

khác hẳn. Họ quan tâm đến tương lai và mong muốn có được những gợi ý cụ thể về những gì có thể làm để phát triển sự nghiệp nhanh hơn. Họ không mong chúng tôi mang lại điều gì cho họ, ngoại trừ cơ hội. Những người ở nhóm này có cái nhìn bao quát hơn. Họ đưa ra nhiều đề nghị để phát triển kinh doanh. Họ cảm thấy cuộc phỏng vấn sẽ giúp thúc đẩy công ty lớn mạnh hơn. Trong khi đó, những người ở nhóm B lại coi “hệ thống theo dõi nhân viên” chỉ như một công cụ giúp họ xả bớt tức giận và buồn phiền.

Hiện tôi đã tìm ra cách để đánh giá thái độ làm việc và tầm ảnh hưởng của thái độ đối với sự thành công nghề nghiệp. Những đề xuất về sự thăng tiến, tăng lương hay những ưu đãi đặc biệt dành cho nhân viên được những người quản lý trực tiếp của họ chuyển đến tôi. Lúc nào cũng vậy, những đề xuất đó toàn thuộc về nhóm A. Còn những người của nhóm B chỉ toàn nêu lên những rắc rối.

Khó khăn lớn nhất của tôi là cố gắng giúp mọi người chuyển từ nhóm B sang nhóm A. Tuy nhiên, việc này không hề dễ dàng vì chúng tôi không thể làm gì để giúp họ, trừ phi bản thân họ nhận thức công việc của mình là quan trọng và có cái nhìn thật tích cực.”

Đây là một ví dụ rất cụ thể, chứng minh hình ảnh thực tiễn của bạn tùy thuộc vào những gì bạn tự nghĩ về mình, tùy thuộc vào “sức đẩy” tư duy của chính bạn. Nếu bạn nghĩ mình kém cỏi, thất bại thì bạn sẽ mãi đứng sau người khác, sẽ mãi làm “kiếp tầm gửi” mà thôi.

Thay vì như thế, hãy nghĩ *Tôi là người quan trọng. Tôi có tất cả những phẩm chất cần có. Tôi làm việc xuất sắc. Công việc của tôi*