

ĐỀ NHẬN DIỆN “ĐIÀ LÃNH ĐẠO”

*“Riêng tặng HMD.
là người mà nếu Chúa đẹp ý
thì sẽ phải tiếp tục gánh nặng trên vai Anh hiện nay.”*

Các nhà khoa học cho biết rằng có đến 650 loại địa khác nhau trong tự nhiên mà bất cứ con địa nào cũng đều có hai đầu hút giúp nó hút máu được bằng cả hai đầu của mình. Khi bàn về vấn đề “địa” trong cơ quan thì “địa cơ quan” là một khái niệm dùng để chỉ những người thuộc trong phân hệ chịu lãnh đạo làm tổn hại cơ quan bằng việc hút cạn dần sinh lực của cơ quan. “Địa cơ quan” nói đến một lớp người làm hại cơ quan qua việc bòn rút sức sống của cơ quan cho lợi ích ích kỷ của họ. Sở dĩ những người này bị xem như “địa” ở trong cơ quan là vì họ (1) là những người hút cạn nguồn sống của cơ quan và (2) vì họ mà cơ quan trở nên yếu hơn.

Như vậy nếu một người nào đó ở trong phân hệ lãnh đạo, tức nhà lãnh đạo, có các đặc điểm (1) hút cạn nguồn sống của cơ quan và (2) vì họ mà cơ quan trở nên yếu hơn thì có đáng bị xem như một loại “địa” trong cơ quan hay không? Nếu chỉ dừng lại ở bề mặt của vấn đề, tức trên hiện tượng, thì người ta chưa có thể thấy những điều cần thấy. Nhưng nếu bỏ qua cái hiện tượng để đi sâu vào bản chất thì quả thật là có một loại người đáng cho khoa học về lãnh đạo gọi là “địa lãnh đạo”, tức một loại “địa” giữa vòng những nhà lãnh đạo trong một cơ quan nào đó mà vì nhân cách và công việc của họ cơ quan bị thiệt hại dần dần.

Trước hết, cần phải thấy được rằng một nhà lãnh đạo chân chính không thể nào có chất “địa” được!

Về nguyên tắc, nhà lãnh đạo phải là người ban cho chứ không thể là người nhận lãnh, họ phải là người phục vụ chứ không thể là người được phục vụ. Tâm lòng của nhà lãnh đạo phải là tâm lòng của người phục vụ, đức hạnh của nhà lãnh đạo phải là đức hạnh của người phục vụ, đời sống của nhà lãnh đạo phải là đời sống của người phục vụ. Một khi không có tâm lòng của người phục vụ, không có đức hạnh của người phục vụ, không có đời sống của người phục vụ thì nguyên tắc phục vụ bị vi phạm, nhà lãnh đạo trở thành người được phục vụ trên một mức độ nào đó và có chất “địa” ở một mức độ nào đấy.

Nhà lãnh đạo chân chính phải là người có lẽ phải, tức họ được lẽ phải ủng hộ trên mọi phương diện. Nhà lãnh đạo phải là người được phát sinh từ lẽ phải, tồn tại nhờ lẽ phải, và phát triển theo lẽ phải. Vì chức phận lãnh đạo chân chính có bản chất lẽ phải cho nên hễ nhà lãnh đạo thiếu lẽ phải ở đâu thì sẽ thừa chất “địa” ở đó.

Chức phận lãnh đạo là để đáp ứng nhu yếu thực tiễn, nhu cầu về lãnh đạo là một nhu cầu khách quan, nó không phụ thuộc ý chí chủ quan của nhà lãnh đạo mà hoàn toàn theo đòi hỏi khách quan của thực tiễn. Không vì nhu yếu khách quan từ thực tiễn mà “nhà lãnh đạo” vẫn cứ “mọc” ra được thì nhất định đó là “địa lãnh đạo” chứ không phải là nhà lãnh đạo chân chính, đúng nghĩa.

