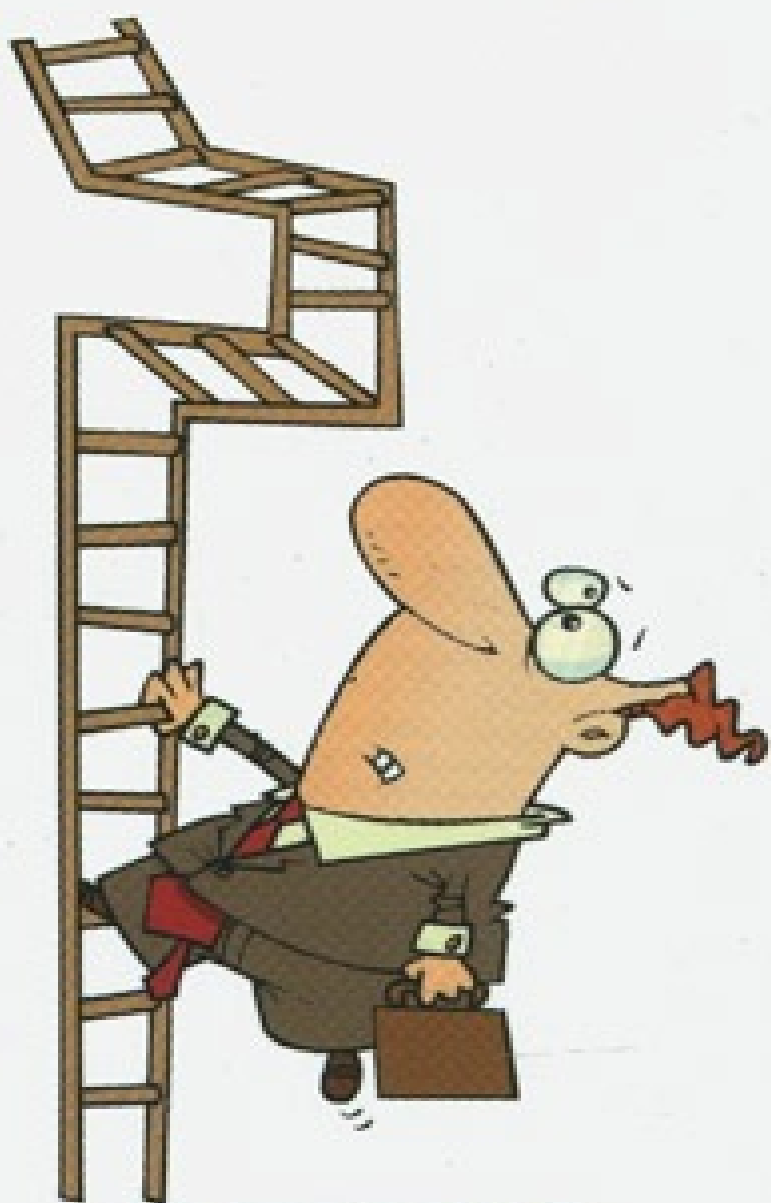


Alpha Books biên soạn



THĂNG QUAN TIÊN CHỨC



Vén tấm màn nhưng kẻ thành người bại

Alpha Books *biên soạn*

THĂNG QUAN TIẾN CHỨC

Bản quyền © 2012 Alpha Books

NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

Ebook miễn phí tại : www.Sachvui.Com

LỜI GIỚI THIỆU

Bạn đọc thân mến,

Trước khi đọc cuốn sách này, có thể bạn đang “nóng gáy” vì một vài kẻ nào đó bạn quen biết chễm chệ “ngồi mát ăn bát vàng” còn bạn vẫn chỉ là một anh nhân viên quen lâu năm có năng lực. Bạn tức tối khi thấy những kẻ có vẻ kém cỏi hơn mình tung dung trên con đường quan lộ, trong khi bạn ì ạch năm này qua năm khác mà cái ghế phó phòng cũng không xong.

Thực ra bạn là người không thực tế!

Thăng tiến không chỉ là chuyện của năng lực. Nếu bạn dốc hết tâm sức vào làm việc mà không màng đến những thứ khác, bạn sẽ phải gánh lấy thất vọng tràn trề đấy. Bạn phải đủ đam mê và đủ giỏi để làm việc tốt, nhưng cũng cần thực tế và khôn ngoan để biết cái gì tốt, cái gì không, cái gì nên, cái gì không nên làm, cho chính mình.

Rất nhiều người Việt Nam tin rằng thăng tiến chỉ là chuyện của may rủi hay ô dù. Người ta cố sức vin vào và tìm kiếm những thế lực nào đó ngoại trừ bản thân mình. Có lẽ, đây phần nào là kết quả của sự trải nghiệm tự thân, hay cách chúng ta quan sát cuộc sống từ thế giới của chính mình.

Chúng tôi biên soạn cuốn sách này nhằm cho bạn thấy rằng: Mỗi vụ thăng tiến không giống nhau; nhưng dù thế nào, người ta vẫn dựa vào những kiểu mẫu nhất định để quyết định thăng chức cho ai đó. Nhận ra các kiểu mẫu đó có thể giúp bạn chủ động quản trị được sự nghiệp của mình.

Trong quá trình biên soạn, chúng tôi có tham khảo ấn bản *Who gets promoted? Who doesn't? And why?* của tác giả Donald Asher. Chúng tôi cũng lựa chọn những trường hợp thành công và thất bại trên con đường quan lộ của người lao động Việt Nam để đưa vào đây. Hy vọng sau khi đọc cuốn sách này, bạn sẽ chia sẻ với chúng tôi những câu chuyện thực về thăng tiến của chính bạn hoặc người thân của bạn. Và nếu thuận lợi, biết đâu đấy, chúng tôi sẽ ra một phiên bản mới có những câu chuyện của chính bạn.

Còn bây giờ, mời bạn khám phá bí mật đằng sau “tám màn nhung” của việc thăng tiến và tự rút ra những bài học bổ ích cho riêng mình.

Nhóm biên soạn

ALPHA BOOKS

1. THỜI ĐIỂM QUAN TRỌNG KHÔNG KÉM THÀNH TÍCH VÀ TÀI NĂNG



Thăng tiến không hẳn là một món quà
Nếu bạn nghĩ thăng tiến chính là phần thưởng cho những thành tích mà mình đã đạt được, bạn nhầm to rồi!

Không có chuyện các sếp thưởng nhân viên vì *những công hiến trong quá khứ* đâu; họ chỉ tập trung đầu tư cho những công hiến *trong tương lai* của nhân viên đó mà thôi! Bạn càng ngộ ra chân lý cơ bản này sớm bao nhiêu, bạn càng tiến gần tới cơ hội thăng quan tiến chức bấy nhiêu.

Bởi vậy, bạn đã làm gì trong quá khứ không thành vấn đề, sếp bạn chẳng thèm quan tâm. Sếp chỉ quan tâm đến những gì bạn có thể làm cho ông ta (và cho công ty) khi bạn ở vị trí mới mà thôi. Thành tích ngày xưa của bạn chỉ là bằng chứng cho thấy dấu hiệu bạn có thể làm được những gì trong tương lai. Nó chỉ là một mẫu nhỏ bằng chứng không hơn không kém. Chỉ những gì bạn có thể làm được trong thời gian tới mới quyết định việc thăng tiến của bạn tới đâu.

Một trong những cuộc vận động chính trị tầm bậy nhất mà chúng tôi từng được biết là cuộc vận động bầu cử của một chính khách địa phương. Vị này đã lượn khắp xã và hô: “Hãy bỏ phiếu cho X. Bà ấy đã làm được rất nhiều điều”, cứ như thể thắng cử là điều mà bạn sẽ có được sau khi làm được điều gì đó. Bạn không kiếm được việc thăng tiến với những thành tích trong quá khứ. Bạn chứng tỏ mình là lựa chọn tối ưu để đạt được những thành tựu

trong tương lai.

Hài hước nhất là cuộc vận động tranh cử Tổng thống của Bob Dole hồi năm 1996 ở Mỹ. Cuộc vận động của ông ta có thể được rút gọn trong cái khẩu hiệu: “Hãy bầu cho Bob Dole. Thời của ông ấy đã đến!”, nghe chẳng khác gì câu: “Ông ta đã làm được rất nhiều điều!” Các cử tri cần một tương lai rõ ràng hơn, và thế là Bill Clinton lại tiếp tục nhiệm kỳ hai với nhiều sự kiện nổi bật.

Vì thế, bạn chẳng cần mất công gồng mình ghi điểm để được thăng tiến làm gì. Nếu bạn đang làm việc chăm chỉ và vẫn đang ngóng chờ được chú ý, được thưởng, bạn đang đứng trước nguy cơ gặp phải nỗi thất vọng lớn nhất cuộc đời đấy. Rất hiếm khi giám đốc sẽ thăng chức cho bạn sau khi hỏi: “Bạn đã làm gì cho tôi trong thời gian vừa qua?” Thực tế là, các sếp thật sự không muốn biết bạn đã làm được những gì, ngay cả trong thời gian gần đây nhất. Họ chỉ muốn có bằng chứng cho thấy bạn có thể đạt được những chỉ tiêu rõ ràng, cụ thể thôi.

Ngay lúc này đây, trên khắp thế giới, có hàng tỷ người đang sôi máu vì bị làm ngơ vụ thăng tiến – họ bị làm ngơ mặc cho lòng trung thành, các thành tích, kỹ năng, cùng niềm tin mãnh liệt rằng họ làm được rất nhiều việc và đã đến lượt của họ.

Để được thăng tiến, bạn phải thể hiện rõ bạn là người có thể mang đến một tương lai tốt nhất trong số các ứng cử viên hiện có.

Vì sao công ty không đãi hiền tài?

Các công ty không thuê người tốt nhất cho công việc; họ tối ưu hóa kết quả việc thay đổi nhân sự. Bởi vậy, bạn không chỉ đang cạnh tranh với những nhân viên khác – những người cũng muốn vị trí mới, bạn còn phải đương đầu với trường hợp công ty sẽ phải cân nhắc xem giữa việc thăng chức cho bạn với việc gạt bạn đi, đảng nào có lợi hơn.

Nếu giỏi hơn cần thiết, bạn sẽ không được thăng chức

Ngay cả khi bạn có toàn bộ những kỹ năng cần thiết cho vị trí mới, vẫn có một vài lý do khiến bạn bị đánh bật khỏi tầm ngắm thăng tiến:

- Đè bạt trong nội bộ khiến công ty phải tiến hành hai bước thay đổi nhân sự; tuyển người mới thì chỉ cần có một.

- Những kỹ năng của bạn có thể hiếm có và rất khó tìm được người thay thế, trong khi đó, công việc mới lại yêu cầu những kỹ năng có thể (dễ dàng hay không – nhưng thế nào cũng tìm được) tìm thấy ở một người khác. (Điều này vẫn đúng khi công việc mới có mức lương khá hơn.)

- Nếu bạn đã tạo lập một chiếc tổ an toàn với dấu ấn cá nhân của mình, nhân viên chỉ trung thành với mỗi mình bạn, chỉ mình bạn biết rõ các nhà sản xuất, và như thế, đưa bạn rời khỏi vị trí hiện tại có khác nào phá vỡ cơ cấu tổ chức đâu?

- Có thể bạn đang đảm nhiệm giữa chừng một dự án quan trọng, có giá trị

lớn, và việc chuyển bạn đi có thể làm dự án đổ bể.

- Có khi khách hàng lại “nghiện” bạn quá, thế là việc công ty chuyển bạn sang vị trí khác cũng đồng nghĩa với việc công ty phải trả một cái giá quá đắt cho những mối quan hệ này.

- Hoặc là bạn rất được việc, rất có giá trị đối với vị trí hiện thời, và thế là các sếp sợ rằng, cái giá của việc chuyển bạn sẽ quá lớn hoặc không lường trước được.

Cái giá phải trả này bao gồm nhiều nhân tố. Trong số những phí tổn to lớn nhất liên quan đến vấn đề thay đổi nhân sự, phải kể đến tuyển dụng và tìm người thay thế cũng như những gián đoạn hoạt động ở một số bộ phận khi những người từng điều hành chúng ra đi, có thể để đảm nhiệm một vị trí cao hơn.

Nếu thay thế bạn tốn kém hơn việc tuyển người mới, công ty sẽ tuyển nhân viên mới

Các nhà tuyển dụng chuyên nghiệp có thể chỉ ra ngay độ chênh chi phí giữa việc tuyển mới và tìm người thay thế vị trí cũ ở nhiều cấp khác nhau: Ở cấp điều hành, theo kinh nghiệm chung của bên nhân sự, công ty sẽ tốn gấp rưỡi mức lương hàng năm cho chi phí tuyển dụng. Ngay cả một nhân viên lễ tân cũng có thể tốn tới hàng chục triệu phí tuyển dụng và môi giới, chi phí kiểm tra, thời gian cho phỏng vấn, đào tạo và nhiều thứ khác.

Một cách để khỏi phải đối mặt với tình huống trên là hãy giữ cho công ty tránh xa khỏi việc phải cố gồng mình tiến hành đồng thời hai sự thay đổi – hoặc bất cứ thay đổi nào trong số đó. Phải thể hiện mình trước khi công ty bắt đầu tìm kiếm ứng cử viên sáng giá cho vị trí mà bạn mơ ước đấy nhé, khi đó, bạn có thể khiến các sếp thấy, chọn bạn sẽ tiết kiệm cho công ty biết bao nhiêu thứ. Nếu có thể, hãy nhắm trước một vài đối tượng đang sẵn sàng, sẵn lòng, và có năng lực để thay thế bạn, nhằm giảm chi phí cho công ty khi họ thăng chức cho bạn.

Chi phí cho những gián đoạn khi bạn rời vị trí hiện tại rất khó lường trước và thường thì sẽ tốn hơn rất nhiều so với tuyển người bên ngoài. Năng suất bị sụt giảm do một nhân viên xuất sắc được tiến cử lên một vị trí khác có thể gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến lợi ích của đơn vị, và thậm chí, dù người quản lý kế nhiệm bạn tài năng đến mấy, anh ta cũng sẽ phải mất một khoảng thời gian dài để thành thạo với công việc mới. (Nếu công ty có dữ liệu chính xác về những chi phí này, họ lại phải bỏ kha khá thời gian và năng lượng trong việc lưu trữ.)

Do chi phí điều chỉnh nhân sự không dễ ước tính, phần lớn các nhà quản lý xếp chúng vào phân tích rủi ro. Nhưng chi phí và rủi ro không hề giống nhau. Chi phí có thể ước tính, chúng hữu hạn và được thể hiện bằng những con số; chúng chẳng đáng sợ chút nào. Nhưng rủi ro thì khác. Ta chẳng biết gì về nó, và chẳng thể nào dự đoán được nó sẽ ra sao. Một nhà quản trị có

thể chẳng ngại gì những chi phí tiến cử bạn, nhưng lại có thể tái mặt trước các rủi ro khi bạn được thăng tiến: Khả năng tồi tệ nhất khi thăng chức cho Lê Na có thể là gì? Liệu cô ta có thành công trong cương vị mới không? Liệu nhóm cũ của cô ta có bị tan đàn sẻ nghé không? Cô ta có nhắm nhẹ tới ghế của mình không? Cô ta có bỏ công ty không? Bao nhiêu thứ quay mòng mòng khiếp sếp điên đầu!

Muốn được thăng tiến, những rủi ro gắn với việc thăng tiến của bạn phải dễ giải quyết và dễ nhận biết, hay ít nhất cũng phải đỡ kinh khủng hơn so với những rủi ro của việc tuyển hoặc tiến cử người khác. Bạn phải thể hiện bạn mang lại nhiều lợi ích hơn, ít tốn kém và ít rủi ro hơn những lựa chọn khác mà quản lý của bạn đang cân nhắc. Hầu hết những người kiếm tìm sự thăng tiến chú ý nhiều đến những lợi ích hứa hẹn hơn so với việc làm thế nào để bớt tốn kém và hạn chế rủi ro cho công ty, nhưng cả ba đều rất quan trọng đối với bất kỳ một quyết định tiến cử nào trong nội bộ.

Đôi khi, một ứng cử viên trong công ty qua được hai trong số ba tiêu chí, nhưng lại bị kẹt ở tiêu chí thứ ba, chẳng hạn: anh ta có thể được thay thế với mức phí tổn khiêm tốn nhất và hứa hẹn sẽ cống hiến rất nhiều cho công ty nhưng rủi ro lại quá lớn.

Những nhân viên có thành tích cao bị loại chỉ vì nhân tố “rủi ro”. Họ có thể là những kẻ khó tính và đồng bóng; thường hay nản chí, hoặc là những kẻ ưa phá luật. Khi các nhà quản lý tiến hành phân tích rủi ro, họ phải tính tới trường hợp xấu nhất. Nếu rủi ro quá lớn, tất cả mọi lợi ích đều sẽ bị gạt đi để nhường chỗ cho trường hợp ít rủi ro hơn.

Nếu Ban Giám đốc nhìn nhận bạn như một nhân viên tận tụy, mẫn cán, tài năng nhưng cũng nhiều rủi ro hoặc trông có vẻ bấp bọm, thật đáng buồn cho bạn! Việc đó sẽ khó lòng thay đổi một sớm một chiều trong thâm tâm các sếp. Do đó, bạn cần phải để tâm về cách người khác nhìn nhận bạn ra sao, ít nhất cũng phải quan tâm nhiều như quan tâm đến công việc của mình vậy. Chúng ta sẽ bàn về vấn đề này nhiều hơn trong những chương sau.

Tại sao Phan Tùng không được làm giám đốc bán hàng?

Phan Tùng là nhân viên bán hàng thuộc hàng top của Ford. Số ô tô gã bán ra cũng phải nhiều gấp đôi hai nhân viên khác cộng lại. Có ba năng khiếu khiến gã thành số một: Đầu tiên, gã có sở trường trong việc thiết lập quan hệ với khách hàng mọi tầng lớp. Gã có thể bán một chiếc Crown Victoria cho một ông sếp lớn trong buổi sáng và buổi chiều hôm đó lại bán ngay con tải trần F-150 cho anh công nhân xây dựng còn nói ngọng “l” - “n”.

Thứ hai, gã có khả năng chỉ tập trung vào một món hàng cần bán tại một thời điểm, điều này khiến gã đạt tỉ lệ bán được hàng ngay lần gặp đầu tiên cao và

giảm nhu cầu chia hoa hồng với những nhân viên bán hàng khác - những người có khả năng phải kết thúc bằng cách từ bỏ. Thứ ba, gã là một thiên tài trong xác định khách hàng. Gã có thể chỉ ra đâu là người tới cuời ngựa xem hoa, đâu là người có nhu cầu mua xe thật sự trong cả tá người đến cửa hàng hôm nay. Gã chỉ tiếp cận với người mua thực sự mà thôi.

Vậy tại sao gã bị loại trong cuộc đua tới chức giám đốc bán hàng? Nguyên nhân vì gã thường xuyên đi làm muộn, thỉnh thoảng bỏ không dự cuộc họp kinh doanh “bắt buộc”, gã làm lơ nhiệm vụ trực nhật, gã bước qua những khách hàng cũ mà gã nghĩ họ sẽ không mua xe, nghĩa là gã đã đá họ sang thẳng các nhân viên bán hàng khác. Phan Tùng là một dạng chảnh chọe làm bộ làm tịch không biết hối lỗi - những hành vi mà nếu là nhân viên khác, gã đã bị đuổi từ tám đời rồi. Mọi người đều phản đối gã. Và một trong số những nhân viên bán hàng đó đã được tiến cử thay cho gã.

Tại sao Thanh Hương không được lên chức?

Thanh Hương là luật sư của một công ty luật thuộc hàng cao cấp ở Sài Gòn, chuyên về tín mục và tài sản gia đình. Cô là một ngôi sao trong số các nhân viên, một ngôi sao thực thụ. Cô làm việc suốt ngày. Cô rất giỏi trong việc đưa tổ làm việc của mình ngày càng phát triển và điều hành một đội cực kỳ xuất sắc. Cô cũng là một trong những người có khả năng hút bạc thuộc hàng top của công ty và là người rất tài ba. Những điều này chắc chắn phải khiến cô thăng lên chức vụ cao hơn rồi chứ. Vậy tại sao cô cứ vượt mất cơ hội? Mía mai thay, lý do lại nằm ở chính cách cô ấy thể hiện sự tài ba của mình: cô thường “câu khách” trong những quán bar thường được các tay chơi trong thành phố lui tới.

Các đồng sự thích tất cả những khách hàng mới, nhưng họ lại lo lắng về chuyện nhậu nhẹt của Thanh Hương. Do công ty chuyên về dịch vụ cho các gia đình có thu nhập cao (tín mục và tài sản), họ cũng khá nhạy cảm về vấn đề danh tiếng. Vì thế, lại một lần nữa, một nhân viên hàng top bị loại khỏi cơ hội thăng tiến do phân tích rủi ro.

Tại sao thời điểm rất quan trọng?

Giả sử bạn không có một lỗi lầm nghiêm trọng nào, bạn tiên liệu và tiếp thu được những kỹ năng cần thiết, và bạn được đánh giá cao hơn hẳn các đồng nghiệp khác. Vậy tại sao bạn vẫn bị loại khỏi đường đua thăng quan tiến chức? Rất đơn giản: Bạn có thể là người tốt nhất cho công việc, nhưng có khi lại không phải người sẵn sàng đảm đương công việc. Dù việc thăng tiến này là bổ nhiệm người mới vào vị trí còn trống hay thay đổi nhân sự đang

giữ ghế, công ty cũng vẫn muốn công việc được thực hiện theo lịch trình xác định. Vẫn có những linh động, nhưng nếu bạn không thể thu xếp nhiệm vụ hiện tại ổn thỏa khi chuyển giao công việc, bạn sẽ vuột mất cơ hội vào tay người khác.

Người tham vọng có xu hướng nhận những công tác mang tầm vóc quan trọng. Nhưng nếu khối lượng công việc bạn đang làm quá lớn khi cơ hội đến, rõ ràng, bạn không thể nhận ngay công việc mới được, thế là bạn bị đánh trượt đề nhường chỗ cho một anh bạn nào đó đang có đầy thời gian để thực hiện nhiệm vụ mới.

Những người hay được thăng chức truyền lại một bí kíp: chạy đua với thời gian. Bạn có thể gặp thời một hoặc hai lần trong sự nghiệp và khiến thời gian rảnh rỗi trùng khớp với thời điểm cơ hội thăng quan tiến chức gõ cửa một cách đầy ma thuật, nhưng những người thành công nhất là những người có khả năng biến mình thành ứng cử viên sẵn sàng cho nhiệm vụ mới ngay khi cơ hội đến một cách có hệ thống.

Ba bí kíp gối đầu giường của bạn đây:

1. Tiên liệu cơ hội sắp đến.
2. Nhanh chóng hoàn tất công việc của bạn.
3. Nhắm sẵn người kế nhiệm.

Tiên liệu những thay đổi và thể hiện bạn chính là ứng cử viên sáng giá. Bạn phải nắm được những cơ hội thăng quan tiến chức trước khi công ty cho công bố. Một khi cơ hội đã được thông báo rộng rãi, kiểu gì cũng có nhiều vấn đề xảy ra: Bao nhiêu đối thủ khác cũng sẽ biết về cơ hội, và bạn càng phải chứng minh bạn ngon lành hơn hết thảy. Tệ hơn nữa, bên Nhân sự cũng sẽ nhảy vào. Họ sẽ viết mô tả công việc với những kỹ năng cần có và có khi những kỹ năng họ yêu cầu lại không thuận lợi lắm với bạn, rồi lại thêm quy trình sắp xếp và thời gian biểu họ lập ra chưa chắc đã tiện cho bạn. Bởi vậy, chờ cho tới khi cơ hội được công bố mới thể hiện là hạ sách!

Những người có khả năng thu vén công việc không đơn thuần chỉ thực hiện nhiệm vụ, thu thập và xử lý thông tin nhanh hơn những người khác, họ còn biết nhìn xa trông rộng, vượt khỏi phạm vi công việc và nhiệm vụ của riêng mình. Họ nhận ra sự gắn bó chặt chẽ giữa những tác nhân trong nội bộ công ty lẫn từ bên ngoài ảnh hưởng lên mọi thành phần trong tổ chức. Họ tiên liệu được những biến chuyển quan trọng trong ban quản lý.

Nói tóm lại, họ rất nhạy bén trong việc thay đổi, họ sẵn sàng tận dụng triệt để cơ hội và đóng góp lời giải cho tổ chức với thay đổi đó.

Thay đổi ấy tích cực hay tiêu cực không quan trọng. Bản thân sự thay đổi tạo ra cơ hội thuận lợi. Một người có tham vọng nghề nghiệp đầy xông xáo có thể biến một thảm họa thành lợi thế cho anh ta. Ví dụ, giả sử công ty chuẩn bị chuyển nguyên cả một đơn vị kinh doanh ra nước ngoài, phần lớn mọi người trong đơn vị sẽ coi đó là thảm họa. Nhưng một người tham vọng thật

sự sẽ thân nhiên nhìn nó đến và nhảy sang đơn vị khác trước khi chuyện đó xảy ra.

Hoàng Châu được thăng chức lên trợ lý Khoa như thế nào?

Hoàng Châu làm ở phòng hành chính một trường đại học lâu đời. Cô đảm trách công việc sắp xếp chỗ ăn ở và công tác sinh viên nhưng không sao trút bỏ được danh xưng “nhân viên hành chính”. Qua các mối quan hệ, cô bắt đầu nghe được vụ âm ỉ về việc chủ tịch đang cho rằng trường có quá nhiều cấp nhân viên hành chính và có quá nhiều nhân viên không thực sự tâm huyết với công việc của mình.

Thế là, cô chủ động liên hệ với các nhân viên tư vấn tổ chức, những nhân viên hành chính ở cấp học cao hơn và gọi cho đồng nghiệp cùng cấp ở các trường khác để tìm hiểu về tái cơ cấu và các hệ lụy. Trong khi phần lớn các nhân viên thờ ơ với tín hiệu từ phía Chủ tịch, cô lại tới gặp Chủ tịch, trình lên ông danh sách một số công ty tư vấn, thuật lại các sự kiện diễn ra ở một số trường cũng đang lâm vào tình trạng đình trệ công việc hành chính, và thậm chí còn tình nguyện làm báo cáo cho ông nếu chủ tịch thấy quan tâm; cô tỏ ra những việc này không có gì to tát cả. Dĩ nhiên Chủ tịch thấy thú vị. Khi cô ta trình bày thông tin thu thập được về những cách thực hành tốt nhất và đổi mới biện pháp giáo dục, cô ta cũng tỏ rõ, cô rất quan tâm đến việc thực hiện dự án; và như một lẽ dĩ nhiên, khi dự án cải tổ thực sự được thông qua, Hoàng Châu được nhận công tác, song song theo đó là danh xưng “trợ lý Khoa”. Và khi dự án “mã đáo thành công”, mơ ước của cô cũng thành hiện thực. Cô cải tổ được toàn bộ bộ phận chăm sóc sinh viên.

Hoàng Châu đã thành công trong mục tiêu dài hạn của mình bằng cách tiến từng bước nhỏ: cô tiên liệu những nhu cầu của trường trong tương lai, cô phát huy những kiến thức tự bản thân thu thập được và đã “tiên hạ thủ vi cường”, tình nguyện đứng ra giải quyết vấn đề trước khi người khác nhận công tác, và thế là, cô đã chứng minh một cách hoàn hảo mình chính là ứng cử viên tuyệt vời cho dự án đang được ấp ủ.

Cô ấy đã được thăng tiến trong một bộ máy quan liêu, hoạt động theo cơ chế “sống lâu lên lão làng”, trong khi những đồng nghiệp tuổi nghề lớn hơn, nhiều thành tích hơn vẫn đang chờ “tới lượt”. Đây chính là một ví dụ cụ thể về cách làm sao để được thăng tiến.

Những thay đổi nào sẽ ảnh hưởng tới bạn?

Chúng ta sẽ bàn kỹ hơn về việc làm thế nào để thu thập được những thông tin này trong chương kế tiếp, còn bây giờ, hãy xem xét những thay đổi điển hình nào hay diễn ra trong mọi tổ chức và chúng có khả năng ảnh hưởng đến bạn thế nào. Mức độ tác động của những thay đổi ấy lên bạn còn tùy thuộc vào vị trí của bạn trong sơ đồ cơ cấu tổ chức. Nếu bạn đã thuộc hàng “bô

lão” trong công ty, bạn cần phải đặc biệt để mắt đến những thay đổi nhân sự tiềm tàng từ bên trên, những tác nhân bên ngoài, các đối thủ, và cả nền kinh tế nói chung nữa. Nếu bạn chỉ là “ma mới” chấp chững tạo dựng sự nghiệp, bạn cần phải chú ý hơn tới phòng ban bạn công tác, khu vực làm việc sát cạnh mình, và cá tính của người ở gần bạn nhất. Đồng thời, tất cả mọi người đều phải chú ý đến mối liên kết giữa các nhiệm vụ của mình với những ưu tiên và chiến lược của công ty. Nếu những việc bạn thực hiện đã bắt đầu trở nên kém quan trọng, bạn đang có nguy cơ gặp rủi ro dù bạn có là nhân sự giỏi hay không. Mặt khác, nếu bạn thành công với một dự án tầm cỡ, mang lại khả năng đạt chỉ tiêu công ty đề ra, cống hiến đó của bạn chắc chắn sẽ được ghi nhận.

Như vậy, câu hỏi đặt ra ở đây là: Bạn có đang né tránh việc học hỏi những điều cần phải biết để tiến thêm một bước không? Sếp của bạn có bóng gió gì về những khóa huấn luyện chuyên sâu để trang bị thêm kỹ năng mới không? Nếu có, tốt nhất là bạn hãy tập trung chú ý. Không phải chỉ tới khi bị trì trệ mới tính đến chuyện cải tổ mà đôi khi một ai đó ra đi cũng đủ để bạn chú tâm đến.

Dưới đây là những cơ hội có một không hai, mà nếu bạn thực hiện theo như vậy, bạn sẽ có được thứ bạn muốn:

- Đối thủ chuẩn bị ra sản phẩm hoặc dịch vụ tương tự với sản phẩm/dịch vụ mà bạn đang phát triển.
- Một nhân viên xuất sắc nào đó sắp nghỉ hưu/ thôi việc.
- Doanh thu công ty giảm sút, và ngân sách trở thành vấn đề cần quan tâm.
- Bạn nghe thiên hạ đồn đại rằng đồng sự của mình đang phỏng vấn xin việc ở một công ty khác.
- Quản lý mới đang trên cơ một, hai, hoặc ba lần bạn.
- Đồng sự trên bạn một hoặc hai bậc đang mang bầu và có thể sẽ lâm bồn (và nghỉ sinh) vào khoảng thời gian một dự án quan trọng nào đó cần phải hoàn thành.
- Công ty mua lại đối thủ hoặc một nhà cung cấp nào đấy, và cần tích hợp hoặc tái thiết công ty vừa mua lại đó.
- Sếp của bạn hoặc sếp của sếp bạn đang cần nhân về một vấn đề nào đó.
- Công ty đang muốn thương mại hóa một sản phẩm, tung nó ra thị trường, bắt đầu xuất khẩu, tiến hành chiến lược CRM, lấy các chứng chỉ ISO hoặc những thứ tương tự.

Tất nhiên, bạn phải chịu khó đọc những thông tin tuyển dụng trên mạng nội bộ hàng ngày khi đang nhâm nhi tách cà phê buổi sáng, nhưng chính việc tiên đoán những nhu cầu trong cơ quan mới là lợi thế cạnh tranh thực sự. Một khi thông báo tuyển dụng đã được đăng tải – dù chỉ là trong nội bộ công ty – bạn vẫn phải cạnh tranh với các đối thủ, với mô tả công việc và hình ảnh về ứng cử viên thích hợp trong đầu các nhà quản lý có khi lại chẳng giống bạn

tí nào.

Một khi bạn đã nghe hoặc đã nhận thấy có một cơ hội tiềm tàng đang lẩn khuất đâu đây, để tự tiến cử bản thân mình cho vị trí hấp dẫn đó, bạn phải thiết lập được ba điều sau với sếp:

1. Bạn có hoặc có thể có được những kỹ năng và nguồn lực cần thiết.
2. Bạn hoàn toàn sẵn sàng.
3. Công tác mới sẽ không ảnh hưởng xấu đến lĩnh vực làm việc hiện tại của bạn.

Bạn phải có (hoặc cần phải đạt được) những kỹ năng và nguồn lực cần thiết. Đừng đánh giá quá cao các yêu cầu đề ra. Nhờ một anh bạn nào đó giảng cho bạn cách hoạt động của một số phần mềm có thể giúp bạn bắt được cơ hội ngay, trong khi đợi học một khóa huấn luyện có khi lại còn khiến cánh cửa cơ hội đóng sầm ngay trước mắt bạn ấy chứ!

Dĩ nhiên, bạn nên đến dự những lớp tập huấn và các buổi họp, nhưng điểm mấu chốt ở đây là, đừng chậm trễ trong việc giành lấy cơ hội thăng tiến, bởi thời gian luôn là vấn đề quan trọng. Đừng ngồi chờ mình trở nên thành thạo mới dám xông vào cuộc chiến, vì sếp bạn đã thuê ngay người khác về giải quyết trong lúc bạn đang mải mê “nâng cao trình độ” rồi.

Và dù sao đi nữa, bạn cũng cần phải trang bị thêm nhiều kỹ năng mới. Bạn phải đưa ra được nhiều ý tưởng trong từng bước đi của mình. Có rất nhiều nhân viên là những chiến binh dũng mãnh sẵn sàng chiến đấu vì kế hoạch của người khác. Nhưng người nào nhanh chóng đưa ra ý tưởng là người có thể vạch ra kế hoạch. Do đó, khi bạn phải gặp sếp vì có vấn đề gì đó nảy sinh, hãy cho sếp thấy, bạn đã có phương án giải quyết vấn đề.

Phải luôn luôn đưa ra được nhiều phương án giải quyết cho cùng một vấn đề. Đừng ngại ngần tiến vào văn phòng của sếp và nói, “Em không biết liệu chúng ta có thể giải quyết vấn đề này bằng cách _____ hay _____.” Hãy linh động khi ra quyết định. Đừng khăng khăng giữ nguyên một ý tưởng nào đó, hãy linh động để giải quyết vấn đề triệt để! Hãy để sếp cùng tham gia vào phương án giải quyết của bạn, triển khai ý tưởng của bạn thành ý tưởng... của ông ta/bà ta. Một cấp dưới khôn ngoan là một nhân viên có thể bước vào phòng làm việc của sếp và nói, “Thưa sếp, em nghĩ ta nên sơn lại toàn bộ tường sang màu xanh, màu của tiền!” và trước khi ra khỏi phòng, người đó sẽ thuyết phục sếp tin rằng, ngay từ đầu, ý tưởng này đã là của... sếp. Thường thường, sếp sẽ lấy ý tưởng của bạn, thay đổi nó, và bắt đầu xây dựng những bước cần thiết để thực thi ý tưởng. Hãy cố gắng để trở thành một “vũ khí hạng nặng” trong thay đổi đó.

Bạn phải sẵn sàng!

Để được thăng tiến, bạn phải có khả năng biến công việc đang làm thành việc có thể kết thúc bất cứ lúc nào và không dính dáng đến nó nữa. Nếu đối thủ đã sẵn sàng còn bạn thì không, y sẽ được chọn trong khi bạn bị cho qua.

Những “người của công việc” hiểu biết sẽ chú tâm hoàn thiện dự án của mình đúng lúc cơ hội thăng tiến xuất hiện. Anh ta sẽ tăng tốc, giảm tốc, chấm dứt hay làm bất cứ việc gì để đảm bảo thời điểm hoàn thiện “đúng thời cơ”. Quản lý thời gian tốt phối hợp với những nhu cầu của công ty sẽ mang đến khác biệt to lớn trên con đường quan lộ của bạn.

Bạn muốn trở thành nhân viên cộm cán mà tất cả những nhà quản lý đều tự động nghĩ đến khi có cơ hội mới? Bạn phải được các sếp nhìn nhận rằng: “À, anh ta là người có khả năng *hoàn thiện* dự án!” Thực hiện, hoàn thành và sẵn sàng nhận nhiệm vụ mới – đó là hình tượng mà bạn cần xây dựng trong tâm trí của những người có quyền ra quyết định.

Đừng bao giờ trở thành “người không thể thay thế”

Để tránh bất kỳ vấn đề nảy sinh nào liên quan đến việc rời công tác cũ, cũng như để công tác mới ngon lành hơn, chớ bao giờ đặt mình vào vị trí của “người không thể thay thế”.

Những nhân vật không thể thay thế đó chả bao giờ được thăng chức cả. Có thể bạn đang chịu trách nhiệm thực hiện những nhiệm vụ khiến bạn tạm thời là “người không thể thay thế được”, nhưng trong mọi tổ chức, lúc nào cũng có vài nhân vật cố tình để trở thành không thể thay thế được. Để bản thân cảm thấy mình quan trọng và là “phần tất yếu của cuộc sống”, họ từ chối những dữ liệu quan trọng người khác cung cấp cho, họ lắc đầu trước việc ủy quyền lại cho người khác, nếu có, họ cũng chỉ nhượng lại những công việc tầm thường, và họ khư khư giữ lại mọi quyền ra quyết định. Họ thực sự đang dựng lên một viễn cảnh: đơn vị của họ, phòng ban của họ sẽ chẳng làm được việc gì nếu thiếu họ, dù chỉ một ngày.

Họ thường là những người tài năng thực sự đang phải nhận công tác dưới tầm. Bằng cách làm phức tạp hóa vấn đề không cần thiết, họ bỗng trở nên không thể thay thế, hoặc là họ muốn thâm tóm hết những gì nhiệm vụ của mình đòi hỏi. Thế là qua thời gian, họ cắm rễ vào vị trí của mình thay vì phục vụ ở vị trí đó.

Những người không thể thay thế được có thể là một bà thư ký “già như quả cà” luôn từ chối huấn luyện bất cứ ai về nghiệp vụ; là một anh viên chức ngân hàng chỉ “biết đến” tất cả mọi tài khoản và những luật bí mật của khách hàng; một tay đại diện bán hàng nước ngoài chẳng bao giờ chịu giới thiệu nhân viên mới với khách hàng của mình, cũng có thể là một chị kỹ sư dự án ôm hết mọi thông tin quan trọng trong đội và như thế sẽ luôn luôn là kỹ sư dự án; hay một cô thư ký pháp luật mà sếp của nàng không thể xoay sở được nếu thiếu nàng bên cạnh. Không một ai trong số những người đó có thể được thăng quan tiến chức.

Để trở thành một kẻ nhanh chân lẹ bước, bạn cần phải làm sao để người khác có thể tiếp quản công việc của mình ngay khi bạn nhận công tác mới. Để làm được điều đó, bạn cần phải:

- Lưu trữ các công việc của mình.
- Huấn luyện và giúp cấp dưới của mình phát triển.
- Huấn luyện chéo đồng nghiệp lân cận để có gì họ còn thay thế vị trí của bạn.
- Chọn người kế nhiệm và chắc chắn họ có khả năng gánh vác nhiệm vụ hiện thời của bạn.

Lưu trữ các công việc của mình nghĩa là bạn phải ghi chép lại những quá trình, thủ tục trong mọi việc bạn làm, để hình thành một tài liệu đầy đủ và rõ ràng cho người thay thế bạn. Các chính sách, thủ tục, kỹ thuật, những quyết định quan trọng, các nhà cung cấp, những nơi bán hàng, công thức chế biến nước sốt bí truyền... Tất cả đều phải được lưu lại dưới dạng bản cứng hoặc bản mềm nội bộ. Tất cả những gì chúng tôi đã nêu, cộng với khả năng đảm bảo bạn có thể trả lời mọi câu hỏi liên quan, sẽ là tấm vé một chiều trên đường tiến thân của bạn.

Hãy rộng lòng huấn luyện và giúp nhân viên phát triển. Khi nhân viên của bạn đã trở nên giỏi hơn, đủ để có thể gánh vác phần việc của người khác, hệ thống công ty bạn sẽ ngày một thành công hơn. Dựa vào những cơ cấu giúp công việc được hoàn thành bao giờ cũng an toàn hơn khi dựa vào cá nhân nào đó. Ai dựa dẫm vào những “người hùng” hay những người không thể thay thế được tức là đang phó mặc số phận mình vào tay bọn họ.

Trong trường hợp bạn chưa bao giờ nghĩ tới điều này, xin bạn nhớ cho, giảng dạy cũng là một kỹ năng điều hành quan trọng. Giảng dạy, huấn luyện, phát triển, hướng dẫn, và cố vấn cho cấp dưới của bạn có thể là những công tác hỗ trợ việc thăng quan tiến chức. Và nếu tự bản thân bạn không thể làm được những việc đó, nếu bạn không có khiếu làm thầy, hãy nhờ những người trong và ngoài công ty.

Bạn không cần là sếp mới nghĩ đến việc huấn luyện. Hãy bắt đầu ngay khi có cơ hội. Giả sử, bạn đang là bảo vệ và công ty tuyển thêm bảo vệ mới, hãy xung phong huấn luyện cho người mới. Huấn luyện cũng là một kỹ năng giúp thăng tiến, và kỹ năng này lại càng thêm – chứ không hề bớt đi – quan trọng khi bạn tăng thêm một nấc trên sơ đồ tổ chức công ty.

Bạn cần phải sở hữu một kế hoạch thành công của chính mình. Ai sẽ kế nhiệm bạn khi bạn được thăng quan? Nếu bạn đã nhắm được ai đó, bạn có thể đưa người này vào “phương trình thăng tiến”. Nếu bạn có thể dễ dàng được thay thế vì đã đến lúc rồi hay vì bạn đã xuất sắc trong công tác huấn luyện cấp dưới, hoặc bạn đã có ứng cử viên để tiến cử vào vị trí cũ, các sếp sẽ gật đầu đồng ý dù cho đối thủ của bạn có “ngon” hơn bạn gấp mấy lần đi chăng nữa.

Hãy nhớ rằng, công ty tối ưu hóa kết quả của việc thay đổi nhân sự. Họ sẽ không thuê hay thăng chức nhân viên tốt nhất. Dễ dàng thay đổi và thay đổi một cách trơn tru thực sự là phần quan trọng nhất trong việc giảm tối đa

những trở ngại khi thăng chức cho bạn.

Top 10 điểm cần lưu ý trong sự nghiệp

1. Trâu chậm uống nước đục. Thật quá sức bất công, nhưng những nhân viên có đồng hồ sinh học chuẩn như gà gáy sáng đều luôn có vàng hào quang chói lọi tỏa ra xung quanh. Người ta luôn nể những kẻ năng dậy sớm, bởi vì - hãy cố đối mặt với sự thật nhé - phần lớn chúng ta chẳng lấy gì làm vui vẻ khi phải dậy vào 5 giờ sáng năm ngày mỗi tuần, ai làm được điều này kẻ cũng quá siêu! Bạn đến sớm trước giờ làm một phút còn quý hơn bạn ở lại mười lăm phút sau giờ làm nhiều, bởi lẽ chẳng ma nào thèm quan tâm bạn có làm quá giờ hay không. Bạn hoàn toàn có thể “thoải con gà mái” tung tăng ra về lúc 5 giờ chiều miễn là bạn sáng, bạn đến công ty làm việc còn sớm hơn cả sếp. Trường hợp bạn hoàn toàn không thể nhắc mình khỏi giường sớm như thế, thì phải cố mà đúng giờ - nhưng vấn đề quan trọng là bạn phải tới trước nhân viên hỗ trợ bạn. Làm sao người ta nhìn nhận bạn như một người lãnh đạo khi bạn vẫn phải đi sau (theo đúng nghĩa đen) kẻ khác chứ?

2. Đoàn kết là sức mạnh. Các nhà quản lý rất thích đề bạt những tay nhân viên biết làm việc theo nhóm (và chắc chắn, chẳng ai muốn đuổi việc những nhân viên như vậy) bởi lẽ tinh thần công sở sẽ luôn được nâng cao khi một người có tư cách và đáng mến được thăng tiến, nhưng tinh thần ấy sẽ sụt giảm nghiêm trọng nếu kẻ được thăng tiến lại là cái gai trong mắt mọi người - dù cho kẻ đó có xuất sắc trong công việc đến đâu đi nữa. Tất cả mọi người trong công ty đều muốn được đối xử tốt. Thông qua làm việc nhóm, mọi người sẽ được nhìn nhận như những nhân viên sẵn sàng đóng góp cho công ty và bạn phải tôn trọng những người trong nhóm y như đối với các sếp vậy. Chỉ cần một cô thư ký nói không hay về bạn cũng đủ để danh tiếng của bạn bị tổn thương rồi. Nhớ nhé, tất cả mọi người đều chào bán hàng hóa của họ, nhưng khách hàng sẽ chỉ mua cho anh/chị bán hàng nào dễ mến thôi. Bạn không cần phải trông hấp dẫn, nhưng bạn phải cố gắng vun đắp mối quan hệ tốt với những người bạn làm cùng và những người thuê bạn. Hãy tỏ ra cho mọi người thấy, bạn thành thực quan tâm và hãy khen tặng sao cho thích đáng. Những kẻ ích kỷ sẽ chẳng bao giờ tiến xa được. Không phải ai cũng có sức thu hút quần chúng, nhưng tất cả mọi người đều có thể khiến bản thân ngày càng trở nên đáng mến.

