PDF Creator - nyeyadhamma@gmail.com

အကျပ်အတည်း အတွင်း ခေါင်းဆောင်ခြင်း မင်းဗဟို

①
11222

7 LESSONS FOR LEADING IN CRISIS

BILL GEORGE

7 LESSONS FOR LEADING IN CRISIS

BILL GEORGE

အခန်း(၁) အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ရတွင် မိမိကိုယ်တိုင်ကစတင်ပါ။
အခန်း(၂) မြေပုံစာအုပ်ကြီးလုပ်ဆဲနေပါမှာ၊ ကမ္ဘာကြီးကို ပစ်ပယ်ထိမ်းသားပါမှာ။
အခန်း(၃) အရင်းခံအကြောင်းတရား ပေါ်ထွက်လာစေရန် မက်မိုင်းစွာ တူးဖော်ပါ။
အခန်း(၄) စိတ်ဓာတ်ရည်မှန်းချက်အဖေးအတွက် အသင့်ပြင်ထားပါ။
အခန်း(၅) ကောင်းမွန်သော အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို အလကားမဖြစ်ပါစေနှင့်။
အခန်း(၆) သင်သည် ပရိသတ်ဘိုးခြင်းကွင်းအောက်ဆုတ်ခေါ်ခြင်း မှုမှန်ပြောက်ကိုဝိုက်ပါ။
အခန်း(၇) တိုးစစ်ဆင်ပါ၊ အောင်နိုင်မှုကို ထူထူပါ။

8906002
CITY BOOKS & MUSIC
K 2500

ဂိဂိဝဦဋ္ဌကြေးဇင်းဒိဟာလ
ဝိမုန္ဓိဒိဂ္ဂါ၊ ဂိဂ္ဂဟဟိုက် (ခ)

တူဒေးစာအုပ်တိုက်
ပထမအကြိမ်
၂၀၁၀ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ
အုပ်ရေ (၅၀၀)
တန်ဖိုး (၂,၅၀၀) ကျပ်
မျက်နှာဖုံးဒီဇိုင်း
စိုင်းခမ်းလိန်
ထုတ်ဝေသူ
တူဒေးစာအုပ်တိုက်
အမှတ် စီ-၂၊ အဏ္ဏဝါလမ်းသွယ်(၂)၊ ညောင်တန်းအိမ်ရာ၊
ပုဇွန်တောင်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။
ပုံနှိပ်သူ
တူဒေးပုံနှိပ်တိုက်
အမှတ် ၁၁၁၂၊ ၆၃ ရပ်ကွက်၊
ရွှေတောင်ကြားလမ်းသွယ်၊ တောင်ဒဂုံ
စာမူခွင့်ပြုချက် - ၄၀၀၃၉၅၀၄၁၀
မျက်နှာဖုံးခွင့်ပြုချက် - ၄၀၀၅၄၈၀၅၁၀
ဖြန့်ချိရေး
တူဒေးစာအုပ်တိုက်
စာမူ မူပိုင်© - တူဒေးစာအုပ်တိုက်၊ မင်းဗထူး

၆၅၈
မင်းဗထူး
အကျပ်အတည်းအတွင်း ခေါင်းဆောင်ခြင်း/ မင်းဗထူး။ ——
ရန်ကုန်၊ တူဒေးစာပေ၊ ၂၀၁၀။
၁၄၅ စာ၊ ၂၀ စင်တီ။ —— (စီမံခန့်ခွဲမှုစာစဉ် - ၆၇)
၁။ အကျပ်အတည်းအတွင်း ခေါင်းဆောင်ခြင်း

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက်
(၆) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်မြို့နယ်

စီမံခန့်ခွဲမှုစာစဉ် (၆၇)

အကျပ်အတည်းအတွင်း ခေါင်းဆောင်ခြင်း

မင်းဗထူး

7 Lessons For Leading In Crisis

Bill George

ကရိဝဏ်ဖြူကြက်ဒဲငေးဒဲဟတ
ဝေနှုပြည်ဒဲရိုး၊ ဝိဂ္ဂဟပိုဒ် (၃)

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက်
(၆) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်မြို့နယ်

ဒို့တာဝန်အရေးသုံးပါး

* ပြည်ထောင်စုမပြိုကွဲရေး — ၃ို့အရေး
* တိုင်းရင်းသားစည်းလုံးညီညွတ်မှုမပြိုကွဲရေး — ၃ို့အရေး
* အချုပ်အခြာအာဏာတည်တံ့ခိုင်မြဲရေး — ၃ို့အရေး

ပြည်သူ့သဘောထား

* ပြည်ပအားကိုးပုန်ကန်ရန် အဆိုးမြင်ပါဒီများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
* နိုင်ငံတော်တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေးနှင့် နိုင်ငံတော်တိုးတက်ရေးကို နှောင့်ယှက်ဖျက်ဆီးသူများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
* နိုင်ငံတော်၏ ပြည်တွင်းရေးကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်နှောင့်ယှက်သော ပြည်ပနိုင်ငံများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
* ပြည်တွင်းပြည်ပ အဖျက်သမားများအား ဘုံရန်သူအဖြစ်သတ်မှတ်ချေမှုန်းကြ။

နိုင်ငံရေးဦးတည်ချက် (၄) ရပ်

* နိုင်ငံတော်တည်ငြိမ်ရေး၊ ရပ်ရွာအေးချမ်းသာယာရေးနှင့်တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး။
* အမျိုးသားပြန်လည်စည်းလုံးညီညွတ်ရေး။
* နိုင်ငံမာသည်ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေသစ်ဖြစ်ပေါ်လာရေး။
* ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေသစ်နှင့်အညီခေတ်မီ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သော နိုင်ငံတော်သစ်တစ်ရပ် တည်ဆောက်ရေး။

စီးပွားရေးဦးတည်ချက် (၄) ရပ်

* စိုက်ပျိုးရေးကိုအခြေခံ၍ အခြားစီးပွားရေးကဏ္ဍများကိုလည်း ဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် တည်ဆောက်ရေး။
* ဈေးကွက်စီးပွားရေးစနစ်ပီပြင်စွာဖြစ်ပေါ်လာရေး။
* ပြည်တွင်းပြည်ပမှ အတတ်ပညာနှင့် အရင်းအနှီးများ ဖိတ်ခေါ်၍ စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် တည်ဆောက်ရေး။
* နိုင်ငံတော်စီးပွားရေးတစ်ရပ်လုံးကို ဖန်တီးနိုင်မှုစွမ်းအားသည် နိုင်ငံတော်နှင့်တိုင်းရင်းသား ပြည်သူတို့၏ လက်ဝယ်တွင်ရှိရေး။

လူမှုရေးဦးတည်ချက် (၄) ရပ်

* တစ်မျိုးသားလုံး၏ စိတ်ဓာတ်နှင့်အကျင့်စာရိတ္တမြင့်မားရေး။
* အမျိုးဂုဏ် ဓာတိဂုဏ်ဖြင့်မားရေးနှင့်ယဉ်ကျေးမှုအမွေအနှစ်များ၊ အမျိုးသားရေးလက္ခဏာများ မပျောက်ပျက်အောင် သိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရေး။
* မျိုးချစ်စိတ်ဓာတ်ရှင်သန်ထက်မြက်ရေး။
* တစ်မျိုးသားလုံး ကျန်းမာကြွရွှင်ရေးနှင့်ပညာရည်မြင့်မားရေး။

မာတိကာ

	ထုတ်ဝေသူအမှာ	... (က)
နိဒါန်း	ခေါင်းဆောင်မှုကို အဆုံးစွန်ဆန်းစစ်ခြင်း	... (ခ)
အခန်း (၁)	အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ရာတွင် မိမိကိုယ်တိုင်က စတင်ပါ	... ၁
အခန်း (၂)	မြေပုံစာအုပ်ကြီး လုပ်မနေပါနှင့်၊ ကမ္ဘာကြီးကို ပခုံးပေါ်ထမ်းမထားပါနှင့်	... ၂၁
အခန်း (၃)	အရင်းခံအကြောင်းတရား ပေါ်ထွက်လာစေရန် နက်ရှိုင်းစွာတူးဖော်ပါ	... ၄၁
အခန်း (၄)	ခရီးတာရှည်မည့်အရေးအတွက် အသင့်ပြင်ထားပါ	... ၆၁
အခန်း (၅)	ကောင်းမွန်သော အကျင့်အတည်း တစ်ခုကို အလကားမဖြစ်ပါစေနှင့်	... ၇၉
အခန်း (၆)	သင်သည် ပရိသတ်၏ မြင်ကွင်းအောက် ရောက်နေပြီ၊ မူမှန်မြောက်ကိုလိုက်ပါ	... ၉၅
အခန်း (၇)	ထိုးစစ်ဆင်ပါ၊ အောင်နိုင်မှုကိုရွေးရွယ်ပါ	... ၁၁၅
နိဂုံး	အကျင့်အတည်းကာလသည် သင့်ဘဝ အတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော တစ်ခဏ ဖြစ်နိုင်သည်	... ၁၃၆

ကဗျာဝိဥ္ဇာဉ်ကြွေးဇာတ်ထဲက ဝါသနာပါဝင်သူများ၏ဂုဏ်ပုဒ်များ (၂)

ထုတ်ဝေသူအမှာ

ပြဿနာတစ်ခု (သို့မဟုတ်) အကျပ်အတည်းတစ်ခု ဖြစ်လာလျှင် အမှန်ကန်ဆုံးနည်းလမ်းဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်ခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ အရည်အချင်းများစွာအနက် အဓိကအကျဆုံး အရည်အချင်းတစ်ခုဟုဆိုလျှင် မှားမည်မဟုတ်ပေ။ ဤအချက်မှန်ကန်ကြောင်းကို ၂၀၀၈ ခုနှစ်က ဖြစ်ပွားခဲ့သော စီးပွားရေးအကျပ်အတည်းက သက်သေပြခဲ့သည်။ စီးပွားရေးအကျပ်အတည်းကာလအတွင်း ပြဿနာများကို မဖြေရှင်းနိုင်မှုကြောင့် ခေါင်းဆောင်များစွာနှင့် သူတို့၏အဖွဲ့အစည်းများ ကျရှုံးခဲ့ရသည်။ အချို့သော ခေါင်းဆောင်တွေကတော့ ထိုအကျပ်အတည်းကို စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်ဟု ယူဆကာ အခွင့်အရေးတစ်ခုအဖြစ် အသုံးချခဲ့ကြသလို အချို့သော ခေါင်းဆောင်တွေကတော့ ထိုအကျပ်အတည်းကနေ သင်ခန်းစာယူခဲ့ကြသည်။ ယခု ဤစာအုပ်တွင်လည်း ဆိုးရွားလှသော အကျပ်အတည်းကို အောင်မြင်စွာ ကျော်လွှားခဲ့ကြသော ခေါင်းဆောင်များစွာတို့၏ အတွေ့အကြုံတွေထဲကမှ သင်ခန်းစာများဆွဲထုတ်ကာ အခန်း (၇)ခန်းဖြင့် ဖော်ပြပေးထားသည်။ ဤစာအုပ်ပါ ခေါင်းဆောင်များ၏ အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေးများနှင့် သူတို့၏အတွေ့အကြုံများကို စာဖတ်သူများ နည်းယူကာ ပြန်လည်အသုံးချနိုင်ရန်အတွက် တူဒေးစာအုပ်တိုက်က ထုတ်ဝေလိုက်ရခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

တူဒေးစာအုပ်တိုက်

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက် (၆) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်ပြုံနယ်

နိဒါန်း

ခေါင်းဆောင်မှုကို အဆုံးစွန်ဆန်းစစ်ခြင်း

လူတစ်ယောက်၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို ဆန်းစစ်ရန် အကျပ်အတည်း ကာလလောက် ကောင်းသောအချိန် မရှိပါ။ သင်သည် ခေါင်းဆောင် ဖြစ်ထိုက်မဖြစ်ထိုက် ထိုအချိန်ကာလကသာ ဆုံးဖြတ်ပါလိမ့်မည်။

အကျပ်အတည်းသည် ခေါင်းဆောင်များစွာနှင့် သူတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများကို ကျရှုံးအောင် လုပ်နိုင်ခဲ့သည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင်လျှင် အခြားခေါင်းဆောင်များက ထိုစိန်ခေါ်မှုများကို အနိုင်မခံ အရှုံးမပေးသည့်စိတ်ဓာတ်ဖြင့် ရင်ဆိုင်နိုင်ကြောင်း သက်သေပြနိုင်ခဲ့ကြသည်။

ဆိုးဝါးသော အခြေအနေများတွင် အဖွဲ့အစည်းများကို ခေါင်းဆောင်ရန် ဘာကြောင့် ဤရွေ့ဤမျှ ပိုမို ခက်ခဲကြမ်းတမ်းစေခဲ့ရသလဲ၊ စစ်တိုက်ရသကဲ့သို့ ထွက်ပေါ်လာမည့်ရလဒ်ကို များသောအားဖြင့် မခန့်မှန်းနိုင်ကြ၍ အကျပ်အတည်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို အဆုံးစွန်အထိ ရောက်အောင် ဆန်းစစ်မှု ပြုလုပ်နိုင်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းများကို အကျပ်အတည်းအတွင်းမှ လွန်မြောက်အောင် သယ်ဆောင်သွားနိုင်ရန်အတွက် ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ဉာဏ်ပညာအလုံးစုံကို အသုံးချနိုင်ရမည့်အပြင် ရှေ့သို့ဆက်လက် လျှောက်လှမ်းရန် ရဲစွမ်းသတ္တိရရှိစေရေးအတွက်လည်း မိမိ၏အတွင်းစိတ်ကို မိမိကိုယ်တိုင် နက်ရှိုင်းစွာ တူးဖော်နိုင်ရပါမည်။

ကျိုင်ဥက္ကလာဇင်းဒီဟာဇ
ဝိနည်းဗြဟ္မဏ (ခ)

ခေါင်းဆောင်များသည် အကျပ်အတည်းများအတွင်းမှ ဖွံ့ဖြိုးလာရသည်

၂၀၀၈-၂၀၀၉ ခုနှစ် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးပျက်ကပ်သည် အိမ်ပေါင်ဆုံး ငွေလုံးငွေရင်းများကြောင့် မဟုတ်ပါ၊ အကြွေးငွေပြန်ဆပ်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ မတော်လောဘ ကြီးလွန်းသောကြောင့်သော်လည်းကောင်း မဟုတ်ပါ။ ပြဿနာ၏ ရေသောက်မြစ်အစစ်အမှန်သည် မိမိတို့၏ မူမှန်မြောက်အတိုင်း မလိုက်ခဲ့ကြသော ခေါင်းဆောင်များ၏ ခေါင်းဆောင်မှု ဆုံးရှုံးခဲ့ကြခြင်းကြောင့်သာ ဖြစ်ပါသည်။ **မူမှန်မြောက်ဆိုသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့ကို ဘဝတစ်လျှောက်လုံး လမ်းပြပေးခဲ့သော ကျွန်ုပ်တို့၏ ယုံကြည်မှုများ၊ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို ခေါ်ဆိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။** အကျပ်အတည်းသည် ကျွန်ုပ်တို့အား ယုံကြည်မှုများကို ဘယ်လောက်အထိ မြဲမြံစွာ စောင့်ထိန်းနိုင်ဂုခဲ့သလဲဆိုသည့်အချက်အား အပြင်းအထန် ဆန်းစစ်လေ့ရှိပါသည်။

အခြေအနေအားလုံးက ကောင်းနေလျှင် ပုံမှန်အလုပ်က အတော်ကလေးလွယ်ပါသည်။ သို့သော် အကျပ်အတည်းကာလ ကြီးမားသော ဖိအားများအောက်တွင် ပုံမှန်အတိုင်းနေသွားနိုင်ပါ့မလား။ အကျပ်အတည်းက လွန်မြောက်ရန်အတွက် ဖြားယောင်းဆွဲဆောင်မှုမျိုးစုံနှင့် ရင်ဆိုင်လာရသောအခါ မူမှန်မြောက်ကို ဆက်ထိန်းနိုင်ပါ့မလား။ ကျွန်ုပ်တို့နှစ်ပေါင်းများစွာ တည်ဆောက်လာခဲ့ရသည်များကို အဖျက်အဆီးခံရမည့် ခြိမ်းခြောက်မှုများနှင့် ကြုံကြိုက်လာရသည့်အခါ ဘယ်လိုတုံ့ပြန်ကြမလဲ။

မူမှန်မြောက်နှင့် ဖြောင့်တန်းမှုယူထားသော ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိတို့အကြောင်း မိမိတို့ ကောင်းစွာသိရှိကြသဖြင့် မိမိတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများကို အလွန်ဆိုးရွားသော အခြေအနေများမှ ကျော်လွှားနိုင်ရေး လမ်းပြပေးရန် အမြဲအသင့်ရှိကြသည်။ သူတို့သည် ဆုံးရှုံးမှုများအတွက် တာဝန်ယူရန်နှင့် ကြိုတင်မမျှော်မှန်းနိုင်ဘဲ ဆက်တိုက်လျင်မြန်စွာ ဖြစ်ပေါ်လာနေသော အခြေအနေ အရပ်ရပ်တွင် အခြားလူများကို ခေါင်းဆောင်ရန် သတိရှိကြသည်။ ယုံကြည်မှုရှိကြသည်။ ဒုပေနာပေခံနိုင်ရည်လည်း ရှိကြသည်။ အခွင့်ရသည်နှင့် သူတို့ထံတွင် ရှိနေသည်ဟု ဘယ်တုန်းကမျှ မသိခဲ့ရသော ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်များ ပေါ်ထွက်လာပြီး ထူးခြားပြောင်မြောက်စွာ လုပ်ဆောင်သွားကြသည်။

ရှေးဟောင်းအင်္ဂလိပ်စကားပုံ တစ်ခုရှိပါသည် - **"ငြိမ်သက်သော ပင်လယ်ပြင်သည် ဘယ်တော့မှ ကျွမ်းကျင်သော သင်္ဘောသားများကို မမွေးထုတ်နိုင်ပါ"** ဟူ၏။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေပြီဖြစ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုကို စီမံခန့်ခွဲရခြင်းသည် ခက်ခဲသောအချိန်ကာလများတွင် ခေါင်းဆောင်ရခြင်းထက်များစွာ လွယ်ကူပါသည်။ ကြီးမားသောပြဿနာက ခေါင်းဆောင်၏ အတွင်းစိတ် ခံနိုင်ရည်ဇွဲကို ဆန်းစစ်နိုင်သော်လည်း ပုံမှန်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေသော အချိန်ကာလက ထိုသို့မပြုလုပ်နိုင်ပါ။ ထို့အပြင် ထိုခေါင်းဆောင်သည် ပြင်းထန်သော တိုက်ပွဲကာလအတွင်းလမ်းကြောင်းအမှန်ပေါ်တွင် ဆက်လက်ရပ်တည်နိုင်ခြင်း ရှိ မရှိကိုလည်း မဆုံးဖြတ်နိုင်ပါ။ တည်ငြိမ်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု ဆက်လက်ရှင်သန်လှုပ်ရှားနိုင်ရန် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု ကျွမ်းကျင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ သို့သော် ထိုလုပ်ငန်းသည် စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းဆောင်ရည်များ ရှိမရှိကိုတော့ မဆန်းစစ်နိုင်ပါ။

ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးအတွက် ကံမကောင်းသည်မှာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအား အကျပ်အတည်းတစ်ခုအတွင်း၌ ဘယ်လိုခေါင်းဆောင်ရမည်ကို ထိုတောင်းသော အချိန်ကာလအတွင်း အတွေ့အကြုံရရှိအောင် သင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးနိုင်မည့် လေ့ကျင့်ရေးကွင်း မရှိခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ အမ်ဘီအေဘွဲ့သင်တန်း အစီအစဉ်များတွင်လည်း ဘယ်လိုလုပ်ရမည်ဟု အတိအကျ မသင်ကြားနိုင်ပါ။ အကျပ်အတည်းနှင့် သရုပ်သကန်တူလေ့ကျင့်ခန်းများမှာ တူအောင်ပြုလုပ်ထားခြင်းမျှသာဖြစ်ပြီး အစစ်အမှန်များ မဟုတ်ကြပါ။ အကျပ်အတည်းကာလများအတွင်း ခေါင်း

ဆောင်များ၏ လုပ်ဆောင်ချက်ဖြစ်စဉ်များကို လေ့လာသင်ယူရခြင်း သည် အသုံးဝင်ပါသည်။ သို့သော် နဖူးတွေ့ ဒူးတွေ့ ကိုယ်တိုင် မတွေ့ ရဘဲ ဘယ်လိုတုံ့ပြန်ဖြစ်မည်ကို မပြောနိုင်ပါ။

ဤနည်းဖြင့် ဆန်းစစ်ခြင်းမခံရဘဲ ထိပ်ပိုင်းသို့ ရောက်လာခဲ့ကြ သော ခေါင်းဆောင်များသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် မတွေ့ကြုံဖူးသောဖြစ်စဉ် များကို မလွဲသာမရှောင်သာဘဲ တွေ့ကြုံလာရသည့်အခါ ဘယ်လို ကိုင် တွယ်ရမှန်းမသိဘဲ ဖြစ်တတ်ကြပါသည်။ အချို့က ဖိအားများ အောက် တွင် ကောက်ကွေးကြေမွသွားတတ်ပါသည်။ အချို့က တုံ့ပြန်လှုပ်ရှား ဆောင်ရွက်လိုစိတ်မရှိဘဲ ဖြစ်ကြပါသည်။ အချို့က အမှားအယွင်းကြီး များ လုပ်မိတတ်ကြသော်လည်း ထိုအမှားအယွင်းများမှ သင်ခန်းစာရယူ လျက် နောက်တစ်ကြိမ်တွေ့လျှင် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ခေါင်းဆောင်လာ နိုင်ကြပါသည်။

ဆန်းစစ်ပွဲကို ဘယ်သူအောင်နိုင်မလဲ

ခေါင်းဆောင်အချို့သည် ဖိနှိပ်မှုများအောက်တွင် ဆန်းစစ်ပွဲ များကို အောင်နိုင်ရုံမျှမက သူတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုသည် ပိုမိုခိုင်မာ တောင့်တင်းစွာ ထွက်ပေါ်လာကြသည်။ Lou Gerstner က ၁၉၉၀ ပြည့်လွန် နှစ်လယ်ခန့်တွင် IBM လုပ်ငန်းများကို ကယ်တင်နိုင်ခဲ့ခြင်းနှင့် Anne Mulcahy က Xerox ကုမ္ပဏီကို ကောင်းစွာ ပဲ့ကိုင်နိုင်ခြင်းတို့က သက်သေခံနေပါသည်။ ဒေဝါလီခံရမည့် ကုမ္ပဏီများကို အမွေဆက်ခံခဲ့ ပြီးနောက် သူတို့၏ မြင့်မားသော ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ဖြင့် ၎င်း ကုမ္ပဏီများကို ကယ်တင်ရုံမျှသာမက သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်း နယ်ပယ် များတွင် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာ ပြန်ရလာအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ကြ ပါသည်။

စိန်ခေါ်ခြင်းခံနေရသော အချိန်များတွင် အဖွဲ့အစည်းများကို ခေါင်းဆောင်နိုင်ရန်အတွက် Gerstner နှင့် Mulcahy တို့ပြုလုပ်ခဲ့ကြ သကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိတို့ကိုယ်ကိုမိမိတို့ နက်ရှိုင်းစွာ

တူးဆွ၍ ဉာဏ်ပညာနှင့် ရဲစွမ်းသတ္တိများ စုစည်းဖော်ထုတ်နိုင်ရပါမည်။ Jeff Immelt က သူဘဝ စောစောပိုင်း GE ပလတ်စတစ်လုပ်ငန်းတွင် အကျပ်အတည်း ကြုံတွေ့ခဲ့ရခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ပြောပြရာတွင် "ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ မိမိ၏ နှလုံးသားအတွင်း ခရီးရည်ထွက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤ အချိန်မျိုးတွင် မိမိကို ဘယ်လိုလုပ်သင့်သလဲဆိုတာ ပြောပြမည့် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်မျှ ရှိသည့်ဟန်မပေါ်ပါ" ဟု ဆိုခဲ့ပါ သည်။ Immelt သည် စီးပွားရေး အကျပ်အတည်း၊ နည်းပညာ အကြီး အကျယ် ပြောင်းလဲခြင်း၊ ကမ္ဘာလွှမ်းခြုံ ဆက်နွယ်ပြောင်းလဲခြင်း၊ ရေတို ဘဏ္ဍာရေး အကျိုးအမြတ်ရှေးရှုခြင်းနှင့် အစိုးရ၏ ဝင်ရောက် စွက်ဖက် မှုများအောက်၌ ယနေ့ CEO များရင်ဆိုင်နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုများ အပေါ် စဉ်းစဉ်းစားစား ပြောကြားခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ဝမ်းနည်းစရာကောင်းသည်မှာ ခေါင်းဆောင်များစွာတို့သည် ဤစိန်ခေါ်မှုများကို ထည့်မတွက်ကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ကျရှုံးသွားသော အဆင့်မြင့် ခေါင်းဆောင်များသည် ပြန်ပေါ်လာရန် မရှိတော့ပါ။ မကြာခဏ ဆိုသလို သူတို့သည် သူတို့၏ ဆုံးရှုံးခြင်းများကို သင်ပုန်းခြေ ခဲ့ကြသည်။ စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်မှု တာဝန်ဝတ္တရားများကို မေ့ပျောက်ပစ်ခဲ့ကြပြီး အခြားလူများအပေါ် မှာသာ အပြစ်တင်ခဲ့ကြသည်။

တရုတ် ဘာသာစကားတွင် အကျပ်အတည်း ဟူသော စကားလုံးသည် ဘေးအန္တရာယ်နှင့် အခွင့်အရေး ဟူသော သင်္ကေတ နှစ်ခုကို ပေါင်းစပ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဘာလုပ်ရမည်ကို တိတိကျကျ ရည်ညွှန်းနေသော စကားလုံးပင် ဖြစ်ပါ သည်။ လူအများကို ကြီးမားသောပြဿနာ ဖြစ်ပေါ်နေချိန်တွင် ဦးဆောင်ရခြင်းသည် ဆုံးရှုံးမည့်အန္တရာယ် အမြဲတန်းရှိနေသော်လည်း သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် အကောင်းဆုံးသော အခွင့်အရေးလည်းဖြစ်ပါသည်။ **သို့ဖြစ်၍ ခေါင်းဆောင်ငယ်များ သည် ထင်မြင်ချက် ဝေဖန်ချက်သတင်းများ ထုတ်ပြန်နေမည့် အစား ဘဝ၏အစောပိုင်းကာလများတွင် ယှဉ်ပြိုင်ကွင်းအတွင်းသို့**

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက်
(၆)ရပ်ကွက်၊လှိုင်မြို့နယ်

ကိုယ်တိုင်ဆင်းပြီး အလုပ်လုပ်ကြရန် လိုအပ်ကြောင်း ဖော်ပြလိုပါသည်။

ဤသို့ဖြင့် ခေါင်းဆောင်ငယ်များသည် အမှားအယွင်းများမှ သင်ခန်းစာများရယူနိုင်မည့် အခွင့်အရေးကို အသုံးချလျက် နောင်ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အကျပ်အတည်းတွင် သူတို့၏ မူမှန်မြောက်ကို ကိုင်တွယ်ထိန်းသိမ်းနိုင်ကြပါမည်။ David Neeleman သည် Southwest လေကြောင်းလိုင်းမှ ထုတ်ပယ်ခံခဲ့ရသော်လည်း Jet-Blue လေကြောင်းလိုင်းကို မြင့်မားသောအောင်မြင်မှု ရရှိအောင် လုပ်ပြခြင်းဖြင့် ပြန်လည်ရုန်းထလာနိုင်ခဲ့သည်။ Kevin Sharer သည် MCI ကုမ္ပဏီ၌ ဆုံးရှုံးမှုများကို သင်ခန်းစာယူပြီး Amgen ကုမ္ပဏီ၌ ထူးချွန်သော CEO တစ်ယောက် ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။

ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး ရုတ်တရက်ကျဆင်းခြင်း

ယခုအခါ ခေါင်းဆောင်များအတွက် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး ရုတ်တရက်ကျဆင်းခြင်းထက် ပိုမို ကောင်းမွန်သော ဆန်းစစ်ကွင်း မရှိတော့ပါ။ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး၏ အချက်အချာနေရာတစ်ခုဖြစ်သော Wall Street တွင် ကော်ပိုရိတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများဖြစ်ကြသော J.P. Morgan မှ Jamie Dimon ၊ Goldman Sachs မှ Lloyd Blankfein နှင့် Morgan Stanley မှ John Mack တို့သည် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး ကျဆင်းခြင်း၏ စိန်ခေါ်မှုကို ရင်ဆိုင်ရန် ခေါင်းဆောင်မှု ရှေ့တန်းနေရာသို့ တက်လာခဲ့ကြသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ Citigroup မှ Chuck Prince၊ AIG မှ Martin Sullivan နှင့် Lehman မှ Richard Fuld နှင့် အခြားခေါင်းဆောင်များသည် ပြင်းထန်သော ဖိအားများဒဏ်ကို ခံနိုင်ရည် မရှိခဲ့ကြကြောင်းကိုလည်း တွေ့ခဲ့ရပါသည်။

စီးပွားရေးကျဆင်းခြင်း၏ မူလအစကို ပြန်ကောက်ကြည့်မည်ဆိုလျှင် ၁၉၇၀ ပြည့်လွန်နှစ်များက နိုဗယ်ဆုရှင် Milton Friedman ကဲ့သို့သော စီးပွားရေး ပညာရှင်များက ကော်ပိုရိတ်စီးပွားရေး လုပ်ငန်း

ကြီးများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို တိုင်းတာရန် အခြေခံအချက်မှာ အစုရှယ်ယာများ၏ တန်ဖိုးဖြစ်သင့်သည်ဟု အဆိုပြုခဲ့ကြသည်။ ဤသို့ဖြင့် အချိန်အခါ အခိုက်အတန့်ဇယိုက် ဖြစ်ပေါ်နေသော စတော့စျေးနှုန်းများသည် ကော်ပိုရေးရှင်း၏ မူမှန်တန်ဖိုးကို ကိုယ်စားပြုလာစေတော့သည်။ Friedman က ၁၉၇၀ ခုနှစ်တွင် ရေးသားခဲ့သော ထင်ရှားသည့် ဆောင်းပါးတစ်ပုဒ်၌ ကော်ပိုရိတ်များ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို တိုင်းတာရာ၌ အခြားဇောက်ကြိုး ကိုင်နိုင်သူများ၏ အကျိုးစီးပွားကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားနေသူများသည် "ရေမရောသော ဆိုရှယ်လစ်အစစ်များ" ဖြစ်ကြသည်ဟုပင် ကင်ပွန်းတပ်ခဲ့ပါသည်။

၁၉၉၀ ပြည့်လွန်နှစ်များ၏ အလယ်လောက်အရောက်တွင် Friedman ၏ အတွေးအခေါ် အယူအဆမှာ ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ရေပန်းစားလာခဲ့ပါသည်။ လေးလတစ်ကြိမ် ဝင်ငွေခန့်မှန်းချက်များကို ရရှိအောင်ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းသည် စတော့စျေးနှုန်းများကို တိုးတက်လာစေရန် ပင်မမောင်းနှင်အား ဖြစ်လာသောကြောင့် ကော်ပိုရေးရှင်းများသည် ရေတိုအစုရှယ်ယာတန်ဖိုးများကို အမြင့်မားဆုံးဖြစ်အောင် အားထည့်လာကြသည်။ ဤသို့ ရေတိုအတွက် တွန်းအားပေး သုံးစွဲခြင်းသည် စီမံခန့်ခွဲသူများအား သုတေသနနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ စားသုံးသူစိတ်တိုင်းကျဖြစ်ရေးနှင့် စျေးကွက်ဝေစု အခြေအနေ အစရှိသော ရေရှည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အကျိုးကျေးဇူးများကို စတေးပစ်လိုက်ရာ ရောက်စေခဲ့ပါသည်။

General Electric ကုမ္ပဏီ၏ CEO ဖြစ်ခဲ့သော Jack Welch က မကြာသေးမီက ဆန့်ကျင်ဘက်အမြင်တစ်ခုကို တင်ပြခဲ့သည်။ Welch သည် GE ကုမ္ပဏီ၏ စတော့တန်ဖိုးကို လွန်ခဲ့သည့် အနှစ်နှစ်ဆယ်အတွင်း ဒေါ်လာဘီလီယံ ၄၀၀ အထိ တိုးတက်လာအောင် ခေါင်းဆောင်မှု ပေးနိုင်ခဲ့သူဖြစ်သည်။ သူက *Financial Times* သတင်းစာကြီးအား ပြောပြခဲ့သည်မှာ "တည့်တည့်ပြောရရင် အစုရှယ်ယာတန်ဖိုးကို အခြေခံထားတဲ့ အယူအဆဟာ ကမ္ဘာပေါ်မှာ အမိုက်မဲဆုံး

ကင်ဂိုဝင်ဒွင်ကြေးဇစ်ငေးဒါဝေးဆ
ဩနမြို့ဒိဂိုး၊ ငါးဂွမ်းဖိုး (ခ)

အတွေးအခေါ်ပါပဲ။ အစုရှယ်ယာတန်ဖိုးဆိုတာ ရလဒ်တစ်ခုသာ ဖြစ်ပါတယ်။ မဟာဗျူဟာမြောက်နည်းလမ်းတစ်ခု မဟုတ်ပါဘူး။ ကျွန်တော်တို့ အဓိကထားရမှာက အလုပ်သမားများ၊ ဖောက်သည်များနှင့် ထုတ်ကုန်များပဲ ဖြစ်ပါတယ်" ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။

လက်ငင်းအကျိုးအတည်းက အနာဂတ်ကာလအတွက် သတိပေးချက်

နှစ်ရှည်အရင်း စီမံခန့်ခွဲမှုရန်ပုံငွေအဖွဲ့ (LTCM) သည် ၁၉၉၈ ခုနှစ်တွင် အကြီးအကျယ် အရှုံးပေါ်ခဲ့သည်။ ၎င်းအချက်သည် ကမ္ဘာ့ဈေးပွားရေး ရုတ်တရက် ကျဆင်းမှုအတွက် ဆယ်စုနှစ်တစ်ခု ကြိုတင်နိမိတ်ပြခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ LTCM သည် ၁၉၉၄ ခုနှစ်က ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ဘဏ်လုပ်ငန်းရှင်များနှင့် စီးပွားရေး နိုဗယ်ဆုရ ပညာရှင်များက တည်ထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး ကုန်သွယ်မှု အကျိုးအမြတ်အများဆုံး ရရှိရန်အတွက် သင်္ချာတွက်နည်းပုံစံကို အသုံးပြုခဲ့သည်။ ၁၉၉၈ ခုနှစ်တွင် စွန့်စားမှု မြင့်မားလွန်းသော မဟာဗျူဟာ၏ ဆိုးကျိုးများ ခံရလေတော့သည်။ ဒေါ်လာ ၄.၅ ဘီလီယံ အရှုံးပေါ်ခဲ့ပြီး ရန်ပုံငွေတစ်ခုလုံး ပြိုလဲတော့မည့် အခြေအနေအထိ ရောက်လာမည်ကို စိုးရိမ်နေရလေသည်။ ကျယ်ပြန့်သောဘဏ္ဍာရေးကစဉ့်ကလျားဖြစ်မှုကို ရှောင်လွှဲနိုင်ရန်အတွက် အမေရိကန်ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီး Robert Rubin က ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဘဏ် ၁၄ ခုကို ဖွဲ့စည်းပြီး LTCM အား ငွေကြေးအကျပ်အတည်းမှ ကယ်တင်နိုင်ရန် ၃.၆ ဘီလီယံ ဖန်တီးပေးခဲ့ရပေသည်။

သို့သော် Wall Street မှ လုပ်ငန်းရှင်ကြီးများနှင့် အစိုးရအရာရှိကြီးများသည် LTCM က ပေးခဲ့သော သင်ခန်းစာများကို အလျင်အမြန် မေ့ပျောက်ပစ်ခဲ့ကြသည်။ နောက်တစ်နှစ်တွင် ပြည်ထောင်စု အစိုးရရန်ပုံငွေ ဘဏ်ဥက္ကဋ္ဌ Alan Greenspan နှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီး Lawrence Summers တို့သည် ဘဏ္ဍာရေးလုပ်ငန်းဌာနများကို ထိန်းချုပ်ကန့်သတ်မှုများမှ လွတ်ကင်းစေရန် တွန်းအားပေးဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ၁၉၃၃ ခုနှစ် Glass-Steagall ဥပဒေအရ ကူးသန်းရောင်းဝယ်

ရေး ဘဏ်များကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဘဏ်များမှ ခွဲခြားထားခြင်းကိုလည်း ရုပ်သိမ်းစေခဲ့သည်။ နောက် ၅ နှစ်အကြာတွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် မညီသော အရန်းအတား ရန်ပုံငွေ ထောင်ပေါင်းများစွာတို့သည် ပွင့်လင်းမှု မရှိသည့်အပြင် စွန့်စားမှုကြီးမားသော မဟာဗျူဟာများကြောင့် LTCM နည်းတူ ပြိုပျက်တော့မည့် အခြေအနေသို့ ထိတ်လန့် ချောက်ချားဖွယ် ရောက်လာခဲ့ပါသည်။

Enron နှင့် Arthur Andersen လုပ်ငန်းစုများ ပြိုလဲခြင်း

၂၀၀၂ ခုနှစ် အရောက်တွင် Enron နှင့် Arthur Andersen လုပ်ငန်းစုများ ပြိုလဲခြင်းနှင့် အလားတူ ပြဿနာများကြောင့် World Com, Qwest နှင့် Tyco လုပ်ငန်းများလည်း ဆက်တိုက် ပြိုလဲခဲ့ပါသည်။ စွန့်စားမှုကြီးမားသော မဟာဗျူဟာများနှင့် တရားမဝင် စာရင်းအင်းများ ထားရှိခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ရသော ဆုံးရှုံးမှုများသည် ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် Sarbanes-Oxley Act ကို လမ်းပွင့်စေခဲ့ပါသည်။ ၎င်းဥပဒေသည် ကော်ပိုရိတ်စာရင်းအင်းများကို တင်းကျပ်စေခဲ့ပြီး CEO များ၊ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များက ကိန်းဂဏန်းများ မှန်ကန်ကြောင်း စစ်ဆေးထောက်ခံစေခြင်းဖြင့် အကျိုးကျေးဇူးများ ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပါသည်။ နောက်တစ်နှစ်အတွင်း ကုမ္ပဏီပေါင်း နှစ်ရာကျော်သည် အဓိကကျသော စာရင်းအင်းများကို ပြန်လည် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခဲ့ကြသည်။

"ခိုင်မာသောခေါင်းဆောင်မှု" အမည်ရှိစာအုပ်တွင် စာရေးသူ Bill George က "အရင်းရှင်စနစ်သည် အောင်မြင်မှု၏ သားကောင်ဖြစ်လာခဲ့သည်" ဟု ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည်။ သူ၏အကြောင်းပြချက်မှာ "ကျွန်ုပ်တို့သည် ခေါင်းဆောင်မှုအသစ်လိုအပ်သည်။ ခိုင်မာသော ခေါင်းဆောင်များ၊ ပေါင်းစည်းအားကောင်းသော လူများနှင့် ခံနိုင်ရည်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများကို တာဝန်ယူ တည်ဆောက်နိုင်သော လူများ၊ ဇာတ်ကြိုးကိုင်သူများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မီအောင်ပြုလုပ်နိုင်သည့် ကုမ္ပဏီများကို တည်ဆောက်နိုင်သော ရဲစွမ်းသတ္တိရှိသော ခေါင်းဆောင်များ၊

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက်
(၆) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်မြို့နယ်

လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွက် ပေးရမည့် ဝန်ဆောင်မှုများ၏ အရေးကြီးမှုကို နားလည်သော ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ရန် လိုအပ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်" ဟု ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

Enron ပြိုလဲပြီးနောက် ထွက်ပေါ်လာသော ကော်ပိုရိတ် CEO များသည် မြင့်မားသော ယုံကြည်စိတ်ရှိသူများဖြစ်ကြသည်။ ကုမ္ပဏီများ၏ ရေရှည်ကြံခိုင်မှုကို ရှေးရှုသည့်အပြင် ဇာတ်ကြိုးကိုင်သူများ၏ လိုအပ်ချက်များအတွက် တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ပေးသူများလည်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုခေါင်းဆောင်အများစုသည် မူမှန်မြောက်ကို မျက်ခြေမပြတ် အောင် စောင့်ထိန်းနိုင်သူများ ဖြစ်ကြသည်။ IBM ကုမ္ပဏီမှ Sam Palmisano ၊ Novartis မှ Dan Vasella ၊ Avon မှ Andrea Jung ၊ Pepsi ကုမ္ပဏီမှ Indra Nooyi ၊ GE လုပ်ငန်းစုမှ Jeff Immelt အစရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြပါသည်။ ၎င်းတို့သည် စတော့စျေးကွက် ကျဆင်းခြင်း၏ ဒဏ်ရာဒဏ်ချက်များမှ မလွတ်ကင်းနိုင်ကြသော်လည်း မျက်မှောက်အကျပ်အတည်း တစ်လျှောက်လုံးတွင် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများကို ထူးခြားကောင်းမွန်စွာ ဦးဆောင်နိုင်ခဲ့ကြကြောင်း တွေ့ရပါသည်။

စီးပွားရေး ရုတ်တရက်ကျဆင်းခြင်း၏ အရင်းခံအကြောင်းတရား

Wall Street ခေါင်းဆောင်များသည် စောစောပိုင်းဖြစ်စဉ်များအပေါ် သင်ခန်းစာမယူခဲ့ကြခြင်းမှာ မှတ်သားစရာကောင်းသော ခြွင်းချက်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ သူတို့၏ စွန့်စားမှုမြင့်မားသော မဟာဗျူဟာများနှင့် အလွန်အကျွံကြီးမားသော အရှိန်အဝါများကြောင့် လုပ်ငန်းများသည် ပေးလျော်ရခြင်းများဖြင့် တစ်စထက်တစ်စ "ပိုအော်" လာကြသော်လည်း ရှေ့သို့ဆက်လက် တိုးတက်မြဲ တိုးတက်နေခဲ့သည်။ ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ဆုံးရှုံးခြင်းများကြောင့် "အော်သံ" သည် အမြင့်မားဆုံးဖြစ်ခဲ့သည်။ သို့သော် Bear Stearns ၊ AIG ၊ Lehman Brothers ၊ Countrywide Financial ၊ Fannie Mae ၊ Freddie Mac ၊ Merrill

Lynch ၊ Citigroup ၊ Wachovia နှင့် UBS အစရှိသော လုပ်ငန်းစုများမှ ခေါင်းဆောင်များသည် အကျပ်အတည်း ဖြစ်ပေါ်နေခြင်းကို မရိပ်မိကြသောကြောင့် မိမိတို့၏လုပ်ငန်းစုကြီးများကို ဆုံးရှုံးခြင်းမှ အချိန်မီကယ်တင်ရန် မဆောင်ရွက်နိုင်ကြပါ။

လုပ်ငန်းစုကြီးများသည် အစိုးရများ၏ အထိန်းအကွပ်မရှိဘဲ ပို၍မြန်သည်ထက်မြန်အောင် "က" နေရာမှ ရုတ်တရက် တီးလုံးရပ်ဆိုင်းသွားသောအခါ သူတို့၏ ဘဏ္ဍာရေးပြိုလဲမှုကြီးများသည် ဆက်တိုက်ဖြစ်ပေါ်လာတော့သည်။ စီမံအုပ်ချုပ်ရေး ကျွမ်းကျင်သူများဖြစ်ကြသော Martin Lipton နှင့် Jay Lorsch တို့က "စတော့ပိုင်ရှင်များ၏ ဩဇာအာဏာ အလွန်အကျွံကြီးမားမှုသည် ရေတိုအကျိုးအမြတ်အပေါ် အလွန်အမင်း စွဲလန်းမှုကို အသေအချာဖြစ်စေခဲ့သည်။ ဤသို့ဖြင့် လက်ငင်းဖြစ်ပေါ်နေသော ဘဏ္ဍာရေး အကျပ်အတည်းများဆီသို့ ဆိုက်ရောက်လာခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဘဏ္ဍာရေး ရုတ်တရက် ကျဆင်းခြင်းသည် ရေတိုရည်မှန်းချက်များ အင်မိုးမရ ပြုမူလုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် တိုက်ရိုက်ကျိုးကြောင်း ဆက်သွယ်မှုရှိကြောင်း တွေ့ရသည်" ဟု ပြောခဲ့ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့်လည်း Omaha လုပ်ငန်းစုမှ ပညာရှင် Warren Buffett က "ဒီရေကျသွားတော့ ဘယ်သူကိုယ်တုံးလုံးနဲ့ ရေကူးနေခဲ့သလဲဆိုတာ ပေါ်လာတော့တာပဲ" ဟု ဆိုခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ Buffett သည် ရေရှည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို တန်ဖိုးအကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်နည်းလမ်းဖြင့် အထောက်အကူပြု၍ ရှုပ်ထွေးခြင်းမရှိသော သမားရိုးကျ မဟာဗျူဟာကျင့်သုံးမှုဖြင့် မှတ်တမ်းတင်နိုင်လောက်သော အောင်မြင်မှုများ ရရှိခဲ့သော်လည်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူ အများစုက သူ့မဟာဗျူဟာကို လိုက်နာကြခြင်း မရှိကြသည်မှာ စဉ်းစားစရာ ဖြစ်နေပါသည်။

စီမံခန့်ခွဲမှုပညာရှင် Peter Drucker က **"ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ အဆင့်အတန်းလည်းမဟုတ်ဘူး၊ ရပိုင်ခွင့်လည်းမဟုတ်ဘူး၊ ရာထူး ဂုဏ်သိမ်လည်း မဟုတ်ဘူး၊ ငွေကြေးလည်းမဟုတ်ဘူး၊ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ တာဝန်ရှိမှုသာ ဖြစ်ပါတယ်"** ဟုဆိုခဲ့ပါ

ကိုလိုလွင်ကြေးဇင်းဒီဟေး
ဝါနန်းကြီးဒီဂရီ၊ ကိုကွာပါး (ခ)

သည်။ သို့သော် ယခု စီးပွားရေးကျဆင်းမှုတွင် ဒေါ်လာသန်းပေါင်းများစွာနှင့် အလုပ်အကိုင် သန်းပေါင်းများစွာ ဆုံးရှုံးနေကြသော်ငြားလည်း ယင်းသို့ အရှက်တကွဲ ပြိုလဲမှုအတွက် ခေါင်းဆောင်များက တာဝန်ခံယူမှု မရှိသေးသည်မှာ ထိတ်လန့်ဖွယ်ပင် ကောင်းနေပါသေးသည်။

လုပ်ငန်းစုများပြိုလဲစေသည့် ခြေလှမ်းမှားခြင်းများအတွက် အချို့ခေါင်းဆောင်များသည် တာဝန်မယူရုံမျှမက ဘူးကွယ်လျက်ပင် ရှိနေကြသည်။ Bear Stearns ကုမ္ပဏီ၏ CEO ဟောင်း Alan Schwartz က *New York Times* သတင်းစာကို ပြောကြားရာတွင် "နောက်ကြောင်း ပြန်ကြည့်လိုက်မယ်ဆိုလျှင် အကယ်၍ ဖြစ်ပေါ်လာမည့် ဖိအားများအခြေအနေကို အတိအကျ ကြိုသိနေခဲ့လျှင်ပင်၊ ဒီအခြေအနေကို ရှောင်လွှဲဖို့ ဘာလုပ်လို့ရမှာလဲ၊ ရိုးရိုးသားသားပြောရရင် ကွဲပြားခြားနားမှုဖြစ်လာအောင် ကျွန်တော် တစ်ခုခုလုပ်နိုင်လိမ့်မယ်လို့ မထင်ပါဘူး" ဟု ဆိုခဲ့ပါသည်။ Lehman Brothers လုပ်ငန်းစု၏ CEO Richard Fuld ကလည်းထပ်လောင်း၍ ပြောခဲ့သည်မှာ "ကျွန်တော် မနက်မိုးလင်းတိုင်း အမြဲစဉ်းစားတယ်၊ ဘာများ ကွဲပြားခြားနားအောင် လုပ်နိုင်မလဲလို့ပါ။ ကျွန်တော်ရထားတဲ့ သတင်းအချက်အလက်များနဲ့သာ ဒီဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချခဲ့ရတာပဲလေ" ဟူ၏။

Schwartz နှင့် Fuld တို့သည် သူတို့၏ဆုံးရှုံးမှုများအပေါ် ရိုးသားဖြောင့်မတ်စွာ စစ်ဆေးရန် ဆန္ဒရှိပုံမရကြပါ။ အခြားတာဝန်ရှိသူများ အနေနှင့်ဆိုလျှင် ကွဲပြားခြားနားအောင် လုပ်နိုင်သောနည်းလမ်းဘယ်လောက်တောင်ရှိနေမလဲ၊ သူတို့၏ ငြင်းဆိုချက်များသည် ခေါင်းဆောင်များအဖြစ် သူတို့၏ တာဝန်ရှိမှုများကို စွန့်လွှတ်ခဲ့ခြင်းသာ ဖြစ်ပါသည်။

၂၀၀၉ ခုနှစ် ဧပြီလတွင် Goldman Sachs လုပ်ငန်းစု၏ CEO Lloyd Blankfein က လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများကောင်စီတွင် အမှာစကားပြောကြားရာ၌ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆွေးနွေး

ခဲ့ပါသည်။ စီးပွားရေး ရုတ်တရက် ဦးစိုက်ကျဆင်းခြင်းအတွက် ဘဏ္ဍာရေး အသိုက်အဝန်း၏ တာဝန်ရှိမှုကို အသိအမှတ်ပြုပြီး "ဘဏ္ဍာရေး လုပ်ငန်းဌာနများသည် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ဘဏ္ဍာရေးစနစ်နှင့် စည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့အားလုံးဟာ ကျန်းမာသန်စွမ်းသော စနစ်တစ်ခုကို အားကိုးခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်သော်လည်း အများလက်ခံထားကြသည့် အချို့သော အစဉ်အလာနှင့် ကျင့်စဉ်များသည် ပြည်သူတို့၏ ရေရှည်အကျိုးစီးပွားကို အမှန်တကယ် သယ်ဆောင်ပေးနိုင်ခြင်းရှိမရှိ လုံလောက်သော မေးခွန်းများထုတ်ရန် ပျက်ကွက်ခဲ့ကြပါတယ်" ဟု ဝန်ခံစကားပြောကြားခဲ့ပါသည်။

သင်ခန်းစာ (၇) ပုဒ်

သင်သည် သင်၏အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာ ဘယ်လို စိန်ခေါ်မှုတွေနဲ့ ရင်ဆိုင်နေရပါသလဲ။ အဲဒါတွေကို မလုပ်ဘဲ သင့်အဖွဲ့အစည်းကို သင်က ခေါင်းဆောင်သွားနိုင်မည့် လက်တွေ့ကျသော အခြားနည်းလမ်းများ ရှိသေးသလား။ ဤဖိအားများအောက်တွင် သင်၏ မူမှန်မြောက်လမ်းကြောင်းကို ဘယ်လို စောင့်ထိန်းနိုင်သွားမလဲ။

ဤစာအုပ်သည် အဖွဲ့အစည်းများအတွင်းမှ ခေါင်းဆောင်များအားလုံးကို ကူညီရန်ဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှု လမ်းကြောင်းပေါ် ရောက်ကာစ ပုဂ္ဂိုလ်များကိုသော်လည်းကောင်း၊ CEO ဖြစ်ခါစ ပုဂ္ဂိုလ်များကိုသော်လည်းကောင်း ကူညီရန်ဖြစ်ပါသည်။ သင်၏ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း သင်ရင်ဆိုင်နေရသောကိစ္စများကို စစ်ဆေးကြည့်ရှုပြီး အထက်ပါမေးခွန်းများကို ဖြေဆိုရန် လိုအပ်သည့် ချဉ်းကပ်ရာလမ်းကြောင်းများကို ဖော်ထုတ်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

အားကိုးနိုင်လောက်သော ဥပမာ ဥပမည်းများ ရရှိနိုင်ရန် အတွက် ကျွန်ုပ်တို့သည် ခေါင်းဆောင်များ ရင်ဆိုင်နေရသော အကျပ်အတည်းများစွာနှင့် ထိုအကျပ်အတည်းများကို မည်ကဲ့သို့ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသွားသည်ကို ကျယ်ပြန့်စွာ စစ်ဆေးလေ့လာသွားကြမည် ဖြစ်ပါ

နှစ်ပေါင်းများစွာ ဦးဆောင်ခဲ့ရာမှ နည်းနည်းချင်း ကောက်သင်းကောက်သလို ရခဲ့သော အတွေ့အကြုံဖြစ်စဉ်များကို စံတည်၍ သင်ခန်းစာ (၇)ပုဒ်ကို ဖော်ထုတ်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤသင်ခန်းစာများသည် သင်ယခုရင်ဆိုင်နေရသော မနှစ်မြို့ဖွယ် ခက်ခဲသောအခြေအနေများနှင့် အနာဂတ် ပြဿနာများအတွက် ချက်ချင်း အသုံးချသွားနိုင်ပါလိမ့်မည်။ ဤစာအုပ်တွင် သင်ခန်းစာတစ်ခုစီကို အခန်းတစ်ခန်းစီဖြင့် ဖော်ပြပေးသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ သင်ခန်းစာအားလုံးကို ခြုံ၍ ဆိုရလျှင် သင်သည် အရေးကြီးသော အချိန်တစ်ချိန်နှင့် ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်ရှိသော် သင်၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် မှုမှန်မြောက်အတိုင်းသာ လိုက်သွားပါရန် အကြံပေးရန်လိုရင်းဖြစ်ပါသည်-

သင်ခန်းစာ (၁) အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ရာတွင် မိမိကိုယ်တိုင်က စတင်ပါ

သင်ခန်းစာအားလုံးတွင် အရေးအကြီးဆုံးမှာ အကျပ်အတည်း၏ အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ အလွန်အရေးကြီးသော ပြဿနာတစ်ရပ်ရှိနေပြီ ဖြစ်ကြောင်းကို လည်းကောင်း၊ ထိုပြဿနာကို ဖန်တီးရာတွင် သင်ကိုယ်တိုင် ပါဝင်နေပြီဖြစ်ကြောင်းကို လည်းကောင်း လက်မခံနိုင်လျှင် ထိုပြဿနာကို ဖြေရှင်းရန် ရှေ့သို့ ဆက်မတိုးနိုင်ပါ။

သင်ခန်းစာ (၂) မြေပုံစာအုပ်ကြီး လုပ်မနေပါနှင့် ကမ္ဘာကြီးကို ပုံးပေါ် ထမ်းမထားပါနှင့်

သင်တစ်ယောက်တည်း လုပ်လို့မရပါ။ ကမ္ဘာကြီး တစ်ခုလုံးကို သင့်ပခုံးပေါ်မှာ ထမ်းထားရန် မကြိုးစားပါနှင့်။ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ အခြားလူများထံ ရောက်အောင်ပေးပို့ပါ။ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို မျှထမ်းရန် ကြိုးစားပါ။ သင့်ကို အောင်နိုင်သူတစ်ယောက် ဖြစ်လာအောင် ကူညီပါလိမ့်မည်။ သင့်အသင်းအဖွဲ့အတွင်းမှာလည်း ခိုင်မြဲသော ပေါင်းစည်းမှု ဖြစ်လာပါလိမ့်မည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အကျပ်အတည်းအတွင်း၌ အခိုင်မာဆုံးသော သံယောဇဉ်တရားများ ဖြစ်ထွန်းပေါ် ပေါက်လေ့ရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

သည်။ ၎င်းမနှစ်မြို့ဖွယ် အခြေအနေများမှာ အချို့သည် ပြင်ပအကြောင်းတရားဖြစ်သော စီးပွားရေး ကမောက်ကမ ဖြစ်ခြင်း၊ ကုမ္ပဏီ၏ ရောင်းကုန်ပစ္စည်းများ တဝဲလည်လည်ဖြစ်နေခြင်း၊ စတော့ရှယ်ယာများကို မလိုလားဘဲ ဝယ်ယူခြင်းဖြင့် အပိုင်စီးရန်ကြိုးပမ်းမှုရှိခြင်း၊ ရာသီဥတုဖောက်ပြန်ခြင်းနှင့် အခြားကံအကြောင်းတရား အစရှိသည်တို့ ပါဝင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ အခြား ဥပမာများမှာ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ ပြဿနာများဖြစ်သော ထုတ်ကုန်အမျိုးအစား ညှဉ်ဖျင်းခြင်းနှင့် ကုန်ပြန်အပ်ခြင်းများ၊ လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်နှင့် ဥပဒေရေးရာကိစ္စများ၊ ရုတ်တရက် ဝင်ငွေကျဆင်းခြင်း၊ စာရင်းအင်းဆိုင်ရာ နာမည်ပျက်ယွင်းခြင်းနှင့် ဖွဲ့စည်းမှု ရုတ်တရက်ပြောင်းလဲခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်ပါသည်။

ဤဥပမာအများစုသည် စာရေးသူ Bill George ကိုယ်တိုင် သိကျွမ်းခဲ့သော ခေါင်းဆောင်များထံမှ သော်လည်းကောင်း၊ စာရေးသူ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သော ကုမ္ပဏီ၊ လုပ်ငန်းစု၊ ဘုတ်အဖွဲ့များမှ သော်လည်းကောင်း ရရှိခဲ့သောအတွေ့အကြုံများ ဖြစ်ကြပါသည်။ စာရေးသူ ကိုယ်တိုင်ရှေးဦးမဆွ မျက်မြင်တွေ့ကြုံခဲ့ရသော အတွေ့အကြုံများ ဖြစ်၍ ကောက်ချက်ချနိုင်ခဲ့ခြင်းလည်း ဖြစ်ပါသည်။ အချို့ဥပမာများမှာ Harvard စီးပွားရေးတက္ကသိုလ်၌ သင်ကြားခဲ့သော ဥပမာများထဲမှ အကြွယ်ဝဆုံးဥပမာများကို ရယူဒေသုံးပြထားခြင်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။

ဥပမာတစ်ခုစီပြသနိုင်ရန်အတွက် စာရေးသူ Bill George သည် ထိုခေါင်းဆောင်များကို တစ်ဦးချင်း စောင့်ကြည့်နေခဲ့ပါသည်။ အကျပ်အတည်းကို ကိုင်တွယ်သောအခါ သူတို့ဘာအမှားတွေ လုပ်ခဲ့သလဲ၊ ဘာအမှန်တွေလုပ်ခဲ့သလဲ၊ ပကတိအမှန်ချည်း လုပ်ဆောင်ခဲ့သူ တစ်ယောက်မျှ မရှိဟုလည်း မပြောလိုပါ။ အတိတ်တုန်းက လုပ်ခဲ့သလို အနာဂတ်တွင်လည်း သူတို့သည် ထိရောက်အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်လိမ့်မည်ဟုလည်း အာမမခံနိုင်ပါ။

စာရေးသူ Bill George က စီးပွားရေးလုပ်ငန်းခွင်၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းဌာနများ၊ အစိုးရဌာနများနှင့် ပညာသင်ကြားရေးဌာနများတွင်

သင်ခန်းစာ (၃) အရင်းခံအကြောင်းတရား ပေါ်ပေါက်လာစေရန် နက်ရှိုင်းစွာတူးဖော်ပါ

အကျပ်အတည်းတစ်ခု၏ ဖိအားများသည် အစစ်အမှန် ပြဿနာများကို ဖုံးကွယ်စေပြီး တက်သုတ်ရိုက် ဖြေရှင်းနည်းတစ်ခုဆီသို့ သွေးဆောင်ဖြားယောင်း သွားလေ့ရှိကြပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် အဖွဲ့အစည်းသည် အကျပ်အတည်းအတွင်းသို့ ထပ်ခါတလဲလဲ ကျရောက်စေနိုင်ပါသည်။ ဤပြဿနာများအတွက် တစ်ခုတည်းသော ဖြေရှင်းနည်းမှာ အရင်းခံအကြောင်းတရားကို နားလည်ပြီး ထာဝရပြေလည်စေမည့် ဖြေရှင်းနည်းကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်ဖြစ်ပါသည်။

သင်ခန်းစာ (၄) ခရီးတာရှည်မည့်အရေးပြင်ဆင်ထားပါ

သီးခြားပြဿနာတစ်ခုချင်းနှင့် တွေ့ဆုံနေရစဉ်တွင် အခြေအနေအဆိုးကြီး မဟုတ်ဘူးဟု ထင်မိပါလိမ့်မည်။ စောစောပိုင်း၌ ရေခဲတုံးကြီး၏ ထိပ်ပိုင်းကလေးကိုသာ မြင်တွေ့ရခြင်းဖြစ်၍ နောက်ထပ်ပိုဆိုးလာစရာ အများကြီးရှိပါလိမ့်မည်။ အကျပ်အတည်း တစ်ခုအတွင်း၌ ငွေရေးကြေးရေးကိစ္စသည် အကြီးအမား ဖြစ်လာနိုင်သည်။ အကျပ်အတည်းအတွင်း ရှင်သန်ရေးအတွက် အဆိုးဆုံးအခြေအနေကို ကာကွယ်နိုင်ရန် ရေရှည်လှုပ်ရှားရုန်းကန်နိုင်ရမည်။ မုန်တိုင်းတစ်ခု၏ ဗဟိုချက် (မျက်စိ) ဖြတ်ကျော်ခြင်းကို ခံနိုင်ရည်ရှိအောင် ပြင်ဆင်ပြီး ဖြစ်ရမည်။

သင်ခန်းစာ (၅) ကောင်းမွန်သော အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို အလကား မဖြစ်ပါစေနှင့်

စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရချိန်တွင် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသော ဆန့်ကျင်ခုခံမှုများ လျော့နည်းသက်သာနေမည် ဖြစ်၍ အဖွဲ့အစည်းကို ကြီးမားသောအပြောင်းအလဲပြုလုပ်ရန် အကောင်းဆုံး အခွင့်အရေးကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းကို ကျစ်လျစ်ခိုင်မာအောင် တတ်တတ်ကြွကြွ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် သင့်ကို လည်း သိသာမြင်သာဖြစ်စေပါလိမ့်မည်။

သင်ခန်းစာ (၆) သင်သည် ပရိသတ်အာရုံစိုက်မှုအောက် ရောက်နေပြီ မှုန်မြောက်ကို လိုက်ပါ

အကျပ်အတည်းဖြစ်နေသော အချိန်တွင် လူတိုင်းက သင် ဘာလုပ်နေသည်ကို စောင့်ကြည့်ပါလိမ့်မည်။ သင်ကြိုက်သည်ဖြစ်စေ မကြိုက်သည်ဖြစ်စေ အဖွဲ့အစည်း၏ အတွင်းနှင့်အပြင်နှစ်ဘက်လုံးက အာရုံစိုက်ကြည့်ခြင်း ခံနေရသည်။ မှုန်မြောက်ကို ရှေးရှုမှာလား၊ ဖိအားများကို အရှုံးပေးအညံ့ခံမှာလား။

သင်ခန်းစာ (၇) ထိုးစစ်ဆင်ပါ၊ အောင်နိုင်မှုကို ယခုရေးရှုပါ

အကျပ်အတည်းတစ်ခု ပြီးဆုံးသွားသောအခါ စွေးကွက်အခြေအနေသည် မတိုင်မီကအတိုင်း မဟုတ်တော့ပါ။ တံခါးပေါက်နားမှာ မှီတွယ်နေပြီး လုပ်ငန်းများ ဝင်လာမည့်အချိန်ကို စောင့်မနေသင့်ပါ။ သင့်စိတ်ကြိုက် စွေးကွက်ကို ပြန်လည်ပုံသွင်းရန် အခွင့်အရေး ရရှိနေပြီဖြစ်သည်။ အခြားလူများက ရရှိထားသော ဒဏ်ရာဒဏ်ချက်များကို ပြုစုကုသနေစဉ် သင်က အောင်နိုင်မှုကို ယခုပင်ရှေးရှုပါ။

ဤသင်ခန်းစာ (၇) ပုဒ်သည် လက်ငင်းဖြစ်နေသော စီးပွားရေး အကျပ်အတည်းအတွက် ချက်ချင်း အသုံးတည့်စေမည့်အပြင် အနာဂတ် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော အကျပ်အတည်းများအတွက်လည်း ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားနိုင်ပါသည်။ စာရေးသူ Bill George က အကြံပေးလိုသည်မှာ အခန်းတစ်ခန်းဖတ်ပြီးသွားတိုင်း သင်၏ ကိုယ်ပိုင်အတွေ့အကြုံများမှ သင်ခန်းစာများကို ထပ်ဆောင်း၍ မှတ်စုများရေးသားသွားရန် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့နောက် ဤသင်ခန်းစာများကို သင်၏ အဖွဲ့အစည်း အတွင်း လက်တွေ့ အသုံးချသွားနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် အခြားသူများကို မျှဝေပေးခြင်းဖြင့် သင်၏ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လုပ်ဆောင်ချက်များသည် တူညီသောဦးတည်ချက်ဖြင့် ဆောင်ရွက်သွားနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

မှုန်မြောက်ကို ရှေးရှုခြင်းဖြင့် သင်သည် အဆုံးစွန် ဆန်းစစ်ခြင်း တစ်ခုဖြစ်သော လက်ရှိအကျပ်အတည်းကို အောင်နိုင်သူ တစ်ယောက်

ဖြစ်လာခဲ့လျှင် မည်မျှကြီးမားသော အခြားအခက်အခဲများကို မဆို ကြံ့ကြံ့ခံရပ်တည်ရန် ယုံကြည်မှုများ ရရှိလာပါလိမ့်မည်။ သင့်ကို အခြေအနေ အချိန်အခါမရွေး ပိုမို ကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာအောင် ဆောင်ကြဉ်းပေးပါလိမ့်မည်။

■

မိတ်ဆွေ . . .

