



Số 247 - Tháng Hai 2025

LÃNH ĐẠO

vượt qua những cơn gió của

SỰ THAY ĐỔI



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

QUÉT MÃ QR ĐỂ ĐỌC



💡 Xem ngay số Tháng 2.2025
của ấn phẩm điện tử INFLUENCER:
“Góc nhìn về Lãnh đạo & Đổi mới” ➡



NỘI DUNG CHÍNH:



01

LÃNH ĐẠO BẢN THÂN

Tâm quan trọng của tư duy

Giải phóng sức mạnh của động lực: Cách những bước nhỏ dẫn đến thay đổi lớn

02

LÃNH ĐẠO HỢP SỨC

Lời khuyên từ Coach

Vượt qua nỗi sợ thất bại và ác cảm với rủi ro

03

LÃNH ĐẠO CẤP TIẾN

Văn hóa và Trách nhiệm

Xây dựng văn hóa kiên cường và trách nhiệm giải trình trong thay đổi

04

GÓC SỨC KHỎE

Duy trì sức khỏe trong thay đổi

Phát triển mạnh chứ không chỉ tồn tại

05

PHÁT TRIỂN TẦM NHÌN

Những chiêm nghiệm về Lãnh đạo

Quản lý quá trình thay đổi từ Cũ sang Mới



Giải phóng sức mạnh của động lực: CÁCH NHỮNG BƯỚC NHỎ DẪN ĐẾN THAY ĐỔI LỚN

**Sharmini Karim**

Giám đốc Phát triển
& Cố vấn cấp cao

Năm mới đến rồi. Chắc hẳn quý vị đều đầy hăng hái tuyên bố quyết tâm trong năm mới của mình: có thể là tập gym, tiết kiệm tiền, hoặc học một kỹ năng mới. Trong ba tuần đầu tiên, quý vị chuẩn bị và bắt tay ngay vào việc – ghi nhận lại những lần tập, chuẩn bị bữa ăn, hoặc luyện tập chăm chỉ.

Đến tuần thứ tư, cuộc sống thường nhật từ từ đến. Những đêm thức khuya khiến việc tập thể dục buổi sáng trở nên không thể chịu nổi, hoặc sự tiện lợi của việc mua đồ ăn sau một ngày bận rộn chiến thắng hoạt động chuẩn bị bữa ăn. Quý vị hứa “bắt đầu lại vào thứ Hai,” nhưng thứ Hai trở thành tháng sau, và mục tiêu cứ mờ dần.



Quý vị có thấy mình cũng mắc kẹt trong tình huống tương tự không? Quý vị không cô đơn. Tại sao tất cả chúng ta bắt đầu một cách phấn khích chỉ để từ bỏ mục tiêu của mình theo thời gian?

Vấn đề không phải là ý chí – mà là quán tính. Định luật quán tính nói rằng vật đứng yên duy trì trạng thái đứng yên, vật chuyển động duy trì trạng thái chuyển động. Áp dụng điều này vào hành vi của con người, hãy tưởng tượng rằng quý vị đang cố gắng đẩy một tảng đá nặng và khó di chuyển. Tuy nhiên, nếu lực đẩy đủ mạnh để tảng đá lăn, nó sẽ tiếp tục lăn, bởi vì động lực đã xuất hiện.

Cũng giống như xây dựng một thói quen mới, sự bắt đầu có thể luôn khó khăn, tuy nhiên việc tiếp tục thực hiện sẽ giữ động lực cho nó. Nhưng còn những đòi hỏi từ đời sống thì sao? – Quý vị có thể đặt câu hỏi.

Những đòi hỏi từ đời sống như công việc, chăm sóc gia đình, hạn chế về thời gian có thể được xem như sự cọ xát. Đây là những thách thức thường đẩy chúng ta chệch hướng.

Làm thế nào để xử lý điều này? Chúng ta có thể lấy cảm hứng từ một khái niệm của Nhật Bản – Kaizen. Kaizen có nghĩa là sự cải tiến liên tục thông qua những thay đổi nhỏ, tăng dần. Các bước nhỏ làm giảm lực cản, giúp sự chuyển động được duy trì dễ dàng hơn mà không bị kiệt sức. Động lực cũng vậy, những thành tựu nhỏ giúp chúng ta gia tăng tự tin, truyền cảm hứng để chúng ta tiếp tục phát triển.





