



Số 261 - Tháng Tư 2026

SỨC MẠNH | HỖ TRỢ

HIỆU SUẤT BỀN VỮNG





HIỆU SUẤT CÁ NHÂN

Đánh giá năng lượng

By Sonia Hillary - Consultant - Solution, Innovation & Excellence,
Human Dynamic APAC

1

HIỆU QUẢ ĐỘI NHÓM

Quản lý trong vai trò người điều phối bầu
không khí tổ chức

By Sufiya Suhail - Consultant, Human Dynamic India

2

HIỆU QUẢ TỔ CHỨC

Đội ngũ không phụ thuộc vào một anh hùng

By Munira Jalil - Client Relationship Manager & Consultant,
Human Dynamic Malaysia

3

GÓC SỨC KHỎE & HẠNH PHÚC

Sức khỏe thể chất ngoài phòng Gym

By Leeann Lorilla - Managing Director, Human Dynamic Philippines

4

TIẾNG NÓI TẦM NHÌN

Khí sự bền bỉ trở thành chiến lược

By Eric Kung - Founder & CEO, Human Dynamic APAC

5

TRONG
SỐ
NÀY:



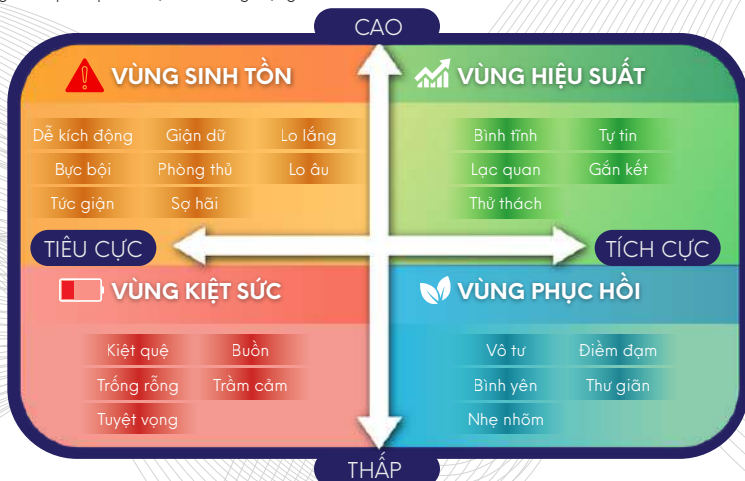


Đỉnh giai Năng lượng

Bạn sẽ thấy một số người luôn tràn đầy năng lượng suốt cả ngày và tự hỏi làm thế nào họ có thể duy trì điều đó mà không bị cạn kiệt năng lượng. Phải chăng là do chế độ ăn uống, ngủ nghỉ, đội nhóm, gia đình hay kỹ năng quản lý thời gian của họ? Dù tất cả những yếu tố này đều quan trọng, chúng ta thường bỏ qua một câu hỏi then chốt – Họ quản trị năng lượng của mình như thế nào?

Những người làm việc hiệu suất cao không chỉ quản lý thời gian, mà còn quản trị năng lượng của chính mình – thể chất, tinh thần, cảm xúc và tâm hồn.

Trước tiên, hãy cùng xem qua 4 phân diện của năng lượng:



Vùng hiệu suất là nơi bạn muốn hiện diện khi đang nỗ lực hướng tới một mục tiêu cụ thể. Tại đó, bạn cảm thấy hào hứng, gắn kết, được thử thách và lạc quan.

Vùng sinh tồn là trạng thái năng lượng cao nhưng tiêu cực – được kích hoạt bởi mối đe dọa, chuyển sự kiểm soát sang trạng thái chiến hoặc chạy và biểu hiện qua sự lo âu, dễ kích động, sợ hãi và tự chỉ trích.

Vùng kiệt sức là trạng thái năng lượng thấp và tiêu cực – được nhận diện qua cảm giác tuyệt vọng, trống rỗng, và kiệt quệ.