PDF စာအုပ်များကို ရှာနေပါသလား ?
Online ပေါ်တွင် PDF အဖြစ် မရှိသေးသော
စာအုပ်များကို PDF ပြုလုပ်ပြီး

Myanmar Online Ebook Library တွင်

အဆက်မပြတ် တင်ပေးနေပါသည်၊
member ဝင်ရန် ဖိတ်ခေါ်ပါတယ်။

PDF Creator - nyeyadhamma@gmail.com

အခန်း (၁)
အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ရာတွင် မိမိကိုယ်တိုင်က စတင်ပါ

ပထမဆုံးအကျပ်အတည်းကို ရင်ဆိုင်ခြင်း

စာရေးသူ Bill George သည် လုပ်ငန်းခွင် ဝင်ရောက်ပြီး သိပ်မကြာခင်မှာပင် ပထမဦးဆုံးသော အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်။ အသက် ၂၇ နှစ်အရွယ်တွင် Litton စက်မှုလုပ်ငန်း မိုက်ခရိုဝေ့ဖ်မီးဖိုထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၏ လက်ထောက် အထွေထွေ မန်နေဂျာတာဝန်ဖြင့် Minneapolis သို့ ထွက်ခွာရန် ပြင်ဆင်နေစဉ်တွင် ရေဒီယိုက သတင်းတစ်ပုဒ်ကြားလိုက်ရသည်။ "ပြည်ထောင်စု ဆေးမှူး ချုပ်က မိုက်ခရိုဝေ့ဖ်မီးဖိုများသည် လူတို့၏ ကျန်းမာရေးအတွက် ဘေး အန္တရာယ်မကင်းဟု ကြေညာသွားကြောင်း" ဟူ၍ ဖြစ်သည်။

George သည် နောက်တစ်နေ့နံနက် ရုံးသစ်စတက်ရန်ရောက် သည်နှင့် တွေ့ရသည့်အခြေအနေမှာ လုံးဝရှုပ်ထွေးနေ၏။ အတွေ့အကြုံ မရှိသေးသော အဖွဲ့အစည်းကလေး ဖြစ်သည်နှင့်အညီ လူများသည် ကျယ်ပြန့်သော ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုများ ဖြစ်လာမည့်အရေးအတွက် အလန့် တကြား ဖြစ်နေကြသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ မိမိတို့၏ထုတ်ကုန်မှာ မိုက်ခရိုဝေ့ဖ်မီးဖို တစ်မယ်(မည်)တည်းသာ ဖြစ်သည်။ အကယ်၍

အစားအစာနှင့် ဆေးဝါးစီမံ အုပ်ချုပ်ရေးဌာန (FDA)က မိုက်ခရိုဝေ့ဖ်မီးဖိုများကို စျေးကွက်မှပြန်လည်၍ သိမ်းရန် ညွှန်ကြားလာခဲ့လျှင် အားလုံး အလုပ်လက်မဲ့ ဖြစ်ကုန်ကြတော့မည်။ ဤဖြစ်စဉ်သည် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ယုံကြည်မှုအားနည်းနေသေးသော သက်တမ်းနှစ်အဖွဲ့အစည်းကလေးအတွက် နောက်ပိတ်ဆုံး ဆန်းစစ်ချက်လို ဖြစ်နေပါသည်။

ရက်သတ္တတစ်ပတ်ခန့်အကြာတွင် ကော်ပိုရေးရှင်း ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌသည် လုပ်ငန်းခွင်နေရာသို့ ရောက်လာပါသည်။ သူက သတ်ဘော်တင်ပြီးသား ပထမဦးဆုံး ထုတ်လုပ်သည့် ထုတ်ကုန်တစ်ထောင်ကို ပြန်သိမ်းရန် လက်တန်းညွှန်ကြားခဲ့သည်။ ဖောက်သည်များအတွက် အကြီးအကျယ်စိတ်ပျက်စရာ ဖြစ်စေပါလိမ့်မည်။ ထိုစဉ်က George က ထုတ်ကုန်များသည် ဘေးကင်းမှု လုံခြုံစိတ်ချရသည်ဟု ယုံကြည်နေသောကြောင့် သူညွှန်ကြားချက်ကို စိန်ခေါ်ရန်ပင် စဉ်းစားခဲ့မိသေးသည်။

သို့သော် ထုံးစံအတိုင်း သူကမှန်ပါသည်။ သူ့မှာ သတင်းအချက်အလက် အပြည့်အစုံမရှိသော်လည်း သမားရိုးကျနည်းလမ်းအတိုင်း သူ၏အသိပညာကို အသုံးချလိုက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သူ၏ဆုံးဖြတ်ချက်သည် လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးကို ကယ်တင်လိုက်ရာကျကောင်းကျနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ထုတ်ပြန်လုဆဲဆဲဖြစ်သော FDA ၏ စံကိုမီလောက်အောင် မိမိတို့၏ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများ၏ ဒီဇိုင်းများသည် ကြံ့ခိုင်မှုမရှိသေးကြောင်း အသိအမှတ်ပြုသကဲ့သို့ ဖြစ်သွား၏။ တစ်နည်းအားဖြင့် ဥပဒေနှင့် ညီညွတ်သော ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများဖြစ်ရန် အရည်အသွေးစစ်ဆေးချက် စည်းမျဉ်းများနှင့် မကိုက်ညီသေးဟု ဝန်ခံရာရောက်ခဲ့ပါသည်။

Minneapolis သို့ မပြောင်းမီက George နှင့် သူ့အထက်အရာရှိများသည် ယခုကဲ့သို့ အားနည်းချက်များ ဖြစ်ပေါ်ရခြင်းသည် ထုတ်လုပ်မှုအပိုင်းတွင် တာဝန်ရှိသည်ဟု ထင်ခဲ့ကြသည်။ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းသို့ ရက်အနည်းငယ် ဝင်ရောက်ပြီးသောအခါ ပြဿနာအစစ်

အမှန်သည် အထွေထွေမန်နေဂျာ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကြောင့် ဖြစ်ကြောင်း George သိလာခဲ့ရသည်။ သူသည် ကိုယ်တိုင် အတွေ့အကြုံမရှိသည့်အပြင် ပုံမှန်ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသော အကျပ်အတည်းများကိုပင် လျှင် ဘာလုပ်ရမှန်းမသိဘဲ တွေဝေနေတတ်သူ ဖြစ်ပါသည်။

George က ရောက်ရှိလာသော အစီရင်ခံစာများကို စုစည်းသုံးသပ်လျက် တွေ့ကြုံနေရသော ပြဿနာများ၏ အမှန်တရားကို ကိုယ်တိုင်ရင်ဆိုင်ရန် ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပြီးသည်အထိ ဝန်ထမ်းအားလုံးနှင့် ဝိုင်းလုပ်ရန်လည်း ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

နေ့ချင်းညချင်းတော့ ပြေလည်သွားခြင်း မရှိပါ။ မိုက်ခရိုဝေ့ဖ်မီးဖိုမှ ရောင်ခြည်ထွက်ပေါ်မှုကို ပြည်ထောင်စုအစိုးရ၏ စံနှုန်းနှင့်အညီ ဖြစ်လာစေရေးအတွက် ကြိုးပမ်းအားထုတ်နေရချိန်တွင် George သည် အကျပ်အတည်းတစ်ခု ပြေလည်အောင် လုပ်ရသည်မှာ မည်မျှခက်ခဲကြောင်း နားလည်ခဲ့ရသည်။ နံနက် ၃ နာရီအထိ အင်ဂျင်နီယာများ၊ ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီး နောက်တစ်နေ့မနက်တွင် ထုတ်လုပ်မှုလိုင်းကို ပြန်လည်စတင်နိုင်မလား ဟု မျှော်လင့်ခဲ့ရသော ညပေါင်းများစွာ ရှိခဲ့ပါသည်။ George သည် ဆက်တိုက် ဖြစ်ပေါ်လာနေသော ပြဿနာများကို ကိုးလကျော်ခန့် နပန်းလုံးနေခဲ့ရစဉ် ပြင်းထန်သော စိတ်အနှောင့်အယှက်များနှင့် ရင်ဆိုင်နေရချိန်၌ "စီးပွားရေးတက္ကသိုလ်များတွင် ကျောင်းတက်နေတုန်းက ငွေရှာရတာ ဒီလောက်ခက်လိမ့်မယ်လို့ လုံးဝမထင်ခဲ့မိဘူး" ဟု ညည်းတွားမိသည်အထိ ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။

ဤအတွေ့အကြုံမှ သင်ခန်းစာများကို George ၏ ဘဝသက်တမ်း တစ်လျှောက်လုံး၌ မမေ့နိုင်တော့ပါ။ အထူးသဖြင့် Medtronic ကုမ္ပဏီတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့စဉ် များစွာအသုံးတည့်ခဲ့ပါသည်။ ပြဿနာတစ်ရပ်ကို အပေါ်ယံစီစဉ်ခြင်းထက် ပြဿနာ၏ အောက်ခြေအထိရောက်အောင် သွားရသည်မှာ မည်မျှခက်ခဲကြောင်းကိုလည်း တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ ထို့အပြင် လူတို့၏ ဆန့်ကျင်မှုများစွာ ရှိနေသည့်တိုင်

များကို ဖြေရှင်းရန် စီမံချက်များ ပြုလုပ်နိုင်ပါမည်။

အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ရန် ဘာကြောင့် ဒီလောက် ခက်ခဲနေကြရသလဲ။ မကြာခဏဆိုသလို ခေါင်းဆောင်များသည် ရင်ဆိုင်နေရသော စိန်ခေါ်မှုများ၏ အရေးကြီးမှုနှင့် ပြင်းထန်မှုတို့ကို ငြင်းပယ်လေ့ရှိကြပါသည်။ ထို့အပြင် သူတို့၏ ပြဿနာများအတွက် ပြင်ပမှ လူများ၊ အဖြစ်အပျက်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို အပြစ်တင်ရန် ဆန္ဒစောလေ့ရှိကြသည်။ ပြဿနာသည် သူတို့ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရမည့် ပြဿနာဖြစ်ကြောင်း လက်မခံမချင်း၊ ထိုပြဿနာကို ဘယ်လိုကိုင်တွယ်ရမလဲ ဆိုသည်ကို သူတို့နားမလည်နိုင်ကြပါ။

အကျပ်အတည်းတစ်ရပ်၏ ဇာစ်မြစ်တွင် ခေါင်းဆောင်များ ပါဝင်နေမှုကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် အသိအမှတ်ပြုရေးသည် အခက်အခဲဆုံး အပိုင်း ဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍ ခေါင်းဆောင်များက သူတို့၏ တာဝန်ရှိမှုများကို အသိအမှတ်ပြုကြသည့်တိုင်အောင် သူတို့သည် ထိုအကျပ်အတည်းကို ဖြေရှင်းရာတွင် သူတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများအတွင်းမှ အတော်အတန် ခုခံမှုများကို ရင်ဆိုင်တွေ့ရနိုင်ပါသေးသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လက်အောက်မှ လူများသည်လည်း သူတို့၏ အမှားအယွင်းများကို ဝန်ခံရန် အခက်အခဲကြီးများ ရှိနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့်လည်း အကျပ်အတည်းတစ်ရပ်ကို ဖြေရှင်းရာတွင် ခေါင်းဆောင်၏ လိမ္မာပါးနပ်မှုနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု ကြီးမားစွာ လိုအပ်နေရခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ငယ်ရွယ်သော စီးပွားရေး စွန့်စားတီထွင်လုပ်ကိုင်သူတစ်ယောက်သည် အတွေ့အကြုံမရှိသော လုပ်ငန်းခွင်တွင် အမှန်တရားနှင့် ရင်ဆိုင်ရန် ဘယ်လောက်အထိ ခက်ခဲရသည်ကို Philip McCrea ၏ အတွေ့အကြုံမှ သင်ယူနိုင်ပါသည်။ သူသည် San Francisco အခြေစိုက် Vitesse သင်ကြားရေးဌာနတစ်ခုကို ၂၀၀၁ ခုနှစ် အသက် ၃၂ နှစ် အရွယ်တွင် စတင်တည်ထောင်ခဲ့သည်။ တည်ထောင်စက McCrea က သူ၏ သတင်းအချက်အလက် နည်းပညာ ကွန်ရက်အခြေပြုသင်

မိမိတို့သည် ပြဿနာတစ်ရပ်၏ အကျိုးဆက်များကို အလွယ်တကူ လျှော့တွက်မိနိုင်ပုံကိုလည်း သတိထားမိသည်။

ဤအကျပ်အတည်းမှ George လေ့လာ သင်ယူနိုင်ခဲ့သည်မှာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ထိန်းသိမ်းသူများနှင့် အစိုးရဌာနများ၏ စဉ်းစားတွေးခေါ်မှု အလေ့အထကို သိနားလည်ရန် အရေးကြီးကြောင်းကိုလည်းကောင်း၊ အကျပ်အတည်းတစ်ရပ် တွေ့လာသည့်အခါ ခုခံတိုက်ခိုက်မည့်အစား ၎င်းတို့နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပြီး ပြဿနာဖြေရှင်းရေးအတွက် ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်းလုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်သွားရန် လိုအပ်ကြောင်းကိုလည်းကောင်း သိနားလည်ခဲ့ပါသည်။ နောက်ထပ် သူနားလည်လိုက်သည်မှာ အကျပ်အတည်းဖြစ်လာလျှင် ရေတိုစီမံကိန်းအကျိုးအမြတ်ကို ဘေးချိတ်ထားပြီး မည်မျှပင် ကုန်ကျစရိတ် ကြီးမားပါစေ၊ အဓိကပြဿနာကို ပြီးပြတ်အောင် ဖြေရှင်းနိုင်ရေးအတွက်သာ ဦးစားပေးရမည်ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။ ပို၍အရေးကြီးသော တွေ့ရှိချက်မှာ **"အတွင်း၌ ဘာတွေဖြစ်နေသလဲ ဆိုသည့်အချက်ကို သေသေချာချာ နားမလည်ဘဲ အပြင်ဘက်မှနေ၍ အပေါ်ယံ အကဲမဖြတ်သင့်"** ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။

အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ခြင်း

"ခေါင်းဆောင်မှုသည် အနုပညာ" အမည်ရှိ စာအုပ်တွင် Max DePree က ရေးသားဖော်ပြထားရာ၌ **"ခေါင်းဆောင်၏ ပထမဦး အလုပ်သည် အမှန်တရားကို ဖော်ထုတ်ခြင်းဖြစ်သည်။ နောက်ဆုံး အလုပ်ကတော့ ကျေးဇူးတင်ကြောင်း ပြောရန်ဖြစ်သည်"** ဟူ၏။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို အကျပ်အတည်းတစ်ခုအတွင်း၌ ခေါင်းဆောင်ရတော့မည်ဆိုလျှင် သင်သည် အကျပ်အတည်း တစ်ခုအတွင်း ကျရောက်နေပြီဆိုသည့်အချက်ကို သေသေချာချာလက်ခံရမည်။ အခြားလူတိုင်းကိုလည်း ထိုသို့ အသိအမှတ်ပြုလာအောင် လုပ်ရမည်။ ထို့နောက်တွင်သာ ပြဿနာများကို တိတိကျကျ ဖော်ထုတ်နိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ထိုပြဿနာ

ဂိုဂိုဝဲဥူးကြွေကဒဲထးဒဲတဂဆ
ဝဲနဲ့ကြွေဒဲမြိုက်၊ဂိုဂွာဝါဂ်ာ (ခ)

ကြားလေ့ကျင့်ရေးကုမ္ပဏီသည် တောက်လျှောက် တိုးတက်သွားဖို့သာ ရှိသည်ဟု ထင်မြင်ခဲ့ပါသည်။ သူ၏ ဆော့ဝဲလ်အဖွဲ့ ရေးဆွဲရန် အတွက် ဖောက်သည် အတော်များများထံမှ ကန်ထရိုက်ရအောင် သူက ကျွမ်းကျင်မှုမြင့်မားစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်။

အရင်းငွေ ဒေါ်လာ ၁. ၂ သန်းမျှဖြင့် စတင်ခဲ့သော Vitesse သည် ပထမနှစ်နှစ်အတွင်း စီးပွား အတော်အတန် ဖြစ်ထွန်းခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် သူ၏ ရည်မှန်းချက် ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း ခန့်သာ ရရှိသဖြင့် McCrea သည် မလွဲမရှောင်သာ အရင်းငွေ ဒေါ်လာ ငါးသိန်း ထပ်မံတိုးမြှင့်ပြီး ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ခဲ့ရသည်။ ၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် Vitesse သည် ပြန်လည် အခြေအနေကောင်းလာခဲ့သည်။ Johnson & Johnson ၏ ဌာနခွဲများစွာနှင့်လည်းကောင်း၊ Corning ကုမ္ပဏီ၏ ဘဏ္ဍာရေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့်လည်းကောင်း အလုပ်အကိုင်အတွက် သဘောတူစာချုပ်များ ချုပ်ဆိုဖြစ်အောင် McCrea က လိုက်လံညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။

McCrea သည် မွေးကတည်းက သူ့ဘဝတစ်ခုလုံး အောင်မြင်မှုများနှင့် ပြည့်လျှမ်းနေသည်ဟု အကောင်းမြင်ခဲ့သူတစ်ဦး ဖြစ်ပါသည်။ သူက "ကျွန်တော်က တစ်ခါတလေကျလျှင် ရလာမည့်ရလဒ်များအတွက် စိတ်စောနေတတ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်လို ချင်သော အဖြေအားလုံး အပြည့်အဝမရခဲ့လျှင် ဒါဟာ ကျွန်တော့်အတွက် ကြီးမားသောစိန်ခေါ်မှု တစ်ခု ဖြစ်လာတော့တာပဲ" ဟု ပြောခဲ့ပါသည်။

၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် McCrea ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် ပြန်လည် ကျဆင်းသွားခဲ့ပြန်သည်။ ဖောက်သည်များနှင့် နီးကပ်စေရန် ရည်ရွယ်၍ New Jersey နယ်သို့ မိသားစုနှင့်တကွ ပြောင်းရွှေ့လာပြီး သည့်နောက် မကြာမီ ထိုသို့ စီးပွားရေးကျဆင်းခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဆော့ဝဲလ်ပရိုဂရမ် ရေးဆွဲသူများသည် တိကျရေရာသော ခေါင်းဆောင်မှုမရှိဘဲ နေရာတောင်းတွင် ကျန်ရစ်ခဲ့သဖြင့် ကုန်ကျစရိတ်များ မြင့်တက်လာပြီး လိုငွေများ ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့သည်။ သို့သော် McCrea သည်

ဆော့ဝဲလ်ရေးဆွဲသူများအုပ်စု၏ ခေါင်းဆောင်မှုပြဿနာကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် တွေဝေနေခဲ့ပြီး ငွေကြေး ပြတ်တောက်သွားခြင်းအတွက် ပြင်ပမှ ငွေရှာဖွေပေးရန် နည်းလမ်းကိုသာ ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ Vitesse ကို Nova Scotia ၌ ဆော့ဝဲလ်အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ ပါရှိသော ကနေဒါကုမ္ပဏီ တစ်ခုသို့ ထိုးအပ်၍ အတူတကွ ပေါင်းလုပ်ကြရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ Nova Scotia သို့ ဆော့ဝဲလ် လုပ်ငန်းပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်ရန် ကြိုးစားခြင်းသည် ဆော့ဝဲလ်၏ အရည်အသွေးကို ထိုးကျဆွားစေခဲ့ပြီး ဖောက်သည်များထံမှ တိုင်ကြားချက်အများအပြား ဖြစ်ပေါ်လာစေခဲ့ပါသည်။ ကုမ္ပဏီနှစ်ခုပေါင်း လုပ်ကိုင်ခြင်းဖြင့် အောင်မြင်မှုမရရှိခဲ့ပါ။ ရှစ်လခန့် ပေါင်းလုပ်ပြီးနောက် McCrea က ဤစီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် အနာဂတ်မရှိတော့ကြောင်း သိရှိခံစားလာရသဖြင့် နှုတ်ထွက်သွားခဲ့သည်။ နောက်ထပ် ခြောက်လအကြာတွင် ကနေဒါကုမ္ပဏီလည်း လူမွဲစာရင်း ခံယူပြီး ပိတ်သိမ်းလိုက်ရသည်။ ဝန်ထမ်း ၁၇၅ ယောက် အလုပ်အကိုင် ဆုံးရှုံးခဲ့ရပါသည်။

McCrea က ပြီးခဲ့သောနှစ်နှစ်တာကာလကို သည်းလှိုက်ရင်ဖို ဖွယ် အဆင်းအတက် အကွေ့အပတ်ကြမ်းသောရထား (Rollercoaster) စီးရသကဲ့သို့ ဖြစ်သည်ဟု ရှုံးပြခဲ့သည်။ သူ့ရဲ့ဘဝမှာ ပထမဆုံးအကြိမ် အဖြစ် အရှုံးကို လက်ခံခဲ့ရသည်။ "ကျွန်တော့်မျက်နှာကို ကျွန်တော် မှန်ထဲမှာ ပြန်ကြည့်ပြီး အရှုံးကို လက်ခံခဲ့ရပါတယ်။ ထိုရှုံးနိမ့်မှုမှ သင်ယူခြင်းဖြင့်သာ ကျွန်တော်ရဲ့ အမြင့်မားဆုံး တိုးတက်မှုလမ်းကြောင်းကို ပွင့်လင်းသွားစေခဲ့တာ ဖြစ်ပါတယ်။ ထိုအချိန်က ကျွန်တော်ဟာ မခံမရပ်နိုင် ဖြစ်ခဲ့ရတာပါ။ ကျွန်တော်ကိုယ်တိုင် ဝန်မခံခဲ့သော်လည်း စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းနေခဲ့ပြီး ဘာမဆို အလွန်စိတ်ဆိုးလွယ်ခဲ့ပါတယ်" ဟု ဆိုခဲ့ပါသည်။

ဘာတွေများ မှားခဲ့သလဲဆိုသည်ကို ပြန်လည် ဆင်ခြင်သုံးသပ်ပြီးနောက် McCrea သည် Clear Point သင်ကြားရေးဌာန၏ CEO ဖြစ်လာခဲ့သည်။ ထိုဌာနသည် အိန္ဒိယတွင်ရောဆွဲခဲ့သည့် တန်ဖိုးနည်း

သင်ကြားလေ့ကျင့်ရေး ဆော့ဝဲလ်များ ရောင်းချသော လုပ်ငန်းကြီး ဖြစ်သည်။ Vitesse တွင်ပြုလုပ်ခဲ့သည့် အမှားများမှ သင်ခန်းစာများ ရယူခြင်းဖြင့် အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ရန် ဘယ်လောက်အထိ အရေးကြီး ကြောင်း သိနားလည်ခဲ့သည်။ ဤအချက်သည် Clear Point ၏ အောင် မြင်မှုများအတွက် ကောင်းမွန်သော အနေအထားကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပါ သည်။

စီးပွားရေး စွန့်စားတီထွင် ဆောင်ရွက်သူများကဲ့သို့ပင် ဝါရင့် စီးပွားရေး ခေါင်းဆောင်များသည်လည်း အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ရာ တွင် အခက်အခဲ ဆတူလောက်ပင် ရှိပါသည်။ ၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင် Salomon Brothers ကုမ္ပဏီသည် အစိုးရကို မှားယွင်းသော စွေးနှုန်း စာရင်းများ တင်သွင်းခြင်းကြောင့် ပြစ်မှုကြောင်းအရ တရားစွဲခံရမည့် အခြေအနေသို့ ရောက်ခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် စီမံခန့်ခွဲရေးဌာနမှ သူတို့နှင့် လုံးဝမသက်ဆိုင်ကြောင်း ငြင်းဆိုခဲ့ကြသည်။ ထိုအခါ ရှယ်ယာအများဆုံး ပိုင်ဆိုင်သော Warren Buffett က ကုမ္ပဏီကို တိုက်ရိုက်ကွပ်ကဲမှု ရယူ လိုက်သည်။ Buffett ၏ ပထမဆုံး ရည်မှန်းချက်သည် အဖွဲ့အစည်း အား အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်စေရန် ဖြစ်သည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန ခေါင်းဆောင်များက စွေးနှုန်းမှားယွင်းတင်သွင်းကြောင်း လုံးဝ မသိရှိပါ ဟု ငြင်းဆိုနေကြသော်လည်း Buffett က ထိပ်ပိုင်း စီမံခန့်ခွဲသူအားလုံး ကို ရာထူးများမှ နုတ်ထွက်စေခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ရှေ့နေများနှင့် လူထု ဆက်ဆံရေး ကျွမ်းကျင်သူများ၏ အကြံပေးချက်ကို ဆန့်ကျင်လျက် Buffett သည် အစိုးရထံသို့ မြင်သာထင်သာရှိသော အချက်အလက် အားလုံး ပေးပို့ရန် သဘောတူခဲ့သည်။ ထိုအချက်အလက်များသည် ကုမ္ပဏီအား ပြစ်မှုကြောင်းအရ တရားစွဲဆိုရေးအတွက် အထောက် အထား ဖြစ်လာနိုင်ကြောင်းကို သူသိလျက်နှင့် ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

Buffett က ကုမ္ပဏီသည် အစိုးရဘဏ္ဍာရေးနှင့် တရားရေး ဌာနများ၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းကို ဝေ့လည်ကြောင်ပတ် လုပ်နေခြင်းဖြင့်

ပြစ်မှုကြောင်းအရ စွဲချက်တင်ခံရမည်မှာ သေချာသလောက် ဖြစ်နေ သည်ဟု နားလည်ထားသည်။ ဤသို့စွဲချက်တင်ခံရလျှင် Salomon ကုမ္ပဏီသည် အစိုးရ၏ လေလံပွဲများအတွက် တားမြစ်ခြင်းခံရပြီး ဒေဝါလီခံရနိုင်သည်။ သို့သော် ကုမ္ပဏီသည် ဂုဏ်သိက္ခာရှိရှိဖြင့် လုပ် ဆောင်ပြခဲ့ခြင်းကြောင့် ပြစ်မှုကြောင်းအရ တရားစွဲမခံရအောင် ကာကွယ်နိုင်ခဲ့သည့်အပြင် မူလလုပ်ငန်းများကို ပြန်လည်လုပ်ကိုင်ခွင့် ရစေခဲ့သည်။ Buffett သည် ဤမျှ ရှုပ်ထွေးပွေလီနေသော အခြေအနေ အတွင်းသို့ ကိုယ်တိုင်ဆင်း၍ စိတ်ဆန္ဒ ပြင်းပြစွာ လုပ်ဆောင်မှုကြောင့် သာ လုပ်ငန်းများ ဆက်လက်လည်ပတ်နိုင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ Salomon ကုမ္ပဏီအစုရှယ်ယာရှင်များ အတွက်တော့ များစွာကံကောင်း ထောက်မ ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

ရဲစွမ်းသတ္တိနှင့် ပြည့်စုံသော ခေါင်းဆောင်သည် အကျပ် အတည်းတစ်ခုကို ရင်ဆိုင်လာရလျှင် အထက်ပါအတိုင်း လုပ်တတ်သည် ကို သတိပြုမိစေလိုပါသည်။

ငြင်းပယ်ခြင်းသည် အကျိုးမရှိပါ

အဖွဲ့အစည်းလိုက် ငြင်းပယ်ခြင်း၏ အကျိုးသက်ရောက်မှု ဥပမာတစ်ခုကို ဖော်ပြလိုပါသည်။ ဆေးဝါး ထုတ်လုပ်ရေးကုမ္ပဏီကြီး Merck ၏ ၂၀၀၄ ဘီလီယံတန်ဖိုးရှိ နာကျင်မှုသက်သာစေသော ဆေးဝါး Vioxx ကို ထုတ်လုပ်ရာတွင် အစကတည်းက နှလုံးသွေးကြောနှင့် သက် ဆိုင်သော ထိခိုက်နိုင်မှု လက္ခဏာများ တွေ့ရှိခဲ့ရပါသည်။ သို့ရာတွင် Merck သည် တာဝန်ရှိသူများနှင့် အပြင်းအထန်တိုက်ပွဲဝင်ခဲ့ပြီးမှ ၎င်း ဆေးဝါးကို ၁၉၉၉ ခုနှစ်တွင် FDA ၏ စွေးကွက်အတွင်း ဖြန့်ချိရန် ခွင့်ပြုချက်ရရှိခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ လူနာမြောက်မြားစွာက ၎င်းဆေးဝါး ကို လက်ခံသုံးစွဲနေပြီဖြစ်သော အချိန်ရောက်မှ ၎င်းဆေးဝါးအကြောင်း ဆက်လက်လေ့လာမှုများက ပြီးဆုံးခဲ့ပါသည်။ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များ အရ နှလုံးသွေးကြောနှင့်ဆိုင်သော လူနာများအတွက် Vioxx ၏

PDF Creator - nyeyadhamma@gmail.com

ဘေးကင်းမှုမှာ စိုးရိမ်ပူပန်စရာများစွာ ရှိနေပါသည်။

အဆိုပါ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများသည် တိကျသော အချက်အလက် အပြည့်အစုံကို အခြေခံထားခြင်း မဟုတ်သောကြောင့် Merck ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲသူများသည် မယုံတစ်ဝက် ယုံတစ်ဝက် ဖြစ်နေကြသည်။ ထို့ကြောင့် ဈေးကွက်အတွင်း၌ ၎င်းဆေးဝါးကို ဆက်လက် ဖြန့်ချိနေခဲ့ပြီး ဆိုးဝါးသောနှလုံးသွေးကြောရောဂါ ဖြစ်နေသော လူနာများကို သုံးနှစ်တာကာလအတွင်း တိကျစွာ စမ်းသပ်လေ့လာနိုင်ရန် စီစဉ်ခဲ့သည်။ စူးစမ်းလေ့လာမှုများ မပြီးဆုံးမီ ၂၀၀၄ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် Merck သည် အထက်ပါ လေ့လာမှုအစီအစဉ်ကို ရပ်တန့်ပစ်လိုက်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် Vioxx သုံးစွဲသော လူနာများသည် အာနိသင်မရှိသော အခြားဆေးဝါးများကို သုံးစွဲသော လူနာများထက် နှလုံးရောဂါနှင့် လေဖြတ်ရောဂါ နှစ်ဆဖြစ်ပွားဖွယ်ရှိကြောင်း အသေအချာ တွေ့ရှိလာရသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ Merck ၏ CEO Ray Gilmartin သည် ၎င်းဆေးဝါးကို နှလုံးသွေးကြောရောဂါရှိသူများထံမှ သာမက ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်တစ်ခုလုံးမှ ရုပ်သိမ်းဆဲးခဲ့ပါသည်။

ထိုအချိန်၌ Vioxx ဆေးဝါးသည် နှလုံးရောဂါကြောင့် ဂုတ်တရက်သေဆုံးရသော ဖြစ်ရပ်ပေါင်း နှစ်သောင်းခုနှစ်ထောင်နှင့် ဆက်စပ်မှုရှိနေပြီ ဖြစ်ပါသည်။ ရှေ့နေများထံမှ တရားစွဲဆိုသော အမှုတွဲပေါင်းများစွာလည်း ရောက်ရှိလာခဲ့သည်။ Merck သည် Vioxx ဆေးဝါးကို ကာကွယ်ရန်အတွက် အမှုတစ်ခုချင်းစီကို လိမ်လိမ်မာမာ ဖြေရှင်းခဲ့သောကြောင့်သာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံး ဒေဝါလီခံရမည့်အရေးမှ ကယ်တင်နိုင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ တရားစွဲဆိုသူများကို သုံးနှစ်ခန့် ရင်ဆိုင်ခဲ့ပြီးသောအခါ Merck သည် ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ဒေါ်လာ ငါးဘီလီယံ လျော်ကြေးပေး၍ အမှုကို ပြီးပြတ်အောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ နောက်ဆုံးတွင် ကုမ္ပဏီသည် လုံးဝ အရေးနိမ့်တော့မည့်အခြေအနေမှ ရုန်းထွက်ခဲ့သည်။

PDF Creator - nyeyadhamma@gmail.com

Merck ကဲ့သို့ ဆေးသိပ္ပံနည်းပညာကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ နာမည်ကြီးသော ကုမ္ပဏီသည် သမားရိုးကျနည်းဖြစ်သော Vioxx ကို ကန့်သတ်ချက်ဖြင့် သုံးစွဲရေးနည်းလမ်းကို လွယ်လွယ်ကလေး ရွေးချယ်နိုင်သော်လည်း အဘယ်ကြောင့် ထိုသို့မလုပ်ခဲ့သလဲ။ အပြင်ဘက်မှ အမြင်နှင့်ကြည့်လျှင် Merck ကုမ္ပဏီသည် နာကျင်မှု သက်သာစေသော ဆေးဝါးဈေးကွက်တွင် Celebrex နှင့် အခြားအနာအကျင်ပျောက်ဆေးများကို Vioxx အမည်ဖြင့် ယှဉ်ပြိုင်ရာတွင် အတော်အတန် နိုင်နင်း ခရီးပေါက်ခဲ့ပြီ ဖြစ်သောကြောင့် အန္တရာယ်ကင်းရှင်းအောင် သိပ္ပံနည်းကျ လေ့လာစူးစမ်းမှုများ ပြီးဆုံးသည်အထိ အချိန်စောင့်ဆိုင်းနေခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ စူးစမ်းလေ့လာမှုများက ပြဿနာ၏ အရင်းအမြစ်ကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်တွေ့ရှိပြီး လိုအပ်ချက်များကို ပြုပြင်ပြီးသွားသောအခါ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းမှ လိုအပ်သလို ချက်ချင်းအရေးယူ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ နောက်ဆုံးတွင် ပျက်စီးဆုံးခြင်းများ အားလုံးကို ကျော်လွှားနိုင်ခဲ့ပြီ ဖြစ်ပါသည်။

အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ရန် ဘာကြောင့်ဒီလောက်ခက်ခဲရသလဲ

မိမိလုပ်နေသော အလုပ်အပေါ် နားလည်ကျွမ်းကျင်မှုမရှိခြင်းထက် အမှန်တရားကို ငြင်းပယ်ခြင်းက လူများစွာတို့၏ဘဝများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများကို ပိုမိုဖျက်ဆီးနိုင်ပါသည်။ အခြားသူများသည် ဘာကြောင့်များ ဤရွေ့ဤမျှ အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ရန် ခက်ခဲနေကြရပါလိမ့်ဟု မေးမည့်အစား "ငါ့အတွက် ဘာကြောင့် ဒီလောက်ခက်ခဲနေရသလဲ" ဟု ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပြန်မေးပါ။

ပထမအကြောင်းပြချက်မှာ လူတို့သည် ကောင်းသတင်း၊ သို့မဟုတ် ပြီးလွယ်သော လုပ်နည်းကို ပိုမိုနှစ်သက်ကြသည်။ သူတို့၏အဖွဲ့အစည်းသည် အကျပ်အတည်းတစ်ခုနှင့် ရင်ဆိုင်နေရပြီဆိုသည့် အချက်ကို လက်ခံရန် ဆန္ဒရှိသူ အရေအတွက်နည်းပါသည်။ အကျပ်အတည်းများကလည်း စတင်ဖြစ်ပေါ်စတွင် အတော်ကလေး နူးညံ့သိမ်

မွေ့စွာ ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိသည်။ အသေးအမွှားဟု ထင်ရသော ဖြစ်စဉ်များက တဖြည်းဖြည်း ကြီးမားသော အရေးအခင်းကြီးအဖြစ်သို့ မြင့်တက်သွားခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်များကသာ စောစောစီးစီး အမှန်တရားကို ရင်မဆိုင်ခဲ့သော် ရှေ့တွင် အသင့်စောင့်ဆိုင်းနေသော နက်ရှိုင်းသည့် အကျပ်အတည်း၏ အချက်ပြမှုများကို အလွယ်တကူ မျက်စိလျှမ်းသွားနိုင်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်များက အကျပ်အတည်းကို အသိအမှတ် မပြုမချင်း သူတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများက ဘယ်တော့မှ အခက်အခဲများကို မဖော်ပြနိုင်ကြပါ။

လူများစွာတို့သည် အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ရန် အလွန်ကြောက်ကြသည်၊ သို့မဟုတ် အလွန်ရှက်ကြသည်။ ဤသို့ဖြင့် ငြင်းပယ်ခြင်းသည် လူများကို လွယ်ကူသက်သာအောင် လုပ်ပေးနိုင်သော ကာကွယ်ရေးယန္တရား ဖြစ်လာပါသည်။ သင်ကိုယ်တိုင် ခုခံကာကွယ်လိုသော သဘောထား ရှိလာပြီဆိုလျှင် "ငါဘာကို ကာကွယ်နေတာလဲ၊ အမှန်တရားကို ငြင်းပယ်ခြင်းသည် အခြေအနေကို ဘယ်လောက်အထိ ပိုဆိုးလာစေမလဲ" ဟု သင့်ကိုယ်သင် ပြန်မေးပါ။

ခြေမြန်တော်ဆက်သားကို မသတ်မိပါစေနှင့်

၂၀၀၉ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ၊ Switzerland နိုင်ငံ Davos မြို့တွင် စာရေးသူ Bill George သည် "အကျပ်အတည်း၊ ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု" ခေါင်းစဉ် ဖြင့် ပြုလုပ်သောဆွေးနွေးပွဲတွင် သဘာပတိအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ J.P. Morgan ကုမ္ပဏီ၏ CEO ဖြစ် သူ Jamie Dimon က သူ့အတွေ့အကြုံ တစ်ခုကို မျှဝေပေးပါသည်။ "စီမံခန့်ခွဲမှု အစည်းအဝေးတစ်ခုမှာ အမျိုးသမီးတစ်ဦးက ထပြောတယ် 'ရှင်ဟာ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ဆိုလျှင် တစ်ခုခုဖြစ်လာတိုင်း အမှန်တရားကို အမြဲတမ်းလာပြောမည့် လူတစ်ယောက်–ရှိဖို့လိုတယ်' တဲ့။ ကျွန်တော်က ပြန်လည်မှတ်ချက်ပေးလိုက်တာကတော့ **'ခင်ဗျားနားမှာ လူဆယ်ယောက်ရှိနေပြီး တစ်ယောက်ကသာ အမှန်ကို ပြောနေခဲ့**

လျှင် အဲဒါတကယ့်ပြဿနာပဲ၊ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ လူတိုင်းက အမှန်ကို ပြောရမှာလေ"။

အဖွဲ့အစည်းများတွင် အဘယ်ကြောင့် အမှန်ပြောမည့် လူများ ပိုမရှိရတာလဲ။ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူက သတင်းဆိုးကို လက်မခံခဲ့လျှင် သူတို့ဒုက္ခရောက်မှာ ကြောက်လို့ပဲဟု ဖြေရပါမည်။ သတင်းဆိုးကို သယ်ဆောင်လာသူက ခေါင်းဆောင်များအနီး ချဉ်းကပ်သွားလျှင် သူတို့သည် ခြေမြန်တော်ဆက်သားကို ပြင်းထန်စွာ ပြစ်တင်ခြင်းဖြင့် ပွဲသိမ်းတတ်ကြသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် သူတို့အတွက် အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ရခြင်းသည် အလွန်နာကျင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ Enron လုပ်ငန်းစုမှ Sherron Watkins က လုပ်ငန်းစုဥက္ကဋ္ဌ ဖြစ်သူ Ken Lay အား ဘဏ္ဍာရေးအခြေအနေဆိုင်ရာ တင်ပြချက်များ မှားယွင်းနေမှုအပေါ် သူ၏ စိတ်ပူပန်မှုများကို တင်ပြခဲ့သည်။ Watkins ၏ တင်ပြချက်သည် ပယ်ချခြင်းခံရသည့်အပြင် သူကိုယ်တိုင်ကိုလည်း လုပ်ငန်းစုအတွင်းမှ ဝိုင်းပယ်ထားခဲ့သည်။ အထက်အရာရှိများကို လက်အောက်ဝန်ထမ်းများက အမှန်ပြောရန် မဝံ့မရဲ ဖြစ်ရခြင်းသည် မဆန်းပါ။

အဖွဲ့အစည်းအများစု၏ အလုပ်လုပ်ကိုင်ပုံသည် J.P. Morgan ထက် Enron နှင့် ပိုတူညီနေသည် ကို တွေ့ရသည်မှာ စိတ်မကောင်းစရာပါ။ အမှန်ပြောကြားမည့်သူများနှင့် အဖွဲ့အစည်းကို တည်ဆောက်ရမည့်အစား လယ်ပြင်ဆင်သွားသလို ထင်ရှားနေသည့် အမှန်တရားကို မပြောဘဲ အထက်လူကြီးများ ကြားလိုသော သတင်းများကိုသာ ပြောကြားမည့် ဖော်လံဖားသမားများ ဝန်းရံနေသော ခေါင်းဆောင်များဖြင့်သာ ဖွဲ့စည်းထားကြသည်။ **အဖွဲ့အစည်းသည် ပွင့်လင်းမှုနှင့် ရိုးသားမှု ရှိသော အစဉ်အလာများ မရှိခဲ့လျှင် ခေါင်းဆောင်များသည် ရှေ့တွင်တွေ့ရမည့် ကြီးမားသောပြဿနာများ၏ အချက်ပြမှုများကို မသိရှိနိုင် လောက်အောင် အလွန် အန္တရာယ်များပါသည်**။ ပြဿနာများ၏ နက်ရှိုင်းမှုကို မလွဲမရှောင်သာ အသိအမှတ်ပြုလာရသောအချိန်၊ သို့မဟုတ် ပြင်ပအေဂျင်စီများ၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊

စားသုံးသူများဘက်မှ စောင့်ကြည့်နေသောအဖွဲ့များနှင့် သတင်းမီဒီယာများက ဖော်ထုတ်လာသောအချိန်တွင်မှ ထိုပြဿနာကို ကိုင်တွယ်ရန် စဉ်းစားခဲ့လျှင် အလွန်နောက်ကျနေပြီ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအချိန်၌ သူတို့တွင် အခြားနည်းလမ်း မရှိတော့ပါ။ စွပ်စွဲချက်များကို မလွှဲမရှောင်သာ ငြင်းပယ်ကြရမည် ဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်သင့်သည်ထက် ပိုမိုဆိုးဝါးသော အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိသွားကြရလေသည်။

Bill George က Medtronic တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်စဉ် သူလူများကို ပြောကြားလေ့ရှိသော စကားတစ်ခွန်းမှာ **"ခင်ဗျားတို့ဟာ ပြဿနာတစ်ရပ်ကို ဖော်ထုတ်လာလို့ ဘယ်တော့မှ ခင်ဗျားတို့ကို အလုပ်က ထုတ်ပယ်မှာ မဟုတ်ဘူး။ ဒါပေမဲ့ ပြဿနာတစ်ရပ်ကို ဖုံးကွယ်ထားလျှင်တော့ ထုတ်ပယ်ခံရမှာ သေချာတယ်။ သမာဓိရှိတယ်ဆိုတာ မလိမ်တတ် မညာတတ်ရုံမျှမကဘူး။ အပြည့်အဝ အမှန်ကို ပြောဆိုရန်လိုတယ်။ ဒါမှသာ ဖြစ်ပေါ်လာမည့် ပြဿနာများကို ကုမ္ပဏီအတွင်းမှာရှိတဲ့ အတော်ဆုံးလူတွေနဲ့ စုစည်းပြီး ဖြေရှင်းသွားနိုင်မယ်"** ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။

သင်၏ အဖွဲ့အစည်းတွင် အမှန်ပြောကြားတတ် သူများကိုလည်း လူသိရှင်ကြား ထုတ်ဖော်ချီးကျူးသွားရန် အရေးကြီးပါသည်။ သို့မှသာ အခြားသူများကလည်း ဤကောင်းမွန်သော လုပ်ရပ်အတိုင်း လိုက်လုပ်လာကြပါလိမ့်မည်။ ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုနှင့် ပွင့်လင်းမှုရှိသော အကျင့်စရိုက်ရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းများသာ အကျပ်အတည်းများကို ကောင်းစွာကိုင်တွယ်နိုင်စွမ်းရှိပြီး စုစည်းညီညွတ်စွာဖြင့် ကျော်လွှားအောင်နိုင်မှာ ဖြစ်ပါသည်။

လူတို့သည် အမှားအယွင်းများကို ဝန်ခံရန် ခက်ခဲသည်

၁၉၆၆ ခုနှစ် အမေရိကန်ကာကွယ်ရေးဝန်ကြီး Robert McNamara ၏ ရုံးတွင် အရပ်သား လူငယ်တစ်ဦးအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့စဉ်ကတည်းက စာရေးသူ Bill George သည် လူတို့က အမှား

အယွင်းများကို ဝန်မခံကြသဖြင့် အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် မည်ကဲ့သို့ ထိခိုက်မှုများ ဖြစ်စေခဲ့ရသလဲဆိုသည့် အချက်ကို ကိုယ်တွေ့ သိမြင်ခဲ့ရသည်။ ဗီယက်နမ်စစ်ပွဲ၏ အစောပိုင်းနှစ်များကတည်းက McNamara သည် စစ်ပွဲ၏ ပကတိအခြေအနေနှင့် ပတ်သက်၍ အမှန်တရားကို လုံးဝငြင်းပယ်ခဲ့သည်။ သူ၏ ပါးရည်နပ်ရည်ရှိမှုကို အသုံးချလျက် သူသည် ကျဆုံးသူအရေအတွက်ချင်း နှိုင်းယှဉ်လေ့လာ သုံးသပ်သောနည်းကို အသုံးပြု၍ အမေရိကန်စစ်နိုင်ငံသည်ဟု ဖော်ပြခဲ့သည်။

ကိန်းဂဏန်း အလားအလာများများကို သုံးသပ်လျက် ဗီယက်နမ်စစ်ပွဲသည် ပြုန်းတီးစစ်ဖြစ်ကြောင်း သူသိပါသည်။ တိုးတက်မှုကို တိုင်းထွာရာတွင် ရန်သူ အကျအဆုံးနှင့် မိမိတပ်ဖွဲ့အကျအဆုံး အချိုးအစားကိုသာ တွက်ချက်ခြင်းဖြင့် မြောက်ဗီယက်နမ်နှင့် ဗီယက်ကောင်းတို့ဘက်မှ အကျအဆုံးသည် တစ်စုံတစ်ရာသော ပမာဏသို့ ရောက်ရှိသွားခဲ့လျှင် ပြောက်ကျားတပ်ဖွဲ့ဝင်များ တဖြည်းဖြည်း အင်အားကုန်ခန်းသွားလိမ့်မည်ဟု သူက ယူဆခဲ့သည်။

သို့ရာတွင် အမေရိကန်တပ်ဖွဲ့ဝင်များ ကျဆုံးမှုသည် လျင်မြန်စွာတိုးပွားလာသောအခါ တိုက်ပွဲ တိုးတက်မှုကို တိုင်းတာသော အချိုးအစားမကျဆင်းစေရန်အတွက် တစ်ခုတည်းသော နည်းလမ်းမှာ ရန်သူကျဆုံးမှု အရေအတွက်ကို ပိုမိုမြင့်မားလာစေရန်သာ ဖြစ်လာတော့သည်။ ဤသို့ဖြင့် မြောက်ဗီယက်နမ်နှင့် ဗီယက်ကောင်းတို့၏ အကျအဆုံးများကို စနစ်တကျ ပိုမိုဖော်ပြရန် အလေ့အထ ဖြစ်လာခဲ့သည်။ George ၏ သူငယ်ချင်းများဖြစ်သော အရန်တပ်ဖွဲ့ဝင်များက သူ့ကို ပြောပြရာတွင် ရန်သူအလောင်းကို တပ်ဖွဲ့အမျိုးမျိုးက သုံး၊ လေးကြိမ်ခန့် စာရင်းကောက်ယူခြင်းဖြင့် ရန်သူကိုသတ်ဖြတ်နိုင်သော အချိုးအစားတိုးတက်လာစေခဲ့သည်ဟု ဆိုပါသည်။

George ၏ အထက်အရာရှိဖြစ်သော ပင်တဂွန် ဌေးရင်းအရာရှိချုပ်က ကိန်းဂဏန်းများကို အတည်ပြုနိုင်ရန်အတွက် ထောက်လှမ်းရေးဌာနသည် ခန့်မှန်းသေဆုံး ရန်သူအင်အားများကို ရန်သူ၏

မူလအင်အားမှ လျော့ပစ်ရန် အတင်းတိုက်တွန်းခဲ့ရသည်။ သို့ဖြစ်၍ ၁၉၆၈ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ Tet ထိုးစစ်မတိုင်မီ ၁၁ လအတွင်း တရားဝင် အစီရင်ခံစာများအရ ဗီယက်ကောင်းတို့၏ စစ်အင်အားသည် ဇောက်ထိုးကျဆင်းလျက် ရှိနေခဲ့ပါသည်။ ဖောင်းပွတင်ပြထားသော အစီရင်ခံစာများအရ Tet ထိုးစစ်အတွင်း ရန်သူ သုံးသောင်းမှ လေးသောင်းအထိ သေဆုံးသည်ဟု ဖော်ပြလာသောအခါ အစီရင်ခံစာများ၏ မှားယွင်းသော တင်ပြချက်များသည် ဘူးပေါ်သလို ပေါ်လာတော့သည်။ နောက်ပိုင်းတွင် ရန်သူ အကျအဆုံးကို အစီရင်ခံစာများ၌ လုံးဝ မထုတ်ပြန်တော့ပါ။

ကာကွယ်ရေးဝန်ကြီး McNamara သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် အလွန်အမင်း စိတ်ဒုက္ခရောက်နေမှန်း George က အနီးကပ် သိရှိခဲ့ရပါသည်။ McNamara ကိုယ်တိုင်ကလည်း စစ်ပွဲအခြေအနေမှာ မကောင်းတော့ကြောင်း သူကိုယ်ပိုင်ဉာဏ်ဖြင့် သိနေခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဤအခြေအနေအမှန်ကို ဝန်ခံလိုသောဆန္ဒ သူ့တွင် မရှိပါ။ သူကိုဝန်းရံနေသော သူများက သူ့ကိုလွဲမှားသော သတင်းအချက်အလက်များ ဆက်လက်ပေးပို့နေခဲ့ခြင်းကြောင့်လည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ပင်တဂွန်စစ်ဌာနချုပ်သည် အမေရိကန်စစ်ရှုံးကြောင်း ဘယ်တုန်းကမှ လက်မခံခဲ့ပါ။ ရဲဝံ့သော တပ်ဖွဲ့ဝင် သောင်းပေါင်းများစွာသည် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖော်ပြမထားသော ပန်းတိုင်တစ်ခုအတွက် အသက်ပေးခဲ့ကြရပါသည်။ ထုတ်ဝေသူ Errol Morris က "စစ်ပွဲ၏ မသဲမကွဲသော အခြေအနေ" *(The Fog of War)* စာအုပ်တွင် McNamara ၏ နေဝင်ချိန်ကို ပုံပေါ်အောင်ဖော်ပြထားရာ၌ "သူသည် အမှားအယွင်းများ၏ အလွန်အမင်း နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်းခြင်းဒဏ်ကို ခံခဲ့ရသော်လည်း သူ့ချို့ယွင်းချက်များကို ဝန်ခံရန်တော့ မတတ်နိုင်ရှာပါ" ဟု ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

အလားတူ လူသိများသော ကိစ္စတစ်ခုလည်း ရှိပါသေးသည်။ ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ဒုတိယသမ္မတ Richard Cheney သည် အီရတ်နိုင်ငံ

၏ အဖျက်စွမ်းအားပြင်းလက်နက်များနှင့် နိုင်ဂျီးရီးယားနိုင်ငံမှ အီရတ်အတွက် ထောက်ပံ့ပေးသည်ဆိုသော ယူရေနီယံသတင်းတို့နှင့် ပတ်သက်သောအချက်အလက်များကို အထက်ပါအတိုင်း မှားယွင်းသော နည်းဗျူဟာဖြင့် ဖော်ထုတ်ရယူခဲ့ပါသည်။ ဗြိတိသျှအတွေးခေါ်ပညာရှင် Edmund Burke ပြောခဲ့သည့်စကားအတိုင်းဆိုရလျှင် **"သမိုင်းကို မသိနားမလည်သော လူတို့ကို အမှားအယွင်းများ ထပ်တလဲလဲ ကျူးလွန်ရန် ကြိုတင်သတ်မှတ်ထားပြီး ဖြစ်ကြသည်"** ဟူ၏။

ပြဿနာအတွင်းမှာ သင်ဘယ်လောက်အထိ ပါဝင်နေပြီလဲဆိုသည်ကို အသိအမှတ်ပြုပြီလား

ကမ္ဘာ့အကြီးဆုံး ဇီဝနည်းပညာကုမ္ပဏီ Amgen သည် နှစ်စဉ် ရောင်းအား ဒေါ်လာလေးဘီလီယံ ရရှိသည်အထိ အလွန်အောင်မြင်သော သွေးအားနည်းရောဂါကုသဆေးဖြစ်သည့် Aranesp အပေါ် ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် စိုးရိမ်မှုများနှင့် ရင်ဆိုင်လာခဲ့ရသည်။ ဈေးကွက်အတွင်းမှာ ခြောက်နှစ်ခန့်ရှိနေခဲ့ပြီးနောက် Amgen ကုမ္ပဏီကိုယ်တိုင်ကလည်းကောင်း၊ Johnson & Johnson အပါအဝင် အခြားကုမ္ပဏီကြီးများ၏ လေ့လာစမ်းသပ်မှုများအရ လည်းကောင်း Aranesp ကို အသုံးအတိုင်းမဟုတ်ဘဲ သုံးစွဲလျှင် ပြဿနာများ ရှိနိုင်ကြောင်း ဖော်ထုတ် တွေ့ရှိလာခဲ့ကြသည်။

ဖြစ်ပေါ်လာနေသော အကျပ်အတည်းကို ကိုင်တွယ်ရန် အတွက် CEO Kevin Sharer သည် သူ၏ အခရာကျသော အမှုထမ်းများအား ခေါ်ယူ၍ ပြဿနာ အစစ်အမှန်ကို ဖော်ထုတ်နိုင်ရေး စီမံချက်ရေးဆွဲတင်ပြရန် တာဝန်ပေးခဲ့သည်။ သို့သော် ဤအကျပ်အတည်းတွင် သူကိုယ်တိုင် ပါဝင်ပတ်သက်နေမှုကို ထုတ်ဖော်မပြောမချင်း သူတို့သည် ဘာကိုမျှ ဟုတ်တိပတ်တိ လုပ်ကြလိမ့်မည် မဟုတ်ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ "တစ်နာရီလောက် နက်နက်နဲနဲတွေးတော ဆင်ခြင်ပြီးနောက် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပြန်မေးရတယ်၊ ဒီပြဿနာမှာ ငါဘယ်လောက်

အထိ တာဝန်ရှိသလဲ။ ထို့နောက် တာဝန်ရှိသူအားလုံးကို ဖော်ပြထားသည့်စာရင်းရှည်တွင် ကျွန်တော်ရဲ့အမည်ကို ထည့်ရေးလိုက်တယ်" ဟု Sharer က ပြန်ပြောခဲ့သည်။

သူ့အမှုဆောင်များကို ထိုစာရင်းရှည် ဖတ်ပြသောအခါ CEO ကိုယ်တိုင် မိမိ၏အမှားကို ဝန်ခံထားကြောင်း၊ တွေ့လိုက်ရသဖြင့် သူတို့အားလုံး ကြက်သေသေပြီး တုန်လှုပ်သွားခဲ့ကြသည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် အကျပ်အတည်းအတွင်း၌ သူတို့၏ ပါဝင်ပတ်သက်မှု အခန်းကဏ္ဍများကို လွတ်လွတ်လပ်လပ် ထုတ်ဖော် ပြောကြားလာကြစေပြီး ထိုအမှားအယွင်းများ ပပျောက်သွားအောင် လိုအပ်သောလုပ်ဆောင်ချက်များ ဆက်လက် လုပ်ဆောင်ရန် လမ်းပွင့်သွားခဲ့သည်။ Vioxx ဆေးဝါးနှင့် ပတ်သက်၍ Merck ကုမ္ပဏီ၏ အတွေ့အကြုံကို သေချာစွာ သတိပြုမိသောကြောင့် Amgen ကုမ္ပဏီသည် Aranesp ဆေးဝါးကို သုံးစွဲရာတွင် သတိပြုရန် တားမြစ်ချက်များ ထပ်ဆောင်းရေးသွင်းရေးကိစ္စကို ၎င်း၏ သဘောဆန္ဒအလျောက် လက်ခံခဲ့သည်။ ဤသို့လက်ခံ သဘောတူခဲ့သည့်အတွက် ရောင်းအား ၂၆ ရာခိုင်နှုန်း၊ သို့မဟုတ် ဒေါ်လာတစ်ဘီလီယံကျော်ဖိုး ကျဆင်းခဲ့သည်။ သို့သော် ကုမ္ပဏီသည် ပြန်လည် ထူထောင်လာနိုင်ခဲ့သည်။ သုံးစွဲနိုင်သူ လူနာဦးရေ လျော့နည်းသွားသော်လည်း ဈေးကွက်ထဲတွင် Aranesp ဆေးဝါးသည် ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။ အစားအစာနှင့် ဆေးဝါးစီမံအုပ်ချုပ်ရေးဌာန (FDA) နှင့်လည်း ဆက်ဆံရေး ပြန်ကောင်းလာခဲ့သည်။

ဤအကျပ်အတည်းမှ သင်ယူရရှိမှုကို ပြန်ပြောရာ၌ Sharer က "အခက်ဆုံးအလုပ်က အမှန်တရားကို ထွေးပိုက်မိဖို့ပါပဲ။ အမှန်တရားကိုသိမှ အရေးယူ ဆောင်ရွက်လို့ရမယ်လေ။ Aranesp ရဲ့ ဘေးကင်းမှုနှင့် ပတ်သက်လို့ အရေးကြီးတဲ့ဌာနကြီးတွေက မေးခွန်းထုတ်လာခဲ့ကြတယ် မဟုတ်လား။ ပထမ ကျွန်တော်တို့ လုပ်ခဲ့တာက FDA အပေါ်မှာအပြစ်ပုံချဖို့ပဲ။ ကျွန်တော်တို့ဘက်က ဒီရန်ပွဲမှာ အပေါ်စီးက ရဖို့လိုတယ်လေ။ နောက်တော့ လူထုကျန်းမာရေး ဝန်ထမ်းတွေက

လည်း ဘာတွေဖြစ်ခဲ့သလဲဆိုပြီး စားသုံးသူတွေအပေါ်မှာ သဘာဝကျတဲ့ မေးခွန်းတွေ မေးလာတာကို သတိထားမိတယ်။ ဒီလို ဖြစ်လာတော့မှ ကျွန်တော်က ဒီအကျပ်အတည်းမှာ ငါရဲ့ အခန်းကဏ္ဍက ဘာလဲဆိုတာကို ပြန်ပြီး မေးခွန်းထုတ်ရတယ်။ ဒီပြဿနာဟာ ငါတို့အားလုံးရဲ့ ပြဿနာပဲဆိုပြီး အမှန်တရားကို အမှုဆောင်အားလုံးနှင့် အတူတကွ ရင်ဆိုင်ခဲ့ကြတယ်။ နောက်တော့ အမှန်တရားအပေါ်မှာ အခြေခံပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို လက်တွေ့ကျကျ ချခဲ့ကြတာပါပဲ"။

Sharer က အကျပ်အတည်းအတွင်း၌ အမှန်တရား (အသစ်)များနှင့် ဆီလျော်ကိုက်ညီအောင် လုပ်ဆောင်တတ်ခြင်း၏ အရေးကြီးမှုကို အလေးအနက်ထား ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ CEO များစွာက အမှန်တရားနှင့် ကိုက်ညီမှုရအောင် မလုပ်တတ်ကြခြင်းမှာ အမှန်တရားနှင့် ပတ်သက်၍ သူတို့၏ အမြင်သည် သူတို့ကို စိတ်သက်သာမှုရှိစေမည့် ပုံစံကျနေသောအမြင် (အဟောင်း) အပေါ်၌သာ စွဲကပ်နေသောကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု ဆိုပါသည်။ သူက သတ္တဗေဒဘာသာရပ်မှ ကျိုးကြောင်း ဆက်စပ်မှု သဘောတရားတစ်ခုကို မကြာခဏ ရည်ညွှန်းပြောဆိုလေ့ရှိပါသည်-

"သတ္တဝါအမျိုးအစားတွေထဲမှာ ဘယ်သူက ရှင်သန်နိုင်ဆုံးလဲ၊ အကြီးဆုံးလား၊ အသန်မာဆုံးလား၊ အမြန်ဆုံးလား၊ ဘာတစ်ခုမျှမဟုတ်ပါ။ အခြေအနေနှင့် ဆီလျော်ကိုက်ညီအောင် နေနိုင်သောအမျိုးအစားကသာ အရှင်သန်နိုင်ဆုံး ဖြစ်ပါတယ်"။

ယနေ့ကမ္ဘာပေါ်တွင် အခြေအနေနှင့် ဆီလျော်ကိုက်ညီအောင် မလုပ်နိုင်ခြင်းအတွက် ရရှိနိုင်သည့် အပြစ်ဒဏ်ကား ကြီးမားလွန်းလှပါသည်။ အင်တာနက်ပေါ်တွင် သတင်းအချက်အလက်များ၏ လျင်မြန်မှုနှုန်းကြောင့် တုံ့ပြန်ရန်အချိန်သည် များစွာ တိုတောင်းသွားခဲ့သည်။ သင်က အခြေအနေနှင့် ဆီလျော်ကိုက်ညီအောင် ချက်ချင်း မလုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့လျှင် သင့်အပြုအမူကို လျင်မြန်စွာ သတိပြုမိသွားနိုင်ပါသည်။ ကျယ်ပြန့်စွာ ချဲ့ကားသွားနိုင်ပါသည်။ ထို့နောက် ပြင်းထန်စွာ

PDF Creator - nyeyadhamma@gmail.com

တိုက်ခိုက်ခြင်း ခံရပါလိမ့်မည်။

အလွန်နည်းပါးသော ခေါင်းဆောင်အချို့ကသာ သူတို့၏ အမှားအယွင်းများအတွက် တာဝန်ယူရန် လက်ခံနိုင်ကြသည်။ များသောအားဖြင့် သူ့ဘာသာသူ ပျောက်ကွယ်သွားလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ပြီး ခေါင်းဆောင် အများစုက ပြဿနာများကို လျစ်လျူရှုထားလိုကြသည်။ ခန္ဓာကိုယ်အတွင်း ကြီးထွားလာနေသော အသားပို အကျိတ်အဖုကဲ့သို့ ပြဿနာများကို ဘာမျှမလုပ်ဘဲထားခဲ့လျှင် ပိုဆိုးလာဖို့သာ ရှိပါသည်။ အကယ်၍ သင်ကိုယ်တိုင် အလားတူ အခြေအနေမျိုးနှင့် ရင်ဆိုင်နေရပြီဆိုလျှင် ကိုယ့်ကိုယ်ကို မေးခွန်းထုတ်ပါ။ "အဆိုးဆုံးက ဘာဖြစ်လာနိုင်သလဲ"။ အဖြေက ဘယ်လိုပဲရရ ပြဿနာများကို ငြင်းပယ်ခြင်းဖြင့် အမှားအယွင်းများ စုပေါင်းလာမည့် အရေးလောက်တော့ အခြေအနေက မဆိုးသေးပါ။

သင်ခန်းစာ

အကျပ်အတည်းတစ်ခုသည် သူ့ဘာသာသူ မပြေလည်နိုင်ပါ။ ထို့ကြောင့် အကျပ်အတည်းရှိနေခြင်းကို ငြင်းပယ်ခြင်းဖြင့် အခြေအနေဆိုးသည်ထက်သာ ဆိုးလာပါလိမ့်မည်။ အမှန်တရားကို သင်ကိုယ်တိုင်က စတင်ရပါမည်။ အကျပ်အတည်းအတွင်းမှာ သင်ပါဝင်နေသော အခန်းကဏ္ဍကို အသိအမှတ်ပြု လက်ခံပါ။ ထို့နောက် သင်၏ အခြေအနေအား အမှန်တရားကို လက်ခံရန် လမ်းညွှန်ပေးရပါမည်။ သင်တစ်ယောက်တည်း ဘာတစ်ခုမျှ လုပ်မရပါ။ ထို့ကြောင့် ပြဿနာများကို သင်တစ်ယောက်တည်း၏ ပခုံးပေါ်မှာသာ ထမ်းမထားပါနှင့်။

■

PDF Creator - nyeyadhamma@gmail.com

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက်
(၆) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်မြို့နယ်

PDF Creator - nyeyadhamma@gmail.com

အခန်း (၂)
မြေပုံစာအုပ်ကြီး လုပ်မနေပါနှင့်၊ ကမ္ဘာကြီးကို ပခုံးပေါ်ထမ်းမထားပါနှင့်

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးက သင့်အပေါ် မှီခိုနေပြီလား

ကမ္ဘာ့မြေပုံစာအုပ်ကြီးလိုများ ခံစားမိဖူးပါသလား။ ကမ္ဘာကြီးတစ်ခုလုံးကို သင့်ပခုံးပေါ်မှာ ထမ်းထားရသည်ဟု ထင်နေပါသလား။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးက သင့်အပေါ် မှီခိုနေပြီလား။ ဘယ်လိုခွာချရမလဲ စဉ်းစားလို့ မရဘူးလား။ ဒီလိုမလုပ်လျှင်လည်း နှစ်ပေါင်းများစွာ သင်တည်ဆောက်ထားခဲ့ရသည့်ကမ္ဘာတစ်ခု နေ့ချင်းညချင်း ပြိုပျက်တော့မှာလား။

စာရေးသူ Bill George က သူ့ဘဝတစ်လျှောက်လုံး၊ အထူးသဖြင့် Medtronic တွင် CEO လုပ်နေစဉ် အထက်ပါခံစားမှုအတိုင်း အကြိမ်များစွာ ခံစားခဲ့မိသည် ဟု ဆိုပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းကို ခေါင်းဆောင်ရာတွင် အရေးကြီးသော ပြဿနာများကို သူ့ရဲ့ကိုယ်ပိုင်စွမ်းဆောင်ရည်ကိုသာ အားကိုး၍ ဖြေရှင်းရမည်ဟု မကြာခဏ ခံစားမိခဲ့သည်။ အကယ်၍ သူကသာ မှားယွင်းသောချိန်ဆမှုတစ်ခုခု လုပ်ခဲ့မိလျှင် အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုလုံးသည် ဒယီးဒယိုင်ဖြစ်သွားမည်ကိုလည်း ကြောက်လန့်နေခဲ့ရသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ပြိုလဲပျက်စီးမှုအတွက် သူ့အပေါ်မှာသာ တာဝန်ရှိလာတော့မည်။ သူ၏ တောင်စဉ်ရေမရ စိုးရိမ်သောကများသည် ဖြစ်သင့်သည်ထက် များစွာပိုမိုနေသည်မှာ သံသယဖြစ်စရာ

မလိုပါ။ သို့သော် အောင်မြင်သော ဘဝဇာတ်ကြောင်းအတွက် မျှော်မှန်းပြီး ကြိုးပမ်းအားထုတ်နေကြသော လူအများစုသည် အဖွဲ့အစည်းအတွက် ဇာတ်သိမ်းမကောင်းမှာကို စိုးရိမ်ကြောင့်ကြစိတ် ရှိကြသည်မှာ သဘာဝ ဖြစ်ပါသည်။

စာရေးသူသည် ထိုသို့ခံစားချက်ဖြစ်လာတိုင်း နောက်တစ်လှမ်းဆုတ်ရန် အချိန်ကျရောက်ပြီဟု သိနေခဲ့သည်။ အသက်ကို ဝအောင်၍ ပြီး "ဒီအခြေအနေရောက်နေတာ ငါတစ်ယောက်တည်း မဟုတ်ပါဘူးလေ" ဆိုပြီး သတိရခဲ့သည်။ ကမ္ဘာကြီးကို မိမိပခုံးပေါ်က ချပေးရမည့် အချိန်ရောက်ပြီ။ တခြားလူများထံမှ အကူအညီ တောင်းရတော့မည်ဟု နားလည်ခဲ့သည်။ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ တက်ညီလက်ညီ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် မိမိကို ကူညီလေ့ရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအသိုက်အဝန်းမှ လူများဘက်သို့ ခြေဦးလှည့်ခဲ့ပါတော့သည်။

အတွင်းလှည့်ဝင်ခြင်း၏ အန္တရာယ်များ

ဖြစ်ပေါ်လုဆဲဆဲဖြစ်သော အကျပ်အတည်းတစ်ခုနှင့် ရင်ဆိုင်ရတော့မည်ဆိုလျှင် အချို့ခေါင်းဆောင်များသည် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးတစ်ခုလုံးကို သူတို့ပခုံးပေါ်တွင် တင်ထားတတ်ကြသည်။ သီးသန့်ဆိတ်ငြိမ်ရာ ရုံးခန်းများအတွင်း၌ ပြဿနာများအကြောင်း ပြန်လည်တွေးတောနေလေ့ရှိပြီး သူတို့၏ ဦးခေါင်းများအတွင်း၌ပင် အဖြေများ ဖော်ထုတ်သိမ်းဆည်းထားကြသည်။ ထိုအခါ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ လူများက သူတို့၏အကြီးအကဲသည် အဖွဲ့အစည်းနှင့် ဤမျှခွဲခွာနေခြင်းအတွက် ထင်ကြေး အမျိုးမျိုး ပေးလာကြတော့သည်။ ဤသို့ဖြင့် အဖြစ်မှန်ထက် များစွာဆိုးဝါးသော ကောလာဟလများ ထွက်ပေါ်လာစေပါသည်။

၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် Morgan Stanley လုပ်ငန်းစု၏ CEO Philip Purcell သည် ပြဿနာပေါင်း မြောက်မြားစွာနှင့် ရင်ဆိုင်နေရချိန်တွင် အထက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ ကုန်သွယ်မှုအစည်းအဝေးများ တက်

ရောက်၍ဖြစ်စေ ကုန်သည်များနှင့် တွေ့ဆုံ၍ဖြစ်စေ ဘာတွေဖြစ်ခဲ့သလဲ ဆိုသည်ကို ဆွေးနွေးရမည့်အစား သို့တည်းမဟုတ် စီမံခန့်ခွဲရေးအမှုဆောင်များနှင့်တွေ့ဆုံ၍ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရေး စီစဉ်ဖန်တီးရမည့်အစား Purcell သည် သူ၏ ရုံးခန်းအတွင်း၌ ကျောက်ချထိုင်၍ သူ့ဘာသာသူ စဉ်းစားခန်းဝင်ခဲ့သည်။