Đây là một số chiến lược giúp quý vị xây dựng động lực đó và tiếp tục:

01

Bắt đầu cực kỳ nhỏ

Thay vì dành một khung thời gian lớn cho việc tập thể dục, hãy bắt đầu thật nhỏ với 2 phút squat sau khi tắm.

02

Gắn những thói quen mới vào lịch trình hiện tại

Gắn những thói quen mới vào một hoạt động mà quý vị đang làm mỗi ngày, như đọc khi đang di chuyển trên tàu điện/xe bus tới công ty.

03

Ăn mừng mỗi thắng lợi, dù nhỏ đến đâu

Mỗi thành tựu nhỏ đều xứng đáng được ghi nhận. Hãy biết ơn vì quý vị đã hoàn thành nó.

04

Điều chỉnh môi trường

Tạo môi trường thuận lợi để hỗ trợ thói quen mới. Nếu Eat Clean là thói quen mà quý vị muốn xây dựng, hãy đảm bảo rằng mình không tích trữ bất cứ đồ ăn nào không lành mạnh tại nhà.

05

Tập trung vào sự tiến triển thay vì hoàn hảo

Luôn hướng tới “tốt hơn” – “Tôi có thể làm tốt hơn vào ngày mai”, thay vì sự hoàn hảo. Ăn mừng vì bản thân tiến về phía trước. Việc tập trung vào sự tiến bộ giúp giảm bớt chán nản và duy trì động lực.

Vì vậy hãy nhớ rằng, bất cứ khi nào thấy bế tắc, quý vị hãy quay lại thực hiện những hành động nhỏ, bởi vì chúng có thể khơi dậy động lực và đưa quý vị trở lại đúng hướng.

“**Thành công là tổng của những nỗ lực nhỏ, lặp lại ngày này qua ngày khác.**

– Robert Collier –





Vượt qua nỗi sợ thất bại và ác cảm với rủi ro

Chào Coach

“Tôi đang lãnh đạo một nhóm nhỏ gồm 6 người. Nhưng bất kể tôi cố gắng đến thế nào đi nữa để khuyến khích họ phát biểu trong các cuộc họp hay trở nên chủ động hơn, họ vẫn không làm và giữ im lặng. Họ đều rất có kinh nghiệm trong vai trò của mình, nhưng luôn bám chặt vào những thói quen và công việc thông thường và làm việc đơn lẻ. Tôi nên làm gì?”

Sự im lặng của nhóm thường xuất phát từ việc ưa thích sự ổn định và ngại chấp nhận rủi ro. Việc trao quyền cho các thành viên và thúc đẩy một môi trường an toàn, nơi họ cảm thấy được tôn trọng và tự tin để chia sẻ ý tưởng có thể phá vỡ khuôn mẫu này. Đây là các chiến lược xây dựng một đội ngũ chủ động và gắn kết hơn:

2

TẠO MÔI TRƯỜNG CÓ SỰ AN TÂM



Hãy xem thất bại là những cơ hội học hỏi. Sau thất bại, hãy tổ chức các cuộc họp để mổ xẻ vấn đề, thảo luận về những bài học và cải thiện, tránh đổ lỗi.

NUÔI DƯỠNG TƯ DUY PHÁT TRIỂN

Người quản lý nên lãnh đạo bằng cách làm gương, chia sẻ kinh nghiệm của bản thân, hoặc mời các chuyên gia bên ngoài để huấn luyện thành viên của đội ngũ, củng cố tư duy xem thất bại là cơ hội để cải tiến và đổi mới.

4



Với việc giải quyết nỗi sợ hãi và ác cảm với rủi ro, quý vị có thể truyền cảm hứng cho đội ngũ đón nhận thử thách, nâng cao khả năng thích nghi, và đạt được thành công lâu dài.



1



ĐỊNH HÌNH VĂN HÓA Cởi MỞ TRONG ĐỘI NGŨ:

Hãy khuyến khích giao tiếp và lòng tin. Khi các thành viên nhóm cảm thấy được lắng nghe, họ sẽ dễ chia sẻ ý tưởng hơn. Người quản lý cần thể hiện sự minh bạch và hỗ trợ nuôi dưỡng sự hợp tác.

3



ĐẶT RA NHỮNG THÁCH THỨC CÓ THỂ KIỂM SOÁT ĐƯỢC

Giao những nhiệm vụ hơi vượt khỏi vùng an toàn, ví dụ như yêu cầu một thành viên giỏi về phân tích dữ liệu (theo cách họ vẫn thường làm) trình bày kết quả với cách thức mới hoặc cho đối tượng hoàn toàn mới, từ đó dần dần xây dựng sự tự tin.

