



ဒေါက်တာ

ထွန်းဝင်း

လုပ်ငန်းရှင်၊ စီအီးအို

မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာများလက်စွဲ



အခန်း (၁)
ပြုလုပ်ပေးရသည့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ

လုပ်ငန်းရှင် (သို့မဟုတ်) ဒါရိုက်တာအဖွဲ့က
ပြဋ္ဌာန်းပေးရမယ့် ပြဋ္ဌာန်းချက်များ (သို့မဟုတ်) MANDATE
ဆိုင်ရာ ဒဿနများ

Mandate ဆိုသော စကားရပ်ကို အဘိဓာန်မှာ ရှာဖွေကြည့်ရင်တော့ အဓိပ္ပာယ် လေးမျိုး၊ ငါးမျိုးလောက် တွေ့နိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ယခု ဒီ ဆောင်းပါးနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အဓိပ္ပာယ်ကို ဖော်ပြရရင် တော့ mandate ဆိုတာ အမြင့်ဆုံးအဖွဲ့က ပြဋ္ဌာန်းပေးရသော ပြဋ္ဌာန်းချက်များ လို့ အဓိပ္ပာယ် ရပါတယ်။ ဒီတော့ mandate ပြဋ္ဌာန်းရန် တာဝန်ရှိသူကတော့ တစ်ဦးတည်းပိုင် ကုမ္ပဏီ ဖြစ်လျှင် ပိုင်ရှင်က ပြဋ္ဌာန်းပေးရမှာ ဖြစ်ပြီး အများ ပိုင် ကုမ္ပဏီဖြစ်လျှင် အစုရှယ်ယာဝင်များက အာဏာ လွှဲအပ်ထားသော ဒါရိုက်တာအဖွဲ့က ပြဋ္ဌာန်းပေးရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာ ပိုင်ရှင်က အသေးစိတ်လိုက်၍ စီမံခန့်ခွဲပေးရန် မလွယ်ပါ။ အသေးစိတ်လိုက်ပြောနေရင် micromanagement ခေါ် အနုစိတ်စီမံခန့်ခွဲမှုဖြစ်ပြီး လက်တွေ့မကျပါဘူး။ ဒီတော့ mandate ချမှတ်ပေးပြီး ဝန်ထမ်းများက madate ချမှတ်ပေးပြီး ဝန်ထမ်းများက madate အရအလုပ်လုပ်ရန်သာ ဖြစ်ပါတယ်။ madate မှာ ကုမ္ပဏီရဲ့ အနာဂတ်မြင်ကွင်း vision မူဝါဒများ (Policy) စည်းကမ်းများ ၊ အလုပ်လုပ်ပုံဗျူဟာများ (mission) တို့ ပါဝင်ပါတယ်။

Vision ဆိုတာကတော့ စိတ်ဖြင့် မှန်းဆကြည့်ရသော အနာဂတ်မြင်ကွင်းဖြစ်ပြီး ရေရှည်မျှော် မှန်းချက် (long term objective) လို့ လည်း အချို့က ဆိုပါတယ်။ အသင်းအဖွဲ့ NGO တွေမှာ ဆိုရင် လည်း အဖွဲ့ဖွဲ့ပြီဆိုတာနဲ့ vision ပြဋ္ဌာန်းရန် အရေးကြီးပါတယ်။ ဥပမာ ကျန်းမာရေး NG O ဖွဲ့ တယ်ဆိုရင် နောက်(၂၅) နှစ်လောက် အကြာမှာ ဘယ်လိုရောဂါအမျိုးအစားတွေ ကင်းစင်နေသော လူ့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ပေါ်ပေါက်ရန် စသဖြင့် စိတ်ကူးပုံဖော်ရတာဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံ က ကုမ္ပဏီတချို့မှာ တော့ ကုမ္ပဏီထူထောင်ပြီး နှစ်တော်တော်ကြာတဲ့ အထိ မိမိတို့ ရဲ့ vision ဆိုသည် ကို ဘာလဲဆိုတာ မကြေညာရသေးတာ ရှိပါတယ်။ အဲဒါ ဘာကြောင့် လဲဆိုတော့ NGO တွေကတော့ အလှူငွေတောင်းလေ့ရှိပြီး အလှူငွေတောင်းခံလွှာပုံစံရေးရင် မိမိတို့ ရဲ့ vision က ဘာလဲ အလှူရှင်က သိချင်လို့ မဖြစ်မနေ ထည့်ရေးရပါတယ်။ ကုမ္ပဏီက အလှူရှင်ပေါ်မှာ မှီခိုတာ မဟုတ်ဘဲ customer အပေါ်မှာ အလေးအနက်ထားပြီး အလုပ်လုပ်ရတာဖြစ်လို့ customer ကလည်း ကုမ္ပဏီရဲ့ အကြောင်းကို သိပ်စိတ်မဝင်စားဘဲ မိမိဝယ်တဲ့ ပစ္စည်းကောင်းမကောင်း ပိုစိတ်

