

Lãnh đạo trong Khu vực Công

Kỹ năng lãnh đạo

Professor P T Brown

Fulbright Economics Teaching Program

Ho Chi Minh City

Lecture 3 Session 1 : 09 August 2016

Sơ kết cho đến hôm nay:

- Tại sao liên kết khoa học về não bộ với lý thuyết phức hợp như là một cách tư duy về lãnh đạo?
 1. Tiến triển của các tư tưởng
 2. Chuyển đổi từ các ngành sản xuất chế tạo sang các ngành dịch vụ và dựa vào tri thức.
 3. Cần có một hệ tư tưởng mới – tương lai sẽ không như quá khứ.

Nhiệm vụ then chốt của người lãnh đạo:

- Phải sử dụng cảm xúc đúng nơi đúng lúc

8 Cảm xúc Cơ bản

+

cơ sở cảm xúc cho tất cả hành vi

Hãy nghĩ về các cảm xúc cơ bản
như 3 màu cơ bản—

Đỏ, vàng, xanh dương.

3 màu cơ bản này tạo ra toàn bộ
dải màu.

8 cảm xúc cơ bản tạo ra toàn bộ
hệ thống cảm giác.

8 BASIC EMOTIONS (8种基本情绪)



escape / avoidance

attachment

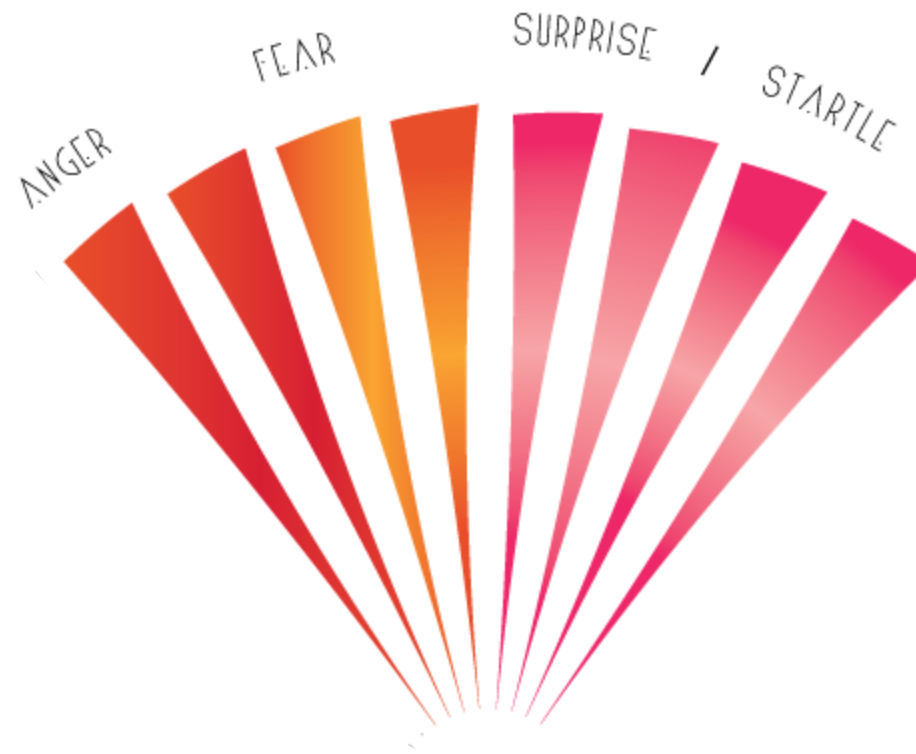
8 BASIC EMOTIONS (8种基本情绪)



