

NEWSLETTER
QUÝ 4

2022

SLEADER ĐỒNG HÀNH CÙNG DOANH NGHIỆP VIỆT TRÊN CON ĐƯỜNG ĐI TỚI THÀNH CÔNG



Tầm nhìn Sleader, đến năm 2025 trở thành thương hiệu quốc gia về tư vấn chiến lược.

Nền kinh tế Việt Nam đang tăng trưởng cao với hàng trăm ngàn doanh nghiệp ra đời mỗi năm. Tuy nhiên, những doanh nghiệp duy trì được hoạt động trên 5 năm không nhiều; tỉ lệ doanh nghiệp có quy mô nhỏ và vừa chiếm tới 98%. Khảo sát thực tế tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa cho thấy, lãnh đạo có chuyên môn nghiệp vụ tốt nhưng không được trang bị bài bản kiến thức về quản lý, cũng như ít được chú trọng phát triển tư duy và năng lực hoạch định chiến lược. Do vậy, các doanh nghiệp này chưa đầu tư để có lợi thế cạnh tranh lâu dài, hay nói cách khác chưa có chiến lược phát triển rõ ràng và khả thi.

Sứ mệnh của Sleader

Viện Nghiên cứu Phát triển Lãnh đạo Chiến lược (Sleader) được thành lập với triết lý Con đường đúng, tương lai sáng nhằm mục đích đồng hành và trợ giúp các doanh nghiệp trong định hướng chiến lược kinh doanh để phát triển bền vững, dài hạn.

Vì vậy, ngay từ đầu, Sleader đã xác định rõ sứ mệnh: Đồng hành và trợ giúp các doanh nghiệp tìm ra con đường phát triển riêng biệt để đạt được thành tích vượt trội một cách bền vững thông qua các dịch vụ tư vấn về chiến lược và quản trị doanh nghiệp. Tuyên bố sứ mệnh của Sleader không chỉ dẫn dắt tổ chức đi đúng hướng, kết nối mọi thành viên cùng hành động để đạt được mục tiêu chung, mà còn được coi là lời “hiệu triệu thiên hạ” để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, các chuyên gia đầu ngành trong và ngoài nước, các tài năng trẻ tốt nghiệp từ các trường Đại học danh tiếng tại Việt Nam và trên thế giới.



Sự khác biệt trong dịch vụ tư vấn của Sleader

Sleader như được tiếp thêm sức mạnh khi chính thức trở thành đối tác chiến lược của Viện Malik, Thụy Sĩ, một tổ chức hàng đầu thế giới về tư duy hệ thống, lãnh đạo và quản trị hiệu quả. Viện Malik có trụ sở tại nhiều nước trên thế giới, cung cấp dịch vụ tư vấn cho hàng ngàn tổ chức và doanh nghiệp, trong đó có những tên tuổi lớn như Tập đoàn Airbus; BMW; Volkswagen; Daimler; Siemens; Exxon Mobil; Allianz; Thành phố Zurich, Thụy Sĩ; Thành phố Furth, Đức.

Sự am tường về môi trường và văn hoá kinh doanh của Việt Nam kết hợp với công cụ quản trị hiện đại được Viện Malik, Thụy Sĩ chuyển giao đã giúp Sleader trở thành “độc nhất vô nhị” khi thực hiện các dự án tư vấn. Lợi ích khác biệt mà các dự án tư vấn của Sleader đem lại cho đối tác, khách hàng được quy tụ ở ba chữ “nhất”: (1) Thời gian nhanh nhất; (2) Giải pháp thực tiễn và khả thi nhất; (3) Chi phí hợp lý nhất.

Thời gian thực hiện dự án nhanh nhất

Sleader thực hiện các dự án tư vấn chỉ trong vòng 2 tháng, nhanh gấp 3 lần so với quy trình thực hiện thông thường nhờ ứng dụng các công cụ quản lý thông minh được chuyển giao độc quyền từ Viện Malik, Thụy Sĩ như Công nghệ Đồng hợp (MSS®), Mô hình Bánh xe quản lý hiệu quả (MEM®), Mô hình hệ thống khả thi (VSM®), Mô hình Hai đường cong chữ S®, Phần mềm đánh giá hệ thống quản trị doanh nghiệp (MSA®).

Giải pháp thực tiễn và khả thi nhất

Cùng với sự gia tăng tốc độ, việc ứng dụng các công cụ hiện đại giúp Sleader đưa ra những giải pháp thực tiễn và khả thi nhất nhờ đồng thời sử dụng kiến thức của nhiều người, nhất là của những nhân sự tham gia trực tiếp. Đặc biệt, không chỉ dừng lại ở bước đưa ra các giải pháp, Sleader sẵn sàng đồng hành cùng doanh nghiệp trong việc triển khai các giải pháp để đạt kết quả mong muốn.

Chất lượng “quốc tế” với chi phí “nội địa”

Những sản phẩm tư vấn đạt chất lượng “quốc tế” nhưng chỉ với chi phí “nội địa” của Sleader, chỉ bằng 1/5 so với các đơn vị tư vấn quốc tế, đã và đang từng bước thuyết phục được các đối tác lớn có thương hiệu mạnh trong nước.

Bằng sự nỗ lực, Sleader đang dần khẳng định được chỗ đứng trong lĩnh vực tư vấn chiến lược và quản trị doanh nghiệp. Sleader đã cung cấp dịch vụ tư vấn, đào tạo và chuyển giao công nghệ quản lý cho hàng trăm doanh nghiệp, tổ chức ở mọi loại hình, quy mô và lĩnh vực hoạt động, trong đó có những tên tuổi lớn như: Tập đoàn Xăng dầu Việt Nam (PETROLIMEX); Công ty TNHH MTV Kỹ thuật máy bay (VAECO), thuộc Vietnam Airlines; Tổng Công ty trực thăng Việt Nam (VNH); Tổng Công ty Đầu tư Phát triển Nhà và Đô thị, Bộ Quốc phòng (MHDt); Thành phố Chí Linh, tỉnh Hải Dương; Công ty Cổ phần Tập đoàn GDC; Tổng Công ty Hóa chất và Dịch vụ Dầu khí (PV Chem); Công ty Cổ phần Công Nông nghiệp Tiến Nông; Công ty Cổ phần Ngân Sơn, thuộc Tổng Công ty Thuốc lá Việt Nam; Khu Du lịch sinh thái Thung Nham, Ninh Bình; Công ty Cổ phần Phân lân nung chảy Lào Cai; Trung tâm Đo kiểm và sửa chữa thiết bị viễn thông Mobifone; Công ty Cổ phần Xây dựng DIC Holdings.

Uy tín và tên tuổi của Sleader ngày càng được lan tỏa từ kết quả kinh doanh vượt trội, sự gắn kết nội bộ ngày càng tăng và thu nhập của người lao động được cải thiện rõ rệt tại các tổ chức và doanh nghiệp đã sử dụng dịch vụ tư vấn của Viện.



Sleader đã cung cấp dịch vụ tư vấn, đào tạo và chuyển giao công nghệ quản lý cho hàng trăm doanh nghiệp, tổ chức ở mọi loại hình, quy mô và lĩnh vực hoạt động

SLEADER ĐÀO TẠO CHƯƠNG TRÌNH QUẢN TRỊ CHIẾN LƯỢC TẠI NGÀY HỘI DOANH NGHIỆP – DOANH NHÂN VIỆT NAM 2022



TS. Dương Thu chia sẻ kiến thức về chiến lược tại buổi đào tạo

Từ ngày 7/10 đến 9/10, các doanh nhân họ Dương đã tụ hội tại Thành phố Hồ Chí Minh để chào mừng Ngày hội Doanh nghiệp – Doanh nhân Việt Nam 2022. Trong chuỗi các hoạt động của sự kiện diễn ra duy nhất trong năm, TS. Dương Thu, Viện trưởng Viện Nghiên cứu Phát triển Lãnh đạo Chiến lược (Sleader) đã được Ban Tổ chức mời chia sẻ các kiến thức cập nhật và kinh nghiệm về Quản trị chiến lược trong bối cảnh “bình thường mới” cho hơn 100 doanh nhân và đại biểu đến từ nhiều lĩnh vực kinh doanh khác nhau.

TS. Dương Thu nhấn mạnh một thực trạng khá phổ biến đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa, đó là chưa ưu tiên đầu tư cho quản trị chiến lược một cách đúng mức và đúng cách. Một số nguyên nhân của hiện trạng này phải kể đến như: (1) Doanh nghiệp với quy mô nhỏ và vừa ít có khát vọng làm lớn nên chỉ bó hẹp vào việc tìm kiếm lợi nhuận để tồn tại và có tích lũy chứ chưa nghĩ đến những điều sâu xa như chiến lược hay sứ mệnh; (2) Trong môi trường kinh doanh biến động liên tục, các

doanh nghiệp bắt buộc phải dành nhiều thời gian để tìm ra các chiến thuật thích ứng, ít có điều kiện tính kế lâu dài, (3) Văn hóa nông nghiệp ảnh hưởng đến việc lựa chọn mô hình kinh doanh của các doanh nghiệp, thường là ưu tiên mô hình đem lại kết quả ngắn hạn thay vì xây dựng lợi thế cạnh tranh bền vững.

Kết hợp phân tích lý luận với minh họa qua các điển hình thực tiễn trong và ngoài nước về sự thành công nhờ hoạch định chiến lược đúng và sử dụng chiến lược như là công cụ “bất biến” để cạnh tranh và phát triển trong môi trường “vạn biến”, TS. Dương Thu đã thuyết phục được các đại biểu và làm cho các đại biểu quan tâm tới quản trị chiến lược như là một yếu tố quan trọng sự thành công dài hạn, bền vững của doanh nghiệp.

