

Các trường phái quản trị và hành trình tích hợp vào quản trị truyền thông ở Việt Nam

ThS. LÊ THỊ THOA

Trường Khoa học liên ngành và Nghệ thuật, Đại học Quốc gia Hà Nội

Email: thoalesbv@gmail.com

Tóm tắt: Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ, đặc biệt là cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, quản trị không chỉ là công cụ để tối ưu hóa nguồn lực, mà còn là một lĩnh vực khoa học liên ngành, gắn kết chặt chẽ với kinh tế, xã hội, chính trị và văn hóa. Trải qua tiến trình lịch sử, từ những tư tưởng sơ khai đến các trường phái cổ điển, hành vi, hiện đại và đương đại, lý luận quản trị đã không ngừng phát triển, bổ sung và đổi mới để đáp ứng nhu cầu thực tiễn. Tại Việt Nam, khái niệm "quản trị" tuy mới phổ biến trong hơn hai thập niên trở lại đây, song đã nhanh chóng trở thành đối tượng nghiên cứu và ứng dụng trong nhiều lĩnh vực. Trong đó, quản trị truyền thông là một lĩnh vực đặc thù, không chỉ dừng ở việc kiểm soát luồng thông tin, mà còn bao gồm hoạch định chiến lược, tổ chức triển khai, quản lý rủi ro và khủng hoảng, cũng như xây dựng thương hiệu và hình ảnh tổ chức. Bài viết tổng quan các vấn đề lý luận và thực tiễn quản trị trên thế giới, phân tích quá trình hình thành và phát triển lý luận quản trị ở Việt Nam, đồng thời đề xuất ứng dụng các nguyên lý này vào lĩnh vực quản trị truyền thông.

Từ khóa: Các trường phái quản trị; hành trình tích hợp; quản trị truyền thông ở Việt Nam.

1. Tiến trình phát triển các trường phái quản trị trên thế giới

Quản trị là quá trình hoạch định, tổ chức, lãnh đạo và kiểm soát các nguồn lực nhằm đạt được mục tiêu chung của tổ chức một cách hiệu quả và bền vững. Trong khi "quản lý" thường gắn với hoạt động điều hành, giám sát mang tính hành chính, "quản trị" được coi là khái niệm rộng hơn, bao gồm cả việc định hướng chiến lược, tạo động lực, và thúc đẩy sự phát triển lâu dài. Trong bối cảnh liên tục thay đổi của hoạt động sản xuất kinh doanh và cải tiến công nghệ mạnh mẽ ở thời đại hiện nay, quản trị đã trở thành một luồng nghiên cứu quan trọng, cho dù được định nghĩa là khoa học, kỹ thuật hay lý thuyết hành vi. Do vậy, quản trị đã được các nhà khoa học quan tâm nghiên cứu xuyên suốt chiều dài lịch sử với nhiều trường phái và quan điểm khác nhau, từ tư tưởng sơ khai đến các trường phái cổ điển, hành vi, hiện đại và đương đại.

Giai đoạn sơ khai và cổ điển: Chú trọng hiệu suất và cấu trúc, nhưng ít quan tâm đến yếu tố con người.

Giai đoạn này, quản trị là một hoạt động, đồng thời cũng là một lĩnh vực khoa học gắn với sản xuất, kinh doanh, xã hội và các thể chế chính trị, bao gồm một tập hợp các hoạt động và hành vi trong đó một thực thể cấp trên lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, lãnh đạo và kiểm soát

các thực thể cấp dưới và các nguồn lực khác. Nhà quản trị đạt được mục tiêu đảm bảo hiệu quả và lợi nhuận tối đa thông qua việc sử dụng tối ưu các nguồn lực.

