

HOẠT ĐỘNG TÁI TẠO TỔ CHỨC

- Quay lại "ghế nóng"



1. NHỮNG HẠN CHẾ TRONG QUÁ KHỨ

2 năm vừa rồi mình ko trực tiếp làm việc với team ở cty, ko thường dùng máy tính/dùng tools để làm việc,...

Giờ thay đổi cách làm, nhận ra kiểu 2 năm vừa rồi đang TỰ KÌM BẢN THÂN phát triển vậy. Năm nay chắc chắn win & tăng trưởng mạnh mẽ!

=====

CÁC HẠN CHẾ TRONG QUÁ KHỨ (là động lực & “dư địa” để 2023 tăng trưởng)

- Ko trực tiếp bán hàng
- Ko trực tiếp làm content kích cầu
- Ko trực tiếp quản lý team
- Ko trực tiếp tuyển dụng nhân sự mới
- Ko ra các quyết định tác động & điều chỉnh dự án phù hợp
- Ko quay các khoá học (đóng gói free)
- Ko đào tạo nhân sự
- Ko viết tài liệu thường xuyên
- Ko dùng máy tính làm việc
- Ko dùng tools làm việc
- Ko sâu sát trong khâu research, R&D
- Ko có trợ lý
- Ko 3G
- Ko thấy hướng phát triển mạnh & case win (quan trọng, giai đoạn này thì khác)
- Ko nhiều áp lực
- Ko sản phẩm hero

- Ko nhân sự key
- Ko dự án key
- Ko khai thác kênh live, ko có nhân sự live
- Ko triển khai kênh aff, partners đủ mạnh
- Ko khai thác các nguồn lực cũ đủ mạnh (về tools, nền tảng, con người,...)
- ...

Năm nay nhiều “đồ chơi” mới. Chắc chắn kéo ATP Software & ATP Book lên ngon. Mục tiêu doanh thu trăm tỉ/năm (Khó! Nhưng ráng cày)

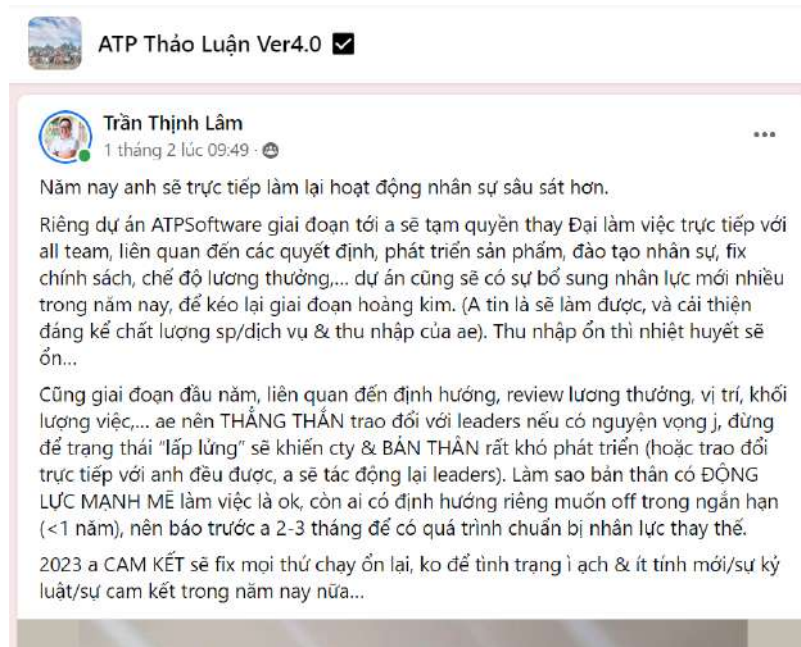
=====

Mục tiêu PHẢI LÀM ĐƯỢC: đến cuối năm có 2-3 ae lên oto, ~5 ae trong atpteam mua được nhà (giống giai đoạn 2019-2020 ~10 ae đã mua được)“

Năm nay mình sẽ tập trung nguồn lực cho 2 dự án ATP Software & ATP Book (các dự án còn lại leaders sẽ tự control)

- Với ATP Software: đã trải qua 2 năm đi ngang & đi xuống. Năm nay hi vọng sẽ kéo dự án tăng trưởng 100% so với cùng kỳ, quay lại doanh thu/lợi nhuận thời “hoàng kim” trước đây
- Với ATP Book: là một dự án còn khá mới chỉ 3-4 tháng, cơ hội “chinh phục” còn nhiều. Kỳ vọng sẽ tăng trưởng 2 con số qua các tháng, doanh thu sẽ đạt ổn định 3-5 tỷ/tháng (shop vận

hành nghìn đơn/ngày). Còn rất nhiều THÁCH THỨC & CƠ HỘI phía trước để chinh phục...



Tại công ty tụi mình thường có các thông tin nội bộ trên group Facebook (như pic ở trên). Môi trường này cho phép mình có các post truyền tải thông tin đủ dài, và mọi người tương tác với nhau dễ dàng hơn qua các comment phản hồi, nó cũng như một phần văn hóa sinh hoạt của ATPTeam. Giai đoạn trước mình từng dùng một số phần mềm quản lý task/giao việc nhưng chưa phát huy hiệu quả. Nên với quy mô nhân sự hiện tại, tụi mình vẫn tương tác với nhau theo những cách rất sơ khai là: nhóm Facebook & nhóm Zalo (nội bộ)

Giai đoạn trước mình làm-việc-từ-xa, và chỉ làm với nhóm leaders dự án. Với cách làm đó giúp leaders dự án có đủ "khoảng trống" để phát triển...

Tuy nhiên kết quả chưa thực sự như kỳ vọng, thị trường ngày càng khó hơn, các dự án có phần đi ngang/đi xuống & cũng có 1-2 dự án ở trong ngưỡng NGUY-HIỂM. Do đó mình cần SÂU SÁT hơn trong hoạt động nhân sự & các quyết định từ giai đoạn 2023 này

ATP Thảo Luận Ver4.0 ✓

Trần Thịnh Lâm
21 giờ · 🌐

2 năm rồi a ko trực tiếp làm việc với team ở cty, ko thường dùng máy tính/dùng tools để làm việc...

Giờ thay đổi cách làm, nhận ra kiểu 2 năm rồi mình TỰ KÌM BẢN THÂN phát triển vậy. Năm nay chắc chắn win & tăng trưởng mạnh mẽ!

=====... Xem thêm

Bạn, Quang Huy Võ, Khánh Duy và 23 người khác · 3 bình luận · 41 người đã xem

2. THAY ĐỔI CÁCH LÀM VIỆC MỚI

Phong cách làm việc của mình những ngày đầu năm sẽ thay đổi như thế nào?

- Thường xuyên có mặt tại công ty, mỗi ngày
- Gặp gỡ & họp nhanh với 5-7 nhân sự/ngày, hoặc team 3-4 người
- Giao việc trực tiếp, truyền tải công việc & tác động ngay trên máy tính/trực tiếp thảo luận với nhau (tránh bị hiểu sai ý, truyền tải thông tin kém khi CHAT/giao việc từ xa)
- Tái cấu trúc lại bộ máy nhân sự, phòng ban, chính sách nội bộ,...
- Training lại nghiệp vụ sản phẩm, bán hàng, các hoạt động truyền thông/marketing,...
- Các buổi hẹn cà phê đầu năm (cafe nhanh gần cty trao đổi về công việc, các nguồn lực hỗ trợ nhau)
- Mỗi ngày đều dậy lúc 4-5h sáng ngồi soạn các tài liệu (như tài liệu này)
- Đăng status & video thường xuyên hơn trên các kênh social (mục tiêu tiếp cận >100.000/ngày với nguồn lực cá nhân)
- ...

