

TOPIC: Hạnh phúc có đo được không?

QUESTIONS

PHẦN 1 - FIRST-TIMES IN CAREER

- **Lần đầu đặt chân vào Sài Gòn, công việc đầu tiên?**

Lần đầu Thanh đặt chân vào SG là khi vừa nhận được kết quả thi ĐH xong. Đây là chuyến đi mà bố mẹ thưởng cho Thanh khi đỗ Á khoa ĐH Ngoại giao và điểm rất cao vào ĐH Ngoại thương. Hơn nữa, mình cũng sinh viên duy nhất có 2 điểm 10 môn toán. Bosos mình lại là GV Toán nên vô cùng tự hào và thưởng cho chuyến đi SG.

Công việc đầu tiên cũng là cơ hội để Thanh lần thứ 2 quay lại SG. Sau khi Thanh tốt nghiệp thì cũng là năm đầu tiên Unilever mở chương trình Management Trainee ở Hà Nội, trong gần 2000 sinh viên giỏi ở các trường ĐH hàng đầu Hà Nội thì Thanh rất may mắn là 1 trong 3 người được chọn để bắt đầu công việc đáng mơ ước ở SG. Thanh luôn luôn coi đó như một cơ hội đi du học, bởi nó mở ra một TG có bao nhiêu thứ để học hỏi, mà rất hay là còn được trả lương cao.

- **Lần đầu khởi nghiệp thất bại (phải đóng cửa tiệm hoa thời sinh viên)**

Mặc dù sinh ra trong 1 gia đình có truyền thống học thuật nhưng bản thân Thanh là người rất nghệ thuật và yêu hoa từ nhỏ. Nên Thanh có rất nhiều hoạt động tại các tiệm hoa, đồng tiền đầu tiên kiếm được cũng từ hoa. Từ năm lớp 4 thì làm hoa giả và được giải nhất ở quận. Khi mình làm hoa thì có nhiều hàng xóm cũng muốn đặt để treo ở nhà của họ. Đây có thể tạm coi là kiếm tiền đầu tiên.

Nhưng để mà nói thực sự khởi nghiệp thì đến năm thứ 2 ĐH, mình có mở 2 tiệm hoa tươi. Sau 6 tháng thì Thanh bắt đầu nếm mùi câu chuyện manage cashflow. Bởi hoa tươi thì phải mua và bán hàng ngày. Mà lúc đấy thì mình cũng chỉ là đứa non nớt, mở một tiệm hoa ngay giữa chợ Kim Liên - khu có rất nhiều tiệm hoa khác. Thanh cũng chưa có sự dày dạn về thương trường để cạnh tranh nên phải đóng cửa sau 6 tháng.

- **Lần đầu tiên được thăng chức và dẫn dắt team**

May mắn được tham gia vào chương trình Management Trainee nên sự thăng tiến đến với Thanh từ rất sớm. Mình bắt đầu có lính khi mới vừa làm việc khoảng 1 năm. Tình huống lúc đó cũng khá là đặc biệt, lúc ấy thì Thanh mới chỉ là Assistant thôi, mà chị sếp trực tiếp của mình lúc ấy tạm thời nghỉ 6 tháng, nên mình phải thay chị report lên cấp Director rất là cao.

Brand của Thanh lúc ấy thì cũng đang phát triển khá là mạnh, bên cạnh đó thì còn 3 bạn nữa nên tự nhiên mình được trở thành sếp của 3 đứa chỉ kém hơn mình có 1-2 tuổi, và phải report trực tiếp đến chị Director rất là cao. Ban đầu cảm thấy khá là đáng sợ nhưng nghĩ lại thì thông qua đấy Thanh mới có cơ hội để học hỏi được nhiều thứ.

