

Người Lãnh Đạo Giỏi



Nói đến tổ chức là nói đến một tập thể to lớn. Nếu không có tập thể – không có nhiều người chung sức làm việc thì không hình thành nên tổ chức. Lịch sử được làm nên, cá nhân không đủ khả năng để làm được, mà phải có cả một lực lượng tài năng cộng lực - nhiều thế hệ chung sức mới thành toàn được sự nghiệp cao cả.

Người lãnh đạo tài ba là người nhạy bén - năng động, làm việc có kế hoạch. Người lãnh đạo tài ba không phải làm việc lấy có – cầm chừng, không làm việc hời hợt - theo cảm tính – tùy thích nhất thời. Không phải chỉ để nói suông, căn ke - vạch lá tìm sâu, bươi móc hạch sách, đè nén nhân tài. Không phải nhân tài tự nhiên mà có, không phải hô lên là có ngay. Để hoàn thiện được nhân tài, mỗi nhân giả đã phải biết nỗ lực tự thân để tu học – rèn luyện nhân cách – dùi mài

trường kỳ, chịu đựng -trải qua biết bao gian nan – thử thách mới thành toàn được đạo nghiệp.

Người được giao nhiệm vụ lãnh đạo, là người được đại diện – được giao trách nhiệm nặng nề – làm cho tổ chức mỗi ngày thêm phát triển – thắng tiến - lớn mạnh hơn, không để cô phụ sự tin tưởng của tập thể giao phó. Người được giao nhiệm vụ lãnh đạo, không phải tổ chức giao cho anh quyền hạn sinh sát – thể hiện kẻ cả - lên mặt với cộng sự, phân biệt giai cấp – bất công – thiếu nhân chủ - không tự trọng. Xem cộng sự là cỏ rác - là kẻ thừa sai. Xem mọi người chung quanh phải có trách nhiệm phục tùng – nô dịch cho cá nhân bản thân vô thường tanh hôi đạo đoạn.

Con người không phai sinh ra là đã hội đủ tố chất – là sẵn có tài năng, mà phải miệt mài tu học lâu dài, những vốn liếng có được chưa đủ thấm vào đâu, với nắm lá trong bàn tay làm sao so sánh được với lá bạt ngàn trong rừng. Người có tài năng là người không phải chỉ biết soi mói – tìm sơ hở của người để mà gắt gỏng chỉ trích, người xưa đã dạy: *“Trước khi nói phải*

uốn lưỡi 7 lần”. Phải biết tự quán chiếu nhìn lại chính mình, thấy được bản thân mình còn có những khiếm khuyết gì để mà tích cực khắc phục. Phải biết lắng nghe - phải biết tu dưỡng học hỏi để bồi dưỡng thêm nhiều kiến thức hơn nữa. Nếu không làm được như vậy thì không có giá trị hữu dụng, không có ích cho đời – cho tập thể - cho tổ chức, chỉ còn là con người bỏ đi !

Người được giao nhiệm vụ lãnh đạo mà tâm lượng vị kỷ - soi mói - nhỏ mọn hẹp hòi, thiếu cởi mở - không phóng khoáng, thì sẽ bị đánh giá về mặt khả năng lãnh đạo, nhân tài sẽ dần hồi tránh xa, không còn nhân sự cộng lực. Nếu cộng sự mà không còn, thì như người mất đi một cánh tay, có khi mất hết cả đôi tay, thì dù anh có tài ba đến đâu, kế hoạch của anh có sắc sảo đến mấy, thì một mình anh làm sao đủ diệu thủ - nghìn mắt nghìn tay, cá nhân anh không làm sao thành toàn được sự nghiệp to lớn. Nếu thiếu sự cộng lực chung quanh để tư vấn – để giúp anh làm nên, thì kết quả thành công có còn đâu mà đòi hỏi !

Trong quá trình hành hoạt, hướng đến là đạt được những kết quả đúng theo đề án đã hoạch định, những thành quả đạt được ít hay nhiều, hay không đạt được gì, đủ để đánh giá được khả năng lãnh đạo.

Muốn có nhân tài phò tá, người xưa đã thắp đuốc rờng rã đi tìm **“Lưu Bị phải tam đảo thảo lư – Khổng Minh mới chịu ra phò tá”**. Để đạt được những thành quả nhất định, người Lãnh đạo giỏi là người phải biết vận dụng trí tuệ, biết trọng dụng những tìm năng nhân tài, biết tập hợp những khả năng tài ba – những cộng sự đặc lực, biết kích thích phát huy tài năng - những nhân tố tích cực quanh mình để tư vấn – để giúp mình hành hoạt mới thành toàn những phật sự đề ra. Nếu biết làm được như vậy mới thể hiện là người lãnh đạo tài giỏi – xuất sắc. Những thành quả đạt được làm cho lãnh đạo nở mày - nở mặt - hãnh diện trong những lần sơ – tổng kết phật sự ./-