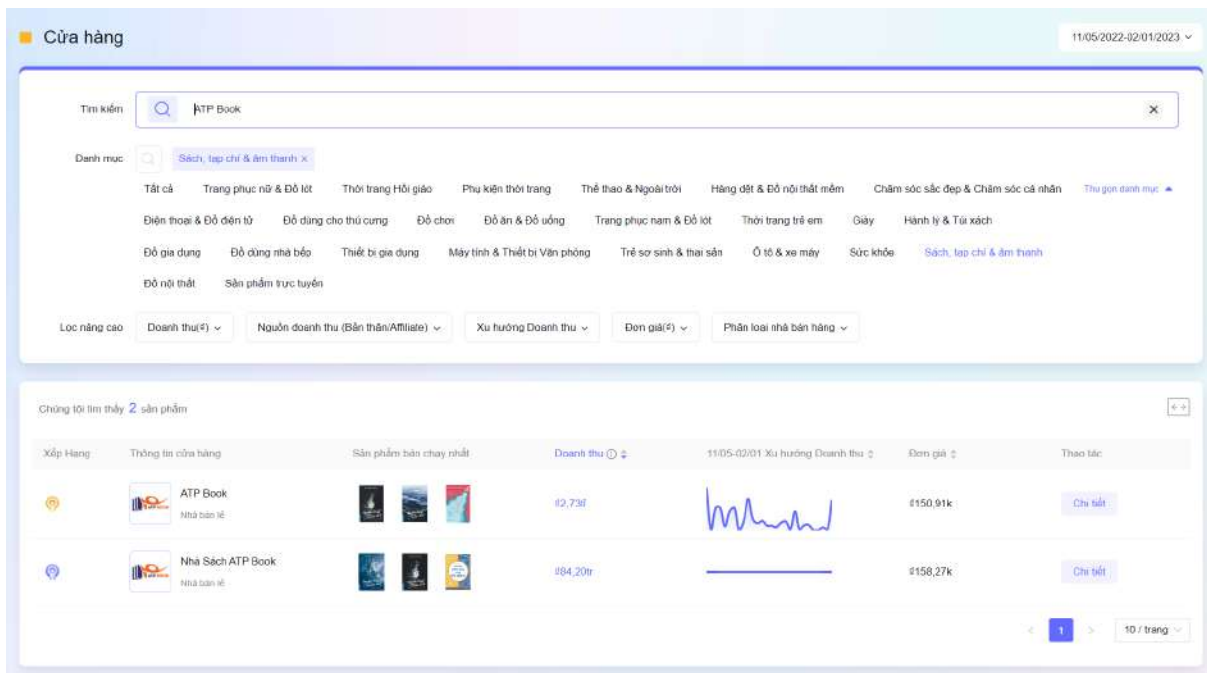


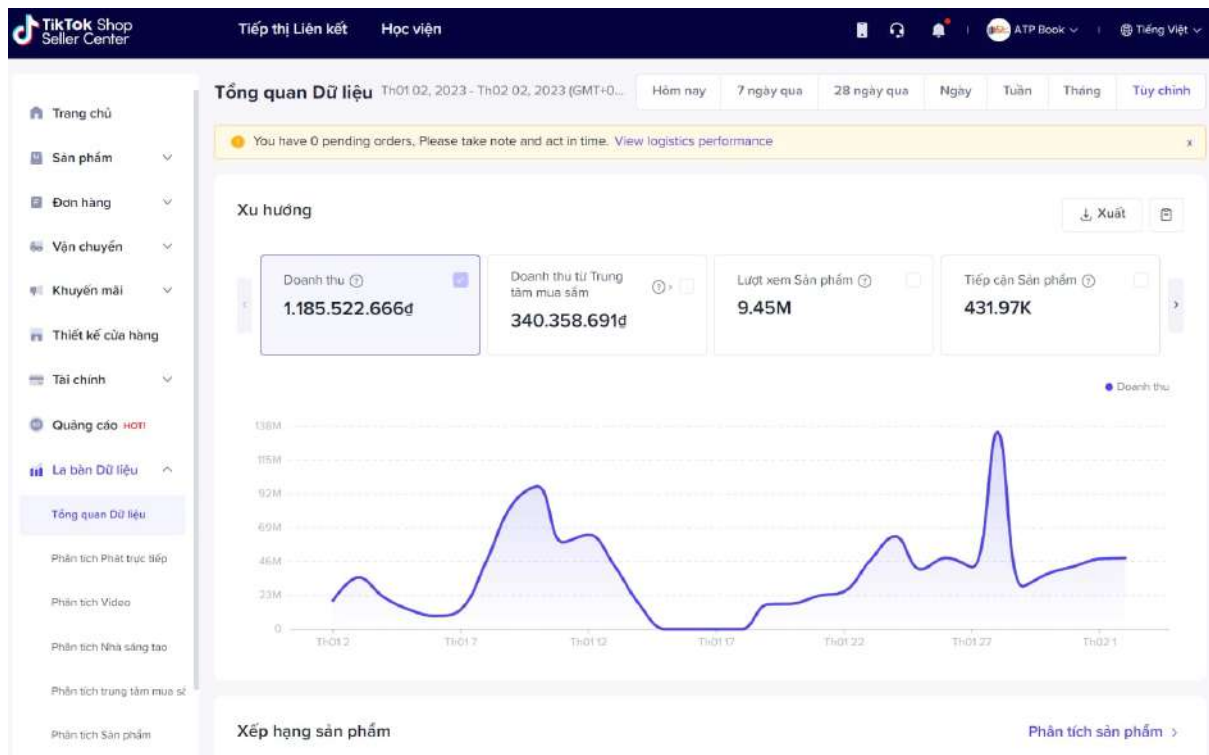
Nếu như giai đoạn trước đây, khi không trực tiếp làm việc, không tạo ra KẾT QUẢ. Thì hoạt động tác động/đào tạo nhân sự sẽ rất khó khăn, vì thường để ae LẮNG NGHE theo, người làm quản lý/lãnh đạo cần LÀM GƯƠNG. Với mình, làm gương là 1 key rất-rất quan trọng trong việc xây dựng đội nhóm kinh doanh.

3. ĐÀO TẠO NHÂN SỰ LÀM VIỆC

Để tác động ae lắng nghe, mình phải chứng minh sự CÀY CUỐC của bản thân, KẾT QUẢ & những gì đạt được.

Ví dụ như tại ATP Book, là một dự án chạy mới chỉ ~3-4 tháng. Và trong 3 tháng đó tụi mình tạo ra doanh thu ~3 tỷ với chỉ 4-5 nhân sự. Và có những tháng 1 mình cày video/livestream “GÁNH SỐ” 70-80% cho shop, giai đoạn 1 tháng gần nhất mình không tập trung cho hoạt động BÁN HÀNG nữa mà tập trung cho việc NHÂN BẢN được nhiều cộng sự có thể tạo ra doanh thu “tiền tỷ” cho dự án tương tự tháng trước đó của mình.





(Pic: doanh thu 30 ngày của shop ATPBook, tập thành làm TMĐT sau 3 tháng...

