

Giới thiệu sơ lược về bản thân: kinh nghiệm lãnh đạo

Trương Nguyễn Khánh

Sinh viên năm 3 ngành Công Nghệ Thông Tin, chuyên ngành Công Nghệ Phần Mềm.

Cấp 3: Lớp trưởng.

Năm 1: Phó Trưởng ban Chuyên môn CLB ECC.

Năm 2: Trưởng ban Chuyên môn CLB ECC.

Năm 3: Chủ nhiệm CLB ITECH.

Thần tượng: Hồ Chí Minh

Câu nói tâm đắc:

“Tạo ra giá trị, để lại di sản là niềm hạnh phúc”

"Lẽ sống hạnh phúc của tôi đơn giản là tạo ra chuỗi giá trị bền vững (Sự khởi tạo, cải tiến, hoàn tất, để lại, truyền cảm hứng) về 1 điều gì đó cho bất kỳ nơi nào có sự xuất hiện của mình." –  
Mây viết.

Giới thiệu sơ lược về ITECH

Chủ đề thuyết trình

- Tại sao bạn làm leader, thủ lĩnh sinh viên?
- Chia sẻ câu chuyện, kinh nghiệm đúc kết.
- Giao việc cho tuyển dưới theo tính cách
- Xây dựng đội nhóm hiệu quả
- Làm thế nào để duy trì tổ chức tốt? (Chủ đề này là cảm hứng là do nhiều clb lập ra chỉ vài năm hoặc thời gian ngắn là lại lụi tàn, ko duy trì và phát triển được nữa)
- Thế nào là người lãnh đạo có tầm nhìn?

Thành viên hiện tại, chưa tìm thấy được những người có khả năng, năng lực để hỗ trợ mình,

Long hỗ trợ về văn bản, về quản lý

Chọn nhiều CNPM quá, chuyên ngành khác ít, vẫn phụ để hỗ trợ các bạn để chọn ra đại diện.

Mới lên làm chưa biết cách chia sẻ kinh nghiệm cho các bạn hiểu, chia sẻ kiến thức

Thiếu ý tưởng để đưa ra những hoạt động, do chưa thaays được các bạn đủ năng lực nên thiếu ý tưởng, thiếu nhân lực để tổ chức.

Khó khăn trong công tác văn phòng.

Khánh đã thành công chưa mà Khánh đứng nói những điều này?

Nếu nói về thành công dựa trên góc độ của mỗi người đặt ra, Khánh cũng đã có những thành công nhất định. Nếu bạn cũng như Khánh thì sau đây sẽ rất phù hợp với bạn

Kỹ năng lãnh đạo, một trong những kỹ năng mà ai cũng cần

Kỹ năng hay kinh nghiệm lãnh đạo của em là gì?

Trả lời các **vị trí** đã nắm: lớp trưởng, phó trưởng ban, ...

Mỗi vị trí mức lương, trách nhiệm, quyền hạn khác nhau.

Lãnh đạo là gì? Kỹ năng lãnh đạo của Khánh trong quá khứ là gì?

Khánh đã tìm hiểu nhiều nguồn khác nhau về lãnh đạo

Khánh đã xem về IamTrang, tìm đọc lại sách “NLDKCD”.

Khánh đã luôn làm việc của một nhà lãnh đạo, cống hiến tận tâm trong công việc của mình dù là nhỏ nhất, dẫn dắt và thay đổi những người xung quanh bằng chính cách ứng xử của mình, nhân phẩm, tính cách của mình và cũng giúp cho những người xung quanh tiếp tục lãnh đạo người khác, lan tỏa cho những người khác và giúp đỡ cho nhiều người khác.

Gửi lời cảm ơn đến những người đã cùng mình tạo nên sự thành công.

Những nhà lãnh đạo này luôn cởi mở với các đề xuất và biết rằng thành công của họ phụ thuộc vào những nỗ lực của tất cả mọi người

Part	Content	Details	Duration	Note
Intro	Lời chào Lời cảm ơn (Guest, BTC, khán giả) Giới thiệu bản thân (Tên, vị trí, bản thân)			

Main	Câu chuyện	Thực tế về kinh nghiệm lãnh đạo không nhiều. ECC 2 năm và ITECH năm nay, đi từ sự lụi tàn, khôi phục, ổn định và đang trong giai đoạn định hình.		
	Vấn đề trong tổ chức	Quy trình quản lý văn bản đến và đi.		
	Góc nhìn quan điểm cá nhân			
End				

Chuyên nghiệp, tinh tế, không cầu thả, tâm lý, chia sẻ tình cảm.