ဝင်စားလို့ vision ဆိုတာ အရေးပေါ် ပြဋ္ဌာန်းရန်တော့ မလိုတာလည်း ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ တကယ်တော့ vision မရှိရင် ဦးတည်ချက်မရှိသလို ဖြစ်ပြီး လုပ်နည်းလုပ်ဟန် လွဲသွားနိုင်ပါတယ်။ mission ဆိုတာလည်း အမျိုးမျိုး အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ကြရာမှာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်တစ်မျိုးက “How to go vision” “ဘယ်လိုလမ်းစဉ်နဲ့ သွားမှာ လဲ ” ဆိုပြီး အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ပါတယ်။ မည်သို့သော ပန်းတိုင်ကို မည်သူတွေက မည်ကဲ့သို့သော စိတ်ဓာတ်၊ မည်ကဲ့သို့သော လုပ်နည်း လုပ်ဟန်နဲ့ ရောက်အောင် သွားမှာ လဲဆိုတဲ့ အဖြေဟာ mission (လမ်းစဉ်) ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီတော့ ဒီနေရာမှာ ဆွေးနွေးစရာရှိတာ policy ဆိုတာလည်း မူဝါဒ ဆိုတော့ အလုပ်လုပ်တဲ့ ဟန် ဖြစ်နေတော့ missionနဲ့ policy က ခပ်ဆင်ဆင် ဖြစ်နေပြီး ဘယ်လိုကွာသလဲ ဖြေပါဆိုရင် နည်းနည်း ခက်ပါတော့တယ်။ mission တို့ ၊ policy တို့ ဆိုတာ English Language အင်္ဂလိပ်စာဘာသာရပ်က စကားလုံးတွေဖြစ်ပြီး ဝိဇ္ဇာဘာသာရပ် ဖြစ်ပါတယ်။ သိပ္ပံပညာ science လိုရေ (water) ဟာ H2O ဆိုပြီး တိတိကျကျပြောဖို့ ခက်ပါတယ်။ (duty) တာဝန်နဲ့ (responsibility) တာဝန် ဘာကွာသလဲဆိုရင်ပြောရခက်သလိုပါပဲ။ ဒါပေမဲ့ လခရတဲ့ ရာထူးရှိသူတွေရဲ့ တာဝန်ကို duty လို့ အသုံးများ ပြီး ၊ လူမှုရေးတာဝန်ကိုတော့ (responsibility) လို့ အသုံးများ တယ်လို့ ပဲ ယေဘုယျဆန်ဆန် ခွဲခြားပြနိုင်ပါတယ်။ policy နဲ့ mission ဘာကွာလဲဆိုရင် အလွန်အလွန်ယေဘုယျဆန်ဆန် ခွဲခြားရရင်တော့ mission က NGO တွေမှာ အသုံးများ ပြီး policy ကတော့ ကုမ္ပဏီတွေ နဲ့ ဌာနဆိုင်ရာမှာ အသုံးများ ပါတယ်။

Missionက အသင်းအဖွဲ့ တစ်ခုလုံးရဲ့ လမ်းစဉ်ဖြစ်ပြီး ပေါ်လစီဆိုတဲ့ လုပ်ငန်း လုပ်ဟန် ကတော့ အလုပ်လုပ်တဲ့ ဌာနများကို လိုက်ပြီး ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာ policy များ စွာ ရှိနိုင်ပါတယ်။ ဥပမာ HR policy ၊ finance policy admin policy တွေများ စွာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုတည်းမှာ ရှိနိုင်ပါတယ်။

mission က NGO စီမံကိန်းတို့ ရဲ့ objective တွေကို ဖြည့်ဆည်းရန် အသုံးများ ပြီး policy ဆိုတာ ကတော့ ဌာနတွေရဲ့ ပုံမှန်လုပ်ငန်း regular work တွေကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် အသုံးများ ပါတယ်။

policy ကို ချမှတ်ပေးရန် လုပ်ငန်းရှင်တွေမှာ တာဝန်ရှိပါတယ်။ ဘာကြောင့် လဲဆိုတော့ policy ကို ကြည့်ပြီး မန်နေဂျာတွေက အလုပ်လုပ်ရ

မှာ ပါ။ ဥပမာ အရာရှိနေရာ တစ်နေရာလစ်လပ်လို့ ခန့်ထားမယ်ဆိုပါစို့ ။ ခန့်ထားရာမှာ အမျိုးသားဦးစားပေးရမှာ လား၊ အမျိုးသမီးဦးစားပေးရ မှာ လားဆိုတာ HRမန်နေဂျာက အထက်သို့ မေးလာနိုင်ပါတယ်။ ထိုအ ခါ HR policy ချမှတ်ထားနှင့် ပြီး ဖြစ်ပြီး ၎င်းပေါ်လစီမှာ gender non di scrimination ပေါ်လစီ (ကျား၊ မ တန်းတူညီမျှရေး၊ မခွဲခြားရေး

ပေါ်လစီ) ရှိနေတယ်ဆိုရင် ဒီလိုမေးခွန်းမျိုး မေးစရာ မလိုပါဘူး။ ကျား၊မ မခွဲခြားဘဲ အရည်အချင်းကို သာ ဦးစားပေးရန်ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါ ပေမဲ့ HR ပေါ်လစီ မရှိရင် တော့ အထက်အဖွဲ့အစည်းရဲ့ အားနည်း ချက်ဖြစ်သွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

တစ်ဖန် အထက်အဖွဲ့အစည်းက ပြဋ္ဌာန်းရမည့် နောက်ထပ် mandat e တစ်မျိုးကတော့ စည်းကမ်း၊ စည်းမျဉ်းများ (discipline)တွေ ဖြစ်ပါတ ယ်။ ဒီတော့ စည်းကမ်းနဲ့ အညီ အလုပ်လုပ်ရန်လို ပြီး policy နဲ့ အညီ အ လုပ်လုပ်ရန်လည်း လိုပါတယ်ဟု ဆိုရာ စည်းကမ်းနဲ့ policy ဘာကွာလဲ လို့ မေးသူတွေလည်း ရှိပါတယ်။ ဒါကို ပေါ်လစီရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူ တွေက ဖြေကြားပုံကတော့ တိတိ ကျကျ ကွာခြားပုံကိုတော့ ပြောရန်မ လွယ်ဘူး။ ယေဘုယျ ဆန်ဆန် ဖြေရမယ် ဆိုရင်တော့ စည်းကမ်း ဆို တာ ဘာတွေမလုပ်ရဘူး၊ ဘယ်လိုရှောင်ရှားရမယ်လို့ ပြောတာဖြစ်ပြီး p olicy ကတော့ ဘာတွေ လုပ်ရမယ်၊ ဘယ်လိုလုပ်ရမယ် ဆိုတာကို ပြော တာလို့ ဆိုလိုပါတယ်။

