

စိတ်ထူးချွန်ချီအနုပညာ

ခက်ခဲတဲ့
အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်
လုပ်ဆောင်မှုများ
စီမံခန့်ခွဲခြင်း

ကောင်းသာ · မြန်မာပြန်

MANAGING DIFFICULT INTERACTIONS
Harvard Business Press



ခက်ခဲတဲ့အပြန်အလှန်
ဆက်သွယ်လုပ်ဆောင်မှုများ စီမံခန့်ခွဲခြင်း
အခြေခံများ

[၁]

ခက်ခဲတဲ့ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်
လုပ်ဆောင်မှုများဆိုတာ ဘာတွေလဲ

အလုပ်ခွင်ထဲက အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေဆိုတာ အမြဲတမ်းပဲ မလွယ်လှပါဘူး။ ဒါလူတိုင်းသိကြပါတယ်။ တကယ်အချက်အရ လူသားတွေရဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေအများစုမှာ လုပ်ငန်းခွဲတွေ ကျော်လွှားလုပ်တာဖြစ်ဖြစ်၊ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်အရ လုပ်တာပဲဖြစ်ဖြစ်၊ အံ့ဩစရာတွေနဲ့ မသေချာမှုတွေအတိုင်းအတာတချို့ပါဝင်နေပါတယ်။ ဒီလိုဖြစ်ရတဲ့အကြောင်းရင်းက ကျွန်တော်တို့လူသားတွေက အရာကိစ္စ တွေကို မွေးရာပါအသိနဲ့ ရိုးရိုးစင်းစင်းမလုပ်ဘဲ ရွေးချယ်မှုနဲ့ လုပ်နေ ကြလို့ပါပဲ။ ရွေးချယ်ရမယ့်အခါမှာ ရွေးချယ်စရာတွေ အမြောက်အမြား ကို မသိစိတ်ကျစွာနဲ့ မြန်မြန်ပဲ ကျွန်တော်တို့ စဉ်းစားကြတယ်။ ဘာကို ကျွန်တော်လိုချင်တာလဲ။ ခြိမ်းခြောက်မှုများရှိနေသလား။ ကျွန်တော် အပြန်အလှန်လုပ်ကိုင်နေတဲ့ လူကို ကျွန်တော်ယုံရပါ့မလား။ ကျွန်တော် လိုချင်တာကို ရဖို့ အမြန်ဆုံးလမ်းက ဘာလဲ။ စသဖြင့် စသဖြင့်ပေါ့။

ခက်ခဲတဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်ဆိုတာ အခြားလူသားတွေနဲ့

လုပ်ရပ်တွေ ဖလှယ်ရာမှာ ကိုယ့်ဘက်က အဖြေကို မြန်မြန်မပေးမိဖို့ ကိုယ့်ဟာကိုယ် သတိထားဖို့မေးတာတွေပါတဲ့ လုပ်ရပ်မျိုးဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့မှာ မသေချာမရေရာမှုတွေ တွေ့ကြုံခံစားရတယ်။ အဲဒီ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ မသေချာမှုက ကြောက်ရွံ့ခြင်းခံစားမှုဆီ ဦးတည်သွား တယ်။ လိုအပ်ချက်တစ်ခုနဲ့ မတွေ့ဆုံနိုင်တာမျိုးဖြစ်ချင်ဖြစ်နိုင်တယ် လို့ ကျွန်တော်တို့ အတွင်းသိသဘောနဲ့ သိနေတတ်တယ်။ ဒါဆို ကျွန်တော်တို့ ခြိမ်းခြောက်မှုလို့ခေါ်တဲ့ ဇန်နယ်ထဲဝင်လာတာပဲ ဖြစ် တယ်။ “ခြိမ်းခြောက်မှုဇန်နယ်” ပဲပေါ့။

ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ခြိမ်းခြောက်မှုအပေါ် အာရုံကို ထိထိ ရောက် ရောက် ပတ်သက်ရင်း ကျွန်တော်တို့နဲ့ အခြားသူတွေကြားက ဖြစ်ပေါ် နေတဲ့ ခက်ခဲတဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေက “အတွင်းလုပ်ငန်း”နဲ့ “ပြင်ပလုပ်ငန်း” နှစ်ရပ်စလုံးမှာ ရှိနေတယ်။