- **Lần đầu tiên đổi việc? dẫn đo, suy nghĩ như thế nào?**

Có thể nói Thanh cũng khá trung thành với công việc đầu tiên. Thanh làm ở Unilever 8 năm và đã từng chuyển đến rất nhiều vị trí trong công ty, từ trainee, lên assistant lên brand manager chỉ trong vòng 3 năm đầu tiên, sau đó lên senior manager và được thăng cấp thành Regional Manager phụ trách 5 nước. Với Thanh, Unilever luôn là một môi trường rất tuyệt vời để phát triển. Vậy nên có thể nói lần đầu đổi việc là khi Thanh quyết định nghỉ Unilever. Lúc đó mình cũng đã có gđ và 2 con nhỏ. Suốt 3 năm với vai trò là Regional Manager, Thanh phải bay qua lại giữa các

nước rất nhiều nước. Đó cũng là giai đoạn mà ông xã mình có một bước chuyển quan trọng trong sự nghiệp. Thì suy nghĩ lớn lúc đó là Thanh thấy mình cũng đã có một chặng đường đạt được những cột mốc nhất định và cũng nhận được rất nhiều sự hỗ trợ từ ông xã trong việc nuôi con, để mình có thể chuyên tâm trong công việc. Đây cũng là lúc mà Thanh nên ở bên cạnh để hỗ trợ anh, nên quyết định về Việt Nam.

Về Việt Nam, Thanh nghĩ mình vẫn sẽ có cơ hội để phát triển sự nghiệp mới. Lúc đó, cũng rất tình cờ là mình gặp được một anh bạn là founder của Navigos và Vietnamworks, chủ yếu là nhờ anh ấy tìm việc. Nhưng anh ấy lại nói mình có tinh thần khởi nghiệp rất cao thì sao không về làm với anh. Lúc đấy, mình cũng thấy bản thân đã từng tự kiếm đồng tiền đầu tiên, và có tinh thần khởi nghiệp từ rất sớm, thất bại từ rất sớm. Lúc đó cũng là 28t, độ tuổi rất đẹp để mình có thể bắt đầu lại. Mình nghĩ đây cũng cái duyên để chuyển từ mảng marketing sang Nhân sự.

Vị trí Chief Happiness Officer

- **Vị trí Chief Happiness Officer có nằm trong kế hoạch khi chị sáng lập Anphabe không? Cơ duyên nào dẫn dắt chị đến công việc này?**

Cơ duyên dẫn dắt Thanh đến với Anphabe cũng là một trải nghiệm khá là thú vị, bắt nguồn từ một thời điểm mà trước đó Thanh cho là thất bại nhưng giờ nghĩ lại mới thấy là thành công.

Như Thanh mới kể là Thanh quyết định quay trở về Việt Nam và có thành lập một start-up, khá là đình đám trên thị trường lúc bấy giờ – Cổng thông tin nơi làm việc lương trên 1000\$ đầu tiên ở Việt Nam, với tham vọng trở thành một LinkedIn version Việt Nam vào năm 2008. Lúc ấy, mình cũng được xem là một trong những nữ CEO khởi nghiệp của một công ty, tạm gọi là có yếu tố công nghệ, nên nhận được khá nhiều sự chú ý vào thời điểm ấy.

Sau 3 năm, khi mà vươn tới giai đoạn đỉnh cao và thành công thì có một quyết định thay đổi về chiến lược đầu tư, công ty mẹ quyết định tập trung lại để bán cho một bên đối tác thứ 3, lúc ấy mình cũng quyết định dừng lại. Đứng ở một góc độ mình để ra 1 đứa con nhưng lại không quyết định được số phận của nó thì đây là một sự thất bại. Nhưng đây cũng là thành công với Thanh khi là lý do đưa Thanh đến với Anphabe.

Bắt đầu start-up của mình có khoảng 12 người thì 8 bạn trong đó nói với mình là “*em không cần biết chị làm gì, chị đi đâu em cũng theo chị*”. Đây là lý do mình bắt đầu với Anphabe, mặc dù lúc đấy còn chưa biết phải làm gì, chỉ biết là mình cần cái gì đó để khởi đầu cùng với 8 con người, 8 gia đình đã quyết định chọn mình là người dẫn dắt cái hành trình của họ. Đến bây giờ, sau 12 năm thì 5 người trong 8 người đấy vẫn còn ở đây, với Anphabe. Đây cũng là một trong những điều mà mình cảm thấy rất là hạnh phúc, thành công.

