

စိတ်ကူးချိုချိုအနုပညာ

Result of Leadership

<http://gavideo.wordpress.com>

၇၈၃ ဖော်ဆောင်
ခေါင်းဆောင်

နှင့် ခေါင်းဆောင်မှုဆောင်ပါးများ
မောင်မောင်မြင့်သိန်း(စက်မှုတက္ကသိုလ်)

စာရေးသူ၏ အမှာ

သည် နေ့ကမ္ဘာကြီးမှာ ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ လူ့ရပ်လူ့ရွာနေရာတိုင်း၊ နယ်ပယ်တိုင်း၊ အဖွဲ့ အစည်းတိုင်းမှာ အရေးကြီးတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်လို့ မှတ်ယူလာကြပါပြီ။ နောက်လိုက်တွေရှိမှ လည်း ၊ ခေါင်းဆောင်ရှိနေတာပါ။ နောက်လိုက်ကောင်းဖြစ်မှ ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်တာပါ။ ခေါင်းဆောင် (Leder) ရဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု ကောင်းမွန်ရင် အဲဒီအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးရဲ့ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ကို ရောက်ရှိမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်ရဲ့ အရည်အသွေးထက်မြက်နေပြီး၊ အဖွဲ့အစည်းမှာ ရှိနေတဲ့ နောက်လိုက်တွေက ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ လိုက်ပါနိုင်မှု မရှိရင် ၊ နောက်လိုက်တွေရဲ့ အရည်အသွေး ညံ့ဖျင်းနေရင် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ကို လွယ်လင့်တကူ ရောက်ရှိနိုင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။

သည် နေ့ကမ္ဘာကြီးမှာ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနဲ့ လူမှုရေးဆိုတဲ့ အဓိက နယ်ပယ်သုံးရပ်မှာ ခေါင်းဆောင်တွေ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ရှိနေပါတယ်။ နောင်လည်း ရှိနေဦးမှာ ပါ။ နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်က ‘ခေါင်းဆောင်’ကို ညွှန်းပါလို့ ဆိုရင်း၊ ကျွန်တော်တို့ နိုင်ငံမှာ အမျိုးသားခေါင်းဆောင်ကြီး ဗိုလ်ချုပ်အောင်ဆန်းကို ပြေးပြီးသတိရသူတွေ အများကြီးပါ။ စီးပွားရေးနယ်ပယ်မှာ ဆိုရင်လည်း မိုက်ခရို ဆော့ဖ်(Microsoft) ကုမ္ပဏီကြီးရဲ့ ပဲ့ကိုင်ရှင်ဖြစ်တဲ့ ဘီလ်ဂိတ်(Bill Gate) ကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ခေါင်းဆောင်အဖြစ် သတိပြုမိကြမှာ ပါ။ လူမှုရေးနယ်ပယ်ဆိုရင်လည်း စံနမူ

နာပြုပုဂ္ဂိုလ်တွေဟာ ခေါင်းဆောင်အနေနဲ့ ရှိကြမှာ ပါ။

အခုစာရေးနေသူ တင်ပြမယ့် အကြောင်းအရာတွေက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ နေပါတယ်။ ထက်မြက်တဲ့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှာ ဦးဆောင်သူ(Leder) တော်လို့ အောင်မြင်တာလို့ ယေဘုယျဆိုနိုင်ပေမယ့်၊ နောက်လိုက်ငယ်သားတွေရဲ့ စွမ်းပကားမပါရှိရင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးရဲ့ အောင်မြင်မှုကို မရရှိနိုင်ဘူး။ တကယ်တော့ အများ အကျိုးကို ရှေ့တန်းတင်ပြီး မှန်ကန်တဲ့ ဦးဆောင် မူပေးနိုင်သူဟာ ခေါင်းဆောင်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှာ တော့ အောက်ခြေမန်နေဂျာကနေ အလုပ်အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်(CEO) အထိ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ အများ ရဲ့ ယုံကြည်ကိုးစားလေးစားမှုကိုရရှိအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး ပြည်သူရဲ့ ရည်မှန်းချက်ပေါက် မြောက်အောင် ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သူ ဖြစ်ပါတယ်။

