

အသင်းအဖွဲ့
အောင်မြင်စွာ
အလုပ်ပြုစေရန်
နည်းလမ်းများ

မောင်မောင်မြင့်သိန်း

စက်မှုတက္ကသိုလ်

MAKING
TEAM WORK
BY MICHEL MAGINN

အသင်းအဖွဲ့ အောင်မြင်စွာ အလုပ်ဖြစ်ရေး နည်းလမ်းများ

နိဒါန်း

မျက်မှောက်ကာလရဲ့ လျင်မြန်စွာတိုးတက်နေတဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်မှာ အသင်းအဖွဲ့တွေ (Teams)ရဲ့ အခန်းကဏ္ဍဟာ အရေးပါလို့လာပါပြီ။ အသင်း အဖွဲ့နဲ့ လုပ်ဆောင်လို့အောင်မြင်တဲ့ သာဓကတွေကလည်း များလှပါပြီ။ အခု တင်ပြမယ့် ဆောင်းပါးတွေကတော့ အသင်းအဖွဲ့များ အလုပ်ဖြစ်အောင်မြင် ရေးမှာ အသင်းအဖွဲ့ဝင်တွေအတွက် ပိုမိုခိုင်မာအားကောင်းတဲ့ တစ်ဦးချင်း စွမ်းရည်တွေမြှင့်တင်ဖို့ စည်းမျဉ်းနဲ့ လမ်းညွှန်ချက်အတိုင်း လေ့လာဆောင်ရွက် ကြမယ်ဆိုရင် အောင်မြင်တဲ့ ဆန်းသစ်ဖန်တီးမှုရှိတဲ့၊ ထူးခြားတဲ့ အသင်းအဖွဲ့ တွေဖြစ်လာကြမှာပါ။

အောင်မြင်တဲ့ အသင်းအဖွဲ့တွေဟာ ပြိုင်ဘက်တွေကို လျှော့ချနိုင်ပြီး သူတို့ရဲ့ ကွဲပြားခြားနားတဲ့ အမြင်ရှုထောင့်တွေနဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေက ပြဿနာ ဖြေရှင်းနည်းနဲ့ စိန်ခေါ်မှုတွေကို ကောင်းစွာရင်ဆိုင်နိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။ အသင်း အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးချင်းနဲ့ အလုပ်လုပ်ခြင်းဖြင့် အသင်းအဖွဲ့တွေကို ဘယ်လို တည်ဆောက်ရမလဲဆိုတာလည်း သိရှိနားလည်ဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။ အချိန် တိုင်းမှာ ဆုံးဖြတ်နိုင်တဲ့ ရလဒ်တွေ၊ ဖန်တီးနိုင်တဲ့ စွမ်းအားတွေရရှိဖို့ စုစည်း ဆောင်ရွက်တတ်တဲ့ အသင်းအဖွဲ့စိတ်ဓာတ်ကလည်း အရေးကြီးလှပါတယ်။ အဲဒါကြောင့် ယခုတင်ပြမယ့် ဆောင်းပါးတွေဟာ စီမံခန့်ခွဲသူတွေအတွက် အရေးပါသလို ကော်ပိုရိတ်စွမ်းဆောင်ရည် (corporate performance) မြှင့်တင်ရေးအတွက် ဝန်ထမ်းလက်စွဲစာအုပ် (Employee Handbook) ပမာ မရှိမဖြစ်လိုအပ်မှာဖြစ်ပါတယ်။

အသင်းအဖွဲ့တွေအလုပ်ဖြစ်အောင်ဆောင်ရွက်ပါ

စီးပွားရေးလောကမှာ ဘယ်သူက တစ်ဦးတည်းဆောင်ရွက်လို့ရမှာလဲ။

ပန်းချီဆရာကြီး လီယိုနာဒိုဒါဗင်ချီ (Leonardo Da Vinci) သို့မဟုတ် သိပ္ပံပညာရှင်ကြီး အဲလ်ဘတ်အိုင်စတိုင်း (Albert Einstein) တို့ဆိုရင်ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ သူတို့အတွက်တော့ ထူးခြားဆန်းသစ်တဲ့ အိုင်ဒီယာတွေနဲ့ ထိုးထွင်းအမြင်တွေက သူတို့ တစ်နေ့တာရဲ့ အလုပ်ပေါ်မှာ ထင်ဟပ်လို့နေပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ ဂုဏ်ရည်ထက်မြက်မှုနဲ့ ဖန်တီးနိုင်စွမ်းအသီးသီးပါဝင်တဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေရဲ့ အကူအညီတွေလည်း ကျွန်တော်တို့လိုအပ်ပါတယ်။ ပြီးတော့ သူတို့ရဲ့ စွမ်းအားတွေ၊ စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ပေးမှုတွေလည်း လိုအပ်ပါတယ်။ တူညီတဲ့ရည်မှန်းချက်တွေ ရရှိအောင်မြင်ဖို့ အသင်းအဖွဲ့တွေ အလုပ် ဖြစ်အောင် ကူညီပံ့ပိုးပေးဖို့ အရေးကြီးလှပါတယ်။

