



TÁI THIẾT LÃNH ĐẠO

THIẾT KẾ NĂM MỚI TRƯỚC
KHI NÓ ĐỊNH HÌNH BẠN





LÃNH ĐẠO BẢN THÂN

90 ngày đầu năm 2026: Đặt nền móng cho thành công lãnh đạo

1

LÃNH ĐẠO CÙNG NHAU

Từ đồng bộ đến bất phá: Biến đội ngũ thành chất xúc tác đổi mới

2

LÃNH ĐẠO VƯƠN XA

AI và đạo đức: Nghệ thuật cân bằng trong lãnh đạo

3

GÓC SỨC KHỎE & HẠNH PHÚC

Giữ tập trung trong kỷ nguyên xao nhãng: Minh mẫn tinh thần cho năm 2026

4

TIẾNG NÓI TẦM NHÌN

Phác họa bức tranh lãnh đạo 2026: Dẫn dắt năm mới đầy biến động và thách thức bằng mục tiêu và hy vọng

5

**TRONG
SỐ
NÀY:**

90 ngày đầu năm 2026: Đặt nền móng cho thành công lãnh đạo



Nhìn lại năm 2025, tôi nhận thấy nhiều người đã phải mang trên vai nhiều gánh nặng hơn mức họ có thể thực sự chịu đựng. Trong quá trình làm việc với các lãnh đạo và nhân viên, tôi có thể cảm nhận rõ sự đan xen giữa nỗi sợ, sự hoài nghi bản thân, và cảm giác bất định trước những thay đổi quá nhanh trong tổ chức cùng với các áp lực bất kịp con số AI. Ngay cả chính tôi, cũng đã có những thời điểm tôi cảm thấy nặng nề hơn mình nghĩ.

Khi bước vào một năm mới trong trạng thái quá căng thẳng, việc giữ tập trung và vững vàng trở nên khó khăn hơn rất nhiều. Đó là lý do vì sao tôi tin rằng 90 ngày đầu năm 2026 rất quan trọng để chúng ta có hội tái thiết, tìm lại điểm tựa, và bắt đầu khởi động với một trạng thái ổn định hơn.

Dưới đây là một vài thực hành mà tôi đang tự nhắc nhở chính mình, và hy vọng chúng cũng có thể hỗ trợ bạn.

Tái thiết lại bản nội tâm

Trước tiên chúng ta quyết định phải làm gì trong năm 2026, nó sẽ giúp chúng ta hiểu rõ mình muốn làm gì. Bắt đầu bằng một khoảng khắc tự kiểm tra và viết xuống những suy ngẫm của bản thân:

- Phần nào trong tôi đã đến lúc cần buông bỏ, và phần nào đang sẵn sàng được hình thành?
- Nếu tin tưởng bản thân nhiều hơn một chút, tôi sẽ dám hành động như thế nào?
- Hành vi nào của tôi, nếu cải thiện dù chỉ một chút, sẽ giúp người khác phát triển hoặc cảm thấy được hỗ trợ hơn?
- Điều gì nằm trong tầm kiểm soát của mình mà tôi vẫn chưa thực sự nhận trách nhiệm?

Chọn một kỹ năng có thể thay đổi người bạn muốn trở thành năm 2026

Trong bối cảnh AI và những thay đổi diễn ra với tốc độ chóng mặt, việc cố gắng học mọi thứ là điều không thực tế. Điều có sức mạnh hơn nhiều là chủ động lựa chọn một kỹ năng, một kỹ năng có thể làm thay đổi con người bạn đang trở thành. Điều này có thể giống như:

- Dám lên tiếng ngay cả khi cảm thấy không thoải mái
- Biết điều chỉnh cảm xúc của mình khi áp lực gia tăng
- Xây dựng sự tin tưởng để dẫn dắt các cuộc đối thoại, thay vì chỉ đi theo người khác
- Học cách sử dụng AI theo hướng mở rộng tư duy, khả năng giải quyết vấn đề và ra quyết định, chứ không chỉ để làm việc nhanh hơn
- Rèn luyện khả năng phán đoán để đưa ra những quyết định rõ ràng và vững vàng hơn