Ở thời kỳ đầu, tư tưởng quản trị còn sơ khai, gắn liền với tôn giáo và triết học. Vào khoảng năm 1100 trước Công nguyên, người Trung Quốc đã thực hành bốn chức năng quản trị là: lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm soát. Từ năm 400 - 350 trước Công nguyên, người Hy Lạp đã công nhận quản trị là một nghệ thuật riêng biệt và ủng hộ cách tiếp cận khoa học đối với công việc; người La Mã đã phân cấp việc quản lý để chế rộng lớn của họ trước khi Chúa Kitô ra đời. Thời trung cổ, giới chủ đã chuẩn hóa sản xuất thông qua việc sử dụng dây chuyền lắp ráp, xây dựng nhà kho và sử dụng hệ thống kiểm kê để theo dõi nội dung⁽¹⁾.

Đến thế kỷ 14, sự phát triển của thương mại đã thúc đẩy sự phát triển của quản trị. Đặc biệt, đến thế kỷ 18, cuộc cách mạng công nghiệp là tiền đề để xuất hiện lý thuyết quản trị một cách khoa học và bài bản. Vào thế kỷ 19, các nhà quản trị chuyên nghiệp xuất hiện, đồng thời đánh dấu sự ra đời của các lý thuyết về quản trị.

Vào đầu thế kỷ XX, trường phái quản trị cổ điển phát triển mạnh mẽ với các lý thuyết của Frederick W. Taylor (1911)⁽²⁾ và Henri Fayol (1917)⁽³⁾ tập trung vào tối ưu hóa

quy trình sản xuất và cấu trúc tổ chức. Cụ thể là Lý thuyết quản trị khoa học của Taylor giới thiệu quy trình tối đa hóa sản lượng qua việc quan sát hành vi lao động và xây dựng quy tắc vận hành nhấn mạnh vào năm chức năng cốt lõi: lập kế hoạch, tổ chức, chỉ huy, phối hợp, kiểm soát và mười bốn nguyên tắc quản lý, như phân công lao động, quyền hạn, kỷ luật và sáng kiến. Tuy nhiên, trường phái này bị chỉ trích vì bỏ qua các yếu tố nhân văn, dễ gây xung đột, buồn chán và sự thờ ơ đối với người lao động tại nơi làm việc.

Cũng hướng đến hiệu quả quản trị tổ chức, một nhà xã hội học và kinh tế học người Đức tên là Max Weber đã đề xuất Học thuyết Quản trị Quan liêu để xây dựng một hệ thống quản lý hiệu quả và công bằng trong các tổ chức lớn⁽⁴⁾. Ông đề xuất 6 nguyên tắc chính: phân công lao động rõ ràng, hệ thống cấp bậc, quy trình chính thức, tính phi cá nhân, chuyên môn hóa và quản lý dựa trên năng lực. Tuy nhiên, học thuyết này của Max Weber cũng bị chỉ trích vì có thể gây cứng nhắc, quan liêu hóa và thiếu sáng tạo.

Trường phái hành vi (1930 - 1960): Đề cao con người, coi động lực và sự gắn kết là trung tâm của quản trị.

Để cải thiện các vấn đề nêu trên của lý thuyết quản trị cổ điển, trường phái lý thuyết quản trị hành vi ra đời với các tên tuổi như Elton Mayo, Abraham Harold Maslow, Frederick Herzberg⁽⁵⁾. Trong số đó, một cuộc thí nghiệm đáng chú ý có tên là *Nghiên cứu Hawthorne* (1923 - 1933) với kết quả tạo ra sự thay đổi rõ rệt tư duy từ quản lý theo mô hình Taylorism (quản lý khoa học) sang cách tiếp cận hướng đến con người hơn. Tại nhà máy Western Electric Hawthorne Works ở Cicero, Illinois, Hoa Kỳ, các nhà nghiên cứu tìm hiểu mối quan hệ giữa điều kiện làm việc như ánh sáng, tiếng ồn, nhiệt độ... với năng suất lao động. Tuy nhiên, kết quả lại cho thấy năng suất tăng khi người lao động được quan tâm, ghi nhận và hỗ trợ tinh thần, thay vì chỉ tuân theo quy tắc cứng nhắc.

