LỜI MỞ ĐẦU

Lãnh đạo luôn được xem là vấn đề quan trọng đối với hầu hết các doanh nghiệp dù qui mô của doanh nghiệp đó lớn hay nhỏ. Bởi người lãnh đạo được ví như một thuyền trưởng họ sẽ chính là người lèo lái con thuyền công ty vượt trùng dương để tiến đến những vùng đất hứa. Trong lĩnh vực kinh doanh ngày nay chúng ta thấy có nhiều nhà tỷ phú với tài sản lên đến hàng tỷ đô, hầu hết trong số họ là những nhà lãnh đạo tài ba của những công ty, tập đoàn lớn với hàng ngàn nhân viên dưới quyển mình. Tuy nhiên tâm lý con người là rất phức tạp không ai giống ai, mỗi người sẽ có những ý thức, những tính tình, phong cách riêng… vậy để lãnh đạo công ty với hàng ngàn người, hàng ngàn cá tính, tâm tư, tình cảm sở thích…thành một khối thống nhất phát huy sức mạnh để đưa công ty phát triển nhà lãnh đạo cần phải làm thế nào? Việt Nam đã gia nhập WTO đây vừa là cơ hội vừa là thách thức cho các nhà lãnh đạo của nước ta nhất là trong nền kinh tế thị trường hiện nay thì nhà lãnh đạo cần phải thể hiện rõ vai trò của mình. Vậy làm thế nào để trở thành một nhà lãnh đạo giỏi và thành công trong nền kinh tế thời hội nhập hiện nay?

I/ Khái niệm về lãnh đạo:

Cho đến nay vẫn chưa có một khái niệm chính thức nào về lãnh đạo, có rất nhiều khái niệm về lãnh đạo chẳng hạn:

“ Lãnh đạo là cư xử của một cá nhân khi anh ta chỉ đạo các hoạt động của nhóm để đạt tới những mục tiêu chung” (Hemphill & Coons, 1957)

“ Lãnh đạo là dạng đặc biệt của quan hệ quyền lực được đặc trưng bởi nhận thức của các thành viên nhóm rằng: một thành viên khác của nhóm có quyền đòi hỏi những dạnh hành vi đối với các thành viên khác trong hoạt động của họ như là một thành viên nhóm” (Janda, 1960)

“ Lãnh đạo là sự anh hưởng (tác động) mang tính tương tác, được thực hiện trong một tình huống, được chỉ đạo thông qua quá trình thông tin để đạt tới những mục tiêu cụ thể” (Tannenbaum, Weschler, &Masarik, 1961)

“Lãnh đạo là sự tương tác giữa những con người trong đó một người trình bày những thông tin để những người khác trở nên bị thuyết phục với những kết cục của anh ta… và kế cục này sẽ được hoàn thiện khi đối tượng cư xử theo những điều được đề nghị hoặc được đòi hỏi”. (Jacobs, 1970)

“Lãnh đạo là sự khởi xướng và duy trì cấu trúc trong sự mong đợi và sự tương tác” (Katz & Kahn, 1978)

“Lãnh đạo là quá trình ảnh hưởng tới những hoạt động của nhóm có tổ chức để đạt tới mục tiêu” (Rauch & Behling, 1984)

Tuy nhiên ta có thể hiểu nôm na lãnh đạo là quá trình gây ảnh hưởng đến người khác nhằm đạt được mục tiêu đề ra trong những điều kiện hay tình huống nhất định.

II/ Lãnh đạo trong nền kinh tế bao cấp

Trong nền kinh tế bao cấp nhà nước quản lý nền kinh tế chủ yếu bằng mệnh lệnh hành chính dự trên hệ thống chỉ tiêu pháp lệnh chi tiết áp đặt từ trên xuống dưới. Các doanh nghiệp sẽ hoạt động trên cở sở các quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền và các chỉ tiêu pháp lệnh được giao. Kế hoạch sản xuất, nguyên vật liệu, vố, định giá sản phẩm tổ chức bộ máy kinh doanh, nhân sự, tiền lương hầu như đều do các cấp có thẩm quyền quyết định, Nhà nước giao chỉ tiêu kế hoạch, cấp phát vốn, vật tư cho doanh

