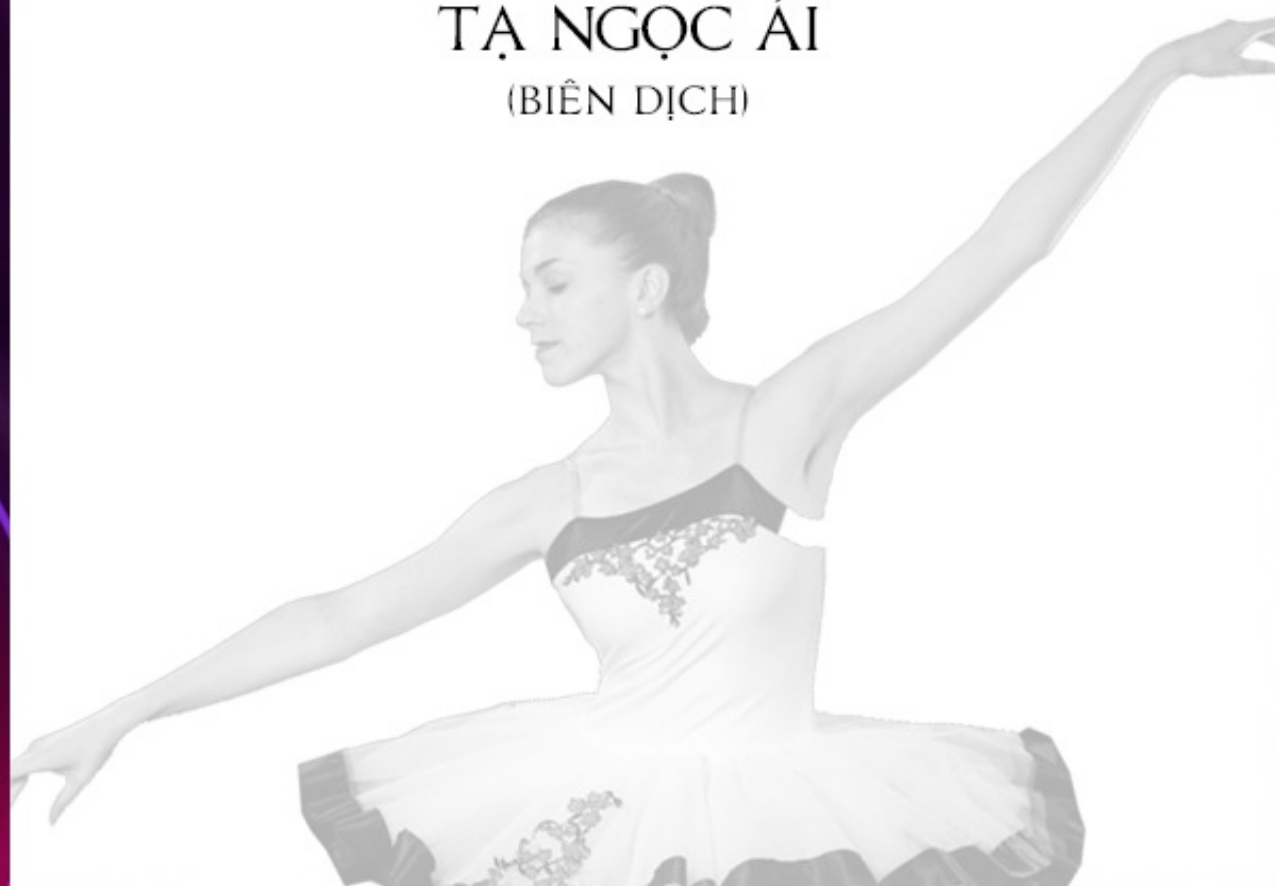


TRIỆU HỒNG

BAN

LÀ NGƯỜI ĐƯỢC
HOAN NGHÊNH NHẤT

TẠ NGỌC ÁI
(BIÊN DỊCH)



Con người mang tính xã hội, mọi công việc, ăn uống, đi lại, đọc sách, vui chơi của con người đều mang tính xã hội. Mỗi một ngày, mỗi một năm, thậm chí cả một đời, nếu con người ta chỉ sống đơn độc, lẻ loi thì thật đáng thương. Giá trị cá thể nhân loại được đo bằng giá trị xã hội của cá thể đó, đây là điều quan trọng để con người giao tiếp với nhau.

Nhà thơ nổi tiếng đã từng nói: “Không có người khác, bạn sẽ như một hòn đảo cô đơn”. Có thể, trong thế giới bao la, mỗi một con người chúng ta đều có thể xây dựng cho mình một mảnh trời riêng, song có thể khẳng định rằng, những mảnh trời riêng này đều có quan hệ với nhau, dựa vào nhau.

Bất cứ ai cũng không thể sống hoàn toàn cách ly với thế giới bên ngoài, chúng ta ai cũng muốn được người khác tôn trọng.

Trong cuộc sống có một vài người tài cao học rộng, tư chất hơn người, nhưng thái độ đối nhân xử thế thì lại rất khiêm tốn, lễ phép, bất cứ nơi nào, lúc nào, họ cũng luôn tỏ thái độ rất tự nhiên, nhẹ nhàng, như vậy họ sẽ được người khác chú ý và có cảm tình.

Chúng ta và một vài người nào đó chỉ bất ngờ gặp nhau, hoặc chỉ một lần giao tiếp với nhau, nhưng họ vẫn khiến chúng ta phải chú ý và nhanh chóng kết giao bạn bè với họ.

Nhưng trên đời cũng có rất nhiều người không làm được như vậy, họ thiếu hứng thú với người khác, họ không có được thiên tính trời cho, cũng không muốn nỗ lực bổ cứu sau này.

Có rất nhiều nhân sỹ thành công khi nói đến con đường phát triển của mình, đều coi việc có tính cách sẵn lòng giúp đỡ người khác, thân tình hòa thuận là điểm mạnh của họ. Vì thế họ được mọi người hoan nghênh. Khi nhắc đến Lincôn, bạn bè của ông đều nhận xét:

Thật ra, số đông người không phải sinh ra đã có sức lôi cuốn người

khác, trong quá trình tự bồi dưỡng để có được phẩm chất được người khác hoan nghênh, họ đã phải cố gắng rất nhiều.

Bạn cũng phải bỏ nhiều công sức về mặt này, chỉ có như vậy, người khác mới vui vẻ kết thân với bạn, cuộc sống của bạn càng thêm phong phú.

Làm thế nào để những người bên cạnh bạn tôn trọng và chấp nhận bạn? Cuốn sách **“Bạn là người được hoan nghênh nhất”** là một trợ thủ đắc lực sẽ giúp rút ngắn được cự ly giữa bạn với người khác, cải thiện quan hệ giao tế của bạn.

Thông qua hàng loạt ví dụ trong các mặt khác nhau trong đời sống hàng ngày, cuốn sách cho chúng ta biết làm thế nào để được người xa lạ, cấp trên, cấp dưới, đồng nghiệp, bạn bè và bạn đời hoan nghênh, phải làm việc thế nào để có nhân duyên, ít mắc lỗi và phải xử sự thế nào để thành công. Cuốn sách đã trình bày một cách sinh động, cụ thể những phương pháp và những kỹ xảo thực dụng để được xã hội chấp nhận, để trở thành người được hoan nghênh nhất.

Hãy cố gắng làm người khiêm tốn hòa nhã, khoan dung độ lượng, để mình trở thành người được hoan nghênh nhất! Vì chỉ có như vậy, cánh cửa thành công mới mở ra trước mắt bạn.

Tác giả
Tháng 4-2003

Chương một: NHƯ VẬY BẠN SẼ ĐƯỢC NGƯỜI LẠ HOAN NGHÊNH NHẤT

I. TRƯỚC HẾT HÃY DÀNH 4 PHÚT TẬP TRUNG CHÚ Ý VÀO NGƯỜI MỚI QUEN

Tiến sỹ Kindaber cho rằng, 4 phút đầu tiên cho cuộc tiếp xúc giữa những người xa lạ là thời gian quan trọng để quyết định giữa họ có thể trở thành bạn bè hay không. Ông nói: “Khi gặp người lạ, trước hết bạn hãy dành 4 phút tập trung sự chú ý vào anh ta. Cuộc sống của rất nhiều người sẽ vì thế mà thay đổi”.

Khi chúng ta được giới thiệu bạn mới, chúng ta nên cố gắng tỏ ra hữu hảo và tự nhiên.

Ngoài ra, chúng ta cũng không thể để cho người khác nghĩ rằng chúng ta là người rất tự phụ. Hứng thú và đồng tình với người khác là điều vô cùng quan trọng.

“Hoàn toàn thành tâm bộc lộ mình”, về mặt xã giao nó luôn luôn không hoàn toàn phù hợp, nhất là mới chỉ tiếp xúc gặp gỡ nhau có vài phút ngắn ngủi, lúc này có thể có nhiều cách biểu hiện khác nhau. Nhưng đây không phải là lúc phàn nàn về sức khỏe của mình hoặc tìm khuyết điểm của người khác, cũng càng không phải là lúc bộc lộ hết quan điểm và suy nghĩ của mình.

II. VUI LÒNG GIÚP ĐỠ NGƯỜI, QUAN HỆ RỘNG RÃI

Nhà thư pháp nổi tiếng của Thiên Tân, Trung Quốc - ông Ninh Thư Luận là người được giới thư pháp công nhận có “nhân duyên tốt, có tài ăn nói”. Năm 8 tuổi ông đã bắt đầu học thư pháp. Ông viết thư pháp đã 70 năm nay và đã dùng đến hơn 3000 cây bút lông...

Hễ ông cầm lấy cây bút, đường nét mệnh mông phóng khoáng, hàm nghĩa sâu xa, nét bút như mây mưa, như hoa nở trên giấy. Ông là một trong số rất ít nhà thư pháp người có thể dùng bút mực để viết trên giấy 4 chữ “Thiên hạ chư duyên” (Duyên của thiên hạ).

Cách đây vài năm, Ninh Thư Luận nhận được bức thư của một nông dân tỉnh Cam Túc: “Do chính sách nhà nước tốt, tôi ăn nên làm ra, làm được nhà mới, muốn treo trong nhà một chữ, chữ còn đẹp hơn tranh vẽ, không bao giờ lạc hậu, lỗi thời, đẹp mãi mãi, vừa may tổ tiên của tôi để lại cho một bức tranh chữ lớn treo tường của Hữu Nhiệm, muốn có treo thêm câu đối phụ. Suy đi nghĩ lại chỉ có nhờ đến ông là tốt nhất vì ông viết chữ quá đẹp...”. Ninh tiên sinh quả là ngạc nhiên, thở dài: Nông dân bây giờ thật khó tưởng tượng nổi, mặc dù đã thu thập chữ của Hữu Nhiệm rồi lại muốn có được chữ của Ninh Thư Luận. Ninh Thư Luận ngay đêm đó đã viết câu đối:

“Lệ Nhật phong hòa xuân tậm đặng,

Hoa hương điểm ngữ vật chiêu tô”.

Tạm dịch

“Ngày đẹp trời, mưa thuận gió hòa, xuân thanh đạm

Hoa thơm chim hót, cảnh vật đẹp như gấm thêu”

Ngày hôm sau, ông tự mang đi gửi bưu điện. Một thời gian sau, người nông dân này lại gửi thư đến, nói là chưa nhận được. Thế rồi, ông lại viết lại và gửi đi. Lần này người nông dân đã nhận được và gửi biếu

ông 2 kilôgam đậu tằm rang để tỏ lòng cảm ơn, Ninh tiên sinh vui vẻ cười. Ninh tiên sinh lại liên tiếp nhận thư của 7, 8 nông dân tỉnh Cam Túc cũng đều nói rằng đã có bức tranh chữ lớn treo trên tường của Hữu Nhiệm và có muốn có câu đối phụ để treo... khiến cho Ninh tiên sinh cười lấy cười để, mãi đến sau này hễ nhắc đến chuyện cũ ông vẫn còn cười. Đây là nông dân, tranh chữ lớn treo tường của Hữu Nhiệm có đâu mà nhiều thế, lại tập trung cả ở nông thôn Cam Túc của họ? Tuy vậy ông vẫn viết câu đối cho họ và gửi đi. Việc này đã từng thành chuyện cười trong sách báo, có người cười ông là cổ hủ, biết rõ ràng là mọi người lừa ông để lấy chữ còn bị mắc lừa, hơn thế nữa lại mắc lừa nông dân.

Ninh Thư Luận có cách giải thích của mình: “Mọi người có thể lừa dối tôi để được cái gì ngoài vài tờ giấy và vài chục đồng cước phí bưu phẩm? Ngay từ nhỏ tôi đã viết câu đối cho bà con láng giềng xung quanh, mọi người cần có câu đối nên không thể từ chối được họ. Người lãnh đạo cấp nhà nước tìm tôi để lấy chữ khiến tôi cảm thấy rất vinh dự. Những người nông dân ở tại Tây Bắc cách xa hàng ngàn cây số tìm tôi xin chữ, vinh hạnh này càng khiến tôi cảm động...”.

Là một danh nhân của giới thư pháp, Ninh Thư Luận thường phải tham gia một số tổ chức có người nước ngoài. Có người nước ngoài đã mua chữ của ông, cũng có người xin chữ của ông, phần lớn đều giữ làm kỷ niệm để tặng thêm cho mình sắc thái văn hóa Trung Quốc, hoặc thuần túy chỉ thấy chữ Trung Quốc đẹp trang điểm cho môi trường sống.

Trong những ngày toàn thế giới kỷ niệm ngày chiến thắng phát xít, Ninh Thư Luận cùng bạn bè kéo đến dự một cuộc họp nhỏ, ở đó có một người Nhật Bản hơn 80 tuổi. Tuy ông đạo đó không ở trong đội quân Nhật gây tội ác ở Trung Quốc, nhưng trong cuộc họp đã 2 lần đứng dậy, cúi mình xin tạ tội vì những tội ác của đế quốc Nhật đã gây ra cho nhân dân Trung Quốc, lời nói thành khẩn, nước mắt đầm đìa. Ông này thích thư pháp, sau bữa ăn đã tìm Ninh tiên sinh xin chữ. Ông Ninh tỏ vẻ yên lòng và vui mừng trước cử chỉ tạ tội vừa rồi của người Nhật và lập tức cho chữ ngay, thuận tay chừa luôn câu từ “son xuyên”, thêm vào đó nội dung:

“Sơn uẩn ngọc như tăng huy,

Xuyên hoài châu như thêm rụng,

Tạm dịch:

Núi chứa ngọc làm tăng thêm vẻ rạng rỡ huy hoàng, Sông ôm châu báu càng thêm cảnh đẹp Người Nhật vui sướng cúi đầu nhận lễ xong rồi tìm trong áo kép, cuối cùng lấy ra được một viên đá quý to như chiếc cúc áo tặng lại, Ninh Thư Luận kiên quyết từ chối không nhận. Nhưng sau đó, vào dịp tết hàng năm, người Nhật này đều viết thư thăm hỏi, chữ viết từng nét chân phương, kiểu chữ đầy đặn ngay ngắn, thể hiện lòng kính trọng từ đáy lòng.

Nhiều năm lại đây, Ninh Thư Luận đã hiến với số lượng lớn những tác phẩm thư pháp của mình vào việc cứu giúp người gặp nạn, giúp đỡ người tàn tật và góp tiền ủng hộ sự nghiệp giáo dục thiếu niên nhi đồng. Xã hội đã tặng ông một câu đối:

“Thiên hành đường nhân bất nhượng

Nghĩa cử tiếp túc vi tiên”.

Tạm dịch là:

Không từ làm việc thiện

Hành động nghĩa cử (làm việc nghĩa) luôn đi đầu.

Ninh Thư Luận có mấy cuốn sổ ghi chép dày cộp, đó cũng có thể nói là mục lục tác phẩm của ông. Mấy chục năm lại đây, bình quân mỗi năm ông đã cho chữ hơn 500 người không quen biết. Có người khuyên ông: Vật quý ở chỗ ít, chữ hiếm ông viết nhiều như vậy chẳng đáng giá đâu! Đành rằng ai tìm ông xin chữ thì ông cho, thế thì chẳng ai muốn mang tiền ra mua chữ của ông?

Đây là những câu khuyên với ý tốt, nhưng ông Ninh lại chẳng cho là như vậy. Một người đã gần 80 tuổi không thể không có chủ ý của mình, ông đã kiên trì làm như vậy nhiều năm, nhất định có đạo lý của mình:

“Từ xa xưa chỉ dựa vào viết chữ không thể phát tài được, người xưa nói quý trọng giấy bút chữ nghĩa đâu chỉ mượn chữ nghĩa để kiếm tiền? Việc ăn, mặc, ở, đi lại của tôi không phải lo nghĩ gì cả, bạn bè giúp tôi lo nhà cửa, thu xếp công việc cho con cái, tôi ốm bạn bè mời bác sĩ đến khám bệnh, mua thuốc. Xã hội đãi ngộ tôi đầy đủ chu đáo, ngoài chuyện viết chữ ra, tôi chẳng có việc gì khác cả, làm sao lại có thể bủn xỉn một chút bút mực được? Người xin chữ càng nhiều, điều đó chứng tỏ nhu cầu xã hội lớn, đây là điều tốt.

Anh đi phố mà xem, chữ Trung Quốc sắp bị đổ nghiêng ngã chẳng ra kiểu mẫu nào cả, tên hàng hoá, bảng giá cả viết xiên xẹo, loạn cả lên, chữ viết thiếu nét lung tung... tôi không có khả năng ra phố để sửa những chữ viết sai, chỉ đành ai cần viết thì tôi viết hộ.

Điều này với tôi chỉ là công lao cầm bút mà thôi. Nếu như điều đó làm tăng cảm giác tốt đẹp hơn một chút và giảm bớt được đi một chút xấu xí thì đây là niềm vui bất ngờ. Nói một cách hình tượng, thì đây gọi là “làm sạch văn tự của Tổ quốc”.

Những tự sự này không hề có chút ra vẻ sắp đặt cuộc sống con người dưới ngòi bút của ông Ninh mà đã bước vào ranh giới của giá trị thật sự. Lão tiên sinh sống chất phác, tự túc. Vì thế vui vẻ, giàu trí tuệ.

III. CỐ Ý LẤY MÌNH RA ĐỂ CƯỜI ĐÙA

Rất nhiều người đau khổ vì không biết làm thế nào để giao tiếp với người xa lạ, không biết làm thế nào để dẹp được trở ngại đầu tiên, xoá bỏ đi ngăn cách để hai bên quen biết nhau; đặc biệt là không biết làm thế nào để thổ lộ quan niệm và tư tưởng của mình, để họ đồng tình, đi đến ủng hộ và cuối cùng trở thành bạn tri kỷ của mình.

Khi Win-Son (tổng thống thứ 28 của nước Mỹ nhiệm kỳ 1913-1921) vừa mới nhậm chức thống đốc bang Newport, ông đã từng tham dự bữa cơm trưa của hãng thông tấn New York. Trong bữa cơm, người chủ toạ giới thiệu với mọi người “Win-Son sẽ trở thành tổng thống của nước Mỹ

trong tương lai”. Đương nhiên, lúc đó vị chủ tọa không thể có được khả năng dự đoán như vậy, đây chẳng qua chỉ là lời khen quá của ông ta mà thôi.

Thế rồi Win-Son bước lên vũ đài chính trị, sau lời giáo đầu ngắn gọn, ông ta nói với dân chúng: “Tôi hy vọng mình không giống như nhân vật trong câu chuyện mà trước đây người khác đã kể cho tôi nghe:

Ở Canada, một đám du khách đang câu cá bên suối, trong đó có một người tên là Cường Sâm đã dám uống một loại rượu nguy hiểm. Anh ta đã uống rất nhiều rượu này, sau đó lại cùng bạn bè đáp xe lửa về nhà, nhưng anh ta không đi xe lửa về hướng Bắc mà lại đáp xe lửa về hướng Nam. Thế rồi, bạn bè vội vã đi tìm anh ta, gọi điện đến xưởng tàu của đoàn tàu đi về hướng Nam: “Hãy giúp chúng tôi đưa một người lùn tên là Cường Sâm ngược đi về phía Bắc, anh ta đã say rượu”. Rất nhanh, họ nhận được điện trả lời của trưởng tàu: “Hãy tả kỹ những đặc tính của anh ta.

Trên chuyến tàu này có 13 khách say rượu đi tàu, họ vừa không biết được tên họ của mình, lại không biết được mục đích của họ”. Còn Win-Son này tuy biết được tên họ của mình nhưng lại không giống như nhân vật của các anh, xác định rõ được danh phận sau này của tôi ở đâu”. Những người khách có mặt ở đó nghe thấy vậy cười âm lên, không khí trong bữa tiệc chốc lát vui vẻ và sôi nổi hẳn lên.

Lẽ nào dụng ý của Win-Son chỉ là để mua vui cho mọi người? Đương nhiên không phải như vậy, trên thực tế, ông ta đã vận dụng một cách có hiệu quả nhất để mọi người tỏ thái độ thiện ý và ủng hộ ông ta, hơn nữa cũng là để xóa bỏ ngăn cách trước đó. Sách lược này của Wilson là hy sinh cá nhân, để nâng cao người khác. Phải biết rằng, tất cả các bậc diễn thuyết phi phạm đều biết khi tiếp cận với dân chúng cố ý lấy mình ra làm đề tài gây cười hoặc không tiếc chuyện phê bình mình để dân chúng cảm thấy thư giãn thoải mái và vui vẻ, vì thế dân chúng sẽ cảm tình và đồng tình ủng hộ.

IV. GHI NHỚ TÊN CỦA NGƯỜI

KHÁC

Vì sao một người đàn ông “vô danh tiểu tốt” ở một thị trấn nhỏ trở thành một ông chủ khách sạn ở vùng miền Tây nước Mỹ, câu chuyện này đã chứng minh một cách sinh động tính quan trọng của việc ghi nhớ tên của người khác.

Những năm 30 của thế kỷ XX, Uyliam Xuđap đã tiếp quản nhà hàng và phát triển từ một nhà hàng nhỏ lúc đầu chỉ có 20 chỗ ngồi; trở thành 1 dãy nhà hàng bao quanh miền Nam bang Michigan. Tạp chí “Du lịch và nghỉ hè” đã đánh giá nhà hàng nổi tiếng này là một trong những nhà hàng tốt nhất toàn nước Mỹ.

Thời kỳ cuối những năm 20 của thế kỷ XX, Uyliam Xuđap đã hoàn thành chương trình đại học của mình khi còn đang làm công việc phụ trong nhà hàng. Sau khi tốt nghiệp đại học, anh ta làm thầy giáo trung học ở một vùng xa xôi hẻo lánh bên hồ Superior, dạy lịch sử nước Mỹ, kiêm luôn giảng dạy bóng đá. Trước khi tiếp quản nhà hàng khách sạn của bố ở Masilon bang Michigan, anh ta đã là một kiện tướng thể thao hăng hái sôi nổi, là một trung vệ bóng đá và cũng là một hậu vệ bóng chuyền. Khi đó anh ta đã nhấn mạnh việc phải biết tên các cầu thủ của đội mình và tên các cầu thủ đội đối phương. Năm 1940, anh ta đã sửa các phòng gần sát vách khách sạn của gia đình thành câu lạc bộ bóng đá.

Trong đại chiến thế giới thứ 2, Xuđap trở thành một sỹ quan hậu cần hải quân. Anh đã có lần đến Oasinhton công tác, đây vừa đúng là cơ hội tốt của anh ta. Anh đã ăn ở hầu hết các nhà ăn công cộng tốt nhất ở thủ đô như Cục điều tra liên bang Mỹ, Tòa án tối cao, Lầu Năm Góc và các nhà ăn khác gần các cơ quan chính phủ. Ngoài ra, anh ta đã tiếp xúc và ghi nhớ những gì cần thiết thật kỹ.

Sau chiến tranh, Xuđap trở về Massion đồng thời ông mở rộng kinh doanh nhà hàng. Sự kiện bãi công của công nhân đã buộc anh ta phải đóng cửa câu lạc bộ bóng đá và đổi thành 1 bộ phận của nhà hàng. Nơi đây trước kia là chỗ để các bạn bè đội bóng nghỉ ngơi, thư giãn, nay đã trở thành phòng kỷ niệm, nhà ăn trước đây này đã trở thành hành loạt tổng công ty khách sạn với các món ăn đặc sản cao cấp. Với cách làm

của mình, Xudap còn được nước Mỹ tặng thưởng huy chương vàng, mỗi năm ban thưởng một lần về thành tích “nhân sỹ kiệt xuất toàn nước Mỹ”.

Thành công của Xudap một phần có thể quy về công lao của anh, nhưng nhân tố chủ yếu nhất vẫn là Xudap không bao giờ quên được họ tên của người khác. Anh đều nhiệt tình chào đón quý khách đến cửa hàng mình giống như hoan nghênh quý khách đến thăm nhà anh. Đồng thời, anh ta nhớ hết họ tên của từng người mà anh ta đã tiếp xúc.

Làm sao mà anh lại làm như vậy được? Mỗi lần gặp ai lần đầu, bất kể là khách hàng, bạn hàng trên thương trường hoặc là công nhân viên chức, anh đều hỏi tên họ của người ấy, mà hỏi đầy đủ cả tên họ. Sau đó Xudap còn nhắc lại tên họ này 3 lần. Anh ta phát hiện trong đối thoại sẽ rất tự nhiên nếu làm được việc này.

Biết được họ tên của một người và quyết không bao giờ quên, đó là triết lý của Xudap. Đương nhiên, anh ta cũng dùng một vài “kỹ xảo kế” để trợ giúp anh làm điều này. Khi ở nhà hàng, anh để tâm nghe người khác nói chuyện, sau đó bí mật ghi tên họ lại.

Nếu như có 4 người thì ghi nhớ theo 4 phương: đông, nam, tây, bắc: v.v... Nếu là bàn tròn 6 hoặc 8 người, anh sẽ liên tưởng họ với phương hướng kim của đồng hồ đeo tay.

Anh ta còn biết viết ra những họ tên này. Buổi tối trước khi đi ngủ, anh hồi tưởng lại một lượt những họ tên đó. Xudap tin tưởng chắc rằng, lặp đi lặp lại là biện pháp tốt nhất của ký ức, phương pháp của Xudap có hiệu quả thực sự.

Ở bất kỳ thứ ngôn ngữ nào thì họ tên của một người luôn là âm thanh tốt đẹp nhất, quan trọng nhất với người đó. Anh đã ứng dụng nguyên tắc này để cải thiện quan hệ với khách hàng.

Ngày nay, công ty này đã giao cho con và cháu của Xudap tiếp thu quản lý, 4 đời trong 1 gia đình đều làm kinh doanh ăn uống, phục vụ dân chúng trong xã hội. Hiện các cửa hàng của Xudap ở bang Michigan ai cũng biết đến.

V. KHÔNG TIẾC LỜI CA NGỢI NGƯỜI XA LẠ

Một trong rất nhiều cái tốt đẹp mà trong cuộc sống hàng ngày chúng ta thường bỏ qua hoặc coi nhẹ, đó là khen ngợi và biểu dương người khác. Khi con trai con gái của chúng ta mang về một bảng thành tích tốt, chúng ta thường bỏ qua hoặc xem nhẹ việc biểu dương khen ngợi chúng; hoặc khi chúng lần đầu tiên làm thành công chiếc bánh ngọt hoặc 1 chiếc lồng chim, chúng ta thường bỏ qua một lời biểu dương khen ngợi chúng. Không có bất kỳ thứ gì khiến con cái vui sướng bằng sự quan tâm và biểu dương của cha mẹ dành cho chúng.

Khi một người bán hàng có thái độ tận tình với bạn, nên khen ngợi biểu dương anh ta.

Có nhiều người giảng dạy, diễn thuyết đã trải qua tình cảnh chán nản vì cho dù nhiệt tình truyền đạt hết nhưng chẳng hề nhận được một câu khen ngợi nào từ người nghe.

Trong quan hệ giao tiếp, mỗi người đều khao khát được người khác biểu dương và khen ngợi.

Ở mỗi nơi hàng ngày bạn đến, mất gì mà bạn không nói vài câu cảm ơn, để lại vài cử chỉ thân thiện.

Bạn có thể không tưởng tượng nổi những đóm lửa nhỏ này đốt cháy ngọn lửa hữu nghị như thế nào. Lần sau khi bạn lại đến nơi này, ngọn lửa hữu nghị sẽ chiếu sáng cho bạn. Khi ngợi khen người lạ, máy kỹ sảo thực dụng dưới đây có thể giúp bạn tham khảo.

1) Khen ngợi phụ nữ phải khéo léo, thoả đáng

Khi lần đầu tiếp xúc với phụ nữ, trước hết hãy suy nghĩ tìm đề tài để ca ngợi vẻ đẹp của họ. Bản năng của phụ nữ là yêu cái đẹp, ngay từ nhỏ họ đã thích bướm, thích hoa tươi và những đồ vật tinh tế, dịu dàng và xinh xắn. Cái đẹp của phụ nữ trước hết là cái đẹp bẩm sinh, như khuôn

mặt, dáng người, nước da, mái tóc v.v... đồng thời nó còn bao gồm cả trang điểm làm đẹp sau này. Không có phụ nữ nào không thích người khác khen mình đẹp. Điều mà bạn nên nhớ đó là cái đẹp của phụ nữ không chỉ ở bộ mặt, mà ở những chi tiết như đôi mắt, lông mày, hay da dẻ, hàm răng, mái tóc thân hình mảnh dẻ... đều có thể trở thành đề tài cho bạn khen ngợi.

Trong cuộc sống, rất ít trường hợp ở một người phụ nữ cái đẹp chỉ tập trung vào cơ thể của họ. Lúc này, bạn phải biết phát hiện cái đẹp. Nhà nghệ thuật của Pháp tên là Lôrăng đã nói một câu rất đáng để chúng ta suy nghĩ: “Trong cuộc sống không phải thiếu cái đẹp mà chúng ta chỉ thiếu con mắt phát hiện ra cái đẹp”. Trước khi ca ngợi cái đẹp của phụ nữ, chúng ta còn phải quan sát một lượt “cuộc sống” đã. Thí dụ, một người phụ nữ rất có thể không có đôi mắt đẹp, nhưng nếu cô ta có khí chất tốt, thì có thể đưa vào chủ đề của chúng ta. Với một phụ nữ không đẹp lắm, không thể tùy tiện ca ngợi cô ta duyên dáng, thon thả, xinh đẹp.

Như vậy họ sẽ cho rằng bạn đang châm biếm, châm chọc họ. Với những phụ nữ xinh đẹp, khi ca ngợi họ cũng không nên ca ngợi theo kiểu thông thường, nếu không bạn sẽ không có được hiệu quả như mong muốn. Với một phụ nữ xinh đẹp, đã không thiếu gì người ca ngợi cô ta, do vậy lời khen của bạn có thể là hạt bụi cuốn phía sau một ngàn lẻ một người khác, cô ta sẽ không để ý đến bạn đâu, đồng thời còn cảm thấy bạn quá ư là bình thường. Không có gì xuất chúng. Như vậy, khi khen ngợi bạn không ngại gì mà không thay đổi phương thức, thí dụ như làm 1 so sánh... Dưới đây là một số ví dụ thực tế:

- Khi mới tiếp xúc với một phụ nữ vừa mới quen sau khi xem phim xong, bạn có thể nói với cô ta: “Em trông giống như nhân vật... trong phim ấy!”. Như vậy cô ta sẽ lạ lùng vì được khen ngợi, khen đẹp.
- Khi đi trên đường phố, có một người con gái dáng vẻ xinh đẹp đang đi lại. Thờ cơ đã đến, bạn đang hoang bước đến và nói: “Ôi! Cái áo của em đẹp quá, em mua ở đâu đấy”. Thật ra, bạn “say không vì rượu” mà có dụng ý khác, ai cũng đều biết rằng bạn không cần biết nơi mua áo của người con gái đẹp ấy làm gì!

- Trong hiệu chụp ảnh, bạn nhìn thấy một cô gái rất phù hợp với tiêu chuẩn thẩm mỹ của mình, lúc này bạn có thể đến bên cô gái và nói: “Em mặc cái áo này chụp ảnh chắc chắn sẽ rất đẹp”.
- Với một người con gái có kiểu tóc khác thường, bạn nói với cô ta: “Tóc của em không phải làm ở thành phố này. Anh mới nhìn đã biết ngay”.
- Trong bể bơi bạn gặp một người con gái đẹp, lời nói của bạn phải rất tự nhiên: “Những người hay đi bơi thường nước da đen cháy, nhưng em lại không như vậy”.
- Với một người phụ nữ đang không hài lòng về tấm ảnh mới chụp, bạn nói: “Nhìn ảnh anh không thể nhận ra em, rõ ràng đây là 2 người khác nhau”.
- Với một người phụ nữ đang tấm tắc khen ảnh của mình vừa mới chụp, bạn nói: “Nghệ thuật bắt nguồn từ cuộc sống, nghệ thuật đẹp là phản ánh chân thực của cuộc sống đẹp”.

2) Ca ngợi cái đẹp khiến đôi phương vui sướng thoải mái

Chỉ cần bạn ca ngợi người khác một cách hợp lý “để đôi phương cảm thấy sung sướng thoải mái”, chuyện quan hệ của bạn sẽ có bảo đảm chắc chắn.

Chủ một hiệu thuốc rất có kinh nghiệm bán hàng thể hiện qua lễ tiết chào mời khách. Lần thứ nhất khi khách hàng mới bước chân vào cửa, anh ta lập tức đứng dậy ra đón tiếp, mặt mày hớn hờ cười nói chân thành “Mời ông vào xem hàng”. Mỗi một khách hàng khi vào cửa được lời mời chào như vậy, đều rất thoải mái dễ chịu, vì thế cũng phải đáp lễ lại; khi khách hàng đáp lễ lại, ông chủ hiệu thuốc lại một lần nữa đáp lễ.

Chủ cửa hàng luôn chào mời khách hàng như vậy, trong lòng khách hàng chắc chắn sẽ có cảm giác hài lòng vì được tôn trọng.

Tiếp theo đó, chủ hiệu thuốc lại tiến thêm một bước vận dụng sách lược ca ngợi, như nói: “Trông anh trẻ quá!” hoặc “Cái áo ông đang mặc rất đẹp”. Khiến cho người nghe cảm thấy thoải mái và ấm áp.

Ngoài ra, ông chủ hiệu thuốc này luôn tâm niệm nguyên tắc: “Không bán thuốc cho khách hàng không rõ mình cần loại thuốc gì”. Khi khách hàng được mời chào khách khí, đang lúc cảm thấy thoải mái, nói ngay: “Bán cho tôi lọ thuốc cảm”. Ông chủ hiệu thuốc không đưa thuốc cảm ngay lúc đó, mà trái lại ông ta nói: “Ông thấy khó chịu ở chỗ nào?”. Nếu khách hàng trả lời: “Đau bụng”, lập tức chủ hiệu thuốc sẽ nói ngay:

“Nếu như vậy, tốt nhất không nên uống thuốc cảm làm gì”. Lúc này khách hàng chắc chắn sẽ hoài nghi chủ hiệu thuốc và hỏi lại: “Vậy thì nên uống thuốc thế nào mới khỏi?”.

Ông chủ hiệu thuốc lại nói: “Xem ra ông làm việc rất bận rộn, uống thuốc cũng chẳng bằng dùng chất dinh dưỡng để bồi bổ sức khỏe, nó sẽ hỗ trợ cho bệnh cảm mau khỏi”. Ông chủ hiệu thuốc đã nhẹ nhàng thuyết phục khách hàng mua Vitamin hoặc sữa ong chúa.

Nói người khác bận rộn công việc cũng là cách khen ngợi vì bận rộn luôn luôn đồng nghĩa với kiếm được nhiều tiền.

Vì lời khen của ông chủ hiệu thuốc mà khách hàng đó đã chấp nhận mua hàng, hơn nữa chất dinh dưỡng đã cho người ta ấn tượng rõ ràng là tốt hơn thuốc. Giá chất dinh dưỡng còn đắt hơn thuốc vài lần. Với sách lược này ông chủ đã bán được loại hàng có giá trị cao hơn và việc buôn bán của cửa hàng sẽ phát tài thịnh vượng.

3) Thái độ thành khẩn, biểu lộ tình cảm nghiêm túc

Khi khen ngợi người khác, thái độ thành khẩn, biểu lộ tình cảm nghiêm túc là điều vô cùng cần thiết. Nếu bạn có thái độ lơ đãng thờ ơ thì cho dù có lời lẽ khen ngợi, có khi đối phương cũng không chịu tiếp thu lòng tốt của bạn, trái lại còn có ấn tượng không tốt với bạn.

Vì vậy, biểu lộ tình cảm thành khẩn nghiêm túc là sách lược quan trọng để thay đổi tâm lý đối phương. Biểu thị thành tâm thành ý, đối phương sẽ tin tưởng đây là những lời nói xuất phát từ đáy lòng, rất chân tình, và họ có ấn tượng tốt với bạn, đây chính là đạo lý rất rõ ràng không phải bàn cãi.

Khi bày tỏ tình cảm khen ngợi đối phương thật lòng, có khi còn phải có cách nói dứt khoát, quả quyết và nghĩa khí mạnh mẽ. Thí dụ khi hàn huyên với anh ta bạn nói: “Xem ra anh có bộ mặt sáng ngời rạng rỡ, tinh thần hăng hái sôi nổi”. Tiếp theo đó bạn lại nói thêm ngay một câu nữa: “Tôi thấy anh còn trẻ hơn so với tuổi thực tế!”. Tin chắc đối phương sẽ thoải mái và dễ chịu.

4) Hạ thấp mình vừa phải cũng là đề cao đối phương

Ở một nơi, một lúc nào đó, chúng ta không tiện nói thẳng những lời khen ngợi người khác một cách tự nhiên. Trong trường hợp này, không ngần ngại gì ta không thay đổi cách bày tỏ, hiệu quả cũng như nhau cả, thậm chí nó còn vượt quá hiệu quả việc mình mong muốn.

Bí quyết này chính là “hạ thấp mình”. Hạ thấp mình một cách vừa phải cũng có nghĩa là nâng cao (đề cao) đối phương. Cho dù là con người “không thạo ngôn từ” cũng có thể dễ dàng sử dụng phương pháp này để đạt được mục đích đề cao người khác.

Thí dụ, khi chúng ta tham dự lễ mừng khai trương một cửa hàng nào đó, mặc dù đây là cửa hàng nhỏ, chúng ta vẫn phải đến dự như thường để tăng thêm không khí vui vẻ trong buổi lễ này. Chúng ta có thể hạ thấp mình, đề cao đối phương mà nói rằng:

“Cửa hàng này xem ra rất đẹp, trang trí nội thất cũng rất cẩn thận, chu đáo. Không giống như cửa hàng tôi đang kinh doanh, cửa làm chưa xong, cửa sổ thì cái to cái nhỏ”.

So sánh cụ thể đối phương và mình như vậy, đồng thời tự phê bình mình một cách khéo léo. Đối phương được người khác đề cao mình lên

sẽ có cảm giác ưu việt hơn, trong lòng thấy thoải mái.

Ngược lại, nếu bạn nói với chủ nhân bằng giọng coi thường:

“Quầy hàng của cửa hàng nếu như rộng thêm một chút thì tốt. Lần sau có sửa chữa lại nên nhớ lấy điều này!”.

Trong lễ chào mừng, đối phương nghe được lời phê bình không hề khách sáo này, chắc chắn sẽ không vui lòng, từ đó có ý ác cảm với bạn. Đây chính là hậu quả tai hại phải gánh chịu khi không am hiểu nhân tình thế thái.

Ở Nhật có một nghị sĩ quốc hội đã từng nói với mọi người: “Tôi mới chỉ tốt nghiệp tiểu học thôi”. Nhưng trên thực tế ông ta đã có bằng cao học, ông ta sở dĩ hạ thấp mình như vậy chỉ là để có cảm giác cân bằng về tâm lý với người khác để người khác cảm thấy thoải mái.

Chúng ta không ngại gì mà không lợi dụng bí quyết “hạ thấp mình” để nâng cao địa vị của đối phương, đạt được mục tiêu tình cảm, như vậy thành công sẽ luôn gần bên bạn.

Khi lần đầu tiên gặp gỡ người khác, trong trường hợp cả hai bên hoàn toàn không hiểu nhau, lúc này trong bụng của cả hai bên đều nâng cao cảnh giác, khi nói chuyện với nhau luôn thiếu sôi nổi hăng hái, vì thế hay “ậm ừ cho qua”, kiểu đối thoại này không tự nhiên, lúc này không ngần ngại gì mà không lấy kinh nghiệm thất bại của mình làm đề tài nói chuyện. Như vậy lại có thể gián tiếp đạt được việc.

Khi bạn nghe đối phương nói: “Hôm qua tôi làm một chuyện xấu hổ quá”, bạn sẽ mỉm cười trong bụng và sẽ nghe tiếp anh ta nói. Khoe khoang mình chỉ làm cho người khác thêm ác cảm với mình mà thôi. Còn nói đến kinh nghiệm thất bại của mình, không chỉ làm tăng thêm lòng tự trọng của đối phương, càng có thể vì thế mà đối phương “dốc bầu tâm sự”, để đối phương thân nhiên tiếp nhận bạn. Thật ra đây là sách lược thông minh khiến người khác hời lòng hời dạ.

5) Xin được người khác chỉ bảo cho cũng là cách

khen ngợi họ

Một nhà buôn xe hơi ở Hirôshima nhờ lợi dụng kĩ xảo khen ngợi nên đã bán cho vợ chồng người Scotlen một chiếc xe hơi. Nhà buôn này đã dẫn vợ chồng người Scotlen xem hết chiếc xe này đến chiếc xe khác, nhưng họ xem chỉ một lúc lại nói là chiếc này không phù hợp, chiếc kia không tốt mà giá cả lại quá đắt.

Nhà buôn này ngẫm nghĩ rất lâu rồi quyết định dùng giới thiệu bán hàng cho người Scotlen kia mà để ông ta tự động tìm mua.

Vài ngày sau, khi có một người khách hy vọng đổi chiếc xe cũ của mình lấy một chiếc xe mới, nhà buôn này nảy ra phương pháp mới, ông ta đoán biết rằng chiếc xe hơi cũ rất hấp dẫn người Scotlen. Thế rồi, ông ta gọi điện cho người Scotlen để mời ông ấy đến. Sau khi người Scotlen đến, chủ xe hơi nói: “Ông là người mua xe rất thông minh, ông hiểu được giá trị của xe. Có thể mời ông xem chiếc xe này được không và xin ông xem tính năng của nó, sau đó cho tôi biết chiếc xe này giá bao nhiêu tiền mới mua được?”.

Khuôn mặt người Scotlen toát ra nụ cười. Cuối cùng cũng có người đến xin ông ta chỉ bảo, khả năng của ông ta được nể trọng. Ông lái xe từ phố này sang phố kia, sau đó lái xe về xưởng. “Ông có thể bán chiếc xe này với giá 300 đồng Scotlen”. Ông ta đề xuất giá như vậy.

“Nếu tôi bán chiếc xe này với giá tiền như vậy, ông có muốn mua không?”. Người buôn xe hỏi.

Thế là cuộc mua bán đã được thoả thuận xong xuôi với giá do chính người khách hàng khó tính đưa ra.

VI. NHỮNG CHI TIẾT KHÔNG BAO GIỜ ĐƯỢC BỎ QUA TRONG XÃ GIAO

Chi tiết, vì nó quá nhỏ nên thường dễ bị con người bỏ sót, không để

ý đến nó; nhưng thế không có nghĩa là chi tiết không có gì quan trọng. Rất nhiều thực tế cho thấy, chi tiết được coi trọng trong giao tiếp, trực tiếp có quan hệ đến thành bại của giao tiếp, cái này gọi là “thành công cũng ở chi tiết, thất bại cũng ở chi tiết”. Người thông minh thường thường có thể vì coi trọng chi tiết mà mới phát cờ đã thắng, còn người cầu thả vụng về thường coi nhẹ, bỏ qua chi tiết mà thiếu một ly nên không thành việc lớn.

Trong “Liêu Trai chí dị” có một câu chuyện như sau: Có một ông lão luôn phóng khoáng với mọi người, thường hay chủ động dùng tiền tiếp tế khắp nơi. Có kẻ vô lại ham chơi cờ bạc nghe nói có chuyện này liền tìm đến ông lão cũng định xin tiền. Ông lão cũng đáp ứng ngay, nhưng cũng lúc này ông lão phát hiện được con người này có một động tác rất lão luyện, đó là anh ta thấy trên bàn có mấy đồng tiền, liền thò tay ra lấy. Từ chi tiết nhỏ này ông lão nhận ra ngay được động tác quen thuộc của một tay cờ bạc nên không cho tiền nữa. Đây bạn xem! Một chi tiết đã bộc lộ cái nhân bên trong.

Ở quanh chúng ta cũng xảy ra không ít những người thật việc thật tương tự. Ở địa phương nọ có một nhà máy để có thể nhập từ Mỹ một dây chuyền tiên tiến sản xuất ống mềm dẫn nước vô trùng, đã nỗ lực thuyết phục được đối tác người Mỹ đến Trung Quốc để ký hợp đồng. Nhưng, đúng vào hôm quyết định, trong khoảnh khắc bước vào nơi ký kết hợp đồng, giám đốc nhà máy phía Trung Quốc bỗng nhiên ho lên một tiếng, nhìn xung quanh tìm mãi không thấy ống nhỏ để ở chỗ nào, bí quá ông này đành nhỏ bậy vào góc tường và lấy đế giày đi đi lại lại. Người Mỹ kỹ tính nhìn thấy như vậy, bất giác chau mày. Hiển nhiên, một chi tiết nhỏ này đã khiến cho người Mỹ có một suy nghĩ lo lắng: ống dẫn chất lỏng chuyên dùng cho người bệnh phải đảm bảo vô trùng mới phù hợp tiêu chuẩn, thế nhưng giám đốc nhà máy của

Trung Quốc lại tùy tiện khạc nhổ lung tung như vậy, điều này cho thấy tố chất của công nhân nhà máy này không cao, nếu họ làm ra những ống mềm dẫn chất lỏng thì làm sao có thể đảm bảo vô trùng tuyệt đối được? Thế rồi, ngay lập tức ông ta thay đổi ý định và dứt khoát từ chối ký hợp đồng. Nỗ lực cố gắng gần một năm trời của phía Trung Quốc cũng bay vèo trong chốc lát!

Một “chi tiết” làm thất bại cả một cuộc buôn bán, điều này không thể không buộc chúng ta phải suy nghĩ.

Ngược lại, nếu chúng ta chú ý chi tiết thì nó sẽ là cơ sở của thành công. Những thí dụ về mặt này cũng không hiếm. Một công ty cao giá nọ khi tuyển một viên chức “cổ cò”, rất nhiều người đến dự tuyển, nhưng chỉ có một người được trúng tuyển. Vì sao vậy? Vì giám đốc công ty là một người cẩn thận, ông chú ý đến một chi tiết, đó là khi cô phục vụ bưng nước trà mời những người đến dự tuyển thì chỉ thấy có một người lễ phép đứng dậy và đưa hai tay ra đỡ chén nước trà đó, còn kèm theo cả lời “Cám ơn”. Còn có một ví dụ: Có một nhà trẻ muốn tuyển người phụ trách, trong rất nhiều người tham gia dự tuyển thì chỉ có một người trúng tuyển. Nguyên nhân trúng tuyển cũng chỉ vì một chi tiết nhỏ, đó chính là khi một mình lên cầu thang gác, cô ta đã lau mũi cho một bé trai đứng ở đó, mà đứa bé trai bị những người dự tuyển xa lánh này lại chính là do người tuyển dụng đã bố trí trước. Không đúng vậy sao: Người làm công việc mẫu giáo, đáng lẽ phải chân thành yêu quý trẻ con. Người được tuyển dụng này đã thể hiện tình cảm này của mình.

Từ đó có thể thấy, trong những trường hợp giao tiếp, nên chú ý đến từng chi tiết nhỏ, nên “cẩn thận từng ly từng tý”, có như vậy mới để lại ấn tượng tốt cho người khác.

VII. LÀM THẾ NÀO ĐỂ GIAO TIẾP VUI VẺ VỚI MỌI NGƯỜI?

Mở toang cánh cửa giao tiếp, chân thành đối nhân xử thế với mọi người, sẽ có được người bạn tri kỷ, đặt cơ sở nền móng giao tiếp thành công, thể hiện cụ thể ở những mặt dưới đây:

1) Chủ động hỏi thăm người khác.

Hãy dừng cảm dùng những từ “Xin chào anh (chị)...” để chủ động gợi chuyện, bắt chuyện với người khác, việc làm này luôn thu được hiệu quả rất tốt. Vì sao phải dùng ngôn ngữ giao tiếp đơn giản như: “Xin

chào”...? Một biểu thị lời chào hỏi con người ta trong giao tiếp đã quen dùng. Hai là, ngôn ngữ này lễ phép lịch sự, rất phổ thông, thân thiết đầy tình người. Bạn chủ động gọi chuyện với người khác, bạn sẽ được đối xử lại, rồi sau đó căn cứ vào tình hình và phản ứng của đối phương để quyết định có nên tiếp tục giao tiếp thêm hay không?

2) Dùng tình để cảm hoá người, dùng lý để thuyết phục người

Nguyên tắc chung trong giao tiếp là dùng tình cảm để cảm hoá người, dùng lý để thuyết phục người. Tình là bước khởi đầu của lý. Lý là hậu thuẫn vững chắc của tình. Trong sinh hoạt giao tiếp lâu dài, không tránh khỏi những chuyện rắc rối, phiền toái, lúc này chớ có nổi giận mà ảnh hưởng tới hình tượng của mình, để đối phương coi thường mình mà từ đó mình càng rơi vào thế bất lợi. Cách làm đúng đắn nhất là dùng “lý” làm vũ khí có hiệu lực đồng thời kết hợp với tình người. Chỉ cần biết nắm vững tình lý, bạn sẽ nắm chắc nguyên tắc của giao tiếp và biết ứng phó với mọi tình huống xảy ra.

3) Nắm ngôn ngữ chung, nắm chắc những cái gì cùng tạo hứng thú trong giao tiếp

Việc nắm ngôn ngữ chung, nắm những chuyện tạo hứng thú là điều rất quan trọng; như vậy mới có cái để nói, mới có thể thâm nhập (đi sâu) vào giao tiếp.

Nếu không, ăn nói chẳng nói một câu. Trong khi nói chuyện, nếu cứ cứng nhắc, gò bó, theo kiểu khuôn phép, khiến con người cảm thấy nhạt nhẽo vô vị, mất hứng thú. Phải biết nói chuyện với nhiều người, phải biết thổ lộ, biết lắng nghe chăm chú, đồng thời cũng phải học để biết trình bày một nội dung bằng nhiều cách nói khác nhau. Cách nói khác nhau có hiệu quả khác nhau. Nói như thế nào để có thể thu được hiệu quả tốt nhất, đòi hỏi chúng ta phải luôn tìm tòi và tổng kết trong một thời gian dài. Cũng không nên ngại ngần viết ra những điều, những thí dụ đơn giản nhưng đặc biệt thường gặp phải trong giao tiếp để tiếp tục

ngiên cứu thêm, chắc chắn sẽ thu được kết quả như mong muốn. Lâu dần, ngày này qua tháng khác bạn sẽ có được sức hấp dẫn vô hạn và những điều kỳ diệu về ngôn ngữ. Khi bạn cảm thấy có thể giao tiếp được với rất nhiều người, thì lúc đó việc giao tiếp của bạn đã đạt được đến giới hạn cao hơn.

4) Dùng ngôn ngữ thân thể để biểu hiện sức hấp dẫn của mình

Mỗi một bộ phận của cơ thể đều rọi sáng chiết quang của cuộc sống, tán phát cảm thụ cho cuộc sống. Vui tay múa chân, gật đầu, cười nói, thậm chí cách ăn mặc, đều vô thanh truyền dẫn thông tin của mình ra bên ngoài, hoặc là chán ghét, hoặc là tán thành hoặc là phản đối, hoặc là vui sướng hoặc là bi thương, hoặc là thoải mái tự nhiên hoặc là thâm trầm, không cần phải ngôn ngữ. Người khác nhìn thấy là biết được ngay. Khi nói chuyện với người khác phải biết giỏi vận dụng ngôn ngữ thân thể của mình. Nói chung, theo cách ăn mặc quần áo, những người thích màu đỏ là những người có tính cách phóng khoáng, hoạt bát, tình cảm nóng bỏng nồng cháy, những người thích màu xanh lục, xanh lam là những người có tính cách điềm đạm rộng rãi không hay chấp vặt, tình cảm dồi dào; những người thích màu xám là những người có tính cách thâm trầm hướng nội, tình cảm một dạ thủy chung. Về thần thái, những người có bộ mặt tươi cười thường có tình cảm và hứng thú với đối tượng giao tiếp hoặc một sự kiện nào đó; người nào có sắc mặt trầm ưu lại có nhiều điều tâm sự, hai loại thần thái như vậy có rất nhiều.

Sử dụng ngôn ngữ thân thể phải chú ý để đối phương hiểu được ý tứ của mình, tránh không nên lập lờ nước đôi, hàm hồ, mập mờ, cũng không nên “thẳng ruột ngựa”. Trình bày không rõ ràng, người khác dễ hiểu lầm; nếu thẳng tính quá, người khác sẽ cho rằng bạn quá thoải mái.

5) Bồi dưỡng cá tính độc lập

Trong giao tiếp, người ta thường thích giao tiếp với người có cá tính. Những người mất đi bộ mặt vốn có luôn mang bộ mặt giả tạo chỉ làm

cho người khác thêm chán ghét. Trong giao tiếp, nếu gặp phải những việc mà người khác muốn nhưng mình lại không muốn làm, phải kiên quyết phản đối; với những điều mà mình cho là sai nên dũng cảm nêu ra ý kiến bất đồng, mạnh dạn trình bày ý kiến của mình, nói rõ lập trường và thái độ của mình. Quyết không chịu lép một bề vì như vậy làm mình không chỉ mất đi đặc điểm cá tính, khiến người khác cảm thấy yếu đuối dễ bắt nạt, mà còn có thể dẫn đến chỗ không làm chủ được bản thân, thậm chí có khi thiệt thòi.

VII. LỄ NGHI NHẬN DANH THIẾP (CARD)

1. Thái độ phải cung kính, thành khẩn, thể hiện được sự tôn trọng người khác.
2. Sau khi nhận được danh thiếp phải xem kỹ một lượt. Không nên vội vàng cất đi càng không thể tùy tiện nhét vào túi áo.
3. Những chữ trên danh thiếp không biết hoặc có chỗ nào không rõ thì có thể hỏi ngay tại chỗ, đối phương chắc chắn sẽ thấy phấn khởi.
4. Nếu cùng một lúc trao đổi danh thiếp với rất nhiều người lạ, có thể tuần tự theo thứ tự chỗ người ngồi thì dễ ghi nhớ tên từng người.
5. Khi để danh thiếp trên bàn không được để các vật khác đè lên danh thiếp.
6. Bản thân mình quên không mang danh thiếp mà lại muốn có được danh thiếp của đối phương thì nên nói: “Tôi quên mang danh thiếp, cho tôi xin một tấm danh thiếp của ông, ngày mai tôi sẽ gửi thiếp của tôi cho ông”.

Thông thường, bất cứ nhân viên nào cũng coi trọng hai điều: một là, cấp trên của anh ta có tín nhiệm anh ta không; hai là, cấp dưới có tôn trọng anh ta không. Với cấp trên, phán đoán cấp dưới có tôn trọng mình hay không là một nhân tố rất quan trọng; cấp dưới có thường xuyên báo cáo với anh ta hay không. Cấp trên tâm hồn cởi mở, rộng rãi, đối với cấp dưới không hề suy bì tính toán khi thấy cấp dưới hoặc vì lười nhác hoặc vì xao nhãng chênh mảng rất ít khi báo cáo tình hình công việc và cũng cho rằng có thể vì công tác bận rộn không có thời gian báo cáo. Cũng có thể bản thân công việc này không cần thiết phải thường xuyên hội ý... Nhưng với cấp trên có bụng dạ hẹp hòi, nếu thấy tình hình này xảy ra, ông ta sẽ có các kiểu đoán già đoán non: có phải vì cấp dưới coi thường mình không? Có phải vì những người cấp dưới đang liên kết lại chống lại ông ta? Một khi những điều suy đoán đã thành nhận định của ông ta, ông ta sẽ dùng quyền lực có trong tay để bảo vệ cái vẻ “tôn nghiêm” của mình, từ đó sẽ có những hành động bất lợi cho cấp dưới.

Trong công tác, lãnh đạo và cấp dưới thường thường dễ hình thành một mâu thuẫn: một mặt, cấp dưới đều muốn làm việc độc lập không bị ai quấy rầy; mặt khác, lãnh đạo không yên tâm với công việc của cấp dưới. Vậy thì, ai là chủ thể của mâu thuẫn? Điều này phải xem nội dung công việc, phạm vi công việc của cấp dưới và cấp trên, thậm chí cả chức trách công tác. Hay nói một cách khác, đa số số phận của cấp dưới do cấp trên nắm giữ. Vì vậy, trong tình huống muốn giải quyết mâu thuẫn trên đây, thì cấp dưới phải đáp ứng yêu cầu của cấp trên. Hội ý, hội báo đúng lúc, điều này đối với những cấp dưới có năng lực khá mà nói, có nghĩa là họ làm việc dưới sự ủng hộ và được phép của lãnh đạo, nếu như không được phép và ủng hộ, anh ta không thể làm việc được, càng không thể nói đến chuyện lập thành tích trong công tác.

Cấp dưới thông minh hiểu được rằng: Khi công việc làm đến mức độ nhất định cũng phải báo cáo lên cấp trên. Khi dự tính công việc phải kéo dài, cũng phải kịp thời báo cáo cấp trên.

Khi báo cáo cấp trên trước hết phải ôn hoà, tạo không khí có lợi cho buổi báo cáo. Trước khi báo cáo có thể tìm một đề tài nhẹ nhàng thoải mái để trao đổi đơn giản. Đây không chỉ là lễ tiết cần thiết mà còn giúp cho người báo cáo dựa vào đó mà ổn định tinh thần, trình bày mạch lạc. Những điều này xem ra rất bình thường nhưng thực sự rất cần thiết.

Báo cáo công tác phải có tầng thứ logic nhất định, không thể “vơ đũa cả nắm”, nói đến đâu làm đến đó. Nói chung, báo cáo phải nắm chắc nội dung, tức là công tác trọng tâm và phương hướng chính của công việc trong đơn vị, cơ quan; một mặt phải trình bày các biện pháp cụ thể có liên quan đến công tác, nêu được khâu quan trọng, những vướng

mắc gặp phải, đề xuất giải quyết, hiệu quả thu được...

Nếu báo cáo trình bày qua loa, không có trọng điểm thì thường rất nông cạn. Thông thường, người báo cáo thường lấy những công tác mà mình đang làm hoặc những công tác mình rất thông thạo hoặc những công việc mình nắm được toàn diện để làm đột phá khẩu, nắm chắc quá trình công tác và các công việc điển hình để phân tích kỹ thêm. Phương pháp này phản ánh rất tốt đặc trưng công việc của đơn vị mình.

Khi cấp dưới báo cáo công tác với cấp trên, thường hay có một vài sơ suất. Thí dụ một số tình hình nắm không chính xác, hoặc để sót vài nội dung, qui nạp tổng kết không xác đáng... Với những sai sót, sơ suất này, cấp dưới có thể dùng các phương pháp để bổ cứu: đề xuất cho lãnh đạo một vài tư liệu bối cảnh, tổ chức các hoạt động tham quan... Nên tìm các cơ hội để tiếp xúc và giao lưu với lãnh đạo nhằm bổ sung và sửa đổi những sai sót trên để báo cáo được chu đáo tỷ mỹ hơn, đầy đủ hơn.

Làm cấp dưới có cần thiết phải thường xuyên trò chuyện, báo cáo với cấp trên công việc của mình? Điều này trong công tác mọi người rất khó nắm được. Nếu như thường xuyên tìm lãnh đạo hoặc cấp trên để nói chuyện phiếm tán gẫu, có nhiên có thể cấp trên hoặc lãnh đạo hiểu được công việc của mình, hiểu được khả năng của mình, thông thuộc và biết rõ tình hình của mình và càng có ấn tượng với mình hơn nữa.

Nhưng, gặp nhau nhiều quá cũng làm phiền đến lãnh đạo, dẫn đến lãnh đạo chán ghét mình, hơn nữa, cũng dễ khiến các đồng nghiệp có ấn tượng xấu cho rằng mình nịnh bợ lãnh đạo. Vì vậy, ở đây có vấn đề

“độ”.

Điều đó có nghĩa là, tìm gặp nhiều cũng không tốt, nhưng không phải hoàn toàn không tiếp xúc với cấp trên. Tiếp xúc nên ở mức độ vừa phải, không nhiều quá, vậy cái “độ” này ở chỗ nào?

Trước tiên, cái “độ” này được thể hiện ở tình hình và tiến trình công tác của mình. Khi công việc của mình đã thu được thành tích bước đầu, có nghĩa là sẽ bước sang giai đoạn mới. Lúc này là lúc báo cáo với cấp trên biết công việc của giai đoạn trước và dự tính giai đoạn sau của mình, điều này rất cần thiết. Điều này có thể giúp cấp trên hiểu được thành tích công tác và tương lai phát triển của mình để cấp trên có sự chỉ đạo và giúp đỡ.

Tiếp theo đó, cái “độ” này cũng được thể hiện ở tính chất công tác của bạn. Nếu như bản thân tính chất công tác của bạn quyết định bạn phải thường xuyên quan hệ với cấp trên, báo cáo công việc với cấp trên, thì bạn không nên đắn đo gì mà không năng báo cáo. Nếu không, bạn sẽ làm cho cấp trên đánh giá bạn không xứng đáng với công việc được giao cho. Nếu như tính chất công việc của bạn không có quan hệ trực tiếp với cấp trên thì không cần thiết phải thường xuyên tìm lãnh đạo để báo cáo. Nếu gặp lãnh đạo để báo cáo quá nhiều sẽ gây cho mọi người hoài nghi thắc mắc và bản thân lãnh đạo cũng bị mọi người dị nghị. Một điều tiếp theo nữa là, cái “độ” này còn thể hiện ở chỗ quan hệ riêng tư giữa bạn với cấp trên như thế nào. Nếu như quan hệ riêng tư này rất sâu đậm thì ngại gì mà không mở rộng thêm quan hệ. Nếu như quan hệ chỉ là sơ sơ, qua loa thì cũng không nên tùy tiện quá. Trên thực tế, để cấp trên quá hiểu mình cũng không phải là một việc tốt. Tiếp xúc nhiều, cấp trên tất nhiên sẽ biết được cái hay cái dở của bạn, đồng thời cấp trên càng hiểu rõ được, nắm chắc được khuyết điểm của bạn. Một người lãnh đạo và cấp trên thông minh tài trí hoàn toàn có thể kịp thời, khách quan hiểu được mọi tình hình của cấp dưới. Với những cấp trên như vậy, nếu như chỉ dựa vào việc báo cáo hội ý để cấp trên hiểu được mình, chỉ bằng làm việc tốt còn hay hơn. Dùng thành tích của mình để được cấp trên khen ngợi. Báo cáo hội ý chỉ là một hình thức, điều quan trọng hơn hết là nội dung bạn cần báo cáo như thế nào, có thật mang lại hứng thú cho cấp trên hay không, có ý nghĩa thật sự hay không, đây mới là mấu chốt nhất.

Người cấp trên thông minh không chỉ giỏi việc báo cáo công tác với lãnh đạo mà còn phải biết nắm lấy thời cơ thích hợp nhất.

Một cơ quan nọ có một trưởng phòng làm việc vừa chịu khó lại vừa giỏi giang tài ba nhưng giám đốc trái lại ảm ức khó chịu với anh ta vì vị trưởng phòng này thường gặp giám đốc đề xuất kế hoạch của mình; mà thời cơ gặp lại không đúng lúc, thí dụ:

- Khi giám đốc chuẩn bị đi công tác.
- Khi giám đốc đang khó chịu.
- Khi giám đốc đang bận.

Thông thường, những lúc như thế nên hết sức tránh đề xuất với cấp trên những vấn đề vụn vặt, tẩn mẩn, phiền hà. Nhưng vị trưởng phòng này không biết được như vậy hay là vì một lý do nào khác, cứ nhè vào những lúc như vậy để bàn chuyện công việc với giám đốc. Cuối cùng giám đốc chịu không nổi nữa, sa sầm mặt lại nói: “Lúc khác nói không được à? Cậu không thấy tôi bây giờ đang bận sao?”. Từ đó trở đi, khi vị trưởng phòng này muốn bàn chuyện công tác với giám đốc, luôn xác định trước xem giám đốc có rảnh hay không. Khi bước chân vào phòng giám đốc, luôn hỏi: “Bây giờ giám đốc có bận không?”. Lúc này giám đốc chịu không nổi nữa, nói luôn: “Có việc gì, nói nhanh lên, tôi đang có việc bận, đừng lồi thối”. Như vậy, vị trưởng phòng này thật chẳng biết thế nào mà lần.

Muốn trở thành một trợ thủ tốt của cấp trên, phải tinh tai thính mắt, chân tay nhanh nhẹn, có thể quan tâm những việc xung quanh mình và những công việc chung. Đặc biệt là phải chịu khó quan sát động thái xung quanh, nắm chính xác tâm lý của đối phương, sau đó mới hành động. Nếu như vị trưởng phòng nọ có thể nắm được tình hình của giám đốc thì sẽ không bao giờ để lỡ thời cơ bàn chuyện công việc với giám đốc.

Tối 8 tháng 10 năm 1945, tướng Trương Trĩ Trung mở tiệc chiêu đãi hoan nghênh Mao Trạch Đông, chủ tịch Đảng cộng sản Trung Quốc đến Trùng Khánh tham gia đàm phán Quốc - Cộng. Mao Chủ tịch còn đang đọc tạp chí thì một người phục vụ đã bung mâm đứng ở phía sau, những chiếc ly đế cao được rót đầy rượu thơm. Không nói cũng rõ, lời đáp từ vừa dứt, mọi người đứng cả dậy cạn chén chúc mừng tương lai tốt đẹp của sự hợp tác giữa 2 đảng và công cuộc xây dựng hoà bình. Chu Ân Lai đã biết chủ tịch Mao Trạch Đông của quân đội nhân dân Trung Quốc, người đã từng trải qua bách chiến nhưng lại không uống được rượu.

Mao Chủ tịch vừa dứt lời, cả bữa tiệc tung bừng trong tiếng vỗ tay hoan nghênh. Có người hô “Chúng ta nâng cốc chúc mừng Trung Quốc mới hoà bình, dân chủ và giàu mạnh!”. Người phục vụ đang bung những ly đầy rượu đến, Chu Ân Lai đã vượt lên một bước lấy ngay chén rượu thủy tinh trong suốt đưa vào tay Mao Chủ tịch khi ngài vừa mới đặt bản thảo bài nói chuyện xuống. Mao Chủ tịch nâng cốc chúc mừng các vị khách quý. Sau khi cạn chén xong, Mao Chủ tịch quay sang Chu Ân Lai cười: “Ân Lai, cảm ơn anh...”.

Trương Trĩ Trung mời rượu, Chu Ân Lai lại nhanh hơn người hầu rượu, lấy luôn chén rượu nho trắng đưa cho Mao Trạch Đông. Mọi người chỉ thấy Mao Trạch Đông đang hả hê nâng hết chén này đến chén khác trong tiếng cười reo của mọi người.

Chu Ân Lai vừa xuyt một tiếng, một thương nhân đi giày đen mặc quần tây, dáng vẻ giàu có bung 2 ly rượu đến trước mặt Mao Chủ tịch và nói: “Thưa Mao Chủ tịch, tôi là chủ tịch Hội đồng quản trị công ty thương mại Hằng - Đạt. Nghe nói 2 đảng Quốc - Cộng đàm phán đã bước sang giai đoạn hoà giải, không lâu nữa sẽ có thông báo cho toàn dân được biết. Xin hỏi Ngài, điều này có phải không còn bao lâu nữa công ty của tôi có thể đến buôn bán ở Diên An?”. “Câu hỏi này tôi trả lời thay cho Mao Chủ tịch” - Một luồng hương vị Mao đài thoảng tới - Chu Ân Lai đến và đứng giữa Mao Trạch Đông và vị thương nhân nọ, không hề khách sáo bung ngay ly rượu lên, nói: “Diên An là đất của Trung Quốc. Thương nhân Trung Quốc bất cứ lúc nào đến Diên An đều được

hoan nghênh và bảo hộ. Nào lại đây! Hãy cạn chén để chúc quý Công ty buôn bán phát tài của cải dồi dào như nước!”. Một nữ diễn viên điện ảnh mặt bự phấn nâng một ly rượu Uých - ky đến trước mặt Mao Trạch Đông và nói: “Tôi rất muốn cùng với đồng nghiệp ở Diên An làm một bộ phim, lại được nghe nói tác phẩm văn nghệ của Đảng cộng sản chỉ được viết về cách mạng chứ không được viết về tình yêu, tôi lại thạo về làm các bộ phim tình yêu, e rằng tôi sẽ không có đất dụng võ. Thưa Mao tiên sinh, liệu cái điều lo lắng này của tôi có phải là thừa không?”. Câu hỏi được nêu ra rất gian ngoan, bướng bỉnh. Mao Trạch Đông xua tay cười khà khà, vẫn chưa có câu trả lời cho chính thức, Chu Ân Lai “cướp lời” nói luôn: “Nữ diễn viên đầy nhiệt tôn này chắc hẳn chưa được xem vở ca kịch “Bạch mao nữ” do các nhà sáng tác nghệ thuật Diên An sáng tác. Mao Trạch Đông là khán giả trung thành của vở kịch này.

Tình yêu của Hỉ Nhi và Đại Xuân là hai nhân vật chính trong vở ca kịch này rất chân thành thiết tha, cảm động” - Nào lại đây cạn chén chúc cho tình yêu chân thành thiết tha, cảm động!. “Này, Chu tiên sinh, sao Ngài lại uống mất rượu tôi mang đến chúc Mao tiên sinh?”. “Câu hỏi tôi thay Mao Chủ tịch trả lời, còn rượu thì tất nhiên tôi cũng phải uống thay chứ!”.

“Thưa các vị, thưa các vị, tôi phát hiện ra một điều bí mật, một bí mật quân sự...”. Lời nói hàm ý này lại được phát đi từ một tướng quân trên ve áo có hai bông hoa mai. “Không biết các vị có chú ý không, tối nay Chu tiên sinh đã cướp trận địa tiền duyên của Mao tiên sinh, rượu của chúng ta mang đi chuốc (mời) rất khó phá tan được phòng tuyến cố thủ này, để đến được Mao tiên sinh. Chu tiên sinh cũng nên lượng tình thông cảm để mọi người được ngưỡng mộ tấm lòng của Mao tiên sinh!”. Khách khứa ồn ào hân lên, bàn tán sôi nổi. Chu Ân Lai thản nhiên cười nói: “Thưa các quý vị tôi cũng phát hiện được một điều bí mật. Trong buổi tiệc tối nay Mao tiên sinh là quý khách từ xa đến, là người bạn mới của chúng ta, được chào đón nhiệt liệt, tôi là người bạn cũ, ngay cả tư cách chạm cốc thay người khác chả nhẽ cũng bị mất đi. Tôi e rằng như vậy không được đúng lắm!” Câu nói có tình có lý lại pha chút dí dỏm được trả lời bằng những tiếng cười thoải mái, ngay cả đến vị tướng quân, đã phát hiện ra “bí mật quân sự” cũng phải bái phục: “Trận địa tiền duyên của Chu Ân Lai không thể phá vỡ nổi”.

Chu Ân Lai luôn được Chủ tịch Mao Trạch Đông tin nhiệm và được nhân dân cả nước yêu mến. E rằng tấm lòng yêu quý con người và sự tôn nghiêm tích cực ủng hộ bảo vệ cấp trên của Chu Ân Lai không bao giờ tách rời nhau.

Một con người trên con đường đi lên khó mà tránh khỏi những khuyết điểm, sai lầm này nọ, với con người muốn đạt được mục tiêu đã định đề đi đến thành công thì thái độ đúng đắn để đối mặt với khuyết điểm của mình phải là: Có khuyết điểm nhưng không che giấu, nghe người ta kể lỗi của mình thì mừng, nhận thấy khuyết điểm thì phải sửa ngay.

Con người ta đều có một nhược điểm, thích biện hộ cho mình, gỡ tội cho mình. Nhưng trên thực tế, thái độ có khuyết điểm lại che giấu khiến cho con người ta càng ngày càng đi xa khỏi đạo của con người. Có khuyết điểm không che giấu đòi hỏi con người phải có ý thức sửa chữa vững chắc kiên định. Người bình thường không làm được điều này, nguyên nhân đầu tiên có thể là tính háo danh, chuộng hư vinh. Họ luôn cho rằng năng lực mọi mặt của họ đều rất khá, rất ít khi mắc khuyết điểm. Lâu dần tự nhiên trong họ hình thành ý thức “luôn đúng đắn”, một khi có sai lầm thật thì khó chịu đựng về tâm lý. Do giữ thể diện, con người ta thường tìm lý do gỡ tội, gỡ trách nhiệm, hoặc che đậy khuyết điểm. Một lý do khác là họ sợ ảnh hưởng đến uy tín và tín nhiệm của mình trong dân chúng. Thật ra, nếu là cấp dưới, dám nhìn thẳng vào khuyết điểm của mình, như vậy có thể càng được lãnh đạo nể trọng hơn, tin tưởng hơn. Nếu là cấp trên, nếu có khuyết điểm mà không che giấu thì càng được cấp dưới kính trọng hơn và từ đó nâng cao uy tín của mình lên. Vui mừng khi được người khác nói ra khuyết điểm của mình và biết sửa chữa khuyết điểm là một thái độ nhân sinh tích cực hướng thiện, tích cực tiến thủ. Chỉ có khi nào bạn thật sự ý thức được vai trò tích cực của nó, bạn mới có thể chịu khó lắng nghe những lời khuyên giải của người khác, bạn mới có thể thật sự sửa chữa những khuyết điểm

và lỗi lầm của mình. Không thể vì sĩ diện mà oán giận và đả kích người khác khi họ chỉ ra khuyết điểm của mình. Vui mừng khi được người khác chỉ ra khuyết điểm thì không dễ chút nào, những người vui mừng khi được người khác đóng góp phê bình khuyết điểm của mình đều là những người được người khác giúp đỡ nhiều nhất, đương nhiên họ cũng là người dễ thành công nhất. Biết nhận khuyết điểm để sửa chữa là điều mấu chốt nhất để một con người đi từ thắng lợi này đến thắng lợi khác trong cuộc cạnh tranh khốc liệt của cuộc sống. “Có khuyết điểm mà không sửa chữa thì đúng là sai rồi.

Có khuyết điểm không đáng sợ, điều đáng sợ sẽ là không chịu sửa chữa và không kiên trì sửa chữa. Loại người này rất khó đạt tới vinh quang của cuộc đời.

Sacly Sactory hiện đang làm công tác quản lý hàng hoá ở Charlotte thuộc bang Carolina (Mỹ). Khi đi mua hàng ở công ty Smít, ông ta đã phát hiện mình đã phạm một khuyết điểm rất lớn. Có một quy tắc quan trọng là số hàng hoá đã mua vượt quá số tiền có trong tài khoản. Nếu trên tài khoản của bạn không còn tiền nữa, bạn sẽ không thể mua các mặt hàng mới, cho đến khi bạn bổ sung tiền vào tài khoản của mình.

Sau lần mua hàng sai nguyên tắc xảy ra, một ông chủ người Nhật giới thiệu cho Sactory một kiểu túi xách tay mới rất đẹp. Lúc này số tiền trong tài khoản của Sactory đã “báo nguy”. Làm thế nào để nắm lấy cơ hội không thể bỏ qua này.

Lúc này ông ta biết rằng mình đang có 2 sự lựa chọn: hoặc là bỏ luôn chuyến buôn bán này mà chuyến này chắc chắn ông ta sẽ có lãi lớn; hoặc là đến gặp chủ quản công ty để thừa nhận những sai lầm mình đã phạm phải trong đợt mua hàng trước, đồng thời xin được trả chậm mọi chi phí. Chính lúc Sacly đang ngồi suy nghĩ trong phòng làm việc, vừa vặn có khách của lãnh đạo công ty đến chơi. Sacly lập tức nói với ông ta ngay: “Tôi gặp phải rắc rối, tôi đã mắc phải sai lầm lớn”. Tiếp theo ông ta giải thích tất cả những gì đã xảy ra.

Mặc dù lãnh đạo công ty không phải là người thích vung tay tiêu tiền, nhưng ông ta đã cảm động trước thái độ thành khẩn của Sacly và nhanh chóng tìm cách bổ sung tiền cho Sacly. Túi xách tay đã có mặt

trên thị trường, quả nhiên được khách hàng hoan nghênh và chờ đón, bán rất chạy, qua chuyện này Sacly có được bài học kinh nghiệm.

Khi bạn không cẩn thận để mắc phải một sai lầm nào đó, biện pháp tốt nhất là phải thẳng thắn thừa nhận khuyết điểm và kiểm điểm, đồng thời phải nhanh chóng sửa chữa bổ cứu ngay. Chỉ có xử lý thoả đáng, bạn mới có thể được người khác tin cậy.

Trong cơ quan hoặc công ty mà bạn đang công tác, rất có thể bạn gặp phải một cấp trên tính nóng nảy hay cáu gắt. Làm việc dưới quyền của một cấp trên như vậy, nếu xử lý các mối quan hệ không thoả đáng, sẽ ảnh hưởng đến tình cảm và quan hệ cấp trên cấp dưới. Vì vậy, phải học nghệ thuật giao tiếp với cấp trên như vậy. Dưới đây xin có vài kiến nghị để bạn tham khảo.

Cấp trên nóng tính, đặc điểm lớn nhất của ông ta luôn luôn có tính cách tương đối nhiệt thành, nôn nóng, trong bụng chẳng có chuyện gì nhưng lại hay cáu gắt, hơi một tí là cáu gắt lên. Khi tiếp xúc với cấp trên như vậy, bạn phải hiểu ông ta. Bạn nên luôn luôn cẩn thận khi giao tiếp với cấp trên như vậy, phải tận tình chu đáo làm tròn chức trách công tác của bạn, những công việc cấp trên giao cho, không được dây dưa kéo dài, nần ná, làm việc phải nhanh nhẹn, xốc vác, phải làm tốt công tác chuẩn bị trước khi bắt tay vào công việc, nói năng phải dịu dàng, uyển chuyển.

Khi gặp phải cấp trên cáu gắt, nóng giận, biện pháp tốt nhất của cấp

dưới là chịu đựng để nghe chăm chú cấp trên chỉ bảo, nếu cấp trên nói đúng thì phải tiếp thu. Nếu không đúng thì tìm dịp khác để thanh minh. Điều này còn hay hơn nhiều nếu bạn cứ cố chấp biện bạch, càng như lửa đổ thêm dầu.

Cấp trên đang tức giận, tư tưởng rất dễ bị tình cảm chi phối, rất khó bình tĩnh để phân biệt vấn đề và lắng nghe ý kiến cấp dưới. Có rất nhiều người trong lúc “nổi giận lôi đình” thường làm rất nhiều việc không thể cứu vãn được. Vì vậy, bạn phải biết rằng, bất cứ một lời thanh minh biện bạch nào của bạn trước cấp trên đang trong trạng thái kích động, đều là uổng công vô ích, có lúc hậu quả còn nặng hơn.

Mặc cho cấp trên câu giận đúng hay sai, cũng mặc cho bạn có bao nhiêu lý do, thì khi hoà khí cấp trên đang bốc, một câu giải thích cũng bằng thừa. Bạn có thể chờ cấp trên sau khi đã bớt nóng, bình tĩnh trở lại, tìm thời gian thích hợp để giải thích thanh minh với cấp trên.