Gỡ bỏ một rào cản tinh thần/cảm xúc mà bạn đang mang bấy lâu

Mọi người thường mang theo một vài điều từ năm cũ:

- Một vấn đề chưa thể giải quyết
- Một nỗi lo lắng cứ lặp đi, lặp lại
- Một cuộc nói chuyện khó khăn mà bạn muốn lẩn tránh
- Một niềm tin đang kìm hãm bạn



Xin Yuan Low
Giám Đốc Giải Pháp
Đổi Mới & Xuất Sắc
Human Dynamic Group,
APAC

Hãy chọn một và bắt đầu bằng một bước nhỏ. Bạn có thể viết nó ra, nói với ai đó, hoặc quyết định hành động tiếp theo. Điều đó sẽ giúp giải phóng không gian tinh thần cho phần còn lại của năm.

90 ngày đầu tiên không cần phải hoàn hảo. Chúng chỉ cần có chủ đích. Những bước đi nhỏ và rõ ràng có thể tạo nên nhịp điệu cho cả năm 2026. Dù đang ở vai trò nào, bạn vẫn là lãnh đạo trong cách tác động đến quyết định, năng lượng, và môi trường của chính mình. Cách bạn bắt đầu năm mới chính là tín hiệu cho một năm bạn muốn kiến tạo.



TỪ ĐỒNG BỘ ĐẾN BỨC PHÁ:

Biến đội ngũ thành chất xúc tác đổi mới

Nhiều tổ chức đã nỗ lực rất lớn để đồng bộ đội ngũ thông qua việc làm rõ vai trò, thiết lập mục tiêu, và đảm bảo mọi người cùng đi theo định hướng chung thông qua đào tạo và các hoạt động xây dựng đội nhóm.

Tuy nhiên, trong bối cảnh thay đổi nhanh và liên tục hiện nay, chỉ đồng bộ thôi không còn là lợi thế cạnh tranh. Đội ngũ ngày nay bị thách thức phải vượt trên cả việc phối hợp đơn thuần, chuyển từ đồng bộ đến chuyển hóa đội ngũ – một trạng thái nơi niềm tin, năng lượng, và các ý tưởng đa dạng tạo thành một phản ứng tích cực, tạo ra kết quả vượt xa tổng nỗ lực của từng cá nhân.

Lãnh đạo đội ngũ trong trạng thái này không hề dễ dàng. Chuyển hóa đội ngũ không phải là phép màu; đó là một quá trình chuyển đổi đòi hỏi mỗi cá nhân cam kết cùng làm việc, cùng học hỏi, và phát triển cùng nhau nhằm tạo đột phá về hiệu suất.

CHUYỂN HÓA ĐỘI NGŨ



Một quản lý mới dẫn dắt các đồng nghiệp của mình

Amy, một quản lý mà chúng tôi khai vai, đã gặp khó khăn khi phải lãnh đạo đội ngũ là những vốn là đồng nghiệp của cô, một vài người trong số họ còn thân thiện hơn. Amy chủ động lên lịch phiên "chia sẻ góc nhìn" hàng tuần nơi nơi mọi người cùng thảo luận về các trở ngại đang gặp phải và thử nghiệm những ý tưởng mới. Theo thời gian, dù vẫn có bất đồng, các cuộc đối thoại cởi mở này đã giúp niềm tin trong đội ngũ được củng cố sâu sắc hơn, đồng thời cho phép mọi người nhìn thấy những thay đổi tích cực đang diễn ra. Đội ngũ bắt đầu cùng tạo giải pháp thay vì chờ được chỉ đạo, tốc độ đổi mới được cải thiện rõ rệt, và Amy dần xây dựng được uy tín lãnh đạo không phải nhờ chức danh, mà thông qua vai trò kết nối và dẫn dắt đội thoại trong đội ngũ.

