

MỘT SỐ HỌC THUYẾT VỀ LÃNH ĐẠO TRÊN THẾ GIỚI VÀ VẬN DỤNG Ở VIỆT NAM

Nguyễn Thị Uyên^{*}
Đại học Thương mại

TÓM TẮT

Lãnh đạo là yếu tố góp phần quan trọng và có tính quyết định tới thành công của tổ chức. Trên thế giới hiện đang tồn tại nhiều lý thuyết thể hiện sự phát triển về nhận thức cũng như yêu cầu từ thực tiễn quản lý. Bài viết này nhằm làm rõ nội dung cũng như sự phát triển các lý thuyết về lãnh đạo đang được sử dụng trên thế giới và nghiên cứu quan điểm đang được vận dụng ở Việt Nam, chỉ ra mối quan hệ giữa chúng để bước đầu có định hướng hoàn thiện cơ sở lý luận căn bản về các yếu tố cấu thành năng lực lãnh đạo để vận dụng trong đánh giá và phát triển năng lực lãnh đạo.

Từ khóa: Học thuyết về lãnh đạo trên thế giới, quan điểm vận dụng ở Việt Nam, các yếu tố cấu thành năng lực lãnh đạo

Mặc dù thuật ngữ về lãnh đạo đã được sử dụng từ rất lâu nhưng khái niệm hay bản chất của lãnh đạo thì cho đến thế kỷ XX mới được nhiều nhà khoa học luận bàn. Tuy nhiên, mỗi nhà khoa học lại có một cách tiếp cận khác nhau. Các khái niệm lãnh đạo có thể được tiếp cận theo góc độ tổ chức, có thể được tiếp cận theo góc độ hành vi, theo góc độ gây ảnh hưởng hay mức độ tương tác.

Một số khái niệm khác nhau về lãnh đạo

Hamphill & Coons (1957) nhận định “lãnh đạo là hành vi của một cá nhân nào đó nhằm chỉ đạo các hoạt động của một nhóm để thực hiện mục tiêu chung”.

Theo D.Katz & Kaln (1978) cho rằng “lãnh đạo là sự tác động nhằm gây ảnh hưởng đối với cấp dưới thông qua các chỉ thị, chỉ đạo của tổ chức”.

Lãnh đạo là sự tác động gây ảnh hưởng lên các hoạt động của tổ chức nhằm hướng tới các mục tiêu chung (Rauch & Behling, 1984)

Lãnh đạo là khả năng gây ảnh hưởng, động viên khuyến khích của một người nào đó để làm cho cấp dưới đóng góp công sức của mình cho sự thành công của tổ chức (Hause et al, 1999).

Benis (2002) đưa ra, lãnh đạo là quá trình gây ảnh hưởng mang tính xã hội nhằm tìm kiếm sự tham gia tự nguyện của cấp dưới để thực hiện một cách tốt nhất các mục tiêu của tổ chức.

Một số học thuyết về lãnh đạo trên thế giới

Trên thế giới hiện đang tồn tại 5 nhóm học thuyết chính về lãnh đạo bao gồm: học thuyết về lãnh đạo dựa trên cơ sở tố chất (the trait-based leadership theory); học thuyết về lãnh đạo dựa trên cơ sở hành vi (the behavior-based leadership theory); Thứ ba học thuyết về lãnh đạo dựa trên cơ sở quyền lực và ảnh hưởng (the power-influence leadership theory); thứ 4 là học thuyết lãnh đạo theo tình huống (the situational leadership theory); và thứ 5 là học thuyết lãnh đạo dựa trên cơ sở tương tác và giao dịch (the interactive and transactional leadership theory).

