

LỘ TRÌNH LÃNH ĐẠO KHAI TẠO NỘI LỰC

(Empowerment Leadership Roadmap - ELR)

2023, sự VUCA (Biến động - Không chắc chắn - Phức tạp - Mơ hồ) trong môi trường kinh doanh hiện nay xuất hiện trong mọi khía cạnh lưu tâm của người lãnh đạo:

- Họ cần đáp ứng nhu cầu thị trường: luôn biến động, tiến hóa và cạnh tranh gia tăng.
- Còn cần thích ứng với sự thay đổi (công nghệ, chuyển đổi,...): phải tận dụng mới tạo được sức bền, lực đẩy.
- Những năng lực của bản thân và đội ngũ còn là bài toán: năng lực chuyên môn, sự đồng thuận và hiệu quả, sự gắn kết đội ngũ.
- Chỉ khác biệt mới bền vững: thật sự nổi trội sẽ mang đến những cơ hội.

Lộ trình Lãnh Đạo Khai Tạo Nội Lực (Empowerment Leadership Roadmap - ELR) thuộc Hệ thống Chương trình Tiêu chuẩn của Dale Carnegie, là hành trình với chiều sâu và bền vững, không chỉ khai tạo nội lực ở bản thân người lãnh đạo mà còn hướng đến đội ngũ mà họ đang dẫn dắt. Khái niệm “Khai tạo” trong lộ trình này chính là khả năng nhận diện, tạo điều kiện, nuôi dưỡng, phát triển và tiếp thêm sức mạnh để cho nội lực tiềm ẩn sẵn có trong mỗi người lãnh đạo và đội ngũ được khơi gợi và phát huy. Từ đó tạo ra được những biến đổi mang tính đột phá trong cả trong tư duy, nhận thức và hành vi thể hiện của bản thân, môi trường làm việc, nâng tầm ảnh hưởng tích cực và mạnh mẽ đến các mối quan hệ xung quanh, kết quả kinh doanh.

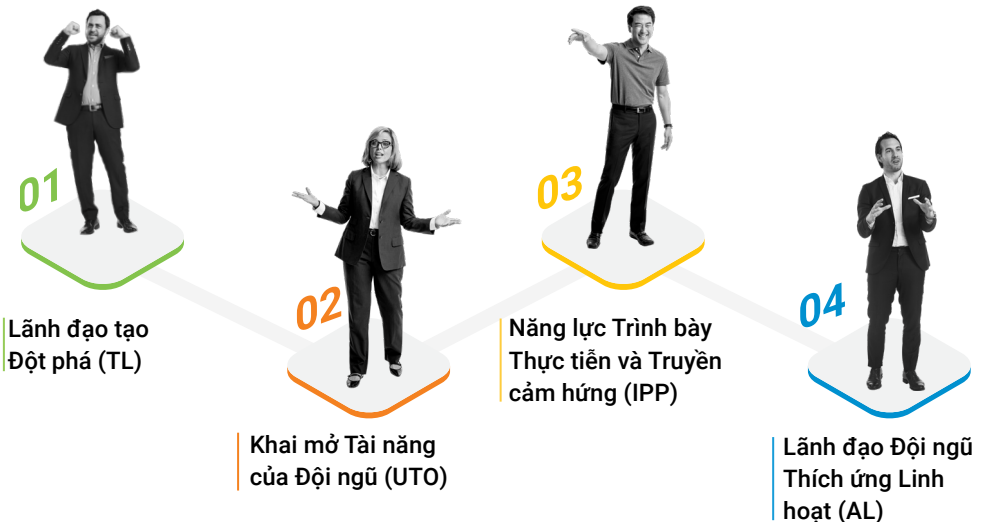
Lộ trình bao gồm 4 chương trình được liên kết có chủ đích để giúp kiến tạo nội lực cho người lãnh đạo và đội ngũ thông qua 27 năng lực, được phân bổ theo từng chương trình. Những năng lực ở mỗi chương trình là đòn bẩy cho chương trình kế tiếp trong lộ trình.



Xuất hiện thách thức, vai trò của đội ngũ lãnh đạo trong các doanh nghiệp ngày càng được đề cao, làm thế nào để chuẩn bị sẵn sàng năng lực cho nhóm này trong doanh nghiệp?