escape / avoidance

attachment

8 BASIC EMOTIONS (8种基本情绪)



escape / avoidance

attachment

8 BASIC EMOTIONS (8种基本情绪)



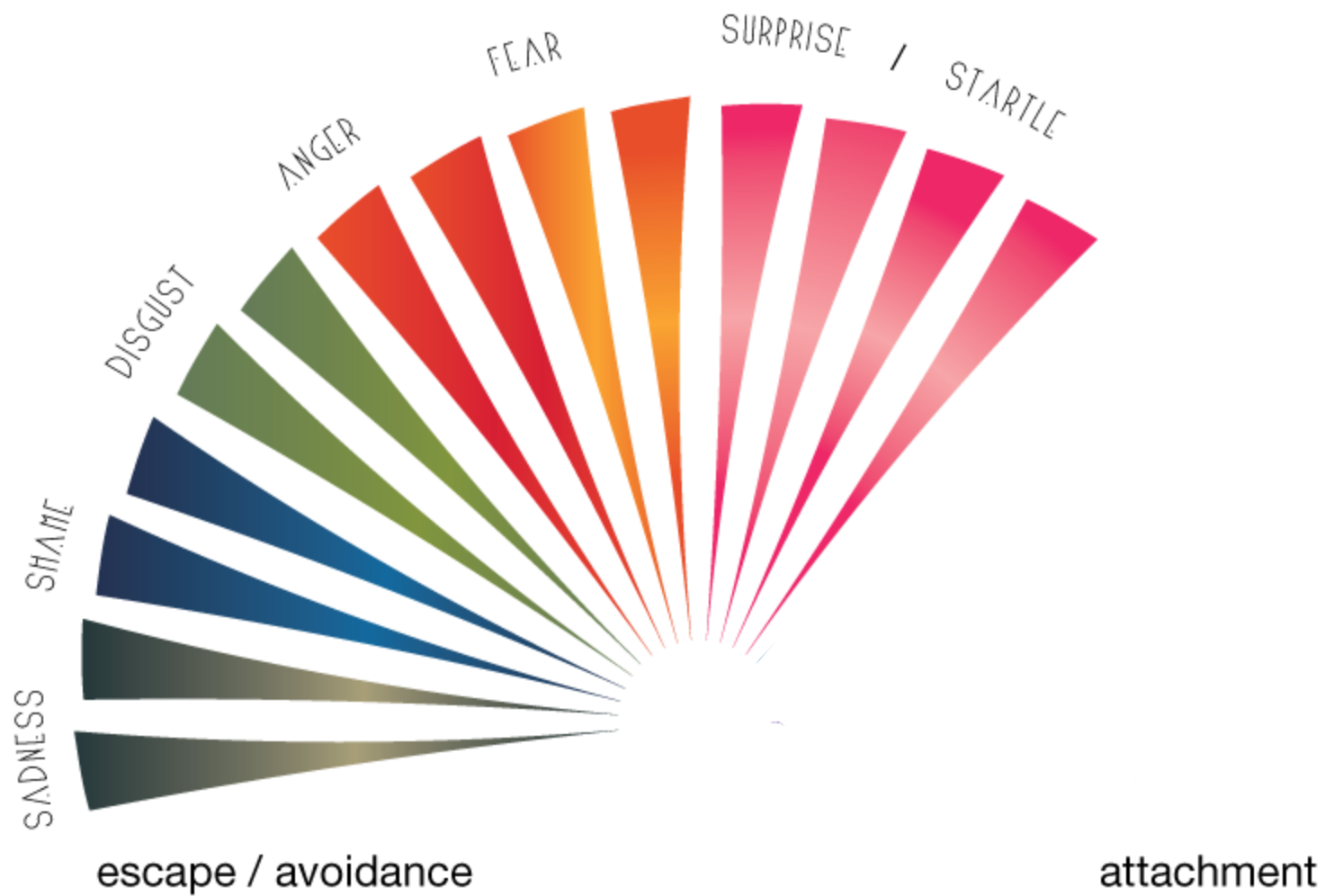
escape / avoidance

attachment

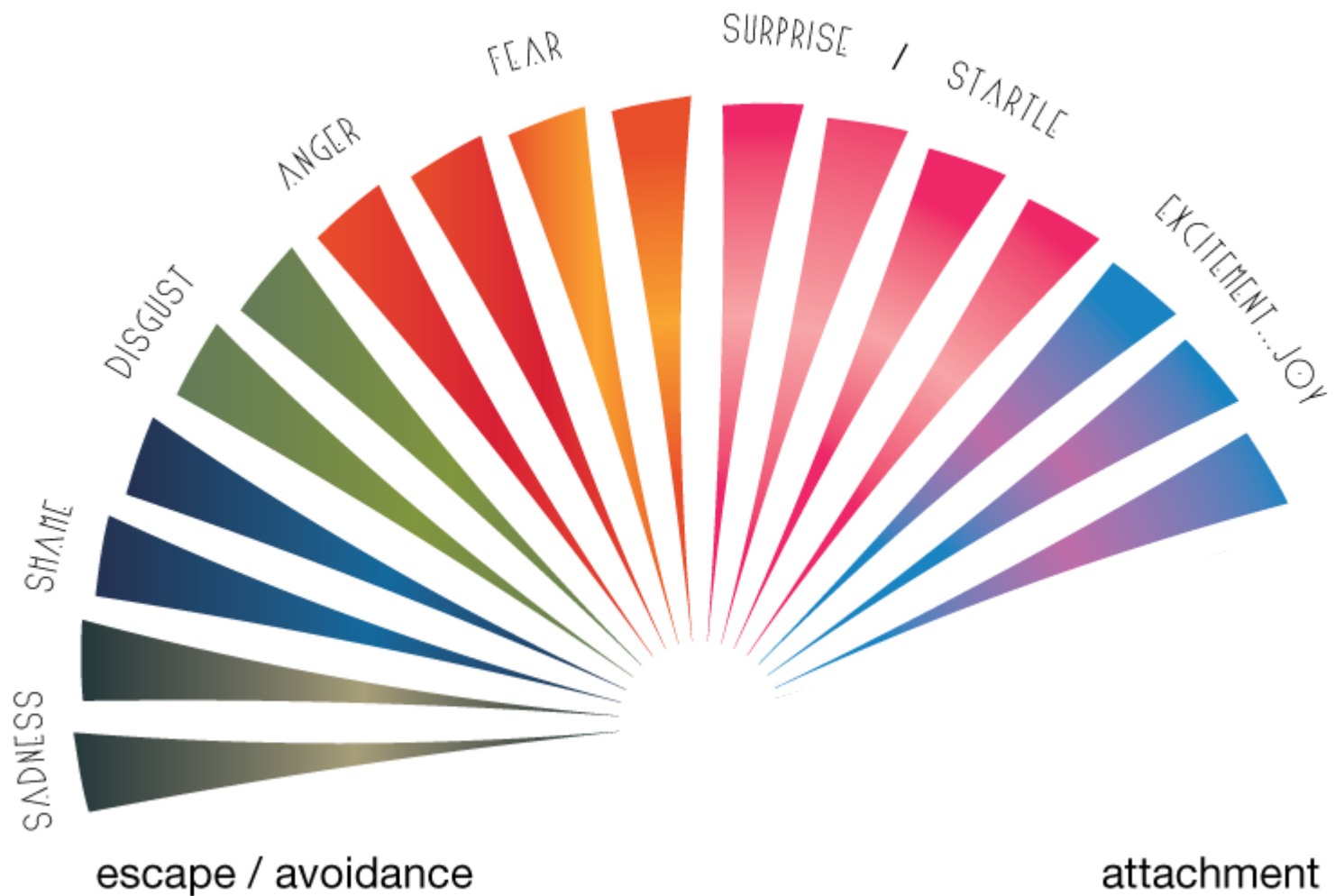
8 BASIC EMOTIONS (8种基本情绪)



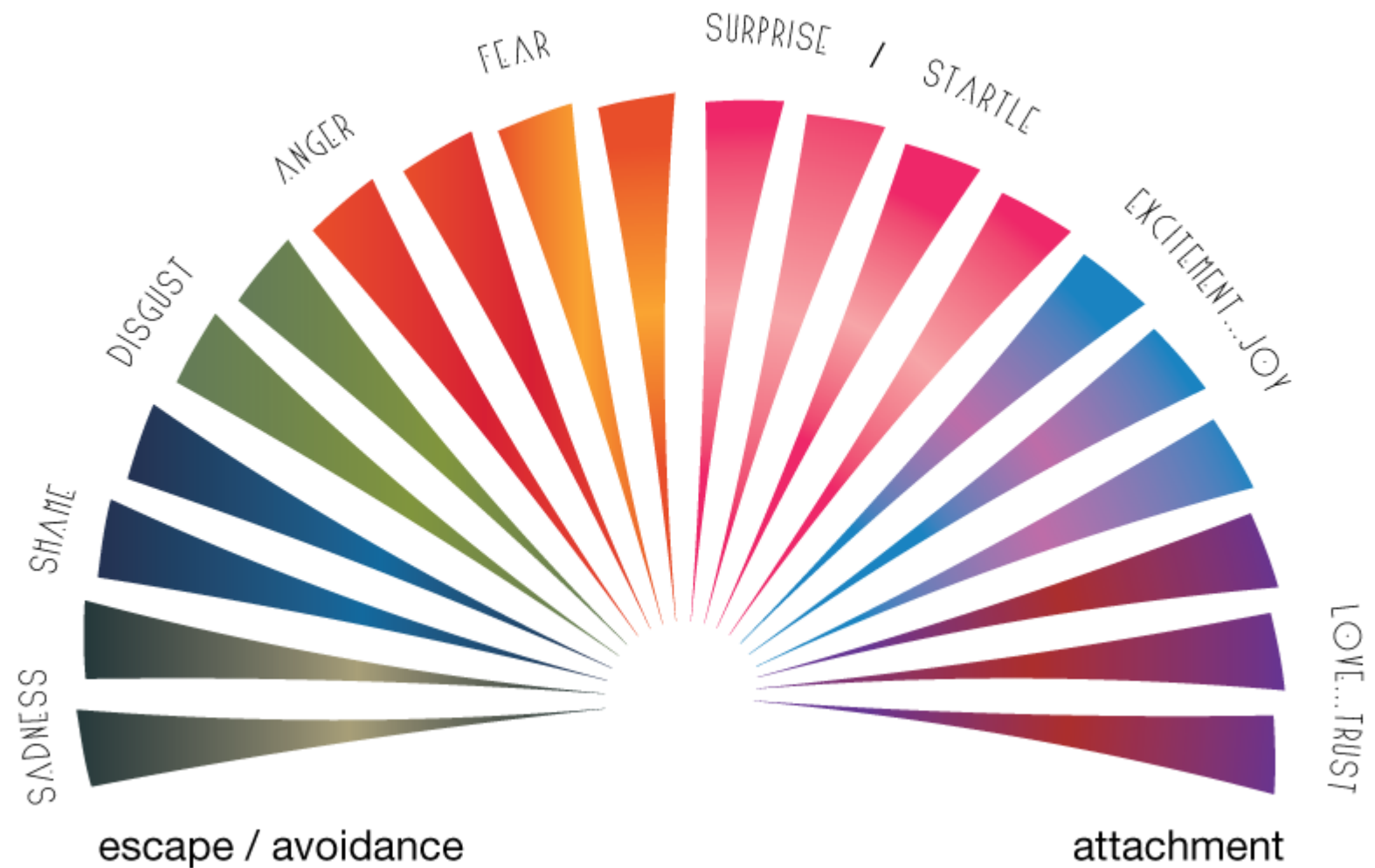
8 BASIC EMOTIONS (8种基本情绪)



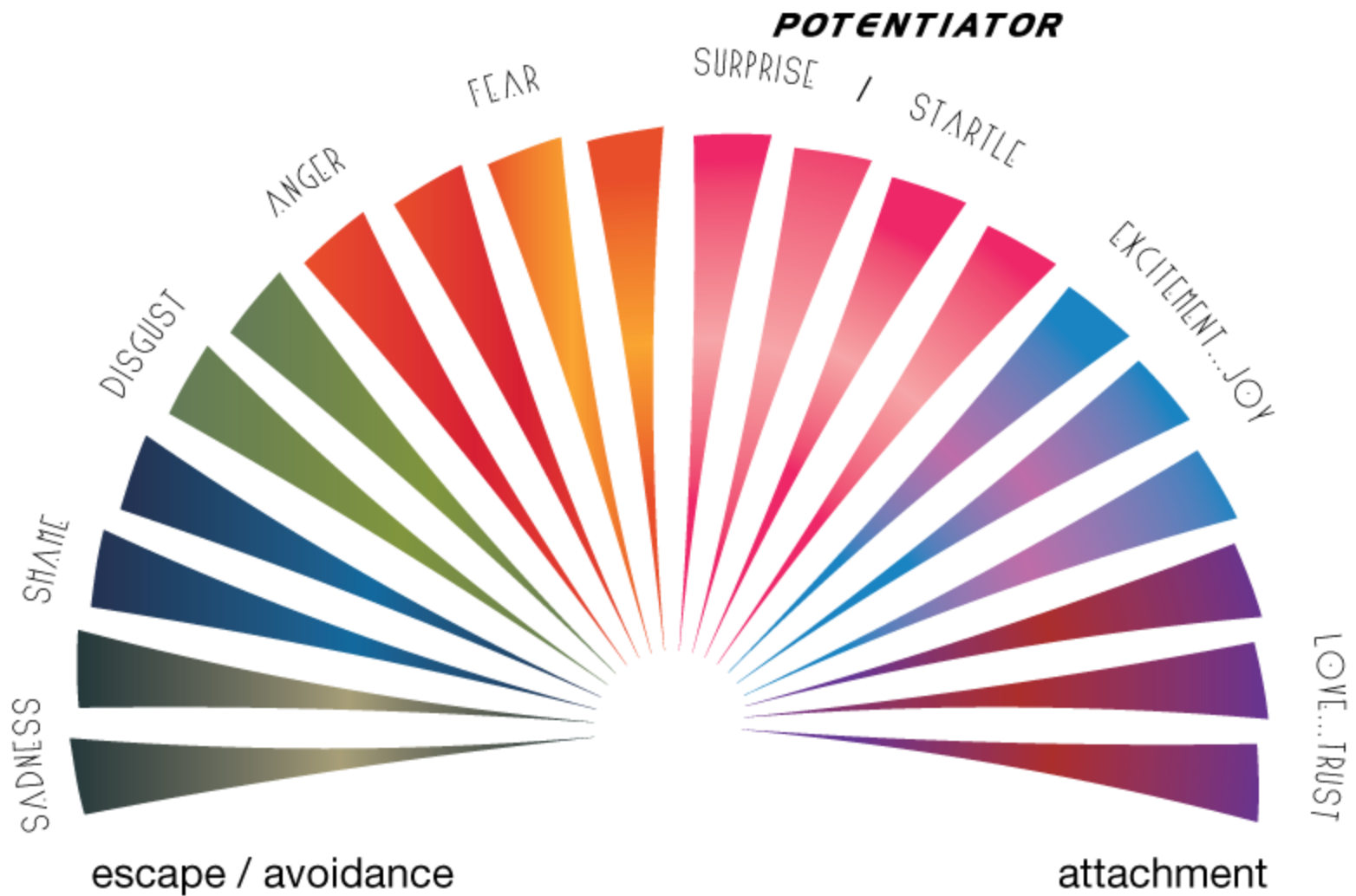
8 BASIC EMOTIONS (8种基本情绪)



