



CÂU CHUYỆN VỀ HỌC VIÊN
Nguyễn Đức Tuấn

KHÔNG NGỪNG HOÀN THIỆN BẢN THÂN VÀ HÀNH TRÌNH TRỞ THÀNH NHÀ LÃNH ĐẠO PHỤC VỤ

"Kẻ mạnh không phải là kẻ giẫm lên vai người khác để thỏa mãn lòng ích kỷ. Kẻ mạnh chính là kẻ giúp đỡ kẻ khác trên đôi vai của mình". Chúng ta càng tạo ra nhiều giá trị cho những người xung quanh, chúng ta càng thành công. Hãy cùng theo dõi câu chuyện của anh Nguyễn Đức Tuấn - Technical Leader, Haposoft để khám phá hành trình trở thành nhà lãnh đạo phục vụ bằng cách xây dựng thói quen học tập liên tục cho bản thân.

Với vai trò là Technical Leader tại Haposoft, anh Nguyễn Đức Tuấn phụ trách các công việc chuyên môn như: review, giải quyết các vấn đề kỹ thuật trong dự án, thiết kế hệ thống, xây dựng infra, phản biện về các giải pháp, đào tạo kỹ thuật cũng như các công việc quản lý bao gồm: lập kế hoạch, thực hiện, theo dõi quá trình thực hiện dự án, cải tiến quy trình, huấn luyện và truyền cảm hứng cho các thành viên trong team.

Với định hướng trở thành nhà lãnh đạo theo phong cách phục vụ, anh kỳ vọng có thể phát triển tối đa năng lực kỹ thuật của các bạn trong công ty để thực hiện các dự án thành công, giúp tạo ra giá trị thực sự cho khách hàng.

Tuy nhiên, anh Tuấn tự nhận thấy bản thân vẫn còn khá nhiều thiếu sót và luôn nỗ lực học hỏi không ngừng để khắc phục những điểm yếu về kỹ năng quản lý và huấn luyện đội ngũ.



Anh tâm sự: Thời gian đầu mới đảm nhận công việc quản lý là thời điểm ngợp nhất, lúc nào mình cũng cảm thấy không có đủ thời gian để làm gì hết, đến công ty là chỉ có đi họp thôi. Lúc đó, mình vừa phải làm task trong dự án, vừa phải quản lý 2 dự án chạy song song: 1 dự án làm Project Manager truyền thống, 1 dự án làm Scrum Master. Đặc biệt, đó là lần đầu tiên mình thử sức với vai trò Scrum Master mà Scrum Master thì phải đi họp nhiều, sự kiện nào mình cũng phải tham gia hết.

Hay đối với công việc liên quan đến huấn luyện đội ngũ, anh chia sẻ: Ngày xưa khi các bạn trong team gặp vấn đề thì mình sẽ lao vào tìm cách giải quyết để dự án chạy luôn vì nếu mình làm thì rất nhanh, chỉ mất 1-2 giờ thôi, còn nếu để các bạn tự tìm hiểu giải quyết thì có khi phải mất 1-2 ngày. Nhưng đến dự án tiếp theo lại gặp vấn đề y chang như vậy thì mình lại phải nhảy vào.

Được công ty cử đi học NeoManager là một bước ngoặt trong công việc quản lý của anh Tuấn. Anh kỳ vọng khóa học sẽ giúp mình giải quyết các vấn đề về nâng cao hiệu suất cá nhân, có phương pháp quản lý nhóm hiệu quả và xây dựng được thói quen học tập liên tục cho bản thân.

Để trở thành một nhà quản lý hiệu quả thì trước hết bản thân phải là một cá nhân có hiệu suất cao. Chính vì vậy, anh chú trọng hình thành thói quen học tập liên tục để gia tăng hiệu suất của bản thân. Hiện tại, anh vẫn duy trì thói quen đọc sách và lịch tự học vào buổi tối, đồng thời tham gia khóa học về kỹ thuật trên Udemy.

