



MÔ HÌNH NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO

Leadership

Nội dung

01

Mô hình năng lực lãnh đạo là gì

02

Ý nghĩa và tầm quan trọng

03

Quy trình triển khai

04

Triển khai và Đánh giá



Vai trò của Lãnh đạo

- Lãnh đạo là khả năng truyền cảm hứng và hướng dẫn người khác hướng tới một mục tiêu chung.
- Lãnh đạo là nâng tầm nhìn của một người lên tầm cao hơn và nâng hiệu suất lên một tiêu chuẩn cao hơn.



"Lãnh đạo và học tập là không thể thiếu với nhau." - John F. Kennedy



Mô hình năng lực lãnh đạo

- Là khuôn khổ xác định kỹ năng, hành vi và tố chất cần thiết cho nhà lãnh đạo.
- Là cơ sở cho việc lập kế hoạch kế nhiệm, phát triển và khả năng lãnh đạo hiệu quả.

Định nghĩa Năng lực

của Đại học Nebraska-Lincoln

là “khả năng
sự kết hợp **có thể quan sát được và
có thể đo lường được** kiến thức, kỹ năng, khả
năng và các thuộc tính cá nhân góp phần vào
nâng cao hiệu suất của nhân viên và cuối cùng
dẫn đến thành công của tổ chức



Bộ năng lực Lãnh đạo

“ Bộ quy tắc dành cho những nhà lãnh đạo và quản lý hiệu quả nhất ở mọi cấp độ, những người có thể giúp công ty thực hiện nguyện vọng và thúc đẩy hiệu quả hoạt động của công ty. Tài năng quản lý là **sự kết hợp giữa tư duy chiến lược sắc bén, khả năng lãnh đạo, sự trưởng thành về mặt cảm xúc, kỹ năng giao tiếp và khả năng thu hút và truyền cảm hứng cho những người tài năng khác, bản năng kinh doanh, kỹ năng cơ bản và khả năng mang lại kết quả**”.

Axelrod, Handfield-Jones và Michaels (2002)



HOCVIENHR.COM



Boyatzis (1982)

Năng lực mô tả hành vi chứ không phải kỹ năng tâm lý. Chúng là biểu hiện của sự tương tác của nhiều quá trình tâm lý khác nhau như suy nghĩ, trí nhớ và cảm xúc.

Định nghĩa của Boyatzis về năng lực là: *“động cơ, đặc điểm, kỹ năng, khía cạnh về hình ảnh bản thân hoặc vai trò xã hội của một người hoặc một khối kiến thức mà người đó sử dụng”*.





"Chúng tôi muốn các nhà lãnh đạo của mình tìm cách động viên và truyền cảm hứng cho nhóm của họ, giảm bớt tiếng ồn trong công việc và giúp loại bỏ những trở ngại. Nếu bạn là người quản lý hoặc lãnh đạo ở bất kỳ cấp độ nào tại SpaceX, chúng tôi nhấn mạnh rằng nhóm của bạn không ở đó để phục vụ bạn. Bạn ở đó để phục vụ nhóm của mình và giúp họ thực hiện công việc tốt nhất có thể cho công ty."

Điều này áp dụng cho tôi nhiều nhất. Các nhà lãnh đạo cũng phải làm việc chăm chỉ hơn những người dưới quyền và luôn đảm bảo rằng nhu cầu của họ được quan tâm trước nhu cầu của bạn, từ đó làm gương cho họ."

Lưu ý: Đây chỉ là một góc nhìn và ít nhất thì Elon Musk gần đây chưa chứng tỏ được mình là nhà lãnh đạo giỏi nhất. Trích dẫn vẫn thể hiện một quan điểm hợp lệ.

