

# INFLUENCER

AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE



HUMANdynamic  
Best eap plus in Asia



## XÂY DỰNG SỰ ỔN ĐỊNH, NĂNG LƯỢNG & ĐỘNG LỰC MÀ KHÔNG QUÁ TẢI

myHDspace

<https://www.myhdspace.com/>

💡 Đón đọc **INFLUENCER** số tháng Bảy:  
"Góc nhìn về Năng lực Lãnh đạo & Sự Thay đổi"  
đã sẵn sàng! 🙌

SCAN TO READ





# NHỮNG NỘI DUNG CHÍNH

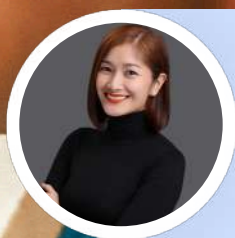


## HIỆU SUẤT CÁ NHÂN

***Khi động lực suy giảm nhưng trách nhiệm thì không***

Jaslene Hum – Chuyên gia tư vấn & Quản lý quan hệ khách hàng, Human Dynamic Malaysia

1



## HIỆU QUẢ ĐỘI NHÓM

***Những đội ngũ giữ chân nhân sự***

Leeann Lorilla – Giám Đốc Điều Hành, Human Dynamic Philippines

2



## HIỆU QUẢ TỔ CHỨC

***Nhận diện và hỗ trợ nhân viên đang gặp khó khăn***

Sonia Hillary – Chuyên viên Tư vấn - Giải pháp, Đổi mới sáng tạo & Quản trị Xuất sắc, Human Dynamic APAC

3



## GÓC SỨC KHỎE & HẠNH PHÚC

***Những Tín hiệu Cơ thể Chúng ta Thường Bỏ qua khi làm việc***

Ho Sheau Huey – Chuyên viên Tư vấn - Giải pháp, Đổi mới sáng tạo & Quản trị Xuất sắc, Human Dynamic APAC

4



## TIẾNG NÓI TÂM NHÌN

***Ổn định là lợi thế cạnh tranh mới***

Eric Kung - Nhà sáng lập, Chủ tịch & Giám đốc Điều hành, Human Dynamic

5



*Khi động lực  
suy giảm  
nhưng  
trách nhiệm  
thì không*

Jaslene Hum – Chuyên gia  
tư vấn & Quản lý quan hệ  
khách hàng,  
Human Dynamic Malaysia

# HIỆU QUẢ CÁ NHÂN

Động lực là một đối tác thất thường. Nó hừng hực khi gặp cái mới và biến mất khi công việc hàng ngày trở nên đơn điệu hoặc hết năng lượng. Tuy nhiên, có một nghịch lý khi đi làm chính là động lực của chúng ta luôn biến động, trong khi nhiệm vụ thì luôn cố định. Thời hạn, nhu cầu khách hàng, và các bộ phận khác không thể tạm dừng chỉ vì bạn thay đổi tâm trạng.

Năng lực lãnh đạo bản thân thực sự không phải là ép buộc mình lúc nào cũng phải hào hứng, mà là học cách hành động có mục đích ngay cả khi cảm xúc trời sập. Điều này giúp chúng ta giữ vững trách nhiệm mà không tự trách móc bản thân. Khi động lực giảm sút nhưng trách nhiệm vẫn còn đó, chúng ta vẫn có thể duy trì tiến độ công việc mà không bị áp lực, cảm giác có lỗi hay phải hoàn hảo, bằng cách chuyển chiến lược sang xây dựng quy trình vận hành trôi chảy.

**Các chiến lược sau đây sẽ giúp bạn duy trì tiến độ công việc, ngay cả khi thiếu năng lượng hoặc thiếu động lực:**

## Hạ thấp tiêu chuẩn để duy trì tiến độ



Chủ nghĩa hoàn hảo là kẻ thù của sự nhất quán. Khi năng lượng xuống thấp, hãy điều chỉnh lại tiêu chí "thành công" để vẫn hoàn thành trách nhiệm mà không khiến bản thân kiệt sức. Nếu bạn chưa thể hoàn thành toàn bộ báo cáo, hãy bắt đầu bằng ba gạch đầu dòng. Nếu chưa thể xây dựng trọn vẹn một giải pháp, hãy phác thảo dàn ý trước. Việc hạ thấp tiêu chuẩn để bắt đầu sẽ giúp giảm áp lực nhận thức, từ đó giúp bạn dễ dàng hành động hơn. Trong nhiều trường hợp, hành động chính là yếu tố khơi nguồn động lực, chứ không phải ngược lại.