ĂN MỪNG THÀNH CÔNG VÀ HỌC HỎI TỪ THẤT BẠI

Ghi nhận những thành tựu để nâng cao tinh thần. Sau những lần thất bại, hãy nhấn mạnh các bài học rút ra để nuôi dưỡng thái độ “thất bại nhanh, học nhanh”.

5



Jojo Wang

Giám đốc Kiểm toán,
Tuần thủ & Cải tiến liên tục





Xây dựng văn hóa KIÊN CƯỜNG VÀ TRÁCH NHIỆM GIẢI TRÌNH trong thay đổi

Sự thành công của một tổ chức phụ thuộc vào cách thức tổ chức đó phát triển mạnh mẽ thông qua những thay đổi và giai đoạn chuyển tiếp bằng cách áp dụng các nguyên tắc về tính kiên cường và trách nhiệm giải trình. Khi các đội ngũ thích ứng với những chiến lược, cấu trúc, hoặc công nghệ mới, điều quan trọng đối với các nhà lãnh đạo là phải nuôi dưỡng văn hóa tin tưởng, tinh thần làm chủ, và sự liên kết.



Nuôi dưỡng sự an tâm và tin cậy

Những thời điểm thay đổi mang đến điều không chắc chắn như lo âu và phản kháng. Việc tạo ra một văn hóa có sự an toàn về mặt tâm lý, nơi nhân viên được khuyến khích nói lên ý kiến, đặt câu hỏi, và chấp nhận rủi ro mà không sợ những hậu quả tiêu cực, là điều cốt yếu đối với quá trình thay đổi đổi mới.

Những chiến lược đơn giản nhưng hiệu quả để thúc đẩy niềm tin bao gồm:

- ✓ **thăm hỏi thường xuyên,**
- ✓ **trao đổi thông tin minh bạch** về những sáng kiến thay đổi,
- ✓ **thúc đẩy một môi trường hoan nghênh ý kiến phản hồi.**

Khi nhân viên tin tưởng người lãnh đạo và đồng nghiệp của mình, họ sẽ sẵn lòng và tự tin hơn để đón nhận những điều chưa được biết và đóng góp vào sự chuyển đổi của tổ chức.



Xây dựng trách nhiệm giải trình mà không đổ lỗi

Thay đổi thường xảy ra những bước đi sai lầm và liên quan đến đường cong học tập, nhưng cách các tổ chức xử lý thất bại sẽ quyết định thành công lâu dài của họ.

✓ Xây dựng văn hóa về giải trình trách nhiệm mà không đổ lỗi là khuyến khích tinh thần làm chủ và chịu trách nhiệm về kết quả, đồng thời thừa nhận rằng sai lầm là một phần của quá trình phát triển. Một cách tiếp cận thực tế là thực hành một **khuôn khổ “không đổ lỗi”**, trong đó trọng tâm là tìm kiếm giải pháp chứ không phải đổ lỗi.

✓ Việc nuôi dưỡng **tư duy lãnh đạo tập thể** sẽ trao quyền cho nhân viên tinh thần làm chủ vai trò của họ. Người lãnh đạo nên mời gọi nhân viên tham gia vào những quyết định và hành động thay đổi, đặt kỳ vọng rõ ràng về quan điểm rộng lớn hơn của tổ chức, và cung cấp sự hỗ trợ chân thực cho đội ngũ để họ điều hướng quá trình thay đổi.



Liên kết những quy tắc đạo đức với mục tiêu bền vững lâu dài

Khi các tổ chức trải qua thay đổi, việc liên kết những giá trị với quy tắc đạo đức và mục tiêu bền vững đảm bảo rằng sự tiến bộ không chỉ là những kết quả tức thời, mà còn tạo ra nền tảng cho thành công lâu dài. Để đạt được một kết quả bền vững lâu dài, những quy trình mới cần có thể mở rộng và thích ứng được với các kịch bản kinh tế trong tương lai.

Điều này có thể được thực hiện bằng cách trao đổi minh bạch thông tin về quá trình ra quyết định, nêu rõ lý do của sự thay đổi này, và đảm bảo sự liên kết với các giá trị cốt lõi của tổ chức. Các nhà lãnh đạo cần giữ được đạo đức trong cách đối xử với nhân viên, minh bạch với các đội ngũ về quỹ đạo thay đổi và ý nghĩa của nó đối với những mục tiêu lớn hơn của tổ chức. Việc ưu tiên những quy tắc đạo đức và quy trình đánh giá liên tục cũng góp phần xây dựng niềm tin của khách hàng đối với tổ chức.

