

Panasonic Group ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးအခြေခံမူဝါဒ

ပထမဦးစွာ - "အခြေခံစီမံခန့်ခွဲမှုမူဝါဒ" သို့ပြန်သွားရန်

Panasonic Group မှဝန်ထမ်းအားလုံး Panasonic ရဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဘယ်လို နားလည်သဘောပေါက်ပါသလဲ။ "စီမံခန့်ခွဲမှုအတွေးအခေါ်ဆိုတာ အခြေခံမူဝါဒ၊ ယုံကြည်ချက်၊ ကျင့်ဝတ် ၇ ချက် ပါ" "လူ့အဖွဲ့အစည်းကို ပံ့ပိုးကူညီပေးတာက လုပ်ငန်းရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်လို့ ထင်တယ်" စသဖြင့် အဲဒီလို နားလည်ထားကြမယ်လို့ ထင်ပါတယ်။

ကျွန်တော် CEO ဖြစ်လာပြီးကတည်းက၊ ဒီမတိုင်ခင် လုပ်ငန်းတာဝန်ခံအနေနဲ့ အမျိုးမျိုးသော ကိစ္စရပ်တွေမှာ တာဝန်ယူရတဲ့ အတွေ့အကြုံအရ Panasonic ဟာ အရင်က ခွန်အားတွေ ဆုံးရှုံးခဲ့ပြီး မအောင်မြင်နိုင်ခဲ့သလို အချို့သော လုပ်ငန်းတွေမှာလည်း အလွန်ခက်ခဲတဲ့ အခြေအနေမှာ ရှိနေခဲ့ပြီး ဝန်ထမ်းတိုင်းဟာ စီမံခန့်ခွဲမှုရဲ့ အခြေခံသဘောတရားဖြစ်တဲ့ တစ်နည်းအားဖြင့် "စီမံခန့်ခွဲရေး အခြေခံမူဝါဒ" ကို အပြည့်အဝနားမလည်တာကြောင့် အကျပ်အတည်းကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် ခံစားခဲ့ရတယ်လို့ ထင်မြင်မိပါတယ်။

လူတစ်ဦးချင်းစီရဲ့ အရည်အချင်းနှင့် စွမ်းရည်ကို အမြင့်ဆုံးဖြစ်အောင် ဖော်ပြခြင်း၊ လူတစ်ဦးစီ ဖြစ်သင့်သည့် စံပြပုံစံကို လေးလေးနက်နက်စဉ်းစားခြင်း၊ အပြန်အလှန်ပြောသင့်သည်ကို

ပြောကြားခြင်း၊ မတူကွဲပြားသော ထင်မြင်ချက်များကို စုဆောင်းပြီး အရည်အသွေးမြင့်မားသော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အလျင်အမြန်ချခြင်း၊ တွန့်ဆုတ်ခြင်းမရှိဘဲ တိုးတက်အောင်လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ဟာ ဖောက်သည်တွေနဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်းကို အကောင်းဆုံးအကျိုးပြုမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒါ့အပြင် လက်ရှိအခြေအနေကို အမြဲတစေ ရိုးသားစွာ ဖော်ထုတ်ပြီး လက်ရှိဦးတည်ချက်ဟာ လူ့အဖွဲ့အစည်း အခြေအနေနဲ့ သွေဖယ်ခြင်း၊ တစ်နည်းအားဖြင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သောစီမံချက်တွေရှိရင် တုံ့ဆိုင်းခြင်း မရှိဘဲ တတ်နိုင်သမျှ အမြန်ဆုံး ပိုမိုကောင်းမွန်သောလမ်းကြောင်းအသစ်ကို ရွေးချယ်မှာဖြစ်ပါတယ်။

Panasonic အားကောင်းလာခဲ့သည့်အချိန်တုန်းက ဒီလိုမျိုးလုပ်ဆောင်ချက်ဟာ လုပ်ငန်းခွင်မှာ ပြည့်နှက်နေမှာ အသေအချာဖြစ်ပြီး ဒါဟာ Panasonic ရဲ့အားသာချက်ဖြစ်ခဲ့လိမ့်မယ်လို့ ထင်ပါတယ်။

Panasonic Group မှာ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီဟာ စီမံခန့်ခွဲသူဖြစ်တယ်လို့ ကျွန်တော် ယူဆပါတယ်။ အခုအကြိမ်မှာ Panasonic ရဲ့ အောင်မြင်မှုကို ပြန်လည်ရရှိဖို့အတွက် စီမံခန့်ခွဲသူတစ်ယောက်အနေနဲ့ လိုက်နာသင့်တဲ့ အတွေးအခေါ်တွေကို ဗဟုသုတများစွာရှိတဲ့သူတွေဆီကနေ စုစည်းပြီး ပြန်လည် ဖတ်ရှုနိုင်စေဖို့ လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါတယ်။ Panasonic Group ရဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီကို အကြိမ်ကြိမ်ဂရုတစိုက် ဖတ်ရှုစေလိုပြီး လုပ်ငန်းအသီးသီးရဲ့ အထက်လူကြီး၊ လက်အောက်ငယ်သား၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်၊ ဖောက်သည်၊ စီးပွားရေးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့အတူ "စိတ်ရောကိုယ်ပါ တစ်သားတည်း"၊ စိတ်ရော ကိုယ်ပါ သာယာဝပြောတဲ့ စံပြုလူ့အဖွဲ့အစည်း တည်ဆောက်ဖို့အတွက် အခြေခံမူဝါဒကို နေ့စဉ် ကျင့်သုံးသွားစေလိုပါတယ်။

၂၀၂၁ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ ၁ ရက်

လုပ်ငန်းအုပ်စု အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် Yuki Kusumi

၁။ လုပ်ငန်း၏တာဝန်

လုပ်ငန်းများ တည်ရှိခြင်း၏ အကြောင်းအရင်းမှာ အဘယ်နည်း။ ကျွန်ုပ်တို့၏ တည်ထောင်သူဖြစ်သည့် Konosuke Matsushita သည် လုပ်ငန်း၏ အခန်းကဏ္ဍ၊ တာဝန်မှာ "ပိုမိုကောင်းမွန်စွာနေထိုင်လိုသည်" ဟူသည့် လူသားတို့၏ ဆန္ဒကို ဖြည့်ဆည်းခြင်းဖြစ်သည်ဟု ယုံကြည်ထားသည်။

တစ်နည်းအားဖြင့် လူသားတို့၏ နေထိုင်မှုဘဝတွင် အသုံးဝင်သည့် အရည်အသွေးကောင်းမွန်သော ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို သင့်လျော်သောဈေးနှုန်းဖြင့် လုံလောက်စွာ ပေးစွမ်းပြီး လူ့အဖွဲ့အစည်း တိုးတက်မှုအတွက် ပံ့ပိုးကူညီရန်မှာ လုပ်ငန်းများ၏ မူလတာဝန်ဟု ယူဆထားသည်။ ထို့အပြင် ဤသို့တာဝန်ရှိသည့်လုပ်ငန်း၏ ပိုင်ရှင်သည် လုပ်ငန်းသည် လုပ်ငန်းအနေဖြင့်မဟုတ်ဘဲ လူ့အဖွဲ့အစည်းပိုင်ဖြစ်ကြောင်း ယုံကြည်ပြီး ဤသည်ကို "လုပ်ငန်းသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်" ဟူသော စကားလုံးဖြင့် ဖော်ပြခဲ့သည်။

လုပ်ငန်းသည် "လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် အဖွဲ့အစည်း" ဖြစ်ကြောင်းကို စဉ်းစားကြည့်ပါက လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် လိုအပ်သော စီမံခန့်ခွဲမှုအရင်းအမြစ်ဖြစ်သည့် လူသားအရင်းအမြစ်၊ မတည်ငွေ၊ မြေ၊ ပစ္စည်းများသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ အပ်နှင်းထားသည့်အရာများဖြစ်သည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ အပ်နှင်းထားသည့် အရင်းအမြစ်များကို အသုံးပြု၍ စီးပွားရေးလုပ်ခြင်းထက်

လုပ်ငန်းသည် ၎င်းတို့ကို အကောင်းဆုံးအသုံးချပြီး ထိုအသုံးချမှုမှ အမြတ်ရလဒ်ကို ဖန်တီးကာ လူ့အဖွဲ့အစည်းအပေါ်ပြန်လည်အကျိုးပြုရမည်ဖြစ်သည်။

ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်ငန်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အကျိုးအမြတ်ရရှိရန်ဟု ထင်မြင်ကြသည်။ သို့သော် Panasonic Group သည် အကျိုးအမြတ်ကို "လူ့အဖွဲ့အစည်းအား အကျိုးပြုသည့် ဆုလာဒ်အဖြစ် လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ ပေးအပ်သောအရာ" ဟု ယူဆထားသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအား အကျိုးပြုမှုပမာဏအလိုက် အကျိုးအမြတ်လည်း ကြီးမားလာပြီး ဆန့်ကျင်ဘက် အနေဖြင့် အကျိုးအမြတ်မထွက်ရှိခြင်းမှာ လုပ်ငန်းသည် ဤလူ့အဖွဲ့အစည်းတာဝန်ကို ကျေပွန်အောင် မဆောင်ရွက်ခြင်း တစ်နည်းအားဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတာဝန်ကို ကျေပွန်အောင်ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း မရှိခြင်းဖြစ်ပြီး စောလျင်စွာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်ကြောင်း မှတ်ယူနိုင်သည်။

ထို့အပြင် လုပ်ငန်းသည် ဖောက်သည်များ၊ လုပ်ငန်းမိတ်ဖက်များ၊ အစုရှယ်ယာရှင်များ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းစသည့် များစွာသောမိတ်ဖက်များနှင့် အမျိုးမျိုးသောဆက်ဆံရေးပုံစံကို ထိန်းသိမ်းကာ လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲလျက်ရှိသည်။ "အဖွဲ့အစည်းအတွက် အဖွဲ့အစည်း" ဖြစ်သော လုပ်ငန်း၏ အဆိုပါမိတ်ဖက်များ အကျိုးစီးပွားထက် မိမိတို့ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင်လုပ်ခြင်းကို လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ လက်ခံမည်မဟုတ်ဘဲ မိတ်ဖက်များအားလုံးနှင့်အတူ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင်လုပ်ခြင်း သာလျှင် လုပ်ငန်းကို ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေမည့် နည်းလမ်းဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းမှ လူ့အဖွဲ့အစည်းတာဝန်များကို ကျေပွန်အောင်ဆောင်ရွက်သူများမှာ အဆိုပါလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသူများ ဖြစ်သည်။ ဆင့်ကဲပြောင်းလဲလျက်ရှိသောလူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် လူတစ်ဦးချင်းစီသည် ပေးအပ်ထားသောအလုပ်ကို လိုက်နာရုံ၊ လုပ်ဆောင်ရုံဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအပေါ် ကောင်းကျိုးကို ဆက်လက်ဖန်တီးပေးပြီး လုပ်ငန်း၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းတာဝန်များကို ကျေပွန်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ လုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသူတစ်ဦးချင်းစီသည် နေ့စဉ် အနည်းငယ်မျှပင်ဖြစ်စေ မိမိတို့၏အလုပ်ကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်သွားခြင်းသည် လူသားတို့၏ နေထိုင်မှုနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းကို တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာစေမည် ဖြစ်သည်။

၂။ Panasonic Group ၏ တာဝန်နှင့် ယခုလုပ်သင့်သောအရာ

တည်ထောင်သူသည် လုပ်ငန်း၏ စစ်မှန်သောတာဝန်ကို ဆက်တိုက်တွေးတောခဲ့ပြီး ၁၉၃၂ ခုနှစ် မေလ ၅ ရက်နေ့တွင် ထိုအချိန်ရှိ ဝန်ထမ်းအားလုံးကို စုဝေးစေပြီး အားကောင်းသော ကြေညာချက်တစ်ခုကို ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ Panasonic Group သည် ထိုကြေညာချက်ကို "စစ်မှန်သောတာဝန်ကိုသိရှိခြင်း" ဟူသော အဓိပ္ပာယ်ဖြင့် "တည်ထောင်ခြင်းတာဝန်" ဟု ခေါ်ဆိုကြသည်။

တည်ထောင်သူသည် "ကျွန်ုပ်တို့ စက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များ၏ တာဝန်မှာ ဆင်းရဲမွဲတေမှုကို ပပျောက်စေကာ ကြွယ်ဝချမ်းသာလာစေခြင်းဖြစ်ပြီး ဤအတွက်သာလျှင် လုပ်ငန်းသည်

ကြီးပွားချမ်းသာခွင့်ရရှိမည်" ဟု ပြောကြားခဲ့ပြီး အဆိုပါကာလ ဂျပန်နိုင်ငံ၏ ရေပိုက်လိုင်းမှ ရေကဲ့သို့ တတ်နိုင်သမျှ ပစ္စည်းများ၏ ဈေးနှုန်းကို လျှော့ချခြင်း တစ်နည်းအားဖြင့် "ပစ္စည်းများကို ဆက်တိုက်ထုတ်လုပ်ခြင်း" ဖြင့် ဆင်းရဲမွဲတေမှုကို ပပျောက်စေမည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။

သို့သော် ဤ "ရေပိုက်လိုင်းဒဿန" တွေးခေါ် ပုံထည့်သွင်းခဲ့သော တည်ထောင်သူ၏ စစ်မှန်သော ရည်ရွယ်ချက်ကို "လူသားများ၏ ပျော်ရွှင်မှုကို ကိုယ်နှင့်စိတ်နှစ်မျိုးလုံး ချမ်းသာမှုဖြင့် ထိန်းသိမ်းထားပြီး ဆက်လက်တိုးတက်နေသည်။ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာတည်ငြိမ်အေးချမ်းမှုနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာပစ္စည်း အထောက်အပံ့များ ပေါင်းစပ်မှုဖြင့် လူသားများ၏ ပျော်ရွှင်မှုသည် ပထမဆုံးအနေဖြင့် တည်ငြိမ်လာမည်" ဟူသော စကားဖြင့် ဖော်ပြခဲ့သည်။

