



Phát triển văn hóa lãnh đạo trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư – Lý thuyết và thực tiễn

Phạm Ngọc Thanh*

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQGHN, 336 Nguyễn Trãi, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 16 tháng 1 năm 2018

Chỉnh sửa ngày 20 tháng 2 năm 2018; Chấp nhận đăng ngày 28 tháng 3 năm 2018

Tóm tắt: Thông qua việc phân tích mối quan hệ giữa văn hoá lãnh đạo và các cuộc cách mạng công nghiệp, bài viết này tập trung làm rõ tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đối với việc phát triển văn hoá lãnh đạo. Thêm vào đó, bài báo cũng chỉ rõ những vấn đề phương pháp luận của việc phát triển văn hoá lãnh đạo dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Từ khóa: Văn hoá, Lãnh đạo, Văn hoá lãnh đạo, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Sự phát triển của thế giới hôm nay đang đặt ra nhiều vấn đề mới trong quản lý phát triển xã hội. Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư sẽ tác động mạnh mẽ lên quá trình này. Chính điều đó lại đòi hỏi phải phát triển đội ngũ các nhà lãnh đạo phù hợp với những chuẩn mực mới, để đáp ứng với những yêu cầu mới hiện nay trong quá trình đổi mới và phát triển xã hội bền vững. Trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, điều đó đòi hỏi phải phát triển văn hoá lãnh đạo mới trong mọi tổ chức, mọi lĩnh vực của xã hội.

1. Lý thuyết chung về văn hoá lãnh đạo

Do có nhiều quan niệm về lãnh đạo, văn hoá lãnh đạo khác nhau, thiết nghĩ cần làm rõ

một số cơ sở lý thuyết căn bản về văn hoá lãnh đạo, làm cơ sở nghiên cứu các vấn đề liên quan. Trước hết, cần khẳng định rõ chúng ta đang bàn đến người lãnh đạo, cùng với những hoạt động lãnh đạo thực sự trong một tổ chức chính thức. Chúng ta cũng phân biệt rõ sự khác nhau giữa người quản lý và người lãnh đạo.

“Lãnh đạo” và “Quản lý” là hai khái niệm vừa có những điểm chung, vừa có sự khác biệt. Quản lý là một hoạt động thực tiễn đặc biệt của con người, trong đó các chủ thể tác động lên các đối tượng bằng các công cụ và phương pháp khác nhau, thông qua qui trình quản lý nhất định, nhằm thực hiện một cách hiệu quả nhất các mục tiêu của tổ chức trong điều kiện biến động của môi trường [1;tr.22]. Người quản lý là người thực hiện hoạt động quản lý với tư cách là chủ thể quản lý. Người lãnh đạo là người có chức vụ đứng đầu tổ chức, có quyền điều hành, kiểm tra toàn hệ thống, có quyền ra quyết định chiến lược và thay đổi tổ chức trong quá trình phát triển. Có những nhà quản lý thực

*Tác giả liên hệ. ĐT.: 84-904100988.

Email: thanhpfms@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4136>

hiện chức năng lãnh đạo, nhưng không thể giống với hoạt động của nhà lãnh đạo. Có những người không có chức vụ cũng có ảnh hưởng lớn đối với tổ chức, nhưng không có thẩm quyền như các nhà lãnh đạo, nếu không được các nhà lãnh đạo cho phép và ủng hộ, thì cũng không thay đổi được tổ chức. Nhà quản lý luôn cố gắng để vươn lên trở thành nhà lãnh đạo, nhưng chỉ số ít đạt được mơ ước đó. Theo các nghiên cứu gần đây cho thấy, chỉ có dưới

10% các nhà quản lý làm được công tác lãnh đạo. Dù rằng không dễ phân biệt, nhưng cả trong lý luận cũng như trong thực tiễn, lại rất cần phải phân biệt hai hoạt động này. Sự lẫn lộn, hiểu lầm hai hoạt động này trong thực tiễn và hai khái niệm này trong lý luận, đã dẫn đến nhiều hậu quả tiêu cực. John P.Kotter, Giáo sư hàng đầu về lãnh đạo và quản lý, đã chỉ ra những khác biệt căn bản giữa quản lý và lãnh đạo [2; tr.45-51] như sau:

QUẢN LÝ	LÃNH ĐẠO
i) Hoạch định và lập ngân sách: thiết lập các bước chi tiết và tiến độ thời gian để đạt được những kết quả cần thiết, sau đó cung cấp nguồn lực thực hiện. ii) Tổ chức và bố trí nhân viên: Thiết lập cơ cấu tổ chức để có thể đạt được kế hoạch, bố trí cơ cấu nhân viên theo cơ cấu đó, giao quyền và trách nhiệm thực thi kế hoạch, cung cấp các chính sách và qui trình hướng dẫn, xây dựng những phương pháp hoặc hệ thống theo dõi tình hình thực hiện iii) Kiểm soát và xử lý sự cố: Theo dõi các kết quả đạt được, xác định những bước đi chệch hướng và khắc phục chúng.	i) Định hướng: Thiết lập tầm nhìn tương lai – thường là tương lai xa – và các chiến lược để tạo nên những thay đổi cần thiết nhằm thực hiện tầm nhìn đó. ii) Dẫn dắt nhân viên: Truyền đạt định hướng cả bằng lời nói và hành động cho nhân viên hợp sức sẽ tạo nên những nhóm hiểu được tầm nhìn, chiến lược và hiểu rõ giá trị của những chiến lược đó. iii) Tạo động lực và truyền năng lượng: Cung cấp năng lượng cho mọi người để vượt qua các rào cản về chính sách, sự quan liêu bằng cách làm thoả mãn những nhu cầu cơ bản của người lao động, những điều chưa toại nguyện.
↓ Tạo nên sự ổn định và khả năng tạo ra những kết quả ngắn hạn theo mong muốn của nhiều đối tượng khác nhau (ví dụ đối với khách hàng là sự đúng hạn; đối với các cổ đông là giữ đúng ngân sách).	↓ Tạo nên những thay đổi, thường là thay đổi trên qui mô lớn, và có khả năng tạo ra những thay đổi hiệu quả cao (ví dụ sản phẩm mới đáp ứng đúng nhu cầu khách hàng, phương pháp mới trong việc mở rộng các mối quan hệ công việc làm tăng năng lực cạnh tranh).

Nhiều tác giả nổi tiếng và những chuyên gia hàng đầu về lãnh đạo và quản lý đều thừa nhận sự khác biệt căn bản giữa nhà lãnh đạo và nhà quản lý. Họ đều thừa nhận lãnh đạo và quản lý có quan hệ mật thiết với nhau và đều có vai trò quan trọng trong tổ chức, nhưng cũng chỉ rõ rằng vai trò của lãnh đạo là quan trọng hơn vai trò của quản lý. Các lãnh đạo là những nhà quản lý giỏi, nhưng những nhà quản lý giỏi chưa chắc đã là nhà lãnh đạo giỏi [3, tr.43-44; 4, tr.62-163; 5, tr.379-381].

Sự khác biệt giữa lãnh đạo và quản lý, tất nhiên, dẫn đến sự khác biệt giữa văn hoá lãnh đạo và văn hoá quản lý. Văn hoá được coi là tổng thể những giá trị tinh thần và vật chất, trí tuệ và tình cảm, quyết định bản sắc của một xã hội hay của một nhóm người trong xã hội. Văn

hóa không chỉ bao gồm nghệ thuật và văn chương, mà cả những lối sống, những quyền cơ bản của con người, những hệ thống giá trị, những tập tục và những tín ngưỡng văn hóa,... Văn hóa là chính thể hữu cơ các hoạt động của con người (trong quá khứ và hiện tại), sáng tạo nên hệ thống các giá trị vật chất và tinh thần, đáp ứng những nhu cầu của con người, phù hợp với kiểu lựa chọn đặc trưng của các nhóm và cộng đồng người khác nhau. Chính hệ thống các giá trị này chi phối cách ứng xử và giao tiếp của cộng đồng, làm cho cộng đồng này có đặc thù riêng biệt.

Văn hoá quản lý là một hệ thống các ý nghĩa, giá trị, niềm tin, chuẩn mực đặc trưng của một tổ chức, với những biểu trưng vật chất và tinh thần khác nhau của chúng, được mọi

thành viên của tổ chức chấp thuận, qui định và điều chỉnh hành vi của mọi thành viên trong quá trình thực hiện mục tiêu của tổ chức. Còn văn hoá lãnh đạo là hệ thống những chuẩn mực, ý nghĩa, giá trị, niềm tin chủ đạo, với những biểu trưng khác nhau, được hình thành trong tổ chức, được các chủ thể tham gia quá trình lãnh đạo cùng đồng thuận, tạo nên phong cách lãnh đạo độc đáo của mình và có ảnh hưởng ở phạm vi rộng lớn đến cách thức hành động của toàn bộ thành viên trong tổ chức, nhằm đạt được các mục tiêu đã đặt ra [6, tr.36]. Văn hoá quản lý gắn với người quản lý; văn hoá lãnh đạo gắn với người lãnh đạo.

