

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 12/5/2026. Sửa chữa xong 25/6/2026. Duyệt đăng 30/6/2026.

Abstract

In the context of globalization and the rapid development of the knowledge economy, the role of a leader is no longer defined solely by formal title or authority, but increasingly depends on their ability to influence individuals, groups, and stakeholders. In practice, a leader may possess power within the organizational structure, but may not necessarily gain consensus, commitment, and trust from subordinates if they lack the necessary influence. Leaders who can inspire, build credibility, motivate, and guide the behavior of others are often able to expand their sphere of influence, thereby consolidating and sustainably increasing their power. This shows that influence is not only a tool to support the exercise of power, but also a fundamental element contributing to the formation and development of leadership power in the modern organizational environment.

Keywords: Role, influence, increase, power, leader, construction, energy.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế tri thức, vai trò của người lãnh đạo không còn chỉ được xác định bởi chức vụ hay quyền hạn chính thức mà ngày càng phụ thuộc vào khả năng tạo ra sức ảnh hưởng đối với cá nhân, tập thể và các bên liên quan. Thực tiễn cho thấy, một nhà lãnh đạo có thể sở hữu quyền lực theo cơ cấu tổ chức nhưng chưa chắc đã tạo được sự đồng thuận, cam kết và niềm tin từ cấp dưới nếu thiếu sức ảnh hưởng cần thiết. Những nhà lãnh đạo biết truyền cảm hứng, xây dựng uy tín, tạo động lực và định hướng hành vi của người khác thường có khả năng mở rộng phạm vi tác động của mình, từ đó củng cố và gia tăng quyền lực một cách bền vững. Điều này cho thấy sức ảnh hưởng không chỉ là công cụ hỗ trợ thực thi quyền lực mà còn là yếu tố nền tảng góp phần hình thành và phát triển quyền lực lãnh đạo trong môi trường tổ chức hiện đại.

Trong các nghiên cứu về quản trị và hành vi tổ chức, quyền lực và sức ảnh hưởng luôn được xem là hai khái niệm có mối quan hệ chặt chẽ nhưng không hoàn toàn đồng nhất. Quyền lực thường gắn với khả năng kiểm soát nguồn lực hoặc đưa ra quyết định, trong khi sức ảnh hưởng phản ánh năng lực thuyết phục, dẫn dắt và tạo ra sự thay đổi trong nhận thức cũng như hành động của người khác. Khi người lãnh đạo sở hữu sức ảnh hưởng mạnh mẽ, họ có thể vượt qua những giới hạn của quyền lực chính thức để xây dựng lòng tin, khuyến khích sự hợp tác và nâng cao hiệu quả thực hiện mục tiêu chung. Đồng thời, trong bối cảnh các tổ chức ngày càng đề cao tính linh hoạt, sáng tạo và làm việc theo nhóm, sức ảnh hưởng trở thành yếu tố quyết định giúp người lãnh đạo duy trì vị thế và phát huy vai trò của mình trước những biến động không ngừng của môi trường hiện nay. Sức ảnh hưởng chính là yếu tố tạo nên quyền lực mềm cho người lãnh đạo và điều này đóng vai trò then chốt trong việc tạo dựng ảnh hưởng bền vững, giúp họ gia tăng khả năng tạo động lực và truyền cảm hứng nhằm cổ vũ, động viên các thành viên trong tổ chức để họ tự nguyện, tự giác thực thi nhiệm vụ, từ đó để thúc đẩy tổ chức không ngừng vươn cao và bay xa trong tương lai.

Email: camlehvhc@gmail.com

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Sức ảnh hưởng của người lãnh đạo?

Theo John C. Maxwell *“Lãnh đạo là ảnh hưởng, không hơn, không kém”* (Maxwell, J. C., 2025). 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”* (Northouse, P. G., 2021). 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. Trong cuốn *“Lãnh đạo, từ khoa học đến nghệ thuật”*, nhà nghiên cứu Ao Thu Hoài cũng đề cập đến năng lực gây ảnh hưởng của nhà lãnh đạo và cho rằng *“Thực chất việc gây ảnh hưởng cũng có những nét tương tự với động viên, khuyến khích, nhưng gây ảnh hưởng là phạm trù rộng hơn, bao trùm hơn”* (Ao Thu Hoài, 2019). Đồng thời, tác giả cũng đề cập đến cách hiểu đối với hoạt động gây ảnh hưởng khi nhấn mạnh *“Gây ảnh hưởng là quá trình vận dụng một cách tổng hợp tất cả các biện pháp có thể tạo những ấn tượng, những hình ảnh tốt đẹp đối với cấp dưới cũng như mọi người xung quanh”* (Ao Thu Hoài, 2019). Còn theo các nhà nghiên cứu Nguyễn Văn Hùng, Nguyễn Văn Nguyễn, Trần Mặc Khách thì *“Lãnh đạo là quá trình ảnh hưởng giữa chủ thể lãnh đạo và khách thể lãnh đạo nhằm truyền cảm hứng, tạo động lực, khơi dậy cảm xúc và giữ vững cam kết để hành động vì mục tiêu, tầm nhìn của tổ chức”* (Nguyễn Văn Hùng, Nguyễn Văn Nguyễn, Trần Mặc Khách, 2021). Cách định nghĩa này đã giúp các nhà nghiên cứu khắc họa bản chất cốt lõi của lãnh đạo hiện đại đó là không còn là mệnh lệnh áp đặt mà là sự tác động tương hỗ giữa chủ thể và khách thể. Trọng tâm của quá trình này nằm ở việc *“truyền cảm hứng”* và *“tạo động lực”*, biến mục tiêu tổ chức thành khát vọng cá nhân. Bằng cách khơi dậy cảm xúc và xây dựng cam kết bền vững, nhà lãnh đạo dẫn dắt đội ngũ vượt qua thách thức. Như vậy, lãnh đạo thực thụ là nghệ thuật kết nối con người thông qua tầm nhìn chung, từ đó khơi thông tiềm năng, thúc đẩy hành động tự nguyện và hiệu quả. Có cùng quan điểm này, trong Giáo trình Khoa học lãnh đạo của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh cũng khẳng định: *“Lãnh đạo là hoạt 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, 2024).

Như vậy, sức ảnh hưởng của người lãnh đạo có thể hiểu là khả năng tác động đến suy nghĩ, cảm xúc và hành vi của người khác nhằm hướng họ tự nguyện hành động theo mục tiêu chung của tổ chức. Đây là một dạng *“quyền lực mềm”*, không phụ thuộc hoàn toàn vào chức danh hay quyền hạn chính thức mà được hình thành từ uy tín cá nhân, năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức, kỹ năng giao tiếp và khả năng truyền cảm hứng. Khác với sự ép buộc hay kiểm soát mang tính mệnh lệnh, sức ảnh hưởng thể hiện ở việc người lãnh đạo khiến người khác tin tưởng, tôn trọng và sẵn sàng làm theo một cách tự giác. Khi có sức ảnh hưởng mạnh, người lãnh đạo có thể định hướng tư duy, xây dựng niềm tin, tạo động lực và thúc đẩy sự gắn kết trong tập thể mà không cần sử dụng nhiều đến quyền lực cứng. Nói cách khác, sức ảnh hưởng của người lãnh đạo chính là khả năng *“dẫn dắt bằng sự thuyết phục và lan tỏa”*, giúp biến tầm nhìn thành hành động thông qua sự đồng thuận và cam kết của những người xung quanh.

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

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. 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, còn 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. 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 khả năng triển khai nhanh chóng trong ngắn hạn, nhưng chỉ sức ảnh hưởng mới tạo ra khả năng 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. Bởi, hiệu quả của quá trình sử dụng quyền lực không chỉ dừng lại ở việc “*có thể bắt nhân viên làm gì*” mà còn ở việc cấp dưới họ sẽ tự nguyện đi theo và ủng hộ mọi quyết sách mà người lãnh đạo đưa ra. 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.

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

Trong khoa học quản trị và tâm lý học tổ chức, sức ảnh hưởng (influence) không đơn thuần là hệ quả của quyền lực hành chính mà là sự cộng hưởng phức tạp giữa năng lực cá nhân, trí tuệ cảm xúc và khả năng kiến tạo tầm nhìn. Sức ảnh hưởng là khả năng một cá nhân tác động đến thái độ, niềm tin và hành vi của người khác nhằm đạt được các mục tiêu chung một cách tự nguyện. Trong thực tế, có nhiều yếu tố tạo nên sức ảnh hưởng cho người lãnh đạo và một trong số đó chính là uy tín của người lãnh đạo trong tổ chức. 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 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 các thành 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. Đặc biệt, trong một môi trường làm việc đòi hỏi sự đổi mới sáng tạo, nhà lãnh đạo không nhất thiết phải là người giỏi nhất trong mọi chi tiết kỹ thuật nhưng họ phải sở hữu tư duy chiến lược và khả năng phân tích dữ liệu sắc bén. Sự thấu hiểu sâu sắc về lĩnh vực hoạt động, xu hướng thị trường và các mô hình quản trị giúp người lãnh đạo đưa ra các quyết định có độ chính xác cao. Khi nhân viên nhận thấy lãnh đạo của mình có khả năng giải quyết các vấn đề phức tạp và đưa ra định hướng chính xác, họ sẽ hình thành sự tin tưởng vào năng lực dẫn dắt của cá nhân đó. Sự tín nhiệm này chính là rào cản ngăn chặn sự hoài nghi và tạo ra sự cam kết từ đội ngũ. 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. Sức 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 chuyên môn mà họ đang hoạt động, họ sẽ trở thành điểm tựa tri thức cho cả tập thể. Các thành viên sẽ có xu hướng đi theo một người lãnh đạo mà họ kính trọng và tin tưởng về năng lực chuyên môn, người không chỉ đưa ra những quyết định phù hợp để giải quyết những vấn đề của thực tế mà còn có thể cho họ những lời khuyên, sự hỗ trợ kịp thời khi cần thiết. Đặc biệt, một người lãnh đạo giỏi chuyên môn có thể đào tạo, huấn luyện và phát triển đội ngũ nhân sự cho tổ chức. Với năng lực chuyên sâu, họ có thể hướng dẫn, chia sẻ kinh nghiệm và trao truyền lại những kiến thức, kỹ năng mà mình đã tích lũy qua rất nhiều trải nghiệm cho các thành viên. 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 kiên định với những mục tiêu phát triển tổ chức trong tương lai.

Nếu năng lực chuyên môn tạo ra sự tôn trọng bởi tri thức thì trí tuệ cảm xúc lại là yếu tố xây dựng sự kết nối sâu sắc ở tầng bậc tâm lý. Khái niệm EQ trong lãnh đạo bao gồm bốn thành phần chính: tự nhận thức, tự quản lý, nhận thức xã hội và quản lý các mối quan hệ. Một nhà lãnh đạo có EQ cao sẽ có

khả năng thấu cảm, một kỹ năng then chốt giúp họ hiểu được động lực, nỗi lo sợ và những rào cản mà các thành viên cấp dưới thường phải đối mặt và thay vì sử dụng áp lực để điều hành, họ sẽ sử dụng sự thấu cảm để động viên, khích lệ và truyền cảm hứng cho đội ngũ của mình. Khả năng điều tiết cảm xúc cũng giúp người lãnh đạo duy trì được sự bình tĩnh trong các tình huống khác nhau, đặc biệt là tình huống khủng hoảng, từ đó truyền tải sự ổn định về mặt tâm lý cũng như sự an tâm cho toàn bộ tổ chức. Đây là cơ sở để xây dựng niềm tin cảm xúc, yếu tố có sức mạnh bền bỉ hơn nhiều so với sự phục tùng dựa trên nguyên tắc cứng nhắc mà lâu nay chúng ta vẫn biết.

Yếu tố cuối cùng và quan trọng nhất để duy trì sức ảnh hưởng lâu dài của người lãnh đạo là tính chính trực và đạo đức lãnh đạo. Sức ảnh hưởng không thể tồn tại bền vững nếu thiếu đi sự nhất quán giữa lời nói và hành động. Trong khoa học hành vi, khái niệm *“tấm gương lãnh đạo”* cho thấy cấp dưới có xu hướng sao chép các chuẩn mực đạo đức của người đứng đầu. Khi một nhà lãnh đạo thể hiện sự minh bạch, công bằng trong phân bổ quyền lợi và trách nhiệm, họ đã xác lập được một hệ giá trị chung cho tổ chức. Sự chính trực tạo ra một môi trường an toàn tâm lý, nơi các thành viên dám cởi mở, đóng góp ý tưởng mà không sợ bị phán xét hoặc trù dập. Khi lãnh đạo đặt lợi ích chung lên trên lợi ích cá nhân, họ không chỉ là người quản lý mà họ đã trở thành người dẫn dắt về mặt tinh thần, từ đó tối đa hóa sức ảnh hưởng của mình lên hệ thống.

Sức ảnh hưởng của người lãnh đạo không phải là một đặc điểm bẩm sinh mà là một tổ hợp các kỹ năng được rèn luyện và tinh chỉnh qua thời gian. Năng lực chuyên môn cung cấp sự định hướng (tại sao chúng ta làm việc này), trí tuệ cảm xúc tạo nên sự gắn kết (chúng ta làm việc này cùng nhau như thế nào) và đạo đức lãnh đạo kiến tạo nên tính bền vững (chúng ta làm việc này với sự chính trực nào). Nhà lãnh đạo hiệu quả là người biết cân bằng hài hòa ba yếu tố này trong từng quyết định quản trị của mình. Sức ảnh hưởng đích thực không đo lường bằng sự phục tùng hay nỗi sợ hãi của cấp dưới mà được đo lường bằng khả năng phát huy tiềm năng tối đa của mỗi cá nhân trong tổ chức để cùng tiến tới một mục tiêu chung cao cả hơn. Vì vậy, sự kết hợp giữa tư duy logic, sự tinh tế trong tâm hồn và lòng chính trực chính là *“công thức”* tạo nên vị thế độc tôn của một nhà lãnh đạo thực sự trong thực tế.

2.4. 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. Đây 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. 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. Vì vậy, uy tín chính là nền tảng đầu tiên và vững chắc nhất để tạo nên ảnh hưởng thực sự người lãnh đạo.

Một đặc điểm nổi bật của người lãnh đạo có sức ảnh hưởng chính là tầm nhìn chiến lược và khả năng định hướng tương lai. Bởi người lãnh đạo không chỉ quản lý công việc hàng ngày mà còn phải có khả năng nhìn xa trông rộng, định hình con đường phát triển lâu dài cho tổ chức. Đồng thời, có đủ sự nhạy bén và kinh nghiệm để có thể 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 *“thấp sáng”* tầm nhìn trong lòng người khác, khiến họ sẵn sàng vượt qua khó khăn để đạt được mục tiêu chung. Cùng với tầm nhìn, khả năng truyền cảm hứng và giao tiếp hiệu quả cũng 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 các thành viên, xây dựng được lòng tin và khiến người khác cảm thấy được tôn trọng, được chia sẻ và được thúc đẩy từ bên trong. Do đó, người lãnh đạo có sức ảnh hưởng chính 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 gắn 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 rất chú trọng đến hành động chứ không chỉ dừng lại ở những khẩu hiệu hay lời nói. Họ là tấm gương sống động về sự tận tụy, về kỷ luật và tinh thần sáng tạo, trách nhiệm trong công việc. Do đó, họ là luôn là tấm gương để các thành viên trong tổ chức tin tưởng soi vào, học tập và làm theo.

2.5. 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 người 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 như 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 còn nhờ được truyền động lực, cảm hứng thông qua sự dẫn dắt của người lãnh đạo bằng tầm nhìn và hệ thống giá trị cốt lõi. 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 người lãnh đạo có sức ảnh hưởng sẽ tạo ra môi trường làm việc tích cực, các thành viên sẽ luôn có sự chia sẻ, gắn kết và hợp tác hướng đến hiệu quả chung. Đây chính là những điều kiện giúp người lãnh đạo định hình và phát triển văn hóa tổ chức. Bởi, một người 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 hệ thống các giá trị mà mình đề cao đến các thành viên trong 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 tích cực. Ngược lại, nếu người lãnh đạo chỉ dựa vào quyền lực địa vị mà không quan tâm phát triển sức mạnh mềm của bản thân thì họ rất khó để tạo ra sức ảnh hưởng đối với những người xung quanh. 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.

Sự thay đổi là không thể tránh khỏi, khi con người đang sống trong thời đại số hóa và toàn cầu hóa

nên người lãnh đạo cần có sức ảnh hưởng mạnh mẽ để có thể dẫn dắt quá trình thay đổi một cách hiệu quả. Nhất là khi con người nói chung thường có xu hướng chống lại sự thay đổi vì nghi ngờ, sợ hãi và không muốn thích nghi. Do đó, chỉ có những người lãnh đạo có sức ảnh hưởng thực sự mới có thể thuyết phục được đội ngũ thay đổi từ tư duy đến hành động để cùng nhau vượt qua những trở ngại hàng ngày trong thực tế. Bằng uy tín cá nhân cộng hưởng với một tầm nhìn rõ ràng và năng lực truyền cảm hứng, người lãnh đạo sẽ có khả năng thiết lập một niềm tin chắc chắn về những điều thật sự cần thiết và đáng tin cậy đối với quá trình hoạt động cũng như sự phát triển lâu dài của tổ chức 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.

3. 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 phải không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo, quản lý cũng như rèn luyện phẩm chất, đạo đức cá nhân. Nếu 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, sức ảnh hưởng của người lãnh đạo không chỉ đến từ vị trí chức vụ hay quyền lực chính thức mà còn từ uy tín cá nhân, năng lực thiết lập mối quan hệ và những giá trị đạo đức mà họ là người đại diện. Khi người lãnh đạo biết xây dựng và sử dụng quyền lực mềm một cách hiệu quả, họ không chỉ thúc đẩy hiệu suất làm việc cho các thành viên mà còn tạo một môi trường làm việc tích cực, làm tiền đề cho sự đổi mới và khả năng phát triển lâu dài, bền vững cho tổ chức trong tương lai.

Tài liệu tham khảo

- Ao Thu Hoài (2019). *Lãnh đạo, từ khoa học đến nghệ thuật*. NXB Thông tin và Truyền thông, tr. 209.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2026). *Văn kiện Đại hội XIV của Đảng*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Hội thảo Khoa học quốc gia (2022). *Lãnh đạo đổi mới trong khu vực công: Xu hướng và thách thức*. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
- Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (2024). *Giáo trình Khoa học Lãnh đạo*. NXB Lý luận Chính trị, tr. 15.
- Maxwell, J. C. (2025). *21 Nguyên tắc vàng của nghệ thuật lãnh đạo*. NXB Lao động, tr. 26.
- Nguyễn Văn Hùng, Nguyễn Văn Nguyễn, Trần Mặc Khách (2021). *Nghệ thuật lãnh đạo* (tập 1). NXB Tài chính, tr. 22.
- 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 Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia.
- Northouse, P. G. (2021). *Lãnh đạo: Lý thuyết và thực hành* (ấn bản lần thứ 8). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, tr. 6
- Quốc hội (2019). *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.