

CON ĐƯỜNG DẪN ĐẾN THẤT BẠI

Theo P

Theo Paul Glen, nhà tư vấn quản trị ở Los Angeles (California, Mỹ) kiêm Giám đốc Chương trình phát triển những nhà lãnh đạo về kỹ thuật (Developing Technical Leaders Program), có nhiều con đường đưa nhà quản trị đến thành công, nhưng chẳng có con đường nào rộng rãi và bằng phẳng cả. Đã thế, mỗi con đường đó lại có ít nhất mười "xa lộ" phẳng phiu thẳng tiến đến... sự thất bại. Và có rất nhiều người đã đi vào những "xa lộ" ấy. Trong bài viết này, ông đề cập đến một trong những xa lộ nguy hiểm đó.

Tôi thấy không dễ gì có được câu trả lời chính xác về bí quyết thành công của nhà quản trị. Nhưng tôi nhận ra một trong những yếu tố phổ biến nhất khiến họ thất bại chính là khuynh hướng cho rằng mình là người khác thường. Những nhà quản trị có khuynh hướng này thường gặp những khó khăn, trắc trở trong công việc cũng như trong cuộc sống.

Những người này cho rằng mình không giống như những người khác, mình là một nhân vật đặc biệt, vĩ đại và giỏi hơn mọi người khác, rằng mình là một người riêng biệt và đứng trên mọi người.

Tư tưởng này không giống như sự tự tin hay lòng tự trọng. Người tự tin nhận thức được những năng lực cũng như những khiếm khuyết của chính mình, nhưng vẫn cho rằng mình thuộc về một tập thể những con người bình thường. Còn người có lòng tự trọng thì thường có những cảm nhận tích cực về bản thân và những khả năng của mình, nhưng điều này không làm cho họ nghĩ rằng mình phải được đánh giá bằng những tiêu chuẩn khác với mọi người khác.

Một số người tìm cách đạt được những vị trí lãnh đạo vì trong họ đã sẵn có khuynh hướng coi mình là người khác thường. Họ thường nghĩ : "Tôi xứng đáng với vai trò này. Trong thực tế, chẳng ai có được phẩm chất như tôi cả."

Tuy nhiên, cũng có khi ảo giác cho rằng mình hơn hẳn mọi người được hình thành sau khi họ nắm được cương vị lãnh đạo. Nếu có nhiều người ca tụng bạn là người tuyệt vời, là người đặc biệt, thì bạn dễ quên rằng những lời tán dương ấy chỉ được thốt lên khi bạn còn đương chức mà thôi chứ không hẳn là những nhận xét thực về con người của bạn.

Những người có khuynh hướng coi mình là người khác thường nghĩ rằng các quy tắc và luật lệ được đặt ra là để cho những con người "bình thường", không phải cho họ. Họ tự cho mình những

quyền tự do, đôi khi chỉ là những việc nhỏ nhỏ, nhưng những người khác thì lại không bao giờ được phép có. Ví dụ như, họ nghĩ thời gian của họ là quý giá nên tự cho phép mình đến họp trễ mười phút để khỏi phải chờ đợi mọi người có mặt cho đông đủ. Họ đậu xe choán lối đi vì chỗ ấy gần lối vào văn phòng hơn, nhưng lại đổ lỗi là vì khu vực để xe chật hẹp. Lâu dần, “tích tiểu thành đại”, những vi phạm nhỏ nhỏ ấy dẫn đến sự biến thủ, tư lợi nhờ nắm bắt những thông tin kinh doanh chưa công bố... Nhưng họ vẫn cho mình là người đặc biệt không thể bị xét đoán bởi những quy định, luật lệ chung.

Và chẳng chóng thì chầy, những nhà lãnh đạo mang khuynh hướng ấy sẽ phải đối mặt với sự thất bại. Đó là do thái độ khinh thường nhân viên không thể tạo nên được sự tin tưởng ở người thuộc cấp, và ngay cả những vi phạm nhỏ trong những quy tắc hành xử cũng làm giảm sự tín nhiệm. Khi những nhà lãnh đạo này vi phạm những luật lệ mà họ đặt ra cho người khác, họ sẽ bị xem như những kẻ đạo đức giả, và sẽ bị mất tín nhiệm trong mọi chuyện.

Ngoài ra, những nhà lãnh đạo loại này cũng khó có thể trở thành những người hạnh phúc trong cuộc sống. Họ xét đoán bản thân bằng những tiêu chuẩn quá cao, hiếm khi nào đáp ứng được. Họ luôn bị dày vò bởi cảm giác hổ thẹn vì không thực sự là người đặc biệt hơn người khác như họ nghĩ.

Do vậy, nếu bạn phát hiện những ý tưởng thuộc khuynh hướng này đang len lỏi vào tính cách của mình, hãy dập tắt chúng từ trong trứng nước. Hành động như vậy có thể chưa đủ để bảo đảm một sự thành công cho bạn trong cương vị lãnh đạo, nhưng nó sẽ là bước khởi đầu tốt để bạn có được một đội ngũ nhân viên hữu ích và một cuộc sống hạnh phúc.

Đặng Thiều