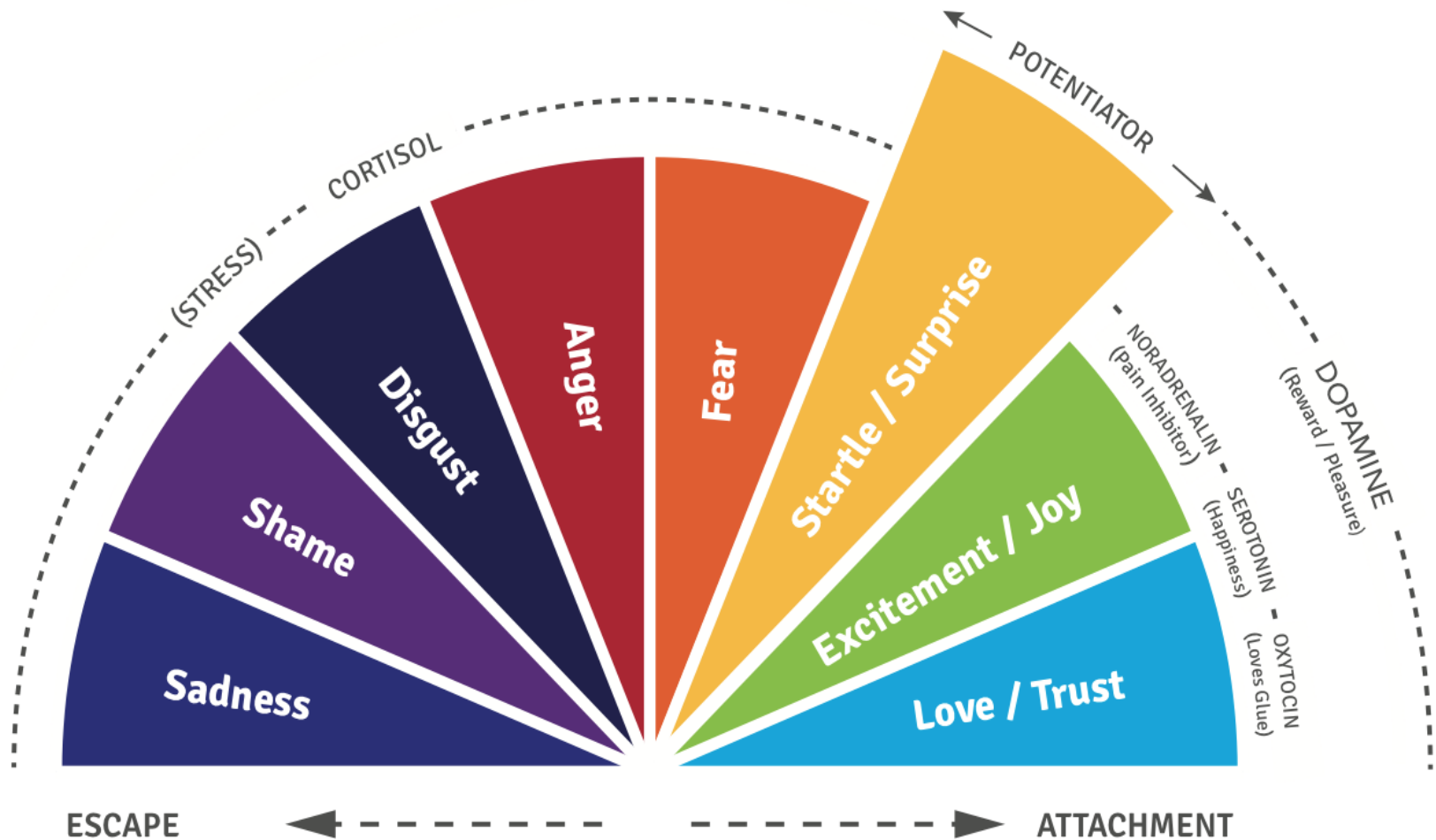
8 BASIC EMOTIONS (8种基本情绪)



