

ĐỘNG LỰC CỦA NHÂN VIÊN



Gửi Nhà quản lý!

Chào mừng bạn đã đến với tài liệu chuyên sâu về chủ đề “Tạo động lực cho nhân viên”. Nếu đã đi tới đây, bạn đã hoàn thành ½ chặng đường để tạo ra một môi trường làm việc đầy niềm vui và hiệu quả. Còn rất nhiều nhà quản lý khác không giống chúng ta, họ nghĩ rằng với nhân viên chỉ cần tiền thôi là đủ.

Tuy nhiên, để có thể xem hết tài liệu này, chúng ta còn ¼ quãng đường nữa cần đi qua. Hãy cùng tôi thống nhất 1 quan điểm:

“

Tiền là quan trọng, nhưng không đủ!

”

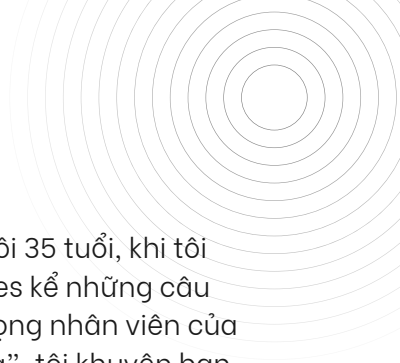
Tài liệu này được tạo ra không phải với mục đích “tiết kiệm chi phí” cho các ông chủ. Chúng ta phải thẳng thắn thừa nhận rằng **tiền rất quan trọng**. Nếu chúng ta không thể trả công xứng đáng cho nhân viên của mình, thật khó để nói đến chuyện khác.

Tôi đã từng làm việc tại trường ĐH KTQD, tôi có những cô chú ở đây! Khoa Quản trị Kinh doanh là nơi tôi lớn lên, tôi đi du lịch cùng khoa mỗi năm từ khi còn rất nhỏ. Đồng nghiệp của bố tôi, các cô chú, các bác giống như gia đình tôi. Nhưng tôi đã quyết định rời bỏ nơi mà tôi nghĩ rằng sẽ gắn bó cả đời, bởi tôi nhìn thấy nhiều cơ hội kinh doanh hơn là mức lương giảng viên đều đặn.

Tôi đã từng là chuyên viên Văn phòng Quốc hội, nơi tôi có một vài người anh thân thiết, nơi tôi mang lại sự tự hào cho cả nhà. Nhưng tôi cũng lại ra đi, một lần nữa. Có lẽ vì mức lương quá cơ bản. Ah, tôi quyết định làm “người nhà nước” lần thứ 2, vì sau lần thứ 1 tôi đã thất bại trong kinh doanh.

Cũng có nhiều nhân viên mà tôi nghĩ rằng họ sẽ đi cùng tôi thật dài, nhưng tiền đã lôi họ đi khỏi tôi, thậm chí là theo những cách không hề đáng nhớ.

Hơn ai hết, tôi đã từng tin rằng Tiền có sức mạnh to lớn!



Nhưng mọi thứ đã thay đổi vào sinh nhật năm tôi 35 tuổi, khi tôi đọc cuốn Work Rules của Laszlo Bock. Work Rules kể những câu chuyện về nội bộ Google, về cách mà họ trân trọng nhân viên của mình. Đừng vội nghĩ “Oh, Google hả, họ giàu mà”, tôi khuyên bạn nên đọc cuốn sách này để Laszlo Bock thuyết phục bạn về các vấn đề liên quan đến nhân viên.

Tôi cảm ơn cuốn sách này rất nhiều khi thay đổi hầu hết các suy nghĩ sai lầm của tôi trong việc đối xử với nhân viên. Bock nói rằng, ở Google họ trả lương theo cách “không công bằng”, nghĩa là họ không cào bằng. Dù là 2 người cùng 1 vị trí, nhưng nếu một người có đóng góp to lớn thì người đó hoàn toàn có thể nhận được đãi ngộ gấp 10 lần người còn lại (Tôi đã tăng lương gấp 2 ngay lập tức cho một nhân viên của mình sau khi biết được điều này, việc mà tôi đã phân vân hơn 1 năm). Bock cũng mô tả cách mà Google nghiên cứu về sự hạnh phúc của con người với các trải nghiệm, so với tiền.

Sau tất cả số liệu chứng minh một cách khoa học, đúng theo phong cách của Google, Bock nói rằng “nếu bạn hỏi nhân viên của mình thích gì, họ sẽ nói thích tiền. Bạn biết đấy, rốt cuộc con người luôn không biết mình muốn gì!”.

Work Rules của Laszlo Bock đã khiến tôi tò mò về thế giới nội tâm bên trong mỗi người, về khoa học động lực. Tôi đã lật lại lý thuyết của Maslow, Herzberg, Clayton Alderfer, Douglas McGregor và gần như cảm thấy hạnh phúc rất nhiều khi hiểu ra vấn đề: Tiền không phải là tất cả.

Tài liệu này đúc kết những phương pháp giúp bạn tạo ra niềm vui, động lực cho nhân viên của bạn, giúp họ hoàn thành mục tiêu trong niềm hân hoan với chính bản thân họ.

Nếu bạn còn có bất kỳ câu hỏi nào, hãy nhắn tin cho tôi:

m.me/maixuandat

Nếu bạn đã có cho mình một tư duy đúng đắn, bạn đã đi được $\frac{3}{4}$ quãng đường để đến với khoa học Động lực. Tài liệu này chính là $\frac{1}{4}$ còn lại. Cảm ơn bạn và chúc thành công.

- Mai Xuân Đạt VNOKRs -





Mục lục

 Thúc đẩy động lực của nhân viên	5
• Động lực của nhân viên là gì?	6
• Lý thuyết động lực.....	7
• Các loại động lực	13
• 10 Cách để tạo động lực hiệu quả	16
• Khóa học 10 Phương pháp tạo động lực cho Nhân viên....	24
 Giới thiệu VNOKRs.....	27

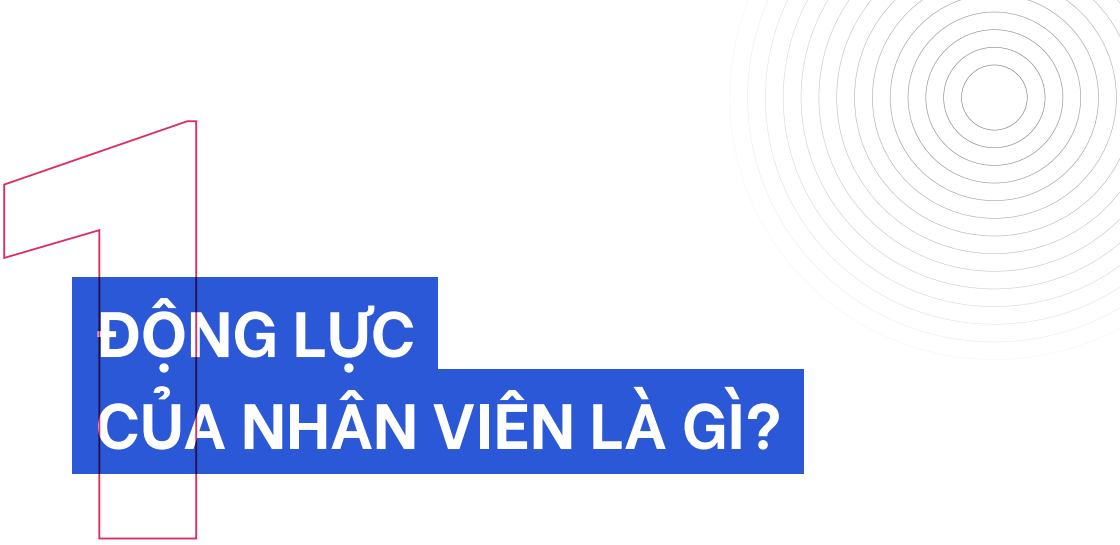




Thúc đẩy động lực của nhân viên

Động lực làm việc của nhân viên là chìa khóa thành công của tổ chức. Động lực tiếp thêm năng lượng làm việc cho nhân viên, truyền cảm hứng cho sự tiến bộ và thúc đẩy các nhóm phát triển vượt trội.

Nhưng động lực của nhân viên không phải lúc nào cũng được tạo ra một cách dễ dàng. Để giúp nhân viên có được động lực làm việc mạnh mẽ, những người lãnh đạo cần phải hiểu rõ về các loại động lực và làm thế nào để thúc đẩy được chúng trong một môi trường làm việc chuyên nghiệp.



