

**အကျပ်အတည်း
အတွင်း
ခေါင်းဆောင်ခြင်း
မင်းဗထူး**



ထုတ်ဝေသူအမှာ

ပြဿနာတစ်ခု (သို့မဟုတ်) အကျပ်အတည်းတစ်ခု ဖြစ်လာ လျှင် အမှန်ကန်ဆုံးနည်းလမ်းဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်းသည် ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်၏ အရည်အချင်းများ စွာအနက် အဓိကအကျဆုံး အရည်အချင်းတစ်ခုဟု ဆိုလျှင် မှားမည်မဟုတ်ပေ။

ဤအချက်မှန်ကန်ကြောင်း ကို ၂၀၀၈ ခုနှစ်က ဖြစ်ပွားခဲ့သော စီးပွားရေးအကျပ်အတည်းက သက်သေပြခဲ့သည်။ စီးပွားရေးအကျပ်အတည်းကာလအတွင်း ပြဿနာ များကို မဖြေရှင်းနိုင်မှုကြောင့် ခေါင်းဆောင်များ စွာနှင့် သူတို့ ၏ အဖွဲ့ အစည်းများ ကျရှုံးခဲ့ရသည်။ အချို့သော ခေါင်းဆောင်တွေကတော့ ထိုအကျပ်အတည်းကို စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်ဟု ယူဆကာ အခွင့်အရေး တစ်ခုအဖြစ် အသုံးချခဲ့ကြသလို အချို့သော ခေါင်းဆောင်တွေကတော့ ထိုအကျပ်အတည်းကနေ သင်ခန်းစာ ယူခဲ့ကြသည်။ ယခု ဤစာအုပ် တွင် လည်း ဆိုးရွားလှသော အကျပ်အတည်းကို အောင်မြင်စွာ ကျော်လွှားခဲ့ကြသော ခေါင်းဆောင်များ စွာတို့ ၏ အတွေ့အကြုံတွေထဲ ကမှ သင်ခန်းစာများ ဆွဲထုတ်ကာ အခန်း (၇) ခန်းဖြင့် ဖော်ပြပေးထား သည်။ ဤစာအုပ်ပါ ခေါင်းဆောင်များ ၏ အကျပ်အတည်းကာလ အတွင်း ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေးများ နှင့် သူတို့ ၏ အတွေ့အကြုံ များကို စာဖတ်သူများ နည်းယူကာ ပြန်လည်အသုံးချနိုင်ရန်အတွက် တူဒေးစာအုပ်တိုက်က ထုတ်ဝေလိုက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

တူဒေးစာအုပ်တိုက်

နိဒါန်း

ခေါင်းဆောင်မှုကို အဆုံးစွန်ဆန်းစစ်ခြင်း

လူတစ်ယောက်၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို ဆန်းစစ်ရန် အကျပ် အတည်း ကာလလောက် ကောင်းသောအချိန် မရှိပါ။ သင်သည် ခေါင်းဆောင် ဖြစ်ထိုက်မဖြစ်ထိုက် ထိုအချိန်ကာလကသာ ဆုံးဖြတ်ပါ လိမ့်မည်။

အကျပ်အတည်းသည် ခေါင်းဆောင်များ စွာနှင့် သူတို့ ၏ အဖွဲ့ အစည်းများကို ကျရှုံးအောင် လုပ်နိုင်ခဲ့သည် ။ တစ်ချိန်တည်းမှာ ပင်လျှင် အခြားခေါင်းဆောင်များက ထိုစိန်ခေါ်မှုများကို အနိုင်မခံ အရှုံးမပေးသည့် စိတ်ဓာတ်ဖြင့် ရင်ဆိုင်နိုင်ကြောင်း သက်သေပြနိုင်ခဲ့ကြသည် ။

ဆိုးဝါးသော အခြေအနေများ တွင် အဖွဲ့အစည်းများကို ခေါင်း ဆောင်ရန် ဘာကြောင့် ဤရွေ့ဤမျှ ပိုမို ခက်ခဲကြမ်းတမ်းစေခဲ့ရသလဲ၊ စစ်တိုက်ရသကဲ့သို့ ထွက်ပေါ်လာမည့် ရလဒ်ကို များ သောအားဖြင့် မခန့်မှန်းနိုင်ကြ၍ အကျပ်အတည်းသည် ကျွန်ုပ်တို့ ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို အဆုံးစွန်အထိ ရောက်အောင် ဆန်းစစ်မှု ပြုလုပ်နိုင်ခြင်း ဖြစ်ပါသည် ။ အဖွဲ့အစည်းများကို အကျပ်အတည်းအတွင်းမှ လွန်မြောက်အောင် သယ်ဆောင်သွားနိုင်ရန်အတွက် ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ ဉာဏ်ပညာ အလုံးစုံကို အသုံးပြုနိုင်ရမည့် အပြင် ရှေ့သို့ဆက်လက် လျှောက်လှမ်းရန် ရဲစွမ်းသတ္တိရရှိစေရေးအတွက်လည်း မိမိ၏ အတွင်းစိတ်ကို မိမိကိုယ်တိုင် နက်ရှိုင်းစွာ တူးဖော်နိုင်ရပါမည်။

