



NHỮNG NHÀ LÃNH ĐẠO VĨ ĐẠI ĐANG Ở ĐÂU?

Chuyển hóa sự gián đoạn thành lợi thế chiến lược
và xây dựng đội ngũ sẵn sàng cho tương lai trong
kỷ nguyên Trí tuệ nhân tạo (AI).

Một ấn phẩm của FranklinCovey Vietnam

Trước đây, chúng ta coi sự gián đoạn là những "sự kiện thiên nga đen" hiếm gặp. Ngày nay, đó là một trạng thái vận hành liên tục.

Dữ liệu từ khảo sát của FranklinCovey cho thấy một khoảng cách lớn về nhận thức trong tổ chức:

- Trong khi hơn 70% cấp quản lý tin rằng họ hiểu rõ cách thức đội ngũ sử dụng công nghệ, có đến 41% nhân viên phản hồi rằng quản lý trực tiếp không nắm bắt được liệu họ có đang ứng dụng AI vào vai trò thực tế hay không.
- Song đó, khoảng 80% nhân viên báo cáo rằng phong cách điều hành của cấp trên hiện nay thiếu sự định hướng cụ thể về các tiêu chuẩn thực hành tốt nhất.

Sự đứt gãy này tạo ra một khoảng trống quản trị đầy rủi ro! Và câu hỏi đặt ra lúc này là:

Vậy, những nhà lãnh đạo vĩ đại của tổ chức đang ở đâu?



Sự đứt gãy giữa Ý định chiến lược & Hiệu quả thực thi

AI đang thay đổi cách con người làm việc, ra quyết định, học hỏi, sáng tạo và phối hợp. AI tạo ra tốc độ mới, cơ hội mới và cả những nỗi sợ mới. Khi đội ngũ chưa rõ AI sẽ ảnh hưởng đến vai trò của mình ra sao, khi nhà quản lý chưa có nguyên tắc ứng dụng rõ ràng, khi văn hóa tổ chức chưa theo kịp công nghệ, khoảng trống lãnh đạo trở nên rõ ràng hơn bao giờ hết.

Nhiều tổ chức gọi đây là “Leadership gap”.

Nhưng có thể vấn đề không nằm ở việc thiếu người có tiềm năng lãnh đạo. Tổ chức có thể đang thiếu hụt một hệ sinh thái quản trị vững chắc để chuyển hóa tố chất cá nhân thành năng lực lãnh đạo thực thi trên quy mô toàn tổ chức.

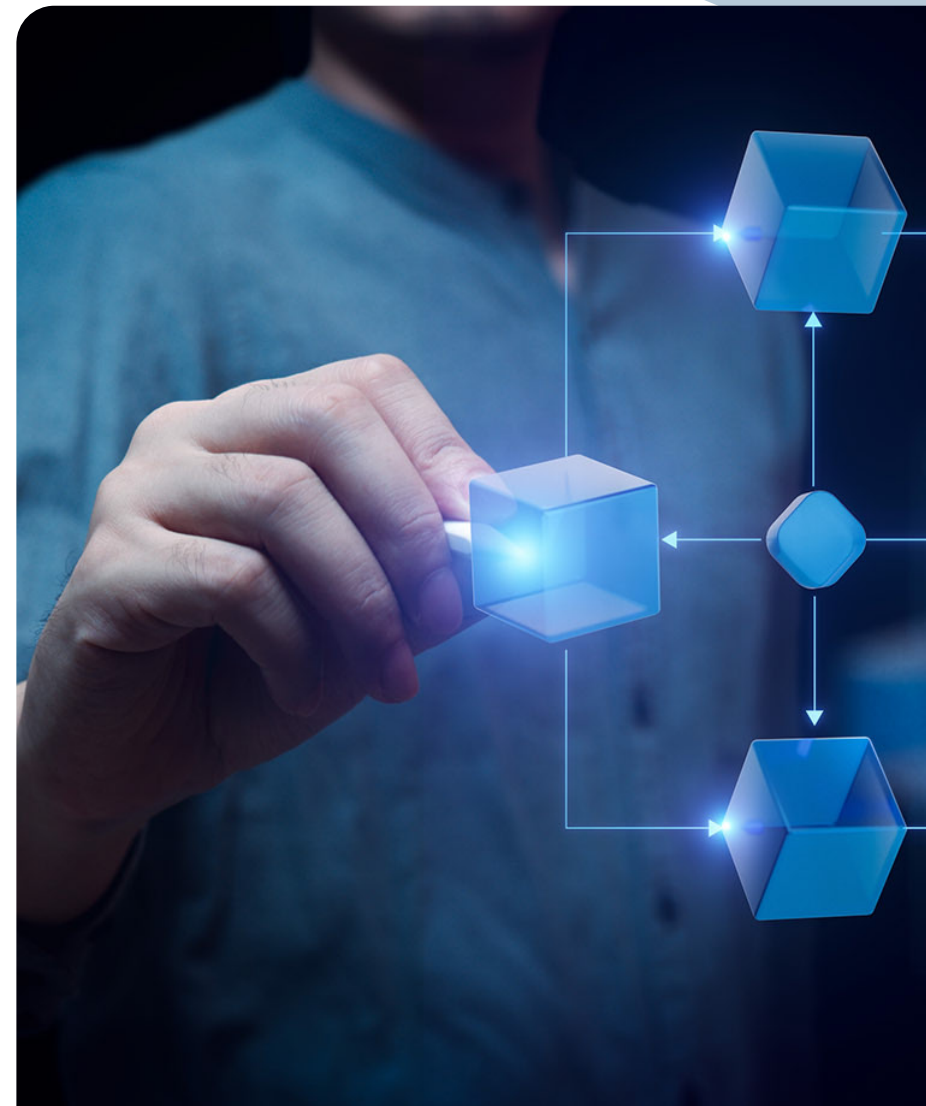
Những nhà lãnh đạo vĩ đại vẫn luôn hiện diện. Tổ chức cần tạo ra môi trường, niềm tin, nguyên tắc và hệ thống phát triển để năng lực đó được kích hoạt.

