



07 đặc điểm của các nhà lãnh đạo công nghệ sinh học thành công

TS. Nguyễn Hữu Hùng
Khoa công nghệ
hung.nh@vlu.edu.vn
Zalo: 0937930009

VAN LANG UNIVERSITY

Faculty of Technology



VAN LANG UNIVERSITY

Faculty of Technology

1. Tính thích nghi

Bản chất năng động của các tổ chức được phẩm sinh học hàng đầu đòi hỏi các nhà lãnh đạo phải có khả năng liên tục thích ứng với phong cách của họ và tạo ra các tổ chức học tập. Yếu tố quan trọng nhất dẫn đến thành công là người lãnh đạo phải có khả năng thích ứng để lãnh đạo hiệu quả trong môi trường năng động cao này. Điều này chứng tỏ là một nghịch lý đối với nhiều nhà lãnh đạo, những người thấy rằng phong cách của họ mặc dù thành công trong một số tình huống có thể không tốt cho các tình huống khác.

2. Tính xác thực (khẳng định bản thân)

Người lãnh đạo cần sống thật với chính họ và hệ thống giá trị cá nhân của họ. Người lãnh đạo nên dành thời gian để phản ánh và hiểu rõ hơn về động cơ cá nhân của họ. Khi người lãnh đạo làm điều này, họ có thể hiểu rõ hơn cách họ muốn tiến hành trong những tình huống khó khăn và không rõ ràng; nếu nhà lãnh đạo điều chỉnh suy nghĩ của họ bằng lời nói và hành động, họ sẽ vẫn sống đúng với con người thật của mình. Bằng cách biết họ phải làm gì trước những tình huống khó khăn xảy ra, nhà lãnh đạo có thể hành động một cách chính trực.

3. Tầm nhìn kết nối (Articulate Vision)

Việc truyền đạt bản chất và văn hóa của tổ chức cần được thực hiện theo các nguyên tắc chỉ đạo được tạo ra thông qua sự lãnh đạo của nhà khoa học / người sáng lập. Những nguyên tắc này cần phải được trình bày rõ ràng và gắn liền với văn hóa để nó sẽ tiếp tục ngay cả khi không có người lãnh đạo. Công ty có thể không cần phải có một tuyên bố sứ mệnh rõ ràng để thành công, nhưng sự hiểu biết chung về tầm nhìn và mục tiêu của tổ chức là rất quan trọng. Việc xác định tầm nhìn của tổ chức có thể được nhà lãnh đạo truyền đạt trực tiếp khi công ty còn nhỏ, nhưng khi nó phát triển, các phương tiện khác để đảm bảo rằng nhân viên ở tất cả các cấp hiểu được văn hóa và sứ mệnh của công ty phải được thiết lập. Các khẩu hiệu trên tường chỉ có giá trị nếu chúng phản ánh văn hóa chân thực về những gì công ty đang kinh doanh. Nếu doanh nghiệp không liên tục củng cố khẩu hiệu bằng các hành động của mình và bằng chứng hữu hình về tầm nhìn, văn hóa và giá trị của doanh nghiệp, thì điều đó có thể trở nên tồi tệ.

Người lãnh đạo cần phải trình bày một cách nhất quán tầm nhìn của mình trong toàn bộ tổ chức. Đặc biệt là trong quá trình thay đổi, mọi người trong tổ chức nên có ý tưởng vững chắc về tầm nhìn. Nếu công ty nhỏ, điều này có thể được thực hiện một cách không chính thức bằng cách thảo luận với nhân viên, nhưng khi công ty phát triển, người lãnh đạo cần thực hiện các bước bổ sung để đảm bảo rằng giao tiếp tăng lên và điều đó cũng theo nhiều cách. Người lãnh đạo cần thiết lập một giọng điệu lạc quan về tầm nhìn cho tương lai và cách mà công ty có thể đạt được tầm nhìn này.

