

Chương trình Giảng dạy Kinh tế Fulbright Học kỳ Hè 2016

Đề cương Môn học Lãnh đạo Khu vực Công

Nhóm giảng dạy

Giảng viên:	Paul Brown	Email: ptbpsychol@gmail.com
Đồng Giảng viên:	Huỳnh Trung Dũng	Email: dunght@fetp.edu.vn
Trợ giảng:	Nguyễn Thị Hồng Nhung	Email: nhungnth@ueh.edu.vn

Giờ lên lớp:	Thứ Ba	8:30AM – 11:45AM
	Thứ Năm	8:30AM – 11:45AM

Giờ tiếp học viên:

Paul Brown: Vui lòng hẹn gặp trước qua email

Huỳnh Trung Dũng: Thứ hai và thứ tư, từ 15:00-16:30

Nguyễn Thị Hồng Nhung: Thứ ba và thứ sáu, từ 15h00-16h30

Tổng quan

Hiện nay người ta nhận thức rằng Lãnh đạo là một lĩnh vực đang phát triển và mở rộng, bao gồm việc giới thiệu khoa học thần kinh ứng dụng (applied neuroscience) và lý thuyết phức hợp (complexity theory) vào lĩnh vực lãnh đạo.

Trong môn học này, lý thuyết phức hợp được xem là lăng kính thông qua đó sẽ xem xét tất cả các hành vi lãnh đạo; nhưng đồng thời lý thuyết về bộ não và hành vi cũng là một phương tiện để đơn giản hóa sự phức hợp. Cụ thể hơn, nếu như lý thuyết phức hợp tập trung giải thích *bối cảnh* và *tương tác* giữa các nhân tố có liên quan đến lãnh đạo thì lý thuyết về bộ não và thần kinh sẽ giúp giải thích các yếu tố xảy ra *bên trong* cá nhân người lãnh đạo hay của những người xung quanh từ đó làm rõ hành vi của họ.

Môn học sẽ tập trung vào *bối cảnh* của lãnh đạo. Khung bối cảnh được dựa trên lý thuyết phức hợp. Phương pháp tiếp cận theo bối cảnh này sẽ giúp sinh viên hình thành một khung phân tích để khám phá và hiểu rõ lý thuyết và thực hành về lãnh đạo. Việc giảng dạy được thiết kế để cung cấp cho sinh viên những yếu tố nền tảng để sinh viên có thể phát triển thành người lãnh đạo trong những năm tới, đồng thời trang bị cho sinh viên một cách nhìn thế giới xung quanh trong quá trình lãnh đạo những nhân tố mà họ quan sát trên cương vị lãnh đạo.

Một luận điểm trung tâm được đưa ra ở đây là lãnh đạo trong khu vực công khác biệt so với lãnh đạo trong khu vực tư ở *bối cảnh* và *mục tiêu* chứ không phải ở những tố chất thiết yếu mà người lãnh đạo cần phải có. Điều này sẽ được liên tục làm rõ trong các bài giảng.

Đặc điểm nổi bật trong môn học này là:

- Đặt Lãnh đạo trong bối cảnh lý thuyết phức hợp
- Đưa vào một số nội dung cụ thể của khoa học thần kinh hiện đại về cách thức người lãnh đạo có thể học hỏi để điều chỉnh và sử dụng bộ não một cách hiệu quả hơn nhằm theo đuổi các mục tiêu của tổ chức.
- Xây dựng một mô hình về phương thức bất kỳ tổ chức nào vận hành.

Sẽ không có một đề cương “cuối cùng” hay “hoàn hảo” cho một môn học về lãnh đạo. Chính sự tương tác giữa giảng viên và học viên cũng như giữa học viên với nhau sẽ tạo thành một đề cương “hay nhất” cho sinh viên, như lý thuyết phức hợp đề cập.

