

Tác phẩm huyền thoại ứng dụng thành công nhất tại châu Á

THÀNH QUÂN ỨC

Nhất Cư dịch

TAM @ QUỐC

**BEST
SELLER**



**VẬN DỤNG SÁNG TẠO
MƯƠI CHƯỚC NGƯỜI XƯA
TRONG THỜI ĐẠI
THƯƠNG TRƯỜNG LÀ
CHIẾN TRƯỜNG NGÀY NAY**



NHÀ XUẤT BẢN TỔNG HỢP TP. HỒ CHÍ MINH

Tam Quốc @ Diễn Nghĩa

Tác giả: Thành Quân Úc

Nhà xuất bản Lao Động Xã Hội

Dự án 1.000.000 ebook cho thiết bị di động

Phát hành ebook: <http://www.taisachhay.com>

Tạo ebook: Tô Hải Triều

Ebook thực hiện dành cho những bạn chưa có điều kiện mua sách.

Nếu bạn có khả năng hãy mua sách gốc để ủng hộ tác giả, người dịch và Nhà Xuất Bản

Lời nói đầu

(dành cho lần tái bản)

Tam Quốc diễn nghĩa xuất bản lần đầu năm 2003, sau đó trở thành một quyển sách bán chạy khắp trong và ngoài Trung Quốc, đến nay cũng đã được năm năm. Nó trở thành truyền kỳ trong số các tác phẩm viết về quản lý học, bởi số lượng bán ra khiến người ta phải trầm trồ thán phục, và trong một khoảng thời gian đã tạo nên “hiện tượng nóng bỏng” với sự xuất hiện của khoảng hơn một trăm loạt sách ăn theo. Cách viết giải thích cuộc đời và phương châm quản lý dưới góc độ lịch sử cũng tạo nên ảnh hưởng kiểu bắc cầu với những tiểu thuyết thương trường, tiểu thuyết quan chức và các tác phẩm lấy đề tài lịch sử sau này. Tuy nhiên, sách lậu cũng được bày bán la liệt trên thị trường. Một chiều tôi ghé qua đường Trường An thành phố Bắc Kinh, cứ bước được khoảng chục bước lại thấy một sạp nhỏ bán sách lậu, trong đó cũng có cả *Tam Quốc diễn nghĩa*.

Tôi phải cảm ơn nữ thần may mắn đã ưu ái tôi, cũng xin được bày tỏ lòng tri ân với cô Phan Nhạc và cô Phương Hi của Nhà xuất bản Trung Tín, cũng có thể nữ thần may mắn khi đó đã nhập vào hai cô ấy, để họ trở thành biên tập viên và giáo viên của tôi, giúp *Tam Quốc diễn nghĩa* có cơ hội được “tỏa sáng”. Và những người bạn phụ trách phát hành, giới thiệu sách ra thị trường cũng đã phải bỏ biết bao mồ hôi công sức vì nó. Mỗi khi đọc đến đây tôi không khỏi tự thấy tâm đắc vì chính sự may mắn của mình.

Sau đó, tôi đã “nóng” đến mức nổi tiếng. Như tác giả Lê Đông Phương đã từng nói trong Bàn sâu hơn về *Tam Quốc* rằng: “Đổi đời bằng phương pháp hòa bình”. Tôi đã không còn là tầng lớp làm công ăn lương bám riết thang máy cũng chẳng phải tham gia công việc tư vấn quản lý đau đầu. Bởi đã có sự nổi tiếng và sự tự do về tài chính nhất định, tôi có thể đi diễn thuyết bên ngoài hoặc về nhà viết lách với tư cách là một người lao động tự do, đồng thời có nhiều thời gian hơn để đọc những quyển sách mà tôi thích.

Nhưng tôi cũng luôn lo lắng không yên về những lời phân tích, bàn luận hay ho song có đôi phần cọt nhả mà tôi đã viết trong *Tam Quốc diễn nghĩa*. Tôi tựa như con công được xòe đuôi, vừa thể hiện ngôn từ đẹp đẽ như lớp lông công sắc sỡ vừa lo sợ lộ ra những học vấn kém cỏi như cái phao câu xấu xí kia vậy.

Vì vậy, tôi áp ủ một mong ước lớn lao, phải dốc sức nghiên cứu trí tuệ quản lý trong lịch sử văn hóa Trung Quốc để minh chứng cho việc tự sửa sai để đổi mới. Tôi bắt đầu dự định chuyển từ cách viết “giải thích quản lý bằng lịch sử nhân văn” sang cách học “lấy lịch sử nhân văn để nghiên cứu quản lý”. Trong mắt tôi, dù lịch sử của quốc gia, lịch sử dân tộc hay lịch sử doanh nghiệp đều là những ví dụ cho quản lý học. Cái gọi là lấy lịch sử làm ví dụ thực chất là nghiên cứu và học hỏi từ lịch sử. Vậy nên mới xuất hiện mấy bộ sách sau khi *Tam Quốc diễn nghĩa* được xuất bản. Tuy không được “đắt hàng” như *Tam Quốc diễn nghĩa* song cách “nhìn quản lý dưới góc độ lịch sử và kể lịch sử thông qua quản lý” chính là một đặc điểm học thuật rất thú vị. Các bạn độc giả nếu quan tâm có thể tìm đọc.

Còn nhớ hai năm trước ở Trịnh Châu, Hà Nam, có một phóng viên đã hỏi đánh giá của tôi về *Tam Quốc diễn nghĩa*, tôi đã nói năm chữ “không vừa ý cho lắm”. Phóng viên nọ chợt nhớ tới tác phẩm *Tường vây* của Tiền Chung Thư, bởi Tiền tiên sinh cũng đã nói bốn chữ “không vừa ý lắm” trong Lời nói đầu khi *Tường vây* được tái bản. Tôi tin chắc rằng mình có cái tật cọt nhả quá mà sinh ra phản kích, không dám sánh ngang với Tiền tiên sinh, song trong lòng luôn thấy ngưỡng mộ tài năng của ông. Tôi luôn tự nhủ, thà làm một học giả tự trau dồi còn hơn là một nhà văn lấy lòng thiên hạ. Song điều khiến tôi hổ thẹn đó là việc tự trau dồi bản thân tôi vẫn làm chưa tốt.

Mỗi lần gặp gỡ bạn đọc, thường có người hỏi đến con gái tôi, hỏi rằng Thành Đô tên cháu có ý nghĩa gì. Tôi đã từng giải thích trong Lời nói đầu của lần xuất bản đầu tiên, và nay trong Lời nói đầu khi tái bản này, tôi muốn thay một cách giải thích khác. Thành Đô trở thành một người có đôi tai rộng - một người biết lắng nghe người khác. Tôi nguyện cùng với con gái mình học cách lắng nghe những âm thanh kì diệu của cuộc sống.

Chân núi Lạc Gia

ngày 5 tháng 3 năm 2008

Lời nói đầu

(cho lần xuất bản đầu tiên)

Đặt tên cho con là điều mà người làm cha làm mẹ trẻ tuổi nào cũng phải trải qua. Có thể đặt theo điển cố, coi như cũng có chút ý tứ sâu xa.

Tôi chợt nhớ ra tên con gái mình trùng tên với thủ phủ tỉnh Tứ Xuyên là Thành Đô, ở đó cũng có một “đô nhân sĩ”. Gia Cát Lượng - người được thờ tại đền Vũ Hầu ở Thành Đô - có thể coi là nhân vật truyền kỳ tài đức vẹn toàn trong lịch sử Trung Quốc. Dưới ngòi bút của nhà văn La Quán Trung, Gia Cát Lượng đã dùng trí tuệ siêu phàm của mình đùa giỡn mọi kẻ địch khó nhằn như với những chú hề (gồm cả những nhà quân sự thiên tài như Tào Tháo và Chu Du), dường như mọi biến động trong trời đất đều đã nằm gọn trong tay ông. Tuy nhiên, nhiều độc giả khó tính lại hoài nghi rằng: Gia Cát Lượng xuất chúng đến vậy, tại sao sáu lần xuất binh ra Kỳ Sơn đều thất bại, cuối cùng chịu kết cục bi thảm “Ra trận chưa thắng mạng đã mất, khiến

bao anh hùng lệ chứa chan” tại Thu phong Ngũ Trượng Nguyên? Sự thắng thua, được mất trong cuộc đời Gia Cát Lượng có lẽ sẽ mãi là những tranh cãi lịch sử. Tựa như nhà thơ Lục Du đã từng vịnh rằng: “*Tà dương cổ đạo Triệu gia trang, phụ cổ manh ông chính tác trường. Thân hậu thị phi thùy quản đắc, mẫn thôn thánh thuyết Sái trung lang*” (Chiều tà đường cũ Triệu gia trang, là nơi lão xẩm ngồi hát đàn. Thị phi về sau nào ai quản, khắp làng bàn tán Sái trung lang). Sái trung lang ở đây chính là đại văn hào Sái Ung, phụ thân của tài nữ Sái Văn Cơ.

Nếu lần theo đến thời chưa có *Tam Quốc diễn nghĩa*, cho dù là thời Gia Cát Lượng hay là thời Lương Tấn Nam Bắc triều và Đường, Tống sau đó, cho dù là văn như Lí Bạch, Đỗ Phủ “hào quang dài vạn trượng” hay võ như Nhạc Phi “tận trung báo quốc”, hầu như ai cũng hết lời ca ngợi thừa tướng Gia Cát Lượng. Đến tận hôm nay khi đã cách xa gần 1.800 năm, trải qua những thị phi khiến “nơi nơi bàn tán” ấy, trí tuệ, đức hạnh, văn chương của Gia Cát Lượng vẫn đầy sức cuốn hút như ánh nắng ấm áp vậy.

Tôi đã hoạt động nhiều năm trong lĩnh vực tư vấn quản lý và hoạch định kế sách kinh doanh và luôn coi Gia Cát Lượng là người thầy thời cổ đại của mình, đồng thời cũng coi Nhạc Phi như sư huynh. Tôi nổi tiếng trong nghề là một người đam mê Tam Quốc, giờ cũng coi như đã diễn một vai thuyết trình sách không chuyên. Nội dung có điểm khác với những nhà thuyết trình sách trước kia là quyển sách này lấy quản lý học làm nền tảng, xào nấu lại loạt chuyện về Tam Quốc. Nhiều độc giả là giám đốc các doanh nghiệp cho rằng, Tam Quốc dưới góc nhìn mới này tựa như món “Lẩu cá Tứ Xuyên” vậy, mùi vị thật độc đáo, hấp dẫn.

Trong quá trình viết, tôi thường có những phút giây khoan khoái. Nhưng tôi cũng hay giật mình bởi sự táo bạo của bản thân. Sự am hiểu của tôi về quản lý học xét cho cùng cũng còn hết sức hạn chế, khi viết về một người hoàn mỹ xưa nay hiếm có như Gia Cát Lượng, nếu viết không tốt cũng sợ bị thiên hạ chê trách. Ngoài ra, có một điều đáng chú ý: trong lịch sử Trung Quốc xưa nay, người thuyết trình và người viết sách đều mắc một tật là nếu lời lẽ không gây “sốc” thì chết không nhắm mắt, tôi chắc cũng không ngoại lệ. Tôi nghĩ, hình tượng những con người như Gia Cát Lượng hay hoàng thúc Lưu Bị, người mà ông phò tá cũng nhờ vậy mà trở nên sống động, nổi bật hơn trong bề dư luận.

Tôi nay chấp vá đôi dòng, mong rằng nhận được phản hồi từ phía độc giả. Nếu như có bất cứ ý kiến gì, tôi xin vui lòng lắng nghe và sửa chữa.

Dưới ánh đèn...

đêm ngày 23 tháng 6 năm 2003

Chương 1 Bầy bài học khi lập nghiệp

Bài I: Vận mệnh là chú chim ung lưu lạc trong ổ gà

Bàn về cuộc đời, thành hay bại đều ở tại tâm. Nói một cách đơn giản, cho dù là con nhà quyền quý hay nghèo khó, là dân chợ búa hay thương gia giàu có, ai cũng quyết định bước vào đời bằng quan điểm của chính mình và giải thích cuộc đời của họ là thành công, thất bại hay do vận mệnh. Có một câu danh ngôn kinh điển trong lĩnh vực tâm lý học giáo dục đã giải thích rất rõ mối quan hệ tác động qua lại giữa tư tưởng và vận mệnh: “Gieo hạt tư tưởng, thu hoạch hành vi, gieo hạt hành vi, thu hoạch thói quen, gieo hạt thói quen, thu hoạch tính cách, gieo hạt tính cách, thu hoạch vận mệnh”. Và cuộc đời của chàng thanh niên Lưu Bị xuất thân nghèo khó là minh chứng cho câu danh ngôn kinh điển kia.

Lưu Bị là một học sinh của thành phố Trác Châu tỉnh Hà Bắc. Vì cha mất sớm, hai mẹ con rau cháo qua ngày nên cuộc sống vô cùng khổ khó. Một đêm mùa đông năm Lưu Bị lên lớp 12, sau khi tan buổi tự học tối ở trường về, thấy mẹ vẫn ngồi khâu giày dưới ánh đèn leo lét, cậu xót xa nói:

- Mẹ à, trời rét mướt thế này, mẹ nên ngủ sớm đi!

Mẹ đáp:

- Sang năm con thi đại học rồi. Mẹ khâu thêm một đôi giày nữa là có thể bán được thêm 10 đồng, để cho con đóng học phí đại học.

Lưu Bị nhìn mẹ, sống mũi cay cay, nước mắt sắp trào ra. Cậu nghẹn ngào nói:

- Mẹ, học đại học tốn nhiều tiền lắm. Nhà mình nghèo quá, chút tiền này thì làm được gì chứ? Thôi mẹ đừng trông mong làm gì!

Mẹ Lưu Bị nghe vậy, đôi vai run run, hỏi cậu:

- Lẽ nào con định sống cả đời nghèo đói sao?

Cậu nói mà lòng chua xót:

- Thì còn cách nào nữa ạ? Có lẽ số trời đã định vậy rồi mẹ ơi.

Người mẹ bỏ kim chỉ xuống, nhìn con trai, nói:

- Mẹ hồi nhỏ từng đọc *Tam tự kinh*, cũng biết suy luận đôi chút. Số trời đã định mà con nói, rốt cuộc là ở lúc ban đầu hay về sau này của đời người đây? Mẹ kể cho con một câu chuyện, biết đâu sẽ giúp con tìm ra đáp án.

Một quả trứng chim ung lăn ra khỏi tổ rơi xuống đồng cỏ. Có người thấy tưởng là trứng gà, đem về nhà, bỏ vào trong ổ gà. Trong ổ, có một con gà mẹ đang ấp trứng, rồi quả trứng chim ung cũng nở ra như bao quả trứng gà khác. Thế là từ nhỏ chú chim ung đã bị coi là gà và sống một cuộc sống như gà. Vì dung mạo quái dị nên nó bị rất nhiều bạn bắt nạt. Nó cảm thấy cô độc và đau khổ. Một ngày nọ, nó đang mổ thóc trên cánh đồng với đàn gà, bỗng nhiên có một bóng đen từ phía núi xa bay vụt tới, đàn gà sợ hãi nháo nhác tìm chỗ trốn. Đến khi nguy hiểm đã qua, cả bọn mới thở phào nhẹ nhõm. “Lúc này là loại chim gì vậy?”, nó hỏi. Đàn gà nói: “Đó là chim ung, một loại chim thượng đẳng”.

“Ồ, con chim ung đó thật giỏi giang, thả sức bay lượn trên trời!”, nó thán phục. “Nếu như có một ngày mình cũng bay được như chim ung thì tốt biết bao!”

“Đúng là loại ngu dốt hay mơ hão!” Đám gà mắng nó không chút nể nang: “Mày sinh ra đã là một con gà, thậm chí còn khiến cả bầy cảm thấy mất mặt vì sự xấu xí của mình, sao mày có thể bay như chim ung được chứ?”

Kể xong, mẹ hỏi Lưu Bị:

- Con trai à, cái gọi là vận mệnh chính là chú chim ung lưu lạc trong ổ gà. Bây giờ con muốn chọn một cuộc sống như những chú gà hay cất cánh tung bay như chim ung?

Lưu Bị ngây ra rồi hỏi mẹ:

- Mẹ cho rằng con là chú chim ung bé nhỏ bất hạnh phải lưu lạc trong ổ gà kia?

Người mẹ quả quyết:

- Đúng vậy, con thuộc nòi chim ung, con nên bay lên bầu trời xanh vốn thuộc về con, không nên than thở vì vài ba hột thóc trước mắt.

Bà nói với Lưu Bị rằng ông nội của ông nội của ông nội cậu là Lưu Thắng, con của Hán Cảnh Đế, từ đó truy ngược lên, cậu thực ra chính là hậu duệ của Hán Cao Tổ Lưu Bang, có dòng máu hoàng tộc một cách đường đường chính chính.

Lập tức tỉnh ngộ, Lưu Bị nói với mẹ quả quyết:

- Mẹ, con đã hiểu ý mẹ, nhất định con sẽ không phụ lòng mong mỏi của mẹ!

Cuối cùng, nhờ miệt mài đèn sách, năm sau đó Lưu Bị thi đỗ vào trường Đại học Quản trị Kinh doanh Quốc tế Trường Giang. Ngày nhận giấy gọi, hai mẹ con mừng mừng tủi tủi, đóng cửa lại rồi ôm nhau khóc.

Bài II: Tự giúp mình thì trời giúp

Cái tên “Đại học Quản trị Kinh doanh Quốc tế Trường Giang” bắt nguồn từ lời đề từ trong Tam Quốc diễn nghĩa - tác phẩm nổi tiếng của Trung Quốc: “Trường Giang cuộn cuộn chảy về đông”. Đây là một trường nổi tiếng thế giới, từng đào tạo biết bao bậc anh hùng hào kiệt xưa nay. Lưu Bị được trở thành sinh viên của trường này thật khiến người ta tha hồ liên tưởng về một tương lai xán lạn.

Ông chú Lưu Nguyên Khởi biết cháu mình sau này sẽ có tiền đồ, bèn tới bảo với chị dâu:

- Cháu nó coi như đã làm anh em mát lòng nơi chín suối. Còn chị ở vậy bao năm, cuộc sống cũng thật khó khăn. Thôi, từ giờ học phí của nó để em lo!

Ông chú mở một cửa hàng nhỏ, thường ngày ông nhập hàng về cho vợ bán, cũng gọi là có chút vốn liếng.

Cả Lưu Bị và mẹ đều cảm thấy vừa vui mừng vừa kì lạ. Mừng vì khoản học phí tốn kém cuối cùng cũng lo được; lạ vì xưa nay ông chú luôn chê nghèo ham giàu, hết sức lạnh nhạt với bà chị dâu và đứa cháu nghèo, giờ sao lại tự dưng hào phóng mở túi tiền giúp đỡ nhiệt tình thế chứ?

Ông chú cười ha hả giải thích:

- Tục ngữ có câu "Kẻ tự giúp mình thì trời giúp vậy". Trời còn sẵn lòng giúp cháu ta, huống hồ ta là chú nó!

Tự giúp mình thì trời giúp? Lưu Bị chợt thấy tim mình đập thành thịch. Từ khi vào đại học, đến khi tốt nghiệp, rồi mỗi lần gặp khó khăn, cậu lại một lần trần trở và hỏi trời xanh: Tự giúp và trời giúp rút cuộc có quan hệ gì với nhau? Và cậu tự đưa ra những đáp án sau:

1. Người thật sự tự giúp mình là người biết giác ngộ khiến người khác kính phục. Anh ta sẽ coi thường khó khăn và những khó khăn trước mặt anh ta sẽ phải lùi bước khiến người khác ngỡ ngàng - quá trình ấy thật như có trời giúp vậy.
2. Người thật sự tự giúp mình như con đom đóm phát sáng trong đêm, không chỉ làm sáng bản thân mà còn giành được sự yêu mến của mọi người. Khi người ta đã yêu mến ai đó, họ thường thể hiện ra dưới hình thức giúp đỡ - vận tốt cũng vì vậy mà tới.
3. Mọi người tin rằng một người thực sự tự giúp mình cuối cùng sẽ đạt được thành công, và những người đã từng giúp đỡ anh ta cũng vì thế mà cảm thấy hạnh phúc.
4. Nếu người tự giúp mình là người ân nghĩa, mọi người sẽ giúp đỡ anh ta nhiều hơn nữa, vì thế anh ta sẽ cảm thấy dễ dàng hơn khi đối mặt với khó khăn phía trước.

Lưu Bị đã vận dụng câu danh ngôn mang đậm màu sắc thần thoại này bằng cách lí giải của riêng mình, song lần nào cũng đúng. Thấy Lưu Bị nhà nghèo mà vẫn nỗ lực học tập, nhà trường đã giúp cậu bằng rất nhiều cách, như giảm học phí, cấp học bổng, rồi tạo cả cơ hội cho cậu đi làm thêm. Cho đến tận năm thứ tư khi tốt nghiệp, bất giác ngoảnh lại nhìn quãng thời gian đã qua, cái nghèo đã từng đeo bám làm cậu khôn khổ nay như màn đêm lặng lẽ mờ dần nhường chỗ cho ánh bình minh.

Bài III: Lòng yêu thương sẽ tạo dựng hạnh phúc

Nhà kinh tế học nổi tiếng Lư Thực là người đã dạy Lưu Bị bài học thứ ba về cuộc đời, khi cậu vừa chân ướt chân ráo bước chân vào giảng đường đại học.

Thầy Lư Thực mỉm cười bước lên bục giảng, đón chào các tân sinh viên và nói:

- Là một giảng viên, tôi hy vọng sẽ trở thành một mentor (thầy tốt bạn hiền) để chỉ dẫn, giúp đỡ các em. Còn có thật sự thành tài hay không, điều đó dựa vào năng lực nhận thức và đam mê theo đuổi của chính các em.

Thầy Lư Thực nói với các sinh viên rằng những gì học được trong bốn năm đại học không chỉ là kiến thức trong sách vở, càng không phải để kiếm một tấm bằng, mà là phải đạt được một vision (tầm nhìn xa rộng) cùng một phương thức tư duy logic.

- Có ai ở đây từng chơi chọi dê chưa? Thầy bắt chợt hỏi.

Một sinh viên nam tên là Công Tôn Toán đáp:

- Em chơi rồi, hay lắm ạ.

Một sinh viên nữ tên là Sái Văn Cơ nói:

- Em biết rồi, dê còn có cái tên mỹ miều là “Xúc chức”, cha em bảo chọi dê khiến người ta ham mê mà mất đi ý chí.

Thầy Lư Thực nói:

- Có người bảo chơi để khiến người ta ham mê mà mất đi ý chí, cũng có người cho rằng để mang lại cho chúng ta niềm vui trong sáng thời thơ ấu. Ở đây, ta không bàn chơi để tốt hay xấu, mà có mục đích khác. Tôi sẽ kể cho các em câu chuyện về một nhà côn trùng học với một con dế và một nhà buôn - bạn của nhà côn trùng học với một đồng xu. Hy vọng câu chuyện sẽ đem lại cho các em những gợi mở...

Theo những động tác hình thể và giọng kể đầy lôi cuốn của thầy Lư Thực, chiếc hộp bí mật về câu chuyện của thầy dần hé mở:

Một nhà côn trùng học cùng bạn là một nhà buôn vừa đi vừa trò chuyện trong công viên. Bỗng nhiên nhà côn trùng học dừng bước, dường như ông ta nghe thấy điều gì.

“Sao vậy?” Ông bạn nhà buôn hỏi.

Nhà côn trùng học vui mừng thốt lên: “Anh có nghe thấy không? Một con dế đang gáy, hơn nữa đó là một con dế cụ đấy”.

Ông bạn lắng tai nghe mãi không ra, đành đáp: "Tôi chẳng nghe thấy gì cả!". "Anh đợi chút", nhà côn trùng học vừa nói vừa nhẹ bước vào lùm cây gần đó. Một lát sau, nhà côn trùng học tìm thấy một chú dế to, quay trở ra nói với bạn: "Anh thấy không? Một con dế răng trắng, cánh lớn màu vàng tím, đây quả là một chú dế thượng đẳng! Thế nào, tôi không nghe nhầm chứ?"

"Đúng vậy, anh không nghe nhầm." Nhà buôn ngạc nhiên hỏi bạn: "Anh không chỉ nghe được tiếng dế gáy mà còn biết được loại dế. Làm sao mà anh nghe ra được thế?"

Nhà côn trùng học đáp: "Dế loại to tiếng gáy chậm rãi, có khi mấy tiếng đồng hồ mới gáy vài ba tiếng. Dế nhỏ tần suất gáy nhanh hơn và gáy cũng nhiều hơn. Dế có màu sắc khác nhau như dế đen, dế tím, dế đỏ, dế vàng... tiếng gáy cũng khác nhau. Ví dụ như tiếng gáy của dế vàng có âm của kim loại. Giữa các tiếng gáy đều có những sự khác biệt vô cùng tinh tế, thậm chí không thể dùng ngôn từ để diễn tả được, anh phải thật để tâm mới nhận ra được."

Họ vừa trò chuyện vừa ra khỏi công viên và đi trên vỉa hè của con phố tấp nập. Bỗng nhiên, nhà buôn dừng bước, cúi xuống nhặt lên một đồng xu rơi trên mặt đất. Trong khi đó, nhà côn trùng học không hề nghe thấy tiếng đồng xu rơi, vẫn phăm phăm bước tiếp.

- Câu chuyện đó nói lên điều gì? Thầy Lư Thực hỏi.

Cả lớp suy nghĩ, không có ai trả lời. Đợi một lúc, thầy Lư Thực đưa ra đáp án:

- Nhà côn trùng học chỉ để tâm đến côn trùng nên nghe được tiếng dế gáy. Nhà buôn chỉ để tâm đến tiền, vì thế ông ta nghe được tiếng kêu của đồng xu. Câu chuyện này nói lên rằng bạn để tâm vào đâu, tiền tài của bạn ở đó.

Thầy Lư Thực nói tiếp:

- Sau bốn năm đèn sách, các em cũng sẽ phải lăn lộn kiếm tiền. Hãy nghĩ thật kỹ, cái gì là tài sản của các em. Để tâm đến tài sản của các em thì các em sẽ có được nó. Để giúp mọi người hiểu rõ thêm, chúng ta hãy cùng làm một thực nghiệm.

Thầy đưa ra một hộp giấy lớn đầy cát, vừa đưa cho lớp xem vừa nói:

- Trong hộp cát này trộn mạt sắt, các em có thể dùng mắt hay ngón tay để lấy mạt sắt ra không?

Cả lớp lắc đầu.

- Chúng ta không thể nào dùng mắt hay ngón tay để lấy hạt sắt ra khỏi cát, nó cũng khó như việc chúng ta tìm được khách hàng giữa muôn triệu người. Tuy nhiên, có một loại công cụ có thể giúp ta nhanh chóng lấy hạt sắt ra khỏi cát. Mọi người chắc cũng đã nghĩ ra rồi, đó chính là nam châm.

Thầy Lư Thực lấy trong túi ra một thanh nam châm, rà qua rà lại trên mặt cát, xung quanh thanh nam châm nhanh chóng bám đầy những hạt sắt lỏm chỏm như đầu mũi tên. Thầy Lư Thực giơ đám hạt sắt lên cho cả lớp xem, rồi nói:

- Đó là sức hút của nam châm, việc chúng ta không thể làm được bằng mắt hay ngón tay thì với nam châm điều đó lại vô cùng dễ dàng.

Cả lớp tròn xoe mắt chăm chú nhìn kĩ tích trên tay thầy Lư Thực mà thực ra mình đã thấy nhiều lần. Thầy Lư Thực nói tiếp:

- Nếu nói hạt cát này là cuộc sống mà chúng ta phải đối mặt, là những cuốn sách khô khan, khó hiểu, thì khối nam châm chính là trái tim tràn đầy tình yêu. Tâm ở đâu, tài sản của các em sẽ ở đó. Nếu như các em có một trái tim đầy tình yêu, trái tim ấy sẽ tìm kiếm trong sách vở và trong cuộc sống rất nhiều tri thức bổ ích cho các em, tựa như nam châm hút hạt sắt vậy. Song, một trái tim không biết yêu thương thì cũng như ngón tay mà thôi, dù có bới tìm trong cát thế nào đi nữa cũng chẳng thể tìm được một chút hạt sắt. Lẽ nào lại không phải vậy? Các em ạ, chỉ cần có một trái tim tin yêu cuộc sống, các em sẽ nhận thấy rằng mỗi ngày chúng ta đều có thu hoạch, đều có tích lũy và đều có niềm vui.

Thầy Lư Thực vừa giảng vừa để sinh viên lần lượt làm thí nghiệm nam châm với hạt cát. Thầy đưa tay lên khẳng định, giọng sang sảng:

- Tâm ở đâu, tài sản của các em sẽ ở đó. Bất kể sau này có gặp phải khó khăn, nghịch cảnh hay hoang mang thế nào cũng cần tin vào điều đó. Bất kể ở đâu, khi nào, chỉ cần có trái tim yêu thương thực sự, các em sẽ như thanh nam châm kia thu hút được những tài nguyên hữu ích, những điều tốt đẹp và một cuộc sống hạnh phúc.

Bài IV: Làm một người được yêu mến

Mới vào học được một tuần, Lưu Bị đã bị gọi lên phòng quản lý sinh viên để nhắc nhở vì đánh nhau trong phòng. Vừa hay thầy Lư Thực đi qua, thầy nhìn Lưu Bị một lúc rồi hỏi thầy bên quản lý sinh viên:

- Cậu này phạm lỗi gì vậy?

Thầy kia trả lời:

- Các bạn cùng phòng báo cáo cậu này rất thích cà khịa người khác. Vào trường có mấy hôm mà đã đánh nhau ba lần rồi. Anh xem cậu ta kia, tóc vúi chĩa tai dựng ngược hết cả lên, có góm không?

Thầy Lư Thực nói:

- Tôi biết cậu sinh viên này, anh để cậu ta cho tôi!

Lưu Bị theo thầy Lư Thực đến văn phòng. Thầy Lư Thực bảo Lưu Bị ngồi rồi đưa cho một chén trà, lòng Lưu Bị lúc đó cũng nóng như chén trà ấy.

- Nói cho thầy biết, rốt cục đã xảy ra chuyện gì? Thầy Lư Thực hỏi.

Lưu Bị ảm ức trả lời:

- Chúng nó không coi em ra gì, cứ cố ý gây khó dễ với em.

- Vì sao các bạn lại gây khó dễ với em? Thầy Lư Thực hỏi tiếp.

Lưu Bị gãi đầu đáp:

- Chúng nó gọi em là đồ nhà quê. Mà thực ra phòng em bày đũa thì cả bảy đều xuất thân từ nông thôn, chúng nó dựa vào cái gì mà coi thường em chứ?

Thầy Lư Thực đã hiểu chuyện gì xảy ra. Thầy nhìn Lưu Bị bằng ánh mắt chân thành, nói:

- Nếu em không ngại, tôi sẽ kể cho em một câu chuyện.

Lưu Bị đồng ý, thầy Lư Thực bắt đầu kể câu chuyện về một chú chó.

Có một chú chó tên là Cô Độc vô tình lạc vào phòng tập của một trường đào tạo người mẫu. Bốn bức tường của căn phòng đều có lắp gương, hình ảnh của chú chó vì vậy mà được phản chiếu trên khắp các tấm gương lắp quanh phòng. Thấy một đàn chó đột nhiên xuất hiện, chú chó Cô Độc giật mình lùi lại theo bản năng, nghe răng ra sủa ông ổng. Đàn chó trong gương cũng cùng nhau lùi lại, con nào cũng nghe răng ra sủa, khắp phòng vang lên tiếng chó sủa. Chú chó bắt đầu hoảng sợ, nó kháng cự lại, lăn lộn, vùng vẫy... Nó nhảy chồm chồm khắp phòng, mỗi lúc một điên cuồng... cho tới khi bất tỉnh vì mệt mỏi và tuyệt vọng.

Lưu Bị thấy khó hiểu liền hỏi:

- Thầy bảo em là chú chó Cô Độc kia ư?

Thầy Lư Thực hỏi lại:

- Vậy em nói xem?

Lưu Bị nói:

- Tính em đúng là hơi khó gần. Nhưng bạn cùng phòng thì can hệ gì tới bóng chú chó trong gương?

Thầy Lư Thực đáp:

- Lẽ nào em chưa hiểu sao? Trong mắt em, bạn cùng phòng chính là bóng chú chó trong gương đấy. Hãy nhớ, nếu ta đối tốt với người, người sẽ đối tốt với ta. Nếu ta khinh thường người, người sẽ trả đũa lại ta. Em nói các bạn không coi em ra gì, vậy em coi họ thế nào?

Lưu Bị im thin thít.

- Em muốn trở thành một người được mọi người yêu mến, đúng không? Cãi nhau và đánh lộn có giúp em thành người được yêu mến không? Không thể.

Thầy Lư Thực mỉm cười, nói:

- Tôi có một bí quyết, chỉ cần em tin theo, đảm bảo trong vòng ba tháng em sẽ trở thành một người được mọi người yêu mến.

Về phòng, Lưu Bị lập tức chép một cách cẩn thận “Bí quyết được yêu mến” lên trang đầu sổ tay:

Thứ nhất: Hàng ngày tập mỉm cười trước gương.

Thứ hai: Gặp bạn là chào thân mật.

Thứ ba: Chủ động giúp đỡ người khác với tấm lòng chân thành.

Thứ tư: Con người đâu phải thần thánh, ai mà chẳng có lỗi lầm. Hãy đối xử với mọi người xung quanh bằng tấm lòng khoan dung, thông cảm.

Thứ năm: Luôn tin tưởng vào triết học về quan hệ cộng đồng rằng: Đối xử tốt với người là đối xử tốt với chính mình.

Từ đó, Lưu Bị nghe lời thầy Lư Thực và thành thực làm theo. Chẳng lâu sau, cậu thành người được bạn bè quý mến nhất, người có duyên nhất, người khiêm tốn và thân thiện nhất. Trong Tam Quốc chí, Trần Thọ đánh giá: “Tiên chúa (Lưu Bị) là người khoan dung, đôn hậu, biết cách đối đãi nhân sĩ, thực có cốt cách của Cao tổ (Lưu Bang) và tinh thần của bậc anh hùng”. Ý muốn nói rằng, Lưu Bị sở dĩ có thể trở thành bậc anh hùng trong giới công thương chủ yếu là do Lưu Bị đối đãi người chân thành, khoan dung độ lượng, giàu tình cảm. Nhờ tính cách này, Lưu Bị đã trở thành cậu học sinh được thầy yêu bạn mến. Ngay cả trong những ngày khởi nghiệp gian nan sau này, dù khó khăn gian khổ thế nào, dù chịu bao lênh đênh sóng gió, Lưu Bị vẫn có người tài nguyện theo bên mình. Trong số ấy nổi tiếng nhất là Quan Vũ và Trương Phi, hai người đã cùng Lưu Bị kết nghĩa kim lan “Tuy không sinh cùng ngày cùng tháng cùng năm nhưng nguyện chết cùng năm cùng tháng cùng ngày”.

Bài V: Điều kì diệu bên trong vỏ trứng

Học kì đầu năm thứ tư, sắp đến ngày thi giữa kì, Lưu Bị vô tình gặp thầy Lư Thực đang mua rau ở siêu thị trong trường, cậu rất muốn lại gần bắt chuyện với thầy. Khi đó, thầy Lư Thực đã nghỉ dạy và làm Tổng giám đốc cho một công ty của nhà trường. Lưu Bị chủ động bước tới và xách đồ giúp thầy. Họ cùng nhau rời siêu thị và đi về nhà thầy Lư Thực. Đến trước cửa nhà, thầy Lư Thực nói:

- Vào nhà tôi đi, cùng nấu cơm ăn cho vui!

Lưu Bị do dự mấy giây, mặt đỏ lựng, khẽ gật:

- Dạ vâng!

Lưu Bị vừa nhặt rau, làm việc nhà vừa trò chuyện cùng thầy Lư Thực. Lưu Bị nói về gia đình, về mẹ, về chuyện chú chim ưng và về công việc mà cậu sắp phải đối mặt sau khi ra trường.

Thầy Lư Thực nói:

- Bất kể là gà con hay ưng non, em có biết chúng được nở ra như thế nào không?

Lưu Bị lắc đầu.

- Từ một quả trứng trở thành một sinh mệnh, đó là một kỳ tích!

Thầy Lư Thực cầm một quả trứng gà lên, nói:

- Em có thể tưởng tượng đây là quả trứng chim ưng - ta đập nó ra, em hãy nhìn vào bên trong, nói chung là không hề thấy hình dạng của lông, mắt hay chân. Cái khiến người ta không thể tin được là trong đám hỗn độn đó lại ẩn chứa điều kì diệu của sự sống. Đặt nó vào môi trường ẩm, qua một thời gian thích hợp, nó sẽ biến thành một chú chim ưng non đáng yêu.

Thầy Lưu Thực quay đầu lại nhìn sinh viên của mình, nói một cách thâm thúy:

- Con người cũng vậy. Tiềm năng của một người phải trải qua bồi dưỡng mới trở thành tài hoa và ưu điểm để người khác đánh giá cao. Bốn năm đại học đã qua, em như chú chim ưng non trong trứng, nay chuẩn bị phá vỏ chui ra, một thế giới hoàn toàn mới đang chờ đón em đó!

Lưu Bị nói:

- Đúng vậy, em là chú chim ưng non bay tới từ cánh đồng Trác Châu, Hà Bắc, qua bốn năm học tập trong vỏ trứng Đại học Trường Giang, giờ lại sắp phải đối mặt với cuộc sống mới đây!

Bài VI: Dồn hết tâm sức

Sinh viên năm tư hầu như ai cũng lo lắng tìm việc làm hoặc chuẩn bị thi cao học, người nào cũng bận rộn và mang tâm lý hoang mang. Lưu Bị cũng vậy, sắp đến kỳ nghỉ đông mà chuyện việc làm vẫn không chút tiến triển nào.

Một buổi chiều thứ Bảy, khi vừa trở về từ hội chợ việc làm, Lưu Bị ngồi ngây trong sân trường. Cậu đã tham dự biết bao hội chợ việc làm với các tên gọi khác nhau, đã nộp đến hàng trăm lá đơn xin việc, song chẳng hề có chút hy vọng gì. Bất giác cậu để ý cách cậu chùng trộm mét có một hố cát, một bé trai đang rải cát làm đường. Cạnh hố cát là một số xe hơi đỗ chơi.

Cậu bé cầm chiếc xẻng nhựa hăng say đào cát. Ánh nắng ấm áp chiếu rọi cái đáng làm việc bận rộn của cậu bé, và những hạt cát kia dưới bàn tay của cậu đã trở thành những con đường, cây cầu và đường hầm cát xinh đẹp. Song trong quá trình thi công, vô tình xuất hiện một hòn đá lớn. Cậu bé bắt đầu đào cát quanh hòn đá, sau đó ôm lấy hòn đá định nhấc đi. Cậu bé quá nhỏ mà hòn đá quá lớn, cậu hoàn toàn bất lực khi cố sức dời hòn đá sang mép hố cát. Cậu nghiêng rặng, hét to lên, nhấc hòn đá một lần rồi lại lần nữa. Thế nhưng, cứ mỗi lần cậu nhấc lên được một chút là hòn đá lại trượt rơi xuống hố cát. Cậu bé hét to, xông tới, dồn hết sức lực của một đứa trẻ nâng hòn đá to ấy, hòn đá lại rớt xuống, va vào chân làm cậu bị thương. Cậu ngồi bệt xuống cát, khóc nức nở. Chứng kiến mọi chuyện từ đầu chí cuối, Lưu Bị đứng dậy đi tới trước hố cát, ngồi xuống và hỏi cậu bé:

- Em trai à, em muốn nhấc hòn đá này đi phải không?

Cậu bé chán nản, khóc thút thít:

- Vâng, nhưng mà em nhấc không nổi. Em đã cố hết sức mà vẫn không nhấc nổi nó!

Lưu Bị thân tình:

- Em nói vậy là không đúng rồi. Em vẫn chưa dùng hết sức, em đã nhờ anh giúp đâu.

Lưu Bị nhảy xuống hố cát, ôm lấy hòn đá và nhấc đi, tựa như cậu vừa nhấc hòn đá từ chính lòng mình đi vậy. Cậu chợt hiểu ra điều gì đó nên vội vàng quay về ký túc xá, ngồi trước bàn đọc sách. Trên một tờ giấy trắng, bên trái cậu viết ra những khó khăn, bên phải cậu viết ra những nguồn lực mà mình có thể dùng. Cậu nhận thấy, dùng phép so sánh như thế thực sự là một cách hiệu quả để giải quyết khó khăn.

Cậu viết trong nhật ký: “*Từ nay về sau, bất kể gặp khó khăn, trắc trở gì, cho dù thất vọng đến mấy, mình đều phải nhớ tới hòn đá kia, sau đó tự hỏi: Mình đã cố gắng hết sức chưa?*”

Bài VII: Đề tâm hồn dâng tràn cảm xúc

Cái tết rộn ràng nhanh chóng trôi qua, sinh viên năm thứ tư phải đối mặt với học kì cuối cùng đầy căng thẳng. Chuyện tìm việc của Lưu Bị vẫn không chút khả quan, cậu sốt ruột than vãn với Quan Vũ và Trương Phi:

- Các chú nói xem, vì sao anh không thể kiếm nổi một công việc chứ?

Trương Phi không chút khách khí:

- Anh xem lại mình đi, suốt ngày bộ dạng ủ ê, ai còn muốn nhận nữa?

Quan Vũ cũng nói:

- Lưu Bị, không phải chúng em nói anh, nhưng anh phải tích cực lên. Con người ta tích cực, tinh thần mới phấn chấn. Những người ngồi ở bàn tuyển dụng cần những thanh niên hoạt bát. Còn anh tiêu cực như vậy thì kết quả chỉ hoàn toàn ngược lại thôi.

Lưu Bị thở dài:

- Anh cũng muốn tích cực lắm chứ. Nhưng chẳng hiểu tại sao anh không làm được.

Trương Phi đặt hai chiếc cốc thủy tinh trên bàn sát lại với nhau, đổ nước vào, sau đó bốc một nắm bụi đất rắc vào một chiếc cốc rồi hỏi Lưu Bị:

- Anh thấy không, em là chiếc cốc nước trong, vì thế không lo lắng u sầu. Còn anh là cốc nước đục, mặt mũi ủ ê cả ngày. Anh nói đi, có cách gì để làm trong cốc nước đục kia?

Lưu Bị nói:

- Có hai cách: một là để lắng cặn, hai là lọc bỏ cặn.

Đang đọc Tả thị Xuân Thu, Quan Vũ bỏ sách xuống, nói:

- Ý Trương Phi là: cốc nước trong tượng trưng cho tư tưởng tích cực, cốc nước đục tượng trưng cho tư tưởng tiêu cực. Cách để lắng cặn đồng nghĩa với việc dồn nén u uất vào một nơi sâu thẳm trong tim, một lúc nào đó anh tưởng là đã quên đi, chẳng ngờ rằng khi sóng gió nổi lên nó lại bao phủ khắp tâm hồn anh vậy. Các nhà thơ thường có câu "Vừa xuống qua mặt, đã ở trên tim" để thể hiện trạng thái đó, do vậy cách để lắng cặn không ổn.

Lưu Bị hỏi:

- Vậy lọc bỏ cặn được không?

Quan Vũ nói:

- Cách lọc cặn giải quyết vấn đề có phần triệt để hơn, song nó vẫn có hai khuyết điểm. Bùn cát bị chặn ngoài màng lọc rất dễ làm tắc lỗ lọc, khi áp lực bên ngoài màng lọc quá lớn cũng rất dễ làm rách màng lọc. Vì vậy, lọc cặn chỉ có thể duy trì được nước trong trong khoảng thời gian ngắn, mà “Sa chân một bước, hận ngàn năm” lại là điều thường gặp trong cuộc đời.

Lưu Bị hỏi:

- Chẳng lẽ các chú còn cách nào tốt hơn?

Trương Phi nói:

- Tất nhiên rồi.

Nói đoạn Trương Phi đưa hai ông bạn vào phòng vệ sinh, để cốc nước đục dưới vòi và vặn mở vòi nước. Dòng nước trong xối vào, nước đục trong cốc nhạt màu dần và tràn ra ngoài, không đầy một phút sau, cốc nước đục đã hoàn toàn biến thành cốc nước trong.

Trương Phi nói với Lưu Bị:

- Anh thấy không? Nước trong vòi tượng trưng cho niềm vui, sức sống và lối suy nghĩ tích cực. Nó có thể làm vơi phiền muộn, xua tan lo âu, loại bỏ những thứ tiêu cực. Cũng giống như việc anh muốn một cốc nước trong, anh nên chọn lựa lối suy nghĩ tích cực, khiến con người phấn chấn, luôn để những suy nghĩ này gột rửa tâm hồn.

Lưu Bị nói:

- Các chú biết đấy, anh tuy xuất thân bản hàn nhưng không bao giờ quên tự khích lệ mình. Vậy mà không hiểu sao, sự chú tâm của anh rất dễ bị chuyển hướng, khiến anh không sao tích cực được.

Trương Phi nói:

- Đúng vậy. Trong quá trình đó, anh cảm thấy xấu hổ, khó chịu, hoang mang, buồn bã, bị bỏ rơi... đó là điều hết sức bình thường. Song, anh không nên để chuyện đó ảnh hưởng tới quyết tâm của mình. Anh nên chú tâm tới "kết quả cuối cùng", hãy để những tư tưởng tích cực ấy phục vụ cho "kết quả cuối cùng" của mình.

Lưu Bị nói:

- Anh biết tới đâu để tìm suối nguồn tư tưởng tích cực chảy mãi không ngừng bây giờ?

Trương Phi nói:

- Rất đơn giản, chỉ cần anh không hoài nghi thì những niềm vui, lời khẳng định, những câu danh ngôn triết lý, sự tưởng tượng tốt đẹp về mọi thứ, sự tự khen thưởng bản thân, thậm chí chỉ là một câu răn mình cũng có thể không ngừng làm xao động tâm hồn anh. Song chỉ cần anh hoài nghi, anh sẽ bị chìm lắng - chỉ cần anh chìm lắng thì những suy nghĩ tích cực kia sẽ hết tác dụng - mà mọi ưu phiền trong cuộc đời kia như tro bụi trôi nổi bất định sẽ nhân cơ hội biến cốc nước trong của anh thành cốc nước đục.

Lưu Bị mặt mày hớn hờ, cười nói:

- Chú suy luận rất đúng, đúng là anh hay nghi ngờ, anh nghĩ đó chính là lí do vì sao anh không thể tích cực lên được. Trương Phi này, chú bình thường tính tình xuề xòa, qua quýt, thật chẳng ngờ chú lại đang giấu tài.

Quan Vũ nói:

- Anh trông tam đệ bộ dạng thô lỗ vậy thôi chứ thực ra cậu ấy về tranh tố nữ còn đẹp hơn ai hết, hơn nữa chữ cậu ấy cũng rất đẹp, khéo tay lắm đấy!

Lưu Bị ngẫm nghĩ một lát rồi nói:

- Trương Phi này, chú tổng kết những điều lúc nãy thành một câu rồi viết ra một bức đề cho anh làm câu răn mình, được không?

- Hay lắm! Trương Phi vui vẻ đồng ý, về phòng lấy giấy và nghiền mực ra, rồi viết: "Chớ hoài nghi thành công, luôn đề tâm hồn dâng tràn cảm xúc!"

Lời kết

Đề tài luận văn tốt nghiệp của Lưu Bị là “Bảy bài học khi lập nghiệp”.

Năm lớp 12, mẹ đã dạy cho cậu bài học thứ nhất, giúp cậu vững tin bước vào cổng trường đại học, trở thành sinh viên trường Đại học Quản trị Kinh doanh Quốc tế Trường Giang danh tiếng.

Bài học thứ hai của người chú cho cậu chí tiến thủ, tạo thuận lợi cho cậu trong suốt bốn năm học đại học. Bài học thứ ba, thứ tư, thứ năm của thầy Lư Thực giúp cho Lưu Bị hiểu được hàm nghĩa của tình yêu thương, xã hội và sự trưởng thành. Cậu bé chơi bên hồ cát đã “đạy” cho Lưu Bị bài học thứ sáu, nhờ đó cậu biết thế nào là dồn hết tâm sức. Quan Vũ, Trương Phi thông qua hai cốc nước đã dạy cậu bài học thứ bảy, khiến cậu hiểu ra mối quan hệ giữa tích cực và thành công. Cậu như chú chim ưng non đang phá vỏ chui ra mà thầy Lư Thực đã nói, nhờ có sự chỉ dẫn của bảy bài học này, cậu sẽ không chùn bước, dang rộng đôi cánh tuy non nớt nhưng kiên cường của mình để bay vào cuộc sống mới bên ngoài vỏ trứng. Ở đây phải nhắc đến một điều là, Lưu Bị cùng Quan Vũ, Trương Phi đã kết nghĩa anh em trong vườn đào ở sườn núi phía tây trường. Xếp theo ngày sinh tháng đẻ, Lưu Bị là anh cả, Quan Vũ là anh hai, Trương Phi là em út.

Lưu Bị nói:

- Kể từ thời xưa thường quan niệm “Quân tử chơi với nhau trong như nước”, chí hướng của chúng ta không chỉ ở nghiệp văn chương, chúng ta cần phải bôn ba khắp thiên hạ, bước vào con đường lập nghiệp. Tục ngữ nói “Ba cây chụm lại nên hòn núi cao”, ba chúng ta hợp sức lại để theo đuổi thành công, “không có việc gì khó, chỉ sợ lòng không bền, đào núi và lấp biển, có chí ắt thì nên”!

Thế là câu chuyện kết nghĩa vườn đào được lưu truyền khắp thiên hạ, Tam Quốc diễn nghĩa thời lập nghiệp cũng bắt đầu từ đó.

Lời bình

Cựu huấn luyện viên đội tuyển bóng đá Trung Quốc Milutinovic từng nói một câu khá nổi tiếng: “Thái độ quyết định tất cả” nhưng rất ít người có thể hiểu ý nghĩa sâu xa của câu nói đó. Thế giới bao la, biết muôn triệu người, ai cũng theo đuổi bí quyết thành công. Điều đáng nói là, rất nhiều người thường oán trách hoàn cảnh của mình, do vậy không còn sức đâu mà theo đuổi thành công. Phải thừa nhận, hoàn cảnh khốn khó khiến người ta thất vọng thực sự là một hình ảnh chân thực của cuộc sống - cũng phải thừa nhận, khả năng trở thành hiện thực của một thành công nào đó đã tạo nên một hình ảnh chân thực khác của cuộc sống. Do vậy, làm thế nào để giải thích mối quan hệ giữa cuộc sống và hoàn cảnh, khi thực đều quyết định bởi thái độ của bạn. Mọi nguồn lực đều có thể giúp bạn biến thành công trở thành hiện thực. Thái độ của bạn càng tích cực, quyết tâm của bạn càng cao, nguồn lực bạn huy động được càng nhiều, xác suất thành công của bạn cũng theo đó mà cao lên. Thái độ quyết định xác suất lớn nhất của thành công, quyết định toàn bộ kiến thức để thành công.

Những kiến thức đó bao gồm cả “Bảy bài học khi lập nghiệp”. Hãy để những kiến thức đó giúp bạn mở ra khởi điểm của thành công và quản lý tốt cả quá trình. Thành công đang đợi bạn ở đâu bên kia!

Chương 2 Bán lược cho sư

1. Xin việc, sa bầy Kỳ Diệu

Mùa xuân năm Lưu Bị chuẩn bị tốt nghiệp, do đắc tội với trưởng ban giám hiệu Tả Phong nên thầy Lưu Thực bị vu khống có quan hệ nam nữ bất chính và nhận hối lộ, sau đó bị bắt giam. Sau khi Lưu Bị tốt nghiệp, thầy mới được thả do không có chứng cứ. Nhưng khi ra tù, thầy không còn là Tổng giám đốc công ty của trường nữa, một người tên là Đồng Trác đã thế chỗ. Nói chính xác hơn, thầy Lưu Thực vừa vào tù, Đồng Trác đã thọc chân thay thế. Đồng Trác không phải là người của trường Đại học Quản trị Kinh doanh Quốc tế Trường Giang, mà là một nhà buôn. Sau khi nhậm chức, ông này đã đổi tên công ty của trường thành Công ty trách nhiệm hữu hạn Sản phẩm chức năng Kỳ Diệu, lại còn cho đăng mục quảng cáo tuyển nhân viên marketing trên trang báo của trường và tổ chức một buổi giải đáp tuyển dụng ngay tại hội trường lớn. Lưu Bị, Quan Vũ, Trương Phi hẹn nhau cùng đi đăng ký xin tuyển, vừa đến cổng đã thấy chật cứng. Lưu Bị cười mỉu:

- Xem ra việc làm cũng trở thành một loại tài nguyên hiếm, cạnh tranh kịch liệt làm sao!

Tổng giám đốc Đồng Trác đích thân chủ trì buổi tuyển dụng. Đầu tiên, ông ta giới thiệu sản phẩm độc quyền của công ty: "Lược thông minh kỳ diệu", sau đó nói:

- Chiếc lược này nhìn bề ngoài hết sức bình thường, kỳ thực nó hàm chứa một lượng công nghệ cực cao. Nó được làm bằng gỗ cây dương chanh thần kỳ ở vùng biên Vân Nam, sau đó được gia công qua 18 công đoạn bằng công nghệ tiên tiến hiện đại. Cần phải nói ngay, dương chanh là loại cây cực hiếm, rất nhiều nhà thực vật cũng không biết đến nó. Công ty chúng tôi đã tới Vân Nam mua hơn 7.000 ha đất núi để trồng loại cây quý hiếm sắp bị tuyệt chủng này. Còn một điều nữa, chiếc lược gỗ này được tẩm được liệu đặc chế, 38 chiếc răng lược cũng được thiết kế đặc biệt, khi chải lên da đầu có thể kích thích nếp nhăn của não một cách hiệu quả, tác động vào tế bào não, rất có

lợi cho sức khỏe và trí não.

Phía dưới có người hỏi:

- Bao nhiêu tiền một cái?

Đồng Trác nói:

- Giá gốc là 2.880 tệ. Nhưng để đáp lại sự yêu mến của đông đảo người tiêu dùng đối với lược thông minh kỳ diệu, chúng tôi bán với giá hiện tại là 880 tệ, chỉ là con số lẻ so với giá gốc.

Đồng Trác nhấn mạnh:

- Đó là giá rất rẻ rồi.

Mọi người nhao nhao:

- 880 tệ một chiếc lược, thế thì rẻ nổi gì!

Đồng Trác nói:

- Các bạn đừng nên so nó với lược thường, nó là sản phẩm kỹ thuật cao cơ mà! Hơn nữa, nó có lợi cho trí não. Não chúng ta là vô giá, làm sao có thể mang đi so sánh với não lợn được, đúng không?

Lúc này mọi người đều im lặng. Tiếp đến, Đồng Trác giới thiệu mức lương và đãi ngộ của công ty: lương tháng khởi điểm là 16.000 tệ, ngoài ra còn có thưởng theo năng lực cùng bồi dưỡng tập huấn. 16.000 tệ? Cả hội trường bỗng chốc sôi sục. Vừa ra trường đã nhận mức lương 16.000 tệ, thật khó tin như trong "Nghìn lẻ một đêm" vậy! Công ty Kỳ Diệu đúng là kỳ diệu! Tất cả chen chúc ào lên phía trước, khiến cho cô gái phát đơn xin việc mồ hôi mồ kê đầm đìa.

2. Bán lược cho sư

Lưu Bị, Quan Vũ, Trương Phi đều dễ dàng qua vòng sơ khảo và trở thành nhân viên thử việc của công ty Kỳ Diệu. Công ty còn mở lớp tập huấn trước khi nhận việc ABC trong ba ngày tại khu nghỉ dưỡng thương mại Hồ Lao quan (Hồ Lao quan là tên một địa danh trong truyện Tam Quốc). A viết tắt của từ Assertive, tiếng Anh nghĩa là Có chủ kiến; B viết tắt của từ Beautiful, nghĩa là Đẹp, C là Creative, nghĩa là Sáng tạo.

Đồng Trác giải thích:

- Có chủ kiến ở từ A không có nghĩa là cố chấp kiểu “Ếch ngồi đáy giếng”, mà chỉ tố chất cá nhân tốt đẹp và sự tự tin có được từ đó. Đẹp ở từ B không có nghĩa là chỉ đẹp vẻ bề ngoài, mà chỉ những tác phong nghề nghiệp được bồi dưỡng để có thể tạo ấn tượng tốt cho khách hàng ngay từ lần tiếp xúc đầu tiên. Sáng tạo ở từ C chỉ người bất kể khi nào cũng có thể đưa sự kích thích có ý nghĩa, có tính phát triển, mới mẻ và tiến bộ vào công việc và cuộc sống, từ đó khiến công việc càng phong phú và trở nên có ý nghĩa.

Đồng Trác nói tiếp:

- ABC là hiệu quả công việc. Mục đích của đợt tập huấn ABC đặc biệt này là hy vọng mỗi người ngồi đây đều có thể trở thành một nhân viên có năng lực. Sau đợt tập huấn này, chúng tôi đã đặt ra một thử thách thực tế: Trong một tháng thử việc, mỗi người sẽ bán 100 chiếc lược thông minh kỳ diệu. Ai vượt qua thử thách, người đó chính là nhân viên có năng lực, sẽ lập tức thành nhân viên chính thức của công ty Kỳ Diệu và hưởng mức lương khởi điểm 16.000 tệ cùng tiền thưởng.

Các học viên kinh ngạc, đua nhau nói:

- Một tháng bán 100 chiếc lược? Có nhầm không? Làm sao mà làm được?

Đồng Trác bảo mọi người im lặng, rồi giải thích rõ hơn:

- Sở dĩ đặt ra thử thách thực tế này vì công ty chọn người theo quan niệm “Xem ngựa không bằng đua ngựa”. Người thực sự có năng lực cũng giống như thiên lý mã vậy,

chỉ cần “đua” là biết ngay, có đúng không? Các bạn biết không, lớp trước các bạn, thậm chí có người còn bán được lược cho sư, vượt qua thử thách này với kĩ xảo tiếp thị cực khó. Họ có thể làm được, sao các bạn lại không?

Các học viên càng kinh ngạc:

- Có người bán được lược cho sư? Ai vậy? Sao anh ta làm được?

Đồng Trác nói:

- Đúng vậy, sư làm sao lại đi mua lược chứ? Ai cũng biết lược để chải tóc, mà nhà sư lại không có tóc không cần dùng lược, bán lược cho sư thật trái lý thường. Song, việc mà đa số mọi người cho là không làm được, vẫn có những người dám làm và họ đã thành công, biến cái không thể thành có thể, thành hiện thực. Các bạn có muốn nghe câu chuyện mang đậm màu sắc thần kỳ đó không?

Tất cả đều nói:

- Muốn!

Hệt như cô bảo mẫu giữa bầy trẻ, Đồng Trác yêu cầu mọi người ngồi nghe ngay ngắn, sau đó bắt đầu kể câu chuyện "Bán lược cho sư":

Đó là câu chuyện xảy ra hồi công ty Kỳ Diệu mới thành lập. Để tuyển nhân viên ABC đích thực, công ty yêu cầu mỗi một người dự tuyển đều phải vượt qua một thử thách: Phải bán 100 chiếc lược thông minh kì diệu theo phương thức “đua ngựa” cho một nhóm đối tượng được chỉ định: nhà sư.

Thử thách vừa khó vừa kỳ quái này thật là đặc biệt, người ra đề hẳn đã phải lao tâm khổ tứ. Hầu hết người dự tuyển đều nghi ngờ: Bán lược cho sư ư? Sao mà làm được? Có nhầm không đây? Rất nhiều người phải rút lui, nhưng vẫn có ba người là A, B, C dũng cảm chấp nhận thử thách... Một tuần thử thách kết thúc, ba người báo cáo cho công ty kết quả bán hàng thực tế: A chỉ bán được một chiếc, B bán được 10 chiếc, còn

C đã bán được tận 1.000 chiếc! Cùng trong một điều kiện, làm sao kết quả lại khác xa đến vậy? Công ty mời cả ba thuật lại quá trình bán hàng.

A kể: Anh ta đến ba ngôi chùa, biết bao lần bị các nhà sư từ chối nhưng vẫn quyết tâm, cuối cùng một tiểu hòa thượng cảm động, mua cho anh ta một chiếc lược.

B kể: Anh ta lên một ngôi chùa trên núi. Do núi cao, gió to làm tóc của các thiện nam tín nữ lên chùa cầu Phật đều rối tung, anh ta bèn tìm đến trụ trì, nói: "Người dâng hương đầu tóc bù xù, e không được thành kính với Phật cho lắm. Trước mỗi hương án, ta nên đặt một chiếc lược cho thiện nam tín nữ chải tóc." Trụ trì thấy có lý liền quyết định mua, chùa đó có 10 hương án nên trụ trì mua 10 chiếc lược.

C tìm đến một ngôi chùa có tiếng từ lâu, hương khói quanh năm nghi ngút. C nói với phương trượng: "Phàm người dâng hương, ai cũng có tấm lòng thành. Chùa ta nên có vật phẩm tặng lại để phù hộ bình an, cát tường và khuyến khích người làm việc thiện. Tôi có một lô lược, ngài có thể dùng khả năng thư pháp tuyệt đỉnh của mình khắc lên ba chữ "Lược Tích Thiện" làm tặng phẩm". Phương trượng nghe xong trong lòng rất vui, liền mua ngay 1.000 chiếc lược.

Công ty nhận định: Ba người tiêu biểu cho ba mẫu nhân viên marketing điển hình, mỗi người một đặc điểm riêng. A thuộc mẫu nhân viên Nhẫn nại, có ưu điểm chịu khó chịu khổ, gian nan chẳng từ, tấm lòng chân thành; B có năng lực quan sát sự vật và suy luận phán đoán, dám đưa ra những ý tưởng táo bạo và thực hiện công việc tùy theo điều kiện. Còn C, anh ta nghiên cứu, phân tích đối tượng khách hàng, có tính sáng tạo, có kế hoạch hiệu quả nên đã mở ra một nhu cầu mới cho thị trường. Nhờ trí tuệ hơn người, C được công ty quyết định bổ nhiệm làm quản lý bộ phận bán hàng.

Điều đáng mừng là sau khi "Lược Tích Thiện" của C ra đời, một đồn mười, mười đồn trăm, người đến dâng hương ngày càng nhiều, hương khói trong chùa càng thêm nghi ngút. Do vậy, phương trượng bèn đặt hàng với C, anh ta một lần không chỉ bán được 1.000 chiếc mà còn nhận được đơn đặt hàng dài hạn, thực hiện được sự tối ưu hóa trong công tác tiếp thị. Còn về phía công ty mà nói, thu hoạch lớn nhất không phải là

có được đơn đặt hàng, mà là có được C - một nhân tài kiệt xuất với tài năng, sáng kiến hơn người!

Đồng Trác tiết lộ:

- Các bạn biết không, C chính là tôi đó! Sau tám tháng làm quản lý bộ phận bán hàng, tôi được thăng chức Tổng giám đốc công ty và đích thân phụ trách mảng khai thác và quản lý nguồn nhân lực. Tôi luôn khắc cốt ghi tâm, từ một nhân viên tiếp thị tôi mới có ngày hôm nay. Tôi cũng biết, 70% ông chủ trên thế giới này đều đã từng là nhân viên tiếp thị. Tôi tin rằng nhân viên có năng lực ABC thật sự sẽ bán được bất kỳ sản phẩm gì cho bất kỳ người nào. Tôi cũng tin rằng trong các bạn cũng sẽ xuất hiện người xuất sắc như vậy.

Lưu Bị ngượng ngùng giơ tay hỏi:

- Tổng giám đốc Đồng, trong thuyết ABC của ngài, Assertive và Beautiful còn có thể làm được, Creative thì xem chừng khó quá?

Đồng Trác nói:

- Bảo rằng khó thì sẽ khó, nhưng bảo không khó thì sẽ không khó. Tôi sẽ chỉ cho mọi người hai tuyệt chiêu. Chiêu thứ nhất: Cần biết cách đặt mình vào vị trí người khác, cần suy nghĩ trong tình huống nào thì khách hàng sẽ mua sản phẩm của chúng ta. Chiêu thứ hai: Cần biết cách “dắt mũi” khách hàng.

Các học viên đồng ý nói:

- Đúng vậy, chỉ có bị xỏ mũi, trâu mới ngoan ngoãn theo chúng ta. Nếu không, dù có cổ kéo tai hay kéo đuôi, trâu cũng không nghe ta.

Đồng Trác cười:

- Chỉ cần mọi người dụng tâm, lĩnh ngộ được điều tinh diệu trong hai tuyệt chiêu đó, thì sau này muốn sáng tạo thế nào thì sáng tạo và sáng tạo nào cũng khiến các bạn tâm

đắc.

3. Lã Bố bán 999 chiếc lược

Một tháng thử việc sắp qua, song Lưu Bị vẫn không bán nổi dù chỉ một chiếc. Hỏi Quan Vũ, Quan Vũ cũng vậy. Hỏi Trương Phi, Trương Phi bán được sáu chiếc.

Lưu Bị nói:

- Ái chà, chỉ có tam đệ có năng lực thôi!

Trương Phi chớp mắt:

- Em thì có năng lực gì chứ? May nhờ cô, dì, cậu, chị họ và em họ thương tình mỗi người mua hộ một chiếc.

Lưu Bị nói:

- Mới có năm chiếc thôi!

Trương Phi nhăn nhó:

- Còn một chiếc, em mua tặng bạn gái!

Lưu Bị thở dài:

- Nhớ lại hồi trước khi làm thêm trang trải học phí, anh cũng đã làm không ít việc, nay ngay cả một chiếc lược cũng không bán nổi. Ba anh em chúng ta sao lại trở nên bất tài thế này?

Quan Vũ cũng buồn bã, nói:

- Xem ra nhiệm vụ tháng này không hoàn thành được rồi, biết phải làm sao đây?

Trương Phi chép miệng:

- Bạn gái em có đưa ra một sáng kiến là tự mua 100 chiếc coi như xong chuyện.

Quan Vũ hỏi:

- Sao lại thế?

Trương Phi nói:

- Thì chẳng phải là vì lương một tháng 16.000 tệ đó sao! Một tháng 16.000, làm sáu tháng chẳng bù được tiền mua lược còn gì? Còn thừa 100 chiếc nữa ấy chứ.

Lưu Bị nói:

- Chẳng hóa ra lừa công ty à?

Trương Phi nói:

- Lãnh đạo công ty chỉ yêu cầu ta bán đủ chỉ tiêu, họ đâu quan tâm ta bán cho ai?

Lưu Bị nói:

- Cậu nghĩ vậy là không đúng! Công ty cho chúng ta một tháng thử việc là để thử năng lực của chúng ta chứ không phải là số lượng lược tiêu thụ.

Trương Phi nói:

- Đại ca thật thà quá. Em hỏi anh thế rút cuộc anh có muốn nhận công việc này không?

Lưu Bị nghĩ ngợi một lát rồi quả quyết:

- Cha anh trước lúc lâm chung có dặn anh hai câu: “Làm người tốt, phải quang minh chính đại; thành việc lớn, không thể không dốc sức mình”. Anh thà không được nhận

việc chứ không thể lừa mình dối người!

Quan Vũ cũng phụ họa theo:

- Đại ca nói đúng. Bậc trượng phu đối nhân xử thế như mặt trăng, mặt trời đi qua bầu trời, như sông suối chảy trên mặt đất. Biết đâu, người công ty cần chính là người đức hạnh như đại ca!

Trương Phi giờ tay chịu thua, nói:

- Rồi, rồi, rồi! Các anh đã khẳng khẳng như vậy, em cũng chỉ biết bám càng theo thôi. Híc, trong trường ba chúng ta là sinh viên xuất sắc, vậy mà kỳ thi cuối tháng này lại là sinh viên hạng bét, thôi thì chúng ta đành mặt dày ngồi chờ đợi vậy!

Quả nhiên đúng như Trương Phi đoán, sau một tháng thử thách, những người khác hầu như đều hoàn thành vượt mức yêu cầu, trong đó có Lã Bố là quán quân với 999 chiếc, chỉ ba anh em là bị xếp vào danh sách “đen”. Đồng Trác gọi ba người lên văn phòng, giận dữ:

- Tôi không hiểu vì sao người khác đều hoàn thành nhiệm vụ, chỉ có ba anh không làm được? Các anh xem Lã Bố đây, anh ta vào công ty cùng đợt, cùng tập huấn ở Hồ Lao quan với các anh, vậy mà bán được tận 999 chiếc, chỉ kém tôi ngày xưa đúng một chiếc! Tôi thực sự không hiểu cả tháng qua các anh làm gì?

Trương Phi không phục, nói:

- Ai biết được họ hoàn thành nhiệm vụ thế nào chứ? Tôi dám chắc trong số họ có kẻ giở trò lừa dối, tự bỏ tiền ra mua lược cho đủ số lượng.

Đồng Trác nổi cáu:

- Tự bỏ tiền thì làm sao? Tự bỏ tiền ra mua nghĩa là họ thích sản phẩm mà họ tiếp thị. "Kỉ sở bất dục, vật thi ư nhân" (điều mình không muốn thì đừng làm cho người khác), bán sản phẩm mình yêu thích là một biểu hiện đạo đức nghề nghiệp rất tốt. Sao các

anh không học hỏi lấy đôi chút chứ?

Đồng Trác cầm bút gõ gõ xuống mặt bàn, trầm ngâm một lúc, sau đó nói từ tốn:

- Thế này vậy, tôi sẽ cho các anh thêm một tháng thử việc nữa. Bất kể mình bỏ tiền hay người khác bỏ tiền ra mua lược, tóm lại, công ty luận anh hùng dựa vào số lượng lược bán được. Mong rằng các anh không phụ sự kỳ vọng của tôi!

Lưu Bị vô cùng xấu hổ, vừa cúi chào Đồng Trác vừa ra hiệu cho Quan Vũ và Trương Phi mau lui ra. Đáng xấu hổ hơn, hết tháng thứ hai mà họ cũng không hoàn thành nhiệm vụ.

Theo quy định của công ty, nhân viên thử việc không bán đủ số lượng thì cũng không được hưởng lương. Hai tháng liền không có thu nhập, đến ăn uống cũng thành vấn đề. Không biết làm sao, ba anh em đành bỏ vị trí bán hàng lương cao và quay lại hội chợ việc làm tìm kế sinh nhai. Hai tháng sau, cả ba tìm được việc ở Công ty trách nhiệm hữu hạn Điện máy Từ Châu, song lương tháng chỉ có 1.600 tệ.

Trương Phi nói:

- 1.600 tệ còn cầm được trên tay, chứ 16.000 tệ của công ty Kỳ Diệu tuy cao hơn 10 lần nhưng như bóng trăng đáy nước, không thể với tới được.

Lưu Bị thở dài:

- Chỉ nên tự trách chúng ta không có bản lĩnh gì. Cậu xem Lã Bố đấy, thật là viên hổ tướng, tháng nào cũng là quán quân bán hàng.

Hai năm sau, khi đến khu nghỉ dưỡng thương mại Hồ Lao quan để tham dự hội nghị thượng đỉnh Marketing Trung Quốc, Lưu Bị vô tình gặp lại Lã Bố.

Người quen gặp lại, ai nấy đều vui mừng. Lã Bố cho biết, sau khi ba người ra đi, công ty Kỳ Diệu phát triển chóng mặt, không chỉ có được bước tiến dài trên thị trường sản phẩm chức năng, mà theo đà đó còn tiến quân vào thị trường bất động sản, thành lập

Công ty trách nhiệm hữu hạn cổ phần Tập đoàn công thương nghiệp Kinh Đô.

Lã Bố đưa cho Lưu Bị, Quan Vũ, Trương Phi mỗi người một tấm danh thiếp, trên đó có in chức vụ thật hoành tráng: Phó tổng giám đốc Tập đoàn Kinh Đô. Lã Bố nói:

- Chiều nay kết thúc hội nghị, tôi mời các anh đi ăn đồ Tứ Xuyên, cả ba anh phải đến hết nhé.

Thật là phong độ hào phóng của một doanh nhân trẻ tuổi có tài.

4. Thiên cơ cuối cùng cũng hé lộ

- Các anh dạo này thế nào? Sau ba tuần rượu, Lã Bố hỏi có phần tự đắc.

Lưu Bị rất khiêm tốn:

- Chúng tôi không dám sánh với Phó tổng Lã, hiện chỉ làm quản lý cho một công ty nhỏ.

Lã Bố nói:

- Bạn bè với nhau, chẳng phải tôi nói anh đâu, con người anh ấy à, thật thà quá đi mất. Anh thấy tôi đây, lương một năm hơn hai triệu tệ. Xem lại các anh xem, tháng nào cũng lao lực vì hơn 1.000 tệ. Cũng có thể nói rằng, các anh vất vả cả một đời không bằng thu nhập một năm của tôi. Chúng ta ai cũng hai tay hai mắt như nhau, chỉ có đầu óc khác nhau thôi. Đầu óc khác nhau nên mới tạo nên vận mệnh khác nhau.

Trương Phi vừa rót rượu cho Lã Bố vừa hỏi:

- Phó tổng Lã, vì sao tháng nào anh cũng là quán quân bán hàng? Anh có vũ khí bí mật gì vậy? Hay đúng là có cách bán lược cho sư thật?

Lã Bố cười:

- Các anh đúng là quá thật thà - không - ngốc nghếch đến đáng yêu!

Cả ba nghe mà sững sờ.

Lã Bố nói:

- Các anh lẽ nào không thấy sự tinh diệu trong câu chuyện “bán lược cho sư”? Lại còn chẳng thèm động não mà suy nghĩ nữa, nhà sư thì sao lại mua lược được chứ? Các anh tận mắt chứng kiến à? Bán lược cho sư ư? Hoặc là nhà sư trong câu chuyện thật ngốc, hoặc người nghe câu chuyện là kẻ ngu ngơ, chỉ có người kể câu chuyện luôn là người thông minh có dụng ý riêng.

Lưu Bị nói:

- Anh nói vậy, tôi mới nghĩ ra. Anh A kiên trì nhẫn nại, sau bao lần bị từ chối, cuối cùng cũng cảm động được một tiểu hòa thượng và “bán” được một chiếc lược. Giám đốc Đồng khen anh ta “kiên trì đến cùng, tất sẽ thành công”, e là có phần tăng bốc. Tiểu hòa thượng mua một chiếc vì thấy anh ta đáng thương, đúng không? Vậy không thể nói A "bán" được một chiếc lược, đúng không? Ôn huệ của người khác sao có thể quên và tính là thành tích được?

Quan Vũ cũng nói:

- Chuyện anh B bán được 10 chiếc lược cũng rất đáng nghĩ. Anh ta nói đặt một chiếc lược trước mỗi hương án để các thiện nam tín nữ chải tóc. Nếu nói các thiện nam tín nữ đầu tóc bù xù trước tượng Phật là bất kính, vậy chải đầu trước tượng Phật e là cũng không được kính trọng cho lắm.

Trương Phi vỗ đùi, nói to:

- Đúng vậy, chuyện ông C kia cũng là giả! Nhà sư mua một chiếc lược còn bị gièm pha là phong hoa tuyết nguyệt, mua đến 1.000 chiếc Lược Tích Đức tặng cho người dâng hương thì càng không thể được. Nếu là phương trượng, tôi nhất định không gây việc ngốc nghếch làm tổn hại tới danh tiếng của Phật như vậy.

Lưu Bị nói:

- Đúng rồi, dùng lược và làm việc thiện thì liên can gì đến nhau? Ép hai việc đó lại với nhau hình như hơi khiên cưỡng thì phải. Chẳng thà tặng tranh, sách khuyên người ta làm việc thiện hay một hộp trà, trên hộp đề "Gột rửa tâm hồn, thiện khí nghênh đón" còn hợp lý hơn kiểu tặng lược nhăng cuội kia.

Ba anh em chợt tỉnh ngộ, hóa ra câu chuyện "Bán lược cho sư" kia hoàn toàn là bịa đặt.

- Thế nhưng... - Lưu Bị nhìn Lã Bố ngờ vực - Còn việc anh bán được 999 chiếc lược thì sao?

Lã Bố cầm cốc bia uống một ngụm lớn, nói chẳng chút giấu giếm cho ba anh em:

- Trong thời gian thử việc, đúng là tôi bán được 999 chiếc lược thật.

- Sao anh làm được? Cả ba hỏi đầy ngờ vực.

- Tôi à? - Lã Bố cười đắc ý - Chẳng phải Đồng Trác dùng mức lương 16.000 tệ cao ngất trời làm mỗi nhữ đám nhân viên tiếp thị chúng ta sao? Để có được công việc lương cao này, rất nhiều người đã tự bỏ tiền ra mua lược để làm giả cái thành tích bán hàng kia...

Trương Phi nói:

- Việc đó thì tôi biết. Nhưng anh làm thế nào? 999 chiếc lược, phải đến mấy trăm ngàn tệ, anh lấy đâu ra nhiều tiền thế?

Lã Bố cười:

- Thế nào là cá lớn nuốt cá bé? Cá lớn ở đâu, cá bé ở đâu? Đều từ cái đầu này mà ra! Vì thế, những người có đầu óc kinh doanh đều hướng vào bọn ngốc. Đồng Trác như vậy, Lã Bố này cũng vậy thôi. Ông ta dùng lương tháng 16.000 tệ làm mỗi nhữ đám

tiếp thị, tôi cũng làm y cách đó, tìm một bọn tiếp thị để nhử mồi.

Ba anh em sững sờ. Chẳng ngờ trên thương trường, mỗi đường đi nước bước đều là những kẻ sách!

Trương Phi hỏi:

- Anh bán được 999 chiếc, sao không phải là

1.000 chứ?

Lã Bố lắc đầu:

- Đến việc đó mà anh cũng không hiểu sao? Đồng Trác với vai anh C trong câu chuyện bán được kỉ lục là 1.000 chiếc lược, tôi sao có thể cướp kỷ lục của ông ta được?

Trương Phi "ồ" một tiếng, ngượng không dám nói nữa.

Lã Bố tiếp tục:

- Các anh biết không? Công ty Kỳ Diệu năm xưa phát triển thành Tập đoàn Kinh Đô ngày nay đều nhờ vào phương thức tiếp thị của tôi. Trong mấy trăm triệu doanh thu hàng năm của công ty, có đến 90% là tiền túi của nhân viên tiếp thị trên toàn quốc. Các anh bảo có kỳ diệu không?

Ba anh em lại sững sờ. Đám nhân viên tiếp thị ngốc nghếch kia không thể ngờ rằng chính họ là những nhà sư trong câu chuyện! Lã Bố mặt đỏ phừng phừng, tựa đầu vào thành ghế, châm một điếu thuốc, nhả đôi vòng khói, rồi nói chậm rãi:

- Ngày nay, phát minh của Đồng Trác - à không, là phát minh của Lã Bố dựa trên cơ sở tư tưởng của Đồng Trác - phương thức tiếp thị Hòa thượng, đã được áp dụng rộng khắp trên các lĩnh vực như thẩm mỹ, bảo vệ sức khỏe, bảo hiểm nhân thọ, giáo dục đào tạo. Chỉ cần lên mạng vào trang tìm kiếm www.google.com, gõ cụm từ "bán lược

cho sư", sẽ tìm thấy hàng vạn các trang web có liên quan. Còn có nhiều người đã khoác cho nó những diện mạo mới, gọi nó là phương thức bán hàng không cửa hiệu hay kinh doanh được cấp phép đặc biệt. Tiếc là tôi không có cách nào đăng ký bản quyền phát minh phương thức bán hàng Hòa thượng này, chẳng một công ty nào trả cho tôi dù chỉ một xu cho chi phí bản quyền.

Trương Phi bức tức hỏi:

- Chẳng nhẽ không ai quản các anh?

- Ai quản?

Lã Bố ngoẹo đầu, nói:

- Công ty Kỳ Diệu ngay từ đầu đã là công ty tư nhân của Đồng Trác, sở dĩ khoác lên mình vỏ bọc công ty của trường học là để khách hàng tin tưởng. Tục ngữ nói: “Há miệng mắc quai”, ban lãnh đạo trường Đại học Quản trị Kinh doanh Quốc tế Trường Giang, ai chẳng dí mọi quyền hành vào tay Đồng Trác chứ? Xưa nay nào có ai dám quản?

5. Ác giả ác báo

Đưa Lã Bố say mèm về khách sạn thì đã hai giờ sáng.

Trương Phi nói:

- Trời sắp sáng rồi, bụng lại đói, chẳng thà không ngủ nữa, ra ngoài tìm một quán đêm chúng ta ăn uống tiếp.

Ba anh em đóng cửa hộ Lã Bố, rồi ai về phòng nấy lấy ít tiền, sau đó gọi phục vụ mở cửa. Ba người bước đi trong làn gió đêm mát lạnh như nước, trên con đường nhựa mới sửa. Lúc này Lưu Bị đề nghị:

- Chẳng thà mua ít lạc, váng đậu, thịt bò khô lên ngọn núi phía đông kia ngắm mặt

trời lên!

Quan Vũ hỏi:

- Sao đại ca lại có nhã hứng thời sinh viên vậy?

Lưu Bị nói:

- Hôm nay Lã Bố thực tâm dạy chúng ta một bài học. Câu chuyện về nhà sư khiến anh rất bất ngờ, đòi thay đổi khi ta thay đổi. Anh nghĩ, cuối cùng chúng ta cũng đã chào đón bình minh của sự nghiệp mới rồi!

Chẳng ngờ, đêm ngày hôm sau, Lã Bố lại khiến ba anh em sốc thêm lần nữa.

- Các anh biết không?

Lã Bố thì thầm:

- Con bé Điêu Thuyền học cùng lớp các anh là bồ nhí của Đồng Trác đó.

- Sao? Quan Vũ ngạc nhiên.

Quan Vũ thầm yêu Điêu Thuyền đã bao năm nay, nên đột ngột nghe được tin này, cậu cứ ngỡ mình đã nghe nhầm. Nhưng Lã Bố quả quyết xác nhận tin tức một lần nữa: Điêu Thuyền, hoa khôi của trường năm xưa, giờ là bồ nhí của Tổng giám đốc Tập đoàn Kinh Đô Đồng Trác. Lòng Quan Vũ như lọ ngũ vị hương bị đánh đổ, trăm ngàn cảm xúc lẫn lộn. Tin tức lan nhanh như gió, chẳng bao lâu hầu như tất cả các bạn học ai cũng biết chuyện đó. Có người trách Điêu Thuyền sa đọa, bán mình để hưởng phú quý vinh hoa; có người lại chửi Đồng Trác hủ bại, trêu hoa ghẹo nguyệt coi thường quốc pháp. Chỉ riêng Lưu Bị thì im như thóc, không đưa ra bất cứ bình luận nào.

Trương Phi trách:

- Anh cũng thật là, Điêu Thuyền là bạn học của chúng ta cơ mà!

Lưu Bị lạnh nhạt:

- Không phải Bị này không thương bạn cùng lớp, song suốt bốn năm cùng học chúng ta có chơi với Điêu Thuyền đâu. Chuyện của cô ấy với Đồng Trác, anh cũng không hiểu nội tình. Cậu bảo anh nói gì bây giờ?

Trương Phi ngạc nhiên nhìn Lưu Bị:

- Đại ca, anh trở nên lạnh lùng từ hồi nào vậy?

Lưu Bị nói bình thản:

- Sau khi rời ghế nhà trường, chúng ta phải đối mặt với tình thế mới hoàn toàn khác xưa. Trải qua quãng thời gian dài như vậy, anh cũng nên thích ứng với nó, có gì đáng ngạc nhiên đâu? Điều duy nhất anh lo lắng là: Lã Bố đã làm Phó tổng giám đốc; còn chúng ta, dù một bước tiến trên đường đời cũng chưa có.

Quan Vũ hỏi:

- Đại ca, anh sẽ không học theo Lã Bố bán lượ chứ?

Lưu Bị hắng giọng, nói:

- Người như Đồng Trác, Lã Bố tuy giỏi kiếm tiền, song ác giả tất ác báo. Sao anh lại học họ chứ?

Quả nhiên chỉ trong hai năm, tin xấu về Điêu Thuyền mỗi lúc một nhiều. Đồng Trác, Lã Bố ghen nhau vì Điêu Thuyền nên đánh nhau ở Phụng Nghi Đình. Lã Bố lỡ tay khiến Đồng Trác mất mạng và phải ngồi tù 5 năm vì tội giết người. Tập đoàn Kinh Đô hoành tráng là vậy bỗng chốc tan thành mây khói.

Lời bình

“Bán lượ cho sư” được một số người xem là câu chuyện kinh điển về marketing.

Song câu chuyện đó lại khuyến khích người ta gian lận trong kinh doanh và bản thân nó cũng ẩn chứa đầy sự dối trá. Nếu hoàn toàn tin vào câu chuyện, có nghĩa bạn nguyện làm con bọ ngựa rình ve. Nếu bạn không hề tin mà vẫn cao giọng thuyết giảng, có nghĩa bạn làm con chim sẻ sau lưng bọ ngựa.

Quan điểm lập nghiệp sẽ quyết định vận mệnh của bạn. Nếu bạn đã theo hình thức kinh doanh gian dối, bạn chọn làm con chim sẻ đắc ý, thì xạ thủ đã chĩa mũi tên nhắm thẳng vào lưng bạn rồi. Bạn không thể hiểu vì sao người ta chê cười bọ ngựa và chim sẻ, song lại khen ngợi xạ thủ.

Bạn phải có một quan điểm lập nghiệp đúng đắn, đó là điều kiện tiên quyết của một nhà quản lý thành công.

Chương 3 Thuyết đống đai thùng

Lý luận thùng nước thủng của Lưu Bị

Chuyện là Đào Khiêm - ông chủ của Công ty TNHH Điện máy Từ Châu - rất “kết” anh chàng Lưu Bị. Trong mắt ông chủ Đào, Lưu Bị vừa thông minh lanh lợi vừa cư xử khéo léo, tiền đồ xán lạn. Ông chủ Đào tuổi đã cao, lại không có con cái gì, năm lần bảy lượt tìm Lưu Bị trò chuyện thân tình, những mong sau này Lưu Bị có thể thay mình tiếp quản công ty. Điều này có nghĩa là sau một cơ sở năm nữa Lưu Bị sẽ nắm trong tay một khối tài sản doanh nghiệp lên tới hơn 3 triệu tệ. Nếu phải là người khác có lẽ đã sung sướng đến phát điên. Lưu Bị này khác người, chàng ta trả lời ông chủ:

- Cháu nghĩ là bác nên suy tính kĩ càng từ hai phương diện. Về tư mà nói, Công ty Từ Châu này là tâm huyết của cả đời bác, người kế thừa sản nghiệp này sẽ phải gánh cả một trọng trách nặng nề trên vai, cháu cũng không biết mình có đủ khả năng đó hay không. Về công mà nói, chọn người thay thế sẽ liên quan trực tiếp đến lợi ích cá nhân của nhân viên trong công ty, nếu như danh bất chính ngôn bất thuận thì đội ngũ công ty cũng sẽ mất ổn định.

Đào Khiêm ngạc nhiên hỏi:

- Bác là chủ công ty, bác chọn ai thừa kế thì ảnh hưởng gì đến sự ổn định của công ty?

Lưu Bị đáp:

- Là một hình thức tổ chức xã hội, công ty mang hai ý nghĩa về quyền sở hữu. Thứ nhất, xét về danh nghĩa, nhìn bề ngoài thì công ty thuộc sở hữu của cá nhân bác, bác có thể tùy ý sắp đặt nhân sự. Thứ hai, xét đến thực tế, nhìn từ góc độ của nhân viên, ai cũng vì lợi ích và tiền đồ của bản thân nên mới làm việc cho công ty, vì vậy đây lại là tổ chức của cả một tập thể. Công ty càng tôn trọng lợi ích cá nhân của nhân viên thì họ sẽ càng tích cực tự giác làm việc. Còn ngược lại, họ sẽ chán nản mà rũ áo ra đi. Chỉ có gắn liền lợi ích, tiền đồ của nhân viên với sự phát triển của công ty mới có thể có

được và duy trì được một đội ngũ làm việc hiệu quả vượt bậc. Đó mới là cách làm đúng đắn nhất.

Ông chủ Đào trầm ngâm:

- Bác hiểu những gì cháu nói. Ý cháu là trong bất kì quyết định nào của công ty, bác đều không được thiên vị, hoặc ngay cả biểu hiện thiên vị, nếu không sẽ vì tư mà làm hỏng công. Nhìn lại lịch sử Trung Hoa ta, dưới gầm trời đâu đâu cũng là đất của Hoàng Đế, nhưng mọi vị Hoàng Đế đều cùng chung một kết cục: ai vì thiên hạ sẽ hưng, ai vì mình sẽ diệt. Tất nhiên bác không đọ với vua, nhưng đạo lý ấy là một. Song, bác đây tuổi cao sức yếu, chẳng lẽ sau này chỉ đạo công ty từ dưới âm phủ?

Lưu Bị liền vội vàng thanh minh:

- Cháu rất mong được kế thừa sự nghiệp của bác, biến tâm nguyện của bác thành hiện thực, mà bản thân cháu cũng đỡ phải vất vả khởi nghiệp từ hai bàn tay trắng, thay vào đó lại có sẵn tài sản của Từ Châu để thử sức mình. Cháu chỉ không muốn nhìn thấy đội ngũ nhân sự của Từ Châu bị xáo trộn vì những quyết định thiếu công bằng.

Đào Khiêm hỏi:

- Vậy theo cháu bác phải làm thế nào?

Lưu Bị thành khẩn nói:

- Cháu không dám khuyên bác nên làm như thế nào. Cháu chỉ nghĩ, công ty giống như một chiếc thùng gỗ - chắc bác biết rõ về lí luận thùng gỗ nổi tiếng này chứ: một chiếc thùng gỗ đựng được bao nhiêu nước hoàn toàn phụ thuộc vào độ dài của thanh gỗ ngắn nhất chứ không phải thanh dài nhất - phép so sánh này nếu mở rộng thêm chút nữa thì một chiếc thùng gỗ có thể đựng được bao nhiêu nước không chỉ quyết định bởi độ dài của từng thanh gỗ mà còn phụ thuộc vào độ khít của những mối ghép giữa chúng. Nếu mối ghép đó hở hoặc hở to thì thùng cũng đều không thể đựng đầy nước. Có thể bác xem trọng trình độ năng lực của cháu, thế nhưng sức mạnh của một

tập thể không chỉ quyết định bởi năng lực của một thành viên mà còn phụ thuộc rất lớn vào sự phối hợp tương trợ giữa các thành viên với nhau, như vậy mới có thể tạo nên một tập thể vững mạnh, cân bằng và chặt chẽ. Cháu không muốn phải chứng kiến công ty ta vì một nguyên nhân nào đó mà trở thành một chiếc thùng nước thủng.

Đào Khiêm nhìn Lưu Bị hồi lâu, sau đó cười và nói:

- Lý thuyết “tân thùng gỗ” - cũng có thể gọi là lý thuyết “thùng gỗ thủng” - của cháu rất có lý. Nếu để cháu làm, cháu có đóng được một chiếc thùng gỗ tốt không? Ý bác là cháu sẽ làm thế nào để xây dựng văn hóa công ty?

Lưu Bị đáp:

- Chỉ có quản lý một cách khoa học mới tạo nên đội ngũ chuyên môn mang lại hiệu quả vượt bậc.

Đào Khiêm phản khởi:

- Chà chà, sao cháu nói vậy?

Lưu Bị giải thích:

- Ngày nay, các doanh nhân thành đạt đều xông pha thương trường ác liệt chẳng kém gì thời chiến cầm súng trong tay. Không thể phủ nhận họ đều có tư chất kinh doanh như nhạy bén thị trường, hiểu biết và liều lĩnh, vì thế họ hay cậy tổ chất cá nhân và thành công đã có để tự tin vào kinh nghiệm và ưu thế của mình mà không tin hoặc bỏ qua khoa học quản lý.

