



Số 256 - Tháng 11, 2025



Chúc mừng
International
Men's Day:
SỐ ĐẶC BIỆT

TINH THẦN LÀM CHỦ & NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO THỜI ĐẠI MỚI





01

LÃNH ĐẠO BẢN THÂN



**Hành Trình từ Nhân Viên đến Người Làm Chủ:
Xây Dựng Tư Duy Làm Chủ Công Việc**

02

LÃNH ĐẠO CÙNG NHAU



**Cảm Nang cho Nhà Quản Lý Mới:
Chạm Bẫy Thường Gặp và Cách Phòng Tránh**

03

LÃNH ĐẠO VƯỜN XA



**Lãnh Đạo Đa Thế Hệ:
Cầu nối giữa Các Thế Hệ Boomers, Gen X,
Millennials, and Gen Z**

04

GÓC SỨC KHỎE & HẠNH PHÚC



**Quản Lý Ranh Giới cho Nhà Lãnh Đạo:
Nghệ Thuật Nói “Có” Mà Không Kiệt Sức**

05

SỎ ĐẶC BIỆT



**QUỐC TẾ NAM GIỚI
Phá Vỡ Định Kiến:
Nam Giới Lãnh Đạo với Thấu Cảm và Cân Bằng**

**TRONG
SỐ
NÀY:**

Từ Nhân Viên đến Người Làm Chủ: Xây Dựng Tư Duy Làm Chủ Công Việc



“

“Đó không phải là việc của tôi.”



Đây là một câu nói mà chúng ta đều đã từng nghe ít nhất một lần trong sự nghiệp của mình. Dù có vẻ đơn giản và vô hại, nhưng nó phản ánh một điều sâu sắc hơn: một tư duy. Trong môi trường làm việc không ngừng thay đổi, việc hoàn thành nhiệm vụ được giao là điều hiển nhiên. Tuy nhiên, những người nổi bật là những người tạo ra giá trị vượt ngoài phạm vi được giao phó. Điều đó đòi hỏi một sự chuyển hóa từ suy nghĩ của người làm công sang làm việc như thể đó là công ty mình sở hữu. Phát triển tư duy làm chủ (ownership mindset) vì thế trở thành chìa khóa giúp chúng ta chuyển từ việc chỉ làm xong việc được giao sang tạo giá trị bền vững.

Tư duy làm chủ không dừng ở việc làm theo hướng dẫn. Nó thể hiện ở việc hoàn toàn chịu trách nhiệm cho hành động của mình, quan tâm đến kết quả cuối cùng, và chủ động đóng góp giá trị vượt ra ngoài phạm vi vai trò được giao. Chính điều đó khiến bạn trở nên không thể thay thế trong tổ chức.

Những Đặc Trưng Cốt Lõi Của Tư Duy Làm Chủ:

- 1. Chủ động** - Người có tư duy làm chủ luôn chủ động và chịu trách nhiệm hoàn toàn trong việc cải thiện hiệu quả và hiệu suất công việc thay vì chỉ làm theo hướng dẫn hoặc chờ duyệt.
- 2. Tập trung vào toàn cảnh** - Trong khi nhân viên bình thường có thể chỉ tập trung vào nhiệm vụ của mình, người có tư duy làm chủ có suy nghĩ tổng thể, như lợi nhuận, sự hài lòng của khách hàng và sự tăng trưởng của tổ chức trong khi đang thực hiện nhiệm vụ.
- 3. Nghĩ về tương lai** - Người có tư duy làm chủ vượt qua những lợi ích ngắn hạn, họ tập trung vào sự bền vững, tác động lâu dài và phát triển liên tục.

