PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

LEADERSHIP STYLE IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL ECONOMIC INTEGRATION

Trần Thị Minh Hải

Khoa Quản trị và Marketing, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp

Đến Tòa soạn ngày 17/01/2024, chấp nhận đăng ngày 28/02/2024

Tóm tắt: Bài báo phân tích tình hình hội nhập kinh tế quốc tế tại Việt Nam và những ảnh hưởng đối với phong cách lãnh đạo, đồng thời đi sâu phân tích về thực trạng phong cách lãnh đạo hiện nay tại Việt Nam. Bên cạnh đó, bài báo đánh giá sự ảnh hưởng của văn hóa, chính trị và kinh tế địa phương đến phong cách lãnh đạo tại Việt Nam, cùng với những cơ hội và thách thức mà hội nhập kinh tế đem lại. Từ đó, tác giả đề xuất những giải pháp chiến lược và đưa ra được mô hình lãnh đạo hiệu quả nhằm hoàn thiện phong cách lãnh đạo để thích ứng với môi trường hội nhập kinh tế quốc tế tại Việt Nam.

Từ khóa: Phong cách lãnh đạo, hội nhập kinh tế quốc tế.

Abstract: The article analyzes the situation of international economic integration in Vietnam and its impact on leadership styles, while also delving into the current state of leadership styles in Vietnam. Additionally, the article evaluates the influence of local culture, politics, and economy on leadership styles in Vietnam, along with the opportunities and challenges brought about by economic integration. Based on that, the research proposes strategic solutions and presents an effective leadership model to enhance leadership styles to adapt to the international economic integration environment in Vietnam.The paper compares the simulation and experimental results of the lubricating oil pressure in the hydrodynamic bearing. Simulating hydrodynamic lubrication for the hydrodynamic bearing based on solving Reynolds equations, oil film thickness equations, load balancing equations with numerical lubrication simulation for bearings method of modeling thermal problems for oil films using finite elements.

Keywords: Leadership styles, international economic integration.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, Việt Nam đã trở thành một đất nước có nền kinh tế đang phát triển nhanh chóng và thu hút sự quan tâm của các nhà đầu tư nước ngoài. Điều này đặt ra một câu hỏi quan trọng: phong cách lãnh đạo nào là hiệu quả và phù hợp trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế tại Việt Nam? Trong một môi trường kinh doanh đa văn hóa và đầy thay đổi, các nhà lãnh đạo cần phải đối mặt với nhiều thách thức, bao gồm sự đa dạng văn hóa, quan hệ đối tác quốc tế và sự cạnh tranh ngày càng khốc liệt. Điều này đòi hỏi sự linh hoạt và kiến thức sâu rộng về quy tắc kinh doanh quốc tế và tôn trọng giá trị văn hóa địa phương. Nghiên cứu về phong cách lãnh đạo trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế tại Việt Nam cung cấp một cơ sở để hiểu rõ hơn về yếu tố quyết định thành công của các nhà lãnh đạo và đề xuất các phương pháp và

chiến lược phù hợp để xây dựng và phát triển phong cách lãnh đạo trong môi trường kinh doanh toàn cầu.

2. THỰC TRẠNG VỀ TÌNH HÌNH HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ VÀ NHỮNG TÁC ĐỘNG ĐẾN NHÀ LÃNH ĐẠO TẠI VIỆT NAM

Việt Nam đang có một sự phát triển đáng kể trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế trong những năm qua. Việc gia nhập WTO vào năm 2007 và ký kết các hiệp định thương mại tự do như CPTPP và EVFTA, Việt Nam đã tạo ra một môi trường thuận lợi cho việc thúc đẩy xuất khẩu, thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) và mở rộng quan hệ thương mại với các quốc gia trên toàn thế giới.