ပြဿနာများအပေါ်၌ သူ၏ခြင်းပယ်နေမှုသည် ထင်ရှားလာသဖြင့် နောက်ဆုံးတွင် ယခင်စီမံအုပ်ချုပ်ရေးမှူး လုပ်ခဲ့သူများအဖွဲ့က သူ့ကို လက်ညှိုး ထိုးလာကြတော့သည်။ သူတို့ကပင် ဦးဆောင်၍ ဘုတ်အဖွဲ့က သူ့ကိုထုတ်ပယ်သည်အထိဖြစ်အောင် လုပ်နိုင်ခဲ့ကြသည်။ John Mack က CEO နေရာသို့ တက်လာသောအခါ လုပ်ငန်းစု၏ ယုံကြည်မှုရအောင် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့ကို ပြင်ဆင်ဖွဲ့စည်းပြီး ပြန်လည်တည်ဆောက်ခဲ့သည်။ သူ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များကြောင့် Morgan Stanley သည် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး ရုတ်တရက်ကျဆင်းသည့်အချိန်တွင်ပင် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ဟန်မပျက် နေနိုင်ခဲ့သည်။

အချို့သောခေါင်းဆောင်များကျတော့လည်း အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ ဒုက္ခတွေ့လာပြီဟု ခံစားသိရှိလာသည်နှင့် အပြုသဘောအားဖြည့်ပေးမှုများ ရှာဖွေရန် ပြင်ပကမ္ဘာဘက်သို့သာ ခြေဦးလှည့်နေကြသည်။ Hewlett- Packard ကုမ္ပဏီ၏ ယခင် CEO Carly Fiorina သည် ၂၀၀၅ ခုနှစ်က ကုမ္ပဏီ၏ တိုးပွားလာသော ထုတ်လုပ်မှုပြဿနာများနှင့် ပတ်သက်၍ ရှင်းပြရန် ဘုတ်အဖွဲ့၏ ဖိအားပေးခြင်းကို ခံခဲ့သည်။ ထိုအခါ သူ၏ အထုပ်ပါရမီဖြင့် အခြားသူများ ကျလောက်အောင် စိတ်လှုပ်ရှားဖွယ် ရှင်းလင်းပြောကြားမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့သည်။ သို့သော် သူသည် ဘုတ်အဖွဲ့၏ အကြံပေးချက်များနှင့် ကုမ္ပဏီ၏အတွင်းရေးအခက်အခဲများအပေါ် များစွာ အာရုံစူးစိုက်မှုမရှိဘဲ ကုမ္ပဏီပြင်ပဆွေးနွေးဟောပြောမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်မှာ သူ၏ CEO နောက်ဆုံးသက်တမ်းတစ်နှစ်အတွင်း အကြိမ်တစ်ရာထက်မနည်း ရှိခဲ့ပါသည်။

ကဲကိုဝင်ဌကြေးဇဝိဇင်းဒီဟဆ
ငါးနှုန်းဒီဒီဂို၊ဇင်ဌဟိုဂ (ခ)

ယှဉ်ပြိုင်ဇာတ်လမ်း

ခေါင်းဆောင်များသည် အတွင်းသို့ လှည့်ဝင်ကြခြင်း၏ အကြောင်းတရားတစ်ခုမှာ လုပ်ငန်းပျက်စီးခြင်းနှင့် မိမိကိုယ်မိမိ တန်ဖိုးထားမှု (self-esteem) ကို ဆုံးရှုံးခြင်း ဖြစ်လာမည့်အရေးကို ကြောက်ရွံ့သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ Harvard တက္ကသိုလ်မှ ကျောင်းနေဖက် သူငယ်ချင်း Nitin Nohria နှင့် စာရေးသူ Bill George တို့က လူတိုင်းသည် ဇာတ်လမ်းနှစ်ခုကို ယှဉ်ပြိုင်၍ အလုပ်လုပ်နေကြရသည်ဟု ယုံကြည်ကြသည်။ အကောင်းမြင် ဇာတ်လမ်းမှာ မိမိတို့သည် စွမ်းဆောင်ရည်ရှိကြသည်။ လုပ်ရကျိုးနပ်သော အလုပ်ကို လုပ်နေခြင်း ဖြစ်သည်ဟု ယုံကြည်သည်။ အဆိုးမြင်ဇာတ်လမ်းမှာ မိမိတို့၏ ချို့ယွင်းချက်များကို လက်ခံလာရခြင်းဖြင့် နောက်ဆုံးတွင် မိမိကိုယ်ကိုမိမိ တန်ဖိုးထားမှုများ အပြင် မိမိဘဝတစ်ခုလုံးပါ ပျက်စီးဆုံးရှုံးတော့မည်ဟု ထင်လာခြင်းဖြစ်သည်။ အကျပ်အတည်းသည် အဆိုးမြင်ဇာတ်လမ်းကို ပီပြင်စေပါသည်။ ထိုအခါ လူတို့သည် အတွင်းသို့ လှည့်ဝင်ကြတော့သည်။

စာရေးသူ ငယ်စဉ်ဘဝက စိတ်ထဲတွင် အကောင်းမြင်ရောအဆိုးမြင်ပါ ယှဉ်ပြိုင်ပြီး ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ အကောင်းမြင်ကား အောင်မြင်မှုအတွက် မြင်ကွင်းဖြစ်သည်။ အဆိုးမြင်ကား ပယ်ချခြင်း ခံရမည်ကို ကြောက်ရွံ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အပြင်ပန်းသဘောအရ ကြည့်လိုက်လျှင် စိတ်ရောက်ပိုယ်ပါ အာရုံ စူးစိုက်ပြီး အလုပ်လုပ်ပါက ဘာမဆိုပြီးမြောက်အောင်မြင်ရမည်ဆိုသည့် စိတ်ခံစားချက်ရှိသည်ဟု ထင်ရပါသည်။ သို့ရာတွင် စာရေးသူ၏ အတွင်းစိတ် ချောင်ကြိုချောင်ကြားတွင်မူ ပယ်ချခြင်းခံရမည့် အရေးအတွက် ကြောက်စိတ်ကား ပုန်းလျှိုးကွယ်လျှိုးရှိနေဆဲ ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။

Bill George က စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် ဆုံးရှုံးရန် ဘယ်တော့မျှမကြောက်ဟု ဆိုပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သူ့အဖေထံမှ သူသင်ယူရရှိမှုတစ်ခုမှာ **"ဆုံးရှုံးခြင်းသည် ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်ပဲ"** ဆိုသည့် အချက်ကြောင့်တည်း။ သင်ဘယ်တော့ဆုံးရှုံးမှာလဲဟု မေးခွန်းထုတ်

စရာမလိုပါ။ **လူတိုင်းသည် တစ်ချိန်၊ သို့မဟုတ် နောက်တစ်ချိန်တွင် ဆုံးရှုံးကြရမည်သာ။ သို့သော် အရေးကြီးသည်က ဆုံးရှုံးခြင်းကို သင်ဘယ်လိုတုံ့ပြန်မှာလဲဟူသောအချက် ဖြစ်ပါသည်။** ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပြန်ဆယ်နိုင်သလား။ နောက်တစ်ကြိမ်တွင် အောင်မြင်ရန် သေချာစေရေးအတွက် ဆုံးရှုံးခြင်းမှ သင်ယူနိုင်သလား။ Phil McCrea သည် Vitesse သင်ကြားရေးဌာနကို စွန့်လွှတ်ပြီးနောက် လုပ်သွားခဲ့သည်မှာ ဤအတိုင်းပဲ မဟုတ်ပါလား။

Bill George ကံကောင်းသည်မှာ သူသည် လုပ်ငန်းခွင်စိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်ရသောအခါ မိမိ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဟု သဘောမထားဘဲ ထိုစိန်ခေါ်မှုများကို သူ၏ကိုယ်ပိုင် တန်ဖိုးထားမှု ဂုဏ်ဖြစ်မှ ခွဲခြားထားနိုင်စွမ်းရှိခြင်း ဖြစ်သည်။ အဆိုးဆုံးအခြေအနေမှာပင်လျှင် သူသည် သူ့ကိုယ်သူ ခက်ခဲသော အခြေအနေများစွာမှ ပြန်ကန်တက်လာနိုင်စွမ်းရှိသော ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ဖြစ်သည်ဟု ကောင်းစွာယုံကြည်မှုရှိနေပါသည်။

သို့ရာတွင် အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်အချို့သည်လည်း လုပ်ငန်းခွင်ဆုံးရှုံးခြင်းကို ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ဆုံးရှုံးခြင်းအဖြစ် ယှဉ်တွဲမြင်လေ့ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ထို့အပြင် သူတို့သည် လုပ်ငန်းခွင် အောင်မြင်မှုကိုလည်း မိမိကိုယ်ပိုင်ပုံရိပ်နှင့် ခွဲခြားနိုင်စွမ်း မရှိကြပါ။ သူတို့၏ ပုံရိပ်များသည် ပြင်ပအောင်မြင်မှုများအပေါ်တွင် မှီခို လွန်းလှပါသည်။ ထိုသူများအတွက် ဆုံးရှုံးခြင်းသည် သူတို့ကိုယ်သူတို့ တန်ဖိုးထားမှုဂုဏ်အပေါ် နက်ရှိုင်းစွာ ဒဏ်ရာ အနာတရ ဖြစ်စေသည့်အပြင် ထိုဒဏ်ရာဒဏ်ချက်များမှ ပြန်လည်နာလန်ထူလာစရာလည်း အကြောင်းမရှိတော့ပါ။ ဤသို့ဖြင့် သူတို့သည် ငြင်းပယ်ခြင်းကမ္ဘာ၌သာ ရာသက်ပန် နေသွားကြရလေတော့သည်။

George ၏ ဘဝတွင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ ပယ်ချခြင်းကိုသာ အကြောက်ဆုံး ဖြစ်ပါသည်။ အလယ်တန်းနှင့် အထက်တန်းကျောင်းများတွင် တက်ရောက်ခဲ့စဉ်က သူသည်လူအများ၏ ပယ်ချ

ခြင်းကို သည်းခံနေရမည့် အလုပ်မဟုတ်ဟု ခံစားလေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ ဤခံစားချက်သည် သူ့အတွက် တကယ့်ပြဿနာတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ မည်သူနှင့်မဆို စစ်မှန်သောဆက်ဆံရေး ထူထောင်နိုင်ရန်အတွက် သူ့အပေါ် လက်ခံနိုင်မှုနှင့် အသိအမှတ်ပြုမှု အမြဲလိုအပ်နေသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့သော အကြောက်တရားများကို သူကိုယ်တိုင် ရင်ဆိုင်မှု မပြုမချင်း သူသည် အပြုသဘောအမြင်ကို မည်သို့မျှ မထားရှိနိုင်ခဲ့ပါ။ ထိုအကြောက်တရားများကို သူက ရဲရဲစွာ ရင်ဆိုင်လိုက်သောအခါမှသာ အကြောက်တရားများသည် ကွယ်ပျောက်သွားခဲ့ပြီး အောင်မြင်မှုရရှိရေးအတွက် သူ၏စွမ်းအင်များကို စုစည်းအသုံးပြုနိုင်စေခဲ့ပါသည်။

သင်ရော မည်သည့်ဇာတ်လမ်းများဖြင့် နပန်းလုံး နေရပါသလဲ။ သင့်တွင် အမြင်မှန်ရရှိစေရေးအတွက် ကြားထဲ၌ ကြောက်ရွံ့ခြင်းက ကန့်လန့်ခံနေပါသလား။ အခြားသူများထံမှ အကူအညီများရယူရန် အပြင်ဘက်သို့ လှည့်ရမည့်အစား အကြောက်တရားက သင့်ကို အတွင်းသို့ပြန်လှည့်ဝင်ရန် ဖြစ်စေပါသလား။ အကယ်၍ သင်သည် အကြောက်တရားများကို ရှောင်ပြေးနေမည့်အစား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းလိုက်လျှင် အကြောက်တရားတို့သည် တဖြည်းဖြည်း လုံးပါးပါးပြီး ပျောက်ကွယ်သွားပါလိမ့်မည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းတစ်ခုမှာ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် သင့်ဘဝအတွက် အရေးကြီးသော ပုဂ္ဂိုလ်များဘက်သို့လှည့်ပြီး အထောက်အကူ ရယူရန်ဖြစ်ပါသည်။

သင်၏ တက်ညီလက်ညီ အသင်းအဖွဲ့ဘက်သို့ လှည့်၍ အထောက်အကူ ရယူပါ

Target ကုမ္ပဏီအရောင်းလုပ်ငန်းတွင် ၂၉ နှစ် ကြာအောင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပြီးနောက် ၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ မေလတွင် Gregg Steinhafel သည် ကုမ္ပဏီ၏ CEO ဖြစ်လာခဲ့သည်။ သူ့ရှေ့မှ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူသည် သူ၏နှစ်ရှည်လများ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ဖြစ်သလို နည်းပေးလမ်းပြဆရာသမားတစ်ဦးလည်းဖြစ်သော Bob Ulrich

ဖြစ်ပါသည်။ Ulrich ၏ CEO သက်တမ်း ၁၄ နှစ်အတွင်း Target ၏ စတော့တန်ဖိုးသည် အစုတစ်စုကို ၅. ၄၈ ဒေါ်လာမှ ၅၄ ဒေါ်လာအထိ ဆယ်ဆနည်းပါး တိုးတက်ခဲ့သည်။ Target ၏ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦး အနေဖြင့် စာရေးသူ Bill George သည် Target အား Wal-Mart ကို ဦးဆောင်ယှဉ်ပြိုင်သူအဖြစ် ပေါ်ထွန်းလာခဲ့ပြီး ဖန်တီးနိုင်စွမ်းအရှိဆုံး လက်လီအရောင်းဌာန ဖြစ်ခဲ့သည်ကို ကျေနပ်အားရစွာ စောင့်ကြည့်နေခဲ့သည်။

Steinhafel တာဝန်ယူပြီးသောအခါ သတိပေး အရိပ်အယောင်များကို စတင်တွေ့ရှိနေရပြီ ဖြစ်ပါသည်။ Wal-Mart အရောင်းအားနှင့် နှိုင်းယှဉ်လိုက်လျှင် ၄၄ လလုံးလုံး အနိုင်ရခဲ့ပြီးနောက် စီးပွားရေးမုန်တိုင်း၏ တိမ်တောင်တိမ်လိပ်များ ထူထပ်လာသောအချိန်တွင် Target သည် အခြေးပြိုင်ဘက် Bentonville ကုမ္ပဏီကြီး၏ နောက်သို့ရောက်သွားခဲ့သည်။

နောက်ထပ် စိတ်ပူစရာတစ်ခုမှာ တက်ကြွလှုပ်ရှားပြောင်းလဲသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရေးသမား William Ackman ကြောင့်ဖြစ်သည်။ Ackman သည် Target ၏ စတော့ဈေးနှုန်းများ အမြင့်ဆုံးဖြစ်သည့် ၂၀၀၇ ခုနှစ် နွေဦးရာသီတွင် ရှယ်ယာ ရှစ်ရာခိုင်နှုန်းကို ရယူလိုက်သည်။ ထို့နောက်ချက်ခြင်းပင် Target ကို လက်လီအရောင်းဆိုင်ကြီးများဖြစ်သော Sears နှင့် K-Mart တို့ လုပ်သကဲ့သို့ ဘေးပန်းဝင်ငွေရအောင် အကြွေးဝယ်ကတ်ပြား (Credit Card) စနစ် စတင်ပြုလုပ်ရန် ဖိအားပေးခဲ့သည်။

Steinhafel သည် CEO ဖြစ်လာသော ရက်သတ္တပတ်အတွင်းမှာပင် Target သည် အကြွေးဝယ်ကတ်ပြားလုပ်ငန်း၏ ၄၇ ရာခိုင်နှုန်းကို ၃. ၆ ဘီလီယံ ဒေါ်လာဖြင့် J.P. Morgan သို့ ရောင်းချလိုက်ရသည်။ စီးပွားရေးအခြေအနေ ပိုဆိုးလာသောအခါ Ackman သည် Target ၏ အိမ်ရာမြေများကို အိမ်ရာမြေ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရေးကုမ္ပဏီအစုအဖွဲ့သို့ အပ်နှံရန် တိုက်တွန်းခဲ့သည်။

ထိုအခါ Steinhafel သည် Ulrich အပါအဝင် ညွှန်ကြားရေးမှူးများနှင့် ဦးစီးအဖွဲ့ထံမှ အကူအညီ တောင်းခံခဲ့သည်။ ပြင်ပအကြံပေးများဖြစ်ကြသော Goldman Sachs နှင့် တရားရုံးရှေ့နေ Wachtell Lipton တို့ကိုလည်း အကူအညီတောင်းခံရန် ခေါ်ယူခဲ့သည်။ ၄င်းတို့သည် တက်ညီလက်ညီ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုလို နီးကပ်စွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြပြီးသောအခါ "အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ စီးပွားရေးသည် အသားလွတ် ကျဆင်းတော့မည့်အခြေအနေနှင့် ဆက်စပ်၍ သူတို့၏ လုပ်ငန်းကြီးသည် Ackman ၏ အဆိုပြုချက်အတိုင်း လိုက်လုပ်ခဲ့လျှင် ပြင်းထန်သောဘေးအန္တရာယ်နှင့် ကြုံတွေ့ရတော့မည်" ဟု ကောက်ချက်ချနိုင်ခဲ့သည်။ Target သည် သူ၏ အိမ်ရာမြေများ ဆုံးရှုံးစေမည့် သာမက တန်ဖိုးတွက်ချက်မှုများအရ ကုန်ကျစရိတ်များသည် ဒေါ်လာ ၁.၄ ဘီလီယံအထိ တက်လာမည်။ ဤသို့ဖြင့် Wal-Mart နှင့် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း လျော့နည်းကျဆင်းလာမည် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ဘုတ်အဖွဲ့၏ တခဲနက်ထောက်ခံမှုဖြင့် Steinhafel သည် Ackman ၏ အဆိုပြုချက်ကို ပယ်ချလိုက်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

Steinhafel အတွက် စိန်ခေါ်မှုများသည် ဤနေရာတွင်ပင် ပြီးမသွားခဲ့ပါ။ Target ကုမ္ပဏီတွင် Ackman ၏ ဘဏ္ဍာငွေအရင်းအနှီးများ ဆက်တိုက်ဆုံးရှုံးနေခြင်း၊ ကုမ္ပဏီပိုင်ပစ္စည်းများကို အာမခံပြု၍ ချေးယူထားသော သူ့ရန်ပုံငွေများသည် ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းထိ ကျဆင်းနေခြင်း၊ ဘုတ်အဖွဲ့က သူ၏အဆိုပြုချက်ကို ပယ်ချခဲ့ခြင်းတို့အတွက် Ackman သည် မကျေမချမ်း ဖြစ်လာပြီး သူ၏ ရုပ်သေး ဒါရိုက်တာ ငါးယောက်ကို ဘုတ်အဖွဲ့တွင် အစားထိုးခန့်နိုင်ရန် စတင်တိုက်ပွဲဆင်နွှဲလေတော့သည်။

Steinhafel က ယခုကဲ့သို့ အောင်မြင်နေသော ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင် သူ့ကို ကိုယ်စားလှယ်မဲများဖြင့် ထိန်းချုပ်လာလိမ့်မည်ဟု မမျှော်လင့်ခဲ့ပါ။ ဤဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို သူတစ်ဦးတည်း မထမ်းသင့်တော့ဘူးဆိုသည်ကို နားလည်လိုက်သည်။ သူ့ရွေးချယ်နိုင်သမျှသော ကျွမ်းကျင်သူ

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက်
(၆) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်မြို့နယ်

များထံမှ အကြံဉာဏ်များနှင့် ထိတွေ့မှုများကို ရယူခဲ့သည်။ သူ၏ဘုတ်အဖွဲ့နှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့၏ အပင်ပန်းခံ လုပ်ဆောင်ခဲ့မှု အကျိုးကျေးဇူးများကြောင့် အစုရှယ်ယာရှင် ၇၀ ရာခိုင်နှုန်း၏ ဆန္ဒမဲများဖြင့် Steinhafel နှင့် သူ့အသင်းအဖွဲ့သည် ရုပ်သေးကိုယ်စားလှယ်များ၏ ယှဉ်ပြိုင်မှုကို အနိုင်ရခဲ့ပါသည်။

ပြင်းထန်သော အကျပ်အတည်းအတွင်း၌ Steinhafel ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ကြည့်လိုက်မည်ဆိုလျှင် တစ်ဘက်တွင် မိမိကိုယ်ကို ထိန်းချုပ်ရင်း အခြားတစ်ဘက်တွင် အကူအညီရှာဖွေရာ၌ သူ၏ ဉာဏ်ပညာရှိမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု ပေးနိုင်ခြင်းတို့ကို အထင်အရှား တွေ့ရပါမည်။ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင် အကူအညီသာ မရှာဖွေခဲ့လျှင် ခေါင်းဆောင်များသည် မသယ်ဆောင်နိုင်သော ဝန်ထုပ်ကြီးကို သယ်ထားရသလိုသာ ရှိပါမည်။ ပြဿနာကို ချိန်ဆရာတွင် မိမိတစ်ဦးတည်း ပြုလုပ်ပါက မှားယွင်းနိုင်သော အန္တရာယ်ပိုများနိုင်ပါသည်။ ပြင်းထန်သော အကျပ်အတည်းများကို ကျော်လွှားရာတွင် Gregg Steinhafel ကဲ့သို့ပင် သင့်အတွက်လည်း တက်ညီလက်ညီ အသင်းအဖွဲ့မိတ်ဆွေများ၏ အထောက်အကူ အပြည့်အဝ လိုအပ်ပါသည်။

Xerox လုပ်ငန်းစုကြီးသည် ပိုမိုဆိုးဝါးလာသော အခြေခံအကြောင်းတရားများကြောင့် ၂၀၀၀ ပြည့်နှစ်တွင် ဒေဝါလီခံရတော့မည့် အခြေအနေနှင့် ကြုံကြိုက်နေစဉ် ထိုလုပ်ငန်းစုကို ဦးဆောင်ပဲ့ကိုင်နေသူမှာ Anne Mulcahy ဖြစ်ပါသည်။ သူ၏ ဘဝတစ်လျှောက်လုံး အရောင်းလုပ်ငန်းနှင့် ဈေးကွက်ရှာဖွေရေးများ၌သာ ကျင်လည်ခဲ့ရသည် ဖြစ်ရာ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ၌ ကျွမ်းကျင်မှုနည်းကြောင်း သူ့ဘာသာသူ သိရှိပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ သူသည် လက်ထောက်ဘဏ္ဍာရေးမှူး အပါအဝင် ကျွမ်းကျင်သူများဘက်သို့ လှည့်၍ ချဉ်းကပ်ပြီး ငွေစာရင်းလုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ပတ်သက်၍ သင်ယူခဲ့သည်။

Mulcahy သည် Xerox ကို ကယ်တင်ရန်သာမက ကြီးထွားခိုင်မာမှု ပြန်လည်ရရှိရေးအတွက် စိတ်ရောကိုယ်ပါ နှစ်မြှုပ်လုပ်ကိုင်ခဲ့

သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ထိပ်တန်းအုပ်ချုပ်ရေးမှူး တစ်ရာနှင့် တစ်ဦးချင်းတွေ့ဆုံပြီး စိန်ခေါ်မှုများစွာရှေ့တွင် ရှိနေလျက်နှင့် ကုမ္ပဏီအတွင်း ဆက်လက်တာဝန်ယူလိုခြင်း ရှိ မရှိ မေးခဲ့သည်။ အဓိကကျသော လုပ်ငန်းအစိတ်အပိုင်းများကို တာဝန်ယူထားသော ပထမအုပ်ချုပ်ရေးမှူးနှစ်ဦးက သူတို့ထွက်ခွာပါသည်ဟု ပြောခဲ့ပါသည်။ ကျန် ၉၈ ယောက်စလုံးက သူမနှင့်အတူ လက်တွဲပြီး ခက်ခဲသောခရီးကို လျှောက်လှမ်းရန် သဘောတူခဲ့ကြသည်။ Mulcahy ၏ တက်ညီလက်ညီအသင်းအဖွဲ့သည် Xerox ကို ပြန်လည်ထူထောင်ရာတွင် မယုံကြည်နိုင်လောက်အောင် သူမအပေါ်တွင် သစ္စာရှိစွာ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ကြပါသည်။ သူမသည် တစ်ယောက်ထီးတည်းဟု မခံစားရတော့ပါ။

Steinhafel နှင့် Mulcahy တို့ နှစ်ဦးစလုံးသည် အခြားသူများထံမှ အကူအညီတောင်းခြင်းဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုတွင် အထီးကျန်သော အဖြစ်ကို ကျော်လွှားနိုင်ခဲ့ကြပြီး အတွေးအမြင်များနှင့် အထောက်အကူများ ကောင်းစွာရရှိအသုံးပြုနိုင်ခဲ့ကြပါသည်။

ပြင်ပမှ တက်ညီလက်ညီအသင်းအဖွဲ့သို့လည်း လှည့်ကြည့်ပါ

သင့်ပခုံးပေါ်တွင် မထင်မှတ်ဘဲ ကမ္ဘာကြီးကို ထမ်းထားမိသည့် အန္တရာယ်မှ ရှောင်ရှားနိုင်ရန် သင်သည် မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ ပြင်ပမှ လူများ၏ အထောက်အကူကိုလည်း လိုအပ်ပါသည်။ ပြင်ပမှ တက်ညီလက်ညီ အသင်းအဖွဲ့သည် သင့်ကိုပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ ကူညီမည် ဖြစ်ပါသည်။ သူတို့က သင်၏ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ခွိန်ဆ၍ အကြံဉာဏ်ပေးရန် သိပ်မရှိပါ။ သူတို့တွင် အသေးစိတ်သတင်းအချက်အလက်များ မရှိကြသော်လည်း သင်နှင့်ကောင်းစွာ ရင်းနှီးပြီး သားဖြစ်၍ သင့်အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ လူများက မပေးနိုင်သော အတွေးအမြင်များနှင့် အကြံဉာဏ်များကိုကား ပေးနိုင်ပါသည်။

အကျပ်အတည်းနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသော အချိန်ကျမှ သင့်ကို အထောက်အကူပေးမည့် တက်ညီလက်ညီ အသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းမည်ဆို

လျှင် လွန်စွာ နောက်ကျနေပြီ ဖြစ်ပါသည်။ အကျပ်အတည်း မဖြစ်သေးမီ အစစအရာရာ အဆင်ပြေချောမွေ့နေသော အချိန်အခါတွင် ကြိုတင်၍ ဖွဲ့စည်းထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့မှသာ ဤပုဂ္ဂိုလ်များက သင့်ကို ကောင်းစွာသိရှိနေကြမည်ဖြစ်ပြီး အခြေအနေ ဆိုးလာသည့်အခါ သင်က သူတို့ကို အားကိုးအားထားပြုနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ဤအသင်းအဖွဲ့မျိုးသည် သင့်ဘဝအတွက် အပြည့်အဝ ပွင့်လင်းမှု၊ ရိုးသားဖြူစင်မှုနှင့် အနစ်နာခံနိုင်မှုရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်မှ စတင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ စာရေးသူ Bill George က "သူအတွက်ဆိုလျှင် သူဇနီး Penny ပါပဲ" ဟု ဆိုပါသည်။ သူဇနီးသည် သူ့ရုံးနှိမ့်နေသည့်အခါ အမြဲတမ်းဆွဲတင်လေ့ရှိပြီး သူလမ်းကြောင်း လွဲသွားလျှင်လည်း လမ်းမှန်ပြေးလိုသော ဆန္ဒအမြဲ ရှိပါသည်။ သင့်အတွက်ဆိုလျှင် သင့်ဇနီးခင်ပွန်း၊ သို့မဟုတ် ဆရာသမား၊ သို့မဟုတ် အကောင်းဆုံး သူငယ်ချင်းတို့ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

အကယ်၍ သင်က သင့်ဇာတ်လမ်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကိုသာ ပြောပြမည်ဆိုလျှင်၊ သို့မဟုတ် သင့်ရဲ့ အားနည်းချက်များကို ကာကွယ်ဖုံးအုပ်ထားမည်ဆိုလျှင် ထိုပုဂ္ဂိုလ်သည် သင့်ကို ကူညီနိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ သင့်ကို ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်စွာ သိထားသူဖြစ်မှ သင်မမြင်သောနေရာ၊ သို့မဟုတ် သင်မျက်စိလျှမ်းသွားသောနေရာကို မြင်အောင် သူက ပြသနိုင်ပါမည်။ အကယ်၍ သင့်ဘဝတွင် ထိုသို့အပြည့်အဝ ဖွင့်ဟတိုင်ပင်နိုင်သူ တစ်ဦးတစ်ယောက်မျှ မရှိခဲ့သော် အထူးကျွမ်းကျင်သူ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး၊ သို့မဟုတ် အထူးကုဆရာဝန်တစ်ဦးနှင့် ဆွေးနွေးရန် လိုအပ်ပါလိမ့်မည်။

ဆရာသမားကောင်းများ ရှိခြင်းသည် အလွန်ကြီးမားအားကောင်းသော အထောက်အကူဖြစ်ပါသည်။ စာရေးသူကိုယ်တိုင်က အကြံဉာဏ်နှင့် အတွေးအမြင် နှိုးနှောဖလှယ်ရန် အလိုရှိလာသည့်အခါ Warren Bennis ၊ David Gergen နှင့် Nitin Nohria အစရှိသော ဆရာသမားများထံ ပြေးသွားရကြောင်းပြောပါသည်။ ထို့အပြင် သူထံ

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက်
(၆)ရပ်ကွက်၊လှိုင်ပြိုနယ်

တွင် ၁၉၇၅ ခုနှစ်မှ စတင်၍ တစ်ပတ်တစ်ကြိမ် တွေ့ဆုံလေ့ရှိသော လူရှစ်ဦးပါ အထောက်အကူ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့လည်း ရှိပါသေးသည်။ ထို အဖွဲ့နှင့် တွေ့ဆုံသည့်အခါ မိမိတို့၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးယုံကြည်မှုများနှင့် ကြုံတွေ့နေရသော ဘဝဖြစ်စဉ်အကြောင်းအရာများကို ပြောဆိုဖြစ်ကြပါသည်။

၁၉၈၃ ခုနှစ်က စာရေးသူနှင့်ဇနီး Penny တို့သည် အဆိုပါ ရှစ်ဦးအဖွဲ့ အတွဲရှစ်တွဲနှင့် အတူတကွ ကမ္ဘာလှည့်ခရီးထွက်ခဲ့ကြပါသည်။ အလုပ်ကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ဖြစ်စေ၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးကိစ္စဖြစ်စေ အခက်အခဲနှင့် ကြုံကြိုက်နေရသော အချိန်များတွင် ဤပုဂ္ဂိုလ်များသည် စာရေးသူနှင့် အမြဲအတူရှိခဲ့ကြပြီး ကောင်းမွန်သောအကြံဉာဏ်နှင့် ချစ်ခင်နှစ်သက်ဖွယ် အထောက်အကူများ ပေးခဲ့ကြပါသည်။ သူတို့အတွက်လည်း စာရေးသူက အလားတူ အပြန်အလှန် ကြိုးစားဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။

၁၉၉၆ ခုနှစ်တွင် Penny ၌ ရင်သားကင်ဆာရောဂါရှိကြောင်း ရှာဖွေတွေ့ရှိလာရသောအခါ သူကိုယ်တိုင်က အလွန်အလေးအနက်ထားခဲ့သော်လည်း စာရေးသူက သူ၏ရောဂါသည် နောက်ဆုံးတွင် သေရေးရှင်ရေး ဖြစ်လာလိမ့်မည်ဟု မစဉ်းစားခဲ့ပါ။ ရှစ်ဦး အုပ်စုနှင့် တွေ့ဆုံစကားပြောကြသောအခါ စာရေးသူသည် အမှန်တရားကို စိတ်ထဲက ငြင်းပယ်နေခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ စာရေးသူ၏ မိခင်နှင့် စာရေးသူ ယခင်က စေ့စပ်ထားခဲ့သူတို့သည် လွန်ခဲ့သော အနှစ်သုံးဆယ်ခန့်က ကင်ဆာရောဂါဖြင့် ဆုံးပါးသွားခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်နိုင်ကြောင်း ထောက်ပြကြသည်။ ထို့နောက်ပိုင်းတွင် စာရေးသူသည် Penny နှင့်အတူ အကြောက်တရားကို မျှဝေခံစားပြီး သူတို့သည် တစ်ယောက်ထီးတည်းစီ ဖြစ်မနေကြောင်း သိရှိနားလည်ကြသည်။ ဘုရားသခင်၏ ဂုဏ်ကျေးဇူးတော်ဖြင့် Penny သည် ကင်ဆာရောဂါမှ အပြည့်အဝ ပြန်လည် နာလန်ထလာသောအခါ ရောဂါဖြစ်နေစဉ်က အတွေ့အကြုံကိုယူပြီး Penny သည် သူ၏ဘဝကို ပိုမို တည်ငြိမ်ရင့်ကျက်ရန် ပြောင်းလဲနိုင်ခဲ့ပါသည်။

အားနည်းခြင်းကို ခံယူနိုင်ပါစေ

ခေါင်းဆောင်များအတွက် အခက်အခဲဆုံးအလုပ်တစ်ခုမှာ အခြားသူများနှင့်အတူ အားနည်းခြင်းကို ခံယူနိုင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအချက်သည် သင့်အတွက် အင်အားအကြီးဆုံး အသုံးပြုရမည့်အလုပ်ဖြစ်သည်ဟုလည်း ပြောနိုင်ပါသည်။ သင်၏ ကွပ်ကဲမှုအောက်ရှိ အခြားသူများအပေါ်တွင် သင်၏အင်အားကို အသုံးပြုနေစဉ် သင့်မှာ လုံးဝ အားနည်းချက်မရှိဟု ဆိုပါက သူတို့အတွက် စိတ်ဓာတ်တက်ကြွမှု မည်သို့မျှ မဖြစ်နိုင်ပါ။ အခြားသူများအပေါ် သင်ကလည်း ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဖွင့်ချပြီး သင်၏ ချို့ယွင်းချက်များနှင့် ကြောက်ရွံ့မှုများကို မျှဝေပေးမှသာလျှင် သင်သည် သူတို့နှင့်အတူ အတွင်းကျကျ နက်ရှိုင်းစွာ ဆက်စပ်မှုရသွားပါလိမ့်မည်။ သင်၏ အားနည်းခြင်းများကို ဖွင့်ဟပြောဆိုခြင်းသည် အခြားသူများက သင့်ကို ပွင့်လင်းစွာ ပြောဆိုလာစေရေးအတွက် လမ်းဖွင့် ဖိတ်ခေါ်ခြင်းသာ ဖြစ်ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်တွင် သင်သည် လူအများထံမှ အထောက်အကူပြုမှုနှင့် တာဝန်ယူမှု မြင့်မားစွာရရှိလာစေမည့်အပြင် သူတို့၏ လေးစားမှုများကိုလည်း ခံယူနိုင်ပါသည်။

ဘဝ၏အစပိုင်းတွင် အိမ်ခြေရာခြေမရှိသော လူတစ်ယောက် ဖြစ်ခဲ့သည့် John Hope Bryant သည် HOPE လုပ်ငန်းကြီးကို စတင်တည်ထောင်သူ ဖြစ်ပါသည်။ သူသည် မရှိဆင်းရဲသားများ စာတတ်မြောက်ရေး ဦးတည်ချက်ဖြင့် ဒေါ်လာသန်း ၅၀၀ ကို မတည်ပေးခဲ့သည်။ အမေရိကန်သမ္မတ၏ စာတတ်မြောက်ရေး ငွေကြေး အထောက်အကူပေးရေးကောင်စီတွင် ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌ အဖြစ်လည်း တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည်။ "ခေါင်းဆောင်မှုကို ချစ်မြတ်နိုးပါ" (Love Leadership) စာအုပ်တွင် Bryant က ရေးသားထားသည်မှာ "အားနည်းခြင်းသည် အင်အားဖြစ်သည်" (Vulnerability is power) ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။ ဆက်လက်ရေးသားဖော်ပြရာ၌-

"အားနည်းချက်ကို ဝန်ခံခြင်းနှင့် အမှားအယွင်းများကို ဝန်ခံခြင်းတို့သည် အလိုလိုမဟုတ် လုပ်ယူရသော အကျိုးကျေးဇူးများ

ကျင့်ဝတ်ကျင့်ထုံးဒီဇင်းဒီဇာဆ
ပေနဲ့ကြေဒီဇိုင်းဒီဇာပန်း (၁)

(Counterintuitive benefits) ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ သင်သည် ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုရှိပါက လူအများက သင်၏ အားနည်းချက်များနှင့် ချို့ယွင်းချက်များကို ခွင့်လွှတ်လိုကြပါသည်။ အခြားသူတို့နှင့် ပိုမိုနီးကပ်ပြီး ပိုမိုခိုင်မာသော ဆက်စပ်မှုကို ထူထောင်နိုင်ပါသည်။ ဤအချက်သည် သင့်အားနောက်ဆုံး၌ လူအများကို ဆွဲဆောင်ရန်နှင့် လွှမ်းမိုးရန်ဖြစ်လာစေပြီး ခေါင်းဆောင်မှုပေးရန် သင်၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို ပိုမိုခိုင်မာစေပါသည်။"

Piper Jaffrey ကုမ္ပဏီ၏ CEO Tad Piper သည် ၁၉၉၀ ပြည့်လွန်နှစ်လယ်လောက်တွင် ကောက်ကျစ်သော ကုန်သည်တစ်ယောက်၏ မကောင်းသောလုပ်ရပ်များကြောင့် စိတ်ချဉ်ပေါက်နေကြသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများက တရားစွဲတင်မှု အမြောက်အများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရပြီး လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုလုံး ဒေဝါလီခံရမည့်အလားအလာဖြစ်ပေါ်နေခဲ့ပါသည်။ နှစ်ပေါင်းများစွာ ၎င်း၏လုပ်ငန်းသည် ထူးခြားသော ရလဒ်ကောင်းများ ရနေခဲ့သော်လည်း နောက်ပိုင်းတွင် ဈေးကွက်ကျဆင်းမှုကြောင့် ငွေကြေးလေးပုံတစ်ပုံခန့်အထိ ဆုံးရှုံးခဲ့ပါသည်။ တရားစွဲထားသော လူများသည် Piper ကိုယ်တိုင် နှစ်ပေါင်းများစွာ သိကျွမ်းခဲ့သည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများဖြစ်ကြ၍ သူ့အနေဖြင့် ကုမ္ပဏီအတွင်း မည်သူ့ကို ယုံရမှန်းပင် မသိတော့ပါ။

ပထမတော့ Piper သည် တရားစွဲရှေ့နေများနှင့် မစေ့စပ်စတမ်းဟု သန္ဓိဋ္ဌာန်ချထားခဲ့သည်။ Wall Street Journal က ဆောင်းပါးတစ်ပုဒ်တွင် တရားစွဲထားသောအမှုများ၏ တန်ဖိုးသည်လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုလုံး၏ အရင်းထက် နှစ်ဆမှသုံးဆအထိ ရောက်နေသောကြောင့် ဤလုပ်ငန်းကို ဖုတ်ကြည်းသဏ္ဌိုပ် ပစ်လိုက်ရန်သာ ရှိတော့သည်ဟု ဖော်ပြထားသည်ကို တွေ့ရှိရသောအခါ Piper သည် အကြီးအကျယ် ဒေါသထွက်ခဲ့ရသည်။ သူသည် အလုပ်ပိတ်ရက်ကာလအတွင်း မိသားစုနှင့် အနားယူနေသောနေ့ရာမှ မိသားစုကိုထားခဲ့ပြီး အိမ်ပြန်လာကာ ကြီးထွားလာနေသော ပြဿနာကိုအပြတ်ရှင်းရန် စီစဉ်ခဲ့သည်။ သို့ရာ

တွင် စဉ်းစားလေလေ အရာရာသည် ပို၍သာ ဆိုးနေပါတော့သည်။

နောက်ဆုံးတွင် ဘယ်လိုမျှ ကြံရာမရဖြစ်ပြီးနောက် သူမိန်းမနှင့် စကားအကြာကြီးပြောနေဖြစ်ခဲ့သည်။ "အဲဒီညက ကျွန်တော်လည်းအိပ်ရာထဲမှာ လဲ့ပြီးစဉ်းစားနေခဲ့တာ၊ ဘာအဖြေမျှ မရဘူး၊ နောက်ဆုံးတစ်ချိန်မှာ ကျင်စက်နဲ့ အတို့ခံလိုက်ရသလို ဖြစ်သွားတယ်" ဟု Piper ကပြောခဲ့ပါသည်။ သူသည် ဓာတုဗေဒဆေးဝါး အစဉ်အားပြုနေရခြင်းရောဂါကို လွန်ခဲ့သော သုံးနှစ်ခန့်က ကုသမှုခံယူခဲ့ရစဉ် အညတရအရက်စွဲသမားများအတွက် ဆောင်ရန်လုပ်ငန်းစဉ် ဒုတိယအဆင့်ကို သတိရမိလိုက်သည်။ " မိမိထက် ပိုမိုကြီးမားသော အင်အားကြီး တစ်ခုက မိမိကိုပြန်လည်ကျန်းမာလာစေလိမ့်မည်ဟု အပြည့်အဝ ယုံကြည်ပါ"။ သူစိတ်ထဲတွင် မယုံကြည်နိုင်လောက်အောင် ပေါ့ပါးသွားသည်ဟု ခံစားရပြီး ဤအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်မည်ဟု ဆုံးဖြတ်ချက် ချခဲ့ပါသည်။

"ကျွန်တော်သိပါတယ်၊ ကျွန်တော်ဟာ တစ်ယောက်ထီးတည်း မဟုတ်ပါဘူး။ ဝိုက်တွင်းနက်တဲ့ ပြဿနာထဲ ဝင်နေမိလျှင်သာ ထိပ်ဆုံးမှာ တစ်ယောက် ထီးတည်းဖြစ်ပြီး အကူအညီလိုနေရတာပါ။ ကျွန်တော့်မှာ ချစ်စရာကောင်းသည့် ဇနီးတစ်ယောက်နှင့် တကယ်ကောင်းသည့် သူငယ်ချင်းတစ်စု ရှိနေရတာကိုက ကံကောင်းတာပါပဲ။ သူတို့ဟာ ကျွန်တော့်အတွက် အမြဲ အသင့်ရှိနေကြတယ်လေ"။

Piper သည် ပြန်လည်ဆန်းသစ်လာသော ယုံကြည်မှုဖြင့် အမှုများကို ကျေအေးလိုက်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ သို့သော် သူသည် ထိုနေရာ၌ ရပ်မနေပါ။ ဇနီးသည်ကို ဘေးမှာထားပြီး ဌာနခွဲရုံးများမှ ခေါင်းဆောင်များနှင့်တွေ့ဆုံ၍ သူ၏ စိုးရိမ်ကြောက်လန့်မှုများကို မျှဝေပေးသည်။ "ကျွန်တော်က အပြည့်အဝ ရိုးဖြောင့်မှုနှင့် အားနည်းမှုကို ခံယူသွားဖို့ ဆုံးဖြတ်ပြီးပြီ" ဟု သူက ပြောခဲ့သည်။

"ကျွန်တော်ရဲ့ ဓာတုဆေးဝါးအစဉ်အားပြုနေခဲ့ရသော အဖြစ်သနစ်၊ ကျွန်တော်ရဲ့ဘာသာရေး ယုံကြည်မှုများအကြောင်း ပထမ ပြော

ပြခဲ့ပြီး တစ်ယောက်ကို တစ်ယောက် ကူညီလက်တွဲပြီး သူငယ်ချင်းများနှင့်အတူ ရှေ့သို့ တက်လှမ်းသွားမည့်အကြောင်း ဆက်ပြောခဲ့တယ်။ ကုမ္ပဏီအတွင်း လုပ်ခဲ့သမျှတွေမှာ ဒါဟာ အားအကောင်းဆုံး လုပ်ဆောင်ချက်ပဲ။ လူတွေက ကျွန်တော့် စကားကို ဘယ်တော့မှ မေ့မှာ မဟုတ်ဘူး။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ ကျွန်တော့်ရဲ့အားနည်းမှုကို ကျွန်တော် ကိုယ်တိုင် ပြသခဲ့လို့ပါပဲ။ ချက်ချင်းဆိုသလို ကျွန်တော်တို့ဟာ တက်ညီလက်ညီ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့တယ်။ ကျွန်တော့်အပေါ် အယုံအကြည် ကင်းမဲ့နေခဲ့သူများပင် ပါဝင်လာတယ်။ ကျွန်တော်ကိုယ်တိုင်က ဒီအကျပ်အတည်းရဲ့ ဗဟိုချက်မှာ ရောက်နေမှန်းမသိခဲ့လျှင် ကျွန်တော်ဘယ်တော့မှ ဒါမျိုးလုပ်နိုင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး"။

အားနည်းမှုများကို ဆီလျော်သောကိစ္စများတွင် ထုတ်ဖော်ပြောကြားခြင်းသည် အသစ်ပေါ်ထွန်းလာသော ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အချင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ လူများသည် သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုအပေါ် ယုံကြည်မှု ရှိနေစေရန်နှင့် သင်ဦးဆောင်သော လမ်းကြောင်းအတိုင်း လိုက်ပါလာစေရန် ဤအရည်အချင်းကို သတိဖြင့် အသုံးပြုသွားရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဒူပေနာပေခံနိုင်ရည်တည်ဆောက်ပါ

အကျပ်အတည်းတစ်ခုက ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်အတွက် သယ်ဆောင်လာသော ဖိအားများက အနမတဂ္ဂပါ။ အကျပ်အတည်းဆိုသည်ကလည်း သင် မမျှော်လင့်သော အချိန်တွင်မှ ဝင်လာဆောင့်တတ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့်လည်း အမြဲပြင်ဆင်ထားရန် လိုအပ်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အကျပ်အတည်းက တာရှည်လာပြီဆိုလျှင် တွေးလာရပြီ- "ဘယ်တော့များမှ ပြီးပါ့မလဲ"။ အဖြေမှန်ကို မည်သူမျှလည်း မသိပါ။

အကျပ်အတည်းအတွင်းမှာ အကောင်းဆုံး လုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့အတွက် သင့်မှာ မြင့်မားသော ဒူပေနာပေ ခံနိုင်ရည်အဆင့် ရှိရပါမည်။ အကြမ်းပတမ်း ခံနိုင်ခြင်း၊ မာကျောခြင်းနှင့် ဘယ်လိုအခြေအနေမျိုးမှာ

မဆို ပြန်ပေါ်လာစေနိုင်သော သတ္တိရှိခြင်း (Buoyancy of Spirit) တို့ကို ပေါင်းစပ်ထားသည့် အရည်အချင်းများကို ဆိုလိုပါသည်။ အကျပ်အတည်းတစ်ခု၏ အတင်းကျပ်ဆုံးကာလများတွင် ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ရန် အလွန်ခက်ခဲသော အရည်အချင်းများ ဖြစ်ကြပါသည်။ သို့သော် ၄င်းတို့သည် သင်၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို ရေရှည်အခက်အခဲများအကြား၌ ဆက်လက်တည်တံ့ခိုင်မြဲနေအောင် လုပ်ပေးနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့်လည်း ဒူပေနာပေခံနိုင်ရည်ကို အကျပ်အတည်းကာလမတိုင်မီကတည်းက တည်ဆောက်ထားရန် လိုအပ်ရခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

Amgen ကုမ္ပဏီ CEO Kevin Sharer က Aranesp ဆေးဝါးပြဿနာတက်နေစဉ် ကာလတစ်လျှောက်လုံး သူ၏ခေါင်းဆောင်မှုအသင်းအဖွဲ့ကို လမ်းညွှန်ပြောကြားရာတွင် ပြင်ဆင်မှုသည် မည်မျှအရေးကြီးကြောင်း ရှင်းပြခဲ့ပါသည်။

"ခင်ဗျားတို့အားလုံးဟာ အဖွဲ့အစည်းအလိုက်ရော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအတွက်ပါ ဒူပေနာပေ ခံနိုင်ရည် ရှိရမယ်။ ဘယ်နေရာကမဆို ပေါ်လာမယ့် ထိုးနှက်ချက်များအတွက်လည်း ပြင်ဆင်ထားရမယ်။ ဒူပေနာပေ ခံနိုင်ရည်ရှိခြင်းဖြင့် ခင်ဗျားတို့ဟာ ငြင်းပယ်ခြင်းကို ရှောင်ရှားနိုင်တယ်။ ပြောင်းလဲနေတဲ့ အခြေအနေအရပ်ရပ်နဲ့ ဆီလျော်ကိုက်ညီအောင် လုပ်နိုင်တယ်။ ကုမ္ပဏီ အတွင်း၊ အပြင်မှ ဘယ်သူနဲ့မဆို ထိရောက်စွာ ဆက်သွယ်နိုင်တယ်"။

စာရေးသူ Bill George သည် ပထမဆုံး အကျပ်အတည်းကို အသက် ၂၇ နှစ်အရွယ်မှာ စတင်ကြုံ တွေ့ခဲ့သည်။ သူက Medtronic ကုမ္ပဏီတွင် နောက်ဆုံး တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည့်ရက်အထိ ပေါင်းအိုးကြီးထဲမှာ နေခဲ့ရသလို ခံစားခဲ့ရကြောင်း၊ ဒီလိုနေနိုင်ဖို့အတွက် သူ၏ ဒူပေနာပေ ခံနိုင်ရည်ရှိမှုကို နှစ်အတန်ကြာ လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်လာခဲ့ရကြောင်း ပြောပြခဲ့သည်။ သူ ပြုစုပျိုးထောင်ထားခဲ့ခြင်းများအား သင့်ကို ခွဲဝေပေးပါမည်။ သို့သော် သူ၏လုပ်နည်းများသည် သင်အပါအဝင်

လူတိုင်းအတွက် မှန်ကန်ပါသည် ဟူ၍ကား မထောက်ခံနိုင်ပါဟု ဆိုခဲ့ပါသည်။ ကိုယ့်နည်းစနစ်နှင့်ကိုယ် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်သွားရန်သာဖြစ်ပြီး အရေးကြီးသည်မှာ လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ရေး နည်းစနစ်တစ်ခုကို အမြဲတမ်း အလေ့အထကဲ့သို့ ကျင့်သုံးနေရန်ဖြစ်ပါသည်။ George ၏ ဒူပေနာပေခံနိုင်ရည်အတွက် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်နည်းမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည် -

(က) ကိုယ်ခန္ဓာကို ပုံသဏ္ဌာန်မှန်အောင် ထိန်းသိမ်းခြင်း

တစ်ပတ်လျှင် အနည်းဆုံး သုံးလေးကြိမ် ပုံမှန် ကာယလေ့ကျင့်ခန်း ပြုလုပ်ခြင်းသည် စာရေးသူအတွက် မဖြစ်မနေလုပ်ရသော အလုပ်ဖြစ်သည်။ မိနစ် ၂၀ မှ ၃၀ အထိ ရွရွပြေးခြင်းသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဒူပေနာပေခံနိုင်ရည် ဖြစ်ပေါ်စေပြီး ဦးနှောက်ကို ကြည်လင်စေရန် အကူအညီ ပေးပါသည်။ ပိုမိုပြင်းထန်သော လှုပ်ရှားမှုများ ဖြစ်သည့် နှင်းလျှောစီးခြင်း၊ တင်းနစ်ရိုက်ခြင်း၊ မြင်းစီးခြင်းနှင့် တောင်တက်ခြင်း လေ့ကျင့်ခန်းများကိုလည်း မှန်မှန်လုပ်လေ့ရှိပါသည်။

(ခ) ထက်မြက်သောဉာဏ်နှင့် မြင့်မားသော စိတ်ဓာတ်ကို ထိန်းသိမ်းခြင်း

စာရေးသူသည် လွန်ခဲ့သော အနှစ် ၃၀ ခန့်က Penny သွေးဆောင်မှုဖြင့် သူနှင့်အတူ ကမ္ဘာနှံးသင်တန်းတစ်ခု တက်ရောက်ခဲ့သည်။ ဤသို့ဖြင့် ကမ္ဘာနှံးရှုမှတ်ခြင်းကို တစ်ကြိမ် မိနစ်နှစ်ဆယ်၊ တစ်ရက် နှစ်ကြိမ် လုပ်ဖြစ်ခဲ့သည်။ အလုပ်ဖိအား အလွန်များနေသော အခါိန်ကာလများတွင် လည်းကောင်း၊ မကြာခဏ လေကြောင်းခရီးဖြင့် သွားရောက်ရာတွင် စံတော်ခါိန်ကွဲပြားမှုကြောင့် ပင်ပန်းနွမ်းလျနေသော အခါိန်ကာလများတွင် လည်းကောင်း အလွန် တန်ဖိုးရှိပါသည်။ ကမ္ဘာနှံးရှုမှတ်ခြင်းသည် ပြင်းထန်သော ဖိအားများဖြင့် တင်းကျပ်နေ

သော အခြေအနေတွင် လိုအပ်သော စိတ်သဏ္ဌာန်များ ညီညွတ်မှုနှင့် စိတ်အေးချမ်းမှု အနှစ်သာရကို ပေးစွမ်းနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် စာရေးသူသည် ပုံမှန်ဆုတောင်းခြင်းနှင့် ဆင်ခြင်ခြင်း အတွက်လည်း နေ့စဉ် အချိန်ခွဲဝေပေးပါသည်။

(ဂ) မိမိကိုယ်မိမိ အလွန်အကျွံ အလေးအနက်ထားခြင်း မဖြုပါ

ဤအလေ့အကျင့်သည် စာရေးသူအတွက် အကြီးမားဆုံး စိန်ခေါ်မှုတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် စာရေးသူသည် အမြဲအလေးအနက်ထားလိုခြင်းနှင့် စူးစူးစိုက်စိုက် လုပ်လိုခြင်း သဘောထားရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ လုံးလုံးလျားလျား လျှော့ပစ်လိုက်မည်ဆိုလျှင်တော့ လမ်းကြောင်း လွဲသွားပါလိမ့်မည်။ စိတ်ဝင်စားစွာ စကားပြောဆိုခြင်း၊ ရယ်မောခြင်း၊ ရုပ်ရှင်ပြဇာတ်ကြည့်ခြင်း၊ သီဆိုကခုန်ခြင်းနှင့် သူငယ်ချင်းများနှင့်အတူ အပန်းဖြေခြင်း စသည်တို့သည် စာရေးသူ၏ အလုပ်အပေါ် အနည်းငယ်လျှော့ပစ်လေ့ရှိသော အလေ့အထများ ဖြစ်ပါသည်။

သင်ခန်းစာ

သင်တစ်ယောက်တည်း အကျပ်အတည်းကာလတစ်ခုကို ဖြတ်ကျော်၍ မရနိုင်သောကြောင့် မကြိုးစားပါနှင့်။ သို့ရာတွင် ကောင်းသတင်းတစ်ခုကတော့ သင်သည် တစ်ယောက်တည်းမဟုတ်ပါ။ သင်ကသာ မေးမြန်းလာမည်၊ ရင်ဖွင့်ပြောဆိုလာမည်ဆိုလျှင် သင့်အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာရှိသော လူများနှင့်ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ခင်မင် ရင်းနှီးသူများက သင့်ကို အတိုင်းထက်အလွန် ကူညီလိုကြပါသည်။

ကမ္ဘာကြီးကို သင့်ပုခုံးပေါ်မှ ဖြုတ်ချပြီး သင့်ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးများကို အခြားသူများနှင့်အတူ ဝေဖြန့်သယ်ဆောင်မည်ဆိုလျှင် သင်သည် အကျပ်အတည်းကာလကို ဖြတ်ကျော်ရာတွင် ပို၍ထိရောက် ထက်မြက်

ကိုဝင်းထွဋ်(ကြေးဝန်ထောင်)
ဒီဇင်ဘာ(၂၀၁၂)ထုတ်ဝေ

လာပါလိမ့်မည်။ သင့်ကို အထောက်အကူပေးနေသော တက်ညီလက်ညီ အသင်းအဖွဲ့ဖြင့် အကျပ်အတည်း၏ အရင်းခံအကြောင်းတရားများကို နက်ရှိုင်းစွာ တူးဖော်ပြီးလျှင် သင်သည် ပြဿနာများကို တစ်ကြိမ်တည်း နှင့် အပြီးအပြတ် ဖြေရှင်းပေးနိုင်ပါလိမ့်မည်။

■

မိတ်ဆွေ . . .

PDF စာအုပ်များကို ရှာနေပါသလား ?
Online ပေါ်တွင် PDF အဖြစ် မရှိသေးသော
စာအုပ်များကို PDF ပြုလုပ်ပြီး

Myanmar Online Ebook Library တွင်

အဆက်မပြတ် တင်ပေးနေပါသည်၊
member ဝင်ရန် ဖိတ်ခေါ်ပါတယ်။

PDF Creator - nyeyadhamma@gmail.com

အခန်း (၃)
အရင်းခံအကြောင်းတရား ပေါ်ထွက်လာစေရန် နက်ရှိုင်းစွာ တူးဖော်ပါ

ပြဿနာ၏ အတိမ်အနက်ကို လျှော့မတွက်သင့်ပါ

ခေါင်းဆောင်များသည် အကျပ်အတည်း၏ အစောပိုင်းကာလ တွင် ပေါ်ပေါက်လေ့ရှိသောပြဿနာအစစ်အမှန်များ၏ ရှေ့ပြေး လက္ခဏာများကို အလွယ်တကူမှားယွင်းစွာ ကောက်ချက်ချမိလေ့ ရှိကြ ပါသည်။ အရင်းခံအကြောင်းတရားကို မဆုံးဖြတ်နိုင်သေးမီ တွေ့ရှိရ သော ရှေ့ပြေးလက္ခဏာများကို မှုမှန်ဖြစ်အောင် ပြင်ဆင်ရန် ကြိုးပမ်း အားထုတ်ခြင်းသည် လူ့သဘော သဘာဝဟုပင် ဆိုရပါမည်။ အိမ်နောက် ဖေးတွင် ပေါက်ရောက်လေ့ရှိသော ကိုင်းပင်များ၏ ရှည်လျားသည့် အဖြစ်များသည် မြေအောက်၌နက်ရှိုင်းစွာ တည်ရှိနေသကဲ့သို့ အကျပ် အတည်း၏ အရင်းခံအကြောင်းတရားများကလည်း အလားတူ ဖြစ်ပါ သည်။ အဖြစ်များမပါဝင်ဘဲ ကိုင်းပင်များကို ခုတ်ဖြတ်လိုက်လျှင် ထို ကိုင်းပင်များသည် သေချာပေါက် ပြန်ပေါက်လာမည် ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်သည်နှင့် သင်၏ ပင်ကိုစရိုက် သည် သတင်းဆိုးယူလာသူများအား တကယ်ရောသတင်းက ဒီလောက် ဆိုးရဲ့လားဆိုပြီး စိန်ခေါ်လိမ့်မည်၊ သို့မဟုတ် သူတို့ကိုယ်တိုင်က အဆိုး ချည်း မြင်တတ်သော စိတ်ဓါတ်ကျနေသူများလားဟု ထင်မှတ်လိမ့်မည်။ ထို့နောက် သင်သည် ပြဿနာများအတွင်းသို့ ခုန်ဆင်းလိုက်ပြီး ကိုယ်

တိုင်ရှင်းပစ်လိုက်ချင်သည့်စိတ် ပေါ်လာမည်။ ဤနေရာတွင် သင်သည် ဘေးအန္တရာယ်များနှင့် စတင်တွေ့ပေရော့မည်။

အကယ်၍သင်သည် ပြဿနာများ၏ အဖြေများကို အလျင်စလိုဖန်တီးခဲ့မိလျှင် ပြဿနာအတိမ်အနက်ကို လျှော့တွက်မိကောင်း တွက်မိနိုင်ပါသည်။ အရင်းခံအကြောင်းတရားအပေါ်တွင်လည်း ချိန်ဆမှု လွဲမှားကောင်း လွဲမှားသွားနိုင်ပါသည်။ သင် ခန့်မှန်းသုံးသပ်ထားသည်ထက် ပြဿနာက ပိုမိုဆိုးရွားနေခြင်းလည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သင့်ပတ်ဝန်းကျင်တွင် အကောင်းမြင်သမားချည်းသာ ဝန်းရံထားပါက ပြဿနာအကြောင်း ပြည့်ပြည့်ဝဝ ကောင်းစွာမသိရှိသေးမီ သင်၏ သဘာဝ ပင်ကိုစရိုက်အတိုင်း ထိုပြဿနာကိုအလျင်စလို ရှင်းမိရန် သူတို့က အားဖြည့်ပေးကြပါလိမ့်မည်။ ဤသို့ဖြင့် သင်သည် ဒဏ်ရာကို ခွဲစိတ်ကုသခြင်းပြုလုပ်ရန်ထက် ဖုံးအုပ်ထားရန်သာ ပိုအားထုတ်ပါလိမ့်မည်။ ထိုအခါ အနာ၏အခြေအနေမှာ ပို၍ဆိုးဝါးလာစေမည် ဖြစ်ပါသည်။ ပြဿနာကို မြန်မြန်ဆန်ဆန်ဖြေရှင်းခြင်းသည် ပြဿနာ၏ ရှေးဦးလက္ခဏာများကို အစမကျန်အောင် ဖျောက်ဖျက်ပစ်လိုက်ခြင်းနှင့် အတူ ပြဿနာ၏ အရင်းခံအကြောင်းတရားများကို မမြင်ကွယ်စေရန် ဖုံးဖိလိုက်ခြင်းလည်း ဖြစ်ပါသည်။

ယုံကြည်ပါ၊ သို့သော် စိစစ်ပြီးအတည်ပြုပါ

အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် အနေဖြင့် သင်သည်လူများကို တွေ့ဆုံပြီး သင့်အားဖြစ်ကြောင်း ကုန်စင်ပြောကြားရန် စွဲမြဲစွာ တောင်းဆိုရပါမည်။ သူတို့လုပ်သမျှဆန့်ကျင်ဘက် အကျိုးသက်ရောက်မှုများကိုလည်း ကာကွယ်ပေးရပါမည်။ ရည်ရွယ်သည်မှာ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ လူများနှင့်နီးကပ်စွာ ဆက်သွယ်မှုရှိခြင်းကို ထိန်းသိမ်းရန် ဖြစ်ပါသည်။ သင့်ထံပေးပို့သည့် အစီရင်ခံစာများအပေါ်တွင်သာ အားကိုးနေခြင်း မဖြစ်စေရန်လည်း လိုပါသည်။ စစ်ဘက်ဆောင်ပုဒ်တစ်ခုဖြစ်သော "ယုံကြည်ပါ၊ သို့သော် စိစစ်ပြီး

အတည်ပြုပါ" သည် ဤနေရာတွင် အသုံးဝင်ပါသည်။ သင်နှင့် အတူတကွ အလုပ်လုပ်နေကြသူများအပေါ် ယုံကြည်စိတ်ချခြင်းသည် ကောင်းပါသည်။ သို့သော် စွေးကွက်အတွင်း၌ဖြစ်စေ စမ်းသပ်သုတေသန ခန်းများနှင့် ထုတ်လုပ်ရေးလိုင်းများအတွင်း၌ဖြစ်စေ ကိုယ်တွေ့ခံစားမှုဖြင့် အမြဲတမ်းစိစစ်ပြီး အတည်ပြုသွားရပါမည်။ ဆိုလိုသည်မှာ သင်၏အသင်းအဖွဲ့မှ ကြားသိရမှုသည် စွေးကွက်အတွင်းနှင့် စမ်းသပ်ကွင်းအတွင်းမှ အစစ်အမှန် တရားနှင့်ညီညွတ်မှု ရှိ မရှိ သိနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ စွေးကွက်မှရရှိသော သတင်းအချက်အလက်များသည် ပဋိလက်ဆန်ခြင်းနှင့် နည်းလမ်းတကျ ကောက်ယူခြင်းမဟုတ်သော်လည်း ဌာနအတွင်း၌ အောက်အဆင့်မှ အထက်အဆင့်သို့ တက်လာသော သတင်းအချက်အလက်များကို စိန်ခေါ်ရန် ကိုယ်တွေ့ သိနားလည်မှုအဖြစ်ကား အသုံးဝင်ပါသည်။

Macy လက်လီစတိုးဆိုင်ကြီးများတွင် ဘာတွေဖြစ်နေသလဲဆိုသည်ကို သိရှိရန်အတွက် CEO Terry Lundgren က "ကျွန်တော်က စတိုးဆိုင်များအတွင်းသို့ ခဏာတစ်ဖြုတ်လောက် လှည့်ဝင်လိုက်တယ်။ ဆဲလ်ဖုန်းဖြင့် မန်နေဂျာကို ဆင်းလာခဲ့ဖို့ပြောလိုက်တယ်။ သူရောက်လာတော့ အတူလျှောက်ကြည့်ကြတယ်။ သူမှာ ပြင်ဆင်ဖို့အချိန် မရဘူး။ ကျွန်တော်သိချင်တာကို တတ်နိုင်သလောက် လိုက်ကြည့်တယ်။ ကျွန်တော် ကြည့်နေတာက ဖောက်သည်တွေမြင်တဲ့ အမြင်အတိုင်းပဲလေ" ဟူ၍ ပြောပြပါသည်။

ရုံးခန်းအတွင်း၌သာနေပြီး အစည်းအဝေးများ ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် အစီရင်ခံစာများ ဖတ်ရှုခြင်းတို့ဖြင့် အချိန်ကုန်လေ့ရှိကြသော ခေါင်းဆောင်များသည် အာရုံငါးပါးကို အသုံးပြု၍ ရယူအပ်သော ကိုယ်တွေ့သတင်းအချက်အလက်များကို စုဆောင်းခြင်းမရှိကြပါ။ ထိုသတင်းအချက်အလက်များသည် ခေါင်းဆောင်များ၏ အသိဉာဏ် (intellect) ထက်များစွာသာလွန်သော စိတ်ခံစားမှု (Emotion) နှင့် အတွင်းစိတ်မှ အလိုလိုသိရှိမှု (Intuition) တို့ကို ထွက်ပေါ်လာစေမည် ဖြစ်ပါသည်။

စာရေးသူသည် Medtronic ကုမ္ပဏီတွင် ၁၂ နှစ်တာ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ချိန်အတွင်းက ကမ္ဘာတစ်လွှားရှိ အထူးကုဆေးရုံများနှင့် ခွဲစိတ်ခန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေပုံများကို အကြိမ်အရေအတွက် တစ်ထောင်နီးပါး ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ သွားရောက်ကြည့်ရှုခဲ့ပြီး အခြေအနေအရပ်ရပ်ကို သိနားလည်ခွင့်ရခဲ့သည်။ ဆေးဖက်ဆိုင်ရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအကြောင်း အနည်းငယ်သာသိရှိခဲ့သော လူတစ်ယောက်အတွက် ဤအတွေ့အကြုံများသည် သူ့အား သမားတော်များနှင့် လူနာတို့၏ဆက်ဆံရေး သဘာဝကိုလည်းကောင်း၊ ကုမ္ပဏီမှ ထုတ်လုပ်သော ဆေးပစ္စည်းများသည် သမားတော်များက လူနာများ၏ အနာရောဂါများကို ပျောက်ကင်းစေရန် ကုသပေးရာ၌ မည်မျှအကူအညီပေးနိုင်သည်ကိုလည်းကောင်း ကောင်းစွာ သိနားလည်စေခဲ့ပါသည်။ သူ၏ ကုမ္ပဏီမှ ထုတ်လုပ်သော ဆေးပစ္စည်းများသည် မျှော်မှန်းထားသည့်အတိုင်း လက်တွေ့မလုပ်ဆောင်နိုင်ကြောင်းနှင့် သမားတော်များ၏ တုံ့ပြန်မှု (တစ်ခါက သမားတော် တစ်ယောက်သည် စိတ်ဆိုးပြီး လူနာ၏ကိုယ်ခန္ဓာထဲမှ အရည်များ ထုတ်ယူရာတွင် အသုံးပြုသည့် သွေးများ ပေစွန်းနေသော ပြွန်သေးကလေးဖြင့် ပစ်ပေါက်ခြင်း ခံရသည် အထိ ဖြစ်ခဲ့သည်) ကို သိရှိလာရသောအခါ ကုမ္ပဏီက အပြည့်အဝ ယုံကြည်စိတ်ချရသော ဆေးပစ္စည်းများကိုသာ အသေအချာ ထုတ်လုပ်ရန် ဆန္ဒပြင်းစွာ ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

