

QUẢN LÝ BẢN THÂN

Nhân vật truyền cảm hứng ●

**BÈN BỈ VƯỢT QUA
GIỚI HẠN BẢN THÂN
ĐỦ NĂNG HOA SẼ**

nở

“Một công ty không bao giờ vượt ra khỏi tầm vóc của phẩm chất người lãnh đạo” (Inamori Kazuo). Doanh nghiệp càng phát triển, nhà lãnh đạo càng phải mở rộng tư duy, tầm nhìn và nâng tầm bản thân để dẫn dắt tổ chức hướng tới tương lai tươi sáng. Đó cũng chính là tinh thần được gửi gắm qua câu chuyện của chị



**TRINH THI
THU THƯƠNG**

CEO Finlogistics
Công ty CP kinh doanh quốc tế Fingroup.

Finlogistics được thành lập từ năm 2014, định hướng là một công ty chuyên cung cấp dịch vụ vận chuyển quốc tế, vận chuyển nội địa và khai báo thủ tục hải quan, với sứ mệnh là cung cấp giá trị, dịch vụ, an toàn và bảo mật cho mọi khách hàng, trên mọi chặng đường và xây dựng một tiêu chuẩn dịch vụ chất lượng cao dành cho khách hàng.

Với cương vị CEO Finlogistics, chị Thương chịu trách nhiệm quản lý vận hành công ty bao gồm các hoạt động như: phát triển kinh doanh, phát triển nhân sự, quản lý tài chính. Chị kỳ vọng đưa công ty phát triển hơn cả về quy mô và doanh thu và tạo một môi trường lý tưởng để các cộng sự phát triển hơn. Bản thân chị cũng sẽ trở thành một nhà quản lý biết cách "quản lý": tạo điều kiện và động lực cho nhân sự phát triển hơn, đưa tổ chức tăng trưởng bền vững.



Chị Thương chia sẻ, điều tự hào nhất là được trao cơ hội để chinh phục thử thách khó, gặp những con người giá trị, học những kiến thức mới. Cảm thấy bản thân lớn lên từng ngày, có lý tưởng và sứ mệnh để thực hiện, thấy mỗi ngày trôi qua thật đáng giá.



Chị Thương được tin tưởng trao trọng trách đảm nhiệm vị trí CEO sau 4 năm gắn bó với công ty khi tuổi đời còn rất trẻ. Chị tâm sự: “Việc chuyển từ làm chuyên môn sang làm quản lý là 1 hành trình khó khăn, từ làm chuyên môn, nghiệp vụ sang quản lý con người. Kỹ luật bản thân đã khó, vận hành cả 1 tập thể gần 40 người còn khó hơn gấp nhiều lần. Khó khăn là có thật nhưng hành trình học hỏi để trở thành 1 chỗ dựa đứng sau cho nhân sự phát triển, tổ chức tiến lên phía trước cũng rất hay ho và đáng để chinh phục”.

Chị Thương là người không ngừng trau dồi, học hỏi để phát triển bản thân không chỉ trong lĩnh vực chuyên môn. Để có thể đủ năng lực ở vị trí chịu trách nhiệm về hiệu quả hoạt động công ty, chị Thương tích cực trau dồi bản thân, học thêm về quản trị một cách bài bản, tham gia các khóa học dài hạn, các buổi workshop ngắn hạn, những buổi chia sẻ,...

Giống như nhiều người trẻ khác, chị follow rất nhiều CEO của các công ty lâu đời lẫn công ty startup, để học hỏi kinh nghiệm và được tiếp thêm năng lượng tích cực.

Hay những người thầy, mentor rất mực tận tâm như sếp cũ, tiền bối trong nghề và một nhóm bạn là CEO của các công ty khác nhau, có cùng mối quan tâm và đang gặp vấn đề/nỗi đau như mình. Mọi người thường xuyên trao đổi cùng nhau chia sẻ những vấn đề, cách làm, một vài tháng anh em lại ngồi với nhau review tiếp, có sách hay thì giới thiệu cho nhau.

Chị cũng cố gắng duy trì thói quen đọc sách, khoảng 1-3 tiếng trước khi đi ngủ, với số đầu sách về quản trị như: Từ tốt đến vĩ đại, Xây dựng để trường tồn. Chị cũng là fan hâm mộ của bậc thầy quản trị Inamori Kazuo, tâm đắc với công thức thành quả trong công việc và cuộc đời = cách tư duy x nhiệt huyết x năng lực, mô hình quản trị Amoeba thành lập các team nhỏ tự chủ.



Dù là vậy, chị Thương vẫn luôn đau đầu trăn trở tìm cách đưa công ty vượt qua giai đoạn khó khăn chung của thị trường, tìm kiếm và nhân bản những người cộng sự cùng chí hướng và xây dựng được đội ngũ kế cận tự chủ.