တည်ထောင်သူသည် ဤတာဝန်ကို အောင်မြင်စေရန်အတွက် ၂၅ နှစ် တစ်ဖြတ်အနေဖြင့် ဆယ်ဖြတ်ဖြတ်ကာ "ပျော်ရွှင်ဖွယ်ရာနယ်မြေ"၊ တစ်နည်းအားဖြင့် "စံပြုလူ့အဖွဲ့အစည်း" တည်ထောင်ရန် ရည်ရွယ်၍ "၂၅၀ နှစ် စီမံချက်" ကိုချမှတ်ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ၂၅၀ နှစ် စီမံချက်သည် ပထမတစ်ကြိမ် ၂၅၀ နှစ်ဖြင့် ပြီးဆုံးမည်မဟုတ်ဘဲ နောက်နှစ်ပေါင်း ၂၅၀ ကြာလျှင်လည်း ပို၍ကောင်းမွန်သောစံနာမူနာ ဖြစ်စေရန် အဆိုပါခေတ်၏ စံနှုန်းနှင့်ကိုက်ညီသောနည်းလမ်းဖြင့် ရှေ့ဆက်တိုးလုပ်ဆောင်သင့်သည်ဟု ရှင်းပြခဲ့သည်။

"ရေပိုက်လိုင်းဒဿန" ကို ရှင်းပြခဲ့သည်မှာ လွန်ခဲ့သောနှစ်ပေါင်း ၉၀ ခန့်ကဖြစ်သော်လည်း

ကိုယ်နှင့်စိတ်နှစ်မျိုးလုံး ချမ်းသာစေမည့် အတွေးအခေါ်မှာ ယနေ့ခေတ်ကာလထိတွင် ခေတ်မီလျက် ရှိသည်။

လက်တွေ့တွင် ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံများကို အဓိကထား၍ လူ့အဖွဲ့စည်းကို ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာပစ္စည်းများဖြင့် ဖြည့်ဆည်းလာခဲ့သော်လည်း အထူးသဖြင့် တစ်နှစ်ပြီးတစ်နှစ် လျင်မြန်စွာ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ပျက်စီးလာခြင်းနှင့် စွမ်းအင်ကုန်ခမ်းလာခြင်းကို စဉ်းစားကြည့်ပါက ကျွန်ုပ်တို့ သားသမီး၊ မြေးနှင့် နောက်မျိုးဆက်များအတွက် ယခုကဲ့သို့သော ကြွယ်ဝသောနေထိုင်မှု ဆက်လက်ရရှိရေးတွင် အလွန်စိုးရိမ်တကြီးဖြစ်ရသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ယနေ့ထက်တိုင် ချမ်းသာကြွယ်ဝမှုကို လိုက်စားရင်းဖြင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာပစ္စည်း ပံ့ပိုးခြင်းကို အဓိကထား၍ နေထိုင်လာခဲ့ကြသော်လည်း "စံပြုလူ့အဖွဲ့အစည်း" မှ ဝေးကွာသော အခြေအနေဖြစ်နေကြောင်းကို သိရှိရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် လာရာလမ်းကို ပြန်ပြောင်းလှည့်နိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့ လက်ရှိ ရှိနေသည့်နေရာမှ "ကိုယ်ရောစိတ်ပါတစ်သားတည်း" တစ်နည်းအားဖြင့် ကိုယ်နှင့် စိတ်နှစ်ခုလုံးကို ချမ်းသာစေမည့် "စံပြုလူ့အဖွဲ့အစည်း" ၏ ပုံစံကို စိတ်ကူးပုံဖော်ပြီး ၎င်းအား အကောင်အထည်ဖော်ရန် ရှေ့ဆက်လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် "စံပြုလူ့အဖွဲ့အစည်း" ဖော်ဆောင်နိုင်ရန် လူ့အဖွဲ့အစည်းပြဿနာအချို့ကို ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်၍ ဖြေရှင်းရန်အတွက် ပံ့ပိုးကူညီသွားရန် လိုအပ်သည်။ အထူးသဖြင့် ၂၁ ရာစုနှစ်တွင်

ကမ္ဘာ့ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ဦးစားပေးကိုင်တွယ်သင့်သည်။

Panasonic Group သည် ၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘာ့ပထမဆုံးအဖြစ် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ်တစ်ရပ်ကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး အဆိုပါကိစ္စရပ်နှင့် အချိန်ကြာရှည်စွာ ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်။

နောက်ပိုင်းတွင်လည်း သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာပြဿနာများ ဖြေရှင်းခြင်းကို ဦးဆောင်သည့်

ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် တတ်စွမ်းသမျှ ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုမှတစ်ဆင့်

သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကို လျှော့ချခြင်းနှင့် ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများတွင်

စွမ်းအင်လျှော့ချခြင်းအပါအဝင် အမျိုးမျိုးသောရှုထောင့်မှနေ၍

တက်ကြွသောကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

၃။ အခြေခံမူဝါဒ

Panasonic Group လုပ်ငန်း၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် တာဝန်မှာ တည်ထောင်ခြင်းတာဝန်ဖြစ်ပြီး

ဤသည်ကို ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားသည်မှာ အခြေခံမူဝါဒဖြစ်သည်။ အခြေခံမူဝါဒသည်

တစ်နည်းအားဖြင့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာလမ်းညွှန်အနေဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ လမ်းကြောင်းကို သတ်မှတ်ရာတွင်

အခြေခံအကျဆုံးသော အခြေခံလည်းဖြစ်သည်။

စက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များ၏ တာဝန်များကို သိရှိနားလည်ပြီး လူမှုဘဝနေထိုင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့်

တိုးတက်စေရန် ရည်ရွယ်၍ ကမ္ဘာ့ယဉ်ကျေးမှုတိုးတက်ရေးတွင် အကျိုးပြုစေမည်

ဤစကား၏ အဓိပ္ပာယ်မှာ "ကျွန်ုပ်တို့သည် စက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် ပံ့ပိုးကူညီသွားမည်ဟူသည့်စိတ်ဓာတ်ဖြင့် ဤတာဝန်ကို အဆက်မပြတ် ဆက်လက်ဖော်ဆောင်သွားမည်" ဟူ၍ ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် အကောင်းဆုံးသောထုတ်ကုန်ကို အများတကာထက် သာလွန်သောဝန်ဆောင်မှုဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအား ပံ့ပိုးကာ လူမှုဘဝနေထိုင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် တိုးတက်စေရန် ရည်မှန်းသောကြောင့် ကမ္ဘာ့နိုင်ငံအသီးသီးထက် ပိုမိုမြင့်မားသောယဉ်ကျေးမှုလူ့အဖွဲ့အစည်းကို တည်ထောင်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပြီး နေ့စဉ်တိုးတက်မှုရှိစေရန် ဆက်လက်ကြိုးစားအားထုတ်နေရမည်ဖြစ်သည်။

၄။ ယုံကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ် ၇ ချက်

Panasonic Group ၏ ဝန်ထမ်းများဖြစ်သော ကျွန်ုပ်တို့သည် နေ့စဉ်လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို လက်တွေ့ဆောင်ရွက်သွားခြင်းအပေါ်သဘောထားကို "ယုံကြည်မှု" နှင့် "ကျွန်ုပ်တို့လိုက်နာသင့်သည့် ကျင့်ဝတ် (ကျင့်ဝတ် ၇ ချက်)" ဖြင့် ဖော်ပြထားသည်။

• **ယုံကြည်မှု** - ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီ၏ ရင်းနှီးသောပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမရှိပါက ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန်

ခက်ခဲပြီး တစ်ဦးချင်းစီ၏ ရှိသားမှုဖြင့် စည်းလုံးညီညွတ်စွာတာဝန်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်း

လုပ်ငန်းမှ တစ်ဆင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် ပံ့ပိုးကူညီရန်အတွက် ဦးစွာ ဝန်ထမ်းအားလုံးမှ ပူးပေါင်း၍ စိတ်သဘောထားကို တစ်သားတည်းထားကာ နေ့စဉ်အလုပ်တွင် ဖြောင့်မာစွာ လုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်သည်။ အဖွဲ့အစည်းတိုင်းတွင် မြင့်မားသောရည်မှန်းချက်များ ထားရှိပြီး ဝန်ထမ်းများသည် ထိုရည်မှန်းချက်ကို မိမိတို့၏ ရည်မှန်းချက်ဟု စိတ်နှလုံးသားထဲမှ မှတ်ယူကာ ဝန်ထမ်းများအကြားတွင် ယုံကြည်မှုကို အခြေခံသော အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်မှုရှိမှသာလျှင် အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်အပြင် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွံ့ဖြိုးမှုကို ဖော်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

• **လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် ပံ့ပိုးကူညီခြင်း** - ရပ်ရွာအကျိုးပြုစက်မှုလုပ်ငန်းများသည် အခြေခံမူဝါဒတွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ကျွန်ုပ်တို့၏စက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များသည် ဤကျင့်ဝတ်ကို ပထမဦးစွာ ထားရှိရမည်ဖြစ်သည်

ကျွန်ုပ်တို့၏ တာဝန်သည် "စံပြလူ့အဖွဲ့အစည်း" ဖော်ဆောင်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းမှတစ်ဆင့် ကမ္ဘာ့နိုင်ငံများ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ ကြီးပွားချမ်းသာရေး၊ ကမ္ဘာ့ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် သဟဇာတဖြစ်ရေးကို ပံ့ပိုးကူညီရန်ဖြစ်သည်။ ဤသို့သောအသိကို အမြဲကိုင်ဆောင်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့သည် အကောင်းဆုံးသောအရည်အသွေး၊ ကုန်ကျစရိတ်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုကို လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ရန် နေ့စဉ်လုပ်ငန်းဆောင်တာတွင် လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်သည်။

• တရားမျှတမှုနှင့် ရိုးသားမှု - တရားမျှတမှုနှင့် ရိုးသားမှုကို လူ့ဘဝ၏ အခြေခံအဖြစ်ထား၍ မည်မျှပင် ထူးချွန်ထက်မြက်နေစေကာမူ ရိုးသားဖြောင့်မတ်ခြင်းမရှိပါက စံထားရသူမဖြစ်နိုင်ပါ

ကျွန်ုပ်တို့သည် ယေဘုယျအားဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ စံနှုန်းများနှင့် နည်းနာများကို လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပြီး စိတ်အလိုကိုမလိုက်ဘဲ တရားမျှတပြီး ဘက်မလိုက်သော၊ မှန်ကန်သော လုပ်ဆောင်မှုကို လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ အမြဲတစေ ရိုးသားဖြောင့်မတ်စွာဖြင့် တရားမျှတသော လုပ်ဆောင်မှုကို လုပ်ဆောင်ရန် အရေးကြီးသည်။ မည်မျှပင်အသိပညာဗဟုသုတ ကြွယ်ဝစေကာမူ၊ အရည်အချင်းရှိစေကာမူ တရားမျှတမှုနှင့် ရိုးသားမှု မရှိသူများသည် Panasonic Group ၏ ဝန်ထမ်းအဖြစ် အရည်အချင်းမရှိသူများဟု သတ်မှတ်ရမည်ဖြစ်သည်။

• အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း - အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ ယုံကြည်ချက်တွင်ထားရှိသောအရာ၊ မည်မျှပင် တစ်ဦးချင်းအရ ထူးချွန်ထက်မြက်သော လူသားအရင်းအမြစ်ဖြစ်ပါစေ အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိပါက အင်အားမရှိသော အဖွဲ့အစည်းသက်သက်သာလျှင် ဖြစ်လိမ့်မည်

ကျွန်ုပ်တို့သည် တစ်ဦးချင်းစီ၏ အင်အားများကို စုပေါင်း၍ အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်မှုကို မြှင့်တင်ခြင်းဖြင့် ပိုမိုကြီးမားသောအောင်မြင်မှုရလဒ်ကို မွေးထုတ်နိုင်သည်။ မတူကွဲပြားသော

ထင်မြင်ယူဆချက်များ၊ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးများကို အသုံးပြု၍ အချင်းချင်း တစ်ခုတည်းအဖြစ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်မှာ အရေးကြီးသည်။ ထိုသို့မလုပ်ဆောင်နိုင်ပါက မည်မျှပင် အရည်အချင်းရှိသောလူသားအရင်းအမြစ်များ စုစည်းနေကာမူ အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် အင်အားကို ပြသနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။

• **မဆုတ်မနစ်သောကြိုးစားမှုဖြင့် တိုးတက်အောင်လုပ်ဆောင်ခြင်း** - ကျွန်ုပ်တို့၏ တာဝန်ကို ပြီးမြောက်အောင်မြင်ရန်အတွက် မဆုတ်မနစ်စွာကြိုးစားခြင်းသည် အဓိကသော့ချက်ဖြစ်ပြီး ဤသို့ကြိုးစားမှသာ စစ်မှန်သောငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် တိုးတက်ရေး ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် တာဝန်အောင်မြင်ရန်အတွက် အင်အားရှိသမျှ ကြိုးစားအားထုတ်၍ အခက်အခဲများကို ကျော်လွှားကာ ရှေ့ဆက်လျှောက်ရမည်ဖြစ်သည်။ မည်သည့်အလုပ်ကိုမဆို အမြဲ အလေးအနက်ထား လေ့လာ၊ တွေးတောကာ၊ ပြင်းပြသောစိတ်ထားဖြင့် ကြိုးစားဖော်ဆောင်ခြင်းဖြင့် အသစ်အသစ်သော ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေးနှင့် တီထွင်မှုများ ပေါက်ဖွားလာပြီး ရှေ့ဆက်တိုးတက်မှု ကိုလည်း ယူဆောင်လာနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

