**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Chào mừng các bạn đón đọc đầu sách từ dự án sách cho thiết bị di động  
  
*Nguồn:* [*http://vnthuquan.net/*](http://vnthuquan.net/)  
Tạo ebook: Nguyễn Kim Vỹ.

**MỤC LỤC**

[Chương 1](" \l "bm2)

[Chương 2](" \l "bm3)

[Chương 3](" \l "bm4)

[Chương 4](" \l "bm5)

[Chương 5](" \l "bm6)

[Chương 6](" \l "bm7)

[Chương 7](" \l "bm8)

[Chương 8](" \l "bm9)

[Chương 9](" \l "bm10)

[Chương 10](" \l "bm11)

[Chương 11](" \l "bm12)

[Chương 12](" \l "bm13)

[Chương 13](" \l "bm14)

[Chương 14](" \l "bm15)

[Chương 15](" \l "bm16)

[Chương 16](" \l "bm17)

[Chương 17](" \l "bm18)

[Chương 18](" \l "bm19)

[Chương 19](" \l "bm20)

[Chương 20](" \l "bm21)

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 1: Bí quyết của các nhà doanh nghiệp và những phụ nữ thành đạt

**Chương 1**

Phái đẹp trong cuộc sống chúng ta

Có biết bao nhà văn, nhà thơ, nhà chính trị... đã ca ngợi phái đẹp trong cuộc sống chúng ta. Hàng ngàn cuốn sách, hàng vạn bài báo đã, đang và sẽ mãi viết về họ như là hiện thân sản phẩm tuyệt mỹ mà tạo hóa đem lại cho nhân loại.   
Ca ngợi, ngưỡng mộ vẻ đẹp của tạo hóa ban cho phái đẹp thật xứng đáng với họ, bởi họ không những rất đẹp mà còn luôn đóng vai trò quan trọng trong mỗi gia đình, mỗi doanh nghiệp và quốc gia. Hàng triệu gia đình yên ấm và hạnh phúc, con cái học hành tiến bộ là nhờ bàn tay chăm sóc của người mẹ. Hàng ngàn, hàng vạn người chồng thành đạt lớn lao nhờ ở sự động viên, khích lệ, chăm lo của người vợ. Vai trò của người mẹ, người vợ, người chị, người em trong mỗi gia đình thật quan trọng biết bao. Có thể nói thẳng thắn rằng ước vọng muôn đời của người đàn ông là muốn làm vừa lòng người đàn bà. Chính vì thế, họ có thể vượt qua mọi thách đố để giành lấy những thành công trên đường đời nếu bên cạnh họ luôn có được sự khuyến khích của người vợ hiền thảo. Một khi hiểu rõ vai trò vô cùng quan trọng của người vợ, thì hạnh phúc gia đình sẽ tránh được những lục đục, đời sống vợ chồng sẽ thuận hòa và từ đó tình yêu sẽ là nguồn cảm hứng cho người chồng đạt tới mọi thành công trên đường sự nghiệp mà họ đã dấn thân.   
Đã có rất nhiều nhà văn, nhà toán học, họa sĩ, nhà thơ, nhà doanh nghiệp, nhà chính trị tài ba đã lập nên những kỳ tích lớn lao trong nền văn minh nhân loại cũng một phần nhờ sự khuyến khích, ngưỡng mộ của phái đẹp. Henri Ford, nhà tỷ phú chế tạo xe hơi lừng danh nước Mỹ và thế giới đã có đủ dũng khí và can đảm dấn bước trên thương trường cũng nhờ một phần lớn ở sự động viên, giúp đỡ của người vợ. Mỗi khi làm việc gì hệ trọng, ông đều được vợ ủng hộ một cách hào hứng. Bà nắm tay chồng, đáp dịu dàng: “Em xin theo anh”. Chính nhờ vậy mà sau nhiều năm miệt mài kinh doanh chế tạo xe hơi, Henri Ford đã trở thành một trong những người nổi danh nhất, giàu có nhất nước Mỹ.   
Còn Disrachi, một nhà chính trị tài danh số 1 của Anh quốc cũng nhờ có một mái ấm gia đình khích lệ ông. Trên chính trường ông luôn được người vợ hiền thảo khuyến khích, nâng đỡ. Bà không bao giờ tranh khôn với chồng. Mỗi khi ông về là sau cả một ngày mệt mỏi và ứng đối xã giao, nhờ được bà chuyện trò vui nhộn mà ông được nghỉ ngơi. Càng ngày gia đình ông càng trở thành nơi thuận tiện, vì nơi đó là ông thảnh thơi giữ sức trong sự chiều chuộng, âu yếm của vợ. Những giờ sống bên cạnh bà là những giờ êm đềm nhất của đời ông; vừa là bạn đồng tâm, là nguồn an ủi vừa là quân sư của ông nữa, để đáp lại tình yêu đó, ông cũng tìm mọi cách làm đẹp lòng bà.   
Thế đó, những người phụ nữ thành công trong lịch sử chính là những người biết chăm sóc chồng, khích lệ chồng, thỏa hiệp với chồng mình, với những người thân trong gia đình và với con cái của mình.   
Để duy trì được sự đam mê trong công việc, quyết tâm dấn bước trên đường đời, người đàn ông nào cũng cần có một người vợ biết luôn nhắc mình có thể thành công lớn trên đường đời, mình là người có giá trị lớn lao. Vì thế, người phụ nữ nào muốn cuộc đời mình sung sướng thì cách tốt nhất là hãy biết chăm sóc và khích lệ những đức ông chồng quý giá của mình.

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 1: Bí quyết của các nhà doanh nghiệp và những phụ nữ thành đạt