Xây dựng một văn hóa kiên cường và có trách nhiệm giải trình trong suốt những thời điểm thay đổi đòi hỏi sự lãnh đạo nhất quán, xây dựng lòng tin, và tập trung vào tính bền vững lâu dài. Đó là một quá trình diễn ra từ từ, đòi hỏi sự chú ý và nỗ lực, và thiết yếu để đảm bảo rằng những thay đổi ngày hôm nay sẽ đặt nền tảng cho thành công trong tương lai.



**Keertana
Srinivasan**

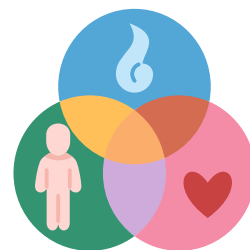
Giám đốc khu vực





DUY TRÌ SỨC KHỎE TRONG THAY ĐỔI

PHÁT TRIỂN MẠNH CHỨ KHÔNG CHỈ TỒN TẠI



→ Sự thay đổi mang đến cơ hội, nhưng nó cũng thử thách sức khỏe tinh thần và cảm xúc của chúng ta. Các nhà lãnh đạo phải duy trì sức khỏe và dẫn dắt đội ngũ vượt qua tình trạng không chắc chắn. Đây là những chiến lược chính để phát triển mạnh mẽ:

1

Kiểm soát căng thẳng và Xây dựng tính kiên cường

➡ **Cách thực hiện:** Bắt đầu ngày mới với 5-10 phút thực hành các bài tập chánh niệm để nâng cao khả năng tập trung.

➡ **Điều cần làm:** điều chỉnh cách nhìn nhận về thử thách và làm rõ những lợi ích tiềm năng. Ví dụ, nếu một hệ thống mới làm gián đoạn dòng công việc, tập trung vào những lợi ích như hiệu quả lâu dài hoặc gia tăng sự hợp tác.



Mẹo cho nhóm: Lên lịch “kiểm tra căng thẳng” hàng tuần để chia sẻ những bận tâm và động não tìm giải pháp. Điều này xây dựng tính kiên cường tập thể.

2

Duy trì sự cân bằng giữa công việc – cuộc sống

➡ **Cách thực hiện:** Thiết lập ranh giới bằng cách tạo ra “công tắc cá nhân”.

➡ **Điều cần làm:** Sử dụng phương pháp “ba chữ D”: **(Do) Làm** những công việc cấp bách ngay thời điểm này; **(Delegate) Giao việc** cho người khác xử lý; **(Defer) Trì hoãn** các công việc có mức độ ưu tiên thấp. Ví dụ: trì hoãn những báo cáo chưa đến hạn để tập trung vào các vấn đề cấp bách.



Mẹo cho nhóm: Lãnh đạo bằng cách làm gương. Chia sẻ những nỗ lực của bản thân trong việc cân bằng công việc và đời sống cá nhân. Khuyến khích đội ngũ cũng làm như vậy.

3

Ưu tiên chăm sóc bản thân và Nuôi dưỡng sức khỏe của đội ngũ

➡ **Cách làm:** lên lịch cho các hoạt động chăm sóc bản thân để tỉnh táo đầu óc.

➡ **Điều cần làm:** Nghỉ giải lao ngắn trong ngày. Ví dụ, giãn cơ hoặc uống nước hàng giờ để lấy lại sự tập trung.



Mẹo cho nhóm: Giới thiệu các sáng kiến sức khỏe như yoga trực tuyến hoặc những buổi chiều “miễn họp”.

4

Tạo ra Văn hóa hỗ trợ

➡ **Cách thực hiện:** Lắng nghe tích cực những mối bận tâm của đội ngũ mà không phán xét. Sự thấu cảm củng cố lòng tin.

➡ **Điều cần làm:** Ăn mừng những chiến thắng nhỏ và ghi nhận những nỗ lực để duy trì tinh thần.



Mẹo cho nhóm: cho phép sự linh hoạt khi có thể - điều chỉnh thời hạn hoặc chấp thuận lịch trình kết hợp để giảm áp lực.



Radhika Dahiya
Cố vấn – Cộng tác viên

Phát triển mạnh trong thay đổi đòi hỏi sự lãnh đạo với mục đích và sự thấu cảm. Mặc dù sự thay đổi là một thách thức, nhưng các chiến lược chăm sóc sức khỏe phù hợp có thể biến nó thành một bước đệm cho sự phát triển và thành công.





