IKIGAI

KHI TA ĐƯỢC SỐNG TRỌN VỚI ĐAM MÊ

Nhân vật truyền cảm hứng

"Mỗi sớm mai thức giấc, bạn biết mình đang sống vì điều gì". Đó thực sự là một điều vô cùng may mắn! Giống như câu chuyện của anh Nguyễn Quang Huy - Project Manager, Công ty TNHH Giải pháp linh hoạt Xipat khi chúng ta có thể tự tìm ra câu trả lời cho riêng mình và hướng tới một cuộc đời đáng sống.

Nguyễn Quang Huy

Project Manager - Xipat

Nhắc đến IKIGAI, anh Huy chia sẻ, ban đầu mình cũng không biết định nghĩa này, tuy nhiên sau khi tìm hiểu thì thực ra mình đã đang làm giống vậy rồi.

IKIGAI theo mình hiểu là sự kết hợp giữa: Việc yêu thích + Lĩnh vực giỏi + Kiếm được ra tiền + Xã hội cần. Điều khiến mình hạnh phúc nhất là mang lại giá trị cho khách hàng, họ happy thì mình cũng happy. Mình giỏi trong lĩnh vực công nghệ, biến những thứ phức tạp trở nên dễ dàng. Mình coi trọng việc mình đã làm được những gì giúp cho khách hàng và điều gì làm cho mình tốt lên mỗi ngày.

Động lực mỗi sáng của mình là: phải trở thành một lãnh đạo tốt!

Anh Huy quan niệm, làm công việc yêu thích sẽ khiến cuộc sống của mình tươi đẹp hơn. Đam mê của mình là làm việc nên về nhà vẫn làm việc đến khuya, nhiều lúc ngồi làm việc đến 1-2 giờ sáng mà vẫn thấy vui. Bản thân mình cũng là người khi có công việc thì quyết phải làm tới cùng, hồi trước có khi làm tới 2 giờ sáng, rồi 5 giờ sáng lại vác xe đi làm tiếp. Thời gian rảnh mình cũng thích tìm hiểu về các công nghệ mới, sưu tầm sách về tâm lý và quản trị.

Anh Huy hóm hỉnh kể lại, mình có một đam mê mà nói ra mọi người toàn nghĩ mình nói đùa, đó chính là viết code. hồi còn làm Developer, có những lúc nằm mơ vẫn giải được code, sáng hôm sau tỉnh dậy vẫn nhớ như in giấc mơ đó và giải vanh vách luôn. Làm quản lý nhưng lâu không được code cũng thấy thèm lắm.

Đam mê là thế nên anh cũng sớm đạt được những thành tựu đầu tiên trong sự nghiệp. Chỉ sau 2 năm làm việc ở Xipat với vị trí Developer, anh đã được ban lãnh đạo tin tưởng trao nhiệm vụ trở thành Project Manager (Team Leader) của PiStars.

Là một người trẻ nhiệt huyết, anh Huy kỳ vọng sẽ đưa các sản phẩm ngày càng phát triển, team ngày càng nhiệt huyết và nhân rộng nhân sự. Bản thân anh cũng mong muốn trở thành một lãnh đạo tốt, cả về kiến thức chuyên ngành, kiến thức thị trường và cách cư xử công tâm với nhân viên cấp dưới. Xa hơn nữa là trở thành một người lãnh đạo có tầm nhìn về kinh doanh và được tất cả nhân viên đều quý trọng giống như người sếp của mình.

Một điều đặc biệt nữa, anh Huy chính là người đã đặt tên “khai sinh” cho team của mình. Anh giải thích, "Pi" mang 2 ý nghĩa: không chỉ team có thế mạnh về các app Pixel mà còn thể hiện ý nghĩa - điểm ảnh, mỗi điểm ảnh mang một màu sắc tương ứng với tính cách của từng thành viên, và chỉ khi kết hợp giữa các điểm ảnh đó, mới tạo thành một bức tranh hoàn chỉnh. "Stars" cũng vậy, mỗi thành viên như một ngôi sao - càng nhiều sao - bầu trời đêm càng sáng. Tên gọi PiStars thể hiện tinh thần đoàn kết và tập trung của nhóm, cùng với sự tôn vinh và hội tụ những cá nhân xuất sắc hứa hẹn sẽ tạo ra giá trị tối đa cho sản phẩm. Chỉ khi kết nối các "stars" lại với nhau, mới có thể tạo ra một "sky" đầy hứa hẹn và tiềm năng.

Anh Huy tự hào về những gì mình đã đạt được, từ một Developer bình thường trở thành người có tầm ảnh hưởng trong công ty và dẫn dắt team đạt được một số thành tựu nho nhỏ. Đặc biệt là chiến tích ấn tượng của PiStars trong năm 2023 đầy biến động.