Cùng trong trường phái quản trị hành vi, *Lý thuyết nhu cầu* của Abraham Maslow đã mở rộng hơn góc nhìn về động lực lao động và từ đây trở thành một trong những lý thuyết tâm lý học quan trọng nhất, được áp dụng rộng rãi trong quản lý nhân sự, giáo dục và phát triển cá nhân⁽⁶⁾. Maslow đề xuất rằng nhu cầu của con người được sắp xếp theo thứ bậc, từ nhu cầu cơ bản đến nhu cầu cao cấp hơn. Mô hình này thường được biểu diễn dưới dạng kim tự tháp 5 bậc: Nhu cầu sinh lý, Nhu cầu an toàn, Nhu cầu

xã hội, Nhu cầu được tôn trọng, Nhu cầu tự thể hiện. Sau này, Maslow mở rộng mô hình lên 7 hoặc 8 bậc, thêm vào đó nhu cầu thẩm mỹ, siêu việt⁽⁷⁾. Maslow đã tạo ra một bước tiến dài, giúp doanh nghiệp xây dựng chính sách quản lý nhân sự hiệu quả hơn.

Bổ sung cho Nghiên cứu Hawthorne và Thuyết nhu cầu, Frederick Herzberg và cộng sự đưa ra *Lý thuyết Hai nhân tố*⁽⁸⁾, gồm hai nhóm chính: Yếu tố Duy trì giúp tránh bất mãn và yếu tố Tạo Động lực thúc đẩy hiệu suất làm việc, bao gồm thành tựu, công nhận và cơ hội thăng tiến.

Quản trị hiện đại (từ 1960 trở đi): Quản trị bằng mục tiêu, gắn với khoa học, dữ liệu và kết quả đầu ra.

Vào những thập niên sau đó, lý thuyết quản trị hiện đại đã ra đời mà cha đẻ là Peter Drucker⁽⁹⁾ với Quản trị theo Mục tiêu (MBO), mô hình trong đó cấp quản lý và nhân viên thiết lập mục tiêu rõ ràng (SMART) và nhấn mạnh kết quả. Mô hình này khuyến khích sự chủ động, trách nhiệm cá nhân và thay đổi cách tiếp cận quản lý từ mệnh lệnh sang quản lý dựa trên mục tiêu, giúp tổ chức hoạt động hiệu quả.

Tạo ra một bước tiến nữa trong quản trị là *Lý thuyết Hệ thống Tổng quát*⁽¹⁰⁾ của Ludwig von Bertalanffy, một nhà sinh vật học và triết gia người Áo, đó là hoạt động quản trị cần xem tổ chức như một hệ thống mở, tương tác mạnh mẽ. Lý thuyết này ban đầu được ứng dụng trong lĩnh vực sinh học, nhưng sau đó đã được mở rộng sang nhiều lĩnh vực như quản trị, kỹ thuật, công nghệ, xã hội học và kinh tế học.

Đánh giá cao vai trò của tính toán và số liệu trong việc ra quyết định quản trị, Philip M. Morse và George E. Kimball đã tiên phong đưa ra Lý thuyết Định lượng trong quản trị dựa trên việc sử dụng các phương pháp toán học, mô hình thống kê và kỹ thuật phân tích dữ liệu⁽¹¹⁾. Các phương pháp cụ thể như Lập trình tuyến tính, Lý thuyết trò chơi, Mô phỏng, Lý thuyết hàng đợi, Phân tích rủi ro⁽¹²⁾ được áp dụng trong lĩnh vực kinh tế, quân sự và doanh nghiệp. Sau này, lý thuyết định lượng trong quản trị liên tục được cập nhật, bổ sung bởi David Ray Anderson và cộng sự để mở rộng ứng dụng vào các lĩnh vực quản lý chuỗi cung ứng, tài chính, marketing, quản lý vận hành và sản xuất⁽¹³⁾ từ nhận diện vấn đề đến xây dựng mô hình, từ đó phân tích, tìm giải pháp, đề xuất và triển khai⁽¹⁴⁾.

