တလေးတစား ဆက်ဆံတာကို ခံချင်ရင် ကိုယ်ကလည်း သူများတွေကို တလေးတစား ဆက်ဆံ (Mutual Respect) အပြန်အလှန် လေးစားမှုဖြစ်ဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။

Team နဲ့ ပတ်သက်ပြီး အရေးပါတဲ့ အကြောင်းအရာ နောက် တစ်ခုက အများအပေါ် အလေးထားမှု (others-oriented attitude) ပါ။ အများအပေါ် အလေးထားမှုနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ကမ္ဘာကျော် ပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးဖြစ်တဲ့ မာတင်လူသာကင်း (Martin Luther King) က ခုလို ပြောကြားခဲ့ဖူးပါတယ်။

“ကျွန်တော်တို့ဘဝမှာ အရေးတကြီး မေးကြရမယ့် မေးခွန်း တစ်ခုက ကျွန်တော်တို့တစ်တွေမှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ထက် သူများ တစ်တွေအတွက် ဘာတွေ လုပ်ပေးခဲ့ပြီးပြီလဲ ဆိုတာပါပဲ”

ဒါကြောင့်မို့ အသင်းအဖွဲ့ဝင်တွေ အနေနဲ့ အသင်းအဖွဲ့အတွင်း မှာ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြတဲ့အခါ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပဲ အလေး ထားရှုမြင်တဲ့ (me-oriented attitude) ထက် အများအပေါ် အလေး ထားရှုမြင်တဲ့ (other-oriented-attitude) တွေနဲ့ ဆောင်ရွက်မှသာ အောင်မြင်မှုနဲ့ ပိုမို နီးစပ်လာနိုင်ကြမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

သည်။ ဥပမာ ယခင်က Air-con တစ်လုံး ဝယ်ယူမည်ဆိုပါက Customer များအနေဖြင့် အေး၊ မအေး၊ Quality ကောင်း၊ မကောင်း၊ ဈေးနှုန်းတန်၊ မတန် စသည်တို့အပေါ်၌သာ မူတည်စဉ်းစားဝယ်ယူခဲ့ကြသော်လည်း ယနေ့တွင် အဆိုပါ Air-con က ကာဗွန်ဒိုင်အောက်ဆိုဒ် ထုတ်လုပ်မှုနည်းပါးပြီး ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် သင့်လျော် (Environmental Friendly) သည့် Green Product ဟုတ်၊ မဟုတ် စသည့် အချက်အလက်များကိုပါ ထည့်သွင်း စဉ်းစားလာကြသည့်သဘော ဖြစ်သည်။

အထူးသဖြင့် ပြည်သူလူထုများ အနေဖြင့် ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဝယ်ယူစားသုံးရန် (buy from)၊ ၎င်းတို့၏ ငွေကြေးများကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် (Invest in) နှင့် ဝန်ထမ်းများအဖြစ် ပါဝင်လုပ်ကိုင်ရန် (Work for) တို့အတွက် သက်ဆိုင်ရာ ကုမ္ပဏီများ၏ Corporate Social Responsibility ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက် မှတ်တမ်းမှတ်ရာများကို ပိုမို သိရှိလိုလာကြသည့်သဘော ဖြစ်သည်။

(၂)

ယေဘုယျအားဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအပေါ် တာဝန်သိတတ်မှု (Corporate Social Responsibility) ဟု ဆိုရာ၌ အဓိကအားဖြင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ (Legal Behavior)၊ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ (Ethical Behavior)၊ လူမှုဆိုင်ရာ (Social Responsibility Behavior) ဟူ၍ ကဏ္ဍ ၃ ရပ် ထပ်မံခွဲခြားနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

(၁) ဥပဒေဆိုင်ရာ (Legal Behavior)

များသောအားဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လိုက်နာရမည့် ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ (Law, Rules and Regulations) ကို ပြဋ္ဌာန်းထုတ်ပြန်ထားပြီးဖြစ်ရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ ဝန်ထမ်းတိုင်းကို ၎င်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းများအား သိရှိနားလည်ကြရန် မဖြစ်မနေ ဆောင်ရွက်ထားကြရမည် ဖြစ်သည်။

ဥပမာ- အရောင်းမန်နေဂျာ (Sales Manager) များအနေဖြင့် မိမိတို့၏ အရောင်းကိုယ်စားလှယ် (Sales Representative) များအား Customer များနှင့် ဆက်ဆံရောင်းဝယ်ရာ၌ မိမိတို့၏ ကုန်ပစ္စည်းအကြောင်းကို ရောင်းရလိုစေနှင့် လိမ်ညာပြောဆို၊ ထင်ယောင်ထင်မှား ဖြစ်အောင်ပြောဆို၍ ရောင်းချခြင်း ရှိ၊ မရှိ စစ်ဆေးသည့်သဘော ဖြစ်သည်။ အမေရိကန်နိုင်ငံ၏ ဥပဒေများအရ အရောင်းကိုယ်စားလှယ်များ၏ ပြောဆိုရောင်းချမှုများသည် သက်ဆိုင်ရာ ကုမ္ပဏီ၏ တရားဝင်ကြော်ငြာတွင် ဖော်ပြထားသည့် အချက်အလက် (Advertising Statements) များနှင့် တူညီရမည်ဟု ဆိုသည်။ ဥပမာ-၇ ရက်အတွင်း အသားအရေ ဖြူဝင်းလာစေမည်ဟု ပြောဆိုရောင်းချမည် ဆိုပါက သက်ဆိုင်ရာ product ထုတ်လုပ်သည့် ကုမ္ပဏီ၏ ၇ ရက်အတွင်း အသားအရေ ဖြူဝင်းလာကြောင်း တရားဝင်ကြော်ငြာထားချက်နှင့် အမှန်တကယ် ၇ ရက်အတွင်း ဖြူဝင်းလာကြောင်း စမ်းသပ်သက်သေပြထားချက်များကို ပြသနိုင်ရမည်ဟု ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်သည်။

တစ်ဖန် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ စီးပွားပြိုင်ဘက်ကုမ္ပဏီများ၏ နည်းပညာ (Technical) များ၊ ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာ လျှို့ဝှက်ချက် (Trade Secrets) များကို မသမာသောနည်းဖြင့် ရယူသုံးစွဲခြင်း မပြုလုပ်ရဟု ဆိုသည်။ အထူးသဖြင့် မိမိတို့ ပြိုင်ဘက်ကုမ္ပဏီများ၏ Product များကို အကြောင်းကျိုးမဲ့ အပုပ်ချပြောဆိုခြင်းများကို ရှောင်ကြဉ်ရမည် ဖြစ်သည်။

(၂) ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ (Ethical Behavior)

ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် မိမိတို့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ချမှတ်ထားသော ဓလေ့ထုံးတမ်းနီတိကျင့်ဝတ်များကို ဂရုပြုလိုက်နာကြရမည်။ အထူးသဖြင့် ကျင့်ဝတ်နီတိများ လိုက်နာဆောင်ရွက်သည့် အစဉ်အလာကို မိမိတို့ ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းအတွင်းတွင် ဂုဏ်ယူဖွယ်ရာ အစဉ်အလာ (Tradition) တစ်ရပ်အနေဖြင့် အမြစ်တွယ် ရှင်သန်လာအောင် ကြိုးပမ်းကြရမည်။

ကုမ္ပဏီများ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ Ethical Behavior များနှင့် ပတ်သက်၍ Environics International အဖွဲ့မှ ၁၉၉၉ ခုနှစ်တွင် ကောက်ယူခဲ့သည့် စစ်တမ်းတစ်ခုအရ ၆၇ ရာခိုင်နှုန်းသော မြောက်အမေရိက Customer များမှာ ကျင့်ဝတ်နှင့် မညီညွတ်ဘဲ နာမည်ဂုဏ်သတင်း မကောင်းသည့် ကုမ္ပဏီများ၏ ကုန်ပစ္စည်း၊ ဝန်ဆောင်မှုများကို ဝယ်ယူသုံးစွဲလိုခြင်း မရှိကြဟု သိရသည်။

(၃) လူမှုဆိုင်ရာ (Social Responsibility Behavior)

ကုမ္ပဏီ၏ ဝန်ထမ်းများအားလုံး အနေဖြင့် Customer များ၊

ကုမ္ပဏီနှင့် အကျိုးသက်ဆိုင်သူ (Stakeholders) များနှင့် ဆက်ဆံဆောင်ရွက်ကြရာ၌ အပြန်အလှန်တာဝန်ယူမှု၊ ကျင့်ဝတ်စောင့်ထိန်းလိုက်နာမှုများကို ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်သင့်ကြသည်။

အထူးသဖြင့် မိမိတို့ အဖွဲ့အစည်း၊ ကုမ္ပဏီ၏ နာမည်ဂုဏ်သတင်း (Good Will) နှင့် ကုန်အမှတ်တံဆိပ် (Brand Image) အတွက်သာမကဘဲ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အကျိုးစီးပွားအတွက် အလေးဂရုပြုထည့်သွင်းတွက်ချက်ဆောင်ရွက်ကြရပါမည်။