တကယ်တော့ ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ တန်ဖိုး(value) တွေကို လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှုအဖြစ် ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်းရှိရပါမယ်။ အနာဂတ်အမြင်(vision) တွေကို လက်တွေ့ အစစ်အမှန်ဖြစ်အောင် ဖန်တီးနိုင်ရပါမယ်။ အခက်အခဲတွေကို မွမ်းမံပြင်ဆင်နိုင်ရပါမယ်။ ကွဲပြားခြားနားမှုတွေကို ဆုလာဘ်အဖြစ် ဖန်တီးဆောင်ရွက်နိုင်ရပါမယ်။ အများ အတွက် စိန်ခေါ်မှုပါတဲ့ အခွင့်အလမ်းတွေကို ထင်သာမြင်သာတဲ့ အောင်မြင်မှုအဖြစ် ဖန်တီးနိုင်စွမ်းရှိရပါမယ်။ အဲဒါကြောင့် ခေါင်းဆောင်မှု (leadership) လို့ ဆိုလိုက်ရင် အနာဂတ်အမြင် (vision)၊ ပြောင်းလဲမှု(change)၊ အသွင်ကူးပြောင်း ခြင်း(Transformation) နဲ့ စိတ်ကူးဉာဏ် ကွန့်မြူးခြင်း(Inspiration) တွေကို စဉ်းစားရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်မှုနှစ်ပိုင်းရှိပါတယ်။ အလုပ်တာဝန်

ကို ဦးစားပေးတဲ့ Task orientation နှင့် ဆက်ဆံမှုကို ဦးစားပေးတဲ့ Relationship orientation တို့ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီနေ့ ခေတ်မှာ Task orientation ကိုဦးစားပေးလာတဲ့ အတွက် ရလဒ်ဖော်ဆောင်ခေါင်းဆောင်မှု (Result-Based leadership) ကို ကြည့်လာကြတယ်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူရဲ့ အလုပ်ကို Result (ရက်ဒ်)နဲ့ အဆုံးအဖြတ်ပေးလာပါပြီ။ အခုစာရေးသူ တင်ပြထားတဲ့ စာအုပ်မှာ မြင့်မားတဲ့ စွမ်းဆောင်ရည် စီမံ ခန့်ခွဲမှုအတွက် အရေးပါတဲ့ သင်ခန်းစာ ၂၄ခုကို လေ့လာတွေ့ရှိနိုင်ပါတယ်။ သည် သင်ခန်းစာ ၂၄ခုနဲ့ အတူ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် သက်ဆိုင်တဲ့ ဆောင်းပါး ၆ပုဒ်ကိုလည်း ထည့်သွင်းထားပါတယ်။ ဒီသင်ခန်းစာ ၂၄ ခုကို Leadership When Head's on by Dunny Cox with John Hoover မှ မြန်မာမှုပြုထားပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်တွေရဲ့ ယှဉ်ပြိုင်စွမ်းရည် မြင့်တက်လာတဲ့ ဂလိုဘယ်လိုက်ဇေးရှင်းခေတ်ကြီးမှာ ထိရောက်စွမ်းရည်ရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုကို ဖန်တီးရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒါကြောင့်မို့လို့ ဒီစာအုပ်ဟာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း နယ်ပယ်မှာ ရှိကြတဲ့ သူတွေအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ရလဒ်ဖော်ဆောင်မှုကို အကဲဖြတ်သုံးသပ်နိုင်အောင် တင်ပြချင်တဲ့ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ရေးသားပြုစုလိုက်ပါတယ်။ ဒီစာအုပ်ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် စီစဉ်ထုတ်ဝေပေးတဲ့ ဦးမြင့်ဝင်းမောင်(AZ) နဲ့ Future Age စာပေတိုက်ကို ကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း မှတ်တမ်းတင် ပါရစေ။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက စံပြုထိုက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေနေရာအသီးသီးမှာ ပေါ်ပေါက်လာ ခဲ့လျှင် နိုင်ငံတိုးတက်မှုအတွက် အားတက်ဖွယ်ရာ ပီတိကို ခံစားရမှာ ပါ။ စံပြုထိုက်တဲ့ ခေါင်းဆောင် တွေပေါ်ထွန်းလာ