“အတွင်းလုပ်ငန်း” က ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အလိုအလျောက် အတွေး တွေနဲ့ ခံစားချက်တွေကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းနဲ့ သတိထားမိခြင်းနဲ့ဆိုင်တာ တွေဖြစ်တယ်။ ကျွန်တော်တို့လိုအပ်ချက်တွေရဖို့ ကျွန်တော်တို့ ထိုက် တန်တယ်ဆိုတာ သတိရပြီး ခပ်နှေးနှေးပဲ သတ်မှတ်ဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ “ပြင်ပလုပ်ငန်း” ကတော့၊ တခြားလူတွေကို လေးစားမှု၊ ဖော်ရွေပျူငှာ မှုနဲ့ ဆက်ဆံမယ့်အကြောင်းနဲ့ ပြဿနာတွေကို စုပေါင်းလုပ်ဆောင် မယ့် ဖက်ရှင်တစ်ရပ်နဲ့ဖြေရှင်းဖို့ လက်တွေ့ကျတဲ့ နည်းစနစ်တချို့ အသုံးပြုရေးတို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

ခက်ခဲတဲ့အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်များရဲ့ ဥပမာ သာဓကများ

ခက်ခဲတဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေကို ရှေ့ဆက်နားလည်နိုင်ရေး စိန်ခေါ်နေတဲ့ အခြေအနေတစ်ရပ်ကို အကောင်းဆုံးရင်ဆိုင်ဖို့ အောက်ပါ

မေးခွန်းသုံးရပ်ကို မေးပြီးဖြေသွားရမှာပါ။

- ခက်ခဲတဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တစ်ခုက ဘာနဲ့ တူလို့ ဘာခံစားရသလဲ။
- ဒီခက်ခဲတဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေကို မန်နေဂျာတွေက ဘာကြောင့် တိုက်ရိုက်ရှောင်ချင်နေကြတာလဲ။
- ဒါတွေနဲ့ ပတ်သက်လာရင် အတွင်းနဲ့ပြင်ပ အတားအဆီးတွေကို ကျွန်တော်တို့ ဘယ်လိုဖော်ပြနိုင်မှာလဲ။

သင်ဟာ လုပ်ဖော်တစ်ယောက်နဲ့ ငြင်းခုံနေရတာက သူက သင့်အယူအဆတွေ တောင့်ခံပစ်ချနေတယ်လို့ သင်ထင်လို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ အစည်းအဝေးတွေ အတွင်းမှာ သင့်ရဲ့ ဝန်ထမ်းနှစ်ယောက်ဟာ နှုတ်အားဖြင့် တစ်ဦးကို တစ်ဦး တိုက်ခိုက်နေကြတယ်။ သင့်ရဲ့ ဆရာသမားက သင့်ကိုသရော်တဲ့မှတ်ချက်တွေ ချပြီး တခြားမန်နေဂျာတွေပါ လှောင်လိုက်သေးတယ်။ သင့်အသင်းအပေါ် ဖောက်သည်တစ်ယောက်က ကျိုးကြောင်းမဆီလျော်တဲ့ တောင်းဆိုချက်တွေ အချိန်မှန်မှန်လုပ်နေလေရဲ့။

ဒါတွေအားလုံးကို ခက်ခဲတဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေလို့ ခေါ်ပါတယ်။ သူတို့မှာ တူညီနေတာ တချို့ရှိကြတယ်။ လူတွေသဘောကွဲလွဲနေကြတာက သူတို့ အပြုအမူတွေတိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်အရိပ်အမြွက်ပြုပြီး သဘောကွဲလွဲနေလို့ပါပဲ။ ဒီအခိုက်အတန့်မှာ ရလဒ်ထွက်လာတဲ့ ပဋိပက္ခတွေ စေ့စပ်ဖျန်ဖြေလို့ မရနိုင်လောက်အောင်ပါပဲ။ သင်ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူ သို့မဟုတ် လေ့လာအကဲခတ်သူအနေနဲ့ ဒီအညီအမျှဆိုးနေတဲ့ ရွေးချယ်စရာ နှစ်ရပ်ကြားမှာ ဘယ်ဘက်လိုက်ရမှန်းမသိ ကြားညပ်ရပ်နေမိရတော့တယ်။

တကယ်လို့ ဒီအခြေအနေနဲ့ သင်မပတ်သက်ဘူးဆိုရင် ဒါက

ပို မြင့်မားတဲ့ မလိုလားဖွယ်ရာထွက်ပေါ်ချက်တွေဆီ မြင့်တက်သွားနိုင် တယ်။ တင်းမာတဲ့ဆက်ဆံရေးတွေ၊ အချိန်ပြုန်းတီးရတာတွေ၊ လုပ်ဆောင်ချက် ညံ့ဖျင်းလာတာတွေ ပါဝင်တာပေါ့။ ဒီအခြေအနေနဲ့ သင်ပတ်သက်လိုက်ရင် အခြေအနေက ပိုကြီးမားတဲ့ ပဋိပက္ခတွေဆီ မြင့်တက်နိုင်ပြီး ခိုင်ခိုင်မာမာအနေအထားတွေနဲ့ သင့်ရဲ့ ဂရုစိုက်မှုရဲ့ အဓိကကွဲထွက်ချက်တစ်ရပ် ဖြစ်လာတယ်။