Một đội ngũ sáng tạo nhưng còn thiếu kinh nghiệm

Tom, một lãnh đạo khác, chịu trách nhiệm dẫn dắt một đội đầy ý tưởng sáng tạo nhưng lại thiếu kỹ luật trong triển khai. Bằng cách đặt ra các chuẩn mực rõ ràng, anh đã tạo ra một cấu trúc vững chắc để nâng đỡ sự sáng tạo của đội ngũ. Nhờ đó, đội ngũ học được cách thử nghiệm nhanh, trao đổi phản hồi mang tính xây dựng, và cùng chia sẻ trách nhiệm. Mỗi thành viên dần phát triển như một "nhà lãnh đạo", đóng góp vào kết quả sáng tạo mang tính tập thể, thay vì chỉ là nỗ lực cá nhân.



Một đội ngũ kiệt sức vì thay đổi và hành trình lấy đà lại

Ben, một lãnh đạo cấp cao đang phải đối mặt với nhiều sáng kiến thay đổi cùng lúc, nhận thấy sự thất vọng ngày càng tăng và mức độ gắn kết của đội ngũ suy giảm rõ rệt. Thay vì gây thêm áp lực, Ben lựa chọn một cách tiếp cận khác: anh triển khai các "trạm kiểm tra năng lượng", ghi nhận và ăn mừng những thắng lợi nhỏ, đồng thời mời các thành viên trong nhóm cùng tham gia xác định lại thứ tự ưu tiên công việc. Cách làm này đã giúp đội ngũ lấy lại sự rõ ràng, cảm giác tự chủ và an toàn tâm lý cần thiết, từ đó giảm bớt sự mệt mỏi do thay đổi và từng bước khôi phục động lực để tiếp tục tiến lên.

XÂY DỰNG VĂN HÓA CHUYỂN ĐỔI

Đây là một vài câu chuyện đầy khích lệ mà chúng tôi ghi nhận từ những lãnh đạo tham gia khai vấn đề quan sát động lực đội ngũ và khai mở sức mạnh cộng hưởng, thay vì bị bào mòn năng lượng bởi việc quản lý đơn thuần. Việc biến ý tưởng sáng tạo thành hiện thực không phải là sự kiện diễn ra một lần, mà là một văn hóa được kiến tạo có chủ đích theo thời gian.

Cam kết

Mỗi thành viên đều hiểu rõ vai trò của mình, cam kết thực hiện tốt vai trò đó, đồng thời hỗ trợ những người khác làm được điều tương tự.

Tự tin

Các thành viên trong đội ngũ tin rằng mỗi người đều đáng tin cậy và cam kết cùng nhau làm việc hiệu quả.

Mẫu thuẫn

Ghi nhận sự khác biệt và đón nhận những bất đồng, bởi chúng giúp đội ngũ nhìn nhận vấn đề từ nhiều góc nhìn đa dạng.

Đồng sở hữu

Mỗi người đều nhận trách nhiệm, không chỉ với hành động của bản thân mà còn với kết quả chung của cả đội ngũ.

Thách thức

Các thành viên trong đội ngũ xem thách thức là cơ hội để học hỏi, cùng nhau suy nghĩ và rút kinh nghiệm từ cả thành công lẫn thất bại.

Thúc đẩy

Mỗi thành viên đều sẵn sàng dẫn dắt sự thay đổi, khích lệ người khác và đồng hành cùng quá trình chuyển đổi đội ngũ.

Kế thừa

Đội ngũ không ngừng tiến về phía trước, cùng nhau phát triển thay vì đứng yên hoặc quay lại vùng an toàn.

Khi đội ngũ đạt tới trạng thái chuyển hóa, họ không chỉ thực thi chiến lược mà còn nâng tầm chiến lược đó.

Khảo sát Management Drives (MD) là một công cụ đánh giá mà Human Dynamic sử dụng để nhận diện động lực và tương tác trong đội ngũ, đồng thời hỗ trợ các nhà lãnh đạo thông qua coaching theo nhóm.