Nhà lãnh đạo chân chính phải là một người có tâm trí sáng suốt để cách vật trí tri mà hành sự theo các qui luật khách quan của thuật lãnh đạo hầu cho nhờ đó mà công việc lãnh đạo được thông suốt. Khi một người vẫn còn chịu điều khiển bởi một tâm lòng nặng mang sự tham dục với mọi loại dục vọng ở trong đó, với đầy dẫy những tà tâm, tạp niệm ở trong đó, với những manh động không sao không chế được trong sự thể hiện ra của hành vi thì địa vị lãnh đạo mà người ấy có được chỉ có tác dụng minh chứng rằng họ là một loại “địa lãnh đạo”!

Vì chức phận lãnh đạo có bản chất phục vụ cho nên nhà lãnh đạo là người “làm dâu trăm họ, làm đầy tớ trăm nhà”, họ phải là người rộng lượng, vị tha, và vì thế mà họ không thể nào là người cố chấp được. Khi nhà lãnh đạo gặp sự bất như ý họ xử lý sát việc, sát người không thiên kiến, thiên vị, ích kỷ. Người nào còn chưa đủ bản lĩnh để thoát khỏi sự cầm buộc của các ác tính vừa kể thì người ấy chưa có thể là nhà lãnh đạo chân chính được; nghĩa là nếu họ đang có một “vị trí lãnh đạo” nào đấy thì ấy là dấu hiệu cho thấy rằng họ là một loại “địa lãnh đạo” đang bỏ vôi hút cạn sinh lực của cơ quan.

Thứ hai, phải nhận thức rằng nhờ hiện tượng mà người ta có thể hiểu được bản chất “địa” của một nhà lãnh đạo!

Hiện tượng của một sự vật không luôn luôn đồng nhất với bản chất của sự vật ấy cho nên hình thức của một sự vật khác với nội dung của sự vật ấy là một điều mang tính qui luật. Người ta có thể ăn mặc rất đàng hoàng nhưng điều ấy không hề bảo đảm về một nhân cách đàng hoàng. Một nhà lãnh đạo có thể có một vẻ bề ngoài như thế nào đấy nhưng đó chỉ là hình thức còn nội dung thì phải xem xét tỉ mỉ hơn và lắm khi người ta nhận ra được người ấy chỉ là một loại “địa lãnh đạo” chứ không phải là một nhà lãnh đạo chân chính. “Địa lãnh đạo” cũng có nhiều loại khác nhau...

Loại Thứ Nhất: “ĐỊA LÃNH ĐẠO BẬN RỘN”

Về đặc điểm tâm lý thì loại người này luôn muốn tỏ cho mọi người thấy rằng mình bận rộn ghê lắm và chính đặc điểm này đã làm cho họ trở thành “địa”. Trên phương diện công việc, họ thường bê trễ cho mọi người thấy rằng họ quan trọng. Loại người này thường chỉ làm được một số việc nhỏ không đáng kể và bỏ bê những việc quan trọng hơn nhưng họ luôn biện hộ rằng “không có đủ thời gian”, rằng “có nhỏ mới có lớn”, rằng “phải đứng mũi chịu sào” rất nặng nề và phức tạp...

Một nhà lãnh đạo “bận rộn” là một tai họa đối với cơ quan vì họ sẽ khiến cho mọi việc trong cơ quan trở nên lộn xộn cả về bản chất lẫn về thứ tự ưu tiên. Trong tâm trí của loại lãnh đạo này không có được một sự biệt biệt giữa cái quan trọng với cái khẩn cấp, giữa cái chính yếu với cái thứ yếu, giữa cái ưu tiên với cái kém ưu tiên hơn... Tất cả những gì mà loại lãnh đạo này quan tâm chỉ đơn giản là một tham vọng phô diễn để làm cho người khác tin rằng họ thực sự bận rộn và chính vì họ thực sự bận rộn cho nên họ buộc phải làm những gì họ đang làm bất chấp là có hợp nguyên tắc, có đúng phương pháp hay không.