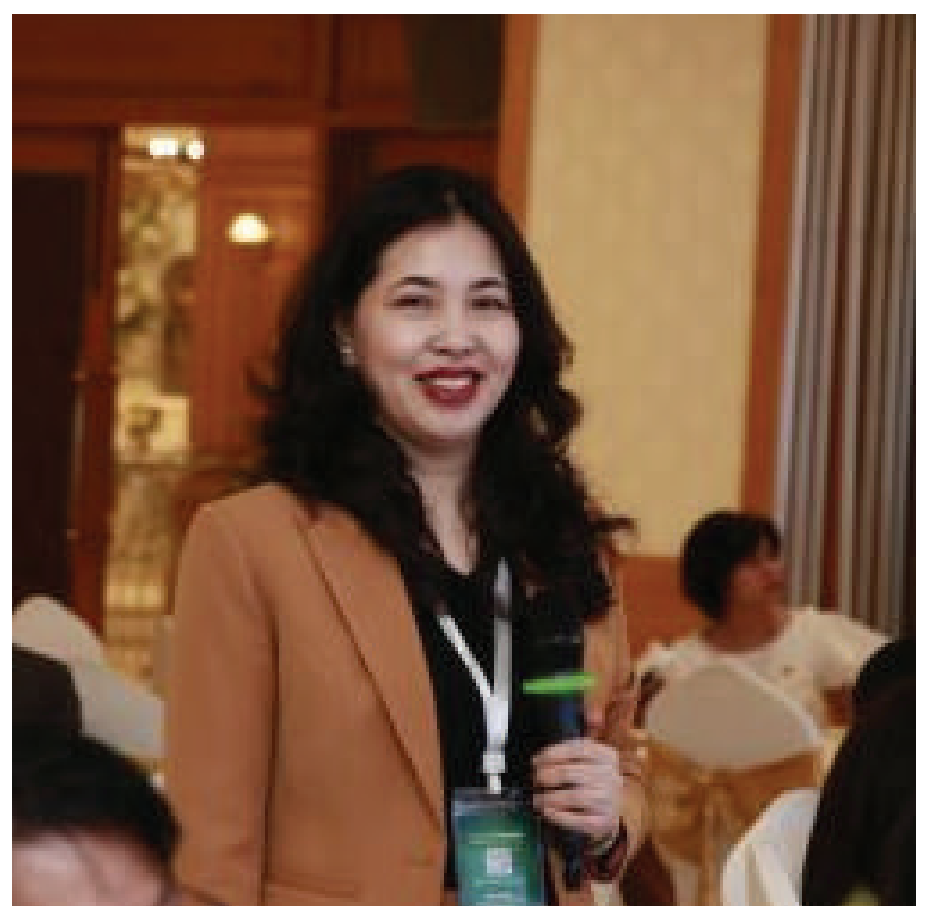
Để các doanh nghiệp nhỏ và vừa có thể vươn lên quy mô lớn, Viện trưởng Sleader đã làm rõ sự cần thiết phải từ bỏ những cách nghĩ cách làm lỗi thời trong quản trị chiến lược, trong đó đặc biệt là không bị ám ảnh bởi nguồn lực.



Trong nền kinh tế thị trường và trong bối cảnh hội nhập quốc tế mạnh mẽ, nguồn lực chỉ đóng vai trò thứ yếu so với giải pháp. TS. Dương Thu khẳng định giải pháp có thể tạo ra nguồn lực và cũng chính là nguồn lực mang tính quyết định nhất. Để đạt được thành công lâu dài bằng cách tìm ra con đường riêng khác biệt, các quốc gia nói chung, các doanh nghiệp nói riêng cần khuyến khích tìm kiếm giải pháp đổi mới sáng tạo, thay vì bị ám ảnh bởi sự thiếu thốn nguồn lực hoặc phụ thuộc quá nhiều vào nguồn lực sẵn có của mình!

Tuy nhiên, quản trị chiến lược không chỉ dừng ở xây dựng chiến lược đúng và tốt. Việc biến tầm nhìn và chiến lược thành hành động để đạt được kết quả mong muốn mới là quyết định. Các chương trình và kế hoạch hành động cụ thể sẽ cần đến sự tham gia của tất cả các thành viên trong doanh nghiệp. Vì vậy, doanh nghiệp cần sử dụng các công cụ quản lý thông minh để thúc đẩy sự sáng tạo và cam kết của mọi thành viên cũng như hỗ trợ các bộ phận và cá nhân vận hành và làm việc có hiệu quả hơn. TS. Dương Thu đã dành thời gian giới thiệu các mô hình và công cụ thông minh vô cùng hữu ích cho các doanh nghiệp như: Mô hình Hai đường cong chữ S giúp định vị hiện tại và chuyển hướng tương lai, Phần mềm MSA và Mô hình Quản lý tích hợp IMS giúp đánh giá hệ thống quản trị doanh nghiệp một cách toàn diện, Phương pháp Đồng hợp giúp khai thác trí tuệ số đông một cách hiệu quả nhất để tìm ra giải pháp vượt qua các thách thức lớn của tổ chức và doanh nghiệp.

Tự hào là đối tác chiến lược duy nhất của Viện Malik, Thụy Sĩ tại Việt Nam, TS. Dương Thu khẳng định Viện Nghiên cứu Phát triển Lãnh đạo Chiến lược (Sleader) sẽ luôn tích cực đồng hành và trợ giúp các doanh nghiệp Việt Nam trong hành trình tìm ra con đường phát triển bền vững. Với các công cụ, mô hình và phương pháp được chuyển giao độc quyền từ Viện Malik, Sleader tự tin mang đến các giải pháp tư vấn đảm bảo đồng thời ba yếu tố: Nhanh chóng, Thực tiễn, và Khả thi.



ĐỒNG HỢP MALIK VÀ HÀNH TRÌNH VÀO PHƯƠNG NAM



Ngày 07/10/2022, Công ty Cổ phần Xây dựng DIC Holdings và Viện Nghiên cứu Phát triển Lãnh đạo Chiến lược (Sleader) đã chính thức ký kết hợp tác thực hiện dự án “Tư vấn Xây dựng chiến lược cho Công ty Cổ phần Xây dựng DIC Holdings giai đoạn 2023-2030 bằng phương pháp Đồng hợp Malik (MS®)”. Đây là dự án ứng dụng Đồng hợp Malik đầu tiên tại khu vực phía Nam, đánh dấu cột mốc quan trọng trên bước đường lan tỏa những công cụ và mô hình quản lý hiện đại của Thụy Sĩ tới các doanh nghiệp khu vực Nam Bộ.

Công ty Cổ phần Xây dựng DIC Holdings là một thành viên thuộc tập đoàn DIC Group. Với bề dày gần 30 năm kinh nghiệm, Công ty đã xây dựng được thương hiệu uy tín hàng đầu trong xây dựng và đầu tư các công trình dân dụng, công nghiệp, nhà cao tầng, cơ sở hạ tầng đô thị tại Bà Rịa – Vũng Tàu và là một trong những doanh nghiệp mạnh trong lĩnh vực thi công, xây lắp ở khu vực Đông Nam Bộ.

Với tầm nhìn nhạy bén và khát vọng vươn lên mạnh mẽ trong bối cảnh môi trường kinh doanh bị tác động của cách mạng 4.0, Ban lãnh đạo Công ty Cổ phần Xây dựng DIC Holdings đã sớm chủ trương hoạch định một chiến lược phát triển mới có tính táo bạo và thần tốc hơn trong những lĩnh vực sở trường.



Tổng Giám đốc Trần Gia Phúc đại diện DIC Holdings lên nhận Giải thưởng Top 200 Sao Vàng Đất Việt 2021



Dự án Chí Linh Center – Dự án đầu tư bất động sản nghìn tỷ đầu tiên của DIC Holdings giai đoạn 2022-2024



Để có được một chiến lược phát triển đáp ứng được kỳ vọng trên, Ban lãnh đạo DIC Holdings thống nhất phải tìm kiếm những công cụ mới, thông minh để vừa khai thác được tối đa sức mạnh nội tại của doanh nghiệp, vừa thích ứng được với môi trường VUCA. Trong quá trình tìm hiểu và trao đổi chuyên sâu, DIC Holdings nhận thấy những công cụ quản lý hiện đại của Viện Malik, Thụy Sĩ là phù hợp và đáp ứng được nhu cầu chuyển đổi chiến lược của Công ty. Từ đó, Ban lãnh đạo Công ty Cổ phần Xây dựng DIC Holdings đã lựa chọn và ký kết hợp tác cùng Viện Nghiên cứu Phát triển Lãnh đạo Chiến lược (Sleader) – đơn vị được Viện Malik, Thụy Sĩ chuyển giao độc quyền phương pháp Đồng hợp Malik và những công cụ trong hệ thống quản lý Malik để xây dựng chiến lược phát triển trong giai đoạn 2023- 2030.

Với việc áp dụng những công cụ quản lý hiện đại cùng sự am hiểu về văn hóa và môi trường kinh doanh của Việt Nam, dự án xây dựng chiến lược phát triển cho DIC Holdings sẽ tạo ra sự khác biệt lớn, được quy tụ ở ba điều “nhất”: (1) Thời gian thực hiện nhanh nhất, chỉ trong vòng 2,5 tháng; (2) Đưa ra giải pháp thực tiễn và khả thi nhất thông qua công nghệ Đồng hợp, đồng thời cũng tạo sự đoàn kết, nhất trí trong triển khai kế hoạch hành động; (3) Sản phẩm đạt chất lượng quốc tế với chi phí hợp lý nhất. Đây cũng chính là giá trị lớn nhất mà Sleader đem đến cho mỗi khách hàng khi thực hiện các dự án.

Với kết quả vượt trội đem lại cho khách hàng bằng các công cụ thông minh, hiện đại được chuyển giao từ Thụy Sĩ, Sleader đang được nhiều doanh nghiệp lớn tin tưởng, lựa chọn làm đối tác tư vấn chuyên sâu về chiến lược và hệ thống quản lý. Sleader luôn giữ vững niềm tin vào cách làm của mình, nỗ lực không ngừng để giúp các doanh nghiệp tạo nên sự đột phá và phát triển bền vững.

SLEADER ĐÀO TẠO CHUYỂN GIAO KẾT QUẢ TƯ VẤN GIAI ĐOẠN 2 CHO CÔNG TY TNHH MTV KỸ THUẬT MÁY BAY (VAECO)



Chuyên gia SLEADER làm việc với các đơn vị của VAECO



Trao đổi & thảo luận giữa chuyên gia của SLEADER và Tổ triển khai dự án của VAECO

Sau thời gian phối hợp làm việc với các đơn vị của Công ty TNHH MTV Kỹ thuật máy bay (VAECO), SLEADER đã hoàn thành và bàn giao sản phẩm Giai đoạn 2 của Dự án “Rà soát, tư vấn nâng cao công tác Kế toán quản trị và phương pháp xây dựng định mức, tính giá thành sản phẩm” cho Công ty.

Bộ sản phẩm bao gồm các báo cáo tư vấn liên quan đến cách thức xây dựng giá thành sản phẩm theo phương pháp định mức nhằm kiểm soát, quản trị chi phí, tối ưu hóa quá trình sản xuất thông qua việc so sánh phân tích giá thành thực tế mỗi kỳ với giá thành định mức. Đồng thời, SLEADER đã hướng dẫn các đơn vị có liên quan của VAECO về cách lựa chọn hệ thống cơ sở dữ liệu phục vụ công tác quản trị; quy trình lập kế hoạch sản xuất kinh doanh, kế hoạch ngân sách; và các chỉ tiêu chính đo lường

kết quả hoạt động. Các sản phẩm tư vấn của SLEADER được đối tác VAECO đánh giá cao về tính khả thi và hữu dụng cho hoạt động kế toán quản trị tại Công ty.

