

Tại sao chúng ta cần những nhà lãnh đạo đồng cảm và nhân ái

ISSN: 2734-9195 20:45 04/06/2024

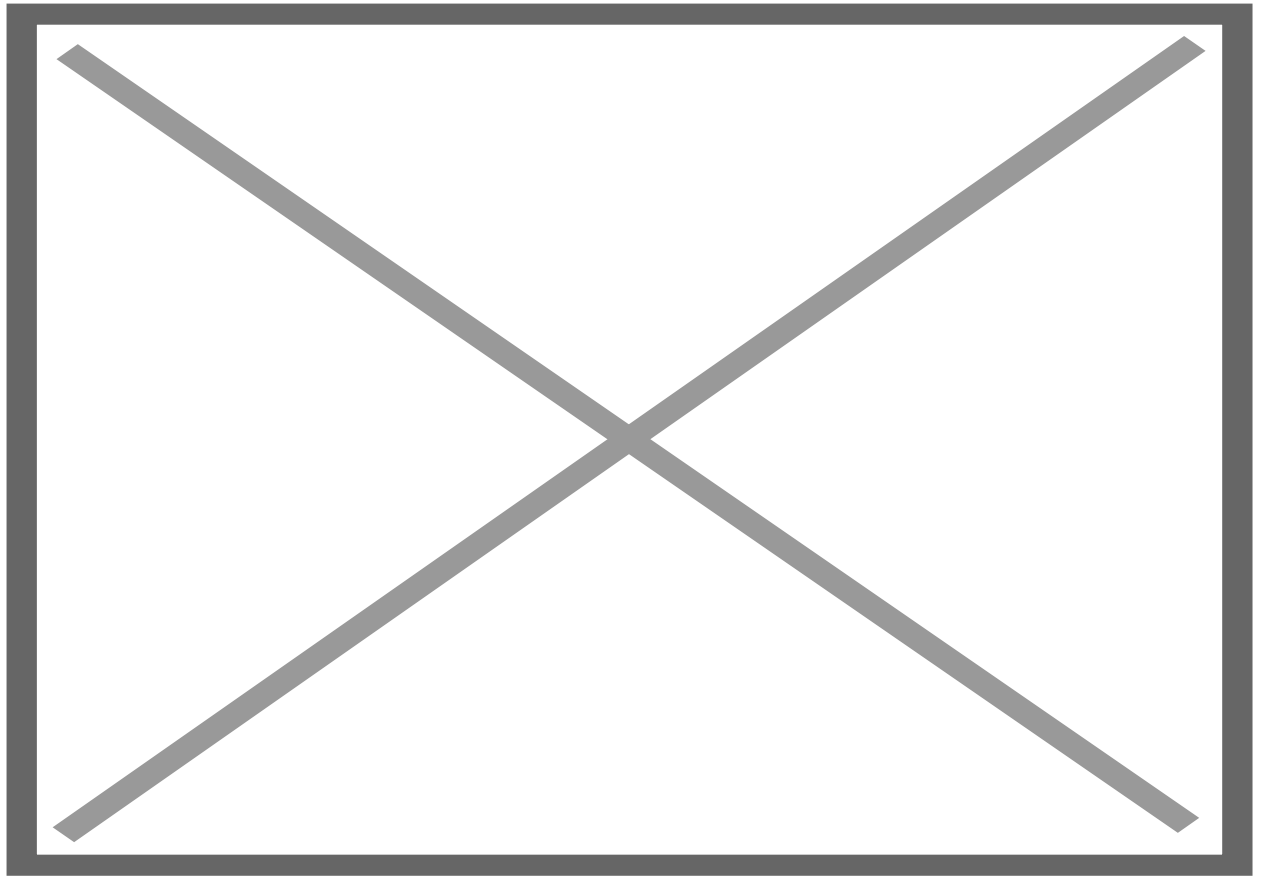
Hãy nhớ rằng các nhà lãnh đạo đang căng thẳng với những thách thức giống như các bạn đang phải đối mặt. Thông thường, những tình huống...

Hãy nhớ rằng các nhà lãnh đạo đang căng thẳng với những thách thức giống như các bạn đang phải đối mặt. Thông thường, những tình huống khó khăn, họ chỉ có thể muốn cố gắng hoàn thành công việc của mình một cách tốt nhất.

