

ဦးဝင့်ကျော်

အမြတ်ရရှိရေး အခွင့်အလမ်းများ



အမြတ်ရရှိရေး အခွင့်အလမ်းများ အခန်း(၁)

ဤစာအုပ်ခေါင်းစဉ်ကို မြင်လိုက်လျှင် စာဖတ်သူများက စိတ်ဝင်စားကောင်း စိတ်ဝင်စားမည်ဖြစ်သော်လည်း တချို့က မိမိတို့နှင့်မဆိုင်ဟု တွက်ဆမိကောင်း တွက်ဆမိကြပါလိမ့်မည်။ ဆိုကြပါစို့။ ဝန်ထမ်းများက လစာနဲ့ အသက်မွေးနေသဖြင့် လစာရနေလျှင် အမြတ်ရှာစရာ လိုပါဦးမည်လားဟု တွေးမိကောင်း တွေးမိပါလိမ့်မည်။ အစိုးရဝန်ထမ်းပင်ဖြစ်စေ၊ ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းပင်ဖြစ်စေ စေ့စေ့တွေးမှ ရေးရေးပေါ်ဆိုသည့်အတိုင်း မိမိတို့ရရှိသော လစာ၏ ရရာအခြေအမြစ် (sources)ကို စဉ်းစားကြည့်ပါ။ ဆိုကြပါစို့။ ကုမ္ပဏီ ဝန်ထမ်းများ၏ လစာကို ကုမ္ပဏီပိုင်ရှင်သည် လစာ၏ ရရာအခြေအမြစ်ဟု မြင်ကြ ပေမည်။ ယင်းသည် အပေါ်ယံ အမြင်ဖြစ်ပြီး နောက်တစ်ဆင့် စဉ်းစားကြည့်စေ ချင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီပိုင်ရှင်သည် သူ့အိတ်ထဲမှ သူပိုင်ငွေဖြင့်ပေးသည်လား၊ မဟုတ်ပါ။ သူရင်းနှီးထားသော ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းဝင်ငွေမှအချို့ကို လစာအဖြစ် ပေးခြင်းဖြစ်သည်။

အကယ်၍ ကုမ္ပဏီသည်ဝင်ငွေနှင့် စရိတ်ကို မချိန်ဆနိုင်၍ အရှုံးပေါ်သည်ဆိုပါစို့။ ထိုကုမ္ပဏီပိုင်ရှင်သည် ဝန်ထမ်းများကို လစာပေးနေပါဦးမည် လား။ မပေးနိုင်ပါ။ တစ်နည်းအားဖြင့် လစာပေးနေနိုင်အောင်၊ ကုမ္ပဏီရှင်သန် အောင်၊ ကုမ္ပဏီကြီးပွားတိုးတက်အောင် အမြတ်ရှိရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ဆို လျှင် အမြတ်ရရှိနိုင်ရေးသည် ကုမ္ပဏီပိုင်ရှင်နှင့်သာ သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိဘဲ ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများနှင့်လည်း သက်ဆိုင်နေသည်ကို မြင်လာပါလိမ့်မည်။ ဤသို့ဆိုလျှင် အစိုးရဝန်ထမ်းများသည်လည်း အမြတ်ရရေးနှင့်သက်ဆိုင်နေပါသည်။ အစိုးရဝန်ထမ်းများ၏ လစာသည် အစိုးရထံမှရသည်။ အစိုးရသည် ပြည်သူ များထံမှ အခွန်အကောက်ဝင်ငွေမှ လစာပေးသည်။ အခွန်အကောက်ဆိုသည် မှာ အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိသာရနိုင်သည်။ ထိုထက်ပိုလျှင် ပြည်သူများက

ကျေနပ်ကြမည်မဟုတ်ပေ။ ထို့ကြောင့် အစိုးရတို့သည် မိမိတို့၏ သိက္ခာနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်မည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ဝင်ငွေရှာကြရသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှရရှိသော ဝင်ငွေမှ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် ကုန်ကျသောစရိတ်ကိုနုတ်လျှင် အမြတ်ကျန်သည်။

ဤသို့ဆိုလျှင် ယခုခေတ်စားနေသော NGO သို့မဟုတ် သာသနာရေး လုပ်ငန်းများသည်လည်း အမြတ်နှင့်မကင်းနိုင်ကြချေ။ ထိုထိုသောအဖွဲ့အစည်း တို့သည် အလှူငွေများနှင့်စတင်သည်ဆိုသော်လည်း ကြာရှည်စွာ ရပ်တည် ရှင်သန်နိုင်ရန် အမြတ်ရရှိသောလုပ်ငန်းတစ်ခုကို လုပ်ကြရမည်။ သို့မှသာ ရေရှည်တွင် ရှင်သန်နိုင်ပြီး ယင်းအဖွဲ့လည်း တည်တံ့ပေမည်။ ထို့ကြောင့် အမြတ်ရရှိရေးအခွင့်အလမ်းသည် လူတိုင်းလူတိုင်းနှင့် တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင် သော သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်သက်ဆိုင်သော အချက်ဖြစ်သည်ဆိုသော အချက် ကို လက်ခံကြရမည်သာဖြစ်သည်။

ယနေ့ကမ္ဘာကြီးတွင် လူတို့ရှင်သန်နေထိုင်နိုင်ရန် အဓိကလိုအပ်သော အရာမှာ 'ငွေ' ဖြစ်သည်။ 'ငွေ'သည် ဖလှယ်ရေးကိရိယာ၊ တန်ဖိုးတိုင်းတာရေး ကိရိယာ၊ တန်ဖိုးသိုလှောင်ရေးကိရိယာစသည်ဖြင့် ခုနစ်ထွေ အသုံးတော်ခံ လျက်ရှိရာ လူတို့သည် 'ငွေ'ကို တစိုက်မတ်မတ် တမ်းတ ရှာဖွေနေကြသည်။ မိမိတို့ကိုယ်စီက 'ငွေ' ရှာနေကြသော်လည်း တခြားသူများ 'ငွေ' ကို သဲကြီးမဲကြီး ရှာနေသည်ကိုတွေ့လျှင်မူ မသိမသာသော်လည်းကောင်း၊ သိသိသာသာ သော်လည်းကောင်း အကြောင်းမဲ့ အပြစ်မြင်တတ်ကြသည်။ 'သိပ်လောဘ ကြီးတာပဲ'၊ 'ထားစရာကောရှိသေးရဲ့လား'၊ 'ကိုငွေခင်ကြီး'၊ 'မငွေမက်ကြီး' စသဖြင့် အမည်ပေးကာ အဆင်ခြင်မဲ့ အပြစ်မြင်တတ်ကြသည်။

ဤသို့အပြစ်မြင်မှုတွင် ပထမဆုံး အပြစ်မြင်တတ်ကြသူများထဲမှ ထင်ရှား သူတစ်ဦးမှာ ရှေးဟောင်းစပါတာ (Sparta) နိုင်ငံ၏ အုပ်ချုပ်သူဘုရင် Lycurgus ဖြစ်သည်။ လွန်ခဲ့သောနှစ် ၂၈၀၀ကျော်က ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည်

မှန်သော်လည်း သူ၏ မိုက်မဲသော အတွေးအခေါ်မှာ ပျံ့နှံ့နေဆဲဖြစ်သည်။
ထိုအချိန်က ရှေးဟောင်းစပါတာ နိုင်ငံသားတို့အား ငွေမရှာရန် Lycurgus က
တားမြစ် ထားသည်။ အကျိုးရှိသော၊ အသုံးဝင်သောအလုပ်များ လုပ်ခွင့်မရှိကြချေ။
ထိုနိုင်ငံသားများသည် စစ်ပညာကိုသာ တစ်ချိန်လုံး လေ့ကျင့်သင်ကြားနေကြ
ရသည်။ ငွေရှာသည့်လုပ်ငန်းမှန်သမျှ ကျွန်ုပ်တို့ကိုသာ လွှဲအပ်ထားကြရသည်။
ယခုအခါတွင် ရှေးဟောင်းစပါတာနိုင်ငံသားများနှင့်တူသော လူအချို့ရှိကြ သည်။
ထိုသူများသည် များစွာခေတ်နောက်ကျခဲ့ကြပြီး နှစ်ပေါင်း ၂၈၀၀ကျော်
ခေတ်နောက်ကျခဲ့ကြပြီ။

သို့တိုင်အောင် ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံတွင် ငွေရှာခြင်းကို
အကြောင်းအမျိုးမျိုး ဖြင့် မလိုလား၊ မပြုလုပ်ကြသော်လည်း ငွေကို လိုချင်၊
ရချင်ကြသူ ဒုနှင့်ဒေးရှိ သည်။ ငွေရှာဖို့နည်းလမ်းကိုလည်း မလေ့လာ၊
နည်းလမ်းသိသော်လည်း လုံ့လပြု အားထုတ်ခြင်းမပြု။
အလွယ်လမ်းကိုလိုက်ကြသည်။ ငွေကိုငွေနှင့် မျှားချင်ကြ သည်။
မတန်တဆအတိုးနှင့် ငွေချေးခြင်း၊ အခြား သူတစ်ပါးလုပ်ငန်းတွင် ငွေထည့်ဝင်၍
အမြတ်ဝေစုထိုင်စားခြင်းတို့သည် ငွေကိုငွေနှင့် မျှားခြင်းသာ ဖြစ်သည်။ ထိုသူများ၏
အထာကို ကျေညက်ပိုင်နိုင်ကြသော၊ ထိုသူတို့ထက် ပိုလည်ကြသောသူများက
မျှားသောငွေကိုသာမက ငါးမျှားချိတ်ရော၊ ငါးမျှားတံ ရော ဝါးမျိုလိုက်သည့်
ငါးမန်းလို လူလည်များပေါ်လာကြသည်။

'ငွေ' ရှာသူများကို မနှစ်မြို့ကြသည့်နည်းတူ 'အမြတ်' ကိုလည်း 'ငွေ' နှင့်
ရောထွေး၍ စဉ်းစားပြီး အမြတ်ရှာခြင်းကိုလည်း နှစ်မြို့မှုမရှိကြချေ။ လွန်ခဲ့သော
နှစ်တစ်ရာအတွင်း အမြတ်ကြီးစား ခေါင်းပုံဖြတ်ဟူသော စွဲချက်များ နှင့်
စီစီညီညီကန့်ကွက်မှုများ၊ နှိပ်ကွပ်မှုများ၊ လက်ခုပ်ဩဘာပေးမှုများ
ထွန်းကားခဲ့ကြသေးသည်။ ၁၉၆၀ပြည့်နှစ် အစပိုင်းက ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံတွင်
ဤဖြစ်ရပ်မျိုး ပေါ်ပေါက်ခဲ့သေးသည်။ အဘယ်မျှ ကြီးထွားခဲ့သနည်းဟူမူ

'အမြတ်'ဆိုသည့် အသံကိုပင် မကြားချင်ကြ၊ မပြောစေချင်ကြ၊ ပြန်တွေးကြည့် လျှင် ရယ်စရာပင်ကောင်းသေးတော့သည်။ အလယ်တန်းကျောင်းသားများကို အတိုးနှုန်း၊ အမြတ်နှုန်းရှာသည့်ပုစ္ဆာများ၊ သင်ခန်းစာများ သင်ရိုးထဲမှ ထုတ်ပယ်ခဲ့ကြသည်။ ဒုတိယတန်း၌ ပင် ဖျံနှစ်ကောင်နှင့်မြေခွေးပုံပြင်ကို ပြင်ပစ်ကြသည်။

ဖျံနှစ်ကောင်သည် ငါးကြင်းတစ်ကောင်ကို မိရာ ထိုငါးကြင်းကို သူရထိုက် သည်၊ ငါရထိုက်သည် အငြင်းပွားကြသည်။ ထိုစဉ် မြေခွေးတစ်ကောင်ရောက် လာပြီး ခေါင်းပိုင်းကို ဖျံတစ်ကောင်အားပေး၍ အမြီးပိုင်းကို ကျန်သောဖျံတစ် ကောင်အားပေးပြီး ဝမ်းဗိုက်သားကို မြေခွေးကယူသည်ဟူသော ရှေးဟောင်း ပုံပြင်သည် နွားကွဲကျားကိုက်စကားကို သရုပ်ဖော်ထားသည်။ တိုင်းရင်းသား စည်းလုံးညီညွတ်ရေးကို အထောက်အကူပြုသည်။ ဤသို့ တန်ဖိုးရှိလှသော ရှေးဟောင်းပုံပြင်ကို မဟာပညာကျော်များက ဤသို့ပြင် ဆင်လိုက်ကြသည်။ မြေခွေးရောက်လာပြီး ထက်ဝက်စီ ပိုင်းပေးလိုက်လေတော့သည်တဲ့ဗျာ။ ပုံပြင်၏ နောက်ဆက်တွဲကား ငြင်းစရာရှိငြင်း၊ ကွဲစရာရှိကွဲ ဖြစ်ရုံသာမက မြေခွေးသည် ခုံသမာဓိလူကြီးလူကောင်း ဖြစ်သွားသည်။ ဤသို့ဖြင့် စတိုးဆိုင်ကြီးများ၊ ကုန်တိုက်ကြီးများကို ပြည်သူပိုင် သိမ်းခဲ့ကြသည်။ အမြတ်မရှာ၊ သာတူညီမျှ ဟု ကြွေးကြော်ကာ မအူပင်တွင်ရောင်းသော ဆန်တစ်ပြည်ဈေးနှင့် နာဂတောင် တန်းတွင်ရောင်းသော ဆန်တစ်ပြည်ဈေး ညီသွားစေသည်။ နောက်ဆုံး ၃နှစ် ခန့်ကြာသောအခါ ပြည်သူပိုင်ကုန်သွယ်ရေး အရင်းပြုတ်သွားတော့သည်။ ယခု အခါတွင် ဤအတွေးအခေါ်များသည် မှားယွင်းကြောင်း လူ့အဖွဲ့အစည်း အများအပြားက လက်ခံလာကြသော်လည်း အချို့ကမူ ဝမ်းတွင်း၌ ကျန်ရှိ နေသေးပုံရသည်။

အမှန်တကယ် ရိုးရိုးရှင်းရှင်းအယူအဆမှာ စွမ်းရည်ထက်မြက်စွာ ကြိုးစား လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြင့် ရရှိသောအမြတ်သည် လိုလားအပ်ပါသည်။ သမဝါယမနှင့် ဆောင်ရွက်သော သမ္မာအာဇီဝလုပ်ငန်းမှ

ရသောအမြတ်ဖြစ်ပေသည်။ မျှတသော အမြတ်ရရှိအောင် ထိုက်တန်သောလုံ့လ ဝီရိယစိုက်ထုတ်ကြရ သည်။ ဤသို့ဖြင့် ရရှိသောအမြတ်သည် အမြတ်ရှာသူတစ်ဦးအတွက်သာမက နိုင်ငံအတွက်ပါ အကျိုးရှိစေသည်။ ကုမ္ပဏီပင်ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံတစ်ခု တွင်ဖြစ်စေ ချမ်းသာကြွယ်ဝကြီးပွား အောင်မြင်လိုလျှင် အမြတ်ရှာနိုင်မှုပေါ်တွင် အားပြု ကြရမည်။

နိုင်ငံကြွယ်ဝမှုကို လိုလားလျှင် အမြတ်ရှာဖွေမှုကို အားပေးကြရမည်။ အမြတ်ရှာဖွေမှုဟုဆိုရာတွင် အတောမသတ်နိုင်သောသဘောဖြင့် မတရား သော နည်းလမ်းများကို ကျင့်ဝတ်သိက္ခာ မစောင့်ထိန်းဘဲ ရှာဖွေရရှိသော အမြတ်ကို မဆိုလိုပါ။ အမြတ်ရမှသာ လုပ်ငန်း၏ ဆုံးရှုံးသော အပိုင်းနှင့် ကုန်ကျသော စရိတ်ကို ခုမိစေနိုင်မည်။ ချေးငွေပေါ်ပေးရသော အတိုးကို ကျခံ နိုင်မည်။ လူတို့၏ လူမှုရေး တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှုကို ဖော်ဆောင်နိုင်ပေမည်။ သဘာဝ ဘေး ကျရောက်သောကြောင့် ဆုံးရှုံးမှုများ၊ ကြွေးဆုံးများ၊ အမှုအခင်းများ၊ စစ်စရိတ်များ စသည်တို့ကို အမြတ်ဖြင့်သာ ကျခံနိုင်ပေမည်။ အခြားနည်း မရှိချေ။

သို့တိုင်အောင်ပင် နိုင်ငံအချို့ရှိ အစိုးရများသည် အမြတ်ရှာသူများအပေါ် တွင် ဖြစ်သင့်သော ကန့်သတ်ချက်ထက် ပို၍ ဘောင်ခတ်ကာ ကန့်သတ်နေကြ ဆဲ ဖြစ်သည်။ အမှန်အားဖြင့်မူ တိုင်းပြည်နိုင်ငံတစ်ခုသည် ပြည်သူတစ်ဦးချင်း စုပေါင်း၍ တည်ဆောက်ထားသည်ဖြစ်ရာ ပြည်သူတစ်ဦးချင်း အမြတ်ရှာဖွေ၍ ရရှိသော အမြတ်ပေါ်တွင် သင့်တော်သော အခွန်အကောက်ကောက်ယူခြင်း ဖြင့် ပြည်သူတစ်ဦးချင်း၏ လူနေမှုဘဝ နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံလုံး၏ စီးပွားဖွံ့ဖြိုးမှုများ ကို ဖော်ဆောင်နိုင်ပေမည်။

ထို့ကြောင့် အမြတ်ရရှိနိုင်ရေးအခွင့်အလမ်းကို ရှာဖွေကြံဆထုတ်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းတိုင်း၊ လူတိုင်းအတွက် မရှိမဖြစ်သော ပြည်သူ့ တာဝန်ပင် ဖြစ်ပေတော့သည်။

အမြတ်ရှာခြင်းသည် အပြောလွယ်သလောက် အလုပ်ခက်သော လုပ်ငန်းဖြစ်ပါသည်။ တချို့က တွေးကောင်းတွေးကြပါမည်။ တစ်ဆယ်နဲ့ဝယ်၊ ဆယ့်ငါးကျပ်နဲ့ ရောင်း၊ ကဲ ငါးကျပ်မြတ်ရောမဟုတ်လားဟု လွယ်လွယ်ပြောကြ ပေမည်။ ရောင်းဈေးက ဝယ်ဈေးထက် မြင့်ရုံဖြင့် အမြတ်ရကြမည်ဆိုလျှင် ဤလောက၌ ဆင်းရဲသူရှိမည်မဟုတ်ပါ။ အမြတ်ရရှိရေးသည် အခွင့်အလမ်း တစ်ခုမျှသာဖြစ်၍ ယင်းအခွင့်အလမ်းသည် ယူတတ်မှရနိုင်သော သဘော ရှိပါသည်။ စီးပွားရေးလောကတွင် ကုန်ရောင်းကုန်ဝယ်လုပ်ငန်းများ၊ ကုန်စည် ထုတ်လုပ်သောလုပ်ငန်းအများစုသည် မြတ်သည်မြတ်သည်ဟု ပြောနေကြ သော်လည်း အခွန်အခ၊ စရိတ်စက၊ ဈေးလျှော့ ပေးရမှု၊ အလေအလွင့်ဖြစ်မှု၊ စွမ်းရည်မပြည့်ဝမှု၊ ကပ်ပါးရပ်ပါးတို့၏ ကပ်ရပ်မှုတို့ နုတ်လိုက်လျှင် မိမိဝမ်းစာ အတွက်ပင် အနိုင်နိုင်၊ လုပ်ငန်းရှင်သန်နေဖို့ပင် ခက်ခက်ခဲခဲ ကြိုးပမ်းကြ ရသည်။

ထို့ကြောင့် ထိုင်နေရုံဖြင့် အမြတ်ရမလာနိုင်ပါ။ ရုန်းကန်နိုင်မှ တော်ကာ ကျပါသည်။ အမြတ်ရဖို့ အားထုတ်လုံ့လပြုရသည်။ ဗဟုသုတ အကြားအမြင် များ ရှိရသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုရှိရသည်။ လုပ်နိုင်ကိုင်နိုင်သော စွမ်းအင်ရှိရသည်။ သက်လုံကောင်းရသည်။ ကျွန်တော်သည် ဝန်ထမ်းအစိုးရ အရာရှိဘဝမှ ဈေးသည်ဘဝသို့ ရောက်သွားသောအခါ ကျွန်တော်ဈေးဆိုင်ထွက်ပုံမှာ ဝန်ထမ်းရုံးတက်သလိုဖြစ်နေပါသည်။ အိပ်ရာမှထ၊ မျက်နှာသစ်၊ ရေချိုး၊ နံနက်စာ စား၊ ဆိုင်သွား၊ ဆိုင်ရောက် ပစ္စည်းများခင်းကျင်း၊ ပရိတ်လေးဘာလေး ရွတ်၊ ဝယ်သူမျှော်၊ ပျင်းလာသော် ငိုက်၊ ဝယ်သူဆိုက်လာသော် ပစ္စည်းပြ၊ ဈေး စကားဆို၊ လိုလျှင်ရောင်း၊ မလိုလျှင် ဂျောင်း၊ ပစ္စည်းလက်ကျန်နည်းလျှင် ဝယ်နေကျ လက်ကားပွဲရုံသို့သွား၊ နမူနာကြည့်၊ ဈေးဆစ်၊ ဝယ်၊ ညနေ ငွေချေ၊ ဆိုင်သိမ်းပြန်လာ၊ တကယ့်အမြတ်ရှာသူနှင့်မတူ၊ လခစားဝန်ထမ်းတစ်ဦး အတိုင်း လုပ်နေသည်။

တစ်ခါသော် အဖေ၏ မိတ်ဆွေ အဘိုးကြီးတစ်ဦးက ကျွန်တော့်ကို အားမရ ဤ မင်းစီးပွားရှာတဲ့ပုံက သိပ်အချိုးမကျဘူး။ ကုန်သည်လုပ်ရင် မနက်အစော ကြီး ထ၊ ဈေးကွက်ကိုသွား၊ မျက်စိနဲ့နားကိုဖွင့်၊ ကိုယ်ရောင်းမယ့်၊ ဝယ်မယ့်ကုန်ရဲ့ အဝင်ပမာဏကို တွက်၊ ဈေးတက်ရိပ်၊ ကျရိပ်အခြေအနေ ဘယ်လိုရှိနိုင်တယ် ဆိုတာ စုံစမ်း၊ ဝီရိယစိုက်ရတယ်။ တစ်ခါတလေလည်း လက်ဖက်ရည်ဆိုင်မှာ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့ထိုင်စကားပြော၊ ကိုယ်လိုချင်တဲ့သတင်းတွေ နှိုက်ယူ ရတယ်။ မင်း အဖေနဲ့တော့ မင်းနဲ့က တခြားစီပဲဟုပြောပါသည်။ ထိုစဉ်က ကျွန်တော့်ကို စေတနာနဲ့ပြောမှန်း နားလည်သော်လည်း ဝန်ထမ်းဘဝတွင် အတော်အတန် ခေါက်ရိုးကျိုးခဲ့သည်ကတစ်ကြောင်း၊ ဝါသနာမပါသဖြင့် ကုန်သည်ဘဝတွင် ကျင်လည်ရသော်လည်း ထွန်းထွန်းပေါက်ပေါက်ဖြစ် မလာခဲ့ပါ။

ထို့ကြောင့် လူငယ်များကို တိုက်တွန်းလိုသောအချက်မှာ မိမိဝါသနာပါ သည့်အလုပ်ကို အဓိကထားစဉ်းစားပါ။ ဝါသနာပါလျှင် ကိုယ်တိုင်စိတ်ဆန္ဒ ပြင်းပြမှု I(Self-motivated) ဖြစ်လာပါမည်။ ယင်းကို အင်အားအဖြစ်ယူ၍ လုံ့လ ဝီရိယ ဉာဏ်စွမ်းထုတ်ပါ။ လူငယ်ဘဝတွင် လုပ်နိုင်ကိုင်နိုင်သော စွမ်းအင် (Energy) နှင့်သက်လုံကောင်းဖို့ကား ပြောစရာမလို ပြည့်စုံပြီးသားဖြစ်ပါသည်။ သူများလုပ်တိုင်း နောက်က လိုက်မလုပ်ပါနှင့်။

တစ်ခါက ကျွန်တော်တို့ကျောင်းသားဘဝတွင် သူငယ်ချင်းတစ်ယောက် တွေ့ခဲ့ဖူးသည်။ ကျွန်တော်တို့ တက္ကသိုလ်တက်၍ ဒုတိယနှစ်အရောက်တွင် တက္ကသိုလ်ပညာရေးစနစ် အပြောင်းနှင့်ကြုံရသည်။ ဖိုင်နယ်သို့ရောက်သော အခါ ကျွန်တော်က စီးပွားရေးတက္ကသိုလ် လူရည်ချွန်အဖြစ်နှင့် လူရည်ချွန် စခန်းတွင် ရန်ကုန်ဝိဇ္ဇာသိပ္ပံတက္ကသိုလ်မှ ကိုမင်းဦးနှင့်တွေ့ဆုံသိကျွမ်းရသည်။ ကိုမင်းဦးသည် စိန်ပေါကျောင်းသားဟောင်းဖြစ်ပြီး တက္ကသိုလ်စာမေးပွဲကို ပထမရသူ ကိုခင်မောင်ဦးနှင့်တစ်ကျောင်းတည်းထွက်ဖြစ်သည်။ ကိုခင်မောင်ဦး က ပထမ၊

ကိုမင်းဦးက ဒုတိယရသည်။ အမှတ်ကလည်း တစ်မှတ်၊ နှစ်မှတ်သာ ကွာသည်။

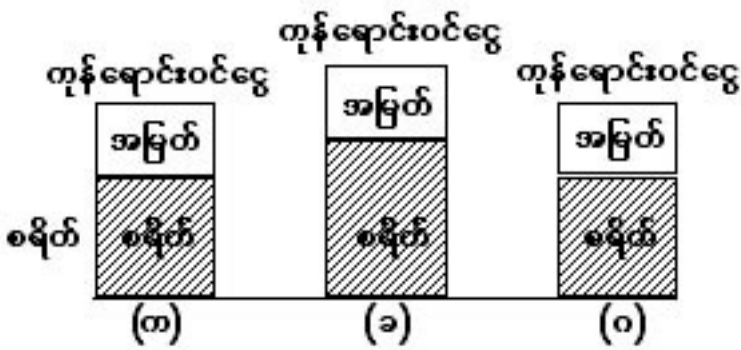
ကိုမင်းဦး၏ ဖခင်က ဒုတိယရသူ သားကိုအသိအမှတ်မပြု၊ မချီးကျူး။
ထို့ကြောင့် ကိုမင်းဦးက ဥပစာသိပ္ပံ 'က'တွင် "B" combination ကို ယူလိုက် သည်။
ထိုခေတ်က ဘာသာတွဲခေတ် "B" combination က Physics, Chemistry, Maths
အတွဲဖြစ်သည်။ ယင်းစာမေးပွဲအောင်သောအခါ ဖခင်ကြီးက ဒုတိယပင် ရပြန်၍
ဆူပြန်သည်။ ကိုမင်းဦးသည် ထိုအချိန်က သိပ္ပံဘာသာတွဲ တွင်
လူကြိုက်နည်းသော (ခက်သည်ဟုထင်၍)သင်္ချာ မေဂျာကိုယူလိုက်သည်။ သင်္ချာတွင်
ကိုမင်းဦးသည် တကယ့်ကိုတော်သည်။ သူ့ ဖခင်မှာမူ ဤသို့ယူရ ပါမည်လားဟု
ဆွေ့ဆွေ့ခုန် ဒေါပွဲခဲ့သည်ဟု ကိုမင်းဦးက ပြောပြသည်။

ကိုမင်းဦး ဘွဲ့ရပြီး လပိုင်းအတွင်းမှာပင် တက္ကသိုလ်နည်းပြဆရာအဖြစ်
သင်္ချာဌာနတွင် အမှုထမ်းသည်။ တစ်နှစ်ခန့်ကြာသော် ဂျာမနီသို့ ပညာသင် သွားပြီး
ဒေါက်တာမင်းဦးဖြစ်သွားသည်။ နောက်တော့ 'နာဆာ' အမေရိကန်
အာကာသအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့တွင် ပညာရှင်တစ်ဦးဖြစ်သွားသည်ဟုကြားရသည်။

ကျွန်တော်ဆိုလိုချင်သည်မှာ အကျိုးအမြတ်ရလိုလျှင် ဝါသနာကို အရင်း
တည်၊ ဇွဲလုံ့လကိုအဖော်ပြု၊ မရမနေလုပ်မည်ဟူသော သန္နိဋ္ဌာန်ကိုချ၊ စွမ်းအင်
ရှိသမျှထုတ်လျှင် အောင်မြင်ကြမည်သာဖြစ်ကြောင်း သာဓကဖြင့် တင်ပြခြင်း
ဖြစ်ပါသည်။ အမြတ်ရှာခြင်းအကြောင်း စကားဆက်ပါဦးမည်။ စီးပွားရေး
လုပ်နေသည်ဆိုရုံမျှဖြင့် အမြတ်သည် သူ့အလိုလို ရလာလိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။
'ဆိုင်ဖွင့်ထားတယ်'၊ 'စက်ရုံ ထောင်ထားတယ်'ဆိုရုံဖြင့် အမြတ်မရနိုင်ပါ။
ဆိုင်ဖွင့်ဈေးရောင်းလျှင် ရလာသော ငွေမှာ အရောင်းဝင်ငွေမျှသာဖြစ်ပါ သေးသည်။
အမြတ်မဟုတ်ပါ။ ထိုကုန်ရောင်း ဝင်ငွေထဲမှ ရောင်းလိုက်သော ကုန်ကို
မိမိဝယ်စဉ်က ပေးခဲ့ရသော ကုန်တန်ဖိုး (cost of goods sold) အပါ အဝင်
အဝယ်စရိတ်၊ အရောင်းစရိတ်၊ ဆိုင်စရိတ်၊ လုပ်ခစရိတ် စသည်တို့ကို
နုတ်ဖယ်ရပါဦးမည်။ ယင်းသို့နုတ်ဖယ်ပြီးမှ ကျန်သောငွေသည် အမြတ်ဖြစ် ပါသည်။

ထို့ကြောင့် 'အမြတ်'ဆိုသော အခွင့်အလမ်းကို ရှာဖွေသူတစ်ဦးသည် ကုန်ရောင်းကုန်ဝယ်ပြုရာတွင်ဖြစ်စေ၊ ကုန်ထုတ်လုပ်ရာတွင်ဖြစ်စေ၊ မိမိရောင်းချသော၊ ထုတ်လုပ်သော ကုန်ကျစရိတ်များကို တိတိကျကျ သိရှိရမည်။ ခန့်မှန်းနိုင်ရမည်။ ကုန်တန်ဖိုးအပြင် လုပ်ခ၊ ဝန်ဆောင်စရိတ်များကို သိပြီး နောက်မိမိအတွက် မျှော်မှန်းသောအမြတ်မာဂျင်ကို ထပ်ဆောင်းပြီး ရောင်း ဈေးနှုန်းကို သတ်မှတ်ရမည်။ သို့ရာတွင် ထိုရောင်းဈေးနှုန်းသည်လည်း သတ်မှတ်လိုသည့်အတိုင်း သတ်မှတ်၍ မရပါ။ ဈေးကွက်တွင် ပြိုင်ဘက်များ ရှိနေတတ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ဈေးကွက်စီးပွားရေးစနစ်တွင် ဈေးကွက်သည် ပြိုင်ဆိုင်မှု ပြင်းထန်တတ်ပေရာ ရောင်းဈေးနှုန်းကို မိမိဆန္ဒရှိသလောက် မြှင့်၍ မရပေ။

ဤသို့ဆိုလျှင် ထိုကံသင့်သော ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းရှိသော ရောင်းဈေးထက် မပိုနိုင်ရကား အမြတ်ပိုမိုရဖို့အခွင့်အလမ်းမှာ စရိတ်ကို ထိန်းချုပ်နိုင်ဖို့ လိုပေသည်။



ပုံ(က)သည် မူလအခြေအနေကို ပြထားပါသည်။ ပုံ(ခ)မှာ ရောင်းဈေးနှုန်း မြှင့်၍ အမြတ်တိုးအောင်လုပ်မှုကိုပြပါသည်။ ပုံ(ဂ)မှာ ဈေးကွက်ယှဉ်ပြိုင်မှု ကြောင့် ရောင်းဈေးနှုန်းမတိုးနိုင်သော်လည်း စရိတ်ကို ထိန်းချုပ်ခြင်းဖြင့်အမြတ် တိုးနိုင်ကြောင်းပြပါသည်။ ထို့ကြောင့် စရိတ်ထိန်းချုပ်ခြင်းသည် 'အမြတ်' ရရေး အခွင့်အလမ်း၏ အရွေးချယ်ထိုက်ဆုံး

နည်းလမ်းဖြစ်သည်။

စရိတ်ထိန်းချုပ်ရာတွင် စရိတ်များထဲတွင် အချိုးအစားအများဆုံးစရိတ်မှာ လုပ်ခလစာစရိတ်ဖြစ်သည်။ အမေရိကန်နိုင်ငံတွင် သုတေသနပြုလုပ် တွက်ချက်ကြည့်ရာ ဝင်ငွေ၏ သုံးပုံနှစ်ပုံမှာ လုပ်အားခဖြစ်သည်ကို တွေ့ရ သည်။ မိမိလုပ်ငန်းတွင် တစ်ကျပ်ဝင်လာတိုင်း ဖိဖြားမှာ လုပ်သားခဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် စရိတ်ထိန်းချုပ်ရာတွင် လုပ်ခစရိတ်ကိုထိန်းချုပ်ရပေမည်။ လုပ်သားခစရိတ် ထိန်းချုပ်ရမည်ဆို၍ လုပ်သားလျှော့ပစ်ရမည်မဟုတ်ပါ။ ပေးသောလုပ်ခနှင့်ညီမျှသောလုပ်အားကို အပြည့်အဝရရှိစေရန် ကြိုးကြပ် ကွပ်ကဲခြင်းပြုရမည်။ နဂိုလုပ်သားခန့်ထားစဉ်ကပင် လိုအပ်သလောက်ကို တွက်ချက်ခန့်ထားရမည်။ ယင်းအတွက် အလုပ်လေ့လာ ဆန်းစစ်မှု (work study) ပြုလုပ်ရပေမည်။

၂၀၀၂ ခုနှစ်မတိုင်မီကာလ ဘဏ်လုပ်ငန်းထွန်းကားနေချိန်တွင် ချင့်ချိန် ဉာဏ်နည်းပါးသော ဘဏ်အချို့သည် ဝန်ထမ်းများကို အမြောက်အမြား ခန့်ထားခြင်း၊ လစာများကို အပြိုင်အဆိုင်ပေးခြင်းပြုလုပ်ကြသည်။ ထိုအချိန်က ကျွန်တော် တာဝန်ယူထားသောဘဏ်တွင် ဝန်ထမ်း အဟောသိကံမဖြစ်ရေးကို အာရုံစိုက်သည်။ လစာများကို ထိုက်သင့်သလောက် တိုးပေးပြီး ဝန်ထမ်းများကို ရှင်းလင်းပြသည်။ မြတ်လာလျှင် ဘောနပ်စ်အဖြစ် ပေးမည်ဟုရှင်းပြသည်။ ထို့ကြောင့် ၂၀၀၃ ခုနှစ် ငွေကြေးထိတ်လန့်မှုဖြစ်ပြီး ဘဏ်များအကျပ်အတည်း တွေ့သောအခါ အခြား အခြားသောဘဏ်များ၌ ဝန်ထမ်းများလျှော့ချခြင်း၊ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးလျှင် တစ်လလျှင် တစ်ပတ်လစာမဲ့ခွင့်ယူစေခြင်းစသည်တို့ကို ပြုလုပ်ကြသော်လည်း ကျွန်တော့်ဘဏ်တွင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမျှ မထွက်ခဲ့ကြရ။ ပိုလျှံသော ဝန်ထမ်းအင်အားကိုသုံး၍ ထိုအချိန်က ငွေလွှဲလုပ်ငန်းကို အထူး အာရုံစိုက်လုပ်ကိုင်ပြီး ဝင်ငွေရှာဖွေခဲ့သည်။ ဤသို့ဖြင့် အမြတ်ရရှိရေး အခွင့် အလမ်းကို ဆုပ်ကိုင်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

အခန်း(၂)

ကုမ္ပဏီဖြစ်စေ၊ အစုစပ်လုပ်ငန်းဖြစ်စေ၊

တစ်ဦးတည်းပိုင်လုပ်ငန်းဖြစ်စေ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်လျှင်
အမြတ်ရရှိရေးကို ဦးတည်ကြိုးပမ်းကြရ သည်သာ ဖြစ်ပါသည်။

ဤသို့ဆိုသောကြောင့် အချို့သော စာဖတ်သူများက အမြတ်ကြီးစား
ခေါင်းပုံဖြတ်ခိုင်းနေသည်ဟု ထင်မှတ်မှားနိုင်သကဲ့သို့ အချို့သော
စာဖတ်သူများကလည်း ရောင်းလိုက်သော ကုန်တန်ဖိုးပေါ်တွင် အမြတ်
မာဂျင်များများတင်ခိုင်းသည်ဟု ထင်မှတ်မှားနိုင်သည်။ မည်သို့သော
အကြောင်းကြောင့်ပင်ဖြစ်စေ အမြတ်ထုတ်ခြင်းသည် လူအများကို ဒုက္ခရောက်
စေနိုင်သည်ဟု ထင်မှတ်မှားဖွယ်ရာဖြစ်ပေသည်။

အမှန်မှာမူ စွမ်းရည်ပြည့်ဝသော ကုမ္ပဏီများသည်
ဈေးတင်ရာနှုန်းမြင့်၍ အမြတ်ယူခြင်းထက် အရည်အသွေးပြည့်ဝသော
ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုများ ကို ကုန်ကျစရိတ် သက်သာဆုံးနည်းလမ်းဖြင့်
ရှာဖွေကြမည်ဆိုလျှင် ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့်အထက် အမြတ်ရထိုက်ကြပေသည်။ ဤသို့
နည်းမှန်လမ်းမှန်ဖြင့် အမြတ်ရနေကြသော ကုမ္ပဏီများသည် ယင်းကုမ္ပဏီ၏
ရှယ်ယာရှင်များကို သာမက တိုင်းပြည်နှင့်အများပြည်သူများကိုပါ
အကျိုးရှိစေနိုင်ပါသည်။ ရရှိလာသော အမြတ်ထဲမှအချို့ကို လုပ်ငန်းတွင်းသို့
ရင်းနှီးငွေအဖြစ် ပြန်လည် ထည့်ဝင်နိုင်ပြီး လုပ်ငန်းကို တိုးချဲ့နိုင်ပါသည်။
လုပ်ငန်းတိုးချဲ့နိုင်သည်နှင့်အမျှ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ဖွင့်ပေးနိုင်ပြီး
နိုင်ငံ၏ ကြွယ်ဝမှုကို အကျိုး ပြုနိုင်ပါသည်။

စွမ်းရည်ပြည့်ဝသော ကုမ္ပဏီများသည် စားသုံးသူပေါ်တွင်
အမြတ်ယူခြင်း ထက် စရိတ်စကကို အလေအလွင့်မဖြစ်စေရန်
ထိန်းသိမ်းကြပ်မတ်ခြင်းဖြင့် အမြတ်ကိုနှစ်ဆဖြစ်အောင် စွမ်းဆောင်နိုင်ကြပါသည်။
မည်သည့်လုပ်ငန်းတွင် မဆို စရိတ်ထိန်းသိမ်းနိုင်မှုသည် အရေးပါလေသည်။

အလေအလွင့်စရိတ်များ ကို စနစ်တကျရှာဖွေဖော်ထုတ်လျှော့ချနိုင်ခြင်းဖြင့် အမြတ်ရှာဖွေနိုင်ကြ ပေသည်။ အမြတ်ဆိုသည်မှာ ကုန်ရောင်းဝင်ငွေထဲမှ ရောင်းရသော ကုန်တန်ဖိုး နှင့် စရိတ်စကများကို နှုတ်ခြင်းဖြင့် ရရှိနိုင်ပါသည်။ အမြတ်များလာသည်နှင့် အမျှ လုပ်ခလစာများ၊ အမြတ်ဝေစုများ တိုးမြှင့်ပေးနိုင်ပြီး လုပ်သားဝန်ထမ်း၊ အစုရှင်စသော ကုမ္ပဏီနှင့် အကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ကြသော ပတ်ဝန်းကျင်ကို လူနေမှုဘဝမြင့်မားစေနိုင်ပါသည်။

အကြောင်းအားလျော်စွာ စာရေးသူသည် ဆောင်းပါးများ ရေးသားရာတွင် နိုင်ငံခြားတိုင်းပြည်အသီးသီးမှ စီးပွားရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ထုတ်ဝေသော စာအုပ်စာတမ်းများကို ဖတ်ရှုလေ့လာရာတွင် စာအုပ်အသီးသီးတွင် အဓိက ဖော်ပြညွှန်းဆိုသော အချက်မှာ စရိတ်အနည်းဆုံးဖြစ်ရေးကို တွေ့ရပေသည်။ စရိတ်အနည်းဆုံးဖြစ်ရေးကို နည်းပေးလမ်းပြပြုရာတွင် အရည်အသွေး ညံ့သော ကုန်ကြမ်းများ သုံးခြင်းမျိုးကို တိုက်တွန်းခြင်းမဟုတ်ဘဲ အဓိက မီးမောင်းထိုးပြသောအချက်မှာ ကုန်ကြမ်း အလေအလွင့်၊ လုပ်သားအလေ အလွင့်၊ ဝန်ဆောင်စရိတ်အလေအလွင့်များကို အမြဲမပြတ် ရှာဖွေဖော်ထုတ်၍ အလေအလွင့်စရိတ်များကို တတ်နိုင်သမျှလျှော့ချခြင်းဖြင့် စရိတ်အနည်းဆုံး ဖြစ်စေရန် တိုက်တွန်းထားကြသည်ကို တွေ့ရပါသည်။

အဓိကအားဖြင့် လုပ်ခစရိတ်နှင့်ဝန်ဆောင်စရိတ်ကို စိစစ်လျှော့ချရန် အရေးကြီးပါသည်။ လုပ်ခစရိတ် လျှော့ချရန်ဟုဆိုရာတွင် လုပ်သားများကို တန်ရာတန်ကြေးမပေးဘဲ၊ ခေါင်းပုံဖြတ်သည့်သဘောဖြင့် လျှော့ချခြင်းမျိုး မဟုတ်ဘဲ လုပ်ခနှင့်ညီမျှသည့် လုပ်အားပြည့်ပြည့်ဝဝရရှိရေးကို ဆောင်ရွက် ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ဤနေရာတွင် ထိရောက်၍ စွမ်းရည်ပြည့်ဝသော လုပ်သားများ (Efficient and Effective workers) များဖြစ်အောင် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရန် ရည်ညွှန်းပါသည်။ စွမ်းရည်ပြည့်ဝမှုဆိုသည်မှာ အလုပ်ချိန် ၈နာရီအတွင်း

အလုပ်သမားတစ်ဦးက ကုန်ပစ္စည်း ၁၀ခုကို ထုတ်လုပ်နိုင်ပြီး အခြားတစ်ဦးက ကုန်ပစ္စည်း ၁၂ခု ထုတ်လုပ်နိုင်ခြင်းမျိုး သို့မဟုတ် ကုန်ပစ္စည်း ၁၀ခု ထုတ်လုပ် ရာတွင် လုပ်သားတစ်ဦးက ၈နာရီ ထုတ်လုပ်ရပြီး နောက်တစ်ဦးက ၆နာရီ သာ အချိန်ယူခြင်းမျိုးကို စွမ်းရည် (Efficient) ပြည့်သည်ဟုဆိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။

လုပ်သားတစ်ဦးသည် အလုပ်ချိန် ၈ နာရီတွင် ကုန်ပစ္စည်း ၁၂ခု ပြီးစီး အောင် လုပ်နိုင်သော်လည်း ယင်းပစ္စည်းများထဲမှ ၃ခုသည် အရည်အသွေး မပြည့်မီလျှင် ထိုလုပ်သားသည် စွမ်းရည်မြင့်မားသော်လည်း ထိရောက်မှု (Effectiveness) အားနည်းသည်ဟုဆိုနိုင်ပါသည်။ လုပ်သား ဦး'က'သည် ၈နာရီတွင် ကုန်ပစ္စည်း ၁၀ခုကို ထုတ်နိုင်ပြီး ယင်းအနက်မှ ၂ခုမှာ အရည် အသွေး စံမမီဘဲဖြစ်သည်ဆိုပါစို့။ ဦး'ခ'သည် ၈နာရီတွင် ကုန်ပစ္စည်း ၁၀ခု ထုတ်လုပ်ပြီး အားလုံးစံမီသည်ဆိုပါစို့။ ဦး'ဂ' သည် ၈နာရီတွင် ကုန်ပစ္စည်း ၁၂ခု ထုတ်လုပ်ပြီး ၃ခုမှာ စံမမီဘဲ ရှိနေပြီး၊ ဦး'စ' သည် ၈နာရီတွင် ကုန်ပစ္စည်း ၁၂ခု ထုတ်လုပ်ပြီး အရည်အသွေး စံမီအံ့ကိုက်ဖြစ်နေလျှင် ဦး'က'သည် Effective လည်း မဖြစ်၊ နီငခငနညအ လည်းမဖြစ်၊ ဦး'ခ'သည် Effective ဖြစ်သော်လည်း နီငခငနညအ မဖြစ်၊ ဦး 'ဂ' သည် နီငခငနညအ ဖြစ်သော်လည်း Effective မဖြစ်၊ ဦး'စ' သည်သာလျှင် Effective လည်းဖြစ်၊ နီငခငနညအ လည်း ဖြစ်သည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။

ဤသို့လုပ်သားများ၏ စွမ်းရည်နှင့်ထိရောက်မှုကို စီမံခန့်ခွဲကြီးကြပ်မှုအပိုင်း မှ အမြဲတစေ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုစစ်ဆေးပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ရှေးယခင်က ဤသို့ ကြီးကြပ်ရာတွင် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ ခန့်ထားခြင်း၊ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်သောဌာန (Quality Control Department) များ ထားပေးခြင်းများကို ဆောင်ရွက်ကြသော်လည်း ယခုအခါတွင် Total Quality Management(TQM) ဟူသည့် အလုံးစုံအရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းလမ်းများကို ကျင့်သုံးလာခဲ့ ကြသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အလုံးစုံအရည်အသွေး

စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုသည်မှာ အကြမ်းအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်နေသော မန်နေဂျာချုပ်မှ အစ ကြမ်းခင်းလုပ်သားအဆုံး အားလုံးသည် မိမိတို့လုပ်ငန်းမှထုတ်လုပ်သော ကုန်စည်အရည်အသွေးစံမီစေရန် စိတ်ပါလက်ပါတာဝန်ယူလိုသော စိတ်ဓာတ်၊ တစ်နည်းအားဖြင့် စေတနာမှန်မှန်ဖြင့် လုပ်ကိုင်သော စိတ်ဓာတ်မျိုးဖြင့် လုပ်ကိုင်နိုင်သော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုဖြစ်စေရန် ဖန်တီးပေးခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

ဒုတိယအချက်မှာ စရိတ်ထိန်းချုပ်ခြင်း (Cost Control) ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအတွက် ဖွံ့ဖြိုးပြီးတိုင်းပြည်များတွင် စရိတ်ဆိုင်ရာ စာရင်းကိုင်ပညာ (Cost Accounting) သည် နှစ်ပေါင်းများစွာကပင် သင်ကြားပေးခဲ့ပြီး လက်တွေ့တွင် လည်း သီးခြားဌာနတစ်ခုအဖြစ်ဖြစ်စေ၊ ဘဏ္ဍာရေးစာရင်းကိုင်ဌာနနှင့်ပူးတွဲ၍ ဖြစ်စေ ထားရှိပြီး စရိတ်စိစစ်ခြင်းနှင့်ကြပ်မတ်ကွပ်ကဲခြင်းကို ထိရောက်အောင် ဆောင်ရွက်လေ့ရှိပါသည်။ ဖွံ့ဖြိုးစနိုင်ငံများတွင် ဤသို့ စာရင်းကိုင်ပညာများကို အသုံးပြုမှုများစွာ နည်းနေသေးသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ ယခုအခါတွင်မှ လုပ်ငန်းများတွင် ဘဏ္ဍာရေးစာရင်းကိုင်များ သုံးလာကြသည်ကို မြင်တွေ့ရပြီး စရိတ်စာရင်းကိုင်မှုကို အသုံးပြုမှုနည်းပါးနေပါသေးသည်။

ဤအချက်သည် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးစ တိုင်းပြည်များတွင် များစွာဂရုပြု၍ အလေးထားဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ယနေ့ကမ္ဘာ့နိုင်ငံရေးနှင့် ကမ္ဘာ့ စီးပွားရေး အလားအလာများကို မျှော်ကြည့်လျှင် အနာဂတ်အချိန်တစ်ချိန်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၌ ယှဉ်ပြိုင်မှုများ (Competition) သည် မြင့်မားသည် ထက် မြင့်မားလာပြီး စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ရင်ဆိုင်ရနိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။ စာဖတ်သူများအနေနှင့် ဂလိုဘယ်လိုက်ဇေးရှင်း (Globalization) နှင့် လွတ်လပ်စွာ ကုန်သွယ်မှု (Free Trade) အသံများ ကျယ်လောင်စွာ ကြားနေကြပေမည်။ ယင်းတို့၏ အလားအလာမှာ ယှဉ်ပြိုင်မှုများ၏ စိန်ခေါ်လာမည့်ရှေ့ပြေးနိမိတ်များ ဖြစ်ပေသည်။

သဘာဝ သယံဇာတပေါများကြွယ်ဝမှုကို ကျေနပ်နှစ်သိမ့်၍ ကုန်ကြမ်း ထုတ်ယူရောင်းချသော အဆင့်တွင်ပင် ကျေနပ်နေလျှင်၊ ရှေးရိုးစွဲဝါဒကို လက်ကိုင်ပြု၍ မရှိလို့လုပ်စားတာပဲ ဖြည်းဖြည်းပေါ့ဟူသော အယူအဆ ဟောင်းများကို ပြောင်းလဲခြင်းမပြုဘဲ သမားရိုးကျအမြင်ကျဉ်းကျဉ်းဖြင့် လုပ်ကိုင်နေကြလျှင် အနာဂတ် စီးပွားရေးစိန်ခေါ်မှု လှိုင်းဂယက်များကြားတွင် နစ်မြုပ်သွားနိုင်သည်ကို သတိပြုသင့်လှပေသည်။

စီးပွားရေးနယ်ပယ်၌ လွတ်လပ်စွာ ရောင်းဝယ်လာသော ဈေးကွက်စီးပွား ရေးစနစ်ကို တောင်းဆိုလိုလားမှုများရှိနေပေသည်။ ဈေးကွက်စီးပွားရေးစနစ် သည် လွတ်လပ်စွာ ယှဉ်ပြိုင်မှုကိုအားပေးသော စနစ်ဖြစ်သည်။ ယှဉ်ပြိုင်ရာ တွင် ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေးချင်းသာမက ဈေးနှုန်းချင်းပါ ယှဉ်ပြိုင်ရ ပေမည်။ အမှန်တကယ် ယှဉ်ပြိုင်ရာတွင် ဈေးနှုန်းသည် မိမိသဘောကျ သတ်မှတ်၍ မရနိုင်။ ပြိုင်ဘက်များက ဈေးနှုန်းကိုထိန်းချုပ်ထားပေမည်။ မိမိ စိတ်ကြိုက်အမြတ်ကို မျှော်မှန်း၍ ဈေးတင်မည်ဆိုလျှင် ပြိုင်ဘက်များထက် ဈေးမြင့်နေပါက ဝယ်သူများက မိမိပစ္စည်းအား ဝယ်ယူကြတော့မည် မဟုတ် ချေ။ ထို့ကြောင့် ဈေးကွက်တွင် ယှဉ်ပြိုင်မှုက ဈေးနှုန်းကို ထိန်းချုပ်ထားလျှင် ထိုယှဉ်ပြိုင်မှုကို စိန်ခေါ်၍ အမြတ်ရရေးကိုဆောင်ရွက်နိုင်ရန်မှာ စရိတ် ထိန်းချုပ်ခြင်းသည် မဖြစ်မနေ ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး စရိတ်ထိန်းချုပ် နိုင်မှသာ အမြတ်ရရှိနိုင်ရေး အခွင့်အလမ်းကို ဆုပ်ကိုင်နိုင်မည်ဖြစ်ပေသည်။

