LÃNH ĐẠO PHỤC VỤ - MỘT SỐ KINH NGHIỆM ĐAU THƯƠNG

Trần Đình Dân
Delivery Manager, Bravestars Games

Vai trò Scrum Master là một phần quan trọng trong phạm vi của phương pháp Agile và quản lý dự án Scrum. Scrum Master chịu trách nhiệm hỗ trợ và hướng dẫn nhóm phát triển trong việc áp dụng các nguyên tắc và quy trình của Scrum để đạt được hiệu suất tốt nhất. Vai trò này đã trở nên phổ biến trong các tổ chức làm việc với phương pháp Agile, đặc biệt là trong ngành công nghệ thông tin.

Việc áp dụng không đúng cách có thể gây ra một số hệ quả (hậu quả), mức độ nghiêm trọng sẽ tùy thuộc vào việc người áp dụng nhận ra để sửa sai sớm hay là muộn. Thường thì những người đi lầm đường lạc lối sẽ không biết là mình đang đi như vậy, cho đến khi có người chỉ ra, hoặc bản thân tự có thể nhận thức được.

Trong bài viết này, mình sẽ chia sẻ một số kinh nghiệm đến từ những trải nghiệm "đau thương" trong quá trình thực thi vai trò.

Phục vụ không có nghĩa là chiều chuộng

Vai của của Scrum Master (SM) và triết lý "Servant Leader" thường được kết hợp lại trong việc thực hiện phương pháp Agile và quản lý dự án Scrum. Servant leadership là một triết lý lãnh đạo mà người lãnh đạo đặt lợi ích của những người dưới quyền lên hàng đầu và hướng tới phục vụ họ để giúp họ phát triển, thăng tiến và đạt được tiềm năng tối đa.

Nếu đúng theo định nghĩa thì vai trò của SM sẽ là:

1. Scrum Master là Servant Leader: Một SM được kỳ vọng thực hiện vai trò của một "servant leader." Điều này có nghĩa là họ không chỉ đứng đầu để chỉ huy, mà còn hướng dẫn và hỗ trợ nhóm phát triển.
2. Lắng Nghe và Hỗ Trợ: SM là người lắng nghe các ý kiến, góp ý và cảm nhận của nhóm phát triển, đồng thời hỗ trợ họ trong việc giải quyết vấn đề.

3. Loại Bỏ Rào Cản: Tập trung vào việc giải quyết các vấn đề, loại bỏ rào cản và thúc đẩy sự phát triển của nhóm để nhóm có thể làm việc hiệu quả hơn.
4. Khuyến Khích Sự Phát Triển Cá Nhân: Hỗ trợ các thành viên trong nhóm phát triển kỹ năng và kiến thức của họ, giúp họ trở nên tự tin và năng động hơn trong công việc.
5. Tạo Môi Trường Tích Cực: SM giúp xây dựng môi trường làm việc tích cực và thúc đẩy sự tương tác tích cực giữa các thành viên trong nhóm, giúp họ có thể tự do sáng tạo và học hỏi.
6. Hướng Dẫn: SM là người điển hình cho các giá trị và nguyên tắc Agile, giúp nhóm hiểu rõ cách áp dụng chúng vào công việc hàng ngày.

Tuy nhiên nếu người thực thi vai trò SM đang tập trung sa đà vào "Servant" mà bỏ qua tính chất "Leader" thì sẽ có một số dấu hiệu sau, nếu gặp phải dấu hiệu này tức là các hệ quả (hậu quả) đã và đang xảy ra rồi.

Đối với Scrum Masster

Sự Hiểu Nhầm Về Lãnh Đạo:

Dấu hiệu: Cứ khi có vấn đề hoặc khó khăn thì các thành viên sẽ "ping" SM đầu tiên. SM thay vì hướng dẫn để thành viên tự giải quyết thì lao vào giải quyết luôn, hoặc không đợi họ đề xuất giải pháp mà đưa luôn giải pháp.

Bản thân người SM đó sẽ luôn cảm giác mình phải giải quyết rất nhiều việc, hầu hết sẽ là những việc không tên, không có trong

danh sách công việc của SM. SM sẽ bị các thành viên khác hiểu là người luôn đồng tình, đáp ứng tất cả nhu cầu, bất luận nhu cầu đó là gì. Trong khi SM đáng lẽ phải là người hướng dẫn và hỗ trợ.

Đối với các thành viên

1. Khả Năng Phát Triển Bị Hạn Chế:

Dấu hiệu: Khi một thành viên nào đó qua thời gian làm việc cùng dự án nhưng không có sự tăng trưởng, hoặc rất chậm.

Thách thức trong công việc và sự hỗ trợ đúng lúc mới tạo ra sự phát triển.

2. Không Tạo Ra Sự Tự Chủ:

Dấu hiệu: Khi có thành viên không có khả năng tự quyết định, ngay cả khi vấn đề nằm trong lĩnh vực chuyên môn của người đó.

Khi SM luôn ở đó giải quyết vấn đề thay người khác thì khả năng tự quản của các thành viên sẽ kém đi.

3. Hiệu Suất Kém: Khi mọi mong muốn của thành viên đều được thỏa mãn mà không có sự đánh giá và quản lý khách quan, hiệu suất làm việc có thể giảm đi trông thấy.

4. Không Đối Xử Công Bằng: SM sẽ bị sa đà vào cảm tính mà bỏ qua lý tính, dẫn đến việc đối xử không công bằng giữa các thành viên, gây ra sự bất mãn.

