



Số 260 - Tháng Ba 2026

TÁI ĐỊNH NGHĨA QUYỀN LỰC

VIẾT LẠI LUẬT CHƠI





LÃNH ĐẠO BẢN THÂN

Làm chủ câu chuyện lãnh đạo của mình:
Cẩm nang dành cho nữ lãnh đạo

1

LÃNH ĐẠO CÙNG NHAU

Đồng minh trong hành động: Những phụ nữ thực
sự là nhà vô địch trong như thế nào?

2

LÃNH ĐẠO VƯƠN XA

Tái định hình lãnh đạo cho thế hệ tiếp theo

3

GÓC SỨC KHỎE & HẠNH PHÚC

Thực phẩm cho tư duy: Thói quen ăn uống giúp
duy trì năng lượng lãnh đạo và sự minh mẫn

4

TIẾNG NÓI TÂM NHIÊN

Lãnh đạo không cô đơn: Tạo dựng những kết
nối ý nghĩa

5

TRONG
SỐ
NÀY:

LÀM CHỦ CÂU CHUYỆN LÃNH ĐẠO CỦA MÌNH: CẨM NANG CHO NỮ LÃNH ĐẠO

Lãnh đạo thường được đo lường bằng chức danh và kết quả công việc. Tuy nhiên, một trong những công cụ lãnh đạo mạnh mẽ nhưng lại ít được khai thác nhất chính là câu chuyện cá nhân.

Làm chủ câu chuyện lãnh đạo của mình nghĩa là hiểu rõ, diễn đạt và tự tin chia sẻ những trải nghiệm, giá trị và những bước ngoặt quan trọng đã định hình cách bạn lãnh đạo. Điều này vượt xa một bản tóm tắt sự nghiệp đơn thuần. Đó là sự phản chiếu con người bạn với tư cách một nhà lãnh đạo, những khó khăn và điểm mạnh, những lần vấp ngã và những thành tựu bạn đạt được. Mỗi câu chuyện lãnh đạo ý nghĩa đều được hình thành từ cảm xúc, những con người đã đồng hành, lòng dũng cảm và các giá trị cốt lõi.

Khi một nữ lãnh đạo kết nối những trải nghiệm của mình với các bài học đã rút ra và giá trị mà cô ấy mang lại, tầm ảnh hưởng của cô ấy sẽ sâu sắc hơn, và niềm tin từ người khác cũng được củng cố. Mọi câu chuyện lãnh đạo đều bắt đầu từ sự phản chiếu chân thành với chính mình.



CẢM XÚC

Nhận thức về cảm xúc không phải là điểm yếu; đó là một sức mạnh của người lãnh đạo. Nhiều nữ lãnh đạo, đặc biệt là những người mẹ đi làm, thường mang trên vai trách nhiệm kép: vừa phải hoàn thành tốt công việc, vừa tận tâm với gia đình. Những tháng trăm cảm xúc là điều tự nhiên, và đôi khi sự hoài nghi bản thân, ý nghĩ muốn tạm rời khỏi công việc, hay cảm giác tự trách có thể xuất hiện.

Là một người mẹ đi làm của hai cậu bé sinh đôi, tôi cũng đã trải qua sự giằng co giữa trách nhiệm công việc và chăm sóc gia đình. Tôi vẫn nhớ rõ niềm vui vô bờ khi gia đình biết tin chúng tôi sắp chào đón hai em bé. Đó là khoảnh khắc hạnh phúc nhất trong cuộc đời tôi, nhưng ngay sau đó là sự nhận ra rằng việc cân bằng giữa sự nghiệp và làm mẹ sẽ không hề dễ dàng.

Có những ngày tôi phải khóa mình trong phòng để xử lý những cuộc gọi khẩn cấp từ khách hàng, trong khi bên ngoài các con khóc và gọi mẹ, dù gia đình vẫn đang chăm sóc các bé. Trong những khoảnh khắc ấy, tôi tự hỏi mình: Liệu mình có phải là một người mẹ tốt không? Có những lần tôi quên chuẩn bị bút màu cho con mang đến lớp mẫu giáo, hay đến đón con muộn sau giờ hoạt động ngoại khóa, nhìn thấy các con là những đứa trẻ cười cùng con chó ở sân trước. Tôi cảm thấy tội lỗi và hoài nghi bản thân.