Thay cho lời kết là đôi dòng tâm tư chia sẻ của chị Thương về hành trình 6 năm gắn bó với Finlogistics:

“Bên cạnh gia đình thì thương hiệu công ty cũng là thứ khiến mình xả thân mà bảo vệ, không cho phép ai có thể làm hư hại nó. 6 năm ở Fin, ngoài việc may mắn thì mình cũng rất tự hào vì luôn luôn hết mình từng giây từng phút, chuẩn bị sẵn sàng cả trí, lực và tâm thế để khi cơ hội đến thì nhanh tay nắm bắt. Ngẫm lại, nếu mình không đủ bền bỉ thì làm gì có cơ hội đi nhanh hơn, nếu mình không ngừng nỗ lực thì làm sao đủ sáng suốt để nhận thấy cơ hội tới. Thế nên, vẫn là đủ năng, đủ gió hoa sẽ nở”.

CEO BỊ SA THẢI

*Sam Altman
CEO kiêm đồng sáng lập OpenAI*

Tuần qua, giới công nghệ và cộng đồng doanh nghiệp được dịp bàn tán xôn xao với chuyện CEO, kiêm đồng sáng lập OpenAI, Sam Altman bị sa thải. Việc sa thải một lãnh đạo cấp cao tất nhiên có rất nhiều “thâm cung bí sử”. Mọi đồn đoán thường chỉ chạm tới bề mặt của vấn đề nhưng điều đó không ngăn chúng ta tìm kiếm mẫu số chung từ các sự kiện.

BỞI SA THẢI CEO KHÔNG PHẢI VIỆC HIẾM

Nghiên cứu của Margarethe Wiersema, chuyên gia hàng đầu nghiên cứu về việc kế nhiệm và thay thế CEO, Giáo sư tại Trường Kinh doanh Paul Merage, Đại học California, cho thấy việc sa thải CEO là rất phổ biến. Nghiên cứu về việc thay đổi CEO ở 500 công ty đại chúng lớn nhất Hoa Kỳ đã phát hiện ra rằng, 37% là bị sa thải, 34% là nghỉ hưu sớm và chỉ 29% là nghỉ hưu đúng lộ trình. Trong đó, “nghỉ hưu sớm” hầu như luôn là một uyển ngữ cho việc buộc phải rời bỏ chức vụ. Như vậy, có tới 71% số vụ ra đi có thể được coi là không tự nguyện.

Sam Altman của OpenAI cũng chỉ là một trong danh sách rất dài những nhà sáng lập nổi tiếng bị sa thải khỏi công ty của chính họ. Danh sách này có thể kể đến những cái tên đình đám khác như Jack Dorsey và Noah Glass của Twitter, Travis Kalanick của Uber, Andrew Mason của Groupon, Jerry Yang của Yahoo, David Neeleman của JetBlue... Đặc

biệt, chúng ta không thể không nhắc đến sự kiện khá âm ỉ khi Steve Jobs bị sa thải khỏi Apple.

Ở Việt Nam, chắc hẳn mọi người vẫn còn nhớ việc ông Trương Đình Anh rời FPT sau hơn một năm ngồi ghế nóng. Tất nhiên, văn hóa của chúng ta thường hạn chế nói những từ “sa thải” một cách trực diện, nhưng chắc chắn, tỷ lệ CEO phải bất đắc dĩ rời khỏi vị trí là không nhỏ.

VẬY QUYẾT ĐỊNH SA THẢI MỘT CEO CÓ TỐT KHÔNG?

Việc sa thải CEO thường diễn ra khi hiệu quả hoạt động kinh doanh đi xuống, vì lẽ thường, từ hội đồng quản trị đến nhân viên đều coi các giám đốc điều hành là nhân tố quyết định hiệu quả hoạt động của công ty.

Nhưng việc sa thải CEO thường ít dựa trên những cơ sở rõ ràng về cải thiện doanh thu, trong khi có thể ngay lập tức tác động tiêu cực đến giá cổ phiếu hay tệ hơn, sự gián đoạn trong tổ chức có thể để lại cho công ty những tổn thương lâu dài.

Quyết định sa thải CEO đến từ hội đồng quản trị cũng ít khi là quyết định có chủ ý và lộ trình từ trước. Nó thường được đưa ra dưới áp lực của nhà đầu tư khi tình hình trở nên xấu đi trong một thời gian ngắn và các hành động có kế hoạch trước đó không tạo ra kết quả. Vì vậy, nó thường là giải pháp cuối cùng như kiểu “tối hậu thư”, mang tính chán an nhà đầu tư nhiều hơn.

Bản thân việc sa thải CEO cũng làm suy yếu khả năng giám sát chiến lược của hội đồng quản trị và khó khăn còn kéo dài trong giai đoạn làm việc với CEO mới được bổ nhiệm. Cũng theo nghiên cứu của Margarethe Wiersema, các công ty sa thải CEO không có sự cải thiện đáng kể nào về doanh thu hoạt động và giá cổ phiếu, cũng không thể tìm thấy một thước đo nào cho thấy việc sa thải CEO có tác động tích cực đến hiệu quả hoạt động.

