

The Essence

အောင်မြင်သူတွေ ဘယ်လိုဦးဆောင်သလဲ

အောင်စည်သာ

How Successful People Lead
John C. Maxwell

အောင်မြင်တဲ့ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့
အောင်မြင်တဲ့ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေ ငွေထုတ်ပေးဖို့
အောင်မြင်သူတွေသုံးတဲ့
ခေါင်းဆောင်မှုစာဆင့် ၅ ဆင့်



နိဒါန်း

သင့်ဘဝရဲ့ ရည်မှန်းချက်က အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကိုစတင်ဖို့ ၊ ကုမ္ပဏီ ထောင်ဖို့ ၊ ဒါမှ မဟုတ် အသင်းအဖွဲ့လေးတစ်ခု စုစည်းဖို့ ဆိုရင် သင် ဟာ ခေါင်းဆောင်မှုပညာမှာ ကျွမ်းကျင်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ သင်ကောင်း ကောင်း ခေါင်းဆောင်မှု မပေးနိုင်ဘူးဆိုရင် သင်အောင်မြင်မှာ မဟုတ် ပါဘူး။

အဲဒီအချက်ကို သိပြီးပြီးချင်းမှာ ခေါင်းဆောင်မှုပညာဟာ ကျွန်တော် ရဲ့ မျှော်မှန်းချက်တစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီ ပညာရပ်ကိုသင်ယူရ တာကို ကြိုက်နှစ်သက်ခဲ့တယ်။ ပြီးတော့ အဲဒီဘာသာရပ်ကို ပြန်လည် သင်ကြားဝေမျှပေးရတာကိုလည်း ပဲ ကြိုက်နှစ်သက်ခဲ့ပါတယ်။ ကျွန် တော်သိသမျှ ခေါင်းဆောင်မှုပညာကို အခြားသူတွေကို ဝေမျှဖို့ ကျွန် တော့်ဘဝရဲ့ အချိန်နှစ် ၃၀ လောက်ကို သုံးခဲ့ပါတယ်။ တစ်နှစ်ကို ကျွန် တော် ရက် ၈၀ လောက် ခေါင်းဆောင်မှုပညာတွေကို သင်ကြားပေးပါ တယ်။ လွန်ခဲ့တဲ့ နှစ်တချို့တုန်းက အဲဒီပညာတွေကို ကမ္ဘာအနှံ့ တိုက်ကြီးခြောက်တိုက်ကို လှည့်လည်ဟောပြောခဲ့ပါတယ်။ ဘယ်တော့ မှ မမောပန်းနိုင်ခဲ့ပါဘူး။ ဘာဖြစ်လို့ ပါလဲ။ ဘာလို့ ဆို အရာရာတိုင်းရဲ့ အတက်အကျဟာ ခေါင်းဆောင်မှုအပေါ် မူတည်လို့ ပါပဲ။ ကမ္ဘာကြီးကို သာ သင်အကျိုးပြုချင်တယ်ဆိုရင် ခေါင်းဆောင်တတ်ဖို့ သာ သင်ယူပါ။ သင့်ကို အဲဒီလို အကျိုးပြုစွမ်းဆောင်နိုင်အောင် ကူညီပေးပါလိမ့်မယ်။

နှစ်ပေါင်းများစွာ ကျွန်တော်သင်ကြားပေးခဲ့တဲ့ ခေါင်းစဉ်တွေထဲမှာ အခြားအရာတွေထက် အကြိမ်ပေါင်းများစွာ ပိုပြီးသင်ပေးခဲ့ရတဲ့ ခေါင်းစဉ်တစ်ခုရှိပါတယ်။ အဲဒီသင်ခန်းစာဟာ "အောင်မြင်သူတွေ ဘယ်လို ဦးဆောင်သလဲ" ဆိုတာကို ရှင်းပြပြီး သင့်ကို ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်အောင် ကူညီပေးမယ့် သင်ခန်းစာဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီ ခေါင်းစဉ်အောက်မှာ ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့် ၅ ဆင့် ပါဝင်ပါတယ်။ ပြီးတော့ အဲဒီသင်ခန်းစာဟာ ကမ္ဘာ့အကောင်းဆုံးလို့ ဖော်ကျွန်းမဂ္ဂဇင်းမှာ ဖော်ပြခဲ့တဲ့ ကုမ္ပဏီ ၁၀၀ ကနေ ကုမ္ပဏီအရွယ်အစားအသေးလေးတွေအထိ ခေါင်းဆောင်တွေကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခဲ့ရတဲ့ ခေါင်းစဉ်တစ်ခုပါ။ ထို့အပြင် အဲဒီသင်ခန်းစာကို အသုံးပြုပြီး NG O တွေမှာ စေတနာ့ဝန်ထမ်းတွေကို ဘယ်လိုဦးဆောင်မှုပေးမလဲဆိုတာကိုပါ သင်ကြားပေးနိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ကမ္ဘာ့အနှံ့ နိုင်ငံပေါင်း ၁၂၀ ကျော် လောက်ကို ပို့ချခဲ့ပြီး အဲဒီသင်ခန်းစာဟာ အသုံးဝင်တယ်ဆိုတဲ့ စမ်းသပ်မှုတွေနဲ့ လည်း သက်သေပြခဲ့ပြီးပါပြီ။ လူပေါင်းမြောက်များစွာကိုလည်း စမ်းသပ်စေပြီး မှန်ကန်ကြောင်း သိစေခဲ့ပြီးပါပြီ။

ခေါင်းဆောင်မှုကို အဆင့်တွေ ခွဲခြားလိုက်ခြင်းဖြင့် ရနိုင်တဲ့ အကျိုးကျေးဇူးတွေ အများကြီးရှိပါတယ်။ အဲဒီထဲက အချို့က... ခေါင်းဆောင်မှုပညာရဲ့ ရှင်းလင်းတဲ့ ပုံရိပ်ကို ဖန်တီးပေးတယ်။

သဘာဝတရားရဲ့ လက်ဆောင်ပေးအပ်ခြင်း မခံရတဲ့ သူတွေအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ ဒဏ္ဍာရီပုံပြင်တွေလိုပါပဲ။ သူတို့ အတွက် လူတွေကို ခေါင်းဆောင်ဖို့ ဆိုတာ အမှောင်ထဲမှာ စမ်းတဝါးတဝါး လမ်းလျှောက်ရသလိုပါပဲ။ သူတို့ မှာ ဘယ်လိုသွားချင်တယ်ဆိုတဲ့ ကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်ပြီး စိတ်ကူးစိတ်သန်းတွေ ရှိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သွားချင်တဲ့ ပန်းတိုင်ရှိရာသို့ လမ်းတစ်လျှောက် ရှေ့ကိုလည်း မမြင်ရ၊ ဘယ်နေရာမှာ အခက်အခဲ၊ အ

တားအဆီးတွေရှိမှန်းလည်း မသိဖြစ်နေတတ်ပါတယ်။ ပညာရေးပိုင်းက လူတွေ အတော်များများ အတွက်တော့ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ သီအိုရီပိုင်းဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခု၊ စစ်တမ်းလုပ်လို့ ကောင်းတဲ့ ခေါင်းစဉ်တစ်ခု၊ စာတမ်းရေးဖို့ ကောင်းတဲ့ ခေါင်းစဉ်တစ်ခုလောက်ပါပဲ။ အဲဒါတွေနဲ့ နှိုင်းယှဉ်ရင် ခု ကျွန်တော့်ရဲ့ သင်ခန်းစာက သိပ်ကိုရိုးစင်းပါတယ်။ လူတိုင်းလေ့လာသင်ယူနိုင်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ စကားလုံးဆိုတာထက် လုပ်ရပ်ပါ

