

CÂU CHUYỆN VỀ HỌC VIÊN

Ngô Việt Yên

NEOMANAGER LIFESTYLE



VƯỢT QUA GIỚI HẠN CỦA BẢN THÂN VÀ HÀNH TRÌNH “LỘT XÁC” CỦA NHÀ QUẢN LÝ

*Anh Ngô Việt Yên - Cựu học viên NeoManager K21
“Kỷ lục gia” mới của NeoManager*

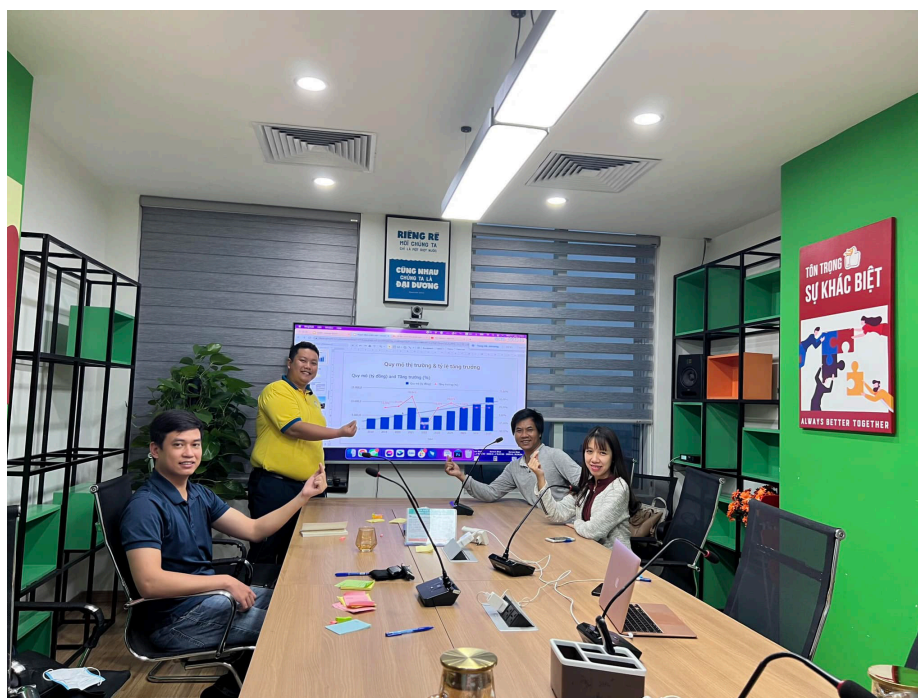
“Quản lý là nghệ thuật hoàn thành công việc thông qua nỗ lực của người khác”. Khi bạn là sếp, thành tích của team mới nói lên năng lực của bạn. Hãy cùng theo dõi câu chuyện của anh Ngô Việt Yên - Founder của Công ty Cổ phần Thương mại, Dịch vụ và Công nghệ Cha và Con để khám phá hành trình vượt qua giới hạn bản thân, trở thành nhà quản lý “nhàn” với team tự chủ.

Với tư cách là một trong những Founder của Công ty Cổ phần Thương mại, Dịch vụ và Công nghệ Cha và Con, anh Ngô Việt Yên phụ trách xây dựng chiến lược kinh doanh, vận hành mảng kinh doanh xe đạp của công ty, quản lý kỹ thuật của hệ thống và đào tạo đội ngũ. Anh kỳ vọng có thể đảm nhận tốt các vai trò được giao, phát triển năng lực theo kịp với sự tăng trưởng của công ty và thích nghi với tình hình biến động của thị trường.

Tuy nhiên, hành trình để đạt được kỳ vọng này cũng không dễ dàng. Anh Yên kể lại: “Thực trạng của mình trước khóa học khá bế tắc khi còn chưa quản lý bản thân hiệu quả, năng suất của bản thân và đội nhóm còn thấp, chưa bắt kịp với yêu cầu công việc. Mình cứ cắm đầu cắm mặt vào làm mà không sắp xếp công việc, không đánh giá độ ưu tiên, không có định nghĩa hoàn thành, khiến cho việc không quan trọng trở thành quan trọng, việc quan trọng không gấp lại trở thành việc quan trọng & gấp nên bản thân nhìn thì vất vả nhưng hiệu quả không cao”.

Quản lý bản thân không tốt nên anh cũng không có nhiều thời gian để quản lý đội nhóm cũng như chưa đào tạo và chuyển giao công việc, hay ôm việc dẫn tới nhân viên thì rảnh, còn quản lý thì “đầu tắt mặt tối” mà công việc vẫn không trôi.

Đến với NeoManager, điều đầu tiên anh thay đổi chính là niềm tin lạc lạc về bản thân rằng mình không làm được và không xứng đáng. Tiếp nữa là thái độ và ý thức dịch chuyển từ cấp độ cá nhân sang nhóm và tổ chức. Sau cùng là các kỹ năng và công cụ, phương pháp thực hiện quá trình chuyển đổi này.