Hội nhập kinh tế quốc tế đã mang đến một loạt cơ hội và thách thức đối với các nhà lãnh đạo tại Việt Nam. Việc tham gia vào nền kinh tế toàn cầu đã mở ra cánh cửa cho các doanh nghiệp và tổ chức Việt Nam tiếp cận các thị trường mới, kết nối với các đối tác quốc tế và áp dụng công nghệ tiên tiến. Theo Báo cáo Phát triển thế giới 2021 của Ngân hàng Thế giới, Việt Nam đã trở thành một trong những nền kinh tế năng động nhất và thu hút được lượng FDI (Foreign Direct Investment) đáng kể.

Một trong những cơ hội lớn nhất của hội nhập kinh tế quốc tế là việc mở rộng quy mô hoạt động. Theo số liệu từ Tổng cục Hải quan Việt Nam, Tính chung năm 2022, tổng kim ngạch xuất khẩu của Việt Nam đạt 371,30 tỷ USD, tăng 10,5%, tương ứng tăng 35,14 tỷ USD so với năm 2021. Điều này cho thấy sự phát triển mạnh mẽ của các ngành công nghiệp xuất khẩu, như dệt may, điện tử, và nông sản. Các nhà lãnh đạo cần có khả năng định hướng chiến lược và tận dụng các cơ hội thị trường để phát triển và mở rộng quy mô hoạt động.

Tuy nhiên, hội nhập kinh tế cũng đặt ra những thách thức đáng kể. Các doanh nghiệp và tổ chức Việt Nam phải đối mặt với sự cạnh tranh gay gắt từ các đối thủ quốc tế. Theo Báo cáo đánh giá cạnh tranh toàn cầu năm 2021 của Viện Nghiên cứu kinh tế và chính sách (VEPR), chỉ số cạnh tranh toàn cầu của Việt Nam đã tăng từ 64,63 năm 2010 lên 66,71 năm 2021, chứng tỏ sự cạnh tranh gia tăng trong thời gian qua. Điều này đòi hỏi các nhà lãnh đạo phải có năng lực quản lý cao và khả năng định hướng chiến lược để đảm bảo sự cạnh tranh và tăng trưởng bền vững.

Một thách thức khác đối với các nhà lãnh đạo tại Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế là thích nghi với các quy chuẩn và tiêu chuẩn quốc tế. Việc đáp ứng các yêu cầu về chất lượng, an toàn, bảo vệ môi trường và quản lý chuỗi cung ứng là ưu tiên hàng đầu. Chẳng hạn, việc tuân thủ các quy định của Hiệp hội Quốc tế về Tiêu chuẩn hóa (ISO) và các tổ chức tiêu chuẩn quốc tế khác đòi hỏi sự đầu tư và nỗ lực từ phía các nhà lãnh đạo để thích nghi và tuân thủ.

Hơn nữa, yếu tố văn hóa, chính trị và kinh tế địa phương cũng có ảnh hưởng đáng kể đến quyết định và hành động của các nhà lãnh đạo tại Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Việc xây dựng và duy trì một môi trường kinh doanh ổn định, đáng tin cậy và minh bạch là một thách thức quan trọng. Theo Báo cáo Thị trường kinh doanh năm 2021 của Học viện Kinh tế Quốc gia, sự ổn định chính trị và hành pháp của Việt Nam đã cải thiện đáng kể trong thập kỷ qua, tuy nhiên vẫn còn một số vấn đề cần được làm rõ và cải thiện, như tham nhũng và pháp luật không rõ ràng.

Các nhà lãnh đạo cần có khả năng thích nghi với sự thay đổi nhanh chóng và không chắc chắn trong môi trường kinh doanh quốc tế.

Điều này đòi hỏi khả năng định hướng chiến lược, khả năng thích ứng và khả năng đổi mới. Các nhà lãnh đạo cần đầu tư vào việc nâng cao năng lực quản lý, phát triển nhân lực và đổi mới công nghệ để thích ứng với các xu hướng và yêu cầu mới trong môi trường kinh doanh quốc tế.

Trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, các nhà lãnh đạo cần xem xét và đánh giá kỹ lưỡng các lợi ích và rủi ro của việc tham gia vào các hiệp định thương mại tự do và các tổ chức kinh tế quốc tế. Ví dụ, việc tham gia Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) đã mang đến nhiều lợi ích cho Việt Nam, như mở cửa thị trường mới, giảm thuế quan và thu hút FDI. Tuy nhiên, cũng có những thách thức, như áp dụng các quy định và tiêu chuẩn mới, cạnh tranh với các đối tác trong khu vực và thay đổi cạnh tranh trong nền kinh tế nội địa.

Hội nhập kinh tế quốc tế đã mang đến nhiều cơ hội và thách thức cho các nhà lãnh đạo tại Việt Nam. Việc tham gia vào nền kinh tế toàn cầu đã mở ra cánh cửa cho việc mở rộng quy mô hoạt động và tiếp cận các thị trường mới. Tuy nhiên, cạnh tranh gay gắt, thích nghi với quy chuẩn và tiêu chuẩn quốc tế, sự ổn định chính trị và hành pháp, và khả năng thích nghi và đổi mới đều là những thách thức cần được vượt qua. Các nhà lãnh đạo cần có khả năng định hướng chiến lược, nâng cao năng lực quản lý và thích ứng với sự thay đổi để đạt được thành công trong môi trường kinh doanh quốc tế ngày càng phức tạp.

3. THỰC TRẠNG VỀ PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO TẠI VIỆT NAM HIỆN NAY

Phong cách lãnh đạo đóng vai trò quan trọng trong việc xác định thành công của một tổ chức hay doanh nghiệp. Trong thời đại hiện đại, với sự phát triển nhanh chóng của công nghệ và sự biến đổi trong môi trường kinh doanh, các nhà lãnh đạo cần phải áp dụng những phong cách lãnh đạo phù hợp để đối phó với những thách thức mới. Dưới đây là một số phong cách lãnh đạo phổ biến đang được áp dụng và những hạn chế có thể đi kèm:

- Phong cách lãnh đạo độc đoán: Phong cách này tập trung vào quyền lực tuyệt đối và quyết định đơn phương của nhà lãnh đạo. Họ thường đưa ra quyết định một mình mà không tham khảo ý kiến của nhân viên. Tuy nhiên, một số tồn tại khi sử dụng phong cách lãnh đạo độc đoán là thiếu sự tham gia và sáng tạo từ các thành viên trong tổ chức, gây ra cảm giác không động viên và thiếu sự cam kết từ phía nhân viên.

- Phong cách lãnh đạo dân chủ: Đây là phong cách tạo điều kiện cho sự tham gia và đóng góp của tất cả các thành viên trong tổ chức. Nhà lãnh đạo dân chủ khuyến khích sự thảo luận, lắng nghe ý kiến và đưa ra quyết định dựa trên sự đồng thuận hoặc phương pháp đa số. Tuy nhiên, một số tồn tại trong phong cách lãnh đạo dân chủ có thể là việc mất thời gian trong quá trình đưa ra quyết định và khó khăn trong việc đạt đồng thuận từ tất cả các thành viên.

- Phong cách lãnh đạo tự do: Phong cách này tập trung vào tạo ra một môi trường làm việc tự do và khuyến khích sự sáng tạo và độc lập của nhân viên. Nhà lãnh đạo tự do thường tin tưởng và giao quyền cho nhân viên trong việc ra quyết định và thực hiện công việc. Tuy nhiên, một số tồn tại của phong cách lãnh đạo tự do có thể là việc thiếu sự định hướng và hỗ trợ từ nhà lãnh đạo, dẫn đến mất định hướng và không đồng nhất trong tổ chức.