Vùng phục hồi là trạng thái năng lượng thấp nhưng tích cực – một khoảng dừng để nạp năng lượng và quay trở lại hiệu suất, đặc trưng bởi sự bình tĩnh, thanh thản và bình yên.

Chìa khóa cho hiệu suất và sức khỏe bền vững là chuyển dịch thường xuyên và có chủ đích giữa vùng hiệu suất và vùng phục hồi.

Hãy cùng khám phá cách chuyển vào vùng hiệu suất/phục hồi

Dưới đây là một danh sách kiểm tra danh – ghi chú những lĩnh vực bạn cần cải thiện. Nếu bạn chưa chắc chắn, hãy hỏi một người đáng tin cậy, người hiểu rõ về bạn để có thể đánh giá. Bạn cũng có thể bổ sung các khía cạnh khác mà bạn cho là có ý nghĩa với bản thân.

NĂNG LƯỢNG THỂ CHẤT	NĂNG LƯỢNG TINH THẦN	NĂNG LƯỢNG CẢM XÚC	NĂNG LƯỢNG TÂM HỒN
Nghỉ ngơi	Giải lao ngắt quãng trong chánh niệm	Duy trì nhận thức về cảm xúc của bản thân trong ngày làm việc.	Những giá trị sống cốt lõi mà bạn đang tuân theo là gì?
Chế độ ăn	Nghe nhạc/ Chơi nhạc	Nhận diện những sự kiện kích hoạt cảm xúc mạnh	Bạn có nhận thức rõ về chúng không?
Tập thể dục	Gắn bó với một sở thích	Tạo thời gian để phản hồi thay vì phản ứng	Làm thế nào để xác định và tuân theo nó?
Đinh dưỡng	Có những cuộc trò chuyện kích thích ngoài công việc	Giao tiếp – tôi có thể phản hồi về vấn đề này sau khi sắp xếp lại các suy nghĩ của mình một chút không?	Chủ động dành thời gian và năng lượng cho những điều quan trọng nhất.
Giấc ngủ	Quản lý suy nghĩ tiêu cực	Hít thở sâu bằng cơ hoành	Làm những việc mà bạn giỏi nhất và thích nhất trong công việc.
Xây dựng sức bền	Tránh sao nhãng khi đang tập trung vào một nhiệm vụ/ trong cuộc họp	Thở ra chậm trong 5 hoặc 6 giây để thư giãn phục hồi và tắt các phản ứng bỏ chạy hoặc chiến đấu	Những điểm ngọt và chua trong công việc của bạn là gì?
	Có chủ đích và chủ tâm chọn những việc thách thức khi năng lượng ở mức cao	Nói chuyện với người mà bạn tin tưởng: bạn bè, đồng nghiệp, gia đình, hoặc chuyên gia về tất cả mọi chuyện, dù lớn hay nhỏ.	

Sonia Hillary
Consultant - Solution,
Innovation & Excellence,
Human Dynamic APAC





QUẢN LÝ TRONG VAI TRÒ NGƯỜI ĐIỀU PHỐI BẦU KHÔNG KHÍ TỔ CHỨC

Quản lý thường tập trung vào kết quả và tiến độ, nhưng ảnh hưởng thực sự của họ nằm ở bầu không khí cảm xúc của đội ngũ. Những hành vi hàng ngày định hình việc mọi người có cảm thấy an toàn khi lên tiếng, chia sẻ ý tưởng, hoặc thừa nhận sai sót. An toàn tâm lý không được xây dựng qua chính sách mà qua những tương tác nhất quán.

Tạo môi trường an toàn tâm lý không có nghĩa là hạ thấp tiêu chuẩn – mà là tạo điều kiện cho những đóng góp cởi mở và hiệu suất bền vững. Thiếu điều này, các đội nhóm có nguy cơ rơi vào trạng thái kiệt sức, nơi kết quả vẫn duy trì nhưng sự gắn kết thì sụt giảm.