Thay đổi đầu tiên là về tư duy không ngại quản lý. Trước đây, anh không thích làm quản lý, năng lực quản lý hạn chế, chỉ có khả năng quản lý nhóm khoảng 3-5 người. Sau này, anh biết đến câu nói “Quản lý là nghệ thuật hoàn thành công việc thông qua nỗ lực của người khác”. Anh hiểu rằng, nếu năng suất của quản lý tăng lên thì hiệu suất của đội nhóm, của công ty sẽ tăng theo cấp số nhân. Vì bản thân có làm xuất sắc đến mấy thì cũng chỉ được 10 điểm, nhưng nếu quản lý đội nhóm tốt để mỗi thành viên được 7, 8 điểm thì tổng giá trị của nhóm sẽ rất cao. Nếu tạo ra hiệu suất lớn như vậy thì tại sao mình không thử?

Trước kia cứ nghĩ cái gì mình cũng hay, ôm việc vào người, sau mới biết là do mình không đào tạo, chuyển giao đúng mực cho nhân viên, nếu họ được đào tạo thì có khi còn làm tốt hơn mình. Giờ đây, anh chú trọng vào vấn đề đào tạo, huấn luyện theo quy trình: phân loại nhân viên - lên giáo trình - đào tạo - đánh giá và phản hồi cho nhân viên.

Đầu tiên là phân loại nhân viên thành các cấp A, B, C. Ngày trước, anh cho rằng ai làm được việc thì không cần đào tạo, kệ họ làm, đây là sai lầm rất lớn. Người giỏi cũng có giới hạn nhất định ở một góc độ nào đó, vẫn cần phải đào tạo. Không ít nhân sự giỏi đã ra đi sau một thời gian do không được quan tâm, đào tạo, cảm thấy không có động lực để phát triển.

Hay một số nhân viên hạng C anh nghĩ có thể đào tạo được, nhưng phải dành rất nhiều thời gian cho họ, thậm chí nhiều người không thay đổi được, cố giữ họ lại chỉ làm tổn thương tổ chức mà thôi. Sau này, anh chỉ tập trung đào tạo nhân viên hạng A và hạng B.

Trước đây, anh không thiết kế career path, bộ kỹ năng cần thiết cho nhân sự, làm đến đâu thì dạy đến đó nên họ rất mù mờ không biết sẽ phát triển như thế nào. Rút kinh nghiệm, anh đã list một bảng kỹ năng cần có, với định nghĩa hoàn thành cụ thể, họ sẽ biết phải học gì trong tuần này, tháng này, trong 3 tháng tới. Họ nhìn thấy lộ trình rõ ràng và tiến bộ rất nhanh, mình cũng biết năng lực của họ đang ở đâu và sẽ đến được đâu.

Còn những nỗi đau về quản lý công việc, quản lý thời gian, thật may mắn và tình cờ lại được giải quyết ngay tại Module 1& 2. Anh bắt đầu sắp xếp lại bản thân, đội nhóm, thậm chí còn dư cả thời gian để học và làm dự án nhóm trong vai trò trưởng nhóm X-Team. Anh cảm thấy rất bất ngờ khi áp dụng những công cụ, kỹ thuật rất nhỏ vào công việc và thấy được hiệu quả ngay.

Sử dụng các công cụ quản lý công việc sẵn có như: Trello, Google Calendar, Google Tasks để lên danh sách việc cần làm và định nghĩa hoàn thành cho từng đầu việc, sắp xếp độ ưu tiên, phân công gán định thời gian cho từng đầu việc và theo dõi, đánh giá.

Để sắp xếp độ ưu tiên công việc, anh sử dụng ma trận Eisenhower. Việc gấp thường ít quan trọng nên mình đã tự tin giao cho cấp dưới và giám sát công việc của họ. Bỏ đi các việc không gấp, không quan trọng, chỉ tập trung vào công việc quan trọng, luôn đặt thời gian và định nghĩa hoàn thành.

Sử dụng SMART, OKR để đặt mục tiêu cá nhân và đội nhóm. Thiết lập mục tiêu cá nhân một cách nghiêm túc, định kỳ, giám sát và tự đánh giá. Thiết lập mục tiêu của đội nhóm với sự đóng góp của toàn đội, tận dụng tối đa sức mạnh tập thể. Thiết lập mục tiêu chung của công ty với sự góp mặt của tất cả mọi người để kết nối mục đích cá nhân của nhân viên với mục đích chung của công ty.

Đánh giá theo chu kỳ và cải tiến liên tục. Xác lập chu kỳ đánh giá để bản thân và đội nhóm cùng nhìn lại. Cải tiến liên tục những công việc đang thực hiện, để tránh tình trạng thụt lùi, lạc hậu, "éch ngồi đáy giếng". Chỉ tập trung vào cải tiến, không tập trung vào cá nhân.