- Phong cách lãnh đạo chuyên quyền: Phong cách này tập trung vào quyền lực và kiểm soát

của nhà lãnh đạo. Họ đưa ra quyết định và chỉ đạo một cách chặt chẽ và không để đội ngũ tham gia hoặc đóng góp nhiều. Tuy nhiên, một số tồn tại của phong cách lãnh đạo chuyên quyền là sự thiếu linh hoạt và khó khăn trong việc thích ứng với sự biến đổi và tạo động lực cho nhân viên.

- Phong cách lãnh đạo chuyển đổi: Đây là phong cách lãnh đạo tập trung vào việc thay đổi và đổi mới trong tổ chức. Nhà lãnh đạo chuyển đổi khuyến khích sự linh hoạt, tư duy sáng tạo và khả năng thích ứng với môi trường kinh doanh thay đổi. Tuy nhiên, một số tồn tại của phong cách lãnh đạo chuyển đổi là việc đối mặt với sự khó khăn trong việc thay đổi và đảm bảo sự chấp nhận và cam kết từ phía nhân viên.

- Phong cách lãnh đạo giao dịch: Phong cách này tập trung vào việc quản lý hiệu suất và đạt được mục tiêu thông qua việc thiết lập các giao dịch hoặc thỏa thuận với nhân viên. Nhà lãnh đạo giao dịch tạo ra một môi trường xứng đáng và đáp ứng cho thành viên trong tổ chức dựa trên việc đánh giá và thưởng phạt. Tuy nhiên, một số tồn tại của phong cách lãnh đạo giao dịch là việc thiếu sự động viên và động lực nội tại từ phía nhân viên, gây ra sự phụ thuộc vào phần thưởng và hình phạt.

Tựu chung lại, một số hạn chế trong việc áp dụng các kiểu phong cách trên là:

Thiếu sự linh hoạt: Một số nhà lãnh đạo hiện nay có xu hướng quá kiên quyết và khó thích ứng với sự thay đổi. Trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế, môi trường kinh doanh thay đổi liên tục và nhanh chóng. Do đó, những nhà lãnh đạo cần phải có khả năng linh hoạt để thích ứng với những biến đổi này.

Thiếu khả năng tạo động lực: Một số nhà lãnh đạo hiện nay chưa thể hiện đầy đủ khả năng tạo động lực và cảm hứng đối với nhân viên. Điều này dẫn đến sự thiếu động lực và cam kết trong công việc, ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc và sự phát triển cá nhân của nhân viên.

Thiếu khả năng thích ứng với đa dạng: Trong một thế giới ngày càng đa dạng, việc quản lý và lãnh đạo các nhóm đa văn hóa và đa dạng đòi hỏi những kỹ năng đặc biệt. Một số nhà lãnh đạo hiện nay có thể gặp khó khăn trong việc thích ứng và xây dựng một môi trường làm việc thoải mái và chấp nhận đa dạng.

Thiếu khả năng lắng nghe và xây dựng mối quan hệ: Một số nhà lãnh đạo hiện nay thiếu khả năng lắng nghe và xây dựng mối quan hệ tốt với nhân viên. Điều này có thể dẫn đến sự thiếu thông tin và hiểu biết về tình hình thực tế trong tổ chức, cũng như sự thiếu sự hỗ trợ và sự tin tưởng từ phía nhân viên.

Mặc dù, các phong cách lãnh đạo trên có ưu điểm và hạn chế riêng, nhưng không có một phong cách lãnh đạo nào là hoàn hảo cho tất cả các tình huống. Mỗi phong cách lãnh đạo có thể thích hợp trong một ngữ cảnh cụ thể và với mục tiêu và giá trị của tổ chức. Quan trọng là nhà lãnh đạo có khả năng nhận biết và linh hoạt áp dụng các phong cách lãnh đạo khác nhau để đáp ứng yêu cầu của từng tình huống và đảm bảo sự phát triển và thành công của tổ chức và thành viên trong đội ngũ.