ယနေ့ လက်ရှိ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးလောကရှိ Corporate Social Responsibility နှင့် ပတ်သက်၍ နာမည်ဂုဏ်သတင်းထိပ်တန်းအဆင့် (Top-Rated Companies) အဖွဲ့အစည်း ကုမ္ပဏီကြီးများမှာ-

- (1) Johnson & Johnson
- (2) Coca-Cola
- (3) Wal-Mart
- (4) Anheuser-Busch
- (5) Hewlett-Packard (HP)
- (6) Walt Disney
- (7) Microsoft
- (8) IBM
- (9) Mc Donald's
- (10) 3M
- (11) UPS

- (12) Fed Ex
- (13) Target
- (14) The Home Depot
- (15) General Electric (GE) တို့ ဖြစ်သည်။

(၃)

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ရေရှည်တိုးတက်အောင်မြင်ရေးမှာ ကုမ္ပဏီ၏ Customer များ၊ Stakeholders များ ကျေနပ်ပျော်ရွှင်မှု ရှိအောင် ဆောင်ရွက်ရုံသာမက သက်ဆိုင်ရာစီးပွားရေး၊ ဈေးကွက်ရှာဖွေရေး၊ ဝန်ထမ်းရေးရာဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်နိတိများ၊ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များကို မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ ကျင့်သုံးလိုက်နာ ဆောင်ရွက်သနည်းဟူသည့် အချက်ပေါ်တွင်ပါ များစွာမူတည်လာကြသည်။ သို့ရာတွင် စီးပွားရေး (Business) ဟူသည့် အဓိက ပင်မ သဘောတရားအရ အချို့သော အစိတ်အပိုင်းကဏ္ဍများတွင် သက်ဆိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ နိတိကျင့်ဝတ်များနှင့် ထိပ်တိုက်တွေ့ဆုံ၍ ပဋိပက္ခ (Conflict) များလည်း ဖြစ်ပေါ်တတ်သည့် သဘောရှိရာ များစွာ ဂရုပြု ကိုင်တွယ်ကြရမည် ဖြစ်ပါသည်။

အထူးသဖြင့် Business နယ်ပယ်တွင် ဤအရာကတော့ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီ (Ethical) ဖြစ်သည်၊ ဤအရာကတော့ ကျင့်ဝတ်နှင့် မညီ (Unethical) ဖြစ်သည်ဟူ၍ ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ ပိုင်းခြား (Clear line) ဆွဲနိုင်ရန် ခက်ခဲလှသည်ဖြစ်ရာ Business များ၏

Corporate Social Responsibility လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုများမှာ ကုမ္ပဏီများ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ၊ ဂုဏ်သိက္ခာဆိုင်ရာ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု ရေချိန်၊ ဒီဂရီများအပေါ်တွင် များစွာ မူတည်လာပါသည်။

HR Journal. 1, April, 2011



Ref: Marketing Management
(12 Edition) By Philip Kotler
Kevin Lane Keller

သင့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် မဟာဗျူဟာကို ဘယ်လို ရွေးချယ်မလဲ

How to choose strategy for your business

(၁)

ဒီဘက်ခေတ်မှာ စီးပွားရေးသမားတွေ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တွေ အတွက် မဟာဗျူဟာ (strategy) ဆိုတဲ့ စကားလုံးဟာ မစိမ်းလှပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တွေအနေနဲ့ မဟာဗျူဟာ မဟာဗျူဟာ၊ Strategy Strategy ဆိုပြီး မြိန်ရေရှက်ရေ ပြောနေ၊ ဆွေးနွေးနေကြ ပေမယ့် တကယ့်တကယ် ကိုယ့်ရဲ့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် အံဝင်ခွင် ကျ ကိုက်ညီတဲ့၊ အကျိုးရှိစေတဲ့ မဟာဗျူဟာကို ရွေးပါဆိုတော့ အခက် တွေ့ကာ ဒွိဟဖြစ်ကုန်ကြတာ များပါတယ်။

အစဉ်အလာ MBA သင်တန်းတွေ၊ Management Diploma သင်တန်းတွေမှာ Strategy အကြောင်းကို ဘယ်လိုပဲ အပ်ကြောင်း ထပ်အောင် ထပ်ကာထပ်ကာ သင်ခဲ့ကြ သင်ခဲ့ကြ၊ တကယ့် တကယ် လက်တွေ့လုပ်ငန်းခွင်မှာ သင့်လျော်ကိုက်ညီတဲ့ မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ကို

ရွေးချယ်နိုင်ဖို့ ဆိုတာဟာ များစွာ ခက်ခဲလှပါတယ်။ ဒါကြောင့်မို့ ဒီတစ်ပတ်မှာတော့ ကိုယ့်စီးပွားရေး၊ ကိုယ့်ရဲ့ အဖွဲ့အစည်းအတွက် အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်မယ့် မဟာဗျူဟာတွေကို ဘယ်လို ရွေးချယ်ရမလဲဆိုတာ တင်ပြလိုက်ရပါတယ်။

(၂)

အဓိကအားဖြင့် ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းတွေ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေ ရဲ့ မဟာဗျူဟာရွေးချယ်မှု (Strategic Option) အပေါ်မှာ လွှမ်းမိုး သက်ရောက်တဲ့အချက် (၂) ချက်ပဲ ရှိပါတယ်။ အဲဒါတွေကတော့ -

(၁) လုပ်ငန်းသဘာဝနှင့် ယှဉ်ပြိုင်မှု အခြေအနေ (Nature of Industry and Competitive Conditions)

(၂) အဖွဲ့အစည်း၏ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း၊ ဈေးကွက်ရပ်တည်မှုနှင့် အခွင့် အလမ်းကောင်းများ (Firm's Competitive Capabilities, Market Position, best opportunities) တို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

(၃)

မိမိတို့ရဲ့ လုပ်ငန်းဟာ အခုမှ အသစ်ဖြစ်ပေါ်လာတဲ့လုပ်ငန်း (Emerging Industry) ဆိုရင် ဘယ်လို မဟာဗျူဟာတွေ ရွေးချယ် ကျင့်သုံးရမလဲဆိုတာ စဉ်းစားရပါမယ်။

ယေဘုယျအားဖြင့် ကိုယ့်ရဲ့ လုပ်ငန်းဟာ-

(၁) ဈေးကွက်အသစ်၊

(၂) နည်းပညာအသစ်၊

- (၃) အတွေ့အကြုံများလာသည်နှင့်အမျှ ကုန်ကျစရိတ် သက်သာလာနိုင်ခြေရှိမှု၊
- (၄) သုံးစွဲသူများမှာ ယခုမှ စတင်သုံးစွဲသည့် First-time users များဖြစ်ခြင်း၊
- (၅) မားကက်တင်: အသုံးစရိတ်များစွာ သုံးစွဲရခြင်း၊
- (၆) ကုန်ကြမ်းရရှိမှု သေချာစေရေးအတွက် ကြိုးပမ်းရခြင်း စတဲ့ အချက်တွေနဲ့ ကိုက်ညီနေတယ်ဆိုရင်တော့ ဒါကို Emerging Industry အဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်ပါတယ်။ ဒီလို Emerging Business တစ်ခုအနေနဲ့ ရွေးချယ်သင့်တဲ့ မဟာဗျူဟာတွေကတော့-
 - (၁) တီထွင်ဆန်းသစ်မှုများ ဆောင်ရွက်၍ ဈေးကွက်ကို ဦးဆောင် လက်ဦးမှု ရယူခြင်း၊ (ဥပမာ-Apple ipad)။
 - (၂) ကုန်ပစ္စည်း၏ အရည်အသွေး (Product Quality) ကို အထူးအာရုံစိုက်ခြင်း။
 - (၃) အဓိက Supplier များ၊ မိတ်ဖက်ကုမ္ပဏီများနှင့် မဟာဗျူဟာမြောက် ပူးပေါင်း(Strategic Alliancess) ပြုလုပ်ခြင်း။
 - (၄) ဈေးကွက်အသစ်၊ သုံးစွဲသူ Customer အသစ်များကို Marketing Effort များဖြင့် ဆွဲဆောင်ခြင်း။
 - (၅) အထူးသဖြင့် ကြော်ငြာများဖန်တီးရာတွင် Customer များ မိမိ Product ကို ပိုမိုသုံးစွဲလာရေးနှင့် Brand အပေါ် သစ္စာရှိ (Brand Loyalty) ဖြစ်လာရေးတို့အတွက် အထူးပြုဆောင်ရွက်ခြင်း

(၆) ဈေးနှုန်းအပေါ် အာရုံစိုက်သည့် Priceseptive buyers များအတွက် ဈေးနှုန်းသက်သာအောင် Price Cutting များ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း စသည်တို့ ဖြစ်ပါတယ်။

(၄)