Khi nghiên cứu văn hoá lãnh đạo, chúng ta thường dựa vào cách tiếp cận của Edgar H.Schein về văn hoá nhóm [7]. Với cách tiếp cận này, chúng ta có thể chia thành ba lớp văn hoá: 1.Các giá trị hữu hình, biểu tượng trực quan; 2.Các giá trị vô hình (chiến lược, sứ mệnh, mục tiêu, triết lý được thừa nhận); 3.Các giá trị cơ bản, những quan điểm mặc nhiên coi là đúng, coi là giá trị cốt lõi. Các lớp văn hoá này được hình thành theo nhiều con đường khác nhau, phù hợp với điều kiện lịch sử cụ thể của tổ chức, chịu tác động của nhiều yếu tố khác nhau. Văn hoá lãnh đạo vừa bị qui định bởi những điều kiện khách quan, vừa phản ánh những yếu tố chủ quan của nhà lãnh đạo của tổ chức. Trong các nền văn minh khác nhau, đã

hình thành những văn hoá lãnh đạo khác nhau. Những khu vực khác nhau trên thế giới, giữa phương Đông và phương Tây, cũng hình thành những mô hình văn hoá lãnh đạo khác nhau. Ngày nay, dưới tác động của các điều kiện kinh tế-xã hội, chính trị, văn hoá, khoa học-công nghệ, văn hoá lãnh đạo của các tổ chức cũng thay đổi thích ứng với những biến đổi của thời đại.

2. Ảnh hưởng của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đối với văn hoá lãnh đạo

Như chúng ta đã biết, cách mạng công nghiệp đầu tiên sử dụng năng lượng nước và hơi nước để cơ giới hóa sản xuất. Cuộc cách mạng lần 2 diễn ra nhờ ứng dụng điện năng để sản xuất hàng loạt. Cả hai cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ nhất và lần thứ hai vẫn nằm trong khuôn khổ của thời đại công nghiệp cơ khí. Cuộc cách mạng lần 3 sử dụng điện tử và công nghệ thông tin để tự động hóa sản xuất, tạo nên một thời đại mới của công nghệ thông tin và xã hội thông tin. Bây giờ, cuộc cách mạng công nghiệp thứ tư đang bắt đầu hình thành và phát triển nhanh chóng, nó kết hợp các công nghệ lại với nhau, diễn ra tập trung trên các lĩnh vực chủ yếu là: vật lý, kỹ thuật số và công nghệ sinh học.



Nguồn: <http://news.zing.vn/cach-mang-cong-nghiep-40-la-gi-post750267.html> cập nhật 16/6/2017

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư là một cuộc cách mạng diễn ra với tốc độ cao hơn các cuộc cách mạng trước nó, ảnh hưởng sâu sắc đến toàn bộ xã hội, các hệ thống xã hội và nền tảng của lãnh đạo, quản lý, quản trị. Cuộc cách mạng này mang lại nhiều cơ hội, nhưng cũng tạo ra nhiều thách thức đối với các quốc gia trong quá trình quản lý phát triển xã hội. Thực ra điều này đã được nhiều nhà khoa học, nhiều nhà lý luận về quản lý, lãnh đạo dự báo từ cuối thế kỷ XX và đầu thế kỷ XXI [8, 9]. Tất cả những điều đó ảnh hưởng sâu sắc đến văn hoá lãnh đạo trong tất cả các tổ chức, trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Chúng ta có thể thấy những ảnh hưởng chủ yếu sau:

i) Cuộc cách mạng này đòi hỏi chúng ta phải thay đổi toàn bộ những giả định đã có trong thế kỷ XX, cả trong lý luận và cả trong hoạt động thực tiễn lãnh đạo, quản lý. Nhiều giả định đã từng thống trị trong thời kỳ đại công nghiệp, đến nay không còn giá trị nữa và cần phải thay bằng những giả định mới. Ví dụ, trong xã hội công nghiệp, các tổ chức có qui mô càng lớn càng có giá trị và hoạt động hiệu quả. Ngày nay, điều này không còn đúng nữa. Chúng ta chứng kiến nhiều “người khổng lồ tí hon” mà hoạt động vô cùng hiệu quả. Chúng ta sẽ phải đánh giá lại các triết lý lãnh đạo, quản lý và các giá trị căn bản của các tổ chức.

ii) Cuộc cách mạng này buộc chúng ta phải có một cách nhìn mới đối với vấn đề con người. Thời đại công nghiệp cho phép chúng ta kiểm soát con người trong dây chuyền sản xuất, thậm chí con người bị trói buộc vào dây chuyền đó như một bộ phận-công cụ của hệ thống đó. Ngày nay, trong cuộc cách mạng mới, chúng ta chỉ có thể dẫn dắt con người, động viên khích lệ những người lao động tri thức, để họ tự nguyện tham gia vào quá trình làm việc. Người lao động tri thức có tài sản vô giá của cá nhân họ là tri thức, họ có thể sử dụng tài sản đó theo cách riêng của mình. Họ là những chủ thể sáng tạo và biết tự quản bản thân. Người lãnh đạo phải biết cách làm việc với những con người mới có những phẩm chất mới, có những công cụ và phương tiện làm việc mới, để trở thành nhà lãnh đạo của những nhà lãnh đạo. Quá trình tự động

hoá phát triển mạnh mẽ, robot thế hệ mới thay thế con người trong quá trình lao động ngày càng phổ biến, mối quan hệ giữa con người và robot ngày càng phức tạp hơn. Các nhà lãnh đạo phải thay đổi cách ứng xử thế nào trong bối cảnh này. Thậm chí những vấn đề an ninh con người, an ninh phi truyền thống, an ninh xã hội mới sẽ xuất hiện, buộc các nhà lãnh đạo phải giải quyết. Nhiều người có thể bị mất việc làm. Nguy cơ bất bình đẳng sẽ gia tăng giữa các nhóm giàu và nghèo, giữa các nước phát triển và kém phát triển.

iii) Trong thời đại cuộc cách mạng công nghiệp thứ tư, xuất hiện nhiều tổ chức mới, nhất là các tổ chức ảo, đòi hỏi một cách lãnh đạo, quản lý mới. Thế giới thực trong thế giới ảo đang làm đau đầu nhiều nhà lãnh đạo, quản lý. Sự phát triển của trí tuệ nhân tạo cũng đang thách thức trí tuệ con người trong quá trình lãnh đạo và quản lý. Với sự phát triển của ứng dụng công nghệ thông tin, kỹ thuật số, kết nối internet toàn cầu, các tổ chức xuyên quốc gia hình thành và phát triển mạnh mẽ. Một loại hình văn hoá lãnh đạo với những chuẩn mực quốc tế đang hình thành một cách rõ ràng. Trong quá trình toàn cầu hoá, nhiều quốc gia đang chủ động hội nhập quốc tế, tuân thủ những luật lệ quốc tế và những nguyên tắc chung của cộng đồng quốc tế. Điều đó cũng cần những hiểu biết về các nền văn hoá khác nhau, chấp nhận sự khác biệt, trong sự thống nhất văn hoá nhân loại.

iv) Với sự tác động mạnh mẽ của công nghệ sinh học và sự xuất hiện của những ngành sản xuất, dịch vụ mới, những ngành Nông nghiệp, Thủy sản, Y dược, chế biến thực phẩm, bảo vệ môi trường, năng lượng tái tạo, hóa học và vật liệu, sẽ có những thay đổi to lớn. Cuộc cách mạng này có thể gây ra những đảo lộn về kinh tế, thậm chí mất ổn định trong một số lĩnh vực. Điều đó buộc các nhà lãnh đạo phải thay đổi tư duy, cách thức lãnh đạo, lối ứng xử trong quá trình lãnh đạo.

v) Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư buộc các nhà lãnh đạo, quản lý phải thay đổi chính ngay nhiều công cụ, phương tiện phục vụ cho quá trình lãnh đạo, quản lý. Hệ thống đảm

bảo thông tin và an toàn thông tin trở thành một vấn đề lớn trong điều kiện hiện nay. Những vụ rò rỉ thông tin mật của các quốc gia trong thời gian qua đang cảnh báo về một nguy cơ lớn hơn có thể xảy ra. Nhiều kẻ xấu có thể lợi dụng sự yếu kém của các nhà lãnh đạo, quản lý trong các lĩnh vực khác nhau, có thể tấn công mạng kết nối của các tổ chức, sử dụng mạng internet, mạng xã hội gây ra nhiều khó khăn cho quá trình lãnh đạo, quản lý. Thậm chí, các tổ chức khủng bố quốc tế có thể lợi dụng những công cụ kết nối toàn cầu phục vụ cho mục đích của họ.