Đào Khiêm nói:

- Kinh nghiệm cũng tốt, “ngựa già thuộc đường” mà.

Lưu Bị tranh luận:

- Từ góc độ khoa học quản lý mà nói, kinh nghiệm thật sự quan trọng. Song, quản lý hiệu quả không chỉ dừng ở kinh nghiệm, mà nên phân tích, nghiên cứu kinh nghiệm để từ đó phát hiện ra nhân tố quyết định thành công hay thất bại, biến nó thành những chuẩn mực hành vi khoa học.

Đào Khiêm nói:

- Nghiên cứu kinh nghiệm để đúc kết ra đạo lý làm người và làm việc, âu cũng là một cách làm thông minh.

Lưu Bị nói:

- Sở dĩ phải nghiên cứu tổng kết kinh nghiệm để đúc kết thành đạo lý bởi vì ngày nay thị trường thay đổi từng ngày từng giờ, ngay đến góc ngách đường phố bao nhiêu năm nay quen thuộc đến nhắm mắt cũng đi được, mà chỉ sau một đêm đã biến đổi đến độ khiến “ngựa già” cũng phải hoa mày chóng mặt, không còn biết đi đâu về đâu. Đối với môi trường kinh doanh biến đổi khôn lường như hiện nay, nếu dựa vào kinh nghiệm thì chỉ có thể đưa ra những dự đoán giời ời đất hỡi. Việc nhiều doanh nghiệp lớn vừa qua thua lỗ liểng xiểng chẳng phải chính là hồi chuông cảnh tỉnh chúng ta sao?

Đào Khiêm mỉm cười:

- Bác biết chủ nghĩa kinh nghiệm đã lỗi thời. Vậy còn cháu, cháu sẽ làm thế nào để vận dụng khoa học quản lý trong việc xây dựng đội ngũ hiệu quả vượt bậc đây?

Lưu Bị nghĩ một lát rồi đáp:

- Làm sao xây dựng đội ngũ hiệu quả vượt bậc - đó là một công trình có hệ thống. Cháu cần phải chuẩn bị một bản báo cáo, năm giờ chiều mai cháu sẽ nộp cho bác, có được không ạ?

- Tốt!

Đào Khiêm thấy mình ngày càng quý chàng trai trẻ tuổi mà chín chắn này.

Năm bí quyết để xây dựng đội ngũ hiệu quả vượt bậc

Từ phòng giám đốc về, Lưu Bị nhờ Quan Vũ, Trương Phi giúp làm báo cáo. Quan Vũ nói:

- Luận về tài quản lý, bác hơn hẳn em và Trương Phi. Bọn em giúp bác thế nào được đây?

Lưu Bị nói:

- Tư duy hệ thống của anh không tốt, viết lách thì dốt đặc. Chú thuộc “Tả thị Xuân Thu”, chữ nghĩa có kém đến mấy cũng chắc chắn hơn anh. Còn Trương Phi, vừa rồi anh thấy thư pháp của chú ổn lắm, nhân dịp này ra tay biểu diễn luôn một bài thư pháp thể chữ Trương đi. Tục ngữ có câu “ba ông thợ vụng cũng hơn một Gia Cát Lượng”. Ba anh em ta nhất định sẽ làm thật tốt.

Trương Phi nói:

- Bác cứ đi tìm Gia Cát Lượng cho được việc.

Lưu Bị nói:

- Anh nào biết Gia Cát Lượng ở nơi mô? Nói thật, nếu có tăm hơi của Gia Cát Lượng, dù tay này có trốn trong lều tranh, anh cũng mời ra cho bằng được. Nhưng báo cáo thì phải hoàn thành xong ngay trong đêm nay. Anh mong bản báo cáo này sẽ đưa ra được nhiều sáng kiến mang tính xây dựng cho việc quản lý và phát triển của công ty.

Hết như hồi làm luận văn tốt nghiệp năm xưa, ba anh em thức trắng đêm để hoàn thành “Năm bí quyết xây dựng đội ngũ hiệu quả vượt bậc.”

1. Tạo môi trường thuận lợi cho nhân viên

Để xây dựng đội ngũ hiệu quả vượt bậc, nhà quản lý phải cố gắng tạo môi trường làm việc thuận lợi cho nhân viên, bao gồm:

Khuyến khích các thành viên trong công ty vì lợi ích tập thể nhiều hơn, tạo điều kiện cho nhân viên có thời gian giao lưu với nhau, bày tỏ sự tin tưởng vào năng lực thành công của cấp dưới. Những biện pháp mang tính khích lệ này sẽ giúp tổ chức nâng cao sự hợp tác chặt chẽ trong nội bộ, tạo được sự hài hòa, tin tưởng và học tập lẫn nhau giữa các nhân viên. Nhà quản lý phải đóng vai trò chủ chốt trong việc làm cầu nối và xây dựng nên văn hóa công ty.

Điều đáng nói là, dù có tồn tại hiềm khích giữa các thành viên công ty, vẫn phải nêu cao tinh thần “Tuy không sinh cùng năm cùng tháng nhưng nguyện chết cùng ngày cùng tháng cùng năm”. Đây là biểu hiện hùng hồn nhất cho tinh thần đoàn kết tập thể.

2. Tạo niềm tự hào cho nhân viên

Mỗi nhân viên đều mong tập thể của mình có tiếng tăm, mà một tập thể như thế phải có được tiêu chí độc đáo của riêng mình. Nếu thiếu đi tiêu chí này, hoặc tiêu chí đó bị tổn hại, lòng tự hào về tập thể của từng nhân viên sẽ tiêu tan. Rất nhiều nhà quản lý không có đầu óc không nhận thức được rằng lòng tự hào của nhân viên chính là động lực tinh thần cống hiến của họ.

Vì thế, từ việc lập ra hệ thống hình tượng của công ty đến việc khích lệ các bộ phận, các tổ dự án xây dựng nên văn hóa doanh nghiệp, tất cả các việc này đều có ảnh hưởng tích cực, sâu sắc tới sức sáng tạo của từng thành viên.

3. Tạo vị trí phù hợp với năng lực

Các thành viên cần có năng lực đảm nhiệm chức trách của mình, đồng thời phải hợp tác tốt với các thành viên khác. Chỉ có như vậy, mỗi thành viên mới hiểu rõ vai trò của mình, biết được vị trí công việc của mình trong toàn bộ hệ thống cùng với trình tự làm việc. Chỉ có như vậy, mỗi nhân viên khi gia nhập đội ngũ mới thực sự trở thành thành viên trong tập thể. Khi làm được điều này, nhân viên sẽ tự giác hành động một

cách kịp thời và nhanh chóng khi cần thiết mà không cần có người đốc thúc. Nói cách khác, từng thành viên sẽ tự lựa chọn phương án thích hợp để thực hiện nhu cầu và mục tiêu chung của tập thể.

Ví dụ như trong một tổ phẫu thuật của bệnh viện, ở một khâu nào đó nếu có người không làm đúng chức trách của mình theo đúng thời gian và yêu cầu thì sẽ gây nguy hiểm tính mạng cho bệnh nhân. Vì thế, một tập thể muốn đạt được hiệu quả vượt bậc phải có các thành viên mà năng lực phù hợp với vị trí, từ đó mới phát huy được toàn bộ sức mạnh của tập thể.

4. Tạo mục tiêu thử thách cho tập thể

Trách nhiệm của người quản lý là hướng tập thể nỗ lực vì mục tiêu chung, không phải là đề cao năng lực cá nhân. Làm được điều này, chỉ cần một người lao động theo khuôn mẫu có thể đóng vai trò là “đầu tàu gương mẫu”; song trong một hoàn cảnh khác, điều đó lại phá hoại sự hợp tác giữa các thành viên. Cách làm đúng đắn nhất là đặt ra mục tiêu mang tính thử thách cho tập thể để kích thích, tăng cường tinh thần hợp tác giữa các thành viên. Khi mỗi cá nhân ý thức được rằng chỉ có dốc hết sức mới thực hiện được mục tiêu chung, thì chính mục tiêu này sẽ thu hút sự chú ý của mọi người và mâu thuẫn giữa các thành viên sẽ dần dần biến mất. Lúc đó, nếu ai còn ích kỷ tư lợi thì sẽ tự mang tiếng là không biết vì đại cục. Tập thể nhờ thế mà trở nên gắn kết hơn.

5. Đánh giá thành tích một cách khoa học

Một hệ thống đánh giá thành tích có hiệu quả bao gồm hai hình thức đánh giá: đánh giá chính thức và đánh giá kịp thời. Doanh nghiệp cần có hệ thống đánh giá này, bởi trước hết hệ thống này sẽ xác định năng lực của nhân viên có phù hợp với vị trí của họ không, từ đó sắp xếp vị trí, có chế độ đãi ngộ, đào tạo nhân viên một cách khoa học, đây là tác dụng thẩm định của chế độ đánh giá; kế đến hệ thống sẽ giúp nhân viên tìm ra nguyên nhân thực sự trong sai sót của mình, đồng thời kích thích năng lực của nhân viên, đây là tác dụng phát triển của chế độ đánh giá. Quan hệ chặt chẽ với

hệ thống đánh giá chính là chế độ đãi ngộ một cách khoa học. Là hình thức công nhận hiệu quả thành tích công việc của từng nhân viên, trước tiên hệ thống lương bổng này phải được xây dựng trên cơ sở “đối nội công bằng, đối ngoại cạnh tranh”.

Bất kể hình thức đãi ngộ vật chất hay phi vật chất, mục đích của đãi ngộ phải là kích thích sự sáng tạo của từng thành viên và tăng cường tinh thần hợp tác trong tập thể. Khi một cá nhân hay một nhóm làm việc xuất sắc, chúng ta thường khen thưởng họ dựa trên cơ chế đánh giá thành tích. Nhưng trong nhiều trường hợp, ta lại phát hiện ra rằng khen thưởng bằng tiền hoặc giấy khen đều chưa đủ mà thực ra là cần cả hai. Ví như khi thưởng tiền, cũng cần trao cúp hay bằng khen cho “Nhóm xuất sắc trong tháng” hay “Cá nhân xuất sắc nhất tháng”. Những vật vô tri vô giác như tiền thưởng cũng trở nên có tình cảm, kích thích mọi người.

Đánh giá kịp thời một cách không chính thức càng cần đến sự sáng tạo, như mời cơm hay tặng đồ kỉ niệm,... để các biện pháp khen thưởng này cũng giàu sắc thái tình cảm hơn. Trong Tam Quốc diễn nghĩa của La Quán Trung, ta thường thấy nhiều nhân vật xiêu lòng vì những ân huệ nho nhỏ. Chiêu đó được dùng đi dùng lại không biết bao nhiêu lần.

Đúng hẹn, chiều hôm sau, Đào Khiêm nhận được bản “Năm bí quyết xây dựng đội ngũ hiệu quả vượt bậc”. Đào Khiêm cười hóm hỉnh:

- Xem ra cháu có lẽ là cao thủ quản lý rồi đấy nhỉ?

Lưu Bị đáp:

- Quản lý tập thể có thể phân ra làm nhiều tầng bậc, mỗi tầng bậc lại có cái khó của riêng nó. Có nhiều công đoạn có thể cháu làm được ít nhiều. Nhưng xét về mặt tổng thể, cháu thấy mình còn nông cạn lắm.

Đào Khiêm nói:

- Làm lãnh đạo không nhất thiết phải là chuyên gia ở mọi lĩnh vực. Trong rất nhiều

trường hợp, biết đại khái là được rồi.

Đào Khiêm vừa nói vừa thầm đánh giá Lưu Bị là nhân vật đáng khen số một. Nhưng ai sẽ đứng ra đánh giá bản báo cáo của Lưu Bị đây? Đào Khiêm quyết định tìm Khổng Dung.

Anh ta là thợ đóng đai thùng

Khổng Dung vốn là giảng viên đại học, công chức nhà nước, nổi tiếng là người học rộng tài cao, đức cao vọng trọng. Sau khi rời giảng đường đại học, Khổng Dung nhảy qua làm cố vấn cho công ty cổ phần thuộc Tập đoàn Đông Hán do Tào Tháo lãnh đạo. Nhắc đến Khổng Dung, lại nhớ đến câu chuyện “Khổng Dung nhường lê” được truyền tụng khắp thiên hạ.

Số là năm Khổng Dung bốn tuổi, cha mua về mấy quả lê, kêu Khổng Dung chọn trước. Khổng Dung chỉ lấy quả nhỏ, cha bèn hỏi: “Sao con không chọn quả to?” Khổng Dung trả lời: “Anh lớn hơn con, phải để quả to cho anh.”

Hồi học cùng Khổng Dung, Đào Khiêm hỏi:

- Đứng từ góc độ kinh tế học mà nói, anh chọn quả nhỏ thì được gì?

Khổng Dung đáp:

- Tôi chỉ nhường lê một lần mà được anh trai yêu quý một đời, lại được xã hội tán dương. Nếu xem quả lê to là cái vốn đạo đức thì tôi bỏ một vốn mà lãi bốn vạn lời!

Khổng Dung đọc xong “Năm bí quyết xây dựng đội ngũ hiệu quả vượt bậc” do Đào Khiêm đưa thì kinh ngạc, khen ngợi:

- Người này thực là có tài soái!

Đào Khiêm hỏi:

- Sao anh bảo vậy?

Không Dung nói:

- Người này có một khả năng đặc biệt, tôi gọi khả năng đó là quản lý thấu suốt. Người có khả năng này xứng đáng được gọi là bậc tài soái.

Đào Khiêm hỏi:

- Thế nào là “quản lý thấu suốt”?

Không Dung nói:

- Quản lý thấu suốt là khả năng quản lý khiến cấp dưới chủ động hoàn thành công việc, hay thực chất nó chính là năng lực lãnh đạo thực sự của nhà quản lý đối với cấp dưới của mình. Quản lý thấu suốt này nhấn mạnh vào tính chủ động làm việc của cấp dưới và tính chân thực trong năng lực lãnh đạo của nhà quản lý.

Đào Khiêm hỏi:

- Vì sao ông cho rằng người này có khả năng quản lý thấu suốt đó?

Không Dung đáp:

- Người này có ý thức tập thể rất cao, lại rất đam mê công việc quản lý. Ngay từ lời lẽ bản báo cáo cũng có thể nhận ra khả năng quản lý thấu suốt của anh ta. Kẻ đọc sách hay nói “tu thân, tề gia, trị quốc, bình thiên hạ”, người này rất hiểu lẽ “tu thân”. Trong thời đại thương mại hỗn độn này mà có được tư chất như vậy thì quả là xuất chúng. Do đó, có thể nhận định rằng: người này có khả năng kiểm soát bản thân, khả năng thấu hiểu, khả năng phối hợp... hơn người. Một khi đặt vào vị trí lãnh đạo, người này tất có thể dùng lòng khoan dung, ôn hòa, uy tín để gắn kết tập thể, khiến tập thể có sức mạnh ghê gớm.

Đào Khiêm tiếp:

- Uy tín đúng là một trong những tố chất cần thiết để đánh giá một nhà quản lý. Nhưng chỉ dựa vào điểm này thôi mà đánh giá là người tài soái thì có vội vàng không?

Khổng Dung đáp:

- Để đánh giá người có tài soái hay không thì uy tín cũng chỉ là một mặt, mặt khác không kém phần quan trọng là quản lý thông tin. Nhiều người quản lý có tư chất tâm thường thích độc quyền nắm giữ thông tin, họ muốn lấy đó làm oai với cấp dưới, đồng thời chế độ thông tin bất bình đẳng này cho họ quyền thả sức độc đoán. Ngược lại, một nhà quản lý có đầu óc biết cách chia sẻ thông tin, nhân viên nhờ vậy mà nắm được tình hình thực tế, nhận thức rõ mục tiêu chung; nhà quản lý cũng nhờ vậy mà đưa ra các quyết sách đúng đắn và dân chủ, kích thích sự tích cực của nhân viên. Tôi thấy người này có hoài bão lớn lao, có tầm nhìn xa trông rộng, tương lai nhất định sẽ đem đến luồng gió mới.

Đào Khiêm nói:

- Nếu cho rằng người biết chia sẻ thông tin là người có tài soái, vậy nhà báo ai cũng có tài soái, cũng làm được Tổng giám đốc hết cả sao?

Khổng Dung nói:

- Người ta đánh giá các vị vua Trung Quốc có phải bậc minh quân hay không chủ yếu là nhìn vào quan hệ giữa vua với quần thần, với dân chúng liệu có thông hiểu nhau hay không. Người quản lý doanh nghiệp cũng như vậy. Nếu lãnh đạo công ty và cấp dưới thông hiểu nhau thì nhà quản lý có thể đứng từ lập trường của cấp dưới mà nhìn nhận, thấu hiểu cho nỗi vất vả của họ, tăng cường nhận thức của cấp dưới đối với giá trị công việc và ủng hộ nhà quản lý. Người này cho rằng, để tạo dựng một môi trường văn hóa doanh nghiệp vững mạnh cần có sự thông hiểu lẫn nhau. Từ tầm nhìn suy ra tầm tư duy, đây chính là mặt thứ ba để tôi đánh giá một người có phải là bậc tài soái hay không.

Đào Khiêm lại vặn tiếp:

- Chủ tịch công đoàn rất giỏi thấu hiểu nhân viên, song chẳng ai xem họ là nhà quản lý giỏi cả.

Dường như mới chợt ý thức được điều gì đó, Khổng Dung bật cười:

- Một nhà quản lý giỏi còn phải xác lập quan hệ tin cậy lẫn nhau với nhân viên. Có được quan hệ tin cậy với nhân viên, họ sẽ tin tưởng vào bạn, tin rằng đi theo bạn sẽ mang lại giá trị cho họ, họ sẽ làm việc càng chuyên tâm, tích cực, nỗ lực hơn, như vậy chẳng những giảm thiểu được bất đồng tranh chấp trong công việc mà năng suất làm việc lại ngày một tăng. Người này biết phải đánh giá trách nhiệm hiệu suất công việc một cách khoa học để tăng cường quan hệ tin cậy lẫn nhau và tinh thần hợp tác của tập thể, đó là mặt thứ tư.

Đào Khiêm nói:

- Không sai. Người này đã nói với tôi về lý thuyết “thùng nước thùng”, nhắc đến quan hệ phụ thuộc nhau giữa các thanh gỗ khi “đóng đai thùng” và vấn đề hợp tác trong tập thể. Anh ta dùng hình ảnh “đóng đai thùng” để ví với việc xây dựng đội ngũ quả là xác đáng lắm.

- Vậy... Khổng Dung hỏi có ý trêu: - Ông bạn già, có phải anh định để lại ghế cho người này không? Tuyền người kế nghiệp như tuyền con rể, phải xem giống má thật kỹ lưỡng, đúng không nào?

Đào Khiêm thở dài:

- Mới ngày nào chúng ta còn là những cậu sinh viên tràn đầy nhiệt huyết... Chớp mắt, tôi đã 63, tóc mai đã bạc. Công ty Từ Châu là tâm huyết bao năm của tôi, nào có khác con gái rệu, giờ đã đến lúc gả chồng cho nó rồi.

Nắm tay Khổng Dung, Đào Khiêm khẽ khàng hỏi:

- Ông bạn ơi, liệu chúng ta có làm không?

Không Dung an ủi:

- Tin tôi đi, không làm đâu. “Con rể” của anh là “thợ đóng thùng” giỏi đây!

Lời bình

“Tôn Tử binh pháp” ngay từ đầu đã nói rõ: “Đạo” là một trong những yếu tố quyết định chiến thắng. Ở đây, “đạo” làm cho giá trị quan của nhà quản lý và cấp dưới hòa làm một, trên dưới một lòng, đồng cam cộng khổ, sẵn sàng xả thân cống hiến cho tập thể không chút lo sợ hiểm nguy.

Trong thời đại cạnh tranh khốc liệt này, doanh nghiệp ngày càng cần đến tinh thần cống hiến của nhân viên. Thế nhưng, tinh thần cống hiến của nhân viên dường như chỉ tồn tại trong truyện cổ tích. Dẫn đến tình trạng này, lỗi là ở nhà quản lý, vì nhà quản lý chỉ lo nghĩ cho bản thân nên làm tổn thương nghiêm trọng lòng tự tôn của nhân viên, tinh thần cống hiến của họ còn bị đem ra làm trò cười. Doanh nghiệp rơi vào tình trạng rệu rã cũng như “thùng nước thủng”, không thể quản lý vốn và kinh doanh có hiệu quả.

Triết lý “đóng đai thùng” là triết lý quản lý “lấy người làm gốc”, nó ảnh hưởng tới từng quyết sách nhân sự của nhà quản lý, để từ đó xây dựng nên quan hệ sản xuất trên cơ sở giá trị quan, bồi dưỡng nên một đội ngũ nhân viên có ý thức tập thể cao và trung thành với doanh nghiệp. Làm một nhà quản lý, bạn nên như người thợ đóng thùng giỏi.

Chương 4 Quản lý là một trò chơi mang tính điều khiển

1. Luận về chính - tà của Trần Đăng

Lại nói Đào Khiêm cảm thấy mình tuổi cao sức yếu, muốn giao quyền quản lý công ty cho Lưu Bị. Ông cho gọi trưởng phòng hành chính Mi Trúc và trưởng phòng kế hoạch Trần Đăng tới bàn bạc.

Mi Trúc nói:

- Lưu Bị đúng là một nhân tài có thể đảm đương việc lớn, nhưng cậu ta còn quá trẻ, mới tới công ty chưa được bao lâu, bỗng chốc được ngồi vào ghế Tổng giám đốc, e khó khiến người khác phục được?

Đào Khiêm hỏi:

- Vậy ý anh nên làm thế nào?

Trần Đăng nói:

- Ngài có thể mở một cuộc bình chọn trong nội bộ công ty, ai nhận được nhiều phiếu bầu nhất sẽ được chọn làm Tổng giám đốc.

Đào Khiêm nói:

- Cách anh nói tuy hay nhưng e không được công bằng. Tục ngữ có câu “Trong ba người tất có một người là đồng minh”. Nhiều người trong công ty có mối quan hệ với đồng nghiệp tốt hơn Lưu Bị, song họ đều không phải là người có thể đảm nhận vị trí Tổng giám đốc. Nếu chọn làm người sẽ ảnh hưởng tới tương lai của công ty. Đến khi đó, tôi làm sao có thể nhắm mắt xuôi tay nơi chín suối cho được.

Trần Đăng nói:

- Anh muốn thông qua cuộc bình chọn này để đề bạt Lưu Bị, nhưng lại sợ kết quả không đúng với ý mình, phải không? Cái này thì dễ thôi. Là ông chủ của công ty, anh hoàn toàn có quyền chọn lựa ứng viên cho vị trí Tổng giám đốc. Anh chỉ cần tìm hai người làm nền cho Lưu Bị thôi. Như thế, hai ứng viên kia tuyệt đối không thể ảnh hưởng tới kết quả bình bầu, chuyện Lưu Bị được chọn làm Tổng giám đốc sẽ là tất nhiên. Dù có phát sinh chuyện gì ngoài dự kiến thì với vị trí trưởng phòng kế hoạch, tôi cũng có thể kiểm soát và đảm bảo sẽ đạt được kết quả như mong muốn.

Đào Khiêm hỏi:

- Dùng chiêu này e không được quân tử cho lắm.

Trần Đăng nói:

- Trong triết học hành vi của người Trung Quốc xưa, có một tư tưởng thế này: “Kẻ ác dùng cách thiện thì thiện cũng thành tà. Người ngay dùng tà pháp thì tà cũng là thiện”. Nói cách khác: Vì mục đích chính đáng thì dùng thủ đoạn nào cũng được.

Đào Khiêm nói:

- Luận về chính - tà như thế đúng là rất chí lý, nhưng trong cuộc sống hiện thực thì như thế chẳng khác nào chơi với dao, nếu làm không tốt sẽ hủy hoại danh tiếng cả đời của Đào Khiêm này. Phải để tôi suy nghĩ thêm đã.

Ai ngờ rằng, chưa đến một tuần sau, Đào Khiêm bỗng nhiên đổ bệnh, nằm viện theo dõi hơn nửa tháng, bác sĩ nói Đào Khiêm đã mắc bệnh ung thư giai đoạn cuối, không thể cứu chữa được nữa. Trước lúc lâm chung, Đào Khiêm gọi Mi Trúc và Trần Đăng tới bên giường, dặn dò ba câu:

Câu thứ nhất: Tôi bây giờ chẳng làm gì được rồi, đành cứ làm theo cách của các anh.

Câu thứ hai: Lưu Bị là một chàng trai tốt, các anh hãy cố gắng giúp đỡ cậu ta.

Câu thứ ba: Các anh nhất định phải vì tiền đồ của công ty, không được phụ tâm huyết cả đời của tôi...

Vừa nói ông vừa lấy tay chỉ vào tim, rồi từ từ nhắm mắt.

Trong Tam Quốc diễn nghĩa, tác giả La Quán Trung có nhắc tới chuyện “Ba lần Đào Khiêm nhường Từ Châu”, ý là nói “Đào Khiêm phải thuyết phục mãi, cuối cùng Lưu Bị mới chịu nhận Từ Châu”. Câu chuyện nói đến đây mới phát hiện ra Đào Khiêm không phải là người cô quả, mà còn có hai con trai. Con trưởng là Đào Thương, con thứ là Đào Ứng, đều đang làm việc trong công ty. Vì sao ông không giao công ty cho con mình mà lại giao cho Lưu Bị? Điều này vẫn còn là một câu đố.

Sau khi Đào Khiêm qua đời, Mi Trúc và Trần Đăng theo danh sách ứng viên mà ông để lại mở cuộc bầu chọn, Lưu Bị sau đó trúng ghế Tổng giám đốc một cách dễ dàng, cũng xem như đã hoàn thành được di nguyện của Đào Khiêm.

2. Ba chiêu của quan mới nhậm chức

Lưu Bị nhậm chức, vừa mừng vừa lo. Mừng vì anh phút chốc được quản lý cả một công ty với tài sản gần 2 triệu tệ, được đặt chân lên đỉnh cao đầu tiên trên con đường sự nghiệp của mình. Lo vì mới nhậm chức, sẽ không tránh khỏi mắc nhiều sai sót. Trần Đăng nói với Lưu Bị:

- Dù cậu đã vượt qua cuộc bầu chọn nhưng sẽ vẫn có người không phục, thậm chí có người còn muốn chờ xem cậu bị xấu mặt. Việc mà cậu phải làm bây giờ chính là ổn định lòng quân. Nói theo cách của cậu, chính là đóng chặt đai thùng.

Lưu Bị lo lắng nói:

- Thuyết “thùng gỗ thùng” của tôi chỉ là phương hướng, còn cách giải quyết cụ thể thế nào lại phải dựa vào ông. Ông là cao thủ hoạch định kế hoạch, lại là nguyên lão của công ty, hãy giúp tôi nghĩ cách đi! Tôi bây giờ bộn bề trăm mối, không biết phải bắt đầu từ đâu.

Trần Đăng nói:

- Cái gọi là ổn định lòng quân và đóng chặt thùng nước, bước đầu tiên chính là làm nhân viên hài lòng. Vậy làm thế nào để nhân viên hài lòng? Thông thường có ba chiêu, cũng chính là “ba chiêu của quan mới nhậm chức” mà người ta thường nói.

Lưu Bị sốt ruột hỏi:

- Ba chiêu nào vậy?

Trần Đăng nói:

- Chiều thứ nhất, tăng lương cho nhân viên. Cậu mới nhậm chức, nhiều việc phải cần đến sự ủng hộ của họ. Dùng tiền lương để mua chuộc sự ủng hộ là một trong những chiêu mà quan mới nhậm chức hay dùng.

Lưu Bị lắc đầu nói:

- Tôi vẫn chưa nắm rõ tình hình tài chính của công ty, làm sao dám tăng lương bừa được?

Trần Đăng nói tiếp:

- Chiều thứ hai, cải thiện môi trường làm việc. Chẳng hạn, đường ống thoát nước ở nhà vệ sinh tầng ba đã bị tắc hai tháng nay rồi, ở phòng kinh doanh có mấy chiếc bàn cũng bị hư hỏng. Cậu có thể cho sửa sang lại một lượt trang thiết bị của công ty, thay mới đồ dùng văn phòng, để diện mạo của công ty trở nên khang trang, sạch đẹp.

Lưu Bị lại lắc đầu, nói:

- Sửa sang là điều cần thiết, song nó như cái giếng không đáy, bao nhiêu tiền đổ vào cho vừa? Vẫn nên thận trọng một chút thì hơn.

Trần Đăng nói:

- Chiều thứ ba, làm một cuộc thăm dò mức độ hài lòng của nhân viên...

Lưu Bị nói:

- Đúng là cần một cuộc thăm dò, song ngộ nhỡ kết quả không như ý muốn, há chẳng phải tự rước họa vào thân hay sao?

Trần Đăng nói:

- Cậu có thể không cần quan tâm tới kết quả của cuộc thăm dò này mà.

Lưu Bị giật mình:

- Sao tôi có thể vô trách nhiệm như vậy được?

Trần Đăng vẫn cười nói:

- Chẳng lẽ cậu không hiểu? Đây gọi là “văn chương kiểu cách”. Ba chiêu này của quan mới nhậm chức, chẳng nhẽ cậu không chọn được chiêu nào hay sao?

Lưu Bị hỏi:

- Điều tra thăm dò mà không quan tâm tới kết quả thì tiến hành liệu có tác dụng gì?

Trần Đăng nói:

- Cái cậu cần không phải là kết quả, mà là dùng tờ phiếu thăm dò này để kéo sự chú ý của nhân viên ra khỏi những chuyện đang khiến họ bất mãn và khiến họ tự nhận ra những chỗ yếu kém của mình. Khi ấy, họ chỉ còn mãi tự trách bản thân, chẳng còn tâm chí đâu mà để

ý đến chuyện không hài lòng với một lãnh đạo mới như cậu nữa.

Lưu Bị bỗng nhiên hiểu ra:

- Khi còn đi học, tôi ghét nhất là những mảnh khoe của bọn chính khách. Trừ khi, đây chính là...

Trần Đăng cười gật đầu:

- Không sai. Cái mà cậu đang phải đối mặt bây giờ chính là một kiểu chính trị nơi làm việc, cậu có cách nào hay hơn chẳng?

Trước câu hỏi của Trần Đăng, Lưu Bị ngây ra năm phút mà không nói được câu nào. Sau đó, anh thở dài:

- Đã như vậy thì ông hãy giúp tôi soạn một phiếu điều tra nhân viên đi vậy.

Trần Đăng nhìn mặt dò ý, biết là Lưu Bị đã dao động, 20 phút sau quay lại phòng của Tổng giám đốc với tờ phiếu điều tra trên tay đưa cho Lưu Bị:

PHIẾU ĐIỀU TRA NHÂN VIÊN (A)

Anh/chị hãy trả lời các câu hỏi dưới đây:

1. Anh/chị cho rằng công tác quản lý của công ty còn tồn tại những vấn đề gì?
2. Anh/chị cho rằng Tổng giám đốc mới còn điểm nào yếu kém? Anh/chị mong Tổng giám đốc mới sẽ làm những gì?
3. Anh/chị cho rằng còn có người nào trong công ty không đủ năng lực và phẩm chất đạo đức? Công ty nên xử lý họ như thế nào?
4. Anh/chị cho rằng công ty cần làm gì để cải thiện môi trường làm việc?
5. Lương của anh/chị có đủ sống không? Nếu không, anh/chị mong có được mức lương bao nhiêu?

Lưu Bị xem xét một hồi lâu, phân vân nói:

- Tuy hỏi như vậy là cần thiết, nhưng đối với cá nhân tôi thì chẳng khác nào đang tự chuốc khổ vào thân cả.

Trần Đăng nói:

- Đúng thế, kiểu nêu vấn đề thẳng thắn như thế này rất dễ gặp phiền toái. Tổng giám đốc hãy xem thử tờ sau, tôi đã thay đổi và nêu vấn đề một cách kín đáo hơn, chắc chắn kết quả thu được sẽ khác.

Vừa nói, ông ta vừa đưa cho anh phiếu điều tra thứ hai:

PHIẾU ĐIỀU TRA NHÂN VIÊN (B)

Hãy đánh dấu ✓ sau đáp án mà anh/chị lựa chọn:

1. Nhân viên tốt là người luôn đồng tâm hiệp lực với lãnh đạo trong công việc, đúng hay sai?

Đúng ___ Sai ___

2. Anh/chị nhiều khi cũng không quan tâm đến nỗi khổ tâm của lãnh đạo?

Đúng ___ Sai ___

3. Nhân viên trung thành là người luôn tin tưởng vào tương lai của công ty?

Đúng ___ Sai ___

4. Trong một năm qua, anh/chị đã làm tốt công việc của mình?

Đúng ___ Sai ___

5. Anh/chị có đồng ý hi sinh lợi ích cá nhân vì tương lai của công ty hay không?

Đồng ý ___ Không đồng ý ___

Lưu Bị rất hài lòng với nội dung của bản điều tra này:

- Ông hỏi thế này, chẳng phải khiến người ta cảm thấy hổ thẹn hay sao?

Trần Đăng trả lời:

- Đúng thế, một người mà đã cảm thấy tự hổ thẹn thì đâu còn thời gian nghĩ tới chuyện công kích người khác nữa. Nếu tất cả công nhân viên đều cảm thấy hổ thẹn, cũng sẽ chẳng có tâm trí bàn tán này nọ về cậu nữa.

Lưu Bị cười lớn:

- Quả là cao siêu! Trần Đăng à, đúng là may mà có ông. Quan mới nhậm chức là tôi đây xin chọn chiều này của ông trước, hãy để cho họ cảm thấy hổ thẹn một chút đi vậy.

3. Sự quan trọng của uy quyền

Khi “phiếu điều tra nhân viên” vừa được phát đi, quả nhiên ai cũng cảm thấy bất an, tiếp đó đều cung kính nể phục Tổng giám đốc mới. Tình hình của công ty bỗng nhiên thay đổi hẳn, giống như bầu trời quang đãng sau cơn mưa. Lưu Bị vui mừng khôn xiết, liền gọi điện thoại sang phòng của Trần Đăng, hẹn ông chiều tan sở đi uống rượu chúc mừng.

Trần Đăng hỏi:

- Vì sao không thể đi ngay bây giờ? Nhậu cũng là vì công việc mà, sao lại phải chiếm dụng vào thời gian cá nhân của tôi thế?

- Thật ư? Lưu Bị bị bất ngờ, nhất thời không kịp phản ứng.

Trần Đăng nói:

- Vì sao không thể đi ngay bây giờ? Cậu phải hiểu rằng, làm lãnh đạo và làm cấp dưới không giống nhau. Làm lãnh đạo thì thế nào? Thường là một ngày quay ba vòng: sáng quay bánh xe, chiều quay bàn tiệc, tối quay váy. Cậu hiện chưa có xe công vụ, không quay bánh xe được. Buổi tối, cậu lại không có thú vui cá nhân, váy cũng không có để xoay. Thế nào? Buổi chiều thì quay vòng vòng quanh bàn tiệc chứ hả?

Lưu Bị nghe xong thì ngẩn ra, trầm ngâm giây lát, rồi bỗng cười lớn mà rằng:

- Vì sao không thể đi ngay bây giờ? Trần Đăng, cách nghĩ của ông có chút không tốt đâu nhé! Được thôi, nghe theo ông vậy. Ông nói xem bây giờ ta đi đâu?

Khi Lưu Bị bước vào quán rượu thì Trần Đăng đã ngồi đợi ở đó từ bao giờ.

Lưu Bị nhìn Trần Đăng, từ tốn hỏi:

-Trần Đăng, ông có nghĩ tôi sẽ trở thành một thằng quản lý tồi không?

Trần Đăng nói:

- Tôi biết cậu là người coi trọng công việc. Người ta vẫn thường nói vui với nhau: Mời khách ăn nhậu cũng là “đi công chuyện”, nhưng với cậu hóa ra lại thành nghiêm chỉnh.

Ông vừa nói vừa nâng cốc ra hiệu, hai người cùng ly uống cạn, sau đó ông nói tiếp:

- Cậu là một người cầu tiến, nếu không Đào Khiêm đã không coi trọng cậu như vậy, còn chọn chính cậu để làm người kế tục. Hai ngày nữa, tạp chí Giám đốc Tam Quốc còn muốn tới phỏng vấn cậu đấy. Mà nghe nói, ngay cả đến doanh nhân nổi tiếng Tào Tháo cũng rất ghen tị với cậu. Ông ta đã hỏi nhà báo của tạp chí Giám đốc Tam Quốc: “Cái anh chàng Lưu Bị đó rốt cục là người thế nào vậy? Chẳng tốn chút công sức nào mà lại được ngồi vào ghế Tổng giám đốc Từ Châu!”

Lưu Bị cười như mếu:

- Nhưng sao bây giờ tôi lại có cảm giác như thiếu dưỡng khí vậy?

Trần Đăng dùng bảy phần tâm tư để chén con tôm hùm, ba phần còn lại để nói với Lưu Bị:

- Đó gọi là phản ứng khi lên núi cao, cậu sẽ thích ứng với nó nhanh thôi.

Ăn không được ngon miệng như Trần Đăng, Lưu Bị nhờ người phục vụ rót cho mình một cốc nước lọc. Cầm cốc nước trong tay, Lưu Bị nói:

- Tôi thấy nhân viên của chúng ta quả là thật thà, chỉ một tờ thăm dò ý kiến đã khiến họ ngoan ngoãn phục tùng - nếu không muốn nói là tất cả đều im hơi lặng tiếng. Nhưng cứ như thế này, công ty liệu còn có sức sống nữa không?

Trần Đăng ngừng nhai, nói một cách hồn nhiên:

- Sức sống ư? Tôi nghĩ quyền uy của người quản lý quan trọng hơn sức sống này chứ. Quyền lực của hoàng đế Trung Hoa đều rất linh thiêng, tuy nhìn theo góc độ khác, nó cũng không đúng lẽ cho lắm. Không có uy quyền, sẽ chẳng có quy tắc nào trong công ty buộc người nhân viên phải tuân thủ cả, khi đó thì sức sống nằm ở đâu? Chẳng phải đều đã thành mây khói rồi hay sao?

Lưu Bị hỏi:

- Vì sao uy quyền lại quan trọng đến thế?

Trần Đăng nói:

- Bởi vì quản lý là một trò chơi mang tính điều khiển. Uy quyền là một sức mạnh mang tính khống chế.

- Quản lý là một trò chơi mang tính điều khiển ư? Lưu Bị đột nhiên như hiểu ra điều gì và nó mới chính là điều mà anh đang cần.

Trần Đăng khẳng định:

- Quản lý là một trò chơi mang tính điều khiển. Trước đây, tôi đã từng nói với Đào Khiêm về việc người ngay dùng tà pháp cũng chính là một kiểu lý luận về trò chơi mang tính điều khiển.

Lưu Bị hỏi:

- Điều khiển và uy quyền cần thiết như vậy sao?

Trần Đăng trả lời một cách quả quyết:

- Đương nhiên. Thánh nhân Trung Quốc cổ đại là Mạnh Tử đã chia con người làm hai loại: loại người đặt ra quy tắc và loại người tuân theo quy tắc. Người đặt ra quy tắc thì lao động trí óc, người tuân theo quy tắc thì lao động chân tay. Ông cũng nói, “người thống trị” thống trị người khác chứ không phải để người khác thống trị. Cái gọi là “trị” trong “thống trị” có nghĩa là khống chế. Là một người lao động trí óc, cậu cần phải có đủ khả năng khống chế để khiến đám nhân viên kia tuân thủ quy tắc, tức là: Một mặt phải biết kính trọng cấp trên, chính là sự ngoan ngoãn phục tùng mà cậu đang nhìn thấy hiện nay, mặt khác là làm việc tích cực và chăm chỉ, chính là sức sống tràn trề mà cậu vừa nói tới.

Lưu Bị đến đây mới thông tỏ mọi điều, xúc động nói:

- Câu nói đó của Mạnh Tử trước đây tôi chỉ hiểu mơ hồ, hôm nay được nghe ông giải thích, thật chẳng khác nào chết đuối vớ được dây thừng.

- Hà?

Trần Đăng giả bộ giận dữ trông lại tức cười, nửa đùa nửa thật nói:

- Câu nói này chính là cương lĩnh của quản lý học, nó có sức mạnh chắc như xích sắt, sao cậu lại đem so với dây thừng?

Lưu Bị vỗ lấy tay che miệng, nói:

- Lỡ lời, lỡ lời. Trần Đăng à, ông đúng là một chuyên gia về quản lý học tuyệt vời, đã giúp thì giúp cho chót, hãy làm giúp tôi một bản phương án quản lý của “kẻ thống trị” về cách trị người, được chứ?

4. Trị người thế nào?

Lưu Bị ngẫm nghĩ giây lát rồi nói:

- Suy nghĩ quyết định hành vi, cái tôi cần chính là suy nghĩ của ông. Còn về công việc quản lý thì sau này cứ làm theo tư tưởng của ông thôi. Ông hãy giải thích giúp tôi: nếu quản lý là một trò chơi mang tính điều khiển thì tôi nên dùng thái độ nào để hiểu và tham gia vào trò chơi này?

Trần Đăng trầm ngâm suy nghĩ, nói:

- Tổng giám đốc Lưu nói thế khiến tôi nhớ ra một chuyện. Mấy hôm nay, tôi đã viết một bài tùy bút, tiêu đề là Bàn về quy tắc trò chơi trong quản lý, nói về người thống thị làm sao để trị người khác. Có lẽ sẽ giúp ích được cho anh.

Ngày hôm sau, việc đầu tiên khi Lưu Bị tới công ty là đến ngay Phòng kế hoạch tìm Trần Đăng.

Trần Đăng nói:

- Sao hôm nay lại vinh hạnh được Tổng giám đốc hạ cố tới đây vậy? Tối qua tôi đã gửi e-mail cho Tổng giám đốc rồi.

Lưu Bị gật đầu nói:

- Tốt! Tốt! Tốt! Sáng nay tôi sẽ không đi đâu cả, bây giờ về xem ngay đây.

Anh về phòng và mở ngay máy tính ra để tìm bài tùy bút của Trần Đăng.

Quy tắc trong trò chơi quản lý

1. Quản lý là một trò chơi mang tính điều khiển. Nếu đủ thông minh thì bạn sẽ thắng; nếu không, bạn chỉ có thể nghe theo số mệnh mà thôi.
2. Để giành phần thắng trong trò chơi này, trước hết bạn phải đặt ra quy tắc cho trò chơi - một bộ quy tắc hoàn chỉnh cho nơi làm việc, từ quyền hạn, chức vụ, quy tắc ứng xử đến chế độ thưởng phạt kiểu “củ cà rốt + cây gậy”.
3. Đối mặt với trò chơi, bạn chỉ có hai lựa chọn: Một là, bạn tin chắc mình sẽ thắng và đầu tư toàn bộ sức lực để giành lấy nó. Hai là, bạn không tham gia vào trò chơi này.
4. Nếu bạn chỉ hy vọng mà không vững tin thì quyền quyết định thắng thua trong trò chơi này sẽ không còn nằm trong tay bạn. Một trái tim không vững vàng sẽ ngăn trở bạn hành động, quyền quyết định thắng thua cũng vì thế mà tuột khỏi tay bạn.
5. Bất kỳ ai tham gia trò chơi đều là một phần trong cuộc sống của bạn; nếu có khả năng kiểm soát bản thân, bạn sẽ chiến thắng tất cả mọi người.
6. Đôi khi bạn sẽ nhận ra rằng, cách tốt nhất để mình có thể chiến thắng là hợp tác với người khác cùng giành phần thắng. Điều kỳ lạ là, trong những người cùng giành phần thắng vẫn luôn có kẻ thua cuộc. Nếu bạn thông minh, người thua cuộc sẽ không phải là bạn.
7. Bạn là đối thủ của tất cả mọi người, bạn hoặc sẽ bị lợi dụng hoặc sẽ bị loại bỏ. Đồng thời, tất cả mọi người cũng là đối thủ của bạn, một vài người cần lợi dụng, một vài người cần loại bỏ.
8. Tất cả những người tham gia trò chơi đều luôn tìm cách tóm lấy điểm yếu của người khác. Do đó, bạn phải luôn giữ vững lòng tin và

đề cao cảnh giác.

9. Dù thông minh để cố ý thể hiện ra nhược điểm nào đó (ví dụ, giả vờ hồ đồ) là một cách thông minh, nó có thể khiến đối thủ của bạn buông lỏng tập trung và cảnh giác.
10. Để giành được phần thắng trong trò chơi mang tính điều khiển, bạn phải biết lợi dụng tình cảm. Tình cảm của bạn có thể làm lay động người khác, những cũng có thể bị người khác lợi dụng.
11. Cái gọi là “làm người” thực ra là chỉ làm thế nào để kết bạn với đối thủ. Bạn mới là đối thủ lớn nhất của chính mình.
12. Trong công việc quản lý, không được mua dây buộc mình vào các quy tắc của trò chơi. Luật chơi là để giúp bạn giành phần thắng, hãy biết lợi dụng cho khéo.

Lưu Bị vừa xem vừa nghĩ thầm:

- Cái ông Trần Đăng này quả là lợi hại, điều gì ông ta cũng nói đúng hết. Câu nào cũng cho thấy được điều cốt yếu. Quá tuyệt! Có được bài luận về quy tắc trò chơi này, chẳng khác nào Lưu Bị ta đã có được bí kíp vàng trong thuật đối nhân xử thế. Còn lo gì không làm nên việc lớn đây.

Nghĩ vậy, tay anh bắt giắc nhất máy điện thoại lên:

- Trần Đăng, ông đúng là người hể ra tay là gạo xay ra cám! Trưa nay rảnh không? Chúng ta cùng đi ăn đi!

Trần Đăng nói:

- Vẫn còn phải cùng ăn cơm nữa sao? Có chuyện gì à?

Lưu Bị nói:

- Tôi muốn thăng chức cho ông lên làm trợ lý Tổng giám đốc.

Trần Đăng hỏi:

- Vì sao?

Lưu Bị nói:

- Bởi vì ông là một nhân tài kiệt xuất. Nếu không có ông, tôi đã không thể dễ dàng vượt qua cuộc bầu chọn và trở thành Tổng giám đốc của công ty. Nếu không có ông, chúng ta khó mà ổn định được đám nhân viên, tình hình công ty rất có thể bất ổn. Ông chẳng nói quản lý là một trò chơi mang tính điều khiển hay sao? Để toàn thể nhân viên công ty có thể cùng nhau giành phần thắng trong trò chơi này, tôi cần sự trợ giúp của ông.

Trần Đăng trầm ngâm 5 giây, rồi hỏi:

- Cậu không sợ người khác sẽ ganh tị với tôi sao? Chúng ta vẫn cần phải để ý đến vấn đề tình cảm trong trò chơi này.

Lưu Bị nói:

- Chuyện nhỏ nhất này, ông chỉ cần búng ngón tay là mọi chuyện ổn thỏa cả thôi.

Trần Đăng nói:

- Không thể nói như vậy được. Trong bài tùy bút đó, tôi quên mất một câu: Mỗi một người đều đang quản lý chính cuộc sống của mình, cho nên mối quan hệ giữa người với người là tương tác, cậu cũng sẽ chịu sự khống chế của người khác ở một mặt nào đó.

Lưu Bị hỏi:

- Ông lại phát hiện ra tình hình gì mới sao?

Trần Đăng nói:

- Tôi nghe nói, tối qua trưởng phòng hành chính Mi Trúc đã tới nhà nhị đệ của cậu là Quan Vũ, nhờ Quan Vũ làm mối em gái ông ta cho anh.

Lưu Bị giật mình:

- Ông nói là Mi Trúc ư? Sao ông ta lại quan tâm tới chuyện lớn cả đời của tôi thế?

Trần Đăng nói:

- Cái này cũng giống như kiểu quan hệ thông gia chính trị. Ông ta muốn dùng em gái của mình để khống chế cậu và để củng cố địa vị của mình trong công ty. May mà trưởng phòng Mi Trúc là người thật thà, không có suy nghĩ đen tối gì khác. Em gái của Mi Trúc cũng là người đức hạnh. Cậu không thể chỉ lo theo đuổi sự nghiệp mà không nghĩ tới cuộc sống riêng được.

Lưu Bị thở phào, cười nói:

- Xem ra, trò chơi mang tính điều khiển không có chỗ nào là không xuất hiện trong cuộc sống này.

Tiếng Trần Đăng khẳng định trong đầu dây điện thoại:

- Đúng thế.

Trong xã hội con người, tình yêu là một loại sức mạnh điều khiển kỳ diệu.

Lời bình

Quản lý là một trò chơi mang tính điều khiển, nên thường đi ngược luân lý xã hội. Người Trung Quốc có câu: “Người ngay dùng tà pháp thì tà cũng thành thiện”. Martin Luther cũng nói: “Để đạt tới đạo đức tối cao, bạn có thể dùng bất kỳ thủ đoạn nào.”

Niccolo Machiavelli là nhà quản lý học tiêu biểu. Trong cuốn sách nổi tiếng Luận quân tử của mình, ông cũng nói: Một vị vua (người lãnh đạo) phải oai phong như một con hổ và gian xảo như một con cáo. Một vị vua (người lãnh đạo) nếu quá chú ý tới đạo đức sẽ mất đi khả năng quản lý hiệu quả, dẫn đến sự hủy diệt của quốc gia (tổ chức). Chỉ cần là chính nghĩa thì bất kỳ “tội” vi phạm đạo đức nào cũng được cho phép. Kẻ làm vua (người lãnh đạo) biết phải hi sinh người khác như thế nào. Trong một tổ chức, người lãnh đạo gánh vác trọng trách về sự tồn vong, thịnh suy của tổ chức, vì thế tầm nhìn của anh ta phải vượt qua giới hạn bó buộc của đạo đức thông thường, cần

lương thiện, nhưng càng cần phải biết “ác” để đạt được mục đích lương thiện. Một tướng thắng trận thì trăm vạn binh lính đã phải hy sinh, bạn có thể vì thế mà chịu nhiều lời chỉ trích, lên án. Nhưng, nếu ngay đến đũng khí chịu nhục bạn cũng không có thì bạn dựa vào đâu để bảo đảm sẽ quản lý tốt và đạt kết quả?

Chương 5 Chứng loại và tác dụng của cà rốt

Thỏ và cà rốt

Kể từ khi giữ chức Tổng giám đốc, Lưu Bị đã nhanh chóng dập tắt được những lời đàm tiếu trong và ngoài công ty bằng phương pháp ôn hòa. Mỗi một nhân viên khi gặp ông đều mỉm cười, khiến chàng giám đốc trẻ cảm thấy rất ngọt ngào. Lưu Bị hiểu rằng, xét từ góc độ y học, khiến nhân viên e dè chỉ là một biện pháp hạ nhiệt. Nếu muốn công ty có một cơ thể khỏe mạnh, bắt buộc phải sử dụng phương pháp điều trị vận động. Hay nói cách khác, phải nghĩ cách để khuyến khích nhân viên tích cực làm việc. Ai đã đọc Tam Quốc diễn nghĩa đều biết, Lưu Bị cuối cùng có thể trở thành một trong những người sáng lập ra Tập đoàn Tam Đại chính là vì ông rất giỏi trong việc khích lệ nhân viên. Trong việc quản lý nhân sự, anh đã tạo dựng nên một hình ảnh huy hoàng không có đối thủ. Nhưng thời gian trôi qua, năm đó thật sự rất khó khăn, Tổng giám đốc trẻ tuổi Lưu Bị của chúng ta tự nhốt mình trong phòng làm việc, bắt đầu suy nghĩ làm thế nào để khích lệ nhân viên một cách có hiệu quả.

Cộc cộc cộc, Mi Trúc đẩy cửa vào và hỏi:

- Tổng giám đốc đã ký bảng lương tháng này chưa ạ?

Lưu Bị mời Mi Trúc ngồi và trung cầu ý kiến:

- Tôi muốn thưởng thêm cho Trần Đăng 500 đồng, ông thấy thế nào?

Mi Trúc hỏi:

- Tại sao?

- Có lý do, nhưng không tiện nói. Lưu Bị trả lời.

Mi Trúc lại hỏi:

- Có phải Tổng giám đốc thấy Trần Đăng đã giúp đỡ cậu rất nhiều, nên cần phải cảm ơn?

Lưu Bị gật gật đầu.

Mi Trúc nói:

- Nếu đã như vậy, tôi cho rằng Tổng giám đốc đã quá thiên về tình cảm, nên không thể thay mặt công ty thưởng cho anh ta tiền thưởng.

Lưu Bị tỏ ra không vui:

- Chả lẽ tôi không có quyền được quyết định tiền thưởng? Tục ngữ có câu “Vua không tài, sỹ không tới; Vua không thưởng, sỹ không dòm”. Đường đường là một Tổng giám đốc, nếu không thể ban phát ân huệ cho mọi người, ai còn làm việc cho công ty nữa đây?

Mi Trúc nói:

- Việc thưởng phạt cho nhân viên là việc phải làm, nhưng không thể tùy tiện. Tôi xin kể cho Tổng giám đốc câu chuyện về thỏ và củ cà rốt, qua câu chuyện đó, hy vọng Tổng giám đốc sẽ hiểu ra.

1. Vấn đề khó mà vua Thỏ gặp phải

Ở vách núi Nam Sơn có một bầy thỏ. Dưới sự quản lý tài tình của vua Thỏ mắt xanh, bầy thỏ có cuộc sống no đủ, vui vẻ, hạnh phúc. Nhưng thời gian gần đây, thức ăn thỏ kiếm được ngày càng ít. Nguyên nhân do đâu? Vua Thỏ phát hiện, hóa ra có một số con thỏ lười nhác.

2. Tính tất yếu của việc khen thưởng

Vua Thỏ phát hiện, sự lười nhác của một số con thỏ đã tạo ra ảnh hưởng xấu đến những con thỏ khác. Những con thỏ chăm chỉ cũng cho rằng, làm nhiều hay ít cũng

đều như nhau, vậy cần gì phải chăm chỉ? Do vậy chúng rủ nhau không làm việc. Trong tình trạng như vậy, vua Thỏ quyết định phải thay đổi: ông tuyên bố ai làm việc chăm chỉ sẽ giành được phần thưởng cả rất đặc biệt.

3. Khen thưởng tùy tiện khiến lòng người không phục

Một chú thỏ xám con đã giành được cả rất khen thưởng đầu tiên của vua Thỏ. Sự kiện này đã gây xôn xao dư luận. Vua Thỏ không ngờ hiệu ứng lại mạnh như vậy, tuy đó là hiệu ứng không tốt. Có một số vị thỏ cao niên đến tìm gặp vua Thỏ, chỉ ra vô số những mặt chưa được của thỏ xám con, đồng thời chất vấn vua Thỏ đã dựa vào tiêu chuẩn như thế nào để thưởng cho thỏ xám con? Vua Thỏ trả lời: “Ta cho rằng, thỏ xám con đã làm việc rất chăm chỉ, nếu như các người cũng như vậy, đương nhiên sẽ nhận được phần thưởng của ta.”

4. Bầy thỏ học cách lá mặt lá trái

Bầy thỏ đã phát hiện ra bí mật để giành được giải thưởng. Hầu như tất cả bầy thỏ đều cho rằng, chỉ cần trước mặt vua Thỏ thể hiện mình là người chăm chỉ, chắc chắn sẽ nhận được phần thưởng. Nhưng cũng có một số con thỏ thật thà vì không biết phải làm cách nào để lấy lòng vua Thỏ nên luôn bị thiệt thòi. Lâu dần, trong bầy thỏ thịnh hành tác phong làm việc lá mặt lá trái (trước mặt thì một kiểu, đằng sau thì một kiểu). Rất nhiều trong số chúng tìm đủ mọi cách để lấy lòng vua Thỏ, thậm chí không từ mọi thủ đoạn. Phẩm chất trung thực yêu lao động vốn có của bầy thỏ đã bị xói mòn.

5. Có quy củ mới có thể thành công

Để thay đổi vấn nạn trên, dưới sự giúp sức của các bậc thỏ cao niên, vua Thỏ đã ban hành một bộ quy định khen thưởng. Bộ quy định nêu rõ, tất cả những thức ăn mà bầy thỏ đem về đều phải thông qua kiểm tra, sau đó sẽ tiến hành khen thưởng căn cứ theo số lượng hoàn thành. Trong một khoảng thời gian ngắn, năng suất lao động của bầy thỏ thay đổi hoàn toàn, lượng thức ăn dự trữ trong kho cũng nhiều lên.

6. Chú ý cải cách chế độ khen thưởng

Nhưng vua Thỏ cũng không đắc chí được lâu. Năng suất lao động của bầy thỏ sau một thời gian nhanh chóng đi xuống. Vua Thỏ thấy rất ngạc nhiên, ông đã tiến hành điều tra, thì ra nguồn thức ăn gần chỗ bầy thỏ sinh sống đã sớm bị khai thác kiệt quệ, nhưng không con thỏ nào chịu đi tìm nguồn thức ăn mới. Có một con thỏ trắng tai dài chỉ trích thuyết số lượng của vua Thỏ, chính thuyết này đã làm nảy sinh ra tư tưởng chủ nghĩa công lợi về hành vi trong một thời gian ngắn, không có lợi cho việc bồi dưỡng động cơ hành vi thực sự phát triển trong dài hạn của bầy thỏ.

7. Khi quy định bị phá bỏ

Vua Thỏ nhận thấy thỏ trắng tai dài nói cũng có lý, nên ông bắt đầu suy nghĩ lại. Một hôm, thỏ xám con không hoàn thành nhiệm vụ của ngày hôm đó, anh bạn thân Đô Đô đã chủ động đưa năm của mình cho thỏ xám. Sau khi biết chuyện, vua Thỏ rất tán thưởng phẩm chất giúp đỡ người khác. Hai ngày sau, vua Thỏ tình cờ gặp Đô Đô ở cửa nhà kho, cao hứng thưởng cho Đô Đô phần thưởng gấp đôi. Đã có tiền lệ như vậy, trò lá mặt lá trái lại thịnh hành trở lại. Bầy thỏ đều tìm cách lấy lòng vua Thỏ, những con không biết nịnh bợ thì tìm gặp vua Thỏ để gây chuyện, khiến vua Thỏ ăn không ngon, ngủ không yên. Con thì thắc mắc: “Tại sao thần làm nhiều như vậy nhưng lại nhận được ít phần thưởng hơn Đô Đô, bệ hạ dựa vào cái gì lại làm như vậy?” Con thì chất vấn: “Lần này thần kiếm được rất nhiều thức ăn, nhưng phần thưởng lại được ít hơn lần trước, xin hỏi bệ hạ, công bằng ở đâu?”

8. Cà rốt cũng mất đi tác dụng khích lệ

Lâu dần sự việc càng trở nên tồi tệ, nếu không có phần thưởng nhiều, không ai chịu làm việc. Nhưng nếu không có ai làm việc, mọi người sẽ ăn bằng gì? Vua Thỏ cảm thấy bất lực. Ông tuyên bố, tất cả những ai đồng ý trở thành tình nguyện viên lập công cho bầy thỏ sẽ lập tức nhận được một giỏ cà rốt to. Lệnh vua vừa ban, bầy thỏ tranh nhau ghi tên lập công. Vua Thỏ mừng thầm, chiêu trọng thưởng quả nhiên phát huy tác dụng. Nhưng đâu ngờ, trong đám thỏ ghi tên lập công đó, không có con nào hoàn thành nhiệm vụ đúng hạn. Vua Thỏ giận run người, chạy đi tìm chúng để trách móc. Cả bọn đồng thanh phản bác lại: “Thưa bệ hạ, chuyện này không thể trách chúng thần

được. Xin hỏi bệ hạ, cà rốt đã có trong tay rồi ai còn có tâm trạng đi làm việc nữa đây?”

Sau khi nghe xong câu chuyện, Lưu Bị kinh ngạc thốt lên:

- Không thể nghĩ rằng lại có câu chuyện hay như vậy về củ cà rốt! Tôi không thể ngờ cà rốt cũng bị mất đi tác dụng kích lệ!

Mi Trúc tiếp:

- Đối với một người đang đói lả, cho anh ta bát cơm đầu tiên đồng nghĩa với việc cứu mạng anh ta; đến bát cơm thứ hai là thỏa mãn cơn đói; nhưng bát cơm thứ ba lại trở thành thuốc độc. Đợi đến khi anh ta ăn hết bát cơm thứ ba, giá trị của bát cơm đối với anh ta đã thay đổi, anh ta sẽ không thể nào hiểu được giá trị của “đẻo thom một hạt đắng cay muôn phần”. Cũng với ý nghĩa đó, củ cà rốt của vua Thỏ không những không có tác dụng kích lệ, ngược lại đã biến bầy thỏ trở nên ngạo mạn chỉ thích hư vinh. Do vậy, là một Tổng giám đốc, cậu nên hiểu hàm ý của câu chuyện về củ cà rốt, nếu không, cậu không những không kích lệ được nhân viên làm việc chăm chỉ, ngược lại sẽ gặp rất nhiều rắc rối; điều đó đồng nghĩa với việc Tổng giám đốc đã không mang đến niềm vui cho họ mà chỉ là thuốc độc.

Lưu Bị thở dài:

- Nếu hôm nay ông không nhắc nhở tôi, có lẽ tôi cũng sẽ chung số phận như vua Thỏ!

Mi Trúc nói:

- Đúng vậy. Chúng ta hãy nói về Trần Đăng, Tổng giám đốc đã cất nhắc ông ta làm trợ lý, việc này cũng đã gây ra điều tiếng trong công ty. Nếu như Tổng giám đốc lại thưởng tiền, mọi người chắc chắn sẽ cho rằng chỉ cần trước mặt Tổng giám đốc thể hiện mình, chắc chắn sẽ có cơ hội thăng quan tiến chức. Nếu cứ như vậy, họ sẽ chơi trò lá mặt lá trái với Tổng giám đốc. Còn riêng đối với Trần Đăng, chắc chắn cũng sẽ

làm ông ta tổn thương ở hai phương diện dưới đây: một là người khác sẽ chửi ông ta là đồ nịnh hót, chính điều này sẽ khiến cho quan hệ của ông ta với đồng nghiệp trở nên căng thẳng; mặt khác, bản thân Trần Đăng cũng có thể biến thành một kẻ ngạo mạn, từ đó sẽ ảnh hưởng đến phẩm chất tốt của ông ta. Tổng giám đốc thử nghĩ xem, số tiền thưởng dành cho Trần Đăng liệu có trở thành một gói thuốc độc không?

- Nếu vậy, sẽ không thưởng cho Trần Đăng nữa, chuyện này ông cũng đừng tiết lộ với ai cả - Lưu Bị trầm ngâm - còn nữa, ban nãy ông nói việc tôi đưa Trần Đăng lên làm trợ lý Tổng giám đốc cũng giống như một loại cà rốt đúng không?

- Không sai, cà rốt có rất nhiều loại, không chỉ có tiền mặt. Có bao nhiêu nhu cầu thì có bấy nhiêu loại cà rốt. Trong việc quản lý nhân sự, cà rốt chính là phương pháp và phương thức để khích lệ nhân viên hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đúng từ góc độ này, bất kể phương pháp hay phương thức có vai trò khích lệ đều có thể coi là cà rốt.

Lưu Bị hỏi:

- Theo ông, có mấy loại cà rốt?

Mi Trúc nghĩ một hồi rồi nói:

- Điều này phải được phân tích từ nhu cầu của nhân viên. Nhu cầu của nhân viên được chia làm mấy bậc? Liệu có phải là Tháp nhu cầu Maslow hay không?

Lưu Bị hào hứng nói:

- Maslow là một nhà tâm lý học, ông ta cho rằng nhu cầu của con người được phân chia theo năm tầng. Tầng thứ nhất là nhu cầu về sinh lý, đó chính là nhu cầu cơ bản trong sự sinh tồn của con người, ví dụ như các nhu cầu về đồ ăn, thức uống, quần áo, đồ dùng... Tầng thứ hai là nhu cầu an toàn về thân thể, sức khỏe, việc làm, tài sản như không bị cướp giết và uy hiếp, tránh được những việc nguy hiểm, có bảo hiểm thất nghiệp, có bảo hiểm xã hội và lương hưu... Tầng thứ ba là nhu cầu xã hội, như tình cảm, tình bạn, bởi lẽ con người là một thành viên của xã hội, do vậy trong quan hệ xã

hội họ luôn muốn có được sự cảm thông, giúp đỡ và khích lệ. Tầng thứ tư chính là nhu cầu được tôn trọng, được người khác tôn trọng và bản thân cũng có lòng tự tôn. Tầng thứ năm là nhu cầu tự thể hiện bản thân, thông qua sự nỗ lực của bản thân thực hiện được kỳ vọng của mình đối với cuộc sống, từ đó cảm thấy cuộc sống cũng như công việc thật sự có ý nghĩa. Căn cứ vào Tháp nhu cầu Maslow, chỉ khi nhu cầu của một ai đó được thỏa mãn mới có thể trở thành nhân tố khích lệ anh ta.

Ý nghĩa của nó giống với ý nghĩa của ba bát cơm mà ông vừa nói.

Mi Trúc tán thành và giải thích thêm:

- Tầng bậc nhu cầu của nhân viên về kết cấu cũng giống như Tháp nhu cầu của Maslow. Hình thức kết cấu này bắt nguồn từ ba giả thiết cơ bản sau: một là, con người cần phải sinh tồn, nhu cầu của anh ta có thể ảnh hưởng đến hành vi của anh ta, chỉ có những nhu cầu chưa được đáp ứng mới có thể ảnh hưởng đến hành vi, còn những nhu cầu đã được thỏa mãn rồi không thể tiếp tục làm công cụ khích lệ được nữa; hai là, nhu cầu của con người được xếp hạng căn cứ vào tầm quan trọng của nó, hình thành nên cơ cấu mang tính tầng bậc; ba là, sau khi một tầng nhu cầu nào đó của con người được thỏa mãn ở mức thấp nhất, mới theo đuổi nhu cầu ở tầng cao hơn, nếu cứ tăng dần lên sẽ trở thành động lực nội tại thúc đẩy họ tiếp tục cố gắng.

Lưu Bị rót cho Mi Trúc một cốc trà, nhằm thỏa mãn nhu cầu được uống nước và được coi trọng của ông ta, vừa đưa trà vừa nói:

- Ông thử nói xem, nhân viên họ có những tầng bậc nhu cầu như thế nào?

Mi Trúc yêu cầu Lưu Bị đưa cho mình một cái bút và một tờ giấy đánh dấu, sau đó vẽ một hình kim tự tháp và liệt kê ra tám tầng bậc, và gọi tháp đó là “Tháp nhu cầu của nhân viên”.

Lưu Bị nhìn vào tháp biểu đồ ngạc nhiên hỏi:

- Mi Trúc, đây có phải là kinh nghiệm của ông không? Nhu cầu thấp nhất của nhân

viên tại sao lại là phát lương đúng hạn?

Tháp nhu cầu của nhân viên

Mi Trúc cho rằng:

- Ở rất nhiều công ty, có nhiều lúc nhu cầu thấp nhất của nhân viên cũng không được đáp ứng. Tổng giám đốc hãy thử giờ báo ra xem, những vụ kiện tụng về không trả lương đúng hạn có nhiều không? Dưới sự quản lý của Tổng giám đốc, nếu có thể hàng tháng phát lương đúng thời hạn, toàn thể nhân viên công ty bao gồm cả tôi trong đó đều hết sức cảm ơn Tổng giám đốc.

Lưu Bị ngẫm nghĩ một lúc rồi tiếp tục hỏi:

- Lễ nào thể loại văn chương sáo rỗng kiểu mùa đông tặng áo ấm, mùa hè đưa gió mát cũng khiến cho nhân viên rơi lệ?

Mi Trúc nói:

- Giờ đây, lòng người bao dung. Chỉ cần anh đồng ý viết những thể loại văn chương sáo rỗng như vậy, cũng đủ để trở thành một ông quan tốt yêu dân như con rồi! Đối với nhân viên, đều họ xem trọng không phải là một cốc nước giải khát mà là tấm lòng của lãnh đạo công ty!

- Xem ông kia, lễ nào lại đáng thương đến vậy! Vậy liệu có thể thay đổi được tầng bậc nhu cầu không?

Mi Trúc mỉm cười:

- Tổng giám đốc đã nghe câu chuyện ôm cây đợi thỏ chưa?

Lưu Bị trả lời:

- Tôi đã nghe kể khi còn học lớp Một. Chuyện kể rằng có một người nông dân vô tình

bắt được một con thỏ bị cây đề chết. Từ đó về sau, ông ta không chịu làm việc, hàng ngày mơ tưởng là sẽ nhặt được thỏ.

Mi Trúc nói:

- Đối với bất kể ai, những gì có được ngoài dự kiến và vượt quá nhu cầu đều là thuốc độc. Tổng giám đốc đã thay đổi tầng nhu cầu của Trần Đăng, lẽ nào còn muốn thay đổi của tất cả mọi người?

Lưu Bị ngạc nhiên hỏi:

- Trần Đăng làm sao?

Mi Trúc thẳng thắn:

- Tổng giám đốc cất nhắc Trần Đăng rồi tăng lương không phải vì ông ta phù hợp với vai trò trợ lý Tổng giám đốc mà là vì ông ta đã từng giúp Tổng giám đốc. Như vậy, Tổng giám đốc đã biến ông ta trở thành một người theo chủ nghĩa cơ hội chỉ biết ôm cây đợi thỏ. Hiện giờ, ông ta còn sẽ mơ tưởng là chỉ cần chờ đợi và lên kế hoạch, đi giành lấy con thỏ thứ hai trong mục tiêu. Hơn nữa, một nhân viên chỉ biết đợi chờ may rủi sẽ không bao giờ là một nhân viên trung thành.

Lưu Bị buồn bã giống như một cậu học sinh tiểu học mắc lỗi:

- Mi Trúc ơi, theo ông, tôi phải làm gì bây giờ?

Mi Trúc nói:

- Chỉ cần Tổng giám đốc dựa theo tầng nhu cầu của từng nhân viên, từng bước thỏa mãn nhu cầu của họ là được. Tổng giám đốc không những cần phải tuân tặc từng bước, các nhân viên cũng phải như vậy. Nếu Tổng giám đốc phát hiện ra ai có tư tưởng mưu cầu danh lợi như tiền thưởng, nhà (phân nhà), xe cộ (xe ô tô sang trọng), chức vị (thăng quan tiến chức), đó là lúc cần phải sử dụng đến kỹ xảo quản lý. Là một người quản lý của công ty, cho dù là Tổng giám đốc hay là tôi, đều có một nhiệm vụ hết sức

khó khăn, đó chính là tìm cách để thuyết phục nhân viên từ bỏ một số mục tiêu ngắn hạn trước mắt, để họ nỗ lực cho sự phát triển lâu dài của công ty.

Mười loại cà rốt không phải mất tiền

- Còn có một điểm khá quan trọng, đó là không được tiêu tiền bừa bãi! Mi Trúc tận tình giảng giải cho tân Tổng giám đốc: Những nhân viên tham tiền không phải là nhân viên tốt, nhưng nhà quản lý doanh nghiệp mà tham tiền thì lại đáng được ngợi khen. Núi không mất tác đất sẽ thành núi cao; biển không thiếu một giọt nước mới thành biển sâu - ở cương vị này Tổng giám đốc phải hiểu rằng, tiền là một nguồn lực vô cùng quan trọng đối với sự lớn mạnh của công ty.

Lưu Bị tiếp tục khiêm tốn thỉnh giáo:

- Ban nãy, ông nói rằng nhân viên họ có tám tầng nhu cầu. Vậy ông hãy cho tôi biết có mấy loại cà rốt không phải mất tiền.

Mi Trúc gật đầu:

- Tổng giám đốc đã nói vậy, tôi sẽ nói cho cậu biết mười loại cà rốt không phải mất tiền mà tôi đã nghiên cứu nhiều năm qua.

Loại thứ nhất: Thiên nữ tán hoa

Thiên nữ tán hoa là một câu chuyện thần thoại được mọi người rất yêu thích và lưu truyền rộng rãi. Đối với nhà quản lý doanh nghiệp, chiêu thức này là một loại cà rốt không cần phải mất tiền nhưng cực kỳ hiệu quả. Nguyên nhân rất đơn giản: Là nhà quản lý, anh có thể đi khắp nơi, chỗ này khen một câu, chỗ kia ca tụng một câu, là đã có thể khiến cho endorphin¹ của nhân viên tăng lên. Chất này vừa đủ có thể khiến cho nhân viên hưng phấn mãi, từ đó có thể làm tăng khả năng chịu đựng của nhân viên. Rất tự nhiên, họ sẽ chăm chỉ làm việc lên gấp bội.

Loại cà rốt thứ hai: Thể hiện sự quan tâm

Khi lãnh đạo bắt đầu quan tâm đến cuộc sống riêng của cấp dưới, lập tức sẽ hình thành mối quan hệ đặc biệt nào đó. Mối quan hệ đặc biệt này không chỉ có thể khiến cho cấp dưới làm việc nhiều hơn mà không cần tiền, thậm chí trong những lúc quan trọng còn có thể khiến họ dũng cảm đương đầu với những công việc khó khăn. Trong các tác phẩm điện ảnh về đề tài lịch sử của Trung Quốc, thường xuyên xuất hiện những cảnh như thế này: Trong gian mật thất, một người có dáng dấp quan lại ân cần hỏi:

- Trương Tam, ta đối với ngươi thế nào?

Trương Tam lập tức trả lời:

- Đại nhân ân trọng như núi!

Vị quan tiếp tục hỏi:

- Có một chuyện, không biết nhà ngươi có làm được không?

Trương Tam cũng không hỏi là chuyện gì, trước tiên là thể hiện cho vị đại nhân biết tấm lòng chân thành của mình:

- Đại nhân có gì sai bảo, Trương Tam có chết cũng làm!

Đúng là ân trọng như núi, chết cũng đáng.

Loại thứ ba: Giả quan tâm

Nếu như cậu không có một chút hứng thú nào đối với đời sống riêng tư của nhân viên (gia đình, hôn nhân, sức khỏe và động thái cá nhân), chiêu này chắc chắn rất có lợi cho cậu. Cậu có thể sử dụng một số phương pháp tinh tế, một mặt khiến cho nhân viên cảm động trước sự quan tâm giả tạo của cậu, mặt khác cậu cũng có thể tránh nghe được một số chuyện tầm phào. Có một cách như thế này: cậu vui vẻ lái xe đi ngang qua nhân viên, cách họ khoảng 100m, và hét to lên hỏi anh ta: “Nhà cậu vẫn ổn chứ?” Như vậy, cậu có thể dùng âm lượng to nhất để biểu thị sự quan tâm của

cậu với nhân viên đó. Ai cũng có thể biết cậu rất quan tâm đến anh ta, mà lại không phải nghe những lời phàn nàn của anh ta. Đặc biệt là những dịp lễ tết, rất nhiều lãnh đạo thích diễn trò này. Nếu như cậu cảm thấy kiểu tình cảm giả tình giả nghĩa này không sao, tình cảm chân thành không có gì đáng quý trọng, cậu cũng có thể diễn trò này, đôi lúc hoặc trong thời gian ngắn nó rất có ích.

Loại thứ tư: Món quà có ý nghĩa đặc biệt

Mặc dù tấm thiệp chúc mừng sinh nhật chỉ là một tờ bìa cứng, nhưng nếu trên đó có chữ ký của cậu, nhân viên sẽ cảm thấy rất vinh dự. Cũng như vậy, cậu ra cửa hàng mua một chiếc cà vạt mấy chục đồng (đặt hàng ở các tiệm bán buôn giá càng rẻ), một khi chiếc cà vạt trở thành biểu tượng của sự vinh hạnh, nó sẽ tượng trưng cho một giá trị vô hình. Nếu mỗi một nhân viên khai thác được một dự án thu được hàng chục triệu đồng cho công ty, cậu có thể sử dụng phương pháp một mũi tên trúng hai đích: tổ chức một buổi tuyên dương và trang trọng tặng chiếc cà vạt đó cho anh ta.

Sự trang trọng đó có ba lợi ích: Một là, khiến cho chiếc cà vạt đó giống như một bảo vật; hai là khiến cho nhân viên nhận được chiếc cà vạt cảm động đến rơi nước mắt, anh ta sẽ làm việc quên mình vì chiếc cà vạt thứ hai; ba là khiến các đồng nghiệp của anh ta ghen tức, từ đó xây dựng một tác phong làm việc “tiên lên phía trước là cà vạt (cà rốt), lùi lại phía sau là thất lung (giống như tác dụng của cây gậy)”.

Loại thứ năm: Khiến cho công việc mang đầy tính thách thức

Công việc quá đơn giản sẽ khiến nhân viên nhàm chán; khó quá sẽ khiến họ cảm thấy sợ hãi. Vấn đề mấu chốt ở đây không phải ở mức độ khó dễ của công việc, mà là công việc đó có thực sự kích thích họ không. Ví dụ, cậu có thể cho rằng công việc đó rất khó (mặc dù mọi người đều biết rằng nó rất dễ), khi mọi người dễ dàng hoàn thành, cậu có thể khen ngợi họ giống như anh hùng. Một ví dụ nữa, khi cậu phân công một nhiệm vụ khó khăn, cậu có thể coi đó là một “thử thách” để giao cho Trương Tam. Cậu tin rằng chỉ có anh ta mới có thể làm tốt. Do vậy, cho dù Trương Tam có phải đương đầu với muôn vàn khó khăn thì trong lòng anh ta vẫn luôn có một niềm tin

giống như các động viên tham dự Olympic.

Loại thứ sáu: Phát giấy khen

Giấy khen dường như không mất vốn nhưng hiệu quả củ cả rớt củ nó lại cực kỳ tốt. Chỉ với một tờ giấy khen không những thỏa mãn niềm vinh dự củ nhân viên, đồng thời cũng cho thấy: Nhân viên này tình nguyện dùng sức lao động chăm chỉ củ mình để đổi lấy một tờ giấy không tốn tiền mua, thậm chí anh ta còn tiếp tục dùng sức lao động củ mình để đổi lấy tờ giấy đó, và các nhân viên khác cũng sẽ phấn đấu như anh ta để có được một tờ giấy không mất tiền mua đó. Do vậy, anh ta đã trở thành tấm gương cho mọi người học tập.

Loại thứ bảy: Ăn trưa cùng nhân viên

Nếu nhân viên có cơ hội ăn trưa với cậu hoặc trò chuyện với cậu, họ sẽ cảm thấy vô cùng vinh dự. Anh ta sẽ lầm tưởng đó là hạnh phúc, tự cho rằng mình là người có năng lực, được lãnh đạo tin dùng, được coi trọng, sự nghiệp đang được trải thảm đỏ... Có lẽ cậu sẽ áy náy vì sự lầm tưởng đó, nhưng trên thực tế nhân viên cần cảm giác đó.

Loại thứ tám: Tạo cơ hội cho nhân viên tự hoạch định mục tiêu trong công việc

Nếu nhân viên có cơ hội tự hoạch định mục tiêu trong công việc, họ sẽ cố gắng gấp mười mấy lần để chứng minh rằng kế hoạch họ đưa ra là đúng đắn. Vì vậy, hãy để nhân viên tham gia vào quá trình hoạch định mục tiêu trong công việc giống như “chụp mũ”. Trò này thể hiện rõ nhất tài quản lý củ người lãnh đạo; nếu không, một khi không cẩn thận sẽ xôi hỏng bỏng không. Nhân viên giống như các em nhỏ trong vườn trẻ, đưa ra một số mục tiêu hấp dẫn nhưng khó có thể đánh giá. Còn mục đích thật sự củ lãnh đạo là để nhân viên đưa ra mục tiêu công việc mà bạn mong muốn.

Loại thứ chín: Khích lệ tinh thần làm việc quên mình

Không nên đề xướng nhân viên phải tan làm đúng giờ (ít nhất muộn hơn 10 phút mới được rời khỏi công ty), càng không thể cho phép nhân viên giả ốm xin nghỉ phép;

ngược lại, khuyến khích nhân viên làm việc quá giờ và ốm vẫn đi làm. Nếu cậu là người giỏi trong việc bồi dưỡng tinh thần làm việc quên mình của nhân viên, cậu không cần tốn tiền nhưng vẫn có thể giành được giá trị thặng dư nhiều hơn. Bí quyết ở chỗ, cậu không nên gọi đó là “thời gian tăng ca miễn phí”, mà nên gọi đó là “biểu hiện nổi bật của tinh thần yêu nghề”.

Loại thứ mười: Hoạch định sự cạnh tranh giữa các nhân viên

Nếu cậu có thể hoạch định được sự cạnh tranh giữa các nhân viên, khiến họ ngày càng yêu công việc mình đang làm hơn, họ sẽ trở nên đáng yêu hơn, hiệu quả củ cả rôt của cậu cũng giống như hiệu ứng Domino. Mỗi một nhân viên đều là một tấm bài Domino, nhiệm vụ của cậu là đặt họ đúng vị trí. Sau đó, cậu cần chọn lựa một nhân viên làm tấm gương, mà vai trò của tấm gương rất quan trọng.

Lưu Bị vừa nghe vừa ghi chép, vừa thán phục:

- Mười loại cà rôt không mất tiền của ông giống như 10 chiêu thần công cà rôt vậy, khiến tôi hoa cả mắt!

Mi Trúc khẳng khái:

- Trong giới quản lý, trò chơi cà rôt luôn hiện hữu. Bất kể những gì nhìn thấy, có được hoặc vận dụng hoàn toàn cần phải có cái tâm.

Trò chơi cà rôt

Lưu Bị nhanh chóng hấp thu được dinh dưỡng của các loại cà rôt, và còn đưa ra được những loại mới, thiết kế một bộ trò chơi cà rôt siêu đẳng mà không cần phải tốn tiền, khiến cho công việc luôn tràn đầy hứng khởi, khiến tinh thần làm việc của nhân viên dâng cao, lúc nào cũng vui vẻ không biết mệt mỏi. Trò chơi được tiến hành như sau:

Bước 1: Căn cứ vào các thứ hạng khác nhau, đưa ra các loại cà rôt khiến nhân viên phải hưng phấn.

Bước 2: Khi nhân viên có biểu hiện tốt trong công việc, qua sự giới thiệu của cấp trên hoặc đồng nghiệp, có thể giành được một điểm danh hiệu.

Bước 3: Tích đủ số điểm danh hiệu, có thể đổi thành tiền mặt hoặc phần thưởng, ví dụ như đồ điện hoặc đi du lịch.

Các nhân viên cũng có thể không đổi thành quà hoặc tiền mặt mà tiếp tục tích điểm, để sau này đổi phần thưởng lớn hơn.

Lưu Bị giải thích:

- Kiểu trò chơi này nghe ra thì cũ rích, và thường có thể thấy trong các hoạt động xúc tiến sản phẩm, nhưng cùng một ý tưởng dùng ở những lĩnh vực khác nhau sẽ đem lại những hiệu quả không giống nhau. Tôi tin rằng nhân viên chắc chắn sẽ rất thích trò chơi này. Họ thích theo đuổi những lợi ích ngoài mong đợi, khi nhận được phần thưởng họ sẽ có cảm giác chiến thắng.

- Áp dụng phương pháp này vào quản lý, Tổng giám đốc quả là hơn người. Mi Trúc hết lời khen ngợi, đồng thời phụ họa thêm: Điểm đặc biệt của trò chơi này là nhân viên có thể tích điểm căn cứ vào cả cà rốt mà mình yêu thích, từ đó có thể so sánh sức hấp dẫn của cà rốt với hiệu quả công việc của nhân viên. Lúc đó họ sẽ thấy rằng sự nỗ lực của mình chắc chắn sẽ được khẳng định và tuyên dương. Khi những mong muốn của họ thành hiện thực, họ sẽ cảm thấy hạnh phúc và vinh dự.

Quả nhiên, trò chơi này vừa đưa ra đã thành công trong việc thu hút sự chú ý của các nhân viên. Ngày nào công ty cũng nhộn nhịp như Tết và nhân viên cũng rất vui vẻ. Họ nỗ lực làm việc để giành được điểm số vinh dự, và cũng rất nhanh chóng đã có 99% nhân viên nhận được điểm vinh dự ở các hạng mục khác nhau, trong đó có 12% nhân viên đã đem điểm số đổi thành phần thưởng. Ví dụ, Quan Vũ đã dùng số điểm có được để sửa lại phòng đọc sách của mình; Trương Phi đổi thành chuyến du lịch, toàn bộ chi phí do công ty chi trả. Đồng thời, kết quả kinh doanh của công ty cũng ngày một tốt hơn. Lưu Bị lấy một phần nhỏ trong số lợi nhuận khả quan đó làm chi

phí thanh toán củ cà rốt. Khởi đầu tốt đẹp đã giúp Lưu Bị trong thời gian ngắn tìm được cảm giác của một Tổng giám đốc và tự tin lên gấp trăm nghìn lần. Lý thuyết củ rốt củ anh chàng Lưu Bị như cá gặp nước và hơn hẳn những lý thuyết trước đây, tiếp tục lớn mạnh. Có người trách cứ anh ta:

- Loại người như anh trong đầu chỉ toàn là ân huệ cón con, giả nhân giả nghĩa, cả ngày chỉ biết chơi trò chiếc gậy và củ cà rốt, chẳng lẽ không sợ chết sẽ bị đày xuống địa ngục hay sao?

Lưu Bị vui vẻ trả lời:

- Trong đầu toàn những ân huệ cón con không sai, giả nhân giả nghĩa thì chưa chắc. Còn nữa, ông cho rằng tôi chơi trò chiếc gậy và củ cà rốt, ông cũng đã ném trái rồi, ông thấy thế nào?

Người đó phản bác lại:

- Ông dựa vào cái gì để nói tôi chơi trò chiếc gậy và củ cà rốt?

Lưu Bị nhắc nhở anh ta:

- Ban nãy ông đã dùng địa ngục để cảnh cáo tôi đó sao? Cái gọi là thiên đường chính là củ rốt, còn địa ngục lại chính là cây gậy!

Lời bình

“ Binh pháp Thái Công ” cho rằng: “ Điều quan trọng trong sử dụng binh pháp đó là phải biết coi trọng lễ tiết và ban thưởng hậu hĩnh. Coi trọng lễ tiết, hiền sĩ sẽ đến đầu quân, ban thưởng hậu hĩnh, những người trọng nghĩa sẽ vì chính nghĩa mà quên thân mình. Nguyên tắc dùng người chính là phong tước để biểu thị sự coi trọng anh ta, ban thưởng hậu hĩnh để nuôi dưỡng anh ta, làm được như vậy hiền sĩ khắp nơi sẽ tự động tìm đến bạn. Lấy lễ tiết để tiếp đãi anh ta, lấy đại nghĩa để khích lệ anh ta, hiền sĩ khắp nơi sẽ dùng cái chết để báo đáp bạn ”. Người ban thưởng và kẻ nhận thưởng, kỳ thực

chính là hai loại lớn trong chính sách cà rốt.

Là người quản lý của công ty hoặc một nhóm, bạn phải thông qua nhân viên để thực hiện được mục tiêu kinh doanh của mình. Tuy nhiên, nếu không có sự khích lệ thì khí thế làm việc của nhân viên sẽ không thể lên cao, mục tiêu của bạn cũng sẽ trở nên không tưởng. Vì vậy, trong văn hóa doanh nghiệp lấy cá nhân con người làm gốc, cà rốt dường như hiện hữu ở khắp nơi, đồng thời thể hiện thông qua các hình thức khác nhau, làm tăng nhiệt huyết của mọi người. Có thể thấy, chính sách củ cà rốt quả thực “thời cổ đã có nay càng mạnh hơn”. Cũng như vậy, bạn cũng cần một ít củ cà rốt để tạo dựng văn hóa tích cực làm việc theo nhóm, kể cả những củ cà rốt không mất tiền mua.

Chương 6 Nỗi phiền muộn của ả gà mái già

Lã Bố tìm việc

Lã Bố vướng phải trọng án Phụng Nghi Đình nên phải ngồi tù 5 năm. Sau khi ra tù, chỉ còn cái xác nhà, ngay đến việc lo đủ bữa cũng thành vấn đề. Được biết Lưu Bị đã trở thành ông chủ của Công ty TNHH Điện máy Từ Châu, kinh doanh khá tốt, bèn đến đó xin việc. Lưu Bị sau khi xem xong đơn xin việc của Lã Bố, vui mừng ra mặt, nói với Quan Vũ và Trương Phi:

- Khả năng kinh doanh của Lã Bố rất tốt, anh muốn mời cậu ta làm Phó tổng giám đốc, phụ trách bán hàng, các chú thấy thế nào?

Trương Phi trợn tròn mắt:

- Không được. Lã Bố lắm mưu nhiều mẹo, thâm hiểm không kém董卓. Nếu như bây giờ cho hắn ta làm Phó tổng, không cẩn thận ba anh em chúng ta sẽ bị hắn lừa đây!

Lưu Bị găm nghĩ nói:

- Dù sao, cậu ta cũng là đồng nghiệp của chúng ta. Xét ở góc độ đối thủ, chúng ta cũng phải tiếp đãi đã.

Khi Lã Bố đến gặp như đã hẹn, Lưu Bị nhận ngay ra anh ta, comple cà vạt chỉnh tề, phong độ vẫn như trước đây.

Lưu Bị cảm thấy, con người này sau khi trải qua cuộc sống tù đầy mà vẫn có thể giữ phong độ như trước, thực sự không đơn giản.

Có thể hỏi ông một câu hỏi riêng tư không? Lưu Bị nhớ đến chuyện cũ trước đây của Lã Bố hỏi:

- Ông và Diêu Thuyền rốt cục đã xảy ra chuyện gì?

Mắt Lã Bố bỗng tối sầm lại:

- Lép ông có hai mỹ nữ, một là tài nữ Sái Văn Cơ, một là mỹ nữ Diêu Thuyền, nhưng đúng là hồng nhan bạc mệnh. Sái Văn Cơ rõ ràng rất yêu Tào Tháo, nhưng ma xui quỷ khiến thế nào lại lấy một thằng tây. Còn Diêu Thuyền thì lại trở thành ái nữ của董卓. Các ông đừng thấy thường ngày tôi chơi bời như vậy, nhưng thực ra tôi cũng là con người, đầu tiên tôi chỉ định chơi bời với Diêu Thuyền, sau đó là thông cảm với cô ta, và cuối cùng không ngờ lại yêu cô ấy.

Lưu Bị lại hỏi:

- Nói theo cách của ông thì ông và Diêu Thuyền là anh hùng và mỹ nữ, rất đẹp đôi. Nhưng tại sao ông lại sử dụng thủ đoạn cực đoan là giết chết董卓 như vậy?

Lã Bố nói:

- Đó là do tôi không kiềm chế nổi. Tối đó, tôi và Diêu Thuyền hẹn gặp nhau ở quán bar, sau đó chúng tôi đã uống rất nhiều rượu. Lúc đó, tôi đã có một dự cảm không hay, nên nói với Diêu Thuyền, uống nhiều sẽ không tỉnh táo, thôi không uống nữa. Nhưng cô ấy lúc đó say như Quý Phi và nói “không sao, tiền rượu em trả”, tôi nửa đùa nửa thật trả lời cô ấy “nhỡ may có chuyện gì, con sẽ tính là của ai?” không ngờ chuyện con cái thì chẳng thấy đâu lại xuất hiện董卓. Rồi quán bar, chúng tôi đến thuê phòng ở khách sạn Phụng Nghi Đình, khi Diêu Thuyền đang nôn ọe trong nhà vệ sinh, bỗng có người gõ cửa. Tôi vừa mở cửa ra,董卓 xông vào...

- Tình ngay lý gian... Lưu Bị thở dài - Ông về đi và chờ thông báo của tôi, tôi hy vọng có thể giúp được ông.