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ ဖြစ်စဉ်တစ်ခုပါ။ ရာထူးနေရာတစ်ခု မဟုတ်ပါဘူး။ ခေါင်းဆောင်မှု (leadership) နဲ့ အုပ်ချုပ်ရေး (Management) တို့ ကို အတူတူပဲဆိုပြီး သုံးခဲ့တဲ့ လူတွေ ရှိခဲ့ပါတယ်။ အခုအချိန်မှာတော့ လူအတော်များများ ဟာ အဲဒီနှစ်ခုကြားက သိသာတဲ့ ကွာဟမှုတစ်ခုကို သိလာကြပါပြီ။ အုပ်ချုပ်မှု (Management) ဆိုတာဟာ ဘယ်အရာမှ မပြောင်းလဲတဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုမှာ တော့ အကောင်းဆုံး အသုံးပြုရာပါ။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ လူတွေရဲ့ ရှုပ်ထွေးမှုတွေကို ဆက်ဆံရတာပါ။ အမြဲတမ်းပြောင်းလဲနေတဲ့ အရာတွေပေါ့။ ခေါင်းဆောင်တွေအတွက် စိန်ခေါ်မှုတွေက အပြောင်းအလဲတွေကို ဖန်တီးဖို့ နဲ့ တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းရေးမှာ ကူညီပေးဖို့ ပါပဲ။ အဲဒီလိုတွေလုပ်ဖို့ ဆို လက်တွေ့လုပ်မှ အရွေ့ရှိမှ ဖြစ်မှာ ပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်တွေ တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် မြင့်တက်သွားဖို့ ပေါ့။

ခေါင်းဆောင်မှုကို နားလည်နိုင်တဲ့ ခြေလှမ်းတွေအဖြစ် ခွဲခြမ်းချပစ်လိုက်တယ်

ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်ဟာ နည်းနည်းကျယ်ပြန့်ပြီး နည်းနည်းရှုပ်ထွေးနိုင်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်မှုက ဘယ်ကစသလဲ။ ဘာကစလုပ်သင့်သလဲ။ ဘယ်လိုနည်းလမ်းမျိုး သုံးရပါမလဲ။ အခြားသူတွေအပေါ် ဘယ်လိုလွှမ်းမိုးရမလဲ။ ထိရောက်တဲ့ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုကို ဘယ်လို တည်ဆောက်ဖန်တီးယူမလဲ။ ကျွန်တော်တို့ ရဲ့ နောက်လိုက်တွေကိုလည်း ခေါင်းဆောင်ဖြစ်အောင် ဘယ်လိုလုပ်ပေးရမလဲ။ အဲဒီမေးခွန်းတွေအားလုံးအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့် ၅ ဆင့် ပုံစံမှာ အဖြေရှိပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ ကစားကွက်ကို ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြပေးပါတယ်

များ သောအားဖြင့် လူတွေက ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ဖို့ ၊ ခေါင်းဆောင်နိုင်ဖို့ ပဲ ရည်မှန်းချက်ထား စဉ်းစားကြတယ်။ ကောင်းမွန်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ မိမိကိုယ်ကို ခေါင်းဆောင်အဖြစ်မြှင့်တင်ခြင်း မဟုတ်ပါဘူး။ သင့်ရဲ့ အဖွဲ့အစည်းကို အတူတကွ မြှင့်တင်ကြခြင်းပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အဆင့် ၅ ဆင့်ဟာ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ဖို့ အတွက် ရှင်းလင်းတဲ့ အဆင့်တွေကို ဖော်ပြပါတယ်။ လူတွေကို ခေါင်းဆောင်နိုင်ဖို့ ၊ သင့်အဖွဲ့တွေကို ထိရောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဖြစ်လာအောင် ကူညီဖို့ စတာတွေအတွက် သင့်ရဲ့ အောင်မြင်တဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း

တစ်ခုကို ဒီစာအုပ်က အာမခံနိုင်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်တွေ၊ တန်ဖိုးတွေနဲ့
စည်းမျဉ်းတွေကို ချိန်ညှိထားတယ်

ကျွန်တော် အဲဒီအဆင့် ၅ ဆင့်ကို ဖန်တီးတဲ့ အခါ အဆင့်တိုင်းအဆင့်တိုင်းကို ပိုပြီး ထိထိရောက်ရောက် ခေါင်းဆောင်ရေးမှာ အသုံးပြုနိုင်ဖို့ စီစဉ်ထားတယ်။ အဲဒီအဆင့်တွေကို လက်တွေ့သုံးတာ၊ ပြန်လည်သင်ပြတာ များ လာတဲ့ အခါ အဲဒီအဆင့်တွေဟာ တကယ်တော့ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ စည်းမျဉ်းဥပဒေသတွေဖြစ်တယ်ဆိုတာ ကျွန်တော်သိလာတယ်။ ဘာကွာပါသလဲ။ အသုံးပြုဖို့ နည်းလမ်းဆိုတာ အခြေအနေတစ်ခုအတွက်သာဖြစ်ပြီး အခြားသော အခြေအနေတွေမှာ အသုံးဝင်မယ်လို့ အာမခံနိုင်ပါ။ စည်းမျဉ်းဆိုတာကတော့ ရူပဗေဒဥပဒေသတွေလိုပါပဲ။ အမြဲတမ်း အမှန်တရား၊ သက်သေပြလို့ ရတဲ့ အမှန်တရားတွေပါ။

အဲဒီဥပဒေသတွေကို ကျွန်တော်တို့ နှလုံးသွင်းတာ များ လာတဲ့ အခါ အဲဒါတွေဟာ ကျွန်တော်တို့ ရဲ့ တန်ဖိုးတွေဖြစ်လာတယ်။ အဲဒီ အဆင့် ၅ ဆင့်ဟာ ကျွန်တော်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဘဝကို တော်တော် လွှမ်းမိုးမှုရှိခဲ့ပါတယ်။

မိတ်ဆက်

Estimum zirulinal

လူတွေ ခေါင်းဆောင်မှုပညာကို ဘယ်လိုသင်ယူကြသလဲ။ လူအများ အတွက်တော့ စမ်းသပ်မှုနဲ့ အမှားတွေကတစ်ဆင့်ပေါ့။ အချို့အရာတွေ ဟာ လက်တွေ့ကြုံပြီးမှ သင်ယူနိုင်တယ်ဆိုတာကို ကျွန်တော်လက်ခံပေမဲ့ ဒီအဆင့် ၅ ဆင့် နည်းလမ်းကတော့ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ ကျောရိုးကို ကောင်းကောင်း နားလည်စေမယ်လို့ ယုံကြည်ပါတယ်။