မည်သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ လုပ်ငန်းတွေကတော့ mandate တွေကို ပြ ဋ္ဌာန်းပေးရန် တာဝန်ရှိတယ်လို့ ဆိုချင်ပါတယ်။

အခန်း(၂)

ရွေးချယ်ရမည့် ဗျူဟာ (သို့မဟုတ်) မျက်နှာလွှဲမှာ လား

လက်အောက်ငယ်သားတို့ အား လုပ်ပိုင်ခွင့်များ ပေးအပ်ခြင်း Empowerment ဟု ဆိုရာ၌

(Empowerment) ခေါ် အောက်ခြေအဆင့်သို့ လုပ်ပိုင်ခွင့် ပေးအပ်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းပုံသဏ္ဌာန် Work Style သည် ပေးအပ်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းပုံသဏ္ဌာန် Work Style သည် Modern Business ခေါ် ခေတ်မီသော လုပ်ငန်းများ ၌ ပေါ်ပြူလာ ဖြစ်လာသော ကိစ္စတစ်ခုပင် ဖြစ်ပါ၏။

။

ငယ်သားတို့ အား ယုံကြည်မှုနည်း၍ အစစအရာရာ အထက်အရာရှိကပဲ ချုပ်ကိုင်ထားလျှင် ငယ်သားတို့ သည် လောင်းရိပ်မိနေမည် ဖြစ်ပါ၏။ သို့သော် အမှန်တရားအများစုသည် ခြွင်းချက်များ ရှိစမြဲ ဖြစ်ရာ Empower လုပ်ရာ၌ လက်လွန်သွားပြီး ဒုက္ခရောက်ကြပုံတို့ ကိုလည်း ဤဆောင်းပါး၌ တင်ပြလိုပါသည်။ Empowerment စကားရပ်နှင့် အတူ နာမည်ကြီးလာသော ဒဿန တစ်ခုကတော့ ကိုယ်စားလှဲအပ်ခြင်း Delegation ဖြစ်ပါ၏။

Empowerment ဆိုသည် က သူ့အဆင့်နှင့် သူ သင့်သလို လုပ်ပိုင်ခွင့် ပေးခြင်းဖြစ်၍ DELEGATIONကတော့ ကာယကံရှင် မိမိကိုယ်စား ဆောင်ရွက်စေခြင်းဖြစ်ရာ မိမိနှင့် ထပ်တူဆောင် ရွက်ပိုင်ခွင့် သို့မဟုတ် မိမိ

ကိုယ်တိုင် လုပ် နေသကဲ့သို့ Power ပေးလိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါ၏။

သို့သော်လည်း ကိုယ်စားလုပ်လို့ မရသည့် ကိစ္စမျိုး လောက၌ များစွာရှိပါ၏။

တစ်ခါတုန်းက ဖြစ်ပါ၏။ အလင်္ကာကျော်စွာ ရွှေမန်းဦးတင်မောင် ဇာတ်ပွဲ ကျေးရွာတစ်ရွာ၌ ကပြပါ၏။ ရွှေမန်းဦးတင်မောင်က ဘုရားအလောင်းတော် သိဒ္ဓဿမင်းသား တောထွက်ခန်း ဇာတ်ဝင်ခန်းကို သရုပ်ဆောင်ရာ ပီပြင်လွန်းလှ၏။ ပြောင်မြောက်လှသော အနုပညာ သရုပ်ဆောင် ချက်ကြောင့် အလောင်းတော်ကို အားကျသော ပွဲကြည့်ပရိသတ် လယ်သမားကြီး ဦးဖိုးအေး အသက် (၄၀) ခန့် ရှိသူသည် ဘဝင်လေဟပ်သလို ဖြစ်ပြီး ခေတ္တမျှ ကြောင်စီစီ ဖြစ်သွားဖူး၏။ ဇာတ်ဝင်ခန်းကတော့ ဘုရားအလောင်း အိမ်ရှေ့မင်းသားသည် အိမ်ရှေ့မိဖုရားယသော် ဓယာနှင့် နန်းတော်ကို စွန့်ခွာ၍ တိတ်တဆိတ် တောထွက်ခန်း ဖြစ်၏။

နံနက်လင်း၍ ဇာတ်ပွဲပြီးသော် ပါတ်စာခွာ ဖျာသိမ်းကြပြီ။ သို့သော် လယ်သမားကြီး ဦးဖိုးအေး

ကတော့ ရွာသို့မပြန်တော့ပေ။ ရွာအရှေ့ဘက် (၃) မိုင်ခန့်ဝေးသော သစ်တောအစပ်သို့ သွား၍ တရားမှတ်နေတော့၏။ နေအတော်မြင့်တော့ ထင်းခွေသွားသော ရွာသားတချို့ကတွေ့တော့ ဦးဖိုးအေး ဘာလုပ်နေတာလဲ နေမြင့်လှပြီ။ ပွဲကြည့်ပြီး အိမ်မပြန်ဘူးလားမေးရာ ဦးဖိုးအေးက “ငါသည် လောကီအာရုံ ကာမဂုဏ်တွေကို စွန့်ခွာလိုက်ပြီး တရားမရမခြင်း ဤနေရာက မထတော့ ” ဟု ပြန်ပြော၏။