MD giúp làm rõ điều gì thúc đẩy mỗi cá nhân và cả đội ngũ, cũng như cách những động lực nội tại này ảnh hưởng đến cách làm việc, lãnh đạo và cùng nhau đạt được thành công. Công cụ này cho phép các nhà lãnh đạo hiểu rõ hành vi bề mặt, và cả nguồn năng lượng ẩn phía sau hành vi đó: điều gì tiếp thêm năng lượng cho con người, điều gì đang cản trở họ, và vì sao lại như vậy. Những hiểu biết này tạo một nền tảng vững chắc, giúp lãnh đạo định giải động lực đội ngũ chính xác hơn và tạo sức mạnh cộng hưởng, từ đó dẫn dắt đội ngũ tiến tới trạng thái chuyển hóa thực sự.

Lina Lam

Giám Đốc Chuyển Đổi,
Human Dynamic Group, APAC



AI VÀ
ĐẠO ĐỨC:

AI

NGHỆ THUẬT
CÂN BẰNG
TRONG
LÃNH ĐẠO

Tháng 1 thường là lúc nhiều lãnh đạo tái thiết các chỉ số và mục tiêu.

Trong năm 2026, tôi muốn bắt đầu bằng một câu hỏi khác: “AI đang đóng vai trò gì trong đội ngũ, và đâu là vai trò của con người?”. Một trong những bài viết mà tôi rất thích năm 2025 trên *Journal of Ethics in Entrepreneurship and Technology*, nói đến một căng thẳng khác: công bằng và tự do. Tác giả đề xuất một cách tiếp cận hai cấp độ trong tự duy:

- **Cấp độ hệ thống:** AI được tạo ra như thế nào? Dữ liệu được huấn luyện có đảm bảo công bằng? Hệ thống có được kiểm tra thiên kiến một cách thường xuyên không?
- **Cấp độ con người:** Mọi người cảm nhận thế nào về nó? Có dễ dàng kiểm soát và dễ dàng lựa chọn để họ vẫn cảm thấy mình phụ trách?

Ý tưởng hai cấp độ ấy rất hữu ích với lãnh đạo.

Ở cấp độ hệ thống, chúng ta cần quy định rõ ràng về những gì AI có thể và không thể làm, đâu là điểm cần được con người phê duyệt, và thế nào là “tốt” xét trên các tiêu chí công bằng và quyền riêng tư. Chúng ta cũng cần quyền tự do để nói rằng “Điều này không ổn”, và dám đi được lại máy móc. Tôi càng đọc và nghĩ về nó, tôi càng thấy rằng các cuộc tranh luận về “đổi mới hay đạo đức” đều đã đi chệch trọng tâm. Đạo đức không chỉ là một biển đung, nó là phần mềm cho phép AI phát triển mà không đánh mất niềm tin, khiến người ta kiệt sức, hoặc bỏ cả nhóm ra ngoài.

Cam kết thứ hai cho năm 2026 của tôi mang tính cá nhân hơn. Trong thế giới AI, là lãnh đạo không chỉ sử dụng các công cụ; mà còn là xây dựng nhân cách đủ vững vàng để sử dụng chúng một cách đúng đắn. Triết học truyền thống và các nghiên cứu lãnh đạo đương đại đều nhắc tôi rằng sự khiêm tốn, công bằng và tinh thần trách nhiệm sẽ dẫn dắt mọi hành động của bản thân. Không có các giá trị đó, AI sẽ âm thầm đẩy chúng ta vào công việc tẻ nhạt nơi chúng ta không thể đưa ra những quyết định có ý nghĩa.

Chính vì vậy, tôi đã thiết kế một điều luật rất rõ ràng: AI xử lý việc khó, con người đảm đương phần quan trọng.

- AI chịu trách nhiệm về: phương án, tốc độ, và quy mô
- Con người chịu trách nhiệm về: phán đoán, leo thang quyết định và xử lý những ngoại lệ

Hãy làm rõ điều đó trong bản mô tả vai trò và các thỏa thuận làm việc của đội ngũ.

