

năng suất làm việc cao hơn.

Khi John biết một trong những nhân viên của anh theo một tín ngưỡng thiểu số, anh cho gọi anh ta lên, và giải thích rằng anh có thể sắp xếp cho anh ta nghỉ theo đúng lịch của tôn giáo, mặc dù không trùng với những kỳ nghỉ thông thường.

Khi một nhân viên hay thậm chí người nhà của họ bị bệnh, John đều nhớ cả. Anh trực tiếp động viên, khen ngợi họ vì nỗ lực hoàn thành công việc của mình.

Nhưng minh chứng rõ nhất cho triết lý lãnh đạo nhân văn của John thể hiện ở cách anh giải quyết những vấn đề liên quan đến việc cho nhân viên nghỉ việc. Một trong những nhân viên mà người tiền nhiệm của John đã thuê thiếu kỹ năng và mối quan tâm tới công việc được giao. John đã giải quyết vấn đề thật xuất sắc. Anh không dùng cách thông thường là gọi người đó lên văn phòng, thông báo anh ta bị đuổi việc và cho anh ta 15-30 ngày để bàn giao công việc.

Thay vì thế, anh làm hai việc. Đầu tiên, John phân tích lợi ích cho nhân viên đó nếu anh ta tìm nơi làm việc khác mà khả năng và mối quan tâm của anh ta sẽ hữu dụng hơn. Anh giới thiệu nhân viên đó đến một nhà tư vấn hướng nghiệp có tiếng. Sau đó, anh giúp nhân viên đó tìm một công việc khác bằng cách sắp xếp cho anh ta một cuộc phỏng vấn với giám đốc của các công ty khác, nơi cần đến những kỹ năng của anh ta. Chỉ 18 ngày sau khi bị “đuổi việc”, nhân viên đó đã tìm được một vị trí đầy hứa hẹn khác.

Câu chuyện đó khiến tôi rất tò mò, vì thế tôi hỏi John đã nghỉ gì khi làm vậy. Anh giải thích: “Có một câu châm ngôn