- တကယ်လို့ ကိုယ့်ရဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဟာ-
- (၁) နည်းပညာပြောင်းလဲမှုမြင့်မားခြင်း
 - (၂) ကုန်ပစ္စည်းများရဲ့ သက်တမ်း (Product Life-cycles) တိုတောင်းခြင်း
 - (၃) Customer များရဲ့ လိုအင်များ မကြာခဏ ပြောင်းလဲနေခြင်း
 - (၄) ပြိုင်ဘက်များ အချိန်မရွေး၊ နေရာမရွေး ပေါ်ပေါက်လာနိုင်ခြင်း၊ ပေါ်ပေါက်လာလျက်ရှိခြင်း
 - (၅) Product ပုံစံ၊ Model များ မကြာခဏ ပြောင်းလဲနေရခြင်း စတဲ့ ဝိသေသလက္ခဏာတွေ ရှိနေရင်တော့ ဒါကို အရှိန်အဟုန်နဲ့ ပြောင်းလဲနေတဲ့ High Velocity Industry အဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်ပါတယ်။
- ဒီလို High Velocity Industry ထဲမှာရှိတဲ့ Business တွေ အနေနဲ့ ကျင့်သုံးသင့်တဲ့ မဟာဗျူဟာတွေကတော့-
- (၁) သုတေသနနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု (Research and Development) အတွက် များစွာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်း
 - (၂) ဈေးကွက်၏ ပြောင်းလဲမှုကို လျင်မြန်ထိရောက်စွာ တုံ့ပြန်ခြင်း။

- (၃) ကုန်ပစ္စည်းသစ်၊ Model သစ်များကို ဈေးကွက်သို့ အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီ ပို့ဆောင်နိုင်အောင် အားထုတ်ခြင်း
- (၄) ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် မဟာဗျူဟာမြောက် ဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်ခြင်း
- (၅) မိမိ ကုန်ပစ္စည်း၊ ဝန်ဆောင်မှု စသည်များကို ပိုမိုကောင်းမွန်လာအောင် မကြာခဏ ဆန်းသစ်မွမ်းမံနေခြင်း စသည်တို့ ဖြစ်ပါတယ်။

(၅)

တကယ်လို့ ကိုယ့်ရဲ့လုပ်ငန်းဟာ-

- (၁) ဝယ်လိုအား တဖြည်းဖြည်း ကျဆင်းလာပြီး ယှဉ်ပြိုင်မှု မြင့်မားသထက် မြင့်မားလာခြင်း
- (၂) Customer များ၏ Power တက်လာခြင်း
- (၃) ဈေးနှုန်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုအပေါ် Customer များ၏ အာရုံစိုက်မှု များလာခြင်း
- (၄) နိုင်ငံတကာ ယှဉ်ပြိုင်မှု မြင့်မားလာခြင်း
- (၅) Industry လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တစ်ခုလုံး၏ အမြတ်ရရှိမှု ပမာဏကျဆင်းလာခြင်း
- (၆) လုပ်ငန်းအချင်းချင်း ဝယ်ယူမှု (Acquisitions)၊ လုပ်ငန်းအချင်းချင်း ပူးပေါင်းမှု (Mergers) များပြားလာခြင်း စတဲ့ အချက်တွေနဲ့ ကိုက်ညီနေရင်တော့ ဒီလိုလုပ်ငန်း

နယ်ပယ်မျိုးတွေကို ရင့်ကျက်လာတဲ့ Mature Industry များအဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်ပါတယ်။

ဒီလို Mature Industry ထဲမှာရှိတဲ့ Business တွေအနေနဲ့ ကျင့်သုံးသင့်တဲ့ မဟာဗျူဟာ (Strategy) တွေကတော့-

- (၁) ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှု၊ ကုန်ကြမ်းဝယ်ယူမှု စသည့် Value Chain တစ်လျှောက်တွင် ကုန်ကျစရိတ်သက်သာအောင် အားထုတ်ခြင်း
- (၂) ကုန်ကျစရိတ်လျှော့ချမှု (Cost Reduction) ကို အထူးအလေးပေးဆောင်ရွက်ခြင်း
- (၃) လက်ရှိ Current Customers များကို မိမိတို့ကုန်ပစ္စည်း၊ ဝန်ဆောင်မှုများကို ပိုမိုရောင်းချနိုင်အောင် အားထုတ်ခြင်း
- (၄) ပြိုင်ဘက်ကုမ္ပဏီ (Rivals) များကို သက်သာသည့် ဈေးနှုန်း (Bargain Prices) များဖြင့် ဝယ်ယူခြင်း
- (၅) နိုင်ငံတကာဈေးကွက်သို့ ချဲ့ထွင်ခြင်း
- (၆) မိမိတို့၏ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှုစွမ်းရည် (Competitive Capabilities) များကို ပိုမိုအားကောင်းလာအောင် တည်ဆောက်ခြင်း စသည်တို့ ဖြစ်ပါတယ်။

HR Journal. 13, May, 2011



Ref: Lecture of
Jana F.Kuzmicki
Ph.D, Mississippi University

ဘဝအောင်မြင်မှုနှင့် Social Capacity

ဒီတစ်ပတ်စနေနေ့မှာ Sky Net Up to Date Channel မှ စာရေးသူရဲ့ အပတ်စဉ် အစီအစဉ် (Weekly Program) တစ်ခုဖြစ်တဲ့ Success Talk Program ကို Sky Net ရုပ်သံလိုင်းရဲ့ စတူဒီယိုမှာ သွားရောက်ရိုက်ကူးဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ ဒီတစ်ပတ်မှာ Success Talk အစီအစဉ်အတွက် တော်တော်များများ စာရေးသူ ဆွေးနွေးဖြစ်ခဲ့တဲ့ အကြောင်းအရာကတော့ ဘဝအောင်မြင်မှုနဲ့ လူမှုဆိုင်ရာ Social Capacity များ ဆက်စပ်ပတ်သက်နေမှုပါ။

စာရေးသူကတော့ Social Capacity ရယ်လို့ဆိုလိုက်ရင် 'စိတ်ယဉ်ကျေးမှု' ဆိုတဲ့ စကားလုံးကို အရင်ဆုံးပြောပြီး သတိရပါတယ်။ ခုတစ်လော စာရေးသူတို့ဆီမှာ တော်တော်များများ ပြောဆိုနေကြတာက 'မြန်မာအမျိုးသမီးငယ်လေးတွေရဲ့ ဝတ်စားဆင်ယင်မှု' အကြောင်းပါ။ ဒီကနေ့ မြန်မာအမျိုးသမီးလေးတွေ၊ အဆိုတော်၊ ရုပ်ရှင်မင်းသမီး၊ စယ်လီဘရစ်တီတွေရဲ့ ဝတ်စားဆင်ယင်မှု အတို၊ အဖော်၊ အပြတ် ဝတ်ဆင်နေ

ကြတာတွေကို တော်တော်များများက အသံဗလံလေးတွေ ထွက်လာအောင် ဝိုင်းဝေဖန်နေကြတာပါ။

စာရေးသူက လက်ရှိမှာ Hello အပတ်စဉ် ဂျာနယ်ကိုလည်း စီစဉ်ထုတ်ဝေနေပါတယ်။ စာရေးသူတို့ဂျာနယ်က Trend ဖျော်ဖြေမှုနဲ့ စယ်လီဘရစ်တီ အကြောင်းအရာတွေ ဦးစားပေးဖြစ်တဲ့အတွက် အချို့အပတ်တွေမှာ မင်းသား၊ မင်းသမီး၊ အဆိုတော်တွေရဲ့ ခေတ်မီဝတ်စားဆင်ယင်မှုနဲ့ ပုံတွေ၊ Photo တွေကို ဖော်ပြရပါတယ်။

အဲဒီလို ဖော်ပြတဲ့ အပတ်တွေကျရင် စာရေးသူရဲ့ မိတ်ဆွေအချို့၊ ရေးဖော်ရေးဖက် အချို့၊ ပရိသတ်အချို့က 'ဟာ... ဆရာလင်းသိုက်ညွန့်ရေ လုပ်ပါဦး။ ခင်ဗျားကိုင်တဲ့ ဂျာနယ်မှာ ဘယ်လိုပုံတွေ ဖော်ပြတာလဲ။ ဆရာကလောင် နာမည်နောက်က 'မြန်မာ့မြေ' ဆိုတာလေးကိုတော့ ထောက်ပါဦး' စသည်ဖြင့် ဝိုင်းပြီး ပြောကြဆိုကြတာမျိုးတွေ ရှိပါတယ်။

အဲဒီလို ပြောလာလို့ရှိရင် စာရေးသူ ပြန်ပြောလေ့ရှိတာက 'ကျွန်တော်ကတော့ဗျာ... မြန်မာလူမျိုးတွေရဲ့ အပေါ်ယံရုပ်ယဉ်ကျေးမှုတွေထက် ယဉ်ကျေးသိမ်မွေ့တဲ့၊ ချစ်စရာကောင်းတဲ့၊ လူကြီးလူကောင်းဆန်တဲ့ 'စိတ်ယဉ်ကျေးမှု' တွေကိုပဲ ပိုပြီး တန်ဖိုးထား ထိန်းသိမ်းချင်တယ်။ ဝတ်စားဆင်ယင်မှုဆိုတာက ခေတ်ရေစီးအရ ပြောင်းလဲတန်သလောက် ပြောင်းလဲလာတာမျိုးတွေ ရှိမှာပဲ။ ကျွန်တော်တို့က ယဉ်ကျေးမှုကို ထိန်းသိမ်းတယ်၊ ထိန်းသိမ်းတယ်ဆိုပြီး ကုန်းဘောင်ခေတ်က ပုံစံအတိုင်း၊ စစ်ကြိုခေတ်၊ စစ်ပြီးခေတ်က ပုံစံတွေအတိုင်း ဒီကနေ့မှာ ဝတ်စားနေလို့မှ မရတာဗျာ' ဆိုပြီးပါ။