3. Biết khi nào nên im lặng. Anh bạn tôi làm cùng một tay cả năm hầu như không hé môi nói lấy một lời, nhưng hẳn nói câu nào là “chết” câu nấy. Hẳn cứ chơi bài “cắm nhọc hàn thiên” cho đến khi tìm được cơ hội trong một buổi họp, lúc hẳn thực sự có thể cống hiến. Thay vì phải ngấm, phải tính, hẳn đã đánh trúng ngay đích và được nhìn nhận như một thiên tài. Đó cũng là một bài học cho bạn. Nhiều khi nói dai nói dài lại thành ra nói

dại. Cùng một câu nói nhưng người này hiểu thế này, người kia hiểu nghĩa khác. Biết lúc nào nên nói, lúc nào không là một kỹ năng phải rèn luyện chứ không tự dung mà có.

4. Khách hàng là người trả công cho bạn. Sự trung thành của khách hàng dành cho bạn chính là chiếc chìa khóa thành công. Nếu khách hàng quý bạn, công ty cũng sẽ quý bạn. Và ngay cả khi công ty không ưa bạn, có cho vàng họ cũng chẳng dám mạo hiểm mối quan hệ với khách hàng mà cho bạn về vườn. **Hãy làm khách hàng yêu quý và trở thành bất khả xâm phạm.** Nhưng chớ có nhầm lẫn sự thân mật trong các mối quan hệ. Bộ mặt tươi cười hời hợt không phải là thứ chúng tôi muốn đề cập đến. Chúng tôi muốn nhấn mạnh rằng, hãy để cho khách hàng thấy bạn là nhà vô địch của họ, rằng bạn hết lòng hỗ trợ họ. Nịnh hót các sếp chẳng có nghĩa lý gì cả. Hãy lo chăm sóc khách hàng của mình thật tốt và chính những khách hàng đó sẽ “chăm sóc” các sếp thay bạn.

Nhân đây chúng tôi cũng nói luôn, một khi bạn đã có những khách hàng trung thành, hãy nghĩ bạn cần họ nói giúp với sếp. Chỉ có duy nhất một thứ hoành tráng hơn cả tay quản lý khách hàng giỏi chính là người có mối quan hệ tốt.

5. Có tinh thần kinh doanh với mọi thứ. Vấn đề cốt lõi trong kinh doanh chính là bán hàng. Tất cả mọi người đều buôn bán: ý tưởng, sản phẩm, ngân sách, bất cứ thứ gì - mọi lúc mọi nơi. Đừng chờ đợi thời gian và địa điểm nào cả. Bạn nên thực hiện việc buôn bán mọi lúc, ngay cả khi thứ bạn đem ra buôn chỉ là “Tôi nghĩ tôi...” Và nếu bạn không hoàn toàn chắc chắn ai và làm thế nào để giao hàng, hãy nhớ tới câu mà một người khôn ngoan đã nói: Bán trước, tìm cách giao sau.

6. Đừng phí công nhìn vấn đề một cách cay độc. Gia Huy làm việc với một phụ nữ rất thông minh, có bằng MBA tại một trường Đại học danh tiếng thế giới và cả kho kinh nghiệm thực tế hần hoi, nhưng lại cay nghiệt. Khi không làm việc, cô ta cứ sẫm soi xem mình đã, đang và sẽ gặp phải những trở ngại gì. Hai người họ ngang cơ nhau trong tổ chức, và khi công ty chuyển họ đến văn phòng mới đẹp hơn, cô ta nói: “Phải thế chứ! Thế này hơi muộn rồi đây!” Còn Gia Huy viết một bức mail ngắn cho chủ tịch, cc cả sếp lẫn sếp của sếp vào, cảm ơn các sếp đang hoàng vì không gian mới. Cô ta tức tối ra mặt vì nghĩ anh đang quy lụy và lấy lòng sếp.

Không phải quy lụy nhưng thể hiện lòng biết ơn là điều cần thiết. Nếu công ty biết những phần thưởng và cơ hội dành cho bạn được đón nhận nhiệt tình, công ty sẽ càng muốn cho bạn nhiều hơn.

7. Thấu hiểu mùa cao điểm. Mọi ngành nghề kinh doanh đều có lúc “vào mùa” - đó là những lúc khách hàng đang có nhu cầu cao nhất về các sản phẩm hàng hóa hay sản phẩm dịch vụ bạn cung cấp; đó là lúc bạn phải về trễ, làm việc cả ngày nghỉ, hay phải làm bất cứ việc gì cần. Chắc chắn sẽ có

ba phản ứng cơ bản nhất của các nhân viên trước tình huống này:

Mặc kệ và vẫn về nhà lúc 5:00 giờ chiều;

Cầu nhàu và tỏ vẻ mệt mỏi;

Hoặc xắn tay áo và bắt tay vào làm việc ngay.

Nếu bạn muốn thăng quan tiến chức, bạn cần phải hiểu những nỗ lực của bạn trong mùa cao điểm không phải là việc đáng ca ngợi. Đó là những gì bạn buộc phải làm để chiến thắng. Ngay cả khi bạn cần mẫn cả năm nhưng lại không chịu khó lúc vào mùa, những cố gắng của bạn cũng là công dã tràng hết. Cuối cùng, chạy bền không bằng cú tung nước rút. Làm anh hùng đúng thời điểm vẫn tốt hơn rất nhiều về tin cậy thường nhật vì như thế, bạn thu hút được sự chú ý cần thiết từ phía công ty.

8. Chứng tỏ đam mê. Nếu tặng một nghìn đồng cho những ứng viên nào thốt lên câu: “Tôi rất đam mê công việc này” khi phỏng vấn, có khi cũng đủ tiền mua thuốc chống nôn để khỏi nôn ọe khi gặp phải ứng cử viên xin việc tiếp theo cũng thốt lên một câu tương tự. Thực tế là, phần lớn người đi làm vẫn phỏng chẳng mấy ai đam mê công việc của mình cả. Chỉ có một đối tượng duy nhất thật sự đam mê: Doanh nhân.

Nhưng vẫn có những nhân viên có ngọn lửa cháy trong tim. Họ là những trường hợp đặc biệt, họ đam mê thực thụ, họ ứng biến nhanh nhạy, nghĩ ra những phương án giải quyết mới, và họ thích thú được làm những việc đó. Họ muốn được làm việc. Nếu bạn là một trong số đó, bạn phải thể hiện đam mê ấy của bạn ngay trong tổ chức, cũng như với khách hàng, bởi vì... những gì không thấy coi như... không có.

9. Quản lý quá trình rà soát. Đừng để sếp phải viết lý lịch làm việc cho bạn. Ngay cả khi bà ta quý bạn, bà ta cũng không phải là người đưa bạn lên đỉnh thành công. Ghi chép lại những thành công đạt được, luôn ghi lại những sự kiện đáng chú ý ngay khi chúng xảy ra hay không là tùy ở bạn. Nhưng nếu bạn không chú ý duy trì việc ghi chép, bạn sẽ quên những việc nhỏ, và cứ như thế, công việc sẽ bị cộng dồn thêm mỗi ngày.

Nếu bạn muốn được thăng tiến, hãy theo sát lịch của sếp sáu tháng trước khi rà soát để còn có dịp bàn về con đường sự nghiệp và những gì cần thiết để đưa bạn đến nấc tiếp theo. Đừng bí mật chuyện bạn muốn tiến lên, hoặc chỉ tỏ vẻ chuyện này sẽ xảy ra. Có thể có nhiều lý do khiến việc thăng chức không được tiến hành trong năm nay, nhưng bạn cần phải biết những lý do đó là gì, bởi vậy, phải hỏi rõ và cố gắng thực hiện những thay đổi, những điều chỉnh cần thiết.

Sai lầm lớn nhất của nhân viên là quan niệm thăng tiến dựa vào những thành tựu trong quá khứ. Thăng quan tiến chức không phụ thuộc vào những gì bạn đã làm - mà là những gì bạn có thể làm tiếp theo. Trách nhiệm của bạn là phải chỉ rõ cho công ty thấy những lợi ích của việc cất nhắc bạn. Thực chất vấn đề nằm ở chỗ, thế giới đầy rẫy những trợ lý giám đốc, nhưng tìm ra

một doanh nhân lãnh đạo tốt lại rất khó.

10. Tìm kiếm thiên thần hộ mệnh. Lời khuyên nghề nghiệp tốt nhất mà nhiều bậc đàn anh đã khuyên là, trong mọi tổ chức, bạn cần phải có thiên thần hộ mệnh của mình. Họ phải tiến trước bạn vài bước, để có thể bảo vệ bạn khi cần thiết. Họ rõ ràng phải là những người yêu quý bạn. Người ta càng quý bạn càng tốt. Hãy vun đắp những mối quan hệ đó, nhưng đừng xoắn xuýt họ quá. Đừng tỏ ý họ là cố vấn của bạn - họ có thể chẳng lấy gì làm thoải mái với việc này đâu. Chỉ đơn giản là tỏ ra cho họ thấy, bạn rất hào hứng được học hỏi họ nếu họ có thời gian chỉ bảo cho bạn. Vun đắp mối quan hệ đặc biệt này tùy thuộc vào bạn chứ không phải họ. Có những việc bạn có thể đỡ bớt cho họ, nhưng đừng vò vập ôm hết vào mình. Việc thể hiện cho người ta thấy bạn là người chính trực, và mối quan hệ với bạn là quan hệ xuất phát từ sự tôn trọng lẫn nhau cực kỳ quan trọng, và như thế, những lúc bạn thật sự cần họ, thiên thần hộ mệnh của bạn sẽ ra tay cứu giúp.

2. BẠN PHẢI ĐƯỢC CHÚ Ý



Bạn phải hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Điều này chẳng có gì phải bàn cãi cả. Nếu bạn không thể đạt được mức “xuất sắc” trong công việc, đừng nghĩ đến chuyện được thăng tiến nữa. Như thế thật viển vông! Đây là quy luật số 1.

Bạn tuyệt vời thế nào không thành vấn đề. Vấn đề là ai biết đến sự tuyệt vời của bạn.

Hãy làm những gì bạn yêu thích, và thành công sẽ đến với bạn. Nghe có vẻ đây là một lời khuyên hay ho, nhưng không phải đâu bạn ạ. Nếu bạn là người nhiệt tình và đầy tham vọng, bạn muốn được thăng tiến, vậy bạn phải làm sao để gây được chú ý? Để được sếp chú ý, bạn phải thường xuyên làm tốt hơn mong đợi, vì đây chính là nền tảng làm nên tiếng tăm của bạn.

Không cần phải trở nên hoàn hảo hay cố gắng “việc gì cũng giỏi”, nhưng khi được đem ra so sánh với đồng nghiệp ngang cấp, bạn phải là người trội hơn về nhiều mặt. Nổi bật để bật lên, bạn hiểu chứ? Nhưng như thế đã đủ để làm nên thành tựu chưa? Tất nhiên là chưa. Đó chỉ mới là một trong những bí kíp quan trọng trong thời đại của chúng ta mà thôi.

Nếu bạn không bán những khả năng và các nhiệm vụ đã được hoàn thành, thành công sẽ chẳng bao giờ theo chân bạn. Thiên hạ đầy những nhân viên nổi bật bị mắc kẹt ở lưng chừng quan lộ, họ cứ miệt mài làm việc cho những ông bà chủ nửa tỉnh nửa mê chẳng hề ghi nhận những gì mình nhận được từ nhân viên và không có kế hoạch khen thưởng cho các ngôi sao công sở. Tại sao? Chỉ vì đôi khi họ còn không biết họ có một nhân viên “hạng sao” đang làm việc cho mình nữa cơ.

Bạn phải đảm bảo mọi người đều biết đến những công tác được bạn hoàn thành xuất sắc, nếu không những gì bạn cố gắng cũng chỉ là “công dã tràng”, không có một chút giá trị nghề nghiệp nào hết. Có thể bạn cảm thấy thỏa mãn với những thành tựu mình đạt được, nhưng bạn sẽ chẳng bao giờ được thăng tiến nếu không ai biết đến chúng.

Nguyễn Dũng lên chức

Giám đốc Nghệ thuật như thế nào

Nguyễn Dũng là trợ lý Giám đốc Nghệ thuật cho một công ty quảng cáo ở Sài Gòn. Công ty này chủ yếu chỉ quảng cáo cho một đối tác chuyên sản xuất giày thể thao thời thượng; họ sẽ thuê mọi thứ từ quảng bá sản phẩm đến in ấn các mẫu quảng cáo để được làm tài trợ cho các sự kiện thể thao.

Nguyễn Dũng chịu trách nhiệm sắp xếp đội hình các người mẫu để chụp thử, quay nháp và đặt đồ ăn cho mọi người. Nhưng khi nghe tin vài quản lý cấp cao bên hãng giày sẽ tới dự buổi chụp nháp, anh cũng nghe thấy cả tiếng cơ hội đang gõ cửa.

Ngay lập tức, anh nhận ra bao nhiêu lỗi với shoot hình nếu cứ chụp theo kịch bản đã phác: (1) Người ta sẽ chụp toàn thân các mẫu, như vậy, hình ảnh đôi giày đương nhiên sẽ bị nhỏ đi; (2) Mọi người khi nhìn vào sẽ không tập trung vào đôi giày; (3) Đây là mẫu giày chống nước, và dù mọi người đã bàn nhau phương án cho mẫu nhắm vào một vũng nước, nhưng shoot hình này mãi mấy hôm sau mới chụp, và sẽ chụp ở nơi khác. Anh lo khách hàng sẽ không ấn tượng với ý tưởng này là hoàn toàn dễ hiểu.

Thế là, đầu tiên, anh thuê các nam nữ sinh viên trong đội tuyển bơi lội ở một trường Đại học địa phương và đặt làm các đôi giày vừa với cỡ chân của họ.

Sau đó, anh lại cho đặt một cái bục cao vừa đủ tầm ngay trong studio. Anh cũng cho gắn vào bục một vòi sen nối với các ống nước bằng nhựa, trên bục có lỗ thoát nước và nước sẽ chảy xuống chiếc bồn ngay phía dưới.

Khi các quan chức bên đối tác đến xem, họ được xếp ngồi đối diện với bục. Chiếc bục lúc này đã được ẩn sau tấm màn nhung đỏ mà bạn vẫn thấy trong rạp hát. Ngay giữa ánh đèn flash và tiếng nhạc dồn vang, tấm màn được hạ xuống, các bạn sinh viên nhảy múa vui vẻ trong màn “mưa”, cảnh này được quay đen trắng. Và chỉ có mỗi đôi giày là được quay màu mà thôi. Máy quay còn được đặt trước mặt đối tác để họ có thể xem được cảnh quay nháp trên phim nữa.

“Wow!”, phía đối tác kêu lên, “Tuyệt quá! Ai nghĩ ra ý tưởng này vậy?”

Và Nguyễn Dũng đã được thăng tiến.

Nhiều người hỏi anh làm thế nào mà anh biết cách lắp đặt vòi sen tạo mưa trong studio như thế, anh trả lời: “Hồi còn trong hội sinh viên, cứ mỗi khi tiệc tùng là bọn tôi làm cái này suốt!”

Bạn cần một mạng truyền thông

Bạn phải phát triển kế hoạch truyền thông thế nào để có thể lan truyền thông tin rộng khắp? Ngoài sếp và những bản báo cáo trực tiếp ra, bạn cũng cần những kênh thông tin khác nữa; bởi lẽ cũng giống như gia đình hạt nhân của bạn vậy; bạn cần phải nói chuyện với họ - và bạn không nhận được lợi lộc gì to lớn cả đâu. Nhưng bất cứ khi nào có thể, bạn phải thật khéo léo để sếp của bạn nhìn thấy tên bạn thường xuyên hơn, cũng như để các phòng ban bộ phận khác đều biết đến thành công của bạn.

Nội dung trước, loan tin sau

Để có thể “PR bản thân” khéo hơn, bạn phải quản lý tốt quá trình làm việc của mình, và đừng quên bất kỳ chi tiết quan trọng nào. Đây là khâu rất quan trọng trong việc theo sát tiến trình xử lý công việc. Nếu bạn và đội của bạn hoặc phòng ban bạn đang công tác giành được thắng lợi, bạn cần phải lắng lắng đến ngay cái máy tính – chú ý chớ để hành động này lọt vào mắt người khác – ghi lại thành tựu đó và vai trò của bạn trong công tác vào “bảng thành tích” của mình. Bảng thành tích phải thật riêng tư, bí mật. Thậm chí, bạn nên đặt mật khẩu cho file này để tránh những cặp mắt tò mò.

Những người cầu làm quan thông minh bao giờ cũng đưa những cống hiến của mình vào cùng một mục tiêu hoặc một chiến lược gắn liền với hoạt động của tổ chức. Đừng chỉ viết sơ sài rằng: “Giữ lỗi và phát hành đầu đọc RFID cầm tay”. Đó chỉ mới là mục tiêu ngành IT thôi. Mục tiêu mang tính tổ chức phải gắn liền với chiến lược hoặc những giá trị cốt lõi. Bởi vậy, bảng thành tích của bạn phải giống như thế này:

“Đích thân phát triển, kiểm tra, và phát hành phần mềm ứng dụng cho ba ổ đĩa vi tính cầm tay, cho phép thu nhận dữ liệu thời gian vận hành của sản phẩm qua công nghệ RFID; Giảm lỗi vận chuyển; bỏ bớt được khâu lệnh giấy trong chuỗi logistics; và giảm được 5% phí quản lý hàng tồn trữ xét trên toàn hệ thống. Do ta đã chuyển 100.000.000 đô-la hàng tồn kho, 5% thể hiện 5.000.000 đô-la khoản tiết kiệm một lần và từ đó, tương đương 5.000.000 đô chi phí đi vay. Đây là mốc quan trọng, đánh dấu bước phát triển trên con đường thực hiện mục tiêu chiến lược nhằm loại bỏ bước nhập dữ liệu ở toàn bộ các khâu, và tạo lập chuỗi cung ứng logistics thời gian thực liền mạch.”

Bảng thành tích của bạn sẽ góp phần tạo nền móng vững chắc cho việc xây dựng bộ tài liệu mà nhiều nhân vật cộm cán quan tâm nhất: bản tổng kết hàng năm, lý lịch công tác nội bộ, và sơ yếu lý lịch để nhảy việc.

Những tài liệu này phải được cập nhật thường xuyên và bạn phải đảm bảo mình có thể sẵn sàng trình chúng ra bất cứ lúc nào. Nếu bạn nghe tiếng cơ hội đang thì thầm ở một phòng ban nào đó, bạn có thể mang lý lịch công tác nội bộ của mình nộp cho người có thẩm quyền bên ấy, và ngăn được ông ta đăng tin tuyển dụng lên mạng; chưa biết chừng, bạn còn trở thành ứng viên

triển vọng và ông ấy còn chẳng nghĩ đến chuyện xem xét, cân nhắc nghiêm túc các hồ sơ khác nữa ấy chứ.

Vài điều cảnh báo: Nếu bạn có ý định tìm cơ hội ở một phòng ban khác trong công ty, hãy nhớ chứng minh cho sếp thấy bạn có thuyên chuyển sang bên kia cũng không làm gián đoạn công việc của phòng cũ, và cũng đừng quên trình bày cho sếp tình hình phòng ban cũ sẽ ra sao nếu bạn không làm ở vị trí đó nữa. Lâu lâu, đi phỏng vấn nội bộ để xin vào chỗ mà bạn biết chắc mình sẽ tách, chỉ để sếp quen với ý tưởng bạn không ngừng vươn lên, cũng là một ý hay.

Riêng về sơ yếu lý lịch (hay CV) để đi xin làm chỗ khác, đừng bao giờ để bất kỳ ai trong công ty trông thấy và cũng chớ bao giờ thừa nhận là bạn có. Không có chuyện phiếm nào lại được đồn đại rộng rãi bằng chuyện về nhân vật đang tìm việc mới đâu. Ngay cả chuyện tình công sở của ai đó còn dễ giữ bí mật hơn. Hãy cẩn thận, đừng lơ đãng quên bản in lý lịch ở máy photocopy, máy in, hay thậm chí là để trên bàn làm việc. Nếu bạn thấy cơ hội vẫy chào ở một tổ chức bên ngoài trong lúc vẫn đang ngồi cùng đồng nghiệp, cứ gác lại và theo dõi sau, khi ở một mình. Nếu chủ đề câu chuyện bỗng chuyển sang vấn đề lý lịch xin việc bên ngoài, hãy chôi ngay. Bạn luôn luôn có thể nói những lời kiểu thế này: “Hình như mình để bản sơ yếu lý lịch cũ ở đâu đó, phải cập nhật thông tin mới vào đây đã.”

Vì sao Hoàng Trung không được thăng quan

Hoàng Trung đang tính chuyện cầu quan. Anh muốn được ngồi lên chiếc ghế phó tổng của một công ty phần mềm. Anh đã qua vòng phỏng vấn rất ngon lành và vị trí mới tưởng như đã chốt lại cho anh. Vòng cuối cùng anh phải vượt qua là quy trình đánh giá 360o và đánh giá của chuyên viên tư vấn tâm lý. Kết quả bên tư vấn tâm lý rất tích cực và họ cũng đề xuất công ty nên chọn Hoàng Trung nắm giữ vị trí này. Tình hình xem ra rất khả quan nhưng khâu đánh giá 360o lại là cả một quả bom thuốc hàng khủng. Lý lịch công tác nội bộ của Trung được đưa ra cho tất cả mọi người cùng xem. Một số đồng nghiệp của anh đã vô cùng tức giận khi thấy anh đã vơ hết những nỗ lực cũng như thành tích của người khác! Thế là anh ta bị gạch tên và còn bị sếp lớn “dần mặt”: “Vài người trên nấc thang danh vọng nghĩ rằng cậu cần trưởng thành hơn nữa trước khi nắm giữ một vai trò quan trọng như thế này.”

Bởi vậy, hãy xem lý lịch công tác nội bộ như tài liệu công cộng, và khi viết, hãy nghĩ rằng mình đang viết một văn bản cho tất cả các bên cùng xem và dựa vào đó để ra quyết định. Hãy luôn ghi nhớ nguyên tắc hồi còn ngồi trên ghế nhà trường: đừng viết bất cứ thứ gì vào lý lịch cá nhân nếu không muốn cho cả lớp cùng biết.

Làm việc hăng say khi vận may đưa tới

Nếu bạn là sinh viên mới ra trường, công hiến lớn nhất của bạn là khả năng làm việc chăm chỉ. Không cần biết chuyên ngành chính của bạn là gì, khi là nhân viên mới, các kỹ năng của bạn luôn là yếu tố căn bản. Cho tới khi bạn thu nhập được vài kinh nghiệm, bạn sẽ không thể cống hiến được quá nhiều, xét trên khía cạnh sách lược hay chiến thuật. Nhưng nếu bạn hăng say làm việc, bạn sẽ được chú ý.

Dave Stewart là cầu thủ phát bóng của Oakland A suốt thời kỳ hoàng kim của đội vào những năm cuối thập kỷ 1980. Thực sự, cũng có vài mùa bóng ông chơi khá xoàng, nhưng ông không bao giờ bị cho ra rìa chỉ bởi một lý do: Nếu đội bóng được vào vòng chung kết, Dave Stewart lại là người được kỳ vọng sẽ mang về vinh quang, vì ông chơi tốt nhất khi phải chịu áp lực. Xem ông phát bóng trong trận chung kết cũng như được xem những gì đẹp đẽ nhất của bóng chày. Lòng quyết tâm của ông thể hiện rõ trên gương mặt. Ông trừng trừng nhìn cầu thủ đánh bóng với ánh mắt đầy khinh miệt. Lúc đó, trông ông như kẻ xấu xa nhất còn sống sót trên thế giới. Ông không ném bóng, mà ném sự khinh bỉ của mình vào người đánh bóng. Và ông đã làm nên chuyện khi cần kíp. Trong 162 trận trước, có thể ông phải vất vả vật lộn với đối thủ, nhưng ở trận chung kết, ông là bất khả chiến bại.

Phải biết giữ mồm giữ miệng

Như thế nào sẽ tốt hơn: hứa ít làm nhiều hay oang oang chém gió và hy vọng mình có thể thực hiện những gì mình đã chém? Cũng còn tùy. Nếu bạn đang cố đưa ra một thỏa thuận – được nhận việc, công việc mới hay được thăng quan – bạn cần phải hứa hẹn mang lại những lợi ích! Nhưng nếu bạn đã đạt được một thỏa thuận nào đó, sẽ tốt hơn nếu biết giữ mồm giữ miệng. Dù sao đi nữa, đã hứa thì phải làm, đó mới là điều cốt yếu. Nếu bạn “hứa thật nhiều, thất hứa cũng thật nhiều”, bạn sẽ chẳng ra gì.

Đương nhiên được thăng tiến?

Làm quái gì có chuyện đó!

Có bao giờ người ta hứa hẹn thăng chức cho bạn nhưng yêu cầu bạn phải thực hiện một số việc không? Các sếp chẳng bao giờ bắt bạn phải “thực hiện một số yêu cầu” mà không có lý do. Hoặc là họ không đủ thẩm quyền quyết định hoặc những người được quyền quyết định khác muốn xem xét vấn đề thay đổi nhân sự. Dù bên trên có muốn bạn làm gì đi nữa – trình lý lịch hay đi phỏng vấn – hãy nghiêm túc thực hiện. Sếp trên mình vài cấp – người có thể bạn chẳng bao giờ được gặp mặt – cũng vẫn có thể đọc lý lịch của bạn để xem bạn có đủ năng lực nhận công tác hay không. Cũng có thể có một anh tài khác được chọn làm đối thủ của bạn, nếu bạn không đưa ra được những câu trả lời xác đáng còn người kia thì có, tình hình sẽ đảo chiều ngay lập tức. Không đơn thuần chỉ là thủ tục thôi đâu! Bạn phải tôn trọng quy trình, chuẩn

bị kỹ càng cho buổi phỏng vấn, trau chuốt lý lịch công tác nội bộ, và phải nắm được hết mọi thứ được hỏi. Ở điểm này, việc của bạn là phải khiến sếp mình mát mặt. Làm sếp hiện tại được mát lòng mát dạ cũng là làm bản thân mình trông sáng láng hơn trong mắt sếp tương lai.

Bốn quy tắc tuyển dụng và cất nhắc

Quy tắc Bồi bàn: Bạn có thô lỗ với nhân viên không? Bạn có cho rằng như vậy mới chứng tỏ mình trên cơ không? Nhà tư vấn Abigail Van Burren gọi đó là trắc nghiệm nhân cách. Cách bạn đối xử với những người dưới quyền thể hiện cá tính thật sự của bạn. Steve Odland, CEO của Office Depot, đã áp dụng trắc nghiệm với tất cả mọi cán bộ cấp cao được tuyển. Nếu bạn thô lỗ với anh bồi bàn, bạn sẽ không được mời vào công ty. Bạn không cần phải suông sã thân mật với nhân viên hỗ trợ, nhưng hãy lịch sự.

Quy tắc Muối: Bạn có nêm muối vào thức ăn trước khi nếm không? Jack Welch, cựu CEO của GE cho rằng đó là dấu hiệu cho thấy một cán bộ cấp cao hay phán xét. Nếu ứng viên nêm muối vào đồ ăn trước khi ăn thử một miếng, anh này chắc chắn sẽ không được nhận công tác. Bạn nên nhớ rằng mọi khía cạnh ứng xử của mình đều được đưa vào tầm ngắm khi bạn sắp được thăng quan tiến chức, thậm chí cả một chi tiết nhỏ cũng có thể thành vấn đề. Và hãy để ý cả quy ước ăn tối nữa: Nếu ai hỏi xin muối hay hạt tiêu, hãy đưa họ cả hai.

Quy tắc Sân bay: Rất nhiều nhà quản lý dùng quy tắc sân bay để ra quyết định trong tuyển dụng. “Nếu bị kẹt ở sân bay vì chuyến bay trễ tới 8 tiếng, bạn có muốn ở cạnh người nào đó không?” Nếu câu trả lời là “Không đời nào!”, thôi xong, bạn gặp rắc rối rồi. Có thể ngồi cùng nhau đàm luận về nhiều hơn một chủ đề rất có lợi. Biết ít nhiều về văn hóa, lịch sử, chút ít về những sự kiện đương đại, bạn chắc chắn sẽ qua bài kiểm tra rồi.

Quy tắc Bia: Quy tắc này rất giống quy tắc sân bay, nhưng bạn không phải ở lâu đến thế. Đến vòng cuối, chỉ còn hai, ba ứng cử viên, nhà tuyển dụng sẽ muốn đi uống bia với ai nhất? Nếu câu trả lời là bạn, bạn chắc chắn vẫn còn trong danh sách bổ dụng. Những người vui vẻ dễ mến, có khiếu hài hước bao giờ cũng có lợi thế. Bạn cũng có thể nhìn lại lịch sử mà xem: dân Mỹ toàn chọn tổng thống theo cách ấy.

Tóm lấy cơ hội!

Giờ bản thành tích cá nhân của bạn luôn được cập nhật, vậy bạn nổi bật hơn người như thế nào? Bạn sẽ choáng nếu biết rất nhiều người thành công trợ tráo (hay liêu lĩnh?) tới thẳng nhà điều hành cấp cao trong công ty và giới thiệu về mình.

Một kỹ sư nghe tin chủ tịch tập đoàn tới thăm xưởng sản xuất, anh ta đã chạy

ngay tới văn phòng quản lý xưởng và tự giới thiệu bản thân với quản lý.

Điều này đã giúp anh thoát khỏi nguy cơ bị sa thải.

Một phụ nữ đã đến thẳng chỗ các nhà điều hành cấp cao của công ty lúc công ty tổ chức chơi golf và nói: “Em thấy nhóm bốn người các sếp không có nhân vật nữ nào. Các sếp cho em vào nhóm nhé, như thế mới cân.” Lý do cô này đưa ra thật buồn cười! Nhưng nó đã làm nên chuyện. Do chẳng còn người phụ nữ nào khác trong buổi đánh golf hôm đó nữa, cô nàng đã được ở lại và chơi nhiệt tình.

Một anh bạn trẻ là thành viên của ban thuyết trình về kết quả trên thị trường châu Âu. Công việc của anh ta là mặc vest và treo các sơ đồ lên giá thuyết trình. Sau buổi thuyết trình, anh ta tới gặp chủ tịch và CEO và nói với họ anh ta thích làm việc ở công ty này như thế nào. Anh ta cũng kể với họ anh biết ba thứ tiếng, và nếu trong tương lai có việc gì mà họ cần người biết tiếng Đức hay tiếng Pháp, anh ta rất sẵn lòng được giúp đỡ.

Bất cứ khi nào có dịp, đừng bao giờ để cơ hội được giới thiệu bản thân cho các nhà điều hành cấp cao vuột mất.

Bạn, công việc và sự nghiệp của bạn

Đọc đến đây, chắc bạn cũng nhanh trí đoán ra ý tưởng của chúng tôi trong cuốn sách này: quản trị sự nghiệp không hề giống với chuyện làm việc. Bạn có thể rất tuyệt vời trong công việc nhưng chính nó cũng có thể làm xao nhãng hay thậm chí hủy hoại sự nghiệp của bạn. *Chúng là những quá trình hoàn toàn riêng biệt.* Nhưng nếu bạn dành nhiều thời gian để quản trị sự nghiệp hơn là dành thời gian cho công việc, bạn có thể làm cả hai gặp nguy hiểm. Vì vậy, bao giờ cũng phải có sự cân bằng.

Phần lớn mọi người chẳng lo lắng mấy về việc phát triển sự nghiệp của mình. Họ hầu như đều theo luật Woody Allen – “Tám mươi phần trăm thành công được trưng ra” – và thế là họ cứ thể hiện thôi, họ cật lực làm việc và mang tiền công về nhà. Nhân tiện, các cấp bậc cao trong công ty cũng chẳng khác gì.

Vậy 20 phần trăm thành công còn lại thì sao? Một phần lớn trong đó là phải chú tâm vào sự nghiệp và nhìn nhận nó là một thực thể tách rời bạn và công việc của bạn.

Hãy phân tách 3 thực thể: bạn, công việc và sự nghiệp của bạn, và phân tích kỹ hơn ba khía cạnh này:

Bạn ≠ công việc. Bạn và công việc của bạn không phải là một. Dù bạn có tham vọng thế nào đi nữa, bỏ ngay ý nghĩ đó đi. Con người bạn phức tạp với vô vàn khía cạnh mà bạn không thể biểu lộ hết hoặc tương xứng trong công việc được. Bạn có nhu cầu tri thức, xã hội, giới tính, tinh thần và nghệ thuật mà trong công việc, đuổi theo những nhu cầu đó thật sự hết sức ngu ngốc.

Bạn ≠ sự nghiệp. Cũng như vậy, bạn không phải là sự nghiệp của mình.

Nếu sự nghiệp của bạn sắp bị gián đoạn vì bệnh tật (bạn không đi làm được)

hoặc vì một số bạc lớn từ trên trời rơi xuống (bạn trúng số hoặc được thừa kế một khoản tiền), bạn sẽ vẫn là bạn bây giờ thôi. Trải nghiệm có thể sẽ thay đổi, nhưng bản chất con người bạn ra sao thì cứ mãi thuộc về bạn như thế.

Công việc ≠ sự nghiệp. Công việc tất nhiên không phải là sự nghiệp. Sự nghiệp của bạn có thể mang lại cho bạn nhiều công việc, ngay cả khi rất nhiều trong số đó chỉ quanh quẩn trong nội bộ công ty. Sự nghiệp chính là chiến lược gắn liền với công việc của bạn, và giúp bạn đưa ra những quyết định về việc lựa chọn những cơ hội nào để phát triển và theo đuổi, cơ hội nào nên cho qua.

Với một người cầu làm quan đầy tham vọng, 3 thực thể bản thân – công việc – sự nghiệp phối hợp chặt chẽ với nhau, nhưng rốt cùng, chúng vẫn là 3 thực thể riêng biệt.

Chuyện trò

Một khi bạn đã làm công việc hiện tại trong một khoảng thời gian đủ dài để hiểu rõ phương thức làm việc, và nhất là khi bạn đã bắt đầu giành được những thắng lợi để viết vào bảng thành tích cá nhân, đã đến lúc ngồi lại với sếp để “chuyện trò”.

Trước khi tiến hành, hãy chắc chắn bạn biết rõ phong cách của sếp. Ông ta không ngại những cuộc họp bất ngờ, dù là về những vấn đề quan trọng chứ; hay thuộc kiểu sẽ bắt bạn phải hẹn trước? Hãy chọn thời điểm thích hợp để nói về sự nghiệp của mình, hiện tại nó đang ở đâu, bạn muốn nó đi tới tận đâu và quan trọng nhất, hỏi xin lời khuyên. Nếu bạn khôn khéo, bạn sẽ nghe nhiều hơn nói. Đặc biệt chú ý đến những vấn đề sau:

- **Con đường sự nghiệp.** Hầu hết các tổ chức đều có con đường thăng tiến rất logic. Vị trí A đưa lên vị trí B. Vị trí 1 dẫn tới vị trí 2. Nhưng vị trí 1 sẽ không đưa bạn lên vị trí B và vị trí B không giúp bạn leo lên vị trí 2, và tương tự như vậy. Hãy tìm xem con đường sự nghiệp hiện tại đưa bạn tới đâu, và hãy chắc chắn về nơi mình muốn đến.

- **Yêu cầu kỹ năng.** Hiện tại bạn có tài năng và lỗi lạc đến đâu đi nữa, bạn vẫn cần học hỏi thêm nhiều kiến thức và kỹ năng để trở nên xuất sắc trong công việc tương lai. Đừng phản đối; hãy nắm chặt nó. Bạn hãy ghi nhớ điều này, bạn có thể không cần phải trở thành chuyên gia để được thăng tiến; nhưng những kỹ năng cơ bản và cách bạn thể hiện đủ để đưa bạn lên cấp bậc cao hơn rồi.

- **Các cá nhân.** Ai có thể giúp bạn? Ai là người bạn nên tránh? Thế mạnh và điểm yếu của người gác cổng cho tương lai của bạn? Cẩn thận chớ nên hỏi quá nhiều về phương diện này, nếu không, trông bạn sẽ như đang quan tâm nhiều về chính trị công sở hơn là năng suất làm việc.

- **Bạn có thể làm việc tốt hơn như thế nào.** Do thành công có được ở vị trí hiện thời là điều kiện tiên quyết để được cất nhắc, bạn nên nắm bắt mọi cơ

hội khám phá các cách làm việc tốt hơn, khôn ngoan hơn và dễ dàng hơn. Luôn chuẩn bị sẵn sàng cho sếp để có thể nắm được những mối quan tâm của sếp và những điểm yếu của mình qua buổi gặp. Bạn cũng nên tính tới trường hợp ông ta (nhiều khi là bà ta) có thể sẽ thấy bức mình khi bạn nghĩ bạn có thể được thăng tiến trong khi bà ấy lại dậm chân tại chỗ suốt bao năm. Nhưng ngay cả khi “cuộc chuyện trò” không diễn tiến tốt, bạn vẫn cần những thông tin đó để quản trị sự nghiệp. Bạn sẽ biết bạn đang đứng ở đâu để có thể soạn ra chiến lược đi đến nơi bạn muốn trong tương lai. Dưới đây là hai “cuộc chuyện trò” mà biết đâu bạn thấy hứng thú và hữu dụng:

“Ồ phòng, tôi chẳng là gì cả cho tới khi tôi ngồi cùng sếp nói chuyện. Sếp thấy tôi thú vị sau lần đó và bắt đầu kể cho tôi về cách làm việc thực sự của phòng. Chúng tôi bắt đầu đi ăn trưa cùng nhau mỗi tháng một lần. Tôi có thể theo được mọi thứ đang diễn ra sau buổi họp đó. Sự thật đơn giản là, tôi nghĩ về sự nghiệp của mình, và nơi tôi đang đến, đã khiến tôi khác biệt hẳn những người mới tuyển khác.”

“Sếp bảo với tôi rằng, tôi sẽ không được thăng chức với công việc hiện thời. Ông ấy nói với công việc như tôi, phải làm hai năm mới được lên bậc, đơn giản kiểu nó phải như thế. Trường hợp ngoại lệ duy nhất là người tốt nghiệp cùng trường với nhà sáng lập công ty tôi, mà tôi thì không học trường đấy. Nghe những lời đó đau như dao cắt vậy, nhưng nhờ đó mà tôi lập ra được chiến lược mới để đưa sự nghiệp mình đi lên.”

Ngồi lại với sếp để bàn về sự nghiệp của mình sẽ đưa bạn vào màn hình radar của sếp. Bạn cũng có thể có những cuộc chuyện trò như vậy với các nhà quản lý khác, và ngay cả với người ở phòng ban khác, nhưng phải cẩn thận chớ để sếp hiểu lầm là bạn phản bội hoặc đang cố bày trò để được thăng tiến.

Nếu bạn làm cho một công ty nhỏ hoặc trong một đơn vị kinh doanh nhỏ trực thuộc một tổ chức lớn, có thể, bạn chỉ có khả năng thăng quan tiến chức khi rời công ty, rời phòng ban, đơn vị đang làm việc. Trò chuyện cùng sếp là điều đáng làm, đặc biệt là nếu sếp quý bạn và bắt đầu dựa vào sự giúp đỡ của bạn, và nhất là khi sếp không có kế hoạch rời khỏi công tác hiện thời của mình. Hãy rõ ràng với sếp về việc chuyển sớm hay muộn và bạn sẽ không bị lâm vào tình huống ăn không ngồi rồi. Một sếp “sở hữu” bạn sẽ không giúp bạn tiến lên; nhưng một sếp chỉ “thuê” sự phục vụ của bạn thì lại khác. Quy tắc quản trị là ai cũng có thể được thay thế, và quy tắc quản trị sự nghiệp là tất cả các sếp cuối cùng sẽ được/bị thay đổi. Hãy tử tế, trung thực và không kiêu ngạo về những tham vọng của mình, đồng thời hỏi xin giúp đỡ và những lời khuyên. Bạn sẽ luôn luôn được cất nhắc.

Nguyễn Dương đã mất điểm với sếp như thế nào?

Nguyễn Dương đi ăn trưa cùng sếp để bàn về năng suất làm việc và sự nghiệp của anh. Anh đã tranh thủ hàng tháng trời để thiết kế buổi gặp mặt này và chắc hẳn mình có thể đi riêng với sếp. Thậm chí anh ta còn cố gắng dò xem đâu là nhà hàng Ý ưa thích của sếp. Nhưng rồi anh ta phá hỏng mối quan hệ, mãi mãi, khi giải thích anh ta sẽ kiếm được 500 triệu mỗi năm trong vòng 5 năm như thế nào, và anh ta sẽ đảm nhận trọng trách quản lý ít nhất cũng phải mấy đơn vị kinh doanh liền ra sao. Sếp của Nguyễn Dương có 3 con đang học đại học và vẫn dậm chân tại vị trí quản lý cấp trung, hàng ngày làm lụng cật lực để xoay sở các khoản chi tiêu và tiền học cho các con. Bạn hình dung ra ông ta nghĩ thế nào về Nguyễn Dương rồi chứ?

Vấn đề của người trẻ

Một trong những phàn nàn phổ biến về giới trẻ nơi làm việc hiện nay là họ cần quá nhiều sự chú ý. Họ muốn mọi người chú ý xem mình làm có tốt không và cầu cứu suốt. Một nhà quản lý than thở: “Suốt ngày cứ hỏi liên miên ‘Em làm có được không ạ?’, ‘Em làm có được không ạ?’ khiến tôi điên cái đầu.”

Các cách được cấp trên chú ý

Bất cứ điều gì có thể khiến bạn được cấp trên – cao hơn sếp trực tiếp của bạn và những đồng nghiệp gần gũi nhất – chú ý, theo hướng tích cực, đều tốt cho sự nghiệp của bạn:

Văn hay chữ tốt. Viết lách là một kỹ năng đáng giá, vậy nên, nếu bạn viết tốt hoặc chỉ cần viết rõ ràng, kỹ năng này sẽ khiến bạn trở nên nổi bật. Hãy xung phong làm thủ công những tài liệu được ban hành rộng rãi như thư gửi khách hàng, các chính sách, thủ tục, hoặc hướng dẫn, thông tin sản phẩm và những thứ tương tự. Nếu bạn được tiếng văn hay chữ tốt trong công ty, các quản lý và điều hành sẽ tìm đến bạn nhờ hỗ trợ trong các dự án của họ. Khả năng viết lách mang đến ấn tượng về cung cách làm việc chuyên nghiệp, hiệu quả tới những người có thể còn chưa biết đến bạn.

Khéo ăn nói. Rất nhiều bạn trẻ sẽ phải bỏ những từ đệm như “kiểu như” và “anh biết đấy” trong cách nói năng, nếu họ muốn được mọi người nhìn nhận mình nghiêm túc hơn. Câu trả lời thích hợp cho lời “Cảm ơn anh!” là “Vâng, không có gì đâu ạ”, chứ không phải “Không sao!” Nếu bạn bắt chước cách ăn nói của những người nắm quyền trong tay, bạn sẽ tiến gần tới quyền lực ấy hơn.

Giọng của bạn, hoặc tốc độ nói của bạn có thể mang lại lợi thế cho bạn mà cũng có thể hại bạn. Hiểu biết về nghề nghiệp hoặc chuyên môn tốt có thể giúp bạn được tuyển vào, nhưng để tiếp tục tiến bước trên quan lộ, có thể

bạn sẽ phải học một lớp luyện âm, giảm độ nặng của giọng để những đôi tai không-được-nhanh-nhạy có thể hiểu những gì bạn đang nói.

Thuyết trình hay. Những đội thuyết trình thường gồm cả lính mới vào, nhưng lính mới thường chỉ ngồi nghe chứ ít phải làm gì. Hãy cố gắng xin được thuyết trình phần nào đó trong lần thuyết trình tới. Thuyết trình lên sếp, thuyết trình cho khách hàng, minh họa cho buổi tập huấn hoặc sản phẩm, và những hội chợ thương mại là tất cả cơ hội để trở nên nổi bật. Đó là những cách tuyệt vời nhất để gặp gỡ những người ngoài phòng ban bạn làm việc và tạo ra cơ hội được tương tác xã hội nhằm giúp bạn phát triển. Nếu bạn chưa tự tin khi nói trước đám đông và trình bày ý tưởng, hãy đăng ký một khóa dạy kỹ năng này.

Đi công tác. Những chuyến công tác xa chính là cơ hội cho bạn thể hiện và gặp mặt các vị tai to mặt lớn trong công ty, những người ngoài kênh báo cáo trực tiếp của bạn, các khách hàng và ngay cả những công ty khác có thể hợp với bạn. Bạn có thể xây dựng mạng lưới của riêng mình, tìm được những cố vấn và người tư vấn cho mình, và chộp lấy những cơ hội tuyển dụng.

Xung phong làm mọi thứ. Vâng, gần như là mọi thứ. Ta sẽ cùng nhau tìm hiểu vấn đề này chi tiết hơn ở các chương sau, do thường thì cách tốt nhất để được chú ý và cất nhắc là cứ làm công việc hiện thời thật tốt, tham gia cả những dự án đặc biệt hoặc nhận cùng lúc công tác khác nữa. Nhưng phải biết chọn lọc! Đừng bạ đâu đánh đó, đừng nhận những công tác không được đánh giá cao.

Là một nhân viên mới, bạn hầu như phải làm bất cứ công việc nào được giao. Nhưng khi bạn đã đạt đến một phạm vi nào đó, hãy cẩn thận tránh những công việc không béo bở gì. Một kỹ sư cơ khí kể rằng, anh ta khởi sự ở vị trí kỹ sư quản trị chất lượng cho tới khi anh nhận ra đây là công việc tệ nhất quả đất. “Nếu mọi chuyện ngon lành”, anh nói, “công trạng sẽ thuộc về một tay nào đó khác. Khi có trục trặc xảy ra, tôi sẽ phải chịu trách nhiệm báo động và khắc phục. Thế nghĩa là lúc nào tôi cũng phải dính lấy những xáo trộn, và hiếm khi nào có được những câu chuyện thành công vui vẻ.” Khi anh chuyển sang làm kỹ sư dự án, nơi hầu hết mọi dự án đều mang đến những câu chuyện thành công, sự nghiệp của anh cứ thế lên dần.