Sau khi tiễn Lã Bố, Lưu Bị lại trung cầu ý kiến của Mi Trúc. Mi Trúc cho rằng:

- Ở phương diện quản lý, quan trọng nhất là biết dùng người. Cái mà công ty cần là

năng lực của anh ta, chứ không phải là nhân phẩm; chúng ta sử dụng thể mạnh của anh ta, chứ không phải điểm yếu. Nếu cậu cảm thấy người này có thể dùng được thì mạnh dạn dùng. Còn đối với nhân phẩm của anh ta, có một chút vấn đề về cuộc sống riêng tư, chúng ta cũng không thể can thiệp quá sâu; một số vấn đề có liên quan đến công việc, chúng ta cũng chỉ cần quản lý theo quy định, chắc sẽ không gặp phải nhiều rắc rối.

Lưu Bị quyết định sẽ tuyển dụng Lã Bố. Trương Phi ngăn chặn, Lưu Bị mệt mỏi trả lời:

- Cậu ta đã ngồi tù 5 năm, làm sao còn dám làm bừa? Đối với những nhân viên vừa hết hạn tù, họ còn phải có cuộc sống mới của họ! Hơn nữa, việc cậu ta giết chết Đồng Trác, cho thấy Đồng Trác cũng không phải là người tốt.

Nổi phiền muộn của ả gà mái già

Quan Vũ nói:

- Có cần thiết phải mời hẳn ta làm Phó tổng giám đốc không?

Lưu Bị thở dài:

- Các chú có biết áp lực đối với anh lớn thế nào không? Kể từ khi anh làm Tổng giám đốc, chưa hề có một ngày nghỉ. Thậm chí không có thời gian để tính đến chuyện cưới xin, để cho tiểu thư Mi phải đợi bao lâu rồi.

Trương Phi ngạc nhiên hỏi:

- Tiểu thư Mi nào?

Lưu Bị trả lời:

- Em gái của Mi Trúc, yêu nhau 7 năm nay. Trong thời đại thương mại phát triển như vũ bão, yêu nhau 7 năm cũng được coi là một tin sốt dẻo.

Quan Vũ đồng tình:

- Thời gian đó cũng đủ để một đứa trẻ học thuộc được Tam Tục Kinh rồi. Mỗi tình của anh và chị đúng là quá vất vả.

Lưu Bị ai oán:

- Chuyện cá nhân là chuyện nhỏ, chuyện của công ty mới là chuyện lớn. Những lo lắng hàng ngày của anh rất nhiều: lo về nguồn hàng, lo làm sao bán được hàng, rồi lấy tiền về, bận chuyện nghiệp vụ, tài chính, hành chính. Ba lo ba bận xuất phát từ vô vàn cái lo và cái bận, khiến anh vô cùng mệt mỏi! Các chú thử nghĩ xem, nếu có một người có năng lực kinh doanh như Lã Bố, công ty nếu không nói là như hổ được chấp cánh thì cũng có thể chia sẻ bớt nỗi lo và bận rộn với anh hay sao?

Quan Vũ nói:

- Nếu như anh đã nói như vậy, chúng em nói nữa chẳng hóa ra là làm khó cho anh? Nhưng tam đệ nói cũng có lý, anh cũng cần phải lưu tâm.

Lưu Bị lại cẩn thận đi xin ý kiến của Trần Đăng.

Ý kiến của Trần Đăng khá giống với Mi Trúc:

- Chúng tôi đều biết Tổng giám đốc rất vất vả, cậu giống như đội trưởng đội cứu hỏa, không thể thiếu. Nếu như có một người có thể độc lập làm Phó tổng giám đốc chia sẻ cùng cậu, để cậu có nhiều thời gian nghiên cứu, thiết kế, có lẽ như vậy sẽ tốt hơn cho sự phát triển của công ty.

- Đúng vậy - Lưu Bị thẳng thắn - Tôi luôn cảm thấy lực bất tòng tâm, không lo hết việc, không thể ứng phó hết được những bộn bề công việc. Mấy hôm nay tôi suy nghĩ, nếu có thể tìm được người thích hợp, tôi cũng nên tự cho mình xả hơi một chút.

Trần Đăng hỏi:

- Cậu có biết vấn đề nằm ở đâu không? Mọi người có ý kiến như thế này: họ nói rằng cậu biết nhìn người, nhưng không thể một mình gánh vác hết được. Tổng giám đốc chuyện gì cũng tự mình làm, bản thân vất vả không nói, nhưng các nhân viên liệu có hiểu được tấm chân tình đó!

Lưu Bị trần tình:

- Cả ngày tôi giống như một ả gà mái già, thức khuya dậy sớm, quên ăn quên ngủ, chuyện lớn bé đều quan tâm, họ thì vui vẻ an nhàn, tại sao lại không nhận tấm chân tình đó?

Trần Đăng khẳng định:

- Quả đúng vậy, công ty có thể phát triển như ngày hôm nay đều dựa vào ả gà mái già này, dường như tất cả nhân viên chúng tôi đều cảm ơn Tổng giám đốc. Nhưng không biết cậu có nhận thấy rằng cậu đang cố gắng lấy lòng nhân viên, cậu hy vọng sẽ nhận được sự ngợi ca và ủng hộ của họ đúng không?

Lưu Bị trầm ngâm:

- Hình như là vậy.

Trần Đăng tiếp:

- Sự cố gắng đó của Tổng giám đốc chứng tỏ rằng việc quản lý của công ty vẫn chưa hoàn thiện. Do đó, một mặt Tổng giám đốc lo sợ người khác làm không tốt, đành phải tự mình đi làm; mặt khác, năng lực xử lý công việc của các nhân viên cũng không được nâng lên. Theo Tổng giám đốc, họ có thực sự vui không?

Lưu Bị hỏi:

- Vậy theo ông, tôi phải làm thế nào?

Trần Đăng nói:

- Tôi nghe nói Mi Trúc đã cố vấn cho Tổng giám đốc mười loại cà rốt, nhưng vẫn thiếu một loại.

Lưu Bị ngạc nhiên:

- Lễ nào có loại thứ 11?

Trần Đăng trả lời:

- Loại thứ 11 có tên là “giao quyền”. Cho dù là Lã Bố hay là Trương Bố, Lý Bố, việc tuyển dụng người tài là cần thiết, nhưng nếu không giao quyền cho họ thì người có tài đến mấy cũng chỉ có thể ngồi nhìn, người mệt mỏi vẫn là một mình Tổng giám đốc.

Tại sao Lưu Bang lại trở thành người thắng cuộc?

Lưu Bị hỏi:

- Tại sao lại phải giao quyền?

Trần Đăng trả lời:

- Giao quyền chính là một phương pháp quản lý thông qua người khác để hoàn thành công việc. Tại sao lại phải giao quyền? Bởi lẽ, một người cho dù là anh hùng, cho dù có ba đầu sáu tay cũng chỉ một mình anh ta lợi hại. Hạng Vũ lợi hại chứ, con người anh ta toát lên vẻ chủ nghĩa anh hùng cá nhân, nhưng anh ta vẫn bại trận trước Lưu Bang. Do đó, chuyên gia nghiệp vụ và nhà quản lý là hai vị trí khác nhau. Là một nhà quản lý tài ba, bắt buộc phải khiến cho cả nhóm của mình cùng giỏi.

Lưu Bị hiểu ra, gật đầu tán thưởng:

- Thế mới biết tại sao Hán Cao Tổ mạnh lên qua từng trận đánh.

Trần Đăng tiếp lời:

- Lưu Bang thắng ở đâu? Tôi có một quyển Sử ký, trong đó có ghi lại đối thoại giữa

Lưu Bang và Hàn Tín, chắc chắn nội dung cuộc đối thoại của họ khiến chúng ta phải suy nghĩ.

Trần Đăng đưa cuốn Sử ký cho Lưu Bị, giờ đến phần Liệt truyện Hoài Âm Hầu, có đoạn:

Lưu Bang hỏi: “Như ta thì có thể cầm được bao nhiêu quân?” Hàn Tín đáp: “Bệ hạ chẳng qua chỉ cầm được mười vạn”. Lưu Bang lại hỏi: “Thế còn nhà người thì cầm được bao nhiêu?” Hàn Tín trả lời: “Thần thì càng nhiều càng tốt”. Lưu Bang cười nói: “Càng nhiều càng tốt thì sao lại bị ta bắt?” Hàn Tín đáp: “Bệ hạ không có tài cầm quân, nhưng có tài cầm tướng, vì vậy cho nên Tín tôi mới bị bệ hạ bắt”.

Lưu Bị đặt sách xuống, thán phục:

- Đoạn đối thoại giữa Lưu Bang và Hàn Tín tôi cũng đã từng đọc qua, nhưng không hề để ý đến nội dung sâu xa của nó. Hôm nay đọc lại mới cảm nhận được hết sự sâu sắc đó. Hóa ra Hán Cao Tổ có thể giành được thiên hạ cũng dựa vào hai chữ “cầm tướng” này!

Trần Đăng nói:

- Hai chữ “cầm tướng” này có nghĩa là biết cách dùng người. Hiểu người là tiền đề của việc dùng người, dùng người là mục đích của hiểu người. Tổng giám đốc là lãnh đạo của chúng tôi, Tổng giám đốc không những phải biết cách nhìn người mà còn phải biết cách dùng người. Còn cái gọi là dùng người, kỳ thực đó chính là nghệ thuật giao quyền.

9 trở ngại lớn khi thực hiện giao quyền

Lưu Bị hỏi:

- Nghe khẩu khí của ông, giao quyền hình như rất khó đúng không?

Trần Đăng đáp:

- Phải nói thế này, khó khăn lớn nhất để thực hiện giao quyền có hiệu quả là ở chính bản thân nhà quản lý. Để khắc phục những khó khăn này, đúng là có một số trở ngại.

Lưu Bị hiểu ra:

- Tôi hiểu ý của ông. Ông thử nói xem, để thực hiện có hiệu quả việc giao quyền, tôi nên làm thế nào để khắc phục những trở ngại đó?

Trần Đăng lấy từ trong ngăn kéo bàn ra một tập giấy đánh dấu và nói:

- Tổng kết lại có 9 trở ngại lớn, tôi sẽ viết ra giấy để Tổng giám đốc có thể hiểu rõ hơn.

Trở ngại thứ nhất: Không tin dùng nhân viên

Là một nhà quản lý, nhiều khi Tổng giám đốc phải giả bộ rất tin tưởng cấp dưới. Tuy nhiên, thực tế chứng minh Tổng giám đốc không hề như vậy. Trong công việc cụ thể, Tổng giám đốc không thể hỏi xem cấp dưới của mình triển khai công việc thế nào, thậm chí còn để lại một số khâu quan trọng tự mình làm. Tổng giám đốc nên đặt một câu hỏi lớn: Cấp dưới của cậu có tận tâm với công việc như cậu không? Có lẽ, lo lắng của Tổng giám đốc là có nguyên do, bởi vì hiệu quả công việc của một số nhân viên sẽ luôn không như cậu mong đợi. Tuy nhiên, cứ phê bình, khiển trách phỏng có ích gì? Nếu hoài nghi về nhân phẩm của nhân viên, Tổng giám đốc nên tự hỏi, liệu có phải bởi vì mình chưa khích lệ họ bằng sự tin tưởng; nếu hoài nghi về năng lực của các nhân viên, Tổng giám đốc cũng nên tự hỏi mình đã tạo cơ hội bồi dưỡng hay rèn luyện cần thiết cho họ chưa? Tóm lại, Tổng giám đốc nên tìm hiểu nguyên nhân của được và mất, sau đó cùng mọi người tìm cách nâng cao hiệu quả công việc. Sự thực rất đơn giản, thông qua sự tin nhiệm, khích lệ và bồi dưỡng của Tổng giám đốc, cấp dưới của Tổng giám đốc chắc chắn sẽ trở thành một người đáng để cậu tin tưởng.

Trở ngại thứ hai: Sợ mất đi quyền kiểm soát công việc

Rất nhiều nhà quản lý đặc biệt nhạy cảm với việc giao quyền, đó là vì họ sợ mất đi

quyền kiểm soát đối với công việc. Một khi mất đi quyền kiểm soát, hậu quả rất khó lường. Vấn đề là: Lẽ nào cứ phải nắm giữ quyền kiểm soát công việc trong tay? Có thể thông qua biện pháp thích hợp để tránh mất quyền kiểm soát công việc hay không? Chỉ cần Tổng giám đốc luôn hiểu nhân viên và hài hòa được các mối quan hệ, áp dụng các biện pháp như “chế độ hội nghị quan trọng”, “chế độ báo cáo bằng văn bản”, “nhà quản lý mô tả công việc”, tăng cường hiệu quả lưu thông thông tin, trong quá trình hoàn thành công việc, khả năng mất quyền kiểm soát thực sự là rất nhỏ.

Đồng thời, khi sắp xếp công việc, cậu nên cố gắng nói rõ cho nhân viên vấn đề, mục tiêu, nguồn tài chính..., điều này cũng có lợi cho kiểm soát công việc. Ngoài ra, nhà quản lý và nhân viên cũng rất dễ xảy ra mâu thuẫn trong cách giải quyết vấn đề. Do nhà quản lý thường tin vào kinh nghiệm của bản thân, thậm chí áp đặt ý kiến của mình cho nhân viên, nên thường khiến nhân viên không muốn thực hiện nhiệm vụ được giao. Thật ra mọi con đường đều dẫn đến thành La Mã, mấu chốt vấn đề không phải là phương pháp mà là kết quả. Một số khâu cụ thể, nhà quản lý hoàn toàn có thể giao cho các thuộc hạ của mình toàn quyền giải quyết. Có lẽ, trong quá trình này, các nhân viên của Tổng giám đốc có thể sáng tạo ra các phương pháp giải quyết khoa học hơn, xuất sắc hơn so với kinh nghiệm của cậu.

Trở ngại thứ ba: Quá coi trọng tầm quan trọng của bản thân trong công ty

Đó là do Tổng giám đốc rất có tài nên nhiều lúc cậu sẽ có cảm giác sai lầm là “việc gì mình không nhúng tay đều không xong”. Đúng vậy, có thể Tổng giám đốc có đủ khả năng để hoàn thành xuất sắc rất nhiều công việc, nhưng cậu phải có phép phân thân như Tôn Ngộ Không mới làm được những điều đó. Thực ra, cấp dưới chính là tài sản lớn nhất mà cậu có được, họ giúp cậu bán sản phẩm, thương thảo giá cả với các đại lý, liên hệ với người tiêu dùng... Trong nghiệp vụ cụ thể và những quy trình công việc hàng ngày, một số người trong số họ thậm chí còn có nhiều kinh nghiệm hơn cậu. Một nguồn lực lớn như vậy, tại sao cậu lại không tận dụng? Cho dù xét ở góc độ tiền bạc, cậu cũng có thể khiến cho họ phát huy tối đa năng lực của mình.

Trở ngại thứ tư: Cho rằng mình có thể làm tốt hơn người khác

Có một số nhà quản lý cho dù bản thân vất vả đến mấy cũng không chịu giao việc cho các nhân viên. Tại sao lại như vậy? Họ cho rằng dạy nhân viên phải làm thế nào đã mất mấy tiếng; nếu như tự mình làm, chưa đến nửa tiếng đã có thể làm xong, do vậy có thời gian dạy họ chỉ bằng tự mình làm còn sướng hơn.

Vấn đề ở chỗ: Chẳng lẽ nhà quản lý lại cứ suốt ngày tự làm tất cả mọi việc? Mặc dù có thể làm tốt hơn người khác nhưng nếu như nhà quản lý truyền những điều đó cho nhân viên, cậu sẽ phát hiện ra rằng kỳ thực người khác cũng có thể làm tốt như cậu, thậm chí còn tốt hơn. Có lẽ hôm nay cậu mất mấy tiếng để dạy họ làm việc, nhưng sau này, họ sẽ giúp cậu tiết kiệm mấy chục, thậm chí mấy trăm tiếng đồng hồ để cậu có thời gian suy nghĩ nhiều hơn, khiến cho công việc của cậu phát triển lớn hơn.

Trở ngại thứ năm: Lo sợ vị trí của mình trong công ty bị suy giảm

Đây là một việc mà rất nhiều nhà quản lý e sợ: Nếu giao quyền cho người khác, liệu có ảnh hưởng đến tầm quan trọng của mình đối với tổ chức hay không, từ đó giảm sút vị trí của mình trong tổ chức? Đáp án đương nhiên là không. Nếu như cậu có thể khiến nhân viên của mình tích cực hơn, chủ động hơn trong việc giải quyết vấn đề, cậu có thể phát huy tối đa sức mạnh của tập thể, và hoàn thành công việc nhiều hơn, nhanh hơn và tốt hơn, từ đó khiến vị trí của mình có được cơ hội củng cố và phát triển. Cậu sẽ có được một tập thể làm việc có hiệu quả, đồng thời có thể tập trung sức lực vào những việc quan trọng.

Trở ngại thứ sáu: Thích tranh công cùng với cấp dưới

Là một người quản lý, có nhiều lúc Tổng giám đốc phải đóng vai “người ủng hộ và người hoạch định chiến lược”, cậu sẽ có rất ít cơ hội đứng trên khán đài và đón nhận sự ủng hộ của khán giả như trước. Cho nên, Quan Vũ có thể qua ngũ quan chém sáu tướng, Trương Phi có thể hét một tiếng gãy cầu Bá Vương, còn Tổng giám đốc chỉ có thể một mình gặm nhấm nỗi buồn phía sau hậu trường. Nhưng Tổng giám đốc đã bao giờ nghĩ tới, chính là nhờ cậu mà Quan Vũ và Trương Phi mới có được khí thế anh hùng thống soái nghìn quân. Từng có một nhân viên nghiệp vụ rất có tài, rất có khả

năng tiếp thị bán hàng, bốn năm liền được bình chọn là “nhân viên bán hàng xuất sắc”. Sau đó, anh ta đã làm giám đốc bán hàng của một khu vực. Sau khi ở vị trí quản lý, rất nhanh, mâu thuẫn của anh ta với cấp dưới đã xảy ra. Để liên tục có được danh hiệu “Nhân viên bán hàng xuất sắc”, anh ta không những không tích cực giúp đỡ nhân viên của mình, ngược lại còn cướp cả đơn hàng của họ. Do đó, các nhân viên của anh ta đành phải lần lượt ra đi, tìm con đường khác. Những nhà quản lý chỉ thích tranh công của cấp dưới chắc chắn sẽ phải nhận một kết cục bi thảm, đó là bị mọi người xa lánh.

Trở ngại thứ bảy: Giao quyền sẽ làm giảm tính linh hoạt

Đối với bất kỳ sự việc nào, tự mình làm thực sự có lợi cho việc kiểm soát tính linh hoạt khi giải quyết vấn đề. Nhưng đối với một Tổng giám đốc bận trăm công ngàn việc, không thể trong cùng một thời gian làm tốt nhiều việc. Nếu ép bản thân phải làm tất cả mọi việc, chắc chắn sẽ không tránh khỏi khó khăn. Tuy nhiên, thông qua việc phân công công việc cụ thể, để bản thân thống soái toàn cục từ trên tầng cao, suy nghĩ sẽ linh hoạt hơn, đồng thời cũng có nhiều thời gian và sức lực để giải quyết những vấn đề khó và những phát sinh bất ngờ.

Trở ngại thứ tám: Sợ ảnh hưởng đến công việc thường ngày của nhân viên

Có lẽ cậu sẽ cho rằng các nhân viên ngay cả đến công việc thường ngày cũng chưa làm tốt, làm sao có thể đảm nhận công việc quan trọng hơn? Thoạt nghe, cậu có vẻ là một lãnh đạo tốt, nhưng sẽ không ai biết ơn cậu đâu. Tục ngữ có câu: “Hổ phụ sinh hổ tử” (tướng giỏi ắt có quân hay). Nếu nhân viên của cậu trong công việc không thể hiện được năng lực bản thân, vấn đề có thể sẽ ở bản thân Tổng giám đốc. Trong giới tự nhiên, để dạy những con chim ung non nhút nhát học bay, chim ung luôn bắt những đứa con của mình đứng trước vực sâu. Tổng giám đốc cũng nên hỏi bản thân mình, liệu có phải dưới sự “chăm sóc” của cậu đã khiến công ty nuôi dưỡng những con chim ung non không bao giờ có thể dang rộng đôi cánh? Sự ra đi của rất nhiều nhân viên ưu tú không phải là do sự “chăm sóc” của Tổng giám đốc mà là vì họ không có đủ cơ hội để thể hiện tài năng của mình. Họ không muốn mình bị biến

thành những người lười nhác không quan tâm đến công việc. Họ cũng giống như Tổng giám đốc, mong muốn được đón nhận thách thức, đối diện với thách thức và chiến thắng thách thức để giành được thành công. Nhưng nếu như Tổng giám đốc không giao quyền, họ làm sao có cơ hội để thực hiện lý tưởng của mình?

Trở ngại thứ chín: Nhân viên không hiểu được kế hoạch phát triển của công ty

Tại sao nhân viên lại không hiểu kế hoạch phát triển của công ty? Bởi lẽ Tổng giám đốc không nói cho họ biết, nên không thể nhận được sự đồng tình của họ. Có một số nhà quản lý, xuất phát từ những mục đích buồn cười, cố ý làm ra vẻ thần bí giấu việc quản lý thông tin, dẫn đến việc không thể truyền đạt và chia sẻ thông tin một cách bình thường trong công ty, thậm chí ngay cả một số thông tin quan trọng cũng không nói với nhân viên. Có lẽ, họ cho rằng chỉ có như vậy mới có thể tạo dựng quyền lực đối với nhà quản lý, dắt mũi nhân viên. Trên thực tế, những thông tin này rất quan trọng đối với việc triển khai công việc một cách thuận lợi; do đó, mục đích của họ luôn dễ dàng đạt được.

Nhưng nếu nhân viên của cậu không thể chia sẻ kế hoạch phát triển của công ty, họ làm sao có thể quan tâm đến tương lai của công ty? Viễn cảnh phát triển của công ty phụ thuộc vào sự nỗ lực của tất cả mọi người, đặc biệt là những nhân viên được gọi là chuyên gia trong các lĩnh vực, họ có thể tạo nền móng cho việc thực thi mục tiêu lâu dài của công ty. Tổng giám đốc không thể tách họ với kế hoạch phát triển lâu dài của công ty.

Cuối cùng, Trần Đăng đưa ra một tổng kết như sau:

- Trước sự cạnh tranh ngày càng khốc liệt của thị trường, với sự lớn mạnh của công ty, với sự phức tạp trong việc quản lý các hoạt động của công ty, Tổng giám đốc phải học cách giao quyền. Chỉ có như vậy, cậu mới có thể tránh được những việc lặt vặt, đồng thời thông qua việc xây dựng một tập thể làm việc hiệu quả, các nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của công ty mới có thể hoàn thành đúng hạn và có hiệu quả.

Lưu Bị tán thành:

- Những gì quân tử nói, bằng đọc sách 10 năm. Tôi biết mình phải làm gì rồi.

Hiệu quả thông tin trái chiều của Lã Bố

Thực ra, Lưu Bị nhắm Lã Bố còn có một dự định khác. Đầu năm nay, giới truyền thông đều thích những thông tin xoay quanh nhà quản lý chuyên nghiệp, hướng hồ là một người nổi tiếng như Lã Bố. Điều Thuyền sau này còn được chọn là người phụ nữ hấp dẫn nhất trong năm, thậm chí đến tận bây giờ vẫn là một trong bốn mỹ nhân của Trung Quốc. Còn Lã Bố cũng bị đội phóng viên săn tin đặt cho một cái tên là “sát thủ thiếu phụ”. Còn hôm nay, vừa mới chân ướt chân ráo ra khỏi tù, đã được nhận vào làm tại công ty Từ Châu, rõ ràng đây là một đề tài rất tuyệt dành cho giới truyền thông. Như vậy, Lưu Bị đã thực hiện được một mũi tên trúng hai đích: một mặt tuyển dụng được cho công ty một nhà quản lý chuyên nghiệp; mặt khác, thông qua giới truyền thông, công ty của ông cũng được nhiều người biết đến hơn, từ đó tiếng tăm của công ty cũng được nâng lên.

Quan Vũ nói:

- Đại ca, nếu đại ca đã nói như vậy, bọn em cũng không phản đối nữa. Có điều, em và chú ba đã theo anh đánh nam dẹp bắc, nhưng đến nay vẫn chỉ là giám đốc bộ phận, vậy vì cớ gì, Lã Bố vừa chân ướt chân ráo đến đã leo lên chức Phó tổng, cao hơn bọn em mấy bậc.

Lưu Bị giải thích:

- Điều này các chú không hiểu. Khả năng chuyên môn của Lã Bố hơn các chú, điều này chúng ta đã được ném trái tại Hồ Lao quan. Mời cậu ta đến phụ trách mảng bán hàng, tình hình kinh doanh của công ty sẽ phát triển. Kinh doanh phát đạt, lợi nhuận cao, đến lúc đó, có thể phân cho mỗi chú một tòa biệt thự và một chiếc xe hơi loại sang, các chú thấy thế nào?

Quan Vũ và Trương Phi nghe đến việc có thể nhận được xe hơi hạng sang đều im lặng. Một lúc sau, Quan Vũ nói:

- Vậy em muốn có một chiếc BMW.

Trương Phi tiếp lời:

- Còn em thích một con Mecedes.

Một mũi tên trúng hai đích, đặc biệt là hiệu quả của thông tin, rõ ràng là lời nói không thể lấy lại được. Không chỉ riêng Lã Bố liên tục xuất hiện trên các phương tiện truyền thông, hình ảnh của công ty Từ Châu cũng được nhiều người biết đến hơn.

Lưu Bị rất đắc ý, tự cho rằng việc lớn đã hoàn thành, có thể rũ bỏ mọi chuyện lớn nhỏ của công ty để cùng Mi tiểu thư bàn chuyện hôn ước, cùng nhau bay vào giấc mộng Hoàng Lương², cùng đi hưởng tuần trăng mật.

Nhưng có ai ngờ, Lưu Bị có tính toán kỹ lưỡng đến mấy cũng không bằng Lã Bố. Hóa ra Lã Bố không những giỏi về nghiệp vụ mà còn giỏi cả về việc chuyển giao tài sản. Hắn ta quản lý về tiêu thụ, đương nhiên đó chính là thực lực của công ty Từ Châu, không đến một năm sau, hắn đã biến công ty Từ Châu thành một cái bình rỗng. Sau đó, không mất một đồng nào, hắn ta mua lại công ty Từ Châu và trở thành ông chủ của Từ Châu. Riêng đối với Lưu Bị, sau khi cân nhắc, Lã Bố đã quyết định để chàng Tổng giám đốc trẻ trước đây giữ chức giám đốc bộ phận Tiểu Bái, đương nhiên mỗi năm phải nộp hơn 500.000 đồng phí quản lý. Phí quản lý này quả thực là hơi cao. Trương Phi nghĩ mãi không ra, bộ phận Tiểu Bái tuy đội chiếc mũ pháp nhân công ty Từ Châu, nhưng rốt cuộc vẫn là tự hoạch toán kinh doanh, Lã Bố đúng là lòng dạ đen tối. Song, Lưu Bị cũng có chiêu của mình, anh chàng biết than nghèo kẻ khổ, hai năm cũng chỉ nộp hơn 80.000 đồng phí quản lý.

Khi cho ai đó cà rốt, bạn không thể vứt cả chiếc gậy. Tục ngữ có câu: “Tan đàn xẻ nghé”. Quản lý học cũng có một câu nói nổi tiếng: “Tướng quân thất trận không người theo cùng”. Lưu Bị từ Tổng giám đốc giáng chức xuống thành Giám đốc, công

ty Từ Châu đã mất đi rất nhiều nhân tài. Trần Đăng, người hiểu rõ quy tắc trò chơi, nhưng ở dưới trướng của Lã Bố cũng chỉ lay lắt được nửa năm và chuẩn bị đầu quân cho khí thế đang lên của Tào Tháo. Trước khi ra đi, ông ta cũng đến bộ phận Tiểu Bái từ biệt Lưu Bị.

Lưu Bị trách móc:

- Lúc đó ông đã khuyên tôi dùng Lã Bố, đúng là công rắn cắn gà nhà. Ông là người có công với Lã Bố, tại sao lại phải ra đi?

Trần Đăng cay đắng:

- Tại sao lại trách tôi? Tôi đã từng nói với Tổng giám đốc, quản lý giống như một trò chơi cần phải kiểm soát, hướng hồ là con điều hâu Lã Bố, nhưng cậu đã không hề có biện pháp phòng ngừa hấn ta. Tôi cũng muốn nhắc nhở Tổng giám đốc, nhưng lúc đó cậu lại đang hưởng tuần trăng mật với Mi tiểu thư, không biết ở nơi đâu. Đợi đến khi cậu trở lại, Lã Bố đã gần như kiểm soát toàn bộ nghiệp vụ của công ty và một lượng tiền hàng khổng lồ, và trở thành một cái đuôi lớn không thể cắt bỏ.

Lưu Bị thở dài:

- Đúng vậy, tôi không phải là một Tổng giám đốc giỏi, tôi cũng nên phải suy ngẫm lại. Nhưng rốt cuộc tôi đã sai ở đâu?

Trần Đăng trả lời:

- Là một nhà quản lý doanh nghiệp, cho dù giao quyền đến mức độ nào, Tổng giám đốc cũng cần phải hiểu rõ một nguyên tắc: giao quyền không có nghĩa là cậu vứt bỏ quyền lực của mình, mà phải thông qua việc giao quyền khiến cho quyền lực của cậu càng có hiệu quả. Ở đây, Tổng giám đốc đã mắc một sai lầm chết người: Tổng giám đốc cho cà rốt và vứt đi cả chiếc gậy. Nói cách khác, cậu đã không giao quyền mà là từ bỏ quyền lực.

Lưu Bị đã hiểu ra chút ít:

- Ông nói cũng đúng, tôi đúng là chỉ luôn nhớ phải cho cà rốt, nhưng lại sơ ý vứt cái gậy sang một bên.

Trần Đăng xoa dịu:

- Ưu điểm của Tổng giám đốc là ở đó, cậu hiểu hơn ai hết tác dụng của cà rốt. Nhưng nhược điểm của cậu cũng ở đó, cậu chỉ nhớ đến cà rốt mà quên mất chiếc gậy. Không có gậy, làm sao cậu có thể kiểm soát được sự vận hành bình thường của công ty? Nếu cậu không thể kiểm soát người khác, chắc chắn họ sẽ quay sang kiểm soát cậu, chính điều này đã gây ra hậu quả đau buồn như ngày hôm nay.

Lưu Bị hỏi lại:

- Nếu có thể trở lại như lúc ban đầu, tôi nên làm thế nào?

Trần Đăng trả lời:

- Tôi từng nói với cậu, quản lý giống như một trò chơi cần phải kiểm soát. Trong quá trình giao quyền, trọng điểm công việc của nhà quản lý chính là kiểm soát. Nói một cách đơn giản, một nhà quản lý tài ba khi giao công việc cho cấp dưới cần phải nắm rõ một trung tâm và hai điểm cơ bản. Cái gọi là trung tâm chính là phải hiểu rõ nhiệm vụ giao quyền, có cần thiết phải giao quyền hay không và giao như thế nào. Hai điểm cơ bản chính là giám sát và có sự phối hợp cần thiết đối với đối tượng được giao quyền. Làm như vậy, cậu có thể thông qua việc giao quyền để làm tăng quyền lực thực sự của cậu.

7 điều cần lưu ý để giao quyền có hiệu quả

Lưu Bị tiếp tục hỏi:

- Khi đã nắm chắc một trung tâm và hai điểm cơ bản, có biện pháp cụ thể nào?

Trần Đăng cho rằng:

- Theo tôi, giao quyền có hiệu quả là phải hiểu rõ bảy điều cơ bản dưới đây. Một là đưa ra kế hoạch giao quyền. Giao quyền trước hết có nghĩa là có kế hoạch, có tổ chức chia sẻ trách nhiệm, phải sắp xếp kỹ lưỡng. Tổng giám đốc phải xác định những nhiệm vụ nào cần giao, những nhiệm vụ nào phải giữ lại, sau đó mới xây dựng một cơ chế bao gồm giao quyền, kiểm soát và ủng hộ, đồng thời xây dựng một kế hoạch tổng thể tương ứng.

Lưu Bị thở dài:

- Đúng vậy, vì thiếu cơ chế, nên việc giao quyền của tôi mới tạo kẽ hở cho Lã Bố. Đau lắm, đau lắm!

Trần Đăng tiếp:

- Điều thứ hai của giao quyền có hiệu quả chính là phải khắc phục trở ngại giao quyền, trở ngại này xuất phát từ cảm giác không an toàn và không tin tưởng. Về vấn đề này, tôi đã nói rồi.

Lưu Bị cay đắng:

- Tôi lại chỉ nhớ điểm này, nên đã phạm phải sai lầm chết người.

- Điều thứ ba đó là phải tìm được người kế vị thích hợp...

Lưu Bị trách mình:

- Đây chính là sai lầm lớn nhất của tôi. Tôi đã quá say sưa với thành công, quá nuông chiều người khác mà quên mất phải tiến hành đánh giá tổng hợp toàn diện đối với người kế vị Lã Bố.

- Điều thứ tư là phải hiểu người khác. Đối xử chân thành với mọi người và quan hệ tốt với mọi người là điều cần thiết của việc giao quyền thành công. Nhiệm vụ chính của

người giao quyền là phải bảo đảm rằng người được giao quyền hiểu rõ nhiệm vụ được giao. Phải giải thích rõ mục đích của nhiệm vụ, đồng thời phải nhấn mạnh giới hạn cuối cùng và kỳ vọng vào thành quả mong muốn. Còn người được giao quyền cũng phải hiểu rõ phạm vi cũng như quyền tự chủ của bản thân mình. Nếu như cảm thấy không đủ, khi mới bắt đầu phải giành lấy quyền tự chủ nhiều hơn chứ không nên đợi đến lúc quá muộn mới giành lại.

Lưu Bị thành thật:

- Về điểm này, tôi cũng đã sai. Nhưng bản thân tôi còn lờ mờ không hiểu thì làm sao khiến cho người khác hiểu được đây? Chính điều này đã giúp cho tên Lã Bố to gan kia làm bậy.

Trần Đăng vẫn tiếp tục:

- Điều thứ năm là phải tăng cường kỷ xảo giao quyền, tức là làm thế nào để việc giao quyền càng có hiệu quả.

Lưu Bị thành thật:

- Ở điểm này, tôi cũng có một chút lấu cá. Ví dụ, phần lớn các nhà quản lý quen với kiểu việc đầu tiên phải làm trong buổi sáng chính là giao công việc cho cấp dưới, làm như vậy cũng dễ dàng hơn cho người quản lý. Tôi lại cho rằng người giao quyền nên coi việc giao nhiệm vụ cho cấp dưới là việc cuối cùng trong ngày, điều này không những có lợi cho nhân viên làm thế nào để sắp xếp một cách cụ thể công việc của ngày mai, hơn nữa còn để cho họ mang nhiệm vụ mới về nhà đi ngủ, hôm sau khi vừa mới đến nhiệm sở sẽ phải tập trung sức lực vào làm việc. Sự thực cho thấy, phương pháp này của tôi đã đem lại hiệu quả rất tốt.

Trần Đăng vẫn tiếp:

- Điều thứ sáu là sự tiến triển của công việc giám sát, để có thể bảo đảm được rằng người được giao nhiệm vụ làm theo mục tiêu đã đề ra.

Lưu Bị than trách:

- Đúng vậy, cho dù Lã Bố có làm gì chẳng nữa, nếu giám sát tốt thì đã không thể xảy ra lỗ hổng lớn như vậy!

Trần Đăng:

- Điều thứ bảy là đánh giá biểu hiện trong công việc. Việc đánh giá này không chỉ tiến hành sau khi công việc hoàn thành, mà nên xuyên suốt cả quá trình giám sát, nhằm đảm bảo có thể khích lệ, ủng hộ và ngăn chặn kịp thời những tư tưởng, hành vi lệch lạc.

Lưu Bị than:

- Tất cả những đánh giá chỉ có thể trở thành kinh nghiệm và bài học. Nếu có một ngày có thể làm lại, chắc chắn sẽ không phạm phải sai lầm như vậy nữa.

Trần Đăng nói:

- Sự thành bại của sự nghiệp nằm ở lòng quyết tâm. Đối với một người như cậu, trở lại nắm quyền chỉ là chuyện thời gian.

Lưu Bị nắm chặt tay Trần Đăng, xúc động nói:

- Ông và tôi đã làm việc với nhau bao nhiêu năm, bao lời tâm huyết. Nhưng chỉ tiếc là tất cả đã trở thành hồi ức, nay tôi đã là một tướng bại trận, không dám giữ ông ở lại. Chúc ông vạn sự như ý, tiến xa hơn trong sự nghiệp.

Lưu Bị và Trần Đăng quyến luyến tạm biệt. Sau này, Lưu Bị không gặp lại Trần Đăng nữa. Con người giỏi giang có thể tạo sóng trong biển lớn này đã tan theo sóng biển.

Lời bình

Giao quyền không những là một loại cà rốt kích thích các nhân viên cố gắng, đối với

người giao quyền, đây đúng là một bãi trồng rau. Điển tích về việc dùng người của Lưu Bang thường được dùng để dẫn như một kinh điển về nghệ thuật giao quyền. Bãi rau mà Hàn Tín phụ trách không chỉ giúp Hàn Tín có được niềm vui của sự thành công, hơn nữa càng làm cho Lưu Bang có được vương triều Đại Hán lấy lòng hơn 400 năm. Do vậy, việc giao quyền có hiệu quả luôn có thể thực hiện được, một mặt có thể thỏa mãn ước nguyện cá nhân muốn lập công của nhân viên, mặt khác cũng là lựa chọn tất yếu trong việc thực thi chiến lược của công ty. Nếu không, nhân viên cũng không có tư tưởng cầu tiến, mà nhà quản lý cũng sẽ rơi vào những công việc tầm thường không thể tiến bộ được. Matsushita Kōnosuke từng nói: một nhà quản lý tài ba nên “chỉ làm những điều nên làm, không nên gánh vác công việc của cấp dưới.” Giao quyền có hiệu quả chính là một trong những việc lớn mà một nhà quản lý nên làm.

Chương 7 Triết lý chợ rau của Lưu Bị

Một năm họa vô đơn chí

Lại nói việc Lã Bố từ kẻ làm công ăn lương trở thành ông chủ, chẳng mấy chốc đã lấy lại được phong độ trước đây. Nhưng chẳng được bao lâu, Lã Bố bắt đầu cảm thấy sốt ruột một cách mơ hồ. Tuy đã hoàn toàn không chế được công ty Từ Châu nhưng Lã Bố cứ cảm thấy có chỗ nào đó không ổn. Thấy lạ, anh ta hỏi Điêu Thuyền:

- Liệu giữa doanh nghiệp và ông chủ có tồn tại vấn đề duyên phận hay không?

Điêu Thuyền hỏi:

- Sao anh lại hỏi thế?

Lã Bố nói:

- Hồi Từ Châu còn nằm trong tay Lưu Bị, tuy cũng có nhiều rắc rối nhưng việc làm ăn vẫn rất phát đạt. Nay vào tay anh sao lại như cái sàng, làm đến đâu lỗ đến đấy.

Điêu Thuyền nói:

- Nhưng Lưu Bị cũng đâu phải chủ cũ của Từ Châu?

Lã Bố nói:

- Anh thật sự không hiểu. Sắp đến cuối năm rồi, phải phát bù ba tháng lương còn nợ nhân viên, tiền khao anh em cũng là một khoản chi lớn. Vậy mà vấn đề tài chính chẳng thấy gì khả quan. Em đến gặp Sái Văn Cơ nhờ cô ta nói giúp với Tào Tháo vài câu đi!

Điêu Thuyền hỏi:

- Anh lại muốn vay tiền à?

Lã Bố cười méo xẹo:

- Năm hết Tết đến rồi, khó khăn thế này không vay thì biết làm sao?

Đây không phải là lần đầu tiên Lã Bố vay tiền Tào Tháo, nhưng tình hình công ty ngày càng trở nên bi đát. Trong khi đó, công ty của Tào Tháo làm ăn khá phát đạt, nên Lã Bố thường xuyên vay tiền của Tào Tháo, hiện giờ Tào Tháo là chủ nợ lớn nhất của Lã Bố. Tào Tháo sợ Lã Bố không trả được nợ nên rất do dự. Khi gọi điện cho Diêu Thuyền, Sái Văn Cơ ngại ngùng:

- Xin lỗi nhé, tớ có hết sức rồi.

- Thế này chẳng phải muốn lấy mạng tôi sao? Lã Bố cuống cuống, chạy vạy khắp nơi như rắn mất đầu.

Tục ngữ vẫn nói họa vô đơn chí, không chỉ là vấn đề lương lậu, còn cả tiền đồ của công ty, Lã Bố vô cùng nản lòng. Dù thị trường cạnh tranh rất khốc liệt nhưng hàng năm vẫn kiếm được lời. Công ty sở dĩ lỗ vốn là vì hiệu quả làm việc của nhân viên không cao. Nói cho cùng là vì thiếu nhân tài. Sau bao ngày khổ não, Lã Bố bỗng nhớ đến một câu chuyện.

Vào thời Xuân Thu, nước Việt có một người bày tiệc mời khách. Gần đến trưa nhưng vẫn còn mấy người chưa đến, anh ta lẩm bẩm một mình: “Người nên đến sao giờ vẫn chưa đến chứ?” Nghe thấy câu nói đó, một vài vị khách nghĩ bụng: “Người nên đến vẫn chưa đến, vậy thì mình là người không nên đến rồi?”, thế là đứng dậy cáo từ ra về.

Người kia rất hối hận vì mình đã nói sai, vội vàng giải thích: “Người không nên đi sao lại đi mất rồi?” Những vị khách khác nghĩ: “Người không nên đi đi mất rồi, xem ra mình là người nên đi!”, vậy là họ cũng bỏ về. Cuối cùng chỉ còn lại một người bạn tốt lâu năm, người đó trách: “Ông xem ông đi, đúng là không biết ăn nói, chọc tức hết khách khứa rồi.”

Người kia nói: “Tôi đâu có nói họ.”

Người bạn nghe thế lập tức nổi giận: “Không phải họ, vậy thì là tôi rồi!”, thế rồi anh ta thở dài bỏ đi.

Đây rõ ràng là một câu chuyện cười, nhưng với Lã Bố, nó thật có ý nghĩa bởi câu chuyện như nói giúp nổi lòng của anh ta. Nhân tài trong công ty rất khó giữ chân, ví dụ như Trần Đăng từ chức nhảy sang chỗ Tào Tháo; Hứa Tị, Vương Khải sang với Viên Thiệu; còn có một vài người bỏ công ty ra làm riêng. Những người ở lại công ty không già cả, ốm đau bệnh tật thì cũng là loại bất tài vô dụng. Vì thế, câu “người nên đến không đến, người không nên đi lại đi” miêu tả chân thực nhất về tình hình nhân lực của công ty.

Lại đến thời điểm năm cũ qua đi, năm mới lại đến, đây là lúc tiễn cái cũ và đón những điều mới mẻ, những người có năng lực có lẽ đã bắt đầu trăn trở xem có nên nhảy việc hay không. Còn với những người bình thường với số lượng đông đảo hơn kia thì lại cầu nguyện năm sau vẫn còn cái cần câu cơm. Đương nhiên cũng không thể thiếu được việc suy đoán ý của ông chủ: giữ lại hay không? Dưới trướng Lã Bố, chỉ có nhân viên kinh doanh Trương Liêu còn có thể được coi là có chút thành tích. Nhưng Lã Bố biết nếu Trương Liêu muốn đi thì cũng không có cách nào giữ lại. Ngoài ra, chỉ còn phó giám đốc thường trực Trần Cung là lo nghĩ cho công ty. Lã Bố nghĩ tới nghĩ lui, tự cảm thấy mình đã lực bất tòng tâm, đành phải cầu xin Tào Tháo mua lại Từ Châu.

Lã Bố chết không nhắm được mắt

Tào Tháo trung cầu ý kiến của Lưu Bị, Lưu Bị nói:

- Công ty Từ Châu thu không đủ chi, thua lỗ triền miên, ông mua làm cái gì chứ? Huống hồ, tên tiểu nhân Lã Bố đó lòng dạ như rắn độc, cẩn thận khi hấn ta ngóc đầu lên được lại quay ra cắn bác nông dân nhân từ là ông đấy.

Tào Tháo nghe vậy không những không thu mua Từ Châu mà còn thuê xã hội đen đến đòi nợ Lã Bố. Máy ngày liền nhân viên của Từ Châu không thấy ông chủ, trong

lòng bắt đầu lo lắng. Hầu Thành ở phòng thu mua thông báo cho mọi người rằng Lã Bố cùng vợ là Điều Thuyền đã trốn nợ. Cả công ty lập tức sôi sục, mọi người kêu than không ngớt.

Tổng Hiên phòng sản xuất nói:

- Ông chủ của chúng ta thật vô tình vô nghĩa, Tết nhất đến nơi rồi, không những quyt ba tháng lương của chúng ta mà còn quẳng lại chúng ta cho hít khí gòiri mà sống!

Một đồng nghiệp khác là Ngụy Tục nói:

- Tức chết đi được! Chúng ta nhất định phải tìm được thằng ranh này, nếu không thì lấy đâu ra tiền mà ăn Tết?

Hầu Thành nói:

- Thật ra muốn tìm Lã Bố cũng không khó. Hẳn ta lái chiếc BMW, chỉ cần tìm được BMW là tìm được Lã Bố.

Tổng Hiên chửi lớn:

- Rơi vào tình cảnh này mà trong đầu hẳn cũng chỉ có người đẹp xe xịn, không thềm đếm xĩa gì đến sự sống chết của chúng ta!

Không lâu sau, Hầu Thành phát hiện ra chiếc BMW màu đỏ của Lã Bố ở gần một siêu thị. Liếc nhìn bốn phía không thấy Lã Bố, thế là Hầu Thành lên xe lái đi mất. Chưa đến một tuần sau, với sự giúp đỡ của Tổng Hiên và Ngụy Tục, người của Tào Tháo đã tóm được và chém chết Lã Bố đang cùng đường. Đáng thương cho Lã Bố, một đời kiêu hùng lại có kết cục thê lương đến vậy.

Sau khi Lã Bố chết, âm hồn bất tán, quay lại tìm Lưu Bị:

- Huyền Đức Công, anh nói xấu tôi trước mặt Tào Tháo, tôi không trách anh, ai bảo tôi lúc trước đã giở trò hại anh? Nhưng điều khiến tôi chết không được nhắm mắt là tại

sao Từ Châu trong tay anh thì làm ăn phát đạt, vào tay tôi thì lại ngày càng sa sút?

Lưu Bị nói:

- Lã Bố à, anh giỏi nghiệp vụ, cũng thông minh hơn tôi, nhưng nói đến việc quản lý nhân lực thì anh lại không bằng tôi. Trước khi anh đến, dù thực lực Từ Châu có hạn nhưng mỗi nhân viên đều tận tâm tận lực làm việc vì công ty. Nhưng từ khi anh trở thành ông chủ, họ không còn cần mẫn như trước nữa. Không còn nhân viên cần mẫn, dù Lã Bố có tài giỏi thế nào thì cũng chỉ là một nhân viên nghiệp vụ, không thể quản lý được một công ty.

Lã Bố nghĩ một lúc rồi nói:

- Tôi cũng cảm thấy lạ, cả công ty ngoài tôi ra thì không biết những người khác đang bận rộn cái gì. Nhưng nghĩ mãi tôi vẫn chẳng biết vấn đề nằm ở đâu.

Lưu Bị nói:

- Câu vừa rồi của anh có hai điều sai. Thứ nhất, anh đã sai vị trí. Anh phải là một nhà quản lý xuất sắc chứ không phải một nhân viên nghiệp vụ xuất sắc. Nhiệm vụ của anh là tuyển chọn nhân tài và sắp xếp cho họ làm nghiệp vụ. Ông cha ta nói rất phải, tự mình làm thì không thể dùng hiền tài, không dùng được thì dù có cả đống hiền tài rồi cũng mất. Anh nghĩ thử xem, cả công ty, ngoài anh ra còn có nhân viên nghiệp vụ thứ hai không?

Lã Bố gật gù:

- Cũng đúng. Thế điều sai thứ hai là gì?

Lưu Bị nói:

- Vừa rồi anh nói, cả công ty chỉ có anh là nhân viên nghiệp vụ, những người khác không biết đang bận rộn cái gì, đúng không? Hãy để tôi nói sự thật cho anh nghe: Họ đang giả vờ bận rộn. Đúng, chính là như thế đấy, họ đang giả vờ rằng mình đang làm

việc chăm chỉ.

- Giả vờ chăm chỉ?

- Đúng thế. - Lưu Bị đặc ý nói - Theo tôi được biết, họ dùng sáu tuyệt chiêu giả vờ chăm chỉ để đối phó với anh.

- Là những chiêu nào?

- Chiêu thứ nhất: Tay cầm giấy tờ lượn lờ khắp nơi. Phải biết là những người cầm giấy tờ trên tay nhìn rất giống như đang đi họp hội nghị cấp cao. Những người tay cầm báo thì lại giống như đi vệ sinh, còn người tay không cầm gì thì sẽ bị người ta cho rằng muốn ra ngoài ăn. Vì thế, nhân viên của ông đều biết: một là không được rời khỏi vị trí; nếu rời khỏi vị trí thì phải có giấy tờ trên tay.

Lã Bố giật mình:

- Thì ra là vậy. Chả trách cái lão Trần Đăng nhìn lúc nào cũng bận rộn đầu tắt mặt tối. Tôi còn tưởng hắn là một nhân tài nên mới giao trọng trách. Không ngờ hắn lại chạy sang công ty Tào Tháo, lại còn lấy trộm thông tin mật.

Lưu Bị cười khẩy:

- Trần Đăng là người thông minh, ông ta biết sớm muộn rồi cũng bị đuổi việc nên mới ra tay trước. Nhưng vẫn còn nhiều tuyệt chiêu khác mà những người như Trần Đăng dùng để đối phó với anh. Chiêu thứ hai chính là: lúc nào cũng ngồi gõ máy tính...

- Máy tính?

- Đúng, rất nhiều người cho rằng những người cứ vùi đầu vào máy tính trong phòng làm việc là những người tích cực làm việc. Nhưng có ai biết được anh ta đang làm gì? Có thể là anh ta đang tìm tư liệu, viết thư tình hay tính giá cổ phiếu... nói chung là những việc không liên quan đến công việc.

- Chả trách mà họ lại giỏi bày trò như vậy, thì ra là cả ngày lên mạng! - Lã Bố nghiêng
răng nghiêng lợi - Ngay việc diễn viên có mấy cái nhọt ở mông họ cũng biết nhưng lại
không biết cách tìm khách hàng. Thế, chiêu thứ ba là gì?

- Chiêu thứ ba: Tài liệu trên bàn chất cao như núi. Phải biết là cả công ty chỉ có anh và
mấy vị Phó tổng giám đốc có thư ký dọn dẹp phòng làm việc. Bàn làm việc của nhân
viên mà quá gọn gàng, ngăn nắp sẽ khiến người khác nghĩ anh ta không làm việc
chăm chỉ. Huống hồ, với người ngoài thì tài liệu của năm ngoái với hôm nay cũng
chẳng có gì khác nhau, tại sao lại không để chung với nhau? Khi anh đến tìm anh ta
để lấy tài liệu, anh ta sẽ lật tìm trong cả chồng tài liệu đó, để cho thấy anh ta thật bận
rộn. Không đủ tài liệu sao? Sách chắc là có chứ? Sách điện tử vừa dày vừa nặng là tốt
nhất.

Lã Bố thở dài:

- Tôi từng triệu tập mấy cuộc họp yêu cầu “việc hôm nay chớ để ngày mai”, nhưng
không hiểu sao vẫn không có hiệu quả?

- Chẳng ai làm theo tinh thần hội nghị cả. Nhiều lúc tinh thần hội nghị có thể chính là
cạm bẫy. Biết rõ là phía trước có bẫy mà cứ rơi vào không phải là ngốc nghếch sao?
Ai cũng biết nếu dọn sạch sẽ bàn làm việc thì anh sẽ cho rằng anh ta rất nhàn rồi, thế
không phải là tự tìm rắc rối cho mình sao?

Lã Bố nghe mà ngẩn cả người.

- Anh nghe rõ đây, chiêu thứ tư: thở vắn than dài giả đò lo lắng. Nếu một người lúc
nào cũng có vẻ như có chuyện gấp cần làm thì nhất định ông chủ sẽ cho rằng anh ta là
người tận tâm với công việc. Hoặc than thở trước mặt nhiều người, mọi người nhất
định sẽ hiểu anh ta phải chịu áp lực lớn thế nào.

Lã Bố cười khỏ, đúng là đám cấp dưới đều

như vậy.

- Còn chiều thứ năm, nếu anh ở phòng làm việc, nhất định họ sẽ làm việc muộn hơn anh, để anh có ấn tượng sâu sắc về sự “làm việc quên mình” của họ.

Lã Bố lại gật gật đầu cười cay đắng.

- Chiều thứ sáu: luôn nói những lời cao siêu. Hiện nay đang có cơn sốt máy tính, người thông minh sẽ không quên xem tạp chí máy tính để thu thập những thuật ngữ thường dùng của giới công nghệ thông tin và tên của những sản phẩm mới. Khi mọi người bàn luận, vốn từ vựng đó sẽ rất có đất dụng võ. Anh ta cứ nói luôn mồm, người làm ông chủ như anh sẽ cho rằng anh ta là người thông hiểu máy tính, nhưng sao biết được anh ta chỉ có cái vỏ bề ngoài chứ?

Mua rau và bán rau

Lã Bố ngửa mặt lên trời than thở:

- Tôi đã bị những kẻ khốn nạn đó lừa rồi. Nhưng sao chúng lại đối xử với tôi như thế?

Lưu Bị háp háy đôi mắt giả hoạt, hỏi ngược lại:

- Anh đã từng đi chợ mua rau chưa?

Lã Bố trả lời:

- Trong thời gian thất nghiệp, tôi không thuê nổi người làm nên cũng đã từng tự đi chợ.

- Vậy... Lưu Bị hỏi - Có phải lúc đó anh thì mặc cả để mua, còn người bán thì cân điều đong thiếu, trộn lẫn cũ mới để bán cho anh?

Lã Bố sững người:

- Đúng là như thế đấy. Huyền Đức Công, cứ như anh tận mắt nhìn thấy vậy.

Lưu Bị lại cười rồi hỏi tiếp:

- Vậy xin hỏi khi quản lý công ty, có phải anh cũng thường xuyên dùng phạt bằng cách cắt lương không?

- Đúng là có.

- Cùng một chân lý đó. Lưu Bị tổng kết - Họ cũng dùng cách giả vờ chăm chỉ để cân điều đong thiếu với anh! Anh không nên áp dụng phương pháp mua rau vào việc quản lý nhân lực. Đây chính là nguyên nhân khiến anh thất bại.

Lã Bố im lặng một lúc lâu, sau đó ngạc nhiên hỏi:

- Sao Huyền Đức Công lại hiểu lý luận chợ rau vậy?

Lưu Bị đáp:

- Người đời chỉ biết tôi từng bán giày cỏ chứ không biết tôi cũng biết bán rau. Vì thế, tôi quyết không dùng cách mua rau để quản lý nhân lực.

Lã Bố hỏi:

- Giả sử như tôi được sống lại thì tôi nên làm thế nào?

Lưu Bị nói:

- Anh nên giống như tôi, dùng cách bán rau để quản lý nhân lực. Không chỉ là bán rau mà còn phải bán rau sạch. Để có được rau sạch thì phải khiến nhân viên giúp anh trồng rau. Về mặt này, tôi vẫn luôn làm rất tốt. Chỉ có lần tuyển dụng anh làm Phó tổng giám đốc đã xảy ra chút việc ngoài ý muốn.

Lã Bố bưng tỉnh:

- Tôi biết rồi, anh giỏi nhất là bán cà rốt.

Lưu Bị cười giảo hoạt, gật đầu đầy ẩn ý.

Lã Bố thở dài thườn thượt:

- Tào Tháo nói quả không sai: anh hùng thời nay chỉ có Tào Công và Huyền Đức. Tào Tháo giỏi lưu chuyển nguồn vốn, còn Huyền Đức Công lại giỏi lưu chuyển văn hóa. Có hai người này, Lã Bố tôi còn mặt mũi nào mà sống trên đời nữa?

Lời bình

Có một nhà kinh tế học nổi tiếng từng nói: Cái gọi là quản lý lương bổng là dùng “số vốn nhân lực thấp nhất” để mua được “hiệu quả kinh doanh cao nhất”. Quan điểm này khiến những người làm công ăn lương vô cùng căm hận, vì dường như sức lao động của họ giống như thứ hàng hóa có thể mặc cả ở chợ. Lẽ nào nhà kinh tế học lại nói sai? Đương nhiên là không. Nhưng ông ta đã không chú ý đến ba vấn đề sau:

Thứ nhất, sức lao động là một loại hàng hóa đặc biệt. Khi đã định giá xong thì còn phải quan tâm đến lòng tự trọng của người đó. Thứ hai, cái mà người bán sức lao động cần không chỉ là lương - cái mà ông chủ coi là nguồn vốn - mà còn có cả niềm vui trong công việc. Thứ ba, mọi nhân viên đều mong muốn được cùng ông chủ chia sẻ thành quả kinh doanh, vì trong đó in đậm tình cảm của họ.

Nếu trong quản lý lương bổng mà bạn cũng bỏ qua mất vấn đề tình cảm của nhân viên như nhà kinh tế học kia thì đừng hy vọng nhân viên sẽ yêu công việc. Như thế, mối quan hệ làm công - ăn lương sẽ biến thành quan hệ mua - bán, một bên cò kè mặc cả, tính toán từng lạng, một bên cân điều đong thiếu, trộn lẫn cũ mới, tranh giành lợi ích, ai cũng có ý đồ riêng.

Vì thế, việc quản lý lương bổng lấy nhân viên làm trung tâm sẽ quan tâm đến nhu cầu tình cảm của nhân viên, sẽ lấy “chia sẻ thành quả kinh doanh” làm chủ đề. Vậy là quan hệ làm công - ăn lương sẽ trở thành quan hệ hợp tác, lợi ích tương quan, mục tiêu đồng nhất.

Chương 8 Tào Tháo uống rượu luận nhân tài

Cỏ đuôi chó không thể biến thành rau cải trắng

Lại nói Tổng công ty kinh doanh nhà nước Đông Hán là một đơn vị vừa là doanh nghiệp vừa là cơ quan nhà nước. Tào Tháo là CEO nhiều mưu kế, giỏi lưu động nguồn vốn, mấy năm nay đã lợi dụng sức mạnh của chính phủ để “chèn ép thiên tử, mệnh lệnh chư hầu”. Thông qua các thủ đoạn mở rộng với lượng vốn bỏ ra ít như sáp nhập, mua lại, liên doanh, Đông Hán đã nhanh chóng phát triển thành doanh nghiệp siêu cấp kinh doanh trong mọi lĩnh vực công nghiệp, nông nghiệp, thương nghiệp cũng như đầu tư, đứng trong top mười doanh nghiệp hàng đầu của cả nước.

Từ sau khi tiếp nhận Từ Châu với danh nghĩa chủ nợ, lại tận dụng dây chuyền sản xuất hiện có của Từ Châu, Đông Hán không do dự tiến quân vào thị trường đồ điện gia dụng. Lưu Bị và Quan Vũ, Trương Phi cũng được gia nhập đội ngũ nhân viên của Đông Hán. Lưu Bị rất bất ngờ phát hiện, thì ra mình và Hán Hiến Đế, Chủ tịch Hội đồng quản trị của Đông Hán, có họ hàng với nhau, đều là hậu duệ của hoàng đế áo vải Lưu Bang. Luận thứ bậc, Lưu Bị còn là chú của Hán Hiến Đế. Thế là nhân viên đều gọi Lưu Bị là Lưu hoàng thúc. Được Hán Hiến Đế đề bạt, Lưu Bị gia nhập Hội đồng quản trị của Đông Hán. Nhưng vì cơ cấu pháp nhân chưa hoàn thiện nên Hội đồng quản trị chỉ là bù nhìn, còn thực quyền hoàn toàn nằm trong tay Tào Tháo. Rất nhiều thành viên Hội đồng quản trị cho rằng, mặc dù với danh nghĩa là Tổng giám đốc điều hành công ty Đông Hán nhưng thực chất Tào Tháo lại là kẻ “danh là tướng nhà Hán, nhưng thực là giặc nhà Hán”. Thậm chí họ đã ngầm ngầm lập kế loại bỏ Tào Tháo. Lưu Bị đã trải qua nhiều bão táp nên vô cùng thận trọng. Lưu Bị hiểu tâm địa và thủ đoạn tàn độc của Tào Tháo. Trong mối quan hệ lợi hại phức tạp, rối rắm này, Lưu Bị vẫn chọn cách tốt nhất là bảo vệ bản thân.

Lưu Bị nói với Tào Tháo:

- Tôi muốn mở một viện nghiên cứu rau xanh để nghiên cứu và nuôi trồng rau sạch.

Tào Tháo lật giở bản báo cáo khả thi của Lưu Bị, cười rồi rót cho Lưu Bị hai mươi vạn tề làm kinh phí.

Quan Vũ và Trương Phi không hiểu sao Lưu Bị lại làm vậy:

- Đại ca, sao anh không chú tâm tìm cơ hội để làm đại sự mà lại học nông dân đi trồng rau?

Lưu Bị trả lời:

- Trồng rau là một môn khoa học đó. Các chú xem, hạt giống cỏ đuôi chó trồng ở đây, dù tôi có chăm bón thế nào thì cũng không thể mọc thành cải trắng được, thậm chí còn làm hỏng cả khu vườn. Các chú có biết tại sao không?

Quan Vũ, Trương Phi ngẩn ra hỏi:

- Đại ca, anh đang nói cái gì vậy? Bọn em chẳng hiểu gì cả.

Thật ra Lưu Bị vẫn đang nhớ nhung công ty Từ Châu của mình. Lưu Bị luôn nghĩ mình là một nhà quản lý xuất sắc, ưa tìm tòi, biết cách đối đãi với nhân viên, coi trọng đoàn thể, trung thành. Nhưng tại sao phong cách quản lý nhân hậu và thành tín như thế lại không thể cảm hóa nổi Lã Bố? Hơn nữa, chính Lã Bố đã khiến Lưu Bị mãi mãi mất đi Từ Châu. Vấn đề là ở đâu? Cuối cùng Lưu Bị cũng hiểu, nếu bạn muốn ăn cải trắng thì đừng trồng hạt giống cỏ đuôi chó, dù hạt giống đó có là loại tốt nhất đi chăng nữa. Trong việc khai thác và quản lý nhân lực ở doanh nghiệp, bước đầu tiên quan trọng nhất chính là xác định phạm vi tư cách trách nhiệm và tuyển chọn nhân viên, bởi lẽ sai một ly, đi một dặm. Vậy làm sao mới có thể chọn đúng người đây? Điều này phụ thuộc vào năng lực “chọn giống” của nhà quản lý. Hơn nửa năm nghiên cứu về rau là hơn nửa năm Lưu Bị nghiên cứu về hạt giống.

Những yếu tố gây cười của Tào Tháo

Một hôm Lưu Bị đang tưới rau trong vườn thì hai trợ thủ của Tào Tháo là Hứa Chử và

Trương Liêu đến. Lưu Bị biết quan hệ giữa Tào Tháo và Hán Hiến Đế vô cùng căng thẳng, trong đầu bất giác nảy ra vô số câu hỏi:

1. Mình là người của Hán Hiến Đế, Tào Tháo đột nhiên lại cử người đến tìm mình, liệu có ý đồ gì đây?
2. Hứa Chử và Trương Liêu đều là trợ lý Tổng giám đốc, quyền cao chức trọng, bình thường gặp một người còn khó, vậy mà hôm nay cả hai người lại đích thân đến. Hình như không được bình thường cho lắm?
3. Mục đích trông rau của mình là giả vờ né tránh cuộc chiến tranh giành quyền lực, lẽ nào có sơ hở gì sao?

Trương Liêu vốn là nhân viên cũ của Từ Châu, hồi Từ Châu mới bị mua lại, Trương Liêu vốn đã bị đưa vào danh sách nhân viên bị tinh giản. Quan Vũ nói với Tào Tháo rằng Trương Liêu là một nhân tài, nên giữ lại dùng. Không ngờ từ đó Trương Liêu đã trở thành tay chân thân tín của Tào Tháo, từng bước leo cao đến chức vụ như ngày hôm nay. Khi gặp Lưu Bị, Trương Liêu vẫn gọi là Tổng giám đốc Lưu.

Lưu Bị sửa lại:

- Từ lâu tôi đã không còn là Tổng giám đốc rồi. Sau này anh cũng đổi cách gọi đi. À, sao Tổng giám đốc Tào bỗng nhiên lại nhớ đến tôi thế?

Trương Liêu nói:

- Tôi cũng không biết, ông ấy chỉ bảo hai chúng tôi đến mời ông chứ không nói gì thêm.

Lưu Bị lo lắng thấp thỏm đi theo hai người kia đến phòng Tổng giám đốc. Tào Tháo đang xem báo cáo tài chính tháng này của công ty, thấy Lưu Bị vào, ra hiệu bảo ngồi xuống. Lưu Bị lên tiếng:

- Xin chào Tổng giám đốc Tào! Mới đó mà đã hơn nửa năm không gặp ông!

Tào Tháo ngẩng lên đáp:

- Nghe nói ông rất giỏi trồng cà rốt. Tôi cử người mua một vài loại rau ở viện nghiên cứu của các ông, đặc biệt mời ông đến cùng thưởng thức.

Lưu Bị cười nhỉnh:

- Tổng giám đốc muốn ăn rau tươi thì chỉ cần nhắc điện thoại gọi một cái là có, việc gì phải đi mua?

Tào Tháo dọn dẹp lại bàn, vừa đứng dậy vừa nói với Lưu Bị:

- Ông là Lưu hoàng thúc của tôi, tôi đâu dám thất kính.

Sau đó hai người cùng đến nhà ăn công ty, chọn một phòng riêng trang trí lộng lẫy rồi dặn phục vụ nhanh chóng mang đồ ăn lên. Tào Tháo còn đặc biệt dặn dò người pha chế rượu hãy dùng mơ tươi pha rượu.

Tào Tháo nói:

- Ông đã từng nghe câu chuyện “mong mơ mà hết khát” chưa? Đó là một trong những câu chuyện cười của tôi. Phóng viên báo Kinh doanh Tam Quốc còn đăng trên trang nhất, coi đó là ví dụ điển hình cho việc giải quyết khủng hoảng. Thật ra, mơ khiến người ta chảy nước bọt, dùng để nấu rượu sẽ có hương vị rất đặc biệt.

Lưu Bị nói:

- Tôi cũng từng đọc tờ báo đó, có nói năm ngoái Tổng giám đốc Tào và một bộ phận nhân viên của công ty cùng tham gia khóa huấn luyện bồi dưỡng khả năng sinh tồn. Trong quá trình huấn luyện, khi nước uống đã hết, mọi người khát đến cháy cổ, ngài nghĩ được diệu kế, chỉ về phía trước nói: cách đây không xa có một khu rừng mơ kết đầy trái mơ. Các nhân viên nghe thấy vậy lập tức nước bọt tứa ra, lập tức tăng tốc, kiên trì vượt qua tình cảnh khó khăn đó.

Tào Tháo cười:

- Ông giỏi thật, vừa trồng rau vừa xem báo Kinh doanh Tam Quốc, ông đúng là một người nông dân trồng rau hiện đại!

Lưu Bị không hiểu Tào Tháo có ý gì, giật mình thon thót.

Tào Tháo nói:

- Tôi trước nay vẫn luôn coi trọng công tác bồi dưỡng, giáo dục nhân viên. Doanh nghiệp có trách nhiệm phải bồi dưỡng nhân tài cho xã hội, đó là nhiệm vụ không thể thoái thác. Huống hồ, bồi dưỡng nhân tài cũng là cách khai thác nhân lực hiệu quả. Đó là việc có lợi cho xã hội, cho doanh nghiệp.

Lưu Bị gật gù nói:

- Tổng giám đốc Tào có con mắt nhìn xa trông rộng, không hổ là một ngôi sao sáng trên bầu trời các doanh nghiệp Trung Quốc.

Đặc trưng tính cách của anh hùng

Tào Tháo trầm ngâm một lúc rồi hỏi:

- Nhân hôm nay có men rượu mơ, hai ta cùng tổ chức một diễn đàn cấp cao mini giữa những nhà doanh nghiệp nhé! Ông nói xem, trong giới doanh nhân hiện nay có những ai có thể được gọi là anh hùng?

Lưu Bị nói:

- Tổng giám đốc Viên Thuật của Công ty Hoài Nam, tài sản vượt qua con số trăm triệu, chắc là một anh hùng?

Tào Tháo cười:

- Ông ta mà là anh hùng? Sớm muộn tôi cũng biến ông ta thành gấu chó.

Lưu Bị lại hỏi:

- Vậy còn Viên Thiệu, Chủ tịch Hội đồng quản trị Công ty Hà Bắc thì sao? Còn cả Lưu Biểu, Tổng giám đốc của Công ty Kinh Châu; Tôn Sách, Chủ tịch Tập đoàn Giang Đông; Lưu Chương, Tổng giám đốc Công ty trách nhiệm hữu hạn cổ phần thực nghiệp Ích Châu... Họ chắc được coi là anh hùng chứ?

Tào Tháo nói:

- Viên Thiệu làm việc thiếu quyết đoán, cùng lắm chỉ là con gấu đen. Lưu Biểu, gấu xám. Tôn Sách, gấu nâu. Lưu Chương thì rất giống con gấu trúc.

Lưu Bị ngạc nhiên hỏi:

- Sao Tổng giám đốc lại đánh giá họ như thế?

Tào Tháo nói:

- Tôi biết đánh giá theo khuynh hướng tính cách mà. Đánh giá theo tính cách có nghĩa là đánh giá ưu khuyết điểm của một người và xem tính cách của người đó có hợp với nghề nghiệp của anh ta không. Có một câu danh ngôn thế này: suy nghĩ quyết định hành vi, hành vi quyết định thói quen, thói quen quyết định tính cách, tính cách quyết định số phận. Cái gọi là số phận, thực ra được quyết định bởi tính cách của chính người đó.

Đây là lần đầu tiên Lưu Bị nghe nói đến đánh giá khuynh hướng tính cách, tò mò hỏi:

- Hồi còn đi học tôi cũng đã nghe thầy cô giáo nói về việc tính cách quyết định số phận. Hôm nay nghe ông nói, thì ra còn có thể đánh giá tính cách của một người nữa, thật là thú vị!

Tào Tháo nói:

- Thông qua đánh giá, nếu biết được ưu điểm của mình thì người ta có thể phát huy sở

trường, hạn chế sở đoản, từ đó có thể lựa chọn nghề nghiệp thích hợp với mình. Cũng như vậy, nếu chúng ta biết được ưu điểm của nhân viên thì sẽ sắp xếp hợp lý nhân lực. Ngược lại, nếu biết nhược điểm của đối thủ thì chúng ta sẽ đánh được vào yếu huyệt của chúng!

Lưu Bị hỏi:

- Vậy ngài làm thế nào để đánh giá?

Tào Tháo nói:

- Tôi chia tính cách làm bốn loại: Hoạt bát, mạnh mẽ, hoàn mỹ và hòa bình. Mấy người anh vừa nhắc: Viên Thiệu thuộc loại hoàn mỹ, ngoài cứng trong mềm, giỏi mưu nhưng không quyết đoán, làm đại sự thì nhất nhưng quên cả tính mạng chỉ vì chút lợi nhỏ. Đây đều là những nhược điểm chết người, ông ta sớm muộn gì cũng thất bại.

Lưu Bị hỏi tiếp:

- Được xưng danh là Tiểu bá vương Giang Đông, Tôn Sách thì sao?

Tào Tháo nói:

- Tôn Sách thuộc loại mạnh mẽ. Người này bá đạo, nóng nảy, lỗ mãng, thiếu tính nhẫn nại. Vì thế, ông ta không thể có tiền đồ rộng lớn. Còn Lưu Biểu thuộc loại hoạt bát, thích tán dóc, chỉ nói không làm, dễ kích động, ông ta cũng không thể có được sự nghiệp lớn. Lưu Chương của Ích Châu thì thuộc loại hòa bình, nhất gan, thiếu nhiệt tình và tinh thần trách nhiệm, lười nhác, tùy tiện, loại người này hiển nhiên là không thể làm nên trò trống gì.

Lưu Bị nghe Tào Tháo phân tích như vậy đầu óc được mở mang nhiều, hỏi tiếp:

- Theo như ông nói thì người như thế nào mới được gọi là anh hùng?

Tào Tháo đáp:

- Anh hùng là loại hình “hoàn mỹ + mạnh mẽ”. Anh hùng chân chính là người có chiều sâu, thích suy ngẫm, giỏi phân tích, có trí sáng tạo, suy nghĩ mạch lạc, coi trọng chi tiết. Đó đều là những ưu điểm của loại hình tính cách hoàn mỹ. Ngoài ra, anh hùng chân chính còn phải có ưu điểm của loại hình mạnh mẽ là: tầm nhìn xa trông rộng, mục tiêu rõ ràng, hành động quả cảm, ý chí kiên cường. Anh hùng chân chính là như thế, có chí lớn, mưu cao, thu vào mình cơ hội của vũ trụ, ý chí của trời đất, có trí tuệ kiệt xuất và sức hấp dẫn của nhà lãnh đạo.

Lưu Bị hỏi:

- Vậy ai mới là anh hùng?

Tào Tháo nói:

- Anh hùng ngày nay chỉ có hai ta thôi!

Lưu Bị giật mình đánh rơi cả dũa, vừa may đúng lúc đó có tiếng sấm vang lên ngoài cửa sổ. Lưu Bị nhân cơ hội đó lấp liếm:

- Tiếng sấm thật đáng sợ!

Tào Tháo hỏi:

- Đàn ông cũng sợ sấm sao?

Lưu Bị nói:

- Tôi vốn đã rất nhát, đặc biệt năm tôi 13 tuổi một người hàng xóm nhà tôi đi dưới cây lớn bị sét đánh chết nên từ đó cứ mỗi lần nghe thấy tiếng sấm là tôi lại giật mình sợ hãi.

Tào Tháo nhìn Lưu Bị nghi hoặc, nghĩ bụng:

- Lẽ nào mình lại nhìn nhầm? Lẽ nào tên này còn nhát chết hơn cả Lưu Chương?

Lưu Bị vỗ vỗ nơi tim, hỏi:

- Lẽ nào anh hùng không có nhược điểm tâm lý sao?

Tào Tháo bật ngựa người cười lớn:

- Anh hùng thường biết cách phát huy ưu điểm, hơn nữa cũng biết khắc phục nhược điểm.

Gợi ý từ sự kiện Lã Bố

Lưu Bị bỗng nhớ đến một người, hỏi:

- Lã Bố có được coi là anh hùng không?

Tào Tháo nói:

- Lã Bố cùng lắm cũng chỉ là nhân tài với loại hình tính cách mạnh mẽ, giống như Tôn Sách, không thể coi là anh hùng.

Lưu Bị hỏi:

- Ông nói vậy thì sao “anh hùng” là tôi đây lại không thể quản lý được Lã Bố?

Tào Tháo nói:

- Ông biết không? Hậu thế có một nhà văn, tên là Ngô Thừa Ân, viết cuốn Tây Du Ký. Trong truyện có bốn sư đồ Đường Tăng, trong đó Đường Tăng có tính cách hoàn mỹ, Tôn Ngộ Không là loại mạnh mẽ, Trư Bát Giới là loại hoạt bát, Sa Hòa Thượng là loại hòa bình. Vậy, Đường Tăng hoàn mỹ làm thế nào để quản lý được Tôn Ngộ Không mạnh mẽ đây? Đáp án là: Đường Tăng biết niệm chú vòng Kim Cô.

Lưu Bị xoa xoa đầu nói:

- Thì ra là vì tôi không biết niệm chú!

Tào Tháo cười:

- No no, đầu tiên là vì ông không biết đánh giá con người. Nếu ông đánh giá được thì ông sẽ hiểu ưu khuyết điểm của từng người. Với ưu điểm của nhân tài, ông có thể khuyến khích phát huy, còn với nhược điểm thì ông có thể niệm Kim Cô rồi!

Lưu Bị tán thưởng:

- Cách đánh giá này thật tuyệt! Thứ nhất có thể dùng nó để tuyển chọn nhân tài. Thứ hai giúp họ phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm, từ đó tạo nên thành công trong sự nghiệp của họ. Thứ ba, cũng là điều quan trọng nhất, đó là gắn liền tiền đồ cá nhân của họ với sự phát triển của doanh nghiệp, để thực hiện được mục tiêu theo đuổi của cả cá nhân và doanh nghiệp.

Tào Tháo cười:

- Đúng thế. Nếu ông sớm hiểu được điều này thì cũng không đến nỗi xảy ra thảm kịch của Lã Bố và công ty Từ Châu!

Lưu Bị bỗng nhớ đến vườn trồng rau trong viện nghiên cứu, bưng bình, nói:

- Kỹ năng đánh giá nhân tài của ông thực ra cũng giống như việc tôi tuyển chọn loại giống tốt vậy. Chỉ cần tôi chọn đúng hạt giống, quản lý tốt thì vườn sẽ xanh um.

Cuối cùng Tào Tháo cũng yên tâm: Vị Lưu hoàng thúc này đang nghĩ làm thế nào để trồng rau, anh ta sẽ không tạo ra nguy cơ gì cho mình ở Hội đồng quản trị. Ngày mai mình sẽ lại rót mười vạn tệ kinh phí cho anh ta phụ trách công trình rau sạch cho công ty Đông Hán.

Lời bình

Làm thế nào để “tìm đúng nhân tài” là vấn đề quan trọng hàng đầu trong việc khai thác nhân lực. Quyết định sai lầm sẽ khiến bạn phải trả một cái giá khá đắt. Đây

không chỉ là vấn đề tiền nong, bởi vì đối với hiệu quả kinh doanh của công ty, bạn và những nhân viên khác đều sẽ phải chịu tổn thất, thậm chí có thể gây tổn thương nghiêm trọng đến nguyên khí nhóm công tác của bạn.

Ba bước để “tìm đúng nhân tài”:

Bước 1: Xác định nhiệm vụ công tác chủ yếu của từng chức vụ.

Bước 2: Xác định điều kiện mà ứng viên cần có cho vị trí đó, bao gồm định hướng nghề nghiệp, kinh nghiệm, thể lực.

Bước 3: Đảm bảo ứng viên và chức vụ của anh ta phù hợp với nhau. Trong quá trình này, khả năng nhận biết nhân tài của bạn là rất quan trọng. Bạn cần phải cảnh giác, luôn tự hỏi mình xem: “Anh ta có thật sự là nhân tài mà mình cần không?” Bạn có thể nhờ đến sự giúp đỡ của kỹ năng, công cụ trợ giúp hiệu quả, đó chính là đánh giá nhân tài.

Chỉ khi đặt nhân tài vào vị trí thích hợp thì bạn mới có được một nhân viên dưới quyền đủ năng lực. Nếu không thì dù nhân viên đó có tài đến mấy, bạn cũng không thể sử dụng anh ta được.

Chương 9 Gương mặt của Quan Công

Nguồn gốc gương mặt đỏ của Quan Công

Lại nói khi Tào Tháo và Lưu Bị uống rượu luận anh hùng, bỗng nhiên sấm chớp ùng ùng. Quan Vũ, Trương Phi lo lắng cho Lưu Bị vội vàng đem ô tới. Tào Tháo thấy Quan Vũ, mắt bỗng sáng lên, cười rồi nói với Lưu Bị:

- Vừa rồi tôi chỉ nói về anh hùng trên phương diện quản lý. Thật ra, về mặt kỹ thuật, người anh em của ông đây cũng là một anh hùng!

Lưu Bị nói:

- Tổng giám đốc Tào thật có con mắt tinh đời, khiến tôi phải kính phục. Có điều nếu chỉ nhìn qua thì có lẽ ý kiến hơi chủ quan.

Tào Tháo nói:

- Tôi có một dụng cụ chuyên dùng để kiểm tra con mắt đánh giá của tôi.

Tào Tháo ngoảnh lại gọi người vào phòng làm việc lấy quyển Trắc nghiệm tố chất nghề nghiệp ra.

Tào Tháo nói:

- Dùng cách này để biết đặc điểm tính cách của một người, chúng ta có thể tuyển chọn được nhân tài một cách chuyên nghiệp hơn là dựa vào cảm giác. Nếu tính cách của một người phù hợp với nghề nghiệp anh ta làm thì người đó sẽ có thành tích xuất sắc trong

công việc!

Quan Vũ trả lời xong, Tào Tháo đọc rồi cười:

- Kết quả trắc nghiệm đã chứng minh con mắt của tôi quả nhiên không tồi!

Lưu Bị hỏi:

- Ông nói thử xem, người anh em đây của tôi có những đặc điểm tính cách gì?

Tào Tháo mời Quan Vũ ngồi xuống trước mặt và nói:

- Nếu tôi nói đúng thì anh gật đầu. Nếu không đúng thì lắc, được chứ?

Quan Vũ vui vẻ đồng ý.

Tào Tháo nói:

- Anh là người theo chủ nghĩa hoàn mỹ, anh có một niềm tin kiên định mà ít người có được và lòng ham muốn mãnh liệt về khả năng tự kiểm chế và năng lực cá nhân. Anh có tư duy logic tốt, sáng tạo và có khả năng phán đoán tốt, thích làm việc theo cách của riêng mình. Anh luôn muốn mình nổi trội trong đám đông. Xin hỏi tôi nói có đúng không?

Quan Vũ nói:

- Tôi không biết ông nói có đúng không nhưng tôi rất đồng ý với đánh giá của ông.

Tào Tháo cười nói:

- Nếu anh đã đồng ý thì tôi sẽ vẽ “gương mặt” của anh cho anh xem.

Vừa nói Tào Tháo vừa múa bút viết lên giấy, viết xong đưa cho Quan Vũ, trên đó có viết:

Đặc trưng tính cách của Quan Vũ:

1. Yêu thích công việc kỹ thuật, thích dựa vào năng lực của bản thân để làm việc và tìm hiểu.

2. Khả năng quan sát hơn người, có tư duy sáng tạo, có khả năng đầu tư tinh lực cho kế hoạch (hoặc chủ ý) của mình.
3. Thích dùng giá trị quan và cách thức của riêng mình để hoàn thành công việc một cách hoàn hảo, rất nghiêm khắc với bản thân và người khác.
4. Ý thức trách nhiệm rất cao, một lời hứa đáng giá nghìn vàng.
5. Hiểu rõ ý nghĩa công việc, luôn đòi hỏi hiệu quả và năng suất cao.
6. Chỉ cần là việc đáng làm thì nhất định sẽ có nghị lực và quyết tâm làm tốt.
7. Làm việc chính xác, tỉ mỉ, mong muốn làm tốt công việc ngay lần đầu tiên.
8. Đồng ý tuân theo mục tiêu đã xác định, mô hình và cơ cấu tổ chức rõ ràng.

Quan Vũ đọc xong thì thấy hơi nghi ngờ, hỏi lại:

- Sao ông nói toàn ưu điểm vậy? Lẽ nào tôi không có nhược điểm sao?

Tào Tháo nói:

- Anh có một nhược điểm chết người. Đó là có thành tích tốt rất dễ tự cao tự đại.

Quan Vũ giật mình hỏi:

- Có cách nào sửa đổi không?

Tào Tháo cười:

- Ai cũng có nhược điểm, anh không cần phải lo lắng như vậy! Con đường dẫn đến thành công không là gì khác ngoài việc phát huy sở trường, hạn chế sở đoản. Quan trọng nhất là anh phải biết cách tận dụng ưu thế của bản thân.

Quan Vũ tỏ ý kính trọng với Tào Tháo, nói:

- Xin cảm ơn những lời giáo huấn của Tổng giám đốc Tào, tôi nhất định sẽ ghi nhớ trong lòng.

Tiền anh em Lưu Bị, Quan Vũ về, Tào Tháo ngồi suy tư trong phòng làm việc một lát, rồi nhắc điện thoại gọi cho Trương Liêu:

- Cậu là bạn tốt với Quan Vũ, sau này phải qua lại thân thiết hơn nữa mới được.

Trương Liêu hỏi:

- Ý của Tổng giám đốc là...

Tào Tháo nói:

- Hiện tại, công ty Đông Hán đang chia làm hai phe lớn. Hán Hiến Đế là người lãnh đạo trên danh nghĩa, còn tôi là người lãnh đạo thật sự. Nhưng có điều Lưu Bị là bè đảng của Hán Hiến Đế, mà Quan Vũ lại là người của Lưu Bị. Tôi muốn cậu bằng mọi cách phải lôi kéo được Quan Vũ về đây.

Trương Liêu hỏi:

- Lẽ nào Tổng giám đốc thấy có thể trọng dụng Quan Vũ sao?

Tào Tháo nói:

- Văn có nghệ thuật của văn, võ cũng có nghệ thuật của võ. Mà Quan Vũ lại là nhân tài có thể biến công việc thành nghệ thuật. Anh ta không chỉ trung thành, có trách nhiệm mà còn rất xuất sắc trong việc quản lý một hệ thống cũng như đảm bảo cho hệ thống đó vận hành một cách tốt nhất, rất thích hợp làm giám đốc công ty con. Nếu dùng một màu sắc để tượng trưng cho đặc điểm tính cách của Quan vũ thì có lẽ là màu đỏ. Tục ngữ nói: “Nghìn quân dễ kiếm, một tướng khó tìm!” Tôi nhất định phải thu nạp được Quan Vũ.

Trương Liêu nói:

- Quan Công mặt đỏ, đúng là một hình tượng nhân tài đặc biệt. Nhưng với tính cách của người theo chủ nghĩa hoàn mỹ, vì bảo vệ giá trị quan của mình mà anh ta rất ngoan cố và cứng nhắc. Muốn lôi kéo anh ta không phải dễ.

Tào Tháo nói:

- Tôi cũng rất hiểu “muốn người thì phải có được trái tim của anh ta”. Quan Vũ rất cố chấp, nhưng nếu một khi anh ta đã quyết định thì sẽ trung thành đến khó tin. Nhiệm vụ có hơi khó nhưng tôi tin là cậu sẽ hoàn thành.

Cuộc hẹn ở quán bar

Một tuần sau, Trương Liêu hăm hở đến báo cáo với Tào Tháo một diệu kế có thể khiến Quan Vũ cúi đầu thần phục.

- Cậu có diệu kế gì mau nói đi! Tào Tháo thúc giục.

Trương Liêu nói:

- Chúng ta đều biết Quan Vũ có tính cách hoàn mỹ, những người có tính cách này thường sống nội tâm và rất tình cảm. Cũng vì thế, Quan Vũ sẽ không bị lay động bởi danh lợi mà dễ rơi vào mê hồn trận tình cảm. Em vừa biết được một bí mật, thì ra Quan Vũ đã thầm thương trộm nhớ Điêu Thuyền nhiều năm nay. Chỉ cần chúng ta tìm được Điêu Thuyền, tác thành cho họ, Quan Vũ nhất định sẽ cảm tạ ân đức của chúng ta.

Tào Tháo đập bàn kêu lên:

- Đúng rồi, Quan Vũ là người tri ân tất báo. Như thế chắc chắn anh ta sẽ theo ta. Trương Liêu, cậu mau đi tìm hiểu xem giờ Điêu Thuyền đang ở đâu!

Trương Liêu nói:

- Em nhờ một người bạn làm công an điều tra rồi. Từ sau khi Lã Bố chết, cô ta không

nơi nướng tựa, lưu lạc làm gái ở quán karaoke.

Tào Tháo hỏi:

- Ý cậu là giờ cô ta là gái bao?

Trương Liêu gật đầu.

Tào Tháo cảm thán:

- Đúng là tạo hóa trêu ngươi. Một mỹ nhân như vậy lại rơi vào cảnh ngộ thê lương đến thế. Cậu nhất định phải làm tốt việc này, cứu vớt Điêu Thuyền khỏi biển khổ, thỏa nguyện cho Quan Vũ, lôi kéo nhân tài về đây cho tôi. Như thế là một mũi tên trúng ba đích!

Dưới sự sắp xếp của Trương Liêu, Quan Vũ và Điêu Thuyền gặp nhau trong quán bar “Hoàng hôn đỏ”. Đây là lần đầu tiên họ gặp riêng, Quan Vũ mặt đỏ phừng phừng, tim đập thành thịch. Điêu Thuyền cảm thấy người đàn ông trước mặt cũng khá thú vị, nam chinh bắc chiến, tung hoành ngang dọc vậy mà còn đỏ mặt khi gặp người mình đã để ý bấy lâu.

- Trương Liêu nói từ năm thứ hai đại học anh đã thâm yêu em? Điêu Thuyền dùng thìa khuấy đá trong ly rượu, điềm tĩnh hỏi.

Quan Vũ trả lời ngắn gọn:

- Đúng vậy.

- Why? Điêu Thuyền ngẩng lên chăm chú nhìn Quan Vũ.

- Em hỏi tại sao ư? Anh thấy em rất... - Quan Vũ càng ngày càng bối rối, anh muốn tìm một từ thật chính xác - Anh thấy em là người rất có... tình cảm.

- Tình cảm?

- Ủ. Quan Vũ bình tĩnh hơn đôi chút - Giống như lúc này đây, đáng vẻ em cầm ly rượu khiến anh nhớ đến một hình ảnh so sánh: cây nâng bông hoa giống như nâng một ly rượu chân cao.

- Đáng tiếc em không phải là một cái cây độc lập, em chỉ như một loài dây leo mà thôi. Nếu không thì cũng không đến mức không nơi nương tựa như bây giờ.

Sự phiền muộn như bóng đêm thoáng qua trong mắt Điêu Thuyền.

Quan Vũ nói:

- Nếu em có gì khó khăn có thể tìm anh. Là bạn học, anh hy vọng có thể giúp đỡ được em trong khả năng của mình.

- Chỉ là giúp đỡ thôi sao? Điêu Thuyền không quên sứ mệnh mà Trương Liêu đã giao phó, cười lả lơi - Lẽ nào anh muốn bỏ từ “tình cảm” đi sao?

- Từ bỏ “tình cảm”? Quan Vũ kinh ngạc nhìn Điêu Thuyền - Không, không, đừng mà. Em mãi mãi là nữ thần của lòng anh, đừng phá hỏng hình tượng của em trong anh!

Ba lý do khiến Quan Vũ ra đi

Sau đó, một biến cố vô cùng bất ngờ đã xảy ra, một lượng lớn tài liệu cơ mật đã biến mất cùng với sự ra đi của Lưu Bị. Chúng ta hoàn toàn có thể biết được Tổng giám đốc Tào Tháo đã kinh ngạc đến mức nào. Dù Lưu Bị rất giỏi che giấu nhưng Tào Tháo vẫn lờ mờ nhận thấy dã tâm của Lưu Bị, chỉ là Tào Tháo không thể ngờ được Lưu Bị lại to gan lớn mật đến vậy. Điều khiến Tào Tháo phát điên là vì phần lớn tài liệu mà Lưu Bị đem đi đều là tài liệu kỹ thuật liên quan đến chế tạo sản xuất ti vi màu. Khi đó, Tào Tháo đang nhập dây chuyền sản xuất màn hình màu cỡ lớn đầu tiên, chuẩn bị tung ra thị trường trước khi bộ phim truyền hình dài tập *Tam Quốc diễn nghĩa* lên sóng.

Không lâu sau, qua cuốn tạp chí *Động thái kinh tế Tam Quốc*, Tào Tháo được biết

trong phút chốc Lưu Bị đã trở thành ông chủ Công ty trách nhiệm hữu hạn Royal. Qua sự hợp tác với Công ty trách nhiệm hữu hạn cổ phần Tập đoàn điện khí Kinh Châu, công ty Royal đã trở thành công ty đầu tiên nhập dây chuyền sản xuất màn hình màu cỡ lớn tiêu chuẩn quốc tế và có tham vọng dẫn đầu cả nước. Tào Tháo không ngớt than trời, kế hoạch mới còn chưa đi vào hoạt động mà đã bị đối thủ nâng tay trên. Mà đối thủ lại là “thằng thỏ đẻ” Lưu Bị!

