

FROM CEO PROBLEM MAP TO LEADERSHIP DNA

Insights & Patterns of Vietnamese Management Thinking

KEY INSIGHTS

1. Mentoring không chỉ là chia sẻ kinh nghiệm mà là cơ chế “truyền thừa năng lực lãnh đạo

- Mentor giúp CEO rút ngắn quá trình trưởng thành và hình thành thể hệ lãnh đạo kế tiếp thông qua trải nghiệm thực chiến.

2. “Chiến lược và thực thi là một”

- CEO phải xây chiến lược phù hợp với năng lực vận hành thực tế nếu muốn tổ chức thực thi hiệu quả.

3. Đội ngũ quản lý cấp trung là điểm quyết định sự sống còn của doanh nghiệp

- Nhiều doanh nghiệp “vỡ trận” bắt đầu từ sự suy yếu của đội ngũ quản lý trung gian.

4. “F0 phải sinh ra F0” mới tạo được tăng trưởng bền vững

- Lãnh đạo kế cận cần được trực tiếp dẫn dắt các bài toán mới để trưởng thành như một F0 thực thụ.

5. Con người trưởng thành chủ yếu từ công việc thực tế

- Giao việc khó và áp lực thực chiến là cách phát triển năng lực lãnh đạo nhanh nhất.

6. Tăng trưởng nhanh chỉ bền vững khi có hệ thống đủ mạnh

- Scale lớn nhưng phụ thuộc quá nhiều vào cá nhân sẽ khiến tổ chức dễ rơi vào khủng hoảng vận hành.

7. Scale quốc tế đòi hỏi chuẩn hóa hệ thống trước khi mở rộng

- Mở rộng đa thị trường chỉ bền vững khi sản phẩm, quy trình và hệ thống đã được chuẩn hóa đủ sâu.

8. Kỷ luật không đối lập với linh hoạt

- Doanh nghiệp Việt cần kết hợp khả năng ứng biến linh hoạt với các “lằn ranh đỏ” về kỷ luật vận hành.

9. R&D phải tìm đúng nhu cầu thị trường

- Công nghệ chỉ tạo ra giá trị khi giải quyết được khoảng trống và nhu cầu thực tế của khách hàng.

10. Mạng xã hội là bài toán “thị trường đại chúng”

- Khác biệt hóa và năng lực phát triển người dùng mới là yếu tố quyết định sự sống còn của nền tảng mạng xã hội.



FROM CEO PROBLEM MAP TO LEADERSHIP DNA

Insights & Patterns of Vietnamese Management Thinking



KEY PATTERNS

- 1. Doanh nghiệp tăng trưởng nhanh hơn năng lực quản trị nội bộ**
 - Tốc độ mở rộng đang vượt quá khả năng vận hành và phối hợp của đội ngũ bên trong.
- 2. Founder và CEO vẫn là “nút thắt cổ chai” trong nhiều tổ chức**
 - Nhiều doanh nghiệp vẫn phụ thuộc quá lớn vào năng lực và quyết định của người đứng đầu.
- 3. Đội ngũ quản lý cấp trung là mắt xích dễ đổ vỡ nhất khi scale**
 - Khủng hoảng quản lý trung gian thường xuất hiện trước khi hệ thống vận hành suy yếu toàn diện.
- 4. Nhiều doanh nghiệp mở rộng nhưng hệ thống chưa đủ chuẩn hóa**
 - Scale nhanh khi quy trình và nền tảng quản trị chưa hoàn thiện dễ dẫn tới “vỡ trận”.
- 5. Doanh nghiệp Việt đang chuyển từ “quản lý con người” sang “xây hệ thống”**
 - Các tổ chức bắt đầu coi chuẩn hóa vận hành và leadership pipeline là năng lực tăng trưởng cốt lõi.
- 6. Chuyển đổi số diễn ra nhanh hơn tốc độ trưởng thành của đội ngũ vận hành**
 - Công nghệ được đầu tư nhanh nhưng năng lực phối hợp và quản trị nội bộ chưa theo kịp.
- 7. Các doanh nghiệp công nghệ Việt mạnh về sáng tạo nhưng yếu về scale**
 - Điểm nghẽn lớn thường nằm ở nguồn lực, chuỗi cung ứng và khả năng mở rộng thị trường.
- 8. Thị trường công nghệ đang chuyển sang cạnh tranh bằng “khoảng trống”**
 - Cơ hội lớn nằm ở những nhu cầu chưa được giải quyết thay vì đối đầu trực diện ở thị trường đại chúng.



FROM CEO PROBLEM MAP TO LEADERSHIP DNA

Insights & Patterns of Vietnamese Management Thinking



KEY TAKEAWAYS

1. Mentoring thực chiến giúp CEO trưởng thành nhanh hơn

- Học từ trải nghiệm và bài toán thực tế giúp doanh nghiệp giảm sai lầm trong quá trình phát triển.

2. Scale bền vững đòi hỏi phát triển đội ngũ quản lý song song với tăng trưởng doanh thu

- Doanh nghiệp càng mở rộng càng cần đầu tư mạnh cho lãnh đạo kế cận

3. Hệ thống mạnh quan trọng hơn “anh hùng cá nhân”

- Tổ chức chỉ có thể scale lớn khi giảm được sự phụ thuộc vào founder và cá nhân chủ chốt.

4. Giao việc khó là cách nhanh nhất để phát triển lãnh đạo kế cận

- Nhân sự thường trưởng thành nhanh hơn khi được trao quyền và áp lực thực chiến.

5. Scale quốc tế chỉ hiệu quả khi hệ thống đã được chuẩn hóa đủ sâu

- Mở rộng đa thị trường cần quy trình, dữ liệu và nền tảng quản trị đồng bộ.

6. Kỷ luật tổ chức cần tập trung vào kết quả và cam kết

- Doanh nghiệp Việt cần xây “lằn ranh đỏ” trong vận hành nhưng vẫn giữ được sự linh hoạt.

7. Doanh nghiệp công nghệ Việt nên tránh cạnh tranh trực diện ở thị trường mass

- Cơ hội lớn nằm ở những khoảng trống và nhu cầu chưa được giải quyết tốt.

8. R&D hiệu quả phải bắt đầu từ nhu cầu thị trường

- Công nghệ chỉ tạo ra giá trị khi giải đúng bài toán khách hàng thực sự cần.

9. CEO công nghệ cần mạnh về tư duy thị trường và khả năng huy động nguồn lực

- Khả năng nhìn ra cơ hội và xây câu chuyện tăng trưởng quan trọng không kém công nghệ.

10. Doanh nghiệp Việt cần xây mô hình quản trị mang bản sắc riêng

- Sự kết hợp giữa tính hệ thống phương Tây và sự linh hoạt của người Việt sẽ tạo lợi thế cạnh tranh dài hạn.