Phương pháp thực tiễn để phát triển tư duy làm chủ:

- 1. Kiểm tra trách nhiệm của mình** - Thường xuyên tự nhìn lại những đóng góp của bản thân. Hãy tự hỏi: “Công việc tuần này của tôi đã tạo ra sự khác biệt gì?” hoặc “Tôi có thể đơn giản hóa quy trình nào để làm việc hiệu quả hơn không?” Thói quen nhỏ này giúp xây dựng sự tự nhận thức và trách nhiệm đối với kết quả công việc.
- 2. Chủ động giải quyết vấn đề** - Khi vấn đề phát sinh, đừng chỉ dừng lại ở việc nhận diện vấn đề, mà hãy đề xuất giải pháp. Hãy gợi ý những cách cải thiện hoặc lựa chọn thay thế. Tư duy làm chủ là chủ động hành động để vận hành mọi việc tốt hơn.
- 3. Chấp nhận rủi ro thông minh** - Mỗi rủi ro, dù thành công hay thất bại đều mang đến những bài học, giúp nâng cao năng lực ra quyết định trong tương lai và tạo cơ hội sáng tạo. Rủi ro thông minh được xây dựng trên sự cân nhắc, học hỏi và dũng khí bước ra khỏi vùng an toàn.



Munira Abdul Jalil
Client Relationship Manager,
Human Dynamic Malaysia

Hãy bắt đầu xây dựng tư duy làm chủ từng bước một ngay hôm nay: Chủ động trong một nhiệm vụ tuần này hoặc đơn giản là đề xuất một ý tưởng mới mang lại giá trị cho đội nhóm của bạn. Khi chúng ta thay đổi cách suy nghĩ và bắt đầu hành động như những người chủ, chúng ta đang tiến gần hơn tới thành công, và quan trọng hơn hết là khai phóng tiềm năng thật sự bên trong bạn.



CẨM NANG CHO NHÀ QUẢN LÝ MỚI:

CẠM BẦY THƯỜNG GẶP VÀ CÁCH PHÒNG TRÁNH

Lần đầu tiên bước vào vai trò quản lý là một trải nghiệm vừa vô cùng hứng khởi vừa đầy thử thách. Việc chuyển sang vị trí lãnh đạo mang đến nhiều cơ hội phát triển, nhưng cũng đi kèm với một quá trình học hỏi đầy đỗi đứng.

Khi nhà quản lý mới đảm nhận vai trò này, điều quan trọng là phải xây dựng tư duy làm chủ, tránh những sai lầm lãnh đạo ban đầu, và thiết lập ranh giới lãnh mạnh. Đồng thời, việc thích ứng với môi trường làm việc đa thế hệ cũng đóng vai trò quan trọng để xây nền tảng vững chắc cho hành trình lãnh đạo lâu dài.

Dưới đây là "cẩm nang sinh tồn" ngắn gọn, giúp các nhà quản lý mới vượt qua giai đoạn đầu đầy thử thách và bắt đầu hành trình lãnh đạo với sự tự tin.

1 CÂN BẰNG GIỮA QUYỀN LỰC & SỰ GẦN GŨI

Các nhà quản lý mới thường mong muốn duy trì mối quan hệ tốt với các đồng nghiệp cũ hoặc thành viên mới trong nhóm, nhưng điều này đôi khi có thể làm mờ ranh giới giữa vai trò lãnh đạo và đồng nghiệp.



Giải pháp: Tập trung xây dựng niềm tin thay vì tình bạn. Hãy cởi mở, lắng nghe tích cực và giao tiếp rõ ràng, đồng thời đặt kỳ vọng cụ thể và duy trì tinh thần trách nhiệm trong đội ngũ.

2 XỬ LÝ NHỮNG CUỘC NÓI CHUYỆN KHÓ

Việc đưa ra phản hồi có thể khiến bạn cảm thấy không thoải mái, đặc biệt khi bạn lo ngại những phản hồi này sẽ ảnh hưởng đến tinh thần của đội ngũ.



Giải pháp: Hãy xem phản hồi là công cụ phát triển, không phải để phê bình. Đảm bảo đưa ra phản hồi đúng thời điểm, cụ thể và tôn trọng. Khi truyền đạt đúng cách, phản hồi sẽ củng cố sự gắn kết trong đội ngũ và thúc đẩy sự cải thiện liên tục.