အထက်ပါ ဥပမာတွေကနေ သင်သတိထားမိနိုင်သလို တစ်ဦးချင်း လူနှစ်ဦးကြားမှာ ခက်ခဲတဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေ ဖြစ်လာနိုင်ပါတယ်။ ကြီးကြပ်ရေးမှူးနဲ့ တိုက်ရိုက်အစီရင်ခံစာကြား၊ လုပ်ဖော်နှစ်ဦးရဲ့ကြား ဌာနတစ်ခု အသင်းတစ်ခုရဲ့ အဖွဲ့ဝင်တွေ မြောက်မြားစွာရဲ့ကြားမှာ ဖြစ်နိုင်တယ်။ သင့်ရဲ့ တိုက်ရိုက်အစီရင်ခံမှုနှစ်ရပ်ကြား ဒီလို အခြေအနေ မျိုးတွေ သီးပွင့်လာတဲ့အခါ ဥပမာ- အသင်းအဖွဲ့ဝင်တွေ မြောက်မြားစွာ က ဘယ်လုပ်ငန်းတာဝန်တွေအတွက် ဘယ်သူ့မှာ တာဝန်ရှိတယ်ဆိုတာ တွေ ထပ်ခါထပ်ခါ အငြင်းပွားနေမယ် သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးက အခြားသူတစ်ဦးကို စီမံချက်တစ်ခုအပေါ် ဇောက်မချ ရကောင်းလားလို့ စွပ်စွဲအပြစ်ဖို့နေမယ်ဆိုရင် သင် ခပ်မြန်မြန် အရေးယူဆောင်ရွက်ဖို့ လိုနေ ပါပြီ။ နို့မဟုတ်ရင် သင့်အသင်းရဲ့ ကုန်ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းကို ထိခိုက်သွား နိုင်ပါတယ်။

ပဋိပက္ခနဲ့ပတ်သက်သမျှ အတားအဆီးများဖယ်ရှားခြင်း

တစ်ဖက်ပါ “ခက်ခဲတဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်များနဲ့ပတ်သက်တဲ့ ပုံစံတကျအတားအဆီးများ” ဇယားထဲမှာ မြောက်မြားစွာသော ဖြစ်နိုင်တဲ့ အတားအဆီးများနဲ့ ပုံစံတစ်ခုချင်းကို ဖယ်ရှားဖို့ “ကြိုတင်တက်ကြွတဲ့ ချဉ်းကပ်ချက်” တစ်ခုချင်းကို အကြံပေး တင်ပြထားပါတယ်။

ထိရောက်တဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုထဲ ဝင်ခွင့်ရရေးဈေးနှုန်းဟာ ခေါင်းချင်း ဆိုင် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုတွေ ကိုင်တွယ်ဖို့ သင့်ရဲ့စိတ်ပါမှုပဲ ဖြစ်တော့ တယ်။ စိန်ခေါ်ချက်တွေရှိပေမယ့် လူတွေလိုအပ်ချက်တွေ မပြည့်ဝရတဲ့ အခြေအနေတွေကို အသိအမှတ်ပြုရေးက သင့်အလုပ်ရဲ့ အစိတ်အပိုင်း ပဲဖြစ်တယ်။ ရလဒ်တွေက ပဋိပက္ခနဲ့အလိုက်သင့်မှုပါပဲ။ သင်မှ ဒါမလုပ်ရင် ဘယ်သူကလုပ်မှာလဲ။ သဘောကွဲလွဲမှု အခင်းအကွက် တစ်ခုက အလုပ်ခွင်နေရာဆက်ဆံရေးကို လှိုက်စားပစ်ပြီး မောင်းတင် ချက်တွေကို စားပစ်လို့ သင့်အသင်း သို့မဟုတ် အလုပ်အုပ်စုထဲက လုပ်ဆောင်ချက်တွေကို ဖျက်ဆီးလိမ့်မယ်။

“ကျွန်ုပ် အမြဲတမ်း လူတိုင်းဆီမှာ အကောင်းဆုံးကို ယုံကြည်ထားရေးကို ပိုကြိုက်ပါတယ်။ ဒါက အချိန် အများကြီးပဲ ချွေတာစေပါတယ်”