Kết thúc câu chuyện, anh Yên hào hứng chia sẻ: "Thật may mắn là các nỗi đau của mình hoặc đã có câu trả lời hoặc đã được chữa trị thành công. Mình còn non và xanh lắm nên việc tiếp tục học hỏi, mở rộng năng lực quản lý là tất yếu. Nhưng mình tin nếu mình Muốn và Dám thì mọi việc đều có thể làm được".

Chia sẻ của GS. TS. Nguyễn Vũ Hào: TRIẾT HỌC HIỆN SINH DƯỚI GÓC NHÌN QUẢN TRỊ



Tóm tắt chia sẻ của GS. TS. Nguyễn Vũ Hào, Khoa Triết học, Trường Đại học KHXH và NV, Đại học Quốc gia Hà Nội, tại sự kiện ra mắt Chương trình phát triển lãnh đạo NeoLeader của Học viện Agile.

Những vấn đề gợi mở được đặt ra

Triết học thông thường chúng ta hình dung nó hơi xa với thực tiễn, nhưng thực ra lại rất gần nếu chúng ta đi sâu vào tìm hiểu. Bài chia sẻ dưới đây tập trung vào triết học hiện sinh dưới góc nhìn quản trị.

Vậy hiện sinh là gì?

Khi chúng ta ngồi trước gương, chúng ta đặt câu hỏi “kẻ nào ngồi trước ta và hắt từ đâu đến?”, đó chính là hiện sinh. Hiện sinh chính là cái tôi, cái đích thực của mỗi người chúng ta, là cái mà mình không bao giờ từ bỏ, nếu từ bỏ mình không còn là mình nữa.

Có những vấn đề gợi mở liên quan đến chủ nghĩa hiện sinh được đặt ra như:

Vấn đề ý nghĩa cuộc đời. Con người khác con vật ở chỗ nào? Nếu con người có cuộc sống nhàm chán theo kiểu “sáng cắp ô đi, tối cắp ô về” thì không khác gì cây cỏ, chim muông. Con người khác con vật ở chỗ biết đặt câu hỏi sống để làm gì? Ý nghĩa của cuộc đời là gì? Như mỗi doanh nhân, mỗi doanh nghiệp đều phải có một triết lý, tầm nhìn, hướng đi để khẳng định dấu ấn của mình trong cuộc đời.

Một câu hỏi nữa mà chúng ta càng phải đắn đo là mình có nguy cơ giống hệt người khác, đánh mất cái tôi, cái riêng, cái độc nhất vô nhị của mình thì có đáng không? Đây là vấn đề liên quan tới tính cá nhân độc đáo, độc nhất vô nhị.

Con người cá nhân có nguy cơ đánh mất tự do cá nhân của chính mình, quyền tự do lựa chọn của mỗi người đối với số phận của mình. Tôi quyết định được số phận của mình bao nhiêu phần trăm? Tôi quyết định toàn bộ hay một phần, hay có số rồi không cần phải cố làm gì, cũng có người nói ngược lại, số phận do mình tự quyết định. Đó là vấn đề quyền tự do lựa chọn của mỗi người đối với số phận của mình.

Một vấn đề nữa mà ai cũng trăn trở là con người phải sống như thế nào và phải ứng xử như thế nào để xứng đáng là một con người, vừa khẳng định được giá trị của mình trong xã hội, vừa giữ được cái tôi của mình như là một tồn tại người đích thực hay hiện sinh thay vì như một cái đinh ốc vô hồn trong một cỗ máy. Hiện sinh là gì? Hiện sinh là tốt hay xấu? Đây chính là vấn đề lối sống, phương thức sống.

Và cuối cùng, câu hỏi lớn nhất “Tôi là ai?”. Tại sao tôi lại được sinh ra trong đất nước này, trong gia đình này chứ không phải trong đất nước khác, trong gia đình khác? Đây là vấn đề cái tôi cá nhân như một tồn tại người.

Các vấn đề trên gắn với một trong những bộ phận cơ bản của chủ nghĩa hiện sinh: đạo đức học hiện sinh.

Nói đến chủ nghĩa hiện sinh chúng ta có những đại biểu chính như: Kierkegaard (1813-1855), M. Heidegger (1889-1976), K. Jaspers (1883-1969), J.P. Sartre (1905-1980), A. Camus (1913-1960), M. J. Merleau-Ponty (1908 - 1961) v.v.

#2. Đạo đức học hiện sinh của J.P. Sartre

J.P. Sartre (1905 – 1980) là nhà triết học được coi là ông hoàng của chủ nghĩa hiện sinh ở Pháp, ông là một nhà hiện sinh vô thần, một trong những nhà tư tưởng có ảnh hưởng trong triết học phương Tây thế kỷ XX.