Trong tình huống thông thường, con người ta sau khi đã bớt nóng giận đều biết hối hận và tự trách. Có nhiều cấp trên thấy ân hận vì mình đã không “kìm nén cơn tức giận” - Cấp dưới có thể lợi dụng thời cơ thích hợp để đề nghị cấp trên, gặp công việc gì vướng mắc phải bình tĩnh, tỉnh táo, không nên câu gắt bừa bãi ảnh hưởng không tốt cho bản thân, cho đồng sự và công việc, chính vì lúc này cấp trên đang hối hận nên ông ta có thể dễ dàng tiếp thu lời nói của cấp dưới.

Nếu cấp dưới làm hỏng việc, nhất định cấp trên không tránh né, nhưng cấp trên sáng suốt không bao giờ nóng nảy hai lần trong cùng một vấn đề. Sau việc xảy ra, cấp dưới nên kiểm điểm sâu sắc và tỏ rõ quyết tâm sửa chữa. Điều này rất quan trọng, nó chứng tỏ, bạn không hề bỏ qua lời nói của cấp trên, bạn có biểu hiện tự tỉnh ngộ lại, đồng thời mong muốn có cơ hội sửa chữa. Lúc này cấp trên sẽ không đòi hỏi

bạn một cách hà khắc nữa. Ngược lại, cấp trên sẽ có thái độ khoan dung và độ lượng với bạn.

Nếu như trách nhiệm của cấp trên với cấp dưới có sai lầm, cấp dưới càng phải bộc bạch cho rõ sau khi sự việc xảy ra, làm rõ những nỗi oan sai. Nhưng, tuy lẽ phải trong tay, cấp dưới vẫn phải chú ý đến sách lược.

Ở đây, xin cung cấp cho bạn một kỹ xảo nhỏ, đó là trước hết phải thừa nhận một chút khuyết điểm của mình, sau đó giải thích rõ đầu đuôi sự việc.

Có lúc, cấp trên cáu giận lại là lúc chúng ta chỉ có lấy sự vật và hành động ra mới có thể dập tắt cơn tức giận của ông ta.

Nếu như cấp trên tức giận cái gì hợp lý, bạn nên lập tức hành động, dùng biện pháp bổ cứu và sửa chữa ngay công việc của bạn. Cấp trên thấy lời nói của ông ta có tác dụng, thì tức giận bớt đi được một nửa. Nếu cấp trên tức giận vô lý, khiến bạn áy náy thì bạn chỉ có dùng sự thật rõ ràng và tài biện minh mới có thể chứng minh được, bạn không nên ngại ngần gì mà không kiên trì cách làm của mình, dùng sự thật để chứng minh mình không hề có sai lầm, nhưng phải chú ý cách làm, không được quá khích, phải bình tĩnh tự tin, mặt khác ngôn ngữ phải rõ ràng ngắn gọn, ý tứ phải đầy đủ.

Mâu thuẫn giữa lãnh đạo và bị lãnh đạo là điều khó tránh khỏi, gặp trường hợp này, là người lãnh đạo đương nhiên phải giải quyết tốt quan hệ với cấp dưới, đây là một mặt của vấn đề hoặc nếu không nói đây là mặt chủ yếu; một mặt khác là cấp dưới nên giải quyết quan hệ với cấp trên như thế nào?

Có một số người khi có mâu thuẫn với cấp trên thường vô tình hay hữu ý chỉ trích cấp trên nhiều mà ít suy nghĩ về mình, đồng thời còn thiếu khảo sát và phân tích môi trường làm việc.

Một đơn vị làm việc tốt hay xấu, lãnh đạo có thành công hay không, không chỉ cứ liên quan đến người lãnh đạo mà còn có liên quan đến cả người bị lãnh đạo và đối tượng làm việc. Có thể nói đây là kết quả đạt được do tác động qua lại giữa người lãnh đạo và người bị lãnh đạo.

Trình độ nghiệp vụ, kỹ năng quản lý và năng lực trong quan hệ giao tiếp của người lãnh đạo là điều mấu chốt để lãnh đạo thành công hay thất bại. Trình độ nghiệp vụ, thái độ lao động, tinh thần phấn đấu, tinh thần trách nhiệm của người bị lãnh đạo là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến năng lực lãnh đạo. Còn tính chất công tác, qui mô tổ chức, loại hình, mức độ cấp bách của nhiệm vụ, tinh thần đoàn kết của mọi người, không gian môi trường làm việc... cũng có thể trở thành nhân tố khách quan dẫn đến mâu thuẫn giữa người lãnh đạo và người bị lãnh đạo.

Khi chúng ta có mâu thuẫn với cấp trên, trước hết phải bình tĩnh để phân tích tập trung vào 3 nhân tố - Cấp trên, bản thân mình và môi trường công tác, đặc biệt trước hết phải xem xét đến nhân tố tự thân: Mình có thích công việc đang làm không? Chí hướng cá nhân có hoà nhịp với mục tiêu tập thể hay không? Chỉ tìm cách ứng phó với cái sai hay là tích cực chủ động làm việc? Có tự cho mình là người có trình độ văn hoá cao hoặc có chuyên môn nào đó mà coi thường mọi người không? Những tri thức, tài năng, kỹ thuật của mình cống hiến được bao nhiêu? Hiệu quả và năng suất lao động của mình có rõ ràng không?

Nếu những vấn đề thường gặp trên đây còn có những thiếu sót thì phải tự tìm nguyên nhân ngay ở bản thân mình. Nếu chỉ đơn thuần oán trách “lãnh đạo kém, tồi” thì thật phiền diện.

Mọi người ai ai cũng mong muốn có quan hệ hoà thuận với cấp trên, làm thế nào để có thể đạt được mong muốn này? Vấn đề này có liên quan đến rất nhiều mặt, song quan trọng nhất là 3 điểm sau: một là tôn kính, hai là thông cảm, ba là giúp đỡ. Đây vừa là nguyên tắc cần phải chú ý trong quan hệ giữa đồng sự, giữa bạn bè, vừa là vấn đề quan trọng nhất cần phải chú ý để điều chỉnh mối quan hệ giữa lãnh đạo và bị lãnh đạo.

Điều này không có nghĩa là con người phải nịnh hót, hùa theo lấy lòng cấp trên, cũng không dạy con người phải mù quáng nghe theo cấp trên, mà động viên mọi người nhận thức đúng đắn về mình, đối xử đúng đắn với lãnh đạo. Mới đến một nơi, người khác thường giới thiệu và nhận xét một vị lãnh đạo nào đó mang nhiều sắc thái chủ quan, điều này rất dễ khiến chúng ta hình thành một ấn tượng “đã có định kiến rồi”, dẫn đến khó mà phân biệt thật giả, người ta nói gì cũng phụ họa theo; ngoài ra tự đánh giá mình cao, cũng thường nảy sinh thái độ sai lầm như khinh miệt, thờ ơ, coi thường mọi người. Vì vậy, xoá bỏ thành kiến, tôn trọng lãnh đạo là điều rất quan trọng.

Nếu như mỗi người chúng ta đều có thể đứng trên lập trường “lấy công tác làm trọng”, đặt mình vào vị trí cấp trên, lo lắng thay cho lãnh đạo, suy nghĩ thay cho cấp trên, nhất định sẽ có thể giảm được rất nhiều những chuyện hiểu lầm và những xung đột không cần thiết.

Cấp dưới giúp đỡ cấp trên là chuyện thường gặp trong cuộc sống hàng ngày. Khi cấp trên gặp khó khăn, là một người cấp dưới có tinh thần trách nhiệm cao không thể khoanh tay đứng nhìn.

Phải nói rằng, chúng ta đối xử với cấp trên với thái độ kính trọng, thông cảm, giúp đỡ thì mọi mâu thuẫn đều được giải quyết thuận lợi. Chúng ta nên biết rằng, sự thoả mãn tình cảm của một con người không thể dựa vào xung đột mà có được mà phải dựa vào lý trí để đối chọi với xung đột. Vì vậy, chúng ta phải học nghệ thuật làm giảm mâu thuẫn: khi cáu giận, bạn coi cái gì quan trọng đối với bạn? Có phải đó là mục tiêu lớn của cuộc đời bạn không, hay chỉ là vài đồng tiền thưởng, một bậc lương? Là lý tưởng, là sự nghiệp của bạn ư? Hay là nói cho sướng cái miệng? Không nên so đo từng ly từng tý mà quên đi mất lý tưởng và hoài bão cao cả của mình.

Mặc dù đã có thái độ đúng đắn để đối xử với cấp trên, song vẫn khó tránh khỏi những mâu thuẫn xảy ra. Khi chúng ta mâu thuẫn với cấp trên, mặt khác khi trách nhiệm phát sinh mâu thuẫn lại do cấp trên, thì nên giải quyết bằng cách nào?

1) Nên nói thẳng, nói rõ quan điểm và thái độ của mình với cấp trên.

2) Phải “dĩ đức báo oán”. Cho dù tạm thời âm ức, khó chịu cũng nên có thái độ khoan dung độ lượng để mâu thuẫn ngày càng dịu đi và từng bước giải quyết.

3) Có thể dốc bầu tâm sự. Nếu có gì oan uổng, âm ức, có gì buồn phiền không vui, có thể trình bày thì hãy nói với các lãnh đạo khác hoặc người thân của mình để được họ giúp đỡ.

4) Phải tự mình thu xếp ôn hoà, nghe lời khuyên bảo của người khác. Chỉ cần mình làm đúng và kiên trì, nhất là đối với những vấn đề quan trọng thì có thể thông báo vượt cấp để lãnh đạo cấp trên nữa giúp đỡ giải quyết.

Chương ba: NHƯ VẬY BẠN SẼ ĐƯỢC CẤP DƯỚI HOÀN NGHÊN NHẤT

I. KHEN NGỢI CẤP DƯỚI NHIỀU HƠN

Nếu bạn nhìn thấy con cá voi nặng 8600 ki lô gam nhảy lên khỏi mặt nước với độ cao 6,6m và biểu diễn các động tác cho bạn xem, chắc chắn bạn sẽ trầm trồ khen ngợi và coi đây là kỳ tích. Trên thực tế cũng có con cá voi tạo ra được những kỳ tích như vậy. Người huấn luyện cá voi đã tiết lộ bí mật huấn luyện cho mọi người: Lúc bắt đầu họ để sợi dây thùng dưới mặt nước, khiến cá voi không thể không bơi qua phía trên sợi dây thùng này. Cứ mỗi lần cá voi bơi qua phía trên dây thùng nhiều hơn số lần bơi qua phía dưới dây thùng người huấn luyện lại nâng cao dây thùng lên, nhưng tốc độ nâng cao phải rất chậm, để cá voi ít phải ỉu xiu vì thất bại quá nhiều.

Chính vì sức mạnh của cô vũ động viên mà buộc cá voi đã vượt qua độ cao ấn định.

Đối với cá voi như vậy, thì với loài người thông minh càng như vậy. Cô vũ, ca ngợi và khẳng định sẽ khiến cho tiềm năng của một con người được phát huy ở mức độ lớn nhất. Cấp trên không nên kỳ vọng, trông đợi quá cao vào cấp dưới, phải kịp thời động viên và khẳng định, mỗi một tiến bộ nho nhỏ đều khiến họ vui sướng, nếu cô vũ kịp thời họ sẽ vững bước đi lên, dần dần giành được thành tích lớn hơn nữa.

Con người ta làm việc để tồn tại và phát triển, đòi hỏi phải có tiền và chức vụ. Ngoài ra, con người ta luôn theo đuổi vinh dự cá nhân. Một kết quả trắc nghiệm dân ý cho thấy, có đến 89% số người mong muốn lãnh

đạo của mình đánh giá tốt cho mình, chỉ có 2% không quan tâm đến lãnh đạo có khen ngợi hay không. Khi được hỏi vì sao làm việc, có 92% số người trả lời do nhu cầu phát triển cá nhân. Nhu cầu phát triển của con người rất toàn diện, nó không chỉ bao gồm lợi ích vật chất, nó còn bao gồm cả mặt tinh thần như danh dự, địa vị...

Trong đơn vị, phần lớn mọi người đều có thể ganh đua hoàn thành chức trách công tác; mỗi người đều rất để ý đến sự đánh giá của lãnh đạo, những lời khen ngợi của lãnh đạo là phần thưởng cấp dưới cần thiết nhất.

1) Khen ngợi của lãnh đạo có thể khiến cho cấp dưới ý thức được vị trí, giá trị của mình trong tập thể và trong trái tim lãnh đạo.

Ở nhiều cơ quan đơn vị, cán bộ, công nhân viên đều tương đối ổn định về lương và thu nhập, họ không cần phải suy nghĩ nhiều về mặt này. Nhưng họ đều rất để ý đến vấn đề hình tượng của mình trong trái tim lãnh đạo, cách nhìn nhận của lãnh đạo đối với mình và vì thế mọi cử chỉ, mọi lời nói của lãnh đạo đều nên rất thận trọng, cẩn thận. Mọi sự biểu dương của lãnh đạo luôn có tính quyền uy, là căn cứ để xác lập giá trị và vị trí của người lao động trong đơn vị mình.

Có vị lãnh đạo lại hay phân bổ ngôi thứ năng lực cho cấp dưới mình. Khiến cho mỗi một người đều có thể đứng đầu bảng, có thể nói đây là cách cổ vũ động viên khiến tất cả đều vui mừng. Thí dụ: Tiểu Trương là tiến sỹ số một của đơn vị: Tiểu Trịnh là chuyên gia máy tính của đơn vị... Người nào cũng có phẩm hàm số một, sở trường của con người đã khẳng định, cả tập thể hầu như đều do các phần tử ưu tú về các mặt tập hợp lại, có thể nào bạn lại không nói đây là một tập thể sinh động sôi nổi, phấn đấu đi lên.

2) Khen ngợi của lãnh đạo có thể làm thỏa mãn vinh dự của cấp dưới để họ được cổ vũ động viên về tinh thần.

Có câu ngạn ngữ nói rằng: Phương pháp động viên cổ vũ cấp dưới tầng thấp nhất là bằng vật chất. Và lại, cổ vũ động viên bằng vật chất có hạn chế. do các quy định của nhà nước. Rất nhiều ưu điểm và sở trường của cấp dưới không thể dùng vật chất để khen thưởng. Việc biểu dương

khen thưởng của lãnh đạo tuy không đo bằng giá trị vật chất nhưng có thể tạo ra niềm vinh dự và cảm giác thành tựu của một con người.

Khi bạn phấn đấu ngày đêm, chuẩn bị kỹ lưỡng để tổ chức một cuộc hội nghị qui mô lớn hoặc xâm nhập vào hang ổ thu thập được một số chứng cứ có liên quan đến bọn tội phạm, hoặc khi tìm ra được một biện pháp thỏa hiệp tranh chấp hai bên, bạn cần cái gì nhất? Đương nhiên phải là sự khen ngợi của lãnh đạo và sự giúp đỡ của đồng sự.

Nếu như một người cấp dưới rất chăm chỉ hoàn thành nhiệm vụ hoặc có được một số thành tích, tuy lúc này trên khuôn mặt anh ta làm như không cần, nhưng trong bụng lại âm thầm chờ đợi lãnh đạo đến khen ngợi. Nếu như lãnh đạo không quan tâm hoặc không có được lời khen ngợi công bằng, chắc chắn anh ta sẽ có tâm trạng trắc trở, vấp vấp và cũng sẽ có cách nhìn không thoải mái về lãnh đạo: “Có lẽ nào lãnh đạo không nhìn thấy, làm xấu làm tốt cũng như nhau, chẳng hơn gì”. Lãnh đạo như vậy thì làm sao phát huy được tính tích cực của mọi người?

Sự khen ngợi của lãnh đạo là động lực tinh thần để cấp dưới làm việc. Cũng tương tự, một người cấp dưới hăng say làm việc có khi bằng hai người, điều này không thể tách rời việc lãnh đạo có biết giỏi dùng phương pháp khích lệ biểu dương ca ngợi hay không.

3) Khen ngợi cấp dưới còn có thể xóa bỏ mọi nghi ngờ và ngăn cách giữa cấp dưới và lãnh đạo, quan hệ hai bên càng thêm thân mật, có lợi cho đoàn kết.

Có một vài cấp dưới trong thời gian dài lãnh đạo không phê bình, cũng không biểu dương. Lâu dần, trong bụng cấp dưới chắc chắn sẽ ngò vự: “Vì sao lãnh đạo chưa bao giờ biểu dương mình, có phải là thành kiến với mình hay là ghen ghét với thành tích của mình?”. Thế rồi anh ta đối với lãnh đạo luôn trong trạng thái không nóng cũng không lạnh, chú ý giữ một khoảng cách khá xa, không bao giờ có lời nói hữu nghị và tình cảm, cuối cùng hình thành hố ngăn cách. Sự khen ngợi của lãnh đạo không chỉ chứng tỏ lãnh đạo khẳng định và nể trọng cấp dưới mà còn chứng tỏ lãnh đạo rất chú ý đến công việc của cấp dưới, quan tâm đến mọi cử chỉ, lời nói của cấp dưới. Có người sau khi được khen ngợi đã vui sướng nói với bạn bè: “À, lãnh đạo của chúng ta vừa quan tâm

đến tôi, việc mà tôi vừa làm ngay cả tôi cũng thấy chẳng có gì để đáng phải nói thế mà lại được lãnh đạo khen ngợi”. Hai bên đều có cách nhìn tốt như vậy thì làm sao có sự ngăn cách? Làm sao không đoàn kết nhất trí được?

Mỗi người đều mong muốn người khác có thể khẳng định ưu điểm, sở trường của mình, khẳng định được giá trị của mình. Đặc biệt là cấp dưới, họ mong muốn được cấp trên khen ngợi, được công nhận tài năng của mình.

Là lãnh đạo, cấp trên không thể xem thường, bỏ qua tâm lý này của cấp dưới, một mặt thừa nhận, khẳng định ưu điểm và thành tích của cấp dưới, mặt khác còn có thể tăng mối quan hệ khăng khít giữa cấp trên và cấp dưới.

Cấp trên khen ngợi cấp dưới thông thường theo cách khen trực tiếp và khen gián tiếp:

Khen ngợi trực tiếp, nghĩa là dùng ngôn ngữ rõ ràng tỏ thái độ khen ngợi trước mặt đối phương; khen ngợi gián tiếp là tỏ tình cảm khen ngợi đối phương qua ánh mắt, động tác, hành vi.

Cấp trên phải khen ngợi cấp dưới như thế nào mới có được hiệu quả khích lệ lớn? Dưới đây là mấy phương pháp có thể giúp bạn tham khảo.

1) Khen ngợi cụ thể, thí dụ: “Anh Lý chiều hôm nay giải quyết vấn đề khách trả phòng rất hợp lý”. Khen ngợi kiểu này là bạn đã công nhận tài năng của anh ta.

2) Khen ngợi có lý do. Khi khen ngợi có lý do, đối phương có thể lĩnh hội được việc bạn khen ngợi là chân thành. Thí dụ: “Nếu không nghe theo ý kiến của anh thì lần này công ty chúng ta thiệt hại không sao tính được!”.

3) Khen ngợi có thành tích đột xuất. Kiểu khen này có thể làm tăng cảm giác thành tích của đối phương. Thí dụ: Tiểu Cao là thư ký văn phòng, trong một lần thi đua đã được khen. Sau khi nhận được giấy khen, Cục trưởng Mã lập tức đánh giá nhận xét thêm: “Tiểu Cao, khá lắm! Bản tham luận của cậu tôi đã đọc qua, văn phong lưu loát, quan

điểm nổi bật. Cố gắng thêm nhé, cậu rất có tiền đồ”.

4) Khi cần khen thì khen ngay. Kiểu khen này là “té nước theo mưa” (làm ngay khi có thời cơ), dễ được đối phương tiếp thu.

5) Khen ngợi thành tích công tác và công sức bỏ ra, dễ làm cho đối phương có cảm giác “tri kỷ” (biết mình). Nhân viên kế toán tài vụ Tiểu Cương được giấy khen loại 2 trong một cuộc thi đua toàn thành phố. Cục trưởng Mã phấn khởi nói: “Thành tích này là kết quả cố gắng phấn đấu của cậu. Đây cũng có thể nói thành tích không phụ công lao bỏ ra, nếu không có cố gắng nỗ lực hàng ngày thì làm sao có được thành tích như hôm nay. Tốt, rất tốt!”.

6) Khen ngợi vừa phải. Phải nhớ rằng khen ngợi không phải làm một cách mù quáng. Không phải làm liều nói bừa, nhất định phải kết hợp với thực tế, dựa vào biểu hiện của anh ta để khen ngợi đúng mực. Nên biết rằng, mỗi một người, mỗi một cấp dưới đều có sở trường và sở đoản (điểm yếu và điểm mạnh). Là cấp trên, lãnh đạo phải nhìn thấy hết chỗ mạnh của cấp dưới, nhìn trúng vào điểm mạnh của anh ta. Ca ngợi vừa phải, có thể khiến anh ta thấy được điểm mạnh của mình rất đáng quý và càng nỗ lực hơn nữa.

II. KHÔNG DỄ DÀNG NỔI CÁU VỚI CẤP DƯỚI

Cấp dưới làm sai không được nổi cáu ngay với họ. Cấp dưới làm sai là việc khó tránh khỏi. Người lãnh đạo phải phân tích nguyên nhân sai sót đó. Chỉ có thể yêu cầu cấp dưới ít để xảy ra sai sót, đặc biệt là cố gắng không để xảy ra sai sót trong khâu quan trọng. Một khi cấp dưới có sai sót trong công tác, thậm chí gây ra những hậu quả nhất định, lãnh đạo phải bình tĩnh giải quyết, không bao giờ làm theo kiểu “lửa đổ thêm dầu”. Có thể thấy rằng, chẳng có một cấp dưới nào lại mong muốn mình trong công tác có sơ suất. Vì vậy, trong tình huống thông thường, nếu cấp dưới làm sai người lãnh đạo phải bình tĩnh giải quyết, không nên vội vã phê bình ngay, càng không nên nổi cáu. Về mặt này, người lãnh đạo có kinh nghiệm trước hết thường an ủi động viên là chính, sau

đó phân tích tỉ mỉ tình hình, tổng kết bài học kinh nghiệm khi thật cần thiết, nói chung không nên đòi hỏi cấp dưới công khai tự kiểm tra. Có rất nhiều thực tế cho thấy, sau khi cấp dưới nói ra những sơ hở, những sai sót của mình, nếu người lãnh đạo càng bình tĩnh, nhẹ nhàng, khoan dung độ lượng thì cấp dưới càng tự giác kiểm tra sai lầm của mình, cố gắng bù đắp sửa chữa.

Khi cấp dưới đổp chất với mình, cấp trên không nên cáu giận. Một người lãnh đạo muốn điều khiển thành công cấp dưới của mình, phải lấy đức để cảm hoá, dùng lý lẽ để thuyết phục, dùng khả năng và thành tích thực tế để lấy được lòng tin của người khác. Vì vậy, khi cấp dưới đổp chất, phải giữ bình tĩnh, phải hỏi xem cuối cùng thì mình sai sót ở chỗ nào, không bao giờ được dằn dỗi, bực tức mà đè nén cấp dưới. Thật ra, nếu dùng cách ép bắt phải khuất phục, rốt cuộc thì có thể chèn ép mà không thu phục nhân tâm, khi đó sút mẻ tình cảm thật sự, mất mặt bản thân người lãnh đạo.

Khi việc riêng tư của cá nhân dẫn đến tình cảm căng thẳng thì không nên cáu gắt cấp dưới. Người lãnh đạo khi ở nhà cũng là người cha, người mẹ, người anh, người chị, cũng có những chuyện phiền lòng về con cái, cũng có tranh chấp trong gia đình. Trong cuộc sống thực tế có đồng chí lãnh đạo tu dưỡng rất tốt, bất kể trong gia đình có mâu thuẫn gì, dù có cãi nhau đến mức không thể chấp nhận được, nhưng khi đến nơi làm việc vẫn bình thường như mọi ngày, không hề thấy ông ta đau buồn hoặc kém phấn khởi. Cũng có đồng chí lãnh đạo một khi trong nhà gặp phải chuyện không hài lòng hoặc va vấp, cọ xát với người thân, bạn bè, hàng xóm hoặc người đi đường, ông ta đều mang tâm trạng này đến nơi làm việc, cấp dưới thoát nhìn đã thấy được vẻ mặt nghiêm nghị, đăm đăm, điều này khiến cấp dưới trong lòng không khỏi sợ hãi, không thể không hết sức cẩn thận khi tiếp xúc với ông ta. Người lãnh đạo như loại thứ hai này, xét về bản chất, ông ta thiếu tu dưỡng đạo đức nghề nghiệp. Đặc biệt là ông ta đã mang không khí trong gia đình trút hết cả lên cấp dưới có quan hệ công tác với mình, bản thân đây là một hành vi không có đạo đức, không phù hợp với tố chất của người lãnh đạo. Vì vậy, mỗi một người lãnh đạo đều phải có thái độ đúng đắn với cấp dưới. Nếu như hề có gì tức giận lại trút lên đầu cấp dưới, chắc chắn sẽ bị cấp dưới phản đối dữ dội, lâu dần ngày này qua tháng khác, lãnh đạo cũng khó mà làm được.

III. ĐỐI XỬ KHOAN HỒNG, RỘNG LƯỢNG VỚI CẤP DƯỚI CÓ “TÍNH CÁCH KỶ CỤC”

Giám đốc thường gặp phải một vấn đề khó như sau: Có một số cấp dưới có tính cách kỷ cục khác người, không chịu nghe lời, thích tranh cãi, đôi co, suốt ngày thắc mắc đòi hỏi. Thường những người này làm việc thì lại rất xuất sắc, thậm chí gấp đôi người khác. Gặp những người như vậy, giám đốc phải đối xử như thế nào?

Tính cách, khả năng của con người đều khác nhau nên đây là chuyện rất bình thường. Giám đốc không nên để ý đến tính cách của cấp dưới. Có cấp dưới thích tranh cãi đôi co, trên thực tế chỉ vì khả năng của anh ta không được sử dụng, đúng như mọi người hay nói:

“Khả năng yêu cầu được sử dụng, chỉ có phát huy khả năng đúng lúc mới thôi làm âm ỉ lên”. Giám đốc nên trao cho họ công việc mang tính thử thách. Càng không thể để nảy sinh thành kiến với họ, nếu không khó tận dụng tài năng của họ.

Lợi ích tổng thể của xí nghiệp là điểm xuất phát của vấn đề xem xét. Người lãnh đạo phải có đầu óc điềm tĩnh, tỉnh táo, tấm lòng rộng lượng, làm rõ được xung đột mâu thuẫn với cấp dưới là vì lợi ích của xí nghiệp hay là chỉ vì lợi ích cá nhân. Thật ra, rất nhiều đề án mang tính xây dựng, sách lược được đề ra không sáng suốt thường không lọt tai. Trên chiếc cân một bên là lợi ích xí nghiệp và một bên là mâu thuẫn cá nhân, ai nặng ai nhẹ, thoát nhìn đã thấy được ngay.

Có thể nói sở dĩ có rất nhiều cấp dưới khó chịu, chỉ vì giám đốc không chú ý cảm thụ của họ. Không lắng nghe theo cách suy nghĩ của họ.

Một giám đốc ưu tú, phải là người bạn tri kỷ của cấp dưới. Người cấp dưới khó chịu trông bề ngoài như có vẻ coi thường lãnh đạo, nhưng thật

ra trong bụng họ luôn mong muốn lãnh đạo coi trọng họ, gần gũi họ.

Giám đốc nên chân thành kết bạn với họ, kịp thời giúp đỡ họ loại bỏ ưu phiền.

- Có thể tự trào (tự cười chế nhạo). Người giám đốc dám nhận trách nhiệm là người giám đốc tự tin. Năm ngón tay có ngón dài ngón ngắn, chưa chắc mọi giám đốc đều hơn cấp dưới. Một số người có nghiệp vụ giỏi thường tỏ ra coi thường cấp trên, tuy nhiên, một lãnh đạo nếu như chỉ biết chỉ trích cấp dưới, thích đùn đẩy trách nhiệm chắc chắn sẽ bị cấp dưới khinh rẻ.

- Một bàn tay không vỗ kêu được thành tiếng. Sở dĩ có một số cấp dưới cảm thấy khó chịu, đây không chỉ vì nguyên do từ phía cấp dưới. Giám đốc nên cố khơi thông tình cảm. Bạn nên làm thử theo các cách sau đây:

Cách hài hước châm biếm: Luôn luôn hài hước châm biếm là phương thuốc hay để làm giảm tình cảm đối lập, thí nghiệm nhiều lần vẫn đúng. Thí dụ, có cấp dưới không cho ý kiến cấp trên là đúng, nhân lúc anh ta chưa kịp mở miệng, cấp trên nói luôn “Ý kiến này có thể anh cho là không đúng, bộ mặt sắc thái của anh có thể chứng minh điều này”.

Cách “xử lý lạnh”: Khi xung đột có chiều hướng gay gắt, quá hấp tấp lại không tốt. Do vậy, một mặt phải hết sức ôn hoà, tránh xung đột chính diện. Khi cần thiết còn phải nhượng bộ vừa phải, mặt khác cũng không ngại gì mà không mời người có quyền hành đến can thiệp.

Cách biểu dương khen ngợi: Ai ai cũng mong muốn được khẳng định. Một câu khen ngợi có hiệu quả lạ kỳ. Giám đốc không nên “bùn xỉn” biểu dương, nhưng biểu dương phải thật lòng, có căn cứ, có mức độ. Cách biểu dương giả dối không trung thực, quá sự thực rất dễ làm cho người ta có ác cảm.

IV. KHÔNG TRÁCH MẮNG CẤP

DUỚI TRƯỚC ĐÁM ĐÔNG NGƯỜI

Trách mắng cấp dưới trước đám đông người là hành động xấu xa. Ai cũng có lòng tự trọng, khi lòng tự trọng bị tổn thương có thể đủ để “giết chết” một con người. Trách mắng một cách không kiêng nể trước đám đông có thể coi như đặt người bị trách mắng vào chỗ chết, nếu gặp phải cấp dưới hung hãn nóng tính, có thể anh ta sẽ lao đến cấp trên với một hành động bạo lực thô bạo. Trên báo chí chẳng đã từng đăng tải những vụ việc như vậy sao?

Cấp dưới bị làm nhục trước đám đông, cho dù là người có cá tính mềm yếu mát tính thì cũng phải ôm tức giận này, tìm cách báo thù người cấp trên đã làm mình mất mặt.

Cũng như vậy, phương pháp trách mắng như thế sẽ trở thành cách không có lợi chút nào cho cả cấp dưới và cấp trên.

Có một thanh niên đâm một nhát dao vào cấp trên. Vì ông này đã làm lỡ dở tình duyên của anh ta. Số là, một lần trước đám đông, cấp trên trách mắng người thanh niên nọ bằng những lời khinh miệt, anh này chỉ lặng lẽ cúi đầu, cam chịu nhục trước mọi người. Người bạn gái cũng là đồng sự của anh ta thấy chàng trai này không có chí khí và từ đó thấy hoang mang, buồn chán, lạnh nhạt với anh ta, cuối cùng đi đến chia tay nhau.

Anh ta đã phải tốn nhiều công sức mà không cứu vãn được cục diện này, càng thanh minh giải thích thì cô gái lại càng thấy người bạn trai này nhu nhược. Cuối cùng họ vẫn phải chia tay nhau.

Người thanh niên này mất đi người yêu đã cho rằng vì người cấp trên nọ mà dẫn tới tình thế này, để báo thù về việc cấp trên làm anh ta “mất mặt”, anh ta đã hành động thật hung hãn, độc ác.

Cũng may, vị cấp trên này chỉ nằm viện điều trị có 3 tháng, chưa phải bỏ mạng. Nhưng, ông ta đã có một bài học đắt giá.

Trách mắng người khác không đúng sẽ mang lại nguồn gốc tai họa, theo bạn, có nên thận trọng hay không?

Là người quản lý, lãnh đạo, phê bình cấp dưới là điều khó tránh khỏi. Với những sai lầm thông thường mà cấp dưới phạm phải, cấp trên phải phân loại từng trường hợp. Cách làm tốt nhất là gọi anh ta đến phòng làm việc, phê bình riêng vì ai cũng có lòng tự trọng, đều biết xấu hổ cả. Nếu cấp trên trách mắng anh ta trước đám đông nhân viên, trong lòng anh ta rất khó chịu, thậm chí còn oán giận cấp trên, anh ta sẽ bất mãn với cấp trên.

Triệu Tùng là một người phụ trách kế hoạch của xí nghiệp nọ, là một người có thành tích nổi bật và cũng là người rất biết xử lý các mối quan hệ với cấp dưới.

Có một lần, phòng kế hoạch thông báo 2 giờ chiều sẽ họp để cùng nghiên cứu một phương án kế hoạch tương đối quan trọng. Thông báo này nhấn mạnh, không được đến muộn, không được vắng mặt với bất cứ lý do nào.

Mặc dù như vậy, cuộc họp được 5 phút, Tiểu Phương - người nhân viên tạm tuyển mới bước chân vào phòng họp. Triệu Tùng đang chủ trì buổi họp nhìn thấy Tiểu Phương bước vào, chỉ ngẩng đầu lên nhìn một cái, chẳng nói gì, tiếp tục việc chủ trì cuộc họp.

Sau khi họp xong, Triệu Tùng vẫn không tỏ thái độ gì trước việc Tiểu Phương đi họp muộn giờ; kẹp lấy cặp công văn quay người rời phòng họp trở về phòng làm việc của anh ta.

Một lúc sau, Tiểu Phương gõ cửa bước vào. Triệu Tùng ra hiệu cho Tiểu Phương ngồi xuống, hỏi “có chuyện gì vậy?”.

Tiểu Phương đáp ứng nói: “Tôi hôm qua, tôi làm thêm, phải viết một tài liệu, ngủ muộn quá. Hôm nay ăn cơm trưa xong ngủ quên, đi họp muộn...”.

“Tôi biết, cậu rất vất vả. Nhưng cuộc họp chiều nay rất quan trọng, hơn nữa thông báo mời họp viết rất rõ ràng...”.

“Tôi...” - Tiểu Phương cúi đầu.

“Thôi được rồi, việc này coi như xong. Lần sau phải chú ý thêm. Buổi

tôi không nên làm thêm quá muộn, cũng phải giữ sức khoẻ chứ, về đi làm đi!”.

Vì sao việc quan trọng như vậy lại giải quyết dễ dàng nhẹ nhàng như vậy? Triệu Tùng biết, hàng ngày Tiểu Phương vẫn là người tuân thủ kỷ luật, chưa bao giờ đi muộn giờ. Hơn nữa, quả thật tối hôm qua Tiểu Phương cũng làm thêm giờ để viết thêm tài liệu. Lần này đến muộn, cũng có lý do chính đáng.

Nếu phê bình cậu ta thậm tệ, rõ ràng cũng chẳng được việc gì. Thế là, Triệu Tùng chỉ nhẹ nhàng nhắc nhở như vậy!

Phê bình người khác cũng là một nghệ thuật. Là cấp trên phải học nghệ thuật này. Như vậy, mới có thể vừa đạt được mục đích giáo dục, vừa gây được uy tín cho mình, không để cấp dưới oán giận và đùng chạm đến tình cảm, ảnh hưởng đến quan hệ và công tác giữa cấp trên và cấp dưới.

V. PHÊ BÌNH CẤP DƯỚI PHẢI CHÚ Ý ĐẾN KỸ XẢO

Công ty mỹ phẩm Maribai của Mỹ rất coi trọng công nhân viên chức. Công ty này tin tưởng rằng, việc quan tâm đến công nhân viên chức và việc công ty phải kiếm tiền không hề mâu thuẫn với nhau. Tổng giám đốc công ty - bà Mariaphu nói: “Rất đúng, con mắt của chúng tôi dồn vào việc kiếm tiền, nhưng kiếm tiền không phải là đòi hỏi cao hơn tất cả, theo tôi, hàm nghĩa không chỉ là lãi và lỗ mà nó còn có ý nghĩa là con người và tình yêu”.

Sự quan tâm và yêu thương công nhân viên chức này, không chỉ biểu hiện riêng ở công tác, sinh hoạt và giao tiếp mà còn được thể hiện ở cách phê bình công nhân khi họ có khuyết điểm.

Mariaphu nói: “Tôi cho rằng, cách thường xuyên phê bình người khác là không thoả đáng. Không phải là không nên đề xuất phê bình. Có lúc, giám đốc cũng phải tỏ ra không hài lòng về một việc nào đó.

Nhưng mục đích của phê bình là chỉ ra cho biết sai ở chỗ nào.

Nếu như khi có người làm sai, giám đốc không tỏ thái độ gì, thế thì loại giám đốc này cũng rõ ràng là quá “tử tế”. Nhưng, khi đề xuất phê bình, giám đốc nhất định phải quan tâm để ý đến sách lược, đừng lên mặt làm họ, không thể hách dịch hống hách, nếu không sẽ phải gánh chịu hậu quả ngược lại. Tôi cho rằng, một giám đốc nên phải làm: Khi có một người nào đó phạm sai lầm, giám đốc vừa có thể chỉ ra sai lầm khuyết điểm của họ, lại vừa có thể không làm tổn thương đến lòng tự trọng của họ. Mỗi khi có người bước vào phòng làm việc, tôi luôn tạo một không khí để trao đổi ý kiến. Điều này rất quan trọng. Chỉ cần tôi vượt qua bức bình phong hữu hình - Bàn làm việc của tôi tượng trưng cho quyền lực, nó cho người đến làm việc với tôi biết rằng, tôi có quyền chỉ thị cho anh ta phải thế này thế nọ. Tôi luôn vượt qua bức bình phong hữu hình kia để nói chuyện với một người với danh nghĩa là bạn, là đồng nghiệp của nhau chứ không phải danh nghĩa là người lãnh đạo. Vì vậy, chúng ta cùng nhau ngồi trên những chiếc ghế xô pha để cùng nhau nghiên cứu công việc, giải quyết vấn đề thì không khí sẽ thoải mái hơn.

"Có lúc tôi còn bắt tay ôm hôn người giúp việc! Theo tôi, đây là biểu lộ tự nhiên của tình cảm. Vì thế, khi làm như vậy tôi thấy thoải mái, tự nhiên".

Tôi cho rằng, bắt tay ôm hôn người giúp việc có thể tình cảm thêm gắn bó, khiến đối phương không bị câu nệ gì. Bạn đã biết, giao tiếp quan hệ với mọi người thì, bắt tay là cách tốt nhất, nhưng cũng có người thì vô vai lại tỏ ra rất thân mật; gặp mặt với một vài người nào đó, chỉ có ôm hôn nhiệt liệt mới có thể diễn tả tính hữu nghị thân mật khăng khít.

Vì thế, các cấp lãnh đạo của xí nghiệp bắt tay, ôm hôn người giúp việc thì là một tuyệt chiêu của người đứng đầu xí nghiệp.

Khi nói đến chuyện chung sống với công nhân viên chức, Mariaphu nói: "Tôi cho rằng, giám đốc giữ mối quan hệ thân mật với công nhân viên chức là chuyện bình thường, ngược lại, nếu giám đốc giữ mối quan hệ giữa mình với công nhân viên chức là quan hệ giữa người làm thuê và ông chủ thì kết quả sẽ ngược lại.

Tôi cho rằng, không khí này sẽ không giúp gì xí nghiệp nâng cao hiệu suất công tác.

Ngoài ra, giám đốc còn phải cứng rắn và nói thẳng không nên kiêng nể điều gì cả. Nếu như có người nào đó làm việc khiến người khác không hài lòng, bạn quyết không thể né tránh vấn đề này, mà phải bày tỏ cách xem xét của mình. Nhưng bạn làm như vậy phải tiến hành song song cùng một lúc, vừa phải quan tâm, vừa phải nghiêm khắc. Hay nói một cách khác, bạn vừa phải tạo được vai trò của người giám đốc, lại vừa phải thể hiện đồng tình với người đó.

Giới tuyến cụ thể là, vừa rất thân mật, lại vừa không làm tổn hại đến vai trò giám sát của mình.

Quan hệ của bạn với công nhân viên chức phải giống như quan hệ của người anh trai, chị gái đối với em trai, em gái trong gia đình, phải làm sao để khi cần thiết mình có thể có được hành động nghiêm khắc.

Trong rất nhiều ánh mắt của công nhân viên chức của tôi, hình tượng của tôi trên thực tế là một từ mẫu. Họ cho rằng, tôi là người rất quan tâm đến họ. Họ tín nhiệm tôi. Đã nhiều lần tôi nghe họ nói: “Mẹ tôi mất đã vài năm nay rồi, bây giờ tôi coi bà như người mẹ của tôi...”. Mỗi lần được nghe câu nói này, tôi thấy vô cùng vinh dự, vẻ vang”.

Từ cuộc nói chuyện của nữ doanh nhân Mỹ Mariaphu, chúng ta không khó khăn gì để thấy được, cuộc sống chung giữa lãnh đạo và công nhân hay cấp dưới có một quan điểm quan trọng nhất, đó là phải cởi bỏ bộ dạng hách dịch quan cách để đối xử với họ một cách bình đẳng, yêu thương. Như vậy, cấp dưới sẽ báo đáp (trả ơn) cấp trên bằng thành tích công tác ngày càng nổi bật hơn.

Khi phê bình cấp dưới nhất thiết phải chú ý các điểm sau đây:

1) Không “điên người lên”, hãy cho phép cấp dưới thanh minh, trình bày

Phê bình và cấu giận là 2 chuyện khác nhau. Cấu giận có khi không

chỉ không giúp phê bình có hiệu quả mà thường làm cho sự việc hỏng thêm. Cấp dưới làm sai, hoặc nói sai, bạn không sao tránh được con cái giận, làm lãnh đạo luôn phải có khí phách, phong độ và đảm tính, có thể nắm chắc tình cảm của mình. Khi phê bình cấp dưới không nên gào thét mất sức.

Lãnh đạo đều không phải là thánh nhân. Khi phê bình khó tránh khỏi có chỗ không chu đáo tỉ mỉ. Chỉ có khiêm tốn lắng nghe ý kiến của cấp dưới, cấp dưới mới thành khẩn tiếp thu lời phê bình của bạn. Nếu cấp dưới nói lên sự thật, phải nhanh chóng để họ làm cho rõ ràng, trách nhiệm thuộc về ai người ấy chịu, không để cấp dưới phải nhận thay.

Lãnh đạo phê bình cấp dưới thường từ trên cao nhìn xuống. Để làm dịu áp lực tâm lý của cấp dưới, tăng lòng tin của người đang ăn năn hối cải, với đương sự vừa phải phê bình, vừa phải động viên cổ vũ, để đối phương bớt dè dặt, ngần ngại. Không sợ mắc sai lầm, chỉ sợ có sai lầm mà không thừa nhận, có sai lầm không sửa chữa. Bất kỳ ai biết sai lầm mà biết sửa chữa, lãnh đạo đều phải hoan nghênh.

2) Thực sự cầu thị

Phê bình dùng lý lẽ để thuyết phục người, trình bày sự thật, nói lên đạo lý. Nếu một mực mĩa mai châm chọc, làm nhục hoặc lấy sai lầm của đối phương để làm trò cười, sẽ làm tổn thương đến lòng tự trọng của đối phương, thường mang đến hậu quả ngược lại, làm xảy ra mâu thuẫn.

Bản thân phê bình là một việc nghiêm túc, chân thực, vừa không thể nghe, vu vơ, càng không thể tùy tiện chỉ trích. Người lãnh đạo trước khi chưa làm rõ sự việc đã vội vàng trút một gáo nước lạnh, không chỉ làm cho đối phương oan ức, mà còn đánh mất thể diện của mình. Bất kỳ một phê bình nào đều phải được xây dựng trên cơ sở thực sự cầu thị. Những sự thực mà bạn làm căn cứ phải có xuất xứ và chứng cứ rõ ràng, phải làm rõ đích danh, sự việc, con người, nguyên nhân, kết quả, có như vậy phê bình mới chính xác, mới không có hoặc ít sai sót. Chẳng may phê bình có sai sót, trái với sự thực thì phương pháp bổ cứu tốt nhất là bỏ đi bộ dạng hách dịch quan cách, xin lỗi cấp dưới. Nếu biết rõ là đã phê bình không đúng thì phải khéo léo để không ảnh hưởng đến hình tượng

và uy tín của mình.

3) Phê bình có mức độ

Phê bình phải chính xác từng việc, nói một là một, hai là hai, thuốc nào trị bệnh ấy, chứ không thể khoác lác thổi phồng, không thể vì một khuyết điểm trong một lúc mà phủ định sạch quá khứ của một con người.

Phê bình phải phân biệt đối tượng, tùy người khác nhau. Nếu đối phương có tính nóng vội, phản ứng nhanh thì phải dùng khẩu khí ôn hoà, thái độ thương thảo. Nếu đối phương có tính cách âm thầm, kín đáo thì phải dùng cách nhắc nhở, chỉ cần dẫn dắt chú ý là có thể đạt được mục đích.

4) Coi trọng phương pháp, không cậy thế bắt nạt người

Cá biệt có lãnh đạo khi tranh cãi với cấp dưới, luôn nói câu cửa miệng: “Anh đúng, hay tôi đúng?”. “Nói như vậy ai mà nghe được?”. Đây không phải là cách phê bình ôn hoà. Không phải thuyết phục người bằng lý lẽ mà là cậy thế bắt nạt người khác, kết quả thường là “chịu nhưng không phục”.

Trong cuốn sách “Nhược điểm của cá tính”, Caliphay cho thấy, mỗi người đều có thể mắc khuyết điểm, mỗi người đều có lòng tự trọng của mình, có một số vấn đề có thể không cần thiết phải dùng cách phê bình trực tiếp. Trái lại có thể dùng cách gián tiếp để chỉ ra vấn đề có khi hiệu quả lại tốt hơn.

Caliphay nêu thí dụ: Một buổi chiều Anphích đi qua nhà máy thép của anh ta, gặp phải mấy công nhân đang hút thuốc mà ở trên đầu họ có một bảng thông báo “Cấm hút thuốc”. Lúc này Anphích không chỉ vào bảng thông báo, mà chỉ nói: “Các cậu không biết chữ à?”. Anh ta đến bên những công nhân này và cho mỗi người một điếu xì gà và nói: “Nếu các anh ra bên ngoài hút những điếu xì gà này tôi rất cảm kích”.

Như vậy, họ đều biết mình đã vi phạm nội quy. Họ tán thưởng Anphích vì ông ta không hề nói nặng lại còn cho họ món quà nhỏ, khiến họ cảm thấy Anphích rất chân thành”. Ai mà chẳng thích phương pháp phê bình này.

5) Không quanh co, vòng vèo

Cá biệt có người lãnh đạo, khi phê bình công nhân viên chức của mình lại không trực tiếp nói ra khuyết điểm của họ mà “vòng vo Tam quốc” thậm chí lại còn nói đây là ý kiến “của một người nào đó” để đùn đẩy trách nhiệm. Làm như vậy vừa không đạt được mục đích phê bình giáo dục mà còn không có lợi cho đoàn kết. Khuyết điểm là khuyết điểm, sai đúng phải cho rõ ràng, người lãnh đạo phải dám nói dám làm, dám chịu trách nhiệm, mặc dù ý kiến và phản ánh do ai đưa ra, chỉ cần thực sự cầu thị, phải nói ra bằng chính khẩu khí của mình, nếu không chỉ làm suy giảm hiệu quả phê bình và gây mâu thuẫn nội bộ.

6) Cương nhu tương tế (Kết hợp cả cứng rắn và mềm mỏng)

Đây là một phương pháp xử thế. Nó có thể khiến các cuộc tranh luận gay gắt dừng ngay lại, cũng có thể cải thiện (thay đổi) không khí, tăng cường thân mật.

Có một giám đốc có tính cách nóng vội, hấp tấp.

Mỗi khi phê bình cấp dưới, ông ta thường có giọng nói nét mặt nghiêm nghị, không chút tình cảm, khiến cấp dưới vô cùng xấu hổ. Nhưng, phê bình đến lúc cuối, tình cảm của ông ta bỗng quay ngoắt 180 độ, lại nói một cách hoà nhã hiền hậu: “Cuối cùng anh làm thế nào để ra nông nổi này?”. Cấp dưới ngay lúc đó cảm thấy vô cùng ấm áp, dễ chịu.

Quả thật nghệ thuật phê bình của vị giám đốc này đã đạt đến mức điêu luyện! Tuy ông ta đòi hỏi cấp dưới rất nghiêm khắc, song lại được cấp dưới rất tôn trọng. Đây chính là vì ông ta hiểu được lúc nào căng lúc

nào chừng, lúc nào cần nhu lúc nào cần cương, để đạt được mục đích.

Chúng ta trước hết hãy xem công ty National nổi tiếng ở Nhật sử dụng phương pháp nhu cương kết hợp như thế nào? Có thể qua đó chúng ta có được một vài điều cần học tập.

Có một lần, cấp dưới Michita mắc phải một khuyết điểm lớn. Cấp trên nổi giận lôi đình, vừa cần thước đập xuống bàn mắng chửi Michita thậm tệ.

Chửi mắng xong, cấp trên nhìn chăm chăm vào cây thước nói: “Cậu xem này, ngay cả cây thước cũng cong hết cả, cậu có thể giúp tôi nắn lại cho thẳng được không?”.

Câu nói sao mà tuyệt diệu, sao mà hay vậy!

Michita tự nhiên chấp nhận ngay, nắn lại và cây thước được trở về nguyên trạng ban đầu.

Cấp trên nói: “Chà! chà! Cậu khéo tay quá!” Tiếp theo, ông lập tức nở nụ cười thân thiết, phân khởi khen ngợi Michita. Từ đó trở đi, Michita luôn thấy thoải mái dễ chịu.

Điều khiến Michita ngạc nhiên là, anh ta vừa về đến nhà đã thấy cô vợ chuẩn bị bữa cơm thịnh soạn chờ anh ta.

“Chuyện gì thế này?” - Michita hỏi vợ.

“Cấp trên vừa mới gọi điện đến và nói: “Chồng chị hôm nay về nhà, trong lòng chắc sẽ rất buồn, tốt nhất chị nên chuẩn bị một bữa cơm ngon để anh ta giải buồn”. - Cô vợ nói. Từ đó trở đi, tự nhiên Michita làm việc hăng hái tích cực hơn.

Rõ ràng, với cách nhu cương kết hợp có thể làm cho cấp dưới thay đổi được cách làm việc của mình.

VI. TÍCH CỰC LÀM DỊU MÂU

THUẦN VỚI CẤP DƯỚI

Không được coi thường lời phàn nàn, trách cứ của công nhân viên chức. Người lãnh đạo phải chú ý đến những lời phàn nàn, trách cứ, bất mãn, đòi hỏi quyền lợi của công nhân viên chức đối với công ty. Trước hết bạn hãy tìm ra nguyên nhân. Nếu như công nhân có thắc mắc về chế độ lương bổng, có thể là do lương bổng của công ty mức độ không hợp lý. Người giám đốc phải tìm ra lý do công nhân thắc mắc, tốt nhất là nghe trực tiếp ý kiến của họ. Nghe ngóng ý kiến của công nhân không chỉ chứng tỏ sự tôn trọng người thắc mắc mà còn là cách tốt nhất để phát hiện ra lý do thắc mắc. Phải giải thích rõ ràng, trước công nhân về những thắc mắc khiếu nại của họ, không được vòng vo, hàm hồ.

Khi giải quyết thắc mắc của công nhân phải căn cứ theo quy định chính thức và công bố cho công nhân biết. Khi công bố phải giải thích cặn kẽ, hợp tình, hợp lý lý do vì sao lại phải làm như vậy, mặt khác còn phải có biện pháp thích hợp để an lòng công nhân viên chức. Không nên để thắc mắc của công nhân tích tụ lại nhiều. Nếu như quyết định cuối cùng của lãnh đạo cao nhất được đưa ra thì tất nhiên mọi người phải hoàn toàn ủng hộ, mặc dù quyết định này có giải quyết vấn đề được trọn vẹn hay không.

Khi giải quyết vấn đề thắc mắc của công nhân, các nhân viên quản lý cao cấp phải có một chính sách kiểu “mở cửa”. Có nghĩa là cửa của họ luôn luôn được mở ra, hoan nghênh chào đón những công nhân trực tiếp đến đây thắc mắc, tố cáo, họ sẽ cố gắng giải quyết. Có người cho rằng như vậy chẳng có tác dụng gì, tuy nhiên, cách này cũng có thể giúp công nhân trong mọi nơi mọi lúc nhận thức được rằng lợi ích của mình không bị xâm phạm, có thể làm cho họ cố gắng nỗ lực hơn nữa.

Người quản lý tuyệt đối không được bỏ ngoài tai những thắc mắc và không hài lòng của công nhân. Tuy người công nhân không thể giận dữ từ chức vì những thắc mắc trong lòng, song họ lại biết từ chức trong trường hợp khi những thắc mắc oan ức của họ không ai chịu nghe, không ai xem xét. Vì họ cảm thấy nhân cách của mình bị làm nhục, cảm thấy không có cách nào tiếp thu được. Nếu bạn mong muốn công nhân vui vẻ nhiệt tình hăng say làm việc, bạn nên dành chút thời gian để lắng nghe họ nói, nghe tiếng nói từ trái tim họ, điều này rất có ích cho bạn.

Trên thực tế, chính trách cứ và bất mãn của người lao động, mới giúp người lãnh đạo nhận thức được trong công ty còn những điều chưa được hoàn thiện.

Trong trường hợp này, năng suất lao động bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Công nhân của bạn sẽ có những lời oán trách về lương bổng, điều kiện làm việc, quan hệ đồng sự và quan hệ với các ngành nghề khác. Trước những lời trách cứ của công nhân, bạn phải xử lý thận trọng, không được bỏ mặc, phớt lờ, đối phó qua loa.

Bạn phải bắt tay vào suy nghĩ để tìm hiểu vì sao sự việc lại xảy ra như vậy, tìm hiểu, xem xét lý do, tránh hấp tấp vội vàng để dẫn đến mâu thuẫn gay gắt. Bạn nên làm như sau: “mở cửa” để công nhân phản ánh thắc mắc. Dù cho có bận rộn cũng phải hẹn một thời hạn để công nhân đến trình bày thắc mắc.

Không nên ngay lập tức phản bác, oán trách công nhân, hãy để họ nói hết ra. Nếu như trong đối tượng oán trách có công nhân khác thì phải đồng thời nghe ý kiến của phía khác để giải quyết vấn đề được công bằng. Nếu bạn định giải quyết vấn đề, xin bạn hãy hành động ngay cho. Nếu như bạn không có một hành động gì, bạn cũng nên nói rõ nguyên nhân với những người thắc mắc oán trách đó.

Khi đứng trước những thắc mắc, oán trách của công nhân, bạn phải biết nhẫn nại chịu đựng và tự kiềm chế. Nhất là những lời trách cứ thắc mắc dính dáng đến bạn, khiến bạn phải cảm thấy ngượng ngùng; lúc đó bạn càng phải kiên nhẫn và tự kiềm chế mình. Không phải mọi thắc mắc của công nhân đều được giải quyết trọn vẹn, vì có một số công nhân đã vi phạm chính sách của công ty, thậm chí là thắc mắc sai lầm, không hợp lý, hợp tình. Nhưng, với những thắc mắc này, bạn cũng không thể coi thường, bạn phải chịu khó lắng nghe những thắc mắc của họ, sau đó mới tỏ thái độ của mình. Trút cơn tức giận bạn sẽ chẳng làm được việc gì, trên thực tế chỉ cần bạn giải thích cho họ hiểu, họ sẽ thấy trong lòng thoải mái và hài lòng. Hơn nữa, bạn cũng nên giải thích cho họ vì sao những thắc mắc của họ không thể được giải quyết triệt để.

Bạn cũng nên cho phép cấp dưới tố cáo vượt cấp với lãnh đạo cấp cao hơn, vì có một số thắc mắc có thể có liên quan đến các cấp quản lý cao

hơn. Đương nhiên, bạn cũng có thể hội ý với cấp trên, bạn là cái cầu nối để cấp dưới đề xuất ý kiến với cấp trên. Khi cấp dưới của bạn tố cáo với cấp cao hơn, bạn phải trình bày ngắn gọn tình hình với cấp trên, sau đó để cấp trên giải quyết, bạn không cần phải trực tiếp tham nhũng.

Khi giải quyết thắc mắc của công nhân phải phân tích cụ thể tình hình, phải có cách đối xử rõ ràng, mặt khác bạn còn phải tin tưởng vào lòng trung thành của công nhân.

VII. LÀM DIU MÂU THUẦN VỚI CÔNG NHÂN ĐỂ HỌ KÍNH PHỤC BẠN

Trong công việc hàng ngày, giữa lãnh đạo và người bị lãnh đạo thường xảy ra những mâu thuẫn, những va chạm vì một việc nào đó, thậm chí còn đổ mắt tía tai tranh cãi nhau. Thông thường, sau khi được giải quyết, họ lại vui vẻ bắt tay nhau hoà thuận. Vị giám đốc Công ty tài chính Davater tên là Denis, trong cách quản lý của mình đã từng đề xuất quan điểm “Có va chạm mâu thuẫn mới có phát triển”. Có một lần, Denis vô ý nói một điều làm ảnh hưởng đến đối phương, và do không kiềm chế được lý trí, hai bên đã cãi nhau kịch liệt. Trong lúc cãi nhau, những điều gì tích lại bao lâu đều được nói ra hết. Tuy nhiên, qua lần tranh cãi này, hai bên đã thật sự trao đổi tư tưởng, thậm chí họ cảm thấy gần nhau hơn. Từ đó hai bên gặp nhau thẳng thắn, quan hệ đã có bước phát triển mới.

Trong quan hệ giữa người và người, trong quan hệ giữa người lãnh đạo và người bị lãnh đạo, thường có một hiện tượng này làm cho cả hai bên không hiểu nhau được, không gần nhau được. Vì càng “Kính như viễn chi” thì càng không có cách nào tăng cơ hội và khả năng trao đổi ý kiến. Như vậy, thành kiến và hiểu lầm ngày càng sâu sắc hơn. Nếu có thể có được thời cơ thích hợp, qua một, hai lần va chạm và xung đột thì những vấn đề tồn đọng bao năm trước đây sẽ được giải quyết. Là người lãnh đạo phải dám đối mặt với xung đột, thông qua xung đột để cải thiện một bước quan hệ giao tiếp, để toàn thể công nhân dốc bầu tâm

sự, chân thành hợp tác. Nếu lãnh đạo không có dũng khí đối mặt với xung đột, không có năng lực giải quyết xung đột, thì khó có thể thay đổi được quan hệ giao tiếp, từ đó khó lòng mà lãnh đạo công tác chuyên môn.

Đối xử đúng đắn trong mối quan hệ giữa người và người, giữa cá nhân và lãnh đạo trong tổ chức nội bộ là một trong những trọng điểm của quan hệ công cộng nội bộ xí nghiệp. Vì vậy, mỗi một người lãnh đạo phải suy nghĩ đến toàn cục, dốc tâm đối xử vấn đề này, giải quyết tốt xung đột trực diện.

Là một người quản lý, phải có rất nhiều kỹ xảo và nghệ thuật, nhất là khi xử lý mối quan hệ giữa công nhân và bạn, càng phải làm sao để công nhân kính phục bạn, chăm chỉ hoàn thành công việc của mình.

Khi giữa bạn và công nhân cùng có mâu thuẫn xung đột mà nguyên nhân chủ yếu là bởi bạn có rất nhiều đòi hỏi và tiêu chuẩn khắt khe trong công việc, bạn rất thất vọng vì họ thì họ cũng thấy rất chán nản vì không hoàn thành thuận lợi nhiệm vụ của họ. Công nhân đòi hỏi phải có điều kiện làm việc tốt, nhưng bạn lại không thể đáp ứng cho họ; còn có công nhân có thái độ thô lỗ hoặc luôn bợ đỡ... Những điều xấu này đều có những ảnh hưởng không tốt cho công việc của bạn; ảnh hưởng đến uy tín của bạn trong công nhân. Vì vậy, muốn gây được uy tín trong công nhân, bạn phải biết cách hoà giải xung đột với họ, để họ kính phục bạn.

Khi bạn tìm cách làm dịu mâu thuẫn với công nhân, bạn có thể đặt ra mấy vấn đề sau đây: “Xung đột giữa tôi và công nhân cuối cùng là vì cái gì?”, “Vì sao lại xảy ra xung đột này?”, “Để giải quyết xung đột này, tôi phải khắc phục những trở ngại nào?”, “Có cách nào để giải quyết được xung đột này?”. Khi bạn đã tìm ra phương pháp khắc phục xung đột rồi, bạn còn phải kiểm tra lại xem phương pháp này có hiệu quả không. Ngoài ra, bạn còn phải dự kiến nếu làm theo cách này sẽ có kết quả ra sao, phải tính toán trong đầu đầy đủ, nếu không đến lúc xảy ra lại không biết làm gì. Đương nhiên, nếu bạn thấy vấn đề rất phức tạp, bạn có thể tìm chuyên gia giúp bạn tư vấn hoặc tìm bạn bè trao đổi tình hình để họ góp ý cho bạn.

Một người cấp dưới của bạn làm việc không tích cực, bạn cho rằng đây là một vấn đề cần giải quyết.

Thông qua những câu hỏi được nêu ra trên đây, bạn sẽ thấy, xung đột có thể nảy sinh ở những sai lệch về nhận thức giữa hai bên về một vấn đề nào đó, thí dụ, anh ta thắc mắc với bạn về chuyện tiếng ồn trong phòng làm việc quá lớn, nhưng bạn lại không chú ý đến tạp âm, không có biện pháp khả thi. Cách giải quyết là, phải khéo léo cùng anh ta nói chuyện, cùng nghĩ cách giải quyết. Kết quả có thể là anh ta sẽ thay đổi thái độ đối với bạn, cũng có thể anh ta vẫn không chịu hợp tác, bạn nhượng bộ anh ta hoặc điều động anh ta làm công tác khác.

Một người quản lý vừa phải học tập kỹ xảo quản lý, còn phải chú ý bồi dưỡng tố chất lãnh đạo cho mình, tăng cường sức hấp dẫn nhân cách của bản thân, để công nhân tự nguyện tích cực hợp tác với bạn, cùng lo toan việc lớn. Những người lãnh đạo có thiếu sót khuyết điểm phải chú ý tăng cường tố chất của bản thân mình, tránh tất cả mọi mâu thuẫn có thể xảy ra với công nhân, đạt được trạng thái hợp tác tốt nhất.

VIII. PHẢI NẪM NGUYÊN TẮC THÍCH HỢP

1) Đối với mọi người phải khoan dung, không nên hà khắc, đây là nguyên tắc cơ bản để làm dịu mâu thuẫn với cấp dưới

Nếu như cấp dưới làm sai một vài việc nhỏ, không cần thiết phải so đo, hơi một tý là trách mắng, chỉ cần làm cho quan hệ bạn và họ thêm căng thẳng. Ngược lại, phải khoan dung độ lượng với cấp dưới. Khoan dung độ lượng với cấp dưới khi cấp dưới có lỗi, khi người đó gặp khó khăn, cũng phải chân thành giúp đỡ anh ta. Nếu như đối phương có lòng tự tin mạnh mẽ, khi bạn muốn giúp đỡ, hãy cân trọng, đối phương có thể coi sự giúp đỡ của bạn như là một sự miệt thị, bố thí.

2) Cui trọng giao lưu với cấp dưới

Cấp dưới và cấp trên có những ý kiến khác nhau về một vấn đề nào đó, đây là một việc rất bình thường. Là một người lãnh đạo, lúc này bạn cần phải khắc phục một kiểu tâm lý của cấp trên: “Tôi nói như vậy đây, các anh phải làm theo lời tôi nói”. Thật ra, “người càng đông thì sức mạnh càng lớn”, kết hợp trí tuệ của mọi người lại, tiến hành so sánh, đối chiếu, tổng hợp, bạn sẽ tìm ra phương án khả thi nhất. Cấp dưới đề xuất nước cờ cao, biện pháp hay, bạn không thể ghen ghét, đố kỵ anh ta, càng không thể bài xích vì anh ta thông minh giỏi giang, cũng không thể từ chối cao kiến của anh ta. Như vậy, nếu bạn ghen ghét vì anh ta vượt trội hơn bạn, anh ta oán trách mình có tài nhưng không gặp thời thì mâu thuẫn hai bên càng thêm gay gắt. Bạn có quyền, anh ta có tài, oán trách tích lại quá lâu, cuộc tranh đấu có thể dẫn đến cả hai cùng thất bại.

Là người lãnh đạo, phải phát hiện được ưu thế của cấp dưới, khai thác tiềm năng của con người cấp dưới, chiến thắng cái tự phụ, độc đoán lòng hành của mình, phải tin dùng, đề bạt những cấp dưới có năng lực, khẳng định thành tích và giá trị của cấp dưới, lúc đó mới có thể dung hoà làm dịu mâu thuẫn.

Phát hiện tiềm năng của cấp dưới có thể giảm được rất nhiều mâu thuẫn. Được bạn chỉ bảo, cấp dưới sẽ phát hiện được tiềm năng và thiếu sót của mình, sẽ cảm thấy mình đều gặp may mắn vì có người hiểu mình; sẽ không quá để ý đến môi trường, điều kiện làm việc, tránh được rất nhiều khả năng phát sinh mâu thuẫn với bạn.

Từ một góc độ khác, lãnh đạo và cấp dưới có thể giao lưu như vậy, lãnh đạo khai thác và sử dụng tiềm năng của cấp dưới, cấp dưới được lãnh đạo phát hiện sẽ biết mình có thể làm cái gì, cái gì không làm được; được cái gì và không được cái gì. Nếu không được cơ hội giao lưu đó thì họ sẽ dễ nảy sinh mâu thuẫn với lãnh đạo.

3) Chủ động nhận trách nhiệm

Khi giải quyết mâu thuẫn, phải dũng cảm, dám nhận trách nhiệm.

Ai cũng có khuyết điểm. Bản thân quyết sách của một số sự việc cũng có tính rủi ro. Khi trong công tác xuất hiện trục trặc, bạn và cấp dưới đều phải xem xét đến vấn đề trách nhiệm thuộc về ai.

Nhưng là giám đốc, cho dù thế nào đi nữa, vẫn phải có trách nhiệm.

Đun đẩy trách nhiệm cho cấp dưới một cách vô lí sẽ làm phát sinh mâu thuẫn với cấp dưới, nảy sinh đối xử bất công. Nhưng việc trên đều khiến bạn mất uy tín, mất lòng dân.

Cho dù cấp dưới có sai lầm thì giám đốc cũng phải đứng ra nhận một số trách nhiệm, điều đó thể hiện phong cách của lãnh đạo, không làm cho quan hệ trên dưới căng thẳng sau khi xảy ra vấn đề.

4) Cho phép cấp dưới thổ lộ

Khi phát hiện rõ ràng cấp dưới có khuyết điểm, phải cho cấp dưới biện minh. Có khi cấp dưới cần được thổ lộ, trình bày, thậm chí trực tiếp đối mặt với giám đốc để kể lể bất mãn, chỉ trích sai lầm của cấp trên.

Gặp phải trường hợp này, giám đốc không thể lấy tức giận cáu gắt để xử sự. Hai bên căng thẳng, không có lợi, chỉ làm cho mâu thuẫn càng thêm gay gắt. Một vài xí nghiệp của Nhật đã làm tương đối tốt về mặt này. Trong xí nghiệp họ đặt một phòng gọi là “phòng thổ lộ”. Trong căn phòng này họ để ảnh, hoặc mô hình quản lý các cấp trong xí nghiệp để những khi công nhân bất mãn với họ, có thể đến đây chửi mắng, trách móc, rồi lại trở về tiếp tục làm việc.

Đây chỉ là một cách, trút bực tức một cách gián tiếp, không giải quyết triệt để mâu thuẫn. Vì vậy, khi gặp phải cấp dưới trực tiếp tìm bạn để thổ lộ bất mãn của anh ta đối với bạn, bạn nên hiểu như sau: Anh ta tín nhiệm và gửi gắm hy vọng vào bạn. Chỉ khi không tín nhiệm, sợ nói ra sẽ bị bạn trừng trị, anh ta sẽ không nói nữa.

Vì vậy, khi lãnh đạo tiếp cấp dưới thổ lộ bất mãn, phải kiên nhẫn lắng nghe họ, trình bày, nếu sau đó có thể làm cho họ thoải mái dễ chịu. Đồng thời đây cũng là cơ hội rất tốt để hiểu được cấp dưới, không

thể vì tức giận mà để mất đi cơ hội tốt này.

5) Không cần thiết phải nhường nhịn

Mâu thuẫn phát sinh cho dù nguyên nhân ở đâu, lãnh đạo đều không thể một mực nhân nhượng. Nếu trách nhiệm thuộc về cấp dưới, nên có thái độ khoan dung đúng mực, và cũng phải chỉ ra cho anh ta thấy được trách nhiệm này. Nếu không anh ta sẽ cho là tốt, trọn vẹn, lần sau lại có những sai lầm tương tự. Nếu trách nhiệm thuộc về lãnh đạo, sau khi giải quyết có hiệu quả, cũng không nên nhân nhượng với một số cấp dưới quản lý không đúng mực. Khoan dung nhưng có chừng mực, lùi một bước nhưng không phải là mềm yếu, khi thời cơ đúng lúc phải phản kích lại, nhằm ngăn chặn cấp dưới gây rối.

Khi giải quyết mâu thuẫn giữa cấp dưới với nhau, phải có biện pháp chỉ ra cho họ thấy được sai lầm. Phê bình nhưng phải giữ danh dự, thể diện cho họ, đồng thời không thể vì thế mà gây oán thù, còn phải để cho cấp dưới thấy sửa chữa khuyết điểm không phải là việc khó.

Nếu như muốn chỉ ra sai lầm của cấp dưới, khi đề xuất phê bình thì không ngại gì mà không trước hết khen ngợi một vài ưu điểm của đối phương. Phương pháp này cũng giống như thủ thuật (mổ xẻ), trước hết phải đánh thuốc mê đã, người bệnh tuy đau đớn khi bị dao cắt kim khâu nhưng thuốc mê đã giúp họ giảm đau đớn.

Con người ta chẳng ai thích người khác phê bình mình thẳng thừng, vậy cấp lãnh đạo không ngại gì mà không tự nêu ra khuyết điểm của mình, như vậy, càng để cấp dưới hưởng ứng theo bạn, họ càng dễ dàng tiếp thu khuyết điểm.

Phải thật bình tĩnh để chỉ ra khuyết điểm và phê bình cấp dưới, khi giải quyết xử lý phải giữ thể diện danh dự cho họ. Có vị lãnh đạo tức giận lên, không cần biết đang ở đâu, trước một đám đông người mắng cấp dưới ra rả không cần nể mặt họ, như vậy sẽ tạo cho mình một kẻ đối lập, thậm chí gây thêm thù oán. Hãy nể mặt cấp dưới, đừng để quan hệ thêm căng thẳng.

Giữa các đồng nghiệp với nhau, hoàn toàn có thể, thảo luận và bàn bạc giải quyết các ý kiến bất đồng và xem xét các vấn đề công việc một cách thẳng thắn, không cần phải kiêng nể gì, do vậy giữa đồng nghiệp có một bầu không khí tương giao. Nhưng, vẫn có một số việc vụn vặt, cụ thể có liên quan đến công việc, đòi hỏi phải được xem xét và giải quyết rất tốt, vì nếu những việc này nếu xử lý tốt hay không tốt sẽ trực tiếp liên quan đến hiệu quả công việc.

Thời đại này, mọi người đều phải dựa vào năng lực cá nhân để phấn đấu tuy nhiên không thể không quan hệ với đồng nghiệp về mặt công tác. Xung đột giữa bạn và họ có thể có, nhưng vì sao lại xảy ra?

Quan sát tỉ mỉ, đồng nghiệp có rất nhiều điểm giống nhau. Chỉ vì một vài tranh chấp nhỏ vụn vặt trong phòng làm việc sau khi được “đốt cháy” lên, họ sẽ thành đối lập “không đội trời chung” với nhau. Nhân tri sơ tính bản thiện. Có người chỉ vì làm một số việc xấu xa mà bị người khác coi là người xấu mà thôi. Những người không hợp với bạn, không thể cho rằng mọi quan điểm của bạn và họ về sự việc nào đó cũng đều không hợp nhau.

Nếu chỉ nhìn một mặt xấu của người khác thì thật là đáng buồn.

Giữa con người với nhau vẫn nên khẳng định ưu điểm của nhau. Quá khát khe tìm tòi những chỗ giống nhau, khác nhau của người khác với bạn thì xung quanh bạn đầy rẫy những cái khác nhau. Chỉ cần trong lòng bạn có thái độ đó, nó sẽ thể hiện được ngay trong lời nói và thái độ của bạn. Thì ra, rất nhiều người không hợp với bạn, thật ra đều có nguồn gốc do định kiến của bạn.

Chỉ cần bạn bỏ mọi định kiến trong lòng, cho dù nghe thấy hoặc không nghe thấy những điều mắc mớ đều không nên để ý tới làm gì. Chỉ cần trong lòng không thành kiến thì mới có thể hợp tác với người khác.

Nếu vì bạn sai lầm mà để người khác phải trách móc, hãy nhận lỗi vì bạn đã làm ảnh hưởng đến công tác của người khác!

Rất nhiều người thường cho rằng đồng nghiệp nam nên sống đại lượng và rộng rãi, phải có “khí phách đàn ông”. Vì vậy, một khi gặp đồng nghiệp nam trong hoàn cảnh bất an, bạn sẽ cảm thấy rất ngạc nhiên và có thể cho rằng anh ta là một con người yếu kém.

Cách suy nghĩ này hoàn toàn sai lầm. Vì một con người rất chịu khó làm việc, đào sâu suy nghĩ, nếu như không đạt được mục tiêu lý tưởng thì rất dễ mất khí phách. Thí dụ, trước mắt rõ ràng là có thể ký được hợp đồng chính thức nhưng khi đàm phán lại thất bại, anh ta sẽ vô cùng ủ rũ và cảm thấy áy náy bồn chồn.

Có người đàn ông trẻ tuổi gặp phải trường hợp này, thường rất khổ tâm, buồn rầu, muốn được cân bằng tâm lý. Trong trường hợp này, là một đồng nghiệp, bạn phải tỏ ra là một người hiểu và quan tâm đến anh ta. Chỉ có làm như vậy, mới có thể cải tiến và hoàn thiện quan hệ giao tiếp giữa các đồng sự với nhau.

Khi đồng nghiệp nữ gặp khó khăn trong công tác, họ thường muốn

được người khác thông cảm và giúp đỡ. Thí dụ có một đồng nghiệp nữ vừa nhìn đồng hồ vừa than thở: “Nếu không làm thêm giờ thì không thể làm xong công việc của ngày hôm nay”. Lúc này còn ngần ngại gì nữa mà bạn không chìa tay ra mà giúp đỡ người ấy để họ có chỗ dựa và giảm bớt gánh nặng tư tưởng, nâng cao hiệu suất làm việc. Lần này bạn chìa tay ra giúp đỡ, lần sau nếu bạn gặp khó khăn, cô bạn đồng nghiệp sẽ giúp đỡ bạn. Đây là một kiểu giúp đỡ nhau về tinh thần trong công tác, nên được phát huy rộng rãi.

Cải tiến và hoàn thiện quan hệ giao tiếp giữa các đồng nghiệp, đương nhiên không chỉ hiểu và quan tâm đến đối phương, mà thấy đồng nghiệp có khuynh hướng phạm sai lầm, nhất định phải chân thành khuyên bảo, thẳng thắn nhắc nhở anh ta. Có người hay lo ngại nếu làm như vậy sẽ phá vỡ tình cảm, làm ảnh hưởng xấu đến quan hệ giao tiếp? Do dự chần chừ không quyết đoán sẽ dẫn đến những sai lầm và tổn thất lớn khó tránh khỏi. Vì vậy, mặc dù đối phương là bậc nhiều tuổi hơn hay bằng tuổi, một khi đã phát hiện thấy họ có khuynh hướng phạm sai lầm, không cần phải suy nghĩ nhiều mà nên thẳng thắn nêu ra, để nhanh chóng sửa chữa kịp thời. Trên thực tế, nói ra được lời chân thực, chứng tỏ bạn tín nhiệm, yêu mến và quan tâm đến đồng nghiệp. Không chỉ giúp công ty tránh được tổn thất mà còn giúp cho đồng nghiệp tránh được sai lầm.

Ở nơi làm việc, tiêu chuẩn để đánh giá một con người có được người xung quanh ưa thích hay không, không phải là anh ta tươi cười lộ ra mặt như thế nào mà ở chỗ làm việc và hoàn thành công việc như thế nào, hiệu quả có cao hay không và thường xuyên có những kiến nghị hợp lý hay không, có thường xuyên vì công ty và người xung quanh hay không. Vì thế, ở nơi làm việc không cần thiết phải được người xung quanh hoan nghênh mà bỏ bê công việc, một mục tìm cách làm vui lòng người khác.

Chỉ nỗ lực phấn đấu, bạn mới có thể được mọi người xung quanh yêu thích và tôn trọng hơn.

Trên thế giới có đủ những loại người khác nhau, rất cá tính, trong đó có một số người không dễ dàng giao tiếp quan hệ với họ. Thí dụ, người khô cứng không tình cảm, người ngạo mạn khinh người, người có lòng tự tôn quá lớn,... Muốn quan hệ giao tiếp với các loại đồng nghiệp này, đòi hỏi phải sách lược khác nhau nhằm đạt được mục đích giao tiếp.

Với những người này, vừa phải nhiệt tình, vừa nhẫn nại, kiên trì. Người tương đối cứng nhắc thì luôn có bộ mặt lạnh với người khác. Bạn nhiệt tình chào hỏi anh ta, anh ta cũng thờ ơ lạnh nhạt với bạn. Người cứng nhắc cũng tương đối đơn điệu cả về hứng thú và sở thích, không thích giao tiếp với người khác. Họ cũng có mục tiêu theo đuổi của họ và họ cũng có những việc cảm thấy phải quan tâm, những tâm tư riêng khó mà nói với người khác được.

Khi đặt quan hệ giao tiếp với loại người này, bạn hãy không quan tâm đến bộ mặt lạnh tanh này mà phải thật nhiệt tình, lấy tình cảm nồng nàn, ấm áp để làm tan cái tảng băng lạnh của anh ta, đồng thời phải chịu khó bỏ công để quan sát từng cử chỉ, lời nói và mọi hành động của anh ta để qua đó tìm cho được vấn đề nào anh ta cảm thấy thích thú và những việc gì anh ta đang quan tâm. Nếu như khi bạn và anh ta bỗng nhiên có được một đề tài chung, thì cái vẻ khô cứng của anh ta không còn nữa mà có khi còn biểu hiện ra những tình cảm nhiệt tâm hiếm thấy.

Khi quan hệ giao tiếp với những người có tình cảm khô cứng, bạn

nhất định phải kiên nhẫn, không nên nóng vội muốn thành công ngay được. Loại người này, họ rất cần sự tĩnh tại và không muốn để những phiền toái quấy rầy mình. Muốn dần dần làm thay đổi và điều chỉnh trạng thái tâm lý của họ, bạn phải xem xét mọi vấn đề từ góc độ của họ, để họ từng bước tiếp thu quan điểm của bạn. Chỉ có như vậy, mới có thể xây đắp được mối quan hệ tương đối hợp nhau.

Loại người này ngông cuồng tự đại, thích khoe khoang, tự cho mình hơn người khác. Họ mĩa mai, châm chọc người khác trong mọi trường hợp, ở mọi nơi, mọi lúc, không từ mọi thủ đoạn để đề cao mình lên và cho mình là cao hơn tất cả, cái gì cũng giỏi và mạnh hơn người khác. Loại người này đồng nghiệp đều không muốn tiếp xúc, nhưng để không làm ảnh hưởng đến tình cảm của họ thì nên nhân nhượng và nín nhịn là tốt nhất. Anh ta lúc nào cũng thích hơn người khác, muốn người khác phải nhường nhịn. Nếu bạn là người mềm yếu, trái lại anh ta càng không tôn trọng bạn, hoặc coi thường bạn. Do vậy, với những người này, phải biết chọn đúng thời cơ, làm nhụt chí khí của anh ta, để anh ta biết rằng, chớ có tự cao tự đại mà không còn biết trời đất gì.