**Chương 2**

160 lời khuyên cho các nhà quản trị doanh nghiệp trẻ

1. Quản lý là một khoa học và một nghệ thuật đòi hỏi phải học tập, có bản lĩnh và sự dũng cảm tìm đến cái mới, tính hiệu quả và đáp ứng những lợi ích của nhân viên.   
2. Muốn gây uy tín như một áp lực ảnh hưởng đến nhân viên thì người quản lý luôn ý thức mình là người đứng đắn, có năng lực lãnh đạo, đáp ứng những lợi ích của nhân viên, không làm tổn hại đến lợi ích của họ.   
3. Trong việc quản lý, người thủ trưởng phải gieo sự kính phục vào lòng cấp dưới.   
4. Người quản lý phải quan sát và giải quyết những vấn đề đại cục (quan trọng) chứ không nên bị thu hút vào một vài công việc nhỏ nhặt nào đó, mặc dù họ vẫn phải quan tâm đến những vấn đề nhỏ. Điều quan trọng là họ phải nhìn được một cách tổng quát những nhiệm vụ lớn phải giải quyết.   
5. Người quản lý nên nêu gương thực hành những nội dung, chỉ thị mà bản thân mình đề ra cho cấp dưới, đừng bao giờ miệng thì ra luật nhưng hành động lại phá pháp luật. Người quản lý cần gương mẫu để nhân viên noi theo.   
6. Người quản lý không cần làm hết mọi việc mà điều quan trọng là phải phân công ai làm cái gì hợp với sở trường, sở đoản của họ, còn cái gì không được làm hay làm bậy thì phải ngăn chặn kịp thời.   
7. Người quản lý phải biết đâu là sở trường, sở đoản của mình để biết được công việc nào thì mình phải đích thân làm và có thể làm được, và việc nào thì phải nhờ đến nhân viên, hoặc thậm chí phải cộng tác với cơ quan khác để nhờ họ, dù là nhờ người mà mình thân hoặc không thân.   
8. Người quản trị doanh nghiệp không bao giờ được quên rằng sở dĩ mình có quyền, mình mạnh, có uy tín lớn là nhờ ở lực lượng ủng hộ là nhân viên. Vì thế, không được khinh rẻ nhân viên, không được tưởng rằng lực lượng, uy tín lớn lao đó tất cả là do mình tạo ra. Nhân viên yêu mến người quản lý chính là một lực lượng quan trọng không thể thiếu được để củng cố uy tín của người quản lý. Vì thế, một người quản lý khôn ngoan không bao giờ được ly gián, xa lánh cấp dưới.   
9. Một doanh nghiệp bao giờ cũng cần phải ổn định để mọi người an tâm làm việc. Vì thế, người quản lý phải sống sao cho nhân viên mỗi lần nhìn vào cảm thấy lòng tin tưởng, yên tâm phấn đấu.   
10. Người quản trị nên tôn trọng ý kiến của nhân viên, lắng nghe các ý kiến của họ, nhưng khi quyết định thì phải chủ động trên cơ sở thâu tóm hết các ý kiến rồi chọn lấy cái hay, cái đúng để đúc kết thành những điều có ích cho tập thể.   
11. Người quản lý phải biết yêu mến nhân viên, nếu muốn gây uy tín. Tình cảm đó phải được hun đúc cùng với lòng kính phục, tín nhiệm trước những lợi ích lớn lao mà người quản lý đem lại cho tập thể.   
12. Khi có ai đó oán trách hay chỉ trích một nhân viên nào vắng mặt thì chỉ nên nghe để biết chứ không được a dua mà nói xấu nhân viên của mình trước mặt cũng như khi vắng mặt họ.   
13. Nhà doanh nghiệp phải biết nỗ lực để thực tiễn hóa, sinh động hóa những điều mà mình học trong sách vở, phải đối chiếu sách vở với cuộc sống và phải biết bổ sung những kinh nghiệm của cuộc sống vào quá trình quản lý. Không có một công nghệ nào trong sách vở lại có thể cố định mãi mãi và điều quan trọng là nhà quản lý phải biết bổ sung thêm cho kiến thức sách vở từ những tình huống mới nảy sinh trong trường đời.   
14. Người quản lý thường phải đến nơi làm việc đúng giờ và phải rời chỗ làm việc cuối cùng. Tại sao vậy? Bởi vì họ phải đúng giờ giấc một cách sát sao trước rồi hãy bắt mọi nhân viên làm theo.   
15. Người quản lý phải có ít nhất 6 đức tính sau:   
a) Tín (Nói làm, thực hiện các hợp đồng như đinh đóng cột).   
b) Trí (Khôn ngoan, thông thạo chuyên môn và chỉ huy giỏi).   
c) Dũng (Giàu nghị lực, dám mạo hiểm tìm cái mới và áp dụng cái mới).   
d) Quan hệ rộng rãi với: Chính quyền, giới thương gia, giới trí thức.   
e) Nhân (Có đạo đức, có lòng nhân ái, yêu mến nhân viên mà không nhờn và không bị lạm dụng).   
g) Nghiêm (Công bằng, chính tắc mà không quá khắc nghiệt).   
16. Người quản lý phải quyền biến, tức là tùy tình hình thực tiễn trong kinh doanh mà ra lệnh. Phải tùy thời chứ không xu thời.   
17. Người quản lý phải trung thành với luật pháp, nhưng khi áp dụng thì phải linh hoạt, quyền biến. Nên áp dụng lời của một nhà tâm lý nổi tiếng: “Càng cứng rắn càng thương người”.   
18. Người quản lý không phải bỗng dưng đã có ngay đầy đủ các phẩm chất của người quản lý mà phải học kinh nghiệm của những nhà doanh nghiệp nổi tiếng, những nhà lãnh đạo nổi tiếng trong nước và trên thế giới để điều chỉnh, sửa cách quản lý, cách ứng xử của mình. Mao Trạch Đông đã thường xem phim, truyện của Pi-e Đại đế, của Napôlêông... để sửa mình. Còn Napôlêông thì cũng đã có lúc phải sửa dáng đi, dáng đứng của mình để tăng thêm uy quyền đối với cấp dưới.   
19. Luôn coi các hoạt động trong doanh nghiệp phải tuyệt đối trật tự; bởi hỗn độn, xáo trộn sẽ làm giảm hiệu quả của các hoạt động kinh doanh. Không được bỏ qua sự lộn xộn của nhân viên.   
20. Có những khi nhân viên bị hiểu lầm, bất mãn, cãi cọ thì người quản lý vẫn phải trầm tĩnh để nghe họ tự vệ; qua đó, người quản lý vạch ra cho họ thấy phải trái và nếu cần thiết thì sẽ kỷ luật họ sau.   
21. Người quản lý không nên dùng những lời nói cay độc, cử chỉ hiểm ác với nhân viên.   
22. Người quản lý khôn ngoan là người biết khéo léo hòa mình trong giới nhân viên, giao thiệp với thái độ bình dân. Khi có công việc gì, biết tham khảo ý kiến mọi người nhưng không thụ động để nhân viên quyết định.   
23. Nhà doanh nghiệp nên tập thói quen quyết định nhanh chóng những công việc hàng ngày để sao cho không ùn tắc ngày này sang ngày khác.   
24. Người quản lý không nên ỷ mình là cấp trên mà coi thường bất cứ ai dưới quyền mình như hạt cát, hạt bụi. Bạn phải kính trọng người khác trước.   
25. Người quản lý không nên ích kỷ, đề cao cái “tôi” của mình khiến người khác ghen ghét.   
26. Người quản lý phải rèn luyện nghệ thuật dẫn dụ: Từ phong cách đi đứng, cử chỉ cho đến ngôn từ, người quản lý phải có tiềm lực để thu phục người khác qui phục mình.   
27. Người quản lý muốn nâng cao uy tín, uy quyền thì phải thường xuyên tự đào luyện trên các phương diện sau:   
a) Luôn luôn tự học, tự đọc một cách nghiêm túc các tài liệu về chuyên môn của mình và am tường đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước. Một Tổng giám đốc nổi tiếng của một công ty gang thép Đài Loan đã luôn luôn chịu khó đọc các tạp chí chuyên môn để nâng cao kiến thức và vận dụng ngay trong xí nghiệp của mình. Trên bàn giấy của ông thường để nhiều các tạp chí hơn là các chỉ thị, công văn. Vì thế công ty của ông phát triển rất nhanh.   
b) Luyện đức độ để nhân cách phát triển.   
c) Luyện phong độ bên ngoài cho điềm đạm.   
28. Người quản lý phải tùy thời, hành động của con người không thể trái với thời thế nhưng muốn nắm được thời thế để hành động cho có hiệu quả nhất thì người quản lý phải tự tạo cho mình những khả năng, bản lĩnh, kiến thức, quan hệ cần thiết và đó chính là tạo thế; nếu không có thế, thì dù thời cơ đến, nhà doanh nghiệp cũng đành chịu bó tay, hoặc là không khai thác hết thời cơ đem đến. Cho nên, nhà doanh nghiệp phải biết kết hợp thời và thế trong kinh doanh. Người quản lý cũng phải biết linh hoạt khi vận dụng lý luận trong thực tiễn sản xuất kinh doanh.   
Người quản lý phải hành động theo lý thuyết cơ bản về kinh doanh thì mới bảo đảm được hiệu quả. Nhưng không phải lúc nào cũng rập khuôn máy móc theo lý thuyết, mà điều quan trọng là phải biết biến hóa, tức là phải biết “quyền biến” khi thực tiễn kinh doanh đã thay đổi. Như vậy, nhà kinh doanh phải nắm chắc chữ “thời”, tùy thời mà ra những quyết định đúng đắn để hiểu “trời” và biết “người”.   
29. Cái cốt lõi của uy quyền trong quản lý là phục vụ, bởi vì nếu không nhằm phục vụ công ích, hay nói cách khác là để thỏa mãn những lợi ích của nhân viên thì nhân viên cũng không thể vâng lời của người quản lý.   
30. Người quản lý cần phải thường xuyên đọc tiểu sử những nhà quản lý trong nước và trên thế giới để noi theo kinh nghiệm của họ và học những ưu điểm của họ sao cho phù hợp với điều kiện Việt Nam, biết tránh những khuyết điểm của kẻ đi trước.   
31. Người quản lý thường lúc nào cũng phải đứng đắn, từ phong độ, cử chỉ đến ngôn ngữ, chữ viết. Nhưng không nên nghiêm trang đến mức ra vẻ kiểu cách. Không kiêu căng để tự ly gián mình với người khác, chỉ nên đứng đắn và mềm mỏng.   
32. Nên biết chọn bạn và phải có nhiều bạn trong nhiều lĩnh vực nhưng phải chọn người bạn tri kỷ chứ không phải những người bạn chỉ biết đàn đúm, rượu chè, nhảy múa. Những người bạn thân không có nghĩa là lúc nào cũng phải cụng ly chúc tụng mà cái chính là tâm đầu ý hợp, ủng hộ và khích lệ nhau trong công việc và kế hoạch tương lại. Tình bạn sẽ gia tăng sức mạnh và trí tuệ cho anh trên đường đời.   
33. Bạn nên giúp ích cho người khác và khi cần cũng nên biết nhờ người khác giúp mình. Mỗi người trong cuộc sống đều có những xu thế, khiếm khuyết, bạn bè và cộng sự chính là những người sẽ bổ sung cho bạn, gia tăng ưu thế cho bạn và hạn chế những khiếm khuyết. Không một ai trong chúng ta lại có thể xem thường dư luận hoặc xem nhẹ cảm tưởng của những người chung quanh. Cần phải giao du để người khác có thiện cảm với mình. Trong cuộc đời nhiều khi chúng ta nhờ ân sủng mà làm nên những sự nghiệp lớn. Không bao giờ được quên bạn bè, khi anh có một vài người bạn sát cánh với anh cả cuộc đời thì đó là vốn đáng quí nhất.   
34. Người quản lý giỏi là người luôn bình tâm mỉm cười trước những khó khăn thách đố để tìm ra phương án vượt lên, phải đón nhận được những cơ may ẩn giấu trong những khó khăn thách đố.   
35. Người quản lý phải biết bình tĩnh có kế hoạch, không vội vã khởi sự một công việc gì, mà phải hành động đúng chương trình đã hoạch định khiến cho các công việc cứ từ từ hoàn thành mà họ vẫn ung dung thanh thản.   
36. Người quản lý phải biết dồn tâm lực vào một công việc nào đó để hoàn thành, dám vứt bỏ những công việc phụ để thành công những việc lớn.   
37. Tỉnh táo, tỉnh táo và tỉnh táo. Tại sao vậy? Bởi vì dù gặp chuyện gì trong doanh nghiệp thì người quản lý vẫn phải tỉnh táo vì đục rồi thì cũng đến lúc phải trong; đừng hấp tấp, hãy điềm đạm chờ đợi để tìm cách giải quyết hữu hiệu.   
38. Nhiều khi, những lời chỉ trích, lời khuyên không hiệu lực bằng sự mỉm cười độ lượng của người quản lý. Nó sẽ có sức mạnh cảm hóa sâu xa với nhân viên.   
39. Điều quan trọng đầu tiên mà các nhân viên hy vọng và đòi hỏi trước hết ở người quản lý là phải công bằng với mọi người. Người quản lý gương mẫu phải biết quan điểm của các nhân viên, sẵn sàng nhận những điều hay của họ hơn là cố gắng giành thắng cho kỳ được.   
40. Trong nhiều trường hợp, người quản lý phải biết linh hoạt sao cho luật pháp không bị khinh rẻ mà quyền lợi chính đáng của cá nhân khỏi bị tổn thương. Tôn trọng pháp luật nhưng cũng phải biết thực hành linh hoạt để khỏi gây bất công và uất hận.   
41. Sự công bằng, lòng chính trực tự nhiên lan ra xung quanh, tự nhiên gây ra sự mến phục của nhân viên, họ sẽ bắt chước những đức tính của người quản lý công bằng, cương trực.   
42. Dùng người đúng sở trường, sở đoản và cho họ quyền lợi tương xứng thì chính là lãnh đạo công bằng.   
3. Muốn công bằng thì người quản lý không chỉ biết căn cứ vào luật pháp. Tránh chính sách đánh đồng thành tích của mọi người, cái chính là phải dựa vào đức tính, tài năng của mỗi cá nhân hay những cống hiến đặc biệt mà đối xử phù hợp chứ không nên công bằng một cách mù quáng để gây bất công.   
44. Người quản lý cũng không nên ỷ quyền chức mà cố ý gây nhiều bất công. Người quản lý chẳng những phải cư xử công bằng với mọi nhân viên mà còn khuyến khích họ hy sinh, phục vụ cho quyền lợi công cộng.   
45. Người quản lý luôn thương mến những người cộng sự, phải thích thú công việc của mình và luôn luôn tìm cách cải thiện những công việc đó cho tốt hơn, phải có cao vọng muốn thăng tiến.   
46. Dù bạn làm nghề gì thì bạn cũng nên giành một thời gian nghiên cứu chiến lược tiếp thị trong bán hàng. Bởi những kiến thức này rất cần cho mọi người. Điều cốt lõi trong nghệ thuật bán hàng là:   
) Gây chú ý của khách.   
b) Làm cho khách thấy lợi ích.   
c) Gợi sự ham thích của khách.   
47. Để luôn phát triển trong nghề quản trị doanh nghiệp, trước khi kiểm soát nhân viên, người quản lý nên tự kiểm soát mình. Người quản lý phải rất nghiêm minh và rất kỹ lưỡng: bắt nhân viên thi hành nhiệm vụ đề ra nhưng đừng tỏ ra vẻ nhỏ mọn. Bắt tuân theo pháp luật nhưng tấm lòng lại rất yêu nhân viên.   
48. Khi nhân viên mắc lỗi thì người quản lý cần phải trừng phạt. Nếu không phạt thì trật tự doanh nghiệp bị tổn thương nhưng khi phạt thì phải bình tĩnh và phải phạt vì lợi ích của kẻ lầm lỗi chứ không phải là để hả cơn giận của người quản lý.   
49. Làm quản lý cũng nên biết quảng đại, bỏ qua những lỗi nhỏ nếu có ích cho đại nghĩa.   
50. Người quản lý không được ỷ quyền hành mà lầm tưởng cái gì mình cũng biết. Cần phải nhận thấy trong khối nhân viên còn có những người ở một khía cạnh nào đó hơn mình để từ đó biết sử dụng và cất nhắc họ vào những công việc phù hợp.   
51. Người quản lý không được khinh người, xa lánh nhân viên. Nếu nhà quản lý yêu mến nhân viên thì mới hy vọng tạo ra sự ổn định và phát triển.   
52. Một nhà doanh nghiệp gương mẫu phải thực hiện được hai công việc song song:   
a) Khiêm tốn và nghiêm túc tuân phục cấp trên.   
b) Có nhiều sáng kiến và thực hiện các sáng kiến đó.   
53. Cần phải nắm chắc 6 giai đoạn của một người bán hàng:   
a) Tiếp đãi khách...   
b) Dò ý khách.   
c) Trình bày hàng cho khách xem.   
d) Tuyển chọn hàng.   
e) Bán thêm hàng.   
g) Tiễn khách.   
54. Người quản lý cũng cần phải biết tổ chức cho những người quản lý khác hợp tác và liên kết với nhau. Muốn vậy, trước hết phải khiêm tốn, khéo léo gợi sở thích và lợi ích của người mà mình muốn hợp tác trong làm ăn. Từ đó mà thực hiện được chương trình sản xuất kinh doanh.   
55. Tỏ ra khiêm tốn, tuân phục cấp trên trước mặt nhân viên của mình là một hình thức gián tiếp dạy họ tôn kính mình một cách hiệu quả nhất.   
56. Người quản lý nào xử thế khiêm tốn nhưng dứt khoát càng được cấp trên quan tâm và cấp dưới kính trọng. Có khiêm nhường thì mới học được cái hay và chừa được cái dở.   
57. Người quản lý đôi khi phải biết tĩnh lặng để nuôi một bầu không khí thuận lợi cho suy nghĩ, trù kế, liệu mưu. Nếu có trong khối nhân viên gần gũi một vài người thân tín, có tính tình điềm đạm, sâu sắc thì nên bàn luận với họ những công việc quan trọng.   
58. Người quản lý cũng không nên hứa vì vui miệng, hứa lung tung.   
59. Người quản lý cũng phải bình dân nhưng nhất định không nên cho nhân viên biết quá rõ về con người của mình mà cần phải giữ lại những bí quyết để cho nhân viên phải tưởng tượng về mình.   
60. Làm quản trị doanh nghiệp là lặng im được chừng nào hay chừng ấy, không nên thao thao bất tuyệt, cần phải nói năng cẩn thận, chính đáng để gây quyền uy đặc biệt.   
61. Người quản lý phải thận trọng khi nói năng để tránh đụng chạm trên dưới, ngang dọc không cần thiết, để khỏi ảnh hưởng đến công việc.   
62. Người quản lý nói chung cần tránh nói về mình, kể cả những lúc vui vẻ.   
63. Người quản lý phải coi trọng mọi điều, không có điều gì là không cẩn thận, bí mật. Phải tuyệt đối giữ kín kế hoạch, giấy tờ, ghi chú các chương trình học tập.   
64. Không nên để cho nhân viên thấy được tính do dự (nếu có), bàn đi tán lại của mình.   
65. Chúng ta đều lên án những kẻ độc tài, mù quáng, nhưng trong nhiều trường hợp sau khi đã suy tính kỹ lưỡng mà thấy phương án đúng đắn cho dù là mạo hiểm thì người quản lý phải cương quyết hành động. Trong những trường hợp như vậy, sự sáng suốt, độc tài lại khiến cho công việc trôi chảy, lợi ích doanh nghiệp mới được đảm bảo.   
66. Người quản lý không thể là người độc đoán, không có quyền ăn nói thô lỗ, nhưng phải là người cương nghị, có chí khí, phong độ, dũng cảm, khi cần thì phải cương quyết và dám tham cứu ý kiến cấp dưới, song bao giờ cũng phải quyết định bằng đầu óc của mình.   
67. Làm quản lý doanh nghiệp là phải dám thưởng kịp thời và phạt không chậm trễ.   
68. Người quản lý chân chính là người đặt công ích lên trên tư ích.   
69. Người quản lý không nên có đầu óc tự cao tự đại nhưng làm việc gì cũng tin chắc mình thành công và phải chuẩn bị các phương án để thành công.   
70. Người quản lý phải biết nhẫn nại, phải biết lao động miệt mài trong lĩnh vực chuyên môn của mình; phải biết suy tư, sẵn sàng thử nghiệm làm đi làm lại, thắng không kiêu, bại không nản và không được nói tiếng “không thể được” khi gặp khó khăn, mà phải đem đầu óc tháo vát ra giải quyết và cố gắng giải quyết cho kỳ được.   
71. Người quản lý phải biết lựa chọn các quyết định, phải biết bỏ những việc nhỏ để dồn vào những việc lớn hơn mà không tổn hại đến công ích.   
72. Không nên câu nệ bàn giấy mà phải quan sát thực tiễn, nắm bắt những diễn biến của thực tiễn, đối chiếu với hệ thống thông tin bàn giấy để đưa ra một quyết định phù hợp.   
73. Người quản lý chỉ nên khéo léo chứ không nên xảo quyệt. Cần phải tận dụng tài tháo vát của mình để tạo ra những mưu cơ và dùng năng lực xã giao để thu phục kẻ khác.   
74. Người quản lý phải dùng mọi thời gian của mình để lợi tức hóa cho công việc chung, hay nói cách nói khác là để phong phú hóa lợi ích của công chúng.   
75. Thái độ ham trách nhiệm của người chủ doanh nghiệp tự nhiên làm cho bản thân mình hấp dẫn, lây lan cho nhân viên lòng can đảm và khiến ai cũng được thấy mình là kẻ phục vụ cho lợi ích công cộng.   
76. Có thể nói một câu ngắn gọn về quản lý: “Phục vụ chứ không phải được phục vụ”.   
77. Thành công của người quản lý là con đẻ của sự suy tính, nỗ lực, của tổ chức thực hiện, kiếm tìm những phương án hay, nhẫn nại lao động chứ không phải là phần thưởng cho những người chờ sung rụng. Người quản lý phải tránh việc chỉ lo thưởng mà không lo phạt, kẻ có công vớ vẩn cũng được thưởng mà kẻ có tội cũng không bị phạt.   
79. Người quản lý phải tìm cách nào để nhân viên khi thi hành mệnh lệnh phải ít tốn công, tốn của nhất mà vẫn thu được lợi nhuận tối đa. Càng thương nhân viên bao nhiêu càng thực hiện được tinh thần đắc lực bấy nhiêu.   
80. Quản lý cũng đồng nghĩa với sự giáo dục nhằm phát huy những đức tính tốt đẹp của nhân viên. Chuẩn bị cho họ tự hành động trong việc có qui trình, tự tin và hiệu quả. Người quản lý không nên có định kiến đối với kẻ nọ người kia. Biết bỏ qua những khuyết điểm mà nhân viên khó tránh, phải có tinh thần tha thứ hơn là vạch lá tìm sâu. Cần phải ước muốn cho người khác có được nhiều quyền lợi, ta vì quyền lợi của họ chứ không phải vì sự đánh giá của cá nhân ta.   
81. Nhiều khi người quản lý phải quan tâm đến người nghèo khó, cô đơn, bần cùng để nêu tấm gương bác ái cho mọi người.   
82. Khi nhân từ mà không hại đến công ích thì người quản lý nên áp dụng nhân từ hơn là nghiêm.   
83. Người quản lý không muốn lụy tới mình thì cũng nên giúp cho người khác hiểu được, cũng không làm khó dễ để không ai lụy đến thân mình. Vì thế, không lo gì doanh nghiệp không hưng thịnh.   
84. Không phải chỉ đợi những việc to tát mới tỏ ra giúp đỡ nhân viên mà còn tận tụy làm mọi cách bênh vực quyền lợi của họ trong những việc nhỏ nhất.   
85. Trong bất cứ một trường hợp nào cũng phải có óc sáng kiến linh hoạt, tùy cơ ứng biến, không khoanh tay chờ thời mà để trôi đi những cơ may.   
86. Càng phải tiết kiệm sự ra lệnh bao nhiêu thì đòi hỏi ta phải hành động bấy nhiêu. Quản lý là phải đồng nghĩa với làm việc và làm việc không mệt mỏi.   
87. Phải biết lợi dụng thời cơ và trí tuệ hơn là chỉ lo thực hành sức lực, khi tận dụng thời cơ thì chỉ tốn một mà lợi nhuận thì hàng trăm, hàng nghìn.   
88. Cần phải phân biệt giữa táo bạo và can đảm. Táo bạo là tật xấu, không lượng sức mình mà ra tay làm ẩu. Còn can đảm là chỉ ra tay sau khi có suy nghĩ và có phương án cẩn thận.   
89. Khi gặp những hoàn cảnh cấp bách thì cần phải suy tính kỹ và quyết định nhanh, không được chần chừ.   
90. Hàng ngày nên có 1 đến 2 giờ để suy nghĩ và nghiên cứu sách vở, bởi sách cho ta những kinh nghiệm quý báu của các thế hệ trước tích lũy lại. Hơn nữa nó cũng là cách để người quản lý tránh những náo nhiệt, xô bồ ở ngoài đời mà tĩnh dưỡng, trở về với cái tôi bình tĩnh của mình, suy xét hiện tại để đối phó với những thách thức, chớp lấy những cơ may và sắp đặt cho tương lại.   
91. Người quản lý phải thường xuyên tham khảo sách báo, đặc biệt là sách báo chuyên môn liên quan đến ngành của mình và những sách về hội lãnh đạo, về công tác thanh niên và thậm chí cả một số sách về kiến thức phổ thông để có thể dễ tiếp xúc với mọi người, mọi tầng lớp trong xã hội.   
92. Đừng nghĩ sách là lý thuyết suông mà phải biết rằng sách là nơi ghi chép những kinh nghiệm, kiến thức quý giá của người đi trước để lại, nó có thể đúng với lúc bấy giờ hay chỉ đúng với thời điểm mà tác giả đã viết trước đây. Điều quan trọng là từ những gợi ý trong sách, ta phải có những phương pháp để vận dụng sao cho phù hợp với điều kiện mới mà mình đang sống. Muốn áp dụng sách có hiệu quả thì phải thực hiện một số nguyên tắc sau đây:   
a) So sánh điều kiện kinh tế - chính trị - xã hội hay là những giả định mà tác giả đã đề cập trong sách với điều kiện hiện thời có gì khác nhau, có gì giống nhau để có thể bổ sung cho phù hợp với điều kiện mới về kinh tế - chính trị - xã hội hay là những điều kiện mới trong các doanh nghiệp, chứ không nên dập khuôn hoàn toàn những điều sách nói trong hoạt động thực tiễn. Bởi vì, khí hậu, phong tục tập quán, điều kiện, kinh tế - chính trị - xã hội mỗi nơi, mỗi lúc, mỗi quốc gia đều khác nhau.   
b) Phải căn cứ vào những phát minh mới nhất của khoa học tự nhiên và khoa học xã hội để thấy rằng những nhận định trong sách còn phù hợp thì giữ lại, những nhận định nào cần phải bổ sung một chút cho phù hợp thì phải bổ sung. Về cơ bản, khi điều kiện kinh doanh, điều kiện kinh tế - chính trị - xã hội và bản thân những phát minh trong khoa học đòi hỏi chúng ta phải lý giải theo những cách mới phù hợp với thực tiễn đang đặt ra. Chỉ có cách đọc sách như vậy thì chúng ta mới thấy rằng mọi cuốn sách đều có những gợi ý quí giá mà không có cuốn sách nào là vô nghĩa cả. Vấn đề là cần phải có một tư duy biện chứng khi đọc sách và vận dụng sách vào các hoạt động kinh doanh và bất cứ hoạt động gì khác trong cuộc sống.   
93. Khi có thời gian rảnh thì cần phải đọc tiểu sử của những nhà doanh nghiệp nổi tiếng hay những thủ lĩnh nổi tiếng trên thế giới.   
94. Người quản lý bao giờ cũng muốn nhân viên của mình thi hành chu đáo những mệnh lệnh ban ra, không được bỏ sót một vấn đề gì và phải trung thành với sổ sách.   
95. Không được tham lợi trước mắt mà quên điều hại ở sau lưng. Nói cách khác là không nhằm cái lợi một tấc mà để mất cái lợi một dặm.   
96. Luôn luôn phải biết lo xa và phòng bị, phải khôn ngoan dự báo các tình huống trong kinh doanh để xây dựng những chương trình chiến lược, để chớp lấy những cơ may và vượt lên những thách thức trong kinh doanh.   
97. Một số khâu quan trọng mà chúng ta không thể bỏ qua là: Suy nghĩ, tính toán cẩn thận, quyết định kịp thời và cương quyết, bắt buộc thi hành các chương trình, dự đoán các tình huống, kiểm tra, theo dõi quá trình thực hiện của nhân viên. Trong những khâu đó thì khâu dự báo, tiên đoán là khâu quan trọng nhất. Ví dụ như: Khổng Minh do đã tiên liệu được đa số các tình huống xảy ra trên chiến trường nên đã sắp xếp, trù bị các mặt trận một cách chính xác, do đó đã thu được những thắng lợi lớn lao.   
98. Người quản lý đồng nghĩa với năng lực tổ chức, với khả năng cấu trúc khôn ngoan các nguồn lực: Con người, tài nguyên, đất đai, công nghệ, các quan hệ và thời thế. Sự tài ba của người quản lý phụ thuộc vào sự biến báo, khai phóng các yếu tố trên để thực hiện mục đích của một doanh nghiệp, một cơ quan hay một tập đoàn, quốc gia.   
99. Vấn đề nào cần phải giải quyết ngay thì phải quyết định nhanh chóng để có thể dồn tâm vào tiến triển chung của bộ máy hoạt động trong doanh nghiệp.   
100. Muốn giữ bình tĩnh nội tâm, người quản lý phải biết từ chối tiếp khách quá nhiều hay bận việc đến nỗi quá mệt mỏi để thiếu tự chủ. Cái chính là chỉ nên tập trung giải quyết những nhiệm vụ cơ bản, còn phải biết phân quyền cho cấp dưới những quyền hành mà mình không nhất thiết phải nắm hết.   
101. Hãy chia những nhân viên dưới mình ra từng nhóm phù hợp để dễ chỉ huy.   
102. Người quản lý phải có cách làm cho nhân viên hăng say thực hiện công việc, phải cho họ biết những tiến bộ của họ, những cống hiến của họ và phải ban cho họ những lời khích lệ và khen thưởng chính đáng, thậm chí cả về vật chất. Đôi khi người quản lý sẵn sàng bỏ tiền túi của mình để thưởng cho những nhân viên tích cực.   
103. Nhân viên thường có thói quen ham lợi, đó là một thói quen thường tình. Điều quan trọng là người quản lý nên kích thích hoạt động của nhân viên để họ nhận được những phần thưởng xứng đáng khi họ thi hành xuất sắc công việc.   
104. Một lời khen đúng lúc, đúng nơi của người quản lý có giá trị gấp vạn lần lời chỉ trích hay dạy dỗ.   
105. Khi khen ai thì phải khen thành thật từ đáy lòng, không nên hà tiện lời khen nhưng cũng đừng hoang phí quá, khi khen cần phải cho người ấy một lý tưởng để thực hiện trong tương lai và tạo cho họ một chương trình để theo đuổi.   
106. Cần phải tạo điều kiện để những nhân viên cương trực thành hậu thuẫn cho mình nhằm thực hiện những lợi ích chung.   
107. Phê bình ai, phạt ai là vì lợi ích chung chứ không phải vì nhẹ dạ hay vì báo oán.   
108. Mới nắm quyền thì phải tạo ra một môi trường nề nếp để thực hiện biện pháp, tức là tạo cho họ thói quen tuân thủ để sau này đỡ nhọc công hướng dẫn.   
109. Lắm lúc chỉ cần thái độ im lặng, tránh không gặp mặt cũng là cảnh cáo người nhân viên có lỗi. Nhưng bất kỳ lời phê bình nào của người quản lý cũng phải mang tính xây dựng, thổi lên lòng nhiệt tình cho nhân viên.   
110. Thành công của một doanh nghiệp không phải do bản thân người quản lý tạo ra mà là do sự cộng tác đắc lực của nhân viên, nói cách khác là do nhiều người tài đức âm thầm quanh mình giúp mình một cách đắc lực. Phải tìm đến họ, bắt tay cộng tác với họ, đừng phụ ơn họ, chỉ có như vậy mới dẫn đến thành công lớn.   
111. Bất cứ một sự hợp tác nào của người quản lý với cấp trên, đồng cấp hay cấp dưới đều xuất phát từ lòng chân thành thì mới thành công lâu dài.   
112. Người quản lý khi dùng người phải tìm hiểu được cá tính, sở thích, sở trường, sở đoản của họ để dùng người đúng việc, đúng chỗ.   
113. Mỗi lời nói của người quản lý buông ra đều phải dựa trên nguyên tắc nhân ái và công bằng.   
114. Các chỉ thị, mệnh lệnh có được thi hành đắc lực hay không là tùy thuộc vào trí tuệ, tình cảm và sự chú ý của nhân viên nhiều hay ít. Vì thế, người quản lý phải biết được trách nhiệm của nhân viên và những năng lực của họ để giao thiệp, phải tính thời gian đủ để họ làm hoàn thành và tính toán để thưởng phạt kịp thời.   
115. Phải quan sát, trắc nghiệm tâm lý để biết được ai có năng lực hoặc không có năng lực ở lĩnh vực nào để bổ nhiệm họ vào vị trí phù hợp.   
116. Người quản lý phải biết trọng dụng người có tài đức, thu phục được những kẻ ngang ngạnh nhưng có tài ở những lĩnh vực nhất định. Thường những người bướng bỉnh lại là những người có thể giúp cho doanh nghiệp làm nên những nghiệp lớn.   
117. Người quản lý không cần bắt tất cả các nhân viên hành động giống nhau mà phải khai thác năng lực của từng người để họ thực hiện những lý tưởng chung dưới nhiều hình thức khác nhau.   
118. Dùng người như dùng cây. Vì thế, không nên vì một chỗ hư, mà bỏ cả cây gỗ quí.   
119. Nếu để những người tài đức tản mát trong một doanh nghiệp hay trong xã hội thì rất là lãng phí. Cần phải tập trung, phân công họ để họ có điều kiện phục vụ nhiều cho doanh nghiệp và đất nước.   
120. Nếu cần dùng người thì người quản lý hãy dùng những người giám chỉ trích mình. Vì chính những người đó mới làm nên những việc lớn.   
121. Một doanh nghiệp hay một quốc gia sẽ phát triển mạnh mẽ nếu có một cơ chế trưng dụng, cất nhắc được đúng chỗ những người tài đức của quốc gia. Hán Cao Tổ, Mao Trạch Đông... là những người có tài điều binh khiển tướng như vậy. Mưu trí cao nhất của người quản lý là tập trung vào tay mình nhiều người hiền tài, tin cậy họ, giao cho họ những việc lớn.   
122. Người quản lý phải có khả năng nhưng không tự mình làm hết tất cả mọi việc vì họ cần phải nhìn xa, trông rộng. Do đó, họ không đích thân làm tất cả mà phải có nghệ thuật chiêu dụ, trọng dụng nhân tài để những người tài trong mỗi lĩnh vực giúp đỡ họ thực hiện được mục đích của mình.   
123. Những người bạn đắc lực là những người nhiệt tình dám can gián khi bạn làm việc không hiệu quả, đề xuất cho bạn những phương án hay, khích lệ bạn làm những việc tốt có lợi cho công ích cũng như cho gia đình.   
124. Người quản lý khôn ngoan là người phải chú ý khai phóng những năng lực tiềm tàng của mình và của những nhân viên trong doanh nghiệp cũng như đất nước.   
125. Một trong những động lực thúc đẩy mọi người là sự ganh đua cầu thị vượt lên, tức là một khát vọng hoàn thiện.   
126. Người quản lý cũng cần phải biết quan sát để bắt chước những điều hay trong cư xử, trong quan hệ với những người xung quanh để hoàn thiện mình.   
127. Một người quản lý càng kính trọng nhân cách và chăm lo phát triển tài năng, nhân cách của nhân viên thì càng được coi trọng và có uy tín trong doanh nghiệp và trong xã hội.   
128. Người quản lý cần phải quan tâm đến kiểm soát công việc. Kiểm soát nhất định phải gắt gao, nhưng khi cho điểm hoặc bổ nhiệm thì rộng rãi, quảng đại.   
129. Không nên tưởng ra lệnh ở bàn giấy là xong, bởi vì còn việc thi hành lệnh có chu đáo hay không lại là việc khác. Vì thế, đôi khi người quản lý ra lệnh một đường mà nhân viên lại hiểu và làm theo kiểu khác. Vì thế không được quá tin tưởng vào họ mà cần phải tự bản thân mình theo dõi và kiểm soát một cách khéo léo để giúp nhân viên thực hiện tốt nhiệm vụ. Hoặc là dùng người khác bí mật kiểm soát giám sát người thi hành công vụ để báo lại với người quản lý nhằm kiểm soát đắc lực quá trình thực thi mệnh lệnh. Tất nhiên, khi ra những mệnh lệnh thì phải biết mệnh lệnh đó có hợp lý không, giao cho nhân viên có khả năng không và có đủ điều kiện thực hiện hay không. Sức mạnh của một tổ chức là người quản lý phải kiểm soát tốt các mệnh lệnh chứ không phải là ra lệnh chất đống rồi buông trôi.   
130. Đừng quá say mê lời khen ngợi của nhân viên.   
131. Nếu tàn bạo quá sẽ sinh mầm phản, nhưng từ bi quá sẽ dẫn đến sự khinh rẻ.   
132. Người quản lý phải khéo tạo ra những nhân viên thừa hành những nhà chỉ huy trong quyền lợi cho phép của họ. Tức là một người quản lý với những nhà quản lý cấp dưới như vậy sẽ dễ quản lý hơn. Bạn không thể với tay trực tiếp đến nhân viên nhưng thông qua đội ngũ quản lý trung gian bạn có thể nắm bắt được tình hình của nhân viên.   
133. Người quản lý phải dám liều mới được việc. Trong kinh doanh phải có gan lao vào những lĩnh vực mới, mới hy vọng giành được những thị trường độc quyền.   
134. Người quản lý phải am tường hoàn cảnh của nhân viên, hiểu được những vất vả của họ. Thương nhân viên một cách thật lòng thì không ngại gì họ lại không ủng hộ mình.   
135. Phải thống nhất mọi nhóm người trong một doanh nghiệp thành một tập thể thống nhất. Chính khối thống nhất đó mới là một lực lượng mạnh mẽ. Vì thế, người quản lý không nên chỉ lo cho một vài cá nhân nổi bật mà bỏ qua các nhân viên khác.   
136. Quản lý mà thấy điều dở thì phải tìm cách sửa ngay, cố gắng sửa sớm chừng nào hay chừng ấy.   
137. Người quản lý cần phải có óc phân tích và tổng hợp, nhưng sự tổng hợp cần hơn, bởi họ có bổn phận nuôi dưỡng những ý tưởng tổng quát. Nhân viên cần họ có nghệ thuật trưng dụng những nhà chuyên môn giỏi trong tay họ.   
138. Đừng làm hết mọi việc nhưng không việc nào thiếu sót lại để yên. Đó là cốt lõi của quản lý.   
139. Phải đổi mới liên tục sản phẩm (Về mẫu mã, kết cấu, hình dáng và công dụng) phải đưa thêm những chức năng mới vào sản phẩm.   
140. Phải biết tạo vốn, biết dùng đòn bẩy vốn của người khác để xây dựng cơ nghiệp.   
141. Phải đi tìm thị trường mới ở những nơi xa xôi hẻo lánh hoặc thậm chí ra những nước khác.   
142. Phải đổi mới liên tục và nâng cao chất lượng phục vụ khách hàng sao cho ngày càng tốt hơn.   
143. Phải có chiến lược phân hóa giá luôn luôn để phù hợp với túi tiền của các nhóm người tiêu dùng.   
144. Phải luôn dự báo những dịch vụ mới hay những hàng hóa mới sẽ nảy sinh trong tương lai để từ đó đổ xô vào kinh doanh những mặt hàng mới đó.   
145. Phải đa dạng hóa các lĩnh vực kinh doanh để tránh những rủi ro trong kinh doanh.   
146. Phải phân tích được, nắm bắt được những thông tin về khả năng tài chính của khách hàng.   
147. Khi nói trước đông người, nếu có thể được thì cần viết vào giấy riêng, tập trung các vấn đề cần phát biểu thành hệ thống, rồi trình bày rõ ràng, mạch lạc.   
148. Người quản lý cũng phải giàu trực giác, biết trước những đòi hỏi, nhu cầu của nhân viên để tìm cách đáp ứng một cách chính đáng.   
149. Người quản lý đừng sợ những người tài cao và hay ăn nói ngang ngược, hãy mạnh dạn dùng những người ấy bởi vì họ không phải bất trị từ bản chất mà do chưa gặp người tài hơn để quy phục. Bất cứ người nào, kể cả những tên ăn cướp cũng đều chứa đựng những phần trăm nhỏ nhoi của cái tốt.   
150. Người quản lý phải gần gũi nhân viên, giúp đỡ họ gặp những khó khăn, nguy khốn.   
151. Phải cố gắng tìm cách phụng sự nhân viên, giúp đỡ họ bất cứ lúc nào mà mình có thể làm được. Hy sinh cho nhân viên là xây một cột trụ vững bền của lòng tín nhiệm và yêu mến, nó cũng là những viên gạch xây nên uy quyền cho bạn.   
152. Cố gắng khích lệ nhiệt huyết của nhân viên, thúc đẩy nhân viên cùng mình thực hiện những lợi ích chung.   
153. Dù có tài đến đâu người quản lý cũng đừng quên soạn kỹ những gì nói trước đông người để ngôn ngữ của mình mạch lạc, hấp dẫn, không dư thừa.   
154. Nhiều khi người quản lý cũng phải trực tiếp nắm bắt tình hình thực tiễn qua việc ngụy trang xâm nhập thực tiễn để biết được một cách khách quan những thông tin từ thực tiễn để từ đó có những quyết định chính xác.   
155. Người quản lý phải có nghệ thuật biết nghe một cách chân thành người khác nói chuyện để từ đó có những lời khuyên hay sự đồng cảm tới người nói chuyện.   
156. Trong kinh doanh không được lộ chiến lược.   
157. Người nào tung ra hàng hóa mới, kịp thời thì người đó sẽ chiến thắng.   
158. Muốn có nhiều lợi nhuận thì phải biết cho người trước, tức là phải đem lại nhiều tiện lợi hơn cho khách hàng.   
159. Chỉ sản xuất và tung ra thị trường những thứ hàng hóa và dịch vụ mà thị trường cần.   
160. Hãy xâm nhập vào thị trường dễ xâm nhập, những nơi vắng bóng những kẻ cạnh tranh.