Sa thải CEO là một câu chuyện đau thương trong cuộc đời của bất kỳ công ty nào và bất kỳ CEO nào, bất chấp những phát biểu hài hòa trong thông cáo báo chí. Nó thường gắn với những vấn đề kinh doanh và hiệu quả điều hành nhưng nguyên nhân sâu xa thường không phải như vậy.



NGUYÊN NHÂN SA THẢI CEO LÀ GÌ?

Người ta thường tin rằng CEO bị sa thải vì kết quả tài chính hiện tại. Nhưng trong nghiên cứu “Tại sao CEO bị sa thải” của Mark Murphy, nhà sáng lập LeadershipIQ.com cho rằng, phần lớn CEO bị sa thải vì các vấn đề mang tính niềm tin hơn.

Năng lực chắc chắn là một phần của vấn đề, nhưng thường thì CEO đều là những người xuất sắc, vấn đề là sự không phù hợp giữa phong cách lãnh đạo của họ với văn hóa của công ty.

Trường hợp Steve Jobs bị sa thải khỏi Apple là một ví dụ. Ông bị sa thải năm 1985 sau khi phát triển Apple từ con số 0 trở thành một thương hiệu huyền thoại trị giá hàng tỷ USD. Người ta đồn đoán rằng nguyên nhân là phong cách quản lý mang tính đối đầu và kỹ năng giao tiếp cá nhân hạn chế của Steve Jobs. William Simon, đồng tác giả cuốn “iCon: Steve Jobs, Đạo luật thứ hai vĩ đại nhất trong lịch sử kinh doanh”, cũng khẳng định Steve Jobs “đòi hỏi rất nhiều ở những người làm việc cùng... Anh ấy rất tuyệt, nhưng đã khiến mọi người quá khó khăn khi cùng làm việc”.

Trong “FPT Bí lục”, anh Nguyễn Thành Nam cũng viết khá nhiều về “thâm cung bí sử” chuyện xung đột về văn hóa giữa thế hệ 1 và thế hệ 2 tại FPT hay giữa Trương Đình Anh và các bộ lão như một phần lý giải cho sự “thất bại” trong việc chuyển giao thế hệ lãnh đạo tại FPT.

Bản thân việc OpenAI sa thải Sam Altman cũng là một thông tin gây sốc khi mà họ đang được cho là ăn nên làm ra và công cụ ChatGPT đang kiếm được rất nhiều tiền, Sam không bị sa thải vì năng lực.

Những CEO mang phong cách thực dụng, quyết liệt theo kiểu mệnh lệnh sẽ rất khó để phù hợp với văn hóa công ty dân chủ, đề cao sáng kiến của từng cá nhân. Ngược lại, những người mang phong cách ôn hòa, bao bọc lại khó phù hợp với công ty đề cao văn hóa thị trường, sự cạnh tranh và kết quả.

Có vẻ khá dễ dàng khi chỉ ra những sai lầm của những CEO bị sa thải. Nhưng khi đánh giá nguyên nhân của nó nằm ở sự khác biệt về phong cách, thì câu hỏi đặt ra là CEO có nên và có thể tự thay đổi mình cho phù hợp với văn hóa công ty? Trước khi trả lời câu hỏi này, có lẽ cần trả lời câu hỏi trước đó, phong cách lãnh đạo của bạn là gì và nó sẽ phù hợp với tổ chức có văn hóa kiểu nào?

Tham khảo:

<https://hbr.org/2002/12/holes-at-the-top-why-ceo-firings-backfire>

<https://hbr.org/2015/06/why-ceos-dont-get-fired-as-often-as-they-used-to>

<https://www.forbes.com/sites/markmurphy/2015/07/16/leadership-styles-are-often-why-ceos-get-fired/>

<https://vietnambusinessinsider.vn/fpt-bi-luc-su-xung-dot-ve-van-hoa-giua-the-he-1-va-the-he-2-tai-fpt-hay-giua-truong-dinh-anh-va-cac-bo-lao-a27727.html>

<https://www.leadershipiq.com/blogs/leadershipiq/35353153-why-the-ceo-gets-fired-change-management-and-more>



Góc Quản trị ●

TẬP TRUNG VÀO ĐIỂM MẠNH ĐỂ VƯỢT TRỘI

Đánh giá điểm mạnh là nền tảng của tâm lý học tích cực. Trong các bài viết của mình, Martin Seligman (thường được coi là cha đẻ của tâm lý học tích cực) lập luận rằng, bằng cách hiểu những gì mọi người làm tốt, họ có thể được trao quyền để sống một cuộc sống tốt đẹp trên nhiều lĩnh vực khác nhau (Peterson & Seligman, 2004). Hay như Peter Drucker (cha đẻ của quản trị học hiện đại) cho rằng, chúng ta chỉ làm việc hiệu quả dựa trên những điểm mạnh của mình.

01

Lợi ích của việc sử dụng điểm mạnh trong công việc

Nhiều nghiên cứu đã nhấn mạnh những lợi ích cá nhân và nghề nghiệp của việc vận dụng thế mạnh vào công việc.