5. Mất Động Lực và Trách Nhiệm:

Dấu hiệu: Ownership với mục tiêu chung ở mức thấp.

Khó khăn, vấn đề đều đã được giải quyết, các thành viên có thể cảm thấy sự ownership với mục tiêu chung giảm đi.

Đối với nhóm nói chung

1. Thất Bại trong Quản Lý Rủi Ro: Lúc này mọi khó khăn của thành viên trong nhóm đều đẩy sang SM giải quyết, làm việc không đúng vai trò.
2. Không Tạo Ra Môi Trường Sáng Tạo: Nhóm ít đề xuất ý tưởng mới và sáng tạo, vì các thành viên không được khuyến khích tham gia tích cực và chủ động trong việc đóng góp.

Thời gian đầu khi thực thi vai trò SM, mình và nhóm đã gặp tất cả những dấu hiệu bên trên từ lúc nào không hề hay biết. Sai mà không biết mình đang làm sai rất đáng sợ. Nó khiến cho bản thân dù có nỗ lực bao nhiêu thì cũng vô ích, hơn nữa lại còn gây hại. Mình đã đổi ngược và áp dụng những nguyên tắc có phần cứng rắn hơn.

Sự cứng rắn

Đúng, một phần quan trọng của vai trò nhà quản lý là thực hiện và duy trì nội quy, quy tắc và quy định trong tổ chức. Tuy nhiên, việc áp dụng nội quy không nhất thiết phải đi kèm với việc cứng rắn hoặc nghiêm khắc. Sự cứng rắn trong việc áp dụng nội quy có thể tạo ra một môi trường làm việc áp lực và không thoải mái, trong khi mục tiêu chính của việc thực hiện nội quy là tạo ra một môi trường làm việc hiệu quả và tích cực.

Tuy nhiên, để sự cứng rắn vừa giữ được tính kỉ luật nhưng vẫn có thể tạo ra môi trường làm việc thoải mái, nên chú ý các khía cạnh sau:

1. Tạo cơ hội tham gia: Để thành viên có cảm giác họ được tôn trọng và tham gia vào việc thiết lập và cải thiện nội quy, hãy tạo cơ hội cho họ để đóng góp ý kiến và ý tưởng.
Lắng nghe ý kiến từ các thành viên để điều chỉnh các quy tắc khi cần.
2. Minh bạch và công bằng:
Các quy tắc sau khi được tập thể thống nhất thì mọi cá nhân đều phải tôn trọng và tuân thủ, không có ngoại lệ
SM là người làm gương, là người đảm bảo mọi người được hướng dẫn và thực hiện đúng các quy tắc mà tập thể đã đề ra.
SM phải cứng rắn với chính bản thân mình để không tự vi phạm các nguyên tắc mà tập thể đã đề ra.
SM phải cứng rắn trong việc phân định rạch ròi vai trò để các thành viên thực hiện đúng trách nhiệm công việc của bản thân (kể cả SM).

Tóm lại, nhà quản lý có thể áp dụng nội quy một cách cân nhắc và linh hoạt để đảm bảo môi trường làm việc hiệu quả và tích cực,

trong đó sự tôn trọng và tương tác tích cực với nhân viên vẫn được đặt lên hàng đầu.

Sự linh hoạt

Cứng rắn thôi sẽ là chưa đủ, SM sẽ cần phải linh hoạt và mềm mỏng đúng cách để các thành viên có thể đặt niềm tin và sẵn sàng kêu gọi sự hỗ trợ khi cần.

Sự linh hoạt có thể thể hiện ở nhiều mặt, nhưng bản thân mình đặc biệt chú trọng vào việc linh hoạt trong cách giao tiếp với từng thành viên trong nhóm.

Mỗi thành viên trong nhóm có cá tính, nhu cầu và phong cách giao tiếp riêng, và việc nhà quản lý thể hiện sự linh hoạt trong cách giao tiếp có thể giúp tạo sự tin tưởng, tương tác tích cực và hiệu quả làm việc.

Một vài điều cần chú ý

Linh hoạt trong cách giao tiếp với từng thành viên trong nhóm là một yếu tố quan trọng trong việc xây dựng môi trường làm việc hiệu quả và tạo sự hiệu quả trong lãnh đạo. Dưới đây là một số cách để thể hiện linh hoạt trong cách giao tiếp với từng thành viên trong nhóm:

1. Hiểu biết về cá nhân: Tìm hiểu về sở thích, sự quan tâm, mục tiêu cá nhân và phong cách làm việc của từng thành viên trong nhóm.
2. Thảo luận về phong cách giao tiếp: Hỏi các thành viên trong nhóm về cách họ muốn giao tiếp và nhận phản hồi.
3. Tạo không gian cá nhân: Cho phép từng thành viên trong nhóm có không gian riêng để chia sẻ ý kiến, đóng góp và thảo luận. Điều này giúp họ cảm thấy thoải mái và tự tin khi tham gia vào cuộc trò chuyện.
4. Sử dụng nhiều phương tiện giao tiếp: Linh hoạt trong việc sử

dụng các phương tiện giao tiếp khác nhau như gặp mặt trực tiếp, gọi điện thoại, gửi email hoặc sử dụng các ứng dụng giao tiếp nhóm. Điều này giúp đáp ứng nhu cầu và sở thích giao tiếp của từng thành viên.