ရွာသားတွေက ဦးဖိုးအေး နည်းနည်းစိတ်ကြောင့်သွားသည် ထင်၍ သူ့မိန်းမ ဒေါ်အေးကို အကြောင်းကြားရပါ၏။ ဒေါ်အေးက စိတ်ပူ၍ လိုက်သွား၏။ တွေ့သည့် အခါ ဒေါ်အေးက

“ကိုဖိုးအေး ရှင်ဘာလုပ်နေတာလဲ” မေးရာ ဦးဖိုးအေးကမျက်စိဖွင့်ကြည့်၍ ... “အို ရှင်မ၊ ငါသည် ကား လောကီတဏှာကို ပယ်သတ်၍ တရားကျင့်တော့မည်။ သင်သည် သာ အိမ်ပြန်၍ အိမ်နှင့် သားသမီးများကို စောင့်ရှောက်လော့။ ငါသည် ကား နေရစ်တော့မည်” ဟု ရွှေမန်းအိုကံတင်နဲ့ ပြောတော့၏ ။ ထိုအခါ ဒေါ်အေးက ပြောရသည် မှာ ...

“ရှင် မရှိရင် ဘယ်သူက လယ်ထွန်မှာ တုံး” ဆို၍ ဦးဖိုးအေးက ...

“စာရင်းငှား သံချောင်း လုပ်လိမ့်မယ်” ဟု ပြန်ပြော၏ ။ တစ်ဖန် ဒေါ်အေးက “ရှင် မရှိရင် ဘယ် သူနွားစာ စဉ်မလဲ” ဆိုပြန်ရာ ဒေါ်အေးက “စာရင်းငှားသံချောင်း လုပ်လိမ့်မယ်ဟု ဆို၏ ထိုအခါ ဒေါ်အေးက “ရှင် မရှိရင် ဘယ်သူ အိမ်အတွက် ထင်းခွေပေးမှာ လဲ ” ဆိုရာ ဦးဖိုးအေးက “စာရင်းငှားသံချောင်း လုပ်လိမ့်မယ်”ဟု ဆို၏ ။

တစ်ဖန် ဒေါ်အေးက ...

“ရှင် မရှိရင် ဘယ်သူက ကျွန်မကို မေတ္တာ၊ အကြင်နာနဲ့ ယုယမှုတွေ ပေးမှာ လဲ ”ဆိုရာ ဦးဖိုးအေးက “စာရင်း ငှားသံချောင်းလုပ်လိမ့်မယ်။ အဲ ... ဟဲ့ဟဲ့ ... ဟုတ်ပေါင်၊ ဟဲ့ ... သောက်ပလုတ် တုတ် ငါဘာတွေပြောမိပါလိမ့် ။ ဟဲ့ဟဲ့.. အဲဒီကိစ္စမျိုးက စာရင်းငှားသံချောင်း လုပ်လို့ ဘယ်ရမလဲ။ ငါကိုယ်တိုင်လုပ်မှ ဖြစ်မှာ ပေါ့။ ကဲကဲ ... တရားလည်း ဆက်ကျင့်လို့ မဖြစ်သေးပါဘူး။ ငါပြန်လိုက်ခဲ့မှ ဖြစ်မယ်” ဆိုကာ တရားကျင့်နေသော သစ်ပင်ကြီးခြေရင်းကျင့်နေသော သစ်ပင်ကြီး ခြေရင်းကနေ၍ ပြန်လိုက်ခဲ့သည် ဟု ဆိုပါ၏ ။

ထို့ကြောင့် တချို့ကိစ္စများ ၌ လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်း Empowerment နှင့် ကိုယ်စားဆောင်ရွက်စေ ခြင်း Delegation လုပ်၍ မရပါ။ ကုမ္ပဏီတို့တွင် Mid Level Manager တို့ အား လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်း

Empowerment ဆိုရာ၌ Mid Level Deciscion အတွက်သာ ဖြစ်ပါ၏

။

ကုမ္ပဏီအဖွဲ့တစ်ခုအတွက် ပေါ်လစီချမှတ်ခြင်း ၊ Mission ခေါ် ပန်းတိုင်လမ်းစဉ်ချမှတ်ခြင်း၊ Budget Plan ဆွဲခြင်းတို့ ကို အမြင့်ဆုံးအဖွဲ့ Board of Directors ကသာလျှင် လုပ်ဆောင်ရပါမည်။ အမြင့်ဆုံးအဖွဲ့က ချမှတ်သော သဘောတရားရေရာများကို Mandate မင်းဒီတီဟု ခေါ်ပါ၏။ Mandate လုပ်ရန်ကိုယ်စားလှယ်လွှဲ၍ မရပါ။

ထို့ကြောင့် Empowerment ဟူသော စကားရပ်ကို သေချာလေ့လာသော် Extentခေါ် အတိုင်းအတာ ရှိပါသည် ။ သို့သော် Empowerment ဟူသည် သူ့အတိုင်းအတာနှင့် သူတော့ လုပ်ပိုင် ခွင့်ပေးရမ၏ ။ အစစအရာရာအမြင့်ဆုံးအဖွဲ့က အသေးအဖွဲ့ကိစ္စများ ပါ လိုက်လံစီမံပေးလည်း လုပ်ပိုင် ခွင့်ပေးတန်သလောက် ပေး။ အထက်အရာရှိကလည်း မိမိကိုယ်တိုင် လုပ်တန်သလောက်လုပ်၍ မျှတစွာ စီမံမှုသည် အရေးကြီးပါ၏