Hoàn thành xuất sắc một dự án đặc biệt sẽ mang lại cơ hội được chú ý hơn nhiều so với những nhiệm vụ bình thường hàng ngày. Hãy xung phong nhận những dự án như vậy nếu bạn không được phân công làm. Nhưng hãy cân nhắc từng cơ hội thật cẩn thận bởi lẽ vài dự án nghe hay ho và hoành tráng hơn thực tế rất nhiều.

Giám đốc trung tâm hướng nghiệp của một trường đại học chia sẻ, dự án tệ hại nhất mà ông từng làm là phụ trách ban kỹ thuật. Họ lập ra những tiêu chuẩn nhiều năm cho công nghệ thông tin, bao gồm cả tiêu chuẩn hóa nền tảng IT rộng khắp toàn trường, xem xét chặt chẽ và lựa chọn tất cả các nhà

cung cấp IT. “Việc đó gần như đã làm trật đường ray sự nghiệp của tôi”, ông nói. “Ai cũng ghét những phần mềm mới, và vì thế mọi người ghét tất cả những gì chúng tôi làm. Ý tôi là, chẳng ai vừa lòng với chúng tôi cả.” Đó là kiểu dự án điển hình bạn cần tránh.

Bởi vậy, thức trắng đêm photo tài liệu thuyết trình có thể khiến bạn nổi bật khi còn là lính mới, nhưng chiến lược phát triển sự nghiệp lâu dài phải tập trung sức lực của bạn vào những công hiến giá trị hơn. Bên cạnh đó, bạn sẽ hạnh phúc hơn nếu bạn tốn ít thời gian hơn vào những công việc chẳng mấy dễ chịu và còn không được đánh giá cao.

Đúng giờ. Đi sớm về muộn và chuyên cần là những nước cờ sự nghiệp quan trọng. Tránh làm việc từ xa cho tới khi bạn đã có chỗ đứng trong cơ quan. Và chớ để người khác mó tay vào việc của mình nếu điều này ảnh hưởng trực tiếp đến danh tiếng của bạn.

Làm việc thật tốt. Thực hiện công việc thật nổi trội sẽ luôn giúp bạn nhận được những công tác nổi bật. Sếp nào cũng đánh giá cao nhân viên luôn làm mình mát mặt.

Luôn chú ý nâng cao trình độ. Nếu bạn không thường xuyên mài giũa, phát triển kỹ năng, đối thủ của bạn sẽ làm việc đó. Nâng cao khả năng lãnh đạo, phong cách làm việc chuyên nghiệp, tham dự thuyết trình trong các hội thảo lớn chỉ có thể được thực hiện thật tốt khi bạn thường xuyên rèn giũa nó. Nó cũng khiến bạn trông nghiêm túc hơn với sự nghiệp của mình. Thành An đã thu hút sự chú ý như thế nào

Sau khi vào làm ở phòng marketing của một công ty dịch vụ tài chính lớn, Thành An nhận thấy cậu chỉ là một trong số những người trẻ nhanh nhẹn và chăm chỉ ở phòng. Cậu có hàng tá đối thủ. Nhưng cậu có những lợi thế nhất định. Cậu rất thành thạo Power Point, thế là cậu bắt đầu ngỏ ý muốn được giúp các nhà quản lý trong công ty làm thuyết trình. Cậu tham dự khóa đào tạo đặc biệt gọi là “Bản thuyết trình thị giác cho những con số”. Cậu trở thành người phụ trách kỹ thuật thuyết trình giỏi nhất cho tất cả các thuyết trình cả nội bộ lẫn ngoài công ty. Cậu làm mình khác biệt.

Khen người – khoe mình. Khen ngợi người khác là Con ngựa thành Troy để thu thập thông tin liên quan đến mình. Hãy học thói quen “khoe” những thành công đội mình đạt được, và bạn có lý do để gửi email đến những người ngồi ghế trên trong công ty.

Chớ lạm dụng chức năng cc trong email. Bất cứ ai bạn gửi email đều phải nằm trong phạm vi kênh thông tin thường lệ. Cứ cc những vị tai to mặt lớn để gây sự chú ý mà không có mục đích hữu ích nào khác nữa sẽ đem lại kết quả ngược sự mong đợi.

Ăn vận chuyên nghiệp. Mặc dù manh áo không làm nên thầy tu, nhưng cũng nói lên rất nhiều về người đó. Hãy ăn vận như thể bạn đã được cất nhắc vậy, vì cách ăn mặc cũng chuyên tải nhiều thông tin về một con người. Qua cách ăn mặc, người ta có thể đoán biết về quyền lực, về tiền đồ, sự tự tin, danh phận và địa vị xã hội của người đó. Phục trang chuyên tải – với tất cả mọi phức tạp của nó – hình ảnh cá nhân của một người. Ví dụ như khi nghĩ về một quản lý, trong đầu chúng ta nghĩ luôn đến hình ảnh một người đạo mạo mặc complet.

Các nhà xã hội học chỉ rõ, quần áo thậm chí còn quan trọng hơn với phụ nữ, có thể nói vui rằng, họ thân mật với quần áo và phụ kiện hơn cả với đàn ông! Chắc chắn ta có thể nói, phụ nữ mặc đẹp vì những phụ nữ khác chứ chẳng phải vì đàn ông. Nếu bạn đứng ngoài cửa ra vào ở bất kỳ một công ty lớn nào, bạn sẽ thấy phần lớn các chị phụ nữ đều có thể nói cho bạn đích xác vị trí và thu nhập của những người ra vào công ty đó: “Kia là cô thư ký, kia là nhà điều hành cấp cao, còn đó là một anh kỹ sư máy tính...”, đại loại thế. Mỗi quan tâm khi chọn cất nhắc ai đó là liệu anh ta có điều chuyên thành công không? Liệu anh ta có thể đảm nhận công việc là mắt xích của cả một sợi dây xích dài không? Anh ta có thích hợp với công việc đó không còn là câu hỏi lớn hơn nữa. Anh ta sẽ cư xử phải phép, thể hiện mình và đại diện cho hình ảnh công ty thật tốt, và phản ánh tuyệt vời hình ảnh của quản lý đơn vị chứ? Bằng cách ăn mặc như thể bạn đã được thăng tiến, bạn đã gạt bỏ được những lo ngại to lớn nói trên ngay từ đầu rồi. Bạn thực sự trông phù hợp với vị trí đó. Nhưng hãy luôn nhớ trong đầu rằng bạn không nên ăn mặc đẹp hơn sếp, khiến người khác nghĩ bạn là sếp. Điều này sẽ khiến khách hiểu lầm và làm hỏng mục tiêu của bạn đấy.

Phát triển tác phong lãnh đạo. Tác phong lãnh đạo là một khía cạnh quan trọng để được cất nhắc trong quân đội. Kinh doanh, chính phủ, và những tổ chức phi lợi nhuận cũng chẳng khác gì. Nếu bạn không cư xử như người đã được thăng chức, hậu quả sẽ là bạn còn không nhận được cơ hội để mà cố gắng vì nó nữa cơ. May mắn thay, phong thái này có thể học được. Nếu những vị “ghế trên” ở công ty bạn không cười to, vậy bạn cũng đừng cười lớn. Nếu họ nghiêm trang, bạn cũng phải nghiêm trang. Nếu người thành công nhất bạn thấy luôn đứng thẳng và ngồi thẳng lưng mọi lúc, bạn cũng phải bắt chước như vậy.

Tác phong cũng có thể tùy từng lúc, cũng như với những người này bạn nói chuyện một kiểu, với người khác lại nói chuyện kiểu khác vậy. Bạn không cần phải từ bỏ con người thật của mình; bạn chỉ cần học cách hành động giống người đã được thăng tiến thôi – nếu việc thăng tiến ấy quan trọng với bạn. Ngay cả việc bắt tay với lực khác nhau bạn cũng còn phải học nữa là! Đừng khó chịu với sự thật này, hãy chú ý và thích nghi với nó!

Nếu bạn từng đọc sách về nghệ thuật giao tiếp, bạn sẽ không xa lạ khi biết

rằng 55% những gì thể hiện trong giao tiếp là qua ngôn ngữ cơ thể, 38% là giọng nói và sắc điệu giọng, và chỉ có 7% là chuyên tải qua từ ngữ mà bạn dùng. Ngôn ngữ cơ thể, giọng nói và sắc điệu là những phần quan trọng trong tác phong lãnh đạo của bạn. Có được tác phong của những người có quyền lực sẽ đưa bạn đến gần quyền lực đó hơn.

Vấn đề phụ nữ làm lãnh đạo

Bất cứ khi nào nắm vai trò lãnh đạo, bạn chắc chắn đã bị đặt dưới tầm soi của kính hiển vi, điều này càng chính xác hơn với phụ nữ. Ứng xử theo cách bạn muốn mọi người nghĩ về mình thực sự rất quan trọng. Nếu bạn muốn mọi người coi mình là người đáng tin cậy, bạn phải hành xử thật đáng tin, nói lời phải giữ lấy lời, được người khác coi là người biết giữ chữ tín, và đừng dính tới những chuyện phiếm.

Và dù bạn có thích hay không, khi bạn là một nữ lãnh đạo, người ta sẽ soi từng bước đi của bạn; họ sẽ gán ghép những quan hệ hoàn toàn không có thực vào bạn. Vậy nên, lúc nào bạn cũng cần phải nhận rõ hình ảnh bạn trong mắt nhân viên trái ngược thế nào với hình ảnh bạn muốn tạo dựng. Bạn làm điều này thế nào đây? Hãy xây dựng vòng phản hồi với những người bạn tin cậy, những người sẽ trung thực với bạn về những gì người khác nhìn thấy ở bạn. Xác định những người đang làm việc cho mình trong các vai trò khác nhau. Ví như bạn có thể lấy thông tin và nảy ra ý tưởng từ một chuyên gia trong lĩnh vực nhất định nào đó. Bạn có thể tâm tình với một hai người bạn thân, người có thể khiến bạn thật thoải mái và tha hồ xả những cơn giận dữ, nhưng họ phải là những người cực kỳ đáng tin cậy mới được. Cuối cùng, bạn cần ai đó ở ghế cao hơn, ai đó có thực quyền để quan tâm đến bạn, để hướng dẫn bạn, và là người có thể giúp sự nghiệp của bạn hiện hữu.

Và, có những người nắm quyền trong tay và bạn muốn nuôi dưỡng mối liên minh với họ. Họ có thể có quyền lực địa vị hoặc quyền bính cá nhân; điều đó không quan trọng. Giúp đỡ họ, được họ biết tiếng, có giá trị với họ trước khi nhờ vả họ. Đừng chỉ chăm chăm mỗi việc xây dựng mối quan hệ, còn phải quản trị mối quan hệ đó nữa.

Bạn làm thế nào để được chú ý? Phụ nữ thường hay miễn cưỡng khoe thành tích. Bạn không nên ngại “khoe” thành công với những người cần biết những thành tích của mình. Đó không phải là khoe khoang khoeác lác hay kiêu căng ngạo mạn gì cả, đó là nhấn mạnh những dự án bạn tham gia và đóng góp của bạn đã làm nên khác biệt. Và đó thực sự là điều, một nhà điều hành nên làm. Nếu điều đó chưa tự nhiên lắm với bạn, bạn phải học.

Một phần nữa, phụ nữ thường hay phản ứng không được bình tĩnh khi họ tiếp cận công việc từ lập trường tình cảm. Bạn không bao giờ muốn bị sa thải chỉ vì bị kích động và đã thể hiện cảm xúc ấy ra đúng không? Bạn không bao giờ muốn có người nói, “Ồ, bà ta chỉ đang bị kích động thôi.” Dĩ nhiên ai

cũng có cảm xúc, nhưng con người mà bạn muốn thể hiện ra cho người khác thấy phải thật chuyên nghiệp và trưởng thành. Sống thật với cảm xúc trong căn phòng kín chỉ có mình mình thôi. Rồi khi đã bình tĩnh trở lại, tiếp cận những xung đột trên lập trường khắc phục chứ không phải trên lập trường tình cảm cá nhân. Không phải, “Ta có thể hòa thuận với nhau không?”, mà phải là, “Ta sẽ giải quyết vấn đề như thế nào?”

Vai phụ nữ cảm thấy họ phải mang cá tính đàn ông để được thành công hoặc được cất nhắc, nhưng đó hoàn toàn không phải vấn đề. Những phụ nữ thành công thực sự là chính mình, nhưng cũng biết cách liên kết với đàn ông. Bạn phải liên kết với người có quyền hành và nguồn lực mình cần để thực hiện công việc của mình, dù người đó có là đàn ông hay đàn bà đi nữa. Bạn cần phải thoải mái bên cạnh những người có quyền và có ảnh hưởng. Nhưng bạn vẫn có thể nữ tính và thực sự thành công. Chuyện đó chẳng có gì đáng thắc mắc cả.

Và với những phụ nữ đang đứng hàng chóp bu, cần phải cực kỳ chủ động trong quản trị nghề nghiệp. Rất nhiều phụ nữ phạm sai lầm khi cứ khư khư làm mãi những công việc vốn truyền thống dành cho phụ nữ như Nhân sự hay marketing, và những việc tương tự. Và các nghiên cứu đã chỉ ra, một trong những lý do khiến phụ nữ không được cất nhắc là vì họ không có kinh nghiệm quản lý nói chung, không có kinh nghiệm kỹ thuật, không có nền tảng về tài chính. Vậy nên, nếu bạn thực sự muốn tiến bước trên quan lộ, bạn phải đặt mình vào những vị trí mang trọng trách lãnh đạo khác nhau trong tổ chức.

Điều đó cực kỳ quan trọng. Bạn có thể muốn tiến bước trong bộ phận chế tạo hoặc sản phẩm, rồi sau đó tiến lên bên bộ phận IT, và sau đó là marketing, rồi phân phối, tìm kiếm bề ngang khác với tìm kiếm chiều sâu, nên bạn phải nhảy các vị trí để đảm nhận trách nhiệm quản lý chung. Đó là cách đàn ông họ làm, và họ biết làm vì họ thường có người coi ngó cho mình trong sự nghiệp, giúp đỡ họ. Phụ nữ thường không có những người đó, và họ cần phải tìm kiếm.

Một đề xuất nữa, và đề xuất này cực kỳ quan trọng. Khi người ta đang tiến bước, họ thường có xu hướng ngày càng quản lý theo chiều đi xuống; họ tốn phần lớn năng lượng tinh thần vào việc quản lý người của mình. Nhưng một khi bạn đang trên đà thăng tiến, bạn còn phải chú ý quản lý bên ngoài, quản lý bên trên và chú ý đến tất cả các bên liên quan. Bạn phải nắm được những kỹ năng trên. Những người hôm nay còn là đồng nghiệp ngang cấp, hôm sau đã có thể lên làm sếp bạn rồi, hoặc họ cũng có thể giúp bạn lên sếp, vậy nên những mối quan hệ này cực kỳ quan trọng. Bạn cần liên kết với nhiều người ở mọi phòng ban trong tổ chức, ngay cả trong trường hợp việc của họ và việc của bạn không có những kết nối rõ ràng. Nếu tôi là trưởng ban IT, tôi cần phải biết giám đốc bên tài chính là ai.

Lời khuyên tốt nhất dành cho các bạn trẻ là gì? Bạn phải biết rõ mình. Bạn phải có khao khát thăng tiến cực độ, để có thể đảm nhiệm vai trò lãnh đạo trong thế giới phức tạp, nhanh chóng và đầy stress ngày nay. Và nếu bạn không có được khao khát đó, cũng được thôi; tìm xem bạn khao khát điều gì, và cứ thế theo đuổi khát khao của bạn.

3. HỌC, HỌC NỮA, HỌC MÃI ĐỂ THÀNH CÔNG TRỌN ĐỜI

Vận may chỉ đến với những người chuẩn bị trước tư tưởng.
Louis Pasteur



Nắm rõ những điều cần biết trước khi cần thiết!

Học tập trọn đời trước đây thường chỉ gắn với các bác sĩ y khoa hay những nhà khoa học, nhưng bây giờ, nó đã là yêu cầu bắt buộc cho tất cả những ai muốn cầu làm quan. Điều khác biệt giữa những người thăng quan tiến chức nhanh chóng với những người khác đó là: họ tiên liệu được những nhu cầu của tổ chức. Họ thực sự là người học nữa, học mãi, tôi rèn thêm kỹ năng mới dựa trên những nền tảng mình xây dựng được với chiến lược trong đầu: có được những kỹ năng cần thiết cho công tác tiếp theo trước khi công tác đó được phân cho họ.

Các nhà khoa học xã hội đồng ý với quan điểm chúng ta đang sống trong thời kỳ ngày càng phức tạp. Những kỹ năng vốn trước đây có thể đưa bạn lên ghế quản lý cao cấp giờ đây cũng không thể đảm bảo cho thành công ở vị trí quản lý trung cấp. Bạn đã có chiến lược học hỏi thêm kỹ năng mà bạn sẽ cần đến để tiến bước trên quan lộ chưa? Có lẽ chúng ta nên tạm gác vấn đề

thăng quan tiến chức lại một lúc để bàn đến vấn đề “trụ vững”. Bạn đã có chiến lược nào để theo kịp những thay đổi ngay trong lĩnh vực hiện tại của mình chưa, hay bạn sẽ để những thay đổi đó vượt qua mình?

Những ngày vất vả chân lên cổ học trước ngày thi đã qua lâu lắm rồi. Các trường đại học, cao đẳng và bằng cấp giờ đây cũng chỉ là một phần nhỏ trong công thức thành công mà thôi. Nhanh nhẹn, không ngừng học hỏi, nhiệt tình và biết nhìn xa trông rộng là những yếu tố quan trọng giúp ngôi sao Quan Lộc của bạn sáng hơn người khác. Những người có thể tự soạn chương trình giáo dục cho chính mình, những người có thể tự dạy mình những điều cần biết, được gọi là “gia sư cho bản thân”. Và chúng ta đang bước vào thời đại của người tự dạy tự học.

Ngay cả khi bạn không có bằng cấp chỉ cả, bạn vẫn có thể là gia sư cho chính mình. Điều duy nhất tầm bằng bạn cho bạn là sự xác nhận của nơi cấp bằng. Bằng cấp chỉ cho biết bạn đã đi học, *nhưng bản thân việc học cũng là yếu tố quan trọng cho thành công rồi.*

Bạn phải nhanh chóng nắm bắt kiến thức ở bất cứ đâu có thể. Sau đây là một số nguồn bạn có thể tham khảo:

- Internet. Tìm kiếm các chủ đề quan trọng trong công việc, nhớ chọn lọc thông tin kỹ càng, loại bỏ thông tin rác.
- Đọc vài tờ báo mỗi ngày.
- Đọc tất cả những ấn phẩm thương mại liên quan đến ngành nghề, lĩnh vực kinh doanh và lĩnh vực nghiên cứu của mình.
- Thiết lập một thư viện tài liệu về các chủ đề bạn quan tâm để tiện nghiên cứu.
- Xin lời khuyên và các ý kiến tư vấn của chuyên gia trong lĩnh vực mình quan tâm.
- Phát triển kỹ năng mềm đối nội – đối ngoại, ví dụ như kỹ năng lãnh đạo hay EQ chẳng hạn.
- Phát triển kỹ năng cứng về đối nội – đối ngoại, như tìm hiểu pháp luật hoặc làm sao để giao tiếp tiếng Anh, tiếng Pháp thật tốt.
- Đăng ký các lớp học chứng chỉ hoặc các khóa đào tạo ngắn hạn.
- Tham gia hiệp hội thương mại nào đó và tham dự các buổi hội thảo huấn luyện, đăng ký theo dõi thường xuyên các bản tin hoặc đặt mua báo dành cho các thành viên của họ.
- Tham dự các buổi hội thảo về những chủ đề thích hợp.
- Theo dõi các chương trình phát triển nhân sự do các trường hàng đầu tổ chức về các chủ đề mình quan tâm, như quan niệm toàn cầu hóa hay xu hướng kinh tế ảnh hưởng đến toàn bộ nền công nghiệp như thế nào (nội dung thường được coi là tương đương trình độ sau MBA).
- Đọc tài liệu nội bộ của cơ quan bạn đang công tác, ví dụ như các cẩm nang hướng dẫn, thông tin sản phẩm, chính sách, các quy trình và khám phá các

chuyện “thâm cung bí sử” được chôn sâu ở các trang không mấy ai quan tâm trong mạng nội bộ.

- Các khóa học nhằm phát triển kỹ năng nói trước công chúng.
- Tìm và nói chuyện với những người biết điều bạn đang cần.
- Và còn gì nữa? Hãy sáng tạo!

Bạn có đọc báo không?

Hầu hết các bạn trẻ ngày nay thu thập thông tin từ Internet, nhưng các trang tin điện tử chỉ đăng khoảng 25% tổng số chữ của cùng một tin đó so với báo giấy. Do đó, có thể bạn sẽ lỡ mất nhiều thông tin quan trọng, có ích cho sự nghiệp của bạn.

Warren Buffet, nhà tỉ phú làm giàu bằng chính công sức của mình, và cuối cùng được coi là người giàu thứ ba trên thế giới, đọc tới 4 tờ báo mỗi ngày để luôn bắt kịp tin tức và xu hướng.

Howard Schutlz, CEO của Starbucks, đọc 2 tờ báo mỗi ngày lúc cà phê sáng, và xem ra, điều này đã giúp ông dẫn dắt công ty rất thành công.

Nền giáo dục đã thay đổi chóng mặt trong vòng 20 năm trở lại đây, bùng nổ nhiều lựa chọn mà trước đây chưa hề có cho người lao động. Giờ đây, người lao động vẫn có thể tham dự những chương trình giáo dục dù đã đi làm, và thậm chí khi đã lập gia đình và có con cái, khi phải đi đó đi đây nhiều hoặc có một cuộc sống tràn đầy năng lượng bên cạnh việc đi làm.

Nhưng thường xuyên học tập thôi chưa đủ, học cái gì – và độ thích hợp của môn học với ngành nghề của bạn cũng quan trọng không kém. Đó là lý do tại sao tự học thành tài là một lợi thế vô cùng to lớn trong phát triển sự nghiệp. Bạn có thể học được nhiều kỹ năng quan trọng nhanh chóng, khi cần thiết. Bạn có thể học được những kỹ năng theo đúng yêu cầu và những kỹ năng cần thiết kịp thời.

Ví dụ, bạn chủ động hay thụ động trong việc tiếp thu cái mới? Bạn có mặc kệ những lớp huấn luyện do sếp hoặc bên nhân sự định hướng và ủy nhiệm? Bạn có chủ động tìm kiếm những khóa tập huấn hay các khóa phát triển kỹ năng cần thiết để có thể được cất nhắc lên ghế cao hơn? Bạn có sẵn lòng bỏ tiền túi ra để tham gia tổ chức thương mại, tham dự các buổi họp của các hiệp hội, hoặc đi học những khóa đào tạo nghiệp vụ mà các tổ chức ngoài cơ quan mở ra để phục vụ mục đích nghề nghiệp và được thăng quan tiến chức? Quan trọng nhất là, cả bản thân bạn lẫn sếp, đã tiên liệu được những nhu cầu trong tương lai của cơ quan; và rồi “tu luyện” được những kỹ năng cần thiết đáp ứng được nhu cầu đó, và thể hiện cho sếp thấy khi sếp cần không? Sau đây là cách bên nhân sự thiết kế các kỹ năng dành cho cá nhân một quản lý nào đó và cho mọi cấp bậc nhân viên:

1. Ước định những kỹ năng công ty sẽ đòi hỏi, nhất là những kỹ năng cần có nảy sinh do các thay đổi bị đình trệ trong tổ chức.

2. Dự tính những kỹ năng một người lao động cần có.

3. Thực hiện phân tích khoảng cách, nghĩa là, xác định sự khác nhau giữa những kỹ năng nhân viên có và những kỹ năng cơ quan cần hoặc muốn ở nhân viên.

4. Lập kế hoạch nối liền khoảng cách. Xác định cầu nối này tốn thời gian ở đâu, đắt rẻ ra sao, khó khăn ở điểm nào và sau đó:

5. Lập kế hoạch sa thải hoặc tái phân công công việc các nhân viên không đáp ứng được các kỹ năng tổ chức yêu cầu và thuê nhân sự mới thích hợp hơn.

Rõ ràng, bạn cần phải tự làm những việc trên trước khi sếp hoặc bên nhân sự nhúng tay vào. Chuyện này về cơ bản cũng quan trọng như với bên nhân sự vậy, vì nó thể hiện khả năng phản ứng. Bạn cần phải trở hết tài tiên tri, tiên đoán, và phải biết nhìn xa trông rộng. Xem lại bước đầu tiên trên kia nhé.

Bạn có thói quen thực hiện việc ấy không?

SƠ ĐỒ ASHER VỀ HỌC TẬP TRỌN ĐỜI	
Bước nào ứng với bạn lúc này?	
6	Tiên liệu những kỹ năng xã hội đang cần.
5	Tiên liệu những kỹ năng cần có để được thăng lên cấp bậc cao hơn trong cơ quan.
4	Chủ động tham gia các khóa huấn luyện và phát triển kỹ năng do công ty và cả bên ngoài tổ chức.
3	Chủ động tham gia các khóa huấn luyện và phát triển kỹ năng do công ty tổ chức.
2	Tiếp nhận thụ động các khóa huấn luyện, chỉ thực hiện khi có yêu cầu hoặc tác động.
1	Mít Đặc không chịu học thêm kỹ năng mới.

Nhớ nhé, không nhất thiết bạn phải là chuyên gia trong lĩnh vực nào đó mới được nhận công tác. Thể hiện bản thân có thể đã đủ; nắm vững chuyên môn có thể là đủ rồi; vài bữa trưa với một anh bạn có kinh nghiệm về lĩnh vực mục tiêu của mình cũng có thể đã là đủ. Nhưng thời gian mới là tất cả. Bạn

cần phải hành động nhanh chóng, trước tất cả những người khác, bởi lẽ một khi Nhân sự đã nhúng tay vào, có khi họ đòi hẳn bằng Tiến sĩ cho mà xem. Một tiêu chí quan trọng cho thấy bạn đã cống hiến vào việc tự phát triển bản thân đến mức nào chính là bạn có sẵn sàng bỏ tiền ra để học không. Nếu sắp không đãi thọ để bạn được làm hội viên của tổ chức nào đó, để bạn có thể đi họp đi hành, hoặc để ghi danh vào một lớp đào tạo ngoài lĩnh vực công tác, bạn có sẵn sàng tự bỏ tiền túi ra không? Nếu không, bạn chỉ là người khách lữ hành trên vùng đất của những kẻ câu quan mà thôi.

Bạn có phải là người cô lỗ sĩ?

Mọi thứ đều thay đổi, và nếu bạn không thay đổi cùng chúng, bạn sẽ trở thành người cô lỗ sĩ. Ngay cả những người trẻ cũng có thể trở thành người cô nếu họ cứ bám vào những tư tưởng cũ được thừa hưởng từ gia đình hoặc do sinh trưởng ở một vùng miền nào đấy trong nước.

Bám dính lấy những kỹ năng cũ, và từ chối học hỏi cái mới có thể biến bạn thành người cô lỗ sĩ và cứ trung thành với những khái niệm cũ, những giá trị cũ cũng có thể kéo lùi bạn như thế.

Bạn có thể đoán trước những hoạt động nào được chấp nhận lúc này nhưng năm phút sau đã bị kỳ thị không? Kinh doanh câu lạc bộ thoát y là một. Đưa rác thải ra các nước láng giềng nhỏ hơn, ra các vùng nông thôn, nước ngoài là hai. Và nữa là những công ty hay lạm dụng nhân công sẽ gặp phải những vấn đề nghiêm trọng khi có chính sách ủng hộ công nhân viên được đưa ra trong năm tới. Lường trước những đổi thay của toàn xã hội và bạn sẽ vượt lên những tay câu làm quan còn lại và trở nên đáng giá hơn đối với công ty. Thành công lâu dài trong sự nghiệp sẽ càng được nâng cao khi bạn biết nhìn xa trông rộng.

Học ở mọi người

Khi bạn đọc một quyển sách, lướt một trang web, theo học một lớp nào đấy, hoặc đọc hướng dẫn sử dụng, tức là bạn đang tiếp nhận thông tin hiện thân trong mỗi con người. Những phương tiện truyền thông ghi lại thông tin của một số người, và bạn đang tiếp nhận lại những thông tin đó.

Có thể, để có được nguồn thông tin tốt nhất, bạn phải đến gặp trực tiếp những con người đang sống kia, những người đầu tiên nắm được thông tin. Một phần của học hỏi suốt đời là học từ chính những người nắm giữ thông tin mà bạn cần phải biết. Khi bạn đọc một cuốn sách quản trị về việc có một mạng lưới to lớn và có nhiều cố vấn, ý họ muốn chuyển tải là bạn nên có sự tiếp cận trực tiếp từ những người có thể dạy bạn làm sao để mọi việc chạy tốt, cách giải quyết trục trặc, tìm giúp đỡ ở đâu và những điều tương tự như thế.

Cần chú ý, đôi khi những người nắm được nhiều thông tin và những thông tin cần thiết nhất lại không nhất thiết phải là những người có chức có quyền, với những chức vụ hoành tráng như thủ quỹ, Giám đốc Kỹ thuật (CTO) hay

Giám đốc Nhân sự. Thường thì những người ít hoặc thậm chí không có quyền hành gì cả lại nắm nhiều thông tin nhất, cũng như các anh thư ký có thể sẽ cho bạn biết làm sao để được thông qua báo cáo chi phí, một cô thư ký cũng có thể chỉ vẽ cho bạn làm cách nào để sắp đồng ý với đề nghị mua laptop của bạn, hay như một người biết cách update phần mềm mà không làm mất các files cũ của bạn, và những người tương tự như vậy.

Nghe lỏm trong quán bia hơi

Thực ra cũng chẳng phải nghe lỏm, mà vì họ hét to quá, một ông hét qua điện thoại trong quán bia rằng: “Tôi thề là tôi không cầm đầu cầm cổ học hàng ngày đâu, tôi sẽ đâm đơn xin nghỉ việc. Vậy nên đó không phải là vấn đề.”

Trở thành “Nhà sưu tập Người”

Những người cầu làm quan nhanh nhạy thường ưa lấy thông tin từ người bằng xương bằng thịt. Họ “thu thập” con người theo cách y như người ta sưu tầm tem vậy. Họ có, theo đúng nghĩa đen, hàng trăm người mà họ có thể nhờ đến bất cứ lúc nào. Và nhiều người trong số đó thực hiện việc “sưu tập” này một cách có hệ thống. Họ dùng phần mềm quản lý địa chỉ liên lạc, họ viết lại tên tuổi, chức vụ, vị trí vào mặt sau ảnh, hoặc họ ghi lại tên của tất cả đại biểu dự họp ngay vào file hoặc vào các giấy tờ liên quan đến buổi họp.

Một sách – những người chủ yếu lấy thông tin qua các phương tiện truyền thông tĩnh – thường chẳng bao giờ trở thành người cầu làm quan nhanh nhạy được, bởi lẽ những kỹ năng cần thiết để xác định, tìm kiếm, thu thập thông tin và phát triển quan hệ với những người uyên bác và uy quyền là những kỹ năng mang lại cơ hội tốt cho bạn, trong khi thông tin được ghi lại trong các ấn phẩm hay các phương tiện truyền thông thường đã mất tính thời sự rồi. Đến cả một cô bé tuổi ô mai cũng nắm rõ điều này: cách tốt nhất để lấy được thông tin cập nhật nhất là gọi cho một ai đó.

SỰ KHÁC BIỆT GIỮA NGƯỜI GIÁM SÁT,
QUẢN LÝ, ĐIỀU HÀNH VÀ LÃNH ĐẠO

VỊ TRÍ	NHIỆM VỤ VÀ NHỮNG KỸ NĂNG CẦN CÓ
GIÁM SÁT	<p>Thành thạo chuyên môn; có khả năng huấn luyện người khác.</p> <p>Giữ khoảng cách xã hội ở mức thích hợp với những người được giám sát.</p> <p>Cứng rắn trong quyết định sa thải hoặc nhận mới.</p> <p>Có khả năng thiết lập tiêu chuẩn rõ ràng với các báo cáo trực tiếp.</p> <p>Chín chắn trong cảm xúc.</p> <p>Có thể giải quyết các xung đột nhân sự.</p> <p>Có khả năng định hướng các hoạt động của người khác.</p>
QUẢN LÝ	<p>Tất cả những điều nêu trên, cộng thêm:</p> <p>Giám sát hoạt động của nhân viên khác.</p> <p>Có thể sử dụng các dữ liệu để quyết định và hỗ trợ các quyết định.</p> <p>Hiểu rõ chu kỳ kinh doanh lâu dài, nghĩa là, có thể nắm bắt được mùa, vòng đời sản phẩm, chu kỳ ngân sách v.v...</p> <p>Có khả năng thực hiện chiến lược.</p> <p>Có thể đạt được mục tiêu qua các cấp dưới; có thể ủy quyền cho người khác.</p>

<p>ĐIỀU HÀNH</p>	<p>Tất cả những điều nêu trên, cùng với: Có thể hiểu toàn bộ chiến lược của công ty; có khả năng định hướng cho doanh nghiệp. Có thể hiểu được công ty qua các thông tin được đăng tải ra ngoài. Có khả năng tiên liệu những mối đe dọa từ bên ngoài, bao gồm cả nền công nghiệp nền tảng và các xu hướng xã hội. Có thể đạt được mục tiêu qua cơ cấu nhân viên dưới quyền hơn là các cá nhân.</p>
<p>LÃNH ĐẠO</p>	<p>Tất cả những điều nêu trên, cộng thêm: Có thể truyền cảm hứng. Có thể điều hành hiệu quả qua việc truyền cảm hứng hơn là qua hướng dẫn, định hướng. Có thể đòi hỏi sức mạnh về ý tưởng (power of ideas) và thuyết phục mang tính đạo đức (moral persuasion) hơn là chức quyền. Ảnh hưởng đến hoạt động của những người bên ngoài tổ chức, trở thành đối thủ, nhà cung ứng, khách hàng hoặc đối thủ cạnh tranh không liên quan xét trên quan hệ với các chủ thể bên ngoài tổ chức.</p>

Các cuộc họp phức hợp chuyên môn và thương mại là nơi tốt nhất để gặp gỡ các vị lãnh đạo. Hãy tham dự và trở thành hội viên. Tự bỏ tiền túi ra để dự các buổi họp hành, gặp mặt này nếu sếp không đài thọ. Bạn là người được hưởng lợi cơ mà, và bạn sẽ có lợi từ những gì bạn thu được dù có đi bất cứ nơi đâu.

Bạn cần phải lập kế hoạch phát triển kỹ năng cần thiết để giành được công tác mới, hãy trở thành người giám sát, nhà quản lý, người điều hành hay nhà lãnh đạo công tác đó. Bạn có cần phải học cách diễn thuyết, giảng dạy trong

một hội thảo, phân tích dữ liệu, hay thậm chí là chơi golf không? Nếu có, đó là trách nhiệm của bạn – trách nhiệm phải tôi rèn được những kỹ năng trong tiên đoán sự thăng tiến sắp tới. Hầu hết các công ty đều yêu cầu kỹ năng trước, thăng tiến sau – không có công thức nào khác nữa đâu.

Tại sao con người nhận được đích xác những gì họ kỳ vọng?

Phần lớn mọi người (kể cả những người trẻ) hài lòng với mức thu nhập nào đó như họ mong muốn. Tại sao lại vậy?

Sự thật là, việc này cũng cùng một lý do như khi bạn tìm thấy món đồ mình muốn ở nơi cuối cùng mình tìm kiếm. Gọi là “nơi cuối cùng mình tìm kiếm” vì một khi đã tìm được món đồ mong đợi, bạn chẳng cần phải tìm gì nữa hết. Theo đúng logic đó, một khi đã kiếm được mức thu nhập mong muốn, hoặc đã kiếm đủ để thỏa mãn nhu cầu, bạn chẳng còn muốn cắm đầu vào công việc hay sự nghiệp để kiếm thêm nữa.

Bạn đã hài lòng.

Vậy, khuyến nghị của chúng tôi dành cho bạn khá đơn giản: Bớt thỏa mãn lại. Hãy nghĩ rằng mình còn đáng được nhiều hơn thế. Hãy mong muốn mình kiếm được nhiều hơn. Và bất kể bạn chọn con số nào, vì lý do gì, thì con số đó sẽ là số tiền bạn kiếm được.

Đề sếp đòi thợ cho việc học tập liệu có phải trả giá?

Một trong những vấn đề nảy sinh khi đề các sếp chi trả cho việc học hành của bạn là: thường thì các sếp không muốn tốn thêm tiền cho bạn sau đó nữa. Trước khi phấn khởi vì học bổng, hãy kiểm tra chi tiết kỹ càng đã. Một số công ty không trả trước học phí mà chỉ thanh toán tiền cho bạn khi bạn kết thúc khóa học. Và rất nhiều công ty không bao tiền sách vở và các chi phí liên quan khác. Đôi khi còn có những hạn chế như khóa học hoặc chương trình đào tạo phải liên quan đến công tác hiện tại chẳng hạn. Và tệ hơn hết là, rất nhiều công ty có chính sách phạt, bắt bạn phải hoàn lại toàn bộ chi phí nếu bạn nghỉ việc trước một thời hạn nhất định sau khi hoàn thành khóa học. Bởi vậy, đôi khi học bổng MBA ban đêm công ty cấp cho bạn lại là chiếc cùm giam bạn trong công ty tận năm năm. Lương lậu tăng lên và đường quan lộ rộng mở đương nhiên không thành vấn đề, nhưng tới 5 năm tù hãm sự nghiệp thì lợi ích từ việc học hành đó có bao nhiêu cũng không đáng. Và theo lẽ thường, bạn chỉ nhận được phần thưởng khi hoàn thành khóa học nếu vẫn dưới quyền sếp đó và sếp vẫn còn hào hứng với chuyện học hành của bạn. Như vậy, lãi thu được từ phi vụ đầu tư này đâu có cao, bất luận là ai bỏ tiền.

Có một cách xử lý trường hợp này là phải rõ ràng với sếp về những mong đợi trong việc tăng lương và nhận công tác mới khi được cấp chứng chỉ hay

nhận bằng.

Phòng vẫn một Thư ký đã được lên chức Quản lý

“Tôi cứ như là người cuối cùng trên thế giới được thăng tiến vậy. Tôi là một ông thư ký già đầu hai thứ tóc 50 tuổi, đã làm ở công ty 20 năm. Tôi là người duy nhất trong công ty không có bằng cử nhân trong tay. Và dù cho tôi sống chan hòa với mọi người thì cũng chẳng ai cho rằng tôi thuộc dạng “có tiềm năng thăng tiến” cả.

“Trên hết, chỗ tôi làm thật sự rất cổ lỗ. Người ta vẫn bắt chúng tôi tự mang nước đi làm - điều vốn đã tuyệt chủng khỏi thế giới doanh nghiệp từ tám đời. Giữa bộ phận hỗ trợ và bộ phận chuyên nghiệp được ngăn cách bởi tấm màn sắt mà từ trước tới giờ, chưa ai vượt qua được nó cả.

“Có thể anh thắc mắc tại sao tôi lại được cất nhắc lên vị trí này, nhưng anh phải hiểu, ai cũng đi lên hết, đi lên theo tốc độ của riêng từng người. Tôi có việc phải làm của riêng tôi, và công việc không phải là ưu tiên hàng đầu của tôi trong suốt một thời gian dài. Nhưng rồi một ngày, nó đã là ưu tiên số một. Thế là tôi quyết định đi học ca đêm. Tôi ghi danh vào chương trình học kéo dài hai năm. Đó là quyết định khôn ngoan nhất của tôi đấy. Nhưng tôi cũng tự hỏi, làm sao để việc học hành này khiến mình nghiêm túc hơn trong công việc? Mình sẽ nhận được đền đáp thế nào với tấm bằng đó? Và sau đó, tôi bắt chợt hiểu ra.

“Tôi là người phụ trách lên chương trình, kế hoạch cho toàn bộ các kỳ nghỉ của phòng. Bạn muốn tổ chức tiệc sinh nhật công ty à? Bạn muốn ăn mừng ngày Quốc Khánh? Một tay tôi lo hết. Vậy là tôi quyết định sẽ phải đầu tư vào học hành. Tôi chẳng một biểu ngữ đằng sau bàn làm việc, “Tôi sẽ đi học Đại học!” Nghe có vẻ sến, tôi biết chứ, nhưng mà việc chẳng biểu ngữ này đã làm nên chuyện đấy. Tôi cứ để biểu ngữ đó suốt một thời gian dài, phải mấy tháng liền là ít, và sau đó, tôi thay một quyển lịch vào. Quyển lịch đếm ngược ngày tôi tốt nghiệp. “Vài tháng nữa là tôi tốt nghiệp”. Tôi cũng treo nó đầy tới vài tháng trời, cho tới khi khám phá ra mục đích thật sự của mình. Tôi thay tiêu đề thành “Vài tháng nữa, tôi không còn là anh thư ký quèn!”

“Lúc đó tôi nghĩ chẳng có gì phải sợ cả. Nếu tôi làm thế, chắc chắn sẽ có lời ong tiếng ve. Nhưng tôi phớt lờ chuyện đó. Lúc bấy giờ tôi cũng đã có 6 tháng thành công với chương trình học. Mọi người có thể thấy đó không phải phút dờ hơi nhất thời của tôi. Họ có thể thấy rõ, tôi đang thực sự thực hiện những gì tôi nói.

“Đến năm cuối, tôi đổi thành “Vài ngày nữa, tôi không còn là anh thư ký quèn!” Tôi viết các tiêu đề lên lịch, và mọi người đều thấy chúng liên quan đến nhiệm vụ của chúng tôi. Vài tháng một, tôi lại thiết kế lại mọi thứ. Cuối cùng, tôi bắt đầu đánh dấu X lên những ngày cận hôm tốt nghiệp. Và quả nhiên, điều kỳ lạ bắt đầu xảy ra. Mọi người bắt đầu hỏi han xem tôi muốn nhận công tác kiểu gì. Ai ai trong văn phòng cũng tìm việc giúp tôi.

“Ngay cả sếp tôi, người không hề giấu giếm rằng bà chẳng muốn tôi đi chút nào, cũng có ý về việc này. Bà bắt đầu cho tôi tham khảo một số công việc trong công ty, thậm chí cả những công việc mang tầm vóc toàn thành phố. Và tôi được làm quản lý hồ sơ. Tôi đã thực sự được điền vào yêu cầu chức vụ theo mong ước thay đổi chức vụ của mình. Thời khắc đó mới ngọt ngào làm sao.

“Giờ đây, tôi còn đăng ký học lên thạc sĩ, cũng lớp ban đêm. Tôi biết tôi có thể làm được nhiều hơn nữa. Chắc chắn tôi không bày trò treo lịch nữa, nhưng rõ ràng tôi luôn phải có chìa khóa cho việc thăng tiến của mình.”

Phỏng vấn một người tự học

Tôi thật may mắn khi có được công việc hoàn hảo. Tôi làm việc chung với những người tài giỏi trong lĩnh vực khoa học máy tính của viện nghiên cứu hỗ trợ các trường đại học. Tôi làm việc trực tiếp với khoa, và giám sát các bạn đang học tiến sĩ và các bạn đang làm hậu tiến sĩ, mặc dù tôi chỉ có bằng cấp nào hoành tráng đến mức ấy.

Nhưng tôi lại có khả năng tự học bất cứ thứ gì mình cần phải biết. Do chúng tôi đang triển khai phần mềm khoa học mới, nên không có chứng chỉ chứng nhận. Anh phải tìm hiểu trước khi đăng ký. Cũng như thi chạy marathon vượt rào vậy, anh phải tự vượt qua những rào cản đó trong khi đang chạy. Do tôi không có bằng tiến sĩ, có thể người ta sẽ nói tôi phải chứng minh bản thân. Khoa tôi làm rất khắt khe. Một trong số những điều giúp tôi luôn dẫn đầu là tôi chẳng ngại đọc những thông tin dù nhỏ nhất. Người khác có thể chỉ xem lướt qua bản hướng dẫn và các thông số kỹ thuật, nhưng tôi sẽ đọc kỹ từng từ và kiểm tra mọi tính năng tới hai lần. Thường thì mọi người không kiên nhẫn được thế. Công việc của tôi là phải xây chiếc cầu nối liền giữa những phát minh với các nhà khoa học sẽ dùng chúng. Họ không biết những cái đó làm được gì và tôi phải thương mại hóa các sản phẩm đó để tung ra thị trường.

Tôi đã được cất nhắc 4 lần và tăng lương 8 lần chỉ trong 6 năm - điều phần lớn mọi người cho là bất khả thi với cơ chế của một trường đại học. Lương của tôi lên tới 8 con số trong một lĩnh vực ngành nghề vốn nổi tiếng lương bèo bọt. Tôi biết sẽ có người hỏi nên đã dành thời gian nghĩ xem sao lại được như vậy. Đầu tiên là, dĩ nhiên chuyện này không phải ngẫu nhiên mà được. May mắn, chắc chắn rồi, nhưng thành công của tôi được xây dựng trên 3 thứ.

Một là, tôi hoàn toàn vui thích khi được tiếp tục học hỏi. Nhiều người nói về chuyện học lên tiếp, còn tôi nói về “học, học nữa, học mãi”. Tôi thích thế. Chuyện đó với tôi không có gì khó khăn cả. Và đó là nền móng thành công của tôi.