4. MỘT SỐ ĐỀ XUẤT HOÀN THIỆN PHONG CÁCH LÃNH ĐẠO ĐÁP ỨNG VỚI THỜI KỲ HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

Để hoàn thiện phong cách lãnh đạo và đáp ứng với thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế, các nhà lãnh đạo có thể áp dụng các giải pháp sau:

Phát triển khả năng linh hoạt: Nhà lãnh đạo cần tích cực rèn luyện khả năng thích ứng và linh hoạt. Điều này có thể được đạt được thông qua việc học hỏi, đào tạo và tham gia

vào các hoạt động phát triển cá nhân. Các nhà lãnh đạo cần có khả năng nhìn nhận và thích ứng với sự thay đổi, tạo điều kiện cho sự linh hoạt trong quyết định và hành động.

Tạo động lực và cảm hứng: Nhà lãnh đạo cần phải có khả năng tạo động lực và cảm hứng cho nhân viên. Điều này có thể đạt được bằng cách thúc đẩy sự tham gia và đóng góp của nhân viên, tạo ra môi trường làm việc động lực và phát triển khả năng cá nhân. Nhà lãnh đạo cần thể hiện sự mẫn cảm và quan tâm đến nhu cầu và mục tiêu của từng nhân viên để tạo ra sự cam kết và động lực trong công việc.

Xây dựng môi trường đa dạng và bình đẳng: Nhà lãnh đạo cần thể hiện tôn trọng và đảm bảo tính công bằng và đa dạng trong tổ chức. Họ cần xây dựng một môi trường làm việc thoải mái và an toàn cho tất cả nhân viên, không phân biệt đối xử dựa trên giới tính, văn hóa, tôn giáo hay bất kỳ yếu tố đa dạng nào khác. Đồng thời, nhà lãnh đạo cần đảm bảo rằng tất cả nhân viên có cơ hội thăng tiến và phát triển trong tổ chức.

Tăng cường kỹ năng lắng nghe và xây dựng mối quan hệ: Nhà lãnh đạo cần phát triển kỹ năng lắng nghe chân thành và xây dựng mối quan hệ tốt với nhân viên. Họ nên tạo ra một môi trường mà nhân viên có thể tự do chia sẻ ý kiến, góp ý và đề xuất. Đồng thời, nhà lãnh đạo cần thể hiện sự quan tâm và hỗ trợ đối với nhân viên, giúp họ phát triển và đạt được mục tiêu cá nhân.

Đầu tư vào đào tạo và phát triển: Nhà lãnh đạo cần nhận thức về tầm quan trọng của đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân viên. Họ nên xác định nhu cầu đào tạo và phát triển của tổ chức và cá nhân, và tạo ra các chương trình phát triển phù hợp để nâng cao kỹ năng và năng lực của nhân viên.

Đề xuất một mô hình lãnh đạo hiệu quả là mô hình "Lãnh đạo phối hợp và định hướng". Mô hình này kết hợp hai yếu tố quan trọng trong lãnh đạo: sự phối hợp và sự định hướng.

Sự phối hợp:

- Lãnh đạo phối hợp đặt sự tương tác và hợp tác lên hàng đầu. Họ xem nhân viên là đối tác và thúc đẩy sự tham gia và đóng góp của mọi người.
- Lãnh đạo tạo điều kiện để nhân viên thể hiện ý kiến, ý tưởng và góp ý của mình. Họ lắng nghe và đánh giá các ý kiến này một cách công bằng và xây dựng, tạo ra một môi trường mở và tôn trọng ý kiến đa dạng.
- Lãnh đạo phối hợp khuyến khích sự làm việc nhóm và tạo ra cơ hội cho nhân viên hợp tác và chia sẻ kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm của mình.

Họ tạo ra một môi trường làm việc thoải mái và an toàn, khuyến khích sự giao tiếp mở và xây dựng mối quan hệ tốt giữa các thành viên trong tổ chức.