Một điểm trừ duy nhất là vì không đúng chuyên ngành Thương mại điện tử.

## 1. Quan điểm quản trị

## 2. Kinh nghiệm điều hành

### 2.1. Năm 1: Phó Ban Chuyên Môn

- Phỏng vấn câu lạc bộ OIC chưa có kết quả, được mời trở thành thành viên sáng lập của CLB ECC và nắm giữ chức vụ Phó Ban Chuyên Môn.

#### 2.1.1. Những điều làm và học được:

- Tìm hiểu phương thức phỏng vấn thành viên và thực hiện phỏng vấn.
- Tạo nên bảng vàng và đăng fanpage để lưu kỉ niệm, khen thưởng thành viên đầu phỏng vấn.
- Tổ chức sự kiện thể thao cho khoa với tư cách là CLB, sử dụng gg form.
- Lần đầu làm thành viên ban tổ chức.
- Đặt sân bóng để tổ chức bóng đá.
- Làm hoạt động teambuilding nhỏ tại tầng 4 cho CLB.
- Cùng CLB đi du lịch.
- Tổ chức Workshop Wordpress.
- Lần đầu giữ chức vụ (nghe có vẻ ngẫu với chức Phó Ban Chuyên Môn) vì rất thích xây dựng CLB trở nên thành công và đoàn kết.

### 2.1.2. Những điều chưa làm được:

- Năm đầu tiên ECC không có nhiều hoạt động học thuật, vui chơi, giải trí, team building gắn kết ít.
- CLB chưa tạo tiếng vang tốt.
- 1 năm trôi qua không tạo ra được giá trị học thuật cho CLB cho thành viên. Trần trọc suy nghĩ tìm cách để giải quyết, tìm đến cố vấn để trò chuyện về vấn đề phát sinh. Tìm đến Trưởng ban để trao đổi. Không có kết quả và vì thực tế người giữ chức vụ lại trái ngành.
- Thất vọng về CLB, về bản thân không làm được điều gì để thay đổi.

## 2.2. Năm 2: Trưởng ban Chuyên Môn

### 2.2.1. Những điều làm và học được:

- Một người anh đặt câu hỏi cho cả ban điều hành lúc này toàn là sinh viên năm 2 rằng: “Từ khi các bạn giữ những chức vụ hiện tại, có bao giờ các bạn tự hỏi đã làm được gì cho câu lạc bộ chưa?”. “Năm giữ chức vụ ở CLB nó thật sự không phải là một điều gì đó ghê gớm nhưng đối với các sinh viên bình thường khác các bạn có thể tự hào về những điều mang cố gắng cống hiến và xây dựng!”
- Tự thay đổi bản thân, thêm một cột mốc cho sự trưởng thành.
- Áp lực khi đang có vấn đề cá nhân và trên vai là chức vụ “Trưởng ban Chuyên môn” khi đó đã có giây phút muốn từ bỏ, tiếp tục giữ chức vì trách nhiệm và không biết cách từ chối với bạn bè.
- Áp lực và trách nhiệm trở thành động lực.
- Xây dựng tôn chỉ, mục tiêu hoạt động, trách nhiệm, nghĩa vụ cho ban Chuyên môn và cho thành viên ban Chuyên môn.
- Xây dựng bảng đánh giá để phỏng vấn và tuyển thành viên vào ban.
- **Kế thừa truyền thống Workshop Wordpress.**
- Tự học, tự nghiên cứu, tự chỉnh sửa cập nhật giáo trình để đứng lớp Workshop.
- Tự tin với những gì đã làm.
- Training cho thành viên năm 1, truyền đạt giúp các em tự học tự phát triển để hỗ trợ trưởng ban.
- Rất vui khi những gì mình training cho các em được các em đón nhận chăm chỉ, vui vẻ và hạnh phúc khi được học và khi được vào ban chuyên môn.
- Thực hiện demo với sự không tập trung của ban chủ nhiệm.
- Triển khai Workshop với một vấn đề tồn đọng là “chính ban chủ nhiệm cũng không biết thực hiện những kiến thức của Workshop”.
- **Đúc kết:** “Là một câu lạc bộ học thuật nếu muốn tổ chức Workshop thì sẽ thực hiện theo quy trình 4 bước: nghiên cứu, mở rộng, demo nội bộ, triển khai thực tế.