## Dựa vào bản sắc cá nhân, thay vì ý chí

Ý chí là nguồn lực hữu hạn. Thay vì tự hỏi: "Mình có đủ năng lượng để làm việc này không?", hãy thử hỏi: "Đây là hành động phản ánh đúng hình mẫu của một người làm việc chuyên nghiệp mà mình muốn trở thành?" Khi chuyển trọng tâm từ cảm xúc sang bản sắc cá nhân và các giá trị cốt lõi, bạn sẽ xây dựng tinh thần trách nhiệm vững vàng hơn. Bạn hoàn thành công việc không phải vì đang có cảm hứng, mà vì điều đó phù hợp với tiêu chuẩn về sự đáng tin cậy và cam kết mà bạn dành cho đồng nghiệp, khách hàng và tổ chức.



## Bảo vệ nền tảng năng lượng của bản thân



Giảm động lực thường là dấu hiệu cho thấy bạn đang cạn kiệt về mặt thể chất hoặc cảm xúc. Thay vì cố bủ đắp bằng cách ép bản thân làm việc nhiều hơn, hãy đánh giá lại năng lượng và khả năng đáp ứng của mình. Chủ động sắp xếp những khoảng nghỉ ngắn, loại bỏ những việc không thực sự cần thiết và dành thời gian phục hồi. Khi quản lý tốt năng lượng bản thân, bạn sẽ duy trì được hiệu suất làm việc ở mức ổn định và bền vững, ngay cả khi động lực không cao.

# CÂU HỎI PHẢN TƯ

*phát triển Năng lực Lãnh Đạo Bản Thân*

**Hãy dùng các câu hỏi dưới đây để thu hẹp khoảng cách khi trách nhiệm đòi hỏi nhiều hơn động lực bạn đang có:**

## Thay đổi góc nhìn:

Trách nhiệm không đổi, nhưng cách tiếp cận có thể linh hoạt. Đây là mức nỗ lực tối thiểu nhưng vẫn đủ hiệu quả để giúp dự án tiếp tục tiến triển trong hôm nay mà không làm ảnh hưởng đến chất lượng và tính toàn vẹn của công việc?

## Đánh giá các rào cản:

Điều gì đang thực sự khiến tôi thiếu động lực: sự kiệt sức về thể chất hoặc tinh thần, sự thiếu rõ ràng về bước tiếp theo, hay nỗi lo rằng kết quả sẽ không như mong đợi?

## Thực hành cảm thông với bản thân:

Nếu một đồng nghiệp tìm đến tôi trong hoàn cảnh họ đang gánh vác trách nhiệm này nhưng lại đang kiệt sức như tôi hiện tại, tôi sẽ đặt ra những kỳ vọng nào vừa thực tế vừa hợp lý cho họ? Và làm thế nào để tôi cũng làm như vậy với chính mình ngay lúc này?



Suy cho cùng, sự nhất quán không được xây dựng từ những khoảnh khắc đầy cảm hứng, mà từ việc bạn vẫn lựa chọn hành động ngay cả khi không có cảm hứng. Tiến bộ không đòi hỏi sự hoàn hảo, cũng không phụ thuộc vào việc lúc nào bạn cũng có động lực. Tiến bộ được tạo nên từ những hành động nhỏ, có chủ đích và được lặp lại một cách bền bỉ theo thời gian. Khi trách nhiệm vẫn còn đó nhưng động lực dần phai nhạt, đó chính là lúc chúng ta cần chủ động lựa chọn bước đi ý nghĩa tiếp theo.



**Jaslene Hum**

Chuyên gia tư vấn &  
Quản lý quan hệ  
khách hàng,  
Human Dynamic Malaysia





# Những Đội Ngủ

## Giữ chân Nhân Sự

**Leeann Lorilla – Giám Đốc Điều Hành, Human Dynamic Philippines**



Ngày nay, người lao động mong đợi nhiều hơn là chỉ có một công việc và lương. Họ tìm kiếm một môi trường nơi họ có thể phát huy tối đa năng lực và tạo giá trị. Mặc dù lương thưởng và phúc lợi vẫn là yếu tố quan trọng, nhưng ngày càng nhiều nhân viên lựa chọn gắn bó với đội ngũ mà ở đó họ được tin tưởng, được hỗ trợ, được trao cơ hội thử thách và được trang bị đầy đủ để thành công.

Nhiều nghiên cứu đã nhất quán chỉ ra rằng quản lý đóng vai trò quan trọng trong việc định hình trải nghiệm của nhân viên trong công sở. Theo Gallup, ít nhất 70% sự khác biệt về độ gắn kết của nhân viên giữa các nhóm đến từ quản lý, cho thấy lãnh đạo có ảnh hưởng rất lớn đến cách nhân viên cảm nhận, làm việc và đóng góp cho tổ chức.

Đội ngũ xuất sắc không được tạo nên chỉ bằng đãi ngộ hay phúc lợi hấp dẫn. Điều tạo nên sức mạnh của họ chính là những hành vi lãnh đạo được duy trì mỗi ngày, góp phần xây dựng niềm tin và an toàn tâm lý trong tập thể. Nhân viên có thể phát huy tối đa năng lực khi họ được thoải mái chia sẻ quan điểm, chủ động tìm kiếm sự hỗ trợ, đề xuất ý tưởng mới và học hỏi từ những sai lầm mà không sợ bị phán xét hay xử phạt. Trong một môi trường như vậy, hợp tác sẽ hiệu quả hơn, đổi mới được thúc đẩy và mọi người cũng sẵn sàng gắn bó với tổ chức ngay cả trong những giai đoạn nhiều thử thách.

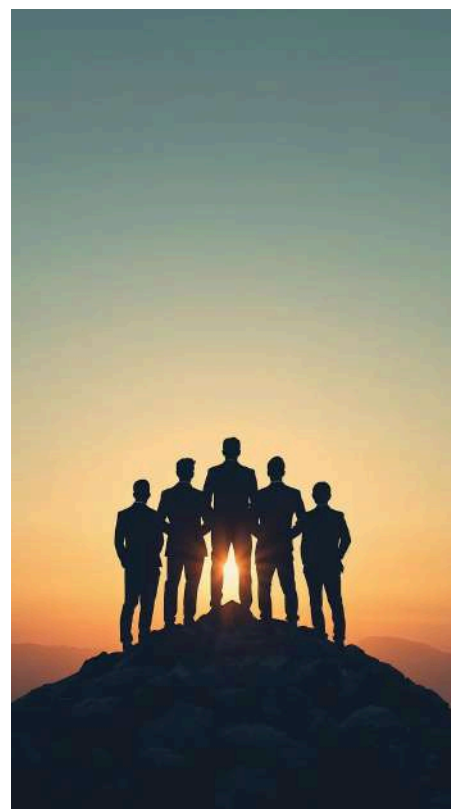
Nhân viên cũng phát huy tốt nhất khi quản lý đóng vai trò coach thay vì chỉ giám sát. Những phản hồi thường xuyên, các cuộc trao đổi định hướng phát triển và sự quan tâm chân thành đến sự phát triển của mỗi cá nhân giúp nhân viên cảm nhận rằng tổ chức thực sự đầu tư cho sự thành công của họ. Khi nhà quản lý giao những thử thách có ý nghĩa, đồng thời cung cấp đầy đủ sự hỗ trợ và nguồn lực cần thiết, nhân viên sẽ từng bước xây dựng sự tự tin, nâng cao năng lực và gia tăng khả năng thích ứng trước khó khăn.

Quan trọng không kém là định hướng rõ ràng. Nhân sự ngày nay đề cao quyền tự chủ, nhưng quyền tự chủ chỉ thực sự phát huy hiệu quả khi kỳ vọng, ưu tiên và mục tiêu được truyền đạt một cách rõ ràng. Đội ngũ sẽ làm việc hiệu quả hơn khi lãnh đạo vừa định hướng rõ ràng, vừa trao quyền để mỗi cá nhân chủ động chịu trách nhiệm đối với công việc của mình.

Suy cho cùng, nhân viên lựa chọn gắn bó với những tổ chức nơi họ có cơ hội phát triển, đóng góp và cảm thấy mình thuộc về. Một lãnh đạo đáng tin cậy chính là người tạo điều kiện để cả ba yếu tố đó cùng tồn tại. Khi nhân viên cảm thấy được hỗ trợ và được trân trọng, mức độ gắn kết sẽ gia tăng, sự hợp tác trở nên chặt chẽ hơn và hiệu suất làm việc được duy trì bền vững trong dài hạn. Những đội ngũ mà mọi người muốn gắn bó không nhất thiết phải hoàn hảo, nhưng luôn được dẫn dắt bởi những nhà lãnh đạo kiên trì xây dựng một môi trường nơi mỗi cá nhân đều có cơ hội phát huy và thành công.

### Checklist dành cho nhà lãnh đạo: Xây dựng đội ngũ mà mọi người muốn gắn bó

- ▶ Xây dựng an toàn tâm lý bằng cách khuyến khích đối thoại cởi mở, đặt câu hỏi và phản hồi mang tính xây dựng.
- ▶ Dẫn dắt theo tư duy huấn luyện thông qua trao đổi định kỳ, các cuộc trò chuyện định hướng phát triển và tạo cơ hội để nhân viên học hỏi, phát triển.
- ▶ Rõ ràng và hỗ trợ kịp thời bằng cách thiết lập kỳ vọng rõ ràng, tháo gỡ các rào cản trong công việc và đảm bảo nhân viên có đầy đủ nguồn lực cần thiết để thành công.



**Leeann Lorilla**

Giám Đốc Điều Hành,  
Human Dynamic  
Philippines



#### Tham khảo

1. Gallup. (2015). Thực trạng nhà quản lý tại Hoa Kỳ: Phân tích dữ liệu và khuyến nghị dành cho lãnh đạo. Gallup, Inc. Truy cập từ báo cáo nghiên cứu của Gallup, trong đó chỉ ra rằng nhà quản lý là yếu tố tạo nên ít nhất 70% sự khác biệt về mức độ gắn kết của nhân viên.

# HIỆU QUẢ TỔ CHỨC

**Sonia Hillary – Chuyên viên Tư vấn -  
Giải pháp, Đổi mới sáng tạo &  
Quản trị Xuất sắc, Human Dynamic  
APAC**

**Nhận diện và hỗ trợ nhân viên đang gặp khó khăn**

**Thưa Coach,**

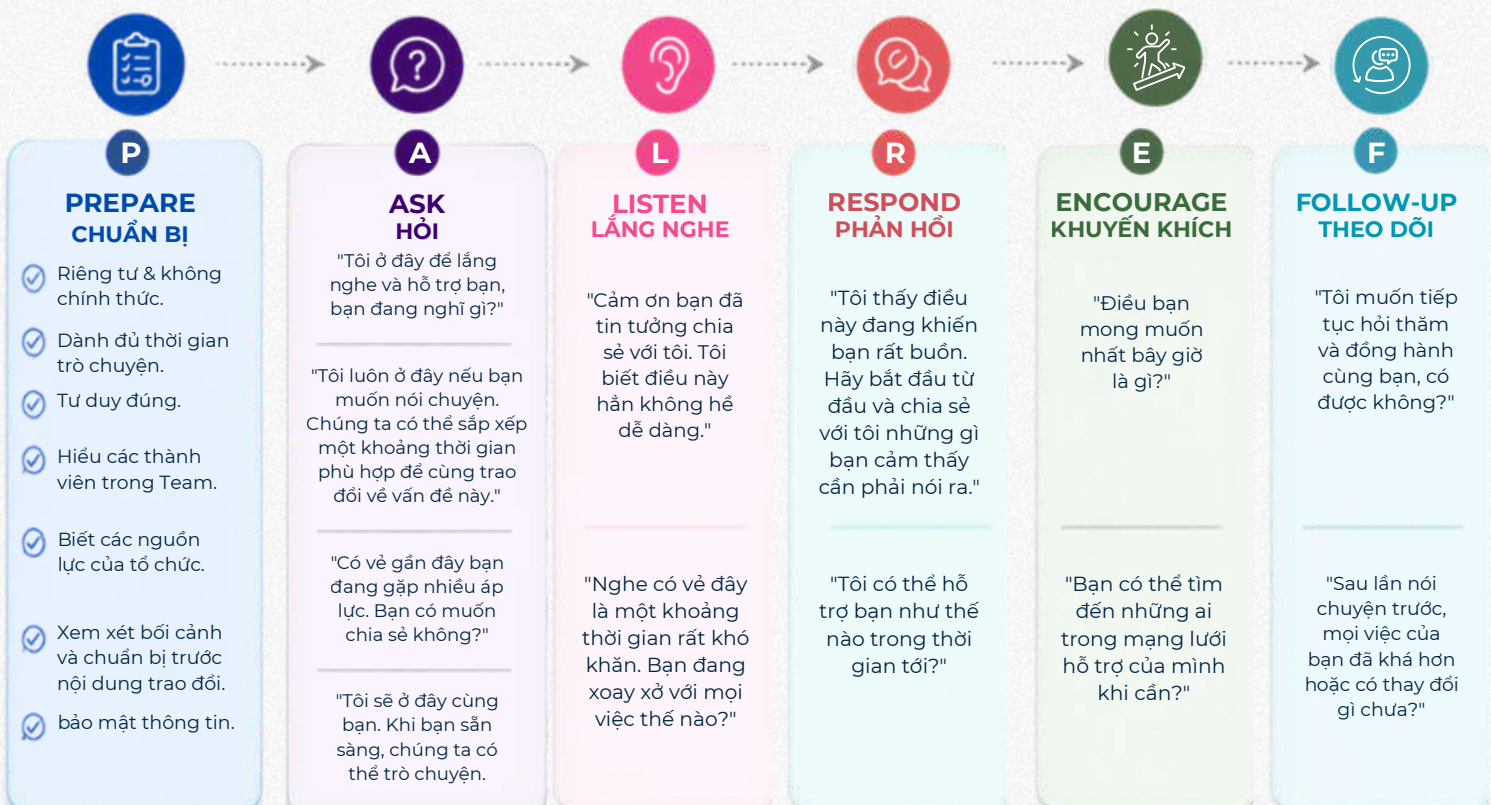
Tôi thấy một nhân viên đã có dấu hiệu căng thẳng trong khoảng hai tuần gần đây. Hành vi của họ thay đổi khá rõ rệt và điều đó khiến tôi lo ngại: tinh thần sa sút, thiếu năng lượng, dễ cáu gắt. Tôi nên tiếp cận và trao đổi với họ như thế nào?

**Đây là khung hướng dẫn hỗ trợ  
nhân viên/đồng nghiệp đang  
gặp khó khăn về mặt tinh thần  
- PALREF.**



Đã bao giờ bạn nhận thấy một đồng nghiệp/ nhân viên có dấu hiệu căng thẳng, buồn bã hoặc suy sụp tinh thần nhưng lại ngại tiếp cận vì không biết nên bắt đầu từ đâu hoặc xử lý cuộc trò chuyện như thế nào. Đây là tình huống mà nhiều người trong chúng ta từng gặp phải. Đôi khi, chúng ta chọn cách bỏ qua vì cho rằng không nên can thiệp vào chuyện cá nhân, hoặc nếu họ thực sự cần giúp đỡ thì họ sẽ chủ động lên tiếng. Tuy nhiên, thực tế thì việc tìm đến người khác để nhờ hỗ trợ lại là điều không hề dễ dàng đối với nhiều người. Chính vì vậy, một lời hỏi thăm chân thành hay một cuộc trò chuyện quan tâm đôi khi có thể tạo nên sự khác biệt rất lớn. Khi thể hiện sự quan tâm bạn chẳng mất gì, nhưng lại có thể mang đến sự hỗ trợ vô cùng ý nghĩa cho người đang cần.

## PALREF Lộ trình hỗ trợ





Đối với nhà quản lý, khung hướng dẫn này không chỉ hữu ích trong các buổi trao đổi định kỳ mà còn đặc biệt phù hợp khi bạn nhận thấy nhân viên có những thay đổi bất thường về thể chất, cảm xúc hoặc tinh thần. Đối với nhân viên, đây cũng là một công cụ hữu ích để hỗ trợ những đồng nghiệp mà bạn thường xuyên tương tác.

Một vài điều quan trọng cần ghi nhớ: bạn không cần phải giải quyết vấn đề, không cần chẩn đoán tình trạng của họ, cũng không cần trở thành chuyên gia tâm lý hay bác sĩ. Điều quan trọng nhất là lắng nghe với sự thấu hiểu, giữ kín nội dung cuộc trao đổi và định hướng họ đến những nguồn hỗ trợ phù hợp khi cần.

Trong trường hợp vấn đề đòi hỏi bạn phải chia sẻ thông tin với người khác, hãy luôn trao đổi và xin sự đồng ý của nhân viên trước. Đồng thời, chỉ chia sẻ những thông tin thực sự cần thiết cho mục đích hỗ trợ, thay vì tiết lộ toàn bộ nội dung cuộc trò chuyện.

## CÂN BẰNG GIỮA HIỆU SUẤT VÀ SỨC KHỎE TINH THẦN

Một trong những yếu tố quan trọng để xây dựng môi trường làm việc lành mạnh và duy trì các mối quan hệ tích cực tại nơi làm việc là cân bằng giữa việc quản lý hiệu suất, khối lượng công việc và sự quan tâm đến sức khỏe của nhân viên. Dưới đây là một số gợi ý giúp bạn thực hiện điều đó một cách hiệu quả:

▶ Quản lý từng trường hợp dựa trên hoàn cảnh thực tế, thay vì dựa trên giả định hoặc định kiến.

▶ Tập trung vào con người, không chỉ vào vấn đề. Tránh đưa ra những giả định, bởi họ vẫn hoàn toàn có thể phát huy tốt năng lực và đạt hiệu quả trong công việc.

▶ **Trao đổi kỳ vọng một cách khéo léo, đồng thời cân nhắc các giải pháp hỗ trợ liên quan đến sức khỏe và cùng nhân viên tìm hướng xử lý:**

*"Tôi hiểu rằng bạn đang phải đối mặt với nhiều khó khăn. Đồng thời, chúng ta cũng cần đảm bảo công việc vẫn được triển khai đúng tiến độ. Hãy cùng trao đổi xem liệu chúng ta có thể điều chỉnh khối lượng công việc hoặc tìm thêm những cách hỗ trợ phù hợp để giúp bạn vượt qua giai đoạn này."*

▶ **Thảo luận về những điều chỉnh hợp lý.**

Cho phép họ linh hoạt về cách thức hoặc thời gian thực hiện công việc, chỉ cần vẫn đáp ứng được nhu cầu vận hành và mục tiêu của tổ chức.

▶ **Biết khi nào cần báo cáo lên bộ phận khác:**

*"Chúng ta sẽ cùng xem xét lại tình hình vào ngày XYZ. Tôi cũng muốn trao đổi trước rằng nếu mọi việc chưa có dấu hiệu cải thiện, chúng ta có thể cần đến sự hỗ trợ từ HR hoặc chuyên gia sức khỏe tinh thần để đảm bảo bạn nhận được sự hỗ trợ phù hợp nhất."*

▶ **Sử dụng hòa giải**

(liên hệ với HRBP) để hỗ trợ hòa giải và tìm giải pháp phù hợp khi cần.



**Sonia Hillary**

Chuyên viên Tư vấn - Giải pháp,  
Đổi mới sáng tạo & Quản trị Xuất sắc,  
Human Dynamic APAC



# GÓC SỨC KHỎE & HẠNH PHÚC

## NHỮNG TÍN HIỆU CƠ THỂ THƯỜNG BỎ QUA KHI LÀM VIỆC

Ho Sheau Huey – Chuyên viên Tư vấn - Giải pháp, Đổi mới sáng tạo & Quản trị Xuất sắc, Human Dynamic APAC

### John cho rằng anh ấy đang quản lý tốt áp lực

- Đau đầu? Chắc chỉ là do ngủ không đủ giấc.
- Vai gáy căng cứng? Có lẽ vì ngồi sai tư thế.
- Thức giấc lúc 3 giờ sáng? Chỉ là đang nghĩ trước cho công việc ngày mai.
- Mệt mỏi, hay quên và dễ cáu? Chuyện bình thường khi quá bận rộn thôi.

Giống như nhiều người luôn theo đuổi hiệu suất cao, John không nghĩ rằng mình đang chịu quá nhiều căng thẳng. Anh chỉ cho rằng bản thân đang gặp một vài vấn đề về thể chất khi lịch làm việc khá dày. Điều John không nhận ra là cơ thể anh đã có tình trạng quá tải từ rất lâu trước khi anh ý thức được điều đó.



### Cơ thể luôn ghi nhớ những áp lực đã trải qua

Nhiều người trong chúng ta thường nghĩ rằng căng thẳng chỉ là một trạng thái cảm xúc. Tuy nhiên, trên thực tế, căng thẳng thường biểu hiện qua thể chất trước khi chúng ta nhận ra về mặt tinh thần. Hệ thần kinh không phân biệt giữa một cuộc trao đổi khó khăn với khách hàng, một hạn chót gấp rút hay một mối đe dọa thực sự đến tính mạng. Đối với cơ thể, tất cả đều kích hoạt cùng một cơ chế sinh tồn.

Khi căng thẳng diễn ra trong thời gian ngắn, phản ứng này sẽ có lợi. Cơ thể sẽ giải phóng adrenaline và cortisol, giúp tăng cường sự tập trung, năng lượng và chuẩn bị để bạn đối mặt với thử thách. Vấn đề xuất hiện khi áp lực kéo dài và gần như không có điểm dừng. Thay vì quay trở lại trạng thái phục hồi, nhiều người lại duy trì cơ thể trong tình trạng cảnh giác liên tục trong thời gian dài. [1]

### Những cái bẫy chúng ta dễ mắc phải

Khi căng thẳng bắt đầu biểu hiện qua các dấu hiệu về thể chất, hầu hết chúng ta thường phản ứng theo một trong ba cách sau:

#### Chịu đựng

- "Để sau rồi tính."
- Công việc có thể vẫn được hoàn thành, nhưng áp lực và căng thẳng mà cơ thể phải gánh chịu thì vẫn còn đó.

#### Trốn tránh

- Thêm cà phê để duy trì sự tỉnh táo.
- Dành nhiều thời gian hơn cho mạng xã hội, xem TV hoặc các thói quen giúp "quên" áp lực để thư giãn.
- Chỉ mang lại cảm giác dễ chịu tạm thời, chứ không giúp cơ thể thực sự phục hồi.

#### Hợp lý hóa

- "Chắc mình chỉ hơi mệt thôi."
- "Có lẽ do tuổi tác."
- "Chắc là do cái ghế, cái nệm hoặc tư thế ngồi của mình."



Thỉnh thoảng, những lý do đó có thể đúng. Nhưng khi nhiều dấu hiệu xuất hiện cùng lúc và kéo dài, rất có thể cơ thể đang cố gắng gửi đến bạn một thông điệp lớn hơn.







## Cái giá khi bỏ qua các dấu hiệu

*Khi phản ứng căng thẳng duy trì trong thời gian dài, nó có thể ảnh hưởng đến nhiều hệ thống khác trong cơ thể. [2]*

### Lắng nghe cơ thể trước khi đột ngột tạm dừng

Học cách nhận biết những dấu hiệu cảnh báo sớm là bước đầu tiên và cũng là một trong những bước quan trọng nhất để bảo vệ sức khỏe tinh thần và thể chất của chính mình. Dưới đây là cách bạn có thể bắt đầu.

#### Lắng nghe & Thấu hiểu:

Khi cơ thể xuất hiện những dấu hiệu bất thường, thay vì phớt lờ, hãy lắng nghe và tìm hiểu điều mà cơ thể đang muốn nhắn gửi. Liệu cơ thể có đang cần bạn chậm lại? Cơ thể đang cần được nghỉ ngơi, vận động, bổ sung năng lượng hay đơn giản là có một khoảng lặng để phục hồi?

#### Thực hành các kỹ thuật thư giãn:

Thực hành hít thở sâu, chánh niệm hoặc vận động nhẹ nhàng — chỉ 5 phút mỗi ngày cũng có thể tạo nên sự khác biệt. Bạn không cần chờ đến một kỳ nghỉ dài mới có thể phục hồi. Điều hệ thần kinh của bạn cần nhất chính là những khoảng lặng ngắn nhưng đều đặn mỗi ngày để lấy lại cân bằng.

#### Tìm kiếm sự hỗ trợ xung quanh:

Hãy chủ động kết nối với những người mà bạn tin tưởng, như gia đình, bạn bè hoặc đồng nghiệp. Một mạng lưới các mối quan hệ tích cực và giàu sự hỗ trợ sẽ là điểm tựa tinh thần vững chắc, giúp bạn giảm bớt căng thẳng, lo âu và tăng khả năng thích ứng trước những áp lực trong cuộc sống.

### Bạn có từng bỏ qua các dấu hiệu?



Hãy dành một phút để tự đánh giá. Có bao nhiêu dấu hiệu dưới đây đang đúng với bạn?

- ▶ Thường xuyên thức giấc trong khoảng từ 2 đến 4 giờ sáng và không thể ngừng suy nghĩ.
- ▶ Thường xuyên bị đau đầu hoặc đau nửa đầu
- ▶ Thường bị căng cứng vùng cổ, vai hoặc hàm.
- ▶ Cảm thấy kiệt sức dù vừa trải qua một cuối tuần đáng lẽ đã được nghỉ ngơi.
- ▶ Dễ quên, mất tập trung hoặc thiếu kiên nhẫn hơn so với bình thường.

Nếu bạn thường có từ ba dấu hiệu trở lên thì cơ thể bạn có thể đang bị căng thẳng kéo dài mà chưa được giải tỏa. Khi học cách nhận biết những tín hiệu cảnh báo sớm từ cơ thể, bạn sẽ chuyển từ trạng thái chịu áp lực một cách thụ động sang chủ động quản lý sức khỏe thể chất và tinh thần trong dài hạn.

Cơ thể bạn vẫn luôn gửi đi những tín hiệu. Đã đến lúc bạn bắt đầu lắng nghe.

