

SỰ RA ĐỜI CỦA LÃNH ĐẠO HỌC Ở VIỆT NAM VÀ PHẠM TRÙ TRUNG TÂM, XUẤT PHÁT CỦA LÃNH ĐẠO HỌC

★ GS, TS NGUYỄN ĐĂNG THÀNH

*Viện Lãnh đạo học và Chính sách công,
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

● **Tóm tắt:** Hoạt động lãnh đạo và nhận thức về lãnh đạo ở Việt Nam và trên thế giới có hàng ngàn năm lịch sử. Lãnh đạo phát triển đất nước trong bối cảnh đầy biến động đòi hỏi chủ thể lãnh đạo phải hiểu sâu những vấn đề đặc trưng, chuyên sâu của “Hoạt động lãnh đạo”. Lãnh đạo học ở Việt Nam ra đời là một đáp ứng đòi hỏi đó. Trong giai đoạn đầu xây dựng môn học, trên cơ sở tiếp thu những tri thức của Khoa học lãnh đạo thế giới và đặc biệt chú trọng thực tiễn lãnh đạo trong hệ thống chính trị ở Việt Nam, bài viết dành trọng tâm trình bày, luận giải những phương diện cần làm rõ của phạm trù “Hoạt động lãnh đạo” – phạm trù trung tâm, xuất phát của Khoa học lãnh đạo với mong muốn góp phần tạo được khung logic cho sự xây dựng và phát triển nội dung khoa học của Lãnh đạo học ở Việt Nam.

● **Từ khóa:** Hoạt động lãnh đạo; đối tượng lãnh đạo; khách thể lãnh đạo; Lãnh đạo học ở Việt Nam.

1. Hoạt động lãnh đạo trong lịch sử

Trong thực tiễn lịch sử, hoạt động lãnh đạo và cùng với nó là nhận thức về hoạt động lãnh đạo ra đời từ khá sớm. Nhiều quan niệm, tư tưởng về lãnh đạo ra đời từ vài ngàn năm trước trong lịch sử văn minh nhân loại (tư tưởng phương Đông cổ - trung đại, Hy Lạp - La Mã cổ đại...).

Trong thế giới cận hiện đại, bắt đầu từ Cách mạng Công nghiệp lần thứ nhất, giải quyết mâu thuẫn giữa quản lý (đại diện cho chủ sở hữu tư bản) và công nhân trong quan hệ sản xuất, theo hướng đôi bên cùng có lợi, đã xuất hiện lý thuyết “Quản lý khoa học” của Feredric W. Taylor (1856 - 1915)⁽¹⁾ ở Mỹ và “Quản lý tổng quát” của Henry

Fayol (1841 - 1925)⁽²⁾ ở Pháp. Trong các lý thuyết này, lãnh đạo được xem như một chức năng của quản lý. Từ thế kỷ XVIII, XIX khi kinh tế công nghiệp phát triển mạnh, đến giữa thế kỷ XX, nhiều lý thuyết về lãnh đạo đã tách khỏi lý thuyết quản lý, hình thành môn khoa học mới - Khoa học về lãnh đạo. Từ đây trong khoa học hiện đại, lãnh đạo được xem là một hình thức hoạt động cấp cao của quản lý, có nhiều tính chất phức tạp và quan trọng hơn hoạt động quản lý.

Ở Việt Nam, từ lịch sử mấy ngàn năm dựng nước và giữ nước, cũng xuất hiện và để lại cho đến ngày nay nhiều tư tưởng trọng yếu, sâu sắc và vững bền trong cai trị đất nước. Từ triều đại

Lý, Trần, Lê, Nguyễn... với Trần Hưng Đạo, Nguyễn Trãi, Quang Trung... Đặc biệt, đỉnh cao là Hồ Chí Minh của thời kỳ hiện đại. Những tư tưởng về lãnh đạo, hoạt động của người lãnh đạo ngày càng được thể hiện một cách căn cơ, hệ thống, cụ thể và thiết thực. Tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” (1947) của Chủ tịch Hồ Chí Minh là một trong những tác phẩm tiêu biểu bàn về hoạt động lãnh đạo.