“ရုဒ်ယတ်ကစ်ပလင်း”

ခက်ခဲတဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်များနဲ့ ပတ်သက်သမျှ ပုံစံတကျအတားအဆီးများ

အတားအဆီးများ	ကြိုတင်တက်ကြွတဲ့ ချဉ်းကပ်ချက်
ပုဂ္ဂိုလ်အချင်းချင်း ပဋိပက္ခကို ကြောက်ရွံ့ခြင်း	ပဋိပက္ခက မသက်သာဖွယ်ဖြစ်နိုင် ပေမယ့် ဒါက ဘဝရဲ့ တကယ့် အချက်ပဲလို့ သိထားပါ။ ဖော်ပြနေ တဲ့ ပဋိပက္ခက အကောင်းမြင် ထွက် ပေါ်လာချက်များကို အာရုံ စူးစိုက် ထားပါ။
အလုပ်ခွင်မှာ တခြားတစ်ယောက် နဲ့ ပြဿနာဖြစ်ရတာကို အသိ အမှတ်ပြုရာမှာ ကျဆုံးမှု။	သင့်အလုပ်ခွင်ဆက်ဆံရေးများရဲ့ အရည်အသွေးကို သတိပြုပါ။ ဘယ်ဆက်ဆံရေးတွေက တင်မာနေ သလဲ၊ ပျာလောင်ခတ်နေသလဲ၊ ထုတ်လုပ်မှုမကျသလဲ မေးကြည့်ပါ။ ဒီဆက်ဆံရေးတွေကို ခက်ခဲတဲ့ အပြန် အလှန်လုပ်ရပ်တွေက ခက်ခဲသွားစေ တာကို အသိအမှတ်ပြုဖို့ စဉ်းစားပါ။
ခက်ခဲတဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ် တစ်ခုက တခြားသူရဲ့ အမှား ကြောင့်လို့ ယုံကြည်နေမှု။	အခက်အခဲထဲက သင့်အခန်း ကဏ္ဍကိုအသိအမှတ်ပြုပါ။ အခြေ အနေကို သင်တိုးတက်အောင် လုပ်နိုင်ကြောင်းကို ခွဲခွဲခြားခြား သိပါ။

<p>အခြေအနေသင်တိုးတက်အောင် သင်ကြိုးစားနေတဲ့တိုင်အောင် အခြားသူတွေက မပြောင်းလဲ ကြဘူးလို့ စီရင်ချက်ချစွဲနေမှု။</p>	<p>အခြားသူတစ်ဦးကိုပြောင်းဖို့ သင် မကြိုးစားနေကြောင်း သင့်ကိုယ် သင်သတိရပါ။ ထိုအစား သင်တို့ နှစ်ယောက်ရဲ့ အပြန်အလှန်လုပ် ရပ်တွေ လမ်းပြောင်းပစ်ပါ။ သင့် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ရပ်ကို ပြောင်းပစ်ခြင်း ဖြင့် ဒါကို သင်လုပ်နိုင်တယ်။</p>
<p>အခြေအနေရဲ့ ထွက်ပေါ်ချက်ကို စီမံဖို့ သင်မပြင်ဆင်ရသေးလို့ လက်ခံလိုစိတ်ရှိမှု။</p>	<p>ခက်ခဲတဲ့အပြန်အလှန် လုပ်ရပ် ကြောင့် အရဲစွန့်ရမှုအခြေအနေ တိုးတက်လာမှုရဲ့ အကျိုးတရားနဲ့ ထိုက်တန်-မတန် အကဲဖြတ်ပါ။ ထိုက်တန်တယ်ဆိုရင် စီမံကိန်း တစ်ခု သင်ရေးဆွဲအကောင်အထည် ဖော်ပါ။</p>
<p>ပြဿနာက သူ့ဟာသူ ဖြေရှင်းပြီး ဖြစ်သွားမယ်လို့ ယုံကြည်နေမှု။</p>	<p>ပြဿနာတွေ အများစုက သူ့ဟာ သူဖြေရှင်းပြီး ဖြစ်မသွားဘူးလို့ သင့်ဟာသင် ပြန်သတိရပါ။</p>

တိုးတက်မှုတွေဖြစ်နိုင်ကြောင်း သဘောပေါက်ခြင်း

ပဋိပက္ခတွေ စီမံခန့်ခွဲဖို့ရာ စိန်ခေါ်ချက်တွေ ရှိနေပေမယ့် ဆုလာဘ်တွေကတော့ အားထုတ်မှုနဲ့ ထိုက်တန်ပါတယ်။

