**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI & NHÂN VĂN**

**KHOA-KHOA HỌC QUẢN LÝ**

**-------◊◊◊-------**

****

**ĐẠI CƯƠNG KHOA HỌC QUẢN LÝ**

**Đề bài:Phong cách lãnh đạo là gì? Phân tích đặc trưng cơ bản của phong cách lãnh đạo chuyên quyền, dân chủ và tự do. Theo anh phong cách nào là phù hợp với xu hướng phát triển của xã hội hiện nay? Tại Sao?**

Họ và tên : Nguyễn Văn Dương

Lớp K61A-QL

Mã sinh viên: 16030453

Ngành học: Khoa học quản lý

**LỜI MỞ ĐẦU**

Hoạt động quan trọng trong mọi lĩnh vực hoạt động của con người đó chính là quản lý,bởi vì trong cuộc sống con người luôn cần có hoạt động quản lý,nó có ở khắp mọi nơi, ở mọi lĩnh vực từ kinh tế,văn hóa, xã hội...với mục đích hướng tới sự phát triển mọi mặt theo hệ thống tổ chức bởi vậy vai trò của nhà quản lý rất quan trọng trong các lĩnh vực.Nếu chúng ta ví tổ chức như là một con thuyền thì nhà lãnh đạo sẽ là thuyền trưởng của con thuyền đó.Con thuyền đó đi đúng hướng hay không sẽ là do người lãnh đạo.Hay có thể nói rằng người lãnh đạo được ví như người chỉ huy dàn nhạc giao hưởng, chức năng của ông ta là tạo ra âm thanh hoà phối và nhịp điệu đúng thông qua sự cố gắng tổng hợp của các nhạc công. Tuỳ thuộc vào năng lực của người nhạc trưởng mà dàn nhạc biểu diễn thành công hay không thành công.Việc khai thác đầy đủ tiềm lực của sức người ở mức độ nào đó phụ thuộc vào nghệ thuật lãnh đạo và tài năng của nhà quản lý.

Nhà lãnh đạo là người đứng đầu 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 của mình, họ sẽ thúc đẩy tổ chức phát triển. Khi họ làm sai vai trò, họ sẽ kìm hãm sự phát triển của tổ chức.Bản chất của lãnh đạo có thể được xem là quá trình ảnh hưởng của nhà lãnh đạo với các cấp dưới của mình.Người lãnh đạo là người hoạch định chiến lược, định hướng hành động của tổ chức bởi vậy phong cách lãnh đạo của người đứng đầu tổ chức có tầm ảnh hưởng lớn tới một tổ chức,đây là yếu tố quan trọng hình hành nên cách thức và phương pháp thực hiện nhiệm vụ mà người lãnh đạo lựa chọn sao cho phù hợp tới sự phát triển của tổ chức.

**I PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO VÀ TẦM QUAN TRỌNG TRONG QUẢN LÝ**

“phong cách lãnh đạo là kiểu hoạt động lãnh đạo đặc thù của người lãnh đạo được hình thành trên cơ sở kết hợp chặt chẽ và tác động qua lại biện chứng giữa yếu tố tâm lý chủ quan của người lãnh đạo và yếu tố môi trường xã hội trong hệ thống quản lý”[[1]](#footnote-1)

Phong cách lãnh đạo là nhân tố quan trọng trong quản lý thể hiện tính khoa học và tổ chức mà còn thể hiện nghệ thuật lãnh đạo, bộc lộ phẩm chất, năng lực hoạt động của nhà lãnh đạo khi lựa chọn cách thức,phương pháp lãnh đạo cho bản thân mình để đưa tổ chức đạt được kết quả đã đề ra.Lãnh đạo là sự chỉ dẫn, điều khiển, ra lệnh và đi trước. Các nhà lãnh đạo hành động để giúp một nhóm đạt được các mục tiêu với sự vận dụng tối đa các khả năng của tổ chức là **thực hiện các kế hoạch và tạo động lực cho nhân viên**.