Trong nghiên cứu "Engaging Empowered Employees" của Dale Carnegie công bố năm 2022, việc tập trung xây dựng sức mạnh nội tại của tổ chức thông qua khai tạo nội lực của đội ngũ nhân sự (empowering people), cùng với việc trao cho họ cơ hội để hoàn thiện năng lực và hiệu suất trong công việc đã trở thành một yếu tố quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ và văn hóa công ty thành công. Người lãnh đạo khi được chuẩn bị nội lực sẵn sàng, họ hoàn toàn có thể khơi dậy nội lực từ đội ngũ của mình, không chỉ là học và được hoàn thiện cho bản thân, họ hoàn toàn mang đến sự tác động đến những người xung quanh.

Một nghiên cứu của Harvard Business Review đã cho thấy rằng việc đào tạo lãnh đạo định kỳ có thể có lợi cho doanh nghiệp và có thể tạo ra lợi nhuận lớn. Nghiên cứu này đã phân tích 1.500 CEO của các công ty lớn trên toàn thế giới và cho thấy rằng các CEO đã đầu tư vào việc đào tạo lãnh đạo định kỳ cho họ và cho nhân viên của mình mang lại kết quả tốt hơn cho doanh nghiệp. Cụ thể, các doanh nghiệp có chỉ phí đào tạo lãnh đạo cao hơn trung bình thị trường thường có tỷ lệ tăng trưởng doanh thu và lợi nhuận trung bình cao hơn gấp đôi so với các doanh nghiệp không đầu tư vào đào tạo lãnh đạo. Nghiên cứu này cho thấy rằng việc đầu tư vào đào tạo lãnh đạo định kỳ, có chiều sâu có thể trở thành một yếu tố quan trọng trong việc tăng trưởng và phát triển doanh nghiệp.



LÃNH ĐẠO TẠO ĐỘT PHÁ

Thiếu tự tin, giao tiếp chưa hiệu quả, khuôn mẫu, chưa giải quyết căng thẳng, chưa đủ năng lực để hiện thực chiến lược,... là những vấn đề vẫn đang tồn tại trong bản thân người lãnh đạo, và vì chưa nhận ra tính cấp thiết, người lãnh đạo chưa cảm thấy họ cần hoàn thiện những điều này. Tuy vậy, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng các lãnh đạo và quản lý tập trung vào phát triển bản thân thường có sự khác biệt đáng kể về hiệu suất và thành công so với những người không chú trọng, 67% các lãnh đạo thành công đánh giá cao việc phát triển bản thân và tập trung vào việc học hỏi liên tục, các tổ chức đầu tư vào đào tạo và phát triển cho lãnh đạo có khả năng cao hơn gấp đôi trong việc giữ chân và thu hút nhân tài. Giải quyết ngay các vấn đề còn tồn đọng từ nội lực, người lãnh đạo chắc chắn sẽ đạt được các mục tiêu nhanh hơn, tốt hơn, hiệu quả hơn.

Chương trình huấn luyện "Lãnh đạo tạo Đột phá" (Transformational Leadership - TL) là một trong những chương trình lâu đời và cốt lõi nhất của Dale Carnegie trên toàn thế giới, cũng là chương trình đầu tiên trong Lộ trình Lãnh đạo Khai tạo Nội lực. Trong một thế giới thay đổi và biến động liên tục như hiện nay, người lãnh đạo muốn dẫn dắt đội nhóm/tổ chức cần bút phá, tạo nội lực cho bản thân và lãnh đạo bằng sự nguyên mẫu.

Chương trình sẽ tập trung khơi dậy tiềm năng trong mỗi học viên, vượt khỏi những giới hạn thông thường, xây dựng bản lĩnh tự tin, năng lực đối nhân xử thế để mở rộng những mối quan hệ có chiều sâu, gây ảnh hưởng và truyền cảm hứng bằng khả năng giao tiếp và gắn kết trọn vẹn với đội ngũ. Từ đó, người lãnh đạo có thể xây dựng nội lực và bản lĩnh vượt trội dựa trên sự nguyên mẫu của chính họ, và kết quả đột phá của học viên sẽ được thể hiện rõ rệt trong Tư duy/Cảm xúc và Hành vi.