Sartre nhấn mạnh việc con người có thể sáng tạo ra các giá trị đạo đức và không thừa nhận cái thiện lý tưởng, cái thiện được định sẵn một cách khách quan ngay từ đầu, cũng như bất cứ chuẩn mực đạo đức nào được ấn định từ bên ngoài. Ông theo tư tưởng rằng, Chúa đã chết, không có Chúa nữa thì tôi không phải chịu sự quy định của bất cứ luật trời nào cả, cho nên mỗi người là Đức Chúa của chính mình, nên không phải tuân theo bất cứ tiêu chí nào hết, tôi chính là Chúa của chính mình. Không thừa nhận bất cứ tiêu chí nào đó về mặt khách quan, mỗi người tạo ra tiêu chí riêng của mình.

Mỗi con người cá nhân phải hoàn toàn chịu trách nhiệm về tất cả các dự án riêng của chính mình. Con người khác con vật ở chỗ con người có tự do. Tự do chính là năng lực lựa chọn chân lý, khiến con người được tách khỏi giới tự nhiên vô cơ và các loại sinh vật khác trên thế giới.

Nhiều người nói sai về chủ nghĩa hiện sinh rằng chủ nghĩa hiện sinh tuyên truyền học thuyết rằng con người có tự do nên muốn làm gì thì làm. Điều này là không đúng. Giới hạn về tự do theo quan niệm của chủ nghĩa hiện sinh là tôi làm bất cứ điều gì nhưng không được trái với lương tâm, quy tắc sống của tôi, làm gì thì làm nhưng không được vi phạm lợi ích của người khác, tự do của người khác.

Sartre chủ trương bên vực tự do tuyệt đối cho cá nhân, nhưng tự do tuyệt đối ở ông không được hiểu theo nghĩa là tự do muốn làm gì thì làm một cách tùy tiện, mà là tự do hành động theo nguyên tắc của tồn tại người của mình, theo lương tâm mình. Ví dụ, không lấy người mình yêu là vô đạo đức, lấy người mình không yêu cũng là vô đạo đức. Ông đề cập đến tha nhân và tồn tại vì tha nhân.

Nhận định về quan niệm của Sartre về tự do chúng ta có thể thấy, mặt hợp lý là ở cách đặt vấn đề: hoạt động của con người được điều khiển chủ yếu không phải bởi các yếu tố bên ngoài, mà bởi các tác nhân bên trong. Con người hoàn toàn tự do trong việc lựa chọn các cách thức nhất định để đạt được mục tiêu đặt ra.

Tuy vậy, quan niệm của Sartre về tự do cũng có mặt hạn chế. Đó là không liên kết các mục tiêu và khát vọng chủ quan của con người với các yếu tố lịch sử, với bối cảnh văn hóa tinh thần và các thể chế xã hội nhất định.

Chính vì vậy, chúng ta cần xem xét quan niệm về tự do và trách nhiệm.

Con người chỉ có trách nhiệm khi con người có tự do. Khi tôi có tự do lựa chọn điều gì đó thì người khác mới có thể trách tôi tại sao tôi lại chọn như vậy, còn nếu tôi không có tự do thì không ai có thể trách tôi. Ví dụ như khi mình có tự do để lập công ty thì mình phải toàn tâm toàn ý, có trách nhiệm hoàn toàn với công ty. Có tự do lựa chọn công việc thì phải có trách nhiệm với công việc đó, có tự do quyết định vấn đề nào đó thì phải có trách nhiệm với nó. Tự do có mối liên hệ chặt chẽ với trách nhiệm. Không có tự do, thì không thể có trách nhiệm.

Tiêu chuẩn đạo đức

Sartre bác bỏ các nguyên tắc và tiêu chuẩn đạo đức khách quan của hành vi của con người, chỉ thừa nhận chuẩn mực đạo đức cá nhân.

Ví dụ trong trường đại học, một nhà giáo nói điều mà chính họ không tin, tuyên truyền thứ mà mình không tin thì đó là vô đạo đức. Hoặc khi đánh giá học sinh mà vì một lý do nào đó không công bằng thì cũng là vô đạo đức. Hay một bác sĩ khi điều trị bệnh mà kê đơn thuốc đắt tiền không cần thiết thì cũng là vô đạo đức. Một nhà báo khi nhìn thấy bất công mà không phản ánh hay phản ánh khác đi thì cũng là vô đạo đức. Ra đường, thấy điều bất công nhưng vì an toàn của bản thân mà bỏ qua thì cũng là vô đạo đức.

Tiêu chuẩn đạo đức là sự phù hợp của ý thức và hành động con người với nguyên tắc của chính mình, với lương tâm mình theo phương châm: "Hãy là chính mình!" đồng thời "Hãy làm cho mình khác đi!".