5. Lắng nghe chân thành: Hãy lắng nghe một cách chân thành và tập trung khi giao tiếp với từng thành viên. Điều này không chỉ giúp bạn hiểu rõ hơn về họ mà còn thể hiện sự quan tâm và tôn trọng.
6. Đặt câu hỏi và thảo luận mở cửa: Hỏi các câu hỏi mở cửa để khám phá ý kiến và quan điểm của từng thành viên. Tạo môi trường thảo luận mở cửa và khuyến khích họ tham gia vào cuộc trò chuyện.
7. Tư duy tích cực về đa dạng: Xem xét về sự đa dạng trong cách giao tiếp và thể hiện lòng tôn trọng đối với các phong cách giao tiếp khác nhau. Hãy sẵn sàng thích nghi với cách giao tiếp của từng người.

Tóm lại, linh hoạt trong cách giao tiếp với từng thành viên trong nhóm giúp tạo môi trường làm việc tích cực, thúc đẩy sự tương tác và đạt được hiệu suất làm việc tốt hơn. Sự hiểu biết và tôn trọng đối với sự khác biệt trong cách giao tiếp của từng người là yếu tố quan trọng để thành công trong việc lãnh đạo và quản lý nhóm.

Kết bài

Trên đây là một số đúc kết của mình, rất mong có thể giúp các bạn phòng tránh được các hệ quả từ sớm. Hiện tại thì team mình đã vào trạng thái làm việc rất tốt, hiệu suất công việc cao, tuy nhiên vẫn có thể tiềm ẩn nhiều rủi ro mà người SM sẽ luôn cần phải để ý để có thể giải quyết trước khi nó có cơ hội xảy ra.

Chia sẻ kiến thức

Phương pháp tư duy khoa học

Trích bài chia sẻ của TS. Chu Hảo - Viện trưởng Viện Phan Châu Trinh tại Trường hè Tư duy

Tư duy khoa học là suy nghĩ một cách có mục đích và có phương pháp. Tư duy được chia làm hai loại: tư duy như công cụ nghiên cứu và tư duy nhằm mục tiêu.

TƯ DUY NHƯ CÔNG CỤ NGHIÊN CỨU

Tư duy như công cụ nghiên cứu bao gồm tư duy logic, tư duy biện chứng và tư duy hệ thống (phức hợp).

TƯ DUY LOGIC

Tư duy logic là một công cụ tư duy có từ thời khoa học cổ điển, tức là từ thế kỷ 17 đến 19, bắt đầu từ học thuyết của Newton. Có tư duy logic thì mới có thể lập nên một mô hình để nghiên cứu, sau đó dùng mô hình nghiên cứu đó để tìm hiểu sự vận hành và tác động của sự việc đó.

Thứ hai là sử dụng logic học hình thức để tư duy. Tư duy logic này khác với logic hình học. Logic hình học có một số đặc điểm. Và từ logic hình học có thể phát triển thành tư duy logic.

Quy luật cơ bản của logic học hình thức

- Đồng nhất, A là A, chứ A không thể là cái khác.
- Mâu thuẫn, A không thể vừa là A vừa không là A. A là A, A chỉ là A chứ không thể là cái khác.
- Triệt tam, A hoặc có hoặc không, không thể vừa có vừa không.
- Tam đoạn luận, ví dụ mọi động vật đều sẽ chết. A là động vật, vậy thì A cũng sẽ chết.

Sản phẩm của tư duy logic

Tư duy logic áp dụng 4 quy luật trên để phán đoán, suy diễn, nhằm lập luận chặt chẽ và hợp lý (logic).

TƯ DUY BIỆN CHỨNG

Tư duy biện chứng là công cụ tư duy của thời đại khoa học cổ điển, thế kỷ 17 đến thế kỷ 19. Sử dụng các quy luật của phép biện chứng, duy vật biện chứng để tư duy.

Các quy luật cơ bản của phép biện chứng

- Chuyển hóa lượng thành chất. Tức là một số lượng đủ lớn có thể biến đổi đặc tính chung của nó.
- Phủ định của phủ định (trở lại cái cũ ở mức độ cao hơn)
- Sự thống nhất và đấu tranh giữa các mặt đối lập. Các mặt đối lập vừa mâu thuẫn lại vừa kết hợp với nhau.

Ví dụ, không có trắng thì không có đen, không có tốt thì không có xấu, mà không có ác thì cũng không có thiện. Đây là những mặt mâu thuẫn nhưng bổ sung và làm rõ nghĩa cho nhau.

Sản phẩm của tư duy biện chứng

Sản phẩm của tư duy biện chứng là nhìn thấu các quá trình phát triển của sự vật, đặt sự vật đúng vào bối cảnh nhằm ra quyết định phù hợp.

TƯ DUY HỆ THỐNG (PHỨC HỢP)

Tư duy hệ thống là tư duy toàn cục, tư duy mạng lưới, tư duy theo tiến trình và tư duy hồi quy.

- Tư duy toàn cục
- Tư duy mạng lưới, giống như mạng nhện, đụng vào một mắt xích hay một mối nối là có thể biến đổi cả mạng lưới đó.
- Tư duy theo tiến trình, không thể nhảy cóc mà phải lần lượt.
- Tư duy hồi quy cũng giống như feedback của các hệ thống tự động.

Thành phần

Thành phần của tư duy hệ thống bao gồm mô hình, tương quan giữa các thành phần, là một hệ thống động, chỉ đạo thực hành và kiểm soát.

Đặc điểm

Đặc điểm của tư duy hệ thống là một hệ thống, đa chiều và có một mục tiêu rõ ràng.