Bức tường thành công của tôi, nói một cách ẩn dụ, là siêng năng làm việc. Tôi căn bản chỉ làm việc khi mình tỉnh táo. Tôi thuộc tuýp người của hành động. Tôi là người sẵn sàng bắt tay hành động.

Và mái nhà thành công của tôi, cái che mưa che nắng và giúp tôi bảo vệ những gì tôi đã xây dựng được, chính là quan hệ với khoa. Tôi sống trong thế giới tiền mềm. Bạn luôn phải tìm việc mà làm. Nếu khoa biết bạn và thích bạn, mọi việc sẽ suôn sẻ. Nhưng nếu bạn gây chuyện với khoa, bạn sẽ bị sa thải và không được phân công công tác.

Con đường sự nghiệp của tôi là thế này: Tôi được nhận vào làm phân tích lập trình II, một công việc dễ chịu, ăn lương cứng và ổn định. Người tuyển tôi rất quý tôi. Chị nói với tôi “Làm ở đây em không được thăng tiến gì đâu. Em nên tìm xem còn cơ hội nào tốt hơn không.” Lời khuyên của chị ấy quả là tuyệt vời.

Với sự giúp đỡ của chị, tôi bắt đầu xin phỏng vấn ở những vị trí khác trong trường, tìm kiếm cơ hội tốt hơn. Tôi chọn vị trí phân tích lập trình III ở một khoa khác, bên đó cũng cho ăn lương cứng, và tính chất công việc cũng vẫn cứ đóng đinh ở một vị trí suốt đời. Cấp trên của tôi là người không thích làm việc cho lắm, nên toàn là tôi làm hết việc của ông ta thôi. Ông ta thuộc kiểu ngồi không ăn lương. Tôi đã email cho trưởng khoa ngay giữa đêm và đáp ứng ngay yêu cầu công việc của ông chỉ trong vài phút, bất kể khi nào ông gọi. Luồng tiền ảnh hưởng đến toàn trường, thế là người ta cho sếp tôi về vườn. Tôi đã phải làm hai việc cùng lúc trong vòng một năm trước khi được thăng tiến. Điều căn bản nhất để được thăng tiến ở đây là gì: Làm hai việc cùng lúc, và nếu anh thành công thì cuối cùng cơ quan sẽ biến những đóng góp đó thành chính thức. Thế là tôi được trở thành người phân tích lập trình IV.

Sau đó, tôi lại chuyển sang viện nghiên cứu làm phân tích lập trình V. Cách duy nhất để mãi tiến lên là chuyển đổi giữa các khoa và cố gắng phấn đấu để lương được tăng ít nhất từ 10 đến 15% mỗi lần. Anh không thể tiến bước với hệ thống “sống lâu lên lão làng” được. Cũng như cương thi ấy, bộ não đã chết mất rồi còn đâu.

Lúc tôi được bên Nhân sự gọi lên, họ nói: “Em không được tăng lương nữa đâu. Chẳng hiểu sao em được tăng vượt mức quy định rồi đấy.” Tôi đáp: “Thế có khi nào em được tăng lương trong vòng 12 tháng kể từ bây giờ không ạ?” “Được”, chị ấy nói, “Nếu em được một sếp khác mời, em có thể sẽ được điều chỉnh.”

Cảm ơn chị nhiều lắm! Ô! Thế là tôi “tung bản thân ra thị trường” ngay, và nhận được thư mời mà tôi còn không dám có ý chấp nhận cơ. Tôi đưa nó cho sếp và nói, “Sếp ơi, em thích trường mình lắm. Em cũng quý mọi người ở đây nữa. Vậy mình có thể làm gì nữa hở sếp?”. Thế là sếp phê chuẩn, và tôi đã lên bậc hiện tại như thế đó. Họ phải tìm một chức danh cho tôi. Và giờ thì

tôi là nhà khoa học phần mềm II. Cả hệ thống chỉ có mỗi một “nhà khoa học phần mềm II” thôi đấy! Thì chỉ là cái chức danh mọi người vẽ thôi mà.

Lời khuyên hả? 3 điều thôi: Nhắc mông lên và học ngay những điều cần biết trước khi thăng khác hành động. Làm sao để mọi người đều biết tiếng mình là “chuyên gia giải quyết trục trặc” và, nói thẳng nhé, như thế có nghĩa là phải làm việc cật lực đấy. Bọn lười chầy chểnh có cơ tiến xa được đâu. Và phải đảm bảo có thật nhiều người biết tiếng mình, không chỉ mỗi ông sếp hiện tại mà bất cứ ai có thể làm sếp mình trong tương lai. Cuối cùng - tôi cũng mất một thời gian để nhận thức được tầm quan trọng của việc này đấy - là học cách nói “không”. Bạn phải có thái độ của người có-thể-làm-được nhưng đừng biến mình thành người cái gì cũng gật. Khi gặp những việc không chắc phần thắng, bạn phải học cách nói “Không. Tôi không muốn làm cái này đâu. Thế này không phải ý hay” hoặc “Không thể được”, mà không được lải nhải nhiều. Tôi không chỉ tay năm ngón với sếp, tất nhiên, nhưng tôi trình bày những lựa chọn và giúp sếp có thể đưa ra những quyết định khôn ngoan hơn về quy trình làm việc. Tin tôi đi, thà nói “Không” ngay từ đầu còn hơn nhận lời rồi thất bại. Làm việc siêng năng, luôn luôn học hỏi, và trung thực luôn mang lại cho tôi những điều tốt đẹp.

4. CÔNG VIỆC NÀO CŨNG ĐỀU LÀ BUÔN BÁN



Kinh doanh thật tuyệt!

Con người quá tuyệt vời!

Mọi công việc đều là kinh doanh. Nếu bạn nghĩ mình chẳng buôn chẳng bán cái gì cả, tức là bạn đang sai lầm rồi đấy. Kế toán cũng là kinh doanh. Làm kỹ sư cũng là hoạt động kinh doanh. Nếu không kinh doanh công ty, thì bạn đang bán chính mình. Nếu bạn không bán chính mình, bạn đang bán ý tưởng của mình. Nếu bạn làm việc theo đội nhóm, đội nhóm sẽ đi theo đường lối của người bán ý tưởng chạy nhất cho những thành viên trong nhóm. Nếu bạn đang được sếp để mắt, hãy nhớ điều này, người được sếp cất nhắc không phải là nhân viên giỏi nhất mà là nhân viên được nhìn nhận là người giỏi nhất. Chính khả năng bán các kỹ năng và tiềm năng của bạn sẽ quyết định bạn được nhìn nhận như thế nào và góp phần tạo dựng thành công trong sự nghiệp lâu dài của bạn.

Như đã nói, nhân viên kế toán được sếp và các đồng nghiệp đánh giá là rất đáng tin cậy qua các bài kiểm tra nhân cách sẽ được xếp hạng cao hơn cả những nhân viên kế toán được đánh giá là có hiểu biết sâu sắc về nghiệp vụ. Nói cách khác, có thể, trên thực tế, *tỏ ra* biết những gì mình đang làm còn quan trọng hơn việc *thực sự* biết những gì mình đang làm.

Hồ Trung mới xin được việc bán quảng cáo, nhưng cậu không sắc bén lắm trong lĩnh vực này. Sau một ngày dài mời chào những mẫu tạp chí, cậu chán

nản và thất vọng quay lại phòng bán hàng. “Việc của cậu thế nào rồi?”, sắp hỏi. “Tệ hại lắm”, cậu nói. “Chẳng ai muốn mua quảng cáo trên tờ tạp chí du lịch nhỏ bé và ngu ngốc này của chúng ta đâu.”

“Không”, ông nói, “Chẳng ai muốn mua cậu cả. Cậu chẳng hài hước tí nào. Cậu đang không gặp thời. Cậu là bức tranh miêu tả một ngày đáng nguyên rủa, chàng trai trẻ ạ. Bất cứ khi nào có người hỏi công việc của cậu thế nào, hãy nói “Không thể tin được luôn!” hay “Rất đáng kinh ngạc!”, chứ không phải nói “Tệ đến mức không thể tin được!” Luôn luôn nói sự thật, nhưng phải biết dừng lại ở đâu. Cho nên hãy cứ nói: ‘Công việc rất đáng kinh ngạc! Mọi thứ đều tiến triển! Làm kinh doanh mới sướng làm sao! Kinh doanh quá tuyệt! Mọi người thật tuyệt vời!’”

Hồ Trung đã khắc cốt ghi tâm lời dạy của ông, dù sau đó ông đuổi việc cậu, và cậu đã trở thành nhân viên kinh doanh số một ở vùng mà công ty mới của cậu tọa lạc. Mọi thứ đều tiến triển! Kinh doanh quá tuyệt! Mọi người thật tuyệt vời!

Nhân viên kinh doanh phải có những đức tính gì? Sáu đức tính sau thực sự rất quan trọng:

1. Thái độ.
2. Khả năng nghĩ được giống người khác.
3. Khả năng chuẩn bị cho các cuộc gặp gỡ, họp hành.
4. Bền bỉ.
5. Khả năng thuyết phục, vượt qua trở ngại để được đồng ý.
6. Truyền tải thông điệp sáng tạo.

Thái độ

Bạn có thuộc tuýp được mọi người thích ở gần bên không? Hay bạn là kẻ tiêu cực, xấu tính, hay đưa chuyện, và suốt ngày tru tréo như một đứa trẻ hư? Gia Bình làm việc với một trợ lý ở văn phòng tư vấn nghề nghiệp - một người rất thạo việc, thông minh, nhưng lúc nào cũng kêu ca, và là một trong những người tiêu cực nhất mà anh được biết. Cô ta vừa bước vào cửa là đã ca thán về chỗ đỗ xe xa đến mức nào, thời tiết tệ hại ra sao, hay lái nhái về một tin gì đó cô ta mới đọc được trên báo, rồi thì khối lượng công việc lớn quá làm cô ta quá tải, thậm chí cả chuyện con mèo cào xước đôi giày của cô. Và tất cả những chuyện đó đều xảy ra trước khi cô ta bước chân vào văn phòng. Chẳng ai muốn nói chuyện với cô này cả. Mọi người đều tránh cô ra. Anh cũng chẳng có hứng đi ăn trưa cùng với một người như thế, và cũng chẳng có ý định cất nhắc cô này.

Những người tiêu cực, ư than phiền sẽ chẳng được thăng tiến đâu. Đền đũa làm sao, rất nhiều người bị lỗ cơ hội thăng tiến liền trở nên cay đắng và cứ thế để lộ cảm xúc ra ngoài, và cứ đinh ninh rằng cơ hội phát triển sự nghiệp ở cơ quan đang làm đã “tạch”.

Bạn hoàn toàn có thể thay đổi thái độ của mình. Chỉ cần thôi than phiền. Chỉ

cần thôi rên rỉ. Bị quan hay tiêu cực, hãy giữ trong lòng thôi. Nếu cần, cứ việc tự cắn vào lưỡi!

Zig Ziglar, một trong những người tập huấn nhân viên kinh doanh vĩ đại nhất trên thế giới, sáng nào cũng đứng trước gương lặp đi lặp lại những “sắc quyết” của mình. Bạn có thể lừa - theo đúng nghĩa đen - tiềm thức của mình tin vào một bạn hoàn toàn mới. Nở một nụ cười thật tươi, nhìn thẳng vào mắt mình trong gương và hô to “khẩu quyết” sau:

- Tâm trạng tôi vui vẻ!
- Tôi sẽ có một ngày thật tuyệt!
- Tôi làm chủ cảm xúc của mình!
- Tôi biết phải ứng xử thế nào hôm nay!

Chiêu này rất có hiệu quả đấy! Và bạn càng bám sát “khẩu quyết” chừng nào, “khẩu quyết” lại càng mang lại hiệu quả cho bạn to lớn chừng ấy. Ngay cả khi bạn không thể thay đổi tâm trạng suốt ngày, bạn vẫn có thể áp dụng chiêu vừa rồi để lên dây cót tinh thần cho cuộc họp hay buổi thuyết trình quan trọng. Có khi, bạn không thể bắt tiếng kêu than tiêu cực trong lòng im lặng, nhưng ít nhất, chiêu vừa rồi cũng giúp bạn giữ những suy nghĩ tiêu cực cho riêng mình mà thôi.

Hà Quyên bị bỏ qua và rồi lại thăng tiến

Hà Quyên là trợ lý giám đốc nhân sự một công ty luật ở Sài Gòn. Khi vị giám đốc nhân sự xin nghỉ việc, cô gái trẻ này đã nộp đơn ứng tuyển vào vị trí đó. Nhưng cô nhanh chóng nản lòng khi biết các cấp lãnh đạo muốn tuyển ngoài, để “tìm tài năng mới”. Người ta nói, Hà Quyên cũng được lọt vào vòng trong, nhưng cô thấy, như vậy cũng chẳng ăn thua bởi lẽ vài người trong ban lãnh đạo cho rằng cô còn quá trẻ để đảm nhận vị trí quan trọng như vậy. Ngay sau khi người ta tuyển được một giám đốc nhân sự rất kỳ cựu từ một công ty luật khác, cô quyết định mình phải bắt đầu bí mật tìm kiếm vị trí khác. Cô biết cô cần những lời nhận xét tốt đẹp, nên cô tỏ ra rất dễ chịu, vẫn tiếp tục công hiến những ý tưởng hay và không bao giờ để lộ những đau khổ, bất mãn hay phẫn uất trước mặt sếp mới, ban lãnh đạo và các đồng nghiệp.

Vậy là sếp Nhân sự mới tới gặp ban lãnh đạo, đề xuất công ty cho mình sang vị trí mới – Giám đốc hành chính. Bà đã vạch ra một loạt các thay đổi trong tổ chức cần được thực hiện dưới cương vị mới nhằm tăng năng suất và giảm các chi phí. Các ý tưởng của bà đưa ra bao gồm cả quản lý các hóa đơn chứng từ, tăng năng suất lao động, giảm rủi ro, các vấn đề về IT, và các dòng thông tin. Nói ngắn gọn, bà muốn nắm vị trí trực tiếp dưới quyền cấp lãnh đạo cao nhất, có quyền tác động đến bản kê khai lỗ lãi. Ban lãnh đạo đồng ý.

Thế là Giám đốc Nhân sự mới được chỉ định lên làm Giám đốc Hành chính, và việc đầu tiên bà thực hiện là cất nhắc Hà Quyên lên làm Giám đốc Nhân sự. Giám đốc Hành chính nói với cô, “Chị rất ấn tượng với tác phong chuyên nghiệp của em, chị biết em cũng đã lọt vào vòng trong khi ứng tuyển cho vị trí này, và những ý tưởng của em thật sự rất đáng giá. Vậy nên bây giờ, em hãy giữ vị trí này và cho chị thấy em có thể làm được những gì nhé!”

Buôn chuyện

Nhân tiện, buôn chuyện hầu như lúc nào cũng là xấu, tiêu cực, ngớ ngẩn và thậm chí còn có thể nguy hiểm nữa. Cứ nghe họ buôn chuyện, nếu bắt buộc phải thế, nhưng chớ có tham gia vào đó. Kinh doanh thật tuyệt! Con người quá tuyệt vời! Nhớ nhé, nếu bạn cầm dao đâm sau lưng kẻ thù, đầu vân tay của bạn cũng đầy trên hung khí gây án rồi.

Bên cạnh đó, có nhiều thứ khiến bạn phải biết ơn cuộc đời chứ? Hãy lập một danh sách, như danh sách này chẳng hạn:

- Tôi được sống ở một đất nước tuyệt vời.
- Tôi có những người bạn tốt.
- 99% lúc nào tôi cũng yêu công việc.
- Tôi có một chú mèo đáng yêu.
- Bố mẹ tôi luôn tuyệt vời.
- Tuổi thơ tôi gắn với nơi điền viên thôn dã.
- Tôi giàu có.
- Tôi có một người bạn đời tuyệt vời.
- Mỗi ngày tôi lại thấy mình quyến rũ hơn.

Rất có thể một số điều trên chưa đúng thực tế lắm, nhưng việc gì phải rầu rĩ oán trách. Hãy luôn giữ thái độ biết ơn, và mọi người sẽ bị bạn thu hút.

Khả năng suy nghĩ giống người khác

Bạn có nghĩ được như người khác nghĩ không? Đó là một trong những dấu hiệu thể hiện sự trưởng thành trong cảm xúc, và đó cũng là vũ khí bí mật của tất cả các chuyên gia hàng đầu trong lĩnh vực bán hàng. Nếu bạn muốn gây ảnh hưởng lên người khác, đầu tiên, bạn phải thấu hiểu những suy nghĩ, cảm xúc, và động lực của người ta.

Ở đâu cũng vậy, mỗi quan tâm số một của con người là: Chuyện này mang lại cho tôi những gì? Anh có gì cho cá nhân tôi, cho phòng ban của tôi, cho chức năng, nhiệm vụ của tôi, cho cơ quan tôi nói chung? Bạn cần phải hiểu được những gì người khác muốn để thúc đẩy họ.

Một số người sống rất vị tha. Họ tin rằng những điều tốt cho các cổ đông – hay cho cả hành tinh – thì cũng sẽ tốt cho họ, nhưng đa phần chỉ được thúc đẩy bằng những gì tốt cho họ thôi. Bạn càng hiểu chính xác những gì người khác muốn chừng nào, bạn càng thành công trong việc gây ảnh hưởng và thúc đẩy họ chừng đó.

Đó chính là kinh doanh đầy – biết rõ những nhu cầu của người khác. Kinh

doanh buôn bán chẳng có gì là xấu. Đó đơn thuần chỉ là cách các ý tưởng được truyền đạt từ người này sang người khác mà thôi.

Kinh doanh đang ngày càng trở nên quan trọng trong các tổ chức đương thời bởi hai xu hướng sau: Đầu tiên, các tổ chức đang phẳng và ngày càng phẳng hơn, và các ý tưởng có thể đến từ bất cứ hướng nào. Ý tưởng không nhất thiết phải chảy từ trên xuống nữa, nó có thể chạy lên, chạy xuống, ngang dọc tứ phía. Chẳng có thẩm quyền nào cho việc gây ảnh hưởng cả. Bạn có thể sẽ phải gây ảnh hưởng đến sếp, lên những người bạn không hề có quyền hành gì với họ, hoặc lên một đồng sự mà nếu không thực sự có tiếng nói chung, bạn sẽ khó lòng nhận được sự cộng tác của họ.

Thứ hai, xã hội của chúng ta giờ đây đang trở thành một xã hội có nền tảng là hiểu biết chứ không còn là xã hội sản xuất nữa. Các loại hình kinh doanh cũng khác. Kinh doanh thông tin đòi hỏi cách thức hoàn toàn khác với kinh doanh sản xuất. Nếu bạn giám sát một ai đó lao động chân tay, quyền thế là tất cả những gì bạn muốn. Nhưng nếu bạn đang cố phát triển một sản phẩm dịch vụ có tính cạnh tranh hơn, bạn phải gây được ảnh hưởng tới những người khác theo một cách hoàn toàn khác. Bạn phải *thuyết phục* được họ. Vậy nên, trước khi bạn cố gắng gây ảnh hưởng lên người khác, hãy dành thời gian thử nhìn thế giới qua lăng kính của người đó. Thử suy nghĩ theo cách của họ. Hãy hiểu họ. Đề xuất của bạn sẽ tác động đến họ như thế nào? Tốt nhất là bạn phải nắm được những điều đó trước khi hành động.

Những nhân viên kinh doanh hàng đầu có thể soạn một bài thuyết trình cho Giám đốc Tài chính (tiền bạc), một bài khác cho các kỹ sư (kỹ thuật), và một bài khác cho người tiêu dùng (dễ và thuận tiện). Họ sẽ đề cập đến thuyền bè cho những lãnh đạo công ty chơi bơi thuyền, golf cho những phụ nữ mê golf, các môn thể thao cho những anh chàng quan tâm, và sẽ nhắc đến trẻ em với các ông bố, bà mẹ trẻ. Họ “đóng gói” ý tưởng của mình bằng hình thức hấp dẫn người mua nhất, chứ không phải người bán.

Bạn hãy ghi nhớ điều này, cái gì cũng có thể đoán trước được, ngoại trừ con người. Một CFO có thể quan tâm về vấn đề môi trường hơn về các cổ đông, và một nữ kế toán có thể để tâm nhiều đến thể thao hơn bất kỳ anh đực rựa nào bạn đã từng gặp. Như vậy, trong khi bạn đang cố gắng khái quát hóa, chớ nên quên bước “tùy chỉnh” nữa.

Lần sau, khi bán một ý tưởng, hãy xem xét toàn bộ người nghe một cách có hệ thống. Họ muốn gì? Họ sợ gì? Bạn có thể truyền đạt thông tin cho người nghe như thế nào? Theo cách khiến mọi người đều cảm thấy liên quan – cách khiến tối đa hóa lợi nhuận và tối thiểu những rủi ro chứ? Đó mới là cách bán ý tưởng đúng đắn nhất.

Không biết gì nhiều về chăn nuôi ngựa

Nguyễn Long có buổi họp với ban chấp hành của một hội liên hiệp Chăn nuôi ngựa để giúp họ thiết kế phần mềm. Họ muốn tìm ra cách để ghi lại

giống của mọi con ngựa đã từng tham gia đua, kết quả của mỗi con ở từng trận, giá trị tiền mặt của con thắng cuộc, điều chỉnh lạm phát. Mục tiêu là để những thông tin này đến với các hội viên thông qua trang web của họ.

Long có những đối thủ cạnh tranh, và anh biết cả hai bọn họ. Một là một công ty lớn, đã có danh tiếng. Còn đối thủ kia là một cửa hàng nhỏ giống như của anh vậy thôi. Anh có hai con nhỏ hiện đang theo học trường quốc tế, và anh cực kỳ cần giành được hợp đồng này. Nói tóm lại, hoặc là anh phải nổi trội hơn hẳn hai đối thủ hoặc phải tay trắng về nhà.

Khi anh đến thuyết trình, anh nói rất ít về công nghệ, anh gạt hẳn công nghệ sang một bên bằng câu nói, “Công nghệ chúng tôi dùng để thực hiện phần mềm này là công nghệ rất tiên tiến”. Chỉ thế thôi. Anh nghĩ mấy người nhân giống ngựa này chẳng mấy hứng thú với tình hình thiết kế phần mềm hiện tại. Họ sẽ chỉ quan tâm đến ngựa, đua ngựa và những người mê ngựa. “Điều quan trọng nhất là phải có được người thiết kế phần mềm am hiểu về phá hệ, ngành nhân giống ngựa và đua ngựa”. Thế là anh trình bày hết cho khách hàng về những gì anh đã tìm hiểu khi chuẩn bị cho buổi họp, rằng ngựa đối với những người nhân giống còn giá trị hơn với những người đua, và những tay nài ngựa giỏi nhất trên thế giới được giữ tránh xa đường đua do sợ bị thương và những thay đổi về luật thuế hiện tại đang có những tác động to lớn đến hoạt động chăn nuôi ngựa. Anh còn biết cả dòng máu của một đôi ngựa nổi tiếng nữa.

Về mặt kỹ thuật, Nguyễn Long là nhà thầu kém nhất trong 3 bên thuyết trình. Nhưng anh không bán công nghệ, anh bán ý tưởng. Vậy là anh giành được hợp đồng.

Bên bĩ

Những nghiên cứu chuyên ngành bán hàng chắc chắn tìm được một điểm khác biệt lớn giữa các nhân viên kinh doanh thành công và những anh đụt bán hàng: Nhân viên kinh doanh thành công lúc nào cũng cố gắng hơn nhiều lần so với một anh đụt đi bán hàng.

Thực tế, đây chỉ là một trong vô số khác biệt giữa nhân viên kinh doanh thành công và người bán hàng kém cỏi. Một nhân viên kinh doanh có thể hướng nội, không hấp dẫn, không có tài ăn nói, có kỹ thuật bán hàng kém và có sản phẩm không tốt. Nhưng nếu họ có thể vượt qua được những giới hạn đó và cố gắng nhiều lần hơn những người khác, họ thực sự vẫn có thể thành công.

Điều này mang ý nghĩa như thế nào với một cơ chế tổ chức?

Điều đó không hề có nghĩa bạn theo đuổi cấp trên hay quấy rầy họ quanh năm suốt tháng để được cất nhắc, được đề bạt thăng chức, hay để họ chọn

những ý tưởng già cỗi cũ kỹ. Bền bỉ ở đây có nghĩa là, nếu bạn muốn bán ý tưởng của mình, bạn phải tiếp tục cố gắng. Bạn tiếp tục trình bày trong các buổi họp hành. Bạn tiếp tục đi ăn trưa cùng những người bên bộ phận giao hàng để cố giải quyết những khúc mắc về giao đơn hàng của bạn. Bạn cố gắng thử phương pháp phân tích nguyên nhân khác khi cách đầu tiên thất bại. Bạn thử dùng một kênh khác để tìm ra người thật sự có thẩm quyền ra quyết định. Bạn tiếp tục cố gắng. Bạn là một người bền bỉ.

Và bạn đa dạng hóa phương thức cung cấp của mình. Các nghiên cứu quảng cáo cho biết con người cần nhiều ấn tượng từ truyền thông đa phương tiện trước khi họ quyết định mua. Họ cần được xem quảng cáo trên TV, đọc quảng cáo trên báo, và nghe những người khác bàn tán về sản phẩm đó. Quảng cáo đa phương tiện thực sự rất mạnh, và khi nó kết hợp với truyền thông đa phương tiện, sức mạnh đó lại càng thêm ghê gớm. Vậy nên, bạn đưa ra ý tưởng trong buổi họp phòng ban, bạn lại nhắc lại ý tưởng đó khi đang dùng bữa tối với các đồng nghiệp nữa, bạn chèn một slide về ý tưởng đó trong bài thuyết trình về một chủ đề khác, bạn có một “chân gối” khen với người có thẩm quyền ra quyết định rằng ý tưởng của bạn rất hay, bạn chỉ ra ý tưởng đó là do một khách hàng góp ý, và cứ tương tự như vậy.

Nếu ý tưởng của bạn quan trọng, cố gắng làm sao để mấy vị chức tước đó nghe được, và cứ thế tiếp tục, nhưng đừng dùng lại cách cũ. Hãy trình bày các ý tưởng bằng nhiều cách khác nhau, ở nhiều nơi khác nhau và qua nhiều tiếng nói khác nhau.

Khả năng thuyết phục, vượt qua trở ngại để được đồng ý

Khi có ai đó phản đối những ý tưởng của bạn, không có nghĩa ý tưởng bạn đưa ra không hay, và càng không có nghĩa họ sẽ không bao giờ chấp nhận ý tưởng đó. Những ý kiến phản đối cũng giống như lời đầu môi chót lưỡi thôi. Đó chỉ là một dạng khác của cãi nhau. Nếu bạn không tin tưởng ý tưởng của mình đủ để có thể bật lại những lời phản đối, tức là bản thân bạn cũng không nghĩ ý tưởng của mình hay!

Sau đây là những phản đối thường gặp:

- Cách này không áp dụng ở đây được.
- Chúng tôi đã thử rồi.
- Đó là cách ta đang làm mà.
- Đó không phải cách người ta làm ở đây.

Trên thực tế, phản đối cũng tốt thôi. Nếu bạn không nghe thấy những lời phản đối, điều đó có nghĩa, ý tưởng của bạn còn không thực sự được đưa ra xem xét nữa kia. Trái lại, chỉ khi nào người ta phản đối ý tưởng của bạn, bạn mới có thể nhen nhóm niềm tin rằng: ý tưởng của mình được lắng nghe và mình có cơ hội giành được sự đồng thuận.

Tiên liệu những phản đối là một phần của công tác trình bày ý tưởng. Hãy luôn sẵn sàng phản biện:

- Với lý do 1: Nhưng đó không phải là lý do để không thử xem liệu phương án này có giúp ta đạt được mục tiêu hay không.
- Với lý do 2: Vâng, nhưng điều kiện lần này hoàn toàn khác với lần trước.
- Với lý do 3: giống lý do 1.
- Một số phiên bản của trò co kéo thường là cội rễ của những phản đối. Nếu ai đó nói, “Nếu anh làm vậy, tôi sẽ mất quyền lực, uy tín, nguồn lực, hoặc cơ hội”, bạn sẽ phải bác bỏ ngay điều đó, và đưa ra những bằng chứng chứng minh họ sai, hoặc phải cho người kia thấy mục đích của việc này ở tầm cao hơn, ví dụ như vậy sẽ có lợi cho phòng ban, cho nhiệm vụ chung, cho cả cơ quan tổ chức hay thậm chí là cả hành tinh.

Bạn cũng nên dừng lại và xem xét quan điểm của các thành viên tham dự cuộc họp. Bạn cũng phải chỉ ra được lợi ích dành cho họ và giảm rủi ro cho họ. Đây có thể là một thử thách với nhiều cử tri trong phòng họp, nhưng đó là tất cả những gì về lĩnh vực bán hàng.

Thú vị làm sao, những lời phản đối không phải lúc nào cũng logic. Chúng chỉ là những phương tiện ngôn ngữ chứ chẳng phải logic gì cả. Nếu bạn xem đàm luận giống như một trận đấu tennis, thì phản đối cũng như một cú vô lê vậy. Bất cứ điều gì bạn đưa ra để phản biện lại lời chống đối kia cũng đều là cú vô lê đáp trả. Những nhân viên kinh doanh thạo đời biết rõ rằng, bạn có thể xuôi theo lời phản đối nào cũng được, và trong phần lớn trường hợp, lời phản đối đó cũng sẽ đi theo mạch diễn biến của câu chuyện. Mời các bạn cùng theo dõi đoạn đối thoại sau:

Sếp: “Đây là ý tưởng ngớ ngẩn nhất cậu từng có!”

Bạn: “Dạ vâng, thoạt nhìn em cũng thấy ý tưởng này ngốc thế nào.”

(Im lặng đáng sợ)

Sếp: “Nhưng, như cậu đã nghĩ, ở đây vẫn có khả năng...”

Đừng để mọi bận tâm về logic của những lời phản đối ngang bằng với việc tiếp tục cuộc đàm luận. Trong khi họp nhiều người, chiêu này không hiệu quả, do sẽ có người nhảy ngay vào những khoảng lặng giữa câu chuyện để trình ý tưởng của mình, nhưng trong cuộc họp một – một, đây có thể sẽ là vũ khí bí mật cực mạnh.

Nhân tiện, đừng bao giờ bám quá chặt vào ý tưởng của mình để rồi ý tưởng ấy không trở thành một “vật sống” trong phòng họp. Cách chắc chắn nhất để không được tán thành là không để người khác tham gia sửa đổi và lập phương án dự phòng cho ý tưởng của bạn, vì thế, đừng bảo thủ khư khư giữ rịt lấy phiên bản của mình. Nếu bạn chịu để người khác tham gia xây dựng, những ý kiến đóng góp đó cũng sẽ là ý tưởng của bạn thôi, và chắc chắn, họ sẽ ủng hộ vài phiên bản xuất phát từ ý tưởng đó. Hãy nhớ, những cấp dưới tài năng nhất có thể trình ý tưởng của mình lên sếp và khiến sếp nghĩ rằng bà ta đã đưa ra ý tưởng đó trước tiên.

Truyền tải thông điệp sáng tạo

Với cùng một nội dung, bạn có thể diễn đạt bằng bao nhiêu cách? Nếu thông điệp của bạn chưa tìm được thính giả của mình, bạn cần phải sáng tạo nhiều lần hơn nữa. Một luật sư tài giỏi có thể đưa ra tới 5 phản đối cho bất cứ điều gì nhân chứng nói ra. Càng nhiều phản đối được đưa ra, cơ hội bồi thẩm đoàn đồng ý với ít nhất một trong số đó càng nhiều.

Vậy nên, nếu sếp bác bỏ ý tưởng của bạn, bạn cần phải trình bày lại và điều chỉnh ý tưởng vài lần để tăng khả năng được chấp thuận. Khi bạn xin tăng lương, càng đưa ra được nhiều lý do vì sao bạn nên được tăng lương, và tại sao bạn cần được tăng lương lúc này, bạn càng có nhiều cơ hội. Nếu bạn muốn được thăng chức, với hàng loạt lý do thuyết phục bạn đưa ra, sếp sẽ thấy bạn chính là sự lựa chọn đúng đắn.

Bạn muốn suy nghĩ sáng tạo hơn chứ? Hãy luyện tập bằng cách tiếp thu nhiều quan điểm khác nhau. Dùng nhiều cách phân tích nguyên nhân. Hãy thử tranh luận với con người tương phản trong bạn để có thể hiểu được đôi thủ. Lấy ví dụ một chính trị gia phát biểu trước đám đông công chúng. Ông ta có thể phải trả lời một câu hỏi mà không biết quan điểm của người đặt câu hỏi và thái độ của quần chúng. Sau đây là một ví dụ vui, nếu bạn có thể tưởng tượng vị chính khách Louisiana ở thập niên trước:

Hỏi: “Thưa ngài, xin cho biết ý kiến của ngài về đồ uống có cồn?”

Đáp: “Bạn của tôi ơi, nếu thức uống có cồn mà bạn nói đã gây nên bao sóng gió cho gia đình bạn; đã kéo những ông bố trẻ của chúng ta ra khỏi vòng tay của những thiên thần nhỏ vào mỗi tối, khi những em thơ ấy đang cần bố mình bên cạnh nhất; và đã giật mất miếng ăn của chính con cái họ, là cội rễ của những bạo lực đang xảy ra trong tổ ấm của chúng ta và của những tai nạn thương tâm trên đường phố, nếu là như vậy, bạn của tôi ơi, bạn đang nói thức uống có cồn đó đã cướp mất những đồng tiền hiếm hoi dành cho những nhu cầu thiết yếu và căn bản nhất trong tổ ấm mỗi nhà và đã gây ra cơ man nào là những ngày không làm việc được và tàn phá nền kinh tế của chúng ta theo những cách cả khôn khéo lẫn thô lỗ. Con quý tội lỗi đó đã hủy hoại sức khỏe bao người, một trong số đó lại là những công dân làm việc năng suất nhất nước, và đẩy giá thuốc cho tất cả chúng ta lên cao, và như thế, tôi cực lực phản đối đồ uống có cồn.

Nhưng nếu bạn muốn nói đến thức uống đầy ơn phước mà các nhà thờ Công giáo linh thiêng của chúng ta dùng trong nghi lễ tôn giáo và thức uống tốt lành mà mỗi tân lang, tân nương vẫn cùng nâng cốc, nếu bạn muốn nói đến đồ uống mà anh em bằng hữu vẫn chúc tụng nhau mỗi lần sum họp, và bạn đang nói đến loại đồ uống mà những bác nông dân cần cù của chúng ta chất lọc từ hoa quả, từ thóc lúa trời ban đã giúp bao hợp đồng được ký tên đóng dấu và sản phẩm đó, hoàn toàn đã được đánh thuế, đã mang rất nhiều tiền về cho kho bạc của chúng ta, đã hỗ trợ rất nhiều công việc tốt bằng lợi tức này, và nếu, các bạn của tôi ơi, đồ uống có cồn mà các bạn đang nói đến đó, là

liều thuốc tiên màu nhiệm giúp anh chàng nhút nhát đủ can đảm tiến đến người con gái anh thương để ngỏ lời mời nhảy và giúp cô gái e lệ gật đầu đồng ý, nàng sẽ vui trong điệu nhảy, và theo cách ấy, thành công của những buổi lễ kỷ niệm cộng đồng của chúng ta được đảm bảo và thực tế, là tiếp nối giống nòi của loài người chúng ta, thì tôi hoàn toàn tán thành!”

Rõ ràng, đây là một ví dụ hơi quá cường điệu, nhưng lại là một minh chứng hiệu quả nhất của việc truyền tải thông điệp sáng tạo. Huey Long đã được bầu làm Thống đốc bang Louisiana, và sau đó là Thượng nghị sĩ Hoa Kỳ, bằng chính giọng văn khoa trương các bạn vừa đọc. Thuật hùng biện tu từ này, đen mà lại trắng, có và không, được biểu lộ rõ trong chính trị. Bạn đọc được câu này ở đâu hay bạn đang trú tại nước nào cũng chẳng thành vấn đề. Hãy cố tranh luận với phần đối lập của bất cứ quan điểm nào bạn đang có, bạn thân mến ạ. Việc này sẽ giúp bạn tiên liệu được những phản đối, giúp bạn hiểu rõ hơn cách suy nghĩ giống “người khác”, và tăng khả năng thuyết phục với những người có suy nghĩ khác bạn. Vấn đề ở đây là: Nếu bạn trở nên xuất sắc hơn khi sáng tạo những thông điệp, bạn cũng sẽ xuất sắc hơn trong việc bán ra những sản phẩm bạn thật sự quan tâm.

Nhân tiện, sức sáng tạo là một nét đặc trưng thường thấy nhất ở các nhà điều hành cấp cao. Họ có thể cao hoặc thấp, liên tưởng hay trầm tư, đàn ông hoặc phụ nữ, nhưng họ đều có khả năng sáng tạo cao.

Bán hàng không giải quyết được mọi vấn đề

Một nhà điều hành không thể bán ý tưởng của mình sẽ không thể là người điều hành mãi được. Nhưng dù gì, bán hàng chẳng qua cũng chỉ là cái băng tải mà thôi. Đó là một cái băng tải cực kỳ quan trọng, nhưng sản phẩm, ý tưởng, hoặc thậm chí là con người được chuyển trên băng tải đó phải có giá trị. Nếu không, chẳng một tài năng kinh doanh nào có thể che đậy cho nó mãi được. Abraham Lincoln đã từng nói, “Bạn có thể lừa được tất cả mọi người trong vài lần, lừa được vài người tất cả mọi lần, nhưng bạn không thể nào lừa được tất cả mọi người vào tất cả mọi lần.”

Kỹ thuật bán hàng là một trong những công cụ điều hành quan trọng, nhưng chớ có ỷ lại vào những chiêu thức đó để che đậy những ý tưởng tồi hay hiệu quả công việc kém.

Kiểu người bất thường nơi công sở

1. Những gã trai luôn coi mọi phụ nữ là bạn tình tiềm năng và không hề xem họ là con người thực sự. Nhận thức của loại súc vật này vô cùng nguyên thủy, thường thì hẳn còn chẳng bao giờ nhận ra hình ảnh của chính mình trong gương nữa kia.

2. Anh bạn chậm cập nhật luôn luôn cố tìm ai đó nhờ giúp cài đặt máy tính hoặc nâng cấp phần mềm, chương trình điện thoại hay máy nghe nhạc. Sinh vật khó hiểu này thường cho rằng khả năng kém cỏi của mình là “dễ mền”, nhưng hãy nhìn kỹ hơn và bạn sẽ thấy đồng nghiệp của anh ta đang tròn tròn

mất.

3. Người lúc nào cũng dáo dác nhìn quanh tìm nhân viên hỗ trợ. Họ thường không biết làm sao để phân loại thư hay quản trị cơ sở dữ liệu địa chỉ liên lạc đơn giản. Nghe cũng đáng thương lắm, nhưng việc họ cố gắng làm việc của mình cũng khá gậy tò mò.

4. Sinh vật này xoay đồng loại giống đực của mình quanh ngón tay út với những gợi ý đầy mời gọi. Thường thấy trong vũ điệu tỏ tình với đối tượng trên cùng, vũ điệu có thể kéo dài tới cả năm cho tới khi tất cả mọi người đều thấy tởm.

5. Một ông sếp vô dụng nhỏ mọn luôn quấy rối cấp dưới bằng những tràng đả kích, chửi rủa. Ông ta thường bị mất hết nhân tài dưới quyền và cuối cùng còn nhận quả đắng – một loài hiếm trong thế giới hiện đại, nhưng dĩ nhiên rất nguy hiểm và cần tránh xa cả dậm.

Phòng vận trưởng phòng một khách sạn biết cách dập tắt những chuyện phiếm

Tôi trang trải cho việc học ở trường đại học bằng việc đi làm nhân viên phục vụ bàn ở một nhà hàng đắt đỏ. Tôi chẳng bao giờ học vào buổi tối được, và khi những sinh viên khác đang đốt tiền vào vũ trường, bar sàn các kiểu, tôi đã kiếm đủ tiền để chẳng phải nợ nần tiền học với ai cả. Do đó, lấy bằng thạc sĩ chuyên ngành quản trị khách sạn là việc đương nhiên đối với tôi. Giờ đây, tôi đã đi được nửa chặng đường lên làm Tổng giám đốc.

Có hai chiếc chìa khóa thành công ở đây: Đầu tiên, bạn phải nắm lấy mọi cơ hội tập huấn, huấn luyện công ty tổ chức, mặc kệ chủ đề đưa ra có ngớ ngẩn hay củ chuối thế nào đi nữa. Nếu họ có chương trình huấn luyện về cách trả lời điện thoại, tôi đăng ký tham gia. Và thứ hai, bạn phải điều chuyển qua tất cả các phòng ban để lên được ghé Tổng. Chẳng có chương trình luân chuyển nào chính thức cả, vậy nên bạn “muốn ăn phải lăn vào bếp”, phải xin ở trên cho chuyển sang phòng ban mới. May mắn làm sao, có nhiều thay đổi ở khách sạn, và nhiều đôi thay xảy ra đột ngột. Mọi người bỏ việc đơn giản như bước qua cánh cửa ra vào. Tôi cũng được điều chuyển hai lần - phục vụ phòng, đứng quầy thức ăn, và đồ uống.

Bây giờ tôi đang có cái mọi người coi là sự luân chuyển tệ hại nhất: quản lý nhà hàng. Cá nhân tôi lại thích công việc này. Đó là tất cả mọi thứ quan trọng về nhà hàng khách sạn - dịch vụ, điều hành, nhân viên, kiểm soát chi phí... Và bạn phải ăn ngủ với bất động sản. Ô, và bạn còn phải nói tiếng Pháp nữa. Tôi học tiếng Pháp hồi còn ở trường phổ thông và khi lên đại học, không thì tôi đã chẳng thể cáng đáng nổi công việc này.

Tôi chỉ bận tâm một điều trên quan lộ của mình thôi: mấy chuyện ngồi lê đôi mách. Đây là một ngành kinh doanh dịch vụ, tất nhiên liên quan nhiều đến con người, và con người thì hay buôn chuyện. Tệ nhất là bên bộ phận phòng. Có vẻ mấy người ngồi bàn giấy rất thừa thãi thời gian. Tổng giám đốc bên

tôi nhận không biết bao nhiêu thông tin thường nhật từ những người ngồi bàn giấy đó. Như vậy, một trong những chìa khóa thành công của tôi là: kiểm soát chuyện phiếm.

Nghe ra có vẻ tự cao tự đại, nhưng tôi có chương trình chặn trước cho hội buôn chuyện. Mỗi ngày, tôi tưởng tượng xem người ta có thể nói gì về tôi, và tôi cố kiểm soát các thông điệp. Tin hay không tùy bạn, tôi học được điều này từ lớp giao tiếp kinh doanh trên trường đại học! Vấn đề này có hai mặt, buôn chuyện tích cực và buôn chuyện tiêu cực. Những chuyện phiếm tiêu cực quan trọng hơn vì nó có sức công phá mạnh nhất.

Nếu ai đó đã có những trải nghiệm tiêu cực, họ sẽ kể cho sáu đến mười người khác, và những người này sẽ lại buôn cho nhiều người khác nữa, và tệ nhất là, câu chuyện thường bị tam sao thất bản. Do vậy, có thể câu chuyện gốc đơn giản chỉ là có một ông khách bị bước hụt và bị vấp ngón chân ở hành lang, nhưng khi đến tai sếp Tổng thì câu chuyện đã trở thành: vị khách bị Quản lý cố ý gạt chân, bị ngã gãy xương, phải đưa đi viện chấn thương chỉnh hình, và ta nghe tin này từ luật sư của vị khách đó.

Để tôi kể bạn nghe một ví dụ hôm nay. Có một anh khách phàn nàn rằng cốc nước ở phòng anh ấy không được sạch. Anh ta bảo là trông cứ như ai đã súc miệng trong cái cốc vậy. Khổ một nỗi, anh ta đã dùng cái cốc ấy trước khi anh phát hiện ra nó bị bẩn. Thế là anh ta nổi điên lên. Khách cũng đã xuống lễ tân cảm ràm tới hai lần, trước khi đến phiên trực của tôi. Vậy là tôi lên phòng anh ấy, xin lỗi khách rất chân thành, tôi cũng biếu anh mấy phiếu giảm giá đồ uống và một túi bánh quy. Tôi cũng đòi cho anh ấy mấy cái cốc sạch, mà kỳ lạ làm sao, chẳng ai nghĩ ra việc này trước khi tôi đến cả. Vậy là anh khách cũng bình tĩnh trở lại. Nhưng vấn đề lại không nằm ở vị khách đấy, vấn đề là mấy lời buôn chuyện kia!

Tôi đã phải phân tích, bóc tách toàn bộ vấn đề, và biến nó thành một câu chuyện thành công. Tôi thực sự biết căn nguyên vấn đề ở đây là gì. Thuốc Alka Seltzer. Alka Seltzer đã để lại cặn mà máy rửa chén đĩa của chúng tôi không rửa sạch hết được. Vậy là ngay lập tức, tôi gửi mail cho sếp Tổng, trình bày rõ ràng rằng tôi đã giải quyết khiếu nại của vị khách đó như thế nào và cũng nói luôn trong mail, tôi đã xác định được nguyên nhân, đã cho dán thông báo bằng cả tiếng Việt, tiếng Anh lẫn tiếng Pháp nhắc nhở nhân viên kiểm tra kỹ tất cả các cốc uống nước, và đích thân tôi cũng đã đi kiểm tra tất cả các cốc uống nước khác ở tầng đó và không có trường hợp nào không sạch như lau như li cả. Sau đó, tôi lại chỗ Lễ tân và kể lại câu chuyện về Alka Seltzer theo kiểu nói chuyện bình thường.