ခေါင်းဆောင်များ သည် အကျပ်အတည်းများ အတွင်းမှ ဖွံ့ဖြိုးလာ ရသည်

၂၀၀၈-၂၀၀၉ ခုနှစ် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးပျက်ကပ်သည် အိမ်ပေါင်ဆုံး ငွေလုံးငွေရင်းများကြောင့် မဟုတ်ပါ။ အကြွေးငွေပြန်ဆပ်ရန် ပျက် ကွက်ခြင်းကြောင့် သော်လည်းကောင်း၊ မတော်လောဘ ကြီးလွန်းသော ကြောင့် သော်လည်းကောင်း မဟုတ်ပါ။ ပြဿနာ၏ ရေသောက်မြစ် အစစ်အမှန်သည် မိမိတို့ ၏ မူမှန်မြောက်အတိုင်း မလိုက်ခဲ့ကြသော ခေါင်းဆောင်များ ၏ ခေါင်းဆောင်မှု ဆုံးရှုံးခဲ့ကြခြင်းကြောင့် သာ ဖြစ်ပါ သည် ။ မူမှန်မြောက်ဆိုသည် မှာ ကျွန်ုပ်တို့ ကို ဘဝတစ်လျှောက်လုံး လမ်းပြပေးခဲ့သော ကျွန်ုပ်တို့ ၏ ယုံကြည်မှုများ ၊ တန်ဖိုးထားမှုများ နှင့် စည်းမျဉ်းများကို ခေါ်ဆိုခြင်းဖြစ်ပါသည် ။ အကျပ်အတည်းသည် ကျွန်ုပ်တို့ အား ယုံကြည်မှုများကို ဘယ်လောက်အထိ မြဲမြံစွာ စောင့်ထိန်း နိုင်ခဲ့သလဲဆိုသည့် အချက်အား အပြင်းအထန် ဆန်းစစ်လေ့ရှိပါသည် ။

အခြေအနေအားလုံးက ကောင်းနေလျှင် ပုံမှန်အလုပ်က အတော်က လေးလွယ်ပါသည် ။ သို့သော် အကျပ်အတည်းကာလ ကြီးမားသော ဖိအားများ အောက်တွင် ပုံမှန်အတိုင်းနေသွားနိုင်ပါ့မလား။ အကျပ်အတည်းက လွန်မြောက်ရန်အတွက် ဖြားယောင်းဆွဲဆောင်မှု မျိုးစုံနှင့် ရင်ဆိုင်လာရသောအခါ မူမှန်မြောက်ကို ဆက်ထိန်းနိုင်ပါ့ မလား။ ကျွန်ုပ်တို့ နှစ်ပေါင်းများ စွာ တည်ဆောက်လာခဲ့ရသည် များကို အဖျက်အဆီးခံရမည့် ခြိမ်းခြောက်မှုများ နှင့် ကြုံကြိုက်လာရသည့် အခါ ဘယ်လိုတုံ့ပြန်ကြမလဲ။

မူမှန်မြောက်နှင့် ဖြောင့်တန်းမှုယူထားသော ခေါင်းဆောင်များ သည် မိမိတို့ အကြောင်း မိမိတို့ ကောင်းစွာသိရှိကြသဖြင့် မိမိတို့ ၏ အဖွဲ့အစ

ညည်းများကို အလွန်ဆိုးရွားသော အခြေအနေများမှ ကျော်လွှား နိုင်ရေး လမ်းပြပေးရန် အမြဲအသင့်ရှိကြသည်။ သူတို့ သည် ဆုံးရှုံးမှု များ အတွက် တာဝန်ယူရန်နှင့် ကြိုတင်မမျှော်မှန်းနိုင်ဘဲ ဆက်တိုက် လျင်မြန်စွာ ဖြစ်ပေါ်လာနေသော အခြေအနေ အရပ်ရပ်တွင် အခြားလူများကို ခေါင်းဆောင်ရန် သတိရှိကြသည်။ ယုံကြည်မှုရှိကြသည်။ ဒုပေနာပေခံနိုင်ရည်လည်း ရှိကြသည်။ အခွင့်ရသည် နှင့် သူတို့ ထံတွင် ရှိနေသည် ဟု ဘယ်တုန်းကမျှ မသိခဲ့ရသော ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်များ ပေါ်ထွက်လာပြီး ထူးခြားပြောင်မြောက်စွာ လုပ်ဆောင်သွားကြသည်။

ရှေးဟောင်းအင်္ဂလိပ်စကားပုံ တစ်ခုရှိပါသည် - "ငြိမ်သက်သော ပင်လယ်ပြင်သည် ဘယ်တော့မျှ ကျွမ်းကျင်သော သင်္ဘောသား များကို မမွေးထုတ်နိုင်ပါ" ဟူ၏။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေပြီဖြစ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းသည် ခက်ခဲသောအချိန် ကာလများ တွင် ခေါင်းဆောင်ရခြင်းထက်များ စွာ လွယ်ကူပါသည်။ ကြီးမားသောပြဿနာက ခေါင်းဆောင်၏ အတွင်းစိတ် ခံနိုင်ရည်ခွဲကို ဆန်းစစ်နိုင်သော်လည်း ပုံမှန်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေသော အချိန်ကာလက ထိုသို့မပြုလုပ်နိုင်ပါ။ ထို့အပြင် ထိုခေါင်းဆောင်သည် ပြင်းထန်သော တိုက်ပွဲကာလအတွင်း လမ်းကြောင်းအမှန်ပေါ်တွင် ဆက်လက်ရပ်တည် နိုင်ခြင်း ရှိ မရှိကိုလည်း မဆုံးဖြတ်နိုင်ပါ။ တည်ငြိမ်နေသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခု ဆက်လက်ရှင်သန်လှုပ်ရှားနိုင်ရန် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စည်း မျဉ်း စည်းကမ်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု ကျွမ်းကျင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ သို့သော် ထိုလုပ်ငန်းသည် စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းဆောင်ရည်များ ရှိ မရှိကိုတော့ မဆန်းစစ်နိုင်ပါ။