ဟုတ်ပါတယ်။ ဒီကနေ့ စာရေးသူတို့နိုင်ငံနဲ့ လူမျိုး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်

ဖို့ အမှန်တကယ်လိုအပ်နေတဲ့ Social Capacity က စိတ်ယဉ်ကျေးမှု ပါ။ စာရေးသူကတော့ ပြင်ပအပေါ်ယံ (Physical) ယဉ်ကျေးမှုတွေ ထက် ဒီစိတ်ယဉ်ကျေးမှုက ပိုပြီး အရေးကြီးတယ်လို့ ယူဆပါတယ်။ ဥပမာ-ဝေဖန်ရေးနဲ့ ပတ်သက်ပြီ ဆိုပါတော့။ ဝေဖန်ရေးဆိုတဲ့ စကားလုံး ဟာ စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာ တော်တော်လေးနာမည် ပျက်နေပါတယ်။ ဒါ ဘာဖြစ်လို့ပါလဲ။

ရှင်းပါတယ်။ စာရေးသူတို့ လူမျိုးတွေ တော်တော်များများက (အားလုံးကို မဆိုလိုပါ) အကြောင်းအရာတစ်ခု၊ လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦး တစ်ယောက်ကို ကောင်းနေ၊ တော်နေ၊ ထူးချွန်နေရင်တော့ ချီးမွမ်းဖို့၊ ချီးကျူးစကားဆိုဖို့ကို တော်ရုံတန်ရုံ မသိကျိုးကျွန်ပြုနေလေ့ ရှိကြပြီး အဲ... တစ်စုံတစ်ခု ချို့ယွင်းပြီး မှားပြီဆိုရင်တော့ အားလုံးလိုလိုက ဝိုင်းဝန်းထောက်ပြကြ၊ အပြစ်တင်ကြလေ့ရှိပါတယ်။

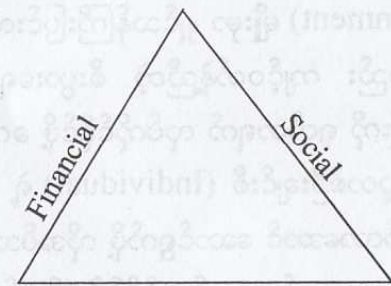
အဲဒီမှာတင် ဝေဖန်ရေးဆိုတဲ့ စကားလုံးဟာ စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့ အစည်းမှာ နာမည်ပျက်ခဲ့ပြီး ဝေဖန်ရေးရဲ့ ချစ်စရာကောင်းတဲ့ သွင်ပြင် လက္ခဏာတွေဟာလည်း စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာ ပျောက်ဆုံးလုနီးပါးဖြစ်နေရတာ ဖြစ်ပါတယ်။

နောက်ထပ် စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာ ပြုပြင်ရမယ့် Social Capacity တစ်ခုက ထူးချွန်ထက်မြက် ထင်ရှားတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးတစ်ယောက် ဆုံးပါးသွားရင် စာရေးသူတို့ရဲ့ တုံ့ပြန်မှု (Response) ပါ။ စာရေးသူတို့ မြန်မာတွေက ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ပုဂ္ဂိုလ် တစ်ယောက် သေဆုံးသွားရင် ဆုံးရှုံးသွားပြီ ဆုံးရှုံးသွားပြီဆိုပြီး ဝိုင်းပြီး

ပူဆွေးကြပါတယ်။ ငါတို့ သူ့နေရာကို အစားထိုးနိုင်အောင်၊ သူ့ထက် သာအောင် ကြိုးစားကြရမယ် ဆိုတာကို မေ့နေကြပါတယ်။ ဒါကြောင့် ကျွန်တော်တို့တစ်တွေဟာ မျိုးဆက်တစ်ခုထက်တစ်ခု ညံ့ညံ့လာပြီး နိုင်ငံ နဲ့ လူမျိုးဟာ ယခုလို အခြေအနေဖြစ်နေတာ ဖြစ်ပါတယ်။

တကယ်တော့ Social Capacity ဆိုတာ နိုင်ငံတစ်ခု ဖွံ့ဖြိုး လာဖို့အတွက်လည်း မရှိမဖြစ် လိုအပ်တဲ့ ပင်မဒေါက်တိုင်တစ်ခုပါ။ အခြေခံအားဖြင့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ ဖွံ့ဖြိုးဖို့အတွက် Triple Bottom Line အဖြစ် ဒေါက်တိုင်သုံးခု လိုအပ်တယ်လို့ ဆိုပါတယ်။

အဲဒါတွေကတော့ ပုံပါအတိုင်း-



- (၁) ငွေကြေး၊ ဘဏ္ဍာရေး (Financial)
- (၂) လူမှုရေး (Social)
- (၃) ပတ်ဝန်းကျင် (Environmental Performance) တို့ပါ။

Social Capacity လို့ဆိုတဲ့ နေရာမှာလည်း လူတွေရဲ့ စိတ်နေ စိတ်ထားတွေ Mind Set တွေ၊ Attitude တွေကိုပဲ ပြုပြင်ရမှာ

မဟုတ်ပါဘူး။ လူ့အဖွဲ့အစည်း (Society) အတွင်းမှာရှိတဲ့ အဖွဲ့ဝင် Member တစ်ဦးချင်းပေါ်မှာ လွှမ်းမိုးသက်ရောက်နေတဲ့ သက်ရောက်မှု ရှိတဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ Enviromental Performance တွေကို လည်း ပြုပြင်တည်ဆောက်ကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

ဥပမာ-အလွတ်ကျက်မှတ်မှု (By Heart Study) ကို ဦးစား ပေးနေ၊ ကျက်မှတ်နေကြတဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်မျိုးမှာ နေထိုင်ကြီးပြင်းလာကြ တဲ့ ကလေးတွေ၊ လူငယ်လူရွယ်တွေ အနေနဲ့ သဘောတရားရေးရာ ကျက်မှတ်မှု (Conceptual Thinking Study) လိုမျိုးကို ကျက်မှတ် ဖို့ အားနည်းမှာ ဖြစ်သလို အမြီးကျက်အမြီးစား၊ ခေါင်းကျက်ခေါင်းစား၊ လျင်သူစားစတမ်း၊ လည်သူစားစတမ်းဆိုတဲ့ စီးပွားရေးပတ်ဝန်းကျင် (Business Environment) မျိုးမှာ ရှင်သန်ကြီးပြင်းလာတဲ့ လူငယ် တစ်ယောက်အနေနဲ့လည်း ကျင့်ဝတ်နဲ့ညီတဲ့ စီးပွားရေး (Ethical Business) ဆိုတာမျိုးကို ရုတ်တရက် လုပ်ကိုင်နိုင်ဖို့ ခက်ခဲမှာ ဖြစ်ပါ တယ်။ ဒါကြောင့်မို့ လူတစ်ဦးချင်းစီ (Individual) ရဲ့ Social Ca- pacity တွေ တိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ဖို့ လိုအပ်သလို တစ်ဖက် မှာလည်း အဲဒီလိုတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ လိုအပ်တဲ့ Enviro- mental Performance တွေ တက်လာအောင်လည်း ဆောင်ရွက်ကြဖို့ လိုပါတယ်။

အဲဒီလိုပါပဲ။ သက်ဆိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း မမျှော် လင့်ထားတဲ့ သဘာဝဘေးအန္တရာယ်တွေ၊ လူလုပ်ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်တဲ့ မီးလောင်တာမျိုးတွေ ဖြစ်လာခဲ့ရင်လည်း Safety Net (လုံခြုံရေးပိုက်

ကွန်) လို့ခေါ်တဲ့ အကူအညီအထောက်အပံ့ပေးတဲ့ အစီအစဉ်တွေ၊ ပြန်လည် ထူထောင်ရေးအစီအစဉ်တွေ စတဲ့ Social Capacity များကိုလည်း စီမံဆောင်ရွက် ဖြည့်ဆည်းပေးထားကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

HR Journal. 29, June, 2012



လူငယ်များကို နေရာပေးမှု၊ အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် HR

လူငယ်များဟာ ယနေ့ စာရေးသူတို့ ကမ္ဘာကြီး၊ စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းရဲ့ အနာဂတ်အင်အား (Future Force) ဖြစ်တယ်လို့ တစ်ကမ္ဘာလုံးက အတိအလင်း လက်ခံပါတယ်။ ထို့အတူပဲ ယနေ့ ကမ္ဘာကြီးမှာလည်း လူငယ်များကို ယုံကြည်တဲ့၊ လူငယ်များကို အသိအမှတ်ပြုတဲ့၊ လူငယ်များကို နေရာပေးတဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်းများကသာ ကမ္ဘာကြီးကို နယ်ပယ်အရပ်ရပ်မှာ ဦးဆောင်နေကြတာ ဖြစ်ပါတယ်။