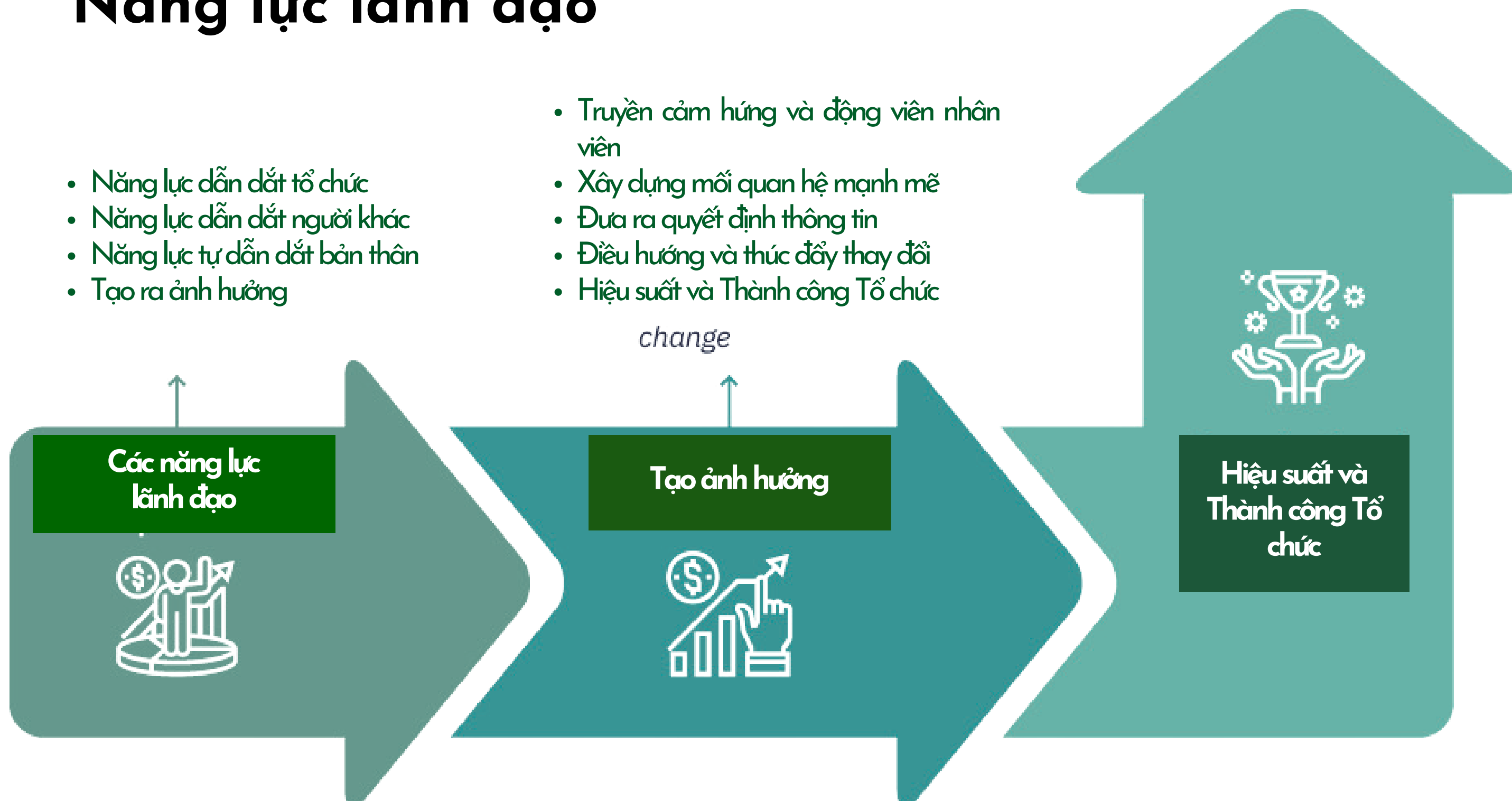


Sự lãnh đạo có ý nghĩa như thế nào đối với doanh nghiệp của bạn là do bạn quyết định=> Chúng tôi cung cấp cho các bạn nhiều góc nhìn, nhiều phương pháp, nhiều lựa chọn để bạn quyết định điều gì tốt nhất cho doanh nghiệp của mình

Tầm quan trọng của Năng lực lãnh đạo

- Năng lực dẫn dắt tổ chức
- Năng lực dẫn dắt người khác
- Năng lực tự dẫn dắt bản thân
- Tạo ra ảnh hưởng

- Truyền cảm hứng và động viên nhân viên
- Xây dựng mối quan hệ mạnh mẽ
- Đưa ra quyết định thông tin
- Điều hướng và thúc đẩy thay đổi
- Hiệu suất và Thành công Tổ chức



TIÊU CHUẨN MỘT BỘ NĂNG LỰC TỐT

01

Được xác định rõ ràng:

Nhiều năng lực đưa ra định nghĩa rộng nhưng không nêu cụ thể chính xác năng lực đó trông như thế nào trong thực tế.