Nhưng chính những khoảnh khắc đó lại trở thành nguồn sức mạnh của tôi. Hai cậu bé vẫn chạy đến ôm tôi thật chặt dù tôi đến muộn, và tự hào đưa cho tôi những bức vẽ bằng bút màu của chúng, tôi nhận ra rằng tình yêu không được đo bằng sự hoàn hảo. Qua những trải nghiệm ấy, tôi học được cách đứng lại trước khi phản ứng, hít thở thay vì tự trách mình. Mỗi thử thách cảm xúc đều trở thành một chương trưởng thành trong hành trình lãnh đạo của tôi.

CON NGƯỜI

Không có nhà lãnh đạo nào thành công một mình. Dù trách nhiệm gia đình đôi khi khiến ta cảm thấy quá tải, tôi dần nhận ra gia đình cũng có thể trở thành nguồn động lực, khích lệ và ý nghĩa mạnh mẽ nhất, khi ta nhìn nhận thứ qua lăng kính của sự trưởng thành và tình yêu được sẻ chia.

Có những giai đoạn tôi thấy mình bị kéo căng theo mọi hướng. Nhưng chính trong những khoảnh khắc đó, tôi có thể chia sẻ những khó khăn, thậm chí cả những giọt nước mắt của mình với gia đình. Chính gia đình đã nhắc tôi nhớ vì sao tôi tiếp tục bước đi. Sự kiên nhẫn của họ, sự hy sinh thầm lặng, và cả những nụ cười giản dị mỗi ngày đã trở thành nguồn năng lượng cho sự bền bỉ của tôi.

Tôi cũng may mắn có những đồng nghiệp gắn bó lâu năm trong công ty, trải dài khắp khu vực Châu Á – Thái Bình Dương, đã đồng hành cùng tôi hơn một thập kỷ. Dù không thường xuyên gặp trực tiếp, chúng tôi vẫn kết nối qua những cuộc trò chuyện và thảo luận trực tuyến. Họ lắng nghe những khó khăn của tôi một cách chân thành. Có người thậm chí đã trở thành những người bạn cầu nguyện, đồng hành cùng tôi cả trong công việc lẫn đời sống tinh thần. Sự khích lệ của họ đã tiếp thêm cho tôi lòng can đảm.

Câu chuyện lãnh đạo của tôi không được viết nên chỉ bằng nỗ lực của riêng tôi. Nó được định hình bởi những con người luôn đứng bên cạnh tôi.



DỪNG KHÍ

Những bước chuyển trong sự nghiệp, những quyết định khó khăn và những thử thách khác lại đặt đòi hỏi dừng khí. Giáo sư Harvard Dr. Ranjay Gulati định nghĩa dừng khí là: “sự sẵn sàng thực hiện những hành động táo bạo và đầy rủi ro để phục vụ một mục đích mà bạn tin là xứng đáng, thường là trong khi vẫn đối diện với nỗi sợ hãi luôn hiện hữu.”

Chính dừng khí giúp các nữ lãnh đạo bước vào những bước ngoặt cuối cùng định hình nên câu chuyện lãnh đạo của họ. Dừng khí để tiến về phía trước thường xuất phát từ niềm đam mê và ý nghĩa mạnh mẽ mà mỗi người tìm thấy trong sự nghiệp, gia đình và những đóng góp cho xã hội.

Trong suốt hành trình lãnh đạo của mình, tôi đã có cơ hội bước vào nhiều hoàn cảnh vượt xa những kế hoạch hay kỳ vọng ban đầu. Khi tôi lần đầu theo đuổi đam mê về sức khỏe tinh thần và các chương trình Employee Assistance Program (EAP) tại Hàn Quốc, thị trường khi đó còn rất mới mẻ và định kiến xã hội vẫn còn mạnh mẽ. Khi mở rộng sang Nhật Bản, tôi lại đối mặt với những khác biệt văn hóa và những bất định trong môi trường kinh doanh. Không có sự đảm bảo nào, chỉ có niềm tin. Chính niềm tin vào việc hỗ trợ con người và giúp các tổ chức xây dựng khả năng phục hồi đã giúp tôi tiếp tục tiến bước.

Nhìn lại hành trình lãnh đạo của mình, tôi nhận ra rằng chính những khoảnh khắc bất định đó đã trở thành những chương quan trọng định hình câu chuyện lãnh đạo của tôi. Chúng giúp tôi trở nên kiên cường hơn, sắc bén hơn trong phán đoán và vững vàng hơn về uy tín. Dừng khí không loại bỏ thử thách; nó biến thử thách thành những cột mốc trên hành trình. Mỗi lần chúng ta chọn mục tiêu thay vì nỗi sợ, chúng ta lại viết thêm một dòng mạnh mẽ trong câu chuyện lãnh đạo của chính mình.