Lịch sử Việt Nam hiện đại gắn liền với sự ra đời, hoạt động của Đảng Cộng sản Việt Nam - lãnh đạo toàn thể dân tộc đấu tranh giành độc lập và lập nên nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa. Qua hai cuộc kháng chiến trường kỳ, thống nhất đất nước, đến nay, Đảng Cộng sản Việt Nam vẫn là Đảng chính trị duy nhất lãnh đạo sự nghiệp bảo vệ và xây dựng đất nước phát triển theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Chính từ trong thực tiễn đó, hoạt động lãnh đạo - hoạt động căn bản, chính yếu, tập trung của Đảng Cộng sản, ngay từ đầu và xuyên suốt đã được Nguyễn Ái Quốc - Hồ Chí Minh và những lãnh tụ các thời kỳ của Đảng tự giác, ý thức, đúc rút, tổng kết rồi truyền bá, đào tạo, huấn luyện cán bộ. Mở đầu là tác phẩm “Đường cách mệnh” của lãnh tụ Nguyễn Ái Quốc với những “Thanh niên Cách mạng đồng chí Hội” (năm 1925 - 1927, tại Quảng Châu, Trung Quốc). Tiếp đó, trong suốt quá trình kháng chiến kiến quốc với “Sửa đổi lối làm việc” (năm 1947) của Chủ tịch Hồ Chí Minh tại chiến khu Việt Bắc... Qua đó, dần hình thành một hệ thống kiến thức và phương pháp về hoạt động lãnh đạo sát với thực tiễn ngày một rộng, sâu trên cơ sở những nguyên lý nền tảng của chủ nghĩa Mác - Lênin, với nhiều bộ môn khoa học như Chính trị học, Lãnh đạo học, Quản lý học... trong hệ thống trường Đảng (nay là Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh).

Vậy, những tư tưởng, nội dung, phương pháp về lãnh đạo, hoạt động lãnh đạo chính trị ở Việt

Nam trong thực tiễn lịch sử đã ra đời, tồn tại và được phát triển tập trung trong chính hoạt động lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam. Một trong những hình thức thể hiện có hệ thống, tập trung những giá trị căn bản nhất là nội dung chương trình và hệ thống nghiên cứu, đào tạo lý luận chính trị của Đảng.

2. Sự ra đời của Lãnh đạo học ở Việt Nam

So với những giai đoạn lịch sử trước, hoạt động lãnh đạo của Đảng, Nhà nước và các tổ chức trong hệ thống chính trị ở Việt Nam hiện nay, bên cạnh những nội dung, vấn đề đã được nắm vững, làm chủ đã xuất hiện không ít những nội dung, vấn đề, thách thức mới.

Nội dung, đối tượng lãnh đạo ngày càng phong phú, đa dạng trong điều kiện xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, nhiều lực lượng, thành phần kinh tế cùng hoạt động, hội nhập rộng và sâu với kinh tế toàn cầu. Những vấn đề mang tính toàn cầu từ nội dung kinh tế quốc tế, sự phát triển bùng nổ của công nghệ số, nền kinh tế số, của những vấn đề môi trường, an ninh phi truyền thống... cho đến những chuyển dịch lớn của trật tự địa chính trị thế giới,... đang đặt ra hàng loạt những thách thức cho sự lãnh đạo phát triển đất nước.

Thực tiễn đó đòi hỏi sự hiểu biết, am tường ngày càng rộng, sâu sắc, cụ thể hơn nữa ở nhiều lĩnh vực mới lạ của chủ thể lãnh đạo. Song cũng chính từ sự đi sâu, mở rộng những nội dung lãnh đạo, quản lý này đã đặt ra một nhu cầu hiểu biết rất cơ bản là: cái gốc, cái cơ bản của hoạt động lãnh đạo là gì? Nội dung chính yếu của hoạt động lãnh đạo là gì? Hiểu sâu, tự giác về cái gốc, cái cơ bản, nội dung chủ yếu của hoạt động lãnh đạo chính là nền tảng giúp các chủ thể lãnh đạo vững vàng, tự tin, chủ động mở rộng tiếp cận, hiểu rộng và sâu hơn, cụ thể hơn những nội dung, vấn đề của lãnh đạo trước thực tiễn mới.

Ở một chiều cạnh khác, hoạt động lãnh đạo trong những lĩnh vực, môi trường, đa dạng, giải quyết các vấn đề khác biệt... nhưng rõ ràng đều xuất hiện một nhu cầu chung: tư duy và mục tiêu lãnh đạo đó cần phải được thực hiện bởi một phương thức lãnh đạo như thế nào? Chủ thể lãnh đạo có thể nắm và sử dụng nhuần nhuyễn kỹ năng và nghệ thuật lãnh đạo đến đâu?