အဲဒီတော့ အဆင့်တစ်ခုချင်းစီနဲ့ အထဲမှာ ဘာတွေပါဝင်သလဲ။ သူတို့ ဘယ်လိုအလုပ်လုပ်သလဲဆိုတာကို အကြမ်းဖျင်း ကြည့်ကြည့်ရအောင်။ ပြီးတော့ အဲဒီအဆင့်တွေရဲ့ အသေးစိတ်ကို ဒီစာအုပ်တစ်အုပ်လုံးမှာ ဆက်ပြီးရှင်းပြမှာ ပါ။

အဆင့်တစ်ခုချင်းစီကို ကြည့်မယ်ဆိုရင် အဲဒီအဆင့်အတွက် ကောင်းတဲ့ အချက်၊ ဆိုးတဲ့ အချက်နဲ့ အကောင်းဆုံး အမူအကျင့်တွေက ဘာလဲဆိုတာကို သင် လေ့လာနိုင်မှာ ပါ။ ပြီးတော့ နောက်တစ်ဆင့်ကိုတက်ဖို့နဲ့ ကိုယ့်အောက်ကလူကို နောက်တစ်ဆင့်တက်နိုင်စေဖို့ ကူညီနိုင်မယ်ဆိုတဲ့ ယုံကြည်ချက်ကို သင်ရမှာ ပါ။

ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့် ၅ဆင့်

အဆင့် [၁] ရာထူးနေရာ

လူတွေက သင့်နောက်ကိုလိုက်ကြတာ တာဝန်အရပါ

ရာထူးနေရာနဲ့ ခေါင်းဆောင်တယ်ဆိုတာ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်တွေထဲမှာ အနိမ့်ဆုံး လူသစ်တန်းအဆင့်ပါ။ ရာထူးနဲ့ ခေါင်းဆောင်နေရာကို ယူထားသူမှာ ရှိတဲ့ လွှမ်းမိုးမှုက အဲဒီနေရာအတွက်ပေးထားတဲ့ အခွင့်အာဏာတစ်ခုပါပဲ။ ခေါင်းဆောင်နေရာကို ရယူထားခြင်းဟာ ဘာမှ တော့ မမှားပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ အဲဒီနေရာကိုအသုံးပြုပြီး လူတွေကိုဦးဆောင်ဖို့ ကြိုးစားမယ် ဆိုရင်တော့ သင် အမှားကြီးမှားသွားပါပြီ။ ရာထူးနေရာဆိုတာ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုကို အစားထိုးဖို့ ဘယ်လိုမှ မဖြစ်နိုင်တဲ့ အရာပါ။

ဒီအဆင့် (၁) မှာ ပဲ ရပ်နေတဲ့ လူတွေဟာ အထက်အရာရှိတော့ ဖြစ်ချင်ဖြစ်မယ်။ ဘယ်တော့မှ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ သူတို့ မှာ ရှိတာ လက်အောက်ငယ်သားသာဖြစ်ပြီး အဖွဲ့ဝင်တွေမဟုတ်ကြပါဘူး။ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ ဖွဲ့စည်းပုံနဲ့ ပေါ်လစီတွေကို မှီခိုနေရပြီး လူတွေဟာ သူတို့ ပြောတာကို သူတို့ အာဏာတည်သရွေ့ အတိုင်းအတာထိသာ လိုက်လုပ်ကြမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ပြီးတော့ သူတို့ ရဲ့ လူ

တွေဟာ မိမိတို့ အလိုဆန္ဒပြည့်ရေးကိုသာ ဦးစားပေးကြမှာ လည်း ဖြစ်ပါတယ်။ ရာထူးနဲ့ ယူထားတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုကိုသုံးပြီး လူတွေကို အလုပ်နည်းနည်းပိုလုပ်ပေးဖို့ ခိုင်းတဲ့ အခါ ရဖို့ ခဲယဉ်းပါတယ်။

ရာထူးနဲ့ ယူထားတဲ့ ခေါင်းဆောင်နေရာက လူတွေဟာ စေတနာ့ဝန်ထမ်းတွေ လူငယ်တွေ၊ ပညာတတ်တွေနဲ့ အလုပ်လုပ်ရာမှာ အဆင်မပြေတတ်ကြပါဘူး။ ဘာဖြစ်လို့ လဲဆို လွတ်လပ်မှုကြိုက်တဲ့ သူတို့လိုလူမျိုးတွေအပေါ်မှာ ရာထူးနေရာကို လက်ကိုင်ထားတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုမရှိတော့လို့ ပါ။ ရာထူးဆိုတာ လူတိုင်းကို ခန့်လို့ ရပါတယ်။ ခွန်အားနဲ့ စွမ်းရည် ဘာမှ မလိုတဲ့ အရာမဟုတ်လား။

အဆင့် (၅) ခေါင်းဆောင်မှုအထွတ်အထိပ် (လေးစားမှု) လူတွေက သင့်နောက်လိုက်တာ သင်ဖြစ်နေလို့ ပါ

အဆင့် (၄) ပြုစုပျိုးထောင်ပေး၊ မြေတောင်မြှောက်ပေးခြင်း၊ သူတို့ အပေါ် သင်ကောင်းခဲ့လို့ လူတွေက သင့်နောက်လိုက်တာပါ

အဆင့် (၃) အလုပ်ဖြစ်မှု (ရလဒ်) အဖွဲ့အစည်းအပေါ် သင်လုပ်ပေးခဲ့တဲ့ အရာတွေအတွက် လူတွေက သင့်နောက်လိုက်တာပါ။

အဆင့် (၂) ခွင့်ပြုခြင်း (ဆက်ဆံရေး) လူတွေက လိုက်ချင်လို့ သင့်နောက်လိုက်တာပါ။

အဆင့် (၁) ရာထူးနေရာ (အခွင့်အာဏာ) လူတွေက တာဝန်ရှိလို့ သင့်နောက်လိုက်တာပါ။

အဆင့် (၂) ခွင့်ပြုခြင်း

လူတွေက လိုက်ချင်လို့ ကို သင့်နောက်လိုက်တာပါ

ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အဆင့် (၂) က ဆက်ဆံရေးအပေါ် လုံးလုံးမှီခိုနေပါတယ်။ ခွင့်ပြုခြင်းအဆင့်မှာ လူတွေ သင့်နောက်ကိုလိုက်တာ သင့်ကိုတပည့်ခံတာ သူတို့ ကိုယ်တိုင် စိတ်ပါလို့ ပါ။ လူတွေကို လေးလေးစားစားနဲ့ တန်ဖိုးထားပြီး ဆက်ဆံတဲ့ အခါ သူတို့ အပေါ် သင့်ရဲ့ ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ပါတယ်။ ယုံကြည်မှုလည်း တည်ဆောက်နိုင်ပါတယ်။ သင့်ပတ်ဝန်းကျင်ဟာ တဖြည်းဖြည်းလိုလားမှုတွေနဲ့ ချည်း ပြည့်လာလိမ့်မယ်။ အိမ်မှာ ဖြစ်ဖြစ်၊ အလုပ်မှာ ဖြစ်ဖြစ်၊ လုပ်အားပေးရာမှာ ပဲဖြစ်ဖြစ်ပေါ့။