သည်နေ့ခေတ်ရဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေမှာ အသင်းအဖွဲ့တွေဟာ အလုပ်ပြီးမြောက်ရေး နည်းလမ်းကို အသုံးပြုနေကြပါတယ်။ သေချာတဲ့အချက်ကတော့ တစ်ဦးချင်း ပါဝင်ကူညီသူတွေမှာ အလွန်တော်တဲ့ အိုင်ဒီယာတွေရှိကြပြီး ထိုးထွင်းအမြင်ရှိတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို ဆက်လက်ချမှတ်ကြပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ နောက်ဆုံးမတော့ အဲဒီ အိုင်ဒီယာတွေနဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေဟာ အသင်းအဖွဲ့ရဲ့ ဆက်စပ်စဉ်းစားရမယ့် အကြောင်းအရာမှာ တိုးတက်လာသလို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရမှာလည်းဖြစ်ပါတယ်။

အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုရဲ့ အသွင်အပြင် လက္ခဏာတစ်ခုစီကို အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ကြည့်ကြပါစို့။ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုဟာ ရှင်းလင်းပြတ်သားပြီး တူညီတဲ့ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်ရှိရပါမယ်။ အဲဒါနဲ့ပတ်သက်လို့ လူတိုင်းက နားလည်ပြီး ယုံကြည်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ သည်နေရာမှာ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ဟာ အရောင်းပစ်မှတ်တစ်ခုဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းစဉ်သစ်တစ်ခုရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုလည်းဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ဒါမှမဟုတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းယူနစ်တွေရဲ့ အုပ်စုတစ်စု ကို

စီမံခန့်ခွဲခြင်းလည်းဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် ရရှိအောင်မြင်ခြင်းဟာ အသင်းအဖွဲ့တည်ရှိနေတဲ့ ရှင်းလင်းပြတ်သားတဲ့ အကြောင်းရင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

နောက်ထပ် အသွင်အပြင်လက္ခဏာကတော့ တစ်ဦးချင်းပုဂ္ဂိုလ်တွေဟာ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ရရှိအောင်မြင်ဖို့ အတူတကွ အလုပ်လုပ်ရပါမယ်။ အသင်းအဖွဲ့မှာ ပါဝင်တဲ့ လူတွေဟာ တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦး ကျွမ်းကျင်မှု ရှုထောင့် အမြင်နဲ့ ကြိုးပမ်းမှုတွေပေါ်မှာ မူတည်အားထားနေကြပါတယ်။ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုကို သင်စဉ်းစားကြည့်တဲ့အခါ တစ်ဦးချင်းပုဂ္ဂိုလ်တွေမှာ ကွဲပြားခြားနားတဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေရှိကြပါတယ်။ အချို့က ဘဏ္ဍာရေးပိုင်းမှာ ကျွမ်းကျင်ကြပြီး အချို့က စီမံချက်တွေ ရေးဆွဲတတ်ကြတယ်။ နည်းပညာပိုင်း ကျွမ်းကျင်သူတွေ ရှိသလို အရောင်းနဲ့မားကက်တင်း ကျွမ်းကျင်သူတွေရှိကြပါတယ်။ တူညီတဲ့ လုပ်ငန်းတာဝန်တွေ ပြုလုပ်ကြတဲ့လူတွေရှိတဲ့ အလုပ်အုပ်စုတစ်ခုမှာတောင် လူတွေဟာ ကျွမ်းကျင်မှုတွေ ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်ကြရပါတယ်။ အဲဒီ ကွဲပြားခြားနားတဲ့ ရှုထောင့်အမြင်တွေနဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေဟာ ပြဿနာတစ်ခု ဒါမှ မဟုတ် စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်ပေါ်သို့ ထိရောက်အကျိုးရှိပြီး စွမ်းရည်ပြည့်စွာ ဖြေရှင်းဖို့ ယူဆောင်သွားတဲ့အခါ ရလဒ်တွေဟာ အံ့သြဖွယ်ကောင်းပြီး ထူးကဲဆန်းကြယ်တာကိုတွေ့နိုင်ပါတယ်။