Nếu tôi không nhanh tay kiểm soát trước chuyện phiếm như vậy, bạn có thể tưởng tượng ra mấy bạn chim lợn kia sẽ nói thế nào: rằng chúng tôi không rửa mà trả cốc bẩn lại phòng khách, hoặc thậm chí còn nhiều điều kinh khủng hơn.

Tôi cũng phải kiểm soát cả những chuyện phiếm tích cực nữa. Tôi cố kiểm tra việc kê lại những thành tích của mình cho bên lễ tân. Khi một trong những nhân viên của tôi tăng bốc quá lên, không mất tới một tiếng sau đó, tôi đã tới để hạ câu chuyện xuống rồi. Việc này cũng giống đường dây điện thoại nối thẳng tới phòng Tổng giám đốc vậy. Nó có thể làm tổn thương tôi, nhưng trái lại, tôi có thể tận dụng nó để biến thành lợi thế cho mình mỗi ngày.

Lời khuyên của tôi dành cho các bạn đang cố gắng tiến lên trên quan lộ chỉ đơn giản thế này thôi: đừng làm ngơ những chuyện phiếm công sở - cũng như vài cuốn sách hướng dẫn về quản trị - nhưng vì chính lợi ích của bản thân, phải biết kiểm soát những lời buôn chuyện ấy. Công ty nào cũng có những người giống hệt chức năng “gửi tất cả” trong email vậy. Bạn kể chuyện cho họ là bạn cũng kể hết cho tất cả mọi người. Vậy nên hãy nằm lòng châm ngôn: “Quân tử phòng thân. Tiểu nhân phòng bị.”

5. BẠN CẦN MỘT KẾ HOẠCH THĂNG TIẾN NHƯNG...



Kế hoạch thăng tiến là gì?

Các công ty luôn có kế hoạch tìm người kế nhiệm những cán bộ chủ chốt. Họ còn chuẩn bị trước kế hoạch tìm người thay các nhân sự quan trọng phòng trường hợp bất trắc. Vài phần trong những kế hoạch đó là tối mật, và những phần còn lại thì ai cũng biết. Nếu Giám đốc Tài chính mất trong tai nạn máy bay hay mắc nghiện, trưởng phòng nhân sự và ban lãnh đạo cần ngay một kế hoạch lấp chỗ trống cho vị trí đó. Nếu chủ tịch bị tước ghế, họ biết sẽ phải đảm nhiệm chức năng của ông ta cho đến khi họ chọn được chủ tịch mới. Bước này cực kỳ quan trọng nhằm đảm bảo tính liên tục trong hoạt động của tổ chức.

Cũng như vậy, một người cầu quan phải có kế hoạch thăng tiến liên tục trong sự nghiệp, một kế hoạch vạch ra đường đi nước bước để luôn tiến bước trên quan lộ. Cũng như kế hoạch kế nhiệm, đôi khi kế hoạch thăng tiến có thể sẽ

mang tính suy đoán cao và phải bó tay trước những sự việc phức tạp xảy ra bất ngờ và tất nhiên phải linh hoạt và sẵn sàng sửa đổi không ngừng. **Nhưng chắc chắn không một tay cầu quan nhanh nhạy nào không có kế hoạch tạo cơ hội mới cả.**

Những kế hoạch này không chỉ bao gồm danh sách những công việc mơ ước và mốc thời gian được thăng tiến. Chúng còn bao gồm những đánh giá trung thực về các kỹ năng và những bước phát triển kinh nghiệm cần thiết để được cất nhắc, và cần thiết để thể hiện khi nắm giữ vị trí được bổ nhiệm khi thăng quan tiến chức!

Kế hoạch thăng tiến thường cũng có những sự kiện kích khởi. Thời gian là yếu tố kích khởi phổ biến nhất: “Nếu tôi không được thăng chức ở nơi này trong vòng hai năm, tôi sẽ xông xáo tìm ngay một vị trí mới hoặc thậm chí là công việc mới.” Nhưng ngay sự kiện kích khởi cũng có thể là những thành quả hoặc mốc quan trọng khác. Ví dụ như:

- “Tôi mong muốn được thăng tiến khi tôi hoàn thành chương trình MBA, và tôi sẽ cố gắng đảm bảo cho điều đó xảy ra dù tôi sẽ phải bận bù đầu bù cổ để vừa hoàn thành chương trình vừa giải quyết công việc cùng lúc.”

- “Tôi sẽ hết mình với công việc khi cô Loan nghỉ hưu, và nếu tôi không đạt được, tôi sẽ bỏ. Đó sẽ là dấu hiệu về tương lai của tôi với công ty này.”

- “Tôi muốn một vị trí mới vào sinh nhật thứ 30 của mình, nếu không, tôi sẽ từ bỏ tất cả mọi thứ.”

Bất cứ kế hoạch hợp lý nào cũng cần cả mục tiêu lẫn thời gian thực hiện, và bạn cần tôn trọng con đường sự nghiệp của mình. Một thư ký hỗ trợ kỹ thuật sẽ không được gọi là thành viên chủ chốt của công ty. Một luật sư mới tinh sẽ không được cất nhắc lên làm tổng tư vấn. Và trong nhiều công ty, các vị trí hành chính, văn phòng không đưa bạn lên hàng công việc top được, chỉ có những vị trí chuyên môn thôi. Vậy nên, nếu bạn ở phòng nhân sự, không lãnh đạo đơn vị kinh doanh nào và không có nền tảng về báo cáo doanh thu, bạn sẽ không có chỗ ở cấp CEO hay chủ tịch đâu. Đơn giản, đó là điều không xảy ra. Như thế, kế hoạch thăng tiến phải phản ánh được những hoạt động kinh doanh chung của công ty. Kế hoạch cũng phải khoa học và hợp lý. Điều làm nên khác biệt giữa một kế hoạch với một tờ giấy ghi điều ước đó là, người lập kế hoạch *phải thực hiện các việc cần thiết* để đạt mục tiêu. Anh không chỉ có mỗi khát khao, anh phải chịu trách nhiệm hiện thực hóa khát khao ấy nữa. Mơ ước, cầu nguyện, khẩn vái, và những suy nghĩ ma thuật có thể giúp bán được hàng tá sách tâm lý phổ thông, nhưng chỉ có *bắt tay thực hiện* mới khiến hiện thực được hình thành. Bạn phải chịu trách nhiệm biến kế hoạch của mình thành hiện thực. Không còn ai khác thực hiện kế hoạch cho bạn đâu.

Kế hoạch thăng tiến của bạn cần phải bao gồm ít nhất những chủ điểm sau và phải sắp xếp thật khoa học, từng bước một:

1. Chọn chức danh công việc cụ thể mà bạn muốn được nhận trong thời gian tới, với lộ trình nghề nghiệp thực tế để đạt được những mục tiêu đó.
2. Lập một kế hoạch tích lũy những kỹ năng cần thiết mà vị trí mơ ước của bạn đòi hỏi một cách thật khoa học, hoặc hơn nữa, lập kế hoạch thể hiện bản thân và khả năng vận dụng những kỹ năng đó.
3. Lập một kế hoạch tiên thủ thực tế để sẵn sàng “bán bản thân” và ở vị thế sẵn sàng đảm nhận những vai trò như vậy.
4. Lập kế hoạch khả thi để tìm người thay thế mình và rút khỏi công tác hiện tại thật đường hoàng.
5. Và cuối cùng, tiên liệu và chuẩn bị cho tất cả những kích khởi và trường hợp bất ngờ có thể ảnh hưởng đến mỗi phần trong kế hoạch.

Những người cầu làm quan nhanh nhạy

Một người cầu quan nhanh nhạy là người được thăng tiến từ một năm đến năm rưỡi một lần. Những người cầu quan này chỉ đơn giản là quan tâm đến công việc nhiều hơn người bình thường. Họ tự lập thời gian nghỉ của riêng mình. Họ chẳng bao giờ ngồi rảnh rỗi và buồn về những chuyện họ “nên, sẽ, có thể” làm, trừ phi có ai đó cho họ ngại việc mà thôi.

Họ chẳng ngại đổi việc; họ không sợ thời kỳ bị thất nghiệp; và họ chẳng ngần ngại bác bỏ ý kiến của sếp khi sếp sai. Họ tìm kiếm cơ hội học hỏi những điều mới mẻ và đối mặt với những thử thách mới. Họ chẳng sợ thay đổi và những tiến bộ.

Mặt khác, họ thường không phải là những người giỏi cân bằng cảm xúc nhất. Ngoài mặt họ thường không thỏa mãn. Họ lo xa về sự nghiệp của mình hơn bất kỳ thứ gì khác, thường gây ảnh hưởng đến chuyện cưới xin, con cái, cộng đồng quanh mình và những chuyện tương tự. Họ hy sinh cuộc sống riêng cho những thành tựu trong công việc. Có thể họ nên đi trị liệu, nhưng rất nhiều cơ quan chắc chắn sẽ điên đảo khi họ làm thế thật!

Thế giới có hai dạng người trái ngược: Người theo chủ nghĩa “việc gì đến sẽ đến” và người tự tay tạo dựng nên hiện thực cho chính mình. **Những tay cầu làm quan nhạy bén là những người tự tay tạo nên hiện thực cho chính mình.** Dù bạn quyết định theo đuổi hình mẫu sự nghiệp của những tay cầu quan nhanh nhạy ấy hay không, ta vẫn có thể học được rất nhiều về cách làm thế nào để được thăng tiến qua việc quan sát đường đi nước bước của họ. Ngay cả khi bạn ghê tởm tinh thần của những người “sự nghiệp là trên hết”, cứ tiếp thu các mẹo và các mảnh bạn cần phải biết để được thăng chức và được nhận những công tác mình muốn, để được đặt chân tới những nơi mình thích và để bản thân được hạnh phúc.

Lời cảnh báo

Bùi Vân có kế hoạch thăng tiến trong công ty phát triển bất động sản ở Sài Gòn. Khi chuyện này không xảy ra theo đúng kế hoạch, chị đã bỏ việc và bắt

đầu tìm kiếm cơ hội khác hứa hẹn hơn. Nhưng chị đã phạm sai lầm chết người khi bỏ việc ngay thời điểm lịch sử của ngành bất động sản. Lúc bấy giờ, thị trường bất động sản đã bị đóng băng. Cuối cùng, chị phải tạm thời làm những việc về tư vấn cả năm trời trước khi vào làm ở cơ quan nhà nước với mức lương thấp hơn và tẻ nhạt hơn. Như vậy, trước khi nghỉ việc, hãy xem xét thị trường trước đã. Hầu như tìm việc mới trong khi vẫn đang đi làm lúc nào cũng tốt hơn cả. Bạn luôn luôn phải khớp những bước chuyển trong sự nghiệp với xu hướng kinh tế và xu hướng ngành ngon nghề hơn. Tất nhiên, bạn có thể đánh bại được xu hướng nếu bạn may mắn. Nhưng đó không phải cách người ta lập kế hoạch.

Trung thực về các kỹ năng

Một trong những dấu hiệu của sự trưởng thành trong cảm xúc là khả năng đánh giá trái ngược và phân tích bản thân mình. Có khả năng liệt kê một danh sách những đặc điểm, thế mạnh, điểm yếu của bản thân trùng với những gì người khác nghĩ thực sự rất quan trọng đấy! Khi bạn có thể nhìn nhận bản thân trái ngược, theo cách người khác nhìn nhận bạn, bạn đã có một kỹ năng vô giá. Không phải ai cũng làm được điều đó đâu.

Thực tế là, đã có những nghiên cứu chỉ ra rất nhiều người thiếu năng lực hoàn toàn và liên tục tự huyễn hoặc bản thân về năng lực, khả năng và những cống hiến của mình. Họ thực sự *tin rằng* họ làm việc cực tốt trong khi thực tế họ hoàn toàn không có một chút năng lực nào. Họ luôn luôn ba hoa chích chòe với mọi người xung quanh về mình. Nếu hôm nay họ nghỉ việc, công ty sẽ lung lay vì chẳng ai thế được vào chỗ họ hết. May mắn làm sao, những người như thế này ít khi tiến xa lên bậc cao hơn bởi lẽ họ chẳng quan tâm và hành động vì việc thăng tiến của chính mình. Trừ phi ở đây có hình thức “gia đình trị”, chứ không thì sự nghiệp của họ chỉ quanh quẩn ở những vị trí ngang cấp, bước tiếp khi họ bị sa thải hoặc khi bắt đầu nhận ra mọi người xung quanh chẳng ai đánh giá cao cái sự giương vây diều cánh của họ cả. Cũng chẳng có gì ngạc nhiên khi những nghiên cứu tương tự cho thấy những người kiêu căng chẳng bao giờ nhận ra họ kiêu ngạo. Họ quá là ngốc.

Như vậy, khi đã là người cầu làm quan, việc của bạn là phải chuẩn bị những kỹ năng cần thiết, không cần phải quá xuất sắc so với yêu cầu công việc hiện tại nhưng đủ để được cất nhắc cho công tác tiếp theo. Bạn phải *tiên liệu* được những kỹ năng cần có để được cất nhắc, cố gắng trở nên thành thạo những kỹ năng đó hoặc ít nhất cũng thể hiện được rằng bạn có những kỹ năng đó. Nếu bạn sắp chịu trách nhiệm việc bố trí nhân viên trong công tác kế tiếp của bạn – hãy viết bản mô tả công việc, hoặc được phân vào đội tìm kiếm nhân viên mới. Nếu bạn chuẩn bị đảm nhiệm vai trò viết bản báo cáo lỗi lãi – hãy học cách tập hợp dữ liệu và phân tích điều tra báo cáo tài chính của đơn vị

công tác hiện thời của bạn.

Nhân tiện, vì bạn sẽ theo đuổi danh vọng và cơ hội thăng tiến, bạn cũng phải phân tích những kỹ năng và *những nhược điểm* của người mà bạn muốn thế chỗ. Khi bên Nhân sự lên kế hoạch tìm người kế nhiệm, họ sẽ tiến hành đánh giá những kỹ năng cần thiết của mỗi vị trí. Họ không đánh giá xa rời thực tế mà theo sát tình hình cụ thể của cơ quan hiện tại. Do vậy, họ sẽ có cái nhìn vô cùng lạnh lùng đối với những nhược điểm của người đương chức và lập ra một danh sách những tiến bộ mong muốn mà họ sẽ tìm kiếm ở người kế nhiệm vị trí đó.

Theo một cách nào đó, họ giống như những người mới ly dị vậy. Họ có thể chẳng có ý tưởng rõ ràng nào về những ưu điểm họ muốn tìm kiếm ở người bạn đời sau này, nhưng họ lại hoàn toàn chắc chắn về những khuyết điểm, những tiêu cực họ cần tránh trong tương lai. Họ tìm người mới không có những nhược điểm to đùng của người cũ. Bởi lẽ đó, những khuyết điểm bình thường cũng có thể lại mang tầm ảnh hưởng lớn lao với quyết định thay thế hơn những thế mạnh quan trọng, cấp thiết. Đó là bản chất con người, và bạn có thể lợi dụng điểm này. Ví dụ, nếu sếp phó cũ là người nóng tính, thì tính khí điềm đạm của bạn lại còn hấp dẫn hơn những bằng cấp, chứng chỉ bạn có. Nếu sếp phó cũ hay trễ hạn những công tác quan trọng, thời gian thực hiện công việc của bạn có thể sẽ được xem trọng hơn những đánh giá về kỹ năng chuyên môn. Nếu người cũ thất bại khi đi nước ngoài công tác, những thành công khi bạn ra nước ngoài làm và khả năng làm việc ngon lành với khách hàng ngoại quốc sẽ bù trừ hết những thiếu sót của bạn. Hiểu được những điều trên sẽ giúp bạn định vị nguồn lực của mình tinh tế hơn. Thay vì chỉ trang bị để trở nên xuất sắc ở cương vị mới, hãy chuẩn bị để bản thân vượt trội hơn người đang nắm giữ công việc hiện thời.

Vì vậy, hãy bắt đầu bằng bản đánh giá chính xác, trung thực về những kỹ năng của chính bạn và tiếp đến là những kỹ năng cần có. Sau đó, thực hiện phân tích khoảng cách cổ điển, và triển khai kế hoạch rút ngắn khoảng cách đó. Đừng đòi hỏi bản thân phải là bậc thầy của mọi kỹ năng. Đôi khi, thể hiện mình là tất cả những gì bạn cần cũng đã đủ lắm rồi. Nếu bạn có thể giải trình hoặc chứng minh bạn sẽ làm việc thành công mà không cần những kỹ năng cần thiết ấy như thế nào (Ví dụ như thuê một phiên dịch thay vì phải học tiếng Trung hoặc dẫn nhân viên tài chính tin cậy đi cùng thay vì đi học 2 năm), có thể bạn cũng được đồng ý đấy.

Quản lý quy trình đánh giá

Rất nhiều người làm ở những công ty nơi các bản đánh giá “thường niên” hay bị trễ tới tận 1 tháng do các quản lý ưa chần chừ cứ trì hoãn đánh giá suốt. Sự thật là, hầu hết các tay quản lý đều ghét quy trình đánh giá hàng năm. Họ ghét mấy việc giấy tờ, họ ghét phải trình với cấp dưới mình đã làm sai chuyện gì, và họ căm thù những cãi vã về chuyện ai nên được tăng lương

và được tăng bao nhiêu. Vậy nên họ có tránh quy trình này như tránh tà cũng không có gì ngạc nhiên cả. Và phần lớn mọi người đều ghét phê bình, bởi lẽ, thật khó để mà không lẫn tẩn chuyện bị nêu khuyết điểm.

Nhưng những người cầu quan khôn ngoan có thái độ hoàn toàn khác. Họ quá biết khi nào đánh giá cuối năm chuẩn bị thực hiện, và họ đã chuẩn bị để kiểm soát quy trình này vì lợi ích bản thân.

Trước hết, họ có những bảng thành tích luôn cập nhật và từ đó rút ra tư liệu cần cho đánh giá. Họ đã chuẩn bị sẵn cho sếp những công cụ đánh giá để có thể copy nhanh và dán vào bảng đánh giá. Họ kiểm soát được kết quả qua cách kiểm soát những câu chuyện. Đừng ngại chuẩn bị một bảng liệt kê những chủ đề đang được bàn tán, trình lên sếp, và nói những lời kiêu như: “Em biết sắp tới có làm bản đánh giá cá nhân, và em nghĩ em đã gửi anh báo cáo tiến độ của em trong 10 tháng vừa qua ạ.”

Thử tưởng tượng, thư bạn gửi cho sếp có những mục sau:

- Những thành tích khiến bạn nổi bật nhất.
- Những thất bại được viết theo lối tối thiểu hóa lỗi của bạn nhất. Nói chung, rõ ràng bạn sẽ muốn giảm đến mức tối thiểu những báo cáo tổn thất.
- Các lĩnh vực mà bạn cảm thấy mình xuất sắc.
- Lĩnh vực bạn muốn phát triển các kỹ năng trong năm tới.
- Kế hoạch phát triển các kỹ năng trong năm tới thật cụ thể.
- Những thử thách mới mà bạn sẽ quan tâm, các cơ hội phát triển.

Nói cách khác, bạn xây dựng toàn bộ nội dung bản đánh giá thành tích của mình cho sếp, để sếp không cần phải làm việc ấy nữa, và cũng là tạo điều kiện cho chính mình.

Cũng cần phải chú ý rằng, bạn có thể hướng sự chú ý vào những khuyết thiếu của mình đi nơi khác bằng một kế hoạch khắc phục trong năm tới. Nếu bạn mang đến một kế hoạch vững chắc và khả thi để mài giũa những góc thô cứng của bản thân, chống đỡ và cải thiện những mặt yếu kém, và xa hơn là ngày càng tăng hiệu quả công việc, sẽ chẳng một nhà quản lý nào muốn “soi” các khuyết điểm của bạn nữa.

Phản bác lại bản đánh giá tồi

Thanh Sơn - một kỹ sư phần mềm phải chịu sự quản lý của hai sếp, một sếp phụ trách phần quản trị dự án và một sếp chịu trách nhiệm phần phát triển phần mềm của anh. Ông sếp phát triển phần mềm hay đánh giá anh kịp thời, dành cho anh những lời tốt đẹp và khen ngợi kỹ năng của anh rất nhiều. Sếp kia thì toàn đánh giá trễ tới 6 tháng và sau đó thì la mắng anh. Anh không lường tới điều này. Đó là một bản đánh giá bốc mùi nồng nặc, kiểu đánh giá mà người ta thường được nhận khi sắp bị đá đít khỏi công ty.

Vị sếp thứ hai này phê bình các kỹ năng giám sát của anh rất gay gắt, chỉ tận mặt anh rằng có tới hai khiếu nại “được bên Nhân sự chứng minh một phần” của cấp dưới. Một là đơn phản ánh khiếu chuyên quyền của anh, trong đó anh

đã tới nghe và đã đứng ra xin lỗi và đồng ý đi học thêm các khóa về giám sát. Hai là một lời cáo buộc anh phân biệt vùng miền và phá hoại sự nghiệp của nhân viên, trong khi thực tế là, nhân viên đó đã phạm lỗi ăn cắp phần mềm. Anh cho rằng mọi người chưa hiểu rõ chân tướng việc này và đã phản kháng rất mãnh liệt. Qua hai sự việc trên, anh nhận thấy mình có những nền tảng chuyên môn rất vững nhưng về phong cách lãnh đạo thì anh đã thua hoàn toàn. Hai đơn khiếu nại trong vòng một năm quả là quá nhiều với bất cứ ai.

Anh thấy mình có nguy cơ sắp bị đuổi việc, vậy là, anh đã có ngay hành động phản kháng rất khôn ngoan: anh gửi cấp tốc một thư báo tới sếp, phản biện rằng nếu những buộc tội này nghiêm trọng như vậy, anh phải được thông báo ngay lập tức. Nhưng trên thực tế, suốt cả một năm ròng, công ty chẳng có lời nào với anh về chuyện này, điều đó cho thấy họ không hề thấy kỹ năng giám sát của anh tồi tệ hay nguy hiểm như bản đánh giá đã phản ánh. Sau đó, ngay lập tức, anh qua bên Nhân sự và lập ra bản “kế hoạch sửa đổi” những yếu kém mình đang mắc phải, qua đó, vô hiệu hóa được một kẻ thù tiềm tàng. Anh cũng tới gặp hai người đang khiếu nại anh để giải quyết tất cả những khúc mắc về việc này. Cuối cùng, anh chỉ ra việc giám sát này chỉ mới là 15% trong tổng thể trách nhiệm của anh, chiếu theo mô tả công việc. Và vị sếp còn lại đã ngó ý muốn bỏ nhiệm vụ giám sát đi để giảm bớt khối lượng công việc cho anh. Anh làm tất cả những việc trên chỉ trong vòng 48 tiếng ngay khi nhận được đánh giá, và không nghi ngờ gì nữa, điều này đã giúp anh bảo toàn sự nghiệp của mình.

Phỏng vấn một người phải làm việc của ba người

“Sau khi một nhân viên xin thôi việc ở công ty, và một người khác bị sa thải, tôi phải làm công việc của cả ba người một lúc. Tôi làm việc cật lực nhưng tôi đoán, người khác nhìn vào lại nghĩ việc của tôi dễ dàng. Tôi xin được tăng lương, và mặc cho khối lượng công việc đồ sộ cũng như năng suất làm việc cực cao như vậy, họ lại bảo tôi rằng công ty chỉ tăng lương mỗi năm một lần thôi. Thế là sau bảy tháng kể từ ngày họ từ chối tăng lương cho tôi, tôi nghỉ việc luôn, mà chỉ báo trước có một tuần. Đáng đời! Công ty ấy phải trả giá cho sự thiếu linh hoạt của mình thôi. Chi phí ít nhất cũng phải vài chục triệu, thậm chí còn hơn, để tuyển và đào tạo ba người thay thế tôi. Và họ còn phải trả lương cho ba người thay vì chỉ phải trả một.”

Xin tăng lương hoặc đổi chức danh

Bạn sẽ xin tăng lương hoặc xin đổi chức danh như thế nào? Bạn phải xây dựng một tình huống doanh nghiệp cho những đơn xin kiểu này và chỉ ra việc tăng lương sẽ được đảm bảo không chỉ bởi năng suất làm việc của bạn ở

vị trí đương nhiệm, mà còn do tiêu chuẩn công nghiệp và thị trường việc làm hiện tại.

Trước khi bắt tay vào thực hiện những việc như vậy, bạn cần phải cân nhắc việc tăng lương và lên chức của mình có nguy hiểm không. Có một số vị sếp lúc nào cũng nghĩ mình là “người hùng” của nhân viên, đang chăm bẵm sự nghiệp nhân viên cực kỳ tốt và sẽ coi việc bạn đòi tăng lương hay thăng chức không theo trình tự là một việc làm phản cảm và hung hãn. Như vậy, sẽ ít rủi ro hơn nếu bạn đàm phán việc đó khi được cất nhắc hoặc được phân công công tác mới hơn là khi bạn vẫn đang làm công tác cũ. Những nước cờ trên nên được gắn song song với những nhiệm vụ có thể khiến chúng bớt căng thẳng, vì vậy, bạn cần đạt được những thành tựu vượt xa chỉ tiêu để đảm bảo cho mức lương (hoặc chức vụ) được nâng cao hơn mong đợi. Bạn cũng nên chú ý, cái này cũng gần giống thư báo bạn dùng để kiểm soát quy trình đánh giá vậy. Nếu bạn không có thành tựu gì nổi trội để viết vào thư báo, bạn sẽ chẳng có tí gì để dựa dẫm vào cả.

Bạn cũng có thể đưa vấn đề thị trường lao động vào câu chuyện. Đường biểu diễn lương của công ty có bắt đầu bị thấp xuống không? Nếu có, có khi chính họ cũng không nhận ra nữa ấy chứ. Để họ thấy những thông báo tuyển dụng mà cùng vị trí y như vị trí hiện tại của bạn nhưng lương cao hơn hoặc chức danh kêu hơn đôi khi còn là nhân tố quyết định. Chẳng công ty nào thực sự muốn đường biểu diễn của mình đi xuống cả, bởi lẽ họ biết hậu quả nhận được sẽ là nhân tài cất bước ra đi – trong khi những phiên toái vẫn còn đọng lại.

Đơn xin đổi chức vụ có thể đặt trên chuẩn công nghiệp, tiêu chuẩn của nội bộ công ty, hoặc hoa mỹ hơn, trên nhu cầu gây ấn tượng với khách hàng. Nếu bên liên đới là giám đốc của công ty khác, bạn có thể xin lên chức danh phó giám đốc. Nếu khách hàng của bạn là những gia đình trâm anh thế phiệt, bạn có thể nhận ngay ra rằng họ sẽ cảm thấy dễ chịu hơn khi tiếp xúc với cấp quản lý, giám đốc hơn với nhân viên, và tương tự như vậy.

Một lần nữa, thời điểm tốt nhất để thương lượng về chức danh và bổng lộc là khi công tác của bạn được thay đổi, hoặc ngay khi bạn đạt được một thành tựu xuất sắc.

Lời cuối cho kế hoạch thăng tiến

Mặc dù chúng tôi dành phần lớn quyển sách này để nói về chuyện thăng tiến, thực sự chúng tôi cũng đang cố gắng xác định những nhu cầu về kế hoạch sự nghiệp của các bạn trẻ tham vọng. Có rất nhiều lợi thế có thể mang lại cơ hội thăng tiến trong một cơ quan tổ chức trước khi bạn quyết định quay lưng với công ty đó và tìm kiếm cơ hội nơi vùng đất khác. Nhưng bạn cần cẩn thận cân nhắc nhiều nhân tố, ví dụ như khả năng tự quảng cáo, điều kiện thị trường lao động trong lĩnh vực hoạt động của công ty bạn ở từng thời điểm, và cơ hội tiềm năng sau này với người sử dụng lao động hiện tại trước rủi ro

thay đổi sắp bây giờ. Buồn thay, ngày nay rất ít bên sử dụng lao động coi trọng sự trung thành của người lao động với mình, có nghĩa là sự trung thành của bạn có thể không được trả công xứng đáng, dù sắp bạn có chắc chắn với bạn như thế nào đi nữa.

Vì thế, bạn hãy nghĩ đến phương án cuối cùng cho kế hoạch thăng tiến của mình. Kế hoạch thăng tiến nào cũng phải có phương án ra khỏi công ty. Thời buổi này rất hiếm người gắn bó với một công ty suốt ba mươi năm. Hầu hết mọi người sẽ nhảy việc, và thỉnh thoảng, còn đổi cả ngành, để luôn được tiến bước trên quan lộ thăng thang. Ai cũng có thể lâm vào cảnh hai năm khó khăn, nhưng bất cứ lúc nào bạn nhận thấy đã không có thay đổi nào, trách nhiệm không được đặt nặng hơn, và không có những công tác, những dự án nào mới suốt quãng thời gian dài hơn hai năm, nếu bạn thấy bí bách, bạn cần một lối thoát. Bạn cần phải rời khỏi công ty.

Một yếu tố cực kỳ phổ biến với những tay câu quan nhanh nhẹn là *thoát ly khẩn cấp*. Họ không giam mình vào những tình trạng không hứa hẹn. Họ không chịu mắc kẹt. Nếu họ không được cất nhắc trong một khoảng thời gian nhất định, họ sẽ tự tạo ra cơ hội cho chính mình dù điều đó có nghĩa phải điều chuyển nội bộ hoặc đổi hẳn việc, đổi hẳn nhà tuyển dụng.

Còn điều này bạn cần phải chú ý, tuy nhiên, hãy nắm chặt mọi cơ hội thăng tiến từ nhà tuyển dụng trước khi chuyển sang bến đỗ khác. Lý lịch của bạn nhờ đó cũng đẹp hơn rất nhiều! Dù bạn được cất nhắc hoặc điều chuyển trong cùng một công ty như thế nào đi nữa, chẳng ai kết tội bạn khi là người nhảy việc cả. Nhưng nếu bạn đổi công ty quá nhiều để được thăng tiến, người ta sẽ nhìn bạn không mấy thiện cảm hoặc có ý hoài nghi năng lực của bạn. Khi kinh tế đang lên, việc đó không phải vấn đề to tát, nhưng khi suy giảm, đây có thể sẽ là một trở ngại.

Bạn hãy nhớ điều này, **tìm việc mới khi đang có việc bao giờ cũng tốt hơn hết**. Những tay “săn đầu người” luôn luôn thích cất nhắc các ứng viên đang đi làm. Các nhà tuyển dụng cho rằng, người đang đi làm luôn sáng giá hơn những anh đang không có việc, và sự thật là, bản thân chuyện “thất nghiệp” đã mang mầm mống rủi ro rồi. Nếu tình trạng này kéo dài quá lâu, bạn có thể còn gặp vấn đề “hạn sử dụng” nữa kia.

Vậy nên, bạn cần học cách đổi việc, tiến hành tìm việc mới khi vẫn còn đang đi làm và tung mình ra thị trường thật suôn sẻ và thật vững lòng. Đổi việc để thoát khỏi đường cụt của sự nghiệp là một kỹ năng quan trọng trong quản lý sự nghiệp lâu dài.

Bạn có thật sự muốn được thăng tiến hay bạn chỉ muốn thay đổi luật lệ thôi? Nếu bạn muốn đổi luật nơi làm việc, có một câu ngạn ngữ cổ dành tặng bạn đây: “Nếu bạn muốn đổi luật chơi, bạn phải thắng cuộc trước đã.”

Nếu bạn chứng minh bản thân trước bằng cách cho sếp thấy những lợi nhuận đầu tư to lớn khi thuê bạn về, sếp chắc chắn sẽ hoan nghênh những yêu cầu

đặc biệt về điều kiện làm việc từ phía bạn.

Hà Linh đã quá chán khi ngày ngày phải chen chúc trong dòng xe cộ đông nghịt để đến công ty đúng 8 giờ sáng. Do cô chỉ làm với độc một đối tác bên ngành thuế, cô mới đến gặp bà này nói chuyện về trường hợp của mình: cô được trả lương theo giờ; luôn luôn sẵn sàng lúc khẩn thiết; cô làm việc hoàn toàn hiệu quả dù không có giám sát, vậy nếu cô ấy có làm muộn vào ban tối, kết quả công việc cũng vẫn tốt như thường. Cô ấy còn gửi cả một thông điệp khẩn đến sếp mình: “Sếp là một trong những vị tai to mặt lớn nhất ở đây, và em chắc chắn một điều rằng, sếp có thể làm bất cứ điều gì mình muốn.” Thế là cô được phép đến văn phòng “lúc nào cũng được miễn là trước 9 giờ”, với điều kiện thời gian tính lương vẫn như cũ, đã chứng minh rằng những nhân viên đặc biệt có thể đem lại những ngoại lệ về luật và mang lại những thay đổi chính sách tích cực. Một phần nhờ vào thành công của chính sách làm việc độc đáo dành cho Hà Linh, công ty cô cuối cùng còn theo mô hình thời gian chính, và giờ làm của tất cả mọi người trở nên thoải mái, linh động hơn mà kết quả làm việc vẫn hiệu quả như trước.

David Phương là thợ cả của một cửa hàng bánh ngọt nổi tiếng Hà Nội. Anh phải làm từ sáu giờ sáng đến hai giờ chiều, từ thứ Hai đến thứ Sáu. Nhưng anh không thích làm năm ngày một tuần do lịch làm việc như thế này ảnh hưởng đến nhu cầu giải trí cá nhân của anh này. Anh rất lành nghề và luôn có mặt ở cửa hàng đúng giờ. Và đây là cách anh xử lý vấn đề: “Tôi gọi điện cáo ốm vào mỗi thứ Sáu, cứ thế rờn rã trong sáu tháng, cuối cùng họ đành thôi không xếp lịch cho tôi làm 5 ngày một tuần nữa. Tôi thật sự chẳng quan tâm liệu họ có đuổi tôi hay không, nhưng cuối cùng đây, vui vẻ cả làng”. Không quá “người lớn”, có thể, nhưng cách này vẫn rất được việc.

Các công ty đang thí nghiệm mô hình điều chỉnh giờ làm do phải đối phó với một vài áp lực nhân sự: (a) giữ chân được những nhân viên thạo việc nhất, (b) những công ty lâu đời cần giữ lại ít nhất vài nhân viên đã lên chức phụ huynh, (c) thay đổi nhân khẩu học của người trẻ ít nhất tạm thời ưu tiên nhân viên hơn chủ doanh nghiệp, và (d) thế hệ thời bùng nổ dân số nghỉ hưu sẽ dần dần biến mất chứ không phải nói lời từ biệt với công việc vào một ngày sinh nhật cụ thể.

Quá nhiều nhân viên bỏ việc bất chấp mối quan hệ tốt đẹp giữa mình và sếp, mà không cho sếp cơ hội sửa chữa sai sót. Đây là luật phải tuân theo vô điều kiện trong việc thỏa thuận: Đòi hỏi những gì sẽ khiến bạn hài lòng. Chớ đặt cuộc đàm phán của mình vào vị trí đối lập, đừng giả định người ta sẽ không sẵn lòng cho bạn những gì bạn muốn. Bạn sẽ ngạc nhiên khi thấy mình có thể đạt được hầu hết những điều mình muốn thường xuyên như thế nào.

Nếu bạn muốn được làm việc tại gia một ngày trong tuần, hãy đề xuất với sếp mong muốn nói trên. Nhưng phải thật khôn ngoan. Và bạn phải có giá trị đối với công ty! Nếu bạn sáng giá, bạn sẽ có ảnh hưởng. Bạn cũng nên biết

sếp là ai: Một số vị cực kỳ quan liêu sẽ chẳng bao giờ đồng ý với những thỏa thuận kiểu như trên dù chỉ là trong một phút. Nếu bạn làm việc cho công ty nhỏ hơn, hoặc một đơn vị nhỏ hơn trong một công ty lớn, tình hình có thể linh hoạt hơn. Nhưng nếu bạn là một trong số 20 người cùng làm một công tác nào đó, chắc là bạn sẽ chẳng được nghỉ ngơi đâu. Xác định đâu là người được quyền ra quyết định và trình bày lý lẽ của mình là một bước mang tính sống còn đấy! Người được ra quyết định có thể lại *chẳng phải* là sếp bạn nhưng sếp bạn hầu như cũng luôn phải xem xét thay đổi đó. Xin làm thử nghiệm trước, nếu không ổn, bạn sẽ quay lại với nội quy làm việc cũ. Để đôi bên cùng có lợi sau cuộc thỏa thuận, hãy đưa ra những cam kết: “Tôi sẽ làm việc hiệu quả hơn”, “Tôi có thể tập trung hơn”, “Như thế tất nhiên sẽ rẻ hơn thuê người khác thay cho tôi”, và tương tự như thế. Phải nhẹ nhàng tử tế, chớ tỏ ra cương quyết, đôi đầu. Hãy nhớ, đây là một cuộc thương lượng chứ không phải một thông điệp tôi hậu. Nếu bạn bắt buộc cần phải như thế, và *chỉ khi bạn bắt buộc phải như vậy*, hãy chấp nhận bị giảm tí chút lương nếu việc đó giúp bạn có được điều mình muốn. Chấp nhận giảm, dù chỉ là chút ít, để người ta giữ thể diện và hợp lý hóa thay đổi.

Nhưng phải nhớ kỹ, nếu sếp đang tìm cơ hội tống cổ bạn ra khỏi công ty, hối thúc sếp như vậy chính là chất xúc tác mà sếp đang cần đấy.

Một người hướng dẫn nghề nghiệp có thể làm được gì cho bạn

Hướng dẫn nghề nghiệp không phải là chương trình tư vấn, cũng không phải một phương pháp trị liệu, cũng chẳng phải trở thành bạn bè của ai hết.

Hướng dẫn nghề nghiệp là giúp đỡ ai đó tìm ra hướng giải quyết của riêng mình cho vướng mắc trong sự nghiệp. Hướng dẫn, chính xác là, không phải chỉ tay năm ngón bảo mọi người phải làm cái này cái kia, mà là giúp họ khám phá và phát huy một giải pháp xuất phát từ họ và vì vậy, họ có thể sở hữu giải pháp đó hoàn toàn.

Hướng dẫn không phải là sửa chữa. Hướng dẫn là lạc quan hóa. Những người tài cao luôn có các nhà hướng dẫn. Tiger Woods lúc nào cũng có nhiều hơn một huấn luyện viên bên mình. Các nhà vô địch Olympic cũng có nhiều huấn luyện viên – những người không bao giờ có thể thắng được họ trong môn thể thao họ chơi.

Rõ ràng, không phải ai cũng cần người hướng dẫn. Nhưng một nhà điều hành có được một người tham vấn thông thái sẽ có thể tránh được nhiều sai lầm và nảy ra nhiều giải pháp sáng tạo hơn.

Dưới đây là những nghiên cứu trường hợp điển hình:

Phó tổng giám đốc điều hành nhân sự toàn quốc

Hương Lan làm nhân sự cho một ngân hàng thương mại lớn. Cô chỉ làm một nơi duy nhất từ khi ra trường tới giờ. Cô thành danh nhanh chóng: từ một sinh viên mới ra trường làm nhân sự lên làm phó tổng giám đốc điều hành phụ trách nhân viên toàn quốc. Cô là phó tổng nhân sự trẻ nhất mà họ có từ

trước tới nay, và hiện giờ, cô đã nắm trong tay công việc hàng đầu. Ngân hàng thương mại không có nhiều những tay ưa mạo hiểm, nhưng ngân hàng của cô lại bước vào giai đoạn thay đổi thực sự năng động với hàng loạt những sáp nhập và các chi nhánh mở ở các tỉnh. Hầu hết các quản lý cấp cao đều gặp stress nặng. Hương Lan được thuê ngay vào lúc khởi đầu giai đoạn này, vì vậy cô chẳng biết gì khác nữa. Lúc ấy, cô còn rất trẻ, sẵn lòng làm việc cật lực, và muốn được thăng tiến nhanh chóng. Trong khi vài người lớn tuổi hơn xung quanh cô cứ cảm râm râm về những thay đổi ấy, cô lại bận rộn tìm hiểu những phương kế tinh vi trong chiến lược của ngân hàng, và cô đã nắm được “kỹ xảo” để làm mình nổi bật và tỏa sáng:

Cô có 3 chìa khóa thành công chính sau:

1. Cô luôn thật thà. Không phải kiểu thật thà ngoài mặt, còn hậu quả sau đó thế nào thì mặc xác. Nếu một ý kiến nào đó quá chôi tai, cô ấy có thể nhận xét thật lòng, một cách rất nhẹ nhàng, ngay cả khi ý kiến đó là do “ở trên” ban xuống. Những người khác có thể bị đưa lên giàn hỏa thiêu vì dám nói sự thật, nhưng cô thì lúc nào cũng tránh được tình huống xấu ấy.

2. Cô luôn chuẩn bị sẵn sàng tài liệu. Chuyện này có vẻ tiêu tiết, nhưng không ai trong công ty có thể chuẩn bị tài liệu tốt hơn cô. Lý lịch nội bộ của cô được cập nhật liên tục, và cô quả là một cây bút tuyệt vời trong ngành kinh doanh. Cô chẳng bao giờ phải nói với ai rằng: “Tôi sẽ trả lời sau”, cảm tưởng lúc nào cô cũng có thể nói: “Tôi sẽ gửi anh ngay đây.” Như tất cả những công ty lớn khác, công tác mới luôn dựa trên lý lịch nội bộ nhân viên.

3. Có lẽ đây là yếu tố quan trọng nhất, cô luôn thoải mái với bản thân và rất tự tin. Bạn có thể cho rằng, đây là tính cách cố hữu của một người nhưng với trường hợp của cô ấy lại không đúng. Sự tự tin và khả năng nói sự thật của người phụ nữ này đến từ cùng một điều: Cô luôn luôn có mặt trên thị trường lao động.

Hương Lan thường xuyên đi tìm những công việc cấp thấp bên ngoài công ty. Cô đi phỏng vấn xin việc, cô nói chuyện với các tay săn đầu người, cô thường xuyên đi ăn trưa với bạn bè ở các ngân hàng khác, cô đến dự các buổi hội nghị - cô làm tất cả. Chính điều này đã giúp cô hiểu rằng mình có thể đổi việc bất cứ lúc nào mình muốn, và như thế đã cho phép cô có thể tự tin nói sự thật, đã khiến cô nổi bật hẳn trong đám đông nhân viên ngân hàng không ưa mạo hiểm kia. Bạn đã thấy nó có tác dụng thế nào rồi chứ?

Cô ấy cũng làm y như thế trong nội bộ. Cô dành nhiều thời gian đi ăn trưa với những người không có dự án hay báo cáo nào liên quan tới mình. Tầm nhìn của cô về ngân hàng sâu rộng hơn phần lớn mọi người, đặc biệt là khi cô vừa mới bắt đầu. Cô có thể nhìn tổng thể ngân hàng, xa hơn phạm vi công việc và công ty mình làm.

Mỗi khi xem chừng có vẻ như có công ty nào đó sắp mời được cô sang bên mình, Hương Lan lại được thăng chức hoặc chí ít cũng được phân cho một

công tác mới rất ngon lành. Thế là cô ấy ở lại. Cuối cùng, cô thôi không tìm kiếm nữa. Nhưng từ lâu, “có mặt trên thị trường” đã là chìa khóa bí mật cho thành công trong sự nghiệp của cô.

Cái hay ở đây là, ngân hàng nơi cô làm không bao giờ biết thật sự cô đã được nhận bao nhiêu lời mời từ bên ngoài. Cô cực kỳ kín tiếng chuyện này. Chỉ biết là lần nào thương lượng họ cũng đạt được thỏa thuận – mà họ còn không biết họ đang thương lượng để giữ lại nhân tài nữa cơ.

Phỏng vấn một người trẻ nhanh nhẹn.

“À, để tôi tự giới thiệu về mình chút nhé, sau đó tôi sẽ kể cho các bạn nghe tôi đã lên vị trí này như thế nào và lời khuyên tôi dành tặng cho những bạn đầy tham vọng. Trong vòng 11 năm, tôi đã được thăng tiến tới tận 10 lần. Tôi khởi đầu với vị trí kỹ sư nghiên cứu và tôi đã làm mọi cách để đạt được công tác hiện thời: Phó tổng giám đốc cấp cao của công ty Fortune 500. Tôi vẫn chưa xong đâu. Bạn có thể đánh cược điều ấy đấy!

Tôi có bằng Luật. Tôi thề là chưa bao giờ dùng đến nó, mặc dù bằng của tôi là bằng “đỏ” đấy! Đưa cái bằng ấy ra thì mọi người sẽ ấn tượng lắm ấy chứ. Nhưng ngoài kia có rất nhiều luật sư không hành nghề lắm, họ ở cấp điều hành. Tôi chỉ lấy bằng luật cho vui thôi. Bạn không biết đâu.

Xem ra có rất nhiều điều khác nhau xảy đến với mỗi lần thăng tiến khác nhau. Lần thăng tiến đầu tiên được dành riêng cho tôi vì họ nhận ra giá trị của tôi và không muốn mất tôi. Tôi cũng làm điều tương tự khi ở cấp quản lý. Bạn thấy ai đó nổi trội, và bạn trao cho họ một thử thách lớn hơn.

Lần thứ hai tôi được cất nhắc là vì tôi có một đồng sự thân thiết làm việc không được tốt lắm. Ở cả hai lần, tôi toàn làm chung với những người làm việc chẳng ngon nghề gì cả, và điều đó càng thúc giục các sếp mau chóng đưa ra quyết định gạt anh bạn kia ra. Tôi chẳng chơi bản hay phá gì họ cả. Thậm chí ngược lại ấy chứ, tôi luôn cố gắng giúp đỡ họ. Thực tế thì, cả hai lần họ đều được giữ lại công ty. Nhưng tôi thì được thế vào vị trí của họ, và họ thì lại phải làm cho tôi.