စာရေးသူဟာ လက်ရှိမှာ အသက် ၂၆ နှစ်အရွယ် လူငယ်စာရေးဆရာတစ်ယောက်ပါ။ ဒါပေမဲ့ ယနေ့ HR ဂျာနယ် စာဖတ်သူများသိတဲ့အတိုင်း စာရေးသူရေးသားနေတဲ့ စာပေအမျိုးအစားဟာ ယနေ့ လူငယ်စာရေးဆရာအများစု ရေးသားလေ့ မရှိတဲ့လိုင်းဖြစ်တဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု (Management)၊ အောင်မြင်ရေး (Success) လိုင်းတွေ ဖြစ်ပါတယ်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပဲ စာရေးသူဟာ MHR Management Institute, Regent Business Academy, Ever Up Human Resource

Institute တို့မှာ သင်တန်းနည်းပြ (Lecturer) အဖြစ် ဆောင်ရွက်နေပါတယ်။ ဒါ့အပြင် ဘဝအောင်မြင်ရေး ဟောပြောပွဲများကိုလည်း စာရေးသူအနေဖြင့် တော်တော်များများ ဟောပြောဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ ရုပ်သံလိုင်းတွေမှာလည်း Talk တွေ ရိုက်ကူးဖြစ်ပါတယ်။

ဒီနေရာမှာ စာရေးသူရေးနေတဲ့ စာတွေ၊ စာရေးသူလုပ်နေတဲ့ အလုပ်တွေနဲ့ နှိုင်းစာရင် စာရေးသူရဲ့ အသက်ဟာ တော်တော်လေးငယ်နေတယ်လို့ ယူဆနိုင်ပါတယ်။

‘ဒီကောင်လေးက အရွယ်လေးက လက်တောင့်လောက်လေးနဲ့ ကြီးကြီးကျယ်ကျယ်တွေ လျှောက်ပြောနေတယ်။ သူက ဘာမို့လို့ စီမံခန့်ခွဲမှုတွေ၊ အောင်မြင်ရေး (Success) တွေ ရေးနေတာလဲ’ စသည်ဖြင့်ပါ။

တချို့ နယ်စာပေဟောပြောပွဲတွေ သွားစတုန်းကလည်း တချို့ စာရေးသူကို သိပ်မသိသေးတဲ့ နယ်တွေမှာဆို ‘စာရေးဆရာဆိုတာ အသက်ကြီးရမယ်’ လို့ စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းက တထစ်ချယုံကြည်ထားတဲ့အလျောက် မဟောပြောရသေးခင်ဆိုရင် ဒီကောင်လေးက ဒီလောက်ငယ်နေတာ စာပေဟောပြောတယ်ဆိုတာ ဟုတ်မှဟုတ်ပါ့မလား စသဖြင့် သံသယမျက်လုံးတွေနဲ့ ကြည့်ကြတာမျိုးတွေ ရှိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဟောပြောပြီးသွားရင်တော့ တော်တော်များများက လက်ခံသွားကြတာ များပါတယ်။

ဟုတ်ပါတယ်၊ စာရေးသူတို့ မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းဟာ များသောအားဖြင့် လူငယ်တွေကို ‘ဟေ့...တော်လိုက်တာကွာ၊ မင်းတော်တယ်’ စသည်ဖြင့် ပြောဆိုချီးမွမ်းဖို့ ဝန်မလေးကြပေမယ့် တကယ့် တကယ် လူငယ်တွေကို ဦးစီးဦးဆောင် ခေါင်းဆောင်နေရာပေးဖို့ကိုတော့

တော်တော်လေး ဝန်လေးကြတာကို ဝမ်းနည်းဖွယ် တွေ့ရပါတယ်။

စာရေးသူကတော့ ခုချိန်ထိ လူငယ်တစ်ယောက်အနေနဲ့ ခုနက အလုပ်တွေကို အဆင်ပြေပြေ လုပ်နိုင်ဖို့ ကံကောင်းတာတစ်ခုကတော့ စာရေးသူအနေနဲ့ Association of Business Executives (ABE, UK) ရဲ့ Advanced Diploma စာမေးပွဲမှာ ကမ္ဘာ့အမှတ်အများဆုံး (World First) ရရှိခဲ့တာပါ။ ဒီလို ထူးချွန်မှု (Achievement) တစ်ခု ရရှိခဲ့တဲ့အတွက် 'ဪ သူက အသက်ငယ်ပေမယ့် ဒီလိုမို့ကိုး' စသည်ဖြင့် ကိုယ်လုပ်တဲ့အလုပ်တွေမှာ အဆင်ပြေပြေ ဖြစ်ခဲ့တာကို ကိုယ်တွေ့တွေ့ခဲ့ရပါတယ်။ ဒါကြောင့် လူငယ်တွေအနေနဲ့ ထူးချွန်မှု (Achievement) တစ်ခုခုသာ ရရှိထားမယ်ဆိုရင် ဘဝမှာ မိမိလုပ်ချင်တဲ့ အလုပ်တွေကို အဆင်ပြေပြေ လုပ်နိုင်ကိုင်နိုင်မယ်ဆိုတဲ့ အတွေ့အကြုံလေးကို မျှဝေလိုပါတယ်။

ဥပမာ၊ စာရေးသူတို့နိုင်ငံမှာ အောင်မြင်ရေးစာပေတွေ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုစာပေတွေကို လူငယ်တွေ၊ လူငယ်စာရေးဆရာတွေ ရေးလေ့ရေးထရှိတဲ့ အလေ့အထလည်း အလွန်နည်းပါတယ်။ စာပေဆုပေးပွဲတွေ၊ စာပေဆိုင်ရာ ပွဲလမ်းသဘင်တွေမှာလည်း လူငယ်တွေကို ချီးမြှင့်တာ၊ လူငယ်တွေကို နေရာပေးတာ အလွန်အင်မတန်မှ အားနည်းတာကို တွေ့ရပါတယ်။

စာရေးသူ လေ့လာမိသလောက် ယနေ့ ကမ္ဘာပေါ်မှာရှိတဲ့ နိုင်ငံတော်အဆင့် အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးမှာ လူငယ်တွေ၊ လူငယ်ကိုယ်စားလှယ်တွေ ပါဝင်ကြတာကို တွေ့ရပေမယ့် စာရေးသူတို့နိုင်ငံမှာရှိတဲ့

နိုင်ငံတော်အဆင့် အဖွဲ့အစည်း အားလုံးလိုလိုမှာ လူငယ်တွေ၊ လူငယ်ကိုယ်စားလှယ်တွေ မပါဝင်တာကို တွေ့ရပါတယ်။

ဒါတွေကို ခြုံငုံသုံးသပ်ကြည့်ရင် စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှာ မြန်မာလူငယ်တွေဟာ ခေတ်အဆက်ဆက် အခြေအနေအကြောင်းကြောင်းကြောင့် အရည်အချင်း၊ အရည်အသွေးတွေ မပြည့်ဝခဲ့ကြပါဘူး။ အဲဒီလို အရည်အသွေး မပြည့်ဝမှုတွေကို သိရှိတဲ့ လူကြီးတွေအနေနဲ့ ကလည်း လူငယ်တွေကို မင်းတို့ညံ့သေးတယ်၊ အရည်အသွေးမပြည့်ဝသေးဘူး စသည်ဖြင့် ဦးစီးဦးဆောင်နေရာတွေကို မပေးချင်ကြပါဘူး။

နိုင်ငံတကာက ကမ္ဘာ့ HR လောကမှာတော့ လူတစ်ယောက်ကို ဦးစီးဦးဆောင်နေရာပေးဖို့ကို အသက် (Age) ဆိုတာထက် သင်ယူမှုအသက် (Learning Age) နဲ့ ဆုံးဖြတ်လေ့ရှိပါတယ်။ ဥပမာ လူတစ်ယောက်ဟာ အသက် ၅၀ ရှိပြီး သင်ယူမှုသက် (Learning Age) က အသက် ၂၀ ရှိတယ်ဆိုပါစို့။ အသက်က ၄၅ နှစ်ရှိပြီး သင်ယူမှုသက် ၂၅ နှစ်ရှိတဲ့ လူတစ်ယောက်ဟာ ခုနက သင်ယူမှုသက် ၂၀ နှစ်ပဲ ရှိတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်ထက် တန်ဖိုးပိုရှိပြီး နေရာပေးအလေးထားခံရပါတယ်။

ဒါဟာ သူတို့အဖွဲ့အစည်းမှာရှိတဲ့ လူငယ်တွေအနေနဲ့ ကြိုးစားရင် ကြိုးစားသလောက် နေရာရနိုင်တဲ့အတွက် အားသွန်ခွန်စိုက် ကြိုးစားဆောင်ရွက်ကြတဲ့အတွက် သူတို့လူ့အဖွဲ့အစည်းတွေဟာ လျင်မြန်လှုပ်ရှားတိုးတက်နေကြတာ ဖြစ်ပါတယ်။

စာရေးသူက အဲဒီလိုတွေ ရေးပြနေ၊ ပြောနေလို့ စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှာ ဒီလို လူငယ်တွေကို နေရာပေးတဲ့အလေ့အထ မရှိ