Phải tránh cãi nhau với họ. Gặp phải một người tính tình cáu gắt nóng nảy, bạn phải có đầu óc bình tĩnh. Với những hành vi lỗ mãng của anh ta, bạn hoàn toàn có thể bằng thái độ khoan dung độ lượng của mình để “khuất phục” anh ta.

Người có bụng dạ rất thâm hiểm thường đều có âm mưu quỷ kế. Khi giao tiếp với người khác, họ luôn che giấu đi bộ mặt của mình, mong muốn hiểu được đối phương nhiều hơn để từ đó mà luôn ở thế chủ động trong giao tiếp, để đứng ở thế chiến thắng. Cái thâm như vậy họ mới có

một thái độ cạnh giác và phòng vệ với người khác. Loại người này không dễ dàng gì bày tỏ ý kiến của mình.

Khi quan hệ giao tiếp với loại người này, chắc chắn bạn phải đề phòng, không nên để cho họ nắm hết được toàn bộ bí mật và nguồn gốc của bạn, càng không để họ lợi dụng hoặc mắc vào bẫy của họ mà không thể rút ra được.

Nếu bạn gặp phải một đồng nghiệp như vậy, mặc dù bạn đang làm việc gì cũng phải gặt đầu nhiều vào, lắc đầu ít thôi, vâng vâng dạ dạ là cách lựa chọn tốt nhất. Nhưng bạn cũng nên để mắt lưu ý, nhớ ra việc anh ta muốn bạn làm lại là một cái bẫy, bạn chỉ cần vờ có thoái thác, từ chối hoặc chỉ nói mà không làm, thế là xong.

Gặp phải đồng nghiệp như vậy, phương thức đối phó tốt nhất là “Kính nhi viễn chi” (kính trọng nhưng nên tránh xa), tránh được thì tránh, trốn được thì nên trốn. Ở nơi làm việc nếu anh ta muốn gần gũi bạn, bạn nên tìm lý do lập tức tránh xa; khi làm việc gì không nên “nhập bọn” với anh ta. Nếu quả là tránh xa không được thì hàng ngày nên ghi nhật ký công tác, cuối ngày hôm đó sẽ có cách nói lại.

Người gian xảo quá quắt là người không được đồng nghiệp hoan nghênh. Loại người này có đặc điểm: Khi có tranh chấp thì hay chê người khác, mặt khác không biết nể mặt nhau. Ăn nói lạnh nhạt, hay bới móc đời riêng của người khác, thủ đoạn thì bỉ ổi, xấu xa, luôn khiến đối phương phải mất mặt, không thể ngẩng đầu với đồng nghiệp.

Loại người này thường lấy chuyện người khác làm trò vui, hành vi bất tuân qui tắc, không có đạo đức. Gặp phải một đồng nghiệp như vậy, bạn nên tránh càng xa càng tốt, cố gắng không nên trêu đùa anh ta, nếu có bị thua thiệt một chút, có bị nói một hai câu méch lòng, cũng nên giả

vờ như không nghe thấy, không oán không trách anh ta.

Mỗi một người chúng ta đều khao khát được người khác và xã hội khẳng định và chấp nhận mình. Sau khi tận tâm lao động, chúng ta đều mong muốn được người khác khen ngợi. Vậy thì, hãy trước hết tặng cho người khác những cái gì mà mình có, điều thể hiện ở đây chính là biểu hiện tình cảm rộng lượng, thành thực của chúng ta.

Khen ngợi người khác thực chất là sự tôn trọng họ, cũng là món quà tốt nhất để bạn tặng lại người khác.

Đây cũng là một cách cải thiện mối quan hệ giữa người và người. Nó diễn tả trái tim lương thiện và lòng tốt của chúng ta, nó truyền tải sự tín nhiệm và tình cảm của bạn đến người khác, nó xoá bỏ hoặc góp phần “san lấp” hố ngăn cách và những va chạm mà bạn vô tình hay hữu ý đã mắc phải với người khác. Tỏ lòng khen ngợi người khác, việc hay như vậy tại sao bạn lại không làm?

Mọi người trên thế gian, ai ai cũng thích nghe lời hay ý đẹp, chẳng có ai lại thích nghe người khác chỉ trích trách mắng mình cả, dù đã là bạn bè lúc khó khăn có nhau, bạn có phê bình một vài câu, thì trên khuôn mặt đối phương cũng sẽ có lúc giận quá hoá thù.

Một chuyên gia thuộc trường Đại học Havót (Mỹ) qua một nghiên cứu của mình, đã cho thấy, sau khi được kích thích bởi lời động viên khen ngợi, ở trung tâm hưng phấn của lớp vỏ đại não của động vật sẽ bắt đầu gây ra ảnh hưởng thay đổi hành vi theo hướng tích cực. Cũng như vậy, khao khát và hưởng thụ là một trong những đòi hỏi cơ bản nhất của con người.

Một nhà tâm lý xã hội của Nhật đã từng nói: “Khi bạn ca ngợi, khâm

phục, cho dù đây là những câu nói xã giao, có thể đối phương vẫn cảm thấy thanh thản, thoải mái. Nhưng, khi bạn nghe người khác phê bình mình hoặc nghe những câu không lọt tai, cho dù không tức giận, bạn vẫn có ác cảm với anh ta trong thời gian dài. Ở mức độ nào đó đây là lý luận xuyên thấu nhân tính trong đối xử khen ngợi và phê bình.

Khen ngợi là chất bôi trơn của quan hệ xã giao giữa con người với nhau, trong quá trình sống cùng với các đồng nghiệp, chúng ta không nên hà tiện việc khen ngợi người khác, sẽ có được tác dụng cải thiện mối quan hệ.

Có một chị kỹ sư làm ở phòng thí nghiệm, thường xuyên tiếp xúc với máy móc, dụng cụ và các con số, cũng khó tránh khỏi tính cẩn thận và cứng nhắc, máy móc. Tuy vậy cách đây không lâu, bạn bè của họ lại thấy chị này trở ra rất nhiều, không chỉ nhiệt tình vui vẻ đón tiếp chào hỏi mọi người, mà cách ăn mặc, làm dáng cũng có những thay đổi lớn, hay cười sảng khoái, rất cuốn hút mọi người. Chị ta lại như một con người khác vậy? Khi hỏi ra mới được biết gần đây chị ta được điều sang môi trường công tác khác, ở đây có nhiều thanh niên, không khí làm việc vui vẻ hơn, “sếp” lãnh đạo lại là một người tràn đầy sức sống, rất hay cười đùa, rất hay khen ngợi chị ta chăm chỉ làm việc và có tinh thần trách nhiệm trong công tác, và kịp thời đúng lúc có những lời ca ngợi và động viên cổ vũ. Chị cũng cảm thấy mình bỗng nhiên như đang được sống trong một thế giới khác, tràn đầy không khí mới mẻ, ngay cả diện mạo của chị cũng đều tràn đầy một luồng sinh khí mới.

Khen ngợi không chỉ có thể cải thiện quan hệ giao tiếp con người mà còn có thể thay đổi được cả tinh thần và thế giới tình cảm của một con người. Quá trình khen ngợi là một quá trình khơi thông tình cảm.

Lòng tự tôn là nhu cầu tương đối cao của con người, thông thường nó được biểu hiện ở lòng tự hào và thành đạt, mà những điều này muốn có phải được xã hội thừa nhận. Tác dụng của khen ngợi là đem lại cho đối phương cảm giác vinh dự và thành đạt. Khi hành vi của đối phương được bạn thật lòng ca ngợi, cái mà anh ta thấy được, đó là anh ta đã được người khác công nhận và khẳng định, từ đó khiến cho bản thân được cổ vũ về mặt tâm lý, càng phát huy được tính năng động, quyết tâm theo đuổi chí hướng của mình.

Không biết bạn đã có dịp thử nghiệm về mặt này chưa: khen ngợi người khác luôn luôn là cách để động viên mình. Tinh thần của người khác cũng sẽ cảm nhiễm mình, tấm gương của người khác cũng dẫn dắt mình, người ta làm được, tại sao tôi không làm được? Hãy thử xem sao.

Con người luôn luôn quan tâm đến những người bạn của mình và luôn mong muốn họ có được cuộc sống hạnh phúc vui vẻ. Nếu như không thể hiện được tâm tính này, trên thực tế bạn cũng chẳng có cách nào làm vui lòng đối phương. Trong thực tế, có rất ít người thật sự có phương pháp làm vui lòng người khác. Trên thực tế, chúng ta có thể thông qua một vài kỹ xảo đơn giản và dễ học để nâng cao uy tín của mình lên. Chỉ cần bạn kiên quyết làm đến cùng, bạn có thể trở thành một người được đồng nghiệp yêu mến.

Khi quan hệ giao tiếp với bạn bè phải nhẹ nhàng, thoải mái, bạn không nên để họ có cảm giác căng thẳng. Một người bình dị thì luôn rất

dễ gần gũi, cử chỉ, nói năng đều rất tự nhiên. Anh ta sẽ tạo một không khí dễ chịu, vui vẻ và hữu hảo. Bên anh ta sẽ không bao giờ có cảm giác bối rối ngượng ngập. Một người cứng nhắc, lạnh nhạt, thờ ơ, khó có thể hoà mình trong tập thể được. Bởi vậy, hãy luôn làm một người bình dị, dễ gần.

Một người quan tâm đến đồng nghiệp là người luôn luôn hoà mình với mọi người. Không để đồng nghiệp phải căng thẳng, gò bó, càng không để đồng nghiệp phải bối rối lúng túng.

Khoa tâm lý học của một trường đại học đã tiến hành phân tích tính cách của những người được người khác yêu thương và không được người khác yêu thương. Họ đã phân tích tâm lý 100 cá nhân, và đã cho thấy, một người muốn được đồng nghiệp yêu quý phải có đủ 46 phẩm chất. Cũng có thể nói, bạn muốn mọi người có cảm tình với bạn, bạn phải có rất nhiều phẩm chất ưu tú. Ý thức được điều này có thể sẽ giúp bạn cảm thấy ít nhiều có chút thất vọng.

Muốn được đồng nghiệp yêu thích, bạn phải có một số phẩm chất cơ bản. Đó là phải trung thành, chính trực và nhân ái. Hoặc, chỉ cần bạn có phẩm chất cơ bản này, thì các loại phẩm chất cơ bản khác cũng tự nhiên sẽ có đầy đủ.

Cũng có thể nói, một người có năng lực xã giao phải là người biết đoán định hậu quả do hành vi của mình gây ra, khả năng phản ứng của đồng nghiệp, nhìn trước lợi ích và tổn thất của mình. Vì vậy, chỉ có những người có khả năng nhận thức tương đối cao mới có thể có được những cảm nhận đó trong trường hợp phức tạp nhiều biến động. Kiểu giao tiếp ai ai cũng có, vấn đề quan trọng nhất là làm thế nào để nó

không ngừng phát triển mối quan hệ.

Nếu như bạn không phải là người giao tiếp với bạn bè rất thoải mái tự tin, tôi muốn bạn nên làm một vài nghiên cứu về tính cách của mình, xem xét làm thế nào để có thể loại bỏ những tình cảm căng thẳng có thể tồn tại trong quá trình giao tiếp. Nhất định phải chú ý, không nên lấy lý do đồng nghiệp không thích bạn để quy kết lỗi cho đồng nghiệp. Trái lại, bạn nên tìm hiểu nguyên nhân ngay ở bản thân mình, mặt khác phải hạ quyết tâm tìm cách giải quyết vấn đề.

Muốn làm được điểm này, bạn phải rất thành thực, dám “mổ xẻ” mình. Những cái gọi là “nhân tố bất lợi” hoặc “nhược điểm” về tính cách của bạn, có thể đã được hình thành trong thói quen sinh hoạt nhiều năm qua của bạn, cũng có thể nó được phát triển trong những năm thơ ấu của bạn. Hoặc, bạn còn lấy đó sử dụng như một thứ vũ khí “tự vệ”, mà đâu có biết rằng, vô hình trung nó đã làm hại đến đồng nghiệp. Bất kể “nhược điểm” này được sinh ra như thế nào, chỉ cần bạn phân tích một cách khoa học, rồi nỗ lực sửa đổi tính cách, bạn có thể hoàn toàn khắc phục được những nhược điểm này.

Trong giao tiếp, biết chúc mừng đồng nghiệp là điều vô cùng quan trọng. Như vậy, quan hệ giữa bạn với đồng nghiệp sẽ được nâng lên một tầm cao mới. Khi bạn biểu lộ tình cảm tốt đẹp nhất với đồng nghiệp, đồng nghiệp cũng sẽ biểu lộ tình cảm tốt đẹp với bạn. Khi đó, sự tin tưởng nhau, hiểu biết nhau ở mức độ cao hơn sẽ được hình thành.

Nếu như bạn đã đi hết quá nửa cuộc đời mà vẫn chưa xây dựng được quan hệ giao tiếp hài hoà, bạn không nên cho rằng tất cả đều không thể thay đổi được. Bạn nên có những bước rõ ràng để giải quyết vấn đề này. Chỉ cần bạn nỗ lực phấn đấu, bạn hoàn toàn có thể cải thiện được mình, trở thành một con người được yêu thích, được mọi người tôn trọng. Sai lầm lớn nhất của một con người là che đậy khuyết điểm, hay biện hộ cho mà không chịu sửa chữa. Giống như để một chiếc đĩa hát vỡ hổng vào máy hát, khi chiếc kim chạy va vấp vào chỗ đĩa hổng, nó sẽ phát ra âm

điều như nhau. Bạn phải lấy chiếc kim hát ra khỏi chỗ lõm của đĩa, như vậy, bạn sẽ không phải nghe âm điệu không hài hoà đó, mà sẽ được nghe ca khúc tuyệt hay. Không nên lãng phí thời gian để biện hộ những sai lầm của bạn trong giao tiếp, mà nên dùng thời gian đó để hoàn thiện tính cách của bản thân, để được đồng nghiệp yêu mến. Vì quan hệ giao tiếp hài hoà là điều kiện quan trọng nhất để giúp bạn thành công trong cuộc sống.

Bạn tôn trọng đồng nghiệp, đồng nghiệp cũng sẽ tôn trọng bạn. Để đồng nghiệp yêu thích bạn, trên thực tế, đây chính là một mặt khác của việc bạn yêu thích đồng nghiệp. Một học giả nổi tiếng của Mỹ đã từng có câu nói nổi tiếng như sau: “Từ xưa đến nay tôi chưa hề gặp một người nào mà tôi không thích”. Câu nói này có thể hơi khuếch trương một chút, nhưng tôi tin, đây là cảm giác thực, chính vì vậy, mọi người ai cũng đều cởi mở với anh ta, cũng giống như hoa nở trước mặt trời.

Đương nhiên, có khi cũng vì thế này thế nọ mà có ý kiến khác nhau, khiến cho bạn khó thích người khác. Nhân cách, của mỗi người mà nói, đều rất quan trọng, rất quý giá. Mỗi con người đều có một nhu cầu: đó là lòng tự tôn của mình được thoả mãn, được mọi người hiểu biết, được tôn trọng. Trên thực tế, nếu như một người tỏ ra không một người trọng bạn, cho dù lúc này bạn vẫn tốt với họ, nhưng nếu bạn không phải là một người độ lượng, về sau bạn sẽ không bao giờ thích người đó nữa.

Trái lại, nếu như một người khen ngợi bạn, khiến bạn có một cảm giác được trọng vọng thế thì, bạn sẽ cảm kích với những gì họ đã làm cho bạn. Do vậy, mối quan hệ hai bên sẽ được cải thiện.

Một số nhà chính trị tài ba rất thông thạo đạo lý này. Để được đồng nghiệp ủng hộ và giúp đỡ, họ quyết không bao giờ làm phương hại đến lòng tự trọng và tình cảm của đồng nghiệp. Một chuyên gia bình luận trên vũ đài chính trị Wasinhnton nói: “Rất nhiều chính khách đều có thể mỉm cười và tôn trọng đồng nghiệp. Cho dù đồng nghiệp có cách suy nghĩ như thế nào, họ đều tỏ ra đồng ý. Họ biết đoán định tâm tư của đồng nghiệp, đồng thời còn có thể nắm chắc được động hướng của tâm

tư đó”.

Không nên hạ thấp nhân cách của đồng nghiệp, không nên làm giảm lòng tự trọng của đồng nghiệp, vì chỉ có tôn trọng đồng nghiệp, đồng nghiệp mới yêu thích bạn. Bạn đáp ứng được yêu cầu về tinh thần cho đồng nghiệp, đồng nghiệp mới đáp ứng yêu cầu về tinh thần của bạn.

Một con người cần phải có khả năng tự kiểm chế mình, không bao giờ được tỏ ra khó chịu và chán ghét người mà mình có quan hệ bạn bè. Với một số người nào đó, có thể bạn rất không thích họ, thậm chí rất ghét là đằng khác, nhưng bạn không nên để lộ ra tình cảm. Chỉ cần bạn điềm tĩnh một chút, cố gắng nêu được ưu điểm của người mà bạn đang bực mình, bạn sẽ tự kiểm chế được tình cảm của mình. Nếu bạn hàng ngày cố liệt kê ra một chút, lâu dần, bạn sẽ vô cùng ngạc nhiên khi phát hiện ra, những người vốn xưa nay bạn không ưa thích, cuối cùng lại có nhiều phẩm chất đáng để mọi người yêu thích. Sau khi đã phát hiện ra chỗ đáng yêu của anh ta, bạn sẽ cảm thấy chẳng có lý do gì để ghét bỏ anh ta. Đương nhiên, trong quá trình bạn có những phát hiện mới, đồng nghiệp cũng có rất nhiều khám phá mới về bạn, họ cũng phát hiện ra rất nhiều phẩm chất đáng yêu của bạn.

Mỗi khi đến một nơi mới, chúng ta đều phải xem xét đến môi trường và con người ở quanh nơi đó, sau đó mới tìm cách hòa hợp, sống chung với họ; cũng như vậy, mỗi khi có người lạ đến bên chúng ta, trước tiên chúng ta phải quan sát họ, sau đó mới kết nạp, thu nhận họ, đó là lẽ thường tình. Vì thế, khi chúng ta mới bước vào cương vị công tác mới, chúng ta phải bình tĩnh đối mặt với những người đã ở cơ quan đó vì họ dễ bài xích. Nếu như muốn nhanh chóng hoà nhập cùng họ, bạn cần phải có lòng nhẫn nại và trí tuệ.

Thời gian công tác là cơ hội tốt nhất để bạn hoà hợp, làm quen với đồng nghiệp, tranh thủ sớm hòa nhập với những người đang làm việc ở đây. “Đường xa mới biết sức ngựa, sống lâu mới biết lòng người”, chỉ cần bạn chăm chỉ, chịu khó làm việc, đối xử tốt với mọi người, mặc dù nơi làm việc đòi hỏi cao như thế nào rồi cũng phải dần dần kết nạp, tiếp thu bạn. Giữa bạn và đồng nghiệp vốn không có một trở ngại vướng mắc nào, chẳng qua chỉ vì xa lạ, hoặc trong lòng bạn có trở ngại, vì vậy bạn mới cảm thấy khoảng cách mà trên thực tế chưa chắc đã là sự thật. Mỗi một ngày bình thường trong quá trình công tác đều là thời gian tốt nhất để bạn và đồng nghiệp gặp gỡ, tiếp xúc với nhau, chỉ cần bạn nhẫn nại, chịu khó, hoà mình cùng đồng nghiệp, thì vấn đề chỉ là thời gian mà thôi. Điều cần phải chú ý là: bạn phải hết lòng hết sức thay đổi mình cho phù hợp với người khác. Thí dụ trong lời nói, hành vi phải làm sao cho hài hoà với đồng nghiệp. Khi trái tim rất lạnh nhạt, nhưng biểu hiện bên ngoài làm vẻ nhiệt tình... như vậy không cần thiết, vì làm như vậy sẽ rất mệt, cũng không tồn tại được lâu, một khi họ thấy bạn chỉ giả vờ, họ sẽ khinh ghét bạn, không có lợi cho bạn.

Ngoài thời gian làm việc, thời gian thư giãn cũng là thời cơ tốt để cho bạn nhanh chóng tiếp xúc với đoàn thể. Ngày nghỉ hoặc ngày lễ, bạn có thể tổ chức một cuộc gặp mặt lý thú, hoặc chân thành mời bạn bè cùng phòng làm việc về nhà mình chơi, tự tay nấu các món ăn khoản đãi... đây đều là cách làm hay giúp bạn mở rộng quan hệ, khơi thông tình cảm.

Bạn không nên sợ mình phải chủ động thể hiện tình cảm của bạn, nếu cần bạn có thể tiện tay cầm giúp thư từ, báo chí của các đồng nghiệp cùng phòng; thí dụ có một đồng nghiệp nào đó vì bận làm việc qua trưa, bạn nên chủ động giúp anh ta mua đồ ăn; hoặc có một đồng nghiệp bị ốm đau, buổi tối nên gọi điện hỏi thăm một chút, chân thành hỏi anh ta xem có gì cần giúp đỡ không, ngày mai có thể đi làm được chưa... Mặc dù đồng nghiệp không cần bạn phải giúp đỡ, nhưng anh ta

cũng sẽ ghi nhận lòng tốt của bạn với anh ta. Như vậy, bạn hãy luôn luôn để ý đến nhu cầu của đồng nghiệp, luôn luôn có thiện chí và tâm lòng giúp đỡ họ, đồng nghiệp chắc chắn sẽ nhanh chóng tiếp nhận bạn.

Bạn sẽ không cần phải hy vọng cả một tập thể đều phải tiếp nhận bạn, vì tính tình của mỗi con người rất đa dạng, nhiều vẻ, bạn chỉ cần được số đông người tiếp nhận và yêu quý là đủ. Vì vậy, đứng trước sự từ chối và lạnh nhạt của người khác, bạn phải khoan dung, cho rằng đây chỉ là hiện tượng bình thường mà thôi, cho dù thái độ của anh ta đối với bạn như thế nào, bạn cũng không nên so bì tính toán. Khi bạn đã được số đông trong tập thể đón nhận và quý trọng, như vậy bạn đã hoà mình trong tập thể. Bạn phải biết hàng ngày nên có tâm lý vui tươi, thoải mái với mọi cái đã có để dễ dàng đối mặt với công việc và đồng nghiệp của bạn. Nếu như bạn lúc nào cũng căng thẳng, thậm chí lúc nào cũng oán trách, thì bạn rất khó có thể hoà mình với tập thể, vì mọi người luôn hoan nghênh chào đón những người mang đến cho họ niềm vui chứ không phải mang đến bối rối, lúng túng và ức chế.

Có người nhát gan sợ việc, có người nóng tính hay bộp chộp, có người vừa mới gặp khó khăn đã bàn lùi. Giao tiếp với những người này tương đối khó khăn. Vì vậy, có người sai lầm khi cho rằng, việc hiểu những người này chẳng có gì cần cả. Họ đâu biết rằng, hiểu đồng nghiệp không chỉ để hiểu được nhau mà còn phải có trách nhiệm nâng cao giao tiếp giữa con người với nhau. Để thực hiện được mục tiêu này, chúng ta phải chú ý đến những vấn đề sau đây:

1) Không nên hiểu sai rằng, đồng nghiệp phản ứng không tốt hoặc tâm tình không tốt chắc chắn là có mâu thuẫn với bạn. Trên thực tế, có

người tâm tình không tốt, phản ứng lãnh đạm chỉ vì anh ta đang lo lắng một chuyện gì đó hoặc trong cuộc sống bị vướng mắc gì đó, chứ không phải bạn có gì không phải với anh ta.

2) Bạn không cần thiết cái gì cũng phải biết, cái gì cũng phải hiểu. Khi đồng nghiệp đề xuất một điều gì đó mà ngay lúc đó không thể trả lời được, bạn có thể nói thật ra “Rất tiếc, vấn đề này tôi không rõ lắm. Thế này nhé, cứ để tôi suy nghĩ đã, có gì sẽ nói với anh sau”. Tiếp theo đó, bạn sẽ tìm giải đáp.

3) Phải biết cách từ chối. Không nên thẳng thừng từ chối lời yêu cầu giúp đỡ của đồng nghiệp: “Này, cậu không thấy tôi đang bận bù đầu đây à?” hoặc “Đây là sai lầm của người khác, liên quan gì đến tôi?”. Vội vã kết thúc cuộc nói chuyện, ngạo mạn hách dịch đều là những hành vi không thể chấp nhận được, nó sẽ ảnh hưởng đến chất lượng giao tiếp. Khi giải quyết những vấn đề trên đây, bạn không cần thiết phải cực đoan, bạn hoàn toàn cần có thái độ mềm mỏng.

Chúng ta nên biết rằng, có người không hề quan tâm xem bạn có cùng quan điểm với họ hay không, ngược lại, họ chỉ muốn tìm một người nào đó để thổ lộ tâm tình. Để biểu thị bạn rõ ràng đang nghe họ nói, bạn có thể dùng các cách sau đây:

“Bạn đang lo lắng điều gì? Có thể nói cụ thể ra được không?”

“Vì sao bạn phải lo lắng quá nhiều chuyện này?”

4) Không nên lúc nào cũng muốn thuyết phục đồng nghiệp. Khi đồng nghiệp trái ý mình, mặt khác lại còn coi quan điểm của họ là phương án tốt nhất, cuộc nói chuyện rất có thể tan vỡ. Bạn có thể dùng một số vấn đề mang tính thăm dò để che giấu cái bất mãn của mình, đồng thời thử để anh ta thay đổi: “Có thể thấy, bạn rất hài lòng với cách này. Bạn cho rằng ưu điểm lớn nhất của phương án này là gì?”

Ghi nhớ: Sẽ không hay nếu lúc nào cũng thuyết phục đồng nghiệp. Trong giao tiếp, nếu như hai bên phát sinh bất đồng, bạn nên đi tìm một điểm mà cả 2 bên đều thấy hứng thú.

5) Những điều mà mọi người nói và những điều mà chúng ta hiểu có

thể có khoảng cách rất xa. Vì vậy, chúng ta thường có khuynh hướng dùng kinh nghiệm trước đây để phán đoán, đánh giá những câu nói này. Chúng ta không ngại gì mà không nên nhắc lại cùng một chủ đề hoặc có một tổng kết xác đáng để chúng thực xem sự hiểu biết của chúng ta có chính xác hay không. Bạn có thể nhắc lại một lần ý tứ câu nói của người vừa nói, sau đó hỏi lại anh ta: “Tôi hiểu như thế có đúng không?”.

6) Hãy thừa nhận cái bất tiện nếu gây ra cho đồng nghiệp: “Rất cảm ơn sự hợp tác của ông! Tôi biết rằng kiểm tra hệ thống máy tính chắc chắn sẽ mang lại rất nhiều bất tiện, nhưng chúng tôi làm như vậy sẽ bớt được nhiều phiền phức có thể phát sinh để các vị không còn phải suy nghĩ gì nữa”.

7) Nếu như bạn bước vào vị trí làm việc của đồng nghiệp, thì bạn nên nói trước với họ. Bất ngờ thăm hỏi là hành động để người khác luôn ở thế bị động, vì như vậy bạn dễ bị coi là không tôn trọng đồng nghiệp.

8) Giao tiếp với cấp dưới một cách nhã nhặn. Lời nói khiêm tốn, thái độ lễ phép đều có thể khơi dậy nhiệt tình hợp tác của đồng nghiệp. Vì vậy, khi giao nhiệm vụ, không nên ngần ngại gì mà không nói:

“Một cách làm có thể là...”, “Cách làm này có thể làm có hiệu quả...”, “Theo tôi kết quả tốt nhất của dự án này là X. Bạn có thể nói cho tôi biết dùng cách nào có thể có được kết quả như ý không?” hoặc “Nếu là tôi, tôi sẽ làm như thế này...” mà không nên nói: “Bạn nhất định phải làm”.

9) Lắng nghe với thái độ tích cực: Nên nhớ rằng, lắng nghe cũng có nghĩa là nhằm nêu ra những vấn đề xác đáng để làm bộc lộ tâm sự thực của người nói chuyện. Chúng ta nên giống như người đào giếng, tìm đến nơi sâu thẳm nhất của tâm hồn con người.

Tiếp đãi trong sinh hoạt là một việc thường tình của con người trong

cuộc sống hàng ngày. Có rất nhiều việc tiếp đãi không thể bỏ qua: Trương Tam kết hôn; Lý Tứ sinh nhật; Vương Ngũ sinh con; Mã Lục lên chức... những việc này rất hay gặp. Những người giỏi giao tiếp, thường “dòng tai” nghe ngóng những tin này, kết thành nhóm người chuyên thù tiếp khi có việc, tất cả đều hoan hỷ vui mừng. Vì sao vậy? Vì họ cho rằng những thù tiếp trong cuộc sống hàng ngày đáng là một môn học nhân tình thế thái.

Thù tiếp là một môn nghệ thuật xã giao, chỉ có dùng tình người mới có thể đạt được mục đích khơi thông tình cảm.

Ngày sinh nhật của một đồng nghiệp, có người đề xướng mọi người đi chúc mừng, bạn cũng vui vẻ đi dự, nhưng sau đó rồi mới phát hiện mọi người kéo đến đông như vậy, vì sao họ không tổ chức vui vẻ như trong ngày sinh nhật của mình? Vấn đề là ở chỗ, món quà của bạn vẫn chưa đến đúng chỗ, quan hệ giao tiếp của bạn có chỗ thiếu sót. Muốn làm xoay chuyển kiểu mất mát trong lòng, bạn nên tích cực chủ động tìm nhiều lý do để biết tiếp đãi trong giao tiếp hàng ngày.

Thí dụ bạn mới nhận được một món tiền thưởng, lại đúng vào dịp sinh nhật, bạn có thể có một sách lược tích cực: “Hôm nay là ngày sinh nhật của mình, mình mời mọi người ăn bữa cơm thân mật, rất hoan nghênh mọi người tới dự và xin nhớ cho, đừng ai mang quà đến”. Trong tình huống này, mặc dù là đồng nghiệp trước đây có quan hệ với bạn như thế nào, lần này bạn cũng sẽ để lại cho họ ấn tượng tương đối tốt...

Coi trọng tiếp đãi, thù tiếp, nhất thiết phải nhập gia tùy tục. Nếu như trong công ty bạn đang làm, người được đề bạt thường có thói quen mở tiệc mời bạn bè, chắc chắn không thể phá cái lệ đó. Nếu bạn không mời, bạn sẽ bị mọi người cho là “bủn xỉn, keo kiệt”. Nếu như mọi người ở công ty mới đều không có thói quen mời nhau ăn mà chỉ có mình bạn đi đầu mở màn chuyện mời tiệc, các đồng nghiệp sẽ cho rằng bạn là người huênh hoang, khoác lác. Vì vậy, phải làm theo “phong trào” đã có trước.

Có chuyện người khác chưa phải là thân thiết mời bạn, bạn có đi dự hay không thì phải cân nhắc. Mọi người phát giấy mời, không đáp ứng thì không được, nhưng sau khi đã đáp ứng, chắc chắn sẽ phải suy nghĩ

nếu muốn tìm cách tháo lui. Với những đồng nghiệp quan hệ thân thiết, đã có lời mời thì nên nhận lời ngay, quan hệ do đó thêm khăng khít.

Coi trọng tiếp đãi, không thể không có quà biếu, chuyện có đi có lại giữa bạn bè với nhau là sợi dây tình cảm, khiến quan hệ ngày càng sâu sắc thêm. Đồng nghiệp có tổ chức hôn lễ, nên có một chút quà đến mừng, vừa là để tặng không khí vui vẻ, vừa tặng thêm tình cảm thân mật. Cũng trong trường hợp này, khi đưa quà cũng phải lưu ý nói chung có quà mang đến là được rồi, không nên mua những món quà quá đắt tiền.

Đồng nghiệp tặng quà cho mình là chuyện có đi có lại, vì thế, bất kể là quà gì, đều phải nhận ngay, nhận hết. Anh ta đến biếu quà, nếu bạn cố ý không nhận, sẽ làm cho người đưa quà mất mặt. Nếu như bạn biết người đưa quà có động cơ, có mưu đồ gì đó mà lại khó từ chối, bạn có thể tạm thời nhận món quà này, sau đó tìm một lý do thích hợp, trả lại cho đồng nghiệp một món quà khác có giá trị tương đương. Những lễ vật có giá trị thật sự thì không thể nhận được, ngoài việc phải nhã nhặn từ chối ra, còn phải có lời cảm ơn chân thành. Nếu như nhận món quà lớn, có thể ảnh hưởng tới công tác hoặc có thể khiến cho bạn không thể duy trì nguyên tắc thanh liêm được, trong tình huống này bạn dứt khoát không được nhận, điều này rất quan trọng, nó giúp bạn từ nay về sau tránh được thói nhận hối lộ.

Trong “Hà đồn như thuyết” (chuyện con cá heo), Tô Đông Pha có kể một câu chuyện như sau: Ở một con sông phía nam có một con cá heo bơi dưới một cây cầu và nó va phải trụ cầu. Nó đã không tự trách mình thiếu cẩn thận thì chớ, lại không chịu bơi vòng qua trụ cầu để tránh, trái lại còn tức giận, cho rằng cây cầu này đã ngăn chặn nó. Nó tức giận há hốc miệng ra, giương vây lên, làm bụng trương lên, trôi dạt trên mặt

nước, rất lâu không hề cử động. Một chú chim ưng bay qua nhìn thấy nó, liền xà xuống cắn mang đi, mổ bụng moi gan ăn thịt. Chú cá heo này đã thành món ăn cho chim ưng. Tô Đông Pha nhân câu chuyện này, nói:

“Trên đời này có người có những chuyện không đáng cẩu giện lại cẩu giện um lên, kết quả chỉ mang lại bất hạnh cho bản thân mình, cũng giống như con cá heo nọ, không chịu sửa chữa khuyết điểm của mình, thật đáng thương!”.

Cho dù đồng nghiệp có thật sự mắc phải sai lầm trầm trọng, cũng nên cố gắng khoan dung cho họ. Khi phê bình đồng nghiệp, nhất định phải có phương thức thích hợp. Người bình thường thì cho rằng, bị phê bình chắc chắn là một việc đáng xấu hổ, người bị phê bình dễ nản lòng, khiến hiệu quả của phê bình có khi có hiệu ứng âm. Nhưng có một số người có thể nắm chắc phương pháp phê bình một cách rất xác đáng, khiến cho việc phê bình có hiệu ứng tốt.

Khoan dung không chỉ là đạo đức tốt đẹp của con người, mà nó cũng là một loại nguyên tắc xử thế thông minh, là “hoạt chất” giao tiếp giữa người và người. Khoan dung giống như ánh sáng mặt trời vào lúc ban trưa của một ngày, nó làm tan đi những lớp băng tuyết trong cõi lòng đồng nghiệp để biến thành những dòng suối chảy. Một người không biết khoan dung với đồng nghiệp, họ sẽ già nua đi rất nhanh chóng; một người không biết khoan dung cho mình, cũng sẽ bị “dây cung của cuộc đời” cuốn chặt lấy mà mang vết sẹo chồng chất trên người.

Chúng ta sống trong môi trường mà mọi người càng ngày càng coi trọng hiệu quả và lợi ích của giao loại người bần xỉn, tư lợi mà không chịu nhượng bộ đồng nghiệp, như vậy cuối cùng cũng bế tắc, chẳng có con đường nào mà đi; loại người có một chút hiếu thắng và không chịu tiếp thu kiến giải của đồng nghiệp, họ như vậy cuối cùng cũng sẽ rơi xuống vực sâu mà không sao lên được; có loại người không chịu khoan dung cho một vài khuyết điểm nhỏ của đồng nghiệp, thì cuối cùng cũng giống như đang ngồi trên đỉnh núi thật cao, nghẹt thở vì thiếu không khí.

Con người không phải thánh nhân, mà thánh nhân cũng có lúc sai

lầm, vì sao chúng ta lại không thể khoan dung cho những sai lầm của mình và của đồng nghiệp?

Khoan dung không có nghĩa là nhượng bộ cho những người ác lõng hành, cũng không phải cổ vũ và dung túng cho người tự tư tự lợi. Ai cũng đều gặp phải lúc tình thế quẩn bách và những sai lầm không thể tránh được. Cái gọi là khoan dung có nghĩa là phải có thiện ý để đối xử khoan hồng với những người có khuyết điểm.

Trong cuộc sống hàng ngày, khi lợi ích của mình xung đột với lợi ích của đồng nghiệp, hữu nghị và lợi ích không thể đi kèm với nhau được, trước tiên phải biết quên lợi ích của mình đi vì tình nghĩa, thà rằng mình chịu thiệt thòi một ít. Trịnh Bản Kiều đã từng nói: “Bị thiệt thòi là phúc”. Đây không phải là phép chiến thắng kiểu “A.Q”, mà nó được khái quát và tổng kết ở mức độ cao trong suốt cả cuộc đời. Thời nhà Thanh có 2 người hàng xóm tranh cãi nhau cũng chỉ vì một bức tường và phải kiện lên quan trên. Trong 2 người đó có một người có họ hàng với Trương Diên Ngọc làm quan to ở kinh thành. Trương Diên Ngọc không xuất đầu lộ diện can thiệp vào chuyện này, chỉ viết cho người nhà một bức thư, khuyên mọi người từ bỏ chuyện tranh chấp đi. Trong thư có mấy câu sau đây: “Thiên lý cầu vi đạo tường, nhượng tha tam tác hựu hà phương? Vạn lý trương thành kim ưu tại, thủy kiến đương niên Tàn Thủy Hoàng”. Người nhà nghe lời ông ta, người hàng xóm cũng cảm thấy đúng, hai bên bắt tay nhau dàn hoà, thế là từ chỗ tranh chấp một mất một còn nay đã biến thành một câu chuyện nhường nhịn thành tâm thành ý.

Ngoại trưởng Pháp hỏi: “Ngài thay Franklin tiên sinh?”. Jefferson trả lời: “Tôi làm tiếp ông ta, dù sao không ai có thể thay được ông ta”.

Sự khiêm tốn của Jefferson đã để lại cho đời một ấn tượng sâu sắc. Jefferson, Einstein Alfred, India Gandhi... và các bậc vĩ nhân khác, họ đều là những người khiêm tốn. Đương nhiên, họ không bao giờ tự ti. Họ mang tri thức của mình phục vụ nhân loại, để thế giới này ngày càng tốt đẹp hơn, tràn đầy niềm tin hơn.

Khiêm tốn không có nghĩa là tự phủ định mình mà nó là tự khẳng định mình. Khiêm tốn là sự trộn lẫn của thành công và thất bại, nó khiến chúng ta phải cảnh giác với những thất bại của quá khứ, không thể để thất bại chi phối mình lần nữa. Khiêm tốn vốn có tác dụng cân bằng tính ngạo mạn.

Khiêm tốn có 8 thành phần dưới đây:

- 1) Thành khẩn: Thành khẩn với mình, thành khẩn với người.
- 2) Tìm hiểu: Hiểu cái gì mình cần, hiểu cái gì người khác cần.
- 3) Tri thức: Học để biết bản thân mình, không học đòi theo người khác.
- 4) Năng lực (khả năng): Khả năng lắng nghe và học tập.
- 5) Chính trực: Xây dựng giá trị nội tại trong bản thân mình, chân thành với bản thân.
- 6) Hải lòng: Xây dựng sự ôn hoà trong tâm linh, không nên bé xé ra to.
- 7) Khát vọng: Vươn tới trình độ, mục tiêu và thành công mới.
- 8) Thành thực trong công việc: Thành thực là màu vàng của cầu

vòng. Bạn có thể nhờ đó mà thu được thành công.

Khiêm tốn không phải là nhún nhường. Nó là đức tính là đức tính đòi hỏi phải có thời gian để nuôi dưỡng, nhưng điều này đáng phải có vì nó là nguồn gốc của vui sướng.

Franklin đã chỉ ra rằng: “Học thức rất phong phú, trái lại nếu thiếu sức phán đoán chính xác, rất có thể bị người ta chê bai là một chữ không biết, đằng sau lưng còn bị người ta chê là “tự mãn không chịu nổi”, “đạo đức giả”...

Trí tuệ thật sự luôn luôn nối liền với khiêm tốn, triết nhân chân chính phải có tấm lòng rộng lớn như biển khơi. Một con người chỉ có khi hiểu biết càng nhiều thì anh ta mới thấy mình biết càng ít. Đây là một quy luật tri thức nhân loại.

Nửa thùng nước rất dễ sóng sánh, một thùng nước đầy lại không sóng sánh... Người nông cạn, nghèo nàn luôn cho rằng họ biết mọi thứ trên trời dưới đất, còn triết nhân giàu trí tuệ mới cảm thụ sâu sắc rằng kiến thức rộng như biển cả. Niuton cũng đã từng nghĩ như vậy, ông nói: “Tôi chẳng qua cũng chỉ là một đứa trẻ nhặt mấy cái vỏ sò trên bờ biển, còn biển rộng mênh mông của chân lý thì vẫn chưa từng tiếp xúc”.

Người có học thức phong phú, do quá tự tin vào tri thức, phần lớn không dễ dàng gì tiếp thu ý kiến của người khác. Không chỉ như vậy, họ luôn ép người khác phải tiếp thu phán đoán của mình, hoặc tự tiện ra quyết định. Một khi làm như vậy, sẽ dẫn đến hậu quả như thế nào? Đúng vậy, người bị áp bức sẽ cảm thấy bị làm nhục, bị tổn thương, nên không thành tâm nghe theo.

Để tránh tình trạng trên đây, cùng với việc tri thức ngày càng phong phú, bạn càng phải nên khiêm tốn. Cho dù nói đến việc mình chắc chắn đã nắm vững, cũng giả như không nắm vững lắm. Khi trình bày ý kiến của mình, xin đừng quá võ đoán. Nếu muốn thuyết phục người khác, trước hết hãy lắng nghe ý kiến của đối phương. Khiêm tốn ở mức độ như vậy là không thể thiếu được. Nếu như bạn không thích người khác phê

bình mình là người tự mãn không chịu nổi, cũng không thích bị cho là người không có học vấn, thì phương pháp tốt nhất là không nên có ý khoe khoang học vấn. Không nên bỏ nhiều công sức để khuếch trương, chỉ cần diễn tả được nội dung thuần túy là được. Tuyệt đối không để mình tỏ ra vĩ đại hơn, có học vấn hơn người xung quanh.

Tri thức giống hệt như chiếc đồng hồ quả quýt, chỉ cần lẳng lặng để trong túi áo là được rồi. Không nhất thiết phải để nó chiếu sáng từ trong túi áo, cũng không cần thiết phải chủ động nói với người khác biết. Nếu như có người hỏi thời gian, giờ giấc, chỉ cần trả lời họ là được rồi, vì bạn không phải là người nắm giữ thời gian, vậy giả thử người khác không hỏi, cũng chẳng hơi đâu mà chủ động nói với họ.

Học vấn, giống như đồ trang sức hữu dụng không thể thiếu được. Nếu như bạn thiếu thứ này, bạn sẽ thấy rất mất thể diện. Nhưng, để tránh phạm phải những sai lầm ở trên, thì phải rất cẩn thận. Nhà tôn giáo nước Anh thời Cổ đại Conrad. Joseph đã từng nói: “Người khiêm tốn không thoả mãn với thành công, họ rất phi thường”. Câu nói này rất chí lý. Thắng không kiêu, bại không nản chí. Conrad Joseph nhấn mạnh: mỗi phút mỗi giây đều phải sống tích cực, để sống sao cho thoải mái, cùng mọi người hưởng thụ.

Từ nghịch nghĩa với khiêm tốn là khoe khoang, huênh hoang. Khoe khoang găm mòn tính cách con người, nhưng hầu như không có ai thoát khỏi sức cám dỗ của chúng.

Người hư vinh dễ sinh ra tự mãn với mình. Trong lúc hướng tới ảo giác hư vinh, tự mãn, họ tự cho mình là thành đạt, nhưng trên thực tế, bản thân cũng biết còn cách thành công bao xa.

Hư vinh, khoe khoang, ngoài việc mang đến thất bại ra, không có chỗ nào đúng đắn cả. Bí quyết để tránh hư vinh là: đừng đòi hỏi khát khe ở mình, đừng quá nhân mạnh thành công. Làm người tự biết mình, bạn cũng sẽ trở thành người bạn tốt của người khác, cũng giống như Conrad. Joseph thường nói: “Không bao giờ tự kiêu trước vinh quang của mình, bạn sẽ là người chân chính”.

Khi bạn cảm thấy ghen ghét đố kỵ, bạn nên hỏi để làm gì. Mục tiêu của bạn là đánh bại “đối thủ”, nhưng bạn lại thường thường không biết được đối thủ cạnh tranh là ai, là cái gì. Có phải là đồng nghiệp của bạn?

Hoặc là thời gian vô bổ của đồng nghiệp nơi làm việc?

Có lẽ bạn cho rằng một người nào đó đáng ghét, nhưng sau này quan sát tỉ mỉ thì lại phát hiện không phải thế. Thật ra, lòng ghen ghét có từ khuynh hướng vì bạn mang mình ra để so sánh với người khác, phát hiện người khác tốt hơn mình, giàu hơn mình, có sức hấp dẫn hơn mình... Bạn tham gia cuộc chiến tranh mà, đối thủ của bạn thật ra lại chính là bạn.

Lòng ghen ghét đố kỵ thường được coi là ác quỷ. Nếu như bạn có lòng ghen ghét với một người nào đó, điều có thể xác định là, nó không chỉ làm tổn thương đến người đó mà có khi còn cả bạn. Lòng ghen ghét đố kỵ như một loại bệnh tật, nó liên tục làm tổn thương và gặm nhấm cơ thể bạn.

Vì người khác có tất cả mà bạn cảm thấy khó chịu, loại cảm giác này mang đến cho người ta biết bao đau khổ? Có biết bao cuộc hôn nhân phải tan vỡ do lòng ghen ghét đố kỵ? Có lúc lòng ghen ghét đố kỵ cũng đúng, nhưng cũng có lúc trái lại, nó chỉ thuần túy là do suy nghĩ lung tung. Có biết bao người chỉ vì ghen ghét một người nào đó mà phải ngồi tù? Ngoài ra, còn có trường hợp bị một người nào đó thậm chí không quen biết ghen ghét đố kỵ, mang lại cho người bị hại nhiều phiền phức, thậm chí còn ảnh hưởng đến danh dự bản thân. Nói chung, ghen ghét thường mang đến những hậu quả nghiêm trọng sau:

Dưới đây là một vài phương pháp có hiệu quả để sửa căn bệnh ghen ghét:

- 1) Luôn nghĩ đến một vài mặt tốt của người khác
- 2) Để từ bỏ một tập quán xấu nào đó, cách tốt nhất là thay nó bằng

tập quán tốt. Bạn cũng có thể dùng cách này để đối phó với thói ghen ghét đố kỵ này. Thí dụ, khi bạn nhìn thấy thành công và thành tựu của người khác, bạn sẽ đối thói ghen ghét đố kỵ thành lòng ngưỡng mộ.

3) Thường xuyên nghĩ mình phải làm gì, chứ không phải nghĩ người khác phải làm gì. Nếu thành tựu mà người khác có được, nên công nhận điều đó và phải nghĩ làm thế nào mới có thể được như họ, chứ không chỉ ghen ghét với những thành tựu mà họ đã có được.

Sự việc trên đời kể cũng lạ, khi bạn là người bình thường, chẳng hề có tiếng tăm gì, rất ít người để ý đến bạn, nhưng một khi bạn có chút tài năng, những ánh mắt mang nhiều sắc thái: khâm phục, bói móc, hoài nghi... trong đó thành phần chiếm nhiều nhất, khiến mọi người lo ngại nhất, đáng sợ nhất đó là lòng ghen ghét đố kỵ. Cater nói: “Trong tất cả khát vọng của loài người, lòng ghen ghét là một thói xấu ngoan cường nhất, bền lâu nhất... lòng ghen ghét không biết nghỉ ngơi”.

Đúng vậy, không nơi nào không có lòng ghen ghét. Lòng ghen ghét tồn tại rộng khắp và vô hạn định. Đối tượng ghen ghét cũng tùy theo loại người khác nhau:

Đàn ông ghen ghét người khác có năng lực ưu thế hơn mình, phụ nữ ghen ghét người khác xinh đẹp hơn mình, quan chức ghen ghét kẻ khác có địa vị cao sang hơn mình, dân buôn bán thì ghen ghét người khác có bí quyết làm giàu. Đương nhiên, giữa đồng nghiệp với nhau cũng không tránh khỏi có lòng ghen ghét. Nên chiến thắng con ác quỷ này như thế nào, để có quan hệ đồng nghiệp tốt đẹp? Điều này trước hết phải hiểu được nó. Về bản chất, ghen ghét là một biểu hiện mất thăng bằng về tâm lý được sinh ra khi thấy người khác mạnh hơn mình. Để hết sức tránh những mũi tên ngầm của sự ghen ghét, chúng ta có thể dùng các sách lược sau đây:

Một con người tự nhiên đã xinh đẹp hoặc có tài cán xuất chúng được khâm phục ngưỡng mộ, nếu tài năng càng hiện rõ, thì số người ghen ghét sẽ tăng lên, càng dễ khiến mình trở thành đối tượng để mọi người chú ý tới. Vì vậy, chẳng thà người đó cần khiêm tốn, đồng thời trong một vài trường hợp quan trọng nên tặng đồng nghiệp một số lời khen ngợi để làm giảm lòng ghen ghét đố kỵ của đồng nghiệp.

Với những người có tính ghen ghét, không nên trực tiếp đối đầu với họ, vì bạn mạnh hơn anh ta. Do vậy, bạn hoàn toàn có thể khoan dung độ lượng, quan hệ hữu hảo với anh ta, đồng thời cố gắng mang hết khả năng để quan tâm và giúp đỡ anh ta, ở một chừng mực nhất định nào đó có thể làm tan đi một phần tâm lý ghen ghét của anh ta.

Với những người máu nóng bốc đồng, cho dù bạn có khoan dung hữu hảo như thế nào, e rằng cũng vô ích. Trong trường hợp này, biện pháp tốt nhất là không nên để ý tới, nếu như có phải giải thích, khác nào lửa đổ thêm dầu. Vì thế, với những người ghen ghét, không nên để ý tới họ làm gì, hãy cứ để thói ghen ghét tự trần trọc giày vò họ.

Trong công tác hàng ngày, giữa các đồng sự với nhau rất dễ xảy ra tranh chấp, thậm chí khiến cho cả 2 bên vướng mắc nhau mà không thể giải quyết được. Con người ta có trí nhớ, sau khi xảy ra xung đột hoặc cãi nhau, cho dù đã xử lý thoả đáng, song về tâm lý, tình cảm của 2 bên vẫn có một đám mây che phủ, mang lại những trở ngại cho những lần gặp gỡ sau này. Biện pháp tốt nhất vẫn là tránh để xảy ra xung đột.

Theo phân tích của các nhà tâm lý, người cãi nhau thường mắc phải 3 sai lầm sau đây: một là, không trình bày rõ ràng cách nghĩ của mình, hàm hồ, không thẳng thắn bộc bạch; hai là, dùng từ gay gắt, chuyên quyền, độc đoán; ba là, không có thái độ tôn trọng khi lắng nghe ý kiến của đối phương. Một điều tra khác cho thấy, trong số người thừa nhận mình dễ cãi nhau với người khác, đại đa số họ cho rằng do mình có cá tính rất mạnh mẽ, cũng không tự kiểm chế được mình.

Khi có mâu thuẫn, tốt nhất nên bằng ngôn ngữ thương lượng để đề xuất ý kiến và kiến nghị của mình.

Ngôn ngữ khéo léo thoả đáng rất quan trọng. Nên cố gắng tránh dùng: “Anh từ xưa đến nay cứ như vậy...”, “Anh luôn làm không tốt...”, “Anh căn bản không hiểu”, những kiểu nói này tuyệt đối phủ định đồng nghiệp. Mỗi người đều có lòng tự tin, làm tổn thương đến lòng tự tin của người khác, tất nhiên sẽ làm cho người khác khó chịu. Cho dù là đối phương đề ra những ý kiến sai lầm, cũng đều không nên giễu cợt chế nhạo. Ngôn ngữ hài hước có thể khiến tiếng cười, còn ngôn ngữ giễu cợt chế nhạo khiến người ta có cảm giác ác ý. Chân thành, bộc bạch trình bày cách nghĩ và yêu cầu của mình, khiến người ta cảm thấy bạn mong muốn được hợp tác chứ không phải kích động bạn đồng nghiệp. Đồng thời, còn phải biết lắng nghe, ý kiến của đối phương, từ đó phát hiện những điều hợp lý và kịp thời tán dương hoặc đồng ý. Điều này không chỉ có thể giúp đối phương có tâm lý tích cực, đồng thời còn mang lại cho họ cơ hội suy nghĩ thấu đáo. Nếu như cả 2 bên biết tu dưỡng cá tính, có trình độ tư tưởng và văn hoá cao thì làm việc này không phải là khó.

Nếu như gặp phải một người không hợp tác, trước hết bạn phải, trấn tĩnh, không nên để mình cũng trở thành một người không thể hợp tác. Khoan dung, nhân nhượng có thể nhất thời cảm thấy ảm ức, nhưng đây biểu hiện sự tu dưỡng của bạn. Lúc đó, nếu không thể có được ý kiến nhất trí, nên gác chuyện này lại, sau khi đã suy nghĩ kỹ càng, hoặc khi mọi người đã có thể thảo luận cùng nhau, hãy tìm ra biện pháp tốt nhất để giải quyết vấn đề. Hiểu, thông cảm tâm lý và tình cảm của đồng nghiệp là một loại tu dưỡng tương đối cao. Có người vốn tính nhạy cảm, dễ gặp phải những việc trái ý đã bức tức nổi giận, đây có thể là nguyên nhân gây ra thái độ, tình cảm khác thường hoặc quá khích.

Tấm lòng rộng mở là điều rất quan trọng, ai mà không có sai lầm và khuyết điểm? Những khuyết điểm mà đồng nghiệp vô ý gây ra nên được thông cảm, bỏ qua việc nhỏ, xem trọng đại cục.

Chương năm: NHƯ VẬY BẠN SẼ ĐƯỢC BẠN BÈ HOAN NGHÊNH NHẤT

I. LÀM THẾ NÀO ĐỂ XÂY DỰNG ĐƯỢC TÌNH BẠN SÂU ĐẬM TRONG CUỘC SỐNG

Pu-Rô-Tơ vừa mới chuyển đến một xóm nhỏ chưa lâu lắm, thì người bạn vừa mới quen Kiu - Ân đã đột ngột qua đời. Pu-Rô-Tơ chỉ mới gặp cô ta có hai lần. Cô ta trông rất hiền hậu, dễ gần và cũng rất giản dị. Vì vậy khi Pu-Rô-Tơ thấy đông nghịt người chen nhau vào nhà thờ để tham dự lễ tang của cô ta, Pu-Rô-Tơ cảm thấy hơi ngạc nhiên, thoáng nghĩ: “Có lẽ mình đã đánh giá thấp Kiu - Ân”. Pu-Rô-Tơ liền bước đến bên cạnh người đàn ông đang đứng trước lối ra vào nhà thờ, cất tiếng hỏi: “Thưa ông, Kiu - Ân là con người như thế nào? Sao số người đến tham dự tang lễ cô ta đông như vậy!?”.

Người đàn ông ấy trầm ngâm trong nỗi tiếc thương và chậm rãi trả lời “Ồ! Tất cả, họ đều là bạn của cô ta”.

Tuy rằng Pu-Rô-Tơ chưa hiểu nhiều về Kiu- Ân, nhưng sau khi rời khỏi giáo đường, những lời lẽ thống thiết trong bài điệu văn đã thực sự làm cho cô thì xúc động và ngưỡng mộ.

Kết bạn với người khác và có được một người bạn hiền quả thực làm cho cuộc sống hàng ngày của chúng ta có thêm ý nghĩa. Nhưng, tình bạn không phải muốn có là có, mà phải trải qua sự vun trồng, chăm bón.

Vậy muốn trở thành một người bạn tốt, cần phải có những điều kiện gì? Qua sự nghiên cứu của nhiều nhà tâm lý học về mối quan hệ giao tiếp của con người, họ đã đưa ra những kết luận chủ yếu sau đây:

1- Hãy dành cho bạn mình chút ít thời gian

Có nhiều người cho rằng: “Giao lưu với nhiều bạn bè như vậy, thì làm sao có thời gian” nhưng những việc gì mà chúng ta định bụng sẽ làm, thì chúng ta sẽ dành thời gian cho công việc đó được. Qua đó ta thấy, chỉ cần ta động não một chút là có thể giành cho bạn mình một chút thời gian.

Ma- Ga- Ri là một luật sư có công việc hết sức bận rộn, nhưng bà ta đã khéo sắp xếp thời gian để duy trì quan hệ với bạn bè: cùng với bạn này đi mua sắm hàng, đánh ten- nít với bạn kia, cùng bạn nọ đến một nhà hàng bình dân ăn cơm trưa. Bà ta có một cuốn “Tên của bạn bè”. Cứ vào ngày đầu tháng, rút ngăn kéo ra lấy cuốn sổ đó ra xem qua một lượt, trong tháng có bạn nào mà bà chưa liên lạc hay gặp gỡ thì gọi điện thoại cho họ.

Giành cho bạn bè chút ít thời gian, cũng có thể ảnh hưởng ít nhiều đến thời gian bạn thu xếp việc nhà; cỏ ngoài vườn mọc dài hơn một ít, đồ đạc trong nhà kém ngăn nắp một tí. Hoặc bỏ lỡ mấy tập phim hay ở trên tivi v.v... và v.v... Nhưng vì tình bạn, những việc vặt vãnh ấy đâu có sá chi.

2- Chú ý những tình tiết nhỏ

Cùng bạn chia sẻ niềm vui, nỗi buồn đương nhiên là quan trọng rồi. Nhưng thái độ và sự quan tâm của mình đối với bạn trước những sự việc dù là nhỏ xiu thôi cũng thể hiện cả một tấm lòng. Chẳng hạn gọi điện thoại chúc mừng sinh nhật, gửi một thiệp chúc mừng, trên đó không quên hỏi thăm sức khỏe bạn. “Cái lưng của cậu nay đã đỡ chưa?!” - Chỉ mấy chữ ấy thôi, cũng đủ thể hiện sự quan tâm chân thực mà mình đã giành cho bạn.

Stiven-Tak, tác giả của cuốn “Bạn suốt đời” như muốn mời chúng ta nhập cuộc với họ trong cuộc đối thoại hàng ngày. Tác giả phát hiện rằng: “Chỉ cần vài ba phút thôi, bạn đã chứng tỏ được mình luôn quan tâm đến bạn mình” mà chỉ qua vài ba câu ngắn gọn bộc lộ quan tâm.

3 - Không nên sợ để lộ cái “Tôi”

Có một số người không muốn bộc bạch nội tâm sâu lắng của mình với bạn bè. Họ không dám để lộ tâm trạng lo âu, thất vọng và tiêu cực trước mặt bạn bè. Tất nhiên không phải với tất cả bạn bè, mà trong số đó, họ sẽ có một người để trao trút tất cả tâm tư.

Ai-Lin - con gái của Ru-Rô-Tơ, kết bạn rất thân với hai cô gái khác ở trong trường. Có một chủ nhật, hai bạn đó rủ nhau đi mua sắm, nhưng không rủ Ai-Lin; điều đó đã làm chạnh lòng cô. Khi hai bạn gái ấy trở về, gần như một phản ứng rất bản năng, Ai-Lin tỏ vẻ không quan tâm đến điều đó. Thế nhưng, sự ám ức điều thật sự bên trong của nội tâm Ai-Lin đã không kìm chế nổi; rút cuộc Ai-Lin đã phải nói ra. Hai bạn gái như sự tỉnh, tình bạn của hai người bạn họ quan trọng đối với Ai-Lin như vậy sao? Họ liền xin lỗi Ai-Lin. Thế là, Ai-Lin - cô nữ sinh 16 tuổi lại có thêm một bài học quý báu về mặt tình bạn. Phải để cho người khác hiểu mình thì mới xóa đi khoảng cách mình với bạn bè.

Hoặc giả, bạn có thể cho rằng: Nếu để cho bạn bè thấy được khuyết điểm của mình thì họ có giảm mỗi thiện cảm đối với mình không? Thực ra, có khi ngược lại. Có khi họ còn thông cảm với bạn và yêu mến bạn hơn. Khi mới xây dựng tình bạn, thẳng thắn bộc bạch những khuyết điểm của mình có thể làm cho mọi người gần gũi nhau hơn.

Đa-O-Ca-Néc-Ki thường nói: “Mỗi lần thấy bạn bè làm một việc ngốc nghếch hoặc rắc rối nào đó, trong lòng tôi tỏ ra day dứt. Tôi bèn lấy câu chuyện ngốc nghếch của tôi kể cho bạn đó nghe: “Có một lần, trên đường đi ra sân bay, tôi dừng xe để gửi một bức thư, ai dè bỏ luôn cả vé máy bay vào thùng thư!”.

Bạn bè luôn muốn giúp đỡ chúng ta khắc phục nhược hay khuyết điểm. Họ sẵn lòng cổ vũ động viên chúng ta. Vì vậy, để cho bạn bè hiểu

rõ về bạn – một con người chưa hoàn hảo, là điều vô cùng quan trọng.

4- Xin chớ quá khắt khe

Có câu tục ngữ: “Xa thom, gần thối”. Chúng ta có thể thấy, những lời ăn, tiếng nói, cách ứng xử v.v... của bạn mình khiến chúng ta bực mình: “Ri-chard thì luôn luôn cứ việc bé xé ra to” còn “Mi-Li-Sa thì rất hay ton hót người khác”. Nhưng chúng ta không nên vạch lá tìm sâu, các khuyết, nhược điểm của bạn có khi lại là sự biến tướng của một cá tính tốt.

Anni - nhà nghệ thuật ở tuổi cổ lai hy đã có lần nói với bạn của mình rằng: “Tôi có một ông bạn già đã 81 tuổi, nhưng ông ta chẳng bao giờ cho mình là già mà lại thích đùa giỡn”. An-Ni bồi hồi nhớ lại và kể tiếp:

“Lúc tôi tròn 70 tuổi, tính tình trở nên trầm lắng, phiền muộn, bởi vì cho mình nay đã già nua, lắm cảm. Nhưng ông bạn già của tôi đã mở tiệc mừng thọ lần thứ 70 của tôi. Trong cuộc vui, ông ta còn bày ra cái trò mời tất cả bạn bè nhảy dây, ném đĩa bay và chạy thi trên thảm cỏ xanh. Giới trẻ thấy chúng tôi vui đùa như vậy thì sợ hết hồn, chỉ lo các cụ trật chân, ngã gãy đầu thì nguy to. Thế nhưng, tất cả an toàn vô sự, với tôi hôm đó là một ngày vui tuyệt trần”.

Nhà tâm lý xã hội Lô-Pô-Vít-Sơ của trường Đại học Ma-Sa-Chu-Xet nói: “Xây dựng tình bạn, điều hay nhất là mọi người vừa có điểm tương đồng nhưng lại có những chỗ khác nhau. Nhưng tất cả đều tâm đầu ý hợp, người này thông cảm người kia, hài hoà giữa cái chung và cái riêng”.

5- Không nên tính toán quá chi ly

Trong tình bạn cần có sự xởi lởi, bụng dạ khoan dung. Người ta thường hay cố chấp: “Để bạn đó gọi điện thoại cho mình trước hay mình gọi trước”, “Ai sẽ biên thư cho ai trước” v.v... và v.v... Nếu bạn chỉ lo chăm bón vun trồng, chưa vội nghĩ đến cái mình được hưởng thì bạn sẽ giao lưu được với rất nhiều bạn bè.

Một bà giám đốc công ty du lịch ở Nữ ưóc là Xtila U-ơ-phu. Qua công việc du lịch của mình đã kết bạn với mấy chục nhân vật trên thế giới. Bà ta đã dựa vào điều gì để làm được việc đó. Bởi vì tâm niệm của bà ta khi giao lưu là: “Không nên nhắc mãi điều mình đã làm và không nên quên cái mà mình đã có được”.

Xti-la hề thấy bạn có khó khăn là dốc lòng giúp đỡ.

Bạn bè gặp lúc thất nghiệp, Xti-la đã tuyển dụng họ vào làm ở công ty mình. Với những bạn phòng không gói chiéc, Xtila đã tận tâm việc kết tóc xe tơ, giải quyết cho họ đẹp duyên đôi lứa, làm cho bạn bè nhiều việc nhân nghĩa, nhưng không bao giờ để bụng mình đã ban cho ai ân huệ gì?! Nhưng lại luôn nhắc đến sự quan tâm của bạn đối với mình, dẫu là chuyện rất nhỏ nhất.

6- Hãy làm cho bạn có điều kiện để giúp mình

Mình giành cho ai cái gì đó, lương tâm sẽ thấy thoải mái hơn xin ai cái gì đó. Nhưng làm cho bạn bè thấy được mình cần có giúp đỡ của bạn bè là một điều vô cùng quan trọng. Cũng vui như khi mình đã giúp bạn vậy. Vì vậy ta nên tạo cơ hội để bạn giúp mình. Có một lần, Pu-Rô-Tơ cần đến một thị trấn để đi thăm một người bạn, nhưng xe hơi của Pu-Rô-Tơ bị hỏng. Ma-Ri bạn của cô, đã tự nguyện đánh xe từ gần 100 cây số đến để chở cô đi. Nhưng Pu-Rô-Tơ cảm thấy làm phiền bạn và đã từ chối.

Khi đặt ống nghe xuống, Ma-Ri chứa đầy sự thất vọng. Từ bấy trở đi, tình bạn giữa họ lãnh đạm dần. Sau đó có một lần, Pu-Rô-Tơ gọi điện thoại cho Ma-Ri, cô ta nói: “Ma-Ri, tớ sắp đi nghỉ nhưng tớ chưa biết giải quyết con mèo ra sau đây?!” Ma-Ri nhiệt tình trả lời: “Tớ sẽ giúp cậu!” Lần đó, Pu-Rô-Tơ lòng thấy nhẹ nhõm nhận sự giúp đỡ của Ma-Ri. Và cũng từ sau đó, tình bạn của họ lại thắm thiết hơn. Điều này càng làm cho Pu-Rô-Tơ lĩnh hội được sâu sắc hơn một câu nói mà cô cảm thấy chẳng sai tí nào: “Nếu bạn muốn một ai đó trở thành bạn của mình. Bạn hãy nhờ họ giúp một tay”.

Trong thời buổi cạnh tranh khốc liệt như hiện nay. Con người ta chỉ

nghĩ đến cái mình cần – chứ ít ai nghĩ đến người khác cần. Ta hãy cố gắng tránh xa cách sống đó và hãy giành cho người khác nhiều ý nghĩ đẹp. Như vậy, bạn sẽ được bạn bè trân trọng, quý mến. Trong thực tế, oái ăm thay, có người rất thích “thuyết giáo” người khác. Họ, giống như người “truyền giáo” bắt người khác phải rửa tai để lắng nghe lời họ nói. Xin chớ có làm như vậy đối với bạn bè, mà hãy giải bày tâm sự, trao đổi với nhau.

Một người kể lại câu chuyện anh ta đã gặp phải:

“Lần đầu tiên, khi mới đến một thành phố ven biển, vào lúc trời chập choạng tối. Tôi cần đến một vùng ngoại thành mà tôi chưa đến bao giờ. Nửa chặng đường đầu thì tôi biết lối đi, nhưng sau đó đổi tuyến xe buýt. Tôi không biết nên lên tuyến xe nào để đi tới đó.

Tôi đi tới một nhóm các cụ già là dân địa phương đang ngồi chơi cờ ở phía trước mặt; mong các cụ chỉ cho cách chuyển sang đi tuyến xe nào để đi tới được chỗ đó.

Không ngờ, kết quả công việc hỏi đường lại gây sự kinh ngạc đến như vậy. Họ nghe giọng nói của tôi, biết đó là người vùng khác tới, hơn nữa trời lại sắp tối rồi lại đi ra ngoại thành; họ thoáng nghĩ công việc hệ trọng lắm đây; thế là các cụ dùng ngay ván cờ, tranh nhau liến thoắng chỉ đường cho tôi; thậm chí còn bày cho tôi cả cách sau khi xuống xe thì đi như thế nào?

Có một cụ trong đám đông đó như muốn giành lấy cơ hội này, cụ đứng dậy bảo mọi người im lặng, giành cho cụ cái quyền chỉ đường đó.

Bởi vì khu vực tôi cần đến là một căn cứ quân sự. Các cụ nghe thấy vậy. Tôi, người có quan hệ với một khu vực quan trọng như vậy. Các cụ được chỉ đường cho một nhân vật như vậy là điều hết sức vinh dự. Cụ già vội bỏ con cờ đang đi dở nước xuống, đứng dậy vội kéo tay tôi dẫn đến bến xe cho kịp lên chuyến xe cuối cùng”.

Đề nghị bạn hãy làm thử một lần xem khi bạn đến một thành phố lạ nước lạ cái. Mong được những người khác giúp đỡ, chỉ dẫn, bạn hãy bằng những lời lẽ: “Thưa các bác! Các bác vui lòng chỉ giúp cháu, đi đến đó thì đi như thế nào ạ!?”. Tôi tin chắc rằng bạn sẽ nhận được sự giúp

đỡ tận tình, vô tư.

Ben-gia-min Phờ-răng Co-lanh (Benjamin Franklin) đã từng vận dụng nguyên tắc này. Biến một đối thủ khắc nghiệt thành một người bạn tri âm. Lúc bấy giờ Phờ-răng Co-lanh dựa vào tài năng của chính mình, không những xây dựng nên một xưởng in nhỏ mà còn được bầu vào Hội đồng văn thư của Nghị viện.

Thế nhưng, tài cán của Franklin đã gây nên sự ghen tức đối với một nghị sĩ trẻ tuổi, có tiền và cũng tài năng ở trong Nghị viện. Ông nghị này không những đã không thích Franklin mà còn tìm cách chỉ trích gay gắt.

Franklin thấy được, đây quả là điều bất lợi cho sự phát triển của mình. Ông có quyết tâm sẽ làm cho ông nghị này phải thích mình. Franklin nghe nói trong thư viện của ông nghị này có một cuốn sách hết sức quý hiếm. Franklin quyết định viết một bức thư bày tỏ sự mong muốn được mượn cuốn sách đó.

Ông nghị này bèn sai người mang cuốn sách đó cho Franklin mượn. Khoảng một tuần sau, Franklin trả lại cuốn sách đó và không quên kèm theo một bức bày tỏ lòng ngưỡng mộ và cảm ơn.

Về sau, khi hai người gặp nhau ở nghị trường, vị nghị viên này với một thái độ khác hẳn, rất lịch thiệp chủ động hỏi han Franklin. Từ đó về sau ông nghị này tỏ ý sẵn sàng giúp đỡ Franklin bất kỳ lúc nào. Họ đã trở thành đôi bạn thân, mãi đến khi Franklin qua đời.

Franklin là con người của hơn 200 năm về trước, nhưng ông ta đã vận dụng phương pháp tâm lý: mong người khác giúp đỡ mình. Phương pháp này vẫn còn nguyên giá trị đối với mọi chúng ta trong cuộc sống của thời đại ngày nay.

7- Cùng cười vui với bạn bè

Có một lần, Pu-Rô-Tơ đáp máy bay đến một thành phố khác. Ngồi bên cạnh cô ta là một người đàn ông, than phiền với cô ta rằng: “Tôi có một người bạn thật kỳ quặc. Cô ta biết rõ tôi rất ghét đánh bạc, nhưng

vào dịp sinh nhật lần thứ 61 của tôi, cô ta đã tặng tôi 61 vé xổ số. Mỗi tuổi một vé”.

Người đàn ông ấy thuận tay thò vào túi áo ngoài móc ra một chiếc hộp màu xanh ngọc bích, trong đó đựng một chiếc nhẫn. Anh ta bảo Pu-Rô-Tơ rằng:

“Đây là quà của tôi chuẩn bị tặng cô ta”. Pu-Rô-Tơ thoáng ngạc nhiên hỏi: “Bạn gái của anh đã làm anh bức mình, vậy sao anh vẫn tặng cô ta chiếc nhẫn đáng yêu đó? Anh ta mỉm cười hóm hỉnh, bảo: “Tuy cô ta thích đồ trang sức thật, nhưng lại ghét màu xanh lục”.

Một đôi bạn đã thân quen nhau 20 năm trời, hàng năm có đến vài ba lần tặng cho nhau những món quà mà đôi phương không ưng ý. Nhưng rốt cuộc đã cù cho đôi phương cất lên tiếng cười.

Uyliam-Ôxulơ - một bác sĩ kiêm nhạc sĩ viết Jazz đã hình dung tiếng cười là: “âm nhạc của cuộc sống”.

Tiếng cười rút cho bạn vui vẻ suốt ngày; xây đắp thêm một tầng kiên cố cho tình bạn.

Bác sĩ Pô-Ni-Xi-Gơ - tác giả của bộ sách: “Hoà bình, cửa ải của tình yêu và tư liệu” có một hôm nhận được một cú điện thoại, nghe giọng âu sầu của người bạn: “Cuộc đời sinh ra thật vô nghĩa, chẳng có lấy một mối tình. Hôm nay tôi gọi điện thoại cho anh là để vĩnh biệt anh, tôi sẽ tự sát”. Xi-gơ nghe vậy thản nhiên gọi lại cho bạn mình: “Quả thực cậu làm như vậy, từ nay về sau tớ sẽ không nói chuyện với cậu nữa”. Viên cảnh sát không ngờ bạn mình - Xi-gơ lại trả lời thản nhiên như vậy; lúc đầu thì còn cầu nhàu, sau đó phá lên cười. Rút cuộc anh ta không tự sát nữa. Ngược lại còn hẹn với Xi-gơ một hôm nào đó sẽ kê đùi gác về để hàn huyên.

Bạn bè đòi hỏi anh phải có đi có lại trong tình bạn. Nhưng vì tình bạn điều đó đáng để trả giá. Ta càng nghĩ càng thấy thấm thía câu nói của một nhà văn: “Bạn bè là một món quà quý mà anh tự dâng hiến cho mình”.

II. LÀM THẾ NÀO ĐỂ GIÀNH ĐƯỢC MỖI THIỆN CẢM CỦA BẠN BÈ

Trong cuộc sống thực tại, phần lớn người ta đều mong giành được mỗi thiện cảm của người khác. Đó là yêu cầu cơ bản của con người. Nhận được sự đồng tình, tán thưởng của bạn bè, làm cho lòng thấy thanh thản; không bị hẫng hụt và tràn đầy hy vọng, và đó cũng là biểu hiện cụ thể về khát vọng tâm lý của con người hiện đại. Cuối cùng ta làm như thế nào mới đi được những bước tiến tốt trong mối quan hệ giao lưu giữa con người với con người.

Biết bao nhiêu nhân sĩ thành công về mặt này đã mách bảo chúng ta. Muốn giành được mỗi thiện cảm của bạn bè đối với chúng ta; ta không thể không lấy những điều sau đây làm điều răn mình:

1- Tạo một ấn tượng tốt

Muốn bạn có thiện cảm với anh, trước hết bản thân anh phải có một “nguồn ảnh hưởng” tốt. Ta chỉ gặt hái được mỗi thiện cảm đó qua ấn tượng tốt đẹp đã gieo vào lòng bạn, qua cách ứng xử, nói năng thiện chí. Chúng ta khiêm tốn nhưng không tự ti, tự tin chứ không phải cố chấp, kiên cường chứ không phải ngông cuồng; mới đem lại cho bạn bè một ấn tượng tốt đẹp.

2- Chú ý tích lũy tri thức

Trên đời này chẳng ai muốn mình là kẻ hiểu biết nghèo nàn. Chỉ có sự phong phú về học thức, nhanh nhạy về trí tuệ và một hứng thú mạnh mẽ, sâu rộng mới nâng cao được giá trị của chính mình, hấp dẫn người khác.

3- Tâm địa chân thực

Đối xử với người thành khẩn, tư cách đứng đắn. Đó là chất men khai

vị để ai đó hiểu được anh và yêu mến anh trong chất rượu nồng của tình bạn.

Nếu bạn nói ra những điều không thật lòng, bạn bè sẽ mất niềm tin ở bạn, thấy bạn không đáng tin cậy. Một thời gian sau sẽ xa lánh bạn và ác cảm với bạn.

4- Vui vẻ khi giúp đỡ người khác

Sức của từng con người đứng riêng lẻ thì rất mỏng manh, yếu ớt khi phải đương đầu với biết bao nhiêu khó khăn trong cuộc sống. Mỗi người trong chúng ta đều cần sự giúp đỡ của bạn bè. Một triết gia đã nói: Đường đời, nhờ có sự giúp đỡ của bạn bè mà chúng ta mới đi hết chặng đường gian khổ. Một con người, khi gặp phải một việc mà mình bất lực không giải quyết được, nếu bạn bè chìa tay thân thiện ra giúp đỡ thì thực đã tiếp thêm sức mạnh và niềm tin cho bạn mình vượt qua những nghịch cảnh, gập khúc của cuộc sống. Nếu chúng ta giúp bạn nhiệt tình, nhất định bạn sẽ có thiện cảm với ta.

Hơn nữa, sau khi ta giúp bạn, mọi người đều có chung một cảm giác là mình đã lớn mạnh lên; nhất là khi bạn mình đáp lại bằng một nụ cười tươi tắn.

Chúng ta cảm thấy cuộc sống sao đáng yêu vậy, sao đẹp dễ thế. Điều đó rất có lợi đối với sự xây dựng lòng tự tin.

Thế nhưng, rất nhiều người lại xem nhẹ cách làm có sức hấp dẫn mạnh mẽ này. Thậm chí khi họ đang ca thán ai đó, vô tình chính họ đã chẳng may may giảnh cho bạn bè một chút tình nào. Chính do trạng thái tâm lý đó nên đã khiến họ thờ ơ trước tình bạn. Chính Tal-Kha-na-ki đã thổ lộ: “Mình muốn bạn đối xử với mình ra sao? trước hết phải xem mình đối xử với bạn như thế nào?”.

5- Cần có hứng thú rộng

Niềm đam mê hứng thú là chất men tốt để làm quen với người khác và giao lưu rộng rãi. Nếu bạn đam mê thơ ca, say sưa trong môn vẽ; hát

hay, nhảy đẹp, thích sưu tập tem, chụp ảnh hay tập thể dục thể thao, thì bạn sẽ hoà mình với nhiều người khác có cùng đam mê như bạn; cùng chung một tiếng nói và tâm tư. Vô hình trung giữa bạn và họ đã bắc một nhịp cầu tình bạn khi nào không hay.

6- Ăn nói có duyên

Bất cứ là trong cuộc họp hay nơi bạn bè gặp gỡ nhau, nếu bạn có cách nhìn nhận riêng của mình, bạn nên mạnh dạn phát biểu - như vậy sẽ giúp bạn có thêm sức mạnh. Bạn chẳng nói chẳng rằng vì ngần ngại, điều đó không những làm cho bạn mềm yếu và gây ấn tượng ban đầu không tốt; mà còn vô hình trung làm giảm vị thế của bạn trước công chúng, bạn bè.

7- Tôn trọng sự tự tôn của bạn

Tục ngữ có câu: “Vuốt mặt phải nể mũi”. Mỗi người đều có lòng tự tôn. Lời ăn tiếng nói và cử chỉ của bạn không được làm tổn thương lòng tự trọng của bạn mình. Bất cứ ai cũng vậy, trong quá trình giao lưu đều có chung khuynh hướng giữ gìn “cái tôi” và giá trị của bản thân. Chẳng hạn như khi ta lập được thành tích, trong lòng ta lại thầm nghĩ: Đó là do mình có khả năng hơn bạn. Nhưng khi người khác lập được thành tích, trong lòng ta lại thầm nghĩ: Chẳng qua họ gặp may hơn mình. Lối giải thích ngầm này không ổn, do quá đề cao mình và không tôn trọng người khác.

Khi giao lưu cùng bạn bè; cần tôn trọng và tích cực tôn vinh bạn, bảo vệ lòng tự trọng của bạn. Nếu vượt quá ngưỡng của đó, làm tổn thương lòng tự trọng của bạn, ta vô tình sẽ làm cho bạn càng ra sức bảo vệ mình; dẫn đến tình trạng bạn mình từ chối sự giúp đỡ, thậm chí còn ra mặt bài xích lại.