Anh Tuấn cũng bắt đầu học cách quản lý thời gian hiệu quả thông qua các công cụ, kỹ thuật đơn giản mà hiệu quả như: sắp xếp công việc trên Calendar, lập kế hoạch theo Ma trận Eisenhower dựa trên mức độ quan trọng và deadline, Pomodoro và đánh bay sự trì hoãn bằng cách bẻ nhỏ công việc đến mức thấp nhất có thể. Vì việc lớn, việc khó chúng ta thường hay trì hoãn, còn những việc nhỏ, làm được ngay thì không trì hoãn nữa.

Kỷ niệm đáng nhớ nhất với anh Tuấn trong khóa học là thử nghiệm sử dụng công cụ 360 độ để thu thập phản hồi của mọi người về bản thân thông qua các khía cạnh như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng lập kế hoạch & tổ chức, chất lượng công việc & khả năng giải quyết vấn đề, tính chuyên nghiệp & liêm chính, mức độ tin cậy, làm việc nhóm, điểm mạnh & điểm cần cải thiện.



Anh hào hứng chia sẻ: Lần đó, mình đi hỏi từ Giám đốc đến các trưởng phòng và các bạn nhân viên thì có được 1 bảng phản hồi 360 độ. Qua đó mình biết được điểm mạnh, điểm yếu, cảm nhận của mọi người về mình, thậm chí nhiều điểm mà chính mình không nhận ra. Mình đã dựa vào bảng phản hồi này để đặt OKR cá nhân trong Quý tới cũng như cung cấp đến mọi người trải nghiệm dịch vụ khách hàng nội bộ tốt hơn.

Ngoài ra, anh Tuấn cũng đặc biệt chú trọng đến việc đào tạo, huấn luyện đội ngũ. Anh phát hiện ra rằng để có thể trao quyền cho nhân viên thì các bạn phải có một nền tảng về kiến thức và kỹ năng đủ tốt. Nếu làm tốt bài toán huấn luyện cho đội ngũ thì các bạn cũng tự tin hơn, còn mình cũng yên tâm hơn khi trao quyền, không sợ các bạn làm hỏng việc nữa.

Anh thú nhận: Trước đây mình thường tự giải quyết vấn đề cho nhanh, chứ không giúp cho các bạn nhân viên cũng có thể làm được. Sau này mới biết là do mình không biết cách đào tạo, huấn luyện.

Hiện tại khi gặp vấn đề mình sẽ tìm kiếm các thông tin liên quan, sau đó hướng dẫn các bạn tự giải quyết và báo cáo lại kết quả định kỳ hoặc để các bạn viết thành tài liệu chung. Gần đây mình cũng đứng ra tổ chức chuỗi seminar chuyên môn định kỳ 2 tuần/lần cho nhóm để các thành viên trong nhóm học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm lẫn nhau.

Anh hồ hởi chia sẻ bản thân không còn "sợ" khi được giao quản lý dự án mới nữa, trái lại cảm thấy khá hào hứng khi bắt đầu một dự án mới để thử nghiệm các kiến thức đã học.

Mình đã học được cách quản lý qua Scrum, thử nghiệm làm Scrum Master, thử nghiệm các bước thiết lập đội nhóm như sử dụng Team Canvas ngay khi bắt đầu dự án để hiểu rõ điểm mạnh, điểm yếu cũng như mục đích tham gia nhóm của từng thành viên,... hay cách đánh giá hiệu suất của nhóm thông qua 5 giai đoạn phát triển: hình thành, sóng gió, ổn định, hiệu suất cao, thoái trào. Ở mỗi giai đoạn lại có một phương pháp và cách xử lý khác nhau. Ví dụ, ở giai đoạn hình thành cần sự cởi mở thì nên tổ chức các buổi chia sẻ, seminar trong team để mọi người hiểu nhau hơn. Ở giai đoạn sóng gió thì phải tìm cách giải quyết các vấn đề gây xung đột, biến những xung đột trở thành cơ hội để phát triển...

Anh Tuấn cũng tin rằng, lãnh đạo bằng cách làm gương là một trong những công cụ mạnh mẽ nhất để tác động tích cực lên người khác. Muốn mọi người cam kết thì mình phải là người cam kết trước, muốn các bạn đúng deadline thì mình cũng phải là người tuân thủ deadline.