အဆင့် (၂) ရဲ့ အဓိကအချက်က ရာထူးနေရာကို ထိန်းသိမ်းထားခြင်း မဟုတ်ပါဘူး။ လူတွေအကြောင်းသိဖို့ နဲ့ ဘယ်လိုပေါင်းရမလဲ ဖော်ထုတ်ဖို့ ပါ။ အဲဒီလူတွေက ဘယ်လိုလူတွေလဲဆိုတာ ရှာဖွေကြည့်ရအောင်။ နောက်လိုက်တွေက သူတို့ ခေါင်းဆောင် ဘာဆိုတာ သိချင်ကြတယ်။ ပြီးတော့ ခိုင်မာတဲ့ တည်တံ့တဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးတစ်ခု တည်ဆောက်လိုကြပါတယ်။

လူတွေကို ခေါင်းမဆောင်ရဘဲလည်း ခင်မင်နိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သူတို့ နဲ့ မခင်မင်ဘဲနဲ့ တော့ သူတို့ ကို ဦးဆောင်နိုင်မှာ မဟုတ်ပါ။ အဲဒါဟာ ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့် (၂) ရဲ့ အနှစ်သာရပါပဲ။

အဆင့် [၃] အလုပ်ဖြစ်မှု (ရလဒ်)

အဖွဲ့အစည်းအပေါ် သင်လုပ်ပေးခဲ့တဲ့ အရာတွေအတွက် လူတွေက သင့် နောက်လိုက်တာပါ

ခွင့်ပြုခြင်းအဆင့်ရဲ့ အန္တရာယ်ရှိတဲ့ အချက်က ခေါင်းဆောင်တွေ အဲဒီအဆင့်မှာ တင် ရပ်လိုက်မှာ ကိုပါ။ ဒါပေမဲ့ ခေါင်းဆောင်ကောင်းဆိုတာ အလုပ်လုပ်တဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်ကို သာယာအောင် လုပ်ရုံတင်မဟုတ်ပါဘူး။ အလုပ်တွေလည်း ပြီးမှ ရမှာ ပါ။ အဲဒါကြောင့်ပဲ သူတို့ ဟာ ဒီအဆင့် (၃) ဆီရောက်အောင် လာသင့်တာပေါ့။ ရလဒ်အပေါ်အခြေခံတဲ့ အဆင့်တစ်ခုပါ။ ဒီအဆင့် (၃) ခေါင်းဆောင်မှုမှာ သြဇာလွှမ်းမိုးမှုဟာ လူတွေရဲ့ အားကိုးချင်စိတ်ကလာပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် သူ့အဖွဲ့ အစည်းအပေါ် လုပ်ပြခဲ့တဲ့ ရလဒ်အတွက် လူတွေက သင့်နောက်လိုက်လုပ်ချင်လာကြတာပါ။

ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့် (၃) ကို ရောက်ပြီဆိုတာနဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေအတွက် ကောင်းတာတွေ တော်တော်များများ ဖြစ်ထွန်းလာပါပြီ။ အလုပ်တွေ ပြီး လာပြီ၊ စိတ်နေစိတ်ထားတွေ ကောင်း လာပြီ၊ အမြတ်တွေလည်း တိုးတက် လာပြီပေါ့။ နောက်ဆုံး ပန်းတိုင်တွေလည်း တစ်ခုပြီးတစ်ခု ရနိုင်လာပါပြီ။ အဲဒါဟာ အဆင့် (၃) ရဲ့ အရှိန်ရမှုပါပဲ။

လူတွေကို ခေါင်းဆောင်ရတာ၊ လွှမ်းမိုးရတာကို ပျော်လာနိုင်ပါတယ်။ အောင်မြင်မှုနဲ့ အလုပ်ဖြစ်မှုတွေက ပြဿနာတော်တော်များများကို

ဖြေရှင်းသွားပါလိမ့်မယ်။ ဒီအဆင့် (၃) မှာ ခေါင်းဆောင်တွေက အပြောင်းအလဲတွေဖန်တီးဖို့ စတင်သူတွေ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ခက်ခဲတဲ့ ပြဿနာတွေ ကြုံရတိုင်း အပြောင်းအလဲဖြစ်မယ့် ဆုံးဖြတ်ချက်တွေချမှတ်ရင်းသူတို့ ရဲ့ နောက်လိုက်တွေကို ထိရောက်မှုအဆင့်တစ်ခုဆီ ထပ်မံခေါ်ဆောင်သွားပါလိမ့်မယ်။

အဆင့် [၄] ပြုစုပျိုးထောင်ပေးခြင်း (မြေတောင်မြှောက်ပေးခြင်း)

လူတွေ သင့်နောက်လိုက်တာ သင် သူတို့ အပေါ် လုပ်ပေးခဲ့တာတွေကြောင့်ပါ

ခေါင်းဆောင်တွေက မြင့်မြတ်တယ်ဆိုတဲ့ ဂုဏ်ပုဒ်ရတာဟာ သူတို့ရဲ့ စွမ်းအင်တစ်ခုတည်းအတွက် မဟုတ်ပါဘူး။ တခြားသူကိုပါ တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းစေလို့ ပါ။ အဲဒါဟာ ဟောဒီအဆင့် (၄) ခေါင်းဆောင်မှုမှာ ခေါင်းဆောင်တွေလုပ်တဲ့ အရာပါ။ သူတို့ ရဲ့ ရာထူး၊ ဆက်ဆံရေးနဲ့ အလုပ်ဖြစ်မှုတွေကို သူတို့ ရဲ့ နောက်လိုက်တွေထံ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပေးပြီး ၎င်းတို့ ကို အနာဂတ်ခေါင်းဆောင်တွေဖြစ်အောင် မြေတောင်မြှောက်ပေးကြတယ်။ အဲဒါကြောင့် ခု ဒီအဆင့် (၄) ရဲ့ ရလဒ်ဟာ ပြန်လည်မွေးမြူခြင်းပါပဲ။

အလုပ်ဖြစ်မှုက အောင်ပွဲတွေရစေတယ်။ ဟောဒီမြေတောင်မြှောက်ပေးခြင်းကတော့ ချန်ပီယံဖြစ်စေပါတယ်။ ဟောဒီ အဆင့် (၄) မှာ ဖြစ်

လေ့ရှိတဲ့ ကိစ္စနှစ်ခုရှိပါတယ်။ ပထမတစ်ခုက အဖွဲ့အစည်းရဲ့ စိတ်ဓာတ် အမြင့်မားဆုံး အခြေအနေပါ။ လူတွေအပေါ် အာရုံစိုက်၊ မြေတောင်မြှောက်ပေးခြင်းဟာ ဆက်ဆံရေးတွေကို ပိုမိုခိုင်မြဲစေပြီး သစ္စာရှိမှုကို ပိုမို အားကောင်းစေလို့ ပါ။ ဒုတိယတစ်ခုကတော့ ခေါင်းဆောင်စိတ်ရှိသူ တွေ များ လာတဲ့ အတွက် အဖွဲ့ရဲ့ ရလဒ်တွေ ပိုကောင်းလာတာပါ။

အဆင့် (၄) ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သူတို့ နောက်လိုက်တွေရဲ့ ဘဝကို ပြောင်းပေးခဲ့ကြတယ်။ အဲဒါကြောင့်ပဲ သူတို့ တပည့်တွေက သူတို့ နောက်လိုက်တာပါ။ သူတို့ ရဲ့ ဆက်ဆံရေးဟာ များ သောအားဖြင့် တစ်ဘဝ လုံး တည်တံ့သွားကြပါတယ်။

