

Quan điểm của Talcott Parsons về cấu trúc vai xã hội và vận dụng vào nghiên cứu cấu trúc xã hội của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Đặng Thị Minh Lý^(*)

Tóm tắt: Trong nghiên cứu xã hội học, cấu trúc xã hội luôn là khái niệm trung tâm của nhiều lý thuyết xã hội học. Nghiên cứu cấu trúc xã hội giúp chúng ta hiểu được các thành phần cấu trúc xã hội, hiểu rõ vai trò, chức năng của mỗi thành phần đó trong cấu trúc để đảm bảo tính hệ thống của cấu trúc và nghiên cứu động lực phát triển xã hội. Bài viết trình bày quan điểm về cấu trúc vai xã hội của Talcott Parsons (1902-1979) - nhà xã hội học người Mỹ tiêu biểu cho chủ thuyết này, từ phương pháp tiếp cận của hệ thống xã hội. Lý thuyết hệ thống xã hội về cấu trúc vai của Parsons đã tạo nên những nấc thang trong phát triển lý thuyết về vị thế và vai trò. Vận dụng cách tiếp cận hệ thống vào nghiên cứu cấu trúc xã hội của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, bài viết phân tích các vai trò trong mối quan hệ với cấu trúc - chức năng của đội ngũ cán bộ.

Từ khóa: Xã hội học, Talcott Parsons, Cấu trúc xã hội, Lãnh đạo, Quản lý, Vai trò xã hội

1. Quan điểm của Talcott Parsons về cấu trúc vai xã hội

Quan điểm về cấu trúc vai xã hội của Talcott Parsons được phác họa và kiểm chứng qua phân tích trường hợp thực hành y tế trong cuốn sách *Hệ thống xã hội* xuất bản năm 1951. Với quan điểm này, Talcott Parsons xem xét sự tham gia của mỗi một nhân vật trong hệ thống xã hội trên hai phương diện. *Thứ nhất*, ở phương diện vị trí tức là mặt tĩnh tại: đó là nơi nhân vật định

vị vị trí của mình trong mối liên hệ với các cá nhân khác trong hệ thống xã hội, tức vị thế xã hội. *Hai là*, phương diện quá trình tức là mặt động: đó là những gì mà nhân vật thực hiện các chức năng trong mối liên hệ với các nhân vật khác trong hệ thống xã hội, tức là thực hiện các vai xã hội. Như vậy, có thể hiểu cấu trúc xã hội là cấu trúc hệ thống các vai xã hội. Talcott Parsons cho rằng vị thế và vai không phải là thuộc tính của xã hội mà là hai mặt của mỗi đơn vị hệ thống xã hội. Ông đã chỉ ra cấu trúc xã hội của hệ thống xã hội bao gồm 4 đơn vị:

^(*) Ths., Đại học Vinh; Email: minhlydhv@gmail.com.

Đơn vị thứ nhất là hành động xã hội do một người thực hiện và được định hướng vào một/nhiều người khác như là khách thể của hành động.

Đơn vị thứ hai là tập hợp vị thế, vai với tư cách là tiểu hệ thống có tổ chức của các hành động của một/nhiều người đang nắm giữ những vị thế tương tác và hành động theo một định hướng tương tác nhất định.

Đơn vị thứ ba là bản thân nhân vật với tư cách là một hệ thống của các vị thế và các vai gắn với họ như là một khách thể xã hội và như là tác giả của một hệ thống các hành động đóng vai.

Đơn vị thứ tư là một tập thể với tư cách vừa là nhân vật, vừa là khách thể.

Có thể nhận thấy rằng, tập hợp vị thế và vai vừa là hệ thống hành động của cá nhân, vừa là hệ thống hành động của tập thể. Vì vậy, khi nghiên cứu cấu trúc xã hội phải dựa vào sự phân tích bốn cấp độ trên của hệ thống xã hội. Talcott Parsons cho rằng, vai trò là mặt động thái và vị thế là mặt tĩnh tại của một đơn vị của hệ thống xã hội, nó trả lời cho câu hỏi người đó có vị trí nào, phải làm gì trong mối liên hệ với người khác và trong mối liên hệ với cả hệ thống xã hội (Talcott Parsons, 1952, tr.26).

Ngoài ra, Talcott Parsons còn đưa ra một bộ khung lý luận gồm các cặp khái niệm để nhấn mạnh các chiều cạnh trong quan hệ cấu trúc vai của hệ thống xã hội. Các cặp khái niệm này được gọi là các biến khuôn mẫu của nội hàm khái niệm vai hay định hình vai xã hội. Mỗi cặp khái niệm là một song đề mà mỗi cách lựa chọn sẽ tạo ra một đặc trưng

của một vai nhất định (Lê Ngọc Hùng, 2013, tr.114).