Bọn mình loay hoay trong khoảng 1 năm đầu tiên về business model của Anphabe. May mắn là lúc ấy, Thanh cũng nhận được khá nhiều sự chú ý từ giai đoạn khởi nghiệp trước nên có rất nhiều investors đi theo và họ quyết định đầu tư vào Anphabe vì Thanh, chứ ko phải vì mô hình kinh doanh. Nhờ vậy mà bọn mình được fund một số tiền rất lớn và bắt đầu được định hướng ra bởi một trong những tập đoàn Truyền thông và Nhân sự lớn nhất TG, số 1 ở Nhật Bản. Nên bọn mình có được nguồn lực quana trọng ban đầu để dành thời gian chất lượng tư duy về mô hình của Anphabe.

Bản thân mình đã có kinh nghiệm 8 năm làm marketing và 3-4 năm trải nghiệm ở lĩnh vực Nhân sự nên mình định hướng Anphabe sẽ phải làm gì à kết hợp được thế mạnh của cả 2 cái đó. Thế là Thanh

quyết định chọn Employer Branding, hiểu nôm na là làm marketing cho nhân sự. Đây vẫn là một xu hướng rất mới vào thời điểm đó. Và mình cũng có khả năng tạo ra giá trị, nên mình định hướng Anphabe là một Employer Branding – công ty tư vấn về thương hiệu nhà tuyển dụng hàng đầu Việt Nam. Và lúc đó, title của mình là Chief Opportunity Connector, tức là người giúp các thương hiệu nhà tuyển dụng kết nối với các ứng viên tiềm năng. Sau khi mô hình này đi được 3 năm nữa thì mình thấy là thật ra THNTD bài bản nhất và bền vững nhất phải được xây từ bên trong. Thì bọn mình bắt đầu mở rộng ra thêm các dịch vụ mới, trước lúc anh đẩy mạnh hình ảnh THNTD ra bên ngoài mình phải đảm bảo nhân viên trong nhà phải thực sự yêu mến công ty và hạnh phúc khi làm việc tại đây. Thì lúc đấy mình mới tạo ra sp chủ đạo của Anphabe là Khảo sát nguồn nhân lực hạnh phúc, bọn mình có thêm nhiều dự án tư vấn môi trường làm hạnh phúc. Đấy mọi slaf lúc mình chuyển title của mình từ Chief Opportunity Connector sang Chief Happiness Officer.

- **Vị trí này có ý nghĩa gì với chị?**

Chief Happiness Officer – Với mình là một chức danh rất đặc biệt, vì ngoài thể hiện định vị và nhiệm vụ của Anphabe đặt ra từ 2016 đến nay đó là “*Xây dựng nguồn nhân lực Việt Nam hạnh phúc từng doanh nghiệp một*” thì đây còn là sứ mệnh của Thanh dưới góc độ cá nhân.

Thanh luôn luôn muốn mình sẽ là một tấm gương của một người đi làm thực sự hạnh phúc. Cho nên chức danh này luôn hướng tới tạo ra các giá trị cho khách hàng, hướng về sứ mệnh mình đã đặt ra, lãnh đạo và giúp nhân viên công ty và chính bản thân mình hạnh phúc trong cả công việc và cuộc sống.

Cũng có thể coi mỗi khi mình gửi cho ai đó một danh thiếp thì đấy là không chỉ là một lời chào, mà còn là một lời hứa, một lời cam kết, một lời nhắc nhở đối với chính bản thân rằng vì sao mình tồn tại trên cuộc đời này và vì sao mình đến với Anphabe mỗi ngày.

- **Title này vẫn khá mới mẻ với các doanh nghiệp, vậy mô tả công việc của 1 Chief Happiness Officer sẽ trông như thế nào?**

Thật ra title “**Chief Happiness Officer**” của Thanh có thể được xem là độc nhất, nó là tổng hòa của rất nhiều yếu tố, vừa là niềm tin cá nhân, vừa là sứ mệnh công ty, vừa là hoạt động dịch vụ của Anphabe... nên mình không xem chức danh này như một công việc tiêu chuẩn đâu.

Tuy nhiên Thanh cũng rất là vui khi suốt 8 năm qua, Anphabe vẫn luôn là đơn vị tiên phong truyền cảm hứng cho thị trường, cho các lãnh đạo về việc đầu tư và xây dựng nguồn nhân lực hạnh phúc, hướng người lao động gắn kết hơn, nỗ lực nhiều hơn vì thành công chung của tập thể và cam kết gắn bó lâu dài. Đấy là một điều mà các công ty đều cảm thấy rất là hữu ích, cho nên cũng khá nhiều giám đốc nhân sự, và thậm chí là CEO muốn mượn cái title này của Thanh để đặt và Thanh cảm thấy rất là hân hạnh khi họ có nhã ý như thế.

Mặc dù về mặt bản chất công việc của họ có thể khác với Thanh, nhưng Thanh nghĩ bất cứ người lãnh đạo nào đều cũng có thể trở thành một Chief Happiness Officer trong tổ chức của mình. Việc đầu tiên, họ phải là người thực sự Hạnh Phúc và muốn truyền cảm hứng hạnh phúc đến những người xung quanh. Giống như trên Bio FB của Thanh có 1 câu định nghĩa về hạnh phúc, đó là “*True Happiness is to find your talents, and passionately use them to serve others.*”

Thanh luôn tin giá trị lớn nhất mà một người đi làm thực sự hạnh phúc là khi họ cảm nhận được ý nghĩa công việc mình làm. Từ đó, họ sẽ là người làm gương và truyền cảm hứng được mọi người để hướng về những giá trị cao hơn cho công ty và xã hội.

- **3 từ miêu tả phong cách quản lý của chị là gì?**

Thực ra phong cách quản lý của Thanh sẽ thay đổi tùy theo từng thời điểm khác nhau.

Đúng ra để mà hỏi về phong cách quản lý của mình thì bạn phải hỏi nhân viên của mình xem các bạn ấy mô tả mình thế nào đúng không. Nên là ở đây Thanh sẽ chỉ nêu ra 3 từ mà bản thân Thanh đang tự hướng đến:

Đầu tiên đó là **LÀM GƯƠNG**: *Trước khi lãnh đạo một ai khác, hãy là người lãnh đạo của chính mình.* Tôi quan niệm trước khi đặt ra một tiêu chuẩn cao cho người khác thì mình phải là người nghiêm túc thực hiện trước, kể cả khi không bắt buộc hoặc không ai nhìn thấy điều đó.

Muốn nhân viên thay đổi như thế nào, bản thân lãnh đạo phải là người thay đổi như thế trước. “*Be the change you want to see*”. Nếu muốn nhân viên chăm chỉ, bạn phải là người chăm chỉ hơn. Trước khi yêu cầu nhân viên làm bất cứ điều gì, bản thân Thanh sẽ luôn là người chủ động thực hiện trước.

HIỆN DIỆN: Đặc biệt là trong thời điểm như này thì các yếu tố về môi trường thay đổi rất nhiều. bản thân mình là người lãnh đạo cũng rất là mông lung trong quyết định, nên chắc chắn nhân viên của mình cũng sẽ có rất nhiều khó khăn trong việc đưa ra các quyết định thì mình sẽ cố gắng trong mọi khả năng có thể hiện diện bên cạnh nhân viên của mình tại thời điểm cần phải đưa ra các quyết định quan trọng. Mình hiện diện trong việc kết nối các yếu tố khác nhau trong công ty để có thể thúc đẩy hành trình hiệu quả hơn. Mình cũng cần hiện diện rất nhiều với khách hàng vì đây là lúc hơn bao giờ hết mình phải heieur nhu cầu thay đổi của khách hàng.

Cuối cùng là lãnh đạo bằng **NIỀM TIN**: Có thể nói, sự thành công ban đầu của Anphabe cũng đến từ việc nhân viên và investors đặt niềm tin vào Thanh ngay từ khi Anphabe chưa có một cái business model cụ thể nào hết. Có lẽ bởi vì mình là một người có một niềm tin mãnh liệt vào những điều mình có thể làm được và những giá trị mà mình có thể đặt ra và cần phải tạo ra để giúp công ty thành công.