အဆင့် [၅] ခေါင်းဆောင်မှု အထွတ်အထိပ်

လူတွေက သင့်နောက်လိုက်တာ သင်ဖြစ်နေလို့ ပါ

အမြင့်ဆုံးနဲ့ အခက်ဆုံးအဆင့်က ခေါင်းဆောင်မှု အထွတ်အထိပ်အခြေအနေပါ။ အဆင့် (၁) ကနေ (၄) အထိကို လူအ တော်များများက သင်ယူပြီး တက်လှမ်းနိုင်ကြပါတယ်။ အဆင့် (၅) မှာ တော့ စွမ်းရည်၊ ကျွမ်းကျင်မှုနဲ့ စိတ်ဓာတ်တင်မဟုတ်ပါဘူး။ ထက်မြက် တဲ့ ပါရမီပါ လိုအပ်ပါတယ်။ မွေးရာပါ ပါရမီပါတဲ့ သူတွေသာ အဆင့် (၅) ကို တက်လှမ်းနိုင်ကြတယ်။ အဆင့် (၅) ခေါင်းဆောင်တွေက လူတွေ ကို အဆင့် (၄) ခေါင်းဆောင်တွေဖြစ်အောင် လုပ်ပေးကြပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်တွေကို အခြားခေါင်းဆောင်လောင်းတွေ မွေးထုတ်

ပေးချင်တဲ့ စိတ် ဖြစ်လာအောင် လုပ်ရတာဟာ ခေါင်းဆောင်မှုမှာ သိပ် ကိုခက်ခဲတဲ့ အလုပ်ပါပဲ။ အဲဒါအတွက် အဖြေတွေရှိပါတယ်။ အဆင့် (၅) ခေါင်းဆောင်တွေဟာ အခြားခေါင်းဆောင်တွေမလုပ်နိုင်တဲ့ အဆင့်(၅) အဖွဲ့ အစည်းတွေ ဖန်တီးကြတယ်။ အဲဒီအခါ သူတို့ ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုမှာ အပေါင်းလက္ခဏာဂုဏ်သတင်းတွေ ပျံ့နှံ့လာတယ်။ အမွေအနှစ်တွေလည်း ဖန်တီးကြတယ်။ ရလဒ်ကတော့ အဆင့် (၅) ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သူတို့ ရဲ့ ရာထူး၊ သူတို့ ရဲ့ အဖွဲ့အစည်းနဲ့ တစ်ခါတစ်ရံ သူတို့ ရဲ့ ဈေးကွက်နယ်ပယ်ကိုပါ အကန့်အသတ်ကိုကျော်လွန်ပြီး အထွတ်အထိပ်အဆင့်တစ်ခုကို ရောက်စေတာပါပဲ။

အဆင့် (၅) ဆင့် ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အနှစ်သာရ ၁၀ ချက်

သင်ဟာ ထိရောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လိုပြီး အခြားအောင်မြင်သူတွေလို ခေါင်းဆောင်ချင်တယ်ဆိုရင် ပြောခဲ့တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု ၅ ဆင့်ကို ကျွမ်းကျင်မှ ဖြစ်ပါမယ်။ သင့်လူတွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး သင်က ဘယ်အဆင့်မှာ ရှိနေသလဲဆိုတာ သိရအောင် လေ့လာပါ။ ပြီးတော့ ယုံကြည်မှုနဲ့ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရအောင် အလုပ်လုပ်ပြပါ။ ပြီးတော့ နောက်တစ်ဆင့်ကို တက်လှမ်းရယူပါ။ အဲဒီနည်းလမ်းလေးကို လေ့လာသင်ယူနိုင်ပြီး နေ့စဉ်နေ့တိုင်း တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်သွားမယ်ဆိုရင် တစ်နေ့မှာ အောင်မြင်သူတွေလို သင်လည်း ခေါင်းဆောင်နိုင်မှာ ပါ။

အဲဒီအဆင့်တွေ ဘယ်လိုဆက်စပ်မှုရှိလဲဆိုတဲ့ အနှစ်သာရတွေကို ကျွန်တော်နည်းနည်းဝေမျှလိုပါတယ်။

[၁] အဆင့်တစ်ဆင့်တက်တိုင်း အရင်အဆင့်ကို ချန်မထားပါနဲ့

ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့် ၅ ဆင့်ကို ကျော်ဖြတ်ရတာ လှေကားတက် သလို တစ်ဆင့်ပြီးနောက်တစ်ဆင့် ရောက်သွားတယ်လို့ ထင်ပါလိမ့်မယ် ။ တကယ်က အရင်အဆင့်ကို ထားခဲ့ခြင်းမဟုတ်ဘဲ နောက်တစ်ဆင့်ထ ပ်တိုးရယူခြင်းပါ။ ရှေ့ကလှေကားထစ်ကို ချန်ခဲ့ပြီး ခုလှေကားထစ်ကို ရောက်နေသလို မဟုတ်ပါဘူး။ တစ်ဆင့်ဖြည့်ပြီး နောက်တစ်ဆင့် ဖြည့် ရမယ်။ အိမ်ဆောက်သလိုပေါ့။ အောက်မှာ အခံမရှိဘဲ သင်အပေါ်ထပ် ကို ပိုင်ဆိုင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ အပေါ်ထပ်ကိုရောက်သွားလို့ အောက်အ ဆင့်ဖြုတ်ချလိုက်မယ်ဆိုရင် သင်လည်း ပြိုကျသွားမှာ ပါ။ ဥပမာပြောရ ရင် သင်ဟာ ခေါင်းဆောင်ရာထူး အဆင့် ၂ ဖြစ်တဲ့ ကောင်းမွန်တဲ့ ဆက် ဆံရေးကိုထားခဲ့ပြီးမှ ရလာတဲ့ အဆင့်ကို တက်ရမှာ မဟုတ်ပါဘူး။ တစ် ဆင့်ကိုရဖို့ အရင်တစ်ဆင့်ကို မှီခိုရပါမယ်။

[၂] လူတိုင်းအတွက် ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့်တူ မဖြစ်နိုင်ပါ

ကျွန်တော်က ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့် ၅ ဆင့်လို့ ပြောခဲ့တယ်။ ပြီး တော့ သင်ဘယ်အဆင့်မှာ ရှိသလဲဆိုတာကို သုံးသပ်ဖို့ လည်း ပြောခဲ့တ ယ်။ ဒါပေမဲ့ သတိထားရမှာ က သင်ဟာ သင့်လက်အောက်က လူတိုင်း အတွက် အဆင့်တစ်ခုထဲကချည်း ရပ်မနေနိုင်ဘူးဆိုတာပါပဲ။