Quản trị đương đại (từ 1990 đến nay): Tri thức và thông tin trở thành nguồn lực trọng yếu, tạo lợi thế cạnh tranh bền vững.

Lý thuyết Quản trị tri thức được phát triển trong thế kỷ 20 và 21 nhấn mạnh, quản trị là quá trình thu thập, tổ chức, lưu trữ, chia sẻ và sử dụng tri thức trong một tổ chức nhằm tối ưu hóa hiệu suất và tạo lợi thế cạnh tranh. Karl Wiig tiên phong xây dựng lý thuyết quản trị tri thức một cách có hệ thống, nắm bắt và sử dụng tri thức để tạo ra giá trị⁽¹²⁾ trong môi trường kinh tế và cạnh tranh quốc tế ngày càng khốc liệt. Karl Wiig chỉ ra 05 chiến lược cơ bản gồm: Tri thức; quản lý tài sản trí tuệ; trách nhiệm cá nhân với tài sản tri thức; tạo mới tri thức; chuyển giao tri thức. Trong tương lai, tri thức tiếp tục là động lực chính thúc đẩy kinh tế ý tưởng và tăng trưởng kinh tế, nâng cao hiệu suất, đổi mới sáng tạo và duy trì lợi thế cạnh tranh.

Một số nhà nghiên cứu khác thuộc trường phái đi sâu phân biệt tri thức ẩn (Tacit Knowledge) và tri thức hiển thị (Explicit Knowledge)⁽¹³⁾, nhấn mạnh vai trò của công nghệ và văn hóa doanh nghiệp trong việc chia sẻ tri thức⁽¹⁴⁾. Quản trị tri thức hướng đến mục tiêu tận dụng tối đa tri thức từ dữ liệu, kinh nghiệm và chuyên môn của nhân viên, tạo ra môi trường học tập và đổi mới liên tục, hạn chế mất mát tri thức khi nhân viên rời khỏi tổ chức⁽¹⁵⁾. Mô hình SECI (Socialization - Externalization - Combination - Internalization) cho rằng tri thức không chỉ là tài sản tĩnh mà còn liên tục được tạo ra và chuyển hóa trong doanh nghiệp.

Sau đó, John R. Schermerhorn⁽¹⁶⁾ hoàn thiện các nguyên tắc cơ bản của quản trị, vai trò của nhà quản trị, đồng thời cung cấp khái niệm về các cấp quản lý (cấp cao, trung gian, vận hành) và kỹ năng quan trọng của nhà quản lý (kỹ thuật, nhân sự, nhận thức). Theo đó, các chức năng của quản trị bao gồm: Hoạch định; Tổ chức; Lãnh đạo; Kiểm soát gắn với đạo đức kinh doanh, trách nhiệm xã hội, động lực làm việc, giao tiếp trong tổ chức và phát triển đội nhóm, quản trị sự thay đổi, đổi mới và văn hóa doanh nghiệp.

Như vậy, tiến trình phát triển của quản trị cho thấy sự tiến hóa từ các phương pháp quản lý sơ khai đến các lý thuyết khoa học và hiện đại; từ tập trung vào hiệu suất cá nhân, tối ưu hóa quy trình đến quản lý con người và tri thức trong tổ chức. Mỗi trường phái tuy có hạn chế nhưng đều đóng góp những nền tảng lý luận quan trọng, tạo cơ sở để các tổ chức hiện đại ứng dụng linh hoạt trong bối cảnh toàn cầu hóa và cách mạng công nghệ hiện nay.

2. Các nghiên cứu về quản trị trong bối cảnh Việt Nam

Tại Việt Nam, khái niệm quản trị được phổ biến muộn hơn so với khái niệm quản lý và cũng hình thành các quan điểm từ quản lý truyền thống đến quản trị hiện đại dưới ảnh hưởng của tư tưởng Hồ Chí Minh, đồng thời tiếp thu và nội địa hóa lý thuyết quản trị quốc tế (quản trị chiến lược theo đặc thù Việt Nam). Các học giả Việt Nam nhìn nhận quản trị là quá trình phối hợp các hoạt động của con người để đạt được mục tiêu chung của tổ chức, đồng thời nhấn mạnh sự cần thiết của việc vận dụng linh hoạt các quy luật kinh tế, xã hội và tâm lý.