1. Gián đoạn là điều kiện vận hành, không phải sự kiện tạm thời.

Tổ chức không thể tiếp tục chờ sự ổn định quay lại. Năng lực thích ứng cản trở thành một phần của hệ thống lãnh đạo.

2. Mục đích là điểm neo trong hỗn loạn.

Mục đích không thể chỉ nằm trên khẩu hiệu. Nó phải được chuyển hóa thành hành vi, quyết định, ưu tiên nguồn lực và cách đo lường hiệu quả.





3. AI không tự tạo ra lợi thế nếu thiếu lãnh đạo.

AI có thể tăng tốc công việc, nhưng chính lãnh đạo quyết định liệu công nghệ đó tạo ra sợ hãi, sự đứt gãy hay giá trị bền vững.

4. Lãnh đạo cần được phân bổ rộng hơn.

Trong bối cảnh thay đổi nhanh, tổ chức không thể phụ thuộc hoàn toàn vào quyết định từ cấp cao. Năng lực lãnh đạo phải xuất hiện ở mọi cấp độ.

5. Nhà lãnh đạo xuất sắc được hình thành qua những thực hành có kỷ luật.

Họ kiên định với mục tiêu, dẫn dắt bằng sự thấu cảm, minh bạch hóa lộ trình chiến lược, thiết lập các rào chắn rủi ro, đồng thời thúc đẩy văn hóa thực nghiệm và cải tiến liên tục.

Bối cảnh lãnh đạo mới

- Công nghệ thay đổi nhanh như vũ bão
- Kỳ vọng của khách hàng đặt ra những yêu cầu mới
- Mô hình làm việc liên tục được cập nhật
- Chuỗi cung ứng, chính sách, nhân tài, hành vi tiêu dùng và năng lực cạnh tranh đều có thể dịch chuyển trong thời gian rất ngắn

Trong môi trường đó, các mô hình quản trị vốn được thiết kế cho sự ổn định bắt đầu bộc lộ giới hạn. Quy trình càng cứng nhắc, tổ chức càng chậm phản ứng. Cơ chế ra quyết định càng tập trung, đội ngũ tuyển đầu càng khó hành động. Văn hóa càng né tránh rủi ro, đổi mới càng bị trì hoãn.

Trước AI, nhiều tổ chức đã phải xử lý chuyển đổi số, áp lực tăng trưởng, giữ chân nhân tài và nâng cao năng suất. Với AI, tốc độ thay đổi tăng lên đáng kể. Những việc từng cần nhiều giờ có thể được thực hiện trong vài phút. Những năng lực từng là lợi thế cá nhân có thể được hỗ trợ hoặc thay thế một phần bằng công cụ. Những mô hình vận hành quen thuộc có thể cần được thiết kế lại.

Nhưng câu hỏi lúc này không phải là “AI sẽ làm được gì?” mà nên là: “Con người trong tổ chức sẽ được dẫn dắt như thế nào khi có AI?”

Ở nhiều doanh nghiệp Việt Nam, đặc biệt trong giai đoạn tăng trưởng nhanh, văn hóa tổ chức thường phát triển sau tốc độ mở rộng kinh doanh. Nhiều nhà quản lý được bổ nhiệm vì năng lực chuyên môn, sau đó phải học cách lãnh đạo trong khi đang chịu áp lực kết quả. Khi gián đoạn và AI cùng xuất hiện, khoảng cách này trở nên rõ ràng hơn: đội ngũ cần định hướng, nhưng người quản lý vẫn còn đang đi tìm câu trả lời.

Vậy nhà lãnh đạo cần bắt đầu từ đâu?





“Purpose” là điểm neo trong hỗn loạn

Khi gián đoạn xảy ra, tổ chức buộc phải thay đổi. Chiến lược có thể phải điều chỉnh. Mô hình vận hành có thể phải thiết kế lại. Sản phẩm, kênh bán hàng, cấu trúc đội ngũ hoặc cách phục vụ khách hàng có thể thay đổi.

Trong những thời điểm đó, purpose - tức mục đích tồn tại của tổ chức trở thành điểm neo.

“Purpose” khác với mục tiêu ngắn hạn. Mục tiêu trả lời câu hỏi: “Chúng ta cần đạt được gì?”. Purpose trả lời câu hỏi: “Chúng ta tồn tại để tạo ra giá trị gì?”.