ĐỘNG LỰC CỦA NHÂN VIÊN LÀ GÌ?

Động lực: Là quá trình khởi tạo và duy trì các hành vi hướng tới mục tiêu, *là nguyên nhân khiến bạn phải hành động*, cho dù là uống một cốc nước để giảm cơn khát hay đọc một cuốn sách để thu thập kiến thức. Động lực mô tả lý do tại sao một người làm điều gì đó.

Động lực làm việc là mong muốn hoặc sẵn sàng nỗ lực trong công việc của một người. Các yếu tố thúc đẩy có thể bao gồm **tiền lương** và **các lợi ích khác** như mong muốn có địa vị và sự công nhận, cảm giác thành tích, mối quan hệ với đồng nghiệp và cảm giác rằng công việc của họ là hữu ích hoặc quan trọng...

Động lực làm việc của nhân viên là chìa khóa thành công của tổ chức. Đó là mức độ cam kết, sự tham gia và năng lượng làm việc mà các thành viên của công ty mang lại. Nếu không có động lực làm việc, các công ty sẽ bị giảm năng suất, mức sản lượng thấp hơn và có khả năng công ty sẽ không đạt được các mục tiêu quan trọng.

Tuy nhiên duy trì và cải thiện động lực của nhân viên có thể là một vấn đề đối với các công ty, vì không phải nhiệm vụ hay công việc nào cũng gây hứng thú cho những người phải thực hiện nó. Do đó các doanh nghiệp phải luôn tìm kiếm giải pháp để duy trì động lực làm việc cao cho nhân viên của mình.

Trong thời đại ngày nay Động lực không còn là vấn đề của tiền lương, tiền thưởng hàng năm hay các lợi ích tốt. Nhân viên họ cần nhiều hơn nữa nếu họ ở lại với một tổ chức, bao gồm cả các động lực đến từ bên trong và động lực từ bên ngoài.





LÝ THUYẾT ĐỘNG LỰC

Trên thế giới có rất nhiều nhà tâm lý học đã nghiên cứu hành vi của con người và đưa ra những lý thuyết về động lực. Một số lý thuyết động lực nổi tiếng có thể kể đến như:

- *Hệ thống phân cấp nhu cầu của Maslow*
(Maslow's hierarchy of needs)
- *Thuyết hai nhân tố của Herzberg*
(Herzberg's two factor theory)
- *Thuyết nhu cầu của McClelland*
(McClelland's theory of needs)
- *Lý thuyết về kỳ vọng của Vroom*
(Vroom's theory of expectancy)
- *Thuyết X và thuyết Y của Douglas Mc Gregor*
(McGregor's theory X and theory Y)

Các lý thuyết về động lực này cung cấp sự hiểu biết rõ ràng về cách mọi người hành xử và điều gì thúc đẩy hành vi của họ. Trong tài liệu này chúng tôi sẽ giới thiệu đến các bạn hai lý thuyết động lực được cho là nổi tiếng nhất: *Hệ thống phân cấp nhu cầu của Maslow* và *Thuyết hai nhân tố của Herzberg*.

Hệ thống phân cấp nhu cầu của Maslow (Tháp nhu cầu Maslow)

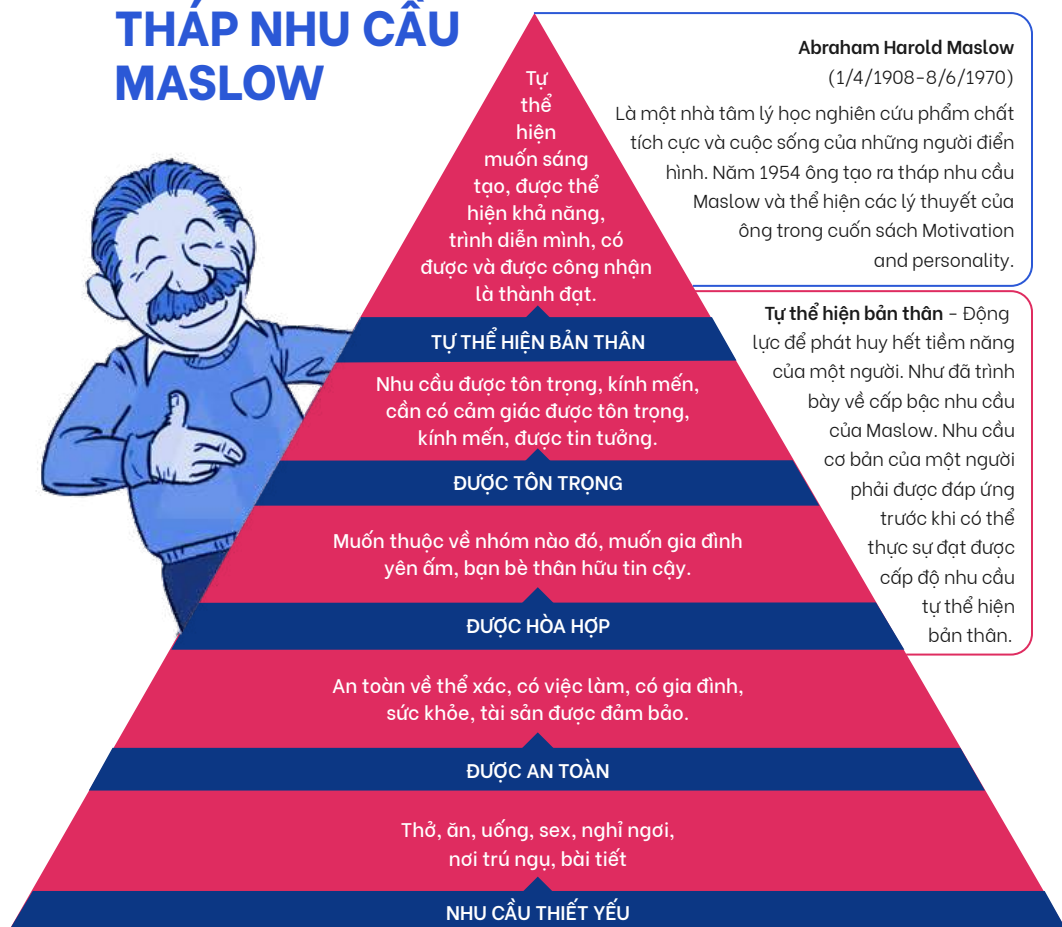
Hệ thống phân cấp nhu cầu của Maslow là một ý tưởng trong tâm lý học do *Abraham Maslow* đề xuất trong bài báo năm 1943 "*A theory of Human Motivation*" trên tạp chí *Psychological Review*.

Sau đó, Maslow mở rộng ý tưởng bao gồm những quan sát của ông về sự tò mò bẩm sinh của con người.

Hệ thống phân cấp nhu cầu của Maslow bao gồm một mô hình năm bậc về nhu cầu của con người bao gồm, thường được mô tả là các cấp độ phân cấp trong một kim tự tháp. Các nhu cầu bao gồm: **Nhu cầu thiết yếu, Được an toàn, Được hòa hợp, Được tôn trọng và Thể hiện bản thân.**

Mô hình năm giai đoạn này có thể được chia thành nhu cầu thiếu hụt và nhu cầu tăng trưởng. Bốn cấp độ đầu tiên thường được gọi là nhu cầu thiếu hụt (nhu cầu D), và cấp độ cao nhất được gọi là nhu cầu tăng trưởng hoặc nhu cầu đang tồn tại (nhu cầu B).

THÁP NHU CẦU MASLOW



Hệ thống phân cấp nhu cầu của Maslow được sử dụng để nghiên cứu cách con người tham gia về bản chất vào động lực hành vi. Các cấp độ trong tháp nhu cầu Maslow mô tả sự thay đổi động cơ của con người. Điều này có nghĩa là để động lực phát sinh ở giai đoạn tiếp theo, các giai đoạn trước phải được thỏa mãn gần đủ hoặc đầy đủ.

Ngoài ra, hệ thống cấp bậc này là cơ sở chính để biết được mối tương quan giữa nỗ lực và động lực khi nói về hành vi của con người. Mỗi cấp độ trong tháp nhu cầu chứa những yếu tố cần được đáp ứng để một cá nhân hoàn thành hệ thống phân cấp của họ. Mục tiêu trong hệ thống phân cấp của Maslow là đạt được cấp độ cao nhất đó là **Thể hiện bản thân**.