Tào Tháo nói với trợ lý Trương Liêu:

- Lưu Bị đi rồi thì thôi. Cũng may vẫn còn Quan Vũ, cậu mau giữ chân anh ta lại.

Trương Liêu hẹn Quan Vũ ra quán nhâm nhi chén trà. Khi về, Trương Liêu báo cáo lại với Tào Tháo rằng Quan Vũ đã nhận được điện thoại của Lưu Bị, đang chuẩn bị theo Lưu Bị.

Tào Tháo nổi giận:

- Tại sao cậu không nghĩ cách giữ anh ta lại hả?

Trương Liêu nói:

- Em đã nói khô cả bọt mép rồi, khuyên bảo có, dụ dỗ có, đe dọa cũng có, vậy mà hắn đều bỏ ngoài tai hết!

Tào Tháo thở dài:

- Lẽ nào trong mắt hắn ta mãi mãi không ai có thể thay thế Lưu Bị sao?

Trương Liêu nói:

- Quan Vũ nói rằng, từ khi đến công ty Đông Hán, anh ta nhận được sự quan tâm chu đáo của Tổng giám đốc. Nhưng có ba lý do khiến hắn không thể không đi. Vì thế, ân tình của Tổng giám đốc, hắn đành sau này sẽ báo đáp vậy.

Tào Tháo thở dài:

- Nói cho cùng Quan Vũ cũng là một nam tử hán biết nhớ ân nghĩa! Cậu nói xem ba lý do của anh ta là gì?

Trương Liêu nói:

- Thứ nhất, năm đó khi kết nghĩa vườn đào, họ đã từng thề phải cùng xây dựng sự nghiệp, sinh tử có nhau, anh ta sẽ không làm một kẻ tiểu nhân phản bội lời thề.

Tào Tháo nói:

- Làm người hay xử thế, điều quan trọng nhất vẫn là tùy cơ ứng biến. Lẽ nào lại chịu trói buộc bởi một lời thề? Lý do này nghe biết vậy thôi.

Trương Liêu nói:

- Lý do thứ hai là, từ sau khi kết nghĩa vườn đào, ba người tình như thủ túc, trải qua bao gian nan vất vả cũng chưa từng chia tách. Nay Lưu Bị và Trương Phi đều ở Kinh Châu, anh ta không nỡ rời xa anh em.

Tào Tháo nói:

- Ba anh em kết nghĩa vườn đào, nói cho cùng thì vẫn là bạn bè. Cùng là bạn bè, lẽ nào anh ta lại nỡ lòng rời xa tôi và cậu? Lý do này cũng chỉ để biết vậy.

Trương Liêu nói tiếp:

- Lý do thứ ba, anh ta nói ba người họ là một nhóm, hợp lại sức mạnh vô hạn, chia tách thì tan đàn xẻ nghé.

Tào Tháo gật gù nói:

- Đúng vậy, trong các doanh nghiệp hiện nay, đặc biệt là doanh nghiệp khoa học kỹ thuật tiên tiến, vai trò làm việc theo nhóm ngày càng trở nên quan trọng. Rời khỏi

nhóm của mình, giá trị cá nhân sẽ trở nên vô cùng nhỏ bé, đơn thương độc mã rất khó làm nên việc lớn. Anh ta có được ý thức làm việc nhóm như vậy thật hiếm có. Vì lý do này, chúng ta để anh ta đi đi.

Trương Liêu nói:

- Vì người thân của Lưu Bị vẫn chưa đi nên lần này Quan Vũ đến chỗ Lưu Bị thật ra là để giúp Lưu Bị chuyển nhà.

- Đi Kinh Châu lần này đường xa nghìn dặm, Quan Vũ vừa phải giúp Lưu Bị chuyển nhà, lại còn phải chăm sóc cho vợ Lưu Bị, cũng đủ mệt nhọc rồi.

Tào Tháo bỗng có một ý nghĩ: Nếu Quan Vũ đã khẳng khẳng muốn đi thì ta hãy tổ chức một buổi liên hoan chia tay, nhân cơ hội này dạy bảo các nhân viên trong công ty.

Tặng anh hùng BMW (Bảo mã)

Trong buổi liên hoan, Tào Tháo đã đánh giá cao những phẩm chất ưu tú của Quan Vũ:

- Khi cả thế giới đều đang bàn luận về những khái niệm thịnh hành như “thay đổi”, “đổi mới”, sự trung thành của Quan Vũ dường như có phần lỗi thời. Tuy nhiên, vấn đề chúng ta không thể lẫn tránh được là, đạo đức của nhân viên không có lúc nào là không làm đau đầu các nhà quản lý doanh nghiệp. Phải thừa nhận rằng, những thay đổi mà chúng ta đổi mặt cũng mất đi rất nhiều thứ có giá trị, bao gồm cả những giá trị cơ bản mà kinh tế phải dựa vào đó mới có thể phát triển, đó là lòng trung thành, sự giữ chữ tín, sự chăm chỉ và lòng yêu nghề.

Tào Tháo chỉ ra một cách đau đớn:

- Chúng ta thường thấy, rất nhiều thanh niên tự hào về khả năng trục lợi, qua cầu rút ván, háms lợi trèo cao của mình. Lãnh đạo vừa quay người đi là lười nhác, không giám

sát là không làm việc. Làm việc thì đùn đẩy trách nhiệm, làm ăn quấy quá, tìm mọi cách để che đậy sự thiếu trách nhiệm. Lười nhác, tiêu cực, nghi ngờ, than vãn... vô số thứ bệnh dịch trong công việc đang ngày một lan tràn như một thứ ôn dịch. Tình hình này ai ai cũng thấy, nhưng có được mấy người là tự nhắc nhở mình?

Tào Tháo kêu gọi toàn thể nhân viên hãy học tập Quan Vũ:

- Ngay từ khi Quan Vũ còn ngồi trên ghế nhà trường, cậu ấy đã có kế hoạch về sự nghiệp của mình. Đến tận bây giờ vẫn theo đuổi kế hoạch đó. Đúng vậy, tôi không thể ép buộc cậu ấy thay đổi lời thề nhưng tôi phải nói, ý thức nhóm mạnh mẽ, tinh thần trách nhiệm và lòng trung thành chính là những phẩm chất ưu tú khiến cậu ấy trở thành một người đáng để tin tưởng, có thể giao phó trách nhiệm nặng nề.

Tào Tháo quay đầu lại, nắm chặt lấy tay Quan Vũ, do tâm trạng phức tạp và xúc động mà đôi tay run lên, Tào Tháo nói:

- Chuyến đi lần này đường xa vạn dặm, tôi tặng cậu một chiếc xe, là loại BMW mà cậu thích nhất. Lã Bố có để lại hai bảo vật, một là Điều Thuyền, một là chiếc BMW. Cậu đã không cần Điều Thuyền thì hãy nhận chiếc BMW! BMW màu đỏ rất xứng với Quan Công có gương mặt đỏ!

Quan Vũ ngạc nhiên hỏi:

- Sao ngài biết tôi thích BMW?

Tào Tháo nói:

- Tôi còn biết cậu em ba Trương Phi của cậu thích Mercedes.

Quan Vũ cảm ơn mãi, thậm chí đã xúc động đến mức không nói nên lời.

Tào Tháo hỏi:

- Trước đây tôi cũng có nhiều lần tặng quà nhưng cậu chưa từng động lòng. Sao hôm

nay lại xúc động đến vậy?

Quan Vũ nói:

- Tôi nghe nói công ty của anh cả Lưu Bị đặt tại khu kinh tế mới ở Tân Dã, Kinh Châu, giao thông đi lại rất bất tiện. Có chiếc xe này, việc đi lại sẽ thuận tiện hơn rất nhiều.

Tào Tháo cảm thán nói:

- Cậu thật là một đại trượng phu không quên chủ cũ!

Tào Tháo quay lại nói với các tâm phúc của mình là Hứa Chử, Trương Liêu, Từ Hoảng:

- Các cậu nghe thấy chưa, cậu ấy là tấm gương mà các cậu phải noi theo!

Quan Vũ vẫy tay từ biệt Tào Tháo, lên chiếc xe yêu thích, bắt đầu hành trình anh hùng “một ngựa đi nghìn dặm”, “vượt năm ải chém sáu tướng”. Cái tên Quan Vũ từ đó cũng tượng trưng cho sự trung thành, sự giữ chữ tín, lòng yêu nghề và niềm vinh quang. Có người nói Quan Vũ chính là một con bảo mã chạy thoát khỏi tay Tào Tháo. Sau này người ta cũng gọi “nhảy việc” là “bỏ Tào”.

Lời bình

Bạn từng nhờ đến sự giúp đỡ của công ty sẵn nhân tài chưa? Bạn có cho rằng công ty đó có thể cung cấp nhân tài chứ không thể cung cấp nhân phẩm cho bạn không? Bạn có từng nghĩ tìm ở đâu được những ứng viên vừa có tài vừa có đức? Các vị vua anh minh của Trung Quốc cổ đại đã thử vô số cách để tìm trung thần, tướng giỏi, cuối cùng đã rút ra hai kinh nghiệm sau:

Kinh nghiệm thứ nhất: “Cầu trung thần phải bắt đầu từ nhà có hiếu tử”. Thế nào gọi là “hiếu”? Đó là đức tính biết báo ơn (chỉ ơn dưỡng dục của cha mẹ). Người lớn lên trong gia đình có đức tính đó chắc chắn là người yêu thương con người, trung thành,

chính trực, đáng tin cậy.

Kinh nghiệm thứ hai: “Thánh triều lấy hiếu trị thiên hạ”. Để lúc nào cũng có được trung thần tướng giỏi, chỉ dựa vào việc tuyển dụng thôi là chưa đủ, mà còn phải xây dựng văn hóa công ty “tri ân tất báo”. Tri ân là tri ân Tổ quốc, xã hội, khách hàng; báo ân đó là sứ mệnh của công ty. Một khi xây dựng được văn hóa công ty như vậy, bạn sẽ luôn thu hút và bồi dưỡng được những nhân viên trung thành. Ngược lại, một công ty chỉ quan tâm đến lợi nhuận thì nhân viên sẽ tự tư tự lợi. Vì thế, tự nhìn lại mình mới là cách tốt nhất để tuyển chọn nhân tài. Nếu cứ than vãn không có được người hiền tài thì vấn đề chắc chắn là ở bạn.

Chương 10 Sổ tay phương pháp quản lý của Viên Thiệu

Sổ tay phương pháp quản lý của Viên Thiệu

Lại nói sau khi ba anh em kết nghĩa vườn đào “nhảy việc” tập thể, Tào Tháo tin chắc rằng sẽ xảy ra hậu họa khó lường. Có điều, tạm thời Tào Tháo chưa thể để tâm được đến con chim non chưa đủ lông đủ cánh Lưu Bị, vì đối thủ lớn nhất hiện nay của Tào Tháo là Viên Thiệu của Công ty Hà Bắc. Tào Tháo từng đánh giá về Viên Thiệu như sau: miệng hùm gan sứa, giỏi mưu tính nhưng không quyết đoán, làm việc lớn thì nhát nhưng có thể quên tính mạng vì chút lợi nhỏ, Viên Thiệu không xứng đáng với chức vị CEO của mình. Nhưng Viên Thiệu lại không cho là như vậy. Gia tộc Viên thị bắt đầu nổi lên từ đời cụ kị Viên Thiệu, trải qua “bốn đời làm Tam Công” đã thành lập nên Tập đoàn Hà Bắc lớn mạnh. Là người lãnh đạo đời thứ năm của gia tộc Viên thị, Viên Thiệu cho rằng mình khá xuất sắc.

Hôm nay công ty có tổ chức tiệc, Viên Thiệu uống say bí tỉ, vô cùng hứng khởi. Đến khi tiệc đã tàn mà vẫn chưa hết hứng, Viên Thiệu gọi trưởng phòng kế hoạch Hứa Du ra quán bar uống rượu tán gẫu tiếp. Viên Thiệu hỏi:

- Hứa Du, anh có nghe nói về chuyện Tào Tháo uống rượu luận anh hùng không?

Hứa Du:

- Câu chuyện về Tào Tháo uống rượu luận anh hùng đã được các phương tiện truyền thông bình chọn là một trong mười sự kiện kinh tế lớn nhất trong năm, không ai là không biết cả.

- Hừ, Tào Tháo có tư cách gì mà bàn luận về anh hùng trong thiên hạ?

Viên Thiệu có phần riu rười, lại hỏi:

- Hứa Du, anh là bạn học của Tào Tháo, anh nói xem tôi và Tào Tháo ai anh hùng

hơn?

Hứa Du cười bất lực:

- Anh nói xem nên so sánh thế nào đây?

- So sánh thế nào ư? Viên Thiệu hừ mũi, uống ực chén trà - So về cấp bậc, công ty Đông Hán của hắn là doanh nghiệp trực thuộc trung ương, Hà Bắc của tôi là doanh nghiệp trực thuộc tỉnh, hắn ta hơn. Về quy mô, Đông Hán của hắn là một con rắn, Hà Bắc của tôi là một con voi lớn, tôi hơn. Nói trắng ra, doanh nghiệp bây giờ đều đổi mới, quốc doanh với tư nhân thì có gì khác nhau? Luận anh hùng thì phải dựa vào thực lực, cậu nói xem có đúng không? Nhưng tên họ Tào đó lại không xem “thôn trưởng” tôi đây là “cán bộ”, xem tôi không đáng một xu, đúng là tức muốn chết!

Hứa Du thận trọng:

- Tôi nghe nói sở dĩ Tào Tháo coi thường anh là vì hắn cho rằng anh chỉ có thủ đoạn chứ không có tuyệt chiêu.

Viên Thiệu cười nhả nhận:

- Tên Tào Tháo đó chỉ biết một mà không biết hai. Sao hắn có thể biết được điều kỳ diệu ẩn bên trong thủ đoạn kia chứ? Cậu xem đây, tôi vừa soạn xong cuốn Sổ tay quản lý của Viên Thiệu. Cậu xem đi rồi lập kế hoạch để nó trở thành cuốn sách bestseller cho tôi.

Hứa Du cung kính nhận lấy, giở trang đầu tiên, trên đó có viết:

Định luật thủ đoạn của Tổng giám đốc

1. Nếu bạn biết dùng thủ đoạn, bạn sẽ được người khác khen là thông minh, nhanh nhẹn, có trình độ.
2. Nếu bạn không biết làm gì cả, Hội đồng quản trị sẽ thay một Tổng giám đốc khác

biết dùng thủ đoạn hơn.

Biết dùng thủ đoạn mới có thể làm một Tổng giám đốc giỏi? Hứa Du chết sững trước lý luận của Viên Thiệu, một lúc lâu sau mới lên tiếng hỏi:

- Trong công việc hàng ngày mà lúc nào cũng phải dùng thủ đoạn thì có phải là rất khó không?

Viên Thiệu bật cười lớn, đắc ý nói:

- Tuyệt chiêu có thể là rất khó chứ thủ đoạn thì có ai mà không biết? Ví dụ như tôi đây này, tôi sẽ tìm những công việc quản lý dễ có được thành tích, để tôi có thể trở thành một nhà quản lý xuất sắc, một ngày xử lý trăm công nghìn việc mà vẫn trôi chảy.

Hứa Du hỏi:

- Sao anh biết được quản lý công việc nào là dễ có thành tích?

Viên Thiệu vỗ vai Hứa Du:

- Đồng chí tiểu Hứa à, cậu phải hiểu, tại sao người ta lại cho rằng tôi là một nhà lãnh đạo có nhiều kinh nghiệm chứ không phải là cậu? Mời cậu hãy đọc Sổ tay quản lý của Viên Thiệu đi!

Hứa Du giở đến phần ba, mới đọc hai dòng đã cảm thấy thật đúng là kỳ văn. Trong đó có viết:

Mười công việc quản lý dễ có thành tích:

1. Đánh giá phẩm chất của nhân viên (đặc biệt là khuyết điểm) thể hiện con mắt nhận biết nhân tài của mình.
2. Thu thập các đề án rồi phê bình các đề án kém cỏi.

3. Viết tổng kết công tác, bao gồm tổng kết hàng năm, hàng quý, hàng tháng và hàng tuần. Biết cách tổng kết có nghĩa là biết cách cải tiến công việc, có nghĩa là chúng ta đang có sự tiến bộ. Vì thế, mỗi lần tổng kết đều phải kêu gọi mọi người “phấn chấn tinh thần, tiến bước tương lai”!

4. Hợp hành. Công ty phát triển lớn mạnh là từ các cuộc họp. Không họp thì những chuyện nhỏ nhất kia ai quản lý? Rốt cuộc cứ phải có phương án giải quyết ổn thỏa phải không nào? Muốn chọn ra một phương án chuẩn xác trong vô vàn phương án thì ít nhất phải họp ba lần trở lên. Việc ra quyết định, thứ nhất cần dân chủ, thứ hai không được qua loa đại khái.

5. Làm tốt công tác giáo dục nghề nghiệp cho nhân viên. Tổ chất của nhân viên thực sự quá kém thì phải làm cho họ nhận thức được rằng “Hôm nay không nỗ lực làm việc thì ngày mai phải nỗ lực tìm việc”. Nếu ngay việc làm thế nào để “nỗ lực” lấy lòng Tổng giám đốc tôi đây mà họ cũng không biết thì họ sẽ biết cách “nỗ lực” lấy lòng một khách hàng bình thường sao?

6. Bài trí lại văn phòng làm việc. Phòng làm việc của Tổng giám đốc càng có “khí thế” thì nhân viên sẽ càng sùng bái.

7. Chăm chút cho hình tượng lãnh đạo. Người đẹp vì lụa, mặc quần áo đẹp có thể làm được lãnh đạo. Kinh nghiệm lịch sử đã chứng minh, mọi người có thể không tôn trọng con người bạn nhưng họ sẽ tôn trọng quần áo của bạn. Nếu bạn ăn mặc sang trọng (như một bộ comple made in England, một đôi giày da made in Italia), cộng thêm việc ngồi trên một chiếc ô tô hào nhoáng (như Mercedes, BMW hay Rolls-Royce) thì sẽ thấy ngay bạn và nhân viên thuộc hai đẳng cấp khác nhau, đây chính là nguyên nhân chính khiến nhân viên phải tôn trọng bạn.

8. Đi nước ngoài khảo sát. Khảo sát cái gì không quan trọng, quan trọng là tầm nhìn của bạn bắt đầu hội nhập với quốc tế. Ví dụ bạn có thể dùng tầm nhìn quốc tế để bàn luận về phụ nữ.

9. Đổi tên các bộ phận. Cũng giống như thay đổi cách bài trí đồ dùng trong gia đình, đổi tên bộ phận sẽ đem đến luồng sinh khí mới cho công ty. Ví dụ, đổi “Phòng nhân sự” thành “Phòng nhân lực”, đổi “Phòng vật tư” thành “Phòng quản lý vật tư lưu động”, còn về việc giữa quản lý nhân sự và quản lý nguồn nhân lực, hay như giữa vật tư và quản lý vật tư lưu động có gì khác nhau thì trời mới biết.

10. Nói liên tục không ngừng nghỉ. Nếu bạn không có quyền lực thì rất có khả năng người nghe sẽ không nhẫn nại, nhưng giờ thì khác rồi. Bạn nói càng nhiều thì càng tỏ ra bạn là người có nhiệt tình, có tâm huyết, người nghe càng không dám ngủ gật. Như vậy, mỗi lần nói là bạn lại nhận được những tràng pháo tay nhiệt liệt.

Hứa Du xem, xem mãi, từ sâu tận đáy lòng không biết nảy sinh sự kính phục hay sợ hãi.

- Những cách quản lý này của anh quả thật là cao minh, thế nhưng... Hứa Du nín lưỡi hỏi - Nhiệm vụ kinh doanh của công ty thì làm thế nào? Còn nữa, lẽ nào anh không sợ có ngày có người sẽ lật tẩy thủ đoạn của anh sao?

Viên Thiệu bật cười ha hả:

- Tiểu Hứa à, chẳng trách mà cậu mới chỉ là trưởng phòng kế hoạch, cậu cũng không động não một tí, nếu mấy vấn đề nhỏ nhất đó mà tôi cũng không giải quyết được thì đúng là để Tào Tháo coi thường rồi. Mấy vấn đề mà cậu hỏi, trong quyền sở tay của tôi đều có cách giải quyết cả rồi.

Viên Thiệu vừa nói vừa giở đến trang 78 chỉ cho Hứa Du xem:

Phương pháp làm việc của Tổng giám đốc

1. Thể hiện tầm nhìn vĩ mô của mình.

2. Tán gẫu không biên giới (nhưng hãy nhớ: tán là chuyện của tán, làm là chuyện của làm, không được coi là thật).

3. Giao nhiệm vụ cho những kẻ gốc gác.

4. Tránh trả lời mọi câu hỏi. Nếu có câu hỏi, tốt nhất nên hướng dẫn cho người hỏi tự đi tìm câu trả lời, hoặc là để nhân viên tự thảo luận, bàn bạc với nhau.

Hứa Du ngược lên nhìn gương mặt đỏ phừng phừng vì hưng phấn và đắc ý của Viên Thiệu. Người ta vẫn nói Tập đoàn Hà Bắc rất nhiều nhân tài: Hứa Du, Quách Đồ, Thẩm Phối, Phùng Ki đều là nhân tài hàng đầu về kế hoạch. Điền Phong, Thư Thụ lại là nhân tài có công lực thâm hậu về quản lý. Nhan Lương, Văn Xú, Cao Lãm, Trương Hợp, Thuần Vu Quỳnh có thể coi là những danh tướng trong nghiệp vụ. Nhiều nhân tài như vậy, cộng thêm với một nhà lãnh đạo “anh minh” như Viên Thiệu, Tập đoàn Hà Bắc phải nói là đáng có được sự nghiệp lớn.

- Nhưng... Hứa Du ngại ngần nói - Không hiểu sao tôi cứ cảm thấy có gì không ổn lắm?

Viên Thiệu cười:

- Điều đó có nghĩa là cậu vẫn phải được bồi dưỡng thêm.

Hứa Du thấy lạ hỏi:

- Cảm giác không ổn và việc bồi dưỡng thì có liên quan gì?

Viên Thiệu cười:

- Rất có liên quan ấy chứ! Cậu nhìn mình xem, đừng có chăm chăm nhìn tôi với ánh mắt đó. Có gì thắc mắc đừng tìm đáp án trên mặt tôi, đáp án đều trong bản thảo kia rồi.

Hứa Du tiện tay giở tập bản thảo, trên trang đó có đoạn:

Tính tất yếu của việc bồi dưỡng nhân viên

1. Nếu nhân viên cảm thấy có chỗ không ổn thì chắc chắn là do anh ta chưa thích ứng được. Anh ta nhất thiết phải hiểu sâu sắc vấn đề triết học của đời người là “rốt cuộc hoàn cảnh phải thích ứng với con người hay con người phải thích ứng với hoàn cảnh.”
2. Trong công ty, chỉ có lãnh đạo anh minh là không đủ, còn cần phải có những nhân viên biết xu nịnh. Trên thực tế, những nhân viên đã thích ứng với công việc đều là những người biết xu nịnh.
3. Nhân viên biết xu nịnh tương đương với văn hóa công ty có các mối quan hệ hòa thuận. Ngược lại, nhân viên không biết xu nịnh sẽ phá hỏng không khí hòa thuận của công ty.
4. Tính quan trọng của việc bồi dưỡng nhân viên chính là khiến những nhân viên không biết xu nịnh học được cách xu nịnh, làm cho nhân viên đã biết ngày càng giỏi hơn. Phải chú ý tác dụng làm gương của những nhân viên “siêu xu nịnh”.
5. Phải hiểu và ý thức được một cách đầy đủ rằng: Xây dựng văn hóa công ty chính là xây dựng “công trình xu nịnh”.

Hứa Du vô cùng kinh ngạc, muốn hỏi: “Lẽ nào tôi nhất định phải biết xu nịnh sao?” nhưng câu hỏi chưa thốt ra, tay đã lại lật thêm một trang nữa, trên đó viết:

Tính tất yếu của việc “vỗ mông ngựa”³

1. Mọi người thường rất dễ hình dung công ty như một đàn ngựa. Những con ở đằng trước nhìn xuống thì toàn thấy những gương mặt cười. Những con đằng sau nhìn lên thì chỉ thấy toàn mông với đít.
2. Tất cả các lãnh đạo đều cần có một đám người “siêu xu nịnh” vây xung quanh. Đám “siêu xu nịnh” cũng giống như hoa tươi, không nói rõ được giá trị ra sao, nhưng lại khiến người ta có cảm giác và ảo giác được yêu quý.
3. Chẳng ai thấy rắm mình đánh ra là “thối” cả, dù có “thối” thì đó chắc cũng là một

thứ mùi đáng để tán thưởng. Là một “siêu xu nịnh” cao minh, bạn nên biết nghĩ cho “người đánh rắm” (người cần xu nịnh). Chỉ có kẻ ngu ngốc mới khiến “người đánh rắm” khó xử.

4. Nghe người khác xu nịnh là một sự hưởng thụ tuyệt vời. Nếu bạn là “con ngựa dẫn đầu” thì bạn sẽ được hưởng thụ cái khoái cảm được “vạn ngựa vô môn” (được nhiều người xu nịnh). Vì thế, nếu bạn muốn người khác xu nịnh mình thì bạn phải liều mạng mà xông lên phía trước, rồi quay thẳng môn vào mặt những người khác.

5. Nếu tạm thời bạn không bon chen được lên trước thì đành tạm thời làm “siêu xu nịnh” vậy.

6. Hãy luôn nhớ: Trước mặt bạn không chỉ là môn của sếp mà còn là con đường tiến lên phía trước của bạn.

7. Nhìn thấy cái môn của sếp, hãy tỏ ra vui mừng, tuyệt đối không được quay mặt đi, vì đó không phải là vấn đề của cái môn mà là của phương hướng, nếu mất phương hướng bạn sẽ bị bày đàn bỏ rơi.

8. Chỉ sau khi làm sếp, bạn mới hiểu được rằng thiên tài thật sự chính là thiên tài “siêu xu nịnh”.

Trời dần tối, đọc bản thảo của Viên Thiệu, Hứa Du vừa cảm thấy phấn khích vừa nề phục, nhưng cũng xen lẫn cả sợ hãi, song quả thật nội dung của bản thảo đã lôi cuốn anh ta, đọc rồi không nỡ đặt xuống. Lúc ngẩng lên thì Viên Thiệu đã nằm dài trên bàn trà ngủ ngon lành.

Khó khăn lắm mới đưa được Viên Thiệu say như chết về nhà. Đi trên đường, một cơn gió lạnh thổi qua khiến Hứa Du run lẩy bẩy. Anh nhận ra rằng hôm nay Viên Thiệu rệu vào lời ra, nói ra hết những bí mật cất giấu trong lòng, ngày mai tỉnh lại nhất định sẽ hối hận vô cùng. Như thế thì còn điều gì tốt đẹp chờ đợi Hứa Du đây? Càng nghĩ càng thấy không hay, Hứa Du về đến nhà kể cho vợ nghe. Vợ anh ngược lại rất bình tĩnh nói:

- Anh mau theo Tào Tháo đi. Trục giác của phụ nữ cho em biết, sớm muộn gì Viên Thiệu cũng lụn bại thôi. Còn bạn học Tào Tháo của anh sẽ trở thành người chiến thắng vĩ đại.

- Thật sao? Hứa Du còn hơi do dự.

Vợ Hứa Du mất hết cả kiên nhẫn:

- Sao anh lại không hiểu chuyện như thế nhỉ? Em nói cho anh biết, đừng có coi cái mộng của Viên Thiệu là phương hướng tiến lên, cũng đừng coi phương hướng tiến lên của mình là cái mộng của Viên Thiệu!

Hứa Du hỏi:

- Nghĩa là sao?

Vợ Hứa Du ấn ngón tay lên trán Hứa Du mắng:

- Anh đúng là đầu bã đậu, sao cứ chăm chăm nhìn vào mộng một người như thế chứ?

Vậy là ngay đêm hôm đó, Hứa Du đã đến tìm Tào Tháo. Tào Tháo đang ngủ nghe nói Hứa Du đến, mừng đến mức áo không kịp mặc, dép chẳng kịp xỏ, vội chạy ra đón, nắm lấy tay Hứa Du nói:

- Chiếc ghế giám đốc kế hoạch công ty tôi chờ anh đã lâu!

Hứa Du xúc động nước mắt lưng tròng, bỗng chốc anh hiểu được một nhà quản lý thành công cần phải có những tố chất gì. Những tố chất đó không thể tìm được ở kẻ huênh hoang, đắc ý như Viên Thiệu.

Sau này, với kế hoạch Hứa Du vạch ra, Tào Tháo phát động cuộc chiến Quan Độ nổi tiếng, không chỉ chiếm lĩnh được thị trường rộng lớn của Tập đoàn Hà Bắc mà còn khiến Hà Bắc tổn thương nguyên khí nghiêm trọng, mãi mãi không gượng dậy được. Một nhà kinh tế học đã bình luận như sau: Cuộc chiến Quan Độ đã tạo nên một kỳ

tích “châu châu đá võ xe” trong lịch sử kinh tế Trung Quốc.

Lời bình

Khi một người mới vào công ty, trải qua thời gian thử thách, anh ta hoặc sẽ bị đào thải hoặc sẽ bị đồng hóa. Như thế bạn sẽ phát hiện ra rằng, mỗi công ty đều có một nền văn hóa chung. Nhưng như thế không có nghĩa là bạn có thể giữ được người tài, cũng giống như Viên Thiệu, anh ta chỉ giữ lại được đám người “siêu xu nịnh”.

Đúng vậy, “siêu xu nịnh” có thể khiến bạn cảm thấy rất dễ chịu, nhưng những lời nói thật sẽ bị coi là chướng tai, phản nghịch.

“Người thông minh không làm cho chủ ngu”, người quản lý ngu xuẩn không thể giữ được hiền tài.

Chương 11 Chuyện tình công sở của Tào Phi

Chân Thị trở thành mỹ nhân văn phòng như thế nào?

Lại nói về trận Quan Độ, đạo ấy Tào Tháo đã thôn tính hết Tập đoàn Hà Bắc cùng các xưởng Ký, Bính, Thanh, Ưu của công ty này. Viên Thiệu nguyên là CEO của Tập đoàn Hà Bắc buồn rầu sinh bệnh, cuối cùng ôm hận mà chết. Tuy nói thương trường là chiến trường nhưng Tào Tháo vẫn không khỏi lo âu, dặn dò Phòng nhân sự phải chăm sóc cẩn thận con trai và con dâu của Viên Thiệu. Nào ai biết Chân Thị - cô con dâu thứ hai nhà họ Viên này sắp trở thành trung tâm của một cơn bão khủng khiếp.

Trong bảng xếp hạng mỹ nhân Tam Quốc, về sắc đẹp Chân Thị chỉ xếp sau Điều Thuyền, còn về tài nghệ thì không ai sánh bằng. Chính vì cô ta vừa đẹp vừa có tài nên được công ty cử làm chuyên viên Phòng văn hóa doanh nghiệp. Chưa đến nhận việc mà mọi người đã luôn miệng nhắc đến cái tên “chuyên viên hot girl”. Mọi người đều cho rằng chắc cô Chân Thị này xinh đẹp có tài nên phải làm cao, chân chừ chưa đến công ty. Viên Hi chồng cô nói:

- Em phải đối mặt với hiện thực. Tập đoàn Hà Bắc đã không còn nằm trong tay gia đình ta, bây giờ em không còn là con dâu thứ của Chủ tịch tập đoàn nữa. Em không đi làm thì lấy gì mà nuôi bản thân em?

Chân Thị đáp:

- Không phải là em không muốn đi làm. Anh thấy đấy, trụ sở công ty ở tận Hứa Xương, xa xôi cách trở như vậy, mà không có chỗ ở. Chẳng lẽ anh bảo em phải đi thuê nhà hay sao?

Viên Hi nghĩ rồi đáp:

- Vậy em mua một căn nhà ở Hứa Xương đi. Nhà mình vẫn còn một ít tiền tiết kiệm, đủ để trả tiền ban đầu. Tiền trả góp hàng tháng em tự lo, như thế có

được không?

Chân Thị ngạc nhiên hỏi:

- Sao còn ít tiền vậy?

Viên Hi đáp:

- Còn một ít là may đây. Từ giờ về sau nhà chúng ta không biết bao giờ mới khá lên được nữa!

Chân Thị cho rằng chồng mình ắt có điều khuất tất. Cô nhớ, hồi mới kết hôn, chồng cô ngày nào cũng về nhà đúng giờ. Về sau, anh ta mãi vui bạn bè, ngày nào cũng 10 giờ tối mới về. Càng về sau, Chân Thị ngủ được một giấc tỉnh dậy vẫn chưa thấy bóng dáng chồng đâu. Còn bây giờ thì sao, những tưởng rằng gia cảnh suy sụp anh ta sẽ tu tâm dưỡng tính một chút, ai ngờ còn tệ hại hơn trước, đến tận trời sáng mới vác mặt về, chân cũng không thèm rửa đổ vật xuống giường.

Có người nói rằng, đi làm xong về nhà ngay là những kẻ nghèo khổ, 10 giờ tối mới về nhà là những kẻ nát rượu, đến đêm mới về nhà là những kẻ háo sắc, còn 4 giờ sáng mới về nhà là những kẻ cờ bạc. Chân Thị biết rằng cho dù lúc đầu Viên Hi không phải là kẻ nghèo khổ (quãng thời gian mới cưới mới tươi đẹp làm sao), nhưng về sau chắc chắn anh ta đã từ nát rượu chuyển sang háo sắc, bây giờ tiếp tục từ háo sắc chuyển sang cờ bạc. Chân Thị không ngờ rằng, từ lúc bỏ chồng Viên Thiệu qua đời, cuộc sống của cả gia đình lại có nhiều thay đổi lớn đến vậy. Nhất là Viên Hi, thay đổi tới mức không tưởng tượng nổi, không ai khuyên giải được, hết thuốc chữa. “Cũng đành vậy!”, Chân Thị than thầm, “Tôi đi rồi anh muốn thế nào cũng được!” Cô thu xếp chút đồ đạc cá nhân rồi tự mình đến công ty. Ngày cô đi, đợi đến lúc tàu chuyển bánh mà cũng không thấy Viên Hi đến tiễn.

Chân Thị đi chưa được hai tháng, Viên Hi đã bán căn biệt thự ba tầng mà họ đang ở, tiền bán nhà cũng không biết tiêu đi đâu. Và cũng nói rằng, căn biệt thự đó là bố anh ta tặng cho hai người để làm của hồi môn!

Tiếng sét ái tình, tin đồn lan rộng

Trưởng phòng văn hóa doanh nghiệp của công ty là Tào Phi - con trai cả của Tào Tháo. “Một công ty gia đình điển hình”, Chân Thị nghĩ, chuyện đã đến nước này, đành phải làm theo ý trời vậy.

Cô không hề biết rằng sự có mặt của cô đem lại bao điều mới mẻ cho các phòng ban trong công ty. Đặc biệt là Tào Phi, anh ta có cảm giác như bị sét đánh, ngày đêm nhung nhớ, thương thầm nhớ trộm Chân Thị. Tào Phi thường yêu cầu cô tặng ca. Lý do rất đơn giản, Chân Thị quả thực là một cô gái tài giỏi hiếm có. Nếu chỉ có tài thôi thì cũng không có vấn đề gì. Nhưng cô ấy còn xinh đẹp nữa, nên vấn đề mới thực là nhiều.

Tục ngữ có câu, nam nữ phối kết hợp thì làm việc sẽ không biết mệt mỏi, đây dường như là một chân lý không cần phải kiểm chứng thêm. Sắc đẹp làm cho nữ công chức ở nơi nhiệm sở như cá gặp nước, xung quanh lúc nào cũng có những đồng nghiệp nam ân cần chăm sóc, và nhất là trưởng phòng. Nhưng dường như chính sức hấp dẫn của các cô gái xinh đẹp thường làm cho các cô lâm vào tình cảnh vô cùng khốn khổ: Nếu cô ta làm tốt, mọi người sẽ cho là do vẻ ngoài của cô; nếu cô làm không tốt, mọi người đương nhiên cũng sẽ cho rằng cô được nuông chiều quá, kết quả là gây ông đập lưng ông, chẳng ai thông cảm cho cô.

Chân Thị cảm thấy buồn cho số phận của mình. Là một cô gái xinh đẹp, vậy mà tài hoa bị lấy ra làm lý do để tặng ca, sắc đẹp thì lại thành lý do để người ta đem mình ra trưng diện. Trong một số trường hợp cần thiết, Tào Phi còn đưa cô đi cùng để tiếp khách. Quả thực là nhờ có cô nhân viên xinh đẹp và tài giỏi như Chân Thị nên nhiều cuộc đàm phán đã kết thúc nhanh chóng và tốt đẹp. Nhưng cũng chính vì điều này, cô thường cảm thấy tủi nhục, bị chuốc rượu, phải ca hát, không xong còn bị dùng vũ lực. Nhất là khi cứ phải cặp kè với Tào Phi như vậy, rất dễ gieo rắc những điều thị phi. Nhưng, dù sao đó cũng chỉ là “yêu cầu công việc”, hơn nữa đều có lời mời và chỉ thị của cấp trên, cho nên tuy không bằng lòng nhưng cô cũng không thể từ chối. Về sau quả nhiên xuất hiện nhiều lời đồn đại về Tào Phi và Chân Thị. Công sở vốn là chốn

để nảy sinh tình cảm. Mặt khác, con người lại có sở thích truyền tai nhau những câu chuyện tình của nam nữ đồng nghiệp. Anh này tốt với cô kia, cô kia có tình ý với anh kia nữa, nào là mắt thấy, nào là tai nghe, văn phòng lúc nào cũng ngập tràn một rừng tin đồn. Nhất là với hai nhân vật này, một là con trưởng của Tào Tháo - Chủ tịch tập đoàn, một là mỹ nhân nghiêng nước nghiêng thành, một đề tài hấp dẫn như vậy người ta sao có thể bỏ qua được. Thậm chí, có người còn nói đã từng nhìn trộm thấy cảnh họ ân ái trong văn phòng sau giờ làm việc, nhìn rõ cả dấu vết trên người Chân Thị. Về sau, khi La Quán Trung viết Tam Quốc diễn nghĩa, cũng có nói Tào Phi nhân lúc loạn lạc đã cưỡng hiếp Chân Thị. Vì những tin đồn ác ý này, Chân Thị không biết trốn đi đâu, thậm chí cô còn rất ngại khi gặp Tào Phi.

Lần sau khi Tào Phi yêu cầu tăng ca, Chân Thị cảm thấy rất khó xử. Tào Phi tức giận nói:

- Giữa hai chúng ta chẳng hề có chuyện gì, tại sao lại có nhiều tin đồn đến như vậy. Hay là chúng ta yêu nhau thật xem sao!

Chân Thị ngại ngùng đáp:

- Như vậy sao được!

Tào Phi nói:

- Có gì đâu, chỉ cần em ly hôn với Viên Hi thì giữa chúng ta thế nào cũng xong. Tình cảm giữa hai người độc thân thì có gì đáng xấu hổ?

Chân Thị nói:

- Nếu vì chuyện của chúng ta mà em phải ly hôn với Viên Hi thì sự việc đã khác rồi.

Tào Phi nói:

- Anh không tin.

Chân Thị nói:

- Không tin anh cứ đợi mà xem!

Diễn biến của câu chuyện quả thật không ngoài dự đoán của Chân Thị. Việc ly hôn của cô với Viên Hi không có gì là phiền hà, phiền hà lại chính ở những lời đồn thổi có phần nghiêm trọng hơn. Nguyên bản câu chuyện được mọi người công nhận là Viên Hi từ Ký Châu đến Hứa Xương thăm vợ, gặp phải cảnh đôi tiện nhân đang tắm bồn uyên ương, trong lúc tức giận hấn ta đã ra tay. Nghe nói, Tào Phi đánh Viên Hi chảy máu đầu, sau đó đưa cho anh ta 200 ngàn nhân dân tệ và 60 ngàn đôla Hồng Kông, tiếp theo Viên Hi vui vẻ ly hôn với Chân Thị, kết cục cuối cùng là Chân Thị đã trở thành người nhà họ Tào.

Yêu là có tội?

Rắc rối đến, Tào Phi đành phải cầu cứu cha mình. Tào Tháo nổi giận lôi đình:

- Tao đã cảnh cáo mày rồi: Nếu mày cứ chơi đùa với những cô nhân viên xinh đẹp đó thì sớm muộn cũng sẽ mất đi danh dự của một nhà quản lý!

Tào Phi nhẹ nhàng phản bác:

- Nếu có nhân viên xinh đẹp mà không chơi đùa thì sớm muộn cũng sẽ mất đi danh dự của một nam trưởng phòng!

Tào Tháo nghe không rõ hỏi lại:

- Mày nói gì?

Tào Phi giật mình, vội vàng lấp liếm:

- Không... không có gì ạ.

Tào Tháo “e hèm” một tiếng, tiếp tục răn dạy:

- Có hai điều luật bất thành văn, mày cũng biết đấy.

Sau đó, ông ta lặp lại hai điều luật với con trai:

- Điều một, không xâm phạm tiền công ty. Điều hai, không xâm phạm gái công ty.

Tào Phi nói:

- Không xâm phạm tiền công ty là muốn mọi người phải liêm khiết trong sạch, điều này con có thể hiểu được. Nhưng tại sao lại không được xâm phạm gái công ty? Dù sao đi nữa, tình yêu đâu có tội tình gì!

Tào Tháo giải thích:

- Mày cũng biết đấy, tình yêu công sở không giống với tình yêu thông thường, chính là vì nó đi trái với quy tắc trong công việc, nguyên tắc công bằng, minh bạch, khách quan, rất dễ bị nghi ngờ bởi mối quan hệ của hai người. Hơn nữa, mày lại là trưởng phòng.

Tào Phi phản đối:

- Làm trưởng phòng thì đã sao? Con không để cho tình cảm riêng tư ảnh hưởng đến công việc, công tư phân minh, thì sao người ta lại cứ phải chỉ trích con cơ chứ?

Tào Tháo cười:

- Mày không để cho tình cảm riêng tư ảnh hưởng đến công việc, mày công tư phân minh, điều đó không quan trọng. Quan trọng là ở chỗ người khác không nghĩ như vậy.

Tào Phi cố cãi:

- Nhưng đó đâu phải lỗi của con.

Tào Tháo nghiêm nghị:

- Về chuyện cá nhân, đó thực sự không phải lỗi của mày. Còn về việc công, mày thử nghĩ xem, không khí làm việc của cả phòng u ám như vậy, liệu mày có thời gian để thể hiện năng lực của mình không?

Tào Phi không nói được gì nữa.

- Hãy nhớ rằng: Tình yêu công sở cần phải có một cái đầu lạnh hơn cả kỷ luật công sở! Có rất nhiều người đã thua thảm hại vì quan hệ nam nữ nơi công sở.

Tào Tháo tiếp tục răn dạy con trai.

- Đừng vì một người con gái mà làm hỏng tiền đồ của mình.

Thế nhưng, Tào Phi và Chân Thị đã dính như kẹo mạch nha không sao gỡ ra được nữa. Sau các cuộc họp bên lễ chiếc gối, hai người đưa ra các quyết sách sau:

1. Nếu chia tay thì những lời đàm tiếu kia sẽ trở thành vết đen trong cuộc đời hai người, chi bằng kết hôn, những lời đồn đại đó sẽ bị dập tắt hết. Hơn nữa, do chất xúc tác từ những lời đồn đại, sự thật về việc ân ái của hai người đã trở thành hiện thực, Chân Thị cũng đã mang thai, kết hôn chính là phương án giải quyết tốt nhất.

2. Chân Thị không đi làm một thời gian, trước là để giảm bớt ảnh hưởng ở công ty, sau là vì cô đã có thai, cần phải tĩnh dưỡng.

3. Cần phải sửa sang lại căn phòng của Chân Thị để làm chôn hạnh phúc của đôi uyên ương. Tào Phi sẽ trả hết tiền nhà và cả chi phí sửa sang.

Đàn bà đẹp như một con hổ dữ

Câu chuyện đâu đã kết thúc ở đó. Chân Thị lấy Tào Phi chẳng bao lâu, Phòng văn hóa doanh nghiệp có thay đổi lớn về nhân sự. Tào Phi chuyển lên làm Tổng giám đốc bộ phận đồ điện gia dụng, em trai Tào Thực của anh ta mới tốt nghiệp đại học, làm trưởng phòng mới của Phòng văn hóa doanh nghiệp. Lúc này, Chân Thị cũng quay trở lại với công việc. Không ai tưởng tượng nổi, giữa bà chị dâu 32 tuổi và cậu em chồng

22 tuổi lại bắt đầu nảy nở một chuyện tình.

Đúng lúc đó, Tào Phi phải bận ba khắp nơi để lo công tác tiếp thị, nên Tào Thực có thể vô tư vui đùa cùng với bà chị dâu đa tình xinh đẹp, tiêu tốn biết bao nhiêu thời gian quý báu. Tào Thực còn cho ra đời một kiệt tác truyền thế mang tên Lạc thần phú. Trong bài phú này, cậu ta ca ngợi vẻ đẹp của chị dâu mình như sau: “Thần thái nàng kinh doanh nhu mỹ tựa như chỉ cần động nhẹ cũng khiến nàng phiên phiên bay lên như hồng nhạn; thân hình nàng kiện mỹ nhu khúc như du long đằng không hỷ hí; dung nhan sáng lạng giống hoa cúc mùa thu nở rộ, nét thanh xuân phồn thịnh như thanh tùng mùa xuân xanh tươi; bước đi như có như không tựa mây thừa nhẹ nhẹ bao quanh mình nguyệt, hình tượng phiêu đảng bất định như gió thổi làm tuyết hoa cuốn lên; nhìn xa xa, trong sáng khiết bạch giống như thái dương từ trong sóng nước đang dần lên cao, đến gần xem thì thật là minh lệ diệu nhãn như hoa hà đang đứng trên mặt nước hồ trong suốt; vai đẹp như được vót, eo được thắt một sợi lụa trắng mềm mại, cổ nhỏ dài, làn da trắng nhạt ần ần hiển lộ; không cần nước hoa, không cần son phấn; búi tóc phát phơ cao cao, đôi lông mày dài dài uốn khúc; hàm răng trắng tinh hiện sau đôi môi; đôi mắt sáng trong đa tư thật quyến rũ, hai lúm đồng tiền ần hiện trên hai gò má. Tư thái kỳ mỹ, minh diễm cao nhã, nghi dung an tịnh, thần thái nhàn thực, nhu thuận khoan hòa duyên dáng, dùng lời nói thật khó mà hình dung được.” Một cuộc tình công sở lại diễn ra, và nhân vật nam trong câu chuyện tình trước kia bị chọc giận lòi đình.

Chẳng mấy chốc, chuyện tình của anh em nhà họ Tào và mỹ nhân họ Chân trở thành đề tài nóng hổi trên mặt báo. Báo Kinh doanh Tam Quốc còn mời ngay Lưu Bị và Tôn Quyền đến cùng bàn luận về hiện tượng tình yêu công sở trong chuyên mục “Điểm nóng”.

Lưu Bị cho rằng:

- Trong cuộc đời của người đàn ông, có 10 năm bị lãng phí. Trong đó, 5 năm đầu phải đợi phụ nữ cởi quần áo, 5 năm nữa phải đợi phụ nữ mặc quần áo. Thời gian mà anh em Tào thị lãng phí còn nhiều hơn nữa. Chỉ lãng phí thời gian thôi thì không sao,

nhưng còn gây ra bao điều phiền nhiễu, thời gian đâu mà lo sự nghiệp? Đàn bà đẹp giống như hồ dữ vậy, luôn làm cho người ta phải khiếp sợ.

Tôn Quyền thì lại cho rằng:

- Không còn nghi ngờ gì nữa, Chân Thị đã sử dụng mỹ nhân kế, từ đó làm cho đời sống tình cảm của mình thêm phong phú. Kinh nghiệm lịch sử cho thấy, người đàn bà đẹp như một con nhện, biết dùng phép thuật để dụ hoặc những người đàn ông luôn ngã nghiêng dao động rơi vào lưới tình của mình. Từ đó ta thấy, hiệu quả của mỹ nhân kế tương đối cao. Từ giờ trở đi, tôi cũng phải cho em tôi đi học mỹ nhân kế mới được.

Cuối cùng người dẫn chương trình nói:

- Từ khi Chủ tịch Viên bại trận, mỹ nhân Chân Thị trở thành con dâu của nhà họ Tào. Chúng ta có đầy đủ lý do để tin rằng, mục tiêu chính của cô là trở thành phu nhân chủ tịch tập đoàn, cho dù người thừa kế của Tào Tháo là Tào Phi hay Tào Thục, mục tiêu của cô vẫn có khả năng trở thành hiện thực rất cao. Với hình mẫu Chân Thị, thì nữ giới dùng công sở làm nơi chinh phục nam giới chắc chắn sẽ trở thành trào lưu trong thời gian tới.

Tào Tháo xem xong tức giận tới mức xé tan tờ báo. Vừa là cha vừa là chủ tịch tập đoàn, ông ta quả thực không hiểu nổi tại sao hai cậu con trai của mình đều yêu cùng một người đàn bà? Sau khi vò đầu bứt tai, Tào Tháo tự mình soạn ra một bản Công văn về quản lý tình yêu nơi công sở, yêu cầu tất cả nam thanh nữ tú đang tuổi cập kê trong công ty phải tuân thủ:

1. Tất cả nhân viên, nếu có yêu đương thì phải nhớ kỹ lời dạy của Khổng phu tử, tuy “yêu hết mình” nhưng vẫn phải “thọ thọ bất thân”.
2. Tán tỉnh ve vãn, liếc mắt đưa tình là đủ rồi, không được đi quá giới hạn này.
3. Trước khi ăn trái cấm phải suy nghĩ cho thấu đáo.

4. Giữ khoảng cách an toàn.
5. Không được đùa cợt với cấp trên khác giới.
6. Không được đùa cợt với cấp dưới khác giới.
7. Phải nhìn nhận đối phương một cách tỉnh táo, không nên vì xúc động nhất thời mà phá hỏng công việc và sự nghiệp của mình.
8. Kẻ nào vi phạm quyết không dung tha.

Gà cùng một mẹ sao lại đá nhau?

Nói ra thì thực như chuyện cười, sau khi Tào Tháo chết, Tào Phi được kế thừa chức chủ tịch tập đoàn, hắn ta định dùng quyền lực trong tay mình để đẩy Tào Thực vào chỗ chết. Hắn cố tình gây khó dễ cho Tào Thực:

- Chẳng phải chú vẫn tự cho mình là phong lưu tài tử lắm sao? Bây giờ chú đi bảy bước làm một bài thơ cho tôi xem; nếu không, tôi sẽ đuổi cổ kẻ lừa đảo như chú ra khỏi công ty.

Không ngờ Tào Thực đi bảy bước làm được một bài thơ thật:

Cành đậu dưới lò đun.

Đậu trong lò thút thít,

Cùng là một gốc sinh,

Đốt chi sao quá gấp?

Tào Phi cười nhạt:

- “Cùng là một gốc sinh, Đốt chi sao quá gấp?”, chẳng phải đều do một người đàn bà gây ra hay sao?

Tào Thực bao biện:

- Anh không thể trách em được. Công sở giống như những bãi cát vàng quuyến rũ ở Địa Trung Hải, sức hấp dẫn vô cùng mãnh liệt. Cả anh và em đều đã từng trải qua chuyện như thế này, lẽ ra anh phải có cùng cảm nhận với em mới đúng chứ.

Tào Phi thở dài một tiếng rồi đành cho qua cậu em tài tử này.

Lời bình

Tình yêu công sở rất dễ làm sai lệch các quy định nơi công sở. Những lời đồn đại tai tiếng không những làm tổn hại thanh danh những người trong cuộc mà còn làm hỏng mối quan hệ giữa mọi người trong tập thể. Đó là bởi quyền lực của người lãnh đạo trong tập thể được xây dựng nhờ vào khoảng cách giữa anh ta với nhân viên của mình. Nếu cấp trên nảy sinh tình cảm với cấp dưới thì ngay lập tức những tin đồn thất thiệt sẽ bôi nhọ quyền lực của cấp trên và làm ảnh hưởng đến năng lực chuyên môn của cấp dưới, hơn nữa mối quan hệ vốn ổn định giữa các nhân viên cũng sẽ có những thay đổi lớn. Cho nên, tuy mọi người đều biết rằng tình yêu công sở có tồn tại nhưng cũng nên coi đó như một hiểm họa mà tránh xa. Nếu bạn không thể cưỡng lại sự mê hoặc đó thì khởi đầu sẽ là tình yêu nhưng kết cục sẽ là bi kịch, và sự nghiệp của bạn cũng sẽ đứng trước những nguy cơ không thể lường trước được. Nếu bạn thực sự yêu cấp dưới hoặc cấp dưới nào đó có tình cảm với bạn, thì điều duy nhất bạn có thể làm là lựa chọn giữa “giang sơn và mỹ nhân”.

Chương 12 Cách dùng chó của thợ săn

Hận cũ thù mới của Tào Tháo

Nghe nói sau khi xem những lời bình luận của Lưu Bị và Tôn Quyền trên báo Kinh doanh Tam Quốc, Tào Tháo thấy vừa nhục nhã vừa tức giận. Nhục là vì hai anh em Tào Phi, Tào Thực không biết giữ gìn danh tiếng cho bản thân, tranh giành ghen ghét nhau chỉ vì một con đàn bà đã ly hôn. Tức là vì hai tên Lưu Bị và Tôn Quyền không biết trời cao đất dày là gì, dám bình luận lung tung về nhà họ Tào. Tào Tháo tức giận xé nát tờ báo mà chửi: “Lưu Bị, sẽ có một ngày ta trả cả thù cũ lẫn thù mới!”

Do toàn công ty chuyển hướng sang lĩnh vực điện gia dụng, Tào Tháo quyết định thiết kế logo mới cho công ty. Con thứ Tào Thực của ông vốn có năng khiếu nghệ thuật nên đã nhanh chóng đưa ra phương án thiết kế mới. Hình ảnh một cánh chim bay trở thành biểu tượng mới của công ty, thể hiện khí phách oai phong, muốn vươn cao vươn xa của Tào Tháo. Tào Thực còn cho xây trước công ty một tòa tháp, trước tòa tháp có tượng cánh chim bằng đồng, gọi là “Tháp chim đồng”.

Tào Tháo cũng tự mình đặt thương hiệu cho sản phẩm, nhớ lại năm xưa dùng rượu để tranh bậc anh hùng, nên đặt tên là “Hero”. Slogan của công ty là: “Anh hùng trong các bậc anh hùng.” Ít lâu sau, loạt sản phẩm đồ điện gia dụng mang thương hiệu Hero đã chiếm lĩnh thị trường một cách nhanh chóng.

Buổi tối hôm khởi công công trình “Tháp chim đồng”, Tào Tháo đã mời tổng biên tập của tờ Doanh nghiệp là Dương Tu đến uống trà. Dương Tu nói:

- Tôi vừa nhận được báo cáo điều tra thị trường

ti vi màu, nói rằng hiện nay thương hiệu Royal Images của Lưu Bị và Kings của Tôn Quyền ở vùng thượng lưu và hạ lưu sông Trường Giang đã bắt đầu trở thành đối thủ cạnh tranh quyết liệt với Hero. Trong đó, thương hiệu Royal Images của Lưu Bị chú trọng đến độ nét của hình ảnh, thương hiệu Kings của Tôn Quyền chú trọng đến độ

sống động của âm thanh, họ dường như đang hình thành một gong kìm chĩa vào Hero.

Tào Tháo hỏi:

- Công ty trách nhiệm hữu hạn Royal của Lưu Bị và Tập đoàn Kinh Châu có quan hệ gì với nhau?

Dương Tu cho biết:

- Công ty Royal của Lưu Bị hiện nay là đơn vị cung cấp thương hiệu và kỹ thuật cho xưởng sản xuất điện máy Tân Dã của Tập đoàn Kinh Châu, đồng thời cũng là tổng đại lý sản phẩm thương hiệu Royal Images do xưởng Tân Dã sản xuất. Trong những người cùng chạy sang bên đó, thì Quan Vũ quản lý thị trường Tứ Xuyên và Thiểm Tây, Trương Phi quản lý thị trường Hồ Nam và Vân Quý, Triệu Vân là giám đốc trung tâm quản lý thông tin.

Tào Tháo ngộ ra:

- Vậy mà tôi cứ tưởng bọn họ làm thuê cho Lưu Bị. Lưu Bị quả là một nhân tài. Trước kia, khi làm cho tôi hay Viên Thiệu, không thấy hắn làm được trò trống gì. Chẳng ngờ về sau hắn nhảy việc khắp nơi và nhảy đúng vào đầu phượng hoàng, cuối cùng cũng ngoi lên được. Với xu thế phát triển hiện nay của Royal, không chừng về sau hắn sẽ trở thành chủ tịch tập đoàn cho coi.

Một con chó muốn làm giám đốc

Tào Tháo nói:

- Tôi chợt nhớ tới câu chuyện về một con chó muốn làm giám đốc. Biểu hiện của Lưu Bị khi xưa thật giống với con chó ấy.

Thời Xuân Thu, ở phía Bắc nước Tần có một khu nghỉ dưỡng, giới quý tộc rất thích tới đó săn bắn. Nếu cần thì có thể thuê chó săn.

Có một người nước Sở đã thuê một con chó săn tên là “Cửu vạn”. Con chó này rất dũng mãnh, ngày nào đi săn cũng giúp người nước Sở có chiến lợi phẩm. Mùa hè năm đó, người nước Sở cảm thấy rất vui.

Mùa hè năm sau, anh ta lại đến đó, yêu cầu được thuê con chó săn năm ngoái.

Người quản lý lắc đầu nói:

- Con chó đó bây giờ không làm được gì nữa đâu.

Anh ta chỉ về phía tường, ở đó có một con chó đang nằm lười biếng, lim dim phơi nắng. Ông ta tròn mắt nhìn, chẳng phải là con chó hoạt bát và dũng mãnh năm ngoái đó sao?

- Sao lại thành ra thế này?

Ông ta kinh ngạc hỏi.

- Đúng vậy. Nó vốn là một con chó rất khôn. Nhưng sau đó có một người nước Yên thuê nó, thuê xong ông ta thấy nó rất khôn bèn đổi tên cho nó. Từ khi đổi tên, nó bỗng thành ra như vậy đây.

- Đổi tên thế nào? Người nước Sở vô cùng ngạc nhiên.

- Trước kia nó tên là “Cửu vạn” đúng không? Người nước Yên đổi tên cho nó thành “Giám đốc”.

Tào Tháo nói:

- Lưu Bị đã từng làm chủ Công ty thương mại Từ Châu, mà công ty đó là do Đào Khiêm trước khi chết tặng cho hắn ta.

Dương Tu nói:

- Điều này tôi cũng biết. Không tin anh cứ giờ Tam Quốc diễn nghĩa hồi thứ 12 ra mà

xem, hồi đó có viết về việc Đào Khiêm chuyển nhượng Từ Châu.

Tào Tháo giải thích:

- Ý của tôi là, Đào Khiêm chính là người nước Yên, còn Lưu Bị chính là con chó muốn làm giám đốc kia.

Đoạn cười phá lên.

Dương Tu cũng thấy thú vị và hòa theo Tào Tháo. “Không ngờ biểu hiện sau này của Lưu Bị lại trái ngược hẳn với con chó ấy, không những rất dũng mãnh mà còn sẵn sàng tấn công bất cứ lúc nào!” Tào Tháo trầm ngâm.

Cách dùng chó của thợ săn

Dương Tu nói:

- Nói về chó, tôi cũng có một câu chuyện kể về việc dùng chó của một người thợ săn. Anh sẽ thấy việc dùng người của ông chủ cũng giống như việc dùng chó của người thợ săn.

1. Một con chó săn đuổi bắt thỏ khắp cả cánh rừng, đuổi rất lâu, nhưng vẫn không bắt được con nào.

Chó chán cừ nhìn thấy bèn chế nhạo chó săn: “Mi thật vô dụng, con thỏ nhỏ hơn mi bao nhiêu, mà lại chạy nhanh hơn mi gấp nhiều lần.”

Chó săn đáp: “Đó là do mi không biết mục đích chạy của ta và thỏ là khác nhau, ta chạy chỉ vì một bữa cơm no, còn thỏ chạy là vì sinh mạng của nó.”

Thợ săn nghe xong lời của hai con vật bèn nghĩ: “Chó săn nói rất đúng. Nếu ta muốn có được nhiều thú hơn thì phải nghĩ ra cách nào hay mới được.” Một ý nghĩ chợt lóe lên trong đầu người thợ săn, mầm mống của tư tưởng quản lý đã được nhóm lên.

2. Thế là, người thợ săn đi chợ mua thêm vài con chó săn nữa. Sau đó, anh ta đưa ra chế độ mới cho chó săn, con nào trong khi đi săn mà bắt được thỏ sẽ được nhận tiền lương quy thành mấy cục xương, nếu không bắt được sẽ không được ăn cơm. Chiêu này của người thợ săn quả nhiên có hiệu quả, những con chó săn phấn chấn nhanh nhẹn hăng lên, bắt được rất nhiều thỏ, bởi vì chẳng có con chó nào lại muốn ngồi nhìn con khác gặm xương trong khi bản thân không có gì ăn.

3. Cứ như vậy được một thời gian thì vấn đề bắt đầu nảy sinh. Chó săn phát hiện ra rằng thỏ to khó bắt hơn thỏ con, vậy nhưng bắt được thỏ to hay thỏ con thì phần thưởng cũng như nhau. Một số con tinh ý phát hiện ra vấn đề và chuyên đi bắt thỏ con. Dần dần, các con khác cũng biết được điều đó.

Thợ săn hỏi: “Tại sao gần đây chúng mày toàn bắt thỏ con?”

Chó săn đáp: “Đẳng nào thì phần thưởng cũng như nhau thì việc gì phải tốn sức đi bắt thỏ to.”

Người thợ săn nghĩ rồi quyết định không thưởng cho chó săn dựa theo số lượng thỏ nữa, mà sẽ áp dụng cách tính đánh giá hiệu quả, tức là: Cứ sau một khoảng thời gian sẽ thống kê tổng trọng lượng thỏ mà chó săn bắt được, sau khi đánh giá kết quả đó mới quyết định mức thưởng cho chó săn. Cách thưởng theo thành tích này nhanh chóng có hiệu quả, số lượng và chất lượng thỏ do chó săn bắt được đều nâng cao, người thợ săn rất đắc ý.

4. Nhưng, ngày vui ngắn chẳng tày gang. Người thợ săn lại phát hiện số lượng thỏ mà chó săn bắt được giảm xuống. Hơn nữa, những con càng nhiều kinh nghiệm thì càng bắt ít thỏ hơn. Thợ săn lại đi hỏi chó săn. Chó săn đáp: “Thưa ông chủ, chúng tôi đã cống hiến sức lực cho ông trong quãng thời gian chúng tôi khỏe mạnh nhất. Nhưng rồi chúng tôi cũng phải già đi. Đến khi chúng tôi không bắt được thỏ nữa thì chúng tôi còn có xương mà ăn không?” Thế là người thợ săn tính toán, tổng kết, phân tích số

lượng và trọng lượng thỏ mà chó săn bắt được, và đưa ra một quy định hưởng theo sức lao động: Nếu số thỏ một con bắt được vượt qua ngưỡng nào đó thì đến lúc già mỗi bữa vẫn sẽ được số lượng xương như vậy. Chó săn rất vui mừng, hăng hái đi bắt thỏ để hoàn thành nhiệm vụ thợ săn đề ra. Và một thời gian sau, các con chó săn đều đã hoàn thành mục tiêu.

5. Lúc này, một con trong số đó nói rằng: “Chúng ta đã cố gắng nhiều như vậy mà cũng chỉ được vài khúc xương, số thỏ chúng ta bắt được chắc chắn phải giá trị hơn số xương đó, tại sao chúng ta không tự bắt thỏ cho mình nhỉ?” Thế là một số con chó săn từ bỏ người thợ săn, tự bắt thỏ cho mình.

Tào Tháo ngẫm nghĩ một lúc rồi phá lên cười, không ngớt lời khen ngợi:

- Anh đúng là rất thú vị đấy, nhưng suy cho cùng thì nó có hàm ý gì?

Dương Tu hỏi lại:

- Theo anh thì nó có hàm ý gì?

Tào Tháo thành thật:

- Rất rõ ràng, mà cũng rất mơ hồ.

Năm giai đoạn trong quản trị học

Dương Tu nói:

- Anh còn nhớ năm xưa, trong tay Đồng Trác có Lã Bố, nói về năng lực làm việc của hắn thì cả ba người Lưu Bị, Quan Vũ, Trương Phi cộng lại cũng chưa phải là đối thủ của hắn ta. Nghe nói hắn ta vô cùng lợi hại, một người có thể đấu với một tá người. Nhưng Lã Bố lại không có chí tiến thủ, dám to gan tranh giành mỹ nữ với Đồng Trác, gây ra vụ Phụng Nghi Đình, làm cho công ty sụp đổ. Nguyên nhân do đâu? Do thiếu phương pháp quản lý khoa học. Đây chính là giai đoạn đầu trong quản trị học, là giai đoạn manh nha của quản trị học.

Tào Tháo khen:

- Phải, có lý.

Dương Tu nói tiếp:

- Về sau Viên Thiệu có thông minh hơn chút ít, hẳn ta không chỉ có một con chó, hẳn còn có những con chó thân tín khác như Nhan Lương, Văn Xú, Cao Lãm, Trương Hợp, Thuần Vu Quỳnh, hình thành nên một cơ chế cạnh tranh nội bộ vô cùng quyết liệt. Đây là giai đoạn thứ hai trong quản trị học, tức là làm nảy sinh cơ chế cạnh tranh.

Tào Tháo nói:

- Đúng vậy, tuy Viên Thiệu giờ đây không còn nhưng hẳn ta cũng có chút thành tích.

Dương Tu kể tiếp:

- Chủ tịch Tào có thể đánh bại Viên Thiệu, bởi vì ông không chỉ muốn chó săn bắt thỏ mà còn muốn chó săn bắt thỏ to. Những con chó săn đó cũng cam tâm tình nguyện, vì chúng được thưởng. Đây chính là giai đoạn thứ ba.

Tào Tháo giật mình, cảnh báo Dương Tu:

- Anh cũng to gan thật đấy, dám ví những vị tướng tài trong tay tôi với chó săn. Bọn họ đều là giám đốc kinh doanh giỏi của tôi cả.

- Tôi đang bàn luận với chủ tịch Tào về lý luận thì phải gắn với thực tiễn cho sinh động chứ! Dương Tu làm như không để ý, tiếp tục giảng giải - Năng lực quản lý ưu việt của Chủ tịch Tào không chỉ dừng lại ở giai đoạn thứ ba, mà nó vẫn tiếp tục phát triển. Ông đã đưa ra kế hoạch phân chia lợi nhuận và kế hoạch tiền lương hưu, kế hoạch này vô cùng lợi hại. Nó rất có hiệu quả trong việc giữ chân người tài, chỉ trong một khoảng thời gian ngắn đã trở thành đề tài nóng hổi trong giới doanh nghiệp. Đây chính là giai đoạn thứ tư trong quản trị học.

Tào Tháo nói:

- Đúng quá, công ty lớn như vậy để giữ được người tài đâu có dễ.

Dương Tu cười:

- Tuy những kế hoạch này rất được coi trọng nhưng nó cũng có ngoại lệ. Đãi ngộ của Chủ tịch Tào dành cho Lưu Bị đâu có ít, vậy mà hắn vẫn bỏ đi đấy thôi. Điều đó nói lên điều gì? Có rất nhiều nhân viên muốn tự mình lập nghiệp. Vì vậy, quản trị học của chúng ta lại phát triển sang bước thứ năm. Không chỉ riêng thợ săn, mà cả chó săn cũng cần có cơ hội lập nghiệp.

Tào Tháo ngạc nhiên:

- Chó săn cũng cần cơ hội lập nghiệp sao?

Dương Tu giải thích:

- Thay vì ngồi nhìn từng con chó săn ra đi, thì sao không cho chúng một cơ hội lập nghiệp ngay trong nội bộ công ty? Tôi xin đề nghị Chủ tịch cho thành lập “Ủy ban khuyến khích nhân viên lập nghiệp”, thông qua ủy ban này thi hành một số chính sách, khuyến khích và cổ vũ những nhân viên có tinh thần sáng tạo đứng ra lập nghiệp. Như vậy, một mặt công ty sẽ có được nhiều cơ hội đầu tư hơn, mặt khác nhân viên có thể tiến bộ trong sự nghiệp nhờ được quản lý một hạng mục do chính mình sáng lập.

Tào Tháo thấy lạ bèn hỏi:

- Đó cũng là một ý hay, không những có thể giữ những nhân viên thông minh và sáng tạo lại công ty, để họ tạo ra nhiều lợi nhuận hơn cho công ty, mà còn có thể hạn chế số lượng đối thủ cạnh tranh.

- Đúng vậy, chúng ta nên thấu hiểu những con chó muốn làm giám đốc. Nhưng, dù thế nào chúng ta cũng không nên tạo ra Lưu Bị thứ hai nữa.

Dương Tu hỏi:

- Vậy Chủ tịch Tào định thưởng cho tôi như thế nào đây?

Tào Tháo đáp:

- Được nói chuyện với anh một buổi quả thực còn hơn đọc mười cuốn sách. Nhân tiện tôi nói một câu ngoài lề: Anh quả thực là một người tài, nhưng tính cách ngông nghênh, kiêu ngạo của anh không tốt, rất dễ bị người ta đổ kỵ.

Lời bình

Doanh nghiệp có chiếm được lòng tin của nhân viên để họ cống hiến hết mình hay không, vấn đề là ở chỗ có cho họ cơ hội sáng tạo, cơ hội để lập công và thể hiện giá trị bản thân hay không. Vấn đề tiền lương, tiền thưởng, đánh giá hiệu quả công việc, chính sách chia cổ phần cho nhân viên... đều là những biện pháp mà các nhà quản lý áp dụng để khuyến khích nhân viên hoàn thành tốt hơn công việc của mình.

Có một sự thật là, nhiệt tình trong công việc có khi không phải bắt nguồn từ tiền lương, mà bắt nguồn từ niềm yêu thích công việc của nhân viên. Trong tiềm thức mỗi nhân viên đều hy vọng được làm và phát triển sự nghiệp với công việc mình yêu thích.

Quy hoạch giai đoạn cho nhân viên là một kỹ thuật quản lý mới thịnh hành trong giai đoạn gần đây, kế hoạch này giúp nhân viên hiểu rõ vị trí của mình trong doanh nghiệp và phương hướng phát triển sự nghiệp của mình, giúp nâng cao năng lực cá nhân của nhân viên, tạo nên sự kết hợp hài hòa giữa nhân lực và công việc, mặt khác nó đảm bảo việc khai thác nhân lực của doanh nghiệp đạt hiệu quả, đáp ứng nhu cầu trước mắt và trong tương lai. Theo cách quản trị nhân lực này, bạn có thể hoạch định ra nhiều kế hoạch, giúp nhân viên có cơ hội học tập, lập nghiệp và phát triển.

Chương 13 Trí tuệ sinh tồn như cá gặp nước trong môi trường công việc

Điều kì diệu của nụ cười

Lại nói về thị trường ti vi màu đang hình thành thế tranh bá thiên hạ của ba hãng Hero, Royal Images và Kings. Là giám đốc của công ty Royal, con đường thành danh của Lưu Bị trở thành tiêu điểm quan tâm của rất nhiều sinh viên. Sau nhiều lần mời Lưu Bị đến thuyết giảng nhưng không được, cuối cùng Học viện Thương mại Quốc tế Đông Ngô cũng nhận được cái gật đầu từ ông. Hội trường lớn chật ních sinh viên năm tư (đây là những sinh viên sắp ra trường, chuẩn bị tỏa đi khắp nơi tìm việc, do đó rất cần sự chỉ bảo của một người dày dặn kinh nghiệm và thành công như Lưu Bị). Thực ra, Lưu Bị còn có ý đồ khác: ông hy vọng lần thuyết giảng này sẽ thu hút một lượng lớn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc đến làm việc tại công ty của mình. Lưu Bị ngồi trên bục giảng, trông có vẻ rất khiêm tốn, gầy gù, chân thành, đồng thời toát lên vẻ hấp dẫn của một người đàn ông trưởng thành. Tay cầm micro (lúc đầu cũng hơi run, nhưng rất nhanh đã lấy lại được bình tĩnh), ông thao thao:

- Tôi cũng chỉ hơn các bạn khoảng 20 tuổi, từng đạt những thành tích được mọi người công nhận. Rất nhiều người cho rằng tôi có bí quyết thành công thần kì nào đó, thực ra tất cả mọi bí quyết đều hiện cả trên mặt tôi. Cũng có thể nói rằng, khuôn mặt này đã kết tinh những tinh hoa cuộc đời đầy sóng gió mà tôi đã Nam chinh Bắc chiến suốt mấy mươi năm. Nhớ lại lúc đầu khi tôi vừa tốt nghiệp trường Đại học Quản trị Kinh doanh Quốc tế Trường Giang, kết nghĩa kim lan cùng Quan Vũ, Trương Phi, hy vọng sẽ gây dựng nên cơ đồ. Cũng giống như các bạn bây giờ, lúc đó chúng tôi cũng bộc lộ tài năng, tràn đầy ý chí, hăng hái không lùi bước trước khó khăn. Nhưng các bạn may mắn hơn chúng tôi, bởi vì các bạn bây giờ có thể học được từ khuôn mặt tài hoa của tôi, còn lúc đó chẳng có khuôn mặt nào để bọn tôi học cả.

Dưới hàng ghế khán giả, một nam sinh tên Chu Du đứng dậy hỏi Lưu Bị:

- Xin chào Tổng giám đốc Lưu, tôi thấy ông nói hơi quá. Ai mà chả có mặt, vậy khuôn mặt của ông có gì đặc biệt?

Lưu Bị nhấp một ngụm nước, nở nụ cười tươi rói và giải thích:

- Các bạn hãy nhìn rõ, đây là khuôn mặt kinh điển nhất của lịch sử 5.000 năm văn hóa Trung Hoa, là khuôn mặt chứa đầy học vấn. Cũng vì nghiên cứu khuôn mặt này mà La Quán Trung đã viết nên một trong bốn tác phẩm kinh điển của văn học Trung Quốc Tam Quốc diễn nghĩa; Lý Tôn Ngô đã viết Hậu hắc học có một không hai. Vì sao Tào Tháo lại nói “Anh hùng trong thiên hạ, chỉ có Tào và Bị mà thôi”, chính là bởi vì da mặt dày của tôi, cùng với lòng dạ xấu xa của Tào Tháo được gọi là “Hai vật báu trong thiên hạ”.

Chu Du cười nhạt, nói:

- Nói như ông, chúng tôi chỉ cần luyện được kungfu mặt dày giống ông thì sẽ dễ dàng có được thành công sao?

Lưu Bị gật đầu:

- Các bạn có thể lí giải như vậy. Nhưng theo tôi, dựa vào sự từng trải của các bạn bây giờ, e rằng trình độ lí giải còn có hạn. Xét đến việc các bạn sắp bước vào giai đoạn đầu của quá trình đi làm, tôi sẽ mách cho các bạn một vài mẹo vặt thực tế và hữu dụng, đảm bảo trong quá trình cạnh tranh khốc liệt của công việc, các bạn sẽ là những nhân tài mà các ông chủ không thể không trọng dụng.

Đúng vậy, đối với những sinh viên trẻ tuổi, lí luận về da mặt có chút gì đó hơi cao siêu. Nhưng là một loại văn hóa đồ ăn nhanh, những mẹo nhỏ này lại được sinh viên hết sức đón nhận. Những người ham học như Hoàng Cái, Lỗ Túc, Lã Mông liền mở vở ghi chép. Chỉ có Chu Du là người duy nhất vịn lại Lưu Bị, khiến buổi thuyết giảng biến thành một cuộc phỏng vấn.

Một người rất giỏi giấu tài như Lưu Bị luôn giữ được sự bình tĩnh cần thiết, lại còn làm

cho hội trường sôi động hẳn lên. Tuy những câu hỏi của Chu Du rất lắt léo, nhưng Lưu Bị đều vô cùng khôn khéo trả lời. Là một người ghi chép nhanh, Lỗ Túc đã chép lại toàn bộ buổi thuyết trình không sót một chữ nào, sau đó còn chỉnh sửa thành văn và đăng trên tạp chí Nguồn nhân lực Trung Quốc với tiêu đề Trí tuệ sinh tồn như cá gặp nước trong môi trường công việc.

Bài diễn thuyết của Lưu Bị có thể chia thành bốn phần như sau: “Năm lời khuyên chân thành cho hình tượng bản thân hoàn mỹ trong công việc”, “Năm bí quyết giúp bạn chiến thắng trong công việc”, “Năm phương án cứu vãn các mối quan hệ trong công việc”, “Năm lí do cảm hận gái đẹp trong công việc”.

Năm lời khuyên chân thành cho hình tượng bản thân hoàn mỹ trong công việc

Các bạn ngồi đây sắp bước vào các doanh nghiệp với thân phận là những nhân viên mới. Trong giai đoạn này, câu hỏi phổ biến nhất là: Có rất nhiều sinh viên lần đầu tìm được việc, không lâu sau lại thất nghiệp. Vậy làm thế nào để có thể trở thành con lật đật đứng vững trong môi trường công việc? Tôi đã từng làm việc cho những doanh nhân nổi tiếng như Đồng Trác, Đào Khiêm, Tào Tháo, Viên Thiệu, bây giờ lại có thể tự lập nghiệp, làm chủ của một công ty với nhiều nhân viên. Tôi muốn bật mí cho các bạn một số kinh nghiệm của bản thân, hy vọng các bạn có thể học hỏi được từ đó. Tôi cho rằng điều quan trọng nhất là các bạn cần chú ý những chi tiết nhỏ trong công việc. Bởi vì những chi tiết nhỏ ấy thường mang lại ảnh hưởng không tốt đến hình tượng công việc của chúng ta, đó là điều không đáng có. Ví dụ như, dù trên mặt của tờ giấy trắng chỉ có một chấm đen, mọi người cũng đều cho rằng đó là một tờ giấy bẩn hoặc giấy lộn.

Chu Du:

- Nếu một tờ giấy trắng bị bẩn bởi một hoặc một vài điểm đen thì phải làm sao?
- Có bốn cách. Cách thứ nhất là “Giữ mình trong sạch”, chúng ta phải bảo vệ tờ giấy trắng đó, không cho chấm đen xuất hiện. Cách thứ hai là “Tù bỏ”, nó đã bị bẩn rồi,

vậy thì coi nó như giấy lộn, ném đi là xong. Cách thứ ba là “Sửa chữa”, dùng tẩy xóa những chấm đen đó đi, làm cho tờ giấy trắng như vốn có. Cách thứ tư là “Bí thì phải liều”, người ta thường nói “Làm cho chót, vót cho cùng”, cứ bôi đen hết tờ giấy. Trong bốn cách ấy, tùy mọi người chọn. Ở đây tôi chỉ muốn nói với các bạn “Giữ mình trong sạch” như thế nào với những tiểu tiết trong công việc. Đối với năm loại tiểu tiết thường gặp nhất, tôi cũng xin đề xuất năm lời khuyên như sau: không được buôn chuyện trong khi làm việc; không được lười nhác; không được chôm đồ của công ty về nhà; không được ăn mặc lố lằng khác người; không lợi dụng thời gian làm việc để giải quyết chuyện cá nhân.

Chu Du:

- Buôn chuyện thì ai chả biết là một thói quen xấu.

- Đạo lí ở đời là như vậy, người hiểu thì rất nhiều mà người làm được thì chẳng bao nhiêu. Còn nữa, các bạn phải hiểu rằng, hóng hớt cũng là một thói quen xấu. Các bạn thử nghĩ xem, nếu một đồng nghiệp cứ lải nhải mãi với bạn trong lúc làm việc, như vậy sẽ sinh ra hai ảnh hưởng không tốt: thứ nhất là cái người cứ lải nhải với bạn sẽ nghĩ bạn cũng rồi hơi như anh ta, thứ hai là người khác sẽ nghĩ hai bạn đều rồi hơi. Như vậy có phải oan uổng không?

Lời khuyên thứ hai: Không được lười nhác. Có nhiều người cho rằng lí luận về da mặt của tôi chỉ là giả tạo, bọn họ chỉ biết một mà không biết mười. Ví dụ, họ thích thể hiện rằng mình rất chăm chỉ trước mặt ông chủ, nhưng khi ông chủ không có ở đó thì lại lười nhác. Kết quả chỉ có người như Lưu Bị tôi mới có thể đảm nhiệm chức vụ cao dù ở công ty nào, còn bọn họ thì không thể qua nổi thời gian thử việc. Tại sao lại như vậy? Bởi vì hiệu quả công việc sẽ bị giảm đi, như vậy sớm muộn gì bạn cũng sẽ bị lộ tẩy.

Chu Du:

- Theo tôi được biết, ông cũng là người nhiều lần thay đổi công việc. Vậy xin hỏi ông

và bọn họ có chỗ nào không giống nhau?

- Tôi luôn tự thay đổi công việc, còn bọn họ thì luôn bị sa thải.

Lời khuyên thứ ba: Không được chôm đồ của công ty về nhà. Cho dù đó chỉ là tấm di chuột máy tính vút đi hay một tặng phẩm khuyến mại thừa. Nếu không, mọi người sẽ cho rằng bạn là kẻ hám của. Nên nhớ rằng không tham lam sẽ mang lại cho bạn cái tiếng liêm khiết. Về mặt này, Quan Vũ nhị đệ của tôi làm rất tốt. Hồi thứ 27 của Tam Quốc diễn nghĩa chính là: “Viên Bản Sơ bại binh chết tướng, Quan Vân Trường quải ấn phong kim”. Thế nào gọi là “quải ấn phong kim”? Tức là đem tất cả những thứ mà công ty đã cấp như nhà ở, thẻ ngân hàng, điện thoại, đồng phục... trả hết cho công ty sau khi thôi việc. Có nhiều người lại không như vậy, bọn họ cũng có nhân phẩm cao thượng, nhưng khổ nỗi không câu nệ tiểu tiết, lại bị những lợi ích nhỏ nhoi hủy hoại thanh danh một đời. Các bạn nói xem, hà tất phải như vậy?

Chu Du:

- Ý ông là, có thể vì lợi ích lớn hơn mà hi sinh danh dự của bản thân?

(Lưu Bị suy nghĩ 20 giây)

- Cậu có thể lí giải như vậy. Điều khiến người ta thấy lạ đó là nếu cậu nguyện vì lợi ích lớn mà phấn đấu, cậu có thể sẽ giống như Đồng Trác để lại tiếng xấu muôn đời, nhưng cũng có thể sẽ để lại tiếng thơm ngàn năm giống như tôi. Điều kì diệu trong đó cũng đáng để cậu khám phá đấy.

Lời khuyên thứ tư: Không được ăn mặc lố lăng khác người. Bạn có thể cho rằng việc ăn mặc thể hiện cá tính của bản thân hoặc đó là việc chạy theo mốt, nhưng bạn cần chú ý, đây là môi trường công việc. Con gái không nên đi những loại boots cao nửa gang hoặc mặc quần bò thùng lố chỗ, con trai thì không nên để tóc kiểu đuôi bò, đuôi ngựa. Việc bạn ăn mặc lố lăng sẽ không phù hợp với môi trường công việc.

Chu Du:

- Đẹp thì ai mà chả thích. Ai mà chả muốn trang điểm đẹp một chút, ai chả muốn là ngôi sao của phòng làm việc, như vậy đâu đáng trách chứ? Cũng nhờ họ mà sức sống của công ty trở nên muôn màu, ông dựa vào đâu mà ngang nhiên trách họ như vậy? Nhân viên không có cá tính thì chỉ là loại nhân viên quèn, tôi nghĩ ông cũng hiểu điều này.

- Trong một công ty, tính thống nhất trong văn hóa càng tốt, văn hóa của nó sẽ càng trong sáng, càng trong sáng thì càng rõ ràng, càng rõ ràng thì càng mạnh mẽ. Cách ăn mặc của nhân viên trong công ty cũng không ngoại lệ. Dĩ nhiên công ty cần khích lệ chúng ta tìm những phương pháp sáng tạo khi suy nghĩ một vấn đề nào đó. Nhưng sự sáng tạo nào cũng không được làm ảnh hưởng đến tính thống nhất của công ty. Nếu không, công ty đó sẽ không tập trung được sức thu hút và sức mạnh của nội bộ để hướng về cùng một mục tiêu.

Lời khuyên thứ năm: Không được lợi dụng thời gian làm việc để giải quyết việc cá nhân. Một số nhân viên tưởng như thông minh, cả ngày luôn tìm cách lặng lẽ biến mất, rồi lại âm thầm xuất hiện, lợi dụng thời gian đó làm những việc cá nhân như đi shopping, tỉa tóc móng tay, làm đẹp, cắt tóc... Hãy nghe tôi, đừng giống như một kẻ thần bí hành tung bất định, nếu không người khác sẽ đánh giá bạn là người khó nắm bắt và không thể tin tưởng. Nhưng cũng không nên bật vô âm tín, bạn sẽ làm cho những người thân thiết lo cho bạn. Hãy chú ý đến những tiêu tiết trong cuộc sống, nếu không bạn sẽ dần mất đi sự tín nhiệm và phẩm hạnh, không có ông chủ nào coi trọng nhân viên như thế cả.

Chu Du:

- Tổng giám đốc Tào Tháo đáng kính của chúng ta từng nói “Đại trượng phu không câu nệ tiểu tiết”, ông giải thích thế nào cho câu nói này?

(Lưu Bị sững lại một lúc, nhưng rất nhanh có câu trả lời)

- Người bình thường trong những thời khắc quan trọng và người quan trọng trong

những thời khắc bình thường đều có thể không để ý đến tiểu tiết. Những tình huống khác đều là ngoại lệ.

Năm bí quyết giúp bạn chiến thắng trong công việc

Rất nhiều người cho rằng mình làm việc vì ông chủ, cứ như mình đang làm người tốt việc tốt. Nhưng cái chân tướng mà tôi nhìn thấy lại là mỗi người đều làm việc vì chính bản thân họ, cho dù mục đích là nuôi sống bản thân hay vì tiền đồ của họ. Do vậy, dù ông chủ có quyền phân việc cho mỗi nhân viên, quan hệ giữa nhân viên đó và đồng nghiệp chỉ là mối quan hệ trên phương diện công việc. Trong từng công việc, nếu chúng ta luôn có những biểu hiện tích cực sẽ nhận được những đánh giá tốt về hiệu quả công việc. Những biểu hiện và đánh giá thành tích đó sẽ ảnh hưởng tích cực đến công việc cũng như cuộc sống của chúng ta. **Dám nhận trách nhiệm là một trong những biểu hiện nhận được sự khen ngợi của mọi người.** Rất nhiều nhân viên quen với việc làm việc phải chờ đợi và phụ thuộc vào sự sai bảo của người quản lý, đó là một sự vô trách nhiệm, dù có sai sót họ cũng không bị khiển trách. Cách sống như thế sẽ chỉ làm cho người khác thấy bạn là một kẻ có tầm nhìn hạn chế, mãi mãi không thể thăng quan tiến chức.

Chu Du:

- Nhưng dám nhận trách nhiệm rồi cuộc lại là sự mạo hiểm. Người Trung Quốc có câu “bình an là phúc”, chỉ vì muốn chơi trội mà mạo hiểm, như vậy có phải là khôn ngoan?

- Tôi muốn cậu “dám nhận trách nhiệm” chứ không phải “mù quáng nhận trách nhiệm”, nếu cậu không tự tin, ai còn dám để cậu đảm nhận? Còn về vấn đề nhân phẩm, người dám nhận trách nhiệm là anh hùng, mù quáng nhận trách nhiệm thì chỉ là kẻ ngốc, không dám nhận trách nhiệm thì cũng chỉ là một kẻ tầm thường. Cậu muốn là loại người nào?

Chu Du:

- Vậy câu trả lời của ông là?

- Câu trả lời của tôi là: Ngoài mặt thì tỏ ra mình là người dám nhận trách nhiệm vì công việc, nhưng thực tế lại vì chính bản thân mình. Cậu hiểu chưa? **Tìm thấy niềm vui trong công việc là bí quyết thứ hai để có thể chiến thắng trong môi trường công việc.** Không nên mang theo bộ mặt rầu rĩ mỗi ngày như thế sẽ có ảnh hưởng không tốt đến người khác và chính mình. Nếu thực sự không thể tìm thấy niềm vui trong công việc đang làm, bạn nên tìm một công việc khác, bởi niềm vui trong công việc là một trong những nhân tố then chốt giúp bạn trưởng thành trong công việc.

Chu Du:

- Thầy Lưu ngồi nói chuyện chắc không thấy đau lưng nhỉ! Tìm một công việc mà ông nghĩ vui vẻ? Nói thật dễ dàng quá đi. Ông nghĩ đây là việc đi siêu thị chọn đồ chắc? Bây giờ tìm việc đâu có dễ đến thế, chứ đừng nói đến vui với chả buồn. Thật là!

- Vậy xin hỏi cậu có biết mình phù hợp hoặc thích việc gì không?

Chu Du:

- Tôi... tôi cũng không biết mình thích việc gì.

- Cậu đã không biết mình thích việc gì thì sao biết mình không tìm được việc? Chỉ cần cậu có thể xác định rõ và tìm thấy công việc mà mình yêu thích thì việc đó sẽ phù hợp với cậu, và cậu cũng sẽ thấy vui thôi. Không thể phủ nhận, dù mình làm công việc bản thân yêu thích cũng không thể tránh khỏi những khó khăn. Có thái độ như thế nào với công việc là yếu tố đầu tiên để đánh giá một nhân viên xuất sắc hay không. Thái độ là sự thể hiện của tính cách, thái độ tích cực thể hiện bạn là người dũng cảm đón nhận những khó khăn thách thức, thái độ tiêu cực lại thể hiện bạn không có niềm tin và muốn trốn tránh. **Bí quyết thứ ba để chiến thắng trong công việc là: dùng thái độ tích cực đối mặt với khó khăn.**

Chu Du:

- Liệu có một loại thái độ thứ ba, vừa không tiêu cực vừa không tích cực không?

(Lưu Bị như một nhà hiền triết nhìn Chu Du)

- Không có loại tâm trạng nào là bình ổn cả, hoặc là hơi vui hoặc là hơi buồn. Cũng như vậy, thái độ không tích cực thì là tiêu cực. Là một biểu hiện bên ngoài của tâm lí, thái độ tích cực hướng đến hy vọng mà không phải tuyệt vọng, hướng đến sự hứng thú sáng tạo mà không phải nhặt nhẹo vô vị, hướng đến sự nỗ lực mà không phải đến đâu hay đến đó, hướng đến vui vẻ mà không phải bi thương. Rất hiển nhiên, trong thời đại mà người tài cạnh tranh khốc liệt, chỉ có những người không ngừng trưởng thành mới là người nở nụ cười chiến thắng cuối cùng. Chúng ta phải không ngừng tìm tòi những phương pháp đổi mới và sáng tạo trong công việc, đối mặt với công việc bằng thái độ “vẫn còn có thể làm một vài điều gì đó”, đặt câu hỏi cho những giải pháp, bước đi của chính mình, đồng thời tiến hành cải thiện. Thái độ tích cực đó vô cùng quan trọng. **Bí quyết thứ tư để chiến thắng trong môi trường công việc là ý thức tập thể.** Trong bối cảnh thị trường cạnh tranh khốc liệt như ngày nay thì tác dụng của tập thể càng quan trọng. Giả sử trong công việc, bạn chọn một mình một con đường, đơn độc giải quyết, như vậy sẽ ảnh hưởng đến sự hợp tác của cả một tập thể. Nếu bạn trung thành với tập thể, đồng thời nguyện cống hiến cho tập thể, như vậy bạn sẽ trở thành thành viên mà mọi người đều đón nhận. Về mặt này, ba anh em kết nghĩa vườn đào chúng tôi làm rất tốt, đặc biệt là nhị đệ Quan Vũ, cho dù một mình vượt vạn dặm, qua năm cửa ải chém sáu tướng, cuối cùng cũng đều trở về với mọi người.