နောက်ဆုံးမတော့ အသင်းအဖွဲ့ ရည်မှန်းချက်ရရှိအောင်မြင်တဲ့အခါ အသင်းအဖွဲ့ဝင်တွေအားလုံးအတွက် ကောင်းကျိုးတွေရှိပါတယ်။ ရရှိအောင်မြင်မှုတွေကို မျှဝေခံစားကြတယ်။ ဆုလာဘ်တွေကို ခွဲဝေခံစားကြတယ်။ လူတိုင်းအနိုင်ရရှိတဲ့ သဘောပါပဲ။

ဘာကြောင့် အသင်းအဖွဲ့တွေရှိနေရတာ လဲ။ အသင်းအဖွဲ့တွေမှရရှိတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက် အရည်အသွေးနဲ့ဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ ဖန်တီးမှုစွမ်းအား အဆင့်တွေ ဟာ သာမန်ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်း တစ်ယောက်တည်း အလုပ်လုပ်နေတာထက် သိသိသာသာ

ပိုမိုကောင်းမွန်လှပါတယ်။ အောင်မြင်တဲ့ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုဟာ လျင်မြန်တဲ့၊ ဖန်တီးတတ်တဲ့၊ လိမ္မာပါးနပ်တဲ့၊ ဆုံးဖြတ်မှုပြတ်သားတဲ့၊ ရှေ့နောက် ကိုက်ညီတဲ့ ရလဒ်တွေကို ထုတ်လုပ်ပေးကြပါတယ်။ ဘယ်သူကမှ တစ်ဦးတစ်ယောက်တည်းလုပ်လို့မရပါဘူး။ တူညီတဲ့ ရည်မှန်းချက်ရရှိဖို့အတွက် လူတွေဟာ အိုင်ဒီယာတွေကို အတူတကွ မျှဝေကြဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

အသင်းအဖွဲ့အလုပ်ဖြစ်ခြင်းရဲ့ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကတော့ အသင်းအဖွဲ့ဝင်တွေ နားထောင်ကြသလား၊ ပါဝင်ကြသလား၊ အသင်းအဖွဲ့တွေ အလုပ်လုပ်နေသလားဆိုတာ အိုင်ဒီယာတွေနဲ့ ဘယ်လို ဖော်ပြမလဲဆိုတာ အသင်းအဖွဲ့သားအားလုံးက နီးနီးကပ်ကပ် အာရုံစိုက်ဖို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အသင်းအဖွဲ့လုပ်ငန်းစဉ်ကို အာရုံစိုက်ခြင်းဟာ အောင်မြင်မှုအတွက် အရေးပါတဲ့ ပါဝင်ပစ္စည်းတစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။

ကမ္ဘာ့ထိပ်တန်းဖြစ်ချင်တဲ့ အသင်းအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ဟာ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုအနေနဲ့ ဘယ်လိုလုပ်နေသလဲ စဉ်းစားဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ တိုးတက်မှုဟာ ရောင်ပြန်ရိုက်ခတ်မှုမှ တစ်ဆင့်လာပါတယ်။

အသင်းအဖွဲ့တွေရဲ့ ထိရောက်အကျိုးရှိမှုကို ထက်မြက်စေတဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေရှိတယ်ဆိုတာ သတိရပါ။ အဲဒီ ကျွမ်းကျင်မှုတွေကို အသင်း အဖွဲ့က လေ့လာနိုင်ပြီး အလေ့အကျင့်ပြုလုပ်နိုင်ပါတယ်။

သည်ဆောင်းပါးရဲ့ နိဂုံးကို ဥဇညခန ဣသာဘမေိ ရဲ့ နှစ်သက်ဖွယ်ရာအဆို အမိန့်တစ်ခုနဲ့ အဆုံးသတ်ချင်ပါတယ်။

"တစ်ဦးချင်း မဆုတ်မနစ်နှစ်မြှုပ် လုပ်ကိုင်ခြင်းမှ အုပ်စုကြိုးပမ်းမှုသို့ ရှေးရှုခြင်းဟာ အသင်းအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ အလုပ်ဖြစ်မြောက်ခြင်းပါပဲ၊ ကုမ္ပဏီတစ်ခု အလုပ်လုပ်ခြင်းပါပဲ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု အလုပ်လုပ်ခြင်းပါပဲ၊ ခေတ်မီလူမှုအဖွဲ့အစည်းက အလုပ်လုပ်ခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