ဘူးလို့ ဆိုလိုတာ မဟုတ်ပါဘူး။ စာရေးသူတို့ရဲ့ အမျိုးသားခေါင်းဆောင်ကြီး ဗိုလ်ချုပ်အောင်ဆန်းက ၁၉၄၄ ခု မတ်လ ၁၃ ရက်နေ့ နံနက်မှာ မင်္ဂလာဒုံဗိုလ်သင်တန်းကျောင်းဆင်းပွဲ မိန့်ခွန်းပြောကြားရာမှာ ‘မြန်မာ့ခေါင်းဆောင်’ တစ်ယောက်ရဲ့ သဘောထားကို ခုလို အတိအလင်း ပြောကြားခဲ့ပါတယ်။

‘နောက်... မှာချင်တာက ရှေ့ကို ရဲဘော်တို့ဟာ လူကြီးဖြစ်နေပြီ။ လူကြီးဆိုတာ ဘာလဲ၊ အသက်ကြီးတာကို ဆိုလိုတာလား၊ မဟုတ်ဘူး။ အသက်မကြီးပေမယ့် လုပ်တဲ့အလုပ်ကြီးရင် လူကြီးပဲ’

(ဗိုလ်ချုပ်အောင်ဆန်း)

ယနေ့ စာရေးသူတို့ နိုင်ငံဟာ ဒီမိုကရေစီပြေးလမ်းပေါ်က တစ်ဆင့် တိုးတက်မှုဆီကို အရှိန်အဟုန်နဲ့ မောင်းနှင်နေတဲ့ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့်မို့ အနာဂတ်မှာ နိုင်ငံရဲ့ HR လောက အရှိန်အဟုန်နဲ့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာချင်တယ်ဆိုရင်တော့ စာရေးသူတို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှာ အရည်အချင်းရှိတဲ့ လူငယ်များကို ရဲရဲဝံ့ဝံ့ နေရာပေးကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ဒါမှသာ ယနေ့ လူကြီးများက လူငယ်များကို ‘မင်းတို့တွေ ညွှန်ကြားတာကွာ’ လို့ ပြောနေသလို အနာဂတ်မှာ စာရေးသူတို့ လူငယ်များ လူကြီးဖြစ်လာတဲ့အခါ နောက်မျိုးဆက် မြန်မာလူငယ်များကို မပြောကြရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

HR Journal. 1, June, 2012

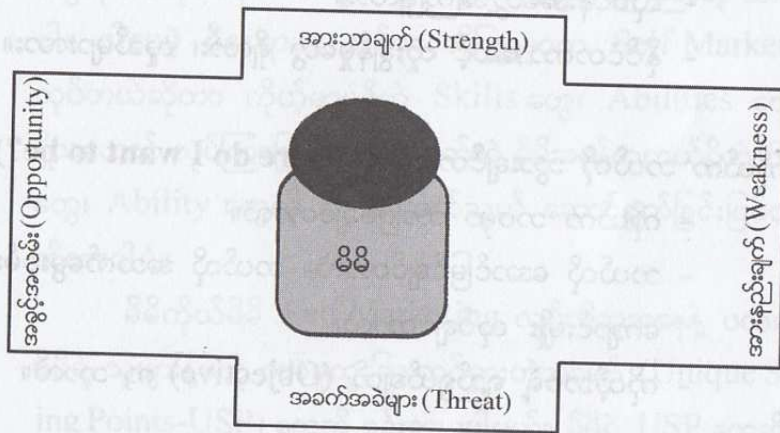


ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် မားကက်တင်း ဘယ်လို လုပ်မလဲ

Self Marketing

Marketing ဆိုတဲ့ စကားက စာရေးသူတို့ တော်တော်များများနဲ့ ရင်းနှီးပြီးသားပါ။ ဒါပေမဲ့ ဒီဆောင်းပါးမှာ စာရေးသူတင်ပြမယ့် Marketing အကြောင်းကတော့ ကုန်ပစ္စည်းတွေ၊ ဝန်ဆောင်မှုတွေကို Marketing လုပ်မယ့်အကြောင်း မဟုတ်ပါဘူး။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် မားကက်တင်းလုပ်ခြင်း (Self Marketing) အကြောင်းပါ။

လက်ရှိ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးလောက၊ အလုပ်အကိုင်လောက Labour Market တွေမှာတော့ Self Marketing ဆိုတာကို အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေမှုလုပ်ရာမှာ မိမိကိုယ်ကိုယ် Marketing လုပ်ခြင်းအဖြစ် များသောအားဖြင့် ဖွင့်ဆိုလေ့ရှိကြပေမယ့် Self Marketing ဆိုတာ စာရေးသူတို့ဘဝတစ်ခုလုံးနဲ့ သက်ဆိုင်ပါတယ်။ အဓိကကတော့ Self Marketing လုပ်တယ်ဆိုတာဟာ သက်ဆိုင်ရာ လူ့အဖွဲ့အစည်းကို မိမိမှာရှိတဲ့ အရည်အသွေး (Skills) တွေ၊ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း (Abilities)



ကိုယ့်မှာ ဘာကျွမ်းကျင်မှု (Skill) တွေ၊ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်း (Ability) တွေ၊ ဝိသေသလက္ခဏာ (Characteristics) တွေရှိလဲ။ အားနည်းချက် (Weaknesses) တွေအတွက် မိမိကိုယ်ကိုယ် မေးရမှာက-

သင်က ဘယ်အရာတွေမှာ အားနည်းသလဲ၊ သင့်ဘဝမှာ ယခုထက်ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ဘယ်အရာတွေကို ဆောင်ရွက်ရဦးမလဲ။ အခွင့်အလမ်း (Opportunities) အတွက် မေးရမယ့် မေးခွန်းတွေကတော့-

မိမိအတွက် ဘဝမှာ ဘာအခွင့်အလမ်းတွေ ရှိသလဲ။ ဥပမာ- ဉာဏ်ကောင်းတာ၊ ပြည့်စုံကြွယ်ဝတဲ့ မိဘအသိုင်းအဝိုင်းက ပေါက်ဖွားလာတာ။ အခက်အခဲ (Threats) အတွက် မေးရမယ့် မေးခွန်းတွေကတော့-

ဥပမာ ကိုယ့်မှာ ကိုယ်လိုချင်တဲ့ အလုပ်အတွက် ပညာရေး နောက်ခံကောင်းကောင်းမရှိတာ စသည်ဖြင့်။

ဒီလိုအထက်မှာ ဖော်ပြခဲ့တဲ့အတိုင်း ပြည့်ပြည့်စုံစုံ ဆောင်ရွက်ပြီး ကြပြီဆိုရင်တော့ စာရေးသူတို့အတွက် မိမိကိုယ်ကိုယ် Self Marketing ပြုလုပ်ဖို့ တော်တော်လေး ပြည့်ပြည့်စုံစုံ ဖြစ်သွားပြီလို့ ဆိုနိုင်ပါပြီ။ Self Marketing အတွက် အဓိကအကျဆုံးနဲ့ အရေးကြီးဆုံး သဘောတရား (Principle) ကတော့ ကျွန်တော်တို့အနေနဲ့ မိမိတို့မှာရှိတဲ့ သူများနဲ့မတူတဲ့ စွမ်းဆောင်ရည် (Unique Abilities) တွေကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပြီး ဒါတွေကို အခြားသူတွေသိအောင် ထိရောက်စွာ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက် (Communicate) လုပ်နိုင်ဖို့ပါ။ ဒါကို Marketing သဘောတရားအရ ကြည့်မယ်ဆိုရင်လည်း-

မိမိကိုယ်ကိုယ် Self Marketing လုပ်လိုသူတွေအတွက် ကုန်ပစ္စည်း (Product) တွေမှာ Brand ရှိသလို မိမိတို့မှာလည်း Brand ရှိတယ်ဆိုတာကို သတိပြုပါ။ မိမိတို့ရဲ့ Brand ဆိုတာကတော့ တခြားမဟုတ်ပါဘူး။ မိမိတို့ရဲ့ နာမည်ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ကုန်ပစ္စည်းတွေမှာ Brand Image ရှိသလို မိမိတို့မှာလည်း Brand Image ရှိပါတယ်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းကို၊ မိမိတို့ရဲ့ အသိုင်းအဝိုင်းကို မိမိတို့ရဲ့နာမည် (Name) ကို ပြောလိုက်လို့ သူတို့က ဘယ်လိုထင်မြင်သလဲဆိုတာဟာ မိမိတို့ရဲ့ Brand Image ပါ။

အဓိကအရေးကြီးတာက ဈေးကွက်မှာ Product တစ်ခုရဲ့ Brand ပေါက်ချင်ရင်၊ အောင်မြင်ချင်ရင် မိမိရဲ့ Product မှာ အမှန်

Your 4 Ps!