4. Người ra quyết định chiến lược

Nếu nhà lãnh đạo có thể hiểu rằng sự thành công của tổ chức phụ thuộc vào khả năng của họ trong việc đưa ra các quyết định chiến lược mà hầu như nhất thiết phải yêu cầu ý kiến đóng góp từ những người đã thành công trước đó, thì nhà lãnh đạo có thể sẽ chấp nhận lời khuyên từ những người khác. Người lãnh đạo cần đủ linh hoạt để cho phép tầm nhìn chiến lược điều chỉnh phù hợp với văn hóa và môi trường. Người lãnh đạo cần được coi là người ra quyết định nhưng cũng cho phép những người khác trong tổ chức xác định cách thức đáp ứng các mục tiêu cá nhân. Các nhà lãnh đạo cần bao quanh mình các chuyên gia để giúp họ hướng dẫn trong các lĩnh vực chủ đề mà bản thân họ còn hạn chế về kinh nghiệm. Một cách họ có thể làm là nhờ tư vấn từ một huấn luyện viên điều hành có kinh nghiệm làm việc với các nhà lãnh đạo khác trong ngành. Có một huấn luyện viên bí mật mà người lãnh đạo có thể thảo luận về những lo lắng và sợ hãi có thể cho phép người lãnh đạo kiểm tra các ý tưởng trước khi thực hiện chúng trong tổ chức. Một cách khác là thông qua việc thiết lập mối quan hệ cố vấn với các doanh nhân thành công, những người sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm của họ và đưa ra hướng dẫn cho người khác. Một bước khác mà các nhà lãnh đạo có thể thực hiện là tiếp cận với các chuyên gia tư vấn điều hành, những người đã có kinh nghiệm trước đó trong các tổ chức được phẩm sinh học thành công. Trong khi người lãnh đạo cần phải dứt khoát, họ cũng cần hiểu khi nào thì chấp nhận sự hướng dẫn của người khác và khi nào thì nên trì hoãn chuyên môn của người khác.

Một phần của quá trình ra quyết định chiến lược đòi hỏi các nhà lãnh đạo không chỉ quan tâm đến nhân viên của họ mà còn phải cẩn thận để không trở nên quá gần bó về mặt tình cảm với họ, cũng như không nên nghĩ họ là cha mẹ có trách nhiệm đối với hạnh phúc chung của những người mà họ giám sát. Thái độ như vậy có thể gây khó khăn cho việc sa thải những nhân viên không còn đóng góp cho tổ chức, nhưng những người có thể cảm thấy như một phần của gia đình. CEO cần có tâm huyết, thể hiện sứ mệnh của công ty, quan tâm đến nhân viên; đồng thời, họ phải đủ tách biệt để đưa ra các quyết định không có ý kiến gì vì lợi ích tốt nhất của công ty.

5. Giao tiếp

Người lãnh đạo cần có khả năng giao tiếp hiệu quả và tạo ra một tổ chức nơi giao tiếp diễn ra hiệu quả ở tất cả các cấp. Giao tiếp hiệu quả là yếu tố quan trọng trong tất cả các giai đoạn của công ty, nhưng nhiều khi công ty phát triển về số lượng, phong cách giao tiếp thân mật của những người mới thành lập nhỏ khiến công nhân cảm thấy bị lạc lõng. Người lãnh đạo phải đảm bảo rằng các quy trình được thực hiện để phổ biến thông tin theo nhiều cách. Họp nhóm là lựa chọn hiển nhiên, nhưng những cách giao tiếp mới luôn phát triển từ mạng xã hội đến các chức năng của công ty. Điểm chính là giao tiếp phải thường xuyên và liên tục.

Khi các công ty phát triển và thay đổi, các nhà lãnh đạo của họ cũng vậy. Sự thích ứng này đòi hỏi các nhà lãnh đạo phải đảm bảo rằng các quy trình giao tiếp được thực hiện khi những thay đổi này biến đổi tổ chức theo thời gian. Sẽ luôn có nhu cầu giao tiếp cấp cao và thường xuyên để giảm bớt sự sợ hãi và tăng sự tin tưởng và sức mạnh tổng hợp giữa các nhân viên.

