

Tiểu luận: Kỹ năng lãnh đạo

Giảng viên: TS. Lê Thị Thu Thủy

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin trân trọng cảm ơn Giảng viên – TS. Lê Thị Thu Thủy đã có những bài giảng hay và chất lượng, giúp tôi có cơ sở và kiến thức để hoàn thành bài tiểu luận này.

Tôi cũng xin cảm ơn các bạn Học viên lớp cao học QTKD K6.2 – Đại học ngoại thương đã chia sẻ, trao đổi thông tin giúp tôi hoàn thành bài tiểu luận của mình.

Hà Nội, tháng 7 năm 2010

Phạm Ngọc Tuấn – CH QTKD 6.2

Tiểu luận: Kỹ năng lãnh đạo

Giảng viên: TS. Lê Thị Thu Thủy

MỤC LỤC

Trang

Trang phụ bìa

Lời cảm ơn 1

Mục lục 2

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài 3

2. Đối tượng nghiên cứu 3

3. Mục đích nghiên cứu 3

4. Nhiệm vụ nghiên cứu 3

5. Giả thuyết khoa học 4

6. Giới hạn của tiểu luận 4

7. Cấu trúc của tiểu luận 4

NỘI DUNG

Chương 1 – Cơ sở lý luận của đề tài

1. Khái niệm cơ bản về lãnh đạo 5

2. Khái niệm nhà lãnh đạo 5

3. Vai trò của nhà lãnh đạo 6

4. Phẩm chất của nhà lãnh đạo 8

Chương 2 – Phẩm chất tạo nên một nhà lãnh đạo

1. Là người nhìn xa trông rộng 9

2. Là người giải quyết vấn đề 10

3. Là người xây dựng tập thể 10

4. Là một nhà quản lý giỏi..... 12

5. Là một người truyền đạt..... 12

6. Là một người kiên định..... 13

7. Một số phẩm chất khác..... 14

KẾT LUẬN 15

TÀI LIỆU THAM KHẢO 16

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài tiểu luận

Lãnh đạo là quá trình gây ảnh hưởng đến các hoạt động của 1 cá nhân hay một nhóm nhằm đạt được những mục tiêu nhất định. Tổng thống Mỹ Dwight D. Eisenhower từng nói: “Lãnh đạo là một nghệ thuật của cá nhân ảnh hưởng đến tính tự giác hoàn tất công việc của những người khác nhằm đạt mục tiêu chung”. Chỉ một số ít cá nhân có tài bẩm sinh để lãnh đạo, còn phần lớn đều phải trải qua một quá trình học hỏi, rèn luyện và nỗ lực hết mình để tạo cho họ những kỹ năng và kiến thức vững chắc cho vai trò lãnh đạo của các nhà lãnh

đạo. Người lãnh đạo là 1 trong các nhân tố đóng vai trò quyết định tới sự sống còn, sự phát triển của tổ chức. Họ được ví như người chèo lái con thuyền giữa biển. Nếu người lãnh đạo đủ tài giỏi để chèo lái cùng với sự đồng lòng của những thành viên trong tổ chức thì con thuyền đó có thể đến được mục tiêu đã định. Nếu không, con thuyền đó sẽ bị lật đổ trước những trận cuồng phong trên biển. Như vậy, để trở thành một nhà lãnh đạo giỏi thì một cá nhân phải có những phẩm chất, kỹ năng mà người khác không có được.

Căn cứ vào những cơ sở lý thuyết và thực tiễn nêu trên, tôi chọn vấn đề “Những phẩm chất tạo nên một nhà lãnh đạo” làm đề tài viết tiểu luận kết thúc môn học.

2. Mục đích của tiểu luận

Nêu lên được những phẩm chất cần thiết nhằm giúp mỗi cá nhân có cơ sở tham khảo, nhận xét, điều chỉnh và rèn luyện thói quen, tính cách cho mình để sớm có thể trở thành một nhà lãnh đạo giỏi trong tương lai.

3. Đối tượng nghiên cứu của tiểu luận

Đối tượng nghiên cứu của tiểu luận là những phẩm chất cần thiết để tạo nên một nhà lãnh đạo

4. Nhiệm vụ nghiên cứu của tiểu luận

Để thực hiện được mục đích nghiên cứu, tiểu luận tự xác định cho mình những nhiệm vụ sau:

Nghiên cứu cơ sở lý luận của đề tài.