ရှင်းလင်းပြတ်သားသော ဘုံရည်မှန်းချက်ကို ခိုင်မာအောင်ကြိုးပမ်းပါ

ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်မရှိတဲ့ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုဟာ

ခရီးလမ်းဆုံးပန်းတိုင် မသိတဲ့ သင်္ဘောတစ်စီးနဲ့တူပါတယ်။ ပင်လယ်သမုဒ္ဒရာထဲမှာ မျောပါသွားလာ ရင်းနဲ့ ဘယ်သောင်ဆိုက်ရမှန်းမသိတဲ့ သင်္ဘောလိုပဲ

အသင်းအဖွဲ့တွေမှာ အဆုံးသတ်လို့မရတဲ့ အစည်းအဝေးတွေ၊

နှစ်သက်ကျေနပ်မှုမရရှိတဲ့ ဆွေးနွေးပွဲတွေ၊ ဦးနှောက်နဲ့မဆုံးဖြတ်ဘဲ

နှလုံးသားတစ်ဝက်နဲ့ ဆုံးဖြတ်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေနဲ့ ကြုံတွေ့လို့နေပါတယ်။

တကယ်တော့ အသင်းအဖွဲ့တိုင်း လိုအပ်တဲ့အရာကတော့ ခိုင်မာပြီး

ရှင်းလင်းပြတ်သားတဲ့၊ ရရှိအောင်မြင်တဲ့ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ပါပဲ။

ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်က အသင်းအဖွဲ့အနေနဲ့

ဘာပြီးမြောက်အောင်မြင်ရမလဲဆိုတာကို ဖော်ပြပါတယ်။ ရည်မှန်းချက်ဆိုတာ

စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ပေးခြင်းပါပဲ။ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်က ဆောင်ရွက်မှုနဲ့

ဆုံးဖြတ်တတ်မှုကို တောင်းဆိုတယ်။

ပုံစံကျကျ ပြောရရင် အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုရဲ့ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ကို

ဖော်ပြချက်ဟာ တိုတောင်းထိမိရပါမယ်။ ဥပမာပြရရင် Produce a break through

product by the third quarter ဆိုတဲ့ ရည်မှန်းချက်ကို ဖော်ပြချက် ဟာ

တိုတောင်းထိမိရပါမယ်။ ဆိုလိုတာက "တတိယသုံး လပတ်မတိုင်ခင်

ထိုးဖောက်အောင်မြင် ကျော်လွှားနိုင်တဲ့ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းကို ထုတ်လုပ်ပါ"

ဖြစ်ပါတယ်။ "ကျွန်ုပ်တို့၏ ဘတ်ဂျက်လုပ်ငန်းစဉ်ကို အရှိန်မြှင့်ပါ။" "ကျွန်ုပ်တို့၏

အကောင်းဆုံးဖြန့်ဖြူးရောင်းချသူများကို အမြင့်ဆုံးတန်ဖိုးနှင့် ဝန်ဆောင်မှု ပံ့ပိုးပါ။"

"ဖောက်သည်များကြုံတွေ့ရရှိနိုင်သော အလေအလွင့်နှင့် နှောင့်နှေးမှု ကို

လျှော့ချပါ။" "ဈေးကွက်ဧရိယာအသစ်ဆီသို့ ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ဆောင်မှုကို

စတင်မိတ်ဆက်ပါ။" အဲဒီ ဖော်ပြချက်တွေဟာ တိုတောင်းထိမိတဲ့ ရည်မှန်းချက်

ပန်းတိုင် (Goal)တွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

တကယ်တော့ အမေရိကန်သမ္မတဂျွန်အက်ဖ်ကနေဒီ (John F. Kennedy) က အထင်ရှားဆုံးအသင်းအဖွဲ့ ရည်မှန်းချက်ဆိုင်ရာ ဖော်ပြချက်တစ်ခုကို ၁၉၆၂ ခုနှစ်မှာ ပြောဆိုခဲ့ပါတယ်။

"လပေါ်သို့ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး ခြေချခြင်းနဲ့ ကမ္ဘာမြေပြင်သို့ ထိုသူ ဘေးကင်း စွာ ပြန်လည်ရောက်ရှိခြင်းဆိုတဲ့ ရည်မှန်းချက်ကို ဒီဆယ်စုနှစ်မကုန်ဆုံးခင် ရရှိအောင်မြင်ဖို့ ဒီနိုင်ငံအနေနဲ့ မဆုတ်မနစ် နှစ်မြှုပ်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက် သင့်တယ်လို့ ကျွန်တော်ယုံကြည်ပါတယ်"

