



INNER HARMONY
Unleash Human Core

INNER HARMONY COACHING · CẨM NANG MIỄN PHÍ

LÃNH ĐẠO BẰNG CÂU HỎI

KỸ NĂNG ĐẶT CÂU HỎI CỦA NHÀ LÃNH ĐẠO KHAI VẤN

*Cách dùng câu hỏi để xây đội ngũ tự nghĩ, tự quyết, tự chịu trách nhiệm —
mà không phải ôm việc hay nhắc nhở mỗi ngày.*

Coach Hoàng Lâm & Coach Lê Khanh

ICF Certified Coaches · Inner Harmony Coaching · Unleash Human Core

PART 1 — OPENING

Người Lãnh Đạo Giỏi Thường Nói Quá Nhiều

Và mỗi câu trả lời bạn đưa ra, bạn dạy đội ngũ một điều: không cần nghĩ, cứ hỏi sếp.

Lưu ý: Các tình huống trong cẩm nang này là minh họa điển hình, đúc kết từ thực tế đồng hành cùng nhiều lãnh đạo. Tên và chi tiết đã được thay đổi.

Một chủ doanh nghiệp nội thất từng chia sẻ với chúng tôi: “Đội ngũ của tôi không chịu suy nghĩ, cái gì cũng hỏi.” Khách đổi màu gỗ — hỏi sếp. Thợ báo thiếu vật tư — hỏi sếp. Đơn giao trễ — cũng hỏi sếp. Quan sát anh làm việc một buổi, chúng tôi hiểu ngay vì sao.

Mỗi lần nhân viên bước vào hỏi, anh đáp ngay: “Lấy mẫu này.” “Giảm cho khách 5%.” “Mai giao trước đơn A.” Nhanh, gọn, chính xác — anh giỏi thật. Nhưng chính sự “giỏi và nhanh” đó, lặp lại hàng trăm lần mỗi tháng, đã dạy cả đội một bài học ngầm:

“Không cần nghĩ. Cứ hỏi sếp là nhanh nhất.”

Bạn có thấy mình trong câu chuyện trên không? Bạn tưởng mình đưa ra câu trả lời nhanh chóng là đang giúp đội ngũ hoàn thành công việc và tạo ra kết quả. Thực ra, mỗi câu trả lời tức thì của bạn là một lần bạn **tư duy thay cho họ** và lấy đi của họ cơ hội tự lớn lên. Thói quen tốn kém nhất của người lãnh đạo không phải một quyết định sai. Đó là **phản xạ trả lời cho mọi vấn đề của đội ngũ**.

Cẩm nang này chỉ dạy về một điều duy nhất, một kỹ năng — nhưng là kỹ năng đòn bẩy lớn nhất của người lãnh đạo: đó là **đặt câu hỏi** thay vì đưa câu trả lời. Một cú chuyển nhỏ trong cách bạn giao tiếp mỗi ngày, đủ để thay đổi cách cả đội ngũ của bạn làm việc.

CẨM NANG NÀY DÀNH CHO

- ✓ Bạn là chủ doanh nghiệp / nhà sáng lập, đội ngũ từ 10 người trở lên
- ✓ Đội ngũ của bạn “cái gì cũng hỏi sếp” — ít khi tự mang giải pháp đến
- ✓ Bạn trả lời, xử lý, quyết gần như mọi việc — và luôn trong tình trạng quá tải
- ✓ Bạn muốn một đội ngũ biết tự nghĩ, tự quyết — thay vì chờ bạn cầm tay chỉ việc
- ✓ Bạn sẵn sàng rèn luyện một thói quen giao tiếp mới, dù vài tuần đầu sẽ không thuận tay

CẨM NANG NÀY KHÔNG DÀNH CHO

- ✗ Bạn tin vai trò của lãnh đạo là phải có sẵn câu trả lời cho mọi thứ
- ✗ Bạn muốn một “kịch bản” cứng để đọc, thay vì một kỹ năng để luyện
- ✗ Bạn không sẵn lòng im lặng và chịu đựng vài giây “khó chịu” để người khác suy nghĩ
- ✗ Bạn cho rằng đội ngũ chậm lớn là lỗi của họ — không liên quan đến cách bạn giao tiếp

Nếu bạn đọc phần “KHÔNG dành cho” mà không thấy mình trong đó, thì bạn chính là người chúng tôi viết cẩm nang này cho. Hãy đọc tiếp.