Nếu không OFF Tết & một số đầu sách bán chạy của shop bị “cháy hàng” phải close, mình nghĩ có lẽ shop sẽ **đạt kết quả ~2 tỷ/tháng**
 P/s: Số liệu ko phải chuẩn 100% thực tế, vì chưa tính đơn huỷ/đơn hoàn. Ae tự trừ hao. Kk 😊)

Ngoài ra, mình còn phải show kết quả trên nhiều hoạt động khác, để chứng minh về sự **NỖ LỰC & SỰ CHUYỂN ĐỔI** của bản thân:

Ví dụ như việc mình tạo ra các content kích cầu/educate phần mềm mới trên trang cá nhân Facebook, mang đến hàng nghìn LEADS qua các post, hàng nghìn traffics truy cập web & chuyển đổi đơn hàng **NGAY-LẬP-TỨC**. Và việc quan trọng nhất, đó là làm sao để teamwork nhận ra và **LÀM-ĐƯỢC-TƯƠNG-TỰ** mình đã làm?



Như status ở trên, mình tạo ra hơn 2000 leads trong 1 bài post, nhân sự vào chăm sóc & ngay lập tức chuyển đổi hàng chục đơn hàng. Và các leads này sẽ tiếp tục được chăm sóc, nó hoàn toàn có thể tạo ra "trăm đơn" với 1 post như thế.

Như công cụ Simple Tikdown, bên mình đang bán 1,5tr/2 tháng. Một post như này có thể tạo ra doanh thu hàng trăm triệu trên Facebook profile

Và nhiệm vụ QUAN TRỌNG của mình đó là NHÂN BẢN case này, làm sao để đội ngũ 15-20 bạn sales làm được điều tương tự.



Trần Thịnh Lâm
1 ngày · 🌐

Tạo ra ~20.000 đơn trong 3 tháng - NO ADS (99% là từ free traffics). Nhờ sức mạnh của VIDEO NGẮN.

Mình vừa soạn xong ebook: SỨC MẠNH CỦA VIDEO NGẮN - CON ĐƯỜNG THOÁT NGHÈO

=====

UPDATE:

Thanks ae đã quan tâm ebook: "Sức mạnh của video ngắn - con đường thoát nghèo".

Ae tải & đọc ở link sau nha!

=> <https://atpsoftware.vn/tai-lieu-atp-software>

=> https://atpsoftware.vn/.../EBOOK_-Suc-Manh-Cua-Video-Ngan...



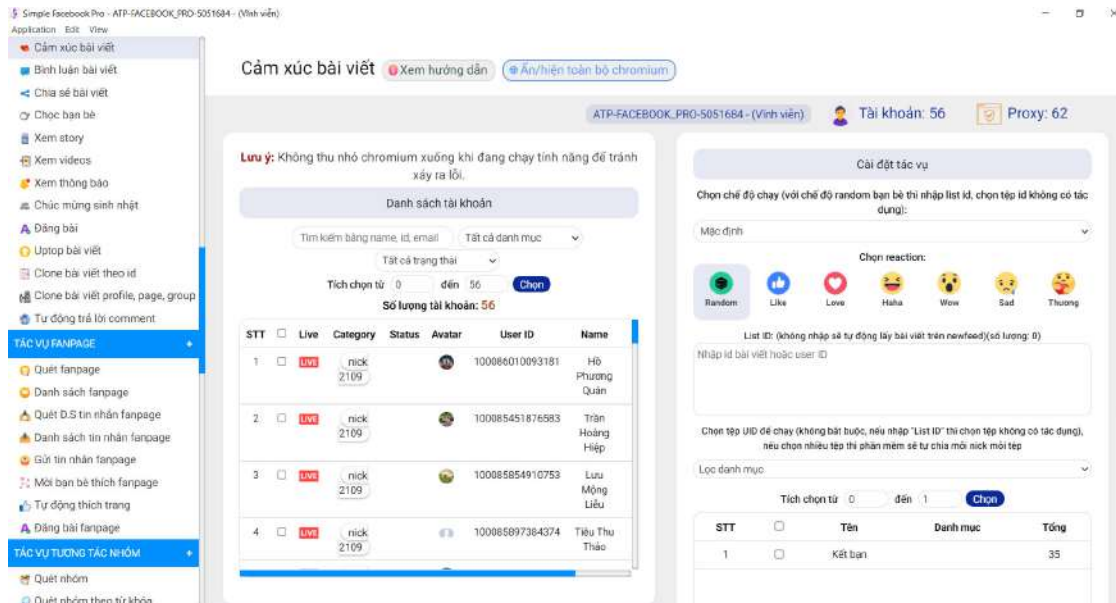
👍👍 Ban, Ân Cư, Nguyễn Mạnh Huyền và 1,9K người khác

630 bình luận 233 lượt chia sẻ

Để team có các profile chất lượng, có các post ra chuyển đổi cao:

- Mình phải showcase về kết quả mình làm được
- Hướng dẫn chi tiết cách thức mình đã làm như thế nào?
- Làm sao để kết nối & có tệp friendlist, follow quan tâm đến sản phẩm/dịch vụ của công ty?
- Làm sao để đăng các post thu hút nhiều lượt quan tâm, tương tác?

- Làm sao để chăm sóc ra chuyển đổi đơn hàng ngày?
- Ứng dụng phần mềm Simple Facebook Pro vào hoạt động này ra sao? (Và khi làm được nó, cũng là case để chứng minh với khách hàng, và cũng giúp teamwork biết QUY TRÌNH khai thác công cụ, tự tin bán phần mềm tốt hơn)

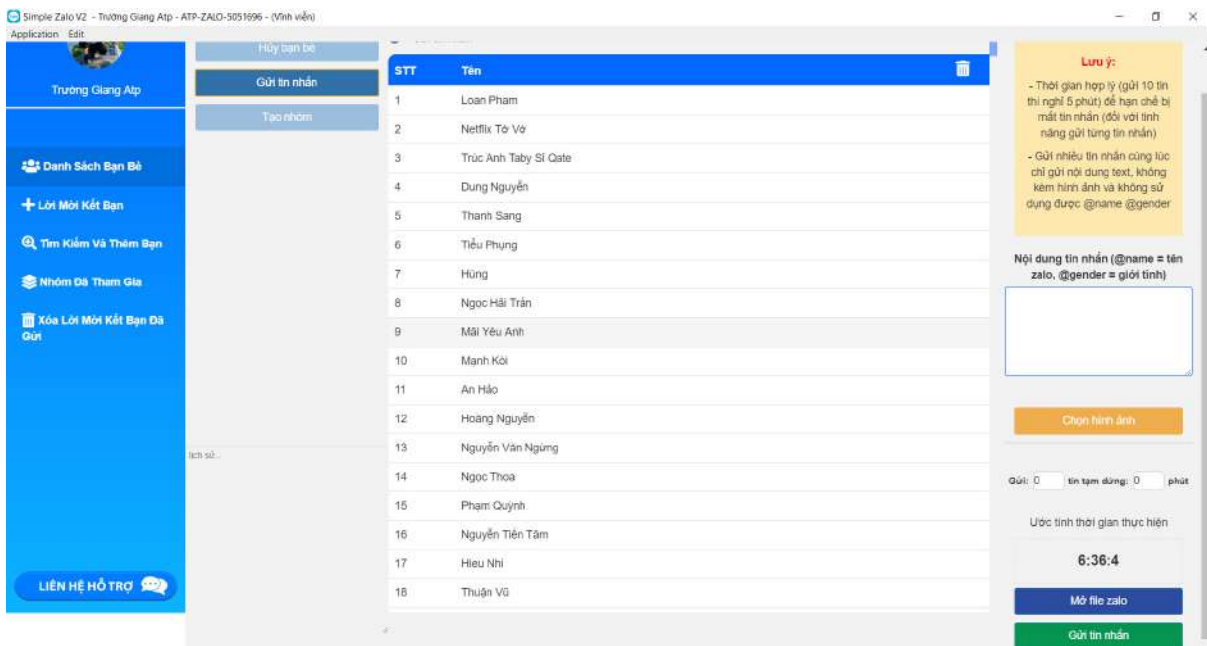


(trên pic là giao diện & các tính năng của Simple Facebook Pro, một nhân sự của mình đang nuôi 56 tài khoản trên công cụ này)

Training kỹ về quy trình đeo bám và chăm sóc khách hàng như thế nào?