8 BASIC EMOTIONS (8种基本情绪)

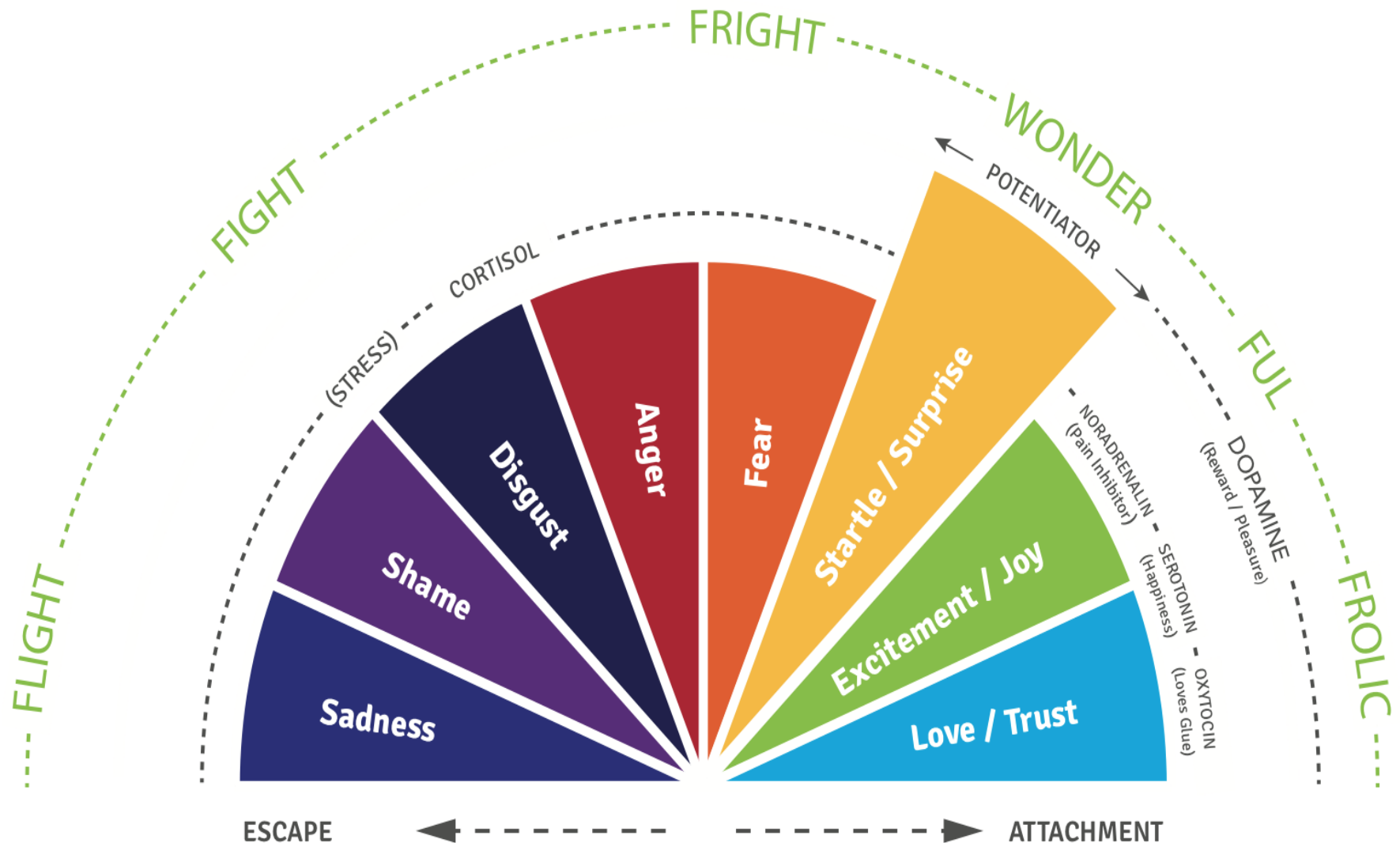


e-motions = Energy for Action = Motivation



Developed by Tara Fennessy from © Brown, Coombs and Upton

e-motions = Energy for Action = Motivation



E-Motions = Năng lượng để hành động = Động lực

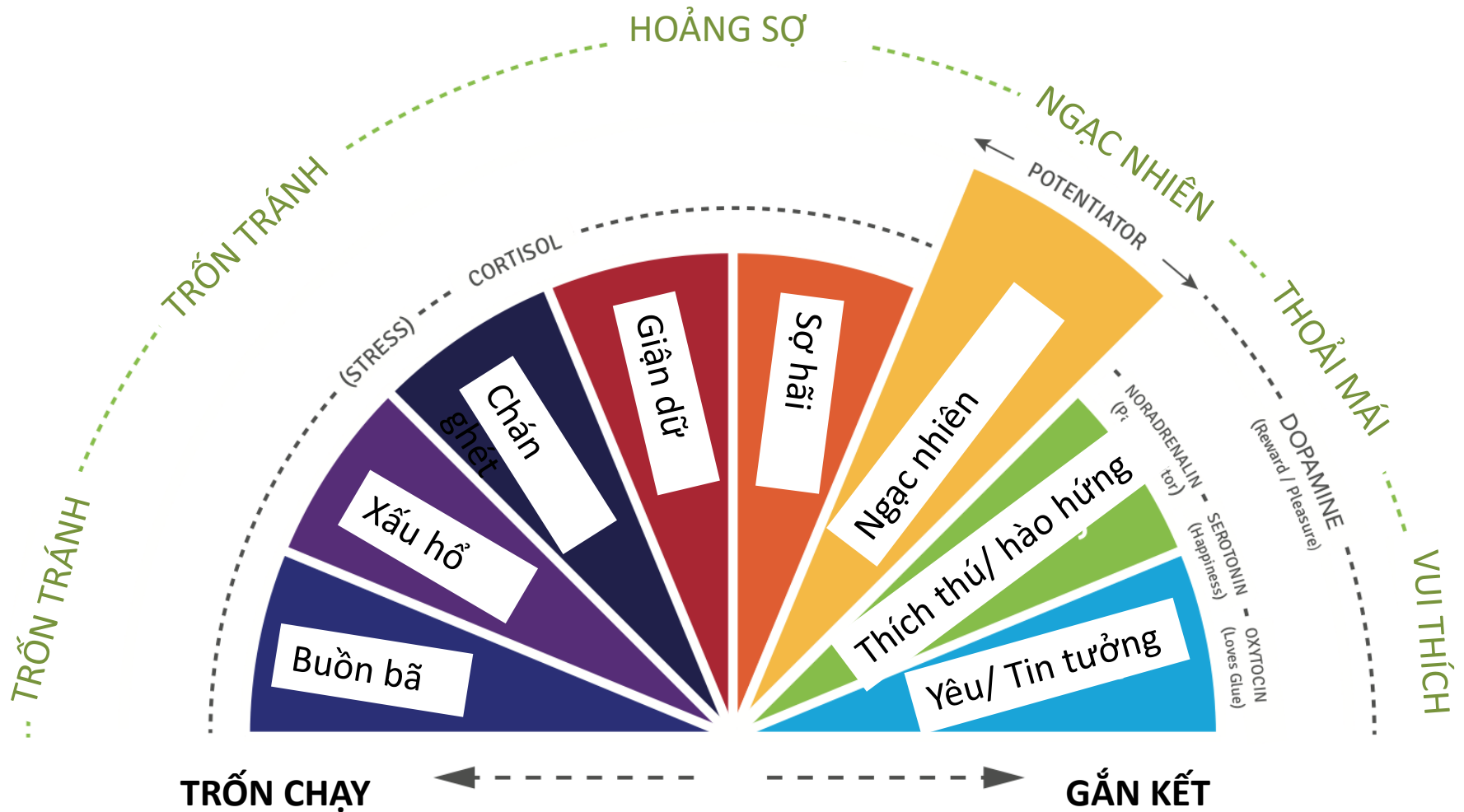


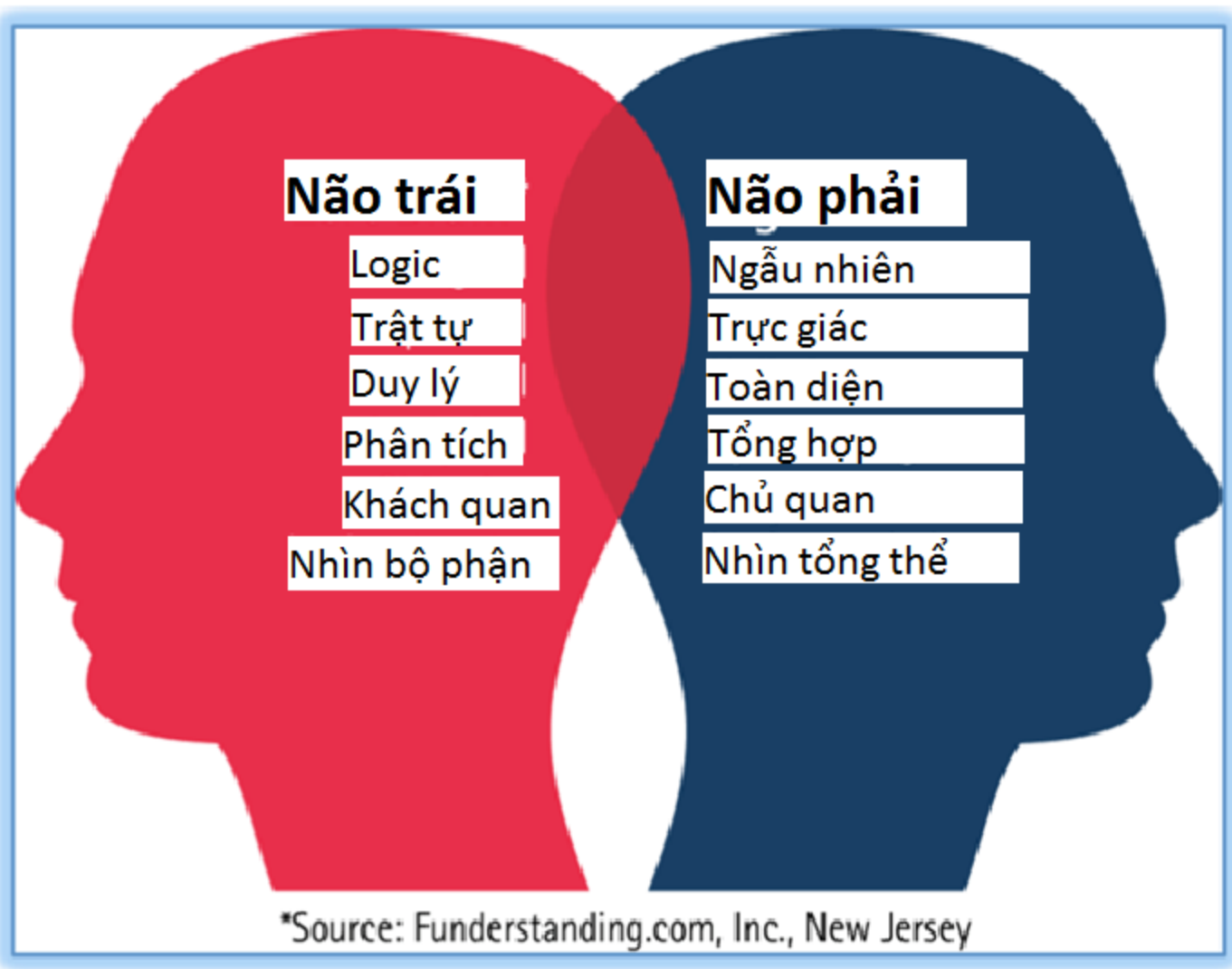
Image developed by Tara Fennessy and Catherine Doherty from an original conception by Paul Brown, Carrie Coombs and Jane Upton.