Một số kết luận về Hệ thống phân cấp nhu cầu Maslow:

- Con người được thúc đẩy bởi hệ thống cấp bậc nhu cầu. Tùy vào từng bối cảnh của mỗi người mà họ sẽ được thúc đẩy bởi những động cơ khác nhau.
- Các nhu cầu được sắp xếp theo thứ bậc từ thấp đến cao, trong đó các nhu cầu thấp hơn phải được đáp ứng nhiều hơn (nhưng không cần hoàn toàn) trước các nhu cầu cao hơn.
- Thứ tự các nhu cầu không cứng nhắc mà thay vào đó có thể linh hoạt dựa trên hoàn cảnh bên ngoài hoặc sự khác biệt của từng cá nhân.
- Hầu hết các hành vi của một người là đa động cơ, nghĩa là được xác định đồng thời bởi nhiều hơn một nhu cầu cơ bản.
- Một người có thể tồn tại đồng thời nhu cầu ở nhiều cấp trong cùng một thời điểm.

Thuyết hai nhân tố của Herzberg

Nhà tâm lý học **Frederick Herzberg** đã phát triển mô hình này vào năm 1959. Ông đã thực hiện điều này bằng cách phỏng vấn hơn 200 chuyên gia. Các cuộc phỏng vấn đi sâu vào thời điểm những người được phỏng vấn cảm thấy hạnh phúc nhất và ít hạnh phúc nhất với công việc của họ.

Theo Herzberg, nhân viên không bằng lòng với việc thỏa mãn các nhu cầu cấp thấp tại nơi làm việc; ví dụ, những nhu cầu liên quan đến mức lương tối thiểu hoặc điều kiện làm việc an toàn và dễ chịu. Thay vào đó, họ tìm kiếm sự thỏa mãn của các nhu cầu tâm lý cấp cao hơn liên quan đến thành tích, sự công nhận, trách nhiệm, sự thăng tiến và bản chất của công việc.

Điều này dường như song song với lý thuyết của Maslow về hệ thống phân cấp nhu cầu. Tuy nhiên, Herzberg đã bổ sung một khía cạnh mới cho lý thuyết này bằng cách đề xuất một mô hình động lực hai yếu tố, dựa trên quan điểm rằng sự hiện diện của một tập hợp các đặc điểm công việc hoặc khuyến khích dẫn đến sự hài lòng của người lao động tại nơi làm việc, trong khi một tập hợp các đặc điểm công việc khác và riêng biệt dẫn đến sự không hài lòng.

Vì vậy, sự hài lòng và không hài lòng không phải là một chuỗi liên tục với một cái tăng lên khi cái kia giảm đi, mà là những hiện tượng độc lập. Lý thuyết này cho rằng để cải thiện thái độ làm việc và hiệu suất, các nhà quản lý phải nhận ra và chú ý đến cả hai nhóm đặc điểm đó là các **yếu tố động lực** (Motivation) và các **yếu tố duy trì** (Hygiene).

Thuyết hai nhân tố về động lực

Yếu tố động lực

Thành tích
Sự công nhận
Bản thân công việc
Trao quyền
Thăng tiến
Phát triển nghề nghiệp

Yếu tố duy trì

Chính sách công ty
Giám sát
Các mối quan hệ
Điều kiện làm việc
Tiền lương
Sự an toàn

Yếu tố động lực

Sự xuất hiện của những yếu tố động lực khiến nhân viên làm việc chăm chỉ hơn. Chúng được tìm thấy trong chính công việc thực tế, các yếu tố này bao gồm:

- **Thành tích:** Một công việc phải mang lại cho nhân viên cảm giác đạt được thành tích. Điều này sẽ mang lại cảm giác tự hào vì đã làm được điều gì đó khó khăn nhưng đáng giá.
- **Sự công nhận:** Một công việc phải mang lại cho nhân viên sự khen ngợi và ghi nhận những thành công của họ. Sự công nhận này nên đến từ cả cấp trên và đồng nghiệp của họ.
- **Bản thân công việc:** Bản thân công việc phải thú vị, đa dạng và cung cấp đủ thách thức để giữ cho nhân viên có động lực.
- **Trao quyền:** Nhân viên nên “làm chủ” công việc của họ. Họ nên tự chịu trách nhiệm về việc hoàn thành này và không cảm thấy như thể họ đang được quản lý vì mô.
- **Thăng tiến:** Nên có cơ hội thăng tiến cho nhân viên.
- **Phát triển nghề nghiệp:** Công việc nên cho nhân viên cơ hội học hỏi các kỹ năng mới. Điều này có thể xảy ra trong công việc hoặc thông qua đào tạo chính thức hơn.

Yếu tố duy trì

Việc thiếu vắng các yếu tố duy trì sẽ khiến nhân viên làm việc kém hiệu quả hơn. Các yếu tố duy trì không hiện diện trong bản thân công việc thực tế mà bao quanh công việc. Các yếu tố này bao gồm:

- **Các chính sách của công ty:** Những chính sách này phải công bằng và rõ ràng đối với mọi nhân viên. Chúng cũng phải tương đương với các đối thủ cạnh tranh.
- **Giám sát:** Giám sát phải công bằng và phù hợp. Nhân viên nên được trao quyền tự chủ càng nhiều càng tốt.

- **Các mối quan hệ:** Cần có một mối quan hệ lành mạnh, hòa nhã và phù hợp giữa đồng nghiệp, cấp trên và cấp dưới.
- **Điều kiện làm việc:** Trang thiết bị và môi trường làm việc phải an toàn, phù hợp với mục đích và hợp vệ sinh.
- **Tiền lương:** Cơ cấu lương phải công bằng và hợp lý. Nó cũng phải cạnh tranh với các tổ chức khác trong cùng ngành.
- **An toàn:** Điều quan trọng là nhân viên cảm thấy rằng công việc của họ được đảm bảo và họ không bị đe dọa thường xuyên bị sa thải.



Để giúp cho nhân viên của bạn có thể đạt được trạng thái làm việc tốt nhất, tổ chức cần bắt đầu bằng cách giải quyết mọi vấn đề của yếu tố duy trì. Khi đã làm được điều này, tổ chức có thể tập trung để nâng cao sự hài lòng và thúc đẩy động lực của nhân viên thông qua các hành động tích cực.



CÁC LOẠI ĐỘNG LỰC

Mặc dù có nhiều lý thuyết về động lực khác nhau nhưng có thể chia động lực thành các dạng sau đây:

Động lực ngoại vi (Extrinsic Motivation)

Động lực ngoại vi là khi chúng ta được thúc đẩy để thực hiện một hành vi hoặc tham gia vào một hoạt động vì chúng ta muốn kiếm được phần thưởng hoặc tránh bị trừng phạt. Bạn sẽ tham gia vào hành vi không phải vì bạn thích thú hay vì bạn thấy nó thỏa mãn, mà bởi vì bạn mong đợi nhận được điều gì đó đáp lại hoặc tránh điều gì đó khó chịu.

Rất nhiều việc bạn làm mỗi ngày đều có động lực đến từ bên ngoài. Như tập thể dục để giảm cân để có được sự ngưỡng mộ, học nói tiếng Anh để gây ấn tượng với bạn bè, hoặc đi làm đúng giờ để tránh bị sếp la mắng...

Động lực ngoại vi là làm điều gì đó cho những phần thưởng bên ngoài mà bạn nhận được từ nó. Trong công việc, động lực ngoại vi có thể là lợi ích tài chính, quyền lợi, đặc quyền hoặc thậm chí là tránh bị sa thải.

Động lực nội vi (Intrinsic Motivation)

Động lực nội vi là khi bạn tham gia vào một hành vi, công việc, nhiệm vụ vì bạn thấy nó bổ ích. Bạn đang thực hiện một hoạt động vì lợi ích riêng của nó chứ không phải vì mong muốn một phần thưởng bên ngoài nào đó. Việc hoàn thành hay được thực hiện hành vi đó chính là phần thưởng mà bạn muốn nhận được.

Bạn bắt đầu chạy bộ vì bạn thích dậy sớm vào buổi sáng và hít thở không khí trong lành, bạn giúp đỡ người khác vì bạn thực sự cảm thấy rất vui khi làm việc đó. Tất cả những hành động kể trên đều xuất phát từ động lực nội vi.