Cuối cùng, một môi trường đội nhóm lành mạnh được xây dựng qua những hành vi lãnh đạo nhỏ mà nhất quán.

CẨM NANG QUẢN LÝ Những việc Nên & Không nên làm để xây dựng môi trường an toàn tâm lý

NÊN

◆ Tạo sự an toàn cho những câu hỏi “cơ bản”.

Khí quản lý cởi mở đón nhận những câu hỏi, đó là dấu hiệu cho thấy việc học hỏi được coi trọng hơn là việc xuất hiện hoàn hảo.

◆ Xác định điều gì mới thực sự quan trọng.

Giúp đội nhóm hiểu rõ những ưu tiên để họ không hoạt động trong trạng thái khẩn trương liên tục.

◆ Bình thường hóa những ranh giới trong giao tiếp hàng ngày.

Tôn trọng thời gian nghỉ, hạn chế những tin nhắn muộn không cần thiết, và thể hiện rằng hiệu suất bền vững là điều quan trọng.

◆ Tạo không gian cho những người ít nói.

Không phải ai cũng lên tiếng ngay lập tức; hãy chủ động kêu gọi những ý kiến từ những người thường ngại chia sẻ.

◆ Chấp nhận việc bạn không có tất cả câu trả lời.

Sự dễ bị tổn thương từ phía nhà quản lý xây dựng niềm tin và giảm áp lực cho đội ngũ phải tỏ ra hoàn hảo.

◆ Ghi nhận những người dám mạo hiểm một cách có can nhắc.

Ghi nhận sự chủ động và tinh thần thử nghiệm, ngay cả khi kết quả không hoàn hảo.

◆ Kiểm tra nhiệt độ cảm xúc của đội nhóm.

Thường xuyên hỏi xem đội ngũ đang quản lý khối lượng công việc và áp lực như thế nào, không chỉ là tiến độ công việc.

KHÔNG NÊN

◆ Đừng nhầm lẫn im lặng là đồng thuận.

Một căn phòng im lặng thường có ý nghĩa là mọi người không chắc chắn hoặc không thoải mái để lên tiếng.

◆ Đừng biến mọi cuộc trò chuyện thành một buổi đánh giá hiệu suất.

Đội ngũ cần không gian để khám phá ý tưởng mà không cảm thấy bị đánh giá.

◆ Đừng vô tình tôn vinh sự kiệt sức.

Việc khen ngợi làm việc khuya và luôn sẵn sàng cho thấy rằng làm việc quá sức là điều được kỳ vọng.

◆ Đừng phản ứng phòng thủ với các phản hồi.

Nếu nhà quản lý gạt bỏ phản hồi, đội ngũ sẽ nhanh chóng học được rằng thẳng thắn là rủi ro.

◆ Đừng tạo áp lực bằng việc liên tục leo thang mức độ khẩn cấp.

Làm dưng ngôn ngữ khẩn cấp có thể khiến môi trường làm việc trở nên căng thẳng và phản ứng bị động.

◆ Đừng quản lý vi mô dưới danh nghĩa “hỗ trợ”.

Kiểm soát quá mức làm giảm quyền tự chủ và thể hiện sự thiếu tin tưởng.

Hiệu quả của đội ngũ không chỉ vượt ra ngoài năng lực. Nó phản ánh môi trường mà nhà quản lý tạo ra. Khi mọi người cảm thấy an toàn để đóng góp và thách thức các ý tưởng, sự gắn kết và hiệu suất bền vững sẽ theo sau. Những nhà quản lý giỏi không chỉ quản lý công việc; họ định hình môi trường nơi công việc diễn ra.