GIÁ TRỊ

Những giá trị mà chúng ta trân trọng ở người khác thường phản ánh cách chúng ta lãnh đạo, thậm chí mạnh mẽ hơn cả những gì chúng ta nói. Mời các nữ lãnh đạo cùng đọc một bài tập ý nghĩa: sử dụng chính tên của mình để xác định và thể hiện các giá trị lãnh đạo thông qua từng chữ cái trong tên, từ đó tạo nên một bản sắc lãnh đạo cá nhân vừa dễ nhớ vừa giàu ý nghĩa.

Những câu chuyện lãnh đạo không bao giờ là bất biến; chúng phát triển theo từng giai đoạn của cuộc sống và sự nghiệp. Làm chủ câu chuyện lãnh đạo của mình nghĩa là tự tin khẳng định những trải nghiệm, giá trị và tầm nhìn của bản thân để tạo ra những tác động ý nghĩa. Thông qua việc suy ngẫm và chia sẻ câu chuyện, chúng ta có thể tìm lại mục đích và nguồn cảm hứng của mình. Việc chia sẻ những câu chuyện lãnh đạo không chỉ củng cố dấu ấn lãnh đạo cá nhân mà còn khích lệ và trao quyền cho người khác dám bước đi trên con đường của chính họ.

Cuối cùng, tôi xin nhân cơ hội này khiêm tốn chia sẻ hành trình và những giá trị lãnh đạo của mình, với hy vọng có thể truyền cảm hứng về sự kết nối, sự khích lệ và sự trưởng thành chung giữa những nữ lãnh đạo.



LINA – LEADING WITH INTEGRITY, NURTURING, AND AUTHENTICITY

Lãnh đạo với
Chính trực
Nuôi dưỡng
Chân thành



Lina Lam

Chief Transformation Officer,
Human Dynamic APAC

ĐỒNG MINH TRONG HÀNH ĐỘNG:

NHỮNG PHỤ NỮ THỰC SỰ LÀ NHÀ VÔ ĐỊCH TRONG THẾ NÀO?



Nếu bạn hỏi tôi đâu là khoản đầu tư tạo ra tác động lớn nhất mà tôi đã thấy các nhà lãnh đạo thực hiện trong thời điểm này, thì đó không phải là một công nghệ mới. Cũng không phải là một khuôn khổ hay phương pháp luận tốt hơn.

Đó là học cách đọc được bầu không khí trong phòng, ở lại và đồng cảm với sự khó chịu của người khác, và đặt ra những câu hỏi tốt hơn.

Đó chính là dạng trí tuệ cảm xúc hữu ích nhất. Không phải là một kỹ năng mềm chỉ để làm cho hồ sơ LinkedIn của bạn trông ấn tượng hơn, mà là một công cụ chính xác có thể thay đổi chất lượng của mọi cuộc trò chuyện, mọi động lực trong đội nhóm và mọi quyết định quan trọng mà bạn đưa ra khi đang chịu nhiều áp lực.

Một trong những dữ liệu đáng chú ý nhất về trí tuệ cảm xúc trong lãnh đạo đến từ một khảo sát đại diện trên toàn quốc do Promundo-US (2019) thực hiện với 1.201 người lao động, cho thấy 77% nam giới tin rằng họ đang làm "tất cả những gì có thể" để hỗ trợ bình đẳng giới tại nơi làm việc, trong khi chỉ 41% phụ nữ đồng ý với nhận định đó.

Không có sự bất đồng nào về khoảng cách 36 điểm này. Đó là một khoảng cách trong sự thấu cảm cảm xúc, nghĩa là chúng ta chưa thực sự lắng nghe và hiểu những gì những người bên cạnh mình đang trải qua. Phần lớn nam giới thực sự tin rằng họ là những người bạn đời luôn hỗ trợ. Phần lớn chúng ta tin rằng mình đang chia sẻ trách nhiệm một cách công bằng. Tuy nhiên, các nghiên cứu liên tục chỉ ra rằng phụ nữ đang gánh một phần không cân xứng của "lao động vô hình": gánh nặng tinh thần trong việc quản lý lịch trình gia đình, lao động cảm xúc để duy trì các mối quan hệ, và khối lượng công việc hành chính để vận hành cuộc sống gia đình.

