

đoán. Ông ấy xem nhân viên như những kẻ làm công, không có tư duy và giao tiếp với họ bằng một giọng điệu rất kẻ cả.

Hậu quả tất yếu là hầu hết cán bộ quản lý đều xa lánh ông ấy. Họ thường tụ tập ở hành lang để phàn nàn về sếp và trao đổi những câu chuyện có vẻ rất thời sự và cụ thể, cứ như đang tìm cách giải quyết tình hình vậy. Các cuộc thảo luận bao giờ cũng như kéo dài vô tận, tuy nhiên, những người trong cuộc thì lại xem như mình không có trách nhiệm gì; tất cả là do sự yếu kém của vị lãnh đạo.

“Các bạn không thể hình dung nổi chuyện gì xảy ra lần đó đâu”, một người nói, “Bữa đó, ông ấy đến phòng chúng tôi. Tôi đã chuẩn bị mọi thứ sẵn sàng. Nhưng ông ấy đến và phán một cái lệnh từ trên trời xuống. Mọi thứ tôi mất hàng tháng trời chuẩn bị coi như công cốc. Tôi không biết liệu tôi còn có thể tiếp tục làm việc cho ông ấy nữa không. Còn bao lâu nữa ông ấy nghỉ hưu nhỉ?”.

“Ông ấy mới 59”, một người khác trả lời, “Liệu anh có thể chịu đựng thêm sáu năm nữa không?”.

“Tôi không biết. Dù sao thì ông ấy cũng không phải là loại người chịu về hưu dễ dàng đâu!”

Nhưng trong số họ, có một người có tinh thần chủ động. Anh ấy được thúc đẩy bởi các giá trị chứ không phải bởi tình cảm. Anh ấy là người chủ động đưa ra hành động bằng phán đoán, cảm thông và nghiên cứu tình hình. Thay vì chỉ trích các điểm yếu của vị lãnh đạo, anh ấy tìm cách bù đắp. Nếu điểm yếu của ông ta là ở phong cách, anh ấy tìm cách làm cho các nhược điểm đó trở thành thứ yếu. Anh tập trung vào những điểm mạnh của ông chủ tịch – tầm nhìn, sự thông minh, tính sáng tạo. Anh ấy hiểu rõ tầm quan