ပါစေလို့ ဆန္ဒပြုလိုက်ပါတယ်။

စာဖတ်သူများကို လေးစားလျက်
မောင်မောင်မြင့်သန်း(စက်မှုတက္ကသိုလ်)
၁၅၀/B/ဗားဂရလမ်း၊ စမ်းချောင်း၊ ရန်ကုန်မြို့။
ဖုန်း-၅၀၅၃၁၈၊ ၀၉-၅၀၈၇၄၇၉

သင့်အသက်မွေးမှုကို မြှင့်တင်ဖို့ ပြဿနာတွေကို အသုံးပြုပါ

စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်ရွက်ရတဲ့ အခါ ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ဖိအားပေး မှုအများ ဆုံးခံနေရတဲ့ အချိန်မှာ သူတို့ ရဲ့ စွမ်းအားကို အကောင်းဆုံး အသုံးပြုကြပါတယ်။ ဒီခေါင်းဆောင်တွေဟာ အဖွဲ့အစည်းတွေ ဝရန်းသုံးကား ဖြစ်နေတဲ့ အချိန်၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်တဲ့ အချိန်၊ အလုပ်သမားတွေ အလုပ်ထွက်နှုန်းများ နေတဲ့ အချိန်မှာ ၊ အဆင့်တိုင်း ကို ရလဒ်ဖော်ဆောင် ခေါင်းဆောင်မှုပြုရင်း ဝန်ထမ်းတွေကို စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ပေးကြတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ စိတ်ကူးဉာဏ် ကွန့်မြူးအောင် ဆောင်ရွက်ပေးကြတယ်။ သည် လိုနှင့် ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည် မြင့်မားတိုးတက်အောင် ဖော်ဆောင်ပေးကြတယ်။ ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ ဟာ၊ ထက်မြက်တဲ့ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ အသွင်အပြင်လက္ခဏာတွေကို ပျိုးထောင်ပေးကြတယ်။ စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားတဲ့ အသင်းအဖွဲ့တွေ တည်ဆောက်ပေးကြတယ်။ မှန်ကန်တဲ့ မန်နေဂျာတွေကို ရှာဖွေကြတယ်။ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်တွေ ချမှတ်ပေးကြတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ဖန်တီးနိုင်စွမ်းကို အားပေးကြတယ်။

တကယ်တော့ လူတွေဟာ စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဖြစ်လာဖို့ မွေးဖွားလာ ကြတာမဟုတ်ပါဘူး။ သူတို့ ဟာ ကြီးမြတ်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အချိန်ကသက်သေပြတဲ့ အသွင်အပြင် လက္ခဏာ

တွေကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် လေ့လာခဲ့ကြတယ်။ အခုတင်ပြမယ့် ဆောင်းပါးတွေဟာ ကော်ပိုရိတ်စွမ်းဆောင်ရည်(Corporate performance) မြင့်မားရေးအတွက် ဝန်ထမ်းလက်စွဲ စာအုပ် (Employee Handbook) ပမာ အဖိုးတန်လှပါတယ်။ မြင့်မားတဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်စီမံခန့်ခွဲမှု အတွက် အရေးပါတဲ့ သင်ခန်းစာ ၂၄ ခုကို စုစည်းတင်ပြထားတာ ဖြစ်ပါတယ်။

ရှင်သန်ခြင်းနှင့် သေဆုံးခြင်းအကြား ကွာခြားချက်ကတော့ ကျွန်တော်တို့ ရဲ့ အောင်မြင်မှု တွေ၊ ဆုံးရှုံးမှုတွေအကြားမှ ကျွန်တော်တို့ ဘယ်လောက်ကောင်းကောင်း လေ့လာသလဲဆိုတာပါပဲ။ ကျွန်တော်တို့ ရဲ့ စုပေါင်းအားဟာ သတ္တိနဲ့ ဖန်တီးနိုင်စွမ်းမှ လာပါတယ်။