Chỉ với 10 người trong vòng 1,5 tháng, team đã đưa cả 5 app của mình đạt được danh hiệu kim cương trên nền tảng Shopify. Phải biết rằng đây là một danh hiệu khó đạt được, vì giữa mấy nghìn app chỉ có khoảng 100 app đạt được danh hiệu kim cương tại thời điểm đó. Nhiều bên đã dồn lực tập trung cho 1 app trong 2-3 tháng mà vẫn chưa lên được. Đây là một thành quả rất đáng nhớ và đáng tự hào đối với team cũng như bản thân anh Huy.

Dù sớm đạt được những thành tích ấn tượng trong công việc chuyên môn và vai trò quản lý nhưng anh Huy luôn tâm niệm:

> **“Luôn tư duy mình là người "mới" trong mọi lĩnh vực”.**

Đó là thứ dẫn dắt mình luôn phải khiêm tốn, học hỏi liên tục.

Hướng tới mục tiêu trở thành một lãnh đạo tốt, anh Huy vẫn tích cực lập kế hoạch để trau dồi kiến thức về chuyên môn, thị trường cũng như về con người thông qua việc tham gia các khóa học về Agile, Scrum, quản lý cũng như đọc thêm sách về quản trị cảm xúc, tâm lý con người như Đắc nhân tâm, Tử huyệt cảm xúc,...

Để theo đuổi ước mơ là một hành trình đầy thách thức, không chỉ cần đam mê mà còn đòi hỏi sự bền bỉ và nỗ lực không ngừng nghỉ mỗi ngày. Chúc cho anh Huy luôn được sống trọn với đam mê và sớm đạt được mục tiêu trở thành một nhà lãnh đạo tốt trong tương lai.

Xu hướng

TẠI SAO CEO CẦN MỘT HUẤN LUYỆN VIÊN

CEO là công việc đầy thử thách, cô đơn và ít có quyền được sai. Hiệu suất của CEO ảnh hưởng lớn tới thành tựu của công ty nhưng các CEO thường phải tự giải quyết các vấn đề của mình. Việc có một huấn luyện viên chuyên nghiệp lại ít khi được xem như một yêu cầu phổ biến dành cho CEO.

Công việc thử thách, cô đơn và ít có quyền được sai

CEO vừa phải nghĩ chuyện tầm nhìn vừa phải đối mặt với nỗi lo hàng ngày về doanh thu, lợi nhuận; họ vừa phải tối ưu bên trong để đáp ứng các nhu cầu của khách hàng hiện tại, vừa phải đối phó với thay đổi nhanh chóng của thị trường, sự cạnh tranh khốc liệt từ đối thủ, hay áp lực từ những biến chuyển không ngừng của công nghệ.

Ở những vị trí khác, mọi người có thể tìm kiếm sự động viên, lời khuyên, giúp đỡ từ đồng nghiệp, cấp trên và cấp dưới. Trong khi CEO, người có tác động đáng kể nhất đến lợi nhuận của công ty và phúc lợi

của nhân viên lại không thể yêu cầu sự giúp đỡ cho chính mình. Ở trên đỉnh cao, CEO phải tự cân nhắc, xem xét lại các quyết định của mình, tự chiến đấu với những bất cập về thời gian và năng suất của bản thân.

Mỗi hành động đều ảnh hưởng đến rất nhiều người, CEO gần như không được phép mắc sai lầm, thậm chí còn không được phép thể hiện sự yếu đuối, thiếu tự tin hay nghi ngờ về định hướng của công ty.

Không những thế, nhiều CEO thường xuyên bị nhấn chìm trong các sự vụ, bị tấn công bởi các vấn đề cấp bách và bị giành giật sự ưu tiên từ tứ phía. Họ hầu như không có thời gian để tạm dừng, suy ngẫm và đánh giá lại những gì mình đang làm.

Từ vận động viên xuất sắc đến CEO hàng đầu đều cần có huấn luyện viên

Mọi vận động viên hàng đầu đều cần có huấn luyện viên, người đưa ra và thúc ép những lộ trình tập luyện khốc liệt, người ở bên hỗ trợ, hướng dẫn, sửa chữa và đặt ra những thử thách liên tục.

Thực tế các CEO hàng đầu như Steve Jobs, Eric Schmidt, Mark Zuckerberg... đều có, thậm chí cả đội huấn luyện viên của riêng mình. Như một bài nói trên TED, Bill Gates từng chia sẻ

> **“Mọi người đều cần có huấn luyện viên. Dù là CEO, lãnh đạo, giáo viên, cầu thủ bóng rổ hay người chơi bài bridge. Tất cả chúng ta đều cần những người sẽ đưa ra phản hồi.”**

Quá trình huấn luyện kéo CEO thoát ra khỏi thế giới ồn ào và mất tập trung, giúp họ có thể bình tĩnh lại, tránh xa những việc cấp bách, suy nghĩ, ưu tiên, tập trung và quay lại sự chủ động.

Những lợi ích mà huấn luyện đem lại cho CEO

Khi một người thăng tiến lên vị trí lãnh đạo, họ thường nhận được những lời khen ngợi xa hoa thay vì đề cập đến những khuyết điểm. Càng leo lên nấc thang sự nghiệp thì khả năng rời xa thực tế càng cao. Đây là nơi huấn luyện có thể giúp CEO lấp đầy khoảng trống.