Sự định hướng:

- Lãnh đạo định hướng đặt sự lãnh đạo và hướng dẫn lên hàng đầu. Họ có tầm nhìn, mục tiêu và kế hoạch rõ ràng và giúp định hướng cho tổ chức và nhân viên.
- Lãnh đạo định rõ vai trò, nhiệm vụ và kỳ vọng của từng cá nhân trong tổ chức. Họ cung cấp hướng dẫn và hỗ trợ để giúp nhân viên hiểu rõ mục tiêu và đạt được hiệu suất cao.
- Lãnh đạo định rõ quy trình và quy tắc làm việc, giúp tăng tính hiệu quả và đảm bảo sự nhất quán trong công việc. Họ đảm bảo việc đánh giá và phản hồi định kỳ để theo dõi tiến độ và cung cấp hướng dẫn cần thiết. Họ cũng đưa ra quyết định một cách quyết đoán và đảm bảo sự thực hiện chặt chẽ của chúng.

Mô hình "Lãnh đạo phối hợp và định hướng"

kết hợp sự phối hợp và sự định hướng để tạo ra một môi trường lãnh đạo động lực và hiệu quả. Sự phối hợp giúp tạo sự tham gia và đóng góp của tất cả các thành viên, tạo ra một môi trường hợp tác và sáng tạo. Sự định hướng đảm bảo việc xác định rõ mục tiêu và định hướng công việc, giúp đạt được hiệu suất cao và đảm bảo sự nhất quán trong tổ chức. Mô hình này cần được áp dụng linh hoạt và điều chỉnh phù hợp với tính chất và môi trường làm việc của tổ chức cụ thể. Đồng thời, lãnh đạo cần có khả năng linh hoạt và nhạy bén để điều chỉnh sự phối hợp và định hướng dựa trên tình hình và yêu cầu thay đổi. Lãnh đạo phối hợp và định hướng đòi hỏi các kỹ năng như lắng nghe chân thành, giao tiếp hiệu quả, khả năng xây dựng mối quan hệ và tạo động lực cho nhân viên. Đồng thời, lãnh đạo cần có khả năng lãnh đạo chiến lược, định hướng và quyết đoán.

Tóm lại, mô hình "Lãnh đạo phối hợp và định hướng" kết hợp sự phối hợp và định hướng để tạo ra một môi trường lãnh đạo hiệu quả. Sự phối hợp khuyến khích sự tham gia và đóng góp của mọi người, trong khi sự định hướng giúp định rõ mục tiêu và định hướng công việc. Sự kết hợp này đem lại hiệu quả cao và tạo ra một tổ chức động, sáng tạo và thành công.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Nguyễn Văn Dương. Phong cách lãnh đạo là gì? Các phong cách lãnh đạo nổi bật? Chuyên trang thông tin tổng hợp (2023).

[2] Viện Nghiên cứu kinh tế và chính sách (VEPR) (2021). Sách Báo cáo thường niên Kinh tế Việt Nam năm 2021.

[3] Tổng cục Hải quan Việt Nam (2022). Tình hình xuất khẩu, nhập khẩu hàng hóa của Việt Nam tháng 12 và 12 tháng/2022.

[4] Báo cáo phát triển Thế giới (2021) https://wdr2021.worldbank.org/?cid=eap_fb_vietnam_vn_ext&fbclid=IwAR0baOZ3E7ppp4-_-u5zW8csWe3HRXP71kAxr03iAzbXv-cqqwpc18n2sck, truy cập ngày 18/12/2023.

[5] https://blog.hubspot.com/marketing/leadership-styles, truy cập ngày 20/12/2023.

Thông tin liên hệ: **Trần Thị Minh Hải**

Điện thoại: 0972 332 290 - Email: ttmhai@uneti.edu.vn

Khoa Quản trị và Marketing, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp.