

NHÂN CÁCH NGƯỜI LÃNH ĐẠO QUẢN LÝ Ở NƯỚC TA HIỆN NAY - TỪ MỘT HƯỚNG TIẾP CẬN

Vũ Anh Tuấn

Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh.

Lãnh đạo, quản lý trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN trước xu thế hội nhập, hợp tác quốc tế ở nước ta hiện nay càng đặt người lãnh đạo, quản lý vào vị trí và nhiệm vụ quan trọng, song không ít khó khăn, phức tạp. Nghiên cứu và chỉ ra những yêu cầu về nhân cách người lãnh đạo, quản lý ngày nay là một trong những cơ sở giúp người lãnh đạo, quản lý từng bước hoàn thiện mình, góp phần đáp ứng những đòi hỏi của thực tiễn trong điều kiện phát triển đó.

Đã có nhiều công trình nghiên cứu nhân cách - nhân cách người lãnh đạo, quản lý (LĐ, QL), song vấn đề nhân cách người LĐ, QL cả về lý luận và thực tiễn vẫn đang có những ý kiến khác nhau, cần được thảo luận, bổ sung một cách phù hợp với xu thế phát triển.

Cơ sở để chỉ ra những yêu cầu về nhân cách người LĐ, QL trước hết nên bắt đầu từ nghiên cứu khái niệm; cấu trúc và con đường hình thành nhân cách trong tâm lý học nhân cách. Với quan niệm nhân cách là tổng hoà những phẩm chất tâm lý có tính ổn định, phản ánh nét độc đáo của mỗi cá nhân, quy định giá trị và hành vi xã hội của cá nhân và nhân cách được hình thành thông qua hoạt động, đồng thời chịu sự ảnh hưởng của môi trường xã hội - lịch sử... đã làm xuất hiện những khuynh hướng tiếp cận khác nhau về bản chất nhân cách nói chung, nhân cách người LĐ, QL nói riêng. Nghiên cứu nhân cách người LĐ, QL, trước hết cần phân tích những quan niệm chung về nhân cách vốn đã được khái quát thành hai hướng tiếp cận sau:

Nhóm thứ nhất - Nghiên cứu bản chất nhân cách từ cơ sở (nguồn gốc hình thành). Trong nhóm này, có các khuynh hướng như: Bản chất nhân cách

được hình thành từ yếu tố di truyền - “Giò nhà ai, quai nhà ấy”; “Con vua thì lại làm vua...”. Có khuynh hướng: Bản chất nhân cách được bồi đắp từ sự chi phối của môi trường ngoại cảnh - “Ở bầu thì tròn, ở ống thì dài”, “Gần mực thì đen, gần đèn thì sáng”. Khuynh hướng thứ ba lại khẳng định: Bản chất nhân cách do “tạo hoá” mà nên - “Cha mẹ sinh con, trời sinh tính”... Cả ba khuynh hướng này, theo chúng tôi - khó tránh khỏi sự chủ quan, phiến diện, không phân tích khoa học được bản chất của nhân cách nói chung, của người LĐ, QL nói riêng. Từ đó đi đến nhận định sai lầm rằng: làm LĐ, QL là có “gen” của thế hệ trước, hoặc “may mắn” gặp đúng môi trường xã hội thuận lợi, (được tổ chức tín nhiệm, cất nhắc) hoặc do “số trời”, do “định mệnh”... đi đến những nhận thức sai lệch về năng lực LĐ, QL...

Nhóm thứ hai - Nghiên cứu bản chất nhân cách từ cách tiếp cận khái niệm “Nhân cách”. Trong nhóm này cũng hình thành các hướng phân tích trên cơ sở tiếp cận khác nhau: Nhấn mạnh yếu tố bản chất xã hội (Tính xã hội - tính “người”) của nhân cách rồi đi đến xem nhẹ, thậm chí phủ định yếu tố bản năng - sinh vật. Khuynh hướng thứ hai cho rằng: Nhân cách đồng nghĩa với “đạo đức” theo tinh thần: hướng thiện, bài ác; chuộng nghĩa, trừ tà. Khuynh hướng thứ ba: hiểu theo lối triết tự: “Nhân” - là “người”, là “Đức”, còn “cách” là cách thức - nghĩa là “Cách làm người”. Do vậy - chỉ những ai có đạo đức tốt thì người đó mới có nhân cách. Khuynh hướng thứ tư mang tính “duy ý chí” cực đoan khi cho rằng: cứ đưa con người vào môi trường giáo dục tốt yếu sẽ có được những nhân cách theo ý muốn... Theo chúng tôi - những cách tiếp cận trên vẫn là khuynh hướng cực đoan - một chiều trong quan niệm về bản chất nhân cách và tất nhiên sẽ dẫn đến những lệch lạc nhất định trong thực tiễn giáo dục, trong hình thành và hoàn thiện nhân cách nói chung và nhân cách người LĐ, QL nói riêng.