စာရေးသူသည် Medtronic ကုမ္ပဏီ၏ စက်ရုံများနှင့် ဓာတ်ခွဲခန်းများသို့လည်း လှည့်လည်ကြည့်ရှုရန် အချိန်အခြောက်အခြား အသုံးပြုခဲ့သည်။ သမားတော်များကဲ့သို့သော ပညာရှင်လုပ်သားများက ကုမ္ပဏီသည် မည်သည့်နေရာများတွင် တိုးတက်အောင်ပြုပြင်ရန် လိုအပ်သည်ကို ပြောပြလိုသော ဆန္ဒရှိကြပါသည်။ Medtronic ကုမ္ပဏီ၏ ပွင့်လင်းမှုနှင့် ထင်သာမြင်သာရှိမှု စရိုက်လက္ခဏာတို့သည် ပြဿနာများ၏ အခြေအမြစ်ရောက်အောင် ဖော်ထုတ်နိုင်ရန် အခွင့်သာစေပါသည်။

ပြဿနာ၏ အခြေအမြစ်ရောက်အောင်သွားခြင်း

၁၉၈၇ ခုနှစ်တွင်စာရေးသူ Bill George သည် Honeywell ကုမ္ပဏီကြီး၏ အာကာသနှင့် လေကြောင်းဌာနခွဲကို ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်ယူထားရပါသည်။ ထိုအချိန်တွင် သူသည် စစ်ဖက်လေကြောင်းအီလက်ထရွန်းနစ်လုပ်ငန်းပိုင်း၌ ပုံသေဒျေးနှုန်းဖြင့် ကန်ထရိုက်စာချုပ်အများအပြား ချုပ်ဆိုထားသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းများအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များမှာ အမြင့်ဆုံးဒျေးနှုန်းထက် ပိုနေသည်ကိုလည်း တွေ့ခဲ့ပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှု အစည်းအဝေးများစွာ ပြုလုပ်ပြီးနောက် သူတို့၏ ဘဏ္ဍာရေးရှင်းတမ်းများတွင် ဒေါ်လာ ၂၅ သန်း ကျော်လွန် သုံးစွဲထားခြင်းများကို တွေ့ရှိလာခဲ့ရသည်။

ဤပြဿနာများအတွက် CEO နှင့် ဘဏ္ဍာရေးအရာရှိချုပ်တို့အား ဆွေးနွေးတင်ပြပြီးသောအခါ အစုရှယ်ယာရှင်အားလုံးကို အသိပေးရမည့်ကိစ္စဖြစ်သည်ဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြသည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းသည် အပြစ်တင်ဝေဖန်မှုများစွာနှင့် ကြုံတွေ့စေပြီး စတော့ဈေးနှုန်းကိုလည်း ကျဆင်းစေပါသည်။ သတင်းမီဒီယာအပိုင်းကလည်း အဆိုးမြင်ပုံပြင်များစွာကို ထွက်ပေါ်လာစေခဲ့ပါသည်။

ပြဿနာများစွာကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံများအရ စာရေးသူသည် ပြဿနာ၏ အခြေအမြစ်သို့ရောက်သည်အထိ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ လေ့လာသုံးသပ်သွားရမည်ဟု သိနေခဲ့ပါသည်။ အခြေအမြစ် ပေါ်လာသောအခါ မြင်တွေ့ရသည့်အတိုင်း ဖွင့်ထားခဲ့သည်။ ဖုံးကွယ်ရန် မကြိုးစားခဲ့ပါ။ ပုံသေဒျေးနှုန်း စာချုပ်များအရ ကျော်လွန်သုံးစွဲခဲ့ရသော ဆုံးရှုံးမှုများကို အပြည့်အဝ တူးဖော်ရန် အချိန်သုံးလယူခဲ့ရပါသည်။ အားလုံးကို ပေါင်းလိုက်သောအခါ ခွင့်ပြုချက်ထက် ကျော်လွန်သုံးစွဲမှု ပမာဏမှာ ဒေါ်လာ သန်း ၄၅၀ ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။

အထက်ပါတွေ့ရှိချက်သည် Honeywell ကုမ္ပဏီဒါရိုက်တာလူကြီးများ ဘုတ်အဖွဲ့ကို ဒေါသထွက်စေခဲ့ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သူတို့သိထားသည်မှာ ကာကွယ်ရေးနှင့် ပတ်သက်သော ကန်ထ

ရှိက် စာချုပ်များအတွက် ပြဿနာမရှိကြောင်းနှင့် ကျော်လွန် ကုန်ကျငွေ အနည်းအကျဉ်းရှိလျှင်လည်း အမှာကုန်များ ပြောင်းလဲခြင်းဖြင့် ဆုံးရှုံးခဲ့သော ငွေများကိုပြန်လည် ရရှိစေနိုင်ကြောင်း နားလည်ယုံကြည်ထားခဲ့ကြသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကာကွယ်ရေးနှင့်ပတ်သက်၍ အသစ်ချုပ်ဆိုမည့် ကန်ထရိုက်စာချုပ်များအတွက် အလားတူ ထပ်မဖြစ်စေရေးနှင့် ပြီးခဲ့သောဆုံးရှုံးမှုများ အတွက်မူကား ကုမ္ပဏီကပင် ကျခံစေရန် ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။

အစုရှယ်ယာ အများအပြားပိုင်ဆိုင်ကြသူများအတွက် ပို၍ စိတ်ပျက်စရာ ဖြစ်ကြရပါသည်။ CEO နှင့် ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲသူများသည် သူတို့ဘာလုပ်ခဲ့ကြသည်ကို သိရောသိရဲ့လားဟု မေးခွန်းထုတ်ခဲ့ကြသည်။ အစုရှယ်ယာရှင် သုံးရာပါဝင်သော အထူးအစည်းအဝေးတစ်ခုတွင် စာရေးသူက ဤအကျပ်အတည်းအတွင်းသို့ မည်သို့ ရောက်ရှိလာခဲ့ရသည်၊ အကျပ်အတည်းမှ ရုန်းထွက်နိုင်ရန် မည်သို့ လုပ်ဆောင်သွားမည် ဆိုသည်တို့ကို ရှင်းပြ၍ CEO အား အကာအကွယ် ပေးခဲ့ရပါသည်။ ထုနှင့်ထည်နှင့် မေးလာမည့် မေးခွန်းများကို ဖြေဆိုနိုင်ရန် အတွက် ပြင်ဆင်ရင်း "ဤအရှုပ်တော်ပုံကို ငါဖန်တီးခဲ့ခြင်းမဟုတ်၊ ငါသည် အရှုပ်တော်ပုံကို ရှင်းလင်းရန် ရောက်ရှိလာသော လူတစ်ယောက်သာ ဖြစ်သည်" ဟု မိမိကိုယ်မိမိလည်း အားပေးခဲ့ရသေး၏။

အစည်းအဝေးများစွာ ပြုလုပ်ခဲ့သည့် လများစွာ ကုန်လွန်ခဲ့ပြီးသောအခါတွင် အရင်းခံအကြောင်းတရားသည် နောက်ဆုံး၌ ပေါ်ထွက်လာခဲ့ပေသည်။ Bill George မတိုင်မီက သူနေရာတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်သွားခဲ့သော ပုဂ္ဂိုလ်က ကာကွယ်ရေးကန်ထရိုက်များနှင့် ပတ်သက်၍ ဆုံးရှုံးမှုများဖြစ်ပေါ်နေခြင်းကို မသိစေလိုသဖြင့် ခန့်မှန်းခြေ သုံးသပ်ချက် အသစ်များ မပြုလုပ်ရန် လွန်ခဲ့သော နှစ်နှစ်က ညွှန်ကြားသွားခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ကြီးထွားလာမည့် ပြဿနာတစ်ရပ်ကို မသိရှိဘဲ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းမှ ပြုလုပ်သည့် ပြင်ဆင်ချက်သည် ပြဿနာ၏ ပမာဏကို ဆတက်ထမ်းပိုး တိုးပွားလာစေရန်အတွက်သာ ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။

နောက်ပိုင်းတွင် George က အခြေအနေအရပ်ရပ်အပေါ် သူ၏ ကိုင်တွယ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ အထက်အရာရှိ CEO ကို မေးမြန်းခဲ့ရာတွင် သူက " ပြဿနာကို ရှာဖွေတွေ့ရှိခြင်းနှင့် အရင်းအမြစ်ရောက်အောင် ဖော်ထုတ်နိုင်ခြင်းတို့က ကောင်းပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒေါ်လာသန်း ၄၅၀ ပြဿနာကြီးကို အစကတည်းက လူရှေ့သူရှေ့မှာ ထုတ်ပြနိုင်ခဲ့ဖို့လိုတာ" ဟု ပြောပါသည်။ သူ ပြောသည်မှာ မှန်ပါသည်။ သို့သော် စောစောပိုင်းကာလတွင် ပြဿနာက မည်မျှကြီးကျယ်မည်ကို မည်သူမျှ မမှန်းဆနိုင်ခဲ့ပါ။ ပြဿနာ၏ အရင်းအမြစ် ရောက်အောင် ရက်လများစွာ အချိန်ယူခဲ့ရပါသည်။

ပြန်လည် သုံးသပ်ကြည့်မည်ဆိုလျှင် အစကတည်းက George ပြောသင့်သည့်စကားမှာ "ကျွန်တော်တို့ စာရင်းမှာ ဒေါ်လာ ၂၅ သန်း ကျော်လွန် သုံးစွဲထားတာ တွေ့ရှိရပါတယ်။ ဒါကို ကျွန်တော်တို့ ထပ်မဖြစ်အောင် အခုရပ်စဖို့လုပ်နေပါပြီ။ ကျွန်တော်တို့က ရေခဲတုံးကြီးရဲ့ ထိပ်အုပ်ကလေးကိုပဲ တွေ့နေတာလား မပြောတတ်ပါဘူး။ ဒါကြောင့် ကျွန်တော်တို့က ပြဿနာများကို ပိုမိုနက်ရှိုင်းစွာ စူးစမ်းလေ့လာဖို့တော့ ဆက်လုပ်နေပါတယ်" ဟု၍ ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ပြောခဲ့လျှင် စတော့ဈေးကွက်ကို လအနည်းငယ် မတည်မငြိမ် ဖြစ်စေနိုင်သော်လည်း ဆုံးရှုံးမှုတန်ဖိုးအပြည့်အဝကို ကျခံခဲ့ရခြင်းကြောင့် ကုမ္ပဏီက ယခုရင်ဆိုင်နေရသည့် အများယုံကြည်မှု ပျက်ပြားခြင်းကိုမူ ရှောင်လွှဲနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

မည်သည့်လုပ်ငန်းတွင်မဆို အများယုံကြည်မှုကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ခြင်းသည် အချိန်မရွေး ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် မသေချာမရေရာမှုများထက် အမြဲတမ်း တစ်ပန်းအသာရစေပါသည်။

အရင်းခံအကြောင်းတရားကို ရှာဖွေတွေ့ရှိခြင်း

Medtronic ကုမ္ပဏီသည် ၁၉၈၀ ပြည့်လွန် နှစ်များ၏ အလယ်ပိုင်းခန့်တွင် ဆေးပစ္စည်းအရည်အသွေးနှင့်ပတ်သက်၍ စိတ်ဒုက္ခများစွာ ရောက်ခဲ့ရပါသည်။ လွန်ခဲ့သော ဆယ်နှစ်ခန့်က ကုမ္ပဏီမှထုတ်လုပ်သည့်

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက်
(၆) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်မြို့နယ်

နှလုံးခုန်နှုန်းစည်းချက် စေ့ဆော်သည့်ကိရိယာများ (Pacemakers) ၏ ဘက်ထရီ ချို့ယွင်းချက်များသည် လက်မခံနိုင်သော နှုန်းထားအထိ မြင့်မားခဲ့ဖူးသည်။ လူနာများကို ရောဂါသက်သာစေရေးအတွက် အဆင့်မြင့် ဆေးပစ္စည်းများဖြင့်ကုသရာတွင် ဂုဏ်ယူခဲ့ရသော အဖွဲ့အစည်းကြီးသည် ငြင်းပယ်ခြင်း အလုပ်လုပ်ခဲ့ရသည်။ သူ၏ဆေးပစ္စည်းများသည် လူနာများအား အသက်အန္တရာယ်ဖြစ်စေသည့်အချက်ကို မယုံကြည်နိုင်ခဲ့ပါ။ ချို့ယွင်းချက်ရှိသော ဘက်ထရီများကို ပုံစံသစ် ဘက်ထရီများအဖြစ် အစားထိုးပေးခဲ့သော်လည်း "အဘယ့်ကြောင့် ဤကဲ့သို့ ဖြစ်ခဲ့ရသနည်း" ဆိုသည့် အရင်းခံအကြောင်းတရားကို ထိုစဉ်က လုံးဝ မဖော်ထုတ်ခဲ့ပါ။

၁၉၈၄ ခုနှစ်တွင်လည်း အလားတူအတိုင်းပင် ဤကုမ္ပဏီမှ ထုတ်လုပ်သော နှလုံးခုန်နှုန်းစည်းချက် စေ့ဆော်သည့်ကိရိယာများ အလုပ်မလုပ်တော့သည်ကို ပြန်လည်တွေ့ရှိလာခဲ့ရသည်။ ဤတစ်ခါတွင်လည်း အဖွဲ့အစည်းကြီးက ငြင်းပယ်ပြန်ပါသည်။ သို့ရာတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းတွင် အပြောင်းအလဲဖြစ်ခဲ့သည်။ George အလျင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူ Win Wallin က CEO တာဝန်ယူလိုက်ခြင်းက ကုမ္ပဏီကို ကယ်တင်နိုင်လိုက်ခြင်းပဲ ဖြစ်ပါသည်။

Wallin သည် ကုမ္ပဏီအတွင်း အခရာကျသော လူများကို စုစည်းလိုက်ပြီး တောင်းဆိုချက်နှစ်ခုကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်-

(၁) ဒီပြဿနာများ ဘယ်တော့မှ ထပ်မဖြစ်ရအောင် သေချာစေရန် အတွက် အရင်းခံအကြောင်းတရားများကို နက်ရှိုင်းစွာလေ့လာသုံးသပ်ပါ။

(၂) အဖွဲ့အစည်း အတွင်းနှင့်အပြင်နှစ်ဘက်လုံးတွင် အပြည့်အဝ ထင်သာမြင်သာရှိပါစေ။ ထင်သာ မြင်သာရှိမှုသည် အဖွဲ့အစည်း အတွင်းမှ လူများက ပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းလာစေရန် တွန်းအားတစ်ခုဖြစ်စေရမည်။

ဒုတိယအချက်၏ ဆိုလိုရင်းမှာ အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့်

စောင့်ကြပ်ထိန်းသိမ်းပေးသော အဖွဲ့အစည်းများကို အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ အချက်အလက်များ ထုတ်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဤသတင်းအချက်အလက်များသည် ကုမ္ပဏီအပေါ် အရေးယူဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အခြေအနေ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သော်လည်း ဤအချက်ကို စွန့်စားဆောင်ရွက်ရန် ဖြစ်ပါသည်။

Wallin က နှလုံးခုန်နှုန်း စည်းချက်စေ့ဆော်သည့်ကိရိယာမှ အစပြုသော ပြဿနာများအပေါ် လက်တွေ့ကျကျ လေ့လာသုံးသပ်စေသောအခါ ပြဿနာအစစ်အမှန်သည် ကောင်းစွာအလုပ်မလုပ်၍ ပြန်ပို့လိုက်သော ဆေးပစ္စည်းတစ်ခုချင်းအပေါ် စစ်ဆေးရန် ပျက်ကွက်နေခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ရပါသည်။ အင်ဂျင်နီယာများအပိုင်းကတော့ ဆုံးရှုံးပျက်စီးသော အရေအတွက်သည် စာရင်းဇယားများအရ ကန့်သတ်ချက်ထက် ကျော်လွန်သည်အထိ တောက်လျှောက် ငြင်းပယ်နေခဲ့သည်။ ဆေးပစ္စည်းနှင့်ပတ်သက်သော ပြဿနာ များစွာတို့သည် ဆေးရုံများက အမြဲတမ်း ပြန်လည် တင်ပြလေ့ မရှိခြင်းကြောင့် ဘယ်တော့မှ မသိရှိနိုင်ပါ။ သို့သော်ငြားလည်း ပြဿနာများသည် စာရင်းဇယားများအရ သိသာထင်ရှားနေပြီး ရှိုက်ခတ်မှုများကလည်း ကျယ်ပြန့်စွာ ဖြစ်ပေါ်နေပါသည်။ သမားတော်များ၊ လူနာများနှင့် ဆေးပစ္စည်းဝယ်ယူသော ပြင်ပဌာနများ၏ ဝေဖန်အပြစ်တင်မှု တစ်ပုံတစ်ခေါင်းကြီးကို ရင်ဆိုင်နေရသဖြင့် Medtronic ကုမ္ပဏီအတွင်းမှ အခရာကျသော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် အမြဲတမ်း ခုခံကာကွယ်နေရသည့် အနေအထားသို့ ရောက်ရှိစေခဲ့ပါသည်။

ဤအနေအထားကို တုံ့ပြန်သောအားဖြင့် Medtronic စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့က ဆေးပစ္စည်း တစ်ခုချင်းစီ၏ ပြဿနာနှင့်ပတ်သက်သော အစီရင်ခံစာတိုင်းကို ခြေရာခံလိုက်ပြီး အလားတူပစ္စည်းများတွင် အလားတူ ပြဿနာ မည်မျှအတိုင်းအတာအထိ ရှိနေသည်ကို သိရှိနိုင်ရန် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အဓိကရ ဆေးရုံကြီးများတွင် ခြေရာခံစနစ်တစ်ခုစီ ထူထောင်ထားပြီး ပြဿနာများကို ထိန်းကျောင်းနိုင်ရန် ကြိုးစားခဲ့

ကိုကိုဝင်းကြည်လဖဒါးဒေါ်ဟာလေး
ဝေယန္တီဒေါ်ဒိုး၊ ဝိစာရဂါမိုက် (ခ)

သည်။ တိုးပွားလာနေသော တွေ့ရှိချက်များကိုလည်း လေးလတစ်ကြိမ် ဖြန့်ဝေပေးခဲ့သည်။

Wallin နှင့် သူ့အလျင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူများ၏ အဓိက ခြားနားချက်မှာ သူသည် ကျွမ်းကျင်သူများကို ပြဿနာ၏ အရင်းခံ အကြောင်းတရားအား မြန်နိုင်သမျှမြန်အောင် ရှာဖွေပေးရန် တောင်းဆို ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ **ခေါင်းဆောင်သည် ပြဿနာများကို ကိုယ်တိုင် ဖြေရှင်းသူဖြစ်ရန် မလိုပါ။ ပြဿနာ အစစ်အမှန်ကို စိစစ်ဖော် ထုတ်နိုင်မည့် စူးစမ်းသော မေးခွန်းများကို မေးတတ်ရန်နှင့် မှား ယွင်းမှုများကို ပြုပြင်ပေးတတ်ရန်သာ လိုပါသည်။** အကယ်၍ ဤသို့ မဟုတ်ဘဲ အပေါ်ယံအပယိကမျှဖြစ်သော ဖြေရှင်းချက်များသာ ပြုလုပ် ခဲ့လျှင် မရည်ရွယ်သော အခြားအကျိုးသက်ရောက်မှုများကြောင့် လောင်းကြေးကြီးမားသည့် အခြားပြဿနာများကို ဖန်တီးယူရာကျပါ မည်။

နောက်လေးနှစ်အကြာတွင် Medtronic ကုမ္ပဏီသို့ George ရောက်ရှိသွားသောအခါ သဘောထား ရပ်တည်ချက်များက အလွန် ခြားနားသွားခဲ့ပြီ ဖြစ်ပါသည်။ လူတို့သည် ပြဿနာများကို ပွင့်လင်းစွာ ပြောဆိုလေ့ရှိကြပြီး အလားတူပြဿနာများ နောက်ထပ် လုံးဝမဖြစ် အောင် သန့်ရှင်းပြုထားကြသည်။ ဆေးပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ပြဿနာမရှိအောင် ရှောင်ရှားနိုင်ခဲ့သည်ဟု ဆိုလိုခြင်း မဟုတ်ပါ။ လူတစ်ဦးချင်း၏ ခန္ဓာကိုယ်အတွင်း ထည့်သွင်းရသော ဆေး ပစ္စည်းများတွင် အပြစ်အနာအဆာများသည် ရှောင်လွှဲ၍မရပါ။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်သို့ ရောက်လာသည့်အချိန်တွင်ပင် Medtronic သည်နှလုံးလျှပ်စစ် ပုံမှန်ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်သည့်ကိရိယာ (Defibrillator) အသစ် တစ်မျိုးနှင့် ပတ်သက်သောကိစ္စကြောင့် စိန်ခေါ်ခြင်း ခံနေရဆဲဖြစ်ပါ သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ စောစီးစွာ သတိပေးစနစ်ကြောင့် CEO Bill Hawkins သည် အစမ်းသပ်ခံပြီးသား ဒီဇိုင်းအဟောင်းနှင့် ထုတ်လုပ်ထားသော ဆေးပစ္စည်းများဖြင့် ချက်ချင်း အစားထိုးလဲလှယ်ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။

အရင်းခံအကြောင်းတရားကို ပြုပြင်နိုင်ခြင်း မရှိခဲ့လျှင် အဖွဲ့ အစည်းသည် နှစ်အနည်းငယ်အတွင်းမှာပင်လျှင် အခြားအကျပ် အတည်းတစ်ခုကို ဖော်တွေ့ရန် အလားအလာများပါသည်။ ခေါင်း ဆောင်တစ်ယောက်၏ အလုပ်သည် ထပ်ဖြစ်လာနိုင်သည့် ထိုအကျပ် အတည်းကို ကာကွယ်နိုင်ရပါမည်။ သို့မဟုတ်ပါက နောက်တစ်ချီတွင် အခြေအနေက အများကြီး ပိုဆိုးသွားမည်သာ ဖြစ်ပါသည်။

အရင်းခံအကြောင်းတရားကို ရှာတွေ့ပြီလား

သင်သည် အရင်းခံအကြောင်းတရားကို ရှာတွေ့ပြီ၊ သို့မဟုတ် မတွေ့သေးဘူးဟု ဆုံးဖြတ်ရန် မလွယ်ကူပါ။ သင်၏ ကျွမ်းကျင်သူ အားလုံးကို ခေါ်ယူစုစည်းပြီး ပြဿနာကို ခွဲခြားစိတ်ဖြာသုံးသပ်ရန်နှင့် တိကျသော နိဂုံးချုပ် ဆုံးဖြတ်ချက်ရရှိအောင် အချိန်ပေးရပါမည်။ ပြင်ပကျွမ်းကျင်သူများထံမှလည်း သူတို့၏အမြင်ကိုပေးရန် တောင်းခံ နိုင်မည်ဆိုလျှင် အထောက်အကူ ဖြစ်ပါသည်။

Medtronic ကုမ္ပဏီတွင် စာရေးသူ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့စဉ် က ဆေးဝါးကုသရေးဆိုင်ရာသဘာဝကို ကောင်းစွာနားလည်သော ဖောက်သည်သမားတော်များနှင့် သိပ္ပံပညာ၏ အခြေခံသဘောတရား ရှုထောင့်မှ ရှုမြင်တတ်သော သိပ္ပံပညာရှင်များကို ပြဿနာများ ခွဲခြမ်း စိတ်ဖြာရေးအတွက် အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ ပြဿနာကို အပြည့်အဝ ခွဲခြမ်း စိတ်ဖြာသုံးသပ်ပြီးစီးလျှင် ချို့ယွင်းချက်များကို ပြုပြင်ပေးနိုင်သည့် အဖြေများကို ချမှတ်ရပါမည်။ ထိုအဖြေများသည် ခရေစေ့တွင်းကျ စစ်ဆေးမှုများနှင့် အတွင်းအပြင် ကျွမ်းကျင်သူများ၏ စမ်းသပ်မှုများဖြင့် သာ အတည်ပြုနိုင်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့ ပြုလုပ်သည့်တိုင်အောင် ထိုအဖြေ များ၏ ပြည့်စုံမှန်ကန်ခြင်းအတွက် မရေရာ မသေချာစေသော အခြေ အနေသည် အမြဲတမ်း ရှိနေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။

အကယ်၍ ပြဿနာတစ်ရပ်သည် ကုမ္ပဏီ၏ နည်းပညာ အပေါ် စိန်ခေါ်ခြင်းဖြစ်ပါက ဤပြဿနာအတွက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက်
(၆) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်မြို့နယ်

သုံးသပ်ချက်သည် အချိန်ယူ၍ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့သော် မိမိ၏ အဖြေအတွက် ပြင်ပမှ ဖိအားပေးတောင်းဆိုမှုများ ကြီးမားလာသောအခါ လိုချင်သောအချိန်ကို ရရှိရန် ခက်ခဲပါသည်။ ဆူလွယ် နပ်လွယ် မမှန်ကန်သော အကဲဖြတ်ချက်တစ်ခု ပြုလုပ်ပေးလိုက်လျှင်လည်း အခြေအနေက များစွာ ပိုမို ဆိုးရွားလာပါမည်။ ထိုကဲ့သို့ စိတ်မသက်သာဖွယ် အချိန်ကာလများအတွင်း၌ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ လူများက ပြဿနာကို ဖြေရှင်းရေးအတွက် လုံးဝအချိန်ပြည့် မြှုပ်နှံဆောင်ရွက်နေမှု သေချာစေရန် ဆောင်ရွက်ရသည်။ သက်ဆိုင်သော အကြောင်းတရားအလိုက် တိုးတက်မှုများကိုလည်း မကြာခဏ တော်င်းခံနေရပါသည်။

မှန်ကန်သော အဖြေများရရှိပြီဟု အဖွဲ့အစည်းက ယုံကြည်စိတ်ချရသောအခါ ထိုအဖြေများအတိုင်း အကောင်အထည်ဖော်ရန် အင်တိုက်အားတိုက် ကြိုးပမ်းအားထုတ်ရပါသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် သင်သည် သတိရှိသော အကောင်းမြင်ဝါဒ (Cautious Optimism) ဖော်ပြရန် လိုပါသည်။ သင့်ထံတွင် လက်ခံနိုင်သော အဖြေတစ်ခုရရှိပြီဟု အပြည့်အဝ ယုံကြည်စိတ်ချရမှုကိုတော့ မပြသင့်သေးပါ။

တွေ့ဖူးသလိုခံစားရခြင်း၊ အကျပ်အတည်းပြန်ဖြစ်ခြင်း

အကျပ်အတည်း စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ကျယ်ပြန့်စွာ ကိုးကားအသုံးပြုလေ့ရှိသော ဥပမာတစ်ခုမှာ Johnson & Johnson ကုမ္ပဏီ CEO Jim Burke ၏ ၁၉၈၂ ခုနှစ် Tylenol ဆေးဝါးအကျပ်အတည်းကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသောနည်းဖြစ်သည်။ Chicago မြို့တွင် Tylenol ဆေးတောင့်များအတွင်းသို့ တစ်စုံတစ်ယောက်က ဆိုင်ယာနိုက် အဆိပ်ထည့်သွင်းခဲ့ခြင်းဖြင့် လူနှစ်ယောက် သေဆုံးခဲ့ရခြင်းဖြစ်ခဲ့သည်။ Los Angeles မြို့တွင် တတိယလူတစ်ယောက် ထပ်မံသေဆုံးသောအခါ Burke သည် Tylenol ဆေးများကို စတိုးဆိုင်များမှပါ လိုက်သိမ်းရန် ချက်ခြင်းညွှန်ကြားခဲ့သည်။

J&J လုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် အဖြေရရှိရေးအတွက် နေ့စဉ် ၂၄ နာရီ ကာလပတ်လုံး အလုပ်လုပ်နေစဉ် Burke သည် ညစဉ်သတင်းများ၌ လူအများ တည်ငြိမ်မှုရရှိအောင် ရှင်းလင်းဆွေးနွေးနေခြင်းဖြင့် အခြေအနေကို ပိုဆိုးမသွားအောင် ထိန်းထားနိုင်ခဲ့သည်။ ရက်သတ္တာခြောက်ပတ်အတွင်း J&J သည် ပျောက်ဆုံးသွားသော ဈေးကွက်နေရာပြန်လည်ရရှိရေးအတွက် ထုပ်ပိုးမှုပုံစံ ပြောင်းလဲထားသော နည်းလမ်းတစ်ခုကို ရရှိခဲ့သည်။ ဤထုပ်ပိုးမှုပုံစံသည် ဆေးတောင့်ကို မသမာသော နည်းလမ်းဖြင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း ပြုလုပ်ခဲ့လျှင် သိသာပေါ်လွင်စေသောနည်းဖြစ်သည်။

သို့ရာတွင် Burke က ထိုထုပ်ပိုးနည်းသည် မသမာမှုကို အပြည့်အဝ မကာကွယ်နိုင်ကြောင်း၊ မသမာမှုကို လုံးဝကာကွယ်နိုင်မည့် ထုပ်ပိုးမှုဒီဇိုင်းသည်လည်း မရှိနိုင်ကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် သူလုမှုများအား ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ မှတ်ချက်ချရာတွင်မူ နောက်တစ်ကြိမ် အလားတူဖြစ်စဉ် ထပ်ဖြစ်လာခဲ့လျှင် ကုမ္ပဏီ၏အမှတ်တံဆိပ်သည် အကြီးအကျယ် ဒုက္ခတွေ့သွားနိုင်သောကြောင့် အာမခံချက်မပေးခြင်းဖြစ်သည်ဟု အကြောင်းပြခဲ့ပါသည်။ Burke ၏ အကျပ်အတည်းကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပုံမှာ သင့်တင့်လျောက်ပတ်မှုရှိသဖြင့် အမျိုးသားသူရဲကောင်းတစ်ယောက်ပင် ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။

လူသိသိပ်မများလိုက်သော ဖြစ်စဉ်တစ်ခုသည် နောက်လေးနှစ်အကြာတွင် ပြန်ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ Diane Elsroth အမည်ရှိ မိန်းကလေးငယ်သည် Tylenol ဆေးတောင့်မှ အဆိပ်သင့်ပြီး သေဆုံးခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ Burke အတွက် ဤသေဆုံးမှုသတင်းသည် အတွေ့အကြုံဟောင်းကို ပြန်လည်ခံစားရခြင်းဖြင့် ထိတ်လန့်စရာ ဖြစ်သွားခဲ့ပါသည်။ "ဒီလို ပြန်ဖြစ်လာလိမ့်မယ်လို့ မယုံကြည်နိုင်ဘူး" ဟု သူက ပြောခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ဤကိစ္စသည် ထီးတည်းဖြစ်စဉ်တစ်ခု ဖြစ်သောကြောင့် Burke သည် ဈေးကွက်မှ Tylenol ဆေးတောင့်များကို ပြန်သိမ်းရန်

ဝန်လေးနေခဲ့သည်။

ဤအကြိမ်တွင် မီဒီယာများက လုံးဝ မငဲ့ညှာတော့ပါ။ အကြီး အကျယ်ရေးကြတော့သည်။ အထက်ပါ ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ပြီး နောက်တစ်နေ့ တွင် ပြုလုပ်သည့် သတင်းစာ ရှင်းလင်းပွဲတွင် Burke က "အဆိပ်ခတ် ခြင်းသည် အကြမ်းဖက်လုပ်ရပ်တစ်ခုသာ ဖြစ်တယ်။ သေချာပါတယ်။ ရှင်းပါတယ်" ဟု ပြောခဲ့သည်။ မီဒီယာကိုလည်း ဝေဖန် အပြစ်တင်ခဲ့ သည်။ "ရိုးရိုးဖြစ်စဉ်တစ်ခုကို ကျွက်ကျွက်ညံသွားအောင် လုပ်နေကြ ခြင်းသာ ဖြစ်ပါတယ်။ ကြောက်ရွံ့တုန့်လှုပ်စရာ တစ်မျိုးသားလုံး ထိတ်လန့်စရာ အတွေ့အကြုံအစရှိသဖြင့် စကားလုံးများကို ထပ်ကာ တလဲလဲ သုံးစွဲခြင်းသည် တရားလွန်လွန်းတယ်" ဟု ပြောကြားခဲ့ပါ သည်။ ထိုအချိန်တွင် J&J သည် ကံကောင်းထောက်မစွာဖြင့် မသမာမှု မပြုလုပ်နိုင်ရန် ကာကွယ်ပေးနိုင်သော ဆေးတောင့်အမာဒီဇိုင်းကို ရရှိထားပြီး ဖြစ်လေသည်။ နောက်ခြောက်ရက်အကြာ ဖိအားများ တိုး ပွားလာနေသောအချိန်တွင် Burke သည် ခန့်မှန်းခေါ်လာသန်း ၁၅၀ အကုန်ခံ၍ Tylenol ဆေးတောင့်များကို ဆေးတောင့်အမာများနှင့် လဲလှယ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။

နောက်တစ်ညတွင် Burke ကို အမျိုးသားသတင်းဌာနက "Diane Elsroth ရဲ့ အမေကို ခင်ဗျားက ဘာများပြောချင်ပါသလဲ" ဟု မေးသည်။ ဗီဒီယိုပုံတွင် Burke သည် ဇောချွေးပြန်နေပြီး စိတ်လှုပ်ရှား စွာ ခေါင်းကုပ်နေသည်ကို တွေ့ရ၏။ "ကျွန်တော် ပြောချင်တာကတော့ ကျွန်တော်တို့ ယခုတွေ့ရှိထားတဲ့အဖြေကို လွန်ခဲ့သော လေးနှစ်ကတည်း က အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ခဲ့လျှင် သိပ်ကောင်းမှာပဲလို့" ဟု Burke က တုံ့ပြန်ခဲ့သည်။ သူ၏ ရိုးသားဖြောင့်မတ်သော တုံ့ပြန်ချက်သည် Burke ၏ စစ်မှန်သော စရိုက်လက္ခဏာကို ပေါ်လွင်စေသည့်အပြင် အမျိုးသားသတင်းဌာနကိုလည်း ငြိမ်သက်သွားစေခဲ့ပါသည်။

J&J ၏ အပန်းတကြီးရရှိထားခဲ့သော အတွေ့အကြုံက အရင်းခံ အကြောင်းတရားများကို ဖော်ထုတ်ရာတွင် မည်မျှခက်ခဲသည်ကို ပေါ်

လွင်စေပါသည်။ Burke ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကလည်း စားသုံးသူကိုသာ ဦးစားပေးပထမ ထားရှိခြင်းဖြင့် J&J ၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို ထိန်းသိမ်း နိုင်ခဲ့သည်။ ဆယ်စုနှစ်နှစ်ခု ကြာခဲ့ပြီးသည့်တိုင် Tylenol သည် ဈေးကွက်ထဲတွင် နာကျင်မှုသက်သာစေသည့် ဆေးဝါးများအနက် ဦး ဆောင်နေရာ ရရှိထားဆဲဖြစ်ပြီး J&J ၏ ဂုဏ်သိက္ခာကလည်း အထိ အခိုက် အပွန်းအပဲ့မရှိဘဲ ကောင်းနေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။

သင်၏ အသင်းအဖွဲ့ကို တက်ညီလက်ညီဖြစ်အောင် လုပ်ထားပါ

၁၂ နှစ်ကြာအောင် နှစ်စဉ်ရောင်းအား တိုးတက်နှုန်း ၁၈ ရာခိုင်နှုန်းရှိခဲ့ရာမှ Medtronic ၏ ရောင်းအားသည် ၁၉၉၈ ခုနှစ်တွင် သိသိသာသာ ကျဆင်းခဲ့သည်။ ၁၉၉၆ ခုနှစ် နှင့် ၁၉၉၇ ခုနှစ်တို့သည် ရောင်းအားအကောင်းဆုံးနှစ်များ ဖြစ်သောကြောင့် လည်းကောင်း၊ Bill George ကိုယ်တိုင်က လျင်မြန်သော တိုးတက်နှုန်းများနှင့် အလေ့ အကျင့် ဖြစ်နေသောကြောင့်လည်းကောင်း ထိုကျဆင်းမှုကို ယာယီ ကျဆင်းမှုဟုသာ မူလက ထင်မှတ်ခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် စီးပွားရေးဌာန ခွဲ ခေါင်းဆောင်များက မည်သည့်နေရာမှာမျှ တိုးတက်မှုမရှိကြောင်း ပြောကြပါသည်။ အခြားကုမ္ပဏီများ၏ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း ပိုကောင်းသော ဆေးပစ္စည်းများကြောင့် ဈေးကွက်နေရာများစွာတွင် ဝေစုများစွာ ဆုံးရှုံးနေပါသည်။ အခြားလုပ်ငန်း နယ်ပယ်များတွင်လည်း အထွေထွေ ကျဆင်းမှုဖြစ်နေသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ရပါသည်။

George သည် စိတ်ပျက်လက်ပျက်ဖြင့် ဘဏ္ဍာရေးဌာနမှ ပုဂ္ဂိုလ်များကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းခွဲ တစ်ခုချင်းစီ၏ ကျဆင်းနေသော တိုးတက်မှုနှုန်းများအတွက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသုံးသပ်ပြီး တင်ပြကြရန် ညွှန်ကြားလိုက်သည်။ ရလဒ်များ၏ အခြေအနေက မကောင်းပါ။ သုံး သပ်ချက်များအရ ဈေးကွက်တိုးတက်နှုန်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ အများ ပြည်သူအတွက် ပေးဆောင်ရမည့် အခွန်တိုးတက်နှုန်း ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းကို ပင် မကာမိနိုင်ကြောင်း တွေ့ရပါသည်။

စီမံခန့်ခွဲရေးကော်မတီကို စုရုံးလိုက်ပြီး George က ဘဏ္ဍာရေးတာဝန်ခံအရာရှိအား အဆိုပါသုံးသပ်ချက်ကို ရှင်းပြရန်ပြော၍ ဆွေးနွေးမှုကို ဖွင့်ပေးလိုက်သည်။ အမှုဆောင်အဖွဲ့ဝင် အတော်များများက Medtronic ၏ နှစ်စဉ် ပန်းတိုင်တိုးတက်နှုန်းကို ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၁၂ ရာခိုင်နှုန်းအတွင်းသို့ လျှော့ချရတော့မည်ဟု ခံစားမိကြသည်။ အခြားအမှုဆောင်များက ငွေကြေးဆုံးရှုံးနေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ဘေးပန်းရလဒ်များ ပေါ်ပေါက်လာစေရန်နှင့် စီးပွားရေးမှန်းဆချက်အသစ်များ ပြုလုပ်ရန် အကြံပေးကြသည်။ အမှုဆောင်တစ်ယောက်ကမူ နှလုံးခုန်နှုန်းစည်းချက် စေ့ဆော်ပေးသော ကိရိယာများနှင့် နှလုံးလျှပ်စစ် ပုံမှန်ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်သည့် ကိရိယာများထုတ်လုပ်သည့် လုပ်ငန်းတို့ကိုသာ ပြန်လည်၍ အခြေခိုင်အောင် လုပ်ဆောင်သွားရန် အင်တိုက်အားတိုက် တောင်းဆိုခဲ့သည်။ ဒုတိယသဘာပတိကတော့ နည်းပညာ သို့မဟုတ်မြောက်မှုဖြင့် အသုံးဝင်ပစ္စည်းများကို တိုးချဲ့လုပ်ဆောင်ရန် ထောက်ခံခဲ့သည်။

ဤဆွေးနွေးပွဲ မတိုင်မီကတည်းက George က စဉ်းစားထားခဲ့သည်မှာ Medtronic ကုမ္ပဏီသည် ပန်းတိုင် တိုးတက်မှုနှုန်းကို ရရှိရန်အတွက် လက်ရှိစျေးကွက်များ အပေါ်မှာသာ အာရုံစူးစိုက်နေခြင်းသည် ပြဿနာ၏ အရင်းခံအကြောင်းတရား ဖြစ်နိုင်သည်ဟူ၍ ဖြစ်၏၊ စျေးကွက်နေရာ တိုးတက်နှုန်းသည် ရှစ်ရာခိုင်နှုန်းမှ ခြောက်ရာခိုင်နှုန်းသို့ ကျဆင်းနေချိန်တွင် Medtronic စျေးကွက်ဝေစုမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အများစုဌ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းထက်ပင် ကျော်လွန်နေခြင်းကြောင့် ကုမ္ပဏီ၏ လက်ရှိရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု အတိုင်းအတာအရ တိုးတက်နှုန်းကို ၁၅ ရာခိုင်နှုန်းရရှိရန် မျှော်မှန်းချက်မှာ မည်သို့မျှ လက်တွေ့ မကျတော့ပါ။

George အတွက် ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်း နှစ်ခုသာရှိပါသည်။ ပထမတစ်ခုမှာ တိုးတက်နှုန်းကို လက်တွေ့ကျသော အဆင့်အထိလျှော့ချရန်ဖြစ်သည်။ ဤသို့ ပြုလုပ်လျှင် စတော့စျေးနှုန်းများသည် သဘာဝအတိုင်း ရှိသင့်သည့်အဆင့်သို့ ကျဆင်းသွားမည်။ ကမ္ဘာ့အကြီးမားဆုံး

ဆေးဝါးနည်းပညာ ဦးဆောင်ကုမ္ပဏီဖြစ်လာရန် သူတို့၏ ရည်မှန်းချက်များကိုလည်း စွန့်လွှတ်ရတော့မည်။ ဒုတိယရွေးချယ်စရာ နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ ပိုမို၍ စွန့်စားရမည်။ နည်းပညာ သို့မဟုတ်မြောက်မှုဖြင့် မလွှဲမရှောင်သာ လိုအပ်သည့် အသုံးဝင်ပစ္စည်းများ တိုးတက်ထုတ်လုပ်ပြီး တိုးတက်နှုန်းမြင့်မားသော စျေးကွက်များသို့ တင်သွင်းရန်ဖြစ်သည်။ George ၏ စိတ်အလိုအရ ဒုတိယ နည်းလမ်းကို ရွေးချယ်လိုပါသည်။ သို့သော် ပြဿနာက သုံးခုရှိနေပါသည်-

(၁) ကုမ္ပဏီ၏ နောက်ကြောင်း မှတ်တမ်းများအရ နည်းပညာ သို့မဟုတ်မြောက်ထားမှုများကို တက်ညီလက်ညီ ပေါင်းစည်း ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အကောင်းဆုံးအခြေအနေမှာပင်လျှင် အဆင်မပြေဖြစ်ခဲ့ပါသည်။

(၂) နည်းပညာ သို့မဟုတ်မြောက်ထားမှုများကို အခြေခံမျဉ်းအပေါ်တွင် ဆက်စပ်မိရန် အချိန်ယူရဦးမည်။ မိမိလိုချင်သည့်အတိုင်း သေချာပေါက် ပေါင်းစပ်မိမည်ဟုလည်း အာမမခံနိုင်ပါ။

(၃) ဤနည်းလမ်းကို ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲသူ အမှုဆောင် လေးဦးက ဆန့်ကျင်နေပါသည်။

ပြင်းထန်သော အခြေအတင်ဆွေးနွေးပွဲများ ဖြစ်ပေါ်ပြီး နောက် George သတိထားမိလိုက်သည်မှာ အားလုံးက Medtronic ၏ စျေးကွက်တိုးတက်နှုန်းကို မကျဆင်းစေရန် အဓိကထား ဆွေးနွေးခဲ့ကြကြောင်း တွေ့ခဲ့ရသည်။ ထို့အပြင် ၁၂ နှစ်တိုင်တိုင် ဆက်တိုက် တိုးတက်မှုများ ရရှိအောင် ကြိုးစားအားထုတ်ခဲ့ရခြင်း၏ ပင်ပန်းနွမ်းနယ်မှုများနှင့်ယှဉ်လျှက် လက်ရှိတိုးတက်နှုန်းကို ဆက်လက်ထိန်းခိုင်စွမ်းအပေါ် ယုံကြည်မှု ဆုံးရှုံးနေကြခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ ပိုမိုနက်ရှိုင်းသော ပြဿနာဖြစ်ကြောင်း George က မြင်ခဲ့သည်။

George သည် အများသဘောတူညီသော အဖြေတစ်ခုရအောင်လုပ်ရေး အစီအစဉ်အား လုပ်ရိုး လုပ်စဉ်မဟုတ်ဘဲ စွန့်လွှတ်ခဲ့သည်။ သူသည် လုပ်သက်ရင့် ပုဂ္ဂိုလ်များဖြင့် တက်ညီလက်ညီ အသင်း

အဖွဲ့ကလေး တစ်ခုဖွဲ့လိုက်ပြီး နည်းပညာ သိမ့်မိုးတတ်မြောက်ထားမှုများကို ပေါင်းစပ်အသုံးပြုမည့် လမ်းကြောင်းနောက်သို့ လိုက်ရန် သူကိုယ်တိုင် တာဝန်ယူလိုက်သည်။ အခြားတာဝန်ရှိသူများကိုလည်း လက်ရှိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တိုးတက်နှုန်းကို ရည်မှန်းထားသည့်အတိုင်း ပြန်လည်ပြည့်မီစေရေးအတွက် ဈေးကွက်သို့ ဆေးပစ္စည်းအသစ်များ အလျင်အမြန် ထုတ်လုပ်ရန် တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။ ဤလုပ်နည်းသည် စွန့်စားမှု အလွန်မြင့်မားခြင်းနှင့် တန်ပြန်ဆိုးကျိုးပေးနိုင်ခြင်းတို့ကြောင့် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း သူ၏ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် သေမြေကြီး၊ ရှင်ရွှေထီး ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ကြောင်း George ကောင်းစွာ သိရှိပြီး ဖြစ်ပါသည်။

အကောင်အထည် စဖော်သည်နှင့် ကံအားလျော်စွာ သင့်လျော်သော နည်းပညာသိမ့်မိုးတတ်မြောက်ထားသော ကုမ္ပဏီများကို ရှာဖွေရရှိခဲ့သည်။ ခြောက်လတာကာလအတွင်း အဓိကကျသော ရှာဖွေတွေ့ရှိမှု ငါးခုကို Medtronic က ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်။ ဆဋ္ဌမမြောက်နှင့် သတ္တမမြောက် ပစ္စည်းများကလည်း ဆက်တိုက် ထွက်ပေါ်လာသည်။ ဤသိမ့်မိုးရရှိသောအရာခုနှစ်ခု၏ တန်ဖိုးသည်ပင် ၁၄ ဘီလီယံ ရှိပါသည်။ အလွန် လျင်မြန်စွာတိုးတက်နေသော ဈေးကွက်များတွင် ဆောင်ရွက်နေသည့် ဦးဆောင်ကုမ္ပဏီများ ပါဝင်လာသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ နောက်ဆုံးတွင် Medtronic ကုမ္ပဏီသည် နှလုံးစည်းချက်စေ့ဆော်သော ကိရိယာနှင့် နှလုံးလျှပ်စစ် ပုံမှန်ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးသော ကိရိယာတို့ကိုသာ ထုတ်လုပ်ပေးသော ကုမ္ပဏီဘဝမှ ကမ္ဘာပေါ်တွင် ဆေးဘက်နည်းပညာ၌ ဦးဆောင်သော ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခု ဖြစ်လာပါတော့သည်။

ဤကဲ့သို့ဖြစ်လာရသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလုံးမှာ လွယ်လွယ်ကူကူတော့မဟုတ်ပါ။ ရှုပ်ထွေးပွေလီနေပြီး မကြာခဏတွေ့ရှိရသော ကြမ်းတမ်းခက်ခဲသည့်ကိစ္စများ၌ သဘောမတူညီမှုများ ပြည့်လျှမ်းနေခဲ့ပါသည်။ နောက်ဆုံးအချိန်ကျမှ ပဋိပက္ခဆိုသည်မှာ အလွန်အခွင့်

အလမ်းသာသော ရလဒ်များအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်ပါကလားဟု တွေ့မြင်လာရခြင်းဖြစ်ပါသည်။ George တို့အဖွဲ့က သူတို့ကံကောင်းသည်ကို လက်ခံကြပါသည်။ သို့သော် ကံဆိုသည်မှာ ကောင်းကင်ပေါ်မှ ရွှေမိုးငွေမိုး ရွာချသလို မဟုတ်ပါ။ Oprah Winfrey ၏ ဖွင့်ဆိုချက်အတိုင်း **"ကံဆိုသည်မှာ ပြင်ဆင်မှုနှင့် အခွင့်အရေးတို့ ဆုံစည်းမိကြခြင်းသာ"** ဖြစ်ပါသည်။ ဟော်ကီသမား အကျော်အမော် Wayne Gretzky တစ်ခါက ပြောခဲ့သည့်အတိုင်းဆိုလျှင် "တကယ်လို့သာ သင်က တစ်ချက်မျှ ရိုက်မသွင်းခဲ့လျှင် ၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်း လွဲချော်ခဲ့တာပဲပေါ့" ဟူ၏။

သင်ခန်းစာ

အရင်းခံအကြောင်းတရားက ဘာလဲဆိုသည့်အချက်အပေါ် မဆုံးဖြတ်နိုင်သေးဘဲ အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်သည် အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို မကိုင်တွယ်နိုင်သေးပါ။ သို့သော် လူများက ဤအချက်ကို မသိမမြင်နိုင်အောင် မိမိကိုယ်မိမိ စိတ်ခါတ်ရေးရာအရ ပိတ်ဆို့ထားကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ပေါ်ထွက်လာမည့် ဂယက်ရိုက်ခတ်မှုကို အကြောက်လွန်နေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်သည် အဆိုးဝါးဆုံးအကြောက်တရားကို ရင်ဆိုင်နိုင်ရန်အတွက် သူ့လူများကို စုစည်းပြီး စွန်းစားမှုပမာဏကို ရှင်းပြရမည်။ ၁၉၉၈ ခုနှစ် Medtronic ၏ အကျပ်အတည်းတွင် စာရေးသူ Bill George က စွန့်စားမှုများကို သူ့ပခုံးပေါ်သို့ လိုလိုလားလား ထမ်းတင်လိုက်သောအချိန်ကျမှ သူ့ရဲ့ အသင်းအဖွဲ့ဝင်များသည် တက်ကြွသောနည်းလမ်းကို ရွေးချယ်၍ တာဝန်ယူလာကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဝေခွဲမရဖြစ်မှုနှင့် ဆုံးရှုံးမည်ကို ကြောက်ရွံ့စိတ်တို့ကို ခံစားခဲ့ကြသော လူများစွာတို့သည် ထိုအခါကျမှသာ စွန့်စားသော ဆုံးဖြတ်ချက်ဘက်သို့ လှိမ့်ဝင်လာကြခြင်းဖြင့် ကြီးမားသော အောင်မြင်မှုကို ရရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

အကျပ်အတည်းသည် ဘယ်လိုနည်းဖြင့် အချိန် ဆွဲဆန့်သွား နိုင်သည်ကိုလည်းကောင်း၊ အပြီးသတ် အောင်မြင်မှုများရရှိရန် ခေါင်း ဆောင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် အဖွဲ့အစည်းကို ပိုမိုရှည်ကြာသော စစ်ပွဲ အတွက် ဘာကြောင့် ပြင်ဆင်ထားသင့်သည်ကို လည်းကောင်း ဆက် လက်ဆွေးနွေး သွားကြပါမည်။

■

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက်
(၆) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်မြို့နယ်

အခန်း (၄)
ခရီးတာရှည်မည့်အရေးအတွက် အသင့်ပြင်ထားပါ

ရည်မှန်းချက်တာဝန်ကို တကယ်ပြီးမြောက်အောင်မြင်ခဲ့ပြီလား

မုန်တိုင်းထန်ခဲ့ပြီးသည့်နောက် ပြန်လည် ငြိမ်သက်သွားသည့် ရာသီဥတုဖြစ်စဉ်နှင့် အကျပ်အတည်းကို ပုံနှိုင်းစဉ်းစားခြင်းသည် မိမိတို့ ကိုယ်တိုင် သွေးဆောင်ဖြားယောင်းခံရခြင်းသာ ဖြစ်ပါသည်။ အဘယ် ကြောင့်ဆိုသော် အကျပ်အတည်းတစ်ခု ဘယ်တော့လာထိမလဲဆိုသည် ကို ကြိုတင်ဟောကိန်းထုတ်ရန် ခက်ခဲသည်ထက် ထိုအကျပ်အတည်း ဘယ်တော့ ပြီးဆုံးမလဲဆိုသည်ကို ခန့်မှန်းရန် ပိုခက်ခဲသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို လွန်မြောက်အောင်မြင်ခဲ့ပြီဟု အလွန်အမင်း ကမန်းကတန်း ကြေညာခြင်းသည် ကြီးမားသော ဘေး အန္တရာယ်ကို ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ အမေရိကန်သမ္မတဟောင်း George W. Bush သည် လေသူရဲဝတ်စုံအစိမ်းရောင်ကို ဝတ်ဆင်လျက် လေ ယာဉ်တင်သင်္ဘော်ကြီး Lincoln ၏ ကုန်းပတ်ပေါ်သို့ ဆင်းသက်လာပြီး ရောမစာလုံးကြီးများဖြင့် ရေးသားထားသော "ရည်မှန်းချက်တာဝန် ပြီးမြောက်အောင်မြင်ပြီ" (Mission Accomplished) ဆိုင်းဘုတ်ကြီး၏ ရှေ့မှောက်တွင် အီရတ်စစ်ပွဲ ပြီးဆုံးသွားပြီဟု ကြေညာခဲ့ပါသည်။

ကလှဝင်ကြည်လဇင်းဒီဟာ
ဒီမန္တလေးဒီဇိုင်းဒီဇင်းဘုရား(၃)

အီရတ်တွင် နောက်ထပ်ခြောက်နှစ်ကြာအောင် ဆက်လက် တိုက်ပွဲဝင်နေဆဲဖြစ်သည့် စစ်သည်တော်များကိုတော့ ဤစကားသွားပြော၍ မဖြစ်ပါ။ ဤဖြစ်ရပ်အတွက် ဆုံးရှုံးသွားသော ဂုဏ်သိက္ခာသည် စစ်ပွဲကို ထောက်ခံအားပေးမှုနှင့် သမ္မတ Bush ၏ ခေါင်းဆောင်မှုတို့ကို တဖြည်းဖြည်းထိခိုက်စေခဲ့ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း အပြည့်အဝ ထူထူထောင်ထောင်ရှိနေသော အနေအထားဖြစ်လျှင် ထိုအကျပ်အတည်းကာလကို ဆက်လက် ဖြတ်သန်းသွားနိုင်ရန်အတွက် နည်းဗျူဟာ ပြောင်းလဲမှုတချို့ကိုသာ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်ဟု လူအများက မှတ်ယူကြပါသည်။ ကုန်ပစ္စည်းအမှာစာများ နောက်ဆုပ်မရသေးမီ ထုတ်လုပ်မှုအစီအစဉ်အချို့ကို ရပ်ဆိုင်းထားခြင်းကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဆိုလိုပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် မူလကောင်းမွန်ကြွယ်ဝစဉ်က အနေအထားအတိုင်း ပြန်မရောက်သေးမီ အချိန်ကာလ တစ်ခုမျှသာ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်ဟုလည်း စောဒကတက်ကြပါသည်။ ပင်လယ်ထဲတွင် သင်္ဘောသားများသည် မုန်တိုင်းတစ်ခု လွန်မြောက်ချိန်အထိ တံခါးပေါက်များကို မင်းတုပ်ချ၍ လုံအောင်ပိတ်ပြီး အတွင်းအောင်းနေကြသကဲ့သို့ ဖြစ်သည်ဟု ဆိုပါသည်။ သို့သော် အကယ်၍ မုန်တိုင်းက များစွာကြာနေမည်ဆိုလျှင် ဘယ်လိုလုပ်မလဲ၊ တကယ်လို့ အခြေခံကျသော အပြောင်းအလဲဖြစ်သည့် အရပ်မျက်နှာ ပြောင်းလဲခုတ်မောင်းရန် လိုအပ်လာလျှင်ကော ဘယ်လို လုပ်မလဲ စဉ်းစားစရာပါ။

သို့ဖြစ်၍ အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို ရင်ဆိုင်ရပြီဆိုလျှင် ထိုအကျပ်အတည်းသည် အချိန်ကြာမြင့်လိမ့်မည်ဟု မှတ်ယူပြီး သတိရှိရပါမည်။ သာမန်အခြေအနေသို့ ပြန်ရောက်ပြီဆိုလျှင်လည်း အချို့အကြောင်းအရာများသည် မူလအခြေအနေမှများစွာ ကွဲပြားခြားနားနေပါလိမ့်မည်။ ပြဿနာတစ်ရပ်ပေါ်လာပြီဟု ခံစားမိလျှင် သင့်ကိုယ်သင် ပြန်မေးကြည့်ပါ။ ရေပြင်၌ ပေါလောပေါနေသော အန္တရာယ်

မရှိသည့် ရေခဲတုံးအပိုင်းအစကလေးလား၊ ကြီးမားသော ရေခဲတုံးကြီး၏ ထိပ်ဖျားကလေးလား၊ မသေချာသေးဘူးဆိုလျှင် (သင်္ဘောကို) အရှိန်မြှင့်မောင်းနှင်ရမည့်အချိန် မဟုတ်သေးပါ။ အတင်းမောင်းနှင်ခဲ့သော် ဒုက္ခလှလှကြီး တွေ့ရနိုင်ပါသည်။

အခြေအနေတွေက ပိုဆိုးကုန်ပြီ

အကျပ်အတည်းကာလအတွင်းသို့ ဝင်ရောက်စအချိန်တွင် အခြေအနေများက ထိုစဉ်ကထက်များစွာ ပိုဆိုးလိမ့်မည်ဟု မထင်မှတ်ခဲ့ခြင်းသည် လူသဘာဝ ဖြစ်ပါသည်။ စာရေးသူ၏ အတွေ့အကြုံကို ယုံကြည်လိုက်ပါ။ တကယ်တမ်းဆိုလျှင် အခြေအနေများက အများကြီး ပိုဆိုးလာနိုင်ပါသေးသည်။ အခြေအနေများသည် ပြန်ကောင်း မလာသေးမီ ပို၍ ပို၍ ဆိုးလာတတ်ကြောင်း မကြာခဏတွေ့ခဲ့ရပါသည်။

၂၀၀၈ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၀၉ ခုနှစ် စီးပွားရေး အကျပ်အတည်းတွင် လူများစွာတို့သည် အပေါင်ထား၍ ချေးယူသော ငွေလုံးငွေရင်း အကျပ်အတည်း၏ စောစောပိုင်း အချက်ပြမှုများကို ဂရုမစိုက်ဘဲ ထားခဲ့ကြသည်။ Bear Stearns ကုမ္ပဏီကို J.P Morgan သို့ ထိုးရောင်းခဲ့ရခြင်းသည်ပင်လျှင် အခြားငွေရေး ကြေးရေးလုပ်ငန်းများသည်လည်း အလားတူ ကံကြမ္မာမျိုးကို ရင်ဆိုင်လာရလိမ့်မည်ဟု လုံလောက်သော သတိပေးချက် ဖြစ်မလာခဲ့ပါ။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ၏ ရက်သတ္တပတ် တစ်ခုတည်းအတွင်း၌ပင် Lehman Brothers, AIG နှင့် Merrill Lynch ကုမ္ပဏီကြီးများတွင် ပြဿနာများ ပေါက်ကွဲလာသည့် အခါကျမှသာ ဘဏ္ဍာရေးခေါင်းဆောင်များသည် အခြေအနေ ဘယ်လောက် ဆိုးနေပြီလဲဆိုသည်ကို စတင် အသိအမှတ်ပြုလာကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။

၂၀၀၇ ခုနှစ်အစောပိုင်းတွင် Goldman Sachs ကုန်သွယ်မှုကုမ္ပဏီဌာနတစ်ခုက သိပ်မကြီးမားသော အပေါင်ငွေလုံးငွေရင်း အချို့ဆုံးရှုံးမှုဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ အပေါင်ယူ၍ ငွေချေးပေးသော ဘဏ်လုပ်ငန်း

တစ်ခုဖြစ်သည့် New Century Financial ကုမ္ပဏီဒေဝါလီခံလိုက်ရသည့် ရိုက်ခတ်မှု အကျိုးဆက်ကြောင့်လည်း ဖြစ်ပါသည်။ Goldman ကဲ့သို့ ဒေါ်လာသန်းထောင်ပေါင်း ၁၂၀၀ ဖြင့် အလုပ်လုပ်နေသော လုပ်ငန်းစုကြီးအတွက် ဤမျှဆုံးရှုံးမှုမှာ ကြီးမားသော ပြဿနာတစ်ခုတော့မဟုတ်ပါ။

သို့ရာတွင် Goldman ၏ ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲသူများသည် အပေါင်ထား၍ ငွေချေးငှားခြင်းလုပ်ငန်းများအပေါ် တစ်စုံတစ်ရာသော အတိုင်းအတာအထိ နက်ရှိုင်းစွာ စူးစမ်းလေ့လာခဲ့ကြပြီး ဤအခြေအနေသည် ချက်ချင်း အရေးယူဆောင်ရွက်မှုတစ်ခုခုသာ မလုပ်ခဲ့လျှင် အလွန်ကြောက်စရာကောင်းသောအဖြစ်သို့ ရောက်သွားနိုင်ကြောင်း သတိထားမိခဲ့ကြသည်။ သူတို့သည် ဤစီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ ထွက်ခွာရန်နှင့် အပေါင်ထား၍ ငွေချေးခြင်းလုပ်ငန်းကို အထူးပြုဆောင်ရွက်နေသော Countrywide Financial ကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းစုကြီးများနှင့် (အကြံဉာဏ် ဖလှယ်ခြင်းလုပ်ငန်းမှအပ) စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုအားလုံးကို ရပ်တန့်ပစ်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ထိုအချိန်တွင် Countrywide၊ Citygroup၊ UBS နှင့် AIG လုပ်ငန်းစုကြီးများသည် နောက် ၁၈ လအကြာ အားလုံး ပြိုလဲသွားချိန်အထိ အပေါင်ယူငွေချေးသော လုပ်ငန်းကို တက်တက်ကြွကြွ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နေဆဲ ဖြစ်ပါ သည်။

အပေါင်ယူ၍ ငွေချေးခြင်းလုပ်ငန်းငယ်တစ်ခု၏ အကျပ်အတည်း စတင်ပေါ်ပေါက်သည့် အချိန်ကာလကလေးအတွင်းမှာပင် နောက်ထပ်အရေအတွက် အများအပြား အလားတူ မဖြစ်စေရေးအတွက် Goldman ကုမ္ပဏီ ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲသူများက ရှောင်ရှားနိုင်ခဲ့ခြင်းသည် သူတို့ကအခြားသူများထက် ပို၍တော်နေသောကြောင့်လား၊ သို့မဟုတ် ကံကောင်းထောက်မသောကြောင့်လား၊ ဘာတစ်ခုမျှမဟုတ်ပါ။ သူတို့သည် အလွန်ရှုပ်ထွေးသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ထောင့်စုံအောင် ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာ သုံးသပ်လေ့လာပြီး စွန့်စားရမည့်ပမာဏနှင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော အကျိုးဆက်သက်ရောက်နိုင်မှုများကို မှန်ကန်စွာ

ချိန်ဆနိုင်သည့် အကောင်းဆုံးစွန့်စားမှု စီမံခန့်ခွဲရေးမှုများ ဖြစ်ကြသောကြောင့်သာ ဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီပိုင်ဆိုင်သောပစ္စည်းများကို နေ့စဉ်စျေးကွက်များမှ ကောက်ယူခြင်းဖြင့် Goldman လုပ်ငန်းစုသည် အခြားလုပ်ငန်းစုများထက် စောလျှင် အပေါင်ခံချေးငွေပြဿနာကို သတိထားမိခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့်လည်း အခြားသူများထက် တစ်နှစ်တိတိစောပြီး လုပ်ငန်းစုအတွက် ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်သော အခြေအနေမှ လမ်းခွဲထွက်ခွာလာနိုင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

Goldman ၏ ခေါင်းဆောင်မှုက "အခြေအနေများ ပို၍ ဆိုးမလာနိုင်" ဟူသောထောင်ချောက်ကို ရှောင်ကွင်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် သူတို့သည် အထူး ကျွမ်းကျင်သူများ အသုံးပြု၍ ပြဿနာကိုဆက်လက် တူးဖော်ခဲ့ကြသည်။ ဤနည်းဖြင့်သာ အခြေအနေသည်များစွာ ပိုဆိုးလာနိုင်ကြောင်း အမှန်တရားကို တွေ့ရှိခဲ့ရခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ Goldman ကဲ့သို့ ချက်ချင်းပြုပြင် ဆောင်ရွက်ခြင်း မလုပ်နိုင်ခဲ့ကြသော အခြားလုပ်ငန်းစု များစွာတို့ကား အဆိုပါအခြေအနေဆိုးကို ကိုယ်တိုင် ကြုံတွေ့ခဲ့ကြရပေသည်။

အကျပ်အတည်းများသည် ရှည်လျားစွာအမြစ်တွယ်ထားကြသည်

မကြာခဏဆိုသလို ခေါင်းဆောင်အချို့သည် အကျပ်အတည်းဖြစ်ပေါ်နေခြင်းကို မမြင်နိုင်ဘဲရှိကြသည်။ အကျပ်အတည်း၏ အချက်ပြမှုကို သူတို့က အချိန်မီသိရှိရန် လိုအပ်ကြောင်း လက်ခံနိုင်ဖို့ထက် သူတို့သည် ထိန်းချုပ်မှုမပြုနိုင်သော ပြင်ပအဖြစ်အပျက်များနှင့် အကြောင်းအရာများတို့ကိုသာ အပြစ်တင်လေ့ ရှိကြသည်။ လူများစွာတို့က အကျပ်အတည်းသည် ဘယ်နေရာမှမဆို ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည်၊ သို့မဟုတ် Katrina မုန်တိုင်းကဲ့သို့ ဘုရားသခင် အလိုကျအတိုင်း ဖြစ်သည်ဟု ယူဆကြသည်။ ဤအယူအဆသည် လက်တွေ့နှင့် အလွန်ကွာခြားပါသည်။ Xerox ကုမ္ပဏီ CEO Anne Mulcahy က Harvard Business School ရှိ စာရေးသူ George ၏ စာသင်ခန်းတွင် ပြောကြား

သွားသည့်စကားအတိုင်း ဆိုရလျှင် **"အကျပ်အတည်းများစွာဟာ နေ့ချင်းညချင်း ပေါ်ပေါက်လာတယ်လို့ ထင်ရပါတယ်။ သို့သော် သူတို့ရဲ့ အမြစ်က တကယ့်ကို ရှည်လျားလွန်းလှပါတယ်။ ပြဿနာအစစ်အမှန်ရဲ့ အခြေခံအကြောင်းတရားများအဖြစ် ဆယ်နှစ်၊ တစ်ဆယ့်ငါးနှစ်လောက် ကြိုတင် အချိန်ယူထားတာမျိုးကို ပြောတာပါ"** ဟူ၍ဖြစ်၏။

ဥပမာတစ်ခုအနေဖြင့် Citigroup တွင် လက်ငင်းဖြစ်ပေါ်နေသော ပြဿနာများ၏ ဇာစ်မြစ်ကို လိုက်ရှာခဲ့လျှင် Sandy Weill က CEO အဖြစ် တာဝန်ယူထားသော အတိတ်ကာလကို ပြန်တွေ့ရပါမည်။ ယခင်က Weill ၏ အောင်မြင်မှုများသည် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးဗဟိုဌာနတစ်ခုဖြစ်သော Wall Street တွင် သူ့ကို အလွန် စွမ်းအားကြီးမားသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး ဖြစ်လာစေခဲ့ပါသည်။ သူ၏ ခေါင်းဆောင်မှုအောက်တွင် Citigroup သည် လျင်မြန်စွာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လိုသော စရိုက်ပတ်ဝန်းကျင် ရရှိခဲ့ပါသည်။ ၎င်းအဖွဲ့အစည်း၏ အားနည်းချက်မှာ ဘုတ်အဖွဲ့က လုံလောက်သော ကြီးကြပ်မှုမရှိခြင်းနှင့် စွန့်စားမှုကို စီမံခန့်ခွဲမှု အားနည်းခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် Chuck Prince က CEO တာဝန်ယူသောအခါ သူ၏ဦးစားပေးအလုပ်မှာ Weill ထားခဲ့သည့် မရေမတွက်နိုင်သော တရားဥပဒေရေးရာနှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းနေရခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ Prince တာဝန်ယူခဲ့သည့် ပထမတစ်နှစ်အတွင်းမှာပင် Citigroup သည် ဒဏ်ငွေနှင့် တရားရေးရာ အမှုအခင်းပြေငြိမ်းရန် စရိတ်ဒေါ်လာသန်းငါးထောင် ပေးခဲ့ရပါသည်။