Dẫu biết chặng đường phía trước vẫn còn khá nhiều khó khăn, thử thách, nhưng với tinh thần ham học hỏi, không ngừng hoàn thiện bản thân, anh Tuấn tự tin có thể thực hiện lý tưởng trở thành nhà lãnh đạo theo phong cách phục vụ trong tương lai.

AGILE

Leadership Principles

Bài viết này tham khảo quan điểm của tổ chức Business Agility

Phạm Anh Đới, CEO Học viện Agile

Năng lực thích ứng của tổ chức được định nghĩa là khả năng dẫn dắt và thích ứng nhanh với những biến động nội bộ và bên ngoài, đáp ứng nhanh chóng và linh hoạt với những yêu cầu của khách hàng, một cách hiệu quả, tiết kiệm chi phí mà không ảnh hưởng tới chất lượng, liên tục duy trì lợi thế cạnh tranh.

MÔ HÌNH 3C

Lãnh đạo là yếu tố quan trọng nhất trong công cuộc dẫn dắt sự thay đổi. Lãnh đạo không chỉ là người thúc đẩy mà còn là người dẫn dắt sự thay đổi trong tổ chức. Con người chúng ta thường được truyền cảm hứng bởi những người dẫn dắt bằng ví dụ, tích cực tham gia vào sự phát triển của bản thân chúng ta. Việc dẫn dắt này là thông qua hành động, không phải lời nói.

Mô hình 3C là liên quan tới sự dẫn dắt sự thay đổi trong doanh nghiệp. 3C là chữ viết tắt của Communication (Giao tiếp), Commitment (Cam kết) và Collaboration (Cộng tác).

GIAO TIẾP

Nguyên tắc này luôn là một nguyên tắc trung tâm để giúp nhóm hay cá nhân có thể thành công trong các dự án hay nhiệm vụ. Việc xây dựng và duy trì sự thay đổi trong một tổ chức phụ thuộc nhiều vào việc giao tiếp hiệu quả và kịp thời, liên tục xem xét lại tầm nhìn, giá trị của sự thay đổi một cách có ý nghĩa.

CAM KẾT

Đây là một yếu tố nên đến từ bên trong mỗi người, phụ thuộc vào cách mỗi cá nhân thể hiện với tầm nhìn, và giá trị của sự thay đổi. Mỗi cá nhân nên nhận ra rằng rất khó để chúng ta tránh khỏi những thay đổi. Thay đổi là điều khó tiên đoán trước.

CỘNG TÁC

Bất kì thay đổi nào cũng cần có sự nỗ lực của nhiều bên liên quan, có thể từ các thành viên trong nhóm cho đến toàn bộ tổ chức, tùy thuộc vào mức độ thay đổi. Tương lai và sự thành công liên tục phụ thuộc vào khả năng của những cá nhân cam kết liên tục sáng tạo, thử nghiệm, học hỏi không ngừng để tạo nên hiệu quả cùng một nhóm.

TỪ MÔ HÌNH 3C ĐẾN 9 NGUYÊN LÝ CỦA LÃNH ĐẠO THEO NGUYÊN LÝ AGILE



1. Hành động quan trọng hơn lời nói: Một lãnh đạo theo nguyên lý Agile

Không chỉ là người dẫn dắt và thúc đẩy sự thay đổi. Bản thân họ là một sự thay đổi. Những người lãnh đạo dẫn dắt bằng ví dụ và tích cực tham gia vào sự phát triển của chính họ sẽ truyền cảm hứng cho mọi người thông qua hành động, không phải lời nói. Các nhà lãnh đạo theo nguyên lý Agile luôn trau dồi, phát triển bản thân để trở thành người khiêm tốn, đồng cảm. Họ thể hiện những đức tính như lòng trắc ẩn, lòng tốt, sự quan tâm tới đồng nghiệp. Và quan trọng hơn cả, họ thay đổi chính bản thân mình trước khi thay đổi những người khác.