Do đó, để xác định những yêu cầu về nhân cách người LĐ, QL hiện nay trên cơ sở lý luận và thực tiễn, theo chúng tôi có thể căn cứ từ hai định hướng cơ bản:

Thứ nhất - Mô hình nhân cách người LĐ, QL về phương diện lý thuyết - cần được xây dựng bằng các tiêu chí cụ thể, thiết thực (có tính định lượng) trên cơ sở thực tiễn hoá lý thuyết.

Thứ hai - Đặt nghiên cứu nhân cách người LĐ, QL vào môi trường thực tiễn và tính chất hoạt động chủ đạo của người LĐ, QL trên các lĩnh vực với tính cách là nhân cách nghề nghiệp, chẳng hạn như “Nghề LĐ, QL”. Đồng thời, chỉ ra tính đặc thù của nhân cách LĐ, QL trên các lĩnh vực khác nhau. Ví dụ - người LĐ, QL ngành giáo dục khác với người LĐ, QL ngành tư pháp...

Xuất phát từ hai định hướng trên - nhân cách người LĐ, QL theo chúng tôi quan niệm: *Đó là tổng hoà những phẩm chất tâm lý của một nhà chính trị.*

nhà tổ chức, am hiểu chuyên môn, đồng thời là một nhà giáo dục biểu hiện qua năng lực, phẩm chất và phong cách trong các hoạt động LĐ, QL. Nghĩa là - người làm LĐ, QL có nhân cách LĐ, QL không thể là người “thụ động” tiếp nhận, chuyển tải các công văn, chỉ thị, mệnh lệnh và tổ chức các công việc của LĐ, QL theo “chiều kích bên ngoài”. Nhân cách người LĐ, QL là sự cấu thành nội tại, trong đó - các công việc LĐ, QL phải được “thấm thấu” tự nhiên. Nó phản ánh tư chất (bên trong) - sở trường, kỹ năng của người cán bộ trong quá trình giải quyết các công việc LĐ, QL. Xét đến cùng, tư chất - với tính cách các thành tố tâm lý là sự kết tinh có tính bền vững đối với các hoạt động và các kết quả hoạt động của người LĐ, QL. Nhân cách người LĐ, QL thể hiện trong các tư chất tâm lý của nhân cách LĐ, QL - theo chúng tôi - có thể được khái quát như sau:

- *Người LĐ, QL cần có tư chất của người làm chính trị.* LĐ, QL nghĩa là làm chính trị, thể hiện là người biết sử dụng quyền lực chính trị như một “phương tiện”, một “công cụ” để quá trình LĐ, QL đạt hiệu quả. Trong xã hội ta, chủ thể LĐ, QL là người đại diện cho quyền lực chính trị - xã hội, quyền lực của tổ chức, của nhân dân trong quá trình thực thi quyền lực LĐ, QL. Sử dụng quyền lực chính trị là nghệ thuật giải quyết các mối quan hệ giữa quyền lực cá nhân (cái uy chủ thể) với địa vị xã hội (quyền lực chức vụ) được tổ chức tín nhiệm, bổ nhiệm tạo thành vị thế để LĐ, QL có hiệu lực. Giải quyết các mối quan hệ này trên thực tế của ta còn có những biểu hiện cực đoan: Hoặc nhấn mạnh quyền lực cá nhân - người LĐ, QL dẫn đến lạm quyền, lạm hành... hoặc quá đề cao vai trò đại diện quyền lực của tổ chức nên có thể dẫn đến tình trạng kém tinh thần trách nhiệm, đại khái, thậm chí “vô cảm”. Cả hai biểu hiện cực đoan này không thể hiện diện trong nhân cách người LĐ, QL với tư chất tâm lý chính trị vững vàng.