ကျွန်ုပ်တို့ အားလုံးအတွက် ကံမကောင်းသည် မှာ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုအား အကျပ်အတည်းတစ်ခုအတွင်း၌ ဘယ်လိုခေါင်းဆောင်ရမည်ကို

တိုတောင်းသော အချိန်ကာလအတွင်း အတွေ့အကြုံရရှိအောင် သင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးနိုင်မည့် လေ့ကျင့်ရေးကွင်း မရှိခြင်းပင် ဖြစ်သည် ။ အမ်ဘီအေဘွဲ့သင်တန်း အစီအစဉ်များ တွင် လည်း ဘယ်လိုလုပ်ရမည် ဟု အတိအကျ မသင်ကြားနိုင်ပါ။ အကျပ်အတည်းနှင့် သရုပ်သကန်တူ လေ့ကျင့်ခန်းများမှာ တူအောင်ပြုလုပ်ထားခြင်းမျှသာဖြစ်ပြီး အစစ်အမှန်များ မဟုတ်ကြပါ။ အကျပ်အတည်းကာလများ အတွင်း ခေါင်းဆောင်များ ၏ လုပ်ဆောင်ချက်ဖြစ်စဉ်များကို လေ့လာသင်ယူရခြင်း သည် အသုံးဝင်ပါသည် ။ သို့သော် နဖူးတွေ့ ခူးတွေ့ ကိုယ်တိုင် မတွေ့ ရဘဲ ဘယ်လိုတုံ့ပြန်ဖြစ်မည်ကို မပြောနိုင်ပါ။

ဤနည်းဖြင့် ဆန်းစစ်ခြင်းမခံရဘဲ ထိပ်ပိုင်းသို့ ရောက်လာခဲ့ကြသော ခေါင်းဆောင်များ သည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် မတွေ့ကြုံဖူးသောဖြစ်စဉ်များကို မလွဲသာမရှောင်သာဘဲ တွေ့ကြုံလာရသည့် အခါ ဘယ်လိုကိုင်တွယ်ရမှန်းမသိဘဲ ဖြစ်တတ်ကြပါသည် ။ အချို့က ဖိအားများ အောက်တွင် ကောက်ကွေးကြွေမွသွားတတ်ပါသည် ။ အချို့က တုံ့ပြန်လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်လိုစိတ်မရှိဘဲ ဖြစ်ကြပါသည် ။ အချို့က အမှားအယွင်းကြီးများ လုပ်မိတတ်ကြသော်လည်း ထိုအမှားအယွင်းများမှ သင်ခန်းစာရယူလျက် နောက်တစ်ကြိမ်တွေ့လျှင် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ခေါင်းဆောင်လာ နိုင်ကြပါသည် ။

ဆန်းစစ်ပွဲကို ဘယ်သူအောင်နိုင်မလဲ

ခေါင်းဆောင်အချို့သည် ဖိနှိပ်မှုများ အောက်တွင် ဆန်းစစ်ပွဲများကို အောင်နိုင်ရုံမျှမက သူတို့ ၏ ခေါင်းဆောင်မှုသည် ပိုမိုခိုင်မာ တောင့်တင်းစွာ ထွက်ပေါ်လာကြသည်။ Lou Gerstner က ၁၉၉၀ ပြည့် လွန် နှစ်လယ်ခန့်တွင် IBM လုပ်ငန်းများကို ကယ်တင်နိုင်ခဲ့ခြင်းနှင့် Anne Mulcahy က Xerox ကုမ္ပဏီကို ကောင်းစွာ ပဲ့ကိုင်နိုင်ခြင်းတို့ က သက်သေခံနေပါသည်။ ဒေါ်လီခံရမည့် ကုမ္ပဏီများကို အမွေဆက်ခံခဲ့ ပြီး နောက် သူတို့ ၏ မြင့်မားသော ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ဖြင့် ၎င်း ကုမ္ပဏီ များကို ကယ်တင်ရုံမျှသာမက သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်း နယ်ပယ် များ တွင် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာ ပြန်ရလာအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ကြပါသည်။

စိန်ခေါ်ခြင်းခံနေရသော အချိန်များ တွင် အဖွဲ့အစည်းများကို ခေါင်းဆောင်နိုင်ရန်အတွက် Gerstner နှင့် Mulcahy တို့ ပြုလုပ်ခဲ့ကြသကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်များ သည် မိမိတို့ ကိုယ်ကိုမိမိတို့ နက်ရှိုင်းစွာ တူးဆွ၍ ဉာဏ်ပညာနှင့် ရဲစွမ်းသတ္တိများ စုစည်းဖော်ထုတ်နိုင်ရပါမည်။ Jeff Immelt က သူ့ဘဝ စောစောပိုင်း GE ပလတ်စတစ်လုပ်ငန်းတွင် အကျပ်အတည်း ကြုံတွေ့ခဲ့ရခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ပြောပြရာတွင် "ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည် မှာ မိမိ၏ နှလုံးသားအတွင်း ခရီးရှည်ထွက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ။ ဤ အချိန်မျိုးတွင် မိမိကို ဘယ်လိုလုပ်သင့်သလဲဆိုတာ