-

Hệ thống hóa và nêu lên được các phẩm chất cần thiết để tạo nên một nhà lãnh đạo.

5. Giả thuyết khoa học

Nếu những phẩm chất nêu ra trong tiểu luận được xem xét, phân tích và áp dụng phù hợp sẽ giúp mỗi người rèn luyện thêm những phẩm chất tốt, góp phần hình thành và thúc đẩy khả năng trở thành một nhà lãnh đạo tương lai

6. Giới hạn của tiểu luận

Trong khuôn khổ 16 trang A4 của một bài tiểu luận kết thúc môn học, tiểu luận chỉ xin phân tích các phẩm chất mà theo tác giả là chung và cơ bản nhất tạo nên một nhà lãnh đạo tài ba.

7. Cấu trúc của tiểu luận

Ngoài trang bìa chính, bìa phụ, mục lục, các tài liệu tham khảo, cấu trúc của bài tiểu luận gồm ba phần như sau:

Phần mở đầu:

Gồm 7 mục: Từ mục 1 - 7

Phần nội dung

Gồm 2 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận của đề tài

Chương 2: Các phẩm chất tạo nên một nhà lãnh đạo.

Phần kết luận:

NỘI DUNG

Chương 1: Cơ sở lý luận của đề tài

1. Khái niệm cơ bản về lãnh đạo

Lãnh đạo là quá trình gây ảnh hưởng đến các hoạt động của 1 cá nhân hay một nhóm nhằm đạt được những mục tiêu nhất định.

2. Khái niệm nhà lãnh đạo

Là 1 cá nhân được bổ nhiệm, hoặc nổi lên trong một nhóm, có khả năng ảnh hưởng tới người khác ngoài quyền hạn chính thức. Khái niệm “nhà lãnh đạo” đang bị ngộ nhận và nhầm lẫn với nhiều khái niệm khác mà đặc biệt là với nhà quản lý, hay chủ doanh nghiệp.

Dù nhìn nhận theo cách nào, thì một nhà lãnh đạo phải đảm bảo được 3 yếu tố: khả năng tạo tầm nhìn, khả năng truyền cảm hứng và khả năng gây ảnh hưởng. Hiểu một cách đơn giản, nhà lãnh đạo là người có khả năng tạo ra tầm nhìn cho một tổ chức hay một nhóm và biết sử dụng quyền lực của mình để gây ảnh hưởng cho những người đi theo thực hiện tầm nhìn đó.

Tùy theo từng khía cạnh nghiên cứu mà các nhà nghiên cứu có các định nghĩa khác nhau về nhà lãnh đạo:

- + Theo Stogdill (1974), nhà lãnh đạo phải luôn được định nghĩa cùng với sự ràng buộc của tính cách, cách ứng xử, ảnh hưởng đối với người khác, các chuỗi hoạt động tương tác, quan hệ, vị trí quản lý, và nhìn nhận của người khác về tính hợp pháp của quyền lực và sự tạo dựng ảnh hưởng.

- + House (2004) định nghĩa rằng nhà lãnh đạo là cá nhân có khả năng gây ảnh hưởng, kích thích và khuyến khích người khác đóng góp vào các hoạt động có hiệu quả và thành công của tổ chức họ trực thuộc

- + Theo Maxwell thì định nghĩa nhà lãnh đạo là người có khả năng gây ảnh hưởng.

Trong bất cứ tình huống nào, một nhóm từ hai người trở lên luôn luôn có một người có ảnh hưởng nổi bật, người đó là lãnh đạo. Vì vậy mỗi chúng ta đều gây ảnh hưởng và bị ảnh hưởng từ người khác. Điều này có nghĩa là: tất cả chúng ta lãnh đạo người khác trong một vài lĩnh vực; ngược lại ở một số lĩnh vực khác chúng ta được người khác dẫn dắt. Không ai nằm ngoài quy luật này: hoặc là nhà lãnh đạo hoặc là người bị lãnh đạo.