3 GIAO QUYỀN HIỆU QUẢ

Ồm đồm nhiều việc là điều thường gặp ở các nhà quản lý mới, đặc biệt khi họ vừa chuyển từ nhân viên sang vai trò lãnh đạo.



Giải pháp: Học cách trao quyền dựa trên thế mạnh của từng thành viên trong nhóm. Trao quyền cho người khác không chỉ giúp xây dựng niềm tin và phát triển năng lực, mà còn giúp bản thân tập trung vào tư duy lãnh đạo chiến lược.

GÓC NHÌN THÊM:
TRÁNH QUẢN LÝ QUÁ MỨC

Quản lý vì mô thường xuất phát từ việc sợ sai sót, nhưng sẽ vô tình kìm hãm sự sáng tạo và tính chủ động của đội ngũ. Hãy đặt mục tiêu rõ ràng, đưa ra những sự hỗ trợ cần thiết, rồi cho nhân viên không gian để họ phát huy năng lực của mình.



Quốc Tế Nam Giới là thời điểm thích hợp để những Lãnh Đạo Nam Giới nhìn lại và vượt qua các khuôn mẫu cũ, hướng đến lãnh đạo bằng thấu cảm, cân bằng và hòa hợp. Lãnh đạo không phải là sự hoàn hảo, mà là hành trình học hỏi, lắng nghe và giúp người khác phát triển.

Mỗi thử thách chính là một cơ hội để chúng ta lãnh đạo tốt hơn, cùng với nhau.



Christine Chien

Managing Director,
Human Dynamic Taiwan

LÃNH ĐẠO ĐA THỂ HỆ

CẦU NỐI CÁC THỂ HỆ
BOOMERS, GEN X,
MILLENNIALS, VÀ GEN Z

Lực lượng lao động ngày nay đa dạng về độ tuổi hơn bao giờ hết. Từ những Baby Boomers dày dặn kinh nghiệm đến Gen Z năng động, am hiểu công nghệ, mỗi thế hệ đều có thế mạnh, giá trị và góc nhìn riêng biệt. Sự khác biệt giữa các thế hệ là điều có thật nhưng đó không phải là rào cản khi người lãnh đạo biết cách khai thác hiệu quả những khác biệt ấy và xây dựng sự tôn trọng lẫn nhau trong đội ngũ.

Tư Duy RACE Trong Lãnh Đạo Đa Thế Hệ

Để lãnh đạo một cách hòa hợp và hiệu quả giữa các thế hệ, nhà lãnh đạo có thể ghi nhớ **RACE**:

- **Recognize** (Nhận Biết): Nhận biết những khác biệt định hình góc nhìn và giá trị của từng thế hệ.
- **Avoid** (Tránh): Tránh định kiến hoặc gán nhãn dựa trên giả định cá nhân.
- **Communicate** (Giao Tiếp): Giao tiếp cởi mở và bao dung, tôn trọng sự đa dạng trong phong cách và sở thích của từng thế hệ.
- **Enhance** (Thúc đẩy): Thúc đẩy hợp tác thông qua học hỏi lẫn nhau và nuôi dưỡng sự tôn trọng trong đội ngũ.

Mỗi thế hệ đang ở một hành trình cuộc sống khác nhau, được định hình bởi những trải nghiệm và cột mốc riêng. Điều này tác động đến giá trị sống, phong cách làm việc và giao tiếp của họ. Dù chúng ta có thể cùng trân trọng các giá trị giống nhau, nhưng cách thể hiện lại khác nhau tùy vào giai đoạn cuộc sống, bối cảnh xã hội hay môi trường công việc mà ta đang trải qua.