Sufiya Suhail
Consultant,
Human Dynamic India



ĐỘI NGŨ

KHÔNG PHỤ THUỘC VÀO MỘT ANH HÙNG

Tôi lớn lên cùng những bộ phim như Superman, Die Hard và The Terminator, nơi một nhân vật anh hùng đơn độc gánh vác nhiệm vụ – quyết đoán, thông trị và không thể đánh bại. Thế giới ngày nay quá phức tạp cho những anh hùng đơn độc. Sự vĩ đại giờ đây đến từ sức mạnh tập thể thay vì nỗ lực cá nhân.

Trong những bộ phim như The Avengers, Justice League, and Guardians of the Galaxy, thành công mang tính tập thể qua sức mạnh của sự đa dạng, đa góc nhìn và sự hợp tác.

Tuy nhiên, nhiều tổ chức vẫn vận hành như những bộ phim cũ, phụ thuộc vào một cá nhân xuất sắc duy nhất để gánh vác toàn bộ khối lượng công việc.

Đó là:

Một cá nhân “không thể thay thế”

Một thành viên trong đội biết tất cả mọi thứ

Một lãnh đạo phê duyệt mọi việc

Một nhân viên trở thành người mặc định giải quyết khủng hoảng



Điều này có quen không?

Khi tổ chức lệ thuộc vào một anh hùng duy nhất, họ tạo ra văn hóa phục thuộc. Những cá nhân hiệu suất cao thường gánh một áp lực cảm xúc vô hình, và theo thời gian có thể dẫn đến kiệt sức. Khi quá nhiều thứ phụ thuộc vào một người, những quyết định bắt đầu chậm lại và các đội nhóm dần thu mình. Nếu người đó rời đi, hiệu suất có thể giảm nhanh chóng.

Điều này không xảy ra một cách ngẫu nhiên. Nó thường được định hình bởi hệ thống. Các nhà lãnh đạo được thăng tiến nhờ thành tích cá nhân xuất sắc, nhưng vai trò lại đòi hỏi phát triển người khác. Khi KPI tập trung vào thành tích cá nhân, áp lực và hiệu suất sẽ dẫn vào một số ít người.

Các nhà lãnh đạo cũng có thể gặp khó khăn trong việc phân quyền – có mức độ chấp nhận thấp đối với việc thực hiện chưa hoàn hảo hoặc thiếu niềm tin vào đội ngũ. Khi kiểm soát trở thành tư duy chủ đạo, quyền lực sẽ bị tập trung thay vì được chia sẻ.





Giải pháp: _____

Xây dựng đội ngũ kiên cường cao**Munira Abdul Jalil**Client Relationship Manager
& Consultant,
Human Dynamic Malaysia

Những đội ngũ kiên cường cao thúc đẩy sự hợp tác và trách nhiệm tập thể:

1

Kiến thức được chủ động chia sẻ.

4

Kỹ năng ra quyết định được huấn luyện ở các cấp độ.

2

Hệ thống và quy trình giảm phụ thuộc vào cá nhân.

5

Sự hợp tác trong nội bộ được chủ động khuyến khích.

3

Thành công được ghi nhận ở cấp độ tập thể, không phải cá nhân.

6

Tìm kiếm sự hỗ trợ được bình thường hóa, không bị xem là điểm yếu.

Ngày cả phim The Avengers cũng hiểu điều này: Không có một cá nhân anh hùng nào có thể đơn độc đánh bại mối đe dọa tối thượng. Điều đó đòi hỏi làm việc nhóm. Thế mạnh của mỗi thành viên sẽ bù đắp cho những giới hạn của người khác.

Những đội ngũ mạnh nhất không được xây dựng xoay quanh một người hùng. Họ được xây dựng từ nhiều người hùng. Và trong thế giới phức tạp ngày nay, điều đó tạo nên tất cả sự khác biệt.