- ခက်ခဲတဲ့အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေက ကိုင်တွယ်ရတာပိုလွယ်ကူလာခြင်း။
- ဒီအခြေအနေတွေကို အကျပ်အတည်းဆီ မြင့်တက်မသွားရအောင် သင် ကာကွယ်နိုင်တယ်။
- အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေ ပိုပြီးထုတ်လုပ်မှုကျရေး သင်ချိတ်ဆက်နိုင်တယ်။
- တင်းမာနေတဲ့အခြေအနေတွေမှာ အရေးတယူဆောင်ရွက်ဖို့၊ သင့်မှာ ပိုကြီးမားတဲ့ လွတ်လပ်ခွင့်ရှိတယ်လို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်လေးစားမှု အာရုံပိုအားကောင်းစွာနဲ့ ခံစားနိုင်ပါတယ်။
- သင့်ရဲ့ အလုပ်ခွင်ဆက်ဆံရေးများကို အားကောင်းအောင် သင်လုပ်ပါ။

ခက်ခဲတဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေ စီမံခန့်ခွဲရတာဟာ ဂရုစိုက်မှုနဲ့ ရည်စူးချက်ရှိမှုတွေလိုအပ်တယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီအရေးပါတဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုရေးရာ တာဝန်တွေကို သင်ဆရာတစ်ဆူလုပ်နိုင်ပါတယ်။ အာရုံစူးစိုက်ထားရမယ့်ကိစ္စတချို့က အောက်ပါတွေပါပဲ။

- ဘယ်ခက်ခဲတဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေက ကာကွယ်ဖို့ သို့မဟုတ် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ဖို့ လိုအပ်နေသလဲ။ ဘယ်ဟာကို ငါ လျစ်လျူရှုနိုင်သလဲ၊ ပြောင်းလဲနိုင်သလဲ။
- အခြေအနေရဲ့ အချက်အလက်တွေက ဘာတွေလဲ။
- ဘာခံစားချက်တွေကို လူတွေဖော်ပြနေတာလဲ။ လူတွေ အပြည့်အဝမဖြည့်ဆည်းနိုင်ဘဲ ဖြစ်နေရတာက ဘာလိုအပ်ချက်တွေလဲ။

- ၁။ လူတွေဟာ သူတို့စကားတွေ အပြုအမူတွေကနေ တခြားလူတွေ ရဲ့ လိုအပ်ချက်တွေ ကူညီဖြည့်ဆည်းပေးဖို့ ဘယ်လိုနည်းလမ်းတွေ ရှိသလဲ။
- ၂။ လူတိုင်းလူတိုင်း ကိုယ့်လိုအပ်ချက်တွေ ဖြည့်ဆည်းဖို့ အရေးပါတဲ့ နည်းလမ်းတချို့နဲ့ လုပ်နိုင်လာအောင် ပြဿနာဖြေရှင်းရေးအတွက် ရွေးချယ်ချက်တချို့က ဘာတွေလဲ။ ။

ည

[၂]

ခက်ခဲတဲ့အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေရဲ့
အကြောင်းရင်းတွေက ဘာတွေလဲ

ခက်ခဲတဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေက လူတွေကြားထဲက
ခြားနားချက်တွေကနေ ပင်စည်ထွက်လာပုံရပါတယ်။ သူတို့ရဲ့
ရာထူးတွေ၊ အကျိုးစီးပွားတွေ၊ သူတို့ရဲ့သိမြင်ခံယူချက်တွေ၊ မောင်းတင်
ချက်တွေ၊ စတိုင်တွေအပြင် သူတို့ဘဝအတွေ့အကြုံတွေ၊ ယဉ်ကျေးမှု
ရေးရာ နောက်ခံကားတွေ ခြားနားချက်တွေဆီကပါပဲ။ အလုပ်ခွင်
နေရာက ပုဂ္ဂိုလ်အချင်းချင်း အပြန်အလှန် ပဋိပက္ခတွေဆီက ခြားနားချက်
ပုံစံရဲ့ အခန်းကဏ္ဍတွေ နားလည်ရင်း သင့်ကိုယ်သင် သူတို့နဲ့အတူ
ထုတ်လုပ်မှုကျကျ စတင်ပတ်သက်ရေးအတွက် နေရာချထားရပါလိမ့်
မယ်။