Lúc này, khó nói đến xây dựng mối quan hệ tốt trong tình bạn, thậm chí mối tình hữu hảo vừa nhen nhóm lên cũng đổ vỡ theo.

Khi giao lưu cùng bạn bè, dù thân quen hay mới lạ; đều phải tôn

trọng tình cảm của họ, xởi lởi nhiệt tình trong khi tiếp đãi, lịch sự trong cư xử. Những điều đó sẽ đọng lại trong họ một ấn tượng tốt đẹp.

8- Không bàn tán sau lưng

Một con người chân chính, có điều gì cần nói thì ba mặt một lời, bộc trực nói ra chứ không bàn tán, gièm pha sau lưng. Nếu bạn mình biết được mình đang gièm pha họ, tất nhiên họ bị xúc phạm và sinh ra oán giận, thậm chí còn cãi cọ với bạn. Dù chỉ một lần thôi, bạn phạm vào vùng cấm đó, dầu cho trước đây họ có ấn tượng tốt đối với bạn, nay cũng hoá thành vô nghĩa; mối thiện cảm ban đầu tiêu tan hết. Do vậy, chúng ta luôn tự nhắc mình, đừng để cho khẩu trí bất cẩn phá hoại thanh danh của mình.

9- Xử sự khoan dung, rộng lượng

Trong học tập, bạn bè có thành tích được thầy khen ngợi; đừng vì thế mà ghen tức, phải trân trọng thành tích của họ, chú trọng những mặt mình còn non kém và định hướng phấn đấu cho mình.

Khi bạn gặp điều gì thất thế, không nên vội ăn miếng trả miếng; rắp tâm trả thù. Ta vẫn đối xử ân cần và tha thứ cho bạn, để họ có thời gian suy ngẫm về khuyết điểm của mình, chủ động tìm gặp bạn để nói lên những điều không phải của họ.

Khi bản thân mình làm điều không hay, có điều gì sơ sẩy, nên bộc trực thừa nhận, không nên biện bạch cho hành vi sai trái của mình, che giấu khuyết điểm. Nói tóm lại, trong quá trình xử sự, phải kết hợp hài hoà giữa lý và tình, điều đó sẽ để lại ấn tượng tốt trong lòng mọi người.

10- Hãy để cho bạn bè chứng tỏ họ hơn mình

An-đriu Ca-nây-ki là vua sắt thép của Mỹ. Ông ta từ tay không lập nghiệp. Vừa không có vốn liếng lại thiếu cả kiến thức và kỹ thuật chuyên ngành sắt thép, ông ta đã trở thành con người khổng lồ về sắt thép và nổi tiếng thế giới. Chuyện đó như chứa đựng một sắc thái thần

kỳ; khiến cho nhiều người lý giải không được.

Có một phóng viên vất vả lắm mới tiếp cận được Ca-nây-ki và mở đầu câu phỏng vấn bằng: “Thưa ngài! Những thành tựu về sự nghiệp sắt thép của ngài đã được thế giới công nhận, ắt ngài phải là một chuyên gia sắt thép vĩ đại nổi tiếng thế giới”.

Ca-nây-ki cười ha hả và trả lời: “Ông phóng viên thân mến của tôi! Ngài nhầm rồi. Có kiến thức về luyện kim giỏi hơn tôi, ngay trong công ty tôi đã có đến hàng trăm người!”.

Phóng viên sững sốt hỏi: “Vậy sao ngài lại trở thành vua sắt thép. Ngài có bản lĩnh gì đặc biệt ạ?”.

Ca-nây-ki trả lời: “Vì tôi biết cách động viên, khuyến khích, biết khai thác thế mạnh của họ để họ dốc lòng vì công ty”.

Quả thực, sự nghiệp gang thép của Ca-nây-ki sở dĩ vang lừng tiếng tăm là dựa vào sự phát huy thế mạnh của đội ngũ cán bộ công nhân viên của công ty. Sau đó, xưởng gang thép của Ca-nây-ki có một thời gian sản lượng không đẩy lên được và lợi nhuận thu được thấp; thế là Ca-nây-ki quyết định mời Ri-SacSoap làm quản lý với mức lương 1 triệu đô la. Trên cương vị của mình, Ri-Sac đã động viên công nhân ở các ca kíp ra sức cạnh tranh năng suất lao động với nhau. Do vậy mà tình hình sản xuất của nhà máy này đã được cải thiện, sản lượng không ngừng tăng lên. Ca-nây-ki từ từ bước lên ngôi báu: “Vua sắt thép”.

Qua đây ta thấy, Ca-nây-ki quả thật thông minh.

Nếu ông ta tự coi mình là hơn người, là nhất đẳng thiên hạ trong nghề sắt thép, thì làm sao có được một đội ngũ cán bộ, công nhân viên kỹ thuật dốc sức, dốc lòng cho sự nghiệp của ông ta; làm sao có được một chuyên gia về quản lý như Ri-Sac dốc lòng cứu cánh cho Ca-nây-ki. Mọi người ngưỡng mộ Ca-nây-ki vì tầm nhìn xa trông rộng của ông ta.

Một triết gia người Pháp Rôt-xi Fa-gu đã nói:

“Muốn tăng thêm bạn, hãy để cho bạn hơn mình, nếu tăng thêm thù, hãy coi họ thấp kém hơn mình”. Vì sao câu nói đó gần như là một

sự thực. Bởi lẽ, khi bạn bè thấy hơn mình, họ sẽ có cảm giác là nhân vật quan trọng. Còn khi mình hơn họ, họ sẽ có cảm giác tự ti và đem lòng đố kỵ.

Hăng-ri Ê-ta – một cố vấn giới thiệu việc làm rất có duyên ở Ban nhân sự, khu trung tâm thành phố Nữ Ước kể rằng trước đây, khi cô đến Ban nhân sự này, cô chẳng có lấy một người bạn trong nhóm đồng sự. Vì sao vậy, bởi lẽ ngày nào cũng như ngày nào cô ta cũng thổi phồng thành tích của mình trong công tác giới thiệu việc làm, về tài khoản cô vừa mới mở v.v...

Đồng sự nghe cô ta kể về công việc của mình và có vẻ kiêu căng, đã không vui – về sau góp ý cho cô ta. Hăng-ri Ê-ta đã thổ lộ: “Tôi mong muốn mọi người có thiện cảm đối với tôi, tôi chân thật muốn họ trở thành bạn tôi. Sau khi được góp ý, tôi bớt nói về mình mà chú trọng tán dương thành tích và công việc của đồng sự. Đồng sự đã bắt đầu có sự chuyển biến, nói chuyện với tôi nhiều hơn, đã thổ lộ những đồng cảm sâu sắc hơn. Nếu có thời gian rỗi rãi chúng tôi tán gẫu với nhau. Tôi muốn họ chia sẻ với tôi những niềm vui của họ. Và chỉ khi nào họ hỏi tôi, tôi mới kể đến thành tích của mình”.

Xô-gla-ti với phong cách nho nhã đã khuyên bảo học trò của ông: “Nếu em chỉ biết một việc, thì coi như em không biết gì cả”.

Bất cứ anh dùng cách nào để chỉ cho bạn khuyết điểm của họ đều có thể mang lại kết quả bất lợi. Anh nghĩ rằng họ có thể đồng ý với những điều anh nêu ra chẳng?! Tuyệt đối không. Bởi lẽ anh đã phủ nhận trí tuệ và độ nhạy cảm của họ rồi, đã làm tổn thương, đánh vào niềm vinh dự và lòng tự trọng của họ rồi. Vô tình bị xúc phạm, họ không những không thay đổi cách xem xét vấn đề của mình mà còn tìm cách chống ché, phản kích lại. Lúc bấy giờ anh có vận dụng đến logic của Kant ra để thuyết phục thì cũng bằng không.

Đừng nên bao giờ nói những điều như: “Anh thử nhìn xem, anh sẽ biết ai đúng ai sai”. Nói như vậy, đồng nghĩa với: “Tôi sẽ làm thay đổi cách nhìn nhận vấn đề của anh, tôi thông minh hơn anh”. Thực tế, đây là một sự thách đố, không hơn không kém. Trước khi anh ta chưa chứng minh được cái sai của bạn, thì anh ta đã chuẩn bị nghênh chiến

với bạn. Tại sao, cứ hay chuốc lấy khó khăn cho mình vậy nhỉ?! Có một vị luật sư trẻ ở Nữ Uớc, đã tham gia biện luận cho một vụ án quan trọng. Vụ án này dính líu đến một khoản tiền lớn và vấn đề quan trọng về pháp luật. Trong khi bào chữa, một vị quan toà của toà án tối cao đã nói với vị luật sư trẻ ấy rằng: “Kỳ hạn truy tố những vụ phạm pháp trên biển là 6 năm phải không?!”.

Luật sư dẫn đo trong chốc lát, rồi nhìn thẳng vào quan toà, thẳng thắn nói rằng: “Không, thưa ngài chánh án, những vụ phạm pháp trên biển, sự truy tố không có kỳ hạn”.

Về sau, vị luật sư ấy kể lại rằng: “Lúc đó, toà im ắng hẳn, nhiệt độ gần như đã hạ xuống đến điểm đóng băng. Tuy rằng tôi đứng, ông quan toà nọ sai. Tôi nói hoàn toàn sự thực, nhưng ông ta không vì thế mà phấn khởi, ngược lại mặt đỏ tía tai, khiến ai yếu bóng vía nhìn vào phát sợ. Mặc dầu, pháp luật đứng về phía tôi, nhưng tôi đã phạm một sai lầm, đó là cả gan vạch ra cái sai của một người có quyền uy, danh vọng như vậy trước mặt công chúng.

Vị luật sư ấy quả thực đã phạm phải một sai lầm, đó là “Đúng hơn người khác!!” Khi vạch cái sai của người khác, đừng tỏ vẻ mình thông minh, sáng suốt hơn người.

III. TÌNH BẠN CỦA NGƯỜI QUÂN TỬ TRONG SÁNG NHƯ GƯƠNG

Khi đồng sự cùng cộng tác với nhau một thời gian dài, họ hiểu nhau ngày càng sâu và chí thú tìm ra những điểm giống nhau về cá tính, hoà quyện với nhau hơn, tạo thành mối quan hệ đặc biệt. Mối quan hệ đó, không chỉ thể hiện trên mặt hiệp đồng trong công tác mà còn thể hiện ở sự đồng cảm, thân mật quyến luyến. Mối thiện cảm đó chính là tình bạn.

Tình bạn là một nội dung quan trọng trong cuộc sống con người. Nó ảnh hưởng cực kỳ sâu sắc tới tư tưởng, sự nghiệp và các mặt khác của cuộc sống.

Chúng ta có thể nhìn thấy điều này qua những truyền thuyết từ xưa đến nay, ở trong nước cũng như nước ngoài. Tình bạn giữa Du Bá Nha và Chung Tử Kỳ thời xuân thu; tình bạn giữa hai nhà đại thi hào: Lý Bạch và Đỗ Phủ; tình bạn giữa Mác và Ăngghen; tình bạn giữa Bet-Tô-Ven và Su Be v.v... Những câu chuyện lưu truyền muôn đời đều đã chứng minh cho chúng ta thấy tác dụng quan trọng của tình bạn chân chính và lâu bền. Nhà văn, nhà tư tưởng của Trung Quốc cổ đại - Trang Tử nói “Quân tử chi giao, đạm như thủy, tiểu nhân chi giao, cam như hoặc lữ; quân tử đạm di thân, tiểu nhân cam di tuyệt”. Ý nghĩa của câu nói đó là: Tình bạn giữa những người quân tử bắt nguồn từ tình cảm trong sáng do vậy ngày càng thân mật gần gũi; còn tình bạn giữa kẻ tiểu nhân xuất phát từ những mưu đồ cá nhân, do vậy chẳng chóng thì chầy sẽ tan vỡ. Đó là điều khác nhau cơ bản về nền tảng và xuất phát điểm của nó.

Tình đồng chí gắn bó họ lại vì sự nghiệp chung mà phấn đấu; dù cho cá tính và sở thích có khác nhau nhưng mọi người cùng chung lý tưởng; công tác vì mục tiêu chung. Bởi vậy, tình bạn giữa họ rất trong sáng, cao cả. Nếu tính cách hoà hợp thì thân nhau như bóng với hình, nếu không hoà hợp thì không vì thế mà đổ kỵ, xa lánh. Do đó, họ đã xây dựng mối quan hệ rất hài hoà trong tình đồng chí.

Âu Dương Tu- nhà văn, nhà chính trị đời Tống của Trung Quốc trong cuốn “Bằng đẳng luận” có viết một đoạn: “Người cầm cân nảy mực thì giữ đạo nghĩa; kẻ thi hành thì trung thực, tận tâm, phải là người biết giữ danh tiết của mình, lấy đó để tu thân. Cùng hội cùng thuyền thì lợi ích cùng chia nhau hưởng, đồng tâm nhất trí với nhau để vượt qua mọi gian khổ khó khăn. Trước sau như một - đó là tình bạn của người quân tử”.

Quan điểm về đạo nghĩa, trung tín, danh tiết ở thời đại chúng ta khác về bản chất so với quan điểm đó ở thời đại phong kiến.

Tình bạn của những người cùng chung chí hướng, tâm đầu ý hợp; đồng thời giữ được trước sau như một, đó là tình bạn của người quân tử. Còn tình bạn với chủ nghĩa thực dụng, khi có lợi lộc thì thân thiết, còn khi không còn lợi lộc thì anh đường anh tôi đường tôi, nhìn nhau bằng cặp mắt trắng dã. Đó là tình bạn kẻ tiểu nhân.

Tình bạn giữa Be To Ven và Su Be đã trở thành thiên giai thoại; Người đời sau ngưỡng mộ và có sự đánh giá cao về tình bạn đó. Quảng trường ở Viên đã có một bức tượng đồng hai nhân vật vĩ đại đó đang khoác vai nhau. Điều này, giống như lời của một triết gia đã nói: “Có nhiều người trông có vẻ như là bạn nhưng không phải là bạn, ngược lại có nhiều người chẳng có vẻ gì là bạn nhưng lại rất tâm đầu ý hợp”.

IV. CỐ GẮNG GIÚP ĐỠ BẠN HẾT LÒNG

Hàng ngày, chúng ta không biết phải đối mặt với biết bao nhiêu áp lực. Phải đương đầu với một xã hội có sự cạnh tranh cao, thì áp lực đó ngày càng tăng.

Mỗi người đều cảm thấy có nhiều việc phải làm. Đi làm bận bịu, điều đó không cần nói, nhưng tan tầm rồi cũng bận, ở công ty bận đã đành, về nhà thì cũng bận bịu tui bụi. Việc học tập của con trẻ, nếu chúng tự giác một tý thì mình đỡ tốn thời gian. Việc học tập bổ túc thêm cũng rất bận. Cho nên, có người luôn có một câu: “Tôi rất bận”. Nhưng do cuộc sống ở trong một xã hội luôn khẩn trương đó nên mới mong có sự hỗ trợ của bạn bè. Có được sự giúp đỡ của bạn bè, chúng ta cảm thấy an tâm hơn. Ngược lại bạn bè cũng vậy. Nếu anh thường xuyên nói với bạn bè “Tôi rất bận” thì chính anh vô tình đã cự tuyệt bạn bè. Và cũng chính đã cắt mất lối thoát của mình.

Luôn miệng nói với bạn câu: “Tôi rất bận”. Chính anh đã cự tuyệt bạn và chính cũng phong toả anh luôn.

Ngày chủ nhật, bạn mời anh đi đánh bóng. Vì phải hướng dẫn cho con học nên bạn đã trả lời: “Tôi rất bận”. Tối đến do bạn bè có chuyện chẳng vui muốn tìm anh tán gẫu cho khuây khoả, nhưng trên ti vì có tiết mục hấp dẫn nên anh đã từ chối anh ta: “Tôi rất bận”.

Cứ mấy lần như thế; bạn anh cũng rất biết điều. Tuy mến anh thật nhưng cũng xin “tạm biệt”.

Khi anh cần đến bạn, thì bạn anh đã noi gương anh để thoái thác với anh.

Luôn miệng nói với người khác câu: “Tớ rất bận”.

Phải chăng đó là một sự tự tư tự lợi. Có lúc, anh có rất nhiều việc phải làm, nhưng không phải việc nào cũng quan trọng cả và cũng chẳng phải việc nào cần làm ngay tức khắc. Lúc đó, nếu bạn yêu cầu anh giúp, tuy có thể làm ảnh hưởng đến thời gian của anh nhưng thấy bạn cần anh, anh có thể gác tạm những công việc không khẩn trương sang một bên.

Nhưng, nếu anh chỉ nghĩ đến bản thân anh, chắc hẳn anh lại buột miệng buông thõng một câu: “Xin lỗi, tớ rất bận”.

Nếu ta quá thờ ơ trong việc giúp đỡ bạn bè, không phân biệt đó là việc quan trọng hay bình thường và ta chỉ nghĩ đến ta, đến những bận bịu cơm con mà thôi thì tất nhiên bạn anh sẽ đánh giá anh ra sao? Chắc anh rõ hơn ai hết.

“Tớ rất bận”. Câu trả lời đó, có lúc thể hiện sự bất lực của anh. Có người, trong óc ngổn ngang bao nhiêu chuyện, lúc bạn yêu cầu mình giúp đỡ, tuy có lòng giúp bạn thật, song không biết nên sắp xếp công việc của mình ra sao, cảm thấy mình không có thì giờ để dứt ra được. đành phải nói với bạn: “Tớ rất bận”.

Trong cuộc sống cũng như trong công tác, ta nên cố gắng ít nói câu: “Mình rất bận”. Trước hết, hãy nhiệt tình giúp bạn, đáp ứng nguyện vọng của bạn mình. Ta cũng nên hiểu rằng, mình nhiệt tình giúp người, thì có lúc người sẽ giúp mình vô tư. Trên đời này, có nhiều việc, một mình khó xong. Cần có sự giúp đỡ của bạn bè.

Hơn nữa, ta nên tỉnh táo phân biệt việc lớn, nhỏ; sắp xếp trước sau. Nếu việc của mình vừa quan trọng vừa phải hoàn thành gấp; còn việc của bạn chưa gấp lắm, anh có thể sắp xếp một thời gian khác. Nếu công việc của mình cũng quan trọng, cũng gấp như bạn thì ta nên lựa lời nói cho bạn hiểu. Tốt nhất, có sự chân thực nói rõ nguyên nhân, ắt hẳn bạn sẽ hiểu được điều khó xử của mình.

V. CỬ CHỈ VÀ THÁI ĐỘ KHI ĐI THĂM HỎI BẠN BÈ

1. Cử chỉ và thái độ tiếp đãi khi bạn đến thăm Khi định mời khách, trước tiên cần sắp xếp việc nhà mình trước, chuẩn bị tốt những thức chiêu đãi khách

Đối với người mới đến thăm lần đầu, nên chủ động giới thiệu người trong nhà; cần thận hai tay bưng nước mời khách.

Thái độ tiếp đãi khách cần chân thực, thân mật. Nếu khách muốn nói nhưng ngập ngừng, nên chủ động để cho người nhà ra bớt hoặc đổi sang phòng khác.

Khi tiếp đãi khách tránh nhìn chằm chằm vào mặt khách và ngáp.

Nếu có khách đến thăm đột xuất, không nên tỏ vẻ khó chịu khi khách bước vào cửa, làm cho khách khó xử.

Nếu có khách đến thăm có nghỉ lại, cần phải chuẩn bị tốt giường chiếu, phòng nghỉ và giới thiệu cho khách biết những thiết bị sinh hoạt trong nhà. Khi khách chia tay, hãy đợi khách đứng lên mình mới đứng lên tiễn.

Khi khách tặng quà, bày tỏ sự cảm ơn và có sự đáp lễ. Đối với quà biếu vì mục đích không chính đáng thì nên từ chối.

Khi tiễn khách nên tiễn đến tận cửa, ân cần chia tay.

Khi vợ chồng có sự bất hoà, nhưng cả hai vẫn hoà nhã tiếp khách.

Khi khách có việc cần giúp đỡ, cần chú ý lắng nghe lời khách trình bày và cố gắng trả lời rõ ràng.

Nếu chủ nhân bị mệt hoặc có việc gấp cần đi ra ngoài, cần trình bày nguyên nhân với khách và bày tỏ sự đáng tiếc, sắp xếp người thay mình đón khách. Khi tiếp khách, người trong nhà không nên tranh cãi nhau, nếu có việc gì đợi khách về rồi hãy hay. Khi trẻ làm sai hoặc nghịch ngợm, không nên quát mắng trẻ trước mặt khách.

2. Lễ tiết khi đến nhà bạn dự tiệc

Trước hết cất lời chào; không làm khách không mời mà đến. Khi đến nhà bạn thăm hỏi phải có hẹn trước, tránh làm xáo trộn sự sắp xếp của bạn.

Đến đúng giờ, ăn mặc chỉnh tề, đến thăm vào sáng sớm nhưng không nên đến sớm quá; đến nhà người khác sớm quá khi họ chưa ngủ dậy là điều thất lễ. Còn đến thăm bạn chiều tối cũng không nên muộn quá.

Khi người ta đã tắt đèn hoặc chuẩn bị đi ngủ vẫn gõ cửa xin vào là không lịch sự. Không nên đến nhà người khác vào giờ ăn cơm; làm cho người khác bụng đói tiếp anh, lại ngồi nói chuyện tào lao cũng là biểu hiện thiếu lịch sự.

Nếu đến dự tiệc, thì trước hết hỏi han chủ nhân và biểu lộ sự quan tâm chung đến các vị khách khác. Trò chuyện rộng rãi, thân tình với mọi người trước khi dự tiệc, chớ nên ngồi lì một chỗ cô độc.

Khăn ăn, không nên treo ở ngực. Khăn ăn to có thể dùng để lau miệng; khăn ăn nhỏ mở ra trải lên đùi.

Khi nhai thức ăn nên từ tốn nhai, miệng không nên mở to, uống nước canh không nên uống xì xụp, không nhai nhồm nhoàm, tránh để phát ra tiếng động.

Thức ăn nóng, đợi cho nguội rồi hãy ăn. Không nên vừa ăn vừa thổi.

Không nên khạc xương từ miệng ra bàn mà dùng khăn ăn che miệng, dùng đũa gấp ra cho vào đĩa đựng xương. Khi chúc rượu, thường thì cốc đề trên bàn, chai rượu khi rót không nên chạm miệng

cốc. Khi người khác đến chúc rượu, chủ động cầm cốc đứng dậy. Khi uống, nên không chế ở mức 1/3 lượng rượu mình có thể uống được.

Khi nâng cốc chúc rượu, chỉ cần nâng cốc lên nhìn vào nhau chứ không nên chạm vào cốc phát ra tiếng. Khi người khác phát biểu, chúc rượu nên chú ý lắng nghe, tạm ngừng ăn, ngừng trao đổi và không nên hút thuốc.

Đừng nên vô ý đánh rơi dụng cụ, cốc chén; và nếu xảy ra, không nên căng thẳng mà chủ động xin lỗi người cùng bàn và nhẹ nhàng giải quyết.

Nếu có việc cần về trước, trước tiên cần bày tỏ với chủ nhân; sau đó lặng lẽ rời bàn tiệc không nên kinh động người khác.

Cuối cùng bày tỏ cảm ơn đối với chủ nhân và tán dương món ăn ngon, bữa tiệc đầm ấm.

3. Bốn điểm cần chú ý khi đến thăm bạn

Không nên làm khách không mời mà đến. Khi đến thăm bạn cần báo trước, đợi cho bạn đồng ý mới đến. Khách không mời, mạo muội xông vào nhà khiến cho chủ nhân không vui. Ta cần tránh. Khi đến nhà, nên ấn chuông hay gõ nhẹ cửa. Đợi cho chủ nhân đồng ý mới vào. Trước khi vào phòng, cần bỏ cởi áo mưa hoặc khoác áo ngoài rồi treo lên giá.

Không nên bỏ qua những ý tứ nhỏ. Nếu có người dẫn bạn tới phòng khách, xin bạn chờ một chốc lát để chờ chủ nhân đến, bạn nên kiên trì đứng chờ và khi chủ đến mời bạn ngồi, bạn hãy ngồi. Khi ngồi cần chú ý tư thế. Không nên rung đùi hay hai tay ôm gối. Dù cho đã rất thân quen cũng không nên quá suồng sã.

Nhất là chú ý không lục lọi đồ đạc của chủ nhân. Nếu muốn gọi điện thoại ở nhà người khác, cần phải được sự đồng ý của họ.

Chia tay đúng lúc. Khi đến thăm ai đó, cần nắm vững thời gian. Không nên ngồi dai. Người phương Tây có thói quen; thường chỉ ngồi

45 phút hay một giờ; miễn là không ảnh hưởng đến sự nghỉ ngơi của người khác là được. Khi người chủ đã lộ vẻ mệt mỏi hoặc hết say sưa với câu chuyện thì nên chủ động xin phép ra về.

Chú ý lễ tiết. Nếu nhận lời mời đến nhà bạn ăn cơm; không nên đến tay không; có thể mang theo một chai rượu, một phong sô-cô-la hay một bó hoa làm quà.

Khi ăn cơm, phải để nữ chủ nhân cất tiếng mời mới vào bàn tiệc. Vị trí nên theo sự sắp xếp của nữ chủ nhân. Đối với những món ăn chủ đã dọn ra, không nên tỏ vẻ không thích. Sau bữa ăn, cần bày tỏ sự tán thưởng tay nghề nấu nướng, tiệc tùng của nữ chủ nhân và cảm ơn sự đón tiếp. Vào ngày sau, gọi điện thoại đến cảm ơn tiếp.

VI. KHÔNG NÊN CỐ QUÁ TRƯỚC NHỮNG VIỆC MÀ MÌNH KHÔNG KHAM NỔ

1. Việc kham không nổi hay là do mình làm không tốt

Khi bạn được nhờ làm việc gì đó, xin bạn chớ vội nhận bừa mà ít nhất phải thoáng nghĩ chốc lát. Động não ngay, công việc ấy liệu chừng mình kham nổi không? Suy nghĩ, cân nhắc mức độ khó dễ của công việc, đối chiếu với khả năng của mình và điều kiện khách quan, rồi mới đi đến quyết định.

Làm cho bạn bè một việc gì đó, cần có trách nhiệm đối với họ. Nếu không giúp, xét về tình lý cảm thấy áy náy. Có lúc đấy là việc rất khó khăn, nếu ta nhận một cách miễn cưỡng, sẽ gây khó dễ cho bạn. Có thể anh chưa nghĩ đến, nhưng chỉ vì thể diện hay tình cảm nhất thời, cố nhận lấy những việc anh không có khả năng thực hiện, thì sẽ kham không nổi. Nếu thất bại, họ đâu có nghĩ tới nhiệt tình của anh lúc đó,

mà qua kết quả thất bại lần đó để đánh giá anh.

Nếu anh cảm thấy việc bạn anh nhờ không tiện chối từ hoặc sợ mình từ chối sẽ làm cho bạn không vui, nên cứ nhận. Cứ như thế, về sau này bạn sẽ còn gặp nhiều điều khó xử. Cho nên, phải liệu cơm gắp mắm, liệu có kham nổi hay không. Khi mình cảm thấy khó cáng đáng nổi cần phải dừng cảm thừa nhận, mạnh dạn phát biểu: “Xin lỗi, quả thực tớ không có khả năng, cậu có thể tìm người khác được không?”.

Hoặc giả “Thực vô cùng tiếc, trình độ tôi có hạn, tôi chỉ làm anh thất vọng. Tôi nghĩ, nếu tôi cố nhận, sau này nhờ xảy ra vấn đề, lúc đó thật không phải với anh!?”. Với cung cách đó, mới chứng tỏ anh là con người biết làm việc. Nếu không, người mất thể diện chẳng phải ai khác, mà là anh.

2. Việc không nên làm thì không thể làm

Trên thế giới này, ta không thể nào sống đơn thương độc mã chăm chăm vào công việc của riêng mình; có lúc phải vì lợi ích của người khác. Vì vậy, trong quá trình giải quyết công việc cần cân nhắc toàn cục, nắm vững tình tiết phối hợp nhịp nhàng giữa các mối quan hệ, tránh phương hại tới lợi ích của người khác.

Có một số việc, không nên làm thì ta không làm.

Mỗi khi nhúng tay vào, có thể vi phạm đạo đức, mất hết cả tình, lý, thậm chí tổn hại đến danh dự, kinh tế của chính mình hoặc bạn bè. Có một ai đó, đã mặc nhân cách của anh, nhờ làm việc gì đó không hay.

Anh không thể vì tham lợi ích trước mắt mà nhận lời với họ hay dung túng cho họ. Anh nhất thiết phải suy nghĩ thận trọng đến hậu quả có thể dẫn tới. Nếu ai đó muốn hại người khác; tạo dựng chứng cứ giả mạo, nhờ anh làm chứng hoặc có người muốn cấu kết với anh làm những chuyện phi pháp, nếu không muốn sa vào vũng lầy tội lỗi đó; phải dũng cảm cự tuyệt những yêu cầu phi lý đó.

Mặt khác, trong bạn bè có ai đó muốn anh thay thế họ hoàn thành công việc của họ đang còn dở dang, dồn phần công việc họ đang cáng

đáng sang cho anh làm thay. Những tình huống như vậy, anh cũng cần khéo léo từ chối. Bởi vì, trên vũ đài của xã hội có đủ các hạng người đang sắm vai khác nhau. Mỗi người đều phải có trách nhiệm và nghĩa vụ đối với công việc của mình đang gánh vác. Khi đã gánh vác một trách nhiệm nào hay một điều giao ước nào đó, họ cần thực hiện đầy đủ trách nhiệm và giao ước của mình. Nếu khi họ không hoàn thành nhiệm vụ, anh cũng đừng nên vì họ nhận lấy phần trách nhiệm về mình. Nhìn bề ngoài, anh có lòng tốt giúp họ nhưng kỳ thực đang làm hại họ. Bởi lẽ, khi làm như vậy đã vô hình trung ràng, càng làm cho họ ỷ lại vào anh nhiều hơn.

Quả thực, từ chối yêu cầu của bạn bè không phải là một việc dễ làm nhất là khi bạn nể nang nhờ; mà anh thì phải buộc lòng từ chối. Điều này khiến chúng ta khó xử. Bởi vì mỗi người đều có lòng tự trọng, hy vọng được bạn bè coi trọng; và cũng không muốn làm bạn không vui. Vì vậy mà khó nói lên lời từ chối thẳng thừng.

Nhưng, khi bạn đã cân nhắc kỹ, biết mình nếu đáp ứng yêu cầu của bạn bè sẽ gây tổn thương cho mình hoặc cho họ thì phải kiên quyết từ chối. Không nên vì thể diện mà làm điều lương tâm day dứt. Rốt cuộc chẳng lợi lộc gì cho cả đôi bên.

VII. CẦN TỪ CHỐI NHỮNG VIỆC MÀ MÌNH KHÔNG KHAM NỔ

Có một số bạn tỏ ra khá thoáng khi bạn bè nhờ mình giúp. Còn chúng ta vì thể diện hay muốn gỡ thế bí cho họ, thường không suy tính kỹ đối với yêu cầu mà đã vội nhận lời ngay. Nhưng có nhiều công việc, không phải bạn làm là làm được. Có lúc, công việc đó do điều kiện và năng lực hạn chế, nên làm không thành công. Do vậy, khi bạn bè nêu lên những yêu cầu nhờ mình làm, cần cân nhắc kỹ. Việc đó ta có khả năng hoàn thành hay không. Nếu làm không nổi thì ta nên thành thật nói thẳng: Tôi không đáng nể. Chỉ vì thể diện hay nể nang không suy nghĩ mà nhận thì rất bất lợi.

Đương nhiên, từ chối yêu cầu của bạn bè không phải là một điều dễ

Một vị giáo sư đại học chuyên ngành “Kỹ xảo trong giao tiếp” của Nhật đã nói: “Khẩn nài ai đó, cố nhiên là một điều khó khăn, còn khi bạn khẩn nài mà. Lúc anh ta không thể từ chối được - đó cũng là một điều làm người ta đau đầu. Bởi lẽ, mỗi người đều có lòng tự trọng. Hơn nữa, mình cũng không muốn làm bạn mất vui, do vậy khó nói lời từ chối”.

Quả vậy, giữa nhận lời và từ chối thì rõ ràng, nhận lời dễ hơn từ chối. Điều này thì ai cũng có thể nghiệm qua rồi.

Có ai đó nhờ bạn giúp một việc gì đó, tất nhiên người đó đã có ý định nên mới đến tìm bạn. Trước tình hình đó, chí ít mình cũng cần chuẩn bị nên trả lời ra sao? Nếu bị động trong tình hình đó, tất nhiên là họ sẽ chiếm thế thượng phong.

Việc bạn nhờ mình, làm được hay không làm được thậm chí trong tình trạng giữa được và không được thì bạn nên trả lời ra sao? Rất nhiều người đã sử dụng thủ thuật: “Hãy để tôi suy nghĩ xem?” Câu trả lời này thường được vận dụng.

Nhưng cũng có lúc, có nhiều người đã miễn cưỡng nhận lời. Có thể gọi đó là “sự nhận lời không tự giác”

“Khi anh đang trong tình trạng ngập ngừng, chưa quyết định, còn bạn thì coi như đã nhận lời”. Sở dĩ có tình trạng như vậy là do mỗi người đều có tâm lý “ngượng ngùng, khó xử” mà từ chối là thuộc trạng thái này. Càng tránh được trạng thái tâm lý này càng tốt.

Ta cũng cần nhớ, hiện nay có rất nhiều người thích hứa hẹn. Rất ít người cân nhắc kỹ đến nguyên nhân vì sao không làm được. Do vậy, Napoléon đã nói: “Tôi không nhận lời một cách dễ dãi; bởi vì khi đã nhận lời kiểu đó thì khó thoát khỏi sai lầm”.

Vậy, khi bạn khẩn nài như vậy, biết rất rõ việc đó không đáp ứng được, vậy ta cần xử trí việc này ra sao.

Các học giả về mối quan hệ giữa con người với con người đã nhắc nhở chúng ta: “Anh hãy chăm chú nghe hết lời bạn khẩn nài. Khi nghe xong, anh hãy khe khẽ lắc đầu còn thái độ thì không nên căng quá”.

Khe khẽ lắng đầu, thể hiện từ chối để bạn thấy; tiếp đó anh có thể từ từ thân nhiên nêu lý do; với cách làm này, bạn dễ tiếp thu sự từ chối của anh mà không đến nỗi phải hằn học với anh.

Có rất nhiều việc nhờ vả như vậy, xem ra nên biết cách từ chối. Chẳng hạn, anh có một người bạn cố tri làm nghề kinh doanh bảo hiểm nhân thọ. Ông ta đến gặp anh và nói một thôi một hỏi về những mặt tốt của bảo hiểm nhân thọ. Sau đó, mời anh mua mức bảo hiểm một triệu đồng. Anh cũng biết mua bảo hiểm là một việc làm tốt, nhưng sau khi đã tính toán cụ thể, mỗi tháng anh phải mua bảo hiểm phí, bằng một phần ba mức thu nhập của mình. Còn thu nhập hiện nay của anh chỉ đủ để sống tạm tạm. Lúc này, thấy đây là một việc khó thực hiện, anh không ngần ngại gì mà không lắc đầu nhẹ, kể đó nói rõ lý do của mình.

Có một số người thích kéo dài hoặc bắt người ta chạy đi chạy lại nhiều lần để nghe câu trả lời cuối cùng. Kiểu làm đó đều không phải là cách làm lòng người dễ tiếp thu. Chúng ta đã từng nghe những câu ta thán “Không làm được, sao không trả lời sớm cho người ta biết”. Cứ kiểu như vậy, bạn sẽ bị đánh giá là con người tiền hậu bất nhất.

Có lúc do ngượng ngùng khó xử trước sự khẩn nài của bạn, anh không thể thẳng thừng từ chối. Lúc này, lời hứa phải có mức độ. Cần dựa vào tình hình cụ thể mà có cách nêu lên lời hứa. ở đây có ba cách làm, chúng ta có thể tham khảo

1- Phải có đất lùi

Đối với những việc nắm không chắc có thể dùng cách hứa hẹn mềm dẻo; cách nói năng linh hoạt đảm bảo có độ co giãn, có đất lùi. Ví dụ: “Để tôi thử xem”, “Tôi sẽ cố gắng ở mức cao nhất”. Sử dụng ngôn từ đối đáp linh hoạt, giúp cho mình có đất xoay trở; làm cho họ phải lưu ý: ý định có thể được chấp nhận, có thể không?

2- Thoái thác về mặt thời gian

Đối với những việc có khoảng thời gian dài, có thể dùng cách hứa

hẹn có tính trì hoãn; do tình hình có thể thay đổi. Lúc này anh có thể dùng cách kéo dài thời gian, tạo thuận lợi cho mình có đất xoay trở, thoái thác lời hứa đó. Chẳng hạn, như có người yêu cầu ông chủ tăng tiền lương. Ông chủ có thể đại thể trả lời: “Chờ quyết toán cuối năm, hiệu quả kinh tế của xưởng khá lên, tôi sẽ nâng cho anh một bậc lương”. Dùng câu quyết toán cuối năm là đã có ý trì hoãn thời gian. Rõ ràng có thời gian ứng phó, nghe ra lại có lý có tình.

3- Nêu lên những điều kiện cần có

Đối với những việc mà mình không độc lập giải quyết được, nên nêu lên lời hứa có chứa các tiền đề làm điều kiện. Chẳng hạn như: Nếu tôi nhận lời thì cũng không đơn độc hoàn thành được mà cần có sự giúp đỡ của ai đó; trong lời hứa nên dùng ngôn từ có tính hạn chế, ràng buộc.

Chẳng như anh giúp bạn ổn định vấn đề hộ khẩu.

Điều đó có liên quan đến công an và chủ trương, chính sách của nhà nước. Nhất là khi anh biết rõ những chính sách của công an khi làm thủ tục đăng ký hộ khẩu, hãy nêu làm điều kiện, nếu có đủ các điều kiện đó sẽ giúp đỡ ngay. Đó là những điều kiện cần thiết ràng buộc với lời hứa của anh. Lời hứa có mức độ và lời lẽ linh hoạt, thực tế đó còn ám chỉ cái khó của mình, đòi hỏi người khác phải hỗ trợ. Thật là, thuận cả đôi đường.

Khi giúp đỡ, cần chú ý lời hứa của mình phải có trọng lượng, đã hứa là có khả năng làm được và làm có kết quả. Do vậy lời hứa không thể tùy tiện được; trước hết phải đánh giá đầy đủ điều kiện khách quan. Tránh làm những việc không chắc chắn.

Hơn nữa đã hứa với ai đó thì cố gắng làm đến nơi đến chốn. Mỗi khi nuốt lời hứa, bạn bè dễ vì thế mà nhất định nổi cáu.

Nếu chẳng may do tình hình có sự thay đổi mà không thực hiện được lời hứa, cần nói rõ nguyên nhân với bạn và thành thực xin lỗi để họ hiểu và tha thứ cho mình

Đối với những việc mà mình không có khả năng hoặc không muốn

làm, tốt nhất là từ chối kịp thời.

Khi từ chối không thể đơn giản buông thõng một câu: “Không làm được” mà cần lịch sự, thậm chí biết từ chối là một nghệ thuật. Vừa khước từ khéo lời yêu cầu không thoả đáng của họ mà không làm méch lòng; duy trì được mối quan hệ bạn bè.

VIII. PHẢI TRÁNH 11 ĐIỀU TRONG GIAO LƯU BẠN BÈ

Nhiều người khi xử sự trong giao tiếp với bạn thường phạm vào điều: Đã là bạn bè thân tình không cần câu nệ khách sáo. Họ cho rằng đã là bạn bè chí cốt, hiểu rõ chân tơ kẽ tóc, như anh em, không phân tiền tài, của cải, có phúc cùng hưởng. Nếu quá câu nệ khách sáo thì không còn gì là thân tình. Thực ra, do họ chưa ý thức được hết. Muốn duy trì và phát triển được tình bạn phải lấy sự tôn trọng lẫn nhau làm tiền đề, không được để lẫn vào trong đó một chút gượng ép, đi quá sâu hay bắt buộc nào cả. Giữa anh và tôi tâm đầu ý hợp, tính khí hoà hợp được thì hoà hợp, ngược lại không hoà hợp được thì không vì thế mà gượng ép. Tình bạn dù có thân quen đến mấy cũng không thể tùy tiện quá mức hoặc không giữ gìn ý tứ. Quá giới hạn đó, sẽ mất cân bằng, quan hệ tình bạn sẽ không duy trì được lâu dài.

Do vậy, đối với bạn đã thân thiết rồi vẫn phải giữ gìn mối quan hệ đúng mực. Không quá nhấn mạnh đến thể diện của mình, mà không giữ gìn thể diện cho bạn.

Sự giao lưu hài hoà và sâu lắng, cần có một cảm tình sâu sắc làm cầu nối. Cảm tình đó không phải là một thứ trang sức giả tạo mà đòi hỏi sự chân thực, tự nhiên.

Tất nhiên, phép lịch sự mà chúng ta nói đến trong tình bạn thân thiết ở đây không có nghĩa là bất biến trong bất cứ hoàn cảnh nào. Điều muốn nhấn mạnh ở đây là sự tôn trọng lẫn nhau trong tình bạn. Không được lấn sang ranh giới thể diện của đối phương. Mỗi người đều mong mình có một khoảng trời riêng, bạn bè quá suồng sã thì dễ phạm vào

khu cấm đó, dẫn tới sự xa cách về tình cảm. Chẳng hạn: Không hỏi han gì bạn bè có rồi không, tùy tiện làm bạn nhớ mất thời gian quý báu đã sắp xếp. Vừa ngồi chưa ấm chỗ, đã thao thao bất tuyệt truyện trên trời dưới biển, không mấy may quan tâm đến tình trạng khó xử và bất tiện của bạn mình. Khăng khăng gặng hỏi những chuyện mà bạn mình không muốn hé răng; cố moi móc chuyện riêng tư mà họ không muốn thổ lộ. Nhiều khi anh quên cả lời giáo huấn của người xưa: “Thân người chứ không bao giờ thân của”, sơ suất nghĩ không đến nơi đến chốn (Tình cảm có thể là một thể thống nhất, chứ kinh tế thì không phải vậy) mà tiêu tiền, sử dụng đồ vật của bạn một cách tùy tiện. Điều này chứng tỏ bạn không tôn trọng bạn bè, xâm phạm, can thiệp quyền lợi của người khác. Do sơ xuất, vô tình thì có thể thông cảm, tha thứ. Nhưng, nếu cứ như vậy mãi thì có sự rạn nứt dẫn đến bạn bè xa lánh nhau, chán ghét nhau. Tình bạn nhạt dần và xấu đi. Do vậy, tình bạn phải tuân theo nguyên tắc lịch duyệt.

Quá suồng sã thất lễ với bạn, rất dễ làm tổn thương tình bạn. Nó có vô số biểu hiện, ta không thể không lưu tâm để hạn chế nó.

1- Biểu hiện sự quá thể, nói năng không thận trọng; làm tổn thương lòng tự trọng của bạn

Có thể giữa anh và bạn anh không có điều gì là không thể nói cho nhau nghe, rất tâm đầu ý hợp. Có thể anh tài cao, học rộng, tuần tú, gia đình thịnh vượng cũng như tiền đồ xán lạn v.v... làm cho mọi người hâm mộ; quả thực anh cao hơn bạn anh một cái đầu. Nhưng anh quên mất những mặt đó chỉ thể hiện có nơi, có lúc. Nếu ngay cả khi đang chơi với bạn mà anh để lộ cái tôi của anh ngạo mạn, bạn cảm thấy anh đang nói giọng trích thượng, đang khoe khoang và tự đề cao mình, làm cho lòng tự trọng của anh ta bị xúc phạm; đã không thần phục anh mà còn xa lánh anh. Vì vậy, khi giao lưu với bạn bè phải biết tự khống chế tình thần của mình, đảm bảo sự cân bằng của lý trí; thái độ khiêm tốn; khoan dung, hoà mình với mọi người.

2- Không vi phạm vật chất, để bạn phải lo đề phòng

anh

Điều ta thường sơ suất trong mỗi giao lưu bạn bè là không thận trọng khi xử lý những vấn đề thuộc phạm vi vật chất. Thường đơn giản: “Giữa bạn bè với nhau còn phân biệt tôi và anh làm gì?”. Trước nguồn của cải, vật chất của bạn, nếu không có ý kiến của bạn không được tự ý sử dụng, không tỏ vẻ thèm muốn, không mượn dùng chậm trả hoặc không trả. Một lần, đôi lần ngần ngại, giữ thể diện không tiện nói ra. Cứ thế kéo dài bạn ắt sẽ đánh giá anh là người bừa bãi, khiến bạn phải đề phòng.

Thực ra, giữa bạn bè với nhau; ngoài tình bạn ra còn có mối quan hệ giao ước rất tế nhị. Về mặt vật chất chẳng hạn, giữa anh và bạn anh có thể mượn dùng lúc nào cũng được đó là điểm khác nhau trong mối quan hệ với người bình thường. Thế nhưng, về mặt vật chất giữa anh và bạn anh, trước hết phải có một quan niệm: “Đây là của cải của bạn, mình càng phải thận trọng hơn”. “Càng thân thiết, càng phải minh bạch”. Cần coi trọng mối quan hệ “có đi có lại mới toại lòng nhau”. Phải trân trọng nguồn vật chất của bạn như trân trọng tình bạn vậy.

3- Trong tình bạn, nói năng và cử chỉ nên thẳng thắn, rộng rãi, thân thiết, không giả tạo, thể hiện bản sắc tự nhiên

Nếu anh không biết tự kiềm chế, quá suồng sã sẽ khiến cho bạn anh cảm thấy thô lỗ, cục cằn. Có thể, đối với người khác anh vận dụng lý trí để tự khống chế, nhưng khi bù khú với nhau anh có thể quên mất điều đó. Khi nói thì hoa chân múa tay; nói bừa nói ẩu, menh mông trời biển. Hoặc khi bạn nói thì vô ý vô tư cắt ngang lời, cười nhạo chế giễu, mắt thì chăm chăm nhìn đồ vật bày biện trong nhà. Có thể anh cho đó là tác phong rất tự nhiên của anh, nhưng bạn cảm thấy anh không giữ thể diện, thiếu phong độ và sự tu dưỡng, dễ để cho bạn coi thường, làm mất đi mối thiện cảm ban đầu đối với anh. Vì vậy, trước mặt bạn tuy tự nhiên nhưng vẫn giữ được sự tự trọng; nhiệt tình nhưng không suồng sã, có mức độ và biết kiềm chế.

4- Tuỳ tiện nuốt lời hứa, khiến cho bạn mất lòng tin ở anh

Có thể anh không chú ý lắm đến lời hứa của bạn. Luôn luôn rề rà đến muộn khi bạn mời đến họp mặt. Bạn yêu cầu, thì bốc đồng lên nhận lời nhưng nửa chừng giờ quẽ. Cũng có thể do anh bận thật, nên nhớ hẹn cuộc họp mặt nào đó một lần hay không hoàn thành yêu cầu bạn nhờ. Có thể sau lần đó anh nên bày tỏ rõ hoàn cảnh, lý do. Thiết tưởng tình bạn có thể thông cảm và tha thứ cho nhau. Nhưng anh lại cho đó là chuyện vặt, không một lời phân trần với bạn. Ai có ngờ bạn anh lòng như lửa đốt do sự thất hứa của anh; cụt hứng bỏ đi. Tuy nhiên, họ không nói ngay lúc đó. Nhưng, họ lại suy nghĩ cách khác, cho rằng anh đùa giỡn với tình bạn; chẳng qua chơi bời chốc lát; thất thường không lường trước được. Nếu một lời hứa đáng giá ngàn vàng, xin anh chớ nên bao giờ thất hứa.

5- Lúc bạn chưa chuẩn bị, không nên nài bạn giúp mình.

Điều này dễ bị bạn cho anh là người không biết điều. Khi anh có việc gì nhờ ai giúp đỡ mình. Bạn bè, tất nhiên là người mình tìm tới trước tiên.

Nhưng, anh cũng cần báo trước cho bạn. Nếu anh nêu lên yêu cầu ngay tại trận, bất chấp bạn có đồng ý hay không, cố nài ép, lôi kéo bạn tham gia một việc gì đó sẽ làm cho bạn rất khó xử. Có thể, ngoài mặt bạn làm vui cho qua chuyện còn trong lòng thực kém vui, cho anh là con người quá đáng, không biết lẽ phải.

Do vậy, khi anh nhờ bạn điều gì đó thì cần thông báo cho bạn trước, thương lượng trao đổi với nhau. Cố gắng lựa thời cơ khi bạn rỗi hoặc sẵn sàng giúp hãy ngỏ lời. Anh luôn nhớ câu: “Mình đã không muốn thì đừng nài ép người khác”, “lòng vả như lòng sung”.

6- Không có cách xử sự hợp lý; phản ứng cáo từ chậm chạp khi anh đến chơi nhà bạn mà; gặp lúc bạn đang bận việc.

Có thể anh cho mình là bạn chí cốt, chẳng cần phân biệt ngày giờ, cũng chẳng cần để ý đến sắc mặt, ánh mắt của bạn mình. Ngồi suốt cả buổi, nói chuyện không đâu, tiếng khách át tiếng chủ. Chẳng để ý đến người khác đang như ngồi trên đồng lửa. Cực chẳng đã, cứ kiêu cách đó, bạn cho anh là người thiếu văn hoá, không biết cách xử sự. Sau này, ắt hẳn khi anh đến, người ta tìm cách lánh mặt; sợ anh lại đến quấy.

Do đó, nếu anh gặp những trường hợp như vậy.

Anh nhất định phải có phản ứng nhanh; nhẹ nhàng trò truyện dăm ba câu rồi cáo từ. Quý trọng thời gian của bạn, tôn trọng sự sinh hoạt riêng tư của bạn cũng giống như trân trọng tình bạn vậy.

7- Lời lẽ cay nghiệt; vui đùa quá mức

Những điều như vậy chỉ tổ làm cho bạn anh ghét bỏ và căm giận. Có lúc trước mặt đám đông để tỏ vẻ tài ăn nói của anh, hoặc lấy lòng trước công chúng; pha trò cho mọi người cười. Hoặc tỏ ra ta đây thân mật với bạn; đã sử dụng bừa bãi những lời nói cay nghiệt; mỉa mai châm chọc; chế giễu, khích bác bạn bè hay người bên cạnh; pha trò đến lộ bịch; làm trò cười cho thiên hạ; cố tạo cho được sự khoái trí nhất thời. Anh đã vô tình làm tổn thương hoà khí; khiến bạn bè cảm thấy mình bị xúc phạm về nhân cách. Do vậy, bạn anh đã ghét bỏ và căm giận anh, hời hợt đã chọn nhầm anh. Có thể anh cho đó là điều bình thường, bạn bè với nhau đùa một tý, hà tất coi đó là chuyện thật. Không biết rằng anh đã làm tổn thương tình bạn. Vì vậy, gặp gỡ bạn bè, nhất là trước đám đông, ta cần tế nhị đối xử thân thiện với nhau, tôn trọng lẫn nhau; tránh đùa quá trớn, dùng lời lẽ cay nghiệt để châm chọc người khác.

8- Quá ư vun văt, so đo từng li

Dễ gây cho bạn đánh giá anh là người keo kiệt. Có thể lúc anh chọn bạn để giao lưu; anh có thể nghĩ rằng: Tình bạn sẽ thắng hết cả. Có sao còn phải phân vân sự được mất về kinh tế. Tiền bạc không thể làm cho tình bạn bền vững. Với kiểu cách suy nghĩ như vậy đã khiến anh khi cùng với bạn đã bộc lộ tính cách quá ư so đo thiệt hơn. Bạn bè ai có quà biếu thì nhận vô tư; còn mình thì một xu cũng không muốn mất. Ngày qua tháng lại, kiểu xử sự như thế sẽ để lại trong bạn anh một ấn tượng: Anh là con người keo kiệt.

9- Quen biết qua loa, phóng đại tô màu quá mức

Điều này dễ làm cho bạn anh nghĩ anh là người không nghiêm túc. Anh có thể là con người chạy theo hư danh. Cũng có thể anh cho rằng càng có nhiều bạn càng tốt, do vậy càng có bản lĩnh, nhân duyên tốt. Thường không có sự chọn lọc, chỉ mới quen biết qua loa mà đã coi như tri kỷ, vậy là anh mắc bệnh “thích giao du”. Thấy cung cách như vậy, bạn cho anh là người hời hợt; không thể chung sống thực lòng được. Rốt cuộc anh mất đi tình bạn chân chính. Vì vậy trong giao lưu tình bạn, ta cần đối đãi chân thành, tình cảm sâu lắng, chung thủy; chớ làm tưởng giao lưu nhiều sẽ làm cho mình hiển hách.

10- Một mình một ý, hành động chẳng nghe ai

Đã là bạn bè cùng hội cùng thuyền thì nên lắng nghe, suy nghĩ đối với gợi ý chân thực, tiếp thu thoải mái. Có thể anh chưa chú ý đến điều này: Mỗi khi gặp việc gì, thì một mình một ý đơn phương hành động, chẳng nghe ai góp ý; khẳng khái giữ lấy nếp nghĩ của mình - “Tôi làm theo ý tôi”. Rốt cuộc, anh vấp ngã làm bạn bè lo lắng. Kiểu cách đó làm cho bạn bè thất vọng và cho anh là người độc đoán, ngang ngạnh, chẳng coi bạn bè ra gì. Do vậy bạn bè dần dần xa lánh. Vì thế, khi gặp việc gì đó, định đưa ra cách xử trí, anh nên lắng nghe và tôn trọng ý kiến của bạn bè, hiểu được lòng tốt của họ. Ngay cả những ý kiến khó chấp nhận, anh cũng nên lựa lời nói rõ, điều đó làm cho bạn thấy anh tôn trọng họ.

11- Hay rồi hơi dính vào những chuyện không đâu

“Việc chẳng có liên quan gì đến mình, cũng rồi hơi xen vào”. Rồi rằng là không tốt rồi. Rồi hơi, hay dính vào chuyện người khác rất dễ phạm sai lầm.

Điều này gọi là: “Dây vào chuyện người khác”.

Điểm khác nhau chính là mức độ tự nguyện tiếp thu của đôi phương. Quả thực sự khác nhau của hai mặt này chỉ cách nhau trong gang tấc.

Trong cuộc sống của chúng ta, có rất nhiều người vì sự “nhiệt tình” mù quáng khiến can thiệp việc riêng của người khác một cách vô ý. Căn bản họ không biết nên can thiệp vào việc gì và không nên dính vào việc gì. “Nhiệt tình” của họ, nhiều khi khiến người ta phát sợ lên, tránh không kịp.

Tôi có một người bạn, sự giao lưu của cô ta rất rộng, tính cách sôi sảng vì mọi người; cởi mở nhiệt tình, thế nhưng bìa miệng của người đời lại không tốt tí nào. Bởi vì cô ta quá say sưa, mất công mất sức vào chuyện tình cảm của người khác. hễ nói trong gia đình ai quan hệ của vợ chồng nào đó đang căng thẳng, thậm chí đã le lói ánh đèn màu đỏ thừng thì cô ta không mời mà đến. Tự nguyện đến nhà người ta để làm thuyết khách; khiến cho gia đình họ nói là quan tâm đến lời cô ta diễn thuyết thì cũng không phải mà bỏ mặc cũng không phải. Kết quả thật là lung bung rắc rối.

Tình yêu - Một cụm từ chứa bao nhiêu điều kỳ diệu và lý thú với bất cứ một dân tộc nào. Tình yêu phần lớn bắt đầu từ nam giới theo đuổi nữ giới. Trong quá trình tỏ tình, nam giới ở vị trí chủ động. Muốn lột bỏ những ngăn trở của tình yêu để bước tới ngưỡng cửa của nó, đáng nam nhi ngoài dũng khí và phẩm chất trong sáng ra cần biết tuân theo một số chuẩn mực trong khi đeo đuổi. Chỉ có nắm chắc những chuẩn mực đó, mới mong nàng sát cánh cùng anh như hình với bóng.

Hiện nay trong lớp thanh niên, nhất là các bạn gái trẻ khi nói đến chuyện yêu đương thì họ thích trực tiếp tiếp xúc, phải là người chính mình trực tiếp quen biết và có mối thiện cảm và sau đó nảy mầm tình yêu. Mối tình này bắt nguồn từ hai người trực tiếp gặp gỡ nhau; tìm thấy những điểm tâm đắc và trực tiếp khám phá nội tâm của nhau.

Bất kỳ một bạn gái nào cũng có thể tha thứ cho anh về sự mạo muội và vụng về, nhưng quyết không tha thứ một sự không trung thực nào của anh; không thể tha thứ thói vờ vịt trong tình yêu. Bạn nam cũng vậy. Nếu anh bắt cá hai tay, muốn được một lúc cả hoa hồng và hoa lan, cuối cùng ắt sẽ xôi hỏng bỏng không.

Bất kể như thế nào, anh cũng không nên theo đuổi người con gái đã là bạn của người khác. “Người quân tử chỉ nên gieo vào lòng người những nét đẹp” điều này không chỉ thể hiện về mặt đạo đức mà còn thể hiện môi tình cao thượng

Nửa đực nửa trong, thì sẽ không ai chịu nổi cảnh giày vò của một mối tình lúc thắm lúc phai. Và cũng chẳng cô gái nào tình nguyện cùng anh chơi trò trốn tìm lâu dài được. Cần có lập trường kiên định; trước sau như một. Không gieo rắc cho người khác mối hoài nghi và cũng không nên để họ hiểu nhầm về tình cảm của anh.

Tránh tạo cho người khác cảm giác anh là con người hào nhoáng chứ không có chiều sâu. Bản lĩnh và tài năng của anh là những cái có thực chứ không phải tô vẽ hoặc nhào nặn mà ra. Và do người yêu anh tìm thấy được những phẩm chất đó mà hâm mộ anh.

Thời gian là một thước đo khác khác nghiệt. Bao nhiêu cân, bao nhiêu lạng; cả hai bên chẳng chóng thì chầy sẽ thấy rõ mòn một. Chẳng thà tu dưỡng đạo đức còn tốt hơn là ngồi “tô son, trát phấn”.

Trước mặt phái nữ, một công việc mà anh cứ hỏi đi hỏi lại mãi ý kiến của người ta rồi mới làm thì không nên. Khi thời cơ đã tạm ổn, anh xét thấy nên làm thì mạnh dạn làm. Không nên bắt cứ việc gì cũng phải bàn bạc, chờ ý kiến. Cô ta sẽ cho anh không bao giờ có nhận định riêng của chính mình

Tất nhiên cách ăn nói và làm việc là tùy sở thích, nhưng cần chú ý tùy từng trường hợp; không nên giản đơn, thô lỗ. Ngay trong cử chỉ cũng vậy, cần đúng mực. Khi gia đình bạn gái có quan niệm: Anh chỉ biết có bản thân anh; không để ý đến tâm trạng của người xung quanh thì rất có thể tạo nên sự phản cảm lúc bấy giờ, do đó về sau khó tránh khỏi những điều khúc mắc.

Nếu anh quy lụy trước mặt người con gái; bảo sao nghe vậy thì điều này không những làm cho người xung quanh thấy chướng mắt mà e rằng bạn gái anh không vì thế mà kính phục anh và tự hào hơn về anh. Và trong lòng họ sẽ phân vân: Đây phải chăng là chỗ dựa đáng tin cậy của suốt cả cuộc đời.

Luôn ghi nhớ điều này: phải giữ lấy bản sắc của đảng mày râu. Bởi lẽ trên thế gian này ít có một bà chủ nào yêu chân chính, yêu say đắm một nô bộc của mình.

Nếu anh không được các bạn gái của người anh yêu có thiện cảm thì đó là một điểm bất lợi cho anh. Bởi lẽ, giới nữ thường có quan hệ cùng giới rất bền chặt. Họ rất “chịu khó nghe” những lời rĩ tai đó. Nếu một lúc nào đó, anh thấy bạn gái của mình yêu không vồn vã thân mật với anh thì đó là những “triệu chứng nguy hiểm”.

Ta nên nhớ rằng, hẹn hò chỉ là khúc dạo thứ nhất trong ba khúc dạo của tình yêu.

Thông thường, “tâm sự” là quá trình trao đổi những thông tin để chọn lựa và trên cơ sở đó để hai bên quen thân. “Nhớ nhung” là khi khoảng cách không gian giữa hai con người đã được rút ngắn, quyến luyến khó rời. “Yêu đương”, khoảng cách tâm lý giữa hai con người đã được loại bỏ. Xuất hiện trạng thái quyến luyến, xao động tâm tư giữa chàng và nàng; tình chàng ý thiếp rộn ràng. Vì lẽ rằng, hẹn hò chỉ là sự khởi đầu của “tâm sự”. Bản thân nó cũng là quá trình chọn lựa ban đầu, vì vậy, ta không có lý do gì để quan trọng hoá vấn đề, tự gây cho mình một áp lực về tâm lý. Một khi tâm lý đã căng thẳng sẽ ảnh hưởng đến việc diễn biến sau này.

Dù khi quen biết nhau ta đã có sự chuẩn bị khá đầy đủ về mặt tâm lý. Nhưng, khi gặp mặt nhau khó tránh khỏi những hồi hộp, xúc động. Cả hai đều hiểu rằng mình đến để làm gì. Do vậy, để loại bỏ những nhân tố gây nên sự căng thẳng đó, hãy cố trấn tĩnh: Đối phương chẳng phải cũng đang bối rối, hồi hộp đó sao? Họ lấy đâu ra tinh thần để xoi mói lời ăn tiếng nói hay cử chỉ của mình. Mình nên tự nhiên, thoải mái. Càng tự nhiên thoải mái, càng phát huy được khả năng. Nếu ta thâm nghĩ được như vậy, sẽ thấy mình bình tĩnh lạ thường, cách ăn nói lưu loát hẳn lên, cử chỉ phong thái đỉnh đạc hẳn lên.

Trong các cuộc hẹn hò lần đầu, để mở rộng hiểu biết, nói năng thuận tiện, tránh rơi vào cảnh “tẻ ngắt”, nhạt nhẽo, cần chú ý đến cảnh và tình của điểm hẹn. Không nên chọn một căn phòng hay một góc vườn hoa vắng lặng, lạnh lẽo mà nên dùng cách vừa đi vừa nói chuyện. Chúng ta biết rằng, sự rôm rả hay tẻ nhạt của câu chuyện giữa hai người chịu ảnh hưởng lớn của sự kích thích lượng thông tin ở xung quanh. Nếu ta “tâm sự” trong không gian tĩnh lặng quá, tầm nhìn có hạn, lời của chúng ta cũng dễ không có sức sống.

Dưới ánh điện sáng rực của đường phố, người qua lại đông vui, những biển quảng cáo vui nhộn đập vào trước mắt, nếu các đôi nam nữ sánh vai nhau thì tâm sự rất đường hoàng, lành mạnh.

Lúc hẹn hò, bất cứ ai một trong hai người, dù có tài ăn nói đến mấy, nếu một mình tự biên tự diễn thì không thành công được đâu! Phải có kẻ tung người hứng, đối đáp qua lại, ríu rít, xoắn xuýt lấy nhau, thì sợi tơ tình cảm mới keo sơn được. Với một tâm trạng thoải mái; điều tiết được tâm tư, gạt bỏ mọi sự tư lự đắn đo nhằm làm cho sự trò chuyện tự nhiên hơn là điều hết sức cần khi mà không khí đã chan hoà, tình cảm đã có sự phấn khích, điều mà nàng tỏ lộ sẽ là nguồn cảm hứng để phát huy tài năng ăn nói của anh

Lúc hẹn hò, nếu để không khí tẻ ngắt xâm chiếm nhiều quá, sẽ dồn nén cho cả đôi bên. Mặt trái của trạng thái tâm lý đó gây nên sự ỉu xiu rụt rè trong cử chỉ. Nó ảnh hưởng không nhỏ tới cách suy nghĩ, nói năng trong cuộc hẹn hò lần sau. Cứ như vậy kéo dài, lắng đọng lại thì dầu cho anh có tài ăn nói đến mấy, cuộc hẹn cũng trở nên trầm lắng, tẻ nhạt. Do vậy, chúng tôi thường muốn nói với các bạn nên thực hiện “Ăn ít và ăn nhiều bữa”, thòm thèm tốt hơn là chán chê. Mỗi lần gặp mặt không nên quá dài. Hãy để lắng đọng trong tâm tư của cả hai người cái

phút quyến luyến, khó quên; những ý nghĩ tốt và cảm giác háo hức mong đợi trong cuộc hẹn hò lần sau.

Mỗi lần gặp mặt như vậy tạo cho ta cảm giác nỗi niềm tâm sự hầu như bất tận. Nhớ lắm, muốn được thổ lộ nhiều hơn.

Chẳng hạn như cùng nhau đi xem phim, nghe nhạc, đánh quần vợt, tham quan triển lãm nghệ thuật, du lịch ngoại thành v.v... Từ quan điểm về tâm lý cho thấy; nếu có hoạt động đi kèm, cơ thể con người thấy thoải mái hơn, qua đó tư duy cũng phong phú hơn, thổ lộ tâm tình cũng tinh tế hơn. Chúng ta thường thấy, trong các cuộc hẹn hò, trong tay của các cô thiếu nữ thường cầm một chiếc khăn mùi soa, gấp các con thú làm trò chơi. Còn các chàng trai khi gặp các trường hợp gay cấn, thì chỉ biết đứng ngồi không yên. Tất cả điều đó thể hiện tâm trạng căng thẳng, tâm lý mất thăng bằng. Trạng thái tâm lý mất thăng bằng buộc phải cân đối bằng các trạng thái khác để giảm sự căng thẳng của nội tâm, lúc đó mới lập lại được trạng thái cân bằng của tâm lý. Qua đó ta thấy, khi hẹn hò, nếu ta có ý thức sắp xếp một số hoạt động sẽ giảm bớt được sự căng thẳng, giúp chúng ta tâm sự thoải mái, nhẹ nhàng và tự tin.

1/ Cần chọn thời gian gọi điện thoại. Không phải gọi điện thoại vào bất cứ thời gian nào cũng được. Nhất là khi đối tượng đang trong giờ làm việc, không nên làm ảnh hưởng công tác của họ.

2/ Nên biết không chế số lần gọi. Các bạn trẻ, trong thời kỳ yêu đương nồng cháy thường có một suy nghĩ sai lầm.

Gọi điện thoại cho nàng (hay chàng) càng nhiều, càng chứng tỏ mình yêu mãnh liệt; tình yêu càng nồng thắm hơn. Thế là gọi liên tục. Một ngày có khi gọi cho chàng hàng chục lần. Thật không ngờ, có khi tác dụng ngược lại. Một chén rượu tình thơm nồng, anh vô tình khoáng lên nhiều quá đã làm cho hương vị nhạt nhẽo; thậm chí khó giữ nguyên vẹn. “Xa thơm, gần thối” - câu nói đó quả không ngoa. Anh nên không chế số lần gọi.

3/ Mỗi cuộc gọi không nên quá dài. Trong yêu đương nồng cháy, sự kích động về tình cảm nhiều hơn lý trí; thường khi ta cảm điện thoại lên định nói, thì đã nói hết từ lâu rồi, hoặc vì kích động quá mà nói lung tung. Cùng một nội dung mà nói đi nói lại hai, ba lần. Trạng thái tâm lý ta có thể thông cảm, nhưng xét cho cùng thì chẳng có gì sáng suốt cho lắm. Nói chuyện trên điện thoại dài quá, thường gây cho người khác cảm giác nhạt nhẽo. Chỉ bằng vài ba câu ngắn gọn nhưng đầy sức quyến rũ, còn vang vọng tiếng anh trong tâm tư của nàng. Ba ngày sau vẫn còn vang vọng, hấp dẫn đến lạ kỳ.

1/ Khi nhờ người gọi giùm, cần tránh gượng ép, trước hết xin lỗi, bày tỏ sự cảm ơn rồi mới bắt đầu nhờ.

Lễ phép, văn minh là một đạo đức tối cần thiết đối với mỗi người, nhất là khi nhờ người khác giúp mình điều gì đó. Nói năng khéo léo, lễ phép; người ta mới sẵn lòng giúp anh. Do vậy, trong khi yêu đương nồng cháy nếu nhờ ai đó gọi giùm, thái độ phải hết sức nhã nhặn, khiêm tốn

2/ Khi nhờ người gọi giùm; lời lẽ cần lễ phép, ngắn gọn và rõ ràng. Bởi vì, mục đích anh nhờ gọi giùm là để được gặp người anh yêu. Vì vậy, không cần vòng vo rào trước đón sau. Đỡ tốn thì giờ cho người đi gọi giùm lời lẽ cần ngắn gọn, rõ ràng làm cho người nghe đỡ phải chau mày, suy đoán, không khéo lại nhờ cả việc.

3/ Những trường hợp cần lưu ý khi gọi điện thoại.

Trong hoàn cảnh khác nhau, thời gian gọi điện thoại cũng khác nhau. Chẳng hạn như mọi người đang chờ để gọi thì ta nên chậm rãi một tý, đành chờ gọi sau. Lúc trong phòng điện thoại đang có người lãnh đạo làm việc, ta nên chọn thời gian khác. Bên cạnh điện thoại có đông người nên nói ngắn gọn.

Trong hoàn cảnh khác nhau, nội dung nói cũng khác nhau. Nếu bên cạnh điện thoại không có ai, thì mình có thể thổ lộ tâm tình. Nhưng nếu có người khác bên cạnh thì lời lẽ không nên quá ướm ắt, suồng sã. Người ở đầu dây bên kia không vui, thì không nên thao thao nhiều lời.

Ngày nghỉ, trên điện thoại có thể nói năng mạnh dạn, ngọt ngào hơn. Ngày làm việc, trên điện thoại không được cộc nhả, trên điện thoại của gia đình cần chú ý còn có người nhà. Trên điện thoại vào ngày lễ, còn có những việc khác như đón tiếp, tiễn đưa v.v... Không thể phớt lờ, mặt nhạt trên điện thoại được.

Chương bảy: LÀM NHƯ VẬY BẠN SẼ GIỮ ĐƯỢC SỰ HÀI HOÀ TRONG QUAN HỆ VỢ CHỒNG

I. TÌM RA NGUYÊN NHÂN HAI VỢ CHỒNG HAY TRANH CÃI LẤN NHAU

Có người đã từng nói, tranh cãi chỉ là hạt cát trên bãi sa mạc. Vợ chồng như môi với răng. Làm sao tránh khỏi, có lúc răng cắn vào môi. Tranh cãi có thể gây ra sóng gió trong cuộc sống ấm êm của gia đình.

Nếu xử lý tốt, thì sau đó hai bên càng hiểu nhau hơn và tha thứ cho nhau, thậm chí dư vị ngọt ngào còn lan toả mãi. Nhưng, sự hoà giải đó, đâu có phải ai cũng nắm được cách giải quyết. Nếu làm không tốt, thì sự rạn nứt trong gia đình lại chỉ vì sự tranh cãi con con gây nên. Phải chú ý tránh điều đó xảy ra.

Hiện nay những gia đình bất hạnh ngày càng tăng. Mọi người chúng ta hãy cảnh giác với điều này, tìm cách giải quyết các mâu thuẫn, hàn gắn sự rạn nứt. Nguyên nhân gây ra sự tranh cãi thì đủ kiểu, đủ loại:

1- Nói dối

Tin nhau là chất kết dính, gắn bó hai người khác giới lại với nhau. Nhất là khi hôn nhân đã thành sự thật. Sức hấp dẫn khác giới của cả hai phía sau khi đã đi vào bình ổn, lúc này điều mà hai vợ chồng cùng

chung một cảm nhận, đó là trách nhiệm chung đối với gia đình. Mỗi khi phát hiện người bạn đời mình dối trá, vô trách nhiệm, lòng tin mất đi và bắt đầu xuất hiện vết rạn nứt.

Có người do suy nghĩ, muốn cho sự việc tốt đẹp nên đã nói dối; chỉ vì sợ người bạn đời của mình nghi kỵ. Nhưng, khôn nổi càng giấu càng lòi đuôi; không thể rào đón kín kẽ được. Có người vì sợ những tin tức bất lợi làm thương tổn tình cảm của người bạn đời và mang đến áp lực tâm lý nên đã không muốn nói lên sự thật. Dĩ nhiên, cũng có người thuộc dạng không tin, sợ người bạn đời của mình không đồng ý cách làm của mình, nên không dám nói lên sự thật. Bất cứ thuộc loại nào, nếu xử lý không tốt đều gây cho họ mất vui.

2- Hay xoáy vào cái dở của người bạn đời

Giữa vợ chồng với nhau, mình là người hiểu rõ bạn đời hơn ai hết và cũng dễ phanh phui điều đó ra, cũng là điều hiểm yếu nhất, dễ gây tổn thương tình cảm nhất. Sức khỏe, phẩm hạnh và cách cư xử, thì lục vào đâu mà chẳng có chỗ dở. Đó là những điều mà không ai muốn vạch ra. Thông thường, giữa vợ chồng do tình yêu mà khoan dung, tránh xúc phạm, biết mà để trong bụng. Nhưng khi có sự sơ sẩy, bản giao ước ngầm ấy bị xé toạc. Lúc đó mũi nhọn sẽ nhằm vào chỗ yếu để chọc ngoáy. Vết thương lòng ứa máu, làm tổn thương nghiêm trọng lòng tự trọng của mỗi người. Cầu nối của tình yêu đã bị cắt đứt.

3- Buông thả

Lúc yêu đương, cả hai bên đều mong rút ngắn khoảng cách trong quan hệ giao lưu; thường thường che đậy bản thân, nhượng bộ người mình yêu, để dễ hoà hợp. Sau khi lấy nhau; khoảng cách về không gian mất đi. Tâm lý che giấu khuyết điểm để phối hợp ăn ý với nhau giảm dần, hành động trở nên tùy tiện, buông thả. Đức ông chồng chỉ tiêu hơi quá tay. Bà vợ rộng rãi của ngày xưa nay đã trở thành người đo lọ nước mắm, đếm củ dưa hành. Đức ông chồng trước kia ôn hoà như vậy; nay chịu không nổi buông ra mấy câu cộc cằn. Mâu thuẫn bắt đầu nảy sinh.

II. TÍCH CỰC HOÀ GIẢI MÂU THUẦN GIỮA VỢ CHỒNG

Khi mâu thuẫn đã nảy sinh. Ta nên hoà giải như thế nào?

1- Cố gắng nhân nhượng

Sự tranh cãi mâu thuẫn giữa vợ chồng bắt nguồn từ những chuyện vụn vặt. Ta không nhất thiết phải cứng nhắc tìm cho ra đúng sai. Lớn tiếng quát tháo, thái độ cứng rắn, những tương đệp yên đôi phương không phải là cách để giải quyết. Ngược lại, thái độ cần ôn hoà, lời nói nhỏ nhẹ, dùng thái độ lặng thinh để đối phó. Con thịnh nộ của người bạn đời sẽ không có cơ để trút xuống, ngọn lửa giận hờn nguôi dần và tranh cãi cũng chấm dứt.

Sau đây là một câu chuyện xảy ra trong gia đình của người phụ nữ nọ. Có một hôm, bà ta phải đi nghe giảng bài, vội vã nên đóng không kỹ lò. Khi bà về đến nhà thì bếp núc tắt ngấm. Mấy đứa trẻ sau khi tan học về nhà, cơm chưa có, đành ôm bụng đói ngủ gục trên bàn. Ông chồng về đến nhà thấy vậy giận lắm; xẵng giọng cầu nhàu: “Giống như một căn nhà hoang; đàn bà gì mà ủ cái bếp cũng không xong”.

Bà ta nín thinh, biết không nên đổ thêm dầu vào lửa. Bà ôn tồn cười và nói: “Anh cẩu làm gì? Nếu có cẩu hơn nữa thì lò cũng đã không cháy được rồi!” Nghe lời vợ nhỏ nhẹ, những thớ thịt căng trên mặt người chồng bỗng nhiên chùng hẫ xuống, thấy mình hơi quá đáng, ông liền đầu dậu làm lành: “Vì vậy, anh mới không bỏ mặc em!”

Trong sinh hoạt gia đình, thường gặp một số mâu thuẫn. Nhất là trong gia đình của những cặp vợ chồng mà họ đều bận cả. Khi quá mệt, nổi cẩu là chuyện thường thấy. Những lúc như vậy, tốt nhất là nhường nhịn; có thể tránh được sự cãi cộ vô nghĩa.

2- Khéo đưa lý vào để giải thích

Khi cãi vã nhau, họ thường quên mất cái lý. Hoặc vận dụng cái lý là cốt để giành phần thắng. Nếu ta bình tĩnh một chút, kẻ nói có người nghe, tình thông lý đạt thì giảm được sự căng thẳng. Cái lý phải lọt vào tai mới được

3- Bớt cơn thịnh nộ

Những điều bức tức, hằn học chất chứa, kìm nén mãi trong lòng cũng không tốt. Nếu ta trao trút nỗi bức dọc đó một cách vừa phải thì có thể điều tiết được tính tình của mình. Nhưng nếu buông thả, không không chế, trút cho bằng hết cơn thịnh nộ thì người bạn đời của mình khó lòng tiếp thu. Thường thì, tự mình làm dịu cơn bức tức và chuyển dịch sự bức tức bằng phương pháp hoãn căng thì tốt hơn là trút cơn giận.

4- Học cách hài hước

Hài hước có thể làm cho người ta phì cười. Pha trò làm cho người bạn đời của mình đang trong cơn giận dữ từ từ chuyển trạng thái; khuôn mặt thoáng hiện nụ cười.

Có một cặp vợ chồng già, sau khi cãi cọ nhau không ai muốn hé răng nói với nhau một lời. Mấy hôm sau, ông chồng hầu như đã quên chuyện cãi vã đó rồi nói chuyện với bà lão. Nhưng bà cụ, vẫn im lặng mặc cho ông cụ nói gì thì nói.

Sau đó, ông cụ lục lọi hết khắp các ngăn kéo, rồi đến tủ, lục tung ra tất cả. Bà cụ thấy vậy liền cất tiếng hỏi “Cuối cùng ông định tìm cái gì?”

Ông cụ hóm hỉnh trả lời “Cám ơn trời phật!” và nói tiếp “Tôi đang lục tìm tiếng nói của bà đây!”.

Cách giải quyết của ông cụ khiến người ta phục. Rất hóm hỉnh, tế nhị đạt được mục đích hoà giải của mình. Trường hợp này, khó dùng lý để hoà giải.

Bất cứ ai, khi đã thành gia thất nên học chút ít hài hước để gia đình

thêm hoà thuận, êm ái.

Nếu trong quan hệ vợ chồng không có gì bất đồng nghiêm trọng thì hài hước dễ xua tan đi những bất hoà vụn vặt trong cuộc sống.

III. NẾU ĐỐI PHƯƠNG CÓ NGOẠI TÌNH CŨNG CHỖ NÊN LÀM TOÁNG LÊN

Hiện nay sự giao thiệp giữa người khác giới càng ngày càng tăng. Tình yêu ngoài hôn nhân đã trở thành vấn đề dễ mắc phải của bao cặp vợ chồng. Ở đây muốn bàn một chút, từ góc độ người làm vợ nên xem xét vấn đề đó như thế nào?

Trước hết phải tin chồng vì tin chồng cũng chính là biểu hiện của sự tự tin ở bản thân. Tin tưởng lẫn nhau là một nét đẹp về đạo đức trong quan hệ vợ chồng, và nó cũng là một trong những vấn đề quan trọng để duy trì tình cảm giữa hai người. Ngược lại, sự nghi kỵ càng khoét sâu thêm mối ngăn cách giữa hai người. Nếu không phân biệt đầu đuôi xuôi ngược, phân rõ trắng đen, người vợ khẳng khẳng nghi kỵ chồng, đay nghiến chồng thì dễ đẩy chồng mình ngã vào lòng người khác.