• **ယဉ်ကျေးခြင်းနှင့် နှိမ်ချခြင်း** - လူသားတစ်ဦးအနေဖြင့် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် နှိမ်ချသောစိတ်ထားမရှိလျှင် လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် စည်းစနစ်ကျမှုရှိမည်မဟုတ်ပေ ကောင်းမွန်သောယဉ်ကျေးမှုနှင့် နှိမ်ချမှုများ တည်ရှိရာ လူ့အဖွဲ့အစည်းကို အလှဆင်ခြင်းဖြင့် ကြွယ်ဝသောဘဝတစ်ခုကို ဖော်ပြနိုင်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် လုပ်ငန်းတွင် ယဉ်ကျေးသိမ်မွေ့ပြီး နှိမ့်ချမှုရှိစွာဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။
နေ့စဉ်ဘဝတွင် တစ်ဖက်လူကို အမြဲလေးစားခြင်း၊ မည်သူ့ကိုမဆို လေးလေးစားစား ဆက်ဆံခြင်း၊
မာန်ထောင်လွှားမှုကို ရှောင်ကြဉ်ပြီး မိမိကိုယ်ကို သေသေချာချာ ဝေဖန်ပိုင်းခြားစိတ်ရှိရန်
အရေးကြီးသည်။

• **လိုက်လျောညီထွေဖြစ်ခြင်း** - သဘာဝတရား၏ ပံ့ပိုးမှုနှင့် လိုက်လျောညီထွေမဖြစ်လျှင်
ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန်ခက်ခဲပြီး လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ လမ်းကြောင်းနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိဘဲ လူသားများ
အပေါ်တွင် ဘက်လိုက်ပါက အောင်မြင်မှုကို မမျှော်လင့်သင့်ပါ

ကျွန်ုပ်တို့သည် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ပြောင်းလဲမှုနှင့် ဆင့်ကဲပြောင်းလဲမှုကို မှန်ကန်စွာဆုပ်ကိုင်ပြီး
လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည်။ ထို့သို့လုပ်ဆောင်ရန်အတွက်
ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိသောအရာ၏ အပေါ်ယံကိုသာလျှင် ကြည့်ရမည်မဟုတ်ဘဲ နောက်ကွယ်တွင်ရှိသည့်
ကြီးမားသောဖြစ်စဉ်အဆင့်နှင့် အဆိုပါအနှစ်သာရကို ဆုပ်ကိုင်ရန်လည်း အရေးကြီးသည်။

ကိုယ်ပိုင်အတွေး၊ ယုံကြည်ချက်များနှင့် ချည်နှောင်ခြင်းမရှိဘဲ အကြောင်းအရာများကို အရှိအတိုင်း
ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျဖြင့် မှန်ကန်သောဘက်မှ ကြည့်ရှုရန်လိုအပ်သည်။ ထို့အပြင်
တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလျက်ရှိသော လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်ရန် ကျွန်ုပ်တို့သည်လည်း

နေ့စဉ် တိုးတက်အောင်မြင်ရန် ပြင်းပြသောလှုံ့ဆော်မှုနှင့် ကြိုးစားအားထုတ်မှု ရှိရမည်။

• ကျေးဇူးသိတတ်ခြင်း - ကျေးဇူးသိတတ်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့အား အဆုံးမရှိ ပျော်ရွှင်မှုနှင့် တက်ကြွမှုကို ပေးစွမ်းကာ ခက်ခဲမှုမှန်သမျှကို ကျော်လွှားနိုင်စေပြီး စစ်မှန်သော ပျော်ရွှင်မှု၏ အရင်းအမြစ်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ နေ့စဉ်အလုပ်နှင့် နေထိုင်မှုဘဝသည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ မိတ်ဖက်များ၊ မိသားစုနှင့် ကျယ်ပြန့်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းရှိလူသားများကြောင့် ဖြစ်တည်လာခြင်းဖြစ်သည်။ ရရှိလာသော အကူအညီ၊ အထောက်အပံ့များအပေါ် အမြဲတစေ "ကျေးဇူးတင်ခြင်း" ဟူသောစိတ်ထားဖြင့် ပြန်လည်ကျေးဇူးဆပ်ရန် အရေးကြီးသည်။

အပြန်အလှန်ကျေးဇူးတင်ရှိခြင်းနှင့် လူအများအား ကျေးဇူးပြန်ဆပ်ခြင်းစိတ်ထားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းအား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့အား အဆုံးမရှိသောပျော်ရွှင်မှုနှင့် အခက်အခဲဟူသမျှကို ကျော်လွှားစေနိုင်သည့်ခွန်အားနှင့် သတ္တိကို ပေးစွမ်းသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

၅။ Panasonic Group ၏ "စီမံခန့်ခွဲရေးအခြေခံမူဝါဒ"

Panasonic Group တွင် အခြေခံမူဝါဒ၊ ယုံကြည်မှု၊ ကျင့်ဝတ် ၇ ချက်ကို အဓိကထား၍ လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ရန်အတွေးအခေါ်အထိကို "စီမံခန့်ခွဲရေးအခြေခံမူဝါဒ" ဟု အဓိပ္ပာယ် သတ်မှတ်ထားသည်။ တည်ထောင်သူ၏ ညာလက်ရုံးအနေဖြင့် စစ်ကြိုခေတ်မှ စစ်ပြီးခေတ်၏ ပြန်လည်တည်ထောင်ရေးကာလနှင့် တိုးချဲ့ဖွံ့ဖြိုးရေးကာလတွင် လက်တွေ့ကူညီပံ့ပိုးခဲ့သည့် ဥက္ကဋ္ဌဟောင်း Arataro Takahashi သည် စီမံခန့်ခွဲရေးမူဝါဒကို လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ အောက်ပါအတိုင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

ပြိုင်ဆိုင်မှုပြင်းထန်တဲ့နေရာမှာ ဘယ်သူမှမယှဉ်နိုင်တဲ့ အကောင်းဆုံးအလုပ်ကို လုပ်ပြီး စားသုံးသူတွေ ပျော်ပျော်ရွှင်ရွှင်နဲ့ အသုံးပြုနိုင်မယ့်အလုပ်ကိုလုပ်ရင် သေချာပေါက် ဆုလာဘ်ကို ရရှိမှာဖြစ်တယ်။ ဆုလာဘ်မရဘူးဆိုတာ စားသုံးသူတွေကို ပျော်ရွှင်စေတဲ့အလုပ်ကိုလုပ်မနေဘူးဆိုတဲ့ သက်သေဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် ဖြစ်စဉ်ကိုခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာပြီး အဖြေရှာရမှာဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ဟာ အကျိုးအမြတ်နောက်ကို လိုက်ဖို့၊ ကုမ္ပဏီကို တိုးတက်အောင် လုပ်ဖို့မဟုတ်ဘဲ စားသုံးသူအားလုံးရဲ့ စိစစ်ရွေးချယ်တဲ့အထဲမှာ အရွေးခံရစေမယ့် ကောင်းမွန်တဲ့ အလုပ်ကို လုပ်သွားဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ လူသားတွေရဲ့ ဘဝကို ကြွယ်ဝလာစေပြီး နေထိုင်မှုဘဝကို ပိုမိုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေကာ ယဉ်ကျေးမှုကို မြှင့်တင်ပေးမယ့်အလုပ်ကိုလုပ်မယ်ဆိုရင် သေချာပေါက် ဆုလာဘ်ကို ရရှိမှာဖြစ်ပါတယ်။

အဆိုပါဆုလာဘ်မရရှိဘူးဆိုတာက သေချာပေါက် အခြေခံမှာ မှားယွင်းနေတယ်လို့
နားလည်လိုက်ရင် အဲ့ဒီကနေ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအမျိုးမျိုး ထွက်ပေါ်လာမှာဖြစ်ပါတယ်။
"စက်မှုလုပ်ငန်းနယ်ပယ်က မကောင်းတာ"၊ "ပြိုင်ဘက်ကုမ္ပဏီတွေက ဈေးဖျက်တာကြောင့်
ဈေးကွက်ပျက်တာ" ဆိုပြီး အခြားသူတွေကို အပြစ်တင်ရင်တော့ စီမံခန့်ခွဲရေးဟာ မှားယွင်းနေလို့
ဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။

အထက်ပါစကားတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ကျွန်ုပ်တို့သည် စံပြုလူ့အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ရန် ရည်ရွယ်၍
လူ့အဖွဲ့အစည်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် ပံ့ပိုးကူညီရန် ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေး၊ ကုန်ကျစရိတ်၊
ဝန်ဆောင်မှုတွင် အများထက်သာလွန်သော၊ ဖောက်သည်များထံမှ ရွေးချယ်ခံရမည့်အလုပ်ကို
လုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့တိုးတက်စေရန်အတွက် မဆုတ်မနစ်ဘဲ ပြုပြင်ပြောင်းလဲပြီး
ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

အကယ်၍ ကုန်ပစ္စည်း မရောင်းရပါက ကုန်ပစ္စည်းမှတစ်ဆင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအား
ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရာတွင် အထောက်အကူမပြုနိုင်ဘဲ လုပ်ငန်းအနေဖြင့်
တာဝန်ကျပွန်နေသည်ဟု မဆိုနိုင်ပါ။ ထိုအခြေအနေတွင် ဈေးနှုန်းကို လျော့ချရောင်းလိုက်မည်
ဟူသည့် အတွေးရှိရမည်မဟုတ်ပါ။ ပထမဦးစွာ ကုန်ကျစရိတ်ကို ကျိုးကြောင်းဆီလျော်အောင်
လုပ်ခြင်း၊ ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေးနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်ခြင်းတို့အပြင် ပြီးပြည့်စုံသော
ဝန်ဆောင်မှု ဖြစ်စေရန် ကြိုးစားအားထုတ်ရန်လည်း အရေးကြီးသည်။

တစ်နည်းအားဖြင့် စီမံခန့်ခွဲရေးအခြေခံမူဝါဒနှင့်အညီ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသရွေ့ ဈေးနှုန်း
ကြီးမြင့်ခြင်း၊ ပစ္စည်းအရည်အသွေး၊ စွမ်းဆောင်ရည် မကောင်းခြင်းတို့အား လျစ်လျူရှုထားခြင်းကို
ခွင့်မပြုဘဲ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု၊ တိုးတက်မှုတွင်
ကြိုးစားအားထုတ်ရမည်ဖြစ်သည်။

အမှန်ပင် ကုန်ကျစရိတ်ကို ကျိုးကြောင်းဆီလျော်အောင်လုပ်ခြင်း၊ ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေးနှင့်
စွမ်းဆောင်ရည်ကို တိုးမြှင့်ခြင်းမှာ မလွယ်ကူသော်လည်း စီမံခန့်ခွဲရေးအခြေခံမူဝါဒကို သေချာစွာ
လိုက်နာပြီး လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ရန် စိတ်ပိုင်းဖြတ်ထားပါက ထိုမှဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေးနှင့်
တီထွင်မှုများ ပေါက်ဖွားလာပြီး တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရန်အတွက် မှန်ကန်သောကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုကို
မဆုတ်မနစ် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်သွားနိုင်မည်မှာ မလွဲကောက်ပင်ဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းသည် မည်မျှပင် ချဲ့ထွင်နိုင်ပြီး အဖွဲ့အစည်းမှာ ကြီးမားလာစေကာမူ
လုပ်ငန်း၏ အခြေခံသဘောတရားသည် တစ်ဦးစီဖြင့် လည်ပတ်သည့်လုပ်ငန်းနှင့်တူညီပြီး
ဖောက်သည်များနှင့် လုပ်ငန်းဆိုသည့်အနှစ်သာရသည် တူညီကြောင်းမှတ်ယူရန် လိုအပ်သည်။

၁၉၃၅ ခုနှစ် Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. ပူးတွဲစတော့ရှယ်ယာအဖွဲ့အစည်းသို့
ကူးပြောင်းချိန်တွင် ပြဌာန်းခဲ့သည့် "အခြေခံရုံးတွင်းစည်းမျဉ်းများ" တွင် အောက်ပါအပိုဒ်ပါရှိသည်။

Matsushita Electric သည် အနာဂတ်တွင် မည်မျှကြီးမားလာသည်ဖြစ်စေ နှိမ့်ချသောဝန်ထမ်း
ဖြစ်ရမည်ဟူသော သဘောထားကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းရမည်ဖြစ်ပြီး မိမိကိုယ်ကို
ဆိုင်ငံတစ်ခုတွင် အလုပ်လုပ်နေကြောင်းတွေး၍ အလုပ်လုပ်ဆောင်နေချိန်တွင် ရှိုးသား၊ ချွေတာပြီး
နှိမ့်ချမှုရှိရမည်ဖြစ်သည်

တည်ထောင်သူသည် "ကုန်သည်တစ်ယောက်" ၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်ကို အောက်ပါအချက် ၃
ချက်ဖြင့် ဖော်ပြထားသည်။

- အရောင်းအဝယ်၏ အဓိပ္ပာယ်ကို နားလည်ခြင်း
- ဖောက်သည်၏ စိတ်ထားကို သိရှိနိုင်ခြင်း
- တစ်ပါးသူထက် နှိမ့်ချတတ်ခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့တစ်ဦးချင်းစီသည် မိမိတို့ အရောင်းအဝယ်ပြုရသည့် အကြောင်းအရင်းအဓိပ္ပာယ်ကို
သေချာစွာ သိနားလည်၍ ဖောက်သည်များ မည်သို့တွေးခေါ်နေသည့်အပေါ် အခြားသူများထက်
ပိုမိုသိရှိခံစားပြီး အမြဲတစေ နှိမ့်ချစွာနှင့် ကျေးဇူးတင်စိတ်ရှိသောသဘောထား လိုအပ်သည်။

၆။ စီမံခန့်ခွဲရေးအခြေခံမူဝါဒအား လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ခြင်း