Sau đó, hãy khiến sự cộng tác này trở nên minh bạch. Bất cứ khi nào một quyết định có sự hỗ trợ của AI được đưa ra, hãy đặt công khai ba câu hỏi sau:

- 1 Hệ thống đã tối ưu điều gì?
- 2 Góc nhìn hoặc dữ liệu nào có thể đang bị thiếu?
- 3 Chúng ta chọn điều gì dựa trên giá trị của chúng?

Những câu hỏi đó giúp con người luôn giữ vai trò trọng tâm trong vòng tròn ra quyết định.

Tôi cũng đang kết nối đạo đức với quản trị năng lượng: Một hoạt động rất hữu ích cho tháng 1 – đội ngũ của bạn hoàn thành câu này,

“AI giúp tôi nhiều nhất khi...” hoặc “AI khiến tôi lo lắng nhất khi...”

Hãy để những góc nhìn đó dẫn dắt các cải thiện có ý nghĩa, từ cách chúng ta làm việc, cách mọi người được đào tạo, cho đến các nguyên tắc và quy định được thiết lập.

Sau cùng, khi nói đến việc thu hẹp khoảng cách giữa AI và thế hệ tiếp theo, điều đó không nằm ở việc ai “rành công nghệ” hơn. Nó phụ thuộc vào việc ai sẵn sàng lắng nghe, chia sẻ quyền lực, và cùng nhau kiến tạo một cách làm việc nơi sự tò mò, thận trọng và quan tâm có thể cùng hiện diện.

Steven Khu

Trưởng phòng Marketing Khu vực,
Human Dynamic Group, APAC





Giữ tập trung trong kỷ nguyên xao nhãng: Minh mẫn tinh thần cho 2026

Xao nhãng không còn chỉ là một phiền toái; nó đã trở thành “tiếng ồn nền” mới trong công việc. Lãnh đạo ngày nay đang đối mặt với một lượng nhận thức chưa từng có: thông báo dồn dập, các cuộc họp liên tục, sự mệt mỏi khi phải ra quyết định, và áp lực phải phản hồi ngay lập tức cho mọi thứ. Kết quả là gì? Khả năng tập trung suy giảm, quá tải kỹ thuật số, và cảm giác mơ hồ, nặng đầu kéo dài.

Sự thật là, tập trung không phải là một đặc điểm tính cách, mà là một năng lực có thể rèn luyện được. Và khi các nhà lãnh đạo học cách bảo vệ sự chú ý của mình, họ không chỉ nâng cao hiệu suất cá nhân mà còn định hình một văn hoá làm việc bình tĩnh hơn, có chủ đích hơn cho cả tổ chức.

Nếu bạn thường xuyên cảm thấy đầu óc rối bời, dễ bị kéo qua lại giữa các ứng dụng, hoặc kiệt sức dù “chẳng làm gì nhiều”, thì bạn không hề đơn độc. Nhưng bạn có thể tái thiết. Dưới đây là bộ công cụ thực tiễn mà chúng tôi chia sẻ với các nhà lãnh đạo ở nhiều ngành nghề, nhằm giúp họ lấy lại sự minh mẫn giữa muôn vàn nhiễu động.



BỘ CÔNG CỤ MINH Mẫn TINH THẦN 2026

Dù bạn có xu hướng cầu toàn hay mang ‘hội chứng siêu anh hùng’, giải pháp vẫn là thiết lập ranh giới rõ ràng.

1 QUY LUẬT TÁI THIẾT 10-2-2

Bắt đầu buổi sáng với 10 phút tập trung không bị gián đoạn. Sau bữa trưa, thực hiện hai lần ‘reset’ nhỏ cho hệ thần kinh. Giảm các tác nhân kỹ thuật số nặng trong hai giờ trước khi đi ngủ để tái tạo bằng chứng tinh thần.