Điểm qua các phát hiện từ ba đánh giá về điểm mạnh nổi bật tại nơi làm việc (VIA, CliftonStrengths, and Strengths Profile) cho thấy rằng việc vận dụng các điểm mạnh vào công việc sẽ dẫn đến sự hài lòng, sự gắn kết với công việc và hiệu suất làm việc cao hơn (Miglianico, Dubreuil, Miquelon, Bakker, & Martin-Krumm, 2020).

Hơn nữa, việc thường xuyên sử dụng điểm mạnh trong công việc có liên quan đến việc giảm các hành vi không mong muốn, chẳng hạn như cư xử thô lỗ với người khác hoặc đi làm muộn (Littman-Ovadia, Lavy, & Boiman-Meshita, 2017).

Điều thú vị là, việc chúng ta có được trao cơ hội để phát huy điểm mạnh của mình hay không cũng ảnh hưởng đến hiệu suất và động lực của cả nhóm.

Một nghiên cứu trong bối cảnh các đội chơi thể thao chuyên nghiệp đã phát hiện ra rằng những vận động viên cảm thấy có thể phát huy điểm mạnh của mình trong đội sẽ có thành tích tốt hơn và cảm thấy gắn bó với đội hơn. Đồng thời, nó cũng làm giảm các hành vi rút lui (tức là ý định rời nhóm của một người; Tett & Meyer, 1993).

Nhìn chung, những phát hiện này chỉ ra một loạt lợi ích cho cả cá nhân và công ty khi sử dụng điểm mạnh của mình tại nơi làm việc.



02

Cách tìm ra điểm mạnh

Một nhà lãnh đạo giỏi dẫn dắt bằng việc làm gương, bởi vậy chúng ta cần thể hiện mức độ xuất sắc và cam kết đối với sự phát triển và kết quả của tập thể thông qua kết quả cá nhân. Và ta có manh mối để bắt đầu bằng việc tìm cách phát hiện ra điểm mạnh của mình.

Cách đầu tiên bạn có thể tham khảo, đó là thử bắt đầu với các bài kiểm tra tâm lý.

Đây là 3 bài kiểm tra mà bạn có thể thử. Nhưng hãy nhớ, không có bất cứ bài kiểm tra nào trả lời chính xác hoàn toàn thế mạnh của bạn. Bạn chỉ nên dùng nó để tham khảo.

Bảng hỏi VIA (SSQ-72)

Công cụ hữu ích đầu tiên để đánh giá điểm mạnh của tính cách là Bảng câu hỏi về điểm mạnh (SSQ-72) của Rashid và đồng nghiệp đưa ra vào năm 2013. Ban đầu Bảng câu hỏi được phát triển cho trẻ em nên được gọi là Signature Strengths Assessment of Youth (Khảo sát SSAY).

Ngày nay, thang đo trên bao gồm 72 mục đánh giá với 24 điểm mạnh căn bản cho người lớn. Các nhà khoa học đã khám phá ra 24 điểm mạnh căn bản tạo nên những điểm tốt nhất trong tính cách của chúng ta. Mọi người đều sở hữu tất cả 24 điểm mạnh này ở các mức độ khác nhau, vì vậy mỗi người sẽ có một hồ sơ điểm mạnh riêng biệt.

Bạn có thể hoàn thành bài đánh giá SSQ-72 miễn phí thông qua đường link <https://www.viacharacter.org/survey/account/register> hoặc tại trang web của Đại học Toronto <https://strengthsbasedresilience.com/assessments/flourishing>

Bài kiểm tra Wingfinder của Red Bull

Red Bull Wingfinder là bài đánh giá tính cách tập trung vào điểm mạnh, những điều mà bạn có khuynh hướng giỏi một cách bẩm sinh. Nó cũng cung cấp một loạt các công cụ và tài liệu huấn luyện để giúp bạn phát triển điểm mạnh của mình.

Bài kiểm tra này có thời lượng khoảng 35 phút, với khoảng 280 câu hỏi và ngay lập tức trả về báo cáo phản hồi dài 19 trang sau khi hoàn thành. Wingfinder đưa ra một cách tiếp cận vui vẻ, nhẹ nhàng để khám phá bốn yếu tố ảnh hưởng đến việc xác định khả năng tuyển dụng và thành công trong sự nghiệp. Bạn có thể hoàn thành bài đánh giá Wingfinder miễn phí thông qua trang web Wingfinder của Red Bull: <https://www.redbull.com/int-en/wingfinder>

Bài kiểm tra The Strength Deployment Inventory

Bài kiểm tra này là một bức ảnh chụp nhanh về tính cách của chúng ta khi mọi việc diễn ra tốt đẹp. Nó giúp ta khám phá những nguyên nhân cơ bản dẫn đến hành vi của chúng ta.

Bài kiểm tra này còn giúp khám phá phản ứng của chúng ta trước căng thẳng và nghịch cảnh cũng như khám phá những điểm mạnh trong công việc và không liên quan đến công việc.

Bài đánh giá bao gồm hơn 100 câu hỏi và cung cấp bảng phân tích được xếp hạng gồm 28 điểm mạnh (và điểm mạnh quá mức - overdone strengths) sau khi hoàn thành. Bài kiểm tra cũng giúp phân loại người tham gia vào ba trong số bảy nhóm Hệ thống Giá trị Động lực và một trong 13 kiểu phản ứng trước Xung đột.