PART 2 — KEY PROMISE

Một Cú Chuyển Nhỏ Thay Đổi Toàn Bộ Cách Đội Ngũ Làm Việc

Cẩm nang này chỉ dạy bạn một điều. Không phải mười kỹ thuật giao tiếp. Không phải một khoá học hùng biện.

MỘT ĐIỀU THÔI

Thay đổi cách bạn lãnh đạo đó là chuyển từ NÓI sang HỎI.

ĐỌC XONG CẨM NANG NÀY, BẠN SẼ CÓ

- Một “tấm gương” để thấy bạn đang NÓI nhiều hay HỎI nhiều mỗi ngày
- Mô hình GROW — bốn bước đặt câu hỏi nhân viên tự chủ, tự chịu trách nhiệm
- Bảng dịch nhanh NÓI → HỎI: biến câu ra lệnh thành câu hỏi khơi mở
- Một thử thách 7 ngày để cài kỹ năng này thành phản xạ có điều kiện

Nguyên tắc nằm sau mọi điều trong cẩm nang

Càng cho nhiều câu trả lời, đội ngũ càng phụ thuộc.

Càng đặt câu hỏi hay, đội ngũ càng trưởng thành.

Đặt câu hỏi không phải để “đánh đố” hay để tỏ ra sâu sắc. Đặt câu hỏi là cách bạn trao lại cho nhân viên của mình quyền tư duy — và cùng với nó, là trách nhiệm và sự trưởng thành của chính họ. Đó là khác biệt giữa một người lãnh đạo tạo ra người làm theo, và một người lãnh đạo tạo ra những người lãnh đạo khác.

PART 3 — POINT A

Cái Bẫy Của Người Có Sẵn Câu Trả Lời

Vì sao bạn càng giỏi, bạn càng dễ rơi vào thói quen NÓI.

Hãy để ý một ngày làm việc của bạn. Bao nhiêu lần nhân viên đến với một câu hỏi, và bạn cho họ ngay một câu trả lời? “Làm thế này.” “Cái kia để anh.” “Sao em không làm cách đó?” Mỗi lần như vậy chỉ tốn vài giây — nên ta không thấy cái giá phải trả. Nhưng cái giá đó là có thật, và nó cộng dồn mỗi ngày như lãi vay vậy.

Người lãnh đạo rơi vào cái bẫy “NÓI” cho nhân viên vì họ quá **giỏi**. Bạn biết câu trả lời, bạn nói ra nhanh hơn, đúng hơn. Trả lời cho cảm giác mình hữu ích, kiểm soát được, là chuyên gia, là trung tâm của mọi thứ. Nhưng chính phản xạ đó đang âm thầm khiến bạn trả ba cái giá rất đắt:

CÁI GIÁ 1

1 ĐỘI NGŨ NGỪNG TƯ DUY
Bạn nghĩ thay họ — nên họ thôi không nghĩ nữa.

Khi câu trả lời luôn có sẵn và miễn phí, bản năng sinh tồn của bộ não con người là chọn đường tiết kiệm năng lượng nhất: ngừng suy nghĩ, và đi hỏi. Bạn đưa ra đáp án càng nhanh, đội ngũ càng ỷ lại. Đây không phải lỗi do tính cách của họ — đó là phản ứng hợp lý với một môi trường mà “hỏi sếp” luôn đúng và nhanh hơn mình “tự nghĩ”.

CÁI GIÁ 2

2 BẠN TRỞ THÀNH NÚT THẮT CỔ CHAI
Mọi việc phải đi qua bạn — và bị tắc ở bạn.

Khi bạn là giải pháp, nguồn câu trả lời duy nhất, mọi quyết định đều phải xếp hàng chờ bạn. Doanh nghiệp chạy không nhanh hơn tốc độ bạn trả lời. Bạn nghĩ một ngày, mọi thứ đứng lại. Đó là lý do bạn không thể buông lỏng đôi tay mình — không phải vì đội ngũ kém, mà vì hệ thống mà bạn vô tình tạo ra được thiết kế xoay vòng xung quanh “bộ não” của bạn.