။

Empowerment ပေးတာ လက်လွန်၍ ဒုက္ခရောက်ခဲ့ပုံ တစ်ခုကိုလည်း တင်ပြပါရစေ။ တစ်ခါ တုန်းက အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံတစ်ခုမှာ ဖြစ်ပါ၏ ။ အနောက်နိုင်ငံသား မျက်နှာဖြူကိုကို တစ်ယောက် အာဆီယံနိုင်ငံသို့ ရောက် လာပြီး NGO လုပ်ငန်းလုပ်ပါတယ်။ သူနဲ့ အတူ ဒေါ်လာတွေ ပါလာတယ်။ ကျန်းမာရေးစီမံကိန်းလုပ်ရာ TB တိုက်ဖျက်ရေးနှင့် HIV တိုက်ဖျက်ရေး လုပ်ငန်း (၂) ခု လုပ်၏ ။ TB တိုက်ဖျက်ရေးအတွက် ဒေသခံဆရာဝန် အန်ကယ်ကြီး တစ်ယောက်ကို NPC ခေါ် အမျိုးသား စီမံကိန်းအရာရှိအဖြစ် ခန့်ထားပြီး HIV တိုက်ဖျက်ရေးအတွက် ဒေသခံဆရာဝန်မ အန်တီကြီးတစ် ယောက်ကို NPC အဖြစ် ခန့်ထားပါ၏ ။ ၎င်းတို့ အော

က်မှာ ...

Township Project Coordinators ခေါ်မြို့နယ်စီမံကိန်းအရာရှိများ ရှိတယ်။

ကံဆိုးတဲ့ တစ်နေ့မှာ စီမံကိန်းသို့ အလှူရှင်နိုင်ငံက စာတစ်စောင် ဝင်ပါတယ်။ အဲဒီ စီမံကိန်း မှာ NPC ရာထူးက လခများ တယ်။ တစ်ယောက်ဆိုရင် တော်ပြီ။

ဘတ်ဂျက်ချွေတာရေးအတွက် NPC တစ်ယောက်ကို ဆက်လက်ခန့်ထားခြင်း မပြုရန် ဆိုပြီး ဝင်စာရောက်တယ်။ ဒီတော့ နိုင်ငံခြားသားကို ကိုလည်း နည်းနည်းဦးနှောက်ခြောက်သွားပါတယ်။ သူက Delegation တို့ Empowerment တို့ ကို ကြွေးကြော်ထားတဲ့ လူတစ်ယောက်ပါ။

သူက ဆုံးဖြတ်ချက် Decision Making လုပ်ရမယ့် တာဝန်ရှိတယ်။ ဘာလဲဆိုတော့ ဆရာဝန် အန်ကယ်ကြီး သို့မဟုတ် ဆရာဝန်အန်တီကြီး တစ်ယောက်ယောက်ကို ဘတ်ဂျက်အခြေအနေအရ ဆက်လက်ခန့်ထားရန် မဖြစ်နိုင်ကြောင်းပြော၍ အလုပ်မှ ရပ်စဲရုံပါပဲ။ လွယ်လွယ်လေးပါ။ အဲဒါကို အတတ်ဆန်းပြီး Delegation လုပ်ပါလေရော။ အပြစ်မရှိဘဲ တာဝန်က ရပ်ဆိုင်းရမှာ ဆိုတော့ အားနာ တာလည်း ပါတယ်။ အန်တီကြီးနဲ့ အန်ကယ်ကြီးကို ခေါ်ပြီး သူတို့ နှစ်ယောက်ကို အချင်းချင်း တိုင်ပင်ခြင်း (Discussion) လုပ်ခိုင်းတယ်။ ပြီးရင် ဘယ်သူထွက်မလဲ သူတို့ ထွက်စာတင်ပါ။ နိုင်ငံခြား သားနဲ့ တော့ ဘယ်သူထွက်ပါလို့ လက်ညှိုးထိုးမပြောချင်ဘူးဆိုပြီး လုပ်ပါလေရော။ ဒီတော့ အန်ကယ်ကြီးနဲ့ အန်တီကြီးလည်း တိုင်ပင်ကြတာ ဘယ်သူကမှ ထွက်မယ်လူမရှိဘူး ။ တစ်လ လောက်သာ အချိန်ကြာသွားတယ်၊ ထွက်မယ့်လူမရှိဘူး။ ဒါကို Headquarter ကသိတော့ နိုင်ငံခြားသားကိုကိုအား ဆုံးဖြတ်ချက် ပုဒ်မ

တတ်ပြီး သူ့ကို တာဝန်က ရပ်ဆိုင်းလိုက်ပါတယ်။

ဒီတော့ နိုင်ငံခြားသားကိုကို အလုပ်ပြုတ်ပြီး ပြည်တော်ပြန်ရရှာတယ်။ ဒါဟာ သင်ခန်းစာယူစရာ တစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။ မည်သည့်လုပ်နည်းလုပ်ဟန်မဆို ပုံသေသတ်မှတ်၍ မရပါ။ တကယ်တော့ လည်း “အောက်ခြေသို့ တာဝန်လွှဲချခြင်း ” အဓိပ္ပာယ်မတူတာကို သိဖို့ လိုပါတယ်။ Empowerment ဆိုတာ ကောင်းပါတယ်။ သို့သော် ပေးရမည့် အတိုင်းအတာကတော့ မတူပါ။