Mục tiêu đột phá:

- Xây dựng bản lĩnh tự tin tạo nên thành công đột phá trong phong cách lãnh đạo trong thế giới VUCA.
- Tăng cường năng lực đối nhân xử thế, phát triển mở rộng mối quan hệ có chiều sâu và có ý nghĩa để tạo lòng tin, uy tín và sự tôn trọng của mọi người.
- Giao tiếp đầy sinh khí, thuyết phục gây ảnh hưởng, truyền ảnh hưởng, tạo sự đồng thuận và hợp tác trong đội ngũ.
- Gắn kết đội ngũ bằng sự nguyên mẫu và khả năng nhìn nhận, trân trọng đội ngũ.
- Nuôi dưỡng và duy trì thái độ tích cực, lạc quan và kiểm soát căng thẳng trong môi trường áp lực và thách thức cao.



Năng lực phát triển:

- Tự tin.
- Đối nhân xử thế.
- Giao tiếp thuyết phục và truyền cảm hứng.
- Lãnh đạo bản thân.
- Kiểm soát căng thẳng & thái độ tích cực.

Đối tượng tham dự:

- Các nhà lãnh đạo/quản lý cấp cao.
- Những nhà lãnh đạo/quản lý mong muốn tạo nên những biến đổi đột phá cho bản thân, đội ngũ.
- Thành viên tiềm năng mong muốn thăng tiến trong sự nghiệp.

TRẢI NGHIỆM SỰ KHÁC BIỆT CỦA DALE CARNEGIE

Mô hình biến đổi

Cảm nhận sự khác biệt bằng việc sử dụng Mô hình biến đổi giúp học viên có thể tạo ra sự thay đổi trong cảm xúc, tư duy và hành vi biểu hiện trong những tình huống thực tiễn được cam kết. Từ đó, giúp học viên thay đổi cách làm và mang lại kết quả thay đổi.

Chúng ta là ai?

Tư duy | Suy nghĩ
Niềm tin | Cảm xúc
Áp ủ, khát khao



Chúng ta làm gì?

Hành động | Hành vi
Giao tiếp | Tương tác



Chúng ta được gì?

Kết quả
Tâm ảnh hưởng
Năng lực Lãnh đạo
Mối quan hệ tốt hơn
Sự gắn kết



Phương pháp huấn luyện ngay tại thời điểm

Chuyên gia huấn luyện sẽ chỉ ra các thói quen hoặc khuynh hướng chưa hiệu quả ngay khi nó xảy ra, định hướng hoặc chỉnh sửa lại và sau đó ngay lập tức hướng dẫn cách thực hiện và cải thiện nhằm giúp quá trình 'lột xác' diễn ra nhanh chóng hơn.

KHAI MỞ TÀI NĂNG CỦA ĐỘI NGŨ

Sự biến động, bất thường và thay đổi liên tục khiến các doanh nghiệp khó thích ứng, cùng với đó là sự thiếu linh hoạt của đội nhóm dẫn đến các vấn đề cần đổi mới:

- Sự cạnh tranh khốc liệt: đội ngũ chưa thể cải thiện năng suất làm việc và đạt được sự cạnh tranh.
- Sự phát triển và đổi mới: tổ chức cần liên tục đổi mới và để làm được điều đó, cần có tài năng, ý tưởng mới từ đội ngũ nhân viên.
- Giữ chân nhân viên: với nhân viên tài năng, cần phải tạo điều kiện cho họ phát triển và sử dụng năng lực nhân sự hiệu quả.

Điều quan trọng và cấp thiết của người lãnh đạo cần quan tâm, chính là làm thế nào để bản thân người lãnh đạo đủ nội lực, có thể khai triển được nội lực này trong cả đội ngũ nhằm hướng đến mục tiêu chung?

Chương trình huấn luyện "Khai mở Tài năng của Đội ngũ" (Unleash Talent in Others - UTO) là chương trình thứ hai trong Lộ trình Lãnh đạo Khai tạo Nội lực (ELR). Sau khi đột phá nội lực sau chương trình Lãnh đạo tạo Đột phá, người lãnh đạo cần khơi gợi và phát triển nội lực cho chính đội ngũ của mình.

Chương trình tập trung giúp lãnh đạo phát triển những kỹ năng, quy trình và hệ thống lãnh đạo hướng đến mục tiêu đổi mới và gia tăng khả năng quản lý mục tiêu, giải quyết vấn đề và ra quyết định, đổi mới sáng tạo, điều phối thay đổi, thúc đẩy tinh thần đồng đội và tạo nên sự gắn kết trong đội ngũ. Thông qua đó, người lãnh đạo vừa gia tăng hiệu suất và hiệu quả làm việc của đội ngũ, đồng thời khơi gợi và khai mở tài năng để mỗi thành viên phát triển năng lực và nội lực của họ, đạt được kết quả đột phá cho toàn đội nhóm/tổ chức.