Các nhà lãnh đạo cấp cao thường ít có ai đó kể cho nghe những đánh giá thật lòng, những sự thật đang diễn ra, những câu chuyện ngầm trong đời sống công sở. Trong huấn luyện, những phản hồi chi tiết và thẳng thắn rất có lợi. Các nhà lãnh đạo có thể thấy cả điểm mạnh, điểm yếu, khoảng trống và cách người khác nhìn nhận khả năng lãnh đạo của họ.

Khía cạnh quan trọng nhất của việc huấn luyện là dành thời gian và không gian để suy ngẫm về bản thân, về những điều thực sự quan trọng và đâu sẽ là di sản để lại cho đời thay vì chỉ tập trung vào các thành tích trước mắt. Điều này thực sự có ích với CEO trong việc đánh giá xem mình đang ở đâu và sẽ đi đến đâu trên hành trình lãnh đạo, giúp hiểu rõ hơn về thương hiệu đích thực của họ.

Tự nhận thức tốt hơn và tự điều chỉnh là hai trong số những lợi ích quan trọng nhất của việc huấn luyện CEO, ảnh hưởng đến cá nhân CEO và toàn bộ tổ chức. Huấn luyện luôn liên quan đến việc tạo ra một không gian an toàn, bí mật để người lãnh đạo xử lý các tình huống thử thách; huấn luyện viên hợp tác với người lãnh đạo bằng cách quan sát, suy ngẫm và đặt câu hỏi để giúp người lãnh đạo hiểu rõ và nâng cao nhận thức của họ về những gì đang thực sự diễn ra trước khi đưa ra hành động cần thực hiện.

Thói quen suy nghĩ của chúng ta thường xem huấn luyện có tác dụng với những trường hợp yếu kém, hoặc như một biện pháp khắc phục những nhược điểm. Tuy nhiên, nhận thức này cần thay đổi nhanh chóng. Huấn luyện cần được coi là một cách thức thúc đẩy phát triển, giúp CEO thành công đạt được mức độ thành công cao hơn.

Nếu bạn là Giám đốc điều hành và đồng ý với bất kỳ điều gì ở trên, chỉ cần tìm một người bạn tin cậy, chia sẻ với họ về một điều thực sự quan trọng, rồi lắng nghe những gì họ đánh giá và quan sát về bạn. Chắc chắn bạn sẽ cảm nhận được sự khác biệt trong trí tuệ và cảm xúc của mình.

KHƠI DẬY LẠI NIỀM ĐAM MÊ CÔNG VIỆC

Tác giả: Richard E. Boyatzis, Annie McKee và Daniel Goleman

Lược dịch từ bài viết trên Tạp chí HBR tháng 4 năm 2002.

Tháng 9 năm ngoái, khi hàng triệu người trên khắp thế giới nhìn chằm chằm vào màn hình tivi với vẻ hoài nghi, nhìn những tòa tháp của Trung tâm Thương mại Thế giới sụp đổ, nhiều người trong chúng tôi nhận ra rằng đi kèm với cú sốc và đau buồn là một cảm giác khác - sự thôi thúc muốn suy ngẫm lại. Bản chất mong manh của sự sống được phơi bày một cách bẽ bàng, buộc người ta phải đặt ra một câu hỏi đầy ám ảnh:

"Tôi có thực sự sống theo cách tôi muốn không?"

Tất cả chúng ta đều đấu tranh với câu hỏi về ý nghĩa cá nhân trong suốt cuộc đời mình. Ngày 11 tháng 9 năm 2001 khiến nhiều người chú ý đến vấn đề này cùng lúc, nhưng động lực suy ngẫm lại vẫn xuất hiện định kỳ đối với hầu hết chúng ta trong những hoàn cảnh ít kịch tính hơn nhiều. Ví dụ, các giám đốc điều hành cấp cao đã đọc tạp chí này dường như đang phải vật lộn với câu hỏi này khi đang ở đỉnh cao của sự nghiệp. Tại sao? Nhiều giám đốc điều hành đạt được bước tiến nghề nghiệp ở độ tuổi bốn mươi và năm mươi, cũng giống như thời điểm cha mẹ họ sắp đi đến cuối cuộc đời – một lời nhắc nhở rằng tất cả chúng ta đều chỉ là người bình thường. Hơn nữa, nhiều đặc điểm tính cách

gắn liền với thành công trong sự nghiệp, như khả năng giải quyết vấn đề và sự kiên trì tuyệt đối, khiến mọi người kiên định trước một tình huống khó khăn với hy vọng làm cho nó tốt hơn. Rồi một ngày nọ, một cảm giác rùng rợn xuất hiện: Có điều gì đó không ổn. Nhận thức đó khởi động một quy trình mà chúng tôi đã chứng kiến - thực sự là hàng nghìn lần - trong công việc huấn luyện các nhà quản lý và giám đốc điều hành trong suốt 14 năm qua.