ဝန်ထမ်းတွေ သိပ်တော်နေပြီဆိုရင် Empowerment များများ လုပ်နိုင်ပြီး Superior Control ခေါ် အထက်လူကြီး ထိန်းချုပ်မှုနည်းသွားပြီး ဝန်ထမ်းတွေ သိပ်မတော်သေးရင် Empowerment နည်းနည်းပဲ လုပ်နိုင်ပြီး Superior Control များများ လုပ်ရပါမည်။

သို့ပါ၍ Empowerment ဟူသော ဒဿနကို တလွဲအဓိပ္ပာယ်မကောက်မိအောင် သတိပြုရမည် ဖြစ်ပါ၏ ။

Empowerment လက်လွန်သွားရင် အထက်အရာရှိက ဆုံးဖြတ်ချက် မချရဲတာလို့ ယူဆသွားနိုင်ပါတယ်။

*

လူသားအရင်းအမြစ်တို့ ၏ သဘာဝချင်းမတူလျှင်
လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲပုံ ဗျူဟာချင်းမတူနိုင်

ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံတို့ က ဘော့စ်တချို့၏

လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲပုံ

လွန်ခဲ့သော ဆယ်နှစ်ခန့်က ကျွန်တော်သည် USA နိုင်ငံက
သူဌေးမကြီး တစ်ဦးအကြောင်းကို ရေးသားထားသော
မဂ္ဂဇင်းဆောင်းပါးတစ်ပုဒ်ကို ဖတ်ဖူးပါသည်။ သူမက အသက် (၆၅) နှစ်ရှိပါပြီ။ လွန်ခဲ့သော နှစ်(၂၀) လောက်ကမှ စ၍ ဓာတ်ဆီဆိုင်တစ်ခုကို ထူထောင်ပါသည်။ မကြာမီ စီးပွားတက် လာပြီး ဆိုင်ခွဲတွေ ဖွင့်နိုင်ပါ၏။ သူမအသက် (၆၅) နှစ်အရွယ်တွင် ဆိုင်ခွဲပေါင်း(၇၀၀) ကျော်ကို အမေရိကန်နိုင်ငံတစ်လွှားတွင် ဖွင့်လှစ်နိုင်သော သူဌေးမကြီးတစ်ဦး ဖြစ်နေပါပြီ။ ထိုအခါ ဂျာနာလစ် တစ်ယောက်က သူဌေးမကြီးကို အင်တာဗျူးပါတယ်။

“အန်တီခင်ဗျာ ... အန်တီဟာ ဆိုင်ခွဲ (၇၀၀) ကျော် ဖွင့်နိုင်တယ်ဆိုတော့ Management အထူးကျွမ်းကျင်လို့ ပေါ့။ အန်တီ Management ဘာသာရပ်ကို ဘယ်ကသင်ယူလဲ။ အန်တီရဲ့ Management ဗျူဟာကို သိပါရစေ” လို့ မေးရာ သူဌေးမကြီးက... အန်တီက ဘွဲ့ရမဟုတ်သလို အထက်တန်းကျောင်းလည်း မပြီးခဲ့တော့ Management Diploma တို့ Certificate တို့ မရပါဘူး ကွယ်။ အန်တီက ရိုးရိုးလေးပဲ အလုပ်လုပ်ပါတ

ယ်။ ဝန်ထမ်းတွေကို Customer တွေအပေါ် စေတနာ ထားဖို့ ပြောပါတယ်။ ဆိုင်ခွဲက (၇၀၀) ကျော်ဆိုတော့ ကိုယ်တိုင်လည်း လိုက်မစစ်နိုင်ပါဘူး။ ဝန်ထမ်းတွေ ကြိုးစားလို့ အောင်မြင်တာပါ” ဟု ဆိုပါ၏ ။

ဤတွင် ဤ သူဌေးမကြီး၏။ ဗျူဟာမှာ ဝန်ထမ်းတွေကို ယုံကြည်ခြင်း(Trust)၊ သူတို့ ကို လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်း (Empowerment)နှင့် မျက်နှာလွှဲခြင်းတို့ သာ ဖြစ်ပါ၏ ။

တဖန် နောက်ထပ် အမေရိကန်သူဌေးတစ်ဦးကတော့ မြန်မာပြည်ကနေ USA သို့ ပြောင်းသွား တဲ့ ဦးဖီးလစ်မောင်ဖြစ်ပါတယ်။ ဦးဖီးလစ်မောင်ဟာ အမေရိကန်မှာ ဆူရှီဆိုင်ပေါင်း (၄၀၀) ကျော် ပိုင်နေတဲ့ အဲဒီထရာပရာနော ဖြစ်လို့ သမ္မတ အိုဘားမားက အိမ်ဖြူတော်သို့ဖိတ်ပြီး ဂုဏ်ပြုကြောင်း ယခု တလော မြန်မာဂျာနယ် စာမျက်နှာများ တွင် တွေ့နိုင်ပါ၏ ။

ဦးဖီးလစ်မောင်၏ အဆိုအရ သူက ဒီအလုပ်ကို လုပ်တာဟာ စီးပွားရေးအတွက် ဆိုတာထက် ဝါသနာအရ လုပ်တာဖြစ်ပြီး သူ့ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကိုလည်း အလုပ်သမားများကို ပြောပြပါတယ်။ အလုပ်သမားတွေကောင်းလို့ လုပ်ငန်းအောင်မြင်တာပါဟု ဆိုပါတယ်။