Thế nhưng, cũng không được thờ ơ trước cảnh của người chồng có sự giao lưu khác giới. Phải học cách cùng chồng giao tiếp với người khác giới. Có khi, vì lý do gì đó mà vợ chồng xa cánh nhau. Đây cũng chính là thời cơ gieo mầm ngoại tình.

Tiểu Du là một nhà báo có hạng. Lòng say mê nghề nghiệp của cô rất mạnh, cô thường xuyên phải đi lấy tin, phỏng vấn. Khi về đến nhà, lại bận việc nhà túi bụi, do vậy sự trao đổi tâm tư với chồng cũng có phần giảm.

Có một hôm, Tiểu Du không đi công tác, có dịp cả nhà cùng nhau nghỉ ngày cuối tuần. Bất giác cậu con trai cất tiếng hỏi: “Mẹ! Sao mẹ ở nhà thì cô Lâm không lại chơi?!”

Tiểu Du hỏi chồng: “Cô Lâm là ai?”.

Người chồng lúng túng, mặt đỏ vội vàng phân bua:

“Là một nữ sinh đại học mà vừa được phân công đến đơn vị anh”.

Tiểu Du không gan hỏi thêm nữa, chỉ ờ một tiếng và bảo cậu con trai: “Lần sau chúng ta sẽ mời cô Lâm đến chơi có được không?!”

Tiểu Du tin tưởng chồng đến như vậy. Ai dè.... Suy nghĩ nhiều lắm. Trong lòng Tiểu Du không sao chịu nổi. Định bụng cùng chồng làm cho ra nhẽ, nếu cần thì cắt đứt cũng chẳng ân hận.

Một lát sau, Tiểu Du trấn tĩnh lại và thấy, mình thường xuyên vắng nhà, lại chăm sóc chồng con không đến nơi đến chốn. Hơn nữa, mình chưa khẳng định được mối quan hệ giữa mình và cô Lâm ra sao cả.

Không nên phân biệt trắng đen, gây gổ với chồng. Có khi mình đuối lý đấy.

Bữa cơm tối đó Tiểu Du không để cho người giúp việc làm. Tự mình làm mấy món mà chồng thích.

Tối đến, sau khi ru con ngủ xong. Tiểu Du dựa vào vai chồng ngồi ở trên giường. Nhỏ nhẹ nói:

“Em thường xuyên phải đi lấy tin, bài; để mặc anh ở nhà chăm con, thật là khó khăn cho anh. Khi em vắng nhà, tất nhiên anh sẽ trống vắng lạnh lẽo, cũng giống như em vò vố một mình nằm ở khách sạn. Bây giờ, em tựa vào người anh, em thấy vững chãi quá. Không có anh giúp đỡ chắc em chẳng làm nên được điều gì”.

Người chồng không nói, mà lấy tay âu yếm vuốt lên mái tóc của Tiểu Du.

Tiểu Du khe khẽ bảo:

“Cuối tuần, chúng ta mời cô ta đến ăn cơm”

Trên khuôn mặt người chồng lộ vẻ bối rối Tiểu Du nghĩ thầm: “Anh

chưa thật yên tâm sao?

Em sẽ không làm khó dễ anh đâu, lại càng không làm khó dễ cho cô ta đâu”.

Cuối tuần, Tiểu Du lại xuống bếp. Cô Lâm đến, Tiểu Du tiếp đãi niềm nở. Trước khi chia tay. Tiểu Du bảo chồng trông con. Và tự mình tiễn Lâm xuống lầu; nắm tay Lâm bảo: “Mình thật đáng trách, quá mãi mê công việc không chăm sóc anh Chu được (chồng Tiểu Du). Cảm ơn Lâm đã thường đưa cháu đi chơi và chăm sóc anh Chu.

Trông em hiền hậu đẹp đẽ thế kia. Chàng trai nào có phúc lấy em làm vợ thì sướng một đời. Thế nhé, không tiễn xa nữa. Nếu rồi rĩ, Lâm đến chơi nhé”.

Câu chuyện trước khi chia tay đã làm Lâm cảm động và pha chút xấu hổ.

Về sau, cô Lâm đã có bạn là một giáo sư. Họ đã trở thành bạn thân của vợ chồng Tiểu Du.

Tiểu Du đối với chồng và cô Lâm chẳng cần đao to búa lớn: “Trong nhà chưa tỏ, ngoài ngõ đã tường” mà lại giữ thể diện cho cả đôi bên.

Đối với chồng, Tiểu Du đã lấy tình cảm chân thật của người vợ để cảm hoá chồng, trước hết là xin lỗi vì mình quá bận; chưa làm tròn bổn phận của người vợ, người mẹ. Và cũng tự bộc lộ nỗi lòng của mình:

Công tác xa thường xuyên rất vất vả, vắng lặng và rất nhớ nhà.

Đối với cô Lâm, phải nói Tiểu Du rất cao tay. Vừa nhiệt tình, vừa lịch sự và cũng khéo nhắc nhở đôi phương: Anh Chu là người đã có gia đình. Quan hệ giao tiếp, cần nắm vững giới hạn.

IV. TRÁNH 6 ĐIỀU TRONG QUAN HỆ GIỮA VỢ CHỒNG

Hai vợ chồng cùng rong ruổi trên một chiếc xe ra ngoại thành chơi. Nửa đường người vợ bảo: “Ta dừng xe, giải khát một tý chứ?”. Anh chồng bảo: “Thôi! đi thôi”. Thế là họ lại tiếp tục cuộc hành trình. Kết quả thì sao? Vợ thì muốn dừng xe giải khát. Vì ý kiến của mình không được coi trọng nên trong lòng thấy không vui. Anh chồng thấy vợ không vui, chẳng hiểu vì sao; cũng sinh ra cụt hứng.

Vì sao, cô ta không nói thẳng ra? Thực ra, anh không hiểu. Người vợ hỏi điều đó, không phải là để anh quyết định mà là đang thương lượng với anh. Còn người vợ cũng không nghĩ rằng chồng mình lại đáp gọn thõn lỏn “Không”. Đây chẳng qua là ý riêng của anh ta, chứ chẳng có quyền bắt người khác phải theo. Trong khi vợ chồng trao đổi với nhau, nếu có sự hiểu nhầm mà sinh ra va chạm thì tỏ ý không bằng lòng, cho rằng người bạn đời của mình quá ích kỷ, không chiều cố đến người khác.

Khu sai phạm trong ngôn ngữ giao tiếp giữa vợ chồng là ở chỗ nào? Như giáo sư James Pierre đã nói: Thường sự giao tiếp bằng ngôn ngữ giữa vợ chồng có đến 6 sai phạm:

1/ Khi bày tỏ khó khăn

Đối với phần đông các chị em lúc nói chuyện với người khác là mong tìm được sự tán đồng, ủng hộ và công nhận của đối phương, nhưng đàn ông thì không như vậy.

Mỗi khi có ai nói: “Vậy thì khá gian nan đấy. Làm sao bạn có thể đương đầu nổi?”. Một câu nói đó thôi nhưng người phụ nữ có cách nhìn khác, người đàn ông có cách nhìn khác. Đối với người phụ nữ, đó là sự biểu thị của đồng cảm, họ dễ dàng tiếp thu. Còn anh chồng thì không phản đối nhưng cho rằng, mình có thể mạnh của mình. Người đàn ông cho rằng thế giới là một vũ đài. Ở đây họ phải chiếm giữ được một vị trí. Còn trong mắt người phụ nữ thế giới là một mạng lưới những mối liên hệ qua lại. Điều mà họ cần tìm ở đây là sự thông hiểu và giúp đỡ lẫn nhau.

2/ Hỏi ý kiến

Phái nữ mong muốn có sự gần gũi; giúp đỡ lẫn nhau và cố gắng giữ gìn mối quan hệ đó. Còn người đàn ông, điều mà họ quan tâm là địa vị và danh vọng. Họ cần tự chủ, sự khác nhau đó dẫn tới tình trạng, trước cùng một sự việc nhưng phản ứng của phái nam và phái nữ khác nhau. Ta hãy xem câu chuyện dưới đây:

Một người bạn đến công tác ở thành phố George đang sống đã gọi điện thoại cho anh. George phấn khởi mời người bạn tri kỷ, xa nhau đã lâu đến nhà chơi. Tối đến, anh ta về nhà thuật lại câu chuyện cho Linda, vợ anh ta nghe.

Linda tỏ vẻ không vui thắm nghĩ: Vì sao George mời bạn mà không thương lượng với mình trước.

Linda chịu không nổi liền bảo: “Tại sao anh không nói với bạn anh: Để anh hỏi ý kiến vợ xem sao đã?”.

George bực mình bảo: “Làm sao anh có thể nói như vậy với anh ta”.

Đối với George, hỏi ý kiến vợ có nghĩa là anh không có quyền độc lập giải quyết vấn đề; anh ta cảm thấy mình là anh chàng râu quăp.

Còn Linda thì thích chồng nói câu: “Đề tứ bàn với Linda tí đã”. Bởi lẽ điều đó chứng tỏ giữa nàng và George rất thân mật. Điều này có gì không tốt đâu.

3/ Nêu ý kiến

Ivơ do sung tuyền vú nên phải mổ. Một hôm, cô ta nói với chồng về tâm trạng buồn bã của mình. Bởi vì, khi mổ xong thì cặp vú sẽ mất đi dáng vẻ xinh đẹp của nó. Mác - chồng cô ta nói: “Em lại có thể làm tiếp cuộc phẫu thuật chỉnh hình”. Câu góp ý ấy làm cho Ivơ không vui; cô ta bảo: “Em rất buồn, còn anh thì không muốn em có một cặp vú có sẹo như vậy. Nhưng, em không muốn có bất cứ một lần phẫu thuật nào nữa”.

Mác day dứt vô cùng, không biết nên khuyên vợ như thế nào. Anh ta biện bạch: “Đối với vết sẹo đó, anh không bận tâm nhiều”.

Ivơ nói: “Vậy sao anh lại bảo em phẫu thuật chỉnh hình”.

Mác nói: “Bởi vì anh thấy em không vui vì vết sẹo đó”. Người đàn ông thường xem những lời ca thán, kể khổ không quan trọng bằng việc tìm giải pháp để thoát ra khỏi hoàn cảnh khó khăn đó. Mác cho rằng khi anh ta khuyên vợ phẫu thuật chỉnh hình để loại bỏ vết sẹo đó thì Ivơ đỡ phải đau khổ. Nhưng người phụ nữ không cần góp ý quá cụ thể mà chỉ cần sự quan tâm thấu hiểu tình cảm và động viên giúp đỡ.

4/ Thổ lộ

Tôi nhớ có một bộ phim hoạt hoạ. Trước khi ông chồng mở báo ra đọc, đã nói với vợ: “Trước khi anh đọc báo, em có gì cần nói không?”. Tất nhiên, vợ thì cho dù không có việc gì nhưng không nói không được. Nhưng, anh chồng cúi đầu vào đọc báo. Còn vợ thì muốn hai người nói với nhau điều gì đó. Cuốn phim đó rất hài hước. Bởi vì, qua nội dung phim mọi người như tìm thấy mình ở trong đó.

Khi anh chồng ở nhà ít nói, thì bà vợ lại cho rằng thái độ anh ta thờ ơ lãnh đạm. Còn nhiều anh chồng lại không hiểu sao tâm trạng của vợ lại buồn bã như vậy.

Li-Béc-Ca và Xthun-Thơ có thể nói là một cặp vợ chồng rất hạnh phúc. Thế nhưng, dẫu sao họ cũng có những điều đau khổ của họ. Li-Béc-Ca ta thán: “Khi bàn bạc với chồng, thì chồng ngồi im thin thít để nghe”. Khi cô ta muốn xem ý định của chồng ra sao? Anh ta chỉ một mực “không tỏ ý kiến gì”.

Thổ lộ tình cảm đối với người thân hay bạn bè như Li-Béc-Ca là điều không thể thiếu được. Bởi lẽ, điều đó thể hiện sự quan tâm lẫn nhau. Nhưng đối với Xthun-Thơ cũng như một số đàn ông khác, mục đích của việc nói chuyện là để có được thông tin. Còn tình cảm chỉ chôn sâu ở đáy lòng mình.

Trong đời sống, còn có một dạng đàn ông khác:

Trong nói năng, xã giao rất trôi chảy, lời lẽ mượt mà; kiến thức rộng. Điều mà họ quan tâm và nói ra chỉ là nói ra “cái tôi” ở trong câu chuyện. Đối với họ mà nói, nói chuyện là một cách biểu đạt về mình. Lúc đó, các bà vợ của họ chưa bao giờ thấy các đức ông chồng của mình hứng chí như bây giờ, nói thao thao bất tuyệt về mình. Họ cảm thấy lòng tự tin ít nhiều bị xúc phạm.

5/ Mệnh lệnh hay lời đề nghị

Tai-A-Na thường thích nói: “Chúng ta hãy đậu xe vào chỗ đó đi”, “Trước khi ăn cơm trưa, anh đi rửa tay đi” - Kiểu nói năng đó đã làm cho ông chồng của cô ta gay gắt nói lại “Chúng ta thế này, chúng ta thế kia!

Cô đang ra lệnh cho tôi đây à!”. Cũng giống như nhiều người đàn ông khác, Nây-Sân không muốn người khác xỏ mũi. Nhưng đối với Tai-A-Na, cô ta không quan niệm đây là sai khiến, mà là một lời đề nghị. Cũng giống như những người đàn bà khác, Tai-A-Na cố gắng tránh sự va chạm. Cô ta nêu lên lời đề nghị, chứ không phải là mệnh lệnh. Nhưng, kiểu mềm mỏng của cô ta đối với một số đàn ông lại không hợp. Họ cho rằng, kiểu cách đó ẩn chứa một hình thức mệnh lệnh. Vì lẽ đó mà họ cảm thấy, họ bị xỏ mũi.

6/ Đối kháng hay thoả hiệp

Để tránh va chạm, nhiều bà vợ chả thà giấu kín thái độ của mình, chứ không công khai phản đối chồng. Nhưng, cũng có lúc họ công khai những ý kiến bất đồng của mình. Có thể vì vậy mà xảy ra sự tranh chấp. Nó vì thế lại càng rối bết hơn là cách họ trực tiếp phản đối Đu-Ra lái xe đi làm, xe của cô ta là do chồng cô, Han-Khơ mua giúp. Han-Khơ chọn loại xe kiểu cũ,

Loại xe không lấy gì làm hào nhoáng này. Chiếc xe cà khỗ này đã làm cho Đu-Ra bao phen vất vả. Thậm chí, có một lần tý nữa làm cho Đu-Ra mất mạng. Từ đó đến giờ Đu-Ra không thể để cho Han-Khơ quyết định mọi việc được nữa. Cả hai cùng đi phố, họ thấy một chiếc xe

đua đã sản xuất cách đây 15 năm về trước.

Nhưng bây giờ Du-Ra quyết không nghe theo quyết định của Han-Khơ nữa, xe do cô ta lái, cô ta phải chọn chiếc vừa ý mình. Du-Ra quyết định mua chiếc xe mới.

Điều đó là chuyện bình thường.

Du-Ra đã chuẩn bị mọi mặt, cô ta nghĩ rằng Han- Khơ sẽ không hài lòng. Nhưng, điều làm cho cô kinh ngạc hơn là: Han-Khơ chẳng hề tỏ vẻ không hài lòng.

Những va chạm nhỏ trong cuộc sống không đẩy người ta vào cõi chết. Các bà vợ không nên tránh những điều cần tranh luận, mà cần tìm ra cách diễn đạt khiến cho các ông chồng vốn dĩ cứng rắn phải thuận tình.

Cuộc sống không thích sự phẳng phiu nhằm chán hay cứng nhắc mà cuộc sống cần sự hài hước, vui nhộn. Hài hước không chỉ làm cho lời mình nói ra thoải mái mà dễ vào lòng người. Do vậy, hài hước cũng là một dạng trạng thái tâm lý mà mỗi người chúng ta nên có. Hài hước không những làm cho cuộc sống luôn đầy ắp tiếng cười mà còn làm cho quan hệ vợ chồng trở nên hoà thuận hơn.

Khi xí nghiệp mời bạn tới để tiến hành một cuộc phỏng vấn để tuyển dụng người vào đơn vị thì đây là cơ hội để xí nghiệp đánh giá về bạn.

Bạn phải bình tĩnh, tự tin, chủ động để thể hiện một cách sáng giá nhất khả năng thực tế của mình. Những sinh viên vừa tốt nghiệp thật, khí thế hùng hục, tư duy nhạy bén, giao tiếp lịch thiệp. Đây là thời cơ để mình tạo ấn tượng tốt đối với xí nghiệp. Thiết nghĩ đó là một dịp hết sức quan trọng.

Đại học là nơi bạn được tiếp nhận sự giáo dục và tiến hành các hoạt động nghiên cứu để chuẩn bị bước vào sự nghiệp. Trong thời gian trên ghế nhà trường bạn đã lao tâm, khổ tứ vào một chuyên ngành nào đó và có những kết quả bước đầu. Bạn có thể mạnh dạn nghiên cứu để phát

hiện những vấn đề mới, có giá trị khoa học. Đức tính kiên trì, lòng say mê nghiên cứu khoa học là những đức tính mà sinh viên mới tốt nghiệp được các xí nghiệp chú ý sát sao. Nhất là khi bạn làm việc, công ty hay xí nghiệp sẽ có sự đánh giá tốt về tính tích cực và yêu nghề của bạn.

Thực tế cuộc sống đã dạy cho chúng ta một bài học: Những thanh niên sinh viên nào trong thời gian trên ghế nhà trường mà uể oải, lười biếng không động não, nghiên cứu thì chắc chắn sẽ thất bại khi bước vào đời.

Học mà không dùng được, thì ở đây ai dám dùng bạn?!

Có một số sinh viên không quen cách diễn đạt, trình bày vấn đề dài dòng thiếu mạch lạc. Cần nói ngắn gọn, súc tích, rõ chủ đề. Là một sinh viên vừa tốt nghiệp cần kiên trì tập dượt cách diễn đạt một vấn đề làm sao có sức hấp dẫn, cách ăn nói mạch lạc, quan hệ trên dưới đầu ra đáy, tránh khẩu khí bất cần và nên lưu tâm học một số thuật ngữ thường dùng trong công tác; cách ăn nói ở trong một văn phòng.

Nên nhớ rằng, phong cách, ngôn ngữ hài hước, dí dỏm, có chí tiến thủ thì ở đâu người ta cũng mến và có ấn tượng tốt. Đó tạo nên một hiệu quả hết sức có lợi.

Khác với cuộc sống vô tư của thời sinh viên, khi đã công tác ở một cơ quan hay xí nghiệp nào rồi, mỗi người đều gánh vác một trách nhiệm nhất định. Một người làm việc thiếu trách nhiệm, không những đã làm không tốt công việc của mình mà còn ảnh hưởng tới người khác. Khi đã xảy ra vấn đề, phải có lòng dũng cảm để nhận trách nhiệm.

Nhiệt tình, say mê công việc mình đảm đương là tiền đề quan trọng để phát huy sáng kiến, đóng góp cho lãnh đạo những ý kiến hay. Đó là lương tâm và trách nhiệm nghề nghiệp không thể thiếu được.

Công tác càng khoa học, càng hiện đại càng đòi hỏi sự hợp tác chặt chẽ của nhiều người, nhiều cơ quan. Một người không quen tiếp xúc với những người khác dễ tỏ thái độ thờ ơ hay khước từ trước các hoạt động tập thể, tình cảm nhạt nhẽo, thiếu sự quan tâm và thông cảm với mọi người. Với cá tính như vậy, rõ ràng sẽ ảnh hưởng tới hiệu quả công tác của tập thể. Bạn cần nhớ rằng: Khi đã ở cương vị công tác, bạn là một mắt xích trong dây chuyền công tác. Thử hỏi mắt xích của bạn không chuyển động, cả dây chuyền sẽ ra sao? Sẽ có người thay thế bạn ngay. Do vậy, bạn nên luôn luôn tự nhắc mình: phải biết sống hài hoà và hợp tác với mọi người.

Trong khi thời đại kinh tế sôi động như hiện nay, yêu cầu tìm việc làm phải khẩn trương, nên có quan hệ rộng rãi và biết xác định vị trí mà mình có thể làm được. Có một số chức danh trong công ty, xí nghiệp có thể còn trống chỗ, nhưng họ không nhất thiết quảng cáo hay công bố, mà nhiều khi phải nhờ những người quen tuyển dụng. Do vậy trong công tác, xây dựng mối quan hệ rộng rãi hoặc giữ mối liên lạc với các bạn đồng học cũng là một vấn đề rất quan trọng. Ngoài ra, tham gia các hoạt động của các đoàn thể hay tổ chức cùng ngành nghề cũng là giải pháp hay vì có thể qua các lần gặp mặt mà thu thập được các thông tin tuyển chọn người. Việc thu nhập các nguồn tin đăng tải tuyển dụng trên các trang báo cũng là một giải pháp.

Có thể bắt tay truy cập thông tin ở những ngành nghề mà bạn thấy thích và hãy thu thập nguồn tin trên nhiều mặt. Hiện nay, những công ty lớn đều xây dựng trang web riêng của mình - ở đây bạn có thể tìm hiểu tình hình công ty đó, nắm được thông tin tuyển dụng người. Những nội dung trên mạng rất có lợi cho bạn hiểu biết về tổ chức, về ngành nghề, tình hình hoạt động, kết cấu của công ty, tiền lương, quyền lợi, phúc lợi v.v... giúp bạn ra quyết định.

Hiểu rõ về người có thể càng giúp cho ta hiểu sâu hơn về mình, đối chiếu cái mình đã có và điều mình còn thiếu. Phải mất công tốn sức, tổng hợp phân tích các nguồn thông tin để nắm tình hình phát triển của xí nghiệp mà mình sẽ đến gõ cửa xin việc. Nhất là những thông tin về tăng đầu tư, giãn biên chế của công ty đó, đồng thời không quên đi sâu tìm hiểu các xí nghiệp cùng cấp khác, để dự kiến cho sát những vấn đề mà mình sẽ gặp phải trong nay mai. Công tác thu thập thông tin là nội dung mà bạn cần lưu tâm hàng ngày. Có thể bạn cho rằng công việc đó có khi mất công, nhưng nếu có một cơ hội nào đó biết đâu, bạn dễ có trong tay nguồn thông tin quý giá.

Sơ yếu lý lịch là ấn tượng thứ nhất của công ty đối với bạn. Đó là điều then chốt để bạn có được buổi gặp mặt thử thách ban đầu. Do vậy, bạn không thể chỉ viết qua quýt. Sơ yếu lý lịch ngoài yêu cầu: ngắn gọn, rõ ràng ra, điều quan trọng là làm sao toát ra được cái làm cho người ta thấy nổi trội ở mình. Điều làm cho người ta thấy lưu tâm ở đây không phải là những điều bạn thêu dệt ra mà hãy làm cho người biết được ưu thế của con người của bạn.

Một bản lý lịch như thế nào thì lọt được vào tầm mắt của ông chủ. Rành mạch, rõ ràng, ngắn gọn là những yếu tố rất quan trọng. Tốt nhất đánh máy bằng vi tính, người duyệt dễ đọc. Theo nguyên tắc, khôn

khổ của bản sơ yếu lý lịch không nên quá một trang là tốt nhất. Nếu một trang viết không hết, thì chỉ ít phải hết sức cô đọng. Nếu quá rườm rà, tức bạn đã không nghĩ đến trạng thái áp lực thời gian đối với người duyệt hồ sơ rồi đây.

Lẽ dĩ nhiên, một tập lý lịch dày cũng không phải luôn để lại ấn tượng xấu. Một ông giám đốc nhân sự, đã từng bị cuốn hút trước một tập lý lịch dày cộp mười mấy trang của một người đi xin việc đó sao.

Tiền đề của một bản sơ yếu lý lịch là quá trình công tác đã qua của anh phải đặc sắc; ngôn từ mạch lạc, rõ ràng, cách viết tốt. Do vậy, điều này không phải ai cũng có thể cố lên là được.

Nêu một cách cụ thể những nét đặc biệt mà mình đã trải qua, rất nhiều người chỉ biết biểu đạt theo kiểu thế này: “Tôi đã từng quản lý trên 400 công nhân”. Nên thay bằng kiểu diễn đạt như: “Tôi phụ trách phòng cung tiêu, 3 năm về trước, đã làm tăng lợi nhuận hàng năm của công ty lên 14%. Sự lớn mạnh của công ty cũng biểu lộ sự lớn mạnh của phòng ban tôi phụ trách”.

Ngoài ra, tối kỵ trong một bản lý lịch là điều giả mạo. Nội dung thổi phồng quá mức làm cho người ta thiếu thiện cảm. Hơn nữa, ắt có lúc trò lừa bịp ấy bị bóc trần; đối với một con người quá tâng bốc mình như vậy, thường bị người ta đánh giá theo hai hướng, một là trình độ không đủ phải tô vẽ thêm, hai là có ý định che giấu điều gì đấy?! Hơn nữa, nếu người xin phỏng vấn quá tốn kém thời gian cho một bản sơ yếu lý lịch, rất có khả năng để cho người khác ấn tượng là không biết quý thời gian.

Động tác thuận thực thì dễ dàng đạt đến kỹ xảo.

Điều này cũng có thể vận dụng vào kỹ xảo trả lời phỏng vấn. Anh có thể nhờ một người bạn rất thân với mình diễn tập với anh trước, đề nghị anh ta thật khách quan nhận xét, đánh giá nội dung trả lời, cử chỉ, phong thái khi trả lời của anh. Tập dượt trước, có thể giúp anh yên tâm hơn, hiểu được ưu, nhược điểm của mình để phát huy hay tránh đỡ.

Trong quá trình trực tiếp phỏng vấn, người chủ khảo có thể xoáy vào lý lịch của anh để hỏi; tốt nhất nên chuẩn bị cách diễn đạt lời gọn ý đủ; dùng hình thức biểu đạt khéo léo, giới thiệu về mình ở mức độ thích hợp. Giám đốc nguồn nhân lực khi tuyển người nhất là vào đội ngũ cán bộ quản lý; rất chú trọng đến trình độ hiểu biết về công việc của người được phỏng vấn.

Họ rất mong chọn ra được người có lòng say mê nghề nghiệp; hơn nữa trong cuộc đối thoại, con người đó đã chủ động tìm hiểu về công ty; chứ không phải là đi tìm việc được chẳng hay chớ? Việc mình tìm hiểu trước những thông tin về công ty mà mình định xin việc càng làm cho người phỏng vấn có cảm giác như anh đã là người của công ty. Khi được phỏng vấn, anh nên tinh ý chú ý đến trình độ thực tế của xí nghiệp, họ không quá câu nệ chi tiết thì mình cũng nên lượng sức không nên phải thi thố quá nhiều. Chỉ cần cho họ thấy anh là một con người hoà hợp được với họ.

Đơn xin việc là khúc dạo đầu để cho người ta ấn tượng tốt. Nếu văn vẻ trong đơn từ thiếu mạch lạc hoặc chưa thể hiện đầy đủ khả năng, anh rất có thể bị người ta đánh giá là không biết cách tổ chức, hoặc là một con người không biết nắm trọng điểm. Trong đơn nếu còn chỗ sai sót về chữ nghĩa, câu cú, anh rất dễ bị người ta đánh giá khả năng diễn đạt yếu hoặc thiếu cẩn trọng.

Mấy điểm gợi ý sau, có thể giúp anh nêu lên một cách đầy đủ những mặt nổi trội của mình.

Rất nhiều quảng cáo tuyển dụng người đều có ghi rõ họ tên người

tiếp nhận hồ sơ. Thế nhưng, nếu bạn nắm được chức danh hoặc phòng ban chuyên ngành, bạn nên gọi điện thoại đến công ty đó để nghe ngóng tình hình và biết đích danh nhân vật có tính quyết định vấn đề, để gửi đơn.

Nếu bạn gửi đơn đúng địa chỉ và họ tên của người đặc trách thì cơ bản, bạn đã tạo được mối thiện cảm đối với người đó.

Hơn nữa, khi gọi điện thoại để nắm biết họ tên người phụ trách, thì nhân thể đừng ngần ngại xin họ một bản giới thiệu khái quát về công ty. Qua đó bạn có thể nắm được mục tiêu kinh doanh, chủ trương và những thành tích của công ty đã tạo dựng được.

Những tư liệu đó, giúp bạn khi viết đơn có bằng chứng, gắn bó năng lực của bản thân với mục tiêu, phương hướng, chủ trương kinh doanh của công ty.

Nếu không có cách nào để khai thác được các tư liệu đó, thì bạn nên liên hệ với phòng, ban nhân sự rồi tự giới thiệu về mình, xin được sự chỉ giáo của họ về những nội dung sau:

- 1- Phạm vi và nội dung kinh doanh của công ty
- 2- Quy mô kinh doanh, tổ chức nhân sự
- 3- Ngày thành lập, quá trình thành lập và phát triển.
- 4- Đây có phải là một xí nghiệp tư nhân không?
- 5- Có những phúc lợi và đãi ngộ gì?

Những vấn đề trên có thể không dễ dàng gì họ cung cấp cho bạn. Nhưng những cán bộ công nhân viên của công ty đó (không nhất thiết là những người xét tuyển) đôi lúc có thể cho bạn biết những thông tin cần thiết.

Tìm hiểu trước những thông tin về công ty đó, tạo điều kiện cho việc ứng thí của mình.

Nhanh chóng trình bày thẳng vào trọng điểm; thể hiện được dụng ý của mình.

1- Đối với những quảng cáo tuyển dụng đã phổ biến rộng rãi, có thể dùng những câu như sau:

“Rất mong quý vị xét, giành cho tôi một cơ hội được trở thành nhân viên của quý công ty”

“Theo thông báo tuyển dụng nhân viên của quý công ty đến ngày... tôi thấy phù hợp với năng lực và nguyện vọng của bản thân và hy vọng có được vinh dự trở thành nhân viên của quý công ty!...”

2- Qua người khác giới thiệu thì viết:

“Bản thân tôi, qua cuộc họp tổ chức ngày... được biết quý ngài cần tuyển dụng một trợ lý...”

“Nguyện vọng của tôi hiện tại là đang muốn tìm một công việc.... để phát huy sở trường của mình. Chúng tôi mong được biết quý công ty có nhu cầu tuyển dụng nhân viên chuyên ngành đó không?”

Tuy rằng có rất nhiều công việc đến từ người khác giới thiệu hay tiến cử, nhưng phần lớn nguồn thông tin tuyển dụng đều do quảng cáo. Do vậy, bạn cần đáp ứng những điều kiện mà quảng cáo đã nêu thì mới mong trúng tuyển. Do vậy, đơn xin việc phải nắm đúng vào những điểm đó để lột tả kỹ năng công tác của mình, năng lực được đào tạo và kinh nghiệm công tác v.v...

Xoáy vào yêu cầu của quảng cáo tuyển dụng, trong sơ yếu lý lịch nên nhấn mạnh đến khả năng của mình có thể bảo đảm được theo yêu cầu của chức trách, cương vị đó.

Trừ trường hợp cần thiết, đơn xin việc không nên viết quá một trang. Điểm cần thể hiện được trong đơn xin việc là khả năng của bản thân anh phù hợp với những điều kiện công ty đề ra; tạo cho người duyệt còn có hứng thú đọc tiếp. Làm được như vậy, bạn đã thành công trong việc gây cho đối phương sự chú ý để tiếp tục đi sâu nghiên cứu hồ sơ. Chính vì thế, đơn xin việc làm sao toát lên được tinh thần đó, đạt được mục đích tạo ấn tượng tốt cho người duyệt hồ sơ.

Ngoài việc thể hiện những kinh nghiệm có liên quan ra, anh có thể trực tiếp nêu khả năng cống hiến của mình để thực hiện mục tiêu kinh doanh của công ty, mục tiêu thì có nhiều, chỉ cần bạn xoáy sâu vào cái cốt lõi, những mặt sở trường của mình gắn liền với mục tiêu đó.

Trong đơn xin việc, cần chốt lại là xin có dịp được phỏng vấn. Muốn có thông tin phản hồi, bạn cần chủ động nêu lên những thông tin cần thiết về mình. Mình phải tinh ý tạo nên những thông tin khác biệt đó vì đây là điều hết sức cần thiết.

Trong xã hội hiện đại, điện thoại đã được trang bị tới thôn xóm, là một phương tiện thông tin nhanh nhạy mà con người không thể thiếu được. Từ trong giao tiếp hàng ngày, đến các thương vụ, cho đến tìm việc v.v... điện thoại đã có những tác dụng to lớn. Tự tiện cử trên điện thoại, là một cách tìm việc thông qua điện thoại để tự giới thiệu về mình. Việc này, người ta đã dùng nhiều, để đạt hiệu quả phải chuẩn bị sẵn nội dung định biểu đạt qua điện thoại cần mạch lạc, làm nổi bật vấn đề, ngôn từ khiêm tốn, ngắn gọn. Chỉ được phép diễn đạt trong mấy phút thôi, nhưng tạo được ấn tượng tốt của người nghe - đây là cả một nghệ thuật.

1/ **Nắm chắc đối tượng mà mình đang tự giới thiệu.**

Thông thường dùng cách tự giới thiệu trên điện thoại khi bạn đối với đơn vị đó đã tương đối quen thân. Ví dụ như đơn vị mà bạn đã được đến thực tập, đơn vị mà bạn đã có một vài lần liên hệ. Đối với những đơn vị như vậy, mình dễ nắm được nhiều thông tin hơn, (nhất là những thông tin của phòng nhân sự), giúp bạn có được cách ứng xử hợp lý lúc được phỏng vấn hay trong đơn từ.

2/ **Chọn thời cơ gọi điện thoại.** Thường nên gọi vào lúc 9 - 10 giờ sáng là thích hợp nhất. Tránh nhất vào lúc mới bắt đầu làm việc thì gọi đến. Lúc này cơ quan đang nhiều việc phải sắp xếp, dự định trong ngày. Và thường vào sau bốn giờ chiều không nên gọi điện thoại nữa.

3/ **Chú ý âm lượng và không chế tốc độ diễn đạt.** Thường thì giọng trên điện thoại phải to hơn mình nói bình thường; đảm bảo người nghe được rõ ràng. Ngoài ra, tốc độ diễn đạt nhanh hơn khi diễn đạt bên ngoài và cần ổn định.

4/ **Không chế thời gian nói trên điện thoại.** Hoà cùng sự phát triển của thời đại, thời gian đối với con người càng ngày càng trở nên quý giá. Muốn đạt được hiệu suất công tác cao, con người ta luôn đặt ra cho mình yêu cầu làm được nhiều việc trong thời gian ngắn nhất. Do vậy, dùng điện thoại để xin việc, cần không chế thời gian diễn đạt của mình; nhất là thời gian giới thiệu về mình. Cố gắng không nên vượt quá hai phút. Trong thời gian đó anh cần diễn đạt rõ ràng tình hình của bản thân và tạo được ấn tượng tốt. Do vậy, phải làm tốt công tác chuẩn bị này trước khi gọi.

5/ **Diễn đạt tự tin và lễ độ.** Điều này phải được quan tâm trong suốt thời gian nói trên điện thoại, chỉ trong một thời gian rất ngắn, giao tiếp trên điện thoại đủ để thể hiện trình độ học vấn trong cách ăn nói. Một con người lịch thiệp, lễ độ bao giờ cũng làm cho mọi người có thiện cảm.

Trước khi gọi điện thoại, bạn phải làm tốt công tác chuẩn bị.

1/ Chuẩn bị nội dung sẽ nói. Trước tiên cần thu thập những thông tin cần thiết về đơn vị tuyển dụng bao gồm: tên đầy đủ của cơ quan đó, tính chất quan hệ trực thuộc, phạm vi nghiệp vụ chính, kế hoạch sử dụng nhân lực, phương hướng sử dụng nhân tài. Chỉ trên cơ sở đó mới dung hoà được điều kiện cần và đủ. Hơn nữa anh phải có cách nhìn khách quan, thực chất về chính mình; bao gồm sở trường, tính cách và sở thích v.v... Tốt nhất, trước khi gọi điện thoại, nội dung cần vạch thành đề cương: đầy đủ, diễn đạt mạch lạc; thể hiện trôi chảy, tạo ấn tượng tốt cho người nghe.

2/ Làm tốt công tác chuẩn bị về mặt tâm lý. Nên thoải mái, mạnh dạn mà nói. Cách tìm việc trên điện thoại tuy không nên xem dễ dàng như trở bàn tay, nhưng cũng không phải quá khó.

Còn đối với những người bản tính nhút nhát, ít giao thiệp, khi gọi điện thoại hay có nhược điểm cần khắc phục: Đó là tâm trạng căng thẳng quá mức. Có khi bạn có rất nhiều ưu điểm, thế mạnh nhưng do bạn có nhược điểm như vậy nên đã hạn chế việc thể hiện bản lĩnh của mình. Mình phải biết trấn tĩnh để có phản xạ tự nhiên, mạnh dạn biểu hiện qua giọng nói, làm cho người nghe cảm nhận được bạn là một người văn minh, lịch sự, có ý chí và năng lực.

Vì vậy, trước khi gọi điện thoại cần ổn định về trạng thái tâm lý. Luôn xây dựng cho mình phương châm xử thế: bình tĩnh, thoải mái, tự tin. Phải có niềm tin, dầu cho sự việc kết quả ra sao đi nữa, nhưng về phía mình đã thể hiện được phong cách, bản lĩnh của mình. Rút kinh nghiệm trong cách diễn đạt từ âm điệu, tốc độ, ngữ khí v.v... để trong ứng xử càng gọi cảm hơn, hấp dẫn hơn.

Một bản sơ yếu lý lịch cá nhân có những nguyên tắc mà mình cần tuân thủ:

1/ Nội dung chân thực. Yêu cầu hàng đầu và cơ bản nhất của một bản sơ yếu lý lịch: thể hiện một cách chân thực. Điều này làm cho người duyệt hồ sơ có sự tín nhiệm ban đầu đối với anh. Vì yêu cầu cơ bản nhất của xí nghiệp đối với người đi xin việc là thành thực. Một bản sơ yếu lý lịch đã không chân thực, thì dầu cho anh có nguy trang đến mấy, cũng có ngày bại lộ mà bị đào thải.

Trong bản sơ yếu lý lịch thường đề cập đến vấn đề tự đánh giá. Điều này, đòi hỏi phải thật khách quan, ngay thẳng, bao gồm cả lời văn khi diễn đạt - đòi hỏi phải đạt được 8 chữ: Thành khẩn, khiêm tốn, tự tin, lễ phép. Nếu anh thực hiện được nội dung đó, người tuyển dụng sẽ có ấn tượng tốt đối với nhân phẩm của anh. Hiện nay, có rất nhiều xí nghiệp đã coi trọng những tố chất cơ bản như: phẩm chất con người, sự hoà đồng và tinh thần hợp tác hơn cả kỹ năng và quá trình học tập. Khi mà cuộc cạnh tranh gay gắt của những người có học lực cao thì những nhân tố về mặt này lại càng nổi trội hơn trong việc ra quyết định của nhà tuyển dụng và thường thường những nhân tố phi kỹ năng đó đã làm cho con người thắng cuộc, sẽ nẩy được mầm và đâm trồi trong thực tế. Nói tóm lại, vừa không được tự cao tự đại, vừa không tự ti rụt rè. Đúng mức là điều hết sức quan trọng. Nhất là cố gắng tránh khoác lác. Trình bày một cách khiêm tốn những mặt kinh nghiệm của bản thân và có điểm xuyết những mặt còn khiêm khuyết của mình. Khi nêu lên phần còn khiêm khuyết, có khi lại gây được thiện cảm đối với người duyệt hồ sơ.

2/ Lượng thông tin súc tích. Tác dụng của bản sơ yếu lý lịch tốt là trong một thời gian ngắn làm cho một người còn lạ lẫm anh, sau khi đọc xong những nội dung được thông tin ở trong đó sẽ hiểu được tình

hình cơ bản của anh; giống như một cốt truyện hấp dẫn người đọc và gây được sự chú ý. Do vậy, cần đặc biệt chú ý đến tính hoàn chỉnh và toàn diện của nó. Bản sơ yếu lý lịch ngắn và đơn giản, sơ sài quá sẽ làm cho người ta đánh giá không hoàn chỉnh, không đầy đủ khả năng cũng như quá trình công tác của người đi tìm việc. Thiếu mất những thông tin cần thiết, làm cho người duyệt hồ sơ hiểu anh không rõ, không chính xác, sẽ ảnh hưởng đến điều kiện anh được tham gia phỏng vấn hay không?

Bản sơ yếu lý lịch thông thường gồm có các nội dung cơ bản: họ tên, giới tính tuổi tác, tình hình sức khỏe, hôn nhân, hộ khẩu gia đình, hộ khẩu thường trú, quá trình học tập, học lực, chuyên ngành, ngoại ngữ, trình độ vi tính; quá trình công tác; quá trình bồi dưỡng tại chức, sở trường, sở thích nghiệp dư và cuối cùng sự tự đánh giá tóm tắt hoặc những điều đặc biệt cần giải thích thêm. Ngoài ra, anh không nên quên những thông tin cần thiết để tiện liên lạc và phân mong muốn cháy bỏng của bản thân đối với công việc. Và toàn bộ hồ sơ xin việc có xác nhận của cơ quan có liên quan.

3/ Ngắn gọn, rõ ràng. Phần lớn những người đi xin việc, hễ mình nghĩ ra điều gì là viết hết vào bản lý lịch. Nhưng chúng ta cần nhớ một điều, không ai có thể nhẫn nại để đọc hết một bản sơ yếu lý lịch dày 5, 6 trang của anh. Nhất là công việc bề bộn như phòng nhân sự. Do vậy, cần có trọng điểm và nổi trội.

Người tuyển dụng khi đọc duyệt hồ sơ mong tìm thấy thái độ của người đi xin việc rất có trách nhiệm, nhiệt huyết chân thực đối với công việc mà họ đang tìm kiếm. Anh cần nhớ rằng, người tuyển dụng đang cần tuyển chọn người thích hợp với một cương vị nào đó. Người đó phải là người nổi trội nhất trong hàng trăm người được liệt vào danh sách tuyển dụng tiềm năng. Do vậy, trang sơ yếu lý lịch nếu mình diễn đạt không có trọng điểm công tác hoặc anh lại diễn tả để cho người ta có quan niệm anh là người xin việc thích hợp với mọi công việc chung chung, không có gì nổi trội thì nắm chắc phần anh không lọt vào chung kết của cuộc chạy đua này.

Chỉ cần diễn đạt những thông tin có lợi, bởi lẽ, những thông tin có lợi đó sẽ giúp anh có cơ hội lọt vào cuộc phỏng vấn. Quá trình sàng

tuyển qua sơ yếu lý lịch chuẩn bị cho cuộc phỏng vấn là quá trình loại bỏ những người không thích hợp với cuộc phỏng vấn. Người tuyển dụng tất nhiên yêu cầu người đi xin việc đáp ứng được yêu cầu của họ và quan tâm đến: môi trường được đào tạo như thế nào, công việc đã trải qua và trình độ khả năng chuyên ngành, kỹ năng hiện nay. Đó là những điều mấu chốt mà người đi xin việc cần chú trọng trình bày. Phải xoáy đúng vào những điểm đó để tạo ấn tượng tốt đối với người duyệt hồ sơ. Đồng thời, trong bản sơ yếu lý lịch không nên đề cập đến những thông tin không có liên quan; nhằm tránh sự hiểu sai ý của người tuyển dụng.

4/ Trọng điểm, nổi trội. Nếu anh là một sinh viên vừa tốt nghiệp, chưa có kinh nghiệm công tác, thì trọng điểm diễn đạt của mình đặt vào quá trình đào tạo. Đối với anh cần xoáy vào những nội dung khoa mục đã được đào tạo chuyên sâu thích hợp với ngành nghề mà mình đang xin việc. Còn nếu đã có quá trình công tác thì cố gắng diễn đạt đầy đủ các quá trình đó và gắn kết với ngành nghề mà mình đang áp ử.

Đồng thời, cần lưu tâm diễn đạt quá trình thực tập, tham gia các hoạt động, các phong trào tình nguyện; cũng như những công tác đã trải qua trước khi vào đại học. Biết đâu những điều đó lại tạo thuận lợi cho anh.

Đối với những người đi xin việc mà chưa có kinh nghiệm công tác, chẳng hạn như một phụ nữ từ trước đến giờ chỉ chăm lo công việc nội trợ (Có thể, người đó có tâm lý: đối với mình chẳng biết cái gì nhưng thực ra, họ cũng có thể mạnh của họ. Trọng điểm sẽ được xoáy vào việc chăm sóc trẻ em và công việc bếp núc). Những người kinh nghiệm công tác phong phú, thì trọng điểm nên đặt vào những thành tích công tác đã đạt được chứ không chỉ diễn tả thời gian công tác. Nếu chức trách cơ bản ở một vài công ty đã kinh qua giống nhau thì không nên viết lại mà chỉ thêm chức trách gần đây chất là được.

5/ Nhấn mạnh thành tích nghề nghiệp. Trên cơ sở chân thực, ta phải có nghệ thuật để diễn đạt thành tích nghề nghiệp mình đã đạt được. Một quảng cáo được coi như thành công nhất là ngắn gọn, nổi bật đồng thời khéo lồng ghép để những thông tin quan trọng ấy lặp lại nhiều lần cho dù sơ yếu lý lịch của anh hạn chế trong một trang. Khi giới thiệu công tác của mình không nên chỉ là một sự liệt kê rời rạc mà cố gắng

mô tả, diễn đạt sinh động và tóm tắt nổi bật những thành tích nghề nghiệp của mình.

Nếu đã thực anh tế kinh qua phụ trách về công tác kinh tiêu, phải đưa ra những thành tích để chứng minh khả năng kinh doanh của mình. Chẳng hạn như “Trong một năm đạt doanh số bán ra 3 triệu đô la; hoàn thành vượt kế hoạch nhiệm vụ kinh doanh năm đó trước 3 tháng” v.v... , để khiến ông chủ của công việc tuyển dụng chú ý và nhìn nhận anh rõ nét hơn. Cần hết sức chú ý đến sức mạnh có hồn của các con số. Trong điều kiện có thể được; cố gắng dùng con số để thể hiện thành tích.

Khi muốn diễn đạt khả năng quản lý và lãnh đạo của mình, nên dùng đội ngũ do anh tổ chức quản lý, đào tạo và bồi dưỡng để minh họa; và đội ngũ ấy đã được nhân rộng lên như thế nào. Nếu anh quản lý khách hàng và sản phẩm; thì số lượng và tên của khách hàng cũng như lượng sản phẩm và thời gian quan hệ giao tiếp với khách hàng đều là những tiêu chuẩn để đánh giá năng lực của anh. Nhất là những thành tích đó đã được khen thưởng ở mức độ nào. Dẫu rằng những khen thưởng đó có trực tiếp liên quan đến nghiệp vụ của anh hay không, nhưng đó là thành tích, là sự cống hiến của anh cho tập thể.

Nói tóm lại, phải động não, khéo léo kết hợp tình hình thực tế để minh họa được thế lực và khả năng của mình.

6/ Biết xoáy đúng vào trọng tâm. Xí nghiệp khác nhau, chức trách khác nhau thì yêu cầu khác nhau. Người đi tìm việc, trước tiên cần làm tốt sơ yếu lý lịch, xoáy đúng vào những vấn đề khiến có cơ sở để nhà tuyển dụng lưu tâm. Nếu ta chỉ sao chép một cách xơ cứng, lắp ghép một cách rời rạc không có mạch, chắc chắn hiệu quả không cao. Vấn đề như đã nói ở phần trước, không phải là sự dàn trải mặt nào cũng có, không phân biệt chính, phụ mà phải dựa vào yêu cầu của xí nghiệp về nhân lực mà khéo léo điểm xuyết thế mạnh của mình, khiến cho người duyệt hồ sơ có ấn tượng tốt, và chú ý tránh sự lặp lại. Đây là những nét chấm phá nổi bật trên toàn bộ bản sơ yếu lý lịch, thể hiện rõ được cá tính của anh, thể hiện được chiều sâu của dòng suy tư. Cỡ chữ viết vừa phải, trình bày sáng sủa đẹp mắt, tránh tình trạng chữ ken dày đặc hoặc thưa thớt vài hàng. Điều này cũng thể hiện được khả năng nghiệp vụ của

người đi xin việc.

Nên đánh máy bản sơ yếu lý lịch. Nếu chữ của bạn viết đẹp thì nên viết tay vì đây cũng là sự thi thố tài năng. Kết quả có khi đáng lưu ý.

Rất nhiều bạn khi viết đơn xin việc xong, không soát xét lại những sai sót: lỗi in ấn, lỗi chính tả, ngữ pháp, dấu chấm phẩy v.v...

Cần nhớ rằng, bản sơ yếu lý lịch là bộ mặt thứ hai của người đi xin việc. Người duyệt hồ sơ có thể tìm hiểu thấy tính cách, trình độ, thái độ nghiêm túc khi làm việc và văn hoá của người viết? Do vậy, không được đánh giá thấp tầm nhìn xuyên suốt của người tuyển dụng. Anh cần cân nhắc từng chữ; viết bản nháp; đọc đi đọc lại, chau chuốt lại ý tứ, câu cú. Xét thấy những lời lẽ nào không lột tả được khả năng của mình thì gạt bỏ.

Nếu khi đã lọt được vào vòng phỏng vấn, bạn cần chú ý những câu có thể làm cho bạn mất điểm rất thậm tệ. Chẳng hạn, khi người phỏng vấn chưa nêu hết ý câu hỏi thì anh đã cướp lời, nên để lại cho người phỏng vấn một ấn tượng anh là người hấp tấp. Khi trả lời thì nói năng úp úp mở mở; không đi thẳng vào vấn đề; không dám nhìn thẳng vào mặt người thẩm vấn. Những tư thế đó đều có ảnh hưởng không hay.

Rất nhiều người khi được phỏng vấn đều rất do dự, chần chừ: Có nên hỏi phúc lợi của công ty hay không? Nếu hỏi người ta như vậy, liệu có để lại ấn tượng gì xấu không? Những chuyên gia tuyển dụng đều trả lời: Tất nhiên là nên hỏi. Nhưng, khi hỏi nên tuân theo một thứ tự; trước hết hỏi nội dung và tính chất công tác, sau đó hỏi đến những quy định và phúc lợi. Nếu như thoát đầu ta vào hỏi ngay phúc lợi của công ty, tất nhiên sẽ để lại cho người ta ấn tượng xấu. Nhưng nếu nín thinh không hỏi và nếu như người phỏng vấn có đề cập thì chỉ một mực trả lời “Tôi không mấy quan tâm!” v.v..., thì với thái độ và cách trả lời như vậy có khi làm cho người phỏng vấn thấy áy náy: Liệu chẳng đây là sự trả lời lấy lòng. “Với những điều kiện khắc nghiệt như vậy mà đều coi là

“không có vấn đề gì?”

Hay là năng lực của anh ta có vấn đề”.

Có rất nhiều kinh nghiệm thành công của một số đông người đã được phỏng vấn . Có một cô kể lại hôm cô ta đến xin việc ở một công ty điện tử nọ: Tôi mặc một chiếc áo liền váy có màu rất nền nã. Ông chủ hỏi tôi: Tại sao đồng ý đi xa nhà để làm việc. Mãi từ nơi xa xôi đến tận đây để tìm việc. Tôi thành thực trả lời: “Ở đây, một năm bốn mùa đều có thể mặc váy được!”. Một sự ứng xử ngoài dự kiến của mình. Ông chủ tỏ ra rất hoan hỉ. Ông ta cười và đứng dậy đi đến bắt tay tôi: “Cừ lắm! Tôi hoan nghênh cô. Cô quả thật có một tâm lòng chân thực”.

Đối với vấn đề: “Tự giới thiệu một ít về mình”, rất nhiều người tự giới thiệu đã nói: “Tôi đã qua lớp luyện thể hình”, “là quân nhân phục viên”, “đã học hệ đại học chính quy”. Nhưng có một anh chàng khi được tuyển làm bảo vệ đã thật thà trả lời: “Tôi là một học sinh phổ thông trung học ở nông thôn đến”. Rất坦然 nhiên, rất thành thật tự giới thiệu về mình, anh ta được ông chủ chấp thuận tại chỗ.

Có một thanh niên đi tham dự phỏng vấn để xin việc. Nhưng do đến muộn, nên phải xếp hàng ở sau 30 người đã đến trước và anh là người thứ 31.

Làm sao để gây được sự chú ý của người phỏng vấn thì mới mong trúng tuyển được. Vốn dĩ là con người có tài ứng biến nên, đã có chủ định, anh ta nhanh tay rút ra một tờ giấy viết một số nội dung và gấp ngay ngắn tờ giấy đó, đến trước cô thư ký riêng và lễ phép nói: “Thưa cô! Nhờ cô chuyển giúp tờ giấy này cho ông chủ! Đây là một vấn đề quan trọng”.

Cô thư ký riêng nhanh chóng chuyển tờ giấy ấy sang bàn ông chủ. Ông đọc xong nội dung và cất tiếng cười vang vì nội dung: “Thưa ngài, tôi xếp hạng thứ 31. Trước khi ngài thấy tôi, ngài chưa nên có một sự quyết định nào cả?!”. Về sau anh ta được tuyển dụng.

Sự ứng biến của anh ta đã lọt mắt ông chủ.

Còn một chàng thanh niên khác, kể lại câu chuyện anh ta đi xin việc như sau:

Lúc đến lượt tôi, ông chủ một mực trao trả lại cho tôi đơn xin việc và nói: “Xin lỗi, ở đây chỉ tuyển nghiên cứu sinh”.

“Nghiên cứu sinh”. Tôi nhanh chóng phản ứng lại:

“Vâng, thưa ông, nghiên cứu sinh, họ chỉ chuyên đi sâu vào một mặt nào đó. Còn quản lý hiện đại cần phải hiểu biết toàn diện. Cần rộng chứ không phải chỉ riêng tinh”.

Tôi nhận ra ngay, ông chủ tỏ ra rất thích đối với phản ứng nhanh của tôi. Lòng tự tin của tôi được tăng lên. “Thực ra, một sự giải thích thấu đáo về công tác quản lý hiện đại chính là hiệp đồng tốt các mối quan hệ xã hội”.

Ông vua sắt thép Ca-néc-ki đã tuyển dụng Swarp - một người không hiểu nhiều về sắt thép làm tổng giám đốc với lương một triệu đô la năm. Vì Ca-néc-ki đã đánh giá đúng về tài ngoại giao của Swarp.

Còn đây là một ví dụ khác: Ông chủ nghe tôi nói xong, lại xem kỹ hơn đơn xin việc của tôi và cất tiếng bảo “Ồ! Anh từ nông thôn đến”.

Tôi không chút do dự và trả lời tiếp “Vâng, thưa ông, tôi là thanh niên nông thôn chất phác, chịu khổ được và chân thực. Đó là những đặc điểm mà thanh niên thành thị không có được”.

Không bao lâu sau đó, tôi nhận được điện thoại của công ty này; câu nói đầu tiên là “Nhà đối ngoại thân mến! Anh đã công phá thành công cửa ải này rồi đấy. Đó là do khả năng ứng biến của anh, nên anh đã thành công”.

Tài năng của mỗi người, cần phải được thể hiện thì người khác mới biết được. Càng được nhiều người biết đến, sẽ tạo cho anh nhiều thời cơ hơn.

Trong bộ phim “Phát phơ”, Phây-Uân-Li đã sắm vai Hao-Xư-Chia thành công do nàng đã nhanh nhạy nắm bắt được thời cơ để xin thử vai. Bộ phim “Phát phơ” sắp được quay, nhưng vai nữ chính của bộ phim vẫn chưa xác định là ai. Phây-Uân-Li đã tốt nghiệp nhà hát kịch Hoàng Gia Anh và quyết định xin thử vai này. Lúc bấy giờ danh tiếng của nàng vẫn còn mờ nhạt. Làm thế nào để lọt được mắt đạo diễn. Nàng quyết định tự tiến cử, thể hiện được khả năng bản thân. Một buổi tối hôm ấy khi vừa quay xong phần ngoại cảnh của bộ phim, nhà đạo diễn vẫn chưa thoát khỏi bộ mặt ủ ê.

Đột nhiên, ông ta nhắc thấy một đôi nam nữ sánh vai nhau bước lên cầu thang. Người đàn ông thì ông ta biết còn người con gái kia là ai?! Chỉ thấy cô ta một tay quàng lấy vai của diễn viên nam, còn tay kia giữ chặt chiếc mũ; cả hai đang sánh vai trong một đoạn như trong phim, và Phây đang cố lột tả tốt nhất vai diễn Hao-Xư-Chia trong cảnh phim này. Diễn viên nam diễn tả một lời thoại trong phim: “Kìa nhìn xem Hao-Xư-Chia!”. Nhà đạo diễn không nén nổi niềm vui thét to lên: “Trời đất ơi! Một hiện thân của Hao- Xư- Chia mà tôi mong đợi đây rồi!”. Phây-Uân-Li đã được chọn làm vai nữ chính ngay tối hôm đó.

Tất nhiên, không phải ai cũng có vận may và có tài như Phây-Uân-Li, chỉ thể hiện một lần đã thành công ngay mà phải kiên trì; một lần chưa thể hiện được, thì phải nhiều lần. Biểu hiện nhiều lần ở cùng một địa điểm và thể hiện trên nhiều địa điểm. Thể hiện được mình ở nhiều nơi, được nhiều người biết đến, cơ may thành công sẽ nhiều hơn. Và như vậy anh đã đạt được mục đích giới thiệu về mình.

Phương thức tự giới thiệu mình rất đắt giá, rất tạo ấn tượng.

Ta có thể liên tưởng đến một hình ảnh tương tự.

Hàng hoá bày bán trên thị trường, nếu kiểu dáng phong phú, tạo hình độc đáo thì sẽ có sức thu hút người mua.

Một tác phẩm có cốt truyện ly kỳ, hấp dẫn, cách diễn đạt thông tình đạt lý, khiến cho độc giả bị cuốn hút rõ ràng, tác phẩm sẽ ăn khách, cung không đủ cầu.

Độc đáo, mới mẻ đó là giá trị. Con người cũng không ngoại lệ. Phong thái bên ngoài của ai đó có thể luộm thuộm không đĩnh đạc. Nhưng, anh không thể giống như họ được. Ai đó, có thể nói năng tùy tiện. Nhưng, anh không được vội vã, phải suy nghĩ chín chắn, nói năng súc tích. Thời gian càng dài, sức hấp dẫn của anh phải mạnh hơn. Ai đó muốn mình chỉ toàn mặt ưu, che giấu mặt non yếu. Nhưng, anh có thể bộc trực, công khai những điều mình chưa thật hoàn chỉnh, sẽ được người khác thông cảm và tha thứ. Vì trên đời này nhân vô thập toàn mà lại. Ai đó tỏ ra mình là con người thanh cao, không muốn giao lưu nhiều. Nhưng anh cần xây dựng mối quan hệ rộng rãi, tin tưởng lẫn nhau.

Người khác che đậy dưới một vỏ bọc hào nhoáng. Riêng anh, anh bộc trực thẳng thắn đối xử với mọi người chân thực. Ai đó chỉ dừng lại ở mức trung bình còn anh, anh phải cố gắng vươn lên ở tầm cao hơn; luôn luôn giành tâm trí vào sự sáng tạo. Ai đó, có thể xum xoe, bợ đỡ để lấy lòng cấp trên. Riêng anh, anh qua khả năng của mình để xây dựng lòng tin đối với cấp trên.

Nếu anh muốn vận dụng những phương pháp nói trên để thử thể hiện mình, thì chắc chắn anh sẽ thu được kết quả rất khả quan.

Khi giới thiệu về mình. Phải nêu cho được những nét đặc sắc của chính mình. Làm sao để tạo ấn tượng tốt đối với người khác.

Trong một lần ở vòng chung khảo của cuộc thi “Hoa hậu Hồng Kông”, đề thử tài năng tư duy và kỹ xảo ứng phó, chủ khảo hôm đó đã ra một đầu đề rất hóc búa:

“Giả dụ giữa nhạc sĩ Sô-panh và Hít-le, cô sẽ chọn ai là người kết tóc xe to?”.

Trong đó có một cô tham dự phỏng vấn đã trả lời:

“Tôi sẽ chọn Hít-le. Nếu tôi lấy được Hít-le. Tôi tin chắc rằng tôi sẽ cảm hoá được ông ta. Như vậy, chiến tranh thế giới thứ hai sẽ không xảy ra. Nhân loại sẽ đỡ tốn xương máu”.

Sự đối đáp khéo léo của cô ta đã được hội đồng giám khảo vỗ tay tán thưởng. Bởi vì tính lắt léo của câu hỏi khó oái oăm. Nếu bạn chọn “Sô-panh” thì đáp án chẳng có gì đặc sắc. Vấn đề rất bình dị. Nhưng, nếu bạn chọn “Hít-le” bạn phải đưa ra được lời giải thích có lý, có tình, rất trí tuệ. Cô gái ấy đã chọn một đáp án ngoài sức tưởng tượng của mọi người; nội dung trả lời rất hợp lý, đầy ắp tính nhân văn. Rất cao thủ, cô đã tự giới thiệu về mình, vô cùng hóm hỉnh, thông minh, đã tạo được ấn tượng tốt cho hội đồng giám khảo

Tôn Trung Sơn đã bôn ba khắp nơi, vì cách mạng Trung Quốc, ông đã phấn đấu không biết mệt mỏi suốt 40 năm trời liên tục, đã cống hiến cuộc đời với những thành quả xuất sắc cho dân tộc.

Có một hôm, Tôn Trung Sơn đến phủ của Trương Chi Động – một vị đại quan của triều nhà Thanh. Tôn Trung Sơn đưa cho nhân viên phòng lễ tân một danh thiếp trên đó vón vện in có ba chữ “Tôn Trung Sơn” với lý do giản đơn là đến thăm và nhờ ông ta chuyển giúp.

Lúc bấy giờ, thanh thế của Trương Chi Động rất hiển hách. Còn Tôn Trung Sơn trong mắt của Trương chỉ là một thanh niên hậu sinh, mới bước vào đời. Ông ta không muốn gặp Tôn Trung Sơn. Bèn sai gia nhân ra mở cửa ngách và mời Tôn Trung Sơn vào và có lời sẽ tiếp đãi ông ta một bữa cơm tùy theo sở thích của khách.

Tôn Trung Sơn thấy cung cách như vậy nén giận, nhưng kiên quyết không vào bằng cửa ngạch. Một lần nữa nhờ gia nhân vào bẩm báo “Tôn Trung Sơn cần gấp bằng được người anh em Trương Chi Động để bàn việc thế giới đại sự”

Trương Chi Động lướt mắt nhanh tờ giấy do người mang vào, vâng vâng chòm râu và thâm nghĩ: “Anh chàng Tôn này ghê thật, dám xưng anh em với ta. Thật điên cuồng. Nhưng thoáng nghĩ, chợt thấy cái gì khang khác, muốn thử tài xem sao. Biết đâu Tôn Trung Sơn là con người tài?!”.

Trương Chi Động bèn thử tài Tôn Trung Sơn, nghĩ ra một câu đối bắt Tôn Trung Sơn đối. Thế là, Trương Chi Động ra vế đối trên và sai người đưa ra cho Tôn Trung Sơn xem.

Tôn Trung Sơn phản xạ rất nhanh và ra vế dưới ý tứ sắc bén về thế cục đại sự.

Gia nhân mang vế đối của Tôn Trung Sơn vào.

Trương Chi Động đọc xong vừa thất kinh vừa mừng, ông lập tức truyền lệnh: Mở cửa mời Tôn tiên sinh vào.

Tôn Trung Sơn gặp Trương Chi Động đã nhắc nhở khéo Trương Chi Động: Trung Quốc chỉ có một lối thoát duy nhất để cứu nguy cho dân tộc là đi theo con đường cách mạng dân chủ. Nhưng do luồng tư tưởng của hai người như hai thái cực nên đàm luận mất nửa ngày trời, vẫn không thông. Nhưng, tư tưởng bình đẳng và tài năng uyên bác của Tôn Trung Sơn đã khiến cho Trương Chi Động phải cảm phục; không dám vênh váo quan dạng như trước nữa.

Sở dĩ Tôn Trung Sơn thành công trong việc tự giới thiệu mình với Trương Chi Động vì ông đã nhấn mạnh sự từng trải của mình không chỉ ở học vấn thiên kinh vạn quyển mà đã có trải nghiệm thực tế. Những nét đặc sắc đó, được hoà quyện với nhau làm nên bản lĩnh của con người cách mạng.

Tôm-Braun đã kể lại câu chuyện mà mình đã trải qua; đã đem đến cho chúng ta nhiều gợi mở:

Tôi, bản tính là một con người lù khù. Điềm này tôi đã được thầy Uylor nhận xét khi tôi học đại học. Ông nói: “Em là một con người cần cù.”, và thầy thấy rất tâm đắc khi nhận xét thêm: “Cần cù có thể bù đắp phần lù khù của mình”. Ông thường nhận xét. “Một con người cần cù thường đi kèm theo đặc tính lù khù, chậm chạp, vụng về. Ông thường hóm hỉnh nói: “Phẩm chất cần cù là cái mà thượng đế bù đắp cho con người lù khù”.

Tôi tin tưởng tôi là một con người đã được thượng đế ban cho phúc lành đó

Đúng vào năm sau khi tốt nghiệp, tôi đã được thầy Uylor giới thiệu đến văn phòng luật sư Antôn để tham dự phỏng vấn. Đây là một văn phòng luật sư nổi tiếng ở Luân Đôn. Rất nhiều luật sư về sau nổi tiếng vì đã được tôi luyện những ngày đầu ở đây trước khi thành danh. Sở dĩ ở đây nổi tiếng là do rất coi trọng sự nghiêm túc, chuẩn xác và thực chất kết quả của công việc.

Trước khi đi phỏng vấn, hầu như ngày nào mẹ cũng nhắc ta một câu: “Hãy học hành chăm ngoan con nhé! Đừng để ai chê mình là ngốc”. Lời của mẹ dặn cũng là ý nguyện của cha. Bằng ngàn ấy năm; lần đầu tiên tôi mới phát hiện được nụ cười mỉm và cái gật đầu của cha như tán đồng lời của mẹ. Thường ngày, dù chỉ một chữ thôi mà họ cũng tranh luận với nhau hàng tiếng đồng hồ. Tôi hôn lên trán mẹ và nhẹ nhàng hứa: “Mẹ yên tâm, con hứa sẽ làm được như vậy”. Nhưng trong thực tế, mãi đến khi bước vào văn phòng luật sư để tham dự phỏng vấn, tôi vẫn còn hoang mang: Làm thế nào, để mình là một con người thông minh đây?”

Người đến tham dự phỏng vấn rất đông. Họ, ai cũng tỏ ra tinh nhanh, lanh lợi. Còn tôi, cố gắng giữ nụ cười thanh thản trên khuôn mặt. Mắt mình như muốn nắm bắt cái thần của ánh mắt vị giám khảo.

Đúng vậy, tôi đã gây cho họ một ấn tượng mạnh về sự nhanh nhạy của mình vì cho rằng đây là cách tốt nhất để tìm được việc làm. Thế nhưng, mọi việc đều bị đảo lộn và hầu như chẳng có tác dụng gì. Thái độ của mỗi người trong ban giám khảo rất nghiêm túc; họ vội vã bê ra một đồng tài liệu và phát cho chúng tôi; họ lặng lẽ làm, thậm chí chẳng nói lấy một lời.

Những tài liệu phát cho chúng tôi là những nội dung ghi chép hết sức lộn xộn của những vụ án và những văn bản pháp luật và quy tắc có liên quan. Yêu cầu mỗi chúng tôi trong thời gian thích hợp chỉnh lý xong một bản báo cáo về tình tiết vụ án và cách xử lý. Trong đó bao gồm việc phân tích các bản ghi chép trước đây để đưa ra những chứng cứ có liên quan, đồng thời căn cứ vào tài liệu về pháp luật và các quy định có liên quan để phán xét. Một công việc hết sức khô khan, đòi hỏi sự tỉ mỉ và nhẫn nại.

Thầy Uylơ đã nhiều lần giảng giải cho chúng tôi những quy tắc khi bắt tay vào công việc này; và chỉ rõ: đây là những nội dung mà một luật sư ưu tú cần phải hoàn thành một cách xuất sắc.

Những người xung quanh tôi, xem ra đều rất tự tin.

Họ bắt tay rất nhanh vào việc khởi thảo các bản báo cáo. Còn tôi thì đang ở trong tình trạng lúng túng đọc duyệt lại các hồ sơ. Đối với tôi, tôi thấy đồng tài liệu ghi chép sao mà hỗn độn. Tôi phải tách riêng chúng ra rồi mới chính thức khởi thảo báo cáo. Thời gian cứ từng phút, từng phút trôi qua. Công việc của tôi tiến triển rất chậm, và tôi cũng không xác định được “thời gian vừa phải” nêu lên trong yêu cầu là một hay hai tiếng đồng hồ. Tôi tự lượng sức mình, nếu để cho tôi hoàn thành báo cáo, thì phải mất một buổi tối cật lực.

Thế nhưng mọi người xung quanh đã lác đác có người làm xong báo cáo và đã nộp bài cho chủ khảo rồi.

Tiếng trao đổi nhẹ nhàng giữa họ và chủ khảo làm cho tôi trở nên tuyệt vọng. Càng ngày càng đông người nộp báo cáo, rồi họ tụ tập ở ngoài cửa; đợi cho mọi người làm xong đâu đấy thì ban giám khảo sẽ tuyên bố bước tiếp theo cần làm. Lúc đó tôi nghĩ rằng việc phỏng vấn của công ty

An-Tôn không chỉ dừng lại ở một nội dung này. Tiếng họ bàn tán đã thúc giục những người còn lại khẩn trương hơn hoàn thành báo cáo. Chỉ riêng tôi, trong óc cứ lớn vồn lời dặn dò của mẹ: “Phải nhanh trí khôn. Phải tỏ ra thông minh!” Nhưng thế nào mới là thông minh đây? Tôi không làm tiếp được nữa.

Cuối cùng, trong phòng thi chỉ còn lại một mình tôi như ngầy như đại mới hoàn thành xong 1/3 bản báo cáo. Một ông đầu hói bước đến bên cạnh; cầm bản báo cáo lên xem. Sau đó bảo tôi: Anh có thể cầm tài liệu về và làm tiếp cho xong bản báo cáo.

Tôi ôm đống tài liệu, lách qua đám đông người. Mọi người chung quanh nhìn tôi bằng cặp mắt chế giễu. Tôi biết mọi người cho rằng: “Nếu anh bê đống tài liệu ấy về thì chỉ là thằng ngốc không hơn không kém!”.

Việc sát hạch của công ty An-Tôn chỉ có một nội dung này. Điểm này hầu như nằm ngoài dự kiến của chúng tôi. Mẹ thấy tôi làm việc suốt đêm, không mảy may lộ vẻ ngạc nhiên. Bà nghĩ thầm rằng: “Tôi đã vâng lời bà, đã có đủ thông minh”. Còn tôi thì tự kiểm chế sự buồn chán để hoàn thành nốt bản báo cáo. Và sáng hôm sau mang đến công ty nộp.

Văn phòng công ty bận tíu tít. Người đàn ông đầu hói lại tiếp tôi. Ông ta tự giới thiệu là NikhơAntôn - chủ công ty. Ông cẩn thận lật từng trang báo cáo, xem rất chăm chú, sau đó lại hỏi tôi tiếp về tình hình sức khỏe và gia đình. Lúc này, tôi lúng túng vô cùng. Trả lời ông ta không mạch lạc. Nhưng cuối cùng ông ta đứng dậy, bắt tay tôi và nói: “Chúc mừng anh, anh bạn trẻ. Anh là người duy nhất được chúng tôi chọn vào làm việc. Chúng tôi không cần một đề cương thông minh mà là một bản báo cáo chi tiết”.

Tôi sung sướng cao độ, muốn ngất đi. Tôi nghĩ đến việc về nhà báo tin vui cho mẹ: Con đã thành công. Sự thành công đã chỉ cho tôi thấy một điều: “Nếu anh toàn tâm toàn ý lo cho công việc, chưa vội so đo những lợi ích gì thì sớm muộn anh sẽ được đền bù xứng đáng. Mỗi hạt giống anh gieo mầm, anh đều hy vọng sự bội thu, nhưng phải hết lòng vì nó mà bỏ ra công sức nhất định trong bao tháng ngày vất vả. “Có

công chăm bón ắt có ngày nên bông. Thực tế, cần cù là một trạng thái tâm lý, anh phải cố công nuôi dưỡng. Đó là nhân tố mà để anh có thể cầu được, ước thấy”.

Hãy nhớ cho kỹ: Phần thưởng đáng giá nhất trong cuộc đời của anh chỉ có khi dốc lòng phục vụ sự nghiệp một cách tốt nhất. Chính là anh đã mang phần thưởng về cho mình bằng nỗ lực không mệt mỏi đó.

Hiện nay đang diễn ra sự cạnh tranh mãnh liệt để sinh tồn giữa các công ty. Do vậy, việc giải thể hay cắt giảm biên chế là điều thường gặp trên con đường kinh doanh. Vì thế, anh cũng cần có một đối sách tương ứng để nâng cao kỹ thuật nghiệp vụ và bồi bổ kiến thức. Đó là điều kiện tiên quyết để người ta để ý đến anh. Có nghĩa là anh phải có giá trị đích thực trước khi đi xin việc. Đừng quên rằng bản thân anh là nguồn tài nguyên kinh tế cơ bản nhất của chính mình. Do vậy, anh phải đầu tư nhiều cho nguồn tài nguyên đó

- 1/ Tìm hiểu về nhu cầu nhân sự của công ty
- 2/ Hãy so sánh những yêu cầu khác giữa các nhà tuyển dụng.
- 3/ Hãy ra sức học những kỹ thuật mà tương lai là mũi nhọn.
- 4/ Xác định rõ anh sẽ làm gì?
- 5/ Suy tính nhiều cách để tự thân lập nghiệp: có thể đổi nghề, kiêm

chức, công việc linh hoạt theo thời vụ, v.v... Nghĩ cách để tăng thêm thu nhập của mình.

6/ Phát triển những kỹ năng mới, tự bồi dưỡng để trở thành chuyên gia có kinh nghiệm.

7/ Tận dụng thời cơ học tập tại chức để nâng cao trình độ hoặc tham gia các lớp bồi dưỡng kỹ năng.

8/ Xây dựng cho bản thân kế hoạch làm việc để tạo dựng cho anh khả năng tự khai thác nguồn năng lực của chính mình. Thực hiện việc tự đầu tư vào bản thân.

Giới thiệu về mình một cách có hệ thống là phương pháp tối ưu để bảo đảm thành công. Anh không thể đợi người ta mang kiệu đến để rước anh đi. Và càng không được để nước đến chân rồi mới nhảy. Thường ngày, anh đã phải chủ động làm cho mọi người biết khả năng mà anh có.

1/ Thống kê một bản danh sách những người thường cần đến anh như: giám đốc công ty, đồng sự, ông chủ của các công ty khác, các chuyên gia tư vấn, công đoàn, các tổ chức chuyên nghiệp; các hội viên của hội từ thiện, bạn đồng môn, bạn nói chung, láng giềng, các nhân vật môi giới, các ngân hàng, khách hàng, hội viên câu lạc bộ, các xưởng máy và hiệu buôn, bao thầu, nhân viên thuế vụ, thậm chí cả những đối thủ cạnh tranh.

2/ Khéo léo sử dụng mạng nhân sự nổi tiếng để xây dựng mạng quan hệ giao tiếp; tham gia các tổ chức, các hội nghị hội thảo dù to hay bé; tham gia các hoạt động xã hội v.v...

3/ Học những phương pháp, kiểu cách của các tổ chức mang tính chuyên ngành; học tập phong thái công tác của người lãnh đạo; học biết cách soạn thảo các thư tín và các bài phát biểu gây được sự chú ý của

mọi người; học cách ăn nói trên diễn đàn; cách truyền bá kiến thức, chủ trì các báo cáo điều tra, tham gia các hội nghiên cứu hoặc đàm nhận tư vấn v.v...

4/ Xây dựng mạng lưới đối ngoại của mình. Và làm cho mỗi thành viên trở thành đại diện đối ngoại của mình. Việc tự giới thiệu mình đảm bảo anh có mảnh đất thi thố tài năng trên thị trường nhân lực. Và nó là một loại lợi khí để nâng cao tính ổn định của công tác. Đó là một môn học mà mỗi người cần trau dồi suốt cả cuộc đời. Anh cần tránh không bao giờ để nước đến chân mới nhảy. Khi có việc khẩn cấp mới lo xây dựng mối quan hệ, lúc đó đã muộn mất rồi.

1/ Mở rộng con đường nâng cao tri thức. Giả dụ anh không có nhiều thời gian để tự bồi bổ kiến thức cho mình thì chí ít anh cũng cảm thấy hứng thú trước những thông tin về các lớp huấn luyện nghiệp vụ hiện nay đang có ở trên thị trường, những cơ hội để tự phát triển, các cuộc hội thảo nghiên cứu của các công ty hay của các tổ chức khác, các hoạt động tư vấn, nghiên cứu thực hành, hoặc hoạt động của những câu lạc bộ ngoài giờ.

Anh có thể thu được những thông tin đó qua ti vi, qua đài, qua quảng cáo, báo chí hay trên các tạp chí... và tất nhiên trên thị trường có rất nhiều lớp học, nhiều khoá tư vấn. Anh phải lựa chọn thận trọng. Những nguồn thông tin đó chỉ giúp anh đi tìm cho nhanh, còn cái quyết định là do anh. Hơn nữa những chuyên luận về sự thành công của một ai đó cũng đáng để cho chúng ta lưu tâm tìm đọc.

Thư viện và hiệu sách cũng là những nơi mà ta cần quan tâm. Đây là một nơi mà ta có thể khai thác được nguồn tài nguyên vô giá. Những thông tin giá trị ta có thể tìm thấy ở đây. Một điều quan trọng, trong nhiều thư viện, sự sắp xếp các nguồn thông tin được phân loại theo chủ đề. Điều này càng thuận tiện cho anh.

Những năm gần đây, khoa học kỹ thuật được ứng dụng rộng rãi

trong các thư viện. Tất cả các hệ thống sách của các thư viện công cộng hay ở các trường đại học được quản lý bằng máy tính và đưa lên mạng, do đó anh tìm nguồn tư liệu ấy không những dễ dàng mà còn trên nhiều thư viện. Ngoài ra, trong các thư viện có các đĩa lưu trữ tư liệu mà có thể nối mạng để thu thập thông tin. Khi bạn truy cập, bạn có thể thu thập được các nguồn thông tin có liên quan khác. Hơn nữa cách làm việc của nhân viên thư viện cũng đổi mới theo sự đổi mới của trang thiết bị. Họ mở rộng mạng lưới đối ngoại thông qua các hội thảo để cải tiến về mọi mặt, tăng cường cung cấp thông tin hiện đại một cách tiện lợi và nhanh nhậy. Các phương pháp học tập khác bao gồm cả kế hoạch đọc sách: Anh phải thường xuyên đọc sách, báo, tạp chí để kịp thời nắm bắt những sự đổi thay của tình hình xung quanh. Nếu như anh tuân thủ theo một kế hoạch phát triển kỹ năng bản thân thì ngay từ lúc đó anh cần xây dựng cho được một bản danh mục rõ ràng các nội dung anh cần đầu tư thời gian và sức lực. Như vậy, sẽ giúp anh tập trung toàn lực vào nội dung đặc biệt lưu tâm.

2/ Cố gắng làm cho mình trở thành một chuyên gia trong một chuyên ngành nào đó. Bất cứ anh định làm việc gì, luôn cần phải tự mình rèn luyện để trở thành một chuyên gia trên lĩnh vực đó. Nếu trên thị trường, có người tuyển dụng cần sử dụng phân chuyên ngành đó của anh, lúc đó, anh sẽ là người ở thế thượng phong. Số người địch được với anh sẽ rất ít, do đó anh có thể đòi hỏi sự đãi ngộ cao hơn. Nếu anh là chuyên gia của một ngành nghề nào đó, anh càng có cơ hội kiếm tiền vượt định mức rất nhiều. Chẳng hạn như viết bài chuyên luận, đi giảng bài, nói chuyện chuyên đề - đó là những cơ hội để nâng cao tiếng tăm và hình ảnh của anh.