nghiệp và doanh nghiệp sẽ giao nộp lại sản phẩm cho nhà nước; hoạt động sản xuất nếu lỗ sẽ được nhà nước bù và nếu lãi nhà nước sẽ thu. Cơ quan hành chính can thiệp vào hoạt động sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp nhưng lại không chịu trách nhiệm gì về vật chất và pháp lý đối với các quyết định của mình. Những thiệt hại về vật chất do các quyết định không đúng gây ra thì ngân sách nhà nước phải gánh chịu. Các doanh nghiệp không có quyền tự chủ sản xuất, kinh doanh cũng không bị rang buộc trách nhiệm đối với kết quả sản xuất, kinh doanh. Do theo chế độ cào bằng của Chủ Nghĩa Xã Hội nên không kích thích được tinh thần làm việc của nhân viên cũng như của nhà lãnh đạo. Nhà lãnh đạo không cần phải tìm kiếm khách hàng, không cần phải nghiên cứu tâm lý khách hàng, không cần phải nắm bắt nhu cầu của thị trường, không cần phải suy nghĩ đến vấn đề lời hay lỗ nên dẫn đến thói ỷ lại, cách lãnh đạo quan liêu, năng lực quản lý yếu kém, bộ máy quản lý cồng kềnh, nhiều cấp trung gian. Nhà lãnh đạo chủ yếu theo phong cách lãnh đạo độc đoán, không quan tâm đến tâm tư, tình cảm nhân viên.

III/ Lãnh đạo trong nền kinh tế thị trường

Nền kinh tế chuyển đổi từ bao cấp sang cơ chế kinh tế thị trường đã giải phóng sự trì trệ trong sản xuất, kinh doanh để tồn tại doanh nghiệp cần phải thay đổi nhằm đáp ứng kịp nhu cầu của thị trường, nhu cầu khách hàng… Lối làm việc quan liêu, chậm chạp như trước đây sẽ không còn được chấp nhận

Trong nền kinh tế thị trường bên cạnh những thay đổi về kỹ thuật, công nghệ, đào tạo cần phải có những thay đổi trong phong cách lãnh đạo. Người lãnh đạo không chỉ đơn giản ngồi chờ khách hàng tới mua mà không cần quan tâm đến nhu cầu, sở thích, tâm lý của họ, và người lãnh đạo cũng

không chỉ đơn giản ngồi ra lệnh cho nhân viên bên dưới, đó cũng không phải là những người không dám nghĩ không dám làm chỉ thụ động làm theo những qui định cứng nhắc của cơ chế cũ dưới thời bao cấp. Họ phải là những người có cái nhìn thực tế hơn về giá trị của họ đối với tổ chức mà họ lãnh đạo, họ phải có một phong cách lãnh đạo mới hợp lý hơn, có một phong cách lãnh đạo vừa dáp ứng được nhu cầu khác nhau của người lao động vừa phát huy được sức mạnh cá nhân và tập thể người lao động trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

1/ Khái niệm về phong cách lãnh đạo

Phong cách lãnh đạo có thể được hiểu theo các góc độ khác nhau:

- Phong cách lãnh đạo là một nhân tố quan trọng của người quản lý, lãnh đạo nó gắn liền với kiểu người lãnh đạo và nghệ thuật lãnh đạo, quản lý con người.

- Phong cách lãnh đạo không chỉ thể hiện về mặt khoa học và tổ chức lãnh đạo, quản lý mà còn thể hiện tài năng, chí hướng, nghệ thuật điều khiển, tác động người khác của người lãnh đạo.

- Phong cách lãnh đạo là cách thức làm việc của nhà lãnh đạo.

- Phong cách lãnh đạo là hệ thống các dấu hiệu đặc trưng của hoạt động và quản lý của nhà lãnh đạo, được qui định bởi các nhân cách, đặc điểm của họ.

