

အိန္ဒိယနိုင်ငံ အနုပညာ

ပါဝင်မှုများ

ဦးတင်ဦး(ကျူရှင်)မြန်မာပြန်

THE POWELL PRINCIPLES

24 Lesson from Colin Powell Battle-Proven Leader

Oren Harari

"ခေါင်းဆောင်ကောင်း တစ်ယောက်ဟာ မိမိစွမ်းရည်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးမယ့် လူများ နဲ့ ဝန်းရံထား ရပါတယ်။ မိမိအရည်အချင်းကို အကဲဖြတ်ရာမှာ ရိုးသားဖြောင့်မှန်စွာ အကဲဖြတ်နိုင်မှ လည်း အဲဒါမျိုး ဖြစ်လာမှာ ပါ"



ပါဝဲလ်မူများ ဟူသည်

ကောလင်းပါဝဲလ်သည် တကယ်ကို ထူးခြားသော အသက်မွေးဘဝကို ရရှိခံစားခဲ့သူဖြစ်သည်။ သူသည် ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်သူများ ၏ ပုံပြင်ထဲမှ ကလေးတစ်ယောက်လို လူမျိုးဖြစ်သည်။ သူ့မှာ ခိုင်မာအားကောင်းသော တန်ဖိုးများ ရှိသူ ဖြစ်၏။ အလုပ်ကိုအလွန်ကြိုးစားသည်။ စည်ကမ်းကို လိုက်နာ၏။ သူမတူသောစံများ ရှိသည်။ လွန်စွာရိုးဖြောင့်သော ကိုယ်ကျင့်သီလရှိသူလည်း ဖြစ်သည်။ ယနေ့ခေတ်တွင် သူ့ကို အမေရိကန်လူမျိုး စစ်သားအားလုံးက သူရဲကောင်းတစ်ဦးအဖြစ် ရှုမြင်ကြသည်။ အမေရိကန်လူမျိုး မဟုတ်သူများကလည်း အလားတူပင် ရှုမြင်ကြသည်။ သူသည် အမေရိကန်နိုင်ငံတွင် ပေါ်ခဲ့ဖူးသမျှ အကောင်းဆုံး ခေါင်းဆောင်တွေထဲတွင် တစ်ဦးအပါအဝင် ဖြစ်သည်။

ပါဝဲလ်သည် ၁၉၉၃ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် စစ်တပ်မှ အနားယူလိုက်သည်။ သူအနားယူလိုက်ချိန်တွင် သူ့မှာ ဂုဏ်ထူးဘွဲ့ထူးတွေ တစ်သိတစ်တန်းကြီးနှင့် ဖြစ်သည်။ သူ၏ စစ်သားဘဝတွင် သူသည် တပ်စုကလေး တစ်ခုမှ သည် ကြီးမားသော တပ်ရင်းတပ်ဖွဲ့တွေအထိ ကြီးကြပ်ညွှန်ကြား ဦးဆောင်ရသည့် အလုပ်တွေအမျိုးမျိုးကို လုပ်ခဲ့ရုံမျှမက အမေရိကန် ကြည်း၊ ရေ၊ လေ တပ်ဖွဲ့များကို စစ်ပွဲကြီးများ၊ ဒေသန္တရ တိုက်ပွဲများ နှင့် လူသားချင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများကိုပါ ဦးဆောင်ခဲ့ရာ၌ အရေးပါ အချက်အချာကျသူ တစ်ဦးလည်း ဖြစ်ခဲ့သည်။

စစ်တပ်မှာ အငြိမ်းစားယူပြီးမှ သူရယူခဲ့ရသော အသက်မွေးဘဝမှာလည်း အားကျစရာ ကောင်းလှပေသည်။ သူသည် လူအများ တို့ အား