“Những đặc trưng của lãnh đạo là các nhà lãnh đạo thực thi quyền lực của mình” [[2]](#footnote-2)

Từ phong cách lãnh đạo cũng định hướng nên văn hóa của tổ chức đó.Phong cách lãnh đạo do tổng thể những phẩm chất của người lãnh đạo quyết định phần lớn và nhà lãnh đạo có quyền lực để quy định khen thưởng,kỷ luật nhân viên...

“quyền lực có thể được xem như là một dấu hiệu về sự hiệu quả của cá nhân.Đó là khả năng huy động nguồn lực để hoàn thành công việc 1 cách có hiệu quả”[[3]](#footnote-3)

**II CÁC PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO**

Có 3 phong cách dựa trên việc sử dụng quyền lực đó là lãnh đạo theo phong cách chuyên quyền, dân chủ và tự do.việc lựa chọn phong cách lãnh đạo có tầm quan trọng tới sự phát triển của tổ chức và giúp người lãnh đạo từng bước thực hiện công việc của mình một cách hữu hiệu.

**1 phong cách lãnh đạo chuyên quyền**

“Phong cách lãnh đạo chuyên quyền là phương thức lãnh đạo trong đó cá nhân người lãnh đạo quyết đinh tất cả mọi việc, cấp dưới chỉ việc chấp hành.nó đòi hỏi cấp dưới phục từng tuyệt đối, quyết sách là việc của cá nhân người lãnh đạo,cấp dưới không được phép nhúng tay.”[[4]](#footnote-4)

Đối với phong cách lãnh đạo này với các đặc điểm :

- Sử dụng mệnh lệnh 1 chiều từ trên xuống các cấp dưới,đòi hỏi cấp dưới phục tùng tuyệt đối nhưng nó gây cho nhân viên dưới cấp bị gò bó và cảm thấy áp lực công việc

-Người lãnh đạo quyết định tất cả ,tự suy nghĩ, tự tìm hiểu và đưa ra quyết định không cần xem xét qua các ý kiến, góp ý của các cá nhân trong tổ chức đó.

-Đưa ra những quyết định dựa vào kinh nghiệm cá nhân.

Ưu điểm của phong cách

-Cho phép giải quyết nhiệm vụ trong các trường hợp nhanh chóng khi khẩn cấp

-Thời gian ra quyết định nhanh chóng và thống nhất được nhiệm vụ các cấp

-Thích hợp trong 1 số trường hợp như:đào tạo các nhân viên mới vào tổ chức khi họ chưa có kinh nghiệm trong công việc thực tế nhiều bởi vậy người lãnh đạo sẽ đặt ra các mục tiêu với chi tiết cho các nhân viên này nhằm thích ứng với công việc ban đầu.

Nhược điểm:người lãnh đạo bảo thủ không tạo ra cơ hội ,tận dụng tính sáng tạo của tập thể, của các cá nhân trong tổ chức.

**2 phong cách lãnh đạo dân chủ**

Là phong cách dân chủ khi nhà quản lý phân chia quyền lực quản lý của mình cho nhân viên, là tạo ra những cuộc thảo luận của các cá nhân trong tổ chức để lấy ý kiến đóng góp và đưa ra quyết định chính thức mục tiêu chung tổ chức, và người lãnh đạo sẽ đưa ra quyết định cuối cùng.

Đặc điểm của phong cách:

-sau khi người lãnh đạo đưa ra vấn đề thì cấp dưới có thể nêu ra những phương pháp giải quyết vấn đề,qua đó người lãnh đạo sẽ lựa chọn cách giải quyết vấn đề hợp lý và khả thi nhất.Với hình thứ này nhằm sử dụng tối ưu hóa tri thức và kinh nghiệm của cấp dưới.

-Cấp trên và cấp dưới cùng nhau hòa hợp,làm việc với nhau trên tinh thần hợp tác và nhất trí.

-Thường khuyến khích động viên nhân viên,tạo ra các điều kiện thuận lợi để cho những nhân viên cấp dưới được tham gia vào việc lên kế hoạch và xác định mục tiêu .Người lao động thường là nguồn thông tin tốt nhất về sự đóng góp các mục tiêu công việc cụ thể vào việc làm tăng năng suất chung.