အဲဒီ အဖွဲ့ ဘယ်နေရာသွားမလဲဆိုတာနဲ့ အဲဒီ ကို ရောက်ရှိဖို့ သူတို့ ဘယ်လောက်ကြာမလဲဆိုတာနဲ့ ပတ်သက်လို့ မေးခွန်းမထုတ်ခဲ့ကြပါဘူး။

အသင်းအဖွဲ့သတ်မှတ်ခြင်းမှာ တစ်ဦးချင်း ပုဂ္ဂိုလ်တွေက သူတို့ကိုယ်တိုင် ရရှိအောင်မြင်ဖို့ မဖြစ်နိုင်တဲ့ ရလဒ်တစ်ခုဟာ အစဉ်အမြဲ ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်ဖြစ်တယ်ဆိုတာ သတိရပါ။ ဆိုလိုတဲ့ သဘောကတော့ ဒါဟာ အသင်း အဖွဲ့ ရည်မှန်းချက် ဖြစ်နေလို့ပါပဲ။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ ကျွန်တော်တို့ဟာ လူအတော်များများနဲ့ ဆက်ဆံနေကြရပါတယ်။ အသင်းအဖွဲ့ ရည်မှန်းချက်က အမှန်တကယ်အားဖြင့် ဘာကိုဆိုလိုသလဲဆိုတာ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီက အမှန်တကယ် နားမလည်နိုင်တဲ့ အခွင့်အရေးတစ်ခုရှိနေလို့ပါပဲ။ ဒါဟာ ပြဿနာတစ်ခုပါပဲ။

အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုမှာ အလုပ်လုပ်နေတယ်လို့ စိတ်ကူးထဲမှာ တွေးကြည့် လိုက်ပါ။ အဲဒီ အဖွဲ့ရဲ့ ရည်မှန်းချက်က "ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဝယ်ယူရောင်းသူ ဆက်ဆံရေးများကို ဖန်တီးပါ"ဖြစ်ပါတယ်။ ရည်ရွယ်ထားတာက ချီးကျူး ဂုဏ်ပြုလောက်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီရည်မှန်းချက်က အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးစီအတွက် တူညီတဲ့ အရာကိုဆိုလိုတယ်လို့ သင်ထင်မိပါသလား။ တကယ်တော့ ပိုမို ကောင်းမွန်တဲ့ ရည်မှန်းချက်က အခုလိုဖြစ်သင့်ပါတယ်။

"ဖောက်သည်မကျေနပ်ချက်များကို လျော့ချပါ" သို့မဟုတ် "တုံ့ပြန်ချိန်
တိုတောင်းပါစေ" သို့မဟုတ် "နှစ်သက်ကျေနပ်မှုအမှတ်တွေကို မြှင့်တင်ပါ"

အသင်းအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ဟာ ပိုမိုသိမ်မွေ့တဲ့ စိန်ခေါ်မှုကိုပင်လျှင် ရင်ဆိုင်ကြရ
ပါတယ်။ ရည်မှန်းချက်ဟာ ရရှိအောင်မြင်ဖို့ ဖြစ်နိုင်တယ်လို့ အသင်းအဖွဲ့ဝင် တွေက
ယုံကြည်ရပါမယ်။ ဒါဟာ ပြုလုပ်ဖို့ မှန်ကန်တဲ့ အရာဖြစ်ပါတယ်။ လူတွေဟာ
မဖြစ်နိုင်တဲ့ လုပ်ငန်းတာဝန် သို့မဟုတ် ခက်ခဲကြမ်းတမ်းတဲ့
လုပ်ငန်းတာဝန်တစ်ခုကို လုပ်ဆောင်ရရင်အသင်းအဖွဲ့အတွေ့အကြုံဟာ
အကောင်းဆုံးအခြေအနေမှာ ခက်ခဲလိမ့်မယ်လို့ခံစားမိကြတယ်။ ပြီးတော့
အသင်းအဖွဲ့ရည်မှန်းချက်ဟာ မှန်တယ်လို့ မထင်ကြတဲ့ အသင်းအဖွဲ့ဝင်တွေ ရှိရင်
ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲ။ ရှင်းလင်းတဲ့ အသင်းအဖွဲ့ရည်မှန်းချက်ဟာ
"လက်ရှိဖောက်သည်တွေကို ထပ်မံထုတ်လုပ်တဲ့ ကုန်ပစ္စည်းတွေကို ရောင်းချ
ပါ"ဆိုရင် ဘာဖြစ်မလဲ။ ဖောက်သည်တွေကို လုံလောက်တဲ့ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း တွေ
ရောင်းချပြီးပြီလို့ အသင်းအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးက တွေးထင်မိတယ်။ ထပ်မံ ရောင်းချဖို့
ကြိုးပမ်းမှုတွေဟာ ဆက်သွယ်မှုကို လျော့ပါးစေမှာလား။ အသင်း အဖွဲ့အနေနဲ့
ရေကြောင်းခရီးသွားဖို့ သင်္ဘောပေါ်မတက်ခင် အဲဒီ ရည်မှန်းချက် ပြဿနာတွေကို
စူးစမ်းဖော်ထုတ်ပြီး ဖြေရှင်းရင် ပိုကောင်းပါတယ်။