2. Cải thiện chất lượng của tư duy dẫn đến cải thiện kết quả

Lãnh đạo theo nguyên lý Agile tin tưởng rằng, một tư duy nghiêm túc sẽ dẫn đến hành động có ý nghĩa. Họ sẽ nhìn nhận các vấn đề từ nhiều góc độ khác nhau, lấy ý kiến từ những người quen thuộc nhất với vấn đề để đảm bảo rằng mọi quyết định đều bám sát thực tế. Điều này cũng có nghĩa là cho phép họ có thời gian suy nghĩ và tập trung vào những ưu tiên cao nhất trong bất kì thời điểm nào.

3. Tổ chức cải tiến thông qua phản hồi:

Trong nhiều tổ chức, việc nhận phản hồi thường là một trải nghiệm tiêu cực. Những nhà lãnh đạo theo nguyên lý Agile sẽ dành thời gian để phản hồi, đảm bảo rằng các đề xuất của đồng nghiệp đều được phản hồi rõ ràng, cởi mở, tôn trọng và trung thực.

4. Con người luôn đòi hỏi ý nghĩa và mục đích để hoàn thành công việc

Các nhà lãnh đạo theo nguyên lý Agile tập trung vào việc xây dựng, chia sẻ những hiểu biết và mục đích chung. Họ có một tầm nhìn về sự thay đổi có ý nghĩa để từ đó áp dụng cho tổ chức. Công việc của họ là thấu hiểu những gì nằm trong trái tim và tâm trí của mỗi đồng nghiệp để có thể thống nhất, sắp xếp lại trở thành hành động truyền cảm hứng.



5. Cảm xúc là nền tảng để tăng cường sự sáng tạo và đổi mới

Các nhà lãnh đạo theo nguyên lí Agile truyền cảm hứng cho những người khác để mang lại những điều tốt nhất cho công việc. Họ hiểu rằng cảm xúc là một phần quan trọng trong trải nghiệm của con người và khi các cá nhân làm việc bằng cảm xúc của mình, sự sáng tạo và đổi mới sẽ phát triển hơn. Chỉ khi cởi mở, trung thực, và minh bạch, họ mới có thể khuyến khích được điều tương tự từ những người khác.

6. Lãnh đạo ở khắp mọi nơi trong tổ chức

Nhận ra tiềm năng lãnh đạo ở tất cả mọi người giúp tổ chức tăng tốc khả năng học hỏi và thích nghi. Công việc của một nhà lãnh đạo theo nguyên lí Agile là phát triển khả năng lãnh đạo trong tổ chức bằng cách tạo điều kiện cho những người khác lãnh đạo. Kèm cặp các nhà lãnh đạo tương lai là một trong những nguyên tắc thực hành của lãnh đạo phục vụ nhằm gieo hạt mầm cho văn hoá Agile phát triển mạnh.

7. Từ bỏ quyền lực và thẩm quyền thích hợp

Các nhà lãnh đạo linh hoạt nhận ra rằng, mọi người làm việc tốt nhất khi họ được đóng góp trực tiếp vào công việc. Trao quyền cho các cá nhân là một kĩ năng cần thiết của nhà lãnh đạo theo nguyên lí Agile để cân bằng nhu cầu phát triển của cá nhân với nhu cầu của tổ chức.

8. Hợp tác để đạt được nhiều hơn

Các nhà lãnh đạo theo nguyên lí Agile xây dựng cộng đồng làm việc dựa trên sự tin tưởng lẫn nhau, tôn trọng các mối quan hệ. Vai trò của họ là cung cấp cho cộng đồng đó tất cả những gì cần để cộng đồng hoạt động hiệu quả. Sau cùng là để mọi người tự chủ trong phạm vi của họ. Người lãnh đạo theo nguyên lí Agile hiểu rằng sự tha thứ, tích cực, rộng lượng và lòng biết ơn là những yếu tố quan trọng của một môi trường lành mạnh. Công việc của nhóm cùng với việc giữ gìn môi trường tâm lí an toàn cho phép nhà lãnh đạo theo nguyên lí Agile khuyến khích hoạt động học tập phát triển, đồng thời cân bằng giữa sản phẩm chuyển giao và hiệu suất bền vững vì lợi ích của tổ chức.