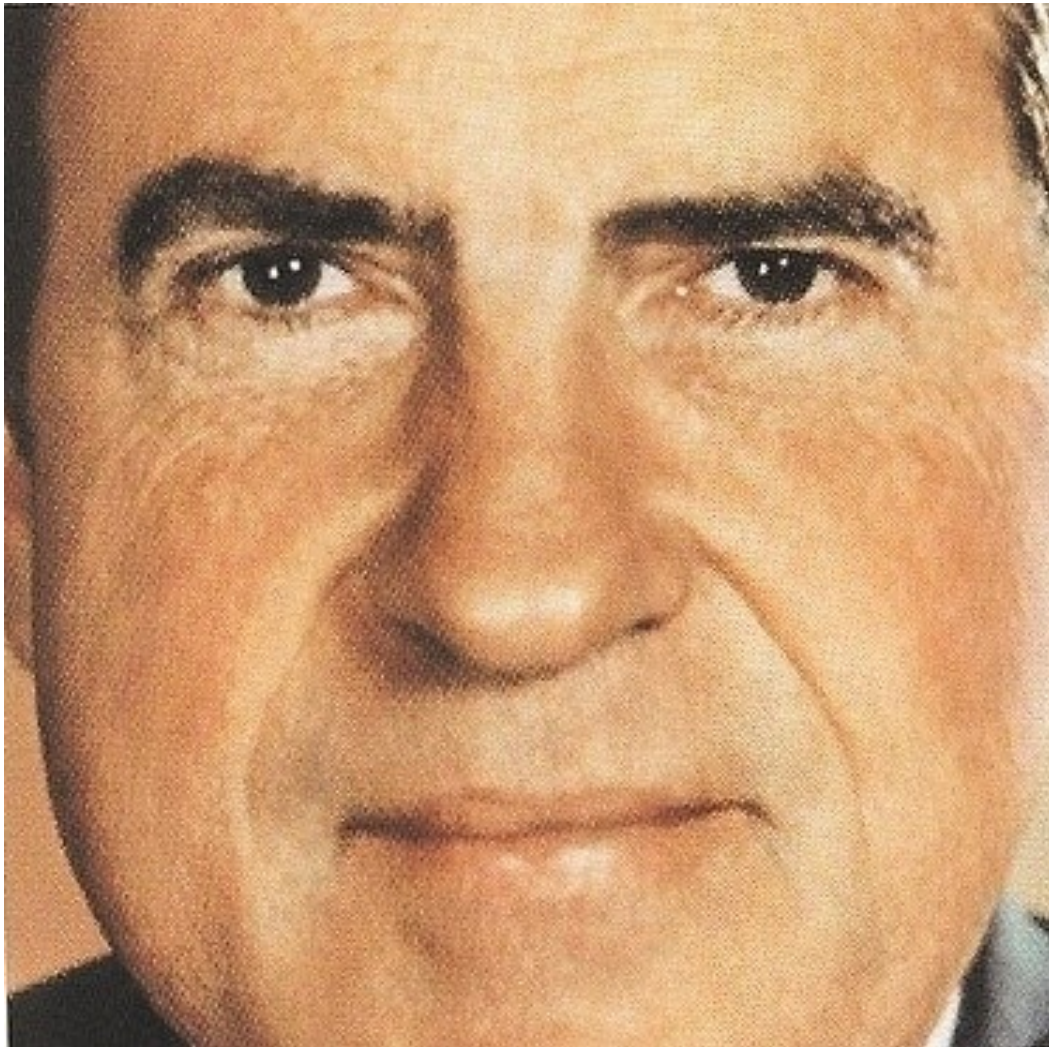
Nhiệm vụ *cá nhân* then chốt của một người lãnh đạo:

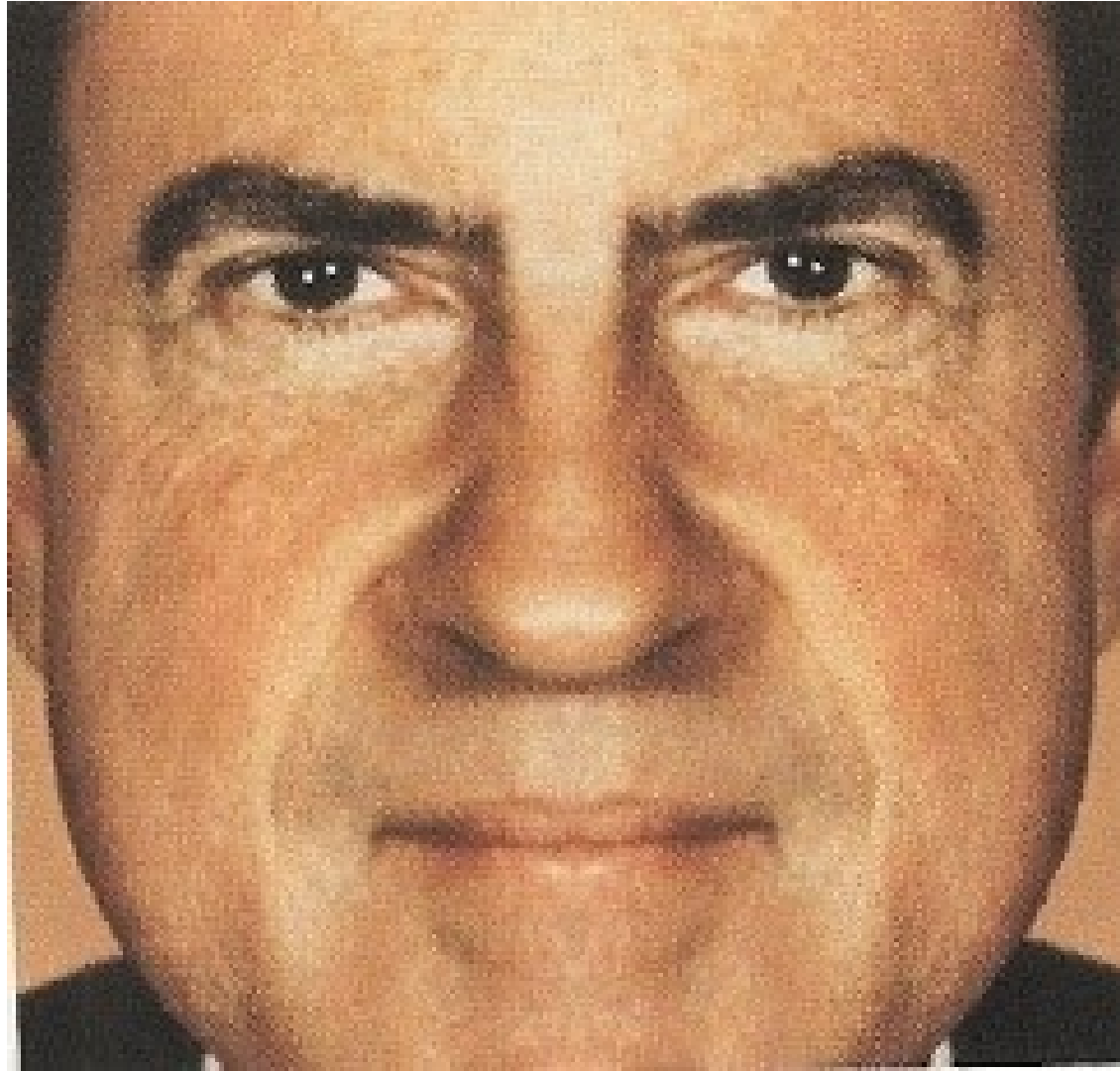
- Phải sử dụng cảm xúc đúng nơi đúng lúc
- Thấy và đọc người khác một cách rõ ràng thông qua hiểu biết cơ chế vận hành của hai bán cầu não.