02

Xác định rõ Hành vi:

Bạn cần xác định những hành vi mà một nhà lãnh đạo nên sử dụng để thực hiện năng lực.

03

Có thể quan sát và đo lường được:

Các hành vi liên quan đến năng lực cần phải có thể quan sát được và dễ đo lường để các nhà lãnh đạo có thể nhận được phản hồi về việc thực hiện năng lực của họ.

04

Có thể sử dụng trong nhiều quy trình quản lý nhân tài

Năng lực cần phải nhất quán trong các quy trình, bao gồm tuyển dụng, quyết định thăng chức, đánh giá và phát triển. Nếu không có sự nhất quán, thật khó để đo lường mức độ thành thạo và tiến bộ về năng lực.

05

Cung cấp khuôn khổ cho việc huấn luyện và phản hồi:

Các thành viên trong nhóm phải có thể đưa ra phản hồi cụ thể về cách ai đó thực hiện các hành động dựa trên các hành vi được nêu trong năng lực.

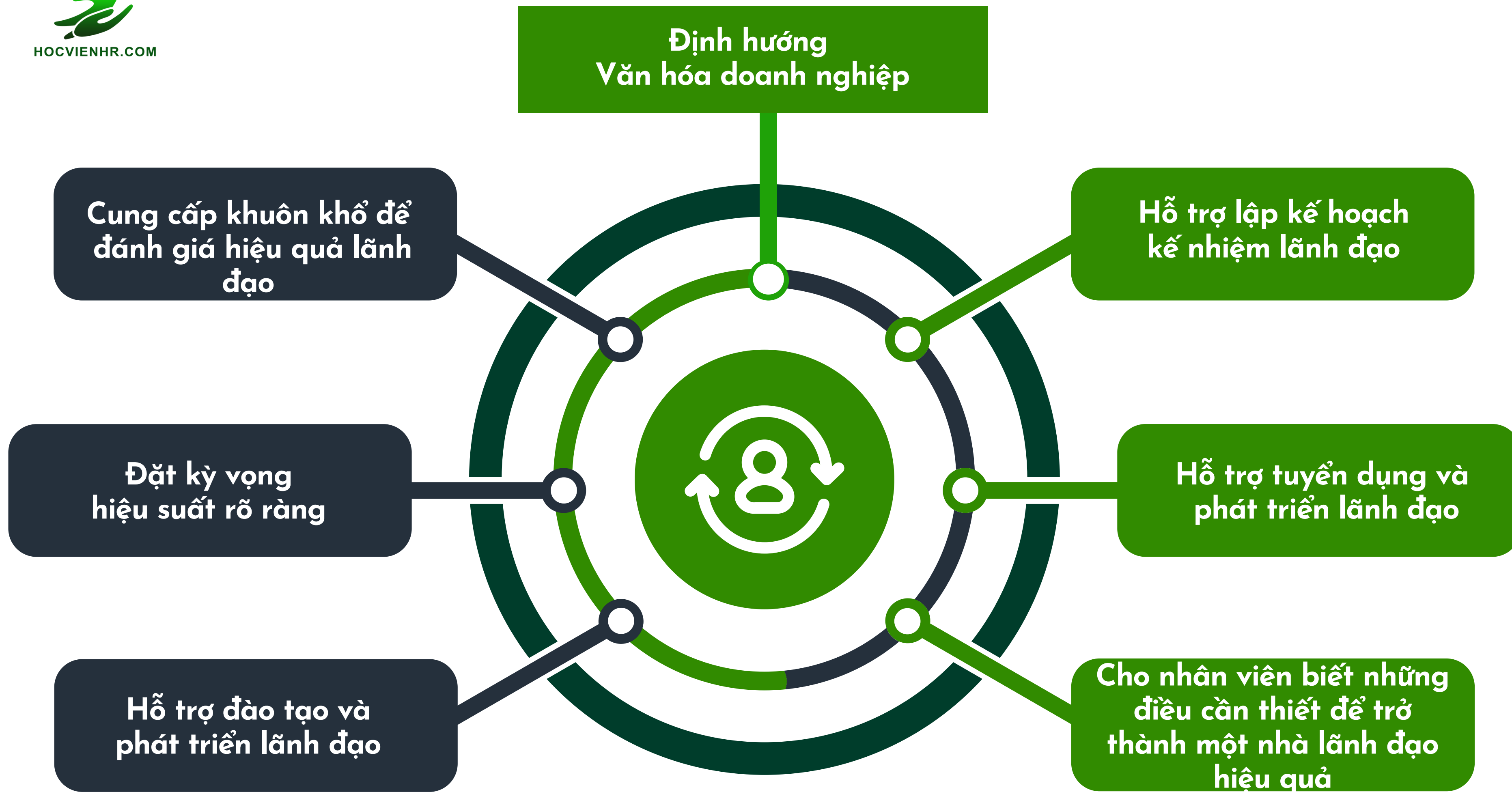
06

Cụ thể một cách phù hợp (không quá rộng hoặc quá hẹp)