Babcock và cộng sự (2017), trong một nghiên cứu được công bố trên American Economic Review, cũng ghi nhận một xu hướng tương tự tại nơi làm việc: phụ nữ có xu hướng tình nguyện nhận những công việc "không giúp thăng tiến" và ít được nhìn thấy nhiều hơn đáng kể so với nam giới trong các nhóm làm việc có cả nam và nữ.

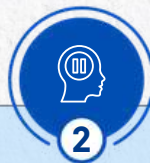
Điều này không nhằm chỉ trích hay đổ lỗi cho bất kỳ ai. Vấn đề ở đây là sự nhận thức. Và chính sự nhận thức rằng khoảng cách mà trí tuệ cảm xúc có thể giúp thu hẹp khi được thực hành một cách nhất quán.



1

Ghi nhận ý tưởng một cách công khai

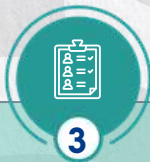
Khi ý tưởng của một đồng nghiệp không được ghi nhận rõ ràng trong cuộc họp, hãy nói thẳng: “Đó là ý tưởng của Joyce, tôi muốn đảm bảo rằng chúng ta ghi nhận công lao của cô ấy.” Chỉ mất bốn giây, nhưng tác động thì rất lớn. Ở nhà cũng vậy: khi người bạn đời của bạn âm thầm gánh vác nhiều việc mà không than phiền, hãy nói ra điều đó. “Anh thấy em đang gánh rất nhiều việc lúc này, Cảm ơn em.” Cả hai việc chỉ mất vài giây, nhưng có thể thay đổi rất nhiều điều.



2

Chuyển hướng sự im lặng

Thay vì lấp đầy mọi cuộc thảo luận bằng chính tiếng nói của mình, hãy thử nói: “Tôi muốn nghe ý kiến của Joyce trước khi đưa ra quan điểm của mình.” Cách làm này giúp thay đổi ai là người đang nắm giữ quyền lực trong cuộc trò chuyện. Ở nhà cũng vậy, hãy thử chỉ đơn giản là chờ thêm một chút sau khi bạn đặt câu hỏi. Hãy để có một khoảng lặng. Điều xuất hiện tiếp theo thường chính là điều thực sự quan trọng.



3

Kiểm tra cách bạn phân công công việc

Ai là người ghi biên bản cuộc họp? Ai là người tổ chức các hoạt động của nhóm? Ai sẽ làm các công việc nhà? Nếu bạn nhận thấy những việc này luôn lặp lại theo cùng một hướng cho cùng một người, hãy chỉ ra điều đó và thay đổi. Những khuôn mẫu như vậy không tự nhiên được điều chỉnh. Chúng cần sự chú ý và chủ động thay đổi.



4

Lên tiếng trước khi sự việc trở nên khủng hoảng

Nghiên cứu từ Catalyst's MARC (Mutual Accountability, Real Change) cho thấy: trước khi tham gia chương trình, chỉ 31% nam giới cảm thấy tự tin khi can thiệp vào những hành vi có vấn đề tại nơi làm việc. Tuy nhiên, sau khi tham gia, 74% học viên MARC cho biết họ có xu hướng chủ động can thiệp nhiều hơn (Catalyst, n.d.). Sự thay đổi này không nằm ở giá trị hay niềm tin, mà ở việc họ có được cách diễn đạt và công cụ để lên tiếng. Điều này cũng đúng trong gia đình. Biết cách nói: “Dạo này anh thấy giữa chúng ta có vẻ hơi xa cách, mình có thể cùng nói chuyện về điều đó không?” trước khi mọi thứ trở thành một rạn nứt lớn cũng là một kỹ năng. Kỹ năng này đòi hỏi dũng khí, nhưng hoàn toàn có thể học và rèn luyện được.

Dù chúng ta đang nói về kiệt sức trong công việc, lãnh đạo đội nhóm, hay những căng thẳng âm thầm trong các mối quan hệ, thì bên dưới tất cả vẫn luôn là cùng một câu hỏi:

"Nếu hôm nay bạn từ bỏ chân thành với bản thân và người khác, điều đó sẽ trông như thế nào?"

Bạn không cần phải thay đổi mọi thứ ngay lập tức. Tuần này, hãy bắt đầu bằng một thay đổi nhỏ nhưng chân thành.