Ưu điểm:

-Phong cách lãnh đạo của nhà quản trị phát huy được năng lực tập thể, trí tuệ tập thể, phát huy tính sáng tạo của cấp dưới.Nhà lãnh đạo có thể nhất trí với các ý tưởng của nhân viên và thực hiện theo nó thành 1 quyết sách của tổ chức.

“ một trong những biểu hiện hành vi của người lãnh đạo tác động tới sáng tạo của tổ chức là sự ủng hộ của họ dối với sáng tạo của người dưới quyền”[[5]](#footnote-5)

Việc người lãnh đạo công nhận ý kiến sáng tạo của cấp dưới có ảnh hưởng rất lớn tới sự phát triển của tổ chức,nếu phê chuẩn những ý kiến sáng tạo sai lầm sẽ gây ra nhiều tổn thất ngược lại nếu phê chuẩn những ý kiến sáng tạo khả thi thì có thể đưa tổ chức phát triển theo 1 hướng đi lên.

-Đem lại sự nhất trí trong tổ chức giữa nhân viên và cấp trên của mình trên sự trao đổi, để toàn bộ nhân viên có thể hiểu rõ được muc đích của tổ chức và công việc của họ cần thực hiện như thế nào.Cách nghĩ có hay tới mấy, kiến nghị có sáng kiến tới đâu đi nữa, kế hoạch có hoàn thiện đến cỡ nào, nếu nhân viên không nắm vững và hiểu rõ thì không có cách nào thực hiện được.

Bởi vậy giao tiếp với các cuộc họp với nhân viên sẽ giúp cho nhân viên nắm được kế hoạch và phương hướng phát triển từ đó sẽ kích thích nhiệt tình công tác của nhân viên.Nếu như có được đầy đủ các thông tin trong các cuộc họp nhân viên sẽ không tốn thời gian đi dò hỏi các tin tức và từ đó có nhiều thời gian hơn trong công việc.

-Phát huy được tính sáng tạo cho nhân viên, tránh được những suy nghĩ bó hẹp.

-Tập hợp được mọi ý kiến nhiều chiều, khích lệ đưa ra ý kiến tranh luận từ đó có nhiều sự lựa chọn hơn

- Tinh thần thoải mái trong công việc,hạn chế áp lực lớn trong công việc.Tạo cho các thành viên thấy được tôn trọng

Nhược điểm:

- Nhà lãnh đạo khó đưa ra quyết định bởi nhiều luồng ý kiến nếu lãnh đạo thiếu quyêt đoán trong cuôc họp

- mất nhiều thời gian định hướng.

**3 phong cách lãnh đạo tự do**

Phong cách lãnh đạo này nhà lãnh đạo ít sử dụng quyền lực của mình đối với các cấp dưới và cho phép các nhân viên có quyền tự chủ cao được ra quyết dịnh, tự phép hành động và chịu trách nhiệm cho những quyết định đó trước cấp trên

Đặc điểm

-Người lãnh đạo đưa ra điều kiện cần thiết cần phải thực hiện cho nhân viên của mình

-Người lãnh đạo đề ra mục tiêu cho cấp dưới thực hiện và đồng thời cung cấp thông tin cho nhân viên mình.để cho nhân viên mình tự do sáng tạo và hành động. Ít có sự điều hành từ nhà lãnh đạo.

“Nếu họ có thể chủ động đưa ra những giải pháp cho vấn đề của họ,thành quả đạt được với họ càng có ý nghĩa.Có như vậy họ sẽ cảm thấy họ được quyết định công việc của mình và bởi vậy khả năng tự quản lý của họ sẽ ngày 1 phát triển” [[6]](#footnote-6)

Đối với phong cách này nhà lãnh đạo phải có sự tin tưởng vào khả năng của nhân viên của mình.

Ưu điểm:

-Việc nhân viên tham gia các đánh giá phương án, kế hoạch có thể giúp cho tổ chức xem xét các phương án từ nhiều góc độ từ đó sẽ có đầy đủ nhận thức đầy đủ những ưu điểm, nhược điểm của các phương án.