Nhà lãnh đạo có thể xuất hiện ở mọi vị trí, từ những người có chức vụ quan trọng đến những người có vị trí bình thường như chủ tịch nước, tổng thống, vua, các bộ trưởng, chủ tịch các tập đoàn đa quốc gia, giám đốc, kế toán trưởng, trưởng phòng, nhân viên, thuyền trưởng, cha xứ, giáo chủ một giáo phái, hay thậm chí là đội trưởng đội bóng, cha mẹ trong gia đình, trưởng nhóm trong một nhóm bạn học... Có thể thấy lãnh đạo luôn xuất hiện trong các nhóm hoặc tổ chức với tư cách là người đại diện, dẫn đầu, có khả năng đề xướng hướng đi cho mọi người, và quyết định cho các hoạt động nội bộ. Nhà lãnh đạo thật sự là nhà lãnh đạo dùng tài năng, phẩm chất của mình để gây ảnh hưởng tới mọi người, lôi cuốn mọi người đi theo con đường của họ. Đây mới là những nhà lãnh đạo có giá trị bền vững, sức mạnh của họ đến tự nhiên xuất phát từ con người họ chứ không phải từ cái gì bên ngoài họ.

3. Vai trò của nhà lãnh đạo

Nhà lãnh đạo là người đứng đầu một nhóm hay một tổ chức, nên vai trò của họ ảnh hưởng rất lớn tới sự phát triển của tổ chức. Khi họ thực hiện tốt vai trò củamình, họ sẽ thúc đẩy tổ chức phát triển. Khi họ thực hiện không tốt vai trò, họ sẽ kìm hãm sự phát triển của nhóm hay tổ chức đó.

Vai trò đại diện

Là người đứng đầu của tổ chức nên nhà lãnh đạo là người thay mặt cho tổ chức tham gia vào các sự kiện đối ngoại khác nhau như phát biểu trước các hội nghị, cuộc họp, giới thiệu về tổ chức của mình với các đối tác bên ngoài.

Vai trò lãnh đạo

Trong quá trình lãnh đạo, mỗi nhà lãnh đạo sẽ tự xây dựng cho mình mối quan hệ thích hợp với cấp dưới, cung cấp chỉ dẫn những thông tin thích hợp, động viên khích lệ nhân viên.

Vai trò liên hệ

Nhà lãnh đạo có vai trò duy trì mối quan hệ mạng lưới làm việc nội bộ với bên ngoài và giúp cung cấp thông tin

Vai trò thu thập thông tin

Một nhà lãnh đạo giỏi phải luôn luôn tìm hiểu, thu thập thông tin bên trong và bên ngoài về những vấn đề có ảnh hưởng tới tổ chức.

Vai trò truyền đạt

Khi có được thông tin trong tay, nhà lãnh đạo truyền đạt lại những thông tin cả bên trong và bên ngoài cho nội bộ của tổ chức để tổ chức có những hướng đi hợp lý.

Vai trò phát ngôn

Giống như một người đại diện, nhà lãnh đạo truyền đạt những thông tin của tổ chức cho bên ngoài nhằm giới thiệu và tăng tầm ảnh hưởng của tổ chức, tìm kiếm những sự quan tâm đầu tư mới cho tổ chức.

Vai trò doanh nhân

Nhà lãnh đạo hành động như người khởi xướng, thiết kế khuyến khích những cải tiến và đổi mới. Họ có tầm nhìn xa hơn hẳn những nhân viên bình thường để có thể tìm ra định hướng mới, dẫn dắt tổ chức hoạt động một cách linh hoạt và hiệu quả.

Giải quyết những xáo trộn

Có những hành động đúng và kịp thời khi tổ chức đối mặt với những vấn đề quan trọng, những khó khăn bất ngờ. Trong thời đại ngày nay, mỗi tổ chức đều thường phải đối mặt với những thách thức mới, những biến động và khó khăn lớn. Nếu nhà lãnh đạo không giải quyết được các vấn đề này, điều đó có nghĩa là tổ chức đang trên con đường đi tới sự diệt vong.

Vai trò phân phối

Nhà lãnh đạo đề ra các phương hướng, chủ trương và sách lược khi phân phối các nguồn lực của tổ chức như thời gian, ngân quỹ, phương tiện, nhân sự.