CÁI GIÁ 3

3

BẠN KHÔNG CÒN NGHE ĐƯỢC SỰ THẬT

Người nói nhiều nhất là người nghe được ít nhất.

Một người lãnh đạo trả lời, đưa ra giải pháp liên tục sẽ không bao giờ biết nhân viên thật sự nghĩ gì, sợ gì, vướng ở đâu. Bạn nói ra thì họ gật đầu. Bạn ra lệnh thì họ tuân lệnh cho xong. Những vấn đề thật sự cốt lõi, những ý tưởng hay ho, những rủi ro đang đến gần... đều nằm lại trong đầu những người không được hỏi ... vì đâu có ai hỏi để họ phải nói.

Đây là điều thật sự đang diễn ra: Vấn đề không phải bạn không được phép đưa ra giải pháp. Vấn đề là bạn trả lời quá nhanh, quá nhiều, ở những thời điểm không thích hợp. Và mỗi câu trả lời lại lấy đi một cơ hội để ai đó trong đội ngũ của bạn tự lớn lên và chịu trách nhiệm cho quyết định của mình. Họ mất đi cơ hội học hỏi.

Nhưng đây là tin tốt: phản xạ NÓI là một thói quen — và thói quen thì thay đổi được. Bạn không cần thay đổi tính cách. Bạn chỉ cần thay đổi điều bạn làm trong vài giây đầu tiên của mỗi cuộc trò chuyện. Phần tiếp theo chúng tôi sẽ cho bạn thấy bức tranh khi điều đó xảy ra.

PART 4 — POINT B

Khi Bạn Trở Thành Người Đặt Câu Hỏi

Bạn nói ít đi — và đội ngũ bắt đầu lớn lên.

Hình dung một buổi sáng: nhân viên bước vào, không phải để hỏi giải pháp “anh ơi làm sao”, mà để hỏi góc nhìn “em đang định làm thế này, anh thấy sao?”. Họ mang đến giải pháp, không phải vấn đề. Bạn lắng nghe, hỏi thêm một hai câu, và để họ tự đi đến quyết định — quyết định của chính họ, nên họ làm tới cùng.

Bạn nói ít hơn hẳn. Nhưng đội ngũ trưởng thành nhanh hơn, chủ động hơn, và lần đầu tiên, bạn nghe được những điều trước đây không ai chia sẻ với bạn về. Bạn không còn là nút thắt — bạn trở thành người mở đường.

Sự Chuyển Hóa — Từ NÓI Sang HỎI

KHI BẠN NÓI (RA LỆNH)	KHI BẠN HỎI (KHƠI MỞ)
Đội ngũ chờ lệnh, làm theo	Đội ngũ tự nghĩ, mang giải pháp đến
Mọi quyết định tắc ở bạn	Quyết định được đưa ra ở đúng nơi đúng việc
Bạn kiệt sức vì giải quyết mọi thứ	Bạn nhẹ đầu vì đội ngũ tự chủ phần công việc của họ
Không ai dám nói thật	Bạn nghe được sự thật, ý tưởng, rủi ro sớm
Người giỏi rời đi vì không có đất lớn lên	Người giỏi ở lại vì được học hỏi, phát triển mỗi ngày

MỘT CÂU CHUYỆN THẬT

Với chính người chủ doanh nghiệp ở đầu cẩm nang, chúng tôi chỉ đề nghị anh thử một điều trong hai tuần: thay vì trả lời, hãy hỏi lại. Hai tuần đầu, đội ngũ lúng túng — họ không quen bị hỏi. Đến tuần thứ ba, họ bắt đầu mang giải pháp đến thay vì câu hỏi. Sau hai tháng, anh nói với chúng tôi:

“Lần đầu tôi thấy tụi nó suy nghĩ chủ động. Mà tôi thì nhẹ cả đầu.”