Chu Du:

- Nhưng sao ba anh em kết nghĩa vườn đào các ông lại không kết nạp thêm thành viên để trở thành “Bốn anh em kết nghĩa vườn đào” hoặc “Năm anh em kết nghĩa vườn đào”?

(Lưu Bị thở dài)

- Tôi vô cùng nhớ vườn đào nơi ba anh em kết nghĩa kim lan. Bao nhiêu năm nay, “Ba anh em kết nghĩa vườn đào” đã trở thành tượng trưng cho tình anh em khăng khít, trở thành một tác phẩm văn hóa mà “bên trong có thể hội tụ, bên ngoài có thể thu hút”. Tác phẩm này chứa đựng một sức mạnh tinh thần to lớn, thúc đẩy sự nghiệp của chúng tôi phát triển không ngừng. Dĩ nhiên trong quá trình lập nghiệp, chúng tôi vẫn có thể không ngừng tiếp nhận anh em mới. Tôi đang nghĩ hay là đổi tên “Ba anh em kết nghĩa vườn đào” thành “Sê-ri anh em kết nghĩa vườn đào”. Nếu được như thế thì lại phải nhờ La Quán Trung tiên sinh sửa lại Tam Quốc diễn nghĩa mất.

Chu Du:

- Trong *Tam Quốc diễn nghĩa*, tôi là thống soái trận Xích Bích, sao có thể nói muốn sửa là sửa được?

- Đúng, lịch sử không thể thay đổi, nhưng lại có thể kế thừa và phát huy. Có một câu nói nổi tiếng: “Học hành chăm chỉ, ngày một tiến bộ”. Khả năng và thói quen học tập sẽ trở thành nhân tố quan trọng trong việc theo đuổi thành công và tiếp nối sự tiến bộ.

Nuôi dưỡng thói quen học tập suốt đời là bí quyết thứ năm giúp bạn chiến thắng trong công việc. Gần đây một số công ty và tập đoàn rất coi trọng việc cải tổ nguồn nhân lực. Các cấp lãnh đạo của công ty đã cảnh báo nhân viên “không thay đổi cách nghĩ thì phải thay đổi người”. Vậy là “thay đổi suy nghĩ, cứu vãn cuộc sống” trở thành sự thật phũ phàng mà nhân viên phải đối mặt. Một người bạn học của tôi tên Sái Văn Cơ, sau khi về nước đã đảm nhận chức vụ giám đốc bán hàng của một công ty chuyên cung cấp sản phẩm mạng, đó là một nhiệm vụ quan trọng quyết định thắng lợi sau này của công ty. Cô mới kết hôn với Đồng Tự, họ vẫn chưa đi hưởng tuần trăng mật, gần đây cô lại mắc phải chứng cổ cứng đờ không cử động được nhưng cũng chỉ xin nghỉ một ngày. Cô ta không bao giờ trách cứ điều gì, luôn vui vẻ. Cô nói: “Vì theo đuổi những ước mơ mà tôi không nghỉ ngơi dù chỉ một phút”. Vị bác sĩ nổi tiếng Hoa Đà mấy năm trước cũng đã được mời làm giám đốc của một công ty thiết bị y tế. Tuy chỉ là một nhân viên nhưng có trình độ cỡ chuyên gia, ông ta không ngừng nhắc nhở mình thay đổi cách nghĩ. Ông ta nói: “Trong thời đại cạnh tranh ngày càng khốc liệt

thì những công ty không ngừng sáng tạo cũng cần phải có những nhân viên không ngừng sáng tạo. Thị trường sẽ đào thải những công ty lạc hậu, và công ty cũng sẽ đào thải những nhân viên chậm tiến.”

Năm phương án cứu vãn các mối quan hệ trong công việc

Nếu trong bảng chấm công, bạn là một nhân viên luôn tuân thủ tốt những quy định, không đến muộn về sớm, không bao giờ tiện tay chôm đồ của công ty, có thể gọi là hình mẫu một nhân viên liêm khiết, có thể hoàn thành nhiệm vụ đúng thời hạn, không bao giờ kêu khổ than mệt, vậy thì chúc mừng bạn, bạn làm rất tốt. Tuy nhiên, để đánh giá một nhân viên có biểu hiện với công việc tốt hay không, có lúc không thể chỉ nhìn vào thành tích của họ. Nếu bạn và đồng nghiệp có quá nhiều bất đồng sẽ là một trở ngại đáng kể với con đường thành công của bạn. Do vậy, chúng ta không thể xem nhẹ mối quan hệ với đồng nghiệp. Đương nhiên chú trọng những mối quan hệ với đồng nghiệp không có nghĩa là bạn phải dốc hết tâm sức để có thể chan hòa với mọi người. Tóm lại, mối quan hệ tốt chắc chắn sẽ làm cho công việc của chúng ta thuận lợi hơn, khiến những nỗ lực của bạn đạt được hiệu quả to lớn. Nhưng nếu trở thành “kẻ đáng ghét trong công việc”, vậy nhân phẩm và các mối quan hệ của bạn đều chịu ảnh hưởng tiêu cực. Dưới đây tôi xin nêu ra năm hình mẫu được cho là “kẻ đáng ghét trong công việc” để sau này khi các bạn bước vào công việc cần chú ý.

“Kẻ đáng ghét trong công việc” thứ nhất: Những kẻ phao tin đồn nhảm

Trong phòng làm việc sẽ có một số câu chuyện cười mà không làm ảnh hưởng đến mọi người, nhưng hãy luôn cảnh giác, chuyện đó có thể trở thành những lời đàm tiếu làm người khác lo sợ, thậm chí là những tin đồn nhảm gây ảnh hưởng xấu đến người khác. Có rất nhiều người không biết “Uốn lưỡi bảy lần trước khi nói”, hoặc vì sướng miệng hoặc vì mục đích khác luôn thích đi đồn đại nhảm nhí gây nên những rắc rối. Có một số người lại thích hóng hớt rồi thêm mắm thêm muối vào câu chuyện, sau đó phao tin đồn nhảm.

Cách chữa: Dừng lại là khôn. Đặc biệt là những vấn đề liên quan đến đời tư của đồng

ngiệp. Nên học cách giữ mồm giữ miệng, nếu không sẽ bị mọi người coi là kẻ tiểu nhân một cách đầy oan uổng. Trong những thời khắc quan trọng, bạn sẽ thấy sự tín nhiệm của đồng nghiệp quý giá thế nào.

Chu Du:

- Có một số người sinh ra đã thích loan tin, nếu không sao lại có nghề nhà báo chứ?
- Bất luận là những tin mật hay tin tức vĩa hè đã bị loan đi, ắt sẽ có cái lí bên trong. Cậu không cần phải phủ định hoàn toàn thế chứ? Có lẽ dựa vào những loại tin mật mà rất nhanh có thể khiến bạn trở thành một người được yêu thích trong quán trà. Nhưng sẽ không có một người nào thật lòng với kẻ mồm loa mép dài cả. Dù việc loan tin ấy xuất phát từ mục đích nào đi nữa, nếu nhân phẩm của chúng ta vì thế bị nghi ngờ thì rốt cuộc đó cũng là việc chúng ta nên cân nhắc.

“Kẻ đáng ghét trong công việc” thứ hai: Những kẻ suốt ngày oán thán, ca cẩm

Từ góc độ tình bạn, có thể có một số người lắng nghe nỗi buồn khổ của bạn. Có lẽ bạn chỉ kể những nỗi khổ một cách vô tư, không có ý nào khác, nhưng cũng cần phải giữ chừng mực, nếu cứ oán thán mãi sẽ làm cho người bên cạnh cũng thấy khó chịu.

Cách chữa: Trút ra hết những phiền muộn cũng là một điều rất tốt, bạn hãy trút hết những phiền não, khổ đau. Tuy nhiên, bạn cũng cần lưu tâm đến cảm nhận của người khác. Cách giải quyết tốt nhất là điều chỉnh thái độ bản thân, dùng những biện pháp tích cực xử lí vấn đề của mình. Điều này cũng tựa như đau bụng, bạn phải chữa khỏi, nếu không bạn sẽ phải tìm một nhà vệ sinh, chớ làm ô uế môi trường.

Chu Du:

- Dựa vào lí luận này, than phiền và lắng nghe sẽ trở thành một phương thức giao lưu tình cảm lâu đời, và đã biến mất từ xã hội loài người?

Lưu Bị xua xua tay ngán ngẩm:

- Người bệnh luôn rên rỉ kêu đau không chỉ để thoải mái hơn mà còn để người khác chú ý và đồng cảm. Cũng giống như bệnh không thể tan biến, rên rỉ cũng không thể biến mất, than khổ cũng vậy. Không sai, có trái tim đồng cảm là một phẩm chất đạo đức tốt. Nhưng nếu bạn không dùng thái độ tích cực giải quyết vấn đề mà chỉ một mực muốn người khác đồng cảm, như vậy có thể kết luận: bạn chỉ là một kẻ đáng thương.

“Kẻ đáng ghét trong công việc” thứ ba: Hiểu biết nông cạn mà luôn tự cho mình là đúng

Loại người này luôn cho rằng mình đúng, nói thì nghe chừng rất hay. Trong phòng làm việc, dù ai có ý kiến gì thì anh ta cũng phải hóng hớt một hai câu, hoa chân múa tay như đúng rồi. Mọi chuyện đều bị anh ta làm cho mơ mơ hồ hồ, khiến những người không hiểu bản chất anh ta lại phục anh ta sát đất. Có lẽ anh ta không cố tình lừa bạn, nhưng trước mặt anh ta, bạn lại không thể giữ được mạch suy nghĩ rõ ràng, cũng không thể hiểu hết anh ta. Hiểu biết nửa vời là như thế đấy, người ta lại cứ thích dùng cái sự hiểu biết nửa vời ấy ảnh hưởng đến người khác mà không hề nghĩ đến hậu quả. Nhưng cuối cùng hậu quả cũng vẫn đến. Sự việc như vậy nếu còn xuất hiện sẽ còn ai tin anh ta đây?

Cách chữa: Những kẻ hiểu biết nửa vời nhưng lại luôn tự cho mình là đúng ấy (đã đốt lại còn tỏ ra nguy hiểm) luôn muốn trong thời gian ngắn có thể để lại ấn tượng sâu sắc trong lòng người khác. Anh ta cần lí giải cái hàm ý sâu xa của câu “im lặng là vàng”. Để quản tốt cái miệng của mình, anh ta nên đem hứng thú của mình tìm hiểu bản chất sự vật. Chỉ cần anh ta có thể ngậm miệng lại được một phút thôi thì anh ta sẽ phát hiện ra những tình huống mới xuất hiện. Khi anh ta càng biết nhiều sẽ càng khiêm tốn, cẩn thận. Dũng cảm nhận sai là phẩm chất thứ hai mà những kẻ hiểu biết nửa vời nên nuôi dưỡng. Sao lại cứ phải chứng minh mình đúng nhỉ? “Con người đâu phải thánh hiền, ai mà chẳng có sai lầm?” Nhận sai đâu có gì đáng xấu hổ? Có nhiều lúc dũng cảm nhận sai lại nhận được sự tôn trọng từ bạn bè.

Chu Du cười và nói:

- Dừng cảm nhận sai có thật là phải mặt dày giống như ông mới làm được không?

(Đầu tiên Lưu Bị cũng ngầm thừa nhận, sau đó giờ ngón cái tán thành)

- Trẻ con có thể dạy vậy. Nếu trong Tam Quốc diễn nghĩa cậu có thể nhận thức được như thế thì đâu đến nỗi bị Gia Cát Lượng xỉa xói ba lần đến nỗi tức hộc máu mồm mà chết.

“Kẻ đáng ghét trong công việc” thứ tư: Những kẻ nịnh trên nạt dưới

Slogan của loại người này là “dựa vào gió lớn mà đưa ta lên mây”. Do đó, họ luôn nịnh nọt cấp trên, chỉ chực chộp lấy bất kì cơ hội thăng quan tiến chức nào mà không thềm giao lưu với cấp dưới, thậm chí cùng cấp. Con người luôn như vậy, luôn hướng đến chỗ cao, đó là một tâm lí rất phổ biến. Nhưng không nên nịnh bợ quá mức, danh hiệu “kẻ ton hót” đương nhiên không thể thoát được, và như thế nhân phẩm của bạn sẽ bị lãnh đạo nghi ngờ, cuối cùng thì xôi hỏng bỏng không.

Cách chữa: Hãy chan hòa với tất cả mọi người, kể cả những người mới đến chức vụ còn thấp, chân thành tôn trọng và quý mến họ. Việc gì phải gây thù chuốc oán khắp nơi? Tục ngữ có câu “chân nhân ắt tương”. Cho dù chỉ là những người thấp cổ bé họng cũng có thể giáng cho bạn một đòn mà bạn không thể ngờ tới.

Chu Du:

- Ý của ông là: thứ nhất: nên lựa ý cấp trên; thứ hai: khi lựa ý cấp trên cần phải chú ý đến thái độ của mọi người, phải không?

(Lưu Bị gật đầu tỏ ý đồng ý)

Cái danh hiệu “kẻ ton hót” là quả lựu đạn mà những kẻ không ưa bạn ném ra. Nếu bạn có được sự ủng hộ từ họ, tự nhiên sẽ không còn ai ném lựu đạn hay bắn lén bạn nữa.

“Kẻ đáng ghét trong công việc” thứ năm: Những con hồ li tinh lẳng lơ

Slogan của những người này là “Rượu thơm sợ ngõ sâu, người đẹp sợ váy dài”. Họ cậy vào chút nhan sắc trời cho, luôn tìm cách thể hiện sự hấp dẫn nữ tính của mình trước mắt đồng nghiệp nam mà không biết điều đó khiến mình trở thành trò cười và là cái gai trong mắt của đồng nghiệp nữ. Trước đây có một cô gái tên Triệu Phi Yến vô cùng thích dùng dây nịt thắt lỏng lẻo để hấp dẫn đàn ông, nhưng cô ta lại không hề biết mọi người trong phòng làm việc chỉ coi cô ta như một trò cười.

Cách chữa: Phòng làm việc là nơi của công chúng, hãy dừng ngay việc lừa tình!

Năm lí do căm thù gái đẹp trong môi trường công việc

Chu Du:

- Phụ nữ là biểu tượng của cái đẹp, đến đâu họ cũng đều có thể gây họa, lẽ nào ông muốn họ đeo mặt nạ đi làm à?

(Lưu Bị thở dài)

- Trong những nhân viên của tôi không ai là người đẹp cả. Kinh nghiệm của tôi là, không được quần quýt với gái đẹp trong phòng làm việc, trong cuộc sống cũng vậy. Người ta sẽ cho rằng bạn có hai vết nhơ lớn: thứ nhất là háo sắc, thứ hai vì háo sắc mà trở nên ngu xuẩn.

Chu Du:

- Ông nói thế là sỉ nhục những người con gái đẹp. Ông là kẻ không ăn được thì đập đổ thế à?

- Tại sao cậu lại phản bác tôi như vậy?

Chu Du:

- Bởi vì... bởi vì bạn gái tôi Tiểu Kiều cũng là một trong hai hoa khôi của trường Học viện Thương mại Quốc tế Đông Ngô. Hoa khôi kia chính là chị gái cô ấy Đại Kiều.

- Đã như vậy, để tránh những hiểm nghi, cậu không có tư cách phản bác tôi.

Chu Du:

- Nhưng tôi vẫn muốn biết vì sao ông lại kiêng kị con gái đẹp như vậy?

- Tôi kiêng kị gái đẹp, có năm lí do:

Thứ nhất: Gái đẹp sinh ra đã tự cho mình hơn người khác, trong cuộc sống hay công việc ở đâu cũng nhận được sự chú ý đặc biệt, dù phạm lỗi cũng chỉ là những lỗi lầm đẹp đẽ, kết quả năng lực trên mọi phương diện đều giảm.

Thứ hai: Những hiện tượng đòi bại, bất chính của xã hội đều do gái đẹp châm ngòi. Nghĩ đến một ngày họ đều tuyệt chủng, như vậy đàn ông nhất định sẽ chuyên tâm làm việc.

Thứ ba: Sự tồn tại của gái đẹp sẽ làm cho mỹ phẩm và trang sức đắt tiền có đường tiêu thụ, mà thực ra gái đẹp chỉ là loài ma quỷ hoặc kí sinh trùng đội lốt người đẹp.

Thứ tư: Khi gái đẹp đi trên phố, chính tôi cũng vì họ mà hai lần vượt dải phân cách, một lần đi bộ va phải cột điện, đến giờ vẫn còn đau. Có thể thấy rằng gái đẹp là một hiểm họa đối với an toàn giao thông.

Thứ năm: Giả sử trong công ty, vì gái đẹp mà bạn nổi máu ghen với chính sếp của mình, bạn sẽ bị thiệt chỉ vì cái tội danh không đáng có. Các bạn hãy xem, trong lịch sử đã có những tám gương như Đồng Trác bại dưới tay gái đẹp, Lã Bố bại dưới tay gái đẹp, Tào Phi và Tào Thực huynh đệ tương tàn cũng chỉ vì gái đẹp. Từ xưa hồng nhan là mầm mống gây họa, trong công việc cũng thế. Ta chưa kịp gục ngã vì gái đẹp ở phòng làm việc thì đã gục ngã ở hội trường rồi.

Lưu Bị vừa giảng xong, dư âm vẫn còn vang vọng chưa tắt, bỗng xảy ra một biến cố. Tiểu Kiều ngồi cạnh Chu Du cuối cùng cũng không nhịn được nữa, đứng phắt dậy chỉ thẳng tay vào Lưu Bị, tức giận đến nổi như sắp hộc máu, chỉ thét lên một từ: “Ông!”

Tất cả giáo viên và sinh viên trong hội trường đều kinh ngạc, gương mặt kính điển luôn nở nụ cười của Lưu Bị đột nhiên cứng lại, đến khi Tiểu Kiều ngất đi vì quá kích động.

Chu Du hét lên:

- Mau gọi cấp cứu!

Ngô Quốc Thái, Chủ tịch trường Học viện Thương mại Quốc tế Đông Ngô và là chủ trì hội nghị, vội cướp micro tuyên bố kết thúc hội nghị.

Lời bình

Khi một nhân viên mới chân ướt chân ráo vào làm việc tại một công ty, anh ta không chỉ cần học làm việc thế nào mà còn phải học cách sống và làm việc chung với người khác, cho đến khi được mọi người thừa nhận. Trong việc quản lý cuộc sống, công việc, mỗi nhân viên đều phải đối mặt với những vấn đề chính trị trong phòng làm việc. Thay đổi một góc độ để nhìn những vấn đề chính trị trong phòng làm việc thực ra là sự thể hiện văn hóa công ty, biểu hiện cuối cùng của nó là người nào đó được trọng dụng, người nào đó được thăng chức, hay người nào đó bị lạnh nhạt, thậm chí đến những người lãnh đạo cao nhất của công ty cũng không có cách nào thoát được. Do vai trò của chính trị trong phòng làm việc, bạn có thể tạo nên quyền uy hoặc bị ép thỏa hiệp. Để làm cho chính trị trong phòng làm việc có những ảnh hưởng tích cực, lựa chọn tốt nhất của bạn là tự mình tạo nên văn hóa công ty một cách lành mạnh, giúp đỡ mỗi người tìm được vị trí chính xác của mình trong công ty, học được những kỹ năng xử thế trong môi trường công việc của sự thành công, nên tránh những chuyện không đầu và những nghi ngờ lừa bịp có thể làm ảnh hưởng đến đoàn kết, tạo dựng mối quan hệ đồng nghiệp hòa thuận, hữu ái, giúp đỡ lẫn nhau.

Chương 14 Bí kíp khiến thời gian tăng nhanh giá trị

Phải lòng một thiếu nữ trẻ đẹp

Thành kiến về người đẹp của Lưu Bị trong lần diễn thuyết tại Học viện Thương mại Quốc tế Đông Ngô đã khiến bao nữ sinh có ngoại hình ưa nhìn cảm thấy tức tối. Sau buổi diễn thuyết, nhà trường mời ông ở lại dùng bữa, trong buổi tiệc có một thiếu nữ xinh đẹp vắn vẹo, trách cứ rằng tại sao ông lại ác cảm với người đẹp thế? Lưu Bị bối rối cầu cứu Kiều Quốc Lão ngồi bên cạnh. Kiều Quốc Lão mới giới thiệu rằng, cô ấy là con gái cưng của Ngô Quốc Thái, Chủ tịch Hội đồng quản trị của Học viện Thương mại Quốc tế Đông Ngô, em gái Tôn Quyền tên là Tôn Thượng Hương. Lưu Bị luôn tưởng rằng người đẹp thời Tam Quốc ai ai cũng hiền dịu như dòng nước, mềm mại tựa cánh hoa, ai dè cô gái này lại có khí phách oai hùng đến vậy, thực khiến tim ông cứ đập loạn xạ trong lồng ngực. Ông vừa đưa danh thiếp vừa nói một cách chân thành:

- Hy vọng sau này chúng ta sẽ là bạn!

Ngô Quốc Thái nhướn miệng:

- Chẳng phải ông rất căm hận người đẹp sao?

Lưu Bị cười xòa:

- Người đẹp mà tôi căm hận chia làm hai kiểu: thứ nhất là kiểu tự khoe khoang sắc đẹp, tôi không thích; thứ hai là kiểu tôi rất thích mà chẳng thể với tới được.

Ngô Quốc Thái hỏi tiếp:

- Thế còn cô gái này?

Lưu Bị thực thà trả lời:

- Cô gái này thuộc kiểu thứ ba là kiểu tôi rất thích nhưng lại không biết liệu mình có

với tôi được hay không.

Cả bàn tiệc ai nấy đều cười phá lên. Tôn Thượng Hương cũng cười rằng:

- Hóa ra ông không phải là cảm hận người đẹp mà chỉ là cảm hận một số loại người đẹp nào đó.

Lưu Bị chẳng chút ngần ngại nói ngay:

- Ai cũng yêu người đẹp, hận ắt phải có nguyên nhân chứ!

Tôn Thượng Hương đùa rằng:

- Ba anh em kết nghĩa vườn đào, Quan Vũ mặt đỏ, Trương Phi mặt đen. Còn ông thì da mặt dày quá thật khó đoán biết là màu gì, tại sao vậy?

Lưu Bị trả lời:

- Mặt đỏ là xấu hổ, mặt đen là lỗ măng, còn mặt mà nhìn không ra màu gì là đang ấp ủ một kế hoạch.

Tôn Thượng Hương hỏi:

- Ông ấp ủ kế hoạch gì vậy?

Lưu Bị nói:

- Làm sao để theo đuổi cô em.

Cả bàn tiệc lại phá lên cười, cho rằng Lưu Bị quả là phong lưu.

Sau đó, Ngô Quốc Thái ra vẻ nói đùa mà cảnh

cáo rằng:

- Tính tình con gái tôi không được dịu dàng cho lắm. Ông có gan theo đuổi kiểu bạn

gái “khó chiều” như vậy không?

Lưu Bị trả lời mà mặt cứ ngây ra:

- Tôi muốn dùng một câu hát để thay cho lời trái tim tôi muốn nói: “Yêu những gì ta yêu, chẳng bao giờ hối hận”.

Điều khiến Lưu Bị đau khổ là chẳng ai nghĩ lời nói của ông là thật. Nhưng ông biết thời cơ luôn xem trọng kẻ hành động tích cực, cuộc gặp gỡ đẹp mà lãng mạn này ông phải là người đích thân mở màn. Song ông cũng hiểu rõ rằng, ông cần nhìn thẳng vào hai vấn đề: Thứ nhất, ông đã ngoại tứ tuần, Tôn tiểu thư lại đang tuổi xuân phơi phới; thứ hai, tuy nhãn hiệu Royal của ông đã vang danh khắp chốn nhưng thực tế ông chỉ là lão chủ quen của một công ty tiêu thụ phụ thuộc vào Tập đoàn Kinh Châu. Người con gái phong thái anh hùng như vậy liệu có muốn phiêu bạt giang hồ với một gã trung niên sắp bước qua nửa đời người hay không? Việc so sánh giữa một ông lão trung niên với một chàng trai trẻ đẹp cứ đeo bám mãi Lưu Bị kể từ khi trở về từ Học viện Thương mại Quốc tế Đông Ngô, khiến ông buồn hiu hắt. Người ta nhìn vào thành công hay thất bại mà luận anh hùng, giờ đây Tào Tháo đã trở thành người giàu nhất Trung Quốc, còn Lưu Bị đến cả một kiều nữ chân dài cũng không có, thử hỏi Lưu hoàng thúc tôn kính của chúng ta làm sao mà cam tâm tình nguyện cho được?

Thoáng một cái đã đến Tết, Chủ tịch Hội đồng quản trị kiêm Tổng giám đốc Công ty cổ phần hữu hạn Tập đoàn điện khí Kinh Châu Lưu Biểu gọi điện cho Lưu Bị mời ông đến gặp mặt. Lưu Bị xuất phát từ Tân Dã, ngồi xe chưa đến hơn một tiếng đã đến Kinh Châu. Vừa may đúng lúc cuộc họp bắt đầu, Tổng giám đốc Lưu đang đọc báo cáo về chủ đề “Quản lý cũng là lực lượng sản xuất”. Lưu Bị tìm một góc rồi ngồi xuống, làm một thính giả ngoan ngoãn. Có lẽ do lí luận của người báo cáo quá ư luẩn quẩn, tối nghĩa, nên người nghe cảm thấy thật khó tiêu hóa, được hồi lâu thì mọi người bắt đầu nói chuyện riêng. Người thì ngủ gật, người thì buồn đưa lê. Chỉ có Lưu Bị là chăm chú nhất, ông không ngủ gật cũng chẳng buồn chuyện, ông đang nhăn nhó vì cái bụng bắt đầu phát tướng của mình, khóe mắt cũng đỏ hoe lên rồi. Lúc dùng cơm tối, Lưu Biểu hỏi Lưu Bị:

- Xem chừng khí sắc anh không được tốt cho lắm, hẳn đang có tâm sự gì?

Lưu Bị trả lời:

- Tôi nghĩ đến những tháng ngày gian khổ trước kia, tuy rất mệt, cơ thể teo tóp song mệt mà vui, teo tóp nhưng có tinh thần. Nay phụ trách quản lý công ty Royal, được sự quan tâm của ông nên không còn phải xông pha gian khổ như trước nữa. Chỉ có điều dầu tôi có sung túc đến đâu đi chăng nữa, khí thế năm xưa e rằng đã tan tành mây khói hết rồi. Nếu một người đàn ông trắng tay trong sự nghiệp của anh ta, thật khiến người ta đau lòng lắm thay!

Lưu Biểu trầm ngâm:

- Nhìn bộ dạng anh bây giờ, tinh thần anh thực sự không tốt lắm. Anh nên mau chóng điều chỉnh lại trạng thái của bản thân đi.

Lưu Bị đương nhiên hiểu rõ, một giám đốc có đầu óc chắc chắn phải biết cách nhanh chóng hồi phục thái độ tích cực của anh ta. Người không biết hồi phục nhanh chóng, cứ sa lầy quá vào những điều không hay mà dùng dằng không bước tiếp, sẽ tuột khỏi tay những báu vật mà vận mệnh đem cho. Ôi, báu vật của ông chính là Tôn tiểu thư, báu vật đó chính là kết quả của tiếng sét ái tình.

Đêm đã khuya, Lưu Bị vẫn đang trần trọc trên chiếc giường ở phòng tiếp khách. Kể từ khi Mi phu nhân bệnh nặng qua đời, ông đã phải trải qua gần 800 đêm chần đon gối chiếc, thao thức không ngủ. Ông nhòm dậy, bật sáng đèn đầu giường, giở *Thời báo Kinh Châu* hôm đó ra đọc. Trên báo có một đoạn tin, đại khái là “Chuyên gia quản lý học nổi tiếng Gia Cát Lượng đã tìm ra bí mật của thời gian, quan điểm quản lý thời gian gây xôn xao dư luận”... Lưu Bị nhẫn nại đọc hết cả bài, chợt hiểu ra: Cái mà ông muốn giải quyết thực ra là vấn đề về thời gian. Trước tiên, giả thiết rằng người trong mộng của cô Tôn là một anh chàng đẹp trai 28 tuổi, cô ấy muốn chung sống với hắn đến 70 tuổi, vậy hắn có thể cho cô ấy điều gì? Là giá trị tình cảm suốt 42 năm. Còn nếu đổi hắn thành Lưu Bị? Chỉ còn 21 năm thôi. Xét về bề ngoài, chồng già vợ trẻ quá

thật khập khiễng, song mọi người đã bỏ qua một điểm quan trọng, chính là: Trong cùng một khoảng thời gian, giá trị mà mỗi người tạo nên không giống nhau.

Lưu Bị làm một phép tính nhỏ đã chứng minh một cách dễ dàng rằng giả thiết của ông là có thể thiết lập. Ông đánh giá giá trị của chàng trai trẻ 28 tuổi, đại để là 35.000 tệ/năm. Nếu tính một năm làm việc 244 ngày, mỗi ngày 8 tiếng, mỗi tiếng đạt giá trị 17,93 tệ. Vậy thì tổng giá trị trạng thái tĩnh trong suốt 42 năm là 6.600.000 tệ. Sau đó, ông cũng dự tính giá trị của bản thân, vào khoảng 85.000 tệ/năm. Giá trị mỗi tiếng là 43,54 tệ, tổng giá trị trạng thái tĩnh trong 21 năm là hơn 8 triệu tệ. Như vậy, ưu thế của Lưu Bị hơn hẳn chàng trai trẻ kia, thế thì ông sẽ dễ dàng khiến cô Tôn phải xiêu lòng. Nhưng lẽ nào giá trị thời gian của chàng trai trẻ mãi mãi chỉ là 17,93 tệ/giờ? Tiền đồ của anh ta làm sao mà đoán biết trước được, anh ta có thể trở thành CEO với mức lương một năm lên tới triệu tệ, giá trị thời gian của anh ta sẽ đạt 500 tệ/giờ! Ôi, trời ơi! Đầu óc Lưu Bị quay cuồng, biết tìm đâu bí kíp khiến thời gian tăng nhanh giá trị đây? Ông xoay ngang lật ngửa tờ báo cũng chẳng tìm được thêm chút thông tin nào.

“Tạo giá trị cho thời gian!”, phát kiến này của Gia Cát Lượng thật hay biết bao, ông ta quả là một nhân tài! Lưu Bị quyết định lập tức đi tìm Gia Cát Lượng.

Điều kiện tiên quyết để thời gian tăng nhanh giá trị

Lưu Bị trở về công ty lập tức bảo thư ký văn phòng Tôn Càn gửi cho Gia Cát Lượng “Giấy báo phỏng vấn”. Nào ngờ giấy báo gửi đi đã hơn hai tháng mà không có chút động tĩnh gì. Lưu Bị suy nghĩ rồi bảo Mi Trúc gửi cho Gia Cát Lượng “Giấy báo tuyển dụng”. Nhưng giấy gửi đi hơn một tháng rồi mà cũng vẫn không có động tĩnh gì. Lưu Bị sốt sắng, quyết định đích thân đi mời Gia Cát Lượng, cuối cùng cũng tìm gặp được Gia Cát Lượng ở nhà vệ sinh Công ty tư vấn quản lý Ngọa Long Cương. Sử gọi hành động lần thứ ba này của Lưu Bị là “Ba lần đến nhà tranh” (nhà tranh là tên gọi thông tục của nhà vệ sinh). Lưu Bị gọi “tiên sinh của Ngọa Long Cương” này là “Ngọa Long tiên sinh”, và rằng: “Xin ông nhất định phải giúp đỡ tôi!”

- Ông nhận thức được rằng thời gian có giá trị và hơn nữa giá trị đó còn có thể tăng

lên, điều này rất tốt. Tương tự như vậy, thời gian của tôi cũng có giá trị.

Gia Cát Lượng nói thẳng luôn với Lưu Bị:

- Tiêu chuẩn thu phí của tôi là 500 tệ/giờ. Ông muốn tư vấn gì nào?

Lưu Bị thành thực:

- Tôi muốn hỏi, làm sao để thời gian tăng nhanh giá trị?

- Làm thế nào để thời gian tăng nhanh về giá trị, đó là một phương pháp mang tính hệ thống.

Gia Cát Lượng chậm rãi:

- Thứ nhất, ông phải xác định rõ mục tiêu.

Lưu Bị ngẩn người ra:

- Xác định rõ mục tiêu?

Gia Cát Lượng khẳng định:

- Đúng vậy! Mục tiêu rõ ràng, phương pháp khả thi và thời gian kế hoạch là ba yếu tố cần thiết.

Lưu Bị hỏi:

- Vậy nếu lỡ không đạt được thì sao?

Gia Cát Lượng nhìn Lưu Bị nói một cách nghiêm túc:

- Đã là mục tiêu thì phải khiến người khác tin tưởng, nếu không thì đó không phải là mục tiêu mà chỉ là trò cười. Ông phải biết: Nếu ông đề ra mục tiêu cho nhân viên thì phải khiến nhân viên tin vào mục tiêu đó; nếu ông đề ra mục tiêu cho bản thân thì

phải khiến chính bản thân mình tin tưởng nó.

- Mục tiêu? Mục tiêu của tôi là...

Lưu Bị ngập ngừng:

- Mục tiêu của tôi là làm xiêu lòng tiểu thư Tôn Thượng Hương. Nhưng nửa đời sau của tôi thời gian không còn nhiều nữa, chẳng thể sánh được với những người trẻ tuổi. Do vậy tôi cho rằng, nếu muốn giành được tình cảm của cô Tôn chỉ còn cách duy nhất là làm cho thời gian của tôi tăng về mặt giá trị.

Còn về thời gian kế hoạch, Lưu Bị cho hay ông muốn thực hiện ước mơ này trước Tết năm sau.

Lưu Bị tràn trề hy vọng giải thích rằng:

- “Giàu nghèo đâu sá thân tui, lấy vợ ăn Tết thật vui biết chừng” mà.

Gia Cát Lượng nửa thật nửa đùa rằng:

- Nếu lên kế hoạch như vậy, biên độ tăng giá trị về thời gian của ông sẽ không lớn lắm, không cần thiết phải tìm người giúp đỡ.

Lưu Bị lo lắng:

- Không, không, không! Tôi hy vọng giá trị thời gian của tôi tăng lên gấp 100 lần, thậm chí phải hơn thế!!!

Gia Cát Lượng rằng:

- Song, giá trị tồn tại của một người đàn ông, giả như chỉ vì lấy lòng người đẹp thì giá trị thời gian của anh ta không đáng bao tiền. Nếu không thì mục tiêu của ông đã sai, bởi mục tiêu mà một người theo đuổi là điều kiện quan trọng nhất quyết định giá trị của thời gian.

Lưu Bị thấy lạ bèn hỏi:

- Theo cách giải thích của ông, nếu tôi muốn đạt được thời gian có giá trị cao, tôi nên đề ra mục tiêu như thế nào?

Gia Cát Lượng nói:

- Thông thường mà nói, nếu một người đem lại lợi ích cho xã hội, giá trị thời gian của anh ta sẽ cao; nếu một người chỉ biết đem lợi ích cho bản thân, giá trị thời gian của anh ta sẽ thấp. Đối với một giám đốc doanh nghiệp như ông thì nên coi việc chấn hưng sản nghiệp của dân tộc là bổn phận của mình. Cũng chỉ có cách dùng hình tượng đại trượng phu gánh vác giang sơn này mới có thể tạo nên thương hiệu cá nhân “Mặt trời rực đỏ, cuộc đời đổi thay”, mới có được thời gian với giá trị cao thôi!

Lưu Bị hỏi:

- Vậy là tôi không cần cô Tôn nữa?

Gia Cát Lượng rằng:

- Đến lúc đó, cô Tôn muốn nói không yêu ông e rằng là việc khó khăn lắm thay!

Lưu Bị như bừng tỉnh:

- Ý của ông tôi đã hiểu, nói cách khác thì: Đàn ông chinh phục thế giới để chinh phục phụ nữ, còn phụ nữ chinh phục đàn ông để chinh phục thế giới!

Ý tưởng chiến lược để thời gian tăng nhanh về giá trị

Gia Cát Lượng nói:

- Ông rất thông minh, chỉ cần gợi ý đôi chút đã hiểu rồi, khá hơn rất nhiều so với người cộng tác Lưu Biểu của ông. Gã đó quả là đầu đất, hại tôi đến bây giờ vẫn “còng lưng cày xới” mà chẳng phải là “cúi mình theo quý nhân”. Cho nên tôi nhất định sẽ

giúp ông, để số tiền chi phí tư vấn mà ông bỏ ra cũng đáng đồng tiền bát gạo.

Lưu Bị hỏi:

- Theo ý ông thì tôi là quý nhân ư?

Gia Cát Lượng nói:

- Ý tôi là, ai sẵn sàng trả phí tư vấn cho tôi, người đó sẽ trở thành quý nhân.

Lưu Bị hỏi:

- Vậy tôi nên làm thế nào?

Gia Cát Lượng rằng:

- Khiến thời gian tăng nhanh giá trị, nói một cách dễ hiểu tức trong một thời gian ngắn kiếm được nhiều tiền. Để đạt được mục đích này, cách duy nhất là chớp lấy thời cơ. Sở dĩ Tào Tháo trở thành người giàu nhất Trung Quốc là do đoạt được Tập đoàn Hà Bắc của Viên Thiệu. Giờ đây ông cũng có thể nghĩ cách chiếm công ty Tập đoàn điện khí Kinh Châu làm của riêng!

- Tiên sinh, đúng là nói một lời mà hé lộ thiên cơ.

Lưu Bị chợt bừng tỉnh, vừa vô cùng mừng rỡ vừa hoang mang lo ngại, hỏi tiếp:

- Xin ông hãy cho biết làm sao để nắm trong tay Tập đoàn Kinh Châu với số tài sản lên tới hơn 5 tỉ đó?

- Có mục tiêu rồi sau đó ông phải có một ý tưởng chiến lược tốt.

Gia Cát Lượng nói:

- Tôi sẽ kể cho ông nghe câu chuyện Lạc đà và chiếc lều, có lẽ ông sẽ có được chút gợi mở.

Trên sa mạc bao la gió cát mù mịt, lạc đà đi khắp nơi tìm chốn ấm áp. Sau đó, nó tìm thấy một chiếc lều, song lều là của người khác - cũng giống như chuyện mà ông gặp phải, đúng không? Ban đầu, lạc đà van nài: “Ông chủ à, đầu tôi bị đông cứng rồi, cho tôi thò đầu vào lấy chút hơi ấm được không!” Chủ lều thấy tội nghiệp nên đồng ý. Được một lúc, lạc đà lại nói: “Ông chủ ơi, đôi vai tôi lạnh đến mức tê buốt rồi, cho tôi vào thêm một chút nữa nhé!” Chủ lều thấy đáng thương lại đồng ý. Cứ thế, lạc đà đưa ra hết yêu cầu này đến yêu cầu nọ, nó muốn chui cả cơ thể vào trong lều. Chủ lều hơi do dự, một mặt anh ta sợ lỗ mũi thô kệch của lạc đà, mặt khác gió cát bên ngoài to như vậy, anh ta dường như cũng muốn có người bạn để cùng chống lại giá rét và nguy hiểm. Thế là, anh ta xoay lưng một cách gượng gạo để nhường thêm chỗ cho lạc đà. Đến khi lạc đà đã hoàn toàn hồi phục tinh thần và có được quyền không chế chiếc lều, nó sốt ruột rằng: “Ông chủ à, chiếc lều chật chội thế này đến tôi xoay mình cũng thấy khó chịu, ông ra ngoài cho tôi nhờ!”

Gia Cát Lượng nói:

- Sự cạnh tranh trên thị trường ngày càng ác liệt, Tào Tháo như trận gió cát kia không lạnh buốt mà khiến người khác run mình. Sao ông không sử dụng binh pháp lạc đà này, biến không thành có để chiếm lấy số tài sản kếch xù kia? Chỉ cần ông sẵn lòng, sau khi có được Tập đoàn Kinh Châu, với cách làm tương tự còn có thể đoạt được cả Tập đoàn Ích Châu. Sau đó, ông có thể xem xét thời thế giành lấy vị trí người giàu nhất Trung Quốc của Tào Tháo. Đến lúc đó, ông thử nghĩ xem, tiểu thư Tôn Thượng Hương có liếc mắt đưa tình, sà vào lòng ông không nào?

Lưu Bị ban đầu nghe cứ lơ mơ như đang trong cõi mộng, rồi sau chợt như bừng tỉnh, trầm trồ thán phục rằng:

- Theo gợi ý của tiên sinh thì lấy thiên hạ còn dễ như trở bàn tay huống chi là lấy vợ.

Gia Cát Lượng rằng:

- Bây giờ, ông trả trước phí tư vấn đi thôi.

Lưu Bị sờ túi, bối rối nói:

- Tôi giờ chưa có tiền. Hay là đợi tôi thành người giàu nhất Trung Quốc, tôi sẽ trả cho ông gấp trăm, gấp nghìn, gấp vạn lần thế?

Gia Cát Lượng thất vọng hỏi:

- Nói như vậy thì, tôi chỉ còn cách giúp ông kiếm tiền trước rồi ông mới có tiền trả tôi, đúng không?

Lưu Bị thật thà gật đầu.

Kĩ xảo quản lý khiến thời gian tăng nhanh giá trị

- Để giúp ông trở thành người giàu nhất Trung Quốc, tôi còn phải dạy ông một chiêu nữa.

Gia Cát Lượng trầm tư một lúc lâu, ngẩng đầu lên nói với Lưu Bị:

- Có mục tiêu, có ý tưởng chiến lược, ông còn phải biết cách làm thế nào để thực hiện chiến lược đó.

Lưu Bị nghĩ bụng, may mà mình còn chưa trả tiền nếu không thì làm gì có phần sau này và hỏi:

- Làm thế nào để thực hiện ý tưởng chiến lược này?

Gia Cát Lượng nói:

- Thực hiện ý tưởng chiến lược này là cả một công trình vĩ đại, ông phải xử lý một khối lượng công việc đồ sộ, do vậy ông còn cần phải nắm kĩ xảo quản lý thời gian cần thiết.

Lưu Bị gật đầu lia lịa:

- Đúng vậy, đúng vậy, ngày nào tôi cũng xoay như chong chóng bởi những việc vụn vặt, thường chỉ lo được việc này không lo được việc khác.

Gia Cát Lượng chợt lớn tiếng gọi cậu bé giúp việc tới dẫn dò cậu chuân bị đá tảng, đá dăm, cát mịn, nước và một chiếc thùng sắt lớn. Lưu Bị thấy lạ, hỏi:

- Ông cần những thứ này để làm gì?

Gia Cát Lượng cười bí hiểm rằng:

- Tôi ắt có ý đồ riêng, ông nói xem ông đã dùng những phương pháp quản lý thời gian nào rồi?

Lưu Bị trả lời:

- Tôi đã nắm được một kĩ xảo quản lý thời gian rất tốt, đó chính là giao quyền. Những người bên tôi văn thì có Mi Trúc, Tôn Càn, võ thì có Quan Vũ, Trương Phi, Triệu Vân, họ có thể chia sẻ nhiều công việc với tôi. Nhưng công việc với khối lượng đồ sộ giống như cỏ dại mọc um tùm vậy, không thể nào nâng cao hiệu quả công việc được. Ban đầu chỉ có tôi là một con ruồi không đầu, sau khi giao quyền thì trở thành một bầy ruồi không đầu.

Gia Cát Lượng nói:

- Kĩ xảo quản lý thời gian, đại khái có thể phân thành ba mức cao, vừa và thấp. Kĩ xảo quản lý mức thấp tập trung tận dụng giấy nhắc việc và bản ghi chép, tự điều phối thời gian và sức lực khi bận rộn. Kĩ xảo quản lý mức vừa nhấn mạnh lịch công tác và thời gian biểu, phản ánh rằng việc quản lý thời gian đã chú ý tới tầm quan trọng của quy hoạch. Kĩ xảo quản lý mức cao chú trọng việc phân loại xử lý công việc, tiến hành ưu tiên giải quyết theo mức độ quan trọng, cấp bách của công việc. Trong ba mức trên đều tồn tại vấn đề giao quyền do khối lượng công việc và yêu cầu đối với chuyên ngành của công việc.

Lưu Bị nói:

- Nói như vậy thì tôi vẫn còn là người quản lý thời gian mức thấp chỉ biết dùng giấy nhắc việc. Nhưng làm sao tôi có thể nắm vững kĩ xảo quản lý thời gian mức cao đây?

Lúc này, cậu bé giúp việc đã chuẩn bị xong xuôi đá tảng, đá dăm, cát mịn, nước và một chiếc thùng sắt. Gia Cát Lượng cười:

- Kĩ xảo quản lý thời gian mức cao nằm trong chiếc thùng sắt này.

Điều kì diệu trong chiếc thùng sắt

Gia Cát Lượng nói:

- Dung tích lớn nhất của chiếc thùng sắt này tượng trưng cho khối lượng công việc lớn nhất của một người trong một khoảng thời gian nào đó. Đá dăm tượng trưng cho việc vừa quan trọng vừa khẩn cấp, đá tảng tượng trưng cho việc quan trọng nhưng không khẩn cấp, cát mịn tượng trưng cho việc khẩn cấp nhưng không quan trọng, nước tượng trưng cho việc không quan trọng cũng không khẩn cấp.

Ông vừa nói vừa vẽ bảng phân loại công việc cho Lưu Bị xem.

	Khẩn cấp	Không khẩn cấp
Quan trọng	A. Loại việc Đá dăm - Nguy cơ - Vấn đề khẩn cấp - Kế hoạch có sức ép về thời hạn	B. Loại việc Đá tảng - Khai phá cơ hội mới - Vạch ra kế hoạch - Cải tiến năng suất - Thiết lập quan hệ đối tác - Đề phòng rủi ro
Không quan trọng	C. Loại việc Cát mịn - Tiếp khách không mời - Xử lý một vài thư từ, giấy tờ, cuộc điện thoại nào đó - Dự vài cuộc họp - Một số cuộc họp, hoạt động cần thiết nhưng không quan trọng	D. Loại việc Nước - Vài việc vặt lăm hay không cũng được - Vài cuộc tiếp đãi không cần thiết

Thực nghiệm thú vị

Gia Cát Lượng hỏi:

- Ông thường tập trung giải quyết loại công việc nào?

Lưu Bị trả lời không chút do dự:

- Tất nhiên là loại A rồi.

Gia Cát Lượng hỏi tiếp:

- Thế còn việc loại B?

Lưu Bị nói:

- Tôi cũng biết việc loại B cũng khá quan trọng song không có đủ thời gian để làm.

Gia Cát Lượng hỏi:

- Có phải như thế này không?

Nói rồi ông đổ đầy đá dăm vào trong thùng, sau đó có nhét sao cũng không nhét thêm được đá tảng vào nữa.

Lưu Bị gật đầu:

- Đúng là như vậy.

Gia Cát Lượng lại hỏi:

- Nếu đổ theo một cách khác thì sao?

Gia Cát Lượng cho từng hòn đá tảng vào thùng đến khi trong thùng không thể chứa nổi nữa mới dừng tay và hỏi:

- Phải chăng chiếc thùng bây giờ không thể chứa thêm bất kì thứ gì nữa?

- Phải! Lưu Bị trả lời.

- Thật không?

Gia Cát Lượng hỏi rồi từ từ bốc một nắm đá dăm cho vào trong chiếc thùng đã chứa đầy đá tảng, sau đó lắc đều rồi lại bốc thêm một nắm đá dăm nữa... Cứ thế, chẳng bao lâu, chiếc xô chứa đá dăm đã đổ hết vào trong thùng sắt.

Gia Cát Lượng lại hỏi:

- Có phải bây giờ chiếc thùng sắt không thể chứa thêm thứ gì nữa không?

- Hình như... là vẫn có thể...

Có kinh nghiệm lần trước nên Lưu Bị lần này cẩn thận hơn.

- Không sai!

Gia Cát Lượng vừa nói vừa từ từ đổ cát mịn vào trong thùng sắt và lắc đều thùng. Khoảng nửa phút sau, mặt trên thùng sắt không nhìn thấy cát nữa. Gia Cát Lượng lại hỏi tiếp:

- Bây giờ chiếc thùng đã đầy rồi chứ?

- Vẫn... chưa.

Tuy Lưu Bị trả lời thế nhưng trong đầu thực ra là đã hết cách.

- Đúng vậy!

Gia Cát Lượng vui vẻ nói và đổ nước dần dần vào trong thùng. Đổ hết nước trong bình, Gia Cát Lượng ngẩng đầu lên, cười hỏi:

- Thực nghiệm này nói lên điều gì?

Linh cảm như tia chớp xẹt qua đầu, Lưu Bị kinh ngạc nói rằng:

- Tôi đã hiểu rồi, đây chính là cái mà ông gọi là phân loại xử lý, ưu tiên giải quyết đúng không?

- Đúng vậy, ông rất thông minh.

Gia Cát Lượng ngừng một lát rồi nói:

- Thực nghiệm này cho chúng ta thấy rằng: Nếu thùng sắt sớm đã chứa đầy đá dăm, cát và nước thì ông không thể nào cho đá tảng vào trong thùng được nữa. Nhưng nếu ban đầu ông cho đá tảng vào trước, trong thùng còn thừa ra những không gian để chứa những thứ còn lại mà ông không hề nghĩ đến. Do vậy, việc quản lý thời gian có hiệu quả yêu cầu ông phải phân rõ: Việc nào là đá tảng, việc nào đá dăm, cát và nước? Và nhớ luôn đặt đá tảng lên vị trí đầu tiên.

- Nhưng - Lưu Bị vẫn có đôi chút mơ hồ - bốn cách phân loại này rút cục có ảnh hưởng gì tới kết quả chứ?

Gia Cát Lượng nói:

- Người cả ngày vùi đầu giải quyết loại việc đá dăm, lúc nào cũng thấy có áp lực, luôn lo lắng xử lý nguy cơ, thu dọn chiến trường, do vậy tinh thần mỏi mệt. Người nghiêng về loại việc cát mịn thường thiếu khả năng tự kiềm chế, hành vi quá đà trong một khoảng thời gian, thích nói cười thơn thớt, quan hệ xã hội phù phiếm. Người nghiêng về loại việc nước có thể coi là không có chút tinh thần trách nhiệm gì, e là đến việc nuôi sống mình thôi cũng khó.

Lưu Bị hỏi tiếp:

- Liệu nghiêng về đá tảng có làm lỡ mất đá dăm không? Bởi đá dăm là việc khẩn cấp mà!

- Ông có biết đá dăm sinh ra từ đâu không? Chính là do đá tảng vỡ vụn tạo nên - Gia Cát Lượng cười - người nghiêng về đá tảng thì đá dăm của họ rất ít. Còn nghiêng về đá dăm thì đá dăm cứ ùn ùn tuôn ra.

Lưu Bị gật gù. Gia Cát Lượng nói tiếp:

- Chỉ có người nghiêng về xử lý loại việc đá tảng mới thực sự là người làm việc hiệu quả, anh ta giỏi xem xét thời thế, biết nắm bắt điểm mấu chốt của vấn đề, cần gấp thì gấp, quyết đoán kịp thời và đề phòng rủi ro về sau. Cho dù cũng có lúc vô cùng cấp bách song vẫn biết cách xử lý hiệu quả. Do vậy, kiểu người này có tầm nhìn sâu rộng, có lý tưởng, giữ kỉ luật, khả năng tự kiểm chế tốt, cuộc sống cân bằng có quy luật và có thể nên nghiệp lớn.

Vì một người phụ nữ, mời về một người đàn ông

“Lí luận chiếc thùng sắt” của Gia Cát Lượng khiến Lưu Bị vô cùng thán phục. Ông nói:

- Cuối cùng tôi cũng hiểu nguyên nhân tại sao từ khi lập nghiệp đến giờ lần nào tôi cũng thất bại. Tuy Quan Vũ, Trương Phi và Triệu Vân đều là dũng tướng vang danh thiên hạ song chỉ là nhân tài làm việc cón con, sao có được sự tiến bộ bền vững chứ? Những người như Tôn Càn, Giản Ung tuy thạo việc quản lý hậu cần song lại chẳng phải bậc tuấn kiệt biết xem xét thời thế, thâm tóm thiên hạ. Nếu cứ mãi như vậy, muốn thực hiện giấc mơ trở thành người giàu nhất Trung Quốc, há chẳng phải chuyện cười cho thiên hạ sao?

Lưu Bị nhìn Gia Cát Lượng, khấn khoản nói:

- Hiện nay tuy công ty Royal của tôi quy mô còn nhỏ, hơn nữa vẫn là doanh nghiệp phụ thuộc vào Tập đoàn Kinh Châu, nhưng để thực hiện giấc mơ trở thành người giàu nhất Trung Quốc một cách có hiệu quả, hy vọng tiên sinh có thể ra tay giúp đỡ. Tôi biết rõ rằng, con đường gây dựng cơ nghiệp này còn gian nan và dài lắm, luôn cần một cao nhân như tiên sinh đây chỉ bảo tận tình!

Gia Cát Lượng nói:

- Tôi làm lao động tự do ở Ngọa Long Cương sung sướng biết bao, hà có gì lại phải đi làm công cho ông?

Lưu Bị rằng:

- Nếu ông không bằng lòng, e rằng khoản phí tư vấn kia tôi mãi mãi chẳng thể trả được cho ông.

Gia Cát Lượng thở dài:

- Cái gì cần dạy tôi đều đã dạy ông rồi, nếu ông vẫn không thể thành công thì tôi đâu còn cách nào khác chứ?

Lưu Bị nói:

- Nếu tôi trở thành người giàu nhất Trung Quốc, ông sẽ là cố vấn quản lý lòng danh khắp chốn, đó lẽ nào không phải là cái mà ông theo đuổi? Còn nếu tôi là một ví dụ cho sự thất bại, e là ông cũng khó có ngày xuất đầu lộ diện!

Gia Cát Lượng thấy khó xử, nói:

- Hôm nay ông đến tìm tôi là để giành được người phụ nữ ông yêu thương. Nếu tôi đồng ý với ông thì tôi lại phải rời xa người phụ nữ tôi yêu thương. Sao ông lại nhần tâm đến vậy?

Lưu Bị ngạc nhiên hỏi:

- Ông cũng có người phụ nữ mà ông yêu thương? Cô ấy có đẹp như Tôn Thượng Hương không?

Gia Cát Lượng hỏi vặn lại:

- Yêu nhau củ ấu cũng tròn, ông nói xem?

Lưu Bị trầm ngâm một lúc lâu, cuối cùng quyết định giở bài tử của mình ra, đó là: Khóc. Lưu Bị ghen ngào nói:

- Nếu nói vậy thì, ông là người no chẳng biết kẻ đói cơ cực thế nào. Kể từ khi vợ tôi

qua đời, tôi đã hai năm tròn chưa biết mùi phụ nữ rồi, ông nể tình cánh đàn ông chúng ta, giúp tôi đi mà!

Gia Cát Lượng nghĩ một lúc rồi an ủi Lưu Bị:

- Để xem tôi có thể thuyết phục được vợ tôi không đã rồi mới có thể nhận lời giúp ông lấy vợ.

Lời bình

Mỗi ngày bắt đầu từ sáng sớm, ai trên trái đất này cũng có 24 tiếng đồng hồ như nhau. Nhưng xét dưới góc độ kinh tế học, giá trị thời gian của mỗi người không hề giống nhau. Nói cách khác, sự khác biệt giữa thành công và thất bại chính là ở cách bạn sử dụng 24 tiếng đồng hồ mỗi ngày. Một từ có liên quan đến giá trị thời gian đó là “hiệu suất”. Trong xã hội thương mại của chúng ta ngày nay, hiệu suất thường được coi là giá thành của mỗi quan hệ giữa thời gian và tiền bạc. Cách nghĩ này hơi mang tính trục lợi, song bạn có thể thông qua việc học cách quản lý thời gian để tìm thấy sự cân bằng giữa việc nâng cao hiệu quả công việc và tận hưởng cuộc sống gia đình.

Chương 15 Dũng khí quản lý ông chủ

Phụ nữ xấu như một tách trà

Lại nói Gia Cát Lượng khi bàn về chuyện tình yêu, tự cho là “người đẹp trong mắt kẻ sĩ”, có ý rất trân trọng người vợ của mình. Thực tế thì sao? Bùi Tùng trong “Tam Quốc chí - Gia Cát Lượng truyện” từng ghi chú một câu chân ngôn về đất Kinh Châu: “Đừng như Khổng Minh chọn vợ, chỉ chọn được cô con gái xấu xí của A Thừa.” Ý nói rằng không nên học theo Gia Cát Lượng, một chàng trai khôi ngô tuấn tú mà lại đi lấy một người vợ xấu xí. A Thừa tức chỉ Hoàng Thừa Ngạn - danh sĩ đất Kinh Châu. A Sữu là con gái của ông, tuy diện mạo xấu xí nhưng lại là một bậc tài nữ hiếm có. A Sữu thích viết lách, thường xuyên có bài viết về lĩnh vực quản lý học. Văn phong sắc sảo cùng những luận điểm xuất chúng của cô khiến không ít vị trong giới công thương đem lòng ngưỡng mộ. Họ nghĩ A Sữu chắc hẳn là một nữ sĩ tài hoa xinh đẹp, nhưng khi gặp thì đều tá hỏa, thất vọng mà rằng: “Gặp gỡ một lần, hối hận ba hôm”.

Điều khiến A Sữu không ngờ tới là có một chàng trai tên Gia Cát Lượng lại đem lòng yêu cô, rồi cả hai bước vào những năm tháng yêu đương lãng mạn ngọt ngào. Mọi người thường thấy hai người dắt tay nhau cùng tản bộ trên bãi cỏ xanh mướt của khu công nghiệp Ngọa Long. Phải biết rằng, Gia Cát Lượng là một chàng trai đẹp có tiếng, “thân cao tám thước, dung mạo khôi ngô”, có biết bao tiểu thư xinh đẹp trong vùng thâm thương trộm nhớ, vậy tại sao anh ta lại thân mật như thế với Hoàng A Sữu? Những kẻ tò mò hóng chuyện nhanh chóng điều tra rõ sự tình: Thứ nhất, cha của A Sữu - Hoàng Thừa Ngạn - thì ra lại chính là thầy giáo của Gia Cát Lượng, chuyện của họ cũng là chuyện tình yêu điển hình kiểu đại sư huynh - tiểu sư muội thường thấy. Thứ hai, Gia Cát Lượng vừa kết tóc xe duyên với A Sữu và họ đang tận hưởng tuần trăng mật. Mọi người bàn tán xôn xao, ngờ rằng: Nam thanh nữ xấu lấy nhau như thế liệu có đúng là yêu nhau không? Các cô, các chị xóm giềng hỏi A Sữu, A Sữu đáp:

- Các chị đừng đoán mò nữa. Để em nói với các chị, không phải Gia Cát Lượng không nhìn thấy tóc em khô cháy râu ngô, mặt em đầy nốt ruồi, cũng không phải quan niệm

thắm mỹ của chàng về phụ nữ khác những chàng trai khác. Mà em nhận lời lấy chàng là vì chàng có thể vượt qua hình thức để yêu mến vẻ đẹp nội tâm và ưu điểm của em. Em không xinh đẹp, nhưng em lại tìm thấy một tình yêu khác thường đặc biệt từ Gia Cát Lượng.

Mọi người nghe xong lại càng hiếu kỳ:

- Thế cô làm thế nào mà bỏ bùa được Gia Cát Lượng thế?

A Sửu tùm tùm cười, nói:

- Tốt nhất là các chị nên hỏi Gia Cát Lượng ấy.

Các cô, các chị xóm giềng lại đi hỏi Gia Cát Lượng. Chàng đáp:

- Thực ra, trong lòng tôi, A Sửu còn đáng yêu hơn những mỹ nhân khác nhiều.
- Sao lại có thể như thế nhỉ? Mọi người dường như quyết tâm muốn hỏi đến cùng.
- Mọi người rất muốn biết đáp án phải không?

Gia Cát Lượng từ trong thư phòng cầm ra một cuốn tạp chí Bạn gái Tam Quốc, nói:

- Đáp án là ở trong này.

Mọi người mở cuốn tạp chí ra xem, thì ra trong đó có một bài tản văn của Gia Cát Lượng, tiêu đề là Phụ nữ xấu như một tách trà.

Với ngòi bút trữ tình nhẹ nhàng, Gia Cát Lượng viết:

“Phụ nữ xấu như một tách trà. Ngồi trong sân vắng, tách trà trên tay cũng trong vắt như tâm tình của người con gái. Xuân qua thu lại, thế sự mây trôi... Người ta thường nói, thuốc lá, rượu, trà là ba bảo bối của cánh đàn ông. Nếu xem tài nữ là thuốc lá, mỹ nữ là rượu, thì phụ nữ xấu chính là một tách trà tỏa hương thơm dịu. Đứng trước hương trà thanh tao, thì dù là khói thuốc ngất ngây hay men rượu nồng

nàn cũng trở nên dung tục. Chỉ tiếc rằng, người đời thường mê mẩn chạy theo sự quyến rũ của thuốc lá thơm và rượu ngon, nên chẳng mấy ai rảnh rỗi ngồi thưởng thức hương vị của một tách trà. Đúng vậy, phụ nữ xấu không có được dung nhan đẹp, nhưng tâm hồn họ lại thanh tao như một tách trà. Bởi cách xa sự xô bồ của trần thế, nên có thể giữ được sự thuần khiết của tâm hồn, càng có thể hiểu được những thú vui tao nhã của cuộc đời. Cho dù là làm việc hay giúp đỡ người khác, việc nào đến tay họ đều hoàn thành tốt đẹp. Họ lương thiện, thích cho đi, không mong báo đáp, không bon chen với đời, giống như tách trà kín đáo tỏa hương thơm thoang thoảng. Thế nhưng, khi mọi người ngưỡng mộ tài nữ, tán dương mỹ nữ, thì lại đối xử với phụ nữ xấu không công bằng. Họ cho đi tình yêu và nước mắt, nhưng chẳng ai nhớ tới họ. Cũng may, những người phụ nữ xấu chẳng bao giờ so đo, luôn đơn giản và lặng im. Trong khi những phụ nữ đẹp xôn xao với bao chuyện ầm ĩ, thì người phụ nữ xấu vẫn bình thản giữ vững đức hạnh của mình. Điều đáng tôn vinh ở đây là một người phụ nữ đẹp nếu bỏ đi lớp phấn son bên ngoài thì sẽ vô cùng xấu hổ khi đứng trước những người phụ nữ xấu. Chỉ có điều, phụ nữ xấu cũng có những tâm tình con gái, cũng mơ về người tình trong mộng, cũng có tình yêu. Sự khiêm nhường của họ cũng giản dị như tách trà vậy. Họ lặng lẽ chờ đợi như tách trà, khi cơn gió nhẹ thổi qua cũng khiến lòng họ hơi chút gợn sóng. Họ đang đợi người tới thưởng thức và người biết thưởng trà sẽ có được hạnh phúc cả đời.”

Mọi người đọc xong, xuýt xoa nói: “Gia Cát Lượng ơi là Gia Cát Lượng, anh đúng là biết nịnh vợ. Chúng tôi đúng là bị anh làm cho mù mịt hết cả, thật không biết cô ấy có phúc mới lấy được anh, hay là anh có phúc mới lấy được cô ấy đây”. Gia Cát Lượng và A Sữu đưa mắt nhìn nhau, cùng cười hạnh phúc.

Tình yêu là số 1

Đôi vợ chồng trẻ đắm chìm trong hạnh phúc tình yêu, chưa bao giờ nghĩ rằng sẽ có một ngày phải chia ly. Cho đến một hôm, sau khi ăn cơm tối xong, hai vợ chồng lên núi ngắm cảnh như thường lệ. Bỗng nhiên, Gia Cát Lượng ngập ngừng nói với A Sữu:

- Em à, anh có chuyện muốn bàn với em.

A Sửu cười hỏi:

- Chuyện gì vậy? Anh nói đi!

Gia Cát Lượng nói:

- Ông chủ của công ty Royal là Lưu Bị mời anh xuống núi làm cố vấn cho họ.

A Sửu giật mình, hỏi:

- Vậy là anh phải xa nhà ư?

- Ừ. Gia Cát Lượng nói - Nam tử hán chí tại bốn phương, làm sao cứ loanh quanh mãi ở nhà được.

A Sửu âm ỉm nói:

- Anh chí tại bốn phương, thế còn em thì sao?

Gia Cát Lượng nói:

- Thú thật, anh cũng không nỡ xa em. Nhưng tình vợ chồng son sắt thì đâu cần phải sớm sớm chiều chiều bên nhau?

A Sửu nói:

- Anh đừng nói với em những câu tình yêu sáo rỗng đó.

Gia Cát Lượng nói:

- Em có thể không nghe lời anh, nhưng không thể không nghe lời răn dạy của Khổng Tử.

A Sửu hỏi:

- Khổng Tử nói thế nào?

Gia Cát Lượng nghiêm trang trả lời:

- Khổng Tử nói, hai người yêu nhau có thể có rất nhiều cách. Cách thông dụng nhất là hai người sống với nhau, ngày đêm gối ấp tai kề. Đây gọi là: Yêu rồi thực hành, không còn gì vui hơn.

A Sứu nói:

- Khổng Tử đã nói như thế, anh càng không nên đi nữa.

Gia Cát Lượng vội nói:

- Khổng Tử còn nói một kiểu tình yêu khác, là: Hai người mỗi người một nơi, thỉnh thoảng mới gặp nhau, mỗi lần gặp thì đắm say nồng cháy, cảm giác rất tuyệt vời. Đây gọi là: Có người yêu từ phương xa tới, không còn gì hạnh phúc hơn.

A Sứu nguyền Gia Cát Lượng một cái, hỏi:

- Thế còn kiểu nào nữa không?

Gia Cát Lượng nói:

- Còn chứ.

- Khổng Tử nói kiểu tình yêu thứ ba là: Tôi nguyện chúc phúc cho người tôi yêu, dù cho người đó ở phương xa có biết hay không, tôi cũng không hề hối hận. Đây gọi là: Người không hiểu nhưng ta cũng không giận, đó chẳng phải là tình yêu sao?

A Sứu phì cười:

- Anh nên đổi hẳn Chương I trong Luận ngữ thành “Tình yêu là số 1” đi. Miệng lưỡi của anh cứ dẻo quẹo thế, đúng là hết cách với anh rồi.

Gia Cát Lượng làm bộ vui sướng, nói:

- Như vậy là em đồng ý rồi phải không?

A Sửu đưa mắt nhìn về sông núi xa xa, phân vân suy nghĩ, rồi nói:

- Anh cho em suy nghĩ thêm đã.

Quản lý ông chủ như quản chồng

Sáng sớm hôm sau, sau khi làm xong bữa sáng, A Sửu gọi Gia Cát Lượng dậy ăn. Cô vừa nhìn chồng ăn vừa buồn bã lau nước mắt, nói:

- Hôm qua em đã suy nghĩ suốt một đêm, anh đã muốn đi như thế, em cũng không cản. Anh có chí hướng của anh. Chỉ là em muốn tặng anh tám chữ: “Quản tốt ông chủ, sự nghiệp phát triển.” Anh phải nhớ kỹ đấy.

Gia Cát Lượng ngạc nhiên:

- Quản tốt ông chủ ư? Em không nói sai đây chứ?

A Sửu nói:

- Em không nói sai đâu. Chẳng phải anh muốn tạo dựng được sự nghiệp lớn hay sao? Anh không quản được ông chủ, nếu ông chủ quản bừa thì ai sẽ chịu trách nhiệm cho sự nghiệp của anh?

Gia Cát Lượng vẫn cảm thấy mơ hồ, lắc đầu nói:

- Chính xác, mỗi người đều phải chịu trách nhiệm về tương lai của mình. Nhưng, thân phận là nhân viên mà đi quản lý ông chủ, xem ra không được hợp lý cho lắm?

- Xem ra, anh vẫn chưa hiểu được vấn đề này.

Lúc đó, nước trong bếp đã sôi, A Sửu đánh một bát canh trứng rồi đẩy tới trước mặt Gia Cát Lượng, nói tiếp:

- Trước tiên, chúng ta phải làm rõ nguồn gốc vấn đề, bắt đầu từ khoa học quản lý của Taylor... Anh nói xem, công hiến của Taylor cho quản lý học là gì nào?

Gia Cát Lượng nói:

- Cái này thì mọi người đều biết. Kể từ khi ông ấy đưa ra khoa học quản lý thì cũng bắt đầu sinh ra khái niệm tiêu chuẩn hóa công việc. Từ đó, mọi người đều biết rằng, từ cách thức thao tác, công cụ lao động, thời gian làm việc, môi trường làm việc cho đến lực lượng lao động, đều có thể chuyển hóa thành phương pháp và lý luận khoa học nhờ suy nghĩ phân tích, từ đó thông qua sự sắp xếp khoa học hợp lý mà nâng cao năng suất lao động một cách hiệu quả.

A Sứ cười tinh quái:

- Nếu đã như thế, nhân viên quản lý ông chủ để đạt được mục tiêu công ty một cách hiệu quả, thì sai ở chỗ nào chứ?

Gia Cát Lượng lắc đầu nói:

- Anh không biết vấn đề nằm ở đâu, nhưng anh cảm thấy nhân viên quản lý ông chủ là không hợp lý.

A Sứ hỏi:

- Thế anh thấy em quản lý anh thì có hợp lý không?

Gia Cát Lượng nhìn cô, nói:

- Có phải em đang ám chỉ tới “thuật quản chồng” mà các chị em hay nói tới không? Theo lý mà nói, không có thằng đàn ông nào lại muốn người khác chê cười là bị vợ quản cả. Nhưng, cuộc sống gia đình có hạnh phúc hay không, cuối cùng chỉ có mình mới biết. Nếu một người vợ khi đối ngoại biết giữ thể diện cho chồng, khi đối nội luôn tìm cách tạo ra hạnh phúc trong cuộc sống gia đình, anh nghĩ người chồng đó sẽ muốn bị quản lý. Khi ấy, người chồng vui ở trong lòng, người vợ lại được quyền quản

lý anh chồng, chẳng phải quá mỹ mãn sao?

A Sửu lắc đầu nói:

- Thực ra, mối quan hệ giữa nhân viên và ông chủ cũng giống như mối quan hệ vợ chồng thôi.

Gia Cát Lượng bóp trán suy nghĩ hồi lâu, nói:

- Trước đây cũng từng có người so sánh như thế. Họ còn đem mối quan hệ giữa vua - tôi, chủ - tớ, mẹ chồng - nàng dâu để so sánh với mối quan hệ ông chủ - nhân viên. Từng có một người nhân viên mới, hoàn thành xong công việc đầu tiên, không biết vị chủ quản của anh ta đánh giá ra sao, đã đi thăm dò ý kiến của thư ký chủ quản. Thế là, các đồng nghiệp bèn viết một bài thơ trêu anh ta:

Ngày ba, cô dâu xuống bếp

Rửa sạch tay nấu đẹp món canh

Chưa hay khẩu vị mẹ anh

Nhờ em chồng nếm món canh cho vừa

Nói anh ta giống như cô dâu mới, vì không biết khẩu vị của “mẹ chồng” thế nào nên nhờ “cô em chồng” ra nếm thử trước.

A Sửu nói:

- Đã có ví dụ chứng minh như thế, thì việc nhân viên quản lý ông chủ cũng có gì không hợp lý đâu?

Gia Cát Lượng lưỡng lự:

- Tuy có ví dụ chứng minh thật nhưng anh vẫn cảm thấy chưa thật sự thỏa đáng.

A Sửu cười nói:

- Em biết vấn đề xuất phát từ đâu rồi. Trước nay, mọi người luôn cho rằng vị trí quản lý thuộc về ông chủ, còn nhân viên phải chịu sự quản lý một cách bị động. Trong công ty, nếu nhân viên nào làm sai, các nhân viên khác sẽ yêu cầu công ty xử lý. Thế nhưng, nếu ông chủ làm sai, nhân viên lại câm như hến hoặc bỏ qua. Nó giống như thái độ của một số chị em luôn tâm niệm “lấy chồng theo chồng”, mặc cho người chồng làm sao thì làm. Khi người đàn ông gây họa, họ hoặc là ngậm ngùi cam chịu hoặc là ly hôn.

Gia Cát Lượng cười khỏ sở:

- Cách so sánh của em đúng là rất hình tượng, nhưng em bảo họ phải làm thế nào cơ chứ?

A Sửu nói:

- Họ phải nhận thức được rằng, cách suy nghĩ tiêu cực đó thực ra rất vô trách nhiệm, không chỉ là vô trách nhiệm với bản thân mà còn với ông chủ và công ty, giống như những chị em kia không thể chịu trách nhiệm về số phận và hạnh phúc của gia đình mình. Một nhân viên tốt muốn công ty phát triển bền vững thì nên học cách quản lý ông chủ, cũng giống như một người phụ nữ có trách nhiệm với gia đình nên học cách quản lý người đàn ông của mình vậy.

Gia Cát Lượng cúi đầu suy nghĩ hồi lâu, vẫn cảm thấy chưa thỏa mãn, lại nói:

- Cách so sánh của em vẫn chưa xác đáng cho lắm. Ông chủ có quyền sở hữu tài sản của công ty, còn nhân viên thì không, không thể giống như vợ chồng cùng có quyền sở hữu tài sản.

A Sửu nói:

- Tất cả tài sản của công ty mà ông chủ có, cũng giống như tất cả tài sản mà người

chồng đi công chứng trước khi lấy vợ. Trên thực tế, ông chủ và nhân viên cũng cùng hưởng tài sản công ty giống như vợ chồng cùng sở hữu tài sản trong nhà.

Gia Cát Lượng phản đối:

- Một người vợ muốn ly hôn có thể xin tòa án phân chia tài sản, một nhân viên muốn nghỉ việc thì có lý do gì để đòi chia tài sản công ty?

A Sữu nói:

- Bây giờ phổ biến kết hôn kiểu “hợp đồng hôn nhân”, cũng giống như hợp đồng lao động mà nhân viên ký với công ty. Ngoài ra, công ty còn có kế hoạch cổ phần ưu đãi, kế hoạch phân chia lợi nhuận cho nhân viên, những cái này cũng có thể xem như hợp đồng. Người vợ khi ly hôn căn cứ theo hợp đồng mà phân chia tài sản, nhân viên khi nghỉ việc cũng dựa vào những hợp đồng này để đòi quyền lợi chính đáng của mình. Bên cạnh đó, văn bản pháp luật về sử dụng lao động cũng quy định: Công ty phải nộp tiền bảo hiểm nhân thọ cho nhân viên, cũng giống như người đứng đầu gia đình phải kiếm tiền nuôi các thành viên khác trong gia đình.

Vì sao phải quản lý ông chủ?

Gia Cát Lượng còn muốn tiếp tục tranh luận, nhưng A Sữu đã rom róm nước mắt, nói chặn lại:

- Anh ăn nốt bát canh trứng đi đã! Ăn xong, em sẽ cho anh xem một bài luận. Anh không hiểu vì sao phải quản lý ông chủ đúng không? Em đã thức suốt đêm qua để viết nó. Anh tự mình xem đi!

Gia Cát Lượng uống một hơi hết bát canh, đón lấy tờ giấy từ tay A Sữu. Tiêu đề của bài luận là Vì sao phải quản lý ông chủ. Trong đó viết:

Nhiều người bắt đầu nhận ra rằng, công ty thực ra là một tổ chức mang tính công cộng, có sự tham gia sở hữu của tất cả nhân viên trong công ty, chứ không phải là tài

sản riêng của một vị cổ đông hay một ông chủ nào đó. Tuy nhiên, hầu như rất ít nhân viên ý thức được tầm quan trọng của việc quản lý ông chủ (đáng buồn hơn, ít ai tin rằng mình có thể làm được điều đó). Họ càng cảm thấy đau khổ và bất lực vì chuyện này. Do đó, việc cải cách mô thức quản lý truyền thống theo kiểu ông chủ (cấp trên) nắm quyền và nhân viên (cấp dưới) chỉ biết nghe theo đã trở nên vô cùng cấp thiết.

“Quản lý ông chủ” nghe có vẻ hơi mạo phạm, nhưng dụng ý của nó nằm ở việc tìm ra một dạng thức hành vi tích cực của những người mang chức danh nhân viên và cấp dưới, nhấn mạnh sự dũng cảm, sức mạnh, tác phong, tinh thần trách nhiệm và ý thức về chức vụ cần có của họ để đạt được mục đích tương trợ giữa nhân viên và ông chủ, giữa cấp dưới và cấp trên. Dạng thức này đưa ra cách nhìn mới đối với vai trò của nhân viên và cấp dưới, không phân biệt vai trò quan trọng nhiều hay ít giữa nhân viên và ông chủ, cấp dưới và chủ quản. Tính đúng đắn của điều này nằm ở chỗ: Nếu không có sự ủng hộ của các nhân viên cấp dưới đầy năng lực thì lãnh đạo công ty rất khó có thể sử dụng hiệu quả quyền lực trong tay mình. Một sự thực vẫn bị mọi người bỏ qua là, những người cấp trên khi làm ông chủ hay chủ quản bộ phận, nắm trong tay quyền lực không thể chia sẻ với người khác, nhưng cũng đang phải chịu rất nhiều sức ép không thể san sẻ được cho ai (nếu không đứng trong hoàn cảnh của họ thì người xung quanh khó mà hiểu được). Do đó, sinh ra một đạo lý triết học được mọi người công nhận: Người lãnh đạo cần phải trang bị đủ “cái tôi kiên cường”.

Tuy nhiên, có được nhân cách mà thiếu đi tài quản lý và sự trợ giúp của nhân viên tốt, sẽ rất dễ biến thành “cái tôi cố chấp kiêu ngạo”, gây ra chuyên quyền độc đoán và cách hiểu méo mó trong khi đưa ra quyết sách, ảnh hưởng nghiêm trọng tới sự hợp tác và giúp đỡ lẫn nhau trong tập thể. Nhìn từ góc độ nhân viên, do sự phát triển của nền kinh tế thị trường, một thỏa thuận ngầm trong xã hội đang ngày càng phổ biến. Trong các hệ thống tổ chức không ngừng thay đổi, đã không còn sự bảo đảm việc làm suốt đời, ngay cả đến lương hưu cũng bị biến động theo biến động của công việc. Công ty và ông chủ không còn chăm lo cho chúng ta như cha mẹ chăm lo cho chúng ta nữa, chúng ta phải tự mình chăm lo bản thân và tương trợ lẫn nhau.

Đàn ông và đàn bà đến với nhau vì cùng ước mơ về hạnh phúc gia đình. Ông chủ và nhân viên, cấp trên và cấp dưới cũng nên liên kết thành một chỉnh thể hành động vì mục tiêu chung. Do yêu cầu của xã hội đòi hỏi năng lực làm việc ngày một cao, chúng ta cần phải thay đổi hình tượng hiền lành, phục tùng, nhu nhược, không có cách gì thể hiện mình của những người mang danh phận nhân viên hay cấp dưới, mà tiếp nhận quan niệm “sức mạnh trợ giúp từ nhân viên tạo nên sức mạnh cho người lãnh đạo”, xây dựng mối quan hệ hợp tác tương trợ trên - dưới, tự đảm trách và đồng tâm hiệp lực trong hệ thống tổ chức.

Với một người đàn ông, trong nhà có vợ hiền là hạnh phúc nhất. Tương tự như thế, nhân viên có tài cũng phải khéo biết cách quản lý ông chủ, như thế không chỉ có lợi cho họ mà còn có lợi cho ông chủ. Bởi vì suy cho cùng, chúng ta cùng đang ở trong “một ngôi nhà”.

A Sửu nói:

- Anh xem kỹ chưa? Ý của em rất rõ ràng: nếu anh không thể quản lý ông chủ của mình hiệu quả thì đừng xuống núi làm gì cho mất công. Anh phải biết, một nhân viên thất bại và một người vợ thất bại đều đáng thương như nhau.

Gia Cát Lượng nói:

- Những lời em nói đúng là đã giúp anh sáng mắt sáng lòng, nhưng làm thì quả không dễ đâu.

A Sửu nói:

- Làm thế nào nên nhìn từ hai phương diện, một là nên làm gì, hai là không nên làm gì.

Nên làm gì?

A Sửu nói:

- Một nhân viên chân chính nên làm gì? Em cho rằng, trước tiên phải hiểu rõ quyền của mình và biết cách sử dụng nó như thế nào cho tốt. Do tính chất dây chuyền trong một công ty, quyền hạn, chức vụ của một nhân viên thực ra còn nhiều hơn những gì mà anh ta tưởng tượng. Nhưng, vì hiểu sai hoặc vì sợ chịu trách nhiệm, rất nhiều người đã vứt bỏ quyền đó của mình.

Gia Cát Lượng nói:

- Điều này anh hiểu, trách nhiệm và quyền lực xưa nay đều liên quan đến nhau, có càng nhiều quyền lực thì sẽ phải gánh vác càng nhiều trách nhiệm.

A Sữu mỉm cười nói:

- Ngược lại cũng vậy: Nếu một người hiểu rõ trách nhiệm gánh vác trên vai thì sẽ phải hiểu rõ quyền của mình. Đối với một nhân viên, phần đầu đạt được thành tích vượt bậc trong công việc chính là trách nhiệm của anh ta. Câu nói này không sai chứ?

Gia Cát Lượng gật gù.

- Cái gì gọi là thành tích vượt bậc? - A Sữu giải thích - Chính là thông qua sự hợp tác lành mạnh giữa mình và ông chủ để bản thân trưởng thành và tập thể phát triển. Trong quá trình này, chúng ta phải hiểu rằng, giúp ông chủ làm việc hiệu quả, đạt được mục tiêu chung là một trong những chức trách quan trọng của cấp dưới chúng ta. Nó đòi hỏi chúng ta phải biết quản lý ông chủ.

Gia Cát Lượng cười nói:

- Nếu như thế, chẳng phải vai trò của ông chủ và nhân viên lộn tùng phèo rồi hay sao?

A Sữu đáp:

- Không phải vậy, bởi vì ông chủ có giá trị của ông chủ. Là nhân viên, chúng ta cũng nên hiểu giá trị của ông chủ, trân trọng những cống hiến quan trọng mà ông chủ làm

cho công ty. Chúng ta cũng cần biết những nhân tố nào làm tổn hại đến sức sáng tạo, sự hài hước và quyết tâm của ông chủ. Nhìn thẳng vào những ưu, khuyết điểm của ông chủ, chúng ta phải tự hỏi bản thân: Tôi nên làm thế nào? Tôi nên làm gì để giúp ông chủ loại bỏ những tác động tiêu cực ấy? Và một khi đã loại bỏ được chúng, rất có thể ông chủ sẽ càng nỗ lực cống hiến nhiều hơn nữa cho mục tiêu chung của công ty.

Gia Cát Lượng lại gật gật đầu.

A Sứ nói tiếp:

- Thứ ba, chúng ta phải nhìn thẳng vào tác dụng tiêu cực của quyền lực đối với ông chủ. Có một câu danh ngôn thế này: Quyền lực khiến người ta hủ bại. Chúng ta nên học cách đương đầu với mặt tối của quyền lực, đây cũng là trách nhiệm đối với tiền đồ của bản thân và công ty.

Không nên làm gì?

A Sứ nói:

- Một nhân viên mẫu mực phải nghiêm chỉnh tuân thủ luật chơi của công ty. Em cho rằng, họ cần phải tuân thủ nghiêm ngặt ba điểm sau: Thứ nhất, tuyệt đối trung thành với công ty cho đến khi ra đi...

Gia Cát Lượng chen vào:

- Đây là vấn đề đạo đức nghề nghiệp, đương nhiên là phải tuân thủ rồi.

A Sứ nói:

- Thứ hai, tuyệt đối không được khiến ông chủ bất ngờ...

Gia Cát Lượng hỏi:

- Niềm vui bất ngờ cũng không được sao?

A Sửu khẳng định:

- Đương nhiên không được. Bởi vì, tiền đề cho việc quản lý ông chủ thành công là sự tín nhiệm của ông chủ với anh. Bất kỳ hành động nào có khả năng dẫn đến sự bất tín nhiệm đều nguy hiểm.

Gia Cát Lượng không phục, hỏi vặn lại:

- Vì sao giữa vợ chồng lại được?

A Sửu nói:

- Trên thực tế, trong một gia đình đa thê, bất kỳ cô vợ nào cũng không dám làm như thế với người chồng năm thê bảy thiếp của mình. Trong công ty, ông chủ cũng giống như anh chồng năm thê bảy thiếp đó vậy.

Gia Cát Lượng cười ranh mãnh:

-Thì ra, công ty là một đại gia đình phong kiến.

A Sửu nói tiếp:

- Thứ ba, tuyệt đối không được coi thường ông chủ.

Gia Cát Lượng nói:

- Bất kỳ ai khi bị coi thường đều tức giận, ông chủ cũng vậy thôi.

A Sửu nói:

- Ông chủ không giống với nhân viên bình thường. Bởi vì quyền uy của người quản lý là không thể xâm phạm, ông ta sẽ không bao giờ cho phép một nhân viên cấp dưới dám tùy ý mạo phạm ông ta, điều này giống như câu “làm bạn với vua như chơi với hổ” vậy. Không được vì cho rằng ông chủ bất tài mà khinh thường ông chủ. Cách làm thông minh là, đánh giá cao ông chủ hoặc người khác, sẽ không có bất kỳ nguy hiểm

nào.

Làm một nhân viên cấp dưới dũng cảm

Gia Cát Lượng gãi đầu, nói:

- Theo lời em nói thì quản lý ông chủ như đi dây thép trên không, nguy hiểm vô cùng. Không chỉ cần kỹ thuật mà còn cần sự dũng cảm phi thường. Nếu gặp phải một ông chủ hiểu lý lẽ thì không vấn đề gì, nhưng nếu đen đui, lại gặp phải một lão nhân cách suy đồi thì quản lý thế nào? Chống lại thế nào? Tất cả đều là nói xằng cả thôi.

A Sữu cười nói:

- Anh nói rất đúng, nhân viên và cấp dưới chỉ có hai sự lựa chọn đối với vấn đề quản lý ông chủ, hoặc là trốn tránh vấn đề hoặc là dũng cảm đối diện vấn đề.

Gia Cát Lượng vẫn không phục:

- Nhưng, em biết không? Nhiều khi, dũng cảm có nghĩa là mạo hiểm đấy.

A Sữu nói:

- Anh lại nói đúng nữa. Dũng cảm có nghĩa là mạo hiểm. Nếu không phải mạo hiểm thì cần dũng cảm làm gì? Tuy nhiên, anh cần hiểu, trong quan hệ giao tiếp, tuy giữ im lặng là hành động khá an toàn, nhưng mối quan hệ giữa chúng ta với ông chủ, với đồng nghiệp, im lặng sẽ dựng nên những chướng ngại vật vô hình, gây ra thất bại thảm hại. Nhìn từ góc độ thực tế, dũng cảm là sức mạnh quan trọng để cân bằng cơ cấu quyền lực.

Gia Cát Lượng hỏi vặn lại:

- Lẽ nào em lại không sợ vì thế mà chọc giận ông chủ, khó mà sống nổi ư?

A Sữu cuối cùng cũng không nhịn được, bật

cười, nói:

- Đây chính là vấn đề khiến anh lo nhất chứ gì? Thực ra, anh muốn biết phải làm thế nào để trở thành một cấp dưới dũng cảm, đúng không?

Gia Cát Lượng gật gật đầu.

A Sứ thờ dài:

- Về bí quyết dũng cảm, cha của em - cũng chính là nhạc phụ của anh - là người nghiên cứu rất kỹ. Em sinh ra đã mang một vẻ ngoài xấu xí, nếu không phải cha đã đem lại cho em dũng khí, em thật không biết mình sẽ phải đối diện với cuộc đời này như thế nào. Nhưng, từ sau khi lấy anh, ông chủ của em, anh có hài lòng về cô nhân viên là em không?

Gia Cát Lượng nhìn vợ, trịnh trọng nói:

- Cô nhân viên này ấy à, giống như là ngọn hải đăng dẫn đường vậy.

A Sứ nói:

- Một người con gái xấu xí như em, ngoài làm tròn bốn phận trong gia đình, còn có thể làm ngọn hải đăng dũng cảm, hướng chỉ là anh? Trước khi lên đường, anh nên tới chỗ cha em cáo từ, thỉnh giáo ông đôi điều.

Lời bình

Trong công việc, nhân viên nào cũng biết sự sai lầm của cấp trên sẽ gây ra hậu quả nghiêm trọng như thế nào, nhưng thường chỉ đứng giương mắt nhìn sự nghiệp chung bị tan nát. Họ cảm thấy bản thân bất lực, nhưng bảo họ chỉ ra sai sót của cấp trên cũng có nghĩa là bắt họ chấp nhận nguy hiểm, cho nên ít ai có được dũng khí đó. Tuy nhiên, người lãnh đạo luôn chịu nhiều áp lực, lại rất muốn nhận được sự trợ giúp của những nhân viên cấp dưới giàu năng lực. Nếu không, họ sẽ trở nên nhu nhược hay chuyên chế, nên quyết sách đưa ra ngày càng thiếu chính xác. Trong lịch sử Trung

Quốc, Đường Thái Tông vốn anh minh là thế mà còn cần đại trung thần Ngụy Trưng, huông chi những ông chủ doanh nghiệp thời nay.

Quản lý ông chủ thực ra chính là giúp ông chủ sử dụng hiệu quả quyền lực trong tay mình, đó là sự tương trợ tích cực rất cần thiết trong hợp tác tập thể.

Chương 16 Làm một cấp dưới dũng cảm

Bài học về sự dũng cảm

Lại nói Gia Cát Lượng sau khi ăn xong bữa sáng, nghe lời vợ bắt taxi đến nhà cha vợ. Hoàng Thừa Ngạn đang mãi chơi đùa với chú chó cưng, chuông cửa “kính coong” phải đến 10 phút mới nghe thấy. Khi ra mở cửa, Hoàng Thừa Ngạn thấy Gia Cát Lượng đứng đó, tay xách một chai rượu Lưu Dương Hà do A Sữu chuẩn bị từ trước thì mừng lắm.

- Vẫn là con gái hiếu cha nhất!

Hoàng Thừa Ngạn cười hấp háy mắt, vừa đưa tay đỡ lấy món quà từ tay con rể, trình trọng đặt lên tủ rượu, vừa nói:

- Kỳ thực, cha cũng không phải thích uống rượu Lưu Dương Hà đâu, nhưng cha thích câu quảng cáo của nó - “Uẩn hồng nhật đông thăng, nhượng ngũ lương tân quý” (Uẩn hồng mặt trời đông, lên men ngũ lương quý). Cha cũng hy vọng A Sữu có thể “ủ” được cho ta một chàng rể quý.

- Đúng là thế. - Gia Cát Lượng gật đầu lia lịa, nói: Có một danh nhân con quên mất tên đã từng nói: Phụ nữ giỏi là một trường học. Phải xem người học trò như con có thể giành vinh quang cho “nhà trường” A Sữu này không.

- Chà chà, anh chàng này càng ngày càng mồm mép đây. - Hoàng Thừa Ngạn cười vui vẻ, vừa nói vừa đứng dậy đi pha trà - Cha biết con có hai sở thích: một là yêu trà như yêu vợ, hai là yêu vợ như yêu trà. Đây là trà Ô Long mới hái hôm nay đây, rất tốt cho dạ dày. Nói đi, hôm nay tới có chuyện gì không?