Đây là tham khảo hữu ích nếu bạn tìm kiếm các gợi ý nhằm cung cấp các điều kiện hỗ trợ tốt hơn cho việc giao tiếp hiệu quả trong tổ chức.

Nếu quan tâm, bạn có thể tìm hiểu thêm về SDI 2.0 tại trang web: <https://www.corestrengths.com/>

Cách thứ hai để khám phá điểm mạnh của mình, tôi đề xuất bạn tham khảo ý tưởng của Peter F. Drucker.

Ông gợi ý cách để khám phá ra điểm mạnh là phân tích những phản hồi. Ông gợi ý: Mỗi khi bạn đưa ra một quyết định hay có một hành động quan trọng, hãy viết ra giấy những gì bạn dự đoán sẽ xảy ra. Chín hoặc mười hai tháng sau, hãy so sánh kết quả thực tế với những gì bạn đã dự đoán.

Drucker đã thực hành phương pháp này gần 20 năm và mỗi lần thực hiện ông đều rất ngạc nhiên khi khám phá thêm về bản thân.

Nếu kiên trì thực hiện, phương pháp đơn giản này sẽ chỉ cho bạn thấy đâu là thế mạnh của mình chỉ trong một thời gian ngắn, từ hai đến ba năm. Đó chính là điều quan trọng nhất mà bạn cần biết. Phương pháp này còn giúp bạn nhận ra mình có bỏ lỡ cơ hội hay không khi bạn làm hay không làm một điều gì đó.

Cách thứ ba, hãy tham khảo Kỹ thuật Reflected Best Self (RBS)- Bài tập phản hồi về các ưu điểm nổi trội.

Hầu hết phản hồi đều nhấn mạnh vào mặt tiêu cực, điểm cần cải thiện. Tuy nhiên, nếu quá chú trọng vào các lĩnh vực có vấn đề sẽ ngăn cản chúng ta gặt hái được các thành quả tốt nhất. Bài tập RBS đem đến một trải nghiệm phản hồi độc đáo, giúp cân bằng lại các phản hồi tiêu cực. Bài tập này giúp bạn hiểu và tận dụng các ưu điểm nổi trội, khai thác các năng lực mà có thể bạn chưa biết, từ đó gia tăng cơ hội phát triển sự nghiệp của bạn.

Bài tập này là một nghiên cứu của tổ chức tích cực (Positive Organizational Scholarship - POS). Các học giả về hành vi tổ chức nhận thấy, khi tập trung vào các phẩm chất tích cực như tính bền bỉ, sự tin tưởng, doanh nghiệp có thể gặt hái thành công rất ấn tượng. Hàng nghìn nhà điều hành, cũng như các lãnh đạo tương lai theo học tại các trường kinh doanh trên thế giới đã hoàn thành bài tập này.

Để làm bài tập này, bạn thực hiện tuân tự 4 bước như sau:

- Bước 1: Tìm người trợ giúp và xin phản hồi. Bước này bạn cần thu thập phản hồi từ đồng nghiệp, gia đình, bạn bè, thầy cô trong quá khứ và hiện tại. Hãy nhờ họ đưa ra ví dụ cụ thể về những thời điểm khi sở trường của bạn đặc biệt hữu ích.
- Bước 2: Nhận ra những điểm chung. Hãy xem những mẫu chung nào xuất hiện trong các phản hồi. Hãy sắp xếp lại những điều đó vào một bảng nhằm tạo nên một bức tranh rõ ràng về bạn.
- Bước 3: Tự họa chân dung. Hãy viết một bài tự họa chân dung về bản thân, trong đó tóm tắt và chất lọc những thông tin tích lũy được.
- Bước 4: Thiết kế lại bản mô tả công việc dựa trên những gì mình thành thạo.

Tìm hiểu thêm về RBS tại đây: <https://reflectedbestselfexercise.com/about>

Tìm hiểu thêm về POS tại đây: <https://positiveorgs.bus.umich.edu/>

Nếu bạn quan tâm cụ thể về bài tập RBS, hãy nhắn lại để tôi viết một bài riêng.

Trên đây là 3 cách bạn có thể tham khảo để tìm ra điểm mạnh của bản thân. Nhưng hãy nhớ, việc tìm ra điểm mạnh luôn cần bạn phải thực sự đầu tư về thời gian, sự chú tâm, cam kết và thực hành việc quan sát, thu thập phản hồi và làm nhiều lần.

03

Dựa vào điểm mạnh để bật lên

Sau khi nhận ra những điểm mạnh của mình, trước tiên, bạn hãy tìm cách để tận dụng thế mạnh của mình trong công việc. Đó có thể là việc bạn thiết kế lại bảng mô tả công việc của bản thân.