ရာထူးနေရာများနဲ့ အကျိုးစီးပွားများထဲမှ ခြားနားချက်များ
မကြာခဏ လူနှစ်ဦးက သီးသန့်ပြဿနာတစ်ရပ်နဲ့ စပ်လျဉ်းလို့
ခြားနားတဲ့ရာထူးနေရာတွေ(ရပ်တည်ချက်များ)နဲ့ အကျိုးစီးပွားတွေ

(ဆန္ဒတွေ)မှာ လောင်းကြေးထပ်ကြတဲ့အခါတွေမှာ ပဋိပက္ခတွေ မြင့်တက်လာတတ်ပါတယ်။

အလုပ်အားရက်ပြဿနာမျိုးပါဝင်နေတဲ့ ဥပမာအဖြစ် အောက်ပါ ဥပမာကို စဉ်းစားကြည့်ပါ။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးစီပါဝင်နေတဲ့အသင်း မြောက်မြားစွာကို သင် လွှမ်းခြုံကြည့်လိုက်ပါ။

ကုမ္ပဏီကို အသစ်ရောက်လာတဲ့ အသင်းခေါင်းဆောင် “ရန်ဒယ်” က သင့်ဆီလာပြီး ညည်းညူပြတဲ့ အချက်က အခြားအသင်းခေါင်းဆောင်တွေ လောက်တောင် သူ့မှာ ရက်အားလပ်ချိန် ကောင်းကောင်း မရတဲ့အကြောင်းပါပဲ။ ရက်အားလပ်ချိန်သတ်မှတ်ချက် ပြဿနာအပေါ်မှာ သင်နဲ့ “ရန်ဒယ်” တို့ ကြား ခြားနားချက်တွေက တစ်ဖက်ပါ “ရာထူးနေရာများနဲ့ အကျိုးစီးပွားများ ခြားနားချက်” ဇယားမှာ ပြထားတဲ့ အတိုင်းပါပဲ။

လူနှစ်ယောက်ဟာ ခြားနားတဲ့ရာထူးနေရာများနဲ့ အကျိုးစီးပွားတွေအပေါ်မှာ ခေါင်းချင်းဆိုင်ထိပ်တိုက်တွေ့ကြပြီဆိုရင် တင်းမာမှုနဲ့ ပဋိပက္ခတွေက သိပ်သည်းပြင်းပြလာတတ်တယ်။ အကျိုးစီးပွားအပေါ်မှာ ခက်ခဲတဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တစ်ခုကို သင် အာရုံပိုစိုက်မိလေလေ လူနှစ်ဦးစလုံးရဲ့ အကျိုးစီးပွားတွေ အနည်းဆုံး တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် ပြေလည်စေမယ့် ဖန်တီးမှုရှိတဲ့ဖြေရှင်းချက်တစ်ရပ်တော့ သင် ရှာတွေ့နိုင်လေလေပါပဲ။ အထက်က ဥပမာမှာ သင် ‘ရန်ဒယ်’ကို ရက်အားလပ်ရက်တစ်ပတ်စာလောက် ပိုပေးရေး အဆိုပြုနိုင်တယ်။ ဒါပေမဲ့ ကန့်သတ်ချက်အဖြစ် ရက်အားတွေကို ဆက်တိုက်ငါးရက်ပေးမယ့်အစား စနေ၊ တနင်္ဂနွေတစ်ပတ် အဆုံးရက်တွေကို အတွဲလိုက် ပြတ်တောင်းပြတ်တောင်းပေးရေးကို သုံးနိုင်ပါတယ်။ ဒီနည်းလမ်းက သူ့ကို သင့်လျော်

မျှတစွာ ဆက်ဆံကြောင်း သူ့ကို သိစေတဲ့အပြင် စီမံချက်က ဝေးရာဆီ သိပ်ကြာကြာကင်းကွာမသွားစေဖို့ကိုလည်း သင် စိတ်ချလက်ချ ရှိနိုင် ပါတယ်။

ရာထူးနေရာများနဲ့ အကျိုးစီးပွားများခြားနားချက်

	“ရန်ဒယ်”	“သင်”
ရာထူးနေရာ(ရပ်တည်ချက်)	တခြားအသင်းခေါင်းဆောင်တွေလို ရက်အားရက်ပမာဏ အလားတူ ငါရသင့်တာပဲ။	ဒီမှာသင်ကြာလာတဲ့အခါ ရက်အားရက်ပမာဏ အတူတူသင်ရလာမှာပါ။
အကျိုးစီးပွား(ဆန္ဒများ)	“ငါ့ကိုသင့်လျော်မှုတစွာ ဆက်ဆံတာမျိုးကို လိုချင်တယ်။”	“ဒီကျယ်ပြန့်တဲ့ဆော့ဖ်ဝဲလ်အကောင်အထည်ဖော်မှုကို သင့်ကို စီမံစေချင်တယ်”