Nhiệm vụ được trưởng ban chuyên môn đảm nhận nhưng chính chủ nhiệm cũng phải nắm vững về những gì CLB đang làm, không cho phép xảy ra trường hợp thành viên hỏi chủ nhiệm không biết”.

- Yêu cầu thành viên tự tìm hiểu về chương trình đào tạo, phân loại môn học, lên kế hoạch học tập 4 năm. Hiểu rõ về chương trình đào tạo của mình.
- Cố vấn phương thức học tập, truyền đạt cách học tốt, chia sẻ những thất bại và cách né những ổ gà trên con đường bước đến những thành tựu.
- Tổ chức báo cáo học thuật, tạo môi trường thi đua.
- Tối ưu hóa chất lượng công việc khi có nội quy ban.
- Quy trình hội họp:
  - Nội dung đề xuất cuộc họp + yêu cầu chuẩn bị cho thành viên tham dự.
  - Timeline diễn ra cuộc họp.
  - Biên bản họp.
  - Feedback sau buổi họp.
- Xây dựng phương thức lưu trữ tài liệu, văn bản.
- Dẫn dắt cả ban tham gia các buổi hội thảo và chuyên đề liên quan đến chuyên ngành.
- Thường xuyên mất ngủ vì những ý tưởng và suy nghĩ “Làm gì để phát triển CLB nhiều hơn?”.
- Thành viên làm việc với nhau không được có tư tình, phải xem nhau như gia đình, cùng học tập, giúp đỡ, đoàn kết với nhau.
- Làm với tất cả tâm huyết, luôn lo nghĩ, luôn quan tâm đến thành viên. Luôn nghĩ đến quyền lợi và những gì có thể mang đến cho thành viên.
- Hiếm khi hài lòng về kết quả công việc của thành viên. Đôi khi quá nghiêm túc, khắt khe, lo lắng thành viên sẽ rời ban, rời CLB.
- Trò chuyện, tâm tình, lắng nghe góp ý từ thành viên sau các buổi họp để hiểu nhau hơn để thay đổi để thành viên hiểu hơn về mong muốn cống hiến của Khánh và cùng Khánh cống hiến.
- Với mong muốn gắn kết thành viên, Khánh cho các thành viên thực hiện nhóm với nhau và xoay tua khi mỗi thành viên đều được lần lượt làm việc cùng với các thành viên còn lại.
- Cùng các em đi cà phê hoặc đi nhậu để trò chuyện, để cùng chạy deadline để hiểu nhau nhiều hơn để giúp đỡ nhau nhiều hơn.
- Khi bản thân tự mình chỉnh sửa các nhiệm vụ của thành viên quá nhiều trở nên overload, mệt mỏi và khi lắng nghe phản hồi về sự khắt khe của mình. Khánh tự giác thay đổi và hạn chế những đòi hỏi trong yêu cầu công việc, khen thành viên và đặt niềm tin nhiều hơn để tạo động lực và để cho các thành viên tự nhận thức nhiều hơn.

- Trong các buổi họp đôi khi sẽ có những trường hợp sắp xảy ra rủi ro, tôi tập trung lắng nghe hơn đối với ý kiến của từng thành viên. Đứng ở vị trí trung lập để làm rõ ý kiến và trung hòa lại ý kiến của toàn bộ thành viên để tránh xảy ra rủi ro,
- Trong các hoạt động báo cáo học thuật mời các thành viên ban khác và các anh chị có thành tích học tập tốt khác để tham gia và góp ý phát triển.
- Anh Khánh là một người cầu toàn.
- “Lời cảm ơn tốt nhất dành cho mentor, teacher, leader của mình là hãy truyền đạt lại và phát triển nhiều hơn tí tất cả những thứ bản thân nhận được cho thế hệ sau.”

### **Vấn đề trong tổ chức:**

Lúc khó khăn nhất là có 2 thứ, 1 là tình cảm 1 là công việc. Tình cảm là biết với nhau thôi chứ không chia sẻ được, xích mích của Du vs bạn kia. Công việc không màng đến tc lắm

Khó khăn nhất là khi ban TTSK chẳng còn một ai cả.

Một số cái là khi những thành viên mới không làm việc được thì những đứa cá tính mạnh quá thì khó giải quyết.

Quy mô tổ chức hoạt động học thuật cho CLB chưa cao: chưa mời được diễn giả hoặc nhiều người có kinh nghiệm chuyên môn cao để tổ chức hoạt động.

Thông báo ban TT và ban HC sẽ làm gì trong buổi KSC.