Sau đó, bạn hãy rèn luyện để tăng cường thế mạnh của mình. Kết quả từ việc phân tích phản hồi sẽ nhanh chóng chỉ cho bạn thấy những lĩnh vực nào bạn cần cải thiện kỹ năng, lĩnh vực nào bạn cần rèn luyện thêm kỹ năng mới. Nó cũng chỉ cho bạn thấy lỗ hổng kiến thức của bạn – thường thì có thể khắc phục được.

Drucker còn khuyên bạn nên nhận ra những lĩnh vực mà sự kiêu căng khiến bạn trở nên vô tâm, thờ ơ, để rồi cuối cùng phải cố gắng khắc phục điều đó. Hãy xem một sự thành công hay tình huống nào đó đã khiến bạn bỏ bê kiến thức trong lĩnh vực khác đến mức gần như không biết gì. Ví dụ, bạn đang rất thành công trong lĩnh vực kỹ thuật, nhưng lại không bao giờ quan tâm đến Tâm lý học. Nên khi làm quản lý, bạn gặp phải rất nhiều thách thức khi xử lý các vấn đề về con người như xây dựng mối quan hệ, động viên,... Ông khuyến khích chúng ta không nên chỉ quan tâm đến kiến thức trong một lĩnh vực quá hẹp. Đó không phải là cách để đạt được hiệu suất cao.

Một việc không kém phần quan trọng khác là ngăn ngừa những thói quen xấu – những thứ khiến hiệu quả làm việc của bạn bị kìm hãm. Nhưng quan trọng hơn, chỉ bằng cách tập trung vào điểm mạnh mới giúp bạn đạt được hiệu suất cao và vươn lên vượt trội. Hãy sống và làm việc từ nơi mạnh mẽ nhất của bạn – từ điểm mạnh của bạn – mỗi ngày.

*Nguyễn Thị Phương –
Tổng hợp và giới thiệu*

Tham khảo:

- Miglianico, M., Dubreuil, P., Miquelon, P., Bakker, A. B., & Martin-Krumm, C. (2020). Strength use in the workplace: A literature review. *Journal of Happiness Studies*, 21(2), 737-764.
- Littman-Ovadia, H., Lavy, S., & Boiman-Meshita, M. (2017). When theory and research collide: Examining correlates of signature strengths use at work. *Journal of Happiness Studies*, 18(2), 527-548.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Bài viết “Quản lý bản thân” Peter Drucker. Xuất bản lần đầu tháng 3 & 4 năm 1999.

BUỔI SINH HOẠT CỦA CLB SÁCH VÀ NHỮNG CÂU CHUYỆN



Buổi sinh hoạt thứ 6 & 7 của CLB Sách và những câu chuyện đã diễn ra trong hai buổi chiều thu Hà Nội tuyệt vời ngày 12/11 và ngày 26/11.

Buổi sinh hoạt thứ 6 có chủ đề "Hiểu về sự hình thành trí khôn"

với khách mời là Đinh Phương Thảo, Giám đốc Phát triển Chương trình An Nam Education và người dẫn chuyện là anh Nguyễn Mạnh Hùng, Giám đốc EduKid. Các câu chuyện được gợi mở từ cuốn "Sự ra đời trí khôn ở trẻ em", Jean Piaget. Tại đây, mọi người đã cùng nhau thảo luận về những câu hỏi như: Những tiến trình trí khôn diễn ra như thế nào? Mối quan hệ giữa trí khôn với hai quá trình cơ bản - đồng hóa và điều tiết ở trẻ nhỏ? Đây là các giai đoạn phát triển mà bất kỳ con người nào cũng phải đi qua?



Còn chủ đề buổi sinh hoạt số 7 là “Hiểu lý thuyết về nhiều dạng trí khôn”

cũng đã diễn ra đầy hào hứng. Câu chuyện xoay quanh cuốn sách “Cơ cấu trí khôn” của GS tâm lý học người Mỹ Howard Gardner cùng chia sẻ của chị Nguyễn Thị Phương, Giám đốc Trường Quản trị Hiếu Liêm (Học viện Agile) và dẫn mạch của anh Dương Trọng Tấn, Giám đốc Viện Libero.

Với kinh nghiệm của một người làm nghề giáo dục, tìm hiểu về tâm lý học giáo dục nhiều năm và là đồng dịch giả của cuốn sách mới nhất trong Tủ sách Tâm lý học Giáo dục Cánh Buồm, chị Phương đã khơi gợi những nội dung cốt lõi của lý thuyết về nhiều dạng trí khôn MI (Theory of Multiple Intelligences) theo Howard Gardner, các dạng trí khôn; các tiêu chí trí khôn, nhân tố đóng vai trò trung tâm, hình mẫu, vấn đề liên văn hóa của mỗi dạng trí khôn ...

Bên lề cuốn sách, các chủ đề liên quan như: AI có phải một dạng trí khôn không? Tại sao EQ lại không được đưa vào phân loại trong các loại trí khôn? Hiện tại, công trình nghiên cứu của Gardner đã tìm ra mấy loại trí khôn? Các thực hành giáo dục cụ thể, về “môn chính”, “môn phụ” trong các trường học... đã khiến không khí buổi sinh hoạt thêm thú vị.