2/ Lựa chọn phong cách lãnh đạo thích hợp:

Việc áp dụng phong cách lãnh đạo nào đó trong hoạt động quản trị kinh doanh không thể chỉ áp dụng một kiểu phong cách nào đó trong thực tiễn sản xuất, kinh doanh mà đòi hỏi người lãnh đạo phải vận dụng một cách

linh hoạt, sáng tạo để tìm ra kiểu phong cách lãnh đạo thích hợp, tùy vào những điều kiện tình huống cụ thể của doanh nghiệp. Một phong cách lãnh đạo phù hợp với các đặc điểm đặc thù của Việt Nam sẽ là phong cách lãnh đạo mà ở đó người lãnh đạo phải có tính quyết đoán thể hiện qua các phẩm chất dám nghe, dám làm, dám chịu trách nhiệm, tự tin, có thể ra được những quyết định kịp thời trong những tình huống khó khăn. Người lãnh đạo cần phải tạo điều kiên thuận lợi để cấp dưới phát huy hết năng lực, óc sáng tạo, lòng nhiệt tình vào công việc. Các thông tin trong quản lý phải luôn được đảm bảo theo các kênh từ trên xuống dưới, từ cấp dưới lên trên.

IV/ Phương pháp đổi mới công tác lãnh đạo tại doanh nghiệp

1/ Những điểm khác biệt giữa lãnh đạo theo kiểu cũ và lãnh đạo theo kiểu mới

Lãnh đạo theo kiểu cũ	Lãnh đạo theo kiểu mới
- Chỉ đặt mục tiêu ngắn hạn. (nhìn vào thực tế, thiếu tầm nhìn xa) - Làm việc trên sự ổn định, theo thói quen - Chịu sự tác động từ môi trường - Bắt buộc sự tuân thủ, phục tùng của cấp dưới. - Tập trung quyền lực. - Dạy người dưới quyền.	- Đặt mục tiêu dài hạn (phải có tầm nhìn xa) - Luôn luôn tạo ra sự đổi mới. - Tác động lên môi trường - Kích thích tạo ra sự nhiệt tình của cấp dưới. - Trao quyền cho cấp dưới. - Giúp đỡ người dưới quyền.

- Thưởng cho những kết quả mà nhân viên đạt được	- Những điều mà nhân viên mong muốn cho cuộc sống của họ.

2/ Các phong cách lãnh đạo hiện nay:

Ta có 3 kiểu quyền lực chính: độc đoán, dân chủ, tự do.

Kiểu quản lý độc đoán: mọi quyền lực tập trung vào tay một mình người lãnh đạo, người lãnh đạo quản lý bằng ý chí của mình trấn áp ý chí và sáng kiến của mọi thành viên trong tập thể. Nhà lãnh đạo thường bắt nhân viên họ phải làm gì, làm như thế nào và khi nào thì phải hoàn thành. Họ phân công vai trò và trách nhiệm cho từng người, thiết lập các tiêu chuẩn và dự kiến kết quả mà họ mong muốn đạt được.

Kiểu quản lý dân chủ: người quản lý biết phân chia quyền lực quản lý của mình, tranh thủ ý kiến cấp dưới, tạo cơ hội cho họ tham gia vào các quyết định. Tạo ra những điều kiện thuận lợi để cho những người cấp dưới được phát huy sáng kiến, tham gia vào việc lập kế hoạch và thực hiện kế hoạch, đồng thời tạo ra bầu không khí tích cực trong quản lý.

Kiểu quản lý tự do: người lãnh đạo tham gia ít nhất vào các công việc của nhóm, giao hết quyền hạn và trách nhiệm cho nhân viên bên dưới. Mọi thành viên trong nhóm được cung cấp tối đa các thông tin và được phép tự do hành động theo điều họ nghĩ, theo cách thức mà họ cho là tốt nhất.

Trong các kiểu quản lý độc đoán, dân chủ, tự do ta thấy trước đây các nhà lãnh đạo của Việt Nam thường hay sử dụng phong cách lãnh đạo độc đoán áp đặt mệnh lệnh lên nhân viên. Tuy nhiên trong giai đoạn hiện nay cách lãnh đạo này đã không còn phù hợp nữa nhất là trong thời kỳ kinh tế nước ta đang ở trong giai đoạn hội nhập.