Chỉ khi nào biết đặt lợi ích của người khác lên hàng đầu, chúng ta thiết lập các kết nối sâu sắc, giúp những người xung quanh vượt qua được những nỗi khổ niềm đau trong cuộc sống.

Vào thời điểm căng thẳng và khốc liệt của đại dịch hiểm ác, giống như nhiều tổ chức, Công ty Tiếp thị Đối tác toàn cầu Acceleration Partners, có những nhân viên cực kỳ căng thẳng, cần sự hỗ trợ từ người quản lý của họ, từ nền văn hóa chung. Trong những ngày khó khăn nhất, thậm chí tôi còn nghe câu chuyện về những nhân viên mất bình tĩnh, đã kích những người đang cố gắng tìm cách giúp đỡ họ, có thể là do sợ hãi và kiệt sức.

Khi hay tin này, với lời êm dịu, chúng tôi đã nhắc nhở nhân viên vui lòng tôn trọng “những người phản hồi đầu tiên”, những người đang nỗ lực tìm cách giúp họ đối phó với những thách thức riêng. Nhiều người trong số những người giúp đỡ này đang phải đối mặt với những thách thức, ví dụ như căng thẳng như cơn khủng hoảng bởi đại dịch Covid-19, nhưng cảm thấy có trách nhiệm, sẵn sàng dành thời gian, năng lượng từ bi tâm của họ để chia sẻ những nỗi khổ niềm đau với tha nhân.



Những người ở tuyến đầu đó đây lo giúp đỡ người khác thường mang gánh nặng nhất trong suốt thời gian cơn đại dịch - có lẽ đây là lý do tại sao 66% bác sĩ, y tá ở Mỹ cân nhắc nghỉ việc từ tháng 3 năm 2020.

Trải qua 18 tháng, nhiều nhà lãnh đạo và quản lý đã mất cân bằng bởi nặng trĩu trên vai, đặc biệt là “thế hệ bánh mì kẹp” (Sandwich Generation) - những người có trách nhiệm, bồn phận với tất cả con cái, cha mẹ già và cả những việc chung, sứ mệnh chung. Khi đối mặt với những trách nhiệm này, phúc lợi cá nhân của những nhà lãnh đạo này thường là một suy nghĩ muộn màng.

Hiện tại, khi chúng ta chịu đựng gần hai năm trời với vô vàn gian khó bởi cơn đại dịch hiểm ác, nhiều người trong số những cá thể giống nhau đang bắt đầu cho thấy những ảnh hưởng. Sự bận rộn của Công ty Tiếp thị Đối tác toàn cầu Acceleration Partners đang tiến dần lên từ tuyến đầu đến bộ máy điều hành.

Trong suốt gần 30 năm sự nghiệp của mình, tôi sực nhớ lại có thể một môi trường khó khăn hơn cho vai trò lãnh đạo. Các nhà lãnh đạo đã phải đối mặt với sự sụp đổ bởi nhu cầu lịch sử chỉ trong vòng 12 tháng trước đây, đột nhiên phải đối phó với nhu cầu tăng cao trong khi vật lộn với chuỗi cung ứng bị phá vỡ, quản lý sự khan hiếm rất lớn bởi nguồn lực nhân tài trên toàn bộ nền kinh tế. Họ cũng đang quản lý những vấn đề trong bối cảnh những thách thức đang diễn ra với sức khỏe tinh thần và công bằng xã hội.

Tuy nhiên, sự căng thẳng bởi những thách thức to lớn này đang đặt ra đối với các nhà quản lý, lãnh đạo thường là không thể phát hiện được đối với đồng nghiệp của họ hoặc những người dưới sự lãnh đạo của họ.

Thật dễ dàng khi thấy tại sao các cuộc phấn đấu cá nhân của các nhà lãnh đạo không quan tâm tới. Khi chúng ta đối mặt với những tình huống khó khăn hoặc thất bại, bản chất của con người là phải nghĩ đến quan điểm của mình trước. Với xu hướng tập trung vào mọi thứ ảnh hưởng đến chúng ta, hơn là nghĩ đến người khác.