ဟောပြောသော လုပ်ငန်းမျိုးမှ သည် များ စွာသော အရေးပါသည့် ကော် ပိုရေးရှင်းကြီးများ ၏ ဘုတ်အဖွဲ့များ တွင် လည်း အမှုထမ်းဆောင်ခဲ့သ ည် ။ အမေရိကန်နိုင်ငံ၏ ပရောမစ်ဖောင်ဒေးရှင်းလို အမြတ်အစွန်းရယူ ဖို့ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းမျိုးတွင် လည်း ဥက္ကဋ္ဌလုပ်ခဲ့သည် ။ ထိုသို့ သော လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံများ ၊ အရည်အချင်းများကြောင့် ပင် သူသ ည် ၂၀၀၁ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင် သမ္မတဘွတ်ရှ်၏ အစိုးရထဲ၌ နိုင်ငံခြား ရေးဝန်ကြီးအဖြစ် ခန့်ထားခံရသည် ။

ကောလင်းပါဝဲလ်နှင့် သူ၏ အတွေးအခေါ်၊ အယူအဆများကို လေ့ လာကြည့်မည်ဆိုပါက သူသည် လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုများကို ယုံကြည် ထောက်ခံသူဖြစ်ကြောင်း ထင်ရှားစွာ တွေ့ရပေမည်။ လက်တွေ့ကျင့် သုံးမှုများ ဆို၍ လွယ်လှသည် မထင်ပါနှင့် ။ စိတ်ကူးများ ၊ ခေါင်းဆောင် မှု အလေ့အထများ နှင့် အခြားအခြား အကျင့်စရိုက်များ တို့ သည် ခေါင်း ဆောင်မှုကောင်း၏ လက္ခဏာများကို ထင်ဟပ်ပြလျက်ရှိသည် ။ ၂၀၁၁ ခုနှစ် ၊ စက်တင်ဘာလ တိုက်ခိုက်မှုကြီး ဖြစ်ခဲ့ပြီး နောက်နောင်တွင် ဤ သို့သော အကြမ်းဖက် တိုက်ခိုက်မှုများကို တားဆီးနိုင်ရေး ကြိုးပမ်းမှုများ တွင် ပါဝဲလ်သည် အချက်အချာကျ၍ အရေးပါသော ပုဂ္ဂို လ်တစ်ဦးအဖြစ် ပေါ်ထွက်လာခဲ့သည် ။ ဤသို့သော အကျပ်အတည်း အ ခြေအနေမျိုးတွင် ကြုံလာရသော စစ်ပွဲပုံစံ အသစ်တစ်ခုကို ဆင်နွှဲရာ၌ ပါဝဲလ်သည် ကျွန်ုပ်တို့ ယခင်က သူ့ကို ဤလိုနေရာတွင် တွေ့ခဲ့ဖူးမည် မဟုတ်သည့် ငလျင်၏ ဗဟိုနေရာလို အချက်အချာနေရာတွင် ရောက် လာခြင်းဖြစ်သည် ။ သူ့ကို ကြည့်လိုက်ပါက သူသည် တည်တည်ငြိမ်ငြိမ် နှင့် စိတ်အေးလက်အေးပုံမျိုး၊ လေးစားအထင်ကြီးဖွယ် အသင့်ပြင်ထား သည့် ပုံမျိုးကိုသာတွေ့ရသည် ။ သူသည် ယခင်ယခင် ဆယ်စုနှစ်များ စွာကတည်းက ဤသို့သော အရာများကို အဏာကြည့် မှန်ပြောင်းအမျိုး

မျိုးအောက်တွင် ကြည့်လာခဲ့ဖူးသကဲ့သို့ ရှိနေသည်။ စည်းမျဉ်းတွေက သိသိသာသာကြီး ပြောင်းလဲခဲ့ပြီ ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ပြည်သူလူထု၏ အမြင်တွင် မူ ပါဝဲလ်က မပြောင်းပါ။ သူ၏ ခေါင်းဆောင်မှု လမ်းပြအိမ်မြောင်သည် နဂိုအတိုင်းပင် မှန်ကန်စွာ ပြသလျက် ရှိနေဆဲ ဖြစ်လေ၏။

ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်၌ အောက်တွင် ဖော်ပြလတ္တံ့သော သင်ခန်းစာ တို့ သည် ပါဝဲလ်စည်းမျဉ်းများ The Powell Principles ကို ပုံကြမ်းထုတ်ပြလိုက်ခြင်း ဖြစ်ပေသည်။ ။ ယင်းတို့ မှာ သူ၏ အသက်မွေးမှု ဘဝ တစ်လျှောက်လုံး၌ ပါဝဲလ်လက်တွေ့ကျင့်သုံးလာခဲ့သည့် ရည်မှန်းချက်နှင့် လူအများကို အခြေပြုသော ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ သင်ခန်းစာများ (ဝါ) ပါဝဲလ်စည်းမျဉ်းများ ဖြစ်ကြပေသည်။ ။ ဤ ပါဝဲလ်စည်းမျဉ်းများ ပင် စွမ်းဆောင်မှုကောင်းမျိုးနှင့် ယှဉ်ပြိုင်မှုဖြင့် အနိုင်ရသော အောင်မြင်မှု ပုံစံမျိုးသို့ ပြောင်းပေးနိုင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပေသည်။ ။

စာဖတ်သူသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းငယ် ကလေးတစ်ခုကို လည်ပတ်လုပ်ကိုင်နေသည် ပဲဖြစ်ဖြစ်၊ အမျိုးသား အစောင့်တပ်ကြီးကို ကြီးကြပ်အုပ်ချုပ်နေရသည် ပဲဖြစ်ဖြစ် ယခုဖော်ပြမည့် ခေါင်းဆောင်မှု သင်ခန်းစာများက စာဖတ်သူ၏ ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အချင်းကောင်းများကို မြှင့်တင်ပေးလိမ့်မည် ဖြစ်သည်။ ။ ထိုသင်ခန်းစာများကို သင်ကြိုနေရသော အခြေအနေတွင် လက်တွေ့ဘယ်ပုံ ကျင့်သုံး သွားရမည် ဟူသော ပညာကိုလည်း ပေးကြပေလိမ့်မည်။

"စီမံခန့်ခွဲမှု အလွယ်လေးပါ။ ခေါင်းဆောင်မှု ပညာက ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ဆက်ဆံမှုမှ နေ၍ လူတွေရဲ့ စိတ်ဓာတ်ကို စေ့ဆော်ပေးပြီး ရာခိုင်နှုန်း ၁၀

၀ အောင်မြင်မှု ထွက်ပေါ်လာအောင် လုပ်ပေးခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။"

(မှား)ကပ်စားတွေကို အားမပေးပါနှင့်

(မှန်)မတူဆန့်ကျင်သည့် အယူအဆများကို မြှင့်တင်ပေးပါ

ယနေ့ကမ္ဘာကြီးမှာ စိတ်ကူးတွေ အယူအဆတွေက အရေးကြီးသည် ဟု ပါဝဲလ်ကပြောပါသည်။ ။ အင်ပါယာကြီးတွေကို တည်ဆောက်ပေးနိုင်သည် မှာ လည်း စိတ်ကူးအယူအဆတွေကဖြစ်သည်။ ။ အင်ပါယာကြီးတွေ ပြိုကျသွားစေတာလည်း စိတ်ကူးအယူအဆတွေပင်။ အောင်မြင်ဖို့ ဆိုလျှင် ခေါင်းဆောင်များ သည် သူတို့ ဦးဆောင်သွားရမည့် လူတွေ၏ အကောင်းဆုံးစိတ်ကူးတွေ၊ အကောင်းဆုံး အယူအဆတွေနှင့် အမြဲသဖြင့် ထိတွေ့နေအောင် သတိရှိရှိဖြင့် လုပ်ကိုင်နေရမည် ဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ ဆောင်ရွက်နေသော အဖွဲ့အစည်းသည် ဤလူကောင်းတွေကို လူသစ်တွေအဖြစ် စုဆောင်း၍ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်း ကိစ္စတို့တွင် အရင်းအမြစ်တွေ အတော်များများကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ၍ ပေးထားခဲ့ပြီး မဟုတ်လော။ သို့ဖြစ်သည် ဆိုပါက မိမိ ဆောင်ရွက်နေရသော အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားသည့် အပေါ်မှ အကျိုးအမြတ်တော့ မရသင့်ပါလော။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ခေါင်းဆောင်များ သည် စိတ်ကူးကောင်း အယူအဆကောင်းတွေကို အမြဲမပြတ် ရှာဖွေမနေသင့်ပါလော။

ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည် သက်သာချောင်ချိမှု ဘားခလုတ် တပ်ဆင်ပေးသည့် ဖြစ်စဉ်မျှသာမဟုတ်၊ စိတ်ကူးအယူအဆတွေ ရိတ်သိမ်းနည်း

မျှသာ မဟုတ်ပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ လူတွေ ပါဝင်နေရသော ထိုလူတွေက မိမိတို့ ၏ စိတ်ကူးအယူအဆများကို ပုံဖော်ပေးရာတွင် ပါဝင်နေရသော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ။ ထိုပါဝင်ဆောင်ရွက်နေကြသော လူတွေအား ဆိုင်ရာဆိုင်ရာ တာဝန်အသီးသီးကို ယူစေရန် ပြုပေးရသော လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ရပ်လည်း ဖြစ်ပါသည်။ ။ တကယ်ပါ။



ခေါင်းဆောင်ဟူသည် ပိုက်လိုင်းတစ်ခုကို ဖွင့်ပေးလိုက်သောအားဖြင့် ထိုပိုက်အတွင်းမှာ မတူဆန့်ကျင်သော စိတ်ဝင်စားဖွယ် အတွေးအမြင်တွေကို ပန်းထွက်လာအောင် ခလုတ်ကို ကောင်းစွာ လွှတ်ပေးနိုင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ။ သို့ရာတွင် အန္တိမ ရည်မှန်းချက်ကမူ အဖွဲ့အစည်းထဲမှ လူတွေက ပြဿနာတွေကို ဖွင့်အန်လာဖို့ မျှသာ မဟုတ်ဘဲ ထိုပြဿနာတွေကို ဘယ်ပုံဖြေရှင်းသွားသင့်သည် ဟူသော နည်းလမ်းကိုပါ စဉ်းစားလာကြအောင် ပြုပေးနိုင်ရမည် ဖြစ်ပါ၏။

အောက်ခြေအထိ စဉ်းစားမည်ဆိုပါက ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ အောင်မြင်မှုသည် ထိုကုမ္ပဏီ၏ ပစ္စည်းပစ္စယဆိုင်ရာ၊ ငွေကြေးဆိုင်ရာ အဖိုးတန်ပစ္စည်းများက စိတ်ကူးအယူအဆ ထုတ်ပေးရာ အခြေခံဖြစ်သော လူတွေလောက် အရေးမပါလှတော့ပေ။ အရေးကြီးသော ပြဿနာမှာ ကော်ပိုရေးရှင်းတည်းဟူသော ဒယ်အိုးထဲမှ လက်တွေ့အလုပ်လုပ်၍ ဖြစ်နိုင်သော ၊ အများက စိတ်တူကိုယ်တူ ရရှိထားသော လတ်ဆတ်ဆန်းသစ်သည့် စိတ်ကူးအယူအဆတွေ အဘယ်မျှ ဝေကျလာနိုင်ပါမည်လဲဟူသော ပြဿနာဖြစ်သည်။ ။

ကုမ္ပဏီတွေ အများ အပြားတို့ ၌ အရေးကြီးသော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ပိတ်ထားသော တံခါးများ ၏ နောက်ကွယ်တွင် ပြုကြသည်။ ။ အံ့အားသင့်ဖွယ်ကောင်းသည် မှာ အောက်ခြေက တက်လာသော စိတ်ကူးအကြံဉာဏ်တွေက မပါသလောက် နည်းကြခြင်း ဖြစ်၏။ အရေးကြီးသော သတင်းအချက်အလက်များကို စီမံခန့်ခွဲရေး ရာထူး နိမ့်မြင့် အဆင့်ဆင့်၌ သီးခြားသတ်မှတ်ထားသော အဆင့်တွင် သာ သို့မဟုတ် သိသင့်သိထိုက်သူတို့ ကွက်ကွက်ကလေးအတွက် သတ်မှတ်ထားသော အခန်း

တွင်း၌ သာ သိုမှီးထားပေသည်။ ။ များ စွာသော ကိစ္စတို့ ၌ အဖွဲ့အစည်း သည် ကကြီးဌာနမှ အတော်ဆုံးလူတွေက ခခွေးဌာနတွင် ဘာတွေလုပ် နေမှန်းကို စဉ်းစား၍ မရနိုင်လောက်အောင်ပင် နံရံအတားအဆီးတွေ ကာရံထားတတ်လေသည်။ ။