Trong một công việc, *động lực nội vi có thể đến từ việc được làm công việc bạn cảm thấy có mục đích, tận hưởng thời gian với đồng đội của bạn hoặc đạt được các mục tiêu mà bạn đã đặt ra cho chính mình.*

Động lực ngoại vi và động lực nội vi cái nào tốt hơn?

Động lực ngoại vi phát sinh từ bên ngoài trong khi động lực nội vi đến từ bên trong. Nghiên cứu đã chỉ ra rằng mỗi loại có ảnh hưởng khác nhau đến hành vi của con người.

Các nhà nghiên cứu phát hiện ra rằng khi con người có động cơ thực chất (động lực nội vi):

- Chất lượng hành động của họ tốt hơn dẫn đến hiệu suất tốt hơn, đặc biệt là về lâu dài.
- Họ đam mê hơn và có ý thức cam kết cá nhân mạnh mẽ hơn.
- Họ kiên trì hơn khi gặp khó khăn.
- Những người này cũng sáng tạo hơn và có nhiều khả năng đưa ra những ý tưởng và giải pháp mới lạ hơn

Ngược lại, khi động lực ngoại vi được sử dụng làm phương pháp tạo động lực chính, hệ quả sẽ là:

- Dập tắt động lực nội vi
- Giảm hiệu suất trong dài hạn khi phần thưởng không tăng lên hoặc bị giảm đi. Phần thưởng có khả năng gây nghiện
- Khuyến khích các hành vi gian lận để đạt được phần thưởng
- Nuôi dưỡng tư duy ngắn hạn, giảm khả năng sáng tạo do con người tập trung vào phần thưởng hơn là mục tiêu

Tuy nhiên theo nghiên cứu ở trên không có nghĩa rằng động lực bên ngoài là một điều xấu – nó có thể có lợi trong một số tình huống. Ví dụ, động lực bên ngoài có thể đặc biệt hữu ích khi:

- Một người cần hoàn thành nhiệm vụ mà họ cảm thấy khó chịu.
- Gây hứng thú và tham gia vào một hoạt động mà một cá nhân ban đầu không quan tâm.
- Thúc đẩy mọi người tiếp thu các kỹ năng hoặc kiến thức mới.

Hầu hết mọi người đều cho rằng động lực nội vi là tốt nhất, nhưng không phải lúc nào bạn cũng có thể có được động lực nội vi trong mọi tình huống. Đôi khi một người chỉ đơn giản là không có mong muốn bên trong để tham gia vào một hoạt động.

Cung cấp các động lực ngoại vi quá nhiều cũng là vấn đề. Tuy nhiên, khi chúng được sử dụng một cách thích hợp, các động cơ thúc đẩy bên ngoài có thể là một công cụ hữu ích.

Các nhà nghiên cứu đã đi đến ba kết luận chính liên quan đến phần thưởng bên ngoài và ảnh hưởng của chúng đối với động lực nội vi:

- 1 Động lực bên trong sẽ giảm khi phần thưởng bên ngoài được trao cho việc hoàn thành một nhiệm vụ cụ thể hoặc chỉ làm công việc đơn giản, không cần nhiều nỗ lực. [Link nghiên cứu](#)
- 2 Khen ngợi có thể làm tăng động lực nội vi. [Link nghiên cứu](#)
- 3 Phần thưởng bên ngoài bất ngờ không làm giảm động lực bên trong. [Link nghiên cứu](#)

Từ các nghiên cứu trên, sau đây sẽ là 10 điều giúp tạo động lực làm việc cho nhân viên của bạn hiệu quả nhất.



10 CÁCH ĐỂ TẠO ĐỘNG LỰC HIỆU QUẢ

1. Có được một công việc có ý nghĩa (mục đích cốt lõi phù hợp)

Bạn có thể giúp thúc đẩy động lực tại nơi làm việc bằng cách đảm bảo nhóm của bạn hiểu được mỗi nỗ lực của họ tác động đến tổ chức, khách hàng và cộng đồng như thế nào (Tầm nhìn, mục đích cốt lõi).

Trong chuyến thăm trung tâm vũ trụ NASA vào năm 1962, Tổng thống John Kennedy nhìn thấy một người gác cổng mang theo một cây chổi. Ông ta cắt ngang chuyến tham quan của mình, bước tới người đàn ông và nói, “Xin chào, tôi là Jack Kennedy. Bạn đang làm gì thế?”

Người gác cổng trả lời, “Tôi đang giúp đưa một người lên mặt trăng, thưa Tổng thống.”

Rõ ràng, người gác cổng hiểu được tầm quan trọng của sự đóng góp của mình. Anh ta thực sự cảm thấy mình là một phần có giá trị của tổ chức, và điều này đã giúp anh ta tự tin vào nhiệm vụ của mình. Anh ấy không chỉ đơn thuần là một người gác cổng, anh ấy còn là một thành viên của Đội Vũ trụ NASA năm 1962!

Trên thực tế, theo một báo cáo của [*Harvard Business Review*](#) cho thấy rằng hơn 9/10 người được khảo sát sẵn sàng kiếm ít tiền hơn để có cơ hội làm những công việc có ý nghĩa hơn – cho thấy mục đích của công việc thực sự quan trọng như thế nào đối với họ.



Hoàn thành một nhiệm vụ thường mang lại cảm giác hoàn thành rất nhỏ, nhưng biết được công việc đó đã giúp ích cho người khác như thế nào, mang lại giá trị gì cho tổ chức sẽ giúp nhân viên có thêm nhiều động lực để làm việc.

Tại VNOKRs, chúng tôi làm việc với sự hào hứng mỗi ngày vì biết rằng chúng tôi đang giúp các Nhà quản lý biết chính xác điều gì đang diễn ra trong suy nghĩ của nhân viên. Điều đó sẽ thúc đẩy các Nhà quản lý đưa ra các quyết định hành động đúng đắn để xây dựng những môi trường làm việc hiệu quả, hạnh phúc.

2. Được học hỏi, phát triển bản thân, và thăng tiến

Mọi người gặp khó khăn khi họ thực hiện cùng một nhiệm vụ công việc ngày này qua ngày khác. Khi nhân viên của bạn đang trong tình trạng này, họ rất dễ trở nên kém động lực, thiếu sáng tạo và không hài lòng với công việc của mình.

Bạn có thể thay đổi điều đó bằng cách thường xuyên tổ chức những buổi đào tạo về kỹ năng cho nhân viên, chia sẻ những kinh nghiệm của bản thân để giúp đỡ họ phát triển hơn trong công việc thông qua những buổi nói chuyện ngắn. Theo nghiên cứu từ LinkedIn, 94% nhân viên cho biết họ sẽ ở lại công ty lâu hơn nếu tổ chức của họ tích cực giúp họ trong việc học tập và phát triển nghề nghiệp.

Bằng cách nâng cao kỹ năng cho nhân viên của mình, bạn đang cho họ thấy rằng họ quan trọng đối với doanh nghiệp, rằng bạn nhìn thấy tiềm năng của họ. Điều này góp phần giúp cho hiệu suất công việc ổn định hơn, nâng cao sự hài lòng trong công việc từ đó mang lại nhiều lợi ích cho tổ chức.

Nếu bạn đang quan tâm tới việc phát triển nhân sự và muốn tìm một công cụ phù hợp giúp mang lại hiệu quả cao nhất cho những chương trình đào tạo của mình, hãy tìm hiểu Ứng dụng “Học & Thi” cho doanh nghiệp 123Train của chúng tôi. Ứng dụng sẽ giúp bạn giảm 80% “công sức” đào tạo nhân sự.

Tìm hiểu thêm về Ứng dụng 123Train tại địa chỉ: 123train.vn

3. Nhận được các phản hồi, ghi nhận thường xuyên

Hãy tưởng tượng bạn làm việc trong một môi trường mà bạn không biết mình đang hoạt động như thế nào, nơi bạn chỉ đơn giản là hoàn thành nhiệm vụ mà không hiểu bạn đang làm tốt ở điểm nào hoặc bạn cần cải thiện ở đâu.

Cung cấp phản hồi và ghi nhận cho nhân viên một cách thường xuyên và mang tính xây dựng, sẽ dễ dàng tạo ra động lực cho người lao động vì họ trở nên tự tin hơn trong một số khía cạnh của công việc và cam kết hơn để giải quyết những thiếu sót của họ.

Thông qua phản hồi, ghi nhận người nhân viên biết được rằng các nhà lãnh đạo nhìn thấy và đánh giá cao những nỗ lực của họ. Được công nhận xứng đáng mang lại cho họ cảm giác có giá trị ở nơi làm việc, làm tăng lòng tự trọng, sự nhiệt tình và nâng cao tinh thần – đây cũng chính là chìa khóa để cải thiện hiệu suất và mức độ gắn kết.