Anh không thay đổi đội ngũ. Anh không tuyển người mới. Anh chỉ thay đổi **một thói quen** — điều anh làm trong vài giây đầu khi ai đó mang việc đến. Phần tiếp theo cho bạn chính xác cách làm điều đó.

PART 5 — THE METHOD

Mô Hình GROW

Bốn Bước Để Hỏi Thay Vì Nói

Một phương pháp nền tảng với bốn bước đặt câu hỏi: G · R · O · W.

Đặt câu hỏi hay không phải năng khiếu bẩm sinh — đó là một kỹ năng được rèn luyện có cấu trúc. Cấu trúc đó tên là GROW: bốn bước đặt câu hỏi dẫn người đối diện đi từ “vấn đề” đến “giải pháp của chính họ” — mà bạn không cần đưa ra một câu trả lời nào. Trước khi vào bốn bước, có một nền tảng bạn cần phải có.

Nền tảng: 3 Giây Im Lặng & Câu Hỏi Mở

Trước khi học hỏi cho hay, phải học **ngừng trả lời**. Khi ai đó mang một câu hỏi đến, hãy tìm lại phản xạ trả lời ngay — để ba giây im lặng trôi qua. Ba giây đó thường khiến bạn khó chịu, nhưng với người đối diện, đó là không gian để họ bắt đầu suy nghĩ.

Và xuyên suốt cả bốn bước GROW, hãy hỏi **câu hỏi mở** — câu hỏi mà người đối diện không trả lời được bằng “có/không” — rồi thật sự lắng nghe. GROW cho bạn thứ tự câu hỏi; **im lặng và lắng nghe** mới khiến nó hiệu nghiệm. **Thiếu hai thứ đó, GROW sẽ biến thành một cuộc tra hỏi.**

CÂU HỎI ĐÓNG (NÊN TRÁNH)	CÂU HỎI MỞ (NÊN DÙNG)
“Em làm xong chưa?”	“Việc đang tới đâu rồi em?”
“Cách này ổn không?”	“Em thấy cách này được và chưa được ở đâu?”
“Em có hiểu không?”	“Em hiểu phần này thế nào, kể anh nghe?”
“Có cần anh giúp không?”	“Em cần gì để việc này hoàn thành?”

Quy tắc vàng: Im lặng không phải khoảng trống cần lấp — đó là nơi tư duy của người khác được kích hoạt.

BƯỚC 1 — GOAL

G

MỤC TIÊU

Làm rõ điều họ thật sự muốn đạt được.

Là gì: Bắt đầu bằng đích đến. Người ta thường mang tới “vấn đề” chứ chưa phải “mục tiêu” — câu hỏi Goal giúp họ tự gọi tên kết quả mong muốn.

Vì sao quan trọng: Không có mục tiêu rõ, cuộc trò chuyện sẽ lòng vòng. Chuyển người kia từ than phiền sang xác định kết quả là bước ngoặt đầu tiên.

BỘ CÂU HỎI — GOAL

- “Em muốn đạt được điều gì cụ thể trong việc này?”
- “Kết quả lý tưởng với em trông như thế nào?”
- “Giải quyết xong việc này thì điều gì sẽ khác đi?”

BƯỚC 2 — REALITY

R

THỰC TẠI

Cùng nhìn thẳng hiện trạng — không phán xét.

Là gì: Làm rõ điểm xuất phát: chuyện đang thực sự diễn ra là thế nào, đã thử cách gì, điều gì đang cản trở.

Vì sao quan trọng: Phần lớn lãnh đạo nhảy ngay vào giải pháp khi chưa hiểu thực tại. Câu hỏi Reality buộc cả hai chậm lại nhìn rõ vào hiện trạng — và thường chính lúc này người kia tự thấy ra điều mình bỏ sót.

BỘ CÂU HỎI — REALITY

- “Hiện tại đang diễn ra thế nào? Em đã thử những gì rồi?”
- “Điều gì đang thực sự cản trở?”
- “Còn gì nữa không?” (hỏi lại 2–3 lần, kích hoạt sự sáng tạo)

BƯỚC 3 — OPTIONS



LỰA CHỌN

Khởi ra các phương án — của họ, không phải của bạn.