စီမံခန့်ခွဲရေးအခြေခံမူဝါဒသည် လက်တွေ့ဖော်ဆောင်မှာသာ လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်သောအရာ ဖြစ်သည်။ ဥက္ကဋ္ဌဟောင်း Arataro Takahashi သည် "စီမံခန့်ခွဲရေးအခြေခံမူဝါဒဆိုသည်မှာ မှတ်သားရုံဖြင့် မည်သည့်နေရာတွင်မျှ အသုံးမဝင်သောအရာ ဖြစ်သည်။ ဤသည်ကို မရွေးပြောင်းနိုင်သော "ဖောင်ဒေးရှင်း" ဖြစ်စေရန် ကိုယ်တိုင်လက်တွေ့ ဖော်ဆောင်ပြီး ခန္ဓာကိုယ်ဖြင့် သင်ယူရန်မှာ အရေးကြီးသည်" ဟု ပြောကြားခဲ့ပြီး ဥက္ကဋ္ဌဟောင်း ကိုယ်တိုင်သည်လည်း အုပ်စုလုပ်ငန်းများစွာ၏ ပြန်လည်တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်းကို လက်တွေ့ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်။

ဤနေရာတွင် စီမံခန့်ခွဲရေးအခြေခံမူဝါဒအား လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ရာတွင် ကြိုတင် သိထားသင့်သည့် အဓိကအချက်များကို ရှင်းပြမည်ဖြစ်သည်။

(၁) "ဖော်ဆောင်သင့်သောအနာဂတ်" ပုံစံကို စိတ်ကူးပုံဖော်ပြီး အရေးကြီးသောဖောက်သည်တန်ဖိုးကို ရရှိအောင် အားထုတ်ခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ စိတ်ရော ကိုယ်ပါ သာယာဝပြောသော "စံပြုလူ့အဖွဲ့အစည်း" ဖော်ဆောင်ရန်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းအသီးသီးတွင်လည်း ဤတူညီသောရည်ရွယ်ချက်ရှိကြပြီး မိမိတို့၏ ရည်ရွယ်ထားမည့် အနာဂတ်ကို ပုံဖော်ကာ၊ အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် ရှေ့ဆက် လုပ်ဆောင်သွားရန် လိုအပ်သည်။

ဤနေရာတွင်ပြောထားသည့် ရည်ရွယ်ထားသည့်အနာဂတ်ဆိုသည်မှာ လက်ရှိအခြေအနေအပေါ် ထပ်တိုးချဲ့ထားသည့်အရာလည်းမဟုတ်၊ မိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ရှုထောင့်မှ တွေးခေါ်သည့်အရာလည်း မဟုတ်ပါ။ အနာဂတ် လူသားတို့၏ နေထိုင်မှု၊ လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ကမ္ဘာပတ်ဝန်းကျင်မှာ မည်သို့ ဖြစ်သင့်သနည်း၊ မည်သည့်ပုံစံဖြစ်ပါက ကျွန်ုပ်တို့၏ သားသမီး၊ မြေးမြစ်များအထိ ကိုယ်ရော၊ စိတ်ပါ ယခုထက် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာနေထိုင်နိုင်မည်နည်း။ ဟူသည့် လူသားကို ဗဟိုပြု၍ ဖော်ဆောင်သင့်သော အနာဂတ်ပုံစံကို စိတ်ကူးပုံဖော်ရန်လိုအပ်သည်။

ထိုမှ နောက်ပြန်ဆုတ်၍ မိမိလုပ်ငန်းသည် မည်ကဲ့သို့အသုံးဝင်အောင် လုပ်သင့်သနည်း၊ အများထက် သာလွန်၍ အသုံးဝင်စေရန် မိမိလုပ်ငန်းသည် မည်သို့သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကိုပြုလုပ်၍ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းကို မြှင့်တင်သင့်သနည်း၊ မည်သို့သောအဆင့်များကို လုပ်ဆောင်သင့်သနည်းကို တွေးတော၍ စေ့စပ်စွာ လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

ရည်ရွယ်ထားသည့်အနာဂတ်ကို ထူးခြားသောမိမိတို့၏ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုမှတစ်ဆင့် ဖော်ဆောင်ရန်အတွက် အရေးကြီးသောဖောက်သည်တန်ဖိုးရရှိအောင် အားထုတ်ရန်လိုအပ်သည်။ အရေးကြီးသောဖောက်သည်တန်ဖိုးဆိုသည်မှာ လွန်ကျွံသောစွမ်းဆောင်ရည်နှင့် အရည်အသွေးရှိရန် မဟုတ်ပါ။ ထို့အပြင် ဖောက်သည်ပြောကြားသည့်အရာကို ပြောကြားသည့်အတိုင်း ဖော်ဆောင်ခြင်း မဟုတ်ပါ။ ဖောက်သည်များဘေးတွင် အမှန်တကယ် ရှိ၍ ဖောက်သည်များ၏ အခက်အခဲများနှင့်

ပြဿနာများ၏အနှစ်သာရ၊ ထို့နောက် ဖောက်သည်များ၏ အနာဂတ်ကို ရှုမြင်၍
ဖောက်သည်များအတွက် အမှန်တကယ်အသုံးဝင်စေမည့်အရာကို ဖော်ဆောင်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။

လက်ရှိဖောက်သည်များ၏ စကားသံများကို ဂရုတစိုက်နားထောင်ကာ ဖောက်သည်၏နေရာမှ နေ၍
ကုန်ပစ္စည်းများကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်သွားရန် လိုအပ်သည်။ တစ်ဖက်တွင်
"ဖောက်သည်များဘေးတွင် အမှန်တကယ် ရှိခြင်း" ဆိုသည်မှာ ဖောက်သည်များအတွက်
အနာဂတ်နေထိုင်မှုနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲစေခြင်းအထိ စဉ်းစား၍ ထိုအရာကို
လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ရန်အတွက် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဖောက်သည်များအတွက် ရဲဝင့်စွာ အနာဂတ်ကို
စိန်ခေါ်မှုပြုခြင်းဖြစ်သည်။

Panasonic Group တွင် ဤတွေးခေါ်နည်းဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာသောလုပ်ငန်းများစွာရှိသည်။
ဥပမာအားဖြင့် မော်တာလုပ်ငန်း။ တည်ထောင်သူသည် ယခုမှစ၍တွင် အိမ်တစ်လုံးတွင် ပျမ်းမျှ
မော်တာ ၁၀ လုံး အသုံးပြုမည့်နေ့ သေချာပေါက်ရောက်ရှိလာမည်ဟူသည့် အနာဂတ်ကို ၁၉၃၀
ခုနှစ်တွင် စိတ်ကူးပုံဖော်ပြီး မော်တာလုပ်ငန်းကို တည်ထောင်ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ထိုကာလတွင်
"လူသားများအတွက် သတင်းအချက်အလက် ပိုမိုလွယ်ကူစွာရယူရန်" အတွက် ယခင်ဈေးနှုန်း၏
ထက်ဝက်ဈေးဖြင့် ရေဒီယိုများကို များစွာသောအိမ်ထံသို့ ပို့ဆောင်ရန်ရည်ရွယ်ပြီး ကုန်ကျစရိတ်ကို
ထက်ဝက်လျော့ချခဲ့သည်။

လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ရမည့်အနာဂတ်လမ်းမှာ ရှည်လျားပြီး မတ်စောက်သည်။ လက်တွေ့တွင် သုညမှစ၍ လုပ်ကိုင်ရသောမော်တာလုပ်ငန်းသည် အစပိုင်းတွင် အလုပ်မဖြစ်ခဲ့ဘဲ၊ ကုမ္ပဏီအတွင်းတွင်လည်း "စက်ရုံကို ပိတ်သင့်တယ်" ဟူသည့် စကားသံများ ထွက်ပေါ်လာခဲ့သည်။

သို့သော် ဥက္ကဋ္ဌဟောင်း Arataro Takahashi သည် စီမံခန့်ခွဲရေးမူဝါဒကို လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ရေး၊ တစ်နည်းအားဖြင့် အများထက်သာလွန်သော အရည်အသွေး၊ ကုန်ကျစရိတ်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုကို စေ့စေ့စပ်စပ်လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ရန် လုပ်ငန်းဌာနရှိ ဝန်ထမ်းအားလုံးနှင့် စကားပြော၍ ကုန်ထုတ်လုပ်ရေး၊ နည်းပညာ၊ အရောင်းပိုင်းအသီးသီးတွင် ဝန်ထမ်းများက မဆုတ်မနစ်ဘဲ ကြိုးပမ်းအားထုတ်ကြသဖြင့် ဆက်တိုက်ဆိုသလို တိုးတက်အောင်မြင်လာပြီး မည်မျှပင် အရေအတွက်ကို ပိုမိုထုတ်လုပ်စေကာမူ ဝယ်လိုအားအလိုက် ထုတ်လုပ်မှုလိုက်မမီအောင် အောင်မြင်လာခဲ့သည်။ ထိုသို့အောင်မြင်ရန် နှစ်ပေါင်း ၂၀ ခန့်အချိန်ယူခဲ့ရသော်လည်း မော်တာလုပ်ငန်း တိုးတက်မှုသည် နောက်ပိုင်း အိမ်သုံးလျှပ်စစ်ပစ္စည်းလုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် များစွာ အထောက်အပံ့ဖြစ်ခဲ့သည်။

ထိုကဲ့သို့ပင် ကျွန်ုပ်တို့သည် လုပ်ငန်းအသီးသီးတွင် ဖော်ဆောင်သင့်သော အနာဂတ်ပုံစံကို စိတ်ကူးပုံဖော်၍ အရေးကြီးသောဖောက်သည်တန်ဖိုးကို ရရှိအောင်အားထုတ်ရမည်ဖြစ်သည်။

(၂) "လူ့အဖွဲ့အစည်းတရားမျှတမှု" ၊ "အတူယှဉ်တွဲနေထိုင်ခြင်းနှင့် အတူဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်း" အား

လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့သည်လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ အပ်နှင်းထားသည့် စီမံခန့်ခွဲမှုအရင်းအမြစ်ကို အသုံးပြု၍ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ပြီး ဤအရင်းအမြစ်များကို လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် မှန်ကန်စွာ စီမံလည်ပတ်ကာ သက်ဆိုင်သူများအပေါ် တင်ရှိနေသောတာဝန်ဝတ္တရားများကို အပြည့်အဝ ဖြည့်ဆည်းပေးရမည် ဖြစ်သည်။

ဥပဒေနှင့် လူမှုရေးကျင့်ဝတ်များကို မချိုးဖောက်ဘဲ "လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် မှန်ကန်သောအရာ" ကို အမြဲစဉ်းစားပြီး မှန်ကန်သောအသိပညာကို သင်ယူကာ လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ တည်ထောင်သူသည် အဆိုပါအရေးကြီးမှုကို "လူ့အဖွဲ့အစည်းတရားမျှတမှု" ဟူသောစကားလုံးဖြင့် ဖော်ပြခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းများ ကိုယ်စိတ်ကျန်းမာစေရန် အဓိကထားဦးစားပေး၍ "လူ့အဖွဲ့အစည်းတရားမျှတမှု" ကို မဆုတ်နစ်ဘဲ လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ခြင်းသည် လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ စက်မှုလုပ်ငန်းနယ်ပယ်နှင့် စီးပွားမိတ်ဖက်များ၏ စစ်မှန်သောဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် အထောက်အပံ့ ဖြစ်စေမည်ဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်တို့သည် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် အထူးသဖြင့် ရင်းနှီးသောဆက်ဆံရေးကို ကိုင်စွဲ၍ ကုန်ကြမ်းများ ထောက်ပံ့ပေးသောကုမ္ပဏီ၊ အလုပ်အပ်နှံသည့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး ကုမ္ပဏီ၊ အေဂျင်စီ၊ ကန်ထရိုက်တာ၊ ကုန်ပစ္စည်းများကို ရောင်းချသောအရောင်းဆိုင်များ၊

ကိုယ်စားလှယ်ဆိုင်များနှင့် ဆက်ဆံရေးတွင် ကြီးပွားချမ်းသာရန်၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် ကြံဆ၍
လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို မျှော်မှန်းသူတစ်ဦးအနေဖြင့် အဆိုပါမိတ်ဖက်များ
အကြားတွင် ထင်မြင်ချက်များကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောဆိုဆက်ဆံရန်နှင့် အပြန်အလှန်
နားလည်မှုရှိရန်၊ ကုန်ပစ္စည်းနှင့် နည်းပညာ၊ အလုပ်တိုးတက်ရေးစသည်တို့နှင့်ပတ်သက်၍
အပြန်အလှန် အသိပညာဝေမျှရန် လိုအပ်သည်။ ဤကဲ့သို့ လွတ်လပ်စွာပြုမူလုပ်ဆောင်ရင်းဖြင့်
အချင်းချင်းပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ကာ အပြန်အလှန်အရည်အသွေးများကို မြှင့်တင်ပေးပြီး
စုပေါင်းအင်အားကို ပြသခြင်းဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ကြီးမားသောအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ခြင်းမှာ
Panasonic Group "အတူယှဉ်တွဲနေထိုင်ခြင်းနှင့် အတူဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်း" ၏ အခြေခံ
အတွေးအခေါ်ပင်ဖြစ်သည်။

(၃) အသုံးမဝင်ခြင်း၊ ရပ်တန့်နေခြင်း၊ အစမှပြန်လုပ်ရခြင်းတို့ကို ပပျောက်အောင်လုပ်ခြင်း

"၁။ လုပ်ငန်း၏တာဝန်" တွင် ဖော်ပြခဲ့သော ကျွန်ုပ်တို့၏ အကျိုးအမြတ်အမြင်ဖြင့် ကြည့်မည်
ဆိုပါက အရှုံးပေါ်ခြင်းကို "အပြစ်" ဟုမဆိုနိုင်ပါ။ သို့သော် မည်မျှပင်များစွာသော အကျိုးအမြတ်များ
ထွက်ပေါ်နေသောလုပ်ငန်းဖြစ်စေကာမူ အဆိုပါလုပ်ငန်းတွင် အသုံးမဝင်ခြင်း၊ ရပ်တန့်နေခြင်း
များစွာရှိပါက မူလကများစွာထွက်ရှိသင့်သည့်အကျိုးအမြတ်ထက် လျော့နည်းနေခြင်းဖြစ်သည်။