အသင်းအဖွဲ့အတွက် အလုပ်ဖြစ်ဖို့ ရည်မှန်းချက်တွေကို သေချာစွာ
သတ်မှတ်ပါ။

(၁) လိုတိုရှင်းဖြစ်ပါစေ။

ရည်မှန်းချက်တွေဟာ တိုတောင်းပြီး ရှင်းလင်းရပါမယ်။ ဆောင်ရွက်မှု
တွေကို ဦးစားပေးပြီး တိကျမှုရှိပါစေ။ တကယ်လို့ အသင်းအဖွဲ့ဟာ အဲဒါကို
သိမြင်နားလည်ခြင်းမရှိရင် အသင်းအဖွဲ့က ရည်မှန်းချက်ရရှိအောင် မဆောင်
ရွက်နိုင်ပါ။

(၂) ဘာရည်မှန်းချက်လဲဆိုတာမေးမြန်းပါ။

အသင်းအဖွဲ့ရလဒ်ဟာ ဘာလဲလို့ ယူဆဖို့သူတို့က နားလည်ခဲ့ရင် သူတို့ရဲ့ အဖြေတွေကို ဖော်ပြရမယ်။

(၃) ဖြစ်နိုင်ခြေကို စစ်ဆေးကြည့်ရှုပါ။

အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုက ရည်မှန်းချက်ကို လုပ်နိုင်စွမ်းတဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေ၊ အရင်းအမြစ်တွေနဲ့ မဆုတ်မနစ် နှစ်မြှုပ်လုပ်ကိုင်တတ်မှုတွေက ရည်မှန်းချက် ကို ရရှိအောင်မြင်ဖို့ ၎င်းကိုယ်တိုင်က ဆွဲဆန့်ရပါလိမ့်မယ်။

သည်ဆောင်းပါးရဲ့ နိဂုံးကို Pablo Picasso (ပါဘလိုပီကာဆို)ရဲ့ ဆိုစကား နဲ့ နိဂုံးချုပ်ပါရစေ။

"ကျွန်ုပ်တို့၏ ရည်မှန်းချက်များသည် စီမံချက်(အစီအစဉ်)တစ်ခု၏ ယာဉ်မှ တစ်ဆင့်သာရောက်ရှိနိုင်ပါသည်။ ယင်းစီမံချက်တွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် ထက်ထက်သန်သန် ယုံကြည်ရမည်။ ထို့ပြင် ကျွန်ုပ်တို့သည် အားသွန်ခွန်စိုက် ဆောင်ရွက်ရမည်။ အောင်မြင်ဖို့ အခြားနည်းလမ်းမရှိပါ။"

*

အဖွဲ့သားများကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ
ရှင်းလင်းပြတ်သား မှုရှိပါစေ

အသင်းအဖွဲ့သားအားလုံးဟာ အဲဒီ အသင်းမှာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူ ဖြစ်ရပါမယ်။ ဆိုလိုတဲ့ သဘောက အသင်းအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဟာ သူ့ရဲ့အပိုင်းကို ဆောင်ရွက်ပြီး သူ့တာဝန်ဝတ္တရားကို ရွက်ဆောင်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီ လို ဆောင်ရွက်ဖို့ အသင်းအဖွဲ့သားတွေဟာ အသင်းအဖွဲ့က ပြီးမြောက်အောင်မြင် ဖို့ ကြိုးစားနေတဲ့အရာကို သိရမှာဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ နည်းပညာဆိုင်ရာ အလုပ်ကျွမ်းကျင်မှုတွေရဲ့ ဝန်းကျင်မှာရှိနေတဲ့ အခြေခံအသင်းအဖွဲ့ကျွမ်းကျင်မှု တွေကိုလည်း သိရမှာဖြစ်ပါတယ်။

အသင်းအဖွဲ့မှာပါဝင်သူရဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေကို သိရှိခြင်းဟာ အသင်းအဖွဲ့ အတွေ့အကြုံမှာ ကွဲပြားခြားနားမှုကိုဖြစ်စေနိုင်ပါတယ်။