Vai trò

Vai trò của tư duy hệ thống là nhìn rộng, bao quát, xác định nhanh khâu đột phá và xác định nhanh phương thức tác động.

TƯ DUY NHẰM MỤC TIÊU

Có hai loại tư duy nhằm mục tiêu là tư duy phản biện và tư duy sáng tạo.

1. *Tư duy phản biện*

"Tư duy phản biện là sự suy nghĩ sâu sắc, nhạy cảm, thực tế và hữu ích để quyết định niềm tin hay hành động". Đây là định nghĩa của Robert Ennis từ năm 1995 và được nhiều người thừa nhận. Hay "Tư duy phản biện là loại tư duy bảo vệ ta không bị ai lừa phỉnh và không lừa phỉnh chính mình". (Matthew Lipman, 2003).

Các nguyên tắc của tư duy phản biện

Các nguyên tắc của tư duy phản biện là không định kiến, có tiêu chuẩn rõ ràng và sử dụng thành thục tư duy logic và tư duy biện chứng, tức là phải sử dụng hai loại tư duy trên thì mới có được tư

duy phản biện.

Sản phẩm của tư duy phản biện
Sản phẩm của tư duy phản biện là các phán đoán. Mà phán đoán là hy vọng đúng thì mới phán đoán, chứ nếu chưa thấy đúng thì đừng phát biểu thành mệnh đề vội. Khi phát biểu thành mệnh đề thì phải có một niềm tin hy vọng rằng nó sẽ đúng.
Thứ hai là đã có năng lực phản biện, tức là tự soi xét lại mình, có thể là phản tư, thì năng lực tư duy tự động được nâng cao.

2. Tư duy sáng tạo

Tư duy sáng tạo là gì?
Tư duy sáng tạo là tư duy nhằm tạo ra các giá trị mới của văn hóa nghệ thuật hoặc khoa học kỹ thuật. Tư duy sáng tạo là hoạt động tinh thần khai phóng, tuyệt đối cần một môi trường tự do tư tưởng và dân chủ thảo luận.

Những phẩm chất đặc biệt của tư duy sáng tạo

Thứ nhất là độc lập tư duy, dám độc lập tư duy. Thứ hai là dám hoài nghi, hoài nghi không có vùng cấm. Và cuối cùng là tự tin vào năng lực sáng tạo. Năng lực sáng tạo của một con người có thể xuất phát từ 7 loại trí khôn có trong trẻ con. Trong đấy có trí khôn cơ bắp là nhiều người ngạc nhiên nhất, nhưng thực sự là có. Nếu các bạn theo dõi các cầu thủ bóng rổ chuyên nghiệp của Mỹ thì mới thấy là họ được đào tạo từ lúc 2,3 tuổi. Để có được trí thông minh cơ bắp, có được những vận động tinh tế về sau, như đứng từ khoảng cách 20, 30m ném một phát trúng rổ, không phải là dễ. Thứ nhất là phải có năng lực bẩm sinh từ bé. Thứ hai là phải có quá trình rèn luyện. Thứ ba là phải sống hết mình vì nghề nghiệp. Tôi nói về những phẩm chất đặc biệt này với hy vọng rằng đất nước chúng ta sẽ có rất nhiều người tài giỏi.

Một trong những phẩm chất đặc biệt khác của những người có tư duy sáng tạo là giàu trí tưởng tượng. Einstein từng nói “Trí tưởng tượng quan trọng hơn kiến thức”. Bên cạnh đó, phải có trực giác tốt. Trực giác cũng là một hiện tượng tâm linh, theo cách hiểu của tôi. Poincare cũng từng có một câu nói rất hay, “Logic giúp ta chứng minh, trực giác giúp ta khám phá”. Mà trực giác cũng

liên quan đến một thứ quan trọng là trí tưởng tượng. Phải giàu trí tưởng tượng thì mới có trực giác, và ngược lại, phải có trực giác thì mới có trí tưởng tượng.

Một phẩm chất đặc biệt nữa của những người tài là kiên nhẫn. Như Edison đã nói: "Thiên tài là 1% của trí não và 90% của mồ hôi và nước mắt". Ông ấy đã từng làm đến hàng nghìn thí nghiệm cho một việc gì đó, ví dụ như sợi tóc trong bóng đèn điện. Sợi tóc đầu tiên của Edison không phải là kim loại, mà là một loại sợi tre, cho chất dẫn điện vào để làm thành dây tóc. Sau này mới trở thành bóng đèn điện dùng dây đồng.

Nung nấu tâm trí lâu dài để có lúc lóe sáng, thăng hoa, xuất thần hay đốn ngộ.
Bản thân những người viết nhiều cũng có những phút thăng hoa như vậy. Khi đang viết một đoạn văn nào đó, thì tự nhiên mọi thứ dồn về trong óc, để mình lựa chọn một từ hay một hình ảnh nào đó. Nhiều khi chỉ là một ý nghĩ, một trực giác thoáng qua mà không kịp ghi lại thì không thể nhắc lại được nữa. Và nhiều khi nó lại đến từ vô thức, ở đây tôi muốn nói đến những hiện tượng về khuyết tật não, những người có khả năng đặc biệt. Stephen Hawking là một ví dụ. Ông ấy bị bệnh tàn tật ở chân tay, thật ra là có vấn đề trong hệ thần kinh. Nhưng chính vấn đề này đã giúp ông ấy trở thành nhà vật lý có lẽ là lớn nhất của thế kỷ.