- ATP Software đã triển khai đa kênh từ lâu nay, lượng khách đến 40-50% từ website thu leads & đơn hàng ngay tại website
- Các leads sẽ được chăm sóc qua Zalo profile (của từng nhân viên)
- Ngay cả các khách hàng tiềm năng trên Facebook, cũng sẽ được đưa về Zalo chăm sóc

- Tại kênh Zalo, mỗi tin nhắn sẽ được khách hàng đọc được. Do đó team sẽ dễ dàng gửi thêm thông tin, tài liệu, quà tặng, chăm sóc các gói gia hạn, giới thiệu sản phẩm mới,...
- Và đặc biệt tại đây, tụi mình dùng chính công cụ là Simple Zalo để khai thác cho việc DUY TRÌ TƯƠNG TÁC & CHĂM SÓC KHÁCH HÀNG. Mỗi nhân sự sales có 2-3 nick Zalo (1000-2000 khách hàng/leads), sẽ thường xuyên sử dụng phần mềm để NHẮN TIN toàn bộ list khách hàng để CHĂM SÓC THEO ĐỊNH KỲ.
- **Từ đó mỗi nhân sự sales có thể tạo ra 30-50tr ổn định trên kênh này mỗi tháng. Một số best seller có thể tạo ra >100tr/tháng từ việc CSKH cũ & leads tiềm năng**



Để teamwork hoạt động hiệu quả & NHIỆT HUYẾT trở lại, mình cần phải xử lý rất nhiều thứ. Liên quan đến:

- Khâu hoàn thiện/cải tiến sản phẩm, các sản phẩm mới
- Tập trung cho hoạt động đào tạo nội bộ, các tác động với từng nhóm nhân sự

- Tập trung cho hoạt động tuyển dụng mới, chọn người phù hợp, thu hút
- Thay đổi chính sách bán hàng
- Bản thân phải sâu sát hơn trong từng hoạt động để nhận ra các vấn đề, và tìm giải pháp gỡ rối để cải tiến
- ...

4. CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN TOOLS - ATP SOFTWARE

(Post nội bộ tại ATP Thảo Luận những ngày đầu năm 2023)

 **Trần Thịnh Lâm**
16 Tháng 1 lúc 14:44 · 🌐

CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN TOOLS - ATP SOFTWARE (kiếm doanh thu triệu đô/năm)

- Tập trung vào tính năng tạo ra khách hàng (khâu sales, marketing, research/r&d). Ko tập trung phát triển sp sau bán hàng kiểu như CRM/POS,...
- Tập trung làm sản phẩm thật xịn, đúng nhu cầu sử dụng của thị trường (giai đoạn tới toàn bộ sp sẽ phải qua a.Lâm review trong quá trình hoàn thiện sản phẩm, khi nào anh dùng OK/TỰ TIN, thì sản phẩm đó sẽ win)... **Xem thêm**



  Bạn, Đại Bùi, Quang Huy Võ và 19 người khác 2 bình luận 53 người đã xem

- Tập trung vào tính năng tạo ra khách hàng (khâu sales, marketing, research/r&d). Ko tập trung phát triển sp sau bán hàng kiểu như CRM/POS,...

- Tập trung làm sản phẩm thật xịn, đúng nhu cầu sử dụng của thị trường (giai đoạn tới toàn bộ sp sẽ phải qua a.Lâm review trong

quá trình hoàn thiện sản phẩm, khi nào anh dùng OK/TỰ TIN, thì sản phẩm đó sẽ win)

- Key: viral của sản phẩm (giao diện đẹp, bảng xếp hạng, mỗi khi dùng tự qba công cụ,...)
- Xây dựng chính sách bán hàng ổn (fix lại toàn bộ)
- Xây dựng kênh aff (fix lại cơ chế & cách phát triển kênh này)
- Khai thác koc, kênh referal, youtube review,...
- Thiết kế GIÁ, gói bán thông minh (các chương trình ưu đãi)
- Các chính sách, cam kết, các điều kiện/điều khoản,...
- CHIẾN LƯỢC phát triển xuyên suốt (nhuần nhuyễn để áp dụng)
- Update công cụ/tính năng/social/xu hướng,... nhanh. Trực tiếp là người trải nghiệm (đặt góc độ ở người dùng, người làm kinh doanh dịch vụ/tmdt để sử dụng)
- Tối ưu dịch vụ & trải nghiệm khách hàng
- ...

***THẬN TRỌNG TRONG TỪNG CÔNG CỤ, TỪNG TÍNH NĂNG PHÁT TRIỂN MỚI (thảo luận thật kỹ trước khi dev, để tránh phát triển các công cụ KHÔNG DÙNG ĐƯỢC).**

KÊNH EDUCATE/BÁN HÀNG: live/bài viết/video trên: youtube, web, social, offline,... (sp NGON thì sẽ tự tin bán)

ĐẬP BỎ VỊ TRÍ “QUẢN LÝ”, vị trí “Zombie”: a Lâm, a Đại & all leaders đều phải CÀY. Vị trí nào ko làm được việc, ko kỷ luật,... thu nhập sẽ về = 0 hoặc nên off.

TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ MỚI: phải qua A Lâm duyệt all các vị trí của dự án (tập trung TINH GỌN/HIỆU QUẢ với nguồn lực hiện tại, outsource để bớt rủi ro)

*Chiến lược chuẩn bị trước khi ra mắt sản phẩm (học case các tools khác đang làm tốt)

*Tập trung làm video xịn (Lâm & Đại trực tiếp làm)

*Tập trung educate sản phẩm đủ mạnh (Lâm sẽ làm hoạt động này giai đoạn đầu với từng sản phẩm, team sáng tạo thêm). Tìm ra key bán hàng, key hiệu quả để TẬP TRUNG trong từng sản phẩm

*Tập trung training nv & aff (Lâm trực tiếp làm)

*Tập trung vào sản phẩm/dịch vụ “hero” để kiếm-triệu-đô. (Ko cần nhiều, chỉ cần 1-2 cái ngon & cả thị trường sẽ dùng nó)

...

TẬP TRUNG SALES & KAIZEN SẢN PHẨM LIÊN TỤC (all vị trí đều sales & educate)

- Đội dev phải nhận thức lớn trong việc phát triển sp, cải tiến liên tục. Từng ae TRẢI NGHIỆM, nâng cao tay nghề. Đặt tâm & trải nghiệm sâu ở góc độ KHÁCH HÀNG/NGƯỜI KINH DOANH để phát triển sản phẩm.

- Ưu tiên các sp có tính ổn định cao

- ...



=====

PHỤC VỤ NHU CẦU:

- Cá nhân kinh doanh online
- Sales kiếm khách hàng
- Marketers có công cụ làm việc
- ...

