

TÂM LÝ HỌC DÀNH CHO LÃNH ĐẠO

PSYCHOLOGY FOR LEADERS

(Quản lý hiệu quả hơn nhờ cách thức tạo ra động lực, xung đột và quyền lực - Using Motivation, Conflict, and Power to Manage More Effectively)

Tác giả: Dean Tjosvold - Mary M. Tjosvold

Người dịch: Thanh Hằng - Hiệu đính: Cam Thảo

LỜI GIỚI THIỆU

Lãnh đạo là quá trình gây ảnh hưởng đến hành vi của một cá nhân hay một nhóm người nhằm đạt được mục đích của tổ chức trong những điều kiện nhất định. Muốn tác động đến hành vi của nhân viên một cách hiệu quả thì người lãnh đạo cần phải am hiểu tâm lý của họ, hiểu được tâm tư nguyện vọng, tình cảm để từ đó tạo được động lực thúc đẩy nhân viên thực hiện mục đích của tổ chức. Người lãnh đạo phải hiểu tâm lý nhân viên để đánh giá chính xác năng lực và tính cách của nhân viên mình, từ đó đặt họ đúng vị trí để giúp họ phát huy hết năng lực và sức sáng tạo của bản thân. Hiểu được tâm lý của nhân viên mình, người lãnh đạo sẽ tạo được thiện cảm với họ, giúp họ thực hiện nhiệm vụ một cảm tự giác và gắn bó hơn với tổ chức. Trong quá trình lãnh đạo, người lãnh đạo cũng phải nắm bắt được những yếu tố tâm lý xã hội, tâm lý nhóm, động thái nhóm để có thể quản lý được xung đột diễn ra trong tập thể và từ đó giải quyết những xung đột tiêu cực một cách hợp lý, góp phần xây dựng bầu không khí lành mạnh trong tập thể.

Cuốn sách “Tâm lý học dành cho lãnh đạo” cung cấp cho bạn đọc - các nhà nghiên cứu, những người lãnh đạo trong các tổ chức và công ty, các học viên theo học các khóa về kỹ năng lãnh đạo - những kiến thức hết sức cơ bản về đời sống tâm lý con người cũng như những yếu tố tâm lý ảnh hưởng tới hành vi của cá nhân khi họ tồn tại trong một nhóm và tổ chức. Với những kiến thức đó, người lãnh đạo có thể tạo động lực thúc đẩy nhân viên làm việc một cách tốt nhất, quản lý và giải quyết được những mâu thuẫn và xung đột trong các tổ chức cũng như nâng cao và sử dụng quyền lực của mình trong quá trình lãnh đạo một cách hiệu quả.

Xin trân trọng giới thiệu cùng quý độc giả cuốn sách hữu ích này.

TP.HCM, tháng 5 năm 2010

TS. Tâm lý học Thái Trí Dũng

Trưởng bộ môn kinh tế lao động và QLNNL

Trường Đại Học Kinh Tế TP.HCM

LỜI NÓI ĐẦU

Việc lãnh đạo và thảo luận về thuật lãnh đạo là một phần trong di sản con người của chúng ta. Nhưng việc nghiên cứu thực nghiệm về thuật lãnh đạo chỉ bắt đầu cách đây vài thập kỷ. Còn việc nghiên cứu tâm lý về hành vi quản lý và tổ chức đã được thực hiện trên diện rộng tại các trường quản trị kinh doanh từ đầu thập niên 60. Như vậy, chúng ta chỉ mới bắt đầu cuộc hành trình phát triển tầm hiểu biết về tâm lý của các cá nhân, các mối quan hệ và các tổ chức đầy phức tạp để hiểu về thuật lãnh đạo.

Chúng ta may mắn khi có thể tận dụng được lĩnh vực tâm lý học cũng như nghiên cứu về thuật lãnh đạo. Hơn một thế kỷ qua, hàng ngàn chuyên gia tâm lý học đã miệt mài nghiên cứu để phát triển các lý thuyết vững chắc, đồng thời tiến hành nghiên cứu thực nghiệm nhằm kiểm chứng và mở rộng những lý thuyết này. Có rất nhiều tên tuổi cần được nhắc đến, tuy nhiên, trong phần chú thích cuối cùng, chúng tôi chỉ kể tên những chuyên gia tâm lý có công trình nghiên cứu được sử dụng trong cuốn sách này. Chúng tôi xin được bày tỏ lòng tri ân sâu sắc đối với họ.

Xin cảm ơn những người đã trực tiếp giúp đỡ chúng tôi viết nên cuốn sinh này. Các thành viên trong công ty gia đình và các nhà quản lý của chương trình Thạc sĩ Quản trị kinh doanh thuộc trường Đại học Simon Fraser, cũng như các nhà quản lý của những công ty mà chúng tôi có dịp cộng tác - những người đã thách thức chúng tôi mở rộng các ý tưởng của mình và khiến cho chúng trở nên hữu ích hơn. Biên tập viên John Mahaney của John Wiley & Sons đã tin tưởng chúng tôi, Eleanor MacDonald đã cho chúng tôi những lời khuyên đúng đắn. Mẹ chúng tôi, bà Margaret Tjosvold, một minh chứng thuyết phục nhất về mức độ hữu ích của việc kết hợp giữa tâm lý học với việc quan tâm đến mọi người, khả năng truyền cảm hứng và tinh thần lao động hăng say. Gia đình Aba-akram giúp chúng tôi hiểu về mức độ biến hóa hiệu quả của khả năng lãnh đạo. Jenny Tjosvold cùng với Jasson, Wesley, Lena và Colleen đã tạo ra bầu không khí gia đình vui vẻ, hạnh phúc, giúp chúng tôi chuyên tâm vào công việc này.