ထိုအခါ မြောက်မြားလှစွာသော အဖွဲ့အစည်းတွေသည် ကြုံနေရ သော အခြေအနေနှင့် အညီ ပြုပြင်ပြောင်းလဲယူခြင်း မပြုနိုင်တော့ပေ။ မတူဆန့်ကျင်သော အတွေးအခေါ်တွေ မရှိသည့် အခါ အဖွဲ့အစည်းသ ည် တိုးတက်မှုမရှိတော့ဘဲ တန့်သွားတော့သည်။ ။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် သည် သွေးခုန်နှုန်း တိုးနေရန် ဆူဆူညံညံ အသံဗလံတွေနှင့် တီထွင်ဆ န်းသစ်မှု ဖြစ်စေနိုင်သော အတွေးအခေါ် အယူအဆ ငြင်းခုံခြင်းတွေကို အသုံးပြုရမည် ဖြစ်သည်။ ။ အမှန်တော့လည်း ခေါင်းဆောင်များက ထို သို့သော သွေးခုန်တိုးမှုများကို မှန်ကန်မျှတစွာ လက်ချောင်းနှင့် ဖိထော က်ထားနိုင်ရမည် ဖြစ်သည်။ ။ မတူဆန့်ကျင်သော အတွေးအခေါ် ငြင်းခုံ မှုများ ပေါ်ပေါက်လာစေရန် အားပေးရမည့် နည်းလမ်းသုံးသွယ်ကို အောက်တွင် ဖော်ပြလိုက်ပါသည်။ ။

ငြင်းခုံသံ ဆူဆူညံညံ စနစ်ကို အားပေးပါ။ ။ ဤနည်းကိုသုံးနှို င်ဖို့ အစဉ်အလာအားဖြင့် ကျင့်သုံးတတ်သော "အကြံပေးစာပုံး"လောက် နှင့် မပြီးဘဲ ထိုထက်လွန်အောင် ကြိုးပမ်းရမည် ဖြစ်သည်။ ။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်၏ ခေါင်းဆောင်သည် အောက်ခြေက လူတွေကို စိ တ်ဝင်စားကြောင်း ၎င်းတို့ အား ကူညီလိုကြောင်း နည်းမျိုးစုံသုံး၍ ပြသ ရမည်။ ပါဝဲလ်က "အယူအဆချင်းတို့ တိုက်မိခြင်း"ဟု ခေါ်သော မတူကွဲပြားသော အယူအဆများ ပေါ်ပေါက်လာအောင် အားပေးရမည်။

အကြံဉာဏ်ကောင်းတွေ ထွက်လာရာ နေရာတိုင်းကို ရှာဖွေပါ။ ။

အဘက်ဘက်မှ လာသော ဆက်သွယ်မှုများကို အားပေးပါ။ ထိုသို့သော ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုများ လာရာလမ်းတွင် အဖွဲ့အစည်း၏ ရာထူး အနိမ့် အမြင့် အဆင့်ဆင့်မှ သူတို့ က ဝင်မရှုပ်ပါစေနှင့် ။ ရှေ့တန်းနှင့် အနီးဆုံး သူများ ထံမှ အကြံဉာဏ် အယူအဆများ ထွက်လာအောင်ပြုပါ။ "အပြင် လူများ "ကို ဆွေးနွေးပွဲများ တွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးဖို့ ဖိတ်ခေါ်ပါ။

ဆက်ဆံမှုအရှိန်ကို နည်းပညာဖြင့် မြန်အောင်မြှင့်တင်ယူပါ။ ။ လူတိုင်းပါဝင်နိုင်စေရန် အတွက် နည်းပညာ အသစ်များ ၏ စွမ်းအားကို အသုံးပြုပါ။ လိုအပ်သော အရင်းအမြစ်များကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ၍ သတင်းအချက်အလက်တို့ သည် ဤရလဒ်များ တွင် လွတ်လပ်စွာ စီးဆင်းနေသောအားဖြင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရာသီဥတုမျိုးကို ဖန်တီးပါ။ ထိုသို့သတင်းများ ၊ ကွန်ရက်များ တွင် လွတ်လပ်စွာ စီးဆင်းနေခြင်းကို ရန်အန္တရာယ်ဟု သဘောမထားဘဲ အရင်းအမြစ် တစ်ရပ်အဖြစ် ရှုမြင်ပါ။

"ကျွန်တော်က အချွန်အတက်တွေပါတဲ့ ငြင်းခုံမှုမျိုးတွေကို ကြားလိုပါတယ်။ ကျွန်တော်က အချွန်အတက်တွေပါတဲ့ ကျောက်တုံးတစ်တုံးအစား လုံးချောနေတဲ့ ကျောက်တုံးကလေးမျိုးတွေ ရလာစေဖို့ အတွက် ကိစ္စရပ်တွေကို သဘောတူပြီး အသေသတ်ပစ်တာမျိုး မလုပ်ချင်သလို ညှိနှိုင်းပြီး အသေသတ်တာမျိုးလည်း မလုပ်လိုပါဘူး။ ကျွန်တော်က ခင်ဗျားတို့ ဆီက စိတ်ကူးအယူအဆတွေကို ရယူလိုခြင်းသာ ဖြစ်ပါတယ်။"

(မှား)လူတိုင်းကိုကျေနပ်အောင်နှစ်သိမ့်ပါ

(မှန်)လူတွေကို စိတ်ဆိုးစေဖို့ ပြင်ထားပါ

ကောလင်းပါဝဲလ်သည် တကယ်တော့ လူကြီးလူကောင်းတစ်ဦးပါ။ သူသည် ယဉ်ကျေးခြင်း၏ ပြယုဂ်ဖြစ်သည့် သိမ်မွေ့ခြင်းနှင့် ပြည့်စုံသူဖြစ်ပါသည်။ သူသည် လူတွေကို ခြိမ်းခြောက်သည့် အလုပ်မျိုးမှာ စိတ်ပါသူ မဟုတ်ပါ။ ဘာကြောင့် လဲ။ ဘာကြောင့် လဲ ဆိုသော် သူသည် လူကြီးလူကောင်းတစ်ဦး ဖြစ်ရုံမျှသာမက ကြောက်နေရသော လူများသည် တာဝန်ကို မယူရဲတတ်ကြောင်းကို ယုံကြည်ထားသူ ဖြစ်သောကြောင့် ပင်။ လူတွေက တာဝန်မယူကြဘူးဆိုလျှင် ၎င်းတို့ ၏ အဖွဲ့အစည်းတွေသည် လည်း ဆိုးကျိုးရလဒ် ခံယူရတော့ကြောင်းလည်း သိထားသောကြောင့် ပင်။ သို့ပင်ဖြစ်သော်လည်း ပါဝဲလ်သည် လူတွေကို စိတ်ဆိုးလာအောင် လုပ်ဖို့ လည်း တကယ်ပင် အသင့်ရှိနေသောသူ ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ အရည်အချင်းကောင်း ရလာဖို့ ဆိုလျှင် သူသည် တကယ့်ကို စိတ်ဆိုးစေသူပါ။ ယဉ်လည်း ယဉ်ကျေးသေး၊ စိတ်ဆိုးဒေါသထွက်အောင်လည်း ပြုသေး ဆိုတာကတော့ ရှေ့နောက်မညီသလို ရှိသည်။ ထိုအတွက် သူ၏ အကြောင်းပြမှာ လိုရင်းကို ရောက်စေပါသတဲ့။ "တာဝန်သိတယ်ဆိုတာ၊ တာဝန်ယူတယ်ဆိုတာ တစ်ခါတစ်ရံမှာ လူတွေကို စိတ်ဆိုးစေခြင်းပဲလို့ အဓိပ္ပာယ်ရတယ်"ဟု သူကပြောသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ လူကြိုက်များ ပြိုင်ပွဲဝင်တာ မဟုတ်ပါဘူး။