ဝန်ထမ်း၊ အစုရှယ်ယာရှင်များ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းအား ပြန်လည်ပေးအပ်ရန်၊ ပိုမိုများပြားသော
ဖောက်သည်နှင့် အနာဂတ်အဖွဲ့အစည်းအား အထောက်အပံ့ပြုရန်အတွက် ငွေကြေးနောက်ကို
မလိုက်ခြင်း ဟူသောရှုထောင့်မှကြည့်ပါက ဤသည်မှာ "အပြစ်" ဖြစ်သည်။

ဤကဲ့သို့ အရှုံးပြခြင်းမှာ အပြစ်ဖြစ်ပြီး ထိုထက်မက လုပ်ငန်းတွင် အသုံးမဝင်ခြင်း၊ ရပ်တန့်နေခြင်း၊
အလုပ်ကို အစမှပြန်လုပ်နေရခြင်းတို့မှာ "အပြစ်" ဖြစ်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် တစ်ဦးချင်းစီ၏အလုပ်မှာ
မည်မျှပင်သေးငယ်စေကာမူ ထိုအရာမှာ လူ့အဖွဲ့အစည်းရှိလူသားအားလုံးအတွက် တည်ရှိနေသော
အရာဖြစ်ပြီး လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် အမြဲဆက်စပ်လျက်ရှိသည်။

ထိုကဲ့သို့ စဉ်းစားပါက ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုတွင် အသုံးမဝင်သောအရာတစ်ခုမျှပင်
မရှိသင့်ဘဲ နေ့စဉ် တစ်ဦးချင်းစီသည် စက္ကန့်တိုင်းတွင် အသုံးမဝင်သောအရာကို သတိပြု၍
အသုံးမဝင်သောအရာ မရှိရေးကို မြှင့်တင်သွားရန် လိုအပ်သည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည်
ဥပမာအားဖြင့် ဝက်အူတစ်ချောင်း၊ စာရွက်တစ်ရွက်ကိုင်တွယ်လျှင်ပင် အဆိုပါအလုပ်သည်
လူ့အဖွဲ့အစည်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် အထောက်အကူပြုသင့်ကြောင်း နားလည်ထားပြီး
အကောင်းဆုံးအလုပ်ကို အမြဲလုပ်ဆောင်ရန် အားထုတ်သင့်သည်။

သေချာပေါက်ပင် အလုပ်လုပ်ဆောင်နည်းမှာ ခေတ်နှင့်အညီ ပြောင်းလဲလျက်ရှိသော်လည်း
မည်သည့်ခေတ်တွင်မဆို အသုံးမဝင်ခြင်း၊ ရပ်တန့်နေခြင်း၊ အစမှပြန်လုပ်ရခြင်းတို့ကို လုံးဝ

ပပျောက်အောင်လုပ်ခြင်းဖြင့် အလုပ်နှင့် လုပ်ငန်းအရှိန်နှုန်းမှာ မြန်ဆန်လာကာ၊ အလုပ်ခွင် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းကို အားကောင်းစေပြီး လူ့အဖွဲ့အစည်းကို အထောက်အကူပြုသွားရမည်ဖြစ်သည်။

(၄) လူ့အဖွဲ့အစည်းပြောင်းလဲမှုအပေါ် တုံ့ပြန်ခြင်း

လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် နေ့စဉ်ပြောင်းလဲလျက်ရှိပြီး အဆိုပါပြောင်းလဲမှုအရှိန်နှုန်းသည်လည်း နှစ်စဉ်တိုးမြှင့်လျက်ရှိသည်။ ထိုကဲ့သို့ပြောင်းလဲမှုတွင် ဆုတ်ယုတ်သွားသည့် ပျောက်ကွယ်သွားသည့် အရာများလည်း ရှိပါက အသစ်ပေါ်ထွက်လာသည့်အရာလည်း ရှိမည်ဖြစ်သော်လည်း ခြုံငုံကြည့်ပါက လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် အမြဲတစေ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလျက်ရှိသည်ဟု ဆိုနိုင်သည်။

ထို့အပြင် ယနေ့ခေတ်တွင် ကမ္ဘာ့ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ပြဿနာကဲ့သို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအပေါ် တုံ့ပြန်၍ ပေါ်ပေါက်လာသည့် လူ့အဖွဲ့အစည်းပြဿနာများလည်း များစွာရှိသည်။ သို့သော် အဆိုပါပြဿနာများကိုလည်း ဖြေရှင်းသင့်သည့်အရာအနေဖြင့် တွေး၍ ပိုမိုကောင်းမွန်သော တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် လမ်းကြောင်းအသစ်ကို ရည်ရွယ်ထားပါက ကျွန်ုပ်တို့၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းသည် နေ့စဉ်နှင့်အမျှပြောင်းလဲနေရင်းဖြင့် ဆက်လက်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေသည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ တည်ထောင်သူသည် ကမ္ဘာပေါ်ရှိ အရာအားလုံးအပေါ် "လှုပ်ရှားဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး" နိယာမ သက်ရောက်နေသည်ဟု ယုံကြည်ခဲ့သည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ကိုယ်ရောစိတ်ပါ ချမ်းသာကြွယ်ဝသော "စံပြုလူ့အဖွဲ့အစည်း" ကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်၊ လုပ်ငန်းအသီးသီးတွင် အကောင်အထည်ဖော်သင့်သော အနာဂတ်ကို ပုံဖော်ပြီး၊ ဖောက်သည်များ၏ အနာဂတ်ကို ကြည့်ရှုကာ ဖောက်သည်များအတွက် အမှန်တကယ် အသုံးဝင်သော ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးဆောင်နိုင်ရန် ရည်မှန်းလျက်ရှိပါသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် အခွင့်အလမ်းနှင့် ခြိမ်းခြောက်မှု နှစ်မျိုးလုံးရှိသော အပြောင်းအလဲများကို ရင်ဆိုင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ထိုသို့သော ပြောင်းလဲမှုနှင့် နိမိတ်များကို တုံ့ပြန်ရာတွင် ဖြစ်ပျက်နေသည့်အရာကို အပေါ်ယံမှ ဆုပ်ကိုင်မထားဘဲ ဦးစွာ အရှိကိုအရှိအတိုင်း ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျဖြင့် မှန်ကန်သောဘက်မှ ကြည့်ရှုကာ ၎င်းတို့နောက်ကွယ်မှ ကြီးမားသော စီးဆင်းမှုကို ဖမ်းဆုပ်နိုင်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ ထို့နောက် ပြောင်းလဲမှုကို တုံ့ပြန်နိုင်ရန်အတွက် ယခုအချိန်ထိကောင်းကောင်း အလုပ်ဖြစ်ခဲ့သည့်နည်းလမ်း ဖြစ်နေပါစေ တစ်ခါတရံတွင် ထိုနည်းလမ်းကို ရပ်တန့်ပစ်ရန် တွေးထားရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ရပ်တန့်သင့်သည်ကို သတ္တိရှိရှိဖြင့် ရပ်တန့်ပြီး ခံစားချက်အသစ်၊ နည်းလမ်းအသစ်များနှင့် နေ့ရက်တိုင်းကို "နေ့သစ်" အဖြစ် လျှောက်လှမ်းသင့်သည်။ ဤသို့သောသဘောထားမျိုးဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် လူ့အဖွဲ့အစည်းပြောင်းလဲမှုများတွင် စိတ်ပါဝင်စားပြီး စိန်ခေါ်မှုများကို စိတ်အားထက်သန်စွာဖြင့် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်သွားရန် လိုအပ်ပါသည်။

၇။ ဖောက်သည်၏ အရေးပါမှု

လုပ်ငန်းအားလုံးတွင် ဖောက်သည်မှ ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ရွေးချယ်ခြင်း၊ ဝယ်ယူခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ဤသည်မှာ ရောင်းကုန်သွားသော ထုတ်ကုန်များပင်ဖြစ်စေ၊ ဖောက်သည်များအတွက် စာချုပ်ချုပ်ချယ်၍ ပုံမှန်ပေးချေရန် လိုအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများပင်ဖြစ်စေ အလားတူပင်ဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် ဤကဲ့သို့သော အဖိုးတန်ဖောက်သည်များအပေါ် အမြဲ မိမိကိုယ်ကို ဖောက်သည်အနေဖြင့် တွေးတောပြီး၊ စိတ်ရင်းမှန်ဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးကာ တစ်စုံတစ်ခုဖြစ်ပွားပါက ချက်ချင်းသင့်လျော်စွာ တုံ့ပြန်ရမည်မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် သဘာဝပင်ဖြစ်ပါသည်။

ဤသို့သောသဘောထားကို အခြားနေရာများထက် ပိုမိုခိုင်မာစွာ လက်တွေ့ကျင့်သုံးနိုင်မှသာလျှင် ဖောက်သည်များ၏ယုံကြည်မှုကို ရရှိပြီး ဖောက်သည်များမှ မိမိတို့အား ဆက်လက်ရွေးချယ်သွားမည် ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ဖောက်သည်များထံမှ "Panasonic ကို ရွေးချယ်ခဲ့တာ မှန်ကန်သွားတယ်" ဟူသော စကားသံများပျံ့နှံ့လာပါက ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ငန်းတိုးတက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ခွင့်ပြုချက် ရသည်ဟု ဆိုလိုပါသည်။

တည်ထောင်သူသည် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ခြင်းအပေါ် သူ၏သဘောထားနှင့် ပတ်သက်၍ စကားပေါင်းများစွာ ချန်ထားခဲ့သော်လည်း ထိုအနက်မှ "ဖောက်သည်၏ အရေးပါမှု" ဟူသော အယူအဆအကြောင်းကို အောက်ပါအတိုင်း ပြောဆိုထားသည်။

• ဖောက်သည်များအား ပျော်ရွှင်မှုပေးခြင်းတွင် လုပ်ငန်းတည်ရှိမှုတန်ဖိုးရှိသည်

ဖောက်သည်အား ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းရောင်းချခြင်းဆိုသည်မှာ ကုန်ပစ္စည်း၏တန်ဖိုးကို ဖောက်သည်မှ လက်ခံယုံကြည်စေရုံသာမက ပျော်ရွှင်မှုနှင့် လုံခြုံမှုကို ခံစားရရှိစေခြင်းတို့ကိုလည်း ဆိုလိုပါသည်။ ဤပျော်ရွှင်မှုတွင် ကြီးမားသောတန်ဖိုးရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် မည်ကဲ့သို့သော ဆက်သွယ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများပေးရမည်ကို သေချာစဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤသို့လုပ်ခြင်းအားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့လည်း အမြတ်အပြင် ပျော်ရွှင်မှုကိုလည်း ရရှိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

• ဖောက်သည်၏ မန်နေဂျာဖြစ်လာခြင်း

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ရာတွင် ကိုင်တွယ်သည့် ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများကို သေချာဆန်းစစ်ပြီး ယုံကြည်မှုရှိရှိဖြင့် ရောင်းချရန်အရေးကြီးပါသည်။ သို့သော် ထိုသို့လုပ်ဆောင်သည့်အခါတွင် သင်သည်ဝယ်ယူသူအနေဖြင့်ဖြစ်လာပြီး ဖောက်သည်၏ မန်နေဂျာ* ဖြစ်သကဲ့သို့ ထုတ်ကုန်များကို သေချာစစ်ဆေးပေးရမည်မှာ အရေးကြီးဆုံးအချက်ဖြစ်ပါသည်။ မိမိကိုယ်တိုင်က ဖောက်သည်၏မန်နေဂျာဟု စဉ်းစားပါက ဖောက်သည်မှာ အခု မည်သည်ကိုလိုအပ်နေသည်၊ မည်သို့သောအရာကို လိုချင်နေသည်ကို သိရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ကုန်ပစ္စည်းများကို ရှာဖွေစစ်ဆေးပေးကာ

ဖောက်သည်အတွက် အကျိုးအမြတ်ရှိစေရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးရာတွင် ပိုမိုလွယ်ကူလာမည်
ဖြစ်သည်။

*မန်နေဂျာ - စတိုးဆိုင်ရှိ အလုပ်သမား (ဝန်ထမ်းများ) အကြား အရောင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းများကဲ့သို့သော
စတိုးဆိုင်အားလုံးကို ကြီးကြပ်သူ။

• ဖောက်သည်များကို ဂရုစိုက်သောစိတ်ထားမှ လုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာခြင်း

ကြိုးစားပမ်းစား ဖန်တီးထားသော ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများကို ညွှန်သည်များထံမှ

ချီးကျူးဂုဏ်ပြုခံရခြင်း၏ ပျော်ရွှင်မှုသည် ဝယ်ယူခံရခြင်း၏ ပျော်ရွှင်မှုထက်သာလွန်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာ မည်မျှပင်ကြီးမားသည်ဖြစ်စေ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီသည် ဖောက်သည်များ၏

တောင်းဆိုချက်များကို နှိမ့်ချစွာလိုက်နာရန် အရေးကြီးပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့်

ဖောက်သည်များထံမှ နောက်ထပ်ပံ့ပိုးကူညီမှုများရရှိမည်ဖြစ်ပြီး တစ်ဆင့်ပြီး တစ်ဆင့်ပံ့ပိုးကူညီမှုများ

ရရှိခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာမည်ဖြစ်သည်။

• ဖောက်သည်များကို ဆက်ဆံရေးညံ့ဖျင်းသောကုမ္ပဏီများ ပြုလဲသွားခြင်း

ဈေးနှုန်းတူသည့် အုဒ္ဒန်းခေါက်ဆွဲဆိုင် နှစ်ဆိုင်ရှိခဲ့လျှင် စေတနာထားပြီး ဖောက်သည်များကို

တန်ဖိုးထားသောဆိုင်နှင့် ဖောက်သည်များကို ဆက်ဆံရေးညံ့ဖျင်းသောဆိုင် လူတွေ မည်သည့်ဆိုင်တွင်

စုပြုံမည်နည်းဟု ပြောရမယ်ဆိုလျှင် ဖောက်သည်များကို တန်ဖိုးထားသောဆိုင်တွင်ပင်ဖြစ်လိမ့်မည်။