Những nguyên tắc của tư duy sáng tạo

Những người có tư duy sáng tạo là những người muốn thay đổi, không thích lối mòn và phải có được tinh thần vô ý, vô cố, vô tất, vô ngã (Khổng Tử).
Vô ý ở đây không phải là không để ý đến điều gì mà có nghĩa là không chấp, không bị thành kiến.

Ví dụ trong bài thơ "Cư trần lạc đạo phú" của Trần Nhân Tông, có câu "Cư trần lạc đạo thả tùy duyên", tức là Sống ở trên đời thì theo cái duyên, có duyên phận của mình. Đói thì ăn, khát thì uống. Đấy là thứ quý nhất ở trên đời.

Hay "Gia trung hữu bảo hưu tầm mịch/Đối cảnh vô tâm, mạc vấn thiền". "Gia trung hữu bảo hưu tầm mịch" tức là trong nhà đã có kho báu đó rồi. "Đối cảnh vô tâm, mạc vấn thiền" tức là trước tất cả mọi sự đời mà anh không thèm để ý đến nó, quyết buông bỏ, thì cần gì phải thiền nữa. Đấy là đỉnh cao của thiền rồi. Trước tất cả mọi sự đời phải biết buông bỏ thì ta mới có được tâm hồn yên tĩnh và không phải dùng đến thiền để tĩnh tâm nữa. Điều quan trọng nhất trong cuộc đời trước hết là phải giữ cho tâm mình yên lặng, gọi là tĩnh tâm. Thứ hai là yêu thương, thứ ba là buông bỏ. Có được ba thứ đó và tâm niệm chúng hằng ngày, tĩnh tâm, đừng để cho lòng mình bị xáo trộn bởi lòng ghen ghét, tham sân si, để cho lòng mình bình yên; biết yêu thương và biết buông bỏ, thì cuộc đời sẽ thật hạnh phúc.

Điểm tin

Ra mắt CLB Đọc sách và những câu chuyện

Chiều thứ Bảy ngày 12/08/2023, sự kiện ra mắt góc nhỏ văn hóa "CLB Sách và những câu chuyện: Sách và hành trình mở mang đầu óc con người" đã diễn ra trong không gian ấm cúng, nhẹ nhàng tại quán cafe sách Bookstop.

Sự kiện đánh dấu một khởi đầu đầy sôi động của "CLB Sách và những câu chuyện" hứa hẹn kết nối với những người đam mê sách và có mong muốn tham gia vào các cuộc trò chuyện sôi nổi xuyên suốt các trang sách. Thúc đẩy việc chia sẻ quan điểm, trao đổi ý tưởng trong một cộng đồng tràn ngập trí tò mò trí tuệ. Tổ chức thêm các sự kiện để thành viên CLB có sân chơi "chữ nghĩa" đầy khai phóng.

Dưới sự dẫn dắt của anh Dương Trọng Tấn - Giám đốc Viện Libero và đồng thời là người khởi xướng CLB, Dịch giả Nguyễn Thu Giang- giáo sư ngành Nhật Bản học của trường Đại học Việt Nhật, cũng chính là dịch giả cuốn sách "Phúc Ông tự truyện" đã có những chia sẻ rất tâm huyết:

Câu chuyện về Phúc Ông (Fukuzawa Yukichi), một trong những người làm nên nước Nhật hiện đại hôm nay. Cuốn hồi ký đầy ắp sự kiện và tình cảm những ngày đầu nước Nhật bắt đầu lột xác.
Câu chuyện về sự học suốt đời: tại sao nhớn rồi vẫn phải học như điên, học cái gì cho đúng cho trúng, học như thế nào mới phải mới hay.

CLB sinh hoạt theo lịch 2 tuần/lần. Hân hạnh chào đón các anh/chị/em/bạn tham gia CLB Sách và những câu chuyện kỳ tiếp theo nhé!

Trải nghiệm đáng nhớ tại Làng Trong Thung

Ngày 13/08/2023 vừa qua, tập thể học viên Trường hè Tư duy 2023 đã có một chuyến đi đáng nhớ tới Làng Trong Thung - Jacaranda Valley Ecofarm Ba Vì. Tọa lạc tại Thôn Phú Yên, xã Yên Bài, huyện Ba Vì, Hà Nội, khu nghỉ dưỡng rộng khoảng 8000m2 được ví như một ngôi làng thu nhỏ của chị Trịnh Thị Hương - Học viên Trường hè cùng các cộng sự.

Tại đây, chúng mình được đắm chìm trong không gian thiên nhiên xanh mướt, hòa mình vào hương vị của mùa hè mát lành, cảm nhận giá trị sống Xanh, sống Sạch.

Các bạn nhỏ trong đoàn được thỏa thích bơi lội ở bể bơi ngoài trời cùng ba mẹ, rồi sung sướng khi phát hiện được trải nghiệm ở giường tầng cùng nhau.
Bữa trưa với những nguyên liệu tươi, ngon, sạch từ nông trại đến bàn ăn, cộng thêm những tiếng cười giòn tan của cả đoàn khi cùng nhau chia sẻ những câu chuyện về gia đình, công việc, cuộc sống, khiến bữa ăn càng thêm trọn vẹn.

Chuyến đi không chỉ đánh dấu một kỳ nghỉ hè, một buổi họp lớp đầy ý nghĩa mà còn kết nối và tạo nên những kỷ niệm đáng nhớ cho các thành viên và gia đình.