Theo các nhà nghiên cứu, tư tưởng quản lý của Chủ tịch Hồ Chí Minh là một nội dung quan trọng trong tư tưởng của Người⁽¹⁷⁾. Hệ thống những quan điểm của Bác đã thể hiện sự toàn diện và sâu sắc về quản lý như mục tiêu, chủ thể, đối tượng, nội dung và các biện pháp thực hiện quản lý; chứa đựng những giá trị tiên bộ, nhân văn và phát triển. Đó là kết quả đúc kết từ thực tiễn quản lý, đồng thời khái quát những kinh nghiệm, bài học lịch sử, những lý luận, học thuyết mà Người đã nghiên cứu ở trong và ngoài nước, ở cả quá khứ cũng như đương thời. Tư tưởng quản lý của Hồ Chí Minh đã góp phần quan trọng giúp bản thân Người, Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước Việt Nam tập hợp và phát huy mạnh mẽ nguồn lực con người, nguồn lực văn hóa, v.v. làm nên những thắng lợi to lớn của cách mạng Việt Nam và tiếp tục chứa đựng nhiều giá trị gợi mở đối với lý luận quản lý ở Việt Nam hiện nay.

Theo PGS, TS. Nguyễn Văn Dũng, PGS, TS. Đỗ Thị Thu Hằng, ở Việt Nam, khái niệm quản lý quen được dùng hơn, còn quản trị cũng chỉ mới được làm quen và phổ quát trong hơn 20 năm nay⁽¹⁸⁾. Quản trị có thể được hiểu ở các cấp độ khác nhau, như quản trị chiến lược, quản trị chiến dịch, quản trị kế hoạch; hoặc dưới các dạng thức quản trị với đối tượng khác nhau, như quản trị tổ chức, quản trị vấn đề, quản trị khủng hoảng, quản trị doanh nghiệp, quản trị cá nhân hay quản trị quốc gia.

Sau này, các nhà nghiên cứu dần hoàn thiện và cung cấp các kiến thức căn bản và nền tảng mang tính học thuật về quản trị các tổ chức, vận dụng quy luật và nguyên tắc quản trị, quyết định và thông tin trong quản trị, lập kế hoạch. Các tác giả cũng hướng đến phân tích rõ các chức năng tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra⁽¹⁹⁾, đồng thời nhấn mạnh, đối tượng quản trị là tổ chức và con người trong tổ chức. Mỗi tổ chức đều bao gồm những con người liên kết với nhau để hành động nhằm đạt mục tiêu chung của tổ chức và qua đó đạt được mục tiêu riêng của mỗi người.

Để thực hiện được mục tiêu này, trong tổ chức đòi hỏi phải có người "nhạc trưởng" (chủ thể quản trị) chỉ huy, định hướng, phối hợp con người và các hoạt động của tổ chức (khách thể quản trị) dựa trên một nỗ lực chung. Tác động của chủ thể quản trị (nhà quản trị) lên đối tượng quản trị (con người, tổ chức) là các hoạt động quản trị và qua đó hình thành nên các mối quan hệ quản trị. Hoạt động quản trị bị chi phối bởi các quy luật kinh tế, xã hội và tâm lý... khách quan, vì vậy, khi thực hành quản trị một tổ chức, nhà quản trị cần phải nhận thức và vận dụng đúng đắn các quy luật này mới đảm bảo sự thành công và hiệu quả của các hoạt động quản trị. Sự phối hợp hoạt động của những con người trong tổ chức được thực hiện thông qua quá trình hoạch định, tổ chức, lãnh đạo và kiểm soát các nguồn lực để đảm bảo đạt được mục tiêu của tổ chức một cách hiệu quả. Và đó cũng chính là các chức năng của quản trị⁽²⁰⁾.