Gia Cát Lượng nói:

- Mấy hôm trước, Lưu Bị gửi thư mời con tới làm cố vấn quản lý doanh nghiệp cho

anh ta. Nhưng con và A Sửu bắn khoăn không biết công việc này có phải như câu nói “làm bạn với vua như chơi với hổ” không? Cho nên, A Sửu giao cho con một đề bài như sau: Làm thế nào để làm một cấp dưới dũng cảm? Cô ấy nói, khi nào con tìm được đáp án chính xác mới có thể xuống núi.

- Ừm...

Hoàng Thừa Ngạn trầm ngâm nói:

- Đây đúng là một vấn đề quan trọng. Bởi vì chỉ có một nhân viên dũng cảm mới có thể tạo nên mối quan hệ tương hỗ tích cực với lãnh đạo. Nếu không, lãnh đạo rất có thể đưa công ty đến chỗ thất bại vì sự ngu dốt và đơn độc; mặt khác, nếu lãnh đạo là người biết nhìn xa trông rộng, cũng tuyệt đối không tuyển những nhân viên kém vào làm, mà sợ sệt chính là một biểu hiện của sự kém cỏi. Cho nên, những cấp dưới không có đủ dũng khí thường vì nhút nhát, sợ sệt mà đánh mất thời gian quý báu, từ đó đánh mất cơ hội đạt được thành công. A Sửu đúng đấy, nó không muốn nhìn thấy con thất bại trở về.

Gia Cát Lượng hỏi:

- Vậy, làm thế nào để dũng cảm, thưa cha?

Hoàng Thừa Ngạn nói:

- Muốn dũng cảm, chủ yếu là con phải hiểu sâu sắc được ý nghĩa của từ “dũng cảm”, sau đó mới nói đến phương pháp. Con phải hiểu từ nhiều góc độ khác nhau về việc làm thế nào để trở thành một nhân viên dũng cảm, bao gồm: ba cách ứng xử trong tập thể và một cách ứng xử với bản thân. Tức là: dũng cảm nhận trách nhiệm, dũng cảm nhận việc, dũng cảm đương đầu với thách thức và dũng cảm lựa chọn từ bỏ. Để con có thể hiểu được các cách thức này, ta sẽ kể cho con nghe mấy mẩu chuyện ngụ ngôn sau.

Làm một cá nhân ưu tú

Hoàng Thừa Ngạn hỏi:

- Con có nhìn thấy chú cún đang nằm ở góc nhà không?

Gia Cát Lượng quay đầu nhìn, ngạc nhiên hỏi:

- Ô, cha nuôi chó từ bao giờ thế?

- Ta vừa mua nó ở Pet Shop về đây.

Hoàng Thừa Ngạn gọi tên con chó, một chú cún lông vàng mượt nhảy vọt lên nằm gọn trong lòng ông. Hoàng Thừa Ngạn xoa xoa đầu chú chó, nói:

- Chiếc đầu nhỏ của chú cún này cũng biết nhiều điều đấy! Con chẳng phải đang muốn biết làm thế nào để dừng cảm hay sao? Nó biết đấy.

Gia Cát Lượng ngạc nhiên hỏi:

- Chú chó này mà thông minh đến thế sao?

- Chó có thông minh hay không không quan trọng, quan trọng là chúng ta nhìn thấy sự thông minh của chúng.

Hoàng Thừa Ngạn cười lớn:

- Để cha kể câu chuyện về một chú chó cho con nghe, con sẽ hiểu trí thông minh của nó là thế nào.

Chú chó Vàng dám nhận trách nhiệm

Vừa mới tốt nghiệp, chú chó Vàng nghe nói ở bên lão Hồ đang thiếu một chân trông kho, liền tới đó xin việc.

Lão Hồ nói: “Cậu có thể làm được việc này không?”

Chú Vàng nói: “Đương nhiên, tôi có thể làm được, bởi vì tôi là một người chu đáo và có tinh thần trách nhiệm cao.”

“Tốt quá rồi, chúng tôi đang cần một người như thế. Nhưng, tôi phải báo trước với cậu, mấy nhân viên làm trước cậu đều bị mất mạng vì không làm tròn nhiệm vụ đấy.”

Lão Hồ khá tin tưởng chú chó Vàng nhưng vẫn bán tín bán nghi hỏi: “Cậu thực sự tin rằng mình sẽ không dẫm lên vết xe đổ đó chứ?”

Chú chó Vàng nói như đinh đóng cột: “Tôi không biết những người làm việc trước tôi vì lý do gì mà bị mất việc. Nhưng tôi biết, tôi phải làm một cá nhân ưu tú. Giống như bây giờ, tôi đã chọn làm một nhân viên trông kho, thì tôi sẽ làm một nhân viên trông kho ưu tú.”

Lão Hồ rất hài lòng trước câu trả lời của Chó Vàng, lập tức giao công việc đó cho nó. Vào một buổi tối sau đó mấy ngày, một đàn chuột chui vào kho ăn trộm thịt, bị Chó Vàng đi tuần bắt gặp. Đàn chuột hoảng sợ, đang định bỏ chạy thì một con chuột già cất tiếng nói: “Sợ gì chứ? Trước khi con chó này tới đây, chẳng phải đã có bao nhiêu con mèo đều bị chúng ta mua chuộc hết sao?”

Thế là, con chuột già bèn xung phong nhận nhiệm vụ đi thương thuyết với Chó Vàng: “Nếu anh không làm âm ỉ lên, chúng tôi sẽ chia cho anh một phần thịt. Như thế, chẳng phải đôi bên cùng có lợi sao?”

Chó Vàng từ chối lời đề nghị của con chuột già, nghiêm giọng nói: “Ông muốn tôi gặp chuyện xui xẻo sao? Muốn tôi đứng nhìn các ông lấy trộm thịt, không chỉ đi ngược với đạo đức nghề nghiệp của tôi, mà tôi cũng sẽ trở thành miếng thịt trên thớt nếu lão Hồ phát hiện ra. Khi đó, tôi cũng chẳng khác gì mấy con mèo trước đây, thân bại danh liệt, chết không có chỗ chôn.”

Con chuột già hỏi vặn lại: “Vậy thì anh định thế nào?”

Chó Vàng lạnh lùng đáp: “Tôi không thể giương mắt đứng nhìn mọi việc trở nên tồi tệ được. Ngược lại, để thực hiện chức trách của mình, bây giờ tôi sẽ làm hai việc: Một là nhốt các ông lại, hai là xin lão Hồ chi tiền bịt kín lại lỗ hồng của kho.”

Hoàng Thừa Ngạn nói:

- Câu chuyện này đề cập đến hai bài học: Một là, dũng cảm luôn đi liền với trách nhiệm, tinh thần trách nhiệm cao sẽ sinh ra lòng dũng cảm lớn. Hai là, mục đích thực sự của việc dũng cảm nhận trách nhiệm chính là để làm một cá nhân ưu tú. Chó Vàng hiểu rất rõ: không chỉ vì lão hồ, quan trọng hơn là vì bản thân muốn trở thành một người ưu tú nên nhất thiết phải dũng cảm và có trách nhiệm. Tinh thần dám nhận trách nhiệm đã khiến cậu ta biết cách nghiêm khắc quản lý bản thân, do đó trở thành một nhân viên rất chuyên nghiệp.

Gia Cát Lượng đồng tình:

- Thì ra, dũng cảm có nghĩa là có trách nhiệm, có nghĩa là làm một cá nhân ưu tú. Chú chó này đúng là rất thông minh và đáng yêu.

Làm một nhân tài cốt Hạc

Hoàng Thừa Ngạn nói:

- Để làm một cá nhân ưu tú, hay nói cách khác để bản thân trở nên xuất sắc hơn, chúng ta phải biết dũng cảm nhận việc vào những thời khắc quan trọng. Sau đây, ta sẽ kể cho con nghe câu chuyện về một chú Hạc.

Con Hạc dũng cảm nhận việc

*Tin Hạc được đại vương Sư tử chọn làm tế tướng của vương quốc Rừng xanh vừa loan đi, ký giả Gà rừng của tờ **Tin nhanh rừng sâu** liền tới tìm bạn thân của Hạc là Hươu sao để nhờ giúp đỡ bố trí một cuộc phỏng vấn Hạc. Hươu sao hỏi: “Vì sao anh muốn phỏng vấn Hạc?”*

Gà rừng nói: “Hạc cũng giống như gà rừng chúng tôi, đều thuộc họ chim. Tôi rất muốn biết thêm về tể tướng.”

Hươu sao cười nói: “Hạc sẽ không nhận lời phỏng vấn đâu.”

“Vì sao thế?” Gà rừng nhanh trí, lập tức đổi đối tượng phỏng vấn sang Hươu sao.

Hươu sao nói: “Bởi vì Hạc trước nay chưa từng nhận lời phỏng vấn bao giờ, anh ấy cho rằng tất cả vinh quang đều nên thuộc về ông chủ của mình. Trong “quan niệm ba không” nổi tiếng của anh ấy, một người quản lý tốt cần phải: Không được tranh danh tiếng với lãnh đạo, không được tranh công với cấp dưới, không được tranh lợi với đồng nghiệp.”

Gà rừng lôi ngay cuốn sổ ghi chép ra, hỏi: “Vị trí tể tướng của vương quốc rừng sâu trước giờ đều do Hồ ly đảm nhận. Xin hỏi, vì sao lần này Hạc lại thay Hồ ly? Anh ấy có điểm gì xuất chúng?”

Hươu sao suy nghĩ giây lát, nói: “Được thôi, tôi cũng muốn nhân đây làm sáng tỏ một sự thật. Rất nhiều báo đài đều cho rằng anh ấy là không thiết thực, không khiêm tốn, thanh cao tự phụ, thực ra đều đã hiểu sai về Hạc.”

Gà rừng nói: “Đúng thế, mọi người đều không hiểu rõ. Nói anh ấy thanh cao mà không thực tế? Thế thì làm sao có thể trở thành tể tướng được cơ chứ? Nên đã có người nói, Hạc chỉ giả bộ thanh cao thôi, thực ra còn giỏi nịnh nọt hơn cả bọn Hồ ly, cái gọi là “quan niệm ba không” kia cũng cho thấy bản chất nịnh bợ của anh ta rồi.”

Hươu sao nghe xong, tức giận nói: “Sao lại có cái lý đó? Sao anh có thể tùy tiện hạ thấp danh tiếng của Hạc như thế? Còn đem “quan niệm ba không” trộn lẫn với thói nịnh bợ, đúng là vô lý hết mức.”

Gà rừng nói: “Thực ra cũng khó trách, mọi người trước nay đều cho rằng làm việc bên cạnh Sư tử chỉ có hai loại người: một là nhẵn nhục, hai là bợ đỡ.”

Hươu sao nói: “Mọi người chỉ biết tính cách nóng nảy của Sư tử, nhưng lại không biết nguyên nhân của nó. Quản lý một đất nước rộng lớn thế này, ông ấy ngày nào cũng phải xử lý trăm công ngàn việc, phải gánh bao nhiêu áp lực trên vai, thân thể và tinh thần đều mệt mỏi, thì làm sao không dễ nổi nóng cơ chứ? Nhưng, Hạc và hai loại người kia không giống nhau. Hạc dám nhận việc, tích cực trợ giúp Sư tử. Hạc sở dĩ có thể vinh dự giữ chức tể tướng hoàn toàn là ở nhân phẩm kiệt xuất, dám nhận việc của ông ấy.”

Gà rừng hỏi tiếp: “Dũng cảm nhận việc có ý nghĩa gì?”

Hươu sao giải thích: “Trong một tập thể hay tổ chức, người lãnh đạo luôn bị người khác để ý đến nhất cử nhất động, thường xuyên phải chịu nhiều áp lực, mọi sức ép trong ngoài buộc họ phải suy nghĩ và có khả năng phán đoán. Một nhân viên dám nhận việc khi phục vụ cho lãnh đạo sẽ chủ động đảm trách càng nhiều nhiệm vụ trong quyền hạn chức vụ của mình để giảm nhẹ gánh nặng cho lãnh đạo. Anh ta biết cách dùng những kế hoạch hợp lý để giúp lãnh đạo tập trung tinh thần xử lý những công việc quan trọng. Anh ta chủ động làm những công việc mình có thể gánh vác thay lãnh đạo, những công việc không thể gánh vác được thì luôn nghĩ xem nên trợ giúp lãnh đạo thế nào cho hiệu quả nhất.”

Gà rừng nghi hoặc hỏi: “Nhưng tôi vẫn không hiểu, dũng cảm nhận việc và lấy lòng có gì khác nhau?”

Hươu sao nói: “Một trong những chức năng quan trọng của nhân viên chính là nghĩ cách để giảm nhẹ đến mức thấp nhất những áp lực không cần thiết cho cấp trên, để cấp trên giữ được tinh thần làm việc thoải mái, vui vẻ và phát huy tốt năng lực của mình, cuối cùng có thể đạt được mục tiêu chung. Một nhân viên dũng cảm nhận việc sẽ tích cực chủ động phát huy chức năng đó, mục đích của họ là lợi ích của tập thể. Ngược lại, những người chỉ biết nịnh nọt, bợ đỡ thì chỉ mưu lợi riêng mà thôi. Do đó, Hồ ly và Hạc tuy trước sau đều đảm nhận vị trí tể tướng nhưng nhân cách và năng lực của hai người khác xa nhau. Nếu có cơ hội, anh hãy đi phỏng vấn đại vương, ông ấy sẽ chỉ cho anh thấy sự khác nhau giữa Hồ ly và Hạc.”

Dưới sự giúp đỡ của Hươu sao, Gà rừng nhanh chóng liên lạc được tới văn phòng làm việc của Sư tử. Trong điện thoại, Sư tử vui vẻ nhận lời phỏng vấn của Gà rừng.

Ngày hôm sau, trên tờ **Tin nhanh rừng sâu** có đăng một bài chuyên đề tên là “Tù Hồ ly đến Hạc - Hươu sao lý giải về chức năng tổ tướng trong thời đại mới”. Bài báo đã gây tiếng vang lớn trong vương quốc rừng sâu. Hạc bỗng trở thành từ đồng nghĩa với “cấp dưới xứng chức”, “nhân viên giỏi”, “trợ thủ đắc lực”. Mọi người dùng cách ví von “cốt Hạc” để khen ngợi nhân cách và tài năng hơn người của anh.

Nghe xong câu chuyện, Gia Cát Lượng cảm động nói:

- Con cũng muốn làm một nhân tài cốt Hạc.

Hoàng Thừa Ngạn tán đồng nói:

- Con có chí hướng như thế cũng khiến kẻ làm Hạc phụ là ta đây thấy vui trong lòng.

Cha vợ, con rể nhìn nhau cùng cười.

Câu chuyện về Hạc sau đó được lưu truyền rộng rãi trong giới quản lý. “Nhân tài cốt Hạc” thậm chí còn trở thành tiêu chuẩn để tuyển chọn nhân tài. “Lung đất vạn quan tiền, cưới Hạc xuống Dương Châu” chính là nói tới một ông chủ hùng tâm tráng chí, đem theo một món tiền lớn, tuyển một trợ thủ giỏi, đến Dương Châu lập nghiệp.

Sau đó, Hạc trở thành phương tiện chuyên chở tất yếu của thần tiên trong thần thoại và được gọi là Hạc tiên.

Làm thế nào để hợp tác với lãnh đạo?

Mọi người ngày càng yêu mến Hạc tiên. Nếu nói con dơi tượng trưng cho phúc chí tâm linh (vận may đến khiến người ta khôn ngoan hơn), hươu nai tượng trưng cho sự thăng quan tiến chức, rùa tượng trưng cho trường thọ, hỷ tước tượng trưng cho chuyện vui gõ cửa, thì Hạc tiên mang ý nghĩa cát tường bao hàm cả phúc, lộc, thọ, hỷ. Đúng thế, mọi người đều muốn thành công, nếu có được trợ thủ vừa tài vừa đức, cũng có

nghĩa là đã có được sức mạnh lớn nhất để cạnh tranh giành thắng lợi.

Từ trước đến nay, người muốn gây dựng cơ đồ đều phải lấy việc thu phục nhân tài làm trợ thủ là điều kiện tiên quyết. Các ông chủ đều mong muốn có được nhân tài cốt Hạc có một không hai. Cho nên, xưa có Chu Văn Vương mời Khương Tử Nha, nay có Lưu Bị mời Gia Cát Lượng.

Để làm một nhân tài cốt Hạc, Gia Cát Lượng tiếp tục thỉnh giáo cha vợ và cũng là thầy giáo của mình:

- Cha nói cách thức thứ ba để làm một nhân viên dũng cảm là dũng cảm đương đầu với thử thách - điều đó có ý nghĩa gì?

Hoàng Thừa Ngạn nói:

- Dũng cảm đương đầu có nghĩa là dũng cảm tiếp xúc với lãnh đạo, tích cực đưa ra phương án và ý kiến khác. Trước hết, dũng cảm tiếp xúc với lãnh đạo là một phẩm chất đáng khen ngợi. Lâu nay, mọi người quen ví lãnh đạo giống như là sư tử, hổ hay mãnh thú, thậm chí còn có câu tục ngữ “làm bạn với vua như chơi với hổ”. Đó là bởi nhu cầu của quản lý, lãnh đạo có uy quyền bất khả xâm phạm, cấp dưới nếu mạo phạm thì coi như chấm dứt đường công danh sự nghiệp. Thế nhưng, nếu chúng ta dũng cảm tiếp xúc với lãnh đạo thì có thể thông qua sự trao đổi qua lại tích cực với lãnh đạo mà nâng cao niềm tin nắm chắc số phận của mình. Cho nên, cha khuyên khích những ai dám dùng cách tiếp xúc với lãnh đạo hay tăng cường cơ hội tiếp xúc với lãnh đạo.

Gia Cát Lượng vừa nghe tới phương pháp luận, mắt liền sáng rõ:

- Cha mau nói đi, tiếp xúc với lãnh đạo nên chú ý những điều gì?

Hoàng Thừa Ngạn:

- Cha biết con sẽ cần thứ này nên đã chuẩn bị trước.

Vừa nói vừa từ thư phòng cầm ra một cuốn sổ ghi chép, lật giở vài trang rồi đưa cho con rỏ xem: Tám lời khuyên để tăng cơ hội tiếp xúc với lãnh đạo. Khuyến chúng ta trước khi tăng cường tiếp xúc với lãnh đạo, cần phải làm cho lãnh đạo cảm thấy mỗi lần tiếp xúc đều rất có giá trị. Phải hết sức chú trọng tới kỹ năng giao tiếp. Nếu chúng ta thiếu kỹ năng diễn đạt, như nói dài dòng, tối nghĩa hoặc dễ sinh hiểu lầm, thì rất khó gây được sự chú ý của lãnh đạo, thậm chí còn khiến lãnh đạo phản cảm. Chọn lựa chủ đề hợp lý, đồng thời có sự chuẩn bị tốt, đó chính là điều kiện cơ bản để tiếp xúc với lãnh đạo thành công.

Đưa ra những câu nói có tính xây dựng và gợi mở đối với lãnh đạo, khiến lãnh đạo cảm thấy bổ ích. Nếu có thể làm được điều này, lãnh đạo sẽ vô cùng thích thú và chủ động trò chuyện với chúng ta. Thái độ thẳng thắn, chân thành sẽ giành được sự tín nhiệm của lãnh đạo, bởi vì xung quanh họ thường là những kẻ nịnh nọt bợ đỡ. Cho dù là người lãnh đạo thông minh tài giỏi đến đâu cũng thích người khác đưa ra những phương án lựa chọn để giải quyết vấn đề, như thế chúng ta có thể cùng lãnh đạo tìm ra những ý tưởng tuyệt vời. Chúng ta cũng nên biết lãnh đạo thích tiếp xúc theo cách nào nhất, ví dụ như trò chuyện, viết thư, nêu ví dụ chứng minh, dẫn điển tích hoặc tận mắt chứng kiến... Như thế mới có thể tranh thủ tốt được các cơ hội tiếp xúc. Tiếp xúc với lãnh đạo thành công không chỉ mang ý nghĩa quan tâm và hỗ trợ đối với lãnh đạo mà còn có ý nghĩa giành sự ủng hộ từ phía lãnh đạo đối với chúng ta, như thế chúng ta mới có được cơ hội thực hiện hoài bão của mình.

Gia Cát Lượng xem xong, phục sát đất, nói:

- Cha, con có thể copy nó lại không?

Dũng cảm đối đầu với sai lầm của lãnh đạo

- Con đừng vội chép.

Hoàng Thừa Ngạn đang say chuyện, nói:

- Sau đây ta nói tới một khâu quan trọng trong việc làm một cấp dưới dũng cảm, đó

là: Dũng cảm đưa ra ý kiến khác với lãnh đạo.

Gia Cát Lượng căn đầu bút, gật đầu nói:

- Đúng thế, đưa ra ý kiến khác với lãnh đạo quả là chuyện nguy hiểm. Rất nhiều người cho rằng nhân viên thông minh là tránh phản đối ý kiến của lãnh đạo.

Hoàng Thừa Ngạn nói:

- Cái thông minh đó thực tế là sự ích kỷ, ngu muội và thiển cận. Bởi vì, nếu lãnh đạo không hiểu được sai lầm của mình thì sẽ đẩy cả tập thể đến chỗ nguy hiểm hơn. Ta kiên quyết cho rằng một nhân viên tốt nên học cách sử dụng phương pháp thích hợp để giúp lãnh đạo sửa đổi quyết định sai lầm hoặc mô thức quản lý lạc hậu. Cha lại kể cho con nghe câu chuyện về một tiểu hòa thượng, con xem cậu ta đã giúp lãnh đạo sửa đổi sai lầm thành công như thế nào.

Cái lưng của chú tiểu hòa thượng

Vào một buổi tối mùa thu mát mẻ, chú tiểu Ngô Không đang đi dạo loanh quanh trong thiền viện, bỗng phát hiện có một chiếc ghế đầu đặt ở góc tường. Chú nghĩ bụng, nhất định là trong chùa có người phạm quy, nhân trời tối trốn ra ngoài chơi rồi. Đêm khuya thanh vắng, quả nhiên có người trèo tường từ ngoài vào. Chú tiểu vô cùng ngạc nhiên phát hiện ra rằng người đó chính là sư thúc Huệ Minh, người quản lý chuyện chấp pháp trong chùa. Tiểu hòa thượng quan sát mấy hôm liền, rồi nghĩ: “Không thể để chuyện này tiếp tục tái diễn được, mình phải nghĩ ra cách ngăn chặn sư thúc.”

Đợi đến khi trời tối, sư thúc Huệ Minh lại trèo tường ra ngoài. Tiểu hòa thượng bèn đem chiếc ghế để sang một bên, khom lưng ngồi vào chiếc ghế. Lát sau, sư thúc Huệ Minh trèo tường quay lại, khi đặt chân xuống cảm thấy có chút khác thường. Thì ra, thứ mà ông giẫm lên không phải là chiếc ghế mà là lưng của chú tiểu.

“Ngô Không, sao lại là con?” Vị sư chấp pháp ngại ngùng không biết phải làm sao.

Tiểu hòa thượng lém lỉnh nói: “ Sư thúc, người giẫm đau hết cả lưng con rồi.” Sau đó, cậu lắc đầu như không có chuyện gì, lăn ra ngủ tiếp.

Từ đó về sau, Huệ Minh không còn dám trèo tường ra ngoài chơi nữa. Điều khiến ông lấy làm lạ là hình như không có người nào trong chùa biết bí mật đêm hôm đó. Nhiều năm sau, Huệ Minh từ sư chấp pháp trở thành sư trụ trì, cuối cùng trở thành một tông sư, nhưng ông không bao giờ quên được chiếc lưng mà ông giẫm phải của chú tiểu Ngô Không.

Hoàng Thừa Ngạn kể xong câu chuyện, nói:

- Con người không phải là thánh, có ai không mắc lỗi? Người lãnh đạo cũng có lúc phạm sai lầm, đó cũng là lẽ thường. Nhưng, sai lầm của lãnh đạo không giống như sai lầm của người thường, nó sẽ ảnh hưởng tới tương lai của tổ chức, liên quan tới sự nghiệp sau này của mỗi một nhân viên. Vì thế, người nhân viên tốt nên dũng cảm đối diện, dũng cảm đương đầu với sai lầm của lãnh đạo. Đứng trước nguy cơ, một nhân viên ưu tú luôn thể hiện dũng khí và trí tuệ tuyệt vời.

Gia Cát Lượng cảm thán nói:

- Chú tiểu đó tuy phải chịu đau lưng nhưng lại giúp thiên hạ có được một vị tông sư, công đức lớn vô cùng!

Tiếp đó, anh lại hỏi:

- Trong xã hội, không phải người lãnh đạo nào cũng tỉnh ngộ và hối lỗi như Huệ Minh. Ví như chú tiểu đó gặp phải một sư chấp pháp mê muội, chẳng phải đã chịu bị giẫm đau lên lưng vô ích hay sao?

Hoàng Thừa Ngạn nói:

- Con đừng quên, trong cuộc đời này, quan trọng nhất là làm một người ưu tú. Cho dù vị sư chấp pháp có tỉnh ngộ hay không, việc làm của chú tiểu vẫn khiến chúng ta

khâm phục. Trong cuộc sống hiện thực, chúng ta cũng thế, không bao giờ được cảm thấy hối hận vì việc làm tốt của mình.

Niềm tin chức nghiệp của nhân viên

Gia Cát Lượng hỏi:

- Giả dụ, chú tiểu đó sau khi đã dũng cảm cố gắng làm việc tốt nhưng vị sư chấp pháp vẫn mê muội không tỉnh ngộ, thậm chí còn xử tệ với chú tiểu, thì phải làm thế nào?

Hoàng Thừa Ngạn vẫn quả quyết:

- Đúng thế, rất có thể chúng ta sẽ gặp phải lãnh đạo lạm dụng chức quyền như con nói. Khi đó, chúng ta cần hiểu rõ niềm tin của mình. Nếu việc làm của lãnh đạo không như niềm tin của con, thậm chí còn đối lập hoàn toàn, thì chúng ta nên chấm dứt sự ủng hộ dành cho họ. Trong triết học quản lý của Trung Quốc cổ đại, có nói rằng: “Người nghĩa không chết cho kẻ bất nhân, người trí không giúp mưu cho vua tồi”, “Chủ không có đức tất sẽ bị thần phản.” Chính là nói tới đạo lý này.

Gia Cát Lượng hỏi:

- Đây chính là điều cha đã nói: Cách thức thứ tư để làm một cấp dưới dũng cảm - dũng cảm lựa chọn ra đi. Đúng không?

- Đúng thế. Gặp gỡ và chia ly vốn là lẽ thường tình trong cuộc đời. Đôi khi vì sự trưởng thành của cá nhân, của tổ chức, chúng ta đành phải chọn ra đi.

Giọng ông bỗng chùng xuống:

- Nếu một ngày con phải chọn lấy sự ra đi, hãy nhớ phải dũng cảm và lý trí đối diện với hiện thực. Bởi vì đó chính là thời khắc vô cùng đặc biệt, bất kỳ quyết định nào thiếu lý trí và sợ sệt đều có thể gây nên hậu quả nghiêm trọng.

Gia Cát Lượng không biết rõ về quá khứ trước đây của cha vợ, nhưng có thể đoán

được rằng Hoàng Thừa Ngạn nhất định đã trải qua rất nhiều khó khăn trắc trở và những trải nghiệm đó đã trở thành trí tuệ khắc sâu trong đầu ông. Giờ đây, ông đang đem tất cả những kết tinh trí tuệ mà mình tích lũy trong suốt cuộc đời ấy truyền lại cho chàng rể yêu quý. Gia Cát Lượng bỗng cảm thấy không khí trở nên trầm lắng, anh lấy phích đổ thêm nước vào ấm trà, rồi rót đầy hai tách trà của cha vợ và của mình.

- Chẳng phải con muốn cuốn sổ ghi chép này của ta sao? Ta sẽ tặng nó cho con.

Hoàng Thừa Ngạn trầm ngâm một lúc, cuối cùng đưa ra quyết định:

- Con hãy giở đến trang cuối, trên đó là những đúc rút của ta về cách làm một nhân viên và cấp dưới ưu tú. Hy vọng nó sẽ giúp ích cho con.

Gia Cát Lượng lật đến trang cuối. Khác với nét chữ rồng bay phượng múa bên trên, những chữ ở đây được viết ngay ngắn:

Những điều cần làm của nhân viên cấp dưới

Tôi nhất định trở thành một thành viên ưu tú trong tập thể, đóng góp sức mình cho xã hội. Để đạt được sứ mệnh này, tôi đề ra những điều cần làm sau đây:

1. Tôi phục vụ tập thể, chia sẻ trách nhiệm thành bại của tập thể.
2. Giữ vững đạo đức nghề nghiệp là chức trách của tôi.
3. Thành bại cá nhân là ở tôi, tôi phải không ngừng học hỏi kinh nghiệm.
4. Ưu điểm và khuyết điểm của tôi đều do tôi tạo ra, tôi có thể thay đổi vận mệnh của mình bằng cách thay đổi bản thân.
5. Tôi và lãnh đạo sẽ hỗ trợ và khích lệ lẫn nhau.
6. Con người không phải là thánh, có ai không mắc sai lầm? Tôi có thể thông cảm với lãnh đạo.

7. Mục tiêu chung là thầy giáo tốt nhất của chúng ta.
8. Nếu lãnh đạo lạm dụng chức quyền, tôi sẽ giúp lãnh đạo sửa chữa sai lầm.
9. Nếu tôi lạm dụng chức quyền, tôi sẽ lấy người khác làm gương để sửa chữa sai lầm của mình.
10. Nếu lãnh đạo vẫn tiếp tục lạm dụng chức quyền, tôi sẽ không ủng hộ anh ta nữa.
11. Chỉ có trung thành với lý tưởng bản thân, tôi mới có thể giữ vững được kế hoạch của đời mình, đồng thời luôn giữ được tinh thần sáng suốt.
12. Chỉ cần có nhiều hơn một nhân viên cấp dưới biết gánh vác trách nhiệm, tập thể sẽ có thêm một chút động lực, thế giới cũng sẽ thêm phần tươi đẹp.
13. Một nhân viên có dũng khí là người luôn luôn tự hỏi: Bây giờ tôi nên làm thế nào?

Bài ca bất tận về tình yêu và sự nghiệp

Đường phố đều đã lên đèn, A Sửu đang ngồi bên mâm cơm đợi chồng về. Thức ăn đều nguội hết cả. Khi tiếng bước chân quen thuộc vọng lên từ chân cầu thang, A Sửu vui mừng chạy ra mở cửa, đợi đúng 5 phút, mới thấy Gia Cát Lượng xuất hiện. A Sửu kéo anh đến bàn ăn, xới đầy bát cơm rồi đưa cho anh. Từ khi Gia Cát Lượng tới Kinh Châu, anh đã rất thích món canh sen mang hương vị Hồ Bắc. Ở quê cũ Sơn Đông của anh không có món canh này.

A Sửu nhìn anh ăn cơm, hỏi:

- Xem anh kia, về nhà rồi mà sao mặt mũi trầm tư thế? Tới chỗ cha em có thu hoạch được gì không?

- Đương nhiên là có rồi!

Gia Cát Lượng nghiêm trang nói:

- Hôm nay, cha và em đã cho anh hai bài học vô cùng quý giá, khiến anh có được dũng khí quản lý ông chủ, biết cách làm thế nào để trở thành một nhân viên tốt. Lần này xuống núi, chắc chắn sẽ không phụ sự kỳ vọng của cha và em.

A Sửu trêu chồng, hỏi:

- Vậy anh còn thấy thiệt thòi vì lấy một cô vợ xấu xí như em không?

Gia Cát Lượng bộc bạch:

- Chưa bao giờ anh nghĩ là mình chịu thiệt thòi khi lấy em. Vừa rồi trên đường về nhà, anh còn nghĩ: lần này anh ra đi, một mình em ở nhà thì làm thế nào?

A Sửu dịu dàng nói:

- Em sẽ luôn ở nhà đợi anh. Lúc nào trở về, từ xa anh sẽ nhìn thấy ánh đèn ấm áp tỏa ra từ ô cửa sổ của nhà mình. Em sẽ chờ anh ngoài cửa.

Gia Cát Lượng cảm động, ôm chặt vợ vào lòng, run run:

- A Sửu, em thật là tốt! Em ủng hộ anh đi xa, lại chung thủy đợi chờ anh. Có được người vợ như em, người chồng như anh còn mong muốn gì hơn!

Lời bình

Do ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường, xã hội hình thành một kiểu khế ước mới. Công việc có thể thay đổi dễ dàng, nhưng cùng với đó cũng không còn sự bảo đảm cho mỗi người về một công việc suốt đời nữa. Ông chủ và công ty không còn chăm lo chúng ta như cha mẹ chăm lo cho con cái nữa, chúng ta phải tự chăm sóc bản thân và hỗ trợ lẫn nhau. Trong tình hình đó, dũng cảm theo đuổi tinh thần hợp tác trong tập thể thực ra là một trách nhiệm của những người cùng hội cùng thuyền.

Đương nhiên, làm một nhân viên dũng cảm không đảm bảo cho chúng ta có thể thuận lợi đạt được mục tiêu, nhưng bản thân sự dũng cảm lúc nào cũng là đạo đức nghề

nghiệp đáng được tôn vinh.

Chương 17 Phương pháp quản lý theo kiểu “liệu cơm gắp mắm” nhằm kích cầu

Bộ phận phụ trách việc “xem bói”

Chuyện kể rằng Gia Cát Lượng sau khi tạm biệt vợ đã tới đầu quân cho Công ty TNHH Kinh doanh và Tiêu thụ Royal thuộc khu công nghệ mới đang phát triển Tân Dã ở thành phố Kinh Châu. Ba ngày sau khi tới công ty, Gia Cát Lượng phát hiện thấy tình hình không ổn, vì trên danh nghĩa ông là cố vấn chính của công ty, nhưng thực tế lại là một người hoàn toàn không có nghĩa vụ cũng như quyền lực gì. Nếu đã là như vậy thì cũng chẳng có nhiệm vụ cố vấn và cũng đương nhiên là không thể có những đánh giá đúng đắn, tệ hơn là lại bị mang tiếng. Ông vội vã đi tìm Lưu Bị. Lưu Bị nói:

- Nói thật, tôi cũng không biết phải sắp xếp công việc như thế nào cho ông cả.

Gia Cát Lượng nghĩ một lúc rồi nói:

- Nếu đã như thế, xin hãy cho phép tôi được tới bộ phận khai thác thị trường.

Lưu Bị thấy hơi khó hiểu:

- Phòng thị trường có chức năng như thế nào? Nó có gì khác so với Phòng tiêu thụ?

Gia Cát Lượng nói:

- Khác nhau rất nhiều. Nói một cách đơn giản, Phòng tiêu thụ là một bộ phận chuyên kiếm tiền, còn Phòng thị trường lại là bộ phận chuyên tiêu tiền.

Lưu Bị nói:

- Được rồi, ông muốn làm thế nào thì làm, tôi tin ông, việc tiêu tiền thì cũng có những vấn đề của nó.

Gia Cát Lượng nói:

- Đúng vậy. Phòng thị trường tiêu tiền là nhằm giúp Phòng tiêu thụ có thể kiếm tiền dễ dàng hơn. Những năm trở lại đây, Hoài Nam Viên Thuật, Hà Bắc Viên Thiệu, và cả đồng môn của ông là Công Tôn Toán, chủ yếu là họ không nắm bắt được những sự thay đổi khôn lường của môi trường cạnh tranh khốc liệt nên đã bị thất bại, họ không biết cách “liệu cơm gắp mắm”, do đó họ không thể đưa ra những kế hoạch kinh doanh có hiệu quả. Tuy nhiên, thông qua hoạt động có hiệu quả của Phòng thị trường, chúng ta có thể nắm bắt một cách rõ ràng những động thái của thị trường, từ đó “biết người, biết ta” và có thể đảm bảo triển khai các kế hoạch kinh doanh thành công.

Lưu Bị hỏi:

- Vậy cụ thể Phòng thị trường đảm nhiệm những chức năng gì?

Gia Cát Lượng nói:

- Là một phòng ban mới, chức năng và vị trí của Phòng thị trường so với Phòng tiêu thụ có những điểm khác nhau rõ rệt. Phòng tiêu thụ phụ trách “Tìm kiếm khách hàng”, Phòng thị trường phụ trách “tìm những khách hàng như thế nào”; nếu như Phòng tiêu thụ chịu trách nhiệm việc “bán” thì Phòng thị trường chịu trách nhiệm việc “làm thế nào để bán được nhiều hơn”; nếu Phòng tiêu thụ phụ trách việc “kiếm tiền” thì Phòng thị trường phụ trách việc “làm thế nào mới có thể kiếm được tiền”... Do những tiêu chí và nhu cầu khác nhau đó, chức năng cơ bản của Phòng thị trường chủ yếu bao gồm ba nhiệm vụ là nghiên cứu điều tiết thị trường, đưa ra những kế hoạch kinh doanh tiêu thụ và phụ trách quảng cáo. Trong đó, việc hoạch định các chính sách kinh doanh và tiêu thụ lại bao gồm một chuỗi những công việc mang tính sáng tạo như là: kế hoạch kinh doanh tiêu thụ chiến lược, kế hoạch PR, kế hoạch kích thích tiêu thụ, kế hoạch quảng cáo.

Lưu Bị nói:

- Ông nói vậy thì tôi hiểu rồi. Sự sắp xếp của Phòng thị trường mang lại cho việc quản

lý kinh doanh của công ty hai cái lợi. Thứ nhất là về mặt cạnh tranh trên thị trường. Binh pháp Tôn Tử nói rằng: “Chưa đánh, chưa biết thắng thua”. Đối với sự cạnh tranh trên thị trường, bộ phận thị trường này phụ trách nhiệm vụ “bói toán”.

Gia Cát Lượng mừng ra mặt, ông ca ngợi Lưu Bị:

- Thì ra Tổng giám đốc Lưu cũng tinh thông binh pháp Tôn Tử như vậy, xem ra Gia Cát Lượng tôi đã chọn được một người đứng đầu sáng suốt rồi!

Lưu Bị nói:

- Đứng trên phương diện quản lý nguồn nhân lực, bộ phận thị trường có nhiệm vụ “bói”, cũng có thể tránh cho công ty gặp phải tình cảnh hỗn loạn, người mù cưỡi ngựa mù ra trận. Đó là cái lợi thứ hai khi thành lập Phòng thị trường.

Gia Cát Lượng nói:

- Nếu Tổng giám đốc Lưu đã biết nhìn xa trông rộng như vậy thì tôi nhất định sẽ nhanh chóng phát triển Phòng thị trường.

Lưu Bị cười:

- Sau khi Phòng thị trường phát triển thì chẳng khác nào đã thắp lên một ngọn đèn sáng dẫn đường chỉ lối.

Theo ghi chép lịch sử, sau khi Lưu Bị mời được Gia Cát Lượng, do hai người nói chuyện rất tâm đầu ý hợp, thậm chí còn ăn cùng bàn, ngủ cùng giường, thân thiết gắn bó với nhau như hai người đồng tính. Quan Vũ, Trương Phi nhìn thấy chương tai gai mắt, đã nói ra những lời nặng nề. Lưu Bị bình tĩnh giải thích:

- Anh gặp được Gia Cát Lượng như cá gặp nước. Các chú không cần phải nhiều lời.

Nữ tiếp thị xinh đẹp

Sau một thời gian quan sát và suy nghĩ, tư duy của Gia Cát Lượng ngày càng trở nên rõ ràng hơn. Cùng lúc đó, trên thị trường lại xuất hiện hiện tượng hàng hóa bán không chạy. Gia Cát Lượng thấy tình hình rất nghiêm trọng, liền tức tốc chạy tới văn phòng của Tổng giám đốc tìm Lưu Bị. Nhưng kỳ lạ thay, Lưu Bị không có ở đó.

Thì ra có người tặng cho một nắm lông đuôi bò Tây Tạng. Ai cũng biết đây là một giống bò quý ở cao nguyên Thanh Tạng, do đó lông đuôi của chúng cũng chẳng phải dễ tìm. Người ta vẫn dùng loại lông này làm mũ, đội mũ này vào thì chẳng sợ gì mưa gió. Gia Cát Lượng vội vã chạy tới nơi Lưu Bị ở, vừa hay gặp đúng lúc Lưu Bị đang may mũ.

Gia Cát Lượng nghiêm túc nói:

- Chí lớn của Tổng giám đốc Lưu đi đâu mất rồi? Lẽ nào ông không muốn theo đuổi mỹ nữ Tôn Thượng Hương ở Đông Ngô hay sao?

Lưu Bị vứt mũ xuống đất, xấu hổ đáp:

- Tôn tiểu thư ấy quả là “Quan quan thư cưu, tại hà chi châu”, tôi đây cũng “Yêu điệu thực nữ, quân tử hảo cầu”⁴, lẽ nào không muốn? Tôi ngồi may chơi cái mũ này suy cho cùng cũng chỉ là muốn giải sầu thôi.

Gia Cát Lượng nói:

- Nếu Tổng giám đốc Lưu không thể quên được bài thơ đó thì hãy hành động ngay đi! Ngày trước Tào Tháo đánh đổ Viên Thiệu, sau đó một bước trở thành người giàu có nhất Trung Quốc. Nay ông chỉ còn cách đánh bại Tào Tháo mới có thể thay thế vị trí đó, nếu như cả ngày ông chỉ biết ngồi một chỗ mà tương tư, nhưng vẫn muốn đánh bại Tào Tháo, đó chẳng phải là chuyện cười cho thiên hạ hay sao?

Lưu Bị đáp:

- Tôi sao có thể so sánh với Tào Tháo?

Gia Cát Lượng nói:

- Bây giờ cứ cho là không phải vì Tôn tiểu thư, thì ông và Tào Tháo cũng đã là những đối thủ cạnh tranh trên thị trường rồi. Lẽ nào ông không sợ bị hấn ta nuốt chửng sao? Hiện giờ, Tào Tháo đã ủy thác cho Hạ Hầu Đôn làm tổng giám sát kinh doanh ở Kinh Châu, giao cho hấn ta một lượng kinh phí quảng cáo lớn, chính là nhằm tiêu diệt ông ngay trên “sân nhà” của mình, làm sao ông có thể nhắm mắt cho qua được?

Lưu Bị nói:

- Tôi cũng đang buồn rầu vì chuyện này đây! Nhưng hận một nỗi là chưa nghĩ ra cách nào hay cả.

Gia Cát Lượng nói:

- Tôi có ý kiến này: bất luận Tào Tháo có lợi hại tới đâu, quan trọng là vẫn phải lấy được tiền của khách hàng. Bây giờ tính toán tới quyền lợi của mình, chúng ta phải giành lại khách hàng.

Mắt Lưu Bị bỗng sáng lên:

- Chúng ta nên làm thế nào bây giờ?

Gia Cát Lượng nói:

- Tôi có một phương án kích cầu, xin mời ông xem qua.

Sau khi xem xong bản kế hoạch, Lưu Bị bán tín bán nghi:

- Nếu làm theo phương án này thì sẽ mất rất nhiều tiền, làm sao có thể kiếm lại được?

Gia Cát Lượng nói:

- Tục ngữ có câu “Thương trường như chiến trường”. Những vị anh hùng trên chiến trường không sợ mất đầu và những người anh hùng trên thương trường cũng không

bao giờ sợ lỗ vốn.

Lưu Bị trầm tư gật đầu, sau đó ký tên lên bản kế hoạch.

Gia Cát Lượng nói:

- Đầu tiên ông cần chiêu mộ một đội ngũ nhân viên làm nhiệm vụ kích cầu, tôi sẽ phụ trách đào tạo họ.

Sau đó, Lưu Bị ngày đêm chiêu mộ nhân viên, còn Gia Cát Lượng cũng ngày đêm chăm chỉ đào tạo. Những nhân viên được tuyển vào toàn là các nữ sinh trường Đại học Thương nghiệp Tân Dã, trẻ trung, xinh đẹp, tố chất lại khá. Gia Cát Lượng nghĩ thầm: đội ngũ nhân viên của ông còn chuẩn mực hơn cả các mỹ nữ được đào tạo trong cung của Ngô Vương ngày nào.

Chương trình đào tạo kết thúc, Gia Cát Lượng quyết định mở một trận tấn công cự li gần với đối thủ cạnh tranh. Lưu Bị thấy hơi lo lắng:

- Chúng ta hoàn toàn không phải đối thủ nặng kí đối với Tào Tháo, cuộc độ sức lần này liệu có bao nhiêu phần trăm thắng lợi?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Chính vì thực lực của chúng ta kém xa Tào Tháo nên lần tấn công này, hẳn ta sẽ bị một phen bất ngờ. Trung Thu tới đây là một mùa mua sắm lớn trong năm, chúng ta cứ hành động trước, chắc chắn sẽ có hiệu quả.

Đội Bác Vọng lần đầu xuất quân

Trung tâm thương mại Bowangpo nằm trong Khu trung tâm buôn bán rất sầm uất của thành phố Kinh Châu, đó cũng là một trung tâm thương mại lớn nhất khu vực phía Nam Trung Quốc, doanh thu hàng năm hơn một tỷ nhân dân tệ, thị phần khá khả quan.

Trước hôm Trung Thu một ngày, tại trung tâm cờ treo trống mở cả ngày, trước cửa lớn có treo một tấm biển đủ màu sắc, trên có viết mấy chữ vàng: “Trung Thu một vàng trắng, Hoàng Gia một tấm lòng.” Đằng sau tấm cửa nhiều màu sắc ấy, từ phía trên tòa nhà 26 tầng của trung tâm, có treo một tấm biển quảng cáo bằng vải rất lớn, trên có hàng chữ màu vàng được viết thành một vòng tròn: “Ti vi màu Royal, sản phẩm số 1 toàn quốc”; ở giữa có hàng chữ màu trắng trông rất nổi: “Quà tặng bất ngờ từ Royal”. Trước cửa lớn còn có một sân khấu dùng để trưng bày sản phẩm và các hoạt động marketing. Công ty Royal mời hẳn nhóm F4 tới biểu diễn. Nhóm F4 vừa nhảy vừa hát: “Anh cùng em đi ngắm sao băng, khuôn mặt em tựa nép vào bờ vai anh. Em hãy tin rằng ti vi màu của Royal rất tuyệt vời, đó là một sản phẩm vừa đẹp lại vừa rẻ.”

Trong khi đó, để có thể thu hút tất cả khách hàng, mấy cô gái tiếp thị xinh đẹp đứng kín trước cửa lớn và tất cả các cửa của trung tâm thương mại. Hầu như khách hàng nào cũng được tặng một tấm thẻ mua hàng trị giá 100 nhân dân tệ của Royal. Họ có thể dùng thẻ đó để mua bất cứ loại ti vi nào của Royal. Sau đó khách hàng có thể lấy hóa đơn mua hàng tới cửa trung tâm thương mại để nhận một hộp bánh trung thu miễn phí. Đương nhiên, trên hộp bánh không thể thiếu hàng chữ: “Trung Thu một vàng trắng, Hoàng Gia một tấm lòng”.

Hoạt động marketing vừa diễn ra, trung tâm thương mại lập tức đông đúc, náo nhiệt. Nhân viên bán hàng tại trung tâm đồ gia dụng làm việc không ngơi nghỉ, cả chín nhân viên bán hàng liên tục xuất phiếu bán hàng, mồ hôi ướt đầm áo. Vậy mà bên cửa hàng đối diện, ngay cả một chiếc ti vi cũng không bán được. Gia Cát Lượng còn đặc ý gọi điện thoại cho Hạ Hầu Đôn cười nói:

- Các ông nên thay câu quảng cáo khác đi thôi.

Hạ Hầu Đôn nói:

- Câu quảng cáo của chúng tôi là: “Anh hùng của các anh hùng!”

Gia Cát Lượng nói:

- Ông nên đổi thành: “Anh hùng của loài gấu trúc!”

Hạ Hầu Đôn nổi giận nói lớn:

- Gia Cát Lượng, ông dám chọc tức tôi à?

Gia Cát Lượng thách thức:

- Ông đừng hét trong điện thoại như vậy, có giỏi thì ra đây mà hét.

Khi tin mừng thắng trận về tới công ty, Quan Vũ và Trương Phi phải giơ ngón tay cái ra tán thưởng:

- Gia Cát Lượng này tài thật, ông ấy đã hâm nóng cả trung tâm Bowangpo, quả thật rất giống bản sao của hồi thứ 39 trong Tam Quốc diễn nghĩa.

Trương Phi cười lớn:

- Cái gì mà bản sao với chả không bản sao? Rõ ràng cùng là một Gia Cát Lượng mà!

Sau thành công của hoạt động kích cầu tiêu thụ đợt Trung Thu, cả công ty phấn chấn hẳn lên. Phòng tài vụ quyết toán, mặc dù giá thành mỗi chiếc ti vi tăng lên 135,6 tệ nhưng do lượng tiêu thụ lớn nên lợi nhuận rất khả quan.

Từ Trung Thu tới Tết, Gia Cát Lượng hầu như tháng nào cũng có kế hoạch kích cầu tiêu thụ. Chủ đề của tháng 10 là “Hãy yêu vào mùa thu”, mỗi khách hàng chỉ cần nói ra một lý do để yêu thì ngay lập tức sẽ được nhận một món quà. Chủ đề kích cầu từ ngày 15 tháng 11 tới 15 tháng Chạp là “Tình yêu hoa tuyết trắng”. Người Trung Quốc quen với việc chọn tháng Chạp để kết hôn, khách hàng có thể mang giấy đăng ký kết hôn tới trung tâm thương mại là có thể nhận được một chiếc ti vi, và nhận được lời chúc phúc của công ty Royal. Lưu Bị không còn mang khuôn mặt ủ dột nữa, ông vui mừng nói với các anh em trong công ty:

- Có Gia Cát Lượng tiên sinh lập kế hoạch kích cầu tiêu thụ, chúng ta sắp trở thành đại

gia rồi.

Mưa dầm thấm lâu

Gia Cát Lượng bình tĩnh nói:

- Chúng ta chỉ dựa vào việc kích cầu tiêu thụ mà giành được lợi thế, nhưng chúng ta không thể ngủ quên trên chiến thắng. Càng vào những lúc này, chúng ta càng cần phải hiểu rõ tác dụng của việc kích cầu tiêu thụ, nó có ưu điểm và khuyết điểm gì?

Lưu Bị thích thú hỏi:

- Ông nói xem, kích cầu tiêu thụ có những tác dụng gì?

Gia Cát Lượng nói:

- Thông thường, việc kích cầu có thể đạt được năm mục đích. Thứ nhất, giúp sản phẩm mới ra mắt thị trường nhanh và hiệu quả, bởi vì người tiêu dùng còn chưa hiểu nhiều về sản phẩm, thông qua một số biện pháp kích cầu cần thiết, có thể kích thích sự quan tâm của người tiêu dùng và những phản ứng tích cực.

Lưu Bị đồng tình:

- Đúng vậy, mấy tháng gần đây, độ uy tín của sản phẩm ti vi Royal tăng lên rất nhanh, rất có thể đó là kết quả của những phản ứng tích cực đó.

Gia Cát Lượng nói tiếp:

- Tác dụng thứ hai của việc kích cầu đó là, có thể thông qua những khách hàng đầu tiên để khởi động việc mua bán. Một gia đình nào đó mua ti vi của Royal, nếu họ cảm thấy hài lòng, họ có thể sẽ nói với hàng xóm thậm chí là cả khu họ ở tới mua ti vi của Royal.

Lưu Bị nói:

- Đó chính là cái mà người ta gọi là “phản ứng truyền miệng”.

Gia Cát Lượng tiếp tục nói:

- Tác dụng thứ ba của việc kích cầu đó là kích thích việc mua bán, nâng cao doanh thu.

Lưu Bị tiếp lời:

- Đây chính là mục đích chính của mỗi doanh nghiệp.

Gia Cát Lượng:

- Tác dụng thứ tư của việc kích cầu, đó là thách thức và đánh bại đối thủ một cách có hiệu quả.

Lưu Bị đồng tình:

- Nửa năm nay, chúng ta thách thức Tào Tháo và chúng ta đã làm rất xuất sắc.

Gia Cát Lượng:

- Tác dụng thứ năm của việc kích cầu, đó là kích thích việc tiêu thụ các sản phẩm có liên quan, đôi khi mặc dù chúng ta chỉ có ý đồ kích cầu đối với một loại sản phẩm, kết quả là lượng tiêu thụ của các loại khác cũng được nâng lên theo.

Lưu Bị hỏi:

- Nếu việc kích cầu có nhiều ưu điểm như vậy, ông còn lo lắng điều gì?

Gia Cát Lượng nói:

- Tuy việc kích cầu tiêu thụ có rất nhiều tác dụng nhưng suy cho cùng đó cũng chỉ là một chiến thuật tạm thời mà thôi. Tuy có thể trong một khoảng thời gian ngắn kích thích khách hàng mua sản phẩm nhưng rất dễ khiến cho họ trở nên nhạy cảm với giá

cả. Một khi đối thủ của chúng ta lấy độc trị độc, thì có thể sẽ có một cuộc đại chiến về kích cầu, thậm chí là một cuộc đại chiến về giá cả. Tới lúc đó, chúng ta phải dùng thực lực để đối phó. Nguồn tài chính của ai hùng hậu, ai có thể kiên trì tới cùng, thì đó sẽ là người giành chiến thắng. Do đó, trước mắt tình hình của chúng ta chưa được khả quan, nên nhanh chóng phòng bị.

Lưu Bị rất ngạc nhiên:

- Công ty Royal thành lập nên từ hai bàn tay trắng, làm sao có thể đủ sức đọ giá với Tào Tháo? Ông hãy nghĩ giúp một phương án giải quyết đi.

Gia Cát Lượng nói:

- Tôi đã nghĩ ra cách giải quyết rồi. Trước tiên, là nhà phân phối chính của ti vi màu Royal, chúng ta nên liên kết với Tập đoàn Kinh Châu, như thế có thể cùng nhau gánh vác vận mệnh. Nói một cách cụ thể, đó là cùng nhau hiệp thương để có một phương thức quyết toán, thay đổi phương pháp quyết toán tính theo giá xuất xưởng thành trả phần trăm theo doanh thu bán hàng, chi phí kích cầu sẽ do Tập đoàn Kinh Châu chịu. Như vậy dù có xảy ra đại chiến giá cả thì công ty Royal của chúng ta cũng không bị lỗ.

Lưu Bị băn khoăn:

- Tập đoàn Kinh Châu liệu có đồng ý không?

Gia Cát Lượng nói:

- Hiện nay tình hình tiêu thụ rất tốt, Tập đoàn Kinh Châu nên xem xét, nếu trong quá trình đàm phán chúng ta nhượng bộ một chút, Tập đoàn Kinh Châu nhất định sẽ đáp ứng điều kiện của chúng ta.

Lưu Bị vui mừng:

- Như thế thì tốt quá. Chúng ta ăn ít một chút nhưng chắc chắn sẽ không bị lỗ.

Gia Cát Lượng nói:

- Ngoài ra, chúng ta cần tăng cường việc đào tạo kiến thức về quản lý kinh doanh và tiêu thụ trên thị trường. Nếu như thực lực tài chính của chúng ta không bằng đối thủ thì phải có chiến lược quản lý “dùng việc đào tạo để giành lấy thị trường”.

Lưu Bị hỏi:

- Chiến lược “dùng việc đào tạo để giành lấy thị trường” là thế nào?

Gia Cát Lượng giải thích:

- Có nghĩa là chúng ta phải đào tạo cho nhân viên của mình năng lực nghiên cứu và phát triển, khả năng điều tiết và rèn luyện tâm lý cho họ, như vậy chúng ta mới có thể khai thác được thực lực của mỗi nhân viên, từ đó có thể thu được những kết quả tốt đẹp trên các lĩnh vực, như quản lý doanh nghiệp, kinh doanh thị trường. Năm ấy Tào Tháo luận về anh hùng, ông ta rất xem trọng nhân tài. Có nhân tài thì càng đánh càng thắng. Nếu không có nhân tài thì càng đánh càng thua. Cho nên, Tào Tháo đã đánh bại Viên Thuật và Viên Thiệu, cuối cùng trở thành một thương gia nổi tiếng khắp Trung Quốc.

Lưu Bị rất suy tư:

- Tôi biết rất rõ việc đào tạo nguồn nhân lực có vai trò rất quan trọng, tiên sinh là người có học vấn cao, việc đào tạo này xin giao cả cho tiên sinh.

Lời bình

Bất kể là khách hàng hay Tổng giám đốc, bất kể là nhân viên thu mua nguyên vật liệu hay người làm việc trong văn phòng, bất kể là nhân viên bán hàng hay những người làm việc vất vả trên tàu, có thể chỉ trong một đêm, chúng ta sẽ bước vào một thời đại của kinh doanh. Người ta phát hiện ra rằng, mục đích của việc quản lý nhân lực thực ra là nhằm hỗ trợ cho việc kinh doanh và tiêu thụ của thị trường.

Chương 18 Bí quyết “cưa gái” đánh vào tâm lý

23 cách so sánh điển hình giữa phụ nữ và khách hàng

Gia Cát Lượng đã vạch ra tư tưởng chiến lược “Dùng việc đào tạo để đổi lấy thị trường” cho Lưu Bị. Lưu Bị tấm tắc khen phải rồi y lời làm theo. Ông vui mừng nói với Gia Cát Lượng:

- Có ông ở bên cạnh, tôi còn sợ Tào Tháo sao?

Gia Cát Lượng nói:

- Tôi ở bên cạnh ông vẫn chưa là gì. Ông phải có Tôn Thượng Hương tiểu thư ở bên cạnh.

Lưu Bị hỏi:

- Tôi thấy ông đặc biệt giỏi việc lấy lòng khách, ông có thể giúp tôi nghĩ cách lấy lòng Tôn tiểu thư không?

Gia Cát Lượng nói:

- Được. Thực ra hoạt động kinh doanh giống như tình yêu đơn phương. Lấy lòng khách hàng và lấy lòng phụ nữ thật ra không khác nhau.

Lưu Bị cười:

- Sao ông có thể lấy khách hàng và phụ nữ để so sánh như vậy?

Gia Cát Lượng nói:

- Tôi từng viết một bài, trong đó có liệt kê ra 21 cách so sánh về phụ nữ và khách hàng.

Ông lấy một quyển sổ từ ngăn kéo chiếc bàn làm việc ra, vừa nói vừa viết cho Lưu Bị xem:

1. Đàn ông bị mê hoặc bởi phụ nữ đẹp, còn phụ nữ đẹp lại bị thu hút bởi sản phẩm đẹp. Vậy là, một số đàn ông thì tạo ra sản phẩm, một số khác lại mua sản phẩm.
2. Người đàn ông thông minh trước mặt biết khen phụ nữ, một doanh nghiệp thông minh trước mặt biết khen khách hàng. Ở sau lưng, người đàn ông sẽ chửi mắng người phụ nữ, còn doanh nghiệp lại nguyên rủa khách hàng.
3. Người đàn ông không biết quan tâm người phụ nữ thuộc về mình, người phụ nữ sẽ không cảm thấy quý trọng tình yêu đang có. Doanh nghiệp không chú ý tới những khách hàng đã đến tay mình, khách hàng sẽ cảm thấy sản phẩm trong tay mình không giá trị.
4. Thật ra, phụ nữ rất quan tâm đàn ông, khách hàng cũng rất chú ý tới doanh nghiệp. Để ý đến sự quan tâm của bạn, nhưng lại bỏ qua sự buồn bã của bạn.
5. Đặc điểm của hôn nhân thời hiện đại chính là người đàn ông làm việc nhà, phụ nữ chuyên trách tạo ra việc nhà cho đàn ông làm. Đặc điểm của ngành kinh doanh hiện đại là doanh nghiệp phụ trách làm ăn, khách hàng lại tạo ra việc để doanh nghiệp làm.
6. Đây là “Quy tắc làm chồng” của đàn ông: Điều một, vợ luôn luôn đúng; điều hai, khi vợ làm sai, xin xem lại điều một. Đây là “Quy tắc phục vụ khách hàng” của doanh nghiệp: Điều một, khách hàng mãi mãi không sai; điều hai, khi khách hàng sai, xin tham khảo lại điều một.
7. Phụ nữ lựa chọn người đàn ông trong tất cả đàn ông, khách hàng chọn thương hiệu nổi tiếng trong các thương hiệu nổi tiếng.
8. Khi yêu một người có thể cần rất nhiều lý do, nhưng để hận một người lại chỉ cần một lý do. Khi chọn một thương hiệu cần rất nhiều lý do, nhưng bỏ một thương hiệu cũng chỉ cần một lý do.

9. Phụ nữ làm đẹp không phải vì muốn đàn ông vui, mà là để đàn ông đến lấy lòng. Khách hàng dạo qua thị trường không phải để lấy lòng doanh nghiệp, mà là để doanh nghiệp đến lấy lòng.
10. Bạn có thể nói bất cứ điều gì với người phụ nữ mình yêu ngoài tiền. Bạn và khách hàng cũng có thể trở thành bạn trung thành của nhau nếu không nhắc đến lợi nhuận.
11. Đàn ông thích cặp mông của phụ nữ, phụ nữ lại thích cái ví tiền trên mông người đàn ông. Trong mắt doanh nghiệp, đàn ông chính là ví tiền trên mông người phụ nữ.
12. Đàn ông đã có vợ sắc mặt thường thay đổi khó lường; dịch vụ hậu mãi của doanh nghiệp cũng thay đổi như thời tiết.
13. Đàn ông thường thề thốt yêu thương với phụ nữ; doanh nghiệp thường bảo đảm chất lượng với khách hàng. Cho dù có lúc tất cả đều là giả.
14. Doanh nghiệp luôn tưởng tượng bộ dạng rút tiền của khách hàng, đàn ông luôn tưởng tượng cảnh người phụ nữ thoát y. Vậy là, khách hàng trả tiền, phụ nữ trả tình.
15. Mục tiêu của một số người đàn ông luôn là người phụ nữ tiếp theo; mục tiêu của tất cả doanh nghiệp đều là khách hàng tiếp theo.
16. Người phụ nữ không tin vào lời thề non hẹn biển ắt trải qua một mối tình không được hạnh phúc; khách hàng không tin vào chất lượng sản phẩm vì đã có lần mua sản phẩm không được hài lòng.
17. Người đàn ông tự ti cuối cùng đã kết hôn, anh ấy rất vui mừng, nhưng cô ấy thì không. Sản phẩm hạ giá rốt cuộc đã bán đi, doanh nghiệp rất vui mừng, nhưng khách hàng thì không.
18. Người phụ nữ trong gia đình sẽ mắng mỏ người đàn ông chịu khó nhất là hàng giả, nhưng bên ngoài thì lại khen người đàn ông kém cỏi nhất như một thứ hàng hiệu nổi tiếng. Số phận của những sản phẩm cũng như vậy: sản phẩm hàng hiệu bị khách hàng

kén chọn giống như hàng giả, còn hàng giả lại được khách hàng khen ngợi như một sản phẩm hàng hiệu.

19. Số phận của đàn ông nằm trong tay phụ nữ, số phận của sản phẩm nằm trong tay khách hàng.

20. Đừng mong khách hàng sẽ nhận sai, giống như không bao giờ được nghĩ phụ nữ sẽ nhận sai.

21. Khách hàng thao túng doanh nghiệp, giống như phụ nữ thao túng đàn ông, họ sẽ rất dễ tâm đến lời tâm tình của bạn, cũng như dễ tâm đến lời nói dối của bạn.

Lưu Bị xem xong, không ngớt lời khen ngợi:

- Quá tuyệt. Nhưng tôi vẫn không biết làm thế nào để lấy lòng Tôn tiểu thư.

Gia Cát Lượng nói:

- Bí quyết để kinh doanh và theo đuổi phụ nữ, thật ra chỉ có bốn chữ: Đánh vào tâm lý.

Lưu Bị cười hỏi:

- Trong 36 kế, có kế” vút đá dẫn ngọc”, có “ám độ trần thương” (đi con đường mà không ai nghĩ tới), có cả “mỹ nhân kế”, nhưng nào có kế “đánh vào tâm lý”?

Gia Cát Lượng nói:

- “Đánh vào tâm lý” vẫn chưa thể cho vào hàng 36 kế, nhưng có thể có điều kỳ diệu của nó. Vì mỗi người đều có tình cảm, cho dù sử dụng bất cứ kế sách nào, mấu chốt ở chỗ có thể ảnh hưởng đến diễn biến tình cảm của họ. Chẳng hạn như, khách hàng thích thì sẽ đón nhận sản phẩm của anh, phụ nữ thích thì sẽ chấp nhận con người anh. Chỉ là tính cách của mỗi người không giống nhau, cung bậc tình cảm cũng có khác biệt rất lớn. Bốn chữ “đánh vào tâm lý” nói thì đơn giản, nhưng thực tế lại là đưa ra

cách phục vụ được cá nhân hóa.

- Khách hàng thích thì sẽ chấp nhận sản phẩm của anh, phụ nữ thích thì sẽ chấp nhận con người anh. Đây chính là so sánh thứ 22 của ông.

Lưu Bị trầm tư suy nghĩ, tiếp tục hỏi:

- Vậy, dịch vụ cá nhân hóa là gì?

Gia Cát Lượng đáp:

- Cái gọi là dịch vụ cá nhân hóa “đánh vào tâm lý” chính là cách phân loại khách hàng, với những khách hàng khác nhau thì đưa ra những kênh tiêu thụ sản phẩm và dịch vụ khác nhau. Cũng giống như cách theo đuổi phụ nữ “đánh vào tâm lý” của họ, cần phải biết tính cách của họ, như vậy mới có thể chọn đúng phương pháp bày tỏ tình yêu với họ.

Lưu Bị khen:

- Kinh doanh thị trường “đánh vào tâm lý” và cách theo đuổi phụ nữ “đánh vào tâm lý”, đây là cách so sánh thứ 23 của ông, rất xứng đáng với hai chữ kinh điển.

“4C” và “4P”

Gia Cát Lượng cười:

- Trong lý luận quản lý marketing của tôi, những so sánh này nhìn đâu cũng gặp, đâu chỉ có mỗi 23 cách so sánh này.

Lưu Bị ngạc nhiên:

- Chuyên ngành tôi học ở đại học chính là maketing, sao tôi không được học những lý luận này của ông nhỉ?

Gia Cát Lượng hỏi:

- Vậy ông học thuyết kinh doanh 4P đúng không?

Lưu Bị đáp:

- Không sai. Kinh doanh 4P gồm sản phẩm (Product), giá cả (Price), địa điểm (Place) và xúc tiến thương mại (Promotion).

Gia Cát Lượng:

- Kinh doanh 4P sắp lỗi thời rồi. Thay vào đó là thuyết kinh doanh 4C, tức là nhu cầu khách hàng (Customer needs and wants), giá thành (Cost), thuận tiện (Convenience) và giao tiếp (Communication).

Lưu Bị hỏi:

- Tại sao?

Gia Cát Lượng nói:

- Gọi là thuyết kinh doanh 4P chính là lý luận kinh doanh thời đại lấy sản phẩm làm trung tâm. Nhưng vì xu hướng cạnh tranh của thị trường ngày càng khốc liệt và khách hàng ngày càng được chiều chuộng, một chiến lược kinh doanh thời đại lấy khách hàng làm trung tâm đã ra đời, kinh doanh 4C sẽ trở thành một chiến lược tuyệt vời để chúng ta tấn công thị trường.

Lưu Bị lại hỏi:

- Hai cái thời đại mà ông nói rốt cuộc có gì khác?

Gia Cát Lượng đáp:

- Một cái thì tăng bóc sản phẩm của mình, một cái thì lấy lòng khách hàng, dĩ nhiên có khác biệt rất lớn.

Lưu Bị hỏi:

- Nhưng tạo ra sản phẩm tốt không phải đã đáp ứng nhu cầu của khách hàng rồi sao?

Gia Cát Lượng nói:

- Nếu nhìn từ bên ngoài, một người đàn ông tướng mạo đường hoàng dường như lúc nào cũng là bạch mã hoàng tử trong lòng phụ nữ. Nhưng trên thực tế lại thường thấy “vợ khôn ngu với chồng khờ”. Tại sao lại như vậy? Vì người “chồng khờ” có người “vợ khôn” lại càng được phụ nữ yêu!

Lưu Bị:

- Vợ khôn ngu với chồng khờ đúng là một hình ảnh có ý nghĩa. Người ta thường nói “lòng dạ người phụ nữ như kim đáy bể”, chúng ta đúng là rất khó hiểu được rốt cuộc họ đang nghĩ gì.

Gia Cát Lượng nói:

- Nói một cách nghiêm túc, phụ nữ thật ra không cần một người đàn ông tài ba. Thứ mà người phụ nữ cần thật sự là những thứ đàn ông có thể cho cô ấy những lợi ích nào đó mà cô ấy muốn có.

Lưu Bị tán đồng:

- Có lý. Nếu một người phụ nữ thích nói chuyện yêu đương thì cô ấy sẽ chấp nhận một anh chàng tài tử phong lưu. Nếu người phụ nữ thích quyền lực, họ sẽ chấp nhận con em nhà quan chức. Nếu người phụ nữ thích tiền bạc thì họ sẽ chấp nhận một thương nhân cự phú.

Gia Cát Lượng nói:

- Tương tự như vậy, khách hàng hoàn toàn không cần chúng ta khoe khoang sản phẩm tốt đến đâu. Điều khách hàng thật sự muốn là những thứ chúng ta có thể cho họ, một lợi ích mà họ muốn có.

Lưu Bị nói:

- Đây là cách so sánh thứ 24 của ông.

Gia Cát Lượng:

- Vì vậy, khách hàng không phải đang mua quần áo, mà là đang mua cái đẹp, hào nhoáng, thời trang, phong độ và có sức cuốn hút; khách hàng không phải đang mua đồ gia dụng, mà đang mua cuộc sống gia đình thoải mái, vui vẻ; khách hàng không mua thuốc, mà đang mua sức khỏe; họ không mua bảo hiểm mà mua sự an toàn; họ cũng không mua tivi, mà là đang mua những thông tin văn hóa để thỏa mãn cảm giác hưởng thụ của các giác quan.

Lưu Bị đồng tình:

- Xem ra, tôn chỉ thị trường của chúng ta cần có một số sửa đổi. Chủ đề cũ là “Chúng tôi sẽ làm tốt nhất!”. Bây giờ tôi sẽ đổi thành: “Chào mừng quý khách đến với thế giới sắc màu của Royal!” Ông thấy thế nào?

Gia Cát Lượng nói:

- Hay lắm! Tôn chỉ cũ là xuất phát từ lập trường chủ quan. Bây giờ đổi như vậy sẽ chứng tỏ chúng ta đứng trên lập trường của khách hàng để đưa họ đến với một trào lưu cuộc sống. Xuất phát từ góc độ nào đó, câu quảng cáo mới này rất có khả năng trở thành tiêu chí của thời đại.

12 điểm thu hút sự chú ý của khách hàng

Lưu Bị có chút nghi ngờ:

- Từ ngữ quảng cáo mới liệu có trở thành tiêu chí cho thời đại mới không? Nhận xét này có vẻ hơi quá thì phải?

Gia Cát Lượng nói:

- Sản phẩm của chúng ta sẽ làm thế nào để có được ấn tượng tốt của khách hàng đây? Không còn nghi ngờ gì nữa, đó là bản sắc thương hiệu của sản phẩm. Bản sắc thương hiệu được khách hàng đánh giá cao bao gồm ba yếu tố: tên sản phẩm hay, bao bì đẹp làm hài lòng khách hàng, là một trong những sản phẩm đi vào lòng người đáp ứng nhu cầu thị trường. Do nguyên tắc tính nhất quán của thương hiệu, nhu cầu thị trường của sản phẩm cũng là linh hồn của thương hiệu. Từ những ý nghĩa trên, chúng ta sẽ mở ra thời kì mới cho sự đón nhận của khách hàng, vậy nhận xét của tôi không có gì là không thích hợp, cũng không có chút gì là nói quá.

Lưu Bị hỏi:

- Làm thế nào có được bản sắc thương hiệu được đánh giá cao?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Chỉ có một cách là căn cứ theo nhu cầu lợi ích của khách hàng, lựa mà làm.

Lưu Bị lại hỏi:

- Chúng ta không phải là họ, làm sao biết được họ thích gì? Ông nói xem, chúng ta làm thế nào để biết được nhu cầu lợi ích của khách hàng?

Gia Cát Lượng nói:

- Điều tra thị trường là cách duy nhất giúp chúng ta biết điều đó. Theo điều tra vừa qua của tôi, tôi chia nhu cầu lợi ích của khách hàng ra làm 12 loại, gọi là “12 điểm thị hiếu của khách hàng”. Những sáng kiến trong quảng cáo của ông vừa rồi chính là điểm thị hiếu thứ tư và thứ năm của khách hàng.

- 12 điểm thị hiếu của khách hàng? Lưu Bị hỏi dồn dập, 12 điểm thị hiếu nào?

Gia Cát Lượng đứng dậy lấy một bản thảo từ trong tủ phía sau ra, nói:

- Đây là bản thảo Tiếp cận thị trường đầy tâm huyết mới viết nhưng chưa hoàn chỉnh

của tôi. Ông thử xem đi. Gia Cát Lượng lật sách đến trang 58, đưa cho Lưu Bị.

Điểm thu hút sự chú ý của khách hàng

Trong lịch sử Trung Quốc, bất kể là trung thần hay gian thần đều lấy lòng vua để có được thành công. Trong giao tiếp, những người thông minh rất thích lựa chọn từ ngữ để lấy lòng người khác. Tiến hành nghiên cứu đối với cảm xúc điển hình của khách hàng cũng là vấn đề rất cần thiết. Dưới đây liệt kê ra 12 điểm thị hiếu khách hàng, trên thực tế cũng là cơ hội tiếp cận thị trường, chỉ cần sử dụng hợp lý tự nhiên sẽ có hiệu quả kì diệu, có thể gọi là “kinh doanh lên như điều gặp gió”.

Điểm thị hiếu thứ nhất: Hy vọng có thể khống chế biến động xã hội

Để thông tin trao đổi “trong chiến thắng” và “từ xa” được khống chế kịp thời và hiệu quả, điện thoại di động đã trở thành công cụ thông tin không thể thiếu trong thời đại hiện nay. Để quản lý sự nghiệp của bản thân, những người thông minh không ngừng đổi mới và nâng cao kiến thức của mình. Tương tự như vậy, khách hàng mua ti vi màu là để thỏa mãn cảm quan thẩm mỹ, đồng thời để kịp thời nắm bắt tin tức văn hóa, xã hội mới nhất.

Điểm thị hiếu thứ hai: Đánh giá lại cuộc sống

Rất nhiều người cao tuổi sở dĩ bỗng nhiên thích thú với xã hội, trang điểm, y tế hoặc có nhiều sở thích ở nhiều lĩnh vực khác, là bởi vì họ bắt đầu đánh giá lại cuộc sống, cho rằng cuộc sống của người già cũng phải tràn đầy sức sống.

Một vài phụ nữ sau nửa đời cần cù vất vả bỗng nhiên thích trang điểm hoặc bắt đầu trau dồi kiến thức, bởi vì họ có quan niệm mới về cuộc sống. Rất nhiều sự ra đời của sản phẩm mới và sự thay thế những sản phẩm cũ, thực ra đều là các sản phẩm thỏa mãn việc đánh giá lại cuộc sống của khách hàng.

Điểm thị hiếu thứ ba: Tạo niềm tin của cuộc sống

Con người khó tránh khỏi những đau khổ và tự ti. Nếu như có một vài sản phẩm có thể giúp cải thiện đau khổ và tự ti của khách hàng, nhất định chúng sẽ được đón nhận. Các lĩnh vực trên thị trường như sản phẩm thuốc giảm béo, phẫu thuật thẩm mỹ sở dĩ có thể thu được nhiều lợi nhuận là vì chúng đáp ứng được các nhu cầu đó.

Điểm thị hiếu thứ tư: Để nâng cao địa vị xã hội

Sản phẩm cao cấp là một trong những cách mọi người thường dùng để nâng cao địa vị xã hội.

Điểm thị hiếu thứ năm: Để cải thiện chất lượng cuộc sống

Để cải thiện chất lượng cuộc sống, mọi người thích nghiên cứu những thực phẩm dinh dưỡng, điều chỉnh phương thức giải trí, thay đổi cách trang trí cho gia đình, mua xe riêng và nhà mới. Là một doanh nghiệp sản xuất ti vi màu, nếu như sản phẩm của bạn có thể thỏa mãn tốt nhất cảm quan thẩm mỹ của khách hàng, hoặc nổi bật trong các mặt như phương thức và dung lượng thông tin, nắm bắt điều đó đồng nghĩa với việc bạn đang cải thiện chất lượng cuộc sống của khách hàng.

Điểm thị hiếu thứ sáu: Theo đuổi thị hiếu số đông

Hy vọng được sở hữu là bản tính của con người. Khi số đông xuất hiện những sản phẩm thời thượng, thì nhất định sẽ có nhiều khách hàng được liệt kê trong danh sách. Đám trẻ trong ti vi hỏi con bạn một cách rất mời mọc: “Hôm nay bạn đã uống robust 5 chưa?”, là chiêu đánh vào điểm thị hiếu này.

Điểm thị hiếu thứ bảy: Theo đuổi những cái thú vị, mới lạ, có tính kích thích hoặc đặc thù

Mọi người đều thích thú với những thứ thú vị. Nếu như chức năng, cảm quan bên ngoài, bao bì, phương thức bán hàng năng động của sản phẩm của bạn có thêm những thiết kế thú vị, chắc chắn sẽ lấy được tình cảm của khách hàng. Đối với sản phẩm mà nói, thú vị chính là một mê lực. Ví dụ, khi khách hàng đến gần nhìn thấy dòng chữ

“Chào mừng quý khách” ở cửa lớn của cửa hàng, có khả năng phát ra những âm điệu êm ái như thổi miên, có thể thay đổi màu sắc theo sự biến đổi của nhiệt độ, bởi vì những thú vị độc đáo và chức năng ưu việt của sản phẩm sẽ làm tăng doanh số bán hàng.

Điểm thị hiếu thứ tám: Mang lại những tiện lợi cho cuộc sống

Tiện lợi làm cho cuộc sống trở nên đơn giản hơn và giúp chúng ta có được cảm giác tuyệt vời của việc tiết kiệm thời gian. Làm cho cuộc sống tiện lợi hơn bao gồm hai ý nghĩa: một là trong kế hoạch tiêu thụ cố hết sức để khách hàng thuận tiện hơn trong việc mua hàng, hai là bản thân sản phẩm phải mang đến những tiện ích cho cuộc sống của khách hàng.

Điểm thị hiếu thứ chín: Để có được những sản phẩm tốt nhất

Khách hàng theo chủ nghĩa toàn diện thường có sự so sánh giữa nhiều người, họ cũng chịu ảnh hưởng nhiều từ số đông. Loại khách hàng này chọn sản phẩm thương hiệu hàng đầu trong mắt họ như thể chọn ngọc quý. Nếu có thể đáp ứng nhu cầu của họ, chúng ta không chỉ xuất sắc trong công việc mà còn nhận được sự yêu mến của khách hàng.

Điểm thị hiếu thứ mười: Theo đuổi cảm giác chiến thắng

Thành tích bản thân luôn là mục tiêu sống của nhiều người. Hoạt động xã hội giống như một trận đấu, vấn đề không phải ai thắng ai thua mà là mọi người cùng chiến thắng. Nếu như sản phẩm của bạn có thể khuyến khích mọi người theo đuổi cảm giác chiến thắng, vậy thì nó sẽ được đón nhận. Ví dụ, rất nhiều phụ nữ sở dĩ thích trang điểm và phẫu thuật thẩm mỹ là vì họ hy vọng mình là người phụ nữ đẹp nhất. Trang điểm và phẫu thuật thẩm mỹ có thể mang đến cho họ niềm vui.

Điểm thị hiếu thứ mười một: Cơ hội thỏa lộ tình yêu

Hầu hết mọi người đều hy vọng được sống trong tình yêu, có được những xúc cảm

của tình yêu và trao nhau những gì yêu thương nhất. Một vài sản phẩm đã trở thành biểu tượng của tình yêu. Ví dụ như hoa tươi, sôcôla.

Điểm thị hiếu thứ mười hai: Cơ hội tăng thêm trí tuệ cuộc sống

Nhận thức thêm được trí tuệ của cuộc sống là nhu cầu khi chúng ta trưởng thành. Nếu như cửa hàng thời trang có thể vừa bán vừa cho khách hàng biết kỹ thuật thiết kế trang phục, nhà sản xuất lò vi sóng có thể chỉ cho khách hàng cách nấu ăn trong lò vi sóng, hãng ô tô có thể giúp khách hàng trải nghiệm niềm vui khi sử dụng sản phẩm, họ sẽ có được sự yêu thích của nhiều người, đồng thời tăng doanh số bán hàng.

Sau khi xem xong, Lưu Bị thán phục:

- Tác phẩm này của ông có thể gọi là binh pháp cơ mật, có giá trị ngang với tác phẩm của “Tôn” và của “Ngô”.

Gia Cát Lượng nói:

- Đúng thế, điểm thị hiếu của khách hàng là một nút bấm cảm xúc kì diệu, chỉ cần nhấn đúng nút, bạn sẽ tiến gần tới thành công.

Lưu Bị hỏi:

- Tác phẩm này của ông bao giờ thì hoàn thành?

Gia Cát Lượng nói:

- Nghiên cứu thị trường không có điểm dừng, kinh nghiệm phương pháp kinh doanh thì vô hạn, tôi cũng không biết khi nào mới có thể hoàn thành.

Lưu Bị nói:

- Xưa chỉ cần Nửa bộ Luận ngữ trị thiên hạ, nay tham gia vào trận chiến thị trường, chỉ cần dùng nửa bộ bản thảo của ông cũng đủ làm nên nghiệp lớn rồi.

Gia Cát Lượng nói:

- Làm nên nghiệp lớn cần sự tổng hợp của nhiều yếu tố, tôi cũng không dám tự phụ như vậy. Nhưng có một điều có thể khẳng định: chúng ta nên lấy những điểm thị hiếu của khách hàng làm trọng tâm để triển khai công việc của mỗi lần kinh doanh.

Những câu hỏi lấy được lòng tin của các cô gái

Lưu Bị chợt nhớ đến chủ đề ban đầu:

- Khách hàng thích nhất định sẽ tiếp nhận sản phẩm của bạn, phụ nữ thích sẽ tiếp nhận bạn, nói chuyện cả ngày trời. Tiếp theo tôi muốn hỏi ông làm thế nào để theo đuổi Tôn tiểu thư đây? Nếu như ông có thể làm cho Tôn tiểu thư chấp nhận tôi, đủ chứng minh binh pháp kinh doanh của ông thực sự linh nghiệm.

Gia Cát Lượng nói:

- Khách hàng vô tình biểu lộ điểm thị hiếu của họ, các cô gái trong khi chọn bạn đời cũng vô tình để lộ “quan điểm tình yêu” của họ. “Quan điểm tình yêu” chính là cách lí giải của cô ấy về tình yêu, theo đuổi về cuộc sống hôn nhân, tiêu chí lựa chọn bạn đời. Do tính cách đặc biệt của phụ nữ nên quan điểm tình yêu của mỗi người không giống nhau. Cũng giống như thị trường kinh doanh, chỉ cần ông hiểu tính cách của Tôn tiểu thư, tạo lòng tin nơi cô ấy, không cái gì là không dễ dàng phải không?

Lưu Bị hỏi:

- Làm thế nào để hiểu được đặc trưng tính cách của Tôn tiểu thư?

Gia Cát Lượng cười:

- Tìm hiểu thị hiếu khách hàng cần phải đưa ra những câu hỏi điều tra, tìm hiểu tính cách của Tôn tiểu thư cũng không thể thiếu những câu hỏi trắc nghiệm. Tối nay tôi sẽ viết các câu hỏi trắc nghiệm, ngày mai ông có thể hỏi Tôn tiểu thư.

Sáng hôm sau, Lưu Bị bật máy tính, tìm đọc những tài liệu mà Gia Cát Lượng gửi tới. Phần thứ nhất của tài liệu là tám phương pháp trắc nghiệm tính cách của phụ nữ, Lưu Bị dùng tài liệu này có thể nhanh chóng tìm hiểu được tính cách của Tôn tiểu thư. Bạn đọc nếu có nhu cầu, hãy dùng phương pháp này nhé. Gia Cát Lượng viết như sau:

Vì ô có tác dụng che mưa che gió nên trong tâm lí học được tượng trưng cho người con trai và bố. Ngoài ra, màu sắc khác nhau của chiếc ô cũng tượng trưng cho những tính cách khác nhau. Vì vậy, bạn có thể hỏi cô ấy: “Nếu đang đi trên đường bỗng gặp mưa, em sẽ mua ô màu gì?” Cô ấy có thể chọn: 1. Màu đỏ; 2. Màu cam; 3. Màu vàng; 4. Màu xanh lá cây; 5. Màu lam; 6. Màu tím; 7. Màu trắng; 8. Màu đen. Căn cứ theo đáp án mà cô ấy chọn, có thể biết được tính cách của cô ấy. Trong đó: 1. Cô gái có tính cách nóng bỏng; 2. Cô gái có tính cách như ánh nắng mặt trời; 3. Cô gái nũng nịu đáng yêu; 4. Cô gái tự nhiên; 5. Cô gái có trí tuệ; 6. Cô gái đài các; 7. Cô gái có tính cách băng tuyết; 8. Cô gái có tính cách của màn đêm.

Phần thứ hai của tài liệu là các tuyệt chiêu để sử dụng đối với phụ nữ có những tính cách khác nhau, bất luận Tôn tiểu thư có tính cách như thế nào, Lưu Bị đều có thể sử dụng phương pháp theo đuổi này để có được lòng tin của Tôn tiểu thư:

Cô gái có tính cách nóng bỏng: Cô ấy giống như bông hồng đỏ nở rộ, có một tình yêu nóng bỏng. Cô ấy nhiệt tình hào phóng, tràn đầy sức sống, cuộc sống của cô ấy lúc nào cũng ồn ào, đầy phấn khích. Cô ấy dễ cho bạn rất nhiều ấn tượng tốt đẹp. Cô ấy rất dễ bị kích động, tiêu tiền rất hào phóng, cần một số tiền kha khá mới đáp ứng tính cách ham hư vinh của cô ấy. Cô ấy làm cho cuộc sống của bạn tràn đầy tình yêu, nhưng phải nói trước rằng bạn phải có đủ sức lực và tiền bạc. Cách tốt nhất chinh phục cô ấy là: Đưa cô ấy cùng bạn vào rừng sâu săn bắn, các bạn để lại đầy dấu chân nơi hoang dã, thậm chí là chiến đấu với dã thú, cuối cùng bắt được chúng. Khi bạn và cô ấy cùng nâng ly rượu mừng chiến thắng, bạn có thể thổ lộ tâm tình với cô ấy: “Hãy để tình yêu của anh giống như những tia nắng mặt trời ấm áp ôm ấp, vuốt ve em, nhưng vẫn sẽ dành cho em sự tự do huy hoàng xán lạn.”

Cô gái có tính cách như ánh nắng mặt trời: Cô ấy thích màu cam. Màu cam là màu của

ánh nắng, không chói mắt như màu đỏ, đầy dư vị ấm áp và chan hòa. Cô gái có đặc điểm này rất có trí tuệ, tính cách ôn hòa, luôn ân cần và luôn dành cho mọi người tình yêu và sự chăm sóc, cuộc sống bên cạnh cô ấy luôn tràn ngập ánh nắng và sự ấm áp. Không giống với tính cách nhiệt tình, năng nổ của cô gái yêu màu đỏ, tình cảm của cô gái thích, màu cam thâm kín, sâu lắng chỉ thể hiện với người mình thực sự quan tâm. Cô ấy rất tiết kiệm, đôi khi hơi buồn phiền, nhưng trong cuộc sống gia đình, cô ấy có một tài hoa trời phú. Cô ấy có gương mặt đẹp hơi nam tính, có một nụ cười buồn. Muốn chinh phục cô ấy, bạn nên học cách làm thế nào để tiết kiệm nhất cho gia đình. Lúc trở về đừng quên mua tặng cô ấy một đóa hoa hồng và viết vài lời như: “Vì vẻ đẹp của em, anh nguyện làm giọt sương dưỡng ẩm cho cánh đồng trong trái tim em”.

Cô gái nũng nịu đáng yêu: Cô ấy thích màu vàng. Màu vàng là một màu đầy cảm tính, làm người ta liên tưởng đến chồi non mềm mại của cánh hoa mới nhú vào mùa xuân. Những cô gái mang đặc điểm này đều có dáng vẻ nhỏ nhắn đáng yêu, nụ cười rạng rỡ và tính cách nghịch ngợm. Lúc bạn ngủ, cô ấy sẽ dùng sợi tóc nhẹ nhàng ngoáy mũi bạn. Lúc bạn giận dữ, cô ấy tươi cười thể hiện nét vừa ngây thơ vừa đáng yêu làm mọi nổi bực dọc của bạn tan biến, chỉ véo nhẹ mũi cô ấy một cái, mắng yêu cô ấy là đồ nghịch ngợm. Cô ấy mềm yếu hay dựa dẫm, cần tình yêu thương của người khác. Cách tốt nhất để lấy lòng cô ấy là, khi cô ấy gặp chuyện gì không vui hoặc phạm sai lầm, chỉ cần ôm cô ấy vào lòng, để cô ấy tựa vào lồng ngực ấm áp của bạn, cô ấy sẽ cảm thấy mình đang được an ủi, yêu thương và sẽ nức nở trong vòng tay âu yếm của bạn.

Cô gái tự nhiên: Màu xanh lá cây là màu của thiên nhiên, khiến cho bạn thấy sáng khoái, thoải mái, tự do tự tại. Giống như vậy, những cô gái trẻ thích màu xanh lá cây có một thái độ sống lí trí, bình tĩnh, nụ cười thanh thản. Nếu gặp việc gì khó, xấu hổ hoặc tự mình mơ hồ, cô ấy sẽ lập tức đưa ra cho bạn những ý kiến khách quan. Vì vậy, cô ấy giống như một cuốn tri thức nhỏ, mỗi khi gặp chuyện phiền não, mọi người đều muốn tìm đến cô ấy để được an ủi. Có lúc, đôi mắt lạnh lùng đầy lí trí của cô ấy làm cho mọi người cảm thấy bị động, lúng túng, người không hiểu rất dễ bị cái thanh cao, kiêu kì của cô ấy mà thoát lui. Nhưng cô ấy luôn luôn là người chân thành, thích

hiếu biết và một vài thứ kì lạ cổ quái, nhưng không dễ dàng bị mê hoặc trong đó. Nếu bạn muốn có được cảm tình và sự tôn trọng của cô ấy, đầu tiên bạn phải dùng tri thức và sự ung dung đối mặt với cô ấy. Để chinh phục cô ấy, bạn đừng ngại đưa cô ấy đi trượt tuyết, trượt băng, đi hít thở không khí trong lành của thiên nhiên, xả những mệt mỏi của cơ thể. Khi bạn chăm sóc cô ấy một cách tinh tế, đến một lúc thích hợp, bạn có thể cưa đổ cô ấy, cùng sánh bước vào lễ đường của hôn nhân.

Cô gái trí tuệ: Cô gái trí tuệ thích chiếc ô màu lam, cô ấy rất hiền lành người, bên ngoài dịu dàng, bên trong cứng rắn, hy vọng tìm được bạn đời như hình mẫu một sư huynh, có trí tuệ hơn cô ấy, có thể nói với cô ấy rất nhiều điều mới lạ. Lúc qua đường, cô ấy sẽ dịu dàng đặt tay mình vào tay bạn trai, làm cho người bạn trai có cảm giác vĩ đại với hình tượng một người bảo vệ. Ẩn chứa bên trong vẻ ngoài dịu dàng của cô ấy là một trái tim kiên định và tự tin, lúc gặp phong ba bão táp, cô ấy sẽ không núp sau lưng bạn mà dũng cảm cùng bạn đối mặt. Nhưng cô ấy không thể khoan dung với sự phản bội của người thân và bạn bè. Nếu bạn muốn có được tình yêu của cô ấy, bạn phải thể hiện là một người trung thành tuyệt đối.