Company Tour #6:
Đổi mới sáng tạo tại Rạng Đông - Từ mô hình đến thực tiễn

Chiều thứ 6 ngày 18/08/2023, Cộng đồng Cựu học viên Agile Alumni đã có dịp ghé thăm Công ty Cổ phần Bóng đèn Phích nước Rạng Đông - một doanh nghiệp sản xuất truyền thống với hơn 60 năm lịch sử phát triển.

Trong phần đầu, các thành viên trong cộng đồng được tham quan Showroom hệ sinh thái sản phẩm 4.0 & Showroom LED. Trong phần tiếp theo là những chia sẻ về ngôi nhà chuyển đổi số của Rạng Đông của TS. Phạm Anh Tuấn - Chuyên gia hàng đầu về Chuyển đổi số. Tiếp sau đó là anh Nguyễn Công Hùng - Trưởng Ban thiết kế kỹ thuật, Xưởng LED, Điện tử & Thiết bị chiếu sáng, đã mang đến những chia sẻ rất thú vị về quá trình đổi mới sáng tạo trong thiết kế sản phẩm mới của Rạng Đông. Cuối cùng là phần chia sẻ của anh Đỗ Đức Anh - Phó giám đốc trung tâm R&D Digital về việc ứng dụng Agile trong việc thiết kế phần mềm RalliSmart dành cho nhà thông minh Rạng Đông, đạt giải thưởng Sao Khuê 2023.

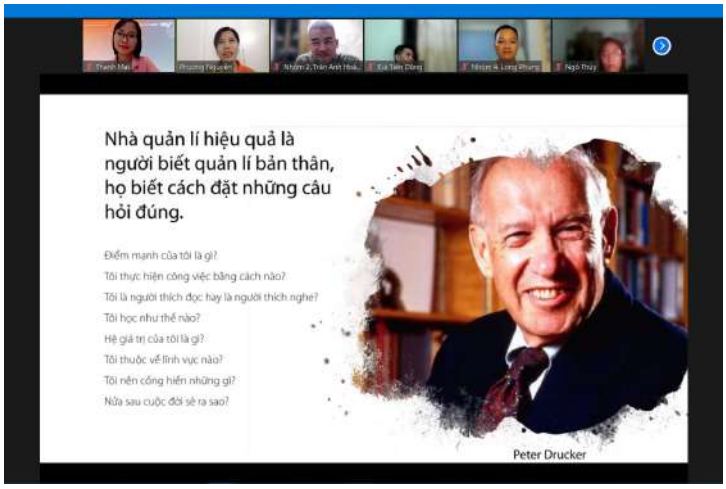
Đây cũng là cơ hội hiếm có để các thành viên trong cộng đồng học hỏi kiến thức thực tiễn từ Rạng Đông trong quá trình thực hiện chuyển đổi số và phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo.

Hẹn gặp lại mọi người trong các chuyến Company Tour tiếp theo!

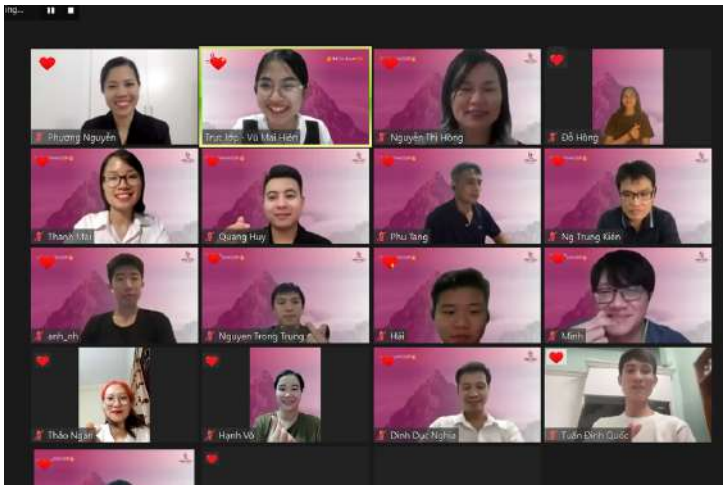
Tổng kết NeoManager K24

Vậy là chương trình đào tạo quản lý NeoManager K24 đã chính thức khép lại. Trong không khí ấm áp, tất cả nhà quản lý đã có những chia sẻ thân tình về chương trình, về những thay đổi của cá nhân và đội nhóm sau quá trình học tập.
Trong hơn 2,5 tháng đồng hành, mỗi học viên đã rèn luyện được tinh thần tự học cao, xây dựng đội nhóm cùng học "cùng ontop", xây dựng thói quen đọc sách, thử nghiệm và phản tư cũng như trưởng thành hơn về tư duy và hành động trong công việc.

Chúc mừng NeoManager K24 đã cán đích thành công! Chúc các học viên sẽ trở thành một nhà quản lý xuất sắc!



Khai giảng NeoManager K25



Tối ngày 24/08/2023 vừa qua Trường Quản trị Hiếu Liêm vui mừng chào đón tân học viên - những gương mặt mới đầy nhiệt tình & quyết tâm chính thức tham gia cộng đồng NeoManager.
Trong phần giới thiệu làm quen, học viên đều có những chia sẻ rất cởi mở về mục tiêu của mình khi tham gia khóa học.
Chúc các học viên NeoManager K25 sẽ có những khởi đầu thuận lợi, có nhiều trải nghiệm đáng nhớ trên hành trình này.

