

biết anh ta có nền tảng kỹ thuật và trình độ học vấn cao, tôi không băn khoăn về năng lực của anh ta. Nhưng tôi lo lắng về sự ủng hộ từ phía nhân viên, vì dường như anh ta không được họ tôn trọng”.

Sau đây là một kết luận khác thường mà chúng tôi ghi nhận được: *Có đến 9 trong 10 trường hợp, yếu tố “được yêu mến” được nhắc đến đầu tiên. Ở vài trường hợp đặc biệt khác, yếu tố “được yêu mến” cũng được đánh giá cao hơn hẳn yếu tố về khả năng, trình độ.*

Sự thực được ghi nhận nói trên hoàn toàn đúng cả trong việc chọn giảng viên cho vị trí giáo sư ở trường đại học. Tôi đã từng tham gia rất nhiều buổi họp xem xét để chọn ra một giảng viên cho khoa. Khi một cái tên được đưa ra, điều mà cả hội đồng cân nhắc kỹ lưỡng nhất là: “Liệu sinh viên có yêu mến anh ta không?”, “Liệu anh ta có thể hòa đồng với các đồng nghiệp khác hay không?”.

Điều đó là không công bằng? Không có tính chất kinh viện? Không phải. Nếu một người không được yêu mến, thật khó mà hy vọng anh ta sẽ làm việc với sinh viên đạt hiệu quả tối ưu.

Hãy ghi nhớ điều này: Không phải một người được **kéo lên** vị trí cao hơn, mà anh ta **được nâng lên**. Trong thời đại ngày nay, không ai có thời gian và lòng kiên nhẫn để kéo ai đó lên từng bước trên nấc thang sự nghiệp. Một cá nhân được chọn bởi kết quả, thành tích làm việc của anh ta, khiến cho anh ta vượt trội hơn hẳn so với mọi người.

Chúng ta được nâng lên vị trí cao hơn là nhờ vào những người biết rõ chúng ta đã từng yêu mến, đối xử tốt với mọi