Cùng với việc bàn giao sản phẩm, SLEADER đã tổ chức đào tạo chuyển giao kết quả tư vấn nhằm giúp các đơn vị trực thuộc VAECO nhanh chóng áp dụng những giải pháp vào thực tiễn, từ đó nâng cao hiệu quả công tác kế toán quản trị.

Chương trình đào tạo tập trung chủ yếu vào các nội dung về phương pháp tính giá thành, tính định mức, phương pháp phân tích báo cáo quản trị. Đồng thời, SLEADER cũng chuyển giao và hướng dẫn sử dụng bộ báo cáo kế toán quản trị trên hệ thống phần mềm hiện hành của VAECO. Trong quá trình đào tạo và chuyển giao, chuyên gia và đội ngũ của VAECO đã có những trao đổi cụ thể về những thuận lợi, khó khăn và giải pháp khi triển khai các giải pháp tư vấn.

Chuyển sang Giai đoạn 3 của Dự án, SLEADER tập trung các nội dung về xây dựng hệ thống thông tin đầu vào và đầu ra đảm bảo cho hệ thống kế toán quản trị được vận hành một cách an toàn; xây dựng phương pháp phân tích và đánh giá tính hiệu quả của các dự án đầu tư. Cùng với đội ngũ chuyên gia dày dặn kinh nghiệm trong lĩnh vực kế toán quản trị, dự án sẽ hoàn thành vào tháng 11/2022, tạo ra sự đột phá trong công tác kế toán quản trị tại VAECO.

ĐỒNG HỢP MALIK VÀ KHÁT VỌNG TRỞ THÀNH TOP 10 CỦA DIC HOLDINGS



Siêu tương tác

552 kết nối giữa các thành viên



Siêu kết nối

Hơn 30 cuộc họp lớn nhỏ



Siêu dữ liệu

Hơn 300 ý tưởng

Tạo ra kết quả
30 giải pháp



Tầm nhìn Sleader, đến năm 2025 trở thành thương hiệu quốc gia về tư vấn chiến lược.

Vào ngày đẹp nhất trong năm (11/11/2022) tại khu nghỉ dưỡng 5 sao Marina Bay, Hội nghị chiến lược của Công ty Cổ phần Xây dựng DIC Holdings bằng phương pháp Đồng hợp đã thành công tốt đẹp, Lãnh đạo Công ty đã tin tưởng chắc chắn vào một tương lai tươi sáng vào năm 2030.

“Tài nguyên vật chất là hữu hạn, sức sáng tạo của con người là vô hạn” – đây là triết lý đã đưa Hyundai trở thành tập đoàn số 1 của Hàn Quốc. Chủ tịch HĐQT Lê Đình Thắng tiên phong áp dụng triết lý này để xây dựng chiến lược phát triển đến năm 2030 cho Công ty Cổ phần Xây dựng DIC Holdings trong bối cảnh kinh doanh khó khăn, dòng vốn cho bất động sản lưu thông không như bình thường, lãi suất ngân hàng tăng và thanh khoản giảm mạnh. Nhưng khác với Hyundai thuở nào, Công ty Cổ phần Xây dựng DIC Holdings thực hiện xây dựng chiến lược phát triển giai đoạn 2023-2030 bằng sự trợ giúp của công nghệ Đồng hợp có xuất xứ từ Thụy Sĩ. Đồng hợp đã được nhiều doanh nghiệp châu Âu ứng dụng, được biết đến như là một công cụ quản lý thông minh được Tập đoàn Malik, Thụy Sĩ chuyển giao độc quyền cho Sleader tại Việt Nam.

Với sự đóng góp sáng tạo của 24 cán bộ chủ chốt, quản lý từ cấp trung tới cấp cao, và các cán bộ trong quy hoạch, Đồng hợp Malik đã khai thác tối đa trí tuệ của những người tham gia, tạo ra sự siêu tương tác, siêu kết nối và siêu dữ liệu. Đội ngũ DIC Holdings đã cùng nhau làm việc hăng say, tham gia gần 30 cuộc họp lớn nhỏ, tạo ra hơn

300 ý tưởng và tìm ra hơn 30 giải pháp thực tiễn, khả thi để đưa DIC Holdings trở thành doanh nghiệp top 10 trong lĩnh vực đầu tư và xây dựng tại khu vực phía Nam vào năm 2030.

Ông Lê Đình Thắng, Chủ tịch HĐQT Công ty chia sẻ: Trong 02 ngày Hội nghị, mọi thông tin đều được thông suốt tại các cấp. Lần đầu tiên, tất cả các thành viên được ngồi lại cùng nhau, cùng hiểu rõ định hướng phát triển công ty trong 3 đến 5 năm tới. Điều quan trọng nhất chính là tất cả các giải pháp được đưa ra bởi tất cả các thành viên tham gia nên DIC Holdings tin rằng mọi thành viên sẽ đồng lòng cam kết thực hiện, hướng tới mục tiêu phát triển lớn mạnh, trường tồn và đạt top 10 doanh nghiệp về đầu tư và xây dựng tại khu vực phía Nam vào năm 2030.

Mặc dù 02 ngày hoạt động trí não liên tục nhưng cả 24 thành viên đều như được tiếp thêm sức mạnh mới. Năng lượng mới lại được dịp lan tỏa ngay sau đó tại một bữa tiệc sôi động và ấm cúng trong khuôn viên của Marina Bay. Từ Chủ tịch HĐQT, Tổng Giám đốc đến nhân viên đã say sưa với lời ca tiếng hát về “niềm vui của những người xây dựng những ngôi nhà mới”. Hội nghị Chiến lược ứng dụng phương pháp Đồng hợp Malik đã thành công vượt mong đợi là sự kiện quan trọng đánh dấu bước tiến mới của DIC Holdings nhờ quyết định nhanh nhất, giải pháp thực tiễn nhất với chi phí tiết kiệm nhất.



TS. Dương Thu,
Viện trưởng Viện Lãnh đạo Chiến lược (Sleader)
hướng dẫn các thành viên DIC Holdings



Các thành viên DIC Holdings hăng say làm việc



Ông Lê Đình Thắng,
Chủ tịch HĐQT Công ty Cổ phần Xây dựng DIC Holdings
phát biểu chia sẻ cảm nghĩ



Công ty Cổ phần Xây dựng DIC Holdings và
Viện Lãnh đạo Chiến lược Sleader
chụp hình lưu niệm

“ĐI TRONG THẾ GIỚI MƠ HỒ” CHÍNH THỨC RA MẮT

Sau một thời gian lao động miệt mài, với sự tham gia góp ý của các chuyên gia trong và ngoài nước, hôm nay cuốn sách “Đi trong thế giới mơ hồ: Cần phải quản lý, quản trị và lãnh đạo tổ chức như thế nào?” (Navigating into the Unknown. A new Way of Management, Governance and Leadership) đã chính thức ra mắt bạn đọc cả nước.



Cuốn sách “Đi trong thế giới mơ hồ” của GS. Fredmund Malik, dịch giả Dương Thu, Nguyễn Thu Thảo

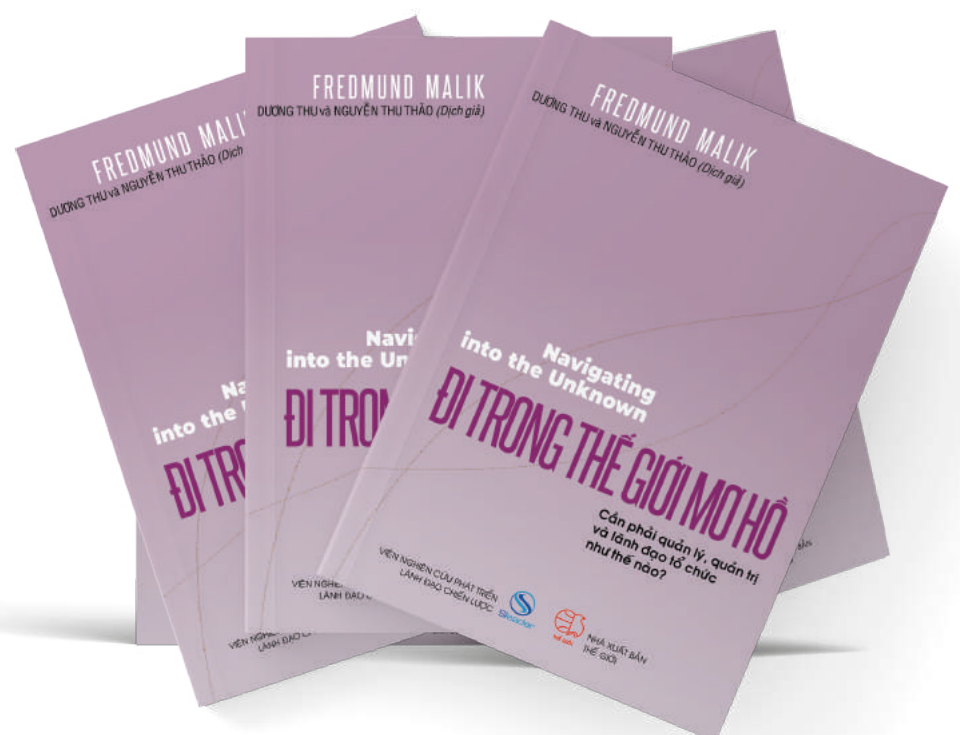
Cuốn sách đã chỉ ra cách thức định hướng để tồn tại trong môi trường có quá nhiều biến động và khó đoán định như hiện nay, bao gồm các nguyên tắc tư duy và quy tắc hành động trong những điều kiện không chắc chắn và rất phức hợp.