ဤသည်မှာ ရေခဲတုံးကြီး၏ ထိပ်ပိုင်းကလေးသာဖြစ်ကြောင်း ထင်ရှားပါသည်။ နိုဝင်ဘာလ ၂၀၀၇ ခုနှစ် Prince နှုတ်ထွက်သွားပြီးနောက်ထပ် ပေါ်လာသောပြဿနာများကြောင့် Citigroup သည် လုပ်ငန်းများ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်အတွက် အမေရိကန် အစိုးရထံမှ ပေးရန်ငွေအားလုံးနှုတ်ပယ်ပြီး ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုငွေနှင့် ချေးငွေစုစုပေါင်း

ဒေါ်လာ ၃၅၁ ဘီလီယံ ရယူခဲ့ရပါသည်။ ဤအခြေအနေကြောင့် ၂၀၀၈ ခုနှစ်နှောင်းပိုင်းတွင် CEO ဖြစ်သူ Vikram Pandit က ဝန်ထမ်း ၇၅၀၀ ကို အလုပ်မှ ယာယီရပ်စဲခဲ့ရပါသည်။

ဤသဘောအတိုင်းပင် AIG ကုမ္ပဏီသည်လည်း သူ၏ ပြဿနာများကြောင့် အမေရိကန်အစိုးရ ဘဏ္ဍာရေးဌာနက ကုမ္ပဏီ၏ ပိုင်ဆိုင်မှု ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းကို ယူလိုက်ရပါသည်။ လုပ်ငန်းစုကြီး မပြိုကွဲရန်အတွက် Ed Liddy ကို CEO အဖြစ်ခန့်အပ်ခဲ့ပြီး ဒေါ်လာ ၁၇၃ ဘီလီယံ ထောက်ကူခဲ့ရပါသည်။ AIG ၏ ပြဿနာများသည် Liddy မတိုင်မီ Hank Greenberg နှင့် Martin Sullivan တို့ တည်ဆောက်ခဲ့သည့် ပူးပေါင်းထားသော ကုမ္ပဏီအစုအဝေး၏ လျော့ရဲမှုကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

Weill ကဲ့သို့ပင် Greenberg သည်လည်း အားကောင်းသော သူရဲကောင်းပုံရိပ်ရှိသူ ဖြစ်ပါသည်။ အကြွေးပေးချေရန် ပျက်ကွက်မှုဖလှယ်ခြင်း (Credit Default Swaps) စျေးကွက်ကို ၁၉၈၇ ခုနှစ်တွင် တီထွင်ဖန်တီးခဲ့သူဖြစ်ပါသည်။ သူ၏ လုပ်ငန်းစုနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့ကို ထိုစနစ်ဖြင့် လွှမ်းမိုးထားခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင်မူ သူသည် စာရင်းအင်းဆိုင်ရာ မကောင်းသတင်းများ ဟိုးလေးတကျော့ဖြစ်ခဲ့ခြင်းကြောင့် ထုတ်ပယ်ခြင်း ခံရပါသည်။ Greenberg ၏ ပုံရိပ်သည် ဝမ်းနည်းစရာဖြစ်ရခြင်း အကြောင်းတရားများစွာအနက် တစ်ခုမှာ သူသည် အောင်မြင်သော တည်ဆောက်ရေးသမား ဖြစ်သော်လည်း ၂၁ ရာစု စည်းမျဉ်းကို အလိုက်သင့် မခံယူနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။

Weill ၊ Greenberg နှင့်သူတို့ကို ဆက်ခံသူများကို အနှုံးသမား ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ကြောင်း အလွယ်တကူ ခွဲခြားနိုင်သော်လည်း ထိုအကဲဖြတ်ချက်သည် သူတို့ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသော အခြေအနေများ၏ သိမ်မွေ့သော အရိပ်ကို ခြွင်းချန်ထားခဲ့ရာ ကျပါမည်။ ရလဒ်များကို အစဉ်အမြဲတိုးတက်စေရန်အတွက် စတော့စျေးကွက်၏ ပြင်းထန်သော ဖိအားများအောက်တွင် အဆင်းအတက် အကွေ့အပတ် ကြမ်းတမ်းသောရထား

(Rollercoaster) လို အခြေအနေမျိုးကို ဆွဲတင်ရန်ကိစ္စမှာ အလွန့်အလွန် ခက်ခဲသော အလုပ်ဖြစ်ပါသည်။ စျေးကွက်များက ကြီးထွားနေပြီး သင်၏ လုပ်ငန်းစုက အပြင်းအထန် ကြိုးစားယှဉ်ပြိုင်နေရချိန်တွင် မည်သူမဆို ဒုက္ခဖြစ်စေနိုင်မည့် အချက်ပြအမှတ်အသားများကို အလွယ်တကူ မျက်စိလျမ်းသွားနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် စျေးကွက်များ၏ အခြေအနေကို ဆက်လက် ကျန်မာသန်စွမ်းဆဲဟု ယူဆပြီး အမြတ်အစွန်းများ ဆက်တိုက် စီးဝင်လာစေရေးအတွက် ပိုမိုကြီးမားသော စွန့်စားမှုများကို ပြုလုပ်မိနိုင်ကြပါသည်။

အဆုံးအဖြတ်ပေးသော လုပ်ဆောင်ချက်

ဤကဲ့သို့ လူသားတို့၏ အယူအဆ တိမ်းစောင်းမှုကို တိုက်ဖျက်နိုင်ရန် Intel ကုမ္ပဏီ CEO Andy Grove က သူ၏ "သံသယလွန်ကဲသူသာ ရှင်သန်နိုင်သည်" *(Only the Paranoid Survive)* အမည်ရှိ စာအုပ်တွင် သူ၏ အတွေ့အကြုံနှင့် အရည်အချင်းများကို ရောင်ပြန်ဟပ်၍ ဖော်ပြထားပါသည်။ စျေးကွက်များသည် မနက်ဖြန် ပြိုလဲတော့မည်ဟူ၍လည်းကောင်း၊ သူ့ကုမ္ပဏီ၏ စျေးကွက်ဦးဆောင်မှုသည် ညတွင်းချင်း ပျောက်ကွယ်တော့မည်ဟူ၍လည်းကောင်း အစဉ်တစိုက် ကြောက်ရွံ့နေခြင်းဖြင့် Grove သည် အမြဲတမ်း နိုးကြားနေခဲ့ပြီး အဆိုးဆုံးအခြေအနေ ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့ပါက ခုခံကာကွယ်ရန်ကိစ္စများကို ပြင်ဆင်ထားခဲ့သည်။

၁၉၈၄ ခုနှစ် တွင် Grove သည် Intel ကို ခေါင်းဆောင်၍ အကြီးဆုံးစိန်ခေါ်မှု အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို ဖြတ်ကျော်ခဲ့ရသည်။ ကွန်ပျူတာမှတ်ဉာဏ်အပြား (Memory Chip) စျေးကွက်တွင် တက်ကြွသော ဂျပန်ယှဉ်ပြိုင်သူများကြောင့် ဝေစုဆုံးရှုံးခြင်းများစွာ ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ Grove သည် သူ၏ မန်နေဂျာများနှင့်အတူ တစ်နှစ်လုံး ကုန်ကျစရိတ်ကျဆင်းရန်နှင့် စျေးနှုန်းတည်ငြိမ်ရန် ကြိုးစားခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ဂျပန်ကုမ္ပဏီများ၏ အတောမသတ်သော လှိုင်းလုံးများကို ထိုးခွဲနိုင်ခဲ့

ခြင်း မရှိပါ။ သူတို့သည် Intel ကုမ္ပဏီထက် အရေအတွက်များများနှင့် စျေးနှုန်းသက်သက်သာသာ ထုတ်လုပ်ခြင်းဖြင့် Intel ၏ စျေးကွက်ဝေစုကို ထိုးကျသွားစေခဲ့ပါသည်။ စျေးကွက်ဝေစုသည် ရာခိုင်နှုန်း ခုဂဏန်းအထိ ကျဆင်းလာသောအခါ Intel အတွက် အရေးကြီးဆုံး အချိန်ဖြစ်လာခဲ့ရပါသည်။ Intel အတွက် ယခုထက် နောက်ထပ် ပိုမဆိုးနိုင်တော့ဘူးဟု ထင်ရသော်လည်း အောက်ခြေပိုင်းတွင်မူ ကွန်ပျူတာမှတ်ဉာဏ်အပြား စျေးကွက်မှ ထွက်ခွာနေရလေပြီ ဖြစ်သည်။

Grove က "ဂရုစိုက် မခံရတော့တဲ့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အမှာစာများဟာ နေထွက်လာသည့်အခါ ဆီးနှင်းများလို အငွေ့ပြန် ပျောက်ကွယ်သွားပါတော့တယ်" ဟု ပြောပြပါသည်-

ကျွန်တော်တို့က အစည်းအဝေးပြီး အစည်းအဝေးတွေ ထပ်လုပ်တယ်။ အရေးမကြီးတာကိုဘဲ ငြင်းခုံနေကြတယ်။ ရလဒ်လည်းမပေါ်၊ အငြင်းပွားဖွယ် အဆိုပြုချက်များပဲ ရတယ်။အချေအတင် ပြောဆိုကြရာမှာ ပြင်းထန်တဲ့ဒေါသတွေပေါက်ကွဲထွက်နေစဉ် ငွေကြေးဆုံးရှုံးမှုက ဝုန်းဒိုင်းကြဲနေတော့တယ်။ ခက်ထန်ပြီး စိတ်ပျက်စရာကောင်းသော နှစ်တစ်နှစ်ပါပဲ။ ကျွန်တော်တို့ ဦးတည်ချက် ပျောက်နေခဲ့ကြတယ်။ သေမင်းတမန် တောင်ကြားအတွင်းမှာပဲ လှည့်လည်နေကြတယ်။

တစ်နှစ်လောက် ကျွန်တော်တို့ အဲဒီလို ရည်ရွယ်ချက်မရှိ လှည့်လည်နေကြပြီး နောက် တစ်ရက်တော့ ကျွန်တော့်ရုံးခန်းထဲမှာ Intel ဥက္ကဋ္ဌရယ်၊ CEO Gordon Moore ရယ် လက်တွေ့ အကျပ်အတည်း အကြောင်း ဆွေးနွေးဖြစ်ကြတယ်။ ကျွန်တော်က မေးလိုက်ပါတယ်- "ကျွန်တော်တို့ကို မောင်းထုတ်လိုက်ပြီးနောက် ဘုတ်အဖွဲ့က CEO အသစ်တစ်ယောက် ခန့်ထားခဲ့ရင် သူဘာလုပ်မယ်ထင်သလဲ"။ Gordon က တွေဝေခြင်းမရှိဘဲ ဖြေလိုက်ပါတယ်- "သူက ကျွန်တော်တို့ လုပ်ကိုင်နေတာတွေကို လုံးဝ မေ့ပစ်လိုက်မှာပေါ့"။ ကျွန်တော်က Gordon ကို စေ့စေ့ကြည့်လိုက်ပြီး ပြောလိုက်ပါတယ် -"ဒါဆိုရင် ခင်ဗျားနဲ့ ကျွန်တော် တခါးပေါက်ကနေ ထွက်သွားပြီး ပြန်ဝင်လာကြမယ်။ သူလုပ်

မည့်အတိုင်း ကျွန်တော်တို့ဘာသာ ကျွန်တော်တို့ လုပ်ကြမယ်လေ"။

တကယ်တော့ လက်တွေ့တွင် ဤမျှမလွယ်ပါ။ Intel ကုမ္ပဏီသည် ကွန်ပျူတာမှတ်ဉာဏ်အပြား စျေးကွက်မှ ထွက်ရန် Grove သည် အသင်းအဖွဲ့အား နောက်ထပ် တစ်နှစ်ကြာအောင် သွေးဆောင် စည်းရုံးခဲ့ရသည်။ ဤအတိုင်းဖြစ်လာသောအခါ Intel ကုမ္ပဏီ သည် သူ၏ အရင်းအမြစ်အားလုံးကို သေးငယ်သော ကွန်ပျူတာဗဟိုတွက်ချက်မှု အစိတ်အပိုင်း (Microprocessor) ဘက်သို့ ရွှေ့ပြောင်းလိုက်သည်။ ဤအပိုင်းတွင် Intel ၏ နည်းပညာသည် သိသိသာသာ ထူးခြားသော ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း အကျိုးကျေးဇူး ရရှိထားသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် Intel ၏ အောင်မြင်မှုကို နောက်ထပ် ဆယ်စုနှစ်နှစ်ခုစာအတွက် မီးထိုးပေးလိုက်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သူ၏ သေးငယ်သော ကွန်ပျူတာဗဟိုတွက်ချက်မှု အစိတ်အပိုင်းသည် ပီစီ (Personal Computer) အားလုံးနှင့် အခြား ကိရိယာ အမျိုးအစား ထောင်ပေါင်းများစွာအတွက် မရှိမဖြစ် အသည်းနှလုံး ဖြစ်လာခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ဘယ်အရာမဆို အခ်ိုန်မရွေး အခြေအနေဆိုးဝါးသွားနိုင်သည်ကို တွက်ဆ၍ Grove သည် အဆုံး အဖြတ်ပေးသော လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခုကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ Intel နည်းပညာကို ရှေ့သို့တိုးတက်ရန် တွန်းအားပေးရင်း အဆိုပါဗဟိုတွက်ချက်မှု အစိတ်အပိုင်းကို ရောင်းကုန်တစ်ခု ဖြစ်မလာရအောင် ထိန်းချုပ်ထားလိုက်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

အပြင်လူတစ်ယောက်အနေဖြင့် ဤကဲ့သို့သော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လွယ်လွယ်ကူကူ ချမှတ်နိုင်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ Grove က အောက်ပါအတိုင်း သူ့အတွေ့အကြုံကို ရောင်ပြန်ဟပ်လျက် ရေးသားဖော်ပြခဲ့ပါသည်-

"ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်ကို ချမှတ်တဲ့နေရာမှာ စိတ်ခံစားမှု ဆိုင်ရာ အမှတ်အသား မထားရှိခဲ့သော လူတို့သည် ဘာကို ဆောလျင်စွာ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည်ကို မြင်နိုင်ကြပါတယ်။

အပြင်မှ ဝင်လာသော CEO များသည် မူလရှိခဲ့သော လူများထက် ပိုတော်သော စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးများ၊ သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်များ မဟုတ်ကြပါ။ သူတို့တွင် အရေးကြီးသော အားသာချက် တစ်ခု သာ ရှိပါတယ်။ စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးအသစ်များသည် စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ပါဝင်ပတ်သက်မှု ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုး မရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပေါ်နေသော အခြေအနေအပေါ်တွင် လူပုပွွိုလ်ရေးခံစားချက်မပါရှိသည့် ယုတ္တိဗေဒအမြင်ကို ကျင့်သုံးနိုင်စွမ်းရှိကြခြင်းပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် သူတို့ဟာ ရှေ့ကလုပ်ခဲ့သောသူများထက် အရာရာကို ပို၍အမှန်အတိုင်း မြင်နိုင်ကြခြင်းဖြစ်ပါတယ်။"

သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုကို တစ်ပန်းပြန်လည်ဆန်းသစ်ပါ

Avon ကုမ္ပဏီ၏ CEO Andrea Jung သည် အလားတူ အခြေအနေတစ်ရပ်ကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ တိုးတက်နှုန်းသည် လေးနှစ်ဆက်တိုက် အလျင်အမြန် တက်လာခဲ့ပြီးမှ ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် ထိုးကျသွားခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ဤအခြေအနေကြောင့် စတော့စျေးနှုန်းများ ကလည်း ဦးစိုက်ကျဆင်းခဲ့ပါသည်။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် CEO တစ်ယောက်က သူ့ကို "ခင်ဗျား အထုတ်ခံရပြီလို့ ဟန်ဆောင်နေလိုက်၊ ပြီးတော့ အသစ်တစ်ယောက်လို ပြန်ဝင်လုပ်" ဟု ဆိုပါသည်။

ဤသို့ ပြုလုပ်ရသည်မှာ ဘာကြောင့် အလွန် ခက်ခဲရသလဲ ဆိုသည့်အချက်ကို Jung က ရှင်းပြခဲ့သည်-

"ခက်တာက ကိုယ်က အသစ်မှမဟုတ်ဘဲ၊ ကိုယ်နှင့် ဆက်သွယ် ပတ်သက်သူတွေ အားလုံးနဲ့ပဲ အလုပ်လုပ်ရမှာဖြစ်တယ်။ ကိုယ်ခန့် ထားခဲ့တဲ့ လူတွေကိုလည်း မေ့ပစ်လိုက်ရမှာပဲ။ ဒါပေမဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံ ဇယားကို ကြည့်လိုက်ပြန်တော့ မည်သူမည်ဝါ မခွဲခြားနိုင်တာကို မရှိဘူး။ လုပ်နိုင်ရင်တော့ နှစ်ဘက်လုံးအတွက် အကောင်းဆုံးပေါ့။ ကိုယ့်မှာ သမိုင်းရှိတယ်။ ပြင်းထန်တဲ့ ခံစားချက်ရှိတယ်။ ဒီနေရာ ဒီဌာနကလေး ကိုလည်း ချစ်တယ်။ အကြင်နာကင်းမဲ့တဲ့အလုပ် လုပ်ဖို့ပေါ်လာတယ်

ဆိုရင် ကိုယ်နဲ့အနေနီးခဲ့တဲ့ လူချင်းဆိုတော့ အချို့ကို လုပ်နိုင်မှာ မဟုတ်ဘူး။ စိတ်ခံစားမှုသဘောအရခက်တယ်။ လက်တွေ့လုပ်ဖို့က တော့ လွယ်ပါတယ်။ ဘာပြုလို့လဲဆိုတော့ ကိုယ်က ဘယ်သူ့ခေါင်းကို ခေါက်လိုက်ရမလဲဆိုတာ သိနေတာကိုး" ဟု ဆို၏။

Jung သည် တာတိုလုပ်ဆောင်မှုများကို ဆက်တိုက်လုပ်သွားရမည့်အစား ရေရှည်အတွက် မျှော်မှန်းပြီး Avon ကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရမည့်အလုပ်ကို ဖြည်းဖြည်းပဲ လုပ်သွားရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ပထမဦးဆုံး သုံးစွဲငွေ ဒေါ်လာသန်းသုံးရာကို ဖြတ်ချလိုက်ပြီး Avon ၏ ဖွဲ့စည်းမှုအဆင့်ကို ၁၅ ဆင့်မှ ရှစ်ဆင့်သို့ လျှော့ချလိုက်သည်။ Avon အား ဦးတည်ရာ အရပ်မျက်နှာအသစ်သို့ ပြောင်းလဲသွားစေရန် သူသည် စုဆောင်းငွေအားလုံးကို အဖွဲ့ အစည်းတိုးတက်မှုအတွက် ပြန်လည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ အစုရှယ်ယာရှင်များက သူ၏ စီမံကိန်းကို ဆန့်ကျင်လာကြသည့်အပြင် Avon ၏ စတော့ဈေးနှုန်းက ပို၍ ကျဆင်းသွားခဲ့သော်လည်း Jung က နောက်မတွန့်ခဲ့ပါ။

၂၀၀၆ ခုနှစ်ထဲ ဝင်ရောက်လာသောအခါ Jung သည် ပထမလေးနှစ် CEO ဘဝနှင့် လုံးဝကွဲပြားခြားနားသော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာခဲ့ပြီဟု ခံစားမိပါသည်။ "ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးသဘောအရ ခေါင်းဆောင်အသစ်အဖြစ် ပြန်လည်ဆန်းသစ်လာအောင် ပြုလုပ်နိုင်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီနှင့် ၎င်း၏ မဟာဗျူဟာကို ပြန်လည်ဆန်းသစ် တီထွင်နိုင်ခြင်းကဲ့သို့ပဲ အရေးကြီးပါတယ်" ဟု သူက ပြန်ပြောပြပါသည်။ Avon ၏ တိုးတက်နှုန်း ပြန်လည်ကောင်းမွန်လာသောအခါ Jung ၏ အလောင်းအစားသည် အနိုင်ရခဲ့ပြီ ဖြစ်ပါသည်။နောက်ထပ် နှစ်နှစ်ကြာသောအခါ ၎င်းကုမ္ပဏီ၏ စတော့ဈေးနှုန်းသည် အမြင့်ဆုံးသို့ရောက်ခဲ့ပါသည်။

သင့်အတွက် အလားတူဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုနှင့် ကိုယ်တိုင်ရင်ဆိုင်ရပြီဆိုပါစို့။ သင်သည် ရုံးခန်းအတွင်းမှ ထွက်ခွာသွားပြီး CEO အသစ်အဖြစ် ပြန်ဝင်လာရန် ပြင်ဆင်ထားပြီးပြီလား။ သင့် ဘဝ

လမ်းကြောင်းတစ်လျှောက်မှာ နာကျင်ဖွယ်အကောင်းဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်များကို စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ပါဝင်ပတ်သက်မှု ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်ရေးခံစားချက်တို့ မပါရှိသည့် ယုတ္တိဗေဒအမြင်ဖြင့် ချမှတ်နိုင်မလား။ "ချမှတ်နိုင်သည်" ဟု ဆိုလျှင် သင်သည် ကြီးမြင့်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်နိုင်ပါပြီ။

ယခုတင်ပြခဲ့သော Goldman Sach ၊ Intel နှင့် Avon ကုမ္ပဏီများ၏ ဇာတ်လမ်းများကို လေ့လာကြည့်မည်ဆိုလျှင် အကျပ်အတည်းနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသောကာလ၌ သူတို့ထံတွင် စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်များ ရှိနေကြသည်ကို တွေ့ရပါမည်။ ထိုခေါင်းဆောင်များသည် ပြဿနာများကို တာဝန်ယူဖြေရှင်းရာ၌ သူတို့၏ မူမှန်မြောက်အတိုင်း လိုက်နာလုပ်ဆောင်ခဲ့ကြပါသည်။ သူတို့တွင် "အခြေအနေများသည် များစွာ ပိုမိုဆိုးဝါးနိုင်သေးကြောင်း" နားလည်နိုင်သည့် အသိပညာရှိကြသည်။ ရေခဲတုံးကြီး၏ နက်ရှိုင်းမှုကို စူးစမ်းလေ့လာခြင်းဖြင့် လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းပမာဏကို ပုံဖော်နိုင်ကြသည်။ ဤနည်းဖြင့် သူတို့အဖွဲ့အစည်းများကို အကျပ်အတည်းများအတွင်းမှ ဖြတ်သန်းလွန်မြောက်သွားအောင် ဦးဆောင်နိုင်ခဲ့ကြပါသည်။ အကျပ်အတည်းကို ဖြတ်ကျော်လာပြီးသည့်နောက်ပိုင်း အပြီးသတ်ရလဒ်အနေဖြင့်ကား သူတို့ကိုယ်တိုင် ပိုမိုခိုင်မာသော အနေအထားသို့ တက်ရောက်သွားကြခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

အကျပ်အတည်းတစ်ခုတွင် ငွေကြေးသည်သာ အဓိက

အစုအပေါ်အဖြတ်ငွေမရရှိခြင်း ၊ ကုမ္ပဏီဝင်ငွေ တိုးတက်မှုမရှိခြင်း၊ စာချုပ်အရ ပေးရန်ငွေအားလုံး နှုတ်ပယ်ပြီးနောက် လက်ကျန်တန်ဖိုးမရှိတော့ခြင်း အစရှိသည့် အခြေအနေများ ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့လျှင် အနီးစပ်ဆုံး ဘဏ္ဍာရေးကာလ အတိုင်းအတာအတွင်း၌ ကုမ္ပဏီ၏ ရှင်သန်မှုနှင့် (ငွေကြေးအခြေအနေ လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲခြင်းကို ဆန့်ကျင်သော) ရှေးရိုးစွဲဝါဒတို့ကို လိုက်နာကျင့်သုံးရမည်ဖြစ်ပါသည်။

စဉ်းစား၍ ရသလောက် အဆိုးဝါးဆုံး အကျပ်အတည်းအခြေအနေကို ဖြတ်ကျော်နိုင်ရန် သင့်မှာ လုံလောက်သော အရန်ငွေကြေး ရှိနေပြီလား မေးကြည့်ပါ။ မရှိသေးပါဟု အဖြေရလျှင် အရန်ငွေကြေးစုဆောင်းရန် အရေးပေါ်လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခု ပြုလုပ်ရပါလိမ့်မည်။

ငွေကြေးမြောက်မြားစွာ ကိုင်ဆောင်ထားခြင်းသည် မကောင်း၊ အကြွေးများ တင်ရှိနေခြင်းသည် ကောင်း၏ဟု ယခုအခါ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် မြင်နေကြသည့်အမြင်သည် လွန်ခဲ့သော နှစ်ဆယ့်ငါးနှစ်ကျော် ကာလမှ စတင်၍ တဖြည်းဖြည်းဖြစ်ပေါ်လာခြင်း ဖြစ်သည်။ ၁၉၈၀ ပြည့်လွန်နှစ်များက လျှပ်တပြက် စီးပွားရေးသမားများ စတင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သူတို့သည် Micheal Milken ၏ အတိုးကြီးသော်လည်း အန္တရာယ်များသည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုစာချုပ်များနှင့် ပမာဏကြီးမားသော အကြွေးငွေများကို အသုံးပြု၍ ကုမ္ပဏီများကို ထိန်းချုပ်မှုရယူခဲ့ကြပါသည်။ မကြာခဏ ကုမ္ပဏီများ၏ အလိုဆန္ဒမပါဘဲ ထိုကဲ့သို့ ထိန်းချုပ်ခံခဲ့ကြရခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

သမ္မတ Reagan ခေတ် ဘဏ်အတိုးနှုန်းနည်းခြင်း၊ ငွေကြေးအလွယ်တကူ ရရှိနိုင်ခြင်း၊ တီထွင်ဖန်တီးထားသော ဘဏ္ဍာရေးယန္တရားများနှင့် ဆုံးရှုံးမှုကို အကာအကွယ်ပေးသောစနစ်များ ပေါ်ထွန်းလာခဲ့ခြင်းတို့သည် ဘဏ္ဍာရေးအဆောက်အအုံ၏ ငွေကြေးအပေါ် အမြင်ကို ပြောင်းလဲသွားစေခဲ့ပါသည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဘဏ်များက သူတို့၏ ဖောက်သည်များကို အကြွေးအမြောက်အများ ယူခြင်းဖြင့် ငွေလုံးငွေရင်း စာရင်းမြင့်မားလာပြီး ရရှိနိုင်သော အကျိုးကျေးဇူးများကို လက်ညှိုးထိုးပြ၍ ငွေချေးရန် ဆွယ်ကြသည်။

စတော့စျေးကွက်ကလည်း ငွေကြေးကို တန်ဖိုးထားခြင်းမှ တန်ဖိုးမထားခြင်းဘက်သို့ ပြောင်းသွားခဲ့၏။ စတော့စျေးကွက်၏ ဦးတည်ချက်သည် ကာလတာ တိုသည်ထက် တိုလာသည်။ ငွေကြေးအပေါ် ရှုမြင်ရာတွင်လည်း လက်ကျန်တန်ဖိုးမှ အစဉ်တစိုက်စီးထွက်ခြင်း အဖြစ် မြင်သည်။ ငွေပေါ်နေသော လုပ်ငန်းစုများအတွက်လည်း ငွေကြေး

စာရင်း လျော့နည်းသွားစေရန်အတွက် သူတို့၏ စတော့များကို သူတို့ပြန်ဝယ်ရေးအတွက်ပင် ဖိအားအပေးခံနေရသည့် အခြေအနေအထိ ရောက်ခဲ့ပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး အကျပ်အတည်း မုန်တိုင်းကြီး အင်ပြည့်အားပြည့်ဖြင့် တိုက်ခတ်လာသောအခါ ဘဏ္ဍာရေးလုပ်ငန်းဌာနကြီးများနှင့် ကုမ္ပဏီများစွာတို့သည် ငွေကြေးငတ်မွတ်ခြင်း ဖြစ်ကြရသည်မှာ များစွာအံ့သြစရာတော့ မဟုတ်ပါ။

ဉာဏ်ပညာရှိသော ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများကို တည်ဆောက်ကြရာတွင် အထက်ပါဖိအားဒဏ်များကို ကြံ့ကြံ့ခံလျက် သမားရိုးကျ နည်းလမ်းကိုသာ အသုံးပြုကြပါသည်။ Vanguard ကုမ္ပဏီ၏ ယခင် CEO ဖြစ်ခဲ့သော John Bogle ပြောခဲ့သည့်အတိုင်း ပြောရမည်ဆိုလျှင် "ကျွန်တော်တို့ဟာ 'ပိုင်ဆိုင်မှုလူ့အဖွဲ့အစည်း' (Ownership Society) မှသည် 'ကိုယ်စားလှယ်လုပ်ငန်း လူ့အဖွဲ့အစည်း' (Agency Society) အဖြစ်သို့ ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ကြပြီး ဖြစ်တယ်" ဟု၏။ သင်က ကုမ္ပဏီကို ရှင်သန်အောင် လုပ်ရှားနေရချိန်တွင် ကိုယ်စားလှယ်အေးဂျင့်များသည် သင်၏စတော့ကို သူတို့ကြိုက်သလို အချိန်မရွေး ရောင်းချနိုင်ပါသည်။ အပြင်လူများက သင့်ကုမ္ပဏီ၏ ငွေစာရင်းကို မြှင့်တင်ရန် ဖိအားပေးလာလျှင် သင့်မှာ အဖွဲ့အစည်းကို ရေရှည်ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းရှိလာရအောင် လုပ်ပေးရမည့် ရည်မှန်းချက်တာဝန်ရှိနေသေးသည်ကို သတိရခြင်းဖြင့် ဉာဏ်အမြော်အမြင်ရှိပါစေ။

ကြိုတင်သတိပေးအချက်ပြမှုများကို တုံ့ပြန်ခြင်း

ဖြစ်ပေါ်ဆဲ ဘဏ္ဍာရေးအကျပ်အတည်း၏ ကြိုတင်သတိပေးအချက်ပြမှုများသည် ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ရှိခဲ့ပါသည်။ Goldman Sachs သည် ၎င်း၏ အပေါင်ထားသော ချေးငွေလုပ်ငန်းများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသုံးသပ်ခြင်းဖြင့် အဆိုပါ ကြိုတင်သတိပေးအချက်ပြမှုများကို ၂၀၀၇ ခုနှစ် စောစောပိုင်းကတည်းက ကွေ့မြင်ခဲ့ရခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုနှစ် ဩဂုတ်လတွင် နောက်ထပ် သတင်းတစ်ပုဒ် ဝင်လာပါသည်။ စာရေးသူ

သည် နီးစပ်သော သူငယ်ချင်းများနှင့် British Columbia ၏ Bugaboo တောင်တန်းများတွင် တောင်တက်နေစဉ်က ဖြစ်ပါသည်။ ညနေ ၅ နာရီခွဲခန့်တွင် စာရေးသူသည် ခေတ္တတည်းခိုသော အိမ်ငယ်ကလေးသို့ ပြန်အရောက် Goldman Sachs ကုမ္ပဏီ CEO Lloyd Blankfein ပေါက်ချလာခဲ့ပါသည်။ သူက Goldman ၏ ရန်ပုံငွေသုံးခု အပါအဝင် အရေအတွက်များသော ရန်ပုံငွေများသည် ယနေ့ စွေးကွက်အတွင်း၌ အခြေအနေဆိုးခဲ့ကြောင်း ရောင်းသူသာ များပြီး ဝယ်သူမရှိ၍ စွေးနှုန်းများ ထိုးကျခဲ့ကြောင်း ရှင်းပြသည်။

စွေးကွက်မတည်ငြိမ်မှုနှင့် စနစ်တကျ စွန့်စားမှု များလာခြင်းများကို ထောက်လျက် Goldman ၏ ထိပ်ပိုင်းအမှုဆောင်များက ကမ္ဘာတစ်ဝန်း ငွေပေါ်လွယ်မှု (Global Liquidity) ကို အသားပေးမည့်အစားစီးပွားရေး မှန်တိုင်းဘေးမှ လွတ်မြောက်ရေးအတွက် ဦးစားပေးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြသည်။ ထိုအချိန်တွင် Lehman Brothers ကုမ္ပဏီသည် အရန်ငွေကြေးကို အနည်းဆုံးထားပြီး လာမည့်နှစ်တွင် ငွေစာရင်းတိုးမြှင့်ရန် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နေခဲ့သည်။ Lehman ကုမ္ပဏီ၏ CEO Richard Fuld သည် ၂၀၀၇ ခုနှစ် နှောင်းပိုင်းနှင့် ၂၀၀၈ ခုနှစ် ပထမနှစ်ဝက်အထိ တက်လာသော စီးပွားရေးအကျပ်အတည်း တိမ်တောင်တိမ်တိုက်များ၏ ခြိမ်းခြောက်မှုများကိုပင် အသိအမှတ် မပြုနိုင်ခဲ့ပေ။ ၂၀၀၈ ခုနှစ် မတ်လတွင် Bear Stearns ကုမ္ပဏီပြိုလဲခြင်းကလည်း Fuld ၏ မဟာဗျူဟာကို ပြန်လည်ချိန်ညှိရန် စေ့ဆော်ခြင်း မပြုနိုင်ခဲ့ပေ။

၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၁၄ ရက်၊ တနင်္ဂနွေနေ့တွင် Lehman ၏ ဘဏ္ဍာရေးဖိစီးမှုသည် မည်မျှပြင်းထန်သနည်းဟူမှု အာရုံစွေးကွက်များ ဖွင့်ချိန်အထိပင် ကယ်တင်နိုင်စွမ်းမရှိတော့ပါ။ Merrill Lynch က Bank of America ကို ရုတ်ခြည်းရောင်းလိုက်ရသည်။ AIG ကို ဒေဝါလီမခံရစေရန်အတွက် အမေရိကန်အစိုးရက ဝင်ရောက် ထိန်းချုပ်လိုက်ရသည်။ ဤဖြစ်ရပ်များသည် စီးပွားရေး

ကပ်ကြီး (Great Depression) နောက်ပိုင်းတွင် တစ်ခါမျှ မဖြစ်ဖူးသေးသည့် ဘဏ္ဍာရေးနှင့် ပတ်သက်သော ထိန်းမနိုင်သိမ်းမရ ချောက်ချားမှုစနက်ကို ဖောက်ခွဲလိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

ထိုအချိန်တွင် Goldman က ၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လကုန် ငွေပေါ်မှုမှာ ဒေါ်လာ ဘီလီယံ ၁၀၀ ကျော်ကြောင်း ကြေညာခဲ့သည်။ ဤသို့ငွေပေါ်မှုသည် ဘဏ္ဍာရေးလုပ်ငန်းဌာနကြီးများကို ခက်ခက်ခဲခဲ တိုးတက်လာနိုင်ရန် တွန်းအားတစ်ခု ဖြစ်စေနိုင်သောကြောင့် ကောင်းသတင်း ဖြစ်ပါသည်။ ချေးငွေစွေးကွက်သည် အေးခဲသွားပြီး ကူးသန်းရောင်းဝယ်မှု လုပ်ငန်းများ ခြောက်ကပ်သွားသဖြင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများက သူတို့၏ ငွေကြေးများကို ပြန်ထုတ်ခဲ့ကြသည်။ ထိုစဉ် Goldman ၌ Warren Buffett က ဒေါ်လာတစ်ဆယ်ဘီလီယံ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ထည့်ဝင်ပေးခဲ့သည်။ ထိုအချိန်တွင် Gold man လုပ်ငန်းစုအပေါ် သူ၏ ယုံကြည်မှုဖော်ပြချက်သည် သူထည့်ဝင်သော ငွေထက်ပင် ပို၍ တန်ဖိုးရှိပါသည်။

ဘဏ္ဍာရေးမုန်တိုင်းကြီးက မပြီးဆုံးသေးပါ။ အကျပ်အတည်းများကလည်း အဆုံးမရှိဟု ထင်ရလောက်အောင် တရွတ်တိုက်ဆွဲနေပါသည်။ အမေရိကန်အစိုးရဘဏ္ဍာရေးဌာနက Wachovia နှင့် Washington Mutual ကုမ္ပဏီများကို Wells Fargo နှင့် J.P. Morgan ၏ လက်ထဲသို့ ထိုးအပ်စေခဲ့သည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ် စတုတ္ထသုံးလပတ် ရလဒ်များအရ ဘဏ္ဍာရေးအခြေအနေသည် ဘေးဒုက္ခတွေ့စေနိုင်သော အဆိုးဝါးဆုံး အဆင့်များသို့ ရောက်ခဲ့သည်။ ဘဏ္ဍာရေးလုပ်ငန်းဌာနများကလည်း ပင့်သက်ပင်မရှူရဲအောင် တောင့်ခံနေရသည်။ ဘဏ္ဍာရေးအကျပ်အတည်းသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ စီးပွားရေးကို နက်ရှိုင်းစွာ ပိုင်းခြားကန့်သတ်ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် Iceland နှင့် Ukraine နိုင်ငံများ၏ အမျိုးသားစီးပွားရေးများကိုလည်း အကြီးအကျယ် ထိခိုက်ပျက်စီးစေခဲ့ပါသည်။

သို့ရာတွင် ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ ဧပြီလတွင် စီးပွားရေး ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှု

အဆိုးဆုံးဟု ယူဆထားသောလုပ်ငန်းစုကြီးသုံးခုသည် ပြန်မတ်လာသည့် လက္ခဏာများ ပြသခဲ့ပါသည်။ Wells Fargo သည် သုံးလပတ် အမြတ်အစွန်း ဒေါ်လာသုံးဘီလီယံရခဲ့ကြောင်း အစီရင်ခံစာများတွင် ဖော်ပြခဲ့သည်။ Goldman သည် ၁.၇ ဘီလီယံ မြတ်ခဲ့ပြီး ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ငွေပြန်ပေါ်မှုမှာ ၁၆၄ ဘီလီယံအထိ တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။ J.P. Morgan ကား သုံးလပတ်အမြတ် ဒေါ်လာ ၂.၁ ဘီလီယံ ဖြစ်ထွန်းလာခဲ့ပါသည်။

သင်ခန်းစာ

ခေါင်းဆောင်များသည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးအကျပ်အတည်းမှ သင်ယူနိုင်ကြသည်မှာ မိမိတို့ ရင်ဆိုင်နေရသော အကျပ်အတည်းသည် စီးပွားရေးနှင့် မပတ်သက်သည့်တိုင်အောင် ၎င်းအကျပ်အတည်း၏ တာရှည်မှုနှင့် ဆိုးဝါးမှုတို့ကို လျော့မတွက်မိရန် ဖြစ်ပါသည်။ အကျပ်အတည်း၏ စောစောပိုင်းကာလကို ရင်ဆိုင်ရာတွင် အရေးကြီးသည်မှာ မိမိတို့အောင်မြင်ပြီဟု စောစီးစွာ မကြေညာမိရန် ဖြစ်ပါသည်။ သတိရှိသော ခေါင်းဆောင်များက မိမိတို့အဖွဲ့အစည်း၏ ရှင်သန်ရေးသည်သာ အရေးကြီးဆုံး ပန်းတိုင်ဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုကြသည်။ သို့မှသာ အကျပ်အတည်း လျော့ကျသွားသောအချိန်တွင် သူတို့၏ အဖွဲ့အစည်းသည် ပြန်လည်၍ ခိုင်မာတောင့်တင်းလာနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

■

အခန်း (၅)
ကောင်းမွန်သော အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို အလကားမဖြစ်ပါစေနှင့်

တစ်မူထူးခြားသော အခွင့်အရေး

၁၆ ရာစု အီတလီလူမျိုး တွေးခေါ်ရှင် Nicolò Machiavelli က သူ၏တပည့်များကို သင်ကြားပေးရန် **"ကောင်းမွန်သော အကျပ်အတည်းတစ်ခုက ပေးအပ်လာသော အခွင့်အရေးများကို ဘယ်တော့မှ အလကားမဖြစ်ပါစေနှင့်"** ဟူ၍ "*The Prince*" ခေါင်းစဉ်ဖြင့် ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည်။ အကျပ်အတည်း ဖြစ်ပေါ်နေသော အခြေအနေတွင် ဤအချက်ကို ဂရုပြုမိရန် ခက်ခဲလေ့ရှိကြသော်လည်း အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ကြီးမားသော ပြောင်းလဲခြင်းများ ဖန်တီးနိုင်ရန် တစ်မူထူးခြားသော အခွင့်အရေးကို အကျပ်အတည်းက ပေးနိုင်ကြောင်း သတိပြုမိစေရန် ဖြစ်ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေချိန်တွင် ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်းနှင့် အခြားငွေကြေးသုံးစွဲခြင်းများသည် ရှောင်လွှဲ၍ မရအောင် အလွန် လျင်မြန်စွာ လိုအပ်လာပါသည်။ အလဟဿ ကုန်ကျမှု အလေ့အထများကလည်း မသိမသာတိုးဝင်လာပါသည်။ ထို အချိန်တွင် အခြေခံအဆောက်အအုံနှင့် အလုပ်အကိုင်နေရာများ လျော့ချရေးကို အဆိုပြုခဲ့လျှင် လူများက ပြင်းထန်စွာ ကန့်ကွက်ဟန့်တား

ကြမည်သာ ဖြစ်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့ ဖြတ်တောက်မှုများသည် ကုမ္ပဏီ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် စျေးကွက်အနေအထားကို ထိခိုက်စေလိမ့်မည်ဟု အကြောင်းပြကြသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း နယ်ပယ်အတွင်း၌ နှစ်ပေါင်းများစွာ ကျင်လည်ခဲ့ရသော စာရေးသူ Bill George ၏ အတွေ့အကြုံအရ သူတာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သော အချိန်များအတွင်း၌ ဖြတ်တောက်ခြင်းများကို ပိုမိုများပြားစွာနှင့် ပိုမိုစောစီးစွာ မလုပ်ဖြစ်ခဲ့ပါဟု ဝန်ခံပြောဆိုပါသည်။ သို့ရာတွင် အကျပ်အတည်း ဖြစ်ပေါ်လာမှုကို စောစီးစွာ ကြိုတင်မသိရှိနိုင်သောကြောင့် တက်ကြွထက်သန်သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ မပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းအတွက် ပိုမိုကြီးမားသော အန္တရာယ်ကို ဖြစ်စေနိုင်သည်ဟု ဆိုပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်လာပြီဆိုလျှင် ဝင်ငွေကျဆင်းမှုသည် ကုန်ကျစရိတ် ကျဆင်းမှုထက် ပိုမိုမြန်ဆန်ပြီး ဘယ်တော့မှ အလျင်မမီတော့ချေ။

"အမေရိကအတွက် သင်ကြားပါ" အကျပ်အတည်းဆိုက်ခြင်း

Wendy Kopp သည် Princeton တက္ကသိုလ် ဘွဲ့ရအမျိုးသမီး တစ်ဦးဖြစ်ပြီး အသက် ၂၂ နှစ်အရွယ် ၁၉၈၉ ခုနှစ်တွင် "အမေရိကအတွက် သင်ကြားပါ" (Teach for America-TFA) အဖွဲ့ကို တည်ထောင်ခဲ့သည်။ ကလေးသူငယ်တိုင်း အရည်အချင်းပြည့်ဝသော ပညာရေးရရှိရန် သေချာစေရမည်ဆိုသည့် ရည်ရွယ်ချက်အမြင်ဖြင့် တည်ထောင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ Kopp ၏ ပန်းတိုင်သည် ငယ်ရွယ်သော ဆရာ၊ ဆရာမ အုပ်စုကို ဖန်တီးပေးပြီး ၎င်းတို့က မြို့တွင်းကျောင်းများ၌ သူငယ်တန်းမှ Grade 12 အတန်းအထိ (K-12) အတန်းများတွင် နှစ်နှစ်စီ တာဝန်ယူသင်ကြားပေးခြင်းဖြင့် အများပြည်သူ၏ ပညာရေးစနစ်ကို ပြောင်းလဲတိုးတက်လာစေရန် ဖြစ်သည်။

ကနဦး လေးနှစ်အောင်မြင်မှု ရခဲ့ပြီးနောက် ၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင် TFA သည် အကျပ်အတည်း ဆိုက်တော့၏။ စောစောပိုင်းက ငွေကြေးစိုက်ထုတ်ထည့်ဝင်သူ အများအပြားကို ဆုံးရှုံးခဲ့သည့်အပြင် သင်ကြား

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက်
(၆) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်မြို့နယ်

ရန် လျှောက်ထားသူအရေအတွက်ကလည်း ကျဆင်းနေပါသည်။ လို့ငွေ ဒေါ်လာ ၂.၇၅ သန်း ရှုတ်တရက် ပေါ်လာခဲ့သည်။ အခြေခံပညာရေးဌာနကလည်း TFA သည် ကလေးငယ်များအတွက် မကောင်းပါဟု ဆိုပြီး တိုက်ခိုက်လာသောကြောင့် အခြေအနေမှာ ဆိုးသည်ထက် ပိုဆိုးလာခဲ့ရပါသည်။ Kopp သည် မြောက်မြားစွာသော ပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရင်း ရက်သတ္တတစ်ပတ်လျှင် နာရီပေါင်း တစ်ရာအထိ အလုပ်လုပ်နေရာမှ သူ၏ ပွင့်သစ်စအဖွဲ့အစည်းကလေးကို ပိတ်ပစ်ရန်၊ သို့မဟုတ် အခြား တစ်ယောက်ယောက်က ဆက်လက် လုပ်ကိုင်နိုင်ရေးအတွက် နုတ်ထွက်သွားရန် စဉ်းစားလာခဲ့ရသည်အထိ ဖြစ်ခဲ့ရပါသည်။

မိမိကိုယ်မိမိ ဝေဖန်ခြင်းများစွာ ပြုလုပ်ပြီးနောက် Kopp သည် သူကြုံတွေ့နေရသော အကျပ်အတည်းကို အသုံးချ၍ TFA ကို ပြန်လည်ချိန်ညှိပြီး ပင်မရည်မှန်းချက် တာဝန်အပေါ် ပြန်ရောက်အောင် ပြုလုပ်သွားမည်ဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ လစာစရိတ်ကို ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း လျှော့ချခဲ့သည်။ ပညာရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် မဟာဗျူဟာမြောက် ဆောင်ရွက်ချက်နှစ်ခုကိုလည်း ပိတ်သိမ်းလိုက်သည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ ပထမငါးနှစ်စီမံကိန်းအသစ် ရေးဆွဲခဲ့သည်။

ဤပြောင်းလဲခြင်းများသည် သူ့ကို အပြင်းအထန် ထိခိုက်နာကျင်မှုဖြစ်စေသကဲ့သို့ပင် TFA ၏ ပြန်လည်နိုးထခြင်းကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်လာစေခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၈ခုနှစ်သို့ ရောက်သောအခါ TFA ၏ဆရာ၊ ဆရာမ အရေအတွက်မှာ ဆယ်ဆတိုးတက်လာခဲ့ပြီး ခြောက်သိန်းခြောက်သောင်းအထိ ရောက်လာခဲ့သည်။ စာသင်ခန်းပေါင်း ၆၇ ရာခိုင်နှုန်း တိုးတက်လာခဲ့သည်။ ပို၍အရေးကြီးသောအချက်မှာ TFA တွင် လူဟောင်း နှစ်သောင်းနှစ်ထောင်ခန့်ရှိနေပြီး ၎င်းတို့၏ ၆၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် TFA တွင် နှစ်နှစ်တာဝန်ကျေအောင် ထမ်းဆောင်ခဲ့ပြီးနောက် ၎င်းတို့၏စေတနာအရ ပညာရေးလုပ်ငန်းတွင် ဆက်လက်ထမ်းဆောင်နေကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

Kopp ကိုယ်တိုင်လည်း အမေရိက၏ အတော်ဆုံးခေါင်းဆောင်

ကျင့်ဝတ်ဥပဒေကြီးလေးငါးဒဿဝတ်
ပါမောက္ခကြီးဦးဝီရသူ(ခ)

စာရင်းဝင် ဖြစ်လာခဲ့ပြီး ပညာရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုနှင့် ပတ်သက်၍ နိုင်ငံအဆင့် ပြောရေးဆိုခွင့်ရှိသူတစ်ဦး ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ အကယ်၍ Kopp တွင် ဇွဲ၊ လုံ့လနှင့် TFA ရည်မှန်းချက်အတွက် တာဝန်ယူနိုင်မှုသာ မရှိခဲ့လျှင် ၎င်းအဖွဲ့အစည်းသည် အကျပ်အတည်းအတွင်းမှ ရှင်သန်လွတ်မြောက်လာနိုင်စရာ အကြောင်းမရှိပါ။ Kopp သည် အကျပ်အတည်းကို အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ကဲ့သို့ အသုံးပြုပြီး TFA အတွက် ရေရှည် တည်တံ့သော အောင်မြင်မှုကို ရရှိနိုင်စေရန် ပြောင်းလဲမှု ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

ကောင်းမွန်သော အကျပ်အတည်းတစ်ခု အလကားဖြစ်ရခြင်း

Kopp ၏ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ခြားနားသော ဝမ်းနည်းဖွယ် ဖြစ်ရပ်တစ်ခုသည် စီးပွားရေးလောကတွင် အမှန်တကယ်ဖြစ်ပွားခဲ့ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းကြီးတစ်ခု၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းက မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းကို ပြောင်းလဲပစ်နိုင်သော "ရွှေ" အခွင့်အရေးတစ်ခုကို လက်လွတ် ဆုံးရှုံးခဲ့ရသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ဆယ်စုနှစ်သုံးခုတိုင်အောင် General Mortors ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲသူများသည် ရင်ဆိုင်နေရသော အကျပ်အတည်းများကို ဂရုမစိုက်ခဲ့ကြပါ။ ဖြတ်ကျော်သွားနိုင်သည့် ရေတိုဖြစ်ရပ်များအဖြစ်သာ သဘောထားခဲ့ကြသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးကို ပြောင်းလဲပစ်နိုင်သော အခွင့်အရေးအဖြစ် မယူဆခဲ့ကြပါ။ အမှုဆောင်လူကြီးများသည် အမေရိကန် အစိုးရအဖွဲ့ထံ မကြာခဏသွားရောက်ချဉ်းကပ်၍ ကုမ္ပဏီ၏ ဆိုးဝါးနေသော အခြေအနေမှ ထွက်ပေါက်ရရေး အကူအညီပေးရန် တောင်းခံခဲ့ကြသည်။ နိုင်ငံခြားလုပ်မော်တော်ယာဉ်များ တင်သွင်းခွင့်ကို ခွဲတမ်းဖြင့် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးရေး၊ စက်သုံးဆီထိရောက်မှု တိုးတက်ကောင်းမွန်ရန် ပြည်ထောင်စုအစိုးရ၏ အမိန့်ညွှန်ကြားချက်များကို အချိန်ဆွဲထားပေးရေးနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု အကျိုးခံစားခွင့်များကို အစိုးရမှ တာဝန်ယူဖြေရှင်းပေးရေး စသည်တို့အတွက် ဆွယ်တရားဟောခြင်း

တို့ကိုသာ လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြပါသည်။

General Mortors ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးဌာနသည် အမေရိကန်စျေးကွက်တွင် ဝေစုတိုးပွားလာနေသော ဂျပန်လုပ်မော်တော်ယာဉ်များကို တင်သွင်းမှုလျော့ချရေးအတွက် ၁၉၈၁ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်အစိုးရကို စည်းရုံးသိမ်းသွင်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းရှိသော မော်တော်ယာဉ်များ ထုတ်လုပ်ရာတွင် ပိုမိုရင်းနှီးမြှုပ်နှံပြီး မိမိ၏စျေးကွက်ဝေစုကို ပြန်လည်ရရှိအောင်လုပ်ယူရမည့် "ရွှေ" အခွင့်အရေးကို အမိအရ မဖမ်းယူနိုင်သည့်အပြင် ကျဆင်းနေပြီဖြစ်သော အမြတ်အစွန်းများကို ပြန်လည်ရရှိရေးအတွက် ခေတ္တခဏ သက်သာရာရစေမည့် စျေးနှုန်းမြှင့်တင်သောနည်းလမ်းကိုသာ အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် သွင်းကုန်ခွဲတမ်းချထားသည့်စနစ်ကို ပယ်ဖျက်လိုက်သောအခါ General Mortors သည် နိုင်ငံခြားလုပ် မော်တော်ယာဉ်များကို ယခင်ကထက်ပင် ပို၍ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း ကျဆင်းခဲ့ပါသည်။

၁၉၉၂ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်နိုင်ငံ အမျိုးသားကောလိပ်ကျောင်းပေါင်းစုံ အားကစားအသင်း (NCAA) ၏ ဘတ်စ်ကက်တော်ပြိုင်ပွဲ ဗိုလ်လုပွဲအတွက် Minneapolis သို့ ရောက်ရှိလာသော General Mortors ကုမ္ပဏီ Cadillac ဌာနခွဲတာဝန်ခံကို စာရေးသူနှင့် သူ၏ဇနီးက ကြိုဆိုဧည့်ခံခဲ့ပါသည်။ General Mortors အမှုဆောင်လူကြီးများသည် ပြိုင်ဘက်ကုမ္ပဏီများ၏ မော်တော်ယာဉ်များကို မစီးနင်းရန် အထူးသတိထားကြ ကြောင်းသိလျက်နှင့် စာရေးသူက သူ၏ Lexus ကားကြီးဖြင့် ကြိုခေါ်ခဲ့မိသည်ကို စိတ်ထဲတွင် မလုံမလဲဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ စင်စစ်စာရေးသူထံတွင်လည်း နိုင်ငံခြားလုပ်ကားများသာ ကိုယ်ပိုင်ရှိခဲ့ပါသည်။ ထိုအချိန်က Lexus သည် အမေရိကန်စျေးကွက်အတွင်းသို့ ဝင်ရောက်လာသည်မှာ နှစ်နှစ်မျှရှိနေပြီဖြစ်ပြီး Cadillac ၏ စျေးကွက်ဝေစုကို လျင်မြန်စွာ ဝါးမြိုလျက်ရှိနေပြီ ဖြစ်ပါသည်။

ခိုးကျူးလိုသောသဘောဖြင့် သူက ရုတ်တရက် ချက်ချင်းမေးခွန်းထုတ်လိုက်ပါသည်။ "Lexus နှင့် ပတ်သက်လို့ ဘာတွေကိုကြိုက်

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက်
(၆) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်မြို့နယ်

တာလဲ" ဟု မေးသည်။ စာရေးသူက မိမိပိုင်ဆိုင်ခဲ့ဖူးသော အမေရိကန်ကား အားလုံးထက် သာလွန်ကောင်းမွန်သောအချက်တစ်ဒါဇင်လောက်ကို ဆက်တိုက်ပြောချလိုက်သည်။ ပြီးတော့ သူ့ကို ပြန်မေးလိုက်သည်- "ခင်ဗျားကော ဘယ်လိုထင်သလဲ"၊ "ကျွန်တော်တစ်ခါမျှ ဝယ်မစီးဖူးဘူး" ဟု ပြန်ဖြေသည်။ သံသယဖြစ်စရာ မလိုတော့ပါ။ သူနှင့်သူ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် General Mortors ၏ လက်ရှိ ထုတ်လုပ်နေသောကားများကို ယခင်ထုတ်ခဲ့သော မော်ဒယ်များနှင့်သာ နှိုင်းယှဉ်ခဲ့ကြပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းက ဒီဇိုင်းရေးဆွဲသူများနှင့် စျေးကွက်ရှာဖွေသူများကို မိမိတို့ယှဉ်ပြိုင်နေသော ကုန်ပစ္စည်းများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ချိန်ထိုးရန် ဖိအားမပေးခဲ့သောကြောင့် အလွယ်တကူ ကိုယ်ဘာသာကိုယ် ရည်ညွှန်းနေကြသည့် အခြေအနေသို့ ရောက်လာခဲ့ရခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

General Mortors သည် သူ၏ စျေးကွက်ဝေစု ကို အမြတ်မိုးအကြီးဆုံးဖြစ်လိုသောဆန္ဒ ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ၁၉၆၀ ပြည့်လွန်နှစ်များက ဝေစု ၅၁ ရာခိုင်နှုန်း ရှိခဲ့ရာမှ ၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် ၁၉ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ကျဲ့ဝင်ခဲ့သည်။ စီးပွားရေးဆုတ်ဆိုင်းနေစဉ် ကာလမှာပင် ၎င်း၏ စီမံခန့်ခွဲရေးဌာနသည် ကုန်ကျစရိတ်များကို နက်ရှိုင်းစွာ လျှော့ချဖြတ်တောက်ခြင်း မပြုလုပ်ခဲ့ပေ။ စီးပွားရေး ပြန်လည်ဦးမော့လာခဲ့သော် မပြည့်မစုံဖြစ်မည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် General Mortors ၏ အခြေအနေနှင့် ဆန့်ကျင်လျက် Ford ကုမ္ပဏီသည် အခက်အခဲတွေ့လာမည့်အချိန်ကို မျှော်မှန်းလျက် သူ၏ အသုံးစရိတ်နှင့် ထုတ်လုပ်မှုကို ကြိုတင်ဘောင်ခတ် ကန့်သတ်ထားနိုင်ခဲ့သည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်နှောင်းပိုင်း မော်တော်ယာဉ် စျေးကွက်ပြိုလဲသောအခါ General Mortors အတွက် ပြုပြင်မှုပြုလုပ်ရန် အချိန်အလွန် နောက်ကျသွားပြီဖြစ်ပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးအပိုင်းသည် မလွဲမရှောင်သာ ငွေကြေးအကျပ်အတည်းမှ ကယ်ထုတ်ပေးရန် အစိုးရအား ပန်ကြားခဲ့ရပေသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတစ်ရက်နေ့တွင် General Mortors သည် ဒေဝါလီခံရန် လျှောက်ထားလာရသောအခါ နောက်ဆုံး ကောက်ရိုးတစ်မျှင်

အဖြစ် General Mortors ၏ ပိုင်ဆိုင်မှု ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းကို အမေရိကန်အစိုးရနှင့် ကနေဒါအစိုးရ လက်သို့ ပေးအပ်ပြီး ကယ်တင်ခဲ့ရသည်။

Ford ကုမ္ပဏီသည် ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် CEO ခန့်ထားရန် ရှာဖွေသောအခါ မော်တော်ယာဉ်နှင့် ပတ်သက်သူများအတွင်းမှ မရှာတော့ဘဲ Boeing ကုမ္ပဏီမှ Alan Mulally ကို ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီသို့ ရောက်ပြီး သုံးလကြာသောအခါ Mulally က ကုမ္ပဏီကို အလုံးစုံစစ်ဆေးပြုပြင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီပိုင်ဆိုင်သောပစ္စည်း အားလုံးကို ပေါင်၍ ဒေါ်လာ ၂၃. ၆ ဘီလီယံကို ချေးယူခဲ့သည်။ Mulally က "ဒီချေးငွေတွေဟာ ငွေကြေး ဆုတ်ယုတ်မှု ဖြစ်လာလျှင်ဖြစ်စေ အခြားမမျှော်လင့်သောကိစ္စ ဖြစ်ပွားလာလျှင်ဖြစ်စေ ကုမ္ပဏီကို အကာအကွယ်ပေးမယ့် အခုအခံတစ်ခုပါပဲ" ဟု ပြောခဲ့သောအခါက စောင့်ကြည့်သူများက "ဒါဟာ ကြံရာမရ အရမ်းကာရော လုပ်ဆောင်ချက်ပဲ" ဟု ထင်မှတ်ခဲ့ကြပါသည်။ အစိုးရ၏ ငွေကြေးကယ်တင်မှုကို တောင်းခံရန်လည်းမလို၊ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့်လည်း လွတ်လပ်စွာ လုပ်ကိုင်သွားနိုင်ခဲ့သော အခြေအနေရှိသောကြောင့် စင်စစ် Mulally ၏ ဆောင်ရွက်ချက်သည် ကုမ္ပဏီကို ကယ်တင်လိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

ယှဉ်ပြိုင်နိုင်ရန် အကျပ်အတည်းကို ဖန်တီးခြင်း

General Mortors ၏ အတွေ့အကြုံနှင့် ယှဉ်ကြည့်နိုင်ရန် Jack Welch ၏ အမြင်ကျယ်သော ခေါင်းဆောင်မှုကို လေ့လာကြည့်စေလိုပါသည်။ ၁၉၈၁ ခုနှစ်တွင် General Electric ကုမ္ပဏီ၏ CEO အဖြစ် တိုးတက်တာဝန်ထမ်းဆောင်ချိန်မှစ၍ Welch သည် အခြားသူများထက် ရှေ့သို့များစွာ ကြိုတင်မြင်နိုင်သူဖြစ်ပါသည်။ အလွန်ပြင်းထန်သော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ယှဉ်ပြိုင်ပွဲကြီးကို မျှော်မှန်းပြီး အကျစ်လစ်ဆုံးနှင့် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းအရှိဆုံး လုပ်ငန်းစုများသာ ရှင်သန်နိုင်မည်ဟု တွေးမြင်ခဲ့သူ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် General Electric စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဌာန တစ်ခုစီသည် အပြည့်အဝယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း ရှိပြီး မိမိတို့

ကိုကိုဝင်းကြည်ကဖိုးဒါဟာ
ယနေ့ကြိုဒီဂို၊ ဒါကွာပါဖူး (၃)

အမျိုးတူ အလုပ်ဌာနအားလုံးတွင် နံပတ်တစ်၊ သို့မဟုတ် နှစ်နေရာသို့ ရောက်အောင် လုပ်နိုင်ရမည်။ ထိုသို့မလုပ်နိုင်ပါက ၎င်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို ရှုပ်သိမ်းရမည်ဟု အမိန့်ထုတ်ခဲ့သည်။

ဖြည်းဖြည်းမှန်မှန်သာ လှုပ်ရှားတတ်သည့်သက်တမ်းရင့်အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည့် General Electric ကို သူနှင့်အတူ လိုက်ပါနိုင်ရန် အတွက် အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို Welch က ဖန်တီးလိုက်သည်။ အမှုဆောင် လူကြီးများအနက် သူသဘောတရားကို လက်ခံနိုင်သူများကို အခရာကျသော နေရာများတွင် ပြောင်းရွှေ့ နေရာချထားပြီး ကျန်လူများကို အနားပေးခဲ့သည်။ သူကိုယ်တိုင် မကိုင်တွယ်လိုသော စိန်ခေါ်မှုသည် မရှိပါ။ သူဝရုမစိုက်မိသည့် အသေးအဖွဲသည်လည်း မရှိပါ။ ရုံးလုပ်ငန်းပိုင်းနှင့် ထုတ်လုပ်မှုအပိုင်း အပါအဝင် အလုပ်အကိုင်နေရာပေါင်းတစ်သိန်းကို လျှော့ချခဲ့သည်။ နောက်ဆုံးတွင် သူ၏ လုပ်ငန်းစဉ်သည် General Electric ဗျူရိုကရေစီယန္တရားကို ကျစ်လစ်၍ စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားသောယန္တရားဖြစ်အောင် ပြောင်းလဲနိုင်ခဲ့ပါသည်။

အများဝေဖန်သည့်အတိုင်း သူ၏တက်ကြွသောပုံစံသည် နေရာတကာတွင် ပါဝင်ခြင်းဖြင့် သူ့ကို ဝန်ပိစေခဲ့သည်မှာ အမှန်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် General Electric အတွင်း၌ သူ၏ စူးစိုက်သော ခေါင်းဆောင်မှုက ထိုဝေဖန်ချက်များကို ကောင်းစွာချေဖျက်နိုင်ပါသည်။ သူသည် New York ပြည်နယ် Crotonville ရှိ အလုပ်နေရာကို ကမ္ဘာ့အဆင့်အမြင့်ဆုံး ခေါင်းဆောင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လေ့လာမှုဌာနတစ်ခုဖြစ်လာအောင် ပြောင်းလဲပစ်ခဲ့သည်။ သူကိုယ်တိုင်လည်း ၎င်းဌာနသို့ ပုံမှန်သွားရောက်ခဲ့ပြီး အလယ်အလတ်အဆင့်ရှိ အုပ်ချုပ်ရေးမှူးများ၏ အချေအတင် ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်ခဲ့သည်။

Welch သည် သူ့လက်အောက် ခေါင်းဆောင်များ၏ အရည်အချင်းအပေါ်တွင် အခြေခံတိုင်းတာမှု နှစ်မျိုး သတ်မှတ်ထားသည်။ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုနှင့် တန်ဖိုးထားမှုတို့ ဖြစ်သည်။ တစ်မျိုးမျိုးချို့တဲ့သည်နှင့် ရာထူးတိုးတက်ရန် မဖြစ်နိုင်တော့ပါ။ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုသည် သူ

မဟာဗျူဟာ၏ သိသာထင်ရှားသောအစိတ်အပိုင်း ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် သူသည် တန်ဖိုးထားမှုကိုလည်း တန်းတူညီတူ အရေးထားပါသည်။ သူတာဝန်ယူနေသည့် ကာလနှောင်းပိုင်းတွင် အဆင့်မြင့် အလုပ်အမှုဆောင်တစ်ဦးကို ဥပဒေတစ်စုံတစ်ရာ ဖောက်ဖျက်မှုမရှိသည့်တိုင် General Electric ၏ တန်ဖိုးထားမှုအဆင့်အတန်းနှင့် မကိုက်ညီဟူသော အကြောင်းပြချက်ဖြင့် လူသိရှင်ကြား တာဝန်မှရပ်စဲခဲ့သည်။ ၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင် Welch အနားယူသောအခါ General Electric သည် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း မြင့်မားသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အဓိက ဇာတ်ကောင်တစ်ဦးဖြစ်နေလေပြီ။ ဘွားကနဲ ပေါ်ပေါက်လာမည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ယှဉ်ပြိုင်ပွဲကြီးကို ကြိုတင်မျှော်မှန်းပြီး Welch ပြုလုပ်ခဲ့သော ပြောင်းလဲခြင်းများ၏ အကျိုးကျေးဇူးပေတည်း။

နိဂုံးယှဉ်ကြည့်ခြင်း

Welch ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များက သူ၏ ပြိုင်ဘက်များဖြစ်ကြသော Siemens၊ Philips၊ Westing House နှင့် Mitsubishi ကုမ္ပဏီတို့အတွက် အတွေးများ ကျန်ရစ်စေခဲ့သည်။ "မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းများတွင် ဘာကြောင့် ဗျူရိုကရေစီယန္တရားကို အရေမခွာနိုင်ရတာလဲ" ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ ၁၉၇၀ ပြည့်လွန်နှစ်များက Siemens သည် General Electric နှင့် တန်းတူရည်တူဟု မှတ်ယူခြင်း ခံခဲ့ရသော်လည်း အဆင့်ဆင့် ဆက်ခံခဲ့ကြသော စီမံခန့်ခွဲမှုမျိုးဆက်များက General Electric ၏ အမြန်နှုန်းအတိုင်း သူတို့၏ကုမ္ပဏီများကို မိအောင်မလုပ်နိုင်ကြချေ။ ၁၉၉၂ ခုနှစ် မှ ၂၀၀၅ ခုနှစ် အထိ တာဝန်ယူခဲ့သော Siemens ၏ CEO ဖြစ်သူ Heinrich von Pierer သည် ကုမ္ပဏီကို ပြောင်းလဲရန် တိုးတက်မှုအနည်းငယ် လုပ်ခဲ့သော်လည်း ထိုဂျာမန်ကုမ္ပဏီကြီးသည် General Electric ကို မီအောင် ရုန်းကန်နေရဆဲဖြစ်ပါသည်။

၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် Von Pierer နေရာသို့ တက်လာသော Klaus Kleinfeld သည် ပြန်လည်တည်ဆောက်ရေး အစီအစဉ်တစ်ခုကို

ဦးစီးဖော်ထုတ်ခဲ့ပြီး စာရိတ္တမကောင်းသူများကို ဖြိုဖျက်ခဲ့သည်။ Kleinfeld သည် ကုမ္ပဏီအတွင်း မသင့်လျော်သော အလေ့အကျင့်များကို တဖြည်းဖြည်း ပယ်ဖျောက်သွားစေလိုသောကြောင့် ပြင်ပဥပဒေရေးရာနှင့် စာရင်းစစ်ကျွမ်းကျင်သူများကို ငှားရမ်း၍ Siemens ၏ အတွင်းစာရင်းအင်းများနှင့် ထိန်းချုပ်ရေးစနစ်တို့ကို ပြုပြင်ဖာထေးခြင်းများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

၂၀၀၆ ခုနှစ်သည် Siemens အတွက် အားလုံး ပေါက်ကွဲထွက်လာသည့်နှစ်ဖြစ်သည်။ အတွင်းစာရင်းစစ်တစ်ဖွဲ့က ကုမ္ပဏီသည် လာဘ်ငွေ စုစုပေါင်း ဒေါ်လာ သုံးဘီလီယံကျော် ပေးထားကြောင်း တွေ့ရှိရသည်ဟု ဖော်ထုတ်ခဲ့ကြသည်။ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ Von Pierer က သူ့တွင် တာဝန်မရှိကြောင်း၊ သူ CEO အဖြစ် တာဝန်ယူစဉ်က လာဘ်ငွေပေးခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဘာမျှမသိပါဟု ဆိုခဲ့သည်။ နှစ်စဉ် သူက မန်နေဂျာများကို Siemens ၏ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများအား လိုက်နာကြရန် တာဝန်ရှိကြောင်း သတိပေးခဲ့သည်ဟု ဖော်ပြပြီး မိမိကိုယ်မိမိ ကာကွယ်ခဲ့သည်။

သို့ရာတွင် စီးပွားရေးထုံးတမ်းစဉ်လာအရ ပြောရမည်ဆိုလျှင် စာဖြင့် ရေးသားဖော်ပြချက်များသည် လုံလောက်မှု မရှိပါ။ ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိကုမ္ပဏီ၏ ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်း စံခွဲနှစ်စည်းနှန်းများကို ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ တာဝန်ယူမြှင့်တင်ပေးရန် တာဝန်ဝတ္တရားရှိပါသည်။ ထို့ပြင် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းလုံးတွင်ရှိနေသည့် ကုမ္ပဏီ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဌာနများ၏ အလေ့အကျင့်များကို စစ်ဆေးရန်နှင့် ရရှိလာသော သတင်းအချက်အလက်များကိုလည်း စီစစ်ဆုံးဖြတ်ရန် CEO တွင် တာဝန်ရှိပါသည်။

သူ၏ အပြစ်တင်ခံထိုက်ခြင်းကို ငြင်းဆိုခြင်းဖြင့် Von Pierer သည် Siemens ကို အကျပ်အတည်းအတွင်း၌ ဆက်လက်ခေါင်းဆောင်ရန် မဖြစ်နိုင်တော့ပါ။ ထို့ကြောင့် ဘုတ်အဖွဲ့သည် ခေါင်းဆောင်အသစ်တစ် ယောက်ကို မလွဲမရှောင်သာရှာဖွေခဲ့ရပါသည်။ Kleinfeld ကလည်း

စီမံအုပ်ချုပ်ရေး အမှုဆောင်အဖွဲ့သစ်တစ်ခု ဖွဲ့စည်းနိုင်ရေးအတွက် နုတ်ထွက်ပေးခဲ့ရပါသည်။ ထို့နောက် Gerhard Cromme သည် ကြီးကြပ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့၏ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် အရွေးချယ်ခံရပြီး Merck ကုမ္ပဏီမှ ရောက်လာခဲ့သော Peter Loescher က CEO ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။

Cromme သည် Thyssen-Krupp ကုမ္ပဏီကို နှစ်ပေါင်းများစွာ ဦးဆောင်လာခဲ့သူ ဖြစ်သည်။ ဘုတ်အဖွဲ့ ကိုးခုတွင်လည်း တာဝန်ထမ်းဆောင်နေပြီး သူ၏ အုပ်ချုပ်ရေးကျွမ်းကျင်မှုကြောင့် အထူးလေးစားခြင်း ခံရသူဖြစ်ပါသည်။ သူသည် ကုမ္ပဏီ၏ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုကြောင့် အရေးယူဆောင်ရွက်ရန်ကိစ္စများကို အမေရိကန်နှင့် ဥရောပတိုက်မှ တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အလျင်အမြန် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပြီး ကျေအေးပြီးပြတ်စေခဲ့သည်။ ထိုသို့ကျေအေးရန်အတွက်ပင် ဒဏ်ငွေနှင့် တရားရုံးစရိတ် ဒေါ်လာ ၂.၅ ဘီလီယံ ကုန်ကျခဲ့သည်။ ထို့နောက် Loescher သည် ချက်ချင်းဆိုသလိုပင် ကုမ္ပဏီကို ပိုမိုကျစ်လစ်ပြီး ပိုမိုယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းရှိစေရန် စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်း အပြောင်းအလဲများ စတင်ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အလွန်ကြီးမားသော ကုမ္ပဏီကြီးနှစ်ခုဖြစ်သည့် General Electric နှင့် Siemens တို့၏ လွန်ခဲ့သော အနှစ်နှစ်ဆယ် ကာလအတွင်း စွမ်းဆောင်နိုင်မှုတို့သည် အဖွဲ့အစည်းများတွင် ခေါင်းဆောင်မှု၏ ထိရောက်မှုများကို နှိုင်းယှဉ်လေ့လာရန် ထင်ရှားသော သာဓကများ ဖြစ်ကြပါသည်။

အနာဂတ်ကာလအတွက် မီးထိုးပေးရန် အကျပ်အတည်းအား အသုံးပြုခြင်း

Clinton အစိုးရ၏ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု အဆိုပြုချက်များကြောင့် ၁၉၉၃ ခုနှစ်တွင် Medtronic ကုမ္ပဏီသည် အကျပ်အတည်းတစ်ခုနှင့် ရုတ်တရက် ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်။ ထိုစီမံကိန်းသည် နှလုံးခုန်နှုန်း စည်းချက်စေ့ဆော်သည့်ကိရိယာနှင့် နှလုံးလျှပ်စစ် ပုံမှန်ရရှိအောင်လုပ်ဆောင်သည့် ကိရိယာအပါအဝင် အခြားတန်ဖိုးကြီးများ

သော ဆေးဝါးပစ္စည်းကိရိယာများ၏ စျေးနှုန်းများကို ကျဆင်းစေရန် ဦးတည်လာမည်ကို စိုးရိမ်ခဲ့ကြသည်။ ထိုသို့ဖြစ်လာခဲ့လျှင် ကုမ္ပဏီ၏ မြင့်မားသော သုတေသနနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု (R&D) အတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမဟာဗျူဟာနှင့် ခန္ဓာကိုယ်အတွင်းသို့ ဆေးပစ္စည်းများ ထည့်သွင်းပေးသော ပါရဂူများအား ကျယ်ပြန့်စွာ အထောက်အကူပေးခြင်း အစီအစဉ်တို့ကို ထိခိုက်လာမည် ဖြစ်ပါသည်။

ဤအခြေအနေကို တုံ့ပြန်သည့်အနေဖြင့် Medtronic သည် ထုတ်လုပ်မှုအတွက် အသုံးစရိတ်၊ ထုတ်လုပ်မှုမဟုတ်သည့် အထွေထွေ အသုံးစရိတ်နှင့် အခြေခံအဆောက်အအုံဆိုင်ရာစရိတ်များကို အကြီးအကျယ် ဖြတ်တောက်ခဲ့သည်။ အဖွဲ့အစည်းကို ပြန်လည်တည်ဆောက်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးအဖြစ် အသုံးချလျက် ဖွဲ့စည်းပုံတွင် အဆင့်အလွှာများကိုလျှော့ချပြီး ရှင်းလင်းလွယ်ကူအောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ အစည်းအဝေးများနှင့် ပွဲလမ်းသဘင် အခမ်းအနားများကိုလည်း လျှော့ချခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် R&D အတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ပါရဂူများကို အထောက်အကူပေးခြင်း မဟာဗျူဟာတို့ကိုမူ မစွန့်လွှတ်ခဲ့ပေ။

ကုမ္ပဏီတစ်ဝန်းလုံး လစာများ ဆိုင်းငံ့ခွင့် အပါအဝင် အထက်ပါ ပြောင်းလဲမှုအများအပြားကို အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး၏ ထောက်ခံမှုရရှိရေးအတွက် Medtronic ကုမ္ပဏီအမှုဆောင်လူကြီးများ ကိုယ်တိုင်ကလည်း လစာဖြတ်တောက်ခံရခြင်းနှင့် ကုမ္ပဏီမှမော်တော်ကား အခမဲ့သုံးစွဲခွင့်၊ ကလပ်အသင်း အခမဲ့ဝင်ခွင့်၊ ငွေရေးကြေးရေး အကြံဉာဏ် အခမဲ့ရယူခွင့် အစရှိသော အခြားအခွင့်အရေးများကို စွန့်လွှတ်ရန် သဘောတူခဲ့ကြသည်။ ထို့အပြင် ယာဉ်ရပ်နားရန် အရန်နေရာယူခြင်း၊ အမှုဆောင်လူကြီး၏ ညစာစားရန်အခန်း သီးသန့်ထားရှိခြင်းနှင့် ကုမ္ပဏီပိုင် လေယာဉ်အသုံးပြုခြင်းတို့ကိုလည်း တားမြစ်ခဲ့သည်။ ဤနေရာတွင် အရေးကြီးသည်မှာ ဝင်ငွေအပြင်အခြားရရှိသော အခွင့်အရေးများ (Perquisites) ကို ဖျက်သိမ်းခြင်းသည် ကုန်ကျစရိတ်များကို လျှော့ချနိုင်မဟုတ်ဘဲ Medtronic ၏ ဝန်ထမ်းတမ်းအရ သာတူ

ညီမျှစရိုက်လက္ခဏာရှိမှုကို အားဖြည့်ပေးရန်အတွက် ရည်ရွယ်ခြင်းသာဖြစ်ပါသည်။

နောက်ဆုံး အဖြေပေါ်လာသောအခါ အလွန် စိုးရိမ်နေကြသော ဆေးပစ္စည်းများ ကုန်စျေးနှုန်း လျော့ချခြင်းသည် ဖြစ်မလာခဲ့ဘဲ ကုန်ကျစရိတ် အမြောက်အများ လျှော့ချခြင်းသာ တကယ်ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ ဤသို့ ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏အမြတ်အစွန်းသည် အမြင့်ဆုံးမျဉ်းအထိ တိုးတက်သွားစေခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့်လည်း Medtronic ၏ စျေးကွက်ဝေစု ပိုမိုရရှိရေးအတွက် ထိုးစစ်ဆင်နိုင်ခဲ့သည်။ ကုန်ကျစရိတ် လျှော့ချခြင်းဖြင့် R&D အတွက် သုံးစွဲငွေသည် ကုန်ပစ္စည်းရောင်း၍ ရသောငွေ၏ ၉ ရာခိုင်နှုန်းမှ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းသို့ တိုးမြှင့်လာခဲ့သည်။ ဆေးပစ္စည်းအသစ်တစ်မျိုး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာရန် ကြာသောအချိန်ကို ၄၈ လ တစ်ကြိမ်မှ တစ်ဆယ့်ရှစ်လ တစ်ကြိမ်သို့ လျှော့ချနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ပါရဂူများ၏ လုပ်ငန်းစဉ်ကို အထောက်အကူပေးရန် အထူးကျွမ်းကျင်မှု ရာပေါင်းများစွာကို ထပ်ဖြည့်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။

ဤတက်ကြွသောလှုပ်ရှားမှုများကြောင့် Medtronic ၏ ယှဉ်ပြိုင်သူများကို အကာအကွယ်မဲ့ ဖြစ်သွားစေခဲ့ပြီး နှလုံးခုန်နှုန်း စေ့ဆော်သည့်ကိရိယာနှင့် နှလုံးလျှပ်စစ်ပုံမှန်ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်သည့် ကိရိယာတို့၏ စျေးကွက်ဝေစု ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း မှ ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးတက်လာစေခဲ့ပါသည်။ တစ်ခါန်တည်းမှာပင် အထက်ပါ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ ဝင်ငွေများကို Medtronic ကုမ္ပဏီသည် ဆေးဝါးနည်းပညာနှင့် အခြားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေသော စျေးကွက်များသို့ တိုးချဲ့ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်ခဲ့ပေသည်။

ယှဉ်ပြိုင်ခြင်း၏ ဆုံတာကို R&D သို့ ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ခြင်းဖြင့် Medtronic သည် အကြီးမားဆုံး စွမ်းအားရှိမှုကို အသုံးပြုနိုင်ခဲ့သည်။ ယှဉ်ပြိုင်သူများအနေဖြင့်လည်း အကျိုးအမြတ်ရှိရှိ ယှဉ်ပြိုင်ရန်လည်း ခက်ခဲသွားစေခဲ့သည်။ ရလဒ်အနေဖြင့်ကား Siemens ၊ Eli Lilly ၊ Sanofi ၊ Sulzer နှင့် Pacific Dunlop တို့သည် ဆေးဝါးပစ္စည်း ထုတ်လုပ်

သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ ဆုတ်ခွာသွားရပါတော့သည်။

Medtronic သည် အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို အလကားမဖြစ်စေဘဲ နောင် ၁၅ နှစ်အတွက် လျင်မြန်သော တိုးတက်နှုန်းနှင့် လုပ်ငန်းတိုးချဲ့နိုင်စွမ်းတို့၏ အခြေခံအုတ်မြစ် ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။

IBM ကုမ္ပဏီ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု

၁၉၉၀ ပြည့်လွန်နှစ်များက IBM ကြုံတွေ့ခဲ့ရသော အကျပ်အတည်းကဲ့သို့ ဆိုးဝါးပြင်းထန်လှသော အကျပ်အတည်းမှ ပြန်လည်ရှင်သန်လာနိုင်သော ကော်ပိုရေးရှင်းမျိုးသည် ရှားမှရှားဖြစ်ပါသည်။ ကမ္ဘာ့ဦးဆောင်ကွန်ပျူတာကုမ္ပဏီဖြစ်သော IBM သည် Microsoft နှင့် Intel တို့၏ တန်ဖိုးနည်းသေးငယ်သော ကွန်ပျူတာပဟိုတွက်ချက်မှု အစိတ်အပိုင်းအခြေခံစနစ်များ (Lower-cost microprocessor-based system) ဖြင့် ယှဉ်ပြိုင်ခြင်း၏ ဒဏ်ကို ခံစားခဲ့ရပြီးနောက် IBM ၏ အမြတ်အစွန်းသည် ရုပ်ပျက်ဆင်းပျက်ဖြစ်အောင် ကျဆင်းသွားခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ၎င်း၏တန်ဖိုးကြီးမားသော ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှု ပုံစံသည်လည်း ထင်ရှားပေါ်လွင်လာစေခဲ့ပါသည်။

ထိုအချိန်က IBM ဘုတ်အဖွဲ့တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သော စာရေးသူ၏ သူငယ်ချင်းတစ်ဦးက သူ့ဘဝတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုသည် အလုံးအခဲလိုက် အကျိုးအမြတ် ရရှိနေသောအခြေအနေမှ ဤမျှ လျင်မြန်စွာ အဆုံးအရှုံးကြီးမားခဲ့ခြင်းကို တစ်ခါမျှ မတွေ့ခဲ့ဖူးကြောင်း တအံ့တသြ ပြောပြခဲ့ပါသည်။ IBM ကုမ္ပဏီအတွင်း၌ စိတ်ဓာတ်အကြီးအကျယ် ကျဆင်းနေကြပြီး မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းရေးဆွဲသူများက IBM ၏ ကြီးမားများပြားလှသော ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှု အဆောက်အအုံများကို အပိုင်း ၁၃ ပိုင်း ခွဲခြားပြီး မျှော်လင့်ချက်ရှိသော အခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများဖြင့် လွှဲပြောင်းလုပ်သွားရန် စိတ်ကူးရသည်အထိ ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။

ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်အမှုဆောင်များက IBM ပြဿနာ၏ အတိမ်

အနက်ကို အသိအမှတ်ပြုခဲ့ကြရပြီး ခေါင်းဆောင်မှုအသစ်ကို ရှာခဲ့ကြပါသည်။ သူတို့သည် R.J. Reynolds Tabacco ကုမ္ပဏီ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ပြုလုပ်ပြီးစီးရုံသာ ရှိသေးသည့် Lou Gerstner ထံ ချဉ်းကပ်ခဲ့ကြသည်။ အမေရိကန်၏ ရတနာတစ်ခုဖြစ်သော IBM ကို ကယ်တင်ပေးပါရန် စည်းရုံးနိုင်ခဲ့ကြသည်။ Gerstner သည် ချက်ချင်းပင် IBM ၏ ထိပ်ပိုင်းမှ အောက်ခြေအထိပြုပြင်ရန် လုပ်ငန်းများကို စီစဉ်ခဲ့သည်။ သက်တမ်းအို့လာနေပြီဖြစ်သော စွမ်းအားကြီးမားသည့် ကွန်ပျူတာများ (Mainframe Computers) မှ လျင်မြန်စွာ အမြတ်အစွန်းများ ကျဆင်းနေခြင်းကို ရင်ဆိုင်ရန် သူ၏ မန်နေဂျာများကို တွန်းအားပေးခဲ့သည်။ IBM အပေါ် စိတ်တိုနေကြသော ဝယ်ယူသုံးစွဲသူများနှင့် ဆက်ဆံရေးပြန်လည်ကောင်းလာစေရန်လည်း တိုက်တွန်းခဲ့သည်။

ကုန်ကျစရိတ်အများအပြားကို ဖြတ်တောက်နိုင်ရန်အတွက် Gerstner သည် Chrysler ကုမ္ပဏီမှ Jerry York ကို သူ၏ ဘဏ္ဍာရေးအရာရှိချုပ်အဖြစ် ခန့်အပ်ခဲ့သည်။ York သည် ကွန်ပျူတာလုပ်ငန်းအကြောင်း လုံးဝနားမလည်ပါ။ သို့ရာတွင် ငွေကြေးကို ဘယ်လို ဖြတ်တောက်ရမည်ဆိုသည်ကိုတော့ သိပါသည်။ အမည်ဆိုးဖြင့် ဟိုးဟိုးကျော်ခဲ့သော်လည်း York သည် လူများက သူ့အပေါ် ဘယ်လိုထင်ထင် ဂရုစိုက်သူမဟုတ်ပါ။ သို့ဖြစ်၍ သူ့အပေါ် ဝေဖန်တိုက်ခိုက်မှုများကလည်း မထိရောက်ခဲ့ပါ။ IBM ၏ ဖောက်သည်ဆက်ဆံရေးကို ပြန်လည်တည်ဆောက်နေသော Gerstner ကို လူကောင်းအဖြစ် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် သူကိုယ်တိုင်ကတော့ လူဆိုးနေရာတွင် နေခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

Gerstner ၏ အလွန်ထက်မြက်သော မဟာဗျူဟာအမြင်နှင့် ခေါင်းဆောင်မှု ကျွမ်းကျင်ခြင်းများသည် IBM အား ပျက်စီးတော့မည့် အခြေအနေမှ ကယ်တင်နိုင်သည့်အပြင် ကွန်ပျူတာလုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် ခေါင်းဆောင်မှုအနေအထားနှင့် အစုရှယ်ယာတန်ဖိုးတို့ကို ပြန်လည် ထိန်းသိမ်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။ IBM အတွက်ဆိုလျှင် ယခုကြုံတွေ့ခဲ့

PDF Creator - nyeyadhamma@gmail.com

ရသော အကျပ်အတည်းသည် အလဟဿ မဖြစ်ဘဲ တစ်စုံတစ်ရာ အကျိုးကျေးဇူးရှိသည်ဟု ဆိုရပါမည်။

သင်ခန်းစာ

General Electric ကုမ္ပဏီမှ Welch နှင့် IBM ကုမ္ပဏီမှ Gerstner တို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုဖြစ်စဉ်များသည် ခေါင်းဆောင်ကြီးများက အကျပ်အတည်းကို အသုံးပြု၍ အဖွဲ့အစည်းကို ဘယ်လိုပြောင်းလဲနိုင်ကြသလဲဆိုသည့်အချက်ကို ကွင်းကွင်းကွက်ကွက် ဖော်ပြပေးသည့် ဥပမာများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ဤဥပမာများသည် ကြီးမားသောကုမ္ပဏီကြီးများအတွက်သာ အသုံးပြုနိုင်သည် မဟုတ်ပါ။ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း ကြီးမားစွာလိုအပ်နေသော အရွယ်အစားသေးငယ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလယ်အလတ်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများအတွက်လည်း အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းအား ရေရှည်ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအတွက် အကျပ်အတည်း၏ အကျိုးကျေးဇူးကို အသုံးမပြုနိုင်သော ခေါင်းဆောင်များသည် သူတို့၏ အခွင့်အရေးများကို အလကားဖြစ်စေသည့်အပြင် အလားတူ အတွေ့အကြုံမျိုး ထပ်မံဖြစ်ပွားလာစေရန် အတွက်လည်း မျိုးစေ့ချပေးသကဲ့သို့ ဖြစ်စေပါသည်။ လိုအပ်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို အချိန်မီမပြုလုပ်နိုင်ပါက မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းမဆို General Motors ကုမ္ပဏီကဲ့သို့ စွန့်စားမှု အတွေ့အကြုံများ ထပ်မံကြုံတွေ့ရလိမ့်မည် ဖြစ်ပါသည်။

■

PDF Creator - nyeyadhamma@gmail.com

အခန်း (၆)
သင်သည် ပရိသတ်၏ မြင်ကွင်းအောက်ရောက်နေပြီ၊ မူမှန်မြောက်ကိုလိုက်ပါ

ခေတ်သစ်မီဒီယာလောက

ယနေ့ကမ္ဘာတွင် လူထုပုံရိပ်ကိုရရှိရန် နိုင်ငံရေးသမား ဖြစ်ဖို့လည်း မလိုပါ။ ရုပ်ရှင်မင်းသားအဆိုကျော်ကဲ့သို့ လူသိများသူဖြစ်ရန်လည်း မလိုပါ။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတွင်ဖြစ်စေ အကျိုးအမြတ်မယူသော လုပ်ငန်းတွင်ဖြစ်စေ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်နေလျှင် သင်ကြိုက်သည်ဖြစ်စေ မကြိုက်သည်ဖြစ်စေ သင်သည် လူထု၏ မျက်စိအောက်သို့ အလိုလိုရောက်ရှိနေပြီဖြစ်ပါသည်။ သင်၏ သဘောထားအပြုအမူနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်တို့၏ ဆိုးမွေကောင်းမွေ အလျော်အစားသည် သတင်းအဖြစ် ရေးသားဖော်ပြခြင်းခံရသည်။ သင်၏ ထုတ်ပြန်ချက်များသည် ကျယ်ပြန့်စွာ ကိုးကားခြင်းခံရသည်။ သင်ဘာတွေ စဉ်းစားတွေးခေါ်နေသည်ကို သင်၏အဖွဲ့အစည်းအတွင်းနှင့် အပြင်မှလူများက ထင်ကြေးအမျိုးမျိုး ပေးနေကြသည်။

သတင်းအချက်အလက် အရင်းအမြစ် ပေါင်းစုံဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသော ခေတ်သစ်မီဒီယာလောကသည် မထင်မှတ်ဘဲ အန္တရာယ်များ ကျရောက်လာနိုင်သည့်နည်းတူ အခွင့်အရေးအများအပြားကို

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက်
(၆) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်မြို့နယ်

လည်း ပေးနိုင်စွမ်း ရှိပါသည်။ အကျပ်အတည်းတစ်ခုတွင် အရာရာသည် အဆတစ်ရာ ပုံကြီးချဲ့ခြင်း ခံရပါသည်။ အင်တာနက်လောကတွင် သတင်းအချက်အလက်များသည် ဒီမိုကရေစီပုံစံကျ အများဆန္ဒအတိုင်းဖြစ်နေခဲ့ပြီး ထုတ်လွှင့်မှု အမြန်နှုန်းကလည်း အကြီးအကျယ် မြင့်မားလျက် ရှိပါသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် သင်သည် အင်တာနက်၏ အရေးပါမှုကို လျှော့ချရန် စိတ်ပျက်ဝမ်းနည်းစကား ပြောနေမည့်အစား သင့်အတွက် အကျိုးရှိအောင် ဘယ်လိုအသုံးချရမလဲဆိုသည့် နည်းလမ်းကိုသာ ရှာရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤအချက်ကို ၂၀၀၈ ခုနှစ် ရွေးကောက်ပွဲအတွက် လှုပ်ရှားမှုတွင် အမေရိကန်သမ္မတ Barack Obama ထက် မည်သူမျှ ပိုမိုကျွမ်းကျင်စွာ မပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ပါ။ သူ၏အဖွဲ့သည် ရနိုင်သမျှသော မီဒီယာယန္တရားများမှတဆင့် သတင်းစကားများကို အဆက်မပြတ် ပို့လွှတ်နေခဲ့၍ ထိရောက်မှုမျှစွာရှိခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် သူ၏ မီဒီယာအဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြသော သင်းအုပ်ဆရာ Reverend Jeremiah Wright ၏ ရဲရဲတောက် တရားဟောမှုများ၊ စီးပွားရေးအကြံပေး Austan Goolsbee ၏ ခြေလှမ်းမှားမှုများနှင့် Hillary Clinton အား "ကြောက်မက်ဖွယ် သတ္တဝါမကြီး" ဟု ခေါ်ခဲ့သူ Samantha Power ၏ ပေါ့ပေါ့တန်တန် ပြောကြားချက်များကြောင့် Obama တစ်ယောက် ဒုက္ခရောက်ခဲ့ရပါသေးသည်။

၁၉၆၉ ခုနှစ်တွင် စာရေးသူ Bill George သည် ထင်ရှားကျော်ကြားသော ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းစု Litton Industries ၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေစဉ် လုပ်ငန်းစု၏ လူထုဆက်ဆံရေးကျွမ်းကျင်သူက သူ့ကို ပြောပြသည်မှာ "လုပ်ငန်းစုဥက္ကဋ္ဌ Charles Tex Thornton က ကုမ္ပဏီကို မြက်တောထဲမှာ ဖွက်ထားဖို့ ကျွန်တော့်ကိုပြောတယ်။ ဒါကြောင့် ကျွန်တော်က ပြန်ပြောလိုက်တယ် 'Tex ခင်ဗျားက အရပ် ၁၀ ပေရှည်ပြီး မတ်တပ်ရပ်နေလျှင် မြက်တောထဲမှာ ပုန်းနေလို့မရဘူးလေ'" ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ ယနေ့ ခေါင်းဆောင်များ၏ ဦးခေါင်းများသည် မြက်

တောကိုင်းတောများ၏ အထက်မှာ အများကြီးပေါ်နေပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ သူတို့သည် ချာခနဲလှည့်ထွက်ရန် ကြိုးစားခြင်းထက် မြင်နိုင်စွမ်းရှိခြင်း၏ အခွင့်အရေးကို ပိုပြီး အသုံးချတတ်ရန်လိုပါသည်။

ဘလော့ဂ်များ (Blogs)၊ Twitter နှင့် You Tube များကို ကျယ်ပြန့်စွာသုံးစွဲခြင်းဖြင့် မည်သူမဆို ချက်ချင်း မီဒီယာကျွမ်းကျင်သူ ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ မီဒီယာတွင် တစ်စုံတစ်ယောက်၏ အမြင်သည် ပို၍ထူးကဲလေ ပို၍ အာရုံစိုက်ခြင်းခံရလေဖြစ်သည်။ ဆောင်းပါးများ၊ ရုပ်သံဖိုင်များကို သူငယ်ချင်းတစ်ဦးမှ အခြားတစ်ဦးဆီသို့ လက်ဆင့်ကမ်းခြင်းဖြင့် ရုတ်တရက်ချက်ချင်း ထိုဖြစ်စဉ်ကို တစ်ကမ္ဘာလုံးက စောင့်ကြည့်သကဲ့သို့ ဖြစ်သွားပါသည်။ ရှေ့နေများ၊ အမှုလိုက်များနှင့် အစိုးရစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းထိန်းသိမ်းသူများကလည်း ကုမ္ပဏီများ၏ မြောက်မြားစွာသော အီးမေးလ်များကို စိစစ်ရွေးထုတ်ပြီး သူတို့၏ အမှုကိစ္စများအတွက် ဝန်ထမ်းများ၏ ထင်မြင်ချက် အထောက်အထားများကို ရှာဖွေကြသည်။

အကျပ်အတည်းကာလတစ်ခု ရောက်ပြီဆိုလျှင် အဖွဲ့အစည်း၏ ခေါင်းဆောင်များအပေါ် ထိုးထားသော မီးမောင်း၏ ပြင်းအားသည် အမြင့်ဆုံးဖြစ်သည်။ လူတို့သည် ထိတ်လန့်နေကြပြီး သတင်းအချက်အလက်များကို ဆာလောင်မွတ်သိပ်နေကြသည်။ ထို့ကြောင့်လည်း ခေါင်းဆောင်များ၏ စကားတစ်လုံးချင်းကို ရင်ထဲမှာ စွဲမြဲနေကြသည်။ ခေါင်းဆောင်များ၏ မျက်နှာအနေအထား၊ ကိုယ်လက်လှုပ်ရှားပုံ ပြောပုံဆိုပုံနှင့် ယုတ်စွအဆုံး အဝတ်အစားဝတ်စားဆင်ယင်ပုံအထိ အသေးစိတ် လိုက်ကြည့်ပြီး သတင်းအချက်အလက်ဖြစ်စရာ သဲလွန်စများကို ကောက်သင်းကောက်သလို လိုက်လံရှာဖွေ စုဆောင်းကြသည်။

စူးရှတောက်ပသော အလင်းရောင်အောက်တွင် သင်၏ တန်ဖိုးထားမှုများကို သက်သေခံမည့် သင်၏ အရည်အချင်းများသည် ကောင်းစွာအစစ်ဆေးခံကြရ၏။ ဤတစ်ခဏအတွင်းမှာပင် သင်၏ ဂုဏ်သတင်းသည် အကောင်း၊ သို့မဟုတ် အဆိုး ကျော်ကြားသွားပါလိမ့်

မည်။ စက်တင်ဘာ ၁၁ ရက် တိုက်ခိုက်ခံရမှု ပြီးစအချိန် New York မြို့တော်ဝန် Rudy Giuliani ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို လေ့လာကြည်ကြပါစို့။ အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များသည် လုံခြုံသော ခေါင်ကတုတ်များအောက် ဝင်ရောက်နေချိန်တွင် Giuliani သည် ချက်ချင်း လူထုမြင်ကွင်းအောက် ရောက်လာခဲ့ပြီး ဝမ်းနည်းပက်လက်ဖြစ်နေကြသော New York မြို့ လူထုနှင့်အတူ ရှိနေခဲ့ပါသည်။ ထိုကြောက်စရာကောင်းသော နေ့တွင်ပင် အသက်စွန့်သွားခဲ့ကြရသော မြို့တော်ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များနှင့် မီးသတ်တပ်ဖွဲ့ဝင်များအပေါ် သူ၏စောင့်ရှောက်ပေးခဲ့မှုများသည် အထင်အရှားဖြစ်ခဲ့သည်။ Giuliani ၏ စောင့်ရှောက်မှုသည် New York မြို့အတွက် သင်္ကေတတစ်ခု ဖြစ်သွားခဲ့သည်။ မြို့တော်ဝန်က New York မြို့၏သမိုင်းတွင် အဆိုးဝါးဆုံး ဘေးဒုက္ခကြုံတွေ့နေရခြင်းကို လွန်မြောက်စေရမည်ဆိုသည့် ယုံကြည်စိတ်ကို သွတ်သွင်းပေးနိုင်ခဲ့သည်။

၉/၁၁ ကဲ့သို့သော အကျပ်အတည်းသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် သင်၏ ရဲစွမ်းသတ္တိရှိမှုကို အဆုံးစွန်စစ်ဆေးခြင်းဖြစ်သော်လည်း ထိုအကျပ်အတည်းသည် သင်က ကြုံတင်မျှော်လင့်ထားနိုင်သော အကျပ်အတည်းမျိုးတော့ မဟုတ်ပါ။ သို့ရာတွင် သင်သည် သင်၏ မှုမှန်မြောက်အပေါ်တွင် အခြေခိုင်မြဲစွာ ရပ်တည်ထားပြီးဖြစ်လျှင် အလားတူ မမျှော်လင့်သောကိစ္စများအတွက်လည်း အဆင်သင့်ဖြစ်နေပါလိမ့်မည်။ အများပြည်သူနှင့် ပတ်သက်သောကိစ္စများတွင် မိမိ၏ပုံရိပ်က ဘယ်လိုလဲ၊ အခြားဘယ်လို အကျိုးသက်ရောက်မှုများဖြစ် ပေါ်လာဦးမလဲ စသည်တို့အတွက် တွေဝေနေခြင်းမရှိဘဲ မိမိ၏ ရှုထောင့်အမြင်အတိုင်း ရပ်တည်လုပ်ဆောင်သွားပါက လူထုသည် သင့်ကို အားကိုးအားထားပြုနိုင် သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖြစ် လေးစားကြပါလိမ့်မည်။ သူတို့ကိုယ်တိုင်လည်း သင်နှင့်အတူ အများအကျိုးအတွက် စွန့်လွှတ်စွန့်စားမှုများလည်း ပြုလုပ်သွားကြပါလိမ့်မည်။

ထင်သာမြင်သာရှိပါစေ

အများပြည်သူနှင့် ပတ်သက်သောကိစ္စများကို ကိုင်တွယ်ရာတွင် အခရာကျသောအချက်သည် ပွင့်လင်းရန်၊ ရိုးဖြောင့်ရန်နှင့် ထင်သာမြင်သာ (Transparency) ရှိရန်တို့ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အကျပ်အတည်းကာလတွင် ဝန်ထမ်းများနှင့် ပြင်ပစောင့်ကြည့်သူများသည် အမှန်တရားကို ဖုံးကွယ်ရန်၊ သို့မဟုတ် ဖျောက်ဖျက်ထားရန် ကြိုးစားအားထုတ်မှုမှန်သမျှကို အလွယ်တကူ သိရှိခံစားနိုင်ကြပါသည်။ ဤသို့ဖြစ်လာလျှင် လျင်မြန်စွာ ဖော်ထုတ်ခြင်းခံရပါလိမ့်မည်။ အထူးသဖြင့် သင်၏ ပြောကြားချက်များသည် မသေချာကြောင်း၊ လမ်းလွဲနေကြောင်း ဖော်ပြသည့် နောက်ဆက်တွဲဖြစ်ရပ်များ ပေါ်ပေါက်လာခဲ့လျှင် ပိုဆိုးပါသည်။

အပြင်ပန်းသဘောအနေဖြင့် သင်သည် မိဒီယာကိုလည်းကောင်း၊ ဖောက်သည်များ၊ ဝေစုပိုင်ရှင်များနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ အနာဂတ်အတွက် အခြားတောင်းဆိုပိုင်ခွင့် ရှိသူများကိုလည်းကောင်း ဆက်သွယ်ရန် လမ်းဖွင့်ပေးထားသင့်ပါသည်။ စာရေးသူ၏ အတွေ့အကြုံအရ မိဒီယာများသည် သင်ကဖြစ်ရပ်မှန် အပြည့်အစုံကို ပြောကြားနေသည်ဟု၍လည်းကောင်း၊ ပြဿနာများ၊ သို့မဟုတ် အရှုပ်ဆိုးသော အသေးစိတ်အချက်များကို ဖုံးဖိရန် ကြိုးစားခြင်းအလျဉ်းမရှိသည်ကိုလည်းကောင်း ယုံကြည်လာ ကြပြီဆိုလျှင် သူတို့သည် အတော်လေးလေးစားစား ရှိကြသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ခေါင်းဆောင်များသည် ရိုးဖြောင့်ခြင်းမရှိဟု ခံစားလာရလျှင် သူတို့သည် ရန်လိုလာကြသည့်အပြင် မဆီမဆိုင် ကောလာဟလများနှင့် စွပ်စွဲချက်များကိုပင် ဖြန့်ချိတတ်ကြပါသည်။

ထင်သာမြင်သာရှိခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ပွင့်လင်းမှုနှင့် လူသားဆန်သောပုံရိပ်ကို ပေါ်ပေါက်စေပါသည်။ ဤအဖွဲ့အစည်းမျိုးတွင် ခေါင်းဆောင်သည် ခက်ခဲသောစိန်ခေါ်မှုကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန်

တာဝန်ယူထားရသည့် သာမန်ပုဂ္ဂိုလ်ကဲ့ဒို့ပင် မြင်တွေ့ရပါမည်။ သင်က သာ ပွင့်လင်းခဲ့လျှင် လူအများ၏ ထောက်ခံအားပေးမှုကိုရရှိရန် အနေ အထားပိုကောင်းပါသည်။ အကယ်၍ လူအများကိုသင်က အပြည့်အဝ အသိပေးထားခဲ့သော် အဖွဲ့အစည်း၏ အခြေအနေများက ပိုဆိုးလာခဲ့ လျှင်ပင် လူအများသည် သင်၏ အမြင်ကို ပို၍ စာနာမှုရှိနိုင်ကြပါသည်။ ဤကဲ့သို့ သောကာလများတွင် သင်သည် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း မြင့်မား သော နားလည်မှု ရရှိစေရန် ရုန်းခဲ့ပါး၊ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများသို့ လှည့်လည် သွားရောက်ပြီး ကုမ္ပဏီနှင့်ပတ်သက်သည်များတွင် ကိုယ်ထိလက်ရောက် ပါဝင်နေရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဆေးဝါးကုမ္ပဏီကြီး Eli Lilly ၏CEO အသစ်တစ်ဦးဖြစ်သော John Lechleiter သည် တစ်ကမ္ဘာလုံးတွင်ရှိနေသည့် ဝန်ထမ်းအားလုံး ထံ ဆက်သွယ်ရန် ကိုယ်ပိုင်ဘလော့ဂ်တစ်ခုတွင် ရက်သတ္တပတ်အနည်း ငယ်စီခြား၍ ရေးသားလေ့ရှိပါသည်။ အီးမေးလ်ရာနှင့်ချီ၍ တုံ့ပြန်ချက် များရရှိသည်ကို အချိန်ယူ၍ ပြန်ကြားပေးသည်။ Lechleiter ၏ ဘ လော့ဂ်သည် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းလုံးရှိ Lilly ကုမ္ပဏီကြီး၏ ဝန်ထမ်းများ အကြား အပြုသဘော ဆက်ဆံရေးကို ဖြစ်ထွန်းနေစေခြင်းကြောင့် ကုမ္ပဏီ၏ လူသားဆန်မှုပုံရိပ်သည် ပေါ်လွင်လာပါသည်။

ဤသို့ဆိုလျှင် ခေါင်းဆောင်များစွာတို့သည် ထင်သာမြင်သာရှိ ရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ဘာကြောင့် စိတ်မသက်မသာ ဖြစ်နေကြရပါ သနည်း။ အကြောင်းမှာ အချိန်များစွာပေးရခြင်း၊ ပုံစံတကျမရှိသော ကြောင့် အနက်ကောက်မှုလွဲမှားနိုင်ခြင်း၊ တရားလိုရှေ့နေများ၊ မီဒီ ယာများ၊ ကုမ္ပဏီကိုဆန့်ကျင်သော အုပ်စုများအတွက် မီးလောင်ရာ လေပင့်ဖြစ်ရန် အလားအလာများရှိခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ထင်သာမြင်သာရှိသောနည်းလမ်းသည် ပုံစံကျချဉ်းကပ်နည်း များထက် ပို၍ ကျွမ်းကျင်မှုရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ ပို၍စွန့်စားမှုများ လည်း ပါရှိပါသည်။ သို့သော် ခိုန်ဆကြည့်မည်ဆိုလျှင် အထက်ပါ လိုအပ်ချက်များ စွန့်စားမှုများထက် ရလာမည့်အကျိုးကျေးဇူးက အဆ

အလင်းသစ်ဓာတ်ပြုစုစိုက်
(၆) ရမ်ကွက်၊ ရွှေဘိုမြို့နယ်

ပေါင်းများစွာသာလွန်ကြောင်း တွေ့ရပါမည်။

မှန်ပါသည်။ ထင်သာမြင်သာ ရှိခြင်း၌လည်း ကန့်သတ်ချက် တော့ရှိပါမည်။ လုံခြုံရေးအဆင့်အတန်း သတ်မှတ်ထားသော၊ သို့မဟုတ် အတွင်းရေးသတင်းများကို ထုတ်ပြန်လိုက်ခြင်းသည် သင်၏ ယှဉ်ပြိုင် ဘက်များကို အကျိုးကျေးဇူးဖြစ်ထွန်းစေပါလိမ့်မည်။ သို့သော် လူအများ က လိုအပ်နေသော အရေးကြီးသတင်းအား ချုပ်ကိုင်ထားရန်အတွက် ဤအကြောင်းပြချက်ဖြင့် အကာအကွယ်ရနိုင်လိမ့်မည်တော့ မဟုတ်ပါ။

အတွင်းနှင့်အပြင် ဆက်သွယ်ရေး ရောစပ်ခြင်း

ယနေ့ကမ္ဘာတွင် အတွင်းဆက်သွယ်ရေးနှင့် အပြင်ဆက်သွယ် ရေးတို့သည် ထင်ရှားသော မျဉ်းကြောင်းတစ်ကြောင်းဖြင့် ခွဲခြား၍ မရတော့ဘဲ တစ်သားတည်း ဖြစ်နေချေပြီ။ ကုမ္ပဏီအတွင်း၌ ဘာပဲ ပြောခဲ့ပြောခဲ့ အပြင်လူများထံ ရောက်သွားသည်။ အပြင်က ပြောသမျှ နှင့် ရေးသမျှတို့သည်လည်း အတွင်း၌ ကြားနေရ ဖတ်နေရသည်။ သို့ဖြစ်၍ အတွင်း၌ပေးသော သတင်းစကားနှင့် အပြင်၌ပေးသော သတင်းစကားတို့သည် အတူတူဖြစ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။

ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းပြောခြင်းသည် မတော်တဆ ပြဿနာ တက်စရာအကြောင်းမရှိဟု အာမ မခံနိုင်ပါ။ စာရေးသူသည် ၁၉၉၀ ပြည့်လွန်နှစ်များက ဤကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ သင်ခန်းစာကောင်း ကောင်း ရခဲ့ဖူးပါသည်။ Medtronic ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌ၏ ရှင်းလင်းပွဲတွင် စာရေးသူသည် ကုမ္ပဏီ၏ စီးပွားရေးအခြေအနေကို ကုမ္ပဏီ အစု ရှယ်ယာရှင်များအပါအဝင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ စုစုပေါင်း လူပုဂ္ဂိုလ် သုံးရာနှင့် တီဗွီလိုင်းတစ်ခုမှ ကြည့်နေကြသူများကို ရှင်းလင်းပြောကြားခဲ့ သည်။ စာရေးသူသည် ရုံးခန်းသို့ ပြန်ရောက်လာသောအခါ Reuters သတင်းဌာနက စာရေးသူအပေါ် မှတ်ချက်များကို သူပြောနေစဉ် အချိန်အတွင်းမှာပင်လျှင် ထုတ်လွှင့်သွားခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရပါ သည်။ ကံဆိုးသည်မှာ စာရေးသူက တစ်ဝက်တစ်ပျက် ရှင်းလင်းတင်ပြ

ကိုနိုင်ဦးကြည်ဆေးဒီဇိုင်းဒီဇာဇင်း
ကိုနိုင်ဦးကြည်ဆေးဒီဇိုင်းဒီဇာဇင်း (ခ)

နေဆဲမှာပင် Reuters က ဝေဖန်ချက်ထုတ်လွှင့်ခဲ့သောကြောင့် မှား ယွင်းသော သတင်းအချက်အလက်များ ဖြစ်သွားခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

Goldman Sachs ကုမ္ပဏီ၏ CEO Hank Paulson သည် အလွန်ပွင့်လင်းသူ ဖြစ်သည်။ ၂၀၀၃ ခုနှစ် အစောပိုင်းတွင် dot-com လုပ်ငန်းပြိုလဲခဲ့သဖြင့် လုပ်ငန်းစုကြီးအတွင်း မူလကတည်းက အသုံးစရိတ် လျော့ချထားမှုကို ထပ်မံဖြတ်တောက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ စုံညီအစည်းအဝေးတစ်ခုတွင် ပြောကြားရာ၌ "Goldman တွင် ရှိနေသော ဝန်ထမ်း ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ထုတ်ကုန်တန်ဖိုး၏ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းကို ဖန်တီးပေးလျက်ရှိကြောင်း" ဟု ဖော်ပြပါရှိခဲ့ပါသည်။ သူ၏ တင်ပြချက်ကို ပြိုင်ဘက်ကုမ္ပဏီများက ချက်ချင်း ကောက်နုတ်၍ Online ပေါ်တင်ပြီး လုပ်ငန်းစုကို တိုက်ခိုက်ရန် အသုံးပြုခဲ့သည်။ ထို အချက်သည် Goldman ကုမ္ပဏီအတွင်း၌ မီးမုန်တိုင်း အစပျိုးလိုက်ခြင်း ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် Goldman တွင် ဝန်ထမ်း တစ်ဦးချင်းစီ၏တန်ဖိုးနှင့် တက်ညီလက်ညီ အသင်းအဖွဲ့ စိတ်ဓာတ်ကို ဂုဏ်ယူသောအလေ့အထရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ Paulson သည် အပြစ်တင်ဝေဖန်မှုကို ခေါင်းငုံ့ပြီး မရှောင်ခဲ့ပါ။ နောက်တစ်နေ့ နံနက်တွင် သူသည် ကမ္ဘာတစ်ဝန်းရှိ Goldman ဝန်ထမ်း သုံးသောင်း ကျော်ထံ အသံမေးလ်ပို့၍ သူ၏ထင်မြင်သုံးသပ်ချက်အပေါ် တောင်းပန်ခဲ့ပြီး ဝန်ထမ်းတိုင်း၏ စွမ်းဆောင်မှု ပေးဝေခြင်းအတွက် တန်းတူ တန်ဖိုး ထားပါကြောင်း ထပ်ပြောခဲ့ရသည်။

ကမ္ဘာ့ဘဏ္ဍာရေး အကျပ်အတည်းကြီး ဖြစ်လာသောအခါ Paulson သည် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီး ဖြစ်နေသောကြောင့် ငွေကြေး အခြေအနေ မကောင်းသမျှ ဒဏ်အားလုံးကို သူတစ်ယောက်တည်း ပြင်းထန်စွာ ခံစားသွားခဲ့ရသည်။ ဤသို့ပြုမူခြင်းဖြင့် ငွေကြေးကိစ္စများ ဆုံးဖြတ်ရာတွင် အမြဲတမ်းပါဝင်ခဲ့သော သမ္မတ George W. Bush ၊ ပြည်ထောင်စုအစိုးရ အရန်ရန်ပုံငွေ အကြီးအကဲများဖြစ်သော Ben Bernanke နှင့် Timothy Geithner တို့ကို ကာကွယ်ပေးခဲ့သည်။

ရံဖန်ရံခါ ခြေလှမ်းမှားခြင်း နှင့် ပြစ်တင်ဝေဖန်ခံရခြင်းများ ရှိလင့်ကစား Paulson သည် သူ၏ ဘဝတစ်သက်တာလုံး အကျိုးပြုခဲ့သည့် ဂုဏ် အင်များဖြစ်ကြသော ရိုးသားဖြောင့်မတ်ခြင်းနှင့် ရဲစွမ်းသတ္တိရှိခြင်းတို့ ဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။

တိုင်တောတတ်သူများနှင့် အလုပ်လုပ်ခြင်း

တိုင်တောတတ်သူများ (Whistle-blowers) သည် ကုမ္ပဏီ၏ လျှို့ဝှက်သတင်းများကို ပြင်ပရှေ့နေများနှင့် အစိုးရအရာရှိများထံ ပေးပို့ကြသူများ ဖြစ်သဖြင့် သူတို့နှင့် ဘယ်လိုအလုပ်လုပ်ကြမလဲ။ တစ်ခါ တစ်ရံတွင် မိမိအလုပ်အကိုင်အပေါ်တွင် အလေးအနက်ထားပြီး လုပ် ကိုင်နေသော ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအတွက် ကုမ္ပဏီ၏ ထက်အောက်အုပ်ချုပ် ရေးစနစ်တွင် မရိုးသားမှုများ တွေ့လာသည့်အခါ လျှို့ဝှက်စွာ ပစ်စာ ဖြင့် သတင်းပေးခြင်းသည်သာ တစ်ခုတည်းသောနည်းလမ်း ဖြစ်နေ တတ်ပါသည်။ များသောအားဖြင့် ဤကဲ့သို့သော စွပ်စွဲချက်များသည် ဦးတည်ချက်လွဲမှားသော သတင်း၊ သို့မဟုတ် လုံးဝမှန်ကန်မှုမရှိသော သတင်းများ ဖြစ်ကြသော်လည်း မီဒီယာသမားအတွက်ကား ဖော်ပြစရာ သတင်းအချက်အလက် ဖြစ်သွားရပါသည်။

ဤသို့ ရှုပ်ထွေးမှုရှိနေသော အခြေအနေတွင် ခေါင်းဆောင် များသည် ကိုင်တောရန် အလားအလာ ရှိသူများကို မည်ကဲ့သို့ ဆက်ဆံ ကိုင်တွယ်ကြရမည်နည်း။ သူတို့ကို အဖွဲ့အစည်းနှင့် ဆီလျော်သက်ဆိုင် ခြင်း မရှိအောင် ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ ထို့သို့ပြုလုပ်ရန်အတွက် အဖွဲ့ အစည်းသည် ပွင့်လင်းသော အဖွဲ့အစည်းဖြစ်အောင် ဦးစွာဖန်တီးရ ပါမည်။ သတင်းအချက်အလက်များသည် လွတ်လပ်စွာ စီးဆင်းနေနိုင်ရ ပါမည်။ တစ်စုံတစ်ရာကို အလိုမကျသော ဝန်ထမ်းများသည် သူတို့ လိုလားချက်များကို ကုမ္ပဏီအတွင်း၌ ဖော်ပြနိုင်သော ယန္တရားရှိရပါ မည်။ Medtronic တွင် ဝန်ထမ်းများသည် အမည်နာမ ခွဲခြားဖော်ပြ ရန်မလိုဘဲ မိမိတို့၏ ဆန္ဒရှိမှုကို ဖော်ပြနိုင်သည့် အတွင်းရေး အရေးပေါ်

ဖုန်းလိုင်း (Confidential Hot Line) ထားရှိပေးပြီး ထိရောက်စွာ အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ဤနည်းဖြင့် တင်ပြချက်များကို ပုံစံကျ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဖြင့် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ပေးပြီး တိကျခိုင်မာမှုကို ဆုံးဖြတ်လျက် လိုအပ်သောအရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ပေးပါသည်။

ဖြစ်စဉ်တစ်ခုတွင် လက်အောက်ခံ ကုမ္ပဏီအသစ်တစ်ခုမှ မထင်ရှားသောဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ကုမ္ပဏီက အစားအစာနှင့် ဆေးဝါးကြီးကြပ်အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့ (FDA) သို့ ပြုလုပ်ထားသော လိမ်လည်မှု ဖြစ်ရပ်တစ်ခုကို ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ Medtronic ကုမ္ပဏီကြီးက စူးစမ်းလေ့လာမှု မလုပ်နိုင်သေးမီ တင်ပြခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ကနဦး စုံစမ်းစစ်ဆေးချက်များအရ မှန်ကန်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ တွေ့ရှိချက်ကို (FDA) သို့ ချက်ခြင်းအစီရင်ခံပြီး အဆိုပါ လက်အောက်ခံကုမ္ပဏီ၏ ထုတ်ကုန်များကို ဈေးကွက်မှ ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းလိုက်ပါသည်။ ဤတင်ပြချက်ကို မည်သူက ပြုလုပ်လိုက်သည်ကို မည်သူမျှ မသိလိုက်ပါ။ သို့သော် ၎င်းအဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ အမည်မဖော်လိုသော တိုင်တောသူသည် Medtronic ကုမ္ပဏီကြီးအတွက် ကြီးမားသော အခွင့်သာမှုကို ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။ (FDA) ကလည်း Medtronic ကုမ္ပဏီကြီး၏ ယခုကဲ့သို့ မိမိကိုယ်မိမိ စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ပြဿနာအပေါ် ပြင်ဆင်ရန် ချက်ချင်းအရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းတို့အတွက် လေးစားတန်ဖိုးထားခဲ့ပါသည်။

ပွင့်လင်းမှုထွန်းကားလာစေရန်ဖန်တီးခြင်း

ထင်သာမြင်သာရှိခြင်း "*Transparency*" အမည်ရှိ စာအုပ်တွင် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်စီမံခန့်ခွဲမှုပညာရှင်များဖြစ်ကြသော Warren Bennis, Daniel Goleman နှင့် James O'Toole တို့က "ပွင့်လင်းမှုထွန်းကားသောအခြေအနေ" (a culture of candor) ကို ဖန်တီးရန် အရေးကြီးပုံကို ရေးသားဖော်ပြထားပါသည်။ အဆိုပါ အခြေအနေမျိုး မရှိခဲ့လျှင် သဘင်းအချက်အလက်များသည် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌

လွတ်လပ်စွာ မစီးဆင်းနိုင်ပါ။ ခေါင်းဆောင်များကလည်း ဘာတွေဖြစ်နေမှန်း မသိနိုင်တော့ပါ။ ပွင့်လင်းမှုထွန်းကားသော အခြေအနေဖြစ်လာစေရန် တစ်ခုတည်းသောနည်းလမ်းမှာ ခေါင်းဆောင်များကိုယ်တိုင်က ပွင့်လင်းရန်ဖြစ်သည်။ သို့မှသာ သူတို့သည် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ လူများက သူတို့ထံ ပြဿနာများ သယ်ဆောင်လာသည့်အခါ သူတို့နည်းတူ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းရှိကြရန် စွဲမြဲတောင်းဆိုနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် သင်၏ လူများက ဘာတွေဖြစ်နေကြသလဲဆိုသည့် အချက်များကို အစဉ်အမြဲ သတင်းပို့နေစေရန် လိုအပ်ပါသည်။ သင်က ပို၍ ပွင်းလင်းလျှင် လူများသည် သူတို့လိုချင်အပ်သော သတင်းအချက်အလက်များရရှိရန် သင့်ကိုပို၍ အားကိုးကြမည်ဖြစ်ပြီး ကောလာဟလ ထုတ်လွှင့်သောဌာနများအပေါ် အားကိုးမှုလျော့နည်းသွားမည်။ ခေါင်းဆောင်များထံမှ သူတို့လိုချင်သော သတင်းများကို မရနိုင်ခဲ့သော် သူတို့သည် ကောလာဟလ ထုတ်လွှင့်မှုအစဉ်တွင် ပါဝင်သွားပါလိမ့်မည်။

အများ၏ယုံကြည်မှုနှင့် ကိုယ်ပိုင်သံသယ

အများ၏အမြင်တွင် ခေါင်းဆောင်များ၌ အဖြေ အတော်များများ ရှိလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ထားကြသည်။ သင့်မှာ ပေးစရာအဖြေ မရှိလျှင် ဘယ်လိုလုပ်မလဲ။ အကျပ်အတည်း၏ အစပိုင်းကာလတွင် သတင်းအချက်အလက်များသည် အပေါ်ယံ ပုံကြမ်းမျှသာ ရှိသေးစဉ် လူအများကလည်း ဇာတ်လမ်းအပြည့်အစုံ သိရအောင် သတင်းအပိုင်းအစကလေးများကို အတင်းလိုက်စုနေကြသောအခါ ခေါင်းဆောင်များအဖို့ အတော်မသက်မသာ ဖြစ်ကြရပါသည်။ လူအများကသင့်ကို ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် အားကိုးနေကြခြင်းမှာ မကြာခင် အခြေအနေအားလုံး ပြန်ကောင်းသွားလိမ့်မည်ဟု အာမခံချက် ပေးနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ အခြေအနေ အစစ်အမှန်သည် မှန်းဆထားသည်ထက်

ပို့ဆိုးလာနိုင် မလာနိုင် သင်ကိုယ်တိုင် မသိနိုင်သောအခါ ဤသို့ပြုလုပ်ရန် ခက်ခဲပါသည်။ သင့်မှာ ယင်းသို့ ကိုယ်ပိုင်သံသယ ရှိနေသောအခါ အများ၏ယုံကြည်မှုကို ရယူရန် ဘယ်လိုလုပ်ရပါ့မလဲ။

ခေါင်းဆောင်အများစု၏ သဘာဝဥာဉ်မှာ ရှေ့နေများနှင့် လူထုဆက်ဆံရေး ကျွမ်းကျင်သူများ၏ အကြံဉာဏ်များကို ရယူပြီး သူတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှု အခြေအနေကို သိရပြီဆိုလျှင် အေးအေးဆေးဆေး အထိုင်ချကြမည်ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာ သော် လည်းကောင်း၊ အပြင်မှာသော်လည်းကောင်း ရေငုံနှုတ်ပိတ်နေခြင်း၊ သို့မဟုတ် အဓိပ္ပါယ်ကင်းမဲ့သော ထုတ်ပြန်ချက်များ ပြုလုပ်နေခြင်းတို့ကြောင့် ခေါင်းဆောင်များသည် အစစ်အမှန်တရားမှ ဝေးကွာသွားပြီး ထီးတည်းဖြစ်နေပါလိမ့်မည်။ ထို့အပြင် ဘာကိုမျှ ဂရုမစိုက်သူ ထုံပေပေ ကဖျက်ယဖျက်သမားဟု အများက မြင်လာကြပါလိမ့်မည်။ ပို့ဆိုးသည်မှာ သူတို့သည် အပြင်လူများ၏ အမှန်တရားအနည်းငယ်ပါသော မဆင်မခြင် ထုတ်ပြန်ချက်များအောက်တွင် အခြေအနေဖန်တီးပိုင်ခွင့် (Initiative) ဆုံးရှုံးသွားနိုင်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းနှင့် အပြင်တွင် ကောလာဟလများ စတင်ပြန့်ပွားလာမည်ဖြစ်သည်။ စိမ်ခန့်ခွဲနိုင်သောအကျပ်အတည်း တစ်ခုသည် ဘာအကြောင်းကြောင့် ယခုကဲ့သို့ ထိန်းမရတဲ့ ယိမ်းထိုးသွားနေရပါသနည်း။

အပျက်အစီးများနှင့် ပြဿနာများအပေါ် လျှပ်တစ်ပြက် အတွင်း မီဒီယာများ၏ အာရုံစူးစိုက်ခံနေရသော ယခုခေတ်ကြီးတွင် အထိုင်ချမဟာဗျူဟာ (Hunker-down Strategy) သည် ခေတ်မစားတော့ပါ။ ခေါင်းဆောင်များသည် ဖြစ်ရပ်ဇာတ်လမ်း ရှေ့မှောက်သို့ ထွက်လာရန် မရအရ တောင်းဆိုခံနေရပါသည်။ သို့မဟုတ်ပါက ခေါင်းဆောင်မှုအခွင့်အရေးကို စွန့်လွှတ်ရန်သာ ရှိပါသည်။ သင်သည် အခြေအနေ ဖန်တီးပိုင်ခွင့်ကို ဆုပ်ကိုင်ထားပြီး သင်သိတာနှင့် မသိတာများကို လူများကို ပြောပြနေရမည်။ လိုအပ်သောအချက်အလက် အပြည့်အစုံကို မြန်နိုင်သမျှမြန်အောင် ရရှိစေရန်အတွက် အခြားသူများက အလုပ်လုပ်

နေကြကြောင်းကိုလည်း အသေအချာ ရှင်းပြရမည် ဖြစ်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းအပြုအမူဆိုင်ရာ စိတ်ပညာရှင် Karl Weick က ခေါင်းဆောင်မှုပညာရှင် စာရေးဆရာ Warren Bennis ၏ ဘဝလမ်းကြောင်းမှ အဖြစ်အပျက်တစ်ခုကို ပုံဖော်၍ "သဘာဝတရားအရ လက်ခံနိုင်သော သံသယ" (the legitimation of doubt) ဟု သုံးနှုန်းခဲ့သည်။ Bennis သည် ဟားဗတ်တက္ကသိုလ်ပညာရေးကျောင်း၌ စာသင်ကြားနေစဉ် ပါမောက္ခချုပ် Paul Ylvisaker က မေးသည်- "Warren ခင်ဗျား Cincinnati တက္ကသိုလ်မှာ အဓိပတိလုပ်ရတာ တကယ်နှစ်ခြိုက်ရဲ့လား"။ အချိန်အတော်ကြာအောင် ငြိမ်သက်နေပြီးမှ Bennis က ပြန်ဖြေသည်- "ကျွန်တော်မသိဘူး"။

နောက်တစ်နေ့ Cincinnati သို့အပြန် လေယာဉ်ပေါ်တွင် Bennis က Ylvisaker ၏ မေးခွန်းကို ပြန်စဉ်းစားသည်။ နောက်ဆုံးတွင် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပြန်ဝန်ခံလိုက်ရသည်။ တက္ကသိုလ်အဓိပတိ လုပ်ရတာ မကြိုက်ဘူး ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။ နှစ်လအကြာတွင် သူနှုတ်ထွက်ကြောင်း ကြေညာခဲ့ပါသည်။

သူ မနှစ်ခြိုက်သောအလုပ်တွင် Bennis ဆက်လုပ်နေလျှင် ဘာဖြစ်လာမလဲ။ ထိုမေးခွန်းအတွက် အဖြေကို Bennis အပါအဝင် မည်သူမျှမဖြေဆိုနိုင်ပါ။ စာရေးသူတို့ အသေအချာသိသည်မှာ လွန်ခဲ့သော အနှစ်သုံးဆယ်အတွင်း သူရေးသားခဲ့သော စာပေများလောက်နီးနီး အကျိုးကျေးဇူးဖြစ်ထွန်းမှု၊ သို့မဟုတ် ထိုးထွင်းဉာဏ်ဖြင့် သိမြင်မှု ရရှိနိုင်လိမ့်မည်မဟုတ် ဟူ၍ကား ပြောနိုင်ပါသည်။ သူ မနှစ်ခြိုက်သော အလုပ်မှ နှုတ်ထွက်ခြင်းဖြင့် သူနှစ်သက်သောအလုပ်ကို လုပ်ဖြစ်စေခဲ့သောကြောင့် Bennis သည် ပို၍စိတ်ချမ်းသာမှု ရရှိလာသည့်အပြင် သန်းပေါင်းများစွာသော လူများ၏ဘဝများနှင့် ထိတွေ့နိုင်ခဲ့ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်တိုင်း၏ဘဝတွင် မသိသောအချိန်များရှိကြပါသည်။ Bennis ကဲ့သို့ ရိုးသားဖြူစင်ရန် သတ္တိရှိသူတချို့လည်း ရှိကြပါသည်။ အများစုကတော့ ဗဟုသုတနည်းသည်၊ မသေချာမရေရာဖြစ်

သည်၊ သို့မဟုတ် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် မထိန်းချုပ်နိုင်ဟု အထင်ခံရမည်ကို ကြောက်ကြသည်။ အလွန်လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲနေသော အချိန်ကာလနှင့် လျှပ်တစ်ပြက် မီဒီယာဖြစ်ရပ်တို့ကြောင့် သံသယသည် သဘာဝတရားအရ လက်ခံနိုင်သော ခံစားမှုဖြစ်ပါသည်။ တကယ်တမ်း ပြောရမည်ဆိုလျှင် သင်ကမသိပါဘူးဟု အသိအမှတ်ပြုလိုက်ရခြင်းသည် နည်းနည်းပါးပါးသိသယောင် ဟန်ဆောင်ခြင်းထက် လူထုဆက်ဆံရေးတွင် ပို၍ကောင်းမွန်စေပါသည်။ မသေချာမရေရာမှုသည် အမှန်တကယ်ရှိနေကြောင်း အတည်ပြုနိုင်ပြီး ခေါင်းဆောင်က ဤအချက်ကို စူးစမ်း ရှာဖွေ၍ နားလည်ရန် လုပ်ဆောင်နေကြောင်း သိရှိစေခြင်းဖြင့် ဤကိစ္စအတွက် သင်က အလောတကြီး တာဝန်ခံရန် မလိုတော့ချေ။

ထို့အပြင် ပြဿနာများ ဖြစ်ပေါ်ရသည့် အကြောင်းတရားများအတွက် အလျင်စလိုကောက်ချက်ချရန်လည်း မလိုတော့ပါ။ ဆက်တိုက် ဖြစ်ပေါ်နေသည့်ဖြစ်ရပ်များသည် သင်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များအတွက် အားဖြည့်ပေးလိမ့်မည် ဖြစ်ပါသည်။ အားကိုးအားထား မပြုနိုင်သော အခြေအနေတစ်ခုကို နက်ရှိုင်းစွာ တူးဖော်ခြင်းဖြင့် အဖြေတစ်ခုကို ရရှိရန်လည်း သင်ကိုယ်တိုင် ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ အရေးကြီးသည်မှာ ဘာတွေဖြစ်နေသလဲ ဆိုသည့်အချက်ကိုရှာဖွေရန် သင်ကိုယ်တိုင် ယုံယုံကြည်ကြည် တာဝန်ယူ၍ ပြုလုပ်သွားရန်နှင့် ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများအတွက်လည်း သင်ကပင် တာဝန်ယူသွားနိုင်ရန်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

ဤအကျပ်အတည်းအတွက် ဘယ်သူ့အပေါ်မှာ တာဝန်ရှိသလဲ

၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် Mattel Toys ကုမ္ပဏီ၏ CEO Robert Eckert သည် အရုပ်များ၌ ခဲဓာတ် ပါဝင်နေကြောင်း ဖော်ပြထားသည့် အစီရင်ခံစာများကို ဖောက်သည်များထံမှရခဲ့သည်။ Mattel ၏ ဓာတ်ခွဲခန်းများတွင် ပြုလုပ်သည့် ဆက်တိုက်စစ်ဆေးမှုများကလည်း မြောက်မြားစွာသော အရုပ်အမျိုးအစားများတွင် ခဲဓါတ်သည် ခွင့်ပြုနိုင်သော

အဆင့်အတန်းထက် ပိုမိုပါဝင်နေကြောင်း ထုတ်ဖော်တွေ့ရှိခဲ့သည်။ သို့ဖြစ်၍ အရုပ်သန်းပေါင်းများစွာကို ဆိုင်များမှ ဆက်တိုက်လိုက်သိမ်းခဲ့ရသည်။ ထိုသို့ ပြန်သိမ်းရန် သတိပေးချက် ထုတ်ပြန်ရာတွင် စာချုပ်အရ တရုတ်နိုင်ငံမှ ပေးသွင်းသူများ ထုတ်လုပ်ခဲ့သည့်အရုပ်များဖြစ်ကြောင်း Mattel ကုမ္ပဏီက ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖော်ပြခဲ့သည်။

၂၀၀၇ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၁၁ ရက်နေ့ ကွန်ဂရက်၏ရှေ့မှောက်၌ အစစ်ဆေးခံရသောအခါ၌လည်း Eckert က တရုတ်ကန်ထရိုက်ထုတ်လုပ်သူများကို တိတိပပအပြစ်တင် ပြောကြားခဲ့သည်။ "တိတိကျကျ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် စည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ခဲ့သော ကန်ထရိုက်တာများ၏ ပျက်ကွက်မှုသည် ခဲဆိုးဆေးပါရှိသော အရုပ်သန်းပေါင်းများစွာကို ပြန်သိမ်းယူရန် ဖြစ်စေခဲ့ကြောင်း" ဟု ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ ဤအချက်သည် ကလေးများ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု အဆင့်အတန်း မပြည့်မီခြင်းအတွက် တရုတ်ထုတ်လုပ်သူများအပေါ် လူထု၏ပြင်းထန်သော တောင်းဆိုချက်များကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပါသည်။ ဆီနိတ်တာ Sam Brownbeck က မီးလောင်ရာလေပင့် ထပ်ပြောလိုက်သည်မှာ "တရုတ်ပြည်တွင် ပြုလုပ်သည်ဟူသော အမှတ်တံဆိပ်သည် သတိပေးသည့် အမှတ်တံဆိပ်ဖြစ်နေပါပြီ" ဟူ၏။ ထိုသို့ ပြောကြားပြီး ဆက်တိုက်ဆိုသလိုပင် Mattel ၏ အရုပ်ပေးသွင်းသူ လုပ်ငန်းပိုင်ရှင်တစ်ဦး မိမိကိုယ်ကိုမိမိ သတ်သေသွားခဲ့သည်။