Đó hiếm khi là một quá trình dễ dàng, nhưng chúng tôi nhận thấy hành vi thức tỉnh này là lành mạnh và cần thiết; các nhà lãnh đạo cần phải trải qua điều đó vài năm một lần để bổ sung năng lượng, sự sáng tạo và cam kết - đồng thời để khám phá lại niềm đam mê công việc và cuộc sống của họ. Quả thực, các nhà lãnh đạo không thể tiếp tục đạt được các mục tiêu mới và truyền cảm hứng cho những người xung quanh nếu không hiểu rõ ước mơ của chính họ.

Trong bài viết này, chúng ta sẽ xem xét các tín hiệu khác nhau cho thấy đã đến lúc phải suy ngẫm lại. Sau đó, chúng tôi sẽ mô tả một số chiến lược để lắng nghe những tín hiệu đó và thực hiện hành động phục hồi. Những hành động này có thể bao gồm từ một sự điều chỉnh tương đối nhỏ trong quan điểm, việc tái tập trung nhiều hơn vào những gì thực sự quan trọng, đến những thay đổi thực tế trong cuộc sống sẽ đưa bạn đi theo một hướng hoàn toàn mới.

Khi nào nên tìm cách Khơi dậy niềm đam mê

Khi được hỏi, hầu hết các doanh nhân đều nói rằng niềm đam mê - để lãnh đạo, phục vụ khách hàng, ủng hộ một mục đích hoặc một sản phẩm - là điều thúc đẩy họ. Khi niềm đam mê đó phai nhạt, họ bắt đầu đặt câu hỏi về ý nghĩa công việc của mình. Làm cách nào bạn có thể khơi dậy niềm đam mê và kết nối lại với những gì có ý nghĩa đối với bạn? Bước đầu tiên là nhận biết tín hiệu cho thấy đã đến lúc cần suy ngẫm lại. Hãy cùng nhìn vào những cảm xúc khác nhau cho bạn biết thời điểm đã đến.

1. “Tôi cảm thấy bị mắc kẹt.”

Đôi khi, một công việc đang khiến bạn hài lòng dần dần trở nên kém ý nghĩa hơn, dần dần làm xói mòn nhiệt huyết và tinh thần của bạn cho đến khi bạn không còn tìm thấy nhiều mục đích trong công việc của mình nữa. Mọi người thường mô tả trạng thái này là cảm giác bị mắc kẹt. Họ bồn chồn, nhưng dường như họ không thể thay đổi - hoặc thậm chí không thể chỉ rõ điều gì sai.

2. "Tôi cảm thấy buồn chán."

Nhiều người nhầm lẫn việc đạt được các mục tiêu kinh doanh hàng ngày với việc thực hiện công việc thực sự thỏa mãn, vì vậy họ tiếp tục đặt ra và đạt được các mục tiêu mới - cho đến khi nhận ra rằng họ cảm thấy buồn chán. Mọi người thường thực sự bị sốc bởi tiết lộ này; họ cảm thấy như thể họ vừa mới thoát ra khỏi tình trạng “mất điện” về mặt tinh thần.

3. Nhiều người nhầm lẫn giữa việc đạt được thành công trong kinh doanh với việc thực sự thỏa mãn trong công việc.

Những người đạt thành tích cao có thể khó chấp nhận rằng họ đang buồn chán vì lơ là nhu cầu có những niềm vui, khoảng thời gian cho các hoạt động giải trí của mình. Bởi họ vốn tham vọng và quyết tâm thành công. Một số người có thể cảm thấy tội lỗi vì vẫn cảm thấy bồn chồn trong khi dường như đã có tất cả. Những người khác có thể thừa nhận họ không thấy vui vẻ nhưng tin rằng đó là cái giá của sự thành công. Một nhà quản lý đã nói: “Tôi làm việc để sống. Tôi không mong tìm thấy ý nghĩa sâu sắc ở nơi làm việc. Tôi tìm thấy ý nghĩa ở nơi khác.” Vấn đề là gì? Giống như nhiều người, người đàn ông này làm việc hơn 60 giờ một tuần, khiến anh ta có rất ít thời gian để tận hưởng bất cứ điều gì khác.

4. “Tôi không phải là người tôi muốn trở thành.”

Một số người dần thích nghi với sự thất vọng, thậm chí quen với sự chán nản trong công việc cho đến khi họ chịu chấp nhận một thói quen không phù hợp với con người họ và những gì họ thực sự muốn.

5. “Tôi sẽ không thỏa hiệp với những gì trái đạo đức của mình.”

Tín hiệu này cho thấy đã đến lúc để suy ngẫm và thách thức lại những gì họ cảm thấy là đúng. Đó là trường hợp của Niall FitzGerald, hiện là đồng chủ tịch của Unilever, khi ông được yêu cầu đảm nhận vai trò lãnh đạo ở Nam Phi, nơi vẫn đang hoạt động dưới chế độ phân biệt chủng tộc. Làm sao anh ta có thể, với một tấm lòng tốt, chấp nhận công việc ở một đất nước có môi trường chính trị và thực tế mà anh ta thấy đáng chê trách?