#### Tham khảo:

##### 1 Harvard Health Publishing. (2024).

*Hiểu về phản ứng căng thẳng của cơ thể.*

Harvard Medical School.

<https://www.health.harvard.edu/healthy-aging-and-longevity/understanding-the-stress-response>

##### 2 Hiệp hội Tâm lý Hoa Kỳ. (2024).

*Tác động của căng thẳng lên cơ thể.*

<https://www.apa.org/topics/stress/body>



#### Ho Sheau Huey

Chuyên viên Tư vấn - Giải pháp,  
Đổi mới sáng tạo & Quản trị Xuất sắc,  
Human Dynamic APAC

# Tiếng nói Tâm nhìn Ổn định là lợi thế cạnh tranh mới

Eric Kung - Nhà sáng lập, Chủ tịch & Giám đốc Điều Hành, Human Dynamic

Khi biên tập viên của Influencer đề xuất chủ đề này, phản ứng đầu tiên xuất hiện trong đầu tôi là: "Bạn nói nghiêm túc chứ?"

Từ lâu, sự ổn định thường được xem là một trong những rào cản lớn đối với thay đổi tổ chức và chuyển đổi doanh nghiệp. Chúng ta liên tục được thúc giục bước ra khỏi vùng an toàn, hay nói cách khác là trạng thái ổn định, để nhanh chóng thích nghi và đón nhận sự thay đổi. Như câu nói: "Không có sự ổn định; chỉ có cơ hội."

Sau đó, tôi nghĩ đến sống tàu của một con thuyền buồm. Sống tàu chính là bộ phận giúp con thuyền giữ được sự cân bằng và vững vàng khi lướt đi với tốc độ cao trên mặt nước. Nếu không có sống tàu, con thuyền rất dễ bị lật trước những cơn gió mạnh hay sóng lớn. Trong bối cảnh tổ chức, sự ổn định cũng mang ý nghĩa tương tự. Đó có thể là một đội ngũ lãnh đạo vững mạnh và gắn kết; nền tảng về nhân tài, công nghệ, năng lực đổi mới và các nguồn lực cốt lõi (bao gồm nguồn lực cấu trúc, tài chính, tri thức và con người); và trên hết là giá trị cốt lõi, sứ mệnh và tầm nhìn (*Values, Mission & Vision - VMV*) của tổ chức. Chính những yếu tố này giúp doanh nghiệp vững vàng trước những biến động không ngừng của môi trường kinh doanh.



Chúng ta thường nghe các chuyên gia quản trị và huấn luyện lãnh đạo nhắc rằng: "Hãy quay về với những giá trị nền tảng" và "Tập trung vào năng lực cốt lõi của mình." Đam mê là một con dao hai lưỡi. Nó có thể là động lực mạnh mẽ giúp bạn không ngừng vươn tới thành công, nhưng cũng có thể khiến bạn mãi mê chạy theo thành tích đến mức đánh mất chính điều đã khơi nguồn cho đam mê của mình – đó là trái tim. Kinh Thánh có viết: "Đừng để những điều ấy rời khỏi tâm mắt con; hãy gìn giữ chúng trong lòng con." (Châm Ngôn 4:21). Trái tim chính là nền tảng tạo nên sự vững vàng của bạn, đồng thời là nguồn khởi sinh cho sức sống, ý nghĩa và động lực trên hành trình lãnh đạo cũng như phát triển bản thân.

Sự ổn định trong lãnh đạo được nên từ tính chân thực, sự chính trực, sự ngay chính, đức tin, sự tin cậy, tình yêu thương và niềm hy vọng; tất cả những yếu tố đó đều bắt nguồn từ trái tim của bạn. Trong một môi trường kinh doanh luôn thay đổi và đầy thách thức, chúng ta cần thích ứng nhanh, học hỏi nhanh và đổi mới nhanh. Chỉ huy Quân đội Hoa Kỳ trong Chiến dịch Bão táp Sa mạc từng nói: "Tốc độ là sức mạnh mang tính hủy diệt; tốc độ là yếu tố quyết định sau cùng!" Điều này cũng đúng trong cạnh tranh kinh doanh. Tuy nhiên, nếu sứ mệnh của bạn không chính đáng, thì chiến thắng cũng có thể trở thành điều xấu xa. Hãy nhìn lại trái tim mình và tìm ra nguồn gốc của sự ổn định trước khi mọi thứ trở nên quá muộn.



**Eric Kung**

Nhà sáng lập, Chủ tịch & Giám đốc Điều Hành, Human Dynamic