Tôi cũng được thăng tiến theo cách mà bạn thường nghĩ. Một người nghỉ việc, và lúc đó có ba ứng cử viên, và trong số ba người, tôi là người nhiều kinh nghiệm nhất cũng như làm việc tốt nhất, và thế là tôi được nhận công tác thôi.

Có một lần tôi được lên chức là do thù oán. Đây là từ duy nhất để mô tả lại việc này. Tôi có tí vấn đề với sếp cũ, và người thay thế vị trí của ông này đã cho tôi lên chức vì ông ấy cũng không nghĩ nhiều đến ông cũ. Ông ấy cho tôi ra khỏi chương trình quản trị chất lượng, và mặc dù tôi đang rất thành công, tôi cũng không thật sự đủ tiêu chuẩn để đảm nhận. Đó là một chiêu chính trị công sở đơn thuần. Ông sếp đó bây giờ là CTO của công ty mẹ và là CEO của đơn vị chúng tôi, từ lâu đã đấu đá với COO cũ ở công ty mẹ - người này cũng là chủ tịch cũ của công ty tôi. Ngay khi sếp cũ của tôi được duyệt cho

“khử” tôi thì ông ấy cũng đã tự sa thải chính mình, và ông mới lập tức nắm quyền kiểm soát toàn bộ cơ quan tôi. Ông này cất nhắc tôi do thù oán với ông cũ. Chuyện đó đúng là hay ho với tôi, nhưng lúc đó, tôi chính xác là một con tốt trong ván cờ chuyển giao quyền lực giữa hai người cấp điều hành nhiều quyền bính hơn tôi.

Vậy bạn được chú ý như thế nào? Như tôi, khách hàng thực sự rất quý tôi, và tôi cũng có quan hệ tốt với những nhân viên bán hàng trong cơ quan. Bị gắn chặt với doanh thu bao giờ cũng là nước đi khôn ngoan. Bất cứ khi nào tôi cần phải liên hệ với những người ở vị trí cao hơn, tôi phải đảm bảo mình có lợi từ việc đó.

Bạn phải tự vấn bản thân xem ai là người bạn đang cố gây ấn tượng và điều gì sẽ làm họ ấn tượng. Cái đó thì còn tùy tình hình. Mỗi người mỗi khác, và thậm chí, với cùng một người nhưng ở thời điểm khác nhau, suy nghĩ và thái độ của họ cũng khác nữa. Tôi điều chỉnh dựa trên chiến lược kinh doanh của cơ quan lúc đó là gì. Ngay cả với cùng một khách hàng, có lần thì công nghệ, lần khác lại có thể là cách chúng tôi giữ giá. Bạn phải chắc chắn mình biết “mạch” của khách nằm ở đâu, vào bất cứ lúc nào, và phải đảm bảo mình luôn chủ động.

Còn độc chiêu ấy hả? Cứ làm việc của mình thôi. Nhớ chú ý sếp. Đừng mất công để ý đồng sự làm gì. Tôi cũng khoái đập nhau lắm, nhưng việc ấy luôn luôn phản tác dụng. Tôi cũng vài lần manh động, và nó chẳng mang lại điều gì ngoài sự sao nhãng cả. Lo phần sếp đi, và sếp sẽ lo phần bạn.

Bạn muốn biết làm thế nào để nổi trội hơn người à? Vậy thì xin làm công tác nào khó nhằn ấy. Tôi luôn thưởng công cho những người nhận việc khó.

Công ty nào cũng có những dự án chẳng ai thích cả, nhưng vẫn phải có người “giơ đầu chịu báng”. Nếu dự án đó rất quan trọng với công ty, và bạn hoàn thành tốt, với một thái độ tốt, không cần nhằn nói xấu gì cả, và bạn khiến công việc của tôi trở nên dễ dàng hơn, thì tôi sẽ thưởng công cho bạn. Một công tác thường chỉ kéo dài sáu tháng tới vài năm. Chẳng bao giờ có chuyện công tác kéo dài mãi mãi. Đây chính là cơ hội để bạn vượt trội đấy. Rất nhiều người sợ bắt trắc. Đó hầu như chẳng phải vấn đề. Bạn làm việc của mình và đảm bảo cho mọi người đều biết.

Tham vọng có thể trở thành vấn đề nếu mọi người cứ suốt ngày hò reo để được chú ý. Vài nhà điều hành nhìn thấy điều đó, một số thì không. Điều này tùy thuộc vào người đó thế nào.

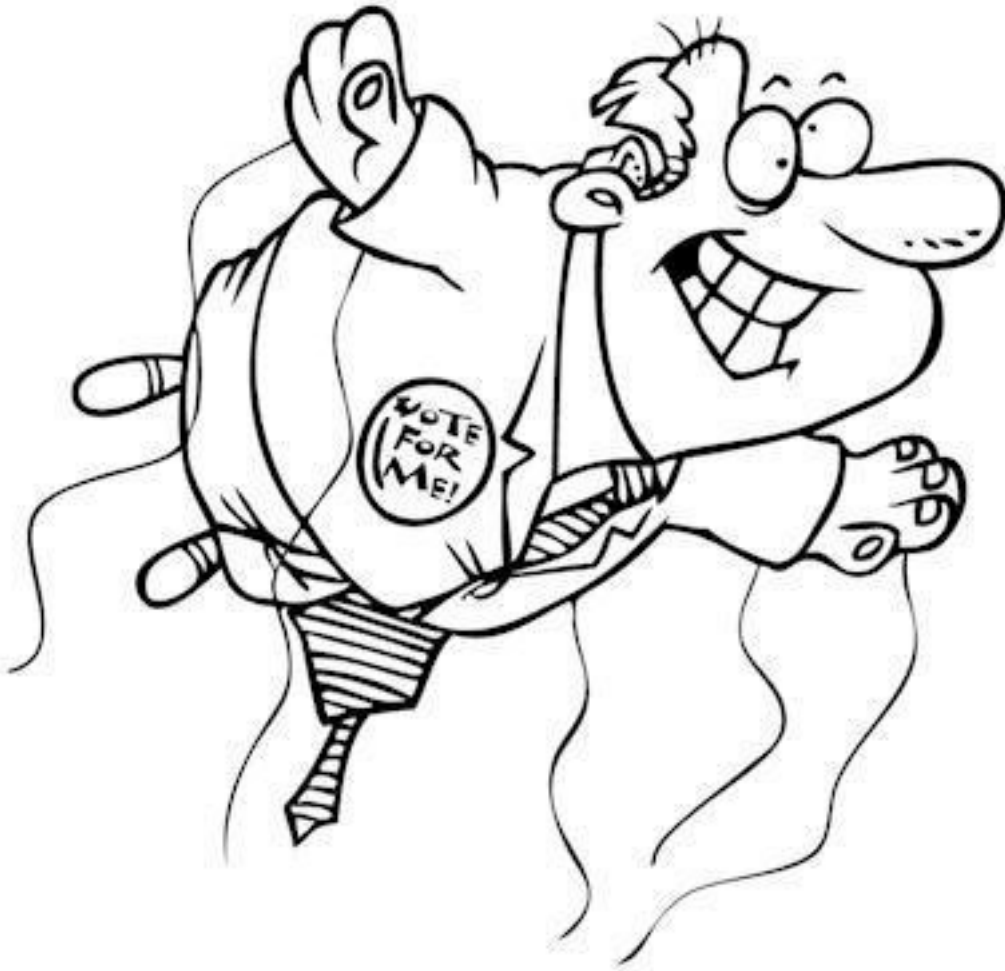
Oh, yeah. Tôi đang có một nhân viên y như thế đấy. Tôi cũng có một anh bạn trẻ muốn đi từ kỹ sư lên kỹ sư trưởng. Cậu ta xem chừng rất tập trung vào những gì mình cần phải làm, nhưng cậu chàng lại không có nhiều kinh nghiệm. Và cậu ta hay làm tôi phát bực. Chúng tôi đề nghị cậu ta nhận một vị trí trong nhà máy mới ở Indiana nhưng cậu ta từ chối. Sau đó chúng tôi lại đề xuất cho cậu ta một chỗ trong nhà máy ở Kentucky, cậu ta lại từ chối tiếp.

Cậu này không muốn di chuyển. Bạn không thể há miệng chờ sung như thế được đâu. Bạn phải nhận những gì công ty mang đến. Chúng tôi đã mang đến tận tay cậu ta chính xác những gì cậu ta cần, nhưng cậu ta lại quẳng hết vào sọt rác.

Một điều nữa là, than phiền về người được cất nhắc luôn luôn phản tác dụng. Kêu ca rằng mình làm việc nhiều hơn người khác lúc nào cũng gây khó chịu hết. Điều đó khiến tôi phải đánh giá bạn. Bạn đang khiếu nại rằng những gì tôi thấy được ở người đó là hoàn toàn sai và bạn nghĩ sự lỗi lạc tuyệt vời của mình sẽ thuyết phục được tôi nhận ra sai lầm sau khi cãi nhau với bạn. Chắc, điều đó chẳng hay hóm tí nào, tôi đảm bảo với bạn như vậy. Và còn hơn cả bạn nghĩ nữa ấy. Tôi chúa ghét những kẻ hay lái nhái. Đây là quy tắc nhà trẻ đấy. Hãy làm việc thật tốt, chơi vui vẻ với mọi người, làm được nhiều hơn mong đợi, và chắc chắn mình giao tiếp tốt với giáo viên.

Và đây là ý kiến của tôi: Bạn phải làm cho một công ty mang lại cho bạn những cơ hội thăng tiến. Bạn không thể nào có được cái người ta không sẵn lòng cho bạn. Chúng tôi phát triển từ một công ty 1,4 tỉ đô lên công ty 3 tỉ đô, gấp đôi quy mô, và có hàng tá cơ hội thăng tiến để thưởng cho những nhân tài. Tính theo hiện vật, chúng tôi đã phát triển gần 9% mỗi năm, và đó là mức phát triển lành mạnh. Nếu bạn chỉ phát triển có 3% hoặc phải chịu ảnh hưởng từ những sa sút hay suy giảm, bạn sẽ không có những trải nghiệm này đâu, dù bạn có tài năng đến chùng nào đi nữa.

6. LUÔN LÀM MÁT MẶT SẾP



Gắn bó thân thiết với sếp mình

Sếp có thẩm quyền rất lớn đối với bạn, và là người trực tiếp tác động đến thành công của bạn. Bà ấy có thể ghi nhận những thành công mà cũng có quyền khiển trách bạn khi bạn thất bại, dù ghi nhận hay khiển trách đó có xác đáng hay không. Thanh danh của bạn nằm gọn trong tay sếp, cả chính thức lẫn không chính thức. Bà ta cũng có thể buôn chuyện về bạn mà cũng có thể khen ngợi bạn trước mọi người. Nếu sếp nói tốt về bạn, bạn sẽ tạo được tiếng tốt. Hoặc nếu muốn, bà ta có thể kể nguyên một hoặc nhiều câu chuyện về bạn, những câu chuyện vẽ nên một hình ảnh của bạn với những cá tính xấu xa không ngờ: Lãng phí, kém năng lực, kiêu căng ngạo mạn, thành kiến, phân biệt giới tính, dĩ hòa vi quý, nhếch nhác, nguy hiểm và khó đoán, hoặc đơn giản chỉ là câu “cậu ta chưa phải là con ngựa hay nhất đàn.”

Bà ấy là người nắm bản đánh giá năng suất làm việc chính thức của bạn; nói văn hoa, sếp bà đó có thể còn là “tác giả” viết nên lịch sử của bạn nữa cơ. Và do đó, sếp vẫn có thể gây ảnh hưởng đến sự nghiệp của bạn dù bà không còn là sếp bạn từ đời tám hoánh, và kể cả khi bà đã chuyển công ty.

Bà ta có thể phân cho bạn những công tác đầy ý nghĩa và qua đó giúp bạn phát triển kỹ năng của mình, mà sếp cũng có thể đi đọt bạn, hạn chế những khả năng bạn có thể đóng góp cho cơ quan tổ chức. Nếu bạn sáng tạo ra những ý tưởng tuyệt vời, bà có thể đưa ý tưởng đó đến toàn cơ quan với tên bạn ở mục chủ nhân ý tưởng, nhưng bà ta cũng có thể “đạo” luôn ý tưởng hay ho đó và tiếm hết công của bạn.

Phần lớn mọi người đều đau đớn nhận ra sự thật cay đắng về thứ quyền lực mà sếp nào cũng có này. Nhưng đó cũng chỉ là một vé của phương trình mà thôi. Ảnh hưởng gián tiếp của sếp đến sự nghiệp của bạn thì sao nhỉ?

Bạn có giỏi chuyên môn và làm tốt công việc đến đâu đi nữa, danh tiếng và tương lai của bạn gắn chặt với thanh danh và tương lai của sếp bạn. Quyền lực, uy tín, cơ hội của bạn cuốn quanh nhân vật sếp uy quyền. Nếu sếp bị thương, bạn cũng bị thương lây. Sếp trông ngon lành, bạn cũng ngon lành theo. **Nếu sếp bạn được thăng chức, bạn chắc chắn rồi cũng sẽ được tiến thêm một bước trên nấc thang sự nghiệp.** Và nếu sếp chẳng may bị sa thải, hãy coi chừng, có khi rồi bạn cũng sẽ phải dọn đồ theo sếp, có thể là bị đuổi cùng lúc mà cũng có thể sẽ bị sếp mới sa thải về sau.

Dù thích hay không, bạn cũng phải chấp nhận. Vì quyền lợi của bản thân, bạn phải chú ý kỹ xem sếp đã làm như thế nào với chính danh tiếng của sếp và với những “ông to bà lớn” trong công ty. Quyền lực gián tiếp này cũng mạnh chẳng kém bất cứ ảnh hưởng trực tiếp nào của sếp lên bạn đâu.

Bạn có thể giúp sếp như thế nào

Rõ ràng, một trong những cách tốt nhất để khiến sếp mát mặt là phải làm việc thật tốt. Nếu bạn xuất hàng đúng thời gian và thậm chí còn sớm hơn mong đợi, rõ ràng, bạn là người góp phần vào thành công của sếp, và bạn đang giúp sếp tạo dựng phạm vi trách nhiệm của người đóng góp cho toàn thể công ty.

Bạn còn có thể làm được gì khác nữa? Sau đây là một số đề xuất:

- Học cách nhận biết khi nào nên chia sẻ và khi nào nên giữ chặt công trạng.
- Không bao giờ buôn chuyện về sếp. *Nhất định không được làm như thế!*
- Cung cấp cho sếp những thông tin quan trọng.
- Đừng biến mình thành “suối nguồn của sự ngạc nhiên.”
- Đề ra giải pháp khi bạn mắc lỗi.

Cấp dưới cũng có những “quyền lực” tác động lên danh tiếng cấp trên của mình. Vậy nên, hãy dùng quyền lực đó để khiến sếp mình trông oách hơn. Đó không phải là hành động vị tha hay gì cả. Hãy luôn nhớ, danh tiếng của bạn kết nối trực tiếp với thanh danh của sếp. Khi bạn kể với mọi người về những việc tốt của sếp, nghĩa là bạn cũng đang gián tiếp khen ngợi đơn vị mà mình là một phần trong đó. Đơn vị của bạn thắng, tức là bạn cũng thắng. Dĩ nhiên, cũng có những ông sếp chẳng ra gì. Nhưng hầu hết các sếp có những lúc làm quản lý, giám sát và lãnh đạo rất tốt, nhưng cũng có những

lúc làm ông chủ lại không được tốt cho lắm. Vấn đề ở đây là, bạn muốn trở thành người truyền đạt thông tin lạc quan kiểu chiếc-cốc-còn-đầy-một-nửa. Chỉ kể những việc tốt, còn những điều xấu thì giữ trong lòng hoặc chỉ bạn và sếp biết với nhau mà thôi.

Hãy coi phòng ban mình làm việc như gia đình mình vậy. Bạn có thể có những kèn cựa đầy cay đắng trong nội bộ gia đình, nhưng trước thế giới, bạn đại diện cho một “mặt trận” thống nhất. Ở cơ quan cũng y như vậy. Nếu có ai ngoài tổ chức chê trách một thành viên trong gia đình thân thiết của mình, bạn phải đứng lên che chở cho người đó. Cũng như vậy, bạn nên bảo vệ và thúc đẩy sếp, ngay cả khi giữa bạn với sếp có “vấn đề”.

Biết khi nào nên chia sẻ và khi nào nên giữ chắc lấy chiến công

Ai được ghi công là cả một vấn đề nhạy cảm đấy. Ở một thế giới thực sự công bằng, công trạng được ghi nhận dựa trên phần đóng góp của từng người cho thành công đạt được ấy. Nhưng chúng ta không sống trong một thế giới tuyệt đối công bằng hoặc gần như vậy.

Ta có nên luôn luôn chia sẻ những chiến công? Khi bạn là trưởng nhóm hoặc là người đứng đầu một phòng ban quan trọng nào đó thì việc này không cần phải nghĩ! Bạn phải ghi nhận công sức của đội bởi lẽ kết quả công việc sẽ phản ánh tức thì và trực tiếp đến bạn. Nhưng nếu bạn là một thành viên cống hiến nhiều cho đội, không chỉ mỗi công việc riêng của bạn mà còn cho công việc chung của cả nhóm thì lại phức tạp hơn. Là một thành viên trong đội thành công, rõ ràng tổ chức sẽ đánh giá cao toàn đội, nhưng bạn cũng phải thể hiện dấu ấn cá nhân của mình nữa. Nói ngắn gọn, nếu bạn là trưởng nhóm, bạn phải ghi công cho tất cả mọi người. Nếu bạn là thành viên bình thường trong đội, hãy cố gắng đạt được vài chiến công cá nhân, nhưng đừng để mục đích của mình bị lộ liễu quá.

Cuối cùng, về chủ đề này, nếu chẳng may bạn phải dưới quyền một ông sếp hay chôm ý tưởng của nhân viên, và tự nhận đó là thành quả của ông ta, bạn cần phải tạo được một kênh thông tin để làm sao cho mọi người đều biết bạn mới là tác giả thật sự của ý tưởng trên, và bạn cũng cần phải có sếp mới nữa. Các nhà tâm lý học cho biết, 4% các nhà điều hành cấp cao là những thành phần phản xã hội. Các vị ấy chẳng thèm thấu hiểu, tôn trọng hay quan tâm đến cảm nhận của người khác gì sất! Đôi khi, nước cờ hay nhất lại là ra khỏi công ty.

Không bao giờ buôn chuyện về sếp.

Nhất nhất không được làm như thế!

Buôn chuyện về cơ bản rất nguy hiểm, và buôn chuyện về sếp thì lại còn tầm cỡ “kích hoạt phóng xạ” nữa ấy chứ. Nếu “kích hoạt” ấy động đến sếp, sếp

sẽ dùng quyền lực mà vô hiệu hóa bạn luôn. Tội phản bội bao giờ cũng bị trừng trị nhanh chóng và kinh khủng hơn tội thiếu năng lực nhiều. Một tay trình độ chuyên môn kém nhưng giỏi nịnh sẽ có vòng an toàn nghề nghiệp chắc chắn hơn một anh chàng phiến loạn đầy năng lực.

Nếu bạn thực sự có những phiền não về sếp, chỉ nên giữ trong lòng thôi, hoặc phải biết chọn đúng kênh mà kiến nghị, chẳng hạn như gặp mặt trực tiếp sếp, hoặc gặp riêng người bên phòng Nhân sự chẳng hạn.

Nhớ nhé bạn, con dao bạn dùng để đâm sau lưng người khác cũng vậy đây đầu vân tay của bạn rồi.

Cung cấp cho sếp những thông tin quan trọng

Để giúp sếp trông thật oách, hãy giúp sếp hoàn thành nhiệm vụ của mình tốt hơn bằng cách cung cấp những thông tin cần thiết để ông có thể ra quyết định khôn ngoan và đúng lúc.

Trong nền kinh tế tri thức, bạn cũng giống như tấm màn lọc thông tin cho sếp vậy. Bạn là tấm lọc tốt và hiệu quả chứ? Hay bạn vẫn để lọt những chất thải độc hại hay thậm chí tệ hơn, đôi khi còn làm tắc luôn đường ông nữa? Bạn có cho sếp biết quá nhiều thông tin, làm sếp bị rối bởi những tin vặt vãnh không cần thiết không? Bạn có giấu những thông tin quan trọng không cho sếp biết, để rồi sếp không kịp chuẩn bị ứng phó với những rủi ro mà bạn đã thấy manh nha xuất hiện không?

Một cấp dưới được việc sẽ lọc thông tin một cách chuẩn xác. Lọc thông tin hiệu quả sẽ giúp bạn trở thành một phụ tá đắc lực, đáng mong ước và đáng tôn trọng. Nếu bạn làm không nên hồn thì bạn lại biến mình thành cơn ác mộng của cấp trên.

Biết được những thông nào sếp cần cũng gần như một ngành khoa học không chính xác vậy. Sếp này có thể sẽ muốn biết bạn có đạt mục tiêu hàng năm hay không vào dịp cuối năm, trong khi sếp khác lại muốn được báo cáo cập nhật theo giờ. Không có phương pháp nào tốt hơn hay dở hơn phương pháp khác, chúng chỉ khác nhau về kiểu cách mà thôi. Nhiệm vụ của bạn là khám phá và thích ứng được với phong cách của sếp mình.

Rất nhiều bạn trẻ tốn quá nhiều thời gian vào việc trình tất cả mọi chuyện lên sếp. Họ do dự không dám tự quyết định và cần được phản hồi liên tục. Điều này thực sự đã được phản ánh qua ngôn ngữ họ dùng. Thay vì nhận về một rắc rối hoặc sai sót để tự giải quyết hoặc đảm bảo với sếp khả năng xử lý của mình, họ lại nói “Em sẽ cố” hoặc “Em sẽ cố gắng hết sức” trong khi điều sếp mong muốn được nghe lại là “Em sẽ lo việc này”, “Em sẽ giải quyết được chuyện này. Sếp cứ tin ở em.”, hoặc là “Xin sếp đừng lo nghĩ thêm nữa. Em đã kiểm soát được tình hình rồi ạ.”

Khi bạn không chắc chắn có nên nói chuyện gì đó cho sếp hay không, hãy thừa nhận điều đó. Nhất là khi bạn phải đối mặt với những tin đồn hay những chuyện lộn xộn trong phạm vi trách nhiệm của sếp. Đến gặp sếp và

nói, “Em không chắc chuyện này có quan trọng với sếp hay không, nhưng em vẫn muốn trình việc này lên. Sếp có thời gian không ạ?” hoàn toàn không làm sao hết! Nếu chuyện đó không quan trọng, bạn sẽ biết ngay. Còn nếu nó quan trọng, bạn sẽ được sếp đánh giá tốt vì đã báo cho sếp.

Việc của bạn là khám phá xem sếp cần những loại thông tin gì, cần nhiều bao nhiêu và khi nào thì cần. Bạn càng làm tốt việc đó chừng nào, bạn càng được đánh giá cao chừng đó, và công việc của sếp bạn nhờ vậy cũng được tốt hơn. Và sếp càng làm tốt hơn bao nhiêu, bạn càng được sếp coi trọng bấy nhiêu.

Đừng biến mình thành “suối nguồn của sự ngạc nhiên”

Các sếp trông đợi báo cáo trực tiếp của bạn sẽ khác biệt như thế nào khi vị trí của bạn được nâng cao trong tổ chức. Và cốt yếu là, với những loại hình công việc mà bạn làm trong mười năm đầu trên quan lộ, các ông chủ cần nhân viên của mình làm việc thật tốt và những dòng thông tin thích hợp. Nhưng khi nhân viên đã tiến gần đến chặng “lãnh đạo cấp cao”, chủ doanh nghiệp bắt đầu mong muốn những thứ khác nữa – ông ta không muốn nhận lấy những điều khiến ông ta sững sốt.

Một giám sát viên gần tiên tuyền có thể sẽ bảo với cấp dưới rằng, “Làm tôi ngạc nhiên đi!” hoặc “Tôi không quan tâm chuyện cậu làm thế nào, tôi chỉ cần xong việc thôi.” Nhưng ở cấp điều hành, khi báo cáo cho nhà điều hành cấp cao, bạn sẽ không bao giờ được nghe những lời khuyên phía trên đâu. Ở nấc lãnh đạo cấp cao, trở thành “suối nguồn của bất ngờ” hầu như luôn luôn là một điều tệ hại, cho dù sự ngạc nhiên bạn mang lại là tích cực đi chăng nữa. Ví dụ, giả sử doanh số của bạn cao hơn mong đợi, mấy người ở trên vẫn sẽ đáp rằng: Anh phải đưa ra nhiều dự đoán chính xác hơn nữa.

Hãy coi chức năng của người đứng đầu tổ chức hay giám đốc điều hành cũng giống như một anh phi công vậy, nhưng người phi công này ngồi trong khoang lái không có cửa sổ, xung quanh là rất nhiều người cung cấp dòng dữ kiện. Giám đốc điều hành lèo lái chiếc máy bay này dựa trên những dữ liệu cấp dưới trình lên. Khi không còn nhận được dữ liệu nữa, sếp sẽ khó khăn hơn rất nhiều trong việc lái máy bay tới sân bay trơn tru và an toàn, và tốn ít nhiên liệu nhất.

Trở thành nguồn dữ liệu tồi cũng là biến mình thành nguồn gây ngạc nhiên, là đưa toàn bộ chuyến bay vào tình trạng nguy hiểm. Như vậy, là người hay gây ra những điều ngạc nhiên trong công việc khi đã tiến lên hàng lãnh đạo cấp cao chỉ khiến sự nghiệp của bạn bị đe dọa mà thôi. Thà không nổi bật nhưng dễ dự đoán, thực sự, còn tốt hơn rất nhiều khi mang tiếng là ngôi sao khó đoán.

Đề ra giải pháp khắc phục khi bạn mắc lỗi

Tất cả chúng ta đều ghét điều này: làm người đem tin xấu. Nếu bạn tránh né chuyện cực chẳng đã này, bạn đã cướp mất cơ hội được tiếp cận thông tin

quan trọng kịp thời của sếp. Tin xấu thường quan trọng hơn tin tốt, bởi lẽ người ta bắt buộc phải có những hành động phản hồi cho vấn đề được coi như “tin xấu”. Chậm trễ trong việc hành động đúng đắn có thể làm tình hình càng thêm nghiêm trọng.

Bạn thông báo tin xấu như thế nào? Có hai gợi ý: Đầu tiên, dùng ngôn ngữ và giọng điệu thể hiện rằng bạn sắp thông báo tin xấu, giúp người nghe chuẩn bị tâm lý, tình cảm cho những thông tin không được chào đón. Sẽ rất tinh tế nếu bạn dùng những câu này: “Anh ngồi xuống tí chút được không ạ?” hay thậm chí, “Em có tin xấu và tin tốt cho anh. Anh muốn nghe tin nào trước ạ?” Bạn thể hiện được bạn đang chuẩn bị báo tin xấu, và người nghe sẽ dễ dàng đối diện với những gì bạn sắp nói hơn. Thử nói như này xem: “Thật không may, em có một vài tin xấu về... Anh có thời gian tranh luận vấn đề này không ạ?”

Hãy dùng giọng buồn, nghiêm túc và dứt khoát. Nói đùa về tin xấu có thể khiến bạn cảm thấy dễ chịu hơn, nhưng nó cũng có thể phản tác dụng. Tỏ vẻ hả hê trước những rủi ro của người khác chắc chắn sẽ khiến thái độ của người kia trở nên vô cùng kinh khủng. Giả sử kẻ thù bất cộng đái thiên của bạn nhờ tông võ du thuyền của công ty khi đang hú hí với vợ sếp, mà bạn lại hí ha hí hửng khi báo cáo việc này cho khổ chủ xem, nghề nghiệp của bạn ở công ty khả năng sẽ phải đi đời nhà ma. Họ chắc chắn sẽ bóp chết tươi những người đưa tin.

Nếu có thể, hãy vừa báo cáo vừa phân tích. Ví dụ, đưa ra những phân tích về từng chi tiết của sự kiện, chứ không phải chỉ phân tích tổng thể mỗi sự kiện thôi. Hoặc tốt hơn nữa, đề xuất luôn một danh sách các phương án khắc phục cùng với bản báo cáo thảm họa. Nếu bạn có thẩm quyền thực hiện, tốt nhất là bạn nên báo cáo lên trên rằng bạn đang xử lý vấn đề.

Pollyanas

Pollyanas là nhân vật chính trong cuốn tiểu thuyết cùng tên của nhà văn Eleanor Porter đầu thế kỷ XX. Cô bé Pollyanas lúc nào cũng lạc quan yêu đời, cốc nước của em *luôn luôn* đầy một nửa!

Nhưng trong công việc, không phải lúc nào làm người lạc quan cũng hay. Vài người trong số chúng ta lạc quan đến mức bệnh hoạn, một số người chẳng hề trông thấy nguy hiểm đang rình rập quanh mình, và số còn lại đơn giản chỉ là không muốn trở thành người đưa tin xấu. Trong trường hợp nào cũng vậy, Pollyanas là một thành viên nhóm nguy hiểm. Nếu bạn bị bắt lửa, bạn có muốn người ta im không hô lên cho bạn không? Bạn có muốn chờ một người mà khi bạn sắp đâm vào người khác, người kia cũng không thèm nhắc bạn? Bạn có muốn đi theo một lãnh đạo không nhìn ra được những rủi ro, và thế là chẳng thể nào đánh giá được cơ hội thành công một cách thực tế vì với sếp đó, khả năng lúc nào cũng là trăm phần trăm?

Cũng như với từng cá nhân, có những nơi văn hóa công ty không cho phép

cấp dưới chỉ ra cho cấp trên bất cứ thể loại lỗi hay trục trặc nào cả, như thể đồng nghĩa với việc cướp trắng những khôn ngoan và hiểu biết cần thiết để ra các quyết định đúng đắn.

Một sếp Pollyanas cũng giống như một con bạc tự tin mình sẽ không thể thua được. Có thể đó là cuộc chơi hoành tráng nhưng họ luôn phải thất vọng tràn trề. Bạn cũng có thể tiến bước tìm kiếm cơ hội thăng tiến hoặc điều chuyển công tác, bởi lẽ bạn sẽ không thích đường lối mà chuyến du hành của mình sẽ đi.

Đừng trở thành Pollyanas. Hãy học cách chuyển tải tin xấu theo đúng cách để có thể trở thành một thành viên nhóm giá trị, tích cực.

Phê bình như thế nào

Luật đầu tiên của phê bình là chỉ phê bình để thay đổi kết quả trong tương lai. Phê bình không có nghĩa là khiển trách, nó phải là những lời góp ý có tính xây dựng, hoặc để thay đổi cách xử sự sau này. Nếu người bạn chuẩn bị phê bình không thể thay đổi, vậy chẳng có lý do gì để phê bình người đó cả. Ở trường hợp ấy, hành động nên làm là giữ sự bực tức đó trong lòng thôi.

Vậy mới là người lớn chứ!

Có những người cực kỳ nhạy cảm với những lời phê bình, và những gì bạn tin rằng nó chẳng thể nào làm đau ai thì với những người như vậy, chúng lại như dao cắt, và thế là tinh thần bị tổn thương nghiêm trọng. Phê bình là một công cụ mạnh cần được kiểm soát bằng sự quan tâm. Bạn phải chắc chắn là mình thực sự quan tâm và muốn thay đổi hành vi ứng xử của đồng nghiệp để có thể giúp anh ta đạt được kết quả tốt hơn – cũng như cho tất cả mọi người. Nếu không đáp ứng được điều kiện trên, tốt nhất là bạn đừng phê bình chỉ trích ai cả.

Tuyệt đối không được mỉa mai và đùa cợt – đó không phải là cách hay để phê bình, dù cho người bạn muốn góp ý là người thân thiết nhất đi chăng nữa. Hãy dùng những ngôn từ nhẹ nhàng, lịch sự và nhiều cách diễn đạt:

“Anh có thể cân nhắc...”; “Lần sau, nếu... thì tôi nghĩ...”; “Nếu anh có cơ hội...”

Hầu hết chúng ta đều làm chung với những người luôn cho rằng mình sẵn sàng tiếp thu những lời phê bình để rút kinh nghiệm, nhưng đến khi bị phê bình thật thì họ lại sừng cò lên và rất bảo thủ. Khi phê bình, góp ý, hãy chỉ tập trung vào bản thân sự việc, chớ nên đả động đến cá tính của người kia. Cuối cùng, hãy áp dụng phương pháp bánh Sandwich. Phê bình dễ dàng được chấp nhận nhất khi nó được kẹp với lời khen, hãy dùng công thức sau: **LỜI TÍCH CỰC** – một chút góp ý về vấn đề tiêu cực – **LỜI TÍCH CỰC**. Nếu bạn cẩn thận, với chiêu thức này, bạn có thể phê bình cả các vị trí chóp bu, tầng lớp dưới và ngang tầng trong sơ đồ cơ cấu tổ chức công ty. Đây là một số ví dụ:

“Em quả là nhân tài trong chuyện dàn xếp với những người đang nóng giận.

Lần sau mà khách còn hét vào mặt em như vậy, dù sao thì, em cũng nên thử cách nói làm sao cho người ta nguôi bớt thay vì đồng ý giảm giá cho bên đó quá nhiều. Với những kỹ năng giao tiếp em có, chị đoán chắc em có thể làm khách bình tĩnh lại mà không cần tốn đến một xu của công ty. Em có thể thử ở lần khác xem sao, xem thử mình có làm được không.”

“Anh dẫn dắt buổi họp này tốt quá! Mà em để ý thấy anh nhờ chị phụ nữ duy nhất trong phòng thu lại phiếu ăn của mọi người. Em nghĩ là anh phải cẩn thận chuyện ấy một chút, anh ạ. Chắc chắn là anh không muốn người ta đồn thổi này nọ về mấy việc như thế này. Nhưng mà có vẻ như anh thực sự đã bị người ta để ý rồi đấy ạ, và em chắc anh đã có những câu trả lời xuất sắc cho phần hỏi đáp rồi.”

Không cần biết bạn phê bình người ta trong bao lâu, và bạn đi sâu vào từng lỗi của người ta như thế nào, luôn luôn phải kết thúc bằng một lời tích cực và hữu ích.

Xây dựng mối quan hệ với cấp trên

Xây dựng quan hệ với cấp trên đòi hỏi nhiều kỹ năng hơn so với việc xây dựng quan hệ với đồng nghiệp ở cấp thấp hơn và ngang cấp. Bạn không có nhiều quyền lực tác động lên những người ở trên mình. Một số sếp rất khó tiếp xúc. Thực sự thì, rất khó, nhưng tùy lúc.

Để tìm hiểu thêm thông tin về vấn đề xây dựng mối quan hệ cốt yếu này, mời các bạn tìm đọc cuốn sách *Xây dựng quan hệ công việc với cấp trên: 59 cách tạo lập sự nghiệp - nâng tầm mối quan hệ của bạn với sếp (Managing Up: 59 ways to build a career - Advancing Relationship with your Boss)* của Michael và Deborah Singer Dobson.

Vượt qua Sếp

Đôi khi, sếp đứng giữa bạn và những gì bạn cần phải hoàn thành cho tổ chức. Bạn càng tài năng đến đâu, điều này càng thường xảy ra tới đấy. Có khả năng bước qua mặt sếp là một kỹ năng đậm chất người cầu quan nhanh nhạy, và biết khi nào không nên vượt mặt sếp là cả một kỹ năng nghề nghiệp cực kỳ quan trọng và mang tính sống còn, bởi lẽ, rất nguy hiểm khi dám vượt mặt sếp thường xuyên, tốt hơn hết là chấp nhận từ bỏ mục tiêu chứ chớ nên không nể mặt sếp.

Vượt mặt sếp để công việc được hoàn thành, để gây ảnh hưởng đến một quyết định, hoặc để giữ mình không dính dáng vào việc gì đó sếp đang làm thông thường vẫn được coi là một hành động phản bội. Ở hầu hết các công ty, đây cũng chính là màn khởi đầu ngày tàn của mối quan hệ giữa bạn với sếp.

Trước khi qua mặt sếp, hãy chắc chắn bạn đã khảo sát tỉ mỉ những con

đường dẫn tới thành công *mà không phải* động chạm đến hay nhảy cóc qua vị trí của sếp. Lúc đó, và chỉ có lúc đó mới được có “đi vòng” qua sếp. Nếu bạn cần phải vượt mặt sếp, hãy nhớ nguyên tắc chung sau: xin phép trước. Nếu bạn phá vỡ nguyên tắc này, bạn sẽ chẳng bao giờ lấy lại được lòng tin của sếp nữa đâu.

Cũng như khi phê bình, hãy diễn đạt thắc mắc của mình bằng những lời lẽ nhẹ nhàng với nhiều cách diễn đạt. Đừng khiến chuyện này trông có vẻ to tát. Ví dụ như: “Dạ, em có nghe anh nói ý tưởng sản phẩm này không được hay, nhưng nếu em đưa qua bên kỹ thuật xem thử có làm được không thì anh cho phép em chứ ạ? Bên đó chắc cũng nói giống anh thôi, nhưng em vẫn muốn cho bên ấy xem nếu anh không phản đối ạ.”

Tất nhiên, nếu bên kỹ thuật thích ý tưởng, bạn cũng nên “tặng” sếp tí công trạng để sếp được oai, ví như, “Ôi tuyệt quá! Sếp em bảo nên đưa sang cho mấy anh xem. Nghe sếp mở lời như vậy mà em sướng quá! Em sẽ bảo lại với anh ấy là các anh thích ý tưởng này.” Nhưng nếu sếp nói không thì sao? Vậy thì hãy giữ lại ý tưởng và chờ đợi.

Nếu bạn nộp đơn xin việc nội bộ, đôi khi, nhưng không phải lúc nào cũng vậy, bạn có thể tiền trạm hậu tấu với sếp. Bạn luôn muốn sếp hiểu rằng bạn không chôn chân ở phòng ban đang làm suốt đời, dù sao đi nữa, đừng làm to chuyện.

“Em chỉ muốn kể cho anh là em đã gửi đơn ứng tuyển cho vị trí trống ở trụ sở chính. Có lẽ anh không biết chứ em không đủ khả năng cho vị trí đó lắm. Ngoài ra em có học lớp phát triển nghề nghiệp ở trường Kinh doanh và họ nói thỉnh thoảng sẽ phỏng vấn để anh không nổi nóng. Công dã tràng thôi, chắc chắn là vậy, nhưng em vẫn muốn kể cho anh biết đề phòng có ai đó gọi cho anh.”

Nhớ nhé, không ngạc nhiên.

Tiến lên nấc thang mới

Giả sử bạn quyết định phá luật không bao giờ vượt mặt sếp mà không xin phép. Giả sử sếp bạn là một ông người rừng luôn ngồi xồm lên óc sáng tạo của bạn và/hoặc chuyên chôm chia những ý tưởng hay của bạn rồi tự tay bán chúng. Bạn xử lý thế nào đây?

Đầu tiên, phải thực sự chắc chắn bạn đã sẵn sàng rời khỏi công ty trước khi hành động. Bạn không nên sợ chuyện bỏ cơ quan nếu bạn chưa đi đến đâu ở chốn ấy cả.

Vậy hãy thử một trong những phương án sau:

- Chờ tới khi sếp đi nghỉ hoặc đi công tác dài ngày.
- Tới show thương mại, hội nghị, hoặc đi họp mà không có sếp.
- Bắt đầu cc những người có quyền ra quyết định khi gửi email và các thông cáo.

Trong số những cách kể trên, cách nguy hiểm nhất, có lẽ, là bắt đầu cc

những người có quyền ra quyết định vốn vẫn ngoài vùng ảnh hưởng bình thường của bạn. Với lý do đó, thỉnh thoảng liên lạc với những nhân vật này là một chiến lược hay, để khi lần đầu tiên cc họ, cũng không phải là vượt mặt sếp.

Phương án an toàn nhất để bắt đầu liên hệ với những người này, nhân tiện, là cc họ trong những báo cáo thắng lợi, báo cáo thành tích mà trong đó, bạn cũng “ghi nhận công ơn” của sếp và của cả đội đóng góp cho công việc được hoàn thành. Chẳng ai, kể cả ông sếp rùng rú của bạn, sẽ cảm râm về danh sách người nhận trong những email như thế cả.

Một cách khác để tiếp cận những nhân vật ở vị trí cấp trên (hơn bạn 2 bậc) là chờ tới khi sếp đi nghỉ mát hoặc đi công tác xa. Viện ra nhu cầu cho quyết định quản lý, và thế là, bạn có lý do chính đáng để “xử lý vượt cấp” rồi. Tới lúc đó, hãy cẩn thận trình bày vấn đề của mình.

Nhưng các bạn cũng nên biết điều này, vài sếp không chịu đi tỉnh nếu không có “cận vệ” ở nhà. Họ sẽ cách ly quản lý cấp cao với bạn bằng một danh sách các kế hoạch bất ngờ hoặc cho một người ngang cấp để ý bạn trong suốt thời gian đó, hoặc tệ nhất là, ra hẳn một chỉ thị rõ ràng yêu cầu bạn tránh xa những nhà quản lý cấp cao hơn trong suốt thời gian sếp vắng mặt.

Một số ông sếp người rùng còn chẳng thèm đi nghỉ nữa kia. Có một cách mà các nhân viên an ninh hay dùng để tìm ra kẻ tham ô và bọn trộm cắp là tìm trong số các hồ sơ nhân viên công ty xem những ai không bao giờ đi nghỉ. Những kẻ tham ô vốn nổi tiếng sợ bị thanh tra và bị lật mặt khi đi vắng, do vậy họ chẳng bao giờ dám nghỉ. Một số người năng lực kém cũng dùng chiến lược bảo vệ này.

Ly giáo

Nếu bạn thấy tương lai của mình đang phụ thuộc vào một ông sếp ảm đạm và hoàn toàn chẳng có chút tiềm năng nào, lựa chọn tốt nhất có thể sẽ là chuyển công ty và tìm đến mảnh đất khác màu mỡ hơn.

Đây là điểm mấu chốt của ly giáo, khi những lợi ích của bạn và của sếp xung đột nhau: Lợi ích của ông ta vẫn giữ vững mức kiểm soát chặt chẽ ở phạm vi ảnh hưởng của mình, và thay đổi tốt nhất bạn có thể làm là cất bước ra đi mà thôi.

Cảnh báo: Gây chuyện với sếp luôn dẫn đến hậu quả tồi tệ, chẳng hạn sếp bạn sẽ để lại những lời nhận xét không mấy có lợi cho bạn trong thư giới thiệu khi bạn ứng tuyển chỗ mới. Rút lui đầy kiêu hãnh bao giờ cũng là ý kiến hay, và vẫn ngẩng cao đầu rút khỏi tình thế tệ hại lại càng đặc biệt quan trọng. Bạn đâu cần phải qua sông đốt cầu làm chi khi việc đó không cần thiết. Một anh chàng khi từ chức đã từng để lại một bức thư đánh giá, trong đó có đoạn: “Và tôi muốn gửi lời cảm ơn sâu sắc đến..... khi đã dạy tôi rằng, tôi hoàn toàn có thể hợp tác thành công với nhiều kiểu đồng nghiệp, đối tác và thành công ở mọi môi trường.” Sếp của anh này đã coi những câu

đó là lời khen tặng!

Thua ở trận chơi Golf

Có những tay câu quan rất thông minh. Khao khát khiến sếp mình mát mặt của họ được thể hiện qua tất cả mọi cách, thậm chí là qua cả trận đánh golf. “Tôi chắc chắn sẽ không hạ sếp đo ván ở buổi chơi golf”, một người nói, “dù cho tôi có phải quăng cả cây gậy vào cây”. Và bạn luôn luôn có thể đánh chệch, nếu cần. Tuy nhiên, nếu sếp phát hiện bạn cố ý thua, cái giá phải trả cho việc mất lòng tin cũng lớn lắm đó. Vậy nên nếu bạn quyết định thực hiện chiến lược đối phó với sếp như vậy, bạn phải đủ khéo để chỉ riêng mình biết mà thôi.

Bạn có thể sẽ phải suy nghĩ kỹ trước khi hạ sếp đo ván ở bất cứ trò chơi nào, ví như đánh phỏm, ném phi tiêu, hay câu kéo em nào ở hộp đêm chẳng hạn.

Bạn có khó chịu không?

Bạn có cảm thấy khó chịu khi nghĩ đến chuyện phải nai lưng ra làm chỉ để làm đẹp mắt sếp không? Bạn có bực bội với cái ý tưởng một phần nhiệm vụ của mình là che đậy những sai sót của sếp? Những hành động kiểu này làm bạn tốn rất nhiều thời gian và công sức?

Nếu vậy thì có khi bạn đang làm việc với không đúng người. Có thể bạn cần làm cho một sếp khác – người bạn có thể hỗ trợ mà không chút khó chịu. Chẳng ai hoàn hảo cả, nhưng gắn kết giữa sếp và bạn là một trong số những gắn kết công việc bền chặt, và đôi bên chia sẻ một tương lai gắn kết với nhau. Nếu bạn không thể hỗ trợ sếp, có thể đã đến lúc nên tìm cơ hội điều chuyển nội bộ, và nếu không có cơ hội, có khi bạn cần phải chuyển hẳn sang cơ quan khác.

Sếp bạn hướng nội hay hướng ngoại?

Bạn có cần phải trở thành người hướng ngoại để lên được hàng top? Chắc chắn là không. Những người hướng nội thường sẽ sáng tạo hơn so với người hướng ngoại, và bản thân óc sáng tạo xem ra lại có nhiều giá trị nghề nghiệp hơn sự hướng ngoại. Dù vài nghiên cứu có nói sự hướng ngoại là một lợi thế, nhưng thực tế cho thấy, tỷ lệ những người hướng nội giữ những chức vụ cỡ CEO ngang ngửa với những người hướng ngoại nói chung.