Mục tiêu đột phá:

- Nâng cao sự gắn kết và đổi mới trong tổ chức.
- Phát triển chiến lược và kiểm soát quy trình đổi mới.
- Đồng bộ hiệu quả giữa nỗ lực của cá nhân và mục tiêu chiến lược của tổ chức.
- Hoàn thiện mối quan hệ trong và ngoài tổ chức nhằm đạt được hiệu quả cao hơn trong công việc.
- Phát triển đội ngũ nhân viên chủ động, sáng tạo, cam kết.

Đối tượng tham dự:

- Chủ doanh nghiệp.
- Các nhà giám sát, quản lý, lãnh đạo cấp trung trở lên.

Năng lực phát triển:

TỰ NHẬN THỨC	TRÁCH NHIỆM	TẬP TRUNG VÀO NGƯỜI KHÁC	CHIẾN LƯỢC
Tự tin	Trung thực và Chính trực	Giao tiếp hiệu quả	Tập trung đến tương lai
	Ra quyết định hiệu quả	Truyền Cảm Hứng	Giải quyết vấn đề
	Kiểm soát tiến độ để đạt mục tiêu	Phối hợp hợp tác	Đổi mới
		Điều phối thay đổi	
		Thúc đẩy gắn kết đội ngũ	
		Thúc đẩy tinh thần đồng đội	

TRẢI NGHIỆM SỰ KHÁC BIỆT CỦA DALE CARNEGIE

Mô hình biến đổi

Cảm nhận sự khác biệt bằng việc sử dụng Mô hình biến đổi giúp học viên có thể tạo ra sự thay đổi trong cảm xúc, tư duy và hành vi biểu hiện trong những tình huống thực tiễn được cam kết. Từ đó, giúp học viên thay đổi cách làm và mang lại kết quả thay đổi.

Chúng ta là ai?

Tư duy | Suy nghĩ
Niềm tin | Cảm xúc
Áp ủ, khát khao



Chúng ta làm gì?

Hành động | Hành vi
Giao tiếp | Tương tác



Chúng ta được gì?

Kết quả
Tâm ảnh hưởng
Năng lực Lãnh đạo
Mối quan hệ tốt hơn
Sự gắn kết



Phương pháp huấn luyện ngay tại thời điểm

Chuyên gia huấn luyện sẽ chỉ ra các thói quen hoặc khuynh hướng chưa hiệu quả ngay khi nó xảy ra, định hướng hoặc chỉnh sửa lại và sau đó ngay lập tức hướng dẫn cách thực hiện và cải thiện nhằm giúp quá trình 'lột xác' diễn ra nhanh chóng hơn.

NĂNG LỰC TRÌNH BÀY THỰC TIỄN VÀ TRUYỀN CẢM HỨNG

Trình bày không khó, nhưng trình bày thế nào để thúc đẩy người khác cần đứng lên và hành động ngay chính là mối quan tâm lớn và trăn trở nhất trong mỗi đội ngũ. Một báo cáo của Prezi cho thấy, chỉ có 9% trong số hơn 1.000 người lao động được khảo sát cảm thấy được truyền cảm hứng và động viên khi xem một bài thuyết trình của nhà lãnh đạo. Sắp xếp thời lượng trình bày, cách mở đầu bài trình bày thu hút, bối rối với phản hồi từ người tham dự, làm thế nào để tạo cảm hứng,... là những lo lắng chung, và cũng là những điều Dale Carnegie có thể giúp nhà lãnh đạo, quản lý hoàn thiện tốt hơn.

Chương trình huấn luyện “Năng lực trình bày Thực tiễn và Truyền cảm hứng” (IPP - Inspirational and Practical Presentation) là một trong những khóa học đầu tiên và cốt lõi nhất, cũng là chương trình thứ ba trong Lộ trình Lãnh đạo Khai tạo Nội lực. Một thông điệp sẽ thực sự trở nên có tầm ảnh hưởng và thúc đẩy hành động khi người nói được trang bị đủ nội lực và những phương pháp hiệu quả.