Khi một người đang gặp khó khăn trong công việc, hoặc chứa quá nhiều thứ trong tâm, họ thường cho rằng lãnh đạo không quan tâm đến họ. Việc chỉ tay quản lý khi mọi việc diễn ra không được như ý muốn là điều tự nhiên. Nhưng trong khi các nhà lãnh đạo phải chịu trách nhiệm, trong nhiều trường hợp, giống như bạn, họ đang cố gắng hết sức với những quân bài đã chia. Đôi khi không có giải pháp dễ dàng cho các vấn đề khó khăn.

Trong những thời điểm khó khăn, tất cả mọi người trên bảng xếp hạng tổ chức - từ thực tập sinh cho đến giám đốc điều hành - đều xứng đáng đón nhận những tán thưởng bởi trí tuệ. Trong hai năm qua cũng giống như các nhân viên đã yêu cầu sự thể hiện từ bi tâm của người quản lý họ một cách đúng đắn, tôi cảm thấy trong các cuộc chia sẻ gần đây của mình rằng, thực sự các nhà quản lý cấp trên có thể dùng từ bi tâm để đáp lại thuộc cấp một cách chân tình.

Về cơ bản, các nhà quản lý và lãnh đạo của các bạn không phải là những người khác với các bạn. Trong nhiều trường hợp, họ đã trên cương vị đúng chỗ của các bạn cách đây vài tháng hoặc vài năm. Họ là con người dễ mắc phải những sai lầm. Nếu các bạn cảm thấy kiệt sức, sợ hãi và bất an, người quản lý của các bạn cũng cảm thấy như thế. Ngay cả khi các bạn không nhìn thấy những thách thức của họ, nhưng họ vẫn thường quan tâm đến các bạn.

Với những suy nghĩ như thế, tôi sẽ phỏng vấn các bạn: Cuối cùng các bạn hỏi người quản lý của mình rằng, họ đang làm gì ở cấp độ con người, đặc biệt nếu các bạn cũng mong đợi điều tương tự từ họ?

Trong những lúc như thế này, chúng ta cần quan sát tất cả những người xung quanh mình - đồng nghiệp và các nhóm của chúng ta. Vâng! Các nhà lãnh đạo của chúng ta. Dưới đây là ba cách đơn giản để lan tỏa năng lượng Từ bi tâm.

* Luôn nhượng bước để suy nghĩ về những gì các bạn có thể kiểm soát và quyền sở hữu của các bạn. Làm chủ trong tư duy để tìm cách giúp ích cho người khác, trao quyền cho các bạn.

* Luôn kỳ vọng rất nhiều từ các nhà lãnh đạo của các bạn, nhưng đừng quá kỳ vọng họ trở nên hoàn hảo; họ sẽ mắc phải những sai lầm. Thay vào đó, hãy đánh giá khả năng lãnh đạo qua việc liệu họ có sẵn sàng chấp nhận những sai lầm của mình, có minh bạch và cởi mở với phản hồi hay không.

* Hãy nhớ rằng các nhà lãnh đạo đang căng thẳng với những thách thức giống như các bạn đang phải đối mặt. Thông thường, những tình huống khó khăn, họ chỉ có thể muốn cố gắng hoàn thành công việc của mình một cách tốt nhất.

Khi bạn rời khỏi quan điểm riêng, quan sát những gì người khác đang trải qua, bạn sẽ không chỉ đối xử tốt hơn với những người khác mà còn có thể thiết lập một mối liên kết cá nhân sâu sắc hơn, trong suốt cuộc đời và sự nghiệp của bạn sẽ bền vững hơn.

Đầu tiên bài này được đăng trên robertglazer.com/friday-osystem/ sau đợt dịch covid 2019 diễn ra trên toàn cầu.

Tác giả: Doanh nhân Robert Glazer, Tác giả, Diễn giả chính & Thành viên Hội đồng Quản trị/Người sáng lập & Giám đốc điều hành Công ty Tiếp thị Đối tác toàn cầu Acceleration Partners.

Ông cũng là người đồng sáng lập và Chủ tịch BrandCycle: Affiliate Marketing & Content Monetization Platform. Là một doanh nhân kết nối, giám đốc điều hành từng đoạt giải thưởng và là nhà điều hành thành công, với niềm đam mê giúp đỡ các cá nhân và tổ chức xây dựng năng lực và nâng cao hiệu suất của họ.

Tác giả: **Doanh nhân Robert Glazer** Việt dịch: **Thích Vân Phong** Nguồn: **Thrive Global**