Như vậy, thực tiễn mới đòi hỏi sự chuyên sâu của hoạt động lãnh đạo đã và đang đặt ra nhu cầu bức thiết của việc phải tiếp cận một cách chính thể, làm rõ mục tiêu và nội dung của hoạt động lãnh đạo, phương thức (kỹ năng và nghệ thuật) để thực hiện nội dung và mục tiêu đó.

Ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đã có một quá trình hình thành và hoàn thiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, tình cảm cách mạng cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống. Các chương trình này ngày càng được phát triển theo hướng trang bị những nội dung thiết yếu, thực chất trong hoạt động của người cán bộ lãnh đạo, quản lý. Sự hình thành và ra đời của các môn: Chính trị học (1992) với Viện Chính trị học, Lãnh đạo học (2011) với Viện Lãnh đạo học và Chính sách công... là những minh chứng rõ rệt của quá trình phát triển đó. Điều đó cũng chính là sự đáp ứng nhu cầu bức thiết từ thực tiễn lãnh đạo mới kể trên.

Trong giai đoạn đầu xây dựng và phát triển môn học, việc hình thành khung lý thuyết tổng quát cho tiếp cận, nghiên cứu hoạt động lãnh đạo như một đối tượng nghiên cứu chính thể là phương hướng chính yếu để Lãnh đạo học tìm được những câu trả lời cho những vấn đề đặt ra trong thực tiễn của hoạt động lãnh đạo cũng như góp phần tạo nên nhận thức tự giác về hoạt động lãnh đạo cho công tác đào tạo, huấn luyện cán bộ lãnh đạo, quản lý. Đây cũng chính là vấn đề tạo cơ sở nền tảng cho sự phát triển của môn Lãnh đạo học với tính cách

là một khoa học, coi hoạt động lãnh đạo là đối tượng nghiên cứu chính thể của mình.

Phần này sẽ làm rõ các phương diện chính yếu của phạm trù hoạt động lãnh đạo - cơ sở nền tảng để thấy rõ logic hơn nội dung của Khoa học Lãnh đạo.

3. Hoạt động lãnh đạo - Khái niệm trọng tâm, xuất phát của Lãnh đạo học

(1) Định nghĩa hoạt động lãnh đạo

Từ các khía cạnh ý nghĩa của từ, lãnh đạo thường được hiểu theo 3 nghĩa: người; tổ chức lãnh đạo; hành vi lãnh đạo và hoạt động lãnh đạo.

Trong Khoa học lãnh đạo học, hoạt động lãnh đạo được xem là phạm trù trung tâm, xuất phát (trong đó bao gồm cả người, tổ chức lãnh đạo - chủ thể lãnh đạo và hành vi lãnh đạo).

Xuất phát từ những góc độ nghiên cứu khác nhau, nhiều học giả trong và ngoài nước đã đưa ra những quan niệm, chỉ rõ những thuộc tính đặc trưng của hoạt động lãnh đạo. Chẳng hạn: “Lãnh đạo là hành vi một cá nhân dẫn dắt hành động của cả nhóm hướng đến mục tiêu nhất định” (Hemphill và Coons, 1957)⁽³⁾; “Sự lãnh đạo xuất hiện khi cá nhân huy động nguồn lực thể chế chính trị, tâm lý... để kích lệ, lôi cuốn và thỏa mãn động cơ hành động của người khác” (Burn, 1978)⁽⁴⁾; “Lãnh đạo là quá trình gây ảnh hưởng đến hành động của người khác nhằm đạt được mục tiêu chung” (Reuch và Berling, 1984)⁽⁵⁾; “Lãnh đạo là khả năng của các cá nhân hành động gây ảnh hưởng, tạo động lực cho những người khác hành động vì thành công và hiệu quả của tổ chức” (R.House, 1999)⁽⁶⁾; hay “Lãnh đạo là quá trình hành động gây ảnh hưởng lên người khác nhằm khơi dậy cảm xúc và cam kết cùng hành động vì mục tiêu chung” (Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, 2020)⁽⁷⁾...

Qua những quan niệm nêu trên, có thể nhận thấy, trong nội hàm của nó, khái niệm hoạt động

lãnh đạo thường bao hàm những nội dung đặc trưng: “dẫn dắt hành động”, “huy động nguồn lực”, “gây ảnh hưởng”, “khơi dậy cảm xúc, kích lệ, lôi cuốn”, “hướng đến mục tiêu nhất định”...