Chuyển đổi tư duy từ đội ngũ một anh hùng sang đội ngũ kiên cường

Đội ngũ một anh hùng

Đội ngũ kiên cường cao

Người giải quyết vấn đề

Người phát triển năng lực

Người cứu hộ

Người tạo điều kiện

Tập trung quyền lực

Phân bổ quyền tự chủ

**3 CÂU HỎI PHẢN TƯ:**

- Nếu nhân sự xuất sắc nhất của bạn nghỉ việc vào ngày mai, điều gì sẽ bị gián đoạn?
- Nếu lãnh đạo không có mặt, ai sẽ là người ra quyết định?
- Đội ngũ của bạn mạnh hay một cá nhân mạnh?



Leeann Lorilla
Managing Director,
Human Dynamic Philippines

SỨC KHỎE THỂ CHẤT NGOÀI PHÒNG GYM

Bộ công cụ chuyển động vì mô

Chúng ta thường xem sức khỏe là một điểm đến – đến phòng gym lúc 6:00 chiều hay trải thảm yoga ra vào Chủ nhật. Nhưng với nhà lãnh đạo hiện đại và chuyên nghiệp, năng lực phục hồi phát triển từ những chuyển động vì mô mà chúng ta thực hiện giữa các email, ca làm việc và những cuộc họp.

Để duy trì hiệu suất cao mà không kiệt sức, tôi mời bạn áp dụng bộ công cụ thực hành hàng ngày. Đây là những thói quen thân thiện, dễ tiếp cận được thiết kế cho bạn làm việc, khu vận hành hoặc văn phòng tại gia.

1

Làm chủ nhịp điệu nội tại của bạn

Não bộ của bạn vận hành theo nhịp siêu ngày thay vì một mạch tuyến tính kéo dài 8 giờ.

- ▶ **Quy tắc 90 phút:** Mỗi 90–120 phút, sự tập trung của bạn sẽ giảm xuống một cách tự nhiên. Thay vì cố gắng vượt qua bằng caffeine, hãy nghỉ phục hồi tinh thần 5 phút. Sử dụng các khoảng thời gian không có họp để bảo vệ khoảng nghỉ này.
- ▶ **Ngủ ngắn:** Nếu bạn rơi vào trạng thái uể oải lúc 3 giờ chiều, một giấc ngủ ngắn 15–20 phút có thể giúp “reset” tài nhận thức hiệu quả hơn ly espresso thứ ba.



2

Căn chỉnh môi trường & thể chất

Môi trường xung quanh định hình sinh lý của bạn.

- ▶ **Tư thế và hơi thở:** Nếu bạn làm việc tại bàn, hãy thực hành thở hộp (hít vào 4 nhịp, giữ 4 nhịp, thở ra 4 nhịp, giữ 4 nhịp) để giảm cortisol và kết hợp các động tác giãn cơ nhanh—vươn người lên hoặc xoay vai—để chống lại việc khom lưng.
- ▶ **Không gian thân thiện với não bộ:** Sử dụng ánh sáng tự nhiên và cây xanh—chúng giúp giảm mệt mỏi và hỗ trợ trạng thái não bộ hiệu suất cao.



3

Nạp năng lượng & Phục hồi

- ▶ **Nước & Dinh dưỡng:** Sức khỏe thể chất bắt đầu từ nền tảng sinh học. Giữ nước tại nơi làm việc và ưu tiên nguồn năng lượng giải phóng chậm (protein và chất béo) thay vì đường để tránh tình trạng tụt năng lượng giữa ngày.
- ▶ **Giải độc kỹ thuật số:** Kết thúc ngày bằng một giờ không sử dụng màn hình. Vệ sinh giấc ngủ tốt bắt đầu từ bóng tối, giúp não bộ loại bỏ chất thải chuyển hóa sau một ngày hoạt động cường độ cao.



4

Văn hóa an toàn

Sự an toàn tâm lý gắn chặt với sức khỏe thể chất. Khi sai sót được xem là thông tin thay vì mối đe dọa, mức độ căng thẳng giảm xuống, niềm tin được củng cố và cơ thể được bảo vệ tốt hơn trước áp lực kéo dài.