Điều quan trọng là phải đủ cụ thể để biết một hành vi trông như thế nào, nhưng không quá cụ thể đến mức hành vi đó bị giới hạn ở một vai trò hoặc chức năng cụ thể.



Lợi ích của Mô hình Năng Lực Lãnh Đạo



Mô hình năng lực là cơ sở cho mọi sự phát triển có ý nghĩa

Khung nghề nghiệp

Định nghĩa kỹ năng rõ ràng cho mọi vai trò và cấp độ=> Tuyển dụng, nâng bậc, bổ nhiệm

Đào tạo

Các chương trình nội bộ và bên ngoài để phát triển kỹ năng



Đánh giá phản hồi

Hiệu suất dựa trên kỹ năng, hiểu biết sâu sắc để xác định cơ hội

Kế hoạch phát triển

Xây dựng lộ trình phát triển rõ ràng cho mọi người

Năng lực hướng đến tương lai

Đặt nền tảng cho lực lượng lao động nhanh nhẹn, có năng lực cao và khác biệt với năng lực hướng tới tương lai hỗ trợ và thúc đẩy thành công cho tầm nhìn, sứ mệnh và chiến lược của doanh nghiệp

Năng lực gia tăng Hiệu quả quản lý

Tăng cường hiệu quả quản lý hiệu suất với sự trình bày rõ ràng về "Cách thức" để đạt được KPI ứng biểu đồ trực quan để cung cấp thông tin hiệu quả hơn.