Trong bối cảnh biến động xã hội mạnh mẽ như hiện nay, các học giả Việt Nam đều nhấn mạnh: Nếu tổ chức không thực hiện thay đổi kịp thời để thích ứng với những thay đổi này, chúng có thể gặp phải rủi ro tụt hậu, thậm chí là những hậu quả nghiêm trọng. Nhiều doanh nghiệp, tổ chức, và tập đoàn đã phải đối mặt với sự phá sản hoặc thất bại chỉ vì không thay đổi kịp thời để phù hợp với những thay đổi trong bối cảnh và môi trường mới⁽²¹⁾.

Tiếp cận quản trị chiến lược từ góc độ hài hoà tư duy chiến lược Đông - Tây, PGS.TS Hoàng Văn Hải⁽²²⁾ (2017) nhấn mạnh, với đặc điểm kinh tế, xã hội và văn hoá của Việt Nam, cần phải có cách tiếp cận mang tính đặc thù về quản trị chiến lược. Trong khi các chiến lược gia phương Tây chủ yếu chọn cách tiếp cận về lợi thế cạnh tranh để hình thành và triển khai chiến lược thì các doanh nghiệp Việt Nam nên dựa vào cách tiếp cận "lấy ít địch nhiều, lấy yếu thắng mạnh", "đi đoàn chế trường", "lấy nhu thắng cương". Sự giao thoa cần thiết giữa quản trị chiến lược của hai khu vực giúp tìm ra những giải pháp tối ưu, khắc phục sự chênh lệch về nguồn lực và giúp kẻ yếu vẫn có thể thắng được đối thủ mạnh.

3. Ứng dụng các trường phái vào quản trị truyền thông

Quản trị truyền thông là một lĩnh vực quản trị đặc thù, bởi đối tượng quản trị không phải là sản xuất "kinh doanh trực tiếp" mà là quản trị thông tin, hình ảnh, thương hiệu... về tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân trong mắt công chúng. Tuy nhiên, hoạt động này vẫn phải đảm bảo quy trình chung từ Hoạch định chiến lược, Tổ chức triển khai,

Lãnh đạo và điều phối, Kiểm soát và đánh giá. Khác với các hoạt động quản trị thông thường, quản trị truyền thông gắn chặt với sự biến động nhanh chóng của môi trường, đặc biệt là sự bùng nổ của công nghệ số, truyền thông xã hội và dữ liệu lớn. Do đó, các nhà quản trị truyền thông cần linh hoạt, thích ứng và sáng tạo hơn so với nhiều lĩnh vực khác.

Các nhà quản trị truyền thông có thể ứng dụng trường phái quản trị cổ điển của Taylorism và Fayolism vào việc chuẩn hóa quy trình xây dựng các chiến dịch truyền thông, phân công nhiệm vụ trong bộ phận truyền thông và xây dựng các quy tắc tác nghiệp. Bên cạnh đó, các quan điểm quản trị thuộc trường phái hành vi giúp thúc đẩy sự sáng tạo của đội ngũ truyền thông, đó là xây dựng cơ chế tạo động lực, ghi nhận và khuyến khích đóng góp của cá nhân, qua đó nâng cao chất lượng truyền thông.

Đặc biệt, trường phái quản trị theo mục tiêu (MBO - Drucker) giúp nâng cao hiệu quả truyền thông nếu được áp dụng vào tổ chức chiến dịch truyền thông với mục tiêu cụ thể, đo lường bằng KPI (tỉ lệ tiếp cận, mức độ tương tác, thay đổi nhận thức của công chúng...). Tư tưởng quản trị tri thức đặc biệt hữu ích trong quản trị truyền thông số, nơi dữ liệu, kinh nghiệm và thông tin từ nhiều chiến dịch trước được lưu giữ, phân tích, chia sẻ và tái sử dụng. Chẳng hạn việc xây dựng hệ thống "ngân hàng thông tin" để lưu trữ dữ liệu khách hàng, công chúng, các số liệu về các chiến dịch truyền thông, cơ sở dữ liệu cho quản trị vấn đề và xử lý khủng hoảng...