*

ရှေ့ဆောင်းပါးတွင်ဆိုခဲ့ပြီးသည့် အတိုင်း ရောင်းဈေးနှုန်းသည် ရောင်းချ

သူ၊ ထုတ်လုပ်သူစိတ်တိုင်းကျ သတ်မှတ်၍ မရနိုင်။ အထူးသဖြင့် ဈေးကွက် စီးပွားရေးစနစ် ပီပြင်သည်ထက် ပီပြင်လာသည်နှင့်အမျှ ယှဉ်ပြိုင်မှုအရှိန် သည်လည်း ပြင်းထန်လာတတ်ပါသည်။ မိမိက သတ်မှတ်လိုက်သောဈေးနှုန်း သည် ဖြစ်သင့်သည်ထက် များနေလျှင်ဖြစ်စေ၊ ယှဉ်ပြိုင်ရောင်းချသူတို့ထက် များနေလျှင်ဖြစ်စေ ဝယ်ယူသူသည် ဈေးများသောပစ္စည်းကို ဝယ်ယူလိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။ ဝယ်ယူဆစ်သော ဈေးနှုန်းအတိုင်း ရောင်းချပြန်လျှင်လည်း အမြတ် ကျန်နိုင်မည် မဟုတ်ပါ။

ထို့ကြောင့် သေချာပေါက်အမြတ် ကျန်စေ Home စည်းလမ်းမှာ ထုတ်လုပ် ရောင်းချမှုစွမ်းရည်ကိုမြှင့်တင်၍ အမြတ်ရရန်မဟုတ်သည့်စရိတ် (unprofitable expenditure) အားလုံးကို လျှော့ချဖြတ်တောက်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ အမြတ် ရရန်မဟုတ်သည့် စရိတ်များကို ဖော်ပြရန်မှာ လွယ်ကူလှသည်မဟုတ်ပါ။ လုပ်ငန်းသဘာဝ ကိုလိုက်၍ ကွဲပြားခြားနားပါသည်။ ဥပမာ-စားသောက်ဆိုင် တစ်ဆိုင်တွင် မီးများထိန်ထိန်ညှီးအောင် ထွန်းထားသည်။ စားသုံးရန် အလား အလာရှိသူကို ဆွဲဆောင်ရန်ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ အချို့စားသောက်ဆိုင်များတွင် ရေတံခွန်ပုံစံလေးများ၊ ပန်းခက်ပန်းနွယ်များ၊ အလှစိုက်ပန်းပင်များဖြင့် မျက်စိပသာဒဖြစ်စေရန် ခြယ်သမ္ပမ်းမံထားကြသည်။ သို့ရာတွင် စားပွဲထိုးများ၊ အရောင်းဈေးသည် မိန်းကလေးများကို လစာအနည်းငယ်ပေး၍ ဖြစ်သလို ခန့်ထားကြသည်။ စားသုံးသူနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် မည်သို့ဆက်ဆံရမည်ကို သင်ကြားပေးခြင်းမရှိ၊ ကြီးကြပ်ခြင်းလည်း မရှိကြချေ။ ထိုသို့သော လုပ်ငန်းမျိုး တွင် မျက်စိပသာဒမည်မျှပင် လှစေကာမူ နားဝင်မချို့သော အသံဖြင့်ကြားရ သော စကားလုံး သို့မဟုတ် စားသောက်ဖွယ်ရာ ချပေးရာတွင် ကြမ်းတမ်းသော အပြုအမူများကို ရှောင်ရှားစေရန် မသင်ကြားပေး၊ မကြီးကြပ်ပေးသောကြောင့် စားသုံးသူတို့အတွက် ကျေနပ်မှုဖြစ်မလာနိုင်ပေ။

ယခုကဲ့သို့ အရောင်းကျနေတတ်သော အချိန်မျိုးတွင်

မလိုအပ်သောစရိတ် များကို ချွေတာရေးသည် အဓိကကျသော နည်းလမ်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ခစရိတ် လျှော့ချရန်အတွက် လုပ်သားများလျှော့ချခြင်း၊ လစာလုပ်ခများ ဖြတ်တောက်ခြင်းသည်လည်း အလွန်အန္တရာယ်များသော အလုပ်ဖြစ်ပါသည်။ ထွက်သွားရသော အလုပ်သမားများ နစ်နာကြသည်သာမက ကျန်ရှိနေသော အလုပ်သမားများ၏ စိတ်ဓာတ်ကိုလည်း ကျဆင်းစေပါသည်။ အလုပ်သမား ၁၀၀တွင် ၁၀ဦးကို အလုပ်ဖြုတ်ပြီး လုပ်ခစရိတ်ကို ၁၀ရာခိုင်နှုန်း ချွေတာ နိုင်သည်ဟု အပေါ်ယံတွက်ဆကြမည်ဖြစ်သော်လည်း ကျန် ၉၀ဦးက စိတ်ဓာတ်ကျသဖြင့် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ၁၀ရာခိုင်နှုန်း ကျဆင်းသွားလျှင် လုပ်ခစရိတ် ၁၀ရာခိုင်နှုန်း လျှော့ချခြင်းသည် အပြစ်အနာအဖြစ် ကျန်ရစ်၍ စရိတ်မှာမူ ကျဆင်းသွားခြင်းမရှိချေ။

ထို့ကြောင့် လုပ်ခစရိတ်လျှော့ချခြင်း၊ ဖြတ်တောက်ခြင်းပြုမည့်အစား လုပ်သားတစ်ဦးစီ၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားတိုးတက်အောင် ကြိုးစားရမည်။ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား (Productivity) ၁၀ရာခိုင်နှုန်းတက်ခြင်းသည် ကုန်ပစ္စည်း တစ်ယူနစ်၏ စရိတ်ကို ၁၀ရာခိုင်နှုန်းသက်သာစေနိုင်သည်ကို သတိပြုရပါမည်။ အလုပ်ခွင်တွင် အလုပ်သမားများ အလုပ်မလုပ်ဘဲ အချိန်ဖြုန်းနေခြင်းမျိုးကို ကြပ်ကြပ်မတ်မတ် စစ်ဆေးပြုပြင်ပေးရပါမည်။

များသောအားဖြင့် လုပ်ငန်းများတွင် ဝန်ဆောင်စရိတ် (overhead costs) ကြီးလေးနေတတ်ပါသည်။ လျှပ်စစ်မီးများ မလိုအပ်ဘဲဖွင့်ထားခြင်းမျိုး၊ တယ်လီဖုန်းကို ဝန်ထမ်းများအား ကြိုက်သလောက် အသုံးပြုစေ၍ ကြီးကြပ် ကွပ်ကဲခြင်းမရှိဘဲ ထားခြင်းမျိုး၊ မော်တော်ကား ဓာတ်ဆီ၊ ဒီဇယ်ဆီများကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုမရှိဘဲ သုံးခွင့်ပေးခြင်းမျိုးများသည် ဝန်ဆောင်စရိတ်ကို ကြီးမားစေနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် မော်တော်ကား ဓာတ်ဆီ၊ ဒီဇယ်ဆီ ကိစ္စမျိုး ကို ကိုင်တွယ်ရာတွင် သိမ်မွေ့ရန်လိုပါသည်။ ယာဉ်မောင်းတစ်ဦးအား ဓာတ်ဆီ

အကုန်များတယ်ဟု ပြောမိပါက နောက်တစ်နေ့တွင် လမ်း၌ ကားရပ်ထားပြီး
ဓာတ်ဆီကုန်သွားလို့ဟု တစ်မျိုး၊ အရေးကြီးသော အင်ဂျင်အစိတ်အပိုင်းကို
ဖြုတ်ရောင်းခြင်းမျိုးစသည်ဖြင့် ပညာအမျိုးမျိုးပြတတ်ရာ ဆင်ဖိုးထက် ချွန်းဖိုး က
ကြီးတတ်သည်ကို သတိပြုသင့်ပါသည်။

မကြာသေးမီရက်များအတွင်းက မိတ်ဆွေတစ်ဦး၏ ဖိတ်ကြားချက်အရ
စက်မှုဇုန်တစ်ခုသို့ ရောက်သွားပါသည်။ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံကြီးများမှာ အပြိုင် အဆိုင်
ဟိန်းနေအောင် ဆောက်ထားကြသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ စက်ရုံထဲတွင် လည်း
ရုံးခန်းကြီးများကို ခမ်းခမ်းနားနား ပြင်ဆင်ထားကြပါသည်။ ယင်းစရိတ် များသည်
နှစ်ပေါင်းများစွာ စက်ရုံ၏ စရိတ်ကိုတိုးစေပြီး အမြတ်ငွေကို လျော့စေ ပါသည်။
အဆောက်အအုံစရိတ်သည် ငွေလုံးငွေရင်း ကုန်ကျရသော စရိတ် ဖြစ်သောကြောင့်
ယင်းအဆောက်အအုံပေါ်တွင် စိုက်ထုတ်ကုန်ကျထားသော ငွေများသည်
ငွေသေများဖြစ်သွားပြီး အမြတ်ရှာဖွေနိုင်သည့် လှည့်လည် ငွေရင်းကို
ထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် ထိုအဆောက်အအုံများ၏ တန်ဖိုး လျှော့ စရိတ်သည်
အမြတ်ကို လျော့ကျစေနိုင်ပါသည်။

သို့ရာတွင် ငွေကြေးဖောင်းပွမှုနှုန်းမြင့်မားသော တိုင်းပြည်များတွင်
ယင်း အဆောက်အအုံများ တန်ဖိုးတက်၍ မြတ်နိုင်ကြောင်း
ငြင်းချက်ထုတ်မည်ဆိုက ထုတ်နိုင်ပါသည်။ ယင်းအမြတ်များမှာ unrealised profit
ဖြစ်ပါသည်။ စက်ရုံ အဆောက်အအုံကို မည်သည့်အခါမျှ
ရောင်းချမည်မဟုတ်သည့်အတွက် ယင်း အမြတ်သည်လည်း ငွေပြန်ပေါ်နိုင်မည့်
အမြတ်မဟုတ်ပါ။ အလားတူပင် ရပ်ကွက်
လက်ဖက်ရည်ဆိုင်များနှင့်လက်ဖက်ရည်ဆိုင်ကြီးများတွင် ရုပ်မြင်သံကြားစက်များ
တပ်ဆင်ထားပြီး မီးမလာသည့်အခါ ဘက်ထရီဖြင့် ပြသနေသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။
အကြောင်းပြချက်မှာ ဆိုင်လူစည်ဖို့ဟုဆို ကြပါလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင်
လူသာစည်ကောင်း စည်မည်၊ အရောင်းတက်ချင်မှ တက်ပေလိမ့်မည်။

အရောင်းတက်ချင် တက်ပေလိမ့်မည် အမြတ်တိုးဖွယ်ရာ အကြောင်းမမြင်ပါ။
ဘက်ထရီဓာတ်အား သွင်းခ၊ စက်ပျက်၍ ပြင်ဆင်ခ၊ လက်ဖက်ရည်တစ်ခွက်
ရေနွေးကြမ်းနှစ်ကရား အလကားပေးရသည့် စရိတ်များ ကို
ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပါသည်။ ဤသို့ပြုလုပ်နေမည့်အစား လက်ဖက်ရည်
ကောင်းကောင်းကို စေတနာဖြင့်ဖျော်၍ အရည်အသွေးကောင်းအောင် ကြိုးစား လျှင်
နာမည်ကောင်းရစေနိုင်ပြီး ယင်းနာမည်ကောင်းသည်လည်း အမြတ်
တစ်မျိုးပင်ဖြစ်သည်ကို သတိမူသင့်ကြပါသည်။

အမြတ်ရရှိနိုင်ရေးအခွင့်အလမ်း၏ လျှို့ဝှက်ချက်မှာ
စွမ်းရည်ကောင်းမွန်မှု (Efficiency) ပင်ဖြစ်ပါသည်။ စွမ်းရည်ကောင်းမွန်မှုဆိုသည်မှာ
အသွင်းပစ္စည်း ချင်း တူညီလျှင် အထွက်ပစ္စည်းများရေး၊ အထွက်ပစ္စည်းချင်းတူလျှင်
အသွင်း ပစ္စည်း(ကုန်ကြမ်း၊ လုပ်ခ၊ ဝန်ဆောင်စရိတ်)နည်းရေး၊ အသွင်းပစ္စည်းရော၊
အထွက်ပစ္စည်းချင်းတူနေလျှင် အရည်အသွေး ပိုမိုကောင်းမွန်ရေးပင်ဖြစ် ပါသည်။
ဤနေရာတွင် မိမိတို့၏ ဖောက်သည်များ ကျေနပ်မှုရရှိစေရေး (Customer
Satisfaction) ကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရပါမည်။

အရောင်းအဝယ်ပါးသော ယခုကဲ့သို့ အခါမျိုးတွင် ဖောက်သည်
ဝန်ဆောင်မှု(Customer Service)ကို မြှင့်တင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ အသုံးစရိတ်
အသီးသီးကို ချွေတာနေကြချိန်တွင် မဝယ်မဖြစ်၍ လာဝယ်သော ဖောက်သည် ကို
ယခင်ကထက်ပို၍ ပျူငှာလိုက်လှဲဖော်ရွေစွာ ဆက်ဆံခြင်းအားဖြင့် လုပ်ငန်း သည်
အမြတ်နှုန်းနည်းသော်လည်း အမြတ်ပမာဏတွင် များပြားနိုင်ပါသည်။ အကယ်၍
လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် အမြတ်မြှင့်တင်လိုပါက မိမိ၏ အရောင်း ဈေးသည်များကို
စနစ်တကျသင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးပြီး အရောင်းသမား တစ်ဦး လျှင် ၁၀ရာခိုင်နှုန်းမျှ
အရောင်းတက်အောင်ကြိုးပမ်းစေပြီး အလေအလွင့် စရိတ်များကို ရှာဖွေစိစစ်၍ ၁၀
ရာခိုင်နှုန်းမျှ ဖြတ်တောက်နိုင်လျှင်ပင် လုပ်ငန်း၏
အမြတ်နှင့်ဘဏ္ဍာရေးအခြေအနေမှာ များစွာတိုးတက်လာသည်ကို အံ့အားသင့်စွာ

တွေ့ရပါမည်။

ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံတွင် အခြားနိုင်ငံများနှင့်စာလျှင်
များစွာတော်သေးသည့် အချက်မှာ ကျွန်တော်တို့၌ ရောင့်ရဲသည့် စိတ်ဓာတ်
အနည်းငယ်ရှိနေခြင်း ပင်ဖြစ်သည်။ အခြားနိုင်ငံများတွင် အစားအသောက်
စားသည်ဆိုရာ၌ လျှာ အရသာ သာမက အာရုံငါးပါးလုံး
ခံစားစားသောက်ကြသည်ကို တွေ့ကြုံဖူး ကြပါလိမ့်မည်။
စားသောက်ပြင်ဆင်ရာတွင် အရသာအပြင် အမြင်ဆန်းစေရန် မုန့်လာဥ၊
ခရမ်းချဉ်သီး၊ ကြက်သွန်၊ သခွားသီးများကိုပုံဖော်၍ အစားအသောက် ပန်းကန်ကို
ပန်းချီသဖွယ် ပြင်ဆင်ထားပါသည်။ ထို့ပြင် အနံ့မွှေးစေရန် တစ်ခါ တစ်ရံ
ဟင်းပန်းကန်ထဲမှ ပွက်ပွက်ဆူသံဖြစ်စေရန် အရက်ကို မီးတောက်စေ၍
ဟင်းပန်းကန်အောက်တွင် ထားပေးခြင်း၊ နူးညံ့သော အတွေ့အထိပေးစွမ်းနိုင် သော
စားပွဲထိုးမိန်းကလေးငယ်လေးများထားပေးခြင်းဖြင့် အာရုံငါးပါး ခံစားစေပါသည်။
ယင်းအတွက် တန်ရာတန်ကြေး အဖိုးအခများယူသောအခါ လုပ်ငန်းများတွင်
ဧည့်ခံကျွေးမွေးစရိတ်သည် မတန်တဆများပြားပြီး အမြတ်ကို
သွယ်ဝိုက်ထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်။

စရိတ်ချွေတာရေးကိစ္စကို ရေးချပြရလျှင် များစွာကျယ်ဝန်းပြီး သိမ်မွေ့
ခက်ခဲလှပါသည်။ အဓိကအချက်မှာ မိမိတို့လုပ်ငန်းကို မိမိတို့သာ အသိဆုံးဖြစ် ရာ
မည်သည့်စရိတ်က လုပ်ငန်းအမြတ်ရရှိရေးကို အထောက်အကူပြုနိုင်သည်၊
မည်သည့် စရိတ်ကို ချွေတာသင့်သည်၊ မည်သည့် စရိတ်သည် တစ်ဖက်တွင်
ချွေတာသော်လည်း ယင်းသို့ချွေတာသောအကျိုးဆက်ကြောင့် အရောင်းဝင်ငွေ
ထိခိုက်နိုင်သည်ဆိုသော အချက်များကို မိမိတို့ကိုယ်တိုင် စဉ်းစား၍ စရိတ်
လျှော့ချသင့်ပေသည်။

မည်သို့ပင်ဆိုစေ လုပ်ငန်းတစ်ခု ကြီးသည်ဖြစ်စေ၊ သေးသည်ဖြစ်စေ
စီးပွားဖြစ်ထွန်းတိုးတက်၍ ကြွယ်ဝချမ်းသာလိုလျှင် အမြတ်ရှာရပေမည်။

အမြတ်ရှာရာတွင် စရိတ်ကို ချွေတာခြင်းအပြင် နောက်ထပ် အရေးကြီးသော အချက်တစ်ခုမှာ လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးတွင်ရှိသော ပိုင်ရှင်မှအစ အနိမ့်ဆုံး ဝန်ထမ်းအထိ အားလုံးသည် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ကြပြီး ဖောက်သည်များ၏ ကျေနပ်မှုကို ရာနှုန်းပြည့်ရရှိစေရန် ကြိုးပမ်းကြခြင်းသည် လွယ်လွယ်ကူကူနှင့် သေချာသော နည်းလမ်းပင်ဖြစ်ပေသည်။

*

အမြတ်ရရှိနိုင်ရေး အခွင့်အလမ်းများတွင် ရှေ့ဆက်မည့် စီမံကိန်းရှိထားမှ သာ လုပ်ငန်းများသည် အမြတ်ရနိုင်ပေမည်။ များစွာသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ရှင်များသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် မြင့်မားတိုးတက်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ ပြတ်သားရှင်းလင်းသော အကြံဉာဏ်များမရှိကြဘဲ တွေ့ဝေ မိန်းမောနေကြသည်က များပေသည်။ သူတို့သည် နေ့စဉ်တွေ့နေ၊ မြင်နေသော အရေးမပါသည့် အသေးအမွှားကိစ္စများတွင်သာ အချိန်ကုန်နေကြသည်။ အချိန်ယူရမည့် ကိစ္စတွင် အချိန်ယူစဉ်းစားခြင်းမပြုဘဲ အချိန်မယူရမည့် ကိစ္စ များတွင် အချိန်ယူနေကြသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် အချိန် စီမံခန့်ခွဲမှု (Time Management) တွင် အားနည်းနေကြပေသည်။

များစွာသောကုမ္ပဏီများသည် အစိုးရဌာနများ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အတုခိုး၍ 'တင်ပြပါသည်နှင့် ခေတ္တဆိုင်းငံ့ထားပါ' သို့မဟုတ် 'မည်သို့ ဆောင်ရွက်ရမည်ကို အမိန့်ချမှတ်ပါရန်နှင့် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန်' ဟူသော စာနှစ်ပိုဒ်စနစ် (refer and defer system) ကို ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် ဝတ်ကျေဝတ် ကုန်ဆောင်ရွက်နေကြသည်က များပေသည်။ အမှုဆောင်အရာရှိများ တစ်နည်းအားဖြင့် ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲမှုတွင်

လုပ်ကိုင်နေသူများသည် ခွင့် မတောင်းဘဲ ဘာမှမလုပ်တတ်ကြချေ။ အကယ်၍ တစ်ဦးဦးက ဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုသည်များကိုလည်း လက်တွေ့ မဆောင်ရွက်သည်က များပေသည်။

နောက်ဆုံးတွင် ထိပ်ဆုံးရှိပုဂ္ဂိုလ်၏ စားပွဲပေါ်တွင် အမှုတွဲများ စုပုံနေတတ် သည်။ ဤသည်ပင်လျှင် ကျွန်တော့်မှာ အလုပ်တွေရှုပ်နေတာပဲဗျာဟု ဂုဏ်ယူစရာအဖြစ် လွဲမှားစွာ ယူဆနေတတ်ကြသည်။ အချို့သော အရာရှိများ သည် လုပ်ငန်းတွင်း လှည့်လည်ကြည့်ရှုလျှင် စားပွဲပေါ်၌ ဘာမှမရှိ ရှင်းလင်း နေလျှင် အလုပ်လုပ်သည်ဟု အသိအမှတ်မပြုဘဲ စားပွဲပေါ်တွင် အမှုတွဲများ စုပုံရှုပ်ပွနေမှသာလျှင် ထိုဝန်ထမ်းကို အလုပ်များသည်၊ အလုပ်တာဝန်ပီ နေသည်၊ အလုပ်ကြိုးစားသည်ဟု ယူဆကြသည်။ ယင်းယူဆချက်မှာ လွဲမှား သော ယူဆချက်ဖြစ်ပေသည်။ ဤသို့ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးတွင် စားပွဲ၌ အမှုတွဲများ ရှင်းလင်းနေခြင်း၊ အခြားတစ်ဦးတွင်မူ အမှုတွဲများ စုပုံနေလျှင် နှစ်မျိုး ဖြစ်တတ်သည်။ စားပွဲပေါ်တွင် ရှင်းလင်းနေသော ဝန်ထမ်းသည် အလုပ်ကို အကြွေးမထားတတ်သူဖြစ်ပြီး ကျန်တစ်ဦးမှာ အလုပ်ကို အကြွေးထားတတ်သူ ဖြစ်တတ်ပါသည်။ သို့တည်းမဟုတ် လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်တာဝန် ခွဲဝေလုပ်ကိုင် မှု မညီမျှမှု ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နေပါမည်။ ဤသို့သော လုပ်ငန်းမျိုးများသည် တိုးတက်ရန် အလားအလာမရှိတော့၊ ခေတ်စကားနှင့်ပြောရလျှင် ဂိတ်ဆုံး (dead end) ရောက်နေပြီဖြစ်သည်။

ယခုအခါတွင် အချို့သော လုပ်ငန်းကုမ္ပဏီများသည် တစ်ဦးချင်းတာဝန် ယူမှု (Individualism)ထက် စုပေါင်းတာဝန်ယူမှု (collectivism) ကို ပြောင်းလဲ ကျင့်သုံးလာကြသည်။ တကယ့်တကယ် အနှစ်သာရပါပြောင်းလဲလျှင် ကောင်း ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဟန်ပြု collectivism မှာမူ အချိန်ကုန်၊ စရိတ်ကုန်၊ လေကုန်ရုံသာရှိပါသည်။ ဝန်ထမ်း၊ အရာထမ်းတစ်ဦး၏ တစ်နေ့တာ အလုပ် ချိန်၏ ၁/၂၁န့်သည် Meeting တက်နေရသည်ဆိုလျှင် သူ၏ ကုန်ထုတ် စွမ်းအားသည်

အချည်းနှီးသာဖြစ်ပေမည်။

များစွာသောကုမ္ပဏီများတွင် စုပေါင်းခေါင်းဆောင်မှုနှင့်တစ်ဦးချင်း တာဝန်ယူမှုကို ကျင့်သုံးကြသည်။ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်မမှန်သောအခါ စုပေါင်း ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် တစ်ဦးချင်းတာဝန်ယူမှုဖြစ်လာသည်။ အစည်းအဝေး လုပ်လျှင် မြန်မာစံတော်ချိန်ဆိုတာ ၁၅မိနစ်၊ မိနစ် ၃၀ နောက်ကျတတ်သည် က တစ်မျိုး၊ ထွေရာလေးပါး ရောက်တတ်ရာရာတို့က ၃၀ မိနစ်၊ တကယ့် အစည်းအဝေး ကျင်းပ၍ စဉ်းစားကြသောအခါ အဖြေမထွက်လာဘဲ ကဲဗျာ ဒီကိစ္စက လိုပါသေးတယ်၊ နောက်တစ်ပတ်မှပဲ ဆက်ဆွေးနွေးကြတာပေါ့ဟု ရွှေ့ဆိုင်းလိုက်ကြသည်။ ဤသို့ဖြင့် အလုပ်မဖြစ်သော စည်းဝေးပွဲများသည် စီမံခန့်ခွဲရေး ယန္တရားမှ စီးပွားရေးလုပ်နေသော ကုမ္ပဏီများသို့ ကူးစက် လာသည်။

ကျွန်တော်သည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ဦးဆောင်သူအဖြစ် လုပ်ကိုင် ခဲ့စဉ်က အစည်းအဝေး လစဉ်ပြုလုပ်သည်။ အစည်းအဝေးတွင် မိမိပေးလို သော သတင်းအချက်အလက်ကိုပေး၍ မိမိရယူလိုသော သတင်းအချက် အလက်များကိုရယူသည်။ ချက်ချင်းစုပေါင်းဆုံးဖြတ်ရမည့် ကိစ္စကို ချက်ချင်း ဆုံးဖြတ်ခြင်းပြုပါသည်။ အစည်းအဝေးကိုလည်း ရုံးချိန်ပြင်ပတွင် ပြုလုပ် ပါသည်။ အချိန်ကို တတ်နိုင်သမျှ ချွေတာပါသည်။

သို့ရာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၌ လုပ်ကိုင်နေသော အဆင့်မြင့်ဝန်ထမ်း အများစုမှာ Manager များနှင့်မတူဘဲ စာရေးဝန်ထမ်းပုံစံမျိုးဖြစ်နေတတ်ကြ ပါသည်။ မိမိထက် အဆင့်မြင့်သောသူကို မမေးဘဲ၊ မကိုးကားဘဲ မည်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုမျှ မချနိုင်။ ထိုသူတို့ကို ရာထူးအခေါ်အဝေါ်အားဖြင့် မည်သို့ ပင် ခေါ်ဝေါ်သုံးနှုန်းစေကာမူ တကယ်မှာ စာရေးကြီးတစ်ဦးမျှသာဖြစ်ပေ သည်။ ကြာသော် နင်းတို့၏ ပင်ကိုအရည်အချင်းများဖြစ်သည့် ရှေ့ဆောင် ရှေ့ရွက်ပြုခြင်း၊ သင့်လျော်သော အကြံဉာဏ်ပေးခြင်းများ ကွယ်ပျောက် ဆုံးရှုံးရတတ်သည်။

လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် ဌာနကြီးမှူး တစ်ဦးအား သူနှင့်ထိုက်တန်သော ဦးဆောင်မှုကို ပြုခွင့်မပေးခြင်းသည် သူ၏ တန်ဖိုးကို ချလိုက်ခြင်းဖြစ်ပြီး အကြံတုံး၊ ဉာဏ်တုံးဖြစ်စေသည်။ အချို့သော ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲသူများသည် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ၊ ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်အာဏာမှန်သမျှကို မိမိတစ်ဦးတည်းပိုင် ပစ္စည်းကဲ့သို့ မည်သူတစ်ဦး တစ်ယောက်ကိုမျှ ခွဲဝေပေးလိုခြင်း မရှိကြ။ မိမိထံ တင်ပြလာသော အကြံဉာဏ်များကိုလည်း ကျိုးကြောင်းဝေဖန်ပိုင်းခြားခြင်း မပြုကြဘဲ တစ်ချက်လွှတ် ဗီတိုအာဏာနှင့် ပယ်ချလေ့ရှိကြသည်။ အမှန်မှာမူ စီမံခန့်ခွဲမှုတာဝန် တစ်ခုခုယူနေကြသော မန်နေဂျာ အဆင့်ဆင့်တို့သည် လွတ်လပ်ပြီး အမှီခိုကင်းသော လုပ်ဆောင်မှုများကို အတိုင်းအတာ တစ်ခုအထိ ရရှိသင့်ကြပေသည်။

ကုမ္ပဏီကောင်းတစ်ခုသည် ရှေ့ကို အမြော်အမြင်နှင့် ကြည့်မြင်တတ်ပြီး မိမိလက်အောက်ရှိ အဆင့်ဆင့်သော မန်နေဂျာနှင့်ဝန်ထမ်းတို့ကို သူတို့၏ အဆင့်နှင့် ညီမျှသော ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေး၍ လုပ်ငန်းကို တစ်တပ် တစ်အား တည်ဆောက်သူများဖြစ်စေရန် အခွင့်အလမ်းကို ဖန်တီးပေးရပါမည်။ အောင်မြင်သော ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင် စိတ်ဓာတ်ခွန်အားမြင့်မား၍ မိမိတာဝန် ယူရသည့်ဌာနကို ရဲရဲရင့်ရင့် တာဝန်ယူနိုင်သူများ လိုအပ်ပါသည်။ လူပျော့ လူညံ့များ မရှိသင့်ပါ။ အထူးသတိပြုရမည့်အချက်မှာ ပုဂ္ဂလိက လုပ်ငန်း ကုမ္ပဏီများသည် အစိုးရစီမံခန့်ခွဲမှုယန္တရားနှင့် မတူညီဟူသောအချက် ဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီများကို စီမံခန့်ခွဲရာတွင် ဗျူရိုကရေစီစနစ်ကို မည်သည့် အခါမျှ မကျင့်သုံးသင့်ပေ။ အကယ်၍ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ဗဟိုမှချုပ်ကိုင်ထားလျှင် ထိုကုမ္ပဏီသည် တဖြည်းဖြည်း ကျဆင်း ပြီး အမြတ်လည်း တဖြည်းဖြည်း နည်းသွားပေလိမ့်မည်။

စီမံခန့်ခွဲမှုကောင်းသော ကုမ္ပဏီသည် ထိပ်ဆုံးတွင် သဘောထားပြည့်ဝ၍ ပညာဉာဏ်နှင့်ပြည့်စုံပြီး အတ္တမလွန်ကဲသော

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးရှိရန် လိုပါသည်။ သူသည် သူ၏ လက်အောက်တွင် အရည်အချင်းပြည့်ဝသော သူများကို ရွေးချယ်တာဝန်ပေး တတ်ရပါမည်။ တာဝန်ပေးထားသော သူများကို အထိုက်အလျောက် လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်း၊ တင်းကျပ်သော သံမဏိစည်းမျဉ်းများ နှင့် ချည်နှောင်မထားဘဲ အလိုက်အထိုက် အခြေအနေ အချိန်အခါကိုလိုက်၍ ပြောင်းလဲလုပ်ဆောင်တတ်ခြင်း (flexible) နှင့် သူ၏ တိုးတက်မှု အခွင့်အလမ်းကို ပေးထားရပါမည်။

လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ခြင်း (Action) ကသာ ပဓာနကျ ပါသည်။ စိတ်ကူးယဉ် အတွေးခေါင်နေခြင်းသည် လက်တွေ့အလုပ်မဖြစ်ပါ။ အောင်မြင်သောလုပ်ငန်းများကိုကြည့်ပါက ဆုံးဖြတ်ရသူများက ဦးဆောင် နေသည်ကို တွေ့ရပါမည်။ အလားတူပင် မအောင်မြင်သော လုပ်ငန်းများကို ကြည့်လျှင် မည်သည့်အလုပ်ကိုမဆို ရွှေ့ဆိုင်းတတ်သူများ (postpowers) များ ဖြစ်နေသည်ကို တွေ့ရပါလိမ့်မည်။ ယနေ့ ကမ္ဘာကြီးသည် အလျင်အမြန် ပြောင်းလဲနေတတ်လေရာ လွန်ခဲ့သောနှစ်က ကောင်းသည်ဆိုသော ကိစ္စများ သည် ယနေ့ကောင်းချင်မှကောင်းပေလိမ့်မည်။ စီးပွားရေးလောကကြီးတွင် အတွေးအခေါ်သစ်များ အစဉ်အမြဲ ထည့်သွင်းပေးနေရပါမည်။ ယင်းအတွေး အခေါ်သစ်များကို အဆက်မပြတ်လေ့လာ၍ အသုံးကျမည်ထင်လျှင် မဆိုင်း မတွ အကောင်အထည်ဖော် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ရပါမည်။

များသောအားဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ရာတွင် အတွေးအခေါ်၊ အကြံဉာဏ်များသည် သမားရိုးကျမှ ခွဲထွက်ခြင်းမရှိဘဲ ပြောင်းလဲနေသော ကမ္ဘာကြီးကို မျက်စိနောက်စရာ၊ စိတ်ရှုပ်စရာကောင်းသည်ဟု ယူဆလျက် မိမိ၏ သမားရိုးကျ လုပ်ငန်းအပေါ်တွင်သာ အာရုံထားနေလျှင် ထိုခေါင်းဆောင် မျိုးသည် ပိုးစုန်းကြူးမျှသာ ဖြစ်ပါသည်။ ပိုးစုန်းကြူးသည် တောက်ပသော်လည်း ဉာဏ်မရှိ၊ ထို့ကြောင့် တောနက်ထဲတွင် သူ့ရှေ့ မီးအလင်းကို နောက်မှာထားပြီး

တောနက်ထဲတွင် တဝဲလည်လည် ရှိနေဘိသကဲ့သို့သာတည်း။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးသည်ဖြစ်စေ၊ သေးသည်ဖြစ်စေ ပိုနေမြဲ ကျားနေမြဲ (Status Quo) မှ ဖောက်ထွက်ခြင်းမပြုဘဲ အချိန်အခါ အခြေအနေ မည်သို့ပင် ပြောင်းလဲနေသော်လည်း ဆန်းသစ်တီထွင်မှုမရှိလျှင် သူတို့သည် လမ်းပြ လက်နှိပ်ဓာတ်မီးကို ပြောင်းပြန်ကိုင်၍ လမ်းလျှောက်သကဲ့သို့သာ ဖြစ်ပေမည်။ ကျွန်တော်တို့ အရှေ့တိုင်းသားများ၏ အစွဲအလမ်းတစ်ခုမှာ မိဘရိုးရာ လက်ငုတ်လက်ရင်းကို သားသမီးက ဆက်ခံရမည်ဟူသော အယူအဆဖြစ် ပါသည်။ လက်ငုတ်လက်ရင်းကို ဆက်ခံသည်မှန်သော်လည်း ယင်း လက်ငုတ် လက်ရင်းအလုပ်ကိုပင် ဆန်းသစ်တီထွင်သော စိတ်ကူးစိတ်သန်းများ ပေါင်းစပ် လုပ်ကိုင်လျှင် ထူးခြားအောင်မြင်သော အကျိုးအမြတ်အများဆုံးရသော လုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်လာပါမည်။

ထို့ကြောင့် အမြတ်ရရှိနိုင်ရေးအခွင့်အလမ်းတစ်ရပ်မှာ သမားရိုးကျ လုပ်ငန်းများတွင် နစ်မွန်းမနေဘဲ ရှေ့ကိုမျှော်တွေး၍ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများကို လက်တွေ့ကျကျ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်သော အခြေအနေကောင်းများ ဖန်တီးပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။

*

အခန်း(၃)

အချို့သောသူများသည် နှစ်ပေါင်းများစွာကပင် မှားယွင်းသော အယူအဆ ကို လက်ခံကျင့်သုံးမှတ်ယူလာခဲ့ကြသည်။ ယင်းအချက်မှာ 'အလုပ်တစ်ခုကို ကောင်းစွာပြီးမြောက်လိုလျှင် ကိုယ်ကိုယ်တိုင်လုပ်ပါ'ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ သာမန် အားဖြင့်ကြည့်လျှင် ဤအဆိုသည် မှန်သည်ဟုထင်မှတ်ဖွယ်ရာဖြစ်သည်။ လူအများစုသည် ဤအဆိုအမိန့်အတိုင်း အလုပ်တစ်ခုကို အောက်ခြေသိမ်းမှ အစ အားလုံးတစ်ဦးတည်းလုပ်ကြသည်။ တချို့သောအလုပ် အစိတ်အပိုင်း တို့ကို မိမိလက်အောက်ရှိ လက်ထောက်များ၊ အတွင်းရေးမှူးများက ပို၍ ကျွမ်းကျွမ်းကျင်ကျင်လုပ်နိုင်ကြသည်။ သို့တိုင်အောင်ပင် မိမိကိုယ်တိုင်လုပ် ရမှ ကျေနပ်ကြသူများရှိကြသည်။ ထိုသူတို့သည် မိမိကိုယ်တိုင်လုပ်ရမှ အမှန်တကယ် ပြီးမြောက်အောင်မြင်နိုင်သည်ဟု ထင်မှတ်မှားနေကြပေသည်။

သို့ရာတွင် ယင်းအယူအဆသည် လူပေါင်းများစွာကို စည်းရုံးရေးမှူး ကောင်းများ ဖြစ်မလာစေရန် အဟန့်အတားပြုနေသည်။ မိမိလက်အောက် ဝန်ထမ်းတစ်ဦး လုပ်နိုင်သောအလုပ်ကို သင့်တော်သော သူအား လုပ်ကိုင် စေလျှင် မိမိ၌ လည်း အလုပ်မများ၊ အချိန်ပိုထွက်လာကာ အရေးကြီးသော စီမံခန့်ခွဲမှုကိစ္စရပ်များကို ဆောင်ရွက်နိုင်ပေမည်။ အဖွဲ့အစည်းများတွင် လိုက်နာသင့်သော စည်းကမ်းချက်တစ်ခုမှာ မိမိလက်အောက်ငယ်သားလုပ် နိုင်သောအလုပ်ကို လက်အောက်ငယ်သားကိုသာခိုင်းစေ၍ ကိုယ်တိုင် ဝင်ရောက် မလုပ်သင့်ပေ။ ရာထူးတာဝန်ကြီးသူသည် ကြီးကျယ်သော အလုပ် ကိုသာ လုပ်ရမြဲဖြစ်၍ ရာထူးငယ်သူသည် တာဝန်နည်းသော အလုပ်ကို လုပ်ကြမှသာ လူမှန်၊ နေရာမှန်ဖြစ်ပေမည်။

ကျွန်တော်ငယ်စဉ်က လှည်းတန်းတွင် နေစဉ် မနက်ပိုင်း မြို့ထဲသို့ ကျူရှင် ပြရန်သွားတိုင်း လှည်းတန်းဈေးကိုဖြတ်၍ သွားရသည်။ ဈေးရှေ့ရှိ

ကားရပ်ရန် နေရာတွင် ရပ်ထားသောကားများပေါ်၌ ကျွန်တော် အထင်တကြီး
လေးစား သော အရာရှိကြီးများသည် ဒရိုင်ဘာခုံတွင်ထိုင်လျက် ပုတီးစိတ်ခြင်း၊
ဆေးလိပ် ဖွာနေခြင်းများကို တွေ့ရတတ်ပါသည်။ ဇနီးသည်
ဈေးဝယ်သည်ကိုလိုက်ပို့၍ စောင့်ဆိုင်းနေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ
သူတို့ကိုအားကျမိသလိုလိုဖြစ် ပါသည်။ သူတို့မှာတော့ ဇနီးသည်ကို
အထောက်အကူပြုနိုင်ကြပါပေသည်။ ငါ့မှာတော့ အလုပ်ပဲ လုပ်နေရသည်။
ငါသည်လည်း ဝန်ထမ်းဘဝတွင် ရှိနေပါ က ဤသို့သောအချိန်မျိုးတွင် သူတို့လို
ဇနီးသည်ကို ကားမောင်းပို့ရသော် ကောင်းလေစွဟု စိတ်ကူးယဉ်ခဲ့မိဖူးပါသည်။

သို့ရာတွင် ထိုသူတို့သည် အသက် ၆၀ ပြည့်ပြီး ရာထူးမှ အနားယူသော
အခါ စီးပွားရေး ဘာမှမလုပ်တတ်တော့သဖြင့် နောက်ဆုံး ဒရိုင်ဘာကိုပင်
လစာမပေးနိုင်တော့ဘဲ ကိုယ်တိုင်အချိန်ပြည့် ဒရိုင်ဘာဘဝနှင့် နေကြရတော့
သည်ကို တွေ့ရသောအခါ တစ်ချိန်က စိတ်ကူးယဉ်ခဲ့မိသည်ကို များစွာရှက်မိ
ပါသည်။ စွမ်းဆောင်အား မြင့်မားနေသောအချိန်တွင် စွမ်းဆောင်နိုင်၊
စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိပါလျက် ကားမောင်းသည့်အလုပ်ကို တခုမင်မင်လုပ်နေ လျှင်
အမြတ်ဝင်ငွေရနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများ တွေးတောကြံဆခြင်း မပြုနိုင် တော့ဘဲ
အချိန်ရှုံးသွားစေနိုင်သည်။

လုပ်ငန်းကြီးများကို ဦးစီးခေါင်းဆောင်လုပ်နေကြသူများသည် ပုံမှန်လုပ်
ရိုးလုပ်စဉ်အလုပ်များမှ လွတ်ကင်းချိန်ရှိရန် အရေးကြီးလှပေသည်။ ထိုထိုသော
အသေးအမွှားအလုပ်များကို မိမိလက်အောက်ဝန်ထမ်းများအား တာဝန်
ပေးထားခြင်းအားဖြင့် အားလပ်သောအချိန်များတွင် ပိုမိုအရေးပါသော ကိစ္စ
ရပ်များအတွက် စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ချိန် ပိုမိုရရှိစေပြီး မိမိလုပ်ငန်းကို ကောင်းသည်
ထက်ကောင်းစေရန်၊ တိုးတက်သည်ထက် တိုးတက်စေရန် ဆောင်ရွက်နိုင် ပေမည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် မိသားစုအများစုသည် မိသားစုပိုင်လုပ်ငန်းကို မိသားစု
ဝင် အားလုံးက လုပ်ကိုင်သောအလေ့အထရှိကြသည်။ ရုတ်တရက်ကြည့်လျှင်

မိသားစု စည်းစည်းလုံးလုံး တက်ညီလက်ညီလုပ်ကိုင်နေရသည်ဟု ထင်ရဖွယ် ရှိသော်လည်း မိသားစုတိုင်းသည် စွမ်းအားပြည့်ဝငွေ မရှာဖွေနိုင်ဘဲ မိသားစု ဝင် အားလုံးလိုလို လစ်ဟင်းချိန်များ အများအပြားရှိနေသည်ကို အမှုမဲ့ အမှတ်မဲ့ ဖြစ်တတ်ကြပါသည်။ ထိုပုံစံမျိုးလုပ်ကိုင်သောလုပ်ငန်းများသည် တိုးတက်မှုမရှိဘဲ ဖြစ်နေတတ်ပါသည်။ ဤပုံစံမျိုးကိုပြင်ဆင်ရန် လိုအပ် ပါသည်။

တစ်ဦးတည်းလုပ်မည့်အစား လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့်တာဝန်ယူမှု လက်အောက် သို့ အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ခွဲဝေပေး၍ မိမိက စီမံခန့်ခွဲမှုကို ပြုကြသည့် ပုံစံသို့ ပြောင်းလဲရပါမည်။

တစ်ခါက ကျွန်တော်သည်မြို့တစ်မြို့သို့သွားစဉ် ကျွန်တော်နှင့်ရင်းနှီးသော ကျွန်တော့်ဦးလေးအရွယ် မိတ်ဆွေတစ်ဦး အိမ်သို့ အလည်ရောက်ရှိသွား ပါသည်။ ထိုမိတ်ဆွေဦးလေးသည် အသက်အရွယ် ၆၀ ကျော်၊ ၇၀ နီးပါးရှိသော် လည်း ကျန်းမာသဖြင့် လုပ်ငန်းများကို သူကဦးဆောင်၍ လုပ်ကိုင်နေရာ ကျွန်တော်နှင့်ရွယ်တူ သူ၏ သားမှာ ဖခင်ကိုမှီခို၍ ဖခင်ခိုင်းသည့် ရေနွေးကြမ်း ယူခြင်း၊ ကော်ဖီခွက်လာချခြင်းတို့ကိုသာလုပ်၍ ကျွန်တော်နှင့်သူ့ဖခင် ပြောနေ သော စကားပိုင်းကို ကလေးငယ်တစ်ဦးသဖွယ် နားထောင်ရုံနားထောင် နေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အကယ်၍ သာ ထိုသူကို လုပ်ငန်းတစ်ခုခွဲပေး၍ ဦးဆောင်လုပ်ကိုင်စေမည်ဆိုလျှင် ထိုမိတ်ဆွေတို့၏ စီးပွားရေးမှာ အပြန်ကျယ် ၍ ပိုမိုတိုးတက်နိုင်မည်ကို မှန်းဆမိပါသည်။ ထိုသူသည်လည်း ဦးဆောင် စီမံခန့်ခွဲသူတစ်ဦးအဖြစ် ဖွံ့ဖြိုးလာမည်ဟု ယုံကြည်ထားပါသည်။

ထိုခရီးမှပြန်လာပြီးနောက် ကျွန်တော်သည် ကျွန်တော့်အလုပ်ကို သားကြီး ဖြစ်သူအား လွှဲပြောင်းခေါင်းဆောင်စေပြီး ကျွန်တော်က နောက်လိုက်သဖွယ် ပြန်နေရာယူထားပါသည်။ ပိုနေသောအချိန်တွင် စာရေးခြင်း၊ စာဖတ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းသစ်တစ်ခုကို ကြံစည်ခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်သည်ကို မျက်မြင်ကိုယ်တွေ့ ကြုံရပါသည်။ အကယ်၍ လူတစ်ဦးကသာ ဦးဆောင်လုပ်ကိုင်၍

ကျန်လူများ က ထိုသူ၏ ဦးဆောင်မှုကို နာခံလျက် လက်အောက်ငယ်သားအဖြစ်သာ လုပ်နေခဲ့လျှင် မမျှော်လင့်ဘဲ ထိုဦးဆောင်လုပ်ကိုင်သူ သေဆုံးသွားပါက လုပ်ငန်းပျက်စီးပြီး ကျန်ရစ်သူများမှာလည်း မလုပ်တတ်၊ မကိုင်တတ်ဖြစ်ကာ နောက်ဆုံး စီးပွားပင် ပျက်တတ်ပါသည်။

ယခင်က ကျွန်တော်လည်း ထိုမှားယွင်းသော အယူအဆရှိခဲ့ဖူးပြီး ငါရှိမှ၊ ငါလုပ်မှဟု ထင်တစ်လုံးနှင့်နေခဲ့သူဖြစ်ပြီး သားသမီးများ အိမ်ထောင်ကျပြီး သည့်တိုင် မခွဲမခွာစေဘဲ မိမိ၏ အရိပ်အောက်တွင်ပင် နေစေခဲ့ပါသည်။ တစ်ခါသော် ကျွန်တော့် ညီမကဲ့သို့ ချစ်ခင်လေးစားသော ဒေါ်ကေသီရှိန် (AFXB) နှင့် မိသားစုအကြောင်း ပြောမိကြသည်။ သူမက ဆရာအခုလို လုပ်နေ ရင် ဆရာမရှိတော့ရင် ဆရာသားသမီးတွေ ဘယ်လိုနေထိုင်ကြမလဲဆိုတာ တွေးကြည့်ဖို့ သူမ၏ မိတ်ဆွေတစ်ဦး အဖြစ်အပျက်ကို ပြောပြခဲ့ပါသည်။ ဒီတော့မှ သတိတရားရကာ သားသမီးများကို အိမ်ခွဲနေစေပြီး စီးပွားခွဲလုပ်ကိုင် စေပါသည်။ ထူထူထောင်ထောင် မဖြစ်ကြသေးသော်လည်း သူတို့ခြေထောက် ပေါ် သူတို့ရပ်နိုင်သော အခြေအနေတစ်ခုသို့ ရောက်တော့မှ တော်ပါသေးရဲ့ဟု တွေးမိပါသည်။

စွမ်းရည်ပြည့်ဝသည် (Efficiency) ဆိုသည်မှာ စွမ်းအင်(Energy) အနည်းဆုံး သုံး၍ အမြတ်အများဆုံးရအောင် ဆောင်ကြဉ်းနိုင်မှုကို ဆိုလို ပါသည်။ ဤသို့ဖြစ်ရန်မှာ အတွေးအခေါ် (Thought) လိုပါသည်။ အတွေး အခေါ် မကောင်းလျှင် စွမ်းရည် ပြည့်ဝမှုလည်းမရှိ၍ တိုးတက်မှုလည်းရှိတော့ မည် မဟုတ်ပါ။ မဆုတ်မနစ် ဇွဲလုံ့လရှိရမည်ဆိုရာ၌ လည်း နည်းဟောင်း လမ်းဟောင်းများ၊ ခေတ်လွန်နေသောစက် ကိရိယာများ၊ လေ့ကျင့်သင်တန်း မပေးထားသော အလုပ်သမားများကိုသာသုံး၍ မဆုတ်မနစ် လုံ့လပြုနေလျှင် ရသင့်သလောက် အမြတ်နှင့်သာ တင်းတိမ်နေကြရပေမည်။

အမြတ်များများရနိုင်ရန် မဆုတ်မနစ် ဇွဲကောင်းရုံနှင့်မပြီးဘဲ

အချိန်အားရ တိုင်း တွေးတောကြံဆနေရန်လိုပါသည်။ အမြတ်များများရနိုင်ရန်မှာ လေ့လာ ဆည်းပူးမှု (Learning)၊ တွေးတောမှု (Thinking)နှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု (Managing) တို့ လိုအပ်ပါသည်။ ကျွန်တော်သည် မကြာသေးမီရက်များက မကွေးမြို့သို့ ခေတ္တ ရောက်ခဲ့ရာတွင် မကွေးမြို့သည် ကျွန်တော်တာဝန်ထမ်းစဉ်က လွန်ခဲ့သော ၃၅ နှစ်နှင့် လုံးဝခြားနားလောက်အောင် တိုးတက်ပြောင်းလဲနေသည်ကို တွေ့ရ ပါသည်။ ကျွန်တော်နေခဲ့စဉ်က သူဌေးကြီးများ၊ လုပ်ငန်းရှင်ကြီးများသည် ကွယ်လွန်သူက ကွယ်လွန်၊ ကျန်ရစ်သူကလည်း အိုမင်း၍ နေကြပေပြီ။ ထူးခြားသည်မှာ 'ကောင်းမွန်'ဟူသော လုပ်ငန်းအမည်သည် မကွေးမြို့တွင် အတော် ကျယ်ပြန့်ထင်ရှားနေပေသည်။ ကောင်းမွန်အထူးကုဆေးခန်း၊ ကောင်းမွန်ရေသန့်စက်ရုံ၊ ကောင်းမွန်ကုန်တိုက်ဟူ၍ တွေ့ရသည်။

တအံ့တဩနှင့် ကျွန်တော်က စပ်စုရာ ကျွန်တော့်တပည့်များ ပြောပြချက် အရ တစ်နယ်မှလာသော သူတစ်ဦးဖြစ်၍ အစပိုင်းတွင် လက်ဖက်ရည်ဆိုင် လေးနှင့် အစပျိုးရာမှ နှစ်ပေါင်း ၂၀ ခန့်အကြာတွင် ယခုကဲ့သို့ အောင်မြင်သော လုပ်ငန်းမျိုးစုံ ပိုင်ရှင်ကြီးဖြစ်လာသည်ဟုဆိုသည်။ ထိုကုမ္ပဏီတွင် လုပ်ကိုင် နေသော ကျွန်တော့်တပည့်က ကန်တော့၍ ပါလာသော မုန့်ထုပ်ကို ဖြေစားရာ တွင် နှမ်းပြစ်၊ မြေပဲယိုစသော ရှေးကပင်ရှိခဲ့သည့်မုန့်များကို နိုင်ငံတကာ စံချိန်မီထုပ်ပိုး၍ လှပပြီး စားချင့်စဖွယ် တွေ့ရပါသည်။ ထိုသူတွင် ဧကန်အမှန် အရည်အချင်းရှိသည်ဟု ကျွန်တော် ကောက်ချက်ချမိပါသည်။ ယင်းမှာ အတွေးအခေါ်၊ သင်ယူလေ့လာမှု၊ ဆန်းသစ်တီထွင်မှု၊ ဖန်တီးတတ်မှုနှင့်စီမံ ခန့်ခွဲမှု ကောင်းများပင်ဖြစ်ပါသည်။ မကွေးမြို့တွင် ထိုသို့ ထူးခြားအောင်မြင် နေသော လုပ်ငန်းများ၊ ရန်ကုန်ရှိ ကုန်တိုက်များနှင့်မခြား ခမ်းနားသော ကုန်တိုက်များကို တွေ့မြင်ရသည်မှာ ရှေးရိုးဆန်သော မိုးခေါင်ရေရှားဒေသမှ အညာသူ ညိုမများအကြားတွင် ဖြူဖွေးလှပကြော့ရှင်းသော မိုဒယ်မိန်းကလေး တစ်ဦးကို မြင်လိုက်ရသကဲ့သို့ဖြစ်နေပါသည်။

သြော်၊ အမြတ်ရရှိရေး ကြိုးပမ်းရာတွင် အခွင့်အလမ်းတစ်ခုရရှိရန်မှာ လေ့လာသင်ယူမှု၊ တွေးတောကြံဆဖန်တီးတီထွင်မှု၊ စီမံခန့်ခွဲမှုတို့သည် မရှိ မဖြစ် လိုအပ်ချက်များပါတကားဟု သဘောပေါက်နားလည်မိပါတော့သည်။