Matsushita Electric သည် မည်မျှပင်ကြီးမားသည်ဖြစ်ပါစေ ၎င်း၏အသွင်အပြင်သည်
ဖောက်သည်များကို တန်ဖိုးထားသော အခွန်ခေါက်ဆွဲဆိုင်၏ သဘောထားနှင့် ကွဲလွဲနေမည်မဟုတ်ပါ။
လူအရေအတွက်နှင့် အရောင်းပမာဏကို ဂုဏ်ယူရသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် လူတိုင်းသည်
သတိမကပ်ဘဲ ဖောက်သည်များအပေါ်ဆက်ဆံရေးညှိဖျင်းလျှင် ထိုကုမ္ပဏီသည်
ပြိုလဲသွားလိမ့်မည်ဟု ထင်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီ မည်မျှပင်ကြီးကြီး၊ အဖွဲ့အစည်းက ကြီးပွားတိုးတက်ပြီး မည်မျှပင် ရှုပ်ထွေးနေပါစေ
ကျွန်ုပ်တို့သည် ဖောက်သည်များကို ကောင်းစွာ ဂရုစိုက်သည့်စိတ်ထားဖြင့် နေ့စဉ် လုပ်ငန်းခွင်တွင်
လုပ်ကိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် လုပ်ငန်းတစ်ခုစီသည် မတိုးတက်နေပါက ဖောက်သည်ဦးစားပေး
ဟူသောအတွေးဖြင့် လုပ်ငန်းကို မလုပ်ဆောင်နိုင်နေကြောင်း၊ တစ်နေရာရာတွင်
မှားယွင်းနေသောကြောင့် ဖောက်သည်၏ယုံကြည်မှုကို အပြည့်အဝ ရရှိမနေဟု တွေးတော၍
အကြောင်းရင်းကို စုံစမ်းစစ်ဆေးပြီး စောလျင်စွာ ပြုပြင်ရပါမည်။

၈။ ကိုယ်တိုင် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီမံခန့်ခွဲမှု

Panasonic Group တွင် စီမံခန့်ခွဲမှုသည် စီမံခန့်ခွဲသူတစ်ခုတည်း၏ တာဝန်မဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့
ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီသည် မိမိတို့ကိုယ်ကို မိမိတို့အလုပ်၏ တာဝန်ခံ၊ စီမံခန့်ခွဲသူအဖြစ် သတ်မှတ်ကာ
အလုပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ ကုမ္ပဏီ၏မူဝါဒကို လိုက်နာခြင်းဖြင့် လွတ်လပ်သော စီမံခန့်ခွဲမှုကို တာဝန်သိစွာ

ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ ဤသည်မှာ ကိုယ်တိုင် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီမံခန့်ခွဲမှု၏ အခြေခံအယူအဆ ဖြစ်သည်။

အဖွဲ့အစည်းတိုင်းတွင် လူတစ်ဦးစီသည် အဆင့်မြင့်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အတွေးအခေါ်နှင့် မူဝါဒများကို အခြေခံ၍ မိမိတို့ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းဖြစ်သည်ဟူသော အသိတရားဖြင့် အလုပ် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပြီး မိမိကိုယ်ကိုတိုးတက်အောင် ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ကိုယ်တိုင် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီမံခန့်ခွဲမှုသည် Panasonic Group ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု၏ အခြေခံအုတ်မြစ်များထဲမှ တစ်ခုဖြစ်ပြီး ၎င်းသည် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးသည့် ယဉ်ကျေးမှု တစ်ခုလည်းဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းတွင် ကိုယ်တိုင် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီမံခန့်ခွဲမှု၏ သော့ချက်အနေဖြင့် တည်ထောင်သူသည် "ပထမဦးစွာ၊ စီမံခန့်ခွဲသူကိုယ်တိုင်က ရည်မှန်းချက်နှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ခံယူချက် ခိုင်မာပြီး ထိုအရာကို ဝန်ထမ်းများထံလည်း အမြဲတမ်း ပြောကြားပြီး နားဝင်အောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း" ၊ "စိတ်ပိုင်းဖြတ်၍ လက်အောက်ငယ်သားများထံ အလုပ်ကို အပ်နှံပြီး ကိုယ်ပိုင်တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာဖြင့် လွတ်လပ်စွာ လုပ်ကိုင်နိုင်စေရန် ပြုလုပ်ခြင်း" ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။

လူသားများသည် ကိုယ်တိုင်ဘာလုပ်သင့်သည်ကို သိရှိ၍ အောင်မြင်မှု၏ အရေးပါမှုကို သတိပြုမိလာပြီး ပြင်းပြသောလှုံ့ဆော်မှုကို ခံစားရသည့်အခါ၊ ၎င်းတို့၏ ဉာဏ်ပညာကို

ညှစ်ထုတ်လိုစိတ်ရှိပြီး တီထွင်ဉာဏ်ပညာအားဖြင့် ကြီးမားသည့် စွမ်းအားများကို အသုံးပြုလိုကြသည်။
ထို့ကြောင့် အထက်လူကြီးသည် မိမိ၏လက်အောက်ငယ်သားများအား အလုပ်ကို တာဝန်အပ်နှံခြင်း
အပြင် အထက်ပါ လှုံ့ဆော်မှုဖြစ်ပေါ်လာစေရန်အတွက် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။ ထိုသို့
လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် လူတစ်ဦးစီသည် မိမိလုပ်ကိုင်ရကျိုးနပ်သည်ကို ခံစားရရှိပြီး အလုပ်မှတစ်ဆင့်
ပျော်ရွှင်မှုနှင့် ဝမ်းမြောက်မှု ဖြစ်ပေါ်လာစေသည့် အယူအဆသည် ကိုယ်တိုင် တာဝန်ယူမှုရှိသော
စီမံခန့်ခွဲမှု၏ အခြေခံဖြစ်သည်။

တည်ထောင်သူသည် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီ၏ အလုပ်အပေါ် ရှုမြင်ပုံကို "ဝန်ထမ်း၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း"
ဟူသော ဝေါဟာရဖြင့်ဖော်ပြပြီး "လူတစ်ဦးစီသည် လွတ်လပ်သောစီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့တစ်ခု၏
အဓိကဇာတ်ကောင်နှင့် စီမံခန့်ခွဲသူဖြစ်သည်" ဟူသော စိတ်ဓာတ်ဖြင့် အလုပ်လုပ်ဆောင်ခြင်း၊
အကြောင်းအရာများအပေါ် ထိုစိတ်ဓာတ်ဖြင့် ရှုမြင်၍ အဆုံးအဖြတ်ချက်ချစေချင်သည်ဟု
တောင်းဆိုခဲ့သည်။

ဝန်ထမ်း၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ရာတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်သူ
တစ်ဦးစီသည် အစွမ်းရှိသူမျှကို အကုန်ထုတ်၍ ပိုမိုကောင်းမွန်သော နည်းလမ်းများနှင့် အဆင့်များကို
ဖန်တီးကာ သတ္တိရှိရှိ အကောင်အထည်ဖော်၍ ပိုမိုကောင်းမွန်သော ရလဒ်များ ရရှိရန် တာဝန်ရှိပြီး
ဤကဲ့သို့သော တာဝန်သိစိတ်ရှိရန် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။

မိုက်ခရိုဝေ့ဖ်မီးဖိုလုပ်ငန်းကို တည်ထောင်ချိန်မှ တာဝန်ယူခဲ့ပြီး ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာလုပ်ငန်းအဖြစ် မြှင့်တင်ကာ နောက်ပိုင်းတွင် Matsushita Housing Equipment ၏ ဥက္ကဋ္ဌတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ခဲ့သော Morimasa Ogawa သည် ဤတာဝန်ယူစိတ်ကို "ကိုယ်တိုင် တာဝန်ယူစိတ်" ဟု အမည်ပေးခဲ့ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့တစ်ဦးစီတိုင်းတွင် ဤကိုယ်ပိုင်တာဝန်ယူမှုအသိစိတ်ရှိရန် လိုအပ်ပြီး ဝန်ထမ်းစီးပွားရေးကို လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် တည်ထောင်သူသည် ဝန်ထမ်းငယ်များအား ဝန်ထမ်း၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအကြောင်း ပြောပြသောအခါတွင် လွတ်လပ်သော စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့အား "ညဘက်ရောင်းသည့် အုဒွန်းခေါက်ဆွဲဆိုင်*" ဖြင့် ဥပမာပေးပြီး အုဒွန်းခေါက်ဆွဲကို တက်တက်ကြွကြွရောင်းချပြီး ဖောက်သည်အား "ဒီနေ့ အရသာက ဘယ်လိုရှိပါလဲ" ဟု မေးကာ ဖောက်သည်၏ ဖြေကြားသံကို အခြေခံပြီး တိုးတက်ပြင်ဆင်မှုများပြုလုပ်ခြင်းကဲ့သို့ အားထုတ်မှုနှင့် စိတ်အားထက်သန်မှု လိုအပ်ကြောင်း ဆိုခဲ့သည်။

ဥပမာအားဖြင့် အဖွဲ့အစည်းကြီးတစ်ခု၏ အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်ဖြစ်နေလျှင်ပင် ပေးထားသည့် အလုပ်တစ်ခုကိုလုပ်ပြီး သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်လုပ်ဆောင်နည်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို လိုက်နာရုံဖြင့် မလုံလောက်ပါ။ မိမိတို့၏ အလုပ်ကို ပိုမိုကောင်းမွန်သောအလုပ်ဖြစ်စေရန်အတွက် ကျွန်ုပ်တို့တစ်ဦးစီတိုင်းသည် တွေးတောပြီး တိုးတက်မှုများ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်သွားရန် မဖြစ်မနေ လိုအပ်ပါသည်။

နေ့စဉ်နှင့်အမျှ တိုးတက်ပြောင်းလဲနေသော လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် မိမိတစ်ဦးတည်း၏ တွေးခေါ် ပုံနှင့် ရှုထောင့်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ပါက ဖောက်သည်များထံမှ ဆက်လက်ရွေးချယ်ခံရနိုင်မည် မဟုတ်ပါ။

"ယနေ့၏ အကောင်းဆုံးသည် မနက်ဖြန်၏ အကောင်းဆုံးမဟုတ်နိုင်။ မနက်ဖြန်တွင် မနက်ဖြန်၏ အကောင်းဆုံးကို ဖန်တီးရမည်" ဟု တွေးပြီး အမြင့်ကို အမြဲတမ်းရည်မှန်းထားရန် လိုအပ်သည်။

* ညဘက်တွင် လှည့်လည်ရောင်းချသော အုဒွန်းခေါက်ဆွဲဆိုင်။ မြည်သောဝီစီသံကို " ညဘက်အော်သံ (Yonaki) " ဟု ခေါ်ကြသည်။

ကိုယ်တိုင်တာဝန်ယူမှုရှိသောစီမံခန့်ခွဲမှုအတွေးအခေါ်ကို ပုံဖော်ခဲ့သည်မှာ ၁၉၃၃ ခုနှစ်တွင် စတင် မိတ်ဆက်ခဲ့သော "လုပ်ငန်းခွဲဝေမှုစနစ်" ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွဲဝေမှုစနစ်သည် ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးကို ထုတ်ကုန်တစ်ခုချင်းအလိုက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာကာ လုပ်ငန်းခွဲတစ်ခုစီတွင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ထုတ်လုပ်မှုနှင့် အရောင်းမှ အမြတ်အစွန်းများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းအထိ အရာအားလုံးအတွက် တာဝန်ယူပေးသည့် လွတ်လပ်ပြီး အကျိုးအမြတ်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းစနစ်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွဲများသည် ၎င်းတို့၏ကိုယ်တိုင်တာဝန်ယူမှုရှိသော စီမံခန့်ခွဲမှုရှိရန် လိုအပ်ပြီး ထိုစီမံခန့်ခွဲမှုသည် လုပ်ငန်းခွဲမန်နေဂျာများနှင့် ဝန်ထမ်းများအား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေပြီး ဤသို့ဖြင့် ယနေ့ Panasonic Group တည်ရှိနေခြင်းဖြစ်ပါသည်။

၉။ စုပေါင်းအသိပညာကို ပေါင်းစပ်ထားသော ဝန်ထမ်းအားလုံး၏စီမံခန့်ခွဲမှု

Panasonic Group တွင် "ကိုယ်တိုင် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီမံခန့်ခွဲမှု" ကို ကျေပွန်စွာ
အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီသည် မိမိကိုယ်ကို မိမိလုပ်ငန်း၏ တာဝန်ခံ၊
စီမံခန့်ခွဲသူအနေဖြင့် လုပ်ကိုင်၍ "ဝန်ထမ်း၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း" ကို ဖော်ဆောင်ကာ လူတစ်ဦးစီ၏
အသိပညာကို စုပေါင်း၍ စီမံခန့်ခွဲခြင်း တစ်နည်းအားဖြင့် စုပေါင်းအသိပညာကို ပေါင်းစပ်ပြီး
စီမံခန့်ခွဲခြင်းကို အလေးထားလျက်ရှိသည်။ တည်ထောင်သူသည်လည်း "အကောင်းဆုံး
စီမံခန့်ခွဲမှုသည် စုပေါင်းအသိပညာဖြင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်းဖြစ်သည်" ဟူသော စကားကို
ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