Thứ nhất là học thuyết về lãnh đạo dựa trên cơ sở tố chất (the trait-based leadership theory). Đây là học thuyết có lịch sử ra đời sớm nhất. Theo học thuyết này lãnh đạo phải là những người có tố chất đặc biệt nổi trội, và chính những tố chất đặc biệt đó giúp họ trở nên xuất chúng và trở thành những người đứng đầu của một tổ chức, tập thể (Yukl & Van Fleet, 1992; Bass, 1990, Hosk & Morley 1988). Các tố chất mà các nhà nghiên cứu theo học thuyết này chỉ ra là: sự mạnh mẽ, quyết đoán, mưu lược, có tầm nhìn, kỹ năng, kinh nghiệm.... Đây cũng là thời kỳ mà phong cách lãnh đạo mệnh lệnh và quyền uy được thịnh hành vì người lãnh đạo được coi là hơn hẳn người khác về tố chất, năng lực và vị thế mà những người cấp dưới chỉ cần làm theo mệnh lệnh cụ thể của cấp trên.

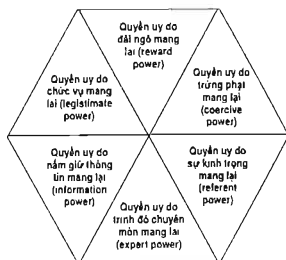
^{*} Tel: 0979 118679. Email: uyendhtm@gmail.com

Thứ hai, học thuyết về lãnh đạo dựa trên cơ sở hành vi (the behavior-based leadership theory). Học thuyết này ra đời từ những năm 1950 sau khi các nhà nghiên cứu nhận ra những hạn chế của thuyết lãnh đạo dựa trên cơ sở tố chất. Trong bối cảnh xã hội ngày càng tự do và bình đẳng, cơ chế tập quyền và mệnh lệnh không còn phù hợp nữa, và các học thuyết thời kỳ này đã chỉ ra rằng thành công của lãnh đạo không chỉ phụ thuộc vào các tố chất vượt trội do tạo hóa ban tặng cho nhà lãnh đạo mà kết quả lãnh đạo còn phụ thuộc vào các yếu tố thuộc yếu tố con người như khả năng động viên, khuyến khích, gây ảnh hưởng, khai thác yếu tố tâm lý, tình thân.... Học thuyết lãnh đạo trên cơ sở hành vi cho rằng, khả năng hành động, ứng xử (behavior) của mình làm cho người khác làm theo được ý định của mình thì người đó mới thực sự là lãnh đạo. Trường phái chú trọng vào hành động và hành vi, có thể quan sát và đo lường được, của người lãnh đạo thay vì chú trọng vào những đặc tính vô hình (Merton, 1957; Blake & Mouton, 1961; Pfeffer & Salancik, 1975).

Thứ ba học thuyết về lãnh đạo dựa trên cơ sở quyền lực và ảnh hưởng (the power-influence leadership theory). Học thuyết này nhấn mạnh vào khả năng lãnh đạo phụ thuộc vào quyền lực và sức ảnh hưởng của người lãnh đạo. Sức ảnh hưởng là quá trình tác động nhằm thu phục cấp dưới trên cơ sở sử dụng một cách hợp lý, đồng bộ các biện pháp kích thích. Vì vậy, gây ảnh hưởng không chỉ giúp các nhà lãnh đạo tạo được sự gắn kết, tập hợp lực lượng xung quanh mà còn giúp các nhà lãnh đạo tự hoàn thiện hình ảnh của chính bản thân mình. Tuy nhiên, theo học thuyết này, dễ gây được ảnh hưởng mạnh mẽ xuống cấp dưới, lãnh đạo vẫn cần quyền lực, đó chính là quyền uy của lãnh đạo đối với cấp dưới của mình, hay là khả năng tác động của lãnh đạo đối với những người còn lại. Như vậy quyền lực và gây ảnh hưởng có mối quan hệ khăng khít với nhau. Các học giả theo học thuyết này chỉ ra, các nhà lãnh đạo sử dụng quyền lực để gây ảnh hưởng và ngược lại, họ cũng dùng các biện pháp gây ảnh hưởng để nâng tầm quyền lực của mình (Bradford & Cohen,