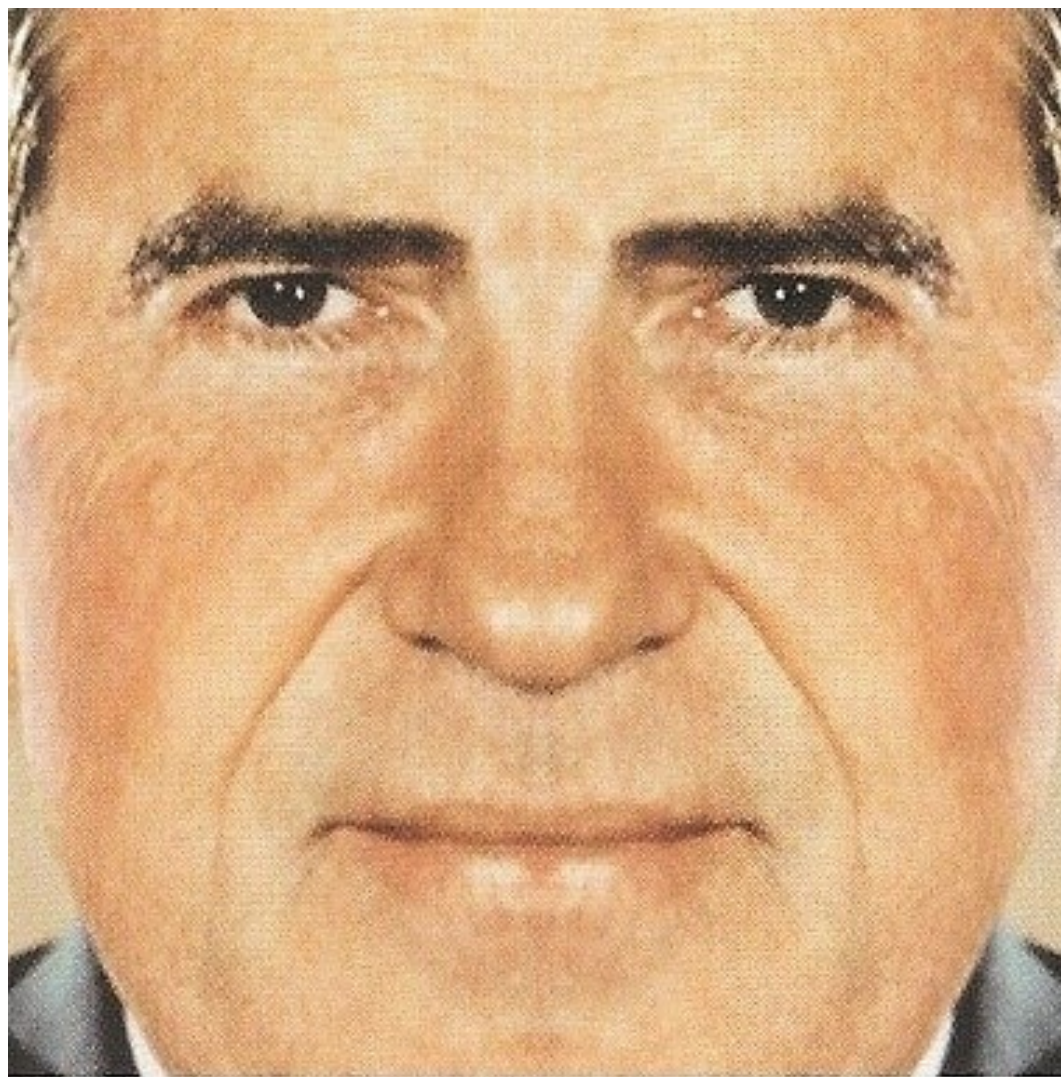
Não trái tập trung, não phải tưởng tượng.

Não trái nhận thức, não phải cảm xúc.



