

nhau nhằm đạt được mục đích chung. Những thỏa thuận này sẽ tạo ra một phương thức hiệu quả để xác định và đáp ứng những kỳ vọng của các bên tham gia trong một nỗ lực chung có tính tương thuộc lẫn nhau.

Trong thỏa thuận *cùng thắng*, năm nhân tố sau đây cần được thể hiện một cách rõ ràng:

*Kết quả mong muốn*: Xác định những việc cần làm và thời hạn hoàn thành.

*Chỉ dẫn*: Chỉ rõ các thông số (về nguyên tắc, chính sách, v.v.) để đạt được kết quả theo những thông số đó.

*Nguồn lực*: Xác định nhân lực, vật lực, tài lực và sự hỗ trợ kỹ thuật hoặc tổ chức để đạt được kết quả.

*Kế hoạch*: Đặt ra các tiêu chuẩn và thời gian nhằm đánh giá kết quả công việc.

*Tổng kết, đánh giá*: Xác định tính chất công việc - tốt hay xấu, tự nhiên và logic hay không. Xác định tình hình trong và sau mỗi công đoạn.

Năm nhân tố nói trên sẽ giúp các thỏa thuận *cùng thắng* tồn tại. Sự hiểu biết lẫn nhau và thỏa thuận rõ ràng ngay từ đầu về các lĩnh vực trên sẽ tạo ra một chuẩn mực để đo lường mức độ thành công của mỗi người.

Sự giám sát chuyên quyền theo lối cũ chính là mô thức *thắng/thua*. Nó cũng là hậu quả của *tài khoản tình cảm* đã bị thấu chi. Nếu không có sự tin cậy hay một tầm nhìn chung về các kết quả mong muốn, chúng ta sẽ có xu hướng giám sát, kiểm tra lẫn nhau. Vì thiếu lòng tin nên chúng ta luôn có cảm giác cần phải kiểm soát người khác.

Nhưng nếu sự tin cậy quá cao thì phương pháp của