သင့်အသက်မွေးမှုကို မြှင့်တင်ဖို့ ပြဿနာတွေကို အသုံးပြုပါ။

အသံလှိုင်းလို ရုတ်တရက်တိုးတက်လာတဲ့ အရောင်းသမားအနေနှင့် စစ်တပ်မှာ ဂုဏ်သတင်း ကျော်စောမှု တည်ဆောက်ပြီးနောက် ကျွန်တော်ဟာ လေယာဉ်ပျံသန်းခြင်းမှ ရပ်နားပြီးတဲ့ အခါ အရောင်းဌာနသို့ ရောက်ရှိခဲ့ပါတယ်။ အသွင်ကူးပြောင်းမှုဟာ ချောချောမောမော ပြီးစီးသွားခဲ့ပါတယ်။ အရောင်းသမားအနေနှင့် ကျွန်တော်ဟာ ပထမနှစ်မှာ အတော့်ကို ကောင်းကောင်း မွန်မွန် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါတယ်။ ကုမ္ပဏီ အလုပ်အမှုဆောင်ကြီးတွေက ကျွန်တော့်ကို ရောင်းချရေးရုံးတစ်ရုံးကို စီမံခန့်ခွဲဖို့ ပြောခဲ့ပါတယ်။

ရုံးငယ်လေးကို တစ်နှစ်တာကာလအတွင်း အောင်မြင်မှုတချို့ ရရှိအောင် ကျွန်တော် စီမံခန့်ခွဲ ခဲ့ပါတယ်။ တစ်နှစ်အကြာမှာ အဲဒီအလုပ်အမှုဆောင်တွေက ရုံး ၃၆ ရုံးအနက် ထိပ်တန်းရုံးရဲ့ မန်နေဂျာအဖြစ် ကျွန်

တော့်ကို ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးခဲ့ပါတယ်။

မန်နေဂျာတိုင်းလိုလို ပြုလုပ်ကြတဲ့ တူညီတဲ့ အမှားတွေကို ကျွန်တော်စတင်ပြုလုပ်မိတဲ့ အခါ ကျွန်တော်က ကျွန်တော့်လူတွေကို သူတို့ဘော့စ်အနေနှင့် ကျွန်တော့်ကို မယူဆဖို့ တိုက်တွန်းခဲ့ ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အစဉ်အမြဲအမှန်ကို ပြုလုပ်တဲ့ မိတ်ဆွေတစ်ဦးအနေနဲ့ မှတ်ယူဖို့ တော့်တိုက်တွန်းခဲ့ ပါတယ်။ ကျွန်တော့်ရည်မှန်းချက်က ရုံးမှာ ရှိတဲ့ လူတိုင်းက ကျွန်တော့်ကို အတုယူဖို့ ပါပဲ။

အဲဒီအချက်က သည် အချိန်မှာ ပြည့်စုံတဲ့ အမြင်ကို ပြုလုပ်ပေးခဲ့တယ်။ အရောင်းသမားတွေကို ကျွန်တော် (Danny Cox) ကိုယ်ပွားတွေအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲခြင်းဟာ ကျွန်တော့် ဘော့စ်တွေက ကျွန်တော့်ကို ပြုလုပ်စေချင်တဲ့ အရာဖြစ်ဟန်တူပါတယ်။ ကျွန်တော် ဆောင်ရွက်ခဲ့တဲ့ အတိုင်း ကျွန်တော့်အရောင်းသမားတွေက အလုပ်ကို တိတိကျကျပြုလုပ်နိုင်ကြပါတယ်။ ကျွန်တော် မဖြေရှင်း ခဲ့ရတဲ့ ပြဿနာတစ်စုံတစ်ရာကို သူတို့ က ကျွန်တော်ဆီ သယ်ဆောင်လာကြမှာ မဟုတ်ပါဘူး။

ကျွန်တော်ရဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုအောက်မှာ နံပါတ် 'တစ်' ရုံးဟာ၊ နံပါတ် ၃၆ အနက် ၃၆ သို့ ထိုးစိုက်သွားခဲ့ပါတယ်။ တစ်နေ့မှာ ကျွန်တော်ဟာ ပြဿနာကို အဖြေရှာဖို့ ကြိုးစားနေစဉ်မှာ ကျွန်တော်ဘော့စ်က သူ့ရဲ့ ပုံမှန်အပြုံးနှင့် နှစ်လိုဖွယ်ရာကောင်းတဲ့ သိက္ခာချတဲ့ အသွင်မပါဘဲ မကြေညာဘဲနှင့် ကျွန်တော့်ရုံးခန်းမှာ မြင်သာအောင် လှစ်ပြပြောဆိုခဲ့ပါတယ်။