ဥပမာပြောရရင် ခုမှ စအလုပ်ဝင်တဲ့ လူတစ်ယောက်အတွက် သင်

ဟာ ပထမအဆင့်မှာ ပဲရိုနေမှာ ဖြစ်ပြီး သင့်အဖွဲ့ထဲက လူအချို့နဲ့ တော့
သင်ဟာ ကောင်းမွန်တဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးတစ်ခု
တည်ဆောက်ပြီးဖြစ်မှာ ပါ။ ဒါဆိုသင်ဟာ အဆင့် ၂ ပေါ့။ ဒါ့အပြင် သင်
ဟာ အိမ်မှာ ဖခင်ကောင်းတစ်ယောက်ဆိုရင် ကလေးတွေအတွက် အဆ
င့် ၄ ခေါင်းဆောင်ပါ။ ပျက်ကွက်မှုများ တဲ့ အဖေ ဆိုရင်တော့ အဆင့် ၁
ခေါင်းဆောင်ပဲပေါ့။ အိမ်နီးနားချင်းတွေနဲ့ အဆင့် ၂ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရ
င်ဖြစ်နိုင်တယ်။ လူတွေက သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်အပေါ်
မူတည်ပြီး သင့်ကို တုံ့ပြန်ကြမှာ ပါ။ ပြီးတော့ အဲဒါဟာလည်း ပြောင်းလဲ
လွယ်ပါတယ်။ ဘာလို့ ဆို ခေါင်းဆောင်မှုပညာဟာ ရှုပ်ထွေးပြီး ဘယ်
လိုခေါင်းဆောင်ရမလဲဆိုတာဟာ ဘယ်လိုဆက်ဆံရေးမျိုး
ရှိသလဲအပေါ် မူတည်လို့ ပါ။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေက လူတိုင်းကိုပုံစံတူ ဘယ်တော့မှ ဦးမ
ဆောင်ပါဘူး။ ထိရောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်ကို ရယူတာဟာ
နေ့စဉ်နေ့တိုင်းပြေးလွှားပြီး သင့်ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်ကို သက်သေပြနေရ
တာနဲ့ တူပါတယ်။ အဆင့် ၅ ခေါင်းဆောင်တွေကလွဲလို့ ပေါ့။ အဲဒီအဆ
င့်ခေါင်းဆောင်တွေက သူတို့ ရဲ့ ပင်ကိုအရည်အချင်းကိုယ်၌ ကိုက
ခေါင်းဆောင်မှုကို ရယူစေတာပါ။ ဘယ်လိုလူတွေနဲ့ ဘက်လိုက်ဆက်ဆံ
လဲဆိုတာ အရေးပါတဲ့ ကိစ္စတစ်ခု မဟုတ်တော့ပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ သတိ
ထားရမှာ တစ်ခုက ဘယ်အဆင့်မှာ ပဲဖြစ်ဖြစ် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်
ဟာ အဲဒီအဆင့်မှာ အလိုအလျောက် ရပ်တည်နေတာ မဟုတ်ဘူး ဆို
တာပါပဲ။ လူတိုင်းအတွက် သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်ကို မြှင့်တင်ရပါ
မယ်။ တစ်ချိန်တည်းမှာ ပဲ သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်ဟာ တက်လာ
နိုင်သလို ကျလည်း သွားနိုင်တယ်ဆိုတဲ့ အကြောင်း သိထားရပါမယ်။

[၃] အဆင့်မြင့် လာလေ ခေါင်းဆောင်ရတာ လွယ် လာလေပါ

သတင်းကောင်းလေးတစ်ခုပါ။ သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်တွေမြင့် လာလေ လူတွေကို ဦးဆောင်ရ လွယ် လာလေဆိုတာပါပဲ။ တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် တိုးတက်ခြင်းဖြင့် သင့်ရဲ့ ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မှုကလည်း တိုးတက် လာပြီး သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုတွေကလည်း ပိုပြီး ထိရောက်လာပါလိမ့်မယ်။ သင့်ရဲ့ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှု ပိုပြီး ကြီးမား လာလေလေ လူတွေက သင့်နောက်လိုက်လုပ်ဖို့ ပိုပြီးအဆင်သင့်ဖြစ် လာလေပါ။ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှု အကန့်အသတ်ရှိရင် ခေါင်းဆောင်နိုင်မှု အကန့်အသတ်ရှိမှာ ဖြစ်သလို၊ ပိုပြီး လွှမ်းမိုးနိုင်လေလေ၊ ပိုပြီး ထိရောက်လေလေဖြစ်မှာ ပါပဲ။ အဲဒါဟာ ယေဘုယျသဘောတရားတစ်ခုပါ။ ဒါပေမဲ့ အခြားတစ်ဖက်မှာ သတင်းဆိုးတစ်ခု ရှိနေပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အဆင့်တွေကို တက်ရတာ ခက်ခဲတယ်ဆိုတာပါပဲ။ လွယ်မယ်ဆိုရင်လည်း လူတိုင်း အဆင့် ၅ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နေကြပြီပေါ့။

[၄] အဆင့်မြင့် လာလေ၊ နောက်တစ်ဆင့်တက်ဖို့ အချိန်နဲ့ ဇွဲလုံ့လ ပိုလိုလေပါပဲ

ထိပ်ဆုံးကိုရောက်ဖို့ အလွယ်လမ်း မရှိပါဘူး။ အဆင့်တစ်ဆင့်မြင့်ချင်တိုင်း အချိန်ပိုပေးရမယ်။ ပိုကြိုးစားရမယ်။ ပိုပြီး လုံ့လစိုက်ထုတ်ရမယ်။ ပိုပြီး အားမလျော့တမ်းလုပ်ရမယ်။ သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်ကို နောက်တစ်ဆင့်မြှင့်တင်ချင်တိုင်းပေါ့။ သင့်လူတွေအတွက်လည်း ဒီတိုင်းပါပဲ။ နည်းနည်းပဲပေးဆပ်ရပြီး ကြီးမြတ်မှုတွေ ဘယ်သူမှ မရနိုင်

ပါဘူး။ အကောင်းဆုံး မပေးဆပ်ဘဲနဲ့ လည်း ဘယ်အသင်းမှ ချန်ပီယံမဖြစ်နိုင်ပါဘူး။

[၅] အတက်နှေးတယ် အကျမြန်ပါတယ်

ပျက်စီးတာထက် တည်ဆောက်ရတာက အမြဲတမ်းပိုကြာပါတယ်။ နောက်တစ်ဆင့်ကိုတက်ဖို့ အမှန်တွေ အများကြီးလုပ်ခဲ့ရပေမယ့် သင် ရောက်နေတဲ့ နေရာမှာ အမှားတစ်ခုလုပ်မိတာနဲ့ သင်ဟာပြန်လန်ကျမှ အသေအချာပါပဲ။ ဥပမာပြောရမယ်ဆိုရင် လူတစ်ယောက်နဲ့ သူငယ်ချင်း ဖြစ်ဖို့ ၊ ခင်မင်ဖို့ ဘယ်လောက်အချိန်ယူရသလဲ စဉ်းစားကြည့်စမ်းပါ။ ဒါ ပေမဲ့ သင်ဟာ သူမယုံကြည်တာ တစ်ခုခုလုပ်ကြည့်စမ်းပါ။ သင်တို့ ရဲ့ ခိုင်မာလှပါတယ်ဆိုတဲ့ ဆက်ဆံရေးဟာ မျက်စိတစ်မှိတ်အတွင်း ပျက်စီး သွားနိုင်ပါတယ်။

