

SỰ TÁC ĐỘNG CỦA PHƯƠNG PHÁP QUẢN LÝ ĐẾN TÂM LÝ, Ý THỨC NGƯỜI DƯỚI QUYỀN

NGUYỄN THỌ YEAM (*)

Quản lý là quá trình tác động của chủ thể quản lý nhằm hướng dẫn và điều chỉnh các quá trình xã hội, hành vi và hoạt động của con người đạt tới mục tiêu vạch ra, mà mục tiêu này thể hiện ý chí của nhà quản lý và phù hợp với quy luật khách quan.

Hiệu quả của công tác quản lý phụ thuộc vào nhiều yếu tố, mỗi trong những yếu tố quan trọng đó là phương pháp và nghệ thuật quản lý. Phương pháp quản lý là tổng hợp các cách thức tác động có mục đích của nhà quản lý lên nội dung quản lý để đạt được các mục tiêu quản lý đề ra. Phương pháp quản lý có vai trò quan trọng trong hệ thống quản lý nói chung và nội dung của hoạt động quản lý. Mục tiêu, nhiệm vụ của hoạt động quản lý chi phối thể hiện thông qua tác động của phương pháp quản lý. Trong những nội dung nhất định, các phương pháp quản lý có tác dụng quan trọng nên sẽ thành công hay thất bại của việc thực hiện các mục tiêu và nhiệm vụ, phương pháp quản lý có nhiệm vụ khôi phục những năng lực, kích thích sự năng nổ sáng tạo của con người.

Các phương pháp quản lý rất phong phú và đa dạng với nhiều phương pháp khác nhau. Mỗi phương pháp có những tác động nhất định, có tính đặc trưng riêng. Tuy nhiên, xét cho cùng, mỗi phương pháp quản lý đều nhằm tác động vào tâm lý con người. Nếu làm rõ được điều này, chúng ta tìm hiểu, phân tích và nhận biết chất quản lý con

người.

Thời nhất, bản chất của việc quản lý con người là hiệu quả con người về mọi mặt, về năng lực, phẩm chất, những năng lực tiềm ẩn riêng, về hoàn cảnh sống... nên từ nội hàm quản lý phải công, bố trí, sắp xếp con người đúng và trí của họ, phù hợp với những năng lực, phẩm chất của họ, như vậy mới đạt được, phát huy hết khả năng con người. Mặt khác, coi hiệu quả con người thì nhà quản lý mới biết cách lái cuộc, tập hợp con người, mới thu phục nhân tâm.

Thời hai, bản chất của việc quản lý con người là nhà quản lý tạo nên kiến thức thuận lợi nhất cho con người làm việc về mọi mặt, về thời gian, vật chất, về quan hệ... nên người lao động phát huy hết khả năng của họ.

Thời ba, quản lý là tạo ra, bồi dưỡng con người. Vì vốn kiến thức con người rất ít, mặt khác, nó lại bị lãng phí rất nhanh, nên biết làm một số kiến thức khoa học công nghệ với vòng đời chỉ có một vài năm. Do vậy, nhà quản lý cần coi trọng, chú ý đến việc bồi dưỡng cho nội dung quản lý nên phát huy hết năng lực của họ. Trong thời bình cảnh nội chiến, tạo ra, bồi dưỡng con người là thể hiện sự quan tâm chăm lo của người quản lý đến người dưới quyền cai và quyền lợi, vì nhu cầu thăng tiến là tất yếu.

Thời bốn, quản lý con người là phải chăm lo việc kiểm tra năng lực con người. Nội dung kiểm tra, năng lực thông qua việc nhận biết những sai sót, nội dung yêu cầu của người lao động, năng

(*) Học viện Chính trị

thời người lao động khẳng định cái mình cần làm tốt, còn họ vậy mới kích thích họ vốn lên ngay một tốt hơn.