1984; Mintzberg, 1983; Pfeffer, 1992, French & Raven 1959)

Theo Gary Yukl, Prentice Hall (2002), Các yếu tố cấu thành quyền lực bao gồm:



Thứ 4 là học thuyết lãnh đạo theo tình huống (the situational leadership theory) Trường phái của những lý thuyết lãnh đạo xét theo tình huống cho rằng một hoàn cảnh đặc trưng cần đến một cách lãnh đạo đặc trưng với một con người đặc trưng (Evans, 1970; House, 1971; House & Mitchell, 1974; Vroom & Yetton, 1973; Hersey & Blanchard, 1999)

Thứ 5 là học thuyết lãnh đạo dựa trên cơ sở tương tác và giao dịch. Trường phái của những lý thuyết lãnh đạo xét theo tương tác nhấn mạnh sự tương tác giữa cá tính của người lãnh đạo và những yếu tố hoàn cảnh (Fiedler, 1964 & 1967; Fiedler & Garcia, 1987; Hickson & Hinigs & Lee & Schneck & Pennings, 1971) Học thuyết lãnh đạo theo giao dịch (transactional leadership theories) nhìn vào sự giao dịch giữa người lãnh đạo và những người đi theo (Thibaut & Kelley, 1959; Dansereau & Graen & Haga, 1975; Graen & Cashman, 1975;

Quan điểm vận dụng về lãnh đạo ở Việt nam

Gần đây, trong nhiều diễn đàn, hội thảo về lãnh đạo, quan điểm về tâm - tầm - tài được nhắc đến nhiều và thu hút sự quan tâm của nhiều học giả và các nhà lãnh đạo. Vậy, tâm, tầm, tài là gì và nó tương quan như thế nào với các học thuyết mà các nhà nghiên cứu trên thế giới đưa ra.

Thứ nhất, chữ TÂM: Đối với nhà lãnh đạo trong doanh nghiệp, Tâm có nghĩa là tâm lòng, sự nhiệt tình, tâm huyết với nghề nghiệp, sự yêu thương, bao dung, độ lượng với đồng nghiệp và cấp dưới. Tâm còn có nghĩa là sự tận tụy với công việc, với kết quả hoạt động của tổ chức. Một người có Tâm cũng là một người có nhân đức. Trong mọi ứng xử giữa người với người, giữa người và muôn vật xung quanh chúng ta, cái Tâm luôn được lấy làm trọng. Người lãnh đạo là người đứng đầu một tổ chức, là người gắn kết những cá nhân xung quanh mình, và chữ TÂM chính là nền tảng cho các giao tiếp hiệu quả, hiểu mình hiểu người và là nền tảng cho việc gây ảnh hưởng.

Thứ hai, chữ TÂM: Tâm là tầm nhìn xa trông rộng, biết dự báo nhạy bén, biết đề ra mục tiêu lâu dài, có những ý tưởng táo bạo và dám mạo hiểm có tính toán. Nhà quản lý có tầm nhìn chiến lược sẽ không “ăn xôi ở thi, bóc ngắn cắn dài”. Lãnh đạo có đủ Tâm, dù sức mới lãnh đạo được, mới đề ra kế hoạch sát đúng, mới kiểm tra được thuộc cấp và đây chính là yếu tố hàm chứa các tố chất nổi trội và hiệu quả hành vi. Tầm lớn cũng khiến cho những người xung quanh nể phục và tạo ra quyền lực cũng như sức ảnh hưởng của người lãnh đạo.

Thứ ba, chữ TÀI: Đối với nhà lãnh đạo trong doanh nghiệp, tài có thể hiểu là người có kiến thức, là người giỏi trong việc dùng người, là người có năng lực quản lý, là người có óc sáng tạo, là người đưa ra được những quyết định đúng đắn. Đây chính là các cấu thành của tố chất nổi trội, của khả năng tạo ra quyền lực nhờ các tương tác và giao dịch hiệu quả và khả năng gây ảnh hưởng.