Cũng giống như lãnh đạo, việc viết nên một cuốn sách chỉ có thể thành công khi có sự hợp tác của mọi người. Một khi các tư tưởng và quan điểm của cuốn sách này khiến bạn suy nghĩ và giúp bạn có dịp xem xét lại kiến thức của mình về vai trò lãnh đạo, đồng thời tìm ra các phương pháp mới để hợp tác hiệu quả, thì có nghĩa là cuốn sách đã hoàn thành được sứ mệnh của nó. Xin cảm ơn bạn đã cho chúng tôi cơ hội được tạo ra sự khác biệt cho bạn và cho những người cùng làm việc với bạn.

Dean Tjosvold - Mary M. Tjosvold

PHẦN GIỚI THIỆU

Thách thức đặt ra đối với các nhà lãnh đạo là phải đoàn kết mọi người vì mục đích chung. Việc hoàn thành cam kết đó trong thế giới phân khúc, không ngừng biến động và đầy áp lực hiện nay đòi hỏi

bản thân nhà lãnh đạo phải có tính chính trực, sự tự nhận thức và nhạy cảm đối với mọi người. Nhà lãnh đạo phải sẵn sàng chấp nhận rủi ro và thử nghiệm, có khả năng ăn nói lưu loát và là mẫu người của phương pháp làm việc mới, có óc tổ chức và linh hoạt. Nhà lãnh đạo phải biết cách khiến mọi người trung thành và có kế hoạch cho tương lai mà không cần bảo đảm về một công việc lâu dài. Nhà lãnh đạo phải đối mặt với các xung đột và giải quyết chúng một cách trung thực và cởi mở nhằm giảm thiểu thất bại và giải quyết được vấn đề. Ngày nay, nhà lãnh đạo đòi hỏi phải kiên trì, phóng khoáng, hiểu biết, và giúp nhân viên có động lực và kỹ năng.

Dù muốn hay không nhà lãnh đạo phải là nhà tâm lý học. Việc áp dụng kiến thức về tài chính, kỹ thuật và các chuyên môn khác của nhà lãnh đạo phụ thuộc vào vai trò của họ và ngành nghề mà họ tham gia, nhưng tất cả nhà lãnh đạo đều phải làm việc với con người và thông qua con người để hoàn thành các mục tiêu. Để đối mặt với các thử thách lãnh đạo hiện nay, nhà lãnh đạo phải có kiến thức vững chắc về tâm lý học cũng như kỹ năng và quyết tâm áp dụng chúng. Cuốn sách này trình bày những hiểu biết sâu sắc về tâm lý học đối với các vấn đề quan trọng như tầm nhìn chung, hợp tác, quyền lực, cảm xúc và xung đột để dẫn dắt bạn và nhân viên của bạn trở thành một đội ngũ làm việc hiệu quả.

Nhà lãnh đạo ở vào vị trí đặc biệt để tận dụng được kiến thức về tâm lý học. Mỗi ngày, nhà lãnh đạo phải đáp lại các mối bận tâm của nhân viên, quan tâm đến cảm giác của họ, khiến họ yên lòng và cân nhắc các kế hoạch của bản thân. Nhà lãnh đạo phải thể hiện được sự thành thật và những công việc cần đạt được. Họ phải là người dày dạn và biết cách đương đầu với áp lực. Nhà lãnh đạo thúc đẩy và truyền năng lượng cho nhân viên thông qua hình thức khen thưởng. Nhà lãnh đạo phải biết khuyến khích và củng cố văn hóa đoàn kết trong một tổ chức.

Nhân viên luôn tìm kiếm ở người lãnh đạo sự định hướng, các chuẩn mực đạo đức và phương pháp làm việc. Liệu các nhân viên có phải tỏ ra thờ ơ và lạnh lùng không, hoặc có nên thẳng thắn và trung thực không? Họ nên cởi mở hay thận trọng? Nhân viên muốn biết liệu cấp trên muốn họ làm việc độc lập, thi đua, hay nỗ lực cùng nhau để hoàn thành mục tiêu chung.

Nhà lãnh đạo có thể có ảnh hưởng lớn đến cuộc sống hàng ngày của nhân viên cũng như kinh nghiệm về thành công của họ. Nhân viên có cảm nghĩ và quan điểm mạnh mẽ về cấp trên của mình. Đáng tiếc là họ thường trở nên thất vọng khi cấp trên của họ quá kiêu căng và thô lỗ hoặc quá kém cỏi và nhạt nhẽo.

Nhiều nhà quản lý mà chúng tôi từng có dịp cộng tác thường phàn nàn về cấp trên của mình, thậm chí còn mô tả sếp là tầm thường và bất tài. (Họ không mấy lo lắng rằng cấp dưới của họ sẽ trở nên thất vọng). Cách đây vài năm, trong chương trình bạn nghe đài bàn về những điều tạo nên một lãnh đạo giỏi, thính giả đã được nghe những điều hơi “lạ tai” khi một số người bình luận về cấp trên của mình với giọng điệu rất chua chát. Phát thanh viên của chương trình đã hy vọng một ngày nào đó, cô ta sẽ gặp được một vị sếp lý tưởng!