



Cách đầu tư khôn ngoan nhất

Không phải lúc nào cũng dễ dàng khám phá tiềm năng vĩ đại của nhân viên của mình, trong khi chi phí cho việc nghiên cứu và phát triển không bao giờ rẻ. Một trong những cách tốt nhất để đầu tư vào con người là trao cho họ cơ hội để vươn tới đỉnh điểm khả năng họ có thể.

Căng thẳng và háo hức mong đợi, tôi đi lên khu C gặp người quản lý cao cấp của Merrill Lynch. Lần gặp 2 năm trước, ông có vẻ ủng hộ sự nghiệp của tôi theo đuổi, như một nhà phân tích cho bên bán. Và giờ khi tôi đã là nhà đầu tư của một doanh nghiệp quốc tế hàng đầu, tôi quyết định tìm gặp ông và chia sẻ với ông giấc mơ đạt đến vị trí quản lý cấp cao trong tương lai. Tôi hi vọng ông có thể tài trợ cho tôi trong kế hoạch năm đến mười năm đó.

Cuộc trò chuyện không đưa lại kết quả tốt đẹp. Ông ấy từ chối với thông điệp khá rõ ràng: ý định vươn lên vị trí quản lý cấp cao của tôi có thể thực hiện ở nơi khác, tuyệt đối không phải ở Merrill. Có nhiều lý do tại sao vị quản lý này lại trả lời như vậy, nhưng một thực tế không thay đổi là tôi đã bước vào văn phòng của ông đầy tự tin thì lại đi ra với một giấc mơ bẹp dí. Cũng giống như Mike Tyson từng nói: "tất cả mọi người đều có kế hoạch cho đến khi họ bị hạ nóc ao."

Trong cuốn "The Epic of America", nhà sử học James Truslow Adam đã đặt ra thuật ngữ "Giấc mơ Mỹ" để miêu tả một "trật tự xã hội mà trong đó mỗi người sẽ

đạt đến mức tối đa mà khả năng bẩm sinh của họ có." Với nhiều người, cả những người đang làm việc hay thất nghiệp, những thăng trầm của nền kinh tế hiện nay đều đã dập tắt niềm tin của họ vào giấc mơ Mỹ ấy. Sự bị quan đã thấm nhuần vào văn hóa Mỹ này cần được thay đổi. Với vai trò là những nhà lãnh đạo kinh doanh, làm cách nào chúng ta có thể gìn giữ được nét đặc biệt của giấc mơ Mỹ ấy? Cụ thể hơn, làm thế nào chúng ta có thể giúp được người lao động theo đuổi giấc mơ của họ?

Dưới đây là 2 gợi ý để nhân viên của bạn sẽ không phải bước ra khỏi văn phòng của bạn như những kẻ thua trận quyền Anh.

Hãy tôn vinh những khát vọng

Từ kinh nghiệm Merrill của chính tôi - người quản lý cấp cao đã không nhìn nhận tôi có khả năng làm được những gì tôi nghĩ mình có thể. Có thể ông ấy đúng, cũng có thể không. Nhưng theo diễn giải của Chris Brogan, "mặc dù khách hàng không phải lúc nào cũng đúng, khách hàng vẫn cần được lắng nghe." Điều này cũng đúng cho nhân viên của bạn.



Khuyến khích ý muốn thực hiện điều gì đó là điều rất cần thiết để giúp nhân viên của bạn làm việc chăm chỉ, vui vẻ và hiệu quả, đặc biệt khi họ giành được quyền đặt mục tiêu cao hơn. Và bất kể tham vọng của họ là khả thi hay không, khi một nhân viên chia sẻ với bạn mục tiêu nghề nghiệp hay một ý tưởng sáng tạo, tham vọng đó cần được tôn trọng. Bởi, như người nào đó từng nói, "nguyện vọng của chúng ta chính là khả năng của chúng ta."

Hãy cân nhắc nhiều cho câu trả lời "có"

Nhiều nhà quản lý bám vào từ "không" cứ như thể mọi câu trả lời "có" dành cho nhân viên của mình đồng nghĩa với điều gì đó tiêu cực với công ty. Quan điểm kiểu "Được ăn cả, ngã về không" xem kích thước của miếng bánh "lợi nhuận" là

cố định, chia càng nhỏ thì phần của bạn càng nhỏ đi. Khi bạn xem xét đến câu trả lời "có", một nhân viên muốn làm nhiều hơn sẽ trở thành một tác nhân giúp chiếc bánh đó phình to ra, làm tăng thêm giá trị. Và chúng ta không nhất thiết phải nghĩ đến việc làm thế nào để nướng chiếc bánh to hơn như thế.

Sao bạn không hỏi chính người đang tìm kiếm khả năng phát triển đó đưa ra một kế hoạch, khi mà nó có lợi cho tất cả những bên liên quan - nhân viên đó, người quản lý trực tiếp, và cho cả công ty? Cách tiếp cận này không chỉ đáp ứng cho chính bạn, mà còn trao cho nhân viên của bạn cơ hội suy nghĩ một cách chiến lược và để chứng minh rằng anh ta là một cầu thủ trong đội, có thể cống hiến giá trị của họ cho cả công ty.

Ngay cả khi chúng ta dễ trả lời là "có", nhưng đôi khi nhìn nhận nhân viên trong vai trò họ tự hình dung cho bản thân khá khó khăn. Nếu không gặp khó khăn như vậy thì chắc chúng ta đã ủng hộ họ từ trước rồi. Trong trường hợp này, hãy xem xét mô hình mà tôi gọi là American Idol.

Trong American Idol, cuộc thi với sự xuất hiện của thí sinh trước công chúng có thể sẽ khiến người ta bị vẻ ngoài và sự thể hiện của thí sinh làm cho không đánh giá đúng giọng hát hay nhất. Để chính xác, các buổi thử giọng đầu tiên trên đài phát thanh khiến thí sinh chỉ có thể vượt qua bằng chính chất giọng của họ. Nếu

khả năng đột phá của nhân viên của bạn không thể hiện rõ ràng từ đầu, hãy tách các kỹ năng của họ ra riêng rẽ cho đến khi bạn tìm ra kỹ năng đột phá của họ.

Chúng tôi luôn mong mỏi cho câu trả lời "có" ấy.

Sau khi khảo sát 80.000 nhà quản lý trong một cuộc thăm dò Gallup, Marcus Buckingham đưa ra kết luận: "Các nhà lãnh đạo vĩ đại khám phá ra những điểm độc đáo duy nhất của mỗi người và tận dụng nó." Điều này sẽ tạo ra một vòng phản hồi tích cực. Những nhân viên giá trị sẽ tham gia tích cực hơn giúp đổi mới và thúc đẩy công ty phát triển.

Với tôi, không phải lúc nào cũng dễ dàng khám phá tiềm năng vĩ đại của nhân viên của mình, trong khi chi phí cho việc nghiên cứu và phát triển không bao giờ rẻ. Một trong những cách tốt nhất để đầu tư vào con người là trao cho họ cơ hội để vươn tới đỉnh điểm khả năng họ có thể. Đây chính là sự khác biệt giữa những nhà lãnh đạo và những nhà quản lý.