ပြောပြမည့် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်မျှ ရှိသည့် ဟန်မပေါ်ပါ။" ဟု ဆိုခဲ့ပါသည်။ Immelt သည် စီးပွားရေး အကျပ်အတည်း၊ နည်းပညာ အကြီးအကျယ် ပြောင်းလဲခြင်း၊ ကမ္ဘာလွှမ်းခြုံ ဆက်နွယ်ပြောင်းလဲခြင်း၊ ရေတိုဘဏ္ဍာရေး အကျိုးအမြတ်ရှေးရှုခြင်းနှင့် အစိုးရ၏ ဝင်ရောက် စွက်ဖက်မှုများ အောက်၌ ယနေ့ CEO များ ရင်ဆိုင်နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုများအပေါ် စဉ်းစဉ်းစားစား ပြောကြားခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ဝမ်းနည်းစရာကောင်းသည် မှာ ခေါင်းဆောင်များ စွာတို့ သည် ဤစိန်ခေါ်မှုများကို ထည့်မတွက်ကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ကျရှုံးသွားသော အဆင့်မြင့် ခေါင်းဆောင်များ သည် ပြန်ပေါ်လာရန် မရှိတော့ပါ။ မကြာခဏ ဆိုသလို သူတို့ သည် သူတို့ ၏ ဆုံးရှုံးခြင်းများကို သင်ပုန်းချေ ခဲ့ကြသည်။ စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်မှု တာဝန်ဝတ္တရားများကို မေ့ပျောက်ပစ်ခဲ့ကြပြီး အခြားလူများ အပေါ်မှာ သာ အပြစ်တင်ခဲ့ကြသည်။

တရုတ်ဘာသာစကားတွင် အကျပ်အတည်းဟူသော စကားလုံးသည် ဘေးအန္တရာယ်နှင့် အခွင့်အရေးဟူသော သင်္ကေတနှစ်ခုကို ပေါင်းစပ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဘာလုပ်ရမည်ကို တိတိကျကျ ရည်ညွှန်းနေသော စကားလုံးပင် ဖြစ်ပါသည်။ လူအများကို ကြီးမားသောပြဿနာ ဖြစ်ပေါ်နေချိန်တွင် ဦးဆောင်ရခြင်းသည် ဆုံးရှုံးမည့် အန္တရာယ် အမြဲတန်းရှိနေသော်လည်း သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် အကောင်းဆုံးသော အခွင့်အရေးလည်း ဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ခေါင်းဆောင်ငယ်များ သည် ထင်မြင်ချက် ဝေဖန်ချက်သတင်းများ ထုတ်ပြန်နေမည့် အစား ဘဝ၏ အစောပိုင်းကာလများ တွင် ယှဉ်ပြိုင်ကွင်းအတွင်းသို့ ကိုယ်တိုင်ဆင်းပြီး အလုပ်လုပ်ကြရန် လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြလို ပါသည်။

ဤသို့ဖြင့် ခေါင်းဆောင်ငယ်များ သည် အမှားအယွင်းများမှ သင်ခန်းစာများ ရယူနိုင်မည့် အခွင့်အရေးကို အသုံးပြုလျက် နောင်ဖြစ် ပေါ်လာမည့် အကျပ်အတည်းတွင် သူတို့ ၏ မူမှန်မြောက်ကို ကိုင်တွယ် ထိန်းသိမ်းနိုင်ကြပါမည်။ David Neeleman သည် Southwest လေ ကြောင်းလိုင်းမှ ထုတ်ပယ်ခံခဲ့ရသော်လည်း Jet-Blue လေကြောင်းလိုင်း ကို မြင့်မားသောအောင်မြင်မှု ရရှိအောင် လုပ်ပြခြင်းဖြင့် ပြန်လည် ရုန်း ထလာနိုင်ခဲ့သည် ။ Kevin Sharer သည် MCI ကုမ္ပဏီ၌ ဆုံးရှုံးမှု များကို သင်ခန်းစာယူပြီး Amgen ကုမ္ပဏီ၌ ထူးချွန်သော CEO တစ် ယောက် ဖြစ်လာခဲ့ပါသည် ။

ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး ရုတ်တရက်ကျဆင်းခြင်း

ယခုအခါ ခေါင်းဆောင်များ အတွက် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး ရုတ်တရက် ကျဆင်းခြင်းထက် ပိုမို ကောင်းမွန်သော ဆန်းစစ်ကွင်း မရှိတော့ပါ။ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး၏ အချက်အချာနေရာတစ်ခုဖြစ်သော Wall Street တွင် ကော်ပိုရိတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ ဖြစ်ကြသော J.P. Morgan မှ Jamie Dimon၊ Goldman Sachs မှ Lloyd Blankfein နှင့် Morgan Stanley မှ John Mack တို့ သည် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး ကျဆင်းခြင်း၏ စိန်ခေါ်မှုကို ရင်ဆိုင်ရန် ခေါင်းဆောင်မှုရှေ့တန်းနေရာသို့ တက်လာခဲ့ကြသည် ကို တွေ့ရှိရပါသည် ။ Citigroup မှ Chuck Prince၊ AIG မှ Martin Sullivan နှင့် Lehman မှ Richard Fuld နှင့် အခြားခေါင်းဆောင်များ သည် ပြင်းထန်သော ဖိအားများ ဒဏ်ကို ခံနိုင်ရည် မရှိခဲ့ကြကြောင်းကိုလည်း တွေ့ခဲ့ရပါသည် ။

စီးပွားရေးကျဆင်းခြင်း၏ မူလအစကို ပြန်ကောက်ကြည့်မည် ဆိုလျှင် ၁၉၇၀ ပြည့်လွန်နှစ်များက နိဗယ်ဆုရှင် Milton Friedman ကဲ့သို့