*

အမြတ်ရရှိရေးဟုဆိုရာတွင် ရနေကျ အမြတ်ရရုံနှင့် ကျေနပ်မနေဘဲ မိမိ၏ လုပ်ငန်းကို တိုးတက်အောင်၊ အမြတ်ရသည်ထက်ရအောင် ကြိုးပမ်း ကြရပေမည်။ လုပ်ငန်းသေးသေးလုပ်သူက လုပ်ငန်းကြီးကြီးဖြစ်အောင် ချဲ့ထွင် ရမည်။ လုပ်ငန်းကြီး တစ်ခုလုပ်နိုင်သူက နောက်ထပ်လုပ်ငန်းသစ်များကို ချဲ့ထွင်နိုင်ရပေမည်။ ဤသို့ ချဲ့ထွင်နိုင်ရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေ သူများသည် အစဉ်အမြဲ သင်ယူခြင်း၊ တွေးတောကြံဆခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်နေကြရပေမည်။

အစဉ်အမြဲ သင်ယူခြင်းဆိုသည်မှာ စာဖတ်ခြင်း အလေ့အထကို အဓိက ရည်ညွှန်းပါသည်။ မိမိလုပ်ငန်းနှင့်တိုက်ရိုက် ပတ်သက်သော စာများသာမက မိမိလုပ်ငန်းနှင့်သွယ်ဝိုက်ပတ်သက်သောစာများကိုလည်း ဖတ်ရှုလေ့လာ ဆည်းပူးသင့်ကြပေသည်။ လူအများစုသည် ကျောင်းသားဘဝတွင် ကျောင်းစာ ကို ဖတ်ရမည်ဟု ယေဘုယျလက်ခံထားကြသည်။ ကျောင်းပြီး၍ ဘွဲ့ရလျှင် စာဖတ်ရန်မလိုတော့ဟု ယူဆတတ်ကြသည်။ ကျောင်းသားဘဝ တွင်ပင် ကျောင်းသင်ခန်းစာများကို အကုန်မဖတ်လိုကြ။ စာမေးပွဲတွင်မေးမည့် မေးခွန်း ၏ အဖြေလောက်ကိုသာ မဖြစ်မနေ ဖတ်လိုကြပေသည်။

အချို့သောသူများက 'အားအား ယားယား စာတွေဘာတွေ မဖတ်နိုင်ပါ ဘူးကွာ၊ အလုပ်လုပ်ရတာ နဲ့ယားတာတောင် ထုံးတို့ထားရတယ်'ဟု ပြောလေ့

ရှိကြသည်။ စာမဖတ်၊ မလေ့လာ၊ မဆည်းပူးဘဲနှင့် မိမိအလုပ်ခွင်တွင် နေ့စဉ် အလုပ်များ၌ သာ နစ်မွန်းနေကြမည်ဆိုလျှင် တိုးတက်မှုအခွင့်အလမ်းကို ဆုံးရှုံးစေမည် ဧကန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်တော်သည် တစ်ချိန်က တိုင်းအဆင့်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများကို လေးစားယုံကြည်ခဲ့ဖူးသည်။ သူတို့နှင့် ဆက်ဆံရာတွင် ရိုးဖြောင့်မှု၊ မာနမရှိမှုတို့ကို ကြုံတွေ့ရသောအခါ ထိုသူများ တိုင်းပြည်နှင့်ချီ၍ စီမံခန့်ခွဲရာတွင် ကောင်းကျိုးချမ်းသာရလိမ့်မည်ဟု ထင်မှတ်ခဲ့ဖူးသည်။

တစ်နေ့သောအခါ ထိုတိုင်းအဆင့်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးတစ်ဦးကို ဂါရဝပြုတွေ့ဆုံ ရန် အခြေအနေဖန်တီးလာသဖြင့် ကျွန်တော် ရေးသားထုတ်ဝေထားသော ဘဏ်အကြောင်း၊ ငွေအကြောင်း စာအုပ်ကို လက်ဆောင်အဖြစ်ပေးခဲ့သည်။ သူက ဘာစာအုပ်လဲဗျဟုမေးသောအခါ ကျွန်တော် ရေးသားထားသော ဘဏ် အကြောင်း၊ ငွေအကြောင်း ဆောင်းပါးများဖြစ်ပါသည်ဟုဖြေရာ 'ကျွန်တော်က စာမဖတ်ဘူးဗျ၊ စာဖတ်ချိန်လည်း မရပါဘူးဗျာ'ဟု ရုတ်ခြည်းပြောလိုက်ရာ ထိုခဏမှာပင် ယခင်က အထင်တကြီးရှိခဲ့သော ကျွန်တော်၏ အထင်ကြီးစိတ် များသည် တစ်မဟုတ်ချင်း ပျောက်ကွယ်သွားပြီးတို့တော့ ဒုက္ခပါပဲဟု တွေးတော မိတော့သည်။

စာမဖတ်၊ မလေ့လာ၊ မဆည်းပူးသော လူတစ်ဦး၏ လက်ထဲတွင် ငွေရှိလျှင် ယင်းငွေသည် တိုးပွားဖွယ်မမြင်၊ စာမဖတ်သူလက်ထဲတွင် လုပ်ငန်းရှိလျှင် ထိုလုပ်ငန်းသည် ကြီးပွားတိုးတက်ဖွယ်မမြင်၊ စာမဖတ်သူ လက်ထဲတွင် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ကံကြမ္မာရှိလျှင် ထိုလူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ကံကြမ္မာသည် ကောင်းနိုင်ဖွယ်ရာမရှိပေ။

စာဖတ်ရုံဖြင့် မပြီးသေး။ စာမှရရှိသော ဗဟုသုတကို တွေးတောကြံဆ စဉ်းစား(Thinking)လုပ်ရပေမည်။ မည်သည့် ဘာသာရပ်မဆို လေ့လာ လေ့လာ သင်ယူစရာ တစ်ပုံတစ်ပင် ကျန်လေလေဟုသိလာရသည်။ လုပ်ငန်း နယ်ပယ်တစ်ခုတွင် ဦးဆောင်သူတစ်ဦးဖြစ်လိုပါက မိမိတို့၏ ယှဉ်ပြိုင်ဘက်များ

ထက် ပို၍ သိနေရမည်ဖြစ်သည်။ လူတို့၏ ဘဝသည် တိုတောင်းသလောက် လေ့လာသင်ယူစရာများမှာ မကုန်နိုင်လောက်အောင် များပြားလှပေသည်။ လေ့လာသင်ယူလေလေ ပို၍ သိလေလေ၊ ပို၍ ဆန်းသစ်တီထွင်နိုင်လေလေ လုပ်ငန်းကို အောင်မြင်သည်ထက် အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်လေလေ ပင်ဖြစ်ပါသည်။ မိမိကိုယ်မိမိ ပြည့်စုံပြီဟု ကျေနပ်သွားသောနေ့သည် မိမိဘဝ တိုးတက်မှုများ ရပ်တန့်သွားသောနေ့ပင်ဖြစ်ပါသည်။ လေ့လာသင်ယူမှုတွေ၊ တွေးတောကြံဆမှုများ ရပ်တန့်သွားသောနေ့သည် ဦးနှောက်သေသွားသည်နှင့် မခြား အမှန်၊ အမှား ခွဲခြားနိုင်စွမ်းမရှိတော့ချေ။

တစ်ခါတစ်ရံတွင် လူ၏ သဘာဝ အရ အမှားအယွင်းရှိတတ်သည်။ အမှား တစ်ကြိမ်ကြုံလိုက်သည်နှင့် စိတ်ပျက်လက်လျှော့ကာ မိမိ၏ လေ့လာသင်ယူမှု၊ တွေးတောကြံဆမှုများကို ရပ်ဆိုင်းလျှင် မိမိလုပ်ငန်းသည်လည်း တိုးတက် ဖွယ်ရာ အလားအလာမရှိတော့ပေ။ တက်ကြွမှု၊ စိတ်ဝင်စားမှုနှင့် ကိုယ့်ကိုယ် ကိုယ်ယုံကြည်မှုတို့ဖြင့် လုပ်ငန်းကိုစခဲ့ကြသော်လည်း မည်သူမဆို အမှား တစ်ခုခုကို ကြုံတွေ့ကြရစမြဲဖြစ်ပေသည်။ ယင်းအမှားကို သင်ခန်းစာအဖြစ် ယူ၍ ပြင်စရာရှိလျှင်ပြင်ပြီး ရှေ့လမ်းကို ဆက်လျှောက်ကြရပေမည်။ အမှား ကြုံလိုက်သည်နှင့် နောက်ထပ်မှားမှာ စိုး၍ ဆုံးရှုံးနစ်နာနိုင်ခြေကို တာဝန်မယူ ရင်မဆိုင်ရဲတော့လျှင် တိုးတက်မှုကို ရနိုင်မည်မဟုတ်ချေ။

လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ရာတွင် တွေ့ကြုံရသော အမှားများနှင့်ပတ်သက်၍ အချက်ငါးချက်တင်ပြရန်ရှိပါသည်။ ပထမအချက်မှာ ဖန်တီးတီထွင်နိုင်စွမ်း မရှိသော်လည်း ရည်ရွယ်ချက်ပြင်းထန်သောသူများသည် အမှားကို လုံးဝ ရှောင်ရှားလိုကြသည်။ မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်မျှ ပထမဆုံးလုပ်ငန်း လုပ်ချိန်တွင် အမြဲမှန်မှန်ကန်ကန် လုပ်နိုင်ကြမည်မဟုတ်ချေ။ အမှားတစ်ခုခု ကို ကြုံတွေ့ရသည်မှာ သဘာဝ ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်တိုင်း တွေ့ကြုံရ တတ်သည့် အမှားတစ်ခုမှာ ဝန်ထမ်းမှားယွင်းခန့်ထားမိခြင်း၊ အာမခံစာချုပ်များ

မှားယွင်းဝယ်ယူမိခြင်းဖြင့် ငွေကြေးဆုံးရှုံးမှုရှိတတ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် လုပ်ငန်းပျက်စီးနိုင်လောက်သည်ထိ မထိခိုက်နိုင်ချေ။

ဒုတိယအချက်မှာ မှားခဲ့သောအမှားများကို သင်ခန်းစာအဖြစ် မှတ်ယူ တတ်လျှင် ရှေ့ဆက်ရမည့်ခရီးအတွက် ယင်းအမှားသည် အထောက်အပံ့ အကူအညီဖြစ်စေပါသည်။ မှားသည်နှင့် နောက်ဆုတ်ရန် မလိုအပ်ချေ။ သို့ရာ တွင် တစ်ခါမှားပြီးသော အမှားမျိုး နောက်တစ်ကြိမ်မမှားဖို့ အရေးကြီးပါသည်။ အမှားတိုင်းတွင် ယူတတ်လျှင် သင်ခန်းစာယူစရာရှိတတ်ပါသည်။ သိပ္ပံပညာ ရှင်များ၊ တီထွင်သူများသည် အောင်မြင်မှုမရရှိမီ အမှားများစွာ ကြုံတွေ့ရတတ် သည်မှာ ဖြစ်မြဲဓမ္မတာဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအမှားများသည်ပင် သူတို့လိုချင်သော အဖြေရရန်အတွက် လှေကားထစ်များသဖွယ် မှတ်ယူတတ်ကြပါသည်။

အမှားတစ်ခုသည် လုပ်ငန်းလက်တွေ့အကောင်အထည်မဖော်မီ သင်ခန်း စာများ ပေးတတ်ပါသည်။ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုလိုအပ်မှုကို သတိပေးသကဲ့သို့ ဆောင်ကြဉ်းတတ်ပါသည်။ အမှားအများစုသည် ကျွမ်းကျင်မှုအားနည်းခြင်း၊ ပညာဗဟုသုတအားနည်းခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်သောသူသည် စိတ်ဆတ်သောအားနည်း ချက်တို့ကြောင့်ဖြစ်တတ်ပါသည်။ ပညာဗဟုသုတများဆည်းပူးရပါမည်။ ကြိမ်ဖန်များစွာ လေ့လာဆည်းပူးလျှင် ကျွမ်းကျင်လာတတ်ပါသည်။ ပညာ ပြည့်ဝလာလျှင် စိတ်ဆတ်မှုအများစုကို ကျော်လွှားလွန်မြောက်နိုင်ပါသည်။

စတုတ္ထအချက်မှာ မှားမှားစိုး၍ ဘာမှမလုပ်ဘဲ နောက်သို့သာလှည့်ပြန် ရန် စိတ်မကူးပါနှင့်၊ ရှေ့သို့မျှော်၍ အမှားတွေသည်တိုင် စိတ်မပျက်ဘဲ ဆက်လျှောက်သွားရန်သာလိုအပ်ပါသည်။ စွန့်ဦးတီထွင် လုပ်ငန်းရှင်တို့သည် ရှေ့သို့သာဆက်လက်နေတတ်ကြပါသည်။ အမှားများနှင့်ပတ်သက်၍ မှန်မှန် ကန်ကန်သဘောထားတတ်လျှင် ယင်းအမှားများကြောင့် လုပ်ငန်းတို့ဆိုင်းသွား ခြင်း မဖြစ်နိုင်ပါ။ တီထွင်သူ အင်အားဆင်သည် စမ်းသပ်မှုများ မအောင်မြင် တိုင်း စိတ်မပျက်ဘဲ ဝမ်းပန်းတသာပြောလေ့ရှိသော စကားမှာ 'ဟုတ်ပြီ၊ အခု

ငါတို့မအောင်မြင်တဲ့ အကြောင်းရင်းတစ်ခုကိုသိသွားပြီ ကောင်းလေစွ'ဟု ဆိုသည်။
ထို့နောက် တီထွင်မှုအသစ်တစ်ခုကို အားတက်သရော စတင်လိုက်ပါ သည်။

ဘေးဒုက္ခရောက်စေသော အမှားများအနက် တစ်ခုမှာ ကျွန်တော်တို့
သည် ရှေ့ဆောင်ရှေ့ရွက်ပြုလိုသော စိတ်ဓာတ်ကိုဖျောက်ဖျက်၍ သူများနည်း တူ
နောက်ကလိုက်ရန် ကြံရွယ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အမှားများကို လုပ်တတ် သော၊
နိုးကြားတက်ကြွသောသူတစ်ဦးသည် အမှားလုပ်မိမည်ကို ကြောက်တတ် သော
အရည်အချင်းတူသူထက် ငွေကို ပိုရအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ကြသည်။ အမှားတစ်ခုခု
ကျူးလွန်မိလျှင် ယင်းအမှားအတွက် ထားရှိသင့်သော သဘော ထားမှာ ယင်းအမှားမှ
သင်ခန်းစာယူတတ်ရမည်။ ကြိုတင်ပြင်ဆင်၍ နောက် တစ်ကြိမ်
ထပ်မံကြိုးစားကြည့်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

အမှားများနှင့်ပတ်သက်၍ ထားရှိသင့်သောသဘောထားများကို အထက်
တွင်ဆိုခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို စွန့်စားတီထွင်
လုပ်ကိုင်ကြသောသူများ အထူးသဖြင့် လူငယ်များသည် အမှားများ၊ ဒုက္ခများ၊
အခက်အခဲများတွေ့ကြုံရလင့်ကစား မိမိတို့လုပ်ငန်းများကို လျှော့ချနှေးကွေး
မသွားစေသင့်သကဲ့သို့ သင်ယူမှု၊ တွေးတောကြံဆမှုများကို မရပ်ဆိုင်းသင့်ပေ။

အသိစိတ်နှင့်ယှဉ်၍ လုပ်ကိုင်ကြသော စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်းရှင် လူငယ်
များသည် လုပ်လက်စအလုပ်ပေါ်တွင် စုံစုံမြုပ်မထားသင့်ဘဲ လုပ်ငန်းတိုးတက်
ရေးအတွက် စီမံခန့်ခွဲမှုအတတ်ပညာ၊ အသိပညာများကိုဆည်းပူးသင့်ပေသည်။
လုပ်ငန်းတစ်ခုကို ဦးစီးဦးဆောင်ပြုသူများ၊ တိုင်းပြည်နိုင်ငံ လူ့အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုကို
ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုသူများသည် အတွေးအခေါ်သစ်၊ အကြောင်းအရာ သစ်များကို
သင်ယူလေ့လာ၍ ယင်းတို့ကို တွေးတောကြံဆကာ လက်တွေ့ အကောင်အထည်
ဖော်ခြင်းသည် မည်သည့်အချိန်တွင်မှ ပြီးဆုံးမသွားသော ဘဝနှင့်တစ်ပြေးညီ
အသက်ရှင်နေသမျှ ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်များဖြစ် ကြပေသည်။

အခန်း(၄)

အမြတ်ရရှိရေးအခွင့်အလမ်းများနှင့်ပတ်သက်၍ အတွေ့အကြုံများ၊ အမှားများမှ သင်ယူခြင်း(learning)၊ တွေးတောကြံဆခြင်း (thinking) နှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု (management) ရှိရန် လိုအပ်ပုံကို ဆက်လက်ရေးသားတင်ပြသွား ပါမည်။

အောင်မြင်သော လုပ်ငန်းရှင် သို့မဟုတ် အောင်မြင်သော စီမံခန့်ခွဲသူ တစ်ဦးဖြစ်ရန်မှာ စုံထောက်များ၏ ဥပဒေတစ်ခုကို လိုက်နာရပါမည်။ စုံစမ်း ထောက်လှမ်းသူများသည် အချက်အလက်များကို ပြည့်စုံနိုင်သမျှ ပြည့်စုံအောင် ကောက်ယူမရရှိသေးဘဲနှင့် ကောက်ချက်တစ်ခုကို မချမှတ်ရဟူသော ဥပဒေသ တစ်ရပ်ရှိပါသည်။ အထောက်အထားအချက်အလက် ခိုင်ခိုင်လုံလုံမရသေးဘဲ တရားခံ မည်သူဖြစ်သည်ကို မသတ်မှတ်သင့်ဟူသော သဘောဖြစ်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် စုံစမ်းထောက်လှမ်းသူများသည် အချက်အလက်များကို ရှာဖွေ ရမည်။ သဲလွန်စများကို ရှာဖွေရမည်။ သက်သေခံ အထောက်အထားနှင့် ပတ်သက်လာလျှင် အသေးအမွှားမှအစ ဂရုပြုရပါမည်။ ဖြေရှင်းရန် ပြဿနာ ရှိပါက ယင်းပြဿနာ၏ အဖြေမရမချင်း သင်ယူလေ့လာ၍ တွေးတောကြံဆ နေကြရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤနည်းဥပဒေသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် လုပ်ငန်းရှင်များ၊ စီမံခန့်ခွဲသူများအတွက် အသုံးဝင်လှပေသည်။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်များ၊ စီမံခန့်ခွဲသူများသည် သဲလွန်စများကို အမြဲမပြတ် လေ့လာ ရှာဖွေနေရပေမည်။ အောက်ခြေအဆင့်ဆင့်မှ တင်ပြလာသော စီမံခန့်ခွဲမှု ဆိုင်ရာ သတင်းများကို မှန်၏ ၊ မမှန်၏ ၊ ယုတ္တိတန်၏ ၊ မတန်၏ စဉ်းစား ချင့်ချိန် ရန်မှာ ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲသူများ၏ လုပ်ငန်းပင်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ-နေ့စဉ်ရေး ဆွဲသော အစမ်းရှင်းတမ်းများ၊ လက်ကျန် ရှင်းတမ်းများသည် မြီစားနှင့်မြီရှင် စုစုပေါင်းကိုက်ညီရုံမျှဖြင့် အမှားအယွင်းမရှိဟု ပေါ့ပေါ့တန်တန်ယူဆ၍ မရပါ။ ယမန်နေ့က သို့မဟုတ် ယခင်လက သို့မဟုတ် ယခင်နှစ်က ရေးဆွဲထားသော အစမ်းရှင်းတမ်း သို့မဟုတ် လက်ကျန်ရှင်းတမ်းများနှင့်ယှဉ်၍ လေ့လာခြင်းဖြင့်

မှားယွင်းသော သို့မဟုတ် လိမ်လည်ထားသော အဖြစ်အပျက်တစ်ခု၏ သဲလွန် စကို ဖော်ထုတ်နိုင်ရပါမည်။

ယခုအခါတွင် များသောအားဖြင့် လုပ်ငန်းရှင်များ၊ စီမံခန့်ခွဲသူများသည် စာရင်း၏ သဘောကို အကြမ်းဖျင်းမျှပင် သိရန်မကြိုးစားကြသည်ကို တွေ့နေရပေသည်။ စာရင်းဆိုသည်နှင့် တွန့်သွားတတ်ကြပြီး ယင်းအလုပ်မှာ စာရင်းကိုင်တစ်ဦး၏ အလုပ်မျှသာဖြစ်သည်ဟု လွဲမှားစွာ မှတ်ယူတတ်ကြပါသည်။ စာရင်းကိုင်ရေးဆွဲသော စာရင်းမှ ကိန်းဂဏန်းများ မှားယွင်းနေလျှင် ယင်းကိန်းဂဏန်းများပေါ်တွင် အခြေပြု၍ ထင်မြင်ယူဆချက်များ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်မည်ဆိုပါက အဖတ်ဆည်မရအောင် မှားယွင်းနိုင်ပါသည်။ ယခုအခါ ကုမ္ပဏီ များအများအပြားတွင် စာရင်းကိုင်လုပ်ငန်းကို ကွန်ပျူတာစနစ်သုံး၍ လုပ်ကိုင်နေကြပေသည်။ ဤသို့ဆိုသောကြောင့် ကွန်ပျူတာမှထွက်လာသော အဖြေများ သည် မှားယွင်းစရာမရှိဟု တစ်ထစ်ချယူဆလျှင် ယင်းအယူအဆသည် များစွာ မှားယွင်းနိုင်ပါသည်။

လူတစ်ဦးတစ်ယောက်သည် ဝေဒနာတစ်ခုခုကို ခံစားနေရုံမျှဖြင့် မိမိ၌ မည်သည့် ရောဂါရှိသည်ဟု တပ်အပ်သေချာမပြောနိုင်ဘဲ ကျွမ်းကျင်သော ဆေးပညာရှင်ကသာ အမျိုးမျိုးအဖုံဖုံစမ်းသပ်ပြီး ရရှိသောအချက်အလက် ပေါ်တွင် အခြေပြု၍ ရောဂါ၏ ဇာစ်မြစ်ကို ဖော်ထုတ်နိုင်သကဲ့သို့ပင် လုပ်ငန်း တစ်ခုသည် နေ့စဉ် လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို ချောချောမောမော၊ ပြေပြေ ပြစ်ပြစ်ဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်နေလျှင် ထိုလုပ်ငန်း၏ စီမံခန့်ခွဲသူများ၊ ပိုင်ရှင် များသည် ပြဿနာမရှိတော့ဟု ထင်မှတ်မှားကြပေသည်။ ထိုလုပ်ငန်းသို့ စီမံခန့်ခွဲမှုကျွမ်းကျင်သော အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးကို ဝင်ရောက်လေ့လာ စေပါက ထိုလုပ်ငန်း၏ အကြီးအကဲများ လုံးဝမရိပ်စား၊ မသိရှိနိုင်သော အလွန် တန်ဖိုးရှိသည့် အချက်အလက်များကို တွေ့နိုင်ပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှု ကျွမ်းကျင် သူများသည် အချက်အလက်များကို ရှာဖွေရာတွင် အတွေ့အကြုံအရ တော်နေ တတ်ကြပေရာ

ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ မျက်နှာ သို့မဟုတ် အပြုအမူများကို မြင်ရုံမျှ နှင့် သဲလွန်စတစ်ခုခုကို တွေ့နိုင်သည်အထိ ကျွမ်းကျင်လှကြပေသည်။ တွေ့ရှိ သော အချက်အလက်များပေါ်တွင်လည်း နက်ရှိုင်းနိုင်သမျှ နက်ရှိုင်းအောင် တူးဆွဖော်ထုတ်နိုင်ကြပြီး စရိတ်လျော့နည်းရေးနှင့် အမြတ်အများဆုံးရရေး ကို အထောက်အကူပြုနိုင်ကြပါသည်။

ထို့ကြောင့်ပင် ကမ္ဘာကျော်စတိုးဆိုင်ကြီးဖြစ်သည့် ဝေါလ်မတ်သည်လည်း ကောင်း၊ ကမ္ဘာကျော်ဒစ်စနေလင်း ကုမ္ပဏီသည်လည်းကောင်း သူတို့ကုမ္ပဏီမှ စီမံခန့်ခွဲသူများကို တစ်ပတ်လျှင် နှစ်ရက်ခန့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကွင်းဆင်း၍ ဖောက်သည်များနှင့် စကားစမြည်ပြောခြင်း၊ ဝန်ဆောင်မှု တိုက်ရိုက်ပေးခြင်း ဖြင့် လုပ်ငန်းအောင်မြင်ရခြင်း သို့မဟုတ် ကျဆင်းရခြင်း၏ အကြောင်းရင်းများ ကို ကိုယ်တိုင်သိရှိနားလည်၍ ဖြေရှင်းနိုင်ရန် စီမံထားသည်ဟု ဖတ်ရဖူးပါသည်။

တစ်ခါတစ်ရံ အချို့သောလုပ်ငန်းများတွင် အဆင့်ဆင့်သော မန်နေဂျာ များနှင့် တွေ့ဆုံစည်းဝေး၍ မန်နေဂျာများ၏ အစီရင်ခံချက်များပေါ်တွင် အဓိကအားပြုနေကြသည်ကို တွေ့ရလေ့ရှိပါသည်။ အလယ် အလတ်တန်းတွင် ရှိသော မန်နေဂျာများ၏ မျှော်လင့်ချက်မှာ ရာထူးတိုးရန်ဖြစ်ပေရာ ပြဿနာ တစ်ရပ်ရပ်ကို အထက်လူကြီးသို့ တင်ပြလိုက်လျှင် မိမိအပေါ်တွင် အထင်သေး ခံရမည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် များသောအားဖြင့် 'အားလုံးကောင်းပါသည် ခင်ဗျား'ဟု ဆိုတတ်ကြသည်။ သို့မဟုတ် အထက်လူကြီးပါးစပ်မှထွက်လာသော ရေလာမြောင်းပေးအသံကို နားစွင့်ကာ သံယောင်လိုက်ကြသည်ကို တွေ့ဖူး ပါသည်။ ထိုသို့သော မန်နေဂျာမျိုးနှင့်စည်းဝေးလျှင် အချိန်ကုန်၊ ငွေကုန်၊ လူပင်ပန်းရုံမှလွဲ၍ မည်သို့မျှ ထူးခြားလာမည်မဟုတ်ပါ။

အရေးကြီးသော ပြဿနာမဟုတ်သော်လည်း တစ်ခါကဖြစ်ခဲ့ဖူးသော ပြဿနာတစ်ရပ်ကို ဥပမာပေးလိုပါသည်။ ကျွန်တော် ဘဏ်၌ တာဝန်ထမ်းစဉ်

ဘဏ်ဥက္ကဋ္ဌ(ပိုင်ရှင်)အသစ် ပြောင်းလဲခါစ၌ ကြုံရသည့် အဖြစ်အပျက်ဖြစ် ပါသည်။
ထိုစဉ်က ဘဏ်ဥက္ကဋ္ဌမှာ နိုင်ငံတစ်ခုမှ ဘဏ်များကိုလေ့လာ၍ ယင်း
ဘဏ်များအတိုင်း ယူနီဖောင်းသတ်မှတ်ကာ ဝန်ထမ်းအားလုံးအား ဝတ်ဆင်ဖို့
ညွှန်ကြားသည်။ သို့ရာတွင် ယင်းယူနီဖောင်းတွင် အမျိုးသမီးများအတွက်
လက်ရှည်ဖြစ်နေသည်။ နက်တိုင်စည်းရမည်။ အေးသောမြို့များတွင်ဖြစ်စေ၊
လေအေးပေးစက် အလုံအလောက်ရှိသော ရန်ကုန်မြို့တွင်ဖြစ်စေ ယင်းယူနီ
ဖောင်းမှာ ပြဿနာမရှိသော်လည်း အလွန်ပူအိုက်၍ လျှပ်စစ်ဓာတ်အား
အပြည့်အဝမရသော မန္တလေး၊ မုံရွာမြို့များတွင် ယင်းယူနီဖောင်းသည်
ဝန်ထမ်းများအတွက် အလွန်အဆင်မပြေဖြစ်နေသည်။ ဤသည်ကို သက်ဆိုင် ရာ
မန်နေဂျာက တင်ပြခြင်း မပြုဘဲ ဝန်ထမ်းများကို နှစ်သက်သလို ဝတ်ဆင် စေသည်။
သူကိုယ်တိုင်လည်း ယူနီဖောင်းမဝတ်ချေ။

ဘဏ်ပိုင်ရှင်၏ လူယုံများက အကြောင်းကြားသဖြင့်
ဘဏ်ဥက္ကဋ္ဌ(ပိုင်ရှင်) က သိရှိပြီး ဒေါပွတော့သည်။ ကျွန်တော်သည် ထိုဘဏ်ခွဲသို့
အကြောင်း မကြားဘဲ ရုတ်တရက်စစ်ဆေးရေး သွားရောက်သောအခါ
တကယ်အမှန် ဖြစ်နေသည်ကိုတွေ့ရသည်။ မေးမြန်းသောအခါမှ အပူဒဏ်ကြောင့်
မဝတ် နိုင်သည်ကို သိရှိရ၍ ဘဏ်ဥက္ကဋ္ဌထံ ပြန်လည်ရှင်းလင်းပြပြီး ဒေသအခြေ
အနေကိုလိုက်၍ သင့်တော်သော ပိတ်စပုံစံများကို ပြင်ဆင်ပေးခဲ့ရဖူးပါသည်။

ယေဘုယျအားဖြင့် လက်အောက်ငယ်သား အဆင့်ဆင့်တို့သည် သတင်း
ကောင်းကို မဆိုင်းမတွ အစီရင်ခံတင်ပြတတ်ကြသော်လည်း အားနည်းချက် များ၊
အပြစ်အနာအဆာများ၊ မကောင်းသတင်းများကို ဖုံးဖိထားတတ်ကြသည်။
အလုပ်သမားများက ကြီးကြပ်ရေးမှူးများကို ဖုံးကွယ်ကြသကဲ့သို့ ကြီးကြပ်ရေးမှူး
များကလည်း မန်နေဂျာများကို ဖုံးကွယ်ထားတတ်ကြသည်။ ဤသို့ပင်
မန်နေဂျာများကလည်း မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာကို ဖုံးကွယ်ထားကြပြန်သည်။ မိမိတို့
စီမံခန့်ခွဲမှုကောင်းသည်ဟု အထင်ခံရဖို့အတွက် အဆင့်ဆင့် ဖုံးကွယ်

ထားကြသည်မှာ မိုက်မဲသော လုပ်ရပ်ဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသာမက တိုင်းပြည် နိုင်ငံတစ်ခုတွင်လည်း ယင်းသို့သော အလေ့အထများ များပြားလျှင် တိုးတက် ဖွယ်မရှိချေ။

တစ်ဖက်တွင်လည်း ထိပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲသူများသည် လက်အောက် အဆင့်ဆင့်မှ အခက်အခဲ ပြဿနာများတင်ပြရာတွင် လက်မခံလိုကြဘဲ ကောင်းသတင်းကိုသာ နားထောင်လိုကြသည်။ အခက်အခဲ ပြဿနာတင်ပြ သူကို ပြဿနာကောင်ဟုပင် ပြောဆိုတတ်ကြသည်။ အမှန်စင်စစ်အားဖြင့် ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲသူတို့သည် လက်အောက်ငယ်သားများကို ကြင်နာစိတ်၊ စာနာစိတ်ထား၍ သူတို့တင်ပြသော အခက်အခဲပြဿနာများကို ကောင်းစွာ နားထောင်သင့်ပြီး အခက်အခဲများကို အတူတကွ စဉ်းစားအဖြေထုတ်၍ ဖြေရှင်းပေးနိုင်ခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်ဝိသပေသည်။

စီမံခန့်ခွဲမှုအရည်အသွေးပြည့်ဝကောင်းမွန်ရန်မှာ သင်ယူခြင်း၊ တွေးတော ကြံဆခြင်း၊ သင်ကြားပြသပေးခြင်းဟူသော အင်္ဂါရပ်သုံးရပ်ရှိရပေမည်။ ထိပ်ပိုင်း စီမံခန့်ခွဲသူများသည် ဆောင်ရွက်ပြီးစီးရမည့် အလုပ်နှင့် ယင်းအလုပ်ကို မည်သို့ မည်ပုံ လုပ်ကိုင်ရမည်ကို သိရှိကျွမ်းကျင်ထားရပေမည်။ သို့သော် အလုပ်သမား များကို ကိုယ်တိုင်ကြံဆလုပ်ကိုင်ခွင့်ပေးပြီး လိုအပ်မှသာ ကူညီခြင်း၊ ပံ့ပိုးခြင်း၊ ကြီးကြပ်ခြင်းပြုသင့်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီတစ်ခု စတင်ဖွဲ့စည်းပြီး နေ့စဉ် ပုံမှန်လုပ်ငန်းများ ချောချောမွေ့မွေ့ လုပ်ကိုင်နိုင်ပြီဆိုလျှင် စီမံခန့်ခွဲသူများသည် ပြဿနာအသစ်များကို ရှာဖွေ ရမည်။ အကြံဉာဏ်နှင့်နည်းလမ်းများကို လေ့လာသင်ယူပြီး မိမိတတ်မြောက် ပါက မိမိ၏ လုပ်သားများကို သင်ကြားပြသပေးရပေမည်။ သတင်းအချက် အလက်အသစ်များ ရှာဖွေရယူခြင်း၊ ယင်းတို့ကို သိသင့်သိထိုက်သူများသို့ ဖြန့်ဖြူးပေးခြင်းသည် ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲသူတို့၏ အဓိကကျသော လုပ်ငန်း တာဝန်ပင်ဖြစ်ပေသည်။

လူတစ်ဦးတစ်ယောက် လုပ်ကိုင်ရသောအလုပ်သည် ကြီးသည်ဖြစ်စေ၊
ငယ်သည်ဖြစ်စေ ရှေးဦးပထမ တတ်ကျွမ်းအောင် သင်ယူရမည်။ ထို့နောက်
တွေးတောကြံဆမှုကိုပြုလုပ်ရမည်။ ရည်မှန်းချက်ကြီးမား၍ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာ
ပါးနပ်သူသည် ထိပ်ဆုံးအဆင့်သို့ရောက်ရမည်မှာ မလွဲဧကန်အမှန်ပင် ဖြစ်သည်။
သင်ယူခြင်း (learning)၊ တွေးတောကြံဆခြင်း (thinking) နှင့်
စီမံခန့်ခွဲခြင်း (management) သုံးမျိုးကို အမြဲမပြတ် လုပ်ကိုင်နေလျှင် ထို
လုပ်ငန်းသည် အမြတ်တိုးတက်သည်ထက်တိုးတက်၍ မှန်ကန်သောလုပ်ငန်း
ရှင်ကြီးများ ဖြစ်လာပါလိမ့်မည်။

*

အမြတ်ရရှိရေးအခွင့်အလမ်း များအနက် နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ
မိမိလုပ်ငန်း အမြတ်ရရှိရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ယင်းသို့သော
အမြတ်ရရှိစေရန် ပါဝင်၍ ထက်ထက်သန်သန် အားစိုက်ခွန်စိုက်
ဆောင်ရွက်ပေးကြသော ဝန်ထမ်းများကိုလည်း အခွင့်အလမ်းတစ်ခု
ဖန်တီးပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။ အထူး သဖြင့် ဝန်ထမ်းလူငယ်များကို
အခွင့်အလမ်းတစ်ခု ဖန်တီးပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းတိုင်းတွင်
ရာထူးတိုးတက်ရန် ထိုက်တန်သူများရှိတတ်ပါသည်။ များသောအားဖြင့်
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအများအပြားသည် (လုပ်ငန်းကြီးကုမ္ပဏီ များ) ဝန်ထမ်းများ
ရာထူးတိုးရေးကိစ္စကို ဥပေက္ခာပြုထားကြပေသည်။

လူငယ်ဝန်ထမ်းအများအပြားသည် ရည်မှန်းချက်ကြီးသူများဖြစ်ပြီး
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် တက်တက်ကြွကြွဆောင်ရွက်နေကြသော်လည်း
သူတို့အတွက် ရာထူးတိုးရေး လမ်းစမမြင်သည့်အခါတွင် စိတ်ဓာတ်ကျပြီး

လုပ်ငန်းတွင် ဝတ်ကျေဝတ်ကုန်ဆောင်ရွက်လာခြင်း၊ အချို့ လူငယ်ဝန်ထမ်းများ သည် အခြားသို့ ပြောင်းရွှေ့သွားကြခြင်းများရှိတတ်ပေရာ လုပ်ငန်းအတွက် အနည်းနှင့်အများ ဆုံးရှုံးမှုများဖြစ်ကြရပေသည်။

စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ စိတ်ဓာတ်တက်ကြွစေမှု (motivation) နှင့် ပတ်သက်၍ အဘရာဟမ်မာ့ခ် (Abraham Maslow) ၏ လိုအပ်ချက်အဆင့်ဆင့်သီအိုရီ (Hierarchy of Needs Theory) တွင် လူတို့၏ လိုအပ်မှုတိုင်းအဆင့်လိုက် လိုအပ်ချက် ၅ ဆင့်ရှိသည်ဟုဆိုခဲ့သည်။ ပထမအဆင့်လိုအပ်ချက်မှာ လူနေမှု လိုအပ်ချက် (Physiological needs)၊ ဒုတိယအဆင့်လိုအပ်ချက်မှာ လုံခြုံမှု အာမခံချက်ရှိရေးလိုအပ်ချက် (Safety needs)၊ တတိယအဆင့် လိုအပ်ချက် မှာ လူမှုရေးလိုအပ်ချက် (Esteem needs) စတုတ္ထအဆင့်မှာ လေးစားယုံကြည် ခံလိုမှု လိုအပ်ချက် (ချစ်အနာ ညနချီ)နှင့် နောက်ဆုံးအဆင့်မှာ အရာရာတွင် စွမ်းဆောင်နိုင်သူဖြစ်လိုသော လိုအပ်ချက် (Self-actualisation needs) တို့ ဖြစ်ပေသည်။

ဆိုကြပါစို့။ လူငယ်တစ်ဦးသည် ပထမတွင် သူ၏ စားဝတ်နေရေး လူနေမှု လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်စွမ်းရန် အလုပ်တစ်ခုခုရှိလိုကြသည်။ အလုပ်ရရှိပြီး သောအခါ သူသည် ယင်းအလုပ်၌ မြဲရန် အာမခံချက်ရလိုသည်။ ယင်းဆန္ဒ ပြည့်ဝသွားသောအခါ လုပ်ငန်းတွင်း၌ အပြန်အလှန်အားကိုးအားထိုက်ပြုခြင်း ကို ခံယူလိုသည်။ ယင်းဆန္ဒပြည့်ဝပြန်သောအခါ သူ့ကို လေးစားမှု၊ ယုံကြည် အားကိုးမှု ခံယူလိုသည်။ နောက်ဆုံး မင်းပဲတတ်နိုင်ပါတယ်၊ မင်းမရှိလျှင် မဖြစ်ပါဘူးဟူသော အသိအမှတ်ပြုခြင်းကို ခံယူလိုကြသည်။

ရာထူးတိုးတက်ရေးမှာ တတိယအဆင့် လိုအပ်ချက်ဖြစ်သည်။ တစ်ခါ တစ်ရံတွင် လစာတိုးပေးခြင်းထက် ရာထူးတိုးပေးခြင်းကို ပို၍ လိုလားကြသည်။ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများတွင် ပိုမိုထင်ရှားသည်။ ရာထူးတစ်ဆင့်မှ တစ်ဆင့်သို့ တိုးမြှင့်ပေးလိုက်သည့်အတွက် ဝင်ငွေမှာ အများအပြားတိုးတက် သွားခြင်း

မဟုတ်သော်လည်း ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းခံရသူသည် များစွာကျေနပ်
ဝမ်းသာတတ်ကြပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် တိုးမြှင့်ရရှိမည့် လစာ တစ်လစာမ က
ကျွေးမွေးကာ ဝမ်းသာဂုဏ်ယူတတ်ကြပါသည်။

၁၇၉၅ခုနှစ်က ပြင်သစ်အစိုးရသည် ပြင်သစ်စစ်တပ်မှ အရာရှိ ၈၀၀ကို
အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်ခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် နပိုလီယံကိုမူ ရာထူးမှထုတ်ပယ်ခြင်း မပြုခဲ့။
အစိုးရ အဖွဲ့ဝင်အချို့က နပိုလီယံ၏ အရည်အချင်းကိုသိရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။
မကြာမီအချိန်တိုအတွင်းမှာပင် ပြင်သစ်တပ်မတော်၏ အကြီးအကဲ ဖြစ်လာခဲ့သည်။
စာရေးသူတို့ မြန်မာ့သမိုင်းတွင်လည်း ယင်းသို့သော သာဓက ရှိခဲ့ဖူးသည်။
စစ်သူကြီး မဟာဗန္ဓုလဖြစ်လာမည့် မောင်ရစ်သည် အိမ်ရှေ့ မင်းသား၏ တပ်တွင်
တပ်သားအဖြစ် အမှုထမ်းစဉ် သူ၏ တာဝန်ကျေပွန်မှု အပေါ် အိမ်ရှေ့မင်းသားက
ဥပေက္ခာပြုထားသဖြင့် တစ်ခုသော ညီလာခံတွင် အနီးရှိ ရဲမက်တစ်ဦးအား
ထုထောင်းလိုက်ပြီး အိမ်ရှေ့မင်းသား၏ အာရုံကို ဖမ်းစားခဲ့သည်။ စစ်မေးသောအခါ
သူ့အား ဥပေက္ခာပြုထားသောကြောင့် ဤကဲ့သို့ ပြုမူခဲ့ကြောင်း
ရဲရဲဝံ့ဝံ့လျှောက်ထားခဲ့ပြီး ရာထူးတိုးခြင်းကို ခံစားခဲ့ ဖူးသည့်
သမိုင်းသာဓကများရှိခဲ့ပေသည်။

ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးရာတွင် ဝန်ထမ်းတိုင်းကို တိုးမြှင့်ပေးရမည်ဟု
မဆိုလိုပါ။ အချို့သော ဝန်ထမ်းများသည် မိမိ၏ အရည်အချင်းကို မိမိကိုယ်တိုင်
အထင် ကြီးတတ်သော်လည်း ထင်သလောက် အရည်အချင်းရှိသူများ မဟုတ်ကြချေ။
တကယ်အစစ်အမှန် အရည်အချင်းရှိသူ ဝန်ထမ်းကို လုပ်ငန်းရှင်များ၊ ထိပ်ပိုင်း
စီမံခန့်ခွဲသူများက အကဲဖြတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ရည်မှန်းချက်မရှိ၊ အလုပ်
တာဝန်ကိုလည်း ကျွမ်းကျင်လိမ္မာစွာ မဆောင်ရွက်နိုင်သော ဝန်ထမ်းများကို
လက်ရှိလုပ်ငန်းတာဝန်မှ တိုးတက်ရန် အလားအလာမရှိနိုင်ကြောင်း သွယ်ဝိုက်
သိရှိစေရန်မှာ အလုပ်ကြိုးစား၊ ရည်မှန်းချက်ကြီးမားသူများကို ရာထူးတိုးပေး သော
နည်းလမ်းပင်ဖြစ်သည်။

ယင်းသို့ ဝန်ထမ်းများကို ရွေးချယ်ချီးမြှောက် ရာထူးတိုးပေးရာတွင် မှန်မှန် ကန်ကန် ဆုံးဖြတ်နိုင်စေရန် အဖွဲ့အစည်း၏ ထိပ်ဆုံးမှ အမှုဆောင်အရာရှိ ချုပ်သည် ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲသူများနှင့်အနည်းဆုံး တစ်နှစ်တစ်ကြိမ်ခန့် တွေ့ဆုံ ညှိနှိုင်းစည်းဝေး၍ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးရန် ထိုက်တန်သူများကို ဆွေးနွေးရွေးချယ် ထားသင့်သည်ဟု ရည်ညွှန်းစာအုပ် စာရေးသူကဆိုသည်။ ဤနေရာတွင် ကျွန်တော်နှင့် မူရင်းစာရေးသူတို့ ကွဲလွဲချက်ရှိပါသည်။ ကျွန်တော်တို့ လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် လုပ်ငန်းနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ မခွဲခြားနိုင်သော ထိပ်ပိုင်း စီမံခန့်ခွဲသူ အများအပြားရှိသည်။ များသောအားဖြင့် ဆရာမွေး၊ တပည့်မွေး ဝါဒများ ရှိတတ်ကြသည်။ ထို့ကြောင့် အကဲဖြတ်ရာတွင် ကုလသမဂ္ဂ အဖွဲ့ အစည်းများတွင် ကျင့်သုံးသော ၃၆၀ ဒီဂရီနည်းလမ်းကို ကျွန်တော့်အနေနှင့် ပို၍ သဘောကျသည်။

၃၆၀ ဒီဂရီနည်းလမ်းဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းတိုင်းကို ဝန်ထမ်းတိုင်းအား အကဲဖြတ်စေHomeည်းဖြစ်သည်။ ဥပမာ-အကြီးတန်း စာရေးတစ်ဦးသည် မိမိလက်အောက်ရှိ ဝန်ထမ်းများကိုလည်းကောင်း၊ မိမိနှင့်အဆင့်တူ ဝန်ထမ်း များကိုသော်လည်းကောင်း၊ မိမိအထက် ဝန်ထမ်းများကိုလည်းကောင်း၊ မိမိ ကိုယ်တိုင်ကိုသော်လည်းကောင်း အကဲဖြတ်စေသော နည်းလမ်းဖြစ်သည်။ အကဲဖြတ်ချက်များကို သီးခြားစီပြုလုပ်စေပြီး ထိပ်ဆုံးအမှုဆောင် အရာရှိချုပ် ထံ တိုက်ရိုက်ပေးပို့စေသည်။ ထိုအကဲဖြတ်ချက်များကို ဇယားတွင် အကွက်ချ၍ ထည့်သွင်းပြီး ယင်းတို့ပေါ်တွင် စိစစ်လိုက်သည့်အခါ မည်သည့်အဖွဲ့၊ ရုံးခွဲ၊ ဌာနခွဲတွင် အုပ်စုဖွဲ့မှုရှိနေသည်ကိုလည်းကောင်း၊ အဖွဲ့မှူးရုံးခွဲ မန်နေဂျာသည် စီမံခန့်ခွဲမှုညံ့ဖျင်းသည်ကိုလည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း မသင့်မြတ်မှုများ ရှိနေသည်ကိုလည်းကောင်း သိနိုင်သကဲ့သို့ ရာထူးတိုးမြှင့်ထိုက်သူများကိုလည်း ဖော်ထုတ်နိုင်ပေသည်။ ဤနည်းသည် ရာနှုန်းပြည့်အာမခံချက်မရှိသော်လည်း ၇၀ ရာနှုန်းခန့် မှန်ကန်သည်ကို သုံးသပ်ရရှိပေသည်။

တစ်ခါတစ်ရံတွင် ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးရာ၌ Seniority ကို ဦးစားပေးလေ့

ရှိသည်။ ဤသည်မှာ လူတို့၏ ယေဘုယျသဘောဖြစ်သည်။ ရာထူးဝါစဉ်ကြီး လျှင် အသက်ကြီးသူသည် အသက်ငယ်သူထက်ပို၍ တော်သည်ဟူသော အယူ အဆသည် မှားယွင်းသော အစွဲအလမ်းတစ်ခုဖြစ်ပေသည်။ ပန်းချီဆရာတစ်ဦး အား ပညာရှိတစ်ဦးပုံကို ဆွဲစေလျှင် မုတ်ဆိတ်မွေးရှည်ရှည်နှင့် အသက်ကြီး သော ပုဂ္ဂိုလ်ပုံစံရေးဆွဲလိမ့်မည်။ ဤသည်မှာ လူတော်တော်များများတွင် အရိုး စွဲနေသော အယူအဆမှားပင်ဖြစ်သည်။ ပညာရှိခြင်း၊ မရှိခြင်းသည် အသက် အရွယ်နှင့် တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိချေ။

ကုမ္မဏီကြီး အတော်များများတွင်

ရာထူးကြီးကြီးမားမားနှင့်ထိုက်တန်သော လူငယ်များစွာရှိသည်။ သို့ရာတွင် သူတို့သည် ထိုက်တန်သော ရာထူးတွင် ခန့်အပ်တာဝန်ပေးခြင်း မခံရချေ။ အကြောင်းရင်းမှာ ငယ်လွန်းသေးသည်ဟူ သော အစွဲအလမ်း အမှားကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။ အမှန်တကယ်မူ ခေါင်းဆောင် မှု အပိုင်းတွင် အသက်ကြီးသူနှင့် အသက်ငယ်သူရောနေသင့်ပေသည်။ တစ်ဦးစီတွင် လုပ်ငန်းအတွက် အသုံးဝင်သော အရည်အချင်းတစ်မျိုးစီ ရှိနေ တတ်သောကြောင့် ဤသို့ရောနှောခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းတွင် ပိုမိုအကျိုးဖြစ်ထွန်း စေနိုင်သည်။

အသက်ငယ်ရွယ်သောသူများသည် များသောအားဖြင့် ဆန်းသစ်တီထွင် လိုသောစိတ်၊ ဖန်တီးလိုသောစိတ်နှင့်စွန့်စားရင်ဆိုင်လိုသော စိတ်များရှိတတ်ကြ ပြီး မဆုတ်မနစ်လှုံ့လပြုနိုင်သောအရည်အချင်းများလည်း ရှိတတ်ကြသည်။ အသက်ကြီးသူများတွင် အမှားများ၊ အတွေ့အကြုံများ ကြုံတွေ့ဖူးကြသော ကြောင့် ဆုံးရှုံးနစ်နာနိုင်ခြေများကို အကဲဖြတ်ခန့်မှန်းရာတွင် လူငယ်များထက် ပို၍ ထက်မြက်ကြသည်။ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ တည်ငြိမ်မှုများတွင် လူငယ်များ ထက် သာလွန်တတ်ကြသည်။ ဤသို့ တစ်မျိုးစီ စွမ်းရည်ပိုင်ဆိုင်တတ်ကြသော ကြောင့် လူငယ်ပိုင်းနှင့်လူကြီးပိုင်း ရောနှောနေ၍ ခေါင်းဆောင်မှုပေးသော အဖွဲ့အစည်းများတွင် အမှားအယွင်းနည်းပါးပြီး တိုးတက်အောင်မြင်အောင်

စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိတတ်ကြသည်။ ယင်းကို Synergy ဟုခေါ်ရပေမည်။

*

လူတို့၏ ယေဘုယျသဘာဝ မှာ မိမိထက် ငယ်ရွယ်သူ၊ သားသမီး၊ လူငယ် များအား သူတို့၏ အရည်အသွေး၊ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်နှင့်ပတ်သက်၍ အထင်သေးခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် မိဘတို့ပြောလေ့ရှိသည့် စကားတစ်ခွန်း မှာ နင်တို့ ဘယ်အရွယ်ရောက်ရောက် ငါတို့မျက်စိထဲမှာတော့ နှပ်ချေးတဲ့ လောင်းနဲ့ကလေးလို့ပဲ ထင်မှတ်တုန်းပဲဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့သော အယူ အဆကို 'မေတ္တာ' ရှုထောင့်မှကြည့်လျှင် မှားသည်ဟုမဆိုနိုင်သော်လည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ရှုထောင့်မှကြည့်လျှင် သတိထားစရာကောင်းလှ ပေသည်။ ဆိုကြပါစို့။ ကုန်တိုက်ကြီးများ၊ အရောင်းစင်တာများတွင် နေ့စဉ် ဖောက်သည်များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံနေကြသူများမှာ အရောင်းဝန်ထမ်းငယ်များဖြစ်ပါသည်။ သူတို့သည် ဝယ်သူတို့၏ အပြုအမူ၊ စိတ်နေသဘောထား များကို မန်နေဂျာများထက် ပိုမိုသိမြင်ခံစားနားလည် သဘောပေါက်ထားကြသူများဖြစ်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် ကုန်စည်ရောင်းချ၍ အမြတ်ရှာဖွေသောရှုထောင့်မှကြည့်လျှင် အရောင်းဝန်ထမ်းငယ်တို့၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များကို ဥပေက္ခာ မပြုထိုက်ပေ။ မူရင်းစာအုပ်တွင် ပေးထားသောဥပမာသည် ကျွန်တော့် မိတ်ဆွေတစ်ဦးပြော သော မြန်မာပြည်မှ စီးပွားရေးကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း တစ်ခုနှင့် ခပ်ဆင်ဆင်တူနေ ပေသည်။ အသက် ၈၁နှစ်အရွယ် ကုမ္ပဏီမန်နေဂျင်း ဒါရိုက်တာတစ်ဦးအား သူ့ မိတ်ဆွေက အသက်ကြီးပြီဖြစ်၍ သားလုပ်သူအား တာဝန်လွှဲပေးရန် တိုက်တွန်းရာ ထိုအဘိုးအို လုပ်ငန်းရှင်က သူ၏ သားမှာ လုပ်ငန်းတစ်ခုကို ဦးစီးနိုင်ဖို့