Quản lý quá trình thay đổi

TS. Eric Kung
Chủ tịch & Cố vấn Cấp Cao

TỪ CŨ

>>>>>> SANG MỚI <<<<<<

Khi lãnh đạo những thay đổi của tổ chức, các lãnh đạo doanh nghiệp sẽ phải đối mặt với tình thế tiến thoái lưỡng nan giữa “phá hủy và làm lại” bản sắc công ty và chiến lược kinh doanh của mình. Nhiều mô hình quản lý kinh doanh như chu kỳ phát triển tổ chức, chu kỳ phát triển sản phẩm, và Mạng lưới của Tập đoàn Tư vấn Boston (BCG) được sử dụng để phân tích các tổ chức và sản phẩm có liên quan đến các chu trình đó và xây dựng chiến lược thị trường phù hợp với từng giai đoạn khác nhau. Cái Cũ và cái Mới luôn chống chéo lên nhau.



Chúng ta có thể gọi đó là “chuyển tiếp”, “làm mới” hay “chuyển hóa”. Cái Cũ đã làm nên thành công của công ty trong quá khứ và do đó bản sắc hiện tại của công ty gắn rất chặt với hình ảnh công ty và mô hình kinh doanh cũ. Tuy nhiên, môi trường thay đổi không ngừng, và công ty đã phát triển những sản phẩm mới để thích ứng với sự thay đổi đó hoặc “tái định vị” nội bộ trên thị trường.

Nếu nhìn vào ngành công nghiệp ô tô, chúng ta có thể nhận thấy những thay đổi nhanh chóng trong 15 năm qua từ động cơ xăng sang xe điện, và bây giờ là động cơ hydro. Nhiều công ty như Toyota và BMW đã thông báo rằng họ sẽ không tham gia vào thị trường xe điện bởi vì nó đã bị thống trị bởi các công ty xe điện Trung Quốc, những công ty bán xe điện giá rẻ bị sản xuất dư thừa sang châu Âu và Bắc Mỹ, giết chết thị trường xe điện của các công ty ô tô lâu đời như Nissan, Honda, Ford, và GM. Mọi công ty trong bất kỳ lĩnh vực nào đều sẽ phải đối mặt với câu hỏi này về việc thay thế cái cũ bằng cái mới.

Đối với Human Dynamic, chúng tôi đã thành công trong thị trường dịch vụ **Huấn luyện Công việc – Cuộc sống**, và chúng tôi muốn thoát khỏi GIÁ RẺ (thị trường chương trình hỗ trợ nhân viên cấp thấp) vốn đã trở thành một “đại dương đỏ” với sự cạnh tranh cao và những cuộc chiến về giá khốc liệt. Chúng tôi tái định vị bản thân là nhà cung cấp hàng đầu trong khu vực về **“Giải pháp Tích hợp cho Lãnh đạo và Thay đổi”**. Tuy nhiên, chúng tôi đã trải qua “nỗi đau của sự phát triển” hoặc sự chuyển đổi đầy đau đớn khi doanh thu chính từ sản phẩm cũ giảm xuống và doanh thu từ sản phẩm mới chưa tăng đủ nhanh. Luôn có sự cám dỗ muốn quay trở lại cái cũ và từ bỏ cái mới bởi vì sự chuyển tiếp hoặc chuyển hóa không bao giờ dễ dàng.

Mỗi công ty phải tự đặt câu hỏi về bản sắc và chiến lược kinh doanh của mình. Khách hàng tương lai sẽ quyết định hoạt động kinh doanh trong tương lai, từ đó quyết định bản sắc tương lai của công ty. Điều này tương tự, mặc dù không giống hoàn toàn, với quá trình phát triển của con người. Mặc dù chúng ta có thể thích sống trong thời thơ ấu hay những năm tháng vị thành niên hoặc thời đại học, chúng ta vẫn lớn lên và các giai đoạn cuộc đời vẫn thay đổi. Cuộc sống sẽ tiếp diễn và việc kinh doanh cũng sẽ tiếp diễn cho dù ta có muốn thay đổi hay không. Đây là một quá trình năng động, không phải một vị trí tĩnh tại.

”

Để giữ thăng bằng, như lái một chiếc xe đạp, quý vị phải tiếp tục di chuyển và thích nghi. “Tồn tại hay không tồn tại, đó là vấn đề.”