9. Ý tưởng tuyệt vời có thể đến từ bất cứ đâu trong tổ chức

Những người gần gũi với một vấn đề thường có những ý tưởng tốt nhất về cách giải quyết nó. Các nhà lãnh đạo theo nguyên lí Agile cho phép bản thân cởi mở với ảnh hưởng và ý tưởng của người khác bất kể vị trí hoặc địa vị của họ. Cuối cùng, nhà lãnh đạo theo nguyên lí Agile dừng lại, lắng nghe và dành thời gian để thực sự hiểu những suy nghĩ và ý tưởng để cải thiện từ các đồng nghiệp của họ. Ngay cả khi một số ý tưởng không được sử dụng, lãnh đạo theo nguyên lí Agile khuyến khích một luồng sáng tạo liên tục bằng cách giúp mọi người hiểu ý tưởng nào hữu ích và ý tưởng nào không.

1. Du xuân chùa Đậu

[DU XUÂN VỀ MIỀN DI TÍCH] CHÙA DẬU

Ngôi chùa cổ nhất trong lịch sử Phật giáo Việt Nam

"Du xuân về chốn linh thiêng,

Chùa Đậu lịch sử tháng giêng nhớ về"



Chuyến du xuân về miền di tích chùa Đậu tìm hiểu về văn hóa Phật giáo Việt Nam của cộng đồng cựu học viên Libero, NeoManager, NeoLeader đã kết thúc thành công tốt đẹp.

Với tâm thế hoan hỉ, binh đoàn gồm 24 anh chị em và các cháu đã khoác lên mình bộ cánh sặc sỡ trao nhau những ánh mắt yêu thương và triu mến. Dưới sự hướng dẫn, chia sẻ của Nhà nghiên cứu Phật học - Giảng sư Thiện Phong TS. Phạm Văn Tuấn, anh chị em đã có những hiểu biết mới, tiếp nhận mới đáng giá về lịch sử, văn hóa Phật giáo, kiến trúc của chùa Đậu, lăng Sĩ Nhiếp...

Mong rằng trong thời gian sắp tới cộng đồng cựu học viên sẽ chung tay tổ chức thật nhiều sự kiện văn hóa ý nghĩa hơn nữa.



2. Khai mạc giải bóng đá Wise Champions League 2023



Nhằm đẩy mạnh tinh thần thể thao, nâng cao sức khỏe, gắn kết cộng đồng những doanh nghiệp quan tâm tới phát triển đội ngũ toàn diện trí lực, thể lực và kết nối xã hội, Cộng đồng Nhà quản lý kiểu mới - NeoManager đã tổ chức Giải bóng đá Wise Champions League 2023 mùa đầu tiên với sự tham gia của 16 đội bóng, khởi tranh từ 18/2 đến 25/3.

Bóng đá là đối kháng nhưng trên sân bóng của Wise Champions không chỉ có thi đấu và thắng thua mà còn có rất nhiều nụ cười rạng rỡ, những cái bắt tay, những lời chào rất nhiều sự kết nối.

16 đội bóng đã đem đến những hình ảnh tuyệt đẹp, đúng với tinh thần của giải đấu: Giao lưu, kết nối và gắn kết xã hội. Chúc các đội bóng đại diện các doanh nghiệp sẽ có một giải đấu ý nghĩa sau khởi đầu tuyệt vời này!

Hãy cùng nhìn lại những khoảnh khắc ấn tượng từ Lễ khai mạc Wise Champions League 2023 nhé.



CUỐN SÁCH BẠN ĐỌC ĐẦU TIÊN TRONG NĂM 2023



Hưởng ứng trào lưu khoe cuốn sách đầu tiên đọc trong năm 2023 của cộng đồng người yêu sách trên thế giới, Cộng đồng cựu học viên NeoManager, NeoLeader, Scrum Master Bootcamp đã cùng chia sẻ những bức ảnh selfie ấn tượng với cuốn sách bắt đầu cho hành trình đọc sách trong năm mới của mình. Hứa hẹn 2023 sẽ là 1 năm bội thu với rất nhiều đầu sách của Cộng đồng nhà quản lý kiểu mới - NeoManager.