Theo Forbes, phản hồi thường xuyên hiện đang được gắn nhãn “**Ứng dụng sát thủ**” và đã được chứng minh làm tăng hiệu suất lên đến 39%.

Tuy nhiên văn hóa phản hồi và công nhận đôi khi khó được thực hiện tại các doanh nghiệp bởi vì thói quen ngại giao tiếp. Người quản lý và nhân viên luôn có khoảng cách và thường không có sự thẳng thắn hoàn toàn với nhau. Việc ghi nhận thành tích của người khác một cách công khai cũng rất khó để thực hiện.

Để thực hiện tốt việc ghi nhận, trước tiên doanh nghiệp cần có quá trình làm quen. Và cần có một công cụ chuyên biệt – giống như **phần mềm GoalF** để tạo thói quen phản hồi và công nhận trong tổ chức.

Phần mềm GoalF thiết lập một môi trường để mọi người có thể dễ dàng trao đổi, phản hồi và ghi nhận lẫn nhau một cách công khai. Dần dần thói quen ngại giao tiếp sẽ được xóa bỏ và thay vào đó là một văn hóa trao đổi mạnh mẽ rộng khắp tổ chức.

Bạn có thể tìm hiểu thêm thông tin và đăng ký dùng thử miễn phí 30 ngày phần mềm GoalF tại địa chỉ: GoalF.vn

4. Được người khác lắng nghe

Việc lắng nghe nhân viên không có nghĩa là bạn có thể khắc phục mọi vấn đề, không nhất thiết phải đồng ý với nhân viên của mình (về bất cứ điều gì họ đang nói) hoặc không có nghĩa là bạn phải thực hiện một đề xuất của họ. Nhưng bạn cần có sự lắng nghe một cách chân thành để hiểu được cảm xúc của nhân viên.

Trong một nghiên cứu của **Salesforce Research** đã khảo sát hơn 1.500 chuyên gia kinh doanh về khả năng lãnh đạo dựa trên giá trị và bình đẳng tại nơi làm việc. Trong số những phát hiện, họ thấy rằng khi một nhân viên cảm thấy được lắng nghe, người đó có khả năng cảm thấy được trao quyền để thực hiện hết khả năng của họ cao hơn 4,6 lần.

Tất cả chúng ta đều có nhu cầu được người khác lắng nghe, điều đó giúp cho chúng ta cảm thấy mình được tôn trọng và ý kiến của chúng ta có giá trị. Khi nhân viên của bạn cảm thấy được lắng nghe, họ cảm thấy có động lực và làm tốt công việc của mình hơn.

5. Được đóng góp vào mục tiêu chung

Các doanh nghiệp tiến lên bằng cách đặt ra các mục tiêu và sau đó nỗ lực để đạt được chúng. Tuy nhiên, tại phần lớn các công ty chỉ có một số ít thành viên hiểu về mục tiêu chung của tổ chức, số còn lại hoàn toàn không hiểu được ý nghĩa của công việc mình

đang làm. Điều này gây ảnh hưởng rất lớn tới động lực làm việc của nhân viên.



“95% nhân viên không biết hoặc không hiểu các mục tiêu chiến lược của công ty”

Thiết lập mục tiêu chung cho cả tổ chức là một quá trình cần thiết để thu hút sự tham gia của nhân viên và giúp họ thành công. Tập hợp mọi người lại với nhau để theo đuổi các mục tiêu chung là điều quan trọng để tiến lên phía trước, duy trì và phát triển doanh nghiệp trong thời gian dài.

Hiểu và được tham gia vào các mục tiêu chung của tổ chức giúp nhân viên có động lực và cảm thấy công việc của mình có giá trị. Những nhân viên tài năng sẽ được thể hiện và vượt lên trên những gì bạn mong đợi ở họ.

*Bạn có thể tìm hiểu thêm về **OKRs (Mục tiêu và các Kết quả chính)** để giúp thiết lập mục tiêu cho toàn bộ tổ chức. Đây là một phương pháp Quản trị mục tiêu đang rất được ưa chuộng trên thế giới. OKRs là một công cụ đơn giản để tạo sự liên kết và tham gia của toàn bộ tổ chức xung quanh các mục tiêu có thể đo lường được.*

6. Thực hiện các mục tiêu thách thức

Theo lý thuyết Goal Settings của Locke từ năm 1968, một mục tiêu đầy thách thức và phù hợp sẽ thúc đẩy động lực nội vi, mang lại cho một cá nhân cảm giác tự hào và chiến thắng khi họ đạt được chúng, và giúp họ có động lực để đạt được mục tiêu tiếp theo lớn lao hơn.

Mục tiêu càng thách thức (và được chấp nhận) thì sự thỏa mãn và niềm đam mê đạt được nó càng lớn.

Vì vậy hãy khuyến khích nhân viên của bạn đặt ra những mục tiêu thách thức. Đảm bảo rằng những mục tiêu này được vạch ra rõ ràng cho nhân viên của bạn, cho họ biết lý do họ cần thực hiện và những kỳ vọng của bạn. Và lưu ý một điều hãy tạo ra một môi trường “an toàn” để đặt ra các mục tiêu thách thức, điều đó đồng nghĩa với việc “**Không trừng phạt những thất bại**”.

7. Cùng chung giá trị văn hóa, niềm tin với tổ chức

Văn hoá của một doanh nghiệp là toàn bộ giá trị, niềm tin được gây dựng lên trong suốt quá trình tồn tại và phát triển của một doanh nghiệp, từ đó trở thành quy tắc, tập quán quen thuộc ăn sâu vào hoạt động của doanh nghiệp đồng thời chi phối tình cảm, cách suy nghĩ và hành vi của mọi thành viên trong việc theo đuổi và thực hiện các mục tiêu.

Một tổ chức có văn hóa tốt là một tổ chức có những hành vi và cách cư xử đồng nhất. Nhân viên của bạn sẽ cảm thấy có động lực và niềm tin vào tổ chức khi họ được làm việc cùng những người có chung giá trị niềm tin.

Người lãnh đạo có vai trò quan trọng trong việc duy trì một nền văn hóa mạnh mẽ, bắt đầu bằng việc tuyển dụng và lựa chọn những ứng viên có cùng chung niềm tin. Ngoài ra người lãnh đạo cũng cần phát triển các chương trình định hướng, đào tạo và quản lý hiệu suất nhằm vạch ra và củng cố các giá trị cốt lõi của tổ chức, đảm bảo rằng tất cả thành viên luôn hướng tới những giá trị văn hóa của tổ chức.

Để tìm hiểu sâu hơn về Văn Hóa Doanh Nghiệp, bạn có thể muốn tham gia nhóm “[Học làm Sếp](#)” do OKRs Coach Mai Xuân Đạt sáng lập.

8. Có một người sếp tốt (lắng nghe, thấu hiểu, dẫn dắt, đồng hành, tin tưởng)

Mối quan hệ giữa người quản lý và nhân viên được xây dựng dựa trên sự tin tưởng và cam kết. Được làm việc với một người quản lý tốt, luôn sẵn sàng hỗ trợ là yếu tố quan trọng để khiến cho nhân viên cảm thấy gắn bó với tổ chức và có thêm động lực để làm tốt công việc của mình.

Những nhân viên tin rằng người quản lý của họ quan tâm đến họ sẽ hoạt động tốt hơn. Khi nhân viên cảm thấy được hỗ trợ bởi người quản lý của họ, niềm hạnh phúc của họ trong công việc sẽ tăng mạnh, điều này cũng góp phần vào thành công của công ty.

Xây dựng một mối quan hệ lành mạnh đòi hỏi nỗ lực của cả người quản lý và nhân viên. Và khi mối quan hệ này trở nên bền chặt thì kết quả là niềm hạnh phúc và sự hài lòng trong công việc, tác động tích cực đến năng suất, hiệu suất, chính sách và cả văn hóa làm việc.

9. Nhận được mức lương xứng đáng với đóng góp, chứ không phải vị trí công việc

Trong cuốn Work Rules của Laszlo Bock nói rằng tại Google nguyên tắc để giữ chân được những người giỏi nhất đó là “**Trả lương không công bằng**”. Điều này có nghĩa rằng bạn không nên trả lương đồng đều cho tất cả nhân viên ở cùng một vị trí, thay vào đó hãy nhìn vào năng lực, sự đóng góp của mỗi người để đưa ra một mức lương phù hợp.