အရွယ်မရောက်သေးကြောင်း၊ အခုမှ အသက် ၅၅ နှစ်သာရှိသေး ကြောင်း ပြောသည်ဟူသတည်း။

လုပ်ငန်းရှင်များ ပထမပြုလုပ်ရမည့်အချက်မှာ မိမိတို့၏ အလုပ်သမားများ ကို လေ့လာရေးပင်ဖြစ်သည်။ ထိုအလုပ်သမားငယ်များအဖို့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကို စိတ်ဝင်စားလာစေရန် ဆွဲဆောင်နိုင်ရမည်။ ဝန်ထမ်းငယ်များကို လုံလောက် အောင်သင်တန်းပေးပြီးနောက် ထိုက်သင့်သောတာဝန်ယူမှု (responsibilities) ကို ပေးရပေမည်။ လုပ်ငန်းရှင်များသည် ဝန်ထမ်းငယ်များကို တင်းကျပ်စွာ ထိန်းချုပ်ထားခြင်းမပြုဘဲ လုပ်ငန်းတည်ဆောက်သူများဖြစ်စေရန် ကြိုးပမ်း သင့်ပေသည်။ လျစ်လျူရှုထားခြင်းခံရသော ဝန်ထမ်းများသည် သူတို့အတွက် လည်း အကျိုးမရှိသကဲ့သို့ လုပ်ငန်းအတွက်လည်း အကျိုးမဖြစ်ထွန်းနိုင်ချေ။

ကုမ္ပဏီတိုင်းတွင် အလုပ်သမားများကို သူတို့၏ ပင်ကိုသဘာဝ နှင့် အရည်အချင်းအလိုက် ဆက်ဆံသင့်သည်။ ပင်ကိုသဘာဝ နှင့် အရည်အချင်း ကွဲပြားခြားနားမှု ရှိတတ်သကဲ့သို့ ယင်းသို့ကွဲပြားခြားနားမှုအလိုက် တာဝန် အနည်းအများပေးခြင်းသည် သဘာဝ ကျသော နည်းလမ်းပင်ဖြစ်ပေသည်။ ကုမ္ပဏီဒါရိုက်တာအဖွဲ့တွင် အနည်းဆုံး လူကြီးတစ်ဦးပါဝင်ရမည်ဟူသော စည်းကမ်းချက်ကို လူအများ သဘောတူကြမည်ဖြစ်သော်လည်း လူငယ်တစ်ဦး ပါဝင်ရမည်ဟူသော စည်းကမ်းချက်မျိုးကို လူအတော်များများ သဘောကျကြ မည် မဟုတ်ပေ။

အတွေ့အကြုံသည် တန်ဖိုးရှိသည်ဟူသော အဆိုကို မငြင်းပယ်နိုင်သော် လည်း လုပ်ငန်းတစ်ခုကို စီမံခန့်ခွဲရာတွင် အတွေ့အကြုံသည် လိုအပ်ချက်များ အနက် လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်သာဖြစ်ပေသည်။ လုပ်နိုင်၊ ကိုင်နိုင် သောစွမ်းအင် (Energy)သည်လည်း လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ရှေ့ဆောင်ရှေ့ရွက် ပြုနိုင်ခြင်းနှင့် စိတ်ဝင်စားခြင်းတို့သည်လည်း လိုအပ်ချက်အခြေခံများဖြစ်ကြ

ပေသည်။ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းတိုးတက်မှုအရှိန် နှေးကွေးမသွားစေရန် ဘဝ
တစ်ခုလုံးမြှုပ်နှံ၍ လုပ်ကိုင်သော ဒါရိုက်တာများနှင့် အမှုဆောင်များကို
ရှေ့တန်းတင်သင့်ပေသည်။

အမေရိကန် စတီးလ်ကုမ္ပဏီပိုင်ရှင်သည် အံ့ဩဖွယ်ကောင်းသည့်
စမ်းသပ်မှုကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ သူသည် ကုမ္ပဏီအတွင်းမှရှိနေသော လူငယ်များ ကို
အနီးကပ်လေ့လာမှုပြုလုပ်ခဲ့သည်။ သူတို့ အလုပ်လုပ်ကိုင်ပုံကို စောင့်ကြည့် ခဲ့သည်။
သူတို့ကို စမ်းသပ်စေခိုင်းကြည့်သည်။ အပြည့်အဝလေ့လာအကဲဖြတ် ပြီးနောက်
သူတို့ထဲမှ ၁၆ဦးကိုရွေးချယ်၍ သူ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အဖြစ် ထားရှိခဲ့သည်။
တစ်ဖက်တွင် သူနှင့်အတူ လက်တွဲလုပ်ကိုင်စေခြင်းဖြင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးပြီး
တစ်ဖက်တွင် အမြတ်အချို့ခွဲဝေပေးခဲ့သည်။ ဤသို့ လုပ်ကိုင်ခြင်း၏
အဖြေရလဒ်ကား သူ၏ ခေါင်းဆောင်မှုအောက်တွင် ထိုလူငယ် ၁၆ ဦးတို့သည်
အမြတ်အစွန်းကြီးမားသော ကုမ္ပဏီကြီးဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

လူကြီးများ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းကို စွမ်းရည်ပြည့်ဝစွာ မည်မျှစီမံခန့်ခွဲနိုင်
သည်ဆိုသောအချက်မှာ ဆက်ခံမည့် မျိုးဆက်သစ်များအပေါ် မည်သို့
သဘောထားသည်ဆိုသော အချက်ပေါ်တွင် မူတည်နေပေသည်။ ကမ္ဘာကြီး သည်
အမြဲမျိုးဆက်သစ်များ လက်သို့ လက်ဆင့်ကမ်းပေးလျက်ရှိနေသည်ကို
သတိချပ်သင့်ပေသည်။ ဝယ်ယူမှုအလေ့ (buying habits) ဖက်ရှင်၊ အများ
ထင်မြင်ချက်များကို ပုံဖော်ကြသူများ၏ လောကအတွင်းသို့ ချဉ်းနင်းဝင်ရောက်
လာသော လူငယ်များသာဖြစ်ကြပေသည်။ အတွေးအခေါ်နှင့် လုပ်နည်း
ကိုင်နည်းတွင် ခေတ်နောက်ကျနေကြသော လူများသည် မည်သည့်အခါမှ ကုမ္ပဏီကို
စွမ်းရည်ပြည့်ဝအောင် စွမ်းဆောင်နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။

အချို့သောလူတို့သည် တတိယအရွယ်ရောက်နေသော်လည်း သူတို့သည်
လူငယ်စိတ်သာသာမျှသာရှိနေတတ်ကြသည်။ ထိုသူများသည် လူငယ်များ
အပေါ်တွင် အမြင်မစောင်းတတ်ကြချေ။ လူငယ်များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု

ပြုလုပ်လေ့ရှိကြပြီး အတွေ့အကြုံများ ဖလှယ်မျှဝေပေးတတ်ကြသည်။ ခက်ခဲသော အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ရန်အခွင့်အလမ်းများ ပေးတတ်ကြပေသည်။

အမေရိကန်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦးသည် သူ၏ ကုမ္ပဏီတွင် ဒါရိုက်တာ အဖွဲ့နှစ်ဖွဲ့ထားရှိသည်။ လက်ထောက်မန်နေဂျာအဆင့် သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှု တစ်ခု ထူးထူးခြားခြားရှိသူ လူငယ် ၁၇ ဦးပါဝင်သော အငယ်တန်း ဒါရိုက်တာ အဖွဲ့ ဖွဲ့ပေးထားသည်။ ထိုအငယ်တန်း ဒါရိုက်တာအဖွဲ့သည် အနည်းဆုံး တစ်လလျှင် တစ်ကြိမ် အစည်းအဝေးပြုလုပ်ကြပြီး ကုမ္ပဏီ၏ တိုးတက်ရေး တိုးတက်ကြောင်းဆွေးနွေးပြီး အကြီးတန်း ဒါရိုက်တာအဖွဲ့သို့ အကြံပြုကြသည်။ သူတို့အား ကုမ္ပဏီအတွက် ဖန်တီးနိုင်စွမ်း၊ အထောက်အကူပြုနိုင်စွမ်းမရှိသော ဒါရိုက်တာများကို ပြောင်းလဲရန် အခွင့်အာဏာပေးထားသည်။

အကြီးတန်းဒါရိုက်တာနေရာ လစ်လပ်ပါက အငယ်တန်းဒါရိုက်တာ များထဲမှ ရွေးချယ်၍ တာဝန်ပေးမည်ဟု ကုမ္ပဏီက အာမခံချက်ပေးထားသည်။ ထိုအငယ်တန်း ဒါရိုက်တာအဖွဲ့သည် ပထမဆုံး ကုမ္ပဏီ၏ ထုတ်ကုန်များကို ဒီဇိုင်းပြန်ဆွဲ၍ ထုပ်ပိုးပုံစံကိုလည်း ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ လူငယ်စားသုံး သူများ၏ လိုအင်ဆန္ဒကို ဖြည့်စွမ်းနိုင်မည့်ထုတ်ကုန်သစ်များ ထုတ်လုပ်ရန် အကြံပြုခဲ့ကြသည်။ သူတို့သည် ကုန်ထုတ်ကိရိယာနှင့် ကုန်ထုတ်နည်းပညာ အသစ်များကို တီထွင်ခဲ့ကြသည်။ သူတို့၏ စွမ်းရည်ကြောင့် အလုပ်သမား တို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်လာပြီး ကုန်ကျစရိတ်များကို လျော့နည်း စေခဲ့သည်။

တစ်လလျှင် တစ်ကြိမ်ကျ အကြီးတန်းဒါရိုက်တာများနှင့်အငယ်တန်း ဒါရိုက်တာများ ပူးတွဲအစည်းအဝေးကျင်းပပြီး ယင်းအစည်းအဝေးတွင် အငယ်တန်းဒါရိုက်တာအဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌက သဘာပတိအဖြစ် ဆောင်ရွက်စေသည်။ ယင်းအချက်မှာ အလွန်တွေ့ရကြုံရခဲသော ပြောင်းလဲမှု တစ်ရပ်ဖြစ်ခဲ့ပေသည်။ ယင်းကဲ့သို့ အငယ်တန်းဒါရိုက်တာအဖွဲ့ထားရှိသော နည်းလမ်းသည် ကုမ္ပဏီကြီးများအတွက် စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းလမ်းတိုးတက်စေသော အရေးပါ

သည့်ခြေလှမ်း တစ်ရပ်ပင်ဖြစ်ပေသည်။ ဤနည်းလမ်းသည် စိတ်ဝင်တစားရှိ၍ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာသော လူငယ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များကို မွေးထုတ်ပေးနိုင် သော နည်းလမ်းဖြစ်ရုံမက လူကြီးဒါရိုက်တာများအတွက်လည်း မိမိတို့၏ တာဝန်များကို ပခုံးပြောင်းထမ်းဆောင် မည့်လူငယ်များသို့ စနစ်တကျလွှဲပြောင်း ပေးနိုင်သည်ကို မျက်ဝါးထင်ထင် တွေ့မြင်နိုင်ကြသဖြင့် စိတ်ကျေနပ်ဖွယ် ကောင်းလှပေသည်။

လူငယ်မျိုးဆက်သစ်များတက်လာသည့်အတွက် လူကြီးများကို ပထုတ် ပစ်မည်ကိုလည်း စိုးရိမ်ပူပန်ရန်မလိုပေ။ လူငယ်မျိုးဆက်များတွင် မည်သည့် အခါတွင်မျှ မရှိနိုင်သော အတွေ့အကြုံကြွယ်ဝမှုသည် လူကြီးများတွင်သာ ရှိပေသည်။ လူငယ်၊ လူကြီး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုသည် လူကြီးများကို အကျိုး ရှိစေရုံသာမက လူငယ်များကိုလည်း အကျိုးများစေသည်။

ထို့ကြောင့် မိမိ၏ ကုမ္ပဏီ အစဉ်အမြဲ တိုးတက်နေစေလိုလျှင် လူငယ် အလုပ်သမားများကို အခွင့်အရေး တစ်ခုပေးပါဟု အကြံပြုလိုပါသည်။ လူငယ် တို့၏ စိတ်ထဲတွင် ဒီအလုပ်နှင့်သာ ဘဝဆုံးတော့မည်ဟူသော အတွေးကို မပေါ်စေရန် သူတို့၏ ဦးနှောက်ထဲမှ ထုတ်ပယ်ပစ်ရပါမည်။ လူငယ်တို့၏ ရည်မှန်းချက်ကို အားပေးမြေတောင်မြှောက်ပေးရပါမည်။ ခေါင်းဆောင်နိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ဖွင့်ပေးထားရပါမည်။ ကုမ္ပဏီကို လူငယ်များလက်သို့ ထည့်ပေးခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုများ တိုးတက်လာပေလိမ့်မည်မှာ အမှန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

*

အခန်း(၅)

ယခုအခါတွင် များစွာသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ကုမ္ပဏီများ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်လုပ်ကိုင်ကြသည်။ အဓိက အကြောင်းရင်းမှာ ကုမ္ပဏီ ဟုဆိုလျှင် ပို၍ ဂုဏ်ရှိသည်၊ လူအထင်ကြီးသည်ဟုယူဆကြသည်။ နောက် တစ်ချက်မှာ ကုမ္ပဏီသည် ပေးရန်ရှိသောအကြွေးများကို အစုရှယ်ယာများဖြင့် ကန့်သတ်ထားနိုင်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ပေးရန်အကြွေး မည်မျှပင်ရှိစေကာမူ ကုမ္ပဏီမှထုတ်ဝေထားသော အစုရှယ်ယာရင်းနှီးငွေအထိသာ ပေးလျော်ရန် တာဝန်ရှိသည်။ တတိယအချက်မှာ အမြတ်ခွန်သည် ပုံသေရာနှုန်းဖြစ်သော ကြောင့် အမြတ်များသည့်အခါ ကုမ္ပဏီအနေနှင့်ပေးဆောင်ရသော အမြတ်ခွန် ငွေသည် သက်သာနိုင်သည်ဟူသော အယူအဆကြောင့်ဖြစ်သည်။

ဤသို့ ကုမ္ပဏီဖွဲ့စည်းလုပ်ကိုင်ကြသောအခါ ကုမ္ပဏီဖွဲ့စည်းမှုပုံစံသည် အစိုးရဌာနများနှင့်ဆင်ဆင်တူလေသည်။ ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံတူသည်နှင့်အမျှ ဝန်ထမ်းများနှင့်ဆက်ဆံရေး၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည်လည်း အစိုးရဌာန များကို အတုယူလာကြသည်။ အနှစ်သာရအားဖြင့် ကုမ္ပဏီနှင့် အစိုးရဌာန များ မတူညီကြသည်ကို မေ့နေကြပုံရသည်။ အစိုးရဌာနများသည် ပြည်သူများ အတွက် ဝန်ဆောင်မှုပေးရေးဖြစ်ပြီး အမြတ်ရရေးမဟုတ်ချေ။ ကုမ္ပဏီများမှာမူ အမြတ်ရရှိရေးကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်ရသော လုပ်ငန်းများဖြစ်ပေသည်။

အစိုးရဌာနများကို အခြေခံအတုယူ၍ ကုမ္ပဏီများကို ဖွဲ့စည်းလုပ်ကိုင်ကြ သောအခါ အနည်းနှင့်အများ ဗျူရိုကရေစီစနစ်ကို ကျင့်သုံးမိပြီးဖြစ်သွား လေသည်။ ထိုအခါ ဝန်ထမ်းများအပေါ်တွင် စက်ရုပ် (Robots) များသဖွယ် ဆက်ဆံလာခဲ့ကြသည်။ ဝန်ထမ်းများဘက်ကလည်း မိမိအလုပ်အပေါ်တွင် စိတ်ဝင်တစားလုပ်ကိုင်ခြင်း မရှိကြတော့ဘဲ စက်ရုပ်များသဖွယ် အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်လာခဲ့ကြသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် စိတ်ပါဝင်စားမှု၊ စေတနာများ လျော့နည်းလာခဲ့ကြသည်။ လုပ်ငန်းအပေါ်တွင်

သစ္စာမရှိကြတော့ချေ။ ကုမ္ပဏီ ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲသူများ၊ ပိုင်ရှင်များသည် လုပ်သားဝန်ထမ်းများအပေါ်တွင် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအာရုံစိုက်မှု အနည်းငယ်မျှသာ ထားခဲ့ကြသည်။

ဤအချက်သည် စီမံခန့်ခွဲမှု ညံ့ဖျင်းခြင်း၏ အကျိုးဆက်များပင်ဖြစ်သည်။ အချို့သောကုမ္ပဏီတွင် လူ့အရင်းအမြစ်၏ အရေးပါမှုကို လျစ်လျူရှုခဲ့ကြသည်။ စက်ရုံကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းများတွင် အသုံးပြုသော စက်ကိရိယာများကို အမြဲ ကောင်းမွန်စွာ လည်ပတ်နိုင်စေရန် ငွေကုန်ကြေးကျ အမြောက်အမြားခံ၍ နှစ်စဉ်ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းကြသော်လည်း အလုပ်သမားများကိုမူ ငွေကုန်ကြေးကျ အမြောက်အမြားခံ၍ စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ပေးရန် မစဉ်းစားမိကြချေ။ (ယခုအခါ အပန်းဖြေခရီးစေလွှတ်ခြင်းပြု၍ လည်းကောင်း၊ ဆုကြေးပေးခြင်းများပြု၍ လည်းကောင်း ဆောင်ရွက်ပေးသည်များရှိပါသည်။) လုပ်ငန်းများတွင် စက်ကိရိယာများသုံးစွဲခြင်း၊ လုပ်သားများကို မိမိတို့ ကျွမ်းကျင်ရာ၊ ဝါသနာပါရာ စူးစိုက်လုပ်ကိုင်စေခြင်း (Specialization and division of labour) ကို ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် အလုပ်လွယ်ကူအောင် ပြုလုပ်လာခြင်း ဖြင့် အလိုအလျောက် လုပ်ငန်းကိုလည်ပတ်စေနိုင်ခဲ့ပါသည်။ တစ်ဖက်တွင် ဤသို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အကျိုးရှိသည်မှန်သော်လည်း တစ်ဖက်တွင် အန္တရာယ်လည်းရှိပေသည်။ လုပ်သားများသည် ကြာသော် စက်ရုပ်လူသား ဖြစ်သွားပေတော့သည်။ ဤအချက်မှာ လုပ်သားများအတွက် အကျိုးမရှိ သကဲ့သို့ အလုပ်အတွက်လည်း အကျိုးမရှိပေ။

လုပ်သားများကို လစာလုပ်ခမှလွဲ၍ မည်သည့် အကျိုးခံစားခွင့်မျှမပေး လျှင် လုပ်ခစရိတ်သက်သာ၍ အမြတ်များများရလိမ့်မည်ဟူသော အထင် သည် လွန်စွာမှားယွင်းပေသည်။ ရနေကျ လုပ်ခမှလွဲ၍ မျှော်လင့်ချက်မဲ့နေ သော လုပ်သားများသည် လုပ်ခရရုံ၊ ဝတ်ကျေတမ်းကျေသာ လုပ်ကိုင်ကြသော ကြောင့် ကုန်ထွက်လျော့ခြင်း၊ အရည်အသွေးညံ့ဖျင်းခြင်းစသည့် ရလဒ်ဆိုး များကြောင့်

လုပ်ငန်း၏ အမြတ်ကိုနည်းစေခဲ့သည်။ အဓိက အဆိုးဝါးဆုံး အချက်မှာ အလုပ်ပေါ်တွင် ကျေနပ်မှုမရှိတော့ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ လုပ်သားများ သည် မိမိလုပ်ကိုင်နေသော ကုမ္ပဏီပေါ်တွင် မည်သို့ခံစားရသည်၊ အိမ်သို့ ပြန်ရောက်သောအခါ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းအပေါ် သူတို့မည်သို့မြင်သည်ဆိုသော အချက်မှာ အလွန်အရေးပါသော အချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ပေသည်။

ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများတွင် လက်နှင့် ခြေသာရှိသည်မဟုတ်၊ ဦးနှောက်နှင့် အသည်းနှလုံးရှိသည်ဆိုသော အချက်ကို မမေ့သင့်ပေ။ လူကို လူလိုတန်ဖိုးထား ဆက်ဆံသင့်သည်။ ခံစားတတ်သော၊ စဉ်းစားနိုင်သော လူလုပ်သားများကို ခံစားမှုကင်းမဲ့၊ အသိဉာဏ်ကင်းမဲ့သော စက်ရုပ်များကဲ့သို့ မဆက်ဆံသင့်ကြပေ။ ဤသို့ဆိုလျှင် သက်ရှိလုပ်သားများကို သက်မဲ့စက်ကိရိယာများကဲ့သို့ မဆက်ဆံ မိကြဖို့လိုပေသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် မိမိလုပ်ငန်းအမြတ် အများဆုံးရရေး အခွင့်အလမ်းကို ရယူလိုပါလျှင် မိမိ၏ လုပ်သားများကို စိတ်ပါလက်ပါ သက်ဝင် လှုပ်ရှားလာနိုင်စေရန် ကြိုးပမ်းရပါမည်။

စွမ်းရည်ပြည့်ဝရေး အခြေခံမူများအနက် အဓိက အချက်တစ်ခုမှာ လုပ်သားများ လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေသည် စံသတ်မှတ်ထား သော အခြေအနေများနှင့်ကိုက်ညီရပေမည်။ စက်ရုံအတွင်း စက်ကိရိယာများ ထားရှိမှု အနေအထား၊ အပူချိန်၊ အလင်းရောင်လုံလောက်စွာရရှိမှု၊ လေဝင် လေထွက်ကောင်းမွန်မှုစသည်တို့ကို လုပ်သားများအတွက် အကောင်းဆုံး အနေအထားဖြစ်စေရန် စီမံဆောင်ရွက်ထားရပါမည်။ လုပ်ခွင်အခြေအနေ သာယာ၍ သက်သာချောင်ချိသည်နှင့်အမျှ လုပ်သားများသည် စိတ်ပါလက်ပါ လုပ်ကိုင်နိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ကုန်ထွက်တိုးလာနိုင်ပေမည်။

လုပ်သား၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများကို ပြုပြင်ပေးရုံသာမက စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကိုလည်း ဖြည့်ဆည်းပေးရပေမည်။ လူ တစ်ကိုယ် စိတ်တစ်မျိုးဖြစ်တတ်သောကြောင့် လူ့အလို နတ်မလိုက်နိုင်ဟူသော

သဘောတရားကိုကိုင်စွဲ၍ ယင်းစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်ကို ဥပေက္ခာပြု
တတ်ကြပေသည်။ အမှန်အားဖြင့် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ အသေးစိတ်အချက်
အလက်များမှာ ကိန်းဂဏန်းမရှိသည့်တိုင် လူအများ၏ ခံစားတတ်သော စိတ်ဓာတ်၊
ထင်မြင်ယူဆချက်များကို အခြေပြု၍ မည်သည့်အခြေအနေမျိုးကို
ကြိုက်နှစ်သက်တတ်သည်၊ မည်သည့် အခြေအနေမျိုးကို မနှစ်သက်တတ်ဆို
သည်ကိုမူ အကြမ်းဖျင်းနားလည်၍ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ကြပေသည်။

လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲသူများသည် များသောအားဖြင့်
ကျွမ်းကျင်လိမ္မာပါးနပ်သော်လည်း ဆက်ဆံရေး ညံ့ဖျင်းတတ်ကြသည်။ ထိုသို့ သော
လုပ်ငန်းရှင်များ၊ ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲသူများသည် ဦးနှောက်သာရှိပြီး
အသည်းနှလုံးမရှိသူများ ဖြစ်တတ်ကြသည်။ လုပ်သားများ၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ
အခြေအနေကိုဖြည့်စွမ်းရန် အလွယ်ဆုံးနည်းလမ်းမှာ အခါအားလျော်စွာ
လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လှည့်လည်ကြည့်ရှု၍ ဝန်ထမ်းလုပ်သားများနှင့်
စကားစမြည်ပြောခြင်း၊ ရင်းနှီးမှုရယူခြင်း၊ လုပ်သားကိုင်သောရှိသော အလုပ်ခွင်
အခြေအနေ ဖန်တီးပေးခြင်းတို့သည် အရေးပါသောအချက်ဖြစ်ပေသည်။

လွန်ခဲ့သော ခြောက်လလောက်က စာရေးသူသည် အထည်ချုပ်စက်ရုံသို့
ကွင်းဆင်းလေ့လာရာတွင် စက်ရုံဝန်ထမ်းများ နေ့လယ်စာ စားချိန်နှင့်တိုက်ဆိုင်
နေပေသည်။ ထိုအချိန်တွင် စက်ရုံ၌ သီချင်းဖွင့်ပေးထားသည်ကို ကြားရသည်။
မေးမြန်းကြည့်သောအခါ ထမင်းစားပြီးနောက် အလုပ်ချိန်ပြန်မစမီ စိတ်
အပန်းပြေစေရန် သီချင်းဖွင့်ပေးထားကြောင်းတွေ့ရသည်။ ဤအချက်မှာ
များစွာလက်ခံထိုက်ပေသည်။ ကောင်းသော အစီအစဉ်တစ်ရပ်လည်းဖြစ် ပေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် နောက်ထပ် အစဉ်အလာကောင်းတစ်ရပ်ရှိပေသည်။
သီတင်းကျွတ်ပြီးနောက် လုပ်ငန်းစက်ရုံများတွင် ဘုံကထိန်များကျင်းပခြင်း၊
စုပေါင်းရဟန်းခံပွဲများကျင်းပခြင်းသည် အလွန်ကောင်းသော အစီအစဉ်များ ဖြစ်၍
အားပေးသင့်လှပေသည်။ ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း၊ ဌာနအချင်းချင်း၊

ဝန်ထမ်းနှင့်ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲသူများ နည်းလမ်းတကျ ရင်းနှီးမှုရရှိစေရုံသာမက အချို့ကိစ္စများတွင် ဝန်ထမ်းလုပ်သားများ ကိုယ်တိုင်ပါဝင်စီမံဆောင်ရွက်ခွင့် ရရှိနိုင်စေ၍ participative management ဟုခေါ်သော လုပ်သားများ ကိုယ်တိုင်ပါဝင်သော စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းလမ်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကို လေ့ကျင့်ပေး နိုင်ပေသည်။

*

အမြတ်ရရှိရေး အခွင့်အလမ်းများနှင့် ပတ်သက်၍ ဝန်ထမ်းများကို သက်ဝင်လှုပ်ရှားစေခြင်းသည် အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်သည်ဟူသော အချက်နှင့်ပတ်သက်၍ အစပျိုးဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်ရာ ယခု ဆက်လက်ဖော်ပြလို ပါသည်။ ထိပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲသူများသည် မိမိတို့၏ လက်အောက် ငယ်သား ဝန်ထမ်းများအပေါ်တွင် ရင်းရင်းနှီးနှီး ဆက်ဆံပြောဆိုရုံမက သစ္စာ ရှိမှုကိုပြသရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများအပေါ်တွင် မှန်မှန်ကန်ကန် ရှုမြင်သုံးသပ်၍ မိမိတို့၏ ရှုမြင်သုံးသပ်မှုကို ဝန်ထမ်းများသိအောင် ပြောဆို ချီးမွမ်းခြင်းသည် စီမံခန့်ခွဲသူတို့ ပြုလုပ်အပ်သော ကောင်းမှုတစ်ရပ်ပင် ဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပါမည်။

ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် မိမိ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုကို မိမိအထက် လူကြီးအဆင့်ဆင့်က သိရှိဂရုပြုမိသည်ကိုသိရပြီး ယင်းသို့သော ကြိုးပမ်း အားထုတ်မှုကို ကြိုက်နှစ်သက်မှု၊ ချီးမွမ်းမှုခံရလျှင် ထိုဝန်ထမ်းသည် ကုမ္ပဏီ လုပ်ငန်းအပေါ်တွင် ပို၍ သစ္စာခံကာ ကြိုးစားလိုသောစိတ်ဖြစ်လာတတ်သည် မှာ ဓမ္မတာပင်ဖြစ်ပါသည်။ နှစ်လရှည်ကြာစွာ သစ္စာရှိရှိ၊ ကျိုးကျိုးနွံနွံ ဆောင် ရွက်လာသော ဝန်ထမ်းများကို ဆုကြေးချီးမြှင့်ပေးခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်း

လုပ်ငန်းတွင် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအထောက် အကူများစွာဖြစ်စေနိုင်သည်ကို အံ့ဩ ဖွယ်
တွေ့ရတတ်ပါသည်။

အလုပ်သမားဝန်ထမ်းများစွာ၏ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းအပေါ် မျှော်လင့်ထား
သော အဓိကမျှော်လင့်ချက်မှာ ယင်းကုမ္ပဏီတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော သူတို့၏
အသက်မွေးမှု လုံခြုံရေးပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဘဝအာမခံချက်ရှိရေးဟုဆိုရပါမည်။
ဝန်ထမ်းအများစုသည် အသက်ငယ်ရွယ်ဖျတ်လတ်သွက်လက်စဉ်က သူတို့ကို
အသုံးချ ချီးမြှင့်မြှောက်စားသော်လည်း အသက်၅၀ ကျော်လာလျှင် ခါထုတ်ပစ်
မည်ကို စိုးရိမ်ကြသည်။ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးအခြေအနေ မည်မျှပင်
ကောင်းစေကာမူ သူတို့၏ အလုပ်ကို စွမ်းစွမ်းတမံမလုပ်နိုင်မည်ကို ပူပန်
ကြောင့်ကြစိုးရိမ်ကြသည်။

ဝန်ထမ်းတိုင်းသည် အထက်စီမံခန့်ခွဲ သူအဆင့်ဆင့်က သူတို့အပေါ်
ဂရုစိုက်အာရုံထားခြင်း၊ တစ်ခါတစ်ရံ ချီးမွမ်းခြင်းကို ခံလိုကြသည်။ သူတို့
မလိုလားဆုံးအရာမှာ သူတို့ကို သံပတ်ပေးထားသော စက်ရုပ်များအဖြစ်
ဆက်ဆံခြင်းမျိုး၊ အလွန်ကြီးမားသော ဘီးထဲမှ ခွေးသွားစိတ်တစ်ခုကဲ့သို့
သဘောထားခြင်းမျိုးကို အလွန်ပင်ကြောက်ရွံ့ကြသည်။ သူတို့သည် လူသား
များဖြစ်သောကြောင့် လူကို လူလိုသဘောထား၊ တန်ဖိုးထားဆက်ဆံစေလို ကြသည်။
သူတို့ကို အလေးအနက်ထား၍ သင့်မြတ်မှန်ကန်စွာ ဆက်ဆံကြ လျှင်
သူတို့ဘက်ကလည်း မှန်ကန်စွာ လုပ်ကိုင်တတ်ကြသည်။ မှန်မှန်ကန်ကန် တန်ဖိုးရှိရှိ
နေထိုင်တတ်ကြပေသည်။ သက်မဲ့သစ်ပင်များပင် နေရောင်ခြည်၏ အကူအညီဖြင့်
ရှင်သန်ကြီးထွားရသည်ဖြစ်ပေရာ သက်ရှိလူသားများဖြစ်သော
အလုပ်သမားဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအာရုံစိုက်မှုတည်းဟူသော
နေရောင်ခြည်အောက်တွင် ရှင်သန်ကြရသည်မှာ သဘာဝ တရားပင်ဖြစ်ပေ သည်။

လုပ်ငန်းများ၊ ကုမ္ပဏီများတွင် လုပ်သားများ
ခေါင်းငိုက်စိုက်ချနေတတ်ကြ လျှင် လုပ်ငန်းအခြေအနေမှာ အဆိုးဘက်သို့

ဦးတည်နေပြီကို ခန့်မှန်းနိုင်သကဲ့သို့ ခေါင်းမောနေပြီဆိုလျှင် အကောင်းဘက်သို့ ဦးတည်နေသည်ကို ခန့်မှန်း သိရှိနိုင်ပေသည်။ လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် လူတစ်ဦးတည်းက ချုပ်ကိုင်ပြီး လုပ်ပိုင် ခွင့်မှန်သမျှ ချုပ်ကိုင်နေလျှင် လုပ်သားများသည် စိတ်ဓာတ်ကျတတ်ပေသည်။ အချို့သောလုပ်ငန်းရှင်များ၊ စီမံခန့်ခွဲသူများသည် ငါသာတတ်ကျွမ်းသည်၊ ငါရှိမှ ဖြစ်မည်၊ ငါမှလွဲ၍ မည်သူမျှ ငါ့လောက် စဉ်းစားတွေးခေါ်နိုင်စွမ်းမရှိ၊ ငါပြောသမျှမှန်၍ ငါခိုင်းသည့်အတိုင်းသာ လုပ်ကြရမည်ဟူသော အတ္တမာန ဖြင့် လုပ်သားများအပေါ်တွင် ခေါ်ရင်လာ၊ ခိုင်းတာလုပ်၊ ခံမပြောနဲ့၊ ခံမမေးနဲ့ ဟူသော အလေ့အထမျိုး ပြုလေ့ရှိကြသည်။ ထိုလုပ်ငန်းမျိုးတွင် အသင်းအဖွဲ့ အလိုက်ဆောင်ရွက်သော အလေ့အထမရှိ၊ တစ်ဦးကောင်း၊ တစ်ယောက် ကောင်း ဦးဆောင်တတ်ကြလျှင် လုပ်သားများ၏ ရှေ့ဆောင် ရှေ့ရွက်ပြုမှု၊ သစ္စာရှိမှု၊ စိတ်ပါဝင်စားမှု မရနိုင်တော့ချေ။

ဤကဲ့သို့ အလုပ်သမားများကို ဦးနှိမ်ချစေသော လုပ်ငန်းမျိုးတွင် လုပ်ငန်းသည် ထိုင်းမှိုင်းနေတတ်သည်။ အလေအလွင့်များပြီး ဆုံးရှုံးနစ်နာမှု များဖြစ်စေတတ်သည်။ အလုပ်သမားတို့သည် လန်းဆန်းတက်ကြွမှုမရှိ၊ အမြင် ကြည်လင်ပြတ်သားမှုမရှိ၊ လက်များသည် သွက်လက်ခြင်းမရှိ၊ ခြေလှမ်းများ သည် လေးကန်နေတတ်ကြပြီး စိတ်နှင့်ကိုယ် မကပ်ကြ၊ အလုပ်ပေါ်တွင် စိတ်ပါလက်ပါမရှိ၊ အပြိုင်အဆိုင်နည်းသော ကျွန်တော်တို့ကဲ့သို့ ဖွံ့ဖြိုးစနိုင်ငံ များတွင် ဤသို့သောအခြေအနေမျိုးတွင် အမြတ်ရနိုင်သေး၍ လုပ်ငန်းရှင်သန် နိုင်သေးသည်။ သို့ရာတွင် အပြိုင်အဆိုင်များသော၊ အမှန်တကယ်လွတ်လပ် သော ဈေးကွက်စနစ်တွင် ဤသို့သောလုပ်သားမျိုးများနှင့် စီးပွားဖြစ်၍ လုပ်ငန်း ရှင်သန်ရန် အခွင့်အလမ်းနည်းပါးပေမည်။ လွတ်လပ်သောဈေးကွက်စီးပွားရေး စနစ်၊ အပြိုင်အဆိုင်များလွန်းသော စီးပွားရေးစနစ်ကျင့်သုံးသောအခါမျိုးတွင် အလုပ်သမားတို့သည် လန်းဆန်းတက်ကြွနေပါမှ လုပ်ငန်းအောင်မြင်နိုင် ပေလိမ့်မည်။

ယခုအခါတွင် များစွာသောကုမ္ပဏီများသည် လုပ်ငန်းခွင်နှင့်တာဝန်ယူမှုများကို အောက်ခြေအဆင့်ဆင့်သို့ ခွဲဝေပေးသော Decentralisation ကို ပြောင်းလဲကျင့်သုံးလာကြသည်။ လက်အောက်ဝန်ထမ်းများကို ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုစေခဲ့သည်။ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အလုပ်သဘော သက်သက်သာ မဆက်ဆံကြတော့ဘဲ ရင်းရင်းနှီးနှီးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် ကြိုးပမ်းလာကြသည်။ ယင်း သို့သော် လုပ်ငန်းများတွင် လူကို လူလိုတန်ဖိုးထားဆက်ဆံလာကြသည်။ ထိုလုပ်ငန်းမျိုးတွင် အလုပ်သမားများသည် လန်းဆန်းတက်ကြွ၍ စိတ်ပါ လက်ပါ ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုလုပ်ကိုင်ပြီး ပင်ပန်းခံ၍ အလုပ်ကြိုးစားလာ ကြသည်။

ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှု၏ သဘာဝ နှင့် တန်ဖိုးထားမှုများစွာပြောင်းလဲလာခဲ့သည်။ ရှေးယခင်က ကြီးကြပ်ခြင်းသည် အရေးအကြီးဆုံးဖြစ်သည်ဟု ယူဆကြသည်။ အလုပ်သမားများကို အမြဲမျက်ခြည်မပြတ် စောင့်ကြည့်ရန် လိုသည်။ လုပ်ငန်းများသည် စစ်တပ်ဆန်ဆန် ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ ယခုအခါတွင် ဤသို့သော စနစ်မျိုးသည် အလုပ်မဖြစ်တော့ပေ။

ယခုအခါတွင် ကြီးကြပ်သူများသည် နှင်တံကိုင်၍ စူးရဲသော မျက်လုံးများ ဖြင့် တစ်စုံတစ်ရာအမှားကို တစ်ဦးတစ်ယောက်က ပြုလေမည်လားဟူသော သံသယမျက်လုံးဖြင့် လုပ်သားများအပေါ်တွင် စုံထောက်များသဖွယ် ဆက်ဆံမှု များကို ရပ်ဆိုင်းပြောင်းလဲပစ်ကြသည်။ ဆရာလို တစ်မျိုး၊ ခေါင်းဆောင်လို တစ်သွယ်၊ အပေါင်းအသင်းလိုတစ်နည်း ဆက်ဆံလာကြသည်။ လုပ်သားများ ကို ကြောက်ရွံ့စေမည့်အစား ရင်းနှီးစေသည်။ မမေးရဲ၊ မပြောရဲဘဝကို လွန်မြောက်စေ၍ တရင်းတနှီး မေးရဲ၊ မြန်းရဲ၊ အကြံပြုရဲ၊ အပြုသဘောဆောင် သော ဝေဖန်မှုများပြုလုပ်ခွင့် ရှိလာစေသည်။

အလုပ်သမားတစ်ဦးကို စောင့်ကြည့်နေမည့်အစား 'ငါ မင်းတို့ကို ယုံပါတယ်။ မင်းတို့ အခက်အခဲ ရှိ၊ မရှိသာ ငါသိချင်တာ။ အခက်အခဲမရှိရင် မင်းတို့ ကောင်းကောင်းလုပ်နေတယ်ဆိုတာ ငါသိပြီးသားပါ'ဟူသော စကားမျိုး သည်

လုပ်သားများ မိမိတို့ကိုယ်တိုင် အကောင်းဆုံး အလုပ်လုပ်စေရန် မိမိတို့ ကိုယ်တိုင် မိမိတို့ တန်ဖိုးထား၍ ကြီးကြပ်စေရန် အားပေးရာရောက်ပြီး အလွန် ထိရောက်သော လက်နက်ဖြစ်သည်ကို တွေ့ရှိကျင့်သုံးလာကြသည်။ တရားဝင် ကြီးကြပ်ရေးမှူးဘဝအတွက် တရားဝင်မဟုတ်သော ခေါင်းဆောင်များ (informal leader) များ ဖြစ်လာကြသည်။

အလုပ်သမားများကို ထိထိရောက်ရောက် သင်တန်းပေး၍ ကြင်ကြင် နာနာ စီမံခန့်ခွဲခြင်းဖြင့် လုပ်သားများအပေါ်တွင် အနည်းငယ်မျှ ကြီးကြပ်ရုံဖြင့် မိမိအသိစိတ်ဓာတ်ဖြင့် တက်တက်ကြွကြွ၊ မှန်မှန်ကန်ကန်၊ ရိုးရိုးဖြောင့်ဖြောင့် လုပ်ကိုင်ကြသဖြင့် လုပ်ငန်းစွမ်းရည်မြင့်မားလာသည်ကို လက်တွေ့ခံစားလာ ကြသည်။ များစွာသော ကုမ္ပဏီများသည် ကြီးကြပ်ရေးစရိတ်များကို လျှော့ချ နိုင်ခဲ့ကြသည်။

ကုမ္ပဏီအများအပြားသည် လုပ်သားများကို ပြောသင့်ပြောထိုက်သော သတင်းများကို အသိပေးလာကြသည်။ လုပ်ငန်းတွင် စာစောင်များ၊ ကြော်ငြာ သင်ပုန်းများ၊ အစည်းအဝေးများကျင်းပခြင်း၊ ရှောင်တခင် တွေ့ဆုံ၍ စကား စမြည်ပြောခြင်း နည်းလမ်းများဖြင့် သတင်းစကားပြောကြားကြသည်။ ကုမ္ပဏီအကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီက ရည်မှန်းချက်များ၊ ကုမ္ပဏီ၏ လက်ရှိအောင်မြင်မှု များကို သွယ်ဝိုက်အသိပေးကြသည်။ လုပ်သားများကို မိမိတို့၏ လုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်များအဖြစ် ပြောင်းလဲသတ်မှတ် ဆက်ဆံလာခဲ့ကြသည်။ လုပ်သားများ သည် ကုမ္ပဏီအကျိုးရှိလျှင် မိမိလည်း အကျိုးရှိနိုင်မည်ကို ယုံကြည်လာခဲ့ကြ သည်။

ကုမ္ပဏီ၏ စီမံကိန်းများကို အသိပေး၍ လုပ်သားများ၏ အမြင်များ၊ အကြံ ဉာဏ်များ တောင်းခံခြင်းစသည့် ပါဝင်ပတ်သက်စေသော စီမံခန့်ခွဲမှု (participative managment) ကို ကျင့်သုံးခြင်း၊ ရည်မှန်းချက်ဖြင့် စီမံခန့်ခွဲမှု (Management by objective) များကို ကျင့်သုံးခြင်းသည် လုပ်ငန်းများတွင် အမြတ်ရနိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းအကောင်းဆုံးကို ဖန်တီးပေးသော

နည်းလမ်းများ ဖြစ်သည်ကို ကောင်းစွာသဘောပေါက်သင့်လှပေသည်။

*

အခန်း(၆)

အမြတ်ရရှိရေး ဦးတည်ကြိုးပမ်းနေကြသော

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် မိမိတို့လုပ်ငန်းတွင် အဓိကကျသော

အလုပ်သမားများကို စက်ရုပ်များကဲ့သို့ သဘောမထားဘဲ

အသက်ဝင်လှုပ်ရှားကြိုးပမ်းကြရန် လိုအပ်ကြောင်း ဆက်လက်တင်ပြပါမည်။

မိမိတို့ကုမ္ပဏီတွင် လုပ်သားများနှင့် တိုက်ရိုက် ပတ်သက်သည့် မူဝါဒဖြစ်စေ၊

တိုက်ရိုက် မဟုတ်သည့်တိုင် သွယ်ဝိုက်၍ အကျိုးတစ်စုံတစ်ရာ သက်ရောက်နိုင်သော

မူဝါဒများ ချမှတ်ရာတွင်ဖြစ်စေ လုပ်သားများကို

သတင်းအမှောင်ချထားခြင်းမျိုးသည် မလုပ်သင့်၊ မလုပ်အပ် သော

ရှောင်ကြဉ်ရမည့်အချက်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသို့ လုပ်သားများကို အသိ

မပေးဘဲထားခြင်းထက် လုပ်သားများကို ရှင်းလင်းတင်ပြခြင်း၊ လုပ်သားများ ထံမှ

ပြန်လည်ဆွေးနွေးတင်ပြသည်ကို နားထောင်ပေးခြင်းသည် လုပ်သားများ ၏

စိတ်ဓာတ်ကို တက်ကြွစေနိုင်ပြီး ယင်းသို့သော မူဝါဒများကို အကောင်

အထည်ဖော်ရာတွင် ထူးကဲစွာ လုပ်သားများစွမ်းရည်မြင့်မားသည်ကို တွေ့မြင်ရ

မည်ဖြစ်ပါသည်။

အရေးကြီးသောအချက်မှာ အလုပ်သမားများကို လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်

အစုဝင်တစ်ဦးသဖွယ် အလေးထားဆက်ဆံရေးပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့

လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်လိုတစ်မျိုး၊ အကျိုးတူ အစုဝင်တစ်ဦးလိုတစ်သွယ် ဆက်ဆံ

ခြင်းဖြင့် အလုပ်သမားများ၏ သစ္စာရှိမှုနှင့်နာမည်ကောင်းကို ရယူနိုင်ပေ လိမ့်မည်။

'ငါ မင်းကို တိုင်ပင်မလို့၊ ဒီမူဝါဒကိုတော့ ငါစဉ်းစားထားတယ်။ အဲဒါ

မင်းဘယ်လိုသဘောရသလဲ။ ဒီမူဝါဒသာချပြီး ဆောင်ရွက်ရင် မင်းရော ငါတို့ပါ

အကျိုးရှိမယ်။ မင်းသဘောတူရင် ငါဒါကို ဆုံးဖြတ်လိုက်တော့မယ်' ဟူသော

စကားမျိုးသည် လုပ်သား၏ ခန္ဓာကိုယ်သာမက ဦးခေါင်းရော အသည်း နှလုံးကိုပါ

ရရှိနိုင်သော Homeညှင်းလမ်းဖြစ်ပါသည်။

လုပ်သားတို့၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခန္ဓာကိုယ်မှ ထွက်လာသော လုပ်အားကို သာရပြီး သူ၏ ခံစားမှု၊ သူ၏ ယုံကြည်မှု၊ သူ၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခွန်အားကို ရရှိစေရန် မကြိုးစားသောလုပ်ငန်းများသည် အမြတ်များများရနိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းနည်းပါးပေလိမ့်မည်။ မိမိ၏ လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်သားများသည် ငိုက်မြည်းသောမျက်လုံးနှင့် စက်ယန္တရားဆန်ဆန် ခေါ်ရင်သွား၊ ခိုင်းရင်လုပ်၊ ခံမပြောဟူသည့် 'ခ' သုံးလုံးပုံစံ ဝင်နေပြီဆိုလျှင် သူတို့၏ စိတ်ဓာတ်တက်ကြွလာစေရန် တစ်နည်းနည်း ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်နေပြီကို ညွှန်ပြနေပါသည်။ ထိုအခါမျိုးတွင် အလုပ်သမားများအား စေတနာကောင်းဖြင့် အပိုအားထုတ်မှုအတွက် ပုံစံတစ်မျိုးမျိုးဖြင့် ဆုကြေး ချီးမြှင့်ခြင်းသည် အလုပ်ပေါ်တွင် စိတ်ဝင်တစား အားကြိုးမာန်တက် ဆောင်ရွက်လာစေရန် စိတ်ဓာတ်တက်ကြွစေသော နည်းလမ်းပင်ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်သားများ စွမ်းရည်ပြည့်ဝမှု၏ အခြေခံမူများအနက် အဓိက အချက် တစ်ခုမှာ မက်လုံးပေးခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ဤအခြေခံမူသည် ထူးချွန်သော အလုပ်သမားများကို သတိထားမိပြီး အသိအမှတ်ပြုရာရောက်သောကြောင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးခြင်း၊ ဆုများချီးမြှင့်ခြင်း၊ ဘောနပ်စ်ပေးခြင်း၊ လစာတိုးပေးခြင်း တို့သည် မန်နေဂျာရော လုပ်သားများကိုပါ စိတ်ဓာတ်ခွန်အားပေးရာ ရောက်ပါသည်။

လုပ်သားများကို အချိန်ကို အခြေခံ၍ လုပ်ခပေးသောစနစ် ဆိုလိုသည်မှာ နေ့စားစနစ်၊ လခစားစနစ်ဖြင့် ပေးကမ်းခြင်းသည် လုပ်သားတို့၏ တက်ကြွမှုကို ဖျက်ဆီးရာရောက်စေပါသည်။ လုပ်သားတို့၏ ကုန်ထွက်ပေါ်တွင် အခြေပြု၍ လုပ်ခပေးသောစနစ်သည် အချိန်ကို အခြေခံ၍ လုပ်ခပေးသောစနစ်ထက် ပို၍ ထိရောက်ပါသည်။ သို့ရာတွင် တစ်ခါတစ်ရံ အရည်အသွေးစံချိန်စံညွှန်းနှင့် ထုတ်လုပ်ရသောအခါမျိုးတွင် အရည်အသွေး ချို့ယွင်းမှု တစ်စုံတစ်ရာဖြစ်ပေါ်တတ်သည်ကို သတိပြုသင့်ပါသည်။

လုပ်ခပေးနည်းစနစ်နှင့်ပတ်သက်၍ ပညာရှင်အမျိုးမျိုးက နည်းအမျိုးမျိုးကို သုတေသနပြုခဲ့ကြပါသည်။ မိမိတို့ လုပ်ငန်းနှင့်သင့်တော်မည့် နည်းတစ်ခုခုကို သုံးစွဲနိုင်ပါသည်။ ဤနေရာတွင် မက်လုံးတစ်ခုခုပေးသော လုပ်ခပေးနည်းစနစ်ကို ကျင့်သုံးခြင်းသည် အမြတ်ရရှိရေးအခွင့်အလမ်းကို ပွင့်စေနိုင်ပါသည်။

လုပ်ခပေးရာတွင် အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမားနှစ်ဦးနှစ်ဝ သင့်တင့်မျှတစေသော စနစ်ဖြစ်ရပါမည်။ ဥပမာ-ဟယ်လ်စီ (Helscy) ၏ လုပ်ခပေးနည်း တစ်ခုကို သာဓကအနေဖြင့် တင်ပြပါမည်။ ဆိုကြပါစို့။ ကုန်ပစ္စည်းခုရေ ၁၀၀ ကို စီမံအံ့ကိုက်ပြီးစီးရန် အလုပ်ရှင်ဘက်က စံအချိန် (standard time) ၁၀ နာရီ သတ်မှတ်ထားသည်ဆိုပါစို့။ လုပ်ခနှုန်းမှာ တစ်နာရီလျှင် ၁၀၀ ကျပ် သတ်မှတ်ထားသည်။ လုပ်သားတစ်ဦးသည် ယင်းအလုပ်ကို နာရီနှင့် ပြီးစီးအောင်လုပ်နိုင်သည်။ လုပ်သားဘက်မှ ကြည့်လျှင် ၈x၁၀၀ ရှစ်ရာကျပ် ရလိမ့်မည်ဟု တွက်ဆထားသည်။ အလုပ်ရှင်ဘက်က စံအချိန် ၁၀နာရီ အတွက် ၁၀x၁၀၀ ပေးရမည်ဟု မျှော်လင့်ထားသည်။

ဟယ်လ်စီ၏ နည်းအရ

လုပ်ခ = အမှန်အလုပ်ချိန် + သက်သာအလုပ်ချိန် x ၅၀% x လုပ်ခနှုန်း

= ၈ + (၁၀ - ၈) x ၅၀% x ၁၀၀

= (၈ + ၁) x ၁၀၀ = ကျပ် ၉၀၀ ဖြစ်မည်။

ဤသို့ဆိုလျှင် အလုပ်ရှင်ဘက်က ကျပ် ၁၀၀၀ ပေးရမည့်အစား ကျပ် ၉၀၀ သာ ပေးရသည်ဖြစ်၍ လုပ်ခ ကျပ် ၁၀၀ လျော့နည်းသွားသည်ဟု ကျေနပ်နေပေလိမ့်မည်။ အလုပ်သမားဘက်ကကြည့်လျှင် ကျပ် ၈၀၀ သာ ရမည်ဟု တွက်ဆထားရာမှ ကျပ် ၉၀၀ ရရှိသောကြောင့် လုပ်ခဝင်ငွေ ကျပ် ၁၀၀ ပိုရသည်ဟု ထင်မြင်ပြီး ဝမ်းမြောက်ပေလိမ့်မည်။ ဤနည်းသည် ဥပမာ သဘောဖြင့် တင်ပြခြင်းသာဖြစ်ပါသည်။ အဓိကရည်ညွှန်းလိုသော အချက်မှာ အလုပ်သမားများ

အလုပ်ကြိုးစားခြင်း၊ မကြိုးစားခြင်းသည် သူတို့မည်မျှရ၍ မည်သို့
ခံစားရသည်ဆိုသော အချက်ပေါ်တွင် တည်မှီနေပေသည်။