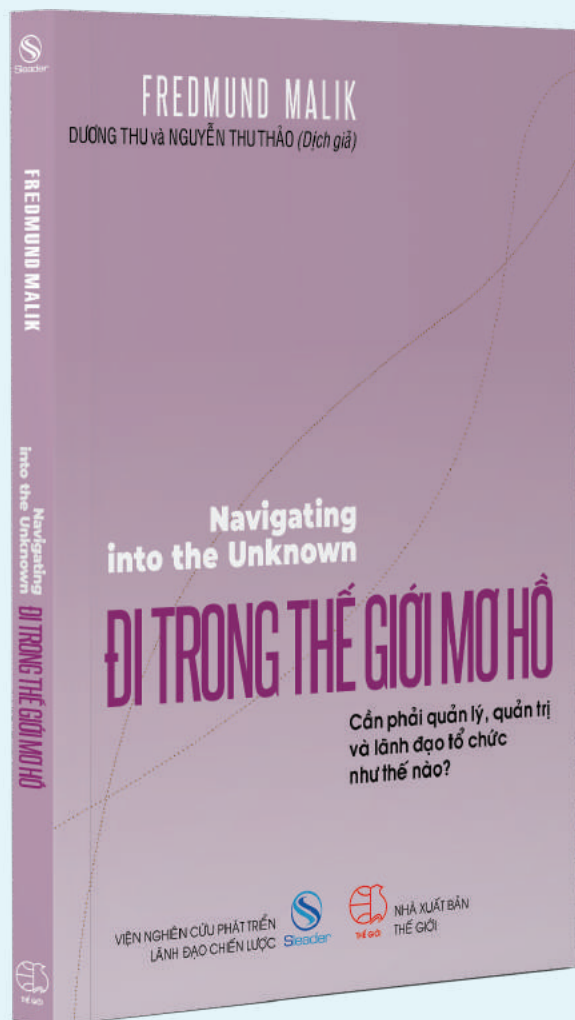
Với ấn phẩm này, bạn đọc sẽ có những hiểu biết sâu sắc hơn về cuộc Đại chuyển đổi Thế kỷ 21. “Đại chuyển đổi” là thuật ngữ được GS. Fredmund Malik sử dụng để mô tả quá trình biến đổi xã hội lớn chưa từng có trong lịch sử mà ở đó mọi người có thể tìm thấy chính mình. Quá trình đại chuyển đổi đang làm biến đổi giới kinh doanh, các tổ chức và cũng làm thay đổi con người, bao gồm suy nghĩ và hành động, mục tiêu, giá trị và ý nghĩa của con người trong cuộc sống. Với sự chuyển đổi này, xã hội được giải phóng khỏi những tổ chức luôn không chịu thay đổi để đón nhận những tư duy mới và sự vận hành hiệu quả.

Cuốn sách còn giúp cho doanh nghiệp/ tổ chức hiểu và vận dụng kiến thức cũng như quy luật để chủ động tìm ra hướng đi đúng trong một thế giới mơ hồ, nơi mà sẽ cần đến không phải một mà là ba chiến lược. Chiến lược thứ nhất là tận dụng nền tảng của hiện tại đang có càng lâu càng tốt. Chiến lược thứ hai cần xây dựng kịp thời cho việc triển khai khi cần và hướng tới nền tảng của sự phát triển trong tương lai. Chiến lược thứ ba chính là chiến lược cần thiết để thực hiện việc chuyển đổi từ “cái cũ” sang “cái mới” một cách linh hoạt và hiệu quả nhất.

Với “Đi trong thế giới mơ hồ”, nhà quản trị cũng cần biết cách phá vỡ giới hạn để có những mục tiêu mới. Nghĩa là, cần nhìn ra ngoài ranh giới hiện tại, khám phá các phương hướng và tọa độ mới, từ đó, sẽ biết giới hạn nào cần phá vỡ để có thể dũng cảm đề ra những mục tiêu mới mà từng nghĩ sẽ chẳng bao giờ có thể đạt được.

“Đi trong thế giới mơ hồ” được TS. Dương Thu và Nguyễn Thu Thảo dịch, Nhà xuất bản Thế Giới liên kết với Viện Nghiên cứu Phát triển Lãnh đạo Chiến lược phát hành, dày 180 trang, in màu sắc nét, trình bày bìa đẹp. Cuốn sách là món quà năm mới đầy ý nghĩa cho tất cả mọi người.





“

Sleader đã cung cấp dịch vụ tư vấn, đào tạo và chuyển giao công nghệ quản lý cho hàng trăm doanh nghiệp, tổ chức ở mọi loại hình, quy mô và lĩnh vực hoạt động

”

SLEADER

“ĐI TRONG THẾ GIỚI MƠ HỒ”

CÙNG CỘNG ĐỒNG DOANH NHÂN BNI

Ngày 06/12/2022 vừa qua, Viện Nghiên cứu Phát triển Lãnh đạo Chiến lược (Sleader) đã có buổi trưng bày bộ sách “Thực hành quản lý hiệu quả” và giới thiệu về cuốn sách mới xuất bản “Đi trong thế giới mơ hồ” với Cộng đồng Doanh nhân BNI tại Nhà hát & Tổ chức sự kiện Star Galaxy, 87 Láng Hạ, Hà Nội.

Buổi ra mắt cuốn sách “Đi trong thế giới mơ hồ” đã nhận được sự ủng hộ nhiệt tình của hơn 60 Giám đốc doanh nghiệp với những ngành nghề kinh doanh đa dạng. Điều này thêm phần khẳng định rằng, các doanh nghiệp dù ở mọi loại hình, quy mô và lĩnh vực hoạt động khác nhau, nhưng đều có điểm chung đó là cần tìm định hướng tồn tại trong môi trường nhiều biến động và khó đoán định như hiện nay.

Đặc biệt tại chương trình, TS. Dương Thu, Viện trưởng Viện Lãnh đạo Chiến lược (Sleader) đã chia sẻ về chiến lược, mô hình, công cụ hiện đại để quản trị doanh nghiệp hiệu quả. Một trong những nội dung được nhiều nhà quản trị quan tâm đó là mỗi doanh nghiệp cần đến ba chiến lược để Tận dụng nền tảng của hiện tại đang có; Xây dựng kịp thời cho việc triển khai khi cần và hướng tới nền tảng của sự phát triển trong tương lai và Thực hiện việc chuyển đổi từ “cái cũ” sang “cái mới” một cách linh hoạt và hiệu quả nhất. Cùng với bài chia sẻ đầy tâm huyết của mình, Viện trưởng Sleader đã trực tiếp trao đổi, thảo luận các nội dung và giải đáp các thắc mắc của các doanh nghiệp.

Các lãnh đạo doanh nghiệp và khách mời đều lựa chọn các ấn phẩm của Sleader vì các nội dung mang tính ứng dụng cao, đặc biệt có nhiều điểm rất mới, chưa được nhiều người biết đến. Sleader sẽ tiếp tục giới thiệu và lan toả sự độc đáo của các công cụ quản trị, những giá trị khác biệt của các ấn phẩm đến các doanh nghiệp Việt Nam thông qua các hoạt động giao lưu và kết nối kinh doanh.



TS. Dương Thu, Viện trưởng Viện Lãnh đạo Chiến lược (Sleader) chụp ảnh cùng anh Nguyễn Văn Cường, Chủ tịch Chapter Amazing, BNI

ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU TOÀN QUỐC NHIỆM KỲ III CỦA TRUNG ƯƠNG HỘI KHOA HỌC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC - NHÂN TÀI VIỆT NAM (2022 – 2027)



Tham dự Đại hội có đại diện các cơ quan Đảng, Nhà Nước; các Giáo sư, Viện sỹ đầu ngành; Thường trực Trung ương Hội nhiệm kỳ II cùng gần 200 đại biểu đến từ các Viện, Trung tâm và các hội thành viên thuộc Trung ương Hội. Đại hội đã tổng kết, đánh giá kết quả hoạt động trong nhiệm kỳ thứ II (2012 – 2022) và đề ra phương hướng, nhiệm vụ công tác của Hội trong nhiệm kỳ III (2022 – 2027).

Trình bày báo cáo tổng kết, Ông Vũ Ngọc Phương - Chủ tịch Trung ương Hội Khoa học phát triển nguồn Nhân lực - Nhân tài Việt Nam nhiệm kỳ II khẳng định: “Từ Đại hội Đại biểu toàn quốc nhiệm kỳ II, Hội đã sàng lọc để chọn ra các nhân tố có năng lực, liêm chính, thực tâm xây dựng tổ chức Hội trong sạch, đoàn kết nội bộ để thực hiện chính sách đại đoàn kết trong vận động quần chúng.” Đến nay, Trung ương Hội có 44 đơn vị, kết nạp 1905 Hội viên sinh hoạt tại các Chi hội, đơn vị trực thuộc.

Bên cạnh những khó khăn thách thức, Ông Vũ Ngọc Phương cũng ghi nhận và biểu dương những kết quả mà Hội Khoa học phát triển nguồn Nhân lực - Nhân tài Việt Nam đã đạt được trong nhiệm kỳ qua. Đồng thời, Ông cũng đánh giá cao hoạt động của các đơn vị, tổ chức trực thuộc. Viện Nghiên cứu Phát triển Lãnh đạo Chiến lược (Sleader) vinh dự được biểu dương là đơn vị có hoạt động nổi bật trong công tác tư vấn chiến lược phát triển cho các tổ chức, doanh nghiệp; đào tạo cán bộ quản lý, cán bộ chủ chốt...

Tại đại hội, các đại biểu đã bầu ra Ban Chấp hành nhiệm kỳ mới. Theo đó, Ông Vũ Ngọc Phương tiếp tục được bầu làm Chủ tịch Trung ương Hội nhiệm kỳ 2022 - 2027; Ông Bùi Duy Tảo tiếp tục đảm nhận vị trí Phó Chủ tịch thường trực; Trung tướng, GS.TS Nguyễn Đình Chiến - Phó Chủ tịch; Ông Lê Như Hùng - Phó Chủ tịch. TS. Dương Thu, Viện trưởng Viện Lãnh đạo Chiến lược (Sleader) cũng được bầu là 1 trong 36 thành viên Ban chấp hành Trung ương Hội nhiệm kỳ III (2022-2027).

Ngày 10/12/2022, tại Hà Nội, Trung ương Hội Khoa học phát triển Nguồn Nhân lực - Nhân tài Việt Nam đã tổ chức đại hội lần thứ III. TS. Dương Thu, Viện trưởng Viện Nghiên cứu Phát triển Lãnh đạo Chiến lược (Sleader) được bầu vào Ban chấp hành Trung ương Hội nhiệm kỳ III (2022-2027).



TS. Dương Thu,
Viện trưởng Viện Lãnh đạo Chiến lược (Sleader)
cùng Ông Bùi Duy Tảo,
Phó Chủ tịch thường trực Trung ương Hội

PETROLIMEX - ĐÁNH GIÁ THỰC THI CHIẾN LƯỢC NĂM 2022

“

Đứng từ góc độ phát triển bền vững, Petrolimex tự hào là một doanh nghiệp luôn có trách nhiệm với xã hội, luôn tôn trọng và hài hòa lợi ích của các bên liên quan, bảo vệ môi trường và đóng góp lớn cho ngân sách Nhà nước. Petrolimex luôn là doanh nghiệp tiên phong trong chuyển đổi và kinh doanh các sản phẩm năng lượng sạch, thân thiện môi trường.

ÔNG PHẠM VĂN THANH
CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ



Ông Phạm Văn Thanh – Chủ tịch Hội đồng Quản trị Petrolimex (<https://www.petrolimex.com.vn/>)

Trong thời gian qua, diễn biến “dị biệt” của thị trường xăng dầu đã khiến nhiều thương nhân kinh doanh xăng dầu phải chủ động tạm dừng bán hàng để giảm lỗ. Sản lượng tiêu thụ của doanh nghiệp tăng đột biến trong khi các cơ chế, chính sách, quy định về điều hành thị trường xăng dầu trong nước vẫn còn nhiều bất cập đã tạo nên áp lực rất lớn cho công tác tạo nguồn và ảnh hưởng trực tiếp tới hiệu quả kinh doanh của tập đoàn Xăng dầu Việt Nam Petrolimex.