Khi tổ chức không còn chắc chắn về cách đi, “purpose” giúp xác định điều gì đáng giữ lại, điều gì nên thay đổi và điều gì cần từ bỏ.

Vấn đề là nhiều tổ chức đã có tuyên bố mục đích, nhưng mục đích ấy chưa trở thành năng lực vận hành. Nó xuất hiện trên website, trong tài liệu nội bộ, ở những buổi onboarding, nhưng chưa đủ hiện diện trong các quyết định lớn như: đầu tư vào đâu, cắt giảm điều gì, ưu tiên khách hàng nào, đo lường thành công ra sao, tưởng thưởng hành vi nào và chấp nhận đánh đổi nào.

Trong điều kiện bình thường, khoảng cách giữa “purpose được tuyên bố” và “purpose được sống” có thể bị che khuất. Trong khủng hoảng, khoảng cách đó lộ ra rất nhanh. Nếu nhân viên không thấy “purpose” trong hành động của lãnh đạo, họ sẽ xem nó như một thông điệp truyền thông. Nếu họ thấy “purpose” được dùng để ra quyết định nhất quán, nó trở thành niềm tin.

Đối với các lãnh đạo Việt Nam, purpose đặc biệt quan trọng vì nhiều tổ chức đang vừa tăng trưởng, vừa chuyển đổi, vừa cạnh tranh nhân tài. Khi đội ngũ chịu áp lực cao, họ cần hiểu công việc của mình gắn với giá trị nào lớn hơn con số. Khi mô hình kinh doanh phải thay đổi, họ cần biết điều gì vẫn là bản sắc cốt lõi. Khi AI và tự động hóa bước vào công việc, họ cần nhìn thấy vai trò con người trong tương lai của tổ chức.

Khung câu hỏi phản tư cho nhà lãnh đạo

1. Điều gì không thay đổi trong tổ chức của chúng ta?

Trong mọi biến động, đâu là nguyên tắc, giá trị hoặc cam kết không được đánh đổi?

2. Chúng ta tồn tại để tạo ra giá trị gì?

Giá trị đó với khách hàng, nhân viên, đối tác, cộng đồng và xã hội được thể hiện như thế nào?

3. Khi phải thay đổi mô hình vận hành, điều gì vẫn cần phải được giữ vững?

Điều gì thuộc về phương pháp có thể thay đổi, và điều gì thuộc về bản chất cần được bảo vệ?

4. Purpose đang ảnh hưởng đến quyết định nào trong 90 ngày tới?

Nếu purpose không thay đổi ưu tiên nguồn lực, nó chưa thật sự trở thành điểm neo.

5. Nhân viên có thể nhìn thấy purpose trong hành vi lãnh đạo hằng ngày không?

Purpose cần được chứng minh qua cách lãnh đạo lắng nghe, quyết định, giao việc, phản hồi và ghi nhận.



Chuyển hóa từ sợ hãi sang năng lực hành động

Gián đoạn và AI có một điểm chung: cả hai đều kích hoạt cảm giác mất kiểm soát.

Với gián đoạn, con người lo rằng những gì từng hiệu quả sẽ không còn hiệu quả. Với AI, con người lo rằng năng lực của mình sẽ bị giảm giá trị. Hai nỗi sợ này có thể khiến tổ chức rơi vào trạng thái phòng thủ: trì hoãn, né tránh, đổ lỗi, chờ chỉ đạo, hoặc hành động vội vàng thiếu định hướng.

Những nhà lãnh đạo xuất sắc sẽ không phủ nhận những nỗi sợ này. Họ nhìn nhận đó là một tín hiệu cần được dẫn dắt, sợ hãi không phải vấn đề lớn nhất; vấn đề lớn là tổ chức để sợ hãi quyết định hành vi.

Một trong những vai trò quan trọng nhất của lãnh đạo trong thời đại này là giúp đội ngũ chuyển từ tư duy hạn chế sang tư duy hiệu quả.

Bối cảnh	Tư duy hạn chế (Limiting Mindset)	Tư duy hiệu quả (Effective Mindset)
Gián đoạn	“Gián đoạn sẽ phá hỏng mọi thứ.”	“Gián đoạn là vùng đất màu mỡ cho tái tạo.”
AI	“AI là mối đe dọa.”	“Tôi có thể hợp tác với AI để gia tăng giá trị của mình.”
Vai trò cá nhân	“Đây không phải việc của tôi.”	“Tôi có thể tạo ảnh hưởng trong phạm vi của mình.”
Thay đổi	“Hãy chờ cấp trên quyết định.”	“Hãy thử nghiệm trong khuôn khổ các giới hạn an toàn được xác lập rõ ràng.”
Học hỏi	“Chúng ta không có thời gian để nhìn lại.”	“Phản tư giúp chúng ta đi nhanh hơn.”



Tư duy hiệu quả không có nghĩa là nhìn mọi thứ bằng sự lạc quan dễ dãi. Đó là khả năng nhìn thẳng vào thực tế, nhận diện rủi ro và vẫn chủ động lựa chọn cách hành động thay vì bị nỗi sợ chi phối.