Mục tiêu của Môn học:

Kết thúc môn học này, học viên sẽ có khả năng tốt hơn để:

- Nhận biết sự phức hợp của lãnh đạo, đặc biệt trong khu vực công.
- Hiểu rõ nguồn gốc và cách thức vận hành của lãnh đạo thông qua lý thuyết phức hợp và khoa học thần kinh
- Phát triển và ứng dụng các năng lực lãnh đạo, bao gồm:
 1. Ảnh hưởng bằng khuyến khích và truyền cảm hứng.
 2. Lãnh đạo sự thay đổi.
 3. Ra quyết định hiệu quả
 4. Xây dựng và phát triển tổ chức
 5. Xác định các phong cách lãnh đạo khác nhau và thực hành phong cách phù hợp.

Cấu trúc môn học

Bài đầu tiên sẽ giới thiệu cho sinh viên những ý tưởng và khái niệm then chốt của lãnh đạo thông qua lý thuyết phức hợp (CÁI GÌ?). Sau đó sẽ là các đề tài chủ đạo về lãnh đạo hiện đại trong bốn phần.

Phần I giải thích cách thức lãnh đạo vận hành thông qua thiết lập mục tiêu và khuyến khích mọi người đạt được mục tiêu cũng như thông qua dẫn dắt thay đổi, truyền cảm hứng và thích ứng dựa trên khoa học thần kinh (NHƯ THẾ NÀO?)

Phần II đi sâu vào bối cảnh tổ chức dành cho lãnh đạo, trong đó mô hình tổ chức sẽ được xây dựng để xác định và phát huy bối cảnh quan trọng này đối với lãnh đạo. Ngoài ra, một vấn đề sống còn đối với lãnh đạo là xây dựng một tổ chức thích ứng với năng lượng và hiệu quả công việc được cực đại hóa (Ở ĐÂU?).

Phần III tập trung vào các phong cách lãnh đạo khác nhau và những tố chất cũng như kỹ năng của một người lãnh đạo hiệu quả (AI?).

Phần cuối cùng thảo luận các khả năng, thách thức và kế hoạch khả thi của việc trở thành lãnh đạo trong một thế giới thay đổi và không biết trước như hiện nay (TIẾP THEO LÀ GÌ?).

Lưu ý rằng việc cấu trúc môn học được mô tả như trên nhằm tạo ra một nhận thức về khả năng đáp ứng linh hoạt vốn là đặc thù của lãnh đạo trong lĩnh vực công, cùng với hiểu biết rằng mục tiêu sẽ đạt được như thế nào.

Bên cạnh đó, học viên cũng được khuyến khích vận dụng những gì đã học từ môn Quản lý công vào trong môn học này.

Yêu cầu Đối với Môn học:

Môn học này đòi hỏi người học phải đọc, chiêm nghiệm, thảo luận, đối chiếu, so sánh với thực tế rất nhiều. Để học tập hiệu quả và tận dụng được lợi ích của môn học, học viên được khuyến khích trình bày quan điểm riêng, thảo luận với giảng viên cũng như các bạn học đồng thời tham gia tích cực vào các hoạt động trên lớp. Chủ đề thảo luận trong lớp nên phù hợp với (nhưng không giới hạn bởi) bài giảng, ưu tiên là những sự kiện đang diễn ra hoặc sắp xảy ra trong xã hội.

Học viên phải đọc tất cả tài liệu trước các buổi học và viết bài theo yêu cầu để có thể thảo luận về các chủ đề này một cách hiệu quả trên lớp và khai thác tối đa mỗi buổi học.

Các yêu cầu đối với môn học bao gồm việc chuẩn bị cho lớp học, những bài viết phản hồi đối với những tài liệu đọc, thảo luận ở lớp và tiểu luận cuối kỳ. Sẽ không có kỳ thi hết môn. Việc chấm điểm như sau:

- | | |
|---|------------|
| 1. Bài viết về các tài liệu đọc hàng tuần: | 40% |
| 2. Tiểu luận cuối kỳ về ứng dụng lãnh đạo: | 30% |
| 3. Tham gia trong lớp: | 30% |

1) Bài viết về các bài đọc hàng tuần và bài chuẩn bị cho tình huống được thảo luận trên lớp, 40% tổng số điểm:

1.1. Trước mỗi buổi học có tình huống thảo luận theo lịch, **học viên phải nộp một bài viết 1-2 trang** đánh máy về tình huống sẽ được thảo luận trên lớp **vào buổi đó**.

1.2. Mỗi thứ Năm hàng tuần học viên phải nộp **2-3 trang** đánh máy trình bày suy nghĩ về những vấn đề nêu trong những tài liệu đọc bắt buộc **trong hai buổi học trước đó** (trừ tuần 1). Học viên cũng được khuyến khích đọc thêm các bài đọc tham khảo để làm bài viết này sâu sắc và toàn diện hơn. Những bài tập này sẽ **không phải là tóm tắt** lại các bài đọc bắt buộc. Chúng tạo cơ hội cho học viên phản ánh các chủ đề quan trọng của lãnh đạo hiện đại trên cơ sở kết hợp lý thuyết với thực tiễn. Đặc biệt, những bài viết phản hồi hàng tuần sẽ tập trung vào **kinh nghiệm cá nhân** của học viên liên quan đến các bài đọc, những liên hệ của chủ đề thảo luận với **thực tiễn lãnh đạo khu vực công ở Việt nam**, những thảo luận trong và ngoài lớp học, và sự xem xét những cơ hội, thách thức, và những phương hướng khả dĩ trong tương lai. Bài viết về bài đọc hàng tuần sẽ được nộp **trước giờ học vào mỗi sáng thứ Năm**.

2) Tiểu luận cuối kỳ, 30% tổng số điểm

Học viên phải viết một bài tiểu luận về hình dung **sự thay đổi của tổ chức mà mình lựa chọn** và đưa ra một **kế hoạch hành động cá nhân** để thực hiện việc thay đổi này. Mục tiêu là sử dụng những khái niệm và công cụ của tài liệu đọc, và những thảo luận trên lớp để phát triển một kế hoạch nâng cao năng lực lãnh đạo của học viên và hoàn thiện tổ chức được lựa chọn. Bài tiểu luận không được ngắn hơn 8 trang (và không quá 15 trang).

- Ngày **18 tháng 08**, mỗi học viên sẽ được yêu cầu nộp đề cương bài tiểu luận của mình.
- Ngày **1 tháng 9** là hạn nộp bài tiểu luận cuối kỳ.

Nhóm giảng dạy cũng sẽ có mặt trong giờ làm việc tại văn phòng tiếp học viên để tư vấn thêm cho các chủ đề và tiến trình của các bài tiểu luận.

3) Tham gia thảo luận ở lớp, 30% tổng số điểm.

Môn học này được trình bày dựa trên việc đọc và thảo luận nhiều. Mức độ tham gia của học viên vào quá trình học tập sẽ quyết định kiến thức học được và những năng lực phát triển được của họ. Học viên càng tích cực, nhiệt tình tham gia vào quá trình học tập bao nhiêu thì sẽ học được và phát triển được những năng lực cho riêng mình bấy nhiêu. Thế nên, **yêu cầu học viên chuẩn bị kỹ lưỡng trước khi lên lớp, tích cực, chủ động tham gia thảo luận tình huống trong mỗi buổi học.**

Tài liệu đọc chính

Uhl-Bien & Marion (2008). *Complexity Leadership (Lãnh đạo phức hợp)*. Information Age Publishing, North Carolina. Ký hiệu **UBM 2008**

Swart, Chisholm & Brown, (2015). *Neuroscience for Leadership (Khoa học thần kinh dành cho lãnh đạo)*. Palgrave Macmillan. Ký hiệu **SCB 2015**.

Tài liệu bổ sung:

http://ash.harvard.edu/files/choosing_success.pdf “Choosing Success: the lessons of East and Southeast Asia and Vietnam’s Future”.