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 1: Bí quyết của các nhà doanh nghiệp và những phụ nữ thành đạt

**Chương 3**

Những phẩm chất cần thiết cho một nhà doanh nghiệp trẻ trong tương lai

1. Bạn là người có khát vọng mãnh liệt để làm giàu và thăng tiến?   
2. Bạn có là người sẵn sàng dành mọi thời gian cho công việc?   
3. Bạn có luôn cố gắng là người giỏi nhất, luôn có sáng kiến?   
4. Bạn là người dám dũng cảm dấn thân vào lĩnh vực mới?   
5. Bạn có hay sắm sửa quần áo, trang trí các tiện nghi nhà cửa?   
6. Bạn có hay chi cho nâng cao tay nghề và mở rộng kinh doanh?   
7. Bạn có là người coi trọng tình cảm, dành thời gian kết thân với bạn đồng nghiệp, với người   
làm công và cấp trên, với người nổi tiếng?   
8. Bạn có quá nể bạn bè mà suốt ngày nói chuyện dông dài với họ không?   
9. Bạn có hay nhậu nhẹt, có nghiện chè, rượu, thuốc, bia không?   
10. Bạn có biết hút thuốc, biết uống bia, biết uống rượu khi cần thiết nhưng không nghiện?   
11. Bạn có coi trọng những nhân viên có sáng kiến không?   
12. Bạn có sẵn sàng nghe những ý kiến đối lập và cất nhắc họ nếu họ có tài?   
13. Bạn có biết rút tiền bạc của người khác cho doanh nghiệp của bạn một cách chính đáng không?   
14. Bạn có thời gian giữ chữ “tín” không?   
15. Triết lý kinh doanh của bạn là coi trọng lợi nhuận?   
16. Bạn vừa muốn coi trọng lợi nhuận, vừa muốn đem lại lợi ích cho khách?   
17. Bạn là người có sức bật, không ngại gian khổ, không nản trước khó khăn và xác định công   
cuộc kinh doanh là một cuộc chạy đua đường dài chứ không phải là giành thắng lợi trong phút chốc?   
18. Bạn là người đã có hiểu biết về luật kinh tế, chính sách kinh tế của Chính phủ, kiến thức quản lý kinh doanh?   
19. Bạn là người còn hiểu lơ mơ về luật kinh tế và những kiến thức ở câu (18) song bạn lại muốn vừa làm vừa học?   
20. Bạn nhờ các cố vấn thạo về các lĩnh vực ở câu (18) để giúp mình thường xuyên?   
21. Bạn chọn cộng sự và nhân viên là những người thân, giỏi chuyên môn?   
22. Bạn chọn cộng sự và nhân viên là những người thân quen, nhưng ít am hiểu chuyên môn?   
23. Bạn chọn cộng sự và nhân viên là những người chỉ đáp ứng yêu cầu giỏi chuyên môn?   
24. Bạn có thói quen khen kịp thời người khác trước mặt cũng như sau lưng họ?   
25. Bạn rất ít khen cấp dưới?   
26. Bạn lập doanh nghiệp vì lợi nhuận?   
27. Bạn lập doanh nghiệp vì giá trị tinh thần, danh dự...?   
28. Bạn lập doanh nghiệp vì cả hai thứ trong câu (26 và 27)?   
29. Bạn luôn theo dõi thị trường và bám sát lợi ích người tiêu dùng?   
30. Bạn là người coi trọng công việc hơn gia đình?   
31. Bạn là người coi trọng cả hai điều trong câu 30?   
32. Bạn là người coi trọng học vấn và cả kiến thức thực hành?   
33. Bạn là người chỉ coi trọng học vấn?   
34. Bạn là người chỉ coi trọng thực hành?   
35. Bạn là người luôn hướng về tương lai?   
36. Bạn là người thích và thường xuyên đọc báo chí, nhất là các tờ báo kinh doanh?   
37. Bạn là người coi trọng kinh nghiệm và coi thường báo chí?   
38. Bạn là người thích đầu tư vào nhiều lĩnh vực trong kinh doanh?   
39. Bạn là người chỉ thích đầu tư vào một lĩnh vực?   
40. Bạn là người muốn cải tiến không ngừng các hàng hóa và cách phục vụ?   
41. Bạn là người luôn kiểm tra các công việc của cấp dưới?   
42. Bạn là người luôn quan sát những tấm gương danh nhân chính trị, kinh doanh, văn hóa?   
43. Bạn là người có đầu óc “cởi mở”?   
44. Bạn đã có người thân hoặc bạn bè sẵn sàng giúp đỡ về:   
+ Tinh thần.   
+ Vật chất.   
+ Buôn bán.   
+ Tiền bạc.   
+ Kỹ thuật.   
+ Quan hệ.   
45. Bạn có quen biết các chủ doanh nghiệp, quan chức các cơ quan chức năng?   
46. Chữ ký của bạn có rõ ràng, to tát không?   
47. Chữ ký của bạn có gạch trên không?   
48. Chữ ký của bạn có gạch dưới không?   
49. Chữ ký của bạn có kéo dài không?   
50. Bạn có kế hoạch làm việc và nghỉ ngơi khoa học không?   
51. Bạn có chăm lo đến học hành và rèn luyện con cái không?   
52. Bạn có chăm lo đào tạo nhân viên của mình không?   
53. Bạn có muốn quảng cáo uy tín của doanh nghiệp mình không?   
54. Bạn có thường xuyên giúp người nghèo, tài trợ cho các hoạt động văn hóa, thể thao không?   
55. Bạn có tin vào lớp trẻ không?   
56. Bạn có quý trọng thời gian không?   
57. Khi bạn giàu, có tiêu sài nhiều cho sinh hoạt cá nhân không?   
58. Bạn có luôn tái đầu tư không?   
59. Bạn có đổi mới công nghệ không ngừng không?   
60. Bạn có đề cao các quyết định nhanh không?   
61. Bạn cân nhắc quá kỹ các quyết định?   
62. Bạn có nhớ tên nhân viên, nhớ hoàn cảnh của họ không?   
63. Bạn có khích lệ, thưởng cho nhân viên khi họ có sáng kiến không?   
Bạn tự đánh giá 63 khía cạnh liên quan đến phẩm chất để làm nghiệp chủ, từ đó có cách tự rèn luyện bổ sung những đức tính cần thiết.   
Nếu bạn trả lời “có” bạn hãy ghi điểm 10.   
Nếu bạn trả lời “không” hãy ghi điểm 1.   
Câu 1: Có - 10   
Không - 1   
Câu 2: Có - 10   
Không - 1   
Câu 3: Có - 10   
Không - 1   
Câu 4: Có - 10   
Không - 1   
Câu 5: Có - 1   
Không: 10   
Câu 6: Có - 10   
Không: 1   
Câu 7: Có - 10   
Không - 1   
Câu 8: Có - 1   
Không - 10   
Câu 9: Có - 1   
Không - 10   
Câu 10: Có - 10   
Không - 1   
Câu 11: Có - 10   
Không - 1   
Câu 12: Có - 10   
Không - 1   
Câu 13: Có - 10   
Không - 1   
Câu 14: Có - 10   
Không - 1   
Câu 15: Có - 10   
Không - 1   
Câu 16: Có - 10   
Không - 1   
Câu 17: Có - 10   
Không - 1   
Câu 18: Có - 10   
Không - 1   
Câu 19: Có - 10   
Không - 1   
Câu 20: Có - 10   
Không - 1   
Câu 21: Có - 10   
Không - 1   
Câu 22: Có - 1   
Không - 10   
Câu 23: Có - 10   
Không - 1   
Câu 24: Có - 10   
Không - 1   
Câu 25: Có - 1   
Không - 10   
Câu 26: Có - 10   
Không - 1   
Câu 27: Có - 1   
Không - 10   
Câu 28: Có - 10   
Không - 1   
Câu 29: Có - 10   
Không - 1   
Câu 30: Có - 10   
Không - 1   
Câu 31: Có - 10   
Không - 1   
Câu 32: Có - 10   
Không - 1   
Câu 33: Có - 10   
Không: - 1   
Câu 34: Có - 10   
Không - 1   
Câu 35: Có - 10   
Không - 1   
Câu 36: Có - 10   
Không - 1   
Câu 37: Có - 10   
Không - 1   
Câu 38: Có - 10   
Không - 1   
Câu 39: Có - 10   
Không - 1   
Câu 40: Có - 10   
Không: 1   
Câu 41: Có - 10   
Không - 1   
Câu 42: Có - 10   
Không - 1   
Câu 43: Có - 10   
Không - 1   
Câu 44: Có - 10   
Không - 1   
Câu 45: Có - 10   
Không - 1   
Câu 46: Có - 10   
Không - 1   
Câu 47: Có - 10   
Không - 1   
Câu 48: Có - 10   
Không - 1   
Câu 49: Có - 10   
Không - 1   
Câu 50: Có - 10   
Không - 1   
Câu 51: Có - 10   
Không - 1   
Câu 52: Có - 10   
Không - 1   
Câu 53: Có - 10   
Không - 1   
Câu 54: Có - 10   
Không - 1   
Câu 55: Có - 10   
Không - 1   
Câu 56: Có - 10   
Không - 1   
Câu 57: Có - 1   
Không - 10   
Câu 58: Có - 10   
Không - 1   
Câu 59: Có - 10   
Không - 1   
Câu 60: Có - 10   
Không - 1   
Câu 61: Có - 10   
Không - 1   
Câu 62: Có - 10   
Không - 1   
Câu 63: Có - 10   
Không - 1   
Từ đó có thể nhận thấy:   
1) Nếu bạn cộng lại có số điểm từ 64 - 128 thì chỉ nên là: một công chức ăn lương.   
2) Nếu bạn cộng lại có số điểm từ 128 - 192 thì nên là một chuyên gia tốt trong một lĩnh vực nào   
đó.   
3) Nếu bạn cộng lại có số điểm từ 192 - 448 có thể tin tưởng mình làm chủ doanh nghiệp trong   
tương lai.   
4) Nếu bạn cộng lại có số điểm từ 448 - 640 điểm, bạn hoàn toàn có thể tin rằng bạn có thể trở thành một chủ doanh nghiệp xuất chúng.

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 4**

Nữ hoàng Hoa Hồng California 98 là người Mỹ gốc Việt

Sẽ chẳng có gì đáng nói nếu Nữ hoàng Hoa Hồng California năm 98 vừa qua là một cô gái người Mỹ. Nhưng điều thu hút sự chú ý của nhiều người ở đây chính là Nữ hoàng lại mang trong mình hai dòng máu Việt - Mỹ.   
Câu chuyện về cô Purdy Trần chính là sự hội tụ những đặc điểm của hai đất nước Việt Nam và Hoa Kỳ. Nhưng điều này cũng chẳng có gì đặc biệt nếu Mỹ và Việt Nam chưa từng trải qua một cuộc chiến tranh kéo dài suốt nhiều chục năm. Bố Purdy Trần là người Việt, mẹ là người Mỹ và đây cũng chính là điều không bình thường, bởi phần lớn những đôi vợ chồng kiểu này thì vợ là người Việt Nam còn chồng gốc Mỹ (đa số là lính Mỹ đã từng chinh chiến ở Việt Nam). Sinh ra ở Mỹ thời kỳ sau chiến tranh, Purdy Trần cũng lớn lên và đi học như bao cô gái khác. Nhưng việc cô được chọn làm Nữ hoàng của một trong những cuộc diễu hành lớn nhất nước Mỹ mang tên Cuộc diễu hành Hoa Hồng năm mới (New year’s Rose Parade) ở Pasadena, California đã trở thành một sự kiện thật đáng chú ý. Với một nửa nguồn gốc Việt Nam, Purdy Trần thật không dễ dàng gì khi được chọn làm người dẫn đầu cho một sự kiện văn hóa quan trọng của nước Mỹ như Cuộc diễu hành Hoa Hồng. Những người tổ chức cuộc diễu hành đã chọn lựa Nữ hoàng với những điều kiện thật nghiêm ngặt về trí tuệ, tài năng, lòng vị tha và tính tự tin... Nhưng vẻ đẹp ngoại hình cũng là một trong những điều kiện quyết định nhất. Hơn 700 cô gái đã tranh tài để đoạt danh hiệu này. Và Purdy Trần là người chiến thắng.   
Sau 23 năm kể từ khi Mỹ thất bại trong cuộc chiến tranh Việt Nam, việc cô Purdy Trần trở thành trung tâm nổi bật của con thuyền Hoa Hồng năm 98 trở thành sự kiện đặc biệt có ý nghĩa tượng trưng rất lớn.   
Purdy Trần sinh năm 1981 ở Arcadia (California), cách xa nơi tập trung phần lớn cộng đồng người Việt. Vậy nguồn gốc văn hóa Việt của cô thừa hưởng chủ yếu từ cha, bà cô và bà nội chứ không phải từ môi trường sống xung quanh. Cô cũng có một số người bạn Việt Nam ở trường phổ thông. Cha cô gốc Hà Nội, do không muốn con gái mình bị phân biệt đối xử nên chỉ dùng tiếng Anh khi nói chuyện với cô. Ông lo ngại rằng nếu con gái ông nói tiếng Anh không chuẩn thì cô sẽ không có quyền bình đẳng trong xã hội Mỹ. Purdy Trần đã đôi lúc cảm thấy thất vọng rằng cha cô đã phải cố gắng nhiều để cô có thể quên tiếng Việt và trở thành một “người Mỹ thực sự”. Tuy nhiên cô vẫn luôn lắng nghe những cuộc đối thoại của người cha và bà nội, mặc dù cô hứa sẽ không nói tiếng Việt, nhưng cô hiểu được khá nhiều thứ tiếng của cha mình.   
Hiện nay, Purdy Trần đang học tại trường Đại học Colombia ở New York City và chỉ tập trung cho việc học tập. Sau một năm bận rộn, vừa đi học, vừa lãnh trách nhiệm của một Nữ hoàng, cô đã làm tròn cả hai bổn phận. Giờ đây cô đang lựa chọn ngành nghề, có thể là nghề nghiên cứu khoa học chính trị. Cô kể lại rằng, trong vai trò Nữ hoàng, cô đã tham gia trên 100 hoạt động khác nhau ở trường học, trong lĩnh vực thương mại và trong các bệnh viện. Cô đã trả lời phỏng vấn và xuất hiện trên truyền hình. Những cơ hội đã đến với cô và cô cũng đã tích lũy được không ít kinh nghiệm trong nhiều lĩnh vực.   
Sống gần gũi với bà nội, cô đã được nghe kể nhiều về Việt Nam và những câu chuyện của bà đã nhen lên trong cô ước muốn về thăm quê cha đất tổ. Mặc dù phần lớn họ hàng đã rời xứ ra đi, nhưng ở Việt Nam vẫn còn một số thành viên của gia đình mà cô chưa hề gặp mặt. Và cô đặc biệt tìm hiểu vùng đất Bắc Việt Nam, bởi đa phần những câu chuyện bà kể đều gắn với vùng đất này. Và cô thật vui khi thấy quan hệ giữa Việt Nam và Mỹ đã bình thường hóa và điều đó sẽ giúp cô dễ dàng về thăm quê cha.   
Với mỗi người Việt Nam di cư sang Mỹ đều có quá khứ của riêng mình. Những cuộc hành trình ấy của họ đều liên quan tới sự phát triển của từng cá nhân. Vào năm đầu tiên họ sang Mỹ, khả năng kinh tế của từng cá nhân, trình độ học vấn, trình độ tiếng Anh, nguồn sinh sống của gia đình... tất cả những yếu tố ấy có thể giúp xác định tại sao họ lại quyết định ra đi. Lứa tuổi của từng cá nhân chỉ có ý nghĩa trong việc xác định mức độ hòa nhập của họ trong xã hội Mỹ. Nói chung những người lớn tuổi khó khăn hơn trong việc học tiếng Anh và khó chấp nhận kiểu sống mới. Còn người trẻ tuổi thường mềm dẻo hơn, dễ thích nghi hơn.   
Khó mà phân biệt được đặc điểm của Mỹ hay Việt nhiều hơn trong con người cô Purdy Trần. Riêng cô có suy nghĩ rằng nền móng Việt Nam chính là yếu tố quyết định mọi suy nghĩ của cô và hình thành con người cô ngày hôm nay (1).   
======================================   
(1) Hải Hà sưu tầm theo VNS và Báo Tiền phong Chủ nhật số 9 - ngày 28-2-1999.