ဆိုင်ခွဲ(၄၀၀) ကျော်ဆိုတော့ ကိုယ်တိုင်လိုက်ကြည့်ဖို့ လွယ်မှာ မဟုတ်ပါ။ ဦးဖီးလစ်မောင်၏ ဗျူဟာကလည်း အလုပ်သမားများကို ယုံကြည်ခြင်း၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်း၊ မျက်နှာလွှဲခြင်းတို့ ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

အာဆီယံနိုင်ငံတစ်ခု၌ သူဌေးညီအစ်ကို တစ်စု၏ ဗျူဟာ

လွန်ခဲ့တဲ့ ငါးနှစ်လောက်က Dr. DAS ဆိုသူသည် ဘတ်စ်ကားလုပ်ငန်းတစ်ခုကို လုပ်ကြည့်ပါ တယ်။ ဘတ်စ်ကားလုပ်ငန်းက တကယ်တော့ မလွယ်ပါဘူး။ မိတ်ဆွေတွေက မလုပ်ဖို့ တားကြပါသေး ၏။ သို့သော်

လုပ်ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီမှာ Dr . DAS သွားတွေ့တာ တစ်ခုကတော့ ဘတ်စ်ကားအုံနာ တော်တော်များများ အရင်ပြုတ်ကုန်ကြပါတယ်။ ကုလားညီအစ်ကို ခြောက်ဦး၊ ခုနစ်ဦးလောက် အုပ်စု တစ်ခုကတော့ ဟန်ကျနေပါတယ်။ Dr.DAS လည်း သူတို့ ထဲက ကုလားတစ်ယောက် ရာရှစ် (နာမည်လွဲ) နဲ့ ခင်မင်မိတယ်။ Dr . DAS ကရာရှစ်ရေ ခင်ဗျားတို့ ညီအစ်ကိုတွေကိုတော့ ကျွန်တော် ချီးကျူးတယ်ဗျာ။ ခင်ဗျားတို့ ညီအစ်ကိုတွေက ကားတစ်စင်း၊ နှစ်စင်းနဲ့ စအလုပ်လုပ်ပြီး ဘတ်စ်ကား အစင်း (၃၀) လောက်ရှိပြီး၊ ခင်ဗျားတို့ Management တော်တယ်ဗျာ။ ကွန်ဂရက်ကျူလေးရှင်းပါဗျာ ဟု ဆိုရာ ရာရှစ်က ဟာ ... ဆရာ DAS ရေ၊ မချီးကျူးပါနဲ့ ၊ ကျွန်တော်တို့ ကောင်းကောင်း မအိပ်ရ၊ ကောင်းကောင်း မနားရနဲ့ တော်တော်စိတ်ညစ်နေပါတယ်။ လုပ်ငန်းတောင် ပြောင်းချင်တယ်ဟု ညည်းတွားပါ၏ ။

ထိုအခါ DAS က အံ့သြသွားပြီး ဒီလောက်စီးပွားဖြစ်လာတာတောင် ဘာဖြစ်လို့ စိတ်ညစ် တာလဲဟု မေးရာ သူက သူတို့ ၏ Management ဗျူဟာကို ဖွင့်ပြောပါတော့၏ ။ ဖြစ်ပုံက ဒီလိုပါ ဥပမာ ဘတ်စ်ကားတစ်စင်းသည် ဂိတ်စမြို့တော်ဆင်ခြေဖုံးရပ်ကွက်တစ်ခုကနေ မြို့လယ်သို့မောင်းပြီး မြို့လယ်ကနေ မူလနေရာသို့ ရောက်ပါက တစ်ခေါက်ဟုခေါ်၏ ။ တစ်ခေါက်မောင်းပြီးတိုင်း စပယ်ရာက အုံနာကို ဘယ်လောက်ပေးရမလဲဆိုတာသတ်မှတ်ပြီးသားပါ။ ဤတွင် ခေါက်ဖျောက်တယ် ဆိုတာ ဖြစ်လာ၏ ။ ဥပမာ ခြောက်ခေါက်မောင်းရင် လေးခေါက်ပဲ မောင်းရတယ်ပြောပြီး လေးခေါက် စာပဲ ပိုက်ဆံပေးတာမျိုးပါ။ ဒီတော့ သူတို့လည်း ပထမပိုင်းတော့ တော်တော်ဒုက္ခရောက်ပါတယ်။ နောက်တော့ နံနက်မိုးလင်းပြီ ဆိုတာနဲ့ ကုလားခြောက်ယောက်ဂိတ်စ ဆင်ခြေဖုံးကိုလာရပါတယ်။ ဥပမာ ... ကုလားခြောက်ယောက်က ရာရှစ်၊ ဟာရွန်၊

ဟာရွန်၊ ဟာမစ်၊ အီစမိုင်၊ ရာကွတ် ၊ ခါလစ် ဆိုပါစို့။ သူတို့ က Hand Phoneကိုယ်စီကိုင်ပြီး ဆလွန်းကား တစ်စီးနဲ့ လာကြတာပါ။ ဥပမာ ရာကွတ်က ဆင်ခြေဖုံးဂိတ်စမှာ နေရာယူရင် ရာရှစ်က မြို့လယ်ကောင်ဂိတ်မှာ နေရာယူပြီး ကျန်တဲ့ ညီ အစ်ကိုတွေက ဘတ်စ်ကားပြေးလမ်းတစ်လျှောက် မှတ်တိုင်တွေမှာ စောင့်နေရပါတယ်။ ဘတ်စ်ကားတွေ စပြေးပြီဆိုတာနဲ့ ရာကွတ်က Hand Phone နဲ့ ရှာရှစ်စီ လှမ်းဆက်ပြီ။