ဘယ်သူ့ကိုမှ တော့ စော်ကားတာမျိုး မလုပ်ပါနှင့် ။ ဒါမှ မဟုတ်
လူတိုင်းကြိုက်အောင်လည်း မလုပ်ပါနဲ့ ။ သူတစ်ပါးကို စော်ကားခြင်း
သို့မဟုတ် လူကြိုက်များ အောင် လုပ်ခြင်းများ သည်
သူလိုငါလိုလူမျိုးအဖြစ်သို့ သွားရန် လမ်းကိုပြသော လမ်းညွှန်ဆိုင်းဘု
တ်များ ဖြစ်ပါသည် ။ လူတွေစိတ်ဆိုးမှာ ကြောက်နေသော ခေါင်းဆော
င်သည် ပြတ်ပြတ်သားသား ဆုံးဖြတ်ရတော့မည့် အခြေအနေမျိုး ကြုံ
လာသည့် အခါက ဆုံးဖြတ်(ပုံ)ရမည်ကိုမသိဘဲ ဝေခွဲမရဖြစ်ခြင်း၊ ဆုံးဖြ
တ်ချက်ချရန် အချိန်ဆွဲ ဖင့်နှေးခြင်းတို့ ပြုဖို့ များ သွားတော့သည် သာ။
ထိထိရောက်ရောက် ဆောင်ရွက်တတ်သော ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ဖို့ ထက်
လူတွေကြိုက်အောင်ကိုပဲ ဂရုထားနေသော ခေါင်းဆောင်များ သည် ထိ
ပ်တိုက်ရင်ဆိုင်တိုးဖို့ လိုသော သူများ နှင့် ထိပ်တိုက်မထိုးရဲဖို့ များ သွား
တော့သည် သာ။ ထိုသို့သော ခေါင်းဆောင်များ သည် စွမ်းဆောင်ရည်
ပေါ် အခြေခံသည့် မတူညီသော ဆုလာဘ်များကို ပေးနိုင်ဖွယ် မရှိတော့
ပေ။ တိုတိုပြောရရင် ထိုခေါင်းဆောင်မျိုးတို့ သည် ရှိမြဲအခြေအနေ တစ်
ခုကို စိန်ခေါ်သွားတော့မည် မဟုတ်ပေ။ ထိုသို့ပြုသောအားဖြင့် မိမိတို့
ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုကိုလည်း ထိခိုက်စေခြင်းနှင့် မိမိတို့ တာဝန်
ထမ်းဆောင်သည့် အဖွဲ့အစည်း၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကိုလည်း
ထိခိုက်စေခြင်းဟူသော ဆိုးကျိုးနှစ်မျိုးစလုံးကို မလွှဲမရှောင် ပေါ်ပေါက်
လာစေတော့သည် သာ ဖြစ်လေသည် ။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် ဆူတန်၊ ကြိမ်းတန်သော သူများကို
သာ ဆူကြိမ်း၍ စိတ်ဆိုးစေပြီး မဆူကြိမ်းသင့်သူကို မဆူကြိမ်းမိအောင်
ကား ဂရုထားရမည်ဖြစ်သည် ။ တစ်နည်း ကောင်းအောင်လှည့်ပြောရ
သော် ခေါင်းဆောင်ကောင်းများ သည် အကောင်းဆုံး အတော်ဆုံး လူ
တွေက အကျေနပ်ဆုံး ဖြစ်အောင်တော့ကား အမြဲမပြတ် ပြုနေရမည်