- *Người LĐ, QL cần có tư chất của một nhà tổ chức với nghĩa là người định hướng, hợp tác và điều hành.* Đặc tính tổ chức trong LĐ, QL đòi hỏi trước hết ở người LĐ, QL phải có tư duy chiến lược biết nhìn xa, trông rộng; biết thiết kế công việc, đồng thời biết đưa con người vào các công việc một cách tương thích. Có thể khái quát: nhân cách LĐ, QL với tư chất tâm lý về năng lực tổ chức thể hiện trên ba phương diện: Thứ nhất - sử dụng con người - xây dựng đội ngũ và tổ chức cán bộ tốt; Thứ hai - xây dựng bộ máy, cơ cấu và hình thành phương thức hoạt động khoa học; Thứ ba - tổ chức các hoạt động cụ thể có tính thiết thực và hiệu quả...

- *Người LĐ, QL cần có tư chất của nhà hoạt động chuyên môn với tính cách là một hoạt động chủ đạo.* Người LĐ, QL về phương diện này thể hiện là người có trình độ và am hiểu chuyên môn của đơn vị, thông qua quá trình được đào tạo, và tự đào tạo, không chỉ về nghiệp vụ chuyên môn mà còn về nghiệp vụ của nhà quản lý, điều hành. Ví dụ - Viện trưởng một viện nghiên cứu

chuyên ngành - phải là người am hiểu chuyên ngành đó, và đồng thời là một nhà nghiên cứu khoa học, thậm chí phải là nhà khoa học có uy tín. Không nên đồng nhất trình độ chuyên môn giỏi với LĐ, QL giỏi, song với nhân cách LĐ, QL - trình độ chuyên môn không chỉ thể hiện ở chỗ làm tốt công tác chuyên môn, mà còn là cơ sở để người cán bộ thực hiện LĐ, QL chuyên môn tốt. Do đó, với tính cách là hoạt động chủ đạo, tư chất chuyên môn của người LĐ, QL cần được thể hiện trên hai phương diện: chuyên ngành và trình độ quản lý chuyên ngành đó.

- *Người LĐ, QL cần có tư chất của một nhà giáo dục.* LĐ, QL phản ánh mối quan hệ giữa chủ thể với đối tượng, trong đó chủ thể có sự ảnh hưởng tích cực đến đối tượng và ngược lại đối tượng luôn có đòi hỏi cao và “trông đợi”, đặt niềm tin vào chủ thể. Mối quan hệ đó, trước hết biểu thị ở chỗ người LĐ, QL có khẳng định được “vai diễn” của một nhà giáo dục hay không? Đặc tính “gương mẫu” có chuẩn mực, có tính thuyết phục từ phong cách, ngôn ngữ, đến tâm sâu trí tuệ của người LĐ, QL trong giao tiếp phải phản ánh được tư chất tâm lý của một “nhà giáo dục”, qua đó, mà tôn vinh vị thế của mình trong hoạt động của người LĐ, QL.

Các tư chất tâm lý đặc trưng trên được biểu đạt qua các tiêu chí cụ thể của phẩm chất (đạo đức), của năng lực (tài năng) và phong cách cấu thành nhân cách người LĐ, QL trong thực tiễn.