Vai trò đàm phán

Nhà lãnh đạo sẽ đại diện cho tổ chức thương lượng, đàm phán các vấn đề có liên quan tới tổ chức. Với một nhà lãnh đạo giỏi thì vai trò này được thể hiện một cách rõ rệt vì kết quả của nó ảnh hưởng trực tiếp tới quyền lợi của tổ chức

4. Phẩm chất của nhà lãnh đạo

Để thực hiện công việc chính của nhà lãnh đạo là tạo ra tầm nhìn cho tổ chức, truyền cảm hứng và gây ảnh hưởng để mọi người thực hiện tầm nhìn đó, nhà lãnh đạo phải có những phẩm chất đặc biệt. Năng lực lãnh đạo phụ thuộc nhiều vào phẩm chất của nhà lãnh đạo. Phẩm chất chính là những yếu tố tạo nên giá trị của nhà lãnh đạo. Một số nhà nghiên cứu coi phẩm chất cá nhân là yếu tố quyết định đối với một nhà lãnh đạo. Học thuyết về năng lực lãnh đạo của Bass (công bố vào năm 1989 & 1990) đưa ra 3 học thuyết để chúng ta trở thành nhà lãnh đạo, trong đó có một thuyết tính cách (Trait Theory) cho rằng: Khi có một vài đặc điểm tính cách cá nhân đặc biệt thì người ta có thể đảm nhận vai trò lãnh đạo một cách tự nhiên. Dưới mỗi khía cạnh nghiên cứu khác nhau, người ta lại đưa ra những nhóm phẩm chất khác nhau của nhà lãnh đạo. Chúng ta nên dựa vào bản chất công việc lãnh đạo để xác định phẩm chất cần có của một nhà lãnh đạo.

Như vậy, qua các phân tích về khái niệm lãnh đạo, nhà lãnh đạo, các vai trò của nhà lãnh đạo và phẩm chất lãnh đạo, ta nhận thấy một điều rằng để trở thành một nhà lãnh đạo theo đúng nghĩa của nó là một điều hoàn toàn không phải dễ. Không phải ai sinh ra cũng có khả năng trở thành một nhà lãnh đạo. Có những người có thể có tầm nhìn, khả năng hoạch định nhưng lại thiếu sự hiệu quả trong quá trình lãnh đạo. Họ không tìm được những phong cách lãnh đạo phù hợp với tổ chức trong từng thời điểm. Ngược lại một số người có khả năng sử dụng quyền lực của mình để gây ảnh hưởng với các thành viên trong tổ chức thì lại không có được tầm nhìn chiến lược để đưa tổ chức vươn lên. Vậy để có trở thành một nhà lãnh đạo giỏi thì cần phải có phẩm chất và tài năng gì, ta sẽ nghiên cứu ở Chương 2: Các phẩm chất tạo nên một nhà lãnh đạo.

Chương 2: Các phẩm chất tạo nên một nhà lãnh đạo

Tổng thống Mỹ Dwight D. Eisenhower từng nói: “Lãnh đạo là một nghệ thuật của cá nhân ảnh hưởng đến tính tự giác hoàn tất công việc của những người khác nhằm đạt mục tiêu chung” Chỉ một số ít cá nhân có tài bẩm sinh để lãnh đạo, còn phần lớn đều phải trải qua một quá trình học hỏi, rèn luyện và nỗ lực hết mình để tạo cho họ những kỹ năng và kiến thức vững chắc cho vai trò lãnh đạo của các nhà lãnh đạo. Vậy đâu là những phẩm chất tạo nên một nhà lãnh đạo?