ထို့ပြင် လုပ်ငန်းရှင်များသည် မိမိတို့၏ အလုပ်သမားများကို ဂရုမပြုဘဲ
နေခြင်းသည်လည်း အမြတ်ကို ထိခိုက်စေနိုင်သည်။ လူတိုင်းသည် မိမိလုပ်ကိုင်
ရသောအလုပ် ကြီးသည်ဖြစ်စေ၊ ငယ်သည်ဖြစ်စေ အထိုက်အလျောက် တန်ဖိုး
ထားခြင်းကို ခံယူလိုကြသည်။ အသိအမှတ်ပြုသည့် စကားတစ်ခွန်း၊ နှစ်ခွန်း
ကပင်လျှင် လုပ်သားတို့၏ စိတ်ဓာတ်တက်ကြွမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ သို့ရာ တွင်
ထိုတစ်ခွန်း၊ နှစ်ခွန်းမျှသောစကားတို့သည် အဆိုးမြင်သဘောဖြင့် ဆူပူ
ကြိမ်းမောင်းခြင်း၊ ဝေဖန်ပြစ်တင်ခြင်းမျိုးဖြစ်လျှင် လုပ်သားတို့၏ စိတ်ကို
လှုံ့ဆော်ပေးမည့်အစား စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းစေနိုင်ပေသည်။ ဆူပူကြိမ်းမောင်း
ပြစ်တင်ခြင်းသည် ကြောက်ရွံ့စေမှုကိုသာ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပြီး အားပေးချီးမွမ်း
ခြင်းသည် စိတ်အားထက်သန်မှုကိုဖြစ်စေနိုင်သည်ကို သတိပြုရန်လိုအပ် ပါသည်။
လုပ်သားများက စိတ်အားထက်သန်လေလေ သူတို့၏ ကုန်ထုတ်လုပ် မှု
တိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက် ပိုမိုထက်သန်လာလေလေဖြစ်ပြီး ကုမ္ပဏီအတွက်
အမြတ်ရနိုင်စွမ်း အခွင့်အလမ်း ပို၍ ပွင့်လာလေလေပင်ဖြစ်သည်။

မကြာသေးမီက စာရေးသူသည် ရွှေပြည်သာစက်မှုဇုန်ရှိ
အသိမိတ်ဆွေ၏ စက်ရုံသို့သွားရာလမ်းတွင် စက်ရုံတစ်ရုံ၏ အဝင်ဂိတ်အနီးရှိ
စက်ရုံနံရံအမြင့် တွင် ရေးဆွဲထားသော စာတန်းတစ်ခုကို အမှတ်မထင်
ဖတ်မိခဲ့သည်။

'သင် နက်ဖြန် အလုပ်ရှာရမည့်ဒုက္ခက

ယနေ့ အလုပ်လုပ်ခြင်းထက် ပို၍ ပင်ပန်းပါသည်'

စကားလုံးအတိအကျ မမှတ်မိသော်လည်း ဤသဘောမျိုးပင် ရေးသား
ထားပါသည်။ ဤစာတန်းကို စက်ရုံအဝင်အဝတွင် ချိတ်ဆွဲထားရာ အားကြိုး

မာန်တက် ဝင်လာသော လုပ်သားများကို ရင်ဝကို ကန်လိုက်သော အဓိပ္ပာယ်
ဖြစ်နေပါသည်။ သဘောအဓိပ္ပာယ်မှာ ဒီနေ့ မင်းအလုပ် မကြိုးစားလျှင် မနက်ဖြန်
အလုပ်ပြုတ်မည်ဟူသော သဘောဖြစ်ပေရာ ရောက်ရောက်ချင်း
ဆောက်နဲ့ထွင်းသကဲ့သို့ဖြစ်သည်။ သွယ်ဝိုက်ခြိမ်းခြောက်သည့်သဘော ပါလေသည်။

ယင်းသို့သောစာတန်းမျိုး ရေးမည့်အစား ကဗျာဆရာ၏ အမည်ကို
မသိသော်လည်း ကျွန်တော် အလွတ်ရနေသော ကဗျာချိုးလေးတစ်ခုသည် စက်ရုံ၊
အလုပ်ဌာန၊ ဝန်ထမ်းအားလုံးမြင်သာသော နေရာ၌ ချိတ်ဆွဲထားလျှင် အကျိုးရှိမည်
ထင်ပါသည်။

'မင်းမပါ၊ ဘယ်ဟာမပြီး

မင်းချည်းလည်း ဘယ်ဟာမပြီး။

သူမပါ၊ ဘယ်ဟာမပြီး

သူချည်းလည်း ဘယ်ဟာမပြီး။

ငါမပါ၊ ဘယ်ဟာမပြီး

ငါချည်းလည်း ဘယ်ဟာမပြီး။

မင်းသူငါ၊ လူတကာစုံမှ

အလုံးစုံပြီး။'

ဤကဗျာလေးသည် ညီညွတ်မှု၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊
တစ်ကိုယ်ကောင်း မဆန်စေလိုမှုတို့ကို ရည်ညွှန်းသည်သာမက အလုပ်သမား၊
စီမံခန့်ခွဲသူနှင့် အလုပ်ရှင်တို့အကြားတွင် တန်းတူရည်တူ တန်ဖိုးထားမှုကို
ပေါ်လွင်စေသော သဘောရှိသည်ဟု ယူဆပါသည်။

လုပ်သားများကို မက်လုံးပေးခြင်း၊ တစ်ပြေးညီဆက်ဆံခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှု
တွင် ပါဝင်ပတ်သက်စေခြင်းတို့သည် လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံး၏ ကုန်ထုတ်လုပ်မှု

အရှိန်ကို မြင့်မားမြန်ဆန်စေသည်။ လုပ်သားတို့၏ မျက်ဝန်းကို စူးရှတောက်ပစေသည်။ ဦးနှောက်ကို ထက်မြန်စေသည်။ အလုပ်ကို အလုပ်ဟု မထင်မှတ် တော့ဘဲ အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ်ဟု မြင်လာစေနိုင်ပါသည်။

*

လုပ်ငန်းတစ်ခု လုပ်ကိုင်သည်မှာ

ခေါင်းပန်းလှန်သကဲ့သို့ပင်ဖြစ်ပေသည်။ ခေါင်းကျလျှင် ကျ၊ ခေါင်းမကျလျှင် ပန်းကျမည်မှာ သေချာသကဲ့သို့ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်ရာတွင်လည်း မြတ်တစ်လမ်း၊ ရှုံးတစ်လမ်းပင်ဖြစ်သည်။ မြတ်လျှင် မြတ်၊ မမြတ်လျှင် ရှုံးရပေမည်။ အချို့သော လုပ်ငန်းများတွင် ရှုံးလျှင် မရှုမလှ ရှုံးတတ်၍ တချို့လုပ်ငန်းများတွင်အနည်းငယ်သာ ရှုံးတတ်ပါသည်။ ခေတ်မမီသော အတွေးအခေါ်များနှင့်နည်းလမ်းများသည် လုပ်ငန်းကို စုံးစုံးမြုပ်အောင် ရှုံးစေတတ်ပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် လူမွဲအဖြစ်ခံရတတ်သည် သို့မဟုတ် မိမိထက် စွမ်းရည်မြင့်မားသော ကုမ္ပဏီ၏ ဝါးမျိုခြင်းကို ခံရတတ် ပါသည်။

လုပ်ငန်းတစ်ခု ပျက်စီးဆုံးရှုံးရသည့် အဓိကအကြောင်းရင်းသုံးခုမှာ စက်၊ ကုန် နှင့် လူတို့ဖြစ်ပါသည်။ ဟောင်းနွမ်းနေသော စက်များသည် အလုပ်လစ်ဟင်းမှု၊ ချို့ယွင်းမှု၊ ခေတ်နောက်ကျမှုတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေတတ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အမြတ်ရရှိရေးကြိုးပမ်းရာတွင် စက်များကိုခေတ်မီစေရပါမည်။ စက်ကို ခေတ်မီစေသည့်တိုင် လုပ်စရာ၊ ထုတ်စရာ အလုပ်မရှိဖြစ်တတ် ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ အရောင်းဌာန၏ ပြစ်ချက်ကြောင့် ကုန်များရောင်းမ သွက်လျှင် ခေတ်မီသောစက်သည် အကျိုးမဲ့ ရပ်နားထားရပါမည်။ ထို့ကြောင့် ကုန်ထုတ်စက်ရုံတစ်ခုတွင် အရောင်းဌာနသည် စက်များ နားချိန်မရှိအောင်

လည်ပတ် ထုတ်လုပ်ရသည်အထိ အရောင်းသွက် အောင်ကြိုးပမ်းသင့်ပါသည်။ စက်ကိရိယာများ ကောင်းစွာမလည်ပတ်နိုင်ပါက သူ့စွမ်းအား၏ ထက်ဝက်မျှသာ ထုတ်လုပ်နိုင်ပါလျှင် အမြတ်ကျန်မည်မဟုတ်ချေ။ ဟောင်းနွမ်းသော စက်များ၊ သက်တမ်းကုန်နေပါလျက် နှမြောသဖြင့် ဖြစ်သလိုရအောင် ပြုပြင် လည်ပတ်နေသော စက်များသည် ဆင်ဖိုးထက် ချွန်းဖိုးက ကြီးသကဲ့သို့ ပြင်ဆင် စရိတ်ထောင်းသဖြင့် အမြတ်နစ်နာတတ်ပါသည်။

ရောင်းမစွဲသော ကုန်များသည်လည်း လုပ်ငန်းကို အရှုံးပေါ်စေသော အကြောင်းရင်းတစ်ချက်ဖြစ်ပါသည်။ ဝယ်သူ မကျွမ်းကျင်သောကြောင့်သော် လည်းကောင်း၊ လိုအပ်သည်ထက် မတန်တဆ ပို၍ ဝယ်မိသောကြောင့်သော် လည်းကောင်း ကုန်များရောင်းမကုန်၊ တပုံပုံနှင့် ဖြစ်တတ်သကဲ့သို့ ရောင်းချမှု၊ ခင်းကျင်းပြသမှု၊ ကြော်ငြာမှုညံ့ဖျင်းသောကြောင့်လည်း ကုန်ကျန်များနေတတ် ပါသည်။ မလိုအပ်ဘဲ ကုန်များ ပိုပိုလျှံလျှံဝယ်ထားခြင်းသည် ကုန်များ တပုံပုံ ဖြစ်စေရုံသာမက ငွေအိပ်ပြီး သိုလှောင်ထားရသည့် ဒုက္ခနှင့် စရိတ်စကလည်း များပြားစေတတ်ပါသည်။ ဤသို့သော အချိန်အခြေအနေမျိုးတွင် တစ်နေ့ ရောင်းရနိုးနိုး၊ တစ်နေ့မြတ်နိုးနိုး၊ ဈေးတက်နိုးနိုး မျှော်ကိုးမနေဘဲ အလျင်အမြန် အရှုံးခံ၍ ရောင်းထုတ်ပစ်ရန်လိုပါမည်။ သို့မဟုတ်လျှင် အချိန်ကြာလာသည် နှင့်အမျှ ကုန်များ ဟောင်းနွမ်းလာပြီး ထိုအချိန်မျိုးတွင်မှ ထုတ်ရောင်းမည်ဆို လျှင် လုပ်ငန်း၏ သိက္ခာနှင့် အရောင်းကို ထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်။

တတိယအကြောင်းရင်းမှာ လူဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းတိုင်းလိုလိုပင် ဝန်ထမ်းညံ့ဖျင်းသူများ၊ ခပ်ညံ့ညံ့ မန်နေဂျာများရှိတတ်ကြစမြဲဖြစ်ပါသည်။ အမြတ်မရှာနိုင်သော မန်နေဂျာများ၊ စွမ်းရည်မပြည့်သော အရောင်းဈေးသည် များသည်လည်း ရှိတတ်ကြပါသည်။ ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံတွင် စာရေးသူ၏ အတွေ့အကြုံအရ လုပ်ငန်းကို မိမိလုပ်ငန်းကဲ့သို့ သဘောမှတ်ယူ၍ အရောင်းရ တွင်ကျယ်စေရန် မည်သို့မည်ပုံ ကြိုးစားဆောင်ရွက်မည်ဟု စိတ်ပိုင်းဖြတ်၍

ကြိုးစားသောအရောင်းဝန်ထမ်းများ မရှိသလောက် ရှားလှပါသည်ဟုပင်ဆိုရပါမည်။ စားသောက်ဆိုင်များ၊ စုပါမားကက်များ၊ ဆေးခန်းများ၊ ဘဏ်များတွင် ဖောက်သည်ကို ချေချေငံငံ၊ ပျော့ပျော့ပျောင်းပျောင်း ဆက်ဆံသောအရောင်းဝန်ထမ်းရှားပါးလှပါသည်။ လူကိုယ်တိုင် မျက်နှာချင်းဆိုင်တွေ့သည့်အခါမျိုး တွင် ဖောက်သည်တို့၏ ရင်ကို အေးမြစေသော အပြုံးမျိုးသည် အလွန်အလွန် ရှားပါးလှပါသည်။ မျက်နှာချင်းမဆိုင်လို၍ တယ်လီဖုန်းဖြင့် ဆက်သွယ် ကြည့်ပါ။ ကြားလိုက်ရသော တယ်လီဖုန်းမှအသံသည် မာကျောပြတ်တောက် နေတတ်ပါသည်။

ဝန်ထမ်းများကို သင်တန်းမပေးကြ၍ ပေလား၊ သင်တန်းပေးသော်လည်း ထိထိရောက်ရောက် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုမရှိကြ၍ ပေလား၊ မကွဲပြားသော်လည်း ဖောက်သည် တစ်ဦးအနေဖြင့် ကျေနပ်စရာမကောင်းသည်မှာ သေချာပါသည်။ လုပ်ငန်းရှင်တိုင်းသည် မိမိဝန်ထမ်းများအနက် မည်သူသည် အမြတ်ရအောင် စွမ်းဆောင်နိုင်သူ၊ မည်သူသည် လုပ်ငန်းကို ပျက်စီးရာ ပျက်စီးကြောင်း ကျင့်ကြံ နေသူကို ခွဲခြားသိမြင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ယေဘုယျဥပဒေအနေနှင့် လုပ်ငန်းကို ထိခိုက်စေသော သူတိုင်းကို အလုပ်မှ ရပ်စဲရန်မသင့်ပါ။ သူတို့သည် အကြောင်းတစ်ခုခုကြောင့် ပေါ့ပေါ့ ဆဆ လုပ်မိကြကောင်း လုပ်မိကြမည်ဖြစ်ပါသည်။ သူတို့ကို စနစ်တကျ ကြီးကြပ်ခြင်း၊ သင်တန်းပေးခြင်း၊ ပြုပြင်ပေးခြင်း ပြုလုပ်ရပါမည်။ မည်သို့မျှ သင်၍ မရတော့လျှင်ဖြစ်စေ၊ အကျင့်စာရိတ္တ မရိုးဖြောင့်လျှင်ဖြစ်စေ၊ ထိုသူများ ကို အလုပ်မှ ရပ်စဲရပါမည်။ စနစ်တကျ စီမံခန့်ခွဲတတ်သော ကုမ္ပဏီများတွင် ပညာပေးရေးအစီအစဉ်သည် စဉ်ဆက်မပြတ် ရှိနေသင့်ပါသည်။ သို့မှသာ လုပ်ငန်းကို ထိခိုက်နစ်နာစေမည့် ဝန်ထမ်းများ လျော့နည်းလာ၍ တဖြည်းဖြည်း ပပျောက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် အားနည်းသော ဝန်ထမ်း အနည်းငယ်ရှိရုံမျှဖြင့် ထို

လုပ်ငန်းကို ခိုင်မာမှုမရှိ၊ အမြတ်ရရှိရန် အခွင့်အလမ်း ဆုံးရှုံးတော့မည်ဟု တစ်ထစ်ချ မမှတ်ယူသင့်ပါ။ သို့ရာတွင် ဌာနတစ်ခုခု အားနည်းသွားလျှင်မူ အမြတ်ရရှိရန် အခွင့်အလမ်းကို ထိခိုက်နိုင်ပါသည်။ စက်ဘီးတွင် စပုတ်တိုင် များ တပ်ဆင်ထားသည့် ဥပမာကိုကြည့်လျှင် စက်ဘီးခွေသည် လုပ်ငန်းဖြစ်၍ စပုတ်တိုင်သည် ဌာနများဖြစ်ပါသည်။ စပုတ်တိုင် တစ်ချောင်းကျိုးလျှင် စက်ဘီးခွေသည် ချို့၍ သို့မဟုတ် မညီညာသောလမ်းတွင် ဘီးခွေသွားတတ် ပါသည်။ ထို့အတူ လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် ဌာနတစ်ခုခု အားနည်းလျှင် လုပ်ငန်း သည် တစ်နေ့နေ့တွင် ပျက်စီးမှုနှင့် ရင်ဆိုင်ရတတ်ပါသည်။

ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် အနည်းဆုံး ဌာနခြောက်ခုရှိတတ်ပါသည်။ ဒီဇိုင်းဌာန၊ ထုတ်လုပ်မှုဌာန၊ အရောင်းဌာန၊ ကြော်ငြာဌာန၊ ရုံးနှင့်ဘဏ္ဍာရေးတို့ ရှိသည်ဆိုပါစို့။ ယင်းဌာနများအနက် ဌာနတစ်ဌာနက အားနည်းလျှင် ရမည့် အမြတ် အခွင့်အလမ်း ပျောက်ဆုံး၍ ပျက်စီးတတ်ပါသည်။ ဆိုကြပါစို့။ လယ်ယာသုံးပစ္စည်း ထုတ်လုပ်သော စက်ရုံတွင် အရောင်းဌာနတွင် သင်တန်း ပေးထားသော ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းများရှိသကဲ့သို့ ထိရောက်သော ကြော်ငြာမှု လည်း ပြုနိုင်သည်။ နှစ်စဉ် အရောင်းပမာဏလည်း တိုးတက်နေသည်။ သို့ရာ တွင် လုပ်ငန်းသည် ဘဏ်မှချေးငွေများချေးယူ၍ တစ်ဖက်တွင် လယ်သမားများ ကို သုံးနှစ်အကြွေးစနစ်ဖြင့်ရောင်းသည်။ တောင်းခံရမည့်ငွေကို စနစ်တကျ တောင်းခြင်းမရှိလျှင် ရစရာကြွေးများ မရနိုင်သဖြင့် ဘဏ်မှချေးငွေကိုလည်း ကတိတည်တည် ပြန်မဆပ်နိုင်လျှင် နောက်ဆုံး လုပ်ငန်း၌ ငွေမလည်တော့ဘဲ ဖျက်သိမ်းရသည့် အခြေအနေသို့ရောက်တတ်ပါသည်။ ဤသည်မှာ ဘဏ္ဍာရေး ဌာန၏ ညံ့ဖျင်းမှုကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။

ဒုတိယကုမ္ပဏီသည် လူသိများသော ကုန်စည်များကို ထုတ်လုပ်သည်။ သို့ရာတွင် အမြတ်ပိုမိုရရှိစေရန် ကြော်ငြာစရိတ်ကို မူလကုန်ကျစရိတ်၏ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်း ဖြတ်တောက်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည် ဆိုပါစို့။ မိမိကုန်စည်ကောင်းလျှင်

ကြော်ငြာစရာ မလို၊ လူများက လာဝယ်ကြမည်ဟု ထင်တစ်လုံးနှင့်နေသည်။ ၂ နှစ်၊ ၃ နှစ်ကြာသောအခါ ထိုလုပ်ငန်းသည် သူတစ်ပါးလက်သို့ ရောက်သွား တော့သည်။ ယင်းမှာ အရောင်းနှင့်ကြော်ငြာ အားနည်း၍ ဖြစ်သည်။

တတိယကုမ္ပဏီသည်လည်း အရည်အသွေးကောင်းသော ကုန်များကို ထုတ်လုပ်သည်။ သူ့တွင်ထိရောက်စွာရောင်းချနိုင်သော အရောင်းဝန်ထမ်းများ လည်းရှိသည်။ ကြော်ငြာရာတွင်လည်း ထိပ်တန်းကြော်ငြာအေဂျင်စီကို သုံးသည်။ သို့ရာတွင် ထုတ်လုပ်ပုံစံများသည် ရှေးကျသော ဒီဇိုင်းပုံစံများဖြစ်ပြီး စက်ကိရိယာများလည်း မကောင်းလှ။ ရုံးတွင်လည်း ဝန်ထမ်းများကို လိုသည် ထက်ပို၍ ခန့်ထားသည်။ ထိုလုပ်ငန်းမျိုးသည် တဖြည်းဖြည်း အမြတ်အရှိန် ကျဆင်းပြီး နောက်ဆုံးတွင် အမြတ်ရနေရာမှ အရှုံးပေါ်သည့်အခြေအနေသို့ ပြောင်းသွားပြီး ယခင်က စုဆောင်းထားသော သီးသန့်ရန်ပုံငွေများ ကုန်ခန်း သွားသောအခါ လုပ်ငန်းရပ်ဆိုင်းသွားတော့သည်။ ဤသည်မှာ ရုံးအဖွဲ့၏ အားနည်းချက်ကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။

စတုတ္ထကုမ္ပဏီမှာ ရှူးဖိနပ်များကို ခေတ်မီစက်ကိရိယာများနှင့် ကျွမ်းကျင် သော လုပ်သားများသုံး၍ ထုတ်လုပ်သည်။ လုပ်ငန်း၏ အရောင်းဝန်ထမ်းများမှာ လည်း ကျွမ်းကျင်လိမ္မာပါးနပ်၍ ခေတ်မီသော၊ စနစ်ကျသော ရုံးအဖွဲ့လည်း ရှိသည်။ သို့ရာတွင် ဖင်းစက်ရုံမှထုတ်လုပ်သော ရှူးဖိနပ်များမှာ ဒီဇိုင်းရိုးလွန်း သည်။ သူတို့ထုတ်လုပ်သော ရှူးဖိနပ်များကို ဝယ်ယူသူများက မနှစ်သက်ကြ။ နောက်ဆုံး၌ တဖြည်းဖြည်း လုပ်ငန်းကျဆင်းရသည်။ ယင်းမှာ ဒီဇိုင်းဌာန၏ အားနည်းချက်ကြောင့်ဖြစ်ရသည်။

ထို့ကြောင့် လုပ်ငန်းတစ်ခုကို စီမံခန့်ခွဲသော မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာသည် ကုမ္ပဏီတည်းဟူသော ဘီးမှ စပုတ်တည်းဟူသော ဌာနများအားလုံး ခိုင်မာမှုရှိ၊ မရှိ အမြဲတမ်း စစ်ဆေးနေရမည်ဖြစ်သည်။ အချို့သော စီမံခန့်ခွဲမှု မန်နေဂျင်း ဒါရိုက်တာများသည် မိမိတို့၏ ရုံးလုပ်ငန်းကို ဂရုမထား၊ တချို့က မိမိသန်ရာ

ဌာနလောက်ကိုသာ အလေးထား၍ မိမိအကျွမ်းတဝင်မရှိနိုင်သော ဌာနများကို မကြည့်ရှု မစစ်ဆေးဘဲ ထားတတ်ကြသည်။ ဤအချက်မှာ များစွာမှားယွင်းသောအချက်ဖြစ်ပေသည်။ မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာတစ်ဦးသည် ဌာနအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သောကြောင့် ဌာနအားလုံးနှင့်ပတ်သက်၍ ဗဟုသုတရှိထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဌာနအားလုံးကလည်း လုပ်ငန်းကို အမြတ်ရရှိရေးအတွက် အညီအမျှ ခိုင်မာအားကောင်းနေရန် လိုအပ်ပါသည်။

မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာသည် စွမ်းရည်ပြည့်ဝသော ဌာနများအတွက် ဂုဏ်ယူဝင့်ကြွားရမည်ဖြစ်သကဲ့သို့ အားနည်းသော ဌာနများကိုလည်း ပို၍ အာရုံစိုက်ရန်အရေးကြီးသည်။ လူ၏ သဘာဝ မှာ ကျေနပ်ဖွယ်ကောင်းသော ဌာနများကိုသာ စိတ်ဝင်စားတတ်ပြီး မကောင်းသောဌာနများကို ရှောင်လေ့ရှိကြသည်။ အမှန်မှာ ကျေနပ်စရာမကောင်းသော၊ အားနည်းသောဌာနများကို ရှာဖွေ၍ ပြုပြင်ပေးရပါမည်။ အကျပ်အတည်းများကို ဖြေရှင်းပေးရပါမည်။

နပိုလီယံပြောသောစကားတစ်ခွန်းသည် လွန်စွာမှ တန်ဖိုးရှိပါသည်။ သူက သူ့လက်အောက်ငယ်သားများ သူ့အတွက် သယ်ဆောင်လာသော သတင်းကောင်းကို စိတ်မဝင်စား၊ ဆိုးသောသတင်းများကိုသာ စိတ်ဝင်စားသည်။ သို့မှသာ အချိန်မီပြုပြင်နိုင်မည်ဖြစ်၍ လုပ်ငန်းကို တိုးတက်စေနိုင်သည်။ ဤ သည်မှာ ပညာဉာဏ်နှင့်ပြည့်စုံသော စီမံခန့်ခွဲမှုဥပဒေသဖြစ်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် လုပ်ငန်းကြီးသည်ဖြစ်စေ၊ ငယ်သည်ဖြစ်စေ ထိပ်ဆုံးမှ ပုဂ္ဂိုလ်သည် အသားတင်အမြတ် အဆက်မပြတ်တိုးမြှင့်ရေးအတွက် ရှေ့သို့ချီတက်ရန် ဆုံးဖြတ်သောအခါ ပထမဆုံးလုပ်ရမည့်အလုပ်မှာ မိမိလုပ်ငန်းအတွင်း အားနည်းချက်၊ ပျော့ကွက်၊ ဟာကွက်များကိုပြုပြင် အားကောင်းခိုင်မာစေရန် ကြိုးပမ်းရပေမည်။ ဤအချက်မှာ အပြောလွယ်သလောက် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ရာတွင် အချိန်ယူရတတ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် လုပ်ငန်းတစ်ခုအမြတ်ရရှိရေးအတွက် အခွင့်အလမ်းတစ်ခုမှာ အားနည်းချက်ကိုရှာ၍ ခိုင်မာအားကောင်း

အောင် ပြုပြင်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။

*

အမြတ်ဆိုသည်မှာ ကုန်စည် သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်မှုတစ်ခုခုကိုဖြစ်စေ၊ အမျိုးမျိုးကိုဖြစ်စေ ထုတ်လုပ်ရောင်းချရာမှ ရရှိသောဝင်ငွေထဲမှ ယင်းကုန်စည် များ သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်မှုများကို ထုတ်လုပ်ရောင်းချ စီမံခန့်ခွဲရသော စရိတ်များကို နုတ်ခြင်းဖြင့် ပိုလျှံသောဝင်ငွေကို အမြတ်ဟုခေါ်ကြောင်း စာဖတ်သူများအားလုံး သိရှိပြီးဖြစ်ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် လုပ်ငန်းများတွင် အမြတ်တိုးလိုပါက နည်းလမ်းနှစ်သွယ်ရှိပါသည်။ ပထမနည်းလမ်းမှာ ဝင်ငွေ တိုးတက်အောင် ကြိုးပမ်းခြင်းဖြစ်၍ ဒုတိယနည်းလမ်းမှာ စရိတ်လျှော့ချရေး ဖြစ်ပါသည်။ ပထမနည်းလမ်းကို လုပ်ငန်းရှင်အများစုက ပို၍ လိုလားကြသည်။ အမြတ်ပိုမိုရရှိရေးအတွက် ပထမနည်းလမ်းကိုသာ လက်ခံပြီး ဈေးကွက်ရှာဖွေ ခဲ့ထွင်ခြင်း၊ ထုတ်ကုန်သစ်များ တိုးချဲ့ရန် ကြိုးပမ်းခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်လေ့ရှိကြပါ သည်။

ဤနည်းလမ်းသည် လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်သည့်နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည် မှန်သော်လည်း ကျိန်းသေပေါက်၊ ရာနှုန်းပြည့် အောင်မြင်နိုင်မည်ဟု မဆို နိုင်ချေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် မိမိထုတ်လုပ်ရောင်းချသည့်တိုင် ဝယ်ယူမည့် သူက ဝယ်ချင်မှဝယ်ပေလိမ့်မည်။ ဝယ်သည့်တိုင် မိမိထုတ်လုပ်သည့် အရေ အတွက်အားလုံးကို ဝယ်လိမ့်မည်ဟု တစ်ထစ်ချ စိတ်ချထား၍ မရနိုင်ချေ။ ထို့ကြောင့် အမြတ်တိုးတက်ရရှိရေးအတွက် ဝင်ငွေတိုးတက်အောင် ကြိုးပမ်း သော နည်းလမ်းသည် စိတ်မချရသော နည်းလမ်းဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းအနေနှင့် စိတ်အချရဆုံးနှင့် အကျိုးအရှိဆုံးနည်းလမ်းမှာ

ဒုတိယ နည်းလမ်းဖြစ်သော စရိတ်လျှော့ချရေးဖြစ်ပါသည်။ စရိတ်လျှော့ချရေး နည်းလမ်းနှင့်ပတ်သက်၍ ရှေ့ဆောင်းပါးများတွင် ကျွန်တော်ရေးသားခဲ့ပြီး ဖြစ်သော်လည်း ဤနေရာတွင် ထပ်မံ၍ ရေးသားလိုပါသည်။ စရိတ်လျှော့ချရေး ဟုဆိုလိုက်လျှင် အများစုတို့သည် လုပ်သားအင်အားလျှော့ချရေး၊ ဈေးပေါ်သော ကုန်ကြမ်းများသုံးစွဲရေးတို့ကို စဉ်းစားတတ်ကြပါသည်။ ယင်းနည်းလမ်း သည် လုပ်ငန်းအမြတ်ကို မတိုးစေနိုင်ရုံသာမက ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှု အရည်အသွေးကို ကျဆင်းစေခြင်း၊ မလိုလားအပ်သော လုပ်သားများ၏ ထက်သန်တက်ကြွသော စိတ်ဓာတ်ကိုကျဆင်းစေနိုင်ခြင်းတို့ကြောင့် ရေရှည် လုပ်ငန်း ရပ်တည်နိုင်ရေးနှင့် လုပ်ငန်း၏ နာမည်ကောင်းကို ထိခိုက်စေနိုင်သဖြင့် မလွှဲမရှောင်သာသည့် အချိန်မှလွဲ၍ သာမန်အချိန်များတွင် ကျင့်သုံးရန်မသင့် သော နည်းလမ်းများဖြစ်ကြပါသည်။

စရိတ်လျှော့ချရေးကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရာတွင် မလို လားအပ်သော၊ မကုန်သင့်သောစရိတ်များ မကုန်ကျစေရန် စရိတ်ထိန်းချုပ်ရေး ပင်ဖြစ်ပါသည်။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်တွင်ဖြစ်စေ၊ အိမ်ထောင်စုတစ်စုတွင် ဖြစ်စေ၊ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းတွင်ဖြစ်စေ၊ နိုင်ငံတစ်ခုတွင်ဖြစ်စေ မကုန်သင့်ဘဲ ကုန်နေသောစရိတ်များ၊ အလေအလွင့်များများစွာကုန်ကျလျက်ရှိတတ်ပါသည်။ ယင်းအလေအလွင့် (waste) များကို တားဆီးကာကွယ်၍ လျော့နည်းနိုင်သမျှ လျော့နည်းအောင် ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဤနေရာတွင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများကို ဦးတည်ဆွေးနွေးနေသောကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိသော အလေအလွင့်များ တားဆီးလျှော့ချရေးကို အဓိကထား၍ ရေးသားပါမည်။

အလေအလွင့်စရိတ်များ လျှော့ချရေးကို လုပ်သားအများအပြားရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ပိုင်ရှင် သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲသူတစ်ဦးစ၊ နှစ်ဦးစ ဟောပြောဆွေးနွေးခြင်း၊ ကိုယ်တိုင်မျက်စိဒေါက်ထောက် ကြည့်ရှုကြီးကြပ်ခြင်း ဖြင့်

ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိမည် မဟုတ်ပါ။ အလေအလွင့်စရိတ်များ လျော့ချရေး တွင် အလုပ်သမားများကို အတင်းအကျပ်တိုက်တွန်းခြင်း၊ စည်းကမ်းပညတ် ခြင်းမျိုးသည် အောင်မြင်နိုင်မည့်အလားအလာ နည်းပါးပါသည်။ ဤသို့ အတင်းအကျပ်စေခိုင်းမည့်အစား ဆိုကြပါစို့ ရုံးတစ်ရုံးတွင် အလေအလွင့် စရိတ် ကျပ်တစ်သောင်းရှိသည်ဟု သိရှိထားသည်ဆိုပါစို့။ လုပ်သားများအား အလေအလွင့်စရိတ် သက်သာခဲ့လျှင် သက်သာသောတန်ဖိုး၏ တစ်ဝက်ကို လုပ်သားများအား ဆုကြေးချီးမြှင့်မည်ဟု ဖွင့်ဟကြေညာပေးလိုက်ပါ။ လုပ်သား များသည် ပထမတွင် ကျပ်တစ်သောင်း မချွေတာနိုင်သည့်တိုင် ကျပ် ၆၀၀၀ ချွေတာနိုင်ပေမည်။ ယင်းအနက် ကျပ် ၃၀၀၀ကို လုပ်သားများအား အပို ဆုကြေးပေးနိုင်ပါလိမ့်မည်။ သက်သာသော ကျပ်၃၀၀၀မှာ အမြတ်ကို တိုးစေ ပါလိမ့်မည်။ လုပ်သားများကို ပေးလိုက်ရသောဆုကြေးငွေသည် အလဟဿ မဖြစ်ဘဲ လုပ်သားတို့၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက်စေနိုင်၍ လုပ်ငန်းအမြတ် တိုးရေးကို သွယ်ဝိုက်အကျိုးပြုနိုင်သဖြင့် အလေအလွင့်စရိတ်သက်သာ သမျှသည် လုပ်ငန်းအတွက် အသားတင်အကျိုးအမြတ်ချည်းဖြစ်စေပါသည်။

အလားတူပင် ကုန်ကြမ်းစရိတ်၌ ဈေးသက်သာသောကြောင့် လိုအပ် သည့် ပမာဏကို ချင့်ချိန်တွက်ဆခြင်းမရှိဘဲဝယ်လျှင် စရိတ်လျော့နည်း လိမ့်မည်ဟု အပေါ်ယံ ထင်မြင်ယူဆတတ်ပါသည်။ အမှန်မှာမူ လိုအပ်သည် ထက်ပို၍ ဝယ်ထားသော ကုန်များအတွက် သိုလှောင်စရိတ်၊ ပျက်စီးလေလွင့် စရိတ်၊ ကုန်များခေတ်လွန်သွား၍ အရည်အသွေး စံမမီသဖြင့် ဆုံးရှုံးမှုစရိတ် စသည် အပိုဆောင်းစရိတ်များက ဈေးသက်သာသောကြောင့် လျော့နည်းမည့် တန်ဖိုးထက်ပို၍ များနေလျှင် ချွေတာရာမရောက်ပေ။ ထို့ကြောင့်ကုန်လက်ကျန် ထိန်းချုပ်မှုစနစ်(Inventory Control System)ကို သေချာစွာတွက်ချက် ရေးဆွဲ ပြဋ္ဌာန်းထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ သိုလှောင်စရိတ်စသော လက်ဝယ်ထားရှိမှု စရိတ် (Carrying Cost) သက်သာစေရန် လိုသလောက်ကို လိုသည့်အချိန် တွင်မှ

ဝယ်ယူမည်ဆိုပြန်လျှင်လည်း မိမိလိုသောအချိန်တွင် ရောင်းသူက ကုန်အရောက် ပို့နိုင်ခြင်းမရှိပါက ကုန်ကြမ်းပြတ်လပ်မှု ကြုံရပြီး ထုတ်လုပ်မှု ရပ်ဆိုင်းကြန့်ကြာမှု၊ ယင်းနှင့်ဆက်နွှယ်ပြီး လုပ်သားစရိတ်၊ ဝန်ဆောင်စရိတ် များ အဟောသိကံဖြစ်မှု၊ ဖောက်သည်များ လိုသည့်အချိန်တွင် လိုသလောက် မပေးနိုင်မှုစသည့်ပြဿနာများကြောင့် အမြတ်ထိခိုက်ရုံသာမက အရှုံးပင် ပေါ်တတ်ပါသည်။

လုပ်ခစရိတ်ပိုင်းတွင်လည်း စရိတ်သက်သာစေရန် ဝန်ထမ်းလျှော့ခြင်းမျိုး သည် မလုပ်လျှင်မဖြစ်သည့် အခြေအနေမျိုး၌ သာ လုပ်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ သာမန်အချိန်မျိုးတွင် လုပ်သားများ၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကို မြှင့်တင်နိုင်ရန် စီမံခန့်ခွဲသော နည်းလမ်းများ(ဥပမာ-ဆုပေး၊ ဒဏ်ပေးစနစ်၊ ဘောနပ်စနစ်၊ လုပ်ခွင်သာယာရေး ဖန်တီးပေးခြင်းစနစ်၊ လုပ်သားများ စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် ပါဝင် စေသောစနစ်)ဖြင့် ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ တစ်ဦးချင်း၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား မြင့်မားလာသည်နှင့်အမျှ ကုန်တစ်ယူနစ်ပေါ်တွင် ကုန်ကျသောလုပ်ခစရိတ် များ လျော့ကျသွားနိုင်ပါသည်။ အလားတူ ဝန်ဆောင်စရိတ်များကိုလည်း နည်းလမ်းတကျ စီမံခန့်ခွဲခြင်းဖြင့် လျော့နည်းစေရန် ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ထို့ပြင် ဝန်ထမ်းများအား သင်တန်းပေးခြင်း၊ ပညာပေးဆွေးနွေးခြင်းများသည် တာဝန်သိစိတ်ဓာတ်ကို မြှင့်တင်ပေးရာရောက်သဖြင့် အလေအလွင့်စရိတ် လျှော့ချကာကွယ်တားဆီးရေးကို အထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦးက သူ၏ စက်ရုံတွင် အလေအလွင့်လျှော့ချ ရေးအတွက် စံနမူနာယူထိုက်သော နည်းလမ်းတစ်ခုကို ကျင့်သုံးခဲ့သည်။ သူက သူ့စက်ရုံအတွင်းရှိ အလုပ်သမားများကို ကြီးကြပ်သူများသို့ 'ရတနာသိုက် ရှာပုံတော်' စီမံချက်တစ်ခု တင်ပြခဲ့သည်။ ထို့နောက် အလုပ်သမားများအား အလေအလွင့် တန်ဖိုးမည်မျှရှိသည်၊ စွမ်းရည်မပြည့်သော လုပ်ငန်းနယ်ပယ်ကို

ရှာဖွေစေခဲ့သည်။ စရိတ်ကို ချွေတာနိုင်သော နည်းလမ်းများကို လက်တွေ့ရှာဖွေဖော်ထုတ်စေ၍ ယင်းသို့ဖော်ထုတ်နိုင်သူအား ဆုချီးမြှင့်ခဲ့သည်။ ဤသို့ဖြင့် လုပ်ငန်းတွင် အလေအလွင့်ဖြစ်နေသော စရိတ်များကို ထက်ဝက်မက လျှော့ချနိုင်သဖြင့် လုပ်ငန်းတွင် အမြတ်တိုးသကဲ့သို့ လုပ်သားများမှာလည်း လုပ်ခဝင်ငွေတိုးစေနိုင်ခဲ့သည်။ ရတနာသိုက်ရှာပုံတော် စီမံချက်ကြောင့် လုပ်သား တို့၏ စိတ်ဝင်စား စိတ်အားထက်သန်စွာ ချွေတာနိုင်သော အလေ့အထနှင့် စိတ်ဓာတ်ကို မွေးမြူနိုင်ခဲ့သည်။

နောက်တစ်နည်းမှာ အလေအလွင့် လျှော့ချရေးလှုံ့ဆော်ပွဲများ (antiwaste campaign) များပြုလုပ်၍ အစည်းအဝေးများ၊ ဆွေးနွေးပွဲများ၊ ပိုစတာများဖြင့် လှုပ်ရှားစေခဲ့သည်။ လှုပ်ရှားရာတွင် ရာထူးကြီးငယ်မရွေး စိတ်ဓာတ်သွင်းပေး သော နည်းဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် 'အချိန်သည်ငွေ' ကုန်ကြမ်းနှင့် စက်ကိရိယာ တို့သည်လည်း ငွေပင်ဖြစ်သည်ဟူသော အချက်နှစ်ချက်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သဘောပေါက်စေခဲ့သည်။ ကျွန်တော်တို့သည် ငွေကျပ်ငါးရာတန် တစ်ရွက် တွေ့လျှင် ရုတ်တရက် ကောက်ယူလိုက်ကြမည်ဖြစ်သော်လည်း ကျပ်ငါးရာမက တန်ဖိုးရှိသောအချိန် သို့မဟုတ် ကျပ်ငါးရာမက တန်ဖိုးရှိသော ပစ္စည်းများကိုမူ အမှုမဲ့အမှတ်မဲ့ နေတတ်ကြသည်။ အလေးဂရုမပြုကြချေ။ အလုပ်သမားတစ်ဦး ၏ တစ်နေ့တာ ဓနာရီ အလုပ်ချိန်အတွက် ကျပ် ၂၀၀၀ ပေးသည့် ဆိုပါစို့။ တစ်နာရီလျှင် ကျပ် ၂၅၀ ပေးရ သည်။ ၅မိနစ်ဆိုလျှင် ၂၀ကျပ်ကျော်မျှ ကုန်ကျ သည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦး တစ်နေ့တာအလုပ်ချိန်တွင် ၅ မိနစ်စီမျှ လေလွင့် (ဆေးလိပ်သောက်ခြင်း၊ စကားပြောခြင်း၊ အပြင်ထွက်ခြင်း)သည်ဆိုပါစို့။ အလုပ် သမား ရာချီရှိသော စက်ရုံ(ထားပါ)၂၀၀ ဦးဆိုလျှင် တစ်နေ့ကို မိနစ် ၁၀၀၀၊ တစ်နှစ်ကို မိနစ်အနည်းဆုံး ၂၀၀၀၀၀ မိနစ်၊ နာရီအားဖြင့် ၃၃၃၃နာရီ လေလွင့်သွားသည်။ ငွေတန်ဖိုးအားဖြင့် ကျပ် ၈၂၂၂၅၀ ဆုံးရှုံးသွားသည်။

ရုံးများတွင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် တစ်နေ့လျှင် စက္ကူတစ်ရွက်
အလဟဿ သုံးလိုက်သည်ဆိုပါစို့။ အလုပ်သမားဝန်ထမ်း ၁၀၀ရှိသော ရုံးတွင်
၅ရက်၊ တစ်ပတ်လျှင် စက္ကူတစ်ထုပ်၊ တစ်နှစ်လျှင် စက္ကူ အထုပ်ပေါင်း ၅၀ လေလွင့်
သွားမည်။ တစ်ထုပ်လျှင် ကျပ် ၃၀၀၀နှုန်းထားပါ။ ကျပ် ၁၅၀၀၀၀မျှ လေလွင့်
သွားမည်။ ထို့အတူ လျှပ်စစ်ဓာတ်အား၊ ရေသည်တို့ကို တိုင်းတာတွက်ချက်
လိုက်လျှင် သိန်း ၅၀ မက တစ်နှစ်ကို လေလွင့်နိုင်ပါသည်။

ယနေ့ ကျွန်တော်တို့တစ်တွေ စီးပွားရေး ထိုင်းမှိုင်းနေသည်။
အမြတ်နည်း ဤ မျက်လုံးပြူးနေကြသည်။ လုပ်သားများကလည်း ဘုရားတနေကြပြီ။
အလုပ် မကောင်းလျှင် အလုပ်နေရာ မြဲပါ့မလား စိုးရိမ်နေကြသည်။ ပြူးနေသော
မျက်လုံးဖြင့် မိတ်ဆွေ၏ လုပ်ငန်းမှ အလေအလွင့်စရိတ်များကိုရှာ၍ ယင်း
ယိုပေါက်များကို ပိတ်လိုက်နိုင်ပါလျှင် သောကကင်းဝေးပေလိမ့်မည်။
ယင်းသည်ပင်လျှင် အမြတ်ရရှိရေးအတွက် ခိုင်မာသော၊ အမြဲပွင့်နေသော
အခွင့်အလမ်း မဟုတ်ပါလား။ ယခုပင် ဆုပ်ကိုင်ဖို့ မသင့်ပါလား။

*

အခန်း(၇)

လုပ်ငန်းယန္တရားကို ဘီးတစ်ခုဟု တင်စားလျှင် ထိုလုပ်ငန်းတွင်ပါဝင်နေသော ဌာန၊ ဌာနခွဲ သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်မှုတစ်ခုခုသည် ဘီးဒေါက်တိုင် (Spoke) နှင့် တူပါသည်။ ထိုအထဲတွင် ရုံးလုပ်ငန်းသည်လည်း ဘီးဒေါက်တိုင်တစ်တိုင်ဖြစ်ပါသည်။ သေးငယ်သော ဆိုင်လေးပင်ဖြစ်စေကာမူ စာရေးစာချီလုပ်ငန်းနှင့် မကင်းနိုင်ပေ။ လုပ်ငန်းကြီးများတွင်မူ ရုံးအလုပ်သည် မများသင့်ဘဲ များပြီး စရိတ်စက ကြီးမားလှပေသည်။ ထို့ကြောင့် ရုံးလုပ်ငန်းစရိတ်စကကို လျှော့ချနိုင်လျှင် အမြတ်တိုးတက် ရရှိနိုင်ပေသည်။

အုပ်ချုပ်ရေးတာဝန်ကို ဆောင်ရွက်နေသော ရုံးအလုပ်သည် စက်ရုံကုန်ထုတ်လုပ်ငန်း၊ အရောင်းဆိုင်လုပ်ငန်းများ၏ နောက်ကွယ်တွင်ရှိပြီး မည်သူမျှ အမှတ်မထား၊ ဂရုမပြုမိတတ်ချေ။ လုပ်ငန်းနှေးကွေးပြီး စရိတ်ကြီးလေးသောဌာနဖြစ်သည်။ အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ သတင်းအချက်အလက် များမပြုစုနိုင်သော ဌာနမျိုးဖြစ်တတ်သည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုရေးရာ အဖြာဖြာတွင် အနည်းငယ်မျှသာ အထောက်အကူပြုနိုင်ပြီး စရိတ်နှင့်အကျိုး မမျှတတတ်ချေ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် မကျင့်သုံးအပ်သော ဗျူရိုကရေစီစနစ်သည် ကုမ္ပဏီများ တွင် မသိမသာ လွှမ်းမိုးနေတတ်ပါသည်။

ဗျူရိုကရေစီစနစ်သည် စစ်တပ်၊ ဘဏ်စသည့်လုပ်ငန်းများတွင် အဆင့်ဆင့် ကွပ်ကဲမှုလိုအပ်သောကြောင့် ဗျူရိုကရေစီစနစ် အနည်းနှင့်အများ ရှိသည်မှာ သဘာဝ ကျသော်လည်း စီးပွားရေးဆန်ဆန် မြန်မြန်ဆန်ဆန်၊ မှန်မှန်ကန်ကန် ဆောင်ရွက်ရသော ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းတွင် သင့်လျော်မှုမရှိ တတ်ပေ။

ထို့ကြောင့် အချက်အလက်ကောက်ခံရာတွင်ဖြစ်စေ၊ သတင်းပို့ရာတွင် ဖြစ်စေ နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှုများဖြစ်ပြီး စရိတ်စက မတန်တဆကြီးမား တတ်သည်။

သို့ရာတွင် မယုံစရာကောင်းလောက်အောင်

အံ့အားသင့်ရသောအချက်မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း

လုပ်ကိုင်နေသောကုမ္ပဏီများစွာတွင် မိမိတို့၏ အာဏာစက် (span of control) ကျယ်ပြန့်လျှင် ဂုဏ်ရှိသည်ထင်၍ တစ်ကြောင်း၊ ဝန်ထမ်းများ ကို မှားယွင်းစွာ မက်လုံးပေးလိုသဖြင့် အလုပ်သင် စာရေး၊ အငယ်တန်း စာရေး၊ အကြီးတန်း စာရေး၊ ဌာနခွဲ စာရေးကြီး၊ လက်ထောက် ကြီးကြပ်ရေးမှူး၊ ကြီးကြပ်ရေးမှူး၊ အကြီးတန်း ကြီးကြပ်ရေးမှူး၊ ဒုလက်ထောက် မန်နေဂျာ၊ လက်ထောက် မန်နေဂျာ၊ ဒုတိယမန်နေဂျာ၊ မန်နေဂျာ၊ အကြီးတန်းမန်နေဂျာစသည် စသည် ဖြင့် ရာထူးအဆင့်ပေါင်းများစွာ ဖန်တီးထားတတ်ကြပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် ဝန်ထမ်းလစာစရိတ်၊ ရုံးခန်းကျယ်ဝန်းသဖြင့် ငှားခစရိတ်ကြီးလေးမှု၊ ဝန်ထမ်း သက်သာချောင်ချိရေးစရိတ်၊ လေလွင့်စရိတ်များ မလိုအပ်ဘဲကြီးလေးနေ တတ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျွန်တော်တွေ့ဖူးသော ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများအနက် ပထမပုဂ္ဂလိကဘဏ်သည် ယင်းသို့သော ဗျူရိုကရေစီစနစ်ကို လက်ခံကျင့်သုံး ခြင်း မရှိဘဲ ရုံးလုပ်ငန်းကို တတ်နိုင်သမျှကျဉ်းအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သဖြင့် စရိတ်များစွာ ချွေတာနိုင်သည်ကို တွေ့ခဲ့ရဖူးပါသည်။ အချို့ ကုမ္ပဏီများတွင် မလိုအပ်ဘဲ ကွန်ပျူတာများစွာ တပ်ဆင်ထားမှု၊ ရုပ်မြင်သံကြားလိုင်းများ တပ်ဆင်ထားမှုသည် သတင်းကို အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီသိရှိရန်ဟုအကြောင်း ပြသော်လည်း အမှန်မှာမူ ပကာသန အဆောင်အယောင်မျှသာဖြစ်၍ စရိတ် ကုန်ကျစေပြီး အမြတ်ကို ထိခိုက်စေနိုင်သော အကြောင်းရင်းတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်ပါ သည်။

ဤသို့ဆိုသည့်အတွက် ခေတ်မီရုံးသုံး စက်ကိရိယာများ မတပ်ဆင်ရဟု မဆိုလိုပါ။ မိမိလုပ်ငန်းအတွက် အမှန်တကယ် အသုံးဝင်မည် သို့မဟုတ် လုပ်သားများဖြင့် အလွန်နှေးကွေးစွာ လုပ်ကိုင်ရသော လုပ်ငန်းများတွင် အစားထိုးနိုင်ပြီး လုပ်ငန်းသွက်လက် မြန်ဆန်လာမည်ဆိုလျှင် လုပ်သားများ လက်နှင့် အချိန်ကြာမြင့်စွာ လုပ်ကိုင်ရသောအလုပ်များတွင် ခေတ်မီစက်

ကိရိယာများကို အစားထိုးရပေမည်။ လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် ဦးဆောင်ညွှန်ကြား ရေးမှူး တစ်ဦးသည် စက်ကိရိယာဖြင့် ပို၍ ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ကိုင်နိုင်မည် ဆိုလျှင် လက်ဖြင့် နှေးကွေးစွာ လုပ်ကိုင်နေမှုကို ဖယ်ရှားပစ်ရမည်ဟု ယုံကြည် သည်။ ယုံကြည်သည့်အတိုင်းလည်း သူ၏ ရုံးတွင် ရုံးသုံးစက်ကိရိယာ အမျိုးပေါင်း ၂၆မျိုးခန့် သုံးစွဲပြီး လုပ်အားချွေတာနိုင်သော ကိရိယာများ ၁၀၀ မကရှိလေသည်။ ထိုလုပ်ငန်းတွင် စရိတ်ချွေတာနိုင်ပြီး လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် ပိုမိုကောင်းမွန်သည်ကို တွေ့ရသဖြင့် လိုအပ်ပါက ခေတ်မီစက်ကိရိယာများကို သုံးစွဲသင့်ပါသည်။

ပုံစံဟောင်း ကျင့်သုံးသောရုံးများတွင် လုပ်ငန်းနည်းပညာဆိုင်ရာ သတင်း အချက်အလက်များ၊ အခြားအရေးကြီးသော အချက်များကို မှတ်သားသိုမှီး သိမ်းဆည်းရာ၌ များသောအားဖြင့် လူ၏ ဦးနှောက်ကို အားကိုးကြရသည်။ အလွန်အသုံးဝင်သော ဗဟုသုတ၊ အကြားအမြင်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ ကို မိမိတို့ ဦးနှောက်ထဲတွင်သာ မှတ်သားထားကြသည်။ ဥပမာ-ကုန်ထုတ်လုပ် သည့် ဖော်မြူလာများ၊ နည်းပညာများ၊ ဆေးကုထုံးကုနည်းများကို ဦးနှောက်ထဲ တွင် မှတ်သားထားကြသည်။ ဤသို့ မှတ်သားထားခြင်းသည် မှားယွင်းသော အယူအဆဖြစ်ပေသည်။ လုပ်ငန်း သံမဏိစည်းမျဉ်းတစ်ရပ်မှာ လူတစ်ဦး တစ်ယောက်ပေါ်တွင် လုံးဝပုံအပ်မထားရေးပင်ဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် လူသည် တစ်နေ့နေ့တွင် ကွယ်လွန်ရမည်မှာ သေချာသော်လည်း ကုမ္ပဏီမှာမူ ဆက်လက်တည်ရှိနေရမည်ဖြစ်၍ လုံးဝပုံအပ်ထားသော လူသေဆုံးပါက ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများ ကစဉ့်ကလျားဖြစ်တတ်ပါသည်။