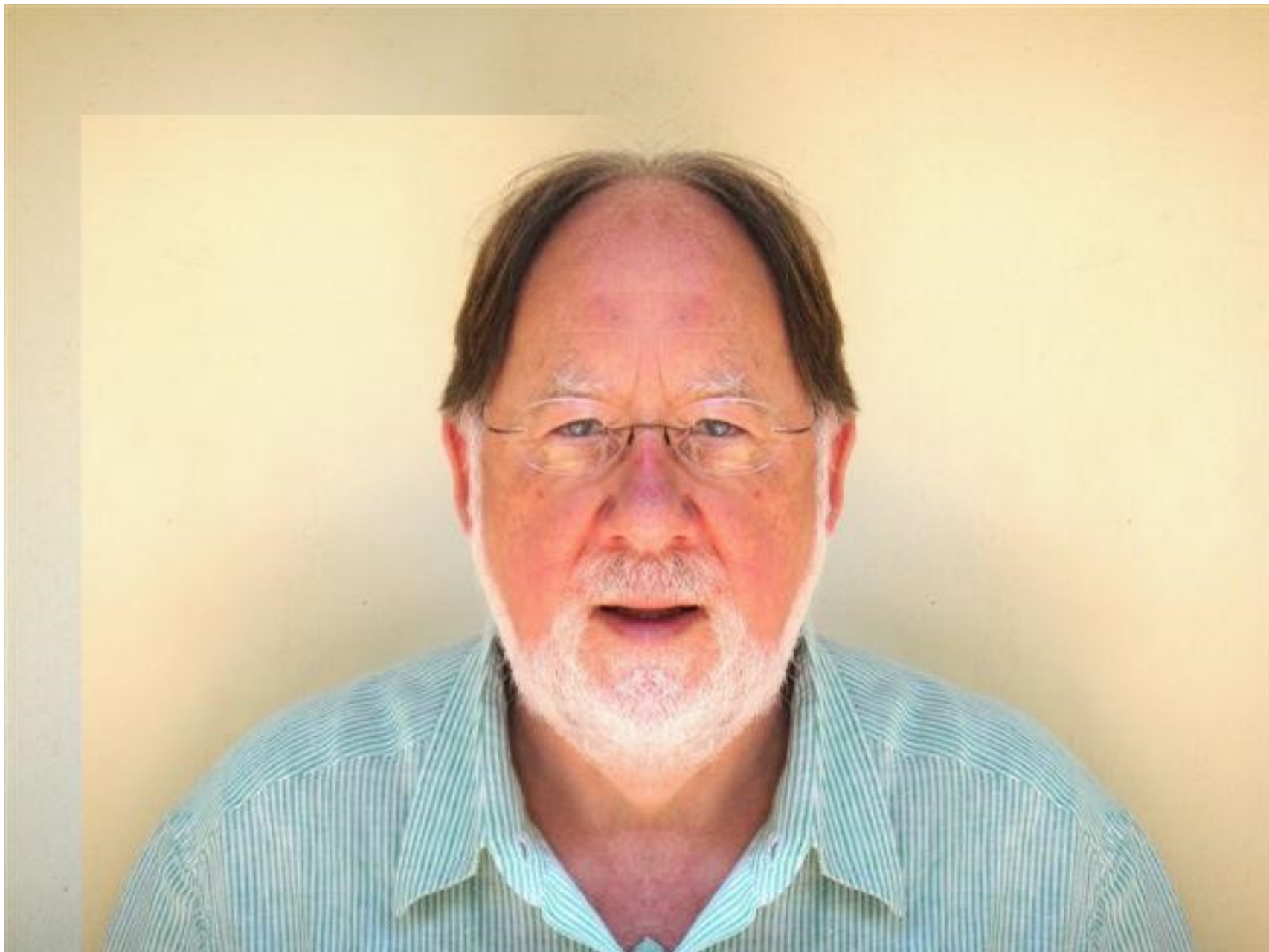








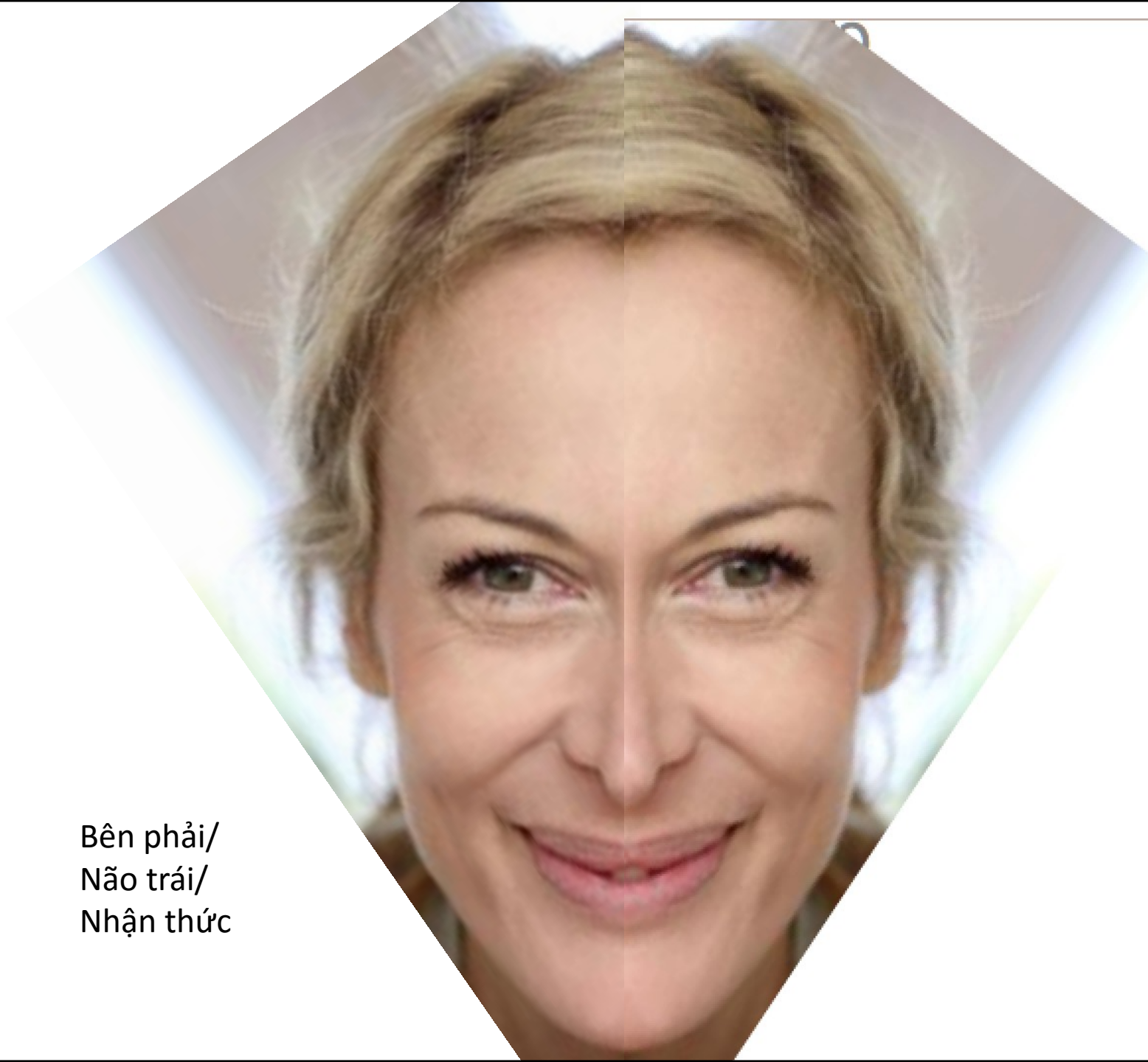








Cả khuôn mặt



Bên phải/
Não trái/
Nhận thức



Bên trái/
Não phải/
Cảm xúc

Như vậy khoa học bộ não cho chúng ta cơ hội để cấu trúc tư duy của chúng ta về lãnh đạo xung quanh các kỹ năng của một nhà lãnh đạo cảm xúc (**limbic leader**),

người được biết đến nhờ vào năng lực ----

Kết nối

Can đảm

Đủ thông minh

Nói là làm

Truyền cảm hứng khiến người khác hành động

Và khi đó người này sẽ

Trở nên xứng đáng để đi theo.

Nhiệm vụ cá nhân then chốt của một người lãnh đạo:

- Phải sử dụng cảm xúc đúng nơi đúng lúc
- Thấy và đọc người khác một cách rõ ràng thông qua hiểu biết cơ chế vận hành của hai bán cầu não.

Não trái tập trung, não phải tưởng tượng.

Não trái nhận thức, não phải cảm xúc.

- Trở nên xứng đáng để đi theo.

Khi đó người lãnh đạo ở trong vị trí có thể

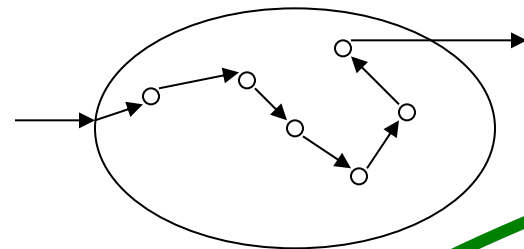
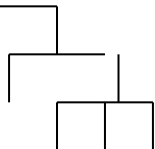
**Phát triển các kỹ năng cần thiết nhằm sử dụng
năng lực tự quản lý của người khác bằng cách:**

- 1. Biết khi nào nói và khi nào nghe**
- 2. Tạo ra thời gian thực tế để suy nghĩ, theo
cá nhân và theo nhóm**
- 3. Biết sự khác biệt giữa đàm thoại và đối
thoại**
- 4. Học cách khám phá một chương trình nghị
sự cũng như thiết lập một chương trình nghị sự**

BỐI CẢNH CHO LÃNH ĐẠO CẢM XÚC

Tia lửa giữa đường cong màu đỏ và màu xanh ...

Lập kế hoạch cho tương lai và thiết kế hệ thống để **kiểm soát** theo kế hoạch



Tạo ra tia lửa.

Vùng chuyển đổi hay “Thời kỳ Điên khùng”

1940' s

Mid 1980' s

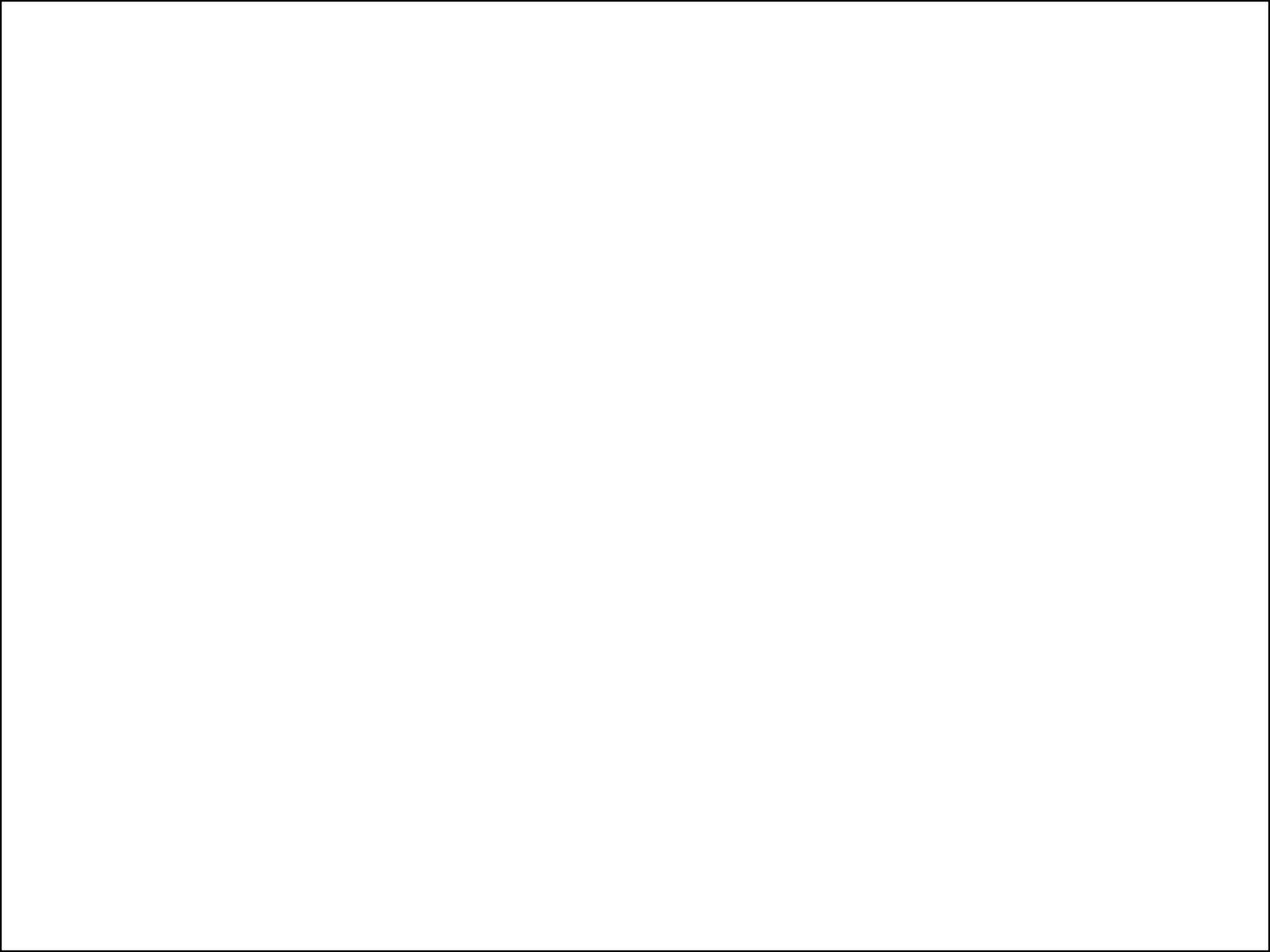
2000' s on

Time

...