Là gì: Giúp người kia tự liệt kê các cách có thể làm. Ưu tiên số lượng và sự đa dạng trước, đánh giá lại sau.

Vì sao quan trọng: Đây là chỗ bạn dễ “cướp lời” nhất, vì bạn đã có sẵn đáp án bởi bạn thông minh, năng lực mạnh mẽ và trải nghiệm phong phú. Hãy tìm lại: một phương án do họ tự nghĩ ra, dù chưa hoàn hảo, vẫn được thực thi mạnh hơn đáp án hay nhất của bạn.

BỘ CÂU HỎI — OPTIONS

- “Em thấy có những cách nào? Còn cách nào nữa không?”
- “Nếu không có giới hạn nào, em sẽ làm gì?”
- “Người mà em ngưỡng mộ sẽ tiếp cận việc này thế nào?”

Khi họ bị bí, có thể xin phép góp ý: “Anh có một góc nhìn, em muốn nghe thử không?” — nhưng chỉ sau khi người kia đã tự đưa ra phương án của họ.

BƯỚC 4 — WILL



CAM KẾT

Chốt thành hành động cụ thể và trả việc của họ về tay họ.

Là gì: Biến lựa chọn thành cam kết: làm gì, khi nào, cần gì — và để chính họ nói ra điều đó.

Vì sao quan trọng: Cuộc trò chuyện hay mà thiếu bước này thì chỉ là gió thoảng qua tai. Khi chính nhân viên nói ra bước đi, đó là cam kết của họ — họ làm tới cùng thứ do mình chọn. Đây cũng là lúc bạn trả việc về cho họ, thay vì vô tình ôm nó lại về mình.

BỘ CÂU HỎI — WILL

- “Vậy bước đầu tiên em sẽ làm là gì? Khi nào?”
- “Làm sao mình biết việc này đã ổn?”
- “Em cần gì ở anh để tự làm được?”
- “Trên thang 1-10, em sẵn sàng làm việc này tới mức nào?”

Cảnh giác cái bẫy cuối: đừng kết thúc bằng “Thôi để anh lo”. Nếu việc thuộc về họ, hãy để bước Will trả nó về tay họ.

BÀI TẬP · ĐẾN LƯỢT CỦA BẠN

Đi trọn một vòng GROW

Trong cuộc trao đổi tiếp theo khi nhân viên mang việc đến, hãy dẫn họ qua đủ bốn bước G-R-O-W — và tự đặt một luật: trong suốt cuộc nói chuyện, bạn không đưa ra một câu trả lời nào.

Khó nhất: kìm bản năng nhảy vào bước Options. Đó cũng là nơi luyện tập có giá trị nhất.

VŨ KHÍ TẶNG KÈM

Bảng Chuyển Ngữ: NÓI sang HỎI

In bảng này ra, dán cạnh bàn làm việc. Mỗi khi bạn bắt gặp mình sắp NÓI một câu bên trái, hãy thử câu HỎI bên phải.

KHI BẠN ĐỊNH NÓI...	...HÃY THỬ HỎI
“Làm thế này đi.”	“Em nghĩ nên bắt đầu từ đâu?”
“Sao em làm sai rồi?”	“Lần sau mình làm khác thế nào cho tốt hơn?”
“Để anh xử lý cho.”	“Em cần gì để tự xử việc này?”
“Cái này không được đâu.”	“Điều gì khiến em chọn cách này? Có rủi ro nào không?”
“Em phải chủ động hơn.”	“Điều gì đang cản em chủ động?”
“Anh nói rồi mà.”	“Phần nào trong việc này còn chưa rõ với em?”
“Gấp lắm, làm nhanh đi.”	“Việc nào quan trọng nhất cần xong trước? Em ưu tiên sao?”