Như vậy, mặc dù có nhiều quan điểm, nhiều cách tiếp cận khác nhau như trên về lãnh đạo, song tựu trung lại, lãnh đạo là quá trình gây ảnh hưởng xã hội nhằm tìm kiếm sự tham gia tự nguyện của cấp dưới. Các yếu tố cấu thành của lãnh đạo theo các học thuyết này xoay quanh các yếu tố từ tố chất, năng lực bản thân, tầm nhìn chiến lược, khả năng động viên khuyến khích, tương tác hiệu quả, hiểu

mình, hiểu người và có khả năng gây ảnh hưởng tới người khác.

Với các khía cạnh đó, có thể nói, quan điểm Tâm –Tâm – Tài đang được các học giả, các nhà quản lý ở Việt Nam vận dụng nhiều trong việc đánh giá và phát triển lãnh đạo hiện nay thể hiện tính toàn diện nhờ việc tích hợp khá đầy đủ các lý thuyết về lãnh đạo trên thế giới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Barlow, Graham (1996) Organization development and leadership: R.B. Reid and the dynamics of success, Leadership and organization Development Journal, 17(2), pp. 3-8.
2. Burke, Ronald J. (1996) Performance evaluation and counseling in professional services firm, Journal of the Leadership and organization development, 17(3), pp. 21-26.
3. Đặng Ngọc Sự (2011). Năng lực lãnh đạo – nghiên cứu tình huống của các doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt nam, Viện nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương.
4. Daft, RL 2011. The leadership Experience. 5th Edition, Cincinnati, Ohio: Cengage Learning South-Western.
5. David Fred R. (2005) Strategic Management, 10th edition, Prentice-Hall.
6. Elenkov, D.S 2008. Effects of leadership at strategic level and its moderations on Innovation: an international empirical study. International of Business Strategy. B (2): 37-47
7. Elwood N. Chapman and Sharon Lund O'Neil (2000), Leadership. essential steps Every manager needs to know, 3rd edition. Prentice Hall.
8. J.David Hunger & Thomas L. Wheelen(2000), Essentials of Strategic Management, Nxb Prentice Hall.
9. Khaleele Olya and Woolf Ralpa (1996) Personality, life experience and leadership capability, Leadership and organization Development Journal, 17/6, pp. 5-11
10. Lê Thế Giới, Nguyễn Thanh Liêm (2007), Quản Trị Chiến Lược, Nxb Thống kê.
11. Porter E. Micheal (1985) Competitive advantage-creating and sustaining superior performance, New York
12. Robert A. Portnoy, PhD (1999), Leadership 4 competencies for success. Prentice Hall.
13. Rowe & R. Mason & K Dickel & R Mann & R. Mockler (1998), Strategic Management: A Methodological Approach. Nxb Addison-Wesley Publishing.

SUMMARY
A NUMBER OF LEADERSHIP THEORIES IN THE WORLD
AND PRACTICAL PERCEPTION IN VIETNAM

Nguyễn Thị Uyên*

Vietnam University of Commerce

Leadership is a key factor and plays important role in the success of an organization. There are several theories in the world that reflect the cognitive development and managerial requirements in practices. This study targets to explore the content as well as the development of the current theories of leadership in the world and identify the practical perception in Vietnam, investigate the relationship between them in order to complete primary framework of leadership components that could be applied in evaluating and developing the leadership competency

Key words: *Leadership theories in the world, practical perception in Vietnam, components of leadership competency*

Ngày nhận bài: 13/5/2014; Ngày phân biên: 27/5/2014, Ngày duyệt đăng: 25/12/2014
Phân biên khoa học: TS Nhâm Phong Tuấn – Trường Đại học Kinh tế - ĐHQGHN

* Tel. 0979 118679, Email. uyendhtm@gmail.com