Tuy nhiên, trong số những nữ điều hành, những cô hướng ngoại lại chiếm tỷ lệ cao hơn. Ở cấp điều hành, phụ nữ hướng ngoại đông gấp đôi phụ nữ hướng nội, trong khi phái nam hướng ngoại đứng ở cấp điều hành chỉ bằng một nửa nam giới hướng nội cùng cấp. Dù có tỷ lệ như vậy, sự thật vẫn là một phần ba phụ nữ cấp điều hành là người hướng nội.

Vậy những người hướng nội sống sót thế nào trong một môi trường ưu đãi những người có khả năng xã hội? Họ giả vờ đến khi họ thực sự sở hữu được

những kỹ năng đó! Họ học cách tỏ ra hướng ngoại! Khi cần thiết phải làm vậy, họ có thể cũng hoạt bát và mau mắn y như những người hướng ngoại bẩm sinh vậy. Nhiều người coi đó cũng là một kỹ năng cần phải học, và theo thời gian, họ học được cách vận dụng tự nhiên. Họ biết cách thể hiện y như những người hướng ngoại khi cần thiết, và lại trở về với sự êm ái của chốn riêng tư tĩnh lặng khi những việc đó không còn ngăn trở hiệu suất làm việc của họ nữa.

Dẫu sao – hướng nội hay hướng ngoại – bạn có thể học cách trình bày quan điểm và làm việc hiệu quả với đội của mình, dù đội ấy có là ban lãnh đạo, hội đồng quản trị hay chỉ là một nhóm thực tập hè.

Điều quan trọng hơn nữa...?

“Nếu bạn yêu thích những gì bạn làm, bạn sẽ chẳng gặp vấn đề gì trong việc thăng tiến. Nếu bạn không yêu thích những gì mình đang làm, bạn chắc cũng chả làm được đủ tốt để được cất nhắc. Mấu chốt là, yêu thích việc mình làm quan trọng hơn được thăng tiến. Chìa khóa cho tất cả mọi vấn đề là tìm ra điều bạn thích làm và sau đó tìm người sẽ trả cho bạn vì việc đó.”

- Jeremy W., O.D Người tư vấn

cho nền công nghiệp tự động.

7. LỰC HÚT – CŨNG NÊN ĐỪNG CẠNH CÁC SIÊU SAO LẮM CHÚ!



Tính chất vật lý của Lực hút

Bất kỳ vật nào quay quanh một điểm cũng sẽ tạo ra một lực hút phía sau nó. Khi ai đó được thăng quan tiến chức một cách nhanh chóng, những người đứng sau anh ta chắc chắn cũng sẽ được “ăn sái”. Ghế cũ của anh A đương nhiên sẽ bị trống khi anh này được thăng chức, và người thế vào ghế trống đó khả năng cao sẽ là anh B nếu anh B là “đệ” của anh A.

Nói cách khác, đứng đằng sau chiếc bóng của những nhân viên siêu hạng

thực ra rất có lợi. Những nhân vật tài năng này dĩ nhiên rất năng động và đường quan lộ của họ cũng vô cùng sáng sủa. Do đó, họ cũng tạo ra cơ hội phát triển cho người khác. Cơ hội phát triển này có thể là kết quả từ việc thăng quan tiến chức của họ: họ lên giữ chức vụ cao hơn và vị trí cũ của họ cần được người khác thế vào. Cơ hội đó cũng có thể được tạo ra do chính những nhân viên tài năng thật sự. Bạn sẽ được trau dồi và học được nhiều kỹ năng mới khi tham gia vào dự án đặc biệt do nhân viên siêu sao kia lập ra, hoặc, khi trở thành đồng nghiệp thân thiết của họ, bạn sẽ có cơ hội được gặp gỡ những vị tai to mặt lớn đầy uy quyền và sức ảnh hưởng. Những siêu sao công sở đó có thể thách thức bạn rời khỏi chiếc kén an toàn của mình, khơi nguồn cảm hứng cho bạn nỗ lực vươn lên và thu hút sự chú ý vào thế mạnh của riêng mình. Nếu không có những hoạt động hay sự kiện hấp dẫn kể trên, cơ hội phát triển chỉ có thể đến khi có ai đó nghỉ hưu hoặc chẳng may qua đời, và các ghế này thường đã được nhắm sẵn cho một vị lão làng nào đấy ở công ty.

Những ân nhân nói trên không nhất thiết phải là người tài năng hơn bạn; họ có thể chỉ đơn giản là đi trước bạn, lớn tuổi hơn bạn, hoặc ở cùng một giai đoạn nghề nghiệp, họ lại trội hơn bạn. Vài người tham vọng muốn câu quan nhưng lại không thích phải đứng sau người khác, họ sợ cái từ “núp bóng”, họ sợ cái bóng quá lớn của những siêu sao công sở che mất họ và như thế, họ sẽ bị xem nhẹ. Nếu bạn không phải là người thiếu trình độ, chơi với những đồng nghiệp tài năng tuyệt đỉnh bao giờ cũng mang lại cho bạn nhiều lợi ích. Trong chính trị, người ta gọi đó là “bám đuôi”. Chẳng một chính trị gia nào dại mà đi từ chối cơ hội được cùng cánh với ứng cử viên sáng giá cả, nhất là khi ứng cử viên đó là người có khả năng giành được ghế cao nhất. Đã câu quan thì phải biết đi những nước cờ như vậy. Điều đó hoàn toàn không hề có nghĩa bạn sẽ không trở thành người sáng giá nhất vào một ngày nào đó.

Dĩ nhiên, nếu bạn quả thực không đủ năng lực, bạn chẳng bao giờ thích ở gần những siêu sao công sở. Nhưng nếu bạn đang đọc quyển sách này, chắc chắn, bạn không phải là người yếu kém.

Trợ thủ hay không

Một số người liên kết với các nhân vật quyền lực với tư cách trợ thủ, trợ lý cho siêu sao công sở; và một số người lại ủng hộ với tư cách là đồng nghiệp, đồng đội, và tài năng mới. Những trợ thủ này thường theo siêu sao công sở mọi lúc mọi nơi, tương lai của họ vĩnh viễn liên kết chặt chẽ với nhau. Đồng nghiệp, đồng đội, hay nhân tài mới thường chỉ cộng tác với siêu sao công sở tạm thời; nó giống như cuộc hôn nhân vụ lợi, khi lợi ích không còn thì họ cũng đường ai nấy đi.

Không có phương án nào là sai, nhưng chuyển từ trợ thủ sang đồng nghiệp đơn thuần thì lại rất khó. Bạn phải có chủ định trong việc thiết lập mối quan hệ này.

Mà, làm trợ thủ chẳng có gì là nhục nhã hay đáng hổ thẹn hết. Một trợ thủ nổi bật phải có những tính cách sau: có trình độ chuyên môn cao, có tính tổ chức, giỏi hành động, nhưng lại không muốn đứng mũi chịu sào. Họ hãnh diện khi được là một phần của bộ đôi tài năng và, nói thẳng ra thì, phần lớn các lãnh đạo không thể thành công nếu thiếu những trợ thủ như thế. Họ là một phần quan trọng và thiết yếu đảm bảo cho việc ăn nên làm ra của công ty. Nhưng một trợ thủ khó có cơ may vụt sáng thành siêu sao trong khi nhân tài mới thường sẽ chuẩn bị lên nắm vị trí đó.

Được thăng tiến theo đội

Bao nhiêu vị có chức có quyền đề nghị được lên cái ghế đó đã phải đi vòng và cũng phải theo sau tay lái của ai đó khác. Mỗi bước đi của siêu sao công sở giống y như sóng xung kích lên toàn tổ chức, và công việc chính của những người cầu quan là phải cố giữ vững giá trị bản thân để luôn xứng đáng với những cơ hội đến với mình.

Bài học dành cho bạn trẻ đang lên chiến lược để phát triển sự nghiệp đó là: bằng cách nào đấy, hãy cố để được chọn làm đồng sự với siêu sao công sở đang lên. Khi họ được lên chức, bạn cũng sẽ được lên chức theo.

Phỏng vấn một người trẻ thăng tiến nhanh giấu tên ở Mỹ.

“Tôi thật sự không muốn được nêu tên, nhưng tôi vẫn chia sẻ chuyện của tôi. Tôi là chủ ngân hàng đầu tư, và tôi rất thích công việc này, nhưng khi tổng thống Mỹ đắc cử, tôi bắt đầu nhận được những cuộc điện thoại. Tôi đoán bất cứ ai đã từng nhận học bổng của tổng thống đều được gọi, nhưng tôi thì lại được gọi rất nhiều.

“Tôi được nhận làm trưởng nhóm nhân viên của phó bộ trưởng một bộ - xin phép không nêu tên. Tôi đã đi làm khoảng 9 tháng khi được tổng thống nâng đỡ lên làm người trẻ nhất thứ hai đảm nhận trọng trách này. Điều quan trọng là, khi tôi vào làm, trước khi chức vụ thư ký được bổ nhiệm, tôi đã dự đoán xem trong bộ còn gì thiếu sót, bộ này từ lâu đã hoạt động yếu kém và không được quan tâm. Cải tổ và tái thiết là yêu cầu cấp thiết nhất lúc bấy giờ. Ngoài sự xuất sắc của tổ chức ra, tôi không còn kế hoạch gì nữa cả.

Khi họ bắt đầu tìm kiếm nhân sự cho vị trí còn trống, tôi cũng vừa bắt tay thực hiện kế hoạch của mình. Tôi đoán năng lực lãnh đạo tổ chức của mình đã thể hiện quá rõ ràng, và thực tế, kế hoạch của tôi được áp dụng rất hiệu quả, nếu không muốn nói là hoàn hảo - và tôi thì lại được lòng mọi người, mọi nhân viên trông có vẻ đều ủng hộ tôi và đi theo sự lãnh đạo của tôi. Ở trên nói rằng, “Cậu ta đúng là đang làm việc của vị trí ấy rồi.” Tôi được bổ nhiệm chỉ vì lúc đó tôi đã thực sự thực hiện nhiệm vụ của vị trí đó.

Vậy là cuối cùng, tôi được làm lãnh đạo của nhóm nhân viên đó - những người còn lớn hơn tôi cả chục tuổi đầu.

Lời khuyên dành cho các bạn là gì? Cứ ra ngoài, tự cho là mình đã được

phân công làm công việc nào đó, và bắt đầu thực hiện công việc ấy như thể mình thực sự đã ngồi vào vị trí đó vậy. Nhưng điều quan trọng là, tôi không làm những việc này với mục đích được ngồi vào chiếc ghế đó. Tôi chỉ làm vì công việc của vị trí còn trông cần được thực hiện mà chúng tôi, và cả đất nước, không thể chờ bộ máy quan liêu của Washington tuyển người.”

Xác định đồng sự tiềm năng

Một siêu sao công sở trông sẽ thế nào? Khi bạn thấy một đồng nghiệp nào đó bật lên hẳn so với mọi người, thường xuyên được thăng chức, anh ta nếu không phải con ông cháu cha thì ắt hẳn phải là siêu sao công sở tiềm năng. Khi bạn thấy ai đó trẻ hơn những người dưới quyền mà được coi là cá nhân kiệt xuất, vậy chắc chắn, siêu sao công sở tiềm năng chính là đây. Nếu bạn thấy ai đó là nhân tố thay đổi, là người có thể thay đổi đường lối chiến lược hoặc có thể đưa phòng ban, công ty lợi dòng nước ngược, từ thất bại quay lại thành công, anh ta ắt hẳn phải là siêu sao công sở tiềm năng. Siêu sao công sở đầy rẫy những sáng kiến cách tân và khả năng sáng tạo luôn cao hơn những người xung quanh một cách rõ rệt.

Trong đoạn văn trên, một từ được nhắc đi nhắc lại là siêu sao công sở “tiềm năng”. Một người chỉ có thể là siêu sao công sở đích thực khi họ luôn giữ vững hiệu suất làm việc trong suốt thời gian dài. Siêu sao công sở ban đầu có thể do may mắn, hoặc là cơ quan họ đang làm việc trình độ thấp hơn họ rất nhiều. Nhưng nếu vị trí của họ vẫn tiếp tục vươn cao trong cơ cấu tổ chức, các kỹ năng của họ không ngừng tiến bộ và họ luôn đoán trước được nhu cầu của công ty, họ có thể chính là siêu sao hàng xịn đấy!

Xác định nhân tài trước khi họ trở thành sao của cơ quan là cả một kỹ năng nghề nghiệp hữu dụng. Một khi nhân tài đã là siêu sao, sẽ có bao nhiêu người vây quanh họ và bạn sẽ vướng phải những cuộc cạnh tranh nhằm thu hút sự chú ý của siêu sao đó.

Nếu bạn là một người tham vọng và tích cực tận tụy với động cơ rõ rệt, hãy chủ động tìm kiếm những nhân vật kiệt xuất kể trên ở công ty. Hãy làm thân và cùng tham gia vào dự án với họ, và qua đó cũng xem thử mình có lôi kéo họ vào dự án của bạn được không. Hãy tìm cách cộng tác với họ. Liên kết với họ và góp công vào thành công của họ. Học hỏi từ họ. Hỏi han và nhận lời khuyên từ họ. Hãy rước họ vào đền thờ thiên thần hộ mệnh và các vị ân nhân của bạn.

Ít nhất, bạn cũng nên coi những nhân viên xuất sắc đó là cố vấn nghề nghiệp cho mình. Bạn sẽ học được nhiều điều từ những gì họ làm được và cách họ thực hiện những công việc đó. Phân tích thành công của họ, rút ra những điều bổ ích để áp dụng vào chiến lược nghề nghiệp của mình.

Và nếu bạn đã ở trên nấc thang danh vọng rồi, đừng quá xoắn xuýt với các

siêu sao. Dù sao đi nữa, họ có cách để tác động lên cơ cấu tổ chức, điều chỉnh các kênh quyền lực và thông tin. Ngay cả khi bạn đang ở trên họ, hãy ban cho họ đặc quyền vượt xa cấp bậc hiện thời của họ trong sơ đồ tổ chức. Những đặc ân bạn đã ban ra hôm nay rất có thể sẽ là đặc ân bạn nhận được vào hôm sau.

Mặt trái của việc bám đuôi siêu sao và Tại sao bạn nên tránh tay súng sát thương (gunslinger)

Dĩ nhiên, cái gì cũng có mặt trái của nó và việc dính dáng đến những nhân viên xuất sắc cũng vậy:

- **Mệt mỏi và stress.** Siêu sao công sở làm việc rất trâu bò và trong công ty vẫn có những chỗ êm đềm hơn. Nếu bạn chọn việc kết giao với nhân viên mẫn cán, hãy chuẩn bị tinh thần để làm việc cật lực hơn những người khác.

- **Thù oán.** Các nhà cải cách công sở ấy có thể gây ra thù oán. Nếu bạn kết giao với một ngôi sao, các đồng nghiệp đang thù ghét anh ta cũng có thể sẽ ghét lây sang bạn.

- **Thêm thù.** Một khi đã bị ghét, chắc chắn sẽ có kẻ thù, và một số kẻ thù có trí nhớ rất dai. Nếu bạn cứ mãi lên cao, bỏ xa nhiều đối thủ, sẽ chẳng có vấn đề gì xảy ra. Nhưng nếu chẳng may bạn bị mắc kẹt ở chỗ nào đó, bạn sẽ thấy mình rất được kẻ thù quan tâm, họ chỉ mong bạn phải “trả giá” mà thôi.

Trong bất kỳ cơ quan đoàn thể nào, lực lượng “dẫm chân tại chỗ” cũng đều rất ghê gớm và cũng giống như quán tính trong Vật lý vậy. Vật thể không chuyển động sẽ không chuyển động. Vật thể chuyển động theo quỹ đạo nào đấy sẽ tiếp tục chuyển động và sẽ không dừng lại nếu không có ngoại lực tác động lên nó. Một vật thể chuyển động với vận tốc nào đó sẽ tiếp tục di chuyển ở vận tốc đó theo quán tính, bản thân nó sẽ không di chuyển nhanh hay chậm hơn. Rất nhiều người cũng giống vật thể đang chuyển động trong không gian, bị định luật quán tính chi phối.

Những nhân viên xuất sắc thường rất giỏi đặt toàn bộ tâm trí vào các mục tiêu vốn đang bị trì trệ. Phần lớn mọi người không thích thay đổi, và bất cứ ai bắt họ phải thay đổi theo sẽ làm họ phật ý, bực mình. Những cảm xúc tiêu cực nói trên có thể sẽ rất nguy hiểm, vì thế, khi lên kế hoạch nghề nghiệp cũng cần phải tính đến nhân tố này.

Một số siêu sao công sở rất có duyên lãnh đạo. Mọi người đi theo sự lãnh đạo của họ và những xích mích, chống đối xoay quay việc này lại rất ít xảy ra. Nhưng kể cả họ cũng có lúc gây ra những va chạm và kết quả bất lợi. Rõ ràng, nếu siêu sao công sở vẫn tiếp tục đi lên, phần lớn những ảnh hưởng này sẽ tụt lại phía sau và dưới tầm họ, và sẽ không còn là vấn đề gai góc gì nữa. Nhưng nếu họ dừng lại và đảm nhận trọng trách ở vị trí hiện tại lâu hơn, đó lại là một câu chuyện khác.

Một tuýp nhân viên xuất sắc nhưng rất nguy hiểm để đi theo đó là: *tay súng sát thương chốn công sở* (gunslingers). Họ thường hay thay đổi bất ngờ và

những thay đổi đó lại rất to lớn. Họ coi danh tiếng của mình là trên hết. Họ rất liều lĩnh và chẳng kiêng nể cái gì, mọi dự án đối với họ đều là dạng “thực hiện hay là chết”.

Trở thành một tay súng sát thương chôn công sở trông có vẻ khá hấp dẫn. Họ thu hút được toàn bộ sự chú ý của CEO và của những nhân vật nắm giữ quyền lực trong tay. Họ khiến mọi người nể và sợ. Nhưng nếu bạn muốn trở thành người như vậy, bạn chỉ có thể được thất bại một lần duy nhất, nếu không, sự nghiệp của bạn kể như tiêu!

Tay súng công sở là tuýp: một kỹ sư phần mềm luôn vắt kiệt sức đồng đội, xong việc đúng thời hạn một cách ngoạn mục, nhưng phía sau lại toàn máu và nước mắt; một lãnh đạo trẻ với cái nhìn thiên cận, luôn tạo ra bầu không khí đầy khủng hoảng và dùng chính cảm giác khủng hoảng đó để thực thi dự án. Bạn nên tránh những tay súng công sở này càng xa càng tốt.

Bên cạnh đó, cũng có rất nhiều CEO là tay súng công sở chính công. CEO chỉ cần một lần phạm sai lầm là kể như không còn cơ hội. Công ty thuê CEO khác thì rất dễ, nhưng CEO lại rất khó để có thể lọt vào danh sách nhân sự hạng top khác.

Người có nhiều bạn bè Timothy L.

Tôi là một nhà vận động hành lang. Công việc của tôi là phải biết nhiều người, và bởi vì tôi biết nhiều người, tôi chẳng bao giờ phải đi tìm việc, tôi chưa bao giờ phải làm đơn xin việc, và tôi cũng chẳng bao giờ bị từ chối việc làm cả, bạn có thể nói, tôi quản lý nghề nghiệp của bản thân rất tốt. Tôi sẽ để các bạn tự đánh giá. Giờ đây tôi là giám đốc quan hệ chính phủ của một trong những tổ chức lớn nhất trên thế giới.

Tôi có 2 điều dành tặng các bạn. Đầu tiên là phải kết bạn với những người có thể giúp mình xin được việc, và tôi sẽ nói tới điều thứ hai sau.

Anh cần phải có bạn bè. Hồi còn là sinh viên trường luật, mùa hè tôi có làm cho bộ trưởng bộ tư pháp, và khi tôi học xong, ông có thuê tôi làm bán thời gian cho ông. Khi tốt nghiệp, tôi phải chọn phân ngành, và tôi đã chọn luật hình sự. Hai người bạn thân của tôi cũng làm việc ở đó và chúng tôi luôn giúp đỡ lẫn nhau trong mỗi vụ án. Anh Micheal lớn tuổi nhất, và mỗi khi anh ấy được lên chức, Johnnie cũng lên theo, thế vào chỗ cũ của Micheal, còn tôi thì thế vào chỗ của Johnnie.

Khi A.G thua cử, chúng tôi cũng bị sa thải. Tôi gọi cho một người bạn của mẹ tôi, và thế là tôi được nhận vào làm trợ lý ở một thành phố khác. Anh Micheal làm nhà vận động hành lang cho một công ty năng lượng lớn. Sau đó, anh chuyển sang một công ty năng lượng khác, anh có gọi cho tôi, hỏi xem tôi có muốn làm vận động hành lang không. “Em không biết nữa”, tôi đáp, “nó như thế nào hở anh?” Anh trả lời “Công việc tốt nhất trên thế giới đấy chú ạ”. Và thế là, nhờ anh giới thiệu, người ta cho tôi thế vào vị trí cũ của anh.

Tôi muốn nhấn mạnh với bạn điểm này: Một người bạn có thể giới thiệu bạn với người ta, nhưng sau đó, bạn phải chứng tỏ bạn làm được việc. Bạn phải xứng đáng với sự tin tưởng của người bạn kia. Anh Micheal biết tôi có thể đảm nhận công việc cũ của anh. Anh không nâng đỡ tôi chỉ vì muốn làm ơn cho tôi.

Tôi đã làm việc rất tốt ở công ty năng lượng đó khi nó được công ty anh Micheal mua lại. Nhưng lúc ấy, anh Micheal đã chuyển sang công ty mà tôi đang làm bây giờ. Do tôi làm ở công ty đang sắp bị mua lại, tôi lại lâm vào rắc rối. Chúng tôi đều biết mình sắp bị sa thải. Chúng tôi vẫn đến văn phòng nhưng chẳng có việc để làm. Và sau đó chúng tôi đi ăn trưa rồi khỏi quay lại luôn.

Đó là cuộc sáp nhập công ty lớn nhất trong lịch sử. Và cuộc sáp nhập này cũng khiến bao công ty dầu mỏ khôn đốn, họ kéo nhau đến gặp ủy viên Quốc hội Mỹ ở địa phương nói chuyện, “chúng tôi cần được bảo vệ khỏi những kẻ cướp ngoại bang” này. Họ cố gắng thuyết phục các vị chức sắc giữ lại trung tâm trọng lực cho ngành năng lượng địa phương. Họ đưa vấn đề này lên các cấp cao hơn. Họ cố chống lại việc sáp nhập.

Công ty năng lượng lớn hơn thuê một đội vận động hành lang ở ngoài, và những “chuyên gia” này tới gặp người phát ngôn của phía bên kia cùng hai CEO và luật sư riêng của người phát ngôn. Các CEO trình bày với người phát ngôn về lợi ích của việc sáp nhập đối với cả nước, họ đã nói chuyện rất lâu, và sau buổi gặp hôm đó, người phát ngôn đã nói với họ, “Vâng, mọi chuyện nghe cũng có vẻ tốt đấy, nhưng chuyện gì xảy ra với ông bạn của tôi [Timothy L.] vậy? Sao tôi không thấy anh ta đi với các ông?” Vậy là họ phải đảm bảo với bên kia rằng tôi cũng có tham gia trong chuyện này.

Giờ tôi chẳng biết gì về cái này cả, thấy không? Lúc sáng tôi đến văn phòng thì thấy hai người đang dọn bàn làm việc của tôi, gỡ cả ảnh tôi treo trên tường xuống. Họ nói, “Nào, đi với tụi này”. Và đến trưa, tôi đã ở công ty lớn kia, ký vào bản hợp đồng mới. Đây là một bước tiến của công ty nhưng những nhân viên cũ đều bị sa thải, và chỉ còn lại mỗi mình tôi. Sức mạnh của bạn bè nằm ở chỗ đó. Người phát ngôn đã giữ được công việc cho tôi, vì anh biết tôi và quan tâm đến tôi.

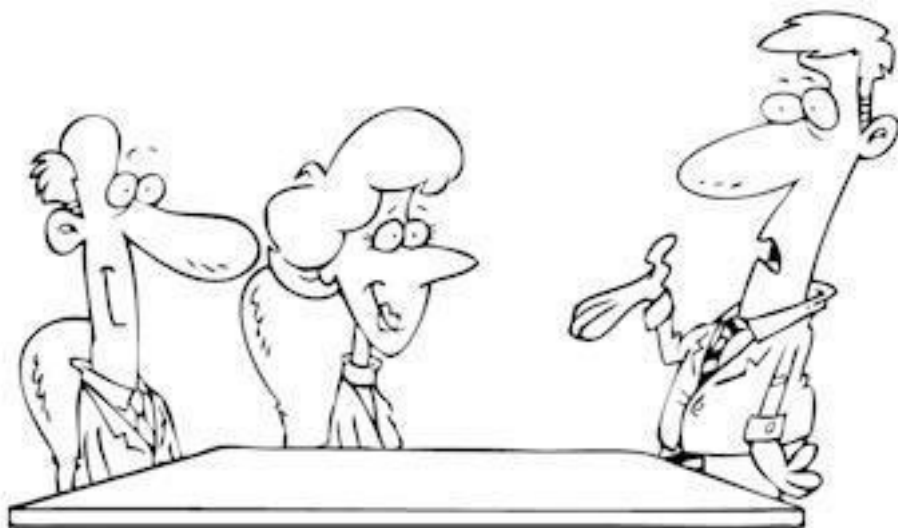
Rõ ràng, tôi được làm công việc hiện tại là nhờ có Micheal đã đưa tôi đến đây. Tôi kể cũng nhiều chuyện nhưng bạn hiểu ý chính ở đây là gì đúng không? Lần nào cũng vậy, tôi biết một ai đó, họ cũng biết tôi, và họ tin tưởng tôi.

Còn điểm thứ hai tôi muốn chia sẻ với các bạn là gì? Bạn cũng phải luôn có mặt giúp đỡ anh em bạn bè. Quan tâm, giúp đỡ mọi người và bạn chắc chắn sẽ được nhận lại. Đầu tiên, người được bạn tín nhiệm ghi nhận điều đó. Khắc ghi những ơn huệ họ ban cho bạn, những công tác tốt của họ, và những gì bạn nhận được từ đó là vô giá. Được đẩy lên từ phía sau bao giờ cũng khá

hơn là được kéo. Gửi người ta một tấm thiệp cảm ơn chẳng tốn bao nhiêu nhưng những gì bạn nhận lại thì vô cùng lớn. Người ta cũng sẽ chẳng quên những gì bạn đã làm cho họ. Chuyện nhỏ nhưng lại có ý nghĩa lớn.

Và đừng đánh mất những mối quan hệ thế này! Tôi có những người bạn chỉ gặp có một lần, nhưng 20 năm sau, chúng tôi cũng vẫn là bạn. Tôi vẫn có thể gọi điện cho họ, và có thể ghé qua chỗ họ làm. Cánh cửa ở đó luôn rộng mở với tôi, và họ sẽ nói: “Timothy L., được gặp anh thật tốt quá! Tôi giúp được anh chuyện gì bây giờ?” Tất cả sẽ là như thế vì họ biết tôi cũng sẽ giúp họ nếu họ chẳng may gặp chuyện.

8. ĐI TÌM THIÊN THẦN HỘ MỆNH VÀ CÁC ÂN NHÂN



Thiên thần hộ mệnh và các ân nhân

Các thiên thần và ân nhân là những người tin tưởng bạn, coi ngó xung quanh cho bạn và thực lòng muốn giúp đỡ bạn.

Khi bạn bè của bạn có cấp bậc cao hơn trong tổ chức, bạn sẽ được bao bọc bởi lớp áo giáp kiên cố khiến bạn trở nên bất khả chiến bại. Bạn sẽ tránh được hầu hết đòn roi của những xung đột nơi phòng ban bạn công tác. Khi bạn đề xuất ý tưởng mới, mọi người cũng sẽ chú ý lắng nghe và tin tưởng vào khả năng của bạn hơn. Giả sử xảy ra chuyện đấu đá, cãi vã gì đó có liên quan đến bạn, khả năng bạn sẽ giành phần thắng, bởi lẽ bạn của bạn sẽ nhanh chóng ra tay, và kẻ thù của bạn theo đó cũng sẽ phải suy nghĩ kỹ càng nếu muốn chơi bạn lần nữa.

Ân nhân ư? Hãy tìm đến sếp. Nếu sếp đã chống lưng cho bạn, bạn sẽ được lợi từ môi nghi ngờ phía những người đang lên voi xuống chó vì những chuyện cá lớn nuốt cá bé. Trung thành và được sếp hoàn toàn tín nhiệm là nền tảng vững chắc nhất cho danh tiếng của bạn. Nhưng quân át chủ bài thực sự phải có hai hoặc ba người bạn, hoặc nhiều hơn, đang nắm trọng trách cao hơn bạn.

Tuy nhiên, “hoàng đế ở xa” nên đôi khi có bạn bè cấp trên, chức cao hơn bạn nhiều lần chưa chắc đã giúp nhu cầu của bạn được thỏa mãn mọi nơi mọi lúc. Gọi cho họ chỉ để nhờ giải quyết những chuyện nhỏ nhặt đương cấp của bạn chẳng khác nào làm tốn thời gian của họ. Có bạn bè chức tước thuộc chiếu trên cùng trong khi bản thân bạn lại ngồi chiếu dưới cùng cũng y như bạn đang giữ trong nhà một quả bom hạt nhân vậy – chắc chắn, bạn đang có

bom thật đầy nhưng bạn nào có được sử dụng. Búa tạ chẳng ai lấy đi đập ruồi cả. Vũ khí hạng nặng cũng chỉ nên dùng trong trường hợp khẩn cấp, tàn khốc nhất mà thôi. Nói cách khác, thiên thần hộ mệnh và các ân nhân nên là người giúp bạn tiếp cận những thông tin quý báu, cho lời khuyên và các tư vấn thông minh.

Rắc rối với những ông cố vấn

Danh từ “cố vấn” trong tiếng Anh (mentor) xuất phát từ Mentor – tên một người bạn đáng tin cậy của Odysseus – anh đã lo chăm sóc, nuôi nấng con trai của Odysseus trong suốt thời gian bạn mình chiến đấu nơi xa trường trong cuộc chiến thành Trojan thần thánh. Con trai Odysseus, tên gọi Telemachos, thường được nữ thần Athena ghé thăm – nữ thần luôn hóa thành Mentor khi đến gặp anh – và cho lời khuyên cùng những sách lược uyên bác nhằm giúp Telemachos có thể thoát khỏi bao mưu đồ độc ác chĩa vào anh. Bạn thấy đó, những lời khuyên từ cố vấn vốn dĩ đã có nguồn gốc thần thánh như vậy rồi.

Một nhà cố vấn có thể giúp quan lộ của một nhân viên trẻ tuổi trong nội bộ cơ quan được hanh thông. Nhà cố vấn có thể giúp định hướng người mới trong vấn đề văn hóa, thực trạng và nhiều thứ khác trong công ty và giải thích những luật bất thành văn tồn tại song song với sổ tay nhân viên. Họ có thể can thiệp, giúp đỡ người mới đang thiếu kinh nghiệm trong việc xử lý các vấn đề cá tính, những nội quy đã được soạn hoặc các hoạt động kinh doanh, nghề nghiệp. Và quan trọng nhất là, họ có thể sẽ đề cử bạn khi có công tác mới.

Một nhân viên trẻ với nhiều cố vấn trong cơ quan thực tế cũng giống như được trang bị áo chống đạn vậy. Họ không chỉ giúp kéo bạn khỏi rắc rối, nếu bạn biết cách nhờ họ, mà còn giữ cho bạn không vướng phải những lùm xùm ngay từ đầu bằng những lời khuyên quý giá của họ. Nếu bạn cần đến dây an toàn khi vướng vào tình huống khó khăn, một nhà cố vấn khôn ngoan, uyên bác có thể giúp bạn đi đến quyết định đúng ngay từ đầu.

Tại sao lại có những nhà cố vấn tình nguyện hỗ trợ người mới trong khi họ đâu cần phải làm như thế? Lý do cực kỳ đơn giản: Họ quý người mới. Bởi vậy, hãy cư xử thế nào đó để ai cũng thấy yêu quý bạn. Người được bảo trợ cũng nên cố gắng giúp đỡ cố vấn của mình, bởi lẽ hữu dụng sẽ tạo ra những “ràng buộc” nhất định. Ở một số nền văn hóa, người được bảo trợ thường tặng quà cho nhà cố vấn, nhưng ở Mỹ và Canada, quà cáp và bất cứ thứ gì mang giá trị đều bị coi là hối lộ, do đó, việc này không được đánh giá cao. Xin bạn chú ý vấn đề này nữa: muốn phát triển mối quan hệ với nhà cố vấn, đừng bao giờ nhắc đến từ “nhà cố vấn”. Hãy gọi người đó là bạn, là nhà tư vấn, là cầu nối của bạn với những người ở vị trí cao trong công ty, thiên thần hộ mệnh hay ân nhân, là người bạn có thể ghé thăm mỗi khi có thắc mắc về chuyện công ty, gọi là gì cũng được miễn là đừng đề cập đến từ “nhà cố

vấn”. Một số nhà cổ vấn rất mệt với khái niệm này do nhiều cơ quan đã lạm dụng mối quan hệ cổ vấn – bảo trợ để tạo những tiền lệ và thay đổi văn hóa doanh nghiệp. Những người thường “bị” phân làm cổ vấn có thể sẽ cảm thấy phát ngấy với những mối quan hệ nhà cổ vấn – người được bảo trợ theo cơ cấu, và họ cũng thấy ngại khi mới chớm nghĩ tới “đệ tử” tiếp theo, nhất là khi họ bị thất vọng với “người cũ” vừa rồi. Hoặc họ vẫn có thể còn thấy bức bối với tay đệ tử tham vọng nhưng nào phải suốt ngày gọi điện hỏi những câu ngớ ngẩn.

Dưới đây là chân dung của các nhà cổ vấn thường gặp trong các công ty:

- Nhà cổ vấn thường được công ty phân công; lính mới nào cũng có người hướng dẫn thế này. Không ai là ngoại lệ cả.
- Nhà cổ vấn đứng ngoài chuỗi báo cáo của người được bảo trợ, điều này cho phép những tư vấn và lời khuyên sẽ trung thực hơn và giảm đến mức tối thiểu việc phải can thiệp vào mọi việc từ nhỏ tới lớn. Ví dụ, nhà cổ vấn nên ở cùng bộ phận nhưng phải ở khác phòng ban với người được bảo trợ, hoặc họ cùng nắm giữ một nhiệm vụ nhưng phải ở khác nơi.
- Thời gian tương tác giữa nhà cổ vấn và người được bảo trợ phải được liệt kê vào thời khóa biểu của hai người. Có các mức tương tác tối thiểu rõ ràng.
- Nhà cổ vấn cũng có thể tự nguyện xin cổ vấn cho ai đó – những người này coi việc cổ vấn và chỉ bảo cho lính mới là hoạt động có qua có lại, hoặc có những đền bù trực tiếp cho việc chia sẻ kinh nghiệm, hoặc cả hai.
- Vẫn có một quy trình chính thức cho phép người được bảo trợ đòi nhà cổ vấn mà không phải giải trình, cáo buộc lẫn nhau gì cả.
- Cổ vấn là nhân tố để xem xét đánh giá và cân nhắc việc thăng tiến. Nếu việc cổ vấn này được công ty coi trọng, nhà cổ vấn cũng sẽ được thưởng công.

Được mọi người yêu quý tốt hơn hay được mọi người nể sợ tốt hơn?

Nếu chỉ việc ngồi ở nhà xem TV, sẽ chẳng ai than phiền gì bạn cả. Nhưng nếu bạn chạy ra ngoài làm gì đó, sẽ có kẻ thấy ngứa mắt với bạn. Những người thành công rực rỡ thường khiến kẻ khác thấy khó chịu và nảy sinh những bất đồng trong cơ quan. Vậy cách tốt nhất để xoa dịu sự thù địch này là gì? Trở nên đáng mến và “đắc nhân tâm” bằng lòng bác ái hay khiến người ta phải nể với quyền lực của mình?

Trong tác phẩm “Il Principe”, nhà lý luận chính trị lỗi lạc người Ý Niccolò Machiavelli đã phân tích các thủ đoạn chính trị và chỉ rõ: tốt hơn hết là làm cho mọi người sợ mình hơn là yêu quý mình (chí ít cũng là với bậc quân vương). Ông tin rằng, nhà lãnh đạo được yêu quý có thể sẽ được mọi người ủng hộ khi mọi việc đều suôn sẻ, nhưng khi khó khăn ập đến, họ lại không thể dựa vào lòng nhân từ quá mức được. Như vậy, được e sợ lại là công cụ lãnh đạo tốt hơn và do đó, người chỉ huy một khi đã muốn được nắm quyền lãnh đạo thật sự, anh ta nên chọn phương án này: làm cho người dưới sợ.

Nhưng liệu phương pháp lãnh đạo này có thực sự hiệu quả khi ứng dụng vào các công ty hiện nay không? Bạn nên làm cho người ta yêu hay làm cho người ta sợ?

Nếu bạn có 20 nhân viên phải báo cáo trực tiếp lên bạn, chắc chắn bạn sẽ ít phải dấn dằng đến cuộc sống thường nhật của họ hơn nếu bạn chỉ có ba! Và bạn cần người làm! Nếu bạn đuổi việc ai đó, bạn cần phải tìm người thế chỗ anh này, việc này có thể sẽ tốn tiền, tốn thời gian và thậm chí còn đầy rủi ro nữa.

Nhân tiện, đôi khi bạn buộc phải đuổi việc một nhân viên nào đó vì bạn là lãnh đạo và không phải chỉ đơn thuần là để thái những nhân viên kém ra đâu. Lâu lâu, sa thải nhân viên còn là cách tuyệt vời để bắt cấp dưới chú tâm hơn vào công việc của mình. Nhưng nếu bạn đuổi việc nhiều người quá, hoặc đuổi những nhân viên về cơ bản đã hoàn thành nhiệm vụ của mình, bạn sẽ phí rất nhiều thời gian vào việc thị uy mà không còn thời gian cho công việc chính của mình nữa.

Nhân viên thực sự hoàn thành nhiệm vụ của mình sẽ chẳng sợ bị đuổi việc vì họ biết bạn không thể làm như thế. Lúc đó, cơ chế tạo dựng nỗi e sợ của bạn đã bị yếu đi. Một khi bạn đã leo lên một vị trí cụ thể nào đó, bạn không thể lên tiếp được nữa nếu không được đánh giá tốt trong bản đánh giá 360. Nếu cấp dưới thù ghét bạn, chắc chắn họ sẽ để ý đến việc thăng tiến sắp tới của bạn, dù điều đó đồng nghĩa với việc họ vẫn sẽ phải tiếp tục chịu đựng bạn một thời gian nữa. Khi nhân viên e sợ bạn, họ chỉ làm việc cốt để đáp lại nỗi sợ mà thôi.

Douglas McGregor, một nhà tâm lý học kinh doanh đã đề cập đến điều này trong thuyết X và thuyết Y nổi tiếng của ông, được thể hiện trong quyển *The Human Side of Enterprise* (tạm dịch: *Phần người của Doanh nghiệp*) - những học thuyết về quản trị nhân sự do ông khởi xướng vào năm 1960.

Những quản lý theo thuyết X tin rằng, nhân viên sẽ không chịu làm và không thích làm việc nếu thiếu người giám sát trực tiếp. Bởi vậy, phong cách quản trị bảo thủ, phương pháp sai khiến-và-kiểm soát quân phiệt là cách tốt nhất để bắt nhân viên làm việc. Nhà quản lý theo thuyết Y lại tin rằng, nhân viên làm việc vì chính những nguyên nhân nội tại của riêng họ và nhiệm vụ của nhà quản lý là khuyến khích và bồi dưỡng động lực nội tại đó, đồng thời dẫn dắt những động lực đó phát huy theo hướng có lợi cho doanh nghiệp. Do đó, phong cách quản lý dân chủ, một phương pháp cho phép dòng thông tin và quyền lực lan tỏa ra mọi hướng, là một cách hữu hiệu giúp nhân viên chuyên tâm làm việc.

Những nhà quản lý theo thuyết Y thường thành công hơn trong các tổ chức tri thức và cơ cấu tổ chức phẳng hiện nay. Rõ ràng, việc chúng ta bắt nhân viên phải sáng tạo hoặc ép nhân viên phải đưa ra được những ý tưởng hay sẽ không mang lại hiệu quả. Thuyết Y, với phong cách quản lý đồng đội và

cùng tham gia như thế dĩ nhiên không dạy bạn cách làm nhân viên sợ. Do vậy, xem ra được yêu quý là tốt nhất. Có phải vậy không? Khi bạn được mọi người thực sự yêu quý, sẽ chẳng ai muốn bạn ra đi cả. Họ luôn muốn bạn ở gần bên vì họ quý bạn. Bạn là ánh sáng của cả phòng ban. Nếu bạn có ý muốn đi, đó là cả một bi kịch đấy!

Nhưng, được yêu thương cũng có mặt trái của nó. Nếu bạn “cắm rễ” vào phòng ban công tác quá sâu, nếu ảnh hưởng của bạn trong tổ chức rất lớn, nếu bạn đã là thành phần cốt cán của đơn vị, chuyển bạn sang chỗ khác cũng đồng nghĩa với việc công ty sẽ phải “trả giá đắt”. Tiệc chia tay của bạn đối với mọi người mà nói sẽ giống buổi cảnh tỉnh mọi người hơn là một buổi tiệc tùng. Nếu mọi người thực sự nhớ bạn và nhớ bạn rất nhiều, bạn sẽ phải chờ khá lâu mới được thăng tiến đấy. Có thể danh tiếng của bạn gắn quá chặt với nơi bạn công tác.

Được yêu thương hay được nể sợ đều không hay bằng được quý mến.

Những người được quý mến thường được thăng chức mà không gây ra những bộn rộn quá mức nơi phòng ban công tác. Người được quý mến thường được ghi nhận công lao nhưng không bị ghim chặt vào một chỗ và luôn đồng hành với nổi tiếng và được tôn trọng.

Vẽ nên hình ảnh “chỉ viếng thăm” cũng là một ý kiến hay. Hãy để mọi người mặc định rằng bạn có mặt ở đơn vị này để cống hiến hết mình nhưng nên để sếp hiểu rõ, bạn không muốn “chung thân” với một vị trí cố định. Bạn sẽ làm được nhiều việc khi bạn còn ở đơn vị này, và cũng sẽ sẵn sàng buông công việc hiện tại một cách thật đàng hoàng. Người vào thay thế chắc chắn sẽ được bạn đào tạo kỹ càng để có thể tiếp quản công việc của bạn ngon lành, bởi lẽ bạn sẽ đi và bạn đã chuẩn bị kỹ càng cho việc chuyển chuyên thật trơn tru.

Một siêu sao được quý mến

Có lần chúng tôi gặp một đội đang làm quảng bé cho một sản phẩm nước uống thể thao. Hôm đó có khoảng 15 người, trong đó có một cô gái trẻ rất nổi bật so với những người còn lại. Cô ấy là gà cưng của sếp. Sếp cô còn nói, bà rất may mắn khi có được cô. Cô gái trẻ đó rất có duyên, vui vẻ và dễ mến, không hề kiêu ngạo chút nào. Rõ ràng, cô ấy rất thành công và cũng sắp sửa được lên chức. Cô bạn đó là một đại diện điển hình của những người được quý mến. Các đồng đội đều biết rõ, cô ấy sẽ không gắn bó lâu dài với mọi người, nhưng họ lại rất quý cô, bởi lẽ cô rất siêu! Cô hoàn thành công tác xuất sắc, khiến công việc của cả đội trở nên dễ dàng hơn bao giờ hết. Những bực bội, ganh ghét có thể nảy sinh từ phía các đồng nghiệp đều được cô xoa dịu. Đó là một giấy chứng nhận nhân viên mau mắn, nhanh nhạy.

Bạn bè công việc: Kết bạn trước khi cần

Thiên thần hộ mệnh hay những ân nhân đỡ đầu không phải là nguồn quyền lực và ảnh hưởng duy nhất để đầu tư. Bạn bè trong công việc cũng có thể giúp đỡ bạn được nhiều. Bạn có thể tìm bạn bè công việc ở những phòng ban, chi nhánh khác, thậm chí là ở các công ty hay những ngành nghề khác. Nói ngắn gọn, họ có thể ở trên cao, dưới thấp, ngay cạnh hay gần bên bạn, và không nhất thiết những người bạn đó phải nắm quyền trong tay. Mọi người ai cũng biết thư ký và trợ lý giám đốc có thể làm nên điều kỳ diệu; vị trí họ nắm giữ không có quyền hạn gì cả nhưng họ lại có thể giúp cho việc của bạn hoàn thành.

Có mạng lưới bạn bè công việc rộng sẽ giúp bạn tiếp cận được nhiều thông tin có ích và giải quyết được nhiều vấn đề. Bạn bè bên kỹ thuật có thể cho bạn biết chi tiết đó có tin được hay không ngay khi bạn còn ngồi trong văn phòng của đối tác. Bạn bè bên tài chính có thể chỉ cho bạn dự án của bạn có được phát triển đầu tư không. Bạn bè ở công ty khác lại có thể cảnh báo cho bạn về các vấn đề tài chính đe dọa tới khả năng chi trả của khách hàng – giúp bạn cân nhắc việc thay đổi các điều khoản đối với khách hàng.