Khi bạn nhận ra rằng một trải nghiệm đang mâu thuẫn với các giá trị của mình, như FitzGerald đã gặp, ít nhất bạn có thể tự chủ trong việc quyết định cách đối diện với việc này. Vấn đề là mọi người thường bỏ lỡ tín hiệu cụ thể này vì họ đánh mất những giá trị cốt lõi của mình. Kết quả là, họ có thể chấp nhận hoặc thậm chí thực hiện những hành vi mà đáng ra họ cho là không thể chấp nhận được ở nhà.

6. “Tôi không thể phớt lờ tiếng gọi đó.”

Lời cảnh tỉnh có thể đến dưới dạng một sứ mệnh: một sức mạnh không thể cưỡng lại buộc mọi người phải bước ra, tiến lên và đón nhận thử thách. Như thể họ chợt nhận ra mình phải làm gì và không thể phớt lờ nó được nữa.

Tiếng gọi này thường mang tính tâm linh, như trường hợp của một nhà điều hành, sau khi xem xét các giá trị và tầm nhìn cá nhân của mình, đã quyết định nghỉ việc, đi tu, mua một tòa nhà và thành lập một nhà thờ - tất cả đều ở tuổi 55. Nhưng tiếng gọi đó cũng có thể dưới những hình thức khác - như việc trở thành giáo viên, làm việc với trẻ em có hoàn cảnh khó khăn hoặc tạo sự khác biệt cho những người bạn gặp hàng ngày.

7. “Cuộc đời quá ngắn ngủi!”

Đôi khi phải chịu một tổn thương, dù lớn hay nhỏ, mới khiến mọi người phải nhìn nhận lại cuộc sống của họ một cách nghiêm túc. Sự thức tỉnh này có thể là kết quả của một cơn đau tim, sự ra đi của người thân hoặc một thảm kịch thế giới. Nó cũng có thể là kết quả của điều gì đó ít kịch tính hơn, chẳng hạn như thích nghi với một “tổ ấm trống trải” hoặc kỷ niệm một sinh nhật quan trọng. Những ưu tiên có thể trở nên rõ ràng vào những thời điểm như thế này và những điều tưởng chừng như quan trọng trong nhiều tuần, nhiều ngày hoặc thậm chí vài phút trước không còn quan trọng nữa.

Chiến lược phục hồi

Không có giải pháp chung cho tất cả mọi người để tìm lại ý nghĩa và niềm đam mê cho cuộc sống của mình. Tuy nhiên, có những chiến lược để đánh giá cuộc sống của bạn và sửa chữa nếu bạn đang đi chệch hướng. Hầu hết điều mà mọi người theo đuổi không phải một chiến lược đơn lẻ mà là tổ hợp các chiến lược, một số người tìm kiếm sự giúp đỡ từ bên ngoài, trong khi những người khác lại chọn một hành trình đơn độc hơn. Bất kể bạn lựa chọn con đường nào, bạn đều cần thời gian để suy ngẫm - một cơ hội để xem xét bạn đang ở đâu, bạn sẽ đi đâu và bạn thực sự muốn đến đâu. Hãy xem xét năm cách tiếp cận sau đây:

1. Tạm nghỉ

Đối với một số người, dành thời gian nghỉ ngơi là cách tốt nhất để tìm ra điều họ thực sự muốn làm và kết nối lại với ước mơ của mình. Các viện hàn lâm từ lâu đã cung cấp thời gian để "trẻ hóa" thông qua các kỳ nghỉ phép – nghỉ từ 6 đến 12 tháng, thường được trả lương. Một số doanh nghiệp - nói rõ hơn là rất ít doanh nghiệp - cũng đưa ra các chính sách nghỉ phép, cho phép mọi người nghỉ phép có lương để theo đuổi sở thích của mình với sự đảm bảo về việc làm khi họ trở lại. Thông thường, những doanh nhân làm như vậy vào thời gian riêng của họ - chắc chắn có rủi ro, nhưng rất ít người hối hận vì đã nghỉ ngơi.

2. Tìm kiếm một chương trình

Mặc dù chiến lược tạm nghỉ có thể khá thoải mái, nhưng chương trình phát triển khả năng lãnh đạo hoặc điều hành là một chiến lược có cấu trúc chặt chẽ hơn, hướng dẫn mọi người khám phá ước mơ và mở ra những cánh cửa mới.

Bạn biết John Lauer chứ? Hai năm sau khi Lauer rời BFGoodrich, anh vẫn làm việc với những người tị nạn Hungary (trong thời gian tạm nghỉ) và khẳng định rằng anh không muốn liên quan gì đến việc điều hành một công ty. Tuy nhiên, trong quá trình khám phá giai đoạn tiếp theo của sự nghiệp, anh quyết định theo đuổi bằng tiến sĩ về điều hành. Khi tham gia chương trình, anh đã tham dự một buổi hội thảo phát triển năng lực lãnh đạo, ở đó anh đã thực hiện một loạt bài tập buộc anh phải làm rõ các giá trị, triết lý, nguyện vọng và điểm mạnh của mình.