ခံယူသိမြင်ချက်၊ မောင်းတင်ချက်၊ စတိုင်များထဲမှ ခြားနားချက်များ သီးသန့်ပြဿနာတစ်ရပ်အပေါ်မှာ ရာထူးနေရာတွေနဲ့ အကျိုးစီးပွားတွေ ခြားနားတာအပြင် ခက်ခဲတဲ့အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်များ တိုးတက်ပေါက်ပွားစေတဲ့ တခြား ကွဲပြားခြားနားချက်တွေလည်း ရှိကြတယ်။ အောက်ပါ “ခံယူသိမြင်ချက်၊ မောင်းတင်ချက်၊ စတိုင်များထဲမှ ခြားနားချက်များ” ဇယားမှဥပမာများကို ကြည့်ပါ။

ခံယူသိမြင်မှု၊ မောင်းတင်ချက်၊ စတိုင်များထဲမှ ခြားနားချက်

ခြားနားချက်	ဥပမာ
အခရာကျတာတွေနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ခံယူသိမှု။	အသင်းအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးလုပ်တာထက် စီမံခန့်ခွဲရေး ညွှန်ကြားချက်တွေက ပိုမိုအရေးပါတယ်လို့ သင် ရှုမြင်တယ်။
မောင်းတင်ချက်နဲ့ ရည်ရွယ်ချက် များ။	သင်က အရည်အချင်းအရ မောင်းတင် ခံရတယ်။ အဲဒီတုန်းမှာ လုပ်ဖော် တစ်ယောက်ကတော့ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး အားထုတ်ကြိုးပမ်းချက်တွေအရ မောင်းတင်ခံနေရတယ်။
အလုပ်စတိုင်။	သင်က စားပွဲပေါ်မှာ ပြဿနာတွေ အားလုံး အကုန်အစင်ချထား ကိုင် တွယ်ချင်တယ်။ ဒါပေမဲ့ သင့်ရဲ့ ကြီးကြပ်ရေးမှူးကတော့ တစ်ကြိမ် မှာ ပြဿနာတစ်ခုပဲ လက်ဆုပ် လက်ကိုင်ဖြေရှင်းတာကို ပိုဦးစား ပေးလိုတယ်။
ဆက်သွယ်ရေးစတိုင်။	သင်ကပြဿနာတွေနဲ့ ပတ်သက် သမျှ နောက်ဆုံးသတင်းတွေကို စာ ရေးသားဆက်သွယ်ခြင်းတွေကနေ ပိုရချင်တယ်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးကတော့ ပုံမှန်စကားစမြည် ပြောရင်းနဲ့သာ နောက်ဆုံးသတင်းတွေ ချပေးတာက ပိုလွယ်ကူကြောင်း တွေ့ရတယ်။

ဘဝအတွေ့အကြုံများနဲ့ ယဉ်ကျေးမှုနောက်ခံများထဲက ခြားနားချက်များ လူနှစ်ဦးကြားက ယဉ်ကျေးမှုရေးရာ နောက်ခံကားတွေ၊ ပညာရေး နဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အတွေ့အကြုံတွေ၊ လိင်၊ အသက်နဲ့ လူမျိုး ကွဲပြားမှုတွေက အလုပ်ခွင်နေရာတွေမှာ နားလည်မှုလွဲမှားခြင်းနဲ့ တင်းမာမှုတွေကိုလည်း ဖန်တီးနိုင်ပါတယ်။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဘဝ အတွေ့အကြုံ တစ်ခုချင်းစီတွေ အစုစုပေါင်းခြင်းက ကမ္ဘာကြီးဘယ်လို အလုပ်လုပ်သင့် တယ်ဆိုတာနဲ့ အခြားသူတွေဆီက အကျိုးသင့် အကြောင်းသင့် ဘာတွေ မျှော်လင့်နိုင်တယ်ဆိုတာတွေနဲ့ပတ်သက်လို့ အဲဒီလူရဲ့ လျာထားချက်ကို လွှမ်းမိုးနိုင်၊ ဩဇာသက်ရောက်နိုင်ပါသေးတယ်။



သင် ဘာတွေလုပ်ရပါ့မလဲ
[တယ်ရီနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ဒုက္ခသုက္ခများ]