Khi mình là chính mình thì mới có đạo đức, khi mình không là chính mình thì là vô đạo đức. Chúng ta đánh mất mình thì không bao giờ lấy lại được. Điều này cũng có những hạn chế của nó, có thể tôi là chính tôi nhưng tiêu chuẩn của tôi không phù hợp với tiêu chuẩn xã hội thì sao? Ví dụ, kẻ cướp tự cho rằng mình phân phối lại tài sản xã hội. Tiêu chuẩn đạo đức lại phụ thuộc vào chuẩn mực xã hội.

Vì vậy, sống có đạo đức tức là sống với tồn tại thực của mình, với lòng mình, với lương tâm của mình, giữ được phẩm giá của mình trong mọi hoàn cảnh. Sống vô đạo đức chính là sống với tồn tại không thực, trái lòng mình, trái lương tâm của mình, sống đánh mất mình. Điều này không chỉ liên quan đến từng con người mà còn liên quan tới doanh nghiệp, tổ chức.

Con người vẫn có thể thay đổi nguyên tắc của chính mình, làm cho mình khác đi, không phụ thuộc vào quá khứ, cho dù là quá khứ phũ phàng, nhưng sự thay đổi đó hoàn toàn là do nguyên nhân bên trong, chứ không thể là do áp lực từ bên ngoài.

Đánh giá chung về triết học hiện sinh và giá trị của triết học hiện sinh J.P. Sartre

Chủ nghĩa hiện sinh có nhiều sự đối chiếu với Phật giáo. Đời là bể khổ, theo Phật giáo là do con người tham, sân, si. Còn theo chủ nghĩa hiện sinh lại khẳng định ngược lại, đời là bể khổ, để bớt khổ thì chúng ta phải khẳng định cái tôi của mình, càng phải tham, sân, si.

Đánh giá về chủ nghĩa hiện sinh chúng ta có thể thấy:

Một là, chủ nghĩa hiện sinh đề cao tính tích cực của ý thức cá nhân với tư cách là chủ thể sáng tạo, cam kết và tham gia tích cực vào hoạt động xã hội và vào việc kiến tạo bản chất của mình.

Hai là, chủ nghĩa hiện sinh đề cao tự do, ý chí và nghị lực của con người cá nhân, sự quyết tâm dám vượt qua hoàn cảnh để thực hiện cái Tôi của mình, hiện sinh của mình, thực hiện dự án, kế hoạch của mình và làm thay đổi số phận mình.

Ba là, chủ nghĩa hiện sinh đề cao tính độc lập, tính độc đáo, tính không lặp lại về nhân cách của con người cá nhân, đề cao tự do ý chí, khả năng giữ được cái Tôi của mình, không bị tha hóa, không đánh mất mình trong mọi hoàn cảnh, kể cả trong những tình huống khắc nghiệt nhất.

Bốn là, chủ nghĩa hiện sinh đề cao tính nguyên tắc của lối sống và tinh thần dám chịu trách nhiệm về sự lựa chọn của mình, về tất cả những gì mình đã nói và đã làm.

Năm là, chủ nghĩa hiện sinh của Sartre phê phán sự dối trá, thói giả dối của ý thức thỏa hiệp, sự vô nguyên tắc, đề cao tính nguyên tắc và tính kiên định của sự lựa chọn với tư cách là điều kiện để hình thành cá tính đích thực.

Sáu là, phê phán tình trạng tha hóa tinh thần, tâm thế nô dịch của con người đại chúng, nguy cơ đánh mất cái tôi, tồn tại đích thực của con người: nguy cơ biến mình trở thành công cụ hay phương tiện trong tay kẻ khác.

Bảy là, các tiêu chuẩn đạo đức học của Sartre có thể có những yếu tố tích cực và hợp lý nhất định, trong trường hợp, khi nguyên tắc đạo đức của con người cá nhân là phù hợp với cái thiện, với giá trị chuẩn mực của đạo đức xã hội.

Tuy vậy triết học hiện sinh của Sartre cũng có những hạn chế

Đó là xu hướng của chủ nghĩa chủ quan và chủ nghĩa duy ý chí. Đề cao chủ nghĩa cá nhân và có xu hướng khuyến khích chủ nghĩa cá nhân cực đoan, dẫn tới nguy cơ nổi loạn, nguy cơ bất ổn

xã hội, nguy cơ xung đột lợi ích giữa cá nhân và cộng đồng. Hay giữa các cá nhân, những người theo đuổi những nguyên tắc cứng nhắc, thiếu khoan dung, thiếu sự hòa đồng, thiếu khả năng điều chỉnh của một xã hội hài hòa.

Quan niệm của Sartre về tự do mang tính chủ quan và cực đoan. Ví dụ như trong các cơ quan có những người theo chủ nghĩa cá nhân cực đoan, nguy cơ xung đột rất cao.

#3. Gợi mở những chủ đề chính trong triết học hiện sinh dưới góc nhìn quản trị

Có hai khái niệm rất khác nhau: Quản lý và quản trị (Management and Governance).