Khi các công ty trở nên toàn cầu và phân tán về mặt địa lý và văn hóa, các vấn đề liên lạc có thể trở thành mối quan tâm lớn hơn.

6. Nhận biết và sử dụng một loạt các ý kiến

Người lãnh đạo cần nhận ra rằng tồn tại những khác biệt văn hóa rõ ràng giữa các nhóm chức năng. Ngành công nghệ sinh học ngày càng mang tính toàn cầu và sự khác biệt rõ ràng về văn hóa tồn tại qua các ranh giới sắc tộc. Người lãnh đạo cần đảm bảo liên hệ với tất cả các nhóm và đến tất cả các địa điểm của công ty bất cứ khi nào có thể. Ngoài ra, sự khác biệt văn hóa tinh tế hơn xảy ra giữa các nhóm như nhà khoa học, nhà quản lý và quản trị viên kinh doanh. Sự khác biệt về tính cách thường có thể được hiểu rõ hơn thông qua các công cụ đo lường tâm lý.

Hiểu rõ hơn về phong cách và chuẩn mực giữa các nhóm có thể dẫn đến một văn hóa công ty, nơi sự khác biệt không chỉ được dung thứ mà còn được tôn trọng đối với các công việc chức năng quan trọng phải được thực hiện để giữ cho công ty phát triển và thành công.

Mặc dù đa dạng giới là rất quan trọng, nhưng các chuyên gia chỉ ra rằng sự đa dạng của hội đồng quản trị không nên chỉ bao gồm số lượng phụ nữ tăng lên trong hội đồng quản trị mà còn phải đa dạng hơn về suy nghĩ, thay vì tập trung vào sự đa dạng về giới tính, chủng tộc và địa lý. Có phụ nữ trong hội đồng quản trị không có nghĩa là thế giới quan của họ khác nhau. Các hội đồng quản trị cần xem xét sự đa dạng về nhận thức để kích thích mức độ thách thức hợp tác

7. Trao quyền và phát triển nhân viên

Các nhà lãnh đạo tổ chức cần trao quyền cho nhân viên của họ ở tất cả các cấp để đưa ra các quyết định chiến lược; nhưng đồng thời, người lãnh đạo cần biết những quyết định nào phải được giữ lại là trách nhiệm duy nhất của mình. Một số quyết định chỉ dành cho người lãnh đạo. Các quyết định khác nên được thực hiện ở cấp chức năng, thường là do cá nhân. Các nhà lãnh đạo có sự tham gia đôi khi có thể được coi là thiếu khôn ngoan, hoặc không thể quyết định. Những nhà lãnh đạo này cần tìm hiểu khi nào nên từ bỏ một quyết định và để các nhà quản lý khác trong tổ chức quyết định nhưng cũng biết khi nào nên đưa ra quyết định cấp cao một mình. Người lao động cần tin tưởng rằng người lãnh đạo của họ có thể hướng dẫn tổ chức vượt qua môi trường thường xuyên hỗn loạn. Các biện pháp kiểm soát tổng thể cần phải được thực hiện để khi các quyết định chiến lược được đưa ra và rõ ràng, các nhóm chức năng thực hiện quyết định sẽ có thời gian để xác định các mục tiêu cụ thể của họ và cách chúng sẽ được đáp ứng.

Các công ty được phẩm sinh học thành công, chẳng hạn như tất cả các tổ chức thành công, phát triển và củng cố một nền văn hóa trao quyền cho nhân viên và cho phép họ cảm thấy có cơ hội và niềm tin rằng họ là một phần của công việc kinh doanh lâu dài. Trong công ty, các chương trình nên được sắp xếp để đào tạo các giám đốc điều hành trẻ hơn nhằm nuôi dưỡng những nhà lãnh đạo tiềm năng mới trong công ty. Văn hóa trong tổ chức cần phải thấm nhuần cảm giác về cơ hội và niềm tin rằng tổ chức của họ sẽ là một liên doanh lâu dài và có giá trị.