=> Tập: 5-7tr users. Khách hàng tiềm năng ở mọi nơi.

Mục tiêu: 15.000 khách hàng trả phí/năm, doanh thu trung bình:
~2-3tr/khách (30-40 tỷ)

5. VAI TRÒ CỦA TỪNG VỊ TRÍ TRONG CTY



VAI TRÒ LEADERS:

- Giúp từng members làm việc tạo ra chỉ số dương (+)
- Giao KPI, bám sát kpi, tác động team,...
- Định hướng, hỗ trợ các đầu việc để team thực hiện
- Training, hỗ trợ team làm việc đa năng (giao việc & tự học, đừng chờ việc mình biết mới có thể giao hay training)
- Bản thân phải là người thực chiến, làm hiệu quả,...
- Quan trọng: tính cách hợp lý/chuẩn mực, làm gương, có trách nhiệm & mong muốn team phát triển,... (nếu team gãy nhiều, và nhiều members ko muốn làm việc với mình thì hãy nhận định lại tính cách/năng lực của bản thân)
- Leader là người hàng tháng quyết định lương/thưởng của members theo rules (dựa vào đó tác động & support team hợp lý)
- ...

VAI TRÒ CỦA MEMBERS:

- Khi join bất kỳ team nào cũng nên tâm thế dấn thân & làm việc hết mình
- Bản thân phải tự tạo ra chỉ số dương & giúp công ty có lợi nhuận/tăng trưởng nền tảng
- Phải tự điều chỉnh nguồn lực, tâm thế để **CÓ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC MẠNH MẼ**. Chỉ cần tâm thế này & thiếu cố gắng thì kết quả sẽ rất tệ
- Hoàn thiện bản thân nhanh, làm việc đa năng & hiệu suất hơn
- Chỉ số thái độ tích cực, tương tác với toàn bộ thành viên # trong cty tốt
- ...

YÊU CẦU TẤT CẢ VỊ TRÍ GIAI ĐOẠN 2023:

- Làm việc với chỉ số **TRÁCH NHIỆM** cao
- Có định hướng làm việc lâu dài >2 năm tại cty (những bạn có định hướng ngắn hạn nên xin phép off từ bây giờ để tránh sự xáo trộn, giai đoạn tới cty sẽ ổn định nhân lực trong 2-3 năm, sẽ cực kỳ hạn chế tuyển mới)
- Vì chiến lược cty sẽ ko tuyển mở rộng quy mô nhân sự, vậy để tăng trưởng thì **CHẤT LƯỢNG NHÂN SỰ** phải được cải tiến. Từng thành viên phải giỏi hơn & làm việc với hiệu suất cao hơn
- Tập trung 100% cho dự án & công ty, ko làm việc kiểu “chân trong chân ngoài”. (Đây là quy định bắt buộc, nếu muốn làm j đó khác ae nên OFF để làm một thứ gì đó với 100% sự tập trung sẽ tốt hơn cho ae & cty)
- Văn hoá làm việc: **DEEP WORK & NEVER STOP SHARING**

- Văn hoá tính cách: NHIỆT HUYẾT, CẦU TIẾN, TỐT TÍNH, TRÁCH NHIỆM CAO,... (Nên xây dựng cho mình tâm thế: “giúp đỡ người khác thành công bằng mọi giá - quản lý nghiệp”)

- ...

Từng dự án luôn cần người tài, vị trí quản lý mới & các dự án mới được triển khai trong tương lai. Do đó từng members thể hiện tốt năng lực & tố chất sẽ luôn có cơ hội thăng tiến...

NOTES:

- *Từng nhân sự là một chuyên gia*
- *Từng nhân sự là nhân tài*
- *Từng nhân sự giỏi hơn mỗi ngày*
- *Từng nhân sự làm việc HIỆU SUẤT CAO*
- *Từng nhân sự đóng góp giá trị lao động dương cao*
- *Từng nhân sự có tính cách chuẩn mực*
- *Duy trì hoạt động sharing nội bộ & với khách hàng*
- ...

6. CHIẾN LƯỢC QUẢN TRỊ DOANH NGHIỆP



Doanh nghiệp muốn tồn tại & phát triển tốt đều bởi CON NGƯỜI tạo ra, cần nhiều người tài góp sức. Tuy nhiên đây cũng là yếu tố khó kiểm soát & khó quản trị nhất trong kinh doanh...

Để phát triển bền vững & an toàn, cần tổ chức làm sao để không phụ thuộc hoàn toàn vào yếu tố con người. Lựa chọn của mình trước giờ là tập trung vào **NỀN TẢNG & THƯƠNG HIỆU**. Con người tạo ra nó, nhưng con người thay thế thì 2 yếu tố này vẫn còn lại để kế thừa & phát triển tiếp.

Để không nhân sự nào nhận thấy mình thực sự quá quan trọng (ai cũng có thể thay thế, tránh ảo tưởng sức mạnh & “ưu sách”). Và bất kỳ nhân sự nào có ra đi cũng không ảnh hưởng quá nhiều đến doanh nghiệp...

Là chủ doanh nghiệp nên nhận ra điều này để ĐẨY MẠNH NỀN TẢNG & THƯƠNG HIỆU HƠN

- Không nhất thiết phải chuyên môn hoá & chia nhỏ quy trình. Nhưng làm sao để bất kỳ vị trí nào cũng đều có sẵn phương án backup
- Khi nền tảng & thương hiệu tăng, tự động sẽ có leads nhiều, sales sẽ bán được doanh số tốt. Và ngược lại...
- Làm nền tảng là công việc KHÓ cần rất rất tập trung để có users & traffics. Sáng tạo nội dung liên tục trên các kênh website, social (hiện nay mỗi ngày các dự án bên mình reach đều đặn ~500.000 users trên các kênh)
- Làm thương hiệu cần thời gian, cần sự tử mỉ. Đi từ thương hiệu cá nhân đến thương hiệu doanh nghiệp. Từng nhân sự vẫn có thể xây thương hiệu cá nhân nhưng phải gắn liền với **#name** doanh nghiệp (vì yếu tố này ae cũng sẽ khó ra đi hơn)
- ...

Để thoả mãn nhu cầu con người rất khó

- Thu nhập cao rồi vẫn muốn cao thêm. Đang vị trí quản lý rồi vẫn muốn được tự do & không cần làm gì cả
- Tâm lý con người rất dễ bị tác động theo thời gian, tháng này ổn nhưng tháng sau chưa chắc. Là người làm quản lý cần thường xuyên follow & tác động để mọi thứ luôn ở trạng thái tích cực nhất

- Bình cơ chế & chính sách để TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC MẠNH MẼ TRONG TỪNG NHÂN SỰ (làm được điều này chắc chắn sẽ tăng trưởng thần tốc)
- Chú trọng vào việc xây dựng môi trường, văn hoá teamwork
- Sàng lọc người phù hợp, tính cách tốt (làm việc với những người tốt, có thái độ tốt, có trách nhiệm thì ae tự ắc chủ động làm điều có lợi cho cty, cũng chẳng cần quản trị quá nhiều). Quản trị bởi NIỀM TIN, có tin tưởng thì mới có thể làm việc cùng nhau. Nhưng tất nhiên vẫn có vài trường hợp khiến chúng ta rất đau. 😞
- Đào tạo, định hướng & đãi ngộ tốt để ae phát triển đúng mục
- Cấp quản lý muốn mọi thứ vận hành đúng ý mình, cần có quyền lực & lời nói có trọng lượng. Để nói ae nghe theo mình cần LÀM GƯƠNG, CÓ NĂNG LỰC GIỎI, TÍNH CÁCH CHUẨN MỰC, LỐI SỐNG LÀNH MẠNH,... (khó!)
- ...