Dưới ánh sáng của các nguyên tắc và phương pháp lãnh đạo chân chính, một khi nhà lãnh đạo lấy sự “bận rộn” ra làm lý do để rời sức sống của cơ quan bị tổn hại thì, về thực chất, đó chỉ là một loại “địa lãnh đạo bận rộn” mà thôi.

Loại Thứ Hai: “ĐIÀ LÃNH ĐẠO KHẨN CẤP”

Loại “địa” này tin rằng phải làm ra vẻ khẩn cấp thì công việc họ làm mới quan trọng được và người ta mới thấy được rằng họ là một người quan trọng (vì luôn phải làm những việc “khẩn cấp”). “Địa lãnh đạo khẩn cấp” có khuynh hướng “tạo ra khủng hoảng” cho mọi việc mình phải làm, họ luôn gắn nhãn “khẩn cấp” cho một việc nào đó hầu làm duyên có để bỏ bê những việc khác, che đậy sự kém cỏi về năng lực lãnh đạo của họ.

Trong thực tiễn lãnh đạo cơ quan, nhu cần về sự khẩn cấp để đáp ứng nhu yếu thực tiễn là có thật. Các quyết định lãnh đạo khẩn cấp hoặc về những công việc khẩn cấp là điều không thể tránh khỏi. Thế nhưng bản chất của loại quyết định và công việc này là chúng xuất phát từ nhu yếu thực tiễn chứ không bao giờ chỉ là sản phẩm của tâm lý chủ quan, cho lợi ích ích kỷ của nhà lãnh đạo.

Việc đặt một điều gì đó trong cơ quan dưới tình trạng “khẩn cấp” là một việc sẽ mở ra cho nhà lãnh đạo mọi lý do hợp pháp để huy động mọi nguồn lực trong cơ quan mà mọi sự phản ứng đều có thể bị xem là “bất hợp tác”, là “chống đối” lãnh đạo, là “không chấp hành” mệnh lệnh lãnh đạo...

Dưới ánh sáng của các nguyên tắc và phương pháp lãnh đạo chân chính, một khi nhà lãnh đạo chuyên gắn nhãn “khẩn cấp” cho công việc để làm lý do cho những điều gì đó thì họ đã tự hóa thân thành “địa lãnh đạo khẩn cấp”, một kiểu đánh cắp quyền lực khiến dẫn đến sự suy yếu của cơ quan.

Loại Thứ Ba: “ĐIÀ LÃNH ĐẠO LẠNH CHANH”

“Địa lãnh đạo lạnh chanh” nói về những nhà lãnh đạo thích can thiệp vào tất cả mọi

việc vì tưởng rằng như thế là giới giang và nhiều quyền hạn.

“Đũa lãnh đạo lạnh chanh” là một loại người “dài tay” vì họ có thể thọc tay vào bất cứ việc gì của bất cứ người nào để “giúp một tay” cho công việc “tốt hơn”. Sự thật không như họ tưởng vì thói lạnh chanh, bệnh dài tay này của họ chỉ đem lại sự rắc rối trong cơ quan mà thôi.

Một khi “đũa lãnh đạo lạnh chanh” đánh hơi được một việc ưng ý mình thì họ bèn lập tức “nhúng mũi” vào và nhiều khi dẫn đến tình trạng “hư bột hư đường” cho công việc. Dầu rằng việc mà các “đũa lãnh đạo lạnh chanh” can thiệp vào thường trở nên “xôi hỏng bỏng không” nhưng họ luôn muốn nhận được sự tri ân và tán thưởng từ những người trong phân hệ chịu lãnh đạo.

Dưới ánh sáng của các nguyên tắc và phương pháp lãnh đạo chân chính, một khi nhà lãnh đạo cứ luôn “thọc tay”, “nhúng mũi” vào công việc đã được giao của người khác để “giúp đỡ” thay vì nâng đỡ họ bằng các phương pháp và nguyên tắc lãnh đạo chân chính thì bản chất “lạnh chanh” của họ bị lộ ra, họ hiện nguyên hình là một loại “đũa lãnh đạo lạnh chanh”.