Sức khỏe không phải là nhiệm vụ bổ sung; đó là nền tảng giúp chúng ta vận hành hiệu quả. Hãy thực hiện những bước nhỏ, có chủ đích để chăm sóc sức khỏe của mình hôm nay, vì một ngày mai khỏe mạnh hơn.



KHI BỀN BỈ TRỞ THÀNH CHIẾN LƯỢC

**Eric Kung**Founder & CEO,
Human Dynamic APAC

Tôi có một người bạn đã từng làm việc tại một công ty công nghệ phần mềm nổi tiếng vài năm trước. Anh ấy là trưởng dự án phát triển phần mềm. Có một dự án mới, và trưởng bộ phận đã yêu cầu dự án các trưởng dự án đầu thầu theo thời gian (tức là ai đưa ra thời gian hoàn thành ngắn nhất sẽ nhận được dự án). Bạn tôi, với tham vọng và tài năng của một kỹ sư phần mềm đang ở giai đoạn đỉnh cao sự nghiệp, đã đưa ra mức 10 ngày. Mọi người đều ngạc nhiên trước sự táo bạo của anh. Sau đó, anh bắt đầu làm việc “không ngừng nghỉ” trong 10 ngày tiếp theo để thúc ép bản thân về đích. Sau 10 ngày, anh đã làm được và hoàn thành với kết quả tốt. Sếp và đồng nghiệp khen ngợi anh: “Thật tuyệt vời!”. Đến ngày thứ 11, anh gục ngã và được đưa vào bệnh viện. Bác sĩ nói rằng hệ miễn dịch của anh đã bị tổn hại nghiêm trọng do làm việc “không ngừng nghỉ” trong 10 ngày đó (anh kể với tôi rằng anh đã nhịn ăn, không ngủ và hạn chế đi vệ sinh để tập trung làm việc). Anh phải nằm viện ba tháng và sau đó đã nghỉ công việc đầy hứa hẹn của mình.

Khả năng phục hồi và sức khỏe thực sự nằm ở việc biết khi nào nên làm việc, nghỉ ngơi và dừng lại. Một tâm trí kiên cường và một cơ thể khỏe mạnh là hai mặt của cùng một đồng xu—thúc đẩy hiệu suất, năng suất, và cuộc sống—và cần được nuôi dưỡng ở cấp độ cá nhân, đội nhóm và tổ chức.

Có một câu trong Kinh Thánh diễn đạt rõ nét sự giằng co này:

“Được cả thế gian mà phải đánh mất chính mình thì nào có ích gì?” (Lu-ca 9:25, NIV).

*Ghi chú của tác giả: Trong hành trình theo đuổi thành công, đáng để dừng lại và tự hỏi: giá trị của việc đạt được mọi thứ bên ngoài là gì nếu cái giá phải trả là đánh mất chính mình?

“Không có khổ luyện, không có thành công” “Dừng từ bỏ!” “Làm được nhiều hơn với ít nguồn lực hơn!” “Cắt giảm chi phí và tăng hiệu suất!” Chúng ta thường nghe những câu này hoặc những câu tương tự thế này khi khó khăn ập tới, các tổ chức và cá nhân đang nỗ lực để tồn tại trong bối cảnh suy thoái toàn cầu, chiến tranh địa chính trị, thuế quan và chiến tranh thương mại, tác động của AI đến công nghệ, sản xuất và lực lượng lao động. Không hề có “nút bạc” nào có thể giải quyết tất cả những vấn đề này vì các xu hướng lớn vượt ngoài tầm kiểm soát của chúng ta. Vì vậy, nhiều lãnh đạo doanh nghiệp quay sang tập trung vào thúc đẩy năng suất, nhưng rồi nhận ra nó lại suy giảm khi áp lực kéo dài làm hao mòn động lực, năng lượng và sức khỏe của nhân viên.