Điểm Cốt Lõi Cần Nhớ

- **Nền tảng:** 3 giây im lặng + câu hỏi mở + lắng nghe — GROW chỉ hiệu nghiệm khi bạn thật sự lắng nghe người đối diện.
- **G — Goal:** làm rõ điều họ muốn đạt.
- **R — Reality:** nhìn thẳng hiện trạng — “còn gì nữa không?”.
- **O — Options:** để HỌ liệt kê phương án — kìm lại việc đưa ra đáp án của bạn.
- **W — Will:** chốt hành động cụ thể, để chính họ cam kết.

PART 6 — NEXT STEP

Thử Thách 7 Ngày: Hỏi Trước Khi Nói

Một kỹ năng chỉ thành của bạn khi bạn luyện, không phải khi bạn hiểu.

Bạn vừa có trọn mô hình HỎI — nền tảng và bốn bước GROW. Nhưng đọc hiểu là một chuyện, biến nó thành phản xạ là chuyện khác. Đây là thử thách bảy ngày để bắt đầu cài kỹ năng này vào hệ thống điều hành của bạn:

VIỆC TỐI THIỂU MỖI NGÀY TRONG TUẦN NÀY

- Đếm một ngày: bạn NÓI (ra lệnh/trả lời) bao nhiêu lần, HỎI bao nhiêu lần? Chỉ cần biết con số.
- Mỗi khi định ra lệnh, dừng 3 giây và đổi thành một câu hỏi MỞ.
- Dùng “Còn gì nữa không?” ít nhất một lần mỗi ngày — rồi im lặng và lắng nghe câu trả lời.
- Một lần trong tuần, dẫn trọn một nhân viên qua đủ bốn bước G-R-O-W — mà không đưa ra câu trả lời nào.

Vài ngày đầu sẽ thấy ngược tay, thậm chí chậm hơn. Đó là dấu hiệu tốt — nó nghĩa là bạn đang phá vỡ một thói quen cũ. **Sự khó chịu đó chính là kỹ năng đang hình thành.** Đừng quay lại trả lời cho “nhanh”. Hãy cho đội ngũ — và chính bạn thời gian — một vài tuần.

Nếu bạn muốn đi nhanh hơn nữa — với những người đã đồng hành cùng hàng chục chủ doanh nghiệp luyện tập đúng kỹ năng này — phần tiếp theo dành cho bạn.

PART 7 — WHY YOU

Chúng Tôi Có Thể Giúp Bạn Không?

Một câu trả lời chân thành.

Chúng tôi là Coach Hoàng Lâm và Coach Lê Khanh — hai coach được chứng nhận ICF, đồng hành cùng hành trình Lãnh Đạo 10X tại Inner Harmony. Đặt câu hỏi nghe thì đơn giản, nhưng đổi được một thói quen ăn sâu nhiều năm thì cần luyện tập có người phản hồi và có người đồng hành. Đó là việc chúng tôi làm.

COACH HOÀNG LÂM	COACH LÊ KHANH
Executive Coach	Personal Development Coach
ICF Level 2 · CVPCC · MBA	ICF Level 2 · NLP Practitioner
10+ năm thực chiến	10+ năm thực chiến
Nguyên PGĐ Hoa Lim Construction / Thư ký HĐQT L&A	Nguyên BD/Sales Director (Khoa Lam Group, Hoozing, PROPNEK VN)
Thế mạnh: chiến lược & lộ trình lãnh đạo	Thế mạnh: thay đổi hành vi & hiệu suất đội ngũ

Vì sao có hai Coach? Vì với người lãnh đạo, khoảng cách lớn nhất không nằm giữa “chưa biết” và “đã biết” — mà giữa “đã biết” và “làm được”. Coach Lâm đến từ chiến lược và vận hành doanh nghiệp: giúp bạn nhìn rõ con đường. Coach Khanh đến từ phát triển con người và lập trình tư duy: giúp bạn thật sự đi trên con đường đó — gỡ những thói quen đã ăn sâu. Một người giúp bạn thấy đường, một người đi cùng bạn từng bước.