Với những tổ chức và đội ngũ có mục tiêu phát triển bền vững, bứt phá trong bối cảnh kinh doanh luôn thay đổi và khó dự đoán, việc giao tiếp giữa người lãnh đạo và đội ngũ cần đánh thức và khơi dậy niềm tin, sự tự hào, sự tự tin, khát vọng vươn lên và khát khao hành động đội ngũ. Khi đó, người lãnh đạo có thể chia sẻ những thông điệp mạnh mẽ thúc đẩy hành động để đội ngũ chủ động xây dựng nội lực của chính mình. Đây cũng là chương trình đặc biệt duy nhất học viên sẽ được trải nghiệm quy trình huấn luyện cá nhân với hai chuyên gia huấn luyện của Dale Carnegie.

Mục tiêu đột phá:

- Xây dựng nội dung bài trình bày có mục đích và sự thấu hiểu về khán giả.
- Tự tin, thuyết phục và truyền cảm hứng khi trình bày các nội dung khác nhau.
- Tạo uy tín cho bản thân và tổ chức bằng các dữ kiện và bằng chứng chọn lọc.
- Thuyết phục mọi người hành động với chủ đích và sự chân thành.
- Diễm tính phản hồi trong các tình huống hỏi đáp căng thẳng.

Năng lực phát triển:

- Trình bày với thông điệp rõ ràng và truyền cảm hứng.
- Cấu trúc bài trình bày hiệu quả.
- Kết nối, tương tác hiệu quả với người nghe.
- Thúc đẩy hành động.
- Tự tin phản hồi trong những tình huống căng thẳng.



Đối tượng tham dự:

- Chủ doanh nghiệp.
- Lãnh đạo cấp cao, thành viên Hội đồng quản trị.
- Giám đốc/Quản lý cấp cao.
- Chuyên gia, Chính trị gia.
- Người thường xuyên trình bày trước công chúng.

TRẢI NGHIỆM SỰ KHÁC BIỆT CỦA DALE CARNEGIE

Mô hình biến đổi

Cảm nhận sự khác biệt bằng việc sử dụng Mô hình biến đổi giúp học viên có thể tạo ra sự thay đổi trong cảm xúc, tư duy và hành vi biểu hiện trong những tình huống thực tiễn được cam kết. Từ đó, giúp học viên thay đổi cách làm và mang lại kết quả thay đổi.

Chúng ta là ai?

Tư duy | Suy nghĩ
Niềm tin | Cảm xúc
Áp ú, khát khao



Chúng ta làm gì?

Hành động | Hành vi
Giao tiếp | Tương tác



Chúng ta được gì?

Kết quả
Tâm ảnh hưởng
Năng lực Lãnh đạo
Mối quan hệ tốt hơn
Sự gắn kết



Phương pháp huấn luyện ngay tại thời điểm

Chuyên gia huấn luyện sẽ chỉ ra các thói quen hoặc khuynh hướng chưa hiệu quả ngay khi nó xảy ra, định hướng hoặc chỉnh sửa lại và sau đó ngay lập tức hướng dẫn cách thực hiện và cải thiện nhằm giúp quá trình 'lột xác' diễn ra nhanh chóng hơn.

LÃNH ĐẠO ĐỘI NGŨ THÍCH ỨNG LINH HOẠT

Nghiên cứu của Dale Carnegie năm 2020 công bố: có nhiều điều có thể làm hạn chế năng lực thích ứng linh hoạt của một tổ chức: bộ máy tổ chức quan liêu làm chậm quá trình triển khai công việc, cơ cấu chính trị nội bộ làm chậm khả năng đưa ra quyết định, cấu trúc tổ chức khiến che đậy gốc rễ của vấn đề và quyền sở hữu của giải pháp, sự thiếu lòng tin gây khó khăn cho việc giao tiếp, và còn nhiều vấn đề khác chưa được đề cập. Hay, chỉ có 26% trong số hơn 1,000 nhà lãnh đạo được khảo sát cho biết rằng họ cảm thấy họ đã sẵn sàng và tự tin trong việc thích ứng với các thay đổi và biến động trong môi trường kinh doanh. Khi những rào cản này còn tồn tại, việc khắc phục chúng không hề đơn giản, nhưng không có nghĩa rằng chúng ta không thể giải quyết.