Lấy cân bằng công việc & cuộc sống làm ví dụ. Đây không chỉ là lối sống của Millennials và Gen Z, mà Baby Boomers và Gen X cũng đều hướng đến, dù họ có cách định nghĩa khác nhau. Một số người muốn rạch ròi công việc và cuộc sống, trong khi những người khác lại thích dung hòa cả hai thông qua làm việc linh hoạt hoặc các hoạt động gắn kết với gia đình. Những khác biệt này phản ánh cách diễn giải đa dạng của cùng một giá trị, không có đúng hay sai, chỉ đơn giản là khác biệt về góc nhìn và sự ưu tiên.

Lãnh đạo cần tránh định kiến về động lực và hành vi của bất kỳ thế hệ nào. Thay vào đó, hãy giao tiếp chân thành với tâm thế cởi mở, thực sự quan tâm đến nhu cầu và hoàn cảnh của từng người.

Baby Boomers và Gen X mang đến nguồn kinh nghiệm dồi dào, sự kiên cường và góc nhìn sâu sắc. Khi chia sẻ những bài học đã đúc kết, họ truyền cảm hứng cho thế hệ trẻ học hỏi, dần thân và trưởng thành qua trải nghiệm. Trong khi đó, Millennials và Gen Z, với sự am hiểu công nghệ và tư duy sáng tạo, mang đến những ý tưởng mới, tạo cơ hội “cổ vũ ngược”, giúp các đồng nghiệp kỳ cựu kết nối với xu hướng mới và tiếp tục phát triển.

Thay vì nhấn mạnh vào sự khác biệt giữa các thế hệ, các nhà lãnh đạo nên tập trung vào những giá trị chung, và tạo cơ hội để các thế hệ học hỏi, hỗ trợ lẫn nhau.

Công Thức Thành Công Cho Lãnh Đạo Đa Thế Hệ:

B (Baby Boomers) + X (Gen X) + Y (Millennials) + Z (Gen Z)
= Con Người x Đa Dạng x Đổi Mới

Mỗi thế hệ đều làm môi trường làm việc thêm phong phú:

- **Boomers** mang đến kinh nghiệm, sự tận tâm và kiên cường.
- **Gen X** đóng góp tư duy thực tế, sự linh hoạt và độc lập.
- **Millennials (Gen Y)** mang tinh thần học tập, ý nghĩa trong công việc và khả năng thích ứng.
- **Gen Z** bổ sung tinh tò mò, cởi mở và sáng tạo trong kỷ nguyên số.

Lãnh đạo đa thế hệ không đơn thuần là quản lý sự đa dạng về nhóm tuổi mà đó là lãnh đạo vượt xa, vượt qua những định kiến, vượt qua “cái tôi”, và vượt qua những giả định dựa trên thế hệ. Lãnh đạo đa thế hệ là lãnh đạo vượt lên trên ranh giới thế hệ, để xây dựng môi trường làm việc nơi mọi tiếng nói đều được lắng nghe, việc học hỏi diễn ra hai chiều, và đổi mới trở thành ngôn ngữ chung của sự tiến bộ.

Trên hết, mọi điều bắt đầu bằng sự tôn trọng, được xây dựng trên nền tảng tôn trọng, và phát triển nhờ tôn trọng.

Bí Quyết Thực Tiễn Trong Nghệ Thuật Lãnh Đạo Đa Thế Hệ

- **Tạo Cầu Nối Giữa Các Thế Hệ:** Ghép cặp các thành viên thuộc những thế hệ khác nhau trong chương trình “cổ vũ ngược” (reverse mentoring) để thúc đẩy học hỏi lẫn nhau và phát triển cùng tiến bộ.
- **Giao Tiếp Cá Nhân Hóa:** Điều chỉnh phong cách giao tiếp phù hợp với sở thích của từng thế hệ, cân bằng giữa hiệu quả trực tuyến và kết nối trực tiếp một cách chân thành.
- **Làm Rõ Mục Tiêu Chung:** Dẫn dắt đội ngũ và tổ chức hiểu rõ “tại sao” họ cùng làm việc, từ đó gắn kết những góc nhìn đa dạng hướng đến mục tiêu chung.
- **Lãnh Đạo Bằng Sự Tò Mò:** Thật lòng trân trọng quan điểm của người khác và đặt câu hỏi: “Hãy giúp tôi hiểu cách bạn nhìn nhận điều này.” Sự tò mò chân thành nuôi dưỡng niềm tin, sự thấu cảm và kết nối sâu sắc trong đội ngũ.