သော စီးပွားရေး ပညာရှင်များက ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးများ ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို တိုင်းတာရန် အခြေခံအချက်မှ အစု ရှယ်ယာများ ၏ တန်ဖိုးဖြစ်သင့်သည် ဟု အဆိုပြုခဲ့ကြသည်။ ။ ဤသို့ဖြင့် အချိန်အခါ အခိုက်အတန့်အလိုက် ဖြစ်ပေါ်နေသော စတော့ဈေးနှုန်းများ သည် ကော်ပိုရေးရှင်း၏ မူမှန်တန်ဖိုးကို ကိုယ်စားပြုလာစေတော့ သည်။ ။ Friedman က ၁၉၇၀ ခုနှစ်တွင် ရေးသားခဲ့သော ထင်ရှားသည့် ဆောင်းပါးတစ်ပုဒ်၌ ကော်ပိုရိတ်များ ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို တိုင်းတာ ရာ၌ အခြားဇက်ကြိုး ကိုင်နိုင်သူများ ၏ အကျိုးစီးပွားကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားနေသူများ သည် "ရေမရောသော ဆိုရှယ်လစ်အစစ်များ" ဖြစ် ကြသည် ဟု ပင် ကင်ပွန်းတပ်ခဲ့ပါသည်။ ။

၁၉၉၀ ပြည့်လွန်နှစ်များ ၏ အလယ်လောက်အရောက်တွင် Friedm an ၏ အတွေးအခေါ် အယူအဆမှာ ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ရေပန်းစားလာခဲ့ပါသည်။ ။ လေးလတစ်ကြိမ် ဝင်ငွေခန့်မှန်းချက်များကို ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းသည် စတော့ဈေးနှုန်းများကို တိုးတက်လာစေရန် ပင်မမောင်းနှင်အား ဖြစ်လာသောကြောင့် ကော်ပိုရေးရှင်းများ သည် ရေတိုအစုရှယ်ယာတန်ဖိုးများကို အမြင့်မားဆုံးဖြစ်အောင် အားထည့်လာကြသည်။ ။ ဤသို့ ရေတိုအတွက် တွန်းအားပေး သုံးစွဲခြင်းသည် စီမံခန့်ခွဲသူများအား သုတေသနနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ စားသုံးသူ စိတ်တိုင်းကျဖြစ်ရေးနှင့် ဈေးကွက်ဝေစု အခြေအနေ အစရှိသော ရေရှည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အကျိုးကျေးဇူးများကို စတေးပစ်လိုက်ရာ ရောက်စေခဲ့ပါသည်။ ။

General Electric ကုမ္ပဏီ၏ CEO ဖြစ်ခဲ့သော Jack Welch က မကြာသေးမီက ဆန့်ကျင်ဘက်အမြင်တစ်ခုကို တင်ပြခဲ့သည်။ ။ Welch သည် G E ကုမ္ပဏီ၏ စတော့တန်ဖိုးကို လွန်ခဲ့သည့် အနှစ် နှစ်ဆယ်အတွင်း ဒေါ်

လာဘီလီယံ ၄၀၀ အထိ တိုးတက်လာအောင် ခေါင်းဆောင်မှု ပေးနိုင်ခဲ့ သူဖြစ်သည်။ ။ သူက Financial Times သတင်း စာကြီးအား ပြောပြခဲ့သ ည့် မှာ "တည့်တည့်ပြောရရင် အစုရှယ်ယာ တန်ဖိုးကို အခြေခံထားတဲ့ အယူအဆဟာ ကမ္ဘာပေါ်မှာ အမှိုက်မဲဆုံး အတွေးအခေါ်ပါပဲ။ အစုရှယ် ယာတန်ဖိုးဆိုတာ ရလဒ်တစ်ခုသာ ဖြစ်ပါ တယ်။ မဟာဗျူဟာမြောက်န ည်းလမ်းတစ်ခု မဟုတ်ပါဘူး။ ကျွန်တော် တို့ အဓိကထားရမှာ က အလှ ပ်သမားများ ၊ ဖောက်သည် များ နှင့် ထုတ် ကုန်များ ပဲ ဖြစ်ပါတယ်" ဟု ချစ် ဖြစ်ပါသည်။ ။

လက်ငင်းအကျပ်အတည်းက အနာဂတ်ကာလအတွက် သတိပေး ချက်

နှစ်ရှည်အရင်း စီမံခန့်ခွဲမှုရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (LTCM) သည် ၁၉၉၈ ခုနှစ် တွင် အကြီးအကျယ် အရှုံးပေါ်ခဲ့သည်။ ။ ၎င်းအချက်သည် ကမ္ဘာ့စီးပွား ရေး ရုတ်တရက် ကျဆင်းမှုအတွက် ဆယ်စုနှစ်တစ်ခု ကြိုတင် နိမိတ်ပြ ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ။ LTCM သည် ၁၉၉၄ ခုနှစ်က ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ဘဏ် လုပ်ငန်းရှင်များ နှင့် စီးပွားရေး နိဗယ်ဆုရ ပညာရှင်များက တည်ထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး ကုန်သွယ်မှု အကျိုးအမြတ်အများ ဆုံး ရရှိရန်အတွက် သင်္ချာတွက်နည်းပုံစံကို အသုံးပြုခဲ့သည်။ ။ ၁၉၉၈ ခုနှစ်တွင် စွန့်စားမှု မြင့်မားလွန်းသော မဟာဗျူဟာ၏ ဆိုးကျိုးများ ခံရလေတော့ သည်။ ။ ဒေါ်လာ ၄.၅ ဘီလီယံ အရှုံးပေါ်ခဲ့ပြီး ရန်ပုံငွေတစ်ခုလုံး ပြုလဲတော့မည့် အခြေအနေအထိ ရောက်လာမည်ကို စိုးရိမ်နေရ လေသည်။ ။ ကျယ်ပြန့်သောဘဏ္ဍာရေးကစဉ်ကလျားဖြစ်မှုကို ရှောင်လွှဲ နိုင်ရန်အတွက် အမေရိကန်ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီး Robert Rubin က ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဘဏ် ၁၄ ခုကို ဖွဲ့စည်းပြီး LTCM အား ငွေကြေးအကျပ် အတည်းမှ ကယ်တင်နိုင်ရန် ၃.၆ ဘီလီယံ ဖန်တီးပေးခဲ့ရပေသည်။ ။