Phần lớn các công ty đều nhầm lẫn giữa khái niệm “Trả lương đồng đều” và “Trả lương công bằng”. Công bằng là khi tiền lương tương xứng với đóng góp của họ, và phải có sự chênh lệch lớn giữa những người giỏi nhất và những người tệ nhất. Những người giỏi làm việc vượt trội hơn những người kém rất nhiều lần vì vậy tiền lương của họ cũng phải cao gấp nhiều lần.

Việc được hưởng mức lương đúng với năng lực của mình sẽ đảm bảo sự công bằng và giúp cho những nhân viên giỏi của bạn có thêm động lực để làm việc và gắn bó lâu dài với tổ chức. Đơn giản là vì họ biết rằng tổ chức nhận ra giá trị và đánh giá cao năng lực của họ. Nếu bạn không có khả năng trả lương hoặc tăng lương cạnh tranh, hãy nghĩ đến các khoản thưởng dựa trên hiệu suất cho từng nhân viên hoặc nhóm.

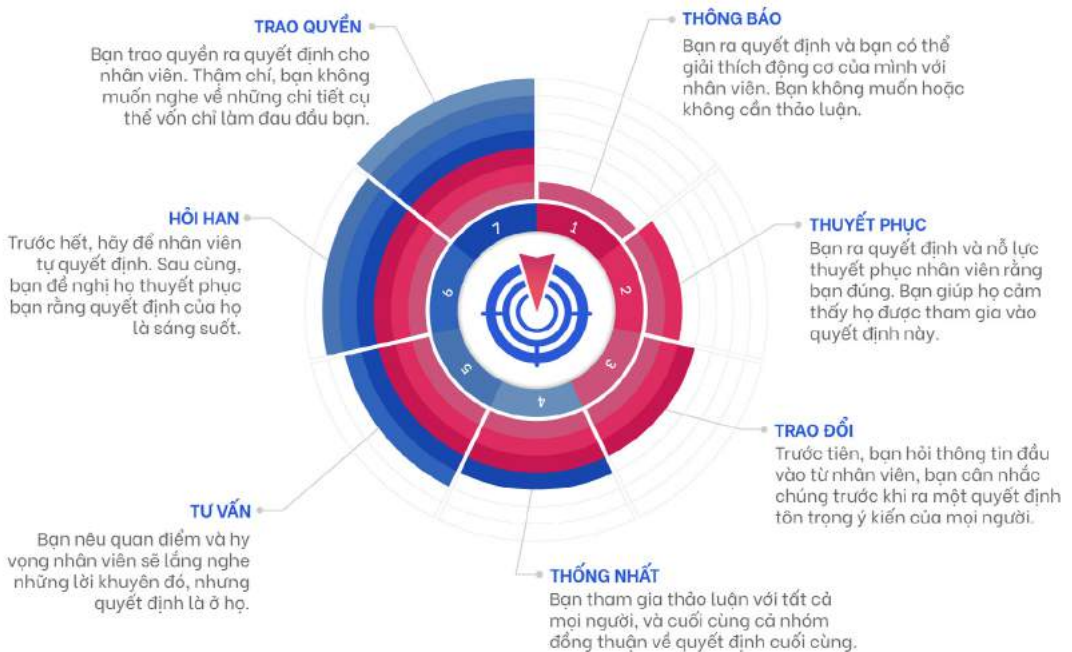
Bạn có thể tìm hiểu thêm về tính lương thưởng đúng cách [tại đây](#)

10. Được tôn trọng, tin tưởng và trao quyền

Trao quyền là yếu tố quan trọng đối với sự phát triển của bất kỳ công ty nào. Ủy quyền hiệu quả không chỉ mang lại lợi ích cho việc tăng năng suất ngay lập tức mà còn cho phép bạn phát triển nhân sự để họ có thể sẵn sàng thăng tiến vào các vai trò cao hơn trong tương lai.

Khi được trao quyền, các thành viên trong nhóm sẽ hoạt động hiệu quả hơn vì họ nhận được sự tin cậy, được đối xử một cách đàng hoàng và tôn trọng từ người quản lý. Theo như tháp nhu cầu của Maslow “Được tôn trọng” là nhu cầu cao thứ hai chỉ sau “Khẳng định bản thân”. Điều này cho thấy rằng khi một người được tin tưởng và trao quyền, họ sẽ có động lực làm việc mạnh mẽ để thực hiện bất kỳ nhiệm vụ thách thức nào.

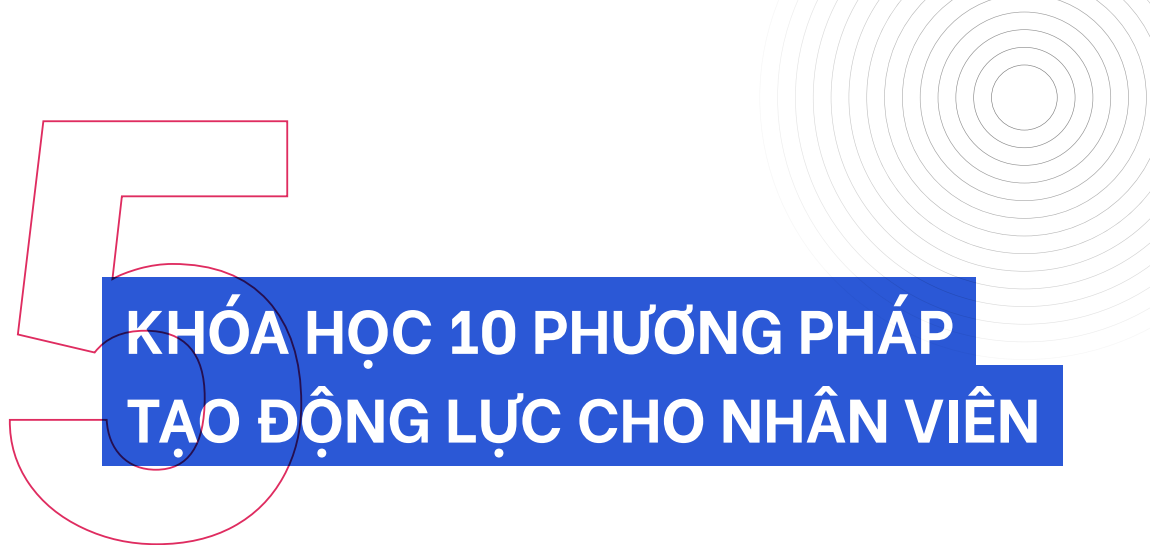
7 CẤP ĐỘ ỦY QUYỀN


 Scan để
xem thêm


Bạn có thể tìm hiểu thêm về cách ủy quyền hiệu quả trong 2 cuốn sách mà VNOKRs giới thiệu dưới đây:

Người giỏi không phải là người làm tất cả – Tác giả: **Donna M. Genett**

Lãnh đạo giỏi phải biết tạo niềm vui – Tác giả: **Jurgen Appelo**



KHÓA HỌC 10 PHƯƠNG PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC CHO NHÂN VIÊN

Như đã nói trong phần trước, để giúp cho nhân viên có được động lực làm việc một cách mạnh mẽ đòi hỏi thời gian và sự nỗ lực rất lớn từ tổ chức cũng như những nhà quản lý.

Tham gia các khóa đào tạo về động lực từ các chuyên gia là cách tốt nhất để bạn tìm hiểu về kiến thức, nâng cao kỹ năng quản lý và biết cách để giúp nhân viên của mình có được động lực làm việc mạnh mẽ.

Khóa học 10 phương pháp tạo động lực cho nhân viên (Không dùng tiền)

Hiện nay trên Ứng dụng “*Học & Thi*” *OKRs VNOKRs E-Learning* của VNOKRs đã có khóa học “**10 phương pháp tạo động lực cho nhân viên**” do **OKRs Coach Mai Xuân Đạt** giảng dạy.

Tham gia khóa học các nhà Quản lý sẽ hiểu đúng về Động lực từ khoa học quản trị, từ đó tìm ra phương pháp hiệu quả để tạo động lực cho nhân viên.

Nội dung khóa học bao gồm:

- 1** Giải thích động lực dưới góc độ khoa học Quản trị và Tâm lý học: trình bày các vấn đề động lực dưới góc độ khoa học quản trị để đưa ra các kết luận hữu ích với các Nhà quản lý.