Thế nhưng, chỉ dựa vào sự chuyên sâu nhiều khi chưa phải hoàn chỉnh. Bởi vì, khi chuyên ngành mà bạn chọn có thể không có thị trường rộng lớn; nhu cầu không lớn lắm, hoặc giả sắp lỗi thời, lại ở một cơ chế thị trường nhỏ, hẹp. Giá trị chuyên ngành của anh trở thành hạn hẹp, là một thách thức đối với anh. Dẫu cho anh có nhiều tri thức chuyên sâu, nhưng cơ chế thị trường không yêu cầu nên bị đóng băng.

Sự việc trên đời này có thể thiên biến vạn hoá. Nhưng điều duy nhất có thể xác định được là: sự đổi mới sẽ xảy ra liên tục. Nếu anh chỉ khư khư giữ lấy cái anh đã có, tôn thờ nó, thì chẳng chóng thì chày, anh sẽ

bước vào con đường ảo tưởng không phù hợp với thực tế. Anh cần điều chỉnh kịp thời hoàn cảnh thực tại của anh.

3/ Hiểu rộng các kỹ năng khác. Trên cơ sở có được những tri thức chuyên sâu ở một lĩnh vực nào đó, anh cần học để nắm thêm những kỹ năng mới khác, phù hợp với yêu cầu của thị trường. Như vậy anh sẽ rất dễ kiếm được việc làm. Trong công ty, do anh thông hiểu nhiều kỹ năng, nên luôn giữ thế chủ động trong mọi tình huống. Khả năng thích ứng nhanh với mọi sự biến đổi luôn luôn đặt anh ở vị trí xứng đáng của công ty.

Nhưng, để học được nhiều kỹ năng cần có thời gian; sức lực, trí tuệ và tiền của. Vì vậy cần đề phòng tình trạng muốn biết nhiều quá, cuối cùng chẳng biết cái gì. Khi mà đồng nghiệp của anh không thuộc loại đa tài đa năng, tất nhiên họ sẽ đi sâu nghiên cứu vào một chuyên ngành nào đó. Lúc đó, trong công ty anh mới có thể làm được những việc mà người khác không thể làm.

Do vậy, cần có sự cân bằng trong sự chuyên sâu và biết rộng.

Trong điều kiện kinh tế thị trường, trong môi trường cạnh tranh, nhất là phải đối mặt với sự đấu tranh khốc liệt trên thị trường nhân tài thì mỗi người đều bị đẩy mình vào biển người, cho dù đã có vùng vẫy để mong có được không gian phát triển tốt đẹp nhất. Mỗi người có thể cống hiến đầy đủ hơn theo tài trí của mình bằng thể hiện chính xác giá trị của bản thân. Muốn vậy ta phải tìm cách tiến thân bằng sự chủ động giới thiệu mình. Điều này vô cùng quan trọng.

Bất cứ anh muốn tiến thân vào ngành nghề gì, trước tiên ta phải loại trừ tâm lý choáng ngợp trước loại ngành nghề đó. Ta phải có dũng khí để tự tin, ta đủ tư cách để đảm đương trách nhiệm đó. Nếu được tuyển dụng thì sẽ làm tốt công việc đó. Đây là công tác chuẩn bị về mặt tâm lý trước khi đi xin việc. Công tác chuẩn bị tâm lý khi đi xin việc còn bao gồm cả việc tự bồi dưỡng kiến thức, có ý thức tìm việc thật tích cực và chủ động. Hãy tìm hiểu về phương hướng sử dụng nhân lực của công ty đó để bồi dưỡng chuyên ngành của mình, điều chỉnh tri thức của bản thân; cũng như bồi dưỡng năng lực cạnh tranh. Chỉ có một tâm lý cạnh tranh cao, mới có thể nắm bắt được cơ hội rất dễ tuột khỏi tầm tay; một cơ hội chỉ thoáng qua nhưng quý giá, giúp mình tìm được công việc vừa ý.

1/ Nắm được tình hình cơ bản của đơn vị tuyển dụng người: tình hình trước đây, hiện trạng và xu thế phát triển của đơn vị đó; tình hình kinh doanh hiện nay đang trên đà phát triển hay có vấn đề?! Đồng thời phải tìm hiểu kết cấu về nhân lực của đơn vị đó, chính sách đãi ngộ đối với những người có năng lực và những yêu cầu đối với cán bộ công nhân viên. Tìm hiểu được càng sâu, càng tạo điều kiện thành công khi đi tìm việc.

2/ Thu thập những thông tin về ngành nghề.

Thông tin thu được càng nhiều, càng rộng thì tầm tìm việc của mình cũng được mở rộng thêm, càng có khả năng tìm được việc hợp ý mình.

3/ Lập hồ sơ nghiệp vụ cá nhân. Chú ý tích lũy vốn liếng đi tìm việc bao gồm: học vấn, tri thức, kỹ thuật, kinh nghiệm công tác, các mặt phẩm chất, đạo đức tư tưởng, tác phong và các khả năng thích nghi khả năng giao tiếp.

Đối với người đi tìm việc, tham dự phỏng vấn, rõ ràng đây là thời cơ trở tài của mình trước đơn vị tuyển dụng người, thể hiện được cá tính của mình. Khi tham dự phỏng vấn, ta cần chú ý mấy điểm sau:

1/ Giới thiệu mình một cách toàn diện. Trong quá trình tự giới thiệu mình để tìm việc làm, trên nguyên tắc “thực sự cầu thị”, ta cố khéo léo thể hiện mình một cách toàn diện. Không những chỉ giới thiệu về tri thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức và những tố chất mình đã đạt được mà còn giới thiệu được tiềm năng phát triển.

Ta làm được điều đó, sẽ tạo điều kiện cho đơn vị tuyển dụng hiểu được mình sâu hơn, toàn diện hơn. Hết sức tránh việc tự giới thiệu mình một cách khô khan, dừng lại ở chỗ trình bày: họ tên, ngày tháng năm sinh, học lực và chuyên ngành...

2/ Chú ý đến cách ăn mặc nói năng. Trước khi vào tham dự phỏng vấn, cần chú ý đến phong thái, ăn nói có duyên, phong cách đĩnh đạc, lễ độ.

Đây là một trong những tiêu chuẩn, tuy chỉ là ấn tượng ban đầu song có độ hần sâu. Đối với phái nữ, khi đi tìm việc, cách ăn mặc trang điểm của bạn gây ấn tượng rất mạnh. Trước hết, cách ăn vận phải phù hợp với thân hình, màu da, tránh sự lòe loẹt, kệch cỡm. Trang điểm cũng phải chú ý đến hoàn cảnh của đơn vị mà bạn đến tìm việc, làm sao cho hoà hợp. Tìm việc ở hiệu bán vàng bạc đá quý khác với tìm việc ở một xưởng luyện gang thép. Tìm việc ở một tiệm bán đồ mỹ phẩm cao cấp thì cách trang điểm của mình cũng phải khác với việc cần tìm là công nhân kỹ thuật.

3/ Chú ý thủ thuật khi giao tiếp. Khi giao tiếp với người đang tuyển dụng mình, cần vận dụng tài ăn nói hấp dẫn, ứng đối lưu loát, khiêm tốn đối với người phỏng vấn. Nó bao gồm: dùng từ cho thích hợp, có một dàn ý trong óc mạch lạc, diễn đạt tuân tự trôi chảy và luôn chú ý đến phản ứng của đối phương, để điều chỉnh cách đối đáp của mình. Tránh dùng những từ ngữ làm mất lòng người khác. Những thán từ

phải sử dụng đúng lúc và êm dịu. Đột nhiên anh hứng chí hét lên “Ồ! À” hoặc lấp bắp mãi: “Cái này! Cái này!...” đều là những ấn tượng không đẹp khi giao tiếp. Chú ý tránh kiểu ăn nói nước đôi, lấp lửng: nhưng mà, chẳng qua, có thể, đại khái v.v...”. Không nên cúi đầu, chau mày khi giao tiếp bởi lẽ nó làm tổn hại đến độ tự tin của bạn, làm giảm giá trị câu nói.

Tránh những từ ngữ tục tằn. Và càng không nên bồn chồn khi đang trình bày một vấn đề nghiêm túc. Đối phương sẽ đánh giá thấp, có ấn tượng không tốt đối với bạn.

Thái độ lắng nghe, thành tâm cũng rất quan trọng như cặp mắt hiền dịu, nhìn thẳng về phía người nói chuyện, thái độ lắng nghe cặn kẽ lời của người phỏng vấn và mỉm cười, hoặc đôi lúc gật đầu tán đồng, thêm các câu “Vâng” ở mức vừa phải v.v...

Thể hiện thái độ đang lắng nghe lời nhà tuyển dụng nói, chứng tỏ sự tôn trọng đối phương. Khi trả lời phỏng vấn cần nói rõ ràng, thanh âm vừa phải, âm điệu ngữ khí uyển chuyển, tránh cộc cằn áp úng hay tiếng bé quá. Nhất là người mình mới gặp lần đầu; tốc độ diễn đạt, âm thanh cần rõ ràng, khúc chiết, lột tả được nội tâm của mình, làm tăng giá trị của phản ứng xử, để lại ấn tượng tốt về anh là một con người có tu dưỡng tốt, học vấn khá. Cơ hội tìm kiếm được việc sẽ ở xác suất cao.

4/ Thể hiện đầy đủ về mình. Người đi tìm việc, ngoài việc trình bày với ban giám khảo về tri thức và tài năng của mình ra, cần phải bộc lộ nhiệt tình và hứng thú nghề nghiệp. Anh cần thành khẩn, bởi lẽ, bất kỳ một công ty nào khi tuyển dụng người, thì tiêu chuẩn thứ nhất cần có là: Tận tâm tận lực vì sự nghiệp của công ty chứ không chỉ đơn thuần là học vấn. Có một cô gái rất bình dị tìm việc là giáo viên. Hiệu trưởng trường đó đã phỏng vấn cô ta: Sao cô lại tìm công việc giáo viên. Cô ta đã trả lời: “Lúc nhỏ tôi đã có một ước mơ là trở thành một vĩ nhân. Về sau ước mơ đó không thành, tôi phải đổi sang ước mơ khác là làm vợ của một vĩ nhân. Nhưng rồi ước mơ đó cũng không thành và nay tôi đổi sang ước mơ thứ ba là làm thầy của vĩ nhân”. Cô ta đã trúng tuyển.

Trong khi trả lời phỏng vấn, việc để lộ sự quan tâm đến tình hình của công ty cũng rất quan trọng. Có lúc bạn cần nêu lên cách nhìn của

mình đối với tình hình của công ty; nếu tìm hiểu được kỹ thì càng tốt. Điều này gây ấn tượng cho ông chủ là anh có sự gắn kết với sự nghiệp của công tác, có trách nhiệm với công ty.

5/ Lễ phép khi chia tay. Cuộc phỏng vấn sắp kết thúc, anh nên lễ phép bộc lộ những cảm nghĩ của mình, bày tỏ sự cảm ơn, phong cách xã giao lịch thiệp, lễ phép, và những câu chia tay: “Xin chân thành cảm ơn sự chỉ giáo của...” “Thật là một dịp hiếm có được tiếp xúc quý vị...” “Nếu tôi được phục vụ công ty, tôi hứa sẽ cống hiến sức mình một cách xứng đáng”. Khi về đến nhà, anh lại thảo một bức thư vắn gửi cho người chủ trì cuộc phỏng vấn để một lần nữa bày tỏ lòng biết ơn, để gây ấn tượng sâu hơn.

Trước khi cuộc phỏng vấn bắt đầu, người tìm việc rất ít ai để ý đến việc phá vỡ thế trầm lắng này và cứ đợi cho chủ khảo lên tiếng trước. Trong khi nghe phỏng vấn, người tìm việc trong tâm trạng rối bời, không chủ động cất tiếng để phá tan không khí tĩnh mịch, hồi hộp đó. Nếu bạn tinh khôn một tí, bất cứ là trước khi phỏng vấn hay trong khi phỏng vấn, bạn té nhị lòng vào những câu hỏi chủ động, gây cảm tình ban đầu, vừa để lại ấn tượng tốt cho người phỏng vấn, vừa giảm được trạng thái hồi hộp, lạnh lẽo.

Một chủ khảo có trình độ chuyên ngành cao luôn tránh việc bắt mối quen thân với người được phỏng vấn. Sự tùy tiện hay sự quá căng thẳng trong khi phỏng vấn đều có thể cho sự đánh giá không khách quan.

Khi tạo mối quen thân quá mức, có thể ảnh hưởng đến việc trả lời, trình bày kinh nghiệm và khả năng chuyên ngành của người dự thi. Người dự thi khôn khéo có thể lồng ghép hợp lý những lời tán dương công ty, căn cứ vào những người thực việc thực, qua đó mà thể hiện sự ngưỡng mộ của mình đối với công ty một cách chân thực chứ không nhất thiết phải bắt quen với nhà tuyển dụng.

Trong khi dự phỏng vấn để được tuyển dụng, đây là một hình thức mua hàng rất đặc biệt, mà người tìm việc chính là người bán hàng, cần phải có thái độ thận trọng đối với các vị chủ khảo đủ loại phong cách. Có lúc người dự thi thấy bộ mặt nghiêm, lạnh lùng của các chủ khảo hay có vẻ như chưa vừa lòng đối với bản thân anh ta, thì tỏ ra căng thẳng. Nhưng cũng có lúc, gặp một vị chủ khảo xem ra còn trẻ hơn mình lại là nữ nữa, anh ta trong bụng nghĩ thầm: “Cô ta làm sao đủ tư cách để phỏng vấn mình kia chứ!”. Mặt trái của sự thiên kiến đó, đánh giá sai đối tượng đã làm lệch tư duy của anh khi trả lời phỏng vấn, ảnh hưởng đến việc phát huy tài ứng phó của anh.

Người dự khi trình bày thành tích cá nhân, sở trường, kỹ năng của mình, một vị chủ khảo thông minh có thể vặn hỏi: “Anh có thể nêu một vài ví dụ được không?!”. Người đi dự thi có lúc lúng túng trả lời không được. Ông chủ khảo nhận ra ngay và đánh giá điểm yếu. Kẻ chiến thắng phải là người hùng biện. Trong khi trả lời phỏng vấn, người dự thi phải phản xạ ngay trên các hướng thể hiện khả năng của mình như: khả năng giao lưu, khả năng giải quyết vấn đề, khả năng lãnh đạo v...v... để chiếm lòng tin của chủ khảo.

Các vị chủ khảo có khi nêu lên những câu hỏi làm cho người dự thi rất khó xử. Có rất nhiều người dự thi đã mặt đỏ tía tai hoặc ấp a ấp úng,

hoặc trả lời bồi bác qua loa, chứ không trả lời một cách thành thực, giải thích vấn đề một cách chính diện. Chẳng hạn như chủ khảo hỏi: “Tại sao trong năm năm, anh thay đổi công tác ba lần?”. Có người có thể trả lời: “Do công tác khó khăn như thế nào?! Cấp trên không tạo điều kiện v...v...” chứ ít thấy ai trả lời: “Tuy rằng chuyển công việc có khó khăn, nhưng qua đây chúng tôi học thêm được nhiều điều, bổ ích và trưởng thành lên nhiều”.

Có rất nhiều người dự thi, khi trả lời phỏng vấn các nội dung khác thì trả lời rất tốt. Nhưng, khi được hỏi đến tình hình công ty cũ hay lãnh đạo trước đây đã phần nộ công kích, chê bai lãnh đạo cũ hay công ty cũ không tiếc lời.

Đối với những xí nghiệp liên doanh hay những vị giám đốc lịch lãm, thì cách thể hiện này của anh là một điều hết sức cảm kích.

Có một số bạn, có những vấn đề không đáng hỏi cũng hỏi. Chẳng hạn như ngắt lời chủ khảo để hỏi. Cũng có người chưa chuẩn bị nội dung hỏi một cách đầy đủ, hoặc khi có quyền được hỏi thì không biết nên hỏi cái gì? Trong thực tế, một câu hỏi đắt giá còn gấp nhiều lần điều mà bạn tốn giấy mực để mô tả trong bản sơ yếu lý lịch vì trực tiếp để lại ấn tượng tốt cho quan chủ khảo.

Đối với sự phát triển của ngành nghề, của sự nghiệp thì rất nhiều bạn mới chỉ có mục tiêu, chưa có kế hoạch. Chẳng hạn như, chủ khảo nêu: “Kế hoạch phát triển sự nghiệp của bạn trong năm năm tới là như thế nào?!”. Đã có rất nhiều bạn trả lời: “Tôi hy vọng năm năm tới tôi sẽ đảm đương được chức trách...”.

Nếu chủ khảo lại hỏi tiếp “Vì sao?” thì có nhiều người dự thi đã không nói lên tính khả thi của dự kiến. Vì thực, bất kỳ một mục tiêu phát triển cụ thể nào đều không tránh khỏi việc định hướng, có một kế hoạch phát triển kĩ năng của mình trên cơ sở đánh giá khả năng hiện có, đối chiếu với chức trách mà mình sẽ đảm nhiệm.

Thường thường chủ khảo có thể hỏi: “Về tư cách của bạn, bạn thấy có nhược điểm nào?!”. Có lẽ, đa số trong các bạn sẽ trả lời “Không có”. Thực ra, cách trả lời đó, bạn chưa thật có trách nhiệm đối với bạn. Bởi lẽ, không có ai không có nhược điểm, không có ai là không vấp vấp. Chỉ có khi nào thấy rõ được những mặt yếu của bản thân, đánh giá đúng những vấp vấp của mình thì anh mới hoàn thiện được nhân cách.

Có lúc chủ khảo sẽ hỏi đến khả năng phán đoán về ngành nghề và đạo đức thương nghiệp của bạn. Chẳng hạn, sau khi chủ khảo nêu lên về đạo đức, văn hoá trong việc giữ chữ tín của công ty, ông liền hỏi bạn:

“Giả sử anh là nhân viên tài vụ của công ty, nếu như tôi (giám đốc) yêu cầu anh trốn thuế mười triệu đồng, anh sẽ làm như thế nào?!”. Nếu lúc đó, bạn vò đầu, bứt tai nghĩ cách trốn thuế và liến thoắng nêu lên một lô một lốc kế sách trốn thuế, thế là, anh đã rơi vào tròng của chủ khảo rồi. Thực ra, những xí nghiệp liên doanh quốc tế, việc tuân thủ pháp luật là yêu cầu cơ bản đối với cán bộ công nhân viên của xí nghiệp đó.

Có một số người dự thi, sắp sửa kết thúc cuộc phỏng vấn rồi liền chủ động hỏi về tiền lương và sự đãi ngộ. Kết quả dục tốc bất đạt. Đây là điều bạn nên tránh đối với những công ty có nhiều năm kinh nghiệm hay nguồn nhân lực của họ rất dồi dào. Thực ra, không cần bạn phải

hỏi, có nhiều công ty nếu thấy bạn có khả năng đáp ứng yêu cầu thì họ có thể hỏi yêu cầu của bạn về tiền lương và đãi ngộ.

Có rất nhiều bạn dự thi, sau khi phỏng vấn kết thúc có thể do phần khởi quá hoặc bị quan vì thất bại mà chẳng biết nên xử lý, ăn nói ra sao, chân tay như thấy thừa. Thực ra, việc đơn giản thôi. Khi phỏng vấn kết thúc, bạn thoải mái nêu lên cảm tưởng của mình về ngành nghề, chức trách mà mình được phỏng vấn rồi có thể chủ động hỏi thêm những bước cần làm tiếp theo và không quên với nụ cười tươi trên môi bày tỏ sự cảm ơn ban giám khảo đã bỏ công sức ra để phỏng vấn và quan tâm đến bạn.

Khi khéo léo giới thiệu về mình, chính bạn đã biến sự chờ đợi tiêu cực thành tranh thủ tích cực. Bạn nên nhanh chóng dùng những thủ thuật để thể hiện mình.

Người ta thường nói: “Tinh hoa phát tiết ra ngoài”.

Điều đó, chẳng phải đã nhắc nhở chúng ta: “Hãy thể hiện mình một cách khôn khéo đi?!”

Những người buôn bán thông minh chẳng phải đã thu hút khách hàng bằng giá ưu đãi, trình bày hàng đẹp đó sao! Làm cho khách hàng thấy được giá trị mặt hàng, đó là nghệ thuật bán hàng cao thủ. Con người khi tìm việc cũng vậy thôi.

Có người đã nói “Nếu anh quả thực có tài năng, nhưng không biết cách thể hiện mình, thì cũng chẳng khác gì một nhà buôn có hàng tốt mà cất giấu trong kho. Thử hỏi anh ta làm sao mà moi được túi tiền thiên hạ?!”.

Các vị lãnh đạo công ty, đâu có phải như cỗ máy X-quang để rọi thấu bộ não của anh. Do vậy, phương pháp tích cực nhất là giới thiệu mình, làm thế nào khéo gọi được sự chú ý của người khác, qua đó mà nắm được năng lực của anh.

Lẽ dĩ nhiên, do sự thâm căn cố đế của quan niệm cũ, người Trung Quốc cũng giống như người Nhật có một tâm trạng cực kỳ mâu thuẫn: đó là mâu thuẫn giữa lòng tự trọng và sự tự ti. Họ vừa muốn thể hiện mình nhưng lại rụt rè tự ti không muốn vỗ ngực xưng ta đây.

Nhưng trong thế kỷ 21 ngày nay, muốn xây dựng sự nghiệp lớn phải vứt bỏ bộ mặt bạc nhược ấy đi, thay đổi quan niệm để mạnh dạn giới thiệu về mình.

Con người ta, ai cũng thích nói về mình. Nhưng nói không khéo thì dễ trở thành khoe khoang, ần tượng nhạt nhẽo. Do vậy, biện pháp tốt nhất là thể hiện phẩm chất tốt đẹp bằng hành động chứ không phải bằng đầu lưỡi, tự tăng bốc mình. “Hữu xạ tự nhiên hương” là như vậy.

Khi nói đến “hành động” có người cho rằng: “Tôi đã vùi đầu làm việc kiệt sức mà chẳng có tiếng tăm gì? Trái lại có người luôn mồm miệng đỡ chân tay, không làm chỉ nói suông mà cũng có tiếng tăm”. Nếu anh chỉ lấy đó để suy bì thì quả thật anh đã thiếu tư duy hành động, chỉ có biết ca thán. Hãy tự hỏi mình xem: Những việc mà người khác không muốn làm, phải chăng lãnh đạo chả lẽ lại không nắm được. Dựa vào sự phát hiện của người khác đều là bị động, tự mình tìm tòi phát hiện mới gọi là chủ động. Những người thành công, thường biết cách khéo léo thể hiện tài năng, phẩm hạnh cũng như cách giải quyết vấn đề của mình. Làm như vậy không chỉ thể hiện được bản thân mà còn khiêm tốn học hỏi được kinh nghiệm người khác. Đúng nơi, đúng lúc và đúng cách thể hiện được thành tích công tác của mình với lãnh đạo, với đồng nghiệp - đó là điều cần thiết.

Người đời thì đủ dạng người, mỗi người đều có cái hay cái dở của mình. Giả dụ vị trí công tác có hợp với sở thích, anh chưa chắc đã được đối phương tiếp thu. Anh cần cân nhắc lại cách chọn lựa của anh. Không nên mong đợi ở mức quá cao, chỉ chăm chăm vào đơn vị có sức hấp dẫn lớn. Anh nên thức thời đặt kỳ vọng xuống thấp một tý, có thể tìm đến những công ty có điều kiện phù hợp hơn để tiến thân.

Con người vốn dĩ phức tạp, đa dạng vừa có sở trường vừa có sở đoản, vừa có ưu vừa có khuyết. Làm như thế nào để phát huy thế mạnh, cố gắng hạn chế những mặt yếu kém. Thể hiện tốt nhất phẩm chất cao đẹp của mình là những tố chất mà người thanh niên hiện đại cần có. Con người thông minh luôn luôn tìm cách làm cho phẩm chất, đạo đức của mình càng ngày càng trong sáng như gương, có sức hấp dẫn lâu bền. Liệu bạn có thể thể hiện được tài năng và phẩm chất của mình không? Bí quyết nào có thể giúp bạn thành công, có được hình ảnh tốt đẹp trong lòng đồng sự?. Làm thế nào để thể hiện tốt nhất phẩm chất, đạo đức của mình?

Mong bạn ghi nhớ 4 chữ “Tận thiện, tận mỹ”. Man thông cho rằng: “Công việc không phân sang, hèn, mỗi người làm một ngành nghề. Miễn sao anh cố làm cho nó được hoàn mỹ. Đó là thước đo sự thành công của mỗi người.

Ai cũng muốn mình có địa vị cao, tìm được một công việc tốt, có đất dụng võ. Người ta thường dễ mang nặng tâm lý coi thường việc nhỏ, đánh giá thấp những vị trí công tác bình thường. Những người thành đạt, thì ngay những công việc bình thường nhất họ cũng cố gắng xuất sắc. Dĩ nhiên, do đó họ sẽ được cấp trên chú ý. Người thành đạt khi làm việc gì đó, không bao giờ dừng lại ở chỗ “cũng được”, “tương đối” mà họ cố gắng để cho hoàn thiện hơn, để không có gì phải hổ thẹn với lương tâm. Bất cứ công việc gì họ đều cố gắng hoàn thành, phẩm chất của họ được toả sáng trên mọi công việc dù cho nhỏ nhất đi nữa.

Thể hiện tốt nhất phẩm chất đạo đức công việc của mình là đây

muốn nhấn mạnh đến độ của nó. Thể hiện bản thân làm sao cho tương xứng với khả năng của mình - Điều đó vừa chứng tỏ năng lực vừa chứng tỏ con người đã được tu dưỡng tốt.

Tài trí của con người bao gồm nhiều mặt. Chẳng hạn như khi anh muốn thể hiện tài ăn nói của anh, cần chú ý đến tính lô gíc của vấn đề và diễn đạt một cách lưu loát, dí dỏm tế nhị. Nếu anh muốn thể hiện năng lực chuyên môn của anh khi cấp trên hỏi đến, anh nên diễn đạt tỷ mỉ, cụ thể. Anh cũng có thể chủ động giới thiệu mình, hỏi han một số vấn đề ở đơn vị mới có liên quan với nghiệp vụ của anh. Nếu anh muốn thể hiện cho cấp trên biết anh là người đa tài, tinh thông nghề, thì nhân lúc cấp trên hỏi đến hứng thú và sở thích của mình thì nên cố gắng thể hiện cho tốt, phát huy bằng hết.

Nếu bản thân cấp trên là một con người thích nhìn xa trông rộng, anh nên khiêm tốn chủ động xin được sự chỉ giáo, thể hiện sự chân thành và biết vâng lời hay lẽ phải.

Ngoài những phẩm chất cần thể hiện trong khi giao tiếp như: nhiệt tình, thân thiết, khiêm tốn ra, bạn cần nói lên cho được ý kiến, quan điểm của mình. Cấp trên rất muốn bạn bộc lộ điều đó để tìm ra những ưu điểm của bạn. Bởi lẽ, qua đó bạn vừa thể hiện được tài trí của bạn, vừa giúp thủ trưởng có thêm ý mới trong khi xử sự các vấn đề.

Nếu anh muốn thể hiện ý kiến của anh có điểm khác với cấp trên, không nên ngần ngại sử dụng ngụ ý qua những câu chuyện kể.

Những người biết thể hiện thường rất tự nhiên trong thái độ và cách diễn đạt, không gượng gạo làm ra vẻ.

Người thành đạt thường không khoa trương thành tích của mình mà

thể hiện một cách khiêm tốn, tự nhiên, thành thực. Ví dụ như đang báo cáo công tác với lãnh đạo có thể thêm dăm câu: “Tôi đã cố gắng, nhưng không thể tránh khỏi những khiếm khuyết, mong được sự chỉ giáo...” “Học hỏi được thêm kinh nghiệm của các bậc cha chú (hay những người đi trước) là điều đáng quý”. Làm như vậy, hình như bạn đã lắng nghe sự chỉ giáo của lãnh đạo, nhưng thực chất là đang thể hiện mình, càng làm tăng thêm phẩm chất khiêm tốn của anh. Nếu anh diễn đạt những ý tứ để thể hiện mình với cấp trên như: “Tôi đã làm những việc..., việc đó chẳng có gì là khó...! Việc đó giá trị như thế này, như thế kia” v.v... Với kiểu cách đó, vô hình trung bạn đã làm tổn thương hình ảnh của bạn, làm giảm giá trị của bạn trong cách nhìn của người lãnh đạo.

Chương chín: BẠN LÀM VIỆC NHƯ VẬY SẼ CÓ NGƯỜI TUYỂN DỤNG BẠN NGAY

I. NỖ LỰC NHIỀU MẶT, XÂY DỰNG MỐI DUYÊN NỢ GẮN BÓ

Không có nhân duyên tốt, ta sẽ đánh mất đi không biết bao nhiêu cơ hội thành công. Nếu có duyên thì tốn ít công mà làm được nhiều việc. Mỗi quan hệ là nguyên tắc có tính cơ bản và phổ biến để đi đến thành công, bởi vậy cần xây dựng nhiều mối quan hệ thâm đậm tình người, quan hệ nhiều tầng. Thậm chí có người nói: “Có một số việc có cần tôi giúp không?”.

Điều quan trọng, là mối quan hệ giữa anh và họ như thế nào? Trong cùng một điều kiện, ưu tiên ai bây giờ? Chủ yếu phải nhìn vào mối quan hệ. Dù cho mức độ hợp lý của nó có như thế nào, nhưng vì đó luôn là một tồn tại khách quan, rất thực tế, nên không thể không coi trọng, nghiên cứu nó và vận dụng nó. Hay nói một cách khác, anh phải dùng phương pháp chính xác và lành mạnh để xây đắp nên mối duyên nợ đó. Người có duyên trong giao tiếp, người đó sẽ thành công. Trên những nấc thang thành công có một phần quan trọng là do anh có duyên trong giao tiếp.

Đã là con người, thì ai cũng đều có tình cảm. Sự nảy sinh của tình cảm sâu hay nông chủ yếu dựa vào duyên phận. Tình cảm giữa anh và tôi, hoàn toàn dựa vào duyên. Khi đã bén duyên thì dẫu có xa cách ngàn dặm vẫn gần. Khi đã vô duyên thì ngồi ngang trước mặt vẫn dừng đọng.

Liên kết mối duyên nợ đó ít ra phải có một bên chủ động. Nếu bạn

chủ động, chính bạn đã có phương pháp tạo lập mối nhân duyên. Tình cảm của người khác sẽ được gửi gắm ở bạn. Xây dựng mối quan hệ gần như duyên nợ ấy khi có thể, ai cũng cần có ấn tượng tốt với bạn. Hãy tin chắc rằng, không có việc gì bạn không hoàn thành.

Ông cha ta có câu: “Thức lâu mới biết đêm dài, ở lâu mới biết cái tâm của người”. Nhân duyên tốt hay xấu không phải việc một ngày, hai ngày. Vậy làm thế nào để xây dựng mối nhân duyên trong quần thể xã hội hay trong môi trường công tác. Muốn có được mối quan hệ tốt phải có tầm nhìn xa. Chẳng hạn như ai đó gặp khó khăn thì sẵn sàng giúp đỡ và khi đã giúp đỡ thì không mảy may suy nghĩ mình sẽ được đền đáp như thế nào? Xét thấy cần giúp là giúp. Cứ như thế, ngày này qua tháng khác tích tụ lại để tạo mối quan hệ bền vững. Quả thật có công tích đức, có ngày thành công là vậy.

Chỉ dựa vào sức của một người, thì sự phát triển có giới hạn. Nếu xây dựng mối quan hệ bền vững cùng bạn bè thì sức phát triển ấy được nhân lên gấp bội và gần như không có giới hạn. Một con người có nhiều cách đầu tư, đầu tư cho tri thức hay mua cổ phiếu v... v... Đầu tư trong mối quan hệ với con người là xây đắp tình bạn. Mua cổ phiếu, bạn có thể có lãi suất nhưng vẫn ở giới hạn nhất định, còn bạn xây đắp được mối quan hệ bền vững thì nguồn lợi ấy quả thật vô giá. Cổ phiếu là tài sản hữu hình còn mối quan hệ bền vững là tài sản vô hình.

1- Dùng lý trí thay thế cảm tình, sẵn sàng thích ứng hoà hợp với mọi người

Cảm tình phải luôn luôn dùng lý trí để không chế, chi phối. Một con người tình cảm quá mạnh dễ xúc động, người đó liệt vào dạng đa sầu đa cảm. Con người đa sầu đa cảm đó khó hoà nhập trong mối quan hệ đa phương, đa dạng. Mối nhân duyên, mối quan hệ bền vững do vậy mà hạn chế. Trong quan hệ xã hội, tính sẵn sàng thích ứng, mới mong xây dựng quan hệ rộng và sâu.

Sự việc hàng ngày mà chúng ta gặp có thể quan trọng hay không, nhưng những việc đụng đến nguyên tắc thì không nhiều lắm. Những việc quá vụn vặt thì không nên quá so đo. Không nên giải quyết sự việc

theo cảm tính. Chẳng hạn như, trong bạn đồng nghiệp, một ai đó có một quan điểm khác với mọi người đối với môn bóng đá, có cách đặt vấn đề chưa thật đúng. Nhưng xét không thuộc nguyên tắc gì ghê gớm thì bạn cũng không nên vì thế mà hơi đầu tranh luận làm tổn thương tình cảm. Xét thấy không cần thiết.

Còn người anh trực tiếp quan hệ là người lãnh đạo nên hết thảy mọi công việc đều ở giới hạn là cung cấp ý kiến cho trên, chứ không phải là chỉ thị hay chủ trương. Đôi khi kế hoạch anh trình bày lên được phê chuẩn thì anh là người thực hiện, làm tròn chức năng đó là được. Còn quá trình chấp hành, anh phải có sự ghi chép tỉ mỉ, dù cho điều đó chỉ là việc rất nhỏ, cũng không thể sơ ý bỏ qua. Một bản báo cáo tường tận, chi tiết sẽ làm vui lòng thủ trưởng của anh. Trong quá trình chấp hành nếu gặp khó khăn, tốt nhất là anh nên tự khắc phục, giải quyết, nếu không được thì cần thỉnh thị. Tốt nhất là sau khi giải quyết thoả đáng công việc anh nên có báo cáo miệng, tùy theo hoàn cảnh cụ thể để ứng phó. Thế nhưng, có điều cần chú ý, dù cho báo cáo sau khi công việc đã được giải quyết thoả đáng, anh cũng cần tránh cách diễn đạt có tính khoa trương dấu rằng lúc đó công việc quả thật khó khăn. Anh vẫn nên dùng khẩu khí rất bình dị để tường thuật lại.

Làm như vậy, người ta sẽ có ấn tượng tốt anh là người có bản lĩnh để đối phó với sự biến động. Khi đối xử với cấp dưới, anh cũng cần nắm chắc mặt ưu mặt khuyết của họ, anh ta có thể đảm đương được hay không loại công việc tỉ mỉ. Tuy rằng năng lực công tác của anh ta không tồi, nhưng tốc độ giải quyết công việc không cao, vậy khi sắp xếp công việc cho anh ta, khối lượng công việc, không nên giao nhiều quá, thời gian công tác cũng không nên khẩn trương quá. Khối lượng công việc nhiều, chịu một áp lực lớn, công việc khẩn trương quá tạo nên tâm lý căng thẳng bất lợi. Nếu anh ta có công thì cần động viên khen thưởng kịp thời, nếu có gì sơ sẩy thì không nên quát mắng, xỉ vả. Tốt nhất là nhẹ nhàng bảo ban để họ thấy chỗ đúng chỗ sai, rất có lợi cho họ để nâng cao chất lượng công tác.

Nếu anh ta là bạn anh, anh nên chủ động giúp đỡ họ nhiều hơn khi họ bận rộn. Khi giúp đỡ không nên có thái độ ngạo mạn, ban ơn. Nếu không, ngoài miệng tuy anh ta không nói ra, nhưng trong lòng thấy âm ứ.

2/ Khi nói năng không làm tổn thương đến người khác

Khi nói năng cần chú ý mức độ, không làm tổn thương đến người khác. Đó là một trong những nguyên tắc quan trọng để xây dựng mối quan hệ bền vững. Không bói móc vào thế yếu của người khác. Cách đối xử cần lễ phép, nhất là khi người mình tiếp xúc có dị dạng hay khuyết tật gì đó. Điều bất hạnh đó nằm ngoài ý muốn của họ. Vì vậy hết sức lưu ý khi giao tiếp với người có khuyết tật.

3/ Cho mình thói quen tuân thủ giờ giấc

Rất nhiều người có thói quen như thế này: Khi đến gặp bạn thân thì đến muộn cũng được, nhưng khi đến gặp khách để bàn chuyện làm ăn, buôn bán thì thường đến trước. Họ cho rằng đã là bạn thân quen thì không cần quá giữ ý giữ tứ. Do vậy mà xem thường, tỏ ý tùy tiện. Trên thực tế, từ xưa đến giờ, dân Trung Quốc vốn lấy chữ tín làm đầu. Cổ nhân đã nói: “Lời nói ra như đinh đóng cột”. Người giữ được chữ tín là kẻ đại trượng phu. Tất nhiên, những người nói lời mà chẳng giữ lấy lời, ắt bị người đời cho là kẻ tiểu nhân. Dẫu cho bạn thân cũng vậy, nếu cứ sống theo kiểu đó thì tình bạn cũng xa dần. Do vậy muốn xây dựng được quan hệ bền lâu, một điều gần như nguyên tắc là trước sau phải giữ cho được phẩm chất lấy chữ tín làm đầu.

Bất kể việc công hay hẹn hò cá nhân mà anh không tuân thủ thời gian đã hẹn thì có thể do nể nang tình bạn, bạn anh không nở lộ rõ sự phật ý, nhưng trong lòng cảm thấy bị xúc phạm. Nếu chỉ dừng lại ở chỗ phật ý thì còn khá, điều đáng quan tâm là người ta cho rằng anh là người tư dưỡng chưa tốt, do đó mà xa lánh dần, không muốn tiếp tục đi sâu giao lưu.

4/ Cần có ý thức chủ động kết giao với người khác

Trong cuộc sống, trong công tác hàng ngày của chúng ta, cần xây dựng cho mình ý thức chủ động kết giao. Khi quả bóng tình bạn được ném về phía anh, làm sao bắt gọn bóng và chuyền bóng lại với lòng

chân tình. Đó là phẩm chất cơ bản của một con người. Hiện nay, phần lớn các công ty đều có bộ phận phục vụ khách hàng, chỉ cần khách có yêu cầu nếu đáp ứng được là làm ngay. Điều này biểu hiện sự tôn trọng khách hàng, qua đó tạo ấn tượng tốt để họ sẽ đến luôn.

Một con người hiểu biết cung cách giao lưu thì trong khả năng của mình, họ luôn luôn đáp ứng rất nhiệt tình. Họ chưa đòi hỏi mình sẽ được gì, mà với tấm lòng thành chỉ mong sao phục vụ cho tốt nhất. Gặp được một đối tượng có phong cách giao tiếp như vậy, sự giao lưu của đôi bên ngày càng bền chặt hơn, thân thiết hơn và xây đắp nên tình bạn dài lâu.

II. ĐI SÂU TÌM HIỂU NGƯỜI CÙNG LÀM VIỆC VỚI MÌNH

Muốn cùng đối phương làm việc được thuận lợi, ta cần đi sâu tìm hiểu về tính cách, thân thế, địa vị và hứng thú của đối phương để thỏa mãn những điều đối phương mong muốn, và tránh những điều mà đối phương không thích. Với cung cách như vậy, bạn sẽ giao lưu rất thanh thản, thoải mái và hy vọng sẽ thành công trong công việc. Nếu ta không có đủ phong cách trên, sẽ làm hỏng việc đáng lý có thể thành công.

1/ Không thể xem thường thân thế và địa vị của đối phương

Bất cứ ở một nước nào hay một thời đại nào, họ đều xem trọng về địa vị, đẳng cấp. Thân thế và địa vị của đối phương khác nhau, thì cách thức giao tiếp, nói năng và tác phong làm việc cũng phải khác. Nếu không nhận thức đầy đủ điều này, coi tất cả đều cá mè một lứa, anh sẽ để lại ấn tượng xấu cho đối phương. Họ sẽ cho anh là người không biết trời cao, đất dày, không có tôn ti trật tự, nhất là khi địa vị của đối phương cao hơn anh, sẽ cho anh là người chưa được rèn luyện tốt, không biết nề nếp quy củ gì cả. Do vậy, họ không muốn nghe anh nói, không muốn giúp đỡ anh, hoặc có khi khó dễ với anh. Rõ ràng anh sẽ khó làm việc, rất dễ

gặp trắc trở khi làm việc.

2/ Nhìn nhận chính xác tính cách của đối phương, hòa hợp với sở thích của đối phương

Con người ta, ai cũng có một tâm tính, một tính cách. Có người ưa nịnh nọt bợ đỡ, nếu anh cho người ta đi tàu bay giấy, họ lại dốc lòng dốc sức ra giúp anh.

Nhưng, có người rất nhạy cảm, rất cảnh giác trước những lời khen ngợi của anh, họ phát hiện anh có dụng ý không tốt. Nhưng có người ngang bướng, anh phải dùng biện pháp kích tướng, mới làm cho anh ta làm tốt công việc. Có người thì tính tình nóng nảy, không thích nghe anh thuyết giáo tràng giang đại hải. Khi nói năng hay làm việc với anh ta, không nên vòng vo, rào trước đón sau.

Do vậy, khi làm việc với ai đó, nhất định phải nắm được tính cách của người đó, dựa vào đó để có đối sách hợp với sở thích của đối tượng và không làm những điều mà họ không thích. Chỉ có như vậy mới làm việc với nhau tốt được.

Tính cách của đối phương là đột phá khẩu tốt nhất khi ta làm việc với đối tượng. Phù hợp sở thích, điều này có thể tạo thành sự cộng hưởng cùng đối phương; kéo gần khoảng cách lại. Bất cứ làm việc với ai, việc đầu tiên là phải hiểu rõ tính cách của đối phương. Bốc thuốc đúng bệnh. Làm việc với nhau nếu đạt được độ thông hiểu sâu sắc thì rất dễ thành công. Trong lịch sử ngoại giao có một giai thoại: Một nghị sĩ của Nhật đi thăm Tổng thống Ai Cập Nát-xe (Nasson). Do tính cách, sự từng trải, thú vui trong cuộc sống, chí hướng chính trị giữa họ cách nhau rất xa, tổng thống không có thiện cảm với ông nghị sĩ đó. Nhưng ngài nghị sĩ Nhật để không làm hại sứ mệnh của mình và xây dựng tốt mối quan hệ với Ai Cập; trước khi hội kiến, đã phân tích nhiều mặt rồi quyết định sử dụng một phương thức thân thiện để làm xúc động Nát-xe. Và ông đã đạt được mục đích của hội đàm. Dưới đây là phân đối thoại của hai phía:

Nghị sĩ: Thưa ngài, ở Nhật Bản chúng tôi, từ đàn bà đến trẻ em đều

biết tôi xưng hô với ngài là Tổng thống, thiết nghĩ không bằng xưng hô ngài là Đại tá; bởi lẽ tôi cũng giống như ngài đã từng là quân nhân, đã đánh nhau với quân Anh.

Nát-xe:Ồ...

Nghị sĩ: Người Anh thoá mạ ngài là Hítle của Sông Nil. Họ cũng nguyên rủa tôi là: “Con hổ của Malaysia”.

Tôi đã đọc tác phẩm “Triết học cách mạng” của ngài, đã so sánh tác phẩm đó với tác phẩm “Sự phấn đấu của tôi” của Hítle. Tôi phát hiện Hítle lấy bạo lực làm đầu, còn ngài thì rất hài hước, dí dỏm.

Nát-xe: (Hết sức phấn khởi)Ồ, cuốn sách mà tôi viết là sau cuộc cách mạng, ba tháng liền cặm cui mới viết xong. Ngài nói đúng. Tôi ngoài lực lượng vũ trang ra, chú trọng nhiều đến tình người.

Nghị sĩ: Đúng vậy! Những người lính chúng ta cũng cần có tình người. Khi tôi tác chiến ở Malaysia luôn có một thanh đoàn kiếm không bao giờ rời người. Mục đích không phải giết người mà là tự vệ. Người dân Ả rập chiến đấu để giành lại độc lập mà cũng chính là sự tự vệ chính đáng, giống như thanh đoàn kiếm mà tôi mang lúc đó.

Nát-xe: (Cười vui vẻ) Ngài nói đúng. Sau này, hàng năm mời ngài sang thăm đất nước chúng tôi một lần. Lúc bấy giờ, nghị sĩ Nhật Bản khéo léo đi vào nội dung chính, bắt đầu bàn đến mối quan hệ và vận mệnh của hai nước. Và họ vui vẻ chụp ảnh lưu niệm chung. Cách làm thân của vị nghị sĩ Nhật Bản đã thu được hiệu quả kỳ diệu.

Khi khởi đầu của cuộc hội đàm này, người Nhật Bản đã gọi Tổng thống là Đại tá, đã giảm cấp bậc của vị đương kim tổng thống. Hàm ý của câu nói là: thực ra ông chẳng phải gì ghê gớm lắm. Nhưng đối với Nát-xe, xuất thân là một quân nhân, là niềm kiêu hãnh của lực lượng vũ trang vì ông đã làm nên chiến thắng trong cuộc đấu tranh giành độc lập dân tộc thì đây quả là một sự quang vinh hiển hách. Nếu ông không nắm bạo lực và có bàn tay nhưng, nếu ông không có sự hài hước và tình người thì làm sao ông có thể từ cấp đại tá bước lên bậc thang danh vọng cao nhất là Tổng thống được. Tiếp theo nữa, ông nghị sĩ lại dùng thủ thuật mượn lý do đã đọc “Triết học cách mạng” của Nát-xe để tán

dương sự kết hợp giữa bạo lực và tình người của ông ta, ca ngợi cuộc chiến tranh chính nghĩa của dân tộc Ả rập. Điều đó, không những đã kích đúng huyết hưng phấn của Nát-xe mà còn hoàn toàn phù hợp 100% khẩu vị của ông. Ngài nghị sĩ Nhật đã thành công trong việc ứng xử của mình.

3/ Đề ý đến hành động thì sẽ hiểu tâm lý của người nào đó

Qua những biểu thị vô tình của một người nào đó như thái độ hoặc tư thế tác phong, ta có thể hiểu được tâm lý của họ. Có lúc, nhờ đó mà nắm bắt tình hình một cách chân thực hơn là sự diễn đạt bằng lời nói, biết được sâu hơn những khía cạnh của nội tâm. Chẳng hạn nam giới như chống tay lên trán, thể hiện anh ta đang có sự suy nghĩ lung lăm; đầu cúi xuống bước đi những bước nặng nề chứng tỏ tâm trạng chán nản, thất bại. Ngẩng cao đầu, ngực ưỡn ra, nói sang sảng chứng tỏ người đó rất tự tin. Nữ giới, không nói năng nửa câu, tay vịn vào chiếc khăn mùi soa chứng tỏ trong lòng có điều muốn nói nhưng không biết nên nói như thế nào. Nếu chân tay người đó run cầm cập chứng tỏ nội tâm bất an, cử động đó thể hiện đang tìm mưu kế đối phó. Nếu khe khẽ gật đầu thể hiện tâm tính nhàn rỗi.

Người có khả năng về tâm lý học, thường thông qua các động thái của cơ thể mà nhận biết trạng thái tâm lý của người khác, giúp cho mình đạt được mục đích của việc làm.

Người tiếp thị nhân ngày chủ nhật làm một cuộc phỏng vấn của một gia đình. Anh ta nhất nhất chú ý đến tư thế ngồi của cặp vợ chồng mình định phỏng vấn.

Nếu thấy bà vợ đối tư thế ngồi trước, ông chồng bắt chước đối theo, chứng tỏ bà vợ có uy quyền hơn. Anh nên tấn công vào đối thủ chính là bà vợ thì nhất định sẽ bán được nhiều hàng; thành công đảm bảo 90%. Nếu tình hình ngược lại, thì đức ông chồng có quyền hơn. Lúc này đối tượng mà mình cần tấn công lại là ông chồng.

Trước khi giao tiếp, ta chú ý quan sát sắc diện, lời ăn tiếng nói để

nắm được trạng thái tâm lý của đối phương. Hiểu được sự thay đổi của họ dù là nhỏ nhất rất có lợi cho anh nắm chắc được sự tiến triển của sự việc.

4/ Hãy để lại trong lòng đối phương một ấn tượng tốt

Đi tìm người để xin việc làm hay hợp tác để làm việc, điều quan trọng nhất là không nên xâm phạm vào điều cấm kỵ của người đó. Nếu bạn sơ xuất trong điểm này, e rằng việc có thể không thông dòng bén giọt.

Đối với người có tính cách hướng ngoại, thích giao lưu, khi nói chuyện với họ trong phòng làm việc, thường không xảy ra tác dụng phụ nào cả. Nhưng đối với con người có tính tình ngại khó, rụt rè, quá miễn cảm, thì khi giao tiếp với anh ta trong phòng làm việc dễ xảy ra những tác dụng phụ. Lúc này ta nên thay đổi môi trường như ra ngoài hành lang hay bách bộ trong vườn, trao đổi thoải mái, thanh thản mới có cơ may thành công.

Khi nhờ ai làm việc gì đó, nếu chỉ nói một thôi một hỏi về công việc, quên cả những câu xã giao thường tình “thì rất dễ làm cho đối phương suy nghĩ: “Chỉ biết việc mình, chứ chẳng quan tâm đến ai cả”.

Nếu muốn trình bày rõ yêu cầu của mình với đối phương, trước tiên ta hãy chăm chú lắng nghe ý kiến của họ, lúc đó họ mới say sưa bảo ban mình và mới lắng nghe ý kiến của bạn.

Vấn đề mình định nói, cần chú ý đến tình hình của đối phương để quyết định. Dù vấn đề có hay đi nữa nhưng không phù hợp nhu cầu của đối phương thì cũng không nên nói ra. Bởi lẽ chẳng có cách nào để kích thích hứng thú ngồi nghe của họ. Tốt nhất, là tìm ra một nội dung mà cả hai bên cùng quan tâm, thì mới mong có sự ý hợp tâm đầu. Sau đó mới dần dần lái vấn đề đi vào phạm vi mà mình định bàn.

Trong nói chuyện thường ngày, một số người thường vào đầu bằng những chuyện vặt vãnh. Họ nghĩ rằng đó là hình thức tạo sự thân thiết,

gần gũi nhưng khi giao tiếp vào chủ đề chính, mong bạn đừng lặp lại chuyện vợ con nữa, nếu không, thì không tránh khỏi bà vợ của họ cũng tham gia câu chuyện làm đi lệch chủ đề.

Khi nói chuyện, có thể khởi đầu bằng những đề tài nghiêm túc như chính trị, kinh tế. Sau đó mới chuyển dần sang vấn đề văn học, nghệ thuật hay hứng thú cá nhân; những nội dung nhẹ nhàng thoải mái. Nói tóm lại, làm sao lột tả được quan điểm, cách nhìn nhận và giải quyết vấn đề của mình một cách đường hoàng, đúng mực, làm cho cả đôi bên đi tới thống nhất nhận thức. Đó mới thực là cách nói chuyện tốt.

Một con người rất khéo nhờ ai làm việc gì đó, trước hết người đó phải rất khiêm tốn, lễ phép. Cách dùng lời của họ cần chặt chẽ, không bao giờ họ nói ra những điều không thích hợp. Bởi lẽ, họ thấy trước vấn đề nếu mình dùng cách nói quá suông sã, sẽ làm tổn thương người khác; dù cho sau đó chợt nghĩ ra thì đã thất thố rồi, sửa lỗi thì không kịp nữa rồi.

Nếu bạn thận trọng trong cử chỉ, thái độ ôn hoà, ngôn từ hấp dẫn, kích động lòng người và hai bên trao đổi rất hợp ý tâm đầu, rõ ràng việc mà bạn định nhờ người ta làm rất dễ thành công.

Vì vậy, muốn gây được thiện cảm của người khác đối với bạn khi giao tiếp, thì ngay từ đầu phong thái, cử chỉ, nói năng đều phải đúng mực, đỉnh đạc. Không nên bạ đâu nói đấy. Điều này, các bạn nhanh mồm, nhanh miệng quá, nói không tiếc lời hãy rèn luyện cho mình tác phong nói năng có suy nghĩ, cân nhắc, dặt ý. Như vậy, bạn mới để lại ấn tượng tốt cho đối phương, một khi đã tạo ra được tiền đề ấy rồi, các việc tiếp theo ắt hẳn thông dòng bén giọt.

III. KHI TÌM NGƯỜI HỢP TÁC, TA NÊN VÌ NGƯỜI MÀ NÉN SỞ THÍCH CỦA MÌNH

Phải vạch ra một nguyên tắc rất thận trọng khi làm việc với người lá

mặt lá trái.

Trong quá trình làm việc, không tránh khỏi mình sẽ gặp phải những người như thế này. Trước mặt thì anh ta nịnh nọt tăng bốc bạn, nhưng sau lưng thì gièm pha chê bai bạn. Trong bụng đối với anh chả ra gì, nhưng ngoài mặt vẫn thon thót nói cười. Con người lá mặt, lá trái đó, gần như trong đó có hai nhân cách. Khi giao tiếp với dạng người đó, bạn cảm thấy rất khó xử. Quả vậy, khi giao tiếp với những người đó nếu không thận trọng, bạn rất dễ thất thố.

Đối với những người dạng như vậy, khi làm việc với họ, bạn nên tránh làm tổn thương lòng tự trọng của họ; không làm tổn thương “cái tôi” sau bộ mặt nạ ấy mà họ đã mất công mất sức để bảo vệ nó. Và cũng không đơn giản cự tuyệt lời tăng bốc đến sồn da gà của họ. Cự tuyệt một cách giản đơn sẽ làm tổn thương lòng tự trọng của họ; sẽ làm cho anh va đá ngẫm nhanh hơn. Khi làm việc với dạng người như vậy, bạn nên thận trọng kéo bị họ lợi dụng. Do vậy trong quá trình giao tiếp với họ, bạn cần vạch ra một nguyên tắc, một giới hạn, thận trọng lọc bỏ những cái gì làm tổn thương đến người khác, gạt bỏ ở họ những toan tính cá nhân lộ liễu, và cố gắng thoả mãn họ trên những lợi ích chính đáng. Vẫn làm cho họ thể hiện được lòng tự trọng và niềm vinh dự; thể hiện được mặt tốt trong con người của họ. Chỉ có như thế, mới khai thác được năng lực của họ để cùng hợp tác với mình làm việc.

IV. KHI LÀM VIỆC VỚI NHỮNG NGƯỜI CÓ TÍNH CÁCH LÃNH ĐẠM CẦN NHIỆT TÌNH VÀ NHÃN NẠI

Trong cuộc sống, thường có những người: thích làm theo ý mình bất kể ý kiến của người khác ra sao. Khi giao tiếp với những dạng người như vậy, bạn cảm thấy không thoải mái. Nhưng do nhu cầu công việc, chúng ta không thể không giao tiếp với họ. Vậy, trong trường hợp đó, để bảo vệ lòng tự trọng của mình, liệu chúng ta có nên đáp lại bằng một thái độ lãnh đạm tương ứng hay không?

Xét về mặt tâm tính, anh đối xử với tôi ra sao tôi sẽ đối xử với anh như vậy. Nhưng, cách nghĩ như vậy chưa thật thoả đáng. Những dạng người như vậy, có lãnh đạm không phải vì bạn có vấn đề đối với họ. Do vậy, bạn không nên xét nét họ, lại càng không nên do những cảm giác chủ quan để phán đoán trạng thái tâm lý của đối phương, cũng như phản ứng bằng cách lãnh đạm trở lại. Như vậy, thường thường làm cho sự việc rối rắm hơn.

Kỳ thực, những người có tính cách lãnh đạm, thường thì sở thích và hứng thú cũng ít và cũng không muốn giao lưu với người khác. Nhưng, họ vẫn có những việc quan tâm và theo đuổi, chỉ chẳng qua người khác không rõ đấy thôi. Do vậy, khi giao tiếp với những người như vậy, không những không nên lãnh đạm, ngược lại nên bỏ ra một ít công sức; quan sát kỹ càng, qua cử chỉ và cách ăn nói của họ để nắm bắt cho được điều họ quan tâm. Khi bạn đã nắm bắt được tổ con chuồn chuồn, thì có thể khai thác tốt đối phương. Rất có thể, đối với bạn họ sẽ hết thờ ơ lãnh đạm, trái lại có khi xởi lởi, nhiệt tình với bạn.

1- Khi làm việc với người ngạo mạn, bạn nên chọn phương pháp giao tiếp cho thích hợp

Trong giao tiếp hàng ngày, có một số người thường cho mình là thanh cao, chẳng coi ai ra gì, lộ vẻ kiêu căng hợm hĩnh. Khi giao tiếp với dạng người có thái độ ngạo mạn, cử chỉ thiếu lễ độ đó thực là một điều khó chấp nhận. Thế nhưng, mình không thể không tiếp xúc với họ. Vậy nên ứng xử như thế nào? Có người bảo, đối với những người dạng như vậy, nên ăn miếng trả miếng. Họ kiêu căng ngạo mạn, thiếu lễ độ, thì ta tỏ vẻ coi khinh. Cách cư xử này, ở chừng mực nào đó, là cần thiết. Nhưng, thông thường đó chẳng qua chỉ là sự biểu hiện xuất phát từ cảm tính muốn trả đũa. Nhưng nếu ta phân tích mục đích và hoàn cảnh của nó theo lý tính một chút, nên nghĩ ra cách giao tiếp nào đó tỏ ra thích hợp hơn. Bởi vì, họ ngạo mạn kiêu căng mà bạn coi khinh, không cần đếm xỉa, thì quả thật sự giao tiếp khó tiến triển. Rõ ràng, bất lợi cho cả đôi bên. Do vậy, xuất phát từ chỗ làm sao mình, làm việc thành công, nên cần tìm một giải pháp giao tiếp thích hợp.

Đối với trường hợp này, phương thức thích hợp nhất có 3 điều:

1/ Cố gắng rút ngắn thời gian giao tiếp với họ. Với lượng thời gian đó ta đủ để thể hiện ý kiến và thái độ của mình và họ thì không có nhiều thời gian để bộc thái độ kiêu căng, ngạo mạn của mình. Với cách làm này, đối phương không có cơ hội để ngạo mạn và ngược lại họ phải bắt tay lên trán để suy nghĩ những vấn đề mà bạn nêu lên.

2/ Lời lẽ rõ ràng, ngắn gọn. Cố gắng diễn đạt yêu cầu và vấn đề của bạn một cách ngắn gọn, rõ ràng nhất, làm cho đối phương thấy bạn là một con người có thái độ dứt khoát, là một con người không có khoảng đất trống để mặc cả. Do đó sẽ hạn chế cái kiêu căng, hợm hĩnh của đối phương.

3/ Bạn có thể mời họ làm những việc mà họ không có cách nào giờ ngón ra được, chẳng hạn như mời họ đi nhảy, tán gẫu hay hát Karaoke...

Mỗi khi anh ta đã lộ nguyên hình cuộc sống của anh ta thì trong giao lưu về sau, anh ta cũng giảm bớt ngạo mạn, thiếu lễ độ. Như vậy, ta có thể tự nhiên, thoải mái làm việc với anh ta.

2- Hãy nhường lời cho người trầm mặc ít nói

Khi ta giao tiếp với người trầm mặc, ít nói; quả thực rất tốn công mất sức. Bởi lẽ, anh ta không hề hé miệng ra thì làm sao bạn nắm bắt được ý nghĩ của anh ta, lại càng không xác định được thái độ của họ đối với anh.

Có một nhân viên tòa soạn báo, rất trầm mặc ít lời. Bất kể bạn nói với anh ta cái gì?, anh ta vẫn lặng thinh. Quả thực, bạn hết cách. Khi có khách hàng muốn đăng quảng cáo, anh ta chỉ thản nhiên đáp lại “Ồ!” Hoá ra là như vậy. “Một tay thì nhận danh thiếp của khách, còn mắt thì chăm chú đọc sách”.

Khi giao tiếp với dạng người như vậy. Bạn phải dùng phương pháp dứt khoát, buộc anh ta phải khẳng định có hay không, “Được hay không được”, tránh trao đổi vòng vo. Anh không ngần ngại mà nên hỏi thẳng:

“Trong hai biện pháp đó, anh thấy biện pháp nào tốt, có phải phương pháp thứ nhất tốt hơn không?!”.

3- Làm việc với người mang nặng ý nghĩ cá nhân, bạn nên nghĩ cách nâng cao đặc điểm đó

Trong giao tiếp xã hội, hầu như mọi người ai cũng ghét lối sống tự do, tự lợi, chỉ nghĩ đến mình. Bởi vì đối với những dạng người đó, trong bụng họ chỉ suy nghĩ đến mình họ, phạm mọi việc đều đặt lợi ích cá nhân lên hàng đầu, từ xưa đến giờ chưa hề nghĩ đến việc mình phải hy sinh bất cứ cái gì. Nhưng trong giao tiếp hàng ngày, mà gặp phải dạng người đó, việc cần làm cũng phải làm.

Con người tự tư, tự lợi, dẫu trong đầu óc anh ta chỉ biết có mình mình, hết sức tính toán thiệt hơn, nhưng, họ thường nhiều khi làm việc quên mình. Tất nhiên chúng ta không nên kỳ vọng quá cao ở họ. Và cũng không mong họ như bạn bè lấy nghĩa làm trọng, lấy tình làm trọng. Giao tiếp với những dạng người như vậy, nhiều khi chỉ là sự trao đổi. Tuy nhiên, đôi khi chúng ta lấy tiêu chuẩn lợi ích để làm thước đo giao tiếp của xã hội. Anh cũng vậy, không phải bất cứ lúc nào cũng có thái độ “Kính như viễn chi” đối với họ.

Nếu nhìn một góc độ khác, con người tự tư tự lợi cũng có đặc điểm của họ là tính toán chi li. Thấy được đặc điểm đó, nếu chúng ta dùng một phương pháp thích hợp làm cho đặc điểm đó phát huy tác dụng, cũng có thể phát huy ưu điểm của nó. Chẳng hạn như để cho những người tự tư tự lợi đó đảm nhiệm công tác tài vụ. Với chế độ quản lý chặt chẽ, nhiều khi họ lại trở thành “thần giữ cửa” cho tập thể. Như vậy, chẳng phải là một việc tốt đó sao?

4- Khi làm việc với những người thích huênh hoang, không thể nể nang một chiều

Trong giao tiếp xã hội, con người thích huênh hoang không phải là ít. Dạng người đó ngông cuồng tự cao tự đại, tự vỗ ngực ta đây, thích

bộc lộ cái “tôi” rất mạnh. Khi gặp phải đối thủ, họ luôn luôn tìm cách chèn ép người khác, bất chấp mọi thủ đoạn; cố dành cho được thế thượng phong. Người ta đối với dạng người đó, tuy rằng trong bụng coi khinh, nhưng do chiều cố đến toàn cục nên không làm tổn thương đến hoà khí khi giao tiếp. Do vậy đã nhượng bộ họ mọi nơi, mọi việc. Lối làm này không hợp.

Người Á đông thường đeo đuổi một xu hướng ôn hoà. Ta vẫn thường nói “Dĩ hoà vi quý”. Điều đó quả thực là một tiêu chuẩn và một mục tiêu hết sức quan trọng trong giao tiếp giữa con người với nhau.

Để chiều cố toàn cục, tìm được tiếng nói chung, không so đo những điều vụn vặt, ta nên có những nhượng bộ cần thiết trên một số mặt nào đó. Có thể nói đó là phương pháp giao tiếp cao thượng và thông minh. Hoà thuận, êm thấm rõ ràng là cần thiết.

Nhưng làm thế nào để đạt được sự êm thấm đó thì có rất nhiều cách. “Nhường nhịn” là một phương pháp. Nhưng “đấu tranh” cũng là một phương pháp rất cần thiết. Vì có một số người chỉ muốn giành phần thắng thì không bao giờ hiểu nổi sự nhường nhịn của người khác, vẫn cho ta đây mới là con người ghê gớm, không biết tôn trọng bất cứ ai.

Đối với dạng người như vậy thì không thể nể nang một chiều được; mà cần làm cho họ hiểu rằng: “Ở nhà nhất mẹ, nhì con, ra đường lắm kẻ lại giòn hơn ta”. Sự nhường nhịn chỉ thích hợp với người tương đối có lý có tình. Còn đối với kẻ không biết điều, ta không ngần ngại, cứng tay một tý; nắn mềm gân họ, làm nhặt bớt thói ngạo mạn.

5- Khi làm việc với người có tính tình nóng vội, nên áp dụng phương pháp gặp trực tiếp nhiều hơn

Người tính tình nóng vội, thường dễ bốc đồng, thiếu chín chắn, tư tưởng tương đối giản đơn, làm việc theo cảm tính, còn hành động thì như mưa giăng, gió giạt. Khi giao tiếp với dạng người này, ta nên cẩn thận kéo dể phạm sai lầm. Họ thường giãy nảy lên, không nén nổi bức tức, thậm chí còn định giở trò đấm đá. Cũng vì như vậy mà có nhiều người không thích giao tiếp với dạng người như vậy. Kỳ thực đó là cách

nhìn nhận con người không đến nơi đến chốn, có phần thiên lệch.

Đương nhiên, tính tình hấp tấp, nóng vội là một nhược điểm. Nó dễ làm tổn thương người khác, đồng thời thường biểu hiện cùng thái độ ngang ngược. Nhưng những người đó họ cũng có ưu điểm; và đây cũng là cơ sở quan trọng để ta giao lưu với họ. Trước hết, những con người đó là những con người bộc trực; bụng nghĩ sao thì miệng nói vậy, tuôn ra bằng hết, không có mưu sâu, kế độc và cũng không hề nói xấu sau lưng. Khi họ có ý kiến với ai đó thì nói ngay tại chỗ, sồn sồn. Chả thà giao tiếp với họ còn hơn là giao tiếp với những người thâm trầm, kín đáo.

Hơn nữa, những dạng người đó thường trọng nghĩa khí, trọng tình cảm. Chỉ cần hàng ngày anh đối xử tốt, tôn trọng, xem họ là bạn, họ sẽ không hề từ chối bạn điều gì đâu và cũng sẵn sàng bảo vệ quyền lợi của bạn. Do vậy, khi giao tiếp với họ, mình cũng không cần quá khách sáo, nói điều đạo lý làm gì. Chỉ cần bạn đối xử chân thành, họ cũng thật lòng với bạn.

Và họ có một đặc điểm nữa. Họ thích nghe lời tăng bốc, lời lẽ ngọt ngào. Do vậy, khi giao lưu với họ, ta nên dùng cách gặp trực tiếp nhiều hơn và khéo léo xã giao, phê bình một cách tế nhị. Làm như vậy, thường dễ thu được kết quả.

6- Khi làm việc với người có vẻ quyết đoán nhưng thực chất thông hiểu hời hợt, ta cần thử xem anh ta đã lĩnh hội hết ý của bạn chưa?

Đối với dạng người như vậy, thoát nhìn giống như phản xạ rất nhanh. Trong giao tiếp khi họ đạt đỉnh cao, đột nhiên tỏ vẻ quyết đoán, khiến cho người giao tiếp với họ rất ngỡ ngàng. Phần lớn, những dạng người đó tính tình nóng vội. Vì vậy nhiều khi muốn chứng tỏ mình là người quyết đoán nên quyết định của họ thường rất tùy tiện, đại khái.

Tôi có một người bạn thân quen đã nhiều năm, khi chúng tôi chưa cùng công tác với nhau ở một công ty; sao tôi cảm thấy anh ta nhiều tài đến thế. Nhưng, khi về cùng một công ty tôi mới phát hiện ra anh ta có

vấn đề. Khi quyết định vấn đề gì đều rất đại khái. Những người như vậy, rất dễ hiểu sai ý kiến người khác. Có nghĩa do anh ta phản ứng nhanh quá, cho nên bất kỳ việc gì đều nhận thức một cách nông cạn, sai lệch. Đặc điểm của họ là không kiên trì nghe hết lời người khác, thường cắt xén ý người khác. Tự cho mình là đúng và đưa ra quyết đoán. Tuy rằng, cuộc trao đổi diễn ra rất nhanh nhưng quyết định thường rất hời hợt; phần lớn để lại hậu quả, gây nên những điều không dự kiến tới.

Khi làm việc, bạn nên làm dần từng bước. Nếu bạn gặp dạng người như vậy, tốt nhất là trao đổi, tách bạch từng vấn đề một. Nói xong từng phần, tranh thủ ngay ý kiến của họ, không bao giờ để nán ná. Chỉ có như vậy mới tránh khỏi sai lầm và gạt bỏ những phiền toái không cần thiết.

V. HÃY LÀM CHO LÃNH ĐẠO CÓ SỰ ĐỒNG CẢM VỚI VIỆC RIÊNG TƯ CỦA MÌNH

Theo lý mà nói, người lãnh đạo là người đứng đầu đơn vị; là người lãnh đạo về mọi mặt công tác; còn việc riêng của gia đình cán bộ công nhân viên, người lãnh đạo chỉ quản một phần thôi. Đáng lý ra thì cũng không cần phải quản lý mặt này, không cần giúp đỡ. Nhưng xét về tình, mối quan hệ cấp trên với cấp dưới nên có sự chăm sóc, hỏi han. Bạn cần phải khôn khéo nắm vững thủ thuật để lãnh đạo quan tâm, giúp đỡ.

1- Tranh thủ sự thông cảm của cấp trên

Khi bạn mắc mớ việc gì đó, cấp trên có thông cảm không? Nếu được họ thông cảm thì chắc chắn bạn sẽ nhận được sự quan tâm giúp đỡ, vấn đề trở nên dễ dàng. Ngược lại, có thể bạn không nhận được sự đồng cảm của cấp trên, thậm chí có lúc họ còn thấy yêu cầu của bạn quá đáng hoặc giả cảm thấy việc bạn đề xuất thiếu cơ sở. Do vậy, sự việc le lói chút hy vọng nay đã tắt ngấm. Cho nên, tạo được sự đồng cảm hết sức quan trọng.

Vậy, làm thế nào để có được sự đồng cảm và giúp đỡ của cấp trên. Xin nêu lên một số ý kiến để các bạn tham khảo.

1/ Chọn thời cơ thích hợp.

Nên chọn lúc cấp trên rỗi rãi có thời gian để gặp mặt. Khi họ bận, tất nhiên tâm trạng không thanh thoi. Những điều mà bạn đề xuất không dễ gì để họ quan tâm. Thậm chí, còn gây ấn tượng xấu anh là người không biết điều. Nếu họ có thời gian rỗi rãi; ý kiến của bạn đề xuất họ kiên nhẫn lắng nghe nên vấn đề bạn nêu được coi trọng. Như vậy rất có lợi, công việc có nhiều cơ may thành công.

2/ Chọn địa điểm thích hợp.

Khi muốn đến gặp cấp trên để đề xuất công việc, bạn cần lưu tâm đến địa điểm và hoàn cảnh. Có những việc phải đến phòng làm việc của cấp trên, có những việc cần gặp ở nhà riêng, có những việc cần kín đáo mới thu được hiệu quả. Nhưng cũng có những việc nếu có người bên cạnh cùng nghe cũng có lợi cho công việc. Tính thâm thúy đó phụ thuộc vào tầm quan trọng của công việc mà bạn đề xuất và tâm tính của vị lãnh đạo mà bạn cần gặp.

3/ Lựa lời vừa phải để đề xuất yêu cầu.

Khi vào đề cần rõ ràng, ngắn gọn. Có việc cần đi thẳng vào vấn đề, có vấn đề cần ngấm từ từ, có vấn đề cần nói say sưa. Nếu không, cấp trên sẽ thấy mình nói năng thô lỗ, nghe chối cả tai. Để dẫn dắt vào vấn đề, trước đó ta có thể nói chuyện công tác, chuyện sinh hoạt, chuyện xã hội, chuyện gia đình, chuyện mà thủ trưởng quan tâm làm chuyện khơi mào trước khi vào vấn đề chính.

4/ Diễn đạt rõ ràng, tình lý gắn quyền.

Muốn làm được việc trước hết phải nói được, lập luận cần có lô gích, lý lẽ phân minh, làm cho người nghe thấy vấn đề có lý có tình. Tiếng nói nhẹ nhàng, gợi cảm đi sâu lòng người. Vấn đề càng diễn đạt càng hấp dẫn người nghe, làm xúc động lòng người. Người ta thường nói tình thành lý đạt là vậy. Dẫu cho đó là một cấp trên có trái tim sắt đá vẫn phải động lòng trắc ẩn, sẵn sàng bỏ công bỏ sức cho anh.

5/ Tôn trọng, lễ phép với cấp trên.

Khi bạn nhờ cấp trên giúp đỡ bạn làm việc gì đó, tất nhiên bạn tôn trọng họ và ngược lại họ cũng tôn trọng bạn. Người được tôn kính sẽ không bao giờ bỏ mặc làm ngơ trước yêu cầu của cấp dưới.

Nếu bạn kiên nhẫn thực hiện 5 nguyên tắc trên; bạn sẽ được cấp trên quan tâm, giúp đỡ, và lúc bấy giờ công việc dù khó đến mấy, chắc bạn không phải thất vọng.

2- Để cấp trên có tinh thần chăm lo đời sống riêng tư của cấp dưới, cũng chính là chăm lo đời sống cho đơn vị

Người lãnh đạo biết quản lý, người lãnh đạo gắn bó với cấp dưới không chỉ là người quản lý của đơn vị, của công ty mà họ còn như bậc cha anh trong một đại gia đình. Nỗi vui buồn, sự no đói của cán bộ công nhân đều được người lãnh đạo quan tâm giúp đỡ. Chúng ta nên nắm bắt thực tế khách quan của mối quan hệ mật thiết giữa đời sống và công tác, để gọi sự tình nguyện giúp đỡ của cấp trên. Làm thế nào để họ thấy, giúp đỡ cấp dưới giải quyết đời sống riêng tư cũng là trách nhiệm của họ. Và thực tế điều đó cũng chính là trách nhiệm của người lãnh đạo. Lãnh đạo chịu trách nhiệm trước cấp dưới cũng chính là chịu trách nhiệm trước đơn vị của mình, do đó tăng cường tiền đề của mình. Khi muốn lãnh đạo giúp đỡ, bạn nên cố gắng gắn kết giữa việc công và việc tư. Làm cho họ thấy, nếu giúp anh giải quyết tốt việc riêng cũng chính là giải quyết khó khăn trong công tác.

3- Đạt được sự đồng cảm của lãnh đạo

Sở dĩ cấp dưới tìm kiếm sự giúp đỡ của lãnh đạo, bởi vì họ có khó khăn trong cuộc sống: khó khăn về kinh tế, khó khăn về nhà ở, khó khăn về việc tìm kiếm công ăn việc làm của con cái v.v... khi đó, họ mới tìm kiếm sự giúp đỡ của lãnh đạo để giải quyết một số khó khăn. Khi đã nói đến khó khăn, tức là những việc nằm ngoài sức mình, không kham

nỗi. Muốn cho công việc trôi chảy, bạn cần trình bày khó khăn của mình cho thấu tình đạt lý. Làm cho họ có sự đồng cảm sâu sắc, nỗi đau của bạn cũng là nỗi đau của họ. Họ sẽ tận tâm giúp đỡ bạn.

Để gọi được sự đồng cảm của lãnh đạo, bạn cần tìm hiểu những điều trải nghiệm của người lãnh đạo. Đánh trúng vào những điều mà người lãnh đạo trước đây đã ném trái, vào những điều thương tình của con người.

Giải bày khó khăn một cách có lý có tình để cho họ đồng cảm, chỉ có như vậy, mới mong cấp trên giúp đỡ bạn vượt qua được khó khăn. Họ giúp đỡ bạn vượt qua được khó khăn cũng xuất phát từ công tâm, từ lòng từ bi, tình nhân nghĩa để thực hiện nghĩa vụ cao cả của mình.

4- Nhờ lãnh đạo giải quyết công việc nhưng cần có giới hạn

Nhờ vả lãnh đạo giải quyết việc, cần xem sự việc đó có liên quan đến lợi ích thiết thân của mình không. Nếu quả đúng là thiết thân, thì lãnh đạo dù đứng trên góc độ cá nhân hay là danh nghĩa cán bộ công nhân viên của đơn vị, họ đều nhận thức được đó là một trách nhiệm không thể chối từ. Việc đó, lãnh đạo người ta sẽ tự nguyện làm và cũng thấy đó là điều chính đáng.

Khi nhờ vả lãnh đạo giải quyết việc riêng của bạn nên chú ý có mức độ. Việc quá ư vụn vặt, nếu bạn cũng đi nhờ, người ta sẽ có ấn tượng không tốt về bạn. Họ có thể thầm nghĩ: Bạn là người thiếu khả năng.

Sự phân biệt việc lớn hay bé tùy thuộc vào tính chất của đơn vị và tầm cỡ của lãnh đạo mà đề xuất cho thích hợp, nhưng phải có mức độ: hợp lý.

VI. LÀM SAO ĐỂ NHỜ ĐƯỢC NGƯỜI BẠN ĐÃ THÀNH ĐẠT GIÚP

ĐỖ MÌNH GIẢI QUYẾT CÔNG VIỆC

Trong cuộc sống thực tế, có một số người sau khi họ đã thành đạt thì xa dần những người bạn cũ là những người không mấy thành đạt trong cuộc sống; thậm chí quên mất tình xưa nghĩa cũ; tìm cách trốn tránh. Hiện trạng giữa họ và bạn đã có sự thay đổi, đã có khoảng cách. Trong mỗi quan hệ như vậy, người ở vị trí thế thấp nên mở đầu câu chuyện với người ở vị thế cao như thế nào để họ giúp đỡ mình. Dưới đây xin giới thiệu một vài thủ thuật.

1- Mang theo chút lễ mọn gặp mặt

Đã là bạn bè thân quen; khi thăm nhau cũng nên mang theo chút quà, cái đó cũng thường tình. Quà cáp không cứ nhiều hay ít đều thể hiện tình cảm của mình. Nó có thể san đầy chỗ khiếm khuyết sau bao nhiêu năm không đi lại.

2- Gọi lại những hồi ức

Khi gọi lại những ký ức xa xưa, người ta sẽ sống lại những giây phút thiêng liêng của tình bạn. Nhớ lại tình xưa nghĩa cũ cũng tạo thuận lợi để bạn có quyết tâm giúp mình hơn.

Nhưng, khi gọi lại ký ức, tán gẫu, bạn cũng cần chú ý có chuyện nên gọi lại, có chuyện không nên gọi lại. Cần tránh gọi những chuyện xưa đã làm cho bạn anh gay gắt. Nhiều khi không lợi vì bạn tưởng rằng anh có ý châm chọc do vậy ảnh hưởng đến việc mình nhờ bạn làm.

3- Dùng lời khích lệ

Đã lâu anh không đến nhà họ, nay đột ngột đến, người ta biết ngay là anh có việc gì đấy mới đến. Nếu anh ta không muốn giúp bạn thì họ tỏ vẻ lãnh đạm khi anh mới bước chân vào cửa. Khi anh nêu vấn đề ra, thái độ họ âm ỉ, ừ ừ nửa từ chối nửa không. Lúc đó anh phải nghĩ cách để xoay chuyển tình thế.

Chẳng hạn như: “ Anh có cảm thấy tôi đã gây nên cho anh nhiều điều phiền toái”.

“Tôi biết rằng anh có thể giúp tôi, do đó tôi không ngại đường xá xa xôi, đến tìm anh”.

“Tôi biết anh có thể giúp tôi. Hơn nữa, việc này xét thấy không sai phạm gì nguyên tắc”.

“Việc này, trước khi tôi đến; đã cùng các bạn thân quen trao đổi. Họ đều nói, ở đây anh có thể giúp được. Khi đã gặp được anh, tôi sẽ không bao giờ thất vọng”.

