VAI TRÒ CỦA SỨC ẢNH HƯỞNG ĐỐI VỚI VIỆC GIA TĂNG QUYỀN LỰC CHO NGƯỜI LÃNH ĐẠO

ĐINH THỊ CẨM LÊ
Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

Nhận bài ngày 30/6/2025. Sửa chữa xong 10/7/2025. Duyệt đăng 11/7/2025.

Abstract

Influence helps leaders build soft power, which plays a key role in creating sustainable influence. This enables them to enhance their ability to motivate and inspire, encouraging organizational members as they perform their duties, thereby promoting the organization's continuous growth and future development.

Keywords: *Role, influence, power, increase power, leader.*

1. Đặt vấn đề

Sức ảnh hưởng từ lâu đã được xem là một yếu tố quan trọng trong nghệ thuật lãnh đạo, không chỉ giúp người lãnh đạo đạt được mục tiêu cá nhân hay tổ chức mà còn là nền tảng để củng cố và gia tăng quyền lực một cách bền vững. Trong bối cảnh xã hội và môi trường làm việc không ngừng biến đổi, quyền lực không còn chỉ xuất phát từ chức danh hay địa vị chính thức mà ngày càng phụ thuộc nhiều hơn vào khả năng tạo dựng niềm tin, thuyết phục và truyền cảm hứng cho người khác. Một người lãnh đạo có ảnh hưởng mạnh mẽ không cần sử dụng đến mệnh lệnh hay việc tạo áp lực mà vẫn có thể định hướng hành vi, thay đổi nhận thức và tạo động lực cho cấp dưới thông qua sự tôn trọng và uy tín cá nhân. Đặc biệt, trong các tổ chức phức tạp, với nhiều tầng lớp và lợi ích đan xen, người lãnh đạo muốn đạt được sự đồng thuận và dẫn dắt tổ chức đi đúng hướng cần biết vận dụng sức ảnh hưởng như một đòn bẩy chiến lược. Đây cũng chính là lý do khiến sức ảnh hưởng trở thành một công cụ quyền lực mềm ngày càng được đề cao trong quản trị hiện đại.

2. Sức ảnh hưởng của người lãnh đạo?

Theo John C. Maxwell "*Lãnh đạo là ảnh hưởng, không hơn, không kém*" [1]. Với cách định nghĩa ngắn gọn và súc tích này, Maxwell muốn nhấn mạnh rằng, lãnh đạo không chỉ là chức danh hay quyền lực mà còn là khả năng tác động ảnh hưởng đến người khác. Hay Peter Northouse, một chuyên gia về lý thuyết lãnh đạo thì đưa ra một cách hiểu cụ thể hơn về vấn đề này khi ông cho rằng *"Lãnh đạo là một quá trình mà trong đó cá nhân ảnh hưởng đến một nhóm người để đạt được mục tiêu chung"* [2]. Trong cách định nghĩa của Peter Northouse, sức ảnh hưởng được xem như một phần thiết yếu trong quá trình lãnh đạo để giúp tổ chức có thể đạt được những mục tiêu chung. Còn với Gary Yukl, một chuyên gia nghiên cứu về hành vi lãnh đạo thì *"Ảnh hưởng là cốt lõi của lãnh đạo. Không có ảnh hưởng thì không có lãnh đạo"* [3]. Qua lời khẳng định của mình, Yukl muốn nhấn mạnh vai trò, tầm quan trọng của sức ảnh hưởng đối với người lãnh đạo và đối với quá trình lãnh đạo và ông xem khả năng ảnh hưởng là yếu tố cốt lõi tạo nên bản chất của lãnh đạo chứ không phải quyền lực chính thức. Như vậy, sức ảnh hưởng của người lãnh đạo không chỉ có khả năng tác động đến suy nghĩ, hành vi, cảm xúc mà còn có khả năng tác động đến quyết định của người lãnh đạo trong hành trình đạt đến mục tiêu chung. Sức ảnh hưởng không nhất thiết phải đến từ quyền lực chính thức mà chủ yếu bắt nguồn từ sự tin tưởng, uy tín, kỹ năng giao tiếp, năng lực chuyên môn và phẩm chất cá nhân của người lãnh đạo. Một lãnh đạo có sức ảnh hưởng mạnh mẽ có thể truyền cảm hứng, khơi gợi động lực nội tại và định hướng hành vi

Email: camlehvhc@gmail.com

của người khác mà không cần phải ra lệnh hay áp đặt một cách cứng nhắc. Điều này sẽ tạo ra sự tin tưởng của các thành viên để họ sẵn sàng tự nguyện, tự giác đi theo và giành sự ủng hộ cao nhất cho người lãnh đạo của mình.

3. Mối quan hệ giữa sức ảnh hưởng và quyền lực của người lãnh đạo

Trong hoạt động lãnh đạo, "*quyền lực*" và "*sức ảnh hưởng*" là hai khái niệm liên quan mật thiết nhưng khác biệt cơ bản. Quyền lực thường được hiểu là khả năng bắt buộc, ép buộc hành vi cấp dưới thông qua vị trí hoặc chức danh chính thức. Trong khi đó, sức ảnh hưởng là khả năng thay đổi tư tưởng, cảm xúc và hành vi của người khác thông qua sự thuyết phục, gắn kết cá nhân, và uy tín cá nhân. Mối quan hệ giữa quyền lực và sức ảnh hưởng không chỉ là tương hỗ mà đôi khi còn tiềm ẩn mâu thuẫn trong phong cách lãnh đạo. Việc hiểu rõ cách chúng tương tác giúp người lãnh đạo sử dụng linh hoạt, tránh rủi ro và nâng cao tính bền vững của lãnh đạo. Giữa quyền lực và sức ảnh hưởng có mối quan hệ tương hỗ với nhau. Quyền lực là nền tảng, sức ảnh hưởng là mục tiêu. Quyền lực giúp người lãnh đạo đưa ra quyết định kịp thời trong tình huống khẩn cấp. Tuy nhiên, hành động chỉ sử dụng quyền lực (ép buộc, thưởng phạt) dễ dẫn đến sự tuân thủ hình thức chứ không tạo ra cam kết thực sự. Ngược lại, sức ảnh hưởng tạo ra cam kết nội tại, khiến nhân viên đồng hành và sáng tạo nhưng đòi hỏi thời gian xây dựng niềm tin và mối quan hệ. Bên cạnh đó, sức ảnh hưởng cũng có vai trò quan trọng trong việc củng cố quyền lực cá nhân. Khi người lãnh đạo sở hữu kiến thức, kỹ năng, đồng thời có được uy tín cá nhân và thiện cảm với những người xung quanh, họ không cần quá phụ thuộc vào quyền lực chính thức để điều hành. Chẳng hạn như một lãnh đạo có chuyên môn tốt và được nhân viên kính trọng sẽ dễ thiết lập mối quan hệ hợp tác dù có thể chức danh của họ không cao. Điều này cũng giúp củng cố quyền lực chính thức thông qua sự chấp nhận và hỗ trợ tự nguyện, tự giác từ các thành viên cấp dưới trong tổ chức. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, không ít lãnh đạo bị rơi vào tình huống mất cân bằng, bởi họ quá lạm dụng việc sử dụng quyền lực mà thiếu đi khả năng gây ảnh hưởng đối với các thành viên trong tổ chức. Điều này dễ gây ra tâm lý căng thẳng, sợ hãi, không dám phản hồi khiến tổ chức thiếu sức sáng tạo, cùng với đó là sự kháng cự ngấm ngầm và tâm lý "*làm cho qua*" của cấp dưới. Quyền lực và sức ảnh hưởng là hai mặt của cùng một công cụ lãnh đạo. Quyền lực mang đến khả năng bắt buộc và triển khai nhanh trong ngắn hạn nhưng chỉ sức ảnh hưởng mới tạo ra cam kết thật sự, sáng tạo và khả năng phát triển đội ngũ lâu dài. Chỉ khi người lãnh đạo biết điều phối linh hoạt giữa quyền lực và ảnh hưởng họ mới có thể đưa tổ chức vượt qua khủng hoảng, kiến tạo văn hóa tích cực và phát triển bền vững. Bí quyết đứng đầu không nằm ở quyền *"có thể bắt họ làm gì"* mà ở chỗ cấp dưới tự chọn *"muốn theo bạn"*. Khi các thành viên đã lựa chọn và tự nguyện đi theo người lãnh đạo thì bản thân người lãnh đạo sẽ vừa phát huy được khả năng sử dụng quyền lực, lại vừa giữ được sức ảnh hưởng lâu dài.

4. Những yếu tố tạo nên sức ảnh hưởng của người lãnh đạo

Có nhiều yếu tố tạo nên ảnh hưởng của một nhà lãnh đạo. Trước hết, đó là uy tín của người lãnh đạo trong tổ chức đang điều hành. Đây được xem là nền tảng cơ bản của sức ảnh hưởng. Một người lãnh đạo đáng tin cậy, trung thực, có nguyên tắc và nhất quán giữa lời nói và hành động sẽ dễ dàng tạo dựng lòng tin và sự tôn trọng từ cấp dưới. Việc gây dựng được niềm tin và trở thành tấm gương tốt để các thành viên trong đơn vị học tập và làm theo cũng chính là yếu tố giúp người đứng đầu nâng cao uy tín, khẳng định vị thế, quyền lực và sức ảnh hưởng của mình đối với nhân viên cấp dưới. Bởi, uy tín của người lãnh đạo là sự kết hợp hài hòa giữa yếu tố quyền lực và sự tín nhiệm của mọi người với bản thân người lãnh đạo. Với uy tín mà mình tạo dựng, người lãnh đạo sẽ luôn đứng vững trên cương vị của mình.

Năng lực chuyên môn vững vàng, chắc chắn, với nhiều năm kinh nghiệm trong lĩnh vực mà mình hoạt động cũng là yếu tố giúp gia tăng khả năng ảnh hưởng của người lãnh đạo trong tổ chức. Trong môi trường tổ chức hiện đại, vai trò của người lãnh đạo ngày càng được nhìn nhận không chỉ ở khía cạnh quyền lực hành chính hay khả năng truyền cảm hứng, mà còn ở năng lực chuyên môn - yếu tố then chốt tạo nên sức ảnh hưởng bền vững. Một người lãnh đạo có chuyên môn vững vàng không chỉ giúp tổ chức đưa ra những quyết sách đúng đắn mà còn xây dựng được niềm tin, sự tôn trọng từ đội ngũ nhân sự. Sự ảnh hưởng của người lãnh đạo trong tổ chức, vì vậy, không thể tách rời khỏi nền tảng năng lực chuyên môn mà họ sở hữu. Khi người lãnh đạo thể hiện rõ kiến thức sâu rộng và sự am hiểu trong lĩnh

vực hoạt động, họ sẽ trở thành điểm tựa tri thức cho cả tập thể. Các thành viên sẽ có xu hướng tin tưởng và lắng nghe chỉ đạo từ một người mà họ cho là giỏi, hiểu biết và từng trải. Điều này tạo nên sự ảnh hưởng tự nhiên, không đến từ mệnh lệnh mà từ sự tự nguyện thừa nhận năng lực. Uy tín chuyên môn càng cao, sự ảnh hưởng càng sâu rộng và lâu bền. Đặc biệt, người lãnh đạo giỏi chuyên môn còn có thể đào tạo, huấn luyện và phát triển nhân sự. Với năng lực chuyên sâu, họ có thể hướng dẫn, chia sẻ kinh nghiệm và truyền đạt kỹ năng cho cấp dưới. Quá trình này không chỉ giúp nâng cao trình độ chung của đội ngũ mà còn tăng cường mối liên kết giữa lãnh đạo và nhân viên. Khi một người lãnh đạo trở thành *"người thầy"* đáng tin cậy, ảnh hưởng của họ sẽ không chỉ giới hạn trong nhiệm kỳ hay vị trí chức vụ mà còn kéo dài trong suốt hành trình phát triển nghề nghiệp của những người được họ dẫn dắt. Năng lực chuyên môn chính là nền tảng cốt lõi tạo nên sức ảnh hưởng bền vững của người lãnh đạo. Trong một thế giới mà sự thay đổi là không ngừng, lãnh đạo giỏi chuyên môn sẽ là người có thể đưa ra những quyết định đúng đắn, đào tạo và truyền cảm hứng cho đội ngũ cũng như giữ vững phương hướng phát triển tổ chức. Tuy nhiên, để ảnh hưởng của họ trở nên toàn diện, họ cần biết kết hợp giữa chuyên môn và các yếu tố mềm khác như kỹ năng quản trị, giao tiếp và phẩm chất đạo đức. Chỉ khi đó, năng lực chuyên môn mới thực sự trở thành đòn bẩy để người lãnh đạo chạm tới tầm ảnh hưởng sâu rộng và lâu dài.

5. Đặc điểm của người lãnh đạo có sức ảnh hưởng

Uy tín cá nhân và đạo đức nghề nghiệp là đặc điểm cốt lõi của một người lãnh đạo có sức ảnh hưởng. Uy tín không phải là thứ có thể tạo dựng trong một sớm một chiều mà là kết quả của quá trình nhất quán giữa lời nói và hành động trong suốt thời gian dài. Một nhà lãnh đạo uy tín là người luôn thực hiện đúng cam kết, sẵn sàng nhận trách nhiệm và có đạo đức nghề nghiệp cao. Khi người lãnh đạo thể hiện được sự trung thực, công bằng, minh bạch và đáng tin cậy, họ không cần sử dụng đến quyền lực cứng để khiến người khác làm theo; thay vào đó, cấp dưới sẽ tự nguyện ủng hộ và đồng hành vì tin tưởng vào phẩm chất của người đứng đầu. Uy tín chính là nền tảng đầu tiên và vững chắc nhất để tạo ra ảnh hưởng thực sự.

Người lãnh đạo có sức ảnh hưởng sẽ không chỉ quản lý công việc hằng ngày mà còn phải nhìn xa trông rộng, định hình con đường phát triển lâu dài cho tổ chức. Họ có khả năng phân tích xu hướng, phát hiện cơ hội trong thách thức và đưa ra định hướng phát triển rõ ràng, thuyết phục. Quan trọng hơn, họ biết cách truyền đạt tầm nhìn ấy tới đội ngũ một cách sinh động và đầy cảm hứng. Khi cấp dưới hiểu được mục tiêu chung và cảm thấy mình là một phần quan trọng trong đó, họ sẽ chủ động cống hiến, sáng tạo và hợp tác. Người lãnh đạo giỏi là người "thắp sáng" tầm nhìn trong lòng người khác, khiến họ sẵn sàng vượt qua khó khăn để đạt được mục tiêu chung. Bên cạnh tầm nhìn, khả năng truyền cảm hứng và giao tiếp hiệu quả là đặc điểm không thể thiếu của người lãnh đạo có sức ảnh hưởng. Truyền cảm hứng không chỉ là nói lời hay ý đẹp mà là khả năng chạm đến cảm xúc và khơi dậy động lực bên trong mỗi cá nhân. Người lãnh đạo truyền cảm hứng thường biết cách kể chuyện, sử dụng ngôn từ đơn giản nhưng sâu sắc, biểu cảm gương mặt, ánh mắt và hành động một cách chân thật, đồng thời truyền đi tinh thần tích cực, dám nghĩ, dám làm. Trong quá trình giao tiếp, họ biết lắng nghe hơn là áp đặt, thấu hiểu hơn là phán xét và động viên hơn là chỉ trích. Nhờ vậy, họ tạo được sự kết nối sâu sắc với đội ngũ, xây dựng lòng tin và khiến người khác cảm thấy được tôn trọng, được chia sẻ và được thúc đẩy từ bên trong.

Người lãnh đạo có sức ảnh hưởng còn là người có khả năng xây dựng và duy trì các mối quan hệ tích cực trong tổ chức. Họ chú trọng xây dựng đội nhóm, khuyến khích sự trao đổi, tôn trọng sự khác biệt và tạo ra một môi trường làm việc giàu sự gắn kết. Họ không giữ khoảng cách với cấp dưới mà luôn sẵn sàng hỗ trợ, đồng hành. Bởi, họ hiểu rằng sự gần gũi, khiêm tốn và chân thành trong mối quan hệ với nhân viên chính là *"chất keo"* giúp gắn kết tập thể, gia tăng sự trung thành và tạo sức ảnh hưởng lâu dài. Một người lãnh đạo có sức ảnh hưởng thường lãnh đạo bằng hành động chứ không chỉ bằng lời nói. Họ là tấm gương sống động về sự tận tâm, kỷ luật, sáng tạo và trách nhiệm. Họ không đòi hỏi người khác làm điều mà bản thân không làm được. Chính sự gương mẫu ấy tạo ra ảnh hưởng mạnh mẽ, vì người khác nhìn vào họ mà học tập, noi theo. Trong một tổ chức, hình ảnh người lãnh đạo thường là đại diện cho văn hóa, giá trị cốt lõi và định hướng chiến lược. Nếu lãnh đạo sống đúng giá trị đã đề ra, đội ngũ sẽ tự khắc điều chỉnh hành vi phù hợp. Đây là dạng ảnh hưởng bền vững nhất, ảnh hưởng bằng chính con người mình của người lãnh đạo.

Người lãnh đạo không chỉ quan tâm đến thành tích ngắn hạn mà còn rất chú trọng đến việc đầu tư cho sự phát triển lâu dài của nhân viên thì khả năng ảnh hưởng của họ đến các thành viên trong tổ chức cũng sẽ rất sâu sắc. Bởi, họ đóng vai trò như người thầy, người cố vấn, người truyền cảm hứng và người đồng hành. Họ khuyến khích các thành viên trong tổ chức không ngừng học hỏi và tạo mọi cơ hội để mọi người phát huy năng lực, đồng thời hỗ trợ khi cần thiết. Họ luôn nhìn thấy tiềm năng ở người khác, ngay cả khi người đó chưa nhận ra những thế mạnh của chính mình. Khi người lãnh đạo luôn đồng hành và giúp những người khác thành công, họ không chỉ tạo nên ảnh hưởng tích cực mà còn xây dựng nên một đội ngũ mạnh mẽ, gắn kết và bền vững. Như vậy, người lãnh đạo có sức ảnh hưởng là người hội tụ nhiều phẩm chất đặc biệt, từ uy tín cá nhân, tầm nhìn chiến lược, khả năng truyền cảm hứng, giao tiếp hiệu quả, trí tuệ cảm xúc, xây dựng mối quan hệ, gương mẫu trong hành động đến năng lực phát triển con người. Sức ảnh hưởng ấy không đến từ quyền lực chức vụ mà từ sự tin tưởng, ngưỡng mộ và tự nguyện đi theo của người khác. Một người lãnh đạo có sức ảnh hưởng không chỉ giúp tổ chức đạt được mục tiêu mà còn tạo ra môi trường làm việc lành mạnh, nhân văn và truyền cảm hứng cho sự phát triển bền vững.

6. Sự cần thiết phải tạo ra sức ảnh hưởng đối với người lãnh đạo

Trong bối cảnh môi trường làm việc ngày càng biến động, nhân sự ngày càng đề cao giá trị cá nhân và quyền tự chủ, việc xây dựng sức ảnh hưởng trở thành yêu cầu mang tính tất yếu đối với bất kỳ nhà lãnh đạo nào mong muốn thành công thực sự. Vậy, tại sao người lãnh đạo cần phải tạo ra sức ảnh hưởng? Bởi vì sức ảnh hưởng chính là chìa khóa để tạo ra niềm tin, thúc đẩy hành động tự nguyện, định hình văn hóa tổ chức và dẫn dắt sự thay đổi.

Sức ảnh hưởng là công cụ giúp nhà lãnh đạo thiết lập và duy trì niềm tin từ cấp dưới. Bởi, niềm tin là nền tảng đầu tiên và quan trọng nhất trong mọi mối quan hệ, đặc biệt là trong mối quan hệ giữa người lãnh đạo và người được lãnh đạo. Khi một cá nhân nắm quyền điều hành tổ chức nhưng không có được sự tin tưởng từ đội ngũ thì mọi mệnh lệnh, kế hoạch hay chỉ đạo đều dễ rơi vào hình thức, thiếu hiệu quả hoặc thậm chí bị phản kháng. Trái lại, khi người lãnh đạo có ảnh hưởng, tức là họ đã xây dựng được uy tín, sự nhất quán trong lời nói và hành động, sự công tâm và minh bạch họ sẽ tạo ra một niềm tin vững chắc từ cấp dưới. Một đội ngũ tin tưởng vào lãnh đạo của mình sẽ không chỉ nghe theo chỉ thị mà còn sẵn sàng cống hiến, làm việc với tinh thần chủ động, trách nhiệm và đồng hành cùng người đứng đầu để đạt được mục tiêu chung. Vì vậy, tạo ra sức ảnh hưởng chính là tạo ra niềm tin, yếu tố không thể thiếu của một tổ chức hiệu quả.

Người lãnh đạo cần tạo ra sức ảnh hưởng, vì đó là cách duy nhất để thúc đẩy hành động một cách tự nguyện, thay vì ép buộc. Trong thời đại công nghiệp 4.0 và xu hướng phát triển con người làm trung tâm, mô hình lãnh đạo truyền thống dựa trên quyền lực cứng (quyền ra lệnh, trừng phạt, kiểm soát) đang dần bị thay thế bởi mô hình lãnh đạo sử dụng quyền lực mềm, trong đó sức ảnh hưởng đóng vai trò chủ đạo. Nhân viên ngày nay không chỉ làm việc vì tiền lương hay mệnh lệnh mà họ cần được truyền cảm hứng, được dẫn dắt bằng tầm nhìn, giá trị và niềm tin. Một người lãnh đạo có ảnh hưởng là người có khả năng tạo ra động lực nội tại cho nhân viên, khiến họ tự nguyện làm việc với tinh thần sáng tạo, đam mê và cống hiến. Việc truyền cảm hứng không thể đến từ quyền lực hành chính mà đến từ sự gương mẫu, khả năng kết nối cảm xúc, kỹ năng giao tiếp hiệu quả và năng lực lắng nghe sâu sắc. Một tổ chức mà lãnh đạo có ảnh hưởng sẽ hình thành một môi trường làm việc tích cực, nơi mọi người chủ động hợp tác, chia sẻ và hướng đến hiệu quả chung, thay vì làm việc một cách đối phó hay miễn cưỡng. Việc xây dựng sức ảnh hưởng là điều kiện giúp người lãnh đạo định hình và phát triển văn hóa tổ chức. Bởi, văn hóa tổ chức chính là "*linh hồn*" của cơ quan, đơn vị, bao gồm tập hợp các giá trị, niềm tin, chuẩn mực và hành vi được duy trì lâu dài. Người lãnh đạo không chỉ là người quản lý công việc mà còn là *"người định hình văn hóa"*, là hình mẫu hành vi cho cả tập thể. Một nhà lãnh đạo có sức ảnh hưởng sẽ thông qua chính cách làm việc, cách ứng xử, tinh thần trách nhiệm và thái độ sống của mình để lan tỏa giá trị tích cực đến toàn bộ tổ chức. Chẳng hạn, nếu người lãnh đạo đề cao sự minh bạch, chính trực và đổi mới thì những giá trị đó sẽ được cấp dưới học hỏi và tái hiện trong hành vi hằng ngày, từ đó hình thành nên văn hóa tổ chức lành mạnh và tiến bộ. Ngược lại, nếu lãnh đạo chỉ dựa vào quyền

lực hành chính mà thiếu ảnh hưởng cá nhân thì khó có thể định hình được những giá trị bền vững. Do đó, xây dựng sức ảnh hưởng không chỉ nhằm phục vụ quản lý công việc mà còn là để kiến tạo nền tảng văn hóa phát triển cho tổ chức.

Trong thời đại số hóa và toàn cầu hóa, sự thay đổi là không thể tránh khỏi, từ công nghệ, chiến lược kinh doanh đến mô hình tổ chức. Người lãnh đạo cần tạo ra sức ảnh hưởng để dẫn dắt sự thay đổi hiệu quả. Tuy nhiên, con người nói chung thường có xu hướng chống lại sự thay đổi vì sợ hãi, nghi ngờ hoặc lười thích nghi. Vì vậy, chỉ có những người lãnh đạo có sức ảnh hưởng thực sự mới có thể thuyết phục được đội ngũ thay đổi tư duy, hành động để cùng nhau vượt qua trở ngại. Bằng tầm nhìn rõ ràng, năng lực truyền cảm hứng và uy tín cá nhân, người lãnh đạo sẽ tạo ra cho các thành viên một niềm tin rằng, thay đổi là điều thật sự cần thiết và đáng tin cậy và họ tạo ra sự thay đổi ấy không phải bằng các mệnh lệnh mà bằng sự lan tỏa tinh thần mới, bằng khả năng thuyết phục và bằng những lay động về cảm xúc. Chính vì thế, vai trò của sức ảnh hưởng càng trở nên quan trọng trong các giai đoạn chuyển mình của tổ chức, đặc biệt khi phải thực hiện các chiến lược cho sự đổi mới, cải cách hoặc tái cấu trúc. Khi người lãnh đạo có sức ảnh hưởng, họ sẽ dễ dàng thu hút, dẫn dắt và phát triển những người tài năng. Thay vì quản lý nhân sự theo kiểu kiểm soát, họ sẽ đóng vai trò là người cố vấn, người hướng dẫn, người khai mở tiềm năng và khơi dậy động lực trong từng cá nhân. Qua đó, họ giúp đội ngũ trưởng thành và sẵn sàng đảm nhận các vai trò lãnh đạo trong tương lai. Điều này đặc biệt quan trọng đối với các tổ chức muốn phát triển bền vững, vì một tổ chức chỉ có thể đi xa khi luôn có sẵn một đội ngũ kế cận chất lượng. Sức ảnh hưởng vì thế sẽ trở thành yếu tố then chốt để nhà lãnh đạo mở rộng khả năng tác động, ảnh hưởng của mình vượt ra ngoài thời gian và vị trí hiện tại.

7. Kết luận

Có thể nói, tạo ra sức ảnh hưởng là một yêu cầu tất yếu và cấp thiết đối với người lãnh đạo hiện đại. Đó không phải là kỹ năng tùy chọn mà là điều kiện bắt buộc để đạt được hiệu quả quản trị lâu dài và bền vững. Người lãnh đạo muốn xây dựng ảnh hưởng cần liên tục rèn luyện phẩm chất cá nhân, kỹ năng giao tiếp, tư duy chiến lược và khả năng truyền cảm hứng. Họ cần thấu hiểu con người, chạm được đến cảm xúc, khơi dậy được tiềm năng và dẫn dắt bằng chính hành vi gương mẫu của mình. Khi làm được điều đó, họ sẽ không chỉ là người đứng đầu tổ chức mà còn là người dẫn dắt sự thay đổi, người truyền cảm hứng và người kiến tạo giá trị thực sự cho tập thể và xã hội. Trong bối cảnh lãnh đạo hiện đại, quyền lực mềm ngày càng đóng vai trò then chốt trong việc tạo dựng ảnh hưởng bền vững và truyền cảm hứng cho tổ chức. Sức ảnh hưởng của người lãnh đạo không chỉ đến từ vị trí chức vụ hay quyền lực chính thức mà còn từ năng lực thiết lập mối quan hệ, khả năng thuyết phục, uy tín cá nhân và giá trị đạo đức. Những yếu tố như trí tuệ cảm xúc, sự thấu cảm, tính nhất quán trong lời nói và hành động cũng như khả năng tạo dựng niềm tin chính là nền tảng quan trọng giúp người lãnh đạo gia tăng quyền lực của mình. Việc phát triển khả năng gây ảnh hưởng không phải là một quá trình ngắn hạn mà đòi hỏi sự rèn luyện liên tục, tinh tế trong ứng xử và sự hiểu biết sâu sắc về con người. Khi người lãnh đạo biết vận dụng quyền lực mềm một cách hiệu quả, họ không chỉ thúc đẩy hiệu suất làm việc mà còn tạo nên môi trường làm việc tích cực, đổi mới và bền vững.

Tài liệu tham khảo

[1] Maxwell, J. C. (1993), *Developing the leader within you (Phát triển nhà lãnh đạo bên trong bạn),* Nashville, TN: Thomas Nelson.

[2] Yukl, G. (2013), *Leadership in organizations (Lãnh đạo trong các tổ chức),* (8th ed.), Boston, MA: Pearson Education.

[3] Northouse, P. G. (2018), *Leadership: Theory and practice (Lãnh đạo: Lý thuyết và thực hành)* (8th ed.), Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

[4] Học viện Hành chính Quốc gia (2018), *Giáo trình Lãnh đạo và Quản lý hành chính công*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.

[5] Nguyễn Hữu Hải (2020), *Vai trò của người lãnh đạo trong cải cách hành chính nhà nước ở Việt Nam*, Tạp chí Quản lý Nhà nước, số 305.

[6] Trần Thị Lan Hương (2021), *Năng lực lãnh đạo trong khu vực công: Kinh nghiệm quốc tế và hàm ý chính sách cho Việt Nam*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, số 312.

[7] Nguyễn Văn A (2021), *Ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo đến hiệu quả làm việc của công chức trong cơ quan hành chính nhà nước*, Luận văn Thạc sĩ Hành chính công, Học viện Hành chính Quốc gia.

[8] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội XIII của Đảng* (tập 1 và 2), NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[9] Quốc hội (2010), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức,* Luật số 52/2019/QH14, ngày 25/11/2019.

[10] Chính phủ (2022), *Nghị định số 138/2020/NĐ-CP, ngày 27/11/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*.

[11] Bộ Nội vụ (2023), *Báo cáo công tác cải cách hành chính năm 2022 và phương hướng 2023*.