ပုံစံဟောင်းနှင့် ရှေးရိုးဆန်သော ကုမ္ပဏီများတွင် မြန်နှုန်း၏ တန်ဖိုးကို ဂရုမပြုမိကြချေ။ မရှိလို့ လုပ်စားတာပဲ ဖြည်းဖြည်းပေါ့ဟူသော အယူအဆကို စွဲကိုင်ထားကြသည်။ အလုပ်ကို နှေးနှေးကွေးကွေးအချိန်ဆွဲ၍ လုပ်ကိုင် ကြသည်။ သူများပြီးသော်လည်း သူတို့မပြီးနိုင်ဘဲ အမြဲနောက်ကျနေကြသည်။ မိမိတို့၏

လုပ်ငန်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဖြစ်သည်ကို ဂရုမပြုမိကြချေ။ ကျွန်တော်
ဘဏ်တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်စဉ်က ကြုံဖူးပါသည်။ ဝန်ထမ်းများ အား
ညွှန်ကြားချက်ထုတ်ပြန်ခြင်း၊ တာဝန်ပေးခြင်းစသည့်အခါမျိုးတွင် ကျွန်တော့်ဆီမှ
စာကြမ်းပြန်ကျသွားသည်မှ ဘဏ်ခွဲများသို့ ရောက်သွားသော ကာလအထိ
အချိန်သည် ပျမ်းမျှတစ်ပတ်ခန့်ကြာမြင့်တတ်သည်။ သို့ရာတွင်
ဘောနပ်စ်ဆုကြေးပေးသည့်အခါမျိုး၊ နှစ်သစ်ကူး ဘောက်ဆူးပေးသည့်အခါမျိုး တွင်
နှုတ်မှပြောပြီးသည်နှင့် ထိုနေ့မှာပင် အကြောင်းကြားစာ ရုံးခွဲများသို့ ရောက်ရုံမက
ရုံးခွဲများက ထုတ်ယူပြီးစီးကြောင်း အကြောင်းပြန်ကြားချက်ကို နေ့ချင်းရပေသည်။
မယုံမရှိပါနှင့်။ လက်တွေ့ဖြစ်ရပ်မှန် အမှန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

ပုံစံဟောင်းနှင့် ရှေးရိုးစွဲဆန်သော ကုမ္ပဏီများတွင်
လုပ်ငန်းများသွက်လက် မြန်ဆန်ရေးမှာ မဖြစ်နိုင်ပေ။ ပထမအချက်မှာ
ထိုကုမ္ပဏီများတွင် ဖွဲ့စည်းမှု အားနည်းသည်ကို တွေ့ရသည်။ အချို့ရုံးများတွင်
အလုပ်ခွဲခြားလုပ်ကိုင်မှု ပီပီပြင်ပြင်မရှိချေ။ ရုံးသုံးဖိုင်တွဲများမှာလည်း
စနစ်တကျထားသိုခြင်းမရှိ။ လိုလျှင်လိုသလိုထုတ်သုံး၍ သုံးပြီးလျှင်
နေရာတကျပြန်ထားသော အလေ့အထ မရှိကြ။ လိုသည့်အခါ တစ်ရုံးလုံးနဲ့နေအောင်
ရှာကြဖွေကြ အလုပ်ရှုပ်ကြတော့ သည်။ အမှန်မှာမူ အလုပ်သမားဝန်ထမ်းများကို
တိတိကျကျ တာဝန်သတ်မှတ် ပေးစေသင့်သည်။ သို့မှသာ အလုပ်နှစ်ထပ်ကွမ်းဖြစ်မှု၊
ဖရိုဖရဲဖြစ်မှုများကို ကာကွယ်တားဆီးနိုင်ပေမည်။

ထိုသို့ ရှေးဆန်သော ရုံးများတွင် ရုံးအလုပ်စရိတ်ကို သက်သာစေပြီး
အလုပ်ကို သွက်လက်မြန်ဆန်အောင် မြန်နှုန်းအားကောင်းသော ရုံးသုံးကိရိယာ များ
သုံးစွဲမှု အားနည်းတတ်ပေသည်။ အချို့သော စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများတွင်
ကုန်ထုတ်လုပ်မှုအပိုင်း၌ ခေတ်မီသော၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကောင်းပြီး
မြန်ဆန်သော၊ အရည်အသွေးကောင်းမွန်သည့် ကုန်ပစ္စည်းများထုတ်လုပ်နိုင် သော
စက်များကို သုံးစွဲကြသော်လည်း ထိုစက်ရုံ၏ အုပ်ချုပ်ရေးရုံးများတွင်

အလွန်ရှေးကျသော စက်ဟောင်းကြီးများဖြင့် နှေးကွေးလေးလံစွာ လုပ်ကိုင်နေကြပေသည်။

ထိုသို့ ရှေးဆန်သော ရုံးများတွင် လေ့လာကြည့်လျှင် ဝန်ထမ်းအရေအတွက်သည် လိုသည်ထက်ပို၍ များနေတတ်ပါသည်။ အရေးမပါသော အလုပ်များနှင့် အချိန်ဖြုန်းနေတတ်ကြပါသည်။ ထိုသူတို့သည် မိမိတို့ဝမ်းစာ အတွက် ရုံးသို့လာနေကြသူများသာဖြစ်၍ မိမိတို့အလုပ်၏ တန်ဖိုးရှိမှု၊ မရှိမှုကို ဝေဖန်ဆန်းစစ်ကြသူများ မဟုတ်ကြချေ။ ဤသို့ဖြင့် ရုံးလုပ်ငန်းများတွင် လူပိုများပြီး လူတစ်ဦးချင်း၏ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကျဆင်းကာ စရိတ်များ မလိုအပ်ဘဲ မြင့်မားနေတတ်ပေသည်။ ဤအချက်သည် အမြတ်ရရေး အခွင့် အလမ်းကို တားဆီးနေသောအရာဖြစ်သည်ကို ဂရုမထားမိကြချေ။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အုပ်ချုပ်ရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်နေရသော ရုံးများအနေနှင့် ကုမ္ပဏီနှင့် ကုမ္ပဏီအမှုဆောင် အကြီးအကဲများကို တန်ဖိုး ရှိသော ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးသင့်ကြပေသည်။ အစီရင်ခံစာများ အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီ ထုတ်ပြန်ပေးခြင်း၊ မှတ်တမ်းများကို စနစ်တကျ သိုမှီးသိမ်းဆည်း ထားပေးခြင်း၊ လိုအပ်သော ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များ ရှာဖွေစုဆောင်း၍ သုတေသနပြုလုပ်ပြီး စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့ကို အထောက်အကူ ပြုသင့်ပေသည်။

ထို့ကြောင့် ခေတ်နှင့်အညီ ကျင့်သုံးသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် မိမိတို့ လုပ်ငန်း၊ ကုမ္ပဏီများတွင် အုပ်ချုပ်ရေးကိစ္စများ ဆောင်ရွက်သော ရုံးများကို စနစ်တကျ မည်သို့ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်ရမည်ကို ဆည်းပူးလေ့လာ သင့်သည်။ ခေတ်မီရုံးသုံးကိရိယာများ၏ အကျိုးရှိပုံကို သဘောပေါက်သင့် ပေသည်။ ယင်းတို့ကို အကောင်းဆုံးနှင့်အကျိုးအများဆုံးဖြစ်အောင် သုံးစွဲနိုင်ရန် ရုံးလုပ်ငန်းများကို စနစ်တကျ၊ ကျစ်ကျစ်လျစ်လျစ် ဖွဲ့စည်းထားသင့်သည်။ ရုံးအဖွဲ့၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ကုန်ရောင်းတိုးတက်ရေးကို အထောက်အကူ ပြုနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ ဤသို့

တစ်ဖက်တွင် ကုန်ရောင်းတက်စေ၍ အခြား တစ်ဖက်တွင်
စရိတ်ကိုလျှော့ချနိုင်စေရပါမည်။ မြန်ဆန်မှန်ကန်စွာ ဆောင်ရွက် ခြင်းဖြင့်
မိမိကုမ္ပဏီကိုသာမက မိမိ၏ ဖောက်သည်များကိုပါ ကျေနပ်မှုရရှိစေ ရပါမည်။

ယခုအချိန်ကဲ့သို့ စီးပွားရေး လေးလံထိုင်းမှိုင်းပြီး ပြင်ပလောကကြီးတွင်
လျင်မြန်သောအဟုန်နှင့် ပြောင်းလဲနေသော အချိန်မျိုး၌ အမြတ်ရရှိရေးသည်
လုပ်ငန်း၏ တည်တံ့ရေးနှင့် တိုက်ရိုက်ပတ်သက်နေတတ်ပြီး အမြတ်ရရှိနိုင်ရေး မှာ
စရိတ်ကျဉ်းကျဉ်း၊ လုပ်ငန်းသွက်သွက်လက်လက် မြန်မြန်ဆန်ဆန်
ဆောင်ရွက်နိုင်မှုအပေါ်တွင် မူတည်နေပေရာ မလိုလားအပ်သော ကိစ္စများဖြင့်
အချိန်နှင့်လုပ်အားဖြုန်းတီးမှုများကို သတိကြီးစွာထား၍ ကြပ်မတ်ရန် လိုအပ်
ပေသည်။ သို့မှသာ အမြတ်ရရန် အခွင့်အလမ်းကို ဆုပ်ကိုင်နိုင်ကြမည် ဖြစ်ပေသည်။

*

ကျွန်တော်တို့ လောကီဘုံသားအားလုံးသည် မိမိတို့
အသက်ရှင်နေထိုင်နိုင် ရေးအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုမဟုတ် တစ်ခုကို
လုပ်နေကြရသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ရာတွင် အမြတ်ရရှိရေးကို
ဦးတည်ကြိုးပမ်းကြသည်။ ဈေးဘယ်လိုတင်မည်၊ အရောင်းဘယ်သို့ချဲ့မည်
စသည်ဖြင့် ရှေ့သို့မျှော်၍ အမြတ်ရရေးကို မျှော်မှန်းဆောင်ရွက်ကြသည်။
နောက်သို့ပြန်မကြည့်တတ် ကြချေ။ အမှန်မှာ အမြတ်ရရေး အခွင့်အလမ်းသည် မိမိ
ရောင်းချသည့် နည်း ဗျူဟာပေါ်တွင်သာ မူတည်သည်မဟုတ်။ မိမိ၏
ဝယ်ယူမှုနည်းဗျူဟာပေါ် တွင်လည်း မူတည်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦး သို့မဟုတ်
စီးပွားရေးလုပ်သည့်ကုမ္ပဏီတိုင်း တွင် ကိုယ်ပိုင်ဝယ်ယူသည့်အလေ့အကျင့် (buying

habits)ရှိကြစမြဲဖြစ် ပါသည်။ ယင်းအလေ့အကျင့်သည် ပုံမှန်ပြုဖန်များလာသောအခါ လုပ်ရိုး လုပ်စဉ်ဖြစ်လာပါသည်။
ထိုအလေ့အကျင့်သည် ကောင်းသည်လည်းရှိသကဲ့သို့ ဆိုးသည့်အလေ့အကျင့်လည်း ဖြစ်တတ်ပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ဝယ်ယူမှု ကောင်းလျှင် အမြတ်ရရေးကို အထောက်အကူပြုနိုင်ပြီး ဝယ်ယူမှု ညံ့ဖျင်းလျှင် အမြတ်နည်းစေပြီး တစ်ခါတစ်ရံ အရှုံးပင်ပေါ်တတ်ပါသည်။

စွမ်းရည်ပြည့်ပြည့်ဝဝ ဝယ်ယူရန်လို အပ်သကဲ့သို့ ယင်းသို့ဝယ်ယူနိုင်ရန် မှာလည်း ခက်ခဲသောအလုပ်ဖြစ်တတ်ပါသည်။ အကောင်းဆုံးဝယ်ယူ တတ်မှုနှင့် အဆိုးဆုံးဝယ်ယူမှုအကြားတွင် ကွာခြားမှုများစွာရှိပေသည်။ စွမ်းရည်ပြည့်ဝစွာ ဝယ်ယူမှုသည် အမြတ်ရရှိရေးအခွင့်အလမ်း တစ်ခုပင် ဖြစ်သည်။ အဝယ်မတတ်လျှင် အမြတ်မရနိုင်ပါ။ ဝယ်ယူရာတွင် ထည့်သွင်း စဉ်းစားရမည့်အချက်များရှိပါသည်။ ယင်းတို့မှာ ကုန်စည်အရေအတွက်၊ အချိန်၊ ရောင်းသူ၊ ဈေးနှုန်းတို့ဖြစ်ပါသည်။ သင့်တော်သော ကုန်စည်ကို သင့်တော် သော အရေအတွက်အတိုင်း သင့်တော်သည့်အချိန်တွင် သင့်တော်သည့် ရောင်းသူထံမှ သင့်တော်သည့်ဈေးနှုန်းဖြင့် ဝယ်နိုင်ရန်မှာ လွယ်ကူလှသည့် ကိစ္စတစ်ရပ်မဟုတ်ပါ။ ဝယ်ယူမှုကိစ္စကို ပြီးစလွယ်ဖြစ်ကတတ်ဆန်း လုပ်ရိုး လုပ်စဉ်ပုံစံမျိုး လုပ်၍ မရပါ။

ဝယ်ယူရာတွင် ဝယ်သည့်အခါတိုင်း အဆင်ပြေမည်ဟု တစ်ထစ်ချ မမှတ် ယူသင့်ပေ။ အံ့စာတုံးကို ငါးကြိမ်ပစ်လျှင် ငါးကြိမ်စလုံး 'ခြောက်' ရနိုင်မည် မဟုတ်သကဲ့သို့ တစ်ကြိမ်ကြိမ်တွင် အမှားကြုံရတတ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျွမ်းကျင်သော ဝယ်ယူသူသည် ဖော်ပြခဲ့ပြီးသော အချက်များကို တစ်ချက်ချင်း စဉ်းစားချင့်ချိန်ရပါမည်။ များသောအားဖြင့် ဝယ်သူများသည် ယင်းအချက်များ အနက် ဈေးနှုန်းကိုသာ စဉ်းစားလေ့ရှိကြပါသည်။ အမှန်မှာ ဈေးနှုန်းသက်သက် သာသာနှင့် ဝယ်ယူရသည်ဆိုတိုင်းကောင်းသည်ဟု မသတ်မှတ်နိုင်ပါ။

အဝယ်တော် သို့မဟုတ် အဝယ်ဌာနတစ်ခုသည်

ခြောက်ပြစ်ကင်းသဲလဲစင် မဖြစ်နိုင်ပါ။ တစ်ကြိမ်မဟုတ် တစ်ကြိမ်တွင် အမှားတွေ့တတ်ပါသည်။ တစ်ခါ တစ်ရံတွင်လည်း ဝယ်ယူသူသည် မိမိ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုဘောင် ပြင်ပမှ သက်ရောက်မှုများနှင့် ကြုံရတတ်ပါသည်။ ဥပမာ- မိမိ ဝယ်ယူမည့်အချိန်တွင် ယှဉ်ပြိုင်ဘက်က ဈေးနှုန်းပိုပေး၍ ဝယ်သွားခြင်းမျိုး သို့မဟုတ် ပုံမှန်ဈေးနှုန်း မဟုတ်ခြင်းမျိုးများ ဖြစ်တတ်ပါသည်။ အဝယ်တော်ကောင်း တစ်ယောက်သည် ယင်းသို့ ကွပ်ကဲထိန်းချုပ်၍ မရသော အခြေအနေများကို တတ်နိုင်သမျှ လျော့နည်းစေရပါမည်။ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်ပေါ်တွင် တွက်ချက် ချင့်ချိန်ဝယ်ယူတတ်သည့် အလေ့အကျင့်ကောင်းကို မွေးမြူရပါမည်။

ဝယ်ယူတစ်ယောက်သည် အမြဲမပြတ် ဈေးကွက်ကို လေ့လာနေရပါမည်။ များသောအားဖြင့် ဝယ်ယူအများစုသည် 'ငါသိ၊ ငါတတ်' လုပ်တတ်ကြပါသည်။ အချက်အလက်အတိအကျ ကောက်ယူဆန်းစစ်သည့် အလေ့အထထက် မိမိ၏ အတွေ့အကြုံကို အထင်ကြီးကာ မှန်းဆချက်နှင့်ဝယ်ယူလေ့ရှိကြပါသည်။ ဈေးနှုန်းချပေးတိုင်း ကောင်းသည်မဟုတ်ပါ။ ရောင်းသူသည် တစ်စုံတစ်ခုသော ချို့ယွင်းချက်ရှိသောကြောင့်သာ ဈေးချပေးခြင်းဖြစ်တတ်ပါသည်။ ဝယ်ယူသည် မိမိလိုလားသော အရည်အသွေးကို ရောင်းသူကို ပြောပြထားခြင်းဖြင့် နှစ်ဦး နှစ်ဖက်အကျိုးရှိနိုင်ပါသည်။ ဝယ်ယူသည် ယမန်နှစ်က ဝယ်ထားသော ကုန်များသည် ဖောက်သည်များ နှစ်သက်မှုရှိ၊ မရှိ အမြတ်ရရေးကို အထောက်အကူပြုခဲ့၊ မပြုခဲ့ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ဝေဖန်ပိုင်းခြားရပါမည်။

ဝယ်ယူရာတွင် စရိတ်ကြီးလေးစေတတ်သော အဝယ်မှားခြင်းမျိုး ဖြစ်ရသည့်အကြောင်းမှာ လိုသည်ထက်ပို၍ ဝယ်မိခြင်းမျိုးဖြစ်ပါသည်။ လိုသည်ထက် ပို၍ ဝယ်မိသော ပိုလျှံကုန်များကို ဈေးချရောင်းခြင်းသည် အမြတ်ဆုံးရှုံးစေနိုင်သော အကြောင်းရင်းဖြစ်တတ်ပါသည်။ ဝယ်ယူများ

သဘောပေါက်ရမည့်အချက်မှာ ကုန်ပစ္စည်းအများအပြား ရောင်းရမှ အမြတ်
အနည်းငယ်ရသည်ဆိုသောအချက်ဖြစ်ပါသည်။ ဆိုကြပါစို့။ ပစ္စည်း တစ်ဒါဇင်
ဝယ်လျှင် တစ်ဒါဇင်လုံးရောင်းရမှ အမြတ်အနည်းငယ် ရနိုင်ပါသည်။ ပထမ ဆယ်ခု
ရောင်းရမှ အရောင်းစရိတ်၊ လုပ်ငန်းစရိတ် ကျေရုံသာရှိမည်။ ကျန်နှစ်ခုပေါ်မှ
အမြတ်ကျန်နိုင်သည်။ ဆိုကြပါစို့။ အထည်ချုပ်စက်ရုံမှ အသင့်ချုပ်ပြီး စပို့ရှပ်
ဖိထည်ကို တစ်ထည်လျှင် ကျပ်နှစ်ထောင်နှုန်းနှင့်ဝယ် လာပြီး
ဆိုင်တင်ရောင်းသည်ဆိုပါစို့။ အရောင်းစရိတ်မှာ ကျပ် ၈၀၀၀ခန့်ရှိမည် ဆိုပါစို့။
တစ်ထည်လျှင် ကျပ် ၄၀၀၀နှင့်ရောင်းလျှင် ပထမသုံးထည် ရောင်းရ လျှင်
ဝယ်လာသောအထည်ဖိုး အရင်းကျေမည်။ စတုတ္ထနှင့် ပဉ္စမအထည် ရောင်းလျှင်
အရောင်းစရိတ်ကျေမည်။ နောက်ဆုံးတစ်ထည်ရောင်းရမှ အမြတ် ၄၀၀၀ ကျပ်
ကျန်မည်။ အကယ်၍ ဖိ ထည် ရောင်းအားရှိသော မိမိလုပ်ငန်း၏ ရောင်းအားကို
မချင့်ချိန်ဘဲ ကျပ် ၁၈၀၀ လျှော့ဈေးရသဖြင့် ၁၀ ထည်ဝယ်ခဲ့ သည်ဆိုပါစို့။
အထည်ဖိုး ကျပ် ၁၈၀၀၀ ကျေမည်။ ဖိထည်ကို ကျပ် ၄၀၀၀ နှင့်ရောင်းလျှင် ကျပ်
၂၄၀၀၀ ရမည်။ အထည်ဖိုး ကျေသော်လည်း ဆိုင်စရိတ် ကျပ် ၈၀၀၀
အပြည့်မရသေး။ ကျပ် ၂၀၀၀ လိုနေဦးမည်။ မိမိ၏ ရောင်းအား ကို မချဲ့နိုင်လျှင်
ရုပ်အကျေ ၄ ထည်ပိုပြီး စရိတ်မှာ ကျပ် ၂၀၀၀ မကျေသေး ဖြစ်မည်။

တစ်ခါတစ်ရံ လိုသလောက် အတိအကျဝယ်ထားပြန်လျှင်လည်း ဝယ်သူ
ဖောက်သည်လာသောအခါ ကုန်ပြတ်နေသဖြင့်၊ ရောင်းစရာကုန် ပြတ်နေတတ်
သဖြင့် မရောင်းရဘဲဖြစ်တတ်သည်။ ထို့ကြောင့် ပိုလွန်းခြင်း၊ လိုလွန်းခြင်း
မဖြစ်စေရန် စွမ်းရည်ပြည့်ဝသော ကုန်မှာယူအရေအတွက် တွက်ချက်ချင့်ချိန်
ပြုပြင်ရပါမည်။ ပုံသေနည်းသဘောအရပြောရလျှင် ဝယ်ယူစရိတ်နှင့်
လက်ဝယ်ထားရှိမှုစရိတ်ကို ချင့်ချိန်၍ စရိတ်နှစ်ရပ်ပေါင်း အနည်းဆုံးဖြစ်မည့်
အရေအတွက်ကို ဝယ်ယူရပါမည်။

ကုန်များမရောင်းရခြင်းသည် ဝယ်သူဘက်က လိုသည်ထက်ပို၍

ဝယ်ထား သောကြောင့်ဟူသာ တစ်ဖက်သတ် အပြစ်မတင်သင့်ပေ။ တစ်ခါတစ်ရံ အရောင်းသမားများကြောင့်လည်း ဖြစ်တတ်ပါသည်။ အရောင်းသမားများကို သင်တန်းကောင်းစွာ ပေးထားရန်လိုအပ်ပါသည်။ အကယ်၍ လိုသည်ထက်ပို၍ ဝယ်ထားမိသည်ထားဦး၊ အရောင်းကျွမ်းကျင်လျှင် ပိုနေသောပစ္စည်းကို ပုံမှန်ဈေးဖြင့်ပင် ရောင်းကာ အမြတ်ရရေးကို ဆောင်ကြဉ်းနိုင်ပေမည်။

မကြာသေးမီက လျှပ်စစ်ပစ္စည်း ရောင်းချသောကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ အတုယူ ထိုက်သော နမူနာတစ်ခု တင်ပြလိုပါသည်။ ထိုကုမ္ပဏီမှ ရောင်းချသည့် TV များအနက် သုံးလေးမျိုးကို လျှော့ဈေးဖြင့် သုံးရက်အတွင်း အလုံးမည်မျှ ရောင်းမည်ဟု ကြေညာခဲ့ရာ အလုအယက်ဝယ်ရမှကျေနပ်သော မြန်မာဝယ်ယူ သူတို့သည် ငွေထုပ်ပိုက်ကာ အရောင်းဌာနသို့ အလုအယက် သွားရောက် ဝယ်ယူကြသည်။ ရောက်သွားသောအချိန်တွင်း ပစ္စည်းကုန်သွားပြီဟု ပြောသည်။ ဒီတော့ ဝယ်သူ၏ စိတ်ကို နှိုးဆွလိုက်သလိုဖြစ်တော့သည်။ ထို အချိန်တွင် အဲဒီ ပစ္စည်းကတော့ ကုန်သွားပြီ၊ ဒီထက်ကောင်းတဲ့ပစ္စည်းကတော့ ရှိပါတယ်။ ဈေးက သိပ်မကွာလှပါဘူး။ လေးငါးခြောက်သောင်းလောက်ပဲ ကွာတာပါဟုဆိုသည်။ ဝယ်သူသည် နှစ်သောင်းခန့်လျှော့သည်ဆို၍ သွားသည်။ မရတော့သောအခါ နှိုးကြွလာသည့် ဝယ်လိုစိတ်က စေ့ဆော်သဖြင့် ငါးသောင်းထက်ပိုသော ပစ္စည်းကို ဝယ်သွားတော့သည်။

တချို့လျင်သူများက ယင်းကုမ္ပဏီက ကိုယ်စားလှယ်ပေးထားသော ဆိုင်များသို့ ဆက်သွယ်သောအခါ လျှော့ဈေးနှင့်ပင်ရမည်ဆို၍ အလျင်အမြန် သွားရောက် ဝယ်ယူကြသည်။ ကုမ္ပဏီမှာရော ကိုယ်စားလှယ်ဆိုင်ခွဲများတွင်ပါ အရောင်းသွက်သွားလေသည်။ ဝယ်ယူသူများသည် ဒီထက် ဈေးကျလိမ့်မည် ဟူသော မှန်းဆချက်ကို စိတ်ထဲ မတွေးကြတော့၊ ကမ္ဘာ့ထိုး ဝယ်လိုက်ကြ သည်။

ကျွန်တော့်အနေနှင့် ရောင်းသည့် ကုမ္ပဏီ၏ Marketing Strategy ကို ချိုးကျူးမိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံဈေးကွက် အရောင်းမြှင့်တင်သော အလွယ်ဆုံး

နည်းလမ်းမှာ 'လိုသလောက်ရနိုင်ပါသည်'ဟု ဝယ်သူကို မသိပါစေနှင့်။ ဘယ်နှ
ရက်အတွင်း အရေအတွက် ဘယ်လောက်သာ ဦးရာလူရမည်ဟု ပိပိရိရိ၊
သေသေသပ်သပ် ကြေညာလိုက်ပါ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အကောင်းဆုံးရောင်းချ
နည်းဖြစ်ပါသည်။ ဟိုးနှစ်ပေါင်း ၄၀ ကျော်ကပါလာသော အကျင့်မပျောက်ကြ
သေးပါ။

*

ကျွန်တော်တို့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များသည်
ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုကို ထုတ်လုပ်ရောင်းချ၍ အမြတ်ဝင်ငွေရှာဖွေကြသည်။
ဤသို့ ရှာဖွေရာတွင် လုပ်ငန်းအနည်းစုလောက်သာ အမြင့်ဆုံးဈေးနှင့်
ကုန်ပစ္စည်းများကို ရောင်းချ ကြသည်။ အများစုမှာမူ
ဈေးချိုသက်သာသောကုန်များကိုသာ ရောင်းချကြ သည်။ လုပ်ငန်းအများစုတို့သည်
အပေါစားလည်းမဟုတ်၊ အကောင်းစားလည်း မဟုတ်သည့် အလယ်အလတ်စား
ကုန်များကိုသာ ရောင်းချလေ့ရှိကြသည်။ မိမိရောင်းချသမျှ လူတိုင်းဝယ်ယူကြရန်မှာ
အလွန်အလွန်ခက်ခဲပြီး မဖြစ် နိုင်။ Homeဦးလမ်းဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့်
အကောင်းဆုံးနှင့်အရေးအပါဆုံး နည်းလမ်းမှာ မိမိရောင်းချလိုသော ဖောက်သည်
အဆင့်အတန်းကို မှန်ကန်စွာ ရွေးချယ်နိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။ အကောင်းဆုံးမူဝါဒမှာ
ဝယ်နိုင်စွမ်းအားကောင်း သော ဖောက်သည်များကို ရည်စူးရှာဖွေရပေမည်။
ဤသည်ကို Trade-up ဟုခေါ်သည်။ အမြတ်ရရှိရေးအခွင့်အလမ်းမှာ Trade-up
လုပ်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

ဈေးနှုန်းသတ်မှတ်ရေးမူဝါဒများမှာ ဖြစ်နိုင်ခြေ သုံးမျိုးရှိပါသည်။ ပထမ
နည်းမှာ ဈေးနှုန်းကိုလျှော့ချော Homeဦး၊ ဒုတိယနည်းမှာ ဈေးနှုန်းကို အများတန်း

တူ ထိန်းထား။ Home ညည်းဖြစ်၍ တတိယနည်းမှာ ဈေးနှုန်းကို အများထက် မြှင့်တင်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ Trade-up ဆိုသည်မှာ တတိယနည်းဖြစ်သော ဈေးနှုန်းကို အများထက် မြှင့်တင်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ အများသူငါထက်ပို၍ အရည်အသွေးကောင်းသော ကုန်ပစ္စည်းများကိုထုတ်လုပ်၍ ဈေးနှုန်းမြင့် ရောင်း။ Home ညည်းသည် အမြတ်ကိုပိုစေပါသည်။ ယင်းအချက်မှာ ဈေးနှုန်း လျှော့ချ ရောင်းခြင်းမူဝါဒနှင့် ဖြောင့်ဖြောင့်ကြီးဆန့်ကျင်နေပါသည်။ စီးပွားရေး ဆိုးဝါးနေသည့် အခြေအနေမှလွဲလျှင် ဈေးနှုန်းလျှော့ချ၍ အရေအတွက် များများရောင်းပြီး ရသောအမြတ်နှုန်းနှင့် အရေအတွက်နည်းသော်လည်း အမြတ်ကောင်းကောင်းတင်ပြီး ရောင်း၍ ရသော အမြတ်နှုန်းမှာ အတူတူပင်ဖြစ် ပါသည်။

ဥပမာတစ်ခုပြပါမည်။ အမျိုးသားဆံသဆိုင်တစ်ခုကို ရပ်ကွက်တစ်ခု အတွင်း ဖွင့်လှစ်သည် ဆိုပါစို့။ အခန်းငှားခ ကျပ် ၅၀၀၀၀ ခန့်ရှိမည်။ တစ်နှစ် စာ ကျပ် ၆၀၀၀၀၀ ကျမည်။ ဆိုင်ခုံနှင့်ကိရိယာ တန်ဆာပလာ တန်ဖိုးကျပ် ၂၀၀၀၀၀ ခန့်ရှိမည်။ စုစုပေါင်း ကျပ် ၈၀၀၀၀၀ ခန့် ရင်းရမည်။ ဆံသခနှုန်းမှာ ကျပ် ၅၀၀ ယူမည်။ ပိုင်ရှင်အတွက် ၅၀ရာခိုင်နှုန်းဆိုလျှင် ၂၅၀ ကျပ်ရမည်။ အထွေထွေဝန်ဆောင်စရိတ် တစ်ဦးလျှင် ၂၅ကျပ် ကျမည်ဆိုပါက ကျပ် ၂၂၅ ကျပ်ကျန်မည်။ တစ်နေ့ လူ ၂၀ လာ သည်ဆိုလျှင် တစ်နေ့ဝင်ငွေ ကျပ် ၄၅၀၀ ဖြစ်ပြီး၊ တစ်နှစ် (၅x၆=၃၁၂ရက်)အတွက် ကျပ် ၁၄ သိန်းရမည်။ ကျပ် ၈၀၀၀၀ အရင်းနုတ်လျှင် ကျပ် ၆၀ သိန်း မိမိအတွက် ကျန်မည်။

နေရာကောင်းကောင်းတွင် အဆင့်အတန်းမြင့်မြင့် ဆိုင်ခန်းတစ်ခန်းငှား လျှင် ကျပ် ၅သိန်း၊ တစ်နှစ်ကို ကျပ်သိန်း၆၀ ကျမည်။ ကိရိယာတန်ဆာပလာ ၃စုစာ ကျပ် ၁၅သိန်း ကျမည်ထားပါ။ ပြင်ဆင်ခ ကျပ် ၅သိန်း ကုန်မည်မှန်းပါ။ စုစုပေါင်း ကျပ်သိန်း၈၀ ရင်းရမည်။ ဆံသခနှုန်း ကျပ် ၄၀၀၀၊ တစ်ခုလျှင် လူ ၁၀ ထားပါ။ ကျပ် ၄၀၀၀ တွင် ပိုင်ရှင်က ၆၀ရာခိုင်နှုန်းယူမည်။ ကျပ် ၂၄၀၀ ရမည်။ လူ ၁၀ ဦးအတွက်

၂၄၀၀၀ကျပ် ကျမည်။ ခုံ ၃ခုထားနိုင်လျှင် ကျပ် ၇၂၀၀၀ရမည်။
အထွေထွေဝန်ဆောင်စရိတ် ကျပ် ၁၀၀၀၀ကုန်ကျလျှင် တစ်နေ့ပိုင်ရှင်ဝင်ငွေ ကျပ်
၆၂၀၀၀ရမည်။ တစ်နှစ်ကို ၃၁၂ရက်နှင့်တွက်လျှင် သိန်း ၁၉၃သိန်းရမည်။
သိန်း ၈၀နုတ်လျှင် သိန်း ၁၁၃ကျပ် ကျန်မည်။ အခွန် အခ ကျပ် သိန်း ၄၀ ထားပါ။
ကျပ် ၇၃သိန်းကျန်မည်။ အရင်း ၁၀တိုး၍ အဆင့်အတန်းမြင့်မြင့်လုပ်လျှင်
ရပ်ကွက်ဆိုင်ထက် ဝင်ငွေမှာ ၁၂ဆကျော် ပိုသည်ကို တွေ့ရသည်။

ဆံသလုပ်သားဘက်ကကြည့်လျှင် ရပ်ကွက်ဆိုင်တွင် တစ်ခေါင်းကို ကျပ်
၂၅၀ နှင့် လူ ၂၀ မနားမနေညှပ်မှ ၅၀၀၀ ကျပ်သာရမည်။ ဆိုင်ကြီးတွင်
၄၀ရာခိုင်နှုန်းသာရသည်ထားဦး၊ ကျပ် ၁၆၀၀၀ ရမည်။ ၁၀ဦး သက်သောင့်
သက်သာညှပ်ပြီး ဝင်ငွေမှာ ကျပ် ၁၆၀၀၀ခန့် ရနိုင်သည်။ တကယ့်လုပ်ငန်း များကို
သုတေသနလုပ်၍ စနစ်တကျ တန်ဖိုးလျော့စသည်တို့ကိုမတွက် သေးဘဲ
အကြမ်းဖျင်းအရ ပြောခြင်းမျှသာဖြစ်ပါသည်။ လူဆိုသည်မှာကလည်း
အမျိုးမျိုးရှိတတ်သည်။ စရိတ်ကျဉ်းကျဉ်းနှင့်နေတတ်သော လူမျိုးရှိသကဲ့သို့
ငွေများများသုံးနိုင်မှ စိတ်ကျေနပ်မှုရသော လူမျိုးကလည်း များတတ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ဈေးနှုန်းလျှော့ချရေးကို တစ်သမတ်တည်း ဆွဲကိုင်
ထားပါက 'အပေါစားဆိုင်'ဟု နာမည်ဆိုးနှင့်ကျော်ကြားတတ်ပြီး အဆင့်အတန်း
မြင့်မြင့်နှင့် ငွေသုံးစွဲနိုင်သော ဖောက်သည်အများအပြား ဆုံးရှုံးရတတ်ပါသည်။
ဤအချက်မှာလည်း အလွန်မှန်ကန်ပါသည်။ ကျွန်တော်သည် ကိုယ်တွေ့အဖြစ်
အပျက်ကို ဆောင်းပါးတစ်စောင်တွင် ရေးခဲ့ဖူးပါသည်။ ယခု အကြောင်း
တိုက်ဆိုင်လာသဖြင့် ထပ်မံဖော်ပြလိုပါသည်။ ကျွန်တော် အထက်တန်း
ကျောင်းသားဘဝက မိခင်မှာ မူလတန်းပြဆရာမ၊ ဖခင်မှာ ပြည်သူပိုင်သိမ်းပြီး
နောက် အလုပ်မရှိ ဆင်းရဲခဲ့ပါသည်။ ကျွန်တော်ရရှိသော စကောလားရှစ်
တစ်လလျှင် ကျပ်၃၀ဖြင့် အဒေါ်၏ အိမ်တွင် ထမင်းလခပေး၍ ကျောင်းနေခဲ့ ရသည်။
တက္ကသိုလ်ဝင်တန်းတွင် အထက်တန်းကျောင်း၌ သင်္ချာဆရာမရှိ၍ အပို

မြန်မာစာသာသင်ယူရသည်။ သင်္ချာသင်ယူလိုပါက ကျူရှင် တစ်လ ၁၀ ကျပ်ဖြင့် သင်ရသည်။ ယင်းငွေကို ချွေတာလိုသဖြင့် အပိုမြန်မာစာသာ သင်ယူ ခဲ့ရသည်။

ဤဘဝအတွေ့အကြုံကြောင့် ကျွန်တော် ကျူရှင်ဆရာဖြစ်လာသောအခါ ကျူရှင်လခကိုလျှော့၍ ယူခဲ့သည်။ လူတိုင်း သင်ယူနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ခဲ့ပါသည်။ KMD တွင် LCCJ သင်တန်းသင်သောအခါတွင်လည်း အခြားကျောင်းများ ယူသော လခ၏ ၃/၄ လောက်ကိုသာယူခဲ့သည်။ သည့်အတွက် ကျွန်တော် ရသော ကျောင်းသားများသည် ဆင်းရဲသော လူအနည်းငယ်သာရသည်။ ကျွန်တော်နှင့်တွဲ၍ ပြသော ကျွန်တော့်သားက ကျွန်တော့်ကို ကျောင်းလခနည်း လို့ အထင်သေးပြီး ကျောင်းသား မရခြင်းဖြစ်သည်ဟု ဝေဖန်ခဲ့သည်။ တချို့ ကျောင်းသားများက ကျောင်းလခမေးပြီး ပြန်သွားကြကြောင်း သူတွေ့ရသည် ဟုဆိုသည်။

ယင်းပညာကို ကျောင်းတစ်ကျောင်းတွင် ဒေါ်လာနှင့်သင်သည်။ အခြား ကျောင်းများတွင် လခများများယူသင်သည်။ နောက်ဆုံး ကျွန်တော့်သားကို ခေါင်းဆောင်တင်၍ သူ့အဆုံးအဖြတ်ဖြင့် ကျောင်းလခကို မြှင့်လိုက်သည်။ စိတ်ထဲတွင် ကျောင်းသားလျော့လိမ့်မည်ထင်သည်။ လက်တွေ့တွင် ကျောင်း သား ၂၁၀၊ ၃ဆခန့် များလာသည်။ ဈေးလျှော့တိုင်း ကောင်းသည်မဟုတ်ပါ။ လူအများအပြား၏ အယူအဆမှာ တန်ဖိုးကိုပေးရသော ငွေနှင့်တိုင်းတာ တတ်သော အယူမှားဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်သည့်အခါ လူမှုရေးကို ရောစွက် မစဉ်းစားသင့်ဟု သဘောပေါက်မိသည်။ အမြတ်ရှာသည့်လုပ်ငန်း၌ အမြတ်ရ အောင်ရှာ၍ ရသောအမြတ်ကို လူမှုရေးလုပ်ငန်း၌ သုံးစွဲသင့်သည်။ မတူသော လိုင်းနှစ်ခု မပေါင်းသင့်ချေ။

ဤသို့ဆိုသောကြောင့် အခွင့်သင့်တိုင်း ဈေးနှုန်းကိုမြှင့်ရန်သာ စဉ်းစားပြီး မိမိ၏ ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေးကို မမြှင့်လျှင်လည်း ကြွယ်ဝချမ်းသာသော ဖောက်သည်အနည်းစုမှ အများအပြားကို ဆုံးရှုံးရတတ်ပါသည်။ အရည် အသွေးမြှင့်ခြင်းနှင့် ဈေးနှုန်းမြှင့်ခြင်းကို

တစ်ပြိုင်တည်းလုပ်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ပြုလုပ်လျှင် သေချာသည်မှာ ပေါ်ချောင်ကောင်းဝယ်ယူတတ်သော ဖောက်သည်များကို ဆုံးရှုံးမည်မှာ သေချာပေသည်။ ဖောက်သည် အတန်း အစား ခွဲခြားသိမြင်ရန်မှာ လွယ်ကူလှသည်ကား မဟုတ်ချေ။ မိမိက မည်သည့် ဖောက်သည်အတန်းအစားကို ရောင်းချမည်ကို ဆုံးဖြတ်ရပေမည်။ ထို ဖောက်သည် အတန်းအစားနှင့်ကိုက်ညီသော ပစ္စည်းအရည်အသွေးနှင့် ဈေးနှုန်းကို သတ်မှတ်ခြင်းသည် အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်ပေသည်။

လက်လီဆိုင်လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ကြီးမားကျယ်ပြန့်သော ဈေးကွက်မရှိဘဲ နှင့် မိမိနှင့်သင့်တော်မည့် ဈေးနှုန်းမူဝါဒကို ချမှတ်နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ အိမ်ဆိုင် ခင်းကျင်း ရောင်းချသောလုပ်ငန်းများတွင် မိမိတို့ ရပ်ကွက်ရှိ လူတို့၏ အပြုအမူနှင့်ကိုက်ညီသော ဈေးနှုန်းမူဝါဒကိုသာ ချမှတ်ရပေလိမ့်မည်။ ယေဘုယျပြောနိုင်သောအချက်မှာ ဈေးချိုချိုနှင့်ရောင်းချနိုင်ရန် ခပ်ညံ့ညံ့ ပစ္စည်းများကိုထုတ်လုပ်ရောင်းချမည့်အစား အရည်အသွေးကောင်းမွန်သော ပစ္စည်းမျိုးကိုသာ ထုတ်လုပ်သင့်ကြပေသည်။ များစွာသော လုပ်ငန်းရှင်များ သည် ဈေးပေါ်ပေါက်ပုန်ပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်ရောင်းချလျှင် ပိုမိုအရောင်း သွက်လိမ့်မည်ဟု ထင်မှတ်ကြသည်။

ဤအယူအဆမှာ ရောင်းဖို့ကိုသာ အာရုံစူးစိုက်သော အတွေးအခေါ်ဖြစ်၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမဆန်ပေ။ ရောင်းရရုံသက်သက်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ တစ်ခုတည်းသော အရေးပါသည့်အချက် မဟုတ်ပေ။ အဓိကအရေးပါသော အချက်မှာ ရောင်းရခြင်းအပြင် ရရှိလာမည့် အသားတင်အမြတ်နှင့် ဖောက် သည် မြဲရေးသည်လည်း အဓိက စဉ်းစားရမည့်အချက်များဖြစ်သည်ကို မမေ့ထားသင့်ကြပေ။

အမြတ်ရနိုင်ရေး အခွင့်အလမ်းများအနက် တစ်ခုမှာ စကားကြီး၊ စကားကျယ်အနေနှင့်ပြောရလျှင် ဈေးကွက်သုတေသန (Market Research) ဟု ပြောရမည်။ တကယ်တော့ ကိုယ့်ဆီမှာ ဝယ်နေကျဖောက်သည်ကို အမြဲဂရုစိုက် လေ့လာ၍ မိမိဖောက်သည်၏ လိုအင်ဆန္ဒနှင့် ထင်မြင်ယူဆချက်ကို စိတ်ဝင် တစား လေ့လာစူးစမ်းနေရန်ပင်ဖြစ်သည်။ ဈေးနှုန်းသတ်မှတ်ရေးကိစ္စကို စဉ်းစားသည်ဖြစ်စေ၊ ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုအရည်အသွေးနှင့် ပတ်သက်၍ စဉ်းစားသည်ဖြစ်စေ၊ မိမိ ဖောက်သည်တို့၏ လိုအင်ဆန္ဒနှင့် လိုအပ်ချက်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရပါမည်။

များသောအားဖြင့် လူ၏ သဘာဝ မှာ ရရှိပြီးသား ဖောက်သည်ဆိုလျှင် ကြိုးချည်ထားပြီးဖြစ်သည်။ မိမိထံ၌ မြဲနေပြီ၊ ဘယ်မှမပြေးတော့ဟု ယူဆထား တတ်ကြသည်။ နောက်ထပ်ဖောက်သည်အသစ်ကိုသာ မျှော်တတ်ကြသည်။ ဈေးကွက်စီးပွားရေး၊ ကုန်သွယ်ရေးကို မဆိုထားဘိဦး အိမ်ထောင်စုတစ်ခုကို ကြည့်ပါ။ လင်နှင့်မယား မရခင်က ဆက်ဆံရေးနှင့် ရပြီးတစ်နှစ်၊ နှစ်နှစ်အကြာ ဆက်ဆံရေး မတူတော့သည်ကို တွေ့ရသည်။ မရခင်က သမီးရည်းစားဘဝ တွင် မိမိချစ်သူ ကြိုက်တတ်သည့်အစာ၊ ကြိုက်တတ်သည့်အရောင်က အစ အရာရာကို ဂရုတစိုက်ရှိကြသည်။ အမျိုးသားပဲကြည့်ကြည့်၊ အမျိုးသမီးပဲ ကြည့်ကြည့် အတူတူပင်ဖြစ်ပါသည်။ ရပြီး ကြာသော် တစ်ဦးကိုတစ်ဦး သိပ်ဂရု တစိုက် မရှိကြတော့။ ဤသည်မှာ ရပြီးသားဖောက်သည် မြဲနေပြီဟူသော အယူ အဆ၏ အဓိက အခြေခံအချက်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

အမှန်တကယ်ဆိုမူ ဤသို့မဖြစ်သင့်ကြချေ။ ရှိပြီးသား ဖောက်သည်ကို ပို၍ ဂရုစိုက်ရပေမည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦးသည် သူ၏ အလုပ်ရှင်အလိုကျ အလုပ်ကို မည်သို့ဆောင်ရွက်ရမည်ကို သိရှိရပါမည်။ စက်ပြင်သမားသည်

သူ့ဆရာထံမှ သင်ယူရပါသည်။ အရောင်းသမလေးများသည် သူတို့အရောင်း ဌာန
မန်နေဂျာထံ လေ့လာသင်ယူရပါသည်။ ထို့အတူပင် မိမိ၏ ဝန်ဆောင်မှု ကို
အလိုရှိသောသူများ၏ အလိုကို သိရှိရန် ကြိုးပမ်းရသည်မှာ ဓမ္မတာပင် ဖြစ်ပါသည်။
လက်လီဆိုင်တွင် ဖောက်သည် ၄၀၀လောက်ရှိနိုင်ပြီး ယင်း ၄၀၀ မျှသော
ဖောက်သည်ကို မည်သို့ဂရုစိုက်ရမည်ကို သိရှိရန်လိုပါသည်။
ကျောင်းဈေးတွင်ရှိသော မုန့်ဆိုင်များသည် ကျောင်းသားသူငယ်များ
ကြိုက်နှစ်သက်မှုကို ဂရုပြုရပေမည်။ နိုင်ငံခြားတိုင်းပြည်များသို့ ကုန်ပစ္စည်း
ရောင်းချသောကုမ္ပဏီသည် ကွဲပြားခြားနားသော တိုင်းပြည်များ၏ ယဉ်ကျေးမှု နှင့်
ကိုက်ညီအောင် ပစ္စည်းမျိုးစုံထုတ်လုပ်နိုင်ရမည်။

မိမိ၏ ကုန်စည် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုကို ဒေသတစ်ခု သို့မဟုတ်
လူအုပ်စုတစ်ခုကို ရောင်းချရလျှင် ထိုလူအုပ်စု၏ ဓလေ့စရိုက်၊ ဝါသနာစသည် တို့ကို
စဉ်းစားရမည်။ စီးပွားရေးသမားဘဝတွင် ကျင်လည်နေသမျှ မိမိ၏
ဖောက်သည်အလိုကျ ထုတ်လုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အမြတ်ရရှိရေး အခွင့်
အလမ်းပင်ဖြစ်ပေသည်။ တစ်ချိန်လုံး မိမိဖောက်သည်ကို မည်သို့ အလို
ဖြည့်ပေးရမည်ကို တစိုက်မတ်မတ် စဉ်းစားနေရပေမည်။

စီးပွားရေးသည် လူတိုင်းကင်းကွာ၍ မရသောကြောင့် စီးပွားရေးသတ္တဝါ
များဖြစ်သော လူတိုင်းတွင် တစ်နေ့ နှစ်ဘဝမှုကို ကျင့်သုံးသင့်သည်။ အလုပ် ချိန်တွင်
မိမိ၏ ဖောက်သည်များအား ဂရုစိုက်၍ ပိုနေသော အားလပ်ချိန်တွင် မိမိမိသားစုနှင့်
မိမိ ကိုယ်တိုင်အပန်းဖြေရေးနှင့် မိမိကိုယ်ကို တိုးတက်အောင်
ကြိုးပမ်းနေသင့်ပေသည်။ အချိန်ရှိသရွေ့ မိမိဘဝတစ်ခုလုံးကို ငွေရှာဖွေသည့်
အလုပ်၌ နစ်မြွန်းမနေစေသင့်ပေ။ ထို့အတူ မိမိကိုယ်ကျိုး၊ ကိုယ့် သက်သာမှု၊
ကိုယ့်တိုးတက်မှုကိုသာ ကြည့်လွန်းခြင်းသည်လည်း ကျဆုံးစေမည့် အကြောင်း
ရင်းတစ်ခုပင်ဖြစ်သည်။

အလုပ်သမားတိုင်းသည် မိမိလုပ်အားကို

ငှားရမ်းလုပ်ကိုင်သောအလုပ်ရှင် သဘောကျစေရန်
အကောင်းဆုံးလုပ်ကြံရမည်သာဖြစ်သည်။ တစ်နည်းအား ဖြင့် အလုပ်ရှင်သည်
အလုပ်သမားထံမှ လုပ်အားတည်းဟူသော ဝန်ဆောင်မှု ကို ဝယ်ယူကြသည့်
ဖောက်သည်ပင်ဖြစ်နေသည် မဟုတ်ပါလော။ မိမိ၏ လုပ်အားတည်းဟူသော
ဝန်ဆောင်မှုကို လုပ်ခလစာပေး၍ ငှားရမ်းသော အလုပ်ရှင်(ဖောက်သည်)၏
လိုအပ်ချက်ကို ဂရုမစိုက်ဘဲ မိမိသက်သာ ဖို့သာကြည့်လျှင် ယင်းအလုပ်၌ မြဲမည်
မဟုတ်ပေ။

ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အများအပြား
အမျိုးမျိုးကွဲပြား ခြားနားသော်လည်း ကျွန်တော် လေ့လာမိသလောက်
ဖောက်သည်ကို ဂရုပြုမှု အားနည်းနေတတ်သည်ကို တွေ့ရသည်။ ဆေးခန်း
အသီးသီးသို့ ကျွန်တော် ရောက်ဖူးသည်။ ဖောက်သည်ဝန်ဆောင်မှုဌာနဟုထားသည်။
သို့ရာတွင် ယင်း ဌာနသို့သွားမေးလျှင် လက်ညှို့ထိုး၍ အခြားဌာနတစ်ခုသို့
ညွှန်သည်။ ထိုဌာန သို့ သွားမေးလျှင် ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့်အနေနှင့်
သွားလိုသည့်နေရာသို့ လိုက်ပို့ ပေးသည်။ သို့သော် လိုက်ပို့ပေးသူ မအား၍
အချိန်အတော်ကြာ မတ်တတ် ရပ်စောင့်ရသည်။ လိုက်ပို့ပေးသူက ရှေ့မှ
ကော့ကော့ကော့ကော့နှင့် သွားသည်။ ဝေဒနာရှင်ကို လှည့်မကြည့်။
အမောတကောနှင့်လိုက်ရသည်။ သက်ဆိုင်ရာ အခန်းရှေ့သို့ရောက်သော် အဲဒီ ထဲ
ဝင်သွားဟု ညွှန်ပြကာ ပြန်ထွက်သွားသည်။ ဒီလိုဆိုလျှင်လည်း ဘယ်အထပ်၊
အခန်းအမှတ် ဘယ်လောက်ဟု ပြောလိုက် လျှင်ပင် ပို၍ အဆင်ပြေဦးမည်ဖြစ်သည်။

ရန်ကုန်မြို့တွင်ရှိသော အထူးကုဆေးခန်းကြီးများတွင်
ပစ္စည်းကိရိယာပြည့် စုံစေကာမူ မပြည့်စုံသော အချက်တစ်ရပ်မှာ ဖောက်သည်အား
ဂရုစိုက်မှု အားနည်းခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် တိုက်ခင်းပေးသည့်နေရာ၊
ဆရာဝန် အခန်းတွင် ထိုင်၍ လူခေါ်ရသည့်နေရာ၊ ငွေရှင်းကောင်တာ
စသည်တို့တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသော မိန်းကလေးများမှာ 'ပြုံး'ပြတတ်သည့်

အကျင့် လုံးဝမရှိခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ဆေးခန်းများသာမက စူပါမားကက်များရှိ အရောင်း ဈေးသည်များ၊ ရပ်ကွက်လမ်းထိပ်မှ စတိုးဆိုင်များရှိ မိန်းကလေးများသည် မျက်နှာတွင် 'ပြုံး'ပြရမည်ကို လုံးဝသိရှိထားကြဟန် မတူချေ။ တစ်ခါတစ်ရံ နိုင်ငံခြားသားများက မြန်မာနိုင်ငံမှသူများသည် ပြုံးရွှင်ဖော်ရွေသည်ဟု ချီးမွမ်း ကြသည်ကို ကြားရသောအခါ အဲဒီ နိုင်ငံခြားသားတွေ လေဆိပ်မှားဆင်းမိ တယ်ဟုပင် စိတ်ထဲက ပြောမိသည်။