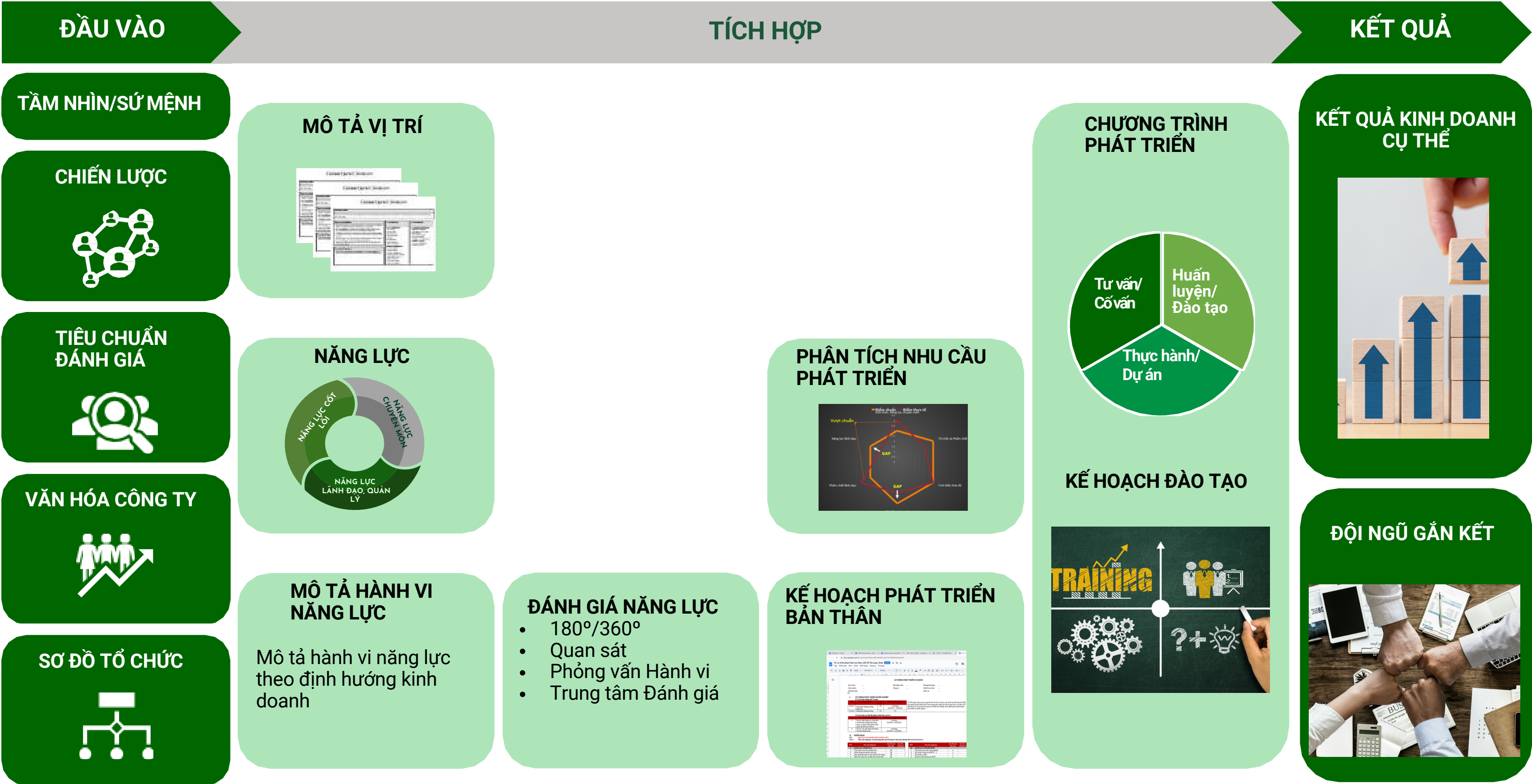
Năng lực gắn kết chiến lược

Khuyến khích sự phát triển cá nhân và phát triển nghề nghiệp của nhân viên phù hợp với năng lực và hành vi thực sự hỗ trợ Doanh nghiệp đạt được tầm nhìn chiến lược, sứ mệnh và khát vọng.

Năng lực giúp Tối ưu chi phí

Tuyển dụng, đào tạo phát triển, đánh giá hiệu quả, tổng đài ngộ đúng người, đúng việc, đúng năng lực

MÔ HÌNH PHÁT TRIỂN DỰA TRÊN NĂNG LỰC



Lựa chọn các phương pháp đánh giá phù hợp: STAR - BARS - BOS - BEI/CBBI/CBI - BS

Đánh giá năng
lực theo TCNL

Quy trình đánh
giá NL tổng
quát, ghi nhận
qua **STAR**

BARS
BEHAVIORALLY ANCHORED
RATING SCALES
(thang đánh giá hành vi được neo
sẵn)

BOS
BEHAVIORAL OBSERVATION
SCALES
(thang quan sát hành vi)

CBBI/BEI/CBI
Competency-Based Behavioral
Interviewing

Behavioral Simulation
Phương pháp đánh giá hành vi
theo mô phỏng (Behavioral
Simulation Method)