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 5**

Madonna: Các chuyến lưu diễn và những bài hát tủ

Trong chuyến lưu diễn ở một số nước trên thế giới, tối 29-8 nữ ca sĩ nhạc Rock Mỹ - Madonna nổi tiếng đã biểu diễn trước 120.000 khán giả tại công viên Sceaux gần Paris.   
ở Pháp, Madonna đã được Thủ tướng Jacques Chirac tiếp. Nữ ca sĩ đã tặng một ngân phiếu trị giá 500.000 franc cho tổ chức chống bệnh SIDA mang tên nữ nghệ sĩ tạp kỹ Pháp Lina Renaud.   
Ban tổ chức đã chi 600.000 franc để thuê sân bãi, 3 triệu franc để xây dựng khu biểu diễn, 750 nghìn đô la tiền thù lao cho đoàn Madonna. Ngoài ra còn phải thuê 500 người làm nhiệm vụ bảo vệ trật tự, phục vụ nhân viên kỹ thuật của đoàn.   
Trước hôm biểu diễn, tại sân vận động thành phố Nice ở miền Nam nước Pháp, 50.000 người đã mua vé chờ để xem.   
Ngày 18, 19 và 20 tháng 8 vừa qua, đoàn nhạc Rock Mỹ đã biểu diễn tại sân vận động Wembley (gần Luân Đôn), thu hút 240 nghìn khán giả. Mỗi lần biểu diễn, Madonna thường trình bày trong 1 giờ 35 phút những bài được thanh niên Mỹ và châu Âu ưa thích là: “Open your heart”, “La isa bonita”, “True blue”, “Papa don’t preach”, “Material girl”, “Like a virgin”, “In to the Groove”, “Who’s that girl”... (tạm dịch: “Mở rộng cõi lòng”, “Hòn đảo đẹp đẽ”, “Xanh thật là xanh”, “Bố không cầu nguyện đâu”, “Cô gái chạy theo vật chất”, “Như một trinh nữ”, “Vào lối mòn”, “Người con gái ấy là ai”...).   
Các Album nhạc Madona đã bán ra tới 25 triệu bản trong bốn năm qua. Bài hát “True Blue” được thanh niên ưa chuộng bán ra tới 800 nghìn bản tại Pháp. Madonna còn là một diễn viên chính trong một số phim: “A Certain Sacrifice”, “Recherche Susan Désespèrement”, “Shanghai Surprise”, “Who’s that girl” (Tạm dịch là: “Một sự hy sinh nào đó”, “Tuyệt vọng đi tìm Susan”, “Sự bất ngờ của Thượng Hải”, “Người con gái ấy là ai”).   
Năm nay 28 tuổi - Madonna tên thật là Louise Vernocia Ciccone, người con gái duy nhất trong một gia đình đông con ở ngoại ô thành phố Detroit, bang Michigan (Mỹ). Cha cô gốc ý, làm nhân viên trong một nhà máy ôtô. Mồ côi mẹ khi mới 6 tuổi, Madonna đã phải chăm sóc bố và 6 đứa em trai.   
Vì Madonna có tính hiếu động và thích tự do phóng túng, ông bố đưa cô vào ở nội trú trong trường. Cô bé không ham mê học chữ mà chỉ say mê học múa. Được một giáo sư tận tình giúp đỡ, cô khám phá dần bí quyết của nghệ thuật múa. Năm 16 tuổi, Madonna kết bạn với Stevebray, một thanh niên da đen đánh trống cho một ban nhạc “Rhythm and Blue”. Hai người biểu diễn trong một số hộp đêm.   
Năm 17 tuổi, Madonna từ giã Michigan lên New York, trong túi chỉ có 35 đô la. Bắt đầu cuộc sống lang thang, cô biểu diễn trong một số tiệm nhảy và tiếp tục học múa. Để trả tiền học, Madonna phải làm hầu bàn cho quán ăn và có thời kỳ phải làm người “mẫu” cho một số nhà nhiếp ảnh.   
Năm 1970, Madonna gặp Petrick Hernandez, một ca sĩ Pháp hồi đó đã nổi tiếng thế giới với bài hát “Born to be Alive” (tạm dịch là: Sinh ra để vùng vẫy). Patrick đến New York tuyển một số diễn viên biết hát và biết múa. Trong số hàng trăm cô gái được sát hạch chỉ có Madonna được Hernandez chọn đưa về Paris, Madonna phải tập những bài hát do Hernandez chọn, nhưng cô vẫn tiếp tục nhảy 8 giờ và chạy 8 km một ngày. Tham vọng duy nhất của Madonna lúc đó là mau chóng trở thành ngôi sao múa và không nghĩ rằng mình có thể trở thành ca sĩ.   
Trở về New York, Madonna thấy rằng mình có thể hát được và muốn phát triển khả năng này. Cô sáng tác ca khúc và học thêm nhạc. Cùng một người bạn trai, cô thành lập Câu lạc bộ Âm nhạc và làm người đánh trống. Sau đó, cùng với người bạn trai cũ Steve Bray, cô đi biểu diễn ở một số câu lạc bộ trong thành phố. Chẳng bao lâu, Madonna có bài hát được thu đĩa, và ký hợp đồng với một hãng sản xuất đĩa. Năm 1983, Madonna lại có thêm bài hát được thu đĩa, và bài hát bắt đầu có tiếng vang. Mùa xuân năm 1984 Madonna nổi tiếng khắp nước Mỹ với bộ sưu tập bài hát nhan đề “Like A Virgin”. Từ một ca sỹ bình thường, Madonna trở thành “nhân vật” mới trong xã hội. Nhiều tờ báo đăng bài nêu bật lối sống, trang phục và phong cách biểu diễn của Madonna; bắt đầu xuất hiện ở Mỹ những Câu lạc bộ nữ thanh niên để tóc và ăn mặc theo kiểu Madonna.   
Ngày 16-8-1985, Madonna kết hôn với diễn viên điện ảnh Sean Pann.   
Madonna là người đã đưa vào nghệ thuật tạp kỹ cổ điển những yếu tố hiện đại, vào trào lưu mới (New Wave) của nhạc disco và đặc biệt chọn lựa những người đồng diện với mình để làm nổi bật vai chính của mình trong mọi buổi trình diễn.   
Dư luận chung cho rằng Madonna là một nghệ sĩ trẻ tài năng, có nghị lực và nhiều triển vọng (1).   
=======================================   
(1) Phóng viên TTXVN tại Paris, Báo Thể thao văn hóa số 37 - Thứ bẩy 12-9-1987.

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 6**

Di sản giàu có của John Huston

Ngày 28-8-1987 thần chết đã cướp đi một tài năng đa dạng: nhà đạo diễn, diễn viên và nhà viết kịch bản phim tài năng người Mỹ: John Huston.   
Huston đã duyên nợ với điện ảnh 50 năm trời và đã hoàn thành 40 bộ phim. Ông là người chỉ đạo nhiều bộ phim đã trở thành kinh điển như: “Con chim ưng xứ Malte”, “Kho báu ở Sierra Madre” hay “Bà Hoàng Phi châu”.   
Ông là con của đạo diễn Walter Huston, người đóng vai chính trong bộ phim “Kho báu ở núi Mẹ” cùng với Humphrey Bogart - John Huston đã nhận được 13 giải thưởng Hàn lâm trong nghề làm phim. Ông định đóng vai chính trong bộ phim đang quay “Ngài North” nhưng vì ốm, đành phải giao vai đó cho diễn viên Robert Michum. Về nghề nghiệp diễn viên, ông đã xuất hiện trong các bộ phim cổ điển như: “Làn gió và con sư tử” hay “Thị trấn người Hoa”.   
Sinh năm 1906, ông đã trải qua nhiều nghề: Võ sĩ quyền anh, sĩ quan kỵ binh Mêhicô, rồi viết văn. Ông bắt đầu viết kịch bản điện ảnh năm 1929. Những kịch bản thành công của ông có “Tên chỉ điểm” với Victor Mc Laglen, “Jesebel” với BeHe Davis và Trung sĩ (hay Viên đội) York” với Gary Cooper. Ông bắt đầu cộng tác với Bogart trong các phim “Bác sĩ Clitterhouse ghê gớm” và “Núi cao”, “Con chim ưng xứ Malte” cũng do Bogart đóng, và được thừa nhận rộng rãi là cuốn phim hay nhất về huyền thoại từng có đến nay.   
Huston cũng đã làm nhiều phim tài liệu cho các binh chủng Mỹ trong Đại chiến II. Trong những năm 50, ông sản xuất và đạo diễn các phim “Huy chương trái tim đỏ của lòng dũng cảm”, “Máy xay đỏ”, “Thằng quỷ sứ” và “Bà Hoàng châu Phi”... qua đó Bogard đã nhận được giải thưởng Hàn lâm. Trong thập kỷ 60 và 70, ông làm phim: “Những kẻ lỡ thời”, “Danh sách của sứ giả Adrian”, “Đêm của người Iguana”, “Kinh thánh”, “Con người sẽ trở thành Vua”, và “Những gì nói lên trong cặp mắt vàng”.   
Vừa mới đây, ông đạo diễn phim “Chiến thắng”, “Annie” và “Vinh dự của Prizzi” trong đó con gái ông là Angelica đóng vai chính.   
Tài năng, sự cống hiến và nghị lực của ông dành cho điện ảnh quả khó ai bằng và đối với mỗi bộ phim, ông đã đưa vào đấy dấu ấn của tài năng đặc biệt của mình.(1)   
============================   
(1) K.C sưu tầm theo Báo Thể thao văn hóa số 37 - Thứ bẩy 12-9-1987.

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 7**

Nhạc trẻ: Céline Dion và sự giàu có

Ngày 30-3-1968, Céline Dion chào đời ở Charlermagne, một khu ngoại ô của thành phố Montréal (Québec - Canada), trong một gia đình đông con. Bố mẹ cô - Adhémar (46 tuổi) và Thérèse (41 tuổi) lúc đó đã có 13 đứa con: chị cả 22 tuổi, còn cặp sinh đôi nhỏ tuổi nhất vừa mới ăn sinh nhật 6 tuổi. Gia đình nhà Dion không dư giả gì. Adhémar làm đủ nghề: thợ đốn cây, thợ mộc, nhân viên kiểm tra thịt, bảo vệ... với đồng lương chẳng đáng là bao. Còn Thésère ở nhà chăm sóc lũ trẻ. Nhưng họ không bao giờ xin trợ cấp xã hội, bởi vì nhà Dion vốn rất kiêu hãnh. “Đơn giản” là khẩu hiệu trong cuộc sống của họ. Không phải ngày nào họ cũng có thịt ăn, nhưng không sao hết. Thésère rất biết cách thay đổi các món ăn. Chỉ riêng khoai tây mà bà biết làm tới 12 món khác nhau. ở chợ Quital của khu phố, mọi người thường mỉm cười khi nhìn họ đi chợ mua hàng chục cân khoai tây và thịt bò. Một số người nói: “Họ sẽ không thể nuôi thêm một miệng ăn thứ 14 đâu”. Chính nhà Dion cũng lo như vậy. Khi cặp sinh đôi ra đời, Thésère đã nói: “Lần này sẽ là lần cuối cùng”. Tuy nhiên, việc bé gái Céline ra đời vẫn được mọi người vui mừng đón nhận. Bà đã chọn cái tên này vì khi mang thai bà thường hát bài có mang tên “Céline”.   
Nhà Dion là một gia đình rất ấm cúng. Nhà họ nằm bên bờ một dòng sông. Chính bố của Céline đã tự mình xây dựng căn nhà bằng những vật liệu mua chịu. Tuy thế, ngôi nhà vẫn bé xíu cho 16 nhân khẩu. Mọi người sống chen chúc trong các phòng, 3-4 người ngủ trên một giường. Chính trong môi trường đó, Céline đã học những bước đi đầu tiên, học hát những câu đầu tiên. Cô là cô bé búp bê trong tay các anh chị mình, họ cãi nhau để tranh dành ru cô ngủ. Không khí trong gia đình Céline lúc nào cũng đầy ắp những nốt nhạc. Bữa tối đến, Thésère bắt nhịp bằng cách gõ nhịp trên chiếc bát trộn salad. Bọn trẻ biến các xoong, nồi thành chũm chọe. Họ cùng nhau hát những bài hát thịnh hành thời đó và cả những bài hát dân gian. Adhémar biết chơi accordeon từ bé, còn Thésère cũng tự nhủ sẽ chơi lại violon như hồi còn trẻ.   
Khi Céline mới vài tháng tuổi, mẹ cô đã hiểu ra rằng cô bé không chịu được những âm thanh chói tai. Chỉ cần hai người anh sinh đôi của cô la hét là cô bắt đầu òa lên khóc. Thế là Thésère ra lệnh rằng từ nay mọi người trong nhà phải ăn nói nhẹ nhàng. Năm lên 2, Céline vẫn ghét những âm thanh chói tai, nhưng cô bé đã rất yêu thích âm nhạc. Đến giờ rửa bát, cô cũng thích gõ lên xoong, nồi như các anh chị của mình.   
Năm 1970, bố cô lập ra ban nhạc “A.Dion và gia đình”. Thésère chơi violon, các con trai chơi ghi ta, trống, đàn ooc và bộ gõ. Họ chơi các bài hát của Janis Joplin, Barbara Streisand và những điệu nhạc chachacha, blu, rock. Cô bé Céline rất thích xem các buổi tập. Cô vừa xem vừa vỗ tay, cười mà đung đưa theo điệu nhạc.   
Buổi tối ở nhà, cô cầm một chiếc bút chì làm micro bắt chước các anh chị mình. Cô nhảy lên bàn ăn và hát cho cả nhà nghe. Mọi người vỗ tay và cùng hát điệp khúc với cô. Nhưng chỉ cần có một người ngoài đến là lập tức cô bé nhút nhát im bặt. Thế giới bên ngoài làm cô sợ hãi, cô không thích tiếp xúc với những người bên ngoài “bộ lạc” của mình. Đây là một nét cá tính mà Céline sẽ giữ trong suốt cuộc đời cô.   
Thế nhưng mùa hè năm 1973, cô bé nhút nhát Céline đã chuẩn bị một món quà bất ngờ cho ngày cưới của anh trai Michel. Bữa tiệc hôm đó là lần đầu tiên cô hát trước “khán giả” là toàn bộ khách dự đám cưới. Xúng xính trong bộ váy mới, cô bé chậm rãi tiến về phía chiếc piano do anh trai cô đàn, và cô hát “Du fil, des aiguilles et du coton”. Mọi người nín thở, Céline hát thật thoải mái, cổ họng cô mở ra. Thésère thì thầm: “Con gái tôi sẽ trở thành ca sĩ”. Ngày hôm đó, số phận cô đã được định đoạt. Một tài năng đã ra đời. Năm đó cô 5 tuổi.   
Hết năm 1973, Thésère bắt đầu đi tìm việc làm vì bọn trẻ đã lớn và đi học. Bà trở thành người bán hàng trong một cửa hàng chuyên bán quần áo mưa. Thésère hay về rất muộn vì bận việc ở cửa hàng. Nhiều lần Céline phải đi ngủ cùng các chị gái. Cô bé bị khủng hoảng và rất hay khóc vì phải xa rời mẹ. Vì rất thương yêu con nên vợ chồng Dion sau khi bàn luận đã quyết định mở một quán hàng cho riêng mình, trở thành chủ cửa hàng để luôn được ở nhà cùng con cái.   
Đầu năm 1974, với chút ít vốn liếng tiết kiệm được, Adhémar và Thésère mua Le Vieux Baril, một cửa hàng ăn kèm sân khấu biểu diễn. Cả hai bỏ việc để chăm lo quán nhà mình. Céline vui sướng được gặp lại bố mẹ sau giờ học ở trường. Cứ mỗi tối, vợ chồng Dion lại đón khách hàng của mình là những người yêu âm nhạc và những món ăn đặc trưng của Québec. Thésère là chủ nhà bếp. Bia hâm nóng không khí quán ăn, còn trên sâu khấu “D si D” (tên mới của nhóm Dion) biểu diễn. Adhémar chơi accordéon, các con trai chơi đàn và hát. Nhiều lần Céline ngủ thiếp trên ghế băng trong khi chờ đợi cả nhà biểu diễn. Le Vieux Baril nhanh chóng trở nên nổi tiếng. Khách hàng đặt biểu diễn trước một năm cho những buổi lễ hay đám cưới. Adhémar được trả thù lao 100 đôla cho mỗi lần biểu diễn.(1)   
==============================   
(1) Vũ Thủy tổng hợp từ Femme Actuelle và Paris Match và Báo Tiền phong Chủ nhật số 21 - ngày 23-3-1999.

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 8**

Một phụ nữ đẹp và nhà máy cho con em những người nông dân

Lời dẫn: Chưa bao giờ chúng ta lại có nhiều Công ty TNHH như bây giờ. Chân dung của nhiều vị giám đốc các công ty này na ná giống nhau: to béo, oai vệ, giỏi hùng biện, uống rượu như thụi, hát karaoke như ca sĩ, trả lời phỏng vấn rất thạo, quảng cáo tung ra như xổ số, và nợ ngân hàng Nhà nước như chúa Chổm. Rồi sau đó không ít các vị chạy nợ, phá sản, vào tù... Bởi thế mà người đời thường gọi một cách mỉa mai là Công ty vô trách nhiệm vô hạn.   
Trong tình hình như vậy, tôi được biết có một công ty không vay vốn của Nhà nước, không có đầu tư của nước ngoài, đó là Công ty TNHH Vinh Hạnh, và chi nhánh sáng giá nhất của Công ty là nhà máy nhựa Vinh Hạnh, đóng ở thị xã Hà Đông - Hà Tây.   
Nhà máy nhựa Vinh Hạnh có 1.800 công nhân. Mục tiêu của nhà máy sẽ là 3.000 công nhân vào năm 2000. Và giám đốc của nhà máy là một phụ nữ xinh đẹp, tài ba. Năm 1986, vợ chồng bà giám đốc này còn ở trong một căn hộ 16m2, còn bây giờ công ty của họ là một trong rất ít các công ty TNHH sáng giá.   
***Lời dặn của người cha***  
Nhà máy nhựa Vinh Hạnh là chi nhánh của Công ty Vinh Hạnh. Tổng giám đốc Công ty là một người gầy, nhỏ, quê ở huyện ứng Hòa - Hà Tây.   
Cuộc đời tỉ mỉ của Tổng giám đốc Đỗ Công Sơn nếu kể ra thì giống như một nhân vật tiểu thuyết. Suốt cả tuổi ấu thơ, anh ngụp lặn trên cánh đồng vùng chiêm trũng Hà Tây; móc cua nát cả mười đầu ngón tay, nhổ mạ đập đến mòn cả mắt cá chân, và món ăn mà Đỗ Công Sơn nhớ mãi là món rau muống khô kho tương. Thường là đến mùa rau muống, bà anh cắt rau muống về phơi khô kho tương ăn với khoai luộc. Rồi Đỗ Công Sơn vào đại học, rồi làm kinh doanh và tư vấn, rồi trở nên giàu có.   
Trước khi mất, ông Đỗ Công Uyển, bố đẻ của Đỗ Công Sơn đã gọi anh đến và dặn: “Con là người giàu có, đó là một phần lớn nhờ phúc đức của đất nhà. Con hãy về quê hương làm một chút gì đó để giúp đỡ những người dân quê hương mình”.   
Đỗ Công Sơn và vợ đã ghi nhớ lời dặn của người cha. Họ đã dựng lên nhà máy nhựa Vinh Hạnh bây giờ trên quê hương họ, và người giám đốc nhà máy này chính là vợ anh. Vốn đầu tư ban đầu cho nhà máy là ba triệu đôla và đến nay là gần năm triệu đôla. Số tiền này là của vợ chồng Đỗ Công Sơn và anh em trong nhà. Có nhiều nơi thuận tiện về cả tài chính và hành chính cho việc xây dựng và phát triển nhà máy, nhưng vợ chồng Đỗ Công Sơn chọn Hà Tây - quê hương của họ. Sự lựa chọn này đã làm họ xúc động và cả tự hào. Sự lựa chọn này cũng là một phẩm chất quan trọng của các nhà doanh nghiệp.   
***Nhà máy cho những người nông dân***  
Nhà máy nhựa Vinh Hạnh có 1.800 công nhân, 80% công nhân là người Hà Tây... trong số 1800 công nhân, nữ chiếm 90%, con em nông dân chiếm gần 100%...   
Lương của công nhân từ 400.000đ/tháng đến 1.000.000đ/tháng (ngoài ra còn có thưởng). Tính trung bình theo số người được hưởng hai mức lương trên thì mỗi tháng mỗi công nhân thu nhập khoảng 500.000đ/người. Số công nhân con em nông dân khoảng 1.600. Như vậy là họ đại diện cho 1.800 công nhân.   
Mỗi tháng, mỗi công nhân tiết kiệm được chừng 300.000 - 500.000đ. Số tiền này đóng góp hết sức quan trọng cho một gia đình nông dân ở nông thôn hiện nay trong việc chống đói và phát triển kinh tế gia đình. Mỗi một công nhân, như số công nhân người làng tôi, trở thành một tiểu ngân hàng cho gia đình họ.   
Một thực tế cho thấy, đất canh tác cho mỗi đầu người ở nông thôn ngày một ít đi. Số thanh niên nông thôn đổ xô về thành phố kiếm việc làm ngày càng đông. Nếu kiểm tra các nhà hàng và quán karaoke, ta sẽ thấy khoảng 70% nhân viên phục vụ ở đó là các thôn nữ. Những gì sẽ đến với các cô thôn nữ ở loại công việc kia? Có lẽ chúng ta đều hình dung được.   
Bởi thế, một nhà máy như Vinh Hạnh mọc lên quả là một giải đáp đầy hiệu quả, đóng góp vào chương trình xóa đói giảm nghèo của Đảng và Chính phủ.   
Các công nhân tuyển vào nhà máy nhựa Vinh Hạnh có tuổi từ 18 đến 28. Tháng đầu tiên họ được học nghề. Nhà máy giành một khoản tiền phụ cấp cho các công nhân học nghề là 100.000đ/tháng. Từ tháng thứ hai, công nhân bắt đầu hưởng lương theo sản phẩm. Công việc của các công nhân nữ là lắp ráp, sơn vẽ các đồ chơi trẻ em. Số đồ chơi nhỏ này được phủ kẹo chocolate. Bởi thế, đòi hỏi đầu tiên với sản phẩm của Vinh Hạnh là phải vệ sinh. Vệ sinh từ công nhân sản xuất và từ nguyên liệu để sản xuất, đó là nhựa và sơn. Nếu những chỉ tiêu này không đạt chất lượng của Đức và Italia, sản phẩm sẽ bị trả lại, hợp đồng sẽ bị xóa bỏ, và nguy cơ phá sản là hiển nhiên với bà chủ nhà máy. Bởi thế, kỷ luật của nhà máy được đặt lên hàng đầu. Tôi lang thang trong khu vực nhà máy sạch bong không một mẩu rác. Cây xanh trong sân nhà máy tươi tốt như rau. Tổng giám đốc Đỗ Công Sơn trồng một cây hồng xiêm lớn, cây trĩu quả. Thi thoảng, lái xe lại lấy một giỏ quả về cho anh. Anh chỉ ăn hồng xiêm do anh trồng trong nhà máy. Vì anh thích thưởng thức sản phẩm tự tay anh làm ra.   
Tôi có một băn khoăn về các công nhân nhà máy: khi già yếu thì họ sẽ sống như thế nào? Sự băn khoăn đã được giải tỏa khi biết những công nhân khi hết tuổi lao động sẽ có lương hưu. ở nhà máy nhựa Vinh Hạnh, các quyền lợi của người lao động được bảo đảm đầy đủ theo quy định của Nhà nước, trong đó có việc nhà máy đóng BHXH và BHYT cho công nhân. Nhà máy cũng đã lập ra công đoàn để bảo vệ quyền lợi của công nhân. Công nhân được hưởng các chế độ Nhà nước quy định như ốm đau, thai sản, nghỉ mát... Tháng 6/97 nhà máy đã xây dựng nhà ở cho công nhân theo hình thức căn hộ khép kín. Hiện nay nhà máy đã giải quyết được nhà ở cho hơn 500 công nhân. Số còn lại thuê nhà dân xung quanh nhà máy.   
Tháng 7/1998, nhà máy lại tuyển một đợt công nhân nữa. Dự tính của nhà máy cần có 3.000 công nhân. Chủ trương của nhà máy vẫn là tuyển trước tiên con em nông dân, những người đang gặp khó khăn trong đời sống kinh tế.   
***Chân dung bà giám đốc***  
Phần cuối bài viết này, tôi muốn phác thảo đôi nét về bà giám đốc nhà máy nhựa Vinh Hạnh. Gọi là bà nhưng thực tế giám đốc Trần Thị Lan Hương mới chỉ 37 tuổi. Chị là vợ của anh Đỗ Công Sơn. Trần Thị Lan Hương quê gốc Bình Lục - Nam Hà. Chị là người ủng hộ, thúc đẩy mạnh mẽ nhất trong việc xây dựng nhà máy nhựa Vinh Hạnh trên quê hương chồng. Và khi nhà máy ra đời, người phụ nữ đẹp này đã thay chồng quản lý, điều hành toàn bộ nhà máy. Cái đói nghèo của những người nông dân và của chính bản thân họ trong một thời luôn ám ảnh họ nay không còn nữa. Với số vốn tự có, họ có thể mở kinh doanh ở hướng khác có lợi nhuận cao hơn và nhanh hơn, nhưng họ đã làm điều mà họ luôn bị day dứt. Trong khi không ít kẻ đã dùng tên gọi “Công ty” để phá hoại Nhà nước và móc túi của những người dân khốn khổ như Nguyễn Văn Mười Hai, Tăng Minh Phụng.   
Hàng ngày, sau khi lo xong phần việc của một người vợ, người mẹ trong gia đình, giám đốc Trần Thị Lan Hương tự lái xe hơi vào nhà máy để điều hành công việc. Chị vừa điều hành các dây chuyền sản xuất qua camera từ phòng giám đốc, vừa trực tiếp kiểm tra tận mắt công nhân làm việc, kiểm tra công nhân ăn, kiểm tra công nhân mặc. Chị tự tay vặn một vòi nước công nhân sơ ý để nước còn chảy. Đến nhà máy nhựa Vinh Hạnh, nhìn công nhân làm việc với tính kỷ luật cao, tôi lại thấy buồn cho nhiều công sở của chúng ta hiện nay làm việc lười nhác, kém kỷ luật.   
Một công việc nữa mà Trần Thị Lan Hương đặt ra như là một trong những nhiệm vụ quan trọng của nhà máy. Đó là công tác từ thiện. Tuy chị không nói ra nhưng tôi được biết chị thường đến Hội bảo trợ Trẻ em Mồ côi ở Hà Tây và một số tỉnh khác, chị đi thăm các Bà mẹ Việt Nam Anh hùng, các vợ Liệt sĩ tiêu biểu. Chị đến những nơi đó như một đứa con, một người em, người bạn gái, người chị, người mẹ với tình cảm và sự trợ giúp vật chất.   
Khi được hỏi: “Chị mong ước gì trong tương lai?”. Chị khẽ khàng trả lời:   
“Tôi mong muốn tạo được càng nhiều việc làm cho con em nông dân càng tốt. Muốn đi tiên phong trong các nhà doanh nghiệp hiện nay. Tôi muốn chứng minh rằng: Có những doanh nghiệp tư nhân Việt Nam thành công trên con đường của họ và đóng góp vào sự phát triển của xã hội. Và tôi muốn tìm cách sản xuất đồ chơi cao cấp cho trẻ em Việt Nam”.   
Với tài năng và những đóng góp của chị, Trần Thị Lan Hương được bầu vào Ban chấp hành Hội liên hiệp Phụ nữ tỉnh Hà Tây lần thứ VII trong đại hội đại biểu phụ nữ toàn tỉnh tháng 3/97 và tháng 5/97 chị được chọn là đại biểu chính thức của tỉnh Hà Tây trong Đại hội Phụ nữ Toàn quốc lần thứ VIII nhiệm kỳ 1997-2002.   
Và nếu bạn nhìn thấy một phụ nữ rất đẹp, lái một chiếc xe hơi trên đường Hà Nội - Hà Đông hàng ngày, thì đấy là giám đốc Trần Thị Lan Hương(1).   
============================   
(1) Quang Thiều (Tiền phong chủ nhật) 1999.