စာရေးသူ ဘဏ်တွင်လုပ်ကိုင်စဉ်က ဖောက်သည်ဝန်ဆောင်မှုပညာကို ဝန်ထမ်းများသို့ သင်ပေးရာတွင် ပြောခဲ့ဖူးသောစကားများကို ပြန်လည်ဖော်ပြ လိုပါသည်။ အလွန်ဝေးHomeယ်မှ မိမိ၏ ဘကြီးက မိမိအား ကျပ်သိန်း၃၀ အမွေပေးဖို့ ရထားဖြင့် လာနေပြီဟုသတင်းရပါက မည်သို့ ပြုမူမည်နည်း။ အိမ်ဝမှာ ခါးထောက်ရပ်၍ လာလာနိုင်ရန်ကောလို့ ပြောမည်လား သို့မဟုတ် တစ်ခါမှ မသိသောသူတစ်ဦးကဲ့သို့ ခပ်စိမ်းစိမ်းနေမည်လား သို့မဟုတ် ဘူတာ ရုံကို မနက်ကတည်းကသွား၍ စောင့်နေပြီး ဘကြီးရောက်လာသည့်အခါ အူလှိုက်သဲလှိုက် ပြုံးရွှင်ဖော်ရွေစွာ ကြိုမည်လားဟုမေးရာ အားလုံးက ပြုံးရွှင် ဖော်ရွေစွာ ကြိုဆိုပါမည်ဟု ပြောပါသည်။

စာရေးသူက မင်းတို့ အခု လစာ ကျပ်လေးသောင်းရသည်။ တစ်နှစ်ကို လေးသိန်းရှစ်သောင်း၊ ထားပါ ၅သိန်း ၁၀ နှစ်ဆိုလျှင် သိန်း ၅၀၊ အနှစ် ၃၀ ဆိုလျှင် သိန်း ၁၅၀ ရကြမည်။ ဒါတောင် လစာ တိုးတာ၊ ရာထူးတိုးတာ မပါသေး။ ထားပါဦး။ သိန်း ၃၀ ပေးမည့် ဘကြီးကို ပြုံးရွှင်စွာ ဧည့်ဝတ်ကျေကျေ ကြိုနိုင်လျှင် တစ်သက်လုံး မိမိအား ထမင်းကျွေးမွေးထားသော ဖောက်သည် များကို ဘကြီးထက် ၅ဆမက ပေးသောသူများအဖြစ် ဘာကြောင့် မသတ်မှတ် နိုင်ရမည်နည်း။ ဘာကြောင့် ပြုံးရွှင်ဖော်ရွေစွာ မကြိုနိုင်ရသနည်းဟု မေးမြန်း သင်ကြားပေးပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် ကမ္ဘာနှင့်ထားဦးတော့၊ အရှေ့တောင်အာရှဒေသတွင်း နိုင်ငံများနှင့်ယှဉ်ပြိုင် လုပ်ကိုင်နိုင်ကြရမည်။ ထိုသို့ယှဉ်ပြိုင်လျှင် ဖောက်သည်ကို

တန်ဖိုးထားတတ်သူက ဈေးကွက်ကိုအနိုင်ရကြမည်သာဖြစ်သည်။ များစွာသော လုပ်ငန်းရှင်များ ဘန်ကောက်၊ စင်ကာပူကို အိမ်ဦးနှင့်ကြမ်းပြင် သွားလာနေကြ သူများဖြစ်သည်။ ထိုနိုင်ငံများတွင် ဖောက်သည်ဆက်ဆံရေးကို အကဲမခတ် မိလေရောသလား။ အကဲခတ်မိသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံဈေးကွက်တွင် မလိုအပ်ဟုဘဲ ထင်ကြလေရောသလား၊ မိမိအား ပြီးပြ၊ ဂရုစိုက်ပြလျှင်ပင် ကျေနပ်နေကြပေရောသလား မသိ။ စာရေးသူ တစ်နေရာရာသို့ သွားတိုင်း ပါးစပ်မှ သီချင်းတစ်ပိုဒ်က အလိုလို ညည်းမိလျက်သား ဖြစ်သွားပါသည်။

'ပြီးရုံကလေးသာ ပြီးပြစမ်းပါကွယ်'

*

ဖောက်သည်များ၏ ရှုထောင့်မှ ကြည့်၍ လုပ်ငန်းတစ်ခုကို လုပ်ကိုင်သင့် သည်ဟူသော အယူအဆမှာ အယူအဆသစ်မဟုတ်ပါ။ သို့သော် ဈေးရောင်း သူ တော်တော်များများသည် ယင်းအယူအဆကို ယခုထက်တိုင် လက်မခံကြ သေးဘဲရှိသည်။ ရောင်းသူအများစုသည် မိမိတို့ ရောင်းသူဘက်က အမြင်၊ ရောင်းသူ၏ ခံစားမှုဖြင့်သာ ရောင်းချလေ့ရှိကြသည်။ အကယ်၍ ကုန်ပစ္စည်း ရောင်းသူတစ်ဦးသည် မိမိကုန်ကိုသာ ရောင်းခြင်းမဟုတ်၊ ဝန်ဆောင်မှုကို ပေးရန် လိုအပ်သည်ဟု စဉ်းစားမိလျှင် သူတို့၏ ရောင်းနည်းရောင်းဟန်ကို ပြောင်းကြရမည်ဖြစ်သည်။ ယနေ့ တွင်ကျယ်နေသော စူပါမားကက်များ၊ စတိုးဆိုင်ကြီးများသို့သွားလျှင် ပစ္စည်းရောင်းခြင်းကိုသာဆောင်ရွက်ကြပြီး ဖောက်သည်ဝန်ဆောင်မှုကို လုံးဝဥပေက္ခာပြုထားကြသည်။ ဤသို့သော လုပ်ငန်းများသည် ရောင်းသူ တစ်ပန်းသာသောအခြေအနေတွင် ပြဿနာ မရှိသော်လည်း ဝယ်သူတစ်ပန်းသာသော အခြေအနေတစ်ရပ်သို့ ရောက်လျှင်

ပြဿနာများ ကြုံတွေ့ရနိုင်ပြီး အမြတ်ရရှိရေးအခွင့်အလမ်းကို လက်လွှတ်
လိုက်ရပါလိမ့်မည်။

အကယ်၍ ပစ္စည်းရောင်းသူများသည် ဖောက်သည်တို့၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ
လိုအပ်သော ကုန်စည်များကိုသာမက စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာကိုပါ ဖြည့်စွမ်းပေးရမည် ဟု
သဘောပေါက်နားလည်ထားပြီး သင်ယူနိုင်စွမ်းရှိရပါမည်။ မိမိလုပ်ငန်း အကြောင်း
'က' မှ 'အ' အထိ အကုန်လုံးသိထားသည်ဟူသော မိမိကိုယ်ကို မိမိ
လှည့်စားသည့်စိတ်မှ ရုန်းထွက်ရပါမည်။ မိမိထံမှာ ဆက်သွယ်လာသော
ဖောက်သည်များထံမှ လေ့လာသင်ယူစရာများစွာရှိနေသည်ဟု ခံယူထားရ ပါမည်။
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စာအုပ်စာတမ်းများကို စဉ်ဆက်မပြတ်
ဖတ်ရှုလေ့လာနေရပါမည်။ မနေ့ကထက် ယနေ့တိုးတက်အောင်၊ ယနေ့ထက်
နက်ဖြန်တွင် ပို၍ တိုးတက်အောင် ကြိုးစားကြရပါမည်။ ဖောက်သည်များကို
ဆွဲဆောင်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများ၊ ဖောက်သည်သဘောတွေ့စေမည့် အစီအမံ များကို
စဉ်းစားသင့်၊ ကြံဆသင့်ကြပေသည်။ ရပြီးဖောက်သည် မြဲမြံစေရန်သာ မက
ကြိမ်ဖန်များစွာ မိမိထံ၌ ရောင်းဝယ်ဖောက်ကား ဆက်ဆံလိုသော
စိတ်ဓာတ်ထွန်းကားအောင် မည်သို့စည်းရုံးဆွဲဆောင်နိုင်မည်ကို အစဉ်ကြံဆ
နေသင့်ပေသည်။

လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် အရောင်းတက်လျှင် အမြတ်လည်း တက်မည်သာ
ဖြစ်၍ ပုံမှန်အရောင်းတက်နေရုံ၊ အမြတ်ရနေရုံနှင့် ကျေနပ်မနေသင့်ဘဲ 'ငါသည်
ပစ္စည်းရောင်းသူ သက်သက်သာမဟုတ်၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျေနပ်မှုကို
ဖြည့်စွမ်းပေးရသူလည်းဖြစ်သည်။ ပစ္စည်းလာဝယ်သူ ဖောက်သည်သည်
လိုသောပစ္စည်း ရရှိသာမက စိတ်ကျေနပ်မှုကိုပါ ရစေရမည်ဟု ခံယူထားလျှင်
ထူးခြားကောင်းမွန်တိုးတက်သော လုပ်ငန်းဖြစ်လာပေလိမ့်မည်။

ဝယ်ယူဖောက်သည်များ၏ ဝယ်ယူမှုအလေ့အကျင့်သည် မကြာခဏ
ပြောင်းလဲတတ်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ဈေးဆစ်ပြီး ဝယ်ရမှကျေနပ်ကြသကဲ့သို့

တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဈေးကြီးပေးရမှ ကျေနပ်ကြသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ကံစမ်းမဲပေးသည်ကို သဘောတွေ့တတ်ကြသကဲ့သို့ တစ်ခါတစ်ရံ အဆစ်သဘောပေးသည်ကိုလည်း ကျေနပ်ကြသည်။ လွန်ခဲ့သောနှစ်က အဆင်ပြေHomeည်းသည် ယခုနှစ်တွင် အဆင်ပြေချင်မှပြေပေလိမ့်မည်။ ဤသို့ အပြောင်းအလဲ မြန်ဆန်တတ်သော ဝယ်ယူ၏ အလိုကို အစဉ်သဖြင့် ဖြည့်စွမ်းရန် လုပ်ငန်းသည် ဝန်ဆောင်မှုကို တိုးတက်ပြောင်းလဲစေရန် ကြိုးပမ်းရပေလိမ့်မည်။

ဖောက်သည်များကို အတန်းအစား ခွဲခြားထားရန်မှာ ကောင်းသောအလေ့ အကျင့်ဖြစ်သည်။ ဖောက်သည်များ၏ ဝယ်နိုင်အားအလိုက် အတန်းအစား ခွဲခြားထားရမည်။ ဤသို့ အတန်းအစားခွဲခြားကြည့်လျှင်ယေဘုယျတွေ့ရမည့် လက္ခဏာတစ်ရပ်မှာ သာမန်ဝယ်နေကျဖောက်သည်အများစု၏ ဝယ်သည့် ပမာဏကို လူနည်းစု ဖောက်သည်ရာနှုန်း အနည်းငယ်က ဝယ်ယူကြသည်ကို တွေ့ရပေလိမ့်မည်။ ဆိုလိုသည်မှာ မိမိထံမှ ကြိမ်ဖန်များစွာလာဝယ်သော၊ ဝယ်ရာတွင်လည်း တန်ဖိုးအများအပြားဝယ်တတ်သော ဖောက်သည်မှာ ရာနှုန်းအနည်းငယ်သာရှိသည်။ ထိုသူများကို ပေါ်လွင်အောင် ဖော်ထုတ်၍ ထိုဖောက်သည်များကို အထူးအလေးပေး အာရုံစိုက်ကာ ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း သည် အမြတ်ရနိုင်ရေးအတွက် အခွင့်အလမ်းကောင်းတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသို့သော အထူးဖောက်သည်များကို ကျေးဇူးတင်လွှာပေးပို့ခြင်း၊ ထူးခြားသော နေ့ရက်များတွင် ပို့စကတ်များ၊ လက်ဆောင်အသေးစားလေးများ ပေးပို့ ခြင်းဖြင့် မိမိလုပ်ငန်း၌ သူတို့အားပေးမှုကို အသိအမှတ်ပြုပေးရာရောက် ပါသည်။

ရှယ်ယာများတွင် သာမန်ရှယ်ယာနှင့် ဦးစားရှယ်ယာဟူ၍ ခွဲခြားသကဲ့သို့ ဖောက်သည်များကိုလည်း သာမန်ဖောက်သည်နှင့် ဦးစားဖောက်သည်ဟူ၍ ခွဲခြားပြီး ဦးစားဖောက်သည်များကို အထူးအာရုံစိုက်ဝန်ဆောင်မှုပေးသင့် ပါသည်။

လူဦးရေ ၂၅၀၀၀နှင့် မိသားစု ၆၀၀၀ ရှိသော အမေရိကန်မြို့တစ်မြို့ကို

သတင်းစာတစ်စောင်က သုတေသနပြုရာတွင် တစ်နှစ်ဝင်ငွေ အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၂၀၀၀၀အထက်ရှိသော မိသားစု ၁၁၉၇၊ ဝင်ငွေဒေါ်လာ ၁၀၀၀၀ နှင့် ၂၀၀၀၀ အကြား မိသားစု ၂၂၀၇၊ ၈၀၀၀နှင့် ၁၀၀၀၀ကြား ၄၂၈၇၊ ၆၀၀၀နှင့် ၈၀၀၀ အကြား ၉၇၈၇၊ ဝင်ငွေ ၆၀၀၀အောက် မိသားစု ၄၄၄၄၇ ရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။

ဤကိန်းဂဏန်းက မိသားစုအားလုံး၏ ၇၅ရာခိုင်နှုန်းသည် တစ်ပတ်လျှင် ၁၁၆ ဒေါ်လာအောက်သာ သုံးစွဲနိုင်သည်ကို တွေ့ရသည်။ ထိုမိသားစုတို့သည် ဈေးနှုန်းကို အဓိကထား၍ စဉ်းစားဝယ်ယူကြသည်။ ဆင်းရဲသော မိသားစု များသည် ပဲအမျိုးမျိုး၊ မုန့်ဖုတ်ပေါင်ဒါ၊ ပေါင်မုန့်နှင့် ကိတ်မုန့်များကို အဝယ်များ ကြသည်။ ဒေါ်လာ ၁၀၀၀၀နှင့်အထက် ဝင်ငွေရှိသော မိသားစုများသည် ဆပ်ပြာ၊ ကော်ဖီမှုန့်၊ စည်သွတ် သစ်သီးများနှင့် တယ်လီဖေးရှင်းများကို ဝယ်ယူ ကြသည်။ ရေခဲသေတ္တာများ၊ မော်တော်ကားများကိုလည်း ဝယ်ယူကြသည်။

အခြားလေ့လာမှုတစ်ခုတွင် ၁၃သမ ရသန်းမျှရှိသော မိသားစုများအနက် ၇၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် ဈေးချိုသော အပေါစား ကုန်များကို ဝယ်ယူကြပြီး ၂၃ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ဈေးအသင့်အတင့်ရှိသော ကုန်များကို ဝယ်ယူကြသည်။ ၅ ရာခိုင်နှုန်းသာ ပစ္စည်းကောင်းကောင်းကို ဈေးကောင်းကောင်းပေး၍ ဝယ်ယူ တတ်ကြသည်။ မိသားစုအားလုံး၏ ၂၀ရာခိုင်နှုန်းမှာ အိုးပိုင်အိမ်ပိုင်ဖြစ်၍ ၆၀ရာခိုင်နှုန်းမှာ တယ်လီဖုန်း ပိုင်ဆိုင်ကြသည်။ ၈၅ရာခိုင်နှုန်းမှာ တယ်လီ ဖေးရှင်းစက်များ ပိုင်ဆိုင်ကြသည်။ ယင်းတို့အနက် ထက်ဝက်ကျော်မှာ သက်တမ်းလွန်သော တယ်လီဖေးရှင်းများဖြစ်သည်။ မိသားစုသုံးစုတွင် တစ်စု မှာ ကားတစ်စီး ပိုင်ဆိုင်ပြီး ထက်ဝက်ကျော်မှာ ကားဟောင်းများဖြစ်ပြီး မိသားစု အားလုံး၏ ၅ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသာ ပရိဘောဂများဝယ်တတ်ကြပြီး မိသားစု အားလုံး၏ လေးပုံတစ်ပုံသာသာက စန္ဒရားများကို ပိုင်ဆိုင်ကြသည်။ သုံးပုံ တစ်ပုံက

ငွေစုစာရင်းများရှိကြပြီး ၅ဦးတွင် ၄ဦးမှာ အာမခံထားရှိကြသည်။ ယင်းကဲ့သို့ စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းသည် အမြတ်ရနိုင်ရန်အတွက် လုပ်ငန်း များကို အကျိုးရှိစေသည်။ လူများသည် မည်သည့်ကုန်ပစ္စည်းများကိုဝယ်လေ့ ရှိပြီး မည်သည့်ကုန်ပစ္စည်းများကို ဝယ်လေ့မရှိသည်ကို ခွဲခြားနိုင်သည်။ ယင်းသို့ ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းအားဖြင့် လုပ်ငန်း၏ အရောင်းဖြစ်နိုင်ခြေများကို ခန့်မှန်း သိရှိနိုင်သည်။

လက်လီဆိုင်အချို့တို့သည် လူငယ်များ၏ ဝယ်နိုင်စွမ်းအားကို နားလည်ကြ သည်။ တိုင်းပြည်တစ်ပြည် လူဦးရေ၏ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်မှာ ကလေးများနှင့် ဆယ်ကျော်သက်များဖြစ်ကြသည်။ ဆယ်ကျော်သက်များသည် ဝယ်နိုင် စွမ်းအားမြင့်မားသော သူများဖြစ်ကြသည်။ မိသားစုအတွင်း၌ ပစ္စည်းဝယ်ရန် စိတ်အားထက်သန်သူများဖြစ်ကြသည်။ သမီးပျို၊ သားပျိုများက မိအိုဖအို များထက် ကုန်ပစ္စည်းအကြောင်း၊ ပေါ်ပင်ကုန်များအကြောင်းကို နားလည် ကြသည်။ လူငယ်များ မြင်သာထင်သာရှိစေရန် အချို့သော စတိုးဆိုင်များက ခင်းကျင်းပြင်ဆင်ထားလေ့ရှိကြသည်။

ထို့ကြောင့် စီးပွားရေးသမားတိုင်းအတွက် အမြတ်ရနိုင်ရန်အခွင့်အလမ်း တစ်ခုမှာ သူ၏ လက်ရှိဖောက်သည်များနှင့် အလားအလာရှိသော ဖောက်သည် များ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များ၊ လိုအင်ဆန္ဒများနှင့် လိုအပ်ချက်များကို အမြဲ လေ့လာနေရန်ဖြစ်သည်။ ဖောက်သည်အကြောင်း သိလေလေ၊ ဝန်ဆောင်မှု ကောင်းကောင်းပေးနိုင်လေလေ အမြတ်များများရလေလေပင် ဖြစ်ပါတော့ သည်။

*

အခန်း(၈)

အမြတ်ရရှိနိုင်ရေး အခွင့်အလမ်းများအနက် အရေးပါသောအချက်မှာ အရောင်းသမား၏ ရောင်းနည်းစနစ် ကျွမ်းကျင်ဖို့ပင်ဖြစ်သည်။ တစ်ခုလားဝယ် သော ဖောက်သည်ကို ယင်းပစ္စည်းနှင့်ဆက်စပ်သော အခြားပစ္စည်းများကိုပါ တိုက်တွန်းရောင်းချခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပမာ-အကျ...လားဝယ်သော ဖောက်သည် အား ယင်းအကျ...နှင့်လိုက်ဖက်သော ဘောင်းဘီ သို့မဟုတ် လုံချည်ကိုပါ တွဲဖက် ရောင်းချခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ များသောအားဖြင့် အမျိုးသမီးဝတ် ပါတိတ်ဆိုလျှင် ထဘီ၊ အကျ...နှင့်ပဝါတစ်စုံကို တွဲဖက်ရောင်းချခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ ဈေးစကားအရ ပြောလျှင် ကုန်ဖက်ယာဖက် ထားရှိရောင်းချခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။

ဥပမာ-ဝယ်သူက နှုတ်ခမ်းနီတောင့် လားဝယ်သည်ဆိုပါစို့။ ယင်းနှုတ်ခမ်းနီ ဝယ်ပြီးသော ဖောက်သည်ကို နှုတ်ခမ်းနီနှင့်လိုက်ဖက်သော မိတ်ကပ်၊ လက်သည်းဆိုးဆေးစသည်တို့ကို ထပ်ဆောင်းပြသ ရောင်းချနိုင်အောင် ကြိုးပမ်းသော နည်းဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ အရောင်းလုပ်ဆောင်ချက်သည် တကူးတက၊ တသီးတသန့် လုပ်ကိုင်ရသည်မဟုတ်ဘဲ စကားအနည်းငယ် ပိုမိုပြော၍ လိုက်ဖက်ညီပုံ၊ အသုံးဝင်ပုံကို ပြောဆိုရုံမျှဖြင့် ရောင်းရလွယ်သော နည်းလမ်း ဖြစ်ပါသည်။ အခုအခါတွင် One Stop Station ဟုခေါ်သော တစ်နေရာတည်း တွင် ဆက်စပ်ပစ္စည်းမျိုးစုံ၊ အားလုံးရနိုင်စေရန် စီစဉ်ရောင်းချခြင်းမျိုး၊ ဂူပါမားကက်များ၏ ရောင်းချနည်းမျိုးများသည် ယခုဆိုခဲ့သော နည်းလမ်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

လက်လီရောင်းချသော လုပ်ငန်းတွင် ကုန်ရောင်းဖြစ်စဉ်၌ အဆင့် ခြောက်ဆင့်ရှိသည့်အနက် ပဉ္စမမြောက်အဆင့်မှာ ဖြည့်စွက်ခြင်း(Addition) ဖြစ်သည်။ ဖောက်သည်သည် သူအလိုရှိသော ကုန်ပစ္စည်းဝယ်ယူမှု ပြီးလောက် ပြီဆိုလျှင် ရောင်းသူက ဖောက်သည်ဝယ်ပြီးသော ပစ္စည်းနှင့်လိုက်ဖက်သည့် အခြားပစ္စည်း တစ်မျိုးကို ဝယ်ယူရန် ယင်းသို့ဝယ်ယူခြင်းအားဖြင့် မည်သို့

ကောင်းမွန်သည် သို့မဟုတ် မည်သို့အကျိုးရှိနိုင်သည်ကို လိမ္မာပါးနပ်စွာ ဆွဲဆောင်စဉ်းရုံးရပေမည်။ အရောင်းဈေးသည်၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်စိတ်ချမှုပေါ်မူတည်၍ ဤသို့ အစုလိုက် ပစ္စည်းရောင်းချ ခြင်းသည် ထိရောက်မှုရှိသည် သို့မဟုတ် မရှိသည်ကို တွေ့ရပါလိမ့်မည်။

အရောင်းဆိုင်တစ်ခုကို စီမံခန့်ခွဲသော ဦးဆောင်ဒါရိုက်တာအနေနှင့် သူ၏ လက်အောက်တွင်ရှိသော အရောင်းဈေးသည်များထဲမှ ဤသို့ဝယ်သူကို ထိထိရောက်ရောက် ဆွဲဆောင်ရောင်းချနိုင်သော စွမ်းရည်ရှိသည့် အရောင်း ဈေးသည်များကို ရွေးထုတ်နိုင်ရန် စမ်းသပ်စစ်ဆေးသင့်သည်။ ဥပမာ-ဒလန် အဖြစ် သတ်မှတ်ထားသော မိန်းမပျိုတစ်ဦးကို ဆိုကြပါစို့။ ငွေကျပ် တစ်သိန်း ပေး၍ ငင်း၏ ဆိုင်စုတွင် ပါဝင်သော ဆိုင်များသို့ တစ်ဆိုင်ပြီးတစ်ဆိုင် သွားဝယ် စေမည်။ ဆိုင်တစ်ဆိုင်လျှင် ကျပ် ၅၀၀၀ ဖိုးဝယ်ရန်မှာကြားလိုက်မည်။ သူမ ဝယ်သောဆိုင်များထဲမှ မည်သည့်ဆိုင်က သူမကို သူမဝယ်သော ပစ္စည်းအပြင် အခြားပစ္စည်းများထပ်မံဝယ်ရန် ဆွဲဆောင်ခြင်း ရှိ၊ မရှိ မှတ်သားထားရန်မှာကြား လိုက်ရပေမည်။

တစ်နေ့တာ ကုန်ဆုံးချိန်တွင် ရရှိသော အဖြေရလဒ်ကိုကြည့်သည့်အခါ ထို မိန်းကလေးသည် ငွေကျပ် ၃၇၀၀၀ သုံးစွဲလာသည်။ ဆိုင်တစ်ဆိုင်က သူမကို ကုန်ပစ္စည်း ၆ မျိုး ဝယ်သည်အထိ ဆွဲဆောင်ခဲ့သည်။ အခြားဆိုင် တစ်ဆိုင်က မန်နေဂျာသည် ကျပ် ၂၀၀၀ ဖိုး ကုန်ကိုဝတ်ကျောတန်းကျော ကုန်ရောင်းချ၍ နောက်ထပ် ပစ္စည်းဝယ်ရန် ဆွဲဆောင်ခြင်းမရှိချေ (မြန်မာနိုင်ငံ တွင် ယင်းသို့သော မန်နေဂျာမျိုးမှာ ၉၉ ဒသမ ၉၉ရာခိုင်နှုန်းလောက် ရှိသည်ဟု စာရေးသူထင်ပါသည်။)။ ဤသို့ဖြင့် မည်သူသည် အစုလိုက် ရောင်းချ နိုင်စွမ်းရှိသည်။ မည်သူသည် အစုလိုက် ရောင်းချနိုင်စွမ်းမရှိ အကဲဖြတ် နိုင်ပေမည်။

ကုန်ပစ္စည်းတစ်ခု လာဝယ်သော ဝယ်သူကို တစ်ခု၊ နှစ်ခုထက်မက ဝယ်စေခြင်းသည် အမြတ်အစွန်းကို သိသိသာသာတိုးတက်စေသည်။ အရောင်း

ဈေးသည်များကို အစုလိုက် ရောင်းတတ်အောင် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးပြီး ဤနည်းအတိုင်း ရောင်းချသောဆိုင်များသည် အခြားဆိုင်များထက် တစ်နှစ်ကို ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း ပိုမိုရောင်းချနိုင်သည်ကို တွေ့ရပါသည်။ သို့ရာတွင် သတိပြု သင့်သည့်အချက်မှာ ဝယ်သူသည် မိမိဝယ်ပြီးသော ကုန်စည်နှင့် လိုက်ဖက် ညီခြင်းမရှိသော ကုန်စည်များကို ပြသလျှင် စိတ်ဝင်စားမည်မဟုတ်ဘဲ မိမိ ဝယ်ပြီးသော ကုန်စည်နှင့်လိုက်ဖက်ညီသော ကုန်စည်များကို ပြသလျှင် စိတ်ဝင် စားကြပေလိမ့်မည်။

ဤသို့ ဖောက်သည်အား အစုလိုက် ဝယ်စေရန် ကြိုးပမ်းရာတွင် အတင်း အကျပ်နားပူနားဆာလုပ်ခြင်းမျိုးမလုပ်ဘဲ ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့်သဘော၊ အကြံပေးသည့်သဘော ဆက်ဆံရပေလိမ့်မည်။ အချို့သော လုပ်ငန်းရှင်များ ကသော်လည်းကောင်း၊ မန်နေဂျာများကသော်လည်းကောင်း ဖောက်သည်အား နားပူနားဆာ မလုပ်ရန် တားမြစ်ကောင်း တားမြစ်ကြမည်ဖြစ်သော်လည်း ဖောက်သည်စိတ်ကို နူးညံ့ပျော့ပျောင်းစေ၍ ဝယ်လိုသောဆန္ဒ တိုးပွားလာ စေရန် အလုံးစုံ ဝန်ဆောင်မှုပေးတတ်အောင် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှု နည်းတတ်ပါသည်။

'ဒီထဘီအဆင်လေးက အစ်မကြီး ဝယ်သွားတဲ့ အကျ..လေးနဲ့ဆို တအား လိုက်ဖက်တာပဲ။ အစ်မကြီး ကိုယ်လုံးလေးနဲ့ ဒီထဘီ၊ ဒီအကျ..နဲ့သာဆို မအိုသေး သမျှ အပျိုကလေးနဲ့တကယ်တူပါရဲ့။ ခုခေတ် လှပါတယ်ဆိုတဲ့ မော်ဒယ်တွေ တောင် အစ်မကြီးတို့အရွယ်ရောက်ရင် အစ်မကြီးတို့လို နုပျိုနိုင်မှာ မဟုတ်ဘူး' စသည်ဖြင့် နှစ်လိုဖွယ်၊ အူလိုက်သည်းလှိုက် စကားလုံးများဖြင့် တန်ဆာ ဆင်ရင်း ဆွဲဆောင်ကြည့်ပါ။ ဝယ်သူသည် နောက်ထပ်ဝယ်မည့်ပစ္စည်းကို ဈေးဆစ်ဖို့ပင် မေ့သွားပေလိမ့်မည်။ အကယ်၍ ဈေးဆစ်လာလျှင်လည်း လျှော့ပေးနိုင် သလောက်ကို မိမိကပင် အနစ်နာခံပြီး ဝယ်ဖြစ်အောင် လျှော့ပေးလိုက်သကဲ့သို့ ပြောကြည့်ပါ။ ထိုဝယ်သူသည် ယခုအကြိမ်တွင် အစုလိုက် လာဝယ်မည့်အပြင် နောက်တစ်ကြိမ်မက လာပါလိမ့်ဦးမည်။

အရောင်းသမားကောင်းတို့မည်သည် ဖန်တီးနိုင်စွမ်းရှိရပါမည်။ သရုပ်ဆောင်ကောင်းရပါမည်။ နူးညံ့၍ ချစ်ခင်နှစ်လိုဖွယ်သောစကားကို ပြောတတ်ရပါမည်။ ဖောက်သည်ပြခိုင်းသောပစ္စည်းကို ဝတ်ကျေဝတ်ကုန်ပြပြီး အပိုစကားတစ်ခွန်းမှ မပြောသောသူမျိုးကို အရောင်းဈေးသည်အဖြစ်ထားလျှင် ဆိုင်ပေါ်တွင် လင်းတတင်ထားသည့်နှယ် အရောင်းထိုင်းပါလိမ့်မည်။

ပရိဘောဂဆိုင်ဆိုလျှင်လည်း ပရိဘောဂအမျိုးမျိုးကို ရောနှောပြီး တင်၍ ရောင်းချခြင်းထက် သတ်သတ်မှတ်မှတ် ဆိုကြပါစို့ ဧည့်ခန်းတစ်ခုအနေနှင့် ပြင်ဆင်၍ ဧည့်ခန်းတွင်ထားမည့် ဆက်တီ၊ စာအုပ်စင်၊ စားပွဲ၊ မီးတိုင်စသည် ဖြင့် တကယ်ကြွ၍ လှပနေအောင် ပြင်ဆင်ထားခြင်းဖြင့် ဆက်တီဝယ်မည့် သူသည် ဆက်တီအပြင် အခြားလိုက်ဖက်သော ဧည့်ခန်းသုံးပစ္စည်းများကို လည်း ဝယ်သွားပေလိမ့်မည်။ အလားတူပင် အဆောက်အဦ ဆောက်လုပ် ရောင်းချသူများသည် များသောအားဖြင့် အကြမ်းထည်ကို ရောင်းချခြင်းထက် အတွင်းပြင်ဆင်မှုကို စနစ်တကျပြင်ဆင်ပြီး ရောင်းချလျှင် ဝယ်သူအဖို့အကြိုက် တွေ့ပြီး ရောင်းသူအတွက်လည်း အဆောက်အဦအတွက်သာမက အတွင်း ပစ္စည်းပစ္စယများပါ ရောင်းချနိုင်၍ အရောင်းဝင်ငွေတိုးကာ အမြတ်လည်း တိုးပွားလာနိုင်ပေသည်။ ဝယ်သူသည် အဆောက်အဦ(House)ဝယ်သည်ဟု မမှတ်ယူဘဲ မိမိနေထိုင်ရန်နေအိမ် (Home)ဝယ်သည်ဟု ခံစားပျော်ရွှင် နှစ်ခြိုက်ပေလိမ့်မည်။

ဆိုင်ခန်းကို ခင်းကျင်းပြင်ဆင်ရာတွင် ကုန်ပစ္စည်းတစ်မျိုးနှင့်တစ်မျိုး သီးသန့်ထား၍ ခင်းကျင်းခြင်းထက် ဆက်စပ်သော ပစ္စည်းများကို တစ်ဆက် တစ်စပ်တည်း ခင်းကျင်းပြင်ဆင်ထားခြင်းသည် ဝယ်သူကို အစုလိုက်ဝယ်စေရန် ဖန်တီးပေးထားခြင်းဖြစ်ပေသည်။ ခင်းကျင်းပြင်ဆင်ရုံဖြင့် မလုံလောက်ပါ။ တက်ကြွ၍ ဆက်ဆံရေးကောင်းပြီး စကားပရိယာယ်ကြွယ်ဝသော အရောင်း ဈေးသည်များလည်းရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။

ရောင်းချသူများသာမက ထုတ်လုပ်သူများသည်လည်း

ပစ္စည်းတစ်ခုတည်း၊ တစ်မျိုးတည်း ထုတ်လုပ်ခြင်းမပြုဘဲ ဆက်စပ်သည့် ကုန်ပစ္စည်းများကို ပူးတွဲ ထုတ်လုပ်ခြင်းဖြင့်၊ အစုလိုက် ထုတ်လုပ်ရောင်းချခြင်းဖြင့် စရိတ်သိပ် မများစေဘဲ အရောင်းဝင်ငွေကို မြှင့်တင်နိုင်သဖြင့် အမြတ်များများ ရနိုင်သော အခွင့်အရေးရှိပေသည်။

လွန်ခဲ့သောနှစ် ၂၀ကျော် ၁၉၈၇ခုနှစ် စာရေးသူ၏ ဘကြီးတစ်ဦး

ရန်ကုန် သို့လာ၍ ဆေးကုသခံယူရင်း စာရေးသူလက်ပေါ်တွင် ကွယ်လွန်ခဲ့သည်။

စာရေးသူသည် ဘကြီးရုပ်အလောင်းကို သင်္ဂြိုဟ်ရန် တာဝန်ယူရလေသည်။

ထိုအချိန်တွင် စာရေးသူကိုယ်တိုင် သင်္ဂြိုဟ်သော အတွေ့အကြုံမရှိ၊ နယ်မှလာ

နေသော တပည့်တစ်ဦးနှင့် ထိုစဉ်က ကြံတောသုHomeသို့ သွားခဲ့သည်။ အိတ် ထဲ၌

၅ကျပ်တန် အရွက် ၁၀၀ထုပ် နှစ်ထုပ်ပါသွားသည်။ စုံစမ်းကြည့်သော အခါ

ပိုက်ဆံသာရှိဖို့လိုသည်။ ခန်းမ ငှားရမ်းခြင်း၊ စားပွဲ၊ ကုလားထိုင် ငှားရမ်း ခြင်း၊

မိတ်ကပ်ကအစ ဇာခြင်ထောင်အပါအဝင် ပန်းအိုး၊ ရေအိုး၊ ကြေးစည် (ကြေးစည်ကို

အချက်မည်မျှ ထုမည်ကိုပါ ပြောရသည်)၊ သရဏဂုံတင်မည့် သံဃာမှအစ

အားလုံးမပူပင်ရဘဲ ဝန်ဆောင်မှုကောင်းကောင်းရခဲ့သည်။ ထိုအချိန်က

ငွေကျပ်တစ်ထောင်ကုန်သွားသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ထိုသုHome ဝန်ထမ်းများကို

ကျေးဇူးပင်တင်နေသေးတော့သည်။ အစုလိုက် ရောင်းခြင်း ဆိုသည်မှာ

သည်သဘောပင်။

*

အမြတ်ရရှိနိုင်ရေး အခွင့်အလမ်းများ တစ်ခုပြီးတစ်ခု ရေးလာခဲ့သည်မှာ

အတော်ပင်များနေပေပြီ။ ယခု အမြတ်ရရှိနိုင်ရေး အခွင့်အလမ်း တစ်ရပ်မှာ

ဖောက်သည်ရှာဖွေရန် အချိန်ပိုပေးဖို့ လိုအပ်ကြောင်း ရှင်းပြလိုပါသည်။
ဈေးကွက်ရှာဖွေရေး (Marketing) ဟူသော စကားကို လူအတော်များများ ပြောကြ၊
ဆိုကြ၊ သိရှိကြပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင် အများအပြားလည်း သိရှိ
ကျွမ်းဝင်ပြီးဖြစ်သော်လည်း ဖောက်သည်ရှာဖွေရာတွင် အချိန်လုံလောက် စေခြင်း
မရှိကြချေ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များစွာသည် နေ့စဉ် ပြုမူနေကျ ကိစ္စများ၌ သာ
မိမိကိုယ်ကို နှစ်မြှုပ်ထားတတ်ကြပြီး မိမိလုပ်ငန်းအတွက် ဖောက်သည်ကို
မိမိတို့ကိုယ်တိုင် လုပ်ကိုင်ကြသူများစွာ နည်းလှပေသည်။ အမှန်ဆိုရပါမူ
လုပ်ငန်းရှင်အများအပြားသည် ဖောက်သည်ရှာဖွေခြင်း၏ အရေးပါမှုကို
သဘောမပေါက်ကြချေ။ ထို့ကြောင့်လည်း ယင်းအလုပ်ကို ခန့်ထားသော
ဝန်ထမ်းများနှင့် လွှဲထားကြပြီး ကိုယ်တိုင်က ဥပေက္ခာပြုထား တတ်ကြပေသည်။
ကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းရှင် အများစုမှာလည်း မိမိ ရုံးခန်းအတွင်း အငြိမ့်သားထိုင်၍
စားပွဲပေါ် ရောက်လာသော အမှုတွဲများဖြင့်သာ အချိန်ဖြုန်း နေကြသည်။
စက်စွမ်းအား၏ တစ်ဝက်မျှသာလည်နိုင်ပြီး အမြတ်နည်းနည်း နှင့်ပင်
ကျေနပ်နေကြပေသည်။

'ဖောက်သည်ရှာတယ်ဆိုတာ လွယ်ပါတယ်။ TV ထဲမှာ ကြော်ငြာထည့်
လိုက်ပေါ့။ သတင်းစာတို့၊ ဂျာနယ်တို့မှာ ကြော်ငြာထည့်လိုက်လျှင် ဖောက်သည်
ရှာသည့်အလုပ် ပြီးသွားပြီ'ဟု မှတ်ယူကြသည်။ အမှန်မှာ ကြော်ငြာရုံမျှဖြင့်
ဖောက်သည်ရှာသည့်အလုပ် ပြီးမြောက်သည် မဟုတ်ချေ။ ကြော်ငြာသည် ဆိုရာ၌
လည်း ဖြစ်သလို ပြီးပြီးရော ကြော်ငြာ၍ မရပေ။ ကြော်ငြာမှုထိရောက် သည်၊
မထိရောက်သည်ဆိုသောအချက်မှာ ဝယ်သူအသစ် ရ၊ မရပေါ်တွင် မူတည်ပေသည်။
ငွေကုန်ကြေးကျခံ ကြော်ငြာစေပြီး ဝယ်သူအသစ် တစ်ဦးမှ မရလျှင်
ယင်းကြော်ငြာခြင်းသည် ထိရောက်မှုမရှိဟု ဆိုရပါမည်။

လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် မိမိလုပ်ငန်းမှ ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှု
ဝယ်ယူမည့် ဖောက်သည်အားလုံးကို မသိရှိနိုင်ခြင်း၊ မည်သည့်နေရာတွင် ရှိသည်၊

မည်သည့် နေရာတွင် ရှာဖွေရမည်ကို မသိရှိနိုင်ခြင်းတို့ကြောင့် ကြော်ငြာကြရသည်။
ထို့ ကြောင့် ဘာမျှမလုပ်တာနှင့်နှိုင်းစာလျှင် ကြော်ငြာခြင်းက ပို၍ ကောင်းသည်ဟု
တချို့က ဆိုကြသည်။ ရှေးယခင်က ကြော်ငြာခြင်း အတတ်ပညာကောင်းစွာ
မထွန်းကားသေးသောကြောင့် ကြော်ငြာတတ်ရုံဖြင့် အမြတ်ရနိုင်သော်လည်း ယနေ့
အချိန်တွင် ကြော်ငြာခြင်းအတတ်ပညာ ပျံ့နှံ့ထွန်းကားနေပြီဖြစ်ရာ ထိရောက်စွာ
ကြော်ငြာနိုင်မှ အကျိုးရှိနိုင်ပေမည်။

ကြော်ငြာတိုင်း ကောင်းသည်ဟုကား မဆိုနိုင်ချေ။ စာဖတ်သူတို့
မျက်မြင် ကိုယ်တွေ့ပင်ဖြစ်ပေသည်။ တချို့ကြော်ငြာများသည်
ခေတ်စကားနှင့်ပြောရ လျှင် ပေါက်၏ ။ အချို့ကြော်ငြာများကား မပေါက်ကြချေ။
ကြော်ငြာရာတွင် စကားလုံးအသုံးအနှုန်း၊ ပြကွင်းပြကွက်၊ ပရိသတ်၏ အာရုံကို
မိမိကုန်ပစ္စည်း၌ ဖမ်းစားနိုင်မှုအားလုံး ထောင့်စေ့အောင် ကောင်းရမည့်အပြင်
သင့်တော်သော မီဒီယာလမ်းကြောင်းကို ရွေးချယ်တတ်ရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။
သူများ ကြော်ငြာ၍ မိမိကလိုက်ပြီးကြော်ငြာသာ ကြော်ငြာရသည် စနစ်တကျမလုပ်
တတ်၊ ငွေကုန်ကြေးကျ မခံနိုင်လျှင် ထိရောက်မှု ရှိမည်မဟုတ်ချေ။ ကြော်ငြာ
နှင့်ပတ်သက်၍ စာရေးသူစိတ်ထဲတွင် အမှတ်တရဖြစ်နေသော ကြော်ငြာတစ်ခု
ရှိခဲ့သည်။ ဆိုရှယ်လစ်ခေတ်က ရုပ်ရှင်ကြော်ငြာများ အပြိုင်အဆိုင် ကြော်ငြာ ခြင်းကို
တားမြစ်ပြီး ခပ်သေးသေး တစ်လက်မခွဲ၊ နှစ်ကော်လံ ပုံစံနှင့် ကြော်ငြာ
စေခဲ့ဖူးသည်။ များသောအားဖြင့် ရုပ်ရှင်များ ကြော်ငြာရာတွင် မင်းသား၊ မင်းသမီးပုံ၊
ဇာတ်ကားအမည်၊ ရုံတင်ပြသသည့် ရုပ်ရှင်ရုံများကို စာစီပြီး ကြော်ငြာလေ့ရှိသည်။

တစ်နေ့သောအခါ ယင်းကြော်ငြာများကြားတွင် သာမန်
ဖြစ်ကတတ်ဆန်း လက်ရေးဖြင့် မညီမညာ ရေးထားသော
ကြော်ငြာတစ်ခုပါလာသည်။ ကြော်ငြာ ခေါင်းစဉ်ကိုပင် 'အကြင်တို့ လင်မယား'ဟု
ဖြောင့်ဖြောင့်တန်းတန်း မရေး။ အကြင်နှင့်လင်မယားကြားတွင် မြားပြ၍ 'တို့'ကို
ထည့်ပြထားသည်။ တစ်မူ ထူးခြားနေသဖြင့် လူတိုင်းက အာရုံစိုက်ဖတ်သည်။

အကြင်တို့လင်မယားရပ်ရှင် ကြော်ငြာဖြစ်သည်။ မင်းသား၊ မင်းသမီး ဓာတ်ပုံ မပါ။ အမျိုးသမီးကို အမျိုးသား က သန်းရှာပေးနေပုံ ပန်းချီလိုလို၊ ကာတွန်းလိုလို ဆွဲထားသည်။ ဒါရိုက်တာ ဦးသာဓု၏ စိတ်ကူးဖြစ်ပုံရသည်။ ယင်းဇာတ်ကားသည် ခေတ်စကားအရ ပြောလျှင် ပေါက်သွားသည်ဟု ကြားရသည်။

အချို့ကြော်ငြာများသည် ငွေကုန်ကြေးကျ အမြောက်အမြားခံ၍ ရိုက်သည်။ မိမိ၏ ကုန်စည်အကြောင်းထက် မင်းသား၊ မင်းသမီး၊ နောက်ခံ ရှုခင်းရှုကွက်များကို အသားပေးရိုက်ကြသည်။ မည်သည့် ကုန်အကြောင်းမှန်း ထင်ထင်ရှားရှား မသိလိုက်ကြ။ တကယ်မှာမူ ငွေကုန်ကြေးကျ ခံနိုင်ရုံသာမက ကြော်ငြာခြင်းအတတ်ပညာ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့်နည်းလမ်းမှန်ကန်မှုရှိမှ အောင်မြင် နိုင်ပေမည်။

အခမဲ့ကြော်ငြာပြီး ထိရောက်သော နည်းရှိသေးသည်။ ယင်းမှာ မိမိ၏ ဝန်ဆောင်မှုကို ကျေနပ်သွားသော ဖောက်သည်၏ ပါးစပ်ပင်ဖြစ်သည်။ လူ့ သဘာဝ မှာ ကျေနပ်လျှင်၊ ဝမ်းသာလျှင် အခြားသူများသို့ မိမိစရိတ်နှင့်မိမိ သွား၍ ဖောက်သည်ချ ပြောတတ်ကြသကဲ့သို့ မကျေနပ်လျှင်လည်း မိမိစရိတ် နှင့် မိမိ အခြားသူများထံသွား၍ ဖောက်သည်ချတတ်သည်မှာ သဘာဝ ပင် ဖြစ်ပါသည်။ မိမိလုပ်ငန်းမှ ဝယ်ယူကြသော ဖောက်သည်များက မိမိ၏ ကုန်စည်အကြောင်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုအကြောင်း အကောင်းပြောကြပြီ ဆိုလျှင် မိမိလုပ်ငန်းသည် ကျိန်းသေအောင်မြင်ပေလိမ့်မည်။ ထို့ကြောင့်ပင် ကုန်စည်ထုတ်လုပ်သူများ၊ လက်လီဆိုင် အရောင်းသမားများသည် မိမိတို့ လုပ်ငန်းပေါ်တွင် ထင်မြင်ချက်၊ ဝေဖန်ချက်၊ အကြံဉာဏ်များ တောင်းခံလေ့ ရှိကြသည်။

ဝေဖန်ချက်ကို တောင်းခံရုံသာမက ဖောက်သည်များ ဝေဖန်အကြံပြုသည် ကို တလေးတစားလိုက်နာ၍ ပြုပြင်ပေးရမည်။ အကြံကောင်း၊ ဉာဏ်ကောင်း ပေးသော ဖောက်သည်ကိုလည်း ထိုက်သင့်သလို ချီးမြှောက်ရမည်။ အဓိက အရေးကြီးသည်မှာ လုပ်ငန်းရှင်များသည် မိမိလုပ်ငန်းပေါ်တွင် မိမိ၏

ဖောက်သည်များက မည်သို့ ထင်မြင်ယူဆသည်ကို သိရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် မိမိ၏ အရောင်းဝန်ထမ်းများ၏ အပြုအမူသဘောထား၊ ကုန်စည် ၏ အရည်အသွေးနှင့်ဈေးနှုန်းစသည်တို့နှင့် ပတ်သက်၍ ဖောက်သည်များ၏ သဘောထားကို အမှန်အတိုင်းသိရှိရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်ရမည်။ ဖောက်သည် အများစုက မကျေနပ်၊ မကြိုက်နှစ်သက်လျှင် ချက်ချင်းပြင်ပေးရမည်။ များ မကြာသေးမီက တိုယိုတာကုမ္ပဏီကားများ၏ ဘရိတ်စနစ် ချို့ယွင်းနေသဖြင့် ကမ္ဘာအရပ်ရပ်ရှိ ကားများကို ပြန်သိမ်း၍ ပြင်ဆင်ပုံသတင်းကို နမူနာ ယူသင့်ပါသည်။

ဖောက်သည်တစ်ဦးသည် ဆိုင်တစ်ဆိုင်တွင် တစ်ကြိမ်ဝယ်ပြီး နောက် အကြိမ်ကြိမ်ထပ်ပြီး လာဝယ်ခြင်းမှာ (၁) ပစ္စည်းအရည်အသွေး ကောင်းလွန်း ခြင်း၊ (၂) အရောင်းသမားများက ပြုံးပြုံးရွှင်ရွှင် တရင်းတနှီး ဆက်ဆံခြင်း၊ (၃) ထိရောက်စွာ ကြော်ငြာသောကြောင့် တံဆိပ်ကို မှတ်မိပြီး စွဲလမ်းနေခြင်း၊ (၄) ဈေးနှုန်းသက်သာခြင်းစသည့် အကြောင်းများကြောင့် ဖြစ်တတ်ပါသည်။ ဤနေရာတွင် ဈေးနှုန်းသက်သာခြင်းဆိုသည်မှာ အရေးပါသော၊ ထိရောက် သော နည်းလမ်းမဟုတ်ပါ။ အလျဉ်းသင့်ဝယ် ကုန်စည်မျိုးလောက်သာ ဈေးနှုန်း သက်သာမှုနှင့် ဝယ်ယူရာတွင် လွယ်ကူမှုကို ကြည့်လေ့ရှိကြပါသည်။ အဓိက အချက်သုံးချက်မှာ ပစ္စည်းအရည်အသွေး ထူးထူးခြားခြား ကောင်းလွန်းခြင်း၊ အရောင်းသမား၏ ပြုံးရွှင်ရယ်မော ရင်းနှီးဖော်ရွေသော ဆက်ဆံမှု ကောင်း လွန်းခြင်း၊ ကြော်ငြာကောင်းခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ ယင်းအချက် သုံးချက်တွင် ပို၍ အရေးကြီးသောအချက်မှာ အရောင်းသမား၏ သဘောထားသည် အဓိက အကျဆုံးဖြစ်သည်။

အလျဉ်းသင့်တိုင်း ကျွန်တော် ပြောတတ်၊ ရေးတတ်သောအချက်မှာ အရောင်းသမားကောင်းတစ်ယောက်တွင် 'သုံးလုံးနှင့်ပြည့်စုံရပါမည်။ ပထမ S မှာ အပြုံး (Smile) ဖြစ်သည်။ အပြုံးဆို၍ နှုတ်ခမ်းကို အပေါ်သို့ ဆွဲတင်ရုံ

အပြုအမူမျိုးဖြင့် ပြုံးပြခြင်းမျိုးမဟုတ်ပါ။ လှိုက်လှိုက်လဲ့လဲ့ ရင်ထဲမှပေါ်လာ သော ဆန္ဒဖြင့် ပြုံးတတ်ရပါမည်။ ဒုတိယ "S" မှာ သပ်ရပ်မှု (Smart) ဖြစ်ပါသည်။ ဝတ်စားဆင်ယင်ပုံမှာ သပ်ရပ်နေရပါမည်။ ဝတ်ကောင်းစားလှ ဝတ်ရ မည်ဟု မဆိုလိုပါ။ ဝတ်ထားသော အဝတ်သည် ဖြူဖြူစင်စင်၊ သပ်သပ်ရပ်ရပ်၊ ကိုယ်နေကိုယ်ဟန်နှင့်အမျိုးကျဖို့သာ လိုအပ်ပါသည်။ တတိယ 'S' မှာ ချိုသာမှု (Sweet) ဖြစ်ပါသည်။ လှိုက်လှိုက်လဲ့လဲ့ပြုံးနေသော သူတစ်ယောက်၏ နှုတ်ဖျား မှ ထွက်လာသောအသံသည် ခင်မင်နှစ်လိုဖွယ်ကောင်းပြီဆိုလျှင် 'ကော်နဲ့ ကပ်ထားတယ်'ဟူသော စကားလိုပင် ဖောက်သည်သည် ဤဆိုင်မှ မည်သည့် အခြားဆိုင်ကိုမျှ သွားတော့မည်မဟုတ်ပါ။

များစွာသော လုပ်ငန်းတို့သည် ငွေကြေး အမြောက်အမြား အကုန်အကျခံ ကာ ကြော်ငြာလေ့ရှိကြပြီး ကြော်ငြာကောင်း၍ လုပ်ငန်းသို့ ရောက်သွားသော အခါ အရောင်းဈေးသည်များ၏ တင်းမာသောမျက်နှာ၊ မောက်မာသော လေသံ ဖြင့် ရင်ဝကို အကန်ခံရတတ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းများ၏ ၉၉ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အရောင်းဈေးသည်များ၏ ညံ့ဖျင်းမှုကို လုပ်ခလစာ နည်းနည်း ပေးရုံနှင့် ရယူထားတတ်ကြသည်။ ယင်းမှာ အဓိက အားနည်းချက်ဖြစ်ပါသည်။ သင့်လုပ်ငန်းတွင် ချိုသာသော၊ သပ်ရပ်သော၊ ပြုံးရွှင်သော၊ ဖော်ရွေသော အရောင်းဈေးသည် မည်မျှရှိသည်ကို ယခုပင် ဆန်းစစ်ကြည့်ပါ။ သင့် အခြေ အနေကို သင်သိပါလိမ့်မည်။