CLB sinh hoạt theo lịch 2 tuần/lần. Hân hạnh chào đón mọi người tham gia CLB Sách và những câu chuyện kỳ tiếp theo nhé!.

Gặp gỡ Libero #3: NHẬN DIỆN VĂN HÓA NHẬT Tạo lợi thế cạnh tranh cho các công ty công nghệ



Buổi Gặp gỡ Libero #3 với chủ đề “Nhận diện Văn hóa Nhật: Tạo lợi thế cạnh tranh cho các công ty công nghệ” đã diễn ra trong bầu không khí ấm cúng vào chiều ngày 18/11 với sự góp mặt của diễn giả Nguyễn Quốc Vương - chuyên gia về văn hóa và giáo dục, người đã trải qua hành trình học hỏi và làm việc tại Nhật Bản, dưới sự dẫn dắt của anh Vũ Văn Vịnh - Giám đốc Công nghệ, Công ty TNHH Relipa.

Tại buổi chia sẻ, diễn giả Nguyễn Quốc Vương đã giúp mọi người hiểu rõ sự khác biệt giữa văn hóa làm việc tại Việt Nam và Nhật Bản; tầm quan trọng của văn hóa trong kinh doanh và làm thế nào nó có thể ảnh hưởng đến mối quan hệ với khách hàng Nhật Bản và khám phá cơ hội tiềm năng thông qua hiểu biết và tôn trọng văn hóa, lịch sử và bối cảnh xã hội của đất nước “Mặt trời mọc”.

Chuyên đề: Quản trị Tiếp thị và Bán hàng cho nhà điều hành

Nhằm mở rộng kết nối và lan tỏa giá trị tri thức của chương trình Nhà điều hành thế hệ mới - NextGen Executive, Trường Quản trị Hiếu Liêm để mở cho việc đăng ký tham gia các chuyên đề của chương trình cho các quản lý và lãnh đạo doanh nghiệp, là những người chưa phải học viên NGE nhưng có cùng mối quan tâm và mong muốn giao lưu, kết nối.

HIU-LIEM SCHOOL
NGE
NextGen Executive
Nhà điều hành thế hệ mới

CHUYÊN ĐỀ **QUẢN TRỊ TIẾP THỊ VÀ BÁN HÀNG CHO NHÀ ĐIỀU HÀNH**

- 30/11 Quản trị marketing: Nhu cầu, chân dung khách hàng và các mô hình phổ biến
- 05/12 Kênh và phễu marketing
- 07/12 Chuyển đổi số trong marketing & Quản trị bán hàng
- 09/12 Seminar: Tự động hóa hoạt động Tiếp thị
- 12/12 Học từ đối thủ

Online + Offline

Nguyễn Đình Khiêm
Co-Founder Học Viện Katudy

Đỗ Quốc Việt Anh
Chuyên gia về tự động hóa Marketing

Hoàng Mạnh Dũng
Nguyên Giám đốc Kinh doanh X3English



Đăng ký tham gia tại:

<https://forms.gle/ryTHw6c6wzZNRsQr9>

Thông tin chi tiết về chương trình Nhà điều hành thế hệ mới - NextGen Executive:

<https://hieuliem.edu.vn/chuong-trinh-dao-tao-nha-dieu-hanh-the-he-moi/>

QUẢN LÝ BẢN THÂN THEO QUAN ĐIỂM CỦA PETER DRUCKER

Trong chương 1 “Quản lý bản thân” của cuốn sách “Những nguyên lý quản trị bất biến mọi thời đại”, Peter Drucker nhận thấy từ năm 1999 rằng chúng ta đang sống trong một thời đại đầy cơ hội, nơi việc chuyển từ vai trò nhân viên quản lý sang tự quản lý bản thân trở nên phổ biến. Để đạt được thành công, quan trọng nhất là hiểu rõ điểm mạnh của bản thân. Thường xuyên đánh giá phản hồi có thể giúp xác định điểm mạnh và từ đó tạo điều kiện, rèn luyện và ngăn chặn thói quen xấu.



Trần Trường Giang
CEO Unimob Game Studio

Ngoài ra, cách thức làm việc cũng quan trọng như việc hiểu rõ điểm mạnh. Mỗi người có cách làm việc riêng, việc nhận biết và phát huy sở trường là chìa khóa để đạt hiệu suất cao. Quan trọng hơn là biết cách tự học theo phong cách cá nhân, có thể là thông qua đọc, nghe, viết, hoặc thực hành.

Hệ giá trị cá nhân cũng đóng vai trò quan trọng trong quá trình phát triển sự nghiệp. Việc đặt ra câu hỏi về loại người mình muốn trở thành mỗi ngày và thiết lập mục tiêu ngắn hạn lẫn dài hạn là yếu tố quyết định sự thành công.