Đọc cuốn sách Một Đời Quản Trị của thầy Phan Văn Trường, mình đúc kết ra một số key sau để giúp hoạt động nhân sự tốt hơn:

- Xây dựng văn hóa trong doanh nghiệp, phải đưa được văn hóa đó thực sự vào DN. Văn hóa sẽ là “bàn tay vô hình” quản lý đội ngũ làm việc hiệu quả. Thay cho các công cụ/quy trình rắc rối
- Xây dựng chính sách để TỪNG NHÂN VIÊN CÓ ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC MẠNH MẼ (giống chia sẻ của Nguyễn Đức Tài - MWG)
- Nhà quản trị cần sâu sát & trực tiếp làm việc với đội ngũ của mình (làm từ xa sẽ có những hạn chế nhất định)

- Xây dựng “đội cảm tử quân” làm việc nhiệt huyết giúp công ty chinh phục những mục tiêu mới
- Cách tuyển dụng, dẫn dắt giai đoạn đầu & sa thải (cách đối nhân hài hòa)
- Xây dựng tính cách & tố chất phù hợp để làm một nhà quản trị
- ...

7. THÁI ĐỘ TỐT - YẾU TỐ SIÊU SIÊU QUAN TRỌNG ĐỂ GIÚP TA THÀNH CÔNG HƠN!

(P/s: post nội bộ, vào giai đoạn công ty mình tụt doanh số & team ít sự sáng tạo. Nên có vài đoạn văn phong hơi gắt xúu ạ!). Kk



=====

Mà thực tế, nó cũng là yếu tố SIÊU SIÊU quan trọng để giúp cty VƯỢT QUA KHÓ KHĂN & NÂNG NGƯỠNG.

“Thành công trong công việc” = giỏi hơn, làm được việc, được đánh giá cao, được đồng đội ghi nhận năng lực & ngưỡng mộ, có đóng góp lớn & nâng ngưỡng thu nhập (đạt được điều mình muốn)

NÓ THỂ HIỆN:

- Qua sự biết LẮNG NGHE (thấy vậy chứ chỉ số này khó đó, nhất là mấy ae làm lâu năm & có cái “tôi” cao)
- Qua sự CHĂM CHỈ
- Qua trạng thái NGHIÊM TÚC (nghe, chăm chú, ghi chép, hành động,...)
- Đọc/xem kỹ, đọc lại, ghi nhớ & ám ảnh (để lại dấu vết, cmt/like & nhận định,...)
- Qua những câu hỏi???
- Qua cách thể hiện trên social (rất quan trọng)
- Qua cách làm việc & tương tác công việc
- Qua suy nghĩ & show suy nghĩ
- Thể hiện qua GƯƠNG MẶT tích cực
- Qua chỉ số HÀNH ĐỘNG & THAY ĐỔI (hoàn thiện bản thân nhanh)
- Thể hiện qua từng việc nhỏ nhất (cách chúng ta làm 1 việc là cách ta làm nhiều việc)
- Thể hiện qua cách sống, tương tác với teamwork
- Thể hiện qua tính cách CHUẨN MỰC
- Thể hiện qua sự KHIÊM NHƯỜNG, CHỊU THIỆT
- Nhiệt huyết, năng nổ, ham học hỏi & làm việc
- ...

Từ THÁI ĐỘ TỐT đó, sẽ giúp ae sớm có kết quả, được giúp đỡ, có môi trường & cơ hội để thể hiện/học hỏi,...

KEYS: lao động chăm chỉ đến một giai đoạn ae sẽ đạt “cảnh giới” ĐAM MÊ. Tức làm việc mới thấy vui & thoải mái... (hình thành thói quen)

=====

THÁI ĐỘ KÉM:

- Lười đọc, lười học
- Núp lùm, Dấu dốt (sợ bị đánh giá)
- Hời hợt
- Định hướng lệch, ko hướng đến sự phát triển của bản thân gắn liền với cty
- Lười HÀNH ĐỘNG
- Ko lắng nghe
- Ko hành động
- Nghĩ rằng bản thân đã biết, đã giỏi & ko cần cố gắng thêm
- Súc ì lớn, ngại thay đổi (thời buổi này ko thay đổi NHANH đồng nghĩa với việc bản thân bị TỤT HẬU & BỊ ĐÀO THẢI)
- Ngạo mạn, tự kiêu,...
- Nạnh việc, tâm lý “không phải việc của mình”
- Tâm lý “đám đông” (mọi người cũng như mình, chính các ae thái độ fail đang kéo cả team cùng fail theo mình)
- ...

=====

Tại sao thái độ tốt lại siêu siêu quan trọng???

- Điều này a vẫn nhắc đi nhắc lại

- Nó tác động nhiều đến chỉ số thành công của bất kỳ ai
- Nó tạo động lực tích cực thúc đẩy ALL phát triển
- Là yếu tố thúc đẩy người khác tích cực chia sẻ, thảo luận
- Nếu ae tương tác, thể hiện fail. Điều đó đồng nghĩa ae sẽ ko nhận
- ...

=====

TÂM LÝ:

- Càng fail, ae càng núp & càng trở nên fail hơn. Khi win, ae sẽ tự tin & show case nhiều hơn
- Tâm lý người khác đã làm trước rồi & đã làm tốt (điều đó ko quan trọng, show ngu, lặp lại, nói ra/tuyên bố là để giúp bản thân có NHẬN THỨC lớn hơn)
- Tâm lý sợ bị đánh giá.
- Tâm lý không quan trọng, mặc kệ (kiểu bị lờn, ừ sao cũng đc. Đó là lý do vì sao ae mãi ở nhóm 80% & đi ngang, mà thực ra là đang đi tụt lùi).
- Tâm lý “người nhà” (chắc ông Lâm ko đuổi việc mình đâu. Thực ra trước giờ a chưa từng thiên vị & có xu hướng khắc khe hơn với “người nhà”. Rồi sẽ “RA ĐƯỜNG” cả đám nếu với tâm lý & thái độ này)
- Tâm lý có người “gánh team”. Mình làm fail cũng chả sao, vì kiểu j cuối tháng kết quả vẫn sẽ ổn & thu nhập mình vẫn thế (đừng để đến khi ae bị thôi việc, giảm quyền lợi, down 50-70% thu nhập rồi mới hối hận)

- Tâm lý làm hay nghĩ việc đều được. (Ae fail ở atp & với cách làm đó, dù làm ở cty khác hoặc tự làm thì ae cũng sẽ có xu hướng fail tương tự)

- ...

=> Keys rút ra: LÀM VIỆC VỚI TRẠNG THÁI CÓ CASE STUDY, KẾT QUẢ TỐT để show nó.

CHỈ SỐ HÀNH ĐỘNG, KO GHI CHÉP & HỜI HỢT

- Để mai sẽ làm (nhưng thực tế 99% ngày mai chúng ta sẽ ko làm nó)

- Ko ghi chép, vì nghĩ bản thân có thể nhớ nó (ae ko thông minh đến vậy đâu!)

- ...

HỌC, PHÁT TRIỂN BẢN THÂN LÀ CHO AE 80%, TRI THỨC NÓ THEO AE CẢ ĐỜI. CTY CHỈ NHẬN ĐƯỢC 20% GIÁ TRỊ Ở ĐÓ THÔI! ĐỪNG HỜI HỢT & LƯỜI BIẾNG...