Các doanh nghiệp vừa và nhỏ cũng liên tục cập nhật xu hướng mới trong quản trị truyền thông tích hợp (IMC), kết hợp truyền thông marketing, quan hệ công chúng và truyền thông nội bộ, ứng dụng công nghệ số và phân tích dữ liệu lớn để dự báo khủng hoảng và tối ưu hóa thông điệp. Như vậy, các nguyên lý và trường phái quản trị kinh điển không chỉ phù hợp với quản lý sản xuất "kinh doanh" mà còn đặc biệt hữu ích trong lĩnh vực quản trị truyền thông. Sự kết hợp hài hòa giữa quản trị quy trình, quản trị con người, quản trị theo mục tiêu và quản trị tri thức sẽ tạo nên một nền tảng vững chắc để doanh nghiệp Việt Nam nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững trong thời đại truyền thông số.

4. Kết luận

Quản trị, từ một hoạt động gắn liền với đời sống xã hội sơ khai, đã phát triển thành một lĩnh vực khoa học liên ngành, với nhiều trường phái và lý thuyết kế tiếp nhau. Từ quản trị khoa học và hành chính của Taylor và

Fayol, đến quản trị hành vi của Mayo, Maslow, Herzberg; từ quản trị theo mục tiêu (MBO) của Drucker, đến lý thuyết hệ thống, lý thuyết định lượng và quản trị tri thức, tiến trình đó cho thấy quản trị luôn thích ứng và đổi mới để đáp ứng bối cảnh toàn cầu hóa và công nghệ số.

Tại Việt Nam, khái niệm "quản trị" tuy phổ biến muộn hơn so với nhiều quốc gia, nhưng đã và đang khẳng định vị trí quan trọng cả về lý luận và thực tiễn. Các nghiên cứu, giáo trình, cũng như thực hành quản trị trong doanh nghiệp cho thấy nhu cầu ngày càng lớn trong việc áp dụng có hệ thống các lý thuyết quản trị vào nhiều lĩnh vực, trong đó có truyền thông. Quản trị truyền thông trong bối cảnh hiện nay đòi hỏi sự kết hợp giữa nền tảng lý luận, thực tiễn quốc tế và bản sắc văn hóa bản địa. Nếu biết vận dụng linh hoạt các trường phái quản trị vào hoạt động truyền thông, doanh nghiệp và tổ chức tại Việt Nam không chỉ nâng cao hiệu quả quản trị, mà còn tạo ra lợi thế cạnh tranh và sự phát triển bền vững trong kỷ nguyên truyền thông số.

(1) Ugo Chukwura Okolie và Uzezi Eniome Oyi (2021), *Sự tiến hóa của quản trị: góc nhìn lịch sử (The evolution of management: a historical perspective)*, Tạp chí Tạp chí Hành chính công, Tài chính và Luật (Journal of Public Administration, Finance and Law), tr.207.

(2) Frederick Winslow Taylor (1911), *Nguyên lý quản trị khoa học (The Principles of Scientific Management)*, Nxb. Harper & Brothers.

(3) Henri Fayol (1917), *Quản trị công nghiệp và tổng quát (Administration Industrielle et Générale)*, Nxb. H. Dunod and E. Pinat, Paris, Pháp.

(4) Max Weber (1922), *Kinh tế và Xã hội (Wirtschaft und Gesellschaft)*, Nxb. Facsimile Publisher và *Lý thuyết về Tổ chức Kinh tế và Xã hội (The Theory of Social and Economic Organization)*, Nxb. Free Press - Đại học Michigan, Mỹ.

(5) Elton Mayo & Fritz Roethlisberger (1939), *Quản trị và người lao động (Management and the Worker)*, Nxb. Harvard University Press, Mỹ; *Những vấn đề nhân sự trong một nền văn minh công nghiệp (The Human Problems of an Industrial Civilization)*, Nxb. Macmillan, Đại học Michigan, Mỹ.