Trong thực tiễn, hoạt động lãnh đạo đối với hoạt động của một tổ chức, thường có thể thấy rõ, đó là hoạt động gồm nhiều nội dung cơ bản, đặc trưng. Đó là **Định hướng** (trên cơ sở tư duy chiến lược, tầm nhìn, xác định mục tiêu chiến lược cho hoạt động của tổ chức, thúc đẩy việc thể chế hóa thực hiện mục tiêu); **Huy động nguồn lực** (xây dựng, bố trí đội ngũ, nhân sự chủ chốt cho hoạt động; khởi tạo và khơi thông kinh phí, nguồn vốn, tạo môi trường trong, ngoài thuận lợi cho hoạt động...); **Truyền cảm hứng** (lan tỏa, làm thấm thấu mục tiêu, ý nghĩa của hoạt động tới các thành viên của tổ chức, nêu gương, khen thưởng, xây dựng hệ giá trị, “sinh quyền”, văn hóa của tổ chức...); **Dẫn dắt** (kiểm soát tính hướng đích, huấn luyện, kèm cặp thành viên, chỉ đạo, kỷ luật, xử lý khủng hoảng, xung đột,...).

Như vậy, quan niệm về hoạt động lãnh đạo cũng có nhiều phương diện và cấp độ từ trừu tượng đến cụ thể khác nhau.

Ở cấp độ trừu tượng cao, chú trọng “Lãnh đạo với tính cách là lãnh đạo (theo cách biểu đạt của tư duy triết học nhân mạnh thuộc tính đặc trưng nhất của hoạt động lãnh đạo) thì hoạt động lãnh đạo cũng thường được hiểu một cách giản lược: “Lãnh đạo là chỉ hướng và truyền cảm hứng”.

Với vai trò là phạm trù trung tâm, nền tảng cho tiếp cận và triển khai khung nhận thức về nội dung và phương thức thực hiện hoạt động lãnh đạo đối với hoạt động của một tổ chức, qua những phân tích ở trên có thể hiểu: “*Hoạt động lãnh đạo là định hướng mục tiêu, huy động nguồn lực, truyền cảm hứng và dẫn dắt tổ chức, thành viên của tổ chức thực hiện mục tiêu đã xác định*”.

(2) Về cơ cấu

Hoạt động lãnh đạo gồm 4 yếu tố cơ bản:

Một là, chủ thể lãnh đạo: là cá nhân, tổ chức lãnh đạo, chủ trì hoạt động của tổ chức, đứng đầu quyền lực và được giao trách nhiệm (thông qua bầu cử hoặc bổ nhiệm theo quy định của hệ thống).

Hai là, đối tượng lãnh đạo: là cá nhân, tổ chức chịu sự lãnh đạo, chấp hành sự lãnh đạo (còn gọi là “khách thể lãnh đạo”, “người ủng hộ”, hay “thành viên của tổ chức”).

Ba là, mục tiêu lãnh đạo: đối tượng mà cả chủ thể lãnh đạo và khách thể lãnh đạo hướng tới trong hoạt động của mình (còn gọi là “đối tượng khách quan”).

Bốn là, công cụ, phương thức và môi trường lãnh đạo: đây là khâu trung gian thể hiện mối liên kết giữa chủ thể và đối tượng lãnh đạo, bao gồm: cơ cấu tổ chức, cơ chế và phương thức quan hệ, vận hành (thể chế lãnh đạo), các chính sách, quyết định lãnh đạo... Cách thức, phương pháp lãnh đạo (phương thức lãnh đạo - Kỹ năng và nghệ thuật lãnh đạo), phong cách lãnh đạo.

Hoạt động lãnh đạo là sự liên kết, vận động biện chứng của 4 yếu tố cơ bản kể trên. Trong đó, quan hệ giữa *chủ thể lãnh đạo* và *đối tượng lãnh đạo* (người lãnh đạo và người đi theo, thành viên của tổ chức) là quan hệ cơ bản, xuyên suốt *quá trình lãnh đạo, quyết định diện mạo cơ bản của hoạt động lãnh đạo* (về loại hình, tính chất và phương thức lãnh đạo). Quan hệ đó *quyết định sự thành bại* hay mức độ đạt được mục tiêu hoạt động của tổ chức.

(3) Về đặc điểm

Hoạt động lãnh đạo có 2 đặc điểm:

Một là, đối tượng lãnh đạo hay khách thể lãnh đạo chỉ có thể là con người mà không thể là sự vật. Do vậy, quan hệ cơ bản trong hoạt động lãnh đạo là quan hệ giữa người và người.