Nếu quả thực đôi phương không có khả năng giúp, thì anh cũng không nên cố nài; gây khó dễ cho họ. Và cố tránh vì bực dọc mà nói ra những câu cạn tàu ráo máng, làm tổn thương tình bạn. Chỉ khi nào anh biết họ thuộc hạng người có tâm trạng “Chả tội gì ôm rơm rặm bụng” thì bạn mới áp dụng cách nói có tính kích thích. Nếu bạn anh sẵn lòng giúp anh, dầu việc có thành hay không, anh nên bày tỏ lòng biết ơn. Như vậy, càng thể hiện anh là con người có tình có nghĩa.

4- Dùng lợi ích để sai khiến

Có thể việc bạn nhờ giúp đỡ, quả thực khá hóc búa; hay người mà bạn nhờ là một người chỉ lấy đồng tiền làm trọng. Khi xong công việc, bạn cần chú ý đền đáp, nhất là khi người bạn đó có thể dùng lợi ích vật chất mà sai khiến.

VII. CẦN NẮM VỮNG NHỮNG NGUYÊN TẮC KHI NHỜ ĐỒNG SỰ GIÚP

Có người, khi sử dụng mạng lưới quan hệ để nhờ giúp một việc gì đó, thường cho rằng trong đồng sự chỉ có sự nghi kỵ và ghen tỵ. Trên thực

tế, đó là một ý nghĩ sai lầm. Mỗi quan hệ đồng sự trong xã hội hiện đại phải là người cùng hội cùng thuyền, nhất là khi cùng làm việc với nhau. Tình bạn, tất nhiên qua đó nảy nở. Một người, thời gian chung sống với người trong gia đình có lẽ cũng tương đương với thời gian sống chung với bạn đồng nghiệp. Khi làm một việc gì đó, nếu ta không dựa vào mối quan hệ đồng nghiệp, thì không những có nhiều việc đơn thương độc mã làm không nổi mà còn để lại cho người khác ấn tượng bạn là người cô độc.

Ở cơ quan hay đơn vị, mỗi người đều mong muốn được thể hiện mình. Nhờ bạn giúp mình việc gì đó cũng có nghĩa là để một lần họ thể hiện khả năng của mình. Dù cho việc đó khó cũng nên làm. Qua đó gây cho đồng sự một ấn tượng tốt; là một con người sốt sắng vì công việc chung. Việc của bạn, cũng như việc của đơn vị, mỗi người đều cảm thấy có một phần trách nhiệm và nghĩa vụ. Do vậy, khi tìm đồng nghiệp nhờ làm việc gì đó thì không nên ngần ngại; thấy cần trao đổi thì trao đổi.

Vậy, ta nên sử dụng mối quan hệ bạn bè như thế nào để nhờ bạn giúp.

1/ Cần thành tâm

Giữa đồng nghiệp với nhau, ta hiểu nhau khá nhiều và tương đối sâu. Nếu ta tìm bạn để nhờ giúp việc gì đó mà cứ giấu giếm giếm giếm; không nêu rõ vấn đề, rất dễ gây cho đồng sự một cảm giác là bạn không tin anh ta. Vì vậy, khi tìm đến bạn để nhờ giúp việc gì đó, trước hết ta cần phải nói rõ định nhờ việc gì; nói thành thực tại sao mình không làm nổi, phải đi nhờ vả. Nếu mình đến với bạn một cách chân thực, đồng sự sẽ tìm mọi cách để giúp bạn chứ không nở từ chối.

2/ Ta cần có sự nỗ lực khi nhờ bạn giúp

Đồng nghiệp không giống như bạn cô tri; thường thì những bạn đồng nghiệp giao lưu không sâu lắm. Do vậy, ta cần trao đổi với thái độ nỗ lực, không nên quá suồng sã; khi nhờ họ nghĩ cách giúp đỡ. Nếu họ thấy bạn đến nhờ vả với một thái độ tôn trọng, đồng nghiệp thấy việc

có khả năng giúp đỡ, thì họ sẵn sàng giúp ngay. Sau khi nhờ làm xong việc không nên dùng tiền để cảm tạ. Ta cần biểu lộ lòng mình bằng những câu cảm ơn chân thành. Có nhiều đồng nghiệp, nếu bạn cứ một mực dùng tiền để bày tỏ lòng biết ơn, nhiều khi dễ gây sự phản cảm. Giữa đồng nghiệp với nhau, nhờ vả việc gì đó nếu trả ơn bằng vật chất nhiều khi gây ấn tượng không tốt.

3/ Khi tìm đến bạn để nhờ vả, cần xác định rành mạch mục đích

Những việc còn rất chung chung thì không nên nhờ bạn giúp. Trước khi nhờ, anh cần nắm được mối quan hệ xã hội của anh ta; cũng như việc đó có thực nằm trong tầm tay anh ta. Chỉ có như vậy, bạn mới dễ trình bày và không gây phiền phức cho bạn đồng nghiệp.

4/ Có một số việc không thể nhờ bạn giúp

Những việc mình tự làm được, hãy cố gắng làm lấy! Những việc như vậy mà nhờ bạn giúp, nhiều khi gây cho họ cảm giác, anh chẳng coi họ ra gì cả. Làm như vậy, nhiều khi nhờ việc mà còn ảnh hưởng đến tình cảm của đồng nghiệp.

Chẳng hạn, như việc mời mọc khách, đưa quà biếu không nên nhờ đồng nghiệp làm. Vì ở đơn vị, những việc ấy chẳng lấy gì làm vẻ vang.

Nếu như đồng nghiệp không trực tiếp làm, lại nhờ người khác. Những việc như thế chỉ bằng nhờ người khác giúp.

Không nên nhờ đồng nghiệp giúp đỡ những việc đụng chạm đến quyền lợi của họ. Hoặc có liên quan đến lợi ích của một đồng nghiệp khác.

VIII. NHỮNG TIÊU XẢO KHI GIAO

TIẾP: MỀM MỎNG, KIÊN TRÌ VÀ LIÊN TỤC TẤN CÔNG

Có một số sự việc, anh áp ủ nhiệt tình đi tìm bạn để nhờ vả. Đối phương có thể làm được, nhưng họ đã tìm mọi cách để chối từ, khiến cho anh không có cách nào để thực hiện được mục đích. Trong những trường hợp như vậy, có nhiều người bỏ cuộc, cũng chẳng muốn tìm cách khác để làm. Nhưng cũng có một số người, tính cách mạnh mẽ hơn, chưa toại nguyện thì không bao giờ chịu bó tay. Lạt mềm buộc chặt, họ kiên trì về thời gian, xoáy vào thể diện của đối phương, thậm chí dựa vào thanh thế, ảnh hưởng của họ, không làm xong việc không chịu buông tha. Làm cho đối phương chối không được, nhận cũng không xong. Cứ dằng dai như thế, cuối cùng buộc phải nhận. Lúc đó họ mới chịu thôi.

Cái đặc sắc của thủ thuật “Lạt mềm buộc chặt”, “Mưa lâu thấm dần” là dùng hình thức tiêu cực tranh thủ được hiệu quả tích cực. Dựa vào quyết tâm và nghị lực, dựa vào sự đầu tư thời gian và công sức mà gây cho đối phương một áp lực liên tục. Mềm mỏng, kiên trì và liên tục tấn công làm cho đối phương thay đổi thái độ, tác động sâu đến tâm tư, tình cảm đối phương khiến cho họ không nỡ lòng từ chối. Phương pháp này có mấy mẹo vặt sau đây:

1) Phải biết cách lựa chiều tình cảm khi làm việc

Có một chính khách của một chính đảng, đang chỉ đạo một người sẽ ra tranh cử Thượng nghị viện làm thế nào để thu được nhiều phiếu nhất.

Vị chính khách đó quy ước với người ra tranh cử rằng: “Nếu anh vi phạm những điều tôi đã bày vẽ cho anh, anh sẽ bị phạt”. “Vâng, thưa ngài. Không có vấn đề gì?! Và khi nào thì bắt đầu?!” - Người ra tranh cử nói như vậy.

Vị chính khách: “Bây giờ, ngay bây giờ! Tôi dạy cho anh quy tắc thứ nhất: Bất cứ người ta trách mắng anh, phê bình anh, làm tổn thương

anh, anh cũng không được nổi nóng; bất cứ người ta nói xấu anh như thế nào đi nữa anh vẫn phải nhẫn nại chịu đựng”

- Người ra tranh cử: “Điều này dễ thôi, người ta phê bình tôi, đặt điều xấu cho tôi, chính họ đã gióng lên tiếng chuông cảnh tỉnh. Tôi sẽ không để bụng”.

- Chính khách: “Được, tôi mong anh nhớ kỹ điều này”. Đây là điều quan trọng nhất trong những điều mà tôi bảo ban anh. Nhưng, tôi e rằng: con người ngốc nghếch như anh đến bao giờ mới nhớ nổi điều này?”

- Người ra tranh cử vội sùng sỏ bảo: “Sao! ông dám, ông dám... mặt sát tôi đây à!”

- Chính khách: “Hãy nộp phạt đi!”

- Người ra tranh cử: “Vừa rồi tôi đã vi phạm điều cam kết sao?”

- Chính khách: “Đúng vậy - Quy tắc thứ nhất rất quan trọng, còn lại thì sần sần như nhau cả!!”

- Người ra tranh cử: “Cái đồ bịp bợm!”

- Chính khách: “Lại bị phạt nữa rồi”

Cứ như thế, mỗi lần một tình tiết khác nhau khiến người ra tranh cử không cảnh giác, không kìm nén nổi thái độ của mình nên đã vi phạm quy ước liên tục.

Câu chuyện nhỏ về sự trắc nghiệm tâm lý đã nhắc nhở chúng ta. Khi làm việc, liệu ta có thể tự mình kìm nén cảm xúc khi bị ảnh hưởng của các yếu tố khách quan kích động hay không? Sự khắc chế những cảm xúc đó ảnh hưởng lớn đến sự thành bại của công việc.

Khi đảm đương một công việc, cần có tố chất tâm lý tốt. Anh phải biết không chế những xúc cảm của mình, buộc phải thích ứng với mọi đối tượng mà mình công tác; thích ứng với mọi hoàn cảnh mà mình phải đương đầu; khi lâm nguy không kinh hoàng, khi gặp sự lộn xộn thì

bình tĩnh lật ngược thế cờ.

2) Kiên trì tìm cách xoay chuyển tình thế

Có nhiều người dễ bị kích động, lòng tự trọng cao quá chịu không nổi đòn đầu cự tuyệt của người ta, chỉ hơi gặp trắc trở, họ đã mặt đỏ tía tai cảm thấy như bị nhục mạ, phải tranh cãi làm rõ trắng đen ngay rồi phủi tay áo ra đi, quyết chẳng đoái hoài.

Xem ra, họ là những dạng người “Không ăn được thì đập đổ”. Tưởng ra anh ta cứng rắn, nhưng thực ra không phải, đó chính là những biểu hiện mềm yếu. Vì họ chỉ nghĩ đến thể diện chứ không nghĩ cách để đạt được mục đích. Điều này chẳng lợi lộc gì cho công việc. Do vậy, khi ta tìm người để làm việc, tất phải có lòng tự trọng, nhưng không phải cứ khư khư ôm lấy sự tự trọng đó. Để đạt được mục đích giao tiếp; nhiều khi ta cần tăng cường khả năng chịu đựng sự vấp vấp. Gặp phải điều trắc trở, mặt không đỏ, tim không đập rộn ràng, không tỏ ra nóng giận. Miệng vẫn nở nụ cười, vẫn bình thản giao tiếp. Chỉ cần một chút hy vọng là cố để tranh thủ, chưa đạt được mục đích chưa thôi. Với một ý chí kiên cường như vậy sẽ có khả năng thúc đẩy sự việc thành công.

Nếu ta nhìn từ một góc độ khác, thái độ mềm mỏng, kiên trì và chủ động tấn công cần thời gian, mà thời gian chính là một thứ vũ khí. Thời gian đối với ai cũng đều quý giá. Người ta không muốn để thời gian trôi qua vô ích. Do vậy, nếu anh có đủ sức nhẫn nại, anh sẽ bày ra một trận chiến trường kỳ, khi giằng co với đối phương khiến cho đối phương ngại ngùng, đủ để cho họ nản chí, thúc đẩy tốc độ giải quyết công việc. Do vậy, cần nín thở, chịu khó hy sinh một chút thời gian cũng chính là để giành lại vô khối thời gian. Có một nhân viên làm công tác bảo hiểm đến một cửa hàng ăn nọ để gặp chủ hiệu. Chủ hiệu khi nghe nói có nhân viên bảo hiểm đến, mặt đang tươi bỗng xịu xuống.

“Bảo hiểm?! Nghe thật nực cười, chẳng có tác dụng gì cả. Vì sao vậy? Bởi vì đợi khi ta chết rồi mới được lĩnh tiền. Còn có ý nghĩa gì nữa chứ?!”.

“Tôi sẽ không để phí phạm thời gian của ngài đâu. Chỉ mong ngài

bớt cho tôi vài phút để tôi nói rõ với ngài điều này”.

“Tôi hiện giờ rất bận. Nếu anh có nhiều thời gian thì hãy giúp tôi rửa chén bát đi!!”.

Chủ tiệm chẳng qua nói đùa với nhân viên bảo hiểm cho vui. Ai dè, anh chàng bảo hiểm trẻ tuổi đó cởi phăng áo khoác ngoài, xắn tay áo lên bắt đầu rửa bát. Chủ tiệm vội kêu lên: “Anh không cần làm điều đó, thực ra chúng tôi không cần đến bảo hiểm. Do vậy, dẫu anh có nói gì đi nữa, làm gì đi nữa, chúng tôi cũng không mua bảo hiểm đâu. Tôi xem ra, anh đã lãng phí thời gian và công sức đấy”.

Nhân viên bảo hiểm hàng ngày vẫn đều đặn đến rửa bát. Chủ tiệm, con người bụng dạ như sắt đá vẫn khẳng định: “Anh có đến mấy lần nữa, cũng vô tích sự. Anh chẳng cần phải mất công rửa. Nếu anh còn đủ thông minh thì nên đi tìm người khác!”.

Chàng nhân viên bảo hiểm có sức nhẫn nại kỳ lạ đó vẫn đều đặn đến cửa hàng rửa bát: 10 ngày, 20 ngày, 30 ngày rồi đến 40 ngày. Chủ tiệm vốn ghét cay ghét đắng bảo hiểm, đã bị chàng thanh niên bảo hiểm nọ cảm hóa. Chủ tiệm quyết định mua bảo hiểm mức cao. Không chỉ như vậy, mà còn giới thiệu anh ta với một số người khác.

3) Tích cực tiếp xúc

Người xưa có câu: “Con người trọng nghĩa khinh tài”. Dẫu cho nhận thức của hai bên có xa cách nhau đi mấy, chỉ cần bạn biểu thị sự thành tâm, sẽ làm cho đối phương phải suy nghĩ lại; hiểu được nỗi khổ tâm của bạn. Họ sẽ từ trong chiếc lô cốt cố chấp nhảy ra dang rộng cánh tay đón bạn. Niềm hy vọng của bạn sẽ được bù đắp.

Có một đôi nam nữ yêu nhau, nhưng mẹ của người con gái lại không đồng ý chàng trai đó. Chàng trai vốn ít lời, nhưng công việc thì rất biết tính toán và rất nhanh nhẹn, cần mẫn. Anh ta luôn đến nhà người con gái giúp mọi việc trong nhà. Bà già tỏ ý coi khinh nhưng anh ta không để bụng, bà bắt phải châu chực anh ta cũng không so đo. Thấy than trong lò đã voi, anh ta liền đi mua về; nước trong chum cạn liền đi gánh. Có một hôm trời mưa, nhà dột chàng ta liền hăng hái chống dột.

Mẹ nàng bị bệnh, không có xe để chở bà đến bệnh viện; chàng liền cõng bà đi viện, đã làm cho bà già vui lòng và từ đó bà chấp nhận mối tình giữa chàng và nàng.

4) Tìm kiếm sự đồng cảm

Nhiều lúc nhờ vả ai đó giúp một việc gì đó, nhưng đối phương không làm; không phải họ không muốn làm mà do thực tế có khó khăn, hoặc trong lòng còn nhiều điều nghi vấn. Lúc đó, nếu anh chỉ dựa vào hành động của mình để “cảm hóa” thì rất khó có kết quả. Thậm chí còn làm cho đối phương nổi cáu, thấy phiền phức, càng không lợi cho việc nhờ làm. Nếu gặp trường hợp đó, bạn khéo ăn nói có khi lại thành công hơn.

Những năm đầu của thập niên 80 của thế kỷ 20, công trình thủy lợi nổi tiếng ở Thiên Tân, Đông Bắc tỉnh Hà Bắc có một dạo do cung cấp thuốc nổ có khó khăn nên đã phải tạm ngừng thi công, kéo dài thời gian của công trình. Các nhà phụ trách công trình lòng như lửa đốt, đã phái đội trưởng Lý đến xưởng hóa chất vùng Đông Bắc để xin cứu viện.

Đội trưởng Lý đã lặn lội ngày đêm vượt hàng ngàn cây số đến phòng cung tiêu của xưởng hóa chất và chỉ nhận được một câu trả lời “Hiện nay chưa có hàng! Anh ta tìm gặp xưởng trưởng, xưởng trưởng bận không có thời gian để nghe anh ta giải thích. Anh ta bám riết, có thời cơ là nói dăm ba câu. Anh ta áp dụng chiến thuật mưa lâu ngấm dần. Nhưng xưởng trưởng vẫn không hề lay chuyển chỉ một mực bảo: “Hiện nay chưa có hàng, nên tôi cũng chẳng có phép gì cả”.

Xưởng trưởng khuyên anh ta nên nghĩ cách khác; và rót đầy cốc nước cho Lý. Đội trưởng Lý không chán nản, uống cạn cốc nước. “Nước, nước” - Lý nghĩ đến cách vào đề kiểu khác: “Nước này, ngọt thật! Sao người Thiên Tân khổ vậy. Nguồn nước uống, nếu lấy từ các con sông ven biển, các vùng trũng đều tập trung nước mặn; dùng nó pha trà, trà đen kịt”. Lý liếc mắt nhìn thấy chiếc đồng hồ xưởng trưởng đeo trên tay do Thiên Tân sản xuất, liền nói tiếp: “Đồng hồ anh đeo do Thiên Tân sản xuất, nghe nói cả nước cứ 10 chiếc đồng hồ thì có một chiếc do Thiên Tân sản xuất. Cứ trong bốn người thì có một người dùng xút của Thiên Tân. Các anh ở đây thuộc ngành công nghiệp; thì hiểu quá rõ

mối quan hệ giữa nước với công nghiệp; sản xuất 1 chiếc xe đạp cần 1 tấn nước, sản xuất 1 tấn xút cần 160 tấn nước, sản xuất 1 tấn giấy cần 200 tấn nước. Đưa nước về Thiên Tân là việc làm rất khẩn cấp, nhưng khôn thay không có thuốc nổ phải ngừng thi công; công trình phải kéo dài...”.

Đội trưởng Lý nói rất xúc động, có lý có tình. Xưởng trưởng đồng cảm với nỗi lo âu của Lý; cùng Lý chuyện trò. Xưởng trưởng hỏi: “Anh là người Thiên Tân à?” “Không, tôi là người Hà Nam, nhưng người Hà Nam cũng như Thiên Tân đều mong có nước ngọt”. Xưởng trưởng cảm kích, vội chộp lấy điện thoại hạ lệnh. “Cả xưởng làm thêm ca, ba ngày”. Ba ngày sau, đội trưởng Lý nhận một xe thuốc nổ, thắng lợi trở về.

5) Liên tục đề nghị

Cùng một nội dung thôi, nhưng nếu bạn liên tục đề nghị, liên tục phản ánh, biết cách lựa lời nêu bật ý nghĩa, quyết tâm chưa đạt mục đích, chưa thôi, bất kể loại đối tượng khó chuyển lay - thì đó luôn là một phương pháp hữu hiệu.

Khi phò tá triều chính, ý của viên đại thần khác với nhận định của Hoàng thượng nhưng dám dũng cảm dâng sớ. Đó là câu chuyện của Triệu Phổ dám tiến cử lên Thái tổ một chức quan. Thái Tổ không chuẩn tấu. Triệu Phổ vẫn không thất vọng, trong ngày châu thứ hai. Triệu Phổ lại dâng tấu dụng nhân tài để Thái Tổ chuẩn tấu. Nhưng Thái Tổ vẫn không phê chuẩn. Triệu Phổ vẫn không chán nản, sang ngày thứ ba vẫn tiếp tục dâng tấu.

Ba ngày liền, liên tục dâng tấu, khiến các quan trong triều phải kinh sợ. Lòng thầm nghĩ: Triệu Phổ quả to gan lớn mật. Lần này thì Thái Tổ nổi giận lôi đình, xé tan ngay tờ sớ vứt xuống đất.

Nhưng Triệu Phổ có cách làm của ông ta. Ông ta làm lủi, chẳng nói chẳng rằng nhặt những mảnh vụn của tờ sớ ấy lại, mang về nhà dán lại cẩn thận. Ngày thứ tư vào châu, ông không nói năng qua một lời chỉ dâng lên tờ sớ đã dán lại, nâng tờ sớ lên quá đầu và đứng bất động trước mặt Thái Tổ.

Thái Tổ đã cảm kích vì hành động của Triệu Phổ, hừm một tiếng: “Chuẩn tầu”.

Cùng một nội dung, nếu ta qua lại nhiều lần giải bày cùng đối phương; qua đó dễ đạt cho được mục đích làm xiêu lòng. Thuyết phục theo cách này đòi hỏi ta phải nhẫn nại; trầm tính. Dầu có thất bại một vài lần, cũng đừng vội chán nản; xốc lại tinh thần tìm thời cơ tấn công tiếp.

Điều cần chú ý là sử dụng phương pháp này cần có giới hạn. Nếu vượt quá giới hạn đó sẽ làm tổn thương đối phương, do đó ảnh hưởng đến kết quả. Do vậy khi sử dụng phương pháp này cần chú ý không vượt quá giới hạn.

IX. KHÉO CHĂM LO CHO NGƯỜI KHÁC

“Chăm lo cho người khác” - Trong xã hội ngày nay, ở đâu ta cũng gặp việc làm này. Chẳng hạn như, chủ động trực thay cho bạn để bạn đi gặp người yêu; tận tình giúp đỡ bạn ôn bài để nắm vững kiến thức. Chủ động giúp đỡ bạn khi bạn túng thiếu v.v và v.v... Nói tóm lại, khi bạn đang rộng cánh tay, nhiệt tình giúp đỡ người khác, khi họ có việc tìm đến bạn, thì chắc hẳn sẽ được mọi người quý trọng, yêu mến.

1. Nhận giúp hay từ chối - cần cân nhắc

Khi bạn đang say sưa, mải mê một công việc gì đó; đang vui đầu vào sự nghiệp mà bạn dựa vào đó để sinh tồn và phát triển, có thể đang những lúc như vậy, có những người bạn, người thân thích, đồng học hay đồng nghiệp đến quấy quả bạn nhờ giúp việc gì đó đòi hỏi bạn phải bỏ công sức, tâm trí, thời gian để giải quyết.

Nếu nhận những việc ấy vào, tất sẽ ảnh hưởng đến công tác mà bạn đang làm, bạn cảm thấy không vui, không muốn làm. Nếu từ chối thì lòng mình áy náy thậm chí nhiều khi còn bị oán trách, bị người xung

quanh lạnh nhạt. Bạn sống thấy không thoải mái vui vẻ.

Con người ta dễ rơi vào 2 điều khó xử Nhận hay từ chối phần việc từ bên ngoài đưa tới - Đây không chỉ là nghệ thuật điều chỉnh thời gian làm sao cho thích hợp để có thể cáng đáng được mà còn là làm thế nào để nhận thức cho được ý nghĩa của sự tương trợ lẫn nhau trong cuộc sống cộng đồng.

Trong thế khó xử - nhận hay từ chối, trước hết, hãy đặt mình vào tư thế nhận giúp để suy nghĩ. Rõ ràng sẽ đụng chạm đến thời gian của bạn. Cái mất đi của bạn và cái bất ổn của bạn tuy có thật, nhưng bù lại bạn có được mối quan hệ có được tình người. Bạn sẽ xua tan được điều phân vân thiệt hơn. Những việc bạn bè, người thân hay đồng nghiệp nhờ giúp, có lẽ nhất thời chiếm mất thời gian của bạn. Nhìn từ góc độ lâu dài và chỉnh thể, nó không gây tổn thất cho bạn, nó chỉ gây tác dụng gián tiếp đối với công việc trước mắt của bạn hoặc công việc sau này của bạn. Nếu những điều phiền toái đó cũng chẳng đến nỗi nào, trong cái mất bạn có cái được, không đáng để ta phải áy náy, vì vậy hãy tận tâm giúp đỡ.

Hơn nữa, khi mình giúp ai đó thành công việc gì, sẽ xây đắp nên một quan hệ tình người tốt đẹp. Hiệu ứng tốt đẹp đó có thể nhất thời bạn chưa nhận ra, nhưng rồi ngày qua tháng lại, tích lũy dần. tình người đi vào chiều sâu. Bạn sẽ thấy hạnh phúc hơn khi mình giúp họ rất nhiều.

2. Giữ thể diện cho người được giúp

Trong cuộc sống có những dạng người giúp ai đó được việc gì, như kiểu ban ân huệ cho họ, thế là trong lòng sinh ra sự trịch thượng, không ai sánh kịp - thái độ đó rất nguy hiểm, thường dễ gây ra hậu quả ngược lại. Có nghĩa là, giúp người nhưng phẩm giá của mình ngược lại không tăng. Bởi lẽ cái kiêu ngạo của anh đã xóa sạch điều đó.

Thời xưa có một vị đại hiệp Quách Giải. Có một lần người Lạc Dương nọ chuốc oán với một người khác, trong lòng không yên; đã nhiều lần tỏ ý nhờ các nhân sĩ danh vọng của địa phương đứng ra điều đình. Sau đó,

ông tìm được Quách Giải, nhờ đại hiệp này hóa giải ân oán.

Quách Giải nhận lời, tự mình ra gặp người đó để giải quyết sự việc. Sau nhiều lần thuyết phục khó khăn lắm mới làm cho người đó nhận lời hòa giải. Đáng lý ra, lúc này Quách Giải đã hết nhiệm vụ có thể đi được rồi. Thế nhưng, Quách Giải còn có một nước cờ cao thủ; có cách giải quyết tốt hơn. Ông đã nói với người ấy rằng:

“Việc này, nghe nói xưa kia đã có rất nhiều người rất có danh vọng đứng ra hoà giải. Nhưng do chưa thông tình đạt lý nên chưa được hai bên chấp thuận, chưa đi đến thống nhất. Nay tôi, một phần thì bày tỏ sự cảm ơn anh, nhưng vẫn có điều phân vân. Tôi là người ở địa phương khác mà lại tham dự vào khi công việc mà người địa phương giải quyết không xong. Tôi áy náy, đã không giữ thể diện cho người địa phương”.

Quách Giải lại tán công tiếp: “Việc này, làm như vậy, tôi lại muốn nhờ anh giúp thêm cho tý nữa, ngoài mặt làm cho người ta làm tưởng, tôi đã cố gắng nhưng vẫn không giải quyết được vấn đề gì. Đợi ngày mai khi tôi đi rồi, các vị thân sĩ và hiệp khách của địa phương này sẽ đến. Lúc đó, anh mới vớt vát thể diện, coi như họ đã hoàn thành nghĩa cử cao đẹp ấy rồi. Xin nhờ anh giúp cho việc này”.

Người ta, ai cũng thích thể diện. Anh tạo thể diện cho người ta cũng chính là đã biếu người ta một món lễ lớn. Một ngày nào đó, khi anh nhờ người ta giúp đỡ việc gì, người ta rất tự nhiên giữ thể diện cho anh, dẫu cho công việc có khó đến mấy hay trong bụng không muốn làm. Nhưng do cái tình, cái nghĩa đã thúc đẩy họ làm. Sau khi đã chú ý làm như thế nào để coi trọng thể diện của người khác, còn cần chú ý đến việc tránh làm cho đối phương của anh phải khó xử trước quần chúng; luôn luôn nhắc nhở anh phải tỉnh táo đừng làm điều gì tổn thương đến thể diện của người khác. Nếu bạn biết giữ thể diện cho người khác, chính bạn đã tạo được thể diện cho mình.

Vì vậy, khi giúp đỡ người khác cần chú ý các điều dưới đây:

Thứ nhất, đừng làm cho đối phương khi nhận sự giúp đỡ của bạn là nhận thêm một gánh nặng.

Thứ hai, cần tự nhiên, thành thật. Có thể lúc đó họ chưa nhận ra,

nhưng lâu ngày, họ thấy bạn quan tâm đến họ. Nếu làm được điều đó là lý tưởng nhất. Thứ ba, cần thấy vui khi được giúp ai đó điều gì. Anh không nên giúp bạn với một thái độ miễn cưỡng. Nếu trong ý thức luôn có quan niệm “Đây là vì anh mà tôi làm”, thì bạn anh chẳng có sự cảm kích gì đối với sự giúp đỡ của anh. Anh sẽ bực mình và trong bụng nghĩ thầm: “Tôi đã rất vất vả để giúp anh, nhưng anh chẳng mấy may cảm kích. Anh quả thật một con người chẳng biết cái gì tốt cái gì xấu”.

X. KHI ĐÁP ỨNG AI VIỆC GÌ ĐÓ, BẠN NHẤT ĐỊNH PHẢI CÓ SỰ TRAO ĐỔI VỚI HỌ

1- Sau khi đã hứa hẹn, ta cần cố gắng giữ chữ tín

Bất cứ trong cuộc sống hay trong công việc, nếu đức tin của một con người càng cao, thì càng dễ thành công. Làm xong việc đó, thì bạn của anh càng đông lên. Sự nghiệp của anh do vậy mà tốt hơn.

Vì thế, anh cần coi trọng mỗi điều anh đã hứa. Cuộc sống luôn luôn mỉm cười với ai đã nói là làm. Nuốt lời hứa là điều hết sức tồi tệ trong giao tiếp. Khi anh đã hứa hẹn bất cứ việc gì, mọi việc đều phải cân nhắc; bất cứ đối với người lớn hay trẻ nhỏ; đối với vợ con hay cha mẹ; đối với đồng nghiệp hay bạn bè; đối với cấp trên hay cấp dưới; đối với người có vị thế hay kẻ bình dân; đối với thầy hay bạn cùng lớp. Bất cứ với ai đều cũng phải như vậy. Lời hứa của anh đáng giá ngàn vàng.

Xử thế, thuộc đạo đức của con người. Không có gì có thể so sánh được với sự giữ chữ tín. Lấy được lòng tin của thiên hạ là điều vô cùng quan trọng. Lời anh nói, việc anh làm không bao giờ được tách rời với nhau. Trong mỗi giao tiếp, chỉ cần điều cốt lõi ấy tồn tại, chỉ cần người khác có lòng tin đối với anh, những mặt khác đâu có khiếm khuyết thì vẫn còn cơ hội để bù đắp. Nhưng nếu anh đánh mất lòng tin thì mọi người sẽ xa lánh, không muốn cộng tác hay giao tiếp với anh. Anh sẽ là

một con người đơn thương độc mã. Trong xã hội ngày nay những con người như vậy, chẳng mấy ai không thất bại.

Giữ chữ tín là một thứ đạo đức rất đáng tôn thờ. Con người ta dùng chữ tín để biểu lộ sự tôn trọng người khác.

Dù cho anh làm việc gì, trong bất cứ hoàn cảnh nào, cần có trách nhiệm đối với điều đã nói ra. Anh dùng hành động thực tế của mình để thuyết phục, đề nghị người khác. Làm cho họ nhìn thấy tận mắt việc anh đang làm là vì lợi ích của họ. Để tôn thờ lời đã hứa, anh có thể bỏ đi những cái khác, để cho người ta niềm tin.

Những năm cuối đời của Hán Linh Đế, Hoa Hâm và Vương Lãng cùng ngồi trên một con thuyền để chạy nạn. Có một người xin đi nhờ. Hoa Hâm rất khó xử - Vương Lãng liền nói: “Mong ngài mở rộng lòng từ bi, đi nhờ thuyền có gì mà không được”. Sau đó bọn cướp đuổi gấp, Vương Lãng định bụng quăng người đi nhờ xuống sông cho nhẹ để tẩu thoát. Hoa Hâm liền bảo: “Sở dĩ vừa rồi tôi do dự, là vì lẽ đó. Đã nhận lời cho người ta đi nhờ, họ đã phó thác tính mệnh cho mình, nay sao lại vì nguy khốn mà định vứt bỏ người ta”. Qua việc này, ta thử đánh giá tình người giữa Hoa Hâm và Vương Lãng, ai tốt ai xấu.

Giữ lời hứa là một đạo đức tốt đẹp của con người. Nhưng trong cuộc sống hoặc trong buôn bán, nhiều người đã không giữ lời hứa. Họ đã để lại một ấn tượng vô cùng xấu trong lòng người khác. Nếu anh đã hứa với ai làm việc gì đó, anh phải cố gắng làm bằng được. Nếu bạn cảm thấy không đáng đáng được hoặc không muốn làm thì không nên hứa.

Công ty máy tính IBM của Mỹ phát triển rất nhanh, là do công tác phục vụ của nhân viên sau bán hàng làm rất tốt, rất có trách nhiệm; điều đó được thể hiện qua sự cần mẫn phục vụ khách hàng và giữ lời hứa.

Một hôm có một khách hàng đến đặt gấp một số linh kiện cho một máy tính đa chức năng để nhập số liệu của một nhà kho. Sau khi công ty nhận được tin liền cử một nhân viên mang linh kiện đến. Nửa đường gặp mưa như trút nước; nước sông dâng cao đã làm ngập 14 chiếc cầu trên đường đi. Xe hơi không có cách nào đi được, giao thông bế tắc.

Theo lý mà nói, gặp trường hợp bất khả kháng đó, nhân viên bán hàng có thể quay trở về. Nhưng cô ta không ngại đối rét và nguy hiểm dọc đường, tiếp tục lên đường. Cô ta khôn khéo sử dụng đôi giày trượt băng, trượt đến nơi giao hàng; bình thường chỉ cần 20 phút đi ô tô, nay mất đến 4 giờ đi bộ. Khi đến nơi, cô đã không quản mệt nhọc dọc đường giải quyết gấp công việc cho khách hàng.

Nhân viên của công ty IBM đã dùng hành động cụ thể của mình với tinh thần trách nhiệm rất cao nên được khách hàng mọi nơi tín nhiệm. Máy tính của họ đã được đặt mua tới tấp. Mạng lưới khách hàng hầu như khắp nơi trên thế giới.

Nếu bạn muốn chữ tín của bạn đi vào trong tâm trí mọi người đã từng giao tiếp với bạn, hãy gây dựng niềm tin với họ bằng cách giữ trọn lời hứa, để chứng minh bạn là con người đáng tin cậy.

2- Nếu chẳng may gặp khó khăn không thể vượt qua được, cần kịp thời giải bày để được tha thứ

Đã là công việc, cần phải xử trí cho linh hoạt. “Lời đã nói ra phải giữ lấy lời, hành động phải có hiệu quả”. Tất nhiên không phải tuyệt đối. Bởi vì, trong cuộc sống có một số sự việc vượt quá khả năng của mình.

Một ông chủ nhiệm khoa của một trường cao học đã hứa với các giáo viên trẻ ở trong khoa là sẽ bình chọn 2 phần 3 trong số họ lên cấp. Nhưng khi trình bày lên hội đồng nhà trường thì gặp vấn đề trắc trở. Nhà trường không thể giành cho khoa một danh sách đông như vậy được. Ông chủ nhiệm đưa lý do đấu tranh, chạy tới chạy lui đến rã cả chân; nói đến rất hơi bông hòng vẫn không được giải quyết. Ông ta lại không muốn đưa sự việc ra nói với các giáo viên trong khoa, mà chỉ nói với họ một câu: “Xin các vị yên tâm, tôi đã hứa thì tôi làm”.

Cuối cùng, danh sách bình chọn được công bố, khiến cho mọi người thất vọng. Sự việc đó đã để lại ấn tượng xấu đối với một chủ nhiệm khoa. Nhà trường cũng phê bình ông ta là “Chủ nghĩa bản vị”. Từ đó uy tín của ông ta giảm sút đối với giáo viên trong khoa, còn đối với ban giám hiệu mất đi mỗi thiện cảm.

Thực ra ông ta hoàn toàn có thể nói rõ với mọi người về vấn đề danh số, và thành thật xin lỗi mọi người: và cũng nên tường thuật lại các lần mà mình đã cất công đấu tranh; để tranh thủ sự thông cảm của mọi người.

Có nhiều lời hứa liệu có thực hiện được hay không, không chỉ quyết định ở sự nỗ lực chủ quan, mà còn chịu tác động của các nhân tố khách quan khác. Có một số việc nếu theo như thường lệ thì có thể làm được nhưng sau đó do điều kiện khách quan thay đổi, nhất thời không làm được. Đây cũng là chuyện thường tình.

Trong ví dụ trên, tình hình khách quan đã bày ra trước mắt, không thể trong chốc lát 2 phần 3 số người được bình chọn toàn năng để đưa lên cấp. Vì vậy không nên hứa bừa. Cho nên, trong công tác của chúng ta; không nên xem nhẹ lời hứa. Khi hứa, không thể vỗ ngực nói như đinh đóng cột mà cần phải có đất lùi. Tất nhiên lối thoát đó cốt không để người ta hăng hụt, tuy nhiên mình phải toàn tâm toàn lực.

Có một số người, đầu lưỡi luôn nói câu: “Không vấn đề gì! Không vấn đề gì!”, “Tôi chịu trách nhiệm làm được” v.v... Miệng thì hứa nhưng óc lại quên, hoặc óc không quên nhưng lại không làm đến nơi đến chốn. Làm được thì khoác loác. Không làm được thì im thin thít. Biến lời hứa thành trò đùa.

Không có trách nhiệm đối với bạn bè, chẳng chóng thì chầy, người ta sẽ xa lánh anh.

Mỗi khi đã hứa, phải cố gắng thực hiện. Dù cho có phải trả giá. Quả thực, nếu sức không căng đáng nổi thì phải thành khẩn nói rõ tình hình thực tế với đối phương; mong được đối phương thông cảm. Nếu anh có thái độ đúng mực, tin chắc rằng mọi người sẽ thông cảm mà tha thứ cho anh.

Một ngày của tháng 8 năm 1942, trong hội trường nhỏ của chính quyền khu biên phòng Thiểm Cam Ninh đang triệu tập hội nghị bàn về vấn đề cung cấp lương thực cho khu kháng chiến. Trời mưa như trút nước; bỗng một tiếng sét nổ vang trời; một chiếc cột của hội trường bị đánh gãy, một huyện trưởng bất hạnh đã hy sinh. Câu chuyện ấy đồn ra ngoài. Một cụ bà vốn đã bất mãn vì những chính sách đối với nông dân từ trước đến nay, đã chĩa mũi nhọn vào Mao Chủ tịch.

Lúc đó, trong chính quyền khu biên giới có một đồng chí chủ trương vạch tội cụ bà đó mắc âm mưu địch, nói lời phản động. Mao Chủ tịch biết chuyện, không đồng ý với đồng chí đó. Ông nói: “Cụ ấy mắng mỗ tôi, không phải chỉ trích cá nhân tôi; mà nó phản ánh cả sự bất mãn của quần chúng đối với công việc của chúng ta. Chúng ta cần phải đứng ra giải quyết triệt để. Chúng ta phải thành khẩn kiểm tra lại xem mặt công tác nào làm chưa tốt, cứ để cho nhân dân phát biểu, nếu có phát biểu sai thì mình cũng đừng nên nóng vội”.

Sau đó, theo chỉ thị của Mao Chủ tịch - phát động cán bộ kiểm tra lại công tác của mình, cuối cùng đã phát hiện ra năm 1940 việc trưng mua lương thực nhiều quá, lương thực trong dân hầu như trống rỗng, nên họ ẩm ực khó chịu. Cuối cùng, qua việc thẩm tra nghiên cứu đã đi đến quyết định: Trưng ương sẽ giảm nghĩa vụ lương thực và trưng mua lương thực xuống 20% từ 200 ngàn tấn xuống 160 ngàn tấn; giảm bớt gánh nặng cho nông dân nên được sự đồng tình ủng hộ của dân.

Câu chuyện xử trí “Tránh sấm sét của dân” của đồng chí Mao Trạch Đông đã cho thấy một bài học rất bổ ích: làm thế nào để giải toả nỗi bức dọc của người khác. Có thể quy tụ vào mấy điểm sau đây.

Phân rõ tính chất của trạng thái ám ức, đó là điều kiện chủ yếu để xử lý. Những câu nói mang tính chất ám ức bất mãn của bà cụ đó nhìn bề ngoài như đã kích Mao Chủ Tịch. Mao Chủ Tịch chưa hề biết bà cụ đó và cũng chưa tiếp xúc với bà cụ đó bao giờ, vậy tại sao bà cụ ấy lại nguyên rủa Mao Chủ Tịch. Sự sáng suốt của Mao Chủ Tịch là thông qua hiện tượng đó để nhìn thấy bản chất; đưa ra sự phán đoán chính xác. “Cụ ấy nguyên rủa Mao Trạch Đông không phải là nhằm vào cá nhân tôi, mà là phản ánh quần chúng có ý kiến phê bình đối với công tác của tôi. Hễ đã có sự bất bình đối với công tác, đó chính là vấn đề thuộc nhận thức tư tưởng; mâu thuẫn thuộc nội bộ nhân dân. Do vậy, không thể coi đây là luận điệu phản cách mạng”.

Khi có nỗi ám ức hay bất mãn, mình rất dễ đã kích mạt sát người khác; nhất là đối với đương sự. Không thể khi có sự ám ức, bất mãn thì nổi giận dùng dùng, giải quyết sự việc theo cảm tính; chuẩn bị mọi thứ để trút cơn giận lên đầu người khác. Mà cần nghiêm khắc đối với bản thân. Trước hết phải bình tĩnh để rà soát lại xem trong công tác mình có vấn đề gì không; nếu không lại trút cơn giận vô cớ lên người khác làm họ ôm mối hận thù trong lòng, chờ thời cơ báo thù. Làm như vậy sẽ biến cái say nẩy cái ung.

“Chúng ta cứ để cho họ phát biểu, nếu phát biểu sai cũng không nên căng thẳng” - Lời của Mao chủ tịch là khoan dung, đức độ vô cùng. Và đó cũng là nghệ thuật lãnh đạo - chỉ có gạt bỏ ân oán cá nhân đi, ta mới có thái độ xử lý đúng những điều ám ức.

Qua sự việc trên, ta thấy sự xuất hiện của tâm lý bất mãn, âm ức chẳng phải không có nguồn gốc. “Nước có nguồn, cây có cội”. Việc xảy ra đều có nguyên nhân.

Đằng sau cái âm ức, cái bất mãn của người khác thường ẩn chứa sự sai lầm hay khuyết điểm của chúng ta. Người ta thường nói: “Bất bình thì phải nói ra”.

Cái nói ra khi âm ức cao độ, bất mãn cao độ thường rất gay gắt, quyết liệt và tàn nhẫn. Nhưng nếu ta lần theo dấu vết của những sự bất mãn, điều tra căn nguyên của nó, tìm ra mầm bệnh, để có giải pháp chính xác thì bốc thuốc đúng bệnh. Nó sẽ rất có lợi cho việc giải quyết công tác.

Có một chàng thanh niên đang ở trong tình trạng nguy nan, được một cô gái tật nguyên dùng mưu trí cứu thoát chết. Về sau, chàng thanh niên ấy đã tỏ tình với cô gái ấy. Qua nhiều lần tỏ tình, cuối cùng anh chàng mới toại lòng mong muốn. Sau khi kết hôn, họ sinh con. Cuộc sống vô cùng hạnh phúc.

Không ngờ sự gièm pha, chế giễu của người xung quanh khiến chàng thanh niên chịu không nổi, cuối cùng đã bỏ vợ lìa con.

Nghe được câu chuyện này, chúng tôi cảm thấy tiếc cho chàng thanh niên đó. Anh ta tự nguyện kết hôn với cô gái tật nguyên là một điều dũng cảm; nhưng điều đáng trách là sức chịu đựng của anh ta yếu đuối quá, chịu không nổi cách ăn nói châm chọc của người khác. Kết cục, không những đã tàn phá cuộc đời mình mà còn hãm hại cuộc sống của vợ con. Vậy khi chúng ta bị nhạo báng thì cần xử lý như thế nào?

Con người ta sinh ra ở trên đời, có thể là vô tình hay hữu ý đều không thể tránh khỏi sự nhạo báng hay chế giễu của người đời. Thiết nghĩ, đó âu cũng là phần vốn có trong cuộc sống. Muốn cuộc sống phong phú, yên ổn, thoải mái tự nhiên, ta cần có sự chuẩn bị đầy đủ về tâm lý; không ngần ngại đương đầu với những sự nhạo báng, những câu nói cạnh khoé, đã kích để kiên trì vững bước trên con đường mình đã chọn.

Khi mình bị nhạo báng, trước tiên là cần trấn tĩnh xem xét sự nhạo báng đó có lý không, không nên vội vã phủ nhận tất cả, bài xích tất cả. Trong cuộc sống, có rất nhiều người tốt nhưng về mặt ăn nói nhiều khi còn thiếu tế nhị; cũng có người quan tâm sự tiến bộ của mà dùng lời khích động anh để vươn lên. Dù đã cần biến sự nhạo báng thành một động lực, làm chuyển biến việc dở trở thành một việc tốt. Nhìn sự nhạo báng bằng cặp mắt tinh tường, chất lọc từ trong cái xấu ra những mặt tốt để sửa đổi chính mình.

Khi nghe sự nhạo báng, mỉa mai, đã kích của ai đó; trước hết hãy trầm tĩnh tự xét xem mình có gì không đúng. Nếu thấy mình đúng thì duy trì nếp cũ, làm đến cùng; dùng hành động cụ thể để cảm hoá người nhạo báng mình. Khi chơi mạt chược đang rộ lên như sóng cồn, một giáo viên ở một trường đại học nọ không bị cuốn hút vào dòng xoáy đó; nếu có thời giờ rỗi rãi thì anh chuyên tâm nghiên cứu nghiệp vụ; học ngoại ngữ, viết luận văn. Việc làm của anh, đã biến anh thành mục tiêu nhạo báng, công kích. Có người hề thấy anh ta liền la tướng lên “Giáo sư đến rồi”, họ còn mỉa mai gọi “Ông đồ cổ”. Nhưng anh ta không hề giận dữ, luôn miệng cười và nói: “Đang mỉa mai sự cố gắng của giáo sư đây à. Về sau anh ta, không những hoàn thành giảng dạy tốt mà còn có các

công trình nghiên cứu khoa học nên đã được đặc cách lên phó giáo sư. Sự cố gắng của anh ta đã thành công. Đồng nghiệp của anh từ chỗ nhạo báng chuyển sang hâm mộ. Nhiều người vui đầu trong trò đồ đen của mặt chược nay đã tỉnh ngộ thôi không chơi nữa, dốc lòng vào con đường tiến thủ bằng học vấn.

Có thể không cần đếm xia tới, nhưng cũng có thể dùng những đòn phản kích sắc bén dạy cho họ một bài học.

Sau cuộc tranh cử tổng thống; Douglas đã thất bại và đem lòng hận thù Lin-Côn (Lincoln), nên tìm cơ hội để báo thù. Có một hôm; Douglas gặp Lincôn ở một quảng trường, ông nói với thái độ nửa đùa nửa thực nói với Lincôn.

“Thưa ngài Lincôn, khi tôi mới được làm quen buổi đầu với ngài, hình như lúc đó ngài là ông chủ tiệm tạp hoá; đứng bán xì gà và rượu Wishky, ngài thật có phong cách của một hầu bàn”.

Lincôn mặt hướng về đám đông dân chúng trả lời: “Thưa quý vị, ngài Douglas nói không sai. Tôi vốn có mở một cửa hàng tạp hoá. Tôi nhớ rất rõ ngài Douglas lúc đó là một khách hàng rất thân quen của tôi.

Không biết bao nhiêu lần, ông ta đứng ở đầu tủ kính bên này, còn tôi đứng ở đầu tủ kính bên kia. Nhưng bây giờ tình hình thì khác rồi, tôi đã rời bỏ đầu tủ kính bên kia rồi, còn ngài Douglas vẫn kiên trì đứng ở đấy. Không muốn rời”.

Lincôn vốn có mở một cửa hàng tạp hoá. Đó là sự thật. Nhưng khi Douglas lấy đó để nhạo báng Lincôn, Lincôn trước hết công nhận sự thật, thoát nhìn tưởng đó là sự mềm yếu, chịu sự nhạo báng. Nhưng sau đó đã đưa ra một đòn phản kích lùi một bước, để rồi đưa ra một sự so sánh xưa nay. Tuy xưa kia Lincôn ở địa vị thấp hèn thật, nhưng do sự phấn đấu không biết mệt mỏi đã đăng quang. Nhưng Douglas vẫn như vậy, vẫn là cái tôi ngày xưa. Lincôn đã giấp lá cà bằng đòn binh tấn thẳng vào đối phương. Do sự nhạy bén tinh tường đã quật ngã đối phương.

Chỉ cần giữa con người có sự giao tiếp với nhau, không nhiều thì ít, ắt nảy sinh mâu thuẫn. Điều đó do bản tính của con người quyết định. Nguyên nhân nảy sinh mâu thuẫn không ngoài những vấn đề dưới đây.

Đó là nguyên nhân chủ yếu để nảy sinh sự xung đột giữa con người với nhau. Điều này thường gặp trong giới lãnh đạo, cũng như giới học thuật. Do cách nhìn khác nhau đối với một vấn đề, nên đã nảy sinh mâu thuẫn và sự ngăn cách giữa họ với nhau; qua đó dẫn đến hai bên nhìn nhau một cách lệch lạc; đả kích lẫn nhau, phát triển đến mức không thể cùng tồn tại được.

Loại xung đột này thường nảy sinh trong giới đồng nghiệp; giữa láng giềng với nhau. Mỗi người có một hứng thú, một sở thích riêng, có ưu, nhược điểm khác nhau. Anh hâm mộ cái này, tôi tán dương cái kia. Cái anh cho là vừa mắt, còn tôi cho là chướng mắt v.v... Trên đời này, không có hai chiếc lá nào giống nhau như đúc và cũng không có hai người nào mà chí thú hoàn toàn giống nhau như hai giọt nước. Người xưa có câu: “Ngu tầm ngu, mã tầm mã”. Người có chí thú khác nhau rất khó xây dựng mối quan hệ bền chặt.

Loại mâu thuẫn này thường nảy sinh trong những người thân thích với nhau, trong quan hệ vợ chồng, mẹ chồng nàng dâu, cha mẹ và con cái. Gia đình là nơi sinh sống của một con người. Nếu gia cảnh lục đục thì còn đâu hơi sức, chí khí lo toan được việc lớn. Người ta, ai thành công trong sự nghiệp đều không tách rời sự giúp đỡ, tạo dựng của gia

đình. Người đàn ông thành đạt, trong đó có sự hy sinh của người vợ.

Tính cách, phẩm chất khác nhau; thậm chí ngược hẳn nhau. Giữa hai dạng người đó thường xảy ra xung đột, Chẳng hạn, một người nóng vội thường không thuận mắt khi nhìn thấy một con người điềm tĩnh, làm từ từ một công việc gì đó. Trái lại, con người điềm tĩnh đó lại ghét cay ghét đắng anh chàng làm việc gì đó học tóc, vội vàng như ngồi trên đồng lửa. Nói tóm lại, hai dạng người đó ít khi thông cảm và tha thứ cho nhau. Do vậy, nên sinh ra mâu thuẫn.

Con người sống chung với nhau. Dù rằng về chủ quan không muốn xảy ra sự va chạm thế nhưng vẫn khó tránh khỏi những sự hiểu nhầm. Thậm chí những sự hiểu nhầm đó có nguồn gốc sâu xa, khó mà thanh minh cho được.

Chẳng hạn như: mâu thuẫn giữa Giả Bảo Ngọc và Lâm Đại Ngọc trong tác phẩm “Hồng lâu mộng” – nhà văn Tào Tuyết Cần đã mô tả mối bất hoà đó rất sinh động và phong phú. Thực ra, những mâu thuẫn theo kiểu như vậy, trong cuộc sống hiện thực không biết bao nhiêu mà kể.

Trong cuộc sống, có những mâu thuẫn mang tính kín đáo. Chẳng hạn, chí thú giữa hai người có sự xung đột nhưng họ không muốn công khai. Nhưng không ít mâu thuẫn do đó ngày càng gay gắt.

Chẳng hạn như mâu thuẫn giữa đồng nghiệp, giữa láng giềng, thậm chí giữa hai người xa lạ. Thường có thể xuất phát từ mâu thuẫn nhỏ mà trở nên lớn dần, nhẹ thì đấu khẩu, chửi bới, mắng nhiếc; nặng thì có khi đi đến ẩu đả, thậm chí dẫn đến lối thù hằn giải quyết không đội trời chung.

Nguyên nhân để nảy sinh mâu thuẫn thì có nhiều nhưng suy cho cùng do ích kỷ hẹp hòi, mẫn cảm đa nghi, tự cho mình là đúng, do những nhược điểm trong tính cách con người gây nên. Cách suy nghĩ và giải quyết vấn đề thường xuất phát từ cái tôi, ít khi thông cảm với người khác. Do vậy khi xảy ra mâu thuẫn, chân lý luôn luôn nằm trong tay mình, người khác đều sai tất.

Dẫu cho mâu thuẫn nảy sinh như thế nào đi nữa, đều bất lợi cho cả đôi bên; tất nhiên có những ảnh hưởng tiêu cực đối với công việc của mỗi người. Một người muốn thành đạt trong sự nghiệp, cần cố gắng tránh những mâu thuẫn không cần thiết và giải toả càng sớm càng tốt. Tạo cho mình một môi trường sống và công tác phóng khoáng, hoà thuận.

Một người muốn làm nên sự nghiệp lớn, làm thế nào để tránh được xung đột với người khác.

Nhìn toàn cục, giữ gìn phong cách, giữ gìn đoàn kết. Huy động được những phẩm chất tích cực. nỗ lực phấn đấu cho một mục tiêu chung.

Kịp thời nắm bắt tư tưởng và động thái của cán bộ công nhân viên; cố gắng hoà giải các loại mâu thuẫn, phòng ngừa khi chưa xảy ra. Rút ngắn hoặc xoá bỏ sự ngăn cách giữa người với người.

Nên hiểu rằng thế giới này là muôn màu muôn vẻ; có đủ dạng người. Chí thú của người khác không hoàn toàn giống mình được. Chúng ta không thể yêu cầu người khác như yêu cầu mình được. Mỗi người đều có cá tính và đặc điểm của mình; có sở trường sở đoản khác nhau.

Trên đời này, nhân vô thập toàn, có ai hoàn hảo được đâu; ai cũng có khuyết điểm, ai cũng có thể phạm sai lầm. Cần giành cho người khác cơ hội sửa chữa sai lầm. Cũng như mong người khác tha thứ sai lầm cho mình.

Bạn cần nhớ: “Nước trong không bao giờ có cá”.

Việc nhỏ không nên để bụng, việc lớn cần cho phân minh. Yêu cầu người khác quá cao, đó là điều viển vông; yêu cầu quá hà khắc với người khác, có khác gì không bao giờ muốn họ gần gũi mình. Nhìn người khác bằng cặp mắt xoi mói, bới móc tì vết thì ít ai muốn cộng tác với anh.

Còn đối với việc không lấy gì làm quan trọng lắm, thì không nên khu giữ lấy. Việc to có thể êm thấm xử trí, việc lật vật cho qua, thậm chí đôi lúc làm ngơ. Tránh không nên bé xé ra to, quan trọng hoá vấn đề. Nếu không có việc gì to tát thì không nên cạy tàu ráo máng, tranh cãi ra đúng sai. Làm như vậy chỉ chuốc khổ vào thân.

Dù cho có mâu thuẫn đi nữa, cũng nên phân giải rõ ràng; tìm cách để hai bên thông cảm, hiểu nhau; bàn cãi có lý có tình, không nên làm cho mâu thuẫn sâu thêm. Cần dừng cảm tự phê mình chân thành thì

người khác dễ thông cảm.

Nói tóm lại, để hoà giải mâu thuẫn, trước hết bắt đầu từ bản thân. Ta nên nhớ: Anh đối xử với ai ra sao? thì họ sẽ đối xử lại với anh như vậy. Muốn đi sâu vào lòng người, trước hết mình phải rộng lượng, khoan dung, dang rộng hai tay để đón lấy bạn bè.

Trong cuộc sống, khó tránh khỏi bất đồng với người khác, nên xử trí mâu thuẫn và xung đột có tình, có lý, tỷ mỉ. Khi có sự xung đột, con người từng trải thường chú ý đến “sự nhẫn nại”, nói nhiều điều tốt; cố gắng tránh cãi vã. Nhưng, cũng phải dùng những thủ thuật thích hợp để bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình.

Có ba cái tật dễ gây ra sự cãi vã với người khác: Một là, nói năng hàm hồ không rõ ràng, không biểu đạt chính xác ý nghĩ của mình. Hai là, khẩu khí quá căng thẳng, dùng từ không thoả đáng; càn tài ráo rắm. Ba là, cho mình là đúng, thái độ hống hách không chịu nghe lời người khác khuyên can.

Do vậy, khi chúng ta giao tiếp với đồng sự, nên nói năng ngọt ngào, có lý có tình. Tránh để cá tính lấn lướt lẽ phải; luôn có thái độ tự kiềm chế.

1/ Khi có cái nhìn khác với đồng nghiệp. Tốt nhất dùng lời lẽ có tính chất thương lượng, bàn bạc.

Thương lượng - tính bình đẳng của nó rất dễ được đối phương chấp thuận. Lời ăn tiếng nói ôn tồn, lễ độ sẽ chinh phục được đối phương. Về nhân cách thì tôn trọng đối phương, giữ thể diện cho đối phương. Do vậy khi ta giải quyết sự bất đồng bằng cách thương lượng, đối phương sẽ

rất hoan nghênh anh, lời của anh nói họ dễ dàng tiếp thu.

2/ Phải kiên nhẫn khi nghe ý kiến của người khác. Không nên tự cho mình là đúng để phản bác ý kiến người khác. Anh cần lưu ý những điều hợp lý trong ý kiến của đối phương; kịp thời tán thưởng những điều đúng; khiến cho công việc phát triển theo chiều có lợi. Khi gặp đối phương giữ thái độ không muốn hợp tác; ta cần trấn tĩnh, cố gắng tìm ra những điều kiện có thể hợp tác được.

3/ Cởi mở. Có thể bỏ qua những lời lẽ chưa đúng mực khi đối phương quá căng thẳng. Một con người bản tính nhạy cảm, khi gặp điều không thuận, họ cố nén cơn tức giận. Đó là biết cách xử sự. Nếu anh một tác, một ly không chịu nhượng bộ, việc bé xé ra to thì mâu thuẫn sẽ ngày càng dữ dội.

Tôi còn nhớ lời của một học giả: “Biết tha thứ sự thiếu sót của đối phương mới trở thành bạn bè được”. Giữa đồng nghiệp với nhau, nếu biết nhường nhịn lẫn nhau thì có thể tránh được rất nhiều xung đột.

Để làm giảm bớt hay tránh được sự xung đột giữa đồng nghiệp, “nhường nhịn” có tác dụng hết sức to lớn. Cổ nhân có câu: “Một sự nhịn, chín sự lành”, không nhường nhịn được sẽ huỷ đi tất cả những gì đã có.

Trong lịch sử, ta đã thấy gương “nhẫn” của Hàn Tín đã làm nên sự nghiệp lớn. Tôn Tàn đã không ngại giả vờ làm ngây ngô, để bình yên viết binh pháp. Ở một đơn vị công tác nhân sự rất phức tạp, tính khí mỗi người mỗi khác, đòi hỏi anh phải biết “nhường nhịn” và chịu đựng. Chịu đựng vất vả, gian khổ, chịu đựng tính tình của những người khác nghiệt ương bướng, chịu đựng đủ thứ... Trong hoàn cảnh gay go, nếu anh không biết nhường nhịn sẽ va chạm với người khác, gây nên những phiền toái không đáng có trong công việc của mình. Rất nhiều người thuộc lớp trung niên, khi ôn lại chuyện xưa đều tự trách mình sao lúc đó mình bốc đồng đến vậy. Nếu lúc đó biết nhường nhịn một tý thì đâu

đến nổi.

Trong một đời người ta gặp biết bao nhiêu chuyện không vừa ý. Nếu anh vượt qua được điều ảm ức, những tai ương, sự khinh nhờn ban đầu, như vậy đã tập dượt được sự kiềm chế, anh có thể chi phối được tâm tư tình cảm và ý chí của anh rồi và ngày càng chín chắn.

Đơn vị, không phải là ngôi nhà riêng của anh. Sống chung với người khác, anh không thể tùy thích được.

Tiểu Lý San sau khi đã tốt nghiệp đại học, được phân công về một bộ trong chính phủ để công tác.

Có một lần anh ta khởi thảo một bản đề xuất ý kiến cả năm đề trình cho chủ nhiệm xem, chủ nhiệm chẳng có ý kiến gì, nhưng sau khi in xong chủ nhiệm mới bảo nên sửa chỗ này, thay chỗ nọ. Tiểu Lý cho rằng chủ nhiệm gây khó dễ cho anh ta, liền sinh sự với chủ nhiệm ngay trong phòng làm việc, và đã cãi vã nặng lời; trước khi bỏ đi, cậu ta quảng tập hồ sơ lên bàn và nói: “Ai làm được, ông tìm người đó giao cho họ làm”.

Nửa năm trời không đi làm và cũng chẳng tìm được việc gì khác hơn, Tiểu Lý San đã nhờ người đến nói với chủ nhiệm xin đi làm trở lại. Tuy cậu ta đã trở lại cơ quan công tác, nhưng sau tám năm vẫn dậm chân tại chỗ, làm một anh nhân viên.

Người ta ở trên đời này không thể sống tùy thích được. Bởi lẽ anh không phải là con người duy nhất trên đời này. Anh chẳng qua là một quân cờ trên bàn cờ mà thôi. Do đó anh không thể tùy thích muốn làm gì thì làm. Mỗi khi anh gặp trắc trở, một là anh dừng cảm vượt qua, hai là đầu hàng. Việc anh xin từ chức, có ai đếm xỉa đến đâu. Bây giờ người đi tìm việc còn nhan nhản ra đấy. Anh vừa rút chân ra thì đã có người khác thay thế. Có nhiều khi người ta còn mong anh đi đi cho rộng chỗ.

Khi anh gặp vấn đề gì đó, đã vội nổi nóng thì không giải quyết được vấn đề gì mà chỉ chuốc thêm mâu thuẫn. Thực chất đó là hành vi chạy trốn không hơn không kém. Bất cứ trước mắt hay về lâu về dài, mối quan hệ giữa họ và anh cũng như sự phát triển về sau chẳng tiền đồ gì cả.

Anh bộc lộ cá tính ngang ngạnh ngay trong buổi giao tiếp ban đầu đã để lại cho người ta ấn tượng không tốt; do vậy khó thành công trong bất cứ việc gì. Đây là điều cấm kỵ đối với một con người cấp dưới. Phải học cách nhẫn nhục. Phải biết uốn lưỡi bảy lần trước khi nói. Chỉ có như vậy mới thoát khỏi vòng luân quần.

Nếu đối phương tỏ ra láo xược, hay giở trò đều cáng, mắt thấy không tránh khỏi xung đột thì lúc này, anh phải có dũng khí; lấy dũng khí của anh để hạ gục uy phong của đối phương; khiến cho đối phương phải kiêng dè anh. Như vậy, coi như anh đã thắng quá ba phần rồi.

Dưới đây là một số cách làm cụ thể để mình mạnh dạn lên.

1/ Trước tiên hạ gục đối phương về mặt tâm lý. Khi mình cảm thấy đối phương muốn uy hiếp, hãy nhanh chóng phát hiện điểm yếu của đối phương, nhất là thói hư tật xấu của đối phương nhằm để loại trừ tâm trạng khiếp sợ và căng thẳng của bản thân.

2/ Dẫn giọng để lấy uy phong của mình. Khí thế bùng bùng áp đảo đối phương. Tiếng nói hùng tráng làm tăng thêm sự tự tin; đồng thời gây áp lực tâm lý đối với đối phương. Có thể nói; giọng nói là vũ khí bẩm sinh; nếu biết phát huy sẽ tăng thêm dũng khí và sự tự tin.

3/ Nhìn thẳng vào mắt đối phương để gây áp lực tâm lý. Lúc này tuy không nói nhưng mạnh hơn cả nói, làm như vậy, sẽ xua tan được sự uy hiếp của đối phương, mà còn làm cho đối phương phải đề phòng, khiến họ nảy sinh tâm trạng bất an; không tập trung tinh thần; do đó những đòn phản kích của anh sẽ có hiệu quả.

4/ Khi gặp sự khiêu khích; hãy chuẩn bị sẵn tư thế nghênh chiến, uy hiếp đối phương. Khi thực sự đi vào tranh luận; động tác, tư thế của mình cũng là thứ vũ khí để nâng cao sự tự tin. Chẳng hạn như trong thi đấu thể thao, vận động viên luôn luôn giữ tư thế hiên ngang, đầu ngẩng cao, ngực ưỡn, thể hiện một dáng dấp uy phong, củng cố thêm lòng tự tin chiến thắng đối phương.

Tất nhiên, mạnh dạn lên, thực chất là một sự gây khí thế ban đầu. Phải thực sự nâng cao chính mình, phải có tài cán thực sự. Bởi lẽ, cuộc cạnh tranh trong xã hội, nói trắng ra là một cuộc độ sức, độ tài, độ trí giữa người với người. Ai mạnh kẻ ấy thắng.

Chương mười một: CÁCH XỬ THẾ NHƯ VẬY SẼ GIÚP BẠN THÀNH CÔNG

I. CHỦ ĐỘNG GIAO LƯU VỚI NGƯỜI KHÁC VÀ CẦN NẮM VỮNG MỨC ĐỘ

1- Thay đổi thái độ tiêu cực khi giao lưu với người khác

Có một quan hệ giao lưu rộng rãi, phong phú đa dạng là điều cần thiết đối với mỗi người. Thế nhưng, điều cần thiết ấy có rất nhiều người chưa có được. Họ luôn luôn la lối, trên thế giới này rất thiếu sự chân tình, thiếu sự thương yêu giúp đỡ lẫn nhau. Những cảm giác cô đơn luôn luôn giày vò. Kỳ thực, có nhiều người rất ít bạn bè, chỉ vì khi họ giao lưu, họ luôn luôn giữ thái độ tiêu cực: kiêu thu mình lại, bị động, chỉ ngồi chờ tình bạn và tình yêu từ trên trời rơi xuống. Điều đó, đã khiến cho họ, mặc dầu đang sống trong một thế giới mà mỗi giao lưu như mắc cửi nhưng vẫn thấy lạnh lùng đơn côi, không thoát ra tâm trạng đó được. Họ chỉ là những người bị động trong giao lưu.

Nên nhớ rằng, người khác không phải vô duyên vô cớ mà lại đi kết thân với anh. Do vậy, muốn xây dựng được mối quan hệ tốt đẹp với người khác, thoát khỏi sự giày vò cô đơn, ta nên chủ động giao thiệp.

Các nhà tâm lý học nghiên cứu phát hiện hai nguyên nhân ảnh hưởng đến thái độ giao lưu thu mình lại, bị động.

Nguyên nhân thứ nhất là e ngại khi mình chủ động giao lưu không được người ta hưởng ứng. Do đó sinh ra lúng túng, quần bách; thấy tổn thương lòng tự trọng của mình. Thực ra trong cuộc sống hiện thực mỗi người cần có mối quan hệ giao lưu. Do vậy, không nên có ý nghĩ là khi mình chủ động sợ người ta không hưởng ứng, điều đó rất hiếm. Thử nghĩ xem, nếu như có ai đó chủ động hỏi han, làm quen với anh; anh có thể tỏ thái độ cự tuyệt không?

Trên tàu hoả, ở toa ghế cứng, một buồng có 6 người. Nếu trong 6 người đó ít nhất có một người chủ động giao lưu, thì trong khoang đó luôn luôn đầy ắp tiếng nói tiếng cười. Nếu trong 6 người đó không ai chủ động giao lưu thì từ khi xuất phát cho đến khi kết thúc hành trình là cả một không gian ngột ngạt nặng nề, bạn. Xem sách ư? Cũng chẳng thấy mấy hấp dẫn.

Ngồi nhìn nhau ư? Lại càng vô duyên. Chỉ còn lại một cách nhắm nghiền mắt lại để thiên. Chỉ bằng ta chủ động giao lưu để xua tan không khí nặng nề đó. Có đúng không? Khi bạn thử chủ động trao đổi với người khác, chuyện trò với họ, bạn sẽ cảm thấy mỗi giao lưu giữa con người với con người sao dễ dàng đến vậy.

Còn một nguyên nhân nữa, tâm lý của con người có nhiều cách lý giải sai khi mình chủ động giao lưu với ai đó: phải chăng mình đã hạ mình. Hoặc giả mình đã quấy quả họ; họ không muốn bị phiền phức. Thực ra, đó đều là sự ngộ nhận làm hại người ta không phải là ít; không có một chứng cứ nào đáng tin cậy để chứng minh tính chính xác của nó. Nhưng, những quan niệm đó thực tế đang có tác dụng ngăn cản người ta chủ động trong giao thiệp, làm mất đi nhiều cơ hội để kết bạn với người khác.

Chủ động giao lưu là con đường hàng đầu dẫn đến sự thành công. Khi anh đang có một chút ngần ngại nào đó khiến anh không dám chủ động giao lưu với người khác, tốt nhất là thông qua thực tiễn chứng minh sự lo lắng của anh là thừa. Nỗ lực liên tục sẽ giúp cho bạn tích lũy được kinh nghiệm, tăng thêm lòng tự tin của anh, làm cho quan hệ giao lưu của anh càng ngày càng tốt đẹp hơn.

2- Làm cho người khác cảm thấy bạn là người đáng để giao lưu

Nhà tâm lý học nổi tiếng là Hô-Man-Xu đã nói: Sự giao thiệp giữa con người về bản chất là một quá trình trao đổi trong xã hội. Trong một thời gian dài, con người ta rất kiêng kỵ đối với việc liên hệ giữa sự giao tiếp của con người với sự trao đổi. Họ cho rằng khi nói đến sự trao đổi; đó là điều rất đáng dung tục, thô thiển kiểu suy nghĩ đó không nên có. Kỳ thực, trong quá trình giao tiếp thì luôn luôn có sự trao đổi về vật chất hay tình cảm, hay các mặt khác. Người ta ai nấy đều có hy vọng đó vì sự trao đổi là cần thiết, là đáng có.

Hy vọng trong quá trình trao đổi thì cái được sẽ nhiều hơn cái mất, thậm chí bằng cái đã mất. Hơn nữa, giao tiếp còn kèm theo chúng ta cân bằng về tâm lý.

Vì vậy, sự xây dựng và bảo vệ hết thảy mọi hành động giao lưu giữa con người và hết thảy mọi quan hệ giữa con người đều phải dựa vào thước đo giá trị nhất định để đo lường. Đối với bản thân con người mà quan hệ xã hội lợi ích được nhiều hơn mất thì anh ta mà sẽ có khuynh hướng là xây dựng và duy trì nó. Còn đối với bản thân mà quan hệ đó không có giá trị gì hoặc mối quan hệ đó mất nhiều hơn được thì người ta có xu hướng xa lánh nó hoặc chấm dứt mối quan hệ đó.

Bản chất của sự trao đổi xã hội đó chính là sự giao lưu. Chúng ta trong khi giao lưu cần chú ý làm cho người khác cảm thấy cần có sự giao lưu với chúng ta, chúng ta đáng để cho họ tin tưởng và giao lưu. Bất cứ quan hệ thân mật đến mấy, chúng ta luôn cần chú ý đầu tư trên các mặt vật chất, tình cảm. Nếu không, quan hệ vốn thân mật nay trở thành xa lánh, lạnh nhạt, khiến cho chúng ta gặp phải khó khăn khi giao tiếp.

Cùng lúc với sự đầu tư tích cực, chúng ta không nên vội tính đến cái mình sẽ được. Trong cuộc sống thực tế hiện nay, số lượng người chỉ biết bỏ ra mà không nghĩ đến chuyện thu về, chỉ chiếm số rất ít. Phần lớn mọi người khi bỏ ra nhiều mà thu về không tương xứng, sẽ nảy sinh cảm giác thua lỗ.

Các nhà tâm lý học nhắc nhở chúng ta, không nên sợ sự thua lỗ. Bản khắc in “Chịu thiệt về mình cũng là mình hạnh phúc” của họa gia Trịnh Bản Kiêu đã được nhiều người hâm mộ. Nhưng để lĩnh hội sâu xa ý nghĩa trong bản khắc đó e rằng chỉ có số người không đông lắm. Trong thực tế, nhiều người khi giao lưu chỉ sợ mình thiệt; thậm chí luôn luôn mong đợi giành được chút ít lợi lộc. Thế nhưng, “chịu thiệt về mình cũng là mình hạnh phúc” cũng có căn cứ tâm lý của nó. “Chịu thiệt” là cái nhìn trông rộng, suy nghĩ thấu đáo, một phương pháp giao lưu tích cực, nhận phân thiệt về mình để đánh đổi được tình bạn, quả thật là một điều hạnh phúc. Giá trị của nó vượt xa cái thiệt thòi mà mình phải nếm trải. Điều đó có hai nguyên nhân:

Một là, phần thiệt thòi trong sự giao lưu sẽ làm cho bạn có cảm giác mình là con người hào hiệp, rộng lượng; có tinh thần dám hy sinh; coi trọng tình cảm, sẵn sàng giúp đỡ người khác. Qua đó mà nâng cao được ý chí và tinh thần. Đồng thời, sự lành mạnh đó có lợi cho việc nâng cao sự tự tin. Sự thu hoạch về mặt tâm lý đó không trả giá thì không thể nào đạt được.

Một mặt khác, trên đời này không có loại thua thiệt trắng trợn. Những người mà chúng ta giao thiệp hào hiệp phần lớn chỉ là người dân bình thường. Trong sự giao tiếp của con người thường có một nguyên tắc mà mình cần tuân theo: cái mình “cho” đối phương, sẽ hình thành một loại tích lũy xã hội; chứ không bao giờ mất đi. Cuối cùng chúng ta được báo đáp xứng đáng mà chúng ta không ngờ tới. Hơn nữa, sự chịu thiệt về mình sẽ được người khác kính trọng, nâng cao lòng tự trọng và sự tự tin của bản thân. Rõ ràng, sự chịu thiệt thòi về mình sẽ mang đến cho chúng ta một thế giới giao lưu tốt đẹp. Những ai đó muốn xâm phạm vào lợi ích của người khác, mỗi lần chiếm được một phần lợi lộc của người khác thì cũng sẽ mất đi một phần tôn nghiêm của nhân cách; sẽ thiếu đi một phần tự tin. Cứ như vậy tiếp diễn, anh sẽ tìm không thấy điểm đứng chân trên con đường giao lưu.

Cùng với sự không sợ thiệt thòi về mình, chúng ta cần chú ý: không nên phải trả giá đắt quá. Trả giá đắt quá, đối với đối phương mà nói; họ sẽ không đủ điều kiện để trả cái giá đó; sẽ làm tăng áp lực tâm lý cho đối phương, khiến cho họ cảm thấy mệt, dẫn đến mất thăng bằng trong trạng thái tâm lý bầm sinh. Như vậy cũng có nghĩa, ta đã làm tổn

thương đến mối quan hệ giao lưu của con người đã được xây đắp nên. Những ví dụ đó chúng ta đã thấy nhiều nên không lấy gì làm lạ. Chúng ta thường nghe người ta ca thán: “Chúng ta đối xử tốt với họ như vậy, trả một giá đắt như vậy, vì lẽ gì mà họ chẳng cảm thấy thích thú gì chúng ta.” Bạn đã không hiểu rằng, do trả giá đắt quá mới gây ra sự tổn thương mối quan hệ của đôi bên.

3- Cần nắm vững, lượng người mà mình có thể giao thiệp tốt là bao nhiêu

Đối tượng mà mình giao tiếp có thể nhiều quá hay ít quá. Có một số thanh niên, đối tượng giao tiếp đông quá và phức tạp quá, khác nhau về tuổi tác, về giới tính, về lĩnh vực xã hội, về văn hoá, về nghề nghiệp, về hứng thú và chí hướng. Tất cả các đối tượng đó đều nằm trong mạng lưới giao lưu của anh ta. Nhưng có một số người khác thì ngược lại đối tượng giao lưu ít đến thảm hại. Ngoài người thân, đồng hương, đồng học hoặc bạn thân ra, còn đối với những người lạ thì họ tỏ ra thờ ơ lãnh đạm. Tiêu chuẩn chọn bạn của họ rất cao. Đối với tuổi tác, giới tính, sự từng trải, học vấn, thân thế, vị trí xã hội, bối cảnh gia đình, hứng thú, sở thích, tính cách, phẩm chất, năng lực, nhân sinh quan, quan điểm về giá trị, thậm chí về cách ăn mặc, trang điểm của đối tượng mà họ giao lưu, họ đều đề ra những yêu cầu và rất cân nhắc. Phạm vi giao lưu của họ quá hẹp. Tiêu chuẩn chọn lọc của họ cao quá.

4- Giao lưu quá mức hay ít giao lưu đều bất lợi

Về mặt thời gian giao tiếp, nếu giao tiếp quá mức, thời gian dùng để giao lưu dài quá thì suốt ngày chỉ bận rộn vào việc giao lưu. Ngoài đón tiếp gặp gỡ ở văn phòng ra, còn gặp nhau trên điện thoại, còn tiếp đãi nhau trong phòng khách. Ngoài thời gian công tác ra, lúc rỗi rãi không tiếp ở nhà thì mời ra hiệu, nhà khách, trà quán, sàn nhảy, câu lạc bộ hay rạp chiếu phim. Suốt ngày bận rộn, đến nỗi mệt lử. Ngược lại những người giao tiếp ít; thì hoạt động giao lưu rất yếu, một chu kỳ giao tiếp dài quá. Họ chỉ hẹn hò gặp nhau nhân dịp Tết đến, ngày lễ hay trong gia đình có việc hiếu hỷ. Cơ hội tiếp xúc giữa họ với người khác quả thật

hiếm hoi; thời gian gặp gỡ cũng rất ngắn ngủi. Do vậy, quan hệ giữa họ với người khác thường lạnh nhạt, xa cách.

Những người giao tiếp quá mức, đối tượng giao tiếp nhiều, thời gian giao tiếp dài. Kỳ vọng của họ trong giao tiếp đôi khi cũng thấp quá. Một số trong họ, có người chỉ giao lưu để giao lưu, không xác định mục đích của việc giao lưu; có người lại coi việc giao lưu đó như việc buôn bán, khi giao dịch chỉ mong qua đó thu được một số lợi ích kinh tế. Về cơ bản, họ không nghĩ đến lĩnh vực tinh thần trong mỗi giao lưu đó. Trước mắt họ, sự giao lưu phải là lợi ích kinh tế, có lợi thì đến mà không mang lại lợi lộc gì thì chia tay. Hôm nay đang là bạn, nhưng ngày mai đã là thù. Hành vi giao tiếp của họ là sáng nắng, chiều mưa. Không bao giờ đặt đến việc tiếp diễn, duy trì lâu dài, và tính nhất quán của nó. Việc giao lưu của họ với người khác chỉ là về bề mặt, chất lượng rất thấp, chẳng có sức hấp dẫn về nhân cách và chẳng có sự cuốn hút vào chiều sâu. Tuy rằng ngoài miệng họ vẫn nói đến quan hệ nơi công cộng; nghệ thuật đàm phán, kỹ xảo giao tiếp.

Nhưng tìm mãi không ra bóng dáng tình bạn chân chính.