8. CÁC NGUYÊN TẮC & TỔ CHẤT NÊN CÓ CỦA NGƯỜI LÀM QUẢN LÝ/LÃNH ĐẠO

(Viết cho bản thân hoàn thiện dần, đọc đi đọc lại nhiều lần để ghi nhớ & ứng dụng. Chứ thực tế mình còn rất nhiều nhược điểm & chưa làm tốt)



1. Phải giỏi (hướng đến việc có tâm - có tầm & có tài)
2. Làm việc đa năng (không quá tập trung vào chuyên môn hóa)
3. Làm gương (muốn nhân sự tôn trọng & nể phục)
4. Chịu thiệt thòi, hy sinh nhiều hơn (điều này ai cũng nên trang bị)
5. Giúp đội ngũ phát triển (bằng cả trái tim)
6. Dẫn dắt, theo sát teamwork (điều này mình đang dần hoàn thiện)

7. Vì quyền lợi của teamwork, khách hàng (giúp đỡ 4 đối tác tâm linh)
8. Có tầm nhìn xa, hiểu biết rộng (sức mạnh của kiến thức nền)
9. Nói đi đôi với làm (nhìn vậy, đây là 1 điều rất khó)
10. Khiêm tốn (nó dựa trên hành động, cách mình thể hiện)
11. Tự phê bình bản thân, tự nhận lỗi (không nhiều người làm được điều này)
12. Biết lắng nghe (đừng để bản ngã làm lu mờ điều này)
13. Kỹ năng trình bày, thuyết phục tốt (diễn đạt dễ hiểu và thuyết phục)
14. Kỹ năng đào tạo đội nhóm (hệ thống hóa nội dung & chia sẻ)
15. Khả năng giao việc đúng người (hiểu nhân sự & tính chất công việc)
16. Khả năng chọn người, sa thải (cách nhìn người, quan sát & quyết đoán)
17. Khả năng lập kế hoạch, báo cáo (hiểu bản chất của việc này)
18. Giữ năng lượng & tinh thần tốt (quản trị cảm xúc tốt)
19. Duy trì sức khỏe tốt (rèn luyện thể thao, ăn ngủ phù hợp)
20. Duy trì tinh thần tích cực cho teamwork (đông lực là phải kích lên)
21. Luôn tìm cách tối ưu hơn trong từng hoạt động nhỏ nhất (nhỏ sẽ cấu thành lớn)
22. Chịu trách nhiệm (lời nói, điều mình làm & thể hiện)
23. Tính cách chuẩn mực (không làm điều xấu)
24. Lối sống lành mạnh (quản lý bản thân tốt)

25. Gắn kết đội nhóm (gỡ rối các mâu thuẫn & hướng đến mục tiêu chung)
26. Đánh giá, nhận định tốt từng vấn đề (kỹ năng tư duy phản biện)
27. Năng lực thích ứng & thay đổi nhanh để phù hợp (luôn học tập & quan sát)
28. Phát triển bản thân không ngừng (hành trình trang bị năng lực triệu đô)
29. Chuẩn mực về ngoại hình (điều này thực sự khó)
30. Giao tiếp tốt (kỹ năng này luôn phải hoàn thiện)
31. Tạo thiện cảm tốt (qua nụ cười, khuôn mặt & thân thái)
32. Là người đáng tin (cả trên online - offline)
33. Tư duy đột phá, sáng tạo không ngừng (trang bị năng lực cạnh tranh thời 4.0)
34. Nghĩ thấu đáo trong mọi tình huống (phải là người điềm tĩnh - trầm ổn)
35. Năng lực giải quyết vấn đề tốt (biết nên giải quyết như thế nào để hợp lý nhất)
36. Năng lực tự đưa ra quyết định đúng (sức mạnh của kiến thức nền, hiểu biết rộng)
37. Khen ngợi, phê phán đúng cách. Động viên khi cần thiết... (không để cảm xúc chi phối quá nhiều)
38. Khả năng thực thi mọi việc tốt (dựa vào lý thuyết, kiến thức & tính thực tế)
39. Phân tích điểm mạnh, yếu của bản thân & đội ngũ. Giúp mọi người tập trung vào điểm mạnh... (siêu khó)

40. *Chững chạc, quyết đoán. Thể hiện tố chất của người làm quản lý... (thương hiệu cá nhân)*
41. *Vui vẻ, hoà đồng nhưng cũng cần có khoảng cách nhất định để đội ngũ tôn trọng (biết đâu là vừa đủ, phù hợp)*
42. *Biết cách thể hiện bản thân, chứng minh được năng lực của bản thân (thể hiện qua lời nói, cách ứng xử, chia sẻ, kết quả - thành tựu)*
43. *Là người học & tiến bộ nhanh (học - làm - đúc kết - chia sẻ - hoàn thiện)*
44. *Biết cách tổ chức một buổi họp hiệu quả (chủ đề trong tâm, thời gian & tính kết quả)*
45. *Chú trọng vào yếu tố con người, dịch vụ & sản phẩm. Tối ưu nó từng ngày... (lợi thế cạnh tranh khác biệt lớn)*
46. *Không ích kỷ (nhìn vậy chứ rất khó, phải có tầm nhìn xa & sự hy sinh)*
47. *Không quá cầu toàn (tùy trường hợp để xử lý)*
48. *Hành động nhiều hơn nói (nhưng cũng đừng quá âm thầm)*
49. *Bạn là quản lý, không phải đồng nghiệp (biết giữ khoảng cách)*
50. *Đừng để chuyện cá nhân ảnh hưởng đến công việc (quản trị cảm xúc & tính trách nhiệm)*
51. *Thái độ bản thân tốt, teamwork sẽ có thái độ tốt tương tự (nhân sự là phản ánh của người quản lý)*
52. *Quản lý bản thân, quản lý thời gian tốt (cách lựa chọn việc thông minh & hiệu suất cao)*
53. *Không trì hoãn (loại bỏ được sự lè mề, không quyết đoán)*

54. "Bạn bè đôi lúc là kẻ thù của sự thành công", hãy biết sàng lọc & dành thời gian cho đúng người (kỹ năng networking)
55. Tập thói quen đọc sách mỗi ngày để thư giãn (hãy biến thành 1 cách để giải trí)
56. Nghe nhạc những lúc căng thẳng để thư giãn đầu óc (lựa chọn nhạc phù hợp)
57. Kỹ năng ứng dụng công nghệ (điện thoại & laptop), thành thạo nhiều skill để cải thiện hiệu suất (rất rất cần thiết)
58. Chọn kênh giao việc & giám sát công việc hiệu quả (tùy vào môi trường để sử dụng công cụ phù hợp)
59. Tôn trọng sự phản biện & tranh luận cùng teamwork (lắng nghe & thay đổi)
60. Luôn không hài lòng với hiện tại (luôn có cách tốt hơn)
61. Tỏ lòng biết ơn & đãi ngộ tốt với thành viên có đóng góp, không theo chủ nghĩa "vắt chanh bỏ vỏ" (sự công nhận)
62. Luôn chia sẻ (với teamwork, khách hàng, cộng đồng & những mqh xung quanh)
63. Thiết lập niềm tin lớn với teamwork (năng lực, chiều sâu, tầm nhìn & sự gắn kết)
64. Văn bản hoá các quy trình lặp đi lặp lại để ứng dụng về sau (tiết kiệm thời gian & tăng hiệu suất)
65. Luôn tìm tòi, nghiên cứu những công nghệ mới, phần mềm mới cải thiện hiệu suất công việc (vào những thời gian rảnh)
66. Minh bạch & công bằng (dù biết rất khó, nhưng hãy tương đối nhất có thể)