Khi xem xét 10 năm tiếp theo của cuộc đời và suy ngẫm về năng lực của mình, Lauer nhận ra rằng việc anh phản đối điều hành một công ty thực ra là do anh sợ lặp lại trải nghiệm tại BFGoodrich. Trên thực tế, anh ấy thích được lãnh đạo một tổ chức nơi mình có thể truyền đạt tầm nhìn của bản thân và dẫn dắt công ty phát triển, đồng thời làm việc với một nhóm giám đốc điều hành có cùng chí hướng. Đột nhiên, anh ấy nhận ra rằng mình đã bỏ lỡ những khía

cạnh đó của công việc CEO và trong một thời điểm phù hợp – khi anh ấy có thể áp dụng những ý tưởng đã phát triển trong quá trình học tập của mình – việc trở thành một CEO có thể sẽ rất thú vị.

3. Tạo "cấu trúc phản tư"

Khi bậc thầy về lãnh đạo Warren Bennis phỏng vấn các nhà lãnh đạo thuộc mọi tầng lớp xã hội vào đầu những năm 1990, ông nhận thấy rằng họ có một cách thức chung để nắm giữ những gì quan trọng đối với mình. Họ đã xây dựng một thói quen trong cuộc sống, được Bennis gọi là "cấu trúc phản tư. Đó chính là thời gian và không gian để tự kiểm tra bản thân, dù là vài giờ một tuần, một hoặc hai ngày một tháng hay một khoảng thời gian dài hơn mỗi năm.

Giám đốc điều hành của một công ty dịch vụ công cộng trị giá 2 tỷ đô la dành tám giờ một tuần để suy ngẫm một mình - một giờ mỗi ngày, có lẽ hai hoặc ba giờ vào cuối tuần. Trong thời gian đó, anh ấy có thể đi dạo một quãng đường dài, làm việc tại cửa hàng ở nhà hoặc lái chiếc Harley của mình. Cho dù bạn dành thời gian như thế nào, quan trọng là bạn cần thoát khỏi những yêu cầu của công việc và sống với những suy nghĩ của riêng bạn.

4. Làm việc với một huấn luyện viên

Những định kiến và kinh nghiệm của bản thân đôi khi khiến chúng ta không thể tìm ra cách thoát khỏi một tình huống khó khăn hoặc khó hiểu; chúng ta cần một góc nhìn khác từ bên ngoài. Sự giúp đỡ có thể chỉ đơn thuần là từ gia đình, bạn bè và đồng nghiệp hoặc có thể đến từ một huấn luyện viên chuyên nghiệp có kỹ năng giúp mọi người nhìn ra điểm mạnh của họ và tìm được cách phát huy.

Khi Bob McDowell, một Giám đốc nhân sự, rời bỏ sự nghiệp của mình, ông đã tìm đến nhiều quan hệ cá nhân và những người chuyên nghiệp có thể giúp ông quyết định cách định hướng tương lai. Làm việc với một huấn luyện viên điều hành, McDowell có thể xác định điều gì là quan trọng đối với mình trong cuộc sống và biến nó thành điều cần thiết trong công việc. Sau đó, ông có thể vạch ra những ranh giới rõ ràng xung quanh các khía cạnh trong cuộc sống cá nhân mà ông ấy sẽ không thỏa hiệp nữa, bao gồm sức khỏe và tập thể dục, thời gian dành cho gia đình, sở thích cá nhân và các sở thích khác. Cuối cùng, ông đã tìm được con đường mới cho sự nghiệp của mình với tư cách là đối tác trong một doanh nghiệp tìm kiếm nhà điều hành - một công việc mà anh chưa từng cân nhắc nhưng lại phù hợp với niềm đam mê giúp đỡ mọi người.

Huấn luyện viên đã mang lại điều gì cho quá trình tự phản tư của McDowell? Có lẽ lợi ích lớn nhất chính là một mối quan hệ tin cậy, bảo mật; nó đã cho ông không gian để mơ ước - điều mà các nhà điều hành thường né tránh, phần lớn là do kỳ vọng của xã hội và gia đình đè nặng lên họ.

Tuy nhiên, đôi khi huấn luyện viên không làm được gì nhiều ngoài việc giúp bạn nhận ra những gì bạn đã biết ở một mức độ nào đó. Từ việc hiểu bản thân tốt hơn, bạn sẽ vạch ra được điều mình muốn làm tiếp theo.

5. Tạo ra giá trị mới ngay trong công việc mình đang làm

Không phải lúc nào bạn cũng có thể thay đổi công việc hoặc chuyển đến một nơi mới, ngay cả khi hoàn cảnh của bạn không như ý muốn. Thành thật mà nói, nhiều người không muốn thực hiện những thay đổi lớn như vậy. Tuy nhiên, việc thực hiện những điều chỉnh nhỏ để công việc phản ánh đúng niềm tin và giá trị của bạn thường dễ dàng hơn bạn nghĩ – miễn là bạn biết mình cần gì và có đủ can đảm để chấp nhận một số rủi ro.