Từ sự phân tích trên ta thấy, bản chất của việc quản lý con người là tác động, quan tâm đến con người, nên người đó quyên về mọi mặt nên họ coi trọng những phẩm chất, năng lực cần thiết của người lao động, còn họ vậy mới góp phần nâng cao năng suất lao động cũng có nghĩa là nâng cao hiệu quả quản lý của nhà quản lý. Nếu làm sáng tỏ điều này ta cần phân tích một cách khái quát một số phương pháp quản lý như sau:

Phương pháp thuyết phục: là phương pháp mà nhà quản lý tác động vào nhận thức của người lao động để họ tự nguyện chấp nhận yêu cầu của nhà quản lý nâng cao tính tích cực và nhiệt tình lao động của họ trong việc thực hiện nhiệm vụ. Hay nói khác đi nhà quản lý dùng lý lẽ hành động của mình để làm cho người lao động biết cái làm, cái nên làm, phân biệt tốt xấu, phải trái, đúng sai, từ đó nâng cao tính tích cực làm việc của người lao động. Phương pháp thuyết phục dựa trên cơ sở vận dụng quy luật tâm lý nói là nhận thức của con người là cơ sở của tình cảm và hành vi. Nếu cho người lao động có thái độ hành vi tốt, tích cực ta phải tác động vào nhận thức của con người. Hơn nữa, bản chất con người bao giờ cũng ả nết nhang, do vậy, việc tác động vào tư tưởng nâng vai trò quan trọng hàng đầu. Tuy vậy phương pháp thuyết phục không toàn tài tới đâu, mà nó chỉ có thể kết hợp với các phương pháp khác một cách khéo léo, linh hoạt, vừa nết nhang vừa sâu sát nên tổng người lao động, nói là bí quyết thành công của nhà quản lý.

Phương pháp kinh tế nói là phương pháp mà nhà quản lý dùng các lợi ích kinh tế tác động vào người lao động để họ lao động tích cực hơn. Phương pháp kinh tế dựa trên cơ sở nói là các quy luật kinh tế thông qua sự vận dụng các phạm trù về kinh tế các nền kinh tế các nền kinh tế như nền kinh tế - kỹ thuật. Tác động thông qua lợi ích kinh tế là tạo ra những lợi ích thực tế cho người tích cực hơn, lựa chọn con người coi trọng nhất nếu họ thực hiện

nhiệm vụ. Do vậy bản chất của phương pháp này là làm cho người ta ham làm. Nhờ vậy phương pháp kinh tế có thể đem lại tác động đến người lao động không phải bằng công sức hành chính mà bằng lợi ích, nó tạo ra sự quan tâm bằng vật chất nói với người lao động, tính tích cực của người lao động, phát huy tốt tính chủ động, tích cực, sáng tạo của người lao động. Với một biện pháp kinh tế như vậy, các lợi ích tốt thực hiện được thì người lao động coi trọng nhiệm vụ với công việc, công việc thực hiện nhanh và hiệu quả. Mặt khác phương pháp kinh tế cũng thực hiện trên cơ sở quy luật tâm lý con người là con người sống cần thoải mái như cầu vật chất, nói là nhu cầu cấp thấp, và như cầu tốt đẹp không cần cần bản chất con người, giúp con người tồn tại và phát triển " có thể môi trường tốt đẹp " là vậy. Do đó xét cho cùng, như cầu vật chất là gốc rễ xuất hiện các nhu cầu khác, làm cho các nhu cầu khác của con người tốt đẹp sinh, phát triển. Vì thế có thể nói phương pháp quản lý tốt nhất nếu thực hiện tiết kiệm và nâng cao hiệu quả công việc. Nhà quản lý tác động đến người lao động bằng các phương pháp kinh tế theo các hướng sau : như hướng cho người lao động bằng mức tiêu, kế hoạch nhiệm vụ nên đặt hàng hoặc các mức khoán thù. Sử dụng các nền kinh tế các biện pháp kích thích nền kinh tế như lợi nhuận, thu hút người lao động làm tốt công việc tốt giao, và hướng cuối cùng là bằng chế độ thưởng phạt vật chất rõ ràng.