- 2 Xem xét kỹ 2 thuyết động lực của Maslow và Herzberg: Giới thiệu nguyên gốc của Tháp động lực của Maslow và mô hình 2 nhân tố của Herzberg được giới khoa học quản trị và khoa học hành vi ứng dụng rộng rãi để hiểu về động lực của con người.
- 3 Các phương pháp tạo động lực hiệu quả, sử dụng được ngay mà không tốn kém: Tiền là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hành vi của mỗi người. Tuy nhiên tiền không phải là yếu tố duy nhất. Trong khóa học này, bạn sẽ biết về các phương pháp khác (ít dùng đến tiền) có hiệu quả cao trong việc thúc đẩy động lực làm việc của nhân viên.

Bạn có thể tìm hiểu thêm thông tin về khoá học và đăng ký tại địa chỉ: <https://okrs.vn/hoc-okrs-online-doanh-nghep>

[Cài đặt Ứng dụng VNOKRs E-Learning cho iOS](#)

[Cài đặt Ứng dụng VNOKRs E-Learning cho Android](#)

THẺ ĐỘNG LỰC (DÀNH CHO SẾP)

Cộng đồng
Learn2Lead – Học làm Sếp

Vai trò của Nhà quản lý không gì hơn là hướng dẫn nhân viên tiến bộ và tạo ra một môi trường tràn đầy động lực. Thực hành thẻ động lực thường xuyên là bí quyết tạo ra một “đội bóng” hiệu quả cao.

Hàng Ngày

- ☐ Ghi nhận một nỗ lực của nhân viên
- ☐ Phản hồi về một công việc cụ thể của nhân viên
- ☐ Lắng nghe một nhân viên
- ☐ Đồng hành cùng một khó khăn của nhân viên

Hàng Tuần

- ☐ Tạo ra một cơ hội học hỏi, phát triển
- ☐ Nói chuyện với một nhân viên về vai trò của họ với mục tiêu chung
- ☐ Trò chuyện 1:1 với tất cả nhân viên (dưới 1 cấp)
- ☐ Thực hành kỹ thuật 7 bước giao việc

Hàng Tháng

- ☐ Viết 1 bài về ý nghĩa công việc, mục đích cốt lõi của công ty
- ☐ Nói chuyện về giá trị, niềm tin của công ty
- ☐ Tạo ra một thử thách với một nhân viên
- ☐ Thực hành kỹ thuật Thẻ Ủy Quyền và Bảng ủy quyền

Hàng Quý

- ☐ Trò chuyện với nhân viên về phát triển nghề nghiệp
- ☐ Thiết lập các mục tiêu thách thức của công ty
- ☐ Ghi nhận các nỗ lực bằng phần quà giá trị

Hàng Năm

- ☐ Ghi nhận các nỗ lực của nhân viên bằng việc thăng tiến
- ☐ Xem xét ghi nhận nhân viên bằng thu nhập xứng đáng
- ☐ Kiểm tra sự nhất quán với sứ mệnh

Gia nhập cộng đồng
Learn2Lead – Học làm Sếp

Chuyển khoản:

Số tài khoản: 0451001404897

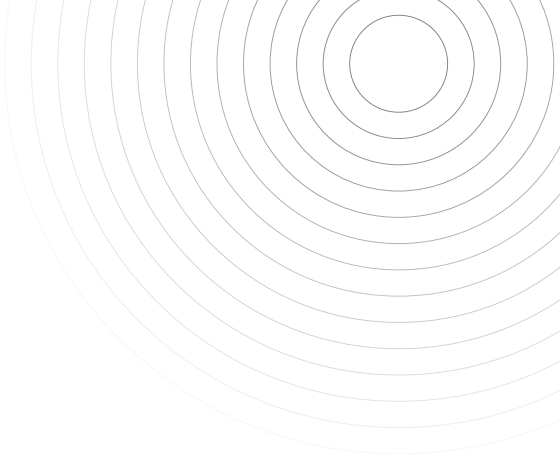
Chủ tài khoản: Mai Xuân Đạt

Ngân hàng: Vietcombank – Chi nhánh Thành Công, Hà Nội

Số tiền: 50.000.000 VND/ người/ năm

Cú pháp: [Ho và Ten] [Sodienthoai]

Ví dụ: Mai Xuan Dat 0912345678



CÔNG TY J.O.H.N CAPITAL

Công ty TNHH J.O.H.N CAPITAL (J.O.H.N) được sáng lập và phát triển bởi một trong những người tiên phong chia sẻ về khung tư duy quản trị mục tiêu OKRs tại Việt Nam – **OKRs Coach Mai Xuân Đạt**

J.O.H.N tập trung vào việc xây dựng hệ sinh thái kiến thức, công cụ OKRs và đầu tư khởi nghiệp. Dịch vụ của J.O.H.N mang lại giải pháp toàn diện cho việc ứng dụng mô hình quản trị mục tiêu OKRs vào doanh nghiệp.

Sứ mệnh

“

Tạo ra môi trường làm việc hiệu quả
và nhiều niềm vui bằng cách ứng dụng
các lý thuyết quản trị đúng đắn.

”



Hệ sinh thái VNOKRs

HUẤN LUYỆN OKRs

Chương trình Huấn luyện cao cấp “Winning OKRs Secrets” được Đức kết tinh hoa từ 15 chu kỳ thực hiện OKRs thực tế kết hợp với kinh nghiệm huấn luyện >2.000 CEO & Đội ngũ Quản trị cấp cao, dựa trên nền tảng lý thuyết Quản trị của John Doerr.

CHIA SẺ KIẾN THỨC

Hệ thống website và kênh youtube chia sẻ kiến thức giúp các doanh nghiệp tìm hiểu về OKRs và hướng dẫn cách triển khai OKRs vào tổ chức một cách đúng đắn.

SỰ KIỆN

Chuỗi sự kiện VNOK Talk, VNOK Tour, VNOKafe diễn ra hàng tháng để chia sẻ những kinh nghiệm thực tế triển khai OKRs trong các doanh nghiệp, kết nối các doanh nghiệp đang tìm hiểu và áp dụng OKRs.

CỘNG ĐỒNG

Cộng đồng VNOK – Nơi chia sẻ những kiến thức thực tế ứng dụng OKRs cho các doanh nghiệp Việt Nam. G-OKRs – Câu lạc bộ trao đổi kiến thức và hỗ trợ triển khai OKRs dành cho các doanh nghiệp đang áp dụng OKRs.

ĐẦU TƯ KHỞI NGHIỆP

Đầu tư vào các doanh nghiệp startups ở Việt Nam với đa lĩnh vực: Digital Marketing, Sáng tạo, Sản xuất nội dung số v.v...

PHẦN MỀM VNOKRs

VNOKRs là công cụ chuyên dùng cho việc vận hành hệ thống OKRs của tổ chức. Tính năng của phần mềm quản lý OKRs được thiết kế phù hợp với các nguyên lý căn cốt của OKRs, giúp doanh nghiệp nhanh chóng ứng dụng OKRs thành công.



OKRs COACH MAI XUÂN ĐẠT



OKRs Coach Mai Xuân Đạt với xuất phát điểm là một người đam mê khởi nghiệp, đã tự mình thành lập ra các doanh nghiệp và không ngừng miệt mài tìm hiểu các phương pháp quản trị nhằm tạo ra các tập thể hiệu suất cao.

Lựa chọn OKRs là phương pháp quản trị Mục Tiêu chủ yếu cho các doanh nghiệp của mình, ông đã đạt được các thành công nhất định. Hiện nay OKRs Coach Mai Xuân Đạt đang là:

- **Founder & CEO J.O.H.N Capital (VNOKRs)** – Công ty chuyên về huấn luyện OKRs & Đầu tư khởi nghiệp.
- **Founder cộng đồng OKRs Việt Nam (VNOK)** với hơn 7000 nhà quản lý quan tâm tìm hiểu OKRs.
- **Chairman SEONGON** – Agency chuyên sâu về Google Marketing.
- **Tác giả cuốn sách OKRs “Hiểu đúng, Làm đúng”.**
- **Nhà đầu tư, Đồng sáng lập, thành viên HĐQT các doanh nghiệp:** MOMTECH (Phần mềm), EONMIX (Video Marketing), RedMonsters (Chiến lược nội dung), Happy Works (Sàn tuyển dụng Marketing), TECHCEN (Công nghệ).