2 LÃNH ĐẠO MỘT TAB

Trong những khoảng thời gian cần tập trung cao độ, hãy chỉ mở một tab trình duyệt. Điều này giúp giảm chi phí chuyển đổi nhận thức và bảo toàn năng lượng tinh thần.

3 KHOẢNG KHẮC HỒI PHỤC NHỎ

Cứ mỗi 90 phút, hãy nghỉ 3 phút — vươn vai, nhìn ra ngoài, hít thở sâu. Những ‘reset’ nhỏ này giúp khôi phục sự minh mẫn và ngăn ngừa kiệt sức.

4 ĐẶT MỤC TIÊU CHO NGÀY MỚI

Xác định một ưu tiên không thể thoả hiệp cho ngày hôm nay. Hãy quay lại với ưu tiên đó trước khi nói ‘có’ với bất kỳ yêu cầu mới nào.

5 ĐẶT KHUNG GIỜ HẠN CHẾ THÔNG BÁO

Tắt các thông báo không thiết yếu trong những khoảng thời gian làm việc cần tập trung sâu. Chỉ cần 45 phút không bị gián đoạn cũng có thể giúp bạn lấy lại sự minh mẫn.



Shalini Gunarajan

Senior Consultant, Human
Dynamic Group,
Malaysia



Tự kiểm tra nhanh:

Hôm nay bạn tâm trung đến đâu?

Để hỗ trợ cho bộ công cụ này, hãy dành một chút thời gian cho một bài kiểm tra nhanh về mức độ tập trung. Bài tự đánh giá này giúp bạn nhận diện trạng thái chú ý hiện tại của mình và xác định những thực hành nên được ưu tiên.

Hướng dẫn: Chọn phương án phản ánh đúng nhất mức độ thường xuyên mà mỗi nhận định dưới đây đúng với bạn.

1 Tôi có thể tập trung vào một nhiệm vụ trong thời gian dài khi cần thiết.

- 1** Hầu như không **2** Thỉnh thoảng **3** Thường xuyên **4** Luôn luôn

2 Khi bị xao nhãng, tôi có thể nhanh chóng quay lại công việc của mình.

- 1** Hầu như không **2** Thỉnh thoảng **3** Thường xuyên **4** Luôn luôn

3 Tôi có thể tập trung ngay cả khi có nhiều điều đang diễn ra quanh mình.

- 1** Hầu như không **2** Thỉnh thoảng **3** Thường xuyên **4** Luôn luôn

4 Tôi có thể quản lý suy nghĩ của mình để nó không bị cuốn đi trong khi đang làm việc quan trọng.

- 1** Hầu như không **2** Thỉnh thoảng **3** Thường xuyên **4** Luôn luôn

5 Sau khi bị cắt ngang, tôi có thể quay lại làm việc mà không bị mất nhịp.

- 1** Hầu như không **2** Thỉnh thoảng **3** Thường xuyên **4** Luôn luôn

**Hướng dẫn tính điểm:**

Tổng điểm của bạn (từ 5–20):

5–10: Sự chú ý của bạn đang chịu nhiều áp lực. Bắt đầu với một thực hành mỗi ngày để xây dựng lại sức tập trung.

11–16: Bạn có khả năng kiểm soát sự chú ý ở mức khá. Hãy tăng cường tính nhất quán và giảm tải kỹ thuật số.

17–20: Khả năng kiểm soát sự chú ý mạnh mẽ — bạn đang làm gương cho phong cách lãnh đạo tập trung và có chủ đích.

Bằng cách kết hợp bộ công cụ với bài tự kiểm tra đơn giản này, bạn có thể nhận diện những khoảng trống về sự chú ý, bảo vệ khả năng tập trung và hành động một cách có chủ đích. Trong một thời đại được thiết kế để làm phân mảnh tâm trí, sự minh mẫn trở thành siêu năng lực lãnh đạo của năm 2026.