Cô gái đài các: Các cô gái đài các thích màu tím, có đôi mắt sâu thẳm như một chú mèo và lạnh lợi như một con cáo. Thân hình tha thướt như trong giấc mộng, thường xuất hiện cùng những người nổi tiếng trong các vũ hội. Cô gái có mắt màu như sương khói này theo đuổi cuộc sống của một phụ nữ cao quý nho nhã, cô ấy hy vọng tìm được một quý ông giàu có để cùng hưởng thụ một cuộc đời lãng mạn. Nếu bạn yêu cô ấy, mà bạn cũng có tiền, hơn nữa phong độ ngời ngời, đến buổi tối ngày sinh nhật cô ấy, hãy chọn nhà hàng tốt nhất, sang trọng nhất để tổ chức một buổi lễ sinh nhật ngập tràn ánh nến lung linh huyền ảo. Trong lúc bạn bè vỗ tay chúc mừng điệu nhảy của bạn và cô ấy, bạn hãy quỳ xuống và tỏ tình, và dùng những câu thơ đẹp tán thưởng cô ấy như nữ thần của bạn.

Cô gái có tính cách như băng tuyết: Màu trắng làm người ta liên tưởng đến sự thuần khiết và đẹp đẽ. Cô gái mang khí chất của màu trắng có đôi mắt trong sáng, lí tưởng lãng mạn và trái tim không vẩn màu như một thiên sứ. Cô ấy ngây thơ như băng tuyết,

mềm yếu như băng tuyết, đôi khi thiếu kiên nhẫn và khá dễ nổi nóng. Có thể trong tương lai cô ấy sẽ bị cuộc sống nhuộm màu nhưng hiện tại cô ấy là màu trắng. Sống cùng cô gái cẩn thận, tỉ mỉ này, bạn không những phải nhẫn nại mà còn phải để ý đến từng lời nói, từng hành động của mình, như vậy mới có được cảm tình của cô ấy. Lần đầu hôn cô ấy có thể sẽ gây ra những phản cảm cho cô ấy. Nhưng, bạn có thể xin lỗi cô ấy vì bạn không thể không chế tình cảm, bạn sẽ có cơ hội tiếp tục hôn cô ấy. Tình cảm giữa hai người sẽ giống như một câu thơ đẹp.

Cô gái có tính cách của màn đêm: Màu đen là một màu cực đoan, một số cô gái thích màu đen đều thích ra vào những quán bar, nghiêng ngón tay, thở ra một vòng tròn khói thuốc, đôi mắt lại sáng như ánh sao buổi sớm. Trong mắt nhiều người, cô gái áo đen này thần bí như màn đêm, hoang dại như màn đêm. Nhưng do ngụ ý của chiếc ô, cô gái chọn chiếc ô màu đen có một tình cảm không thể lí giải nổi giống như yêu bố, hy vọng có một người đàn ông bao dung, đáng để cô dựa dẫm và gửi gắm cuộc đời mình. Cô ấy có chút sâu muộn, có chút nhạy cảm, khát khao được bảo vệ. Nhưng nếu bạn và cô ấy tâm đầu ý hợp, bạn có thể cảm nhận tình cảm nồng nàn sâu đậm như hương rượu.

“Tuyệt!” Lưu Bị nhìn trân trân vào màn hình máy tính, thầm reo lên. Lưu Bị lập tức gửi câu trắc nghiệm đến hòm thư của Tôn tiểu thư. Câu trả lời của Tôn tiểu thư là màu đỏ. Haha, hóa ra cô ấy là cô gái có tính cách nóng bỏng. Lưu Bị trong lòng vui sướng, lập tức hẹn Tôn tiểu thư lên ngọn Thần Nông săn bắn. Tôn tiểu thư quả nhiên nhận lời với một thái độ không nhượng bộ của nữ anh hùng. Ai ngờ họ không có giấy phép săn súng, bị bảo vệ khu rừng thu mất súng. Hơn nữa, ngọn Thần Nông là khu vực cấm, không cho phép săn bắn. Loáng một cái đã là chiều tối. Lưu Bị buồn bã lái xe cùng Tôn Thượng Hương ra về. Đến con đê lớn bên bờ sông Kinh, xe lại bị hỏng. Màn đêm bao phủ bốn bề, Lưu Bị ngồi bên sông, không biết làm thế nào. Tôn Thượng Hương đứng cách đó không xa, ôm lấy cánh tay, hoàn toàn bất lực. Đó quả thực là một đêm éo le, Tôn Thượng Hương vừa đói vừa lạnh cuối cùng cũng ngã vào lòng Lưu Bị. Trong lặng lẽ của đêm dài, cô gái xinh đẹp, trẻ trung Tôn Thượng Hương đã đặt một nụ hôn nồng ấm lên má Lưu Bị. Điều khiến mọi người buồn cười nhất là,

một người từng trải như Lưu hoàng thúc bỗng chốc biến thành một thanh niên mới yêu lần đầu, tràn đầy cảm xúc, viết lên một bài thơ tình:

Túng hữu thiên ngôn vạn ngữ dã nan thuyết tận giá nhất khắc đích vĩnh hằng,

Nhĩ vẫn liễu ngã, tại cồn cồn đông thệ đích

trường giang biên,

Trường giang thị địa cầu thượng đích nhất điều hà,

Địa cầu thị thái không trung đích nhất khóa tinh.

Dịch ý:

Không lời nào có thể diễn tả được thời khắc,

Khi em đặt nụ hôn nồng cháy lên môi anh,

Bên dòng Trường Giang cuộn cuộn sóng

chảy về đông,

Của trái đất, hành tinh trong vũ trụ bao la.

Người ta chỉ biết đến Tào Tháo là một nhà thơ, nhưng không hề biết Lưu Bị cũng có thể làm thơ. Huống hồ Tào Tháo chỉ biết viết thơ cổ, trong lòng chỉ có buồn và hận; còn Lưu Bị lại có thể làm một bài thơ hiện đại kinh điển như vậy, hơn nữa có thể mở rộng tầm mắt. Từ đó có thể thấy, Tào Tháo tuy tài hoa nhưng vẫn lạc hậu hơn Lưu Bị 1.000 năm mất rồi.

Marketing là một kiểu săn tình yêu

Trưa ngày thứ hai, Lưu Bị đưa Tôn tiều thư với khuôn mặt thẹn thùng về công ty. Trương Phi đón Lưu Bị bằng những lời trách móc:

- Anh à, anh đi đâu vậy? Làm chúng em lo lắng suốt cả đêm.

Lưu Bị ân cần mở cửa xe cho Tôn tiểu thư, quay đầu lại nói với Trương Phi:

- Không phải bây giờ anh rất tốt sao? Lo lắng vô ích làm gì?

Trương Phi còn muốn nói thêm điều gì đó, Quan Vũ nhìn lướt qua Tôn tiểu thư, biết ý kéo Trương Phi đi.

Sắp xếp cho Tôn tiểu thư xong, Lưu Bị đặc ý đi tìm Gia Cát Lượng. Ông chạy nhanh vào Phòng khai thác thị trường, đóng cửa lại. Cũng vừa vặn là giờ nghỉ trưa, bên trong chỉ còn lại một mình Gia Cát Lượng. Gia Cát Lượng ngẩng đầu lên cười:

- Sẵn sẵn thu hoạch thế nào?

Lưu Bị nói:

- Không bắt được con thỏ nào, nhưng sẵn được một cô gái.

Gia Cát Lượng cười:

- Đó cũng là đi sẵn, sẵn tình yêu, đúng không?

Lưu Bị nói:

- Câu hỏi trắc nghiệm của ông quả nhiên linh nghiệm! Vừa thử là biết được nội tâm con gái. “Sẵn tình yêu” chắc thắng đến 9/10.

Gia Cát Lượng nói:

- Chúc mừng Tổng giám đốc Lưu! Ông có thể khiến một cô gái yêu mình, điều đó chứng tỏ ông cũng có thể khiến cho khách hàng yêu mến sản phẩm của ông. Marketing mà chúng ta luôn tâm niệm kỳ thực là một hình thức thể hiện khác của “sẵn tình yêu”.

Lưu Bị gật đầu lia lịa:

- Không sai, không sai, tôi thực sự bái phục những bí quyết kì diệu của ông. Nhưng nếu để khách hàng yêu mến sản phẩm của chúng ta, ông hãy thiết kế một bộ câu hỏi. Binh pháp nói: “Biết người biết ta trăm trận bất bại; biết trời biết đất sẽ toàn thắng.” Chỉ cần chúng ta hiểu rõ nhu cầu của khách hàng và tình hình thị trường, dựa theo binh pháp “săn” của ông nhất định sẽ thu hoạch lớn.

Lời bình

Bất kì khách hàng nào cũng đều là con người bằng da bằng thịt và có cảm xúc. Marketing giống như một kiểu trao đổi của các mối quan hệ giao tiếp. Trong sự trao đổi đó, những biểu hiện tốt thường được hoan nghênh; ngược lại sẽ bị tẩy chay. So sánh khách hàng với phụ nữ là một cách so sánh thú vị nhằm hiểu thị hiếu của khách hàng. Bạn sẽ phát hiện, chỉ cần hiểu được tâm lí con người, kinh doanh thật ra rất dễ.

Chương 19 Kiến làm sao có thể quật ngã voi?

Mời ngồi lên hàng trên

Lại nói đến việc Gia Cát Lượng ví kinh doanh với việc săn gái đẹp đã giúp Lưu Bị hoàn thành giấc mộng tiếp cận với Tôn tiểu thư. Từ đó về sau, Lưu Bị hoàn toàn kính phục tài kinh doanh cũng như khả năng quản lý của Gia Cát Lượng, ủng hộ hết mình hoạt động bồi dưỡng nhân viên của Gia Cát Lượng. Gia Cát Lượng như cá gặp nước, lập tức nhận được sự phối hợp của bộ phận nhân lực, mở lớp huấn luyện marketing đầu tiên.

Các nhân viên giỏi của công ty như Quan Vũ, Trương Phi bước vào lớp học, theo thói quen muốn tìm một chỗ ngồi ở phía sau. Thấy vậy, Gia Cát Lượng lớn tiếng yêu cầu các học viên ngồi dịch lên phía trước. Quan Vũ, Trương Phi đành phải ngồi ở hàng ghế đầu, nhưng thấy rất không thoải mái.

Gia Cát Lượng bắt đầu bài giảng của mình:

- Trong đời sống công việc, tôi phát hiện thấy một hiện tượng như sau: rất nhiều người có thói quen chọn chỗ ngồi ở đằng sau. Do đó, trong các buổi hội họp, các vị trí ở đằng sau luôn chật kín người. Còn khi phát biểu trong hội nghị thì luôn đợi người khác nói xong mình mới nói. Thi hành nhiệm vụ thì luôn hy vọng người khác sẽ lựa chọn trước, còn mình thì sẽ nước nổi bèo trôi. Tại sao lại như vậy?

Gia Cát Lượng mời Tổng giám đốc Lưu Bị ngồi ở chính giữa của hàng đầu tiên trả lời.

Lưu Bị trầm ngâm hồi lâu mới trả lời:

- Ngồi ở phía sau sẽ không bị ai chú ý, sẽ cảm thấy thoải mái đôi chút. Còn trong cuộc họp đợi người khác phát biểu xong mình mới nói, có thể phụ họa theo, để tránh nói ra những lời không hay. Thi hành nhiệm vụ để người khác gánh trách nhiệm, nếu thành công thì mình cũng có phần, còn thất bại thì không liên quan gì đến mình.

Gia Cát Lượng nghiêm khắc nói:

- Tổng giám đốc Lưu đã nói ra nỗi lòng của những người ngồi ở hàng ghế sau. Họ chỉ biết được rất nhiều lợi ích của việc ngồi hàng ghế sau, nhưng lại không biết có một sai lầm chết người. Từ xưa tới nay, không có một nhân vật kiệt xuất nào lại đến từ phía sau, bởi lẽ chỗ ngồi phía sau sẽ chỉ làm cho bạn dần dần trở thành một người bình thường.

Trương Phi không phục:

- Tôi cho rằng chỗ ngồi phía sau trên thực tế là biểu hiện của sự khiêm tốn. Nếu ai cũng tranh nhau chỗ ngồi phía trước, cái đẹp của sự khiêm tốn có còn tồn tại nữa không?

Gia Cát Lượng phản bác:

- Anh chỉ biết đến bề nổi của sự khiêm tốn, nhưng lại không biết đến bề sâu ẩn chứa trong đó. Một người thật sự biết khiêm tốn, anh ta có thể có môi trường xã hội thuận lợi để thành công hơn nữa. Vì vậy, ý nghĩa thực sự của khiêm tốn không phải là chạy trốn một cách tiêu cực, mà là tích cực học tập, đó là một ý thức đứng đầu thông minh hơn.

Mặt Trương Phi bỗng đỏ lựng lên, anh không nói được câu nào.

Gia Cát Lượng tiếp tục:

- Hôm nay với tư cách là giáo viên của lớp bồi dưỡng, tôi muốn khuyên các bạn học viên rằng, hãy coi việc “giành lấy chỗ ngồi phía trước” là một quy tắc trong công việc mà mình phải chấp hành và hãy khiến mọi người chú ý đến mình trong từng hành động nhỏ nhất. Khi ở vào vị trí nổi bật, bạn sẽ cảm thấy không thoải mái, nhưng chính vì vậy, bạn phải có biểu hiện tốt nhất. Trong suy nghĩ của tôi, tất cả những gì liên quan đến thành công đều ở vị trí nổi bật.

- Vậy khiêm tốn thì sao? Trương Phi hỏi lại.

Gia Cát Lượng nhìn Trương Phi, nói:

- Ban nãy tôi vừa nói, mục đích của khiêm tốn là để giành lấy thành công. Vì vậy, khiêm tốn là một biểu hiện đẹp đáng được ngợi khen, điều đó cũng cho thấy khiêm tốn ở vào một vị trí nổi bật.

Trương Phi đá đá chân Quan Vũ, bộ mặt đau khổ như muốn nói:

- Cái tên Gia Cát Lượng này giảng về lý thuyết nào cũng hợp lý kinh người, làm cho đệ đau khổ quá!

Quan Vũ hiểu ngay ý Trương Phi, giờ tay hỏi:

- Gia Cát tiên sinh, hôm nay không phải ông sẽ giảng về marketing hay sao? Tại sao lại nói toàn những chuyện ngoài lề vậy?

Gia Cát Lượng mỉm cười:

- Mục đích của marketing chẳng phải là làm thế nào để thương hiệu của công ty chúng ta đứng vào top đầu hay sao? Vì bản thân mình, chúng ta phải ngồi lên hàng đầu, còn làm việc vì công ty, chúng ta cũng phải ngồi lên phía trước. Trong marketing, tất cả động thái của chúng ta đều là một phần của marketing, sao lại có thể coi đó là chuyện ngoài lề?

Quan Vũ tiếp tục hỏi:

- Hiện nay, Tào Tháo đã ngồi vững ở vị trí hàng đầu trên thị trường, xin hỏi Gia Cát tiên sinh, ngài sẽ làm thế nào để thương hiệu của công ty chúng ta đứng ở top đầu?

Gia Cát Lượng thẳng thắn:

- Nhân tài là nguồn lực lớn nhất của công ty. Nếu mỗi nhân viên chúng ta đều có thể

ngồi ở hàng đầu, công ty chúng ta chắc chắn sẽ đứng ở top đầu.

Kiến có thể quật ngã voi?

Quan Vũ cười nhạt:

- Những gì Gia Cát tiên sinh nói tuy hợp tình hợp lý nhưng Tào Tháo không phải là một cái lông để ông có thể thổi nhẹ một cái là bay và thay thế vào đó. Ông ta ngồi ở đó, giống như cái đít của con voi, không thể lay chuyển. Ông dựa vào cái gì mà có thể thay đổi được?

Gia Cát Lượng hỏi ngược lại Quan Vũ:

- Theo anh thì chúng ta phải làm thế nào?

Quan Vũ nói:

- Tôi kể cho ông nghe một câu chuyện. Kiến đi du lịch trong rừng sâu, bỗng nhiên gặp một con voi. Kiến ta vội vàng chui vào trong đất, chỉ thò ra một cái chân. Thỏ thấy vậy rất ngạc nhiên hỏi: “Kiến ơi, cậu đang làm cái gì thế?” Kiến thì thào: “Suyt... đừng nói nữa, cậu hãy xem tứ ngáng chân tên voi to xác kia!...”

Ha ha ha, tất cả các học viên cười phá lên vì câu chuyện của Quan Vũ.

Gia Cát Lượng bình tĩnh hỏi lại:

- Theo anh, chúng ta là kiến còn Tào Tháo là voi, nhưng kiến thì không thể quật ngã voi, đúng không?

Quan Vũ nói:

- Ồ, có chứ, nhưng đó là trong các câu chuyện đồng thoại.

Các học viên trong lớp lại càng cười to hơn.

Trong khi các học viên cười nghiêng ngả, Gia Cát Lượng cũng ha hả cười theo. Tiếng cười của các học viên lắng lại, họ ngạc nhiên hỏi:

- Gia Cát tiên sinh, ông cười gì vậy?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Tôi cười vì tầm nhìn hạn hẹp của các bạn, các bạn không nhìn thấy tương lai xán lạn của công ty. Quan Vũ này, tôi khuyên cáo cậu hai việc. Thứ nhất, hai bên đang đối đầu, cậu lại dám khen địch, hãy cẩn thận nếu không Tổng giám đốc Lưu sẽ cho cậu thôi việc đấy. Thứ hai, nếu như kiến sử dụng đúng cách, sẽ có khả năng quật ngã voi. Chỉ cần cậu lên mạng và tìm kiếm những câu chuyện kỳ lạ liên quan đến động vật, chắc chắn vẫn tìm thấy những chuyện giống như vậy.

Quan Vũ biết rằng mình đã lỡ lời, nhưng vẫn ngoan cố:

- Vậy ông thử nói xem, chúng ta làm thế nào để quật đổ con voi Tào Tháo đây?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Binh pháp có đoạn: Không đối kháng trực tiếp với lực lượng của đối phương mà là gián tiếp giải trừ khí thế của đối phương. Tước lấy khí thế của đối phương giống như rút củi khỏi bếp (phải triệt tận gốc). Tào Tháo tuy là một con voi nhưng rốt cuộc không thể rời xa đất. Trong marketing, tình cảm của khách hàng giống như đất dưới chân ta vậy. Nếu chúng ta có thể giành được tình cảm của họ nhiều hơn, khách hàng sẽ chuyển tình cảm đó sang cho chúng ta. Khi đất dưới chân Tào Tháo ngày càng ít và mềm đi, con voi đó sẽ bị lún sâu xuống và sẽ rơi vào họa bị diệt vong. Ở phương diện chính trị, người lấy được lòng dân sẽ thống trị thiên hạ, còn marketing có phải là một loại chính trị không?

Khuôn mặt vốn đã đỏ của Quan Vũ lại càng đỏ hơn. Trương Phi vỗ nhẹ vào tay của Quan Vũ dưới bàn, cả hai cùng mang một khuôn mặt đau khổ giống nhau.

Gia Cát Lượng tiếp tục nói:

- Trong binh pháp tuy có 36 kế nhưng không kế nào bằng tấn công bằng tình cảm. Trong marketing, tấn công bằng tình cảm thực chất chính là lấy khách hàng làm trung tâm. Trong chương trình hôm nay, chúng ta sẽ cùng nhau học những lý luận marketing mới, đó chính là marketing 4C: nhu cầu khách hàng (Customer needs and wants), giá thành (Cost), tiện ích (Convenience), giao tiếp (Communication).

Nhu cầu khách hàng (Customer needs and wants)

Gia Cát Lượng nói:

- Mấy năm gần đây, cạnh tranh thị trường ngày càng khốc liệt. Trong khi đó, do thị trường bên mua ngày càng hoàn thiện, khách hàng cũng ngày càng nhạy bén hơn. Để có thể giành thắng lợi trong cạnh tranh, đồng thời được khách hàng yêu mến, chúng ta bắt buộc phải có sức mạnh trung tâm của mình. Thế nào là sức mạnh trung tâm? Tôi cho rằng, đó chính là một ưu thế đặc biệt có thể đáp ứng liên tục sự thay đổi trong nhu cầu của khách hàng, đồng thời vượt xa so với các đối thủ cạnh tranh và khó có thể bị dập khuôn.

Ông viết lên trên bảng một câu hỏi:

- Giả dụ bạn là một trong số nhiều người đang theo đuổi một cô gái xinh đẹp, xin hỏi bạn phải làm thế nào để giành được trái tim của người đẹp?

Quan Vũ hỏi lại:

- Giữa marketing và tán gái thì có liên quan gì đến nhau?

Lưu Bị ôn tồn:

- Có lẽ các bạn không biết, binh pháp tán gái của Gia Cát tiên sinh đây quả là tuyệt hảo. Dưới sự hướng dẫn của ông ta, tôi đã theo đuổi thành công Tôn Thượng Hương em gái của Tôn Quyền. Theo Gia Cát tiên sinh, giành được tình cảm của phái đẹp và

giành được tình cảm của khách hàng kỳ thực có cùng một chân lý. Mọi người nhất định phải học chiêu này, dùng phương pháp suy luận để hiểu được bản chất của marketing.

Triệu Vân đứng dậy trả lời:

- Tôi đã hiểu rồi. Nếu như một người con trai hiểu nhu cầu nội tâm của người con gái rõ hơn đối thủ cạnh tranh của anh ta, chắc chắn anh ta sẽ giành được tình yêu của người con gái đó. Cũng như vậy, nếu một doanh nghiệp có thể đáp ứng nhu cầu của khách hàng ở tầng sâu hơn, doanh nghiệp đó chắc chắn sẽ dễ dàng giành được tình cảm của khách hàng hơn đối thủ cạnh tranh.

Trương Phi tuy vẫn chưa hiểu nhưng vẫn phát biểu:

- Đàn bà con gái chỉ có một, nhưng khách hàng thì có nhiều, làm sao mà có thể cùng đưa ra đề bàn bạc đây?

Gia Cát Lượng:

- Tôn Tử từng nói, phạm điều khiển quân, bất kể nhiều hay ít đều là việc tổ chức biên chế quân đội, chỉ huy quân nhiều hay ít là vấn đề hiệu lệnh. Khách hàng tuy nhiều nhưng chúng ta có thể chia thành nhiều loại. Những cô gái cùng một loại và những khách hàng cùng một loại tại sao lại không thể cùng suy chung ra với nhau?

Trương Phi đòi ra:

- Phân chia? Ông phân chia thế nào?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Phân chia kỳ thực là phân loại. Chúng ta có thể căn cứ vào nhu cầu để áp dụng các phương pháp phân loại khác nhau với khách hàng. Ở đây tôi có một bài mẫu, đó chính là phân loại dựa vào cuộc sống của khách hàng, đơn giản chia khách hàng thành hai loại cầu thực và cầu hư.

Gia Cát Lượng bật máy chiếu, trên màn hình hiện ra bài phân loại mẫu, với tiêu đề Câu chuyện thú vị của hai cô gái.

Có hai cô gái, một cô là Cầu Thực, một cô là Cầu Hư. Hai cô đều hấp dẫn, có công việc tốt và cùng có một gia đình khá giả. Cả hai cùng thích thời trang và mỹ phẩm cao cấp. Nhưng để nhận biết họ cũng rất dễ. Chỉ cần đưa ra một câu hỏi, lập tức có thể biết cô nào là Cầu Thực, còn cô nào là Cầu Hư.

Câu hỏi ở đây là: Nếu người đàn ông của bạn có 10 đồng, bạn muốn anh ấy mua thịt lợn hay mua hoa hồng cho bạn? Câu trả lời của Cầu Thực là “thịt lợn”, còn đáp án của Cầu Hư lại là “hoa hồng”.

Vào một buổi chiều, hai cô gái hẹn gặp nhau ở quán cà phê, nói chuyện phiếm.

Cầu Hư: Tớ thích ngồi lì ở quán cà phê, khắp người sẽ toàn là mùi thơm của cà phê, ngoài cửa sổ là phong cảnh tươi vui của đường phố, cảm giác đó thực sự rất tuyệt. Có một quyển sách viết rằng cà phê là một đồ uống hỗn hợp rất kỳ diệu, được tạo nên bởi hai phần: một nửa là do bột cà phê và chất lỏng như nước hoặc sữa tạo thành, có hương vị hoặc đắng hoặc chua có thêm chút ngọt; còn một nửa chính là cảm giác.

Cầu Thực: Xem cậu kia, cà phê cũng chỉ là một loại đồ uống. Tác dụng của nó chẳng qua cũng chỉ là giúp đầu óc tỉnh táo.

Cầu Hư: Con người cậu đúng là vô vị.

Cầu Thực: Hãy thực tế một chút đi, làm gì có nhiều sự lãng mạn như thế? Lãng mạn và thú vị có thể thay com không?

Cầu Hư: Cái gọi là thú vị chính là một loại “gia vị tình cảm”, nó có thể giúp cậu có được một tâm trạng vui vẻ và sự hưởng thụ. Ví dụ lúc rỗi rãi, cầm ly cà phê trên tay để hưởng thụ cuộc đời, hoặc sau bữa trưa vừa tắm nắng vừa đọc sách, đây cũng được gọi là thú vị.

Cầu Thục: Đó mà được gọi là thú vị sao? Mình chỉ thấy giống như tiêu tiền bừa bãi. Chi bằng sắp xếp lại đồ đạc trong nhà, làm việc nhà còn thực tế hơn.

Cầu Hư: Cậu thật đúng là. Hãy nói về đồ mỹ phẩm mà chúng mình thích đi, mình và cậu đều thích son của Lancome, cậu thử nói xem tại sao lại thích?

Cầu Thục: Son của Lancome màu đẹp, lại mềm, rất thích hợp với làn da nhạy cảm của mình, hơn nữa rất dễ tìm được màu thích hợp.

Cầu Hư: Không còn gì nữa sao?

Cầu Thục: Thì dùng tốt chứ sao, chả lẽ còn lý do gì khác?

Cầu Hư: Cậu không thấy là mua được thỏi son mình thích, trang điểm xinh đẹp, tâm trạng của mình cũng tốt lên sao?

Cầu Thục: Tâm trạng? Hình như là như vậy.

Cầu Hư: Điều này chứng tỏ, ngoài thực dụng ra, cậu cũng thừa nhận cảm giác tốt, cảm giác tốt đó chính là sự thú vị. Hỏi cậu một câu nữa, nếu như ông xã cậu chỉ có 10 đồng, cậu hy vọng ông ấy sẽ mua tặng cậu hoa hồng hay thịt lợn?

Cầu Thục: Đương nhiên là thịt lợn rồi. Đến ngay nhu cầu thiết yếu của cuộc sống cũng không được bảo đảm thì còn nói gì đến lãng mạn và thú vị nữa đây? Nếu như ông ấy quả thực đến bước đó, mình cũng có thể học để có một cuộc sống thú vị, tìm một người để cặp vậy.

Cầu Hư: Cặp bồ? Như vậy không gọi là “thú vị” mà là “ngựa tình”.

Cầu Thục: Cho dù là “thú vị” hay “ngựa tình” chẳng nữa, nếu như nghèo tới mức chỉ còn 10 đồng, cậu có thể hưởng thụ được cảm giác gì?

Cầu Hư: Nếu là mình, mình vẫn hy vọng được ông xã tặng cho hoa hồng, điều đó đồng nghĩa với việc tặng cho mình một hy vọng tốt đẹp. Theo mình, điều quan trọng

nhất để hai vợ chồng sống với nhau chính là phải có hy vọng tốt đẹp.

Cầu Thực: Hy vọng tốt đẹp không bằng biến thành hành động. Mình tuy không thể chuẩn bị một bữa tối với ánh nến lung linh vào ngày cuối tuần, nhưng sẽ cố gắng làm việc để kiếm tiền mua nhà, mua xe, để cả hai cùng có một cuộc sống khá giả, làm như vậy mình sẽ cảm thấy mình là một người phụ nữ tốt.

Cầu Hư: Cậu làm như vậy đương nhiên là rất tốt, nhưng nếu cậu có thể lãng mạn hơn một chút, thú vị hơn một chút, chẳng phải sẽ tốt hơn không? Đàn ông thích những người phụ nữ thú vị bởi vì họ hấp dẫn.

Cầu Thực: Những người phụ nữ uống cà phê thì sẽ thú vị hay sao? Mình thấy rằng người nào biết nấu cơm, hầm canh mới là người phụ nữ hấp dẫn! Ví dụ như cậu mời mình uống một cốc cà phê với giá là 38 đồng, số tiền này đủ để mình nấu một nồi canh gà, có thể giúp ông xã bồi bổ sức khỏe. Một nồi canh gà ngon chắc chắn sẽ hơn cốc cà phê đắng của cậu chứ?

Đợi cho mọi người xem hết cuộc đối thoại giữa hai người đàn bà, Gia Cát Lượng mới hỏi:

- Giả dụ hai người phụ nữ này lần lượt đến cửa hàng mua đồ, chúng ta phải làm thế nào để đáp ứng nhu cầu của họ?

Triệu Vân:

- Những người phụ nữ thuộc loại hình Cầu Hư rất coi trọng hình thức, còn những người phụ nữ thuộc loại Cầu Thực lại chú ý đến giá trị của đồ vật. Nhu cầu của hai người phụ nữ này khác nhau, do vậy chúng ta sẽ phải cung cấp những dịch vụ dành riêng cho họ ở các phương diện như thiết kế sản phẩm, bài trí cửa hàng và ngôn ngữ tiếp thị.

Quan Vũ đồng tình:

- Đúng vậy. Mấy hôm trước Sái Văn Cơ gọi điện thoại cho tôi, nói rằng cô ấy muốn mua một chiếc ti vi màu, đi mấy cửa hàng nhưng không tìm được cái nào đẹp. Cô ấy kiến nghị chúng ta nên thiết kế kiểu dáng của ti vi vui mắt một chút, đặt trong nhà sẽ rất thú vị.

Gia Cát Lượng:

- Đúng như vậy, chúng ta đúng là phải sản xuất một số ti vi có kiểu dáng vui mắt và nghệ thuật một chút, nhằm đáp ứng nhu cầu của những khách hàng thích sự thú vị. Điều này cho thấy các khách hàng khác nhau sẽ có nhu cầu khác nhau, còn sản phẩm và dịch vụ của chúng ta cũng phải phù hợp với đối tượng.

Lưu Bị đột ngột hỏi:

- Đáp ứng nhu cầu của khách hàng liệu có ảnh hưởng đến lợi nhuận của công ty?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Dịch vụ bán hàng với khách hàng làm trung tâm, bắt buộc phải được xây dựng trên cơ sở có lợi nhuận. Quan hệ giữa khách hàng, lợi nhuận và doanh nghiệp cũng giống như mối quan hệ giữa điểm đến, xăng và ô tô vậy. Nếu như không có xăng, ô tô làm sao có thể khởi động được? Cũng như vậy, xét về vấn đề lợi nhuận, chữ C thứ hai trong marketing 4C chính là giá thành - Cost.

Giá thành (Cost)

Lưu Bị hỏi:

- Trong thương mại truyền thống, chẳng phải cũng tồn tại quản lý giá thành đó sao?

Gia Cát Lượng giải thích:

- Trong hoạt động thương mại truyền thống, thông thường áp dụng lý thuyết 4P truyền thống, nói chung là doanh nghiệp sẽ định giá (Price) căn cứ vào nhu cầu chiến lược

của mình, với cơ sở là giá thành sản xuất tiêu thụ của sản phẩm. Ví dụ, sản phẩm của doanh nghiệp được xác định là bán tại thị trường trung cấp (hạng trung), vậy thì giá của sản phẩm cũng sẽ ở mức trung. Hiển nhiên, đây là một phương thức định giá lấy chiến lược sản phẩm làm chính. Một khi chiến lược sản phẩm không đạt được tình trạng lý tưởng, sẽ khiến doanh nghiệp rơi vào trạng thái bị động.

Lưu Bị lại hỏi tiếp:

- Vậy giá thành (cost) trong tiêu thụ 4C khác gì với giá thành trong thương mại truyền thống?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Cost trong marketing 4C thay thế cho Price trong tiêu thụ 4P, càng xem xét một cách thiết thực hơn đến giá mua của khách hàng. Loại giá mua này không chỉ bao gồm tiền mà khách hàng dùng để mua sản phẩm, còn bao gồm cả thời gian, sức lực và rủi ro mà khách hàng bỏ ra, đồng thời cũng mang ý nghĩa trạng thái lý tưởng của định giá sản phẩm. Phương thức định giá dựa vào nhu cầu của khách hàng vì nghĩ cho cả bên bán và bên mua nên có thể giúp chúng ta thoải mái hơn trong marketing. Cho dù thấp hơn mức giá khách hàng nghĩ nhưng vẫn có thể giúp doanh nghiệp thu lợi nhuận. Do vậy, giá thành (Cost) trong 4C là một loại giá thành mục tiêu được định ra xuất phát từ nhu cầu của khách hàng và xem xét cả đến vấn đề lợi nhuận.

Lưu Bị hỏi:

- Giá thành mục tiêu? Liệu đây có phải là một phương pháp kiểm soát giá thành không?

Gia Cát Lượng giảng giải:

- Đúng vậy. Nhưng nói một cách chính xác, nó là một quy hoạch lợi nhuận. Nó yêu cầu chúng ta khi thiết kế sản phẩm, việc đầu tiên phải xem xét đến là thị trường và phân tích các cơ hội thương mại. Xét ở tầm chiến lược, phương pháp quản lý giá thành

này vì sớm được áp dụng giữa doanh nghiệp và khách hàng nên mang tính tiên phong, đủ khiến khách hàng hài lòng với sự tích cực, chủ động, mục tiêu rõ ràng, đồng thời có thể thu được lợi nhuận và không chế rủi ro hiệu quả hơn.

Lưu Bị hỏi:

- Nếu như vậy, trong khái niệm quản lý giá thành, rốt cuộc bao gồm những loại giá thành mục tiêu nào?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Xét từ góc độ marketing, gồm hai loại giá thành, một là giá thành mang lại sự tiện lợi cho khách hàng, còn một loại là giá thành giao tiếp.

Tiện lợi (Convenience)

Khi nói đến vấn đề tiện lợi (convenience) trong 4C, Gia Cát Lượng lại sử dụng phương pháp dạy học suy luận vốn là sở trường của mình. Ông gợi ý cho các học viên:

- Giả sử vào ngày Lễ tình yêu, bạn định dùng hoa hồng để bày tỏ tình cảm với người bạn gái mà bạn yêu mến. Mặc dù rất tự tin nhưng để cảnh giác với động thái của các tình địch, bạn buộc phải làm cho bông hồng của bạn trở nên độc đáo. Bây giờ bạn đã chuẩn bị xong mọi thứ, vậy bước đầu tiên nên làm gì?

Triệu Vân trả lời:

- Theo kinh nghiệm của tôi, bước đầu tiên là phải tìm cách để tiếp xúc với cô ấy. Nếu ngay cả cơ hội đó cũng không có thì mọi sự chuẩn bị cũng trở nên vô nghĩa. Quan trọng hơn cả là, một khi đã có cơ hội tiếp cận với cô ấy, sẽ có cơ hội ngăn trở sự tiếp xúc giữa cô ấy với các chàng trai khác, từ đó đánh bại tình địch và tận hưởng tình yêu.

Gia Cát Lượng tiếp tục hỏi:

- Để giành được cơ hội tiếp cận cô ấy, cậu sẽ làm thế nào?

Triệu Vân trả lời:

- Nếu cô ấy có nhà, tôi sẽ đợi ở dưới cửa sổ nhà cô ấy. Nếu cô ấy ở công ty, tôi sẽ đợi ở cửa phòng làm việc. Tóm lại, sẽ phải giành lấy cơ hội tiếp cận với cô ấy trước các tình địch khác.

Gia Cát Lượng cười và nói:

- Cô gái đó đang mong chờ hoa hồng và trong thời gian sớm nhất cậu đã thỏa mãn nhu cầu của cô ấy, đó chính là tiện lợi.

Trương Phi vẫn chưa hiểu:

- Trong marketing, cung cấp sự tiện lợi cho khách hàng chính là vì thực hiện mục tiêu doanh thu, còn các cô gái trong ngày Lễ tình yêu nhận được hoa hồng mà không phải mất tiền, điều này phải suy luận thế nào đây?

Gia Cát Lượng mỉm cười:

- Khách hàng vì yêu mến sản phẩm của bạn mà rút hầu bao, người con gái vì yêu bông hồng bạn tặng mà đặt một nụ hôn lên môi bạn, điều này chẳng rất dễ suy đoán sao?

Mọi người cùng ồ lên và chột hiệu ra vấn đề.

Gia Cát Lượng tiếp:

- Con gái bây giờ rất thích được chiều chuộng, họ mong có tình yêu đẹp và một cuộc hôn nhân hạnh phúc nhưng chỉ phải bỏ ra giá thành tình yêu ít nhất. Cây si nào cung cấp càng nhiều tiện lợi, giá thành tình yêu mà cô gái bỏ ra sẽ càng ít, khả năng hai người yêu nhau càng lớn. Trong cạnh tranh thị trường, các kênh bán hàng của doanh nghiệp nếu không xem xét đến tính tiện lợi của khách hàng, chắc chắn sẽ mất đi rất

nhiều cơ hội được khách hàng yêu mến. Do vậy, tôi chủ trương sử dụng yếu tố tiện lợi (Convenience) để thay thế cho kênh (Place) trong 4P. Tuy rằng convenience và place đều có nghĩa là chính sách kênh bán hàng, nhưng convenience chú ý đến sự tiện lợi của khách hàng, đồng thời thông qua việc cung cấp sự tiện lợi cho khách hàng để chủ động tiếp cận khách hàng. Place thì lại không như vậy, place chỉ xem xét đến tính tiện lợi của bản thân doanh nghiệp.

Lưu Bị hỏi:

- Tại sao ông lại cho rằng điều mà place hướng tới chỉ là sự tiện lợi cho bản thân doanh nghiệp?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Trong quá trình phân cấp bán hàng, doanh nghiệp sẽ gặp phải rất nhiều vấn đề khó có thể giải quyết. Nếu là place, doanh nghiệp rất có thể sẽ từ bỏ. Nhưng nếu là convenience, doanh nghiệp lại sẽ tích cực tìm tòi suy nghĩ và đưa ra các phương án giải quyết. Các bạn thử nghĩ xem, nếu là một place, chàng trai sẽ vì vô số nguyên nhân mà không thể gặp mặt cô gái, nếu vậy chàng ta còn có thể có hy vọng giữ tình yêu được bao lâu?

Giao tiếp (Communication)

Gia Cát Lượng cho rằng:

- Chữ C thứ tư trong 4C là communication (giao tiếp). Giao tiếp chính là sự tiếp xúc qua lại giữa hai bên, nhưng trong 4P truyền thống, nhân tố này được gọi là promotion (xúc tiến bán hàng), là sự kích thích một chiều của doanh nghiệp đối với khách hàng. Hiện nay, mọi người hoa cả mắt với đủ loại hoạt động xúc tiến bán hàng, đâu đâu chúng ta cũng thấy nào là mua một tặng một, nào là giảm giá, nào là mua hàng rút thăm trúng thưởng. Do thiếu sự giao lưu mà doanh nghiệp không thể hiểu quà tặng có phù hợp với nhu cầu của khách hàng hay không. Do lo sợ sự lộn xộn nên nhà sản xuất hay kinh doanh đành phải giữ quyền giải thích về hoạt động này. Nhưng mặt

khác, khách hàng cũng đang do dự giữa cái được và mất, họ lo sợ sẽ bị lừa. Tôi tin rằng các học viên ngồi đây đều có những trải nghiệm như vậy.

Quan Vũ chia sẻ:

- Mấy hôm trước tôi mua một chiếc áo may ô bằng chất liệu lông cừu với giá là 490 đồng ở cửa hàng A, được giảm 50% so với giá niêm yết là 980 đồng. Nhưng hôm qua tôi phát hiện một chiếc áo y hệt ở cửa hàng B chỉ bày bán với giá 450 đồng. Các anh thử nói xem, có phải cửa hàng A đã lừa gạt khách hàng hay không?

Gia Cát Lượng nói:

- Cửa hàng A này đã chơi trò giảm giá ảo. Ai cũng biết, lừa người kiểu đó chỉ được một lần, do đó tôi tin rằng cửa hàng A cũng chỉ có thể dùng một lần chiêu đó. Vì vậy, dùng communication (giao tiếp) để thay thế cho promotion (xúc tiến bán hàng) là một lựa chọn thông minh hơn. Trong 4P, promotion là vì lợi nhuận của mình để kích thích khách hàng mua hàng, mục tiêu mong đợi chính là “lợi nhuận một chiều” của doanh nghiệp. Còn trong 4C, communication (giao tiếp) lại thực hiện lợi nhuận thông qua đáp ứng nhu cầu của khách hàng, mục tiêu mong đợi là “lợi nhuận hai chiều” giữa doanh nghiệp và khách hàng. Cùng với chân lý như vậy, trong quan hệ nam nữ, cho dù là cưỡng ép hay lừa gạt đều sẽ không có kết quả tốt đẹp, “dưa ép không ngọt” chính là đạo lý này. Từ xưa đến nay, chỉ có thứ tình yêu “hai chiều” mới có thể bền lâu.

Nhìn thấu trái tim phụ nữ, hiểu rõ suy nghĩ khách hàng

Gia Cát Lượng tiếp:

- Sau khi có cơ hội tiếp xúc, giới quan sát có ý nghĩa quan trọng đầu tiên trong việc giao tiếp. Thông qua quan sát, bạn sẽ phát hiện ra một hiện tượng thú vị: khách hàng trong cửa hàng với phụ nữ trong tình yêu đều giống nhau, đều thích nói “không”.

Trương Phi cười phá lên:

- Gia Cát tiên sinh đúng là quan sát quá kỹ. Tục ngữ có câu: Hiểu được trái tim đàn bà như mò kim đáy bể. Suy nghĩ của khách hàng cũng vậy. Do đó, theo đuổi phụ nữ sợ nhất là họ nói không, trong marketing cũng sợ nhất là khách hàng nói không.

Gia Cát Lượng cũng cười:

- Nếu có thể hiểu được phụ nữ, bạn sẽ phát hiện ra rằng phụ nữ nói “không” không có nghĩa là từ chối bạn, đó là một từ hàm nghĩa. Cũng giống như vậy, khách hàng không đồng ý không có nghĩa là từ chối. Mời các bạn nhìn lên màn hình, chúng ta sẽ học cách làm thế nào để nhận biết sự từ chối của phụ nữ và của khách hàng.

Vừa nói, Gia Cát Lượng vừa di chuyển con trỏ, trên màn hình xuất hiện dòng chữ:

Làm thế nào để nhận biết sự từ chối của phụ nữ trong tình yêu?

Ý tại ngôn ngoại dường như là sở trường của phụ nữ. Do vậy, phụ nữ trong tình yêu luôn không nói thật suy nghĩ trong lòng. Nếu bạn biết cách lấy lòng họ, họ sẽ chấp nhận bạn theo kiểu nửa từ chối nửa chấp nhận. Chúng ta hãy cùng xem ví dụ dưới đây.

1. Bụng trong như đã, mặt ngoài còn e

Chàng trai: Anh muốn mời em đi xem phim, có được không?

Cô gái: Không được rồi ạ, em phải về nhà lúc 10 giờ tối.

Nếu như thật sự muốn từ chối, cô gái sẽ lạnh lùng trả lời chàng trai: “Em bận rồi, mong anh thông cảm!” Bất kể chàng trai thông minh nào cũng đều hiểu, 10 giờ cô ấy phải về nhà nghĩa là chỉ cần trước 10 giờ bạn đưa cô gái về nhà, cô gái có thể vẫn đồng ý lời mời của bạn.

2. Xấu hổ hoặc e lệ

Giả dụ bạn muốn hôn một cô gái, khi bạn dò hỏi xem ý cô ấy thế nào, bạn cho rằng

cô gái sẽ phản ứng thế nào? Rất nhiều cô gái sẽ trả lời là “không”, không phải là vì đang từ chối mà là vì cô ấy xấu hổ. Nếu như vì thế mà lùi bước, bạn là người chẳng hiểu gì về tình cảm. Ngoài ra, con gái thường dùng cách nói “không” để thể hiện sự e lệ. Một cô gái có lòng tự trọng sẽ cho rằng, dùng cách nói “không” để tăng thêm độ khó cho các cây si của mình, vì thế cũng khiến cho các cây si này tôn trọng họ hơn.

3. Nhắc nhở chú ý

Một số cô gái hay gọi điện hoặc viết thư cho bạn trai như sau: “Dạo này em rất bận nên không thể gặp anh được.” “Em muốn đi du lịch một mình để xả hơi một chút, nên không thể gặp anh được.”

Nếu bạn tin vào những điều cô ấy nói, bạn đích thị là kẻ ngốc nghếch, nếu cô ấy bận như vậy thì làm gì có thời gian gọi điện hay viết thư kêu khổ với bạn? Dù là đi du lịch thật, liệu có thật không muốn bạn đi cùng? Nếu bạn tin những gì cô ấy nói, chắc chắn cô ấy sẽ thất vọng. Gặp trường hợp như vậy, bạn phải suy nghĩ kỹ ý đồ thật sự của cô ấy. Thực ra, trong tình yêu, cô gái luôn thích dùng phương pháp này để nhắc nhở bạn trai phải chú ý đến mình, quan tâm đến mình. Cái gọi là “bận” ở đây trên thực tế là cái cớ dùng để thể hiện sự e lệ của cô gái. Điều cô ấy muốn nói với bạn là: “Anh hãy mãnh liệt hơn để thể hiện sự quan tâm với em.”

4. Cố ý nũng nịu

Con gái đôi lúc sẽ cố ý gây chuyện. Khi hẹn hò, bạn đề nghị đi dạo, cô ấy sẽ nói: “Em mệt rồi”. Bạn đề nghị đi uống trà, cô ấy lại nói: “Em vẫn muốn đi dạo một lúc.” Do vậy, rất nhiều chàng trai cảm thấy không thể nắm bắt được cô gái đang nghĩ gì muốn gì, thậm chí đau đầu với những biểu hiện dường như rất vô lý này của các cô gái. Thực ra, có thể gọi những biểu hiện này là làm nũng. Các cô gái sẽ thử tình cảm của các chàng trai dành cho mình bằng cách làm nũng như vậy.

Tục ngữ có câu, người đàn ông đích thực không đấu với đàn bà. Khi phụ nữ nói “không”, bạn nhất định phải học cách hiểu ý của họ, không nên tranh luận với họ.

Nếu không, cô ấy sẽ cho rằng bạn là người đàn ông không độ lượng và từ đó ghét bỏ bạn.

Sau khi xem xong, Quan Vũ hỏi:

- Nếu phụ nữ thực sự đưa ra lời từ chối, cô ấy sẽ biểu hiện như thế nào?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Nếu phụ nữ thật sự muốn từ chối, khẩu khí của họ sẽ rất dứt khoát, để bạn không thể hiểu nhầm ý họ. Cái gọi là hiểu ý chính là phải học cách suy đoán khẩu khí của họ, không có âm hưởng nào khác thì đó là ý thật, nếu không đó chỉ là khơi gợi.

Trương Phi cười lớn:

- Gia Cát tiên sinh hiểu phụ nữ như vậy chắc chắn là một Gia Cát Lượng trên tình trường.

Gia Cát Lượng xua tay:

- Đâu dám, đâu dám. Trong lịch sử, tôi đã từng là Gia Cát Lượng trên chiến trường và cũng từng làm quan. Nhưng lần này tôi muốn làm Gia Cát Lượng trên thương trường. Mọi người hãy tiếp tục xem.

Ông di chuyển con trỏ, trên màn hình lại xuất hiện một chủ đề có liên quan khác:

Làm thế nào để nhận biết sự từ chối của khách hàng trên thương trường?

Cũng giống như quan hệ nam nữ, khách hàng cũng thích nói “không”. Một nhân viên kinh doanh có kinh nghiệm phải biết rằng, cho dù khách hàng có ý kiến như thế nào chẳng nữa, đều cho thấy họ thích sản phẩm. Do đó, sự từ chối của khách hàng có hai mặt, vừa là khó khăn để giao dịch thành công, nhưng cũng là tín hiệu giao dịch thành công. Sau khi đã nhận được câu trả lời hài lòng, họ sẽ rất nhanh chóng đồng ý mua sản phẩm của bạn. Vì vậy, nhân viên kinh doanh có thể thông qua phân tích sự từ

chối của khách hàng để tìm hiểu tâm lý của họ, từ đó cung cấp dịch vụ tiếp thị có hiệu quả. Dưới đây là một số cách từ chối thường gặp của khách hàng:

1. “Tôi không có tiền!”

Nhiều lúc, “không có tiền” chỉ là cái cớ, chứ không có nghĩa là “không có một xu”. Ý nghĩa thật sự của câu nói này có lẽ là: “Tôi không có tiền để mua một sản phẩm không đáng tin cậy”. Nếu bạn đủ khiến khách hàng tin mình, giống như một kỳ tích, khách hàng sẽ rút hầu bao để mua sản phẩm của bạn.

2. “Đắt quá!”

Lúc này, khách hàng hy vọng tìm hiểu giá trị của cửa hàng. Nếu không, họ sẽ cảm thấy bỏ ra một đồng cũng rất phí. Nếu bạn có thể chứng minh giá trị của sản phẩm với khách hàng, họ sẽ tự nguyện chi tiền để có được sản phẩm này.

3. “Tôi chỉ xem thôi...”

Câu nói trên của khách hàng có nghĩa là: “Nếu như anh có thể thuyết phục tôi, tôi sẽ mua. Nếu không, tôi chỉ xem thôi.”

4. “Chắc chắn là hàng lậu!”

Người bán hàng lậu lấy hàng kém chất lượng để thay thế hàng tốt. Cái gọi là “khẳng định” ở đây thậm chí là một cách nói khác “rất có thể”, hy vọng anh có thể bảo đảm chất lượng hàng hóa cho tôi.

Gia Cát Lượng cho rằng:

- Những người đàn ông có thể nhìn thấu trái tim phụ nữ sẽ hiểu được làm thế nào để thương hoa tiếc ngọc. Cũng như vậy, nếu có thể thấu hiểu suy nghĩ của khách hàng, chúng ta sẽ cung cấp được sản phẩm và dịch vụ tốt cho khách hàng.

Trong tình yêu không chấp nhận sự lảng lơ, nhưng lại mong được nghe những lời nói

ngọt ngào

Gia Cát Lượng nói:

- Tình yêu không thể chỉ cần có tình cảm, người đàn ông thấu hiểu trái tim phụ nữ còn cần phải biết nói những lời ngọt ngào. Để giành lấy khách hàng và thành công trong giao dịch, sức mạnh của sự biểu đạt đối với chúng ta cũng quan trọng như vậy.

Trương Phi cười:

- Thế nào là sức mạnh của sự biểu đạt? Liệu có phải là sức mạnh của những lời mật ngọt?

Gia Cát Lượng nhếch mép:

- Không sai. Nếu không có cạm bẫy không thể bắt được sói, không có những lời ngọt ngào không thể lấy được vợ. Tình yêu không có chỗ cho sự lẳng lơ, nhưng lại khát khao những lời mật ngọt. Rất nhiều phụ nữ cho rằng, nếu bạn yêu họ, những gì bạn thể hiện phải như ánh mặt trời; nếu bạn hận họ, những gì bạn thể hiện lại như một ngày trời mưa âm u; nếu bạn cảm thấy cô đơn, những gì bạn biểu đạt sẽ là tĩnh lặng; nếu bạn cảm thấy áp lực, những gì bạn biểu đạt chính là sự oan ức. Nhưng, nếu như sự biểu đạt của bạn khá vụng về, thậm chí không hết ý, sẽ gây trở ngại cho việc hiểu nhau. Rất nhiều câu chuyện tình bi thương, chẳng phải là do không yêu, mà là vì không biết nói những lời ngọt ngào.

Triệu Vân cảm phục:

- Mỗi lời tiên sinh nói đều có thể coi là kinh điển. Tôi vẫn chưa có bạn gái, những gì tiên sinh dạy bảo rất quý báu đối với tôi.

Gia Cát Lượng khiêm tốn:

- Tôi chẳng qua chỉ nói ra một chân lý. Đối với hai người thật lòng yêu nhau, nếu như có sự thể hiện tốt, chắc chắn sẽ có một kết thúc tốt đẹp. Cũng như vậy, trong

marketing, thứ mà chúng ta bán ra không phải chỉ là sản phẩm mà còn là tình cảm của chúng ta. Chúng ta bắt buộc phải đối diện với khách hàng bằng một tình cảm đẹp, chứ không thể để khách hàng hiểu lầm tình cảm của chúng ta.

Quan Vũ hỏi:

- Ông miêu tả thứ tình cảm này như thế nào?

Gia Cát Lượng nhấn mạnh:

- Giống như một chàng trai trong tình yêu, phải chân thành và cố gắng.

Bạn có phải là một chàng trai ưu tú không?

Gia Cát Lượng nói:

- Một tình cảm đẹp đồng nghĩa với một dịch vụ chất lượng cao. Một nhân viên có thể cung cấp cho khách hàng dịch vụ chất lượng cao thường được cho là người có “tổ chất cao”. Bây giờ, chúng ta sẽ làm một trắc nghiệm nhỏ, xem xem bạn có “tổ chất cao” hay không?

Gia Cát Lượng nhờ Lưu Bị phát cho mỗi học viên một phiếu trắc nghiệm.

PHIẾU TRẮC NGHIỆM TỔ CHẤT DỊCH VỤ

Bạn hãy lựa chọn một trong các ý kiến sau: hoàn toàn đồng ý, đồng ý một phần, không biết, phản đối hoặc cực lực phản đối các câu hỏi dưới đây:

1. Kỹ năng làm việc của tôi quan trọng hơn việc khiến cho khách hàng hài lòng
2. Mọi người đều cho rằng tính khí của tôi tốt
3. Có một số khách hàng thật sự rất quá đáng, rất đáng ghét
4. Nhiều lúc tôi buộc phải cho mọi người biết rằng: Tôi đúng

5. Làm việc nên tuân theo sự sắp xếp
6. Khách hàng là “Nhân vật trung tâm của sân khấu”
7. Trong công ty, luôn có người làm tôi bức mình
8. Khi vui, thái độ của tôi rất tốt
9. Nếu bị chỉ trích một cách vô lý, tôi không thể tích cực lên được
10. Khiến cho những khách hàng quá đáng ngậm miệng là một việc làm rất thú vị
11. Công việc của tôi phải khiến mọi người chú ý
12. Khách hàng đều cho rằng tôi là một người thích giúp đỡ người khác
13. Tôi thích những thay đổi mới trong công việc
14. Mỗi khi gặp ai đó, tôi đều cười thật tươi
15. Khách hàng không phải lúc nào cũng đúng
16. Tôi không biết làm thế nào để ép mình nịnh người khác

Mọi người lập tức bắt tay vào trả lời. Một người lúc nào cũng ồn ào như Trương Phi cũng mất gần 30 phút mới trả lời xong. Một người cẩn thận như Triệu Vân đương nhiên là người nộp muộn nhất. Tổng số điểm của bài trắc nghiệm là 80 điểm. Kết quả trắc nghiệm như sau: Quan Vũ chỉ được 46 điểm, tố chất phục vụ không lý tưởng như những gì anh nghĩ. Trương Phi được 69 điểm, điều đó chứng tỏ ý thức phục vụ của anh khá tốt. Triệu Vân đạt số điểm cao nhất, 76 điểm, điều đó chứng tỏ anh là người có tố chất cao. Còn Tổng giám đốc Lưu Bị cũng giành được số điểm là 75.

Quan Vũ không phục:

- Tại sao câu thứ 16 tôi chỉ được có 1 điểm?

Gia Cát Lượng hỏi:

- Nội dung của câu thứ 16 là: Tôi không biết làm thế nào để ép mình nịnh người khác.
Đáp án của anh là gì?

Quan Vũ trả lời:

- Hoàn toàn đồng ý.

Gia Cát Lượng nói:

- Anh đã không thể ép mình nịnh người khác, tôi cũng không có cách nào cho anh điểm cao.

Quan Vũ hỏi:

- Tại sao?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Có một câu danh ngôn nói rằng: thái độ quyết định tất cả. Còn có một câu danh ngôn khác cho rằng: chúng ta có thể thay đổi cuộc sống của chúng ta bằng cách thay đổi thái độ của mình. Để có được sự yêu mến của khách hàng, để trở thành một nhân viên có tố chất cao, anh buộc phải thay đổi thái độ của mình.

Quan Vũ đờ người ra, khuôn mặt vốn đã đỏ của anh lại càng đỏ hơn.

Gia Cát Lượng cho rằng:

- Một chàng trai chân thành và ưu tú thậm chí có thể giành được sự yêu thương của tiên nữ. Một thương hiệu chân thành và tốt cũng sẽ nhận được tình cảm yêu mến của khách hàng. Đằng sau một thương hiệu, phải có một nhóm nhân viên có tố chất phục vụ xuất sắc. Chỉ cần có một nhóm nhân viên tố chất cao, chúng ta có thể có được một thương hiệu khiến khách hàng

yêu mến.

Gia Cát Lượng nhìn chăm chăm vào khuôn mặt đỏ của Quan Vũ, nghiêm nghị nói với anh:

- Chẳng phải cậu từng hỏi kiến làm thế nào để quật đổ voi đỏ sao? Một thương hiệu được khách hàng đón nhận sẽ có thể đánh bại tất cả đối thủ cạnh tranh, trong đó bao gồm cả con voi Tào Tháo.

Lời bình

Marketing là một công trình khá phức tạp, nó bao gồm rất nhiều tầng bậc, như thiết kế sản phẩm, tạo hình đặc trưng của thương hiệu, lựa chọn kênh tiêu thụ, lập kế hoạch quảng cáo, tổ chức bán hàng, vạch chiến lược kinh doanh mang dấu ấn riêng. Mọi cố gắng đều chỉ vì một mục tiêu duy nhất: giành được sự yêu mến của khách hàng mục tiêu. Trong cuộc cạnh tranh khốc liệt, một thương hiệu sản phẩm giành được sự yêu mến của khách hàng đồng nghĩa với việc có cơ hội giành thắng lợi, có lợi nhuận và doanh nghiệp sẽ phát triển nhanh chóng. Thương hiệu sản phẩm thực chất là một hình ảnh khác của bạn. Nếu bạn biết làm thế nào để lấy lòng người khác, thương hiệu của bạn sẽ nhận được sự yêu mến của khách hàng.

Chương 20 Khó khăn và lối thoát của đội lính đánh thuê

Chúng ta là một đội lính đánh thuê

Công tác bồi dưỡng nhân lực của công ty Royal thu được hiệu quả cực tốt, không chỉ có diện mạo của doanh nghiệp thay đổi, mà ngay cả danh tiếng của sản phẩm cũng như lượng tiêu thụ cũng liên tục tăng lên. Tổng giám đốc Lưu Bị rất đắc ý, tuy “ba lần đến nhà tranh” có đôi chút thấp kém, nhưng có hay không có Gia Cát Lượng rồi cuộc lại không giống nhau.

Gia Cát Lượng cảnh cáo:

- Sự nghiệp của chúng ta mới chỉ vừa mới bắt đầu, tại sao ông lại có thái độ đắc ý như vậy?

Lưu Bị trả lời:

- Điều đắc ý là con trai tôi, chứ tôi làm sao có thể đắc ý được đây?

Gia Cát Lượng nói:

- Căn cứ vào kế hoạch chiến lược mà ông và tôi lập ra khi ở Long Trung Đồi, công ty Royal sẽ thôn tính Tập đoàn Kinh Châu và Ích Châu bằng binh pháp Lạc đà, và phát triển thành một trong ba tập đoàn mạnh nhất cả nước. Trong đó, Tập đoàn Kinh Châu thì ở ngay trước mắt, Tập đoàn Ích Châu ở mãi tận đất Thục, nhưng không có chí hướng. Đối sách Long Trung há chẳng là người điên nói mộng? Mới có chút thành tích nhỏ đã đắc ý, chẳng phải là vui quên đường về đó sao. Mong ông bớt giận vì tôi nói thẳng, nếu như ngày hôm nay mà ông đắc ý quá, sau này con trai ông sẽ không còn có cơ hội để đắc ý đâu.

Lưu Bị biến sắc:

- Những lời tiên sinh dạy bảo quả là đúng. Binh pháp Lạc đà quả là rất kỳ diệu, nhưng

đó chỉ là chiến lược vĩ mô. Còn biện pháp cụ thể, chúng ta phải hành động thế nào đây?

Gia Cát Lượng hỏi:

- Ông có biết tại sao Tổng giám đốc Tập đoàn Kinh Châu Lưu Biểu lại để chúng ta làm tổng đại lý cho ti vi màu Royal không?

Lưu Bị trả lời:

- Tổng giám đốc Lưu và tôi là chỗ họ hàng, ông ta làm thế vì quan tâm đến tôi.

Gia Cát Lượng nói:

- Đó không phải là nguyên nhân chính. Nếu ông không có tài cán gì thì đâu có thân tình đến vậy ông ta cũng sẽ không quan tâm đến ông như vậy đâu.

Lưu Bị hỏi:

- Ý của tiên sinh là...?

Gia Cát Lượng cho rằng:

- Vì hiện nay Tập đoàn Kinh Châu thiếu một vị tướng cầm quân có thể khai thác thị trường như ông. Marketing là một công việc khá chuyên nghiệp, không chỉ cần có một tầm nhìn biết quan sát, đánh giá thời thế và một sức mạnh dám mạo hiểm, mà còn cần có một đội quân thiện chiến. Ở phương diện này, đây chính là ưu thế của ông và công ty Royal. Do đó, vì mong bán được sản phẩm, vì không kịp đào tạo một đội quân marketing của riêng mình, Tập đoàn Kinh Châu đã lựa chọn ông và công ty Royal làm đội lính đánh thuê tiến vào thị trường ti vi màu như một biện pháp tạm thời để đối phó với tình hình hiện thời. Một khi thời cơ chín muồi, chắc chắn Kinh Châu sẽ sử dụng đội quân của chính mình để thay thế ông.

Lưu Bị gật gù:

- Tôi cũng biết bản thân mình chỉ là một đội lính đánh thuê, nhưng lại không thể có tầm nhìn xa như tiên sinh. Nhưng gần hai năm hoạt động, công ty Royal đã xây dựng được một mạng lưới tiêu thụ phủ khắp cả nước, Tập đoàn Kinh Châu nếu muốn chơi tôi e là cũng không dễ dàng đâu nhỉ?

Gia Cát Lượng nói:

- Tập đoàn Kinh Châu chơi ông, chắc chắn họ sẽ sắp xếp rất tỉ mỉ, chúng ta không thể không đề phòng. Cho dù Lưu Biểu muốn hợp tác lâu dài, chúng ta cũng vẫn phải chịu áp lực từ phía thị trường và Tập đoàn Kinh Châu, nếu như làm không tốt, chúng ta sẽ bị ép và biến thành một chiếc bánh kẹp thịt.

10 điều rủi ro của nhà phân phối

Lưu Bị căng thẳng hỏi:

- Theo tiên sinh, trước mắt chúng ta còn tồn tại những rủi ro như thế nào?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Thị trường như chiến trường, vô vàn rủi ro. Đối với nhà phân phối, có khoảng 10 điều rủi ro.

Lưu Bị kính cẩn nhìn Gia Cát Lượng:

- Mời tiên sinh.

Gia Cát Lượng cho rằng:

- Rủi ro thứ nhất là vấn đề chất lượng. Một khi điểm cuối tiêu thụ phát hiện ra vấn đề chất lượng sản phẩm thì sẽ khá rắc rối. Tổn thất về mặt danh tiếng chưa nói đến, việc xử lý hàng trả lại cũng đủ để chúng ta phải đau đầu. Cho dù việc trả lại hàng có thuận lợi đến mấy, cũng sẽ mất hết giá thành tiêu thụ đã bỏ ra ở kỳ trước, rồi lãi suất ngân hàng và chi phí vận chuyển hàng bị trả lại.

Lưu Bị cho rằng:

- Để tránh xảy ra rủi ro như vậy, việc kiểm tra hàng hóa là rất quan trọng. Nhưng như vậy chúng ta lại phải mất thêm tiền lương cho nhân viên kiểm tra chất lượng. Hơn nữa, chúng ta tìm đâu ra nhân viên kiểm tra chất lượng vừa hiểu kỹ thuật lại vừa có trách nhiệm đây?

Gia Cát Lượng:

- Dù là nhân viên kiểm tra chất lượng chuyên nghiệp thì vẫn khó tránh khỏi có lúc xảy ra vấn đề về chất lượng. Bởi lẽ chúng ta không thể gánh trách nhiệm ở hai vấn đề gai góc nhất là mua nguyên liệu và kỹ thuật của sản phẩm. Tôi để ý thấy rằng, năm nay đã xảy ra 7 - 8 vụ nổ ti vi màu. Điều này đã gây ra ảnh hưởng khá xấu, dẫn đến lượng tiêu thụ giảm mạnh. Đây là rủi ro thứ hai mà chúng ta không thể tránh được.

Lưu Bị gật đầu đồng tình:

- Phía trên chịu trách nhiệm về kỹ thuật, còn bên dưới chịu trách nhiệm về thị trường, chúng ta ở phía dưới, rủi ro này đúng là chúng ta không thể phòng được.

Gia Cát Lượng tiếp:

- Rủi ro thứ ba, hạ thấp giá sản phẩm. Do cuộc chiến giá cả, khiến cho giá xuất hàng của các nhà phân phối thấp hơn với giá nhập ban đầu. Do đó, chỉ biết trần trối nhìn mình tự rơi vào hố đen của thua lỗ.

Lưu Bị:

- Theo dặn dò của tiên sinh, tôi đã gọi điện thoại cho Lưu Biểu. Ông ta nói rằng đợi đến lúc ông ý có thời gian sẽ nói chuyện với tôi. Rủi ro này có thể giải quyết được.

Gia Cát Lượng nói:

- Rủi ro thứ tư là hiện tượng tuần hàng ra ngoài bán làm loạn thị trường. Tuy chúng ta

là tổng đại lý cho ti vi màu Royal, nhưng trên thị trường đã xuất hiện hiện tượng tuần hàng bán không rõ nguồn gốc. Không làm rõ trong chính mạng lưới của chúng ta có sơ hở hay nhà sản xuất tự mở cửa.

Lưu Bị thở dài:

- Xảy ra chuyện như vậy, chỉ có thể tự kiểm điểm mình. Nếu là nhà sản xuất có vấn đề thì cũng phải có chứng cứ rõ ràng, không thể nói bừa được.

Gia Cát Lượng tiếp tục:

- Rủi ro thứ năm là nhà sản xuất không cung ứng kịp thời, làm lỡ thời cơ, dẫn đến đầu vào thì có nhưng không có đầu ra.

Lưu Bị nói:

- Ở phương diện này chỉ có cách là cố gắng hòa giải. Lưỡi và răng đôi khi cũng đánh nhau, làm sao có thể như ta mong muốn?

Gia Cát Lượng:

- Do cạnh tranh thị trường ngày càng khốc liệt, đầu tư cho quảng cáo cũng sẽ lớn hơn. Do vậy, rủi ro thứ sáu chính là số tiền thêm vào cho chi phí quảng cáo của chúng ta. Nếu Tập đoàn Kinh Châu không thể kịp thời quy đổi phí quảng cáo, số vốn lưu động của chúng ta chắc chắn sẽ gặp khó khăn.

Lưu Bị:

- Thói quan liêu của Tập đoàn Kinh Châu vẫn rất mạnh, có nhiều khâu giải quyết, làm việc thì chậm chạp, do vậy rủi ro này rất khó tránh khỏi.

Gia Cát Lượng:

- Rủi ro thứ bảy, có một vài đại lý phân phối cấp hai hoặc nhà bán lẻ đã dùng hàng

thật để khai thác thị trường nhưng lại dùng hàng giả để thu lợi nhuận khổng lồ. Và rủi ro thứ tám của chúng ta xuất phát từ họ, tức là rủi ro do chậm trả tiền hàng. Chậm trả tiền hàng không chỉ gây ra khó khăn trong việc chu chuyển tiền vốn mà còn có thể không thu hồi được. Đặc biệt là các nhà bán lẻ, khả năng chống đỡ rủi ro thấp, mỗi ngày đều có hàng nghìn, hàng vạn các nhà bán lẻ phải đóng cửa hoặc chuyển nhượng.

Lưu Bị đồng tình:

- Đúng vậy, nếu họ có ý lừa gạt trà trộn hàng giả thì đây là rủi ro thứ chín chờ đợi chúng ta.

Gia Cát Lượng:

- Rủi ro thứ mười, nhà sản xuất qua cầu rút ván. Tập đoàn Kinh Châu một khi tìm được nhà phân phối có thể ủng hộ họ nhiều hơn, hoặc họ chuẩn bị tự kinh doanh, vậy thì giang sơn mà chúng ta vất vả bao năm mới gây dựng được giống như một lễ vật dùng để dâng tặng họ.

Lưu Bị có đôi chỗ nghi hoặc:

- Rủi ro thứ mười mà tiên sinh nói, chắc không phải là thật? Nếu không, mỗi một bước đi đều đầy rẫy rủi ro, nào ai dám xung trận đây?

Gia Cát Lượng:

- Ông là Tổng giám đốc và đại diện pháp nhân của công ty Royal, những rủi ro này ông hiểu rõ hơn tôi. Nói đúng ra, Tập đoàn Kinh Châu với chúng ta là cốt nhục, phân công công việc khác nhau mà thôi. Nhưng trên thực tế, có một số việc là của chúng ta nhưng họ lại tranh làm, ngược lại có một số việc là của họ nhưng chúng ta cũng tham gia không ít. Tại sao lại như vậy? Độ tin tưởng không đủ. Tại sao lại không đủ? Đó chẳng phải là vì rủi ro, là vì sự an toàn đó sao?

Lưu Bị phản bác:

- Nhà sản xuất buộc phải làm việc của nhà tiêu thụ, nhà tiêu thụ buộc phải làm việc của nhà sản xuất, hiện tượng này dường như rất phổ biến, đâu chỉ có của riêng họ với ta?

Gia Cát Lượng vẫn rất kiên định:

- Nhưng không giải quyết mười rủi ro lớn này, chúng ta không bao giờ có thể có những bước tiến dài. Nhưng tiến những bước dài lại sợ không thu chân lại được, đột ngột rơi xuống giếng sâu. Nhưng nếu chỉ bước nhỏ như bước chân phụ nữ, e rằng không bao giờ gây dựng được nghiệp lớn.

Đối phó với thay đổi của thương trường bằng thượng - trung - hạ sách

Nghe những lời Gia Cát Lượng nói, Lưu Bị bỗng thấy sốt ruột:

- Tôi nghe nói, trên thế giới này có ba loại người. Loại người thứ nhất có thể biết được xu thế của xã hội, nên thay đổi trước, đây là những người lãnh đạo sự thay đổi; loại người thứ hai có thể cảm nhận được sự thay đổi và nhanh chóng thay đổi theo, đây là loại người thuận theo sự thay đổi; loại người thứ ba là đứng trước sự thay đổi nhưng không biết phải làm gì, bỏ lỡ thời cơ, đây chính là những người sẽ bị sự thay đổi đào thải. Tôi cũng biết trong vùng biển thương trường sóng to gió lớn, lâu dần tình thế tất sẽ thay đổi. Thay vì bị thay đổi đào thải, chi bằng chúng ta tự lãnh đạo sự thay đổi. Chẳng mấy khi tiên sinh lại phải lao tâm khổ tứ vì sự nghiệp lớn của công ty, phải mời tiên sinh nghĩ cho kế sách mới được.

Gia Cát Lượng nói:

- Tôi có ba kế sách thượng, trung, hạ; kế sách nào hợp lý, Tổng giám đốc Lưu sau khi nghe xong cho biết ý kiến.

Lưu Bị chấp tay cung kính:

- Xin hãy nói thượng sách.

Gia Cát Lượng:

- Thượng sách ở đây chính là theo hướng OEM.

Lưu Bị hỏi:

- OEM là gì?

Gia Cát Lượng:

- OEM là viết tắt của Original Equipment Manufacture, tức là một hoạt động kinh doanh ở đó doanh nghiệp A dán thương hiệu của mình trên sản phẩm của doanh nghiệp B và tiến hành tiêu thụ. Ngoài ra còn có ODM - Original Design Manufacture, tức là doanh nghiệp A chịu trách nhiệm về kỹ thuật và thiết kế, còn doanh nghiệp B đảm nhận việc gia công sản phẩm. Nếu như B chỉ phụ trách việc sản xuất và gia công sản phẩm của người khác, sau đó dán lên đó thương hiệu của người khác thì đó là OBM - Original Brand Manufacture. Chúng ta có thể bắt đầu từ OEM, sau đó dần dần quá độ lên ODM.

Lưu Bị nói:

- OEM mà ông nói chính là dán nhãn sản phẩm? Tôi nghe nói, danh tiếng của các ti vi OEM không tốt, khách hàng cho rằng những ti vi OEM được chế tạo từ những công ty gia công, xét cho cùng thì không phải hàng chính hãng.

Gia Cát Lượng:

- Ông chẳng phải đã nói doanh nghiệp phía trên thì lo về kỹ thuật, doanh nghiệp phía dưới thì lo mặt thị trường đó sao? OEM tuy có sự khó khăn về quản lý chất lượng sản phẩm và kiểm soát giá thành, nhưng ưu điểm lớn nhất của nó là có thể phát huy hết ưu thế so sánh hợp tác giữa doanh nghiệp với doanh nghiệp, có lợi cho việc bồi dưỡng khả năng cạnh tranh trung tâm của chúng ta.

Lưu Bị nói:

- Tân Dã vốn chính là nhà sản xuất hợp tác với cả hai bên chúng ta, ông nói phải áp dụng OEM, chẳng phải thay đổi phương thức hợp tác đó sao?

Gia Cát Lượng:

- Nhà máy Tân Dã có cổ phần danh dự trong công ty Royal, là vì dự án này là do một tay ông làm nên. Tuy nhiên, cổ phần danh dự vẫn là cổ phần danh dự, chẳng qua chỉ là một con số trong kế hoạch phân chia lợi nhuận của nhà máy Tân Dã. Có nghĩa là, hiện nay tuy Tân Dã trên thực tế vẫn là nhà máy hợp tác của hai bên, nhưng ngoài sự liên hệ với chúng ta về mặt tài chính khi quyết toán cuối năm, ông vẫn không hề có quyền kiểm soát tình hình. Phó tổng giám đốc Sái Mạo của Tập đoàn Kinh Châu đã nhiều lần lên tiếng về sự phân chia lợi nhuận không hợp lý của nhà máy Tân Dã, chẳng phải là nhắm vào ông đó sao? Nếu chúng ta vẫn không suy đoán nắm bắt tình hình, chắc chắn sẽ trúng kế của người khác.

Lưu Bị:

- Đúng vậy, cái tên Sái Mạo này đôi đầu với tôi trong việc xử lý công việc, còn từng ép tôi phi ngựa vượt Đàn Khê. Chỉ vì kế hoạch OEM này nên tôi vẫn còn do dự, lát nữa sẽ có ý kiến. Ông hãy nói tiếp về trung kế xem.

Gia Cát Lượng:

- Trung kế chính là sáp nhập nhà máy chế tạo điện khí Tân Dã thuộc Tập đoàn Kinh Châu vào công ty Royal, như vậy sẽ rất có lợi cho việc kiểm soát tình hình của chúng ta, mà hai bên cũng thật sự thực hiện được nguyên tắc có lợi cùng hưởng, rủi ro cùng chịu. Nếu không, khi gặp khó khăn mỗi bên đều tự bơi, Tập đoàn Kinh Châu chắc chắn sẽ bỏ rơi chúng ta.

Lưu Bị gật đầu:

- Nếu nhà máy Tân Dã và công ty Royal có thể sáp nhập lại, chúng ta có thể kiểm soát cổ phần, như thế còn gì bằng. Vậy hạ sách thì thế nào?

Gia Cát Lượng nói:

- Hạ sách chính là biến công ty Royal từ tổng phân phối thành tổng đại lý. Cho dù các công việc thương mại như phân phối bán hàng, vận chuyển lưu kho, quảng cáo, đều là đại lý. Công ty Royal không đầu tư, không chịu rủi ro, chỉ nhận phí đại lý trong doanh thu bán hàng theo một tỉ lệ nhất định.

Lưu Bị:

- Như vậy cũng tốt, tôi sẽ làm theo trung sách và hạ sách dùng khi quyền biến.

Gia Cát Lượng:

- Điều tôi nghĩ đến cũng chính là hạ sách. Bề ngoài, sử dụng hạ sách dường như không chịu chút rủi ro nào, nhưng thực ra rủi ro rất lớn. Cung cách làm việc quan liêu của Tập đoàn Kinh Châu ông hiểu rất rõ. Nếu đã là đại lý cho họ, việc gì cũng phải báo cáo xin ý kiến, do vậy việc gì cũng sẽ bị kéo dài thời gian. Về mặt tài chính, tuy công ty Royal không chịu rủi ro nhưng sẽ mất đi khả năng phát triển lớn mạnh.

Lưu Bị kinh ngạc:

- Đúng là tôi chưa nghĩ sâu xa đến vậy.

Gia Cát Lượng:

- Vì vậy, chỉ trừ phi chúng ta không còn cách nào khác, do đó không thể áp dụng hạ sách. Còn đối với trung sách, vì liên quan đến vấn đề cạnh tranh quyền kiểm soát cổ phần, khó khăn cũng rất lớn. Còn thượng sách, bởi vì đối phương không cần phải chịu trách nhiệm về tài chính nên chắc chắn họ sẽ đồng ý ngay.

Biến khách thành chủ trong binh pháp Lạc đà

Lưu Bị bán tín bán nghi hỏi Gia Cát Lượng:

- Như vậy, chúng ta cũng chỉ còn mỗi cách là đi theo OEM?

Gia Cát Lượng:

- Về chiến lược, chỉ có thượng sách và trung sách mới phù hợp với nguyên tắc của binh pháp Lạc đà, có lợi cho sự mở rộng của công ty Royal. Trong đó, thượng sách có lợi nhất cho tự chủ kinh doanh của chúng ta. Còn ưu điểm của tự chủ kinh doanh chính là có thể phát huy tối đa sức sáng tạo của chúng ta.

Lưu Bị:

- Nếu đã như vậy, ông hãy nói rõ xem OEM rốt cuộc là gì?

Gia Cát Lượng:

- Khi tôi cưới vợ, có một người bạn đi du lịch ở Mỹ về tặng chúng tôi một bộ đồ điện gia dụng nhập khẩu từ Mỹ mà chúng tôi hằng mơ ước. Sau khi mở ra, tôi ngạc nhiên phát hiện ra một dòng chữ tiếng Anh “Made in China”. Tôi nghĩ mãi, cuối cùng hiểu ra rằng rất nhiều doanh nghiệp Trung Quốc vẫn thông báo mỗi năm xuất khẩu bao nhiêu bao nhiêu, hóa ra một lượng khá lớn trong đó là gia công theo đơn đặt hàng cho các công ty nước ngoài. Những sản phẩm sản xuất với chất lượng tốt sau khi ra nước ngoài, dán thêm nhãn mác của công ty nước ngoài, sau đó mới tung ra tiêu thụ. Trong các cửa hàng ở Mỹ, những mặt hàng như đồ may mặc, đồ chơi, máy điện thoại hơn một nửa là hàng do Trung Quốc sản xuất nhưng dán nhãn mác của công ty nước ngoài. Bọn Tây đâu phải là lũ ngốc, được bao nhiêu lợi lộc trong đó. Giống như các sản phẩm nổi tiếng thế giới như Nike, Pierre Cardin, Philip đều được sản xuất theo phương thức OEM.

Mắt Lưu Bị chợt sáng lên:

- Ô, chúng ta sẽ áp dụng kinh nghiệm thành công của các ông Tây này xem sao. Mà OEM có những ưu thế gì?

Gia Cát Lượng:

- Đối với chúng ta, OEM có thể thực hiện mục tiêu mở rộng với giá thành thấp, kinh doanh chuyên nghiệp. Ông phải nhớ rằng, cái mà khách hàng nhận biết là thương hiệu, chỉ cần chúng ta làm tốt thương hiệu Royal này thì có thể tăng cường sự tín nhiệm của khách hàng và cuối cùng sẽ hiểu rõ được khái niệm ti vi dán nhãn. Trong trường hợp xấu nhất là quan hệ hợp tác giữa chúng ta và nhà máy Tân Dã xấu đi, chúng ta chỉ cần thay đổi nhà sản xuất, thị trường cũng sẽ không bị ảnh hưởng.

Lưu Bị hỏi:

- Vậy tốt gì cho Tân Dã?

Gia Cát Lượng:

- Nhà máy Tân Dã có thể đi theo hướng chuyên môn hóa. Thực ra, OEM đã trở thành bí mật chưa công khai của một số ngành nghề ở Trung Quốc, nhà máy sản xuất máy giặt Vũ Hán với các sản phẩm dán nhãn Little Swan là một ví dụ đáng để chúng ta nghiên cứu. Trước đây, nhà máy này sản xuất và tiêu thụ máy giặt hiệu Hà Hoa, do khó khăn trong tiêu thụ, dây chuyền sản xuất không được vận hành đủ công suất, doanh nghiệp ngày càng đi xuống, đành phải đồng ý hợp tác với

Little Swan. Năm đầu hợp tác, họ đã sản xuất 10.000 chiếc máy giặt hiệu Little Swan và 30.000 chiếc máy giặt hiệu Hà Hoa; năm thứ hai sản xuất 30.000 chiếc máy giặt hiệu Little Swan và 30.000 chiếc máy giặt hiệu Hà Hoa; năm thứ ba là 240.000 chiếc máy giặt hiệu Little Swan và chỉ có 10.000 chiếc máy giặt Hà Hoa; năm thứ tư sản xuất 350.000 máy giặt hiệu Little Swan và ngừng sản xuất máy giặt hiệu Hà Hoa. Bây giờ nhà máy sản xuất máy giặt Vũ Hán đã can tâm tình nguyện trở thành cơ sở gia công sản xuất của Little Swan. Nguyên nhân? Đó là vì sản xuất một chiếc máy giặt hiệu Little Swan có thể kiếm được 100 đồng phí gia công, nhiều hơn sản xuất một chiếc máy giặt hiệu Hà Hoa. Còn công ty Little Swan trong điều kiện không tăng thêm vốn đầu tư tài sản cố định nhưng khả năng sản xuất và lượng tiêu thụ đã tăng 120% trong

hai năm.

Lưu Bị bưng tỉnh:

- Hóa ra đây chính là binh pháp Lạc đà. Thông qua việc kinh doanh nhãn mác sản phẩm, tìm cách khiến cho các ông lớn trong ngành chế tạo như Tập đoàn Kinh Châu, Tập đoàn Ích Châu trở thành kẻ làm thuê dán nhãn mác cho chúng ta, sau đó dần dần làm chúng biến mất để đạt được mục đích cuối cùng là mãng xà nuốt voi.

Gia Cát Lượng:

- Cái gọi là binh pháp Lạc đà cũng chính là kế biến khách thành chủ. Khách có nhiều loại, những vị khách nào không trụ nổi thì là khách tạm thời, những vị khách nào trụ nổi thì là khách quen, khách quen nhưng không thể làm việc chính là tiện khách. Với thân phận là đội lính đánh thuê như hiện nay, khách quen chắc chắn là tiện khách của Tập đoàn Kinh Châu. Tôn chỉ của binh pháp Lạc đà chính là chờ đợi sơ hở nắm lấy quyền chủ động. Kinh tế học gọi đó là sự tổ hợp hiệu quả các nguồn lực. Quản lý học gọi đó là để người khác làm cho mình trở nên xuất sắc, chỉ bằng chính chúng ta làm cho họ trở nên xuất sắc.

Lưu Bị:

- Tôi hiểu ý ông, xuất sắc ở đây chính là một phương pháp làm tiêu tan kẻ khác. Chỉ có xuất sắc mới có thể tiêu tan. Nếu không, một hòn đá lớn như vậy, làm sao có thể bị chúng ta làm cho tiêu tan đây? Tôi đã hiểu rồi, OEM kỳ thực là một kế rất hay để biến khách thành chủ.

Thuốc dẫn

Lưu Bị quyết tâm thực hiện theo binh pháp Lạc đà của Gia Cát Lượng, ông gọi điện ngay cho Lưu Biểu phủ đầu. Người đội nước đã sử dụng rất nhiều nước đáng được chế tạo từ vật liệu có thể chọn lựa trong mười rủi ro lớn. Cũng có một câu quán ngữ như thế này: “Lưu Bị vứt bỏ A Đầu7 giả từ bi”. Ông tạo ra nước đáng đương nhiên là công

lực phi phạm, cho dù là giả tình giả nghĩa, cũng có thể đạt được hiệu quả là có được tình bạn sâu đậm, đây chính là một loại thuốc dẫn rất có tác dụng. Quả nhiên, Lưu Biểu sau khi nghe xong thì hoang mang, luôn miệng nói:

- Tôi chỉ biết người anh em như cậu hiền đức nhân hậu, rất có duyên và thích hợp cho việc mở rộng thị trường. Không ngờ, cậu lại có nhiều oan ức và khó khăn đến vậy. Gần nhà tôi vừa mới có một quán ăn Tứ Xuyên, ngày mai tôi mời cậu, để tạ lỗi với cậu.

Lưu Bị:

- Đại ca, bao năm nay anh quan tâm đến em, em rất cảm kích, đâu dám để anh phải mời em đi ăn? Người mời phải là em. Chỉ là vì thương trường vô tình, mà em thì lại ở đầu chiến tuyến, nói chuyện này với anh chẳng qua cũng chỉ là muốn làm tốt công việc. Chỉ cần anh hiểu được những khó khăn của thằng em đây.

Lưu Biểu cười phá lên:

- Cậu lúc nào cũng khách khí như vậy. Ừ, như vậy đi, cậu gửi cho tôi báo cáo bằng văn bản. Tôi sẽ lập tức cho họp đề bàn về vấn đề của cậu. Tôi tin có thể cho cậu một câu trả lời như ý.

Lời bình

Để đảm bảo công việc kinh doanh phát triển lành mạnh, bạn phải thông qua các biện pháp có thể thực thi để điều chỉnh lại rất nhiều nguồn lực, ví dụ thương mại điện tử, dán nhãn mác, kinh doanh đặc biệt, kênh lưu thông hàng hóa bên thứ ba v.v... Đồng thời, để tiết kiệm giá thành hoặc kiểm soát nguồn nguyên liệu, bạn có thể còn phải cung cấp dịch vụ thuê ngoài⁸ hoặc tổ chức lại tài sản. Nhiều khi, bạn buộc phải nhờ đến sự trợ giúp của chuyên gia. Quản lý là một trò chơi mang tính không chế, quản lý kinh doanh tiêu thụ thị trường cũng như vậy. Một khi bạn không thể kiểm soát tình hình, người khác sẽ quyết định số phận của bạn.

Chương 21 Câu chuyện giữa khỉ đuôi dài, ngựa vằn và sư tử

Thằng mù công thắng què trên lưng

Lại nói Gia Cát Lượng chạm trán với Hạ Hầu Đôn mấy lần, nhưng đều toàn thắng với sách lược cực kỳ tuyệt hảo. Không thể hoàn thành nhiệm vụ tiêu thụ, Hạ Hầu Đôn chỉ biết quay về tổng hành dinh của công ty để khấu đầu nhận tội với Tào Tháo về vụ Kinh Châu. Tào Tháo giận dữ:

- Hồ không sợ uy, chúng nghĩ rằng ta là mèo ốm hay sao. Hãy đợi tôi dùng thủ đoạn lôi đình, chắc chắn sẽ khiến lũ khốn Lưu Bị kia phải đi đến đường cùng.

Hạ Hầu Đôn hỏi:

- Chắc Tổng giám đốc Tào đã có kế hoạch phá địch?

Tào Tháo:

- Tôi đã suy nghĩ rồi, cái tên Gia Cát Lượng này giỏi trồng hoa trên mặt đất. Nếu đã như vậy, chúng ta sẽ đào tận gốc, xem hắn còn đắc ý được nữa không.

Hạ Hầu Đôn:

- Tổng giám đốc làm thế nào để đào tận gốc?

Tào Tháo trả lời:

- Lưu Bị là nhà phân phối ti vi màu Royal, chẳng qua chỉ là đội lính đánh thuê của Tập đoàn Kinh Châu. Chỉ cần mối quan hệ giữa hắn và Lưu Biểu xấu đi, coi như chúng ta đã triệt tận gốc hắn. Đến lúc đó, hắn sẽ giống như một con chó mất nhà.

Hạ Hầu Đôn vỗ đùi đen đét:

- Quả là tuyệt, phải triệt tận gốc. Kế triệt tận gốc của Tổng giám đốc Tào quả thật rất

tuyệt. Có điều, hiện nay kết quả kinh doanh của công ty Royal không tồi, Tập đoàn Kinh Châu làm sao có thể ngừng hợp tác với họ?

Tào Tháo cười lớn:

- Cậu chỉ biết đến sự hợp tác về mặt lợi ích giữa họ, nhưng lại không biết đến những mâu thuẫn ẩn chứa bên trong. Lưu Bị hợp tác với Tập đoàn Kinh Châu với tư cách là một vị khách tướng, tuy có thể trụ một thời gian nhưng lâu cũng tất có biến cố, nếu không làm chó cho chủ thì chỉ có cách biến khách thành chủ, hấn sẽ ở vào tình cảnh sẽ rất khó xử. Còn đối với Tập đoàn Kinh Châu, do không thể nắm bắt thị trường nên chỉ cần có “con gió nhẹ thổi qua” sẽ gây ra nghi hoặc. Chỉ cần chúng ta tìm cách ly gián chúng, chắc chắn sẽ thành công lớn.

Hạ Hầu Đôn:

- Nếu đã có sơ hở, việc ly gián chúng sẽ trở nên dễ dàng. Nhưng sự hợp tác giữa Tập đoàn Kinh Châu và Lưu Bị cũng giống như thăng mù cõng thăng què trên lưng, phụ thuộc vào nhau. Đối với kẻ mù, tên què trên lưng thật sự là một gánh nặng đáng ghét, nhưng kẻ mù lại cần đôi mắt của tên què.

Tào Tháo cho rằng:

- Chẳng lẽ Lưu Bị có mắt còn tôi thì lại không? Huống hồ tôi lại không phải là kẻ què, không cần người cõng, tôi có đủ lý do để thay thế Lưu Bị. Nếu để Tập đoàn Kinh Châu làm công cho Lưu Bị, chi bằng để họ làm công cho tôi. Tôi có thể thôn tính Lưu Biểu, để Tập đoàn Kinh Châu trở thành một khu công nghiệp của chúng ta, chuyên chế tạo sản xuất.

Hạ Hầu Đôn vui mừng ra mặt:

- Nếu đã như vậy, chúng ta có thể hất cẳng hấn ra khỏi thị trường.

Tào Tháo:

- Ở đây tôi đã thảo sẵn một bản ghi nhớ. Phiên cậu chuyển cho Lưu Biểu. Đồng thời cậu photo thành mấy bản, gửi đến cho các quản lý cao cấp của Tập đoàn Kinh Châu. Tôi nghe nói Sái Mạo, Phó tổng giám đốc Tập đoàn Kinh Châu và Lưu Bị quan hệ không được thân tình, cậu có thể tranh thủ sự ủng hộ của ông ta.