ထိုအခါတွင် မေးခွန်းတစ်ခု ပေါ်ထွက်လာသည်။ ချို့ယွင်းချက်ရှိသော အရုပ်များအတွက် ဘယ်သူ့အပေါ်မှာ တာဝန်ရှိသလဲ။ တရုတ်လူမျိုးများအပေါ် လူထု၏ အဆက်မပြတ် ပြင်းထန်သောတောင်းဆိုမှုများသည် ရက်သတ္တပတ်ပေါင်းများစွာ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ နောက်ပိတ်ဆုံးတွင် Mattel ၏ အမှုဆောင်အဖွဲ့ ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌက အပြစ်တင်ဝေဖန်ခံရမှုကို တရုတ်နိုင်ငံအပေါ်သို့ ပြောင်းလွှဲပေးခဲ့မိခြင်းအတွက် တရုတ်ဝန်ကြီးအား တောင်းပန်ခဲ့ရလေသည်။ "Mattel ကုမ္ပဏီသည် အရုပ်များကို ပြန်လည်သိမ်းယူခဲ့ရခြင်း အားလုံးအတွက် လုံးဝ တာဝန်

ယူပါကြောင်းနှင့် တရုတ်ပြည်သူများအတွက် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ သင့်ကို တောင်းပန်ပါတယ်" ဟု ပြောခဲ့ရပါသည်။

အမေရိကန် သုံးစွဲသူများ၏ စိတ်ထဲတွင် Mattel နှင့် အခြား ကလေးကစားစရာ ကုမ္ပဏီများသည် တရုတ်ပြည်မှ ထုတ်လုပ်တင်သွင်း မှုကိုသာ မှီခိုနေရသည်ဖြစ်၍ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုမရှိဟု အထင်ရောက် စေပါသည်။ ကစားစရာအရုပ်များအပေါ်တွင် ကပ်ထားသောနာမည် မှာ Mattel ဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီကသာ အရုပ်များ၏ ဘေးကင်းမှုကို စစ် ဆေးပြီး ထောက်ခံပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ Eckert သည် စောစောကတည်းက သူ၏ တာဝန်ရှိမှုကို ချက်ချင်း လက်ခံခဲ့သင့်ပါ သည်။ Mattel ၏ အပြစ်တင်ခံထိုက်ခြင်းကို ငြင်းဆိုခြင်းနှင့် တရုတ် ကန်ထရိုက် ထုတ်လုပ်သူများအပေါ် အပြစ်ပုံချရန် အားထုတ်ခြင်းတို့ ဖြင့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် နိုင်ငံခြားသားမုန်းတီးရေးလှိုင်းလုံး တစ်ခုကို Eckert မှ အစပျိုးပေးမိလျက်သား ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ နောက်ဆုံး တွင် သူကိုယ်သူ ပြန်လည်ထိခိုက်စေခဲ့သည့်အပြင် ကုမ္ပဏီ၏ ဂုဏ် သိက္ခာမှာလည်း အစကတည်းက တာဝန်ယူလိုက်လျှင် ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အခြေအနေထက် အလွန်အမင်း ပို၍ကျဆင်းစေခဲ့ပါသည်။

ဗယ်လင်တိုင်းနေ့ အမှတ်ရစရာ

JetBlue လေကြောင်းလိုင်းကို စတင်တည်ထောင်သူ David Neeleman သည် ၂၀၀၇ ခုနှစ် ဗယ်လင်တိုင်းနေ့ (Valentine's Day) တွင် သူ၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုဘဝတွင် အကြီးမားဆုံး အကျပ် အတည်းတစ်ခုနှင့် ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်။ အရှေ့ဘက်ကမ်းခြေမှ ဆီးနှင်း မုန်တိုင်းသည် JetBlue လေယာဉ်ကိုးစင်းမှ ခရီးသည်များကို လေယာဉ် ပြေးလမ်းအပေါ်တွင် တစ်ဆယ်နာရီအထိကြာအောင် သောင်တင်နေ စေခဲ့သည်။ နောက်တစ်နေ့တွင် လေယာဉ်ခရီးစဉ် တစ်ထောင်ကျော် ကို ဖျက်သိမ်းခဲ့ရသည်။ အခြားလေကြောင်းလိုင်းများလည်း အလားတူ ပြဿနာများ ရှိခဲ့ကြသော်လည်း ဆန့်ကျင်ဘက်အမြင်ရှိသော သတင်း

အဖွဲ့က ခရီးသွားများအပေါ် ဝန်ဆောင်မှု ထူးထူးခြားခြားပေးနိုင်သော ဂုဏ်သတင်းရှိသည့် JetBlue အပေါ်တွင်သာ အာရုံစူးစိုက်ပြီး ရေးသား ခဲ့ကြသည်။

Neeleman ၏ကျွမ်းကျင်မှုသည် စျေးကွက်ရေးရာမှာသာဖြစ် သောကြောင့် နေ့စဉ်လေကြောင်းလိုင်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာ ကိစ္စ အဝဝကို လုပ်ငန်းတာဝန်ခံအရာရှိချုပ် (Chief Operating Officer) Dave Barger ကို လွှဲထားခဲ့ပါသည်။ မုန်တိုင်းတိုက်ခတ်သောနေ့က သူသည် Florida သို့ ရောက်ရှိနေခဲ့ပြီး နောက်ထပ်ရက် အတော်ကြာ ကြာ ၎င်းတွင် ဆက်နေခဲ့ပါသည်။ ကာလရှည်ကြာစွာ အလုပ်လုပ် လာခဲ့သော တာဝန်ခံအရာရှိချုပ်အနားတွင် မရှိတဲ့ လုပ်ငန်းကွပ်ကဲရေး စခန်းတွင် Neeleman သည် ရက်သတ္တတစ်ပတ်လုံးထိုင်၍ အငေါ်တန်း မန်နေဂျာများဖြင့် ပုံမှန်အခြေအနေပြန်ရောက်အောင် ကြိုးစား ဆောင် ရွက်ခဲ့ရပါသည်။

ဗယ်လင်တိုင်းနေ့တွင် JetBlue လေကြောင်းလိုင်းအပေါ် ရုတ် တရက်ကြီးမားစွာ ကျရောက်လာသော ဘေးဒုက္ခအတွက် Neeleman သည် ဆီးနှင်းမုန်တိုင်းကို အပြစ်တင်မည်ဆိုလျှင် သဘာဝကျနိုင်ပါ သည်။ သို့ရာတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု ကွပ်ကဲရေးစခန်းကို ထဲထဲဝင်ဝင် လုပ်ကြည့်သောအခါ သူ၏သက်တမ်းနှ ပွင့်သစ်စလေကြောင်းလိုင်း တွင် အဓိကရ ပြဿနာကြီးများကို ကိုင်တွယ်ရန် စနစ်များမရှိသေး သည့်အပြင် လေ့ကျင့်ပြီးသားလူများလည်း မရှိသေးသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ ရပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ သူက "ဒါဟာ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု ချို့ယွင်းချက် တစ်ခုပါပဲ။ ကျွန်တော်တို့မှာ အရေးပေါ်အခြေအနေ ကွပ်ကဲထိန်းချုပ် ရေး ဗဟိုဌာနတစ်ခုနှင့် လူအပြည့်အစုံရှိသော်လည်း သူတို့ဘာလုပ် ရမှန်း မသိဘူးဖြစ်နေခဲ့တယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒီလောက် ပမာဏ ရှိတဲ့ အကျပ်အတည်းကို ကိုင်တွယ်နိုင်လောက်တဲ့စနစ် မရှိခြင်းနှင့် ပစ္စည်းပစ္စယ မပြည့်စုံခြင်းတို့ကြောင့်ပါပဲ" ဟု ပြောခဲ့ပါသည်။

လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကို အလုံးစုံပြန်လည် စစ်ဆေးပြုပြင်ရန်

အတွက် Neeleman သည် ပြည်ထောင်စုလေကြောင်းအုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့မှ အရာရှိချုပ် Russell Chew ကို JetBlue လေကြောင်းလိုင်းတွင် အလုပ်လုပ်ရန် စည်း ရုံး ဆွေဆောင်ခဲ့သည်။ သူရောက်ရှိလာသောအခါ "Chew သည် အားလုံးကို လမ်းကြောင်းအမှန် အနေအထား အမှန် ရောက်အောင် ပြန်လုပ်ထားပြီ" ဟု Neeleman က ဂုဏ်ယူစွာ ပြောကြားခဲ့သည်။

တစ်ချိန်တည်းမှာပင် Neeleman သည် Jet Blue စီးနင်းသူများ၏ ယုံကြည်မှုကို ပြန်လည်ရရှိရန် ဗီဒီယိုဖြင့် တိုက်ရိုက်တောင်းပန်ခဲ့သည်။ နောက်တစ်ပတ် ရုပ်မြင်သံကြားအစီအစဉ် *David Letterman* နှင့် *The Today Show* အခန်းတို့တွင်လည်း ဖော်ပြခဲ့သည်။ အင်တာနက် You Tube ၌လည်း ဗီဒီယိုတစ်ခန်း ထည့်ထားခဲ့ပါသေးသည်။

Neeleman သည် မှားယွင်းသော ဆုံးဖြတ်ချက်များအတွက် သူ၏တာဝန်ယူမှုကို လက်ခံခဲ့ပြီး ထိခိုက်နစ်နာခဲ့သော ခရီးသည်များအတွက် ဆုံးရှုံးမှုများကို ပြန်လည်ထုတ်ပေးရန် ကတိပြုခဲ့သည်။ ထပ်တလဲလဲ တောင်းပန်ခဲ့ပြီးနောက် လေကြောင်းလုပ်ငန်းတွင် အစဉ်အလာမရှိခဲ့သည့် ခြေလှမ်းတစ်ခုကို လှမ်းလိုက်ပါသည်။ လေယာဉ်စီးခရီးသွား ဖောက်သည်များအတွက် ရပိုင်ခွင့်စာရင်းကို ထုတ်ပြန်ကြေငြာခဲ့ခြင်းဖြင့် JetBlue သည် ဆီးနှင်းမုန်တိုင်းတိုက်ခတ်စဉ်က သောင်တင်ခဲ့သော ခရီးသည်များကို ဒေါ်လာ သန်း ၃၀ လျော်ကြေးပေးရန် တာဝန်ရှိလာခဲ့သည်။

လုပ်ဆောင်ချက်တိုင်းသည် ပျော်ရွှင်ဖွယ်အဆုံးသတ်လေ့မရှိနိုင်ပါ။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်လူကြီးအချို့က Neeleman သည် လေကြောင်းလိုင်း၏ အားနည်းချက်အတွက် လူထုအား အလွန်အကျွံ တောင်းပန်ခဲ့ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု ချို့ယွင်းချက်များအတွက် သူတွင်လည်း တာဝန်ရှိသည်ဟု ခံစားခဲ့ကြသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့်ကား ဘုတ်အဖွဲ့က သူ့အား CEO အဖြစ်မှ နှုတ်ထွက်ရန် တောင်းဆိုခဲ့ကြပြီး သူနေရာတွင် Barger ကို ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်အပ်ခဲ့သည်။ Neeleman သည် သူကိုယ်

တိုင် စတင်တည်ထောင်ခဲ့သော JetBlue လေကြောင်းလိုင်းကို စွန့်ခွာခဲ့ပြီး နောက်တစ်နှစ်တွင် တန်ဖိုးနည်း ဘရာဇီးလေကြောင်းလိုင်းသစ်တစ်ခုကို စတင်ဖွင့်လှစ်ခဲ့သည်။ တိုက်တိုက်ဆိုင်ဆိုင် ထိုလေကြောင်းလိုင်း၏ အမည်မှာ Azul ဟူ၍ ဖြစ်ပြီး ပေါ်တူဂီဘာသာစကားဖြင့် အပြာရောင်ဟု အဓိပ္ပာယ်ရပါသည်။

JetBlue အကျပ်အတည်းကို ဖြေရှင်းရာတွင် Neeleman ၏ ချဉ်းကပ်ပုံနှင့် Mattel ကလေးကစားစရာ ကုမ္ပဏီအကျပ်အတည်းကို ဖြေရှင်းရန် Eckert ၏ ချဉ်းကပ်ပုံတို့မှာ ပြတ်ပြတ်သားသား ခြားနားကြပါသည်။ Eckert က ပြဿနာများအတွက် ကုမ္ပဏီ၏ တာဝန်ရှိမှုကို ငြင်းဆိုခဲ့ပြီး Neeleman က ပြဿနာ၏ အရင်းအမြစ်ရောက်အောင် ကိုယ်တိုင်တူးဖော်ခဲ့သည်။ သူသည် ရေရှည်ခံမည့်ပြင်ဆင်ချက်များ ပြုလုပ်ရန် ခြေလှမ်းခဲ့သည်။ ပြဿနာများအတွက် သူ့အဖွဲ့အစည်း၏ တာဝန်ရှိမှုကို အများပြည်သူများအား သိရှိစေခြင်းဖြင့် ဖောက်သည်များ၏ယုံကြည်မှုကို မြန်မြန်ပြန်ရအောင် လုပ်ခဲ့သည်။

JetBlue လေကြောင်းလိုင်းနှင့် ယင်း၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို ကယ်တင်ခဲ့ခြင်းအတွက် Neeleman ကို ဂုဏ်ပြုမှတ်တမ်းတင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ သူ၏ အလုပ်အကိုင်ကို ဆုံးရှုံးခဲ့သော်လည်း သူ၏ ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှုကို ထိန်းသိမ်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။ Neeleman ၏ ချဉ်းကပ်နည်းသည် ရဲစွမ်းသတ္တိများစွာ လိုအပ်ပါသည်။ အမှန်စင်စစ် အကျပ်အတည်းအတွင်း ခေါင်းဆောင်ခြင်း၌ ရဲစွမ်းသတ္တိသည် အမြဲတမ်း အလိုအပ်ဆုံးပဲ မဟုတ်ပါလား။

သင်ခန်းစာ

မျက်မှောက်ကာလ၌ ခေါင်းဆောင်များအပေါ် ထိုးထားသော မီးမောင်းများ၏ ပြင်းအားသည် ကြီးမားလွန်းလှသဖြင့် မည်သည့်ခေါင်းဆောင်မျှ စိတ်ရင်းကို ဖုံးကွယ်ထားရန်ဖြစ်စေ၊ ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိဖြင့် လမ်းလွဲပေးရန်ဖြစ်စေ ပြုလုပ်၍မရနိုင်တော့ပါ။

အများပြည်သူတို့ သိရှိရန်အတွက် ကွဲပြားခြားနားသော သတင်းဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းများစွာရှိနေသောကြောင့် အမှန်တရားသည် နောက်ဆုံးတွင် ဘွားဘွားကြီး ပေါ်လာမည်သာ ဖြစ်ပါသည်။ သတင်းထုတ်လွှင့်မှုအမြန်နှုန်းကလည်း မြင့်မားလွန်းသောကြောင့် ခေါင်းဆောင်များသည် အကျပ်အတည်းမဆိုက်ရောက်မီ အချိန်ကာလများစွာ စောလျက် ထင်သာမြင်သာရှိသော ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ဆက်ဆံရေးလုပ်ငန်းများကို မြေပြင်တွင် အခြေချထားပြီးဖြစ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အရေးအကြီးဆုံးအချက်မှာ အကျပ်အတည်းဖြစ်လာသည်နှင့် ခေါင်းဆောင်သည် ပထမဆုံး နာရီအနည်းငယ်အတွင်း၌ပင် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းနှင့် အပြင်နှစ်ဘက်လုံးအတွက် ရှင်းလင်းသော ထုတ်ပြန်ချက်နှင့်အတူ ထွက်ပေါ်လာရန် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုထုတ်ပြန်ချက်တွင် တာဝန်ရှိမှုကိုလက်ခံရမည်။ အနာဂတ်လုပ်ငန်းစဉ်အတွက် ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်ပေးရမည်။ သက်ဆိုင်သူအားလုံး၏ စိတ်ချယုံကြည်လက်ခံနိုင်မှုကို ရရှိစေရမည် ဖြစ်ပါသည်။

အကျပ်အတည်းတစ်ခုအတွင်းမှ ရှင်သန်လွတ်မြောက်ခြင်းသည် စိန်ခေါ်မှု၏ တစ်ဝက်သာ ပြီးမြောက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်များအတွက် ပိုမိုကြီးမားသော အခွင့်အရေးသည် အကျပ်အတည်းကို အသုံးပြု၍ အောင်နိုင်မှုကို ရှေးရှုသော အသွင်ကူးပြောင်းရေး လုပ်ဆောင်ချက်သာ ဖြစ်ပါသည်။

■

အခန်း (၇)
ထိုးစစ်ဆင်ပါ အောင်နိုင်မှုကိုရှေးရှုပါ

ရှေ့အခွင့်အရေး

ကျွန်ုပ်တို့သည် ယခုအချိန်အထိ အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို အောင်မြင်စွာ ဖြတ်ကျော်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကိုသာ စဉ်းစားခဲ့ကြပါသည်။ တကယ်တမ်းပြောရလျှင် ဤသည်မှာ စိန်ခေါ်မှု၏ တစ်ဝက်တစ်ပျက်ကိုသာ ပြီးမြောက်စေလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း ခံစစ်ဆင်နည်းများကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြပြီးဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ယခုအချိန်သည် အကျပ်အတည်းကို ဖြတ်ကျော်ရုံအတွက်သာမကဘဲ အောင်နိုင်မှုကို ရှေးရှု၍ ထိုးစစ်ဆင်ရန် အချိန်တန်ပြီ ဖြစ်ပါသည်။

အကျပ်အတည်းသည် သင့်ကို ပေးအပ်လာသည့် သဘာဝစွမ်းရည်တစ်ရပ်ဟု မြင်စေလိုပါသည်။ အကျပ်အတည်းသည် သင်၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် စက်ရုံအလုပ်ရုံ အလုပ်ဌာနများကို လိုအပ်သလို ပြန်လည်ပုံသွင်းခြင်းဖြင့် သင့်ကို အောင်နိုင်သူကြီးတစ်ယောက် ဖြစ်လာစေသည့် ရွှေအခွင့်အရေးကို ပေးနိုင်ပါသည်။ သို့သော် သင့်၌ ရဲစွမ်းသတ္တိရှိရန် လိုပါသည်။ အောင်နိုင်မှုကို မရအရ ဖမ်းယူလိုသည့် အာရုံစူးစိုက်မှုလည်း ရှိရပါမည်။

ခေါင်းဆောင်များစွာက ယူဆကြသည်။ အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို ဖြတ်ကျော်နိုင်ပြီဆိုလျှင် အရာရာသည် ပုံမှန်အနေအထားသို့ ပြန်ရောက်လာမည်။ ထိုမျှော်လင့်ချက်ကြောင့် သူတို့သည် မုန်တိုင်းစဲချိန်အထိ တိုင်စောင့်ခဲ့ကြသည်။ ထိုအချိန်တွင် သူတို့၏ ပြိုင်ဘက်များက စျေးကွက်ကို ပြန်လည်ပုံသွင်းခဲ့ကြပြီးနောက် ၎င်းတို့၏ အကျိုးစီးပွားအတွက် အရှိန်အဟုန်ဖြင့် လုပ်ဆောင်လျက် ရှိကြပေသည်။

အမှန်အတိုင်းဆိုရလျှင် အကျပ်အတည်းမှ လွန်မြောက်လာသောအခါ စျေးကွက်များသည် အကျပ်အတည်းမတိုင်မီက အခြေအနေအတိုင်း ဘယ်တော့မှ ပြန်မရောက်တော့ပါ။ သို့သော် Wall Street တွင်ရှိသော လူများသည် ၂၀၀၆-၂၀၀၇ခုနှစ်က ထွန်းလင်းတောက်ပခဲ့သော ကာလများအတိုင်း မြင့်မားသော လစာနှင့် ပိုမို မြင့်မားသော ဩဇာအရှိန်အဝါတို့အတွက် စောင့်မျှော်နေခဲ့ကြသည်။ မြင့်မားသော အကျိုးအမြတ်များ ပြန်လည်ရရှိလာမည် မှန်သော်လည်း ငွေရှာသောနည်းလမ်းများကား ယခင်ကနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် လုံးဝ ခြားနားလိမ့်မည် ဖြစ်ပါသည်။

သင်ကိုယ်တိုင်က စျေးကွက်ကို ဘာကြောင့် ပုံမသွင်းနိုင်စရာရှိမလဲ။ ပထမဦးစွာ အနာဂတ်တွင် ဖြစ်ပေါ်လာမည့် စျေးကွက်များ၏ ပုံစံဘယ်လိုရှိမလဲဆိုသည်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိမြင်ရန် လိုပါသည်။ ဤကဲ့သို့ အမြင်မျိုး ရရှိနိုင်ရန်အတွက် သင်သည် အကျပ်အတည်းကြောင့် ဖောက်သည်များ၏ လိုအပ်ချက်များသည် ဘယ်လို ပြောင်းလဲသွားနိုင်မလဲဆိုသည်ကို စူးရှထက်မြက်စွာ နားလည်မှုရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဒုတိယအချက်အနေဖြင့် သင်၏ ယှဉ်ပြိုင်ဘက်ကို အားနည်းစေပြီး သင့်အတွက် အားသာချက်များ ဖြစ်ပေါ်လာစေမည့်စျေးကွက် ပြန်လည်ပုံသွင်းရေးမဟာဗျူဟာကို စူးစူးစိုက်စိုက် ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ထို့နောက် သင်၏ မဟာဗျူဟာကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် တက်ကြွစွာ စတင် လှုပ်ရှားရမည် ဖြစ်သည်။

အကျပ်အတည်းကာလအတွင်းမှ ရှင်သန်လွတ်မြောက်လာစေရန် အင်တိုက်အားတိုက် သင်အားထုတ်ခဲ့သကဲ့သို့ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအတိုင်းတွန်းလှုပ်သွားနိုင်မည်ဆိုလျှင် သင်၏ ယှဉ်ပြိုင်ဘက်များကို အကာအကွယ်မဲ့ ဖြစ်သွားစေမည်ဖြစ်ပါသည်။ သင်၏ အဖွဲ့အစည်းက လုပ်ဆောင်နေသည်များကို သူတို့သိသွားပြီး အိပ်ရာမှ နိုးလာကြသော အခါတွင် သင်သည် အကျပ်အတည်းလွန် စျေးကွက်တွင် ကြံခိုင်တောင့်တင်းစွာ ခေါင်းဆောင်မှုရနေပြီ ဖြစ်ပါသည်။

စျေးကွက်ကိုလည်း အသွင်ပြောင်းလဲပါ၊ သင့်ကုမ္ပဏီကိုလည်း ပြောင်းလဲပါ

ဘွားကနဲပေါ်လာသော အကျပ်အတည်းများကို အသုံးပြု၍ မိမိတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်အတူ စျေးကွက်ကိုပါ ပြန်လည်ပုံသွင်းခဲ့ကြသော အမြင်ကျယ်သည့် ခေါင်းဆောင်များ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များကို လေ့လာကြည့်လျှင် သင့်အတွက်များစွာ အကျိုးရှိပါသည်။ PepsiCo ကုမ္ပဏီမှ Indra Nooyi ၊ IBM ကုမ္ပဏီမှ Sam Palmisano၊ Infosys ကုမ္ပဏီမှ Narayana Murthy နှင့် Apple ကုမ္ပဏီမှ Steve Jobs တို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုများကို နမူနာယူနိုင်ရန် ဖော်ပြသွားပါမည်။

Indra Nooyi

၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ မေလတွင် PepsiCo ကုမ္ပဏီ၏ CEO Indra Nooyi က ထူးခြားလေးနက်သော မိန့်ခွန်းတစ်ခုကို ပြောကြားခဲ့သည်။ CEO များဆက်သစ်များအတွက် လိုအပ်ချက်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းအတွက် သူတို့၏ တာဝန်ရှိမှုများအကြောင်း ဖြစ်ပါသည်။ "လူမှုရေးနှင့် စိတ်ဓာတ်ရေး ထိခိုက်ဆုံးရှုံးမှုတန်ဖိုးကို ထည့်မတွက်ဘဲ အဖွဲ့အစည်းအကျိုးအမြတ်ရရှိရေး တစ်ခုတည်း အပေါ်မှာသာ ဦးတည်လုပ်ဆောင်သော ကြံခိုင်ပြတ်သားတဲ့ခေါင်းဆောင်ဟာ မနေ့က ခေါင်းဆောင်ဖြစ်တယ်။ CEO များဆက်သစ်ဟာ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော တန်ဖိုးထားမှုကို ဖန်တီးနိုင်ရမယ်။ ကုမ္ပဏီဆိုတာ လူ့အဖွဲ့အစည်းက ခွင့်ပြုချက်ရလို့

အလုပ်လုပ်နိုင်တာဖြစ်တယ်။ ဒါကြောင့် လူအဖွဲ့အစည်းကို စောင့်ရှောက်ဖို့ တာဝန်ကြွေးရှိတယ်။ ရေတိုစွမ်းဆောင်မှုကောင်းရုံနဲ့ မလုံလောက်ဘူး။ အဲဒီစွမ်းဆောင်မှုဟာ ရည်ရွယ်ချက်တစ်ခုနဲ့ နီးနွယ်မှုရှိဖို့ လိုအပ်တယ်။ ဒါမှမဟုတ်ရင် ဒီစွမ်းဆောင်မှုဟာ တာရှည်မခံဘဲ ပျောက်ဆုံးသွားမှာပဲ"။

Nooyi အတွက် အထက်ပါ ပြောကြားချက်များသည် စကားလုံးများအဖြစ်သာမကဘဲ PepsiCo ကုမ္ပဏီတွင် သူ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို ထင်ရှားပေါ်လွင်စေသော အမှတ်အသားဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ သြဂုတ်လ၊ ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် CEO အဖြစ် ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးခြင်းခံရသည့် အိန္ဒိယနိုင်ငံဇာတိသူ Nooyi သည် PepsiCo ကုမ္ပဏီရင်ဆိုင်နေရသော ခက်ခဲသည့် လူမှုရေးလိုအပ်ချက်ပြဿနာများကို ချက်ချင်းနားလည်သဘောပေါက်ခဲ့ပါသည်။ အဝလွန်ခြင်းနှင့် ဆီးချိုအစရှိသော ရောဂါများဖြစ်ပွားနိုင်မှုအပေါ် လူအများက ပိုမိုစိုးရိမ်မကင်း ဖြစ်လာလိမ့်မည်ဟု သူ ကြိုတင်မျှော်လင့်ထားခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် သန့်ရှင်းသော ရေရရှိရေးနှင့် ကျန်းမာရေးညီညွတ်သော အစားအစာကို ပြောင်းလဲသုံးစွဲလိုသော လူအများ၏ ဆန္ဒရှိမှုတို့ကို နားလည်ခဲ့ပါသည်။ ဤအလားအလာများကို ခုခံဆန့်ကျင်ခြင်း ပြုလုပ်မည့်အစား လူအများ၏ အလိုဆန္ဒနှင့်အညီ PepsiCo ကို "ရည်ရွယ်ချက်ရှိသော လုပ်ဆောင်ချက်ဖြစ်ရေး" ဟူသော အမြင်ဖြင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။

Nooyi သည် PepsiCo ကုမ္ပဏီက အကျိုးအမြတ်အများစု ရရှိခဲ့သော သကြားအခြေခံသောဖျော်ရည်များနှင့် ကယ်လိုရီမြင့်မားသော သရေစာများကို အစားထိုးရေးအတွက် ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာလုပ်ဆောင်သွားရမည်ကို သိရှိခဲ့သည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်နိုင်ငံ၏ အတော်ဆုံးခေါင်းဆောင် ရွေးချယ်ပွဲ၌ သူ့ကို ရွေးချယ်ခဲ့ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ US News သတင်းစဉ်က မှတ်ချက်ချ ရေးသားထားသည်မှာ "Nooyi သည် သရေစာထုတ်လုပ်သောကုမ္ပဏီကို ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သော အစားအစာထုတ်လုပ်သောကုမ္ပဏီအဖြစ်သို့လည်း

ကောင်း၊ ကဖိန်းဓာတ်များသော အချို့ရည်ကို သစ်သီးရည်အဖြစ်သို့လည်းကောင်း၊ ရှယ်ယာဝေစုတန်ဖိုးအပေါ် ရပ်တည်နေသောအခြေအနေကို ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော လုပ်ငန်းအခြေအနေသို့လည်းကောင်း ပြောင်းလဲလာစေရန် ခေါင်းဆောင်နိုင်ခဲ့သည်" ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။ Nooyi နှင့် သူ၏ လူများသည် ကျန်းမာရေးအလေးထားသော စားသုံးသူများအတွက် ဖျော်ရည်နှင့်သရေစာ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းအသစ်များ ထုတ်လုပ်ခြင်းသည် သူ၏ မူမှန်မြောက်အတိုင်း လိုက်နာခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ထို့အပြင် Nooyi သည် ထိုနေရာတွင် ကျေနပ်ပြီး ရပ်တန့်နေခြင်း မရှိပါ။ သူသည် အဝလွန်မှုရောဂါကို တိုက်ဖျက်သည့်အနေဖြင့် ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သော အစားအစာလုပ်ငန်းကို ကုမ္ပဏီ၏ ဝင်ငွေတစ်ဝက် ရရှိသည်အထိ တိုးမြှင့်ထုတ်လုပ်ခဲ့သည်။ ထို့ငွေမှ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် ရေကောင်းရေသန့်ရရှိရေးအတွက် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၆ သန်း ပေးဝေခြင်းနှင့် ထိုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်သော ရေလီတာသန်းပေါင်းငါးထောင် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရေး အစီအစဉ်တို့ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ Nooyi သည် ဖြစ်ပေါ်နေသော ခေတ်ရေစီးကြောင်းနှင့်အညီ လိုက်ပါခဲ့သည်။ ရေဆန်ကူးခတ်ခဲ့ခြင်း မပြုပါ။ အရေးကြီးသော လူမှုရေးကိစ္စများတွင် အပြုသဘောဆောင်စွာ ပါဝင်ခဲ့သည်။ သူ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းကြီးကို အဆိုပါမဟာဗျူဟာအောက်တွင် ညီညွတ်စေခဲ့သည်။ သူ၏ တန်ဖိုးထားမှုများသည်လည်း ထိုအဖွဲ့အစည်းကြီးအတွင်း စိမ့်ဝင်ပျံ့နှံ့စေခဲ့သည်။ ဤနည်းဖြင့် သူသည် ၂၁ ရာစု CEO များ၏ စံပြပုံစံ ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။

Sam Palmisano

Sam Palmisano သည် IBM ၏ CEO အဖြစ် ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ရွေးချယ်ခြင်းခံရသောအခါ သူသည် Lou Gerstner ၏ နောက်ပိုင်းတွင် အများက အမွန်းတင်ခြင်းခံရသောပုဂ္ဂိုလ်အဖြစ် ဆက်ခံ

ခဲ့ရပါသည်။ Palmisano ၏ ဘဝတစ်လျှောက်လုံးသည် IBM အတွင်း၌ ကြီးပြင်းလာခဲ့ရသည်ဖြစ်ရာ IBM ကို ပြန်လည်တည်ဆောက်ရန် ဟူသော စိုးရွံ့စရာကောင်းသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်ကြီးတစ်ခု ကျန်ရှိနေသေးသည်ကို သူ ကောင်းစွာ သိရှိပါသည်။ Gerstner ကို အတုယူပြီး သူ့ထက်သာအောင် လုပ်ပြမည်ဟု စိတ်မကူးခဲ့သလို Gerstner ရရှိထားသော အကျိုးကျေးဇူးများကို ပြောင်းပြန်ဖြစ်စေမည့် လားရာကိုလည်း မရွေးချယ်ခဲ့ပါ။

သူသည် ကမ္ဘာလွှမ်းခြုံဖြစ်ပေါ်ခြင်း၏ စိန်ခေါ်မှုများက IBM ကို ထိခိုက်လာသည်အထိ စောင့်ဆိုင်းနေခဲ့သည်။ ထို့နောက် Palmisano သည် ကမ္ဘာလွှမ်းခြုံ ဖြစ်ပေါ်ခြင်းနှင့် နည်းပညာပြောင်းလဲခြင်းတို့က ဘယ်ကို ဦးတည်နေသလဲ ဆိုသည့်အချက်ကို မျှော်မှန်းပြီး ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။ ထိုအမြင်ကို အခြေခံလျက် IBM ၏ မဟာဗျူဟာကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲ၍ ပြန်လည်ပုံသွင်းရန် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ တိုးပွားလာသော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကွန်ပျူတာ သုံးစွဲသူများ၏ လိုအပ်ချက်များကို လိုက်မီစေရန် ကွန်ပျူတာအမာထည်ပစ္စည်းများ (Hardware) အပေါ် အခြေမခံတော့ဘဲ ဝန်ဆောင်မှုပို့ပေးနိုင်သော ပြည့်စုံသည့် ကွန်ပျူတာစနစ်များကို ထုတ်လုပ်ခဲ့သည်။

Palmisano သည် IBM ဝန်ထမ်းများကို "တန်ဖိုးထားမှုများဖြင့် ခေါင်းဆောင်ခြင်း" (Leading by Values) အယူအဆအပေါ် အာရုံစူးစိုက်စေခဲ့ပါသည်။ IBM ၏ သမိုင်းတစ်လျှောက်ထားခဲ့သော တန်ဖိုးများဖြစ်သော အထက်မှအောက်သို့ ချမှတ်ပေးသောစနစ်ကို အားမပေးခဲ့ဘဲ "တန်ဖိုးသွတ်သွင်းခြင်း" (Values Jam) စနစ်ကို တီထွင်ခဲ့သည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းလုံးတွင်ရှိနေသော IBM ဝန်ထမ်းများကို အင်တာနက် မှ ၇၂ နာရီ အချိန်ပေး၍ IBM ၏ တန်ဖိုးထားမှုများကို ရွေးချယ်တင်သွင်းရန် အခွင့်အရေးပေးခဲ့သည်။

အထက်ပါ အောက်မှအထက် လုပ်ငန်းစဉ်မှ IBM ၏ တန်ဖိုးထားမှုသုံးမျိုးကို ပြဋ္ဌာန်းနိုင်ခဲ့သည်။ ဝယ်ယူအားပေးသူ ဖောက်သည်

တိုင်း၏ အောင်မြင်မှု၊ အသစ်တီထွင်မှုနှင့် ယုံကြည်စိတ်ချရမှုတို့အတွက် အာရုံ စူးစိုက်နှစ်မြှုပ်လုပ်ကိုင်သွားရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဤနည်းဖြင့် IBM ဝန်ထမ်းများကိုယ်တိုင် ကြုံတင်ပေးအပ်ထားသော ကတိနှင့်တာဝန်ခံမှုတို့ကို Palmisano က ရရှိအသုံးပြုနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ၁၉၆၀ ပြည့်လွန်နှစ်များက ဈေးကွက်ပညာရှင် Marshall McLuhan က "ကြားခံဆက်သွယ်ရေးဆိုသည်မှာ သတင်းစကားပေးခြင်းပင်လျှင် ဖြစ်ပါသည်" ဟု ဆိုခဲ့ပါသည်။ Palmisano သည် IBM ၏ ကိုယ်ပိုင် ကွန်ရက်နည်းပညာကို အသုံးပြု၍ ကျယ်ပြန့်စွာ ထောက်ခံမှုရရှိခဲ့သော သတင်းစကားကို ဝန်ထမ်းများက ကိုယ်တိုင် ဖန်တီးပြီးဖြန့်ဝေခဲ့ပါသည်။

သူသည် ဝန်ထမ်းအင်အား ၃၄၄,၀၀၀ ပါဝင်သော ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကြီးမားလှသည့် အဖွဲ့အစည်းကြီးဖြစ်သည့် IBM ကို ပထဝီဒေသဝေးကွာခြားနားမှုနှင့် တစ်နေရာချင်းစီတွင် သီးခြားရည်ရွယ်ချက်များဖြင့် ထုတ်လုပ်နေမှုတို့အစား ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ပေါင်းစည်းထားသော လုပ်ငန်းဌာနကြီးတစ်ခုအဖြစ် ပြန်လည် ပုံသွင်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။ Palmisano က ၂၀၀၆ ခုနှစ်ထုတ် Foreign Affairs မဂ္ဂဇင်းတွင် သတင်းဆောင်းပါး တစ်ပုဒ်ရေးသားခဲ့ရာ၌ "ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သုံးစွဲသူများ၏ လိုအပ်ချက်နှင့် ဆီလျော်သော အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် ဖြစ်ပေါ်လာစေရေးအတွက် ဆယ်စုနှစ်ပေါင်းများစွာ အစဉ်အလာအရ ထက်အောက် အဆင့်ဆင့်အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်ဖြင့် ကြီးပြင်းလာခဲ့ရသော IBM ပုံစံအစား Internet ပုံစံနှင့်ပို၍တူသော ကွန်ရက်ပုံ ဖွဲ့စည်းမှုသည် မဖြစ်မနေလိုအပ်သည်" ဟု ဖော်ပြခဲ့သည်။

၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင်ပင် Palmisano သည် IBM ၏ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်အသစ်တစ်ခုကို လက်တွေ့ထုတ်ဖော်ပြသခွင့်ရခဲ့သည်။ ကမ္ဘာ့အကြီးဆုံးဘဏ်များတွင် တစ်ခုအပါအဝင်ဖြစ်သော တရုတ်ပြည်သူ့သမ္မတနိုင်ငံ၏ စက်မှုလက်မှုနှင့် ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးဘဏ် (ICBC) တွင် သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးစနစ်သစ်တစ်ခု တပ်ဆင်ရန်အတွက် တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

ကျယ်ပြန့်စွာ ဖြန့်ကျက်ထားပြီး မပြည့်မစုံဆက်သွယ်မှုပြုထားသော ဘဏ်ခွဲ ငါးသောင်းကျော်ကို Goldman Sachs နှင့်အတူ IBM ၏ စနစ်သစ်ဖြင့် လျင်မြန်တိကျသေချာစွာ ဆက်သွယ်နိုင်သည့် ဘဏ်ခွဲ တစ်သောင်းရှစ်ထောင်အဖြစ် ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းရန် အကူအညီပေးခဲ့သည်။ ICBC ၏ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူက သူတို့ကုမ္ပဏီတွင် တပ်ဆင်ထားသော ကွန်ပျူတာကွန်ရက်စနစ်သည် တရုတ်ပြည်တွင် အကြီးမားဆုံး ကွန်ရက်ဖြစ်ကြောင်း စာရေးသူအား ဂုဏ်ယူဝင့်ကြွားစွာ ပြောပြခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် " Mr. Palmisano ၏ တာဝန် ယူမှုမပါရှိဘဲ ဒီကိစ္စဟာ ပြီးမြောက်အောင်မြင်နိုင်စရာ မရှိပါဘူး" ဟူ၍လည်း ချီးကျူးဂုဏ်ပြုခဲ့ပါသည်။

CEO ဖြစ်စနှစ်များက Palmisano သည် IBM ၏ စတော့ ဈေးနှုန်းများ တိုးတက်လာအောင် မလုပ်နိုင်ခဲ့ခြင်းအတွက် အပြစ်တင်ခြင်းများ ခံခဲ့ရပါသည်။ ထိုအချိန်ကတည်းက အကောင်အထည်ဖော်နေသော မဟာဗျူဟာနှင့် စရိုက်လက္ခဏာ ပြောင်းလဲမှုများသည် အောင်မြင်မှုအသီးအပွင့်ကို ခံစားရရှိရန် အနည်းဆုံး ငါးနှစ်မှ ခုနှစ်နှစ် အထိ ကြာမြင့်နိုင်ကြောင်း သူ ကောင်းစွာ သိရှိခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့်လည်း ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေး အကျပ်အတည်းကြီး ရိုက်ခတ်လာသောအချိန်တွင် ဝင်ငွေနှင့်အစုရှယ်ယာ တန်ဖိုးတိုးတက်မှုတို့ကို ရရှိအောင် စွမ်းဆောင်နိုင်သော နည်းပညာဆိုင်ရာကုမ္ပဏီ အနည်းငယ်တို့အနက် IBM သည် တစ်ခုအပါအဝင် ဖြစ်လာခဲ့ရခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဖြစ်ပေါ်နေသော ကမ္ဘာလွှမ်းခြုံဖြစ်ပေါ်မှုနှင့် ဆက်စပ်၍ အကျပ်အတည်းကို ကြိုတင်မျှော်တွေးနိုင်သော Palmisano ၏ အရည်အချင်းသည် သူ၏ ကုမ္ပဏီအား အကျပ်အတည်းအတွင်းမှ လွတ်မြောက်စေသည့်အပြင် အောင်နိုင်သူကြီး ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။

Narayana Murthy

Narayana Murthy သည် အသက် ၃၅ နှစ် အရွယ်တွင်

Infosys ကို ယခင်ကုမ္ပဏီမှ သူငယ်ချင်း ငါးယောက်နှင့်အတူ Bangalore တွင်အခြေပြုပြီး စတင်တည်ထောင်ခဲ့သည်။ ပထမဆုံး စတင်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံငွေမှာ အမေရိကန်ဒေါ်လာ တစ်ရာပင် မပြည့်ပါ။ Murthy သည် သူ၏ ကွန်ပျူတာအပျော့ထည် (Software) လုပ်ငန်းကို အိန္ဒိယနိုင်ငံ၏ အလေးစားဆုံး ကုမ္ပဏီတစ်ခု ဖြစ်လာရမည်ဟု မျှော်မှန်းခဲ့သည်။ ၁၉၈၁ ခုနှစ် လုပ်ငန်းစတင်သောအခါ၌ အခက်အခဲမည်မျှ ကြီးမားခဲ့သည်ကို သူက ရှင်းပြခဲ့သည်- "တောက်လျှောက် အကျပ်အတည်းတွေပါပဲ။ ရှာဖွေလို့ရတဲ့ငွေကိုလည်း အရင်းထဲ မလွဲသာ မရှောင်သာ ပြန်ထည့်ခဲ့ရတယ်။ ဒါပေမဲ့ ပညာတော့ ရတယ်။ လုပ်ငန်း အခက်အခဲများနှင့် ငွေကြေးစိန်ခေါ်မှုများဟာ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ စိတ်အားထက်သန်မှုကို မယုတ်လျော့စေခဲ့ပါဘူး"။

Murthy က တယ်လီဖုန်း လာတပ်ဆင်သူကို လာဘ်ငွေမထိုးခဲ့သဖြင့် Infosys သည် တယ်လီဖုန်းလိုင်း တပ်ဆင်ရန် တစ်နှစ်စောင့်ဆိုင်းခဲ့ရသည်။ "ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အားအင်တွေကို ယုတ်လျော့စေတာက ဘဏ္ဍာရေးပြဿနာကြောင့် မဟုတ်ပါဘူး။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ တန်ဖိုးထားမှုများကို ဖောက်ဖျက်ခြင်းခံရသောကြောင့်သာ ဖြစ်ပါတယ်" ဟု Murthy က ပြောခဲ့ပါသည်။ " ကျွန်တော်တို့က ရှင်းတယ်။ ပထမဖောက်သည်နှင့် အရောင်းအဝယ်လုပ်ငန်းကို လုပ်ဆောင်ဖို့ ငြင်းလိုက်ပြီဆိုရင် အခြားတစ်ယောက်ယောက်က ယူသွားမှာပဲ။ ဒါကြောင့် ဘာမဆို အပ်တာမှန်သမျှ ကျွန်တော်တို့ အကုန်လုပ်တယ်"။

ကုမ္ပဏီတိုင်းသည် အစောပိုင်းကာလတွင် အနည်းဆုံးတစ်ကြိမ်တော့ သေလုမြောပါး ဖြစ်တတ်ကြပါသည်။ ထိုအထဲတွင် Infosys လည်း အပါအဝင် ဖြစ်ပါသည်။ ၁၉၈၉ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်၏ ဗီဇာကန့်သတ်ချက်ကြောင့် ကုမ္ပဏီမှ အစီအစဉ်ရေးဆွဲရေးမှူးများသည် အမေရိကန်ဖောက်သည်များထံသို့ မသွားနိုင်ဖြစ်ခဲ့ရသည်။ ထိုပြဿနာအပြင် အိန္ဒိယအစိုးရက IBM ကဲ့သို့သော နိုင်ငံစုံကုမ္ပဏီကြီးများကို ပြည်တွင်းသို့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်လာစေရန် ကုန်သွယ်ရေးကန့်သတ်ချက်များကို

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက်
(၆) ချုပ်ကွက်၊ လှိုင်မြို့နယ်

လျှော့ပေးလိုက်သောအခါ Infosys သည် သေမတတ် ခံစားသွားခဲ့ရပါသည်။

ထိုစဉ် Infosys သေတော့မှာဘဲဆိုပြီး မူလတည်ထောင်သူ တစ်ဦး နုတ်ထွက်သွားခဲ့သည်။ ကျန်လူများကလည်း တုန်လှုပ်သွားကြသည်။ ထိုအခါ Murthy က အာမခံလိုက်သည်။ မည်သည့် တည်ထောင်သူမဆို မိမိအစုကို ရောင်းချမည်ဆိုလျှင် မိမိက ဝယ်မည်ဟု ဆိုလိုက်သည်။ ထိုအခါကျမှ အလှည့်အပြောင်း ဖြစ်သွား၏။ အတူတည်ထောင်ခဲ့သူတစ်ဦးက "ခင်ဗျားရှိနေရင် ကျွန်တော်လည်း ခင်ဗျားနဲ့ အတူရှိနေမယ်" ဟုဆိုလာသည်။ နောက်ပိုင်းကျမှ Murthy က ဝန်ခံခဲ့သည်မှာ တကယ်တော့ ထိုအချိန်က သူမှာ ဝယ်စရာပိုက်ဆံ မရှိခဲ့ပါဟူ၏။

"မရှိမဖြစ်လိုအပ်ချက်သည် အလေ့အထကောင်း၏ မိခင်" (Necessity is the mother of virtue) ဟူသော စကားရှိပါသည်။ ပကတိအခြေအနေကို လက်ခံ၍ အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် လုပ်ရပါမည်။ အထက်ပါ အကျပ်အတည်းသည် Murthy အား ကုမ္ပဏီ အကြီးစားကြီးများနှင့် တိုက်ရိုက်ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မည့် မဟာဗျူဟာကို ချမှတ်ရန် ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။ ကွန်ပျူတာအပျော့ထည် (Software) ၏ အရည်အသွေးကို ယှဉ်နိုင်ရန်၊ သို့မဟုတ် သာလွန်ရန် ဖြစ်သည်။ Infosys သည် ထိုသို့ဖြစ်လာစေရန်အတွက် တန်ဖိုးနည်းပြီး ဉာဏ်ရည် မြင့်မားသော လူများကိုတူညီမျှတသော အခွင့်အရေးများ ပေး၍ တက်တက်ကြွကြွ လုပ်ကိုင်နေသောအလုပ် ပတ်ဝန်းကျင်မှ စုဆောင်းပြီး သူ၏ အင်အားကို မြှင့်တင်ခဲ့သည်။ Murthy ၏ မဟာဗျူဟာသည် အရမ်းကာရောကို အောင်မြင်ခဲ့ပါသည်။ လူအနည်းငယ်မှ တစ်ရာ၊ ထို့နောက် ဝန်ထမ်းအင်အား တစ်သိန်းထက် ပိုများလာခဲ့ပြီး စျေးကွက်အတွင်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမှာ ဒေါ်လာတစ်ဆယ်ဘီလီယံအထိ ဖြစ်လာခဲ့သည်။ ဤသို့ ရရှိလာသော ဖြစ်ပေါ်တိုးတက်မှုအားလုံးသည် အကျပ်အတည်းကို ရင်ဆိုင်ရာတွင် Narayana Murthy ၏ ရဲစွမ်းသတ္တိကြောင့်ပင်တည်း။

Steve Jobs

Apple ကွန်ပျူတာကို တည်ထောင်ခဲ့သူ Steve Jobs သည် ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် Apple သို့ ပြန်လာပြီး CEO တာဝန်ယူစဉ် ကြီးမားသောအောင်မြင်မှုများကို ရရှိခဲ့သည်။ Jobs သည် ၁၉၇၆ ခုနှစ် အသက် ၂၁ နှစ်အရွယ်တွင် Apple ကို တည်ထောင်ခဲ့သည်။ ရောင်စုံရုပ်ပုံများနှင့် ပေါင်းကူးပေးသော ကွန်ပျူတာစနစ် ကောင်းမွန်မှုကြောင့် လူသိများသော Macintosh ကို အသုံးပြု၍ တစ်ဦးချင်းသုံးကွန်ပျူတာ (Personal Computer) များကို စတင်တီထွင်ခဲ့သူလည်း ဖြစ်သည်။ CEO John Sculley နှင့် ကုမ္ပဏီတွင်း အာဏာလွန်ဆွဲပွဲဖြစ်ပြီးနောက် ၁၉၈၅ ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပယ်ခြင်း ခံရသည်။ ပြန်လည်စိစစ်လိုက်လျှင် Jobs မရှိသော တစ်ဆယ့်နှစ်နှစ်တာ ကာလသည် Apple အတွက် များစွာ ရုန်းကန်ခဲ့ရသောကာလ ဖြစ်သည်။ ထိုအချိန်အတွင်း၌ Jobs သည် NeXT ကွန်ပျူတာကို တည်ထောင်ခဲ့သည်။ Pixar အပျော့ထည်ကို ဖန်တီးပြီး လူတိရိစ္ဆာန်ပုံများကို လှုပ်ရှားသက်ဝင်သည့် ပုံဆောင်နိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ပေးသော နည်းပညာကို တီထွင်ခဲ့ခြင်းကြောင့် လူအများ၏ ချီးကျူးဂုဏ်ပြုခြင်း ခံရသည်။

Apple က NeXT ကို ဝယ်လိုက်ပြီး Pixar ကို Walt Disney ကုမ္ပဏီသို့ ရောင်းပြီးသောအခါ Jobs သည် Apple သို့ ပြန်လာခဲ့သည်။ IBM ကွန်ပျူတာကို အတုယူ၍ ပြုလုပ်ထားသော (IBM-Clone) တစ်ဦးချင်းသုံး ကွန်ပျူတာများကြောင့် ကော်ပိုရိတ်၏ ကွန်ပျူတာကွန်ရက်တစ်ခုလုံး အရောင်းထိုင်းပြီး ငွေမြုပ်နေသည်ကို သိရသဖြင့် Jobs သည် သူ၏ ကုမ္ပဏီကိုသာမက ဂီတလောကကိုပါ တော်လှန်ပြောင်းလဲရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် iPod နှင့် iTunes များကို တီထွင်ထုတ်လုပ်ခဲ့သည်။ ယခုအခါ သူသည် လက်ကိုင်ဖုန်းစျေးကွက်ကို iPhone နှင့် ပြောင်းလဲရန် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

Jobs ၏ အံ့သြဖွယ်ကောင်းသော ဘဝခရီးလမ်းကြောင်း အဆင့်တိုင်းတွင် သူ၏ တီထွင်ဖန်တီးတတ်သောပါရမီကို အသုံးပြုခဲ့

ရသည်။ ပထမအဆင့်တွင် ကွန်ပျူတာရေးသွင်းခြင်းစနစ်။ ထို့နောက် အရွှမ်းများ လှုပ်ရှားသက်ဝင်စေသော ရုပ်ရှင်စနစ်၊ မကြာသေးခင် ကာလအတွင်း ဂီတနှင့် တယ်လီဖုန်းစနစ်တို့ ဖြစ်သည်။သူ၏ပါရမီကလည်း ဆက်စပ်လုပ်ငန်းအားလုံးကို အသွင်ကူးပြောင်းသွားအောင် တတ်နိုင်ခဲ့သည်။ Apple ၏ တီထွင်ဖန်တီးနိုင်မှု စွမ်းရည်သည် ပုံသဏ္ဌာန် အရောင်အသွေးနှင့် ကွန်ပျူတာအစီအစဉ် ပေါင်းကူးပေးသော စနစ်များတွင် ဦးဆောင်နိုင်မှုကို ပိုမိုအားဖြည့်ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။

အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးချင်းစီ၏ အမြင်များကို လေ့လာသုံးသပ်ကြည့်မည်ဆိုလျှင် သူတို့သည် သူတို့၏ စျေးကွက်များတွင် ဘာတွေ ပြောင်းလဲလာမည်ကို ကြိုတင်မြင်နိုင်စွမ်းရှိကြသည်။ ထိုအပြောင်းအလဲများကို အခြေခံ၍ထူးခြားသော မဟာဗျူဟာများ ရေးဆွဲခဲ့ကြပြီး ထိုမဟာဗျူဟာများက သူတို့ ကုမ္ပဏီများကို ထိုးစစ်အသွင်ကူးပြောင်းရန် အားမြှင့်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။ ဤနည်းဖြင့် အကျပ်အတည်းကြောင့် ထိခိုက်မှုကို အနည်းဆုံးသာခံခဲ့ရပြီး အသစ်ပေါ်ထွန်းလာသည့် စျေးကွက်တွင် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာကို ရရှိစေခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့်လည်း တည်ဆဲစျေးကွက် အခြေအနေတွင် အကျပ်အတည်း၏ ဆိုးကျိုးများကိုသာ အာရုံစူးစိုက်၍ တွန်းလှန်ရုန်းကန်နေကြရဆဲဖြစ်သော ပြိုင်ဘက်ကုမ္ပဏီများထက် သာလွန်သော အကျိုးကျေးဇူးများကို ခံစားရရှိခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

စီးပွားရေးအကျဉ်းတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပါ

အမြင်ကျယ်သော ကုမ္ပဏီများသည် သူတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ရေရှည်အတွက် အသင့်ပြင်ဆင်ရာ၌ ကြမ်းတမ်းသော စီးပွားရေးအလှည့်အပြောင်းကာလအတွက်ပါ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ကြရပါသည်။ စီးပွားရေးအကျဉ်းအလှည့်တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်ရန် ဖြစ်သည်။ ပြိုင်ဘက်များက စီးပွားရေးကျဆိုင် စျေးကွက်များ အားနည်းချိန်တွင် သူတို့၏ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို ရုပ်သိမ်းနိုင်သည်ဟု ထိုကုမ္ပဏီများက

သိထားကြသည်။ ဘယ်အချိန်တွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရမည်ကို သတိကြီးစွာ ထားရမည် ဖြစ်သော်လည်း စီးပွားရေးကျဆင်းချိန်အရောက်တွင် များများရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု မလုပ်နိုင်ခဲ့လျှင် စီးပွားရေး ပြန်တက်ချိန်၌ သူတို့အသင့်မဖြစ်နိုင်ကြသည်ကိုလည်း သိထားရပါမည်။ စီးပွားရေးကျဆင်းချိန်၌ ကြံ့ကြံ့ခံနိုင်ရန်နှင့် တိုးချဲ့သော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတို့အတွက် ခိုင်မာတောင့်တင်းသော ငွေကြေးအခြေခံရှိရန်တော့ လိုပါသည်။

ဤမဟာဗျူဟာကို တင်းတင်းကျပ်ကျပ် လိုက်နာသော ကုမ္ပဏီနှစ်ခုမှာ Intel နှင့် Exxon တို့ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီနှစ်ခုလုံးသည် အရင်းအများအပြား သုံးနိုင်ကြပြီး သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် အချိန်ကြာမြင့်စွာ ဦးဆောင်နိုင်ခဲ့သောကုမ္ပဏီများ ဖြစ်ကြသည်။ ၁၉၈၀ ပြည့်လွန် အစောအပိုင်းနှစ်များက Intel နှင့် Motorola တို့ သည် အလွန်သေးငယ်သော ကွန်ပျူတာဗဟိုတွက်ချက်မှု အစိတ်အပိုင်း (Microprocessor) လုပ်ငန်းတွင် သုမသာကိုယ်မသာ အကြိတ်အနယ် ယှဉ်ပြိုင်ခဲ့ကြသည်။ ၁၉၈၀ ပြည့်လွန် နှောင်းပိုင်းနှစ်များတွင် စီးပွားရေးကျဆင်းသောအခါ Intel သည် Pentium အမျိုးအစား ဗဟိုတွက်ချက်မှု အစိတ်အပိုင်းအတွက် အကြီးအကျယ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ပိုမိုသက်သာသော စျေးနှုန်းဖြင့် ထုတ်လုပ်နိုင်ရန် အဆင့်မြင့်ပါးလွှာသော တည်ဆောက်မှုပုံစံအတွက် လိုအပ်သော အဆောက်အအုံများကိုလည်း ထပ်ဆောင်းပြုလုပ်ခဲ့သည်။ Motorola ကုမ္ပဏီအနေနှင့် ငွေကြေးလည်ပတ်မှု ကန့်သတ်ချက်ကြောင့် အရင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အဓိကကျသော အစိတ်အပိုင်းများတွင် ဖြတ်တောက်မှုများကို မလွဲမရှောင်သာ လုပ်ခဲ့ရသည်။ စျေးကွက်တွင် ကွန်ပျူတာဗဟိုတွက်ချက်မှု အစိတ်အပိုင်းငယ်များ၏ တောင်းဆိုမှု ပြန်လည်မြင့်တက်လာသောအခါ Motorola သည် Intel ၏ ကုန်ပစ္စည်းအသစ်များ နောက်တွင် အပြတ်အသတ်ကျန်ခဲ့သည်။ နောက်ဆုံးတွင် Intel သည် အလွန်သေးငယ်သော ကွန်ပျူတာဗဟိုတွက်ချက်မှု အစိတ်အပိုင်းစျေးကွက်ဝေစု ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်ရခဲ့ပြီး Motorola သည် ၎င်းစျေးကွက်မှ ရုပ်သိမ်းသွားခဲ့ရပါ

တော့သည်။

ရေနံတစ်စည်လျှင် ၉ ဒေါ်လာသာ တန်ဖိုးရှိသော ၁၉၉၉ ခုနှစ်က Exxon သည် Mobil Oil ကုမ္ပဏီကို အနိမ့်ဆုံးဈေးဖြင့် ဝယ်ယူခဲ့သည်။ Exxon သည် သူ၏ ငွေကြေးအခြေအနေကို ထိန်းသိမ်းရန် အတွက် စံချိန်တင်လောက်အောင် ဒေါ်လာ ၈၀ ဘီလီယံဖိုးအထိ စတော့များကို ထုတ်ရောင်းခဲ့သည်။ သို့သော် ကုမ္ပဏီနှစ်ခု ပေါင်းစည်းအင်အားဖြင့် Exxon ၏ ဝင်ငွေသည် အကြီးအကျယ် တိုးတက်လာသောအခါ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို ထပ်မံတိုးချဲ့လာနိုင်သည့်အပြင် ရောင်းချခဲ့သော စတော့အားလုံးကိုလည်း ပြန်ဝယ်ထားလိုက်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

ရေနံဈေးသည် ၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် တစ်စည် ၁၄၇ ဒေါ်လာရှိခဲ့ရာမှ ၂၀၀၉ ခုနှစ် နွေဦးရာသီတွင် ဒေါ်လာ ၄၀ သို့ ဇောက်ထိုးကျဆင်းခဲ့သော်လည်း Exxon ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့သည် ကြောက်ရွံ့တုန်လှုပ်ခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ ဤကဲ့သို့သော ဈေးနှုန်းသံသရာ အတွေ့အကြုံ ရှိပြီးဖြစ်သော အမှုဆောင်အဖွဲ့သည် အဆိုးဆုံးအတွက် ပြင်ဆင်ထားချိန်မှာပင် အခွင့်အရေးပေါ်လာလျှင် ရေရှည်ခိုင်မာသော အကျိုးကျေးဇူး ရရှိစေမည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပြုလုပ်ရန်အတွက်ပင် အသင့်ပြင်ထားခဲ့သည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် အမြတ်အစွန်းသည် အမြင့်ဆုံးဖြစ်ခဲ့ရာမှ ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ ဧပြီလတွင် နောက်ပြန်လျော့ကျခဲ့သည့်တိုင် Exxon က သူ၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအစီအစဉ်ကို ကြေညာနိုင်ခဲ့သည်။ ၂၀၀၅ ခုနှစ်က သူ၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမှာ ၁၅ ဘီလီယံ ဖြစ်ခဲ့သော်လည်း ၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် ၂၉ ဘီလီယံ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမည်ဟု စီမံကိန်းချမှတ်ခဲ့သည်။ထိုအချိန်တွင် Exxon ၏ ပြိုင်ဘက်များကား ငွေကြေးကို ထိန်းသိမ်းထားလိုကြသဖြင့် အဓိကစီမံကိန်းများမှ ပြန်လည် ဆုတ်ခွာနေကြလေပြီဖြစ်သည်။

Intel နှင့် Exxon တို့၏ ဆယ်စုနှစ်များစွာ အောင်မြင်မှုသည် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အရေးကြီးပုံကို အထင်အရှား သက်သေခံလျက်ရှိပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုကြောင့်သာလျှင် သူတို့သည် မဟာဗျူဟာများကို

ထိန်းသိမ်းလိုက်နာကြခြင်းဖြစ်ကြပြီး သူတို့၏ အဖွဲ့အစည်းများသည် စီးပွားရေးအတက်အကျ ပြောင်းလဲခြင်းများကြောင့်လည်းကောင်း၊ ရေတိုအဖြစ်အပျက်များကြောင့်လည်းကောင်း လမ်းလွဲသို့ လိုက်ပါ မသွားခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်ပေသည်။

အောင်နိုင်မှုအတွက် ရှေးရှုရန်အချက် ခုနစ်ချက်

ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးအကျပ်အတည်း၊ သို့မဟုတ် အခြားအကျပ်အတည်းတစ်ခုခုကို ဘယ်လိုအဓိပ္ပာယ် ကောက်မလဲ။ ၄င်းအကျပ်အတည်းကို အသုံးပြု၍ သင်၏ ဈေးကွက်များနှင့် သင်၏ကုမ္ပဏီတို့ကို အသွင်ပြောင်းလဲသွားစေရန်အတွက် အခွင့်အရေးတစ်ရပ် ဖြစ်လာရအောင်ဘယ်လိုလုပ်မလဲ။ နက်ရှိုင်းသော အကျပ်အတည်းအတွင်းမှ သင်၏အဖွဲ့အစည်းအား အောင်နိုင်မှုအတွက် ရှေးရှုလာစေရန်အချက် ခုနစ်ချက်ကို ဆက်လက်ဖော်ပြသွားပါမည်။

အဆင့် (၁) သင်၏လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာကို ပြန်လည်စဉ်းစားပါ။

အကျပ်အတည်း လွန်မြောက်သွားသောအခါ သင်၏ ဈေးကွက်ပုံသဏ္ဌာန်သည် မည်ကဲ့သို့ ရှိလာမည်ဆိုသည်ကို ပုံပေါ်လာစေရန်အတွက် သင်သည် ဖောက်သည်များ၏ ပြောင်းလဲနေသော လိုအပ်ချက်များကို သိနားလည်ရပါမည်။ လက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေသော စီးပွားရေးအကျပ်အတည်းမှ နမူနာတစ်ခုယူကြည့်မည်ဆိုလျှင် ဖောက်သည်များသည် အဖိုးတန် ဇိမ်ခံပစ္စည်းများမှ ပို၍အသုံးဝင်သော အခြားအမယ် (မည်)များသို့ ပြောင်းရွှေ့သွားသည့် အတိုင်းအတာကို သိနားလည်ရန် ဖြစ်သည် ဆိုကြပါစို့။ အဆင့်မြင့် အထွတ်အထိပ်ဆိုင်ကြီးများဖြစ်သော Neiman Marcus နှင့် Saks တို့သည် အရောင်းအဝယ်ထိုင်းသွားခြင်းကို တွေ့ကြုံနေရသည်။ Target ကဲ့သို့ ဖက်ရှင်ဦးစားပေးပြီး ဈေးချရောင်းပေးသော ဆိုင်များပင်လျှင် အလုပ်ကောင်းစွာမဖြစ်ပါ။ ဤတွေ့ရှိ

ချက်များအရ စားသုံးသူများသည် အထက်တန်းလွှာကုန်စည်များအပေါ် စိတ်ဝင်စားမှုမရှိတော့ဟု ဆိုလိုရာမရောက်ပါ။ အကျပ်အတည်းလွန်မြောက်သွားသည့်အခါ စားသုံးသူများကို ယခင်က သွားနေကျဖြစ်သော ထိပ်တန်းစတိုးဆိုင်ကြီးများအစား တန်ဖိုးနည်းပြီး ခေတ်မီသောဆိုင်များမှ အမယ်(မည်)များနှင့် ခေတ်ဆန်တန်ဖိုး သင့်တင့်သော ကုန်စည်များက ပို၍ဆွဲဆောင်ထားနိုင်မလား။ ဤအတိုင်း ဖြစ်လာမည်ဆိုလျှင် သင်၏ကုမ္ပဏီသည် ဤရွှေ့ပြောင်းမှုမှ အကျိုးကျေးဇူးရရှိအောင် ဘယ်လိုလုပ်မလဲ။

အဆင့် (၂) သင်၏အားနည်းချက်များကို ခဝါချပါ။

အကျပ်အတည်းသည် သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ အားနည်းချက်များကို လျော့နည်းပပျောက်စေရန် လမ်းဖွင့်ပေးပါသည်။ အထူးသဖြင့် သင်၏အဖွဲ့အစည်းသည် အလွန်ဗျူရိုကရက်ဆန်နေခြင်း၊ သို့မဟုတ် အခြားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်ရန် နှေးကွေးလေးလံနေခြင်းများကို တွေ့လာရပါလိမ့်မည်။ ထို့ကြောင့်လည်း CEO Anne Mulcahy သည် Xerox ကို နောက်တစ်ကြိမ် ပြန်လည်၍ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းရှိလာစေရန် အလုပ်အကိုင် နေရာပေါင်း ၂၈,၀၀၀ ကို လျော့ချခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အချိန်ကြာမြင့်စွာကပင် စက္ကူဖြင့် မိတ္တူကူးသော စက်များကို ထုတ်လုပ်ခဲ့သော ကုမ္ပဏီဟု လူသိများခဲ့သော Xerox ကို ယခုအခါ သူက စက္ကူမပါ အားလုံးဒွိဂိန်းစနစ် ကွန်ပျူတာ အခြေခံသောရုံး (all-digital office) များ ထုတ်လုပ်ရန် ပြန်လည်၍ အာရုံစူးစိုက်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ အားနည်းချက်များကို ခဝါချပြီး အနာဂတ်ကာလတွင် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်ရန် ယခု သင်ရင်ဆိုင်နေရသည့် အကျပ်အတည်းကို ဘယ်လိုအသုံးချမလဲ။ ဤအလုပ်ကို လုပ်မည်ဆိုလျှင် သင်သည် ယခုအချိန်မှာထက် ပိုကောင်းသော အခွင့်အရေး မရနိုင်တော့ပါ။

အဆင့် (၃) သင်၏အားသာချက်များကို ထုတ်ဖော် အသုံးပြုနိုင်ရန် သင့်လုပ်ငန်းကိုပြန်လည် ပုံသွင်းပါ။

အကျပ်အတည်းတစ်ခုမှ ထွက်ပေါ်လာခဲ့သော ရဲရင့်သည့် မဟာဗျူဟာသည် သင်၏ အားသာချက်များကို ပြိုင်ပွဲ၏ အခြေခံဖြစ်လာရအောင် ပြောင်းလဲနိုင်စွမ်း ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ယှဉ်ပြိုင်ဘက်အတွက် အားနည်းချက်များ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ IBM၊ Apple နှင့် Medtronic တို့ ပြုလုပ်ခဲ့သည့် နည်းလမ်းများအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။ သင့်ပြိုင်ဘက်များအတွက် အားနည်းချက်များ ထွက်ပေါ်လာအောင် မည်သည့်မဟာဗျူဟာကို ကျင့်သုံးရမလဲ။ သင့်ရဲ့အားသာချက်များ တန်ဖိုးရှိလာအောင် စွေးကွက်ကို ဘယ်လို ရွှေ့ပြောင်းပစ်နိုင်သလဲ။ မကြာသေးခင်က လေ့လာတွေ့ရှိချက်များအရ အရာအားလုံးအတွက် ပုံသေစံအတိုင်းအတာ သတ်မှတ်ခြင်းသည် လက်တွေ့တွင် အလုပ်မဖြစ်ပါ။ ထို့ကြောင့် ပေါ်ထွန်းလာမည့် စွေးကွက်အသစ်တွင် အောင်မြင်နိုင်ရန်အတွက် သင်၏ထူးခြားသော စွမ်းအားဖြင့်သာ တာထွက်နိုင်မည့် မဟာဗျူဟာအသစ်တစ်ခု လိုအပ်ပါသည်။