အကျမြန်ပုံတွေပြောပြီး စိတ်ဝင်စားစရာတစ်ခုတော့ ပြောဖို့ ရှိပါတယ်။ သင်အဆင့်တွေမြင့် လာလေ၊ ကျန်ခဲ့တဲ့ အဆင့်တွေက သင့်ရဲ့ အသက်ကယ်ပိုက်ကွန်တွေပါပဲ။ အထက်ဆင့်မှာ လုပ်မိတဲ့ အမှားကို အောက်အဆင့်တုန်းက သင့်ရဲ့ လုပ်ရပ်များ နဲ့ ကုစားလို့ ရနိုင်တဲ့ အနေအထားတော့ ရှိပါတယ်။ ဥပမာ သင်ဟာ အဆင့် ၃ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ဖြစ်မှုအပေါ် ဆိုးရွားစွာ အကျိုးသက်ရောက်စေတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှားတစ်ခု ချမှတ်လိုက်မိပြီဆိုပါစို့။ အဆင့် ၂ ခေါင်းဆောင်ဘဝက သင်တည်ဆောက်ထားတဲ့ ဆက်ဆံရေးက သင့်ကို အလုပ်ဖြုတ်ပစ်ခံရခြင်းမှ ကာကွယ်နိုင်ပါတယ်။ အသက်ကယ်ပိုက်ကွန်မရှိတဲ့ တစ်ခုတည်းသောအဆင့်ဟာ အောက်ဆုံးနံပါတ်တစ်

ခေါင်းဆောင်အဆင့်ပါ။ ရာထူးနေရာနဲ့ ယူထားတဲ့ ခေါင်းဆောင်နေရာ အတွက် အမှားအများကြီး လုပ်ခွင့်မရှိပါဘူး။ အဲဒါဟာလည်း သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်ကို မြှင့်တင်ဖို့ ကောင်းသော တွန်းအားဖြစ်နေမှာ ပါပဲ။

[၆] မြင့် လာလေ၊ ပြန်ရတာ များ လာလေပါပဲ

သင်ဟာ အမြင့်ကိုတက်ဖို့ ပိုပြီး ပေးဆပ်ရတယ်ဆိုရင် အဲဒီမြင့်တက် လာတဲ့ အဆင့်မှာ ပြန်ရတာလည်း များ လာပါတယ်။ အဆင့်တိုင်း သင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခဲ့တာတွေအတွက် ပြန်ရချက်တွေ ရှိပါတယ်။ အဆင့် ၂ မှာ ဆို သင်ဟာ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖြစ်နဲ့ ယုံကြည်မှုနဲ့ အားကိုးခံ ရပါပြီ။ အဆင့် ၃ မှာ သင်ဟာ အဖွဲ့အစည်းကို အလုပ်ဖြစ်မှုတွေနဲ့ အကျိုးပြုခဲ့တယ်။ အဆင့် ၄ မှာ တော့ အလုပ်ဖြစ်မှုတွေကို ဆပွားတိုးတ က်စေတယ်။ ဘာလို့ ဆို သင်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ကို မွေးထုတ်ပြီး တိုင်း သင်အလုပ်နှစ်ဆ ပြီးနိုင်တယ်လေ။ သင့်အဖွဲ့ရဲ့ အရှိန်ကို မြှင့်တင် ပေးတဲ့ ကိစ္စတစ်ခုပါ။ အဆင့် ၅ မှာ ဆိုရင်တော့ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ခရီး ရောက်နိုင်စွမ်းဟာ အထွတ်အထိပ်ကို ရောက်နိုင်ပါပြီ။ ဘာလို့ ဆို သင် ဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်လိုပဲ အခြားရလဒ်ကောင်းသူများကို ပြန်မွေးထုတ် နိုင်တဲ့ အဆင့် ၄ ခေါင်းဆောင်တွေ ဖန်တီးလာနိုင်လို့ ပါပဲ။

အဖွဲ့အစည်းထဲက ခေါင်းဆောင်တွေကောင်း လာလေ၊ အဖွဲ့အစည်း ထဲက အခြားလူတွေ ကောင်း လာလေပါပဲ။ ထုတ်လုပ်မှုမြင့်ရင် စိတ်ဓာတ်အင်အားတက်လာမယ်။ အရှိန်ကမြန်လာမယ်။ ပြီးရင် ပြန်ရတာတွေ တိုးတက်လာမယ်ပေါ့။

[၇] ပိုပြီး မြင့်မြင့်သွားချင်လေလေ၊ ပိုပြီး တိုးတက်ဖို့ လိုအပ်လေ
ပါပဲ

ခေါင်းဆောင်တွေ၊ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်မြင့်ချင်လေ၊ ကျွမ်းကျင်မှုနဲ့
ပညာတွေ ပိုလိုအပ်လေပါပဲ။ တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့်မြှင့်ဖို့ ရာ ခေါင်းဆောင်
မှုစွမ်းရည် တိုးတက်မှုက အရေးကြီးလာပါတယ်။ အဲဒီ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်
မှုကပဲ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် နောက်တစ်ဆင့်တက်လှမ်းဖို့
လမ်းကြောင်းတစ်ခုပါ။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဟာ ကိုယ်ရည်ကိုယ်
သွေးတိုးတက်ခြင်းသာမက ခေါင်းဆောင်မှုအတွေ့အကြုံလည်း လိုအပ်
ပါတယ်။ အတွေ့အကြုံကိုပဲအားကိုးပြီး မိမိရဲ့ အရည်အသွေးနဲ့ စွမ်းရည်
ကို မမြှင့်တင်ဘူးဆိုရင် သူတို့ ဟာ ခေါင်းဆောင်တွေလိုတိုးတက်မှာ မ
ဟုတ်ပါဘူး။ တစ်ဖက်မှာ လည်း အရည်အချင်းနဲ့ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာသာ
ပြင်ဆင်ထားပြီး အတွေ့အကြုံ မရှိရင် လည်း သူတို့ ဟာ လမ်းကြောင်း
မှန်ပေါ် မရောက်သေးပါဘူး။ သေချာတာက
နှစ်ခုစလုံးပေါင်းစပ်ထားပြီး ပါရမီအချို့လည်း လိုအပ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့
သင့်မှာ ပါရမီဘယ်လောက်ရှိရမယ်ဆိုပြီး သင်ထိန်းချုပ်လို့ မရပါဘူး။
သင်ဘယ်လောက်အလုပ်လုပ်ရမလဲဆိုတာနဲ့ ပတ်သက်ပြီးပဲ သင့်မှာ ထိ
န်းချုပ်နိုင်စွမ်းရှိပါတယ်။

သင့်မှာ ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်လို့ သဘာဝကပေးတဲ့ လက်
ဆောင်ရှိမယ်ဆိုရင် သင်ဟာတိုးတက်ဖို့ စိတ်အားထက်သန်သူပါ။ သင်
ဟာ အရာဝတ္ထုတွေ တည်ဆောက်ပြီးစီးတာကို မြင်ချင်သူပါ။ အဲဒါဟာ

သင့်အတွက် အခြေခံအုတ်မြစ်တွေပါပဲ။ အဲဒီအတိုင်း ဆက်သွားပါ။ သင့်မှာ ပါရမီဆိုတာ နည်းခဲ့ရင်လည်း မျှော်လင့်ချက်ကို မစွန့်လွှတ်လိုက်ပါနဲ့ ။ စိတ်အားထက်သန်မှုနဲ့ အခွင့်အရေးတိုင်းကို ဖမ်းဆုပ်နိုင်ပါတယ်။ ဘယ်အဆင့်မှာ မဆို အောင်မြင်ခဲ့ခြင်းက အခြားအဆင့်တွေမှာ အောင်မြင်ဖို့ သင့်ကို အထောက်အကူပေးပါတယ်။