“ဟေ့ ရာရှစ် ... ကားနံပါတ် xxxx ကနံနက် ၆:၃၀ နာရီမှ စထွက်တယ်။ မြို့ထဲကို ၈:၃၀ နာရီလောက်မှ ရောက်မယ်”

“အေး ... ကြားတယ်”

ဒီလိုနဲ့ နံနက် ၈:၃၀ နာရီရောက်သော် ရာရှစ်က အီစမိုင်အား “ဟေ့ ... အီစမိုင်ကားနံပါတ် xxxx က မြို့ထဲကို ဝင်မလာဘူး၊ ဒရိုင်ဘာက လိုင်းပေါ်မှာ မဆွဲဘဲ တခြားမှာ ကြားကားသွားဆွဲနေလား မသိဘူး”

“ဟုတ်လား ... ဒါဆိုရင် ဟာရွန်ကို ဆလွန်းကားနဲ့ ဒရိုင်ဘာကောင်တွေ သွားတတ်တဲ့ နေရာ လိုက်ရှာခိုင်းလိုက်မယ်”

တစ်ဖန် ပြေးလမ်းမှတ်တိုင် တစ်ခုတွင် စောင့်နေသော ဟာမစ်က ရာကွတ်အား Hand Phone ဖြင့်....

“ဟေ့ ... ရာကွတ်။ ကားနံပါတ် xxx က ငါစောင့်နေတဲ့ မှတ်တိုင်ရှေ့က ဖြတ်သွားတာ ဒလကြမ်းမောင်းသွားတယ်။ ကားတိုက်မှုဖြစ်ပြီး သေကုန်လိမ့်မယ်။ အဲဒီကား ဆင်ခြေဖုံးကို ဝင်လာရင် ဒရိုင်ဘာကို ဆက်ပြီး ပေးမမောင်းစေနဲ့ တော့ ကြားလား”

“ကြားတယ်”

တစ်ဖန် မြို့ထဲဂိတ်က ရာရှစ်က ဟာရွန်အား

“ဟေ့ ... ကားနံပါတ်xxx က ဂိတ်စထွက်တာ ကြာပြီ၊ ခုထိမြို့ထဲ ဝင် မလာသေးဘူး။ ဒီကောင် တွေ ခေါက်ဖျောက်ချင်လို့ လမ်းတစ်ဝက်က နောက်ပြန်လှည့်တယ် ထင်တယ်။ ပြေးလမ်းပေါ်က ညီအစ်ကိုတွေ အား လုံးကို သတင်းပို့စမ်း”

“ကောင်းပြီ”

အဲဒီလို မျက်လုံးဒေါက်ထောက် ကြည့်ရပါတယ်။ တစ်ဖန်ဒရိုင်ဘာ တစ်ဦးက လမ်းဘေးတွင် ကားထိုးရပ်ပြီး ရာရှစ်ကို ဖုန်းဆက်သည် ဟု

“ဆရာ ... ကျွန်တော့်ကား ပျက်နေလို့ ဝပ်ရှော့မောင်း၊ လိုက်မယ်”

“ဟေ့ ... ဟေ့ ပျက်ရင် ရပ်ထား၊ ငါလာခဲ့မယ်။ မင်းတို့ ဝပ်ရှော့ဆရာ နဲ့ ပေါင်းပြီး ငွေညာတောင်းမယ် ဆိုတာ ငါသိပြီးသား။ ပျက်တယ်ဆိုရင် ငါ့ရဲ့ အသိဝပ်ရှော့မှာ ပြပေးမယ်”

အဲဒါကတော့ မျက်လုံးဒေါက်ထောက် ကြည့်ရတဲ့ ပုံပါ။ ကုလားညီ နောင်များ သည် ဓာတ်ဆီဆိုင် (၇၀၀) ပိုင်သော USA သူဌေးမကြီး ၊ ဆူရီ ဆိုင် (၄၀၀) ပိုင်သော ဖီးလစ်မောင်တို့ ကို ဟန်မကျရှာပါ။ ဖီးလစ်မောင် နဲ့ သူဌေးမကြီးတို့ ၏ လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းဗျူဟာက ...

“ ယုံကြည်ခြင်း”၊ “မျက်နှာလွဲခြင်း” ဖြစ်ပြီး ကုလားတွေ၏ နည်းဗျူဟာက ...

“မျက်လုံးဒေါက်ထောက်ကြည့်ခြင်း” ဖြစ်ပါတယ်။ ဘယ်နည်းမှန်ပြီး ဘယ်နည်းမှားလဲမေးရင် ဖီးလစ်မောင်ရော၊ သူဌေးဖြစ်မကြီးရော၊ ကု

လားညီနောင်တွေရော သူဌေးဖြစ်ကုန်၍ ဗျူဟာ အားလုံးမှန်သည် ဟု ဆိုနိုင်၏ ။ သို့သော် ဗျူဟာ အားလုံးမှန်သည် ဟု ဆိုနိုင်၏ ။ သို့သော် ဗျူဟာချင်းတော့ မတူပါ။ ဒီတော့ HR Nature ချင်း မတူရင် HR Management ဗျူဟာလုပ်ပုံချင် မတူနိုင်ပါ။ သို့ပါ၍ လုပ်ငန်းရှင်အဲန်ထရာပရာ နောများ သည် HR Management ဗျူဟာကို လေ့လာလို ပါက အရင်ဆုံး HR Natuer ဦးစွာ လေ့လာသင့်သည် ဟု ဆိုချင်ပါကြောင်း။

*