ကုန်ပစ္စည်း (Product)	You ! သင်ကိုယ်တိုင်ပါ။
နေရာ (Place)	သင့်ရဲ့လုပ်ငန်းခွင်ပါ။
ဈေးနှုန်း (Price)	သင့်ရဲ့လစာ (သို့) သင့်လုပ်ငန်းရဲ့အမြတ်ပါ။
အချိန် (Time)	ခုပဲသင့်ကိုယ်သင် Promotion လုပ်ပါ။

တကယ် အရည်အသွေး (Quality) ကောင်းဖို့လည်း လိုအပ်သလို မိမိတို့ရဲ့ Product ကို Customer တွေ ပထမဆုံး ဝယ်ယူသုံးစွဲ (First Time Purchase) ရရှိဖို့အတွက် မိမိတို့ Product ကွာလတီ ကောင်းကြောင်းကို Customer တွေ ယုံကြည်လက်ခံလာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့က ပိုအရေးကြီးပါတယ်။ လူတစ်ယောက်ချင်းစီ အနေနဲ့ Self Marketing ဆောင်ရွက်ကြတဲ့ နေရာမှာလည်း ဒီသဘောတရားကို ကောင်းကောင်းသဘောပေါက်ကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

HR Journal. 27, July, 2012



အာလူးပုံပြင်၊ လူတိုင်း ကြိုးစားနိုင်တယ်နှင့် ပြောင်းလဲကြရမယ့်... Mind-Set များ

ဒီတစ်ပတ် ၅. ၈. ၂၀၁၂ တနင်္ဂနွေနေ့မှာ စာရေးသူရဲ့ Roads to Success Workshop ကို စာရေးသူရဲ့ 'အောင်မြင်မှုသို့ လမ်းမများ စာအုပ်နဲ့ ညီမလေးရယ်ပြောပြမယ်' စာအုပ်များ ထွက်ရှိခြင်း အထိမ်းအမှတ်အနေနဲ့ Yuzana Garden Hotel မှာ ကျင်းပပြုလုပ်ဖို့ စီစဉ်ထားရင်း Workshop အတွက် Power Point Slide တွေ ပြင်ရင်းက ဒီစာကြောင်းလေးကို စဉ်းစားမိတာပါ။

ဟုတ်ပါတယ်၊ တကယ်တော့ စာရေးသူတို့ရဲ့ဘဝမှာ လူတန်းစား ကွာခြားမှုဆိုတာ မရှိပါဘူး။ ဘယ်သူမဆို အချိန်မရွေး မိမိတို့ဘဝဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာဖို့ ကြိုးစားနိုင်ကြပါတယ်။ လူတစ်ဦးနဲ့တစ်ဦး ကြိုးစားအားထုတ်မှုတွေ ကွာခြားသွားကြလို့သာ လူနေမှုအဆင့်အတန်းတွေ၊ လူတန်းစားတွေ ကွာခြားသွားတယ်လို့ စာရေးသူက ခံယူပါတယ်။

တကယ်တော့ လူတိုင်း လူတိုင်းဟာ Upper Class, Middle Class, Low Class စတဲ့ လူတန်းစား အလွှာအသီးသီးမှာ ကူးလူးနိုင်ပါတယ်။ ဥပမာ မွေးတုန်းက အောက်ခြေအလွှာ (Low Class) မှာ မွေးဖွားလာပေမယ့် အထက်တန်းလွှာ (Upper Class) အထိ ရောက်အောင် လူတိုင်း ကြိုးစားနိုင်ကြပါတယ်။ ကြိုးလည်း ကြိုးစားပြီး အောင်မြင်လာကြတဲ့ သူတွေလည်း ဒုန့်ဒေးပါပဲ။ အဲဒီအထဲမှာ ယနေ့ ကမ္ဘာ့သန်းကြွယ်သူဌေးကြီးတွေ အများအပြား ပါဝင်နေကြတာကိုလည်း စာဖတ်သူတို့ အားလုံးအသိ ဖြစ်ပါတယ်။

စာရေးသူက အထက်ဖော်ပြပါ စာကြောင်းလေးကို စာရေးသူရဲ့ Facebook Fan Page ပေါ်မှာ တင်ထားတော့ စာရေးသူရဲ့ စာဖတ် ပရိသတ်တစ်ယောက်က ဒုလို ဝင်ရေးပါတယ်။

“ဒါဆိုရင် အခွင့်အလမ်းကွာခြားမှုဆိုတာကကောတဲ့”

မှန်ပါတယ်၊ အခွင့်အလမ်း ကွာခြားမှု ဆိုတာက လူတစ်ဦးနဲ့ တစ်ဦးကြားမှာ အမှန်တကယ် ရှိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီနေရာမှာ အောင်မြင်သူနဲ့ ကျရှုံးသူတို့အကြားမှာ ကွာခြားချက်တစ်ခု ရှိပါတယ်။ အဲဒါက ကျရှုံးသူများဟာ သူတို့ရဲ့ ဘဝမှာ အခွင့်အလမ်းကို လိုက်ရှာလေ့ရှိပြီး အောင်မြင်သူများကတော့ အခွင့်အလမ်းကို ကိုယ်တိုင်ဖန်တီးလေ့ရှိကြပါတယ်။ ဒါဟာ အဖြေပါပဲ။

တကယ်တော့ အောင်မြင်သူနဲ့ ကျဆုံးသူများအကြား ပိုင်းခြားထားတဲ့ လိုင်းကလေးကတော့ ပါးပါးကလေးမှ တကယ့်ကို ပါးပါးကလေးပါ။ အဲဒီလိုင်းကလေးရဲ့ နာမည်က စိတ်ထား (Mind-Set) လို့ ခေါ်ပါ

တယ်။ ဒီနေရာမှာ Mind-Set နဲ့ ပတ်သက်လို့ အာလူးပုံပြင်ဆိုတဲ့ ပုံပြင်လေးတစ်ပုဒ်အကြောင်းကို ပြောပြချင်ပါတယ်။

တစ်ခါတုန်းက ဆရာမတစ်ယောက်ဟာ သူ့ရဲ့အတန်းထဲက တပည့်တွေကို ကစားနည်းလေးတစ်ခု ကစားခိုင်းသတဲ့။ အဲဒီကစားနည်းလေးရဲ့ နာမည်က ‘အာလူးကစားနည်း’ တဲ့။

အဲဒီ ကစားနည်းလေးက ကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသား တစ်ယောက်ချင်းဟာ သူတို့မကျေနပ်တဲ့ လူ တစ်ယောက်ချင်းစီ၊ မုန်းတီးစက်ဆုပ်တဲ့ လူတစ်ယောက်ချင်းစီရဲ့ နာမည်ကို အာလူးတစ်လုံးကျစီ အပေါ်မှာရေးပြီး အိတ်တစ်အိတ်ထဲမှာ စုထည့်ထားကြရတယ်။ ပြီးတော့ အဲဒီအိတ်ကို နေ့တိုင်း ကျောင်းကို ယူလာကြရသတဲ့။

ဒီတော့ ဘာဖြစ်သလဲ။ တစ်နေ့ထက်တစ်နေ့ ကြာကြာလာတာနဲ့ အမျှ အာလူးတွေဟာ ပုပ်ပုပ်လာတာပေါ့။ အဲဒီတော့ အာလူးအရေ အတွက်များလေလေ ကိုယ့်ရဲ့အိတ်ထဲမှာ အပုပ်နဲ့တွေ့နဲ့ ပိုပြီးလှိုင်လှိုင် ဖြစ်လေလေပေါ့။

ဒီကစားနည်းကလေးက ဘာသင်ခန်းစာကို ပေးသလဲ။

စာရေးသူတို့ရဲ့ ဘဝမှာ သူများတွေကို မုန်းတီးရွံရှာစက်ဆုပ်နေတာတွေဟာ စာရေးသူတို့ရဲ့ အဖိုးတန်လှတဲ့ စိတ်ထဲမှာ အာလူးပုပ်တွေကို သိမ်းထားတာနဲ့ အတူတူပါပဲ။ ဒီတော့ စာရေးသူတို့အနေနဲ့ မိမိတို့ရဲ့ စိတ်အခန်းခကို တန်ဖိုးလေးနည်းနည်းမြှင့်ပြီး မိမိတို့ရဲ့ စိတ်ထဲကို အညစ်အကြေးတွေ၊ အာလူးပုပ်တွေ မဝင်အောင် ကာကွယ်နိုင်ကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

ဒီကနေ့ စာရေးသူတို့တစ်တွေဟာ ခေတ်သစ်စနစ်သစ်နဲ့ ဖွံ့ဖြိုးမှုအသစ်တွေဆီကို အားအင်အသစ်တွေနဲ့ အတူတကွ ချိတ်ကပ်နေကြတာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီနေရာမှာ စာရေးသူတို့အနေနဲ့ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ Hard Ware တွေကို ကမ္ဘာ့အဆင့်မီလာအောင် ကြိုးစားကြဖို့လိုသလို စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ Soft Ware တွေကိုလည်း ကမ္ဘာ့အဆင့်မီဖြစ်လာအောင် ကြိုးစားကြဖို့ အထူးလိုအပ်ပါတယ်။

ဥပမာ ဝေဖန်ရေးနဲ့ ပတ်သက်လာရင် စာရေးသူတို့ မြန်မာလူမျိုးများအနေနဲ့ ကမ္ဘာ့အဆင့်မီလာအောင် တော်တော်ကြိုးစားကြရပါဦးမယ်။ အထူးသဖြင့် ဝေဖန်ရေးရဲ့ ချစ်စရာကောင်းတဲ့ သွင်ပြင်လက္ခဏာတွေဟာ စာရေးသူတို့ရဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်း (Society) မှာ ဝမ်းနည်းဖွယ်ပျောက်ကွယ်နေပါတယ်။ တကယ်တော့ ဝေဖန်တယ်ဆိုတာက မကောင်းတာတွေကိုချည်းပဲ ထိုင်ပြီးထောက်ပြနေတာမျိုး မဟုတ်ပါဘူး။ ကောင်းတာတွေ၊ ကောင်းကွက်တွေကိုလည်း ထုတ်ဖော်ချီးကျူး ဝေဖန်ကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