1. Là người nhìn xa, trông rộng: Phát hiện và tạo vận mệnh cho tổ chức mà người đó lãnh đạo và phải biết cách truyền tầm nhìn xa đó cho những người đi theo dưới quyền. Sự thành bại của tổ chức phụ thuộc tài năng của, sự quyết đoán và tầm nhìn xa trông rộng của người lãnh đạo. Bởi xã hội có nhiều biến chuyển, xu thế phát triển có nhiều thay đổi đòi hỏi nhà lãnh đạo phải có tầm nhìn chiến lược thực tế, vạch định rõ ràng mục tiêu và những khó khăn, thuận lợi trước mắt để đưa ra kế hoạch tiến triển công việc. Bạn sẽ thấy mọi vấn đề trở nên đơn giản hơn khi bạn đã biết nó sẽ diễn ra như thế nào do đó tiền liệu được những vấn đề có tính đón đầu trước khi những vấn đề này trở thành phổ biến trên thương trường. Các nhà lãnh đạo phải học hỏi không ngừng nghỉ việc cập nhật kịp thời những kiến thức hiện đại và thông tin xã hội, thông tin thương trường liên quan là một đòi hỏi bắt buộc trong thế giới phẳng, nếu họ không muốn bị rút khỏi cuộc chơi.

Nếu không có khả năng phán đoán tương lai thì sẽ rất khó để đưa ra tầm nhìn, chiến lược phát triển lâu dài của tổ chức. Khi có chiến lược phát triển, các nhà lãnh đạo sẽ phân bổ nguồn lực cho 1 chiến lược phát triển và đồng thời cùng các nhà quản lý giám sát việc thực hiện công việc đó, đánh giá kết quả thực hiện và đôi khi cần thay đổi lại mục tiêu chiến lược nếu điều đó là cần thiết.

2. Là người giải quyết vấn đề: Nhận biết những vấn đề nảy sinh trong tổ chức, doanh nghiệp. Sẵn sàng đối mặt với tư cách là người lãnh đạo, áp dụng nhiều cách tiếp cận khác nhau để giải quyết.

Trong quá trình hoạt động của tổ chức, sẽ có rất nhiều vấn đề nảy sinh. Đó có thể là những vấn đề về định hướng chiến lược của tổ chức, là các vấn đề liên quan đến các nguồn lực của tổ chức như thời gian, ngân quỹ, nhân sự... Những vấn đề nảy sinh này nếu không được giải quyết nhanh chóng và hiệu quả sẽ gây ra các tác động mang tính tiêu cực, cản trở mục tiêu và sự phát triển của tổ chức. Chắc hẳn tổ chức nào cũng không ít lần gặp các giai đoạn khó khăn về tài chính. Làm thế nào để có những chính sách tài chính hợp lý; hay với sự thiếu hụt và thay đổi nhân sự liên tục, thì chính sách thu hút và giữ nhân tài ở mỗi thời điểm sẽ ra sao? Những quyết định sáng suốt và nhanh chóng của các nhà lãnh đạo sẽ giúp tổ chức từng bước gỡ bỏ được những khó khăn này. Tuy nhiên thực tế đã chứng minh, nhiều tổ chức bị tan rã cũng bởi những quyết định sai lầm hay quá chậm chạp của nhà lãnh đạo. Vì vậy, nhà lãnh đạo phải có khả năng nhận biết được những vấn đề nảy sinh trong tổ chức và những cách tiếp cận khác nhau để giải quyết vấn đề một cách nhanh chóng và hợp lý nhất.

3. Là người xây dựng tập thể: Mang người khác lại với nhau để tạo nên một tập thể và giúp họ phát huy hết tài năng và cá tính của mình. Cần xây dựng quy tắc hoạt động cho cả nhóm và tiếp thu các ý kiến phản hồi để xây dựng tập thể ngày một tốt hơn. Một nhà lãnh đạo phải luôn đặt ra câu hỏi: Liệu các nhân viên có cống hiến hết mình cho thành công chung không? Họ có biết ý nghĩa và tầm quan trọng của công việc họ đang làm không? Họ có cảm thấy được đánh giá đúng với năng lực bản thân hay không? Hàng ngày họ có đi làm với lòng nhiệt tình và say mê công việc không?