Trở lại với Niall FitzGerald, người đang phải đối mặt với quyết định có nên sống và làm việc ở Nam Phi hay không. Là một người mạnh mẽ và có nguyên tắc cũng như một nhân viên tốt, FitzGerald cuối cùng đã quyết định phá vỡ văn hóa công ty bằng cách nhận công việc với một điều kiện chưa từng có: Nếu trong khoảng sáu tháng đầu tiên, anh thấy không thể chấp nhận được công việc này, anh sẽ được phép nhận một công việc khác ở Unilever mà không bị tra hỏi. Sau đó, anh bắt đầu tìm cách gây ảnh hưởng tích cực đến môi trường làm việc mới của mình bất cứ khi nào có thể. Giải pháp của anh ấy là tìm hiểu những gì mình có thể thay đổi, thực hiện nó và sau đó xử lý những vấn đề liên quan đến hệ thống một cách khéo léo.

Lược dịch: Phạm Đặng Phương Thảo

Giới thiệu các tác giả:

Richard E. Boyatzis là giáo sư tại các khoa Hành vi tổ chức, Tâm lý học và Khoa học nhận thức tại Trường Quản lý Weatherhead và Giáo sư Đại học tại Đại học Case Western Reserve. Ông là người đồng sáng lập Phòng thí nghiệm nghiên cứu huấn luyện và đồng tác giả cuốn sách Giúp mọi người thay đổi (Nhà xuất bản Harvard Business Review, 2019).

Annie McKee là thành viên cấp cao tại Trường Đại học Pennsylvania Graduate School of Education và là giám đốc Chương trình Tiến sĩ Điều hành PennCLO. Cô là tác giả của cuốn How to Be Happy at Work và là đồng tác giả của cuốn Primal Leadership, Resonant Leadership, and Becoming a Resonant Leader.

Daniel Goleman, nổi tiếng với bài viết về trí tuệ cảm xúc, là đồng giám đốc của Hiệp hội nghiên cứu về trí tuệ cảm xúc trong các tổ chức tại Đại học Rutgers. Cuốn sách mới nhất của ông là Building Blocks of Emotional Intelligence, một bộ gồm 12 tài liệu cơ bản về từng năng lực trí tuệ cảm xúc và ông cung cấp chương trình đào tạo về các năng lực đó thông qua nền tảng học tập trực tuyến, Chương trình đào tạo trí tuệ cảm xúc. Các cuốn sách khác của ông bao gồm Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence and Altered Traits: Science Reveals How Meditation Changes Your Mind, Brain, and Body.

Sống VÀ HẠNH PHÚC

Bùi Quang Lợi,
Project Manager, SotaTek

Những năm gần đây nổi lên các chương trình như chữa lành, tu thiền, thiện tâm, tất cả đều có chung một mục tiêu là giúp tâm hồn mỗi người thoát khỏi thực tại đầy khó khăn, mang lại sự bình yên và giúp mọi người tìm kiếm những điều mang lại hạnh phúc. Có lẽ nhìn vào thực tại khó khăn trong cuộc sống hiện nay, từ dịch bệnh, kinh tế suy thoái, bất ổn chính trị, ta cũng có thể hiểu được lý do vì sao mọi người, từ Đông sang Tây, là nam hay nữ, là người yếu đuối hay mạnh mẽ cũng tham gia, tìm hiểu hay ít nhất nghe và nghĩ về điều này.

Quả thật, khi nghe những điều mọi người nói, chia sẻ về những vấn đề trong cuộc sống, có lẽ ai cũng cảm thấy có chút chạnh lòng, chút đồng cảm. Bản thân tôi cũng tìm hiểu, đọc sách, nghe podcast hay thậm chí tập thiền về những điều này nhưng cuối cùng tôi nhận ra rằng những điều đó không phù hợp với mình cho lắm bởi tôi không tìm thấy những điều thấy tôi vui vẻ, nhẹ nhõm. Tôi đã tự đi tìm cách của mình và có lẽ, phần nào đó đang đạt được những điều này.

Với tôi, hạnh phúc đơn giản chỉ 1 từ "Sống".

Mỗi buổi sáng thức dậy, tôi thấy mình còn sống, còn có thể cố gắng, nỗ lực, trải nghiệm những buồn đau hay vui vẻ, đạt được điều mình muốn, thất bại với những điều mong đợi. Tất cả đều là những thứ khiến tôi cảm thấy hạnh phúc, cảm thấy cuộc sống mình có ý nghĩa hơn.

Con người tôi trước đây gặp khá nhiều vấn đề trong cuộc sống. Từ việc kết nối với mọi người, sức khỏe, thể trạng, nên tôi không thực sự có điểm nổi bật nào so với bạn bè xung quanh hay thậm chí tới lúc đi làm, tôi cũng không thể hiện được điểm mạnh nào so với đồng nghiệp xung quanh. Lúc đó tôi chỉ biết nỗ lực hơn để hy vọng rằng mình có thể tìm kiếm được điều mang lại sự khác biệt và là lợi thế cho tôi trong cuộc sống.