-Phong cách lãnh đạo này thì nhân viên có được sự thoải mái trong công việc, không bị gò bó

-Phát huy tối đa tính sáng tạo của nhân viên

-lãnh đạo không chịu quá nhiều áp lực

Nhược điểm:

-Dễ mất kiểm soát nhân viên,mất thông tin của tổ chức

-Đòi hỏi nhân viên có năng lực làm việc với kỹ năng, chuyên môn tốt để có được hiệu quả trong công việc được giao phó từ cấp trên

-Dễ bị làm dụng quyền

-Tuy nhiên khi sử dụng phong cách này trước khi nhân viên sẵn sàng cho công việc thì nhân viên sẽ có cảm giác bị bỏ rơi

**III LỰA CHỌN PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO**

Trong thực tế hiện nay thì Phong cách lãnh đạo dựa vào phẩm chất và tâm lý người lãnh đạo,nhưng 1 yếu tố quan trọng ảnh hưởng vào yếu tố phong cách lãnh đạo đó chính là cấp dưới.

“những người cấp dưới là một yếu tố quan trọng trong sự lựa chọn phong cách của người lãnh đạo “[[7]](#footnote-7)

Nếu nhân viên cấp dưới thành thạo về kỹ năng chuyên môn thì nhà lãnh đạo sẽ chọn phong cách dân chủ hơn là độc đoán,nhưng trong trường hợp nhân viên mới tuyển dụng chưa có kinh nghiệm thì nhà lãnh đạo sẽ lựa chọn phong cách lãnh đạo độc đoán bởi vậy cấp dưới là yếu tố quan trọng cùng với đó xem xét yếu tố mức độ áp lực của nhiệm vụ như mặt thời gian ngắn hay dài để lựa chọn phong cách lãnh đạo. Việc theo phong cách nào phụ thuộc vào tình huống thực tế. Người lãnh đạo hiệu quả cần nhận diện được tình huống phát sinh, nhiệm vụ, mục tiêu cần thực hiện để vận dụng phong cách phù hợp. Trong những thời kỳ khó khăn, khủng hoảng hay cần phải cải tổ bộ máy tổ chức, người lãnh đạo nên dùng quyền lực để áp đặt lên các quan điểm đối lập nhau của các bên có quyền lợi liên quan.

Sự khác nhau của 3 phong cách lãnh đạo

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nội dung | Phong cách lãnh đạo chuyên quyền | Phong cách lãnh đạo dân chủ | Phong cách lãnh đạo tự do |
| Quyết định những kế hoạch cho tổ chức | Người lãnh đạo | Do tập thể thảo luận và đưa ra quyết định | Do tập thể hoặc cá nhân quyết định, lãnh đạo không tham gia |
| Phân chia công việc của các nhân viên | Người lãnh đạo | Tập thể quyết định và phân chia | Nhân viên sắp xếp với nhau |

**III PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO PHÙ HỢP VỚI XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN HIỆN NAY**

Với xu hướng phát triển hiện nay đặc biệt là xu hướng phát triển của Việt Nam thì phong cách lãnh đạo tự dân chủ sẽ phù hợp với xu hướng phát triển bởi tổ chức muốn lớn mạnh thì phải nhờ vào năng lực của các cá nhân trong tổ chức đó.

Phong cách này người lãnh đạo có tính quyết đoán của mình khi quyết định cuối cùng với trách nhiệm trong các cuộc họp ,dự thảo ý kiến của nhân viên cấp dưới. Người lãnh đạo theo phong cách này đã tạo nhiều điều kiện cho nhân viên của mình phát triển năng lực của họ,tính sáng tạo, tính trung thành và lòng nhiệt tình với công việc trong việc đưa ra ý kiến và xây dựng kế hoạch quyết định tới mục tiêu chung của tổ chức.Trong hệ thống thì thông tin được chia sẻ trách trường hợp nhân viên hiểu sai phương pháp, cách thức thực hiện công việc.

Với sự phát triển của xã hội ngày nay thì quyền dân chủ ngày càng phát huy, kinh tế thị trường và giao lưu quốc tế ngày càng mở rộng thì mọi người đều mong muốn tham gia,có tiếng nói trong các quyết định có tác động tới cá nhân họ.