Xây dựng một môi trường làm việc chuyên nghiệp, năng động để kích thích nhân viên làm việc tích cực, hiệu quả luôn là điều mà các tổ chức ngày nay hướng tới. Mặc dù bề bộn với

trăm ngàn công việc, nhưng các nhà lãnh đạo đừng quên rằng một cấp trên tốt là phải biết quan tâm đến cấp dưới của mình. Mỗi một nhân viên là một kho tàng tri thức độc đáo, mà nếu cấp trên khéo léo sẽ biết khai thác để đóng góp cho tổ chức. Nhà lãnh đạo nên gặp trực tiếp và nói chuyện với nhân viên, hiểu họ cần gì, muốn gì, và đảm bảo cho họ tất cả những gì họ cần để làm tốt công việc của họ. Như thế, họ sẽ có sự tin tưởng với tổ chức và nỗ lực hết mình cho công việc. Trong một tập thể nhân viên của một tổ chức, trước khi đến làm việc trong tổ chức, họ là những con người hoàn toàn xa lạ. Nguyên nhân nào đã gắn kết họ lại cùng lao động, cùng vì một mục tiêu phát triển của tổ chức. Không ai khác đó chính người lãnh đạo. Ngày nay các tổ chức thường đòi hỏi kỹ năng làm việc theo nhóm ở nhân viên

của mình. Nhưng khi chưa có cơ hội hiểu nhau, hiểu về phương pháp và chuyên môn của nhau, các nhân viên sẽ kết hợp thế nào? Và lúc này đây, những hoạt động tập thể, đôi khi là hoạt động ngoài trời sẽ gắn kết mọi người với nhau hơn. Bên cạnh đó, hãy đảm bảo rằng những nhân viên của tổ chức sẽ được đào tạo những kỹ năng cần thiết để giúp họ có mối quan hệ tốt hơn, không chỉ với cấp trên, mà còn với cả đồng nghiệp và khách hàng nếu có. Truyền đạt những điều mình mong muốn và hy vọng ở nhân viên cũng là việc mà những nhà lãnh đạo nên làm. Họ mong muốn gì ở nhân viên của mình, chỉ là hoàn thành công việc được giao hay còn hơn thế? Vậy hãy để nhân viên hiểu rằng họ ở tổ chức để làm gì, công việc họ làm có ý nghĩa thế nào đến sự thành công của tổ chức.

Thường xuyên trao đổi công việc không chỉ mang lại hiệu quả cao mà còn giúp nhà lãnh đạo bạn và cấp dưới của mình có mối quan hệ thân thiết. Sức mạnh của đoàn kết cũng chính là thành công của tổ chức đó. Mỗi nhân viên là một cá nhân riêng biệt, có tính cách và trình độ khác nhau. Từ những ý tưởng, rồi sự nhạy bén và tâm huyết với công việc, tất cả đó là những gì họ có thể làm để giúp tổ chức thành công và phát triển. Nhân viên là tài sản quý nhất của tổ chức. Hãy là nhà lãnh đạo khéo léo, để nhân viên hết lòng vì công việc, vì thành công chung của tổ chức.

4. Là một nhà quản lý giỏi: Là lãnh đạo giỏi phải là người biết quản lý thời gian (sắp xếp và phân bổ thời gian), quản lý con người, quản lý cảm xúc (khả năng kìm nén sự cáu giận), quản lý sự căng thẳng (giảm sự căng thẳng do áp lực công việc). Hãy thử tưởng tượng xem nhà lãnh đạo sẽ giải quyết hàng núi công việc mỗi ngày như thế nào nếu không biết quản lý quỹ thời gian tốt. Một người muốn giải quyết được một khối lượng lớn công việc một cách hiệu quả và nhanh chóng thì phải biết sắp xếp và phân bổ thời gian của mình hợp lý. Phân chia được các công việc cần giải quyết trước, các công việc có thể làm ngay và các công việc phải giải quyết trong thời gian dài là yêu cầu bắt buộc đối với một nhà lãnh đạo. Trong các loại quản lý thì quản lý con người là điều khó nhất. Không đơn thuần như các loại hình khác, con người là những tài sản vô giá, có tri thức, tình cảm và tính cách khác nhau. Để cho nhân viên làm việc theo đúng quy tắc của tổ chức với lòng nhiệt tình và nhiệt huyết thực sự, nhà lãnh đạo cần hiểu được tâm lý của họ, nắm bắt được tính cách, tâm tư tình cảm và năng lực của mỗi nhân viên để có những chính sách và nguyên tắc hoạt động hợp lý. Các nhà lãnh đạo cần có khả năng gây áp lực nhưng cũng phải lời cuốn thuyết phục và gây được lòng tin, nhiệt tình của nhân viên; bình tĩnh, biết lắng nghe người khác, biết nhận lỗi khi sai lầm, thiện tâm và chu đáo, mềm dẻo, sẵn sàng giúp đỡ người khác phát triển. Trong quá trình lãnh đạo tổ chức, căng thẳng là điều không tránh khỏi. Căng thẳng do áp lực công việc, do cuộc sống sẽ dễ khiến nhà lãnh đạo có những cảm xúc tiêu cực như cáu giận, bất mãn, buông xuôi, stress... Nhà lãnh đạo giỏi phải biết kìm chế cảm xúc và giải quyết được sự căng thẳng của bản thân, bởi họ là hình ảnh đại diện của tổ chức. Nhân viên nhìn vào họ, các tổ chức bên ngoài nhìn vào họ. Họ phải luôn có phong thái tự tin và thoải mái nhất, để chứng tỏ rằng tổ chức đang hoạt động một cách tốt đẹp.