Về vấn đề bạn bè công việc, bạn cần phải nắm chắc luật này: **Kết bạn trước khi cần**. Chớ nên để nước đến chân mới nhảy. Nếu chơi với người ta chỉ vì những gì họ có thể làm được cho bạn, bạn đích thị là kẻ lợi dụng. Bạn phải trở thành người bạn đúng nghĩa trước thì mới có bạn bè. Bản thân bạn phải là người bạn tốt, vui vẻ, dễ mến và sốt sắng với bạn bè, có như vậy bạn mới có được những người bạn tốt, vui vẻ, dễ mến và sốt sắng vì mình.

Điều này cũng giống nguyên tắc chính trị sau: Giúp đỡ cho người khác cũng giống gửi tiền trong nhà băng vậy. Bạn có thể rút khi cần, nhưng trước tiên phải có tiền gửi vào đã. Bạn có thể nhờ người khác giúp đỡ, vậy hãy giúp người ta trước đi.

PHÒNG VẤN KỸ SƯ TRƯỞNG

Kỹ thuật không giống những ngành quản trị thông thường khác. Ví dụ, tôi phải quyết định cho ai được thăng tiến nhiều hơn so với những nhà quản trị khác. Chúng tôi phân các đội dự án và mỗi đội đều cần một trưởng nhóm, như vậy, phải đánh giá và chọn ra nhân viên giỏi nhất để giao cho chức vụ nói trên. Các kỹ sư phải quen với việc tranh giành ghế, và kỹ sư quản lý cũng phải quen với việc luôn phải chọn lại người xuất sắc nhất trong đám để gánh vác nhiệm vụ.

Điều đầu tiên tôi tìm kiếm ở các kỹ sư của mình là kiến thức chuyên ngành. Kỹ sư phải làm việc cật lực với những đối tác không biết nhiều về kỹ thuật được như họ. Nếu bạn chọn ai đó giỏi trên quan điểm kinh doanh, bạn cũng phải đảm bảo họ nắm được chuyên môn căn bản nữa.

Ví dụ, nếu một người trong đội hỏi nhóm trưởng về kỹ thuật, mà người đội trưởng không thể chia sẻ được những thông tin hữu ích, vậy là có vấn đề rồi! Nhóm có rất nhiều việc - họ phải chia sẻ kiến thức và thông tin - và khi đội

trưởng không thể cung cấp được những điều đó, nếu họ không biết nhiều về đội kỹ sư đang làm cho họ, chuyện này chắc chắn sẽ có kết quả chẳng lấy gì làm tốt đẹp. Các chuyên gia luôn phải làm việc cật lực với những người không biết về công nghệ và sản phẩm.

Tiếp đó, tôi sẽ xem xét đến kỹ năng giao tiếp với khách hàng. Ai cũng có những đối tượng khách hàng của riêng mình, ngay cả trong nội bộ. Bởi vậy, trưởng nhóm của bạn phải là người có thể tương tác với khách hàng. Chúng tôi đã từng mất một khách hàng lớn trước khi tôi về đây, hàng triệu triệu đô cho việc thiết kế hệ thống điều khiển máy bay mới chỉ bởi vài tên ngốc lập nhóm nhưng lại thiếu người phát ngôn. Vậy là cuối cùng, bên khác họ nâng mất dự án ấy, chúng tôi chỉ được làm nhà thầu phụ vì có kỹ nghệ họ cần nhưng lại không thắng được hợp đồng.

Tôi luôn cố không cật nhắc những nhân viên thiếu kỹ năng chuyên ngành căn bản, và tôi cũng tránh cật nhắc những người không thể nêu được phương án giải quyết các vấn đề khách hàng. Nếu bạn gặp rắc rối với bên khách hàng cũng chẳng sao, nhưng tốt hơn hết là bạn nên sẵn sàng cho tôi biết cách bạn xử lý những vấn đề đó. Hoặc bạn cho tôi biết bạn sẽ đưa ai đi cùng để giúp giải quyết rắc rối, hay làm thế nào để bạn tiến bộ hơn cũng được.

Tôi sẽ cật nhắc một bạn kỹ sư nào đấy như sau: Tôi gọi họ vào gặp riêng, từng người một, và yêu cầu họ đánh giá các kỹ năng và thế mạnh của đồng nghiệp. Qua việc này tôi rút ra được gì? Nhân viên nào được yêu quý, nhân viên nào bị ghét. Nếu mọi người ghét bạn, bạn sẽ không lãnh đạo được họ. Hai là, tôi cũng rút ra được kết luận rõ ràng về trình độ của từng người. Thực tế, tôi để các kỹ sư tự chọn ra lãnh đạo của mình, nhưng quá trình đó được tôi theo sát và nghiêm ngặt. Tôi công bố quyết định của tôi, nhưng quyết định đó đến từ phía họ.

Đôi khi, việc cật nhắc này lại không thành. Không có bảo hành gì cả đâu. Và bạn sẽ phải tự cật đáng hết khi chuyện đó xảy ra. Bạn phải lôi ra cho bằng được cậu đó, hoặc cô đó, sao cũng được. Lúc nào việc cũng có thể bị gián đoạn, nhưng bạn phải hoàn thành công việc và phải xong thật sớm. Gạt chuyện đó qua một bên nhưng đừng làm hỏng việc. Bạn không thể để mất nhân sự giỏi, dẫu cho bạn có làm hỏng việc đi chẳng nữa. Bởi vậy, muốn cật nhắc ai đó, bạn cũng phải đảm bảo mình có thể thu hồi việc cật nhắc đó lại được. Cách hay nhất để thực hiện là đổ cho việc tái thiết hoặc nói với họ bạn đang kiến thiết lại lưu lượng công việc. Cho người ta cơ hội giữ thể diện. Đừng nhỏ mọn với người ta làm gì. Ai mà biết lẽ đâu năm sau họ lại nắm vai trò lãnh đạo thì sao?

Sau đây là lời khuyên tôi muốn gửi đến các bạn kỹ sư trẻ đang cố gắng hết mình để tiến bước. Nó cũng y như khi nhận được việc làm ngay từ đầu vậy. Bạn muốn cho họ biết rằng bạn nỗ lực hết sức để xứng đáng với tiền lương nhận được. Bạn sẽ thấy kinh ngạc khi biết có bao nhiêu người không xem

sếp là người nắm giữ công việc và cầm tiền, là người phải thanh toán các khoản chi phí, và họ cần tiếp cận sếp kiểu này cũng giống như một công ty tiếp cận được khách hàng vậy. Hãy quay về đầu tư. Sao bạn lại không trở thành người tối đa hóa kết quả.

Và, bạn cần chú ý một chuyện nhỏ có liên quan đến vấn đề thanh danh nữa. Hãy thể hiện bạn đang quan tâm và tin tưởng ở công ty. Bạn sẽ rất ngạc nhiên khi nghe nhiều người nói xấu công ty. Nếu bạn đang làm cho một công ty mà bạn thấy bạn cần bị chỉ trích, bạn cần phải xách vali đi luôn và kiếm ngay chỗ khác. Bạn muốn thể hiện bạn thích công ty, và bạn muốn đưa công ty lên tầm mới cao hơn, vậy là bạn đang làm cho một chỗ mà bạn có thể phỏng mũi khoe khoang về nó. Nếu lúc nào đi làm bạn cũng có thái độ như vậy, nó sẽ thể hiện ra ngay thôi.

Và nếu bạn là một trong số những anh chàng muốn được thăng chức, những vị tai to mặt lớn phải biết được bạn là ai. Bạn cần gây được chú ý. Chính ông lớn ấy có thể sẽ là người cứu bạn trong những trường hợp khẩn cấp đấy.

9. ĐỪNG BAO GIỜ NGẠI ĐI CHUYỀN



Sự nghiệp hay Cuộc sống riêng?

Bạn có sự nghiệp hay bạn có cuộc sống riêng? Có sự nghiệp nghĩa là có những công việc được lựa chọn kỹ càng nhằm phát triển các kỹ năng và nâng cao địa vị cùng trách nhiệm. Có phong cách sống nghĩa là cũng áp dụng năng lượng y như thế vào đồ chơi và những đặc quyền và những thú

vui trong cuộc sống. Vấn đề ở đây là: Mục tiêu của bạn là gì? Động lực thực sự của bạn là gì? Thăng tiến trong sự nghiệp? Hay có phong cách sống sành điệu?

Có sự nghiệp không chỉ đơn thuần là nắm giữ những vị trí quan trọng. Cũng khá nhiều người thành công nhưng không có sự nghiệp gì cả. Những vị trí họ từng nắm giữ chẳng liên quan gì đến nhau, chỉ do may mắn hay sự cần thiết; và nhờ vào những nỗ lực, trí thông minh và tài năng thiên bẩm ở mức độ nào đó, họ đã thành công với mỗi công tác của mình. Nhưng họ lại hoàn toàn không có bất kỳ một tiến bộ có-chủ-đích nào cả.

Nhưng cũng có khi, một số người ở vị trí khiêm tốn lại là những tay cầu quan hăng hái. Một anh tài xế xe tải cầm đầu học tập để giành ủy nhiệm Haz Mat và lên kế hoạch nâng cao tay lái tức là anh đang chuẩn bị cho sự nghiệp của mình; trong khi một phó giám đốc đặc trách tiếp thị dành hết thời gian để suy nghĩ xem nên trang trí lại căn nhà như thế nào và làm sao để bảng điểm chơi golf được đẹp hơn thì đó đơn giản là để tâm vào cuộc sống riêng mà thôi.

Mục tiêu của bạn là gì, và Động lực thực sự của bạn là gì? Nếu mục tiêu của bạn là sự nghiệp, bạn phải nhận thức được rằng đi công tác khắp mọi miền đất nước, và thậm chí là đi ra nước ngoài là những yêu cầu bắt buộc nếu bạn muốn thăng tiến nhanh chóng và liên tục trong sự nghiệp. Suốt đời không ra khỏi lũy tre làng chỉ là dấu hiệu cho thấy bạn toàn tâm toàn ý cho đời sống cá nhân hơn cho sự nghiệp mà thôi.

Một trong những khác biệt giữa những tay cầu quan nhanh nhẹn với các nhân viên bình thường khác đó là, họ tóm chặt lấy mọi cơ hội thăng tiến ngay từ trong trứng nước, trước cả khi sếp thông báo rộng rãi ra toàn thể nhân viên. Nếu bạn không sẵn sàng nhận công tác xa, bạn sẽ không thể có được cơ hội thăng tiến đâu.

Ưu tiên cuộc sống riêng hơn công việc cũng không hẳn là sai, nhưng hãy chắc chắn đó thực sự là lựa chọn của bạn. Hãy chọn lựa một cách có chủ đích chứ đừng nên quyết định bừa.

Luật hai lần từ chối

Hầu hết các công ty đều có quy tắc “hai lần từ chối”. Nếu bạn bỏ qua một cơ hội thăng tiến, cơ hội thứ hai đến với bạn cũng sẽ là cơ hội cuối cùng. Bạn mà từ chối tiếp công tác này nữa, bạn sẽ phải ăn không ngồi rồi ngay tại công ty nếu không bị đuổi việc. Một số công ty, nhất là những công ty năng động, phát triển nhanh chóng, thì chỉ có luật một lần mà thôi. Bạn chỉ cần từ chối công tác một lần, bạn sẽ bị trật đường ray luôn.

Đó là luật bất thành văn và được toàn bộ các cơ quan tổ chức tuân thủ. Bạn chẳng thể lôi ra một văn bản nào thể hiện luật nói trên nhưng ai ai cũng nắm lòng.

Phòng vấn kỹ sư phụ trách an toàn Dương Tuấn.

“Tôi xin được việc vào một công ty lắp đặt thiết bị điện, và nhanh chóng được cất nhắc. Nhưng cả nhà tôi lại phải vào Quy Nhơn ở trong 3 năm. Tôi thấy cuộc sống mới cũng ổn, nhưng vợ tôi lại không vui. Cô ấy muốn tìm vài công việc bán thời gian nhưng chưa được. Bọn trẻ con nhà tôi thì suốt ngày bị trêu chọc ở trường do khác biệt với những bạn khác. Vậy nên tôi xin rút công tác. Như thế quả thật quá đột ngột và không hay chút nào nhưng tôi vẫn quyết định vậy. Nói thật với bạn, sau vụ đó, địa vị tôi ở công ty thay đổi hẳn. Người ta không đến xin lời khuyên của tôi. Tôi cũng không được phân công công tác nữa. Ý như thể tôi là người vô hình trong cơ quan vậy! Chắc chắn, tôi sẽ phải tìm bên đố khác thôi.”

Nhìn xa trông rộng

Trước khi nghĩ đến việc từ chối một cơ hội thăng tiến, hãy nhớ đến luật hai lần (hoặc một lần) từ chối. Hãy biết nhìn xa trông rộng về tương lai của bạn với cơ quan bạn làm, chớ nên quyết định dựa trên bản thân công tác ấy mà hãy dựa trên những ảnh hưởng tới sự nghiệp của bạn ở công ty ấy!

Sẵn lòng chuyển đến sống ở một nơi mới còn có thể giúp quan lộ của bạn hanh thông hơn nhiều, theo Alan D. Ferrell, giám đốc mới bổ nhiệm của trường Quản trị Krannert, Đại học Purdue nói: “Một số sinh viên thích được ở gần nhà và gia đình hoặc được sống ở vùng đô thị. Nhưng ngay cả khi bạn bắt đầu ở nơi bạn muốn thì bạn vẫn có thể phải di chuyển đến nơi khác và cảm thấy thất vọng sau này trong sự nghiệp. Hãy chuẩn bị tinh thần cho việc điều chuyển công tác thường xuyên, đặc biệt là ở những bước đầu sự nghiệp, tạo dựng cơ hội thăng tiến trong 5 năm.”

Khi cơ hội đến, hãy nắm bắt lấy nó ngay. Đó là cơ hội phát triển sự nghiệp chứ không phải là trở ngại. Di chuyển sớm, bạn sẽ có cơ hội được sống ở nơi mình muốn cao hơn. Chậm trễ trong di chuyển vì bạn liêu lĩnh vực dậy một sự nghiệp đang bị đe dọa thì tốt hơn là chết dí ở một chỗ, nhưng thế cũng không khôn ngoan hơn việc “cài số” ngay từ đầu, sớm hơn người khác.

Hãy để nhà tuyển dụng làm bạn hài lòng

Khi nghe tới chuyện công tác xa, mới đầu, bạn sẽ có phản ứng tức thì như sau: “Trời ơi, không phải ở đó!” Nhưng hãy để nhà tuyển dụng có cơ hội tặng cho bạn một việc làm ngon lành đi chứ! Đầu tiên, hãy đảm bảo bạn hiểu đây chính là cơ hội nghề nghiệp của mình.

Tình huống #1:

Sếp: “Cậu có thích tới nơi phương xa bụi bặm, cách biên giới khoảng hơn 48 cây và cách khách sạn hạng sang ít nhất 320 cây không? Cậu sẽ làm chung với tụi rắn đuôi chuông đó!”

Bạn: “Sếp cứ đùa em! Em không làm đâu!”

Sếp: “Vậy để tôi hỏi Mandy xem cô ấy có muốn nhận không.”

Tình huống #2:

Sếp: “Bạn có thích tới nơi phương xa bụi bặm, cách biên giới khoảng hơn 48 cây và cách khách sạn hạng sang ít nhất 320 cây không? Bạn sẽ làm chung với tụi rắn đuôi chuông đó!”

Bạn: “Dạ, cũng có thể ạ. Nhưng anh nói rõ hơn cho em được không? Em cần biết thêm ạ.”

Sếp: “Bạn sẽ làm trưởng bộ phận kiểm định, đánh giá chương trình truyền hình. Chương trình đầu tiên cậu chịu trách nhiệm là mục Điểm báo Rắn đuôi chuông gần Nơi Phương Xa Bụi Bặm. Sau đó, công ty ta sẽ gửi tiếp chương trình Oktoberfest ở Munich và Carnival ở Rio. Thường sẽ được tăng gấp 10 lần so với ở đây, và nếu chương trình cậu cho phát sóng được công chúng đón nhận nồng hậu, cậu sẽ giàu có và nổi tiếng. Ở đây cũng có tiềm năng về việc cấp phép, và cậu sẽ còn được ăn phần trăm nữa. CEO bên mình đặt cược hết vào dự án ấy đấy!”

Rõ ràng, bạn cần phải biết cơ hội nằm trong những công tác đó là gì. Và bạn cũng cần phải biết những cơ hội đó đối với sự nghiệp lâu dài của bạn giá trị ra sao. Công tác đó sẽ phát triển bản thân bạn và đưa bạn lên chiếc ghế nào để thành công tiếp nối thành công? Điều đó tùy thuộc vào quyết định của bạn. Những tay câu quan nhanh nhẹn luôn luôn nhìn về tương lai trong 5 năm tới, tiên trước một hoặc hai bước qua công việc phía trước họ.

Khi bạn nhận công tác xa, bạn cũng nhận được cơ hội đàm phán lại hầu như mọi khía cạnh trong quan hệ với nhà tuyển dụng, bắt đầu với chức danh và thu nhập của bạn. Bạn cũng nắm được cơ hội về lợi ích giáo dục, ví dụ như trường tư cho các con của bạn, hoặc dịch vụ hỗ trợ việc làm để giúp bạn đời của bạn xin được việc ở nơi mới. Có thể bạn đưa cả bố mẹ đi cùng và cần sắp xếp kế hoạch chăm sóc. Bạn có thể đàm phán về phụ cấp chuyên môn công tác, thời gian sống trong căn hộ công ty cấp để bạn có thể thích ứng với một cộng đồng mới, hỗ trợ việc mua nhà mới và bán nhà cũ. Bạn có thể nói chuyện về vấn đề tiền thưởng cơ bản, giống kiểu: “Tôi muốn nhận 10.000 đô tiền thưởng công tác vào ngày cửa hàng mở cửa, nếu nó khai trương đúng kế hoạch.” Ngay lính mới cũng có thể đàm phán về thời hạn ở 90 ngày trong căn hộ công ty, cộng thêm tất cả những chi phí khi di chuyển.

Bạn có thể đàm phán trong quá trình thực thi công tác và rút ra những hứa hẹn rõ ràng về bổng lộc khi nhận công tác này. “Em sẽ tới đó mở 10 cửa hàng cho sếp, nhưng em cũng muốn sếp đảm bảo giúp em rằng em sẽ được lên làm phụ trách địa phương khi dự án kết thúc.”

Bạn cũng nên nhớ điều này: Sếp hoặc bên nhân sự thường hứa hẹn nhiều điều tốt đẹp khi giao nhiệm vụ cho ai đó những mong được việc, nhất là khi công tác này có nhiều điều tiếng hoặc khó thực hiện. Đôi khi, đó chỉ là “hứa hạc trên mây” mà thôi. Nhưng ít nhất, phải làm sao để những hứa hẹn đó được thể hiện rõ ràng trên giấy trắng mực đen. Nhắc khéo sếp cho viết một

vấn bản chính thức nào đó có thể xếp vào hồ sơ nhân sự của bạn: “Em muốn xin sếp một bản ghi nhớ để kẹp vào hồ sơ nhân sự của em. Như thế có được không ạ?”

Nếu những hứa hẹn chỉ là hứa hão, đừng trầm trọng hóa vấn đề lên làm gì. Thực trạng kinh doanh luôn thay đổi, và những lời hứa được thốt lên trong một hoàn cảnh nào đó có thể không còn thích hợp hoặc không thể thực hiện được trong tình hình mới. Bạn cứ nhắc nghĩa là bạn đặt dấu chấm hết cho sự nghiệp cầu làm quan, và linh hoạt chính là vốn quý cần mang trên quan lộ. Biết linh động sẽ cho phép bạn tìm được nhiều con đường đến thành công hơn nữa.

Nhà tuyển dụng đã làm gì bạn không quan trọng, bạn phải biết ứng dụng luật giữ cổ phiếu: Bạn sẽ mua cổ phiếu này hôm nay ở mức giá đó chứ? Nếu câu trả lời của bạn là “Đúng thế!”, thì bạn hãy giữ lấy cổ phiếu. Nếu bạn nói “Không!”, vậy hãy bán cổ phiếu và đầu tư vào chỗ khác. Sự nghiệp cũng có luật y hệt. Bạn sẽ nhận việc hôm nay chứ? Đây có phải cơ hội tốt, mở ra đường hướng phát triển? Nếu câu trả lời của bạn là có, bạn bỏ qua mọi tội lỗi của nhà tuyển dụng và tiếp tục tiến bước. Nếu câu trả lời không, vậy hãy tìm chôn đầu tư khác tốt hơn.

Bàn về điều chuyển công tác

Khi bàn bạc về vấn đề điều chuyển công tác, phải đảm bảo bạn hoàn toàn lưu tâm đến sự khác biệt về mức sống ở chỗ mới. Hai thành phố cách nhau chừng 50 cây số đã có chi phí sinh hoạt khác nhau một trời một vực rồi.

Lương 5 triệu một tháng ở Đà Nẵng có hơn 10 triệu ở Hà Nội không? Có thể. Muốn kiểm chứng hay tìm hiểu, hãy google trên net về mức lương tại địa phương, giá sinh hoạt, mức sống và các công cụ tính toán việc chuyển công tác đi xa. Có hàng tá trang mạng đáng tin, và chắc chắn, bạn nên tham khảo nhiều trang để lấy thêm thông tin.

Hệ thống thuế má và giá nhà chỉ là một phần nào đó của phương trình tính toán này mà thôi. Ví dụ, ở thành phố này, bạn phải gửi con ở trường tư, nhưng ở thành phố khác lại có hệ thống trường công hoàn hảo hơn. Đó là cả một sự khác biệt to lớn về phí tổn mà phần lớn các phân tích về điều chuyển công tác không đề cập đến. Hãy tự tạo cho mình bảng so sánh về các giá cả phí tổn dựa trên đời sống thực tế của mình.

Nhấn nhủ về vấn đề con trẻ

Các nhà xã hội học cho biết trẻ em dễ thích nghi với chúng bạn, với những hoạt động xã hội và môi trường xung quanh. Những giá trị và cách phụ huynh nhìn nhận cuộc sống lại không ảnh hưởng nhiều đến trẻ em bằng môi trường xã hội bên ngoài mà các em lớn lên. Đây rõ ràng là một cơ chế sinh tồn. Phụ huynh không thể sống cả đời cùng con em mình được, còn con trẻ cần phải sống sót và thành công trong xã hội nơi chúng tìm thấy chính bản thân mình chứ không phải xã hội mà cha mẹ tạo cho chúng.

Hãy cứ nhìn gia đình nhà Bush mà xem. Ông Bush Cha, một quý ông kín đáo, lịch lãm kiểu trâm anh thế phiệt như dân Anh trong khi con trai ông ấy – Bush Con – lại giống một tay cao bồi bụi bặm đậm chất miền Tây. Cả hai đều là đại diện tiêu biểu cho thời đại mà họ sống.

Hãy nghĩ về ví dụ trên trước khi bạn nuôi dưỡng con em mình trong “Nơi vô định lộng gió” hay “Địa ngục đô thị”. Một, hai năm sống xa quê hương bản quán sẽ là một trải nghiệm rất phong phú, nhưng nếu thời gian đó trùng với khoảng thời gian con em bạn đang lên cấp hai hoặc cấp ba, đó sẽ là nơi xuất thân của con trẻ mãi mãi.

Ai là người ngoại tỉnh?

“Người ngoại tỉnh” là từ dùng để chỉ người dân sống ở các tỉnh nhỏ. Người ngoại tỉnh thường bị xem là ngây thơ, chất phác, ít học, và phạm vi hiểu biết không vượt quá lũy tre làng. Nhưng chính ra các bạn ngoại tỉnh rất “thành thị”, nhất là những bạn sống từ bé đến lớn ở cùng một vùng đô thị và tiếp nhận chính xác tầng lớp và địa vị xã hội của bố mẹ. Chỉ một số ít trong đó ngây thơ, ít học, và phạm vi hiểu biết không vượt quá lũy tre làng mà thôi!

Nếu bạn sợ phải sống chung với những người bạn “tỉnh lẻ”, nghĩa là bạn phí mất một cơ hội tìm hiểu về đồng bào của mình và những người sẽ mua sản phẩm dịch vụ của bạn. Nếu bạn không hiểu thị trường, làm sao bạn đắt hàng được?

Những gia đình hai trụ cột

Ngày nay, rất nhiều người trẻ mong muốn cả hai vợ chồng mình sau này đều có sự nghiệp vững chắc – mô hình gia đình hai trụ cột kinh tế này sẽ mang lại vài thách thức về bài toán cân bằng nơi công tác. Vấn đề thực sự nảy sinh khi cả hai phải đứng trước lựa chọn về sự nghiệp. Đôi khi, một bên xứng đáng được chấp thuận, có lúc lại là bên kia. Chắc chắn, một phụ nữ lần nào cũng chịu hy sinh sự nghiệp cho chồng sẽ thấy mình yếu thế về thu nhập riêng trong tương lai, đặc biệt chẳng may chuyện đổ vỡ xảy ra.

Với những gia đình hai trụ cột, xin nhớ điều này: Các quý anh không thể đòi vợ mình phải hy sinh sự nghiệp của nàng vì các anh hết lần này đến lần khác, và cuối cùng lại chẳng thể bù đắp được cho nàng trước những hy sinh đó khi chẳng may đổ vỡ. Các anh không thể đòi hỏi một cuộc hôn nhân thời những năm 1950 và ly dị theo phong cách thiên niên kỷ mới được. (Tất nhiên, các chị em có thu nhập cao cũng không được đòi hỏi như thế!)

Nếu một trong hai bên là người nhanh nhạy, hoặc chỉ đơn giản là thu nhập cao hơn người kia, thì sự nghiệp của người này được ưu tiên hơn là hoàn toàn dễ hiểu. Đây có thể là vấn đề về giới nhưng không nhất thiết phải luôn như vậy. Chuyện ai kiếm nhiều nhất không thành vấn đề.

Nếu một trong hai bên đang theo đuổi công việc mà ở đâu cũng xin được, ví như kế toán, thì vấn đề dễ xử lý hơn. Chuyển đến nơi khác công tác cũng chẳng làm trật ray những công việc kiểu như thế - những công việc dễ kiếm và ít phải đánh đổi điều gì nhất. Thực tế, nhiều lúc, bạn điều chuyển công tác lại còn kéo theo những cơ hội phát triển và thành công cho người bạn đời của bạn nữa ấy chứ, nếu người ấy chuẩn bị và định hướng đúng. Dịch vụ tư vấn và hỗ trợ việc làm cũng cung cấp các hoạt động như tư vấn nghề nghiệp, chuẩn bị lý lịch ứng tuyển, và thậm chí còn có cả lời giới thiệu cá nhân tới nhà tuyển dụng thích hợp của địa phương đó.

Thông thường, chia khóa để giúp những gia đình hai trụ cột tiếp tục đứng vững là thỏa hiệp và giao tiếp. Hãy tiếp tục ngồi lại với chương này và cùng bàn luận về vấn đề vừa nêu. Một chút khéo léo khi điều đình thương lượng và “đền bù” chắc sẽ không thể là phương án tồi đâu.

Phòng vấn giám đốc tài chính Clayton M.

Bước nhảy khó nhất của tôi cũng chính là bước nhảy đầu tiên, nhảy từ một thành viên quen trong đội lên vị trí giám sát. Gần như tôi đã thất bại, thật đấy! Hồi còn Đại học, tôi từng sinh hoạt trong hội sinh viên, đó thực sự là một nhóm bạn bè thân thiết, và khi tôi đi làm, tôi mang theo tinh thần đó một cách tự nhiên. Tôi tin tưởng tuyệt đối vào tình đồng chí. Tôi tin vào chuyện anh em quan tâm hỗ trợ lẫn nhau. Tôi cũng rất vui thú với việc mình là người trẻ ở New York. New York thực sự là thành phố tuyệt vời nhất trên thế giới, và tôi chẳng còn biết nơi nào khác tốt hơn. Chỗ tôi mọi người không làm việc muộn. Tầng của tôi có một luật bất thành văn: Anh không được về trước người to nhất ở đây. Nhưng vào phút cánh cửa thang máy đóng sập lại sau lưng ông ấy, cả văn phòng đã trống trơn!

Tôi muốn thăng tiến, và tôi xin được cơ hội lên làm giám sát. Công việc của tôi rất tốt, không bàn cãi gì cả, nhưng tôi lại chẳng biết gì về lãnh đạo hết. Tôi không hiểu bất cứ thứ gì về thiết lập tiêu chuẩn, về định hướng, hay cách giải quyết các vấn đề giữa người này với người kia. Tôi đã rất sai lầm khi cho rằng, vì những người đó là bạn tôi nên những gì họ làm đều đúng.

Hơn hết, tôi cứ muốn mọi việc y như cũ. Tôi đi bar như với nhóm trước đây. Tôi cố ở lại câu lạc bộ đến 12 giờ đêm. Tôi đã thật sự tin rằng, làm như thế sẽ giúp tôi quản lý được tốt hơn khi tôi là bạn bè với mọi người trong đội.

Và, anh biết đấy, đó thực sự là một sai lầm.

“Bạn bè” tôi quẳng mọi thứ ngu ngốc và trẻ con lên vai tôi, anh có thể tưởng tượng ra được. Và cứ thế, dần dần, tôi mất kiểm soát với đội của tôi. May mắn làm sao, quản lý của tôi nhìn ra ngay được vấn đề tôi đang mắc phải. Ông gọi tôi ra gặp riêng và bảo rằng, những gì tôi đang làm không mang lại hiệu quả. Ông nói, lãnh đạo theo lối làm gương chỉ là một chuyện hoang đường, hồi còn trong quân ngũ, người ta đã giảng cho ông rằng, lãnh đạo theo lối này chỉ khiến dòn người lãnh đạo vào chỗ chết thôi. Đó không phải

là lãnh đạo. Anh phải vạch ra đường lối và đòi hỏi trách nhiệm từ cấp dưới. Ông đăng ký cho tôi một khóa huấn luyện giám sát, rồi ông cho tôi cơ hội làm lại.

Cũng khá nhanh, tôi học được điều này: phải chú ý đến sếp nhiều hơn là đến các đồng nghiệp ngang cấp. Tôi bắt đầu thấu hiểu nghệ thuật quản lý cấp cao và không còn là con ong thợ nữa. Cuối cùng tôi cũng nhận ra được “cử tri” thực sự của mình là những ai. Những người tôi cần phải gây ấn tượng không phải là những người dưới quyền tôi mà là những người tôi đang dưới quyền. Anh không thể làm bạn của tất cả mọi người được. Bây giờ, điều đó với tôi rõ như ban ngày, nhưng hồi đó thì chưa.

Tôi cũng có hai điểm sau muốn chia sẻ với bạn đọc. Một là, các bạn cần chú ý đưa sự nghiệp của mình đi lên, hay chính xác hơn, các bạn phải luôn chú ý đưa sự nghiệp của mình đi lên. Tôi đã học được những kỹ năng mà hồi làm ba, bốn công tác trước đó tôi còn không biết đến sự tồn tại của chúng. Tôi không nói đến kỹ năng chuyên môn đâu. Thực tế, có những thứ kiểu như “tinh luyện” những nhận định, đánh giá của mình, và trở nên dày dặn kinh nghiệm ở vị trí mình nắm giữ. Và hoàn toàn có cái được gọi là “trí khôn”.

Tôi nghĩ đến việc nhảy lên đội điều hành, khác biệt lớn nhất ở đây là mọi thứ đều rõ như ban ngày. Anh không thể giấu diếm quá nhiều thứ được. Và tốt nhất, anh không được làm giả các thứ. Dù thế nào thì anh cũng không được làm như thế. Trong sạch quả thực rất lý tưởng, nhưng xin anh nhớ cho, hãy luôn cẩn thận. Những điều khuất tất anh cố giấu hay che đậy hồi còn ở dưới thấp rất có thể sẽ bị bại lộ. Anh cần phải trung thực và trung thực hơn nữa, nhất là khi anh đang leo lên ghế cao hơn. Tôi cũng không bàn đến cấp quản lý cấp trung, nhưng đó là cái giá để lên được tầng cao. Trách nhiệm lớn hơn. Tôi cũng phạm vài sai lầm. Và nguyên tắc của tôi bây giờ đơn giản lắm: Không bao giờ được giấu những thông tin quan trọng từ cấp trên. Đó không phải là chuyện xấu. Nhưng anh cần phải biết những chuyện ấy, xem nó diễn ra, và sắp xếp mọi việc đâu vào đó.

10. PHA SINH TỔ MAY MẮN + CHUẨN BỊ KỸ LƯỜNG ĐÚNG CÔNG THỨC



May mắn thì sao?

Khác với các nhà quản lý cấp trung, những nhà điều hành cấp cao thường cho rằng thành công họ có được phần nhiều dựa vào may mắn. Điều đó ít nhiều cũng đúng. Tài năng, nỗ lực và siêng năng cũng tựa như những hạt giống vậy. Dù hạt giống có tốt đến mức nào, chúng vẫn cần có mưa để nảy mầm và phát triển. Chúng cũng cần có thời gian không bị tác động bởi những yếu tố không kiểm soát được.

May mắn là yếu tố kỳ lạ trên thế giới. Nó không ngẫu nhiên mà có. Bạn hoàn toàn có thể chuẩn bị cho may mắn. Nếu mảnh đất bạn định gieo trồng không đủ tơi xốp, hãy chuyển sang chỗ khác. Nếu năm nay trời không mưa, hãy chuẩn bị hạt giống gieo năm sau. Hầu như toàn bộ xã hội nông nghiệp đều có những vũ điệu hay những nghi lễ cầu mưa, bởi họ tin họ có thể “vận động” được may mắn. **Cách hay nhất để vận động may mắn là luôn sẵn sàng chào đón cuộc viếng thăm của vận may.**

Ví dụ, mùa mưa hay đến vào cùng một thời điểm hàng năm. Nếu bạn nhìn thấy trước được vận may, giống như bác nông dân biết trước cơn mưa sẽ đến lúc nào, và gieo hạt đúng thời điểm, bạn sẽ sẵn sàng cho mùa mưa. Vận may sẽ phát thưởng cho những người biết chuẩn bị. Kết quả này hoàn toàn chẳng phải ngẫu nhiên. Một người đầy tham vọng với sự nghiệp của mình từng chia sẻ: “Càng chuẩn bị kỹ lưỡng bao nhiêu, tôi càng thêm may mắn bấy nhiêu.” Bạn cần phải có được công thức đúng cho ly sinh tố May mắn; có phương pháp và lanh lẽ, may mắn sẽ mỉm cười với bạn.

Tất cả chúng ta có thể quá si mê khái niệm kế hoạch sự nghiệp: Tôi sẽ làm thế này, sau đó tôi sẽ được dự cuộc tập huấn đó, và tôi sẽ đủ tiêu chuẩn để đảm nhận việc đó, và thế là tôi sẽ nắm được cơ hội... Nhất là khi chúng ta thường nhồi nhét điều này vào đầu những sinh viên năm cuối và các thạc sĩ trẻ. Lập kế hoạch hành động, và hành động theo đúng kế hoạch. Bạn phải nắm rõ đường đi nước bước của mình. Đừng có đại leo lên ván nhảy và nhắm mắt nhắm mũi lao xuống hồ bơi trong khi chưa kiểm tra lượng nước trong hồ. Cẩn thận nhé! Chớ mạo hiểm! Phải lường đến cả những bất trắc! Đôi khi, bạn có thể sẽ quá sa đà vào bản kế hoạch. Thực tế có nhiều người máy móc tuân thủ kế hoạch theo đúng trình tự lại không tiến được xa. Bạn không thể trở thành sếp trước 40 tuổi khi bạn cứ an phận, dè dặt, bảo thủ, máy móc và nhất nhất theo đúng kế hoạch. Bất cứ khi nào bạn gặp một nhà điều hành hoặc quản lý ở tuổi 34 tuổi, bạn sẽ thấy cô ta chẳng hề bám sát theo kết hoạch ban đầu chút nào!

Như trong Hải quân, người ta có nói, bạn phải biết ứng biến.

Vậy bạn tạo ra may mắn trong kế hoạch nghề nghiệp thế nào?

Bạn cần phải trau dồi những kỹ năng mình có. Bạn phải học tập và suy luận không ngừng. Bạn cần phải thấy, thừa nhận, và khắc phục những nhược điểm của mình. Chúng tôi xin phép được bàn luận sâu thêm về may mắn và lanh lẽ.

Một chủ nhà băng táo bạo

“Hồi tôi hai mươi ba, trưởng phòng Marketing của một ngân hàng nhỏ chỗ tôi đột ngột qua đời, khiến công việc cả phòng đều rối tinh cả lên. Tôi chỉ mới làm ở đó chưa đầy một năm. Nhưng tôi vẫn đánh bạo chạy lên văn phòng chủ tịch và nói: “Cháu muốn làm ở vị trí đó. Cháu có thể làm được.” Ông ấy đáp, “Cậu phải cẩn thận với những gì cậu muốn đấy!”. Vậy là ở cái tuổi 23, tôi phụ trách một đội toàn những anh chị tuổi 25 và một ngân sách trị giá cả triệu đô. Có thể ông chủ tịch định ninh rằng tôi sẽ chẳng làm nên cơm cháo gì, nhưng thực tế, sự nghiệp của tôi lại lên như điều gặp gió. Mấy người bạn của tôi có công việc ngon hơn, nhưng chỉ trong vài năm, tôi đã bỏ xa được họ. Muốn được thì phải xin, bí quyết của tôi chỉ có thế. Cha tôi đã dạy tôi như vậy.

“Sao có những người vẫn để vuột mất cơ hội? Trái ngược với dạn dĩ là rụt

rè. Và rụt rè chưa bao giờ là cá tính đáng giá cả. Nếu lần nào phải chọn lựa, bạn cũng chọn phương án ít mạo hiểm nhất và mang tính phòng thủ cao nhất, bạn sẽ được chú ý nếu đó đã là khuôn mẫu.

“Và tôi cũng muốn đề cập đến vấn đề vệ sinh nữa. Đây cũng là một vấn đề đáng quan tâm đấy. Bạn biết luật salad rau bina không? “Chớ bao giờ ăn salad bina trước buổi phỏng vấn vì rằng bạn sẽ bám màu xanh”. “Luật” này còn quan trọng hơn quần áo, cốt cách, mời ra ngoài ăn tối hay những thứ kiểu kiểu vậy. Qua chuyện này, người ta còn đánh giá xem bạn có diễn đạt lung củng không, cách viết của bạn có buồn cười không, bạn có hoạt bát không, đời sống công việc của bạn có kỷ luật hay không... Chẳng ai muốn hợp tác với một người làm việc và có thói quen làm việc không phản ánh được hình ảnh người ta muốn xây dựng về công ty cả.

“Nói tóm lại, quá bảo thủ và ngại đương đầu với mạo hiểm, và làm việc không đến nơi đến chốn là những lý do khiến người ta vượt mặt cơ hội thăng tiến.

“Phòng nhân sự là nơi cuối cùng được biết ai sẽ được thăng tiến và lý do tại sao. Bạn phải chủ động bước đến nơi nổi đau đang dày vò và chia sẻ với những người chịu ảnh hưởng từ “nổi đau” đó nhiều nhất - những người liên quan đến công việc đang gián đoạn. Quên bên nhân sự đi. Bạn phải hỏi xin những gì bạn muốn. Chẳng ai dâng đồ ngon đến tận miệng bạn đâu.”

Kế hoạch của bạn tiến xa đến đâu?

Những người cầu quan – những người có định hướng nghề nghiệp cụ thể, rõ ràng chứ không phải những người theo đuôi hàng tá công việc – hoạch định sự nghiệp kỹ càng hơn những người bình thường. Họ tự đặt mình vào đúng vị trí để vươn tới thành công trong tương lai. Họ trau dồi những kỹ năng, họ tìm gặp đúng người, và tích lũy kinh nghiệm để vươn lên. Nhưng vươn xa đến mức nào, bạn có thể lập kế hoạch cụ thể được không?

Bất kỳ ai không hướng đến hai vị trí đều là những người chưa đủ nhìn xa trông rộng. Với những người cầu quan muốn tiến tới thành công nhanh chóng, họ lập ra kế hoạch trong khoảng hai đến năm năm. Đó là tầm nhìn gần của những ai suy nghĩ chín chắn. Còn tầm nhìn xa thì sao?

Xem ra, tầm nhìn sự nghiệp không nên vượt quá 20 năm. Nếu kế hoạch của bạn dài hơn 20 năm, có thể bạn đang quá mơ mộng và viễn tưởng rồi đó. Hãy suy nghĩ lại. Ngay cả mạng Internet ngày nay cũng đã được 20 tuổi đầu. Bill Gates cũng bước chân vào ngành công nghiệp phần mềm và trở thành người giàu nhất thế giới cũng chưa mất đến 20 năm. Tất cả những thông tin bạn cần để lập kế hoạch cũng thường sẽ thay đổi nhiều trong mỗi 20 năm. Rồi 20 năm sau, thời gian sẽ thay đổi những kiến thức chúng ta biết và

những niềm tin ngày hôm nay về Công nghệ sinh học, công nghệ nano, địa chính trị, môi trường và cả tôn giáo nữa.

Công việc của bạn có khi cũng sẽ không được cần đến nữa. Luật có thể sẽ thay đổi, làm ảnh hưởng đến thị trường của bạn. Thị hiếu công chúng có thể sẽ thay đổi, làm cho dịch vụ của bạn không còn cần thiết nữa. Không ai là người không thể thay thế cả, và theo thời gian, có thể sẽ có một vài công việc không cần nhân công nữa, mà sẽ được thay bằng một cái nút bấm, hiểu theo đúng nghĩa đen.

Phải biết nhìn xa trông rộng, ít nhất cũng phải năm đến mười năm, nhưng chớ có vượt qua con số 20 kéo vỡ mộng đấy.

Đừng vuột mất cơ hội

Cơ hội lúc nào cũng ở quanh ta. Bạn chỉ cần học cách nhìn ra cơ hội mà thôi. Cơ hội ở xung quanh ta, nhưng bạn phải có khả năng nhận ra chúng. Nói về cơ hội, chỉ một thứ thôi, nó giống như cô nhân tình dễ chinh phục vậy. Nếu bạn không thấy và không biết đánh giá cô ta, cũng giống như bạn vuột mất cô ta. Và cô ta sẽ đi mất.

Bạn cần học cách phát triển những kế hoạch ngẫu nhiên thành kế hoạch của chính mình và dựng thật nhiều cảnh với nhiều biến thể trong vở kịch của mình. Bạn cần phải học cách chú tâm vào đó với toàn bộ sức mạnh và tiềm lực. Nếu bạn vô tình tiếp cận được một nhân vật quyền lực và nhiều tiềm năng nào đó, phải nhanh chóng triển khai một kế hoạch đầu tư vào nhân vật đó. Học cách xem xét những cơ hội mà bạn chưa lường trước được. Đó là chìa khóa quan trọng nhất.

Chuyển hướng bất ngờ

Mọi chuyện đều có thể xảy ra. Biết đâu trong lúc tán gẫu với người bạn đường trên máy bay, cuối cùng bạn lại nhận được một công việc mới, ở một lĩnh vực mới. Bạn chưa bao giờ nghĩ tới công việc đó dù chỉ một giây trước cuộc chuyện trò định mệnh kia, trong khi người bạn đường của bạn lại là một vị tai to mặt lớn trong ngành. Bạn không thể tính trước được những chuyện như thế, đúng không.

Hoặc bạn đang tìm việc mới vì bết tắc với chuyện phân công công việc ở công ty. Việc phân công đó sẽ khiến bạn không có tương lai. Hãy thử áp dụng phương pháp “diễn thuyết nơi thang máy” vào mạng lưới của mình xem sao. “Diễn thuyết nơi thang máy” là một công cụ tiêu chuẩn cho những ai đi tìm việc. Đó chỉ đơn giản là bắt chuyện với một người như Bill Gates, hay với ai đó có ảnh hưởng lớn, khi họ đi cùng thang máy với bạn và bạn phải lên bốn hoặc sáu tầng nữa. Giới thiệu ngắn gọn nhất có thể về bản thân, về những gì bạn có thể làm được và bạn đang tìm kiếm kiểu cơ hội nào.

Chuyên viên phân tích ESPN Doris Burke đã phải “chữa cháy” trước ống kính khi người đọc bản tin chưa xuất hiện. Đến phút cuối cùng, nhà đài cho cô làm dẫn chính luôn, và cô đã nhanh chóng nổi tiếng ngay sau đó. Doris có

tính trước chuyện này không? Dĩ nhiên là không.

Dick Cheney đã phát biểu tại LSU, trong lần đó, ông đưa ra quan điểm sau: “Vào chính cái ngày tốt nghiệp trường Đại học Wyoming, tôi chẳng có tham vọng nào cho đời sống cộng đồng này cả... Các bạn sẽ rời LSU với những kế hoạch cụ thể trong đời. Hoạch định kế hoạch là điều tốt. Có kế hoạch cụ thể, bạn sẽ tập trung phát triển tốt hơn vào mục tiêu mà mình đã định và tương lai bạn theo đó cũng chắc chắn hơn. Nhưng tôi cược rằng, trong mười năm tới, sẽ có rất nhiều bạn ở đây thấy rằng, mình đang đi theo một con đường hoàn toàn khác, bởi lẽ cơ hội sẽ đến với bạn rất bất ngờ. Hãy luôn chú ý theo dõi những thời điểm, những con người sẽ đến với bạn và dẫn dắt bạn đi theo hướng khác.” Và đó cũng là lời khuyên đầy khôn ngoan dành cho chính bạn nữa.

Xin chân thành cảm ơn các bạn đã dành thời gian đọc cuốn sách này. Chúng tôi hy vọng cuốn sách nhỏ này thực sự hữu ích cho bạn, góp phần vào việc thăng tiến của bạn. Chúc con đường quan lộ của bạn luôn được hanh thông!

Ebook miễn phí tại : www.Sachvui.Com