သို့သော် Wall Street မှ လုပ်ငန်းရှင်ကြီးများ နှင့် အစိုးရ အရာရှိကြီးများ သည် LTCM က ပေးခဲ့သော သင်ခန်းစာများကို အလျင် အမြန် မေ့ပျောက်ပစ်ခဲ့ကြသည်။ ။ နောက်တစ်နှစ်တွင် ပြည်ထောင်စု အစိုးရရန်ပုံငွေ ဘဏ်ဥက္ကဋ္ဌ Alan Greenspan နှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီး Lawrence Summers တို့ သည် ဘဏ္ဍာရေးလုပ်ငန်းဌာနများကို ထိန်း ချုပ်ကန့်သတ်မှုများမှ လွတ်ကင်းစေရန် တွန်းအားပေးဆောင်ရွက်ခဲ့ သည်။ ။ ၁၉၃၃ ခုနှစ် Glass-Steagall ဥပဒေအရ ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေး ဘဏ်များကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဘဏ်များမှ ခွဲခြားထားခြင်းကိုလည်း ရုပ်သိမ်းစေခဲ့သည်။ ။ နောက် ၅ နှစ်အကြာတွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် မညီသော အရန်အတား ရန်ပုံငွေ ထောင်ပေါင်းများ စွာတို့ သည် ပွင့်လင်းမှု မရှိသည့် အပြင် စွန့်စားမှုကြီးမားသော မဟာဗျူဟာများကြောင့် LTCM နည်းတူ ပြိုပျက်တော့မည့် အခြေအနေသို့ ထိတ်လန့် ချောက်ချားဖွယ် ရောက်လာခဲ့ပါသည်။ ။

Enron နှင့် Arthur Andersen လုပ်ငန်းစုများ ပြိုလဲခြင်း

၂၀၀၂ ခုနှစ် အရောက်တွင် Enron နှင့် Arthur Andersen လုပ်ငန်းစုများ ပြိုလဲခြင်းနှင့် အလားတူ ပြဿနာများကြောင့် World Com, Qwest နှင့် Tyco လုပ်ငန်းများ လည်း ဆက်တိုက် ပြိုလဲခဲ့ပါသည်။ ။ စွန့်စားမှုကြီးမားသော မဟာဗျူဟာများ နှင့် တရားမဝင်စာရင်းအင်းများ ထားရှိခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ရသော ဆုံးရှုံးမှုများ သည် ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် Sarbanes-Oxley Act ကို လမ်းပွင့်စေခဲ့ပါသည်။ ။ ၎င်းဥပဒေသည် ကော်ပိုရိတ်စာရင်းအင်းများကို တင်းကျပ်စေခဲ့ပြီး CEO များ ၊ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များက ကိန်းဂဏန်းများ မှန်ကန်ကြောင်း စစ်ဆေး ထောက်ခံစေခြင်းဖြင့် အကျိုးကျေးဇူးများ ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပါသည်။ ။ နောက် တစ်နှစ်အတွင်း ကုမ္ပဏီပေါင်း နှစ်ရာကျော်သည် အဓိကကျသော စာရင်းအ

င်းများကို ပြန်လည် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခဲ့ကြသည် ။

"ခိုင်မာသောခေါင်းဆောင်မှု" အမည်ရှိစာအုပ်တွင် စာရေးသူ Bill George က "အရင်းရှင်စနစ်သည် အောင်မြင်မှု၏ သားကောင်ဖြစ် လာခဲ့သည် " ဟု ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည် ။ သူ၏ အကြောင်းပြချက်မှာ "ကျွန်ုပ်တို့ သည် ခေါင်းဆောင်မှုအသစ်လိုအပ်သည် ။ ခိုင်မာသော ခေါင်းဆောင်များ ၊ ပေါင်းစည်းအားကောင်းသော လူများ နှင့် ခံနိုင်ရည်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများကို တာဝန်ယူ တည်ဆောက်နိုင်သော လူများ ၊ ဇက်ကြိုး ကိုင်သူများ ၏ လိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မီအောင်ပြုလုပ်နိုင်သည့် ကုမ္ပဏီ များကို တည်ဆောက်နိုင်သော ရဲစွမ်းသတ္တိရှိသော ခေါင်းဆောင်များ ၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွက် ပေးရမည့် ဝန်ဆောင်မှုများ ၏ အရေးကြီးမှုကို နားလည်သော ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်ရန် လိုအပ်သောကြောင့် ဖြစ်သည် " ဟု ဖော်ပြခဲ့ပါသည် ။