Hai là, liên hệ giữa chủ thể lãnh đạo với mục tiêu lãnh đạo là liên hệ gián tiếp. Chủ thể

lãnh đạo muốn thực hiện mục tiêu của mình (cũng là mục tiêu của tổ chức mà mình chịu trách nhiệm lãnh đạo) *bắt buộc phải thông qua khâu trung gian là hoạt động của đối tượng lãnh đạo* (khách thể lãnh đạo hay người chịu sự lãnh đạo).

(4) Về nội dung

Trong phân tích ở trên đề dẫn đến khái niệm hoạt động lãnh đạo đã phần nào đề cập đến nội dung của hoạt động lãnh đạo. Ở cấp độ chung nhất, đặc trưng nhất đó là: *“Chỉ hướng và truyền cảm hứng”*. Ở cấp độ cơ bản, đó là: *định hướng; huy động nguồn lực; truyền cảm hứng và dẫn dắt tổ chức, thành viên của tổ chức”*.

Thực hiện những nội dung cơ bản đó, hoạt động lãnh đạo thường được thể hiện qua những hoạt động đặc trưng sau:

Một là, xác định mục tiêu chiến lược, trên cơ sở tư duy chiến lược, tầm nhìn, lan tỏa và làm thấm thấu mục tiêu, tầm nhìn; kiểm soát, điều chỉnh tính hướng đích theo mục tiêu đã xác định trong quá trình hoạt động của tổ chức.

Hai là, ra quyết định (quyết sách) và thúc đẩy thực hiện quyết sách. Đây là chức năng cơ bản của hoạt động lãnh đạo, là hành động nhất thiết, mở đầu cho quá trình hiện thực hóa mục tiêu đã xác định. Trong thực tiễn hiện đại, chính sách công giữ vai trò quan trọng, chiếm dung lượng lớn trong hệ thống quyết sách.

Ba là, hình thành bộ máy tổ chức và cơ chế vận hành thích hợp cho hoạt động, xây dựng và cải cách thể chế, kiến tạo môi trường thuận lợi cho hoạt động thực hiện mục tiêu.

Bốn là, xây dựng, bổ trí, sử dụng, bồi dưỡng đội ngũ nhân sự, trước hết là những nhân sự quản lý và chuyên môn chủ chốt; thu hút và phát huy nhân sự tài năng.

Năm là, động viên và thúc đẩy đối tượng lãnh đạo, tạo cảm hứng tích cực, biến mục tiêu hoạt

động của tổ chức thành mong muốn và nội lực tự thân của các thành viên. Đây là hoạt động đặc thù, nổi bật nhất của hoạt động lãnh đạo.

Sáu là, xây dựng văn hóa tổ chức. Chủ trì kiến tạo tổ chức thành “sinh quyển” tốt, thuận lợi, đáng mong đợi cho tất cả thành viên của tổ chức.

Trọng tâm là xác lập và hình thành được hệ giá trị tốt đẹp, phù hợp, mọi thành viên tự hướng theo, tự giác trau dồi, đóng góp điều tích cực, tốt đẹp, tự buông, tự gạt bỏ những gì tiêu cực, không tốt đẹp.

Bảy là, dẫn dắt hoạt động của tổ chức, đặc biệt trong những hoàn cảnh bất thường, biến đổi lớn, nhanh, khó lường của thời kỳ hiện đại - dẫn dắt sự thay đổi. Kiên định làm sâu sắc những giá trị tốt đẹp truyền thống của tổ chức đồng thời mở rộng khả năng tiếp cận, đồng hành, làm chủ những yêu cầu đặt ra từ thực tiễn biến động luôn là nguyên lý chủ đạo của hoạt động lãnh đạo ở phương diện này.

(5) Về phương pháp (kỹ năng và nghệ thuật) và phong cách lãnh đạo

Khác biệt nổi bật so với nhiều lĩnh vực hoạt động khác, hoạt động lãnh đạo thực hiện những nội dung lãnh đạo nhằm những mục tiêu đã xác định chỉ có thể đạt được hiệu quả thực sự khi thông qua những phương pháp giàu tính kỹ năng, nghệ thuật cũng như phong cách lãnh đạo thích hợp của chủ thể lãnh đạo.