Ngay nay, xu hướng là trong khi phối hợp các phương pháp quản lý khác, thì phương pháp kinh tế vẫn phải tốt coi trọng. Bởi lẽ suy cho cùng mỗi nhu cầu của con người nếu tốt thực hiện được thì phương pháp này nhà quản lý cần chú ý những vấn đề sau: áp dụng phương pháp kinh tế luôn gắn liền với việc sử dụng nền kinh tế như giải các lợi nhuận tín dụng, lãi suất, tiền lương, tiền thưởng. Mặt khác, nếu áp dụng phương pháp kinh tế phải thực hiện sự phân cấp nết nhang giữa các cấp quản lý. Và cuối cùng, nếu sử dụng phương pháp kinh tế nói họ cần phải quản lý phải hiệu quả và thông thạo về các vấn đề kinh tế có phẩm chất nào tốt vọng vãng. Từ sự phân tích trên ta thấy,

thốc chất phồng phạp kinh tế cũng là phồng phạp nhằm tác nông vào tâm lý con người, vào người đời quyền.

Phông pháp hành chính: là phồng phạp như quản lý dung quyền lực hành chính và các nguyên tắc tổ chức nhà nước nông vào người lao động, tác động vào các mối quan hệ tổ chức, kỷ luật của hệ thống tổ chức, trong tổ chức bao giờ cũng xác định tính chất các mối quan hệ các mối quan hệ là phải hợp hay phúc tung. Phông pháp hành chính là như quản lý dung các cách tác động trực tiếp nên người lao động bằng các quyết định dứt khoát, có ông chế bắt buộc, nội hội người lao động phải chấp hành nghiêm ngặt, nếu vi phạm sẽ bị xử lý - nghĩa là làm cho người ta sợ hãi. Phông pháp hành chính có vai trò quan trọng, nội xác định trách nhiệm công việc trong hệ thống, khi đây sức mạnh của tổ chức, nội hội một số tồn tại. Phông pháp này tác động vào người quản lý theo hai hướng: tác động về mặt tổ chức và tác động nhiều chính hành vi của người lao động. Hướng tác động của phông pháp này là ban hành các quyết định thanh vấn, hay không thanh vấn, nã ra những quy định thêm thanh quy luật bắt buộc nhà nhiều chính hành vi con người. Phông pháp hành chính tổ chức thúc chất cũng là tác động vào con người, nội cũng có vai trò quan trọng, nếu thiếu nội thì hoạt động quản lý khi có thể rất hiệu quả cao. Nhiều nội cũng tổng tới nhờ việc quản lý một mặt nội mà không có luật pháp thì không thể nào quản lý nội.

Phông pháp tâm lý - giáo dục: Là phông pháp mà như quản lý tác động vào tổ chức, tình cảm của người lao động nhà loá cuon người lao

động, tác động vào ý thức tổ chức, tinh thần trách nhiệm, lòng tin nghề nghiệp con người, trên cơ sở nội tồn tại trong nhà cách con người, nhà làm cho người lao động nhà làm, không nội làm sai. phông pháp này dựa trên cơ sở tâm lý con người có chức năng nhìn hướng, nhà khiên, nhà chính hoạt động của con người, nên mọi hoạt động của con người nhà thông qua nội sống tâm lý. Hướng tác động của phông pháp này thúc chất là tìm cách "thu phục nhà tâm" bằng cách quan tâm nên nội sống người lao động một cách đúng mực. Về mặt giáo dục, như quản lý cần chế cho người lao động cái đúng - sai, lỗi - hại, nên - không nên... nhà giúp người lao động tránh nội những sai lầm, nâng cao tính tổ chức trong công việc.

Tóm lại, nội việc phân tích trên ta thấy, mọi phông pháp quản lý nhà có những nhà nhà riêng, nội nội dung, cơ sở và vai trò nhà nội trong việc quản lý con người, quản lý người lao động. Không xét cho cùng chúng nhà nhằm tác động vào tâm lý con người, vì mọi hoạt động của con người nhà do tâm lý nhà khiên, nhà chính, thông qua nội con người nhà chính hành vi của mình, nhà có những phẩm chất, năng lực nhà nội nhà ộing yêu cầu, nội hội của công việc, do nội công việc nhà hiệu quả cao, nhà nội cũng có nội nhà nâng cao hiệu quả quản lý. Chính vì thế nhà làm nội công việc của mình thì một nhà rất quan trọng, cơ bản nhà như quản lý cần hiệu quả tâm lý những quy luật tâm lý của người lao động nhà có những tác động phải hợp nhà mang lại hiệu quả cao.