Sự hợp tác giữa Sleader và Petrolimex

Đứng trước những thách thức khó khăn và với tinh thần “Hội nhập để tiến xa hơn”, từ cuối năm 2021, Tập đoàn Xăng dầu Việt Nam Petrolimex đã lựa chọn Viện Nghiên cứu Phát triển Lãnh đạo Chiến lược Sleader để đồng hành cùng xây dựng chiến lược giai đoạn 2021-2023, tầm nhìn 2045.

Sau 4 tháng hợp tác với tinh thần “cùng làm” kết hợp với công cụ và mô hình quản trị hiện đại mang đẳng cấp châu Âu, chiến lược phát triển Tập đoàn Xăng dầu Việt Nam giai đoạn 2021 -2030, tầm nhìn đến 2045” đã được hoàn thiện, với tầm nhìn trở thành một Tập đoàn năng lượng hàng đầu của Việt Nam, vươn ra tầm quốc tế.

Kết quả triển khai Chiến lược đạt trong năm 2022

Năm 2022 là năm đầu tiên triển khai các giải pháp chiến lược trong điều kiện xã hội khó khăn, môi trường kinh doanh đầy biến động. Mặc dù vậy, các giải pháp tư vấn do các chuyên gia của Sleader đề xuất đã được triển khai ngay trong năm 2022, giúp Petrolimex đạt được những thành công nhất định.

Theo báo cáo tài chính của Petrolimex, lũy kế 9 tháng đầu năm 2022, doanh nghiệp đạt 225.697 tỷ đồng doanh thu thuần, tăng 88,5% so với cùng kỳ năm ngoái. Tuy vậy, lãi trước thuế 9 tháng chỉ đạt 614 tỷ đồng, lãi sau thuế là 498 tỷ đồng, chỉ bằng 20,7% kết quả cùng kỳ 2021.

Trong Báo cáo tổng kết cuối năm 2022, Ông Phạm Văn Thanh – Chủ tịch Tập đoàn Petrolimex cho biết Tập đoàn vẫn cơ bản hoàn thành các chỉ tiêu đặt ra. Tổng sản lượng xuất bán hợp nhất toàn tập đoàn ước đạt hơn 13,5 triệu m³, hoàn thành 112% kế hoạch năm, tăng 10% so với năm 2021. Trong đó, sản lượng bán nội địa đạt hơn 10,2 triệu m³, tăng 21% so với năm 2021. Doanh thu hợp nhất ước đạt 240.000 tỷ đồng, tăng 42% so với cùng kỳ. Lợi nhuận hợp nhất ước đạt 300 tỷ đồng.

Các kết quả tư vấn mà Petrolimex đã thực hiện

Triển khai chuyển đổi số và chiến lược công nghệ thông tin là một trong những hoạt động được triển khai đầu tiên trong lộ trình triển khai chiến lược của Tập đoàn, hướng tới trải nghiệm khách hàng, từ đó triển khai các biện pháp thúc đẩy doanh số bán hàng bằng cách tận dụng kết nối với khách hàng. Một số hoạt động chính: Kết hợp cùng Tập đoàn FPT xây dựng chiến lược Chuyển đổi số toàn diện cho Petrolimex; kết hợp cùng Ngân hàng HDBank chính thức ra mắt siêu thẻ Petrolimex ID tích hợp cùng lúc Thẻ tín dụng, Thẻ ghi nợ, Thẻ trả trước, đồng thời là phương tiện để nhận diện khách hàng thân thiết của Petrolimex...

Song song với chuyển đổi số, Chiến lược phát triển sản phẩm mới cũng đang được chú trọng. Ngày 03/06/2022, Thỏa thuận Hợp tác kinh doanh hệ thống trạm sạc xe điện tại hệ thống Cửa hàng xăng dầu của Petrolimex đã được Tập đoàn ký kết với Công ty TNHH Dịch vụ và Kinh doanh VinFast (VinFast). Petrolimex đã hoàn thành việc lắp đặt thiết bị POS tại tất cả cửa hàng xăng dầu tự động trên khắp cả nước. Lợi ích cộng hưởng chung chính là Petrolimex hoàn thiện hệ sinh thái Petrolimex ID với hệ thống cửa hàng xăng dầu thông minh, tiện ích, đa dịch vụ tích hợp; còn VinFast phát triển hệ sinh thái, hạ tầng trạm sạc phục vụ các sản phẩm xe điện.

Đây cũng là thương vụ hợp tác vô cùng phù hợp với xu thế dịch chuyển năng lượng đang diễn ra trên toàn cầu, đẩy mạnh sử dụng xe điện và giảm thiểu khí thải phát ra môi trường.

Dựa theo các giải pháp chiến lược đã được tư vấn, Petrolimex đã đề xuất với Ủy ban Quản lý vốn Nhà nước tại doanh nghiệp, trong đó có đề nghị xem xét, phê duyệt các nội dung thuộc thẩm quyền của Ủy ban như tăng vốn điều lệ, thoái vốn tại PGBank, PGCC, tái cơ cấu Petrolimex tại Lào, PTC...

Ngoài ra, Tập đoàn đã kiến nghị nâng mức xăng dầu dự trữ quốc gia, nghiên cứu đầu tư hệ thống kho dự - cảng trữ xăng dầu, và sửa đổi kinh phí bảo quản hàng dự trữ, cho phép Công ty cổ phần Nhiên liệu bay Petrolimex (PA) tiếp tục thuê kho K199 tại Đình Vũ, Hải Phòng đến khi kết thúc hợp đồng vào tháng 9/2023...



Trạm sạc xe điện tại Cửa hàng xăng dầu của Petrolimex
(<https://www.petrolimex.com.vn/>)

Chúng kiến các giải pháp tư vấn dần được triển khai, Sleader tự hào khẳng định các dịch vụ tư vấn cho khách hàng luôn đảm bảo tính khả thi và thực tiễn vô cùng cao. Với các công cụ và mô hình được chuyển giao từ Viện Malik, Thụy Sĩ, Sleader cùng đội ngũ chuyên gia đầy kinh nghiệm và tâm huyết sẽ luôn cung cấp cho khách hàng các giải pháp khả thi, hiệu quả và riêng có.

Năm 2022 cả thế giới đã chứng kiến nhiều biến động mang tính toàn cầu, từ xung đột tại Ukraine gây ra cuộc khủng hoảng năng lượng, kéo lạm phát phi mã tại các quốc gia châu Âu và Bắc Mỹ, đẩy nhiều nền kinh tế đến bờ vực suy thoái. Sau hơn 2 năm bị ảnh hưởng nặng nề bởi Covid-19, phần lớn các nước trên thế giới, bao gồm cả Việt Nam, hiện nay đều đã thực hiện chủ trương “sống chung với dịch”, khôi phục lại toàn bộ các hoạt động kinh tế – xã hội. Tuy nhiên, trái với xu hướng chung này, Trung Quốc vẫn kiên trì theo đuổi chính sách Zero-COVID với hàng loạt đợt phong tỏa kéo dài tại nhiều thành phố thương mại lớn, làm gián đoạn nhiều chuỗi sản xuất và cung ứng hàng hóa của Bắc Kinh nói riêng, và toàn thế giới nói chung. Tất cả những điều xảy ra một cách bất ngờ và khó đoán định trong năm qua một lần nữa khẳng định thế giới ngày càng trở nên phức hợp – đây là xu hướng phát triển tất yếu đã được GS. Fredmund Malik dự báo từ hơn 20 năm trước.

Là đối tác chiến lược của Viện Malik Thụy Sĩ, Viện Lãnh đạo Chiến lược (Sleader) đã được chuyển giao các mô hình và công cụ quản lý thông minh bậc nhất của châu Âu để làm chủ sự phức hợp và quản lý hiệu quả trong cuộc Đại chuyển đổi thế kỷ 21. Trong năm 2022, Sleader đã chủ động thích ứng, chuyển đổi theo mô hình 2 đường cong chữ S để tạo dựng hệ thống, đào tạo nhân lực, tuân thủ phương thức “làm cùng” với các đối tác khách hàng, từ đó đạt được những thành tích và kết quả vượt trội so với những năm trước.

Điều đáng tự hào nhất trong năm 2022 của Sleader là đã ứng dụng các mô hình và công nghệ quản lý thông minh của Viện Malik Thụy Sĩ vào tư vấn cho các doanh nghiệp ở cả ba miền Bắc, Trung, Nam thành công với ba tiêu chí: thời gian nhanh nhất, tính khả thi cao nhất, chi phí thấp nhất. Điều này càng minh chứng thuyết phục cho kết luận của Giáo sư F. Malik là quản lý đúng chỉ có một cách và mang tính phổ biến trên toàn thế giới, không phụ thuộc vào văn hóa, thể chế hay loại hình tổ chức/doanh nghiệp.

Cùng với dịch vụ tư vấn, các ấn phẩm trong bộ sách của Giáo sư Malik về làm chủ sự phức hợp trong thế giới Đại chuyển đổi đã lần lượt được Sleader biên dịch và giới thiệu rộng rãi đến các nhà quản lý, doanh nhân, trong đó, cuốn sách “Quản lý: Những điều cốt lõi” đứng trong Top 15 cuốn sách hay nhất về quản trị doanh nghiệp trong năm 2022. Cuốn sách đã giới thiệu và phân tích các mô hình quản lý hiện đại bậc nhất dành cho thế kỷ 21 và trước đó chưa từng được biết đến ở Việt Nam như: Mô hình bánh xe quản lý, Mô hình quản lý tổng thể (GMM), Mô hình quản lý tích hợp (IMS). Cuối năm 2022, Sleader đã tiếp tục biên dịch và cho ra mắt ấn phẩm: “Đi trong thế giới mơ hồ: Cần phải quản lý, quản trị và lãnh đạo tổ chức như thế nào?”. Cuốn sách thực sự là một GPS (thiết bị định vị dẫn đường) cho các nhà quản lý và doanh nhân Việt để đi nhanh mà vẫn hướng đích. Trong năm 2023 và các năm tiếp theo, Sleader dự kiến sẽ tiếp tục biên dịch và xuất bản đủ sáu cuốn trong bộ sách của Giáo sư Malik để các nhà quản lý, doanh nhân hiểu đầy đủ về Hệ thống quản lý Malik và vận dụng hiệu quả vào thực tiễn công việc cũng như cuộc sống cá nhân.