A Policy Framework for Vietnam’s Socioeconomic Development, 2011-2020

http://www.un.org.vn/en/publications/doc_download/492-growth-that-works-for-all-viet-nam-human-development-report-2015-on-inclusive-growth.html - a Report “Growth that Works for All: Vietnam Human Development Report 2015 on Inclusive Growth”.

<http://www.adb.org/vi/countries/viet-nam/main> (Vietnamese)

<http://www.adb.org/countries/viet-nam/main> - list of proposed, approved and closed projects in Vietnam.

<http://www.adb.org/site/aif/projects> - working list of all projects being funded by ADB.

Nội dung và Lịch học

GIỚI THIỆU	LÃNH ĐẠO LÀ GÌ?
<p>Buổi 1 Thứ ba 02/08</p>	<p>Giới thiệu môn học</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mong đợi về môn học • Cấu trúc môn học • Yêu cầu môn học • Tài liệu đọc • Giảng viên <hr/> <p>Phần 1: Tổng quan - Thuyết phức hợp Tìm hiểu thế giới tổ chức liên cá nhân. Giới thiệu lý thuyết phức hợp như là lăng kính qua đó xem xét các tổ chức với vai trò là bối cảnh cho lãnh đạo.</p> <p>Phần 2: Khoa học thần kinh – Ba loại lãnh đạo Khoa học thần kinh là lăng kính qua đó xem xét cá nhân. Nền tảng cảm xúc của hành vi tổ chức. Ba loại lãnh đạo được giới thiệu – hành chính, thích ứng và tạo điều kiện (administrative, adaptive and enabling)</p> <p><i>Bài đọc bắt buộc:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • UBM 2008, Chương 8: Lý thuyết lãnh đạo phức hợp: Chuyển đổi từ lãnh đạo trong thời đại công nghiệp sang lãnh đạo trong kỷ nguyên tri thức era • <i>Chương 1, Tâm lý học thần kinh dành cho Huấn luyện viên.</i> Hồ sơ ban đầu: tìm hiểu về não bộ. • SCB 2015. Chương 1: Có hóa học và rồi lại có <i>hóa học</i>; Chương 2: Bộ não, cơ thể và kinh doanh: cách tiếp cận hệ thống; <p><i>Bài đọc tham khảo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • UBM 2008. Chương 1: Lý thuyết phức hợp cho tổ chức và lãnh đạo tổ chức. • Heifetz, R., (1994). <i>Sự Lãnh đạo - Không có Câu Trả lời Dễ dàng</i>, Phần Giới thiệu và Chương 1: Những giá trị trong sự lãnh đạo.
<p>PHẦN 1</p>	<p>LÃNH ĐẠO VẬN HÀNH NHƯ THẾ NÀO?</p>
<p>Buổi 2 Thứ năm 04/08</p>	<p>Phần 1: Mục tiêu và động cơ Đây là những phương cách để lãnh đạo có được tác động như mong muốn? Ai đặt ra những mục tiêu cho tổ chức và cá nhân? Khám phá những phương tiện để khuyến khích người khác. Đặt mục tiêu và khiến người ta đi đến đó. Tham khảo lại lý thuyết phức hợp cũng như bộ não và hành vi.</p> <p>Phần 2: Thay đổi và thích ứng Khác biệt giữa thay đổi và thích ứng. Mỗi cá nhân là một phòng thí nghiệm trải nghiệm của chính mình. Sự trung thành với tổ chức và cá nhân. Tại sao người ta làm việc? Họ có muốn được lãnh đạo không?</p>