5. Là một người truyền đạt: lắng nghe tốt, nói tốt, viết tốt, phỏng vấn tốt, biết cách huấn luyện người khác tốt. Tổ chức hoạt động hiệu quả, sản phẩm sản xuất ra với chi phí thấp đồng thời chất lượng đồng đều và đẹp nhưng làm thế nào để khách hàng có thể biết đến điều đó. Đó chính là nhờ vào việc truyền thông quảng bá cho doanh nghiệp Nhà lãnh đạo là người đại diện cho tổ chức trong việc thiết lập mạng lưới quan hệ với các đối tác, với công chúng, với nhà báo. Họ có thể nói là bộ mặt của tổ chức. Do vậy diện mạo và khả năng truyền thông của họ đóng vai trò rất quan trọng. Nếu 1 nhà lãnh đạo có khả năng truyền thông tốt, có khả năng hùng biện, thuyết trình và lắng nghe tốt, họ sẽ thiết lập được 1 tiếng nói tốt cho tổ chức và tạo dựng được nhiều mối quan hệ đem lại lợi ích cho tổ chức.

Giỏi trong huấn luyện người khác là một phẩm chất cần thiết của người lãnh đạo. Người ta thường học được nghệ thuật lãnh đạo từ một cổ vấn dày dặn kinh nghiệm chứ không phải từ một cuốn sách hay. Vì vậy, một người lãnh đạo có tài không chỉ cần phát hiện nên sử dụng những năng khiếu nào của một cá nhân cụ thể mà còn phải là một giáo viên giỏi có khả năng truyền đạt được kỹ năng của mình cho những người xung quanh đồng thời khuyến khích những người khác cũng truyền đạt kinh nghiệm cho các đồng nghiệp của họ. Đó là một phương pháp hữu hiệu để tạo ra những người lãnh đạo ở các cấp khác nhau trong bất kỳ một tổ chức nào.

6. Là một người kiên định: Kiên định không phải là bướng bỉnh, ngang tàng và nhất định không phải là ngồng cuồng. Tính kiên định hàm chứa một lý tưởng mà người lãnh đạo và điều hành nhận lãnh đạo như một sứ mệnh để phục vụ doanh nghiệp, tổ chức, tập thể mà mình là người đứng đầu. Nhà lãnh đạo không bao giờ đầu hàng khó khăn khi chưa thật sự đối đầu với nó. Mọi thứ không phải luôn luôn dễ dàng đối với họ và bởi vì họ là người đứng đầu nên họ cần biết thử trải nghiệm thật nhiều cho đến khi nào thành công thì thôi. Không có gì đảm bảo một dự án mới sẽ thành công. Có vô số lý do cho những điều không may mắn: khách hàng không yêu thích sản phẩm mới, cạnh tranh quá khốc liệt giữa các tổ chức, hoạt động tiếp thị sản phẩm đến khách hàng chưa được tốt...