Loại Thứ Tư: “Đũa LÃNH ĐẠO BẤT ĐỊNH”

Quyết đoán phải là một yếu tố tốt của một nhà lãnh đạo tốt nhưng không phải lúc nào chúng ta cũng có thể dễ dàng tìm được các nhà lãnh đạo có tính quyết đoán. Trong thực tiễn lãnh đạo cơ quan người ta nhận thấy có sự hiện diện của một số nhà lãnh đạo bất định là những người tỏ ra không tin chắc lắm đối với quyết định vừa mới ra của mình. Chính tính chất này của các nhà lãnh đạo như thế đã khiến sinh lực của cơ quan chẳng những bị hao mòn mà lắm khi còn lâm nguy, và vì thế mà người ta gọi họ là “đũa lãnh đạo bất định”.

Xét về cơ chế thì sở dĩ người ta chưa quyết đoán được trên một vấn đề nào đó là do người ta chưa có một sự xác quyết về vấn đề ấy. Đến lượt mình, sự xác quyết chỉ có khi đã có sự chứng giải mà sự chứng giải chỉ đến và chỉ đúng khi có một sự nhận thức đầy đủ và thỏa đáng đối với vấn đề.

Chính sự thiếu hiểu biết về một vấn đề nào đó của nhà lãnh đạo đã khiến cho họ phải ở trong một trạng thái muốn “xét lại” về mỗi quyết định đã đưa ra. Họ giết cơ quan mà họ đang lãnh đạo bằng chính sự thiên cận của mình.

Dưới ánh sáng của các nguyên tắc và phương pháp lãnh đạo chân chính, một khi nhà lãnh đạo cứ luôn ở trong một trạng thái bất định sau khi đã ra quyết định lãnh đạo thì chẳng chóng thì chầy sinh lực cơ quan cũng bị tiêu hao vì họ, họ không phải là nhà lãnh đạo chân chính mà chỉ là một loại “đũa lãnh đạo bất định” trong cơ quan.

**Loại Thứ Năm:
“ĐIÀ LÃNH ĐẠO DO DỰ”**

Bệnh do dự của một nhà lãnh đạo có thể do một hay nhiều nguyên nhân khác nhau nhưng nhìn chung thì sự thiếu dứt khoát của nhà lãnh đạo luôn tạo ra mất mát dưới hình thức này hay hình thức khác cho một cơ quan.

Nguyên nhân phổ biến nhất của trạng thái do dự trong việc ra quyết định lãnh đạo của nhà lãnh đạo là do thiếu sự xác quyết mà sự thiếu xác quyết đối với một vấn đề luôn luôn gắn liền với sự am hiểu về vấn đề ấy.

Khi nhà lãnh đạo thiếu sự xác quyết cho một vấn đề nhất định nào đó thì họ thường có trong lòng mình một trong hai sự kỳ vọng sau đây; cũng có khi họ có đồng thời cả hai sự kỳ vọng ấy.

Thứ nhất, họ mong được ai đó chứng quyết cho họ rằng quyết định như thế này hay thế kia là đúng. Là nhà lãnh đạo, họ có bổn phận phải ra quyết định và họ cũng có trách nhiệm phải ra quyết định nhưng họ không dám tự thân đưa ra quyết định. Sự yếu kém này của họ dẫn đến sự mất sức cho cả cơ quan, như vậy là về bản chất họ là “địa” của cơ quan. Bên cạnh đó, bệnh của họ là bệnh do dự và điều ấy khiến cho họ trở nên một đặc chủng trong cơ quan với tên gọi “địa lãnh đạo do dự”.