Trách nhiệm trong giao tiếp và chấp nhận sự đa dạng của người khác cũng là kỹ năng quan trọng trong mối quan hệ công việc. Cuộc sống nghề nghiệp không phải là hành trình tuyến tính, và chuẩn bị sớm cho sự nghiệp thứ hai vào nửa sau cuộc đời là một chiến lược thông minh. Có nhiều cách để bắt đầu sự nghiệp thứ hai, bao gồm tạo ra một sự nghiệp mới, phát triển song song, hoặc tham gia vào các tổ chức xã hội và phi lợi nhuận.

Trong chương này, tôi đã biết được thêm một điều mới mẻ, đó là “Cách thức làm việc của mỗi người mang dấu ấn cá nhân rất nhiều, nó ảnh hưởng bởi môi trường, và được định hình trước rất lâu và hiếm khi thay đổi hoàn toàn.” Điều này khiến tôi nhận ra rằng cách thức làm việc của mình được xây dựng từ rất lâu trước đây. Nó bị ảnh hưởng rất nhiều bởi môi trường giáo dục cũng như môi trường sống xung quanh.

Tuy nhiên, có một số điều khiến tôi cảm thấy khá băn khoăn như:

“Làm việc hiệu quả dựa trên điểm mạnh chứ không phải điểm yếu hay việc ngoài khả năng.”

Việc này có xung đột với việc phát triển bản thân bằng việc đưa mình ra khỏi vùng an toàn không?

Hay tại sao việc tự quản lý bản thân thường khó hơn việc để người khác quản lý mình?

Hoặc việc đánh giá điểm mạnh thông qua phản hồi có thực sự đem lại kết quả chính xác? Theo trải nghiệm của tôi thì việc đánh giá kết quả của một quyết định ở quá khứ còn phụ thuộc vào kiến thức, tư duy và hoàn cảnh tại thời điểm đó. Một quyết định có thể có kết quả không tốt so với tương lai nhưng lại là quyết định tốt nhất ở thời điểm đó.

Liên quan đến chủ đề “Quản lý bản thân” này, tôi cũng có không ít trải nghiệm thực tế trong công việc và cuộc sống.

“Sự khác biệt nằm ở cách họ tiếp cận kiến thức, người thích đọc nắm bắt thông tin bằng cách đọc và tự nghiên cứu, người thích nghe thích tương tác xã hội và học tập qua chia sẻ của người khác.”

Tôi là một người thích đọc và bạn tôi là một người thích nghe. Tôi thích tự tìm tòi, nghiên cứu, đọc sách và khi gặp một vấn đề tôi thường tự tìm cách giải quyết. Còn bạn tôi, anh ấy là một người học qua việc nghe

người khác chia sẻ, thích cafe cùng mọi người, tham dự hội thảo, lắng nghe họ chia sẻ và khi gặp một vấn đề điều đầu tiên anh ấy làm là nghĩ xem ai sẽ giúp anh ấy giải quyết vấn đề này.

“Cách thức làm việc của mỗi người mang dấu ấn cá nhân rất nhiều, nó ảnh hưởng bởi môi trường, và được định hình trước rất lâu và hiếm khi thay đổi hoàn toàn.” Điều này giúp tôi liên tưởng đến việc tôi đã cố thay đổi cách thức làm việc của mình theo một hình mẫu về lãnh đạo nhưng khó có thể thay đổi hoàn toàn. Những gì thuộc về bản chất cá nhân vẫn được duy trì.

“Có nhiều cách học khác nhau: Có những người học qua nghe, có người học qua viết, đọc, nói...” Tôi là một người học bằng cách nói. Học xong một kiến thức gì mới tôi thường nhớ hơn khi chia sẻ lại với một người khác.

“Một doanh nghiệp phấn đấu đạt những mục tiêu ngắn hạn hay tập trung vào các mục tiêu dài hạn cũng là một vấn đề về hệ giá trị”.

Có những thời điểm việc quyết định dựa trên hệ giá trị của một công ty. Đã có những lúc công ty chúng tôi đưa ra những quyết định hy sinh những kết quả ngắn hạn để hy vọng đạt được những mục tiêu dài hạn.

Năm vừa qua công ty chúng tôi có một số quyết định và lựa chọn khó khăn trước sự thay đổi của thị trường và việc cần thiết của đổi mới. Đứng trước việc quyết định điều gì sẽ nên làm tiếp theo và điều gì không nên làm chúng tôi đã gặp khó khăn rất nhiều. Bởi vì mỗi người trong ban lãnh đạo đều có một quan điểm khác nhau, ngoài ra chúng tôi cũng nhận được rất nhiều tư vấn từ bên ngoài tổ chức. Cuối cùng, chúng tôi đã cùng quay lại với những thứ bản chất của doanh nghiệp mình. Niềm tin, các giá trị cốt lõi và tiêu chuẩn đạo đức của công ty đang tôn trọng và theo đuổi đã giúp chúng tôi đưa ra quyết định một cách dễ dàng. Hiện tại sau hơn một năm từ ngày đưa ra những quyết định đó, chúng tôi đều cảm thấy hài lòng và hạnh phúc với hiện tại.

- Trích Reflection của học viên Trần Trường Giang -
NextGen Executive K1 về chương 1 của cuốn sách
“Những nguyên lý quản trị bất biến mọi thời đại” -