(6) Abraham Maslow (1943), *Một Lý thuyết về Động cơ của Con người (A Theory of Human Motivation)*, Tạp chí Psychological Review số 50, tr. 370-396.

(7) Frederick Herzberg, Bernard Mausner & Barbara Bloch Snyderman (1959), *Động lực làm việc (The Motivation to Work)*, NXB Wiley, Mỹ.

(8) Peter Drucker (1967) Nguyễn Thị Hồng dịch (2018), *Sách Nhà quản trị thành công*, Nxb. Lao Động

(9) Ludwig von Bertalanffy (1968), *Lý thuyết Hệ thống Tổng quát: Nền tảng, Phát triển và Ứng dụng (General System Theory: Foundations, Development, Applications)*, NXB George Braziller, New York.

(10) Philip M. Morse và George E. Kimball (1946), *Phương pháp*

nghiên cứu tác nghiệp (Methods of Operations Research), NXB Office of Scientific Research and Development, National Defense Research Committee, Washington, Mỹ

(11) David Ray Anderson, Dennis J. Sweeney, Thomas Arthur Williams (1976), *An Introduction to Management Science: Quantitative Approaches to Decision Making (Giới thiệu về Khoa học Quản lý: Các phương pháp tiếp cận định lượng để ra quyết định)*, NXB St. Paul - West Pub. Co.

(12) Karl Wiig (1994), *Quản trị tri thức: Trọng tâm quản lý cho các tổ chức hành động thông minh (Knowledge Management: The Central Management Focus for Intelligent-Acting Organizations)*, NXB Schema Press, Arlington, Texas, Mỹ và Karl Wiig (1997), *Quản trị tri thức: Tổng quan và quan điểm (Knowledge Management (KM): An Introduction and Perspective)*, Tạp chí The Journal of Knowledge Management số 1/1997 tr.6-14.

(13) Ikujirō Nonaka, Hirotaka Takeuchi (1995), *Các công ty Nhật Bản tạo ra động lực đổi mới như thế nào (The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation)*, NXB Oxford University Press

(14) Thomas H. Davenport & Laurence Prusak (1998), *Kiến thức làm việc: Cách các tổ chức quản trị những gì họ biết (Working knowledge: How organizations manage what they know)*, NXB Harvard Business Review Press

(15) Ikujiro Nonaka (1994), *Một lý thuyết động về việc tạo ra kiến thức tổ chức (A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation)*, tạp chí Organization Science, tr.14-37

(16) John R. Schemerhorn (2011), *Tổng quan về quản trị (Introduction to Management)*, Nxb. John Wiley & Sons.

(17) PGS, TS. Phạm Ngọc Thanh (2024), *Giáo trình Lịch sử tư tưởng quản lý*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, tr.348-366.

(18) PGS, TS. Nguyễn Văn Dũng (Chủ biên), PGS.TS Đỗ Thị Thu Hằng (2018), *Truyền thông - lý thuyết và kỹ năng cơ bản*, NXB Thông tin và Truyền thông, tr.336-337.

(19) PGS, TS. Đoàn Thị Thu Hà, PGS, TS. Nguyễn Thị Ngọc Huyền (đồng chủ biên - 2018), *Giáo trình Quản trị học*, Khoa Khoa học Quản lý, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Nxb. Tài chính.

(20) PGS, TS. Nguyễn Thị Bích Loan, PGS, TS. Phạm Công Đoàn (đồng chủ biên - 2021), *Giáo trình Quản trị học*, Trường Đại học Thương mại, Nxb. Hà Nội.

(21) Phạm Vũ Khiêm, Hứa Thùy Trang (2020), *Quản trị sự thay đổi trong các tổ chức*, Nxb. Bách Khoa Hà Nội.

(22) PGS, TS. Hoàng Văn Hải (chủ biên), Nguyễn Trúc Lê, Nguyễn Mạnh Tuấn (2017), *Quản trị chiến lược*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.