"ဘော့စ်" ဖြစ်သူက အံ့ကြိတ်ပြီး ပြောလိုက်ပါတယ်။ "ဒီရုံးရဲ့ မန်နေဂျာဖြစ်တဲ့ ခင်ဗျား ပြုလုပ်နေတဲ့ အမှားတစ်ခုကို ကျွန်တော်အခု သိနိုင်ပါပြီ။ ခင်ဗျားကိုပြောဖို့ ဒါဟာ မျှတမှန်ကန်တယ် လို့ ကျွန်တော်ခံ

စားမိတယ်။ အဲဒါကတော့ ခင်ဗျားနေရာမှာ အစားထိုးဖို့ ကျွန်တော်ရှာ ဖွေနေပြီ ဆိုတာ ပါပဲ။"

အဲဒါကတော့ ကျွန်တော်ရှိခဲ့တဲ့ အတိုတောင်းဆုံးနဲ့ ထိရောက်အကျိုး ရှိဆုံး စိတ်ဓာတ်မြင့်တင် ရေးဆိုင်ရာ ဆီမီနာတစ်ခုဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ ဘယ် လိုဦးဆောင်ရမလည်း ဆိုတာ လေ့လာဖို့ ကျွန်တော်လို အပ်ခဲ့ပါတယ်။ ပြီးတော့ လျင်လျင်မြန်မြန် လေ့လာဖို့ ကျွန်တော် လိုအပ်ခဲ့ပါတယ်။

အောင်မြင်တဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်အတော်များများ နဲ့ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီး ကျွန် တော် အဖြေရှာခဲ့တယ်။ မကြာမီ ကျွန်တော် လေ့လာတွေ့ရှိတဲ့ အချက် ကတော့ အရောင်းသမားတွေဟာ သူတို့ မန်နေဂျာ ဆောင်ရွက်ပြီးမှ သာ အမှန်ကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ကြတယ်။

ကျွန်တော် စတင်အသုံးပြုနေတဲ့ နည်းလမ်းတွေဟာ နှစ်ပတ်အတွင်း မှာ ချက်ချင်း အကျိုး သက်ရောက်မှုမျိုး ရရှိခဲ့ပါတယ်။ အဲဒါကတော့ ကျွန်တော့်ဘေ့ဒ်က ကျွန်တော့်နေရာ အစားထိုးဖို့ လူရှာဖွေနေခြင်းကို ရပ် တန့်စေခဲ့ခြင်းပါပဲ။ ကျွန်တော်တို့ ရုံးက နံပါတ်တစ်နေရာကို ပြန်လည် ဦးတည်နိုင်ခဲ့ပါတယ်။

ပြဿနာတွေကို အခွင့်အလမ်းတွေအဖြစ်သို့ သင် စတင်ပြောင်းလဲနိုင် တဲ့ နည်းလမ်းသုံးခုက အောက်ပါတို့ ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

(၁) အပြုသဘော(အကောင်းမြင်)သို့ လှည့်ပြောင်းခဲ့တဲ့ အတိတ်ကပြဿနာတစ်ခုကိုစဉ်းစား တွေးတောကြည့်ပါ။

(၂) သင့်အနေနှင့် မှန်ကန်တဲ့ သဘောထားအမြင်နှင့် အစီအစဉ်ကို

အသုံးပြုရင်း၊ အပြု သဘော(အကောင်းမြင်)သို့ သင်လှည့်ပြောင်းနိုင်တဲ့ ပြဿနာတစ်ခုကို ရွေးချယ်ပါ။

(၃) သင့်ဦးဆောင်မှုစတိုင် မြင့်မားတိုးတက်ဖို့ လာမယ့် ၂၄ နာရီ အတွင်းမှာ သင် ပြုလုပ်နိုင်တဲ့ အရာတစ်ခုကို ဆုံးဖြတ်ပါ။

ဒီဆောင်းပါးရဲ့ နိဂုံးကို အောက်ပါနှစ်လိုဖွယ်ရာ အတွေးတစ်ခုနှင့် အဆုံးသတ်ခွင့်ပြုပါ။

"မြင့်မားတဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်ဟာ မကြာခဏဆိုသလို ဦးတည်ရာ လမ်းကြောင်းမှာ ရုတ်တရက်ပြောင်းလဲမှု တစ်ရပ်ရဲ့ ရလဒ် ဖြစ်တတ်ပါတယ်"

* * *