Về cơ bản, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư là một bước tiến quan trọng trong sự phát triển của xã hội loài người, tạo ra nhiều cơ hội mới cho con người phát triển một cách đầy đủ những tiềm năng của mình, xây dựng xã hội ngày càng tốt đẹp hơn. Tuy nhiên, cuộc cách mạng cũng mang lại những thách thức mới và những rủi ro cho quá trình phát triển. Quản lý phát triển xã hội trong bối cảnh đó đang đứng trước những cơ hội và thách thức mới. Các nhà lãnh đạo cần xây dựng và phát triển một văn hoá lãnh đạo phù hợp với những điều kiện mới, dẫn dắt tổ chức, cộng đồng, quốc gia phát triển mạnh mẽ hơn nữa.

3. Mấy vấn đề chủ yếu của việc phát triển văn hoá lãnh đạo trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Văn hoá lãnh đạo là vấn đề rộng lớn, liên quan đến nhiều loại hình tổ chức, nhiều lĩnh vực, nhiều cấp độ khác nhau. Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi chỉ đề cập đến mấy vấn đề chủ yếu, chung nhất cho các tổ chức và các lĩnh vực. Dưới tác động của cuộc cách mạng lần thứ tư, trong quá trình xây dựng và phát triển văn hoá lãnh đạo, cần tập trung giải quyết mấy vấn đề chủ yếu sau:

i) Thay đổi tư duy lãnh đạo phù hợp với những điều kiện mới. Có nhiều quan điểm mới xuất hiện cho rằng, trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, khoảng cách quyền lực và địa vị không còn quan trọng như trước nữa, mọi người đều có thể gây ảnh hưởng

đối với những người xung quanh mình. Do đó, xuất hiện những nhà lãnh đạo 360⁰, có thể gây ảnh hưởng tới mọi phía. Điều này đòi hỏi các nhà lãnh đạo cấp cao phải biết lãnh đạo cấp dưới, lãnh đạo cấp dưới có thể lãnh đạo cấp trên và có thể lãnh đạo những nhà lãnh đạo đồng cấp [4, 10, 11]. Tất nhiên, điều đó xảy ra với những tổ chức phát triển ở trình độ cao, các thành viên đều tự giác và có năng lực thực hiện các công việc lao động tri thức, ở những quốc gia thực sự đang diễn ra cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Ở những nơi chưa đạt tới trình độ đó, hay đang trong quá trình tiến tới trình độ đó, vai trò của những người lãnh đạo đứng đầu tổ chức vẫn quyết định những vấn đề hệ trọng của tổ chức như thay đổi chiến lược, sứ mệnh, thay đổi tổ chức, quyết định các vấn đề sống còn của tổ chức. Họ cũng đang phải thay đổi tư duy lãnh đạo của mình cho phù hợp với tiến trình đang diễn ra. Cuối thế kỷ XX, khi trao đổi với 100 nhà lãnh đạo nổi tiếng của nước Mỹ, đại diện cho các giới xã hội, trong đó bao gồm giới doanh nhân, các nhà giáo dục, cơ quan chính phủ, giới y tế, các ngành dịch vụ, ngành bảo vệ môi trường, về chủ đề “Thế kỷ XXI làm lãnh đạo như thế nào?”, các nhà nghiên cứu thuộc các trung tâm nghiên cứu về lãnh đạo của Mỹ đã tổng kết các ý kiến này trong một cuốn sách rất có giá trị [10]. Họ đã chỉ rõ những thay đổi mạnh mẽ trong quan niệm về lãnh đạo, những yêu cầu mới về văn hoá lãnh đạo, sự cần thiết thay đổi các quan niệm về chuẩn mực, các giá trị trong thế kỷ mới. Cuối cuốn sách, họ đã chỉ ra thể thức mới của lãnh đạo thế kỷ XXI với một tư duy lãnh đạo hoàn toàn mới.

