



စီမံခန့်ခွဲရေး ခေါင်းဆောင်ကောင်း

ဘဝတက်လမ်း ပါရာမီတာများ

ပီပီ ကျော်ရွှာ



ခြင်္သေ့ဆီနှင့် သိင်္ဂီရွှေခွက် ပန်ပြာခွက်နှင့် ကျောက်စက်ရေ.....

ကျွန်တစ်လွှားမှာ
ခေါင်းဆောင်ကောင်းနှင့် နောက်လိုက်ပြည့်သူ၊
ထမြောက်အောင်မြင်သူနှင့် သူ့ပရိသတ်၊
ခြင်္သေ့ဆီနှင့် သိင်္ဂီရွှေခွက် ပန်တင့်၍
ရေနှင့် ငါး တစ်သားတည်းကျပါမူ
ဣန္ဒာဿ လိုတရသည့် နိမ္မာနဂုတိ နတ်ရေကန်ထဲသို့
သို့မဟုတ်

‘ဆင်းရဲခြင်းနှင့် လိုအပ်ခြင်းနယ်မြေမှ
အလှူပယ်ကြွယ်ဝခြင်းနှင့် လွတ်မြောက်ခြင်းနယ်မြေသို့’
(From the Kingdom of poverty and necessity
to the Kingdom of high prosperity and freedom)
အလိုလို ကျမိလျက်သား ပြစ်လတ္တံ့။

ပန်ပြာခွက်နှင့် ကျောက်စက်ရေသည်
သောက်သုံးရသူ များလှအပေါင်းတို့အား
ရင်ဝယ် အေးမြကြည်လင် လန်းဆန်းချမ်းမြေ့စွာ အမောပြေစေသည်ကား
ယုံမှားသံသယ မရှိပြီထင်။

ဝီဒီ ကျော်စွာ

ခေါင်းဆောင်မှစီစဉ် လူငယ်အလင်းဓေတံ အတွေးစီရင်ခြင်း

ဒို့တာဝန်အရေးသုံးပါး

ပြည်ထောင်စုမပြိုကွဲရေး	ဒို့အရေး
တိုင်းရင်းသားစည်းလုံးညီညွတ်မှု မပြိုကွဲရေး	ဒို့အရေး
အချုပ်အခြာအာဏာ တည်တံ့ခိုင်မြဲရေး	ဒို့အရေး

နိုင်ငံတော်ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေ ဝေါ်ပေါက်ရေးသည် ပြည်ထောင်စုသား အားလုံး၏ ပဓာနကျသော တာဝန်ဖြစ်သည်။

ပြည်သူ့သဘောထား

- ပြည်ပအားကိုးပုဆိန်ခိုး အဆိုးမြင်ဝါဒီများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
- နိုင်ငံတော် တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေးနှင့် နိုင်ငံတော် တိုးတက်ရေးကို နှောင့်ယှက် ဖျက်ဆီးသူများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
- နိုင်ငံတော်၏ ပြည်တွင်းရေးကို ဝင်ရောက် စွက်ဖက် နှောင့်ယှက်သော ပြည်ပ နိုင်ငံများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
- ပြည်တွင်းပြည်ပ အဖျက်သမားများအား ဘုံရန်သူအဖြစ် သတ်မှတ် ချေမှုန်းကြ။

နိုင်ငံရေး ဦးတည်ချက် ၄ ရပ်

- နိုင်ငံတော် တည်ငြိမ်ရေး။ ရပ်ရွာအေးချမ်း သာယာရေးနှင့် တရားဥပဒေ စိုးမိုးရေး
- အမျိုးသား ပြန်လည် စည်းလုံး ညီညွတ်ရေး
- ခိုင်မာသည့် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေသစ် ဖြစ်ပေါ်လာရေး
- ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေသစ်နှင့်အညီ ခေတ်မီ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သော နိုင်ငံတော်သစ်တစ်ရပ် တည်ဆောက်ရေး

စီးပွားရေး ဦးတည်ချက် ၄ ရပ်

- စိုက်ပျိုးရေးကို အခြေခံ၍ အခြား စီးပွားရေး ကဏ္ဍများကိုလည်း ဘက်စုံ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်အောင် တည်ဆောက်ရေး
- ရေးကွက် စီးပွားရေးစနစ် ပီပြင်စွာ ဖြစ်ပေါ်လာရေး
- ပြည်တွင်းပြည်ပမှ အတတ်ပညာနှင့် အရင်းအနှီးများ စိတ်ချော်၍ စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်အောင် တည်ဆောက်ရေး
- နိုင်ငံတော် စီးပွားရေး တစ်ရပ်လုံးကို ဖန်းတီးနိုင်မှု စွမ်းအားသည် နိုင်ငံတော်နှင့် တိုင်းရင်းသား ပြည်သူတို့၏ လက်ဝယ်တွင် ရှိရေး

လူမှုရေး ဦးတည်ချက် ၄ ရပ်

- တစ်မျိုးသားလုံး၏ စိတ်ဓာတ်နှင့် အကျင့် စာရိတ္တ မြင့်မားရေး
- အမျိုးဂုဏ် ဓာတိဂုဏ် မြင့်မားရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အမွေအနှစ်များ၊ အမျိုးသားရေး လက္ခဏာများ မပျောက်ပျက်အောင် ထိန်းသိမ်း စောင့်ရှောက်ရေး
- မျိုးချစ်စိတ်ဓာတ် ရှင်သန်ထက်မြက်ရေး
- တစ်မျိုးသားလုံး ကျန်းမာ ကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ပညာရည် မြင့်မားရေး။

ပီဒီ ကျော်စွာ
စီမံခန့်ခွဲရေးခေါင်းဆောင်ကောင်း

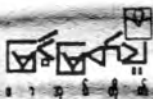
ဘဝတက်လမ်းပါရာမီတာများ

A Good Managerial Leader

Career-parameters

(အင်္ဂလိပ်-မြန်မာ)

မြင့်မြတ်သူဖုရင်



ပိပံသန့်ဝဲရေးသိုင်းသောင်ကောင်း

ပထမ ပုံနှိပ်ခြင်း

၁၊ ဩဂုတ်၊ ၂၀၀၃

အုပ်ရေ ၁၀၀၀၊ တန်ဖိုး ၆၀၀ ကျပ်

ကွန်ပျူတာစာစီ KZaw

မျက်နှာပုံးဒီဇိုင်း ပန်းချီတင်ထွက်:

စာအုပ်ချုပ် ကိုမြင့်နဲ့ ညီဝင်းမြင့်

စာအုပ်စာတမ်း စာနယ်ဇင်း ကြိုတင် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခွင့် အမှတ် [၄၆၁/ ၂၀၀၃(၅)]
စာအုပ်စာတမ်း မျက်နှာပုံး ကြိုတင် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခွင့် အမှတ် [၄၄၇/ ၂၀၀၃(၆)]
ဦးခင်မောင်သိန်းဆွေ (မြ/၀၇၄၇)၊ သလ္လာဝတီစာပေတိုက်၊ တိုက် ၂၄၀၊ အခန်း
၃၊ ဧယျသုခလမ်း၊ သုဝဏ္ဏမြို့နယ်က ထုတ်ဝေ၍ ဒေါ်ခင်လှ (မြ/၀၅၁၇၈)
စာပေလောကပုံနှိပ်တိုက်၊ ၁၇၃၊ ၃၃ လမ်းက အတွင်းစာသား ရိုက်ပြီး ဦးကျော်စိန်
(မြ/၀၂၉၀၉) ကျောက်စိမ်းအောင်ဆက်၊ အမှတ် ၁၇၁၊ ၃၃ လမ်း၊ ကျောက်
တံတား မြို့နယ်က မျက်နှာပုံး ပုံနှိပ်သည်။

ဗဟိုဏ်း

နိဒါန်းနှင့်ကာ

ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ... လူငယ်အလင်းခေတ်...

အတွေးအခေါ်မြှင့်သစ်

- | | | |
|---|--|-----|
| ၁ | လက်တွေ့ မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်းရေးဆွဲချမှတ်နည်း
Strategic Planning in Action | ၃၁ |
| ၂ | လူနှင့်အလုပ် ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ် လုပ်ဆောင်နည်း
Coordinating the People and the Work | ၅၁ |
| ၃ | လုပ်ငန်းခွင် စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်နည်း
Motivation at Work | ၇၇ |
| ၄ | စီမံခန့်ခွဲရေး ခေါင်းဆောင်နည်း
Managerial Leadership | ၁၀၃ |
| ၅ | လုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် ထိန်းကိုင်နည်း
Operations Management and Control | ၁၂၁ |
| ၆ | အနာဂတ် စီမံခန့်ခွဲရေးဗေဒ
Management in the Future | ၁၄၃ |
| ၇ | သင့် စီမံခန့်ခွဲရေးဘဝတက်လမ်း ဘာလဲ ဘယ်လဲ!
Management Career Planning & You! | ၁၅၇ |

ညီငယ်နေဝင်းထွန်း(ဥက္ကဋ္ဌ၊ ပတ္တမြားနဂါးနဲ့ကျောက်မိမ်းနဂါး ကုမ္ပဏီလီမိတက်)သို့...

'အတွေးအခေါ်က အတတ်ပညာထက် ပိုအရေးကြီးသည်'
အိန်စတိန်း

နိဒါန်းငိုက...

ခေါင်းဆောင်မှုပိဋက... လူငယ်အလင်းခေတ်... အတွေးဒီရေမြင့်သစ်

၁

ကမ္မဿကာ

ကောင်းစားဆိုးစား ဤနှစ်ပါးကား အခြားနတ်လူ မည်သူမပြုမိမိမှုတည်း၊

ပြုပြုသမျှ ထိုကမ္မကို ပြုကြသောသူ အမွေယူ၏။

မန်လည်ဆရာတော်(မဃဒေဝ)

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

၂

ခြင်္သေ့ဆီနှင့် သင်္ဂါရွှေခွက်... ဖန်ပြာခွက်နှင့် ကျောက်စက်ရေ
 ကမ္ဘာတစ်လွှားမှာ ခေါင်းဆောင်နှင့် နောက်လိုက်ပြည်သူ၊ ထမြောက်
 အောင်မြင်သူနှင့် သူ့ ပရိသတ် ခြင်္သေ့ဆီနှင့် သင်္ဂါရွှေခွက် ပန်တင့်၍
 ရေနှင့်ငါး တစ်သားတည်း ကျပါမူ ဣစ္ဆာသယ လိုတရသည့် နိမ္မာနရတီ
 နတ်ရေကန်ထဲသို့... သို့မဟုတ် 'ဆင်းရဲခြင်း နှင့် လိုအပ်ခြင်း နယ်မြေမှ
 အလျှံပယ် ကြွယ်ဝခြင်း နှင့် လွတ်မြောက်ခြင်း နယ်မြေသို့' (From
 the Kingdom of poverty and necessity to the
 Kingdom of high prosperity and freedom) အလိုလို
 ကျမိလျက်သား ဖြစ်လတ္တံ့။

ဖန်ပြာခွက်နှင့် ကျောက်စက်ရေသည် သောက်သုံးရသူ များလှ
 အပေါင်းတို့အား ရယ်ဝယ် အေးမြကြည်လင် လန်းရွှင် ချမ်းမြေ့စွာ အစော
 ပြေစေသည်ကား ယုံမှား သံသယ မရှိပြီထင်။

၃

တိုင်းပြည်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် လူ၏ ဆုလာဘ်
 အိတလီ မျိုးချစ် သူရဲကောင်းကြီး ဂျိုးဇက် မက်ဇီနီသည် သူတိုင်းပြည်
 လွတ်မြောက်ရေး အတွက် စစ်ထွက်ခါနီးမှာ သူ၏ နောက်လိုက် စစ်သည်
 တော် တပ်ဖွဲ့အား ဤသို့ မိန့်မှာကြားသည်။

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

‘ရဲဘော်တို့...’

အစာရေစာက ငတ်မွတ်ခြင်း၊

အိပ်စရာက ဆူးခင်းမြေကမ္ဘာလား၊

ဆုလာဘ်ကတော့ သေခြင်းပဲ’

ကိုယ့်တိုင်းပြည် ကိုယ့်အမျိုးကို ချစ်သည့်အရာမှာ ကိုယ့်ကျိုး
ကိုယ့်အတွက် အခွင့်အရေးဟူ၍ တစ်စိုးတစ်စဉ်းမျှ မပါရှိချေ။

ကျွန်တော်တို့၏ မဟာမျိုးချစ် ဆရာကြီး သခင်ဘသောင်း
ကလည်း ကျွန်တော်တို့ နှောင်း လူငယ် လူရွယ် ပွင့်သစ်များအား ခုလို
မြွက်ကြားဖူးသည်။

‘ဝိုင် အမ် ဘီ သခင်တင်ဟာ တို့ဗမာသီချင်းကို ရေးတယ်။

ဒါဟာ မျိုးချစ် တစ်ဦး ထမ်းဆောင်ရမယ့် တာဝန်ကို သူ

ကျေပွန်စွာ ထမ်းဆောင်လိုက်တာပဲ။ ဒါပေမဲ့ ဝိုင် အမ် ဘီ

သခင်တင်ဟာ တိုင်းပြည်နှင့် လူ့ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ပထမ

ဆုလာဘ်ကိုတော့ဖြင့် မရနိုင်ရှာဘူး။ မျိုးချစ် တစ်ဦး ရမယ့်

ပထမ ဆုလာဘ်ကတော့ သူ့ တိုင်းပြည်အတွက် အသက်

စွန့်လှူခြင်းပဲ ဖြစ်တယ်’

အကြီးမြတ်ဆုံး လူ့ တန်ဖိုးဂုဏ်သည် ရတနာ ခုနစ်ပါးနှင့် သင်္ချာ
ဗေဒ ကိန်းဂဏန်း ပညတ်နယ်၍ မရှိလေ။

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

၄

ဂတိမြဲခြင်း ဝိညာဉ်၏ အရှင်သခင်

လောက၌ သူများထက် ခေါင်း တစ်လုံး ပိုမြင့်သူများ၊ နတ်ထွင်းသော ခံတွင်း လှပြင် မခံသူများ၊ တစ်နည်းအားဖြင့် ဆရာ ဗန်းမော်တင်အောင် ၏ ဝေါဟာရ ခေတ္တ ငှားသုံးရပါလျှင် 'လူလွန်မ သားများ' သည် ဂတိ မြဲသော ဝိညာဉ်၏ အရှင်သခင်များ အဖြစ် နတ်မြည်၌သာ ပေါက် ရောက်သော ကက္ကရုနတ်ပန်းကဲ့သို့ ဂုဏ်သတင်း သင်းပျံ့လှိုင်ကြူကာ ကမ္ဘာသူ ကမ္ဘာသား တို့၏ နှလုံးအိမ်၌ ထာဝစဉ် အခွန် တည်ထွန်း ဥဒါန်း တွင်ရစ်ကြ၏။

သာခက ၁

လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း နှစ်ထောင်ကျော်ခန့်က ဂရိပြည်တွင် ဒိုင်ဩ ဂျင်းနီးစ် (Diogenes) အမည်ရှိ ပညာရှင်ကြီး တစ်ဦး ရှိခဲ့လေ၏။ သူသည် မိမိပိုင် ပစ္စည်း ဥစ္စာ ဟူသမျှကို တောင်းစုတ် ပလောင်းစုတ် 'အနုပ်ဝတ္ထု' သဘောထားကာ စွန့်ကြဲလိုက်ပြီးနောက် လှေကတ် တစ်စီး ပေါ်မှာ သွားရောက်နေထိုင်သည်။

တစ်နေ့တွင် ဒိုင်ဩဂျင်းနီးစ်သည် လမ်းဘေး သဲပြင် ပေါ်ဝယ် ဂဲဩမေတြီ ပုစ္ဆာ တစ်ပုဒ်ကို သဲကြီးမဲကြီး တွက်ချက်နေ၏။ ထိုစဉ် အင်ပါရာပြည့်ရှင် အလက်ဇန္ဒား ဘုရင်ကြီး တိုင်းခန်း လှည့်လာခိုက် ဒိုင်ဩဂျင်းနီးစ် ရှေ့တည့်တည့်သို့ ဆိုက်ရောက်တော်မူလာသည်။ ဘုရင်ကြီး၏ အရိပ်က သူ တွက်ချက်နေသည့် သဲပြင်ပေါ် မိုးအုပ် သွားသည်။

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

“သင် အလိုချင်ဆုံး အရာက ဘာတဲ့လဲ... ဒိုင်ဩဂျင်းနီးစ်၊ ကျုပ်ကို ပြောပြပါ။ သင် လိုချင်တာကို ကျုပ် ပေးနိုင်တယ်”

ဟု ဘုရင်ကြီးက မေးတော်မူလိုက်၏။

ဒိုင်ဩဂျင်းနီးစ်က ခေါင်းကလေး အသာ ငဲ့မော့ကာ...

“ကျွန်တော်မျိုး လိုချင်တာက အရှင်မင်းကြီးကို ကျေးဇူးပြုပြီး ဖယ်ပေးတော်မူစေချင်ပါတယ်။ အရှင်မင်းကြီးရဲ့ အရိပ်တော်က ကျွန်တော်မျိုး တွက်ချက်နေတဲ့ ပုစ္ဆာပေါ် အုပ်မိုးနေတော့ ကျွန်တော် မျိုး မမြင်ရလို့ပါ”

ဟု တိုးညင်း အေးဆေးစွာ ပြန်ဖြေပြီး၊ သူ့ ပုစ္ဆာကို ဆက်တွက်နေ၏။

တိုက်တိုင်းအောင် စစ်သူကြီး ဘဝမှ လက်ညှိုးညွှန်ရာ လိုတရ အင်ပါရာ ပြည့်ရှင် ဖြစ်လာသည့် ဘုရင်ကြီး အလက်ဇန္ဒား ခမျာ ‘ဂတိ မြဲခြင်း ဝိညာဉ်၏ အရှင်ခခင်’ နှင့် တွေ့တော့မှ လက်မြောက်ရကာ ပြီးတော်မူလျက် တစ်ဖက်သို့ ဖယ်ပေးပြီး...

“အိမ်... ကျုပ်သာ အလက်ဇန္ဒား မဟုတ်ခဲ့ရင်ဖြင့် ဒိုင်ဩဂျင်းနီးစ်ပဲ ဖြစ်လိုက်ချင်စမ်းပါဘိ”

ဟု ညည်းတွား တောင့်တ သွားရှာသည် ဟူ၏။

သာဓက ၂

“ကျွန်တော်က အေသင်သား ဆော့ခရေးတီးစ်ပါ။ ကျွန်တော် သိတာ အားလုံး ပြောရရင် ကျွန်တော်ဟာ ဘာ တစ်ခုမှ သိသူ မဟုတ်ဘူး ဆိုတာပါပဲ”

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ဤ ပဋိသန္ဓာရ စကားနှင့် မကျွမ်းသိဖူးသေးသူတွေ တွေ့လေ
 တိုင်း မိမိ ကိုယ်ကို နှိမ့်ချသော နိဝါတတရားဖြင့် မိတ်ဆက်တတ်သူမှာ
 အေသင်မြို့သား အကောင်းမြင်ဝါဒီကြီး ဆော့ခရေးတီးစ် ဖြစ်၏။ ဆော့
 ခရေးတီးစ်သည် ဂရိ လူ့ အဖွဲ့အစည်းကို အလှဆင်လိုသည်။ ကောင်းသည်
 ထက် ကောင်းစေလိုသည်။ လူတွေ အယူမှား နေကြခြင်းကို ပြုပြင်
 ပေးလိုသည်။ ထို့ကြောင့် လူမှု ပြုပြင်ရေးတွေ လုပ်၏။ အေသင်မြို့သား
 တို့၏ ကိုယ်ကျင့်တရား၊ လူ့ ဂုဏ်သိက္ခာ၊ လူမှုတန်ဖိုးတွေကို မြှင့်တင်
 ထူထောင်ဖို့ အားထုတ်သည်။ လူငယ်တွေ၏ ပညာရေးကို အထူး အားပေး
 ကာ ကိုယ်တိုင် သွန်သင်လမ်းပြသည်။ ပညာ ပါရမီ ဖြည့်ပေးသည်။

ဆော့ခရေးတီးစ်သည် အများသူငါနှင့် ဆက်ဆံရာ၌ မိမိ ကိုယ်ကို
 မည်မျှပင် နှိမ့်ချ ပြောဆိုတတ်သော်လည်း ကိုယ့် ယုံကြည်ချက် အခြေခံမှု
 ကိုကား အနည်းငယ်မျှ လျှော့ မပေးတတ်။ အခြေခံမှု လမ်းစဉ်နှင့်
 လူကို မျဉ်းခွဲကာ အသက်ဘေး ဟူသော အကြောင်းကြောင့်လည်း မူ
 လမ်းစဉ်ကို ဖောက်ဖျက် သွေဖည်ခြင်း မရှိ။ မူ လမ်းစဉ်ကို အသက်
 ဇီဝထက် တန်ဖိုး ထားသည်။

ဆော့ခရေးတီးစ်က အကောင်းမြင်ဝါဒဖြင့် ပညာ ပါရမီဖြည့်၊
 လူမှု ပြုပြင် ထူထောင်ရေးတွေ လုပ်နေသည်ကို အေသင် ကွန်ဆာပေးတစ်
 အာဏာပိုင် အဖွဲ့က သဘော မတွေ့၊ အပြစ်ရှာသည်။ နောက်ဆုံး နတ်
 ဒေဝတာသစ် ဖန်တီးမှု၊ လူငယ်လူရွယ်တို့၏ အကျင့်စာရိတ္တ ဖျက်ဆီးမှု
 စွဲချက်တို့ဖြင့် ခုံရုံးတင်သည်။ သေဒဏ် ထိသည်။ သူ၏ အကောင်းမြင်
 ဝါဒ လမ်းစဉ်ကို စွန့်လွှတ်လိုက်လျှင် အပြစ်က လွတ်ငြိမ်းခွင့် ရမည်။
 သို့သော်လည်း သူသည် 'ဂတိ မြီခြင်း ဝိညာဉ်၏ အရှင်သခင်' အဖြစ်
 ကို အသက်နှင့် လဲလိုက်လေ၏။

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်းနှစ်ထောင်ငါးရာခန့်က ဆော့ခရေးတီးစ်၏ ကတိမြဲခြင်းဝိညာဉ်သည် မျက်မှောက်ခေတ် ကမ္ဘာသူ ကမ္ဘာသားတို့၏ နှလုံးအိမ်၌ အံ့ဖွယ် အခွန့် တည်ထွန်းနေဆဲ ဖြစ်သည်။

* * *

သာဓက ၃

'သင်ဟာ အသက် နှစ်ဆယ့်ရှစ်နှစ် အရွယ်မှာမှ အထွတ်အထိပ် ပေါက်ရောက် မအောင်မြင် သေးဘူးဆိုရင် သင့်ရဲ့ ဘဝ အိပ်မက်ကို လက်လျော့ စွန့်လွှတ်လိုက်တော့' ဟု ဂျာမန် စာပေ သူရဲကောင်းကြီး ဂိုထေး (အင်္ဂလိပ် စာပေ သုခမိန်ကြီး ထောမဲ့စ် ကာလိုင်၏ အလိုအရ) က ဆိုသည်။ ဂိုထေး၏ အဆိုအမိန့်ကို ကြားနာရစဉ် အသက် နှစ်ဆယ့် ရှစ်နှစ် မပြည့်တတ်သေးခင်မှာပင် 'ငါဟာ ဆော့ခရေးတီးစ် တစ်ထောင်ပဲ (I was a thousand Socrates)' ဟု မိမိကိုယ်ကို ဧကန် ပီပြင်သော ဘဝသမ္ပတ္တိ ပြီးမြောက်သူ (Man of self-actualization) ၏ အသံဋ္ဌာန်ဖြင့် ဇမ္ဗူတစ်လူ ကြွေးကြော်လိုက်သူ ကတော့ ယန်းပေါလ် ဆာတ် (Jean-Paul Sartre) ဖြစ်သည်။

ဆာတ်သည် ၂၀ ရာစုခေတ် ဒဿနိက ဘဏ္ဍာတိုက်ကြီး အလယ် တွင် အကြီးကျယ်ဆုံး တွေးခေါ်ရှင်ကြီး တစ်ဦး ဖြစ်ပြီး ၂၀ ရာစု ခေတ်ကို ကိုင်လှုပ်စေခဲ့သော ဖြစ်တည်မှု ပဓာနဝါဒ (Existentialism-ယင်းကို ဆရာ ထင်လင်းက အတ္ထဘာဝမှန်ဝါဒ ဟူ၍ မြန်မာမှု ပြုခဲ့သည်) ၏ ပုံကိုင်ကြီး အဖြစ်လည်း မော်ကွန်းထိုးပြကြသည်။ သူကား ဖြစ်တည်မှု ပဓာနဝါဒကို စနစ်အကျဆုံး၊ အပီပြင်ဆုံး၊ အထွတ်မြတ်ဆုံး ဖော်စပ် မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

မြင့်ထူ ပေးခဲ့သူ ပီဘီ။ သူ၏ ဒဿန အတွေးအခေါ်က ထက်မြက် ထိနက်သလို သူ့ မျက်လုံး အစုံနှင့် ခံယူချက် တို့ကလည်း တောက်ပ စူးရှသည်။ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ၊ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း၊ ယဉ်ကျေး သိမ်မွေ့ခြင်း၊ တန်ဖိုး၊ ကြီးကျယ်ခြင်း၊ မှန်ကန်ခြင်း စသည် လူ့ အမူအရာတွေကို လူ၏ ပင်ကို အတွင်းသား ပြဋ္ဌာန်းချက် အဖြစ်သာ ရှုမြင်သည်။ ပြင်ပ လူ့ ပယောဂ၏ ပြဋ္ဌာန်းခံ အဖြစ်ကိုကား လုံးဝ ငြင်းပယ်သည်။ သူ့ အပြောက ရှင်းသည်။

‘ကိုယ့် ဘဝကို ကိုယ့် အသိနဲ့ ပိုင်းဖြတ် ပြဋ္ဌာန်း၊ အဲဒါ အကုန် မှန်တယ်၊ သူတစ်ပါးက ပိုင်းဖြတ် ပြဋ္ဌာန်းတာ ခံရင်သာ လုံးဝ မှားတယ်’

ကမ္ဘာပေါ်တွင် တန်ဖိုး အမြင့်ဆုံးသော ဆုမှာ နိုဘယ်လ်ဆု ဖြစ်သည်။ စာပေဂုဏ်၊ ပညာဂုဏ်၊ လူဂုဏ် ပြဋ္ဌာန်းချက် အားလုံး ပါဝင်၍ ငွေ အသပြာ ဝတ္ထုအားဖြင့် အမေရိကန် ဒေါ်လာ တစ်သန်း တန်ဖိုး ထိုက်သည်။ အရိယာ မဟုတ်သော အဘယ် ပုထုဇဉ် လူသားသည် ဤ ဆု တန်ဖိုးကို မမက် ဘယ်သူ ရှိနိုင်ပါ။ လူတင်ပါ၍ နွား ကျားကိုက် ခံရသော ထုံးစံမှာ လူထွင်းသော အညံ့အဖျင်း ခံတွင်း ပိုင်ရှင်များကြောင့် သာ ဖြစ်တန်ရာ၏။ မိမိကိုယ်ကို ဧကန် ပီပြင်သော ဘဝသမ္ပတ္တိ ပြီးမြောက် သူ အဖို့ကား နတ်ထွင်းသော ခံတွင်း ပိုင်ပြီး၍ အဘယ် လူမျှ အပြင် မခံတော့။ မိမိ၏ ဂတိသည် အသက်ဖီဝနှင့် အတူ ကိုယ်တွင်း နှလုံးအိမ်၌ ကိန်းဝပ် စွဲမြဲ တည်နေလေပြီ။ သို့နှင့် နိုဘယ်လ် ဆု ပေးရေး ကော်မတီက ချီးမြှင့်သော စာပေဆိုင်ရာ နိုဘယ်လ်ဆုမှာ ဆာတံ အဖို့ အချည်းနှီး အနပ်ဝတ္ထုမျှသာ ဖြစ်ခဲ့ရလေ၏။

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

လူက ချီးမြှင့်သော ကမ္ဘာပေါ်တွင် တန်ဖိုး အမြင့်ဆုံး ဆုလာဘ်ကို ငြင်းပယ်သည့် တွေးခေါ်ရှင်ကြီး ဆုတ်... နတ်ထွင်းသော ခံတွင်းလှပြင်မခံ ဆိုစကားမှာ ဇနနစင်စစ် ဆရာကြီး ဆုတ် ကိုများ ညွှန်းဆိုဖွဲ့ခွဲလေ့ရှိသလား။

* * *

သာဓက ၄

မြန်မာ့သမိုင်းမှာ မဆိုထားဘိ၊ ကမ္ဘာ့သမိုင်းမှာပါ (လွန်ကဲဆိုမိသွားလျှင် ခွန်လွန်ကြပါ။ သို့မဟုတ် ဖြစ်တန်ရာသည်ဟု ယူကြပါ) အသက်အရွယ် အငယ်ဆုံးနှင့် ဂတိ အမြဲဆုံး သူရဲကောင်းကို ပြပါဆိုလျှင် မင်းရဲကျော်စွာကို ပြရပေလိမ့်မည်။ မြန်မာ့ သူရဲကောင်းအဖြစ် သမိုင်း မော်ကွန်းထိုးခံရချိန်မှာ မင်းရဲကျော်စွာ အသက်က နှစ်ဆယ်ကျော် ဝန်းကျင်သာသာ ကလေးပဲ ရှိသေးသည်။

အင်းဝနှင့် ဟံသာဝတီ နှစ်ပြည်ထောင် စစ်ခင်းကြတော့ နောက်ဆုံး တိုက်ပွဲမှာ မင်းရဲကျော်စွာ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ယုံကြည်စိတ်ချ လွန်းခြင်း၊ ရန်သူ့ နည်းပရိယာယ်ကို အထင်သေးမိခြင်း တို့ကြောင့် အဋ္ဌိကမိ ဝိုင်းတိုက်ခံရကာ ရန်သူ့ လက်တွင်း ကျဆင်းခဲ့ရသည်။ အင်းဝက ချီလာကတည်းက အနိုင် တိုက်မည်၊ အောင်ပွဲခံမည်ဟူသော ယတိပြတ် သန္နိဋ္ဌာန်နှင့် အတူ ရန်သူ့ နယ်မြေထဲ တရကြမ်း စီးနင်း ထိုးဖောက် တိုက်ခိုက်သည်။ ရန်သူ့ တပ် တစ်တပ်ပြီးတစ်တပ် လန်သည်။ သို့သော် နောက်ဆုံးမှာ ဒဏ်ရာနှင့် ဖမ်းမိသွားသည်။

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

သူရဲကောင်းကို ချစ်မြတ်နိုးတတ်သော ရာဇာဓိရာဇ်က “ဆေးကုသ ခံယူပြီး၊ အင်းဝ ပြန်လိုကပြန်၊ မပြန်လိုက သမီးတော်နှင့် ထိမ်းမြား၍ အိမ်ရှေ့အရာ အပ်နှင်းမည်” ဟု မိန့်တော်မူသည်။ အသက် အရွယ်နှင့် မလိုက်အောင် စွန့်လွှတ်ကြီးမြတ်သော နှလုံးအိမ် ရှိသူ မင်းရဲကျော်စွာက “ဆေးကိုလည်း မသောက်ပြီ၊ သူ့ကျွန်ဟူသော အမည်ကို မခံပြီ၊ ငါ့အသက် ရှင်သော်ထက် သေရသော် မြတ်၏” ဆိုကာ အသက် စတေးခဲ့သည်။

ဂတိမြဲခြင်း ဝိညာဉ်၏ အရှင်သခင်ဖြစ်သော ကြီးမြတ်သည့် သူရဲကောင်း မင်းရဲကျော်စွာသည် မြန်မာ တစ်မျိုးသားလုံး၏ နှလုံးအိမ်၌ ထာဝစဉ် ရှင်သန် အခွန်တည်ထွန်း... တည်ထွန်း နေမည်ပ။

* * *

ကျင့်ဝတ်ဓမ္မ တည်စေ မြဲစေ

‘လူတော်ကောင်းသည် မြတ်သော ကိုယ်အင်္ဂါ၏ အကြောင်းကြောင့် ဥစ္စာကို စွန့်ရာ၏။ အသက်ကို စောင့်ဆိုသောကြောင့် မြတ်သော ကိုယ်အင်္ဂါကို စွန့်ရာ၏။ ကျင့်ဆောင်မြဲသဘော ထုံးစံဓမ္မကို အစဉ်မပြတ် အောက်မေ့ ကျင့်ဆောင်လိုသောကြောင့် ဥစ္စာကို လည်းကောင်း၊ မြတ်သော ကိုယ်အင်္ဂါကို လည်းကောင်း၊ အသက်ကို လည်းကောင်း အလုံးစုံကို စွန့်ရာ၏။ ကျင့်ဆောင်မြဲသဘော ထုံးစံဓမ္မကို မလွန်စေရာ။’

(မဟာသုတသောမဇာတ်)

* * *

၅

ချတုန်းက နဂါးမျိုးစေ့... ပေါက်လာတော့ လောက်တွေ

ဘဝ ကမ္မ၊ လူမှု ပရိယာယ်၊ လူ့ အမူအရာနှင့် ထုံးစံဓမ္မတွေကို သိမှတ် ဖြည့်စေ့ကာ တစ်စုတစ်စည်း ဖော်ပြခြင်းမှာ စီမံခန့်ခွဲရေး ခေါင်းဆောင် ကောင်း၏ ဥပမိ ပုံရိပ်ကို ထုဆစ် ရေးခြယ်ရာ၌ ပီပြင်ခန့်ထည် စေလို သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

စီမံခန့်ခွဲရေး ခေါင်းဆောင်ကောင်း ဟူသည် အဘယ်နည်းဟု အချက်အလက်များနှင့် ပုံရိပ်ထိုး ပြခြင်းမှာ မူသေဘောင် (Formal framework) ကို ညွှန်းရာ ရောက်၏။ အခြေခံမူများ၊ ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်းများ၊ လုပ်နည်းလုပ်စဉ်များ၊ နည်းစနစ်များ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ အတတ်ပညာ နည်းပညာများမှာ မူသေဘောင်များ ဖြစ်သည်။ သူသည် ယင်း မူသေဘောင်များကို ဘယ်အတိုင်းအတာအထိ လေ့လာ ဖြည့်ဆည်း ထားသလဲ ဆိုခြင်းမှာ ပဓာနကျသော ကိုယ်ပိုင် အရည်အချင်း ဖြစ်သည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးသည် မူသေဘောင်များကို အစဉ် ပြောင်းလဲ ဖြစ်ပေါ် နေသော လူမှုပတ်ဝန်းကျင်၊ ဥတုရုပ် ဝန်းကျင် တစ်ရပ်၌ လှုပ်ရှားချခင်း ကျင့်သုံးရသည်။ ထိုအခါ ပြောင်းလဲနေသော အခြေအနေများနှင့် သဟဇာတကျအောင်၊ လိုက်လျောညီထွေ အံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်အောင် ကိုင်တွယ် ကျင့်သုံးတတ်ရေးမှာ စီမံခန့်ခွဲရေး ခေါင်းဆောင်ကောင်း၏ ဉာဏ် အမြော်အမြင်နှင့် အတွေးအခေါ်ပေါ် တည်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် သူသည် မူသေ ဘောင်များကို ကိုယ်ပိုင် အရည်အချင်း များအဖြစ် ဖြည့်ဆည်းထားရုံနှင့် မလုံလောက်သေး။ ဉာဏ် အမြော်အမြင် နှင့် အတွေးအခေါ် ရှိဖို့လည်း လိုအပ်သည်။ စာပေ ပညာကို စဉ်ဆက်

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

မပြတ် လေ့လာဆည်းပူးခြင်း၊ လက်တွေ့ ဘဝ အတွေ့အကြုံထဲက သင်ခန်းစာ ယူခြင်း၊ ပြောင်းလဲနေသော အခြေအနေများကို မျက်ခြည် မပြတ် စူးစမ်း မှတ်သားခြင်းတို့မှာ ဉာဏ် အမြော်အမြင် အတွေးအခေါ် ရင့်သန် ထက်မြက်စေသည့် အထိရောက်ဆုံးနည်း ဖြစ်သည်။

‘စီမံခန့်ခွဲရေး နည်းပညာဟူသည် ဘာသာရပ် တစ်ခုတည်း၏ နယ်ပယ် မဟုတ်၊ ပညာ ဘာသာရပ်ပေါင်းစုံ ညှိနှိုင်း ကူးယှက် အဖြေရှာ ရသော ကွန်ရက်နည်း (Interdisciplinary method) ဖြစ်သည်’ ဟု စီမံခန့်ခွဲရေး ပညာရှင် အက်ဖ်ဒီပီ ဟင်နီကာက ဆိုပါသည်။ ထောင့်စေ့အောင် ဖြည့်ဆည်း ရှုမြင် တွေးခေါ်နိုင်စွမ်း ရှိပါမှ စီမံခန့်ခွဲရေး ခေါင်းဆောင်ကောင်း အရည်အချင်း ဥပမိပုံရိပ် ပေါ်လာနိုင်မည်။ စီမံ ခန့်ခွဲရေးမှူးသည် စကတည်းကပင် မှန်ကန်သော မူဝါဒ လမ်းစဉ်နှင့် အလုပ်ကို ချမှတ် လုပ်၍ မျှော်မှန်းထားသော ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်ကို ဆွတ်ခူး အောင်မြင်ရုံနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေး ခေါင်းဆောင်ကောင်း ပီဘီ မဆို နိုင်သေး။ ဆွတ်ခူး ရရှိပြီးသော အောင်မြင်မှု အသီးအပွင့်များကို သားစဉ် မြေးဆက် အခွန်ရှည် တည်မြဲအောင်၊ စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးအောင် (sustainable development)၊ ဒီရေအလား တိုးပွားသည်ထက် တိုးပွားအောင် ထိန်းကျောင်းလမ်းခင်း ပေးနိုင်စွမ်း ရှိသူလည်း ဖြစ်ရမည်။