အဆင့်(၄) စီးပွားရေးအကျဘက်သို့ လှည့်ချိန်အတွင်း၌ အရေးကြီးသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို ပြုလုပ်ပါ။

Intel နှင့် Exxon တို့က သက်သေခံခဲ့ပြီဖြစ်ပါသည်။ ပေါ်ထွန်းလာမည့် စွေးကွက်အသစ်တွင် အောင်မြင်မှုကို အလိုရှိလျှင် သင်သည် အရေးကြီးသောရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို ပြုလုပ်ရန် စောင့်ဆိုင်းမနေသင့်ပါ။ ဆေးဝါးလုပ်ငန်းတွင် တိုးတက်မှုက နှေးကွေးနေသည်ဟု ထင်နေရသော အချိန်တွင် Novartis ကုမ္ပဏီ CEO Dan Vasella သည် မိမိ၏ ပင်ကိုစိတ်ကို ဆန့်ကျင်လျက် တိုးချဲ့မှုခြေလှမ်းများကို စတင်လှမ်းခဲ့သည်။ မူပိုင်မှတ်ပုံတင်ပြီး ဆေးဝါးများအပြင် Novartis ဆေးဝါးအမျိုးမျိုးနှင့် ကာကွယ်ဆေးများအပါအဝင် ကျန်းမာရေးနှင့် သက်ဆိုင်သော စီးပွား

ရေးလုပ်ငန်းများကို တိုးချဲ့ခဲ့သည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် သူသည် ရည်မှန်းချက်ထားသော အထူးဆေးဝါးများ ထုတ်လုပ်ရေးကိုလည်း အာရုံစူးစိုက်ခဲ့သည်။ မျိုးတူစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဗိုလ်စွဲနိုင်ရန် အတွက် စီးပွားရေးအကျဘက်လှည့်ခြင်း မည်မျှနက်ရှိုင်းနေသည့်အချိန် တွင် မည်သည့်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို ပြုလုပ်သင့်ပါသလဲ။ သင် မစဉ်း စားနိုင်ခဲ့သောအချက်များကို စဉ်းစားမိပါသလား။ သင်က ဒုးထောက် အညံ့ခံနေရချိန်တွင် မဟာဗျူဟာမြောက် ထိုးနှက်မှုတစ်ခု ပြုလုပ်ရန် အတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်ပါသလား။ သမားရိုးကျစဉ်းစားနည်းကို တင်းခံ နိုင်မည့် ရဲစွမ်းသတ္တိ လိုပါသည်။ သို့မှသာ စီးပွားရေးမကောင်းချိန်တွင် ရဲရင့်သောမဟာဗျူဟာကို လက်တွေ့ဆင်နွှဲ အကောင်အထည်ဖော်နိုင် မည် ဖြစ်ပါသည်။

အဆင့် (၅) လူများက အောင်နိုင်မှုကို အမြဲရှေးရှုနေစေရန် ထိန်းသိမ်းပေးပါ။

အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း၌ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးသည် သတ်ဒ်ာကို ရေပေါ်တွင် ပေါ်နေအောင် အားထုတ်နေကြရခြင်း သဘောမျိုးသာ ဖြစ်သောကြောင့် မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်ကမျှ ရှေ့ သို့တိုးတက်သွားစေရန် မစဉ်းစားနိုင်ကြပါ။ ထို့ကြောင့် သင်သည် ဉာဏ်ရည်မြင့်မားသော ပုဂ္ဂိုလ်အနည်းငယ်ကို တက်ညီလက်ညီ အသင်း အဖွဲ့ကလေးတစ်ခု ဖြစ်အောင် ဖွဲ့ပေးပြီး အကျပ်အတည်းလွန်ကာလ မဟာဗျူဟာကို ဖန်တီးစေရပါမည်။ အကျပ်အတည်း စီမံခန့်ခွဲမှုကို ကိုယ်တိုင်ပြုလုပ်နေသော ပုဂ္ဂိုလ်များမှ အချို့ကို ရွေးနုတ်၍ အနာဂတ် အတွက် တာဝန်ပေးရခြင်းသည် စွန့်စားမှု ပြုရခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့ သော် အောင်နိုင်ရန်အတွက် ဤစွန့်စားမှုကို မဖြစ်မနေပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ သင်သည် အကျပ်အတည်းမှနေ၍ အောင်နိုင်သူအဖြစ် ထွက်ပေါ်လာစေရန် သင့်ရဲ့အဖွဲ့အစည်း မဟာဗျူဟာကို ဘယ်လို ပြန် လည်ပုံသွင်းယူမလဲ စဉ်းစားကြည့်ပါ။

အဆင့် (၆) သင့်ကုမ္ပဏီ၏ ပုံရိပ်ကို သင်လုပ်ဆောင်နေသည့် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာအောင် ဖန်တီးပါ။

ဘဏ္ဍာရေးအကျပ်အတည်း ဖြစ်လာသောအခါ လူအများ၏ ပြစ်တင်ဝေဖန်မှုများ တစ်ပုံတစ်ခေါင်းကြီး ရရှိထားသော Wall Street သည် မိမိကိုယ်မိမိ ကာကွယ်နေရစဉ် အခြားဘဏ္ဍာရေးလုပ်ငန်း ခေါင်း ဆောင်များက ငွေကြေးစျေးကွက်တွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများပြုလုပ်ရန် လိုအပ်နေကြောင်းအမြင်ကို ရရှိခဲ့ကြသည်။ ၂၀၀၉ခုနှစ်၊ ဧပြီလက အဓိက မူဝါဒဆိုင်ရာ မိန့်ခွန်းပြောကြားရာတွင် Goldman ကုမ္ပဏီမှ Lloyad Blankfein က ဘဏ္ဍာရေးလုပ်ငန်း နယ်ပယ်တစ်ခုလုံးကို ပြုပြင် ပြောင်းလဲရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ဇောင်းပေးပြောကြားသွားခဲ့သည်။ ထို ရောက်သော စွန့်စားမှုရယူ၍ ပြန်လည် တည်ဆောက်ရေး၊ ဆီလျော်သော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ချမှတ်ရေး၊ စာရင်းအင်းလုပ်ငန်းများ အပေါ် ပိုမိုအာရုံစိုက်ရေးနှင့် ရေရှည်တွင်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော အကျိုး ကျေးဇူးများ ရရှိစေရေးအတွက် နစ်နာကြေးပေးသောကျင့်စဉ်ကို တည် ဆောက်ရေးတို့ ပါဝင်ခဲ့ပါသည်။ သင်၏ကုမ္ပဏီပုံရိပ်ကို ပေါ်ထွန်းစေ သော ခေါင်းဆောင်အဖြစ် သင့်ကိုယ်သင်ဖန်တီးပေးနိုင်ရန် ပတ်ဝန်း ကျင်အသစ်တွင် စားသုံးသူများ၏ လိုအပ်ချက်များကို သင်သိ နားလည် နေပြီလား။

အဆင့် (၇) အကောင်အထည်ဖော်မည့် စီမံချက်ကို အသေးစိတ် ရေးဆွဲပါ။

နောက်ဆုံးအဆင့်ကို အမြင်ကျယ်သော ခေါင်းဆောင်များပင် လျှင် မကြာခဏ မျက်စိလျှမ်းတတ်ကြပါသည်။ သူတို့သည် မဟာဗျူဟာ အသစ်ကို ဖန်တီးပေးခဲ့ကြသော်လည်း ၎င်းမဟာဗျူဟာကို စျေးကွက် တွင် လုပ်ဆောင်ရမည့် အသေးစိတ်စီမံချက်များဖြင့် ကျောထောက် နောက်ခံပြုလုပ်ပေးရန်ကိစ္စကို မလုပ်ဖြစ်ခဲ့ကြပါ။ ပေါ်ထွန်းလာသော

PDF Creator - nyeyadhamma@gmail.com

မဟာဗျူဟာသည် အကောင်အထည်ဖော်မှု ကောင်းသရွေ့သာ ကောင်းပါလိမ့်မည်။ ထိရောက်သော အကောင်အထည်ဖော်မှုသည် အသေးစိတ် စီမံချက်သာမက ပြောင်းလဲနေသောစွေးကွက်အခြေအနေနှင့် အံဝင်ဂွင်ကျ ဖြစ်စေရမည့်အပြင် စားသုံးသူများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသော နည်းဗျူဟာ ပြောင်းလဲမှုများလည်း ပါရှိရပါမည်။ သင်၏ အဖွဲ့အစည်းသည် စီမံချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဘယ်လောက် ထိရောက်မှုရှိပါသလဲ။ သင့်မှာရှိသော အတော်ဆုံးလူများကို ဤကိစ္စ အတွက် တာဝန်ပေးထားပါသလား။ အသေးစိတ်တစ်ချက်ခြင်း စစ်ဆေးခဲ့သလား။ ပြောင်းလဲနေသော စွေးကွက်အခြေအနေနှင့် အံဝင်စေပြီး စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ဘောင်မကျော်လွန်စေရန် သင်၏စီမံချက်များကို ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိစေရဲ့လား။ ဤမေးခွန်းသုံးခုအတွက် အဖြေကို သင့်မှာ အခိုင်အမာ ရရှိနေပြီဆိုလျှင် သင်သည် ဤအကျပ်အတည်းမှ လွတ်မြောက်လာမည့်အပြင် သင့်စွေးကွက်အတွင်းမှာ အောင်နိုင်သူ တစ်ဦးဖြစ်လာရန် အခြေအနေကောင်းများကို ရရှိထားပြီဟုဆိုရပါမည်။

အထက်ပါအချက် ခုနစ်ချက်ကို ရှင်းလင်းတိကျစွာ လိုက်နာဆောင်ရွက်မည်ဆိုလျှင် သင်၏ အဖွဲ့အစည်းသည် အကျပ်အတည်းအတွင်းမှ ထွက်ပေါ်လာပြီး သင့်ကိုယ်သင် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် ခေါင်းဆောင်အဖြစ် မြင်တွေ့ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုးစစ်ဆင်ခြင်းဖြင့်သာ သင်သည် ဤယှဉ်ပြိုင်ပွဲတွင် အနိုင်ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး သင်၏ စွေးကွက်အနေအထားကိုလည်း အနာဂတ်ကာလ တိုးတက်အောင်မြင်မှုနှင့် တည်တံ့ခိုင်မြဲမှုတို့အတွက် တည်ဆောက်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

သင်ခန်းစာ

သင့်အတွက် နောက်ဆုံးသင်ခန်းစာမှာ အကျပ်အတည်းဖြစ်ပေါ်နေချိန်ကာလအတွင်း၌ သင်၏ အဖွဲ့အစည်းကို အထိုင်မချလိုက်ဘဲ ဦးခေါင်းကို ထောင်ထားရန်နှင့် ပေါ်ထွက်လာနေသော စွေးကွက်ကို လေ့ဆာရောင်ခြည်ဖြင့် ထိုးထားသကဲ့သို့ အောင်နိုင်မှုအတွက်

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက်
(၆) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်မြို့နယ်

အာရုံစူးစိုက်ထားရန် ဖြစ်သည်။ ဤကာလသည် သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ အကျိုးကျေးဇူးအတွက် စွေးကွက်ကို ပြန်လည်ပုံသွင်းရန် ရတောင့်ရခဲ အကောင်းဆုံး အခွင့်အရေးကို ရရှိသည့်ကာလဖြစ်သည်။

အတော်ဆုံးခေါင်းဆောင်များသည် ကျဉ်းထဲကျပ်ထဲမှ အောင်နိုင်သူများအဖြစ် လွတ်မြောက်လာကြရခြင်းမှာ သူတို့သည် စိန်ခေါ်မှုများကို အကျိုးကျေးဇူးအဖြစ် ပြောင်းလဲနိုင်သော တက်ကြွမှုနှင့် ရဲစွမ်းသတ္တိတို့ ရှိနေကြသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် သူတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို အသုံးပြု၍ ဤကမ္ဘာအတွင်း၌ ကွဲပြားခြားနားသော အခြေအနေတစ်ရပ် ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် သူတို့သည် သဲကြီးမဲကြီး လိုလားနေကြသောကြောင့်လည်း ဖြစ်ပါသည်။

■

PDF Creator - nyeyadhamma@gmail.com

ဒီကျွန်တော့်ဘဝရဲ့ခရီးနေးဒီတော်
ဝိုးနေးကြီးဒီမှာ၊ ဒီလောပဲနော်(ဒ)

နိဂုံး

အကျပ်အတည်းကာလသည် သင့်ဘဝအတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော တစ်ခဏဖြစ်နိုင်သည်

ရဲစွမ်းသတ္တိသည်သာ အရာ

စကော့လူမျိုးတောင်တက်သမား W.H. Murray က ပြောခဲ့ပါသည်-

"တစ်စုံတစ်ယောက်က အခိုင်အမာ မပြောမချင်း တွန့်ဆုတ်မှုက ရှိနေတယ်။ နောက်ကြောင်းပြန် လှည့်ဖို့အခွင့်အရေးက ဘယ်တော့မှ ကောင်းကျိုး မပြုဘူး။ တစ်စုံတစ်ယောက်သည် ပြတ်ပြတ်သားသား ဆုံးဖြတ်လိုက်သည့် တစ်ခဏတွင် သဘာဝတရား၏ ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်မှုသည် စတင်လှုပ်ရှား သက်ဝင်လာတော့တယ်။ နဂိုအတိုင်းနေလျှင် လုံးဝဖြစ်လာစရာမရှိသော အကြောင်းတရားမျိုးစုံက သင့်ကို ကူညီရန်အတွက် ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့တယ်။ သင် ဘာလုပ်နိုင်သလဲ၊ ဘာစိတ်ကူးနိုင်သလဲ၊ စတင်လုပ်လိုက်ပါ။ ရဲစွမ်းသတ္တိမှာ ထူးချွန်သော ပါရမီရှိတယ်၊ တန်ခိုးဩဇာနဲ့ ဆွဲဆောင်နိုင်စွမ်းတို့လည်း ရှိကြပါတယ်။"

သင်ရင်ဆိုင်နေရသော၊ သို့မဟုတ် မလွဲမသွေ ရင်ဆိုင်ရမည်ဖြစ်သော အကျပ်အတည်းကာလတစ်ခုသည် သင်၏အသက်မွေးမှု ဘဝလမ်းကြောင်းအပေါ်တွင် သင့်အတွက် သီးသန့်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးလိုက်သောအခါ တစ်ခဏဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ တောင်တက်သမား Murray ၏ အသိဉာဏ်ပညာသည် ယခုခေတ် ခေါင်းဆောင်များအတွက် အဆိုပါတစ်ခဏကို ရင်ဆိုင်ရန် စွမ်းအားကြီးမားသော သတင်းစကားတစ်ပုဒ်လည်း ဖြစ်ပါသည်။ သင်သည် ရဲရင့်သောစီမံချက်ကို ဆုံးဖြတ်ပြီးဖြစ်ခဲ့လျှင် သင့်အိပ်မက်များ အစစ်အမှန် ဖြစ်လာစေရန် အတွက် လောကကြီးတစ်ခုလုံးက သင်နှင့်အတူ လှုပ်ရှားလာပါလိမ့်မည်။

"သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော တစ်ခဏ" *(The Defining Moment)* အမည်ရှိစာအုပ်တွင် စာရေးသူ Jonathan Alter က အမေရိကန်သမ္မတဟောင်း Franklin D. Roosevelt ၏ ဘဝလမ်းကြောင်းပေါ်မှ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော တစ်ခဏအကြောင်း ရှင်းပြထားပါသည်။ စီးပွားပျက်ကပ် အမြင့်ဆုံးအချိန်တွင် သမ္မတတာဝန် ယူခဲ့ရသော Roosevelt သည် အမေရိကန်နိုင်ငံ၏ ပြိုလဲနေသော စီးပွားရေး ကို အမွေဆက်ခံခဲ့ရသည်။ အမေရိကန်လူမျိုး ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းက အလုပ်လက်မဲ့ ဖြစ်နေကြသည်။ ပြည်နယ် ၃၄ ခုတွင် ဘဏ်များ ပိတ်ထားရသည်။ စီးပွားရေးရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုက ၉၀ ရာခိုင်နှုန်း ကျဆင်းနေသည်။

၁၉၃၃ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၅ ရက်နေ့ Roosevelt ပထမဦးဆုံးရုံးအပြည့်အဝ တက်ရောက်သောနေ့တွင် သူသည် တိုင်းပြည်ကို ကယ်တင်ရန် တာဝန်သည် သူ၏ ပခုံးနှစ်ဘက်စလုံးအပေါ်တွင် အညီအမျှ ကျရောက်နေပြီဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ် ပြုမိပါသည်။ မတိုင်မီတစ်ရက်က သူ၏ အဖွင့်မိန့်ခွန်းတွင် Roosevelt က အမေရိကန် ပြည်သူများကို စိတ်အေးစေရန်အားပေးသော စကားလုံးများ ပြောခဲ့သေး၏- **"ကျွန်တော်တို့ ကြောက်ရမှာ တစ်ခုပဲ ရှိတယ်၊ အဲဒါ ကြောက်ရွံ့စိတ်ပဲ"**။ နောက်တစ်နေ့မှ စတင်၍ သူသည် ယုံကြည်မှု ပြန်လည်ရရှိရေးအတွက် လုပ်ခဲ့ပါသည်။ Roosevelt သည် တိုင်းပြည်ကို စီးပွားရေးပျက်ကပ်အတွင်းမှ ဆွဲထုတ်ရန် စိန်ခေါ်မှုများကို ပိုင်နိုင်စွာ ဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့သည်။ ထို့နောက် ဒုတိယကမ္ဘာစစ်အတွင်း မဟာမိတ်တပ်ဖွဲ့များကို ဦးဆောင်လမ်းညွှန်လျက် နာဇီဂျာမဏီနှင့် ဂျပန်တပ်ဖွဲ့များကို အနိုင်ယူခဲ့သည်။

ဒုတိယကမ္ဘာစစ်အတွင်း Winston Churchill ၏ ခေါင်းဆောင်မှုသည်လည်း သူ့အတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော တစ်ခဏဖြစ်ခဲ့သည့် အကျပ်အတည်းကို ရင်ဆိုင်ရာတွင် ဂန္ဓဝင်မြောက်နမူနာယူစရာတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ဗြိတိန်နိုင်ငံအပေါ် သို့ ဗုံးမိုးများရွာနေသော စစ်ပွဲကာလ (Battle of Britain) သည် သူ့အတွက် အမှောင်မိုက်ဆုံးကာလ ဖြစ်ခဲ့သည်။ ထိုအကြောင်းကို ပြန်ပြောရာ၌ သူက "ကျွန်တော်က ကံတရားအပေါ်မှာပဲ လျှောက်လှမ်းနေရသလို ခံစားခဲ့မိတယ်။ နောက်ပြီးတော့ ကျွန်တော်ရဲ့အတိတ်ကာလ တစ်ခုလုံးဟာ ဒီအချိန်ပိုင်းအတွက်ပဲ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားသလို ဖြစ်နေခဲ့တယ်" ဟု ပြောခဲ့ပါသည်။

အမေရိကန်သမ္မတ Barack Obama သည်လည်း ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၂၁ ရက်နေ့တွင် ကျမ်းသစ္စာကျိန်ဆိုသောအခါ အလားတူအခြေအနေမျိုးနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသည်ဟု လူအတော်များများက ရေးသားထားကြသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ထိုအချက်သာ မှန်ခဲ့လျှင် Obama ၏ အသက်မွေးမှုဘဝတွင် သူ့အတွက် သီးသန့်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော တစ်ခဏသည် ၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၁၈ ရက်ပင် ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။

Obama သည် တော်လှန်ပြောင်းလဲလိုသော သင်းအုပ်ဆရာ Reverend Jeremiah Wright နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းကြောင့် ရှေးရိုးစွဲရုပ်မြင်သံကြား သတင်းဌာနများနှင့် ပြိုင်ဘက် Hillary Clinton တို့၏ ပြင်းထန်သောတိုက်ခိုက်မှုများကို ရက်ပေါင်းများစွာ ခံခဲ့ရသည်။ ညစဉ်ညတိုင်း တီဗွီသတင်းဌာနများသည် Wright ဟောခဲ့သောတရားများကို အပိုင်းပိုင်းဖြတ်၍ မဆုံးနိုင်အောင် ပြသပေးနေခဲ့သည်။ ဤသို့ဖြင့် တိုင်းပြည်တစ်ဝန်း လူမျိုးရေးကြောက်ရွံ့မှုကြီး ဖြစ်လာအောင် မီးထိုးပေးခဲ့သည်။ အမေရိကန်လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုကို မြေမြှုပ်သင်္ကြိုဟ်လိုကြသော်လည်း လူများက ဝန်ခံကြသည်ဖြစ်စေ၊

ဝန်မခံကြသည်ဖြစ်စေ လူမျိုးရေး ကြောက်ရွံ့မှုနှင့် ခွဲခြားမှုတို့သည် အပေါ်ယံမြေလွှာဖြင့် ဖုံးရုံမျှသာ ဖုံးထားနိုင်ပါသေးသည်။

ထိုအချိန်အထိ Obama သည် သူ၏ မျိုးနွယ်ရေးရာကိစ္စအားမဲဆွယ်ပွဲများတွင် ထည့်မပြောသေးပါ။ ယခုမှ ထိုကိစ္စကို သူရှောင်လွှဲထား၍ မဖြစ်နိုင်တော့မှန်း သိလာရသည်။ သမ္မတလောင်း မဲဆွယ်ရာတွင် ပြိုင်ဘက် အထက်လွှတ်တော်အမတ် Clinton ထက် ဆွဲအားသာနေသော်လည်း လူမျိုးရေး ကြောက်ရွံ့မှုသည် သူ၏ အရေးအခင်းတစ်ခုလုံးကို ရှုံးနိမ့်သွားအောင် ခြိမ်းခြောက်နေခဲ့ပါသည်။

သို့ရာတွင် Obama သည် နောက်မတွန့်ခဲ့ပါ။ ထိုကိစ္စကို ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန် ဆုံးဖြတ်ထားခဲ့သည်။ Philadelphia မြို့ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ ခန်းမကြီး၏ အရိပ်အောက်တွင် အဓိကကျသော မိန့်ခွန်းတစ်ခုကို ပြောခဲ့ပါသည်။ သူ၏ သွေးနှောသမိုင်းအကြောင်း ရှင်းလင်းဖော်ပြနေရင်း အမေရိကန်တို့၏ ကြောက်ရွံ့မှုကိုလည်း ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းသွားခဲ့သည်။ ပိုမိုပြည့်စုံသော ပြည်ထောင်စုကြီးဖြစ်လာစေရန် စုစည်းညီညွတ်သည့် အာဘော်တစ်ရပ်ကို အဆိုပြုခြင်းဖြင့် ပရိသတ်ကြီးအား အယူအဆရေးရာ ပိုမိုမြင့်မားသော ကုန်းပြင်တစ်ခုဆီသို့ ခေါ်ဆောင်သွားနိုင်ခဲ့ပါသည်-

"ဒီအချိန်မှာ ကျွန်တော်တို့ရင်ဆိုင်နေရတဲ့ စိန်ခေါ်မှုတွေကို အတူတကွ မဖြေရှင်းဘဲ နေလို့မရဘူး။ ကျွန်တော်တို့မှာ ကွဲပြားခြားနားတဲ့ သမိုင်းကြောင်းတွေရှိကြပေမဲ့ တူညီသော မျှော်လင့်ချက်များကို ဆုပ်ကိုင်ထားကြခြင်းဖြင့်သာ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ပြည်ထောင်စုကြီးကို ခြောက်ပစ်ကင်းသဲလဲစင် ဖြစ်အောင်လုပ်နိုင်မယ်ဆိုတဲ့အချက်ကို နားမလည်လို့ မရဘူး။ ကျွန်တော်တို့ အားလုံးဟာ တူညီသော လားရာသို့သာ သွားလိုကြပါတယ်။ကျွန်တော်တို့ရဲ့ သားသမီးတွေ၊ မြေးမြစ်တွေအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်တဲ့ အနာဂတ်ဆီသို့ ဖြစ်ပါတယ်"

စာရေးသူအတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော တစ်ခဏ

စာရေးသူ Bill George အတွက် သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော တစ်ခဏကို ၁၉၈၈ ခုနှစ် Minnesota မြို့၏ လှပသောနွေဦးရာသီတွင် ကြုံတွေ့ခဲ့ရပါသည်။ မေပယ်ပင်များသည် အနီရောင်၊ လိမ္မော်ရောင်တို့ဖြင့် တောက်ပနေချိန် သူ၏နေအိမ်အနီးမှ ရေကန်ကို ပတ်၍ ကားမောင်းလာစဉ် နောက်ကြည့်မှန်ကို ကြည့်လိုက်သောအခါ သူသည် အကျပ်အတည်းတစ်ခု၏ အလယ်တွင် မူမှန်မြောက်မှ တရွွတ်ဆွဲပါသွားနေပြီး အလွန်အမင်းဒုက္ခဝေဒနာ ခံစားနေရသည့် လူတစ်ယောက်ကို တွေ့လိုက်ရသည်။

သူ့ကိုယ်သူ ပြန်မေးရသည်- "ဘယ်လိုဖြစ်ရပါလိမ့်"။ အနှစ်နှစ်ဆယ်လုံးလုံး အုံသြပျော်ရွှင်ဖွယ်ခရီးကို အတူတကွ ဖြတ်သန်းလာခဲ့သည့် ဘဝကြင်ဖော် Penny နှင့် အလွန်ထူးခြားထက်မြက်သော သားနှစ်ယောက်လည်း ရှိသည့်အပြင် Minneapolis မြို့၏ ဦးဆောင် ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုမှ ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌဟူသော ရာထူးကြီးကိုလည်း ရထားသည်။

မှန်ထဲတွင် မြင်ရသောသူသည် သူ၏ မူမှန်မြောက်လမ်းကြောင်းကို အလျင်အမြန်စွန့်ခွာပြီး Honey well ကဲ့သို့သော ကုမ္ပဏီကြီးတွင် CEO ရာထူးရရှိရန်အတွက် အပြင်းအထန်ကြိုးပမ်းနေသည်။ သူသည် Honeywell ၏ ခေတ်ထနေသော မူဝါဒသဘောထားနှင့် အသွင်သဏ္ဌာန်တို့၏ ဖမ်းစားခြင်းကို ခံနေရသည်။ ယခင်တုန်းကဆို လျှင် ဒါမျိုးတွေကို ဂရုမစိုက်ခဲ့သူ ဖြစ်သည်။ ယခင်က အလေ့အထ မရှိသော်လည်း ယခုအခါ သူသည် လူကြီးများ သဘောကျအောင် ခန့်ညားသော လက်ကြယ်သီးများပင် တပ်ဆင်ထားလေသည်။

သို့ရာတွင် ဤတစ်ခဏမှာပင် သူသည် တစ်စုံတစ်ခုကို အသိအမှတ်ပြုလိုက်မိသည်။ "Honeywell သည် သူနှင့်ကိုက်ညီသော နေရာဌာနမဟုတ်၊ ဤပတ်ဝန်းကျင်တွင် ဘာဖြစ်နေဖြစ်နေ ဂုဏ်ယူစရာမဟုတ်" ဟူသောအချက် ဖြစ်သည်။ ဤတစ်ခဏသည် သူ့အတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော တစ်ခဏဖြစ်သည်။ Honeywell တွင်

CEO ဖြစ်ရန်ကြိုးပမ်းမှုအားလုံးကို ရပ်ဆိုင်းပစ်လိုက်မည်။ လူတို့၏ တန်ဖိုးထားမှုများကို ဗဟိုပြုသော ခေါင်းဆောင်မှုသို့သာ ပြန်သွားမည်ဟု ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

အိမ်သို့ ပြန်ရောက်သောအခါ Penny အား သူ၏ ခံစားချက်များကို ပြောပြသည်။ သူက ပညာသားပါပါ ပြန်ပြောသည်- "ကျွန်မက ရှင့်ကို ဒီအကြောင်းပြောမလို့ ကြိုးစားနေတာ တစ်နှစ်လောက်ရှိပြီ၊ ရှင်က နားထောင်ဖို့ အဆင်သင့်မဖြစ်သေးလို့" ဟူ၏။ သူ ဘယ်လောက်များ မှန်လိုက်သလဲ။ မကြာခဏ ဆိုသလို မိမိတို့၏ မမြင်နိုင်သော အကွက်များကို မိမိတို့နှင့် အနီးကပ်ဆုံးရှိနေသော လူများကမြင်နိုင်ကြပါသည်။ သူတို့၏ အမြင်သည် မိမိတို့ကို တကယ်ရှိနေသည့်အတိုင်း မြင်ကြရခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

လွန်ခဲ့သော သုံးလခန့်က စာရေးသူသည် Medtronic သို့ ဆယ်နှစ်အတွင်း တတိယအကြိမ်တွင် ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ပြန်သွားဖို့ကိစ္စကို ပယ်ချခဲ့ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် Medtronic ကုမ္ပဏီသည် သူ၏ပုံရိပ်နှင့် ကိုက်ညီစွာ အလုပ်လုပ်နိုင်လောက်အောင် မကြီးမားသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ နောက်ခြောက်လအကြာတွင် Medtronic ၏ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ရုံးရှေ့တံခါးမကြီးမှ ဝင်သွားသောအခါ သူသည် သူ့အိမ်သူပြန်သွားရသလို ခံစားခဲ့မိသည်။ ထိုအဆောက်အအုံမှာ သူတစ်ခါမျှ မရောက်ဖူးသေးသောအဆောက်အအုံ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် သူက အိမ်ကဲ့သို့ ခံစားရခြင်းမှာ သူ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ဘဝလမ်းကြောင်း တိုးတက်လာခဲ့သောနေရာဖြစ်ခြင်းနှင့် "လူများကို ကျန်းမာစွာနှင့် သက်တမ်းအပြည့်နေနိုင်ရေးတို့အတွက် ပြန်လည်ထူထောင်ပေးရေး" ဟူသော ရည်မှန်းချက်တာဝန်ကို မျှဝေထမ်းဆောင်ရန် ထူးခြားသော ခံစားချက်ကို ဖြစ်ပေါ်လာစေသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

လွန်ခဲ့သော အနှစ်နှစ်ဆယ်အတွင်း စာရေးသူ၏ အသက်မွေးမှုဘဝလမ်းကြောင်းအတွင်း ဖြစ်ပျက်သမျှသည် အထက်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်မှ ပေါ်ထွက်လာခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ Medtronic တွင် ၁၃နှစ်

တာဝန်ယူပြီးနောက် သူသည် နောက်ဆုံးခုနစ်နှစ်တွင် ခေါင်းဆောင်များ ဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက်သာ အာရုံစူးစိုက်ပြီး လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။

သင့်အတွက်ကော

သင့်အတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော တစ်ခဏက ဘာလဲ။ ထိုတစ်ခဏရောက်လာလျှင် တက်လှမ်းရန်နှင့် ခေါင်းဆောင်ရန် အတွက် အလေးဂရုပြု၍ ပြင်ဆင်ထားပြီးပြီလား။

သင့်အတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော တစ်ခဏသည် သင်၏ ဘဝဇာတ်လမ်းကို အကျပ်အတည်းတစ်ခုက လမ်းခွလတ်မှာ ဝင်တိုက်မိသောအခါ၌သာ ပေါ်ပေါက်ပါလိမ့်မည်။ ဤအကျပ်အတည်း ကာလအတွင်းမှာပဲ သင်ဘယ်သူလဲဆိုသည်ကိုလည်း သင်ကိုယ်တိုင် နားလည်လာပါလိမ့်မည်။ အဆမတန် ကြီးမားသော ဖိအားအောက်ကို သင်ရောက်ရှိနေပြီး အကျိုးဆက်များ အမြောက်အမြား ဖြစ်နေပြီဆိုလျှင် သင့်ရဲ့ မူမှန်မြောက်ကို သင်လိုက်နာရန် အဆင်သင့် ဖြစ်နိုင်ပါ့မလား။

ယခုလက်ငင်း ရင်ဆိုင်နေရသည့် အကျပ်အတည်းသည် သင့်အတွက် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော တစ်ခဏလား။ ဤစိန်ခေါ်မှုများအတွင်း လူများကို ခေါင်းဆောင်ရာ၌ သင့်အကြောင်း သင်ဘာများ သိခဲ့ရသလဲ။ သင်၏ ယုံကြည်မှုများနှင့် တန်ဖိုးထားမှုများကို အမှန်အတိုင်း လိုက်နာနိုင်ခဲ့ရဲ့လား၊ သို့မဟုတ် သင်သည် ဖိအားများအောက်တွင် ပြားချပ်နေပြီလား၊ သို့မဟုတ် သင်သည် ထိုတစ်ခဏ၏ ညှို့ယူဖမ်းစားခြင်းခံရမှုကြောင့် လမ်းခွော်သွားနေပြီလား။ ဤမေးခွန်းများကို ဖြေကြားခြင်းဖြင့် သင်၏အစစ်အမှန်ဖြစ်သော ခေါင်းဆောင်မှုကို အတိအကျ ဖွင့်ဆိုနိုင်ပါသည်။

ဤတစ်ခဏသည်ပင်လျှင် အခြားလူများကလည်း သင့်အကြောင်းကို ဖွင့်ဆိုချက်ပေးကြပါလိမ့်မည်။ **လူများက ခေါင်းဆောင်**

သည် အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို ဘယ်လိုတုံ့ပြန်သလဲဆိုသည်ကို သိလိုကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဤအချက်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ စစ်မှန်မှုကို ဆန်းစစ်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း သူတို့က အလိုလိုသိနေကြသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့်လည်း စက်တင်ဘာ ၁၁ ရက် တိုက်ခိုက်မှုများ နောက်ပိုင်းတွင် New York မြို့တော်ဝန် Rudy Giuliani ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို လူများက အသိအမှတ်ပြုခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အတူ Lehman ကုမ္ပဏီ ဒေဝါလီ ခံရသောအခါ လူများက အနှစ်သုံးဆယ်တိုင်တိုင် အဖွဲ့အစည်းကို တည်ဆောက်လာခဲ့သူဖြစ်သော CEO Richard Fuld ကို အောင်မြင်သော စီမံအုပ်ချုပ်သူအဖြစ် မမြင်နိုင်ကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

အကျပ်အတည်းကာလတွင် လူများဆည် ခေါင်းဆောင်များ၏ ထူးခြားပြောင်မြောက်သောစိတ်ဓာတ်ကိုသာမက နှလုံးသားနှင့် ကိုယ်ခန္ဓာစာတရားတို့ကိုလည်း ရှုမြင်နိုင်ကြပါသည်။ "အရေးတကြီး ခံစားမှုတစ်ခု" (*A Sence of Urgency*) စာအုပ်တွင် စာရေးဆရာ John Kotter က ရေးသားထားရာ၌ " အကျပ်အတည်းတစ်ခုအတွင်း၌ အခွင့်အရေးကို မြင်တွေ့သော သူတို့က တစ်ခုတည်းသော အကြီးမားဆုံးပြဿနာကိုသာ အသိအမှတ်ပြုကြသည်။ ထိုပြဿနာသည် လူနှလုံးသားအတွင်း၌သာ တည်ရှိသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုနှလုံးသားအတွင်းမှ ကြောက်ရွံ့စိတ်နှင့် ဒေါသစိတ်တို့က မျှော်လင့်ချက်များကို ဖျက်ဆီးပစ်နိုင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ သူတို့က နှလုံးသားသည် မျှော်လင့်ချက်ကို အလိုရှိကြောင်း သိထားကြသည်။ သူတို့သည် စိတ်အားထက်သန် ပြင်းပြခြင်း၊ ခိုင်မာသော ယုံကြည်ချက် ခံယူချက်ရှိခြင်း၊ အကောင်းမြင်ခြင်းနှင့် ကြံ့ခိုင်မြဲမြံသော ဇွဲလုံ့လတို့ဖြင့် လုပ်ဆောင်လေ့ရှိကြသည်။ သူတို့သည် သူတို့၏ စိတ်ဆန္ဒများထက် အခြားသူတို့၏ နှလုံးသားများအပေါ်တွင် အဆပေါင်းများစွာ ပိုမိုအာရုံ စူးစိုက်ထားကြသည်" ဟု ရေးသားဖော်ပြထားပါသည်။

ကမ္ဘာလောကအတွင်း၌ ကွဲပြားခြားနားမှုတစ်ခု ဖြစ်ပေါ်စေခြင်း

၁၉၆၆ ခုနှစ် တွင် Robert F. Kennedy က ပြောခဲ့ပါသည်- "လူအနည်းငယ်ကတော့ သမိုင်းနှင့် အထုံအဆက် ပါလောက်အောင် ကြီးမြတ်မှုတွေ သူဘာသာသူ ရှိကြပါလိမ့်မည်။ ကျွန်တော်တို့ တစ်ယောက် စီကတော့ ဖြစ်စဉ်အစိတ်အပိုင်းအငယ်ကလေးတစ်ခုစီကိုပဲ ပြောင်းလဲသွားအောင် လုပ်ပေးနိုင်ကြပါတယ်။ ဒီလုပ်ဆောင်ချက်တွေ အားလုံးကို ပေါင်းလိုက်ရင် ဒီမျိုးဆက်ရဲ့သမိုင်းအဖြစ် ရေးသားခြင်းခံကြရမယ်"။

သမိုင်းကို Roosevelt နှင့် Churchill တို့ကဲ့သို့ အချိုးအကွေ့ ဖြစ်အောင် ကျွန်ုပ်တို့ထံတွင် ကံကြမ္မာ အင်အားမရှိပါ။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း အခြားသူများကို ခေါင်းဆောင်မှုပေး၍ ဖြစ်စဉ်အစိတ်အပိုင်းအငယ် ကလေးတစ်ခုချင်းစီကို ပြောင်းလဲစေရန် ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကမ္ဘာလောကကြီး အတွင်း၌ ကွဲပြားခြားနားမှုတစ်ခုဖြစ်အောင် လုပ်နိုင်သည့် အခွင့်အရေးကိုတော့ ကျွန်ုပ်တို့က ရရှိနေပါသည်။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့သည် ခေါင်းဆောင်မှု သင်ခန်းစာများကိုသာ ကျေကျေညက်ညက် သင်ယူလေ့လာထားကြမည်ဆိုလျှင် ဤမျိုးဆက်သစ်တို့၏ သမိုင်းသည် ကြီးကျယ်ခမ်းနားသောသမိုင်းဖြစ်မည်မှာ သေချာပါသည်။

ကမ္ဘာကြီးက သင်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် အပြင်းအထန် တောင်းဆိုနေပါသည်။ အဓိကပြဿနာကြီးခြောက်ရပ်ကို ကမ္ဘာကြီးက ယနေ့ရင်ဆိုင်နေရသည့်အတွက် ချက်ချင်းလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ယခုပဲကမ္ဘာကြီးကို ရှင်းလင်း တောပြောရပါမည်။ ၎င်းပြဿနာကြီးများမှာ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ငြိမ်းချမ်းသာယာရေး၊ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု၊ စွမ်းအင်နှင့်ပတ်ဝန်းကျင်ရေးရာ၊ အလုပ်အကိုင် ဖန်တီးပေးရေး၊ ဝင်ငွေမညီမျှမှုနှင့် ပညာရေးတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ဤပြဿနာများသည် အလွန်ကြီးမားပြီး အလွန်ခက်ခဲလက်ဝင့်လှသောကြောင့် မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းမဆို မိမိတို့ဘာသာသီးခြားဖြေရှင်းနိုင်ကြမည် မဟုတ်ပါ။ ထို့ကြောင့်လည်း သူတို့က ကျွန်ုပ်

တို့၏ ခေါင်းဆောင်မှု သဘာဝစွမ်းရည်များကို အသုံးပြု၍ အထက်ပါ ပြဿနာများ၏ အစိတ်အပိုင်းအနည်းငယ်စီကို ပြောင်းလဲသွားစေရန် ပြုလုပ်ပေးပါဟု တောင်းဆိုနေကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။ တစ်ခါတုန်းက မနုဿဗေဒပညာရှင် Margaret Mead က ပြောခဲ့ဖူးပါသည်- **"လူအုပ်စုကလေးတစ်ခုရဲ့ စွမ်းအားဖြင့် ကမ္ဘာကြီးကို ပြောင်းလဲသွားအောင် ပြုလုပ်နိုင်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဘယ်တော့မှ သံသယ မရှိပါနဲ့၊ အမှန်တော့လည်း ဒီအတိုင်းပဲ အမြဲတမ်း ဖြစ်နေတာပဲလေ"။**

အထက်ပါ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန်နှင့် သင်ကိုယ်တိုင် ပြဿနာဖြေရှင်းရေး လုပ်ငန်းစဉ်၏ အလယ်ခေါင်တွင် အခြားသူများက မြင်တွေ့နေစေရန်တို့အတွက် သင့်ရဲ့ခေါင်းဆောင်မှုက ဘယ်လိုလုပ်ပေးနိုင်မလဲ။ နေ့ရွေ့ ညရွေ့ လုပ်မနေပါနှင့်။ ဤဖြစ်စဉ်များ၏ အစိတ်အပိုင်းကလေးတစ်ခုကို ပြောင်းလဲသွားစေရန်အတွက် လူများကို ခေါင်းဆောင်၍ စတင်တာဝန်ယူလိုက်ပါ။ သဘာဝတရား၏ ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်မှုက သင်နှင့်အတူ လိုက်ပါလာပါလိမ့်မည်။ ထို့နောက် ဤမျိုးဆက်၏ တောက်ပသောအနာဂတ်အတွက် သမိုင်းကို ရေးသားပြုစုကြသူများတွင် သင်လည်း တစ်ဦးအပါအဝင် ဖြစ်လာပါမည်။

လက်ရှိအကျပ်အတည်းကို ဖြတ်ကျော်ရာတွင် သင်သည် ရှေ့သို့တက်လှမ်း၍ လူများကို ဦးဆောင်ရန် ရင့်မှည့်နေပြီ ဖြစ်ပါသည်။ သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုတွင် ရဲစွမ်းသတ္တိ ပြည့်စုံရပါမည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ရဲစွမ်းသတ္တိ၌ ထူးချွန်သောပါရမီ တန်ခိုးဩဇာနှင့် ဆွဲဆောင်နိုင်စွမ်းတို့ပါရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ သင်၏ မှုမှန်မြောက်လမ်းကြောင်းအတိုင်းသာ ထိန်းသိမ်းထားနိုင်မည်ဆိုလျှင် သင်သည် ကမ္ဘာကြီးအား တာရှည်ခံသော ကွဲပြားခြားနားမှုတစ်ခုကို လုပ်ပေးနိုင်ပါလိမ့်မည်။

ဤသည်ပင်လျှင် အကျပ်အတည်းအတွင်း ခေါင်းဆောင်ခြင်း၏ အဆုံးစွန်ဆန္ဒပြည့်ဝမှု မဟုတ်ပေဘူးလား။

■

Today စာအုပ်တိုက်မှ ရရှိနိုင်သော စာအုပ်များ

၁။ လွယ်ကူလေ့လာကွန်ပျူတာ ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
၂။ ကွန်ပျူတာတွေဘယ်လို အလုပ်လုပ်သလဲ ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
၃။ လွယ်ကူလေ့လာ အင်တာနက်နည်းပညာ ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
၄။ လွယ်ကူလေ့လာ ကွန်ပျူတာအဆင့်တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့်ပြုပြင်ခြင်းပညာ ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
၅။ ၂၁ ရာစုနည်းပညာများကိုစိန်ခေါ်ခြင်းနှင့် အခြား ကွန်ပျူတာဆောင်းပါးများ ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
၆။ ဆိုက်ဘာရွာထဲက အသိဉာဏ်ရှိတဲ့အိမ်ကလေးနှင့် အခြားကွန်ပျူတာဆောင်းပါးများ ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
၇။ ငြင်းဆိုခြင်းသည်အပြစ်မဟုတ်ပါ (ဒေါက်တာသာထွန်းဦး)
၈။ ကြိုးမဲ့ဆက်သွယ်ရေး ဘယ်လိုအလုပ်လုပ်သလဲ ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
၉။ ရုံဘော့မှာလည်း အသည်းနဲ့ပါနှင့် အခြားကွန်ပျူတာဆောင်းပါးများ ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)

အတွေးအမြင် စာစဉ်

၁၀။ ထာဝရအောင်မြင်ရေးနိဿယများ (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
၁၁။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ကိုးကွယ် (မြတ်ငြိမ်း)
၁၂။ နှလုံးသားပဲ့တင်သံများ (မြတ်ငြိမ်း)
၁၃။ ပညာမတတ်သော ပညာရှိ၊ ပညာမရှိသော ပညာတတ် (နေဇင်လတ်)

Myanmar Series

၁၄။ Presenting Myanmar (Maung Kyaa Nyo)
၁၅။ Myanmar Attraction and Delights (BaThan)
၁၆။ Myanmar Culture (K)
၁၇။ Myanmar Gems (Dr Khin Maung Nyunt)

လူငယ် စာစဉ်

၁၈။ ဖက်ရှင်အလှ နေ့စဉ်ဘဝ တင်မိုးလွင် (Talents & Models)
၁၉။ ဖေဖေပေးခဲ့မယ့်အမွေ (မြတ်ငြိမ်း)
၂၀။ ဘာကိုဝတ်ဆင်ရမလဲ (ရီရီဝင်း)

လှုပ်ရှိုးပွဲ စာစဉ်

၂၁။ ဒီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအတွက် ဖွယ်ရာမှုလမ်းညွှန် (မောင်ဆုရှင်)
၂၂။ အကောင်းဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်ဖို့ (မြတ်ငြိမ်း)
၂၃။ ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့်ဘဝအောင်မြင်ရေး
အလေ့အကျင့်များ (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)
၂၄။ အပြုသဘောစိတ်ကောင်းနှင့်ယှဉ်ပြိုးနေတတ်သော
အလေ့အကျင့် (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)
၂၅။ ပေါင်းသင်းရခက်သူတို့နှင့် အဆင်ပြေစွာ
ဆက်ဆံနည်းများ (ဒေါက်တာကျော်စိန်)
၂၆။ ဖအေနှစ်ဦးသင်ပေးတဲ့ ဆင်းရဲနည်း ချမ်းသာနည်း (မြတ်ငြိမ်း)
၂၇။ ငွေမိုးများရွာစေသူ ရဲမြင့်(စွန့်ဦးတီထွင်)
၂၈။ စိတ်ဖိစီးမှုလျှော့ချနည်းများ (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)
၂၉။ အချိန်ကုန်ငွေကုန် သက်သာစေဖို့ (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
၃၀။ အနှစ်ရှာ၊ အကာပစ် ဘဝသစ်မှာမွေ့ပျော်ခြင်း (မြတ်ငြိမ်း)
၃၁။ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုအတတ်ပညာ (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)
၃၂။ လူ (သို့မဟုတ်) အနာဝတ်ဖြင့်ရှင်သန်သူ (နေဇင်လတ်)
၃၃။ မင်းဒိန်ခဲကိုရွေ့တာ . . . ငါ ရဲမြင့်(စွန့်ဦးတီထွင်)

၃၄။ စာဖတ်သူတစ်ဦး၏ ဝိုင်ယာရီ (ကျော်စောမင်း)
၃၅။ လူသားဘဝ (သစ္စာရှင်)
၃၆။ ပညာခေတ်နှင့် မြင့်မားစံနှုန်း (နေဇင်လတ်)
၃၇။ နိုင်ငံတကာဆောင်းပါးပေါင်းချုပ် ရဲမြင့်(စွန့်ဦးတီထွင်)
၃၈။ စကားဝိုင်းထဲက လိုက်ဖိစတိုင်လ် (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
၃၉။ ဘဝတွင် အောင်မြင်ပျော်ရွှင်သူတို့၏
လျှို့ဝှက်ချက်၁၀၀ (ဒေါက်တာကျော်စိန်)
၄၀။ ဒီးပွားဖြစ် သစ်ခွစိုက်ပျိုးရေး (နေမျိုးနိုင်)
၄၁။ မိတ်ဖွဲ့ကြလျှင် ကမ္ဘာတစ်ခွင် (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
၄၂။ သီရိဂေဟာနည်း ၁၀၀ (ကြည်မင်း)
၄၃။ တကယ်တိုးတက်ကြီးပွားလိုလျှင်. . . . . ဆောင်းပါးများ
ရဲမြင့်(စွန့်ဦးတီထွင်)
၄၄။ မြန်မာ့ခရီးသွားဥယျာဉ်အတွင်းမှ ပန်းပွင့်ဟိုတယ်များ (ချစ်ဆွေမြင့်)
၄၅။ အရှေ့တောင်ဘက်သို့တစေ့တစောင်း (နိုင်ဇော်)

ကလေးသူငယ် စာစဉ်

၄၆။ ရောင်စုံဆေးခြယ် စာသင်မယ်(၁) (ကာတွန်းသံချောင်း)
၄၇။ ရောင်စုံဆေးခြယ် စာသင်မယ်(၂) (ကာတွန်းသံချောင်း)
၄၈။ ရောင်စုံခြယ်စဉ် စာလည်းသင် (မောင်မောင်လေး)
၄၉။ သင့်ကလေး ဉာဏ်ကြီးရှင်ဖြစ်အောင် (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)
၅၀။ ဤကမ္ဘာမှ လဒီမာန်သို့ (ရဲဒွေး)
၅၁။ ဒေါက်တာဒူးလစ်တဲလ်ပုံပြင်များ ဇော်ဝင်းကြူ (ပျဉ်းမနား)
၅၂။ ကမ္ဘာအံ့ဖွယ်တိရစ္ဆာန်များ ဘုန်းမြင့် (မြန်မာစာ)
၅၃။ ကလေးလူငယ် သုတစွယ်စုံကျမ်း အမေး-အဖြေ ၅၀၀ (မောင်ဆုရှင်)
၅၄။ Pictiure Dictionary 1000 Words and Pictures (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
၅၅။ ပုံလုံပုံရောင်စုံဆေးခြယ် (ကာတွန်းဇော်ဝိတ်)
၅၆။ မြန်မာ့ပွဲတော် မြန်မာ့ရှုခင်း ရောင်စုံဆေးခြယ် (ကာတွန်းချစ်သူ)
၅၇။ ကာတွန်းဇာတ်ကောင်ရေးဆွဲနည်း (ကလောင်စုံ)

ပညာရပ် စာစဉ်

၅၈။ သင့်ရင်သွေး မိမိကိုယ်မိမိယုံကြည်မှုပျိုးထောင်ရေး (ဒေါက်တာကျော်စိန်)
၅၉။ မိဘကောင်းတို့ ရင်သွေးပြုစုပျိုးထောင်နည်း (ပါမောက္ခဒေါ်အေးသန်း)
၆၀။ အားလပ်ရက် ဂေါက်သီးသင်ခန်းစာများ (ဆန်းထွန်း)
၆၁။ အပျို-လူပျို အကြိုနှစ်များ (ပါမောက္ခဒေါ်အေးသန်း)
၆၂။ အိမ်မွေးခွေးများကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း (ဒေါက်တာခင်စန်းမော်)
၆၃။ ဖခင်ဘဝဇာတ်လမ်းစုံ (ဒေါက်တာကျော်စိန်)
၆၄။ စာရေးသူလက်စွဲ (မောင်ဆုရှင်)
၆၅။ ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများအတွက် အင်္ဂလိပ်စာ (ဘဝသစ်ဦးအောင်ကျော်)
၆၆။ အိတ်ဆောင်ဂေါက်သီးသော့ချက်များ (ဆန်းထွန်း)
၆၇။ ဂေါက်ရိုက်ကြရအောင် (ဆန်းထွန်း)
၆၈။ အခြေပြသတင်းစာပညာ (ဂါးဒီးယန်းဦးစိန်ဝင်း)
၆၉။ လက်တွေ့ မိဘဘဝ တည်ဆောက်နည်း (အောင်မြတ်ကျော်စိန်)
၇၀။ စနေ၊ တနင်္ဂနွေအားလပ်ရက်တွင် သွေးကိုလေ့ကျင့်ခြင်း
(ဒေါက်တာခင်စန်းမော်)
၇၁။ အခြေခံဒီဇိုင်းနှင့် ဂရပ်ဖစ်အနုပညာ (ဆန်နီညိမ်း)
၇၂။ သင့်ကလေး လူကောင်း-လူတော်ဖြစ်အောင်ပုံဖော်နည်း
(ဒေါက်တာကျော်စိန်)
၇၃။ နိုင်ငံတကာသတင်းမီဒီယာ (ရဲတင့်)
၇၄။ အယ်ဇေးရှင်းကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း (ဒေါက်တာခင်စန်းမော်)
၇၅။ အသုံးချအင်္ဂလိပ်စာ (ဘဝသစ်ဦးအောင်ကျော်)

ရသ စာစဉ်

၇၆။ အဖော်မဲ့လျှောက်လှမ်း ခရီးကြမ်း (နိုင်ဇော်)
၇၇။ အုံဖွယ်တိုက်ဆိုင်မှုဖြစ်ရပ်မှန် ဇာတ်လမ်းတိုများ မြနှင်းဆီ (Mra Hninzi)
၇၈။ မိုးနတ်မင်းကြီးအပြစ်ပါနှင့် အခြားဆောင်းပါးများ (ဒေါက်တာအောင်မြင့်ကျော်)
၇၉။ တေးဂီတ၏ တန်ခိုးစွမ်းပကား (နိုင်ဇော်)
၈၀။ အုံဖွယ်တိုက်ဆိုင်မှုဖြစ်ရပ်မှန်ဇာတ်လမ်းတိုများ - ၂ မြနှင်းဆီ(Mra Hninzi)

ကျန်းမာရေး စာစဉ်

၈၁။ A-Z မိသားစု ကျန်းမာရေးလမ်းညွှန် (ဒေါက်တာမေမိုးနွယ်)
၈၂။ ရင်သွေးလေး လမ်းစလျှောက်ပြီဆိုလျှင် . . . (ဒေါက်တာမာမာဆွေ)
၈၃။ ကိုယ်ဝန်ဆောင် မိခင်လောင်းများလက်စွဲ (ဒေါက်တာခင်အေးထွေး)
၈၄။ ရင်သွေးငယ်အတွက် အိမ်တွင်းသမားတော် (ဒေါက်တာမာမာဆွေ)
၈၅။ နိုင်ငံတကာရိုးရာဆေးပါးများ (ဒေါက်တာအောင်နိုင်၊ ဒေါက်တာဖြူဖြူဝင်း)
၈၆။ သွေးချို-ဆီးချိုရောဂါ ကာကွယ်ထိန်းသိမ်းရေးအတွက်
မှန်ကန်သည့် စားသောက်နည်း (ဒေါက်တာလှကြည်)
၈၇။ မိခင်လောင်းတို့အတွက် ကျန်းမာရေးလမ်းညွှန် (ဒေါက်တာမာမာဆွေ)
၈၈။ သက်ရှည်ကျန်းမာ တရုတ်ရိုးရာဓာတ်စာ
ဒေါက်တာအောင်နိုင် (ဆေးသုတေသန)
၈၉။ နှလုံးနှင့်သွေးကြောရောဂါများကာကွယ်ထိန်းသိမ်းရေးအတွက်
မှန်ကန်သည့် စားသောက်နည်း (ဒေါက်တာလှကြည်)
၉၀။ သက်ကြီးဘဝအာဟာရနှင့်ကျန်းမာရေး (ဒေါက်တာလှကြည်)
၉၁။ အဆီ၊ ကစီနှင့် ကယ်လိုရီ (ဒေါက်တာလှကြည်)
၉၂။ အသစ်စက်စက် ဖေဖော် မေမေနဲ့ ပေါက်စလေး (ဒေါက်တာမာမာဆွေ)
၉၃။ အရက်နှင့်ဆက်နွယ်နေသောစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပြဿနာများ (မောင်မီးအိမ်)
၉၄။ အရိုးပွ အရိုးပါးအကြောင်း သိကောင်းစရာ (ဒေါက်တာလှကြည်)
၉၅။ သက်ရှည်ကျန်းမာဆောင်းပါးများ (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)

သုတ စာစဉ်

၉၆။ ဟာ့ဒ်ဒစ် ဦးလှကောင်း (R.M.C.G)
၉၇။ ကိုယ်နှင့်သက်ကို နှင်းဆက်အပ်မည် (မိုးမိုးတာရောစန်)
၉၈။ ဆရာဝန်မှတ်တမ်းနှင့်ပြည်ပအတွေ့အကြုံဆောင်းပါးများ (မင်းနီရွှဲလ်)
၉၉။ ဆရာဇော်ဂျီမွေးနေ့ရာပြည့်အထိမ်းအမှတ်စာတမ်းများ (ကလောင်စုံ)
၁၀၀။ လူမိုက်၊ လူတော်၊ ပညာရှိ (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
၁၀၁။ Tourism အတွေးအမျှင်စများ (ဒုတိယအကြိမ်) (ချစ်ဆွေမြင့်)
၁၀၂။ အိုပရာရဲ့ အကောင်းစားအိုများ (ဝါဝါဆွေ)

၁၀၃။ အချိန်ကုန်ငွေကုန်သက်သာစေဖို့ (ဒုတိယအကြိမ်) (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
၁၀၄။ မုန်တိုင်းကိုမမှု အန်တုလေသော် (မိုးမိုးတာရောစန်)
၁၀၅။ လူအဖိုးတန် (ဒေါက်တာကေ)
၁၀၆။ အိမ်ဖြူတော်ကိုတန်းစီခြင်း (ကြည်မင်း)
၁၀၇။ ဟောပြောပွဲအတွေ့အကြုံ (ပါမောက္ခဒေါက်တာအောင်ထွန်းသက်)
၁၀၈။ မွန်ရည်မှုကိုပျိုးထောင်ခြင်း (ကြည်မင်း)

စီမံခန့်ခွဲမှု စာစဉ်

၁၀၉။ စံပြခေါင်းဆောင်၊ စံပြခေါင်းဆောင်မှု (မောင်ပေါ်ထွန်း)
၁၁၀။ ရဲ့စံတ်ဖြင့်ဘဝကို အနိုင်ယူပါ (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)
၁၁၁။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးရဲ့ နှလုံးသား (ကြည်မင်း)
၁၁၂။ ဂျပန် အမေရိကန်မန်နေဂျာ (ကြည်မင်း)
၁၁၃။ မန်နေဂျာနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
၁၁၄။ အဆင့်မြင့်ဝန်ဆောင်မှုနည်းပျူဟာများ (ကြည်မင်း)
၁၁၅။ အသေးအမွှားအရေးမထားဖို့ နည်းလမ်း ၁၀၀ (မောင်ဆုရှင်)
၁၁၆။ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ရဲမြင့်(စွန့်ဦးတီထွင်)
၁၁၇။ စနစ်ကျသောအစည်းအဝေးများ (ကြည်မင်း)
၁၁၈။ အရောင်းမန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်မြောက်ရေး (ဒေါက်တာဇော်သန်း)
၁၁၉။ ဆွန်ဇူး၏ရှင်သန်အောင်မြင်ရေးနည်းလမ်းများ (ကြည်မင်း)
၁၂၀။ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာအမေးအဖြေ (ဒေါက်တာခင်စန်းရီ)
၁၂၁။ ပါဝဲလ်မူ (၂၄) ချက် (ကြည်မင်း)
၁၂၂။ 10-Day MBAဖြင့်နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ကိုင်ခြင်း (နေဇင်လတ်)
၁၂၃။ အစေခံခေါင်းဆောင် (ဒေါက်တာသာထွန်းဦး)
၁၂၄။ မြို့တော်ဝန်၏ခေါင်းဆောင်မှု (နိုင်ဇော်)
၁၂၅။ အချိန်စီမံခန့်ခွဲနည်းမှတ်စုများ (ကြည်မင်း)
၁၂၆။ စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်းရှင် (ဒုတိယအကြိမ်) ရဲမြင့် (စွန့်ဦးတီထွင်)

၁၂၇။ ကုမ္ပဏီပျက်ကိန်းဟောစာတမ်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲရောင်းဝယ်မှုဆောင်းပါးများ ရဲမြင့် (စွန့်ဦးတီထွင်)
၁၂၈။ လင်းလက်ခဲ့တဲ့လမ်းပြကြယ် (ကျော်စောမင်း)
၁၂၉။ တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ၏ ခေါင်းဆောင်မှုပညာ (ကြည်မင်း)
၁၃၀။ သခင်ယေရှု၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းလမ်းများ (ဒေါက်တာသာထွန်းဦး)
၁၃၁။ လေ့ကျင့်အောင်မြင်လုပ်ငန်းရှင် (ဒုတိယအကြိမ်) (ကြည်မင်း)
၁၃၂။ စီမံခန့်ခွဲမှု ရှေ့ပြေးပညာရှင် ပီတာဒရပ်ကား၏ စီမံခန့်ခွဲရေးအဆိုများ (မောင်ဆုရှင်)
၁၃၃။ လုပ်စရာရှိတာ လုပ်သာလုပ် (ကြည်မင်း)
၁၃၄။ ကေရာဇ်အလက်ဇန္ဒားထံမှ ခေါင်းဆောင်မှုပညာ (ကြည်မင်း)
၁၃၅။ ခေါင်းဆောင်၊ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ကမ္ဘာ့အမြင် (နေဇင်လတ်)
၁၃၆။ ခေါင်းဆောင်တိုင်းတွင်ရှိအပ်သည့် ခေါင်းဆောင်လက္ခဏာ ၂၁ ရပ် (ဦးလှမင်း)
၁၃၇။ အောင်မြင်လိုသူအတွက် အကြံပြုချက် (ဒေါက်တာသာထွန်းဦး)
၁၃၈။ ဦးဆောင်စွန့်စား စီးပွားတည်ဆောက်ခြင်း (ကြည်မင်း)
၁၃၉။ တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ၏ခိုင်မာသောစိတ်ဓာတ်၊ ဖျတ်လတ်သောကိုယ် (ကြည်မင်း)
၁၄၀။ အောင်မြင်လိုလျှင် လူတွေအောင်မြင်အောင် ကူညီပါ (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)
၁၄၁။ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာအမေးအဖြေများ- ၂ (ဒေါက်တာခင်စန်းရီ)
၁၄၂။ စက်၏လူသား ဟွန်ဒါ (ဒုတိယအကြိမ်) (ကြည်မင်း)
၁၄၃။ ဂရိတ်ဘော့စ်ဖြစ်စေမည့် ကျင့်ထုံးနည်းလမ်းများ (ခင်ပပလင်း)
၁၄၄။ အရှုံးမှသည် အောင်ပွဲဆီသို့ (ဦးလှမင်း)
၁၄၅။ Jack Welch နည်းလမ်းများ ရဲမြင့် (စွန့်ဦးတီထွင်)
၁၄၆။ ရွှေမိုးငွေမိုးရွာစေသူတို့၏ လျှို့ဝှက်ချက်များ (ဦးလှမင်း)
၁၄၇။ 10-Day MBA ဖြင့် နိုင်ငံတကာစီးပွားရေး လုပ်ကိုင်ခြင်း (ဒုတိယအကြိမ်) (နေဇင်လတ်)
၁၄၈။ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာအမေးအဖြေများ ၁+၂ (ဒေါက်တာခင်စန်းရီ)

၁၄၉။ ကမ္ဘာ့မီဒီယာဘုရင် ရူးပတ်မားဒေါ့ခ်ဲ၏လျှို့ဝှက်ချက်များ
ရဲမြင့် (စွန့်ဦးတီထွင်)
၁၅၀။ သန်းကြွယ်သူဌေးကြီး Donald Trump ၏
အောင်မြင်မှုကို ရနိုင်သောနည်းလမ်းများ (ကျော်ကျော်လိုင်)
၁၅၁။ အောင်မြင်သူဖြစ်လာနည်းနှင့်လက်တွေ့တိုးတက်
အောင်မြင်ရေးနည်းလမ်းများ (ဒေါက်တာမောင်မောင်သိမ်း)
၁၅၂။ တနလ်ာနံနက်ခင်းရဲ့မင်္ဂလာရှိသောရွေးချယ်မှု (ဦးလှမင်း)
၁၅၃။ ဘဝကိုပြောင်းလဲစေသောအရာများ
(လူသဘောထားရပ်တည်ချက်) (မင်းဗထူး)
၁၅၄။ ခေါင်းဆောင်လက်စွဲ (ဒေါက်တာသာထွန်းဦး)
၁၅၅။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုလက်စွဲ (ဒေါက်တာအောင်မြတ်ကျော်စိန်)
၁၅၆။ မန်နေဂျာလက်စွဲ (ဦးလှမင်း)
၁၅၇။ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်နိုင်မည့်ဆွန်ဇူး၏လမ်းပြမှတ်တိုင်များ (ဦးလှမင်း)
၁၅၈။ ၂၄ နှစ်မှာ အောင်မြင်သူ John Lee (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
၁၅၉။ ကိုယ်တိုင်ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်အောင်လေ့ကျင့်နည်း
(ဒေါက်တာသိန်းလွင်)

အလင်းသစ်စာကြည့်တိုက်
(၆) ရပ်ကွက်၊ လှိုင်မြို့နယ်

TODAY®
BOOKSTORE

တူဒေးစာအုပ်ဆိုင်

ထာဝရမိတ်ဆွေ - - စာအုပ်စာပေ

ရန်ကုန်မြို့

- ရန်ကင်းစင်တာ၊ အခန်းအမှတ် - အက်ဖ် (၂၄)၊ ပထမထပ်၊ ရန်ကင်းမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။
- စိန်ဂေဟာ စူပါစင်တာ၊ ဒုတိယထပ်၊ အမှတ် ၄၄၊ ပြည်လမ်း။
- ဂမုန်းပွင့်ကုန်တိုက် (မြေညီထပ်)၊ အမှတ် ၂၄၅၊ ဗားဂရာလမ်း၊ စမ်းချောင်းမြို့နယ်။
- ဂမုန်းပွင့် Shopping Mall (ကမ္ဘာအေး)၊ အခန်းအမှတ် ၂၆၊ ဒုတိယထပ်၊ ကမ္ဘာအေးဘုရားလမ်း၊ မရမ်းကုန်းမြို့နယ်။
- East Point (City Mart) အခန်း ၂၀၂၊ ပထမထပ်၊ မဟာဗန္ဓုလလမ်း၊ ပုဇွန်တောင်မြို့နယ်။

မန္တလေးမြို့

- အမှတ်-၄၊ ၂၆ ဘီလမ်း၊ ၇၈ × ၇၉ လမ်းကြား၊ မီးရထားတိုက်တန်း၊ ချမ်းအေးသာဇံမြို့နယ်၊ မန္တလေးမြို့၊ ဖုန်း - ၀၂- ၃၈၇၇၉။

PDF Creator - nyeyadhamma@gmail.com

အကျပ်အတည်း အတွင်း ခေါင်းဆောင်ခြင်း မဉ်းမထူး

BILL GEORGE

7 LESSONS FOR LEADING IN CRISIS

၁
11222

BILL GEORGE

အခန်း(၁) အမှန်တရားကို ရင်ဆိုင်ရတွင် ဖိစီးဒိုင်ဒဏ်ခံ
အခန်း(၂) ပြဿနာအကြီးလုပ်မနေဖိနှိပ်၊ ကမ္ဘာကြီးကို ပခုံးပေါ်သယ်ပဘားမဖိနှိပ်
အခန်း(၃) အရင်းခံအကြောင်းတရား ပေါ်ထွက်ဘာစေရန် နက်နိုင်စွာ တူးဖော်ခံ
အခန်း(၄) စစ်တရာဇည်ဟည်အရေးအတွက် အသင့်ပြင်ထားခံ
အခန်း(၅) စကားမှန်သော အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို အလေးကမပြစ်ပိစေနှင့်
အခန်း(၆) သင်သည် ပရိသတ်စိမ်ပြင်ကွင်းဆောက်ရောက်ရမည့် မှုမှန်ပြောက်ကိုလိုက်ခံ
အခန်း(၇) ထိုးစစ်ဆင်ခံ အောင်နိုင်မှုကို ရရှုခံ

89060028
K 2500