Quản lý là cách thức điều hành có tính hành chính từ trên xuống đối với một tổ chức để thực hiện một chính sách nhất định đã được ban hành. Quản lý có tính nhất nguyên.

Quản trị là cách thức điều hành của một tổ chức nhằm thiết lập chiến lược, giá trị và tầm nhìn của tổ chức đó, từ đó đưa ra các chính sách nhất định. Quản trị có tính đa nguyên.

Về mặt thứ bậc, quản trị được thực hiện bởi những người lãnh đạo ở các cấp bậc cao nhất trong khi việc quản lý được thực hiện bởi những người quản lý được bổ nhiệm ở các cấp bậc thừa hành tiếp theo. Quản trị có nhiều loại hình và cấp độ.

Giữa chủ nghĩa hiện sinh và quản trị có rất nhiều chủ đề liên quan, có thể kể đến như:

- Vấn đề ý nghĩa cuộc đời/lẽ sống: Triết lý kinh doanh.
- Vấn đề cái tôi và nguy cơ đánh mất cái tôi: trong một dự án đầu tư.
- Số phận và tự do lựa chọn: bạn đời, nghề nghiệp, dự án đầu tư.
- Vấn đề lương tâm trong kinh doanh.
- Vấn đề trách nhiệm: trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.
- Phương thức tồn tại thực và phương thức tồn tại không thực.
- Vấn đề ý chí: ước mơ/hoài bão/khát vọng, nghị lực, quyết tâm, nhiệt huyết.
- Tồn tại và bản chất: Vấn đề bản chất con người, dự án cuộc đời, dự án cá nhân.
- Tự do và trách nhiệm.
- Tiêu chuẩn đạo đức - Đạo đức kinh doanh: sự dối trá và vô đạo đức trong các nghề nghiệp khác nhau.

Nhận diện cái tôi qua tình huống giới hạn

Chúng ta ai cũng đã từng trải qua những cú sốc về tinh thần, bị khủng hoảng về giá trị, về hiện sinh, mất phương hướng, không biết mình sẽ đi đâu về đâu. Đó là các tình huống giới hạn. Là tình huống giúp mình nhận ra mình là ai:

- Thất tình, đánh mất tình cảm khi mình đặt tất cả tình cảm vào ai đó.
- Bị phản bội, bị nghi oan. Đa số doanh nghiệp thất bại là do bị phản bội từ bên trong, tin cậy quá mức vào ai đó, không biết chọn cộng sự, đối tác.
- Mất người thân, người mình yêu quý nhất.
- Vợ nợ, phá sản (doanh nghiệp, dự án đầu tư, chứng khoán, bất động sản...) Bình thường thì ai cũng là bạn, lúc phá sản, lúc vỡ nợ thì không còn ai, khi đó mới nhận ra ai mới là bạn đích thực của mình.
- Mắc bệnh hiểm nghèo.
- Tình trạng hấp hối và suy tư về cái chết.
- Khủng hoảng giá trị, khủng hoảng hiện sinh, mất phương hướng.
- Mắc tội lỗi.

Rất nhiều người trong chúng ta vướng vào các tình huống này. Đó là lúc chúng ta phải tỉnh táo. Tình huống giới hạn rất quan trọng, nếu không có tình huống giới hạn chúng ta sẽ mãi ngày thơ. Đó là trải nghiệm vô cùng quý giá trong cuộc đời. Nếu chúng ta đã từng thất tình, chúng ta sẽ biết trân trọng tình cảm tiếp theo, đã từng đổ vỡ sẽ biết sống xứng đáng.

Trong con người chúng ta có 5 con người: Cái tôi kinh nghiệm gắn liền với thể xác, tâm hồn của mình; Cái tôi tiên nghiệm đứng đằng sau tất cả; Cái tôi hiện sinh; Cái tôi ý thức; Cái tôi gắn với Đức Chúa trời.

Ngoài ra, còn các khái niệm nữa cũng đáng chú ý đó là Cái chết sinh học và cái chết hiện sinh. Khi chúng ta chết đi về mặt sinh học là chuyện thường ai cũng phải đối mặt, nhưng cái chết hiện sinh mới là cái chết đau đớn nhất, như là mình mất hết danh dự, không còn là mình nữa. Vì vậy, hãy sống làm sao để người đời không phỉ báng mình.