Lina Lam
CEO, Human Dynamic
Group APAC





Quản Lý Ranh Giới cho Nhà Lãnh Đạo: Nghệ Thuật Nói “Có” mà Không Kiệt Sức

Là nhà quản lý, chúng ta thường phải xoay sở giữa áp lực từ cấp trên, nhu cầu từ đội ngũ và phối hợp với các phòng ban khác. Vậy tại sao khi hoàn thành, chúng ta lại thấy kiệt sức? Một phần là vì những tiêu chuẩn cao và tinh thần trách nhiệm mạnh mẽ của bản thân. Vấn đề này sâu xa hơn chúng ta nghĩ. Đôi khi, chúng ta muốn hoàn hảo, muốn kiểm soát mọi thứ, sợ thất bại, lo lắng sẽ làm người khác thất vọng, và cố gắng làm hài lòng tất cả mọi người. Kết quả là, ta ôm hết mọi thứ vào mình, tự gánh vác quá nhiều, và kết quả cuối cùng là mệt mỏi và thất vọng.

Chúng ta nhận ra tâm trí của mình bị cuốn vào công việc, để rồi kiệt sức hoàn toàn. Khi sự kiệt quệ ập đến, nó thường kéo theo sự tuyệt vọng hoặc ý muốn buông bỏ tất cả. Đó chính là điều chúng ta cần đề phòng nhất. Trọng tâm ở đây là làm thế nào để thiết lập ranh giới lành mạnh, giúp chúng ta giữ được năng lượng, sự cân bằng, và tránh rơi vào kiệt sức.

Hãy tự hỏi tại sao bạn luôn “đồng ý” trong khi con tim mình thì nói “không”

- **Chủ nghĩa hoàn hảo và mong muốn làm mọi thứ thật tốt** → Bạn có thấy mình thường trì hoãn để rồi phải vội vàng hoàn thành vào giờ chót, để rồi thất vọng về chính mình?
- **Hội chứng Siêu anh hùng** → Bạn có cảm thấy mình phải làm nhiều hơn người khác để đáp ứng kỳ vọng của cả cấp trên lẫn cấp dưới? Bạn có đang cố gắng hoàn hảo trong mọi vai trò — nhà quản lý, nhân viên, người bạn đời, cha/me, hay người chăm sóc gia đình? Bạn có thường cảm thấy mình không bao giờ có đủ thời gian, và bạn luôn trong trạng thái kiệt sức?

Dù bạn là người cầu toàn hay là một “Siêu anh hùng” chìa khóa của vấn đề chính là thiết lập ranh giới.

Bước 1: Nhận biết giới hạn của bản thân – Hãy DỪNG LẠI để “có thể làm tốt hơn”

Những người mang tư duy “có thể làm tốt hơn” thường nghĩ rằng công việc của họ chỉ đang ở mức tạm ổn, trong khi người khác lại đánh giá là xuất sắc. Hãy thử đặt mục tiêu hoàn thành 80%, sau đó nhận phản hồi từ người khác, điều này cũng thúc đẩy sự hợp tác trong nhóm. Tự hỏi chính mình: Tôi có đang quá chú trọng tiểu tiết? Tôi có đang ôm đồm? Tôi có thể hợp tác hoặc thương lượng với đồng nghiệp không? Tôi đã giao phó và trao quyền đủ chưa? Tôi có biết khi nào nên từ chối?