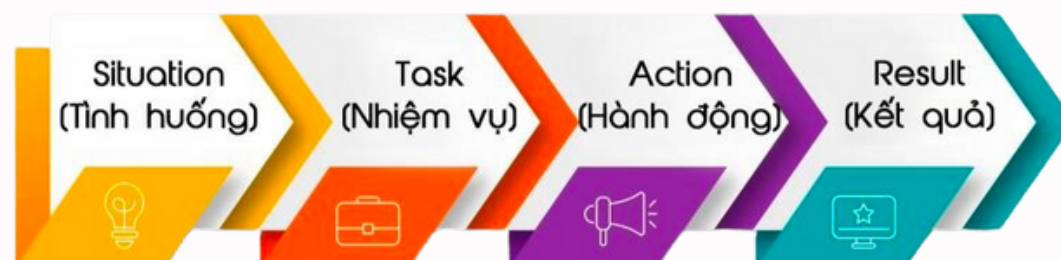
Ghi nhận kết
quả đánh giá

Biểu mẫu **BARS**

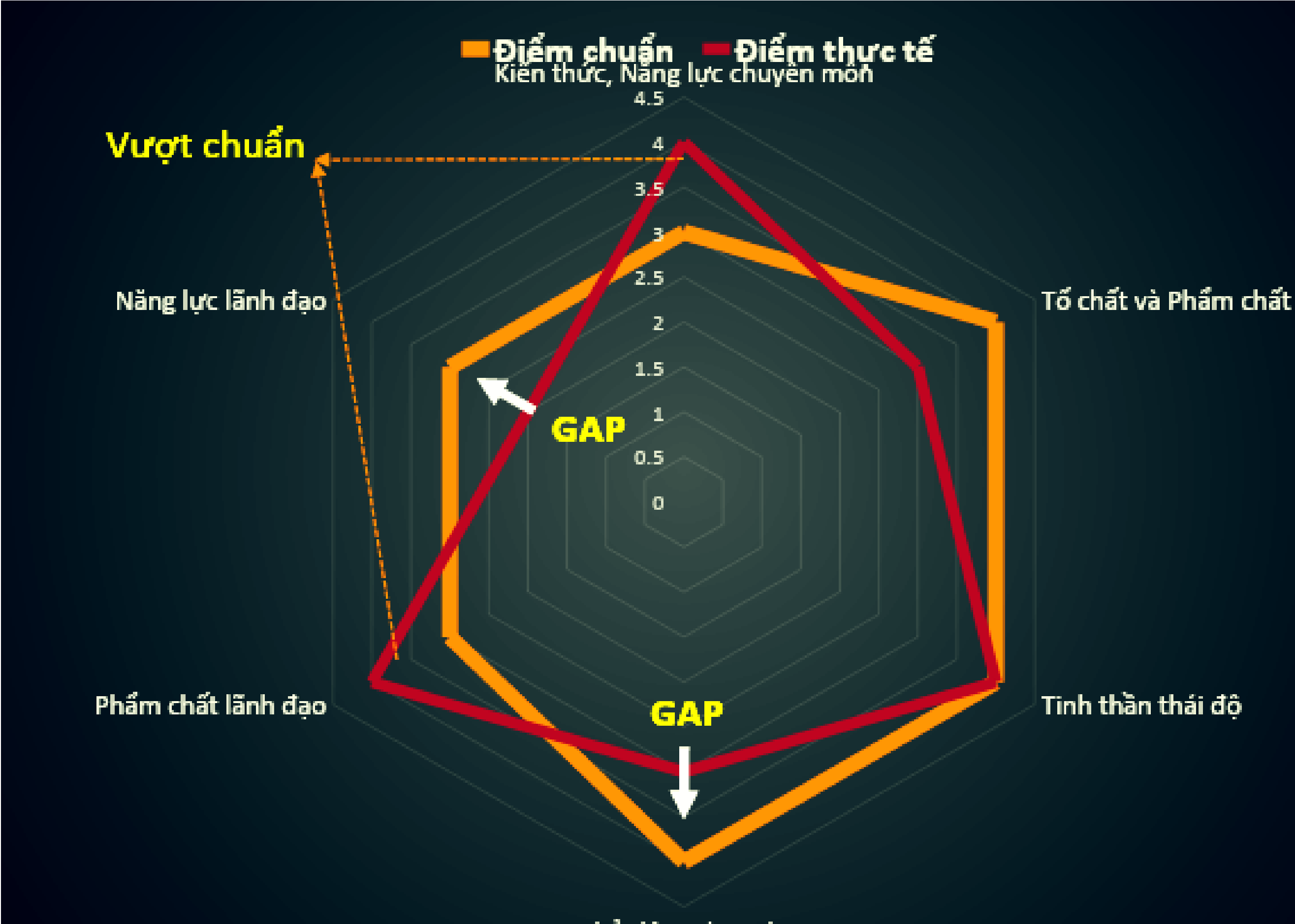
Biểu mẫu **BOS**

Mẫu ghi câu hỏi
CBBI/BEI/CBI

Mẫu ghi kết quả
theo **STAR**



ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC CỦA MỘT CÁ NHÂN



Các bộ năng lực lãnh đạo được phân tích để đưa vào phần mềm

"Là một nhà lãnh đạo, điều quan trọng không chỉ là nhìn thấy thành công của riêng bạn mà còn phải tập trung vào thành công của người khác. Có rất nhiều người làm việc chăm chỉ và thử những điều mới mỗi ngày. Là một nhà lãnh đạo, chúng ta nên hướng dẫn họ thành công. Tập trung vào nhóm là một trong những công việc quan trọng nhất đối với một nhà lãnh đạo."

- Sundar Pichai, Giám đốc điều hành của Google.



HOCVIENHR.COM





HOCVIENHR.COM

BỘ NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO

CỦA CÁC TỔ CHỨC & CÁC NGHIÊN CỨU LỚN



Nghiên cứu dài hạn của BCG NĂM 2021 cho thấy các nhà lãnh đạo thành công dẫn dắt bằng sự kết hợp của:



Đầu óc (HEAD): các nhà lãnh đạo cần phải hình dung tương lai và đặt ra các ưu tiên phù hợp



Trái tim (HEART): các nhà lãnh đạo cần phải truyền cảm hứng và trao quyền cho nhân viên của mình



Đôi tay (HAND): các nhà lãnh đạo cần thực hiện một loạt các hành động để đạt được kết quả