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 9**

Claudia Cardinale - Ngôi sao điện ảnh Ý

Nữ diễn viên điện ảnh nổi tiếng của ý - Claudia Cardinale đã từ Liên Xô trở về, sau khi cùng với một nhóm nghệ sĩ, những người làm công tác khoa học và giới trí thức tham dự cuộc tọa đàm về đề tài hòa bình và giải trừ quân bị tại thủ đô Matxcơva.   
“Đây chính là những vấn đề mà tôi hết sức quan tâm, Claudia nói: Người phụ nữ sinh ra là để tạo nên cuộc sống, lẽ nào họ lại có thể chấp nhận tư tưởng bạo lực và sự chết chóc?”.   
Chị dừng chân ở thủ đô Roma để thăm những người thân trong gia đình, rồi đáp máy bay trở lại Paris để thực hiện chương trình lồng tiếng cho bộ phim “La Storia” của Luigi Comencini.   
Suốt thời gian 5 tháng trời, ngôi sao điện ảnh ý này, cùng với các đồng nghiệp của mình, tham gia quay bộ phim “La Storia”, rồi tiếp tục bộ phim “Người đàn ông đa tình” của Diane Kurya, “Chiếc mũ chó” của Pasquale Squitieri. Đối với Claudia Cardinale, năm 1986 là một năm lao động cật lực. Thế nhưng, sau 85 bộ phim, chị không hề biểu hiện dấu hiệu mệt mỏi nào đối với nghề nghiệp của mình. “Tôi sẽ tiếp tục làm phim khi bản thân còn cảm thấy hứng khởi”.   
- Khi làm việc, tôi có cảm giác như mình đang nghỉ mát. ở nhà, mọi công việc đều đến tay, và những việc vặt vãnh ấy lại vất vả hơn nhiều, tôi không có thời gian để nghỉ ngơi nữa.   
Rồi chị cười nói tiếp:   
Pasquale rất muốn tôi ở hẳn nhà. Điều đó buộc tôi phải hứa với anh ấy trong mỗi lần đóng phim rằng đây là bộ phim cuối cùng.   
Nhưng rồi, chị vẫn tiếp tục, bởi vì chị là người phụ nữ dịu dàng, hiền lành, nhưng cũng rất bền bỉ trong việc theo đuổi sự nghiệp của mình.   
Có một thời gian dài, Claudia Cardinale từng là một cô gái thụ động. Chị kể lại, lòng đầy chua chát:   
- Suốt mười lăm năm trời tôi đeo đuổi một hợp đồng đặc biệt. Khi ấy tôi phải chấp nhận tất cả những gì mà người ta bắt tôi làm. Như một biện pháp đối phó, tôi có một đội ngũ thư ký và lái xe bảo vệ mình. Tôi đã trải qua một cuộc sống hoang tưởng, được bao bọc trong nhung lụa. Bản thân tôi lúc đó có đầy đủ tất cả, nhưng tôi nghĩ rằng mỗi người cần phải sống theo điều mình cảm nhận.   
Rồi âm thầm, lặng lẽ, cô “người yêu bé nhỏ” của mảnh đất ý ấy đã hủy bỏ hợp đồng và xuống đường hòa mình vào dân chúng để biểu thị sự ủng hộ đối với vấn đề ly hôn và được quyền phá thai của phụ nữ thời đó bị cấm ngặt ở ý, một nước theo Thiên chúa giáo.   
Cũng vào thời điểm đó, Claudia Cardinale gặp nhà đạo diễn Pasquale Squitieri: “Hai chúng tôi gần như nước với lửa ấy - chị thổ lộ. Tôi là một phụ nữ trầm lặng, còn anh ấy thì tính tình luôn luôn thay đổi. Đó là một người dễ xúc động nhưng cũng đầy nhiệt huyết. Chúng tôi tranh luận với nhau cũng nhiều, nhưng thường không đồng nhất với nhau trên một số lĩnh vực. Song, giữa hai người vẫn giữ được một quan hệ khá chặt chẽ và bền vững”.   
**Họ có một cháu bé gái - tên là Claudia, lên tám tuổi.**  
Mới gặp Claudia Cardinale người ta không thể tin là chị đã bước vào tuổi 48 dù cho chính bản thân chị khẳng định điều ấy. “Không phải vì tôi thích mình trẻ hơn - Claudia lý giải, mà ngược lại chấp nhận tuổi tác chính là bí quyết của sự trẻ lâu, và điều này tôi đã học được qua năm tháng”.   
Với tính hiếu kỳ, Claudia đã chu du khắp thế giới để được tận mắt nhìn thấy những gì chị hằng ước mơ khám phá. Song, gia đình vẫn là nơi chị cảm thấy hạnh phúc nhất. Claudia sống trong một trang trại cũ đã được tu sửa lại thuộc vùng ngoại ô Rôma. - Sống ở đó có Pasquale, tôi và đứa em gái của tôi; cô ấy mười năm qua sống ở Nantes, nay chuyển về một biệt thự nhỏ nằm sâu trong trang trại thuộc quyền sở hữu của tôi. Các em tôi cũng ở gần đấy, còn mẹ tôi thì sống trong một căn nhà kiểu nông thôn ngay cạnh chúng tôi. Bất cứ ở đâu, hàng ngày tôi đều gọi điện thoại cho mẹ tôi. Nếu tôi không gọi về, bà sẽ nổi giận ngay. Tôi vốn là một người luôn sống độc lập, nhưng với tôi, gia đình là điều vô cùng quan trọng. Gia đình tạo cho người ta sự cân bằng, nghị lực và chỗ đứng chắc chắn trong cuộc đời(1).   
=======================   
(1) H.T.H sưu tầm theo Báo Thể thao và Văn hóa số 28 - Thứ bẩy 19-9-1987.

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 10**

Một số phụ nữ nổi bật trên chính trường thế giới

Ngày nay, trên chính trường thế giới có nhiều phụ nữ đảm trách những nhiệm vụ quan trọng. Họ là những chính trị gia nổi tiếng, hoạt động của họ không những có ảnh hưởng mạnh mẽ trong nước mà còn tác động mạnh mẽ đến chính trường trong khu vực và trên thế giới.   
Khu vực Nam á có rất nhiều phụ nữ giữ trọng trách cao trong Chính phủ. Chính họ đã làm thay đổi rất nhiều bộ mặt chính trị của khu vực này. Trước hết, phải kể đến nữ thủ tướng Pakistan Benazir Bhutto người đã đấu tranh không ngừng vì hòa bình và ổn định của đất nước Pakistan, đấu tranh cho quyền bình đẳng của phụ nữ và chăm sóc trẻ em trên thế giới. Nữ tổng thống Sri Lanca Chandrika Kumaratunga đã lãnh đạo đất nước thoát khỏi máu lửa của khủng bố của tổ chức Những Con hổ Giải phóng Tamil. Bà rất có công trong việc đánh bại quân phiến loạn để thiết lập một nhà nước thống nhất. Bà Begum Khaleda cũng là một nữ chính trị gia nổi bật trên chính trường Nam á. Hoạt động chính trị của bà có ảnh hưởng rất lớn trong việc thúc đẩy hòa bình trong khu vực. Nữ thủ tướng Khaleda còn là một người đấu tranh không biết mệt mỏi cho quyền lợi của phụ nữ trên khắp thế giới. Hai nữ chính trị gia cũng được nhiều người biết đến là bà Tansu Ciller, thủ tướng Thổ Nhĩ Kỳ và bà Gro Harlem Brundtland, thủ tướng Na Uy. Hai bà này có công rất nhiều trong việc đưa đất nước phát triển kịp với các nước trong khu vực. Nữ Thủ tướng Tansu Ciller có công rất lớn trong việc làm thay đổi bộ mặt kinh tế của Thổ Nhĩ Kỳ.   
Bà Violeta Chamorro, tổng thống Nicaragua, là nữ chính trị gia nổi bật. Bà đóng một vai trò quan trọng trong khôi phục và phát triển kinh tế của đất nước. Bà là người đi đầu trong cuộc đấu tranh chống phân biệt chủng tộc và vì sự bình đẳng đối với phụ nữ. Bà Mary Charles, thủ tướng Dominica, đã góp một tiếng nói rất quan trọng trên chính trường ở Mỹ La tinh. Tất cả mọi việc làm của bà đều đem lại quyền lợi cho đất nước và dân tộc của bà. Gần 4 năm qua, bà Hyllary đã góp một tiếng nói quan trọng của mình trên chính trường nước Mỹ và thế giới. Đệ nhất phu nhân Hillary được coi là một cố vấn chính trị quan trọng của tổng thống Bill Clinton. Bà rất nhạy cảm trong các vấn đề chính trị. Do đó, bà có cái nhìn rất sắc bén đối với những diễn biến trên thế giới. Bà Hillary như là một tấm gương sáng trong hoạt động xã hội. Bà luôn đấu tranh để đem lại quyền lợi cho phụ nữ và trẻ em trên thế giới. Vương phi Diana cũng được coi là một nhà hoạt động xã hội xuất sắc. Nhiều năm qua, người phụ nữ xinh đẹp và lắm tai tiếng này đã mang tấm lòng bao dung của mình đến với nhiều trẻ em bất hạnh, khổ đau trên thế giới. Bà đi đầu trong công tác từ thiện, vận động mọi người quyên góp để giúp đỡ cho những đứa trẻ nghèo khó.   
Và còn hàng trăm nghìn phụ nữ khác trên thế giới ngày đêm hoạt động tích cực trong công tác xã hội không ngoài mục đích đem lại hòa bình và hạnh phúc cho nhân loại. Ngày nay, phụ nữ đã góp được một tiếng nói quan trọng trong cuộc đấu tranh cho hòa bình, thống nhất, ổn định và hạnh phúc trên toàn thế giới (1).   
===========================   
(1) Vương Quang Vinh sưu tầm theo Báo Công an nhân dân số 388 - Thứ bẩy 9-3-1996

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 11**

Hai mươi phút với nữ đạo diễn Đức giàu có - Doris Drrie

Là một nhà văn, đồng thời là một đạo diễn phim, Doris Drrie đã có những thành tựu khá lớn với nhiều tác phẩm được xuất bản. Tại Đức, bà đã bắt đầu sự nghiệp điện ảnh của mình với bộ phim “Những người đàn ông” chuyển thể từ một truyện ngắn của mình, và đã trở nên nổi tiếng ở nhiều nước. Năm 1995, D.Drrie được nhận giải thưởng Ernst Hoferichter về tác phẩm văn học, giải thưởng Montblanc cho tác phẩm “Lang thang” và huân chương “Vì công trạng” của Nhà nước CHLB Đức.   
Ngày 26-5-1996, Doris Drrie đã chọn đúng ngày sinh nhật thứ 41 của mình để trình chiếu bộ phim “Những người đàn ông” trước thanh niên thành phố Hồ Chí Minh.   
Không ai biết điều đó, cả ban tổ chức...! Với một tác phong giản dị và gần gũi, D.Drrie nói chuyện với khán giả trẻ của mình qua một thông dịch là người Đức. Nhiều tràng pháo tay nồng nhiệt vang dội khắp hội trường động viên cho những câu khó diễn đạt mà người bạn Đức đã cố gắng nói cho dễ hiểu. Ngắn gọn và pha chút hài hước, D.Drrie nói về bộ phim sắp được giới thiệu của mình: “Tôi hy vọng bộ phim sẽ rất dễ hiểu đối với các bạn. Bởi vì những người đàn ông trên thế giới đều luôn giống nhau”. Và khi nhìn xuống hội trường đông nghịt các bạn trẻ, D.Drrie hào hứng tiết lộ một bí mật: “Hôm nay là sinh nhật của tôi. Các bạn đã đến đây, đó là một món quà quý nhất đối với tôi”.   
Với một khoảng thời gian rất ngắn, Doris Drrie đã bày tỏ quan điểm làm phim của mình trong một buổi tọa đàm ngắn cùng với một số nhà báo. Bà nói ngắn gọn:   
- Tôi cho rằng điện ảnh phải có tính giải trí. Bởi vì khán giả có quyền được giải trí khi họ tới rạp xem phim.   
- Theo bà, nền điện ảnh Đức hiện nay như thế nào đối với các nước phương Tây, nhất là đối với đại cường quốc điện ảnh Mỹ?   
- Phim Mỹ chiếm 90% trên các rạp chiếu phim ở Đức. Phim Đức chỉ còn 10%, trong số đó cũng có lọt vào được vài phim Pháp, Ý...   
- Còn phim Hồng Kông?   
- Phim Hồng Kông xâm lấn thị trường phim Đức dữ nhất là vào thập niên 70. Hiện nay hầu như đã vắng bóng vì người ta đã phát ngán nó.   
- Theo bà, những loại phim về lịch sử, truyền thống có sức hút với khán giả Đức không? Thị hiếu của giới trẻ nước bà hiện nay là gì?   
- Người ta hoàn toàn thờ ơ với loại phim lịch sử. Nói cho đúng là họ ngán xem cái gì đó có vẻ nặng nề, giết chóc. Tâm lý người Đức bây giờ thích loại phim về chính đời sống của thời đại họ, và phải có chất hài hước, dí dỏm.   
- Thế thì muốn làm những bộ phim truyền thống, Nhà nước phải tài trợ?   
- Vâng, đó là quy luật. Mỗi năm Nhà nước phải bỏ tiền tài trợ cho thể loại phim này - khoảng 50 bộ phim. Mỗi phim trung bình có kinh phí 5 triệu rưỡi mác. Riêng bộ phim của tôi, “Những người đàn ông”, là có kinh phí nhẹ nhất: 800.000 mác.   
- Khi đến Việt Nam bà có muốn tiếp xúc và tìm hiểu những nơi sản xuất phim của chúng tôi không? Xin hỏi thật lòng, bà đã xem phim của chúng tôi chưa và có nhận xét như thế nào về điện ảnh Việt Nam, xin bà cứ nói thẳng thắn ý kiến của mình.   
- (Cười) Tôi thấy không cần thiết phải đến thăm các hãng phim của các bạn. Bởi tôi cho rằng nơi nào làm phim cũng giống nhau. Cũng bấy nhiêu máy móc, bấy nhiêu con người. Điều tôi cần quan tâm nhất là cách sống, là cuộc sống bình thường của người dân Việt Nam. Tôi cố gắng tìm hiểu phong tục, tình cảm, tâm hồn của người Việt Nam, và càng thấy nhiều điều lạ lẫm, nhiều khi đối nghịch với đời sống nhân dân tôi. Nhưng tôi thật sự thích, và có một nung nấu về đề tài này trong bộ phim sắp tới của tôi. Còn phim Việt Nam thì thật ra tôi xem cũng khá nhiều, nhưng xin lỗi, tôi không nhớ tên bộ phim nào (?!). Tôi cảm thấy nếu các bạn muốn cạnh tranh với sự xâm nhập của phim Hồng Kông, thì trước hết điện ảnh Việt Nam phải giữ được văn hóa của chính mình. Phải gần gũi hơn nữa với cuộc sống của khán giả, tức là nhân dân mình. à! Có một bộ phim tôi mới vừa được xem, đó là phim “Xích lô”.   
- Thưa bà, rất tiếc đó không phải là phim Việt Nam, không phải do người Việt Nam làm.   
- Vâng, tôi biết. Cho nên tôi nói “một phim về Việt Nam”. Tôi biết đó không phải là phim Việt Nam. Vì các bạn không thể làm một phim về mình mà hoàn toàn không có chút gì giống mình như thế. Tôi muốn nói là tôi cảm thấy bất nhẫn khi xem phim. Bởi vì, tôi và một số người bạn của tôi đã đến Việt Nam, nên đã biết rõ phim đã phản ánh hoàn toàn sai sự thật về đất nước bạn. Nhưng với những người chưa đến Việt Nam, nếu qua phim này mà hình dung ra đất nước bạn thì tôi cho là thật tai hại...!   
Dù bà Doris Drrie không có gốc Việt, đã không học nói tiếng Việt và bà cũng không hề có ý muốn dùng đất nước này làm cái bàn đạp để mưu cầu những giải thưởng lớn của quốc tế, bà đã không bôi đen, dày xéo lên nó để gây ấn tượng lạ như một số người phương Tây đã làm. Tôi càng cảm ơn bà hơn khi câu đầu tiên bà nói với những khán giả trẻ Việt Nam đến xem phim của bà ở Nhà Văn hóa Thanh niên, không phải về phim “Những người đàn ông” mà là về phim Việt Nam: “Các bạn nên xem nhiều phim Việt Nam, phải ủng hộ và cổ vũ phim của mình. Có như thế điện ảnh Việt Nam mới phát triển, nếu không, các bạn sẽ đẩy nó xuống dốc đấy”...(1)   
===============================   
(1) Ngô Ngọc Vũ Long sưu tầm theo Báo Sài Gòn Giải phóng số 6787 - Chủ nhật 2-6-1996

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 12**

Kể lại chuyện 15 năm kiên trì của một nhà doanh nghiệp nữ...