Bước 2: Đặt giới hạn “quỹ thời gian” và “độ quan trọng của công việc”

Cuối ngày, bạn có dành ra vài phút để nhìn lại một ngày mình đã trải qua không? Nếu bạn mệt đến mức không còn sức để làm việc đó, thì đã đến lúc phải thiết lập ranh giới cho lịch làm việc của mình. Hãy quy định thời gian “tắt nguồn” cho bản thân. Dành 3–10 phút để thực hành hít thở chánh niệm, sau đó xem xét thứ tự ưu tiên công việc bằng Ma trận Eisenhower.

Bước 3: Thiết lập ranh giới để “thành thật với chính mình” và “chăm sóc bản thân”

Những người mang hội chứng “Siêu anh hùng” thường suy nghĩ nhiều và lên kế hoạch xa hơn những người khác – đó cũng chính là một phần lý do tại sao họ lại là lãnh đạo. Tuy nhiên, khi lạm dụng năng lực này quá mức, nó có thể biến thành lo âu, nghi ngờ bản thân và bỏ quên những nhu cầu cá nhân. Làm việc có trách nhiệm không có nghĩa là bạn không được phép thiết lập giới hạn cho chính mình. Hãy dành ít nhất một giờ mỗi tối để chăm sóc bản thân, hoàn toàn tách khỏi công nghệ, thiết bị và công việc trong khoảng thời gian đó.

Đặt việc “chăm sóc bản thân” lên hàng đầu. Khi bạn chăm sóc tốt cho chính mình, gia đình và đồng nghiệp sẽ tự nhiên cảm nhận được sự điềm tĩnh và sáng suốt từ bạn. Điều đó giúp bạn ra quyết định tốt hơn và lãnh đạo hiệu quả hơn.

Dưới đây là một vài cách thực hành đơn giản:

- **Duy trì thói quen lành mạnh giúp nuôi dưỡng bản thân và duy trì năng lượng tích cực.**
- **Thiết lập quy tắc “không email công việc” ngoài giờ làm để tâm trí thực sự nghỉ ngơi.**
- **Hãy “ĐỒNG Ý” với những điều trái tim mình thật sự muốn: Hãy thử làm ít đi một chút và quan sát phản ứng của mọi người. Ban đầu, họ có thể sẽ ngạc nhiên, nhưng khi bạn thành thật và tử tế với bản thân, bạn sẽ thấy mọi thứ hài hòa và mãn nguyện hơn.**

Công việc của một nhà quản lý vốn phức tạp và nhiều áp lực, vì vậy hãy tìm kiếm **sự hỗ trợ từ bên ngoài** để xác định nguồn gốc căng thẳng cũng như tiếp thu những gợi ý xây dựng lối sống lành mạnh.

Hãy xem ranh giới cá nhân giống như **tường lửa**: nó giúp chúng ta giữ gìn sức khỏe và duy trì năng lực lãnh đạo bền vững, chứ không phải né tránh trách nhiệm. Khi mức độ hài lòng về cuộc sống của bạn tăng lên, sức bền và năng lực lãnh đạo lâu bền của bạn cũng sẽ được củng cố mạnh mẽ hơn.



Cathy Wei
Principal Consultant,
Human Dynamic Group
APAC



Ấn bản đặc biệt:

Ngày Quốc Tế
Nam Giới

#256

INFLUENCER

AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE



HUMANdynamic

Phá Vỡ Định Kiến

NAM GIỚI LÃNH ĐẠO BẰNG THẤU CẢM VÀ CÂN BẰNG

Mỗi tháng 11, **Ngày Quốc tế Nam Giới** là dịp để chúng ta suy ngẫm, không phải để tôn vinh sức mạnh, mà để định nghĩa lại ý nghĩa của sức mạnh ấy.

Thế giới công việc đang thay đổi nhanh chóng. Lãnh đạo cũng đã thay đổi, nhưng nhiều nam giới vẫn đang mang trên vai một gánh nặng vô hình: áp lực phải luôn quyết đoán, vững chãi và không thể lay chuyển. Tuy nhiên, lãnh đạo thực sự ngày nay không phải là đứng cao hơn hay mạnh mẽ hơn, mà là đứng cùng đội nhóm.