NĂM 2022 – SLEADER ĐỒNG HÀNH CÙNG DOANH NGHIỆP LÀM CHỦ SỰ PHỨC HỢP

Tạm biệt năm 2022, chào đón năm mới 2023, Sleader xin được giới thiệu 10 sự kiện tiêu biểu nhất:



SLEADER 10 DẤU MỐC NĂM 2022



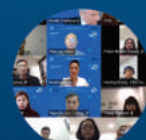
**Thực hiện 03 dự án tư vấn
bằng phương pháp Đồng hợp**



**Xuất bản cuốn sách:
Đi trong thế giới mở hồ: Cần phải quản lý, quản trị và
lãnh đạo tổ chức như thế nào?**



**Cuốn sách "Quản lý: Những điều cốt lõi" đứng trong
Top 15 cuốn sách hay nhất về quản trị doanh nghiệp
trong năm 2022**



**Hội thảo "Nghề Quản lý" với sự góp mặt của
GS. Fredmund Malik và thu hút 240 người tham dự**



**Viện trưởng Dương Thu tham gia
Hội đồng cố vấn CEO Mentoring
của Hội doanh nghiệp trẻ Hà Nội (HANOIBA)**



Hoàn thành dự án về kế toán quản trị với VAECO



Tuyển dụng đội ngũ nhân sự chất lượng cao



Ký kết hợp tác với Hội doanh nhân trẻ Việt Nam



**Bài báo "Nữ tiến sỹ và đam mê tìm kiếm chiến lược
cho doanh nghiệp Việt" (được đăng trên 3 website
đạt số lượng người xem lên tới hơn 1,5K)**



**Viện trưởng Dương Thu được bầu vào
BCH Trung ương Hội Khoa học Phát triển nguồn
Nhân lực- Nhân tài Việt Nam nhiệm kỳ III (2022-2027)**

NGÔI SAO THÁNG

NGÔI SAO THÁNG 10 + 12

ThS. Đặng Thị Hương Thảo

Giám đốc Trung tâm Đồng hợp



NGÔI SAO THÁNG 11

Chị Phùng Thị Hương

Bộ phận Marketing



BẠN ĐANG LÃNH ĐẠO ĐỂ VƯỢT QUA KHỦNG HOẢNG HAY CHỈ QUẢN LÝ ĐỂ ỨNG PHÓ?

“Hành động của các giám đốc điều hành và đội ngũ của họ ngay trong cuộc khủng hoảng sẽ quyết định đáng kể số phận của họ trong tương lai.”

Với đầy đủ sự phức hợp và biến động bất ngờ, khó đoán định, các cuộc khủng hoảng luôn đòi hỏi một năng lực lãnh đạo và kỹ năng quản lý hiệu quả của các giám đốc điều hành. Nhưng thực tế, các CEO thường có xu hướng tập trung nỗ lực vào quản lý hơn là lãnh đạo.

Bài viết này sẽ nêu ra bốn cái bẫy mà hầu hết các nhà lãnh đạo mắc phải: 1) Nhìn nhận vấn đề ở góc độ hẹp; 2) Bị cuốn vào công việc quản lý; 3) Tập trung quá mức vào việc ứng phó; và 4) Bỏ quên các yếu tố con người.

Giống như mọi cuộc khủng hoảng khác, cuộc khủng hoảng vi-rút corona cũng có phần khởi đầu, bùng nổ và kết thúc. Sẽ rất hữu ích nếu chúng ta có thể suy nghĩ về sự khác biệt giữa những điều đã, đang và sẽ tồn tại. Khi bức rèm tương lai được vén lên, một số tổ chức sẽ tiếp tục bám trụ. Đối với một số tổ chức khác, tương lai của họ sẽ rất thảm khốc.

Giải quyết nhu cầu cấp thiết trong thời điểm hiện tại là nhiệm vụ của quản lý. Bạn cần phải đưa ra những lựa chọn tức thời và những quyết định quan trọng về phân bổ nguồn lực. Tốc độ phải nhanh và hành động phải quyết đoán.

Công việc lãnh đạo thì ngược lại. Bạn cần tập trung vào những gì có thể xảy ra tiếp theo và sẵn sàng để ứng phó với nó nhằm dẫn dắt mọi người đến một kết quả cuối cùng tốt nhất.

Để vượt qua khủng hoảng trong hoàn cảnh rủi ro và áp lực cao, các nhà lãnh đạo nên tránh rơi vào những cái bẫy dưới đây:

1. Nhìn nhận vấn đề ở góc độ hẹp

Bộ não con người được lập trình để thu hẹp phạm vi chú ý khi phải đối mặt với nguy cơ. Đó là cơ chế được tiến hóa để tự vệ. Cái bẫy là tầm nhìn của bạn bị bó hẹp ở những thứ trước mắt.

Các nhà lãnh đạo cần chủ động lùi lại phía sau để có thể nhìn thấy cả trung cảnh và hậu cảnh. Đó là năng lực lãnh đạo toàn diện - một cái nhìn bao quát, tổng thể về cả thách thức và cơ hội, giúp thúc đẩy các hoạt động quản lý có chỉ đạo tốt.

Chuẩn Đô đốc Cảnh sát biển Hoa Kỳ Peter Nef-fenger là phó chỉ huy trưởng sự cố quốc gia trong vụ tràn dầu Deepwater Horizon. Những nhận định của ông trong suốt quá trình diễn ra sự việc có thể tạo thành một bản đồ kết nối các tình huống đang diễn ra quanh vụ tràn dầu. Chúng bao gồm các vấn đề về pháp lý, hậu quả chính trị, các lo ngại về việc khởi động lại hoạt động kinh doanh, sức khỏe nền kinh tế, các cộng đồng bị ảnh hưởng, tác động tới môi trường, sự phối hợp giữa các lực lượng ứng phó và nhiều vấn đề khác nữa.



2. Bị cuốn vào công việc quản lý

Đối với những nhà lãnh đạo đã trưởng thành trong một tổ chức hoặc trong một ngành nghề cụ thể, quản lý khủng hoảng có thể là một công việc thú vị. Cái bẫy là chúng ta thường bị quay về vùng an toàn của bản thân. Chất Adrenaline sẽ tăng đột biến khi bạn ra quyết định và hành động. Bạn sẽ có cảm giác như mình đang tạo ra các giá trị hữu hình. Tuy nhiên, những gì diễn ra sau đó sẽ không khác gì tình trạng đường huyết tăng vọt, dẫn tới suy tim và đột quỵ.

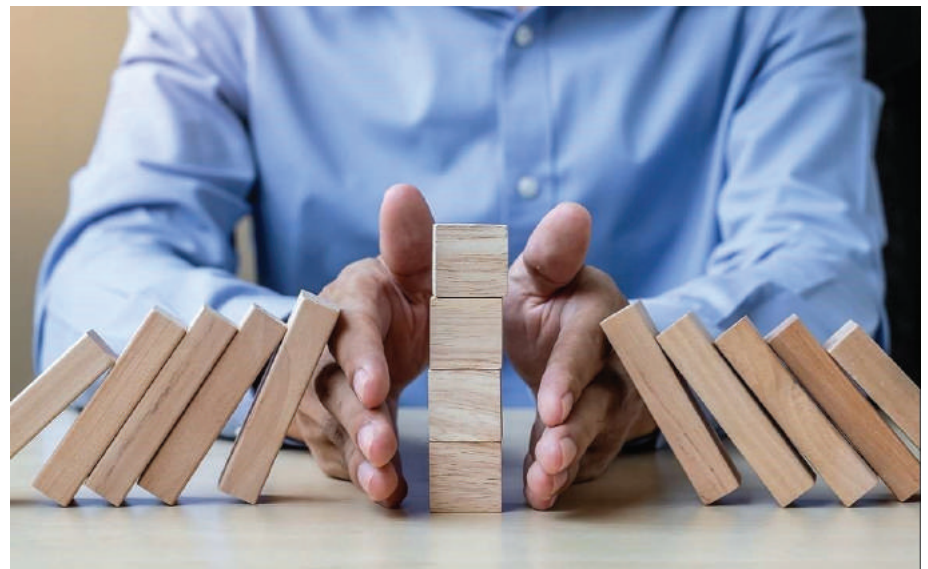
Việc lãnh đạo trong khủng hoảng đòi hỏi phải có tầm nhìn xa, trái ngược với việc quản lý những gì ở hiện tại. Bạn cần dự liệu về những điều sẽ đến vào tuần tới, tháng tới và thậm chí năm tới để chuẩn bị trước cho những thay đổi sắp diễn ra. Dựa vào kinh nghiệm bản thân, bạn cần trao quyền và tin tưởng người của mình khi họ đưa ra những quyết định khó khăn, hỗ trợ và hướng dẫn họ hành động một cách phù hợp, đồng thời chống lại cám dỗ của việc lạm dụng chức quyền.

3. Tập trung quá mức vào việc ứng phó

Rủi ro và sự mơ hồ sẽ gia tăng trong một cuộc khủng hoảng. Cố gắng kiểm soát mọi thứ là cái bẫy dành cho các nhà lãnh đạo. Bạn đột nhiên lại tạo thêm các bước kiểm duyệt cho những quyết định không quá quan trọng. Tổ chức trở nên sa sút về khả năng ứng phó và bức xúc gia tăng mỗi khi có sự ràng buộc mới.

Việc cần làm là thiết lập trật tự thay vì kiểm soát. Trật tự là khi mọi người biết người khác mong đợi điều gì ở họ và họ có thể mong chờ điều gì ở người khác. Hãy xác định rõ những quyết định mà chỉ bạn mới có thể đưa ra và trao quyền quyết định đối với những phần còn lại kèm theo các giá trị và nguyên tắc rõ ràng.

Trong ứng phó với các vụ đánh bom ở Boston Marathon, Thống đốc Deval Patrick đã thường xuyên đến trung tâm chỉ huy để kiểm tra xem có thể giúp đỡ được gì, thay vì chỉ đạo mọi người phải làm thế nào. Ông xác định rõ rằng FBI phụ trách điều tra, thị trưởng Boston phụ trách các con phố, còn các chuyên gia là những người phù hợp nhất để thực hiện hầu hết các nhiệm vụ lâm thời. Ông đại diện cho chính phủ và giữ vai trò trung gian tin cậy với Nhà Trắng. Ông cũng nỗ lực hết sức nhằm đảm bảo các cộng đồng tại Massachusetts có được những sự hỗ trợ cần thiết để vượt qua nghịch cảnh.



4. Bỏ quên các yếu tố con người

Khủng hoảng thì vẫn là khủng hoảng, bởi vì chúng ảnh hưởng đến con người. Nhưng các nhà lãnh đạo lại thường bị mắc bẫy khi thay vì chú trọng vào con người, họ lại tập trung vào các chỉ số hàng ngày của giá cổ phiếu, doanh thu và chi phí cho dù chính các chỉ số đó là kết quả của những nỗ lực làm việc và phối hợp của mọi người.

Giải pháp là thiết lập một đội nhóm gắn kết bằng cách để mọi người cùng nỗ lực và tập trung vào mục tiêu trong một nhiệm vụ chung. Khi đó, với một phương pháp lãnh đạo toàn diện, nhiệm vụ sẽ trở nên hấp dẫn khi mỗi người đều hiểu được họ có thể đóng góp đến đâu, và hiểu rằng đóng góp của họ được công nhận.