Hồi giữa tháng 11 vừa rồi, khi được dịp trình bày những kinh nghiệm bảo đảm cho đơn vị tồn tại được đến năm nay, một nhà doanh nghiệp nữ đã đề tựa cho phát biểu của mình là “Kiên trì xây dựng và giữ vững hợp tác xã”. Khi nghe hết những ý kiến thẳng thắn, nói thật, không vòng vo khuôn sáo, cử tọa mới hiểu những chữ “kiên trì xây dựng và giữ vững hợp tác xã” đối với đơn vị của bà mang một nội dung, ý nghĩa thoát ra khỏi khuôn sáo bình thường, hoàn toàn không phải là những chữ mòn rỗng, quen thuộc như ai muốn nói cho. .. có. Đó là bà Nguyễn Thị Cúc chủ nhiệm HTX Mây-Tre-Lá Ba Nhất ở quận Bình Thạnh, thành phố Hồ Chí Minh.   
Theo lời bà, khi mới thành lập, hồi năm 1979, HTX của bà đã có 300 xã viên và 200 lao động phụ, vốn cổ phần là 3.000 đồng (10 đồng một cổ phần một xã viên), và là một sự khởi đầu đẹp đẽ. Giá trị sản lượng năm đó đã bằng hai năm 1977 và 1978 cộng lại: 269.725 đồng để rồi sau đó liên tục tăng trưởng, 1980 là 370.535 đồng, 1981: 574.888 đồng, 1982: 1.625.476 đồng và năm 1983: 2.842.063 đồng...   
Đến khi cơ chế của nền kinh tế đất nước thay đổi, HTX Mây-Tre-Lá Ba Nhất với đà “ăn nên làm ra” của năm 1985 vẫn từng bước thích nghi được, tuy thu nhập của xã viên và người lao động có giảm sút. Chỉ đến năm 1990, khi Liệp hiệp xã ngành tiểu thủ công nghiệp trung ương, thành phố, quận, huyện giải thể để lập ra các Công ty Sihaco và Rabamexco thì HTX Ba Nhất mới “thực sự đứng trên bờ vực tan rã”: hàng tồn kho trị giá 15 triệu đồng không biết giao cho ai; không có ai gia công; không biết ai mua hàng để chào bán: người xin ra HTX ngày càng đông... Qua sáu tháng, hàng bị mốc phải đốt bỏ. HTX hết vốn. Xã viên từ 389 người giảm chỉ còn...70! 10% giá trị tổng sản lượng mà HTX phải đóng góp cho Liên hiệp xã thành phố, quận, huyện để làm quỹ ngành là 6%, để vào quỹ bảo hiểm là 4%, cũng bị tước đoạt (chữ của bà Cúc).   
Sở dĩ việc phát sinh gây điêu đứng cho HTX đến như thế, vì theo cơ chế cũ, HTX cơ sở không có quyền tự chủ giao dịch với khách hàng. Chỉ có Liên hiệp xã trung ương và Liên hiệp xã thành phố mới được giao dịch, lấy mẫu của HTX đem chào hàng, làm giá, ký hợp đồng giao nguyên liệu, giao định mức cho HTX gia công “giao nộp sản phẩm theo kế hoạch”. ách tắc nguyên vật liệu thì HTX tự lo, kể như HTX bán sản phẩm cho Liên hiệp xã cấp trên, khi Liên hiệp xã cấp trên giải thể đột ngột để lại bao nhiêu hậu quả thì HTX phải gánh chịu hết. Vậy mà, tuy chỉ còn lại 70 xã viên, thu nhập mỗi người chỉ còn 30.000 - 35.000đ/tháng, bà chủ nhiệm “kiên trì” không để HTX tan rã, "kiên trì" không bỏ HTX, giữ cho HTX "kiên trì" sản xuất hàng mẫu chào bán cho khách du lịch làm quà biếu. Từ đó về sau, ở Ba Nhất chỉ còn lại hai điều “mẫu hàng đẹp” và “mặt hàng khang trang” mà thôi!   
Không ngờ mẫu mã hàng đẹp lại giúp Ba Nhất trở nên “ăn nên làm ra” lần nữa. Năm 1993, một người khách Pháp đem một mẫu hàng sản xuất bằng vỏ bắp của Trung Quốc đến đặt HTX làm y như vậy, nhưng bằng lá buông. Bằng chất liệu mới này, sản phẩm làm ra đẹp hơn, được khách hàng thích hơn. Cơ chế cũng thoáng hơn, HTX được ký hợp đồng với khách. Cuộc vực dậy, đi lên bắt đầu từ đó, doanh thu năm 1993 lên tới 50.000 USD. Năm đó, khách hàng ứng trước cho HTX 30% trị giá hợp đồng để làm vốn. Sang năm 1994, để được ứng trước tỷ lệ tương tự, HTX uyển chuyển “nhân nhượng” thêm về giá chút đỉnh. Tuy có Quỹ từ thiện Cidse cho HTX vay 10.000 USD không lấy lãi nhưng cũng có lúc cần vốn, HTX không sợ mà vay luôn bên nước ngoài với lãi suất 5% đến 7%/tháng. Chịu đựng được lãi suất này, theo lời bà Cúc, HTX Ba Nhất đã chứng minh được rằng Ba Nhất “đã hồi sinh bằng chính đôi tay, đôi chân của mình”.   
Thấy các hợp đồng ký kết với khách hàng nước ngoài và thấy việc thực hiện nghiêm túc, đúng hạn các hợp đồng, Ngân hàng thương mại cổ phần các doanh nghiệp ngoài Quốc doanh - VP Bank cho HTX vay tín chấp, với lãi suất 2,5%/tháng. Còn đến giờ, mỗi khi có tín dụng thư (LC) của khách mở về VP Bank, ngân hàng này cho HTX vay bằng thủ tục dễ dàng với lãi suất 1,8%/tháng. Nhờ vậy, mới cuối tháng 10-1995 mà HTX Ba Nhất đã có hợp đồng cho cả năm 1996 với trị giá 614.000 USD.   
Nhưng bà chủ nhiệm HTX Ba Nhất không hề ngại nhìn thẳng vào sự thật, nghề nghiệp và hiệu quả sản xuất kinh doanh của mình: “Nhìn đơn thuần bề mặt kinh tế, ngành mây tre lá không hái ra ngoại tệ bằng nhiều cách xuất khẩu khác. Tuy vậy, xét về mặt lợi ích xã hội thì ngành mây tre lá có tác dụng lớn. Những năm 1985-1986, ngành đã thu hút 40.000 lao động, tạo việc làm cho 10.000 gia đình lao động, nếu tính cả lao động phụ thì tới 70.000 - 80.000 người”.   
Những kiến nghị của Ba Nhất cũng thật cụ thể, thật sát sườn. Dưới thời bao cấp, được vay 50% trị giá hợp đồng với lãi suất ưu đãi không phải thế chấp. Nay đổi mới, chẳng lẽ vay vốn phải... thế chấp? Nhất là đối với một đơn vị thành viên đều hầu hết là nữ, lao động nghèo, có người là “người lầm lỡ vào đời sớm”. Do vậy, HTX mong sao các Ngân hàng Thương mại thực hiện đúng tinh thần Công văn số 591/CV-NH của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước về vốn mới đây, để khuyến khích kinh tế HTX.   
Về thuế, hiện tại Ba Nhất vẫn phải đóng thuế 5% trên giá mua, coi như vì mua hàng không hóa đơn, phải đóng thuế thay cho thợ rừng. Muốn mây tre lá rẻ, đúng thời vụ thường xuyên phải mua trực tiếp từ thợ rừng, gom góp mỗi nơi một ít mới đủ nguyên liệu sản xuất. Vậy làm thế nào để có hóa đơn của Bộ Tài chính từ những người thợ rừng tản mạn ấy? Có cách giải quyết nào khác hơn không? HTX cũng đề nghị Nhà nước xem xét lại thuế lợi tức, 35% trên lãi ròng của HTX khó có còn gì để tích lũy, xây dựng cơ sở vật chất. Và chuyện cuối cùng, khách hàng đến Ba Nhất đặt hàng theo catalogue, mua sản phẩm... nhưng HTX vẫn chưa được phép trực tiếp bán cho họ mà vẫn phải tiếp tục bán qua một công ty trung gian, để trung gian này, theo HTX “phết phẩy” thành quả lao động của xã viên! Có cách nào giảm bớt hay chấm dứt cảnh phết phẩy này không?(1)   
===============================================   
(1) Trần Quang Thịnh sưu tầm theo Thời báo kinh tế Sài Gòn số 7-12-1995.

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 13**

Văn hóa gia đình

Gia đình là gốc rễ của xã hội, là tế bào của cơ thể xã hội. Tế bào có lành mạnh, hạnh phúc thì đất nước mới an khang, thịnh vượng.   
Xã hội ổn định và phát triển luôn cần những gia đình văn minh, tiến bộ, bình yên, những mái nhà che chở ấm êm và hạnh phúc, để con người sống và làm việc góp ích cho đời.   
Trong lịch sử phát triển của xã hội loài người, cho đến bây giờ, có 6 kiểu mô hình gia đình tiêu biểu:   
1. Loại gia đình “tháp ngà”, gia đình với mô hình khép kín, được xây dựng trên cơ sở lý tưởng hóa cuộc sống. Đó là những cặp vợ chồng mơ mộng và tận hưởng kiểu “một túp lều tranh, hai trái tim vàng”, luôn cặp kè bên nhau và nhấm nháp những kỷ niệm của tình yêu. Mô hình gia đình này thường dễ bị sụp đổ khi cuộc sống vợ chồng có biến đổi, khó khăn. Tình yêu lãng mạn không chấp nhận nổi sự phũ phàng. Nó có thể tắt ngấm sau một lần xung đột vợ chồng.   
2. Loại gia đình thứ hai là nếp nhà gia trưởng “trên bảo dưới nghe”: người chồng, người bố áp đặt và cấm đoán sự phát triển nhân cách tự do của các thành viên. Người ta so sánh mô hình gia đình kiểu này như “cây sồi và dây leo trường xuân”. Người chồng là cây sồi sừng sững, là chỗ dựa cho người vợ, là chủ đối với vợ. ở đây không có sự bình đẳng, dân chủ, do đó, kiểu gia đình này thường không hạnh phúc; mối quan hệ vợ chồng chủ yếu là nghĩa vụ, trách nhiệm và vì con cái.   
3. Mô hình gia đình “đấu tranh” thể hiện rõ trong các gia đình luôn tranh giành quyền lực, xem ai là chủ gia đình. Cả người vợ và người chồng đều cảm thấy mình xứng đáng là chủ cai quản và áp đặt ý kiến trong gia đình. Ai cũng cảm thấy mình có lý hơn, tài giỏi hơn trong các cuộc tranh cãi. Trong gia đình này, mỗi cớ nhỏ đều là nguyên nhân của các cuộc xung đột. Kỳ lạ thay, mô hình gia đình kiểu này mặc dù không hạnh phúc, song vẫn tồn tại lâu dài.   
4. Hay gặp hơn cả là kiểu gia đình “độc lập-liên kết”. Vợ chồng là hai cá thể độc lập cả về kinh tế lẫn về tính cách. Ai cũng quý tự do cá nhân của mình, nên sẵn sàng hy sinh mọi điều (trừ con cái), kể cả chuyện quan hệ yêu đương với người khác. Họ sống biệt lập với nhau trong một mái nhà, chung những đứa con, chung tài sản mà vẫn có quỹ đen. Khen thay họ không mấy khi cãi cọ, to tiếng, mọi điều có thể dàn xếp, hiểu nhau miễn là “đừng có xía vào chuyện của tôi”. Họ có thể sống ly thân với nhau mà hàng xóm cũng chẳng biết. Đây là mô hình gia đình không hạnh phúc và hôn nhân có thể bị phá vỡ bất cứ lúc nào.   
5. Mô hình gia đình “gia giáo gia phong”, được kế thừa, nuôi dưỡng bởi một truyền thống tốt của ông bà, cha mẹ để lại. Quan hệ vợ chồng và các thành viên theo thứ bậc, tôn ti, nhưng họ vẫn tôn trọng tự do cá nhân. Dòng họ, tổ tiên, ông bà là một giá trị đáng tự hào. Hạnh phúc của họ là noi gương cha ông, dòng họ, hướng thiện, học hành, làm ăn, sống phúc đức.   
6. Mô hình gia đình hạnh phúc thể hiện nhiều ở các cặp vợ chồng trẻ là “liên minh thần thánh vợ chồng cả về thể xác lẫn tâm hồn và kinh tế”. Đó là “hôn nhân tình yêu, chia sẻ và trách nhiệm cao”, “hôn nhân giữa các chiến hữu”. vợ chồng dân chủ trên mọi phương diện, giúp đỡ nhau phát triển trình độ văn hóa, thẩm mỹ và cá tính. Tính lãng mạn kết hợp với tính hiện thực, sự say mê và sự tỉnh táo. Mặc dù có khi xung đột, nhưng vì dựa trên nền tảng vững chắc của tình yêu, đạo đức, trách nhiệm, cho nên giông tố qua mau và hạnh phúc lại ngự trị trong gia đình. Đây là mô hình mơ ước và phấn đấu của các cặp uyên ương trẻ.   
Cho đến nay, có thể mô tả được 6 kiểu gia đình như vậy, nếu tiếp cận từ góc độ tâm lý xã hội. Mặc dù vậy, ta không được quên rằng, thời đại lịch sử đổi thay và gia đình luôn biến đổi, thậm chí tan vỡ, mất ý nghĩa. Nhưng đơn vị gia đình như một giá trị vĩnh hằng: trải bao biến cố xã hội, bao nhiêu triều đại đổi thay từ khi thoát ra khỏi chế độ quần hôn cộng sản nguyên thủy cho đến tận ngày nay, gia đình vẫn tồn tại vững bền. Ngay ở một số nước tư bản chủ nghĩa phát triển, vật chất dư thừa, khoa học kỹ thuật văn mình, có thời đề cao chủ nghĩa cá nhân, chạy theo lối sống thực dụng, chối bỏ gia đình, sống tự do bừa bãi, nay mới vỡ mộng nhận ra một điều: không thể phá bỏ đơn vị gia đình. Phá bỏ gia đình cũng có nghĩa là tự sát. Phải quay về xây dựng nền tảng gia đình để cứu nguy cho sự bế tắc của cá nhân và xã hội.   
Tại sao vậy?   
Bởi lẽ, sự hình thành gia đình là một lịch sử tiến hóa tự nhiên. Xưa nay, gia đình vẫn là “Tổ ấm”, là “Ngôi Nhà của Mình” như con chim có tổ. Từ xưa đến nay, bao giờ gia đình cũng là đơn vị cơ bản tạo nên xã hội: nó thực hiện chức năng kinh tế, sinh học và giáo dục con người. Gia đình là nơi các thành viên hợp tác với nhau trong lao động sản xuất làm ra của cải để nuôi sống mình và xã hội; nơi sinh con đẻ cái để duy trì nòi giống; nơi nuôi dưỡng giáo dục và hoàn thiện nhân cách con người.   
Gia đình là mái nhà, là ngọn lửa ấm, thức ăn và những con người sum vầy vui sống. Một cộng đồng đặc biệt của những con người cùng huyết thống (cha con, anh em), một liên mình thần thánh giữa hai người khác giới (vợ chồng) tự nguyện. Những đứa trẻ lang thang bụi đời, không cha không mẹ, không gia đình là một bất hạnh lớn nhất của loài người. Sự trống vắng hơi ấm gia đình, thiếu tình mẫu tử là một thiệt thòi hơn thế nữa, nó thường gây ra khủng hoảng khó bề khắc phục được.   
Gia đình là nơi bảo tồn, giữ gìn, truyền thụ văn hóa của dân tộc và thời đại, cái bệ phóng để con người bước vào đời, bay cao, bay xa.   
Gia đình là nơi sinh ra ta, nuôi dưỡng ta và chi phối toàn diện đến sự phát triển nhân cách mỗi chúng ta, quy định nội dung, đường hướng, những khát vọng và ước mơ của mỗi chúng ta.   
Cái gì là căn bản, gốc rễ tạo nên cốt cách gia đình, để gia đình là tổ ấm, là ngôi nhà hạnh phúc đầy ắp tiếng cười và tình yêu thương?   
Đó là văn hóa gia đình, là nếp nhà, gia phong, gia giáo, gia huấn truyền thống đã xây dựng nền tảng cho sự phát triển nhân cách. Đây là lý do giúp chúng ta hiểu tại sao trong cộng đồng dân tộc, qua các thời kỳ lịch sử, những nhân tài có công với đất nước phần đông đều xuất thân từ những gia đình gia giáo, từ những dòng họ có bề dày truyền thống văn hóa. Điều này cũng giải thích tại sao trong lịch sử nước ta có nhiều gia đình có hai, ba, bốn thế hệ nối tiếp nhau cống hiến tài năng, sức lực cho đất nước.   
Điều đáng nói là lớp trẻ, lớp thanh niên ngày nay thường chỉ thấy gia đình là “nền tảng vật chất sinh học” của nó mà không hiểu rõ cốt cách văn hóa tinh thần, cái hồn của gia đình. Khi hỏi về mô hình lý tưởng để phấn đấu là gì, chúng ta chỉ nghe được câu trả lời dí dỏm: “Sao cho có được Một - Hai - Ba - Bốn là tuyệt vời”. Đó là “một vợ, hai con, nhà ba tầng, xe bốn bánh”. Sự xâm nhập của lối sống thực dụng chạy theo đồng tiền bằng bất cứ giá nào đã làm xói mòn, hoen ố, thậm chí đánh mất bản sắc văn hóa truyền thống của gia đình. Họ cho rằng, gia đình là một căn hộ mà mọi thành viên chung sống ở đó phải có đầy đủ tiện nghi vật chất như xe máy, ti vi màu, đầu video, máy nghe nhạc CD rồi máy vi tính đời mới.   
Không ai phủ nhận vai trò của các tiện nghi đó - những sản phẩm của trí tuệ con người, của thời đại văn minh đã làm thỏa mãn nhu cầu của con người, trau dồi các năng lực cảm thụ văn hóa... nhưng thực tế thật phũ phàng và đau xót: trong căn nhà chứa đầy đủ tiện nghi đắt tiền cao sang ấy là những con người không có văn hóa, thiếu nhân cách. Do đó, chỉ cần có một xung đột vợ chồng, khủng hoảng tình cha con thì cả tòa nhà năm tầng cũng có nguy cơ sụp đổ. Có khi tiền mất tật mang, vợ chồng chia ly, con cái tan đàn xẻ nghé. Không phải do thiếu tiền, thiếu ăn, không phải do không thành đạt vẻ vang bằng người... mà cái chính là nếp nhà đã mục nát, đạo đức gia phong hoen ố. Bởi vì, một điều thật đơn giản, tiện nghi chỉ là phương tiện để con người sử dụng, có thể mua sắm ngay nếu có tiền; còn văn hóa gia đình thì phải vun trồng, chọn lọc, tập luyện và trau dồi, không thể một sớm một chiều mà có được. Một nhà có thể giàu lên nhanh chóng sau một đêm nhưng để có gia phong mẫu mực, đạo đức gia đình thì phải hàng chục năm, hàng thế hệ. Thực tế trong xã hội ta hiện nay không thiếu những gia đình sống trong căn nhà to, đầy đủ tiện nghi sang trọng, con người ăn mặc đúng mốt, đẹp đẽ mà bất hạnh, đối xử với nhau thô bạo, phi đạo đức. Bởi vì ở đó, những nề nếp căn bản, những chuẩn mực đạo đức tiến bộ không còn, thay vào đó là sự hoành hành của thói ích kỷ, lai căng vô đạo, vô tình của văn hóa đen.   
Văn hóa gia đình Việt Nam hiện này phải là sự chung đúc của văn hóa truyền thống kết hợp với tiếp thu, lĩnh hội những giá trị mới của gia đình hiện đại. Trong tình hình hiện nay, phải cố mà giữ gìn và phát huy những nét văn hóa đã thành truyền thống như:   
- Tục thờ cúng tổ tiên, uống nước nhớ nguồn.   
- Lòng hiếu đễ với cha mẹ.   
- Tình nghĩa vợ chồng thủy chung, “thuận vợ thuận chồng tát biển Đông cũng cạn”. Người phụ nữ mới nhưng vẫn trau dồi tứ đức: Công, dung, ngôn, hạnh.   
- Tình “anh em như thể tay chân”, “chị ngã em nâng”, “môi hở răng lạnh”, “máu chảy ruột mềm”.   
- Truyền thống tôn sư trọng đạo, “tiên học lễ, hậu học văn”.   
- Phương pháp “dạy con từ thuở còn thơ”, “bé không vin, cả gẫy cành”, “phải biết trên kính dưới nhường”, “đi thưa về bẩm”.   
- Quan hệ với xóm giềng “tối lửa tắt đèn có nhau”, đoàn kết giúp nhau trong lao động và phát triển...   
Đây là những chuẩn mực đạo đức vẫn chưa lỗi thời mà còn thấm đậm chất nhân văn cao cả, thể hiện khát vọng vươn tới cái chân, cái thiện, cái đẹp của con người. Bên cạnh đó, chúng ta cũng phải thừa nhận rằng có những giá trị mới của gia đình hiện đại cần phải tiếp thu, đó là:   
- Tôn trọng cá tính và tự do cá nhân trên cơ sở pháp luật và chuẩn mực đạo đức xã hội.   
- Quan hệ dân chủ và bình đẳng giữa các thành viên. Phong cách gia trưởng “trên bảo dưới nghe”, áp đặt con người tuân theo chuẩn mực đạo đức bảo thủ của lễ giáo phong kiến đã lỗi thời, cần phải loại trừ.   
- Mỗi cá nhân đều tự khẳng định mình một cách mạnh mẽ và xu hướng độc lập về kinh tế đã trở nên phổ biến. Đặc điểm này làm cho quỹ thời gian để các thành viên trong gia đình sum họp tâm tình: vợ chồng ít gần nhau, con cái xa cha mẹ, người già cô đơn...   
Muốn có một gia đình gia giáo, hạnh phúc, một vấn đề trung tâm là phải giáo dục, rèn luyện năng lực ứng xử có văn hóa phù hợp với các chuẩn mực đạo đức truyền thống cũng như yêu cầu của xã hội hiện đại, ứng xử phù hợp với quy luật tâm sinh lý của con người. Ngày nay, con người và gia đình trong xã hội hiện đại luôn bị tác động mạnh mẽ của kinh tế thị trường, của sự phát triển khoa học và công nghệ, đồng thời luôn bị chi phối bởi những mối quan hệ xã hội phong phú, đa dạng và luôn biến đổi. Nghĩa là, các thành viên của gia đình luôn được đặt vào những tình huống khó xử, đó là:   
- Khó xử trong quan hệ vợ chồng.   
- Khó xử trong giáo dục con cái.   
- Khó xử trong quan hệ với cha mẹ đẻ, ông bà, người thân, láng giềng.   
Những tình huống đời thường mà rất phức tạp, nếu không có năng lực ứng xử tốt thì “cái sảy nảy cái ung” dẫn đến nguy hại khôn lường. Muốn ứng xử thành công, bạn cần phải có một trình độ văn hóa nhất định, có kiến thức phổ thông về tâm lý học ứng dụng, về sinh lý học, sư phạm và đạo đức học.

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 14**

Phụ nữ Mỹ có thành công trong kinh doanh không?