	<p>Tình huống: Singapore – Xây dựng thành phố trong vườn</p> <p><i>Bài đọc bắt buộc:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Chương 8, Tâm lý học thần kinh dành cho Huấn luyện viên.</i> Tương tác biểu cảm • UBM 2008. Chương 7: Vượt qua lãnh đạo giao dịch và lãnh đạo chuyển đổi: Liệu các nhà lãnh đạo vẫn có thể lãnh đạo khi họ không biết phải làm gì? • SCB 2015. Chapter 7: Thay đổi chính bạn – thay đổi người khác; • Neo, B. S., & Chen, G. (2007). <i>Quản trị năng động: Gắn kết văn hóa, năng lực và thay đổi ở Singapore.</i> New Jersey: World Scientific. Lờ tựa và Chương 1: Khung phân tích cho Quản trị Năng động: Thể chế hóa Văn hóa, Năng lực và Thay đổi <p><i>Bài đọc tham khảo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ostroff, F. (2006) “Quản lý Thay đổi trong Chính phủ”, <i>Harvard Business Review</i>, May, pp. 141-146.
<p>Buổi 3 Thứ ba 09/08</p>	<p>Phần 1: Kỹ năng lãnh đạo</p> <p>Nói chuyện và lắng nghe: kỹ năng lãnh đạo chủ chốt. Tạo thời gian để suy nghĩ. Khác biệt giữa đàm thoại và đối thoại. Thiết lập chương trình so với phát hiện chương trình.</p> <p>Phần 2: Tạo dựng lòng tin – hay bất kỳ cảm xúc nào khác</p> <p>Tình huống: Đối thoại Singapore của chúng ta: Hàn gắn sự chia rẽ tình cảm sâu sắc</p> <p><i>Bài đọc yêu cầu:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • SCB 2015. Chương 5: Tại sao cái thứ mềm này lại khó nuốt đến như vậy? Chương 8: Hiệu quả ưu tú, Sự nhanh nhạy của Bộ não và Gắn kết. • Berlew, E. D. (1995) “Thu hút những người khác: Lôi cuốn mọi người vào mục đích chung” trong Kouzes Posner, <i>The Leadership Challenge</i>, Jossey-Bass Publisher, San Francisco, pp. 121-150 <p><i>Bài đọc tham khảo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Williams, D. (2005). <i>Lãnh đạo Đích thực</i>, Phần Giới thiệu và Chương 1: Phân biệt giữa Lãnh đạo Đích thực và Lãnh đạo Giả tạo. • Rogers and Roethlisberger (1991), “Những Rào cản và Cửa ngõ với sự Truyền đạt”, <i>Harvard Business Review</i>, Nov-Dec., pp. 105-111. • Những Nguyên tắc Thuyết phục Hiệu quả (Principles of Effective Persuasion), HBS note 9-497-059.
<p>PHẦN 2</p>	<p>LÃNH ĐẠO VẬN HÀNH Ở ĐÂU: TẠO RA MỘT BỐI CẢNH TỔ CHỨC</p>
<p>Buổi 4 Thứ năm 11/08</p>	<p>Phần 1: Xây dựng một mô hình tổ chức mạnh mẽ</p> <p>Các thành phần sống còn của bất kỳ tổ chức nào là những gì và chúng tương tác với nhau như thế nào nhằm giảm tình trạng phức hợp xuống thành tình trạng chắc chắn có thể quản lý được.</p>