Nhà lãnh đạo giỏi biết cách chấp nhận những điều đó. Họ phải có một tâm lý khá vững khi đối đầu với khó khăn và thất bại. Khi gặp điều không thuận lợi, nhà lãnh đạo phải tiến hành các hoạt động khác nhau hoặc lặp lại để vượt qua những trở ngại trong kinh doanh. Không từ bỏ sau lần thất bại lần đầu để giải quyết vấn đề. Hy sinh cá nhân hoặc thực hiện các cố gắng phi thường để hoàn thành công việc. Tiếp tục giữ vững lập trường của mình trước đối thủ hoặc những dấu hiệu ít có thành công ở phút ban đầu. Bên cạnh đó, nhà lãnh đạo nào cũng cần có tính quyết đoán. Quyết đoán không phải là độc đoán và quyết đoán cũng không phải là hiếu chiến hay bắt nạt người khác... Nó chỉ đơn giản là một cách để họ có thể đứng trên quan điểm của mình và không dễ bị chi phối bởi những ý kiến và yếu tố khác.

7. Một số phẩm chất khác.

Ngoài các phẩm chất cơ bản đã được phân tích ở trên thì một nhà lãnh đạo cũng cần có các phẩm chất khác như sự tự tin, biết thừa nhận và sửa chữa sai lầm, có lương tâm và đạo đức trong công việc cũng như trong cuộc sống. Sự tự tin là đặc điểm đầu tiên mà mọi người thấy một nhà lãnh đạo. Việc phát huy sự tự tin luôn là bước khởi đầu để trở thành một nhà lãnh đạo giỏi. Họ hiểu chính bản thân mình và tin tưởng chắc chắn vào chính mình, vào khả năng của chính mình.

Dù là người lãnh đạo tài giỏi đi nữa thì đôi khi sai lầm vẫn xảy ra. Những lúc như vậy người lãnh đạo cần thừa nhận sai lầm của mình một cách khéo léo để không mất đi cái uy nhưng vẫn giữ được sự chân thành. Khi đó nhân viên sẽ cảm thấy thông cảm với sếp và nhanh chóng cùng sếp giải quyết khó khăn. Người lãnh đạo không nên quá phụ thuộc vào nhận xét hay đánh giá của nhân viên để điều chỉnh mình. Cần phải thể hiện rõ vai trò của mình khi

đối mặt với các vấn đề quan trọng sống còn. Điều cốt yếu là tin tưởng vào những điều đúng đắn rồi nhân viên sẽ tự thấy họ đã không chọn làm người lãnh đạo.

Một nhà lãnh đạo thực sự cũng phải là một người có lương tâm. Họ cần có một lối sống lành mạnh, biết quan tâm tới cuộc sống và công việc của các nhân viên trong tổ chức. Lợi ích của tổ chức là điều ưu tiên số 1, nhưng bên cạnh đó, nhà lãnh đạo cũng cần có sự quan tâm, tìm hiểu và chia sẻ với những trường hợp và hoàn cảnh đặc biệt của các cá nhân trong tổ chức. Làm được như vậy, họ sẽ biến tổ chức của mình thành một ngôi nhà chung mà tại đó, mỗi người sẽ gắn bó và hoạt động hết mình vì sự tồn tại và phát triển của tổ chức

KẾT LUẬN

Trong phạm vi bài tiểu luận của mình, tôi đã trình bày một số nội dung mà theo tôi, là những phẩm chất cần thiết nhất để tạo nên một nhà lãnh đạo tài ba. Bảy phẩm chất mà bài tiểu luận nêu ra chính là những viên gạch để xây dựng nên một mẫu hình nhà lãnh đạo lý tưởng. Chìa khóa biến mỗi chúng ta từ người nắm vững nguyên tắc lãnh đạo thành nhà lãnh đạo đích thực nằm ngay trong tính cách của mỗi người. Những phẩm chất, tính cách sẽ khơi nguồn, thúc đẩy tài năng lãnh đạo, và tạo dựng thành công cho chúng ta.

Một phần năng lực phát triển mà nhà lãnh đạo có được là nhờ học hỏi các nguyên tắc. Đó là các công cụ rất hiệu quả. Nhưng muốn đạt đến cấp độ lãnh đạo cao nhất, chúng ta phải dựa vào sức mạnh nội tại - phẩm chất làm nên con người của mình. Rèn luyện không ngừng nghỉ mỗi ngày sẽ dần giúp chúng ta hình thành nên những phẩm chất cần thiết, là chìa khóa dẫn những người có khả năng thực sự đến với thành công.