ရည်မှန်းချက်ကို ပေါက်မြောက် အောင်မြင်အောင် စွမ်းဆောင် နိုင်သည်ထက် ဆွတ်ခူးရရှိပြီးသော အသီးအပွင့်များကို အရှည် တည်မြဲ အောင် ထိန်းကျောင်းလမ်းခင်းပေးတတ်ရေးက ပိုခက်၊ ပိုအရေးကြီး သည်ကို ကမ္ဘာစီးပွားရေးကော်ပိုရေးရှင်းကြီး အချို့ ပြုလဲ ပျက်စီး သွားရ ခြင်းက သက်သေပြနေသည်။ ထို အဖွဲ့အစည်းကြီးများ၏ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်များ၊ စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးချုပ်(မန်နေဂျာချုပ်) များသည် ကိုယ်ပိုင်

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

အရည်အချင်း ညံ့ဖျင်းကြသူတွေ မဟုတ်။ ပါရဂူမြောက် ကျွမ်းကျင် တတ်ပွန်သူတွေသာ ဖြစ်ကြသည်။ သို့သော်လည်း အထက်မှာ ကျွန်တော် တင်ပြခဲ့သော လူ၏ ကြီးမြတ်ခြင်းတရားများ ဖြစ်သည့် ဂတိမြဲခြင်း၊ ဘဝသမ္ပတ္တိ ကောင်းမွန်ခြင်း၊ သာမန် လူတွေထက် လွန်မြောက်ပြီးသော စိတ်ဝိညာဉ်ရှိခြင်း၊ ထုံးစံဓမ္မကို မိမိ အသက်ဇီဝနှင့် ထပ်တူ ထားခြင်း အရာတွေ၌ကား ရင့်မာသော အမတေ စစ်စစ် မဟုတ်ဘဲ၊ အနုပ်ဝတ္ထုကို ကျင့်ဝတ် ဓမ္မထက် တန်ဖိုးထားသည့် နုလျသော သာမန် စိတ်အနေ ရှိသူတွေသာ ဖြစ်ကြလေ၏။ ထို့ကြောင့် ကျဆုံးရခြင်းမှာ ထူးထွေသည့် အံ့ရာသော် မဆိုသာပေ။ လောကအလယ် ဂုဏ် သတင်း မွေးပျံ့ လှိုင်ကြူစွာ ဥခါန်းတွင်စရာ မကျန်ရစ်ကြလေ။

‘ချတုန်းက နဂါးမျိုးစေ့၊ ပေါက်လာတော့ လောက်တွေ ဖြစ်နေ တယ်’ ဆိုသော မှောက်စိ၏ မိန့်ဆိုချက်မှာ ထိုထို လူအနုညာတတွေကို ညွှန်းဆိုခဲ့ပုံရသည်။

သတိသံဝေ... ကျေးဇူးဂုဏ်

‘ကိုယ်ခန္ဓာ အသက် အိုးအိမ် စည်းစိမ် ဟူသမျှတို့ကား ရေပေါ် စွက်သည့် ရေပွက်ပမာ တစ်သက်လျာ ခဏတာမျှ ပျက်စီး တတ်၏။ ကိုယ်ပြု၍ ဖြစ်သော၊ ကိုယ့်ကြောင့် ဖြစ်သော ကျေးဇူးဂုဏ်သည်သာ ကမ္ဘာမြင့်ရှည် အံ့ဖွယ် အခွန် တည် ထွန်းသည်။’

(မဟာဝင်)



၆

ကိုနဂါး နှင့် ဘိဇနက် တိုက်ကွန်

ကျွန်တော့မှာ ညီငယ် တစ်ယောက် ရှိပါသည်။ သူသည် မျက်မှောင်ခေတ် မြန်မာ့စီးပွားရေး လောကတွင် အထင်ကရ ကုမ္ပဏီကြီး နှစ်ခု၏ ပူးတွဲ အကြီးအကဲ ဖြစ်သည်။ ပြည်တွင်း စီးပွားရေး လောက က သူ့ကို 'ကိုနဂါး' ဟု သိကြသည်။ အမှန်လည်း သူကား နဂါး နှစ်ကောင် ဆွဲသော ရတနာ ခုနစ်ပါး တင်ဆောင်လာသည့် ပုညဝဗုဒ္ဓ ရထားယာဉ်၏ အကြီးအမှူး ဦးစီးပုံကိုင် ဖြစ်သည်။

တစ်နေ့မှာ ကျွန်တော်၏ (မြင့်မြတ်သူ) စာအုပ်တိုက်သို့ ဖုန်း တစ်ခု ဝင်လာသည်။ "ဟဲ့လို... ကိုနဂါး ရှိလား" ဟု ပခုံးဖက် ကျွမ်းဝင် ရင်းနှီးသော လေသံဖြင့် မေး၏။ ကျွန်တော့် စိတ်ထဲ 'ဘယ့်နှယ် ကိုနဂါး၊ ကိုယ်လည်း မသိပါကလား၊ ဒီလူနှယ် ဖုန်းများ မှားနေရောသလား' ထင်မိ၏။ သို့နှင့် သူ လေသံနှင့်လည်း လိုက်ဖက်၊ ကိုယ့် နေ့နံနှင့်လည်း ကိုက်အောင် "ကိုယ့်လူ... ဖုန်းများ မှားသလားဗျာ၊ ဒီမှာ ကိုနဂါးတော့ မရှိဘူး၊ ကိုခြင်္သေ့ တစ်ကောင်တည်းပဲ ရှိတယ်" ဟု ပြန်ဖြေလိုက်၏။ "ဟာဗျာ... ဒီဖုန်းက အလျင် ကိုနဂါးရဲ့ ကုမ္ပဏီ ဖုန်းလေ၊ မဟုတ်ဘူးလား" ဆိုတော့မှ ဖျတ်ခနဲ သတိရကာ၊ "ဪ... ဟုတ်ပြီ၊ ဟုတ်ပြီ၊ ခဏလေးနော်၊ ရပြီ ရော... ဟောဒီမှာ ဖုန်း အသစ်က"။ "ကျေးဇူးပဲ... တစ်ကောင်တည်းသော ကိုခြင်္သေ့" ဟု လှမ်းစသွားသည်။

လက်စသတ်တော့ ကိုယ့်ညီတော်မောင်က 'ကိုနဂါး' ကိုး။

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

'ကိုနဂါး' တဲ့။ ဘယ်လို နဂါးမျိုးလဲ။ ဘယ်လိုမျိုး နဂါးလဲ။ ကိုနဂါး ဦးစီးပွဲကိုင် မောင်းနှင်နေသော ကုမ္ပဏီ ယာဉ်ကြီးကို ရတနာ ခုနစ်ပါး သယ်ဆောင်လာသည့် ပုညဝဗုဒ္ဓ ရထားယာဉ်ဟု ကျွန်တော် တင်စား ပြောခဲ့၏။ ထိုရထားယာဉ်ဆွဲသည့် နဂါး နှစ်ကောင်မှာ သာမန် နွယ်နွယ်ရရ နဂါးတွေ မဟုတ်။ တစ်ကောင်က အဿထိုရ်မြင်း နဂါး။ နောက် တစ်ကောင်က သံမဏိ နဂါး။ အဿထိုရ် မြင်းနဂါးနှင့် သံမဏိ နဂါး နှစ်ကောင် ဆွဲသည့် ပုညဝဗုဒ္ဓယာဉ်၏ အကြီးအမှူး ဦးစီး ပွဲကိုင်မှာ ဘောဂဝတီ နဂါးပြည်၌ စည်းစိမ် အပြည့်နှင့် ဇိမ်ကျ နေသည့် ဝိမာန၌ နတ်နဂါး မဟုတ်။ စီးပွားရေး စစ်မြေပြင် ဆင်းကာ လူနှင့် သဘာဝ တိုက်ပွဲ၊ လူနှင့် ကုန်လုပ်ရေး တိုက်ပွဲ ဆိုသည့် စီးပွားရေး တိုက်ပွဲကြီး နှစ်ပွဲကို ကိုယ်တိုင် ကြီးကြပ် ကွပ်ကဲနေသည့် ကမ္မလ စစ်သူကြီး နဂါး။ ကျွန်တော်က သူ့ကို တိုက်တိုင်းအောင် စစ်သူကြီးလို့ ပြောတော့ သူ ဘာမှ ပြန်မပြော၊ ပြုံးနေ၏။

သူသည် အသူတစ်ရာမျှ နက်သည့် မိုင်းတွင်းကြီးထဲ ကိုယ်တိုင် ကိုယ်ကျ ဆင်းချီ တက်ချီ အလီလီ လုပ်သည်။ စိုက်ပျိုးခင်းတွေ ရှိရာ တစ်မျှော်တစ်ခေါ် ရှည်မျော ကျယ်ပြောသည့် ရှမ်းရိုးမ တောင်ကြော တောင်စွယ် အသွယ်သွယ်ကို ဒုန်းစိုင်း ခရီးနှင်သည်။ သူ၏ စီးပွားရေး တိုက်ပွဲ ခရီးလမ်းက ညက်ညော သက်သာခြင်း မရှိ။ ကြမ်းတမ်း ခက် ထရော်သည်။ သဘာဝ ဘေးအန္တရာယ်နှင့်လည်း အကြိမ်ကြိမ် ထိပ်တိုက် ရင်ဆိုင် တိုးရသည်။ ရုပ်ဝတ္ထုပိုင်းက စိန်ခေါ် ထိပါး ရန်မူခြင်းကိုလည်း မျက်ခြည်မပြတ် သတိကြီးစွာ ထားရသည်။ လူလူချင်း ဒုက္ခ ပေးတတ် သော သိမ်မွေ့သည့် အမူအရာ ပရိယာယ်ဝေဝစ် ဆူးငြောင့် ခလုတ် များကိုလည်း အစဉ် ဂရုစေ့စိုက်ရသည်။ သို့သော် သူကား မမူ။ ဇွဲနပဲ မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ကြီးသည်။ သန္နိဋ္ဌာန် ခိုင်မြဲ တည်ကြည်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံတော့ ကျောက်စိမ်း၊ ကျောက်မျက်၊ စိန်၊ ကြောင်၊ နီလာ၊ မြ၊ ပတ္တမြားပွင့် ကလေးတွေကို စစ်ဆေး အကဲဖြတ် နေတတ်သည်။ ကျန် အချိန်များ၌ကား နဂါး နှစ်ကောင် ကုမ္ပဏီ ကွန်ရက်ကို ဖြန့်ကြက် စီမံ ခန့်ခွဲလျက် ရှိသည်။

သူ၏ စီမံခန့်ခွဲနည်းမှာ အဓိက အားဖြင့် လက်တွေ့ဘဝ အတွေ့အကြုံမှ သင်ခန်းစာ ယူသည်။ အတိတ်၏ ကောင်းကျိုး ဆိုးကျိုး နှစ်တန်ကို ဝေဖန် ပိုင်းခြား၍ ဆိုးသည့် ရလဒ်ကို ရလဒ်ကောင်း ဖြစ်လာအောင်၊ ရလဒ်ကောင်းကို ပိုကောင်းအောင် သွေးသစ် အားသစ် လောင်းပေးသည့် ပြန်ကျွေးထိန်းချုပ်နည်း (Feedback control) ကိုရော၊ အတိတ် ပစ္စုပ္ပန် ဖြစ်ရပ်မှန်ကို အခြေခံ၍ နောင်ဖြစ်လာနိုင်ခြေ စိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်ရန် အသင့် ကြိုတင်စီမံ ပြင်ဆင်ထားသည့် ကြိုကျွေးထိန်းချုပ်နည်း (Feedforward control) ကိုပါ ကျွမ်းကျင် ပိုင်နိုင်စွာ ကျင့်သုံးတတ်သည်။ လူပင် ငယ်သော်လည်း အတွေ့ အကြုံ သမ္ဘာ ရင့်သည်။ သမ္ဘာက စကား ပြောသည်။ အောင်မြင်မှု သရဖူ ဆောင်းစေသည်။ သင်္ချာဉာဏ်ကြီးရှင် ဂျွန် ဗွန် နျူးမင်းနန်နှင့် ဘောဂဗေဒ ပါရဂူ အော်စကာ မော်ဂျင် စတန်း တို့၏ 'ယှဉ်ပြိုင်နည်း (ဂိမ်း) သီအိုရီ နှင့် စီးပွားရေး အမှုအရာ' (Theory of Games and Economic Behaviour) သဘောတရားသည် ကိုနဂါး၏ စီးပွားရေး လက်တွေ့တိုက်ပွဲ ဘဝ အတွေ့အကြုံနှင့် တစ်ထပ်တည်း ကျနေသည်။ ကွက်တိ အံကိုက် ဖြစ်နေသည်။ 'စီးပွားရေး တိုက်ပွဲ ဟူသည် အားကစား၊ စစ်ပွဲတို့နှင့် မတူ။ အားကစား၊ စစ်ပွဲ တို့၏ ပင်မ ရည်မှန်းချက်က အနိုင်အရှုံး ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေး သဘောက ထိုသို့ မဟုတ်။ အနိုင် အရှုံး အဓိက ဦးတည်ချက် မဟုတ်။ တစ်ဖက်လူကို

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ရှုံးနိမ့်စေပြီး မိမိ အနိုင်ရအောင် အကောင်းဆုံး ပြင်ဆင် ထိုးနှက် တိုက်ခိုက်ရေးမှာ စီးပွားရေး ယှဉ်ပြိုင်မှု၏ အနှစ်သာရ မဟုတ်။ စကတည်းက မှားယွင်းသော ယှဉ်ပြိုင်မှုကို ရွေးလုပ်မိပါက ဘယ်လောက် ကောင်းကောင်း မိုးပျံအောင် ယှဉ်ပြိုင်စေကာမူ ရှုံးမှာ သေချာသည်။ ယှဉ်ပြိုင်ဘက်ကို မရှုံးနိမ့် မလဲပြီစေဘဲ မိမိ အောင်နိုင်ခြင်းကသာ တကယ့် အံ့ဘနန်း ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးကောင်းသည် စကတည်းကပင် မှန်ကန်သော ယှဉ်ပြိုင်မှု (ဂိမ်း) ကို သေချာပေါက် ရွေးချယ် ယှဉ်ပြိုင်ရေးမှာ စီးပွားရေး အောင်မြင်မှု၏ သော့ချက် အခရာ ဖြစ်သည်' ဟု ဗွန် နူးမင်းနီ နှင့် မော်ဂျင် စတန်း တို့က ပြည့်စုံသည်။

ကိုနဂါး၏ ကုမ္ပဏီ ကွန်ရက်သည် စကတည်းက မှန်ကန်သော မူဝါဒ လုပ်ငန်းစဉ် ချခဲ့သည်။ ကွန်ရက်၏ အခြေခံ အဆောက်အအုံများ (Basic structures) နှင့် ပင်မ ကျောရိုး (၀၁) ကျောထောက် နောက်ခံ အဆောက်အအုံများ (Infrastructures) ကို အလျင် အခိုင်အမာ တည်သည်။ 'ငှက်ပျောပင်စိုက် မိလိုက်ဖပါ' သားစဉ် မြေးဆက် အရှည် တည်မြဲမည့် အခြေခံ အုတ်မြစ်ကို ဦးစွာ ချသည်။ ယခုအခါ ထိုအဆောက်အအုံများမှာ မယိမ်းမယိုင် ကျောက်စာတိုင်ကဲ့သို့ ခိုင်ခံ့ မတ်ထူနေလေပြီ။ ထို အဆောက်အအုံများ၏ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား (productivity) မှာ အားကောင်းသည်။ စွမ်းရည် မြင့်မာသည်။ စစ်ရေးသေနင်္ဂဗျူဟာ စကားနှင့် ပြောလျှင် လွန်စွာတော်သော စစ်သူကြီး တစ်ဦးသည် စစ်ပွဲကို မဆင်နွှဲမီ ဦးစွာအားဖြင့် အထွေထွေ လှုံ့ဆော် စည်းရုံးသိမ်းသွင်းမှု (General mobilization) ကို အရင်လုပ် သည်။ ခိုင်လုံ သေချာပြီဆိုမှ တိုက်သည်။ အောင်ပွဲက ကျိန်းသေသည်။ မည်သည့် အလုပ်ကို လုပ်လုပ် သေချာပေါက် အောင်မြင်စေလိုလျှင်

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ထိုအလုပ်နှင့် ပတ်သက် ဆက်နွယ်နေသမျှ အရာအားလုံးကို ကနဦး
 general mobilization လုပ်တတ်ဖို့ လွန်စွာ အရေးကြီးသည်။
 လုပ်ငန်း အောင်မြင်ရေးအတွက် သေရေးရှင်ရေး သော့ချက် အစရာ
 ကျသည်။ ကိုနဂါး၏ ကုမ္ပဏီကွန်ရက် စီးပွားရေးတိုက်ပွဲ ဆင်နွဲသမျှ
 အောင်မြင်မှု ရာနှုန်း မြင့်မား၍ အထွတ်အထိပ်သို့ အဆင့်ဆင့် တက်လှမ်း
 ရောက်ရှိရခြင်းမှာ ထိုအချက်များနှင့် ပြည့်စုံကိုက်ညီသောကြောင့် ဖြစ်
 သည်။

သူ့ ကုမ္ပဏီကွန်ရက် မူဝါဒလမ်းစဉ်၏ အခြားအရေးကြီးသော
 ဝိသေသ ကျင့်ဝတ် တစ်ရပ်မှာ မိသားစုစိတ်ဓာတ် အားကောင်းခြင်း
 (Familyspirit) ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီကွန်ရက်၏ အကြီးအကဲသည်
 သူ့ လက်အောက်ငယ်သား ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို ရင်ဝယ်သားကဲ့သို့
 သဘောထားသည်။ ပေါကွရ ဝဿမိုး ရွာသလို ကွက်ကြား၍ ခြင်းချက်နှင့်
 မဆက်ဆံ။ တစ်သားတည်း ပြုမှု ဆက်ဆံသည်။ တစ်ပြေးညီ တန်းတူ
 ရည်တူ အခွင့်အရေး ပေးသည်။ စရိတ်ငြိမ်း ခံစားခွင့် ပေးသည်။ 'ဝန်ထမ်း
 များအား ကုမ္ပဏီက နေ့စဉ် ထမင်းကျွေးသည်' ဆိုလျှင် အံ့ဖွယ်တစ်ပါး
 အဖြစ် မှတ်တမ်း တင်ရအံ့။ ကမ္ဘာမှာ ရှာမှရှားသည့် စီးပွားရေး ကျင့်ဝတ်
 ဗေဒ (Businessethics) ဖြစ်သည်။ ဤမူဝါဒ ကျင့်ဝတ်တွေ
 ကြောင့် ကုမ္ပဏီကွန်ရက်နှင့် ဝန်ထမ်း အကြား၌ လည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်း
 အချင်းချင်း ကြား၌ လည်းကောင်း စိတ်ဝမ်းညီ၍ ရေနင့်ငါး တစ်သား
 တည်း ဖြစ်သည်။ ရေကို သား၍ အခြား မထင် ဖြစ်သည်။ 'မျက်မှောက်
 ခေတ် စီးပွားရေး အောင်မြင်မှုတွင် မိသားစု စိတ်ဓာတ်မှာ လွန်စွာ
 အရေးပါသည်။ သာဓအားဖြင့် အမေရိကန် အတွင်းပိုင်း မြို့ကြီးများတွင်
 ကိုရီးယား နွယ်ဖွား အမေရိကန်များ စီးပွားရေး အောင်မြင်ရခြင်းမှာ

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

၎င်းတို့ အချင်းချင်း ရိုင်းပင်းကူညီသည့် မိသားစုစိတ်ဓာတ် ရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပြီး၊ အာဖရိက နွယ်ဖွား အမေရိကန်များ ဆင်းရဲခြင်းမှာ မိသားစု စိတ်ဓာတ် ကင်းမဲ့ ခေါင်းပါးသောကြောင့် ဖြစ်သည်' ဟု ဖရန်စစ် ဗူးကူးယာမက 'ယုံကြည်ခြင်း တရား' (Trust) ကျမ်းမှာ ရှင်းပြပါသည်။

'ယုံကြည်ခြင်း တရား' (Trust) ကျမ်းပြု ကမ္ဘာကျော် ဂလိုဘယ်လ် လစ်ဘရယ်လ်ခါဒီ ဗူးကူးယာမနှင့် 'လူမှု အရင်းအနှီးဗေဒ သီအိုရီ' (Theory of Social Capital) ရေးသူ လူမှုဗေဒ ပညာရှင် ဂျိမ်းစ် ကိုးလ်မန် တို့က ဤမိသားစုစိတ်ဓာတ်ကို 'အချင်းချင်း ရိုင်းပင်း ကူညီစိတ် (ဝါ) ရဲဘော်ရဲဘက်စိတ်' (Esprit de corps) ဟု ခေါ်ကြသည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးဗေဒ ရှုထောင့်က ကြည့်လျှင် ကိုနဂါး၏ စီမံခန့်ခွဲရေး ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံမှာ 'ဖခင်ဆန်သော စီမံခန့်ခွဲရေး ခေါင်းဆောင်နည်း' (Paternalistic leadership method) ဖြစ်သည်။ အာရှတိုက် စီးပွားရေး လောကတွင် ဤ ခေါင်းဆောင်နည်းမှာ လွန်စွာ ရေပန်းစားသည်။ အောင်လည်း အောင်မြင်ကြသည်ကိုတွေ့ရ၏။ တရုတ်တွေးခေါ်ရှင်ကြီး ကွန်ဖြူးရှပ်စ်၏ အတွေးအခေါ်မှ အရင်းအမြစ်ခံလာသည်။

စင်စစ် ကျွန်တော်၏ ညီတော်မောင် 'ကိုနဂါး' မှာ ကမ္ဘာ့ စီမံခန့်ခွဲ ရေး စံနှင့် ထိုးကြည့်လျှင် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် (Chief-Executive Officer)၊ သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးချုပ် (ဝါ) မန်နေဂျာချုပ် (Manager-General) ဖြစ်သည်။ ဂလိုဘယ်လ်ခေတ် စီးပွားရေး ဝေါဟာရနှင့် ပြောရလျှင် 'အောင်မြင်သော စီးပွားရေး ထိပ်သီး... ဘီဇနက် တိုက်ကွန်' (Successful Business Tycoon) တစ်ဦး ဟူ၍ ဆိုရချိမ့်မည်။

* * *

၇

ပညာတန်ဖိုး... သားရွှေအိုး

လွန်ခဲ့သော ဆယ်နှစ်ကျော်ခန့်က ဖြစ်သည်။ 'အလုပ်လုပ် ပညာဆက်ဆည်းပူး' ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ပြည်ပသို့ ထွက်သွားသည့် တက္ကသိုလ်ကျောင်းနေဖက် ဘာသာရပ်တူ သူငယ်ချင်း တစ်ယောက်နှင့် အစီအစဉ်ကလေး တစ်ခု ကူညီ လုပ်ခဲ့ဖူး၏။ 'အလုပ် တစ်ဖက်နှင့် ပညာ ဆက်သင်ရေး အစီအစဉ်' ...။ သူက အရင် စမ်းလုပ်ကြည့်သည်။ အလုပ် ဦးစွာရှာပြီး၊ အတည်တကျ ဖြစ်တော့ Master ဒီဂရီတွေ တစ်ခုပြီး တစ်ခု ယူသည်။ နဂိုက B.Econ ဘွဲ့ရ၊ ဟိုရောက်တော့ ၁၀ နှစ်ဝန်းကျင်အတွင်း M.Com, MPA နှင့် CPA ဘွဲ့တွေ ထပ်ရသည်။ ပြီးတော့မှ နောက်ဆုံး ဘောဂဗေဒပညာ Ph.D အတွက် Thesis ရေးသည်။ အတော့်ကို ကြိုးစား ရှာသည့် သူငယ်ချင်း၊ ခုတော့ အထိုင်ကျနေပြီ။

သူ အလုပ်အကိုင် ရလို့ အတည်တကျ ဖြစ်သည်နှင့် မရှေးမနှောင်း ဆယ်တန်းအောင်ပြီး၊ ပညာ ဆက်ဆည်းပူးလိုစိတ်ရှိသူ ကလေးသုံး လေး ယောက်ကို မွေးမြူပျိုးထောင် ကူညီပေးသည်။ မိမိက ဒီမှာ သင်ပေးစရာ ရှိတာတွေ သင်ပေး၊ သူက ဟိုမှာ နေရာချပေးပေါ့။ အလုပ်ကိုယ်စီနှင့် ပညာ ဆက်သင်ကြသည်။ သာမန် ကြိုးစားသူက နည်းပညာ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ ဒီပလိုမာဘွဲ့ တစ်ခုစ နှစ်ခုစလောက်နှင့် ရပ်ကာ ပုံမှန် အလုပ်ကလေးနှင့် ကျေနပ်တင်းတိမ်သွားကြ၏။ ဆက်မကြိုးစားကြတော့ဘဲ အလုပ်ခွင်ထဲ ဇောက်ချမြုပ်နှံလိုက်ကြသည်။ သာမန် ကြိုးစားတော့ သာမန် အလုပ်နှင့် သာမန် လစာ ဝင်ငွေသာ ရသည်မှာ ဓမ္မတာပဲ ဖြစ်သည်။

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

သည်အထဲက တစ်ယောက်ကတော့ လွန်စွာ ထူးချွန်သည်။ ပညာ တန်ဖိုးကို နားလည်ပြီး ပညာကို ကိုးကွယ်သည်။ သူ၏ ရှေ့ဆောင်လမ်းပြ ပုဂ္ဂိုလ်ကို နမူနာထား အတုယူကာ အပတ်တကုတ် ကြိုးစားသည်။ စာနှင့် လူ၊ လူနှင့် စာ ပြတ်လပ်သည် မရှိ၊ ဝီရိယစိုက်ထုတ်သည်။ အလုပ် တစ်ဖက်နှင့် ရသမျှ အချိန်ကလေးတွေကို လုယူ အသုံးချသည်။ စဉ်ဆက်မပြတ် ပညာဆည်းပူး သင်ယူခြင်းကို နှလုံးမွေ့ပျော်သည်။ သို့နှင့် နည်းပညာဘွဲ့၊ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ ဒီပလိုမာဘွဲ့တွေ တစ်သိကြီး ရသည်။ ထူးချွန်စွာ အောင်မြင်သည်။ 'ကြိုးစားသူအဖို့ ထိပ်ဆုံးမှာ နေရာ အမြဲ ရှိသည်' ဆိုသော သုံးဆောင်း စကားပုံမှာ ဤသူငယ်အတွက် အလွန်မှန်၏။ အသက်သုံးဆယ်ဝန်းကျင် အရွယ်မှာပင် ထိုနိုင်ငံက ဧရာမ ဘဏ်လုပ်ငန်း ကော်ပိုရေးရှင်းကြီး တစ်ခုတွင် 'ထိပ်တန်း အတိုင်ပင်ခံ' (Senior consultant) ဖြစ်လာသည်။ ရာထူးက မြင့်၊ လစာ ဝင်ငွေကလည်း ကောင်းမှကောင်းဘိ။ ယင်း နိုင်ငံ ဒေါ်လာငွေနှင့်ဆို လစာ တစ်သောင်း ဝန်းကျင်၊ အမေရိကန် ဒေါ်လာနှင့်ဆို လေး ငါး ထောင်ခန့် ရသည်။

ကျွန်တော်တို့ သူငယ်ချင်း နှစ်ယောက်မှာ ဤသူငယ် အတွက် ဂုဏ်ယူမဆုံး၊ အတိုင်းမသိ ဝမ်းသာပီတိ ဖြစ်မိကြသည်။ 'ကြိုးစားက ဘုရား ဖြစ်သည်' 'ပညာတန်ဖိုး အဖိုးနွယ် ထိုက်သည်' ဆိုသော လူကြီးသူမ ဆုံးမစကားများကို လူငယ် လူရွယ်တိုင်း နှလုံးအိမ်ထဲ ထာဝစဉ် စွဲမြဲထားသင့်ကြသည်ဟု တွေးမိပါ၏။

ခုတော့... 'ပညာတန်ဖိုး သားရွှေအိုး' ဆိုသော သားရတနာမျိုး မှာ သည်လို သားအလိမ္မာ သူငယ်မျိုးကို ပြောရမည် ထင်သည်။

၈

ပရိသတ်ထိန်းနည်း... လူကြီး လုပ်နည်း

ကျွန်တော်သည် တတ်သလောက် မှတ်သလောက်ကလေးနှင့် မတောက်
 တခေါက် စာရေးပါ၏။ ဘာသာပြန်ပါ၏။ 'စာရေးဆရာ တစ်ယောက်'
 ဖြစ်ဖို့ကား ရွှေဘုံထီးနှင့် အပုံကြီး အလှမ်း ကွာဝေးပါသေးသည်။
 မမျှော်မှန်းဝံ့သေးပါ။ သည်လိုနှင့် မဝံ့မရဲကြားက စာအုပ်ကလေး
 သုံးလေးအုပ် ထွက်ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ ပထမ 'စီမံခန့်ခွဲရေး နည်းပညာသစ်'
 (ဒုတိယအကြိမ် မကြာမီ ပြန်ထွက်ပါမည်)၊ ဒုတိယ 'စီမံခန့်ခွဲရေးမှူး
 ကောင်း အရည်အချင်း စံနှုန်းများ' (နှစ်အုပ်လုံး ကုန်အောင် အားပေးအပ်
 ကျွန်တော့် စာအုပ် လေ့လာ ဆည်းပူးသူ ပရိသတ်ကို လေးစား ကျေးဇူးတင်
 ပါသည်)၊ တတိယ 'ပေါ်လစီ ထုဆစ်နည်း သီအိုရီ' နှင့် နောက်ဆုံး
 မကြာမီက ထွက်သည့် စတုတ္ထအုပ် 'ပို့စ် မော်ဒန် လူမှုဗေဒနှင့် ခေတ်သုံး
 နိုင်ငံရေးပညာ ဝေါဟာရအဘိဓာန်'...။

ကျွန်တော်၏ ပရိသတ်မှာ နည်းပါ၏။ သို့သော် တစ်ယောက်
 ဆို... ဆိုသလောက် သာမန် လူ အမူအကျင့်နှင့် စိတ်အနေ လွန်မြောက်
 ပြီး တန်ဖိုးတရားကို ကောင်းကောင်း သိနားလည်သော ဘဝသမ္မတ္တိ
 ရှိနှင့်သူတွေဟု မမှိတ်မသုန် ခံယူပါသည်။ ဤအသိဖြင့် ညွတ်နူး
 လှိုက်လှဲစွာ ကျေးဇူးတင်ရင်း အထက်က မိမိ၏ မှတ်တိုင်ကလေးတွေကို
 လွမ်းမောတမ်းမက်လျက် ရှိနေပါ၏။ ယခု ပဉ္စမမြောက် 'စီမံခန့်ခွဲရေး
 ခေါင်းဆောင်ကောင်း ဘဝတက်လမ်း ပါရာမီတာများ' စာအုပ်ကို
 လက်ကမ်းလိုက်ပြန်ပါပြီ။ မွေ့ပျော်စွာ ဆီးကြို ပွေ့ပိုက်နိုင်ကြလိမ့်မည်
 ဟု မျှော်လင့်ပါ၏။

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ဤစာအုပ်မှာ ဒုတိယအုပ် 'စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးကောင်း' နှင့် တဆက်
 တစပ်တည်း ဖြစ်သည်။ တစ်အုပ်ချင်းလည်း လေ့လာဆည်းပူးနိုင်သည်။
 နှစ်အုပ်ပေါင်း လေ့လာမည်ဆိုလျှင် ပိုပြည့်စုံ ဖူလုံနိုင်ပါသည်။ ကျယ်
 ကျယ်ပြန့်ပြန့် သိရှိနိုင်ပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းပညာအမြင် ပိုကျယ်
 လာပါလိမ့်မည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းပညာ သီအိုရီ အခြေခံ သဘောတရား
 များကို အနှစ်ချုပ်တင်ပြထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ နောက် တတိယအုပ်
 ရေးရန် ကျန်နေပါသေးသည်။ ဤသုံးအုပ် ပေါင်းလိုက်လျှင် အခန်းပေါင်း
 ၂၀ ထိ ရှိလာပြီး၊ ကမ္ဘာ့ ခေတ်မီ စီမံခန့်ခွဲရေး နည်းပညာ သီအိုရီ
 အခြေခံ သဘောတရား အဆောက်အအုံကို အနှစ်ချုပ် မြိုင် အုပ်မိ၊
 တီးမိ ခေါက်မိမည် ဖြစ်ပါသည်။ သည်ကမူ တစ်ဆင့် ကမ္ဘာ့ စီမံခန့်ခွဲရေး
 နည်းပညာ နယ်ပယ်ထဲ နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း တိုးဝင် လျှောက်လှမ်းကြ
 စေချင်ပါသည်။ ကျွန်တော်၏ အားထုတ်ချက်များမှာ အားနည်း
 ချွတ်ယွင်းချက်များ ရှိကောင်း ရှိမည်၊ အတိုင်းအတာ ပမာဏ သေးငယ်
 ချင် သေးငယ်မည်။ သို့သော် လူငယ်လူရွယ်တိုင်း စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းပညာ
 အမြင်ကျယ်ပြီး၊ စဉ်ဆက်မပြတ် ပွားစီး ဆည်းပူးလေ့လာကာ
 ကိုယ့်တိုင်းပြည် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရာ တိုးတက်ကြောင်း
 လုပ်ဆောင်ရာမှာ တစ်ထောင့်တစ်နေရာက ဖြည့်လောင်း ပေးနိုင်
 လိမ့်မည်ဟု ရည်မှန်းပါသည်။

ကုန်ထုတ်လုပ်သူနှင့် ဈေးကွက်မှာ စားသုံးသူ ပရိသတ် ရှိသည်။
 ဘဏ်မှာ အပ်နှံသူ ဖောက်သည် ပရိသတ် ရှိသည်။ သရုပ်ဆောင်မှာ
 ပွဲကြည့် ပရိသတ် ရှိသည်။ အဆိုတော်မှာ နားထောင်သူ ပရိသတ် ရှိသည်။
 မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

စာရေးဆရာ/စာရေးသူမှာ စာဖတ် ပရိသတ် ရှိသည်။ ခေါင်းဆောင်မှာ နောက်လိုက် ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ထမြောက် အောင်မြင်သူတိုင်းမှာ သူ့ ပရိသတ်နှင့်သူ ရှိရမိ ဖြစ်သည်။ ထမြောက် အောင်မြင်သူနှင့် သူ့ ပရိသတ် မကင်းကွာစကောင်း။ ကင်းကွာသွားသည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက် မြောင်းထဲ ကျွမ်းထိုးပက်လက် ကျတတ်လေ၏။

သို့ဆိုလျှင် ကိုယ့် ပရိသတ်ကို ဘယ်လို ထိန်းမလဲ။ အမရပူရ မြို့ မဟာဂန္ဓာရုံဆရာတော် အရှင်ဇနကာဘိဝံသ၏ ဩဝါဒ စကားနှင့် နိဂုံးချုပ်ပါရစေ။

‘ပရိသတ် ထိန်းတယ်၊ (လူကြီး လုပ်တယ်) ဆိုတာ...