Thứ hai, chẳng những hạng lãnh đạo này mong được có người chứng quyết cho về tính đúng đắn của một quyết định phải ra cho một vấn đề nhất định trong cơ quan, họ còn mong có ai đó là người sẽ hứng lấy trách nhiệm đối với sự thất bại của quyết định mà họ sẽ ra. Đối với hạng lãnh đạo này, có người giúp chứng quyết nhưng chưa có người giúp gánh vác trách nhiệm thì chưa chắc họ đã dám ra quyết định. Dầu rằng được nắm giữ cương vị lãnh đạo nhưng họ đã thất bại trong việc thêm sức cho cơ quan, trái lại họ đã làm mất sức của cơ quan bằng sự kém cỏi của mình.

Dưới ánh sáng của các nguyên tắc và phương pháp lãnh đạo chân chính, một khi nhà lãnh đạo cứ luôn ở trong một trạng thái do dự không dám đưa ra quyết định lãnh đạo cách dứt khoát mà phải nhờ vào sự chứng quyết của người khác và phải chờ người khác chịu trách nhiệm cho mình thì chức phận lãnh đạo của hạng này chẳng mấy ích dụng, họ không phải là nhà lãnh đạo chân chính mà chỉ là một loại “địa lãnh đạo bất định” trong cơ quan.

**Loại Thứ Sáu:
“ĐIÀ LÃNH ĐẠO MIỆNG LƯỖI”**

Người ta thường nói loại lãnh đạo “miệng lưỡi” có miệng dài hơn tay vì họ chỉ chuyên nói chứ không giỏi làm. Đương nhiên là một nhà lãnh đạo phải thành thạo về lý thuyết nhưng nói nhiều không đồng nghĩa với việc thành thạo lý thuyết; chỉ có người làm được nhiều và hiệu quả mới tự chứng được rằng mình là người già dặn về

lý thuyết và giới dang trong thực hành.

Có một loại lãnh đạo là người mà từ việc nhỏ cho đến việc lớn họ chẳng làm được việc nào hết nhưng họ luôn có thừa mứa miệng lưỡi để biện hộ cho sự bất năng của mình. Đối với hạng người này, tất cả các thất bại của họ đều có nguyên nhân khách quan, đều do điều kiện khách quan mà ra cho nên họ không phải chịu trách nhiệm gì cả.

Dẫu vậy, trước các thất bại của người khác thì hạng lãnh đạo này thường có những sự lập luận rất “trôi chảy” để buộc tội. Đối với hạng lãnh đạo này thì mọi thất bại của người khác đều có nguyên nhân chủ quan, đều do điều kiện chủ quan mà ra cho nên họ không phải chịu hoàn toàn trách nhiệm.

Loại lãnh đạo “miệng lưỡi” còn có một tật xấu khác là họ rất căm ghét những người được khen. Từ trong tấm lòng những nhà lãnh đạo loại này tự cho mình là giỏi nhất, ngoài họ ra chẳng có ai đáng được khen. Khi một cơ quan được lãnh đạo bằng một kẻ miệng lưỡi như thế thì hiện tượng đua nịnh cũng diễn ra rất rõ trong cơ quan từ đó cả cơ quan sống và làm việc trong một thế giới “ảo”, không có sức mạnh thật để đáp ứng thực tiễn khách quan.

Dưới ánh sáng của các nguyên tắc và phương pháp lãnh đạo chân chính, một khi nhà lãnh đạo chỉ giỏi trên miệng lưỡi chứ không thành công trong hành động thì cơ quan cũng sẽ thiếu sức sống, không ích dụng cho các nhu yếu tất yếu, người ấy không phải là nhà lãnh đạo chân chính mà chỉ là một loại “địa lãnh đạo miệng lưỡi” trong cơ quan.

Loại Thứ Bảy: “ĐIÀ LÃNH ĐẠO GIÀNH GIẶT”

“Địa lãnh đạo giành giật” là một ngữ danh từ đáng được gán cho một hạng lãnh đạo có thể gặp trong cơ quan mà đặc điểm của họ là họ chỉ làm những gì có lợi nhất cho bản thân họ mà thôi. Có vẻ như nguyên lý về chân lý đối với loại lãnh đạo này là “chân lý là cái có lợi” vì họ rất tập trung trong việc theo đuổi chữ “lợi”.