	<p>Phần 2: Tầm nhìn, Sứ mạng, Chiến lược và Chiến thuật</p> <p>Tại sao Tầm nhìn, Sứ mạng, Chiến lược và Chiến thuật là cần thiết để duy trì ý thức về lợi ích được quản lý trong tổ chức.</p> <p>Tình huống: Singapore – Lãnh đạo thay đổi ở Bộ Giáo dục</p> <p><i>Bài đọc yêu cầu:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • UBM 2008. Chương 6: Bác bỏ chuyện thần thoại về lãnh đạo: từ điều khiển học đến nổi lên • SCB 2015. Chương 10: Tạo tia lửa, thắp lên ngọn lửa • Vaill, (2002) “Lãnh đạo bằng Tầm nhìn”, trong Allan R. Cohen (Ed.), <i>The Portable MBA in Management</i>, pp. 12-37. <p><i>Bài đọc tham khảo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Williams, D. (2005). <i>Lãnh đạo Đích thực</i>, Chương 4: Thách thức Phát triển: Nuôi dưỡng những khả năng tiềm tàng cần thiết để tiến bộ. Chương 5: Thách thức Chuyển đổi: Chuyển từ một Hệ thống giá trị sang hệ thống giá trị khác;
<p>Buổi 5 Thứ ba 16/08</p>	<p>Phần 1: Tổ chức học tập</p> <p>Tổ chức học tập và chất lượng của những mối quan hệ nằm ở phần cốt lõi của tổ chức. Bản chất của năng lượng tổ chức và cách thức năng lượng này được truyền sang các mục tiêu chiến lược và hoạt động của tổ chức.</p> <p>Phần 2: Văn hóa Tổ chức</p> <p>Những văn hóa định hướng việc thực hiện và khi nào những văn hóa này hữu ích cũng như không hữu ích. Tìm kiếm giải pháp thay vì tập trung vào vấn đề. Vai trò trung tâm của Văn hóa trong một tổ chức – những quy tắc ứng xử bất thành văn.</p> <p>Tình huống: Ủy ban chống tham nhũng của Indonesia, 2002-2007 và 2007-2011</p> <p><i>Bài đọc yêu cầu:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Brown, P. (2015). Tạo dựng và kiểm soát năng lượng hữu ích cho nhân viên. Le & Associates, <i>Bàn chuyện nhân lực 3</i>, NXB LĐXH, tr. 155-163 • UBM 2008. Chương 11: Lãnh đạo mạng lưới năng động: Lãnh đạo để học hỏi và thích ứng • Schein, E., (2004). <i>Văn hóa Tổ chức và Sự Lãnh đạo</i>, pp. 1-23. • Garvin, A. D. (1993). "Xây dựng Tổ chức Học tập", <i>Harvard Business Review</i>, Jul-Aug., pp. 78-91. <p><i>Bài đọc tham khảo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Garvin, Edmondson, and Gino (2008). "Tổ chức của Bạn có phải là Tổ chức Học tập?", <i>Harvard Business Review</i>, Mar., pp. 109-116. Pfeffer, J and Veiga, F., (1999). “Đặt Con người lên Hàng đầu cho Sự Thành công của Tổ chức”. <i>Academy of Management Executive</i>, Vol. 13, 2, pp. 37-48. • Edmondson, (2008). "Sự Cưỡng bức có tính Cạnh tranh của việc Học tập", <i>Harvard Business Review</i>, Jul.-Aug., pp. 60-67.