Cập nhật điều chỉnh về NeoManager

Chính thức triển khai từ 2019, đến nay NeoManager đã tổ chức được 24 khóa, với gần 500 nhà quản lý theo học, 01 group sinh hoạt chung dành riêng cho nhà quản lý NeoManager với các hoạt động cộng đồng được BTC thực hiện hàng tháng, mong muốn có thể đồng hành, tháo gỡ và tư vấn tiếp những vướng mắc, mối quan tâm của học viên sau chương trình.

04 năm một chặng đường - NeoManager với rất nhiều cải tiến lớn, nhỏ đã được thực hiện sau mỗi khóa học, nhằm nâng cao trải nghiệm học tập cho các nhà quản lý. Để đánh dấu cột mốc đáng nhớ này, phiên bản NeoManager 4.0 đã chính thức ra đời với những thay đổi, điều chỉnh rất đáng kể. Cụ thể:

Về thiết kế chương trình:

Tăng phiên gặp gỡ chính thức với chuyên gia: Từ 1 tuần/1 buổi 3 tiếng sang 1 tuần/2 buổi 2 tiếng.
Đọc sách: Đọc sách theo Sprint và tập trung đọc 02 cuốn sách (của Peter Drucker và Inamori Kazuo) thay vì 04 cuốn như trước, có 02 phiên thảo luận trực tiếp với giáo viên chủ nhiệm.
Ghi danh bằng cách hoàn thành khảo sát và bài test đầu vào thay vì phỏng vấn với chuyên gia.

Điều chỉnh tiêu chí hoàn thành chương trình (điều kiện được nhận chứng chỉ).
Có phiên tư vấn áp dụng sau khi chương trình kết thúc 1 tháng;
Cập nhật lại 10% nội dung bài học micro-learning để giúp trải nghiệm tự học online tốt hơn.

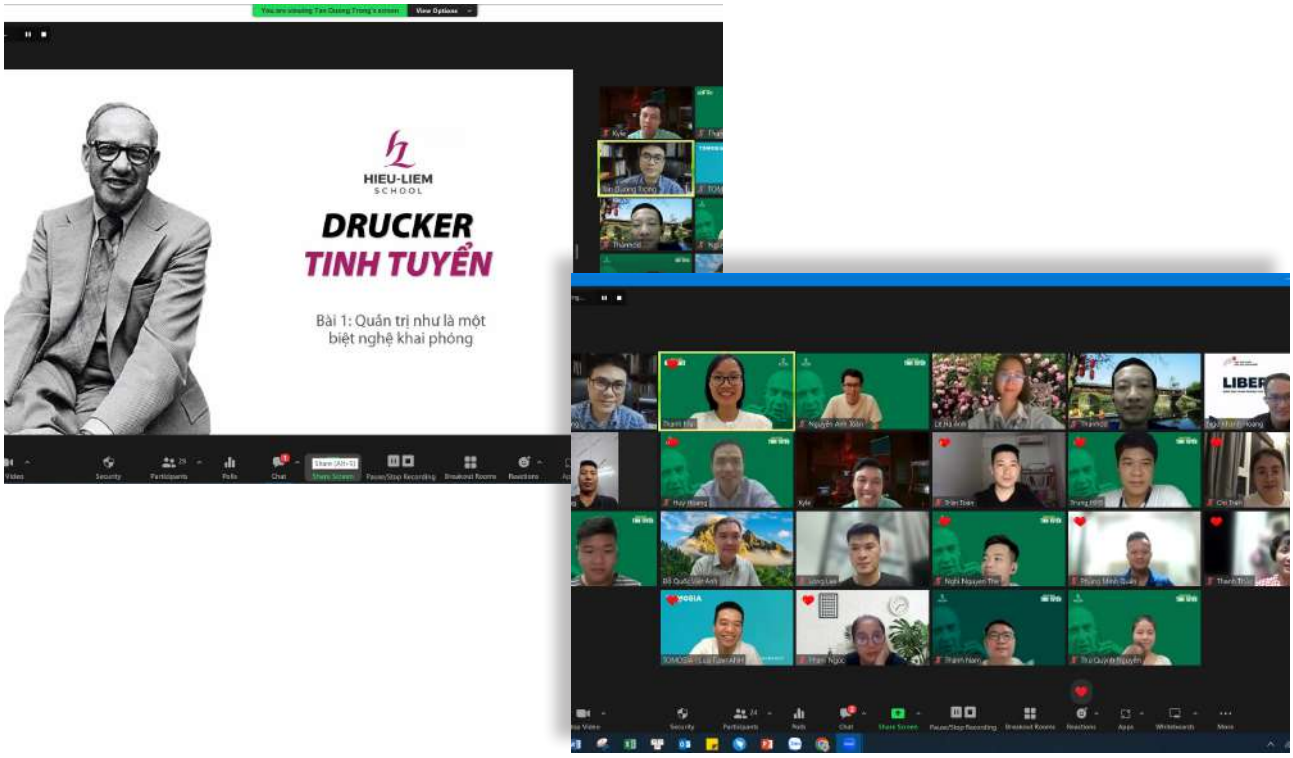
Về học phí:

Với mong muốn đồng hành cùng khách hàng trong giai đoạn khó khăn, điều chỉnh học phí NeoManager từ 15.000.000đ xuống còn 9,750,000đ/học viên.

Rất mong sẽ tiếp tục nhận được sự ủng hộ và đồng hành của anh/chị và quý doanh nghiệp!