"မိမိကိုယ်တိုင် တာဝန်ယူမှုရှိသော အသိစိတ်" ဖြင့် အလုပ်လုပ်ဆောင်ခြင်းမှာ "ဝန်ထမ်း၏
စီးပွားရေးလုပ်ငန်း" လုပ်ဆောင်ရာတွင် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သောအရာဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့
တစ်ဦးစီတိုင်းသည် အများထက်သာလွန်သောအလုပ်ဖြစ်ရန် ရည်မှန်း၍ မိမိကိုယ်မိမိ တိုးတက်အောင်
ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့သော် လူတစ်ဦးသည် မည်မျှပင် အရည်အချင်းရှိပါစေ
လူတစ်ဦး၏ အသိပညာသည် အကန့်အသတ်ရှိသည်။ ကိုယ်တိုင် နည်းလမ်းတကျ စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့်
အလုပ်လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ယာယီအားဖြင့် အလုပ်ဖြစ်လျှင်ပင် နောက်ဆုံးတွင် မိမိကိုယ်ကို
အားကိုးခြင်း၏ အန္တရာယ်ရှိသော သက်ရောက်မှုများ ပေါ်ထွန်းလာမည်ဖြစ်ပြီး
ကြာရှည်ခံမည်မဟုတ်ပါ။

ထိုအစား လူအများ၏ အသိဉာဏ်ပညာများကို စုဆောင်းပြီး အရည်အသွေးမြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ
အမြန်ချခြင်းသည် လူ့အဖွဲ့အစည်းကို အမြန်ဆုံးအရှိန်အဟုန်ဖြင့် ဆက်လက်အကျိုးပြုနိုင်စေမည်
ဖြစ်သည်။

စုပေါင်းအသိပညာများ စုဆောင်းနိုင်ရန် ပထမဦးစွာ ရာထူးကြီးသူသည် မိမိ၏
လက်အောက်ငယ်သားများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ကာ တစ်ဦးစီ၏ ကောင်းကွက်များကို
အကောင်းဆုံးအသုံးချရန် အရေးကြီးပါသည်။ လူတိုင်း၏ အရည်အချင်းများကို အမြင့်ဆုံး
ပြသရန်အတွက် အထက်လူကြီးများသည် လက်အောက်ငယ်သားများကို ယုံကြည်၍ ကြီးမားသော
တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ပေးအပ်ကာ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီအား မိမိတို့၏ သက်ဆိုင်ရာနေရာတွင်
ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေးနှင့် တီထွင်မှုများကို တက်ကြွစွာ ဖန်တီးနိုင်စေရန်အတွက် အားပေးတိုက်တွန်းရန်
လိုအပ်သည်။

ထို့အပြင် လက်အောက်ငယ်သားများ၏ အကြံပြုချက်များနှင့် အဆိုပြုချက်များကို
လေးလေးနက်နက် နားထောင်ပေးပြီး ထိုအကြံပြုချက်များကို တတ်နိုင်သမျှ အသုံးပြုရန်ကြိုးစားပါ
တစ်ဖက်တွင် ထိုအကြံပြုချက်များကို အသုံးမပြုနိုင်သောအခါ ထိုအသုံးမပြုနိုင်ရသည့်
အကြောင်းအရင်းကို ကောင်းစွာရှင်းပြပြီး လက်အောက်ငယ်သားများ၏ စိတ်အားထက်သန်မှုနှင့်
လွတ်လပ်မှုကို မဆုံးရှုံးစေဘဲ ပိုမိုတက်ကြွလာနိုင်စေရန် ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးရမည်ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်း၏ မူဝါဒများကို ခိုင်မာလာစေရန်အတွက် အထက်လူကြီးသည် ၎င်း၏လက်အောက်ငယ်သားများထံသို့ "အထက်လူကြီး၏ အတွေးကို လက်အောက်ငယ်အားသို့ ပြောကြားခြင်း" ပြုရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အထက်လူကြီးက ညွှန်ကြားချက်ပေးရုံဖြင့်၊ လက်အောက်ငယ်သားများက ၎င်းကို လိုက်နာရုံဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရှိလာမည်မဟုတ်ပါ။ ထိုတင်သာမက "လက်အောက်ငယ်သား၏ အတွေးကို အထက်သို့ ပြောကြားခြင်း" တစ်နည်းအားဖြင့် လက်အောက်ငယ်သားများက မိမိအထက်လူကြီးကို ပြောသင့်ပြောထိုက်သည့်စကားကို ပြောနိုင်သည့် ယဉ်ကျေးမှုသည် စုပေါင်းအသိပညာကို ပေါင်းစပ်ထားသော ဝန်ထမ်းအားလုံး၏စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် မရှိမဖြစ် လိုအပ်ပါသည်။

ဥပမာအားဖြင့် ဝန်ထမ်းအသစ်ဖြစ်လျှင်ပင် လူတစ်ဦးစီသည် လွတ်လပ်သောစီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့တစ်ခု၏ အဓိကဇာတ်ကောင်ဖြစ်ပြီး စီမံခန့်ခွဲသူဟူသည့် "ဝန်ထမ်း၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း" စိတ်သဘောထားဖြင့် တိုးတက်သင့်ဟု ထင်သည့်အရာကို အဆိုပြုခြင်းစသဖြင့် လက်အောက်ငယ်သားများသည်လည်း လွတ်လပ်သောစီမံခန့်ခွဲမှုတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

ထို့အပြင် မတူကွဲပြားသော ထင်မြင်ယူဆချက်များနှင့် သတိပြုချက်များကို စုဆောင်းရန်လည်း အရေးကြီးပါသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ ဈေးကွက်များတွင် ဖောက်သည်များနှင့် တွေ့ဆုံရသော ကျွန်ုပ်တို့သည် အရှိန်အဟုန်ဖြင့် ပြောင်းလဲတိုးတက်နေသော လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဖောက်သည်များထံမှ ဆက်လက်ရွေးချယ်ခံရစေရန်အတွက် ကျွန်ုပ်တို့၏အလုပ်ကို မတူကွဲပြားသော

ရှုထောင့်များနှင့် တွေးခေါ် ပုံနည်းလမ်းများမှ ချဉ်းကပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ မတူကွဲပြားသော ထင်မြင်ယူဆချက်များနှင့် သတိပြုချက်များကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်မှာ မတူကွဲပြားသော ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးများ ဖြစ်ပါသည်။ လူတစ်ဦးစီတိုင်း၏ ပင်ကိုယ်စရိုက်များကို အပြန်အလှန် လက်ခံလေးစားရန် အလွန်အရေးကြီးသည်။

မတူကွဲပြားသော ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးများကို အသုံးချခြင်းဖြင့် အသိပညာကို စုဆောင်းပြီး အဖွဲ့အစည်းသည်လည်း ဆက်လက်ပြီး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာနိုင်ပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် မတူကွဲပြားမှုများသည် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းကို တိုးမြှင့်လာစေပါသည်။ ထို့အပြင် မတူကွဲပြားမှုကို အသုံးချနိုင်စေရန် အထက်လူကြီးများသည် တစ်ဦးချင်းစီ၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးအလိုက် မတူညီသော အတားအဆီးများကို ဖယ်ရှားကာ စိန်ခေါ်မှု အခွင့်အလမ်းရရှိစေရန်အတွက် ပံ့ပိုးကူညီရန် လိုအပ်ပါသည်။

ထို့အပြင် အဖွဲ့အစည်းတွင် "လက်အောက်ငယ်သား၏ အတွေးကို အထက်သို့ ပြောကြားခြင်း" ကို အသက်ဝင်စေပြီး မတူကွဲပြားမှုများကို အကျိုးရှိရှိ အသုံးချနိုင်စေရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းရှိ တစ်ဦးစီတိုင်းသည် "မိမိသည် ဤအဖွဲ့အစည်းအတွင်း ပြောသင့်သည်များကို မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို ပြောနိုင်သည်" ဟု ခံစားနိုင်စေသည့်အခြေအနေဖြစ်အောင် ရည်မှန်းထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ အထက်အောက်ရာထူးများ မခွဲခြားဘဲ ပြဿနာများကို မျှဝေကြပြီး၊ စံပြုပုံစံနှင့် လုပ်ဆောင်သင့်သော မူဝါဒ၊ နည်းလမ်းများကို တက်ကြွစွာ ဆွေးနွေးကြပြီး၊ အကြီးတန်းအဖွဲ့အစည်းများ၏

ညွှန်ကြားချက်များနှင့် မူဝါဒများကို အထက်လူကြီးရော လက်အောက်ငယ်သားများပါ မျက်စိစုံမှိတ်
လိုက်နာကြရမည်မဟုတ်ဘဲ အမြဲတမ်း မှန်ကန်သော ထင်မြင်ချက်များ ဖလှယ်နိုင်မှသာလျှင်
စုပေါင်းအသိပညာများ စုစည်းနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

စုပေါင်းအသိပညာများ စုဆောင်းခြင်း၏ အဓိကအချက်မှာ အထက်လူကြီးနှင့်
လက်အောက်ငယ်သား နှစ်ဦးစလုံးသည် ကိုယ်ပိုင်အတွေးနှင့် ယုံကြည်ချက်ဖြင့် ချည်နှောင်ခြင်းမရှိဘဲ
အရှိကိုအရှိအတိုင်း ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျဖြင့် မှန်ကန်သောဘက်မှ ကြည့်ရှုခြင်းဖြစ်သည်။
တစ်နည်းအားဖြင့် "ရိုးသားသောစိတ်" ဖြင့် အလုပ်လုပ်ဆောင်ရန် အရေးကြီးပါသည်။

Panasonic Group ၏ ဌာနအားလုံးတွင် စစ်မှန်သော စုပေါင်းအသိပညာဖြင့် ဝန်ထမ်းအားလုံး၏
စီမံခန့်ခွဲမှုကို လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ဖောက်သည်များထံမှ ရွေးချယ်ခံရစေမည့်
ပြိုင်ဘက်ကင်းသော အရည်အသွေး၊ ကုန်ကျစရိတ်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ဖြစ်စေရန်
လက်တွေ့ဖော်ဆောင်သွားရမည်။

၁၀။ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်များကို ပျိုးထောင်ပြီး ၎င်းတို့ကို အသုံးချခြင်း

(၁) လူများအပေါ် Panasonic Group ၏ တွေးခေါ် ပုံ

ကုမ္ပဏီ၏ စုစုပေါင်းစွမ်းအားသည် လူတစ်ဦးစီ၏ စုပေါင်းစွမ်းအားဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် စုစုပေါင်းစွမ်းအားကို တိုးမြှင့်လာစေရန်အတွက် လူတစ်ဦးစီသည် မိမိလုပ်ငန်းတွင် လုပ်သင့်သည်များကို ရှာဖွေရန်နှင့် ၎င်း၏ စွမ်းရည်အားလုံးကို တက်ကြွစွာ ပြသပြီး တိုးတက်မှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ထို့နောက် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီ၏ ရည်မှန်းချက်များနှင့် ကုမ္ပဏီ၏ ဦးတည်ချက်တို့ ကိုက်ညီမှသာလျှင်၊ ထို့အပြင် တစ်ဦးချင်း၏ ရည်မှန်းချက်များကို တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ ဦးတည်ချက် ဖြစ်မှသာလျှင် တစ်ဦးချင်းစီ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို စုစည်းနိုင်ပြီး အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေဖြင့် ဖောက်သည်များထံမှရွေးချယ်ခံရပြီး အများထက်သာလွန်ကောင်းမွန်သော အလုပ်ကို လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ထိုသို့ပြုလုပ်ရန်အတွက် အထက်လူကြီးသည် လက်အောက်ငယ်သားတစ်ဦးစီ၏ တစ်ဦးချင်း ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးနှင့် အရည်အချင်းများကို ကောင်းစွာ နားလည်သဘောပေါက်ပြီး တစ်ဦးချင်းစီ၏ ထူးချွန်သောအချက်များကို တောက်ပအောင်လုပ်ကာ လုပ်ကိုင်ရကျိုးနပ်သောစိတ်ဖြင့် အရည်အချင်းများကို ပြသစေနိုင်ရန် ကြိုးစားရမည် ဖြစ်သည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင် လက်အောက်ငယ်သားများသည် မိမိတို့ လုပ်နိုင်စွမ်းကို ယုံကြည်ပြီး မိမိကိုယ်ကို ဆက်လက်တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။

တစ်နည်းအားဖြင့် Panasonic Group ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် ကျွန်ုပ်တို့ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီတွင်
တာဝန်ရှိပါသည်။ Panasonic Group သည် အနာဂတ်တွင် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို
ဆက်လက်အကျိုးပြုနိုင်၊ မနိုင်မှာ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ကျွန်ုပ်တို့တစ်ဦးချင်းစီ၏
စိတ်နေသဘောထားနှင့် အပြုအမူပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။

ဤသို့သောအကြောင်းအရင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့စီမံခန့်ခွဲမှု၏အခြေခံအုတ်မြစ်မှာ လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ
ကျွန်ုပ်တို့အား အပ်နှံထားသော အဖိုးတန် "လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များ" ကို ပြုစုပျိုးထောင်
အသုံးချရန်ဖြစ်ပြီး တည်ထောင်သူမှ "စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် လူသားများဖြစ်သည်" ဟူ၍
ပြောကြားခဲ့သည်။

"စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် လူသားများဖြစ်သည်" - မည်သည့်စီမံခန့်ခွဲမှုတွင်မဆို
မှန်ကန်သောလူများဖြင့် အစပျိုးမှသာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင်
သမိုင်းကြောင်းနှင့် အစဉ်အလာမည်မျှပင် ကောင်းမွန်နေပါစေ၊ အစဉ်အလာကို မှန်ကန်စွာ
လက်ခံသောသူများကို မရရှိနိုင်ပါက တဖြည်းဖြည်း ဆုတ်ယုတ်ကျဆင်းလာမည်ဖြစ်သည်။
စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့အစည်း၊ နည်းလမ်းတို့မှာ အရေးကြီးသော်လည်း ထိုအရာများကို အသုံးချမည်မှာ
လူသားများပင်ဖြစ်ပါသည်။ <အလယ်ပိုင်းချန်လှပ်ခြင်း> ထို့ကြောင့် စီးပွားရေးစီမံခန့်ခွဲမှုတွင်
ဦးစွာပထမ ကျွန်ုပ်တို့သည် လူများကို ရှာဖွေပြီး ပြုစုပျိုးထောင်ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။