Đối với hạng lãnh đạo này thì câu hỏi quan trọng nhất trước khi ra một quyết định là “bản thân sẽ được lợi gì, lợi như thế nào, lợi bao nhiêu...”. Khi câu hỏi này chưa được giải đáp thì họ chưa làm gì cả. Hơn thế nữa, dẫu cho câu hỏi này có được giải đáp nhưng phần lợi của họ không cao, hay tiềm ẩn sự rủi ro, thì cho dẫu quyết định của họ có đem lại cho cơ quan lợi ích lớn như thế nào đi nữa họ vẫn không làm.

Trong các nhà lãnh đạo này cũng có một số đặc điểm tâm lý học đặc thù khá thú vị. Chẳng hạn như họ có một kế hoạch mà họ cho là tốt cho một dự án nào đó thì thôi đừng mong rằng trong cơ quan sẽ còn có ai khác có thể đề xuất được bất cứ một kế hoạch nào khác mà được chấp nhận. Tính chất giành giật trong hạng lãnh đạo này thật

sự là ghê gớm: Vì lợi ích ích kỷ của mình hạng lãnh đạo này sẽ triệt hạ tất cả mọi đối thủ cạnh tranh và tiềm năng.

Một đặc điểm tâm lý học đặc thù khác của hạng lãnh đạo này là họ luôn muốn nhận được sự khuyến khích và khen ngợi từ mọi người. Vì bản thân thì chỉ biết mưu lợi cho mình cho nên hạng người này cần được một sự bảo an rằng mọi việc cho họ đều ổn mà dấu hiệu là ai nấy đều thuận theo.

Thế nhưng đặc điểm tâm lý học đặc thù đáng sợ nhất của hạng lãnh đạo này là họ là những người có máu đâm lén sau lưng người khác. Để thủ lợi họ sẵn sàng thủ ác bằng bất cứ thủ đoạn nào. Nếu điều kiện trong cơ quan cho phép họ sẽ vận dụng uy quyền của mình để tổ chức nhân sự kèm chế lẫn nhau mà họ là người cuối cùng có khả năng không chế mọi sự kèm chế.

Dưới ánh sáng của các nguyên tắc và phương pháp lãnh đạo chân chính, một khi nhà lãnh đạo chỉ chuyên giành giật cho lợi ích ích kỷ của bản thân thì họ tự biến mình thành tác nhân tạo suy yếu cho cơ quan, họ không phải là nhà lãnh đạo chân chính mà chỉ là một loại “địa lãnh đạo giành giật” trong cơ quan.

“Địa” là “địa”, cho dầu đó là “địa cơ quan” hay “địa lãnh đạo” của cơ quan thì cũng đều có hại cho cơ quan. Một khi cơ quan có “địa” thì phải có quyết sách diệt “địa”, nhất thiết không được thỏa hiệp với “địa”. Kinh nghiệm xương máu về lãnh đạo cho biết rằng chỉ cần một con “địa” trong cơ quan cũng đủ làm cho cả cơ quan đi từ chỗ mát sức đến kiệt sức. Phận sự diệt “địa” của nhà lãnh đạo là một phận sự lãnh đạo để bảo đảm rằng cơ quan không mắc bệnh ký sinh và cũng không có ký sinh trùng gây bệnh. Để có thể hoàn thành được phận sự ấy nhà lãnh đạo phải có một tầm nhìn khoa học bao quát cả hệ thống để có thể chẳng những tìm ra “địa” trong phân hệ chịu lãnh đạo mà còn thấy được trong phân hệ lãnh đạo, kể cả bản thân nhà lãnh đạo, có “địa” hay không có “địa”.

(Rev. Đoàn Nhật Tân, PhD)