ii) Thay đổi phương thức lãnh đạo trong các tổ chức, nhất là với những loại tổ chức mới hình thành trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Hàng loạt tổ chức mới đã xuất hiện ngay trước khi bắt đầu cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Ngay từ năm 1988, P.Druker đã dự báo về sự ra đời của các tổ chức mới dựa trên thông tin và ảnh hưởng của nó đối với tất cả các hoạt động của xã hội [11, tr.209-219]. Tác giả Subir Chowdhury đã phân tích khá kỹ sự xuất hiện các tổ chức mới dựa trên cơ cấu mạng sáng tạo và những đòi hỏi mới đối với các nhà lãnh

đạo, sự hình thành niềm tin, sự sáng tạo, sự kết nối bình đẳng,...[12, tr.325-327] Hay nói cách khác là cần có một phương thức lãnh đạo mới, phù hợp với các tổ chức mới. Càng ngày càng xuất hiện nhiều tổ chức mới, thậm chí không liên quan gì đến những tổ chức đã có trong quá khứ và hiện tại, các nhà lãnh đạo sẽ trải qua những thách thức mới và sẽ tìm ra cách hoàn thiện văn hoá lãnh đạo của mình. Ngày nay, nhiều nơi vẫn tập trung vào việc quản lý các tổ chức mới. Nhưng như nhiều nhà nghiên cứu và hoạt động thực tiễn đã khuyến cáo, cần phải lãnh đạo nhiều hơn là quản lý, cần phải chuyển từ việc kiểm soát bằng quyền lực sang việc dẫn dắt, thúc đẩy các thành viên hoàn thành công việc sáng tạo trong những tổ chức mới, những tổ chức mang tính “hữu cơ”, chứ không phải là các tổ chức “vô cơ” máy móc. Thay đổi phương thức quản lý con người trong điều kiện của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư trở thành một yêu cầu cấp bách đối với quá trình phát triển văn hoá lãnh đạo.

iv) Đánh giá lại triết lý lãnh đạo, hệ giá trị cốt lõi, xây dựng các biểu trưng mới. Chính 100 nhà lãnh đạo tiêu biểu của nước Mỹ cũng đặt ra vấn đề chuyển đổi từ thể thức lãnh đạo cũ sang thể thức lãnh đạo mới trong cuộc trao đổi với các Trung tâm nghiên cứu về lãnh đạo của Mỹ [10, tr.471]. Chính Subir Chowdhury đã tập trung làm rõ những giá trị mới của người lãnh đạo trong thế kỷ XXI gắn với bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư [12]. Ông chỉ rõ: nhà lãnh đạo phải như thần Janus (có niềm tin, có uy tín, biết dẫn dắt), phải có sức truyền cảm, phải vì thiên tài tập thể, biết phát triển thịnh vượng trên nghịch lý, phải là nhà giáo dục dựa trên các giá trị, phải thành thạo kỹ năng và có tư duy sáng tạo. Những dự báo của ông đến nay vẫn còn nguyên giá trị và đang được chứng minh là hoàn toàn đúng.

v) Xây dựng phong cách lãnh đạo mới. Lãnh đạo là quá trình tác động gây ảnh hưởng tới con người nhằm làm cho họ phát huy cao nhất khả năng của mình để tiến hành tốt nhất công việc của tổ chức. Người lãnh đạo tác động như thế nào để cho guồng máy hoạt động có hiệu quả nhất, tạo nên những nét đặc trưng

trong phong cách lãnh đạo của mình. Phong cách lãnh đạo là những phương thức, phương pháp gây ảnh hưởng đến cấp dưới của người lãnh đạo trong tình huống nhất định, thể hiện bản sắc đặc trưng của cá nhân và tập thể lãnh đạo. Nhưng dù là phong cách nào, các nhà lãnh đạo đều mong muốn giữ được sự ổn định xã hội, tạo ra được sự đồng thuận xã hội, phát triển xã hội một cách bền vững. Ngày nay, với những đặc trưng của thế giới phẳng, với sự phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và nền kinh tế tri thức, thì phong cách dân chủ, trao quyền nhiều hơn cho mọi thành viên, các phong cách tự quản và kết nối, kiến tạo, lãnh đạo kiểu tư vấn, ... sẽ góp phần hình thành văn hoá lãnh đạo mới, trở thành động lực phát triển các tổ chức và xã hội.

vi) Hình thành các chuẩn mực đạo đức lãnh đạo, quản lý mới và triển khai vào các tổ chức cụ thể. Tùy theo lĩnh vực hoạt động khác nhau, ở các cấp và vị trí khác nhau, yêu cầu đối với cán bộ lãnh đạo cũng khác nhau; nhưng về cơ bản đều phải đáp ứng những yêu cầu về các mặt sau: i) về phẩm chất chính trị; ii) về chuyên môn; iii) về năng lực lãnh đạo; iv) về phẩm chất đạo đức.