ဟူ၍ ပါဝဲလ်က ယုံကြည် ယူဆထားပေသည်။ ။

ခေါင်းဆောင်များ သည် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း နားလည်အောင် ပြောသင့်သည်။ ။ လူတွေကို အလုပ်ကြိုးစားချင်လာအောင် ကြိုးပမ်းဆွဲဆောင်သင့်သည်။ ။ တွန်းအားပေးနေသင့်သည်။ ။ ၎င်းတို့ သည် သတ်မှတ်ထားသော စံချိန်မျိုးကို မီအောင် မဆောင်ရွက်နိုင်သော သို့မဟုတ် ပြောင်းလဲလိုက်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အခြေအနေနှင့် မလျော်ညီတော့သော အလုပ်သမားများ ၊ မိမိနှင့် အဆင့်တူများ သို့မဟုတ် စီးပွားဖက်များကို ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင် တိုးသွားသင့်သည်။ ။ ထိုတာဝန်မျိုးများကိုမှ မထမ်းဆောင်နိုင်တော့ဘူး ဆိုပါလျှင် စီမံခန့်ခွဲသူ မန်နေဂျာများ သည် ကိုယ့်အဖွဲ့အစည်းကို အန္တရာယ်တွေ့မည့် လမ်းသို့ ပို့ပေးလိုက်သည် နှင့် မခြားပေ။ သင်၏ အဖွဲ့အစည်းကို အားသစ်လောင်း၍ အောင်မြင်မှု ရရှိလာရေးအတွက် လုံးဝလိုအပ်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ (ဦးတည်ချက်အရရော အရေးပေါ် အခြေအနေအရပါ ပြောင်းရမည့် ပြောင်းလဲမှုများ) ကို ဖြစ်ပေါ်လာစေမည့် အချက်များကို အောက်တွင် ဖော်ပြလိုက်ပါသည်။ ။



လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်မှုနှင့် ပြောင်းလဲမှုကို အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ထိပ်တန်းဦးစားပေးအဖြစ် ပြုလုပ်ပါ။ ။ နည်းဟောင်းကို အစားထိုးပေးနိုင်မည့် လက်တွေ့စမ်းသပ်မှုများ နှင့် အသစ်တီထွင် ဖန်တီးမှုများကို အားပေးပါ။ လူတွေအား လက်နက်ကိရိယာ၊ နည်းပညာနှင့် လေ့ကျင့် သင်တန်းပေးမှုများ တပ်ဆင်ပေးလျက် ၎င်းတို့ ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို တည်ဆောက်ပေးကာ လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးချင်းစီ၏ တာဝန်သိစိတ် ဖြစ်ပေါ်လာအောင် မြှင့်တင်ပေးပါ။

အတော်ဆုံး အကောင်းဆုံး စွမ်းဆောင်နိုင်သူများကို ချီးမြှင့်၍ စွမ်း

ဆောင်ရည် မပြနိုင်သူများကို ဖယ်ရှားပါ။ ။အဖွဲ့အစည်း
လုပ်ငန်းမျိုးမှာ တစ်ဦးကနိုင်လျှင် အခြားတစ်ဦးက ရှုံးသော ကစားနည်း
မျိုး မဟုတ်ပါ။ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်က စကားပြောသည် ဖြစ်၍ လူ
တိုင်းအတွက် အခွင့်အလမ်း အများကြီး ရှိနေသော အရာမျိုးဖြစ်သည် ။
သို့ရာတွင် အားလုံးအတူတူ နွားထီးငါးကျပ်၊ နွားမငါးကျပ်ဟူသော အ
လွယ်လမ်းကို မလိုက်ပါနှင့် ၊ စွမ်းဆောင်ရည်မပြနိုင်၊ မစွမ်းဆောင်ချင်
သူများကို ဖယ်ချပစ်ခဲ့ပါ။

တီထွင်ဆန်းသစ်သော ဖြတ်တောက် ပျက်စီးခြင်းမျိုးကို
အားပေးပါ။ ။ ကြုံရာကျပ်နီး သဘော ဖြစ်လာတတ်သော ခိုက်ရန်ဖြစ်မှု
မျိုးများကတော့ အဖွဲ့အစည်းများက လိုအပ်သော အရာများ မဟုတ်ပါ။
သို့သော်လည်း ဘယ်သူကမျှ မကြိုက်တာမရှိဘူး၊ ဘယ်သူ့ကိုမျှ စိတ်ဆိုး
အောင် မပြုဘူးဆိုလျှင် ထိုသို့သော ခေါင်းဆောင်မျိုးသည် ဘာမျှ မကြိုး
စားချင်သောသူမျိုးသာ ဖြစ်ပေလိမ့်မည်။

"တာဝန်ကို ယူတတ်သည် ဆိုတာ တစ်ခါတစ်ရံ လူတွေကို စိတ်ဆိုး
အောင် ပြုရတယ်လို့ အဓိပ္ပာယ်ရပါတယ်။"