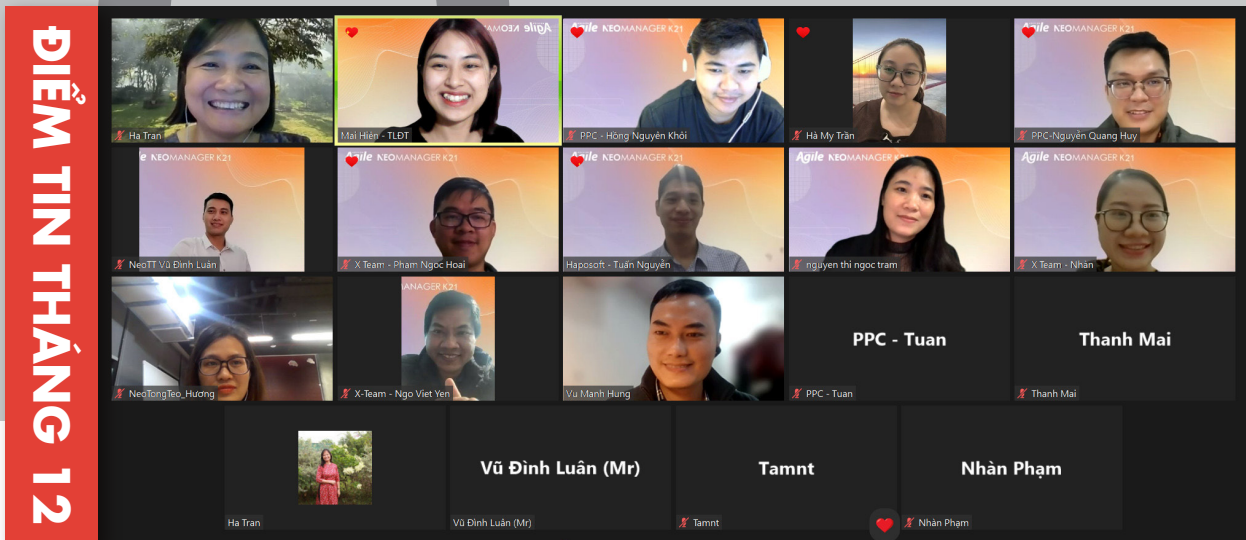
Ứng xử trong tình huống giới hạn

Cách ứng xử quan trọng nhất với tình huống giới hạn đó là coi tình huống giới hạn như là trải nghiệm quý giá để cho mình nhận ra mình là ai trong cõi đời này, ai là bạn của mình.

Trực giác và năng lực tìm đối tác: trực giác là năng lực phát hiện ra bản chất của sự vật một cách trực tiếp. Nhà quản trị muốn tìm đối tác cũng cần dựa vào trực giác, tin cậy vào trực giác của mình, thay vì tin vào lời gièm pha của kẻ khác.

Cuối cùng, cái bất cập lớn nhất hiện nay là Chủ nghĩa duy vật kinh tế và chủ nghĩa Money – vấn đề bất cập trong quản trị doanh nghiệp và quản trị xã hội. Coi tiền là tất cả, chỉ cần tiền có thể mua được tất cả mọi thứ nên người ta sẵn sàng vi phạm đạo đức, vi phạm pháp luật, vi phạm tôn giáo. Chủ nghĩa hiện sinh càng khẳng định giá trị để mỗi người sống và làm việc đúng với lương tâm của mình.

1. Tổng kết NeoManager K21



NeoManager K21 đã cán đích thành công vào ngày 22/12/2022 với kỷ lục học tập ấn tượng: Top 1 cao nhất trong lịch sử NeoManager với 734 điểm, gấp 4,5 lần số điểm cần đạt của chương trình và 1/2 lớp điểm tích lũy hơn 300 điểm.

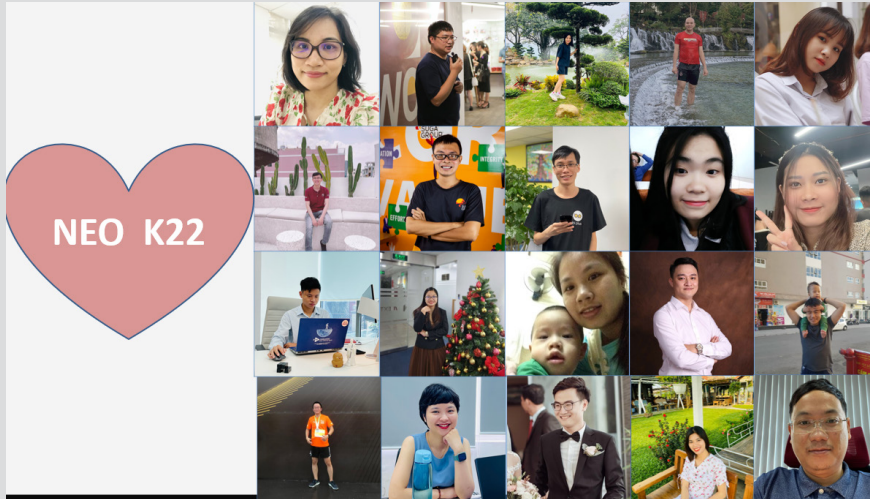
2. Tổng kết NeoLeader K1

Chương trình phát triển lãnh đạo NeoLeader khóa đầu tiên đã chính thức khép lại vào ngày 17/12/2022. Với chủ trương giáo dục khai phóng trong phát triển sự hiểu biết và năng lực lãnh đạo, NeoLeader sẽ tiếp tục nâng cấp để mang lại những trải nghiệm học tập thú vị và nâng cao hiệu quả học tập của học viên. Công thức như thường lệ: cải thiện cách học, cải thiện cách nghĩ, cải thiện cách làm trong một tinh thần chủ đạo “tự học – tự giáo dục – tự làm ra chính mình”.