*

အခန်း(၉)

ယခုအထိ ဆိုခဲ့ပြီးသော အမြတ်ရရှိနိုင်ရေး အခွင့်အလမ်းများ သို့မဟုတ် နည်းလမ်းများကို လုပ်ငန်းရှင်များသို့ ပြောပြကြည့်ပါ။ မိမိတို့အတွက် အကျိုး ရှိမှန်းသိကြသော်လည်း 'ကောင်းပါတယ်ဗျာ၊ ဒါတွေ လုပ်နိုင်ရင် အမြတ်ရမယ် ဆိုတာလည်း သိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒါတွေကို ဆောင်ရွက်ဖို့ အချိန်မရှိပါဘူး။ တစ်နေ့တစ်နေ့ ပုံမှန်အလုပ်တွေတောင် မပြီးနိုင်လို့ စိတ်ရှုပ်ရတဲ့အထဲ'ဟု ဆင်ခြေပေးကြပါလိမ့်မည်။ ထိုထိုသော ပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် ဆိုခဲ့ပြီးသော အမြတ်ရရှိနိုင်ရေး အခွင့်အလမ်းများကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အချိန်မည်သို့ ရှာရမည်ကို ဖော်ပြလိုပါသည်။ အလုပ်များလုပ်ပါသည်ဆိုသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်ကြီးများသည် ထိုများပြားလှသော အလုပ်များထဲမှ အရေးမကြီး သော အလုပ်များကိုစဉ်းစား၍ ထိုအလုပ်များကို လျှော့ချရပါမည်။ တစ်နေ့တာ လုံး လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်အလုပ်များနှင့် အမြဲတမ်း အလုပ်ရှုပ်နေစေရန် မိမိကိုယ် မိမိ အကျိုးမဲ့ မခိုင်းမိစေရန် လိုအပ်ပါသည်။ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် အလုပ်နှင့် ဖန်တီး တီထွင်သောအလုပ်ကို ခွဲခြား၍ တစ်နေ့တာအလုပ်ချိန်အနက် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် အလုပ်အတွက် အချိန်သပ်သပ်၊ ဖန်တီးတီထွင်မှုအတွက် အချိန်သပ်သပ် ခွဲခြားထားရပါမည်။ ဆိုလိုသည်မှာ နေ့စဉ် မိမိကိုယ်မိမိ ရှင်သန်နေအောင် ကြိုးပမ်းရပါလိမ့်မည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင် အများအပြားသည် နေ့စဉ် မိမိတို့ရုံးခန်းသို့သွားကာ မိမိ စားပွဲပေါ်တွင် စုပုံနေသော စာရွက်စာတမ်းများ၊ ဝင်စာ၊ ထွက်စာများဖြင့် အလုပ်ရှုပ်ကြပါတော့သည်။ တစ်မနက်ခင်းလုံး ခေါင်းမဖော်နိုင်ဘဲ ယင်းဝင်စာ၊ ထွက်စာများနှင့်ပင် နပန်းလုံးနေကြပါသည်။ ညနေပိုင်းတွင် အလုပ်များသည် တဖြည်းဖြည်း စုပုံလာပြီး ယင်းနေ့စဉ် အလုပ်များနှင့်ပင် အတောမသတ် နိုင်ကြတော့ချေ။ ထိုကြားထဲတွင် လာသောဧည့်သည်များကို လက်ခံတွေ့ဆုံရခြင်း၊ ဝင်လာသော တယ်လီဖုန်းကို ဖြေကြားရခြင်း

ပြုကြရသေးသည်။ တစ်နေ့ တာ အလုပ်ချိန်ပြီး၍ အိမ်သို့ပြန်လာသောအခါ ပြန်စဉ်းစားကြည့်လျှင် မိမိ လုပ်ငန်းအတွက် ဖန်တီးတီထွင်မှု ဘာမှ မလုပ်ခဲ့နိုင်သည်ကို စဉ်းစားမိတတ်ပါ သည်။ မိမိလုပ်ငန်း တိုးတက်ရာတိုးတက်ကြောင်းအတွက် မဆိုစလောက်မျှ သာ တွေးတောစဉ်းစား လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ကြသည်ကို တွေ့ရပါလိမ့်မည်။ ဤ ဆိုခဲ့ပြီးသော ဖြစ်ရပ်များသည် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်၌ သာ ပျော်မွေ့တတ်သော စီးပွားရေးသမားများ၏ ပုံမှန်ဝတ္တရားပင်ဖြစ်ပါသည်။

ကျန်းမာရေးကိစ္စနှင့် ငွေကြေးရှာဖွေသော ကိစ္စများတွင် နေ့စဉ်ပုံမှန် လှုပ်ရှားရှင်သန်ရခြင်းသည် အဓိကအရေးပါသော အချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်တစ်ခုကို နေ့စဉ် နေ့ချင်းရှင်းရတတ်ပါသည်။ ကျန်းမာရေးအတွက် ကျွန်ုပ်တို့ အားလုံးသည် စွမ်းအင်များကို နေ့တိုင်းနေ့တိုင်း မိမိခန္ဓာကိုယ်တွင်းသို့ ထည့်သွင်းပြီး မလိုအပ်သည်များကို နေ့စဉ် ခန္ဓာကိုယ်မှ စွန့်ထုတ်ကြရသည်မှာ ဓမ္မတာပင်ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ပတ်လုံး၊ တစ်လလုံး၊ တစ်နှစ်လုံး မနားမနေ အလုပ် လုပ်ကိုင်၍ တစ်နှစ်မှတစ်ခါ နှစ်ပတ်ခန့် အနားယူခြင်းသည် ကျန်းမာရေး အတွက် ကောင်းသောအလေ့အထ မဟုတ်ချေ။ လူတိုင်းသည် နေ့စဉ် နေ့တိုင်း ကျန်းမာရေးအတွက် အချိန်အနည်းငယ်ပေး၍ ကိုယ်လက်လှုပ်ရှား လေ့ကျင့် ခန်း လုပ်ကြရသည်။ စိတ်ရော၊ ကိုယ်ပါ အချိန်အနည်းငယ်ခန့် နားကြရသည်။ သို့မှသာ လူ၏ ခန္ဓာကိုယ်သည် အစဉ်အမြဲ ကျန်းမာနေပေလိမ့်မည်။ ဤသို့ ပြုလုပ်ခြင်းသည် တစ်နေ့တာ ကုန်ခန်းသွားသော အင်အားကို နေ့ချင်းပြန်ဖြည့် ရန် လိုအပ်ကြောင်း ကျန်းမာရေးရှုထောင့်မှ ပြောခြင်းဖြစ်သည်။

ဤသို့ နေ့စဉ် အချိန်အနည်းငယ်စီပေး၍ ကျန်းမာရေးလိုက်စားခြင်း၊ အနားယူ အပန်းဖြေသောနည်းသည် လူကို အစဉ်ကျန်းမာစေနိုင်ပြီး အိပ်ရာ ထဲလဲသည့်ဘဝသို့ မရောက်နိုင်ပေ။

နေ့စဉ် ကျန်းမာရေးလိုက်စားခြင်း၊ ခေတ္တခဏ ကိုယ်ရောစိတ်ပါ

အပန်းဖြေ နားနေခြင်းသည် သဘာဝ တရားကြီးကို နေ့စဉ် အကြွေးမှန်မှန် ဆပ်သည်နှင့် တူပါသည်။ နေ့တိုင်း ကျန်းမာရေးလေ့ကျင့်ခန်း မလုပ်ခြင်း၊ အနားယူအပန်းဖြေ မှု မပြုလုပ်ခြင်းသည် အကြွေးကို နေ့စဉ်မဆပ်ဘဲ စုပုံထားသည်နှင့် တူပါသည်။ အကြွေးစုပုံသော် ဖြီရှင်က ဖြီစားကို တရားစွဲသကဲ့သို့ သဘာဝ တရားကြီးက လည်း လူကို အိပ်ရာထဲ လဲစေခြင်း၊ သေဆုံးခြင်းဖြင့် ဒဏ်ခတ်တတ်ပါသည်။

အလားတူပင် ငွေကြေးရှာဖွေသော စီးပွားရေးသမားများသည်လည်း နေ့စဉ် ပြုလုပ်နေရမည့်လုပ်ငန်းများကို အချိန် မဆိုင်းဘဲ လုပ်ရပါလိမ့်မည်။ တစ်နှစ်လျှင် တစ်ကြိမ်ကျ ပြုစုသော နှစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံစာထက်စာလျှင် သုံးလပတ် အစီရင်ခံစာက ပို၍ တိကျသည်။ သုံးလပတ် အစီရင်ခံစာနှင့်နှိုင်းစာ လျှင် လစဉ်အစီရင်ခံစာကလည်းကောင်း၊ လစဉ် အစီရင်ခံစာနှင့် နှိုင်းစာလျှင် နေ့စဉ် အစီရင်ခံစာကလည်းကောင်း ပို၍ တိကျမှန်ကန်ပေလိမ့်မည်။ လုပ်ငန်း ကို လစဉ်စာရင်းချုပ်ခြင်း၊ လစဉ်သုံးသပ်ခြင်း ပြုလုပ်လေ့ရှိလျှင် တစ်နေ့တာ လုပ်ငန်းအပေါ်တွင် ဂရုစိုက်မှု အားနည်းတတ်ပါသည်။ မိမိလုပ်ငန်းတွင် ရှိသော ဝန်ထမ်းတိုင်းကို အကောင်းဆုံး ညွှန်ပြအကြံပြု သင်ကြားသင့်သော အရာမှာ အချိန်ကို အကောင်းဆုံးအသုံးပြု၍ နေ့စဉ် အစီရင်ခံစာ ပြုစုရေးပင် ဖြစ်သည်။

'ယနေ့အလုပ်ယနေ့လုပ် နက်ဖြန်တွင် ဘာပေါ်လာမည်မသိ'ဟု ငယ်စဉ် က ကျွန်တော်၏ အဒေါ်လည်းဖြစ်၊ ဆရာမလည်းဖြစ်သူက ဆုံးမခဲ့ဖူးပါသည်။ အလွန်မှန်ကန်သော သွန်သင်ချက်ဖြစ်သည်ကို ဘဝနှင့်ယှဉ်၍ သိနားလည် ခဲ့ရပါသည်။ ကျန်းမာရေးတွင် တစ်နေ့တာအချိန် အနည်းငယ်ပေး၍ ပြုလုပ်ရမည့် ကိုယ်လက်လှုပ်ရှား အားကစားလေ့ကျင့်ခန်းကို နက်ဖြန်လုပ်တာ ပေါ့ဟု ဆွဲဆန့်လာခဲ့သည်မှာ အသက် ၆၀ ကျော်လာခဲ့ပေပြီ။ ထို့အတူ စဉ်းစား မိသော အလုပ်ကို နောက်တစ်နေ့မှာစတာပေါ့ဟု ပြောပြီးနေခဲ့သည်။ ယခုထက်ထိ မစဖြစ်သေး။ ထို့ကြောင့်လည်း ကျွန်တော်သည် စီးပွားရေးသမား တစ်ဦးကဲ့သို့

ကြွယ်ဝချမ်းသာခြင်း မရှိခဲ့။

တိုးတက်သောလုပ်ငန်း၊ အမြတ်အစွန်းများသော လုပ်ငန်းကို ပိုင်ဆိုင်နိုင်သည့် တိုးတက်သောလုပ်ငန်းရှင်ဖြစ်လိုလျှင် အချိန်ကို စနစ်တကျ အသုံးပြုရပေမည်။ စက္ကန့်များ စုစည်းသော် မိနစ်၊ မိနစ်များ စုစည်းသော် နာရီ၊ နာရီများ စုစည်းသော် ရက်၊ ရက်များ စုစည်းသော် နှစ်၊ နှစ်များ စုစည်းသော် ဘဝဟူ၍ ဆက်စပ်လျက်ရှိပေရာ အချိန်ကို စနစ်တကျအသုံးပြုခြင်းသည် ဘဝကို စနစ်တကျ တည်ဆောက်ခြင်းပင်ဖြစ်ပေသည်။ အိမ်တွင် ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ခွင် တွင်ဖြစ်စေ ဖြစ်နိုင်လျှင် နှစ်ခန်းခွဲထားပြီး တစ်ခန်းတွင် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် အလုပ်များကိုလုပ်ပြီး တစ်ခန်းတွင် တီထွင်ကြံဆသော လုပ်ငန်းကို ခွဲခြား လုပ်ကိုင်ရမည်။ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် လုပ်ငန်းများမှာ ထူးဆန်းစွာ စဉ်းစားရသော အလုပ် မပါသဖြင့် ချက်ချင်းလုပ်ချက်ချင်းပြီးနိုင်သည်။ ထို့နောက် တီထွင် ကြံဆသော အခန်းသို့ ပြောင်းရွှေ့၍ တီထွင်ကြံဆမှုကို စဉ်းစားရပေမည်။ ဖြစ်နိုင်လျှင် အနှောင့်အယှက်ကင်းကင်း ဖြစ်နိုင်မည့်နေရာမျိုးဖြစ်သင့် ပေသည်။

သူခေတ်နှင့်သူ တွင်ကျယ်ခဲ့သော အောင်မြင်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင် ကြီး John.D.Rockefeller သည် သူ၏ လုပ်ငန်းကြီးကျယ်လာသည်နှင့်အမျှ သူသည် တီထွင်ကြံဆမှုများကို အချိန်ပြည့်လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်။ နေ့စဉ် လုပ်ငန်း များသို့ သွားပင် မသွားချေ။ သူ၏ အဓိကအလုပ်မှာ မူဝါဒများ ချမှတ်ခြင်း၊ စီမံကိန်းများ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ပစ္စည်းသစ်၊ ပုံစံသစ်များ အကြံပြုခြင်းတို့ ဖြစ်ပေသည်။

ဘဝဆိုသည်မှာ တိုတောင်းလှပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တိုင်းသည် နေ့တိုင်းနေ့တိုင်း အချိန်ကို တန်ဖိုးရှိရှိ သုံးသင့်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင် တစ်ဦးသည် စာရေးဝန်ထမ်းတစ်ဦးကဲ့သို့ တင်ပါးနှင့်စားပွဲ ကပ်ထားရန် မလိုချေ။ တကုတ်ကုတ် ရေးရင်း၊ ချွတ်ရင်း နေထွက်၊ နေဝင် လုပ်စရာမလိုပေ။ တီထွင်ကြံဆတွေးတောရန် အချိန်နှင့် အခြေအနေ

ဖန်တီးပေးရပါမည်။ မည်သည့်လုပ်ငန်း၊ မည်သည့်ကုန်ပစ္စည်းမျှ ရာသက်ပန် အောင်မြင်နေမည် မဟုတ်ပေ။ စတင်ခြင်းအဆင့် (introduction stage)၊ တိုးတက်ခြင်းအဆင့် (Growth stage)၊ ပြည့်ဝသောအဆင့် (matured stage)၊ ကျဆင်းသော အဆင့် (decline stage) ဟူ၍ ရှိပေရာ မိမိ၏ လုပ်ငန်းတစ်ခု သို့မဟုတ် ထုတ်ကုန်တစ်ခုသည် maturity stage သို့ရောက်ပြီဆိုလျှင် နောက်ထပ် လုပ်ငန်းသစ် သို့မဟုတ် ထုတ်ကုန်သစ်တစ်ခုကို တီထွင်ကြံဆ၍ စတင်ခြင်း အဆင့်သို့ ခြေလှမ်းကြရပေမည်။ သို့မှသာ အောင်မြင်မှု၊ အမြတ်ရရှိမှုကို ထိန်းသိမ်းနိုင်ပေမည်။

*

အမြတ်ရရှိနိုင်ရေး အခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေရာတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ တီထွင်ဖန်တီးနိုင်သောအား (The power of management innovation) သည် အဓိက အခရာကျသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ အထူးသဖြင့် ၂၁ရာစုနှစ်များ၏ အစပိုင်းကာလများတွင် ဈေးကွက်နေရာသစ်နှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက် များကို နားလည်သဘောပေါက်၍ ယင်းတို့ကို တုံ့ပြန်နိုင်သော ကုမ္ပဏီများ အတွက် မဟာအခွင့်အလမ်းများ ပေါ်ပေါက်လျက်ရှိပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာ ပင် ယင်းသို့သော အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးနိုင်မည့် စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေး စွမ်းအားစုများကို အခြေခံမှအစ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်လိုအပ်ကြောင်း သဘော ပေါက်မှုနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် နှေးကွေးသော ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများအဖို့ အခြေမခိုင် ယိမ်းယိုင်စေသော အခြေအနေများဖြစ်ပေါ်နေပါသည်။ တစ်နည်း အားဖြင့် ယနေ့ကုမ္ပဏီများသည် မိမိတို့လုပ်နေကျလုပ်ငန်းများ၊ ထုတ်နေကျ ကုန်စည်များ၊ ပေးနေကျ ဝန်ဆောင်မှုများကိုသာပေး၍ ရရှိသောအမြတ်ဖြင့် ငြိမ်ငြိမ်

ငြိမ်ငြိမ် ငြိမ်းငြိမ်းနေရန် အခွင့်မသာတော့ချေ။

ယနေ့ ၂၁ ရာစုအစပိုင်းတွင် ဝန်းကျင်တစ်ခွင်လုံး လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲ လျက်ရှိပေသည်။ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ နည်းပညာ များသည် လျင်မြန်စွာ တစ်ဟုန်ထိုးတိုးတက်ပြောင်းလဲနေရကား ရေစီးသန်၍ ရေကြောင်းလမ်းများ ရှုပ်ထွေးသောမြစ်ကြောင်းတွင် လှေလှော်ရသကဲ့သို့ အချက်ကျကျ ဟန်ချက်ညီညီ ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိမှသာ ကုမ္ပဏီများ သည် အမြတ်တိုးတက်ရရှိပြီး လုပ်ငန်းလည်း ကြီးပွားတိုးတက်ပေလိမ့်မည်။ ဤသို့ အချက်ကျကျ၊ အချိုးညီညီ ပြုပြင်ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းမရှိသော ကုမ္ပဏီများ သည် တိုးတက်မှုမရှိ၊ အမြတ်ရရှိနိုင်စွမ်း ကျဆင်းပြီး စီးပွားရေးလောကမှ ထွက် သွားရဖွယ်သာ ရှိပေသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် အအောင်မြင်ဆုံးသော ကုမ္ပဏီများ၌ အခြေခံအခြင်းအရာ နှစ်ချက်ကိုတွေ့ရပါသည်။ ယင်းမှာ စီမံခန့်ခွဲမှု အရည် အသွေး (The quality of management) နှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအရင်းအနှီး (management capital) တို့ပင်ဖြစ်ပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှု အရည်အသွေးတွင် ခေါင်းဆောင်မှု၏ စိတ်ဓာတ်ထက်သန်မှု၊ ပြည်သူလူထု အကျိုးဖော်ဆောင်သော ဝါဒလက်ကိုင်ထားမှုနှင့် လုပ်ငန်း၏ အမြတ်ရရှိနိုင်စွမ်းနှင့် တိုးတက်မှုကို အားပေးအားမြှောက်ပြုပြီး အရှိန်အဟုန်မြင့်မားစေမည့် စည်းကမ်းတကျ တာဝန်ယူမှုများ ပါဝင်ပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲသူများသည် အထက်ပါ အရည် အသွေးများကို စုစည်းရာတွင် အနာဂတ် ထုတ်ကုန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှု ထည့်သွင်း စဉ်းစား၍ ဖောက်သည်ကို တန်ဖိုးထားသော ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်းကို လည်းကောင်း၊ ကုမ္ပဏီ၏ စီးပွားရေးအင်အားတောင့်တင်းစေရန် လုပ်ဆောင်မှု စရိတ်ကို ထိန်းချုပ်သော ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်းကိုလည်းကောင်း၊ သူတစ်ပါး နှင့်မတူ ထူးကဲသော စွမ်းဆောင်မှုများကို ကုမ္ပဏီ၏ ယဉ်ကျေးမှုအဖြစ် အားပေး သော နည်းလမ်းကိုလည်းကောင်း အထူးတလည် ကျင့်သုံးလေ့ရှိပါသည်။

စီမံခန့်ခွဲမှု အရင်းအနှီး (management capital)သည် လုပ်ငန်း၏ ကိုင်တွယ်ထိတွေ့ရနိုင်သော လုပ်ငန်းသုံးပစ္စည်းများ(hard assets)နှင့် ကိုင်တွယ်ထိတွေ့၍ မရသော လုပ်ငန်းသုံးနည်းပညာများ (soft assets) ပါဝင် သည့် လုပ်ငန်း၏ အရင်းအမြစ်များ၏ ထိရောက်မှုနှင့်စွမ်းအားကို အသိအမှတ် ပြုခြင်း၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်း၊ စုဆောင်းခြင်း၊ ထိထိရောက်ရောက် အသုံးချခြင်း နှင့် တိုင်းတာခြင်းစသည့်အချက်များကို ဆက်စပ်လွှမ်းခြုံ တွေးခေါ်၍ တိုးတက်မှု၊ အမြတ်ရရှိနိုင်မှုအတွက် အားပေးမြှင့်တင်နိုင်မှုပင်ဖြစ်သည်။ ပို၍ ရှင်းလင်းစေရန် သာဓကပြရသော် အချို့သော တိုင်းပြည်များသည် မိမိတို့ ပြည်တွင်းထွက် သဘာဝ သယံဇာတကို ကုန်ကြမ်းအဖြစ်နှင့် ရောင်း၍ ရသော ဝင်ငွေနှင့်ကျေနပ်ကြသည်။ အချို့သော တိုင်းပြည်များသည် မိမိတို့ ပြည်တွင်း ထွက် သဘာဝ သယံဇာတများသာမက အိမ်နီးချင်းတိုင်းပြည်မှ သဘာဝ သယံဇာတများကို အကြမ်းထည်ဘဝနှင့် ဈေးသက်သက်သာသာ ဝယ်ယူပြီး မိမိတို့တွင်ရှိသော နည်းပညာဖြင့် လူသုံး၊ အိမ်သုံး၊ လုပ်ငန်းသုံး တန်ဖိုးကြီးသော ပစ္စည်းများအဖြစ် ထုတ်လုပ်ရောင်းချကြသည်။ ယင်းတိုင်းပြည် နှစ်ခု၏ စီးပွား ဖွံ့ဖြိုးမှုသည် ရေရှည်တွင် များစွာကွာခြားသွားသည်ကို တွေ့ရပါလိမ့်မည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလွန်ပေါများသော ပိန္နဲသီးကို အလကားနီးပါး ဝယ်စား ကြပြီး ဈေးပေါပေါနှင့်ရောင်းချကြသည်။ ယင်းပိန္နဲသီးကို အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံတစ်ခု သို့ ရောင်းချပြီး ထိုနိုင်ငံက ပိန္နဲသီးခြောက်ပြုလုပ်ပြီး လှလှပပ ထုပ်ပိုး၍ မြန်မာ နိုင်ငံတွင်းသို့ တင်ပို့ရောင်းချသောအခါ မြန်မာနိုင်ငံသားတို့ ဈေးကြီးပေး၍ ဝယ်စားကြသည်။ ဤသည်မှာ စီမံခန့်ခွဲမှုအရင်းအနှီး ပြည့်စုံမှုနှင့် မပြည့်စုံမှု တို့၏ ထင်ရှားသော သာဓကပင်ဖြစ်ပါသည်။

ယခု ၂၁ရာစု စီမံခန့်ခွဲမှု၏ မူလအခြင်းအရာများအနက် တစ်ခုမှာ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုပေါ်တွင် အာရုံစိုက်အလေးထားခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ စီမံခန့်ခွဲမှု ဆိုင်ရာ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများသည် ထုတ်ကုန်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ

သုတေသနနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုလုပ်ငန်းကို အောင်မြင်စွာဆောင်ရွက်နိုင်ရန် မရှိမဖြစ် လိုအပ်ပေသည်။ ထို့ကြောင့်လည်း အခြေခံအဆောက်အအုံမှအစ ဆန်းသစ် တီထွင်နိုင်စေရန် ပြဋ္ဌာန်းပေးရသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်စေ၊ တိုင်းပြည် နိုင်ငံတစ်ခုဖြစ်စေ စီမံခန့်ခွဲသူများ၌ ဆန်းသစ် တီထွင်မှုမရှိဘဲ သမားရိုးကျလမ်းကြောင်းအတိုင်း သွားနေလျှင် တစ်နေ့နေ့ တစ်ချိန်ချိန်တွင် ထိုအဖွဲ့အစည်းသည် ပျက်စီးရမည်သာဖြစ်သည်။ ဆန်းသစ် တီထွင်မှုကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း သုတေသနလုပ်ငန်းများ ကို စိတ်ရောကိုယ်ပါ အားပေးရမည်။ အားပေးသည့်အတိုင်းလည်း အမှန် တကယ် ပေါက်မြောက်အောင်မြင်စေရမည်။ ဤသို့အောင်မြင်စေရန် အခြေခံအဆောက်အအုံပိုင်းမှအစ တီထွင်မှုကို ပြဋ္ဌာန်းပေးရပေလိမ့်မည်။

ဤအခြေခံအချက်ကို လက်ခံလျှင် လုပ်ငန်း၏ တိုးတက်မှုနှင့် အမြတ်ရရှိ နိုင်စွမ်းကို တိုးတက်စေရန် အခွင့်အလမ်းရှာနေကြသူများအတွက် အဓိက သော့ချက်မှာ တစ်သမတ်တည်း ဆန်းသစ်တီထွင်နိုင်အောင် ကြိုးစားနေပါဟူ၍ တိုက်တွန်းရပေလိမ့်မည်။

စီးပွားရေးလောကတွင် ရှေ့ဆောင်လမ်းပြဖြစ်သော ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ အဓိက အရေးပါသော အခြင်းအရာလက္ခဏာ တစ်ရပ်မှာ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ဆန်းသစ် တီထွင်မှုကို တစ်ခါတစ်ရံ အာရုံစိုက်ခြင်းမျိုးမဟုတ်ဘဲ ပုံသေတစ်သမတ်တည်း အာရုံစိုက်၍ အဆက်မပြတ် ဆန်းသစ်တီထွင်သော သဘောထားရှိခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် မိမိထုတ်လုပ်သောကုန်စည် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုကို အမြဲမပြတ် ဆန်းသစ်တီထွင်ကြံဆနေရမည်ဖြစ်သည်။ သို့မှသာ မိမိလုပ်ငန်းနှင့် အဓိက အကျိုးတူ လုပ်ကိုင်နေကြသောသူများနှင့် မိမိလုပ်ငန်း ဖောက်သည်များ၏ တန်ဖိုးထားမှုကို ခံစားရပေမည်။

ကျစ်ကျစ်လျစ်လျစ်ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ အကြမ်းခံသောကုန်များ ဖြစ်ပေါ် တိုးတက်စေခြင်း၊ အစုလိုက်၊ အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ လိုသည့်အချိန်နှင့်

အံ့ကိုက်ထုတ်လုပ်ခြင်း၊ အရည်အသွေး စီမံခန့်ခွဲခြင်းကဲ့သို့သော ဖြစ်ရပ်များ သည် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ တီထွင်မှုများပင်ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို ဦးဆောင်နေသော ပုဂ္ဂိုလ်များအနေနှင့် ဤသို့သော ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ၊ စီမံခန့်ခွဲသော လုပ်ငန်းစဉ် တိုးတက်ကောင်းမွန်မှုများနှင့် လိုအပ်သော လူ့စွမ်းအားနှင့် အစုအဖွဲ့အလိုက် သဘောမျှမှုများ၏ သဘာဝ အရှိတရားကို နားလည်ယုံကြည်လက်ခံရပေမည်။ ထို့ပြင် ယင်းတို့ ဖြစ်ထွန်းတိုးတက်စေရန် အားပေးခြင်း၊ ဦးဆောင်ခြင်းလည်း ပြုလုပ်ရပေမည်။

ဆန်းသစ်တီထွင်မှု၏ နောက်ကွယ်၌ ရှိသော တွန်းအားမှာ ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အရင်းအနှီးပင်ဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီ ခေါင်းဆောင်များ၏ စီမံခန့်ခွဲနိုင်သောအားကို ရင်းနှီးအသုံးပြုရပေမည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုအား (power of management) သည် မိမိလုပ်ငန်းတိုးတက်ရေးနှင့် အမြတ်ရရှိနိုင်စွမ်းကို အခွင့်အလမ်း ပေါ်ပေါက်ပွင့်လင်းတိုးတက်စေရန် ရှိရှိ သမျှသော အရင်းအမြစ်များကိုသိရှိခြင်း၊ ရှာဖွေခြင်း၊ စုဆောင်းခြင်း၊ ဖြန့်ကြက် ခြင်း ပြုနိုင်ရမည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုသည် လုပ်ငန်းအမြတ် ရရှိနိုင်စွမ်းအတွက် အဓိကကျသော အခွင့်အလမ်းပင်ဖြစ်ပေသည်။

စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အရင်းအနှီး (management capital) များ ဖြစ်ထွန်းမှု နှင့် အကောင်အထည်ဖော်မှုပေါ်တွင် တိုးမြှင့်ပြောင်းလဲအာရုံစိုက်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းတိုးတက်ရာတိုးတက်ကြောင်း အားပေးထောက်ပံ့ရာ၌ အဓိက ရေသောက်မြစ်ပင်ဖြစ်ပေသည်။ ဆန်းသစ်တီထွင်ခြင်းသည် စီးပွားရေး တိုးတက်မှု၏ အဓိကကျသော အကြောင်းရင်းတစ်ရပ်အဖြစ် ကာလအတန် ကြာကပင် လက်ခံခဲ့ကြလေသည်။ မကြာသေးမီနှစ်များအတွင်း စီမံခန့်ခွဲမှု ဆိုင်ရာ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများသည် စီးပွားရေး စွမ်းဆောင်နိုင်မှုတွင် ထူးထူး ခြားခြား ဩဇာသက်ရောက်ခဲ့သည်။ ဥပမာ- တရုတ်ပြည်တွင် Off Shoring ဟုခေါ်သော နိုင်ငံခြားစက်မှုလုပ်ငန်းများ လာရောက်ထူထောင်လုပ်ကိုင်ခွင့် ပေးခြင်းနှင့်

အိန္ဒိယနိုင်ငံတွင် Outsourcing ဟုခေါ်သော နိုင်ငံခြား တိုင်းပြည်များအတွက် လက်ရုံးဝန်ဆောင်မှုများကို ဂြိုဟ်တုဆက်သွယ်ရေးမှ တစ်ဆင့် ပေးခြင်းတို့သည် ထိုနိုင်ငံများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဆန်းသစ် တီထွင်မှု များပင်ဖြစ်ပါသည်။

ဤအတွေ့အကြုံမှ သင်ခန်းစာသုံးရပ် သင်ယူနိုင်ပါသည်။

ဆန်းသစ်တီထွင်ပါ (innovate)

အဆက်မပြတ် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဆန်းသစ်တီထွင်မှု၏ အရေးပါမှုကို နားလည်ပါ။ အတိတ်က ဖြစ်ထွန်းခဲ့သော လုပ်ငန်းသည် ယခုအချိန်တွင် မဖြစ်ထွန်းနိုင်သည်ကို သိပါ။

အခြားကုမ္ပဏီများထံမှ လေ့လာပါ

သင်၏ ပြိုင်ဘက်ကုမ္ပဏီများ မည်သည့်နေရာ၌ အားသာသည်ကိုသိရှိရန် ကြိုးပမ်းပါ။ အခြားလုပ်ငန်းများတွင် ဦးဆောင်သော ကုမ္ပဏီများ မည်သို့ ဦးဆောင်ကြသည်ကို နားလည်အောင် ကြိုးစားပါ။

ရှေ့ဆောင်ဖြစ်ရေး စွဲလမ်းမှုကို ရှောင်ကြဉ်ပါ

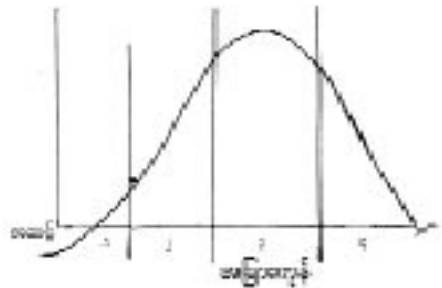
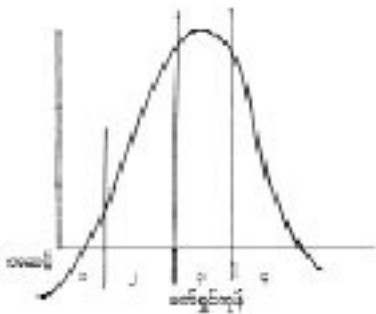
အမြဲတမ်း မိမိကသာ ရှေ့ဆောင် ရှေ့ရွက်ဖြစ်သည်ဆိုသောအချက်သည် မိမိအတွက် ဂုဏ်ယူဖွယ်ဖြစ်သည်ဟုထင်ရသော်လည်း အန္တရာယ်ရှိသည်ကို လည်း သတိထားရပေမည်။

*

စီမံခန့်ခွဲမှုပုံစံသစ်၏ အဓိကအခြင်းအရာတစ်ရပ်ဖြစ်သော စီမံခန့်ခွဲမှု အရင်းအနှီး management capital သည် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုကို မည်မျှ

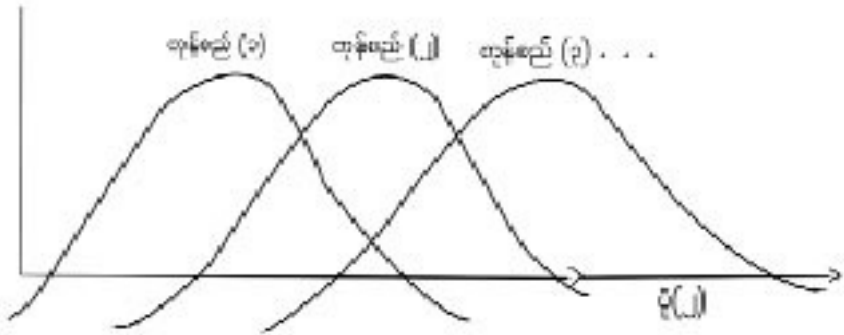
နားလည်သည်။ မည်မျှလိုလားပြီး မည်မျှအာရုံစိုက်နိုင်သည်ဆိုသော အချက် ပင်ဖြစ်သည်။ စီမံခန့်ခွဲသူများ အဓိက အာရုံစိုက်ရမည့်အချက်မှာ အစဉ်မပြတ် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများကို အဖွဲ့အစည်းအလိုက် ဆောက်ရွက် နိုင်ရေးပင်ဖြစ်ပြီး အဖွဲ့အစည်း တစ်လျှောက်လုံး ပေါင်းစပ်နိုင်ရေးပင်ဖြစ် ပေသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများကို အဆုံးမရှိ ပြုလုပ်နေနိုင်မှသာ အောင်မြင်မှုကိုအဆက်မပြတ်ရရှိနိုင်ပေမည်။ တစ်ကြိမ် တစ်ခါ ဆန်းသစ်တီထွင်ရုံနှင့်မပြီးဘဲ တစ်ကြိမ်ပြီးတစ်ကြိမ် ဆန်းသစ်တီထွင် နေရန် လိုအပ်ပါသည်။

မည်သည့်လုပ်ငန်းမဆို အစဉ်တစိုက် တစ်သမတ်တည်းအောင်မြင် နေမည် သို့မဟုတ် ကျရှုံးနေမည်မဟုတ်ပါ။ နိမ့်ချည်မြင့်ချည်တက်ချည် ကျချည်ဖြင့် သံသရာလည်နေတတ်ပါသည်။ အချို့ကုန်စည်များ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများသည် သံသရာတစ်ပတ်လည်ရန် အချိန်အတော်ကြာသော် လည်း ဖက်ရှင်ကုန်ကဲ့သို့သော ကုန်စည်များကမူ သံသရာတစ်ပတ်လည်ရန် အချိန်တိုတောင်းလှပါသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ထုတ်ကုန်တိုင်းသည် အစပျိုး သောအဆင့်၊ တိုးတက်သောအဆင့်၊ အောင်မြင်သောအဆင့်၊ ကျဆင်းသော အဆင့်ဟူသည့် အဆင့်လေးဆင့်ကိုဖြတ်သန်းရစမြဲဖြစ်ပါသည်။ (ပုံ-၁ ကို ကြည့်ပါ)



သို့ဖြစ်ရာ ကုန်စည်တစ်မျိုး သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုတစ်မျိုးတည်းကို

စိုက်လိုက်မတ်တတ် လုပ်ကိုင်ခြင်းသည် အမြတ်ရရှိနိုင်စွမ်းကို သက်တမ်း ရှည်စေမည်မဟုတ်သဖြင့် ကုန်စည်တစ်မျိုးသည် အဆင့် (၂)မှ (၃)သို့ ကူးပြောင်းချိန်တွင် နောက်ထပ်ကုန်စည်သစ် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုသစ်ကို တီထွင်ကြံဆနေကြရမည်။ ဤသို့ဖြင့် အသစ်အသစ်သော ကုန်စည်များကို တီထွင်ကြံဆနေခြင်းသည် အချိန်တိုင်းဆောင်ရွက်နေရမည့် ကိစ္စရပ်ဖြစ်လာ ပါသည်။ ပုံ (၂)ကိုကြည့်ပါ။



သို့ရာတွင် လုပ်ငန်းရှင်အများအပြားသည် ဤသဘောတရားကို နားလည် ခြင်း၊ လက်ခံခြင်းမရှိကြသေးချေ။ ထိုသို့သော လုပ်ငန်းရှင်များသည် ပြိုင်ဘက် များကို ကြာရှည်စွာ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်ခြင်းမရှိဘဲ လုပ်ငန်း၏ အမြတ်ရရှိနိုင်စွမ်းကို ထိန်းသိမ်းနိုင်စွမ်းမရှိကြတော့ချေ။ တီထွင်ဖန်တီးမှုကို မပြတ်ပြုလုပ်နေရမည် ဟူသော စီမံခန့်ခွဲမှုပုံစံကို နားလည်လက်ခံသောလုပ်ငန်းများသည် အရှည် သဖြင့် အမြတ်ရရှိနိုင်စွမ်းကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ပေသည်။ အရင်းအမြစ်များကို ပေါင်းစည်းရာတွင်ဖြစ်စေ၊ ယင်းအရင်းအမြစ်များကို တီထွင်ဖန်တီး မြှင့်တင် ရာတွင်ဖြစ်စေ၊ ယှဉ်ပြိုင်ဘက်များထက် သာလွန်သော ဝင်ငွေဖန်တီးရာတွင် ဖြစ်စေ ဆိုခဲ့ပြီးသော စီမံခန့်ခွဲမှု အရင်းအနှီး၏ အင်အားသစ်တွင် အဓိက နယ်ပယ်(၇)ရပ်ရှိပေသည်။

ပထမနယ်ပယ်မှာ အမြတ်ရရှိနိုင်သော လုပ်ငန်းသုံးပစ္စည်းများ Assets ဌ်

လုပ်ငန်း၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအခြေအနေနှင့် ထိုလုပ်ငန်းသုံးပစ္စည်းများကို သုံး၍ ခိုင်မာသော အဖြေရလဒ်များရရှိရန်အတွက် စီမံခန့်ခွဲမှုပုံစံဖော်ဆောင်ရာတွင် မည်သည့်အချိန်တွင် အပြောင်းအလဲပြုလုပ်ရမည်ကို ခရေစေ့တွင်းကျ နားလည်နိုင်စွမ်းရှိမှုဖြစ်သည်။ ဒုတိယနယ်ပယ်မှာ စီမံခန့်ခွဲမှု သဘော တရားဟောင်းများကို ကျင့်ကြံရန် စိတ်ထက်သန်မှု၊ အများအကျိုးမျှော်ကိုးမှု နှင့် စည်းကမ်းတကျတာဝန်ယူမှုရှိသော ခေါင်းဆောင်မှုအပြင် ယင်းတို့နေရာ တွင် ပိုမိုအားကောင်းသော လက်တွေ့ကျင့်ထုံးသစ်များဖြင့် အစားထိုးနိုင်မှု ဖြစ်သည်။

တတိယနယ်ပယ်မှာ စီမံခန့်ခွဲမှုအရင်းအနှီး၏ အင်အားသစ်များကို မတွန့် မဆုတ်သုံးစွဲ၍ အဓိကကျသောအခွင့်အလမ်းများကို စနစ်တကျဖော်ထုတ် နိုင်စွမ်းရှိမှုဖြစ်ပြီး စတုတ္ထနယ်ပယ်မှာ သင့်လျော်သည့်နေရာတွင် ကွန်ပျူတာ စနစ်အသုံးပြုခြင်း အပါအဝင်ကောင်းသော အဖြေရလဒ် များထွက်ပေါ်နိုင်ရန် အတွက် အဓိက စီမံခန့်ခွဲမှုအရင်းအနှီးလမ်းကြောင်းများ၏ ထိရောက်မှုကို ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ ဖော်ထုတ်နိုင်ပြီး အာမခံချက်ပေးနိုင်စွမ်းရှိမှုဖြစ်ပါသည်။

ပဉ္စမနယ်ပယ်မှာ အကောင်းဆုံးအဖြေရလဒ်များရရှိစေရာတွင် အသုံးပြု နိုင်သော စီမံခန့်ခွဲမှုအရင်းအနှီးနည်းပညာများနှင့် တိုင်းတာမှုများကို အပြည့်အဝ နားလည်နိုင်မှုဖြစ်၍ ဆဌမနယ်ပယ်မှာ စီမံခန့်ခွဲမှု အရင်းအနှီးများ ကို ပုံစံချရာတွင် ထိရောက်မှုရှိစေပြီး၊ မျက်စိဖြင့်မမြင်နိုင်သော ဒြပ်မဲ့ပစ္စည်းများ ၏ အခန်းကဏ္ဍကို အသိအမှတ်ပြု နားလည်နိုင်မှုဖြစ်ပြီး၊ သတ္တမနယ်ပယ်မှာ မိမိလုပ်ငန်းနှင့် အကျိုးတူပုဂ္ဂိုလ်များ အဖွဲ့အစည်းများအား လုပ်ငန်းအောင်မြင် မှု ရလဒ်ကို တစ်သမတ်တည်းထုတ်ပြန်ပေးခြင်း၊ ဖောက်သည်များထံမှာ ဝင်ငွေ ရရှိစေရန် လုပ်ငန်းက ဆောင်ရွက်ရှာဖွေသော အခြေခံမှုကို အလေးထားခြင်း တို့ဖြစ်ပါသည်။

ဆိုလိုသည်မှာ လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် အရင်းအမြစ်များကိုပေါင်းစပ်၍ တီထွင်မှုကို မြှင့်တင်ရာတွင် လုပ်ငန်း၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို မည်သည့်အချိန်တွင်၊ မည်သည့်လုပ်ငန်းတွင် မည်သို့ပြောင်းရွှေ့မြှုပ်နှံရမည်ကို နားလည်ခြင်း၊

ခေါင်းဆောင်မှုကို အစဉ်တစိုက်အားကောင်းစေခြင်း၊ အခွင့်အလမ်းများကို စနစ်တကျဖော်ထုတ်နိုင်ခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှုအရင်းအနှီးလမ်းကြောင်းများကို ရှင်းလင်းစွာသိမြင်ဖော်ထုတ်နိုင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းတွင်သုံးစွဲမည့်နည်းလမ်းနှင့် တိုင်းတာနိုင်မှုကို အပြည့်အဝနားလည်နိုင်ခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှုအရင်းအနှီးကို ထိရောက်စွာ ဖွဲ့စည်းနိုင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်း၏ အခြေအနေကို အကျိုးတူများအား အမှန်အတိုင်းသိရှိစေပြီး ဝင်ငွေရှာဖွေသော နည်းနာနိဿယကို အသားပေး အလေးထားနိုင်ခြင်းတို့ပင်ဖြစ်ပါသည်။

တီထွင်ဖန်တီးမှု မြှင့်တင်ရာတွင် နည်းလမ်းသုံးသွယ်ရှိပါသည်။

၁။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတီထွင်မှု၏ ထူးခြားသောလက္ခဏာကို အခြေခံ အားဖြင့် နားလည်ခြင်း တစ်နည်းအားဖြင့် ပြိုင်ဘက်များထက် နှာတစ်ဖျားသာ အောင် ကြိုးပမ်းနိုင်ရန်အတွက် အလားအလာများကို နားလည်ရပါမည်။

၂။ တီထွင်မှုများကိုချဲ့ထွင်ခြင်း၊ တီထွင်ဖန်တီးရာတွင် ထုတ်ကုန် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုသာမက သုတေသနနှင့်ဖွံ့ဖြိုးမှုဌာနဖွဲ့စည်းခြင်း၊ တိုးတက်စေခြင်း၊ ယင်းလုပ်ငန်းများကို မိမိလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအတွင်း ပျံ့နှံ့ စေခြင်း ဆက်စပ်လွှမ်းခြုံနိုင်စေရပါမည်။

၃။ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ တီထွင်မှုများ ဖြစ်ပေါ်တိုးတက်စေခြင်း၊ ယင်း လုပ်ငန်းရပ်မှာ တစ်ကြိမ်တည်းနှင့် ပြီးစီးရမည့်လုပ်ငန်းမဟုတ်ဘဲ တစ်သမတ် တည်း အဆက်မပြတ် ဆောင်ရွက်စေရမည့်အပြင် အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုလုံးကို ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းပေးနိုင်ရပါမည်။

စီးပွားရေးတိုးတက်မှု၏ အဓိက အဆုံးအဖြတ်ပေးသောအချက်မှာ ဆန်းသစ်တီထွင်မှု၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုဖြစ်သည်ဟု ကာလကြာရှည်ကပင် အသိအမှတ်ပြုခဲ့ကြသည်။ မကြာသေးမီနှစ်များက စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဆန်းသစ်တီထွင်မှု အရေးပါမှုသည် စီးပွားရေးတိုးတက်မှု၏ အဆုံးအဖြတ်ပေးသော အရေးကြီးဆုံး ဩဇာသက်ရောက်မှုဖြစ်သည်ဟု လက်ခံလာခဲ့ကြသည်။ ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်များအတွင်း Nikkei အညွှန်းကိန်း ၂၂၅၀ သိသိသာသာမြင့်တက်နေ သော ဂျပန်နိုင်ငံသည် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးလောက၏ ဦးဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍတွင် ရောက်ရှိခဲ့သည်။ ထိုအချိန်က အမေရိကန်စီးပွားရေးသမားများ၊ မန်နေဂျာများ နှင့် အနောက်အုပ်စုနိုင်ငံများမှမန်နေဂျာများလည်း ဂျပန်စီမံခန့်ခွဲမှု (Japanese Management) ကို လေ့လာရန်ဂျပန်သို့ သွားရောက်ခဲ့ကြသည်။

ထိုသို့လေ့လာပြီးနောက် မော်တော်ယာဉ်လုပ်ငန်းမှ လျှပ်စစ်ကုန်စည်များ အထိ စက်မှုလုပ်ငန်းအားလုံးတွင် ဂျပန်နိုင်ငံ ဦးဆောင်မှုကဏ္ဍရောက်သည် အထိ အင်အားကြီးခဲ့သည်မှာ ဆန်းသစ်သော စီမံခန့်ခွဲမှုကြောင့်ဖြစ်သည်ဟု ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ အသိအမှတ်ပြုခဲ့ကြသည်။ အမေရိကန်နှင့် အနောက် နိုင်ငံများသည် ဂျပန်၏ ဆန်းသစ်မှုကို ပိုမိုလေ့လာသိရှိရပြီးနောက် ထိုနိုင်ငံများရှိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အင်အားခိုင်မာလာစေရန်ကြိုးပမ်းခဲ့ ကြသည်။

ဂျပန်နိုင်ငံမှအတုယူတင်သွင်းလာသောဆန်းသစ်တီထွင်မှုများသည် စက်မှုလုပ်ငန်းများအကြား ယှဉ်ပြိုင်တိုးတက်ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုမှုနှင့် ပေါင်းစပ်ကာ အမေရိကန်နှင့် အနောက်နိုင်ငံများတွင်အဓိက ကျင့်သုံးခဲ့ ကြသည်။

နောက်ပိုင်းမကြာမီ ဂျပန်နိုင်ငံ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ သည် နှေးကွေးသွားခဲ့ရာ Nikkei အညွှန်းကိန်း ၂၂၅ မှကျဆင်းစပြုပြီးနောက် ပိုင်းတွင်သိသိသာသာ ကျဆင်းလာခဲ့ပါသည်။ ထိုအချိန်တွင် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ

ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများနှင့်အရှိန်ရနေသော အမေရိကန်နှင့်အနောက် ဥရောပ နိုင်ငံများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အခြေအနေ တိုးတက်လာခဲ့သည်ကို စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်မှု ညွှန်းကိန်းများက သက်သေပြလျက်ရှိပါသည်။

၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်များအတွင်း အမေရိကန်နှင့် အခြားအနောက်နိုင်ငံများ သည် ပိုမိုတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှုတွင် တိုးသည်ထက်တိုး၍ ဦးဆောင်လာနိုင်ခဲ့ကြပြီး အမေရိကန်နှင့် အနောက်နိုင်ငံများ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပြန်လည်နိုးထ လာမှုတွင် အဓိက အရေးပါလာခဲ့ပါသည်။ သို့တိုင်အောင် ဂျပန်နိုင်ငံရှိ ကုမ္ပဏီ အများစုသည် ဖောက်သည်ကြိုက် အရည်အသွေး ဦးဆောင်မှုကို ထိန်းသိမ်း ထားနိုင်ခဲ့ပေသေးသည်။

ဤစီးပွားရေး အပြောင်းအလဲက တွေ့ရှိရသော အရေးကြီးသည့်အချက် တစ်ရပ်မှာ ကာလရှည်စီးပွားရေး ချဲ့ထွင်မှုသည် အဓိက စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များကို ပြတ်တောက်စေနိုင်သည်။ အချို့သော ကုမ္ပဏီများတွင် စီမံခန့်ခွဲမှု နယ်ပယ်သစ်တွင် အတောမသတ်အောင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အခြေခံအားဖြင့် ဦးဆောင်မှုဖြစ်လာအောင် မပြဋ္ဌာန်းနိုင်ကြချေ။

စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဆန်းသစ်တီထွင်မှု၏ မပြောင်းမလဲတည်မြဲသော အရေးပါမှုမှ သင်ခန်းစာသုံးရပ်ထုတ်ယူ၍ ရရှိနိုင်ပါသည်။

(၁) တိုးတက်မှုတို့သည်ကျဆုံးလည်း ကျဆုံးနိုင်တတ်သည်ကိုသတိရပါ။

ဆိုလိုသည်မှာ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများသည် အချို့သော ကုမ္ပဏီများကို တိုးတက်စေပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုနယ်ပယ်သစ်များ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ဖော်ဆောင်နိုင်စွမ်းမရှိပေ။ အချို့သော ကုမ္ပဏီများကို ကျဆင်းစေနိုင်ပါသည်။ တစ်ဖက်တွင် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေသည့်နည်းတူ စီမံခန့်ခွဲမှု ဆိုင်ရာ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများကိုလည်း ဖော်ဆောင်နိုင်စေရပါမည်။

(၂) ဆုံးရှုံးမှုမှသင်ခန်းစာယူနိုင်သကဲ့သို့ အောင်မြင်မှုမှလည်း သင်ခန်းစာ

ယူတတ်ပါစေ။

မှန်မှန်ကန်ကန်ဆောင်ရွက်သော

ကုမ္ပဏီများမှသင်ခန်းစာယူတတ်ရန်လို သကဲ့သို့ မှားယွင်းစွာ

ဆောင်ရွက်မိသောကုမ္ပဏီများမှလည်း သင်ခန်းစာ ယူတတ်ရပါမည်။

တစ်ခါတစ်ရံတွင် ထိုးမယ့်ဆင်နောက်တစ်လှမ်းဆုတ်ရ သကဲ့သို့ မှန်မှန်ကန်ကန် အဆက်မပြတ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် တစ်ခါတစ်ရံ ဆုံးရှုံးရတတ်သည်လည်းရှိပါသည်။

(၃) စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပြတ်တောက်မှုများကိုအာရုံစိုက်ပါ။

ကာလရှည်စီးပွားရေးချဲ့ထွင်မှုမှ ဖြစ်ပေါ်လာသောပြဿနာများကိုသိရှိ စေရပါမည်။ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုနှင့် တိုးတက်မှုများသည် ရေရှည်ထိန်းသိမ်းနိုင် မှသာ အောင်မြင်မှုရှိပါလိမ့်မည်။

*