Một phần ba trong số các công ty Mỹ hiện nay nằm dưới quyền các “nữ tướng”. Các nhà điều tra đã nghiên cứu quy mô và sức mạnh kinh tế của gần 8 triệu doanh nghiệp có “thủ trưởng bà” trên toàn nước Mỹ. Các doanh nghiệp này thu nạp hơn 15 triệu công nhân và ngày càng phát triển cả về số lượng lẫn hiệu quả kinh tế. Nghiên cứu còn cho thấy tốc độ tăng trưởng của các công ty này còn cao hơn tốc độ trung bình của các doanh nghiệp toàn liên bang và khả năng chính không hề thua kém các doanh nghiệp có các “sếp nam”.   
72% các doanh nghiệp có “sếp nữ” chủ yếu tập trung ở 2 ngành công nghiệp: dịch vụ và buôn bán. Tuy nhiên, các nữ doanh nghiệp không chỉ dừng lại ở đó, họ bắt đầu tham gia mọi lĩnh vực của nền kinh tế bao gồm nông nghiệp, xây dựng, sản xuất, giao thông vận tải và viễn thông với quy mô ngày càng tăng.   
Năm ngoái, tạp chí “American Working Woman” đã tiến hành điều tra để tìm ra nơi nào trên nước Mỹ thực sự là “đất dụng võ” của các doanh nghiệp nữ.   
Thành phố có tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh nhất và số lượng các doanh nghiệp nữ thành đạt nhất là Boston. Các doanh nghiệp nữ ở đấy hoạt động thành công trên các lĩnh vực: công nghệ tin học, dụng cụ y tế và các dịch vụ môi trường. Xếp thứ hai là thành phố New York, nơi có số lượng nữ doanh nghiệp lớn nhất liên bang với con số 1 triệu, bao gồm các dịch vụ y tế, xuất bản, ăn uống và sản xuất quần áo. Nơi có nhiều chương trình hỗ trợ của chính quyền dành cho các công ty dưới quyền các “sếp” nữ, nhất là thành phố Columbus. Các công ty này chủ yếu vận chuyển hàng hóa bằng xe tải và sản xuất các phụ tùng xe hơi. ở thành phố San Francisco, phụ nữ khởi đầu sự nghiệp kinh doanh của mình luôn nhận được sự ủng hộ và giúp đỡ của Tổ chức doanh nghiệp nữ bang và của các “bà chủ” công ty kỳ cựu. Lĩnh vực hoạt động của họ thường là trong ngành máy tính và một số công nghệ hiện đại khác. Đứng thứ năm trong danh sách là Philadenphia nơi phụ nữ thể hiện khả năng của mình trong buôn bán và dịch vụ. Tiếp đến Chicago là thành phố có tới 5% các dự án của Chính phủ do phái yếu triển khai, chủ yếu ở các ngành giáo dục, y tế và cho vay vốn. Còn các lĩnh vực điện tử và cầu đường lại là “đất làm ăn” của các nữ doanh nghiệp thành phố Indianapolis. ở Los Angeles, phụ nữ quản lý khá thành công trong công nghiệp điện ảnh và may mặc, và ở Baltimore là các ngành hóa chất, dịch vụ y tế và giáo dục. Đứng cuối danh sách là San Diego nơi phụ nữ điều hành thành thạo các văn phòng du lịch và các cửa hàng.   
Tạp chí “Working Woman” hàng năm cũng đưa ra danh sách 5 doanh nghiệp nữ thành công nhất dựa vào doanh thu hàng năm của công ty. 50 công ty thành công nhất có tổng doanh thu lên tới 18 tỷ USD, trong đó có 43 công ty có thu nhập từ 100 đến 500 triệu USD, 4 công ty - 1 tỷ USD mỗi năm. Tạp chí này công bố có 19 nữ doanh nghiệp tự lập khởi xướng sự nghiệp của mình, 22 người tiếp tục công việc của cha hoặc người chồng quá cố, 9 người cùng cộng tác với chồng, 11 trong số 50 công ty hàng đầu này hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp, 8 công ty ăn uống và thực phẩm. Trong số các nữ doanh nghiệp có 2 người là luật sư, chỉ có 1 người đã tốt nghiệp đại học thương mại và 7 người khác chưa hề bước chân tới cổng trường đại học.   
Nữ luật sư Louis được tạp chí “Working Woman” bầu là nữ doanh nhân thành đạt nhất nước Mỹ. Bà lãnh đạo công ty TLC Beatrice sau khi người chồng qua đời cách đây 2 năm. Đây là công ty có tầm cỡ quốc tế lớn nhất do người Mỹ gốc Phi làm lãnh đạo. Donna Stigerwatt với công ty may mặc Jackie International đứng thứ 2 trong danh sách xếp hạng. Bà kế tục sự nghiệp của cha mình từ năm 1978. Công ty này đã bắt đầu sản xuất chủ yếu quần áo từ năm 1930, và hiện nay quần áo lót là thế mạnh của họ. Tiếp theo là Helen Copply, giám đốc Nhà xuất bản chuyên phát hành ở California và Illinois với tờ báo nổi tiếng “San Diego Union Tribune”. Ban đầu Helen làm việc cho tờ báo này, sau đó bà kết hôn với ông James Copply và thay chồng làm lãnh đạo công ty sau khi ông qua đời năm 1973. Đứng thứ 4 là Elma Aldhor, giám đốc hãng sản xuất xe hơi ở Detroit (Michigan). Giống với Helen Copply, bà cũng đứng vào vị trí của chồng từ năm 1983 sau cái chết của ông. Khó có thể tin được rằng bà nội trợ Elma lại có thể đưa doanh thu của công ty từ 35 triệu lên 560 triệu USD hàng năm. Sylvia Mialant trong chiến tranh thế giới thứ hai đã từng làm việc cho CIA, từ năm 1955 bà cùng một người bạn mở công ty Internatinal Protein, chuyên chế biến các sản phẩm từ cá. Năm nay bà 75 tuổi và mới đây bà đã quyết định nhường quyền lãnh đạo cho 4 nhân viên của mình. Cathay Necki, 36 tuổi, là người trẻ nhất trong danh sách. 10 năm trước, cô khởi đầu sự nghiệp của mình ở Huston (Texas). Công ty của cô thu mua dầu và cung cấp cho các trường học, công ty vận tải và các cửa hàng.   
A.Welfree là người phụ nữ nổi tiếng nhất trong bảng danh sách. Bà lãnh đạo tổ hợp giải trí nổi tiếng nhất Chicago, bà đảm nhiệm một chương trình Tolk Show trên đài truyền hình. Theo tờ “Working Woman”, có rất ít phụ nữ được bổ nhiệm lên vị trí cao ở những công ty do nam giới lãnh đạo. Đó chính là một trong những lý do ngày càng có nhiều phụ nữ tự lập khởi đầu sự nghiệp kinh doanh của mình(1).   
=======================   
(1) Hiền Anh sưu tầm theo Báo KHKT-KT Thế giới tháng 6 và 7 năm 1995.

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 15**

Khách sạn phụ nữ

Ở Anh có khách sạn phụ nữ khá độc đáo - khách sạn Lifu. Trước cửa khách sạn có dựng tấm biển đập vào mắt: “Hoan nghênh phụ nữ các nước, không tiếp khách nam”. Nghe nói, đây là khách sạn duy nhất chỉ đón tiếp phụ nữ tại nước Anh.   
Chủ khách sạn là Calo, đã từng là một giáo viên. Do bà nhận thấy các phụ nữ độc thân trọ tại khách sạn không tiện, nên bà quyết định bỏ nghề dạy học chuyển sang ngành quản lý khách sạn. Sau khi tốt nghiệp, bà còn bỏ ra thời gian nửa năm đến các khách sạn học tập. Sau khi thu được một số kinh nghiệm, bà đã dùng ngôi nhà cao 4 tầng kiến trúc theo kiểu thời Victoria để mở khách sạn phụ nữ này.   
Bà Calo nói: “Nhiều năm nay, những phụ nữ độc thân trọ tại khách sạn thường bị người ta cho là gái điếm, hoặc là một phụ nữ dâm đãng. Do vậy, họ được phục vụ ở khách sạn rất tồi. Thêm vào đó, các phòng khách trong khách sạn thường chật ních nam và nữ. Đối với một phụ nữ trẻ mà nói, tất cả những điều đó đều không thuận mắt, thậm chí cảm thấy không thoải mái. Tôi đã từng tiếp rất nhiều phụ nữ độc thân, họ đều nói trọ ở những khách sạn lẫn lộn nam và nữ thì đành đến các phòng khách lớn và ăn cơm ở trong phòng. Câu nói đó khiến tôi nảy ra ý định mở khách sạn chuyên phục vụ phụ nữ, và cuối cùng đã mở khách sạn này”.   
Từ ngày khách sạn khai trương đến nay, đã được các tầng lớp phụ nữ hoan nghênh, hàng ngày khách ra vào tấp nập. Nhiều phụ nữ, sau khi trọ ở khách sạn này, đã phát hiện đấy là nơi vui chơi của họ. Ở đây, phụ nữ độc thân không bị quấy rối tình dục hoặc chọc ghẹo, hoặc bị nhìn trộm... Tất cả phụ nữ trọ ở đây đều được phục vụ tốt, lại còn kết được nhiều bạn cùng chí hướng. Thậm chí, một số phụ nữ theo chủ nghĩa nữ quyền thỉnh thoảng còn tới đây mít tinh.   
Thành công về kinh doanh của khách sạn phụ nữ làm cho tiếng tăm của bà Calo lan truyền khắp nơi, và thu được hiệu quả kinh doanh tương đối tốt.(1)   
====================   
(1) Trần Thanh Hà sưu tầm theo “Thế giới phụ nữ” - TQ và Báo Thế giới phụ nữ số 71 ra ngày 10-7-1999.

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 16**

Người phụ nữ giàu nhất nước Pháp

Đó là bà Liliana Bettancourt, năm nay 73 tuổi, người thừa kế duy nhất của người sáng lập ra tổ hợp sản xuất mỹ phẩm Oréal là Engène Sehueller. Nhờ mỹ phẩm là loại hàng được tiêu thu nhiều nhất trên thế giới, tài sản của bà Liliane Bettencourt mỗi năm một tăng và năm ngoái bà trở thành người giàu nhất nước Pháp theo bảng xếp loại của tạp chí “Capital”. Mặc dù cuộc khủng hoảng thị trường chứng khoán đã gây thiệt hại ghê gớm cho bà, khiến trị giá tài sản của bà bị giảm từ 77 tỷ franc xuống còn 57 tỷ franc nhưng so với năm 1997 thì tăng thêm được 13 tỷ franc. Và do đó, bà vẫn là người có tài sản lớn nhất nước Pháp. Với tài kinh doanh khôn khéo và năng động của bà, tất cả số tiền khổng lồ bà có trong tay đều sinh lời: với 24 franc, mua một cổ phiếu, chỉ riêng tổ hợp Oréal hồi năm ngoái đã đem lại cho bà 427 triệu franc để sở hữu vùng trồng nho lớn nhất nước Pháp ở Saint Emilion với diện tích kỷ lục là 20 triệu ha.   
Trái với cách làm ăn rắc rối, phức tạp của nhiều thành viên khác thuộc “câu lạc bộ tỷ phú Pháp” kết cấu tài sản của bà Liliane Battancourt khá đơn giản: thông qua liên hiệp tài chính Gesporal, bà nắm trong tay 27,38% tổ hợp mỹ phẩm Oréal (14 tỷ franc) và sở hữu trực tiếp 3% (13 tỷ franc) tổ hợp Nestlé, tổ hợp thực phẩm nông nghiệp hùng mạnh nhất thế giới.   
Tại sao bà lại tham gia tổ hợp Nestlé của Thụy Sĩ này? Đó là vì những lý do lịch sử: sau khi bố bà qua đời năm 1953, bà thừa kế tổ hợp Oréal và sau khi điều hành tổ hợp này thì bà trở thành cổ đông chính. Năm 1974, đi tìm kiếm đối tác, bà đưa 51% tổ hợp Oréal vào liên hiệp tài chính Gesparal mà trong đó 49% lại thuộc tổ hợp Nestlé. Để đổi lại, bà nhận được 5% cổ phần của tổ hợp Nestlé. Sở dĩ 5% này nay giảm xuống 3% là do bà phải thanh toán trước một phần quyền thừa kế của cô con gái duy nhất của bà là Francois Bettencourt - Meyers.   
Không ít người đồn đại là sắp tới đây tổ hợp Oréal của bà sẽ đặt dưới quyền kiểm soát của tổ hợp Nestlé. Tuy nhiên bà luôn cam đoan là bà sẽ suốt đời điều hành tổ hợp Oréal. Song chẳng ai biết bà sẽ quyết định ra sao trong thời gian tới, bởi lẽ kinh doanh là lĩnh vực chứa đầy những xáo động bất ngờ.(1)   
===================================   
(1) Thanh Quang sưu tầm theo “Capital” Báo Thế giới phụ nữ số 71 ra ngày 10-7-1999.

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 17**

Nữ công chúa nhạc Pop của nước Anh

Mới chỉ 16 tuổi, Billie đã được mệnh danh là “nàng công chúa nhạc Pop”. Khi Briney Spears đang làm nên cơn sốt ở nước Mỹ thì Billie lại đại náo ở nước Anh. Trong các số báo Top of the Pops (tạp chí âm nhạc rất nổi tiếng của Anh). Không số nào lại không thấy sự xuất hiện của Billie, mỗi lúc một khác, rất trẻ trung, xinh đẹp. Vậy điều gì làm cho Billie nổi tiếng đến thế? Billie còn rất trẻ, hát hay, nhảy múa điêu luyện, phong cách biểu diễn độc đáo, và rất có cá tính. Billie là hình ảnh của thanh thiếu niên hiện nay:   
- Tại sao các bạn lại chơi nhạc to thế?   
- Vì chúng tôi muốn thế!   
- Tại sao các bạn lại tụ tập đông vậy?   
- Vì chúng tôi muốn thế!   
- Vì sao các bạn phải nhảy múa suốt đêm?   
- Vì chúng tôi muốn thế!   
- Tại sao các bạn luôn nói ra những điều mình nghĩ?   
- Vì chúng tôi muốn thế!   
Chúng ta có thể làm những gì chúng ta muốn, tự do làm những gì chúng ta thích. Chỉ cần nói với bản thân là bạn có thể làm được!”.   
Billie đã thể hiện ý nghĩ của mình qua ca khúc “Because we want to...” như thế đấy!   
Kể đến những thành công của Billie thì thật đáng nể! Các single “Because we want to Girlfriend. She wants you” đã giữ vị trí số 1 trong bảng xếp hạng 10 bài hát hay nhất của Anh. Và mới nhất là “Honey to the Bee” đã đạt đĩa Bạch kim (Platinium) và đang giữ vị trí số 3 trong bảng xếp hạng này, cạnh tranh gay gắt với “Thanks Abba for the music”.   
Tại châu á, “Honey to the Bee” cũng đang tiến nhanh về phía bảng xếp hạng Asia Hit List. Bản thân single này đã được bán hết 100.000 bản ngay trong tuần lễ đầu phát hành và đến tuần thứ hai thì con số này đã lên tới gần 200.000 bản. Hiện nay Billie đang được đề cử cho giải British Award rất có uy tín.   
Trong năm 1999, Billie mong muốn sẽ thành công hơn nữa với “nhiều vị trí thứ 1 hơn” ở mọi nơi và cả ở Anh. Billie còn dự định tiếp tục hợp tác với Virgin record cho phát hành một album mới và có thể là một chuyến lưu diễn trước Thiên niên kỷ mới. Tuy vậy, “nàng công chúa” vẫn tỏ ra là một cô bé con khi ao ước được bố mẹ cho mình độc lập hơn nữa, dự định trang trí cho ngôi nhà mình, để tóc dài ra, hay thi lấy bằng lái xe vào tháng 9.   
Ngoài ra, Billie còn hết sức ngưỡng mộ Madonna và đã được tham gia một vai nhỏ trong phim Evita. Và Billie đã nảy ra ý định hóa trang cho giống Madonna, Billie nói: “Tôi không nghĩ là tôi giống chị ấy, quần áo đã giúp đỡ rất nhiều!”.   
Dẫu vậy, Billie vẫn là Billie với cá tính và phong cách riêng. Và chẳng có gì có thể cản bước Billie trong năm 1999 này!   
Hãy viết thư cho công chúa nhỏ với địa chỉ:   
Offical Billie Fan Club PO Box 170 SWINDON SN 59NX UK.   
Tên đầy đủ: Billie Paul Piper   
Ngày sinh: 22-9-1982   
Sao chiếu mạng: Virgo   
Nơi ở: Swindon - UK (Anh Quốc).(1)   
=============================   
(1) Hà Anh sưu tầm theo Báo Thế giới phụ nữ số 71 ra ngày 10-7-1999.

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 18**

Elizabeth Lindermayer - Đặc sứ hòa bình

Ở Liên hiệp quốc (LHQ), Elizabeth là người luôn theo dõi những vụ xung đột, tranh chấp căng thẳng nhất như ở Irak, Somalie, Ruwanda. Hôm nay, bà là người đang đương đầu với cuộc chiến tranh ở Koxovo. Bà là cố vấn chính trị của Tổng thư ký LHQ Kofi Annan và là người rất có ảnh hưởng đến mọi quyết định của “ông chủ LHQ”.   
Bà là người phụ nữ có khuôn mặt phúc hậu, tóc hung hung, thường xuất hiện trên vô tuyến sau Tổng thư ký LHQ. Khi đang chuẩn bị luận án tiến sĩ ngôn ngữ học thì LHQ tìm đến bà vào năm 1977, người phụ trách việc này là Kofi Annan. Bà đã nhanh chóng thăng tiến trên từng nấc thang của công việc. Đặc biệt là luôn quan tâm đến những hoạt động gìn giữ hòa bình ở Irak, Koweit, Somalie, Ruwanda. Elizabeth Lindermayer sinh ra ở Gaoa, trong một ngôi làng nhỏ ở Burkin, và hiện nay vẫn là cố vấn chính trị của Tổng thư ký LHQ.   
Elle: Bà là người thân cận nhất của Tổng thư ký LHQ nhưng ít người biết đến bà. Bà có thể cho biết công việc của bà là gì?   
Elizabeth Lindermayer: Cương vị của tôi là cương vị của “niềm tin”. Khi xem xét tất cả những hồ sơ, tôi phải có khả năng nắm bắt nhanh các vấn đề và phán đoán được những gì xảy ra. Kofi Annan và tôi hiểu nhau trong từng lời nói. Vai trò của tôi là đưa cho ông tất cả những yếu tố tích cực và tiêu cực mà ông cần trước khi đưa ra quyết định về một vấn đề gì, và tôi không giấu ông một điều gì cả.   
Elle: Theo Tổng thư ký, bà là người phụ nữ Pháp duy nhất dám “đương đầu” với ông?   
EL: Đúng vậy, tôi luôn nói với Kofi Annan những gì tôi suy nghĩ, cũng như những điều có lúc không dễ nghe lắm nhưng quả thật ông ta thường xuyên có lý.   
Elle: Bà đến với chính trị như thế nào?   
EL: Tôi xuất thân trong một gia đình quân đội, cha tôi là sĩ quan nhảy dù được cử đi công tác ở châu Phi. Tôi thích làm những công việc nhân đạo, tôi hiểu sâu sắc nỗi đau của nhân dân ở những vùng chiến sự vì tôi đã từng sống trong một thời kỳ sôi động của lịch sử Pháp. Giai đoạn cuối cùng của chủ nghĩa thực dân. Từ đó, mong muốn của tôi là giúp đỡ những ai không có tổ quốc. Tôi đã sống ở châu Phi và tôi tự hào về nơi đó. Khi nào về hưu, tôi dự định quay về đó giảng dạy và hưởng cuộc sống thanh thản của tuổi già.   
Elle: Koxovo hiện là “điểm nóng” được mọi người quan tâm. Mọi người đều tự đặt câu hỏi: liệu chiến tranh thế giới lần thứ ba sẽ nổ ra ở đây không?   
EL: Khả năng đe dọa này là hiện thực. Ngay khi cuộc chiến ở Serbia bùng nổ, sự cân bằng trong toàn khu vực bị rối loạn. Nguy hiểm có thể đến từ Macedonia. Lượng người tị nạn gốc Albani tràn vào đất nước này đã phá vỡ sự cân đối mong manh giữa người Serbia và Albani. Ngày nay, số người Albani đã áp đảo và để tự bảo vệ, người Serbia ngày càng đề cao chủ nghĩa dân tộc. Nếu nội chiến xảy ra, đó sẽ là một thảm họa. Bằng mọi giá phải tránh cho cuộc khủng hoảng lan rộng ra khu vực Bancăng vì đó là nguy cơ gây ra cuộc khủng hoảng chính trị thực sự. Hơn nữa, việc ném bom phá hủy các cầu ở Beograt đã làm phong tỏa hoạt động kinh tế thương mại trên sông Danuyp. Những nước láng giềng như Rumani, Ucraina... mất đi một lượng tiền lớn, môi trường bị hủy hoại. Thật là khủng khiếp. Mặt khác, nếu sau đó, bất chấp lệnh cấm vận của Mỹ và NATO, một số nước vẫn tiếp tục cung cấp xăng dầu và vũ khí cho Nam Tư hay cho lực lượng vũ trang KLA thì khi đó chiến tranh thế giới thứ ba vẫn có nguy cơ bùng nổ.   
Elle: Vậy vai trò của LHQ như thế nào?   
EL: ở thời điểm hiện tại, NATO và Liên minh Châu Âu đang tham dự "cuộc chơi". Nhưng người nhìn xa trông rộng và những người đang căm phẫn chỉ nhìn thấy một điều: bom đạn NATO đã ném xuống Nam Tư, gây thiệt hại cho người và của ở đất nước này. Hiển nhiên, ở vai trò của Tổng Thư kýLHQ - ông Kofi Annan cũng đã nghĩ đến việc tìm ra giải pháp hòa bình cho cuộc chiến. Chính ông quyết định phá vỡ sự im lặng bằng cách đưa ra tuyên bố 5 điểm giúp ông Milosevic một bưóc trong việc tìm ra giải pháp hòa bình.   
ELLE: Chúng ta có thể hy vọng giải quyết các cuộc xung đột trên thế giới như thế nào?   
EL: Chính trị không phải là phạm trù trừu tượng. Những cuộc tranh chấp cá nhân cũng là nghững cuộc tranh chấp chính trị. Khi hai thực tế cùng tồn tại nghĩa là đã thiết lập một quan hệ quyền lực. Nhưng cần biết xử lý như thế nào khi tranh chấp phát sinh để tránh hồi kết thúc như ở Somali. Tình hình hiện nay rất giống với tình hình của chiến tranh thế giới thứ hai. Cần phải bắt đầu cho cuộc tái thiết khổng lồ ở Bancăng và đưa đến đó những đội quân gìn giữ hòa bình dưới sự chỉ đạo của LHQ. Nhưng cần phải có thời gian và không được mất niềm tin.   
ELLE: Bà đã giữ niềm tin như thế nào?   
EL: Tôi nghĩ rằng chúng ta phải luôn luôn hành động. Tôi đã trải qua cuộc sống của mình trong lòng các cuộc tranh chấp và tìm cách giải quyết các tranh chấp đó. Và xa hơn nữa, tôi nghĩ rằng mình luôn muốn làm việc cho hòa bình. Đôi khi tôi cảm thấy mình bị đổ vỡ niềm tin, song tôi tự nhủ rằng người ta không thể không giúp đỡ đồng loại đang sống trong đau khổ tột độ, hẳn cuộc sống sẽ không có ý nghĩa gì cả. Tôi luôn lạc quan và không bao giờ đầu hàng.   
Elle: Bà làm việc 15 tiếng mỗi ngày, bà có mặt ở mọi “điểm nóng”. Bà đã có chồng là bác sĩ và hai con 18 và 23 tuổi. Vậy bà làm thế nào để tạo sự cân bằng giữa hai cuộc sống riêng tư và nghề nghiệp?   
EL: Tôi vẫn làm đúng những thiên chức của người phụ nữ như tôi có thể. Tôi cũng đã sống với nghề của mình. Bây giờ nếu cho tôi chọn giữa nghề nghiệp và gia đình, tôi sẽ không do dự mà trả lời rằng:   
"Tôi chọn gia đình".   
=============================   
P/s: Ngô Thị Thu Sương sưu tầm theo “Elle” và Báo Thế giới phụ nữ số 71 ra ngày 10-7-1999.