Nhân cách người cán bộ phản ánh ở sự thống nhất giữa thái độ công tác với phẩm chất cách mạng cấu thành bộ mặt đạo đức của nhân cách LĐ, QL. Lòng nhiệt tình, khát khao được “cống hiến”; sự trăn trở, tìm tòi để có phương pháp LĐ, QL có hiệu quả và thái độ chân thành, đúng mực trong quan hệ với mọi người là những tiêu chí cần thiết. Sự thể hiện thái độ công tác hiện nay phải là sự cụ thể hoá những phẩm chất chính trị - tư tưởng thành lập trường kiên định của người làm LĐ, QL. “Trung với Đảng, Hiếu với Dân” không phải chỉ trong suy nghĩ, lời nói, mà phải bằng việc làm, trước hết phải được cụ thể hoá ở lập trường LĐ, QL vững vàng. Dám đấu tranh với những sai phạm, những tiêu cực trước hết trong một bộ phận cán bộ cơ hội chủ nghĩa trong Đảng, là sự thể hiện của đức trung với Đảng. Hiếu với Dân nghĩa là phải mạnh dạn “đứng ra” bảo vệ Dân, biết lo cho Dân bằng những công việc thực tế hàng ngày. Không chỉ thực hiện các chuẩn mực đạo đức để “giữ mình cho trong sạch”, mà người cán bộ còn phải biết giác ngộ mọi người cùng thực hiện chuẩn mực để cùng “giữ mình trong sạch”. Biết đặt lợi ích của cá nhân mình hoà cùng với lợi ích của tập thể và xã hội... là những tiêu chí cơ bản trong phẩm chất cách mạng cấu thành đạo đức - nhân cách người LĐ, QL. Có năng lực (có tài), nghĩa là người LĐ, QL phải khẳng định được năng lực của mình bằng kết quả hoạt động cụ thể, trong đó bao gồm các năng lực: tổ chức; chuyên môn; dự báo; khái quát, ra quyết định và biết ứng xử... là những năng lực cơ bản trong nhân cách LĐ, QL.

Nhân cách LĐ, QL bao gồm cả phương pháp, lối làm việc riêng, ổn định và độc đáo thể hiện thông qua hệ thống thái độ, hành vi, cử chỉ, ngôn ngữ, diện mạo... Phong cách được hiểu là cách thức biểu hiện của nhân cách người LĐ, QL. Như vậy, việc gắn kết chặt chẽ giữa phong cách LĐ, QL với nhân cách người LĐ, QL là vấn đề thiết yếu đáp ứng yêu cầu thời kỳ phát triển hiện nay mà tất cả những ai coi hoạt động LĐ, QL là hoạt động chủ đạo đều phải ghi nhớ và thực hiện. Sự khẳng định này phản ánh trên hai phương diện sau đây:

Thứ nhất - Nhân cách LĐ, QL biểu đạt ở năng lực lựa chọn và sử dụng các kiểu - phong cách LĐ, QL (Độc đoán, Dân chủ, Tự do...) một cách tương thích, hợp lý với từng tình huống, từng đối tượng cụ thể.

Thứ hai - Thông qua các mức độ thể hiện: hành vi, cử chỉ, ngôn ngữ, dáng mạo... phải phản ánh cho được phong cách người LĐ, QL.

Ở phương diện này cần tránh những biểu hiện có tính tự phát, ví dụ người LĐ, QL có khí chất nóng nảy thường dễ nảy sinh thiên hướng đề cao phong cách độc đoán. Người LĐ, QL kém năng lực LĐ, QL thường hay dựa vào quyền lực, chức vụ thuần túy... Trong thực tế cũng có những trường hợp phong cách phản ánh không đúng nhân cách người LĐ, QL...

Tóm lại, tìm hiểu nhân cách người LĐ, QL luôn là vấn đề mới, hấp dẫn cần được bổ sung, hoàn thiện cùng với sự phát triển cả về lý luận và thực tiễn. Song đây cũng là một đề tài không ít phức tạp cho quá trình nghiên cứu, đánh giá. Nó cho thấy - để thực hiện tốt vai trò LĐ, QL - hình thành và hoàn thiện nhân cách LĐ, QL luôn là một quá trình, một nhu cầu tất yếu đòi hỏi người LĐ, QL không ngừng phấn đấu, tu dưỡng, trong đó có phần đóng góp tích cực của các công trình, các đề tài nghiên cứu về nó từ các hướng tiếp cận khác nhau.

Tài liệu tham khảo

1. Quốc Hùng (biên soạn) (2005), *Những tố chất của người lãnh đạo*, NXB Văn hóa, Hà Nội.
2. Nguyễn Hữu Lam (biên soạn) (1997), *Nghệ thuật lãnh đạo*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
3. Nguyễn Ngọc Bích (1998), *Tâm lý học nhân cách*, NXB Giáo dục, Hà Nội.