(၂) ကိုယ်ပိုင်စွမ်းရည်ကို မြှင့်တင်ခြင်း

Panasonic Group ၏ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြေခံစီမံခန့်ခွဲမှုမူဝါဒ အပေါ်အခြေခံ၍ အမြဲတမ်း "ရိုးသားသောစိတ်" ဖြင့် မှန်ကန်သောတန်ဖိုးကို စီရင်ဆုံးဖြတ်ပြီး နေ့စဉ် ပြင်းထန်စွာ လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ကာ ထိုအတွေ့အကြုံကို နှိမ့်ချစွာတွေးခေါ်မှုမှတစ်ဆင့် ကျွန်ုပ်တို့၏အရည်အချင်းများကို မြှင့်တင်ရမည်ဖြစ်သည်။

အထူးသဖြင့် "လိုက်နာသင့်သည့်ကျင့်ဝတ် (ကျင့်ဝတ် ၇ ချက်)" သည် Panasonic Group ၏ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအဖြစ် မိမိကိုယ်ကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်အတွက် လမ်းညွှန်ချက်ဖြစ်ပြီး၊ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် လူ့အဖွဲ့အစည်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို အကျိုးပြုလိုသော လုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦး အနေဖြင့် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ နေထိုင်နိုင်စေရန် လမ်းညွှန်ချက်လည်း ဖြစ်ပါသည်။ ဥက္ကဋ္ဌဟောင်း Arataro Takahashi သည် အဆိုပါ လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ခြင်း၏ အဓိပ္ပာယ်ကို အောက်ပါအတိုင်း ဆွေးနွေးထားပါသည်။

"ကျင့်ဝတ် ၇ ချက်" ဆိုတာ စီမံခန့်ခွဲမှုအခြေခံမူဝါဒရဲ့ နောက်ကွယ်မှ ကျင့်ဝတ်တွေဖြစ်ပါတယ်။ ဥပမာအနေနဲ့ "လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် ပံ့ပိုးကူညီခြင်း" ရဲ့ အကြောင်းအရာဟာ "အခြေခံမူဝါဒ" ကို လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ဒါကို ခိုင်မာစွာ လက်တွေ့လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ခြင်းဟာ အရည်အသွေး၊ ကုန်ကျစရိတ်နဲ့ ဝန်ဆောင်မှုပိုင်းမှာ ပြိုင်ဘက်ကင်းဖြစ်လာပြီး ဖောက်သည်ထံမှ

ရှေးချယ်ခံရသည့် အလုပ်ကို လုပ်ခြင်းကို ဆိုလိုပါတယ်။ ဒီလိုနားလည်လိုက်မယ်ဆိုရင် "ကျွန်ုပ်တို့ ထုတ်လုပ်နေတဲ့ ထုတ်ကုန်တွေဟာ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် အမှန်တကယ် အကျိုးပြုနေသလား၊ အခုလက်ရှိ လုပ်နေတဲ့နည်းအတိုင်း လုပ်လို့ အဆင်ပြေရဲ့လား" စတဲ့ ဆင်ခြင်သုံးသပ်ချက်များကို အဆက်မပြတ် ပြုလုပ်ရပါမယ်။ ဒီလို ဆင်ခြင်သုံးသပ်ချက်တွေနဲ့ စစ်ဆေးမှုတွေကို နေ့စဉ်နှင့်အမျှ ထပ်ခါထပ်ခါ ပြုလုပ်ပြီး စုဆောင်းခြင်းဖြင့် ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေးနဲ့ တီထွင်ကြံဆမှုများ ပေါက်ဖွားလာပြီး အခြေခံမူဝါဒဟာ အလုပ်မှာ တိကျစွာ ထင်ဟပ်လာမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် ရှင်းလင်းပြတ်သားတဲ့ အခြေခံမူဝါဒမရှိဘဲ လူသားတွေကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးဖို့လည်း မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။

ကုမ္ပဏီများသည် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များ ပျိုးထောင်ရာတွင် သင့်လျော်ပြီး မှန်ကန်စွာ ပြုစုပျိုးထောင်ပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ တစ်ဖက်တွင် ကျွန်ုပ်တို့ တစ်ယောက်ချင်းစီတွင်လည်း မြင့်မားသောရည်မှန်းချက်ထား၍ မိမိဖြစ်လိုသည့်အရာများအတွက် ဆက်လက်ကြိုးစားကြရမည် ဖြစ်သည်။

(၃) လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ပျိုးထောင်ရေးအယူအဆ

တည်ထောင်သူသည် Panasonic Group ၏ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ပျိုးထောင်ရေး၏ အရေးပါမှုကို "ကုန်ပစ္စည်းများထုတ်လုပ်မှု လူသားများကို ပျိုးထောင်ပါ" ဟူသော စကားလုံးဖြင့်

ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ကုန်ပစ္စည်းကောင်းတစ်ခု ထုတ်လုပ်ရန်အတွက် ထိုကုန်ပစ္စည်းနှင့် သင့်လျော်သောသူကို ဦးစွာ ဖန်တီးရန် လိုအပ်သည်ဟု ယုံကြည်ထားသည်။

ဤသို့ဆိုရင် လူသားများကို မည်ကဲ့သို့ ပြုစုပျိုးထောင်ကာ အသုံးချမည်နည်း။ အဆိုပါမေးခွန်းအတွက် အခြေခံအတွေးအခေါ်မှာ၊ စီမံခန့်ခွဲရေးအခြေခံမူဝါဒကို ကောင်းစွာနားလည် သဘောပေါက်ပြီး ၎င်းတို့ကို အခြေခံ၍ အလုပ်ကို အလေးအနက်ထားလုပ်ဆောင်ကာ နိမ့်ချစွာ တွေးတောဆင်ခြင်ပြီး နေ့စဉ်တိုးတက်ရေးကို ဆက်တိုက်ရည်မှန်းလျက်ရှိသည့် "လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်များ" ကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးရန် ဖြစ်သည်။

လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များ ပျိုးထောင်ရာတွင် အရေးကြီးသောအချက်မှာ စိတ်ပိုင်းဖြတ်၍ အလုပ်ကိုလက်အောက်ငယ်သားများထံ အလုပ်အပ်နှံခြင်းဖြစ်သည်။ ဤသည်မှာ "ကိုယ်တိုင် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီမံခန့်ခွဲမှု" ၏ သော့ချက်လည်းဖြစ်သည်။ လူများကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးသည်မှာ အလုပ်၏လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်စေရန်အတွက် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကိုယ်ပိုင်အလုပ်ဟု မှတ်ယူ၍ လုပ်ကိုင်ပြီး၊ ကိုယ်တိုင် စဉ်းစားတွေးခေါ်၍ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ကာ သင်ယူသွားရန် လိုအပ်သည်။

အပ်နှံခြင်းဆိုသည်မှာ အရာအားလုံးကို လက်အောက်ငယ်သားများထံ ပစ်ထားခဲ့ခြင်းဟု ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပါ။ အထက်လူကြီးသည် နောက်ဆုံးအထိတာဝန်ရှိသည်ဟု မိမိကိုယ်ကို သတိပြုရင်း

လက်အောက်ငယ်သားများအား အမှီအခိုကင်းစွာ ကိုယ်တိုင်တွေးတောပြီး ဆက်လက်တိုးတက်စေရန် အတွက် တိုက်တွန်းရန် လိုအပ်ပါသည်။ အရာရာတိုင်းကို သင်ကြားပေးရမည်မဟုတ်ဘဲ ကိုယ်တိုင်တွေးခေါ်နိုင်စေရန်၊ သတိပြုမိစေရန်၊ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက် ပြောဆိုဆက်ဆံရေးသည် အလွန်အရေးကြီးသည်။

တစ်ခါတရံတွင် ကာယကံရှင်အကြောင်းကို စဉ်းစားပြီး ကြမ်းကြမ်းတမ်းတမ်း ဆက်ဆံရန် လိုအပ်သော်လည်း အရေးအကြီးဆုံးမှာ လက်အောက်ငယ်သားတိုင်းအား မိမိအထက်လူကြီးကို ယုံကြည်စိတ်ချပြီး မိမိတိုးတက်မှုအတွက် စိတ်အေးချမ်းသာစွာ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စေရန် ရိုးသားမှုနှင့် ချစ်ခင်ကြင်နာစွာဆက်ဆံရမည်ဖြစ်သည်။

ဤကဲ့သို့ "စောင့်ကြည့်၍ အပ်နှံခြင်း" သဘောထားဖြင့် အထက်လူကြီးက တာဝန်များကို ကျေပွန်အောင် ထမ်းဆောင်နိုင်ရန် လက်အောက်ငယ်သားများရှေ့တွင်ဦးဆောင်ပြီး အနာဂတ်တွင် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အန္တရာယ်များကို လေးလေးနက်နက် စဉ်းစားရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ ထို့အပြင် လက်အောက်ငယ်သားများထံမှ သင်ယူနိုင်သည့် အရာများရှိပြီး အထက်လူကြီးတစ်ယောက် အနေဖြင့်လည်း တိုးတက်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။

လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ခြင်း၏ ဥပမာအနေဖြင့် ပြောရလျှင် Saga စက်ရုံတည်ထောင်ခြင်း၏ အပိုင်းဖြစ်သည်။ ဥက္ကဋ္ဌဟောင်း Arataro Takahashi သည် ၁၉၅၅ ခုနှစ်များနှောင်းပိုင်းတွင် Saga

စီရင်စုရှိ Kyushu Matsushita Electric အတွက် ဓာတ်ခဲခြောက်စက်ရုံကို တည်ထောင်ရန် အတွေ့အကြုံ မရှိသူ အသက် ၃၀ ဝန်းကျင် လူငယ်နှစ်ဦး ကို ရွေးချယ်ခဲ့ပါသည်။ စက်ရုံတည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းတွင် အတွေ့အကြုံမရှိသူ ထိုလူငယ် နှစ်ဦးကို စက်ရုံသစ် တည်ဆောက်ခြင်း၊ စက်ပစ္စည်းတည်ဆောက်မှုမှစ၍ ထုတ်လုပ်မှုစတင်သည့်အချိန်အထိ အရာအားလုံးကို အပ်နှံခဲ့ပါသည်။

ဥက္ကဋ္ဌဟောင်း Takahashi သည် အသေးစိတ်အခြေအနေများကို မသတ်မှတ်ဘဲ အခြေခံ အယူအဆကိုသာ ပြသခဲ့ပြီး တစ်ဖက်တွင်လည်း အဆောက်အဦး၏ မူလဆောက်လုပ်ရေး ကုန်ကျစရိတ်ထက် ထက်ဝက်လျော့ချရန် ညွှန်ကြားခြင်းကဲ့သို့သော တင်းကျပ်သော တောင်းဆိုမှုများ ကိုလည်း တင်ပြခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း ၎င်းတို့နှစ်ဦးသည် ရုန်းကန်ကာ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေးနှင့် တီထွင်ကြံဆမှုများဖြင့် ကြိုးစားခဲ့ကြပြီးနောက် ရလဒ်အနေဖြင့် ၎င်းတို့သည် ကနဦးဘတ်ဂျက်ထက် နည်းသောငွေပမာဏဖြင့် စက်ရုံကို တည်ထောင်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက် နောက်ပိုင်းတွင်လည်း ထိုနှစ်ဦးသည် စီမံခန့်ခွဲသူများအနေဖြင့် နိုင်ငံရပ်ခြားမှ စက်ရုံများ တည်ထောင်ခြင်းနှင့် အုပ်စုကုမ္ပဏီများ၏ စီမံခန့်ခွဲရေးတွင် ပံ့ပိုးကူညီခဲ့ကြသည်။

လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ကို ပျိုးထောင်ခြင်းသည် အထက်လူကြီး၏ အရေးကြီးဆုံးအလုပ် ဖြစ်သည်။ Panasonic Group သည် "စံပြုလူ့အဖွဲ့အစည်း" ဆီသို့ဦးတည်ပြီး လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် ဆက်လက်ပံ့ပိုးကူညီသွားရန် ရည်မှန်းလျက်ရှိသည်။ ဤကဲ့သို့

ကျယ်ပြန့်သော အတွေးအခေါ်များနှင့် ရည်မှန်းချက်များချမှတ်ထားသည့်အနက် ကျွန်ုပ်တို့ တစ်ဦးစီ၏ လုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသည့် အချိန်ကာလမှာ တစ်ခဏမျှသာဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် လုပ်ငန်းကို အမြဲမပြတ်ဆက်လက်လုပ်ကိုင်သွားမည့်ရှုထောင့်မှကြည့်လျှင်လည်း အထက်လူကြီးသည် နောက်မျိုးဆက်ကို အပ်နှင်းမည့် လက်အောက်ငယ်သားများကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးရမည်ဖြစ်သည်။

အထက်လူကြီးတွင် လက်အောက်ငယ်သားများကို မိမိထက်သာအောင် လမ်းညွှန်ပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်း ဆင့်ကဲပြောင်းလဲမှု အရှိန်အဟုန် အရှိန်မြင့်လာသည်နှင့်အမျှ ယခုအထိ အသုံးပြုခဲ့သောနည်းလမ်းများသည် နောက်မျိုးဆက်များအတွက် အသုံးဝင်လိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။ လက်အောက်ငယ်သားတစ်ဦးမှ ရာထူးတစ်ခုကို တာဝန်ယူသည့်အခါ ခက်ခဲသော အလုပ်များကို အချိန်မရွေး လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်စွမ်း ရှိစေရန်အတွက် ပျိုးထောင်ရန်လိုအပ်သည်။

ဤအချက်များအပြင် လူများကို ပျိုးထောင်ခြင်း၊ အသုံးချခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အခြားသော အဖိုးတန်အကြံဉာဏ်များစွာကို ကျွန်ုပ်တို့အတွက် ချန်ထားခဲ့ပါသည်။ လူသားအရင်းအမြစ် ပျိုးထောင်ရေးနှင့် သင်၏ကိုယ်ပိုင် လေ့လာမှုများတွင် ၎င်းတို့ကို သေချာပေါက် အသုံးချစေလိုပါသည်။