Người tham gia khảo sát gần đây của BCG tin rằng các nhà lãnh đạo giỏi cần phải thể hiện rõ ràng các phẩm chất của Trái tim: sự quan tâm (37%), lòng trắc ẩn (33%), kỹ năng lắng nghe (31%), phát triển đội ngũ (29%) trước khi xem xét đến Đôi tay và Đầu óc (dưới 20%).

HARVARD BUSINESS REVIEW : 10 NHÓM NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO HÀNG ĐẦU

The Top 10 Leadership Competencies, Grouped Into Five Themes

When 195 global leaders were asked to rate 74 qualities, these rose to the top.

PERCENTAGE OF RESPONDENTS		
Strong ethics & safety		67% Has high ethical and moral standards
Self-organizing		59 Provides goals and objectives with loose guidelines/direction
		56 Clearly communicates expectations
Efficient learning		52 Has the flexibility to change opinions
Nurtures growth		43 Is committed to my ongoing training
Connection & belonging		42 Communicates often and openly
		39 Is open to new ideas and approaches
		38 Creates a feeling of succeeding and failing together
		38 Helps me grow into a next-generation leader
		37 Provides safety for trial and error

10 Năng Lực Lãnh Đạo Hàng Đầu, Nhóm Theo Năm Chủ Đề

Khi 195 nhà lãnh đạo toàn cầu được yêu cầu đánh giá 74 phẩm chất, những phẩm chất này nổi bật lên.

