

mà tôi luôn tâm niệm: Phải có trách nhiệm bảo vệ cấp dưới. Ngay từ đầu, lẽ ra chúng tôi không nên thuê nhân viên đó vì anh ta không phù hợp. Nhưng vì chúng tôi đã thuê anh ta, vì vậy, điều tối thiểu tôi có thể làm được là giúp anh ta ổn định lại cuộc sống.

John tiếp tục: “Bất kỳ ai cũng có thể thuê người làm. Nhưng để kiểm chứng khả năng lãnh đạo, ta phải nhìn vào cách họ xử lý đối với những nhân viên bị thôi việc. Bằng cách giúp họ ổn định lại trước khi rời công ty, chúng tôi tạo dựng cảm giác an toàn cho những người còn lại trong công ty. Họ nhìn thấy một minh chứng rằng không ai bị đá ra ngoài đường một khi tôi còn ở đây”.

Không hề mắc phải một sai lầm nào, triết lý lãnh đạo nhân văn của John đã được đền đáp tương xứng. Không hề có những “bàn ra tán vào” nào sau lưng, anh nhận được sự trung thành và hỗ trợ tuyệt đối từ nhân viên. Anh có được sự bảo đảm an toàn lớn nhất, bằng việc mang lại cho nhân viên của mình sự an toàn.

Tôi quen Bob W. Bob, một người xấp xỉ 60 tuổi, suốt mười lăm năm qua. Ông ấy từng gặp phải nhiều khó khăn trong sự nghiệp. Bob từng mất việc và trở nên thất nghiệp, hơn thế nữa, ông không có kiến thức cũng chẳng có tiền bạc. Nhưng Bob là một người luôn biết cố gắng. Không chịu cảnh thất nghiệp, Bob mở một cửa hàng bàn ghế, màn thảm trong gara xe của mình. Nhờ sự nỗ lực không mệt mỏi, việc buôn bán làm ăn của ông ngày càng phát triển và giờ đây, nó đã trở thành một xưởng sản xuất đồ nội thất hiện đại, với hơn ba trăm công nhân.