

viên của ông không chịu hợp tác với nhau? Họ được gì từ việc bất hợp tác này?”.

“Họ chẳng được gì cả”, ông ấy khẳng định, “Họ sẽ được lợi hơn rất nhiều nếu hợp tác với nhau”.

“Thật vậy ư?”, tôi hỏi. Phía sau tấm rèm của ông chủ tịch là bảng sơ đồ treo trên tường. Trên bảng sơ đồ vẽ hình nhiều con ngựa đua đang trên đường chạy. Gắn vào đầu mỗi con ngựa là gương mặt của từng quản đốc của ông ấy. Cuối đường đua là một bức tranh áp phích du lịch Bermuda, một bức tranh lý tưởng với bầu trời xanh rờn, những đám mây lơ lửng và một cặp tình nhân trông rất lãng mạn đang dắt tay nhau đi trên bãi cát trắng mịn.

Cứ mỗi tuần một lần, ông chủ tịch gọi tất cả nhân viên quản lý đến phòng làm việc của mình và nói về vấn đề hợp tác. “Chúng ta hãy làm việc cùng nhau. Tất cả chúng ta sẽ thu được nhiều hơn nếu hợp tác với nhau”. Nói rồi ông kéo tấm rèm để họ nhìn vào bảng sơ đồ. “Nào, giờ tôi hỏi vị nào muốn là người thắng cuộc để đi du lịch Bermuda?”.

Đó là cách của ông ấy. Làm như vậy chẳng khác nào nói rằng “cuộc sa thải sẽ tiếp tục cho đến khi tinh thần làm việc được cải thiện”. Ông ấy cần sự hợp tác trong công ty. Ông ấy muốn nhân viên của mình chung sức làm việc, chia sẻ ý tưởng và cùng nhau hưởng lợi từ nỗ lực hợp tác đó. Nhưng ông lại đặt họ vào thế cạnh tranh với nhau. Thành công của người này đồng nghĩa với thất bại của người khác.

Cũng như nhiều vấn đề khác giữa con người với nhau trong kinh doanh, trong gia đình và các mối quan hệ khác, vấn đề của công ty này là kết quả của một mô thức sai lầm. Ông chủ tịch đang cố lấy được kết quả của sự hợp tác từ mô thức cạnh tranh. Và khi không thu được kết quả, ông ấy