Thường những bước chuyển của Anphabe trong những giai đoạn quan trọng, đâu đó mình đều đã từng băn khoăn, trăn trở từ 2-3 năm trước. Thật ra thì mình ko nhìn thấy cái what-next đâu, nhưng mình luôn có sự chia sẻ sớm với nhân viên về những gì băn khoăn trăn trở đó. Cái hay đó là mình cùng đội ngũ của mình rất là cởi mở đi tìm lời giải khác nhau cho những điều mà mình đang băn khoăn trăn trở. Mặc dù mọi thứ có thể không rõ ràng nhưng mình tin: nếu mình luôn luôn đi theo giá trị mình đã chọn, mình sẽ có thể tạo ra được những nước đột phá mới.

- **Để trở thành một Chief Happiness Officer, một lãnh đạo cần phải làm gì?**

Thanh nghĩ bất cứ người lãnh đạo nào đều cũng có thể trở thành một Chief Happiness Officer trong tổ chức của mình.

Việc đầu tiên, họ phải là người có mong muốn phục vụ và truyền cảm hứng hạnh phúc cho người khác.

Thứ hai, một người lãnh đạo không chỉ giỏi về mặt chuyên môn mà còn đóng vai trò rất lớn để tạo ra một môi trường làm việc giúp nhân viên có điều kiện và cơ hội được nuôi dưỡng, tỏa sáng, cống hiến, gắn bó, yêu thương... Người lãnh đạo có rất nhiều vai trò trong thấu hiểu tâm tư nguyện vọng của người nhân viên, hướng dẫn và tạo môi trường để mỗi nhân viên trở thành phiên bản tốt hơn của chính họ trong công việc, nhờ vậy họ sẽ hạnh phúc hơn trong cuộc sống.

Đối với Thanh, giá trị lớn nhất mà một người đi làm thực sự hạnh phúc là khi họ cảm nhận được ý nghĩa công việc mình làm. Từ đó, họ sẽ là người làm gương và truyền cảm hứng được mọi người đề hướng về những giá trị cao hơn cho công ty và xã hội.

Bảng xếp hạng Nơi Làm Việc Tốt Nhất Việt Nam*

- **Được biết Khảo sát Nơi Làm Việc Tốt Nhất Việt Nam diễn ra đến nay đã là năm thứ 10, từ đâu mà chị có ý tưởng này?**

Như Thanh có chia sẻ, bắt đầu từ một marketing agency chuyên làm EB cho các hoạt động bên ngoài của công ty, bọn mình dần nhận ra rằng THNTD bài bản và bền vững nhất phải được bắt nguồn từ bên trong với một môi trường làm việc thực sự hấp dẫn. Với vai trò là một công ty tư vấn THNTD hàng đầu, Anphabe có trách nhiệm phải educate thị trường về những điều này.

Và để educate được thị trường trên diện rộng, thứ 1 mình cần phải đưa ra được một thang đo chuẩn, thứ 2 là phải có những hoạt động để thang đo này được ghi nhận và ứng dụng rộng rãi, và thứ 3 là cần phải có sự công nhận để thang đo này có thể nhân rộng được giá trị của nó. Việc tổ chức Khảo sát Nơi Làm Việc Tốt Nhất Việt Nam hoàn toàn đáp ứng được cả 3 mục tiêu này.

Chương trình này tạo sự chú ý về một mô hình THNTD hấp dẫn bên ngoài và nguồn nhân lực hạnh phúc ở bên trong. Đồng thời, đem mô hình đó áp dụng lên hàng trăm doanh nghiệp hàng đầu Việt Nam và từ đó tác động đến hàng triệu người đi làm trên cả nước.

Sau 9 năm tổ chức, Khảo sát đến nay luôn được xem là thước đo uy tín nhất về sức hấp dẫn của những Thương hiệu Nhà tuyển dụng tại thị trường Việt Nam

Mỗi một mùa KS, Anphabe cũng luôn liên tục cập nhật những xu hướng nhân sự quan trọng, giúp doanh nghiệp “giải mã” các kỳ vọng của người đi làm cũng như giúp người đi làm “cập nhật” các phương pháp thực hành cấp tiến tại doanh nghiệp. Đây cũng là cách mình tạo ra giá trị cho XH và thể hiện vai trò dẫn dắt tiên phong của Anphabe.

- **Thế nào là một môi trường làm việc hạnh phúc?**

Thanh quan niệm **nơi làm việc hạnh phúc** là ở đó có những người lao động hạnh phúc thực sự. Người lao động thực sự hạnh phúc khi họ **gắn kết cả lý trí và tình cảm với công việc**, môi trường làm việc hoặc đồng nghiệp.