Lãnh đạo cần giúp đội ngũ nhìn thẳng vào rủi ro, nhưng không bị rủi ro làm tê liệt. Họ cần đặt câu hỏi: “Chúng ta có thể học gì?”, “Cơ hội nào đang xuất hiện?”, “Điều gì cần thử trong phạm vi an toàn?”, “Ai cần được hỗ trợ để bước tiếp?”.

Trong bối cảnh AI, điều này càng quan trọng. Nếu lãnh đạo truyền thông AI chủ yếu như công cụ cắt giảm chi phí, đội ngũ sẽ tự nhiên phòng thủ. Nếu lãnh đạo phó mặc cho nhân viên tự dùng AI mà không có hướng dẫn, tổ chức sẽ gặp rủi ro về dữ liệu, đạo đức, chất lượng và tính nhất quán. Nếu lãnh đạo chờ đợi quá lâu, việc ứng dụng AI có thể diễn ra ngầm, phân mảnh và thiếu kiểm soát.

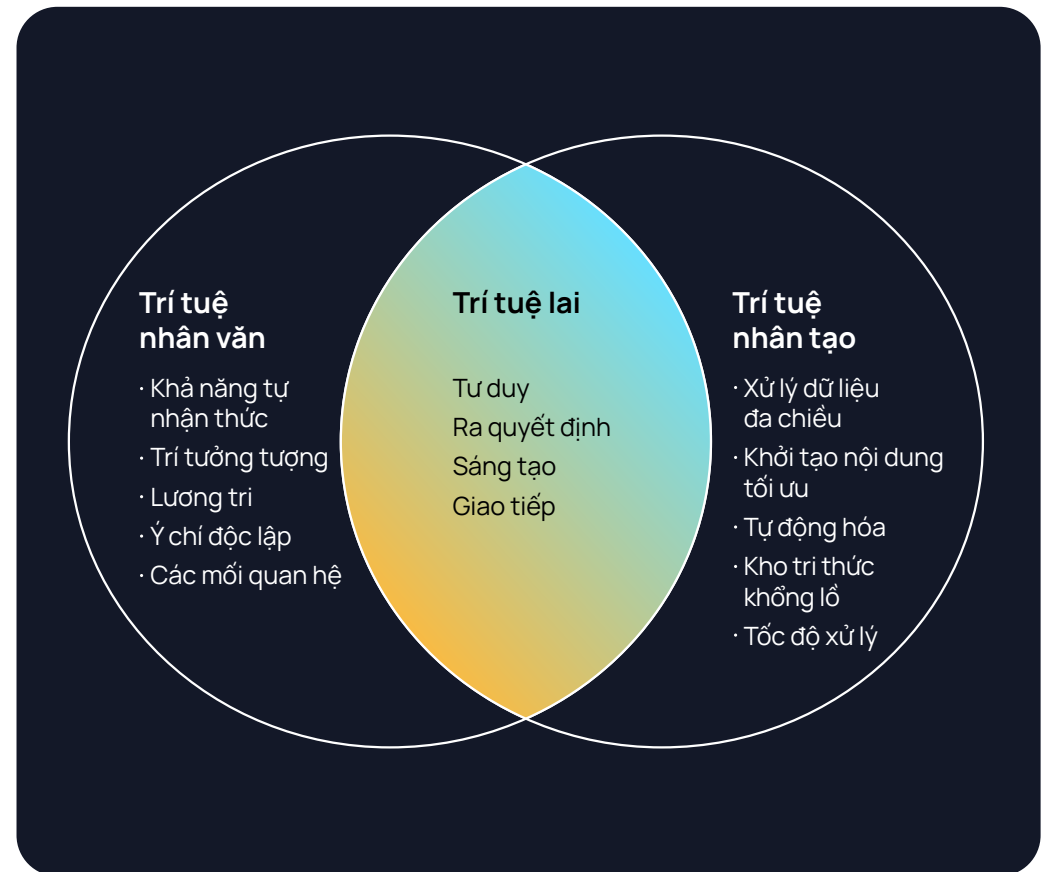
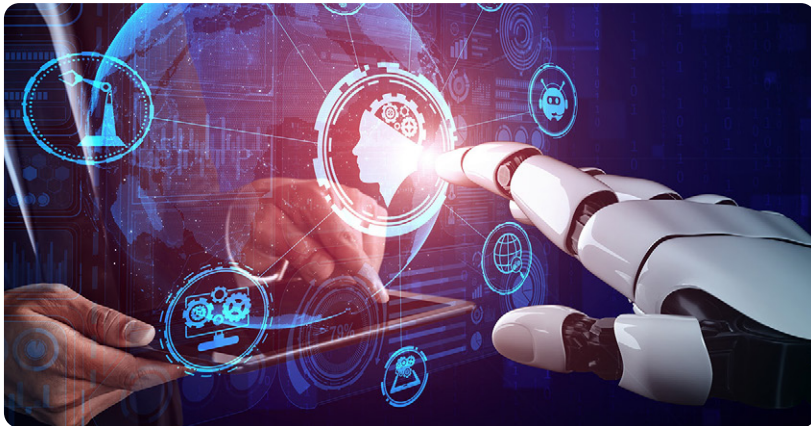
Con đường hiệu quả hơn là giúp con người thấy rằng AI có thể mở rộng năng lực của họ. AI có thể hỗ trợ tốc độ, phân tích, gợi ý, tự động hóa và tạo nội dung ban đầu. Con người vẫn cần đặt câu hỏi đúng, đánh giá bối cảnh, thấu hiểu người khác, ra quyết định có trách nhiệm và tạo dựng niềm tin.