Enron ပြုလဲပြီးနောက် ထွက်ပေါ်လာသော ကော်ပိုရိတ် CEO များသည် မြင့်မားသော ယုံကြည်စိတ်ရှိသူများ ဖြစ်ကြသည် ။ ကုမ္ပဏီ များ၏ ရေရှည်ကြံ့ခိုင်မှုကို ရှေးရှုသည့် အပြင် ဇက်ကြိုးကိုင်သူများ ၏ လိုအပ်ချက်များ အတွက် တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ပေးသူများ လည်း ဖြစ်ပါသည် ။ ထိုခေါင်းဆောင်အများစုသည် မူမှန်မြောက်ကို မျက်ခြေမပြတ် အောင် စောင့်ထိန်းနိုင်သူများ ဖြစ်ကြသည် ။ IBM ကုမ္ပဏီမှ Sam Palmisano ၊ Novartis မှ Dan Vasella ၊ Avon မှ Andrea Jung ၊ Pepsi ကုမ္ပဏီမှ Indra Nooyi ၊ GE လုပ်ငန်းစုမှ Jeff Immelt အစ ရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည် ။ ၎င်းတို့ သည် စတော့ဈေးကွက် ကျဆင်းခြင်း၏ ဒဏ်ရာဒဏ်ချက်များမှ မလွတ်ကင်းနိုင်ကြသော်လည်း မျက်မှောက်အကျပ်အတည်း တစ်လျှောက်လုံးတွင် ၎င်းတို့ ၏ အဖွဲ့ အစည်းများကို ထူးခြားကောင်းမွန်စွာ ဦးဆောင်နိုင်ခဲ့ကြကြောင်း တွေ့ရပါသည် ။

စီးပွားရေး ရုတ်တရက်ကျဆင်းခြင်း၏ အရင်းခံအကြောင်းတရား

Wall Street ခေါင်းဆောင်များ သည် စောစောပိုင်းဖြစ်စဉ်များ အပေါ် သင်ခန်းစာမယူခဲ့ကြခြင်းမှာ မှတ်သားစရာကောင်းသော ခြွင်းချက် တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ။ သူတို့ ၏ စွန့်စားမှုမြင့်မားသော မဟာဗျူဟာများ နှင့် အလွန်အကျွံကြီးမားသော အရှိန်အဝါများကြောင့် လုပ်ငန်းများ သည် ပေးလျော်ရခြင်းများ ဖြင့် တစ်စထက်တစ်စ "ပိုအော်" "လာကြသော်လည်း ရှေ့သို့ဆက်လက် တိုးတက်မြဲ တိုးတက်နေခဲ့သည်။ ။ ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ဆုံးရှုံးခြင်းများကြောင့် "အော်သံ" သည် အမြင့်မားဆုံး ဖြစ်ခဲ့သည်။ ။ သို့သော် Bear Stearns၊ AIG၊ Lehman၊ Countrywide Financial၊ Fannie Mae၊ Freddie Mac၊ Merrill Lynch၊ Citigroup၊ Wachovia နှင့် UBS အစရှိသော လုပ်ငန်းစုများမှ ခေါင်းဆောင်များ သည် အကျပ်အတည်း ဖြစ်ပေါ်နေခြင်းကို မရိပ်မိ ကြသောကြောင့် မိမိတို့ ၏ လုပ်ငန်းစုကြီးများကို ဆုံးရှုံးခြင်းမှ အချိန်မီ ကယ်တင်ရန် မဆောင်ရွက်နိုင်ကြပါ။

လုပ်ငန်းစုကြီးများ သည် အစိုးရများ ၏ အထိန်းအကွပ်မရှိဘဲ ပို၍ မြန်သည် ထက်မြန်အောင် "က" နေရာမှ ရုတ်တရက် တီးလုံးရပ် ဆိုင်းသွားသောအခါ သူတို့ ၏ ဘဏ္ဍာရေးပြုလဲမှုကြီးများ သည် ဆက်တိုက်ဖြစ်ပေါ်လာတော့သည်။ ။ စီမံအုပ်ချုပ်ရေး ကျွမ်းကျင်သူများ ဖြစ်ကြသော Martin Lipton နှင့် Jay Lorsch တို့ က "စတော့ပိုင်ရှင်များ ၏ ဩဇာအာဏာ အလွန်အကျွံကြီးမားမှုသည် ရေတိုအကျိုးအမြတ်အပေါ် အလွန်အမင်း စွဲလန်းမှုကို အသေအချာဖြစ်စေခဲ့သည်။ ။ ဤသို့ဖြင့် လက်ငင်းဖြစ်ပေါ်နေသော ဘဏ္ဍာရေး အကျပ်အတည်းများ ဆီသို့ ဆိုက်ရောက်လာခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ။ ဘဏ္ဍာရေး ရုတ်တရက် ကျဆင်း ခြင်းသည် ရေတိုရည်မှန်းချက်များ အငမ်းမရ ပြုမူလုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် တိုက်

ရိုက်ကျိုးကြောင်း ဆက်သွယ်မှုရှိကြောင်း တွေ့ရသည် " ဟု ပြော ခဲ့ကြပါသည်။ ။ ထို့ကြောင့် လည်း Omaha လုပ်ငန်းစုမှ ပညာရှင် Warren Buffett က "ဒီရေကျသွားတော့ ဘယ်သူကိုယ်တုံးလုံးနဲ့ ရေကူး နေခဲ့သလဲဆိုတာ ပေါ်လာတော့တာပဲ" ဟု ဆိုခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ။ Buffett သည် ရေရှည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို တန်ဖိုးအကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက် နည်းလမ်းဖြင့် အထောက်အကူပြု၍ ရှုပ်ထွေးခြင်းမရှိသော သမားရိုးကျ မဟာဗျူဟာ ကျင့်သုံးမှုဖြင့် မှတ်တမ်းတင်နိုင်လောက်သော အောင်မြင်မှု များ ရရှိခဲ့သော်လည်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူ အများ စုက သူ့မဟာဗျူဟာကို လိုက်နာကြခြင်း မရှိကြသည် မှာ စဉ်းစားစရာ ဖြစ်နေပါသည်။ ။