Và tôi đã tìm được.
Đó là khả năng học hỏi, tìm tòi và tiếp thu kinh nghiệm rất nhanh, đó là sự tập trung vào điều mình mong muốn và nỗ lực tới mức có thể gọi là hơi điên cuồng. Chính những điều này giúp tôi vượt qua được những giai đoạn khó khăn và đạt được nhiều thành tựu mà đến bây giờ nghĩ lại, tôi luôn cảm thấy tự hào về nó.

Sau này khi tìm hiểu nhiều hơn, tôi nhận ra mình đã triệt để áp dụng quy tắc thay đổi 1% mỗi ngày. Từ đó, tôi luôn luôn chia sẻ với mọi người về quy tắc này khi có cơ hội. Và tôi rất trân trọng những người hiểu được và áp dụng được quy tắc này để hoàn thiện những điểm thiếu sót của mình. Đặc biệt là tôi tôn trọng bản thân mình rất nhiều bởi nếu ta không hiểu mình, không trân trọng mình thì ai có thể làm được nữa.

Khám phá âm nhạc cổ điển cùng NSƯT Phạm Trường Sơn

Tập thể học viên Libero23, NGE23 đã có một buổi khai xuân vô cùng thú vị với bài giảng về Âm nhạc cổ điển cùng NSƯT Phạm Trường Sơn. Với phong cách giảng dạy cực kỳ tự nhiên, gần gũi, các học viên và những người tham gia bị cuốn hết vào bài giảng của anh, cười phá lên với những chia sẻ hóm hỉnh về lịch sử âm nhạc cổ điển và cách thưởng thức âm nhạc cổ điển.

Hẹn gặp lại mọi người trong các buổi gặp gỡ tiếp theo!

Khai giảng khóa học Kỹ năng thiết yếu dành cho Sales B2B

Tối ngày 26/2, phiên khai giảng khóa học Kỹ năng thiết yếu dành cho Sales B2B đã diễn ra trong bầu không khí tràn đầy hứng khởi với sự tham gia của gần 30 học viên đến từ các công ty và lĩnh vực khác nhau như: DEHA Việt Nam, Tomosia, CYBERK, Pirago, VietIS,...

Dù tiết trời lạnh giá nhưng các học viên đã được hâm nóng bởi một chủ đề vô cùng hấp dẫn mang tên "Cách để trở thành "siêu bán hàng" trong B2B" với sự dẫn dắt của giảng viên Đỗ Hữu Hưng - CEO Accesstrade Việt Nam, nền tảng Affiliate Marketing hàng đầu châu Á, giúp tăng trưởng doanh thu bền vững cho hàng nghìn doanh nghiệp và hàng triệu sản phẩm dịch vụ trên khắp Việt Nam.

Những chia sẻ về cách "Làm sao để doanh thu doanh nghiệp x100/năm trong bối cảnh hiện tại?" và hệ thống "Cỗ máy bán hàng" cùng với các phân tích chi tiết về case study, phương pháp từ Accesstrade, thu hút được sự quan tâm của học viên. Mọi người đều vô cùng hào hứng tham gia trao đổi, thảo luận sôi nổi với giảng viên và làm bài tập thực hành.

Khóa học Kỹ năng thiết yếu dành cho Sales B2B sẽ tiếp tục khai giảng vào ngày 08/04, thông tin chi tiết xem tại:
https://hieuliem.edu.vn/ky-nang-thiet-yeu-danh-cho-sale-b2b/

Chương trình đào tạo SmartMarketing MasterClass

"Your business has to work when it's small in order to survive to the point where it gets big." - Seth Godin

Phàm là công ty nhỏ, mới khởi nghiệp thì càng phải làm thông minh hơn, tối ưu hơn.

Đã đến lúc tìm kiếm cách làm Marketing thông minh hơn cho doanh nghiệp, với chương trình đào tạo SmartMarketing MasterClass dành riêng cho doanh nghiệp nhỏ & khởi nghiệp.

- Học từ những bậc thầy về Marketing như Peter Drucker, Seth Godin; học về Marketing liên ngành với kiến thức từ nhiều môn khoa học; kết hợp giữa Marketing hàn lâm với Marketing đường phố
- Làm việc sâu về chính doanh nghiệp của mình dưới sự huấn luyện trực tiếp từ Coach.
- Chuyên gia huấn luyện kèm cặp trực tiếp, huấn luyện, dẫn dắt và giúp khai phá được cả tri thức hàn lâm và đường phố thành tri thức hữu dụng cho doanh nghiệp.

Chương trình đào tạo SmartMarketing MasterClass chính thức khai giảng vào ngày 30/03, thông tin chi tiết xem tại:
https://hieuliem.edu.vn/khoa-hoc-smartmarketing-masterclass/