[၈] အဆင့်တွေကို တိုးတက်ဖို့ မကြိုးစားတာဟာ သင့်ကိုရော၊ သင့်လူတွေအတွက်ပါ ကန့်သတ်မှုတွေ ဖြစ်စေတယ်

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ဆိုတာ လူတစ်ယောက်ရဲ့ ထိရောက်မှုပမာဏပါတဲ့ ။ သင်ဘယ်လောက် ထိထိရောက်ရောက် လုပ်နိုင်သလဲဆိုတာကို သင့်ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်က ကန့်သတ်ထားနိုင်ပါတယ်။

သင်ဟာ ခေါင်းဆောင်မှုအမှတ် ၁၀ မှာ လေးမှတ်ပဲရတယ်ဆိုရင် သင့်ရဲ့ ထိရောက်နိုင်မှု ပမာဏကလည်း လေးပဲရှိမှာ ပါတဲ့ ။ နောက်တစ်ခုက လူတွေဟာ ကိုယ့်ထက်သာတဲ့ သူဆီမှာ ပဲ တပည့်ခံချင်ကြတာပါတဲ့ ။ သင်ဟာ လေးမှတ်ရပြီး အဲဒီကနေမတက်ရင် သင် သုံးမှတ်ထက်ပိုမရတဲ့ လူတွေကိုပဲ ခေါင်းဆောင်နေရပါလိမ့်မယ်။

ခေါင်းဆောင်တွေ သူတို့ ရဲ့ အဆင့်မြင့်တက်ခြင်းကို ရပ်ပစ်လိုက်တဲ့ အခါ မေးစရာမေးခွန်းနှစ်ခု ရှိပါတယ်။ သူတို့ တိုးတက်နိုင်သေးသလား ဆိုတာနဲ့ သူတို့ တိုးတက်အောင်လုပ်မှာ လားဆိုတာပါပဲ။ လုပ်နိုင်စွမ်းက ပြဿနာမဟုတ်ပါဘူး။ လုပ်ချင်စိတ်နဲ့ ရွေးချယ်မှုကသာအခရာပါ။ တိုးတက်ချင်တဲ့ စိတ်နဲ့ အမြဲကြိုးစားနေတဲ့ သူတွေအတွက် အကန့်အသတ်ဟာ မိုးကောင်းကင်ပါပဲ။ သင့်ရဲ့ လက်ရှိခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းက ဒါ

ဆိုရင် ဒါလို့ သင်လက်ခံရပါမယ်။ သင် အတိတ်ကိုပြောင်းလဲလို့ မရပါဘူး။ အနာဂတ်ကိုတော့ ပြောင်းလဲနိုင်ပါတယ်။

[၉] အလုပ်ပြောင်းရင် ရာထူးပြောင်းရင် အစက ပြန်စရပါမယ်

သင်ဟာ ခုအလုပ် ခုအဖွဲ့နဲ့ အဆင့် ၄ ဖြစ်နေပေမယ့်လည်း သင် အလုပ်သစ်၊ ဌာနသစ်၊ ရာထူးအသစ်ဆီကို ရွှေ့တဲ့ အခါ သင်လုပ်ရမှာ က အစကနေ ပြန်စရမှာ ပါပဲ။ အဆင့် ၁ ခေါင်းဆောင်မှုကနေပေါ့။ ဒါပေမဲ့ သင့်အတွက် သတင်းကောင်းတစ်ခု အမြဲရှိနေပါတယ်။ အရင်အလုပ်မှာ သင်ဟာ အဆင့် ၄ အထိ ရောက်ခဲ့ဖူးပြီဆိုရင် အခုအလုပ်သစ်မှာ လူသစ်တွေနဲ့ တွေ့လို့ အဆင့် ၁ က ပြန်စရသော်ငြားလည်း သင်ဟာ အဆင့် ၄ ကို ဘယ်လိုရအောင်လုပ်မလဲဆိုတဲ့ အတွေ့အကြုံကို ရခဲ့ပြီးဖြစ်လို့ ပိုပြီး မြန်မြန်သွားနိုင်တယ်ဆိုတာပါပဲ။

အဖွဲ့အသစ်နဲ့ အစကပြန်စရလေ သင့်ရဲ့ အတွေ့အကြုံမြင့်တက် လာလေပါပဲ။ အဲဒီနေရာမှာ ကျွမ်းကျင်အဆင့်တောင် ဖြစ်သွားနိုင်ပါတယ်။ ကြာလေလေ အစကပြန်စရမှာ ကို မကြောက်တဲ့ စိတ် ဖြစ် လာလေပါပဲ ။ ရာထူးနေရာနဲ့ ဦးဆောင်သူတွေဟာ ရပြီးသားနေရာလေးကို လက်လွှတ်ပြီး အစက ပြန်စမလိုကြဘူး။ သူတို့ က ခေါင်းဆောင်မှုကို သွားနေရမယ့်အရာဆိုတာထက် ရောက်ရမယ့်နေရာတစ်ခုလို့ ပဲ မြင်ကြတာပါ။ သူတို့ ရဲ့ မျှော်လင့်ချက်က တစ်ခါတည်းနဲ့ ပြီးဖို့ ပါပဲ။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေကတော့ သူတို့ ရဲ့ ခေါင်းဆောင်ရာထူးကို ပြန်လည်ရယူရတာကို ပိုကြိုက်လေ့ရှိတယ်။ ဘာလို့ ဆို ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ အစကနေ ပြန်ပြန်စနေရမယ်ဆိုတာကို သူတို့ ကောင်းကောင်း

နားလည်ကြတယ်လေ။

[၁၀] အဆင့်တွေကို တစ်ယောက်တည်း တက်သွားလို့ လည်း မရပါဘူး

သင့်မှာ နောက်ကလိုက်လာတဲ့ သူမရှိဘဲ သင်ကတော့ ခေါင်းဆောင်နေတယ်လို့ ထင်လိမ့်မယ်။ တကယ်က အဲဒါ လမ်းလျှောက်နေတဲ့ သဘောသက်သက်ပါပဲ။ အဲဒီတော့ ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ယခု ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့် ၅ ဆင့်ရဲ့ တကယ့်အနှစ်သာရကို နားလည်အောင်လုပ်ပါ။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနဲ့ အောင်မြင်ဖို့ ရန် အဆင့်တွေမြင့် လာလေလေ သင့်လက်အောက်က လူတွေကိုလည်း အဆင့်တွေမြင့် လာပြီး သင့်နောက်ကလိုက်လာနိုင်ဖို့ ကူညီပေးရပါလိမ့်မယ်။ တကယ်တမ်း ခေါင်းဆောင်မှုဖြစ်စဉ်ဟာ လူတွေကိုတွဲခေါ်ခြင်းနဲ့ လိုက်လာနိုင်အောင် ကူညီပေးခြင်းတွေပါပဲ။

ဒီစာအုပ်က သင့်ကို ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အဆင့်တိုင်းမှာ အောင်မြင်စေဖို့ နဲ့ သင့်ရဲ့ အနာဂတ်အောင်မြင်ရေးခရီးလမ်းကို လမ်းပြနိုင်လိမ့်မယ်လို့ ထင်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ အောင်မြင်တဲ့ အခါ ပြန်တွေ့ကြတာပေါ့

။