Chương trình huấn luyện "Lãnh đạo Đội ngũ Thích ứng Linh hoạt" (Agile Leadership - AL) là chương trình thứ tư, cũng là chương trình huấn luyện cuối cùng trong Lộ trình Lãnh đạo Khai tạo Nội lực. Chương trình là sự kết hợp hài hòa giữa mô hình nghiên cứu định hướng lãnh đạo của Dale Carnegie, với trải nghiệm lãnh đạo, kinh nghiệm triển khai thực tế của Chuyên gia Huấn luyện có chuyên môn sâu và thực tiễn tại các tập đoàn lớn trên thế giới. Chương trình tạo môi trường lý tưởng giúp trang bị cho người lãnh đạo và quản lý cấp cao tư duy, tầm nhìn và phương pháp luận để dẫn dắt và làm chủ những thay đổi mang tính chiến lược trong bối cảnh của thế giới VUCA, công nghệ và chuyển đổi số. Mô hình Thích ứng Linh hoạt và các đòn bẩy cũng đồng thời khai thác các khía cạnh tích cực liên quan đến con người và đội ngũ, kết hợp các nguyên tắc dẫn dắt thay đổi nhằm giúp thúc đẩy sự thay đổi mang tính bền vững cho đội ngũ và tổ chức trong quá trình phát triển và chuyển đổi.

Cùng với 3 mục tiêu đã đạt được từ 3 chương trình huấn luyện trước thuộc Lộ trình, chương trình hướng đến giúp người lãnh đạo tổng hòa sức mạnh đã được khai tạo từ từng cá nhân, tạo thành sức mạnh của tập thể để phát triển bền vững trong bối cảnh VUCA và môi trường làm việc đa thế hệ. Người lãnh đạo có nội lực cần đóng vai trò then chốt trong việc tổng hòa sức mạnh đội ngũ để tạo nên bản lĩnh của một đội ngũ gắn kết có khả năng thích ứng linh hoạt trước mọi sự thay đổi.

Mục tiêu đột phá:

- Làm chủ mô hình và bản lĩnh thay đổi, thích ứng linh hoạt phù hợp với bối cảnh phát triển của tổ chức trong thế giới VUCA.
- Mở rộng năng lực lãnh đạo 360* nhằm phát triển tối đa tiềm năng của các cấp độ vị trí công việc trong tổ chức.
- Xây dựng sự tự tin và khả năng chấp nhận rủi ro cho đội ngũ, giúp gia tăng khả năng ra quyết định chính xác, nhanh chóng và hiệu quả.
- Phát triển kỹ năng đối nhân xử thế để tạo sự gắn kết toàn diện và bền vững trong đội ngũ.
- Giao tiếp 360* để gia tăng hiệu quả hợp tác và sự thấu hiểu trong nội bộ.
- Giảm căng thẳng và phát triển thái độ tích cực, tinh thần dám nghĩ dám làm của đội ngũ.



Năng lực Phát triển:

- Thích ứng linh hoạt.
- Kiểm soát thay đổi.
- Kiểm soát căng thẳng và thái độ tích cực.
- Giải quyết vấn đề và ra quyết định.
- Sự tự tin và bản lĩnh chấp nhận rủi ro của đội ngũ.
- Lãnh đạo và giao tiếp 360*.
- Đối nhân xử thế và gắn kết đội ngũ.

Đối tượng tham dự:

- Chủ doanh nghiệp.
- Nhà quản lý, lãnh đạo cấp trung trở lên.
- Lãnh đạo đang thực hiện các dự án chuyển đổi trong tổ chức.

TRẢI NGHIỆM SỰ KHÁC BIỆT CỦA DALE CARNEGIE

Mô hình biến đổi

Cảm nhận sự khác biệt bằng việc sử dụng Mô hình biến đổi giúp học viên có thể tạo ra sự thay đổi trong cảm xúc, tư duy và hành vi biểu hiện trong những tình huống thực tiễn được cam kết. Từ đó, giúp học viên thay đổi cách làm và mang lại kết quả thay đổi.

Chúng ta là ai?

Tư duy | Suy nghĩ
Niềm tin | Cảm xúc
Áp ủ, khát khao



Chúng ta làm gì?

Hành động | Hành vi
Giao tiếp | Tương tác



Chúng ta được gì?

Kết quả
Tâm ảnh hưởng
Năng lực Lãnh đạo
Mối quan hệ tốt hơn
Sự gắn kết



Phương pháp huấn luyện ngay tại thời điểm

Chuyên gia huấn luyện sẽ chỉ ra các thói quen hoặc khuynh hướng chưa hiệu quả ngay khi nó xảy ra, định hướng hoặc chỉnh sửa lại và sau đó ngay lập tức hướng dẫn cách thực hiện và cải thiện nhằm giúp quá trình 'lột xác' diễn ra nhanh chóng hơn.