James “Jimmy” Dunne là một trong ba đối tác quản lý của ngân hàng đầu tư Sandler O’Neill (nay là Piper Sandler). Sau vụ khủng bố ngày 11/9, ngân hàng mất đi 40% nhân sự và cả hai đối tác còn lại. Dunne đã nhìn ra sứ mệnh của mình: Một mặt duy trì và phát triển hoạt động kinh doanh và mặt khác chăm lo cho các thành viên của Sandler O’Neill, thậm chí đến tận các vấn đề cá nhân của họ. Ông nhận ra, khi việc lãnh đạo càng dựa trên yếu tố con người thì các vấn đề trong kinh doanh dường như càng có khả năng tự giải quyết.

Hãy tưởng tượng lãnh đạo và quản lý giống như hai vòng tròn trong sơ đồ Venn (là một sơ đồ cho thấy tất cả các mối quan hệ logic có thể có giữa một số lượng hữu hạn các tập hợp). Trước khủng hoảng, hai vòng tròn phần lớn chồng lên nhau. Khi khủng hoảng gia tăng, hai vòng tròn dần tách rời nhưng sẽ không bao giờ tách biệt hoàn toàn, bởi vì hiện tại và tương lai phụ thuộc lẫn nhau. Một nhà lãnh đạo trong khủng hoảng làm việc hiệu quả nhất là khi họ chắc chắn rằng hiện tại đang được ai đó quản lý tốt, trong khi họ tập trung vào việc dẫn dắt tổ chức vượt qua khủng hoảng và hướng tới một tương lai hứa hẹn hơn.

SÊ-RI DẪN DẮT SỰ THAY ĐỔI: TẠI SAO CÁC NỖ LỰC ĐỔI MỚI LẠI THẤT BẠI?



BA SAI LẦM TRONG XÂY DỰNG NỀN TẢNG CHO SỰ THAY ĐỔI



01

**Không thiết lập
được một trạng thái
đủ tính cấp bách**

Nếu không có động lực, mọi người sẽ không giúp đỡ và nỗ lực chuyển đổi sẽ chẳng đi đến đâu.

02

**Không tạo dựng
được một liên minh
lãnh đạo đủ mạnh**

Nếu không thể đạt tới một số lượng lãnh đạo tối thiểu trong quá trình hiện thực hóa mục tiêu, không có gì thực chất sẽ xảy ra.

03

Thiếu tầm nhìn

Đổi mới cần một tầm nhìn để chỉ rõ hướng đi cho tổ chức.

KỠ 1 BA SAI LẦM TRONG XÂY DỰNG NỀN TẢNG CHO SỰ THAY ĐỔI

Các bài học từ những sai lầm mắc phải khi các công ty bắt tay thực hiện thay đổi!

Tóm tắt:

Trong hơn 100 công ty đã và đang cố biến mình thành một đối thủ cạnh tranh đáng gờm hơn, chỉ có một số thành công, số khác thất bại hoàn toàn và hầu hết rơi vào đâu đó ở giữa, với độ nghiêng rõ rệt về phía cuối của thang đo. Dù các nỗ lực được thực hiện dưới nhiều khẩu hiệu như quản lý chất lượng toàn diện, tái cấu trúc, thay đổi văn hóa hay xoay chuyển tình thế, mục tiêu đều giống nhau về cơ bản trong hầu hết các trường hợp: đương đầu với một thị trường mới đầy thách thức bằng cách thay đổi về căn bản cách thức kinh doanh.

Trong khuôn khổ của Sê-ri: Dẫn dắt sự thay đổi: Tại sao các nỗ lực đổi mới lại thất bại, sẽ tập trung vào 8 lỗi lớn trong đổi mới tổ chức. Các bài học rút ra sẽ phù hợp với nhiều tổ chức khi môi trường kinh doanh đang ngày càng trở nên cạnh tranh hơn. Nội dung thảo luận được chia thành 2 kỳ. Kỳ 1 sẽ bắt đầu với Ba sai lầm trong xây dựng nền tảng cho sự thay đổi: Không thiết lập được một trạng thái đủ cấp bách; Không tạo dựng được một liên minh lãnh đạo đủ mạnh; và Thiếu tầm nhìn.

Quá trình đổi mới cần trải qua nhiều giai đoạn. Việc nhảy cóc sẽ chỉ tạo ra ảo tưởng về tốc độ chứ không bao giờ mang lại kết quả mong muốn.

[GIAI ĐOẠN 1 – SAI LẦM THỨ NHẤT]

KHÔNG THIẾT LẬP ĐƯỢC MỘT TRẠNG THÁI MANG ĐỦ TÍNH CẤP BÁCH

Hầu hết các nỗ lực đổi mới đều được khởi sự khi một số cá nhân hoặc một nhóm bắt đầu xem xét kỹ lưỡng tình hình cạnh tranh, vị thế thị trường, xu hướng công nghệ, hiệu quả tài chính của công ty, các nguy cơ giảm doanh thu hay các cơ hội kinh doanh dường như đang bị bỏ qua. Tiếp theo, họ sẽ tìm cách phổ biến thông tin này một cách đầy bức thiết tới các cá nhân và các nhóm khác. Nếu thiếu động lực, mọi người sẽ không ra tay trợ giúp và rồi nỗ lực chuyển đổi sẽ chẳng đi đến đâu.

Theo thống kê, hơn 50% các công ty đã thất bại ngay trong giai đoạn đầu tiên. Lý do đôi khi là vì các giám đốc điều hành đã đánh giá thấp về độ khó của việc đẩy mọi người ra khỏi vùng an toàn, đôi khi lại do đánh giá quá cao thành công đã đạt được. Trong nhiều trường hợp, chính những dự báo tiêu cực về việc nhân viên sẽ không ủng hộ, về các sự việc vượt tầm kiểm soát hay nguy cơ bị đổ lỗi đã làm các giám đốc điều hành nhụt chí, hoặc rơi vào trạng thái tê liệt.

Nhiệm vụ của quản lý là giảm thiểu rủi ro và duy trì hoạt động của hệ thống hiện tại. Theo định nghĩa, thay đổi đòi hỏi phải tạo ra một hệ thống mới, do đó, sẽ luôn cần có kỹ năng lãnh đạo. Nếu mục tiêu là đổi mới toàn bộ công ty, CEO là chìa khóa. Nếu chỉ cần thay đổi trong một bộ phận, giám đốc bộ phận là chìa khóa.

Bài học thực tế: Nếu chưa thấy rủi ro hoặc rủi ro không đủ lớn để thiết lập một trạng thái mang đủ tính cấp bách, tự tạo ra rủi ro cũng có thể là giải pháp!

Trước khi dẫn cả đội lao vào thế giới mơ hồ, nhiệm vụ của người khởi xướng chính là làm cho tình hình có vẻ nguy cấp nhất có thể. Do đó, những thông tin không mong muốn có thể sẽ phải nhờ cậy ‘người ngoài’. Các nhà phân tích, khách hàng hay chuyên gia tư vấn đều có thể làm điều này.

Khủng hoảng đã được cố ý tạo ra trong một số trường hợp thành công nhất. Một khoản lỗ kế toán lớn nhất trong lịch sử công ty đã được vẽ ra bởi giám đốc điều hành. Những kết quả tệ hại sau khi khảo sát mức độ hài lòng của khách hàng được công khai. Nhìn bề ngoài, những động thái như vậy có vẻ quá rủi ro. Nhưng khi mức độ khẩn cấp không được nâng lên đúng mức trong đội ngũ thì quá trình chuyển đổi sẽ không thể thành công và tương lai lâu dài của tổ chức cũng sẽ bị đe dọa.

Trạng thái cấp bách của tổ chức như thế nào là đủ? Câu trả lời là khi khoảng 75% lãnh đạo và quản lý của một công ty thực sự tin rằng công việc kinh doanh đang thực hiện là hoàn toàn không thể chấp nhận được.



[GIAI ĐOẠN 2 – SAI LẦM THỨ HAI]

KHÔNG TẠO DỰNG ĐƯỢC MỘT LIÊN MINH LÃNH ĐẠO ĐỦ MẠNH

Các chương trình đổi mới thường bắt đầu chỉ với một hoặc hai người. Nhưng nếu trong quá trình hiện thực hóa mục tiêu mà không thể có được số lượng lãnh đạo tối thiểu thì sẽ chẳng có gì đáng nói xảy ra.

Trong suốt quá trình đổi mới, chủ tịch hoặc tổng giám đốc hoặc giám đốc điều hành, cùng với 5 hoặc 15 hoặc 50 người khác, sẽ dẫn quy tụ và đạt được một cam kết chung. Tuy nhiên, một số quản lý cấp cao sẽ không đồng thuận, hoặc ít nhất là không đồng thuận khi mới bắt đầu. Nhưng trong những trường hợp thành công nhất, liên minh này luôn phải rất mạnh – cả về chức danh, chuyên môn, thông tin nắm giữ, danh tiếng và các mối quan hệ.

Trong năm đầu tiên của cuộc chuyển đổi, một nhóm lãnh đạo thành công có thể chỉ cần từ 3 đến 5 người. Tuy nhiên, để đạt được nhiều tiến bộ trong giai đoạn ba và xa hơn nữa, liên minh trong các doanh nghiệp lớn cần phải phát triển đến quy mô từ 20 đến 50 người. Đội ngũ nòng cốt luôn là các quản lý cấp cao. Nhưng đôi khi, bạn cũng sẽ tìm thấy trong nhóm thành viên của HĐQT, đại diện của khách hàng quan trọng hoặc thậm chí một chủ tịch công đoàn quyền lực. Vì liên minh lãnh đạo bao gồm cả các thành viên không trực thuộc, nên thường có xu hướng hoạt động vượt ra ngoài hệ thống phân cấp thông thường.

Bài học thực tế: Hãy tạo cơ hội để đội ngũ quản lý của bạn có thể thật sự ngồi lại với nhau và bàn bạc xem cần thay đổi những gì!

Thiết lập được trạng thái cấp bách trong tổ chức sẽ giúp ích rất nhiều cho việc thành lập liên minh lãnh đạo. Tuy nhiên, vẫn phải có người quy tụ các thành viên lại với nhau, giúp họ phát triển nhận thức chung về thách thức và cơ hội của công ty, đồng thời tạo sự tin cậy và cường độ giao tiếp tối thiểu. Những hội nghị chuyên sâu trong 2-3 ngày là một cách thức phổ biến để hoàn thành nhiệm vụ này

Các công ty thất bại trong giai đoạn hai thường không nhận diện đúng những khó khăn trong việc tạo ra sự thay đổi. Đôi khi là do họ chưa có kinh nghiệm làm việc nhóm ở cấp cao nhất và do đó đánh giá thấp tầm quan trọng của sự phối hợp của nhóm lãnh đạo. Trong một số trường hợp, liên minh không có được quyền lực cần thiết để thực hiện thay đổi khi người đứng đầu không đủ quyền chỉ đạo. Sớm hay muộn, những người không ủng hộ sẽ tập hợp lại với nhau, phủ định những thành quả đã có và ngăn chặn cuộc chuyển đổi.