3. Khai giảng NeoManager K22

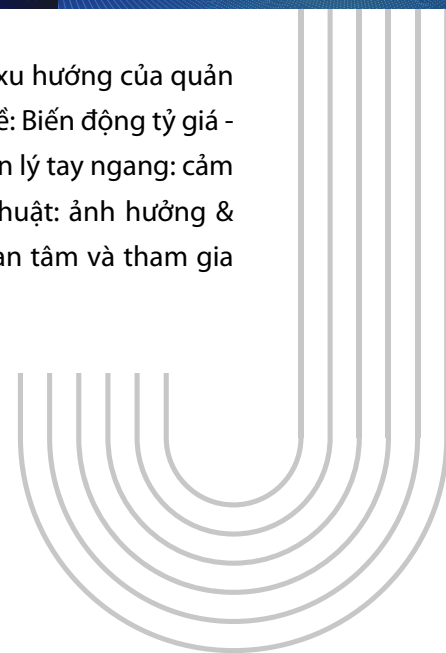
NeoManager K22 chính thức khai giảng vào ngày 13/12/2022, tiếp tục hành trình trang bị khung kiến thức và kỹ năng quản lý bài bản, toàn diện cho đội ngũ quản lý tài năng, trẻ trung và hiện đại.



4. Chuỗi seminar do cựu học viên NeoManager chia sẻ



Tháng 12 đánh dấu chuỗi webinar về các vấn đề và xu hướng của quản lý do cựu học viên NeoManager chia sẻ với các chủ đề: Biến động tỷ giá - Xu hướng và hoạch định của doanh nghiệp ITO; Quản lý tay ngang: cảm xúc, chuyên môn hay mối quan hệ; Sếp thuận kỹ thuật: ảnh hưởng & thuyết phục nhân viên như thế nào? thu hút sự quan tâm và tham gia nhiệt tình của cộng đồng cựu học viên NeoManager.



5. Gương mặt tiêu biểu



Ngô Việt Yên | Học viên NeoManager K21

Kỷ lục sinh ra là để phá vỡ! Xin chúc mừng anh Ngô Việt Yên - Học viên NeoManager K21 đã xuất sắc “đập đổ” kỷ lục mới thiết lập của K20 để trở thành Top 1 cao nhất trong lịch sử NeoManager với 734 điểm.



Anh Nguyễn Mạnh Hùng

NeoManager cũng hân hoan đón chào sự xuất hiện của một giảng viên mới: anh Nguyễn Mạnh Hùng - CEO của tổ hợp giáo dục Edukid, thành viên quản trị của Velacorp, chuỗi thực phẩm sạch Sói Biển, hệ thống đào tạo lập trình viên Codegym. Với nhiều năm kinh nghiệm làm quản lý tại tập đoàn lớn (Vingroup), startup và điều hành trong nhiều lĩnh vực: công nghệ, giáo dục, logistics, thực phẩm..., anh Hùng hứa hẹn sẽ mang đến “luồng gió mới” cho các khóa NeoManager tiếp theo.

Nhìn lại NeoManager 2022

Số lớp **11**

Số lượng học viên **226**

Số lượng doanh nghiệp **41**

Trung bình mỗi học viên hoàn thành: **8** Module,
8 khóa học online với hơn **200** bài học video

Tổng số lượng Thử nghiệm **1289**

Tổng số lượng Reflection **2834**

Top 3 NeoManager 2022



Nguyễn Văn Quý
NeoManager K18

649 điểm

41 thử nghiệm
14 reflection sách



Ngô Việt Yên
NeoManager K21

734 điểm

51 thử nghiệm
13 reflection sách



Trần Linh Chi
NeoManager K20

671 điểm

43 thử nghiệm
21 reflection sách

Hoạt động Cộng đồng cựu học viên



CHÚC MỪNG NĂM MỚI 2023

Anh chị thân mến,

Cảm ơn anh chị đã quan tâm và dành sự tin yêu cho Học viện Agile trong suốt thời gian qua!

Một năm Nhâm Dần đầy thử thách sắp qua đi để nhường chỗ cho năm mới Quý Mão hứa hẹn mở ra thật nhiều cơ hội mới. Học viện Agile kính chúc anh chị thật nhiều sức khỏe, luôn bền gan vững chí, giữ mãi ngọn lửa đam mê và khát vọng chinh phục thành công mọi mục tiêu trong năm mới 2023!

Trân trọng,