Khai giảng khóa học Drucker tinh tuyển

Tối ngày 28/08/2023, khóa học "Drucker tinh tuyển" do Trường Quản trị Hiếu Liêm tổ chức & đào tạo chính thức khai giảng với sự tham gia của 28 học viên là các nhà lãnh đạo, quản lý, giảng viên quản trị.....đến từ các ngành nghề, lĩnh vực khác nhau.
Đây là một dịp hiếm có một tập thể đông đảo cùng nhau đọc và tìm hiểu về cha đẻ quản trị hiện đại Peter Drucker.



Với thời lượng 03 tuần học tập liên tiếp, dưới sự dẫn dắt của anh Dương Trọng Tấn - Giám đốc Viện Phát triển Giáo dục Khai phóng Libero - Chuyên gia quản trị cấp cao Học viện Agile - Người có nhiều năm nghiên cứu và thực hành về tư duy quản trị của Drucker, khóa học "Drucker tinh tuyển" hướng đến giúp các nhà quản lý và lãnh đạo:
Làm quen với hệ thống tư duy của Peter Drucker;
Hiểu được những bài học chính yếu của Drucker về các lĩnh vực;
Có khả năng vận dụng vào công việc quản lý, lãnh đạo doanh nghiệp và cả cuộc sống;
Nắm bắt hồn cốt của kinh doanh và tinh thần cách tân không ngừng nghỉ.

Chuyên mục

Peter Drucker và Inamori Kazuo là hai nhà lãnh đạo kiệt xuất, một phương Đông, một phương Tây. Họ có trí tuệ, đạo đức, có sự dấn thân, họ đã dành một đời hoạt động để kiến tạo giá trị và có những đóng góp rất to lớn cho cộng đồng.

Sau đây là chia sẻ của một số cựu học viên về phong cách lãnh đạo của Peter Drucker và Inamori Kazuo. Vậy còn bạn, bạn thích phong cách lãnh đạo của Drucker hay Inamori hơn?

Hoàng Thị Phương Thảo - NeoManager K23

Em thì đều học được cả hai cụ về một khía cạnh nào đó, có lẽ em nghiêng về Inamori hơn vì gần gũi với văn hóa người Việt, nền văn hóa phương Đông.

Hoàng Giang Biển - NeoManager K7

Em nghĩ ngắn gọn: sống như Inamori, quản trị như Drucker. Drucker thì đi từ nghiên cứu, Inamori thì đi từ cuộc sống, công việc, rồi mới nghĩ ra những thứ về tư tưởng và cách thức quản trị. Em nghĩ cách quản lý của em không giống ai cho nên là chắc là giống Inamori, nhưng cũng muốn làm theo khoa học như cụ Drucker.

Đoàn Thanh Hải - NeoManager K8

Em thích cả hai nhưng về định hướng chung thì em thích Inamori hơn nhưng thực hành chi tiết thì Peter Drucker. Inamori tư tưởng thì hay nhưng thực tế thì khó áp dụng vì cuộc sống nhiều cám dỗ, không thấy bác ấy chỉ cách áp dụng nhiều mà đưa tư tưởng nhiều hơn. Với những người mới ít trải nghiệm thì em prefer Peter Drucker hơn, gạch ra được nhiều ý hơn. Nói tóm lại là em thích Inamori hơn nhưng áp dụng của Drucker được nhiều hơn.

Trần Ngọc Tân - Scrum Master Bootcamp

Phong cách lãnh đạo của Peter Drucker:

Ưu điểm:

- Khoa học hóa quản lý: Drucker tập trung vào việc áp dụng phương pháp khoa học vào quản lý và kinh doanh để đạt được hiệu suất tối đa.
- Mục tiêu cụ thể: Tập trung vào xác định và đặt ra mục tiêu cụ thể, rõ ràng cho tổ chức, giúp tập trung và định hướng.
- Hiệu quả và hiệu năng: Quản lý theo phong cách Drucker nhấn mạnh việc tối ưu hóa hiệu quả và hiệu năng của tổ chức.

Hạn chế:

- Thiếu tinh thần đồng đội: Quá trọng tâm vào số liệu và hiệu suất có thể làm mất đi sự kết nối con người và tạo ra môi trường thiếu sự đồng cảm.
- Thiếu tập trung vào giá trị cá nhân: Không đề cao sự động viên cá nhân và phát triển giá trị riêng của từng thành viên trong tổ chức.

Phong cách lãnh đạo của Kazuo Inamori:

Ưu điểm:

- Đồng tâm và lòng trung thành: Inamori tạo ra sự đồng tâm và lòng trung thành trong tổ chức bằng cách tập trung vào giá trị cá nhân và tạo môi trường đồng cảm.
- Triết lý và ý nghĩa: Quản lý dựa trên triết lý giúp tạo ra ý nghĩa đối với công việc và động viên các thành viên trong tổ chức.
- Quan tâm đến con người: Tập trung vào sự phát triển cá nhân và tinh thần của mỗi người trong tổ chức.

Hạn chế:

- Thiếu sự chính xác và quản lý khoa học: Có thể thiếu đi việc sử dụng dữ liệu và phân tích cụ thể trong quá trình quản lý.
- Khó áp dụng cho các ngành công nghiệp phụ thuộc nhiều vào hiệu quả và tiết kiệm: Các ngành công nghiệp như sản xuất, công nghệ có thể cần sự quản lý chặt chẽ và tập trung vào hiệu quả hơn.