Đường cong màu đỏ

Đường cong màu xanh



Lãnh đạo trong Khu vực Công

Tạo dựng lòng tin – Hay bất kỳ cảm xúc nào khác

Professor P T Brown

Fulbright Economics Teaching Program

Ho Chi Minh City

Lecture 3 Session 2: 09 August 2016

Như vậy khoa học bộ não cho chúng ta cơ hội để cấu trúc tư duy của chúng ta về lãnh đạo xung quanh các kỹ năng của một nhà lãnh đạo cảm xúc (**limbic leader**),

người được biết đến nhờ vào năng lực ----

Kết nối

Can đảm

Đủ thông minh

Nói là làm

Truyền cảm hứng khiến người khác hành động

Và khi đó người này sẽ

Trở nên xứng đáng để đi theo.

*Và trong tất cả những yếu tố trên,
mẫu số chung chính là **lòng tin**.*

**Những giác quan nào chúng ta sử dụng
nhiều nhất trong quan hệ xã hội để tạo
dựng lòng tin?**

**Những giác quan nào chúng ta sử dụng
nhiều nhất trong quan hệ xã hội để tạo
dựng lòng tin?**

Nhìn

Nghe

(Sờ)

(Nắm)

(Ngửi)

Nét mặt là cực kỳ quan trọng













Benaud/Flickr/CC-licensed:[http:](http://www.wired.com/wiredscience/2012/01/brain-face-recognition/?utm_source=Contextly&utm_medium=RelatedLinks&utm_campaign=Previous)

www.wired.com/wiredscience/2012/01/brain-face-recognition/?utm_source=Contextly&utm_medium=RelatedLinks&utm_campaign=Previous

Bạn đọc được gì trng khuôn
mặt này?





<http://www.bbc.com/future/story/20140730-why-do-we-see-faces-in-objects>



(laddir/Flickr/CC BY-SA 2.0)

<http://www.bbc.com/future/story/20140730-why-do-we-see-faces-in-objects>

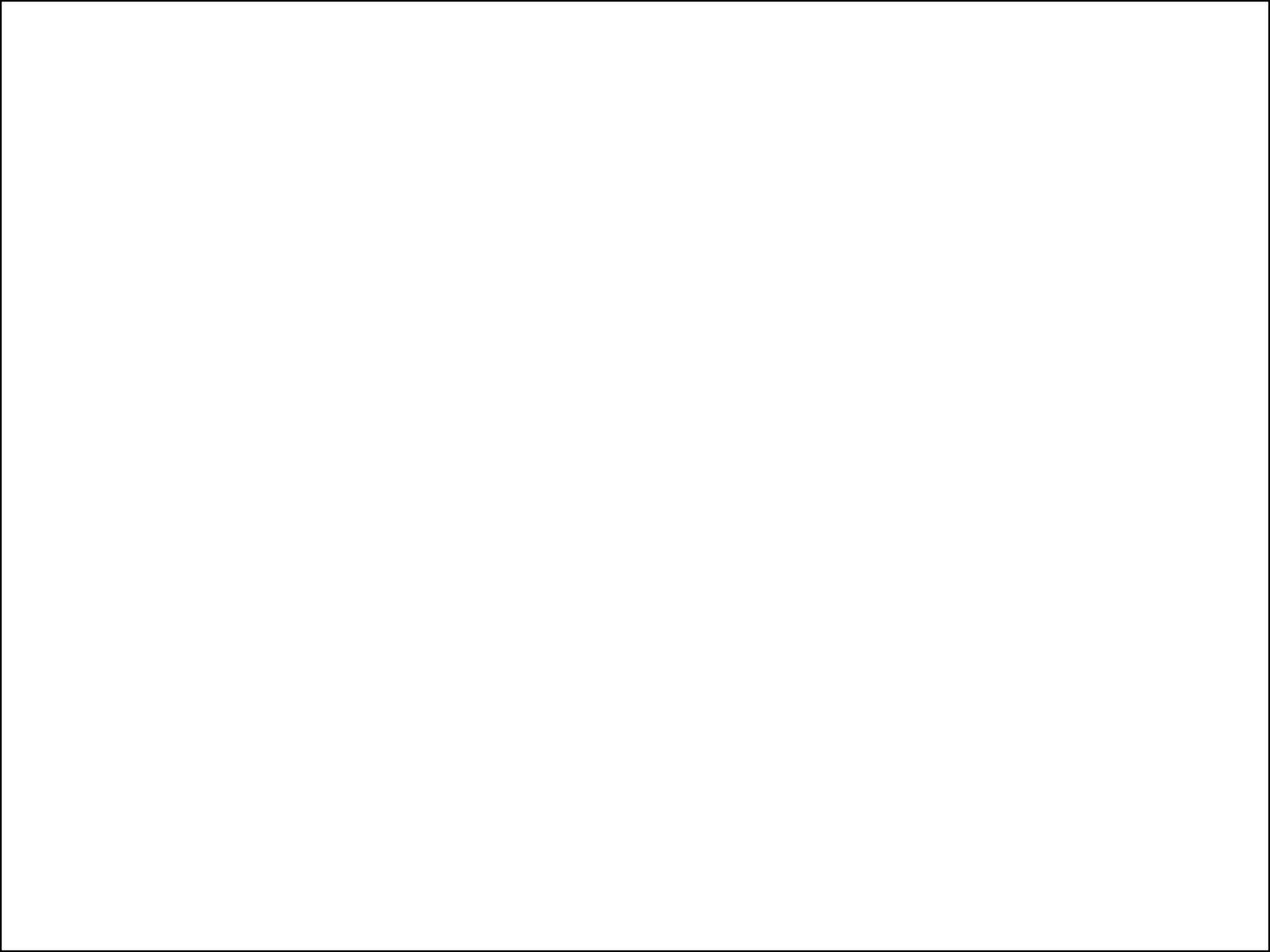


(thentoff/Flickr/CC BY 2.0)

<http://www.bbc.com/future/story/20140730-why-do-we-see-faces-in-objects>



<http://www.bbc.com/future/story/20140730-why-do-we-see-faces-in-objects>



10 Leadership models – but *descriptive*

1. Situational Leadership.

Developed by Ken Blanchard and Paul Hersey, it's a timeless classic. If I could only teach one model to a new manager, it might be this one. It's all about adapting your leadership style to the developmental needs, or "maturity level", of your employees. It's easy to understand and can be used on a daily basis. Your only dilemma will be which version to choose: Hersey or Blanchard? I say Blanchard, but that's because they follow @Great Leadership. (-:

2. Servant Leadership.

A philosophy and practice of leadership developed by Robert K. Greenleaf. The underlying premise here is that it's less about you as a leader and all about taking care of those around you. It's a noble and honorable way to lead and conduct your life.

3. Blake and Mouton's Leadership Grid.

OK, so it's really more of a management model, but it's another timeless classic. Explained by a nice, simple 2x2 grid, it's all about balancing your concern for people and your concerns for getting things done (tasks). You gotta love those 4x4 grids!

4. Emotional Intelligence.

While Daniel Goleman's book popularized EQ, his HBR article "What Makes a Leader?" does a great job explaining why the "soft stuff" is so essential to be an effective leader.

5. Kouzes and Posner's Five Practices of Exemplary Leadership.

K&P do a nice job breaking leadership down into five practices: Model the Way, Inspire a Shared Vision, Challenge the Process, Enable Others to Act, and Encourage the Heart. I've always liked the Leadership Practices Inventory 360 degree assessment that supports the model.

10 Leadership models – but *descriptive*: cont.

6. Jim's Collin's Level Five Leadership.

First published in a 2001 Harvard Business Review article, and then in the book, *"From Good to Great"*, Collin's leadership model describes kind of a hierarchy of leadership capabilities, with level 5 being a mix of humility and will.

7. The Diamond Model of Leadership.

Although not as widely known as Collin's Level Five model, my colleague Jim Clawson actually wrote the book *Level Three Leadership* two years earlier than the Collin's HBR article. Jim introduced the Diamond Model, which describes four elements of leadership: yourself, others, task, and organization.

8. Six Leadership Passages.

Charan, Drotter, and Noel did a nice job explaining six key developmental passages a leader can advance through in thier book *The Leadership Pipeline*, along with the skills required to be successful for each passage. I actually came up with my own six passages, in which I made a distinction between management and leadership.

9. Authentic Leadership.

I've only recently become a fan of Bill George's work (*True North*), and it's made a difference in how I think about leadership and leadership development. Instead of trying to find and copy the prefect set of leadership characteristics, George argues that you're better off figuring out who you are and what's important to you, and leading in a way that's true to yourself.

10. The GROW model.

Widely attributed to Sir John Whittmore (although it's not certain who really came up with it), GROW stands for goal, reality, obstacles, options, and way, will, or what's next, depending on which version you use. It's really more of a coaching model than a leadership model. However, it's an essential tool for leaders and one of the easiest to understand and effective coaching models I've come across.