67. Quản lý não bộ, tập trung cho những điều tốt đẹp, những điều giúp ích được & cần thiết. Loại bỏ những điều tiêu cực & không liên quan
68. Biết rõ teamwork mình đang làm gì? Đang làm tốt hay không? (khả năng quan sát & đánh giá)
69. Không sợ thất bại, dám thử thách & đương đầu với khó khăn (thoát khỏi vùng an toàn)
70. Thói quen ghi chép mọi thứ, ngay cả dòng suy nghĩ (điều này rất rất tốt)
71. Dành thời gian suy nghĩ mọi thứ, chuẩn bị kế hoạch chi tiết & biết rõ điều mình muốn để HÀNH ĐỘNG (biết làm để làm gì, ra sao & như thế nào)
72. Hiểu rõ 5 cấp độ của lãnh đạo (Cấp độ 1: vị trí, cấp độ 2: sự cho phép, cấp độ 3: hiệu quả, cấp độ 4: phát triển mọi người, cấp độ 5: đỉnh cao)
73. Hiểu rõ 4 nhóm nhân sự trong một tổ chức/công ty (nhóm thờ ơ, chớ sẵn, chớ hoang, Zoombie)
74. Nguyên tắc Pareto 80/20 trong nhân sự (phải nắm bản chất & hiểu rõ)
75. Tổ chức bộ máy vận hành (nhiều bộ phận, phòng ban, ...)
76. Xây dựng chính sách hợp lý (trong nhân sự, bán hàng, ...)
77. Xây dựng được văn hóa (học tập - chia sẻ - kỷ luật)
78. Gây dựng background (những kết quả - thành tựu)
79. Nghệ thuật trao quyền (làm nhân sự phải có điều này)
80. Làm việc từ xa (khả năng chọn việc, tác động & sự hiệu quả)
81. Có khát vọng lớn (tầm nhìn, sứ mệnh)

- 82. Có khả năng điều chỉnh/tái cấu trúc hợp lý (tùy vào thời điểm)*
- 83. Khả năng vượt khó/vượt ngưỡng (rèn luyện bản thân)*
- 84. Có trực giác tốt (phán đoán tình huống, nhận định vấn đề)*
- 85. Trò chuyện thẳng thắn (đôi khi cần phải thể hiện được điều này)*
- 86. Sự chăm chỉ (sự hiện diện trong công việc, sức ảnh hưởng)*
- 87. Xây dựng thương hiệu cá nhân (được sự tin tưởng, có sức ảnh hưởng với nhân sự - cộng đồng)*
- 88. Phụng sự cộng đồng (giúp đỡ 4 đối tác tâm linh)*

Một vài tips để nâng cao năng lực làm quản lý. Ae đọc tham khảo!

P/s: mình hay note keys các bài viết kiểu này để ae dễ nắm thông tin, không mất thời gian khi đọc. Và đôi khi những điều này mình share lặp đi lặp lại nhiều lần, giúp bản thân mình tự ghi nhớ & đưa vào tiềm thức, phản xạ để ứng dụng.

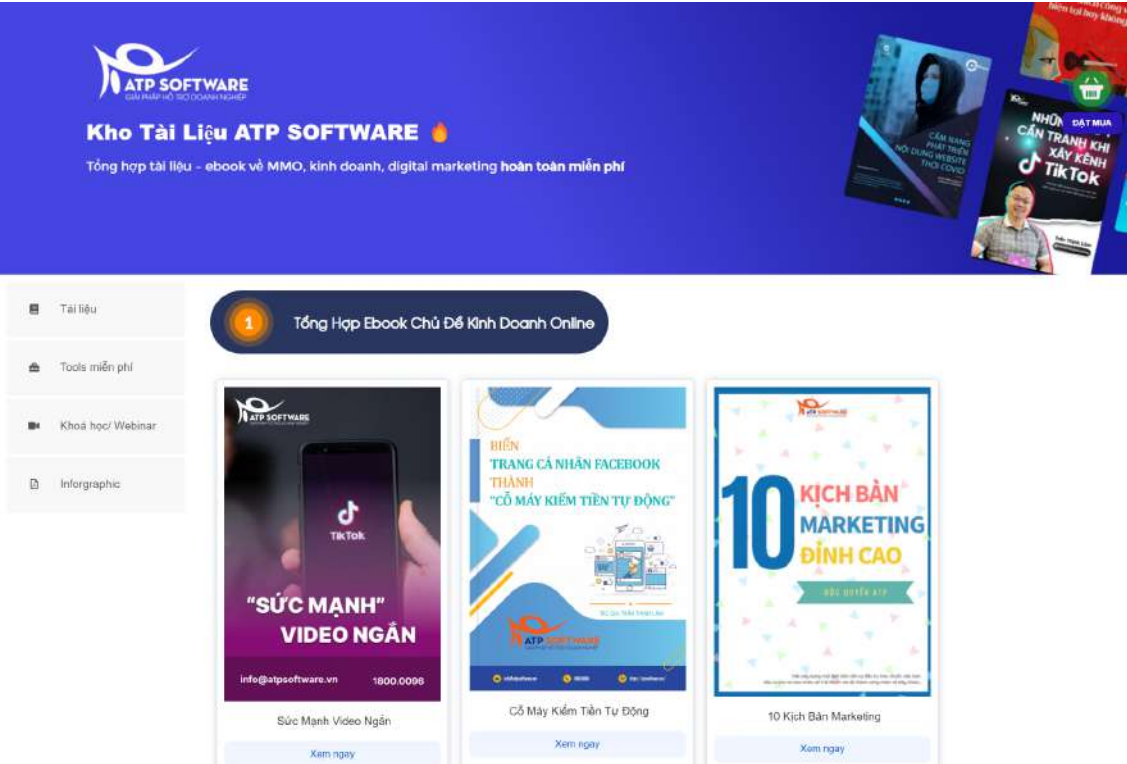
Trần Thịnh Lâm - Co-Founder ATP Software & ATP Book

Tham khảo các sản phẩm/dịch vụ & dự án của ATPTeam tại:

- <https://atpsoftware.vn>
- <https://atpholdings.vn>
- <https://atpmedia.vn>
- <https://atpweb.vn>
- <https://simplepage.vn>
- <https://atpcare.vn>
- <https://atpbook.vn>

Cập nhật thêm các tài liệu khác do mình & ATPTeam biên soạn tại:

<https://atpsoftware.vn/tai-lieu-atp-software>



The screenshot displays the ATP Software library website. At the top, the ATP Software logo is visible, along with the text "Kho Tài Liệu ATP SOFTWARE" and "Tổng hợp tài liệu - ebook về MMO, kinh doanh, digital marketing hoàn toàn miễn phí". Below this, there is a navigation menu with options like "Tài liệu", "Tools miễn phí", "Khóa học/ Webinar", and "Infographic". A central banner highlights "Tổng Hợp Ebook Chủ Đề Kinh Doanh Online". Three featured ebook covers are shown: "SỨC MẠNH VIDEO NGẮN" (Short Video Power), "CỔ MÁY KIỂM TIỀN TỰ ĐỘNG" (Automatic Money Machine), and "10 KỊCH BẢN MARKETING ĐỈNH CAO" (10 High-Level Marketing Scripts). Each cover includes a "Xem ngay" (View now) button.