Rõ ràng, họ chẳng thu được gì hiệu quả của sự giao tiếp. Khi họ gặp phải điều bất hạnh hoặc có điều gì trắc trở; lúc cần có sự giúp đỡ của bạn, họ mới chợt nhận ra rằng họ là kẻ thất bại trong giao lưu. Họ lục tìm trong đồng danh thiếp dày cộm hay trong danh bạ điện thoại, nhưng chẳng tìm thấy cái gì sâu sắc ở đây cả, chỉ là những quan hệ mờ nhạt, chung chung. Chính vì họ không ra sức chăm bón thì làm sao có thu hoạch tốt được, nhưng điều tệ hại hơn là tiếp đó họ lại nhận thức sai lệch; họ có ý nghĩ sự giao lưu đã mang đến cho họ sự vất vả và chán chường. Họ thề rằng sẽ không giao tiếp với bất kỳ ai.

Còn một số người, đối tượng giao lưu quá ít, chu kỳ thì dài. Phương pháp giao tiếp của họ cũng rất cứng nhắc, máy móc và giản đơn. Trong rất nhiều trường hợp họ vẫn lặp lại vở diễn cũ. Về cơ bản họ không tính đến sự thay đổi của tình hình để có giải pháp tương ứng. Chỉ nói dăm ba câu hỏi hột cứng nhắc để trao đổi. Khi gặp người hàng xóm, câu gần như điều muôn thuở mà họ cất lên là “Ăn cơm chưa?!” hay là

“Có khoẻ không?!”. Chiều hướng và ý định giao lưu của họ hết sức bị

động. Họ không bao giờ chủ động trong giao tiếp; đối với sự vật xung quanh chỉ nhìn mà không thấy, chỉ nghe mà không tương. Thường thường họ tránh né trong giao tiếp, khi bắt buộc phải giao tiếp, luôn luôn nằm ở vị trí bị không chế, bị chi phối. Đối phương hỏi cái gì thì họ trả lời cái đó. Đối phương không khơi mào thì họ cũng nín thinh. Thói quen của họ là “trầm mặc”. Họ chẳng cảm thấy nặng nề và ngột ngạt trong không khí tẻ nhạt đó.

Như trên đã nói, nếu giao lưu quá độ, người ta sẽ sinh ra ác cảm đối với việc giao lưu và quay sang giao lưu không đầy đủ. Nếu giao lưu không đầy đủ, người ta như cảm thấy mất cái gì đó, sinh ra cảm giác cô độc; từ đó lại quay sang giao lưu quá độ. Giao lưu quá độ và giao lưu không đủ là quan hệ nhân quả, chuyển hoá lẫn nhau, tuần hoàn trong vòng luân quần, làm cho nhiều người phải đau khổ, thậm chí trong cuộc sống cũng cảm thấy không yên. Giao lưu quá mức hay giao lưu không đủ đều là bất lợi trong giao lưu. Cần phát huy đầy đủ hiệu ứng tích cực của giao lưu. Cần phải tránh cả hai khuynh hướng lệch lạc - giao lưu quá mức và giao lưu không đủ; nghiên cứu tìm ra một cách giao lưu hợp lý và nắm được kỹ xảo giao lưu.

II. XÂY DỰNG MỘT MẠNG LƯỚI QUAN HỆ BỀN VỮNG, LÀNH MẠNH

1- Những người thành đạt phần lớn là những người có mạng lưới quan hệ

Khi nhắc đến mạng lưới quan hệ, có lúc người ta nghĩ theo một ý nghĩa xấu. Đó là cách nhìn phiến diện. Mạng lưới quan hệ, bản thân nó chẳng có gì sai cả. Nó có tính chất trung gian, điều mấu chốt là xây dựng mối quan hệ đó như thế nào? Và vận dụng nó ra sao? Nếu như mạng lưới đó không vi phạm những tiêu chuẩn về đạo đức; và sử dụng

mạng lưới quan hệ đó không vượt qua những quy định, chế độ pháp luật, vậy thì, mạng quan hệ đó có gì sai? Ở nước ta, nếu xây dựng được một mạng quan hệ lành mạnh, phù hợp với chế độ pháp luật thì càng có lợi cho xã hội; có lợi cho đất nước và cơ quan đơn vị. Những người thành đạt lại càng không nên xa rời nó dẫu trong chốc lát.

Những bài học thành đạt ở nước ngoài có nói đến mạng lưới quan hệ đều có nhận thức chung là, người nào đó biết yêu quý người khác thì họ cũng được người khác yêu quý lại. Đó chính là con người thành đạt nhất trên thế giới. Những con người thành đạt là những con người thích giao lưu rộng. Tạo cho mình một mạng lưới bạn bè; một mạng lưới hữu nghị.

Chẳng hạn, như bạn cần một người bạn nào đó giới thiệu một số người hợp tác với bạn. Nếu người đó có mối quan hệ hẹp, thì khó khăn lắm họ chỉ giới thiệu cho bạn được một vài người. Hơn nữa, khó khăn lắm họ mới lần ra địa chỉ hay số điện thoại của vài người đó. Những con người thành đạt thì khác hẳn, họ có thể giới thiệu cho bạn hàng tá người, bạn có lục tìm trong bản danh sách dài dằng dặc. Qua đây ta thấy, người thành đạt có một mạng lưới bạn bè khác hẳn với con người không thành đạt, họ là những người có mạng quan hệ rộng. Mạng quan hệ đó, do nhiều dạng bạn bè xây đắp nên. Có người bạn có tri, có người mới quen thân, có nam, có nữ, có người thuộc dạng tiền bối, có người thuộc dạng đồng niên hay thế hệ đàn em, có người ở chức vị cao, có người chức vị thấp, không cùng ngành nghề, không có cùng sở trường, cũng không cùng một địa phương vv... Mạng lưới quan hệ toàn diện có nghĩa là trong mạng quan hệ của bạn nên bao gồm đủ các tầng lớp, dạng loại bạn bè. Họ sẽ giúp bạn ở nhiều góc độ khác nhau. Lẽ đương nhiên, anh cũng căn cứ vào nhu cầu của họ mà giúp đỡ họ. Đó là những đặc trưng của một mạng quan hệ cần có.

Đã gọi là mạng lưới quan hệ, thì cần có những đặc điểm của một “mạng lưới”, có nghĩa là bạn bè trên mạng lưới đó có điểm và có diện phân bố cho đồng đều. Có người, bạn bè giao lưu không như vậy. Phạm vi kết bạn của họ rất hẹp; phân bố không đều, chỉ quen thân một số người nằm trong phạm vi ngành của mình, mà ngành nghề và sở trường của những con người đó tương đối thuần nhất. Như vậy, sẽ không xây dựng được một mạng lưới tiêu chuẩn. Đương nhiên, ngành nghề khác nhau và sở thích khác nhau có ảnh hưởng rất lớn đến mạng lưới giao

lưu. Giả dụ, bạn là một học giả, bạn bè là học giả sẽ là đối tượng tập trung nhất trong mạng giao lưu của bạn. Nếu anh là cán bộ thì bạn bè xung quanh anh đa phần là người cùng ngành nghề và phần lớn là cán bộ. Có nghĩa là khi sắp xếp mạng lưới quan hệ sẽ gặp phải giới hạn cục bộ. Tập quán truyền thống đó có nhiều điều bất lợi. Từ góc độ những người thành đạt để phân tích, những điều nói trên càng không có lợi cho những người muốn thành đạt trong thời đại hiện đại.

Người ta thường nói, thế mạnh luôn luôn hỗ trợ cho nhau và cần được ứng dụng trong việc tổ chức thành mạng quan hệ. Anh có ưu thế về mặt này, nhưng về mặt kia anh thuộc vào thế yếu. Ta có thể nêu một thí dụ rất đơn giản. Anh có thể là một con người đã viết sách nhưng chưa chắc anh đã tinh thông về mọi mặt khác. Vậy thì những lĩnh vực anh không tinh thông cần có người giúp đỡ anh. Nếu sự kết cấu trong mạng lưới bạn bè quá ư thuần nhất, đơn điệu thì khó đạt được điểm này. Cái ta muốn nhắc nhở đến là các thế mạnh hỗ trợ, bổ sung cho nhau. Chính là do lý lẽ này, anh dùng thế mạnh của anh bổ sung cho mặt yếu của người khác. Và ngược lại dùng thế mạnh của người khác bù đắp cho mặt yếu của anh. Việc tìm bạn để giao lưu không thể thuần nhất, giản đơn được. Không thể chỉ giới hạn cục bộ vào ngành nghề và sở thích của mình. Vì vậy, anh mới có ý thức đi giao lưu với những người mà anh có thế mạnh hỗ trợ cho họ và những người có thế mạnh hỗ trợ được cho anh. Đó chính là nguyên tắc để tổ chức một mạng lưới quan hệ phù hợp.

Giao lưu rộng rãi với mọi người - đó là nguồn gốc của mọi vận may, mọi thời cơ. Giao lưu càng rộng, thì xác suất của cơ may càng cao. Có rất nhiều cơ hội là nhờ có sự giao thiệp với bạn bè mà có. Thậm chí có lúc do sự tình cờ, một câu nói của bạn bè đã mang lại một cơ hội ngàn vàng. Chẳng hạn như, một đơn vị nào đó có một vị lãnh đạo mới đến nhận chức, cần tuyển một thư ký, qua câu chuyện của bạn bè kể lại mà một chàng thanh niên có cơ hội tiến thân và cũng nhờ có nội ứng nên việc tiếp cận và làm quen với vị thủ trưởng có phần thuận lợi hơn người khác. Có lẽ, anh ta cũng không ngờ nhờ có tình bạn đó mà anh ta có cơ hội tiến thân, lại có tác dụng quan trọng trong sự thành đạt sau này của mình. Có lẽ khi họ giao tiếp với nhau, họ cũng không nghĩ đến sự giao lưu đó quyết định sự thành đạt của một trong hai người về sau này. Vì vậy, xuất phát từ ý nghĩa đó ta có thể nói: giao lưu càng rộng, cơ hội

càng nhiều, chứ không thể chỉ lo lợi ích trước mắt. Có rất nhiều cơ may xuất hiện trong sự giao lưu. Khi mới bắt đầu giao tiếp thì ít người thấy được cơ hội đó. Không nên vì chưa thấy được giá trị của việc giao lưu mà thờ ơ với việc giao lưu. Ai mà đoán được anh giao tiếp với ai thì có nhiều cơ may đó.

Một vận động viên nhảy sào Pôpôn Risác (Richaras) hai lần đạt danh hiệu quán quân Ôlimpíc đã nói với mọi người rằng: Anh ta sẽ phá kỷ lục của Dash Vam đăm. Nhưng dù cho anh ta cố thử bao nhiêu lần đi nữa, thành tích của anh ta vẫn thấp hơn kỷ lục là một phút (Đơn vị đo lường quốc tế = 0,3048m). Sau đó anh ta mạnh dạn gọi điện thoại cho Dash. Dash đã mời Richasds đến nhà anh ta và hứa sẽ truyền cho anh ta những kỹ xảo cần thiết. Anh ta đã giữ lời hứa đó và trong ba ngày liền, Dash chỉ dẫn cặn kẽ cho Pôpôn, vạch ra những chỗ sai. Kết quả thành tích của Pôpôn đã nâng lên được 8 inch (1 inch = 2,54 cm).

Qua đây, chúng ta thấy đằng sau lưng của những người thành đạt có những người thành đạt khác. Không mấy ai, tự mình đạt đến đỉnh cao của sự nghiệp mà không có sự giúp đỡ của người khác.

Mỗi khi anh muốn vươn lên đỉnh cao của sự nghiệp, anh đã phải tập hợp dưới trướng của anh một đội ngũ cán bộ sẵn sàng cống hiến cho anh và một cơ sở hùng hậu, mà trong đó con người là nguồn tài nguyên lớn nhất trong các loại tài nguyên. Việc anh cần làm là tập hợp được họ để tạo thành một mạng lưới quan hệ hỗ trợ cho sự nghiệp của anh.

2- Hãy thống kê tỉ mỉ mạng lưới quan hệ hiện có của anh, đồng thời tìm kiếm sự giúp đỡ của người khác

Trên thực tế, mạng lưới quan hệ của anh lớn hơn rất nhiều đối với điều mà anh ý thức được. Thực tế, anh có một mạng lưới kéo dài ra ngoài gồm cả những người mà anh liên hệ hàng ngày; mỗi liên hệ đó bao gồm những người đang cộng sự với anh và những người xưa kia đã cộng sự với anh, bạn học cũ, bạn bè và người thành viên trong gia đình, bố mẹ của những đứa trẻ mà anh đã gặp, những người anh đã gặp trong

hội thảo chuyên đề hay trong các cuộc hội nghị. Những con người đó đều có trở thành thành viên trong mạng lưới quan hệ.

Có một câu nói khá ví von: “Anh chỉ cách vị tổng thống bằng khoảng cách qua 6 con người” - quan hệ dây chuyền này thật là lợi hại. Anh quen với một số nhưng số người đó lại quen với một số người khác nữa. Mỗi quan hệ dây chuyền ấy có thể dẫn tới văn phòng bầu dục của Tổng thống, không cứ bạn anh phải là giám đốc một công ty hay là đạo diễn ở Hô-li-út, hay là một danh nhân nào đó. Anh đều có thể kết nạp họ vào đoàn đội cộng sự của anh.

Người ta thích làm ăn buôn bán với người mà họ thích và cũng bằng lòng giúp đỡ những người mà họ thích.

Nếu sản phẩm của anh không ai biết tới, nay định mang sản phẩm của anh đi trao đổi với người khác, mà sách lược tiêu thị sản phẩm mấu chốt lại gắn liền với tên tuổi của người nổi tiếng, vậy hãy thống kê ra những mối liên hệ của anh; hãy nghĩ tới những người mà anh quen biết hay có mối quan hệ về nghiệp vụ; xây dựng một kế hoạch sử dụng có hiệu quả mối quan hệ đó. Có thể anh rất muốn có người giúp anh viết thư giới thiệu, cho anh một số quan hệ thuộc lĩnh vực đặc biệt nào đó nhưng muốn cho họ giúp đỡ anh được dễ dàng, chẳng hạn như muốn nhờ họ viết thư, anh nên nháp sẵn nội dung thư. Bởi vì bản nháp của anh sẽ giúp họ tiết kiệm được thời gian. Họ không cần sắp xếp ý tứ để thảo bức thư nữa. Lúc anh gửi bức thư đó, có kèm theo một phong bì thư có đề sẵn địa chỉ, thuận tiện cho người muốn trả lời bức thư của anh. Không nên ngần ngại đề xuất yêu cầu. Nếu như anh không yêu cầu thì họ sẽ không chủ động giúp anh.

3- Phát triển mạng lưới quan hệ của mình

Nhiều năm gần đây, những người ở cương vị chấp hành đã nắm vững phương pháp có hiệu quả để xây dựng đoàn đội của mình. Kết quả sự nỗ lực của họ là xây dựng một hệ thống có thể giúp đỡ họ một cách có hiệu quả.

Mối quan hệ đó không phải là do tự nhiên mà có.

Nó đòi hỏi sự đầu tư nhiều công sức và thời gian, nhiều năm mới phát triển lên được. Họ có thể cùng đồng nghiệp hay bạn bè làm ăn buôn bán, chơi thể thao; tham gia các hoạt động đầu tư cho các khu dân cư, gia nhập câu lạc bộ và một số tổ chức thương nghiệp. Họ gia nhập vào những hoạt động đó đều là công tác chuẩn bị cho việc xây dựng mạng lưới của họ.

Phải xác định anh nên học thêm các kiến thức và tích lũy kinh nghiệm ở những lĩnh vực nào. Có thể anh nên phác thảo một kế hoạch về nghiệp vụ: hoặc trở thành nhà ghi âm chuyên nghiệp hoặc người bán một sản phẩm trên mạng lưới thương mại quốc tế. Ai có thể cung cấp cho anh những tri thức chuyên nghiệp mà anh cần. Cố gắng liệt kê nó ra trong nguồn tiềm năng đang ẩn náu. Nếu như họ là ai đó trong đám nhân viên của công ty anh; thì anh phải tiếp cận người đó: không những giao lưu với người đã ở trong vùng ngắm của anh; đồng thời thăm dò họ thêm, thử xem họ có quen thân với ai có khả năng trong lĩnh vực đó không? Cứ như vậy mà phát triển dần lên, cho đến khi anh tìm được một số người, thì anh phải tiến hành một cuộc điều tra để phát hiện người mà anh cần. Tìm trên các tạp chí, các báo chí những người viết các luận văn hoặc các bài phát biểu thuộc các lĩnh vực đó.

Mạnh dạn biên thư cho họ, nói lên điều anh cần; vấn đề của anh là gì? Có thể gửi thư điện tử. Phương pháp đó hiện nay đang được sử dụng rộng rãi để anh có thể trao đổi, tiếp xúc với nhiều người trên lĩnh vực mà anh quan tâm; trực tiếp tạo lập mối quan hệ với họ, hoặc nhờ họ giới thiệu cho anh những người có thể giúp đỡ, hoặc cung cấp tài liệu cho anh. Nếu anh muốn gặp ai đó chỉ thông qua thư điện tử thì có thể nói kết mạng. Ta nên tận dụng kỹ thuật thông tin hiện đại và điều quan trọng là phải hành động ngay. Mỗi bước đi càng làm cho anh tiếp cận được mục tiêu trên nhanh hơn.

III. DỐC LÒNG BẢO VỆ “MẠNG LƯỚI QUAN HỆ”

Anh có một cảm giác như thế này không? Khi anh có khó khăn gì đó, anh cho rằng, anh có thể tìm người đó để giúp anh, lúc đó anh

muốn đến gặp họ ngay. Nhưng sau đó nghĩ đi nghĩ lại, rồi không đến được. Bây giờ, cần đến mới cuống cuống đi đến gặp anh ta. Liệu có đường đột không? Có gì xấu không? Liệu có vì quá đường đột mà bị khước từ hay không? v.v...

Trong những lúc như vậy, anh cảm thấy ân hận. “Cớ sao ngày thường mình không thắp hương, tụng kinh niệm phật.” Trong cuộc sống của con người hiện đại, luôn luôn hối hả vội vàng; không có nhiều thời gian để thù tiếp. Ngày này qua ngày khác, mối quan hệ vốn gắn bó như vậy nay trở nên rời rạc, lỏng lẻo. Tình cảm bạn bè ngày càng lạnh nhạt. Điều đó rất đáng tiếc, vì vậy cần phải trân trọng mối duyên nợ giữa người với người. Dù có bận đến mấy đi nữa, cũng đừng quên giữ vững sợi dây tình cảm.

Rất nhiều người coi nhẹ việc đầu tư cho tình cảm. Mỗi khi thấy mối quan hệ đã kha khá rồi thì hầu như họ quên mất việc củng cố, bồi đắp và bảo vệ nó, nhất là những tiểu tiết. Chẳng hạn như những vấn đề cần thông tin ngay thì không thông tin; cần giải thích thì không giải thích. Họ suy nghĩ rất giản đơn: “Tình bạn đã sâu nặng thì giải thích hay không cũng chẳng sao!”. Nhưng kết quả ngày càng chông chênh, trở thành vấn đề rất khó hòa giải.

Điều càng gây cản là, khi tình bạn đã thâm thiết rồi, họ thường yêu cầu đối phương ngày càng cao hơn, buộc đối phương vì mình nhiều hơn. Nhưng khi đối phương có chỗ nào chưa thật chu đáo hay chiều chuộng không xuể thì tỏ vẻ oán trách. Cứ như vậy kéo dài; rất dễ hình thành thói xấu và rốt cuộc làm tổn thương mối quan hệ giữa hai bên.

Qua đây cho ta thấy, cần phải đầu tư thường xuyên cho tình cảm; không nên lúc có lúc không. Trên thương trường cũng như trong cuộc sống giao tiếp hàng ngày, ta nên lưu ý chăm sóc mối quan hệ đã xây đắp nên; để ý đến những việc nhỏ nhất bất kỳ lúc nào, bất cứ ở đâu.

Nguyên tắc cơ bản nhất để xây dựng mối quan hệ là không nên đánh mất sự liên lạc. Không nên để đến lúc cần mới đến gặp, mối quan hệ cũng giống như con dao, năng mài thì sắc. Trong tình bạn cũng vậy, năng đi lại thì tình bạn càng thâm thiết.

IV. CHÚ Ý NUÔI DƯỠNG TÌNH CẢM VỚI BẠN ĐỒNG HỌC

Mối liên hệ với bạn cùng học rất trong sáng, thuần khiết, nó có thể phát triển lâu dài, bền vững. Bởi lẽ, trong tuổi học trò, tình bạn vốn trong trắng, nhiệt tình; đối với cuộc sống, với tương lai tràn đầy những dòng suy tư lãng mạn, hoài bão đẹp - đó chính là mục tiêu theo đuổi chung của giới học sinh. Tuổi học trò luôn có các cuộc tranh luận hết sức nhiệt tình, bộc trực và mang tính học hỏi lẫn nhau. Thế giới nội tâm của mỗi người được giải bày rất rõ trước mặt người khác. Khi đã nhập vào dòng triều của bạn đồng học; tính cách, sở thích, tính tình, hứng thú giữa họ có thể đi sâu tương giao do có sự đồng cảm sâu sắc. Điều này đã tạo một cơ sở vững chắc để xây tình bạn đồng học bền vững.

1- Vui chung niềm vui của bạn

Khi rảnh rỗi, nên gọi điện thoại, gửi thư điện tử cho bạn; thăm hỏi tình hình sức khỏe, học tập gần đây của bạn; thông báo cho bạn biết tình hình của mình. Trao đổi với nhau như vậy rất cần thiết. Hãy thường xuyên dùng chút ít thời gian để giữ mạng quan hệ đó. Khi cuộc sống của bạn có những chuyện hệ trọng, tốt nhất là mình nên tham gia giúp đỡ, chia sẻ...; trong trường hợp không đến được ta cần trao đổi với bạn, bày tỏ sự cảm thông. Nếu không, sẽ mất đi điều thiêng liêng nhất trong tình bạn.

Khi bạn bè có khó khăn, lại càng cần liên lạc. Có nhiều người chỉ thích báo tin vui của mình cho bạn, còn khi gặp chuyện khó khăn thì ngại thổ lộ, ta không cần thiết phải giữ sự mặc cảm ấy trong tình bạn.

2- An ủi khi bạn bè rơi vào cảnh ngộ khó khăn

Khi được tin nhà bạn có người ốm đau hay gặp chuyện chẳng lành, anh nên tìm cách đến ngay. Tuy ngày thường bạn công việc, bài vở nhiều không đến thăm nhau được, nhưng khi được tin bạn gặp khó khăn, ta cần cố gắng tìm mọi cách giúp bạn. Qua cơn hoạn nạn mới biết

tình bạn ra sao? Chính ở những thời điểm cam go nhất, tình bạn được ghi sâu vào tâm khảm.

3- Tích cực tham gia hội học sinh

Trong xã hội hiện đại, người ta đã cảm nhận được tầm quan trọng trong mối quan hệ giao lưu giữa các bạn cùng học.

Để mọi người giữ được mối liên hệ đó và tăng cường sự hợp tác, ở các thành phố, các hội học sinh đã ra đời như một mối thời thượng. Đây là một tổ chức gặt hái được nhiều kết quả tốt. Tùy theo điều kiện mà các cuộc gặp mặt được tổ chức hàng năm, 5 năm hay 10 năm hoặc vào những ngày có lễ kỷ niệm.

Một quan hệ gắn bó, tập trung, mỗi lần như vậy lại chia sẻ ngọt bùi, thông báo cho nhau biết bao nhiêu chuyện. Một con ngựa đau cả tàu bỏ cỏ. Đây quả thực một mối quan hệ tình người đặc biệt. Nó biểu thị tình bạn đồng học đã đi vào chiều sâu của cuộc sống; không bị giới hạn cả về không gian và thời gian. Chỉ cần gặp mặt nhau - đây là một cơ hội làm cho cuộc sống sống động hơn, tình người sâu nặng hơn, tốt đẹp hơn.

V. COI TRỌNG TÁC DỤNG CỦA QUAN HỆ ĐỒNG HƯƠNG

Tuy sống trong cuộc sống hiện đại, nhưng bạn không được coi nhẹ tác dụng của quan hệ đồng hương. La Mỗ là một con người sớm rời bỏ quê hương,飄泊 nơi đất người để kiếm sống. Và bây giờ ông đã sinh cơ lập nghiệp ở thành phố; cuộc sống gia đình rất sung túc. Nhưng điều mà La Mỗ hiện nay còn thiếu là tình cảm quê hương. Trong lòng ông luôn ao ước, nơi đất khách quê người này nếu gặp được một vài người đồng hương thì sung sướng biết mấy.

Vừa vặn lúc đó, mấy vị đồng hương khác cũng ở thành phố này đã có một quyết định đúng đắn là phải thành lập “hội đồng hương” định kỳ gặp mặt nhau, để gắn bó mối tình đồng hương, vui cái vui chung của

nhau, chia sẻ với nhau nỗi buồn.

La Mỗ nhận được lời mời như mở cờ trong bụng, vội tìm đến ngay, chung sức chung lòng cùng người khác xây đắp tình đồng hương. La Mỗ đã nhận được đồng hương làm người nhà của mình.

Sau hai năm, hội đồng hương đó có số hội viên đã phát triển đến quy mô gần 500 người. La Mỗ được biết thêm gần 500 người. Trong ban đồng hương thì có đủ loại ngành nghề, giàu có, nghèo có. La Mỗ mừng rỡ thổ lộ tâm tình: “Tôi bây giờ làm việc gì cũng rất trôi chảy, chỉ cần một cú điện thoại, một lời trao đổi với nhau trước, đồng hương của tôi sẵn sàng giúp đỡ, và ngược lại ai cần gì tôi cũng tận tâm giúp đỡ họ.”

Do La Mỗ cảm nhận được tầm quan trọng của hội đồng hương, anh đã giao lưu với mọi người trong hội; tạo cho mình một mạng quan hệ rộng khắp như vậy. Quả thật thuận tiện cho bản thân và cả người khác. Tính chất lưu động của nhân khẩu trong xã hội hiện nay rất lớn. Rất nhiều người từ địa phương này đến địa phương khác làm ăn sinh sống. Trong hoàn cảnh lạ nước lạ cái, thì việc phát triển mối quan hệ mới không đơn giản, chỉ bằng ta tìm đồng hương. Tìm đồng hương để xây đắp mối quan hệ đúng đắn, chứ không phải là bang phái, rủ nhau làm việc phi pháp. Vậy ta xây đắp mối quan hệ đồng hương bằng cách nào.

1- Dùng thổ âm của mình

Khi gặp mặt nhau, dùng tiếng của xứ sở để chào hỏi nhau, đó là một tình tiết khá thú vị khi thoát đầu giao lưu, chẳng cần quà cáp gì, chỉ đặc tiếng quê hương đã vượt được rào cản. Nhưng ở đây ta cần chú ý đến hoàn cảnh sử dụng tiểu tiết này: Chỉ dùng ở nơi đất khách quê người. Tiếng nói của quê hương gợi lên sự nhớ quê, rồi từ chỗ nhớ quê ta tìm đến người. Gặp đồng hương nơi đất khách quê người thì có thú vị nào bằng. Ai đó xa quê đã lâu, ở rất xa quê thì tình cảm đồng hương càng sâu nặng. Do vậy, trong hoàn cảnh đó, ta sử dụng thổ âm là đúng sách.

2- Qua sản phẩm của quê hương

Thường thường có một số người có cách nghĩ, đã là đồng hương khi giao tiếp với nhau, cần gì quà cáp. Nếu dùng quà cáp là khách sáo quá. Thoạt nghe, thấy nó có lý một khía cạnh nào đó; nhưng nhìn rộng hơn thì cách nghĩ đó chưa hoàn chỉnh.

Quan hệ đồng hương khác với quan hệ khác ở chỗ: Quan hệ đồng hương được gắn kết với nhau qua tình xứ sở, có duyên nợ bắc qua nhịp cầu trái tim hướng về cội nguồn.

“Sản phẩm quê hương” có thể là một thứ rất thông thường, không phải gì cao sang. Nhưng sản phẩm quê hương mang trong nó một ý nghĩa sâu xa, chỉ có người xa quê mới nhạy cảm nhận ra nó và trân trọng nó. Nhìn thấy sản phẩm này gợi lại trong tâm trí người xa quê những kỷ niệm sâu sắc đối với quê hương. Từ tình cảm sâu nặng đối với quê hương, bị tình cảm đó chi phối, họ đã nhìn đồng hương bằng cặp mắt đầy ấp tình người ở một nơi xa xứ.

3- Biểu lộ tình cảm

Một con người, khi xa quê với bất cứ nguyên nhân nào, rời bỏ nơi chôn rau cắt rốn, lúc mới đầu, có thể chưa buồn nhiều; nhưng thời gian lâu, có thể sống lạ nước lạ cái hoặc gặp điều gì trắc trở, làm sống lại trong lòng họ tình cảm quê hương. Họ nhớ quê hương da diết, quê hương quả là chùm khế ngọt.

Do vậy, chỗ sâu kín nhất trong ký ức của con người xa xứ có một mảng trời riêng của xứ sở. Cũng có thể, trong cuộc sống thực tại do phải đương đầu với bao gian truân để mưu sinh, mảng trời riêng đó tạm thời chưa lộ. Nhưng, không ai có thể quên được nơi chôn rau cắt rốn của mình. Khi có điều kiện, tiềm thức đó thức tỉnh, trỗi dậy và có sức mạnh kỳ diệu.

Nếu bạn chân thực diễn tả, biểu lộ tình cảm quê hương chất phác, bình dị, sẽ làm dấy lên trong lòng đồng hương một cảm xúc mạnh về quê hương, để mọi người cùng có một tiếng nói chung, một sự cộng hưởng của những con tim xa xứ.

VI. XÂY DỰNG MỘT QUAN HỆ TỐT VỚI NGƯỜI LÁNG GIỀNG

Tục ngữ có câu: “Anh em xa không bằng láng giềng gần.” Sự xa cách về không gian nhiều khi trở thành yếu tố bất tiện cho mối quan hệ. Trái lại, sự gần gũi về không gian, nhiều khi trở thành yếu tố thuận tiện. Hàm ý của câu tục ngữ đó là như vậy. Và điều này muốn nhắc nhở chúng ta về tầm quan trọng của mối quan hệ láng giềng.

Nếu xây dựng mối quan hệ láng giềng tốt, có nhiều khi còn tốt hơn cả quan hệ thân thích. Đây là mối quan hệ quan trọng, giúp ta giải quyết thành công một số việc trong cuộc sống. Và trong thực tế đã có rất nhiều người thành đạt do biết dựa vào mối quan hệ đó.

Trong cuộc sống hàng ngày, có bao nhiêu việc phải nhờ sự giúp đỡ của hàng xóm láng giềng. Chẳng hạn, khi rời khỏi nhà, nhờ hàng xóm để ý giùm nhà cửa. Nửa đêm, tối lửa tắt đèn có nhau. Một mình cáng đáng không nổi, nhờ láng giềng giúp một tay v...v...

Biết bao nhiêu chuyện lớn, chuyện bé đều có sự giúp đỡ của hàng xóm. Rất nhiều tình bạn chân thành đã nảy nở trên cơ sở láng giềng. Tầm quan trọng của nó là sự kịp thời giải nguy khi việc cấp bách.

Vậy ta vun đắp quan hệ láng giềng bằng cách nào?

1- Chủ động giúp đỡ láng giềng

Muốn láng giềng giúp đỡ mình, trước hết, mình nên giúp đỡ láng giềng trước, vào những lúc họ cần có giúp đỡ. Chẳng hạn như quan tâm họ về mặt sức khỏe, tình hình gia đình họ khi có việc và lớn hơn nữa là sự nghiệp của họ.

Khi có được một láng giềng tốt; họ có tác dụng rất lớn trong việc hoà giải gia đình. Trong cuộc sống, mỗi cây mỗi hoa mỗi nhà mỗi cảnh. Một cặp vợ chồng sống hoà thuận, chồng biết thương yêu vợ, vợ biết chiều chồng. Họ thông cảm sâu sắc với nỗi bất hạnh của láng giềng: một

người vợ lấy phải anh chồng tính tình nóng nảy, thiếu lý trí, trong nhà luôn xảy ra cãi cọ, thậm chí ẩu đả. Tiếng nói hoà giải, thấu tình đạt lý của hàng xóm quả có trọng lượng, đã xoa dịu được vết thương lòng của gia đình họ, hàn gắn được sự rạn nứt trong quan hệ vợ chồng.

Sau một lần cãi cọ có vẻ trầm trọng này, họ tạm thời tách rời hai vợ chồng ra. Chị ta đưa chị vợ người hàng xóm tạm lánh sang nhà mình. Mọi việc trong gia đình trước đây do vợ làm; nay từ thổi cơm, cho con ăn, quét tước dọn dẹp nhà cửa, anh hàng xóm phải tự lo liệu. Đêm đến, bất tay lên trán nằm nghĩ; mới thấy cái vất vả, cái trống vắng khi thiếu bàn tay người đàn bà. Đây là một thời cơ thuận lợi nhất để họ làm công tác hoà giải. Đã nhiều lần anh nặng lời với vợ, nhưng chị vẫn nhẫn nhục, cơm sốt canh dẻo, trời nóng nực nhưng mỗi lần đi làm việc tuy bận túi bụi chị vẫn pha cho anh một cốc nước mát để làm dịu đi cơn khát. Lần này quá quắt, chị bỏ đi. Anh thấy hối hận: Không phải mình không yêu vợ, nhưng do tính tình nóng nảy nên mất khôn. Anh ta đi tìm đâu cũng chẳng thấy, sau đó mới biết chị tạm lánh sang nhà hàng xóm. Anh ta vội sang cảm ơn nhà hàng xóm. Người đàn bà có gia đình hạnh phúc êm ấm đã tìm cách an ủi người vợ, khuyên chị vợ lấy cái tế nhị của người phụ nữ để cảm hoá tính cộc cằn của người đàn ông; và khi anh ta sang cảm ơn, chị ta cũng không hề nhắc lại chuyện cũ mà chỉ bày tỏ mong muốn gia đình họ cũng hạnh phúc như gia đình mình. Quả vậy, từ đây về sau gia đình họ sống với nhau rất hoà thuận.

Những việc đại loại như vậy, lắng giềng có tác dụng rất quan trọng. Nếu không có sự giúp đỡ có tình có lý đó của hàng xóm, không biết sự việc sẽ đi đến đâu, phát triển đến mức nào? Có được lắng giềng tốt, họ sẽ cố gắng hoà giải mọi sự bất hoà trong quan hệ hàng xóm. Cách giải quyết có tình có lý của hàng xóm sẽ làm dịu đi mọi sự căng thẳng; kéo vợ chồng gần nhau lại, chung sống trong hạnh phúc.

2- Chia ngọt sẻ bùi

Vui cái vui chung của hàng xóm - Đó là cách làm và cơ hội tốt nhất để duy trì và thúc đẩy mối quan hệ hàng xóm.

Hàng xóm có chuyện vui, ta nên nói câu chúc mừng, đó là một món

quà tuy đơn sơ nhưng thấm đượm tình người. Con hàng xóm thì đậu đại học, ta không quên mừng cho cháu và bố mẹ cháu. Sự xã giao tinh tế, chân thật đó rất cần.

Ngược lại, khi gia đình mình có chuyện vui, cũng mong có hàng xóm đến để nhân rộng niềm vui ấy lên, cùng nhau chia ngọt sẻ bùi.

Niềm vui nhân đôi như một chất xúc tác, nó có tác dụng rất tinh tế, làm tăng nhanh sự phát triển mối quan hệ xóm giềng.

Không nên giấu giếm hàng xóm những khó khăn mình đang gặp phải

Lúc hàng xóm nhàn rỗi, tâm hồn thư thái; ta có thể thổ lộ những khó khăn mà mình đang phải trải qua phải nhờ sự giúp đỡ của hàng xóm.

Có một câu chuyện như thế này. Một gia đình vốn rất sung túc, ba đưa con đều học đại học mà hiện nay học phí cao hơn trước rất nhiều. Do vậy cuộc sống trong gia đình có phần căng thẳng. Họ muốn vay mượn hàng xóm ít tiền. Nhưng bà vợ không trực tiếp hỏi vay hàng xóm mà nhân câu chuyện khi nhàn rỗi, chị ta đã đề lộ nỗi khó khăn, túng thiếu do ba đưa con đều học đại học, tiền lương không đủ cung cấp cho các cháu ăn học, lại không có nghề phụ gì để kiếm thêm tiền, gần đây gặp khó khăn. Hàng xóm thông cảm với hoàn cảnh của họ. Do vậy, việc vay mượn tiền về sau cũng trôi chảy.

Chúng ta cũng nên học hỏi kinh nghiệm đó. Trước hết, tế nhị bày tỏ khó khăn hiện nay của mình, sau đó hãy ngỏ lời nhờ giúp. Cách trao đổi cũng rất tự nhiên.

Trong cuộc sống và công tác của chúng ta có thể gặp đủ loại khó khăn, chẳng hạn như: tiền vốn quay vòng không suôn sẻ, không liên hệ được với khách hàng, hay mình thiếu tự tin, thiếu kinh nghiệm v...v... Nếu anh trao đổi với hàng xóm, rất có thể họ giúp anh với những ý kiến có giá trị và có tính chất xây dựng.

VII. LÚC THƯỜNG CẦN GIỮ MỐI QUAN HỆ MẬT THIẾT VỚI NGƯỜI THÂN THÍCH

Khổng Quyền là chủ của một công ty, qua nhiều năm vất vả làm ăn, tuy bây giờ chưa là tỉ phú, nhưng đã là triệu phú. Vậy, làm sao chỉ mới mấy năm nay mà ông ta đã phát lên như vậy.

Khi có một nhà báo đến phỏng vấn, ông ta đã trả lời “...Tất nhiên, sự nỗ lực phấn đấu của bản thân đó là nhân tố chủ yếu để tôi thành đạt. Nhưng còn một điểm quan trọng nữa là: người thân thích của tôi rất đông, lúc chưa làm ăn phát đạt, tôi thường đến thăm họ. Do vậy quan hệ giữa họ và tôi rất thân thiết. Về sau khi công ty đã khá lên chút ít, tôi vẫn không quên giữ mối quan hệ đó. Chính do sự đi lại thân tình mật thiết đó, nên họ đối với tôi cũng không chê vào đâu được. Khi mới lập nghiệp, quá nửa số vốn làm ăn là do họ cho vay mượn. Khi thành lập công ty gặp khó khăn, cũng được họ giúp đỡ động viên. Một số người trong đó, hiện nay làm việc ở công ty tôi. Họ là những trợ thủ đắc lực của tôi. Trong các mối quan hệ thì tôi chú trọng đến quan hệ giữa những người thân thích. Chính do tôi thường năng tới thăm họ nên tôi mới được như ngày nay...”

Qua câu chuyện của Khổng Quyền, ở một góc độ nào đó đã chứng minh tính chất quan trọng của mối quan hệ thân thích.

Cổ nhân có câu: “Một giọt máu đào còn hơn một ao nước lã”. Lúc gặp khó khăn, ta nhận được từ những người thân thích sự ủng hộ hết lòng. Vậy, ta làm thế nào để giữ vững và phát triển mối quan hệ thân thích đó.

Điều quan trọng là: Giữa những người thân thích ta nên năng đi lại. Càng năng đi lại, tình cảm càng gắn bó.

“Càng năng đi lại càng thêm thân tình” - Đó là quan điểm nhất quán của dân tộc Á Đông.

“Thường xuyên đi lại - chủ động thường xuyên đến nhà người thân thích đã đành, mà còn mời họ lại nhà mình chơi. Đi lại, đi đi lại lại càng ken dày thêm cột trụ tình cảm. Khi họ đến nhà mình; với tư cách là người chủ, tiếp đãi họ nhiệt tình, để lại cho họ một ấn tượng thân tình. Ngày qua tháng lại, mối quan hệ thân thích càng bền chặt.

Có lẽ do thường xuyên đi lại, nên sau này vào những lúc gay cấn nhất, bên cạnh đã có người thân sẵn sàng giúp ta. Do vậy, không nên cho rằng chẳng cần phải thường xuyên đi lại mà ta nên cư xử, vận dụng cho khéo léo.

Vận dụng bà con thân thích giúp đỡ mình giải quyết công việc cũng cần tế nhị; ít nhất cần quan tâm đến những điều sau đây:

1- Chủ động thăm đấm tình thân thích

Từ xa xưa Trung Quốc đã có cụm từ: “Tiên thân đãi cố.” Chữ “tiên” vốn nghĩa chữ Hán trong cụm từ tiên nhiệm, có nghĩa thăm ướm, ở đây ta có thể hiểu theo nghĩa bám vào, quán quýt lấy. Nó là một phương pháp tốt để vận dụng quan hệ thân thích.

Bám riết vào, bám chắc vào - đó là điều mấu chốt, dầu cho mòn đường, chết cỏ vẫn không ngại. “Dầu rách rồi, đôi giày vạn dặm. Điều ta mong, chẳng chút uổng công” - bỏ ra một chút ít công sức, dầu cho hao tốn cả thời gian cũng không được nản lòng. Nếu ta không nản lòng, thì không bao giờ ai phụ công ta.

2- Khéo ăn khéo nói

Khéo vận dụng mối quan hệ thân thích, ở chừng nào đó, ta phải biết cách ăn nói để thuyết phục họ. Khi tìm kiếm sự giúp đỡ của người thân thích; điều chủ yếu vẫn là chân thành để làm xúc động lòng người, không nên giả tạo.

Nhà thơ Từ Chí Ma đã khéo léo vận dụng cách này, nhận một vị đức cao vọng trọng làm thầy học. Từ Chí Ma lúc lên 7 đã là một cậu bé thông minh hơn người. Hơn nữa rất say mê văn chương và ngôn ngữ.

Lên 15 tuổi, Từ Chí Ma thấy tiến bộ về mặt này của mình không khả quan lắm; do vậy thấy cần thiết phải tìm một con người tinh thông về mặt đó để chỉ giáo. Nghe nói có một người tên là Lương Tử Tư, học văn uyên bác. Từ Chí Ma rất muốn đến để đăng ký làm môn đồ. Nhưng khôn nổi không có ai tiến cử.

May sao lúc đó; người cậu họ của Từ Chí Ma là bạn đồng học của Lương Tử Tư. Từ vội đến nhà ông cậu để nhờ cậu giới thiệu. Nhưng ông cậu của Từ Chí Ma lại không muốn cháu mình phát triển theo hướng đó, mà muốn đi vào ngành y. Bởi vì thơ văn chỉ có để tiêu khiển.

Khi ngồi trao đổi với người cậu, Từ Chí Ma giải bày tường minh nguyện vọng cháy bỏng của mình. Giọng nói vừa chắc chắn vừa khản khoản và thái độ lễ phép khiêm nhường với bậc cha chú, đã làm động lòng người cậu. Người cậu thấy cháu mình có thể đào tạo thành con người có tài thi phú. Thế là, ông ta ưng thuận và tự mình dẫn Từ Chí Ma đến nhà Lương Tử Tư để bái kiến sư phụ.

Từ đó, được thầy kèm cặp dạy bảo, cộng thêm sự nỗ lực của bản thân, Từ Chí Ma đã tiến mạnh, tiến xa trên con đường thơ ca; và đã trở thành nhà thơ nổi tiếng.

Khéo ăn khéo nói cũng là cơ sở để khéo vận dụng tình cảm thân thích. Nếu không khéo ăn khéo nói, thì khó phát huy tác dụng của quan hệ thân thích. Việc vận dụng quan hệ thân thích không phải là vô hại, dùng bừa, dùng ẩu được. Nếu anh không chú ý điều đó sẽ để lại ấn tượng xấu, thậm chí bị khước từ. Và bản thân cũng thấy áy náy trong lương tâm là vụng về trong cách ăn nói và quá lạm dụng quan hệ thân thích.

Phải chăng bạn là người được hoan nghênh nhất?

Đề thử sức mình. Liệu mình có phải là người được hoan nghênh không? Bạn hãy trả lời những câu hỏi sau:

1. Nhiều người tỏ ra hoan nghênh tôi ở một mức độ nhất định.
2. Có một số người rất hoan nghênh tôi, những người khác thì hầu như không.
3. Hầu như không có ai hoan nghênh.

1. Bối cảnh cuộc sống của họ không giống tôi.
2. Những người có lý do chính đáng để duy trì cách nhìn đó.
3. Những người có cách nghĩ kỳ quặc, khó có thể giải thích được.

1. Chỉ cần có người trong quá trình tôi gặp trắc trở cảm thấy ái ngại cho tôi, thì tôi sẽ thổ lộ với họ.
2. Không muốn để người khác thương hại mình. Do vậy rất ít nói ra trắc trở của mình.
3. Để bảo vệ lòng tự trọng, tôi từ trước đến giờ không bao giờ nói lên trắc trở của mình.

1. Ôm bé vào lòng và ru cho bé ngủ tiếp.
2. Thử xem bé muốn gì? Nếu bé khóc vô cớ, bạn cứ để nó khóc chán rồi nó nín.
3. Đóng cửa phòng ngủ lại, và mình thư phòng xem sách.

1. Chủ động mang quà cáp đến thăm bạn.
2. Rồi thì đến thăm, bạn thì thôi.
3. Chỉ thăm người đồng nghiệp thân thiết với anh.

1. Nói chung, ai anh cũng có thể hoà hợp được.
2. Những người khác mình về hứng thú và sở thích, vẫn có thể đàm đạo được.
3. Chỉ thân quen và chung sống với người cùng chí thú.

1. Không
2. Tỉnh thoảng
3. Có

1. Không
2. Thỉnh thoảng
3. Có

1. Không
2. Thỉnh thoảng
3. Có

1. Sự nỗ lực của bản thân.
2. Sự giúp đỡ của người khác.
3. Tình yêu là duyên số không thể đi tìm đâu được.

1. Mỗi câu hỏi nếu chọn trả lời

(1) Thì được 2 điểm

(2) Thì được 1 điểm

(3) Thì được 0 điểm

2. Toàn bộ số điểm từ 0 - 12: Chúng tôi anh không được coi là một người được hoan nghênh. Cần phải được tiếp tục bồi dưỡng để nâng cao về mặt này. Đề nghị anh hãy đọc một cách nghiêm túc nội dung cuốn

sách này.

Tổng số điểm từ 13 - 17 điểm: Về cơ bản là một con người được hoan nghênh. Nhưng vẫn cần tiếp tục học tập và rèn luyện; để không ngày tự nâng cao. Có thể chọn đọc một số nội dung của cuốn sách này. Đồng thời thể hiện qua thực tiễn.

Tổng số điểm trên 18 điểm: Chúng tỏ anh là con người rất được hoan nghênh. Nếu như đem những kiến thức đã học được trong cuốn sách này vận dụng vào thực tiễn rất có hy vọng để trở thành người được hoan nghênh nhất.

3. Sự đánh giá này, chưa phải là một tiêu chuẩn đánh giá chính xác mức độ anh được hoan nghênh, mà là một sự đánh giá có tính chất định hướng.

4. Bảng điểm của anh có được thể hiện năng lực hiện nay của anh; chứ không thể hiện năng lực giao tiếp tiềm tàng của anh. Chỉ cần đọc kỹ nội dung của cuốn sách và ứng dụng linh hoạt trong thực tế, nhất định anh có thể làm thay đổi hình tượng của anh trong tâm thức của mọi người.

Được sử dụng như lời xúc phạm mang tính phân biệt chủng tộc, ám chỉ những người cười lạc đà, thường xuyên sống trên sa mạc ở các nước Trung Đông.

George Smith Patton Jr. (1885-1945), còn được gọi là George Patton III, vị tướng lĩnh, nhà chỉ huy quân sự nổi tiếng của Lục quân Hoa Kỳ trong Chiến tranh Thế giới thứ hai trong các chiến dịch ở Bắc Phi, Sicily, Pháp và Đức những năm 1943–1945.

Là hình thức tuyển dụng trong đó nhà tuyển dụng có thể sa thải nhân viên bất cứ khi nào vì bất cứ lý do gì, nhất là trong giai đoạn thử việc.

Nguyên gốc là “jump on the bandwagon”: một thuật ngữ mà giới truyền thông Mỹ thường dùng khi nói về các cuộc bầu cử toàn quốc, mang hàm ý chỉ những người đi theo ủng hộ các nhân vật đắc cử.

The Apprentice (tạm dịch là 'Người học việc'): là chương trình truyền hình thực tế phát sóng trên đài Star World, tuyển chọn người tập sự cho tỷ phú Donald Trump. Người tham gia được yêu cầu trình bày kế hoạch phát triển cho một công ty và Trump chính là người phỏng vấn họ. Nếu không được chọn, họ sẽ phải nghe câu: 'You're fired!' (Anh bị sa thải!), còn những người thắng cuộc thì sẽ được nghe câu 'You're hired' (Anh được tuyển) và làm việc cho Trump.

Mức threshold: thuật ngữ được sử dụng để xác định mức độ sai sót có trọng yếu hay không.

Tiếng Tagalog: là một trong những ngôn ngữ chính của Philippines, và được nhiều người sử dụng nhất ở quốc gia này

Máy hấp: là thiết bị khử trùng các dụng cụ thí nghiệm bằng hơi.

Một quốc gia Bắc Âu.

Brian Tracy là một tác giả nổi tiếng về chủ đề tự-giúp-bản-thân, đồng thời là diễn giả về khả năng lãnh đạo, bán hàng, quản lý hiệu quả và chiến lược kinh doanh. Ông hiện là Chủ tịch của Brian Tracy International, một công ty về tài nguyên nhân lực đặt tại Solana Beach, California với chi nhánh trải khắp nước Mỹ và 31 quốc gia khác.

Nhà triết học và bác học thời Hy Lạp cổ đại, học trò của Platon và thầy dạy của Alexandros Đại đế.

Là một doanh nhân nổi tiếng, tác giả sách kinh doanh bán chạy nhất theo bình chọn của tạp chí New York Times.

* Rugby: Môn bóng bầu dục (ND)

Table of Contents

Lời nói đầu

Chương một: NHƯ VẬY BẠN SẼ ĐƯỢC NGƯỜI LẠ HOAN NGHÊNH NHẤT

I. TRƯỚC HẾT HÃY DÀNH 4 PHÚT TẬP TRUNG CHÚ Ý VÀO NGƯỜI MỚI QUEN

II. VUI LÒNG GIÚP ĐỠ NGƯỜI, QUAN HỆ RỘNG RÃI

III. CỐ Ý LẤY MÌNH RA ĐỂ CƯỜI ĐÙA

IV. GHI NHỚ TÊN CỦA NGƯỜI KHÁC

V. KHÔNG TIẾC LỜI CA NGỢI NGƯỜI XA LẠ

1) Khen ngợi phụ nữ phải khéo léo, thoả đáng

2) Ca ngợi cái đẹp khiến đối phương vui sướng thoải mái

3) Thái độ thành khẩn, biểu lộ tình cảm nghiêm túc

4) Hạ thấp mình vừa phải cũng là đề cao đối phương

5) Xin được người khác chỉ bảo cho cũng là cách khen ngợi họ

VI. NHỮNG CHI TIẾT KHÔNG BAO GIỜ ĐƯỢC BỎ QUA TRONG XÃ GIAO

VII. LÀM THẾ NÀO ĐỂ GIAO TIẾP VUI VẺ VỚI MỌI NGƯỜI?

1) Chủ động hỏi thăm người khác.

2) Dùng tình để cảm hoá người, dùng lý để thuyết phục người

3) Nắm ngôn ngữ chung, nắm chắc những cái gì cùng tạo hứng thú trong giao tiếp

4) Dùng ngôn ngữ thân thể để biểu hiện sức hấp dẫn của mình

5) Bồi dưỡng cá tính độc lập

VII. LỄ NGHI NHẬN DANH THIẾP (CARD)

Chương hai: NHƯ VẬY BẠN SẼ ĐƯỢC CẤP TRÊN HOAN NGHÊNH NHẤT

I. BÁO CÁO VỪA PHẢI LÀ MỘT TRONG NHỮNG PHƯƠNG THỨC QUAN TRỌNG ĐỂ KHƠI THÔNG VỚI CẤP TRÊN

a. Báo cáo đúng lúc

b. Kỹ xảo báo cáo

1) Tạo ra không khí hoà thuận

2) Từ trừu tượng đến cụ thể

3) Chú ý tổng kết

4) Bù lấp chỗ thiếu sót, đạt được yêu cầu đầy đủ

c. Báo cáo công việc của mình với cấp trên phải nắm chắc chừng mực

d. Phải lựa chọn thời cơ báo cáo công tác

II. GIẢI NGUY CHO LÃNH ĐẠO

III. THẮNG THẮN THỪA NHẬN SAI LẦM CỦA MÌNH

IV. NHẸ NHÀNG GIAO TIẾP VỚI CẤP TRÊN HAY NÓNG NẢY

1) Kiểu cấp trên nóng tính, nên tránh cọ xát

2) Tạm thời chịu đựng nhẫn nại, tránh “mũi nhọn” của cấp trên

3) Nắm chắc thời cơ, khuyên nhủ cấp trên sau khi sự việc xảy ra

4) Kiểm điểm sâu sắc, giải thích khôn khéo

V. CỐ GẮNG TRÁNH Mâu THUẦN VỚI LÃNH ĐẠO

1) Tôn kính (kính trọng)

2) Thông cảm

3) Giúp đỡ

Chương ba: NHƯ VẬY BẠN SẼ ĐƯỢC CẤP DƯỚI HOAN NGHÊNH NHẤT

I. KHEN NGỢI CẤP DƯỚI NHIỀU HƠN

II. KHÔNG DỄ DÀNG NỔI CÁU VỚI CẤP DƯỚI

III. ĐỐI XỬ KHOAN HỒNG, RỘNG LƯỢNG VỚI CẤP DƯỚI CÓ “TÍNH CÁCH KỶ CỤC”

IV. KHÔNG TRÁCH MẮNG CẤP DƯỚI TRƯỚC Đám ĐÔNG NGƯỜI

V. PHÊ BÌNH CẤP DƯỚI PHẢI CHÚ Ý ĐẾN KỸ XẢO

1) Không “điên người lên”, hãy cho phép cấp dưới thanh minh, trình bày

2) Thực sự cầu thị

3) Phê bình có mức độ

4) Coi trọng phương pháp, không cậy thế bắt nạt người

5) Không quanh co, vòng vèo

6) Cương nhu tương tế (Kết hợp cả cứng rắn và mềm mỏng)

VI. TÍCH CỰC LÀM DIỆU Mâu THUẦN VỚI CẤP DƯỚI

VII. LÀM DIỆU Mâu THUẦN VỚI CÔNG NHÂN ĐỂ HỌ KÍNH

PHỤC BẠN

VIII. PHẢI NẮM NGUYÊN TẮC THÍCH HỢP

- 1) Đối với mọi người phải khoan dung, không nên hà khắc, đây là nguyên tắc cơ bản để làm dịu mâu thuẫn với cấp dưới
- 2) Coi trọng giao lưu với cấp dưới
- 3) Chủ động nhận trách nhiệm
- 4) Cho phép cấp dưới thổ lộ
- 5) Không cần thiết phải nhường nhịn

Chương bốn: NHƯ VẬY BẠN SẼ ĐƯỢC ĐỒNG NGHIỆP HOAN NGHÊNH NHẤT

I. SỐNG VUI VẺ CÙNG ĐỒNG NGHIỆP

- 1) Làm tốt quan hệ giao tiếp nơi làm việc
- 2) Quan tâm và hiểu đồng nghiệp nam hơn nữ
- 3) Giúp đỡ và chăm sóc đồng nghiệp nữ hơn nữa
- 4) Cảnh báo sai lầm khuyết điểm của đồng nghiệp
- 5) Đặt công tác lên hàng đầu

II. VỚI NHỮNG ĐỒNG NGHIỆP KHÁC NHAU CẦN PHẢI CÓ SÁCH LƯỢC KHÁC NHAU

- 1) Với người khô cứng, không tình cảm
- 2) Với người hiếu thắng: Nhân nhượng vừa phải
- 3) Với người tính tình nóng nảy
- 4) Với người có lòng dạ thâm, phải có cách đề phòng
- 5) Với người khẩu phật tâm xà: “kính nhi viễn chi”
- 6) Với người gian xảo, lừa lọc quá quắt: Giữ cự ly vừa phải

III. KHEN NGỢI LÀ MÓN QUÀ TỐT NHẤT ĐỂ BẠN TẶNG CHO ĐỒNG NGHIỆP

- 1) Quá trình khen ngợi biểu dương là một quá trình khơi thông tình cảm
- 2) Khen ngợi có thể cổ vũ động viên con người đi lên và tự cường
- 3) Ca ngợi người khác, cũng có thể động viên mình

IV. SÁU KỸ XẢO GIẢN ĐƠN ĐỂ ĐỒNG NGHIỆP YÊU THÍCH BẠN

- 1) Làm một người bình dị, dễ gần
- 2) Hiểu biết nhau, quan tâm đến đồng nghiệp
- 3) Phải trung thành, chính trực và nhân ái
- 4) Biết mình biết người

5) Không ngừng khắc phục nhược điểm của bản thân

6) Tôn trọng đồng nghiệp, tự kiềm chế

V. HOÀ HỢP VỚI MÔI TRƯỜNG CÔNG TÁC MỚI

1) Tuân theo nếp mới, sống chân thật

2) Dùng thời gian rỗi rãi để tăng cường giao lưu

3) Đối xử với đồng nghiệp chu đáo tỉ mỉ

4) Biết khoan dung, biết tha thứ

VI. MƯỜI VẤN ĐỀ PHẢI CHÚ Ý TRONG GIAO TIẾP VỚI ĐỒNG NGHIỆP

VII. COI TRỌNG “THÙ TIẾP” TRONG SINH HOẠT

VIII. KHOAN DUNG LÀ CHẤT BÔI TRƠN ĐỂ GIAO TIẾP VỚI ĐỒNG NGHIỆP

IX. GIỮ LẤY KHIÊM TỐN, VỨT BỎ TÂM LÝ ĐỐ KÝ GHEN GHÉT

1. Khiêm tốn không có nghĩa là tự mình phủ định, mà trái lại nó là tự khẳng định mình. Jefferson Thomas là Tổng thống nhiệm kỳ thứ 3 (1801-1809) của nước Mỹ. Năm 1785, ông ta đã từng làm đại sứ ở Pháp

2. Giữ lấy khiêm tốn, không nên cố ý khoe học vấn

3. Không nên để tính ghen ghét làm tổn hại, gặm nhấm bạn

X. HẾT SỨC TRÁNH NHỮNG MŨI TÊN NGẦM GHEN GHÉT CỦA ĐỒNG NGHIỆP

1. Làm giảm ghen ghét

2. Làm tan ghen ghét

3. Phớt lờ lòng ghen ghét

XI. CỐ GẮNG TRÁNH XUNG ĐỘT VỚI ĐỒNG NGHIỆP

Chương năm: NHƯ VẬY BẠN SẼ ĐƯỢC BẠN BÈ HOAN NGHÊNH NHẤT

I. LÀM THẾ NÀO ĐỂ XÂY DỰNG ĐƯỢC TÌNH BẠN SÂU ĐẬM TRONG CUỘC SỐNG

1- Hãy dành cho bạn mình chút ít thời gian

2- Chú ý những tình tiết nhỏ

3 - Không nên sợ để lộ cái “Tôi”

4- Xin chớ quá khắt khe

5- Không nên tính toán quá chi ly

6- Hãy làm cho bạn có điều kiện để giúp mình

7- Cùng cười vui với bạn bè

II. LÀM THẾ NÀO ĐỂ GIÀNH ĐƯỢC MỐI THIÊN CẢM CỦA BẠN BÈ

- 1- Tạo một ấn tượng tốt
- 2- Chú ý tích lũy tri thức
- 3- Tâm địa chân thực
- 4- Vui vẻ khi giúp đỡ người khác
- 5- Cần có hứng thú rộng
- 6- Ăn nói có duyên
- 7- Tôn trọng sự tự tôn của bạn
- 8- Không bàn tán sau lưng
- 9- Xử sự khoan dung, rộng lượng
- 10- Hãy để cho bạn bè chứng tỏ họ hơn mình

III. TÌNH BẠN CỦA NGƯỜI QUÂN TỬ TRONG SÁNG NHƯ GƯƠNG

IV. CỐ GẮNG GIÚP ĐỠ BẠN HẾT LÒNG

V. CỬ CHỈ VÀ THÁI ĐỘ KHI ĐI THĂM HỎI BẠN BÈ

1. Cử chỉ và thái độ tiếp đãi khi bạn đến thăm Khi định mời khách, trước tiên cần sắp xếp việc nhà mình trước, chuẩn bị tốt những thức chiêu đãi khách
2. Lễ tiết khi đến nhà bạn dự tiệc
3. Bốn điểm cần chú ý khi đến thăm bạn

VI. KHÔNG NÊN CỐ QUÁ TRƯỚC NHỮNG VIỆC MÀ MÌNH KHÔNG KHAM NỔ

1. Việc kham không nổi hay là do mình làm không tốt
2. Việc không nên làm thì không thể làm

VII. CẦN TỪ CHỐI NHỮNG VIỆC MÀ MÌNH KHÔNG KHAM NỔ

- 1- Phải có đất lùi
- 2- Thoái thác về mặt thời gian
- 3- Nêu lên những điều kiện cần có

VIII. PHẢI TRÁNH 11 ĐIỀU TRONG GIAO LƯU BẠN BÈ

- 1- Biểu hiện sự quá thể, nói năng không thận trọng; làm tổn thương lòng tự trọng của bạn
- 2- Không vi phạm vật chất, để bạn phải lo đề phòng anh
- 3- Trong tình bạn, nói năng và cử chỉ nên thẳng thắn, rộng rãi, thân thiết, không giả tạo, thể hiện bản sắc tự nhiên
- 4- Tuỳ tiện nuốt lời hứa, khiến cho bạn mất lòng tin ở anh

- 5- Lúc bạn chưa chuẩn bị, không nên nài bạn giúp mình.
- 6- Không có cách xử sự hợp lý; phản ứng cáo từ chậm chạp khi anh đến chơi nhà bạn mà; gặp lúc bạn đang bận việc.
- 7- Lời lẽ cay nghiệt; vui đùa quá mức
- 8- Quá ư vụn vặt, so đo từng li
- 9- Quen biết qua loa, phóng đại tô màu quá mức
- 10- Một mình một ý, hành động chẳng nghe ai
- 11- Hay rồi hơi dính vào những chuyện không đâu

Chương sáu: NHƯ VẬY SẼ LỘT ĐƯỢC VÀO MẮT XANH CỦA NGƯỜI MÌNH YÊU

I. TRONG QUÁ TRÌNH THEO ĐUỔI MỘT MỐI TÌNH, CẦN CHÚ Ý TUÂN THEO NHỮNG CHUẨN MỰC

- 1- Tốt nhất không nên ngồi chờ người khác giới thiệu, mà mình chủ động đi tìm
- 2- Trong bất kỳ tình huống nào, thì tình yêu vẫn mãi mãi thuộc về những con người chân thực
- 3- Không nên theo đuổi bạn gái của người khác
- 4- Không nên lúc thì vồ vập lúc thì hờ hững
- 5- Không nên quá đề cao mình
- 6- Không nên để đối phương có cảm giác anh là con người do dự không quyết đoán
- 7- Chớ bao giờ tự coi anh là cốt lõi của sự việc
- 8- Không bao giờ tỏ ra quy lụy, bảo sao nghe vậy trước mặt bạn gái, giống như người nô lệ
- 9- Khi theo đuổi một người con gái, cần xây dựng một hình tượng tốt trước mặt bạn bè của cô gái

II. LÀM SAO ĐỂ CUỘC HẸN THÀNH CÔNG?

- 1- Hẹn hò phải thật thoải mái
- 2- Tỉ mỉ suy tính điểm hẹn
- 3- Khêu gợi hứng thú nói chuyện của đối phương
- 4- Kết thúc cuộc hẹn hò khi mà ý chưa muốn dứt
- 5- Nên cố gắng sắp xếp những thú vui nhẹ nhàng

III. TRONG THỜI KỲ YÊU ĐƯƠNG, BA ĐỘNG TÁC CẦN LÀM KHI GỌI ĐIỆN THOẠI ĐỂ TRÁNH BỊ ÁC CẢM

- 1- Không chế thời gian gọi điện thoại
- 2- Khi nhờ người gọi giùm cần chú ý đến lễ độ

Chương bảy: LÀM NHƯ VẬY BẠN SẼ GIỮ ĐƯỢC SỰ HÀI HOÀ

TRONG QUAN HỆ VỢ CHỒNG

I. TÌM RA NGUYÊN NHÂN HAI VỢ CHỒNG HAY TRANH CÃI LẤN NHAU

- 1- Nói dối
- 2- Hay xoáy vào cái dở của người bạn đời
- 3- Buông thả

II. TÍCH CỰC HOÀ GIẢI MÂU THUẦN GIỮA VỢ CHỒNG

- 1- Cố gắng nhân nhượng
- 2- Khéo đưa lý vào để giải thích
- 3- Bớt cơn thịnh nộ
- 4- Học cách hài hước

III. NẾU ĐỐI PHƯƠNG CÓ NGOẠI TÌNH CŨNG CHỜ NÊN LÀM TOÁNG LÊN

IV. TRÁNH 6 ĐIỀU TRONG QUAN HỆ GIỮA VỢ CHỒNG

- 1/ Khi bày tỏ khó khăn
- 2/ Hỏi ý kiến
- 3/ Nêu ý kiến
- 4/ Thỗ lộ
- 5/ Mệnh lệnh hay lời đề nghị
- 6/ Đối kháng hay thỏa hiệp

Chương tám: LÀM NHƯ VẬY BẠN RẤT ĐƯỢC ĐƠN VỊ TUYỂN DỤNG HOAN NGHÊNH

I. NĂM NÉT TIÊU BIỂU CỦA CÁC SINH VIÊN XUẤT SẮC RẤT ĐƯỢC CÁC NHÀ DOANH NGHIỆP CHÚ Ý

- 1- Năng động đầy sức sống
- 2- Ứng dụng và phát triển điều đã học
- 3- Khả năng biểu đạt trôi chảy
- 4- Có tinh thần trách nhiệm cao
- 5- Có ý thức hợp tác cao

II. LÀM THẾ NÀO, TRONG THỜI GIAN NGẮN NHẤT CÓ THỂ TÌM ĐƯỢC VIỆC LÀM TỐT

- 1- Thu thập nhiều nguồn thông tin
- 2- Tận dụng mạng tin trên máy tính
- 3- Phải tỏ ra biết mình biết người
- 4- Chu đáo chuẩn bị một sơ yếu lý lịch
- 5- Phải tập dượt trước khi tham dự phỏng vấn

III. CHUẨN BỊ SẴN ĐƠN XIN VIỆC ĐỂ TRANH THỦ THỜI

CƠ ĐƯỢC PHÒNG VẤN

- 1- Gửi cho những người đặc trách
- 2- Nói sát trọng tâm, trọng điểm
- 3- Khi tự tiến cử, có thể viết
- 4 - Nội dung ngắn gọn
- 5- Xin có dịp được phỏng vấn

IV. TÌM VIỆC CÓ KẾT QUẢ NHỜ VÀO LIÊN LẠC BẰNG ĐIỆN THOẠI

- 1- Chú ý lễ độ trong khi trao đổi trên điện thoại
- 2- Làm tốt công tác chuẩn bị

V. KỸ XẢO ĐỂ LỘT ĐƯỢC VÀO VÒNG NGẮM CỦA ĐƠN VỊ TUYỂN DỤNG

- 1- Chuẩn bị chu đáo một bản sơ yếu lý lịch thể hiện đầy đủ năng lực của mình
- 2- Ứng phó một cách chân thực khi được phỏng vấn
- 3- Chú ý kỹ xảo ngôn ngữ, ứng biến linh hoạt

VI. PHẢI THỂ HIỆN CHO ĐƯỢC ĐIỂM MÌNH KHÁC VỚI MỌI NGƯỜI

- 1- Cần thể hiện tài năng của mình
- 2- Tránh sự tẻ nhạt, phẳng lặng; thể hiện nét đặc sắc Đây là một cách thể hiện có sức sáng tạo
- 3- Nhấn mạnh những nét đặc sắc của bản thân
- 4- Tình nguyện bỏ ra một ít công sức hơn người

VII. HÃY LÀM CHO MÌNH TRỞ THÀNH MỤC TIÊU NHÂN LỰC CẦN GIỮ LẠI VÀ BỒI DƯỠNG CỦA NGƯỜI TUYỂN DỤNG

- 1- Nâng cao hiệu quả công việc của anh
- 2- Hãy làm cho anh được người ta khăng định và chấp nhận
- 3- Bảo đảm sự cân bằng giữa chuyên sâu và biết rộng

VII. KHI ĐI TÌM VIỆC, CẦN THỂ HIỆN ĐƯỢC MÌNH MỘT CÁCH ĐẦY ĐỦ NHẤT

- 1- Tự tin là bí quyết thứ nhất
- 2- Biết người biết ta, chuẩn bị đầy đủ Ngoài việc chuẩn bị về mặt tâm lý ra khi đi tìm việc cần chuẩn bị tốt các mặt dưới đây
- 3- Nắm được những thủ thuật khi tham dự phỏng vấn

IX. CỐ GẮNG TRÁNH NHỮNG SAI SÓT KHI TRẢ LỜI PHÒNG VẤN

- 1- Một không khí trang nghiêm hồi hộp là chuyện thường gặp trong phỏng vấn
- 2- Tránh sự tùy tiện trước mặt người phỏng vấn
- 3- Đối với chủ khảo, không nên có thiện kiến
- 4- Không chứng minh được khả năng của bản thân
- 5- Thiếu khả năng ứng biến tích cực
- 6- Công kích người lãnh đạo hay công ty cũ
- 7- Khéo léo khi nêu câu hỏi
- 8- Chưa định hướng được sự phát triển nghề nghiệp của mình
- 9- Che giấu nhược điểm
- 10- Luẩn quẩn trong vòng sai lầm
- 11- Tỏ ra quá chú trọng về tiền lương và đãi ngộ
- 12- Không biết nên kết thúc vấn đề như thế nào

X. KHÉO LÉO THỂ HIỆN, MẠNH DẠN GIỚI THIỆU VỀ MÌNH

- 1/ Học cách giới thiệu về mình
- 2/ Nên đặt thấp giá trị của kỳ vọng xuống một tỷ
- 3/ Cố gắng thể hiện tốt nhất phẩm chất cao đẹp của mình
- 4/ Thể hiện tài trí của bạn một cách đúng mức
- 5/ Khi giới thiệu về mình cần thể hiện một cách tự nhiên, đừng có gượng ép giả tạo

Chương chín: BẠN LÀM VIỆC NHƯ VẬY SẼ CÓ NGƯỜI TUYỂN DỤNG BẠN NGAY

I. NỖ LỰC NHIỀU MẶT, XÂY DỰNG MỐI DUYÊN NỢ GẮN BÓ

- 1- Dùng lý trí thay thế cảm tình, sẵn sàng thích ứng hoà hợp với mọi người
- 2/ Khi nói năng không làm tổn thương đến người khác
- 3/ Cho mình thói quen tuân thủ giờ giấc
- 4/ Cần có ý thức chủ động kết giao với người khác

II. ĐI SÂU TÌM HIỂU NGƯỜI CÙNG LÀM VIỆC VỚI MÌNH

- 1/ Không thể xem thường thân thế và địa vị của đối phương
- 2/ Nhìn nhận chính xác tính cách của đối phương, hòa hợp với sở thích của đối phương
- 3/ Để ý đến hành động thì sẽ hiểu tâm lý của người nào đó
- 4/ Hãy để lại trong lòng đối phương một ấn tượng tốt

III. KHI TÌM NGƯỜI HỢP TÁC, TA NÊN VÌ NGƯỜI MÀ NÉN SỞ THÍCH CỦA MÌNH

IV. KHI LÀM VIỆC VỚI NHỮNG NGƯỜI CÓ TÍNH CÁCH LÃNH ĐẠM CẦN NHIỆT TÌNH VÀ NHẪN NẠI

- 1- Khi làm việc với người ngạo mạn, bạn nên chọn phương pháp giao tiếp cho thích hợp
- 2- Hãy nhường lời cho người trầm mặc ít nói
- 3- Làm việc với người mang nặng ý nghĩ cá nhân, bạn nên nghĩ cách nâng cao đặc điểm đó
- 4- Khi làm việc với những người thích huênh hoang, không thể nể nang một chiều
- 5- Khi làm việc với người có tính tình nóng vội, nên áp dụng phương pháp gặp trực tiếp nhiều hơn
- 6- Khi làm việc với người có vẻ quyết đoán nhưng thực chất thông hiểu hời hợt, ta cần thử xem anh ta đã lĩnh hội hết ý của bạn chưa?

V. HÃY LÀM CHO LÃNH ĐẠO CÓ SỰ ĐỒNG CẢM VỚI VIỆC RIÊNG TƯ CỦA MÌNH

- 1- Tranh thủ sự thông cảm của cấp trên
- 2- Để cấp trên có tinh thần chăm lo đời sống riêng tư của cấp dưới, cũng chính là chăm lo đời sống cho đơn vị
- 3- Đạt được sự đồng cảm của lãnh đạo
- 4- Nhờ lãnh đạo giải quyết công việc nhưng cần có giới hạn

VI. LÀM SAO ĐỂ NHỜ ĐƯỢC NGƯỜI BẠN ĐÃ THÀNH ĐẠT GIÚP ĐỖ MÌNH GIẢI QUYẾT CÔNG VIỆC

- 1- Mang theo chút lễ mọn gặp mặt
- 2- Gợi lại những hồi ức
- 3- Dùng lời khích lệ
- 4- Dùng lợi ích để sai khiến

VII. CẦN NẮM VỮNG NHỮNG NGUYÊN TẮC KHI NHỜ ĐỒNG SỰ GIÚP

- 1/ Cần thành tâm
- 2/ Ta cần có sự nỗ lực khi nhờ bạn giúp
- 3/ Khi tìm đến bạn để nhờ vả, cần xác định rành mạch mục đích
- 4/ Có một số việc không thể nhờ bạn giúp

VIII. NHỮNG TIỂU XẢO KHI GIAO TIẾP: MỀM MỎNG, KIÊN TRÌ VÀ LIÊN TỤC TẤN CÔNG

- 1) Phải biết cách lựa chiều tình cảm khi làm việc

2) Kiên trì tìm cách xoay chuyển tình thế

3) Tích cực tiếp xúc

4) Tìm kiếm sự đồng cảm

5) Liên tục đề nghị

IX. KHÉO CHĂM LO CHO NGƯỜI KHÁC

1. Nhận giúp hay từ chối - cần cân nhắc

2. Giữ thể diện cho người được giúp

X. KHI ĐÁP ỨNG AI VIỆC GÌ ĐÓ, BẠN NHẤT ĐỊNH PHẢI CÓ SỰ TRAO ĐỔI VỚI HỌ

1- Sau khi đã hứa hẹn, ta cần cố gắng giữ chữ tín

2- Nếu chẳng may gặp khó khăn không thể vượt qua được, cần kịp thời giải bày để được tha thứ

Chương mười: NẾU LÀM ĐƯỢC NHƯ VẬY, RẤT ÍT NGƯỜI MẤT LÒNG

I. KHI BỊ CHỈ TRÍCH, TRƯỚC TIÊN HÃY TỰ SỬA LẠI MÌNH

1- Cần phân rõ tính chất của trạng thái âm ức

2- Phải có tinh thần khoan dung, không thể giải quyết công việc theo cảm tính

3- Cần phải loại trừ mầm mống gây nên sự bất mãn

II. CẦN CÓ PHẢN ỨNG THÍCH ĐÁNG KHI AI ĐÓ NHẠO BÁNG ANH

1- Phải có sự chuẩn bị nhất định về trạng thái tâm lý

2- Xem xét căn cứ của sự nhạo báng

3- Xem xét lại mình

4- Đối với người nhạo báng có dụng ý xấu

III. TÍCH CỰC TÌM CĂN NGUYÊN LÀM NẢY SINH MÂU THUẦN

1- Quan điểm khác nhau

2- Hứng thú khác nhau

3- Tình cảm bất hoà

4- Cá tính xung khắc

5- Hiểu nhầm nhau

6- Xảy ra sự tranh chấp

IV. CỐ GẮNG TRÁNH NHỮNG XUNG ĐỘT VỚI NGƯỜI KHÁC

1- Phải có tấm lòng độ lượng, nhìn xa trông rộng

2- Cần chú ý điều tra nghiên cứu

- 3- Nhìn người khác bằng cặp mắt cảm thông
- 4- Khoan dung trước những sai lầm của người khác
- 5- Đối với người khác không nên cầu toàn
- 6- Trừ những việc
- 7- Những điều oan trái nên gỡ bỏ

V. GIẢI QUYẾT THOẢ ĐÁNG MÂU THUẤN VÀ XUNG ĐỘT

- 1- Nói nhiều điều tốt đẹp, tránh cãi vã
- 2- Nếu nhin được thì nhin, chứ không nên bốc đồng tùy thích được
- 3- Hãy mạnh dạn lên

Chương mười một: CÁCH XỬ THẾ NHƯ VẬY SẼ GIÚP BẠN THÀNH CÔNG

I. CHỦ ĐỘNG GIAO LƯU VỚI NGƯỜI KHÁC VÀ CẦN NẮM VỮNG MỨC ĐỘ

- 1- Thay đổi thái độ tiêu cực khi giao lưu với người khác
- 2- Làm cho người khác cảm thấy bạn là người đáng để giao lưu
- 3- Cần nắm vững, lượng người mà mình có thể giao thiệp tốt là bao nhiêu
- 4- Giao lưu quá mức hay ít giao lưu đều bất lợi

II. XÂY DỰNG MỘT MẠNG LƯỚI QUAN HỆ BỀN VỮNG, LÀNH MẠNH

- 1- Những người thành đạt phần lớn là những người có mạng lưới quan hệ
- 2- Hãy thống kê tỉ mỉ mạng lưới quan hệ hiện có của anh, đồng thời tìm kiếm sự giúp đỡ của người khác
- 3- Phát triển mạng lưới quan hệ của mình

III. DỐC LÒNG BẢO VỆ “MẠNG LƯỚI QUAN HỆ”

IV. CHÚ Ý NUÔI DƯỠNG TÌNH CẢM VỚI BẠN ĐỒNG HỌC

- 1- Vui chung niềm vui của bạn
- 2- An ủi khi bạn bè rơi vào cảnh ngộ khó khăn
- 3- Tích cực tham gia hội học sinh

V. COI TRỌNG TÁC DỤNG CỦA QUAN HỆ ĐỒNG HƯƠNG

- 1- Dùng thổ âm của mình
- 2- Qua sản phẩm của quê hương
- 3- Biểu lộ tình cảm

VI. XÂY DỰNG MỘT QUAN HỆ TỐT VỚI NGƯỜI LÁNG

GIỀNG

1- Chủ động giúp đỡ láng giềng

2- Chia ngọt sẻ bùi

VII. LÚC THƯỜNG CẦN GIỮ MỐI QUAN HỆ MẬT THIẾT VỚI NGƯỜI THÂN THÍCH

1- Chủ động thăm đăm tình thân thích

2- Khéo ăn khéo nói

PHỤ LỤC: TỰ MÌNH TRẮC NGHIỆM

1. Mức độ anh cảm thấy người ta hoan nghênh anh

2. Anh cho rằng, trong tình hình bình thường, những người có ý kiến khác anh đều là

3. Thái độ của anh khi bản thân gặp trắc trở là

4. Người hàng xóm của bạn muốn đi xem phim, nhờ bạn trông giúp đứa bé vài tháng tuổi. Đứa bé tỉnh dậy và khóc, bạn sẽ?

5. Khi bạn đồng nghiệp ốm nằm viện, bạn sẽ?

6. Khi anh chọn bạn, anh cảm thấy

7. Anh thường xuyên gây cãi vã không?

8. Khi đi xe con, bạn đã bao giờ mắng mỏ người lái xe chưa?

9. Nếu bạn nhờ người giúp, họ làm không tốt, bạn có nổi giận không?

10. Anh cảm thấy để có được một tình yêu chân thực, điều mấu chốt là cần gì?

Hướng dẫn cho điểm