Tại nơi làm việc: lần tới khi một thành viên trong nhóm của bạn tỏ ra do dự, hãy hỏi xem điều gì đang nằm phía sau sự do dự đó trước khi bạn đưa ra giải pháp.

Ở nhà: lần tới khi người bạn đời hoặc người thân bắt đầu chia sẻ điều gì đó, hãy đặt điện thoại xuống, ngừng chuẩn bị câu trả lời trong đầu, và chỉ lắng nghe cho đến khi họ nói xong.

Đầy đủ là những điều rất nhỏ nhưng nếu thực hiện cả hai, chúng có thể thay đổi chất lượng của mọi điều xung quanh.

References:

- Promando-US (2018). So, You Want to be a Male Ally for Gender Equality? (And You Should): Results from a National Survey, and a Few Things You Should Know. Washington, DC: Promando.
- Babcock, L., Riccardi, M. P., Vesterlund, L., & Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review*, 107(3), 714-747. https://sites.galt.edu/~vester/awer_promotability.pdf
- Catalyst. (n.d.). MARC (Mutual Accountability, Real Change). <https://www.catalyst.org/solutions/marc>



Steven Khu

Corporate Marketing Manager,
Human Dynamic APAC

TÁI ĐỊNH HÌNH LÃNH ĐẠO

cho thế hệ kế thừa

Lãnh đạo cho thế hệ kế thừa không chỉ dừng lại ở việc phá vỡ những giới hạn “trần”. Điều đó gọi lại suy nghĩ lại cách mà những giới hạn “trần” ấy được thiết kế ngay từ đầu. Những mô hình lãnh đạo phân cấp truyền thống nơi gần như toàn bộ quyền lực tập trung vào một cá nhân lãnh đạo, đang dần nhường chỗ cho lãnh đạo hợp tác, trí tuệ tập thể và tầm nhìn chiến lược lấy con người làm trọng tâm. Điều này phản ánh sự xuất hiện của các đội ngũ lãnh đạo mạng lưới, nơi các nhà lãnh đạo cùng tham gia vào việc tạo lập ý nghĩa, thúc đẩy học hỏi và gìn giữ mục đích chung của tổ chức (McKinsey, 2023).

34% nhân viên cho biết các nhà lãnh đạo ở công ty là những người có ảnh hưởng lớn nhất đến cuộc sống của họ (Gallup, 2025). Điều này cho thấy những phẩm chất và hành vi lãnh đạo quan trọng như thế nào trong việc tạo ra tác động đối với nhân viên. Đó thực sự là một trách nhiệm rất lớn. Ngày nay, lãnh đạo xuất sắc gắn liền với trí tuệ cảm xúc, đòi hỏi khả năng lắng nghe, cân nhắc các quan điểm khác nhau, sự thấu cảm và khả năng thích nghi. Đó là lãnh đạo bằng sự khiêm nhường.

Trong kỷ nguyên phát triển công nghệ nhanh chóng, lãnh đạo ngày nay đòi hỏi sự linh hoạt để vừa thích ứng vừa chủ động áp dụng các công nghệ mới. Điều này giúp kết nối trí tuệ dựa trên dữ liệu với những hiểu biết sâu sắc của con người, từ đó đưa ra những quyết định tốt hơn và đạt được kết quả mạnh mẽ hơn.



References:

- McKinsey & Company. (2023). New leadership for a new era of thriving organizations. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/new-leadership-for-a-new-era-of-thriving-organizations>
- Gallup. (2025). Leadership needs of followers: What followers want from leaders. <https://www.gallup.com/analytica/163618/leadership-needs-of-followers.aspx>
- Jing, Z., Hou, Q., Zhang, Y., & Zhao, Y. (2022). The relationship between female leadership traits and employee innovation performance—The mediating role of knowledge sharing. Sustainability, 14(6), 3766. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/6/3766>

LÃNH ĐẠO ĐỘI NGŨ THÀNH CÔNG TRONG KỶ NGUYÊN LÃNH ĐẠO MỚI, BA PHẨM CHẤT CẦN THIẾT:

➤ Năng lực lấy con người làm trọng tâm

Đó là khả năng thể hiện sự thấu cảm, nhận thức về bản thân và khả năng điều tiết cảm xúc, đồng thời nuôi dưỡng trí tuệ văn hóa và sự hòa hợp. Qua đó tạo ra môi trường nơi mỗi cá nhân cảm thấy an toàn để chấp nhận rủi ro, chia sẻ ý tưởng và đổi mới sáng tạo.