စီမံခန့်ခွဲမှုပညာရှင် Peter Drucker က "ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ အဆင့်အတန်းလည်း မဟုတ်ဘူး ၊ ရပိုင်ခွင့်လည်း မဟုတ်ဘူး ၊ ရာထူး ဂုဏ်သိမ်လည်း မဟုတ်ဘူး ၊ ငွေကြေးလည်း မဟုတ်ဘူး ၊ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ တာဝန်ရှိမှုသာ ဖြစ်ပါတယ်" ဟု ဆိုခဲ့ပါ သည်။ ။ သို့သော် ယခုစီးပွားရေးကျဆင်းမှုတွင် ဒေါ်လာသန်းပေါင်း များစွာနှင့် အလုပ်အကိုင် သန်းပေါင်းများစွာ ဆုံးရှုံးနေကြသော်ငြားလည်း ယင်းသို့ အရှက်တကွဲ ပြုလဲမှုအတွက် ခေါင်းဆောင်များက တာဝန်ခံယူမှု မရှိသေးသည် မှာ ထိတ်လန့်ဖွယ်ပင် ကောင်းနေပါသေးသည်။ ။

လုပ်ငန်းစုများ ပြုလဲစေသည့် ခြေလှမ်းမှားခြင်းများ အတွက် အချို့ ခေါင်းဆောင်များ သည် တာဝန်မယူရုံမျှမက ဘူးကွယ်လျက်ပင် ရှိနေကြသည်။ ။ Bear Stearns ကုမ္ပဏီ၏ CEO ဟောင်း Alan Schwartz က New York Times သတင်းစာကို ပြောကြားရာတွင် "နောက်ကြောင်း ပြန်ကြည့်လိုက်မယ်ဆိုလျှင် အကယ်၍ ဖြစ်ပေါ်လာမည့် ဖိအားများ အခြေအနေကို အတိအကျ ကြိုသိနေခဲ့လျှင်ပင်၊ ဒီ အခြေအနေကို ရှောင်လွှဲဖို့ ဘာလုပ်လို့ ရမှာ လဲ၊ ရိုးရိုးသားသားပြောရရင် ကွဲပြားခြားနားမှုဖြ

စ်လာအောင် ကျွန်တော် တစ်ခုခုလုပ်နိုင်လိမ့်မယ်လို့ မထင်ပါဘူး" ဟု ဆိုခဲ့ပါသည်။ ။ Lehman Brothers လုပ်ငန်းစု၏ CEO Richard Fuld ကလည်း ထပ်လောင်း၍ ပြောခဲ့သည် မှာ "ကျွန်တော် မနက်မိုးလင်းတိုင်း အမြဲစဉ်းစားတယ်၊ ဘာများ ကွဲပြားခြားနားအောင် လုပ်နိုင်မလဲလို့ ပါ။ ကျွန်တော်ရထားတဲ့ သတင်းအချက်အလက်များ နဲ့ သာ ဒီဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချခဲ့ရတာပဲလေ" ဟူ၏။

Schwartz နှင့် Fuld တို့ သည် သူတို့ ၏ ဆုံးရှုံးမှုများ အပေါ် ရိုးသားဖြောင့်မတ်စွာ စစ်ဆေးရန် ဆန္ဒရှိပုံမရကြပါ။ အခြားတာဝန်ရှိသူများ အနေနှင့် ဆိုလျှင် ကွဲပြားခြားနားအောင် လုပ်နိုင်သောနည်းလမ်း ဘယ်လောက်တောင်ရှိနေမလဲ၊ သူတို့ ၏ ငြင်းဆိုချက်များ သည် ခေါင်းဆောင်များ အဖြစ် သူတို့ ၏ တာဝန်ရှိမှုများကို စွန့်လွှတ်ခဲ့ခြင်းသာ ဖြစ်ပါသည်။ ။

၂၀၀၉ ခုနှစ် ဧပြီလတွင် Goldman Sachs လုပ်ငန်းစု၏ CEO Lloyd Blankfein က လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ ကောင်စီတွင် အမှာစကားပြောကြားရာ၌ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆွေးနွေး ခဲ့ပါသည်။ ။ စီးပွားရေး ရုတ်တရက် ဦးစိုက်ကျဆင်းခြင်းအတွက် ဘဏ္ဍာရေး အသိုက်အဝန်း၏ တာဝန်ရှိမှုကို အသိအမှတ်ပြုပြီး "ဘဏ္ဍာရေး လုပ်ငန်းဌာနများ သည် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ဘဏ္ဍာရေးစနစ်နှင့် စည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ အားလုံးဟာ ကျန်းမာသန်စွမ်းသော စနစ်တစ်ခုကို အားကိုးခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်သော်လည်း အများ လက်ခံထားကြသည့် အချို့သော အစဉ်အလာနှင့် ကျင့်စဉ်များ သည် ပြည်သူတို့ ၏ ရေရှည်အကျိုးစီးပွားကို အမှန်တကယ် သယ်ဆောင်ပေးနိုင်ခြင်းရှိမရှိ လုံလောက်သော မေးခွန်းများ ထုတ်ရန် ပျက်ကွက်ခဲ့ကြပါတယ်" ဟု ဝန်ခံစကားပြောကြားခဲ့ပါသည်။ ။