“ဘရက်”ဟာ ဒါဘယ်အချိန်ဖြစ်လာမယ်ဆိုတာ အတိအကျ မသိပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ တစ်နေ့နေ့တစ်ချိန်မှာတော့ “တယ်ရီ”က သူ့ကို ချောက်ကမ်းပါးစွန်းဆီ ဆွဲခေါ်သွားတော့မှာပါပဲ။ ရိုးရိုးတန်းတန်း လုပ်နေကျအဖြစ်ဆုံးလုပ်ငန်းတာဝန်တွေတောင်သူမက နာရီပေါင်းများစွာ အကုန်ခံပြီး ပြန်ပြန်လုပ်နေတယ်။ တစ်ခါတစ်ရံပေးသွင်းရမယ့် အချိန်ကို မမီဘဲ နောက်ကျရတာပေါ့။ ဒါက “ဘရက်”ရဲ့ အစီအစဉ်ကို ထိခိုက်စေတယ်။ အုပ်စုဆုံးဖြတ်ချက်တွေမှာ အခရာကျကျပြန်ကြည့်တာ လုပ်လွန်းလို့ တစ်ခါတစ်ရံ ချပြီးသားဆုံးဖြတ်ချက်တွေဆီ အုပ်စုက ပြန်လည်လှည့်ပတ်နေမိပြန်ရော။ ရှုပ်ထွေးပြီး ခက်ခဲတဲ့စီမံချက်တွေကို “တယ်ရီ” ကိုင်တွယ်ရတဲ့အခါ အသိဉာဏ်တွေနဲ့ တောင့်ခံလုပ်နိုင်မှန်း တော့ ‘ဘရက်’ က သိပါတယ်။ “တယ်ရီ” ရဲ့ အားကြိုးမာန်တက်

လုပ်အားနဲ့ အသေးစိတ်တွေအပေါ် အခရာကျတဲ့ ဂရုစိုက်မှုတွေဟာ အုပ်စုအတွက် တန်ဖိုးရှိတဲ့ စုပေါင်းအားကိုရယူပေးခဲ့မှန်းလည်း “ဘရက်” က မြင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ “တယ်ရီ”ရဲ့ ဂရုတစိုက်ရှိတဲ့ ချဉ်းကပ်ချက်က “ဘရက်”အပေါ်မှာ ဆန့်ကျင်ဘက်အာနိသင်ရှိပေးနေတာကတော့ ရှင်းပါတယ်။ သူက သူမကို စတင်ရှောင်နေစပြုနေပြီ။ သူမကိုယ်တိုင်လည်း သူ့ကိုရှောင်လာနိုင်တယ်လို့ သူ့အာရုံရမိသေးတယ်။ သူ “တယ်ရီ”ကို ဘယ်လိုချဉ်းကပ်နိုင်မှာလဲ။ သူမကို ချဉ်းကပ်သင့်ပါ့မလား။ သူ့သူမကို ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းတော့ ရှိနိုင်မှာ မဟုတ်တော့ဘူး။

သင်ဘာလုပ်ရပါ့မလဲ။ အကြံပေးဆရာက ဖြေရှင်းချက်တစ်ရပ် အကြံပေးပါလိမ့်မည်။

“ကြီးမြင့်သော လူပုဂ္ဂိုလ်များစွာက သူတို့ရဲ့ အာဃာတ တရားတွေကို ပြန်စီစဉ်မျှရုံသာ စဉ်းစားတွေးတောနေမိကြောင်းတော့ စဉ်းစားမိကြပါတယ်။”

- “ဝီလျံဂျိမ်းစ်”

တစ်ဦးချင်း လူနှစ်ဦးတို့ဟာ ဧရာမခြားနားကြတဲ့ နောက်ခံဘဝ၊ အတွေ့အကြုံတွေကလာကြတဲ့အခါ ခက်ခဲတဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေက အလုပ်ခွင်မှာ ဘယ်အခြေအနေမျိုးနဲ့ ပတ်သက်လို့ပဲဖြစ်ဖြစ် မြင့်တက်လာနိုင်ပါတယ်။ အောက်ပါ ဥပမာဖြစ်ရပ်ကို စဉ်းစားကြည့်ပါ။

“စတယ်လာ”ဟာ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်တိုးမြှင့်ရေးစီမံချက်တစ်ခုမှာ တာဝန်ယူနေရတဲ့ ၆၁ နှစ်ရွယ် မန်နေဂျာမကြီးဖြစ်ပါတယ်။ စီမံချက်စတင်စဉ်မှာပဲ စီမံချက် စီမံခန့်ခွဲရေးအတွက် သူမရဲ့အကြံဉာဏ်တွေကို အသင်းအဖွဲ့ဝင်တချို့က လုံလုံလောက်လောက် စဉ်းစားပေးဖော်