PHẦN 3	<p>LÃNH ĐẠO LÀ AI?</p> <p>Các phong cách cá nhân - quyết định trở thành loại người lãnh đạo nào – những tố chất và kỹ năng thiết yếu của một người lãnh đạo hiệu quả</p>
<p>Buổi 06</p> <p>Thứ năm</p> <p>18/08</p>	<p>Phần 1: Ai thực sự ra quyết định?</p> <p>Nghĩ nhanh và chậm. Sự chú ý làm tập trung hành động như thế nào. Sự thỏa mãn cá nhân và mục đích. Hệ thống tự quản lý.</p> <p>Phần 2: Cá nhân là một hệ thống thích ứng phức hợp</p> <p>Sống còn, tiến hóa và mục đích</p> <p>Tình huống: Nhà Aung Sans của Myanmar</p> <p><i>Bài đọc yêu cầu:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • SCB 2015. Chapter 3: Người lãnh đạo theo mô hình mới; Chương 6: Những thách thức của quyết định • UBM 2008. Chương 5: Đồng tiến triển của cá nhân và tập thể: lãnh đạo như là một cấu trúc xã hội nổi lên • Davenport, H. T. (2009) “Ra Những Quyết định Tốt hơn”, <i>Harvard Business Review</i>, Nov., pp 117-123. <p><i>Bài đọc tham khảo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Wong, W. (2015). Người quản lý cũng phải là người lãnh đạo: Loại bỏ lãnh đạo và Cải cách quản lý công ở Hồng Kong. <i>Asian Leadership in Policy and Governance</i>, vol. 24, pp.261-285 • Hammond, Keeney, and Raiffa (2006) “Những Cạm bẫy Ẩn tàng trong Việc Ra Quyết định”, <i>Harvard Business Review</i>, Jan., pp. 118-126. <p><u>Nộp đề cương bài tiểu luận</u></p>
PHẦN 4	<p>TIẾP THEO LÀ GÌ? TRỞ THÀNH LÃNH ĐẠO VÀ MANG KIẾN THỨC NÀY VÀO TỔ CHỨC CỦA BẠN</p>
<p>Buổi 07</p> <p>Thứ ba</p> <p>23/08</p>	<p>Phần 1: Bạn thực sự muốn trở thành người lãnh đạo theo kiểu nào?</p> <p>Lãnh đạo cảm xúc, tích hợp khoa học thần kinh ứng dụng và các tố chất lãnh đạo. Cần phải có gì để phục vụ người khác và/hoặc phục vụ một cách lý tưởng?</p> <p>Phần 2: “Khách hàng” và Lãnh đạo thích ứng</p> <p>Trong một thế giới thường xuyên thay đổi, “khách hàng” là ai và là gì? Trong Hành chính công, “công dân” và “khách hàng” giống hay khác nhau? Lãnh đạo thích ứng là đầu ra trọng tâm của Lý thuyết phức hợp và áp dụng của điều này vào mô hình Hành chính công bền vững.</p> <p>Tình huống: Đo lường trải nghiệm công dân ở Việt Nam</p> <p><i>Bài đọc yêu cầu:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Brown, P. (2015). Phát triển lãnh đạo. Le & Associates, <i>Bàn chuyện nhân lực</i> 3, NXB LĐXH, tr. 213-220.

	<ul style="list-style-type: none"> • UBM 2008. Chương 12: Quan điểm phức hợp về phát triển lãnh đạo • SCB 2015. Chương 12: Toàn bộ cá nhân, tổ chức năng động <p><i>Bài đọc tham khảo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Williams, D. (2005). <i>Lãnh đạo Đích thực</i>, Chương 7: Thách thức Sáng tạo: Làm điều chưa bao giờ làm trước đây. • Heifetz, R., (1994). <i>Sự Lãnh đạo - Không có Câu Trả lời Dễ dàng</i>, Chương 4: Huy động Công việc Thích ứng.
<p>Buổi 8</p> <p>Thứ năm</p> <p>25/8</p>	<p>Phần 1: Ôn tập</p> <p>Phần 2: Bây giờ thì tôi lựa chọn trở thành người lãnh đạo loại nào?</p> <p>Ôn lại những gì đã học. Tích hợp mô hình tổ chức với hiểu biết về cách thức con người hành động tại chỗ làm và đưa hai điều này vào phục vụ công chúng.</p> <p>Tình huống: Malaysia – Lên kế hoạch cho hành trình chuyển đổi, 2009-2010</p> <p><i>Bài đọc yêu cầu:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zenouzi & Dehghan (2012). Lý thuyết phức hợp và mô hình tổng quát về lãnh đạo. <i>Global Journal of Management and Business Research</i>, vol. 12, issue 21. • Walby (2003). Lý thuyết phức hợp, toàn cầu hóa và đa dạng <p><i>Bài đọc tham khảo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Williams, D. (2005). <i>Lãnh đạo Đích thực</i>, Chương 8: Thách thức Khủng hoảng: Lãnh đạo trong một giai đoạn cực kỳ nguy hiểm. • Heifetz, Grashow, and Linsky (2009). “Sự Lãnh đạo trong Khủng hoảng (Thường trực)”, <i>Harvard Business Review</i>, Jul–Aug., pp. 62-69. • Iyer (2011). <i>Malaysia- Performance and Service Delivery</i>. Princeton University • Ta Minh Thao (2014). <i>How to implement successfully Industrialization Strategy in Vietnam</i>
<p>Thứ năm</p> <p>01/09</p>	<p><i>Nộp bài tiểu luận cuối kỳ</i></p>