Email của Tào Tháo

Hạ Hầu Đôn gặp Sái Mạo ở quán bar Tam Quốc diễn nghĩa, và chuyển lời của Tào Tháo cho ông ta. Sái Mạo nói:

- Tôi cũng muốn dựa vào Tổng giám đốc Tào, dưới bóng cây lớn mát mẻ hơn. Nhưng chúng tôi hợp tác với Lưu Bị đã mấy năm nay rồi, hơn nữa hợp tác khá ăn ý. Thêm vào đó, Lưu Bị và Tổng giám đốc Lưu Biểu của chúng tôi có họ hàng với nhau.

Hạ Hầu Đôn:

- Năm đó Hán Cao Tổ sắc phong chư vương cho họ Lưu, cho rằng từ đó thiên hạ thái bình. Nào ngờ loạn bảy nước lại bắt nguồn từ sự tranh giành quyền lực của con cháu họ Lưu. Nếu không có Chu Á Phu một người không mang họ Lưu ra tay dẹp loạn, lịch sử triều Hán có lẽ đã phải viết lại. Vì vậy, không nên bị tấm màn họ hàng tổ tông che mắt, thân phận thật sự của Lưu Bị chẳng qua cũng chỉ là viên tướng của một đội lính đánh thuê của Tập đoàn Kinh Châu mà thôi.

Sái Mạo cười gượng gạo:

- Ông nói cũng đúng. Nhưng đội lính đánh thuê của Lưu Bị cũng có công lao nhất định cho Tập đoàn Kinh Châu, nếu đột ngột ngừng hợp tác, về tình về lý đều không phải, đúng không?

Hạ Hầu Đôn:

- Phó tổng giám đốc Sái là người hiểu biết, chắc chắn sẽ hiểu được cái lợi và cái hại của đội lính đánh thuê đó. Nếu như có thời gian ông lên mạng tra một chút, nhà kinh

doanh của rất nhiều công ty đều là vì nguy cơ kinh doanh hoặc mở rộng vốn kinh doanh mà công rấn cắn gà nhà, kết quả là bị đối tác trở mặt và đuổi ra khỏi công ty của mình, từ đó mất đi cơ nghiệp bao năm gây dựng. Tại sao lại như vậy? Bởi lẽ lợi ích của các bên không giống nhau. Đội lính đánh thuê của Lưu Bị giống như một quả lựu đạn bên cạnh Tập đoàn Kinh Châu, nổ lúc nào cũng chưa biết chừng.

Sái Mạo thở dài, không nói.

Hạ Hầu Đôn tiếp tục:

- Có điều mong Phó Tổng giám đốc Sái yên tâm. Tổng giám đốc Tào của chúng tôi đã nói, đợi đến khi hai công ty của chúng ta là một, sẽ sắp xếp lại cơ cấu tổ chức của công ty, sẽ có một vài chi nhánh như bộ phận ti vi màu, bộ phận điều hòa, bộ phận tủ lạnh, bộ phận bình nóng lạnh, ông sẽ đảm nhiệm chức Tổng giám đốc bộ phận bình nóng lạnh. Còn về lương bổng, sẽ cao gấp sáu lần so với mức lương hiện tại của ông.

Sái Mạo giơ năm ngón tay chỉ lên đầu theo bản năng, có đôi chút hồi hộp.

Hạ Hầu Đôn tiếp tục tấn công:

- Tổng giám đốc Tào của chúng tôi cũng đã hứa, cho dù ông có điều kiện gì với Tập đoàn Kinh Châu, đều có thể đưa ra.

Sái Mạo:

- Ông để tôi thương lượng với Tổng giám đốc

Lưu đã.

Hạ Hầu Đôn cười:

- Vậy tôi sẽ đợi tin vui từ Phó Tổng giám đốc Sái.

Đoạn nhấc túi xách để bên cạnh, kéo khóa để lộ ra một chiếc máy tính xách tay, nói:

- Đây là loại máy tính mới nhất trên thị trường thế giới hiện nay, giá trị của nó không nhỏ. Tổng giám đốc Tào cho rằng, bảo kiếm phải dành tặng anh hùng và gửi tặng món quà này cho ông.

Sái Mạo lại hồi hộp, tim đập rộn ràng:

- Đây không bị coi là nhận hối lộ đấy chứ?

Hạ Hầu Đôn nói:

- Tại sao ông lại nghĩ như vậy? Ý của Tổng giám đốc chúng tôi là, trong quá trình sáp nhập giữa hai công ty sẽ có nhiều văn bản và thông tin cần phải xử lý, chắc chắn sẽ có lợi cho ông. Ví dụ, ông có thể dùng chiếc máy tính này để gửi và nhận email. Tổng giám đốc của chúng tôi cũng đã lưu địa chỉ email của mình vào trong chiếc máy tính này, hy vọng có thể liên hệ mật thiết với ông.

Sái Mạo hơi đắc ý vì được sủng ái:

- Cảm ơn sự yêu quý của Tổng giám đốc Tào, Sái Mạo tôi đây nhất định sẽ tìm cách để tác thành việc này.

Năm ảnh hưởng xấu của nhà phân phối

Kể cũng trùng hợp, ngày hôm sau Lưu Biểu triệu tập cuộc họp các lãnh đạo của công ty, bàn bạc về vấn đề mà Lưu Bị gặp phải. Lưu Biểu phát biểu:

- Trong hợp tác giữa nhà sản xuất với nhà kinh doanh luôn có xung đột. Tôi cũng biết, trong số các anh có người không hài lòng với Lưu Bị. Nhưng dù có thế nào, anh ta cũng là người xung trận ở tuyến đầu và cũng vất vả lập công lớn. Do vậy, chúng ta cần phải xem xét cân trọng yêu cầu của anh ta, để đưa ra một câu trả lời hợp với đại cục.

Sái Mạo đưa ra ý kiến:

- Giống như hai mặt của đồng xu, tôi cho rằng vấn đề mà Lưu Bị gặp phải chỉ là một mặt của đồng xu. Mặt khác lại nằm ở phía chúng ta. Cái gọi là phải nghĩ đến toàn cục trước hết phải xem xét hai mặt của vấn đề. Thực lòng mà nói, nếu không có Lưu Bị, chúng ta rất có thể sẽ không nhập dây chuyền sản xuất ti vi màu; không có Lưu Bị, ti vi màu hiệu Royal cũng rất có thể sẽ không có sức ảnh hưởng trên thị trường như ngày hôm nay. Phải nói rằng, là đối tác của chúng ta và là nhà phân phối của ti vi màu Royal, công lao của Lưu Bị là không thể phủ nhận. Tuy nhiên, chúng ta cũng cần tỉnh táo nhìn nhận, mối quan hệ đặc biệt giữa Tập đoàn Kinh Châu và Lưu Bị còn tồn tại rất nhiều nhân tố bất lợi cho sự phát triển của Tập đoàn Kinh Châu.

Lưu Biểu biến sắc, nhú mày hỏi:

- Sái Mạo, anh định nói gì?

Sái Mạo nghiêm túc:

- Ý tôi là, là nhà phân phối chính của ti vi màu Royal, Lưu Bị đã tạo rất nhiều điều kiện thuận lợi để chúng ta mở rộng thị trường, nhưng bất kể sự việc nào cũng đều có hai mặt tốt xấu, do đó chúng ta cần xem xét và điều chỉnh lại mối quan hệ hợp tác này. Qua một thời gian dài quan sát và xem xét, tôi cho rằng mối quan hệ này tồn tại năm ảnh hưởng xấu đến sự phát triển của Tập đoàn Kinh Châu.

Lưu Biểu miễn cưỡng cười chờ đợi ý kiến của

Sái Mạo.

Sái Mạo:

- Ảnh hưởng xấu thứ nhất, đó là áp dụng trong thời gian dài cơ chế nhà phân phối chính sẽ dẫn đến sự lười nhác chí mạng cho sản xuất của chúng ta. Từ sau khi Lưu Bị xuất hiện, ti vi màu Royal đã có vị trí nhất định trên thị trường, thị phần cũng tăng lên theo thời gian. Thiết nghĩ, nếu không có Lưu Bị, nếu chúng ta tự tiêu thụ, chắc chắn sẽ gặp phải rất nhiều vấn đề, những khâu phải giải quyết cũng rất phức tạp, vấn đề khó

khăn gặp phải cũng khá nhiều. Nhưng nếu như chúng ta vì sợ khó mà luôn dựa dẫm vào Lưu Bị, cùng với sự cạnh tranh ngày càng khốc liệt trên thị trường, lâu dần, chúng ta sẽ không thể biết thế nào là marketing, và làm thế nào để marketing nữa.

Tất cả mọi người đều im lặng bởi lẽ Sái Mạo đã nói ra nỗi đau của Tập đoàn Kinh Châu.

Sái Mạo tiếp tục:

- Ảnh hưởng xấu thứ hai, do nhà phân phối chính phụ trách tiêu thụ kinh doanh dẫn đến khả năng kiểm soát của chúng ta đối với thị trường rất yếu. Cho dù quy mô thị trường của ti vi màu Royal lớn đến đâu, xét trên thực tế, đó không phải là thị trường của chúng ta mà là của nhà phân phối. Do vậy, chúng ta không thể tạo được sóng gió dù rất nhỏ trên thị trường.

Lưu Biểu e hèm một câu:

- Sóng gió gì? Anh đừng có bóp méo sự thật. Con người Lưu Bị tất cả chúng ta đều biết, vừa nhân nghĩa lại đôn hậu, rất đáng để tin cậy. Nếu như thay bằng người khác, chắc chắn sẽ không thể có sự hợp tác như thế này.

Sái Mạo tiếp lời:

- Đó chỉ là vẻ bên ngoài, còn thực chất dã tâm rất lớn. Có phải bây giờ ông ta đã đưa ra một số vấn đề đúng không? Đó gọi là sóng dậy nơi đây bởi gió thổi từ nơi Lưu Bị đến.

Lưu Biểu:

- Tại sao ông lại có thể chuyện bé xé ra to như vậy?

Khuôn mặt Sái Mạo không chút biểu cảm:

- Người trong nhà đóng cửa bảo nhau, chuyện bé xé ra to cũng không sao cả.

Lưu Biểu mấp máy môi, định nói gì đó nhưng

lại thôi.

Sái Mạo:

- Tại sao lại có sóng gió? Đó là vì phương thức theo đuổi lợi ích cũng như hành vi của hai bên dẫn đến nảy sinh mâu thuẫn là điều có thể hiểu được. Do đó, ảnh hưởng xấu thứ ba chính là ở quyết sách kinh doanh của nhà phân phối. Quyết sách của nhà phân phối có sự khác biệt với mục tiêu của chúng ta, điều này là khó tránh khỏi.

Lưu Biểu hỏi:

- Còn gì nữa không?

Sái Mạo trả lời:

- Còn có ảnh hưởng xấu thứ tư, do nhà phân phối kiểm soát thị trường, khiến cho chúng ta ở vào thế yếu trong quá trình thương thảo giá tiêu thụ, trực tiếp ảnh hưởng đến việc quản lý tài chính của công ty.

Lưu Biểu lại e hèm một tiếng:

- Hành vi của mỗi nhân viên đều có thể trái ngược với mục tiêu của công ty, chứ có phải chỉ một mình nhà phân phối như Lưu Bị đâu? Còn đối với ảnh hưởng xấu thứ tư, chúng ta không thể chỉ xét đến khó khăn của bản thân chúng ta, mà không xét đến khó khăn của người khác. Nếu không, tự anh xông pha ra thị trường để cảm nhận, như thế có được không?

Sái Mạo bình tĩnh:

- Tổng giám đốc đừng nóng vội. Còn có ảnh hưởng xấu thứ năm, do chúng ta thiếu một đội quân thiện chiến của chính chúng ta, dẫn đến chúng ta khó có thể chủ động theo đuổi lợi nhuận.

Lưu Biểu nhìn lên trần, ngẫm nghĩ hồi lâu mới hỏi:

- Theo anh, chúng ta phải làm thế nào?

Sái Mạo trả lời:

- Không phải Tào Tháo đã gửi một bức công hàm thương mại cho ông rồi sao? Ai ai cũng biết phù thịnh sẽ an bình, tại sao chúng ta không dựa vào ngọn núi lớn Tào Tháo, mà lại tự trói mình vào cái cây yếu ớt Lưu Bị này?

Câu chuyện giữa khỉ đuôi dài, ngựa vằn và sư tử

Lưu Biểu kinh ngạc:

- Tại sao anh lại biết công hàm thương mại của Tào Tháo?

Sái Mạo trả lời:

- Hầu như tất cả những người ngồi đây hôm nay đều nhận được bản photo của bản công hàm này, mọi người đều đang chờ đợi câu trả lời của ông đấy!

Lưu Biểu ngồi dịch sâu vào trong ghế, vừa như đang suy nghĩ rất lung vừa chậm rãi nói:

- Trên thảo nguyên có một con ngựa vằn, chuẩn bị chọn lựa cho mình một đối tác để cùng đi săn. Sư tử thì mạnh mẽ, còn khỉ thì thông minh, theo các anh, ai sẽ là lựa chọn tốt nhất của ngựa vằn?

Sái Mạo trả lời:

- Tất nhiên là sư tử, vua của muôn loài rồi.

Lưu Biểu lấy ra một quyển sách có tựa đề “Ngụ ngôn quản lý” ở phía dưới bản thảo bài phát biểu, giờ đến trang đã được gấp sẵn từ trước, đẩy đến trước mặt Sái Mạo, và nói:

Anh hãy xem câu chuyện này.

Khi đuôi dài và ngựa vằn hợp tác để đi săn. Khi đuôi dài leo cao và nhìn được rất xa, dễ dàng phát hiện mục tiêu. Ngựa vằn chạy nhanh có thể kịp thời bắt được con mồi. Một hôm, ngựa vằn và khi đuôi dài xảy ra xích mích, ngựa vằn rất bức: “Cái tên khi này đúng là quá gian xảo, chuyên chọn việc nhẹ để làm, còn việc nặng thì đẩy cho mình”.

Ngựa vằn rời bỏ khi đuôi dài, đi tìm sư tử. Ngựa vằn cho rằng, chúng có thể cùng chạy như bay, nên không ai có thể lừa nhác. Nhưng ngựa vằn đâu ngờ, sau khi có thu hoạch, sư tử đã chia mồi săn được thành ba phần và nói với ngựa vằn: “Bởi vì ta là vua của muôn loài muôn thú nên phần thứ nhất là của ta; ta giúp người săn bắt, cho nên phần thứ hai cũng là của ta; nếu như người không nhanh chạy thoát, phần thứ ba sẽ trở thành nguyên nhân khiến người mất mạng”.

Sái Mạo xem xong liền đẩy trở lại cho Lưu Biểu.

Lưu Biểu nói:

- Công ty chúng ta cũng giống như một con ngựa vằn, lựa chọn hợp tác với ai là một vấn đề lớn liên quan đến sự sinh tồn.

Sái Mạo không cho là như vậy:

- Lưu Bị chưa chắc là một con khi.

Lưu Biểu phản pháo:

- Lưu Bị có thể không phải là con khi, nhưng Tào Tháo chắc chắn là một con sư tử hung dữ.

Sái Mạo hỏi:

- Ông có thể so sánh Tào Tháo với một con sư tử hung dữ, tôi cũng có thể so sánh

ông ta giống như một con cá heo ôn hòa, do đó những sự so sánh này rất phiền diện, không thể giải quyết bất cứ một vấn đề cụ thể nào. Tào Tháo đã có thành ý hợp tác với chúng ta, tại sao Tổng giám đốc lại dùng một câu chuyện ngụ ngôn để cự tuyệt ông ta cơ chứ?

Lưu Biểu giận dữ:

- Tào Tháo là anh trai hay anh rể của anh? Tại sao lại có tình cảm sâu đậm như vậy?

Sái Mạo nói:

- Những ai từng đọc *Tam Quốc diễn nghĩa* đều biết, ông mới là anh rể của tôi. Hồi thứ 40 trong *Tam Quốc diễn nghĩa*, Sái phu nhân trong “Sái phu nhân hiến tặng Kinh Châu, Gia Cát Lượng dùng lửa đốt Tân Dã” chính là chị gái của tôi!

Lưu Biểu cười lạnh lùng:

- Có lẽ cậu lại muốn cùng với chị gái của cậu dâng tặng Kinh Châu cũng nên?

Sái Mạo hỏi lại:

- Sao lại thế? Chẳng lẽ tôi và chị gái tôi lại hại ông sao?

Lưu Biểu nói:

- Chị em cậu đương nhiên là không có ý hại tôi, nhưng vì không hiểu biết, do đó rất có thể sẽ bị người khác lợi dụng trở thành công cụ hại tôi và Tập đoàn Kinh Châu.

Sái Mạo làm ra vẻ vô tội:

- Phải làm thế nào để ông tin tôi đây?

Lưu Biểu nghĩ ngợi rồi nói:

- Cậu hãy nói với Tào Tháo rằng, nếu ông ta thật sự có thành ý, chúng ta cũng không

phải là không thể hợp tác. Nhưng có hai điều kiện: Tập đoàn Kinh Châu bắt buộc phải nắm giữ quyền kiểm soát cổ phần và quyền nhân sự trong công ty mới.

Buổi tối hôm đó, Sái Mạo đã viết email cho Tào Tháo nói rõ ý kiến của Lưu Biểu. Nhưng mãi vẫn không thấy Tào Tháo có phản ứng gì. Thúc giục mấy lần, Tào Tháo cũng kể một câu chuyện.

Chuyện kể rằng, sư tử yêu một con ngựa vằn cái trẻ đẹp và cầu hôn với nó. Ngựa vằn cái không muốn gửi gắm cuộc đời mình cho một mãnh thú nhưng cũng không dám cự tuyệt, bèn nghĩ ra một cách.

Ngựa vằn cái nói với sư tử: “Anh là anh hùng của vương quốc muông thú, em rất hạnh phúc khi được làm vợ anh. Nhưng em rất sợ hàm răng sắc nhọn của anh, nếu anh nhô chúng đi, em sẽ cưới anh ngay.”

Sư tử đồng ý ngay và đi nhô hết hàm răng sắc nhọn của mình. Nhưng sư tử đâu ngờ, ngựa vằn cái không còn sợ sư tử nữa. Khi sư tử đến trước mặt người mình yêu, ngựa vằn cái lại quay lưng bỏ đi, thậm chí còn dùng chân sau đá sư tử ngã xuống đất.

Bên dưới câu chuyện, Tào Tháo viết: “Vì có hàm răng sắc nhọn nên mới là sư tử. Trong khi hợp tác, nếu tôi đã mất đi quyền kiểm soát cổ phần và quyền nhân sự thì có khác gì với việc sư tử nhô đi hàm răng của mình?”

Sái Mạo ngạc nhiên giống như một chú ngựa vằn nhút nhát. Anh ta đờ đẫn nhìn lên màn hình máy tính, giống như đang ngồi nhìn khuôn mặt hung ác của một con sư tử.

Lời bình

Trong trò chơi sắp xếp lại doanh nghiệp, tuyệt đối không thể có một cuộc “hôn nhân” hoàn mỹ, nếu có cũng chỉ là hiện tượng giả như bông hoa vừa nở. Khi bên A nắm giữ quyền kiểm soát cổ phần, họ sẽ không còn quan tâm đến lợi ích của bên B nữa. Tuy nhiên, bên B từ bỏ quyền kiểm soát cổ phần cũng có nguyên nhân của nó. Có lẽ, họ đã không đủ sức để cải thiện việc quản lý của công ty, bắt buộc phải lựa chọn một

phương thức là thất bại, còn sắp xếp lại doanh nghiệp là sự lựa chọn tốt nhất. Có lẽ, họ đã sử dụng một chiến thuật lấy nhu trị cương, như là một điều kiện trao đổi, họ từ bỏ quyền kiểm soát cổ phần, nhưng đồng thời cũng thực hiện mục tiêu mới. Sau đó không lâu, họ hoặc là lặn lẽ biến mất, hoặc là vạch kế hoạch dùng một hình thức khác để gây dựng lại cơ đồ. Cho dù bạn là bên A hay bên B, bạn phải tỉnh táo nhận thức rằng:

1. Sắp xếp lại doanh nghiệp là một phương pháp giải quyết vấn đề, bạn còn có thể tìm được phương pháp khác;
2. Không nên cố coi vấn đề giống như một virus, bạn càng ức chế nó, nó sẽ càng lớn mạnh để công kích bạn;
3. Điều duy nhất mà bạn cần, đó là kỹ xảo giải quyết vấn đề.

Chương 22 Quản lý là một hoạt động văn hóa

Phương pháp khích tướng của Gia Cát Lượng

Chuyện kể rằng Tào Tháo có ý đồ thôn tính Tập đoàn Kinh Châu, nhẫn nại chờ đợi cơ hội. Cách một con sông với Tập đoàn Kinh Châu lại là Tập đoàn Đông Ngô, đại bản doanh của ti vi màu Tiểu Bá Vương. Theo chiến lược của Tào Tháo vạch ra, Tập đoàn Kinh Châu một khi rơi vào cái túi của Tào Tháo, chắc chắn sẽ uy hiếp được Đông Ngô, mục tiêu tiếp theo sẽ là Đông Ngô rồi thống nhất thiên hạ. Mưu đồ đó của Tào Tháo rất nhanh có được câu trả lời. Con ngựa vằn già Lưu Biểu đột nhiên trúng gió, Tập đoàn Kinh Châu bỗng chao đảo dưới làn mưa bão.

Sự việc khiến công ty Royal đau đầu nhất cuối cùng đã xảy ra. Gia Cát Lượng cho rằng:

- Lưu Biểu tuổi đã cao, trận ốm này có lẽ sẽ không thể gượng dậy được nữa. Tập đoàn Kinh Châu sẽ thay chủ mới, chúng ta phải có kế hoạch trước cho mình.

Lưu Bị ai oán:

- Chút sự nghiệp cón con của tôi đều ở đây cả, khó khăn lớn đã đến, tôi có thể làm gì bây giờ?

Gia Cát Lượng hiến kế:

- Tạm thời đành phải dựa vào Tôn Quyền của Đông Ngô. Một khi Tào Tháo có được Tập đoàn Kinh Châu, mục tiêu tiếp theo chắc chắn sẽ là Đông Ngô. Chỉ cần họ đánh nhau, chúng ta sẽ có cơ hội.

Lưu Bị hoài nghi:

- Tập đoàn Đông Ngô là một doanh nghiệp lớn, lại có rất nhiều người tài, liệu họ có chấp nhận chúng ta không?

Gia Cát Lượng cho rằng:

- Kẻ thù lớn nhất đang ở trước mặt Tôn Quyền, nên ông ta đã có sự chuẩn bị. Hôm qua, giám đốc bộ phận thị trường của Tập đoàn Đông Ngô là Lỗ Túc gọi điện thoại cho tôi để dò la về động tĩnh của Kinh Châu. Tôi đã hẹn ông ta đến Đông Ngô để gặp Tổng giám đốc Tôn Quyền.

Lưu Bị vui mừng:

- Nếu vậy, ông hãy đến Đông Ngô xem thế nào, cố gắng xây dựng mối quan hệ hữu hảo với họ. Một khi Kinh Châu có biến, có lẽ phía Tôn Quyền sẽ rút cho chúng ta một sợi cỏ cứu mạng.

Gia Cát Lượng lập tức đặt vé tàu đi Đông Ngô. Chưa kịp đi thì Lưu Biểu qua đời. Tào Tháo và lãnh đạo bộ phận sản xuất điện tử đã đích thân đến Kinh Châu, đặt vòng hoa viếng Lưu Biểu. Buổi chiều hôm sau, qua sự giới thiệu của Lỗ Túc, Gia Cát Lượng đã gặp Chủ tịch Hội đồng quản trị của Đông Ngô là Tôn Quyền.

Tôn Quyền hỏi:

- Nghe nói Tào Tháo và Kinh Châu liên kết với nhau, tại sao ông lại chạy sang bên chúng tôi?

Gia Cát Lượng hỏi lại:

- Tôi là nhân viên của công ty Royal, Tào Tháo liên kết với Kinh Châu thì có can hệ gì với tôi?

Tôn Quyền cười và hỏi:

- Tào Tháo là một cao thủ trong vận hành vốn, nếu hôm nay đã nuốt gọn Kinh Châu, không biết ai sẽ là nạn nhân tiếp theo đây. Tiên sinh là Gia Cát Lượng thời hiện đại, chắc chắn sẽ có những kiến giải độc đáo cho tình hình hiện nay.

Gia Cát Lượng:

- Tào Tháo đã có được Kinh Châu, sẽ uy hiếp Giang Nam, mục tiêu tiếp theo không phải là Đông Ngô thì là ai đây?

Tôn Quyền tiếp tục hỏi:

- Theo tiên sinh, cũng giống như Tập đoàn Kinh Châu, tôi sẽ phải hợp tác với Tào Tháo hay chiến đấu với ông ta trên thị trường?

Gia Cát Lượng nói:

- Lần này đến đây, trước hết là để thăm Chủ tịch Tôn, tôi vốn nghĩ rằng Chủ tịch Tôn là một anh hùng. Bây giờ chủ tịch hỏi vậy, thấy rõ là Chủ tịch không có chút tự tin nào cả. Nếu đã vậy, tôi khuyên ông hãy chủ động đầu hàng Tào Tháo đi.

Tôn Quyền giật mình, cười nhạt:

- Tiên sinh động vào nỗi đau của tôi? Xin hỏi tiên sinh, Lưu Bị tại sao lại không đầu hàng Tào Tháo?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Khi còn sống, Lưu Biểu đã từng ví Tào Tháo với một con sư tử hung dữ, tàn bạo. Làm bạn với sư tử, chả khác nào cá trên thớt sao? Lưu Biểu vừa mới qua đời, Tập đoàn Kinh Châu đã rơi vào tay Tào Tháo, câu chuyện ngụ ngôn của Lưu Biểu cũng đã ứng nghiệm. Royal chúng tôi tuy là một công ty nhỏ nhưng Tổng giám đốc Lưu của chúng tôi rất có khí phách, đương nhiên là thà chết chứ không chịu khuất phục, làm sao lại đầu hàng đây?

Tôn Quyền giận dữ:

- Chả lẽ trong mắt ông, tôi chỉ là một kẻ tham sống sợ chết hay sao?

Tôn Quyền vừa nói vừa đứng dậy, nhanh chóng đi ra khỏi phòng khách, để lại một mình Gia Cát Lượng trong đó. Một lát sau, Lỗ Túc đi vào và trách Gia Cát Lượng:

- Chủ tịch Tôn của chúng tôi là người khoan dung, độ lượng, tại sao ông lại làm ông ấy giận đến mức đó?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Đó là tự ông ý đẩy chứ, sao lại trách tôi. Tôi đến đây là để thương thảo việc làm thế nào để đối phó với Tào Tháo, ông ý không hỏi thẳng vào vấn đề, tôi còn đang bực đây này!

Lỗ Túc hỏi:

- Tiên sinh có diệu kế gì? Tôi thay mặt Chủ tịch Tôn để thỉnh giáo tiên sinh.

Gia Cát Lượng nói:

- Tuy bề ngoài thế lực của Tào Tháo rất lớn nhưng trong mắt tôi, bọn họ chẳng qua cũng chỉ giống như một bầy sâu, chỉ cần tôi ra tay, bọn họ sẽ bị nghiền nát.

Bí mật hét gậy cầu Bá Vương của Trương Phi

Lỗ Túc đến văn phòng Chủ tịch Hội đồng quản trị tìm gặp Tôn Quyền. Tôn Quyền nói:

- Hóa ra Gia Cát Lượng đã sớm có kế hay, cố ý dùng phương pháp khích tướng để kích tôi. Tôi nhất thời hồ đồ, suýt để lỡ việc lớn.

Nói đoạn ông lại quay lại phòng khách, xin lỗi Gia Cát Lượng. Gia Cát Lượng lập tức đáp lễ, nói rằng ban nãy có chút mạo phạm, mong Chủ tịch Tôn lượng thứ.

Tôn Quyền bắt tay Gia Cát Lượng, đề xuất đi uống trà chiều. Lỗ Túc theo sau. Ba người đến “Quán trà nghệ thuật Thiên Đới Tuyệt”, chọn một bàn sát cửa sổ, gọi một

bình trà mới hái trước mưa, vừa uống trà vừa luận binh luận kiếm.

Lỗ Túc nói:

- Ban nầy tiên sinh nói rằng có diệu kế có thể phá Tào Tháo, tiên sinh có thể nói cho Chủ tịch Tôn biết không?

Gia Cát Lượng:

- Bề ngoài, Tào Tháo dường như đang rất nhanh chóng trỗi dậy, trở thành một doanh nghiệp đầu tàu. Nhưng trên thực tế, ông ta chẳng qua cũng chỉ là béo phì. Trong trận chiến Xích Bích năm đó, liên quân Tôn Lưu chẳng phải đã dùng lửa thiêu rụi đại quân 830 nghìn quân của Tào Tháo đó sao? Tự cao thái quá nhưng cuối cùng vẫn không ngăn nổi một mối lửa. Xem ra, đến nay ông ta vẫn chưa rút ra được bài học nào, chắc chắn vẫn sẽ thua thảm hại thôi.

Tôn Quyền “ồ” lên một tiếng:

- Lúc đó khác, bây giờ khác, tiên sinh chớ nên dùng con mắt xưa để nhìn người thời nay.

Gia Cát Lượng nói:

- Một doanh nghiệp có thành công hay không, quan trọng là phải xem họ mạnh đến đâu, chứ không phải lớn đến đâu. Công ty Tào Tháo tuy hôm nay có lớn nhưng trên thực tế lại là một cơ thể yếu ớt lắm bệnh, làm sao có thể chống đỡ lại được công kích?

Tôn Quyền nói:

- Ông cho rằng công ty của Tào Tháo yếu ớt lắm bệnh, liệu có nội tình gì không?

Gia Cát Lượng tiết lộ:

- Công ty của Tào Tháo mắc chứng bệnh “chóng mặt tự cho mình lớn”, loại bệnh này

có hai biểu hiện điển hình, một là “hoa đầu chóng mặt ù tai”, hai là “đau lưng đau hông tắc khí huyết”.

Tôn Quyền hỏi:

- Thế nào là chứng “hoa đầu chóng mặt ù tai”?

Gia Cát Lượng giải thích:

- Chứng “hoa đầu chóng mặt ù tai” chính là muốn nói về quyết sách kinh doanh của công ty Tào Tháo. Nhiều khi, là người sáng lập công ty, Tào Tháo rất thận trọng trong hành động, đầu óc tỉnh táo, rất giỏi nắm bắt cơ hội và tránh được rủi ro. Mọi người chắc vẫn còn nhớ câu chuyện “Tào Tháo dâng đao”: Tào Tháo vốn định dùng đao để mưu sát Đồng Trác, nhưng thấy tình hình bất lợi, trong lúc hiểm nguy đã đem bảo đao dâng tặng Đồng Trác. Nhưng hiện nay Tào Tháo không còn là một chàng thanh niên thận trọng như xưa nữa, thành công đã làm ông ta mù mị đầu óc. Do tiền vốn tích lũy đến một quy mô nhất định, ông ta đã trở thành một người bạo vì tiền, dường như không có chuyện gì mà ông ta không làm được, nên dễ nảy sinh những hành động khoa trương mù quáng. Do căn bệnh hoa mắt chóng mặt ù tai này nên ông ta đã sớm mất đi sự quan sát nhạy bén đối với thị trường, thậm chí trong việc chọn lựa chiến lược kinh doanh đã xuất hiện hiện tượng “hoa mắt”. Trong quyết sách chiến lược lại sử dụng kinh nghiệm trước đây, bay nói kệ bay tao vẫn làm, tai đã bị ù đặc nên không thể nghe những lời khuyên cáo. Dã tâm mong muốn phình to và những mục tiêu hoang tưởng không thực tế đã khiến rủi ro kinh doanh của công ty ngày một nhiều, nếu không cẩn thận sẽ gây ra “động đất”, rơi vào tình trạng thê thảm.

Tôn Quyền lại hỏi:

- Vậy còn chứng “đau lưng đau hông tắc khí huyết” thì sao?

Gia Cát Lượng nói:

- Cái gọi là “đau lưng đau hông tắc khí huyết” là nhắm vào hiệu quả công việc của

công ty Tào Tháo. Khi mới thành lập, sự phân cấp trong lãnh đạo của công ty không nhiều, sự liên hệ giữa thông tin trong nội bộ công ty luôn kịp thời và thông suốt, ý thức hợp tác giữa các bộ phận chức năng cũng khá mạnh. Nhưng sau khi công ty phát triển đến một quy mô nhất định, việc quản lý trở nên phức tạp, chi nhánh, cơ cấu tổ chức nhiều, sức mạnh bị phân tán, quan hệ trong nội bộ công ty phức tạp, nhân viên quản lý thì bận đầu đũa nhau. Lúc này, những nhà quản lý chuyên nghiệp không có ý thức tiến thủ, bề ngoài thì cao giọng, nhưng bên trong thì tư lợi. Công ty của Tào Tháo giống như một người bệnh béo phì, mỗi bước đi đều trở nên khó nhọc, dường như bất cứ lúc nào cũng có thể bị chết vì trúng gió hoặc nhồi máu cơ tim.

Tôn Quyền nói:

- Ông nói công ty của Tào Tháo mắc chứng “bệnh tổng hợp hoa đầu chóng mặt tự đại”, ông có gì để chứng minh?

Gia Cát Lượng nói:

- Các ông đã nghe nói đến hai vị anh hùng trên cầu Trường Bản chưa?

Lỗ Túc nói:

- Đương nhiên. Một người là Triệu Vân một mình một ngựa xuyên qua triệu quân Tào cứu A Đẩu - con trai Lưu Bị. La Quán Trung đã ca ngợi Triệu Vân: “Hổ thiêng vùng vẫy trong quân Tháo, Rồng nhỏ nằm tròn bọc Tử Long”⁹; còn một người là Trương Phi, cũng đơn thương độc mã đứng trên cầu Bá Vương hét lên một tiếng, khiến quân tướng Tào Tháo khiếp sợ bỏ chạy về phía Tây, người như nước trào, ngựa như núi lở, quân lính giày xéo lên nhau. La Quán Trung cũng dùng hai câu thơ để ngợi ca Trương Phi: “Bên tai một tiếng vang như sấm, Khiếp vía quân Tào vội rút nhanh”¹⁰. Công ty của Lưu Bị tuy nhỏ nhưng lại có những nhân viên xuất sắc như vậy, cũng đủ khiến cho người khác cảm phục.

Gia Cát Lượng cười sảng khoái:

- Tại sao Triệu Vân lại có thể đơn thương độc mã xuyên qua triệu quân Tào? Ngoài nguyên nhân dũng cảm, còn một nguyên nhân khác nữa đó chính là nhân viên trong công ty của Tào Tháo thiếu tinh thần hợp tác đồng đội. Tục ngữ có câu “trúng chọi với đá”, đừng nói là đội quân triệu người, chỉ cần trăm nghìn người đồng tâm hiệp lực, một mình Triệu Vân thì làm được gì?

Tôn Quyền gật đầu đồng tình.

Gia Cát Lượng:

- Mọi người cũng không thể hiểu nổi tiếng hét như sấm của Trương Phi lại có kết quả như vậy. Điều này chứng tỏ công ty của Tào Tháo tuy lớn nhưng lại giống như một con bệnh lâu năm, không thể chống đỡ nổi dù đó chỉ là một cơn gió nhẹ.

Tôn Quyền nói:

- Hóa ra Tào Tháo lại ngoài mạnh trong yếu như vậy, nhưng nguyên nhân do đâu?

Gia Cát Lượng nhận xét:

- Tào Tháo là một người rất láu cá. Ông ta xuất thân từ xí nghiệp hương trấn, tiếp đó dùng phương thức dân doanh để thầu kinh doanh nhà máy sản xuất sản phẩm nhựa ở Duyên Châu, tỉnh Sơn Đông. Tiếp đó bắt tay vào kinh doanh bất động sản tại Hứa Xương, Hà Nam. Sau đó, dựa vào Hán Hiến Đế một bước biến thành Tổng giám đốc của Tổng công ty kinh doanh tài sản quốc hữu Đông Hán. Nói thật, ông ta đạt được như ngày hôm nay nhưng lại không biết thế nào là quản lý doanh nghiệp.

Tôn Quyền đồng tình:

- Hôm qua tôi cũng đọc được trên mạng kết quả điều tra lần thứ bảy về hệ thống điều tra các nhà doanh nghiệp Trung Quốc: Phần lớn các nhà doanh nghiệp của chúng ta đều quản lý doanh nghiệp bằng kinh nghiệm chinh chiến nhiều năm, chứ chưa hề được đào tạo quản lý công thương một cách bài bản và hệ thống, đối với các khái

niệm, phương pháp và kỹ năng quản lý khoa học đều rất lạ lẫm. Những thiếu sót này ban đầu còn chưa thể hiện rõ, nhưng khi doanh nghiệp phát triển đến một giai đoạn nhất định sẽ ngày càng trở nên nguy hiểm.

Gia Cát Lượng nói:

- Chủ tịch Tôn nói rất đúng. Quản lý doanh nghiệp nói cho cùng là một hoạt động văn hóa. Hai doanh nghiệp hợp lại với nhau, nếu như không thể hòa nhập về mặt văn hóa, chắc chắn sẽ dẫn đến xung đột. Ban đầu khi Tào Tháo thôn tính Viên Thiệu, tuy đã tạo ra kỳ tích là rắn nuốt voi nhưng con voi đó nằm trong dạ dày của Tào Tháo đến nay vẫn chưa tiêu hóa hết. Đến tận bây giờ, vẫn có rất nhiều bộ phận cũ của Viên Thiệu chưa hoàn toàn theo Tào Tháo. Hiện nay Tào Tháo lại vui mừng vì lập công lớn do mới thu nạp được Kinh Châu, chiến công này chắc chắn lại làm cho bụng ông ta quặn đau thêm.

Tôn Quyền ngẫm nghĩ một lúc rồi hỏi:

- Theo tiên sinh, chúng tôi nên làm thế nào đây?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Chúng ta trước hết phải chuẩn bị để ứng chiến. Tâm niệm của Tào Tháo là mưu cầu sự phát triển với tốc độ cao, ông ta chắc chắn sẽ cố gắng chịu đựng những trận đau dạ dày, để dành cho bữa đại tiệc Đông Ngô. Trương Phi đã có thể bằng một tiếng hét đẩy lùi triệu quân Tào, chúng ta cũng có thể dùng thêm một cây đuốc để thiêu cháy ông ta!

Đốt cháy màn hình ti vi trong trận Xích Bích

Gia Cát Lượng đột nhiên nghĩ đến một người

và hỏi:

Chủ tịch Tôn, tại sao lại không nhìn thấy Tổng giám đốc Chu Du, CEO mới của Tập

đoàn Đông Ngô?

Tôn Quyền:

- Chu Du ấy à, cậu ta tham gia cuộc đấu thầu quảng cáo của đài truyền hình trung ương. Sáng nay chúng tôi còn điện thoại cho nhau, chiều mai cậu ấy sẽ về.

Chu Du đem về thông tin mới nhất liên quan đến Tào Tháo. Trong cuộc đấu thầu quảng cáo của đài truyền hình trung ương lần này, với sức mạnh của mình, công ty của Tào Tháo đương nhiên là ngồi lên được chiếc ngai trúng thầu. Còn người giờ bảnh trong cuộc đấu thầu đó chính là Tưởng Can, cố vấn của Tào Tháo.

Khoản tiền lớn mà người thắng cuộc Tào Tháo bỏ ra đã làm chấn động đất nước Trung Quốc. Loạt đồ điện hiệu Hero lần lượt xuất hiện trên màn hình ti vi, dường như lũng đoạn toàn bộ giờ vàng quảng cáo của đài truyền hình trung ương. Lượng quảng cáo phát ra dày đặc đã làm cháy cả màn hình ti vi. Chính vì thế, mọi người gọi đó là “Đại chiến Xích Bích”.

Tôn Quyền gấp rút thông báo cho Chu Du, Lỗ Túc và Gia Cát Lượng đến để cùng bàn đối sách. Chu Du và Gia Cát Lượng hỏi han mấy câu cho phải phép rồi nhanh chóng đi vào vấn đề chính:

- Tào Tháo đang đốt tiền! Hắn đúng là điên thật rồi, thật đáng sợ!

Gia Cát Lượng cười:

- Tào Tháo đang bị động kinh, hắn tự tìm đến cái chết, cậu sợ gì kia chứ?

Chu Du cũng lại, hỏi:

- Tiên sinh có thể giải thích tường tận được không?

Gia Cát Lượng nói:

- Chúng ta hãy nói về quảng cáo trước. Quảng cáo có tác dụng gì? Quảng bá hình ảnh, đúng không? Nhưng chỉ quảng bá hình ảnh thôi chưa đủ, còn cần phải có uy tín tốt. Nếu uy tín không cao, sẽ có khoảng bao nhiêu người xem quảng cáo đi mua sản phẩm của ông ta đây?

Chu Du rất thích thú:

- Tiên sinh hãy nói vào từng vấn đề. Giống như con người, có người tiếng thơm muôn đời, có người dơ ỉu ngàn năm, cũng đều là quảng bá hình ảnh, nhưng kết quả lại hoàn toàn trái ngược.

Gia Cát Lượng cầm một chiếc bút và đi đến trước chiếc bảng formica trong phòng họp, và nói:

- Sự đánh giá của mọi người đối với sản phẩm có thể được thể hiện thông qua hai chỉ tiêu danh tiếng và uy tín. Danh tiếng và uy tín đan xen với nhau, tạo nên một biểu đồ tứ giác thể hiện hình ảnh của sản phẩm. Trong biểu đồ này, chúng ta có thể phát hiện bốn loại slogan khác nhau.

Ông vẽ một biểu đồ hình tứ giác lên bảng và đánh dấu 4 khu A, B, C, D, sau đó giảng giải:

Mô hình cảm giác của nhà cung ứng

Khu A thể hiện danh tiếng thấp, uy tín cao

Các thương hiệu trong khu A là những thương hiệu thuộc diện “e ấp”, cũng là những thương hiệu có tiềm lực phát triển. Chúng ta không thể vì e dè mà trói chân không tiến lên phía trước, mà phải trên cơ sở duy trì uy tín, cố gắng nâng cao danh tiếng của sản phẩm.

Khu B biểu thị danh tiếng cao, uy tín cao

Thương hiệu trong khu B là những thương hiệu có danh tiếng và uy tín cao, cũng là

những thương hiệu đang có hiệu quả kinh doanh tốt. Nhưng cũng cần chú ý, danh tiếng quá cao sẽ gây ra áp lực cho uy tín, nên phải đề cao cảnh giác. Vấn đề sau này là làm thế nào để duy trì mối quan hệ tăng trưởng của danh tiếng và uy tín, đảm bảo sự phát triển lành mạnh của biểu tượng thương hiệu.

Khu C biểu thị danh tiếng thấp, uy tín thấp

Những thương hiệu trong khu vực này là những thương hiệu có danh tiếng nhưng lại có uy tín thấp. Trong tình trạng này, doanh nghiệp nên có ít hoạt động quảng bá sản phẩm, việc trước tiên là phải hoàn thiện thương hiệu của công ty mình, cố gắng giành được sự đánh giá khá cao về uy tín, sau đó mới có thể triển khai hoạt động nâng cao danh tiếng sản phẩm.

Khu D biểu thị danh tiếng cao, uy tín thấp

Những thương hiệu trong khu D là những thương hiệu có tiếng xấu. Trong tình hình này, trọng điểm trong hoạt động của doanh nghiệp là lập tức xây dựng cơ chế quản lý rủi ro, một mặt tìm cách giảm thiểu phản ứng xấu của dư luận, mặt khác cố gắng cải thiện hình tượng sản phẩm của doanh nghiệp, nâng cao chỉ số uy tín, mưu cầu cơ hội phát triển mới.

Gia Cát Lượng cho rằng:

- Hiện nay, danh tiếng của thương hiệu Hero của Tào Tháo như cá gặp nước. Nhưng nếu chúng ta có thể đưa ra chút bằng chứng không tốt về thương hiệu này, chắc chắn nó sẽ biến ngay thành thương hiệu ở khu D. Đến lúc đó, Tào Tháo chắc chắn nhớ đề ngàn năm, ăn không ngon ngủ không yên. Chúng ta sẽ nhân cơ hội tiến công, không chừng có thể khiến Tào rơi vào vực thẳm không thể gượng dậy được nữa.

Chu Du:

- Việc này dễ thôi, tôi sẽ lập tức cử Hoàng Cái đi nằm vùng. Chắc chắn sẽ dò la được rất nhiều nội tình bí mật của công ty Tào Tháo.

Theo đó, Chu Du và Hoàng Cái đã diễn một vở kịch hay. Trong một cuộc họp lãnh đạo cấp cao của công ty, Hoàng Cái kiến nghị Chu Du đầu hàng Tào Tháo. Chu Du giận dữ mắng Hoàng Cái theo chủ nghĩa thất bại. Hai người đã tranh cãi kịch liệt. Kết quả là, Chu Du bắt Hoàng Cái viết kiểm điểm, Hoàng Cái lập tức đệ đơn từ chức, và nhảy sang làm cho công ty của Tào Tháo. Trên thực tế, Chu Du mới làm CEO ở Tập đoàn Đông Ngô được nửa năm. Do thời gian làm việc chưa nhiều nên từng bị rất nhiều nguyên lão trong công ty phản đối. Do vậy, lần này Hoàng Cái từ chức bỏ sang làm cho công ty họ Tào, Tào Tháo không mấy may nghi ngờ, thậm chí còn trọng dụng Hoàng Cái. Thời gian thấm thoát thoi đưa, thoát cái đã đến cuối năm, đây cũng là thời kỳ tiêu thụ mạnh của mặt hàng điện khí, mọi việc đã chuẩn bị đầy đủ, liên quân Tôn Lưu chỉ thiếu gió đông cuối cùng cũng đợi đến thời cơ để ra tay. Lúc này, các tờ báo lớn như Nhật báo kinh tế Tam Quốc với sự ủng hộ của Cục Giám sát kỹ thuật nhà nước, liên kết triển khai hoạt động Chất lượng Tam Quốc, thu hút sự chú ý của mọi người. Vào đúng ngày Noel 25 tháng 12, Hoàng Cái có bài viết với tiêu đề “Vạch mặt anh hùng, nhìn rõ bộ mặt của Tào Tháo” trên Nhật báo Đông Ngô. Với những chứng cứ xác thực, bài báo đã phản ánh rõ nội tình trong quản lý của công ty Tào Tháo rất nhập nhằng, sản phẩm làm ra chỉ chạy theo số lượng, không quan tâm đến chất lượng.

Điều khiến phần lớn người tiêu dùng phần nộ là công ty Tào Tháo đưa ra chiêu bán sản phẩm mới với giá rẻ, nhưng trên thực tế hàng bán ra đều là hàng tồn kho chất lượng thấp, chính điều đó đã gây ra thảm kịch nổ ti vi màu dẫn đến hỏa hoạn. Giống như trò chơi Domino, bài viết này đã gây ra hiệu ứng dây chuyền, tai nạn liên tiếp giáng xuống đầu Tào Tháo, người từng tự cho mình là anh hùng có một không hai trên thực tế giống như một kẻ khùng. Trên các kênh truyền hình tràn ngập những thông tin không hay của công ty Tào Tháo.

Trong khi đó, Chu Du dũng mãnh lãnh đạo tướng sĩ Đông Ngô chớp thời cơ xuất kích, chiếm lĩnh được thị phần trên một quy mô lớn.

Mượn gà đẻ trứng trong thương chiến Tam Quốc

Sau đại chiến Xích Bích, lượng tiêu thụ tháng của Tập đoàn Đông Ngô liên tiếp lập kỷ lục, Tôn Quyền vô cùng hoan hỉ. Nhưng một hôm Tôn Quyền đã phải cho gọi Chu Du đến để bàn bạc cùng tháo gỡ một vấn đề đau đầu. Tôn Quyền tiết lộ: Lưu Bị đến tìm gặp ông ta để vay tiền.

Chu Du ngạc nhiên:

- Tại sao lại vay tiền?

Tôn Quyền nói:

- Sau trận chiến này, Tào Tháo đã không còn sức lực để quan tâm đến Kinh Châu nữa. Hóa ra mấy dây chuyền sản xuất của Tập đoàn Kinh Châu cũng đã ngừng sản xuất. Lưu Bị muốn nhân cơ hội này mua lại mấy dây chuyền sản xuất đó.

Chu Du sửng sốt:

- Đây cũng không phải là con số nhỏ!

Tôn Quyền thở dài:

- Thật ra lần này Lưu Bị đã giúp Đông Ngô rất nhiều, về lý cũng phải nhận được báo đáp.

Chu Du:

- Chúng ta có thể dùng phương thức khác để báo đáp họ. Chúng ta cho họ mượn tiền để mua lại dây chuyền sản xuất khác nào bồi dưỡng đối thủ cạnh tranh?

Tôn Quyền nói:

- Tôi cũng nghĩ như vậy. Nhưng Lưu Bị là người thần thông quảng đại, ngay cả em gái tôi cũng thích anh ta. Em gái tôi lại nhờ mẹ tôi là Quốc Thái gây áp lực với tôi, tôi phải làm sao bây giờ?

Chu Du:

- Đây là việc quan trọng, ông phải kiên định.

Nhưng Tôn Quyền không thể kiên định nổi. Không còn cách nào khác, ông đành phải tìm Lỗ Túc.

Lỗ Túc nói:

- Việc này ông cần giúp Lưu Bị. Với năm lý do dưới đây: thứ nhất, Lưu Bị đang yêu Tôn Thượng Hương em gái ông, sớm muộn gì ông và Lưu Bị cũng trở thành người một nhà; thứ hai, mấy dây chuyền sản xuất đó, nếu như Lưu Bị không mua thì cũng có người khác mua, người khác mua chi bằng để Lưu Bị mua; thứ ba, Tào Tháo tuy thất bại lần này nhưng vẫn còn trụ được, chúng ta vẫn còn cần sự hợp tác của Lưu Bị; thứ tư, tuy Lưu Bị cũng có khả năng trở thành đối thủ của chúng ta nhưng anh ta lại là một đối thủ có lợi cho chúng ta, có thể cùng chúng ta hình thành nên mối quan hệ cạnh tranh - hợp tác, giúp chúng ta kinh doanh tốt hơn; thứ năm, chúng ta giúp Lưu Bị cũng cần phải có điều kiện.

Tôn Quyền hỏi:

- Theo anh, chúng ta bắt Lưu Bị đáp ứng điều kiện gì?

Lỗ Túc trả lời:

- Chỉ cần một điều kiện. Cho Lưu Bị vay với lãi suất cao, trong hai năm phải trả cả lãi lẫn gốc, nhưng yêu cầu ông ta phải dùng toàn bộ tài sản của công ty Royal thế chấp. Nếu không có cách nào trả hết, sẽ phải dùng công ty Royal thế chấp, trong đó bao gồm cả mấy dây chuyền sản xuất.

Tôn Quyền:

- Tại sao lại đưa ra điều kiện này?

Lỗ Túc giải thích:

- Gia Cát Lượng từng nói rằng, các doanh nghiệp sáp nhập với nhau dễ gây ra xung đột về văn hóa đó sao? Theo tình hình hiện nay, chỉ có Lưu Bị mới thích hợp làm chủ nhân mới tốt nhất của Kinh Châu. Đợi cho bọn họ xử lý xong Kinh Châu, sẽ giao lại cho chúng ta. Bây giờ chúng ta cho họ mượn tiền mua lại dây chuyền sản xuất, chẳng qua là để họ làm công cho chúng ta thôi mà.

Tôn Quyền nghi hoặc:

- Nếu đến lúc đó họ không có tiền trả? Há chẳng phải là không công?

Lỗ Túc:

- Trong trường hợp Lưu Bị vẫn có thể trả nợ, chúng ta vẫn có thể kiếm được một khoản lãi đáng kể, tại sao lại không công?

Lưu Bị giật nảy mình khi nhận được Hợp đồng vay vốn mà Lỗ Túc gửi đến. Ông hỏi Gia Cát Lượng:

- Lãi suất cao như vậy, chúng ta có trả nổi không?

Gia Cát Lượng hỏi lại:

- Chúng ta còn cách nào khác không?

Lưu Bị trầm ngâm không nói.

Giọng Gia Cát Lượng chùng xuống:

- Vay đi, vay đi thôi. Máy dây chuyền sản xuất đó là máy in tiền đấy, có được nó chúng ta còn sợ gì việc trả lãi suất đây? Cái này gọi là “mượn gà (máy) đẻ trứng”. Hơn nữa, nhờ may gà bay trứng vỡ, họ đã dám cho vay, chúng ta cũng dám ì, sợ cái gì chứ? Một khi Tôn Thượng Hương trở thành vợ ông, cô ấy và mẹ vợ ông Ngô Quốc Thái

còn có thể nói giúp!

Vào mùa xuân ấm áp, Công ty TNHH Kinh doanh Royal đã trở thành Công ty TNHH Điện máy Royal, khu xưởng sản xuất khoác lên mình màu sơn mới lại bắt đầu bận rộn trở lại. Tuy phần lớn nhân viên vẫn là nhân viên cũ của Tập đoàn Kinh Châu nhưng họ rất thân thiết với Lưu Bị, nên đều bắt tay vào công việc mới với một tình cảm bạn bè thân tình. Từ đó, thị trường ti vi màu đã hình thành nên thế kiềng ba chân.

Lời bình

Trong công việc quản lý thường ngày của doanh nghiệp, một số chủ quản thường bỏ qua tật xấu của bản thân hoặc nhân viên khiến cho trong công ty tiếng xấu bay khắp nơi. Nhưng họ lại không bao giờ cảm thấy rằng, tại sao lại như thế? Trung Quốc có một câu nói: “Không ngửi mãi được mùi thối”, chính là nói về hiện tượng này.

Thông thường, mùi thối này chỉ có những nhân viên mới mới có thể ngửi thấy, nhưng lâu dần, những nhân viên mới cũng “không thể ngửi mãi mùi thối”. Trong một không khí văn hóa doanh nghiệp pha tạp, thất bại là kết cục đương nhiên. Trừ phi bạn bỗng hột hện giác ngộ, đồng thời có quyết tâm cải cách.

Chương 23 Làm thế nào để hoàn thành nhiệm vụ?

Gia Cát Lượng là một nhà quản lý chuyên nghiệp

Chuyện kể rằng liên quân Tôn Lưu may mắn mượn gió đông “chất lượng Tam Quốc vạn dặm hành”, đánh bại quân Tào, đặt nền móng vững chắc cho cơ cấu thị trường thế kiềng ba chân. Còn Lưu Bị đúng là song hỉ lâm môn, về sự nghiệp thì hung hóa cát, còn giành được tình yêu của Tôn Thượng Hương. Đêm đông phòng hoa trúc, Lưu Bị vui ra mặt, thì thầm bên tai Tôn tiểu thư:

- Ngựa phi nước đại đón gió xuân, anh hùng kiếm được đại mỹ nhân! Lưu Bị hôm nay có được em làm bạn, đúng là ước nguyện đã thành!

Tôn Thượng Hương trách móc:

- Thế nào là “kiếm được đại mỹ nhân”? Anh coi em là gì hả? Có phải là món hàng để anh kiếm lời không?

Lưu Bị vội vàng giải thích:

- Anh lỡ lời. Tất cả đều học ở Gia Cát Lượng. Ông ta lúc nào cũng thích so sánh kinh doanh thị trường với việc theo đuổi phụ nữ.

Tôn Thượng Hương:

- Nghe nói Gia Cát Lượng tức trí đa mưu, hóa ra những kiến thức mà ông ta có được cũng đều xuất phát từ việc theo đuổi phụ nữ thôi sao?

Lưu Bị:

- Em đừng chê cười ông ta. Anh đây lập nghiệp bao phen, nhưng cũng chỉ giống như chú khỉ xuống núi học tiểu học, bẻ ngô hái đào, bẻ đào ôm dưa (hầu), vất vả không nói, nhưng lúc nào cũng trắng tay. Kể từ khi có Gia Cát Lượng, tình thế đã thay đổi

hắn. Ông ta quả đúng là người có học thức, đặc biệt là trong lĩnh vực quản lý doanh nghiệp, mọi việc đối với ông ta dễ như trở bàn tay.

Tôn Thượng Hương:

- Em cười là cười anh. Đều là Tổng giám đốc, tại sao Tào Tháo không mời Gia Cát Lượng, mà anh lại mời Gia Cát Lượng?

Lưu Bị nói:

- Em không hiểu đâu. Các ông chủ của Trung Quốc thích tự mình làm CEO, ông chủ là anh ta, CEO cũng là anh ta. Trong phương diện đầu tư quyết sách, họ dám mạo hiểm, có chí khí, nhưng quản lý doanh nghiệp thì lại giống như một cậu học sinh tiểu học. Do đó, bọn anh mới nhận thấy rằng, ông chủ mà đích thân làm CEO của doanh nghiệp, chắc chắn trên phương diện quản lý sẽ có rất nhiều sơ hở. Tại sao lại như vậy? Bởi vì ông chủ và người quản lý chuyên nghiệp có yêu cầu về “giới tính”, giống như đàn bà là đàn bà, không thể nào giống đàn ông, một khi đã xảy ra hiện tượng “sai lệch về ý thức giới” sẽ gặp rất nhiều phiền toái.

Tôn Thượng Hương:

- Anh quả đúng là học trò giỏi của Gia Cát Lượng, cứ mở mồm ra là trai với gái. Em không tin. Vậy em hỏi anh đều là người, nếu như ông chủ đích thân làm CEO rốt cuộc sẽ xảy ra sự “sai lệch về ý thức giới” như thế nào?

Lưu Bị:

- Binh pháp Tôn Tử có dạy: “dĩ chính hợp dĩ kỳ thắng”, nghĩa là đánh bằng chính binh và thắng bằng kỳ binh. Ở phương diện hành vi quản lý, ông chủ coi trọng chữ “kỳ”, còn người quản lý chuyên nghiệp lại coi trọng chữ “chính”. Ông chủ thì thích “phá binh” (chinh phục), nhà quản lý chuyên nghiệp lại coi trọng “phá mưu”. Các ông chủ thì thích cầu mới cầu biến (mong muốn cái mới và mong muốn sự thay đổi), nhà quản lý chuyên nghiệp lại coi trọng thực tế vững mạnh. Các ông chủ thường làm theo

cảm tính và rất dễ bị kích động, còn lý trí và tự kiềm chế lại là tu dưỡng cần thiết của nhà quản lý chuyên nghiệp. Các ông chủ xem trọng anh hùng, còn người quản lý chuyên nghiệp xem trọng tập thể. Các ông chủ thì “hào tình tránh chí, tiểu ngạo vân thiên” (dịch ý: khí phách hào hùng, chí hướng lớn lao, cười vui ngạo nghễ), người quản lý chuyên nghiệp không quản mưa to gió lớn vẫn ngồi vững trên chiếc thuyền câu. Do vậy, khi ông chủ giữ hai chức cùng một lúc, do phải thường xuyên thay đổi hai vai nên thích đem những thứ như mới (mới mẻ), kỳ (kỳ diệu), biến (thay đổi), dị (khác thường) vào trong công việc quản lý hàng ngày, gây ra hiện tượng không ổn định trong việc vận hành doanh nghiệp. Khi Đại chiến Xích Bích nổ ra, mọi người cho rằng Tào Tháo là “kẻ điên lãnh đạo đội quân ngu”, tại sao lại như vậy? Chính là vì Tào Tháo thích lập công lớn, nhanh chóng mở rộng “giang sơn”, cơ cấu tổ chức không ổn định, thưởng phạt nhân viên theo ý thích, nóng vội trong việc thăng chức cho nhân viên hoặc sa thải nhân viên, khiến cho tinh thần mọi người không ổn định. Kết quả là, chỉ cần một tiếng hét của Trương Phi đã khiến cho đội quân của Tào Tháo hồn bay phách lạc.

Tôn Thượng Hương:

- Anh nói thế em cũng có thể hiểu được. Tướng manh động, quân không trọng, quản lý học cũng là một môn học. Song, mấy năm nay có không ít các ông chủ tự bỏ tiền ra học EMBA (thạc sỹ quản trị kinh doanh cao cấp), họ đều được đào tạo bài bản, chẳng lẽ cũng không thể tự mình làm CEO hay sao?

Lưu Bị giải thích:

- Không hẳn thế. Ông chủ có một vị trí không thể cao hơn nữa trong nội bộ doanh nghiệp, nếu như hợp nhất quyết sách và thi hành, do bản thân ông chủ thích làm việc theo hứng, rất dễ gây ra hiện tượng ban hành quyết sách theo kiểu sớm nắng chiều mưa. Nếu như vậy, nhân viên chỉ cần nhìn sắc mặt của ông chủ để làm việc, dẫn đến việc rất nhiều người cho rằng bổn phận của nhân viên là chỉ cần lấy lòng ông chủ, kết quả là các nhân viên biến thành kiểu người hai mặt “trước mặt ông chủ một kiểu, sau lưng ông chủ một kiểu”. Có một số nhân viên thậm chí còn thấp tùng ông chủ chơi

mặt chược, giúp vợ sắp trông con và coi đó là một chuyện rất vinh dự. Phần lớn các ông chủ cũng hiểu trong cái lợi có cái hại, nhưng trên thực tế lại luôn là người trong cuộc không tỏ.

Tôn Thượng Hương ồ một tiếng:

- Anh không phải nói về Triệu Vân đấy chứ? Em thấy A Đầu rất thân thiết với anh ta.

Lưu Bị nói:

- Năm đó tại gò Trường Bản, Triệu Vân quả đúng là “Máu đỏ chan hòa áo giáp hồng, Đương Dương ai kẻ dám tranh hùng?”, nhưng sự dũng cảm và hi sinh đó không phải là vì việc công mà là vì chuyện riêng của nhà họ Lưu chúng ta. Nhưng anh phải nói thế nào đây? Lúc đó trong lòng anh trăm mối tơ vò, anh đành phải ném A Đầu xuống đất, và nói một câu trong “Tam Quốc diễn nghĩa”: “Vì đứa trẻ này mà ta suýt mất một đại tướng!”.

Tôn Thượng Hương cảm khái:

- Mọi người luôn chỉ trích ông chủ chỉ chọn người thân cận, hóa ra bên trong còn có nhiều ràng buộc về tình cảm đến vậy.

Lưu Bị nói:

- Nói về tình cảm, anh và Quan Vũ, Trương Phi kết nghĩa vườn đào, như anh em ruột thịt, nhưng Quan Vũ lại vẫn sẽ vì tình riêng, trên đường Hoa Vinh đã thả cho Tào Tháo trốn thoát. Em thấy đấy, nếu anh xử chú ấy, sẽ tổn hại đến tình cảm mấy chục năm qua; còn nếu anh không xử, e là lại ảnh hưởng đến quy định quản lý của công ty. May thay có Gia Cát Lượng có thể đảm nhiệm thay anh, giúp anh tránh được tình thế khó xử đó.

Tôn Thượng Hương bỗng hiểu ra:

- Mọi người đều nói Gia Cát Lượng là bậc thầy trong hoạch định kế hoạch, hóa ra ông

ta còn hiểu về quản lý.

Lưu Bị:

- Ở một mức độ nhất định, đó là sự hiểu lầm của mọi người về Gia Cát Lượng. Trên thực tế, anh ta là một nhà quản lý chuyên nghiệp xuất sắc còn hơn cả một Gia Cát Lượng hoạch định chiến lược thông minh.

Tôn Thượng Hương đang treo chiếc chuông nhỏ vào cổ con mèo, cô có đôi chút ghen tị với lời khen của Lưu Bị về Gia Cát Lượng, cô cười mỉm:

- Rốt cuộc Gia Cát Lượng có tài như thế nào, khiến anh phải xem trọng anh ta đến vậy?

Lưu Bị ôm cô vào lòng, hỏi:

- Em có thích nghe anh kể chuyện không?

Tôn Thượng Hương gật gật đầu.

Lưu Bị nói:

- Anh sẽ kể cho em nghe một câu chuyện ngụ ngôn của nước Anh. Nghe xong em sẽ hiểu.

Thiên đường của chuột

Trong một ngôi biệt thự cổ, có một bầy chuột sống rất vui vẻ. Chúng ở đó yêu thương nhau và an cư lạc nghiệp, có một cuộc sống thần tiên vô lo vô nghĩ. Một con chuột có học thức đã phải thốt lên rằng, đây đúng là thiên đường của loài chuột. Bỗng một hôm, tiếng kêu the thé của mèo đã phá vỡ sự yên tĩnh trong thiên đường của bầy chuột. Có một con mèo đen lưu lạc đến đây, gây ra sự sợ hãi và thảm họa hàng ngày cho bầy chuột. Do đó, bầy chuột họp nhau lại bàn bạc làm thế nào để đối phó với con mèo đen đáng ghét này. Bầy chuột thi nhau kể tội của mèo đen, phải tìm một biện

pháp hữu hiệu để tránh được vuốt mèo. Con chuột có học thức vuốt vuốt râu nói: “Tôi có ý kiến thế này, chỉ cần đeo một cái chuông vào cổ mèo, mọi chuyện sẽ trở nên tốt đẹp. Như vậy, mỗi khi mèo đến gần, chúng ta đều có thể nghe thấy tiếng leng keng của chiếc chuông và kịp thời bỏ chạy.”

“Ý kiến này rất tuyệt!” Tất cả lũ chuột reo lên.

“Nhưng”, một con chuột khác e ngại hỏi: “Làm thế nào để đeo được chuông vào cổ mèo đây?”

Trong phút chốc, tất cả lũ chuột đều im lặng.

Câu chuyện này muốn nói lên rằng, chỉ có phương pháp cũng không thể làm được gì, bạn bắt buộc phải tìm thấy biện pháp thi hành hiệu quả.

Lưu Bị giải thích:

- Trước khi Gia Cát Lượng xuống núi, anh giống như một con chuột thích ảo tưởng, những ảo tưởng đó giống như một đám mây trắng lượn lờ trên bầu trời. Tuy có lúc nổi một trận gió, có lúc sẽ có chút mưa rơi, nhưng ảo tưởng vẫn là ảo tưởng. Trong cuộc sống hiện thực, rất nhiều người cũng như vậy, có ý tưởng nhưng không có biện pháp thực hiện. Gia Cát Lượng không như vậy, ông ta biết làm thế nào để đeo được chuông cho mèo.

Tôn Thượng Hương nói đùa:

- Hai bạn anh một người nghĩ, một người làm; một người phụ trách chiến lược, một người phụ trách chiến thuật. Nói như vậy, anh và Gia Cát Lượng đúng là một cặp ăn ý!

Lưu Bị cười:

- Đúng vậy, trong công việc, anh và Gia Cát Lượng là một cặp ăn ý, trong cuộc sống thì là anh và em đúng không nào?

Tôn Thượng Hương nhảy xuống giường, kéo rèm, quay đầu lại nói với Lưu Bị bằng một giọng khiêu khích:

- Em là một người đàn bà nóng bỏng, anh có chịu được không?

Làm thế nào để hoàn thành nhiệm vụ?

Sau Đại chiến Xích Bích, Tào Tháo càng nghĩ càng đau, tăng cường xây dựng văn hóa doanh nghiệp. Lịch sử ghi rằng:

Xuân Kiến An năm thứ 15,

Tào Tháo cho xây Đài Đồng Tước,

Mở yến tiệc chiêu đãi ba quân,

Các quan võ giương cung thi đấu,

Các quan văn họa bút làm thơ.

Có thể thấy, sự hoành tráng và náo nhiệt đến mức nào!

Tào Tháo nốc liền mấy cốc, nhưng không có cảm giác say, gọi các đệ tử mang nghiên bút ra, định làm bài thơ Đồng Tước đài. Vừa định đặt bút viết, thư ký bên cạnh là Trình Dục báo tin Lưu Bị mới cưới. Tào Tháo nghe xong hoảng sợ, chân tay luống cuống, quẳng ngay bút xuống đất.

Trình Dục nhặt bút lên và đặt lên trên nghiên, hỏi:

- Tổng giám đốc sao lại giật mình như vậy?

Tào Tháo trả lời:

- Lưu Bị, rồng trong thiên hạ, nay có Kinh Châu, đúng là rồng vào biển lớn! Làm sao mà có thể yên được đây?

Trình Dục nói:

- Lưu Bị có tài gì mà dám so với Tổng giám đốc? Tất cả đều nhờ vào Gia Cát Lượng. Nếu Tổng giám đốc muốn, có thể đào tạo Gia Cát Lượng cho mình từ các nhân viên công ty.

Tào Tháo hỏi:

- Nghĩa là gì?

Trình Dục nói:

- Có một câu danh ngôn lưu truyền khá rộng rãi, đó là “có được ý tưởng tốt, bạn đã thành công một nửa”. Trên thực tế, một nửa khác của thành công lại không dễ như hấp háy cái mồm. Thông thường, mọi người quen nêu câu hỏi và vớt cho người khác giải quyết những vấn đề “gai góc”. Chỉ có những người dò dẫm lẫn lộn với công tác quản lý doanh nghiệp mới thật sự hiểu được rằng sự khác biệt giữa công ty của mình với đối thủ cạnh tranh không phải ở chiến lược tầm cao của doanh nghiệp mà là ở khả năng thi hành nhiệm vụ. Điều này cũng giống với việc động phòng của Lưu Bị và Tôn Thụ Hương, yêu say mê không bằng nói hay, nhưng nói hay không bằng làm tốt.

Tào Tháo gật gù:

- Cậu nói hay lắm, tiếp tục đi.

Trình Dục:

- Ở các phương diện khác, Lưu Bị tuy là người có năng lực, nhưng trong phương diện quản lý doanh nghiệp, ông ta không phải người tài mà là Gia Cát Lượng. Vị trí của Gia Cát Lượng trong công ty của Lưu Bị giống với một CEO. Tầm quan trọng của ông ta đối với Lưu Bị chính là “thi hành”.

Tào Tháo thở dài:

- Cậu nói rất đúng. Sau trận Xích Bích, mọi công trạng đều đổ xuống sông xuống biển. Xem xét kỹ, thua ở đâu? Thua ở hai chữ “thi hành”. Cuối cùng tôi đã hiểu ra rằng, trên thế giới này luôn tồn tại sự thách thức về trí lực, hình thành một ý tưởng vĩ đại hoặc một chiến lược phát triển cơ bản nhất. Biến ý tưởng vĩ đại này thành một phương án và nhiệm vụ khả thi lại càng phức tạp hơn, bởi sẽ liên quan đến một vài khó khăn thực tế phải dùng đến trí tuệ và lòng quyết tâm để giải quyết, đó là một số thách thức có liên quan đến trí lực, tình cảm và tính sáng tạo lớn hơn. Sở dĩ “thi hành” đáng quý như vậy bởi nó là chìa khóa để hoàn thành nhiệm vụ. Chu Du đổ kỵ với Gia Cát Lượng, còn tôi thì đổ kỵ với Lưu Bị là vì hắn ta có Gia Cát Lượng.

Trình Dục bỗng nảy ra một ý tưởng lạ:

- Chúng ta đi tìm một công ty sẵn người để nhờ họ tìm giúp Gia Cát Lượng, Tổng giám đốc thấy thế nào?

Tào Tháo nói:

- Cậu có thể thử, nhưng e rằng rất khó. Bởi lẽ con người Lưu Bị toát ra một vẻ hấp dẫn như nam châm, có thể thu hút những nhân tài xuất sắc nhất đến làm việc cho hắn ta. Năm đó tôi đã hậu đãi Quan Vũ như vậy nhưng cậu ta vẫn đi theo Lưu Bị, để lại tiếng thơm muôn đời. Quan Vũ đã như vậy, huống hồ Gia Cát Lượng?

Cơ hội phát triển mới

Tiếp theo Đồng Trác và Tào Tháo, Lưu Bị được bình chọn là nhân vật nổi tiếng năm thứ ba của kinh tế Trung Quốc. Lưu Chương, Tổng giám đốc Tập đoàn Ích Châu xem được những bài báo về Lưu Bị, lập tức gửi thư cứu viện. Do quản lý yếu kém, Tập đoàn Ích Châu liên tục thua lỗ trong mấy năm liền.

Gia Cát Lượng cho rằng:

- Sự hưng thịnh của một công ty hoàn toàn phụ thuộc vào ông chủ. Có một số chủ doanh nghiệp giỏi trong việc kích thích khả năng làm việc của nhân viên, nhưng một

số khác thì lại quen với việc làm giảm nhiệt tình của họ. Ông thuộc loại ông chủ đầu tiên, còn Lưu Chương lại là loại thứ hai. Vì vậy, lần này Lưu Chương cầu cứu chúng ta giúp quản lý Tập đoàn Ích Châu, cho dù chúng ta cung cấp cho kinh nghiệm quản lý tốt đến đâu cũng đều vô dụng.

Lưu Bị hỏi:

- Vậy thì, chúng ta phải làm thế nào?

Gia Cát Lượng nói:

- Ông đã quên binh pháp Lạc đà rồi sao? Nhân cơ hội này, chúng ta một mặt cung cấp cho họ phương pháp quản lý, một mặt đưa người của chúng ta đánh vào các bộ phận quan trọng của Tập đoàn Ích Châu. Một khi cơ hội đã chín muồi, chúng ta có thể biến khách thành chủ, biến Ích Châu thành của chúng ta.

Lưu Bị vui mừng:

- Tốt. Lần trước ở Đại chiến Xích Bích, binh pháp Lạc đà chưa có cơ hội thực hiện. Bây giờ đã có đất dụng võ rồi.

Hai người giao hẹn, Gia Cát Lượng phòng thủ tại Kinh Châu, phụ trách công việc thường ngày của công ty Royal; Lưu Bị đích thân dẫn một nhóm công tác, ở tại Tập đoàn Ích Châu; phải nói thêm rằng, trong nhóm công tác còn có Bàng Thống “Phượng Sồ” với kỳ danh là Gia Cát Lượng “tàng long”, là một thành viên cốt cán của nhóm công tác. Một hôm, Bàng Thống đang chỉ đạo công việc ở một xưởng sản xuất của Tập đoàn Ích Châu, đột nhiên có sự cố, không may bị chết do tai nạn lao động.

Không lâu sau, công ty Royal và Tập đoàn Ích Châu sáp nhập, chính thức đổi tên thành Công ty TNHH Tập đoàn doanh nghiệp Thục Hán. Quan Vũ giữ chức Tổng giám đốc chi nhánh công ty Kinh Châu thuộc Tập đoàn Thục Hán, Gia Cát Lượng thì bay đến Thành Đô, giữ chức CEO của công ty tập đoàn.

Xây dựng một cơ chế quản lý khiến khách hàng hài lòng

Tập đoàn Ích Châu vốn áp dụng một cơ cấu tổ chức khá quan liêu. Do quản lý không chặt chẽ nên công ty giống như một câu lạc bộ. Các cấp quản lý chỉ nghĩ đến việc đầu đá nhau, còn các nhân viên cũng hình thành nên thói quen lười nhác. Làm thế nào để thay đổi diện mạo cho cái sạp hỏng này, đây lại là một thách thức cam go mà Gia Cát Lượng phải đối mặt khi mới đến Thành Đô.

Điều khiến mọi người dở khóc dở cười là, trên tòa nhà văn phòng của công ty có treo dòng chữ to sáng lấp lánh “Khiến khách hàng hài lòng”.

Gia Cát Lượng hỏi Pháp Chính:

- Dòng chữ đó có tác dụng gì?

Pháp Chính trả lời:

- Đó chỉ là một khẩu hiệu, chẳng có tác dụng gì cả.

Gia Cát Lượng nói:

- Nó không thể chỉ là một khẩu hiệu, nó phải trở thành một cơ chế. Tôi đã xem qua tài liệu, trước đây khi tiêu thụ sản phẩm, các anh hoàn toàn dựa vào nhân viên nghiệp vụ đến thị trường để gặp vận may và lừa gạt, vậy làm sao có thể thực sự khiến khách hàng hài lòng?

Pháp Chính hỏi:

- Vậy ông định làm thế nào?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Tăng cường xây dựng chế độ cho công ty, làm việc theo quy định, chỉnh đốn lại không khí làm việc. Thử nghĩ xem thương trường như chiến trường, không có một đội

quân marketing năng động, làm sao có thể giành thắng lợi đây?

Pháp Chính ngẫm nghĩ rồi nói:

- Trước đây Hán Cao Tổ Lưu Bang khi tiến vào Quan Trung đã áp dụng chính sách khoan hồng độ lượng rút gọn hình phạt, chỉ dựa vào ba điều mà giành được sự yêu mến của các bậc phụ lão. Như bây giờ công ty vừa mới sáp nhập, ông cũng vừa mới đến Thành Đô, nếu lạm dụng uy quyền như vậy, có lẽ không được ổn cho lắm? Theo tôi, ông nên như Hán Cao Tổ đạo trước, giảm bớt quy định nghiêm ngặt, để giành được sự ủng hộ của nhân viên, đặc biệt là của cán bộ quản lý bậc trung đối với chúng ta.

Gia Cát Lượng cười:

- Ông chỉ biết một mà không biết hai. Năm đó, Tần Thủy Hoàng sử dụng chính sách tàn bạo để đàn áp dân. Dân chúng bị bức tới mức tạo phản, để tránh đi phải vết xe đổ như Tần Thủy Hoàng, Hán Cao Tổ đã sử dụng sách lược nói lỏng hình phạt. Để giành được lòng dân, ông làm như vậy là đúng. Tuy nhiên, so sánh tình hình hiện nay của Ích Châu với thời Tần Thủy Hoàng, lại có điểm khác biệt rõ rệt. Lưu Chương yếu thế chính là vì ông ta đã áp dụng phương thức lấy lòng họ để giành được sự ủng hộ của phái nắm quyền trong công ty, dẫn đến hiện tượng ngang ngược đặc quyền trong công ty, các quy định chính sách cũng như mệnh lệnh ban ra đều không được thi hành. Nếu như tôi không chinh đốn lại kỷ luật thì có khác gì Lưu Chương?

Pháp Chính nghi hoặc hỏi:

- Chẳng lẽ ông lại tự phụ cho rằng mình hơn Hán Cao Tổ? Từ kinh nghiệm lịch sử, nếu đi từ cấm đến khoan thì dễ, nhưng từ khoan đến cấm lại khó. Một người thư sinh như ông, liệu có đủ bản lĩnh để thay đổi Càn Khôn?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Chỉ cần phương pháp hợp lý, chắc chắn sẽ thay đổi Càn Khôn.

Pháp Chính “ồ” lên và hỏi:

- Ông lại có diệu kế gì chăng?

Gia Cát Lượng giơ bốn ngón tay chỉ lên đầu, nói:

- Diệu kế của tôi là, xây dựng tứ hóa, tức là: cơ cấu tổ chức chuyên môn hóa, phương thức làm việc tiêu chuẩn hóa, cơ chế hóa trong quản lý, nhân viên chuyên môn hóa.

Pháp Chính cười ngạc nhiên:

- Xây dựng tứ hóa? Khẩu hiệu này rất mới mẻ. Ông thử nói xem, thế nào là chuyên môn hóa Cơ cấu tổ chức? cơ cấu tổ chức khác nhau có ảnh hưởng như thế nào đối với thành tích kinh doanh của công ty?

Gia Cát Lượng trả lời:

- Cùng được cấu tạo bởi nguyên tố carbon, nhưng kim cương tại sao lại chắc hơn, đắt hơn graphite, chính là ở kết cấu khác nhau. Vì vậy, chúng ta bắt buộc phải xây dựng lại cơ cấu tổ chức mới cho Công ty TNHH Tập đoàn doanh nghiệp Thục Hán, để thực hiện phân công hợp tác có hiệu quả cao, chúng ta sẽ đáp ứng nhu cầu của khách hàng thông qua hoạt động chỉnh thể của doanh nghiệp.

Pháp Chính lại hỏi:

- Vậy thế nào là tiêu chuẩn hóa phương thức làm việc?

Gia Cát Lượng giảng giải:

- Tiêu chuẩn hóa phương thức làm việc, trong dân gian có một câu tục ngữ gọi là “không có nề nếp không thể thành công”. Không chỉ sản xuất lao động cần tiêu chuẩn hóa, mà công việc lãnh đạo công ty cũng cần phải đưa ra trình tự và phương pháp tiêu

chuẩn. Trong một doanh nghiệp tiêu chuẩn hóa cao, quyền hạn, chức trách và nội dung công việc của mỗi chức vụ đều phải được quy định rõ ràng. Khi có sự thay đổi nhân viên, trình tự và phương pháp làm việc vẫn có thể diễn ra như bình thường, không xảy ra bất kỳ sai sót nào vì lý do ai đó bỏ việc. Trong công việc hàng ngày, trình tự và phương pháp công việc tiêu chuẩn hóa cũng tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên quản lý tiến hành giám sát, chỉ đạo và đánh giá thành tích trong công việc.

Pháp Chính gật gù:

- Đúng là phải có quy định, nếu không sẽ loạn, không còn thể thống gì nữa.

Gia Cát Lượng nói:

- Để duy trì thể thống này, chúng ta còn cần phải cơ chế hóa trong quản lý. Cơ chế hóa trong quản lý chính là phải phác thảo thành văn bản trình tự, phương pháp, yêu cầu và những điều cấm kỵ v.v... trong các hạng mục công việc của doanh nghiệp. Như vậy, khi chỉ đạo nhân viên làm việc và thi hành các biện pháp thưởng phạt, sẽ có căn cứ để giúp cho tiêu chuẩn hóa trong phương thức làm việc được diễn ra thông suốt.

Pháp Chính nói:

- Tôi nghĩ tôi có thể hiểu được ý của ông. Nhưng chỉ tôi hiểu thì chưa đủ, còn có rất nhiều người phản đối ông!

Gia Cát Lượng nói:

- Đó chính là cái “hóa” thứ tư mà tôi muốn nói tới: sự chuyên môn hóa của nhân viên. Tôi sẽ thông qua bồi dưỡng để thúc đẩy tiến trình chuyên môn hóa cho nhân viên, để bảo đảm công việc của nhân viên và biểu hiện ở nơi làm việc của họ phù hợp với trình tự, phương pháp, yêu cầu công việc mà công ty đưa ra. Đồng thời, cũng để họ hiểu rằng, lời nói và hành động tích cực ủng hộ xây dựng “tứ hóa” sẽ giành được phần thưởng, còn những lời nói và hành động mang tính phá hoại sẽ bị nghiêm khắc xử lý.

Pháp Chính bỗng trở nên kính cẩn:

- Tôi hiểu rồi ạ, cái gọi là tứ hóa trên thực tế là một mối quan hệ khăng khít. Có cơ cấu tổ chức chuyên nghiệp hóa mới có thể ban hành tiêu chuẩn hóa trong phương thức làm việc. Có phương thức làm việc tiêu chuẩn hóa thì bắt buộc phải cơ chế hóa trong quản lý. Cơ chế hóa trong quản lý mới có thể đảm bảo sự chuyên môn hóa cho nhân viên.

Gia Cát Lượng tiếp lời:

- Một đội ngũ nhân viên chuyên môn hóa chắc chắn sẽ thi hành một cách hiệu quả chiến lược phát triển doanh nghiệp: khiến khách hàng hài lòng, đó được gọi là cơ chế.

Pháp Chính nói:

- Ông đã suy nghĩ chu đáo như vậy, tôi sẽ là người đầu tiên ủng hộ ông. Tôi không muốn mình bị ông “cơ chế hóa”.

Gia Cát Lượng trị Thục là một câu chuyện lịch sử kinh điển trong quản lý học. Gia Cát Lượng với tinh thần làm việc “tận tụy hết mình” đã thúc đẩy sự hoàn thiện của cơ chế quản lý khiến khách hàng hài lòng. Khác với các lãnh đạo doanh nghiệp khác thích nghiên cứu chiến lược và triết học quản lý ở tầng cao, ông rất quan tâm đến hiệu quả của việc thực thi công việc. Trong rất nhiều khâu quan trọng, ông đều dồn hết tâm sức, cho đến lúc ngã bệnh chết ở Ngũ Trượng Nguyên. Thành tựu của Gia Cát Lượng trong quản lý học có thể dùng một câu đối để khái quát:

Dùng tâm thu phục lòng quân địch,

chiến thắng không phải dùng đến binh;

Chuyện thời cuộc nếu không suy xét,

hậu quả khôn lường tiếc lắm thay.

Trong đó, câu đối phía trên là chỉ đường lối của marketing, câu dưới muốn nói đến tầm quan trọng trong việc quản lý nhân lực. Do có được những thành tựu này, ông đã trở thành nhà quản lý chuyên nghiệp ưu tú nhất Trung Quốc.

Áp lực trong công việc quản lý

Có người phê bình, cách tận tâm trong công việc của Gia Cát Lượng không tốt, không chỉ khiến cho bản thân mình ăn ít nghỉ nhiều, thậm chí không có lợi cho việc bồi dưỡng người tài, gây ra tình hình khó khăn cho công ty “Trong Thục không đại tướng”. Một ví dụ thường được nhắc đến: việc kỷ luật xử phạt 30 đồng trong công ty đều phải đích thân ông quyết định.

Những người có ý kiến phê bình đã coi nhẹ áp lực mà Gia Cát Lượng phải gánh chịu. Chỉ có CEO mới có thể hiểu được CEO. Trên thực tế, Gia Cát Lượng không phải là ăn ít nên lắm chuyện, mà là nhiều việc nên ăn ít. Để giảm áp lực này, Gia Cát Lượng đã sử dụng rất nhiều phương pháp, trong đó có:

1. Áp dụng quản lý thời gian mang tính vượt thời đại

Vạch kế hoạch để thúc đẩy tiến bộ trong quản lý là một trong những biện pháp có hiệu quả nhất của Gia Cát Lượng. Phương pháp này cũng giúp ông tránh được rất nhiều phiền toái trong công việc.

2. Duy trì sự bận rộn

Gia Cát Lượng đích thân đưa ra những quyết định phạt 30 đồng là để duy trì sự bận rộn. Rất nhiều nhà quản lý đều biết rằng, bận rộn có thể giảm bớt một cách hiệu quả cảm giác áp lực về tâm lý.

3. Kịp thời hành động

Hành động cũng là một trong những biện pháp có hiệu quả để giảm áp lực. Khi bạn phải bắt tay vào giải quyết khó khăn, khó khăn sẽ không trở nên đáng sợ nữa.

4. Chuyên tâm cho công việc

Chuyên tâm vào công việc có thể quên đi rất nhiều phiền não vô cớ, đặc biệt là khi công việc thu được những thành quả như ý. Một công cụ vận chuyển có tên gọi là “trâu gỗ ngựa gỗ” do Gia Cát Lượng phát minh chính là thành quả của sự chuyên tâm cho công việc, nó đã giải quyết hiệu quả khó khăn trong việc vận chuyển hàng hóa của công ty.

5. Những câu chuyện cảm động trong cuộc sống

Gia Cát Lượng có giác quan đặc biệt trong việc nhận biết người có nhân phẩm tốt. Cho dù đó là ai, chỉ cần tận tâm trung thành với công ty, có lợi cho xã hội, ông đều ghi lòng tạc dạ, cho dù là kẻ thù cũng tất sẽ có thưởng. Thưởng phạt phân minh một mặt bản thân ông cảm thấy vui vẻ, mặt khác cũng có thể giành được sự ủng hộ của các nhân viên, và quan trọng hơn cả là cải thiện môi trường làm việc của mình.

Gia Cát Lượng là nhà quản lý cao cấp làm việc có hiệu quả. Thông qua sự quản lý của ông, công ty TNHH tập đoàn doanh nghiệp Thục Hán từ một doanh nghiệp có cơ sở yếu kém, thiếu hụt nhân tài đã trở thành một trong ba công ty mạnh nhất trong cả nước. Nhưng tinh thần làm việc quên mình đến mức quên ăn quên ngủ đã khiến ông mắc phải căn bệnh ung thư dạ dày. Không ai biết rằng, khi chìm đắm trong công việc, trong tim ông trào dâng niềm vui và hạnh phúc.

Lời bình

Toàn bộ vai trò của quản lý học là ở chỗ nó có thể giúp bạn sáng tạo và xây dựng cơ chế doanh nghiệp khiến khách hàng hài lòng. Nếu nhận thức của bạn càng sâu sắc, bạn quản lý càng có hiệu quả. Đồng thời, bạn cũng sẽ nhận ra rằng, văn hóa doanh nghiệp kỳ thực là một quá trình quản lý, trong mỗi kế hoạch đều có thể thể hiện chủ trương hoàn thiện của văn hóa công ty. Để trở thành hiện thực, bạn có thể cần phải làm việc tận tâm như Gia Cát Lượng. Rất nhiều nhà lãnh đạo thích tìm hiểu khái niệm quản lý học, hướng sự quan tâm vào vấn đề trí lực, thậm chí là lôgic hóa. Họ chỉ hiểu

một phần Gia Cát Lượng, lại dám cười vào tác phong quản lý tận tâm của ông. Nhưng bạn sẽ không chỉ nói suông giống như họ, vì bạn là một người làm việc thực sự, điều bạn quan tâm là thực tế vận hành kinh doanh của công ty. Bạn hãy tập trung sức lực vào mục tiêu, tuyệt đối không cho phép xuất hiện những sai phạm kiểu “ngàn dặm đề bị vỡ bởi tổ kiến”.

1 Endorphin là loại thuốc giảm đau tự nhiên do cơ thể sinh ra khi vui vẻ, có tác dụng giảm đau.

2 “Hoàng lương” có nghĩa là kê vàng. Ngày xưa có Lư Sinh đi thi không đỗ, vào hàng cơm nghỉ chân. Có một lão già cho mượn một cái gối nằm. Lư Sinh ngủ và chiêm bao thấy đỗ tiến sĩ, làm quan to, vinh hiển hơn 20 năm, gia đình hưng vượng, con cháu đầy đàn. Tỉnh ra mới biết đây chỉ là một giấc mộng. Nồi kê nhà hàng còn chưa chín. Ý nói giấc mộng đẹp và ngắn ngủi.

3 Trong tiếng Trung, cụm từ “vỗ mông ngựa” ý chỉ việc xu nịnh.

4 Trích bài thơ Quan thư mở đầu cho Kinh Thư. Nghĩa của đoạn này là: Quan quan, tiếng chim thư cưu; Ổ doi cát ngoài sông; Hỡi cô gái dịu dàng, xinh tươi; Có chàng tài ba muốn tìm hiểu.

5 Một loại nước uống đóng chai.

6 Từ thế bị động chuyển sang thế chủ động.

7 Con trai của Lưu Bị.

8 Thuê ngoài là một thuật ngữ trong lĩnh vực kinh tế. Nó là việc một thể nhân hay pháp nhân chuyển giao việc thực hiện toàn bộ một chức năng sản xuất - kinh doanh nào đó, bao gồm cả tài sản vật chất và nhân lực cho một nhà cung cấp dịch vụ bên ngoài chuyên môn hóa trong lĩnh vực đó, gọi là nhà thầu phụ. Dịch vụ có thể được cung cấp bên trong hay bên ngoài công ty khách hàng; có thể thuộc nước sở tại hoặc ở nước ngoài. Các chuyển giao như vậy nhằm mục đích hạ giá thành và nâng cao tính

cạnh tranh. Nó khác với việc mua bán sản phẩm từ nhà cung cấp ở chỗ giữa hai bên có sự trao đổi thông tin để quản lý việc sản xuất - kinh doanh đó, tức là có sự hợp tác trong sản xuất.

9 “Tam Quốc diễn nghĩa”, Phan Kế Bính dịch, Nxb. Văn hóa Sài Gòn.

10 “Tam Quốc diễn nghĩa”, Phan Kế Bính dịch, Nxb. Văn hóa Sài Gòn.

Dự án 1.000.000 ebook cho thiết bị di động

Phát hành ebook: <http://www.taisachhay.com>

Tạo ebook: Tô Hải Triều

Ebook thực hiện dành cho những bạn chưa có điều kiện mua sách.

Nếu bạn có khả năng hãy mua sách gốc để ủng hộ tác giả, người dịch và Nhà Xuất Bản