INNER HARMONY GIÚP ĐƯỢC NHIỀU NHẤT CHO

- ✓ Chủ Doanh Nghiệp muốn xây đội ngũ tự nghĩ, tự quyết — thay vì lệ thuộc vào mình
- ✓ Người giỏi chuyên môn nhưng đang quá tải vì ôm hết câu trả lời
- ✓ Lãnh đạo muốn thay đổi cách giao tiếp để nâng cả đội ngũ lên
- ✓ Người sẵn sàng rèn luyện để thay đổi, không chỉ tìm thêm một mẹo hay

INNER HARMONY KHÔNG PHÙ HỢP VỚI

- ✗ Bạn mong kết quả mà không sẵn sàng luyện tập — vì kết quả đến từ hành động tối đa
- ✗ Bạn tin lãnh đạo là phải luôn có sẵn câu trả lời cho mọi thứ
- ✗ Bạn đang tìm lựa chọn rẻ nhất, thay vì lựa chọn đúng nhất, giúp bạn và đội ngũ thật sự chuyển hóa

Nếu bạn thấy mình trong nhóm “hợp nhất” — và muốn xây kỹ năng này nhanh hơn với người đồng hành — đây là cách chúng ta có thể làm việc cùng nhau.

PART 8 — THE OFFER

Buổi Tư Vấn Chiến Lược 1:1

30 phút. Một hướng đi rõ ràng. Không áp lực.

Nếu cẩm nang này cho bạn sự rõ ràng — và bạn muốn chuyển từ NÓI sang HỎI với sự đồng hành trực tiếp — bước giá trị nhất là một cuộc trò chuyện thẳng thắn.

Đặt lịch Buổi Tư Vấn Chiến Lược 1:1 — Miễn Phí

Bạn nhận được gì: Trong 30 phút cùng nhau, chúng tôi sẽ cùng bạn nhìn lại những đâu là khao khát thật sự của bạn, kết quả bạn muốn đạt được, và phác thảo một bản kế hoạch hành động cụ thể bạn có thể bắt đầu ngay.

BUỔI TƯ VẤN DIỄN RA NHƯ THẾ NÀO

- Cùng nhìn cách bạn đang giao tiếp với đội ngũ — thẳng thắn và cụ thể
- Xác định nơi việc “chuyển từ nói sang hỏi” tạo ra đòn bẩy lớn nhất
- Phác một bước thay đổi phù hợp với riêng bạn và đội ngũ của bạn
- Bạn rời buổi tư vấn với một hướng đi rõ ràng — dù có làm việc tiếp với chúng tôi hay không

Buổi tư vấn này hoàn toàn miễn phí. Chúng tôi trao nó vì tin vào việc dẫn dắt bằng giá trị — chính nguyên tắc đã làm nên sức mạnh của cẩm nang này.

SỐ LƯỢNG GIỚI HẠN

Chúng tôi nhận một số lượng buổi tư vấn giới hạn mỗi tháng để mỗi cuộc trò chuyện đều được trọn vẹn chú tâm. Nếu bạn đang đọc dòng này, hiện vẫn còn chỗ.

ĐẶT LỊCH TẠI

lanhdao10x.vercel.app

Coach Lâm 090 279 8986 · Coach Khanh 094 912 6866

LỜI KẾT

Đôi Lời Sau Cuối

Người lãnh đạo giỏi nhất không phải người có câu trả lời cho mọi câu hỏi. Mà là người biết đặt câu hỏi khiến người khác tìm ra câu trả lời của chính họ — và lớn lên trong quá trình đó.

Bạn không cần học thêm điều gì to tát để bắt đầu. Lần tới khi ai đó mang một câu hỏi đến, hãy thử: dừng ba giây, rồi hỏi lại một câu thay vì trả lời. **Chỉ một câu hỏi hôm nay — là bạn đã bắt đầu chuyển từ NÓI sang HỎI.**

Với sự trân trọng,

Coach Hoàng Lâm & Coach Lê Khanh

Inner Harmony — Unleash Human Core

INNER HARMONY

Bên trong vững chãi — Bên ngoài bút phá.

lanhdao10x.vercel.app · 090 279 8986 · Workshop Lãnh Đạo 10X

© 2026 Inner Harmony. All Rights Reserved.