Bài kiểm tra này được xây dựng dựa theo:

The Self-Regulation Assessment by Ralf Schwarzer, Manfred Diehl, & Gerdmarie S. Schmitz, (1999). https://userpage.fu-berlin.de/~health/selfreg_e.htm

The Psychometric Properties of Attentional Control Scale and Its Relationship with Symptoms of Anxiety and Depression: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5483236/>



PHÁC HỌA BỨC TRANH LÃNH ĐẠO 2026

Dẫn dắt năm mới đầy biến động và thách thức bằng mục tiêu và hy vọng



Khi tôi đang viết bài này thì người dân Hongkong đang trải qua một nỗi mất mát rất lớn về người và tài sản từ vụ cháy khu chung cư Wang Fuk Court ở quận Taipo với 160 người thiệt mạng. Người dân Hongkong đã cùng nhau chia sẻ mất mát, quan tâm, giúp đỡ và an ủi lẫn nhau trong và sau thảm kịch mà lẽ ra đã có thể tránh được. Hiện tại, mọi người chuyển sự chú ý của mình vào câu hỏi tại sao thảm kịch lại có thể xảy ra. Công chúng ngày càng quan ngại về những vấn đề mang tính hệ thống tiềm ẩn, cũng như liệu có còn không gian cho đối thoại cởi mở hay không.

Đó chính là "bối cảnh đời sống" mà chúng ta đang đối diện vào thời điểm cuối năm 2025 tại Hongkong. Khi bước vào năm mới, chúng ta không thể quên những điều đã xảy ra trong năm 2025 và tập trung vào phía trước. Đó là thực tế của cuộc sống và kinh doanh bất kể bạn đang ở đâu. Bạn và doanh nghiệp/sự nghiệp của bạn đang đối diện với những bất định và thách thức, có thể là khác nhau hoặc cũng khá tương đồng. Bạn cảm thấy buồn, lo lắng, và có lẽ còn có cả nỗi đau và mất mát. Bạn không còn cảm nhận được mình có thể kiểm soát được cuộc sống và công việc/sự nghiệp để giúp bạn tập trung và đạt được mục tiêu của mình. Đây chính là thời điểm bạn cần tĩnh lặng và nghỉ ngơi, tìm thấy mục đích sống và hy vọng của mình.



"Lãnh đạo tầm nhìn" thường mang đến cho chúng ta ấn tượng rằng chúng ta đang thúc đẩy hướng đến tầm nhìn, và chúng ta luôn chuyển động. Nhưng có lẽ, bắt đầu năm mới 2026, chúng ta có thể chậm lại, cảm nhận, và trân trọng những gì mình đang có. Đó có thể là cuộc đời, gia đình, bạn bè, thú cưng, tài sản, niềm tin, mục tiêu và hy vọng của bạn.

Trong thế giới của công việc/sự nghiệp chúng ta thường tập trung quá nhiều vào phát triển và đổi mới trong bối cảnh doanh thu, lợi nhuận, công nghệ đột phá, và các sản phẩm độc quyền mà quên đi việc trân trọng và biết ơn những điều mình đang có. Trong vụ cháy ở Taipo, hơn 2000 gia đình đã mất nhà và tất cả tài sản; một số người còn bị mất người thân và những người mà họ yêu thương. Lãnh đạo tầm nhìn bậc lộ rõ nét khi cộng đồng cùng nhau mở rộng sự quan tâm và lo lắng, họ chủ động hỗ trợ những gia đình bị ảnh hưởng, họ xếp hàng suốt hai giờ đồng hồ để tưởng niệm những người đã mất trong vụ cháy, họ đòi hỏi công lý, yêu cầu làm rõ nguyên nhân hỏa hoạn và buộc các nhà thầu cũng như các bên liên quan phải chịu trách nhiệm cho những hành vi tham nhũng và cầu thả của họ. Tình yêu, hòa bình và công lý chính là những động lực cổ lõi của lãnh đạo tầm nhìn tại Hongkong.

**Eric Kung**

Chairman & CEO
Human Dynamic Group,
APAC