Kinh nghiệm chuyên môn

OKRs Coach Mai Xuân Đạt đã có kinh nghiệm triển khai OKRs với 6 công ty của bản thân và huấn luyện OKRs ngắn hạn cho nhiều doanh nghiệp như Ngân hàng Quân đội MB, Mobifone, CANIFA, Nam Dược, SUNHOUSE, EWAY,...

OKRs Coach Mai Xuân Đạt đã đạt chứng nhận OKR Professional (OKRP) được cấp bởi **OKR Training** Tổ chức huấn luyện và đào tạo OKR toàn cầu.



Dựa trên kiến thức chính quy và kinh nghiệm triển khai thực tiễn, OKRs Coach Mai Xuân Đạt đã viết cuốn sách: **“OKRs – Hiểu đúng, Làm đúng”**, là cuốn sách đầu tiên về OKRs của một tác giả người Việt giúp giải đáp các thắc mắc, sai lầm và hướng dẫn cách triển khai OKRs đúng đắn.

Bên cạnh việc điều hành các công ty của mình, ông Mai Xuân Đạt cũng dành nhiều thời gian làm Huấn luyện viên, diễn giả chia sẻ kiến thức về OKRs, Marketing, Chiến lược Nội dung.

- **HLV OKRs tại VNOKRs:** Bí mật Mô hình OKRs Hoàn hảo – *Winning OKRs Secrets*.
- **HLV Học viện Thương hiệu Plato:** môn Chiến lược Nội dung.
- **HLV tại Vĩnh Thái Communication:** môn Basic Marketing Tree.
- **Thành viên Ban cố vấn VMCC** (Vietnam Marketing & Communication Club)

CỘNG ĐỒNG

LEARN2LEAD

HỌC LÀM SẾP, HỌC ĐỂ DẪN ĐẦU

Cộng đồng “LEARN2LEAD – Học làm Sếp, Học để dẫn đầu” được sáng lập bởi **OKRs Coach Mai Xuân Đạt** (CEO & Founder của VNOKRs) nhằm mục đích chia sẻ với các Nhà quản lý đang đi tìm kiếm hạnh phúc tất cả những kinh nghiệm mà OKRs Coach Mai Xuân Đạt đã nhận được từ công việc, nhân viên và từ các nhà tư tưởng quản trị vĩ đại.

Tham gia cộng đồng “học làm Sếp”, các nhà Quản lý sẽ có cơ hội được tìm hiểu và trao đổi về các kiến thức quản lý một cách bài bản, cùng hỗ trợ và giúp đỡ lẫn nhau **tạo dựng một môi trường làm việc hiệu quả và hạnh phúc.**

5 Giá trị cốt lõi (L.E.A.R.N)

- **Leadership by Love:** Lãnh đạo bằng niềm tin và tình yêu đối với nhân viên. Trách nhiệm của chúng ta là làm gương và dẫn dắt.
- **Effective:** Chúng ta chia sẻ kiến thức thực tế, cùng nhau tạo ra hiệu quả thực sự cho nhóm, công ty.
- **Active Action:** Khi đã tin tưởng, chúng ta chủ động và quyết tâm thực hiện các hành động dù khó khăn.
- **Right Mindset:** Chúng ta tìm hiểu và học tập những tư duy đúng, tập luyện những Lễ thường trở thành Thói quen.
- **Never Give Up:** Chúng ta sẽ không bao giờ bỏ cuộc cho tới khi chạm đến được trạng thái Hạnh Phúc trong Công việc.



4 Quy tắc ứng xử (L.E.A.D)

- **LOGIC:** Chúng ta trao đổi dựa trên lý luận về quản trị học một cách bài bản.
- **ENJOY:** Làm sếp là phải vui, ở đây cũng vậy. Hãy để lại những bức dọc ở ngoài kia.
- **ASK:** Chúng ta không chờ đợi vấn đề tự biến mất mà chủ động đặt ra câu hỏi đúng.
- **DISCUSS:** Không có ai là biết hết hay đúng hết. Chúng ta thảo luận để cùng nhau học hỏi

Đăng ký tham gia vào Cộng đồng “*Học làm Sếp*” tại địa chỉ:
maixuandat.vn/l2l



Bí mật mô hình OKRs hoàn hảo

3 BƯỚC ĐƠN GIẢN ĐỂ XÂY DỰNG DOANH NGHIỆP 10X

Bí mật của **Top 1%** doanh nghiệp **Fortune 500** tăng trưởng đột phá **X3-X10** so với công ty cùng ngành với hệ thống **Vận hành tự động >90%**, trong khi vẫn duy trì **An toàn, bền bỉ** và **giữ vững vị trí trong suốt 10-30 năm** kế tiếp

Khám phá bí quyết giúp họ **Triển khai OKRs** với **Tốc độ X3-X5** so với các công ty đồng cấp cùng với sự **Ổn định và tương thích** đáng kinh ngạc.

Tuyên ngôn của chúng tôi

Chương trình Huấn luyện cao cấp “Winning OKRs Secrets - WOS” của chúng tôi giúp các doanh nghiệp **> 30 nhân sự** hoặc **Doanh thu > 3 tỷ/tháng**, đang có nhiều **Cơ Hội & Tham Vọng** phát triển đột phá có thể vượt qua những **Rủi ro tiềm ẩn & sai lầm quản trị cổ hữu** khi 1 tổ chức **Phát triển nóng**, xây dựng một doanh nghiệp mạnh mẽ toàn diện có khả năng **X2-X3 Doanh số** trong **12-18 tháng** và trở thành **1 Tập thể “Tự quản trị”** giúp lãnh đạo không làm việc quá **2h/ngày** tại công ty

Đây là những điều bạn sẽ có được

- Mô hình quản trị doanh nghiệp phù hợp với quy mô từ **10 đến hàng nghìn nhân sự**
- Một doanh nghiệp **“Tự quản trị”**, **>90%** công việc nhân viên chủ động thực hiện
- Môi trường **X3 động lực và gắn kết**. 100% nhân viên vui vẻ và hài lòng

- Nhân viên phát huy **200%-300% năng lực** mà không cần làm việc nhiều hơn
- Cách để Quản trị thành công ngay trong **90 ngày đầu tiên**
- Xây dựng Văn hóa doanh nghiệp mạnh mẽ trong vòng **12 tháng** thay vì nhiều năm
- Sở hữu một Doanh nghiệp **Tự vận hành mà không cần chuyên gia tư vấn** kèm cặp cả đời
- Bạn có nhiều thời gian hơn cho bản thân, chỉ cần **Làm việc 2h/ngày** mà doanh nghiệp vẫn vận hành hiệu quả

Cho dù bạn	Bạn cũng không cần phải
Không có kinh nghiệm Quản trị bài bản	Vất vả, vất vả thử sai, vừa điều hành vừa học thêm cái mới và trở thành Chuột bạch cho những Chiến lược chưa được kiểm chứng
Bạn Không hiểu về các công cụ Quản trị tổng thể	Bỏ ra Hàng trăm giờ học , Hàng nghìn tài liệu quản trị Phức tạp và rối loạn trong biển thông tin, kiến thức Quản trị
Bạn Không có kinh nghiệm trong việc xây dựng Văn hóa Doanh nghiệp	Bị doanh nghiệp của mình Nuốt trọn cuộc sống cá nhân và thời gian cho những Thiên thần nhỏ đáng yêu của bạn
Bạn Không rành về vấn đề Quản lý và thấu hiểu nhân sự	Trở thành một Chuyên gia tâm lý cho chính nhân viên của mình
Đã Đánh mất niềm tin với nhân viên của mình	Ngay lập tức thay đổi mô hình quản trị/ kinh doanh của bạn hiện tại

Cam kết của chúng tôi

- Áp dụng được OKRs sau **90 ngày thực hiện đầu tiên** (Thay vì 270 - 365 ngày như 99% các công ty khác)
- **100% nhân viên** quen với kỷ luật làm việc mới, **Trở nên cam kết, chủ động** từ **Tháng thứ 4** trở đi
- **80% Nhân viên** tự đánh giá động lực bản thân tăng (Thông qua khảo sát)
- **Đạt tối thiểu 70%** các mục tiêu công ty đề ra

Tìm hiểu chi tiết chương trình Huấn luyện cao cấp **“Winning OKRs Secrets - Bí mật mô hình OKRs hoàn hảo”** và đăng ký tham gia buổi **tư vấn chiến lược miễn phí** cùng **OKRs Coach Mai Xuân Đạt** tại địa chỉ:
<https://winningokrs.com/>