➤ Sự linh hoạt về nhận thức và chiến lược

Khả năng nhanh chóng điều chỉnh chiến lược trước những thay đổi nhanh chóng, chuyển hóa mục tiêu thành hành động ưu tiên cụ thể, triển khai chiến lược với kỷ luật thực trong khi vẫn duy trì sự linh hoạt cần thiết.

➤ Tích hợp công nghệ

Khả năng dẫn dắt đội ngũ làm việc kết hợp và công nghệ số cho phép đội ngũ sử dụng công nghệ và AI để nâng cao năng lực con người thay vì thay thế con người.

Điều thú vị là tất cả những “phẩm chất lãnh đạo mới” này thực ra không hề mới đối với các nữ lãnh đạo. Ngày càng có nhiều nghiên cứu cho thấy nữ lãnh đạo đã sở hữu những phẩm chất này, đặc biệt là sự thấu cảm, khả năng ra quyết định mang tính bao trùm và thúc đẩy đổi mới thông qua hợp tác (Jing et al., 2022). Trong nhiều lĩnh vực như FMCG, công nghệ thông tin (IT) và dược phẩm, các tổ chức có mức độ đa dạng giới cao hơn ở cấp lãnh đạo cấp cao thường xuyên đạt được kết quả đổi mới tốt hơn và chất lượng ra quyết định cao hơn.

Những bằng chứng này cho thấy sự hiện diện của phụ nữ trong lãnh đạo không chỉ là một biểu tượng của tiến bộ, mà còn là động lực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và đổi mới sáng tạo.

Sharmini Karim
Managing Director:
Human Dynamic Malaysia,
Singapore, Australia & New Zealand





Ngày nay, các nhà lãnh đạo được kỳ vọng phải phản hồi nhanh và chịu trách nhiệm liên tục. Giữa những cuộc họp nối tiếp nhau, email khẩn và các quyết định mang tính then chốt, bữa trưa thường chỉ là thứ gì đó có thể ăn vội trong mười phút hoặc tranh thủ ăn trong lúc làm nhiều việc cùng lúc. Vì vậy, thật dễ hiểu khi dinh dưỡng bị đẩy xuống cuối danh sách ưu tiên vốn đã quá tải.

Nhưng điều nhiều nhà lãnh đạo chưa nhận ra là: một bữa ăn vội vàng không chỉ đơn thuần là nhiên liệu cho cơ thể. Cách chúng ta ăn và những gì chúng ta ăn tác động trực tiếp đến khả năng tập trung trong những thời điểm quan trọng, khả năng giữ sự ổn định cảm xúc khi chịu áp lực, và cả giác ngủ phục hồi mà tâm trí chúng ta rất cần.

Khi chúng ta xem việc ăn uống như một điều thứ yếu, chúng ta vô tình làm suy giảm sự minh mẫn và khả năng phục hồi tinh thần, những yếu tố cốt lõi mà vai trò lãnh đạo đòi hỏi.

Thực phẩm cho tư duy:

THÓI QUEN ĂN UỐNG GIÚP DUY TRÌ NĂNG LƯỢNG LÃNH ĐẠO VÀ SỰ MINH MẪN



ĂN ĐỂ ỔN ĐỊNH NĂNG LƯỢNG, KHÔNG CHỈ ĐỂ TỒN TẠI

Khi bạn chờ đến lúc đói là mới ăn, phần não chịu trách nhiệm cho những quyết định sáng suốt và sự kiên nhẫn gần như không còn hoạt động hiệu quả. Giải pháp là gì? Đừng đợi. Hãy ăn đều các bữa trong ngày để duy trì trạng thái sẵn sàng về mặt tinh thần khi những quyết định quan trọng xuất hiện. Bỏ bữa thường biểu hiện qua sự cáu gắt, những quyết định vội vàng hoặc sự thiếu kiên nhẫn. Vì vậy, hãy ăn uống điều độ, ổn định nguồn dinh dưỡng để duy trì khả năng ra quyết định.