Câu lạc bộ đi vào quỹ đạo, cũng có tổ chức, còn hoạt động riêng lẻ giữa các ban. Chủ nhiệm đôi khi hoạt động gì cũng chưa biết, các ban khác cũng chưa biết được hoạt động của các ban khác.

Chưa đoàn kết.

Khó khăn của ban CM, ban CM muốn hoạt động được mạnh thì Nam nên tuyển thêm mấy em trẻ rèn luyện nhanh chóng lên. Muốn tính đi xa mà có việc rời thì có những em thay thế trụ cho ban CM. giả sử Nam, Long, Thụy, Tiến out là coi như ban CM vỡ.

Long lắng nghe, Nam làm việc chuyên môn. Một người mất cũng sẽ gây ra mất cân bằng và khó duy trì.

Đề xuất trong ban nên tìm ra 1 hoặc 2 em để đào tạo.

Khó khăn trong CLB:

Ban CM mà muốn làm gì nổi thì ban HC và ban SK nên có mặt góp ý. Ban HC và SK cũng có rất nhiều thành viên ban CM, cũng là trụ cột của ban CM. Nhưng vì làm tròn nghĩa vụ ban họ.

Muốn hoạt động học thuật tốt thì CM nên mời thêm ban HC và SKTT góp ý thay vì góc nhìn một phía.

Bây giờ được hay không mà chỉ là làm nhanh hay làm chậm.

Vâng, lời đầu tiên cho phép Khánh gửi lời chào đến toàn thể những ai đang là lãnh đạo và sẽ là lãnh đạo đã có mặt trong chương trình Lãnh Đạo Tinh Anh ngày hôm nay!

Là chủ nhiệm của CLB ITECH, Khánh xin đại diện CLB chân thành cảm ơn lời mời vinh dự của quý CLB KSC đã mời ITECH đến tham dự và còn tham gia diễn thuyết chính trong buổi ngày hôm nay.

Bây giờ Khánh sẽ có cho mọi người một câu chuyện không biết là mắc cười hay không mà thôi Khánh cứ kể đi :v Khi Khánh mới lên làm chủ nhiệm CLB thì Khánh bị thành viên của mình “trùm bao bố đánh hội đồng”. Dạ vâng cái người kể cho em nghe cái trùm bao bố đó đó lại là cô Phó Chủ Nhiệm cực kỳ đáng tin tưởng của ITECH hiện nay, bạn Du Lăng ạ. Rồi còn có 2 bạn rất giỏi trong CLB lúc bấy giờ nữa, bạn nữ thì cũng muốn đánh chủ nhiệm rồi muốn rời CLB và còn định “rủ bạn trai mình rời chung”. Quao lúc đó em ngồi trong 1 bàn đông 10 người hơn mà em run lẩy mọi người. Nhưng rồi em lắng nghe những vấn đề của mọi người, tại sao lại như vậy?

Rồi khi em đã lắng nghe, em đồng cảm với từng cảm xúc mà các bạn đang cảm thấy. Em thấy dợn hết cả da gà lên,

Chia sẻ thật lòng với mọi người là vì vướng việc thi cử cá nhân mà Khánh cũng không có nhiều thời gian để đầu tư cho buổi ngày hôm nay. Chỉ có thể dành hết 2 ngày thứ 7 và chủ nhật để ngẫm nghĩ xem sẽ nói gì.

Bạn Kim từ phía KSC đã gợi ý cho Khánh 4 chủ đề rất là hay như là “Giao việc cho tuyến dưới theo tính cách”, “Xây dựng đội nhóm hiệu quả” hay là “Thế nào là lãnh đạo có tầm nhìn?”,...

Thật sự Khánh mới nhậm chức Chủ nhiệm CLB vào cuối tháng 9 năm nay. Trước đây Khánh chỉ là Trưởng ban và quản lý ban mình với tổng thành viên bao gồm cả Khánh là 5 người mà thôi.

Khánh cứ phân vân là nên nói theo chủ đề hay là nói theo những gì mail đề xuất như là “quan điểm lãnh đạo, kinh nghiệm điều hành và xây dựng tổ chức”. Khi nhận được Khánh thật sự lo, lo vì uy tín của CLB ITECH đang nằm trong phần thuyết trình của mình, vì uy tín của CLB đang nằm trong người đại diện thiếu sự hiểu biết về lãnh đạo như mình.

Rồi Khánh bắt đầu xem youtube, xem các bài viết về lãnh đạo để tìm kiếm ý tưởng.

Khánh xem được bài viết của chị