**Những yếu tố trong nhận thức để hình thành nên thế giới quan của lãnh đạo**

Nguyễn Phước Lộc

Nghiên cứu tự do, Việt Nam

Một nhà lãnh đạo có thể đến từ bất cứ lĩnh vực nào: chính trị, kinh tế, quân sự, ngoại giao, khoa học, văn hóa hay nghệ thuật nhưng nhất thiết phải xây dựng cho mình một thế giới quan (TGQ) tức là một cách nhìn nhận thế giới cụ thể. TGQ này là một phản ảnh của thế giới thực để từ đó định hướng và điều chỉnh hoạt động của lãnh đạo. Bài viết này không miêu tả hay liệt kê những khuôn mẫu TGQ, thay vào đó tôi đưa ra những yếu tố trong nhận thức mà tất cả lãnh đạo cần có để xây dựng TGQ cho riêng mình. Nói cách khác, tôi đề xuất phương pháp tự tạo TGQ. Đi thẳng vào vấn đề, có 4 yếu tố trong nhận thức để xây dựng TGQ, đó là *niềm tin*, *đạo đức*, *tư duy* và *mưu lược*. Cặp niềm tin và đạo đức thể hiện tính đạo đức trong lãnh đạo. Cặp tư duy và mưu lược thể hiện trí tuệ trong lãnh đạo. Niềm tin là những gì lãnh đạo tin vào, nó xác quyết sức mạnh nội tâm. Đạo đức là những chuẩn mực và sâu hơn là nhân bản trong lãnh đạo. Tư duy là khả năng lập luận, phân tích một cách logic để giải quyết vấn đề. Mưu lược là phương pháp của trí khôn cũng để giải quyết vấn đề theo cách tương hỗ với tư duy, có từ bản năng sinh tồn của loài người. Bốn yếu tố này tương quan với nhau, sự thiên lệch giữa chúng sẽ ảnh hưởng đến TGQ, sự cân bằng tuyệt đối giữa chúng thì không có nhưng phải có sự cân bằng tương đối. Niềm tin có sự chi phối rất lớn, đạo đức kềm chế mưu lược và tư duy làm trong sáng niềm tin. Thứ tự theo sức mạnh là niềm tin, tư duy, đạo đức, mưu lược. Thứ tự theo sự linh động là mưu lược, tư duy, đạo đức và niềm tin. Lưu ý, mạnh hơn hoặc linh động hơn (biến hóa hơn) không có nghĩa ưu việt hơn. Tư duy có chất “khoa học”, niềm tin và đạo đức có chất “tôn giáo”, mưu lược có chất quyền biến nên cần sự quyết đoán gia vào. Tất cả yếu tố đều bị ảnh hưởng bởi văn hóa và “bản đồ gien” của từng dân tộc, đặc biệt là niềm tin và đạo đức, đến mưu lược cũng bị ảnh hưởng, ví dụ mỗi dân tộc đều có những mẹo, mánh lới, “miếng võ” riêng như pháp bảo sinh tồn, có thể phi đạo đức với dân tộc này nhưng lại được chấp nhận với dân tộc khác. Tầng lớp và giai cấp cũng ảnh hưởng lớn đến 4 yếu tố. Tư duy là yếu tố trung lập nhất có thể điều chỉnh các yếu tố khác, là mấu chốt của sự cân bằng tương đối giữa 4 yếu tố. Tuy nhiên nên có sự thiên lệch trong 4 yếu tố để hình thành sự đặc thù trong phong cách lãnh đạo, sự đặc thù này không đơn thuần là nét đẹp cái hay mà đúng hơn là để cân bằng với tình huống nhằm giải quyết vấn đề hoặc đạt được mục đích.