J.C.Maxwell, người có hàng chục cuốn sách bán chạy nhất về lãnh đạo, chuyên gia hàng đầu về nghệ thuật lãnh đạo, cho rằng, những người lãnh đạo ngày nay phải là người có những phẩm chất như : sự thích nghi, sự sáng suốt, khả năng bao quát toàn diện, kỹ năng giao tiếp, sự vững vàng, sự tận tụy, sự tháo vát, sự chín chắn, sự bền chí và xác tín [4, tr.397].

Với những cấp độ khác nhau, người lãnh đạo có thể phát triển văn hoá lãnh đạo một cách tốt nhất để tạo ra được sự đoàn kết, sự đồng thuận xã hội. Trên thực tế, không phải lúc nào cũng được phát triển một cách thuận lợi, điều đó phụ thuộc rất nhiều vào bản lĩnh, lý tưởng và sự kiên nhẫn của bản thân nhà lãnh đạo. Trong quá trình hội nhập quốc tế, hàng loạt vấn đề mới nảy sinh, gây ra những thay đổi không lường trước được. Hàng loạt thách thức của sự thay đổi là không tránh khỏi. Những thách thức đó xuất hiện từ sự khởi đầu đổi mới cho đến việc duy trì thay đổi, rồi phải tư duy lại

và thiết kế lại cơ cấu tổ chức... Nếu chúng ta có đủ năng lực, quyết tâm và đam mê, tập trung phát triển văn hoá lãnh đạo mới, những thách thức này không thể ngăn cản quá trình tiến lên phía trước một cách bền vững, trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư./.

Tài liệu tham khảo

- [1] Phạm Ngọc Thanh (chủ biên). Đổi mới văn hoá lãnh đạo, quản lý. Lý luận và thực tiễn, NXB Lao động, Hà Nội, 2011,
- [2] John P.Kotter. Dẫn dắt sự thay đổi, NXB Lao động-Xã hội, Hà Nội, 2012,
- [3] Warren Bennis & Joan Goldsmith. Học làm lãnh đạo, NXB Trẻ, TpHCM, 2009,
- [4] John C.Maxwell. Nhà lãnh đạo 360⁰ NXB Lao động, Hà Nội, 2008,
- [5] Stephen R.Covey. Nghệ thuật lãnh đạo theo nguyên tắc, NXB Tổng hợp TpHCM, 2012
- [6] Phạm Ngọc Thanh. Đổi mới văn hoá lãnh đạo và quản lý ở Việt Nam hiện nay, NXB CTQG-Sự Thật, Hà Nội, 2013,
- [7] Edgar H.Schain. Organizational Culture and Leadership. -3rd ed. Jossey-Bass, San Francisco, 2004
- [8] P.Drucker, Những thách thức của quản lý trong thế kỷ XXI, NXB Trẻ, Tp HCM, 2003
- [9] Tư duy lại tương lai, (nhiều tác giả). NXB Trẻ, TpHCM, 2002
- [10] Thế kỷ XXI làm lãnh đạo như thế nào? NXB Hà Nội, Hà Nội, 2003
- [11] P.Druker. Những nguyên lý quản trị bất biến mọi thời đại. NXB Trẻ, TpHCM, 2011,
- [12] Subir Chowdhury. Quản lý trong thế kỷ XXI. NXB Giao thông vận tải.Hà Nội, 2006.

Developing Leadership Culture in the Context of the Fourth Industrial Revolution: Theory and Practice

Pham Ngoc Thanh

VNU University of Social Sciences and Humanities, 336 Nguyen Trai, Hanoi, Vietnam

Abstract: This paper focuses on the impact of the Fourth Industrial Revolution on the development of leadership culture through the analysis of the relationship between leadership culture and industrial revolutions. Furthermore, the article addresses the methodological issues of developing leadership culture under the impact of the Fourth Industrial Revolution.

Keywords: Leadership culture, cultural leadership, the Fourth Industrial Revolution