Khi lãnh đạo nam thể hiện sự thấu cảm, họ tạo nền tảng cho niềm tin. Khi lắng nghe thay vì áp đảo, họ mở ra không gian cho sự hợp tác. Khi thừa nhận những điểm mù của mình, họ giúp người khác thoải mái học hỏi. Nói cách khác, sự hòa hợp trong lãnh đạo của nam giới không phải là “nhường chỗ” mà là “chia sẻ không gian”.

Các nghiên cứu cũng ủng hộ xu hướng chuyển đổi này. Nghiên cứu của Harvard Business Review năm 2023 cho thấy: các tổ chức hòa hợp có khả năng tăng doanh thu thông qua đổi mới cao hơn 73%, nắm bắt thị trường mới tốt hơn 70%, và đưa ra quyết định hiệu quả hơn 50% so với các tổ chức khác. Khi cảm thấy mình được là một phần của tổ chức, nhân viên không chỉ đóng góp mà còn sáng tạo.

Giữa những người đàn ông với nhau, sự hòa hợp bắt đầu khi các nhà lãnh đạo thay việc cạnh tranh bằng kết nối. Đó là tạo ra một không gian an toàn để chia sẻ chân thành, một nơi có thể thừa nhận rằng mình mệt mỏi, nói về sức khỏe tinh thần, hay xem việc dễ tổn thương như sức mạnh, chứ không phải điểm yếu. Khi lãnh đạo cấp cao là nam giới và dẫn dắt đội ngũ theo cách đó, họ đang từng bước viết lại định nghĩa về sự nam tính trong môi trường làm việc hiện đại.

Khi nói đến phụ nữ trong môi trường làm việc, các nhà lãnh đạo nam cần trở thành đồng minh, không phải người gác cổng, cần đảm bảo mọi người đều có cơ hội lên tiếng, các cuộc họp được diễn ra công bằng, và ghi nhận đúng người, đúng thời điểm. Trở thành một đồng minh thực sự không phải để thể hiện bản thân, mà để thực hành sự công bằng trong những lựa chọn hằng ngày.

Trong khi tham dự **Malaysia Inclusion Summit 2025**, có một thông điệp xuất hiện xuyên suốt ở các phiên thảo luận: Sự hòa hợp bắt đầu từ nhận thức và sự thấu cảm. Đó không phải là một xu hướng của tổ chức hay một danh sách tuân thủ, mà là một thực hành hằng ngày thông qua việc nhìn, lắng nghe và tạo không gian để người khác phát triển.

Cuối cùng, sự hòa hợp kêu gọi những người đàn ông trong vai trò lãnh đạo mang lại sự cân bằng: Lãnh đạo bằng cả niềm tin và lòng trắc ẩn, trân trọng sự khác biệt mà không phòng vệ, và thể hiện đúng khi thông qua sự dễ tổn thương.

Một Thách Thức cho Đàn Ông Hiện Đại

Sự hòa hợp được thể hiện qua những hành động thường ngày, người được ta hướng dẫn, người mà ta lắng nghe và cách chúng ta ra quyết định.

Vì vậy, trong Ngày Quốc Tế Nam Giới, điều đáng để suy ngẫm thực sự là:

- Những người xung quanh tôi có cảm thấy an toàn khi họ có ý kiến bất đồng không?
- Tôi có tạo cơ hội cho người khác tỏa sáng, ngay cả khi bản thân có thể tự làm?
- Tôi có đang gắn kết đội ngũ, hay chỉ đang củng cố quyền lực của mình?

Sức mạnh thật sự không nằm ở việc đứng cao hơn người khác, mà ở việc đứng cùng họ và kết nối mọi người lại với nhau.



Steven Khu

Corporate Marketing Manager,
Human Dynamic Group APAC