3/ Một số tiêu chuẩn để đánh giá giá hiệu quả lãnh đạo:

- Tiêu chuẩn hiện sử dụng phổ biến nhất là dựa trên sự thành công của tổ chức hay của chính người lãnh đạo, hoặc đạt được những mục tiêu đã được đề ra. Ta có thể đo lường khách quan mức độ hoạt động hiệu quả dựa trên các con số đạt được như: lợi nhuận, doanh số, thị phần, năng suất, chi phí sản phẩm….

- Ngày nay thái độ của cấp dưới cũng được xem như là một trong những chỉ tiêu quan trọng để đánh giá hiệu quả của nhà lãnh đạo. Người lãnh đạo thỏa mãn nhu cầu và mong đợi của những người dưới quyền của họ tốt tới mức nào. Thái độ của người dưới quyền đối với người lãnh đạo như thế nào, hệ số vắng mặt, thuyên chuyển, những than phiền đối với lãnh đạo cấp cao hơn…

- Ngoài ra hiệu quả của người lãnh đạo còn được đo lường bằng sự đóng góp của nhà lãnh đạo đó đối với sự phát triển của nhóm hay tổ chức được ghi nhận bởi người dưới quyền hay bởi những người quan sát bên ngoài. Người lãnh đạo có củng cố và tăng cường tính vững chắc của nhóm, sự hợp tác của các thành viên nhóm, động viên các nhân viên giải quyết các vấn đề…

4/ Phương pháp đánh giá hiệu quả hoạt động lãnh đạo:

a) Phương pháp đối chiếu mục tiêu:

Tiến hành so sánh kết quả đã đạt được so với mục tiêu đã đề ra để xem đã hoàn thành được bao nhiêu phần trăm, hoặc đánh giá kết quả đã hoàn thành kỳ này so với kỳ trước.

b) Phương pháp điều tra dân ý:

Phương pháp này dùng tập hợp ý kiến của toàn thể nhân viên thông qua bảng câu hỏi, phỏng vấn… về việc mức độ hoàn thành các mục tiêu như kế hoạch đề ra. Từ đó ta có thể biết được đánh giá của nhân viên với công tác quản lý của các nhà lãnh đạo đã phù hợp chưa, có những thiếu sót gì hay không…Phương pháp này tốn kém nhiều thời gian và tốn kém chi phí…nhưng có thể cho được kết quả khách quan.

c) Phương pháp chuyên gia đánh giá

Chọn ra một số chuyên gia giỏi về giải quyết vấn đề, giỏi chuyên môn và kỹ thuật để đánh giá về hiệu quả của tổ chức theo những tiêu chí đã đề ra. Sau đó tổng hợp các đánh giá này và so với mục tiêu ban đầu.

d) Phương pháp phân tích thống kê

Công ty tập hợp kết quả kinh doanh lại, phân tích tình hình hoạt động của tổ chức trong thời gian đã qua, xem xét xem những mục tiêu nào đã đạt được và những mục tiêu nào chưa đạt được.Dựa trên kết quả đã phân tích để có thể đánh giá được hiệu quả lãnh đạo trong công việc như thế nào, có những điểm nào cần khắc phục hay không?

e) Phương pháp đánh giá so sánh

Tiến hành so sánh kết quả hoạt động của công ty thời kỳ này so với thời kỳ trước, với những mục tiêu đã đề ra thì hiện tại nhà lãnh đạo đã hoàn thành tốt hay chưa, có cần cải thiện thêm gì nữa hay không.

5/ Những điều kiện cần thiết để nhà lãnh đạo thành công trong nền kinh tế Việt Nam hiện nay

Có nhiều cách để nhà lãnh đạo có thể đạt được thành công dưới đây là những yếu tố cơ bản mà nhà lãnh đạo nên có:

❖ Kỹ năng lãnh đạo

Đây là yếu tố đầu tiên và cơ bản nhất mà nhà lãnh đạo cần có. Kỹ năng này bao gồm các kỹ năng như sau:

- Kỹ năng kỹ thuật
- Kỹ năng quan hệ
- Kỹ năng nhận thức

❖ Kỹ năng lập kế hoạch

Lãnh đạo phải là người hoạch định giỏi, các nhà lãnh đạo biết cách giải quyết khủng hoảng xảy ra nhưng không có nghĩa là họ ngồi chờ khủng hoảng xảy ra. Cần phải xác định được những khủng hoảng tiềm ẩn và giải quyết chúng ngay "từ trong trứng nước". Ngoài ra họ cũng cần biết tận dụng những cơ hội trời cho do đó nhà lãnh đạo cần phải biết phân tích và lên kế hoạch, đồng thời tạo điều kiện và cơ hội để biến kế hoạch thành hiện thực.

❖ Có tầm nhìn

Tầm nhìn là một trong những yếu tố rất quan trọng đối với nhà lãnh đạo, nhà lãnh đạo có tầm nhìn xa trông rộng sẽ giúp công ty ngày càng phát triển và đi lên, ngược lại nhà lãnh đạo chưa có tầm nhìn xa sẽ khó có thể giúp công ty duy trì vị thế của mình khả năng bị đối thủ qua mặt là rất lớn.

Nếu nhà lãnh đạo không có tầm nhìn rõ ràng sẽ rất dễ bị những người khác dẫn dắt. Nhà lãnh đạo cần luôn tự hỏi tại sao, biết mình đang làm gì và muốn hướng đến mục tiêu như thế nào, nó sẽ giúp cho nhà lãnh đạo lên kế hoạch cho sự phát triển cá nhân và tổ chức cũng như giúp nhà lãnh đạo chuẩn bị tinh thần để vượt qua các chướng ngại vật.

❖ Chấp nhận thử thách

Thử thách là một việc xảy ra hầu như thường xuyên đối với bất cứ nhà lãnh đạo nào, đây là cơ hội để phát triển khả năng lãnh đạo cũng như tầm nhìn, tư duy. Để có thể vượt qua những vật cản trên đường nhà lãnh đạo cần phải trang bị cho mình kiến thức, chuyên môn, sự tự tin, mạnh dạn trong suy nghĩ và hành động, dám nghĩ dám làm tất nhiên là phải dựa trên những cơ sở suy luận hợp lý để thực hiện. Đừng bao giờ buồn rầu khi mắc phải sai lầm mà cần phải xem như đó là một kinh nghiệm để sau này có thể giải quyết tốt hơn những khó khăn vướng mắc.

❖ Luôn lạc quan

Lạc quan là một yếu tố nên có những nhà lãnh đạo, đặc biệt khi đối mặt với thử thách người lạc quan sẽ không có cảm giác mình là người thua cuộc. Họ duy trì sự tập trung vào những mục tiêu lớn hơn, tìm cách để theo đuổi nhằm đạt được những mục tiêu của mình.

KẾT LUẬN

Đổi mới trong lãnh đạo là một vấn đề rất đang được quan tâm hiện nay. Tuy nhiên để có thể tìm được một hướng đi phù hợp cho mình nhà lãnh đạo cần phải dựa trên nhiều yếu tố khác nhau, không có cách lãnh đạo nào là kiểu mẫu cố định cho tất cả mọi người noi theo. Cần phải căn cứ trên các khía cạnh khác nhau để mỗi nhà lãnh đạo có thể lựa chọn cho mình phong cách phù hợp nhằm đạt được hiểu quả tốt nhất. Tuy nhiên cho dù là theo phong cách lãnh đạo nào nhà lãnh đạo cũng cần nên tập trung vào vấn đề đào tạo bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực. Bởi hiện nay nguồn nhân lực đóng một vai trò rất quan trọng góp phần vào sự thành công của mỗi doanh nghiệp, cần phải trọng dụng và xem nguồn nhân lực là tài sản quý giá của công ty. Công ty có được nguồn nhân lực ổn định cùng với người lãnh đạo tài giỏi sẽ giúp công ty ngày càng phát triển hơn nữa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- TS Nguyễn Hữu Lam, (2007), Nghệ thuật lãnh đạo, NXB Hồng Đức
- Trang web: www.saga.com.vn
- Trang web: www.download.com.vn