Gắn kết lý trí có nghĩa là họ tin tưởng rằng làm việc ở đây tốt cho bản thân, họ có cơ hội phát triển, lương thưởng tốt... Còn **gắn kết tình cảm** bao gồm: họ tin tưởng vào tầm nhìn công ty, yêu công việc, quý mến đồng nghiệp... Nhờ đó, họ sẵn sàng nỗ lực nhiều hơn vì thành công chung của tập thể và cam kết gắn bó lâu dài.

Thanh tin rằng, doanh nghiệp hạnh phúc sẽ phát triển bền vững và ngược lại, khi doanh nghiệp phát triển bền vững thì cũng sẽ tạo nên môi trường làm việc lan tỏa hạnh phúc.

- **Theo 1 khảo sát của Anphabe năm 2022, 42% nhân sự Việt thường xuyên bị stress. Theo chị, đâu là nguyên nhân gây stress hàng đầu?**

Về thực trạng căng thẳng mà người lao động Việt Nam đang phải đối mặt: Dựa trên kết quả khảo sát gần 60 nghìn người lao động Việt Nam do Anphabe thực hiện trong năm 2022 thì có tới 42% người đang trong trạng thái mệt mỏi, chán nản với tần suất STRESS từ *Thường xuyên* tới *Rất thường xuyên*.

Trong đó Top 3 nguyên nhân gây stress nhiều nhất cho người đi làm tập trung vào các yếu tố: *Áp lực tài chính cá nhân/ gia đình; Một mối do di chứng hậu Covid-19; Lương thưởng thấp*. Có đến 2 trong top 3 nguyên nhân này liên quan đến tài chính cho thấy đây vẫn luôn là vấn đề nhức nhối đối với người lao động.

Doanh nghiệp cần chú ý nhiều hơn đến An sinh toàn diện => một số biện pháp chăm sóc sức khỏe tài chính...

PHẦN 2 - FIRST TIMES IN PERSONAL LIFE

Trong cuộc sống hôn nhân

- **Kể về mối tình đầu? Hoàn cảnh gặp người chồng hiện tại (bên nhau 17 năm)**

Nói chung mình là 1 người rất lãng mạn, yêu khá là sớm. Mối tình đầu là một bạn học cùng lớp hồi lớp 9. Mấy đứa bạn thân cứ bảo mình là đứa cứ yêu là yêu say đắm từ hồi còn bé xít.

Hoàn cảnh gặp người chồng hiện tại: Nói chung mình nghĩ cũng rất là duyên số. Mình gặp ông xã của mình vào ngày thứ 2 khi mình đi làm, cũng là một người trong công ty mình. Anh ấy phụ trách mảng thực phẩm và đang phát triển một số nhãn hàng gia vị. Thì các bạn cũng biết, khẩu vị Bắc – Nam rất là khác nhau nên khi phát triển các sản phẩm liên quan đến gia vị thì anh ấy có nhu cầu là tuyển 1 cô người Bắc và biết nấu ăn. Năm đấy ở ngoài Bắc chỉ có 3 người mà trong 3 người đấy chắc chỉ có mình mình biết nấu ăn nên mình may mắn đáp ứng cái category đấy.

Tuy nhiên thì trường Ngoại thương lúc đấy 4.5 năm mới tốt nghiệp, nên thời điểm anh ấy cần thì mình lại chưa available.

Về sau Thanh có nghe ông xã kể lại: Anh ấy cũng gửi gắm với bạn interview mình là rất cần một cô người Bắc biết nấu ăn, thì người bạn interview đấy về có nói là cô này rất thú vị. Nên hôm mình vào, anh ấy có chạy xuống xem cái cô mà mình suýt tuyển là ai => love from first sight

- **Lần đầu nhận thấy bản thân đã tìm thấy hạnh phúc đích thực?**

Mình cũng đã có rất nhiều mối tình vất vai trước khi đến với người chồng hiện tại. Bản thân mình lại là người rất sến, rất là lãng mạn nên thời điểm khiến mình cảm thấy đã tìm được hạnh phúc đích thực là khi mình thấy độ sến của anh này cũng ngang ngang mình.