“Human + AI Partnership”: TRÍ TUỆ LAI sẽ trở thành lợi thế

AI có thể làm nhiều việc với tốc độ vượt xa con người: nhận diện mẫu, tổng hợp thông tin, tự động hóa tác vụ, tạo bản nháp nội dung, hỗ trợ phân tích, đưa ra gợi ý và xử lý khối lượng dữ liệu lớn.

Nhưng AI không có lương tâm, mục đích, trải nghiệm sống, mối quan hệ hay trách nhiệm đạo đức theo cách con người có.

Đó là lý do khái niệm **TRÍ TUỆ LAI** trở nên quan trọng. Trí tuệ lai là sự kết hợp giữa năng lực của AI và trí tuệ con người để suy nghĩ tốt hơn, ra quyết định tốt hơn, sáng tạo tốt hơn và giao tiếp hiệu quả hơn.



Tổ chức của chúng ta đang phát triển con người để hợp tác với AI, hay chỉ đang sử dụng con người như nguồn lực vận hành?

AI sẽ làm lộ rõ nhiều điều về tổ chức. Nó cho thấy nơi nào quy trình còn rườm rà. Nó cho thấy nơi nào nhân viên thiếu kỹ năng đặt câu hỏi và đánh giá thông tin. Nó cho thấy nơi nào văn hóa thiếu niềm tin nên con người ngại thử nghiệm. Nó cho thấy nơi nào lãnh đạo chưa đủ rõ ràng về nguyên tắc, khuôn khổ và kỳ vọng.

Trong tương lai gần, lợi thế cạnh tranh sẽ không thuộc về tổ chức có AI theo nghĩa sở hữu công cụ. Lợi thế sẽ thuộc về tổ chức biết kết hợp công nghệ với năng lực con người, biết đào tạo đội ngũ, biết tạo môi trường thử nghiệm an toàn, biết xây dựng niềm tin và biết biến học hỏi thành hiệu quả thực thi.



AI không làm giảm nhu cầu về lãnh đạo. AI làm nhu cầu ấy trở nên cấp thiết hơn. Một tổ chức sẵn sàng cho tương lai là tổ chức biết phát triển con người để hợp tác với công nghệ một cách có trách nhiệm và hiệu quả.

Lãnh đạo phân quyền và tâm thế làm chủ



Trong nhiều tổ chức, đặc biệt ở các môi trường quen với mô hình quản trị từ trên xuống, lãnh đạo thường được hiểu là quyền ra quyết định nằm ở cấp cao. Mô hình này có thể tạo sự kiểm soát trong giai đoạn ổn định. Nhưng khi bối cảnh thay đổi nhanh, sự phụ thuộc quá lớn vào cấp trên khiến tổ chức phản ứng chậm.

Gián đoạn thường xuất hiện ở rìa tổ chức trước khi nó được nhìn thấy ở trung tâm: phản hồi của khách hàng, thay đổi hành vi mua hàng, vấn đề vận hành, tín hiệu nhân sự, cách nhân viên thật sự sử dụng AI, hoặc một rủi ro nhỏ đang lớn dần. Nếu những người gần thực tế nhất không được trao quyền để phản hồi, thử nghiệm và báo cáo trung thực, tổ chức sẽ đánh mất thời gian quý giá.

Lãnh đạo phân quyền không có nghĩa là hành động tự phát. Đó là năng lực lãnh đạo được lan tỏa trong toàn bộ cấu trúc tổ chức, được định hướng bởi mục đích cốt lõi, nền tảng niềm tin, hành lang quản trị và cơ chế trách nhiệm giải trình minh bạch.

5 điều kiện để kích hoạt sự tự chủ và bản lĩnh đội ngũ

1. Niềm tin và sự minh bạch

Niềm tin giúp con người nói thật, chia sẻ sớm và dám nêu vấn đề. Minh bạch giúp quyết định dựa trên dữ kiện thay vì tin đồn hoặc giả định.

2. Hành lang quản trị rõ ràng

Đội ngũ cần được xác lập các ranh giới vận hành: điều gì được phép thử, dữ liệu nào không được đưa vào AI, quyết định nào cần phê duyệt, tiêu chuẩn chất lượng là gì, rủi ro nào phải báo cáo ngay.

3. Tư duy tăng trưởng

Nếu mọi sai sót đều bị trừng phạt, con người sẽ giấu vấn đề. Nếu học hỏi được khuyến khích trong phạm vi có trách nhiệm, tổ chức sẽ thích ứng nhanh hơn.

4. Thực nghiệm an toàn

Thử nghiệm cần nhỏ, nhanh, có mục tiêu rõ và có tiêu chí đánh giá. An toàn không có nghĩa là không có rủi ro; an toàn nghĩa là rủi ro được giới hạn và học hỏi được thu thập.