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 19**

Cô con dâu gốc Italia chiếm vị trí nổi bật trên chính trường Ấn Độ

Trong nhiều năm trời, bà Xônhia Găngđi xem thường chính trị và ẩn mình trong bóng tối. Khi mẹ chồng của bà là cố thủ tướng Inđia Găngđi bị sát hại vào năm 1984, bà đã cầu khấn chồng là Ragíp Găngđi đứng ra làm thủ tướng thay cho người mẹ bất hạnh của ông. Và khi Ragíp Găngđi cũng bị sát hại vào năm 1991, bà Xônhia lánh mình khỏi thế giới bên ngoài, tránh xa những chính khách nào thiết tha đề nghị bà đứng ra chèo lái con thuyền của Đảng Quốc đại, một đảng mà trong suốt hơn nửa thế kỷ vừa qua vẫn do những người thuộc dòng họ Găngđi đứng mũi chịu sào.   
Nhưng cách đây hơn một năm, bà Xônhia miễn cưỡng bước ra khỏi bóng tối để tiếp nhận di sản của dòng họ Găngđi. Vào lúc đó, Đảng Quốc đại đang lao vào cuộc khủng hoảng tồi tệ nhất trong lịch sử của mình. Vậy mà giờ đây, cô con dâu góa bụa gốc Italia này rất có thể sẽ trở thành thủ tướng Ấn Độ.   
Chính trường ấn Độ hiện đang rơi vào tình trạng xáo động. Thủ tướng tiền nhiệm Vaxpaiy buộc phải từ chức sau khi quốc hội bỏ phiếu bất tín nhiệm ông. Người đã trực tiếp góp phần “lật đổ” Chính phủ Vaxpaiy không phải là Xônhia Găngđi (mặc dù Đảng Quốc đại là đảng đối lập mạnh nhất) mà lại là một phụ nữ khác không kém phần nổi tiếng ở ấn Độ là bà Gailalita Glairam trước đây đã từng là diễn viên điện ảnh và nay là người đứng đầu đảng lớn nhất trong liên minh cầm quyền của thủ tướng Vaxpaiy. Khi đảng này quyết định rút khỏi liên mình thì chính phủ Vaxpaiy mất đa số ghế ở quốc hội. Với tư cách là người đứng đầu đảng đối lập lớn nhất, bà Xônhia được giao nhiệm vụ thành lập chính phủ mới. Nhưng nỗ lực của bà không thành, bởi vậy trong vòng vài tháng tới, ở ấn Độ sẽ diễn ra cuộc bầu cử quốc hội trước thời hạn.   
Dĩ nhiên là bà Xônhia sẽ phải chỉ đạo chiến dịch vận động bầu cử của Đảng Quốc đại. Bà được coi là nhà chiến lược chính của Đảng và có tiếng nói quyết định trong việc hoạch định các chính sách quan trọng nhất của Đảng. Mặc dù bà bước vào chính trị chưa lâu lắm và cho tới thời gian gần đây vẫn ít khi phát biểu trước công chúng. Không tổ chức các cuộc họp báo hoặc trả lời phỏng vấn, nhưng không ai có thể phủ nhận vai trò nổi bật của bà trên chính trường ấn Độ. Tuy chiến dịch vận động bầu cử năm 1998, về thực chất, bà đã cứu thoát được Đảng Quốc đại là Đảng vào thời điểm đó đang bị mất uy tín nghiêm trọng. Sau đó, bà đồng ý giữ cương vị chủ tịch Đảng và tập trung chú ý vào việc phục hồi ảnh hưởng của Đảng Quốc đại vốn đã sa sút nhiều vì một số vụ bê bối trong nội bộ và do sự lãnh đạo thiếu hiệu quả.   
Mặc dù bà tìm mọi cách giấu kín cuộc sống riêng tư của mình nhưng người Ấn Độ luôn luôn khâm phục bà. Hình ảnh của bà xuất hiện thường xuyên trên bìa các tạp chí. Ngay cả vào những năm bà lặng lẽ ẩn mình trong bóng tối, mỗi cuộc gặp gỡ riêng tư của bà, mỗi nụ cười và mỗi cử chỉ gật đầu chào công chúng của bà đều trở thành đề tài thảo luận trên các phương tiện thông tin đại chúng. Họ ra sức phỏng đoán xem bà ủng hộ hoặc không ủng hộ nhân vật nào. Các vị khách quan trọng nước ngoài thường tới thăm bà tại nhà riêng, chẳng khác gì bà là thủ tướng hay tổng thống.   
Một trong những khía cạnh thuộc tiểu sử cá nhân của bà đang bị các đối thủ chính trị của bà thổi phồng lên để làm giảm uy tín của bà - đó là nguồn gốc Italia của bà. Bà làm quen với người chồng tương lai của bà - ông Ragíp Găngđi - khi bà mới 18 tuổi và đang theo học trường Kembrítgiơ tại Anh. Trong một thời gian dài sau khi quen biết nhau, bà vẫn không hề biết rằng Ragíp Găngđi là con trai của thủ tướng ấn Độ Inđira Găngđi. Sau khi theo chồng về ấn Độ, bà đã mau chóng chinh phục được thiện cảm của đông đảo người dân ấn Độ nhờ hiểu biết sâu sắc các phong tục tập quán lâu đời của nước này và hòa nhập vào nếp sống ở đây cũng như nếp sống của gia đình nhà chồng. Không một ai gần gũi với mẹ chồng - nữ thủ tướng Inđira Găngđi được như bà. Khi Inđira Găngđi bị một trong những vệ sĩ của mình bắn trọng thương thì chính Xônhia đã ôm đầu người mẹ chồng đang hấp hối trong vòng tay mình. “Mẹ chồng tôi là trung tâm của cả gia đình và là ngôi sao dẫn đường cho tất cả chúng tôi”, Xônhia đã thừa nhận như vậy.   
Tuy nguồn gốc là người công giáo nhưng bà Xônhia bao giờ cũng bày tỏ thái độ kính trọng sâu sắc đối với đạo Hinđu, đạo của đa số người dân Ấn Độ. Bà nói được tiếng Hinđu, mặc dù âm sắc còn nặng. Như vậy, tuy gốc là người Italia nhưng bà Xônhia đã thực sự trở thành người Ấn Độ.   
Chính trường ấn Độ, còn diễn biến phức tạp và Đảng Quốc đại cũng chưa lấy lại được uy tín và ảnh hưởng như thời kỳ vàng son của mình. Nhưng bà Xônhia Găngđi vẫn hoàn toàn có khả năng trở thành tủ tướng ấn Độ để kế tục sự nghiệp rực rỡ của người mẹ chồng nổi tiếng - nữ thủ tướng Inđira Găngđi. (1)   
  
=====================   
(1) Thanh Quang sưu tầm theo “ở nước ngoài” - 5/99, Báo Thế giới phụ nữ số 71 ra ngày 10-7-1999

**Trần Kiên**

Bí quyết của những phụ nữ thành đạt

Phần 2:Gương những người phụ nữ thành đạt trong kinh doanh và các lĩnh vực khác

**Chương 20**

Nữ điệp viên - cô gái trong căn nhà Biệt thự có giàn hoa tím

Trước mặt tôi là một phụ nữ đã đứng tuổi, đôi mắt sáng đầy vẻ cương quyết. Khuôn mặt phúc hậu hiền lành, luôn có nụ cười rất tươi và thân thiện, nhưng đằng sau tất cả những điều ấy ẩn chứa một cái gì đó, mà có lẽ không bao giờ biết được. Người phụ nữ này từng là nỗi kinh hoàng của ngụy quyền Sài Gòn và mạng lưới dầy đặc CIA Mỹ, một thời với biệt danh 10K. Một điệp viên tình báo cách mạng mà kẻ thù ráo riết săn lùng, nhưng không tài nào bắt được. Và chúng cũng không thể nào biết được cô là Nguyễn Thị Thu Trang.   
Thu Trang sinh ra và lớn lên trong một gia đình nông dân, đông con, ở xã An Tịnh, huyện Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh. Là một gia đình trung nông, nhưng có truyền thống cách mạng rất sớm, như quê hương Trảng Bàng của cô. Vì thế mà cô vẫn đùa: “Hồi nhỏ được cả gia đình cưng chiều, yêu thương. Đi học phải có mẹ đi kèm mới chịu...” Như bao cô bé sinh ra trên mảnh đất anh hùng này, lòng căm thù giặc cứ ngấm vào trong máu thịt   
từ lúc nào chẳng rõ. Tuổi hồn nhiên thơ mộng của Thu Trang trôi nhanh như một cánh chim vụt qua khung cửa tuổi thơ... Cả gia đình không một ai biết cô bé cưng 15-16 tuổi đã gia nhập tổ chức cách mạng...   
Hàng ngày Thu Trang ôm cặp đến trường cùng bạn bè, nhưng đôi mắt cô luôn ngóng về phía cây cầu ấp Bình Trang, nơi bọn mật vụ ác ôn, chỉ điểm của giặc tra xét giấy tờ, nhìn mặt từng người dân qua lại. Năm 1968, sau những thất bại cay cú của Mỹ và tay sai, bọn giặc tìm mọi cách ngăn chặn phong trào cách mạng đang chuyển sang đấu tranh vũ trang kết hợp binh vận. Hàng ngày có hai tên mật thám đèo nhau trên xe 67 chạy qua lại theo quy luật nhất định... Tổ chức giao cho Thu Trang nhiệm vụ đầu tiên trong đời là bấm mìn diệt 2 tên ác ôn đó. Mìn được cài đặt bên vệ đường, cầu dây dẫn vào bụi cây cách đó khoảng 10m. Đến chiều hai tên ác ôn bắt đầu xuất hiện, vẫn ôm cặp học trò, từ trường, Trang xuất hiện gần vị trí bấm mìn. Người cô run bắn lên, có lẽ lần đầu tiên trong đời cô nghe tim đập thình thịch như trống trường giờ tan học. Thời gian nhảy theo nhịp tim khi hai tên tiến lại gần vị trí. Nhưng run quá, cô không dám thò bay bấm... Hai con chó săn đi qua rồi, cô nói sao với các anh, các chú đây? Hình ảnh những người thân quen trong gia đình hiện về như tra vấn cô, nhất là người mẹ kính yêu bị pháo địch bắn chết trong một đêm ở Hậu Nghĩa... Máu căm thù trong cô lại sôi lục lên. Đợi khi hai tên chó săn quay lại, Thu Trang mạnh dạn đưa tay vào chốt điện, một tiếng nổi long trời, lở đất của loại mìn DH10 vang lên với làn khói ngập đen trời chiều, bóng cô nữ sinh áo dài trắng thoăn thoắt như sóc chuyền cành lao nhanh về phía trường, rồi hòa lẫn trong muôn vàn bạn học tan trường... Sau thất bại cay cú giữa thanh thiên bạch nhật ấy, bọn mật thám, ác ôn liên tục lùng sục những người tình nghi. Theo lời kể lại, có một sỹ quan Mỹ nhìn thấy bóng dáng một chiếc áo dài trắng chạy vụt qua khi có tiếng nổ... Nữ sinh trường Minh Đức bị nghi ngờ tra xét. Một hôm thấy giám thị cho biết có mật vụ đứng trước cổng trường, cùng bọn chiêu hồi nhận dạng. Thu Trang vờ thản nhiên như không biết gì hết. Tan trường cô chạy xe ra cổng, thay vì rẽ trái về nhà như mọi khi, cô rẽ phải... Khi đến dốc, bỗng hai xe 67 chở bọn chó săn vây chặt, bắt cô lại, Trang nghĩ mình chưa sơ hở, chưa bị lộ nên cứ thản nhiên kêu oan, vô tội. Chẳng nói, chẳng rằng bọn chúng chở thẳng cô về bốt cảnh sát ở Hậu Nghĩa. Tên ác ôn khét tiếng hung ác vùng Hậu Nghĩa lúc bấy giờ là Bảy Của, một gã khát máu, gọi người dẫn Trang lên thẩm vấn. Những trận đòn phủ đầu, hằn học giáng xuống cô nữ sinh 17 tuổi như mưa, hòng áp đảo tinh thần và tra khảo cô khai ra tổ chức, thừa nhận đã đặt mìn... Một sỹ quan cảnh sát, đeo lon đại úy, có thể là người của ta cài cắm, nhanh nhẹn lấy cặp sách Thu Trang mang đi kiểm tra, rồi ông ta căn dặn bên tai cô: “Nhớ nói gì thì trước sau phải như thế, không thì chúng đòn đau...” Sau này nghĩ lại cô rất ân hận vì không biết sĩ quan ấy là ai? Số là trong cặp cô, ngoài sách vở ra, còn có cuốn nhật ký cô thường ghi sau ngày mẹ mất. Trong đó Trang ghi những chi tiết như: Mẹ ơi, con căm thù bọn giặc đã giết mẹ... Nếu lọt vào tay giặc thì chúng bắt đi tù đày...   
Khoảng hai tháng giam giữ không khai thác được gì hơn, bọn giặc đành phải thả cô bé.   
Tổ chức có kế hoạch đưa Trang về Sài Gòn học và hoạt động, vì tại Trảng Bàng coi như cô đã bị tình nghi. Nhờ qua một người quen biết có bà con, Thu Trang được tổ chức bố trí về Sài Gòn vừa học, vừa tiếp tục công việc của mình vào năm 1969. Cũng vào năm này, cha của Thu Trang khi đem xác anh em đi chôn cất, lựu đạn địch cài bên dưới đã nổ tung, ông hy sinh. Cô bé Thu Trang bắt đầu mồ côi cả cha lẫn mẹ. Cô chiến đấu với lòng căm thù được nhân đôi. Về Sài Gòn, Thu Trang mang cái tên mới Nguyễn Thu Kiều. Ngày hai buổi, nàng Kiều ung dung đi học, cô gái chân quê học làm dân thành thị không mấy khó khăn với nhan sắc của mình. Trận đánh đầu tiên của Thu Kiều tại Sài gòn ngay năm 1969. Hôm đó Thu Kiều cùng tổ trưởng biệt động Thành Nam đóng cặp trai gái đến khu cư xá Kỳ Sơn, nằm trên đường Trần Hưng Đạo, đối diện rạp Trần Hưng Đạo bấy giờ, mìn được cài cẩn thận, súng đạn lên nòng. Khi đến giờ phát hiệu lệnh, những tiếng nổ vang trời cùng với tiếng kêu la thất thanh khiếp đảm của bọn sỹ quan Mỹ, một đòn giáng vào ngay sào huyệt Mỹ ngụy tại Sài Gòn, làm cho bọn CIA, tai mắt chính quyền Sài Gòn bạt vía kinh hồn. Những trận đánh, những tin tức tình báo từ 10K - Nguyễn Thu Kiều - cô cháu họ của bộ trưởng chiêu hồi Nguyễn Ngọc An được thường xuyên cập nhật đến các điểm báo mật của ta, đến kịp thời các cơ sở, và khu R. Từ lời khai và chỉ điểm, mật thám Sài Gòn và cơ quan tình báo Mỹ ráo riết săn tìm cô gái biệt danh 10K, chúng treo giải thưởng 1.000.000 đồng cho ai phát hiện hoặc bắt, giết chết viên tình báo Việt cộng có bí danh 10K. Vào thời điểm bấy giờ, có lẽ đây là lần đầu tiên cái đầu của Thu Kiều được treo giải thưởng cao nhất. Nhưng tất cả chỉ là vô vọng. Đến năm 1972, cơ sở hoạt động bị lộ. Đồng chí chỉ huy Hai Hồng bị địch phục kích bất ngờ hy sinh trên đường đi công tác. Trong cặp tài liệu của anh, còn có cả một danh sách các đồng chí tình báo nội thành đề nghi cấp trên khen thưởng, đặc biệt là Thu Trang - Bí danh 10K có nhiều trận đánh, nhiều thông tin xuất sắc, chính xác. Bọn giặc tưởng như đã sắp nuốt được Thu Trang vào bụng cho hả dạ bấy lâu săn lùng tìm kiếm... Cô bồi hồi nhớ lại lần may mắn thoát chết đầu tiên trong đời: “Không hiểu sao hôm đó, nhận được lệnh cấp trên là không được về Tây Ninh vì bọn chúng đang canh chực tại Trảng Bàng. Do cơ sở bị lộ, một tên chiêu hồi vốn là người của ta, chỉ điểm, nhưng Thu Trang không hề biết việc đó. Cô bồn chồn đứng ngồi không yên, chấp hành mệnh lệnh cấp trên qua mật hiệu. Nhưng tự nhiên cô nhớ nhà một cách không tả được, cũng khá lâu rồi từ khi mang tên Thu Kiều cô không về thăm nhà... Mặc dù tổ chức đã báo động như vậy nhưng Thu Trang vẫn âm thầm về thăm nhà. Chính điều này đã giúp cô một cách ngẫu nhiên thoát khỏi cuộc vây ráp bắt bớ của bọn địch khi đồng chí Hai Hồng hy sinh. Bọn địch vây bắt cả nhà, nơi Thu Kiều đang ở nhờ.   
Tháng 7-1973, cô được cử đi dự Đại hội Thanh niên toàn miền tổ chức tại Sa Mát - Thiên Ngôn, Tây Ninh, tại đây cô đã gặp và quen với Anh hùng lực lượng vũ trang Nguyễn Văn Phùng, người mà bây giờ là chồng cô. Cuối năm 1973, Thu Trang được cử đi dự Đại hội chiến sỹ thi đua toàn miền. Sau đó cô về công tác tại Quân khu Sài Gòn - Gia Định. Đầu năm 1974, Thu Trang là một nữ duy nhất trong đoàn cán bộ chiến sỹ thi đua, anh hùng được Trung ương cục miền Nam cử ra thăm miền Bắc. Tháng 4/1975, Thu Trang cùng chị Võ Thị Thắng được cử sang Cu Ba anh em. Tại đây, hai chị được các đồng chí lãnh đạo Đảng và Nhà nước, nhân dân, đặc biệt là thanh niên Cu Ba hoan nghênh nồng nhiệt. Những buổi gặp gỡ trò chuyện với đồng chí Chủ tịch Phiden Catrô là những ấn tượng không bao giờ quên đối với hai cô gái anh hùng của đất nước Việt Nam anh hùng. Hôm kỷ niệm lễ Quốc tế lao động 1-5, Chủ tịch Phiden kết tay cùng mọi người đi diễu hành. Chị Thắng và Thu Trang là hai cô gái Việt Nam đi bên cạnh Chủ tịch với nụ cười rạng rỡ. Cô kể lại với tôi: “Đó là những ngày tháng đẹp nhất trong đời, khi nghe tin Sài Gòn giải phóng, nhân dân Cu Ba như vỡ òa ra đường hò reo, vui mừng không tả xiết. Bạn bố trí cho xe cắm cờ Việt Nam diễu hành khắp nơi. Đoàn xe diễu hành qua lễ đài, chị Võ Thị Thắng và tôi đứng trên xe vẫy tay chào đón mọi người, tiếng reo hò vang dậy như sấm...”.   
Năm 1976, Thu Trang được Nhà nước tuyên dương danh hiệu Anh hùng lực lượng vũ trang nhân dân, và là đại biểu trẻ nhất dự Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IV. Năm 1983, thượng tá tình báo - Anh hùng LLVTND Nguyễn Thu Trang xin chuyển ra khỏi quân đội. Cô tâm sự: “Muốn làm một cái gì đó, cũng cống hiến cho nhân dân, Tổ quốc, miễn sao giữ gìn được đức tính quý báu của chiến sĩ cách mạng...”. Năm 1995, Thu Trang trở thành Phó giám đốc Công ty liên doanh Mê Linh Point (Công ty TNHH Trung tâm Mê Linh). Ngoài những kỳ tích về chiến công, cô còn là một tấm gương về tinh thần vượt khó đi lên, hiếu học và về nghị lực của một phụ nữ phi thường. Năm 1990, cô tốt nghiệp Đại học Kinh tế, năm 1994 lấy thêm bằng đại học nâng cao chương trình do nước ngoài tổ chức tại Việt Nam... Hiện nay cô đang sống cùng gia đình tại cư xá Bắc Hải, quận 10, Thành phố Hồ Chí Minh . Hai cô con gái: Kiều Loan sinh năm 1978, hiện đang là sinh viên năm thứ 4 - Trường Đại học Kinh tế, cô út là Kiều Lê sinh năm 1981, là học sinh cấp III trường Bùi Thị Xuân.   
Trở lại câu chuyện với nghề tình báo, cô cười hỏi tôi: “Do đâu mà nhà báo biết tôi?”.   
Hẳn mọi người còn nhớ, những năm gần đây, cuốn tiểu thuyết tình báo có tên: “Biệt thự có giàn hoa tím”... Nhân vật Thu Trang trong bài viết này là cô gái trong căn biệt thự có giàn hoa tím. Là chính căn nhà trong cư xá Bắc Hải bây giờ...(1)   
==================   
(1) Trần Hiếu - Tiền phong số cuối tháng 6/99.

Lời cuối: Cám ơn bạn đã theo dõi hết cuốn truyện.  
Nguồn: http://vnthuquan.net  
Phát hành: Nguyễn Kim Vỹ.  
Đánh máy: tieuboingoan  
Nguồn: vnthuquan.net  
Được bạn: ms đưa lên  
vào ngày: 29 tháng 3 năm 2006