Hôm đấy cũng là một ngày tháng 6 của 20 mấy năm về trước, hôm đấy cũng là sinh nhật mình, buổi sang thức dậy ra ngoài đi chơi, mở cửa ra thì đã thấy nguyên khung cảnh trước mắt đã trở thành một khu vườn rất sến. Và cái cánh cửa phòng mình mỗi lần mở ra là hát Happy Birthday... Kể từ đấy thì mỗi một năm, tuần sinh nhật của mình sẽ là một tuần rất là đặc biệt với bản thân và cả gia đình mình.

- **Có những tiêu chí, gạch đầu dòng cho partner - nửa còn lại của mình hay không? Hay khi về chung nhà thì thay đổi để hoà hợp**

Trước khi gặp ông chồng này mình cũng có đã có nhiều mảnh tình vất vai. cũng như bất kỳ cô gái trẻ nào, gặp ai cũng sẽ đặt ra một vài tiêu chí. Nhưng khi gặp ông xã của mình sao mình thấy nó sai hết.

Cũng có rất nhiều người giống nhau đến với nhau, nhưng mình với ông xã mình lại rất khác nhau. Không biết có phải trái dầu thì hút nhau hay không. Nhưng may mắn là khi đã vượt qua những cảm giác mới lạ ban đầu ấy, cả hai đều tôn trọng những sự khác biệt ấy, và cho nhau không gian riêng để phát triển nhưng đồng thời rất nỗ lực tìm kiếm những điểm chung và thay đổi bản thân để hướng về những cái chung

- **3 cột mốc với chị Thanh - lấy chồng, có con, thành lập công ty riêng, đứng trước mỗi cột mốc này, chị có những câu hỏi nào cho chính bản thân mình?**

Thực ra trong cuộc sống mình có hàng ngàn cột mốc khác nhau. Nhưng trước mỗi một cột mốc đó mình đều có 1 suy nghĩ chung đó là “*quyết định thì dễ nhưng sống với quyết định đó mới khó*” nên trước khi mình lấy chồng, trước khi thành lập công ty, hay bất kỳ một quyết định gì quan trọng, mình luôn luôn nghĩ rằng: mình sẽ sống với cái quyết định này như thế nào? Liệu mình có. Sẵn sàng trả giá để có được giá trị tốt hơn cho chính mình hay ko?

- **Quy tắc 4 cái lò: bạn bè, gia đình, sức khỏe, công việc, để thành công phải loại bỏ 1 lò, để thực sự thành công thì phải loại bỏ 2? Trong khi chị Thanh đã từng chia sẻ về nguyên tắc 9 ngăn tủ phải dành đủ thời gian, công sức và đầu tư, như vậy có mâu thuẫn không?**

Thứ 1 để giúp mọi người hình dung về nguyên tắc 9 ngăn tủ của Thanh. Quan điểm của mình là cs có nhiều ngăn, với Thanh có 9 năm quan trọng mỗi ngày mở ra mở vào: sức khỏe, gia đình, công việc, đóng góp xh, sức mạnh tâm linh, trải nghiệm khám phá cuộc sống, sắc đẹp, bạn bè, tiền bạc.

Tôi cũng đồng ý với bạn là ngày nào cũng làm 9 việc thì rất là khó nhưng mà thường Thanh sẽ chia kế hoạch theo thời gian và từng giai đoạn, có thể theo tháng, theo năm, 3 năm, 5 năm. Thì trong tất cả các kế hoạch này bjan phải bao gồm cả 9 cái box..

Có thể nói tuần sắp tới Thanh sẽ tập trung vào cái box gia đình, ...

Về câu chuyện 4 cái lò, theo Thanh hiểu là bạn có chừng đầy củi, nếu bạn dồn hết số củi vào 2 cái lò thì 2 cái lò đấy sẽ cháy to hơn. Tuy nhiên, cuộc đời Thanh muốn có đầy đủ màu sắc... Thanh không muốn đi ngược lại nguyên tắc 4 cái lò của bạn, nhưng ý Thanh là khi khai lửa 2 cái lò, bạn vẫn phải giữ lửa 2 cái lò còn lại, để khi mình thối khê một cái là nó lại bùng lên.