5. Tâm thế làm chủ

"Ownership" xuất hiện khi con người thấy mình có ảnh hưởng thật, được tin tưởng thật và chịu trách nhiệm thật. Khi đó, họ không chỉ làm theo việc được giao; họ chủ động tạo giá trị. Nhiều tổ chức sở hữu đội ngũ nhân sự trẻ và nhạy bén với công nghệ, nhưng lại thiếu những cơ chế để tiếp nhận ý tưởng sáng tạo. Ngược lại, nhiều nhà quản lý kỳ vọng sự chủ động từ đội ngũ nhưng chưa minh bạch hóa về thẩm quyền, tiêu chuẩn và kỳ vọng chiến lược. Hệ quả là nhân sự rơi vào trạng thái thụ động chờ chỉ thị, hoặc thực hiện những thực nghiệm tự phát nằm ngoài tầm kiểm soát của hệ thống.

Trao quyền có định hướng là điểm cân bằng. Lãnh đạo cần giữ sự rõ ràng về mục tiêu, nguyên tắc, ranh giới và kết quả mong đợi; đồng thời cho đội ngũ quyền lựa chọn cách làm, thử nghiệm và học hỏi.



5 thực hành cốt lõi của nhà lãnh đạo xuất sắc trong thời đại gián đoạn và AI

Nhà lãnh đạo xuất sắc trong thời đại mới không nhất thiết là người biết mọi câu trả lời. Họ là người tạo điều kiện để con người tìm được câu trả lời tốt hơn cùng nhau, với mục đích rõ ràng, niềm tin cao, công nghệ phù hợp và kỷ luật thực thi.

1. Lãnh đạo bằng mục đích cốt lõi

Lãnh đạo bằng mục đích cốt lõi là việc lấy lý do tồn tại của doanh nghiệp làm kim chỉ nam cho mọi quyết định và hành động; đó là cái gốc vững chãi để tổ chức biết nên giữ lại điều gì và sẵn sàng thay đổi điều gì khi đối mặt với thử thách.

Câu hỏi tự đánh giá: Quyết định quan trọng gần đây nhất của tôi có phản ánh rõ mục đích cốt lõi của tổ chức không?

Hành động trong 7 ngày: Chọn một vấn đề đang gây tranh luận trong đội ngũ. Thiết lập 3 tiêu chí đánh giá dựa trên mục đích cốt lõi để giúp mọi người thống nhất lựa chọn tối ưu.

2. Lãnh đạo bằng thấu cảm và hành động

Thấu cảm và hành động là năng lực kết nối với những cảm xúc thực tế của đội ngũ, từ đó chuyển hóa sự thấu hiểu thành những giải pháp hỗ trợ, định hướng và can thiệp cụ thể.

Câu hỏi tự đánh giá: Tôi có thật sự hiểu đội ngũ của mình đang lo lắng, kỳ vọng hoặc bối rối điều gì trước AI và thay đổi hiện tại không?

Hành động trong 7 ngày: Tổ chức 3 cuộc trò chuyện 1:1 với các thành viên có mức độ sẵn sàng khác nhau. Đặt câu hỏi: “Điều gì khiến bạn hào hứng, lo lắng hoặc bối rối nhất về thay đổi hiện tại?”



3. Minh bạch lộ trình

Minh bạch lộ trình là giúp đội ngũ hiểu bối cảnh, mục tiêu, vai trò, ưu tiên, kỳ vọng và cách đo lường thành công. Trong kỷ nguyên AI, điều này bao gồm cả việc làm rõ tổ chức sẽ ứng dụng AI để phục vụ mục đích gì, ở đâu, bằng nguyên tắc nào và với vai trò nào của con người.

Câu hỏi tự đánh giá: Nếu hỏi từng thành viên trong đội ngũ về ưu tiên quan trọng nhất của quý này, họ có đưa ra câu trả lời tương đối nhất quán không?

Hành động trong 7 ngày: Soạn thảo một bản lộ trình chiến lược gói gọn trong một trang giấy, bao gồm: Mục tiêu trọng tâm, lý do thực hiện, kết quả kỳ vọng, những việc cần dừng lại, những việc cần bắt đầu và cơ chế báo cáo tiến độ.

4. Thiết lập hành lang quản trị

Hành lang quản trị là các ranh giới vận hành thực tế, cho phép đội ngũ chủ động thực nghiệm và hành động mà không gây ra những rủi ro hệ thống cho tổ chức.

Câu hỏi tự đánh giá: Đội ngũ của tôi có hiểu rõ phạm vi tự quyết của họ trong các thử nghiệm mới hoặc khi sử dụng AI không?

Hành động trong 7 ngày: Tạo danh sách 5 nguyên tắc ứng dụng AI hoặc thử nghiệm đổi mới trong đội ngũ, bao gồm dữ liệu, chất lượng, phê duyệt, minh bạch và trách nhiệm cuối cùng.

5. Hiện thực hóa, tinh chỉnh và nhân rộng học hỏi

Đây là quá trình chuyển hóa hành động thành một hệ thống học tập liên tục từ thực thi, đo lường đến phản tư, cải tiến và nhân rộng những giá trị hiệu quả.

Câu hỏi tự đánh giá: Sau mỗi dự án hoặc giai đoạn, đội ngũ của tôi có thực sự đúc kết được các bài học giá trị để thay đổi phương thức thực thi trong tương lai không?