Ở đây, kỹ năng, nghệ thuật và phong cách lãnh đạo được xem xét, cân nhắc, trau dồi ở hai cấp độ:

Một là, hoạt động lãnh đạo, một cách khái quát, xuyên suốt là sự tương tác giữa chủ thể lãnh đạo và đối tượng lãnh đạo. Nội dung lãnh đạo, ở mỗi thời kỳ, mỗi tổ chức... có thể khác nhau, nhưng có những yêu cầu, cách thức... chung, xuyên suốt là làm sao cho quan hệ giữa chủ thể lãnh đạo và đối tượng lãnh đạo phải được diễn ra thuận lợi cho tổ chức, hoạt động của tổ chức. Kỹ năng, nghệ thuật và phong cách lãnh đạo được

đúc rút, trau dồi, vận động để đáp ứng yêu cầu, cách thức chung này.

Trong mỗi quan hệ cơ bản giữa chủ thể lãnh đạo và đối tượng lãnh đạo, điểm gốc cần đạt tới là sự TIN và THEO của đối tượng lãnh đạo đối với người lãnh đạo. Trong mỗi quan hệ này và để đạt được sự “tin” và “theo” đó, kỹ năng và nghệ thuật của việc sử dụng Quyền lực - Quyền uy (sâu hơn nữa là phẩm chất, tài năng của người lãnh đạo), kỹ năng giao tiếp, đàm phán, diễn thuyết, sự nêu gương, xây dựng hình ảnh của chủ thể lãnh đạo được thể hiện rõ. Cũng trong quan hệ này, phong cách lãnh đạo thường thể hiện rõ qua ba loại hình: phong cách độc đoán, phong cách tự do, phong cách dân chủ...

Hai là, từ cấp độ thực hiện những nội dung cụ thể của hoạt động lãnh đạo. Việc nghiên cứu vận dụng kỹ năng, nghệ thuật và phong cách lãnh đạo cũng được thể hiện cụ thể và phong phú thông qua: kỹ năng tư duy chiến lược, kỹ năng ra quyết định, kỹ năng, nghệ thuật truyền cảm hứng, xây

dựng văn hóa tổ chức, chia sẻ tri thức trong tổ chức, dẫn dắt sự thay đổi ...

Hoạt động lãnh đạo thực chất là một hệ thống tương tác giữa các chủ thể lãnh đạo và đối tượng lãnh đạo nhằm hướng tới mục tiêu nhất định trong môi trường thể chế nào đó với những phương pháp, phong cách thể hiện tương thích. Theo sự vận động, biến đổi của thực tiễn xã hội, hệ thống đó cũng vận động và biến đổi ngày càng rộng, phong phú, đa dạng. Mặt khác, cũng làm lộ rõ những tính chất đặc trưng bản chất, sâu sắc, xuyên suốt, ẩn trong những hình thức hiện đại đó. Với những phân tích cơ bản về hoạt động lãnh đạo như trên, chúng tôi hy vọng góp phần xây dựng cơ sở, logic nội dung của Khoa học lãnh đạo ở Việt Nam nói chung, của chương trình đào tạo sau đại học về Lãnh đạo học và học phần Khoa học Lãnh đạo trong chương trình Cao cấp Lý luận chính trị ở Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh nói riêng ❖

(1) Taylor, F. W.: “*The Principles of Scientific Management*”, Harper and Brothers, 1911.

(2) Fayol, H.: “*General and Industrial Management*”, Institute of Electrical and Electronics Engineering, Paris, 1916.

(3) Hemphill, J. K. and Coons, A. E.: “*Development of the Leader Behaviour Description Questionnaire*”, in Stodgill, R. M. and Coons (eds.) *Leader Behaviour: its Description and Measurement*, Bureau of Business Research, Ohio State University, Columbus, 1957.

(4) Burns, J. M.: “*Leadership*”, Harper & Row, 1978.

(5) Rauch, C.F. and Behling, O.: “*Functionalism: Basis for an Alternate Approach to the Study of Leadership*”, *Leaders and Managers: International Perspectives on Managerial Behavior and Leadership*, 1984, 45-62.

(6) House, R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A., Dorfman, P.W., Javidan, M., Dickson, M., & Gupta, V.: “*Cultural Influences on Leadership Organizations*”, Project GLOBE. In W.H. Mobley (Ed.), *Advances in Global Leadership*, 1999, vol. 1, pp.184.

(7) Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh: *Giáo trình Cao cấp Lý luận chính trị môn Khoa học lãnh đạo*, Nxb. Lý luận chính trị, 2020, tr.19.