- ၁ အဂတိ မလိုက်စားရဘူး၊
- ၂ ကိုယ့် ရိုသ် ပစ္စည်း မနှုတ်ပြောရဘူး၊
- ၃ မေတ္တာကရုဏာ ရှေ့ရှုရမယ်၊
- ၄ စာပေဘက်ကလည်း ပြည့်စုံရမယ်။’

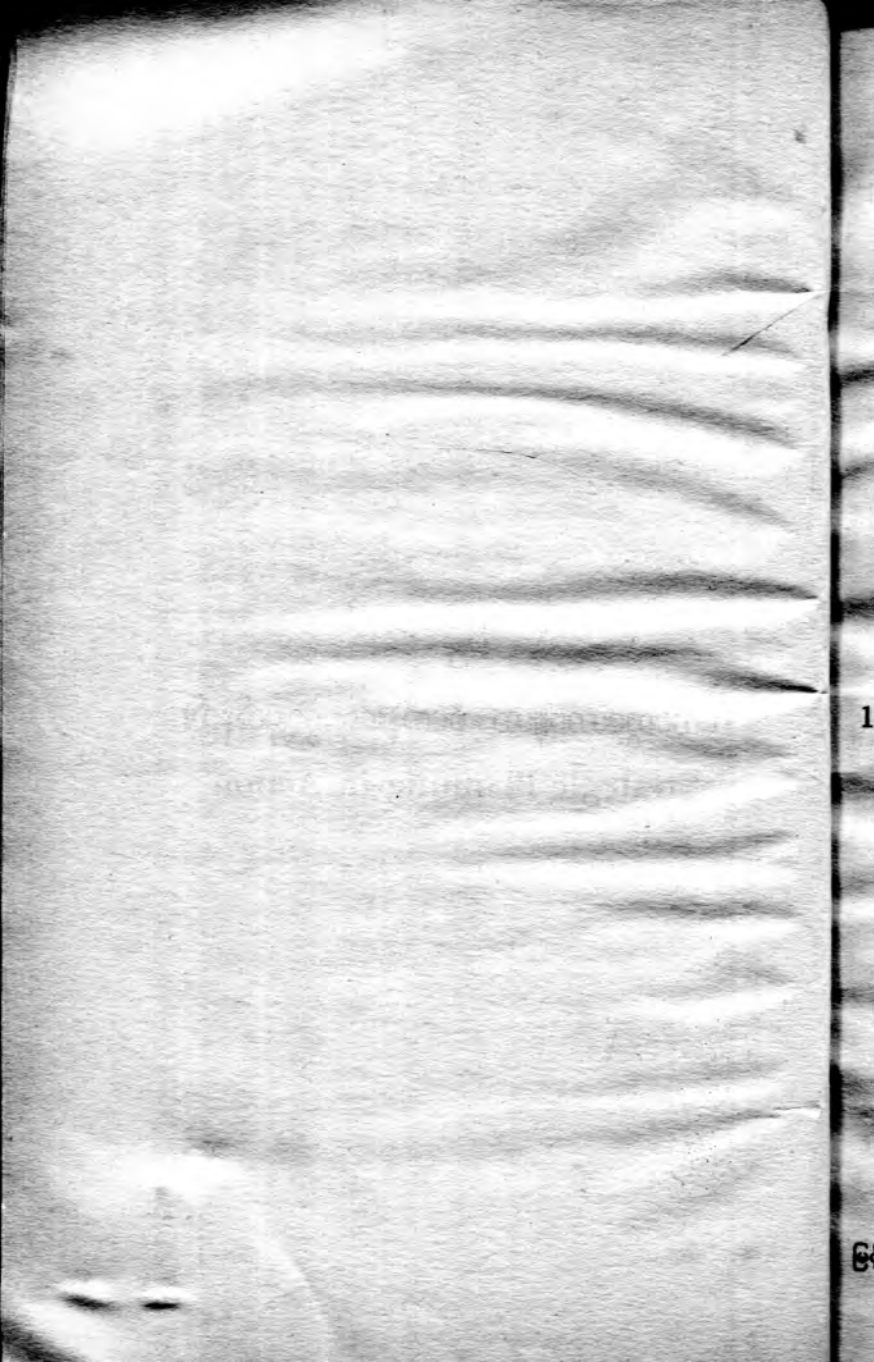
[နိဂုံးစဉ် ဩဝါဒများ]

ရန်ကုန် ဘောဂဗေဒပညာ မဟာဌာန
စကော်လာပွင့်ဦးရိပ်မြို့၊ နတ်ချောင်းအိမ်ရာ
တာမွေ။

ဝိဒီကျော်စွာ
၁-၁-၂၀၀၃

၁

လက်တွေ့မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်းရေးဆွဲချမှတ်နည်း
Strategic Planning in Action



1

64

- 1 Two major characteristics differentiate strategic planning from planning in general. The first is the value system promoted by strategic planning. When an organization carries out only operational planning, it emphasizes *meeting the budget*. As it grows and gives more attention to planning, its value system becomes concerned with *predicting the future*. As it grows still larger, it begins to focus on external developments and ways responding to them. Its value system becomes concerned with *thinking strategically*. At

final stage their value sysetms are concerned with *creating the future.*

၁ မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်းချမှတ်ပုံကို ယေဘုယျ စီမံကိန်း ချမှတ်ပုံနှင့် ကွဲပြားစေသည့် အဓိက လက္ခဏာ နှစ်ရပ် ရှိသည်။ ပထမ လက္ခဏာမှာ မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း ချမှတ်နည်းက တန်ဖိုးစနစ်ကို အဆင့်ဆင့် မြှင့်တင် ထူမတ်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်သည် လုပ်ငန်း စီမံကိန်းကိုသာ ချမှတ်လုပ်ဆောင်သည့် အခါ ဘတ်ဂျတ်ကို အသားပေး ကိုင်တွယ်ရသည်။ အဖွဲ့အစည်း ကြီးထွားလာ၍ စီမံကိန်း ချမှတ်ရေးကို အလေးထားလာသည်နှင့် အမျှ ၎င်း၏ တန်ဖိုးစနစ်သည် အနာဂတ် ကြိုတင်စနစ်များနှင့် သက်ဆိုင်လာသည်။ အဖွဲ့အစည်းသည် ကြီးထွားသည်ထက် ကြီးထွားလာသည်နှင့်အမျှ ၎င်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ပြင်ပ တိုးတက် ဖြစ်ထွန်းမှုနှင့် နည်းလမ်းများကို အာရုံစိုက်လာရသည်။ ၎င်း၏ တန်ဖိုးစနစ်သည် မဟာဗျူဟာမြောက် တွေးခေါ်ကြံဆရေးနှင့် သက်ဆိုင်လာသည်။ နောက်ဆုံးအဆင့်တွင် ၎င်းတို့၏ တန်ဖိုးစနစ် များသည် အနာဂတ်ကို ဖန်တီး တည်ဆောက်ရေး ဖြစ်လာသည်။

2 A second major characteristic of strategic planning is the philosophy behind the process. Strategic planning fosters a philosophy of 'plan now, plan later'. Planning becomes a regular part of organizational activity. It also becomes an integral part of managers' job.

၂ မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်းချနည်း ဒုတိယ အဓိက လက္ခဏာကား စီမံကိန်း ချမှတ်ရေး ဖြစ်စဉ်ကို နောက်ကွယ်က တွန်းအားပေးသည့် အတွေးအခေါ် ဖြစ်သည်။ မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်းချမှတ်နည်းသည် 'ခုရှေ့၊ နောင်ကော စီမံကိန်းချရေး' အတွေးအခေါ်ကို အားပေးသည်။ စီမံကိန်း ချမှတ်ရေးသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ပုံမှန် လုပ်ငန်းဆောင်တာ ကဏ္ဍတစ်ရပ် ဖြစ်လာသည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးများ၏ အလုပ်နှင့် ခွဲခြား မရသော အစိတ်အပိုင်း တစ်ရပ်လည်း ဖြစ်သည်။

3 There are four elements in strategic planning; *formulation of the basic mission, setting of strategic objectives, determination of strategy, and the use of portfolio planning.*

၃ မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း ချမှတ်နည်းတွင် အခြေခံ အချက် လေးချက် ရှိသည်။ အခြေခံ ရည်မှန်းချက် တာဝန် ဖော်ကျူးရေး၊ မဟာဗျူဟာ ရည်မှန်းချက်များ ချမှတ်ရေး၊ မဟာဗျူဟာ ပိုင်းဖြတ်ရေးနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အရပ်ရပ် စီမံကိန်းချနည်း အသုံးပြုရေးတို့ ဖြစ်သည်။

4 Strategic planning is important for two reasons. First, it helps organizations cope with their external environment. Second, it assists them in redefining or reformulating their strategies or both. In the world of business,

a firm is either moving forward or it is falling behind. Research shows that on a year-to-year basis among even the largest industrials, some firms always are improving their positions at the expense of others. The second major reason why strategic planning is important to modern organizations is that *it pays off*.

၄ မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်းချမှတ်ရေးသည် အကြောင်းနှစ်ရပ်ကြောင့် အရေးပါသည်။ ပထမ၊ အဖွဲ့အစည်းများအား ၎င်းတို့ ရင်ဆိုင်နေရသည့် ပြင်ပ ပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေများကို နိုင်နိုင်နင်းနင်း ကိုင်တွယ်နိုင်စေသည်။ ဒုတိယ၊ အဖွဲ့အစည်းများအား ၎င်းတို့၏ မဟာဗျူဟာများကို အသစ်ဖွင့်ဆို ပြဋ္ဌာန်းရာ၌ ဖြစ်စေ၊ အသစ်ပုံဖော် ချမှတ်ရာ၌ ဖြစ်စေ၊ သို့မဟုတ် နှစ်မျိုးလုံး ပြုလုပ်ရာ၌ ဖြစ်စေ အထောက်အကူပြုသည်။ စီးပွားရေးလောက၌ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ရှေ့သို့ တိုးလျှင်တိုး၊ မတိုးလျှင် နောက်မှာ ကျဆုံးကျန်ရစ်သည်။ အကြီးကျယ်ဆုံး စက်မှုလုပ်ငန်းကြီးများ အတွင်းမှာပင် ကုမ္ပဏီကြီး အချို့သည် အခြားသော ကုမ္ပဏီများ၏ ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုကို အသာစီးယူ၍ ၎င်းတို့၏ အခြေအနေများ တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် အမြဲပြုလုပ်တတ်ပုံကို နှစ်စဉ် စာရင်းအင်းအခြေခံအရ သုတေသန တွေ့ရှိချက်က ပြည့်စုံသည်။ ခေတ်သစ် အဖွဲ့အစည်းများအတွက် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်းချမှတ်ရေး အရေးပါခြင်း ဒုတိယ အဓိကအကြောင်းရင်းမှာ ၎င်းက အပြီးသတ်အောင်ပွဲခံစေခြင်း ဖြစ်သည်။

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

Many organizations can profit from strategic planning. In particular, large businesses are finding this type of planning very helpful. In strategic planning, the identification of specific target market, coupled with a decision about which product lines to keep and which either to sell away or to stop producing, is one of the primary considerations.

၅ အဖွဲ့အစည်းများစွာတို့သည် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း ချမှတ် ဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် အကျိုးအမြတ် ဖြစ်ထွန်း ရရှိနိုင်ကြသည်။ အထူးသဖြင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးများသည် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း ချမှတ်နည်း လွန်စွာ အထောက်အကူ ပြုပုံကို တွေ့ရှိ ကြသည်။ မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း ချမှတ်ရာတွင် မည်သည့် ထုတ်ကုန်လိုင်းများ ဆက်ထုတ်၍ မည်သည့် ထုတ်ကုန်လိုင်းများ ထုတ်ရောင်းတန် ရောင်း၊ ရပ်တန့်တန် ရပ် ဆိုသည်ကို အထပ်ထပ် စဉ်းစား ဆုံးဖြတ်လျက် အလားအလာ ရှိသော အထူးရည်မှန်း ဈေးကွက် အမျိုးအစားများ ခွဲခြား သတ်မှတ်ရေးမှာ အဓိက စဉ်းစားရမည့် အချက် တစ်ရပ် ဖြစ်သည်။

In determining the basic mission of organization, top management must ask itself:

တံလူ စာအုပ်တိုက်

'What business are we in? What business should we be in? Will we need to change this mission over the next five years?' Corporate culture is also important. It relates to value, such as *defensiveness* or *aggressiveness*, that set a pattern for a company's activities, opinions, and actions.

၆ အဖွဲ့အစည်း၏ အခြေခံရည်မှန်းချက် တာဝန်ကို ပိုင်းဖြတ်ရာ၌ စီမံခန့်ခွဲရေး ထိပ်ပိုင်း ကိုယ်တိုင်က ဤသို့ မေးစမ်းကြည့်ရမည်။ 'တို့တစ်တွေ ဘယ်လို လုပ်ငန်းနယ်ထဲမှာ ရှိနေကြသလဲ။ အဖမ်းလို လုပ်ငန်းနယ်ထဲမှာ ရှိသင့်ကြသလဲ။ နောင် ငါးနှစ်အကြာမှာ တို့ရဲ့ ရည်မှန်းချက် တာဝန်ကို ပြုပြင် ပြောင်းလဲပေးဖို့ လိုအပ်သလား'။ ကုမ္ပဏီက ခံယူသည့် ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့စရိုက်မှာလည်း အရေးပါ သည်။ ယင်းမှာ ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ချက်များ၊ သဘောထားအမြင်များနှင့် ပြုမူလုပ်ဆောင်ချက်များကို ပုံစံချ တည်ပေးသည့် ခံစစ်အနေအထားလော သို့မဟုတ် ထိုးစစ် အနေအထားလော ဆိုသော တန်ဖိုးတရားများနှင့် သက်ဆိုင်သည်။

7 The strategic objectives are external in orientation. They attempt to provide the firm with a means for comparing its performance with that of the competition. Strategic objectives include return on investment,

growth, and market share while short-range, operational objectives include profit, productivity, and cost containment. Strategic objective set overall direction; operational objectives provide a basis for short-run progress and control. Strategic objectives are directed toward future profits, while operational objectives are concerned with present profit. Strategic objectives help determine future opportunities and call for a flexible/entrepreneurial leadership style that is willing to accept moderate to high risk; operational objectives are concerned with current opportunities and call for a stable/adaptive leadership style that is willing to accept only low to moderate risk.

Strategic objectives are formulated to help the organization attain its basic mission.

- ၇ မဟာဗျူဟာ ရည်မှန်းချက်များသည် ပြင်ပလောကကို စောင်းပေးထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ စွမ်းဆောင်ချက်ကို ပြိုင်ဘက်၏ စွမ်းဆောင်ချက်နှင့် ယှဉ်ထိုးနည်းဖြင့် ကုမ္ပဏီကို ဖြည့်ဆည်းပေးသည်။ မဟာဗျူဟာ ရည်မှန်းချက်များမှာ ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှုမှ ဝင်ငွေ ရရှိရေး၊ တိုးတက်ရေးနှင့် ဈေးကွက်မှ ရရှိသည့် ရောင်းရငွေ အကျိုးအမြတ်တို့ ဖြစ်သည်။ ရေတိုလုပ်ငန်း ရည်မှန်းချက်များမှာမူ အမြတ်

မြန်မြန် သူ စာအုပ်တိုက်

အစွန်းရရေး၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားရှိရေးနှင့် စရိတ် ထိန်းချုပ်ရေး တို့ ဖြစ်သည်။ မဟာဗျူဟာ ရည်မှန်းချက်များက ဘက်စုံ ဦးတည်ချက်ချသည်။ လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်များက ရေတိုတိုးတက်ရေးနှင့် ထိန်းချုပ်ရေး အခြေခံကို ချသည်။ မဟာဗျူဟာ ရည်မှန်းချက်များသည် အနာဂတ် အကျိုးအမြတ်များကို ဦးတည်ချက် ထားရှိသည်။ လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်များကား လက်ငင်း အကျိုးအမြတ်များနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ မဟာဗျူဟာ ရည်မှန်းချက်များက အနာဂတ် အခွင့်အလမ်းများကို ပိုင်းဖြတ်နိုင်စေပြီး၊ စွန့်စားမှုကြီးကို မျှတချင်ချိန် လုပ်လိုသည့် အခြေအနေနှင့် လိုက်လျောညီထွေသော၊ စွန့်ဦးထွင် လုပ်တတ်သော ခေါင်းဆောင်မှုနည်းဟန်ကို ကိုင်တွယ်သည်။ လုပ်ငန်း ရည်မှန်းချက်များကမူ လက်ငင်း အခွင့်အလမ်းများနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး သင့်မျှသော စွန့်စားမှုကို အနည်းအကျဉ်းသာ လုပ်လိုသည့် တည်ငြိမ်သော/ နေသားကျသော ခေါင်းဆောင်မှုနည်းဟန်ကို စွဲကိုင်သည်။

မဟာဗျူဟာ ရည်မှန်းချက်များကို အဖွဲ့အစည်း၏ အခြေခံရည်မှန်းချက် တာဝန် ထမြောက်အောင်မြင်စေရန် ရည်ရွယ်၍ ပုံဖော် ချမှတ်ထားခြင်း ဖြစ်သည်။

- 8 During the 1960s many firms used an investment planning approach as a substitutes for strategic planning. Today this has changed. Organizations look for internal growth opportunities, and when they do buy other firms,

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

they seek compatibility or a synergistic fit. Strategy is tailor-made to fit the situation. Now strategic planning is tailor-made to meet the needs of the organization. There are three types of strategic planning: (1) building market share, (2) maintaining market share, and (3) surviving in a hostile environment. Each requires a tailor-made strategic plan.

၁၉၆၀ ပြည့်လွန်နှစ်များအတွင်း ကုမ္ပဏီအများအပြားတို့က မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်းချမှတ်နည်းကို အစားထိုးသည့် အနေဖြင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရေး စီမံကိန်းချနည်းကို သုံးစွဲလာခဲ့ကြသည်။ ယနေ့ခေတ်တွင် ယင်းအခြေအနေများ ပြောင်းလဲသွားခဲ့ပြီ။ အဖွဲ့အစည်းများသည် အတွင်း၌ ရှိသော တိုးတက်မှု အခွင့်အလမ်းများကို စူးစမ်းလာကြ၏။ ၎င်းတို့သည် အခြား ကုမ္ပဏီများကို ဝယ်ယူပေါင်းစည်းလိုက်သည့်အခါ အခြေအနေနှင့် အံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်မှု၊ သို့မဟုတ် စုပေါင်း ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်မှု အကျိုးရလဒ်ကို ရှာဖွေကြသည်။ မဟာဗျူဟာကို အခြေအနေနှင့် လိုက်လျောညီထွေ အံ့ကိုက် စီမံထုဆစ်ကြသည်။ ယခုအခါ အဖွဲ့အစည်း၏ လိုအပ်ချက်များ ဖြည့်ဆည်းပေးရန် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်းကို အခြေအနေနှင့် အံဝင်ခွင်ကျ ထုဆစ် ချမှတ်ကြခြင်း ဖြစ်သည်။ မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း ထုဆစ်ချမှတ်နည်း သုံးမျိုး ရှိသည်။ (၁) ဈေးကွက်မှ ရောင်းရငွေ အကျိုးအမြတ် ဖန်တီးရေး၊ (၂) ဈေးကွက်မှ ရောင်းရငွေ အကျိုးအမြတ် ထိန်းရေးနှင့် (၃) သူ့သူ ကိုယ်ကြော ယှဉ်ပြိုင်ရသော ပတ်ဝန်းကျင်

မြန်မြန်သူ စာအုပ်တိုက်

၌ ရှင်သန်တည်မြဲရေးတို့ ဖြစ်သည်။ တစ်နည်းစီမှာ အခြေအနေနှင့် အဝင်ခွင်ကျ စီမံ ထုဆစ်ထားသော မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း တစ်ရပ် ရှိရမည် ဖြစ်သည်။

- 9 Portfolio planning involves breaking the company into *small business units* (SBUs). Each SBU is a discrete, independent, product-market segment serviced by the firm. It is a business within a business. Those firms with a large number of SBUs have turned to the use of a portfolio matrix. The business portfolio matrix helps the organization allocate resources among the various SBUs. This matrix measures longterm product-market attractiveness and competitive position. Based on the two measurements an SBU can be judged to be a *star*, *question mark*, *cash cow*, or *cash trap* (See Key Terms). There are recommended strategies for dealing with each.

- ၉ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အရပ်ရပ် စီမံကိန်းချမှတ်နည်းမှာ ကုမ္ပဏီကို အသေးစား လုပ်ငန်းစုငယ်များ (SBUs) အဖြစ် ဖြန့်ခွဲ လုပ်ဆောင်ခြင်း ဖြစ်သည်။ အသေးစား လုပ်ငန်းစုငယ် တစ်ခုစီကို ကုမ္ပဏီက စိတ်ကြိုက်လွတ်လွတ်လပ်လပ် ထုတ်ကုန်ဈေးကွက် အုပ်စု ဖြန့်ခွဲ

ဆောင်ရွက်သည်။ ကုမ္ပဏီ လုပ်ငန်းအတွင်းက လုပ်ငန်းခွဲငယ် တစ်ခု ဖြစ်သည်။ အသေးစား လုပ်ငန်းစုငယ် အမြောက်အမြား ရှိသော ကုမ္ပဏီကြီးများသည် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အရပ်ရပ်ဆိုင်ရာ မက်ထရစ် (ဖြန့်စိကိန်း) နည်းကို လှည့်သုံးလာကြသည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အရပ်ရပ်ဆိုင်ရာ မက်ထရစ်သုံးစွဲနည်းက အဖွဲ့အစည်းအား အသေးစား လုပ်ငန်းစုငယ် အမျိုးမျိုးအကြား ရင်းမြစ်အင်အားစု များ လျာထားခွဲဝေ သုံးစွဲရေးကို အထောက်အကူပြုသည်။ ဤ မက်ထရစ်နည်းသည် ရေရှည် ထုတ်ကုန်ဈေးကွက် ဆွဲဆောင်မှု နှင့် ယှဉ်ပြိုင်ရေး အခြေအနေကို တိုင်းတာပြ၏။ ယင်းအတိုင်း အတာ နှစ်ရပ်ပေါ် အခြေခံ၍ အသေးစားလုပ်ငန်းစုငယ် (SBU) တစ်ခုကို စနစ်ပွင့်နေသော (ဝါ) ကံအကောင်းဆုံးလုပ်ငန်း၊ စိတ် မချရသောလုပ်ငန်း၊ ဝင်ငွေလမ်းဖြောင့်နေသောလုပ်ငန်း၊ သို့ မဟုတ် ငွေ အကြပ်ဆိုက်နေသောလုပ်ငန်း ဟူ၍ ပိုင်းဖြတ်နိုင် သည်။ ယင်းအခြေအနေ တစ်ရပ်ချင်းကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရေး အတွက် အားကိုးလောက်သည့် မဟာဗျူဟာများ ရှိသည်။

10 Once the organization has finished its portfolio management analysis, it knows which SBUs to push via further investment and which to prune via harvesting or direct disinvestment. The organization can then put its strategic plan into operation.

၁၀ အဖွဲ့အစည်းသည် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အရပ်ရပ် စီမံခန့်ခွဲမှု စိစစ်ချက် မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ပြုလုပ်ပြီးသည်နှင့် မည်သည့် အသေးစား လုပ်ငန်းစုငယ်များကို ရှေ့တိုး ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရမည်၊ မည်သည့် အသေးစား လုပ်ငန်းစုငယ် များကို အမှည့်ချွေ ဖြတ်တောက်ပစ်ရမည်၊ သို့မဟုတ် တိုက်ရိုက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု လျော့ချပစ်ရမည် ဆိုခြင်းကို သိရှိရသည်။ ထို့နောက် တွင် အဖွဲ့အစည်းသည် ၎င်း၏ မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းကို လက်တွေ့ ဖော်ဆောင် လုပ်ကိုင်နိုင်သည်။



Key Terms

ဝေါဟာရရှင်းလင်းချက်များ

Cash cow An SBU with low longterm product-market attractiveness and a high competitive position. The strategy to employ with strong cash cows is to hold them, preserve market position, and generate dollars; with weak cash cows it is to harvest the unit and start moving toward divestment.

ငွေဝင်လမ်းဖြောင့်သောလုပ်ငန်း: ရေရှည်ထုတ်ကုန်ဈေးကွက် ဆွဲဆောင်မှု နိမ့်ကျပြီး၊ ပြိုင်ဆိုင်မှု အခြေအနေ မြင့်မားသော အသေးစား လုပ်ငန်းစုငယ် တစ်ခု ဖြစ်သည်။ ငွေဝင်လမ်းအားကောင်းသော အသေးစား လုပ်ငန်းစုငယ်များ လုပ်ကိုင်ရေး မဟာဗျူဟာမှာ ၎င်းတို့ကို စွဲကိုင်လုပ်၊ ဈေးကွက် အခြေအနေကို ထိန်းကာ ငွေပေါ်

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

အောင် ပြုလုပ်ရေး ဖြစ်သည်။ ငွေဝင်လမ်း အားနည်းသော လုပ်ငန်း စုငယ်များ အနေဖြင့် လုပ်ငန်းစု အသီးအပွင့်ကို စူးချွန်ပြီး၊ ၎င်းကို စတင် ဖျက်သိမ်းပစ်ရန် ဖြစ်သည်။

Cash trap An SBU with low longterm product-market attractiveness and a low competitive position. The strategy to take with cash traps is to manage them so as to maximize short-term cash flow.

ငွေအကြပ်ဆိုက်သောလုပ်ငန်း ရေရှည် ထုတ်ကုန်ဈေးကွက် ဆွဲဆောင်မှု နိမ့်ကျပြီး၊ ပြိုင်ဆိုင်မှု အခြေအနေလည်း နိမ့်ကျသော အသေးစား လုပ်ငန်းစုငယ် တစ်ခု ဖြစ်သည်။ ငွေအကြပ်ဆိုက်နေသော လုပ်ငန်း စုငယ်များ လုပ်ကိုင်ရေး မဟာဗျူဟာမှာ ရေတိုငွေကြေး စီးဆင်းလည်ပတ်မှု အကောင်းဆုံး ဖြစ်အောင် စီမံခန့်ခွဲလုပ်ဆောင်ရေး ဖြစ်သည်။

Competitive position A portfolio matrix indicator that refers to the firm's business strength. Some of the factors commonly considered in measuring competitive position include growth rate, profitability, and management.

ပြိုင်ဆိုင်မှုအားသာသော အခြေအနေ ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှု အရပ်ရပ်ဆိုင်ရာ မက်ထရစ် ညွှန်ကိန်းဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီ၏ စီးပွားရေး အားသာချက်ကို ညွှန်းဆိုသည်။ ယှဉ်ပြိုင်မှု အားသာခြေကို တိုင်းတာရာ၌ တည် တည်း စဉ်းစား တွက်ဆကြသည့် အကြောင်းအချက် အချို့မှာ တိုးတက်မှုနှုန်း မြင့်မားခြင်း၊ အမြတ်အစွန်း ထုတ်နိုင်ခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေး ကောင်းခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

Corporate culture Values that set a pattern for a company's activities, opinions, and actions.

ကော်ပိုရိတ် (ဝါ) ကုမ္ပဏီ၏ ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့စရိုက် ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ချက်များ၊ သဘောထားအမြင်များနှင့် ပြုမူ လုပ်ဆောင်ချက်များ အတွက် ပုံစံ ချတည်ပေးသည့် တန်ဖိုးစာရာ များ ဖြစ်သည်။

Long-term product-market attractiveness indicator A portfolio matrix indicator that measures market potential. Some of the factors commonly considered in this measurement are *segment growth rate, competitive diversity, and segment profitability.*

ရှေ့ညီထုတ်ကုန်-ဈေးကွက်ဆွဲဆောင်မှုညွှန်ကိန်း ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှု အရပ် မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ရပ်ဆိုင်းရာ မက်ထရစ်ညွှန်ကိန်း ဖြစ်၍ ဈေးကွက် အလားအလာကို တိုင်းတာပြသည်။ ဤအတိုင်းအတာ၌ တညီတည်း စဉ်းစား ထည့်တွက်ကြသည့် အကြောင်းအချက်တို့မှာ အုပ်စုခွဲ လုပ်ကိုင်မှု အလိုက် တိုးတက်မှုနှုန်း မြင့်မားခြင်း၊ ယှဉ်ပြိုင်မှု မျိုးစုံ လုပ်ကိုင်ခြင်းနှင့် အုပ်စုခွဲ လုပ်ကိုင်မှုအလိုက် အမြတ်အစွန်း ရနိုင်ခြင်း တို့ ဖြစ်သည်။

Question mark An SBU with high long-term product-market attractiveness and a low competitive position. *The strategy to employ with these SBUs is to put some money behind them and see what happens. If the SBU develops into a star, fine; if not the company should divest itself of the unit.*

စိတ်ဓါရသောလုပ်ငန်း ရှေ့ညံ့ ထုတ်ကုန်ဈေးကွက် ဆွဲဆောင်မှု မြင့်မားပြီး၊ ယှဉ်ပြိုင်မှု အခြေအနေ နိမ့်ကျသော အသေးစား လုပ်ငန်းစုငယ် ဖြစ်သည်။ ဤလုပ်ငန်းစုငယ်များ လုပ်ကိုင်ရေး မဟာဗျူဟာမှာ ၎င်းတို့ကို ငွေကြေး ပုံအော ဦးစားပေး မမြှုပ်နှံဘဲ အနည်းငယ် မျှောလိုက်ကာ ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အခြေအနေကို စောင့်ကြည့်ရန် ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းစုငယ် တစ်ခုသည် စန်းပွင့်ဆော (ဝါ) ကံလိုက်သော လုပ်ငန်း တစ်ခုအဖြစ် တိုးတက် ဖြစ်ထွန်းလာပါက ၎င်းမှာ လုပ်ငန်းကောင်း ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ မဟုတ်လျှင် ကုမ္ပဏီသည် ၎င်းလုပ်ငန်းစုငယ်ကို ဖျက်သိမ်းပစ်သင့်သည်။

Star An SBU with high long-term product-market attractiveness and a high competitive position. *The strategy to employ with stars is one of building and investing.*

စန်းပွင့်သော(ဝါ)ကံလိုက်သောလုပ်ငန်း ရှေ့ညီထုတ်ကုန်-ဈေးကွက် ဆွဲဆောင်မှု မြင့်မား၍ ယှဉ်ပြိုင်မှု အခြေအနေလည်း မြင့်မားသော အသေးစား လုပ်ငန်းစုငယ် တစ်ခု ဖြစ်သည်။ စတား လုပ်ငန်းစု ငယ်များ လုပ်ကိုင်ရေး မဟာဗျူဟာမှာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု စနစ်တိုး ထူထောင်ရေး ဖြစ်သည်။

Strategic business unit (SBU) A discrete, independent, product-market segment serviced by a firm.

မဟာဗျူဟာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းစု ကုမ္ပဏီတစ်ခုက စိတ်ကြိုက် လွတ်လွတ်လပ်လပ် ထုတ်ကုန်-ဈေးကွက်အုပ်စု တူရာအလိုက် ဖြန့်ခွဲ ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်သည်။

Strategic objectives Return on investment, growth, market share, and other objectives that help determine future opportunities and

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

call for a flexible/ entrepreneurial leadership style that is willing to accept moderate to high risk.

မဟာဗျူဟာရည်မှန်းချက်များ ရင်းနှီးမြုပ်နှံရာမှာဝင်ငွေ အကျိုးအမြတ် ဝေါ်ရေး၊ တိုးတက်ကြီးပွားရေး၊ ဈေးကွက်မှ ရောင်းရငွေ အကျိုး အမြတ် ရရှိရေးနှင့် အနာဂတ် အခွင့်အလမ်းများကို ပိုင်းဖြတ်နိုင်ရေး ရည်မှန်းချက်များ။ ယင်းတို့ကို ဖော်ဆောင်ရာ၌ စွန့်စားမှုကြီးကို မျှတချင့်ချိန် ပြုလုပ်လိုသည့် အခြေအနေနှင့် လိုက်လျောညီထွေ ရှိသော၊ စွန့်ဦးထွင် လုပ်တတ်သော ခေါင်းဆောင်မှု နည်းဟန်ကို ကိုင်စွဲ ကျင့်သုံးရသည်။



J

လူနှင့်အလုပ် ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်နည်း

Coordinating the People and the Work

11 Coordination is the synchronization of the human efforts of individuals and groups to attain organizational efficiency. Coordination is particularly important in the case of interdependent work. *Interdependency can take one of three forms: pooled, sequential, and reciprocal (See Key Terms).*

၁၁ ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ် လုပ်ဆောင်နည်းသည် အဖွဲ့အစည်း၏ စွမ်းဆောင်ရည် ပြည့်ဝ အောင်မြင်စေရန် လူတစ်ဦးချင်းနှင့် အုပ်စုဖွဲ့များက ကိုယ်စွမ်းဉာဏ်စွမ်းများကို တစ်ပြိုင်နက် (ဝါ) အချိန်ကိုက် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ အပြန်အလှန် အမှီသဟဲ ပြုရသော လုပ်ငန်း ဖြစ်လျှင် ညှိနှိုင်း ပေါင်းစပ် လုပ်ဆောင်နည်းမှာ အထူး

အရေးပါသည်။ အပြန်အလှန် အမှီသဟဲ ပြုမှုသည် အသီးသီး ပူးပေါင်းပါဝင်မှု၊ စဉ်ဆက်အလိုက်ဖြစ်မှုနှင့် အတုံ့အလှယ် အပြန် အလှန်ပြုမှု ပုံစံသုံးမျိုးအနက် တစ်မျိုး ဖြစ်တတ်သည်။

12 There are three ways to achieve effective coordination. The first way is through the use of *delegated authority*, Giving managers the right to order employees to carry out certain functions or the right to combine their efforts with the efforts of other managers, formal coordination can be achieved. The second way is the use of *committees*. In the case of sequential and reciprocal interdependencies, coordination through the use of committees is quite common. The third way is through the use of *job design*. Job design can foster higher motivation and increased work quality and quantity.

၁၂ ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ် လုပ်ဆောင်မှု ထိရောက် အောင်မြင်ရေး နည်းလမ်း သုံးသွယ် ရှိသည်။ ပထမနည်းမှာ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ လွှဲအပ်လုပ်ကိုင်စေသည့်နည်း ဖြစ်၏။ ဝန်ထမ်းများက တိကျသော လုပ်ငန်းတာဝန်များ ဆောင်ရွက်စေရန် စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးများအား ခိုင်းစေခွင့် အာဏာကို ဖြစ်စေ၊ အခြားသော စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးများ

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

နှင့် ပူးပေါင်း ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်ခွင့် အာဏာကို ဖြစ်စေ အပ်နှင်းခြင်းဖြင့် နည်းလမ်းကျသော ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ် လုပ်ဆောင်မှုကို ရရှိ အောင်မြင်နိုင်သည်။ ဒုတိယနည်းက ကော်မတီများဖြင့် လုပ်ကိုင်နည်း ဖြစ်သည်။ အစီအစဉ်တကျနှင့် အတုံ့အလှယ် ရှိသော အပြန်အလှန် အမှီသဟဲပြုမှု ပုံစံများ ဖြစ်လျှင် ကော်မတီများက ညှိနှိုင်း ပေါင်းစပ် လုပ်ဆောင်မှု စွမ်းဆောင် အောင်မြင်ချက်မှာ လုံးဝ တူညီသည်။ တတိယနည်းကား အလုပ်ဒီဇိုင်းဖော် သုံးစွဲနည်း ဖြစ် သည်။ အလုပ်ဒီဇိုင်းဖော်နည်းသည် စိတ်ဓာတ် လှုံ့ဆော်အား မြင့်မား စေနိုင်၏။ အလုပ် အရည်အသွေးနှင့် ပမာဏ တိုးမြှင့် လာစေနိုင်၏။

- 13 **Authority** is the right to command. *There are four common types of authority, Line authority* is direct authority such as that which a superior has over a subordinate. **Staff authority** is auxiliary, as in the case of a lawyer who provides advice to a top manager or CEO. **Functional authority** is authority in a department other than one's own, as in the case of finance vice president who has the authority to order the head of manufacturing to provide cost production data. **Project authority** is the authority a matrix (project)

manager has over the individuals assigned to the project.

၁၃ အခွင့်အာဏာဟူသည် အမိန့်ပေးပိုင်ခွင့် ဖြစ်၏။ အခွင့်အာဏာတူ လေးမျိုး ရှိသည်။ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အခွင့်အာဏာမှာ တိုက်ရိုက် အခွင့်အာဏာ ဖြစ်၏။ အထက်လူကြီးက လက်အောက်ငယ်သား အပေါ် သက်ရောက်သော အခွင့်အာဏာမျိုးကို ဆိုလိုသည်။ ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ အခွင့်အာဏာမှာ အထောက်အကူပြု အခွင့်အာဏာ ဖြစ်၏။ ဥပဒေ အကျိုးဆောင် တစ်ဦး ဖြစ်လျှင် ထိပ်တန်း စီမံခန့်ခွဲရေးမှူး သို့မဟုတ် စီအီးအိုခေါ် အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်ကို အကြံဉာဏ် ပေးရသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ အခွင့်အာဏာမှာ တစ်ဦးပိုင် အခွင့် အာဏာ မဟုတ်ဘဲ ဌာန တစ်ခု၌ ရှိသော အခွင့် အာဏာ ဖြစ်သည်။ ဘဏ္ဍာရေးဌာန ဒုတိယ ဥက္ကဋ္ဌသည် ကုန်ထုတ်ဌာနမှူးအား ထုတ်လုပ်မှု ကုန်ကျစရိတ် ကိန်းဂဏန်းများ ပေးအပ်ရန် အမိန့်ပေး ပိုင်ခွင့် ရှိသည်။ လုပ်ငန်းစီမံကိန်း/စီမံချက် အခွင့်အာဏာမှာ လုပ်ငန်းကွန်ရက် (စီမံကိန်း/စီမံချက်) မန်နေဂျာ (၀၁) စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးက စီမံကိန်း/စီမံချက် တာဝန် ပေးအပ်ခံထားရသူများ အပေါ် သက်ရောက်သော အခွင့်အာဏာ ဖြစ်သည်။

14 **Decentralization** is a philosophy of management regarding which decisions to send down the line and which to keep near the top for purposes of organizational control. Every organization, except those owned and oper-

ated by one person, is decentralized to at least some degree. There are four ways in measuring the degree of decentralization. The first way is to find out the number of decisions made at the lower levels of the management hierarchy. The second way is to find out where the important decisions are made. The third way is to examine the impact of decisions at lower levels in the hierarchy. The fourth way is to measure the amount of control managers have over their areas of operation.

၁၄ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လျော့ချပေးရေး (၀၁) လက်အောက်သို့ အာဏာ ဖြန့်ခွဲပေးရေးသည် အဖွဲ့အစည်းအား ထိန်းချုပ်ရေးအတွက် မည်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အောက်ခြေသို့ ချပေးရမည်၊ မည်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ထိပ်ပိုင်း၌ ထားရမည် ဆိုခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသော စီမံခန့်ခွဲရေး အတွေးအခေါ် ဖြစ်သည်။ တစ်ဦးတည်းက ပိုင်ဆိုင်လုပ်ဆောင်သော အဖွဲ့အစည်းများမှအပ အဖွဲ့အစည်းတိုင်းသည် အနည်းဆုံး အတိုင်းအတာ တစ်စုံတစ်ရာ အထိ လက်အောက်သို့ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ ဖြန့်ခွဲပေးကြသည်။ လက်အောက်သို့ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ ဖြန့်ခွဲရေး အတိုင်းအတာကို တွက်ဆနည်းလေးမျိုး ရှိ၏။ ပထမ တွက်ဆနည်းမှာ စီမံခန့်ခွဲရေး ထက်အောက်ဖွဲ့စည်းပုံ စနစ်၏ အောက်ခြေအဆင့်များ၌ ဆုံးဖြတ်ချက် မည်ရွှေ့မည်မျှ ချမှတ်ခွင့်ရသည်ကို စူးစမ်းခြင်း ဖြစ်သည်။ ဒုတိယနည်းက

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

အရေးကြီးသော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို မည်သည့်အဆင့်၌ ချမှတ်သည်ကို ရှာဖွေခြင်း ဖြစ်သည်။ တတိယနည်းမှာ ထက်အောက်ဖွဲ့စည်းပုံ စနစ်၏ အောက်ခြေအဆင့်များ၌ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်စေသည့် တွန်းအားကို စစ်ဆေးခြင်း ဖြစ်သည်။ စတုတ္ထနည်းကား စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးများက ၎င်းတို့ ကိုင်ထားသည့် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်များအပေါ် မည်သည့်ပမာဏ ထိန်းချုပ်ထားပုံကို တိုင်းတာခြင်း ဖြစ်သည်။

- 15 **Five of the major factors influencing decentralization include cost, size, desire for independence, availability of managers, and the nature of the enterprise. In general terms the greater the cost involved, the more likely it is that the decision will be centralized. Cost encourages centralization. As an organization increases in size, it usually becomes more decentralized. Size encourages decentralization. If the middle and lower-level managers want more authority over their areas, they are likely to get desire for independence. The more managers an organization has, the greater the possible extent of decentralization because managers are individuals**

to whom authority can be delegated. Organizations operationg in a dynamic environment are often more decentralized than those functioning in a stable environment.

၅၅ လက်အောက်သို့ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ ဖြန့်ခွဲ ပေးရေးကို လွှမ်းမိုးထားသည့် အဓိက အကြောင်း ငါးရပ်မှာ ကုန်ကျစရိတ်၊ အရွယ်ပမာဏ၊ လွတ်လပ်လိုမှု အာသိသ၊ စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးများ အင်အား ဖြည့်တင်းနိုင်မှုနှင့် လုပ်ငန်း၊ ကုမ္ပဏီ နယ်ပယ် သဘာဝတို့ ဖြစ်သည်။ ယေဘုယျ ပြောရလျှင် စရိတ် ကြီးလာလေ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ဗဟိုက ချမှတ်ရကိန်း ရှိလာလေ ဖြစ်သည်။ စရိတ်စက ကြီးခြင်းသည် ဗဟို ချုပ်ကိုင်မှုကို အားပေး၏။ အဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်သည် အရွယ်အစား ကြီးထွားလာသည်နှင့်အမျှ လက်အောက်သို့ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ ပို ဖြန့်ခွဲ ပေးလာရမိ ဖြစ်သည်။ အရွယ်အစား ကြီးခြင်းသည် ဗဟို ချုပ်ကိုင်မှု လျော့ချ ပေးရေးကို အားပေး၏။ အလယ် အလတ်နှင့် အောက်ခြေ အဆင့် စီမံခန့်ခွဲရေးမှူး (မန်နေဂျာ) များက ၎င်းတို့၏ လုပ်ခွင် နယ်ပယ်များ အပေါ် အခွင့်အာဏာ ပိုလိုလားကြပါက လွတ်လွတ်လပ်လပ် လုပ်ကိုင် လိုကြဟန် ရှိသည်။ အဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်မှာ စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးတွေ ပိုများလေ လက်အောက်သို့ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ ဖြန့်ခွဲပေးရေး ဖြစ်နိုင်ခြေ အတိုင်းအတာ ပိုကြီးလေ ဖြစ်သည်။ အကြောင်းမူ စီမံ ခန့်ခွဲရေးမှူးများမှာ အခွင့် အာဏာ လွှဲအပ်ခံရသူများ ဖြစ်သောကြောင့်တည်း။ ရှင်သန် တက်ကြွသော ပတ်ဝန်းကျင်၌ လုပ်ဆောင်နေသည့် အဖွဲ့အစည်း များသည် တည်ငြိမ် သွေးအေးသော ပတ်ဝန်းကျင်၌ ဆောင်ရွက်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းများထက်

လက်အောက်သို့ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ ပိုဖြန့်ခွဲပေးလေ့ ရှိတတ်ကြသည်။

16 **Delegation of authority** is the process of assigning duties to subordinates, giving them the authority to carry out tasks, and creating an obligation on their part to complete the assignments in a satisfactory manner. In the delegation of authority there are a number of boss-related and subordinate-related problems. The effective manager works to overcome these.

၁၆ အခွင့်အာဏာ လွှဲအပ်ပေးနည်းသည် လက်အောက်ငယ်သားများအား တာဝန်များ ချမှတ်ပေးသည့် လုပ်နည်းစဉ် ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်း တာဝန်များ ဆောင်ရွက်ရန် အခွင့်အာဏာ အပ်နှင်းကာ ပေးအပ်ထားသည့် တာဝန်များကို ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင် စိတ် ကျကျ နပ်နပ်ဖြင့် အပြည့်အဝ ထမ်းဆောင်ရေး တာဝန် ချမှတ် ဖန်တီးပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ အခွင့်အာဏာ လွှဲအပ်ပေးရာ၌ အကြီးအကဲနှင့် ဆက်စပ်သော ပြဿနာနှင့် လက်အောက် ငယ်သားနှင့် သက်ဆိုင်သော ပြဿနာ အမြောက်အမြား ရှိသည်။ ထိုရောက်စွမ်းဆောင်သော စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးသည် ယင်း ပြဿနာများကို ဖြေရှင်း ကျော်လွှားတတ်ရသည်။

17 **Committees** are extremely valuable in coordi-nating activities. Basically, there are three types of committees: *ad hoc*, *standing*, and *plural executive*. Some of the major advantages of committees are that they make group judgment possible, provide for the representation of interested parties, help to coordinate plans and activities, and provide motivation. Some of the major disadvantages include their tendency toward indecision or compromise, their costs in terms of time and money, and their tendency to promote lack of responsibility. In using committees effectively, organizations must focus their attention on the objectives, authority, and organization of the committee, the leadership of the committee, and the support of the membership.

၁၇ ကော်မတီများသည် လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ် လုပ်ဆောင်ရာ၌ လွန်စွာ တန်ဖိုး ရှိသည်။ အခြေခံအားဖြင့် အထူး သီးခြား ကော်မတီ၊ အမြဲတမ်း ကော်မတီနှင့် အများယှဉ်တွဲ ပါဝင်သော လုပ်ငန်း ကော်မတီဟူ၍ ကော်မတီ သုံးမျိုး ရှိသည်။

ကော်မတီများ၏ အဓိက အကျိုး ဖြစ်ထွန်းချက် အချို့မှာ အုပ်စု/အဖွဲ့ ပိုင်းဖြတ်ချက် ချမှတ်နိုင်ခြင်း၊ ဘက်လိုက် အကြိုက် တူ/အကျိုးတူ အဖွဲ့များ၏ ကိုယ်စား ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ စီမံကိန်း/ စီမံချက်များနှင့် အကောင် အထည် ဖော်ဆောင်ချက် များကို ညှိနှိုင်း ပေါင်းစပ်ပေးနိုင်ခြင်းနှင့် စိတ်ပါဝင်စားအောင် လှုံ့ဆော်ပေးခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ အဓိက ဆိုးကျိုး အချို့ကား ဆုံးဖြတ်ချက် မရေရာ ဖြစ်စေခြင်း (ဝါ) စေ့စပ်လိုက်လျော အလျှော့ပေးရခြင်း၊ အချိန်နှင့် ငွေကုန်ကြေးကျ စရိတ် ကြီးမားခြင်း နှင့် တာဝန် လစ်ဟင်းမှု တိုးပွား လာစေခြင်းတို့ ဖြစ်၏။ ကော်မတီ များကို ထိရောက် တွင်ကျယ်စွာ အသုံးချလိုလျှင် အဖွဲ့အစည်းများ သည် ကော်မတီ၏ ရည်မှန်းချက်များ၊ အခွင့်အာဏာနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံ အနေအထား၊ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် အဖွဲ့ဝင်များ၏ ကူညီ ပံ့ပိုးမှု တို့ကို အာရုံစိုက် အလေးထားရမည်။

- 18 A third major way of effectively coordinat-
ing the people and the work is through *the
use of job design*. *Job design* is the process of
introducing work changes to increase work
quality and quantity. Some of the most com-
mon approaches to job design include *job en-
gineering, job rotation, job enlargement, the
socio-technical approach, goal setting, and job*

enrichment. An examination of the job characteristics model helps us to understand the effects of job enrichment on work attitudes and behaviour. This model considers personal and work outcomes, critical psychological states, core job dimensions, and implementing concepts,

၁၀ လူနှင့် အလုပ် ထိရောက်စွာ ညှိနှိုင်း ပေါင်းစပ် လုပ်ဆောင်ရေး တတိယ အဓိကနည်းမှာ အလုပ် ဒီဇိုင်းပုံစံ ထွင်သုံးခြင်း ဖြစ်သည်။ အလုပ် ဒီဇိုင်းဖော်နည်းမှာ အလုပ်အရည်အသွေးနှင့် အလုပ်ပမာဏ တိုးမြှင့်လာစေရန် လုပ်ငန်းခွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ သွတ်သွင်း ကျင့်သုံးခြင်း ဖြစ်သည်။ အထင်ရှားဆုံးသော အလုပ် ဒီဇိုင်းဖော် ချဉ်းကပ်နည်းများမှာ အလုပ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲ တည်ဆောက်ခြင်း၊ အလုပ်တာဝန် လှည့်ပြောင်းပေးခြင်း၊ အလုပ်တာဝန် တိုးပေးခြင်း၊ လူမှုနည်းပညာ ချဉ်းကပ်နည်း သုံးစွဲခြင်း၊ ပန်းတိုင်ချမှတ်ပေးခြင်း နှင့် အလုပ်အားဖြည့် တိုးမြှင့်ပေးခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ အလုပ်သွင်ပြင် လက္ခဏာ ပုံစံ စစ်ဆေးသုံးသပ်ချက်က လုပ်ငန်းခွင် သဘောထား များနှင့် အပြုအမူတို့အပေါ် အလုပ်များများ တိုးဖြည့်ပေးခြင်း၏ အကျိုးသက်ရောက်ချက်များကို သိရှိ နားလည်စေနိုင်သည်။ ဤပုံစံ သည် လူ့ ကိုယ်ပိုင်နှင့် အလုပ် အကျိုးအာနိသင်များ၊ အရေးကြီး သော စိတ်ဓာတ်ရေးရာ အခြေအနေများ၊ ပင်မသော့ချက် အလုပ် အတိုင်းအတာများနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရေး အတွေးအမြင် များကို အလေးထား စဉ်းစားသည်။

19 In recent years attention has been focused on assessing the economic costs and benefits associated with job design. Some of the specific costs include wage and salary increases, facility change costs, inventory costs, charges for implementing the new work design, and expenses incurred in training employees to carry out the newly expanded jobs. Some of the benefits include increased work quality, better use of resources, increased operating benefits, and lower absenteeism and turnover.

၁၉ မျက်မှောက်ကာလတွင် အလုပ် ဒီဇိုင်းဖော်ရေးနှင့် ဆက်စပ် ယှက်နွယ်သည့် စီးပွားရေး စရိတ်နှင့် အကျိုးအမြတ်များ အကဲဖြတ် ချက် အပေါ် အလေးပေး အာရုံစိုက်လာကြသည်။ အထူး ကုန်ကျ စရိတ် အချို့တွင် လုပ်ခနှင့် လစာ တိုးမြှင့်လာမှုများ၊ အထောက် အကူပြု ကိရိယာ ပြုပြင် ပြောင်းလဲရေး စရိတ်များ၊ လုပ်ငန်းခွင် ဒီဇိုင်း ပုံစံသစ် ဖော်ဆောင်ခများနှင့် တိုးချဲ့ဖြန့်ကြက်လာသည့် အလုပ် အကိုင်နှင့် တာဝန်သစ်များ လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ရန် ဝန်ထမ်းများ အား လေ့ကျင့် သင်ကြားရေး စရိတ်စကများ ပါဝင်သည်။ အကျိုးကျေးဇူး အချို့ကား အလုပ် အရည်အသွေး တိုးတက် မြင့်မား လာခြင်း၊ အရင်းအမြစ် အင်အားစုများ အသုံးချမှု ပိုမို ကောင်းမွန် လာခြင်း၊ လုပ်ငန်း အကျိုးအမြတ် တိုးပွား

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

လာခြင်းနှင့် အလုပ် ပျက်ကွက်သူ ဦးရေနှင့် အလုပ်ဝင် အလုပ်
နှုတ်ထွက်သူနှုန်း လျော့နည်း ကျဆင်းလာခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။



Key Terms

ပေါ်တာရရှင်းလင်းချက်များ

Ad hoc committee A committee that is formed for a particular purpose and that is disbanded upon completion of the objective.

အထူးသီးခြားကော်မတီ အထူး/ သီးခြား ကိစ္စအတွက် ရည်ရွယ်ဖွဲ့စည်းထားသော ကော်မတီ ဖြစ်၍ ရည်မှန်းကိစ္စ ပြီးမြောက်သည်နှင့် ပျက်သိမ်းလိုက်သည်။

Authority The right to command.

အစွင့်အာဏာ အမိန့်ပေးပိုင်ခွင့်။

Coordination The synchronization of the human efforts of individuals and groups for the purpose of attaining organizational efficiency,

ပြန်လှည့်ဆောင်ရွက်မှု စာအုပ်တိုက်

ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်နည်း အဖွဲ့အစည်း၏ စွမ်းဆောင်ရည် ပြည့်ဝအောင်မြင်ရေးအတွက် လူတစ်ဦးချင်းနှင့် အုပ်စုဖွဲ့များက ကိုယ်စွမ်း ဉာဏ်စွမ်းများကို တစ်ပြိုင်နက် (ဝါ) အချိန်ကိုက် လှုပ်ရှား ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်သည်။

Core job dimensions Causal factors that can bring about critical psychological states that are vital to positive work outcomes.

ပင်မသော့ချက်အလုပ်အတိုင်းအတာများ သေချာ ထိရောက်သော အလုပ် အကျိုးအာနိသင်များ ပေါ်ထွန်းလာစေရန် အချက်အချာ ပမာဏကျသည့် အရေးကြီးသော စိတ်ဓာတ်ရေးရာ အခြေအနေများ ဖန်တီးပေးသည့် အမှတ်မထင် (ဝါ) အရေးပေါ် အကြောင်းတရား များ ဖြစ်သည်။

Critical psychological states Psychological states that, if created, can result in positive work outcomes such as increased quality and quantity of work and reduced absenteeism and turnover.

အရေးကြီးသောစိတ်ဓာတ်ရေးရာအခြေအနေများ ပြုပြင် ဖန်တီးယူ လျှင် အလုပ် အရည်အသွေးနှင့် ပမာဏ တိုးတက်မြင့်မားလာ ခြင်းနှင့် အလုပ် မကြာခဏ ပျက်ကွက်မှုနှင့် အလုပ်ဝင်လုပ်ပြီး

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သွားကြသည့်နှုန်း လျော့နည်း ကျဆင်းလာခြင်း တို့လို ဆေးချာ ထိရောက်သော အလုပ်အကျိုး အာနိသင်များ ပေါ် ထွန်းလာစေနိုင်သည့် စိတ်ဓာတ်ရေးရာ အခြေအနေများ ဖြစ်သည်။

Decentralization A philosophy of management regarding which decisions to send down the line and which to keep near the top for purposes of organizational control.

ဖော်ချုပ်ကိုင်မှု လျော့ချပေးခြင်း၊ လက်အောက်သို့အခွင့်အာဏာဖြန့်ခွဲပေးခြင်း အဖွဲ့အစည်း ထိန်းချုပ်ရေးအတွက် မည်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အောက်ခြေသို့ ချပေးရမည်၊ မည်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ထိပ်ပိုင်းမှာ ထားရမည် ဆိုခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် စီမံခန့်ခွဲရေး အတွေးအခေါ် ဖြစ်သည်။

Delegation of authority The process of assigning duties to subordinates, giving them the authority to carry out these tasks, and creating an obligation on their part to complete the assignments in a satisfactory manner.

ခွင့်အာဏာ/ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ လွှဲအပ်ပေးခြင်း လက်အောက် ငယ်သားများအား တာဝန်များ ချမှတ်ပေးသည့် လုပ်နည်းစဉ်

မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ဖြစ်သည်။ သူတို့အား လုပ်ငန်း တာဝန်များ ဆောင်ရွက်ရန် အခွင့်အာဏာ၊ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ အပ်နှင်းကာ ယင်း ပေးအပ်ထားသည့် တာဝန်များကို ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင် စိတ်ကျေနကျနပ်နပ်ဖြင့် အပြည့်အဝ လုပ်ဆောင်ရေး တာဝန် ဖန်တီးပေးခြင်း ဖြစ်သည်။

Functional authority Authority in a department over than one's own.

ကျွမ်းကျင်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာအခွင့်အာဏာ တစ်ဦးပိုင် အခွင့်အာဏာ မဟုတ်ဘဲ ဌာန တစ်ခု၌ ရှိသော အခွင့်အာဏာ ဖြစ်သည်။

Goal setting A job design approach that emphasizes building goals, feedback, and incentives into the structure of the work.

ပန်းတိုင်ချမှတ်ခြင်း အလုပ်ခွင်ဖွဲ့စည်းမှု အဆောက်အအုံအတွင်း ပန်းတိုင်များ ချမှတ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ရလဒ်အား ပြုပြင် ပြန်ဖြည့်ခြင်းနှင့် မက်လုံးများ ပေးခြင်းတို့ကို အလေးထားသည့် အလုပ် ဒီဇိုင်းဖော် ချဉ်းကပ်နည်း ဖြစ်သည်။

Horizontal loading Increasing number of tasks of activities that a worker is doing by giving him or her more of the same to do.

ဖြင့်ဖြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

များလိုက်(ဝါ)အောက်စည်းတာဝန်ပေးခြင်း ဝန်ထမ်း လုပ်သား
တစ်ဦးအား မျိုးတူ အလုပ် တာဝန်များ ပိုမို ပေးအပ် ထမ်းဆောင်
စေခြင်းဖြင့် လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်း တာဝန် ပမာဏ တိုးမြှင့်
ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။

Job characteristics model – A comprehensive conceptual framework for examining the effects of job enrichment on work attitudes and behaviour through a consideration of personal and work outcomes, critical psychological states, core job dimensions , and concepts for implementing job design.

အလုပ် ဝိသေသသွင်ပြင်လက္ခဏာပုံစံ လူ့ ကိုယ်ပိုင်နှင့် အလုပ်
အကျိုး အာနိသင်များ၊ အရေးကြီးသော စိတ်ဓာတ်ရေးရာ အခြေ
အနေများ၊ ပင်မသော့ချက် အလုပ် အတိုင်းအတာများနှင့် အလုပ်
ဒီဇိုင်းပုံစံ ဖော်ဆောင်ရေး စိတ်ကူး အတွေးအမြင်များကို
ထည့်တွက်လျက် အလုပ် အားဖြည့် တိုးမြှင့်ပေးခြင်းက လုပ်ငန်းခွင်
သဘောထားများနှင့် အပြုအမူ အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်ချက်
များကို စစ်ဆေး သုံးသပ်ရေး အတွက် ပြည့်စုံသော စိတ်ကူး
တွေးခေါ် ယူဆချက် မူဘောင် ဖြစ်သည်။

Job design The process of introducing work changes to increase quality or quantity of work or both,

အလုပ်ဒီဇိုင်းဖော်နည်း အလုပ်အရည်အသွေးကို ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ပမာဏကို ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် နှစ်မျိုးစလုံးကို ဖြစ်စေ တိုးမြှင့်လာအောင် လုပ်ငန်းခွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ သွတ်သွင်းကျင့်သုံးခြင်း ဖြစ်သည်။

Job engineering The use of time and motion analysis to achieve the most efficient interface between the worker and the machine.

အလုပ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲတည်ဆောက်နည်း အလုပ်သမားနှင့် စက်ကိရိယာ အကြား အထိရောက်ဆုံးသော ဆက်သွယ် အကျိုးပြုချက်အောင်မြင်ရရှိရန် အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီ လှုပ်ရှားမှု စိစစ်ချက်အသုံးပြုနည်း ဖြစ်သည်။

Job enlargement A job design technique that involves giving the woker more to do through the use of horizontal loading.

အလုပ်တာဝန်တိုးပေးခြင်း အလျားလိုက်(ဝါ)အောက်စည်း အလုပ်တာဝန်တိုးပေးနည်း သုံးကာ ဝန်ထမ်းလုပ်သားအား အလုပ်ပိုမိုပုံဆောင်စေသည့် အလုပ် ဒီဇိုင်းပုံစံထွင်နည်း ဖြစ်သည်။

Job enrichment An extension of job rotation and job enlargement that attempts to build psychological motivators into the work.

လုပ်အားဖြည့်တိုးမြှင့်ပေးခြင်း လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်ရေး ကိရိယာများ တည်ဆောက်ပေးရန် အားထုတ်သည့် အနေဖြင့် အလုပ်လှည့်ပြောင်း တာဝန်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်တာဝန် တိုးပေးခြင်းတို့ကို တိုးချဲ့ဖြန့်ကြက်ခြင်း ဖြစ်သည်။

Job rotation Moving a worker from one job to another to reduce boredom.

လုပ်တာဝန်လှည့်ပြောင်းပေးခြင်း ကိုယ်စိတ်ပန်းလျှ ငြီးငွေ့မှု လျော့ပါး သက်သာအောင် လုပ်သား ဝန်ထမ်းအား အလုပ် တစ်မျိုးမှ တစ်မျိုးသို့ ပြောင်းရွှေ့ လုပ်ကိုင်စေခြင်းဖြစ်သည်။

Line authority Direct authority such as that possessed by superior over a subordinate,

ပိုင်းဆိုင်ရာအခွင့်အာဏာ အထက်လူကြီးက လက်အောက် ငယ်သား အပေါ် ဩဇာသက်ရောက်သည့် တိုက်ရိုက် အခွင့်အာဏာ ဖြစ်သည်။

Job enrichment An extension of job rotation and job enlargement that attempts to build psychological motivators into the work.

အလုပ်အားဖြည့်တိုးမြှင့်ပေးခြင်း လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်ရေး ကိရိယာများ တည်ဆောက်ပေးရန် အားထုတ်သည့် အနေဖြင့် အလုပ်လှည့်ပြောင်း တာဝန်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်တာဝန် တိုးပေးခြင်းတို့ကို တိုးချဲ့ဖြန့်ကြက်ခြင်း ဖြစ်သည်။

Job rotation Moving a worker from one job to another to reduce boredom.

အလုပ်တာဝန်လှည့်ပြောင်းပေးခြင်း ကိုယ်စိတ်ပန်းလျ ငြီးငွေ့မှု လျော့ပါး သက်သာအောင် လုပ်သား ဝန်ထမ်းအား အလုပ် တစ်မျိုးမှ တစ်မျိုးသို့ ပြောင်းရွှေ့ လုပ်ကိုင်စေခြင်းဖြစ်သည်။

Line authority Direct authority such as that possessed by superior over a subordinate,

လုပ်ငန်းဆိုင်ရာအခွင့်အာဏာ အထက်လူကြီးက လက်အောက် ငယ်သား အပေါ် ဩဇာသက်ရောက်သည့် တိုက်ရိုက် အခွင့်အာဏာ ဖြစ်သည်။

Plural executive committee A committee that has the authority to order the implementation of its recommendations.

အများယှဉ်တွဲပါဝင်သောလုပ်ငန်းကော်မတီ ကော်မတီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ ထောက်ခံ အတည်ပြုချက်များကို အမိန့်ပေး အကောင်အထည်ဖော်ရန် အခွင့်အာဏာ ရှိသည့် ကော်မတီ ဖြစ်သည်။

Pooled interdependence A form of interdependence in which all units or departments are contributing to similar objectives but the actual coordination between them is minimal.

အသီးသီးပူးပေါင်းပါဝင်အမှီသဟဲပြုမှု လုပ်ငန်းစုအားလုံးက ဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းဌာန အားလုံးက ဖြစ်စေ တူညီသော ရည်မှန်းချက်များကို ထောက်ကူ ဖြည့်ဆည်းပေးကြသော်လည်း၊ ၎င်းတို့အကြား အမှန်တကယ် ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ် လုပ်ဆောင်မှု အနည်းဆုံး ရှိသော အပြန်အလှန် အမှီသဟဲပြုမှု ပုံစံ ဖြစ်သည်။

Project authority The authority a matrix manager has over the individuals assigned to the projects,

လုပ်ငန်းစီမံကိန်း/စီမံချက်အခွင့်အာဏာ လုပ်ငန်းကွန်ရက် စီမံခန့်ခွဲ
ရေးမှူး/ မန်နေဂျာ တစ်ဦးက စီမံကိန်း/စီမံချက် တာဝန် လွှဲအပ်
ခံရသူများ အပေါ် သက်ရောက်သော အခွင့်အာဏာ ဖြစ်သည်။

Quality control circle An approach to job de-
sign in which work groups meet to discuss
and recommend changes in the way the jobs
are being done.

အရည်အသွေးထိန်းကွန်ရက် လုပ်ငန်းအဖွဲ့များက အလုပ်တာဝန်များ
လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံ နည်းလမ်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ကိစ္စများကို
တွေ့ဆုံ ဆွေးနွေး၍ ဆုံးဖြတ် အတည်ပြုကြသည့် အလုပ် ဒီဇိုင်း
ဖော် ချဉ်းကပ်နည်း ဖြစ်သည်။

Reciprocal interdependence A form of inter-
dependence in which the inputs of one unit
become the outputs of another.

အတူအလှယ်အပြန်အလှန် အမှီသဟဲပြုမှု လုပ်ငန်းယူနစ် (၀၁)
လုပ်ငန်းစု တစ်ခု၏ သွင်းအားစုများသည် အခြားလုပ်ငန်းယူနစ်
(၀၂) လုပ်ငန်း စုတစ်ခု၏ ကုန်ထွက်များ ဖြစ်လာစေသည့် အပြန်
အလှန် အမှီသဟဲ ပြုမှုပုံစံ ဖြစ်သည်။

Sequential interdependence A form of interdependence in which work units are linked together in the form of a chain and each depends on the one in front of it for inputs.

အစဉ်လိုက်အပြန်အလှန်အမှီသဟဲပြုမှု လုပ်ငန်းယူနစ်များ (၀၁) လုပ်ငန်းစုများကို ကွင်းဆက်ပမာ အတူ ချိတ်ဆက်ထားပြီး သွင်းအားစုများ ဖြည့်တင်းရေးအတွက် တစ်ခုသည် ၎င်းရှေ့က ရှိသော အခြား တစ်ခု အပေါ် မှီတည်နေသည့် အပြန်အလှန် အမှီသဟဲပြုမှု ပုံစံ ဖြစ်သည်။

Sociotechnical approach An approach to job design in which a group or team of workers is made responsible for getting the job done.

လူမှုနည်းပညာချဉ်းကပ်နည်း ဝန်ထမ်းလုပ်သား တစ်စု၊ သို့မဟုတ် သင်းဖွဲ့တစ်ဖွဲ့က လုပ်ငန်းတာဝန် ပြီးမြောက်အောင် တာဝန်ယူ လုပ်ဆောင်ရေး အလုပ် ဒီဇိုင်းဖော် ချဉ်းကပ်နည်း ဖြစ်သည်။

Staff authority Auxiliary authority held by individuals who advise, assist, recommed, or facilitate organizational activities.

ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာအခွင့်အာဏာ အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာများ ကို အကြံပြုခွင့်၊ ပံ့ပိုးကူညီခွင့်၊ ထောက်ခံအားပေးခွင့်၊ သို့မဟုတ်

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ချောမွေ့ ဖြစ်မြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ခွင့် ရှိသူတို့က ရရှိထားသည့် အထောက်အကူပြု အခွင့်အာဏာ ဖြစ်သည်။

Standing committee A committee that is permanent in nature, as in the case of finance or personnel committees that exist in many organizations.

အမြဲတမ်းကော်မတီ အမြဲတမ်း သဘော သဘာဝရှိသော ကော်မတီ ဖြစ်၍ အဖွဲ့အစည်းများစွာတို့၌ ရှိသည့် ဘဏ္ဍာရေးကော်မတီ၊ သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းရေးရာကော်မတီမျိုးကို ဆိုလိုသည်။

Vertical loading A concept used in job design which involves giving the worker more control over both the planning and control of work activities.

ခေါင်လိုက်(ဝါ)အပေါ်စီးတာဝန်တိုးပေးခြင်း ဝန်ထမ်းလုပ်သားအား စီမံကိန်း/စီမံချက်နှင့် လုပ်ခွင်ထိန်းချုပ်ရေးလုပ်ငန်း တာဝန် နှစ်မျိုးလုံးအပေါ် ထိန်းချုပ်ခွင့် ပိုပေးသည့် အလုပ် ဒီဇိုင်းဖော် သုံးစွဲရေး အတွေးအမြင် ဖြစ်သည်။



၃

လုပ်ငန်းခွင် စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်နည်း

Motivation at Work

20 **Motivation** means stimulating people to action through incentives or inducements. This process is often generated through external action but is determined internally since motivation is a psychological process.

၂၀ စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်နည်းဟူသည် မက်လုံးများနှင့် ဖြစ်စေ၊ ဆုလာဘ်များနှင့် ဖြစ်စေ လူတွေ အလုပ် လုပ်ချင်လာအောင် နှိုးဆွပေးခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ ဤနည်းစဉ်သည် တစ်ခါတစ်ရံ ပြင်ပ ပယောဂကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာတတ်သော်လည်း စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်ရေးမှာ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနည်းစဉ် တစ်ရပ် ဖြစ်သည့်အလျောက် အတွင်းဓာတ်က ပိုင်းဖြတ် ပြဋ္ဌာန်းပေးခြင်း ဖြစ်သည်။

21 There are three primary ingredients in motivation: *ability, effort, and desire* (See Key Terms). There are also three common aspects of motivation, They deal with: (a) *what energizes human behaviour, (b) how this behaviour is directed or channeled, and (c) how the behaviour can be maintained.*

၂ စိတ်ဓာတ်လုံ့ဆော်ရေး၌ စွမ်းရည်၊ ကိုယ်စွမ်းဉာဏ်စွမ်း အားထုတ်မှု လုံ့လနှင့် လိုအင်ဆန္ဒဟူ၍ အခြေခံ အခြင်းအရာ သုံးရပ် ပါဝင်သည် (ခေါဟာရရှင်းလင်းချက်ရှု)။ ယေဘုယျ စိတ်ဓာတ်လုံ့ဆော်ရေး သွင်ပြင်လက္ခဏာ သုံးရပ်လည်း ရှိသည်။ ထိုသုံးရပ်သည် (က) လူ့အပြုအမူကို ဘယ်အရာက တက်ကြွအောင် လုံ့ဆော်ပေးပုံ၊ (ခ) ယင်းအပြုအမူကို ဘယ်လိုရှေ့ဆောင်လမ်းပြပြုပုံနှင့် (ဂ) ယင်းအပြုအမူကို ဘယ်လို ထိန်းကျောင်းနိုင်ပုံတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည်။

22 Perhaps the best-known '*needs approach*' to the study of motivation is that presented by Maslaw. Basicallt his theory is that only unsatisfied needs serve as motivators, and that as lower-level needs are satisfied, upper level needs manifest themselves. In his hierarchy, there are five levels: *physiological,*

၂၂

23

မြင့်

safety, social, esteem, and self-actualization
(See Key Terms).

၂၂ မက်ဆလော တင်ပြသော စိတ်ဓာတ် လှုံ့ဆော်ရေး စူးစမ်း
လေ့လာမှုဆိုင်ရာ 'လိုအင်များ ချဉ်းကပ်နည်း' မှာ အထင်ရှားဆုံး
ဖြစ်ဖွယ် ရှိသည်။ အခြေခံအားဖြင့် ဆန္ဒမပြည့်ဝသော လိုအင်များ
သာ စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်ရေး ကိရိယာများ ဖြစ်သည်။ အဆင့်နိမ့်
လိုအင်များ ပြည့်ဝတတ်၍ အဆင့်မြင့် လိုအင်များကား အလို
အလျောက် ထင်ရှားပေါ်လာသည်ဟု သူ သိအိုရီက ဆို၏။ သူ၏
ဆင့်ကဲသီအိုရီတွင် အသက်(၆၀) ရှင်သန်ရေးအဆင့်၊ ဘဝလုံခြုံရေး
အဆင့်၊ လူမှုရေးအဆင့်၊ တန်ဖိုးထား လေးစားရေးအဆင့်နှင့် ကိုယ့်
ကိုယ်ကို ဧကန်ပီပြင်ရေးအဆင့် (ဝေါဟာရရှင်းလင်းချက်ရှု) ဟူ၍
အဆင့်ငါးဆင့် ပါဝင်သည်။

23 Herzberg has extended Maslaw's model and applied it to the workplace with his two factor theory of motivation, According to this theory, something is either a hygiene factor, like money or working conditions, or it is a motivator, like increased responsibility and opportunity for advancement, Herzer concluded that hygiene prevented dissatisfaction, while motivators brought about satisfaction.

၂၃ ၎င်းတို့သည် မက်ဆလော၏ ပုံစံကို တိုးချဲ့ကာ လုပ်ငန်းခွင်၌ သူ၏ အကြောင်းနှစ်ရပ် စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်ရေး သီအိုရီနှင့် ပေါင်းစပ် အသုံးပြုခဲ့သည်။ သူ၏ သီအိုရီအရ ကျန်းမာရေး ကောင်းခြင်း (တစ်ကိုယ်ရေနှင့် ပတ်ဝန်းကျင် သန့်ရှင်းရေး) က အကြောင်း တစ်ရပ် ဖြစ်၍ ငွေကြေး၊ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းကိုင်ငန်း အခြေအနေ များကို ဆိုလိုသည်။ နောက် အကြောင်းတစ်ရပ်မှာ လှုံ့ဆော်ရေး ကိရိယာ ဖြစ်ပြီး ဘဝတက်လမ်း အတွက် ရာထူးတာဝန်နှင့် အခွင့်အလမ်း တိုးမြှင့်ပေးရေး ဖြစ်သည်။ ကျန်းမာရေး ကောင်းခြင်းက မကျေနပ်မှုကို တားဆီး ကာကွယ်ပေးသည်။ လှုံ့ဆော်ရေး ကိရိယာ များကမူ စိတ်ကျေနပ်မှု ပြည့်ဝစေသည်ဟု ဟားဇ်ဘာ့ဂ်က ကောက်ချက်ချသည်။

၂၄ Alderfer's ERG (existence, relatedness and growth) theory is built around three needs: existence needs such as survival and safety, relatedness such as social relationships and recognition; and growth needs such as advancement, achievement, and the chance for self-actualization,

၂၅ အယ်လ်ဒါးဖာ၏ အီးအားရ်ဂျီ (ဘဝဖြစ်တည်ရေး၊ ပေါင်းသင်း နှီးနှယ်ရေးနှင့် တိုးတက်ကြီးပွားရေး) သီအိုရီကို လူ့ လိုအင် သုံးရပ် ပေါ် တည်ဆောက်ထားသည်။ ယင်းတို့မှာ ဘဝ ဖြစ်တည်ရေး လိုအင်များဖြစ်သည့် အသက်ရှင်သန် တည်မြဲရေးနှင့် ဘဝ လုံခြုံ

ရေး၊ ဆက်သွယ်ဖလှယ်ရေး လိုအင်များဖြစ်သည့် လူမှုဆက်ဆံရေး အခြေအနေများနှင့် အသိအမှတ်ပြုရေး၊ တိုးတက်ကြီးပွားရေး လိုအင်များ ဖြစ်သည့် ဘဝတက်လမ်း (ရာထူးတိုးမြင့်ရေး)၊ ထွန်းပေါက် အောင်မြင်ရေးနှင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုဧကန် ပီပြင်ရေး အခွင့်အလမ်းတို့ ဖြစ်သည်။

25 McClelland's achievement motivation theory addresses three needs: *the need for achievement, the need for power, and the need for affiliation.* McClelland holds that, of these three, *the need for power is the most important among managers.*

၀ မက်ကလီလ်လင်းဒ်၏ ထမြောက် အောင်မြင်ရေး လှုံ့ဆော်နည်း သိအိုရီက လူ့လိုအင်သုံးရပ်ကို ပြညွှန်သည်။ ၎င်းတို့ကား ထမြောက် အောင်မြင်ရေးလိုအင်၊ အခွင့်အာဏာ/သြဇာအာဏာ လိုအင်နှင့် ပေါင်းသင်း နှီးနှယ်ရေး လိုအင်တို့ ဖြစ်သည်။ ယင်း လိုအင် သုံးရပ် အနက် အခွင့်/ သြဇာအာဏာလိုအင်မှာ စီမံခန့်ခွဲရေးမှူး/ မန်နေဂျာများ အကြား အရေးအကြီးဆုံး ဖြစ်သည်။

26 McClelland identified the five characteristics of high achievers. (1) Moderate risk taking
A high achiever is neither a high nor a low risk taker. High achievers like moderate

risks where they have a chance of winning, with the results dependent on their abilities.

(2) *Personal responsibility* A high achiever

wants to win or to lose through personal ef-

forts. (3) *Feedback on results* A high achiever

likes to know the score in terms of how well

he or she is doing. (4) *Accomplishment* A

high achiever needs to accomplish things.

Rewards are often secondary to the internal

satisfaction that accompanies the goal attain-

ment. (5) *Task preoccupation* A high achi-

ever tends to be preoccupied with a task un-

til it is accomplished. These people tend to

be highly realistic and do not pursue objec-

tives they cannot attain.

၂၆ မက်ကလီလ်လင်းဒ်က ထိပ်တန်း ထမြောက်အောင်မြင်သူများ၏ ဝိသေသ အလေ့စရိုက် ငါးမျိုးကို ပိုင်းခြားပြသည်။ (၁) သင့်တန်သော (၀၇) မယုတ်မလွန်သော စွန့်စားမှုပြုခြင်း ထိပ်တန်း ထမြောက် အောင်မြင်သူသည် စွန့်စားမှုကို အလွန်အကျွံလည်း မပြု၊ လျော့၍လည်း မလုပ်။ ထိပ်တန်း ထမြောက် အောင်မြင်သူ များသည် မိမိ တို့၏ အရည်အချင်း အစွမ်းအစများပေါ် မူတည်သည့် အကျိုး ရလာဒ်များနှင့်အတူ အောင်မြင်ရေး အခွင့်အလမ်း ရရှိမည့် မယုတ်မလွန် သင့်တန်သော စွန့်စားမှုများကို ပြုလိုကြသည်။ (၂) ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ တာဝန်ယူခြင်း ထိပ်တန်း

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ထမြောက် အောင်မြင်သူသည် အောင်မြင်သည်ဖြစ်စေ၊ ဆုံးရှုံးသည် ဖြစ်စေ ကိုယ်တိုင် ကိုယ်စွမ်း ဉာဏ်စွမ်း အားထုတ်လိုသည်။ (၃) အကျိုးရလဒ်များ တုံ့ပြန်အားဖြည့်ခြင်း၊ အစား ပြန်ကျွေးခြင်း ထိပ်တန်း ထမြောက် အောင်မြင်သူသည် မိမိ၏ လုပ်ဆောင်ချက် ကောင်း၏ မကောင်း ၏ ရလဒ်ကို စမ်းစစ် သုံးသပ်တတ်သည်။ (၄) ပြီးမြောက်အောင်မြင်ခြင်း ထိပ်တန်း ထမြောက် အောင်မြင် သူသည် မိမိ လုပ်သမျှ အရာရာကို စွမ်းဆောင် ပြီးမြောက် အောင်မြင်လိုသည်။ ပန်းတိုင် ပေါက်ရောက် အောင်မြင်ရေးနှင့် တွဲနေသည့် အတွင်းဓာတ်ခံ ဆန္ဒ ပြည့်ဝရေးအတွက် ဆုလာဘ် များမှာ တစ်ခါတစ်ရံ လက်အောက်ခံ ဖြစ်တတ်သည်။ (၅) အလုပ် ထဲတွင် မြှုပ်နှံထားခြင်း ထိပ်တန်း ထမြောက် အောင်မြင်သူသည် မိမိ အလုပ် မပြီးမြောက် မအောင်မြင်မချင်း ထိုအလုပ်ထဲတွင် မိမိကိုယ်ကို နှစ်မြှုပ်ထားတတ်သည်။ ထိုထိပ်တန်း ထမြောက် အောင်မြင်သူတို့ကား လွန်စွာပင် လက်တွေ့ဆန်တတ်ကြ၍ မပေါက် မြောက် မအောင်မြင်နိုင်သည့် ရည်မှန်းချက်များကို လိုက် မလုပ်ကြပေ။

27 McClelland also distinguished between *personalized power* and *socialized power*. **Personalized power** is characterized by win-lose situations and dominance-submission. A person exercising this type of power derives satisfaction from getting the better of others.

မြန်မြန်သို့ စာအုပ်တိုက်

Socialized power involves a mix of power motivation and pragmatism so that there is a concern for group goals, for finding those goals that will move men, for helping the group to formulate them, for taking initiative in providing means of achieving them, and for giving group members the feeling of competence they need to work hard for them.

၂၇ မက်ကလီလ်လင်းဒ်သည် လူပုဂ္ဂိုလ် ဩဇာအာဏာနှင့် လူမှုဩဇာ အာဏာ နှစ်မျိုးကိုလည်း ခွဲခြားပြခဲ့သည်။ လူပုဂ္ဂိုလ် ဩဇာအာဏာ ကို အနိုင်အရှုံးနှင့် ဩဇာရှိ ဩဇာခံ အခြေအနေများက ပုံဖော်ပေး သည်။ ဤဩဇာအာဏာ ကျင့်သုံးသူသည် တစ်ပါးသူများကို အသာ စီးရမှ၊ အနိုင်ရမှ ကျေနပ်တတ်သည်။ လူမှုဩဇာအာဏာမှာ ဩဇာအာဏာ စေ့ဆော်မှုနှင့် လက်တွေ့ အကျိုးမျှော်မှု နှစ်ရပ် ပေါင်းစပ် ဖွဲ့စည်းထားခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ အုပ်စုပန်းတိုင်များ၊ လူတွေကို သက်ဝင် လှုပ်ရှားစေမည့် ယင်းပန်းတိုင်များ ရှာဖွေရေး၊ ယင်းပန်းတိုင်များ ချမှတ်ရန် အုပ်စုကို ပံ့ပိုးကူညီရေး၊ ၎င်းတို့ ပေါက်မြောက် အောင်မြင်ရေးနည်းလမ်းများကို ဦးဆောင်ဦးရွက် ဖြည့်ဆည်းပေးရေးနှင့် အုပ်စုဝင်များအား ချမှတ်ထားသော ပန်း တိုင်များကို အားကြိုးမာန်တက် လုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်သည့် အရည် အချင်း ပြည့်ဝစိတ် မွှေးပေးရေးတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည်။

28 **Process theories** attempt to identify and explain how behavior is *started, initiated, sustained, redirected, and terminated*. One of the most-famous process theories is that of **Vroom**, who refers to motivation as a **force**. He contends that this *force of motivation is the summation of valence times expectancy*. Each outcome has a valence and an expectancy. Overall motivation is a result of this valence and expectancy. While theoretical in nature, the model is useful in explaining individual's difference in work motivation.

၂၀ နည်းစဉ်ဆင့်သီအိုရီများက လူ့အပြုအမူ စတင်လှုပ်ရှားပုံ၊ ရှေ့ဆောင်ဦးရွက်ပြုပုံ၊ ရေရှည် စွဲမြဲ ပြုနိုင်စွမ်းရှိပုံ၊ ဦးတည်ချက်ပြောင်းလဲ အသုံးချပုံနှင့် အပြီးသတ် ပြုမူပုံတို့ကို ပိုင်းခြား ရှင်းလင်းပြသည်။ ဗရွမ်း၏ နည်းစဉ်ဆင့်သီအိုရီမှာ အထင်ရှားဆုံး ဖြစ်သည်။ ဗရွမ်းက စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်/ စေ့ဆော်ချက်ကို အင်အား (၀၁) စွမ်းအား တစ်ရပ်ဟု ရည်ညွှန်း၏။ ဤအင်အား (၀၁) စွမ်းအား၊ သို့မဟုတ် စိတ်ဓာတ် လှုံ့ဆော်/ စေ့ဆော်ချက်မှာ ပေါင်းစည်းအား သုံးစွဲချိန်တာအလျောက် ရလဒ် မျှော်မှန်းခြေ စုစုပေါင်း ဖြစ်သည်ဟု သူက အခိုင်အမာ ဆိုသည်။ အကျိုးရလဒ် တစ်ခုစီမှာ ပေါင်းစည်းအား တစ်ရပ်နှင့် မျှော်မှန်းခြေ တစ်ရပ် ရှိ၏။ မြဲကြည့်လျှင် စိတ်ဓာတ် လှုံ့ဆော်/ စေ့ဆော်ချက်သည် ယင်းပေါင်းစည်းအားနှင့် မျှော်မှန်းခြေတို့ကြောင့် ပေါ်ထွန်းလာသည့် အကျိုး ရလဒ် ဖြစ်သည်။ ဤပုံစံသည် သီအိုရီ သဘောဆန်သော်လည်း လုပ်ငန်း

ခွင် စိတ်ဓာတ် လှုံ့ဆော်ရေးတွင် လူတစ်ဦးချင်း ကွဲပြားချက်များကို ဖော်ကျူးရာ၌ အသုံးဝင်သည်။

29 **Porter and Lawler** have extended Vroom's model by adding more variables and addressing the relationship between performance and satisfaction. In more recent years Lawler has proposed a number of refinements of the theory, especially by discussing the relationship of effort to performance and the relationship of performance to the desired outcome.

၂၉ ပေါ်တာနှင့် လောလာတို့သည် ဗရွမ်း၏ သီအိုရီကို ကိန်းရှင်များ ထပ်ဖြည့်၍ ချဲ့ထွင် သုံးစွဲကာ စွမ်းဆောင်ပြီးမြောက်မှုနှင့် ဆန္ဒပြည့်ဝမှု နှစ်ခုတို့၏ ဆက်သွက်ချက်ကို ပြည့်စုံခဲ့ကြသည်။ မကြာမြင့်မီ ကာလက လောလာသည် ယင်းသီအိုရီကို အသစ် မွမ်းမံ ပြင်ဆင်ချက် အတော်များများ အဆိုပြုခဲ့သည်။ အထူးသဖြင့် ကိုယ်စွမ်းဉာဏ်စွမ်း အားထုတ်မှုနှင့် စွမ်းဆောင် ပြီးမြောက်မှု ဆက်သွယ်ချက်နှင့် စွမ်းဆောင် ပြီးမြောက်မှုနှင့် မျှော်မှန်း အကျိုးအာနိသင် ဆက်သွယ်ချက်တို့ကို ဆွေးနွေး တင်ပြထားသည်။

30 **Equity theory** deals with exchange relationships among individuals and groups. The

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

theory holds that people compare what they are giving to an organization with what they are getting from it in deciding whether or not they are being treated equitably or fairly.

၃၀ မျှတခြေသိအိုရီသည် တစ်သီးပုဂ္ဂလများနှင့် အုပ်စုဖွဲ့များအကြား အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်ဖလှယ်ရေး အခြေအနေများကို ကိုင်တွယ် ရှင်းပြ၏။ လူတွေသည် အဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်အား ၎င်းတို့ ပေးဆပ် လိုက်ရသည့် အရာကို ထိုအဖွဲ့အစည်းမှ သူတို့ ပြန်ရသည့် အရာနှင့် ယှဉ်ထိုးကြည့်ကာ သူတို့ အနေဖြင့် တန်းတူညီမျှ (ဝါ) တရားမျှတ စွာ ပြုမူဆက်ဆံ ခံရ၏။ မခံရ၏ ဆိုခြင်းကို ဆုံးဖြတ်တတ်ကြ သည်ဟု ဤသိအိုရီက ယူဆသည်။

31 Money as a motivator is often misunderstood by managers because they assume that their subordinates attach the same importance to it they themselves do. Money is also an elusive motivator because it can satisfy needs at any level of the need hierarchy and allow a person to fulfill more than one need at a time. A psychologist, Magon Haire, says that money is mainspring of motivation in the firm.

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

၃၁ ငွေကို စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်ရေး ကိရိယာ တစ်ရပ်အဖြစ် စီမံခန့်ခွဲရေး မျူး/မန်နေဂျာတွေ မကြာခဏ အမြင်လွဲမှားခြင်းမှာ သူတို့ ကိုယ်တိုင် ငွေကို အရေးတယူ ပြုတတ်ကြသကဲ့သို့ သူတို့၏ လက်အောက်ငယ်သားများကလည်း အလေးထားတတ်ကြသည်ဟု ယူဆကြသောကြောင့် ဖြစ်၏။ ငွေသည် တွက်ဆရခက်သော လှုံ့ဆော်ရေး ကိရိယာ တစ်ရပ်လည်း ဖြစ်၏။ အကြောင်းမှာ ငွေက လိုအင်ဆင့်ကဲ ဖြစ်စဉ်တွင် မည်သည့် အဆင့်၌မဆို လိုအင်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်၍ လူတစ်ဦးကို ကာလ တစ်ခု၌ လိုအင် တစ်ခု ထက်မက ပိုမို ပြည့်ဝစေနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ စိတ်ပညာရှင် မက်ဂွန် ဟဲယားက ငွေသည် ကုမ္ပဏီ၏ စိတ်ဓာတ် လှုံ့ဆော်ရေး ပင်မ အကြောင်းတရား ဖြစ်သည်ဟု ဆို၏။

32 Values also influence motivation. The things that were important to employees 20 years ago are not necessarily those that are important to employees today. This means that if managers are going to be truly effective in motivating their people, they must understand what their employees regard as important and then help them attain these objectives.

၃၂ တန်ဖိုးတရားကလည်း စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်ရေးကို သြဇာ လွှမ်းမိုးနေသည်။ လွန်ခဲ့သော အနှစ် နှစ်ဆယ်ကျော်က ဝန်ထမ်းလုပ်သား

များအဖို့ အရေးပါခဲ့သော အရာများသည် ယနေ့ခေတ် ဝန်ထမ်း လုပ်သားများအဖို့ ကျိန်းသေပေါက် အရေးမပါတော့။ ဆိုလိုသည်မှာ စီမံခန့်ခွဲရေးမှူး/မန်နေဂျာများသည် သူတို့၏ လက်အောက်လူ များကို လှုံ့ဆော်ရာ၌ အမှန်တကယ် ထိရောက်အောင်မြင် လိုလျှင် လက်အောက် ဝန်ထမ်းများက အရေးတကြီး အလေးထား သော အရာကို သိနားလည်ရမည်။ ထို့နောက် သူတို့၏ ရည်မှန်း ချက်များ ပေါက် မြောက်အောင် သူတို့ကို ပံ့ပိုး ကူညီပေးရမည်။



Key Terms

ဝေါဟာရရှင်းလင်းချက်များ

Ability An individual's capacity to do something.

စွမ်းရည် လူတစ်ဦးက တစ်စုံတစ်ခုကို လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အစွမ်းသတ္တိ။

Achievement motivation theory A motivation theory that seeks to explain high achievement drive in people.

ထမြောက်အောင်မြင်ရေးလှုံ့ဆော်/စေ့ဆော်မှုသီအိုရီ လူတို့၌ ရှိသော အဆင့်မြင့် ထမြောက်အောင်မြင်ရေး ကိုယ်တွင်း စေ့ဆော်အားကို

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ဖော်ကျူးပြရန် အားထုတ်သည့် စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်/စေ့ဆော်မှု သိအိုရီ ဖြစ်သည်။

Achievement need The need to attain objectives or accomplish things.

ထမြောက်အောင်မြင်ရေးလိုအင် ရည်မှန်းချက်များ ပေါက်မြောက်ရေး (ဝါ) အခြင်းအရာ ကိစ္စများ စွမ်းဆောင် ပြီးမြောက်ရေး လိုအင် ဖြစ်သည်။

Affiliation need The need to interact, socialize with others, and belong.

ပေါင်းသင်းနှီးနှယ်ရေးလိုအင် အပြန်အလှန် အကျိုးပြုရေး၊ အခြား သူတွေနှင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံ နေထိုင်ရေးနှင့် ပိုင်ရေးဆိုင်ခွင့် လိုအင် ဖြစ်သည်။

Content theories of motivation Theories of motivation that attempt to explain what motivates people.

လှုံ့ဆော်/စေ့ဆော်ရေးအတွင်းသားသိအိုရီများ လူတွေ စိတ်ဓာတ်တက် ကြွလာအောင် လှုံ့ဆော်ပေးသည့် အရာကို ရှင်းလင်းပြရန် အားထုတ် သော လှုံ့ဆော်/စေ့ဆော်ရေးသိအိုရီများ ဖြစ်သည်။

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

Desire The wish, want, or urge for a particular objective.

ဆန္ဒအာသီသ တစ်စုံတစ်ခုသော ရည်မှန်းချက်အတွက် ထားရှိသည့် လိုအင်ဆန္ဒ၊ လိုလားချက် သို့မဟုတ် စေ့ဆော်တွန်းအား ဖြစ်သည်။

Effort Time, drive, and energy expended in the pursuit of an objective.

ကိုယ်စွမ်းဉာဏ်စွမ်းအားထုတ်မှု၊ စိုက်အား ရည်မှန်းချက် တစ်ရပ် ရရှိအောင်မြင်ရေးအတွက် သုံးစွဲလိုက်ရသော အချိန်၊ မောင်းနှင်အား နှင့် ကိုယ်စွမ်း ဉာဏ်စွမ်းအားအင် ဖြစ်သည်။

Equity theory A process theory dealing with exchange relationships among individuals and groups in which employees compare what they are giving to an organization with what they are getting.

မျှတခြေသီအိုရီ တစ်သီးပုဂ္ဂလများနှင့် အုပ်စုဖွဲ့များအကြား အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်ဖလှယ်ရေး အခြေအနေနှင့် သက်ဆိုင်သည့် နည်းစဉ်ဆင့်သီအိုရီ တစ်ရပ် ဖြစ်၍ ဝန်ထမ်းလုပ်သားများက အဖွဲ့အစည်း၊ ကုမ္ပဏီ တစ်ခုအတွက် ပေးဆပ်လိုက်ရသော အရာကို သူတို့ ပြန်ရရှိသည့် အရာနှင့် ယှဉ်ထိုးကြည့်တတ်ပုံကို ပြသသည်။

မြန်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ERG theory An extension of the Maslow and Herzberg models, this theory examines three basic needs: *existence, relatedness and growth.*

အီးအာရ်ဂျီသီအိုရီ မက်ဆလောနှင့် ဟားဇ်ဘာဂ်တို့၏ ပုံစံများကို ချဲ့ထွင်ထားသော သီအိုရီ ဖြစ်ပြီး၊ ဘဝ ဖြစ်တည်ရေး၊ အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်ဖလှယ်ရေးနှင့် တိုးတက်ကြီးပွားရေး အခြေခံ လိုအင် သုံးရပ်ကို စမ်းစစ်ပြသည်။

Esteem needs Needs related to feeling good about oneself.

တန်ဖိုးထားရေး/အလေးထားရေးလိုအင်များ ကိုယ့်ကိုယ်ကို လူတော် လူကောင်း ခံယူချက်ဆိုင်ရာ လိုအင်များ ဖြစ်သည်။

Existence needs Needs related to survival and safety. They coincide with Maslow's physiological needs, safety of a material nature, and Herzberg's hygiene factors such as working conditions and salary.

ဘဝဖြစ်တည်ရေးလိုအင်များ အသက်ရှင်သန်ရေးနှင့် ဘဝလုံခြုံရေး

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ဆိုင်ရာ လိုအင်များ ဖြစ်၏။ မက်ဆလော၏ အသက် ဇီဝဆိုင်ရာ လိုအင်များ၊ ရုပ်ဝတ္ထု ပြည့်စုံမှုလုံခြုံရေးနှင့် ဟားဇ်ဘာ့ဂ်၏ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများနှင့် လုပ်ခလစာ စသည့် ကျန်းမာရေး ကောင်းမွန်ခြင်းဆိုင်ရာ အကြောင်းရပ်များ ဖြစ်သည်။

Expectancy The probability that a specific action will yield a particular first-level outcome.

မျှော်မှန်းခြေ အထူးပြုမှု လုပ်ဆောင်ချက် တစ်ရပ်က တစ်စုံတစ်ခုသော ပထမအဆင့် အကျိုးအာနိသင် ဖြစ်ထွန်းလာစေလိမ့်မည်ဆိုသော ဖြစ်နိုင်ခြေ အလားအလာ ဖြစ်သည်။

Expectancy theory A theory of motivation that states that motivation is equal to the summation of valence times expectancy.

မျှော်မှန်းခြေသီအိုရီ စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်/စေ့ဆော်ချက်မှာ ပေါင်းစည်းအား သုံးစွဲချိန်တာ မျှော်မှန်းခြေ စုစုပေါင်းနှင့် တူညီပုံကို ဖော်ညွှန်းပြသည့် စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်နည်း သီအိုရီ ဖြစ်သည်။

Growth needs Needs related to an individual's desire for personal development.

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

တိုးတက်ကြီးပွားရေးလိုအင်များ လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးချင်းက မိမိကိုယ် ပိုင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် စည်ပင်ဝပြောလိုသော လိုအင်များ ဖြစ်သည်။

Hygiene factors Factors identified by Frederick Herzberg (in his two-factor theory of motivation) that will not motivate people by their presence but will lead to dissatisfaction by their absence. Examples include money, good working conditions and technical supervision.

ကျန်းမာရေးကောင်းခြင်းအကြောင်းရပ်များ ဖရက်ဒရစ် ဟားဇ်ဘာ့ဂ် က (သူ၏ အကြောင်းနှစ်ရပ် စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်နည်း သီအိုရီတွင်) ပိုင်းခြား တင်ပြသည့် အကြောင်းရပ်များ ဖြစ်သည်။ ထိုအကြောင်းရပ်များရှိခြင်းက လူတွေကို စိတ်ဓာတ် တက်ကြွလာအောင် လှုံ့ဆော်ပေးမည် မဟုတ်သော်လည်း၊ ၎င်းတို့ မရှိပြန်လျှင်လည်း မကျေနပ်မှုကို ဖြစ်ပေါ်လာစေလိမ့်မည်ဟု ဆိုသည်။ ယင်းအကြောင်းရပ်များတွင် ငွေ၊ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေ ကောင်းများနှင့် နည်းပညာကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုတို့ ပါဝင်သည်။

Maslaw's need theory A theory of human needs postulated by psychologist Abraham Maslaw which holds that unsatisfied needs

ဖြင့်ဖြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

are motivators, and that as lower-level needs are satisfied one moves further up the hierarchy from physiological to, ultimately, self-actualization needs.

မိခင်ဆီကလောက်လိုအင်သီအိုရီ စိတ္တဗေဒပညာရှင် အဘရာဟမ် မက်ဆလော အခိုင်အမာ တင်ပြသော လူ့ လိုအင်များ သီအိုရီ ဖြစ်သည်။ ဤသီအိုရီက ဆန္ဒမပြည့်ဝသော လိုအင်များသည် လှုံ့ဆော်ရေး ကိရိယာများ ဖြစ်၍ အောက်ခြေဆင့် လိုအင်များ ပြည့်ဝသည်နှင့် လူသည် အသက် ရှင်သန်ရေး လိုအင်မှ နောက်ဆုံး အန္တိမ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ဧကန် ပီပြင်ရေး လိုအင်ထိ လိုအင် ဆင့်ကဲစဉ် အပေါ်သို့ ရောက်အောင် တက်လှမ်းသွားတတ်သည်ဟု ယူဆသည်။

Motivation Stimulating people to action by means of incentives or inducements.

ဆော်/စေ့ဆော်ရေး လူတွေ အလုပ်လုပ်ချင်စိတ် ပေါ်လာအောင် မက်လုံးများနှင့် ဖြစ်စေ၊ ဆုလာဘ်များနှင့် ဖြစ်စေ နှိုးဆွပေးခြင်း ဖြစ်သည်။

Motivators Factors identified by Frederick Herzberg (in his two-factor theory of motivation) that bring about satisfaction and result in motivation. Examples include recog-

inition, advancement, and the work itself.

လုံ့ဆော်ရေး/စေ့ဆော်ရေးကိရိယာများ ဖရက်ဒရစ်ဟားဇ်ဘာဂ်က (သူ၏ အကြောင်းနှစ်ရပ် စိတ်ဓာတ်လုံ့ဆော်နည်း သိအိုရီတွင်) ပိုင်းခြားပြသည့် အကြောင်းရပ်များ ဖြစ်သည်။ ထိုအကြောင်းရပ် များကြောင့် ဆန္ဒပြည့်ဝ၍ စိတ်ဓာတ် တက်ကြွလာအောင် လုံ့ဆော် ပေးနိုင်သည် ဆို၏။ ၎င်းတို့မှာ အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ ဘဝတက်လမ်း ကောင်းခြင်းနှင့် ပင်ကိုအလုပ်တို့ ဖြစ်သည်။

Physiological needs Basic human needs such as food, clothing and shelter.

အသက်စီဝဆိုင်ရာ(ဝါ)အသက်ရှင်သန်ရေးလိုအင်များ အစားအစာ၊ အဝတ်အထည်နှင့် နေစရာအိုးအိမ် စသည့် အခြေခံ လူ့ လိုအင်များ ဖြစ်သည်။

Power need The need for control or influence over a situation.

အခွင့်/ဩဇာ အာဏာလိုအင် အခြေအနေ တစ်ရပ်ကို ထိန်းကိုင်ရေး၊ သို့မဟုတ် ဩဇာလွှမ်းမိုးရေး လိုအင် ဖြစ်သည်။

Process theories Theories of motivation that attempt to identify and explain how behav-

our is started, initiated, sustained, redirected, and terminated.

နည်းစဉ်ဆင့်သီအိုရီများ လူ့ အပြုအမူ စတင်လှုပ်ရှားပုံ၊ ရှေ့ဆောင် ဦးရွက်ပြုပုံ၊ ရေရှည်စွဲမြဲ ပြုနိုင်စွမ်းရှိပုံ၊ ဦးတည်ချက် ပြောင်းလဲ ကျင့်သုံးပုံနှင့် အပြီးသတ် ပြုမူပုံတို့ကို ပိုင်းခြား ဖော်ကျူးပြရန် အားထုတ်သည့် စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်နည်း သီအိုရီများ ဖြစ်သည်။

Relatedness needs Needs that stress interpersonal and social relationships as well as safety needs and ego needs of an interpersonal type.

ဆက်သွယ်ဖလှယ်ရေးလိုအင်များ လူလူချင်း အပြန်အလှန် ဆက်ဆံရေး သဘောသက်ဝင်သည့် ဘဝလုံခြုံရေးလိုအင်များနှင့် အတ္တလိုအင် များနည်းတူ လူလူချင်း အပြန်အလှန် ဆက်ဆံရေးနှင့် လူမှုဆက်ဆံ ရေး ဘဝတို့ကို အလေးထားသည့် လိုအင်များ ဖြစ်သည်။

Safety needs Needs for physical and emotional security or protection.

ဘဝလုံခြုံရေးလိုအင်များ ကိုယ်စိတ်နှစ်ဖြာ ဘေးကင်းလုံခြုံရေး၊ သို့ မဟုတ် အကာအကွယ်ရရေး လိုအင်များ ဖြစ်သည်။

Self-actualization needs The need to become all one is capable of becoming by realizing one's total potential.

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုကောက်ပိပြင်ရေးလိုအင်များ မိမိ၏ စွမ်းပကား အရပ်ရပ်ကို လက်တွေ့ဒိဋ္ဌ အသုံးချကာ လူတစ်ဦး အစွမ်းကုန် အပြီးအပိုင် ဖြစ်ထွန်းလာနိုင်ရေးလိုအင် ဖြစ်သည်။

Social needs Needs for affiliation, interaction with others, and belongingness.

လူမှုရေးလိုအင်များ အခြားသူများနှင့် ပေါင်းသင်းနှီးနှယ်ရေး၊ အပြန်အလှန် အကျိုးပြုရေးနှင့် ပိုင်ရေးဆိုင်ခွင့် ပိုင်နက် လိုအင်များ ဖြစ်သည်။

Two-factor theory A theory of motivation formulated by Frederick Herzberg in which all job-related factors are divided into two groups: *hygiene factors and motivators*.

အကြောင်းနှစ်ရပ်သီအိုရီ ဖရက်ဒရစ် ဟားဇ်ဘာ့ဂ် ဖော်စပ် တည်ဆောက် ခဲ့သည့် စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်နည်း သီအိုရီ ဖြစ်၍ အလုပ်နှင့် ဆက်စပ်သော အကြောင်းရပ် အားလုံးကို ကျန်းမာရေးကောင်းခြင်း အကြောင်းရပ်များနှင့် လှုံ့ဆော်ရေးကိရိယာများ ဟူ၍ အုပ်စု နှစ်စု ခွဲပြထားသည်။

Valence The strength of an individual's preference for a particular outcome.

ပေါင်းစည်းအား တစ်စုံတစ်ခုသော အကျိုးရလဒ် ဖြစ်ထွန်းလာရေးကို လူတစ်ဦးက ဦးစားပေး လုပ်ဆောင်လိုသည့် စွမ်းပကား ဖြစ်သည်။



၄

စီမံခန့်ခွဲရေး ခေါင်းဆောင်နည်း
Managerial Leadership

33 **Leadership** is the process of influencing people to direct their efforts toward the achievement of some particular goal or goals. Some of the common traits or characteristics found among successful leaders include *intelligence, scholarship, dependability, social participation, and socio-economic status.*

၃၃ ခေါင်းဆောင်မှု ဟူသည် တစ်စုံတစ်ခုသော ပန်းတိုင်၊ သို့မဟုတ် ပန်းတိုင်များ ထမြောက်အောင်မြင်ရေး ဦးတည်ချက်သို့ ရောက်အောင် လူတွေကို ကိုယ်စွမ်းဉာဏ်စွမ်း အားထုတ်ကြစေရန် သြဇာအာဏာ သုံး၍ လမ်းညွှန်ပေးသည့် လုပ်နည်းစဉ် ဖြစ်သည်။ ထွန်းပေါက်အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်များအကြား တွေ့ရှိ

ရသည့် တူညီသော ဉာဉ် (ဝါ) စရိုက်လက္ခဏာအချို့မှာ ဉာဏ် အမြော်အမြင်ရှိခြင်း၊ ပညာတတ်မြောက်ခြင်း၊ အားထားယုံကြည် နိုင်စွမ်းရှိခြင်း၊ လူမှုရေး ပါဝင် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် လူမှုစီးပွားရေး အဆင့်အတန်းရှိခြင်း တို့ ဖြစ်သည်။

32 **Leader behaviour** can be described in many ways. One is through the use of leader-subordinate interactions as typified by *autocratic, paternalistic, democratic/ participative, and laissez-faire leadership styles.*

၃၄ ခေါင်းဆောင် အမူအကျင့်ကို နည်းအမျိုးမျိုးဖြင့် ဖော်ကျူးပြနိုင် သည်။ ထင်ရှားသော နည်းတစ်နည်းမှာ ခေါင်းဆောင် နောက်လိုက် (လက်အောက်ခံ) အပြန်အလှန် ပြုမူဆက်ဆံနည်း ဖြစ်သည်။ ထို နည်းကို အာဏာရှင်ဆန်သော (ဝါ) တစ်ဦးတည်း အာဏာကြီးကိုင် သော ခေါင်းဆောင်မှုနည်းဟန်၊ ဖခင်ကြီးဆန်သော ခေါင်းဆောင် မှုနည်းဟန်၊ ဒီမိုကရေစီနည်းကျ/အများ ပါဝင်လှုပ်ရှားသော ခေါင်း ဆောင်မှုနည်းဟန်နှင့် လွတ်လပ်သော (ဝါ) မစွက်ဖက်သော ခေါင်း ဆောင်မှုနည်းဟန်များက ရုပ်လုံး ဖော်ပေးသည်။

35 **Autocratic leadership** is practised by managers who tend to be heavily work-centered, placing most of their emphasis on task

accomplishment and little on human elements. These leaders fit the classical model of management, in which workers are viewed as factors of production. *Paternalistic leadership* is heavily work-centered but managers who adopt this leadership style also have some consideration for the personnel, They believe in the philosophy 'Do as I say and the organization will take care of you'. These leaders tend to be very much like parents. *Democratic/participative leadership* is characterised by a high concern for both people and work. *Laissez-faire leadership* is employed by managers who are basically uninvolved in the operation of unit. These managers tend to turn things over to the subordinates.

၃၅ အာဏာရှင်ဆန်သော (ဝါ) တစ်ဦးတည်း အာဏာကြီးကိုင်သော ခေါင်းဆောင်မှုကို သဲကြီးမဲကြီး အလုပ်ဗဟိုပြု ဝါယမ စိုက်တတ်သော စီမံခန့်ခွဲရေးမှူး/မန်နေဂျာများက လက်တွေ့ ကျင့်သုံးကြ၏။ သူတို့သည် လုပ်ငန်းတာဝန် ပြီးမြောက် အောင်မြင်ရေးကို အများဆုံး အာရုံစိုက်ထားကြပြီး၊ လူ့ လိုအပ်ချက်များကို အလေးမထား တတ်ကြပေ။ ထိုခေါင်းဆောင်များကား အလုပ်သမားများအား ကုန်လုပ် ကြိယာများ အဖြစ် ရှုမြင် သဘောထားသည့် ရှေးရိုး

မြန်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

စီမံခန့်ခွဲရေး ပုံစံနှင့် ကိုက်ညီကြသည်။ ဖခင်ကြီးဆန်သော ခေါင်းဆောင်မှုကို သဲကြီးမဲကြီး အလုပ်ဗဟိုပြု ဝါယမ စိုက်တတ် သော်လည်း ဤခေါင်းဆောင်မှု နည်းဟန်ကိုင်စွဲသော စီမံခန့်ခွဲရေး မှူး/ မန်နေဂျာများသည် ဝန်ထမ်းပိုင်းကိုလည်း တစ်စုံတစ်ရာ အလေးထား ထည့်တွက် စဉ်းစား တတ်ကြ၏။ 'ငါ ပြောသလို လုပ်ရင် ကုမ္ပဏီ/အဖွဲ့အစည်းက သင့်ကို ကြည့်ရှု စောင်မ လိမ့် မယ်' ဆိုသည့် အတွေးအခေါ်ကို သူတို့ ယုံကြည်ကြသည်။ ဤ ခေါင်းဆောင်များကား သားသမီးများ အပေါ် အုပ်ထိန်းသည့် မိဘ များနှင့် လွန်စွာ တူသည်။ ဒီမိုကရေစီ ကျသော/ အများ ပါဝင် ဆောက်ရွက်သော ခေါင်းဆောင်မှု သရုပ် လက္ခဏာမှာ လူရော အလုပ်ကော နှစ်မျိုးစလုံးကို အလေးအနက် တန်ဖိုးထား လေးစား သည် ခေါင်းဆောင်မှု နည်းဟန် ဖြစ်သည်။ လွတ်လပ် လိုသော (ဝါ) မစွက်ဖက်သော ခေါင်းဆောင်မှုကိုမူ အခြေခံအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်၌ ကိုယ်တိုင် ပါဝင် မဆောင်ရွက်လိုသော စီမံခန့်ခွဲရေး မှူး/ မန်နေဂျာများက အသုံးပြုကြသည်။ သူတို့သည် အလုပ် ကိစ္စ အဝဝကို လက်အောက်ငယ်သား များအား လွှဲအပ် ခိုင်းစေ တတ်ကြသည်။

36 Another popular way to describe leader behaviour is through the use of the *managerial grid* developed by **Robert Blake** and **Jane Mouton**. The managerial grid is a two-dimensional leadership model. One axis is

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

labeled 'concern for production or work' and the other is labeled 'concern for people'.

၃၆ ခေါင်းဆောင် အမှုအကျင့် ဖော်ကျူးပြသည့် အခြားရေပန်းစား သော နည်းတစ်နည်းမှာ ရောဘတ် ဘလိတ်စ်နှင့် ဂျင်းနီ မော်တွန် တို့ စမ်းတွင် ဖော်စပ်ခဲ့သည့် စီမံခန့်ခွဲရေး ကွန်ရက်နည်း ဖြစ်သည်။ စီမံခန့်ခွဲရေး ကွန်ရက်နည်းမှာ နှစ်ဖက်မြင် ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံ တစ်ရပ် ဖြစ်၏။ ဝင်ရိုးတစ်ဖက်တွင် 'ကုန်ထုတ်လုပ်မှု(ဝါ) အလုပ် နှင့် ဆက်နွယ်ကွန်ရက်' ရှိ၍ အခြားဝင်ရိုး တစ်ဖက်တွင် 'လူနှင့် ဆက်နွယ်ကွန်ရက်' ရှိသည်။

37 According to the managerial grid, there are only five major leadership styles. The first style (manager) is most interested in production or work output and has a low concern for people. In direct constrast, the second manager is very interested in people but has a low concern for production. The third manager has a minimum concern for both work and people, exerting a minimum of effort in getting things done. The fourth manager is a middle-of-the-road type who balances an intermediate concern for production with a similar concern for people. Finally, the fifth

manager has a high concern for both people and work, *Blake and Mouton claim that the fifth style is the best one for all situations.*

၃၇ စီမံခန့်ခွဲရေး ကွန်ရက်သဘောအရ အဓိက ခေါင်းဆောင်မှုနည်းဟန်/စတိုင် ငါးမျိုးသာ ရှိသည်။ ပထမ ခေါင်းဆောင်မှုနည်းဟန် (မန်နေဂျာ)သည် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု (ဝါ) အလုပ်၏ အထွက်ရလဒ်ကို စိတ်အဝင်စားဆုံး ဖြစ်သည်။ လူတွေကို များစွာ အလေး မထားပေ။ ဖြောင့်ဖြောင့်ကြီး ဆန့်ကျင်ဘက်က ဒုတိယ နည်းဟန် မန်နေဂျာသည် လူတွေကို လွန်စွာ စိတ်ဝင်စားသော်လည်း ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို များစွာ အလေး မထားပေ။ တတိယ နည်းဟန် မန်နေဂျာမှာ အလုပ်ရော လူကော နှစ်မျိုးစလုံးကို အနိမ့်ဆုံးသာ အလေးထားသည်။ သူသည် လုပ်ငန်းကိစ္စအဝဝ ပြီးမြောက်အောင် အနည်းဆုံး ကြိုးပမ်း အားထုတ်တတ်သည်။ စတုတ္ထနည်းဟန် မန်နေဂျာက အလယ်အလတ်လမ်း လိုက်သူ ဖြစ်၍ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုကို လူတွေနှင့် အလားတူ မယုတ်မလွန် ဟန်ချက်ညီညီ အလေးထားတတ်သည်။ နောက်ဆုံး ပဉ္စမနည်းဟန် မန်နေဂျာကား လူရော အလုပ်ကော နှစ်မျိုးစလုံးကို အကြီးအကျယ် အလေးထားတတ်သည်။ ဘလိတ်ခ်နှင့် မော်တွန်တို့က ပဉ္စမ ခေါင်းဆောင်မှုနည်းဟန်မှာ အခြေအနေ အားလုံးနှင့် ကိုက်ညီသော အကောင်းဆုံး ခေါင်းဆောင်နည်း ဖြစ်သည်ဟု အခိုင်အမာ ဆိုကြသည်။

38 At the present time the contingency approach to leadership is the most highly regarded.

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

One contingency theory has been proposed by Fred Fiedler. Combining the LPC (the least preferred coworker scale) score with situational variables, Fiedler reports that task-oriented managers do best in highly favourable or highly unfavourable situations while human relations-oriented managers do best in moderately favourable or moderately unfavourable situations. *Fiedler recommends matching the leader to the situation.*

၃၀ မျက်မှောက်ကာလ၌ ခေါင်းဆောင်မှု အရေးပေါ် ချဉ်းကပ်နည်းကို အကြီးအကျယ် အလေးဂရုပြုလာကြသည်။ အရေးပေါ် သီအိုရီ တစ်ရပ်ကို ဖရက်ဒ် ဖီးဒလာက အဆိုပြု တင်ပြခဲ့၏။ ထိုသီအိုရီမှာ အယ်လ်ပီစီ (အနည်းဆုံး လိုလားသော ပူးတွဲလုပ်သားစကေး/ ချိန်ခွင့်) စံနှုန်းကို ပြောင်းလဲနေသည့် အခြေအနေများ (ဝါ) အခြေအနေပြောင်း ကိန်းရှင်များနှင့် ပေါင်းစပ်ပေးနည်း ဖြစ်သည်။ ဤနည်းဖြင့် လုပ်ငန်း ဦးစားပေး စီမံခန့်ခွဲရေးမှူး/ မန်နေဂျာ များသည် အခြေအနေ လွန်စွာ အခွင့်အလမ်း သာသည်ဖြစ်စေ၊ လွန်စွာ အခွင့်အလမ်း မသာသည်ဖြစ်စေ အကောင်းဆုံး ကြိုးပမ်း လုပ်ဆောင် တတ်ကြသည်။ လူ့ ဆက်ဆံရေး ဦးစားပေး စီမံခန့်ခွဲ ရေးမှူး/ မန်နေဂျာများကား မျှတသင့်တန်စွာ အခွင့်အလမ်း သာသည့် အခြေအနေ၌ ဖြစ်စေ၊ မျှတသင့်တန်စွာ အခွင့်အလမ်း မသာသည့် အခြေအနေဖြစ်စေ အကောင်းဆုံး ကြိုးစား ဆောင်ရွက် တတ်ကြသည်ဟု ဖီးဒလာက တင်ပြသည်။ ခေါင်းဆောင်သည်

ငြောင်းလဲ ဖြစ်ပေါ်နေသည့် အခြေအနေနှင့် လိုက်လျောညီထွေ ကျင့်သုံးတတ်ရေးကို ဖိဒါလာက အကြံပေးသည်။

39 Another contingency leadership theory, *path-goal*, seeks to explain how the nature of the group's job affects whether a task-orientation, human relations-orientation, or some combination of the two will result in the greatest degree of group satisfaction and effectiveness. The theory holds that the leader's job as to clarify subordinate tasks, clear away roadblocks preventing goal attainment, and increase the opportunity for subordinates to attain personal satisfaction. *While research continues, path-goal offers great promise as a supervisory theory of leadership.*

၃၉ နောက် အရေးပေါ် ခေါင်းဆောင်မှု သီအိုရီ တစ်ရပ်မှာ ဦးတည်ချက် ပန်းတိုင် သီအိုရီ ဖြစ်သည်။ ဤသီအိုရီက အုပ်စု၏ အလုပ်အမျိုးအစားသည် လုပ်ငန်း ဦးစားပေးသဘောထား၊ လူ့ ဆက်ဆံရေး ဦးစားပေးသဘောထားများ အပေါ် ဩဇာသက်ရောက်နေပုံကို လည်းကောင်း၊ ယင်းသဘောထား အမြင်နှစ်ရပ် ပေါင်းစပ်နည်းက အုပ်စုအား အကြီးအကျယ် ဆန္ဒပြည့်ဝ၍ အကျိုးထိရောက် ဖြစ်ထွန်းစေပုံကို လည်းကောင်း ဖွင့်ဆိုပြသည်။ ခေါင်းဆောင်၏ အလုပ်

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

တာဝန်မှာ နောက်လိုက်ငယ်သားက လုပ်ငန်းတာဝန်များ နားလည်အောင် ရှင်းလင်းပြရမည်။ ပန်းတိုင်ပေါက်မြောက် အောင်မြင်ရေး ဟန်တားထားသည့် လမ်းကြောင်း အတားအဆီး အခက်အခဲများကို ရှင်းလင်း ဖယ်ရှားပေးရမည်။ နောက်လိုက်ငယ်သားများ ကိုယ်တိုင် ကာယမြောက် စိတ်ကျေနပ်မှု ရစေရန် အခွင့်အလမ်းကောင်းကို တိုးမြှင့် ဖန်တီးပေးရမည်ဟု ယူဆသည်။ သုတေသန ဆက်လက် ပြုချက်အရ ဦးတည်ချက်ပန်းတိုင် သီအိုရီသည် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရေး ခေါင်းဆောင်မှု သီအိုရီကောင်း တစ်ရပ် ဖြစ်သည်ဟု အခိုင်အမာ အာမခံသည်။

40 Increased attention has been given in recent years to answering the question: How can leadership research be brought down to an applied level? Two different types of leadership models have emerged. One is based heavily on management theory; the other is grounded in training and development research.

၄၀ မကြာမြင့်မီနှစ်များက မေးခွန်း တစ်ခု ဖြေကြားရေးကို စိတ်အားတိုးမြှင့် ထက်သန်လာကြသည်။ ခေါင်းဆောင်မှု သုတေသန လုပ်ငန်းကို အသုံးပြုအဆင့်သို့ ရောက်အောင် ဘယ်နည်း ဘယ်ပုံ ပို့ဆောင်ပေးနိုင်မလဲ ဆိုသော မေးခွန်း ဖြစ်သည်။ မတူကွဲပြားသော ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ နှစ်မျိုး ပေါ်ထွန်းလာခဲ့၏။ ပုံစံ တစ်မျိုးက

အဓိကအားဖြင့် စီမံခန့်ခွဲရေး သိအိုရီအပေါ် အခြေခံသည်။ နောက် တစ်မျိုးက လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး သုတေသန လုပ်ငန်းမှာ အရင်းခံ တည်ရှိသည်။

41 **Robert Johnston** has offered one type of 'applied' theory in developing his *leader-follower continua*. This approach is based on the idea that *the leader must match his or her style with that of the followers*. An autocratic leader will do best with dependent subordinates; a democratic leader will succeed with interdependent subordinates; a laissez-faire leader will excel with independent subordinates.

၄၁ ရောဘတ် ဂျန်စတန်သည် သူ၏ ခေါင်းဆောင် နောက်လိုက် ဆက်ဆံရေး ကွန်ဗြာရှင်သန် ဖြစ်ထွန်းအောင် မြှင့်တင်ထူထောင်ရာ၌ 'အသုံးချ' သိအိုရီပုံစံ တစ်မျိုးကို ထွင်သုံးခဲ့သည်။ ဤချဉ်းကပ်နည်းသည် ခေါင်းဆောင်က မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှုနည်းဟန်ကို နောက်လိုက်ငယ်သားများ လိုလာသည့် နည်းဟန်နှင့် လိုက်လျောညီထွေကျင့်သုံးရမည် ဆိုသော အတွေးအခေါ်ပေါ် အခြေခံ၏။ အာဏာရှင်ဆန်သော ခေါင်းဆောင်သည် တစ်ဖက်သတ် မှီခိုတတ်သော (၀၁) အမှီသဟဲ ပြုတတ်သော နောက်လိုက်ငယ်သားများနှင့် အကောင်းဆုံး စွမ်းဆောင်ပေမည်။ ဒီမိုကရေစီနည်းကျ ခေါင်း

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ဆောင်သည် အပြန်အလှန် အမှီသဟဲပြုတတ်သော နောက်လိုက်
ငယ်သားများနှင့် စွမ်းဆောင် ဆောင်မြင်ပေမည်။ လွတ်လပ်လိုသော
(၀၁) မစွက်ဖက်တတ်သော ခေါင်းဆောင်သည် လွတ်လွတ်လပ်လပ်
လုပ်ကိုင်တတ်သော နောက်လိုက်ငယ်သားများနှင့် အကောင်းဆုံး
ကိုက်ညီပေမည်။

42 One of the most popular 'applied' leadership theories is *situational leadership model* developed by Hersey and Blanchard. This model is designed to help managers identify the maturity level of their subordinates and from this determine the leadership style that will be most effective.

၄၂ အထင်ရှားဆုံးသော 'အသုံးချ' ခေါင်းဆောင်မှု သီအိုရီ တစ်ရပ်မှာ
ဟားဆီနှင့် ဘလန်ချာတို့ ဆန်းသစ် တီထွင်ခဲ့ကြသည့် အခြေ
အနေနှင့် လိုက်လျောညီထွေသော ခေါင်းဆောင်မှု ဖြစ်သည်။ စီမံ
ခန့်ခွဲရေးမှူး/မန်နေဂျာများက မိမိတို့ နောက်လိုက်ငယ်သားများ၏
ရင့်ကျက်မှု အဆင့်ကို ပိုင်းခြား ဖော်ထုတ်နိုင်၍၊ ၎င်းမှတစ်ဆင့်
အထိရောက်ဆုံး အကျိုးအများဆုံး ဖြစ်မည့် ခေါင်းဆောင်မှုနည်း
ဟန်ကို ပိုင်းဖြတ်နိုင်ရန် ဤပုံစံကို ချမှတ် တည်ဆောက်ထားသည်။



Key Terms

ဝေါဟာရရှင်းလင်းချက်များ

Autocratic leadership A leadership style characterized by a heavy emphasis on task accomplishment and very little on human elements.

အာဏာရှင်ဆန်သော/ မိမိတစ်ဦးတည်း အာဏာကြိုးကိုင်သော ခေါင်းဆောင်မှု လုပ်ငန်း ပြီးမြောက် အောင်မြင်ရေးကို အဓိက အာရုံစိုက်ပြီး၊ လူ့ ကိစ္စ လိုအပ်ချက်များကို အလေးမထားတတ်သော သရုပ်လက္ခဏာ ရှိသည့် ခေါင်းဆောင်မှုနည်းဟန် ဖြစ်သည်။

Democratic/participative leadership A leadership style characterized a high concern for both people and work.

ဒီမိုကရေစီနည်းကျ/အများပါဝင်ဆောင်ရွက်သော ခေါင်းဆောင်မှု လူရော အလုပ်ကော နှစ်မျိုးစလုံးကို အလေးအနက် ဂရုစိုက် တန်ဖိုးထားသည့် ခေါင်းဆောင်မှုနည်းဟန် ဖြစ်သည်။

Fiedler's contingency theory A leadership theory that seeks to explain managerial effectiveness in terms of LPC (least preferred coworker scale) score and situational variables

ဖိုးဒလာ၏အရေးပေါ်သီအိုရီ အယ်လ်ပီစီ (အနည်းဆုံး လိုလားသော ပူးတွဲလုပ်သားစကေး/ချိန်ခွင်) စံနှုန်းနှင့် ပြောင်းလဲနေသော အခြေအနေများ (ဝါ) အခြေအနေပြောင်း ကိန်းရှင်များအရ စီမံခန့်ခွဲရေးအကျိုးထိရောက်မှုကို စူးစမ်း တင်ပြသည့် ခေါင်းဆောင်မှု သီအိုရီ ဖြစ်သည်။

Laissez-fair/free-rein leadership A leadership style characterized by the manager's general uninvolemnt in the operations of the unit or department.

လွတ်လပ်လိုသော/မစွက်ဖက်သောခေါင်းဆောင်မှု လုပ်ငန်းစဉ် (ဝါ) လုပ်ငန်းဌာန၏ ဆောင်ရွက်ချက်များတွင် စီမံခန့်ခွဲရေးမှူး/မန်နေဂျာက အထွေထွေ ပါဝင်ပတ်သက်မှု မရှိသော ခေါင်းဆောင်မှု နည်းဟန် ဖြစ်သည်။

Leader-member relations The degree to which a group leader is accepted by the group and is able to maintain the loyalty of the members.

ခေါင်းဆောင် အဖွဲ့ဝင်ဆက်ဆံရေး အုပ်စု/အဖွဲ့ ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးကို အုပ်စု/အဖွဲ့က သဘောကျ လက်ခံ၍ ထိုသူက အဖွဲ့ဝင်

ပြုမိတ်သူ စာအုပ်တိုက်

များ၏ သစ္စာ စောင့်သိမှုကို ထိန်းထားနိုင်သည့် အတိုင်းအတာ ဖြစ်သည်။

Least preferred coworker scale A scale containing paired adjectives that are used to describe the person with whom the respondent can work least well. It is used to classify the respondent as a task-oriented or human-relations-oriented manager.

အနည်းဆုံးလိုလားသောပူးတွဲလုပ်သားစကေး/ချိန်ခွင် တုံ့ပြန်ပြုမူသူက အနည်းဆုံး ဝိပီပြင်ပြင် လက်တွဲလုပ်ဆောင်နိုင်မည့် ပုဂ္ဂိုလ်သည် မည်သည့် ဝိသေသရိပ်ပုံကို ဖော်ကျူးပြသည့် နာမဝိသေသန ဒွိစုံ ပါစကေး/ချိန်ခွင် ဖြစ်သည်။ တုံ့ပြန်ပြုမူသူသည် လုပ်ငန်းဦးစား ပေးသော စီမံခန့်ခွဲရေးမှူး/မန်နေဂျာကို သဘောကျသလော၊ လူဆက်ဆံရေး ဦးစားပေးသော စီမံခန့်ခွဲရေးမှူး/မန်နေဂျာကို သဘောကျသလော ခွဲခြားပေးသည်။

Managerial grid A two-dimensional leadership model used to measure a manager's concern for work and concern for people.

စီမံခန့်ခွဲရေးကွန်ရက် စီမံခန့်ခွဲရေးမှူး/မန်နေဂျာ တစ်ဦး၏ အလုပ်နှင့် ပတ်သက်သော သဘောထားနှင့် လူနှင့် ပတ်သက်သော သဘော

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ထားများကို တိုင်းတာရန် အသုံးပြုသည့် နှစ်ဖက်မြင် ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံ ဖြစ်သည်။

Paternalistic leadership A leadership style characterized by the philosophy 'Do as I say and the organization will take care of you'.

မိခင်ကြီးဆန်သောခေါင်းဆောင်မှု 'ငါ ပြောသလို လုပ်ရင် ကုမ္ပဏီ၊ အဖွဲ့အစည်းက သင့်ကို ကြည့်ရှု စောင့်မလိမ့်မည်' ဆိုသော အတွေးအခေါ်နှင့် ပုံဖော်ထားသည့် ခေါင်းဆောင်မှုနည်းဟန် ဖြစ်သည်။

Path-goal theory A theory of leadership that seeks to explain how the nature of a group's job affects whether a task orientation, a human relations orientation, or some combination of the two will result in the greatest degree of group satisfaction and effectiveness.

ဦးတည်ချက်ပန်းတိုင်သီအိုရီ အုပ်စု၏ အလုပ်အမျိုးအစား/သဘာဝက လုပ်ငန်း ဦးစားပေး သဘောထား၊ လူ့ ဆက်ဆံရေး ဦးစားပေး သဘောထားများ အပေါ် ဩဇာသက်ရောက်နေပုံကိုလည်းကောင်း၊ ယင်းသဘောထား နှစ်ရပ် ပေါင်းစပ်သုံးစွဲနည်းက အုပ်စုအား အကြီးအကျယ် ဆန္ဒပြည့်ဝစေပြီး၊ အကျိုးထိရောက်စေပုံကိုလည်းကောင်း စူးစမ်းရှင်းလင်းပြသည့် ခေါင်းဆောင်မှု သီအိုရီ ဖြစ်သည်။

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

Situational leadership A leadership model that brings together task behavior, relationship behavior, and the maturity of the followers in identifying the most effective leadership style to employ.

အခြေအနေနှင့်လိုက်လျောညီထွေသောခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ လုပ်ငန်းတာဝန် အမှုအကျင့်၊ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး အမှုအကျင့်နှင့် နောက်လိုက်ငယ်သားများ၏ အတွေ့အကြုံ ရင့်ကျက်မှုတို့ကို အထိရောက်ဆုံးသော ခေါင်းဆောင်မှုနည်းဟန် ရွေးချယ် အသုံးချရာ၌ အတူတကွ ပူးပေါင်းကျင့်သုံးသည့် ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံ ဖြစ်သည်။

Trait theory An approach to the study of leadership characterized by attempts to identify the traits or abilities that are unique to effective leader.

ထူးခြားသောဉာဉ်(ဝါ)စိုက်လက်ကွဏာသီအိုရီ ထိရောက် အရာထင်သော ခေါင်းဆောင်အား တစ်မှုထူးခြားစေသည့် ဉာဉ်များ/စိုက်လက်ကွဏာများ (ဝါ) အရည်အချင်း အစွမ်းအစများကို ဖော်ထုတ်ရန် အားထုတ်သော ခေါင်းဆောင်မှု လေ့လာ ချဉ်းကပ်နည်း ဖြစ်သည်။



၅

လုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲရေး နှင့် ထိန်းကိုင်နည်း
Operations Management & Control

43 **Operations management** is the process of designing, operating, and controlling a production system that transforms physical resources and human effort into goods and services. This is done through *the production/operations process, which has three basic phases: input, transformation process, and output.* The inputs are the materials and human talents used to produce the output. The transformation process consists of the production activities that take the inputs and combine them in some special way so as to

produce the outputs. The outputs are the final results of the transformation process.

၄၃ လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲရေးသည် ရုပ်ဝတ္ထု အရင်းအမြစ်များနှင့် လူ၏ ကိုယ်စွမ်းဉာဏ်စွမ်း အားထုတ်မှုတို့ကို ကုန်စည်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ အဖြစ်သို့ အသွင်ပြောင်းလဲပေးသည့် ကုန်ထုတ်လုပ်ရေး စနစ် တစ်ရပ်အား ဒီဇိုင်းပုံစံဖော် လုပ်ဆောင် ထိန်းချုပ်ရသည့် လုပ်ငန်းစဉ် ဖြစ်သည်။ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု/လုပ်ငန်းနည်းစဉ်အရ ပြုလုပ်ရသည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် သွင်းအားစု၊ အသွင်ပြောင်းလဲရေး နည်းစဉ်နှင့် ကုန်ထွက်ဟူ၍ အခြေခံ အဆင့် သုံးဆင့် ရှိသည်။ သွင်းအားစုများမှာ ကုန်ထွက် ထုတ်လုပ်ရန် သုံးစွဲရသည့် ကုန်ကြမ်း ပစ္စည်းများနှင့် လူ၏ အရည်အချင်း အစွမ်းအစများ ဖြစ်သည်။ အသွင်ပြောင်းလဲရေးနည်းစဉ်၌ ကုန်ထွက်များ ထုတ်လုပ်ရန် သွင်းအားစုများကို အထူးပေါင်းစပ် သုံးစွဲ လုပ်ကိုင်သည့် ထုတ်လုပ်ရေး လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ချက်များ ပါဝင်သည်။ ကုန်ထွက်များကား အသွင်ပြောင်းလဲရေးနည်းစဉ်၏ အပြီးသတ် အထွက်ရလဒ်များ/ ကုန်ချောများ ဖြစ်သည်။

44 There have been many technological breakthroughs over the last decade. Some of these are being used to automate the work place. One of the most important is *flexible manufacturing systems* that allow companies to produce a small amount of output with the

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

same efficiency previously reserved only for a large production runs.

၄၄ လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုခေတ်ကျော်က နည်းပညာ ထွန်းကား ပေါက်ကွဲမှု အများအပြား ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ အချို့ကို လုပ်ငန်းခွင် အလိုအလျောက် စက်ယန္တရား တပ်ဆင်အသုံးပြုလာကြ၏။ အရေးပါဆုံးသော ယန္တရား တပ်ဆင်သုံးစွဲနည်းမှာ လိုတိုး ပိုလျှော့ပြုနိုင်သော (ဝါ) အခြေအနေနှင့် လိုက်လျောညီထွေ ပြုနိုင်သော စက်မှုကုန်ထုတ်ရေးနည်းစနစ်များ ဖြစ်သည်။ ထိုနည်းစနစ်ကြောင့် ကုမ္ပဏီ များသည် ယခင်က အကြီးစား ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းကြီးများကသာ ရရှိခဲ့သည့် အလားတူ စွမ်းဆောင်ရည်မျိုးနှင့် လိုသလောက် ကုန်ထွက် ပမာဏ အနည်းအကျဉ်းကိုပင် ထုတ်လုပ်လာနိုင်ကြ၏။

45 *Productivity is measured by using the equation: output/ input. There are a number of reasons for the productivity lag. One is the failure of firms to develop an overall, long-range plan for dealing with the problems. A second is a focus on productivity symptoms rather than on its cause. A third is the failure of top management to become active in the process.*

၃၀ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား/ကုန်ထုတ်စွမ်းရည်ကို အသွင်းအထွက် (သွင်းအားစုနှင့်ကုန်ထွက်) အချိုးညီမျှခြင်း အသုံးပြု၍ တိုင်းတာတွက်

ချက်ရသည်။ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား နိမ့်ကျ/နောက်ကျခြင်း အကြောင်းရင်းများစွာ ရှိသည်။ ပထမ အကြောင်းရင်းမှာ ကုမ္ပဏီ များက ကုန်ထုတ်စွမ်းအား နိမ့်ကျခြင်း ပြဿနာများကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းရေးအတွက် အလုံးစုံ လွှမ်းခြုံသော ရေရှည် အစီအစဉ်/ စီမံချက် ရေးဆွဲချမှတ် မကျင့်သုံးကြခြင်း ဖြစ်သည်။ ဒုတိယ အကြောင်းရင်းက ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ဖြစ်ထွန်းရသည့် အကြောင်း ရင်းများ ပေါ်မှာထက် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ဖြစ်နိုင်ခြေ အလားအလာ လက္ခဏာများပေါ်မှာ ပိုအာရုံစိုက်ကြခြင်း ဖြစ်သည်။ တတိယ အကြောင်းရင်းကား စီမံခန့်ခွဲရေး ထိပ်ပိုင်းက ကုန်ထုတ်လုပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်၌ တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင် မဆောင်ရွက်ကြခြင်း ဖြစ်သည်။

- 46 Some of the most effective ways of increasing productivity include *getting top management involved, organizing to support the productivity objective, developing a climate conducive to this objective, designing methods of measuring progress and setting realistic goals, being continually on the lookout for new productivity improvement techniques, and developing a schedule for implementing the productivity program and committing the necessary resources.*

၄၆ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးမြှင့်ရေး အထိရောက်ဆုံးသော နည်းလမ်း အချို့မှာ စီမံခန့်ခွဲရေး ထိပ်ပိုင်းက တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရေး၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးမြှင့်ရေး ရည်မှန်းချက်ကို စည်းရုံးကူညီချမှတ်ရေး၊ ယင်းရည်မှန်းချက် အထောက်အကူပြုသည့် ခြေခင်းလက်ခင်း အခြေအနေကောင်း ပန်တီးပျိုးထောင်ပေးရေး၊ တိုးတက်မှု တိုင်းထွားရေး နည်းလမ်းများ ပုံစံထွင် သုံးရေး၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်မြှင့်မားရေး နည်းလမ်းသစ်များ စဉ်ဆက်မပြတ် ရှာဖွေလျက် လက်တွေ့ကျသော ပန်းတိုင်များ ချမှတ်ရေး၊ ကုန်ထုတ် စွမ်းအား အစီအစဉ် အကောင်အထည်ဖော်ရေး အတွက် လုပ်ငန်းစဉ် ရေးဆွဲ ချမှတ်ရေးနှင့် လိုအပ်သော အရင်းအမြစ်များ ဒုန်းဒုန်းချ ဖြည့်ဆည်းပေးရေးတို့ ပါဝင်သည်။

47 One of the major dimensions of operations management is *product design*. This process usually begins with research designed to generate product or service ideas. Then the organization selects *the ideas that are feasible, marketable, and compatible with its strategy*. The last stage is the *actual design* of the product or service.

၄၇ လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲရေး အဓိက အတိုင်းအတာ မျက်နှာစာ တစ်ရပ်မှာ ထုတ်ကုန် ဒီဇိုင်းဖော်နည်း ဖြစ်သည်။ ဤ လုပ်ငန်းစဉ်သည် ထုတ်ကုန် (၀၁) ဝန်ဆောင်မှု စိတ်ကူး စိတ်သန်း အတွေးအမြင်များ

ဖြစ်ပေါ် လာအောင် ဒီဇိုင်းပုံစံ တည်ပေးသည့် သုတေသန လုပ်ငန်းနှင့် အမြဲ စတင်ရသည်။ ထို့နောက် ကုမ္ပဏီ အဖွဲ့အစည်းသည် ဖြစ်နိုင်ခြေ ရှိသော (၀၇) တွက်ခြေကိုက်သော၊ ဈေးကွက်ဝင်သော (ဈေးကွက် အကျိုးအမြတ် ရနိုင်သော)၊ မိမိ၏ မဟာဗျူဟာနှင့် ကိုက်ညီသော စိတ်ကူးစိတ်သန်း အတွေးအမြင်များကို ဆန်ကာ တင် ရွေးရသည်။ နောက်ဆုံးအဆင့်မှာ စစ်မှန်သော၊ လက်တွေ့ကျသော ထုတ်ကုန် (၀၇) ဝန်ဆောင်မှု ဒီဇိုင်းပုံစံ ရရှိရေးဖြစ်သည်။

48 In improving quality and reducing product problems, many firms use **value engineering** and **value analysis**. *Value engineering* is the analysis of new products and the application of research and development concepts to these products for the purpose of designing the most efficient, lowest cost, highest quality output. *Value analysis* is the analysis of existing production products, specifications, and requirements demanded by production documents and purchase requests. Other commonly used tools and techniques include computer-aided design and computer-aided manufacturing.

၄၈ အရည်အသွေးမြင့်မားအောင်နှင့် ထုတ်ကုန်သစ်ပုံစံထွင်ရေး ပြဿနာများ လျော့နည်းအောင် ဆောင်ရွက်ရာ၌ ကုမ္ပဏီများစွာတို့က

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

တန်ဖိုးဖန်တီးတည်ဆောက်နည်းနှင့် တန်ဖိုးစိစစ်နည်းများကို အသုံးပြုကြသည်။ တန်ဖိုးဖန်တီးတည်ဆောက်နည်းမှာ စွမ်းရည် အထက်မြက်ဆုံး၊ ကုန်ကျစရိတ် အနည်းဆုံးနှင့် အရည်အသွေး အမြင့်မားဆုံး ကုန်ထွက်ဒီဇိုင်းသစ်ထွင်ရေးအတွက် ယင်းကုန်ထုတ်ပစ္စည်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ထုတ်ကုန်သစ်များ စိစစ်ချက်နှင့် သုတေသနနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး အတွေးအမြင်များ အသုံးချခြင်း ဖြစ်သည်။ တန်ဖိုးစိစစ်နည်းကား လက်ရှိ ထုတ်လုပ်ဆဲ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများ၊ အသေးစိတ် ဖော်ပြချက်များနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု အထောက်အထား မှတ်တမ်းများနှင့် ကုန်ဝယ် အမှာလွှာများအရ ကုန်လိုအပ်ချက်များကို စိစစ်ခြင်း ဖြစ်သည်။ အများအားဖြင့် အသုံးပြုနေကြသည့် အခြားသော လက်နက်များနှင့် နည်းနာနိဿယများမှာ ကွန်ပျူတာထောက်ကူပြု ဒီဇိုင်းဖော်နည်းနှင့် ကွန်ပျူတာ ထောက်ကူပြုစက်မှု ကုန်ထုတ်လုပ်နည်းတို့ ဖြစ်သည်။

49 **Production planning** is the process whereby management meshes demand forecasts for goods and services with scheduled resource outputs. Production planning often involves the use of master production schedules and careful consideration of product life cycles.

၇၉ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစီမံကိန်းသည် ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ဝယ်လိုအား ကြိုတင်ခန့်မှန်းချက်များကို အစီအစဉ်ချ/

မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ဇယားချ အရင်းအမြစ် သုံးစွဲထုတ်လုပ်သော ကုန်ထွက်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးသည့် လုပ်နည်းစဉ် ဖြစ်သည်။ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစီမံ ကိန်း အနေဖြင့် လွှမ်းခြုံသော ပင်မ ကုန်ထုတ်လုပ်ရေး အစီအစဉ် များကို မကြာခဏ ချမှတ်ကျင့်သုံးရပြီး၊ ထုတ်ကုန် အဆင့်ဆင့် ဖြစ်စဉ်များကို ဂရုတစိုက် စဉ်းစား တွက်ချက်ရသည်။

50 Two other major areas of operations management are *purchasing and inventory control*. Purchasing practices and organizational arrangements are commonly drawn up to ensure the most efficient purchasing possible. Inventory control procedures often make wide use of material requirements planning and JIT (just-in-time) production. *JIT production* is the purchase or production or both of small quantities of products just in time for use.

၅၀ အခြားသော အဓိက လုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲရေး နယ်ပယ် နှစ်ရပ်မှာ ဝယ်ယူရေးနှင့် လက်ကျန်ကုန် ထိန်းချုပ်ရေး ဖြစ်သည်။ ဝယ်ယူ ရေး လုပ်နည်းစဉ်များနှင့် ဖွဲ့စည်းမှုဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များကို အများ အားဖြင့် အထိရောက်ဆုံးသော/အကျိုးအများဆုံးသော ဝယ်ယူ နိုင်စွမ်း သေချာခိုင်မာစေရန် ရေးဆွဲချမှတ်ကြသည်။ လက်ကျန် ကုန် ထိန်းချုပ်ရေးနည်းနာများသည် ရုပ်ဝတ္ထု/ကုန်ကြမ်း လိုအပ်

ချက် စီမံကိန်းနှင့် ဂျစ်တ် (အချိန်ကိုက်) ကုန်ထုတ်လုပ်မှုတို့ကို မကြာခဏ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသုံးပြုသည်။ ဂျစ်တ်ကုန်ထုတ် လုပ်မှုမှာ ဝယ်ယူရေးကိုဖြစ်စေ၊ ထုတ်လုပ်မှုကိုဖြစ်စေ၊ သို့မဟုတ် နှစ်မျိုးလုံးကိုဖြစ်စေ အသုံးလိုသည့် အချိန်၌သာ ထုတ်ကုန် ပမာဏ အနည်းငယ်ကို ဝယ်ယူခြင်း၊ သို့မဟုတ် ထုတ်လုပ်ခြင်း ဖြစ်သည်။

1 Another critical area of operations management is **work flow layout**. There are three basic layout formats. One is *product layout* in which the personnel are arranged according to the progressive steps used in building the products. A second is *process layout* in which all components are grouped on the basis of the functions they perform. The third is *fixed-position layout* in which the workers come to the work.

အခြား အရေးကြီးသော လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲရေး နယ်ပယ် တစ်ရပ်မှာ အလုပ်စီးဆင်းပုံ အနေအထား ဖြစ်သည်။ အခြေခံ အနေအထား ဖွဲ့စည်းပုံ သုံးမျိုး ရှိ၏။ ပထမ ဖွဲ့စည်းမှု ပုံစံမှာ ထုတ်ကုန် အနေအထား ဖြစ်သည်။ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများကို ပုံသွင်းထုဆစ် ရာ၌ အဆင့်ဆင့် အသုံးပြုသည့် လုပ်နည်းစဉ်ဆင့်များအလိုက် ဝန်ထမ်းများအား စီစဉ် နေရာချထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ဒုတိယက လုပ်နည်းစဉ် အနေအထား ဖြစ်၏။ ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း အစိတ်

မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

အပိုင်းများ အားလုံးကို ၎င်းတို့ လုပ်ဆောင်ရာသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များပေါ် အခြေခံ၍ အုပ်စုဖွဲ့ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ တတိယကား အလုပ်သမားများ အလုပ်သို့ လာရောက် လုပ်ကိုင်ကြသည့် ပုံသေ အလုပ်ရာထူးအဆင့် အနေအထား ဖြစ်သည်။

52 **Quality control** is the process of ensuring that goods and services are produced according to predetermined specifications. In this process, management typically makes use of both *feedforward* and *feedback control* (See Key Terms). Many firms are also beginning to emulate Japanese approaches by encouraging personnel to do the job right the first time and by giving them authority and responsibility for quality control, as opposed to assigning this function to a special department.

၅၂ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်နည်းမှာ ကြိုတင်ပြဋ္ဌာန်း သတ်မှတ်ထားသော စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ ကုန်စည်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ထုတ်လုပ်ခြင်းကို သေချာအောင် ပြုလုပ်ပေးသည့် လုပ်နည်းစဉ် ဖြစ်သည်။ ဤလုပ်နည်းစဉ်တွင် စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းက ကြိုကျွေးထိန်းချုပ်နည်းနှင့် ပြန်ကျွေးထိန်းချုပ်နည်း (ဝေါဟာရ ရှင်းလင်းချက်၅၁) နှစ်မျိုးစလုံးကို အသုံးပြုနေကျ ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီ များစွာ

တို့ကလည်း ဂျပန်တို့၏ နည်းနာများကို အတုယူ သုံးစွဲခါစရှိသည်။ သူတို့၏ နည်းနာများအရ ဝန်ထမ်းများအား ကနဦးတွင် အလုပ်ကို မှန်မှန်ကန်ကန် လုပ်ဖို့ တိုက်တွန်းအားပေးသည်။ ပြီးနောက်မှ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ရေးအတွက် လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာနှင့် တာဝန်ကို အထူးဌာန တစ်ခုအား လွှဲအပ် မလုပ်ကိုင်စေဘဲ ၎င်းတို့အား ပေးအပ် ထမ်းဆောင်စေသည်။

3 The implementation of operations management concepts depends more on *monetary rewards* than it does on psychological satisfaction brought about by job enrichment. Today a growing number of firms are opting for productivity plans in which gains are shared by the employees and the management.

လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲရေး အတွေးအမြင်များ လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်မှုသည် အလုပ်တာဝန် အားဖြည့် တိုးမြှင့်ပေးခြင်းကြောင့် ရရှိလာသည့် စိတ်ဆန္ဒပြည့်ဝ ကျေနပ်မှုပေါ်မှာထက် ငွေကြေး ဆုလာဘ် အကျိုးအမြတ် ပေါ်မှာ ပို၍ မူတည်သည်။ မျက်မှောက်ကာလမှာ အကျိုးအမြတ်များကို ဝန်ထမ်း လုပ်သားများနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းတို့အကြား မျှဝေခံစားသည့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးမြှင့်ရေး အစီအစဉ်/ စီမံချက်များကို ရွေးချယ်ကျင့်သုံးသော ကုမ္ပဏီ အရေအတွက် တစ်နေ့တစ်ခြား တိုးပွားလာလျက် ရှိသည်။



Key Terms

ဝေါဟာရရှင်းလင်းချက်များ

Feedforward control A control system that is used to help avoid problems rather than to deal with them after they have occurred.

ကြိုကျွေးထိန်းချုပ်နည်း ပြဿနာများ ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်လာမှ ဖြေရှင်းခြင်းမျိုး မဟုတ်ဘဲ ပြဿနာများ ဖြစ်ပေါ်မလာအောင် ကြိုတင်ကာကွယ် ရှောင်ရှားနိုင်စေသည့် ထိန်းချုပ်နည်းစနစ် ဖြစ်သည်။

Fixed-position layout A layout in which the workers come to the work.

ပုံသေအလုပ်ရာထူးဆင့်အနေအထား အလုပ်သမားများက အလုပ်သို့ လာရောက် လုပ်ကိုင်ကြသည့် ပုံမှန် အနေအထား ဖြစ်သည်။

Flexible manufacturing systems Computer-controlled systems that allow companies to produce desired outputs at low price and high quality.

လိုတိုးပိုလျှော့ပြုနိုင်သော/အခြေအနေနှင့် လိုက်လျောညီထွေသော စက်မှု ကုန်ထုတ်နည်းစနစ်များ ကုမ္ပဏီများက ရည်မှန်းထားသော ကုန်ထွက်များကို အရည်အသွေးမြင့်မြင့် ကုန်ကျစရိတ် သက်သက် သာသာနှင့် ထုတ်လုပ်နိုင်စေသည့် ကွန်ပျူတာထိန်းချုပ်နည်း စနစ်များ ဖြစ်သည်။

Inputs Materials and human inputs used in the production process.

သွင်းအားစုများ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုဖြစ်စဉ်တွင် ထည့်သွင်းသုံးစွဲသော ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းများနှင့် လူ့ စွမ်းအားစုများ ဖြစ်သည်။

JIT production The purchase or production or both of small quantities just in time for use.

ဂျစ်တီ(အချိန်ကုန်)ကုန်ထုတ်လုပ်မှု ကုန်ဝယ်ယူမှုကို ဖြစ်စေ၊ ထုတ်လုပ်မှုကို ဖြစ်စေ၊ သို့မဟုတ် နှစ်မျိုးစလုံးကို ဖြစ်စေ အသုံးလိုသည့် အခါ၌သာ ကုန်အရေအတွက် အနည်းငယ်ကို အချိန်ကိုက် ဝယ်ယူခြင်း၊ သို့မဟုတ် ထုတ်လုပ်ခြင်း ဖြစ်သည်။

Material requirements planning A systematic, comprehensive manufacturing and

controlling technique used to increase the efficeincy both of material handling and of inventory control.

ရုပ်ဝတ္ထု/ကုန်ကြမ်းလိုအပ်ချက်စီမံကိန်း ရုပ်ဝတ္ထု/ကုန်ကြမ်း လိုအပ်ချက် ကိုင်တွယ်စီမံရေးနှင့် လက်ကျန်ကုန်ထိန်းချုပ်ရေး နှစ်မျိုးစလုံး၏ စွမ်းဆောင်ရည် တိုးမြှင့်လာစေရန် အသုံးပြုသည့် စနစ်ကျပြည့်စုံ လွှမ်းခြုံသော စက်မှုကုန်ထုတ်လုပ်နည်းနှင့် ထိန်းချုပ်နည်းဖြစ်သည်။

Operations management The process of designing, operating, and controlling a production system that transforms physical resources and human effort into goods and services.

လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲရေး ရုပ်ဝတ္ထု အရင်းအမြစ်များနှင့် လူ့ ကိုယ်စွမ်း ဉာဏ်စွမ်းအားများကို ကုန်စည်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ အဖြစ်သို့ အသွင်ပြောင်းလဲပေးသည့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစနစ် တစ်ရပ်အား ဒီဇိုင်းပုံစံဖော် လုပ်ဆောင် ထိန်းချုပ်ရေး လုပ်နည်းစဉ် ဖြစ်သည်။

Outputs The final results of the transformation process, these goods or services are sold

to customers or used in the creation of other goods or services.

ကုန်ထွက်များ စားသုံးသူများ၊ ဝယ်ယူသုံးစွဲသူများအား ရောင်းချသည့်၊ သို့မဟုတ် အခြားသော ကုန်စည်များ (ဝါ) ဝန်ဆောင်မှုများ ဖန်တီး ထုတ်လုပ်ရာ၌ သုံးစွဲသည့် ကုန်စည်များ (ဝါ) ဝန်ဆောင်မှုများ ဖြစ်၍ အသွင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်နည်းစဉ်၏ အပြီးသတ် အထွက် ရလဒ်၊ ကုန်ချော ဖြစ်သည်။

Process layout A layout in which all components are grouped on the basis of the functions they perform.

လုပ်နည်းစဉ်အနေအထား ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၏ ကဏ္ဍအစိတ်အပိုင်း များ အားလုံးကို ၎င်းတို့ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်းတာဝန် များပေါ် အခြေခံ၍ အုပ်စုဖွဲ့ နေရာချထားခြင်း ဖြစ်သည်။

Product design A phase of operations during which management decides the specific physical dimensions of the goods or services to be produced.

ထုတ်ကုန်ဒီဇိုင်းဖော်နည်း ထုတ်လုပ်ရမည့် ကုန်ပစ္စည်းများ (ဝါ) ဝန်ဆောင်မှုများ၏ သီးခြား ဝိသေသ ရုပ်ပိုင်းသွင်ပြင် အနေအထား

များကို စီမံခန့်ခွဲ ရေးပိုင်းက ဆုံးဖြတ်ပေးရသည့် လုပ်နည်းစဉ် အဆင့် ဖြစ်သည်။

Production planning The process whereby management meshes demand forecasts for goods and services with scheduled resource outputs.

ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစီမံကိန်း စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းက ကုန်စည်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် ဝယ်လိုအား ကြိုတင်ခန့်မှန်းချက်များကို အစီအစဉ်ချ/ဇယားချ အရင်းအမြစ် သုံးစွဲထုတ်လုပ်သော ကုန်ထွက်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးသည့် လုပ်နည်းစဉ် ဖြစ်သည်။

Productivity A performance measure determined by dividing output by input.

ကုန်ထုတ်စွမ်းအား/ကုန်ထုတ်စွမ်းရည် ကုန်ထွက်ကို သွင်းအားစုနှင့် စား၍ရသော ရလဒ်၊ သို့မဟုတ် သွင်းအားစုနှင့် ကုန်ထွက်အချိုးဖြင့် ပိုင်းဖြတ်ရသည့် ပြီးမြောက်စွမ်းဆောင်မှု အတိုင်းအတာ ဖြစ်သည်။

Product layout The arrangement of machines, equipment, personnel according to the progressive steps used in building the product.

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ထုတ်ကုန်အနေအထား ထုတ်ကုန်ကို ပုံသွင်းထုဆစ်ရာ၌ အဆင့်ဆင့်
သော လုပ်နည်းစဉ်ဆင့်များအလိုက် စက်ကိရိယာများ၊ တန်ဆာ
ပလာများနှင့် ဝန်ထမ်းများအား နေရာချပေးသည့် အစီအစဉ်
ဖြစ်သည်။

Quality control The process of ensuring that
goods and services are produced according
to predetermined specifications.

အရည်အသွေးထိန်းချုပ်နည်း ကြိုတင်ပြဋ္ဌာန်း သတ်မှတ်ထားသော
စံချိန် စံညွှန်းများနှင့်အညီ ကုန်စည်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ
ထုတ်လုပ်ခြင်းကို သေချာအောင် ပြုလုပ်ပေးသည့် လုပ်နည်းစဉ်
ဖြစ်သည်။

Transformation process The production ac-
tivities that take inputs and combine them
in some special way so as to produce the de-
sired outputs.

အသွင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်နည်းစဉ် ရည်မှန်းထားသော ကုန်ထွက်များ
ထုတ်လုပ်ရန် သွင်းအားစုများကို အထူးပေါင်းစပ် အသုံးပြုသည့်
ကုန်ထုတ်လုပ်မှု လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ချက်များ ဖြစ်သည်။

Value analysis The analysis of existing products, specifications, and requirements demanded by production documents and purchase requests.

တန်ဖိုးစိစစ်နည်း လက်ရှိထုတ်လုပ်ဆဲ ကုန်ပစ္စည်းများ၊ အသေးစိတ်ဖော်ညွှန်းချက်/စံချိန် စံညွှန်းများနှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု အထောက်အထား မှတ်တမ်းများနှင့် ဝယ်လိုအား အမှာလွှာများအရ လိုအပ်သော ကုန်ပစ္စည်းများကို စိစစ်ခြင်း ဖြစ်သည်။

Value engineering The analysis of new products and the application of research and development concepts to these products for the purpose of designing the most efficient, lowest cost, highest quality output.

တန်ဖိုးဖန်တီးတည်ဆောက်နည်း အထိရောက်ဆုံး/အကျိုးအများဆုံး၊ ကုန်ကျစရိတ် အနည်းဆုံး၊ အရည်အသွေး အမြင့်ဆုံး ကုန်ထွက် ဒီဇိုင်းပုံစံထွင်ရေးအတွက် ယင်းထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သုတေသနနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး အတွေးအမြင်များ အသုံးပြုခြင်းနှင့် ထုတ်ကုန်သစ်များ စိစစ်ခြင်း ဖြစ်သည်။

Work flow layout The process of determining the physical arrangement of the production system.

အလုပ်စီးဆင်းပုံအနေအထား ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစနစ်၏ ရုပ်ဝတ္ထုပိုင်း အစီအစဉ်ကို ပိုင်းဖြတ် ချမှတ်ပေးသည့် လုပ်နည်းစဉ် ဖြစ်သည်။



၆

အနာဂတ် စီမံခန့်ခွဲရေးလေ့
Management in the Future

54 A code of conduct is a statement of ethical practices of guidelines to which an enterprise adheres. Today these codes are becoming more prevalent. They are also proving to be more meaningful in terms of external legal and social development, more comprehensive in terms of their coverage, and easier to implement in terms of the administrative procedures that are being used to enforce them.

၅၄ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းဟူသည် ကုမ္ပဏီတစ်ခု၊ စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက တစ်စိုက်မတ်မတ် လိုက်နာ ကျင့်သုံးသည့် ကျင့်ဝတ်

ထုံးစံများ/ ဓလေ့စရိုက်များ၊ သို့မဟုတ် လမ်းညွှန်မှုများ ပြဋ္ဌာန်းချက် ဖြစ်သည်။ ယနေ့ခေတ်တွင် ယင်းကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများ ပို ခေတ်စား တွင်ကျယ် လာသည်။ ပြင်ပလောက တရားဥပဒေနှင့် လူမှုပြောင်းလဲ တိုးတက်မှုတို့အရ ပို၍လည်း အဓိပ္ပာယ် ရှိလာ ရသည်။ ၎င်းတို့ ပါဝင်မှု အတိုင်းအတာအရ ပို၍လည်း လွမ်းမြဲ ပြည့်စုံ လာရသည်။ ၎င်းတို့အား အကျိုးဖြစ်ထွန်းအောင် အသုံးချ သည့် စီမံအုပ်ချုပ်ရေး လုပ်ထုံးနည်းနာများအရ အကောင်အထည် ဖော်ရေး ပို၍လည်း လွယ်ကူ ချောမွေ့လာရသည်။

55 Over the last decade the number of women in top management has increased. At present, however, only about 6 percent of all working women hold managerial positions. Some of the reasons holding back their progress include *male hostility, the failure of women to choose business careers, and cultured factors discouraging women from being competitive.* Today this is beginning to change, and *the future for women in executive suite looks brighter than ever before.*

၅၅ လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ်ကျော်က စီမံခန့်ခွဲရေး ထိပ်ပိုင်းတွင် အမျိုး သမီး ဝန်ထမ်းဦးရေ တိုးပွားလာခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း မျက် မှောက်ကာလ၌ အလုပ်လုပ်သော အမျိုးသမီး အားလုံး၌ ၆ ရာခိုင်

နှုန်းခန့်သာ စီမံခန့်ခွဲရေးရာထူး အဆင့်အတန်း ရရှိထားကြ၏။ သူတို့၏ တိုးတက်မှုကို ဆွဲတားထားသည့် အကြောင်းရင်းအချို့မှာ ပိုမိုတိုးတက်စိတ်၊ စီးပွားရေး ဘဝတက်လမ်းများကို အမျိုးသမီးများက မရွေးချယ်ကြခြင်းနှင့် ယှဉ်ပြိုင်မှုကို အမျိုးသမီးများအား အားမပေး သည့် ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့စရိုက် အကြောင်းတရားများ ဖြစ်သည်။ ယနေ့ခေတ်တွင် ဤအချက်မှာ ပြောင်းလဲစ ပြုလာနေ၏။ စီမံခန့် ခွဲရေး ဆုံးဖြတ်ခွင့် အာဏာပိုင်အဖွဲ့တွင် အမျိုးသမီးများအတွက် အနာဂတ်ရှေ့ရေးမှာ ယခင်ကထက် ပိုမို တောက်ပလာသည်။

56 During the next 10 years there will be a major change in the way management plans for the future. A true administrative science approach is emerging thanks to progress by organizations like the **Strategic Planning Institute**. Through the analysis of business related data, it is becoming possible to draw conclusions regarding *how to formulate strategy and how to make strategic changes in the business plan when things go awry.*

၆ နောင်လာမည့် ဆယ်နှစ်အတွင်း စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းက အနာဂတ် အတွက် အစီအစဉ်များ ချမှတ်ရာတွင် အဓိက အပြောင်းအလဲ တစ်ရပ် ရှိလာပေမည်။ မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း ရေးဆွဲချမှတ်ရေး သိပ္ပံ ကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်းများ တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းလာခြင်း

မြတ်သု စာအုပ်တိုက်

ကြောင့် စစ်မှန်သော စီမံအုပ်ချုပ်ရေးပညာ ချဉ်းကပ်နည်း တစ်ရပ် ပေါ်ပေါက်လာရသည်။ စီးပွားရေး ယုတ်နွယ်ကွက်ရက် အချက် အလက်များကို စိစစ်ခြင်းအားဖြင့် မဟာဗျူဟာ ဘယ်လို ဖန်တီး ချမှတ်ရမည်၊ အခြေအနေ အရေးကိစ္စများ မှန်းချက်မကိုက် (ဝါ) လွဲချော်သွားသည့်အခါ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းစဉ် မဟာဗျူဟာ အပြောင်းအလဲများ ဘယ်လို ဖန်တီးပြုလုပ်ရမည် ဆိုခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကောက်ချက်ကောင်းများ ချလာနိုင်သည်။

57 Management's world will also change as a result of *employee attitude, values, work life.* Today employees are not satisfied with their companies or their jobs. This dissatisfaction is not tied to security, pay, and supervision but to *esteem-related factors such as the way employees are treated, their opportunity for advancement, the willingness of the organization to listen to their problems and complaints, and the respect with which they are treated.*

၅၇ ဝန်ထမ်းလုပ်သားတို့၏ သဘောထားများ၊ တန်ဖိုးစံများနှင့် လုပ်ခွင် ဘဝ အခြေအနေတို့ကြောင့်လည်း စီမံခန့်ခွဲရေးလောက အပြောင်း အလဲ ဖြစ်ပေါ်လာပေလိမ့်မည်။ ယနေ့ခေတ်တွင် ဝန်ထမ်းလုပ်သား များသည် ၎င်းတို့ အလုပ်လုပ်နေသည့် ကုမ္ပဏီများကိုသော်လည်း

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ကောင်း၊ ၎င်းတို့ ထမ်းဆောင်နေရသည့် အလုပ်တာဝန်များကိုသော်လည်းကောင်း၊ မကျေမနပ် ဖြစ်မိကြသည်။ ဤမကျေနပ်ချက်များမှာ ဘဝလုံခြုံရေး၊ လုပ်လေစာနှင့် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုတို့ကြောင့် မဟုတ်ဘဲ တန်ဖိုးထား လေးစားရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းရပ်များကြောင့်သာ ဖြစ်သည်။ ထိုအကြောင်းရပ်များမှာ ဝန်ထမ်းလုပ်သားများ ပြုမူဆက်ဆံခဲ့ရပုံ၊ သူတို့၏ ဘဝတိုးတက်ရေး (ဝါ) ဘဝရှေ့ရေး အခွင့်အလမ်း၊ သူတို့ တွေ့ကြုံရသည့် ပြဿနာများနှင့် မကျေနပ်ချက်များကို ကုမ္ပဏီက နားစွင့်ထောင်စေလိုခြင်းနှင့် သူတို့အား တလေးတစား ပြုမူဆက်ဆံရေးတို့ ဖြစ်သည်။

8 Life at work is also changing. This is happening for two reasons. The first is the *quality of work life (QWL) movements*. *QWL concepts such as flexitime and flexiweek are becoming more popular.* At the same time organizations are finding that they have to adjust to modern technology by changing the way workers do their jobs. During the next 10 years we will see a change in management's philosophy of handling the workforce as well as an increased emphasis on training and retraining workers to ensure a harmonious blending of the workforce and modern technology.

၅၈ လုပ်ခွင်ဘဝ အခြေအနေသည်လည်း ဖြစ်ပေါ် ပြောင်းလဲလျက် ရှိသည်။ ဤဖြစ်ပေါ် ပြောင်းလဲမှုမှာ အကြောင်း နှစ်ရပ်ကြောင့် ဖြစ်သည်။ ပထမ အကြောင်းရပ်က လုပ်ခွင်ဘဝ အရည်အသွေး တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေး လှုပ်ရှားမှု ဖြစ်၏။ အလုပ်ဝင်ချိန် ဆင်းချိန် လှည့်ပြောင်းပေးနည်းနှင့် ရက်သတ္တပတ် အလုပ်နေ့တာ လှည့် ပြောင်းပေးနည်းများ ဖြစ်သည့် လုပ်ခွင်ဘဝ အရည်အသွေး တိုး မြှင့်ရေး တွေးခေါ်ယူဆချက်များက ပို၍ ရေပန်းစားလာသည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင် အလုပ်သမားများက လုပ်ငန်းတာဝန်များ ဆောင်ရွက်ပုံ ဆောင်ရွက်နည်းကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲပေးခြင်းဖြင့် ခေတ်မီနည်းပညာနှင့် အံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်အောင် ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင် ရမည် ဟူသော အချက်ကို ကုမ္ပဏီ အဖွဲ့အစည်းများက တွေ့ရှိလာ ကြသည်။ နောင်လာမည့် ဆယ်စုနှစ်အတွင်း လုပ်သား အင်အားစု ကိုင်တွယ်ရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်း၏ အတွေးအခေါ် ဆန်းသစ် ပြောင်းလဲမှုကိုရော၊ လုပ်သား အင်အားစုနှင့် ခေတ်မီနည်းပညာ သဟဇာတ တွဲဖက်ပေါင်းစပ်လုပ်ကိုင်ရေး သေချာစေရန် အလုပ် သမားများအား စဉ်ဆက်မပြတ် မွမ်းမံလေ့ကျင့် သင်ကြားပျိုး ထောင်ပေးရေး အပေါ် တိုးမြှင့် အာရုံစိုက်လာမှုကိုပါ မျက်ဝါး ထင်ထင် တွေ့မြင်ရပေလိမ့်မည်။

59 **Social values are also changing.** These values are quite encompassing and a result of change in both the external and internal environment. One change is the attention given

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

to employees with personal problems such as *alcoholism* or *drug addiction*. At the present time *employee assistance programs* are beginning to spring up in larger organizations to deal with these problems. Other major socially oriented developments will include the continued emphasis on *hiring the handicapped* and on *developing policies and programs for eliminating sexual harassment in the workplace*. These developments are a result of changes both within and outside the organization. They reflect social changes, and during the next 10 years we will see increased attention focused on these kinds of programs.

၇၉ လူမှုရေးတန်ဖိုးစံများမှာလည်း အပြောင်းအလဲ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ယင်းတန်ဖိုးစံများသည် လုံးဝ လွမ်းခြုံဝန်းပတ်မှု ရှိပြီး၊ ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်း၏ အတွင်း အပြင် ပတ်ဝန်းကျင် နှစ်ရပ်စလုံး အပြောင်းအလဲများကြောင့် ပေါ်ထွန်းလာခြင်း ဖြစ်သည်။ ပြောင်းလဲဖြစ်ထွန်းမှု တစ်ရပ်က ဝန်ထမ်းလုပ်သားများ ကိုယ်တိုင် အရက်စွဲမှု၊ သို့မဟုတ် မူးယစ်ဆေးစွဲမှု စသည့် ပြဿနာများကို အလေးဂရုပြုထားသည်။ မျက်မှောက်ကာလတွင် ယင်းပြဿနာများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းများ၌ ဝန်ထမ်းလုပ်သားကူညီထောက်ပံ့ရေး အစီအစဉ်များကို အစီအရီ စတင် ချမှတ်

ကျင့်သုံးလာကြသည်။ အခြားသော အဓိက လူမှုရေး ဦးစားပေး တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းမှုများမှာ မသန်စွမ်းသူများ ငှားရမ်းခန့်ထားရေး နှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လိင်မှုကိစ္စ အနှောင့်အယှက် ပပျောက် ကင်းဝေးအောင် မူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များ ချမှတ်ကျင့်သုံးရေး တို့အပေါ် တစိုက်မတ်မတ် အလေးထားလာကြလိမ့်မည် ဖြစ်သည်။ ဤတိုးတက်ဖြစ်ထွန်းမှုများသည် ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်း၏ အတွင်း အပြင် ပတ်ဝန်းကျင် နှစ်ရပ်စလုံး၌ အပြောင်းအလဲများ ပေါ်ပေါက် ဖြစ်ပွားကြွယ်ကြွယ်ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့က လူမှုရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲ မှုများကို ရောင်ပြန်ဟပ်ပြီး၊ နောင်လာမည့် ဆယ်စုနှစ်အတွင်း ဆိုခဲ့သည့် အစီအစဉ်များ အပေါ် တိုးမြှင့် အလေးထား အာရုံစိုက် လာကြသည်ကို တွေ့ရပေလိမ့်မည်။



Key Terms

ဝေါဟာရရှင်းလင်းချက်များ

Code of conduct A statement of ethical practices or guidelines to which an enterprise adheres.

ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း ကုမ္ပဏီတစ်ခု၊ စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုက စွဲစွဲမြဲမြဲ လိုက်နာ ကျင့်သုံးသည့် ကိုယ်ကျင့်တရား ဓလေ့ထုံးစံများ/

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

အလေ့စရိုက်များ၊ သို့မဟုတ် လမ်းညွှန်မှုများ ပြဋ္ဌာန်းချက် ဖြစ်သည်။

Flexiweek A working schedule in which employees have alternating four-day and six-day work weeks.

ရက်သတ္တပတ်အလုပ်နေ့တာလှည့်ပြောင်းပေးနည်း ဝန်ထမ်းလုပ်သားများက ရက်သတ္တပတ်အတွင်း ၄ ရက်နှင့် ၆ ရက် အလုပ်နေ့တာကို အလှည့်ကျ ထမ်းဆောင်ခွင့် ရှိသည့် အလုပ် အစီအစဉ် ဖြစ်သည်။

Employee assistance programs Programs designed to help employees deal with social problems such as alcoholism, drug addiction, and excessive stress.

ဝန်ထမ်းလုပ်သားကူညီထောက်ပံ့ရေးအစီအစဉ်များ အရက်သေစာစွဲမှု၊ မူးယစ်ဆေးစွဲမှုနှင့် အလွန်အကျွံ စိတ်ဖိစီးမှု စသော လူမှုရေး ပြဿနာများကို ဝန်ထမ်းလုပ်သားများအား ကူညီဖြေရှင်းပေးရန် စီမံချမှတ်ထားသည့် အစီအစဉ်များ ဖြစ်သည်။

Handicapped employees Individuals who are visually or hearing impaired, partially

မြင်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

paralyzed, missing a limb, or mentally retarded.

မသန်မစွမ်းဝန်ထမ်းလုပ်သားများ အမြင် အကြား ထိခိုက်ချွတ်ယွင်းနေသူများ၊ ကိုယ်တစ်ပိုင်း မလှုပ်ရှားနိုင်သူများ၊ ခြေလက်အင်္ဂါမစုံသူများ၊ သို့မဟုတ် ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး နိမ့်ကျသူများ ဖြစ်သည်။

Hierarchy gap The difference in perceived satisfaction between employees at the upper levels of the organization and those at the other levels.

ရာထူးဆင့်ကဲကွာဟချက် ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်း၏ ထိပ်ပိုင်းအဆင့်များရှိ ဝန်ထမ်းကြီးများနှင့် အခြားအဆင့်များရှိ ဝန်ထမ်းများအကြား စိတ်ကျေနပ်ကြပုံချင်း သိသိသာသာ ကွဲပြားခြားနားမှု ဖြစ်သည်။

Sexual harassment Any unwanted physical or emotional contact between workers or between supervisors and workers which makes one uncomfortable or interferes with the recipient's job performance.

လိင်ကိစ္စနှောင့်ယှက်မှု အလုပ်သမားများ အချင်းချင်း ဖြစ်စေ၊ ကြီးကြပ်

ကွပ်ကဲသူများနှင့် အလုပ်သမားများ အကြား၌ ဖြစ်စေ မလိုလား
 အပ်သော ကိုယ်ကာယပိုင်း၊ သို့မဟုတ် စိတ်ပိုင်းထိတွေ့ ဆက်ဆံမှု
 တစ်စုံတစ်ရာ ဖြစ်၍ အကြင်သူ တစ်ဦးကို စိတ်ကသိကအောက်
 (ဝါ) နာလိုခံခက် ဖြစ်စေသည်။ သို့မဟုတ် အပြုခံရာသူ၏ လုပ်ငန်း
 ဆောင်ရွက်ချက်ကို ထိပါးရာရောက်စေသည်။



၇

သင့် စီမံခန့်ခွဲရေး ဘဝတက်လမ်း ဘာလဲ ဘယ်လဲ!
Management Career Planning & You!

60 **Successful executives have very similar profiles.** Overall, the most important profile characteristic is *their competence*. They know their jobs. These individuals also tend to be longtime employees of the firms they head. Recent research shows that these executives come from many different functional areas and that they are well compensated for their efforts.

၆၀ စွမ်းဆောင်အောင်မြင်သော စီမံခန့်ခွဲရေး အခွင့်အာဏာ ရှိသူများမှာ လွန်စွာ တူညီသည့် ဥပဓိပုံရိပ်များ ရှိသည်။ ချုပ်ပြောလျှင် အရေးကြီးဆုံးသော ပုံရိပ်လက္ခဏာမှာ သူတို့၏ အရည်အချင်း

ဖြစ်သည်။ သူတို့သည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်များကို နားလည် တတ်ကျွမ်းကြ၏။ ဤပုဂ္ဂိုလ်များသည် သူတို့ ဦးစီးသည့် ကုမ္ပဏီ များ၏ လုပ်သက်ရှည် ဝန်ထမ်းများလည်း ဖြစ်တတ်ကြ၏။ မကြာ သေးသော သုတေသနပြုချက်က ယင်းစီမံခန့်ခွဲရေး အခွင့်အာဏာ ရှိသူများသည် များစွာသော ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းနယ်ပယ် အသီးသီးမှ လာကြကာ၊ သူတို့၏ ကြိုးစားအားထုတ်မှုများနှင့် အညီ ထိုက်ထိုက်တန်တန် ရရှိ ခံစားကြရပုံကို ပြသသည်။

61 You must know what you are doing. It also helps to have a *speciality such as law, finance, accounting, or marketing*, because you need a point of departure. You have to start out in a department and prove you are qualified to move up. *You must want to succeed and to prepare to pay the price.* One of the most effective ways to rise in the ranks is *with a well-developed career plan.* As this plan is implemented, you will find yourself going through career phases.

၆၁ မိမိ ဘာလုပ်နေသည် ဆိုခြင်းကို သိရမည်။ ဤသို့ သိခြင်းက ဘဝတာထွက် ကောင်းဖို့ လိုအပ်သောကြောင့် ဥပဒေ၊ ငွေရေးကြေး ရေး/ဘဏ္ဍာရေး၊ စာရင်းကိုင်၊ သို့မဟုတ် ဈေးကွက် ထိုးဖောက်

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ရောင်းဝယ်ရေးစသည့် အထူးပြုကျွမ်းကျင်မှု တစ်ရပ်ရပ် ရှိထားရေး ကိုလည်း အထောက်အကူ ဖြစ်စေသည်။ ဌာနကြီး တစ်ခုမှာ ဘဝ အစ ပျိုးရမည် ဖြစ်၍ ရှေ့ကို တက်လှမ်းဖို့ အရည်အချင်း ရှိကြောင်း ကို သက်သေထူပြရမည်။ မုချ ထွန်းပေါက် အောင်မြင် လိုလျှင် ထိုက်ထိုက်တန်တန် တန်ဖိုး ပေးဆပ်ဖို့ အသင့်ပြင်ဆင်ထားရမည်။ ရာထူးအဆင့်ဆင့် တက်လှမ်းရန် အထိရောက်ဆုံးသော နည်း တစ်နည်းမှာ ဘဝတက်လမ်း ရှေ့ရေးကို စနစ်တကျ ပီပီပြင်ပြင် စီမံကိန်းချ တက်လှမ်းရေး ဖြစ်သည်။

62 Most people go through a series of career phases or stages. The six most common are *breaking away, initial adulthood, a transition period, settling down, possible mid-life crisis, and an establishment of equilibrium.*

၆၂ လူများစုသည် ဘဝတက်လမ်းအဆင့် (၀၁) လှေကားထစ် တစ်သိ ကြီးကို ဖြတ်သန်းသွားကြရသည်။ အတူညီဆုံး ဖြတ်သန်းကြရသည့် အဆင့် ခြောက်ဆင့်မှာ မိဘအရိပ်မှ ခွဲထွက်ခြင်း၊ လူလားမြောက်စ (၀၁) လူကြီးဖြစ်စအရွယ်၊ ဘဝတစ်ဆစ်ချိုး အလှည့်အပြောင်း ကာလ၊ အတည်တကျ အထိုင်ချခြင်း၊ သက်လတ်အရွယ် ဘဝ အကျပ်အတည်း ကြုံရတတ်ခြင်းနှင့် ဘဝဟန်ချက်ညီညီ တည်ငြိမ် မှု ထူထောင်ပြီးချိန်တို့ ဖြစ်သည်။

63 During the phase of *breaking away* (ages 16-22), the person begins to establish independence and autonomy from the parents. Most people finish their schooling during this period and take their first full-time job. At this stage they view their job basically as a means of money and self-support. During the phase of *initial adulthood* (ages 22-29), individuals begin to become adults in the truest sense of the word. One of the primary objectives during this phase is the development of social and intimate relationship with members of the opposite sex. Many people marry during this age period. A career plan now begins to emerge. During *the transition period* (ages 29-32), people often become uneasy about their career progress. Many people do move to another firm during this period. During the phase of *settling down* (ages 32-39), individuals are likely to have chosen a career and to be spending their time trying to get ahead. During this time they establish the groundwork for career advancement. During the period of *mid-life crisis* (ages 39-

43), people realize that some youthful ambitions will never be fulfilled. For many people, the recognition that many of their dreams will go unrealized comes as a crushing blow. If they are unable to cope with this situation, they face mid-life crisis. During the phase of *establishment of equilibrium (ages 43-50)*, things return to normal. The person is likely to review career progress, find that things are going along pretty well, and be basically pleased with the results. *There is a large degree of contentment, optimism, and stability.*

၆၃ မိဘအရိပ်မှ ခွဲထွက်ချိန် (အသက် ၁၆-၂၂ အတွင်း) အဆင့်တွင် လူသည် မိဘများနှင့် သီးခြား လွတ်လွတ်လပ်လပ် ကိုယ်ပိုင် အသိုက်အမြို့ စတင်ထောင်သည်။ လူများစုသည် ဤကာလအတွင်း မှာ ကျောင်း ပြီးစီး၍ ပထမဦးဆုံး အချိန်ပြည့် အလုပ်ကို ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်သည်။ ဤအဆင့်၌ အလုပ် လုပ်ခြင်းကို အခြေခံအားဖြင့် ဝင်ငွေ ရရှိရေးနှင့် ကိုယ့်ဝမ်းကိုယ်ကျောင်းရေးနည်းလမ်း အဖြစ် သဘောထားကြသည်။ လူလားမြောက်စ (၀၁) လူကြီးဖြစ်စအရွယ် (အသက် ၂၂-၂၉ အတွင်း) အဆင့်တွင် လူသည် လူလား ပီဘီ မြောက်လာစ ဖြစ်သည်။ ဤအဆင့်အတွင်း အဓိက ရည်မှန်းချက် တစ်ရပ်မှာ ဆန့်ကျင်ဘက် လိင်များနှင့် လူမှုရေး ကျွမ်းဝင် ရင်းနှီး ပေါင်းသင်း ဆက်ဆံရေး ဘဝ ထူထောင်ရေး ဖြစ်သည်။ အများက

ဤအသက် အရွယ်မှာ အိမ်ထောင်ပြုကြသည်။ ဘဝတက်လမ်း စီမံကိန်းကား အခုမှ စတင် ရုပ်လုံးပေါ်လာသည်။ ဘဝတစ်ဆစ်ချိုး အလှည့် အပြောင်းကာလ (အသက် ၂၉-၃၀ အတွင်း) တွင် လူတွေ သည် မိမိတို့၏ ဘဝတက်လမ်း တိုးတက်မြင့်မားရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ရတက်မအေး ဂဏှာမငြိမ် ဖြစ်တတ်ကြသည်။ အများအားဖြင့် ကုမ္ပဏီ တစ်ခုမှ အခြား ကုမ္ပဏီ တစ်ခုသို့ မဖြစ်မနေ အလုပ်အကိုင် ပြောင်းရွှေ့ လုပ်ကိုင်ကြသည်။ အတည်တကျ အထိုင်ချချိန် (အသက် ၃၂-၃၉ အတွင်း) တွင် လူတွေသည် သက်မွေးမှု ဘဝ တက်လမ်းကို ပိုင်ပိုင်နိုင်နိုင် ရွေးချယ်၍ ထိပ်တန်းသို့ ရောက် အောင် အချိန်ကို အသုံးချ ကြိုးစားလိုကြသည်။ ဤကာလအတွင်း မှာ ဘဝတက်လမ်း ထွန်းပေါက်အောင်မြင်ရေး အခြေခံအုတ်မြစ်ကို တည်ဆောက်ကြသည်။ သက်လတ်ပိုင်း ဘဝအကြပ်အတည်း ကြုံရချိန် (အသက် ၃၉-၄၃ အတွင်း) တွင် ငယ်ရွယ်နုပျိုစဉ်က ရည်မှန်းချက် အချို့ ပြည့်ဝ အောင်မြင်ခြင်း မရှိပုံကို လူတွေ သဘောပေါက်မိကြသည်။ လူများစွာတို့အဖို့ မိမိတို့၏ အိပ်မက် အများအပြား အကောင်အထည် ပေါ်မလာမှန်း သိရသည့်အခါ ပြင်းထန်သော ထိုးနှက်ချက် တစ်ရပ် ကျရောက်သည့်နယ် ခံစား ကြရသည်။ ဤအခြေအနေကို မကိုင်တွယ်တတ်လျှင် သက်လတ် ပိုင်း ဘဝ အကြပ်အတည်းနှင့် ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ ဟန်ချက်ညီညီ တည်ငြိမ်မှု တည်ဆောက်ပြီးချိန် (အသက် ၄၃-၅၀) အတွင်းမှာ ဘဝကိစ္စဝိစ္စ အခြေအနေများ အားလုံး ပုံမှန် အနေအထား ဖြစ် လာသည်။ လူသည်သက်မွေးမှုဘဝတက်လမ်း တိုးတက်အောင်မြင်မှု ကို ပြန်လည် သုံးသပ်ကာ အရာရာ လုပ်ရင်းကိုင်ရင်း အခြေအနေ အတော်ကြီး တိုးတက် ကောင်းမွန်ပုံကို တွေ့ရ၍ အောင်မြင်မှု

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ရလဒ်များကို အခြေခံကျကျ ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာ ပီတိဖြစ်ဖွယ် ရှိသည်။ ကျေနပ်မှု၊ ယုံကြည်စိတ်ချမှု (၀၁) အကောင်းမြင်မှုနှင့် ဘဝ တည်ငြိမ်မှုတို့ကို တစ်ကြီး ခံစားရသည်။

64 Many people encounter career problems. Some of the most common for people just starting out include *simple and boring work, organizational politics, knowing what counts, loyalty issues, and ethical problems.* Later on the most common problems is *career plateau.*

၆၄ လူများစွာတို့သည် သက်မွေးမှုလုပ်ငန်း ပြဿနာများနှင့် ရင်ဆိုင် တိုးကြရ၏။ ဘဝတာထွက်သည်နှင့် ရင်ဆိုင်အတိုးရဆုံးသော ပြဿနာအချို့မှာ ရိုးအိပြီးငွေ ပျင်းခြောက်ခြောက် အလုပ်လုပ်ရခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်း၏ နိုင်ငံရေးရာကိစ္စများ၊ ဘာအရေးပါသည်ကို သိနားလည်ရေး၊ သစ္စာစောင့်သိရေး အကြောင်းခြင်းရာများနှင့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း ပြဿနာများ ဖြစ်သည်။ နောက်တော့ ရေပန်းအစားဆုံးသော ပြဿနာမှာ သက်မွေးမှုဘဝတက်လမ်း အထွတ်အထိပ်သို့ ရောက်ရှိရေး ဖြစ်သည်။

65 Numerous career strategies can help you succeed. One of those is *a sound self-evaluation.*

၆၅ များစွာ ကာလပိုင်း

By determining what you are good at and what you like, you can help identify an initial career path. Your life consists of three time periods: past, present, and future. The future is where you will spend your career and you should devote your attention to this period when examining who you are and what you want to do. *There are two popular ways of focusing on the future. The easiest way is for you to write your own obituary. As you write this obituary, you are actually identifying things you have done (or would like to do) before you die. A second way is to go back into the past and identify and describe important or meaningful job events that have happened to you during your career.*

၆၅ သက်မွေးဝမ်းကျောင်းနည်း (၀၁) သက်မွေးမှု ဘဝတက်လမ်း မဟာဗျူဟာ အများအပြားက ထွန်းပေါက် အောင်မြင်အောင် အထောက်အကူပေးနိုင်သည်။ မဟာဗျူဟာ တစ်ရပ်မှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ပိုင်ပိုင်နိုင်နိုင် (၀၁) ကြောင်းကျိုးခိုင်ခိုင်လုံလုံ အကဲဖြတ်နည်း ဖြစ်သည်။ မိမိ ဘယ်အရာမှာ တော်သည်၊ ဘယ်အရာကို နှစ်သက်လိုလားသည်ကို စိစစ်တွက်ချက်ခြင်းဖြင့် ကနဦး အစပျိုးရမည့် ဘဝတက်လမ်းကို ရွေးချယ် ပိုင်းဖြတ်နိုင်သည်။ လူ့ ဘဝမှာ အတိတ်၊ ပစ္စုပ္ပန်နှင့် အနာဂတ် ဟူ၍ ကာလသုံးပါး ရှိသည်။ အနာဂတ်သည် မိမိ၏

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ဘဝတက်လမ်းကို ဖန်တီး ထူထောင်ရမည့် ကာလ ဖြစ်၍ မိမိ
 ဘာလဲ၊ ဘယ်လဲ၊ ဘာလုပ်ချင်သလဲ စူးစမ်းကာ မိမိ၏ စိတ်အစဉ်ကို
 ယင်းအနာဂတ်ကာလ၌ စူးနှစ်ထားသင့်သည်။ အနာဂတ်ကို အာရုံ
 စူးစိုက်ရာ ရေပန်းစားသည့် နည်းနှစ်သွယ် ရှိသည်။ အလွယ်ကူ
 ဆုံးသော နည်းမှာ မိမိကိုယ်ပိုင် ပုံရိပ် တစ်စေ့တစ်စောင်းကို ရေးမှတ်
 ခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤသို့ ရေးမှတ်ထားသည်နှင့်အမျှ မသေမီ မိမိ
 စွမ်းဆောင် ပြီးမြောက်ခဲ့သော (ဝါ-လုပ်ဆောင်လိုသော) အရာများ
 ကို စစ်စစ်ပေါက်ပေါက် ပိုင်းခြားကြည့်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ဒုတိယနည်း
 မှာ အတိတ်ကို ပြန်လည် စောင်းငဲ့ကြည့်ပြီး၊ မိမိ ဖြတ်သန်းခဲ့သည့်
 ဘဝတက်လမ်း တစ်လျှောက် အထင်ကရ အရေးပါသော (ဝါ)
 အကျိုးဖြစ်ထွန်းသော အလုပ်ခြင်းရာ ဖြစ်ရပ်များကို ပိုင်းခြား
 ပုံဖော်ခြင်း ဖြစ်သည်။

- 66 A second career strategy is the effective use of career tactics. One of these is: **Be a high performer.** Nothing will help you succeed faster than proving you are competent. Management will look for the highest performers. A second tactics is: **Keep a herofile.** If you have a good file of evidence, it can help you show how effective you have been. A third tactics is: **Get into a management position as quickly as possible.** The sooner

you are managing people, the more likely it is you will be given the chance to increase your responsibility and manage even larger groups and departments. A fourth tactics is: ***Find a sponsor.*** A sponsor is someone who will help move you along in the organization. The most common sponsor is *one's boss*. Sponsors are important people and in career planning it is very helpful to develop one. A fifth tactics is: ***Help your boss succeed.*** Remember that unless you move to another department or unit, your only way up the ranks is by assuming the position of your boss. You cannot do this if the boss remains. So help your boss get ahead. A sixth tactics is: ***Seek opportunity before money.*** Many young people will change jobs if more money is offered to them. This is a mistake. In your early years on the job, you should be interested in building a track record for good performance. We know from research that managers whose highest value is political do the best of all. Moreover, if you do succeed in moving up, the money will follow. So put

opportunity ahead of money. A seventh tactics is: *Keep yourself mobile*. It is possible that you will not be able to succeed in your first (or second or third) organization. If you do exercise your mobility and go to another firm, never say anything bad about your old organization.

၆၆ ဒုတိယ သက်မွေးဝမ်းကျောင်း မဟာဗျူဟာမှာ ဘဝ တက်လမ်း နည်းဗျူဟာများကို ထိထိရောက်ရောက် အသုံးချရေး ဖြစ်သည်။ နည်းဗျူဟာ တစ်ရပ်က ထိရောက် စွမ်းဆောင်သူ ဖြစ်ပါစေ။ မိမိ၏ အရည်အချင်း အစွမ်းအစကို အရင်းတည်ခြင်းက လွဲ၍ အခြား မည်သည့်အရာကမျှ ပိုမြန်မြန် အောင်မြင်စေလိမ့်မည် မဟုတ်။ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းက အထိရောက်ဆုံးသော စွမ်းဆောင်သူ များကိုသာ ဆီးကြို ထွေးပိုက် ပေလိမ့်မည်။ ဒုတိယနည်းဗျူဟာ မှာ သူ့ရဲကောင်းမှတ်တမ်း (ဖိုင်) ကို သိမ်းဆည်းထားပါ။ မိမိမှာ သက်သေအထောက်အထား မှတ်တမ်းကောင်း တစ်ခု ရှိထားလျှင် မိမိထိရောက်စွမ်းဆောင်နိုင်ခဲ့ပုံကို ထောက်ကူ ပြသနိုင်သည်။ တတိယနည်းဗျူဟာက စီမံခန့်ခွဲရေး ခွင်ထဲသို့ မြန်နိုင်သမျှ မြန်မြန် တိုးဝင်ပါ။ လူတွေကို မြန်မြန် စီမံ ကိုင်တွယ်ရလေ။ ရာထူး တာဝန် တိုးမြှင့်ရေးနှင့် အုပ်စုကြီးများနှင့် ဌာနကြီးများကိုပင် စီမံခန့်ခွဲရေး အခွင့်အလမ်း ပိုမြန်မြန် ပွင့်လာဖွယ်ရှိသည်။ စတုတ္ထ နည်းဗျူဟာ မှာ ကမကထပြုသူ (ဝါ) အာမခံသူ တစ်ဦး ရှာပါ။ ကမကထပြုသူ ဟူသည် ကုမ္ပဏီ အဖွဲ့အစည်းတွင် မိမိ မရပ်မနား ရှေ့ဆက်လမ်း သွားရေးကို ကူညီဖေးမမည့်သူ ဖြစ်သည်။ တာအသွားဆုံးသော

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ကမကထပြုသူမှာ မိမိ၏ အကြီးအကဲ ဖြစ်သည်။ ကမကထပြုသူများသည် အရေးပါသူများ ဖြစ်၍ သက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဘဝ တက်လမ်း စီမံကိန်းတွင် မိမိ တိုးတက်ထွန်းပေါက်အောင် လွန်စွာ အထောက်အကူပြုသည်။ ပဉ္စမနည်းဗျူဟာက မိမိ၏ အကြီးအကဲ တိုးတက်အောင်မြင်အောင် ပံ့ပိုးကူညီပါ။ မိမိသည် အခြားဌာန တစ်ခု၊ သို့မဟုတ် ဌာနစု တစ်ခုသို့ ပြောင်းရွှေ့မသွားလျှင် မိမိ၏ ရာထူး တိုးမြှင့်ရေး တစ်ခုတည်းသော နည်းလမ်းမှာ မိမိ အကြီးအကဲ၏ ရာထူးနေရာ ဝင်ယူရေး ဖြစ်သည်ကို သတိပြုပါ။ ထို့ကြောင့် မိမိ၏ အကြီးအကဲ ရာထူး တက်သွားအောင် အကူအညီ ပေးပါ။ ဆဋ္ဌမ နည်းဗျူဟာမှာ ငွေထက် အခွင့်အလမ်းကို အရင် ကနဦး ရှာဖွေပါ။ လူငယ်လူရွယ်များစွာတို့သည် လစာငွေ ပိုပေးပါက အလုပ်အကိုင် ပြောင်းရွှေ့သွားကြပေလိမ့်မည်။ ယင်းမှာ မှားယွင်းသော အယူအဆ ဖြစ်သည်။ အလုပ်ခွင့်ဝင်သည့် စဦးပိုင်း နှစ်များတွင် လက်တွေ့ စွမ်းဆောင် အောင်မြင်မှု မှတ်တိုင်ကောင်း စိုက်ထူရေးကို စိတ်အား ထက်သန်သင့်ကြသည်။ နိုင်ငံရေးရာ နှံ့စပ် ကျွမ်းသိဆုံးသော စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးများ/မန်နေဂျာများသည် အားလုံးထက် အကောင်းဆုံး 'ခေါင်' ဖြစ်အောင် အားထုတ်တတ်ကြသည်ဟု သုတေသန ပြုချက်အရ သိရှိရသည်။ ထို့ပြင် ရာထူး တိုးမြှင့် ထွန်းပေါက် အောင်မြင်လျှင် ငွေက နောက်က လိုက်လာ ပေလိမ့်မည်။ သို့ဆိုလျှင် အခွင့်အလမ်းကို ငွေ၏ ရှေ့မှာ အရင် ထားပါ။ သတ္တမ နည်းဗျူဟာက မိမိကိုယ်ကို သက်ဝင်လှုပ်ရှား နေပါ။ မိမိသည် ပထမ (သို့မဟုတ် ဒုတိယ၊ သို့မဟုတ် တတိယ) ကုမ္ပဏီ အဖွဲ့အစည်းမှာ ထွန်းပေါက် အောင်မြင်နိုင်ခြေ ရှိချင်မှ ရှိပေလိမ့်မည်။ တစ်ရွာ မပြောင်း သူကောင်း မဖြစ် ဆိုသလို

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

အလုပ်အကိုင် အပြောင်းအရွှေ့ လုပ်နိုင်၍ အခြား ကုမ္ပဏီ တစ်ခုကို ပြောင်းရွှေ့သွားပါက မိမိ လုပ်ကိုင်ခဲ့သော ကုမ္ပဏီ အဖွဲ့အစည်း ဟောင်း အကြောင်းကို မကောင်း တစ်စုံတစ်ရာ မပြောရပါ။

67 A third strategy is to formulate a career development plan. One way is to find out or to investigate the career programs that are currently in use. Some of the most common include *career counseling, career pathing, human resources planning, career information systems, management or supervisor development, training, and programs for special groups.* Moreover, you must learn *how to negotiate for yourself.* You must work out an arrangement that is as beneficial to you as it is to the enterprise. The other important step in career development planning is to *bring together your job-related needs and personal needs and align them with your career stages.* You must *match your work life with your personal life.* If either is out of step with the other, your career can suffer. Remember that your career success depends, to a large

extent, on your ability to formulate a well-designed strategy that meets your particular needs.

၆၇ တတိယမဟာဗျူဟာမှာ ဘဝတက်လမ်း တိုးတက်ရေး စီမံကိန်း တစ်ရပ် ထုဆစ် ချမှတ်ရန် ဖြစ်သည်။ နည်းလမ်း တစ်သွယ်က လက်ငင်း အသုံးတည့်သည့် ဘဝတက်လမ်း အစီအစဉ်များကို လေ့လာသိရှိရေး၊ သို့မဟုတ် စူးစမ်း လေ့လာရေး ဖြစ်သည်။ အထင် ရှားဆုံးသော အစီအစဉ်အချို့မှာ ဘဝတက်လမ်း ကျွမ်းကျင်သူ တို့၏ ဆွေးနွေးလမ်းညွှန်မှု ခံယူရေး၊ ဘဝတက်လမ်း ခရီး ပြင်ဆင် ရေး၊ လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ် စီမံကိန်း ချမှတ်ရေး၊ ဘဝတက် လမ်း သတင်း အချက်အလက် နည်းစနစ်များ၊ စီမံခန့်ခွဲမှု (၀၁) ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှု တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေး၊ လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ရေး နှင့် အထူးအုပ်စုများအတွက် အစီအစဉ်များ ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် မိမိကိုယ်တိုင် စေ့စပ် ဆွေးနွေးတတ်အောင် လေ့လာသင်ယူရမည်။ မိမိရော ကုမ္ပဏီကော အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေနိုင်သည့် အစီအစဉ် တစ်ရပ် ဖန်တီး ဖော်ထုတ်တတ်ရမည်။ ဘဝတက်လမ်း တိုးတက် ရေး စီမံကိန်း ချမှတ်ရာ၌ အခြား အရေးပါသော ခြေလှမ်း တစ်ရပ် မှာ အလုပ်နှင့် ဆက်စပ်ယှက်နှွယ်သော လိုအပ်ချက်များနှင့် ပုဂ္ဂိုလ် ရေး လိုအပ်ချက်များကို သင့်မြတ် ညီညွတ်အောင်ထားကာ ယင်း လိုအပ်ချက်များကို မိမိ၏ ဘဝတက်လမ်း လေ့ကားထစ် အဆင့် များနှင့် ပေါင်းစပ် ကိုက်ညီပေးရန် ဖြစ်သည်။ လုပ်ခွင်ဘဝကို ပုဂ္ဂလိက ကိုယ်ပိုင်ဘဝနှင့် သဟဇာတကျအောင် စပ်ဟပ်ပေးတတ် ရမည်။ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု အစပ်အဟပ် မတည့်လွဲချော်နေလျှင် သက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဘဝတက်လမ်း ထိခိုက်ပျက်ပြား သွားနိုင်

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

သည်။ မိမိ၏ ဘဝတက်လမ်း တိုးတက်အောင်မြင်မှုသည် မိမိ၏ သီးခြား အထူး လိုအပ်ချက်များ ဖြည့်ဆည်းပေးမည့် စနစ်တကျ ပုံစံထုဆစ်ထားသော မဟာဗျူဟာ တစ်ရပ် ဖန်တီး တည်ဆောက် နိုင်မှု စွမ်းရည်အပေါ် အတိုင်းအတာကြီး တစ်ခုထိ မူတည်နေသည် ကို သတိပြုပါ။

68 Another important part of career planning is *executive health*. If you want to become a key executive, you have to know something about managing your health. There are four important dimensions in taking care of it. (1) *Organizational stress and its effects on the executive's well-being*. (2) *managerial personality and the difference between those most likely to have heart attacks and those least likely to suffer this fate*. (3) *excessive stress, namely burnout and* (4) *ways to cope with stress and lead a long and fruitful management life*.

၆၈ အခြား အရေးပါသော ဘဝတက်လမ်း စီမံကိန်း ကဏ္ဍတစ်ရပ်မှာ စီမံခန့်ခွဲရေး အခွင့်အာဏာရှိသူ၏ ကျန်းမာသန်စွမ်းရေး ဖြစ်သည်။ မိမိသည် အချက်အချာ ပဓာနကျသော စီမံခန့်ခွဲရေး အခွင့်အာဏာ ရှိသူတစ်ဦး ဖြစ်မြောက်လိုလျှင် မိမိ ကျန်းမာသန်စွမ်းအောင်

ဘယ်လို စီမံကိုင်တွယ်ရမည် ဆိုခြင်းကို တစ်စုံတစ်ရာ သိနားလည်ထားရမည်။ ကျန်းမာရေးကို ဂရုတစိုက် စောင့်ရှောက်ရာ၌ အရေးပါသော အတိုင်းအတာ လေးရပ် ရှိသည်။ (၁) ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်း၏ ဖိစီးမှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေး အခွင့်အာဏာရှိသူ၏ စိတ်လက်ချမ်းသာမှုပေါ် အကျိုးသက်ရောက်ချက်များ၊ (၂) စီမံခန့်ခွဲသူ၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးနှင့် နှလုံးဖောက်ပြန်မှု အများဆုံး ဖြစ်တတ်သူနှင့် ဤရောဂါ အနည်းဆုံး ခံစားရတတ်သူတို့အကြား ကွဲပြားချက်များ၊ (၃) အလွန်အကျွံ ဖိစီးမှု၊ ဆိုလိုသည်မှာ ကိုယ်ရော စိတ်ပါ အားအင် ကုန်ခမ်းရှမှုနှင့် (၄) ဖိစီးမှုဒဏ်ကို နိုင်နိုင်နင်းနင်း ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရေးနှင့် ရေရှည်အကျိုး သီးပွင့်ဖြစ်ထွန်းသော စီမံခန့်ခွဲရေးဘဝ ရှေ့ရှုဦးတည်ရေး နည်းလမ်းများ ဖြစ်သည်။

69 In organizational settings there are many factors or stressors that can cause CHD (coronary heart disease). Stressors can be categorized as intraorganizational and extraorganizational. The serious outcomes of these stressors depends on the person. Some people are better able to adjust to stress because of such things as heredity (their bodies can withstand more stress), education (better educated people tend to be able to take more stressful situations than less well-educated people),

exercise (they work it off by playing tennis or jogging), and vacation (they get away from the stress by going on a five-day cruise). Other people cannot deal with stress very well.

၆၉ ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်း ဝန်းကျင်အသိုင်းအဝိုင်း၌ CHD ခေါ် နှလုံး
သွေးလွှတ်ကြော ယိုယွင်းသောရောဂါ ဖြစ်စေနိုင်သည့် အကြောင်း
တရားများ (၀၁) ဖိစီးမှုတရားများ အများအပြား ရှိသည်။ ယင်း
ဖိစီးမှုတရားများကို ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းတွင်းက ဖိစီးမှုတရားများ
နှင့် ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်း ပြင်ပက ဖိစီးမှုတရားများ ပူး၍ အမျိုး
အစား ခွဲခြားနိုင်သည်။ လူပုဂ္ဂိုလ်ပေါ် မူတည်၍ ဖိစီးမှုတရားများက
အရေးကြီးသော အကျိုးအာနိသင်များ ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ အချို့
သူတို့သည် ဖိစီးမှုနှင့် ကောင်းစွာ အလိုက်သင့် ပြုမူနေထိုင်တတ်
ကြသည်မှာ မျိုးရိုးဗီဇလိုက်မှု (သူတို့၏ ခန္ဓာကိုယ် အနေအထား
များသည် ဖိစီးမှုဒဏ်ကို ပိုခံနိုင်ကြ၏။)၊ ပညာတတ်မြောက်မှု
(ပညာကောင်းကောင်း တတ်မြောက်သူတို့သည် ပညာကောင်းစွာ
မတတ်မြောက်သူတို့ထက် ဖိစီးအား ပိုများသော အခြေအနေများကို
ခံနိုင်စွမ်းအား ရှိတတ်ကြ၏။)၊ လေ့ကျင့်ခန်းယူမှု (တင်းနစ်ကစား
ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ဖြည်းဖြည်းမှန်မှန် ပြေးခြင်းဖြင့် ဖိစီးမှုဒဏ်ကို
လျှော့မြေ့ကြ၏။) နှင့် အားလပ်ရက် အပန်းဖြေအနားယူမှု (ငါးရက်
ရေလမ်းခရီးထွက်ကာ ဖိစီးမှုနှင့် လွတ်လွတ်ကင်းကင်း နားအေး
ပါးအေး နေကြ၏။) တို့ကြောင့် ဖြစ်သည်။ အခြားသူတို့ကား ဖိစီးမှု
ကို ကိုင်တွယ် မဖြေရှင်းနိုင်ကြပေ။

70 **Friedman and Rosenman** described two kinds of person as Type 'A' Behavior and Type 'B' Behavior (See Key Terms). Are you a Type 'A' person? The most important thing to remember is that if you are a Type 'A' person (or have fairly similar characteristics), you are more prone to CHD than the average person. Additionally, even if you avoid coronary problems, you are still subject to burn-out.

၇၀ ဖရိုက်ဒ်မန်နှင့် ရိုစင်မန်တို့က 'အေ' ပုံစံအပြုအမူ ရှိသူနှင့် 'ဘီ' ပုံစံအပြုအမူ ရှိသူဟူ၍ လူနှစ်မျိုး ဖော်ပြသည်။ မိမိသည် 'အေ' ပုံစံလူစားမျိုးလော (ဝေါဟာရရှင်းလင်းချက်ရှုပါ။) သတိပြုရမည့် အရေးကြီးဆုံးသော အချက်မှာ မိမိသည် 'အေ' ပုံစံ လူစားမျိုး ဖြစ်လျှင် (သို့မဟုတ် အတော်တူညီသော သဘောလက္ခဏာရှိလျှင်) သာမန်လူထက် နှလုံးသွေးလွှတ်ကြော ယိုယွင်းသော ရောဂါ (နှလုံးရောဂါ) ပိုဖြစ်လေ့ ရှိတတ်သည် ဆိုခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် နှလုံးသွေးလွှတ်ကြော ယိုယွင်းသော ပြဿနာများကို ရှောင်ရှားနိုင်စေဦးတော့၊ ကိုယ်ရော စိတ်ပါ အားအင်ကုန်ခန်း ပန်းလျှမှုကို ခံစားနေရဆဲ ဖြစ်သည်။

71 Individuals subjected to prolonged degrees of stress can suffer *burnout*. In the

beginning the person may actually increase performance and efficiency. This fact is referred to **Yerkes-Dodson law**. They showed that as stress increases, efficiency and performance also go up to a certain level. If the stress continues, however, performance and efficiency decrease. The result of excessive stress is burnout.

၇၁ နှစ်ရှည်လများ ဖိစီးမှုဒဏ် ခံလာရသူများမှာ စိတ်ပန်းကိုယ်ပန်း ချိုးချိုးကျ ဖြစ်တတ်ကြသည်။ စဉ်းပိုင်းတွင် လူ၏ လုပ်ဆောင်ချက် နှင့် စွမ်းဆောင်ရည် အမှန်တကယ် တိုးမြှင့်လာနိုင်၏။ ဤ အချက် မှာ ယားကီးစ်-ဒေါ့ဒ်ဆင်နီယာမ အရ ဖြစ်သည်။ ဖိအား တိုးပေး သည်နှင့်အမျှ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မှာလည်း အဆင့် တစ်စုံတစ်ခုထိ မြင့်တက်လာသည်။ သို့သော် ဖိအား ဆက်တိုက်ပေးပါက လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည် ကျဆင်း လာ၏။ အလွန်အကျွံ ဖိအား ပေးမှုကြောင့် နောက်ဆုံးရလာဒ်မှာ စိတ်ပန်းကိုယ်ပန်း ချိုးချိုးကျခြင်း ဖြစ်သည်။

72 *How can you manage stress, avoid burnout, and assure yourself a long, healthy career?*
The answer is by combining a moderate amount of workrelated stress with a good diet and a regular schedule of exercise and

relaxion. Primary in this prescription is your diet. What nutritional experts say is true- 'you are what you eat'.

၇၂ ဖိစီးမှုကို ဘယ်လို စီမံကိုင်တွယ်မလဲ၊ အားအင်ကုန်ခမ်းပန်းလျ မဖြစ်အောင် ဘယ်လို ရှောင်ရှားမလဲ၊ ရေရှည် ကျန်းမာ သန်စွမ်း သော ဘဝတက်လမ်း ထွန်းပေါက်အောင်မြင်သူဟု ကိုယ့်ကိုယ်ကို ဘယ်လို ယုံကြည်စိတ်ချစေနိုင်မလဲ။ အဖြေမှာ အလုပ်နှင့် ဆက်နွယ် သော ဖိစီးမှုပမာဏကို သင့်တင့်မျှတအောင် လုပ်၍ နေ့စဉ် စားသောက်နေကျ အစားအစာ (၀၁) ခါတ်စာ ကောင်းမွန်မှု၊ ပုံမှန် လှေကျင့်ခန်းနှင့် အပန်းဖြေ နားနေရေး အစီအစဉ်တို့နှင့် ပေါင်းစပ် ကျင့်ကြံရေး ဖြစ်သည်။ ဤညွှန်းဆိုချက်တွင် အဓိကအချက်မှာ နေ့စဉ် စားသောက်နေကျ အစာအာဟာရ ဖြစ်သည်။ အာဟာရ ဗေဒ ကျွမ်းကျင်သူ ပါရဂူများ၏ မိန့်ဆိုချက်မှာ မှန်ကန်ပါသည်- 'စားသောက်သည့်အတိုင်း ဖြစ်လာသည်။'

73 Develop an overall strategy for maintaining your healthy. You must systematically formulate a program that incorporate the three important aspects of executive health: *coping with stress, proper diet, and regular exercise into your daily life.* Some of the key parts of such a program should be the following.

၇၃ မိမိ၏ ကျန်းမာရေးကို ထိန်းသိမ်း စောင့်ရှောက်ရေးအတွက် လွှမ်းမြဲ ပီပြင်သော မဟာဗျူဟာ တစ်ရပ် ချမှတ်တည်ဆောက်ပါ။ စီမံခန့်ခွဲရေး အခွင့်အာဏာရှိသူ၏ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အရေးပါသော ရှုထောင့် သုံးရပ် ပေါင်းစပ်ထားသည့် အစီအစဉ် တစ်ရပ်ကို စနစ်တကျ ဖော်ဆောင်ချမှတ်ရမည်။ ယင်းရှုထောင့်များမှာ ဖိစီးမှုကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းရေး၊ စနစ်ကျသော (ဝါ) သင့်တော် မှန်ကန်သော အစာအာဟာရ စားသောက်ရေးနှင့် ပုံမှန် လေ့ကျင့်ခန်းယူရေးတို့ ဖြစ်၍ နေ့စဉ်ဘဝမှာ လေ့ကျင့်ဆောက်တည်ရ၏။ အစီအစဉ်၌ ပါဝင်သည့် အဓိက အစိတ်အပိုင်းအချို့ကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည်။

Coping with stress

- a Avoid unrealistic deadlines.
- b Pace yourself.
- c Determine when you work best during the day and schedule the most difficult or complex work for those time periods; during the rest of the day carry out assignments requiring average or less-than-average demands.
- d Plan your work day in advance, so you know what is supposed to be happening and you can get mentally prepared to meet these challenges.

ဖိစီးမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပုံ

- က သဘာဝမကျသော (ဝါ) လက်တွေ့မကျသော သေရေးရှင်ရေး နောက်ဆုံး အလုပ်ပြီးစီးချိန် သတ်မှတ် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ရှောင်ပါ။
- ခ မိမိကိုယ် မိမိ ချင့်ချိန်တိုင်းထွာ ပြုလုပ်ပါ။
- ဂ နေ့တာအလုပ်ချိန်အတွင်း မိမိ အစွမ်းဆောင်ဆုံး၊ အပြောင် မြောက်ဆုံး အလုပ်လုပ်ချိန်ကို ပိုင်းဖြတ်၍ ထိုအချိန်များမှာ အခက်ခဲဆုံးသော (ဝါ) အရှုပ်ထွေးဆုံးသော အလုပ်ကို စီစဉ် လုပ်ဆောင်ပါ။ ကျန်အချိန်များ၌ သာမန်၊ သို့မဟုတ် သာမန် ထက် ပေါ့လျော့သက်သာသော လိုအပ်ချက်များ သတ်မှတ် ထားသည့် အလုပ်တာဝန်များကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပါ။
- ဃ တစ်နေ့တာ လုပ်ရမည့် အလုပ်ကို ကြိုတင် စီမံထားပါ။ သို့ဖြင့် ဖြစ်ပေါ်လာမည့်အရာကို ကြိုသိရ၍ ယင်းစိန်ခေါ်ချက်များအား ရင်ဆိုင်ရန် စိတ်ဓာတ်အင်အားအပြည့်နှင့် အဆင်သင့် ဖြစ်နေ တတ်သည်။

Follow a proper diet

- a Do not eat too much.
- b If you have to lose some weight, cut down on supper because there is less time to burn off these calories before you go to bed.

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

- c Keep your alcohol intake to one to two drinks a day maximum.
- d Stay away from desserts and other fattening foods unless you are on a regular exercise program and can work off these calories.

နေ့စဉ် စနစ်တကျ စားသောက်ပုံ

- က အလွန်အကျွံ မစားသောက်ပါနှင့်။
- ခ ကိုယ်အလေးချိန် (ဝိတ်) တစ်စုံတစ်ရာ လျော့လိုလျှင် ညစာ လျော့စားပါ။ ညစာ စားသောက်ပြီးချိန်နှင့် အိပ်ရာဝင်ချိန် အကြား စားသောက်ထားသော အာဟာရ အင်အား/ကယ်လိုရီ များ ကြေညက်ချိန် နည်းသောကြောင့် ဖြစ်သည်။
- ဂ သေရည်အရက်သောက်စားတတ်လျှင် တစ်နေ့ အများဆုံး တစ်ခွက်စ နှစ်ခွက်စသာ သောက်သုံးပါ။
- ဃ ပုံမှန်လေ့ကျင့်ခန်း အစီအစဉ် မလုပ်၍ စားသောက်ထားသော ကယ်လိုရီများ ကြေအောင် မချေလျော့နိုင်ခဲ့သော် အချို့တည်း စရာများနှင့် အခြား ဝဖြိုးစေသော အဆီ အဆိမ့် အစားအစာ များကို ဝေးဝေး ရှောင်ပါ။

Exercise regularly

- a Engage in a regular physical activity every day. If you can have the time and ability

look into semi-rigorous activity such as swimming, jogging, handball, or racquetball on a regular basis (two or three times a week). Be sure to have a physical exam before starting any of these programs.

- b When you exercise, work on relaxing your mind by thinking about something that makes you happy and helps you develop a positive mental attitude.
- c If you find yourself getting nervous or tense during the day, sit comfortably in a quiet location and with your eyes closed, and work to calm yourself mentally. Examine what is bothering you and gently try to reestablish a psychological equilibrium.

ပုံမှန် လေ့ကျင့်ခန်း လုပ်ပုံ

က နေ့စဉ် ပုံမှန်ကိုယ်လက်လှုပ်ရှားမှု လေ့ကျင့်ခန်း တစ်ခု ပြုလုပ်ပါ။ အချိန်ရ၍ တတ်နိုင်ပါက မပြင်းတစ်ပြင်း လှုပ်ရှားကစားနည်းများဖြစ်သည့် ရေကူးခြင်း၊ ဖြည်းဖြည်းမှန်မှန် ပြေးခြင်း၊ လက်ပစ်ဘောကစားခြင်း၊ သို့မဟုတ် ရက်စကွက်ဘောကစားခြင်း (နံရံလေးဘက်အတွင်း ဘောလုံးရိုက်ကစားနည်း) တို့ကို (တစ်နေ့ နှစ်ကြိမ်၊ သုံးကြိမ်) အချိန်မှန်မှန် စမ်းလုပ်ကြည့်ပါ။

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ယင်းလေ့ကျင့်ခန်း အစီအစဉ် တစ်ခုခု စမလုပ်မီ ကိုယ်လက် လှုပ်ရှားမှု စစ်ဆေးချက် စိတ်ချရအောင် ပြုလုပ်ပါ။

ခ လေ့ကျင့်လှုပ်ရှားသည့်အခါ မိမိအား နှလုံးပိတ် ပျော်ရွှင်ကြည်နူး စေသည့် အရာတစ်ခုကို တွေးတောဆင်ခြင်ရင်း မိမိ၏ စိတ် အစဉ်ကို ဖြေလျှော့ကာ ကောင်းသော မနသီကာရ (ဝါ) အကောင်းမြင်သော စိတ်နေသဘောထား ပွားများ ဖြစ်ထွန်း လာပါစေ။

ဂ နေ့ဘက်မှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကို အထိတ်တလန့် စိတ်လှုပ်ရှားမှု (ဝါ) နေမထိထိုင်မသာ စိတ်ဖိစီးမှု ခံစားရလျှင် အေးချမ်း ဆိတ်ငြိမ်သည့် နေရာမှာ စိတ်အေးလူလူ သက်တောင့်သက်သာ ထိုင်ပါ။ မျက်စိစုံမှိတ်ထားပါ။ ကိုယ့်ကိုယ်ကို စိတ် ငြိမ်သက် ချမ်းသာအောင် အားထုတ်ပါ။ မိမိအား စိတ်အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေမည့် အရာကို စစ်ဆေးသုံးသပ်ကာ ပုံမှန် စိတ်တည်ငြိမ် တည်မတ်ခြေရောက်အောင် ညင်ညင်သာသာကလေး ကြိုးစား ပြန်လည် တည်ဆောက်ပါ။



Key Terms

ဝေါဟာရရှင်းလင်းချက်များ

Breaking away The first career phase.
During this period individuals begin

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

establishing independence and autonomy from their parents.

မိဘအရိပ်မှခွဲထွက်ချိန် ပထမဦးဆုံး သက်မွေးမှုဘဝ တက်လမ်း ရှာဖွေသည့် အဆင့် ဖြစ်သည်။ ဤကာလအတွင်းမှာ လူတွေ့သည် မိဘများနှင့် သီးခြား လွတ်လွတ်လပ်လပ် ကိုယ်ပိုင် အသိုက်အမြှိုကို စတင်ထောင်ကြသည်။

Burnout A total depletion of one's physical and mental resources caused by excessive striving to reach some unrealistic, job-related goals.

အားအင်ကုန်ခမ်းပန်းချခြင်း သဘာဝမကျ/လက်တွေ့မကျသော အလုပ်ဦးတည်ချက် ပန်းတိုင်အချို့ ပေါက်ရောက်အောင်မြင်စေရန် အလွန်အကျွံ အတင်းကာရော အားသွန်လုပ်ရသောကြောင့် လူ၏ ကိုယ်စွမ်းဉာဏ်စွမ်း အားအင်များ လုံးလုံး ပျက်ယွင်း ကုန်ခမ်း သွားခြင်း ဖြစ်သည်။

Career plateau A period during which individuals find that their upward progress is halted and, in many cases, their climb to the top is over.

သက်မွေးဝမ်းကျောင်းဘဝတက်လမ်း အထွတ်အထိပ် ဤကာလတွင်

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

လူတွေသည် အထက်သို့ တိုးတက်ရေး တန်ဖိုးရှိသော သွားသည်ကို တွေ့ရပြီး၊ များသောအားဖြင့် အပေါ်သို့ တက်လှမ်းသည့် ခရီး ပြီးဆုံးသွားပြီ ဖြစ်သည်။

Establishment of equilibrium A career phase during which individuals reevaluate their progress, find that things are going along pretty well, and feel a large degree of contentment, optimism, and stability.

ဘဝဟန်ချက်ညီမှုခြေတည်ဆောက်ပြီးခြင်း ဤဘဝတက်လမ်းအဆင့်တွင် လူတွေသည် မိမိတို့၏ တိုးတက်မှုကို ပြန်လည် စမ်းစစ်အကဲဖြတ်ကာ ဘဝအခြေအနေ အရပ်ရပ် အတော်အတန် ကောင်းမွန်သည်ကို တွေ့ရ၍ ကျေနပ်မှု၊ အကောင်းမြင်မှု (ဝါ) စိတ်ချလက်ချဖြစ်မှုနှင့် တည်ငြိမ်အေးချမ်းမှုတို့ကို တဝကြီး ခံစားရသည်။

Ethics Principles that determine right and wrong conduct.

ကျင့်ဝတ်ဗေဒ အမှန်နှင့်အမှား အပြုအမူကို ပြဋ္ဌာန်းပိုင်းဖြတ်ပေးသော အခြေခံမူများ ဖြစ်သည်။

Initial adulthood The second career phase.

During this period many people begin developing organizational and professional ties and formulating a career plan.

လူလားမြောက်စေ/လူကြီးဖြစ်စေအရွယ် ဒုတိယ ဘဝတက်လမ်း အဆင့် ဖြစ်သည်။ ဤကာလတွင် လူအများသည် အဖွဲ့အစည်းများ၊ သက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်သွယ်မှု ကွန်ရက် စထူထောင်ကာ ဘဝတက်လမ်း စီမံကိန်းကို ချမှတ်ဖော်ဆောင်စ ပြုကြသည်။

Mid-life crisis A career phase during which individuals evaluate their work progress, determine that things are not going well for them, and encounter strong psychological stress which can result in their doing foolish or bizarre things.

သက်လတ်ရွယ်ဘဝအကြပ်အတည်း ဤဘဝတက်လမ်း အဆင့်တွင် လူတွေသည် မိမိတို့၏ အလုပ်အကိုင် တိုးတက်မှုကို အကဲဖြတ်ပြီး၊ အခြေအနေ အရပ်ရပ်မကောင်းလှပုံကို စိတ်ဒုန်းဒုန်းချမိသည်နှင့် မဟုတ်မဟပ် သဘာဝ မကျသော အရာများကို ကမူးရှူးထိုး ပြုတတ် သည့် ပြင်းထန်သော စိတ်သောက ဖိစီးမှုနှင့် ရင်ဆိုင်တွေ့ရသည်။

Settling down The fourth career phase. During this period most people begin working hard to establish the groundwork for their career advancement.

အခြေချတည်ခြင်း၊ အတည်တကျ အထိုင်ချခြင်း စတုတ္ထမြောက် ဘဝတက်လမ်း အဆင့် ဖြစ်သည်။ ဤကာလတွင် လူများစုသည် မိမိတို့၏ ဘဝတက်လမ်း ရှေ့သို့ တိုးတက် မြင့်မားရေးအတွက် အခြေခံအုတ်မြစ်ကောင်းကို အပတ်တကုတ် အားထုတ် ထူထောင်စ ပြုကြသည်။

Stressor A factor, intraorganizational or extra organizational in nature, that results in tension, anxiety, nervousness, or other forms of stress.

ဖိစီးမှုတရား သဘာဝအားဖြင့် အဖွဲ့အစည်း၏ အတွင်းက ဖြစ်စေ၊ အဖွဲ့အစည်း၏ ပြင်ပက ဖြစ်စေ ရိုက်ခတ် လာတတ်သော အကြောင်းတရား ဖြစ်၍ စိတ်တင်းမာမှု၊ စိုးရိမ်သောကနှင့် အထိတ် တလန့် ဖြစ်မှု၊ သို့မဟုတ် အခြား ဖိစီးမှု အသွင်များ ပေါ်ပေါက် စေသည်။

Transition period The third career phase. During this period people evaluate their

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

career progress and sometimes, if things are not going according to their plan, move to another organization.

ဘဝတစ်ဆစ်ချိုးအလှည့်အပြောင်းကာလ တတိယမြောက် ဘဝတက်လမ်း အဆင့် ဖြစ်သည်။ ဤကာလတွင် လူတွေသည် မိမိတို့၏ ဘဝတက်လမ်း တိုးတက်အောင်မြင်မှုကို အကဲဖြတ်ပြီး၊ တစ်ခါတစ်ရံ အခြေအနေများက မိမိတို့ ချထားသည့် စီမံကိန်း/အစီအစဉ်အတိုင်း ဖြစ်မလာခဲ့သော် အခြား ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းတို့ အလုပ်ပြောင်းရွှေ့တတ်ကြသည်။

Type 'A' Behavior Behavior that is characterised by an action-emotion complex that can be observed in any person who is aggressively involved in a chronic, incessant struggle to achieve more and more in less and less time.

'အေ' ပုံစံ အပြုအမူ (နှလုံးရောဂါအဖြစ်များတတ်သူ၊ စိတ်ထန်ပြင်းသူ) အလုပ်နှင့် စိတ်လှုပ်ရှား ခံစားချက် ရောနှော ဖွဲ့စည်းမှုက သွင်ပြင်မူရာ ဖော်ပြသည့် အပြုအမူ ဖြစ်၍ တာရှည် စွဲမြဲ တစိုက်မတ်မတ် ရန်းကန်လှုပ်ရှားမှုကို အချိန်လုသည်ထက် လူပြီး အောင်မြင်သည်ထက် အောင်မြင်အောင် အားတက်သရော စိတ်လိုက်မာန်ပါ လုပ်ဆောင်သူမျိုး၌ တွေ့ရတတ်သည်။

Type 'B' Person Person that is rarely horried by desires to obtain a wildly increrasing number of things or participate in an endlessly growing series of events in an ever-decreasing amount of time.

'ဘီ'ပုံစံလူစား (နှလုံးရောဂါအဖြစ်နည်းတတ်သူ၊ စိတ်ငြိမ်းအေးသူ)

အချိန်အလှအယက် ရုန်းကန် လှုပ်ရှားနေရသည့် အထဲ ဖုန်းဆို တောထ တိုးပွား ဖြစ်ထွန်းလာသော အခြေအနေ အရပ်ရပ်ကို ရယူပိုင်စိုးလိုသော စိတ်ဆန္ဒက ဖြစ်စေ၊ အတေးမသတ် ကြီးထွား များမြှောင်လှသည့် ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ရပ်များတွင် ပါဝင် လှုပ်ရှားလိုသော အာသိသက ဖြစ်စေ နှောင့်ယှက် ထိပါးခံခဲ့ သူမျိုး ဖြစ်သည်။

Yerkes-Dodson Law A law of physiology that holds that as stress increases, efficiency and performance initially increase and then decrease.

ယားကီးစ်-ဒေါ့ဒ်ဆင်နိယာမ ဖိအားတိုးပေးသည်နှင့်အမျှ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်သည် စကနဦးတွင် တိုးမြင့်လာပြီးနောက် တဖြည်းဖြည်း ကျဆင်းသွားသည် ဆိုသော စိတ်ကမ္ဘာ့နိယာမ ဖြစ်သည်။



References:

- 1 Hodgetts, Richard M. *'Management'*
Academic Press, Inc.
Orlando, Florida, 1985.
- 2 Rue, Leslie W. & Holland Phyllis G.
'Strategic Management'. McGraw-Hill Inc.
Printed in the USA, 1989.
- 3 Comerford, Robert A. & Callagham, Dennis W.
'Strategic Management'. Kent Publishing
Company, Wadsworth, Inc, 1985.

ပီဒီကျော်စွာ

ထွက်ပြီးစာအုပ်များ

- ၁ စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းပညာသစ်
New Thinking in Management
- ၂ စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးကောင်း အရည်အချင်း စံနှုန်းများ
A Hi-Tech Manager's Criteria
- ၃ ပေါ်လစီ ထုဆစ်နည်း သီအိုရီ
Theory of Policy-making
- ၄ ပို့စ်မော်ဒန် လူမှုဗေဒနှင့် နိုင်ငံရေးပညာ ဝေါဟာရ အဘိဓာန်
A Dictionary of Postmodern Sociological and
Current Political Terms

ယခု

- ၁ စီမံခန့်ခွဲရေးခေါင်းဆောင်ကောင်း
ဘဝတက်လမ်း ပါရာမီတာများ
A Good Managerial Leader's Career-parameters

မြင့်မြတ်သူ စာအုပ်တိုက်

ဆက်ထွက်မည့်စာအုပ်များ

- ၁ နိုင်ငံတကာ စီးပွားရေးနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေး နည်းပညာ စွယ်စုံချုပ်
A Concise International Encyclopedia of Business &
Management (Technostructure)
- ၂ မန်နေဂျင်း တက္ကနိုကရက်
အလုပ်လမ်းညွှန်မှုများ
A Managing-Technocrat
Guidelines to Action
- ၃ ယှဉ်ပြိုင်နည်း သီအိုရီနှင့် စီးပွားရေး အမူအရာ
Theory of Games & Economic Behaviour
- ၄ သမိုင်းရေဆန် ပိုးပဝါအလံထူ
ဝါဒနှင့် ဝါဒရှင်များ
- ၅ စီမံခန့်ခွဲရေး နည်းပညာများ အဆောက်အအုံ
အခြေခံမူ သဘောတရားများနှင့် လက်တွေ့လုပ်နည်းစဉ်များ
Management Technostructure
Principle & Practices
- ၆ စီမံခန့်ခွဲရေး နည်းပညာ အရေအတွက် စံနည်းများ
Quantitative Methods in Management