[GIAI ĐOẠN 3 – SAI LẦM THỨ BA]

THIẾU TẦM NHÌN

Trong mọi nỗ lực đổi mới thành công, liên minh lãnh đạo sẽ phác thảo một bức tranh tương lai tương đối trực quan nhằm thu hút sự chú ý và tham gia của khách hàng, cổ đông và nhân viên. Đó là một tầm nhìn luôn vượt ra ngoài những con số thường thấy trong các kế hoạch 5 năm.

Đôi khi, bản thảo đầu tiên sẽ đến từ một cá nhân và thường có đôi chút mơ hồ. Nhưng sau khi liên minh các nhà lãnh đạo phối hợp làm việc trong khoảng thời gian từ 3-5 tháng hoặc thậm chí 12 tháng, mọi thứ sẽ dần trở nên rõ ràng nhờ tư duy phân tích chặt chẽ cùng với những giấc mơ về tương lai. Cuối cùng, một chiến lược để đạt được tầm nhìn đó sẽ hình thành.

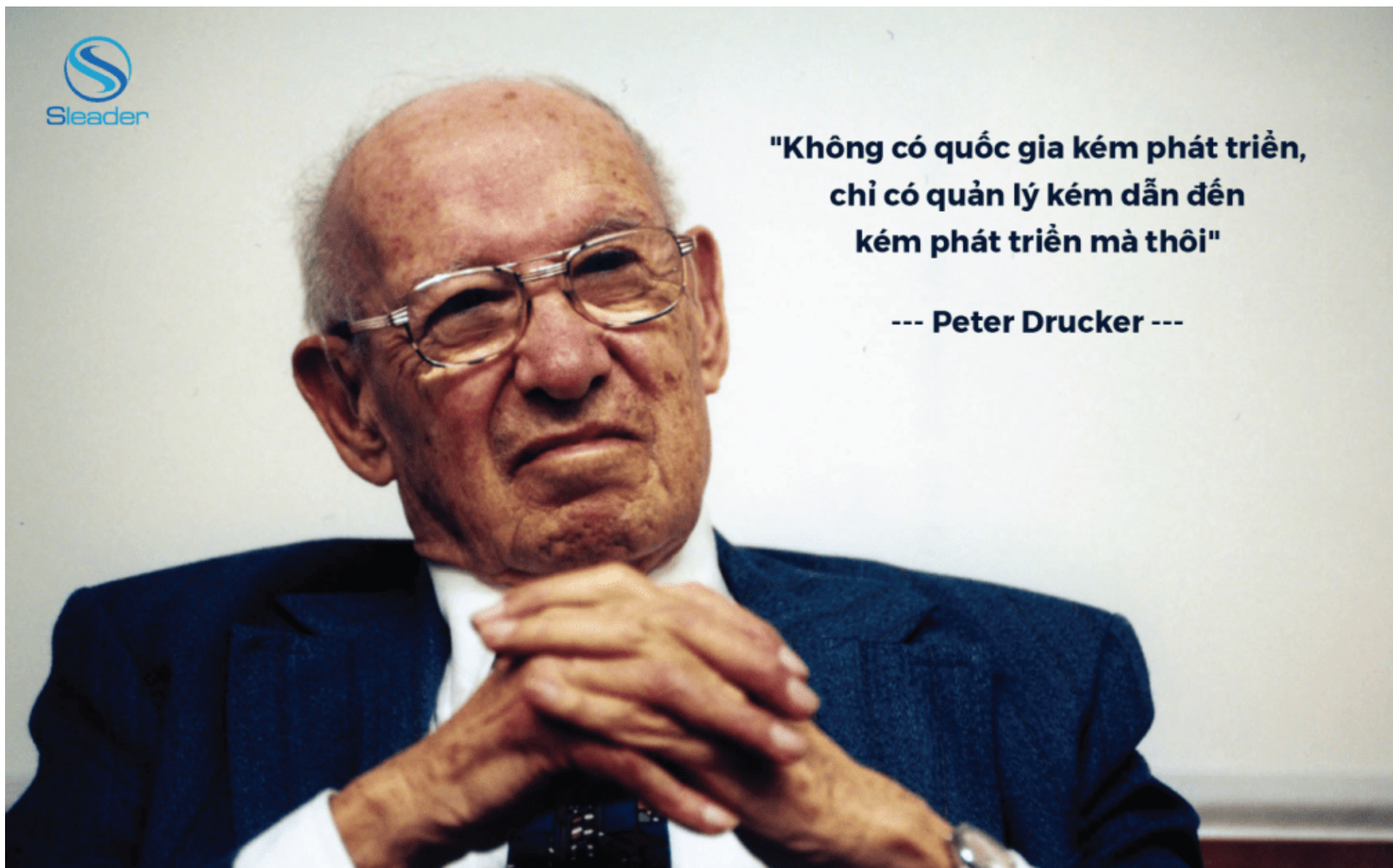
Nếu không có tầm nhìn hợp lý, nỗ lực đổi mới có thể dễ dàng bị biến thành một danh sách những dự án không phù hợp và thiếu sự kết nối, có thể đưa tổ chức đi chệch hướng hoặc chẳng đi đến đâu. Nếu không có tầm nhìn đúng đắn, đề án tái cấu trúc của bộ phận kế toán, đánh giá hiệu suất 360 độ của bộ phận nhân sự, chương trình quản lý chất lượng của nhà máy, dự án thay đổi văn hóa trong đội ngũ bán hàng sẽ không phát huy hết ý nghĩa.

Bài học thực tế: Đổi mới cần một tầm nhìn để chỉ rõ hướng đi của một tổ chức. Dù đa số các ý tưởng có thể hình thành ngay từ những bản thảo ban đầu, ý tưởng quan trọng mang tính đột phá sẽ chỉ xuất hiện với một cường độ giao tiếp đủ mạnh và sâu.

Trong những trường hợp đổi mới thất bại, thường có rất nhiều kế hoạch, chỉ thị và chương trình, nhưng lại không có tầm nhìn. Ví dụ, một công ty đã chia ra những cuốn sổ tay dày cộp mô tả nỗ lực thay đổi của họ. Cuốn sổ ghi chép các quy trình, mục tiêu, phương pháp và thời hạn với rất nhiều thông tin, nhưng lại không hề có một tuyên bố rõ ràng và thuyết phục về kết quả. Chẳng có gì ngạc nhiên khi hầu hết các nhân viên được hỏi đến đều bối rối hoặc lảng tránh. Những cuốn sổ to, dày không quy tụ được đội ngũ hay truyền cảm hứng cho sự thay đổi. Thực tế, có khi lại gây tác dụng ngược.

Quy tắc ngón tay cái: Nếu trong vòng 5 phút mà bạn không thể làm cho một người hiểu và hứng thú với tầm nhìn của mình thì bạn vẫn chưa vượt qua giai đoạn ba của quá trình chuyển đổi.

QUẢN LÝ PHẢI ĐI TRƯỚC VÀ DẪN DẮT SỰ PHÁT TRIỂN



Có một sự thật mà hầu hết chúng ta không thích nhưng buộc phải chứng kiến, đó là quản lý đi sau sự phát triển, chính vì vậy sự phát triển đã và đang không đạt đến mục tiêu vượt trội. Đúng ra, quản lý phải có vai trò dẫn dắt sự phát triển. Đây mới là mệnh đề đúng, như Giáo sư P. Drucker, cha đẻ của quản lý hiện đại, đã đúc kết: "Không có quốc gia kém phát triển, chỉ có quản lý kém dẫn đến kém phát triển mà thôi".

Suy rộng ra, mỗi cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp, quốc gia muốn có sự phát triển vượt bậc thì cần phải thực hành quản lý đúng và tốt. Hơn nữa, trong thế kỷ 21, những thay đổi lớn lao của xã hội do tác động của công nghệ 4.0 đang cho thấy nhu cầu cấp thiết phải phát huy vai trò dẫn dắt của quản lý, trong đó phải tìm ra lời giải cho một câu hỏi lớn, đó là làm thế nào để định hướng đúng trong thế giới bất định và mơ hồ?

Với hơn 30 năm nghiên cứu và thực nghiệm về cuộc Đại chuyển đổi Thế kỷ 21, GS. Fredmund Malik đã phát hiện ra chìa khóa để trả lời câu hỏi trên và luận giải chi tiết trong cuốn sách: Đi trong thế giới mơ hồ (Navigating into the Unknow).

Nội dung cuốn sách được thể hiện một cách ngắn gọn với các nhận định rất mới và thậm chí khác hẳn với những gì mà phần đông đang suy nghĩ và hành động. Hầu hết mọi thứ sẽ thay đổi trong một vài năm tới. Chúng ta sẽ làm Cái gì và làm Như thế nào? Lý do chúng ta làm điều đó? Cách chúng ta sẽ sản xuất và tiêu dùng? Chúng ta sẽ tiến hành nghiên cứu ra sao? Phương thức chúng ta sẽ giảng dạy và học tập? Chúng ta sẽ chia sẻ thông tin, giao tiếp và hợp tác bằng cách nào? Tóm lại là, chúng ta sẽ làm việc và sống như thế nào? Bằng cách nào chúng ta có thể giải quyết tất cả những vấn đề này trong môi trường kinh doanh, chính trị và xã hội luôn biến động một cách khôn lường?

Tuy nhiên, nhìn từ khía cạnh khác, những thay đổi lớn cũng mở ra nhiều cơ hội tuyệt vời, gạt "cái cũ" sang một bên và tạo ra "cái mới". Và, quản lý đúng và tốt có nhiệm vụ tận dụng kịp thời những cơ hội này. Theo đó, các nhà lãnh đạo luôn cần có một tầm nhìn xa cùng với sự can đảm trong thực thi.

Cuốn sách này của GS. Malik có thể được coi là sơ đồ định hướng cho cuộc Đại chuyển đổi thế kỷ 21 – một sơ đồ định hướng với chân trời rộng mở ở phía trước.



sleader.vn



Tòa nhà N02T1, Ngoại Giao Đoàn,

Xuân Tảo, Bắc Từ Liêm, Hà Nội



0965 965 368 / 024 3201 1519



info@sleader.vn



sleader.vn



Tòa nhà N02T1, Ngoại Giao Đoàn,
Xuân Tảo, Bắc Từ Liêm, Hà Nội



0965 965 368 / 024 3201 1519



info@sleader.vn