Phong cách lãnh đạo dân chủ sẻ là cho nhân viên hiểu rõ bản chất vấn đề của nhiệm vụ chung của tổ chức tránh sự sai lệch về cách thức và phương pháp trong công việc,việc kịp thời uốn nắn những sai lệch là quan trọng đối với tổ chức.Không những nâng cao được chất lượng của kế hoạch mà đó còn có lợi cho việc chấp hành các kế hoạch của nhân viên,nâng cao chất lượng công tác bởi lẽ nhân viên là người nắm vững tình hình các khâu,các giai đoạn mà họ thực hiện đồng thời họ có thể cung cấp thông tin mà họ nắm 1 cách đầy đủ.

**IV KẾT LUẬN**

Tóm lại,phong cách lãnh đạo là kiểu hoạt động đặc trưng của nhà lãnh đạo dựa vào yếu tố tâm lý nhà lãnh đạo kết hợp với các yếu tố tác động tới nhà lãnh đạo như nhân viên cấp dưới,trong các tình huống cụ thể... nó thể hiện tính khoa học và nghệ thuật trong hoạt động quản lý.Việc lựa chọn phong cách lãnh đạo có ảnh hưởng rất lớn tới nền văn hóa của 1 tố chức, bằng cách này hoặc cách khác thì phong cách lãnh đạo luôn tác động tới cấp dưới nhà lãnh đạo định hướng nhân viên làm việc theo nhiệm vụ chung của tổ chức. Với 3 phong cách lãnh đạo là chuyên quyền, dân chủ, tự do đều có những ưu và nhược điểm riêng của nó việc lựa chọn phong cách lãnh đạo luôn là một yếu tố quan trọng và dưới sự tác động từ yếu tố môi trường của tổ chức đó.

Danh mục tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Bá Dương (1999),*tâm lý học quản lý dành cho người lãnh đạo,*Nxb chính trị quốc gia.
2. Paul.H and Ken.B (2005),*quản trị hành vi tổ chức* (Trần Thị Hạnh,Đặng Thành Hưng,Đặng Mạnh Phổ dịch )*,*Nxb Thống Kê
3. Nguyễn Quốc Tuấn và Nguyễn Thị Loan (2008), *phát triển kỹ năng quản trị*,Nxb Tài Chính.

Nguyễn Cảnh Chắt (2007),*nguyên lý quản lý,*Nxb Lao động và xã hội

1. Phạm Thành Nghị (2013),*tính sáng tạo của tổ chức trong doanh nghiệp,*Nxb Đại học quốc gia Hà Nội..

Phạm Minh (2005),*phương pháp quản lý tài chính và nhân sự,Nxb* Lao Động xã hội.

Donnelly .H.J et al. (2001),*quản trị học căn bản* (Vũ Trọng Hùng Dịch),Nxb Thống Kê.

1. Nguyễn Bá Dương (1999),*tâm lý học quản lý dành cho người lãnh đạo,*Nxb chính trị quốc gia,Tr.174. [↑](#footnote-ref-1)
2. Paul.H and Ken.B (2005),*quản trị hành vi tổ chức* (Trần Thị Hạnh,Đặng Thành Hưng,Đặng Mạnh Phổ dịch )*,*Nxb Thống Kê,Tr.268. [↑](#footnote-ref-2)
3. Nguyễn Quốc Tuấn và Nguyễn Thị Loan (2008), *phát triển kỹ năng quản trị*,Nxb Tài Chính,Tr.170. [↑](#footnote-ref-3)
4. Nguyễn Cảnh Chắt (2007),*nguyên lý quản lý,*Nxb Lao động và xã hội,Tr.456. [↑](#footnote-ref-4)
5. Phạm Thành Nghị (2013),*tính sáng tạo của tổ chức trong doanh nghiệp,*Nxb Đại học quốc gia Hà Nội, Tr.104 [↑](#footnote-ref-5)
6. Phạm Minh (2005),*phương pháp quản lý tài chính và nhân sự,Nxb* Lao Động xã hội,Tr.275 [↑](#footnote-ref-6)
7. Donnelly .H.J et al. (2001),*quản trị học căn bản* (Vũ Trọng Hùng Dịch),Nxb Thống Kê,Tr.462 [↑](#footnote-ref-7)