Nhắc lại, bốn yếu tố niềm tin, đạo đức, tư duy và mưu lược chia thành hai cặp niềm tin – đạo đức và tư duy – mưu lược, đều ảnh hưởng qua lại. Thật dễ hiểu khi niềm tin ảnh hưởng qua lại với đạo đức nhưng niềm tin ảnh hưởng thế nào với tư duy và mưu lược. Tư duy hình thành triết học và khoa học. Thật ra các luận đề cơ bản trong khoa học và triết học cần dựa trên niềm tin của con người, không cần hoặc không thể kiểm chứng. Mưu lược vạch một trời riêng, tự lập thành hệ thống mưu lược, biến hóa khôn lường nên cần phải có niềm tin để định mục đích sao cho khỏi chệch hướng và đạo đức để làm phanh kềm chế. Ngay trong hệ thống mưu lược, sự kiên định thuộc niềm tin, nhân nghĩa thuộc đạo đức cũng là những loại mưu lược cao siêu. Như đã đề cập, đạo đức ảnh hưởng qua lại với niềm tin và mưu lược nhưng mối quan hệ giữa đạo đức và tư duy như thế nào? Niềm tin mạnh nhất trong bốn yếu tố nên đạo đức gần như không thể thay đổi niềm tin, chỉ có thể tương hợp nhau nhưng đạo đức có thể thay đổi tư duy, ví dụ cần phải có những chuẩn mực đạo đức trong hoạt động khoa học. Tuy nhiên đạo đức không thể lấn át tư duy, bằng ngược lại, tư duy không phát triển và đạo đức cũng suy thoái. Cuối cùng, thế nào là mối quan hệ giữa tư duy và mưu lược. Ví von rằng, tư duy và mưu lược gần như anh em, chúng tương hỗ là hai mặt của đồng tiền trí tuệ, mưu lược cần sự phân tích logic và tư duy cần phương pháp khôn ngoan, với mục đích cuối cùng là giải quyết vấn đề. Văn minh nhân loại phát triển nhờ hai yếu tố này, tư duy và mưu lược hợp lại sẽ ưu việt hơn niềm tin. Mối quan hệ giữa tư duy và mưu lược chủ yếu là hỗ trợ, có nhưng rất ít chế ngự. Niềm tin và mưu lược là hai cực của bốn yếu tố, sức mạnh của niềm tin và biến hóa của mưu lược trội hẳn, vì vậy muốn cân bằng một trong hai yếu tố này luôn cần ba yếu tố còn lại. Trong bốn yếu tố này tôi không đề cập đến cảm xúc, tình cảm, ý chí vì chúng không thuộc nhận thức để tạo thành TGQ mặc dù chúng là tố chất của nhà lãnh đạo, góp phần định hình phong cách lãnh đạo. Chúng cũng ảnh hưởng đến những lĩnh vực khởi phát của nhà lãnh đạo như chính trị, kinh tế, quân sự, ngoại giao, khoa học, văn hóa, nghệ thuật. Cảm xúc, tình cảm, ý chí là kết quả của sự nhận thức, hoàn toàn thuộc về từng cá nhân nên cần nhấn mạnh rằng chúng không là yếu tố để tạo thành TGQ khuôn mẫu cho dù chúng sẽ điều chỉnh TGQ (đã hình thành) của một lãnh đạo.

Tôi không đề cập TGQ, phong cách lãnh đạo, mô hình lãnh đạo trong bài viết này nhưng tôi sẽ đề cập đến cách dùng người và người đọc sẽ rõ lý do trong phần cuối. Buổi đầu văn minh nhân loại, người ta cho rằng dùng người cần đạo đức (cách 1), ví dụ bậc đại nhân có thể quy tụ nhiều người tài. Sau này người ta nhận ra rằng cách dùng người cần đủ đức và tài (cách 2). Xã hội phát triển và mô hình quản lý phức tạp hơn, cần người giỏi mà không cần quan tâm nhiều đến tiêu chuẩn đạo đức vì con người ai cũng có khiếm khuyết, đây là cách 3. Một bước phát triển mới, dùng người cần đúng việc, ví dụ, chim cánh cụt vụng về trên đất liền nhưng rất linh hoạt dưới nước, đây là cách 4 – hướng đến giải quyết vấn đề. Thế giới thay đổi quá nhanh dẫn đến cách 5 – dùng người theo tình huống, ví dụ, trong một thời điểm nào đó, một người sẽ phù hợp với tình huống cụ thể để phát huy hết tài năng. Khi khoa học xã hội phát triển, ngành quản lý - lãnh đạo trở nên phổ biến và lập thành hệ thống có tính thực tiễn cao. Đây là thời hoàng kim của những nhà kỹ trị, họ chỉ cần hiểu rõ và áp dụng chính xác những gì đã học thì có thể lãnh đạo hiệu quả và lại ít rủi ro. Kỹ trị có sự tuyệt diệu của nó nhưng động lực sáng tạo giảm đi nhiều, từ đó mở ra một cách dùng người mới, tương tự sự đột biến trong di truyền, ví dụ một người chưa được đào tạo hoặc chưa có kinh nghiệm về ngành A lại được bổ dụng trong ngành A. Đây là cách thứ 6 – cách đột biến, chấp nhận rủi ro để kỳ vọng có được sự đột phá hoặc sáng tạo, mở ra một hướng mới một bầu trời mới. Như vậy sơ lược đã có 6 cách dùng người và chẳng có cách nào lạc hậu, ví dụ cách 1 vẫn hữu dụng với lãnh đạo tôn giáo. Nhà lãnh đạo có thể phối hợp 6 cách nhưng biết đâu sẽ rối khi gặp tình huống phức tạp, làm cách nào để xác định người cần dùng. Đây là lúc quay về nội tâm để xây dựng TGQ, ai lọt vào TGQ là người cần dùng, sau đó mới nghĩ đến cách dùng. Đến đây người đọc đã rõ vai trò quan trọng của 4 yếu tố gồm niềm tin, đạo đức, tư duy và mưu lược. Nội hàm của chúng là phương pháp để lãnh đạo xây dựng TGQ cho riêng mình. Tôi nghĩ rằng một chương trình đào tạo lãnh đạo cần đi từ dưới lên, từ chi tiết đến tổng quan, khởi đầu từ mô hình pháp quyền, mô hình quản lý đến mô hình lãnh đạo (phong cách lãnh đạo), sau cùng là TGQ gồm 5 phần: 1. Niềm tin và các loại niềm tin. 2. Đạo đức và những hệ thống đạo đức. 3. Tư duy và những hình thức tư duy. 4. Mưu lược và các hệ thống mưu lược. 5. TGQ và các khuôn mẫu TGQ đơn lẻ. Lưu ý rằng không bao giờ có một TGQ đơn lẻ trong thực tế.