ĂN NHẸ THÔNG MINH (KHÔNG LIÊN TỤC)

Ăn nhẹ không có nghĩa là ăn vặt suốt cả ngày. Mục đích của việc ăn nhẹ là giúp ngăn chặn tình trạng tụt năng lượng vào buổi chiều, khiến mọi việc trở nên khó khăn hơn gấp nhiều lần. Bí quyết là kết hợp protein với chất xơ. Bạn có thể thử táo ăn cùng bơ hạnh nhân, sữa chua Hy Lạp với các loại quả mọng, hoặc rau củ ăn kèm hummus. Những sự kết hợp này giúp duy trì năng lượng ổn định, thay vì khiến cơ thể rơi vào trạng thái "tàu lượn đường huyết" – khi năng lượng tăng vọt rồi lại tụt xuống chỉ khoảng một giờ sau khi bạn ăn chiếc bánh muffin đó.



UỐNG ĐỦ NƯỚC - BÍ QUYẾT NĂNG LƯỢNG LÃNH ĐẠO

Con đau đầu, cảm giác mơ hồ trong đầu, hay sự cáu gắt bất chợt mà bạn đang nghĩ là do căng thẳng? Rất có thể đó là mất nước. Ngay cả khi chỉ hơi thiếu nước, khả năng tập trung và tâm trạng của bạn cũng có thể bị ảnh hưởng trước cả khi bạn cảm thấy khát. Hãy luôn để nước gần bên và uống thường xuyên. Nếu cần, bạn có thể sử dụng ứng dụng nhắc uống nước. Não của chúng ta có khoảng 73% là nước, vì vậy nó cần được cung cấp nước đều đặn để hoạt động ở trạng thái tốt nhất.

ĂN TRONG CHÁNH NIỆM, ÍT NHẤT 1 LẦN MỖI NGÀY

Hãy chọn chỉ một bữa ăn trong ngày và ăn bữa đó không có bất kỳ sự xao nhãng nào. Chỉ vậy thôi. Khi bạn vừa ăn vừa kiểm tra email hoặc lướt điện thoại, cơ thể vẫn ở trong trạng thái tỉnh cảnh giác cao. Khi đói, cơ thể không thể tiêu hóa tốt, và não bộ cũng không có cơ hội được nghỉ ngơi. Chỉ cần 15 phút ăn uống không bị phân tâm cũng có thể giúp hệ thần kinh của bạn dịu lại, nhờ đó bạn sẽ cảm thấy bình tĩnh và minh mẫn hơn sau bữa ăn. Một bữa ăn ngắn nhưng chú tâm có thể hỗ trợ khả năng điều tiết cảm xúc và sự rõ ràng trong suy nghĩ.



Ying Yin Lee
Consultant,
Human Dynamic APAC

Năng lượng lãnh đạo không thể duy trì chỉ bằng ý chí. Nó được xây dựng từ những thói quen nhỏ nhưng nhất quán, đặc biệt là cách và những gì các nhà lãnh đạo ăn mỗi ngày. Khi nuôi dưỡng cơ thể một cách có chủ đích, các nhà lãnh đạo sẽ bảo vệ sự minh mẫn, khả năng điều tiết cảm xúc và sức bền trong việc ra quyết định. Những thói quen ăn uống đơn giản này không nhằm hướng tới sự hoàn hảo, mà nhằm tạo ra năng lực để lãnh đạo một cách vững vàng, hiện diện trọn vẹn và kiên cường ngày này qua ngày khác.

Lãnh đạo không cô đơn:

TẠO DỰNG NHỮNG KẾT NỐI Ý NGHĨA

“Lần cuối cùng bạn nói chuyện thật thoải mái tại công ty là khi nào?”

Khi bạn bước vào phòng, cuộc nói chuyện đột nhiên thay đổi một cách đáng ý không?

Những người khác có cởi mở với bạn như trước đây không?”

”

Các nhà quản lý con người thường được bao quanh bởi đội ngũ, các bên liên quan, và những dòng giao tiếp liên tục. Song nhiều người trong số họ lại trải nghiệm một dạng mất kết nối thâm lặng – một sự nhận biết ân ý về việc đứng ngoài mạng lưới kết nối xã hội trong tổ chức của họ.

Sự cô đơn trong lãnh đạo thường bất ngờ và tùy hoàn cảnh, thường gặp nhất trong quá trình tái cấu trúc, thăng chức, cắt giảm, hoặc đổi chiến lược. Nó xuất hiện tại những khoảng khác khi nhà lãnh đạo kỳ vọng giữ lửa cho người khác, trong khi tự mình âm thầm hấp thụ và đối diện với bất định.