Hành động trong 7 ngày: Tổ chức một buổi thảo luận "Tạm dừng để bút phá" (45 phút) sau một hoạt động gần đây. Tập trung vào 4 câu hỏi: Điều gì đã hiệu quả? Điều gì chưa đạt kỳ vọng? Chúng ta học được gì? Và điều gì sẽ được áp dụng ngay lập tức cho dự án tiếp theo?



Nhà lãnh đạo vĩ đại hình thành qua những thực hành lặp lại!

Từ cá nhân lãnh đạo đến một tổ chức sẵn sàng cho tương lai

Một nhà lãnh đạo giỏi tạo ra sự thay đổi, nhưng một hệ thống lãnh đạo chuẩn mực mới kiến tạo được tương lai cho tổ chức. Việc phát triển lãnh đạo không thể chỉ gói gọn trong những khóa đào tạo rời rạc dành cho cấp quản lý. Nó phải trở thành xương sống của mọi vận hành, từ cách tổ chức ra quyết định, trao quyền, cho đến cơ chế thực thi, học hỏi và khai phóng tiềm năng con người.

3 cấp độ tổ chức trong thời đại gián đoạn và AI:

Bối cảnh	Đặc điểm chính	Rủi ro	Ưu tiên phát triển
1 Reactive Organization Bị động và Đối phó	Vận hành bị động trước các biến cố; quyền quyết định tập trung cục bộ; ứng dụng AI rời rạc; đội ngũ thiếu chủ động, phụ thuộc hoàn toàn vào chỉ thị cấp trên.	Chậm thích nghi với thị trường; thiếu hụt niềm tin; xuất hiện các thực nghiệm ngầm; kết quả kinh doanh phân mảnh.	Xác lập mục đích cốt lõi và các ưu tiên trọng tâm; thiết lập hành lang quản trị và cơ chế phản hồi đa chiều.
2 Adaptive Organization Linh hoạt và Điều chỉnh	Có năng lực xoay sở và điều chỉnh quy trình; bắt đầu hình thành các nhóm thực nghiệm đổi mới; lãnh đạo từng bước trao quyền; AI có định hướng ứng dụng ban đầu.	Hiệu quả thực thi chưa đồng bộ giữa các bộ phận; tăng trưởng phụ thuộc quá lớn vào một vài cá nhân xuất sắc thay vì sức mạnh hệ thống.	Chuẩn hóa các thực hành lãnh đạo; tập trung bồi dưỡng năng lực quản lý; thiết lập hệ thống học tập và phản tư trong tổ chức.
3 Future-Ready Organization Chủ động và Kiến tạo	Năng lực lãnh đạo được lan tỏa rộng khắp; nền tảng niềm tin vững chắc; AI được tích hợp sâu rộng và trách nhiệm; kỷ luật thực thi cao; văn hóa học hỏi và cải tiến không ngừng.	Nguy cơ tự mãn và trì trệ nếu thiếu cơ chế phản tư định kỳ; đòi hỏi sự nhất quán tuyệt đối trong việc duy trì các giá trị cốt lõi.	Mở rộng năng lực cạnh tranh; đo lường tác động chiến lược; tập trung phát triển và kế thừa thế hệ lãnh đạo tương lai.

Trạng thái sẵn sàng cho tương lai không đồng nghĩa với việc dự đoán chính xác mọi biến động. Đó là năng lực của một tổ chức biết cách hấp thụ những cú sốc thị trường, tối ưu hóa tốc độ học hỏi, minh bạch hóa mọi quyết định và kích hoạt tối đa tiềm năng con người.

Những tổ chức kiên định với việc hệ thống hóa năng lực lãnh đạo ở mọi cấp độ sẽ sở hữu nền tảng vững chãi nhất để giữ chân nhân tài, thúc đẩy đổi mới và hiện thực hóa mọi mục tiêu chiến lược.

Những nhà lãnh đạo vĩ đại đang ở đâu?

- Họ có thể đang là một quản lý cấp trung, đang nỗ lực cân bằng giữa áp lực chỉ tiêu và sự ổn định của đội ngũ.
- Họ có thể là một trưởng nhóm trẻ, chưa có nhiều quyền hạn chính thức nhưng có ảnh hưởng lớn đến cách đồng nghiệp suy nghĩ và hành động.
- Họ có thể là một chuyên gia giàu kinh nghiệm, am tường vận hành nhưng đang thiếu cơ chế để kích hoạt dẫn dắt sự thay đổi.
- Họ có thể là một nhân viên đang tò mò về AI, sẵn sàng thử nghiệm, nhưng cần một hành lang quản trị rõ ràng và sự tin tưởng từ cấp trên.
- Họ cũng có thể là chính bạn.