Đạo đức & an toàn mạnh mẽ

67% - Có chuẩn mực đạo đức và luân lý cao

Tự tổ chức

59 - Cung cấp mục tiêu và hướng dẫn linh hoạt

56 - Giao tiếp rõ ràng kỳ vọng

Học tập hiệu quả

52 - Có sự linh hoạt để thay đổi quan điểm

Nuôi dưỡng sự phát triển

43 - Cam kết với việc đào tạo liên tục của tôi

Kết nối & thuộc về

42 - Giao tiếp thường xuyên và cởi mở

39 - Mở cửa cho ý tưởng và cách tiếp cận mới

38 - Tạo cảm giác thành công và thất bại cùng nhau

38 - Giúp tôi phát triển thành nhà lãnh đạo thế hệ tiếp theo

37 - Cung cấp an toàn cho việc thử nghiệm và sai lầm

FORBES: 5 XU HƯỚNG LÃNH ĐẠO HÀNG ĐẦU CHO NĂM 2024

1 LÃNH ĐẠO THÍCH ỨNG

- Chấp nhận sự thay đổi
- Tính linh hoạt và nhanh nhẹn
- Định hướng học tập

2 NHẤN MẠNH VÀO TRÍ TUỆ CẢM XÚC

- Tự nhận thức và tự điều chỉnh:
- Hiệu quả giao tiếp
- Quyết định

3 LÃNH ĐẠO THEO MỤC ĐÍCH

- Phương pháp tiếp cận lấy nhiệm vụ làm trung tâm:
- Tầm nhìn dài hạn:
 - Căn chỉnh giá trị:

4 KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO TỪ XA

- Giao tiếp hiệu quả:
- Tăng cường sự gắn kết trong nhóm
- Đào tạo và phát triển kỹ năng

5 KIẾN THỨC VỀ CÔNG NGHỆ VÀ DỮ LIỆU

- Chuyển đổi kỹ thuật số tăng tốc
- Ra quyết định dựa trên dữ liệu ở quy mô
 - Tích hợp các công nghệ mới nổi
 - Tự động hóa nâng cao và tích hợp AI



- Trí tuệ xã hội
- Giải quyết vấn đề
- Quản lý xung đột
- Ra quyết định
- Đặt và chia sẻ tầm nhìn hấp dẫn
- Quản lý thay đổi
- Đổi mới
- Khởi nghiệp



- Kỹ năng giao tiếp
- Trí tuệ cảm xúc
- Khả năng coaching và đáng tin cậy
- Sự cởi mở
- Quản lý nhân sự

- Sự linh hoạt trong học hỏi
- Chuyên môn ngành nghề
- Quản lý bản thân
- Dũng cảm
- Hành vi công dân tổ chức

NHÀ LÃNH ĐẠO TƯƠNG LAI - JACOB MORGAN

Khả Năng Tư Duy Tương Lai (Mindsets)

Nhà lãnh đạo tương lai cần phải phát triển bốn tư duy chính là: tư duy kỹ thuật số, tư duy toàn cầu, tư duy tăng trưởng và tư duy thích ứng.

Khuyến Khích Sự Đổi Mới

Tạo ra môi trường làm việc nơi mà sự sáng tạo và đổi mới không chỉ được khuyến khích mà còn được yêu cầu.

Lãnh Đạo Theo Nguyên Tắc

Cần hành động dựa trên giá trị cốt lõi và nguyên tắc đạo đức, duy trì sự minh bạch và trách nhiệm.

Kỹ Năng Cần Thiết (Skillsets)

Năm kỹ năng chính được xác định: khả năng làm chủ công nghệ, tư duy phản biện, giải quyết vấn đề sáng tạo, tinh thần hợp tác và khả năng giao tiếp và kết nối.

Lãnh Đạo Phục Vụ

Tạo ra môi trường làm việc nơi mà sự sáng tạo và đổi mới không chỉ được khuyến khích mà còn được yêu cầu. Đặt mục tiêu và lợi ích của nhóm và tổ chức lên trên cá nhân, đồng thời hỗ trợ và phát triển người khác.



Thank You!

 hocvienhr.mkt@gmail.com

 <https://hocvienhr.com/>

 25A Trần Bình Trọng, Hoàn Kiếm, Hà Nội