VÌ SAO LÃNH ĐẠO CÓ CẢM GIÁC CÔ LẬP

Sự dịch chuyển quyền lực

- Thứ bậc thay đổi mối quan hệ. Khi bạn trở thành quản lý, bạn không còn đơn thuần là “một thành viên trong nhóm” nữa. Quyền lực tạo nên những rào cản vô hình nơi các phản hồi được chọn lọc, và các cuộc trò chuyện trở nên thận trọng hơn. Không hề nhận ra điều đó, bạn có thể bắt đầu lãnh đạo trong buồng vang (echo chamber).

Yêu cầu phải luôn mạnh mẽ

- Lãnh đạo thường cảm thấy áp lực phải thể hiện sự tự tin và một hình ảnh “không dễ bị lay chuyển”. Việc thừa nhận sự nghi ngờ đôi khi khiến họ cảm thấy rủi ro. Theo thời gian, sự tự kiểm giữ này làm hạn chế những kết nối chân thực, không phải vì các mối quan hệ biến mất, mà vì sự mong manh và dễ tổn thương dường như trở thành điều khó có thể bộc lộ.

Chiến lược trong im lặng

- Ở giai đoạn đầu của sự nghiệp, bạn có thể từng có một người quản lý hoặc nhóm đồng nghiệp để trao đổi và thử nghiệm các ý tưởng. Nhưng khi trách nhiệm ngày càng lớn, sự phân hồi dần thu hẹp lại. Bạn đặt kỳ vọng phải đưa ra sự rõ ràng và định hướng, trong khi thường tự mình xử lý những vấn đề phức tạp.

CÔ ĐỘC VS. CÔ LẬP

Không phải sự cô đơn nào cũng có hại, **Cô độc lành mạnh** là có chủ đích và mang tính phục hồi; nó làm sắc bén tư duy và tăng sức mạnh kiên cường. Cô lập tiêu cực, tuy nhiên, là trạng thái không được lựa chọn và làm cạn kiệt năng lượng. Nó xuất hiện khi việc phản hồi nặng nề về cảm xúc, khi những quyết định nhỏ cũng thấy bị phớt lờ, hoặc khi bạn thu mình lại không phải để suy ngẫm mà để đối phó. Sự khác biệt nằm ở chỗ liệu các kết nối có vẫn còn trong tầm tiếp cận.



TẠO DỰNG NHỮNG KẾT NỐI Ý NGHĨA

Khi các nhà lãnh đạo chủ động xây dựng các mối quan hệ, tìm kiếm phản hồi và thừa nhận sự không chắc chắn, họ gửi đi một tín hiệu về **an toàn tâm lý**. Điều đó không chỉ giúp tăng cường khả năng phục hồi của họ, mà còn tạo hình mẫu cho văn hóa cởi mở trong tổ chức.

Hãy bắt đầu một cách có chủ đích:

Xây dựng vòng tròn nội bộ đáng tin cậy

Nuôi dưỡng sự tin cậy trong công việc. Hãy ghi nhận công lao của người khác, khuyến khích những ý kiến phản biện thẳng thắn, và tạo ra những không gian trao đổi lãnh đạo nơi các quyết định không được đưa ra trong sự cô lập.

Tìm kiếm góc nhìn từ bên ngoài

Người huấn luyện, cố vấn, nhóm tư vấn đồng cấp và các cộng đồng lãnh đạo có thể tạo ra một không gian bảo mật, không cần phải “giữ vẻ cứng rắn”, nơi bạn có thể suy nghĩ rõ ràng và chia sẻ thẳng thắn.

Thực hành cân bằng thấu cảm

Lãnh đạo bền vững đòi hỏi sự thấu cảm với đội ngũ của bạn, sự thấu cảm với tổ chức, và sự **thấu cảm với chính bản thân mình**. Các nhà lãnh đạo dễ rơi vào trạng thái cô lập nhất khi họ bị cạn kiệt năng lượng.

Lãnh đạo không nhất thiết phải là một hành trình cô đơn, nhưng những kết nối ý nghĩa cần được xây dựng một cách có chủ đích. Điều đó bắt đầu khi các nhà lãnh đạo nhận ra rằng việc xây dựng những hệ thống hỗ trợ xung quanh mình chính là nền tảng cho hiệu suất bền vững và tác động lâu dài.



Sheau Huey Ho
Consultant, Solution
Innovation & Excellence,
Human Dynamic APAC