Những nhà lãnh đạo vĩ đại trong kỷ nguyên mới không nhất thiết phải là người đứng dưới ánh đèn sân khấu, sở hữu mọi câu trả lời hay thấu tóm mọi quyền quyết định. Thay vào đó, họ đóng vai trò là:

- Điểm neo về mục đích, giữ vững giá trị cốt lõi giữa bối cảnh nhiễu loạn.
- Người kiến tạo niềm tin, xoa dịu sự bất an và kết nối đội ngũ.
- Người minh bạch hóa lộ trình, định hướng rõ ràng khi thông tin trở nên mơ hồ.
- Người trao quyền có định hướng, thúc đẩy tốc độ thực thi nhưng vẫn đảm bảo tính kiểm soát.
- Cầu nối công nghệ, giúp con người cộng tác hiệu quả với AI thay vì bị áp đảo bởi sự sợ hãi.
- Người xây dựng năng lực, chuyển hóa mọi hành động thành bài học và đúc kết bài học thành sức mạnh nội tại của tổ chức.

Bạn sẽ làm gì trong 30 ngày tới để kích hoạt năng lực lãnh đạo đó?



Kích hoạt những nhà lãnh đạo vĩ đại trong kỷ nguyên gián đoạn

FranklinCovey Vietnam đồng hành cùng cá nhân, nhà quản lý, đội ngũ và tổ chức trong phát triển năng lực lãnh đạo, xây dựng văn hóa, nâng cao niềm tin, hiệu quả thực thi, năng suất và khả năng thích ứng trước thay đổi. Các giải pháp của chúng tôi được xây dựng trên những nguyên tắc trường tồn và ứng dụng trong nhiều thập kỷ, kết hợp nội dung, chuyên gia triển khai và công nghệ học tập nhằm hỗ trợ thay đổi hành vi lâu dài.

1. PHÁT TRIỂN NỀN TẢNG CỦA LÃNH ĐẠO

- 7 Thói quen Hiệu quả: Chương trình đào tạo doanh nghiệp có ảnh hưởng nhất mọi thời đại.
- Lãnh đạo với Sức mạnh của Niềm tin: Phương pháp kiến tạo Văn hóa đáng tin (High-Trust Culture) và xây dựng Thương hiệu uy tín (Trusted Brands) thuyết phục bậc nhất hiện nay.

2. CHUYỂN ĐỔI TƯ DUY LÃNH ĐẠO VÀ THÍCH ỨNG VỚI BIẾN ĐỘNG

- 6 Thực hành thiết yếu để Lãnh đạo đội ngũ: Dành cho các quản lý cấp trung, từ vai trò chuyên môn sang nhà quản lý đội ngũ hiệu quả.
- Lãnh đạo Tầm vóc với 4 Vai trò trọng yếu: Dành cho lãnh đạo doanh nghiệp, trang bị tư duy lãnh đạo thông qua 4 vai trò trọng yếu.
- Quản trị sự thay đổi: Chuyển Bất định thành Cơ hội: giải pháp hữu ích cho đội ngũ và lãnh đạo để vượt qua mọi thay đổi trong công việc, hướng đến kết quả vượt trội.

3. CHIẾN LƯỢC NHÂN TÀI & GIỮ CHÂN NHÂN SỰ

- 6 Thực hành thiết yếu để Lãnh đạo đội ngũ/ Lãnh đạo Tầm vóc với 4 Vai trò trọng yếu/ Quản trị sự thay đổi: Chuyển Bất định thành Cơ hội
- Multipliers: Lãnh đạo tạo Nhân tài: Lãnh đạo nhân rộng nhân tài bằng cách khơi dậy trí tuệ và năng lực của đội ngũ.

GIẢI PHÁP TẠO RA TÁC ĐỘNG BỀN VỮNG TRÊN QUY MÔ LỚN

Leadership Impact Journeys Content (Nội dung) – People (Con người) – Technology (Công nghệ) với giải pháp:

- FranklinCovey's All Access Pass + Impact Services
- Phát triển đội ngũ Giảng viên nội bộ cho doanh nghiệp.



Để khám phá các giải pháp phát triển năng lực lãnh đạo, xây dựng văn hóa tin cậy, nâng cao hiệu quả thực thi và chuẩn bị cho một đội ngũ sẵn sàng trước những thay đổi do trí tuệ nhân tạo tạo ra, hãy bắt đầu bằng một cuộc trao đổi với FranklinCovey Vietnam.

Kích hoạt năng lực lãnh đạo đang tồn tại trong toàn tổ chức ngay hôm nay!

DEVELOP YOUR LEADERS
Lãnh Đạo Tầm Vóc

ENGAGE YOUR PEOPLE
Đội Ngũ Hiệu Quả

BUILD A WINNING CULTURE
Văn Hóa Chiến Thắng

EXECUTE YOUR STRATEGY
Hệ Thống Tối Ưu

Tòa nhà PACE
195-197 Nguyễn Thái Bình
Phường Bến Thành, TP.HCM
(thuộc Quận 1, TP.HCM cũ)

Tòa nhà PACE
341 Nguyễn Trãi
Phường Cầu Ông Lãnh, TP.HCM
(thuộc Quận 1, TP.HCM cũ)

Văn phòng Hà Nội
Tầng 2, Coalimex Building
33 Tràng Thi, Phường Cửa Nam
(thuộc Quận Hoàn Kiếm cũ)

☎ (028) 3837.0208 (TPHCM)

☎ (024) 3646.2828 (Hà Nội)

✉ Workshop@FranklinCovey.vn

✉ FCV@FranklinCovey.vn

🌐 www.FranklinCovey.vn