အသင်းအဖွဲ့ဝင်တွေဟာ အသင်းအဖွဲ့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင်ပေါ်လစီတွေနဲ့ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းတွေဖြစ်တဲ့ အသင်းအဖွဲ့ရဲ့ဖွဲ့စည်းပုံ တိုးတက်အောင်ကူညီရပါမယ်။ လိုက်ပါဆောင်ရွက်ရပါမယ်။ တွန်းအားပေးဆောင်ရွက်ရပါမယ်။ တကယ် တော့ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံဟာ အသင်းအဖွဲ့စည်းမျဉ်းတွေကို အဓိပ္ပာယ် ဖော်ဆောင်ပါတယ်။ သည်စည်းမျဉ်းတွေအထဲမှာ ရိုးစင်းတဲ့ ကိစ္စရပ်တွေမှ ပိုမိုရှုပ်ထွေးတဲ့ ပြဿနာတွေအထိ ပါဝင်ပါတယ်။ ရိုးစင်းတဲ့ ကိစ္စရပ်တွေထဲ မှာ အသင်းအဖွဲ့တွေ ဘယ်လိုမကြာခဏ တွေ့ဆုံကြသလဲ။ အစည်းအဝေး အစီအစဉ်မှာ ဘယ်လိုပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြသလဲဆိုတာတွေ ပါဝင်ပါတယ်။ ပိုမိုရှုပ်ထွေးတဲ့ ပြဿနာတွေမှာ အသင်းအဖွဲ့က ပဋိပက္ခတွေကို ဘယ်လို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းကြမလဲဆိုတာမျိုးတွေ ပါဝင်ပါတယ်။ အဲဒီ လို အခြေခံ စည်းမျဉ်းတွေကို အသင်းသားတစ်ဦးစီက သိရှိပြီးနားလည်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

အသင်းအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးစီဟာ ဘယ်လို ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမလဲဆိုတာ နားလည်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ စိတ်ကူးအိုင်ဒီယာတွေကို အဆင်ပြေအောင်ပါဝင်

ကူညီဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ တခြားရွေးချယ်စရာ အချက်တွေကိုလည်း ဆောင်ရွက် ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ဖန်တီးတတ်တဲ့ ချဉ်းကပ်နည်းတွေကို ဆွေးနွေးဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ စိတ်ထဲမှာ အဓိပ္ပာယ်ရှိတဲ့ ခြိမ်းခြောက်မှုမပါဘဲ ခံစားချက်တွေကို ဖော်ပြဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်တဲ့ အိုင်ဒီယာတွေဟာ အသင်းအဖွဲ့တွေရဲ့ စစ်မှန်တဲ့ လုပ်ငန်းထုတ်ကုန်ပစ္စည်း ဖြစ်ပါတယ်။ အသင်းအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ဟာ ပွင့်လင်းပြီးဖော်ရွေတဲ့ ဆွေးနွေးပွဲမှ တစ်ဆင့် အဲဒီ အိုင်ဒီယာ စိတ်ကူးတွေကို တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးအောင်လုပ်ရပါမယ်။ အသင်းအဖွဲ့ဝင်တွေဟာ အသင်းအဖွဲ့မှာ ပါဝင်တဲ့လူတိုင်းကို အားပေးရ ပါမယ်။ ပြီးတော့ အဖွဲ့သားတိုင်း ပါဝင်ကူညီခွင့်ရရှိရေးကို ဆောင်ရွက် ရပါမယ်။

စားပွဲဝိုင်းမှာ ဆွေးနွေးတဲ့ အိုင်ဒီယာတွေရရှိလာတာနဲ့ အသင်းအဖွဲ့ ဝင်တွေဟာ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ဘယ်လိုရရှိအောင်လုပ်ရမလဲဆိုတာ သိရှိ ရပါမယ်။ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုမှာ အများဆန္ဒမှတစ်ဆင့် ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို အကောင်းဆုံးရရှိကြပါတယ်။ ဆိုလိုတဲ့ သဘောက ပြဿနာတွေနဲ့ အခက်အခဲ တွေကို ဘုံသဘောအမြင်နဲ့ ဖွံ့ဖြိုးစေခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီ ကနေ အကောင်း ဆုံးဖြစ်နိုင်တဲ့ ဆောင်ရွက်မှုဆီသို့ ရွှေ့ပြောင်းရပါတယ်။ ဒါကလည်းရှိနေတဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်မှာ လုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။