စာရေးသူကတော့ လူတွေကို တတ်နိုင်သမျှ ကောင်းကွက်ရှာ (အနည်းဆုံးတော့ ဟန်ဆောင်ပန်ဆောင်) ကြည့်ပြီး အပြုသဘောဆက်ဆံပါတယ်။ မှန်ပါတယ်၊ လူတိုင်း၊ လူတိုင်းမှာ အယူအဆတွေ အမြင်တွေ အမျိုးမျိုးရှိတယ် ဆိုတာကို လက်ခံပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ စာရေးသူတို့အနေနဲ့ အထူးသတိပြုရမယ့်အချက်က ဘဝမှာ အောင်မြင်သူတွေမှာတော့ တစ်မူထူးခြားတဲ့ တူညီတဲ့အမြင် ရှိပါတယ်။ အဲဒီ အမြင်ကတော့ အောင်မြင်တဲ့သူတွေဟာ လူတွေကို အပြုသဘော ရှုမြင်၊ ချစ်ခင်၊ ပြောဆို၊ ဆက်ဆံလေ့ ရှိကြတာပဲ ဖြစ်ပါ

တယ်။ ဘဝမှာ အောင်မြင်ဖို့၊ လူတွေကို ချစ်တတ်ဖို့၊ အပြုသဘော ရှုမြင်တတ်ဖို့ဟာလည်း လျှို့ဝှက်ချက်တစ်ရပ်ပါပဲ။

အဓိကက ဘဝမှာ လူတွေကို အပြုသဘော ရှုမြင်ပြီး မဆုတ်မနစ် ကြိုးစားသွားကြဖို့ပါပဲ။ ဘဝမှာ စာရေးသူတို့ ကြိုးစားနေကြခြင်း မှန်သမျှဟာ မရှုံးဖို့သက်သက် မဟုတ်ဘဲ ထိပ်ဆုံးကိုရောက်ဖို့၊ ထိပ်ဆုံးမှာ ရပ်တည်နိုင်ဖို့ ဆိုခြင်းကို စာရေးသူတို့ Mind-set တွေထဲမှာ အစဉ်အမြဲ ထည့်သွင်းထားကြဖို့လည်း လိုအပ်ပါတယ်။

HR Journal. 10, August, 2012



ဒါဟာ ခေါင်းဆောင်နဲ့ သာမန်လူတွေအကြား ကွဲပြားခြားနားစေတဲ့ ထင်ရှားတဲ့ ဝိသေသလက္ခဏာတွေလည်း ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီနေရာမှာ ခေါင်းဆောင်မှု (Leadership) နဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု (Management) ကိုလည်း မရောထွေးစေချင်ပါဘူး။

စီမံခန့်ခွဲမှု (Management) ဆိုတာက-

* Doing Things Right (အကြောင်းအရာ ကိစ္စရပ်တွေကို မှန်ကန်အောင် လုပ်တာပါ)

Leadership (ခေါင်းဆောင်မှု) ဆိုတာကတော့-

* Doing the Right Things (မှန်ကန်တဲ့ အကြောင်းအရာ ကိစ္စရပ်တွေကို လုပ်ဆောင်တာပါ)

ဒီနှစ်ခုကို ကွဲကွဲပြားပြား နားလည်သဘောပေါက်ထားကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင် (Leader) ဆိုတာကို ယေဘုယျအားဖြင့် သုံးမျိုး သုံးစား ထပ်မံခွဲခြားနိုင်ပါတယ်။ အဲဒါတွေကတော့-

(၁) အဆင့်အတန်း၊ ရာထူးအရ ခေါင်းဆောင်နေရာရလာသူ (Position or rank)

(၂) အသိဉာဏ် အဆင့်အတန်းအရ ခေါင်းဆောင်နေရာရလာသူ (Knowledge)

(၃) ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးအရ ခေါင်းဆောင်နေရာရလာသူ (Personality)

စတာတွေ ဖြစ်ပါတယ်။ တချို့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ဒီသုံးမျိုး

ထဲက သုံးမျိုးစလုံး၊ ဒါမှမဟုတ် တစ်ခုထက်ပိုပြီးတော့လည်း ဖြစ်နေနိုင်ပါတယ်။

ဘယ်လိုအရည်အချင်းတွေ ပြည့်ဝပြီး ထူးချွန်ထက်မြက်နေတဲ့ ခေါင်းဆောင်ပဲဖြစ်ဖြစ် လူအများ (People) နဲ့ လုပ်ငန်းတွေ ဆောင်ရွက် လုပ်ကိုင်ရတဲ့အခါမှာ သူ့ရဲ့စွမ်းဆောင်ရည်တွေ၊ ရလဒ်တွေဟာ အမျိုးမျိုး ပြောင်းလဲနိုင်ပါတယ်။ အဓိကအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်တွေရဲ့ စွမ်းဆောင် ရည်ရလဒ်တွေအပေါ် သက်ရောက်နေတဲ့ အကြောင်းအရာတွေကတော့-

(၁) ခေါင်းဆောင်ကိုယ်တိုင်ရဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး၊ အမူအကျင့် (The leader himself or herself-personality or character)

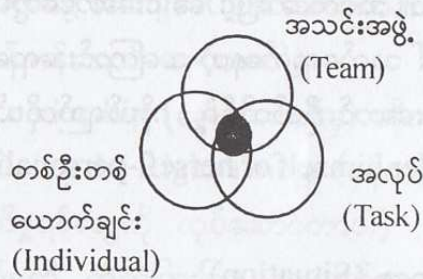
(၂) အခြေအနေ (Situation)

(၃) နောက်လိုက်၊ လက်အောက်ငယ်သားများ (the followers or subordinates) တို့ ဖြစ်ပါတယ်။

တစ်ခါတလေမှာ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ တစ်ဦးချင်း တစ်ယောက်ချင်းအနေနဲ့ ထူးချွန်ထက်မြက် အရည်အသွေးပြည့်ဝ နေကြပေမယ့် အခြေအနေ (Situation) တွေကြောင့်ဖြစ်စေ၊ လက်အောက်ငယ်သား (Followers) တွေကြောင့်ဖြစ်စေ သူတို့ရဲ့ ရလဒ်တွေ၊ စွမ်းဆောင်ရည်တွေ ကျဆင်းယုတ်လျော့တတ်တာကိုလည်း တွေ့ရပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ "Leadership is Action, Not Position" ဆိုတဲ့အတိုင်း 'ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ ရာထူးနေရာတွေ မဟုတ်ဘူး။ လုပ်ဆောင်မှုတွေသာ ဖြစ်တယ်' ဆိုတာကို သိရှိနားလည်ကြတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ

ကတော့ သူတို့ရဲ့ရလဒ်တွေ၊ စွမ်းဆောင်ရည်တွေကို ဘယ်လို အခြေအနေ မျိုးမှာပဲ ဖြစ်ဖြစ်တတ်နိုင်သမျှ၊ စွမ်းနိုင်သမျှ ကောင်းမွန်မြင့်မားအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ကြပါတယ်။

အဓိက အဲဒီလို ဖြစ်နေအောင် သူတို့ ဆောင်ရွက်နိုင်ကြတာက အောက်ပါပုံကလေး အတိုင်းပါ။



ခေါင်းဆောင် (Leader) များရဲ့ အဓိကအလုပ်ကတော့ ဖော်ပြပါ စက်ဝိုင်းသုံးခုဆုံရာ အရောင်ခြယ်ထားတဲ့ အကွက်ကလေး ဖြစ်ပေါ်လာ ဖို့ပါ။ အဓိကက တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီမှာရော အသင်းအဖွဲ့တွေ မှာပါ တူညီတဲ့ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု (Common Task) တွေကို ဖန်တီးဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရင် ခေါင်းဆောင်မှု (Leadership) ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တစ်ဝက် အောင်မြင်ပြီလို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။

နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံ၊ လူမျိုးတစ်မျိုး တိုးတက်အောင်မြင်လာဖို့ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတစ်ယောက်တည်းပေါ်မှာပဲ မှီခိုအားထား ဆောင်ရွက် နေလို့ ဘယ်လိုမှ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။ လူတိုင်းလူတိုင်းဟာ မိမိတို့သက်ဆိုင် ရာ၊ မိမိတို့ကျွမ်းကျင်ရာ နယ်ပယ်အသီးသီးမှာ မိမိတို့ကိုယ် မိမိတို့

ခေါင်းဆောင်စိတ်ဓာတ်မွေး၊ ခေါင်းဆောင်တာဝန်ယူပြီး ကြိုးစား ဆောင်ရွက်ကြမှသာ နိုင်ငံနှင့်လူမျိုး တိုးတက်အောင်မြင်လာမှာ ဖြစ် ပါတယ်။

HR Journal. 8, June, 2012