နောက်ဆုံးတော့ အသင်းအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာမှာ ဖြစ်ပျက်တတ် တဲ့ သဘာဝ ပဋိပက္ခတွေနဲ့ မကျေနပ်ချက်တွေကို အသင်းအဖွဲ့ဝင်တွေက ဖြေရှင်းနိုင်စွမ်းရှိရပါမယ်။ မကျေနပ်ချက်တစ်ခုကို ငြင်းခုံမှုတစ်ခုသို့ ပြောင်းလဲမယ့်အစား အသင်းအဖွဲ့ဝင်တွေဟာ ကွဲပြားခြားနားမှုတွေကို လေ့လာစူးစမ်းဖို့အခွင့်အရေးတစ်ခုအနေနဲ့ ပဋိပက္ခကို ရှုမြင်သင့်ပါတယ်။ မတူကွဲပြားတဲ့ အမြင်အတော်များများမှ ပြဿနာတွေကို စဉ်းစားတွေးတောဖို့ အခွင့်အရေးတစ်ခုအနေနဲ့ ပဋိပက္ခတွေကို သုံးသပ်သင့်ပါတယ်။ အသင်းအဖွဲ့ တစ်ခုတွင် ငြင်းခုံမှုတစ်ခုမှာ

ဘယ်သူမှနိုင်တယ်ဆိုတာမရှိပါဘူး။

ဖွဲ့စည်းပုံ၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ အများဆန္ဒနှင့် ပဋိပက္ခစီမံခန့်ခွဲမှုတွေဟာ အဖွဲ့ဝင်တိုင်းသိသင့်ပြီး အလေ့အကျင့်ပြုသင့်တဲ့ ပြိုင်ဘက်ကင်းတဲ့ အသင်းအဖွဲ့ကျွမ်းကျင်မှုတွေဖြစ်ကြပါတယ်။

အသင်းအဖွဲ့ဝင်တွေဟာ အောက်ပါအချက်တွေကို ဆောင်ရွက်သင့်ပါတယ်။

(၁) အသင်းအဖွဲ့ကျွမ်းကျင်မှုတွေကို သင်ကြားပါ။

အသင်းအဖွဲ့မှာရှိတဲ့ လူတိုင်းဟာ သူတို့ရဲ့နည်းပညာဆိုင်ရာ အလုပ်တွေကို ဘယ်လိုလုပ်ရမှန်းသိရပါမယ်။ အသင်းအဖွဲ့မှာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူရဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် သူတို့ဟာ လမ်းညွှန်မှုနဲ့ အလေ့အထတွေပြုလုပ်ရပါမယ်။

(၂) တုံ့ပြန်မှုတွေပေးပါ။

ကျွမ်းကျင်မှုတွေကို ညတွင်းချင်း လေ့လာလို့မရပါဘူး။ အသင်းအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးစီဟာ ကျွမ်းကျင်မှုတွေကို ဘယ်လိုကောင်းကောင်း အသုံးပြုသလဲဆိုတာ စောင့်ကြည့်ခြင်းနဲ့ တခြားရွေးချယ်စရာ နည်းလမ်းတွေကို အကြံပေးခြင်း အားဖြင့် တခြားသူတွေကို အထောက်အကူပြုနိုင်ပါတယ်။

(၃) ကျွမ်းကျင်သူကို ရှာဖွေပါ။

သင်တန်းပေးသူတွေ သို့မဟုတ် ဆရာတွေရဲ့ အကြံဉာဏ်မပါဘဲ အဲဒီ ကျွမ်းကျင်မှု တချို့ကို လေ့လာဖို့မလွယ်ကူပါဘူး။ သင့်အသင်းအဖွဲ့ရဲ့ အစည်းအဝေးကို စူးစမ်းလေ့လာဖို့ ကျွမ်းကျင်သူတစ်ဦးကို မေးမြန်းပြီး တစ်ဦးချင်း အနေနဲ့ အသင်းအဖွဲ့ဝင်တွေကို အကြံပေးချက်တွေပေးပါ။

သည်ဆောင်းပါးရဲ့ နိဂုံးကို Henry Ford (ဟင်နရီဖို့ဒ်)ရဲ့ အဆိုအမိန့်နဲ့

အဆုံးသတ်ချင်ပါတယ်။

"အတူတကွလာခြင်းသည် အစကနဦးဖြစ်သည်။

အတူတကွနေထိုင်ခြင်း သည် တိုးတက်မှုဖြစ်သည်။ ပြီးတော့ အတူတကွ
အလုပ်လုပ်ခြင်းသည် အောင်မြင်မှုဖြစ်သည်။"

*