Đặc biệt trong cuốn sách *Hệ thống xã hội*, Talcott Parsons cũng đã dành một chương để phân tích thực hành y tế hiện đại trong xã hội ngày nay nhằm làm rõ những luận điểm về cấu trúc vai của hệ thống xã hội. Theo ông, cấu trúc xã hội đặc trưng, điển hình và đơn giản nhất của hệ thống chăm sóc sức khỏe trong xã hội hiện đại là cấu trúc vai xã hội gồm vai nhân viên y tế (điển hình là bác sĩ), vai người bệnh (bệnh nhân) và mối liên hệ giữa hai vai này. Mục đích của sự phân tích cấu trúc vai này là để làm rõ bộ khung lý thuyết về các biến định hình vai trò trong hệ thống xã hội. Talcott Parsons đã phân tích mối quan hệ về vai giữa bệnh nhân và bác sĩ: vai của người bệnh được thể hiện và hình thành không chỉ ở trong mối quan hệ với bác sĩ (phải cố gắng để phục hồi sức khỏe thông qua việc hợp tác với bác sĩ để được hỗ trợ thuốc, chuyên môn kỹ thuật trong quá trình chữa trị) mà còn trong các mối quan hệ với những người thân xung quanh và cả những người có liên quan; vai của bác sĩ định hướng vào lợi ích tập thể, bác sĩ có nghĩa vụ và trách nhiệm đặt lợi ích của người bệnh lên trên lợi ích cá nhân. Vai của bác sĩ xoay quanh trách nhiệm cơ bản của họ, đó là phải nỗ lực chữa bệnh và phục hồi sức khỏe cho người bệnh. Bác sĩ phải làm mọi thứ có thể được cho người bệnh, là một vai được thiết chế hóa thành kỳ vọng của xã hội và phải thực hiện dựa trên những khuôn mẫu nhất định. Khuôn mẫu hành vi của bác sĩ được thiết chế hóa nhằm giải quyết những vấn đề thuộc chức năng trong hệ thống xã hội. Việc thiết chế hóa các vai bệnh nhân - bác sĩ là một yêu cầu chức năng

để đảm bảo thực hiện nó có hiệu quả. Nếu người bệnh thực hiện đúng vai đã được thiết chế hóa thì sẽ tạo điều kiện cho các vai xã hội của bác sĩ thực hiện tốt. Cấu trúc vai “kép”, vai “hai mặt” ở đây chính là vai người bệnh và vai bác sĩ. Tất cả những điều này tạo thành cấu trúc xã hội gồm các vai xoay quanh trục quan hệ bác sĩ - bệnh nhân.

Có thể coi thuyết cấu trúc vai của Talcott Parsons là thuyết hệ thống xã hội về cấu trúc vai xã hội vì ông phát triển thuyết này từ phương pháp tiếp cận hệ thống xã hội. Lý thuyết hệ thống xã hội về cấu trúc vai của Talcott Parsons đã tạo nên những nấc thang trong phát triển lý thuyết về vị thế và vai trò. Lý thuyết này giúp chúng ta phát hiện ra những vấn đề mới, hướng tiếp cận để vận dụng vào nghiên cứu lý thuyết và những vấn đề thực tiễn ở nước ta hiện nay. Chúng ta có thể vận dụng lý thuyết này vào nghiên cứu sự biến đổi về vai trò của các nhóm xã hội, tầng lớp xã hội ở Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa như: nghiên cứu sự thay đổi vai trò và mối quan hệ giữa vai trò, vị thế xã hội của doanh nhân, cán bộ công chức, người làm lãnh đạo, quản lý; hay mối quan hệ vai trò giữa các yếu tố tạo nên cấu trúc xã hội trong nội bộ một nhóm xã hội, giai tầng xã hội.

2. Vận dụng vào nghiên cứu cấu trúc xã hội của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Tiếp cận lý thuyết hệ thống xã hội về cấu trúc vai của Talcott Parsons khi vận dụng vào nghiên cứu cấu trúc xã hội của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý được hiểu như là cách tiếp cận trực tiếp đến vai trò và sự biến đổi về vai trò của cán bộ lãnh đạo, quản lý trong việc vận

hành hoạt động ở tổ chức của mình. Cũng từ sự thay đổi về vai trò dẫn đến sự thay đổi về vị thế và ngược lại, cấu trúc vị thế của họ có thể thay đổi theo chiều ngang hoặc chiều dọc. Sự thay đổi này cũng ảnh hưởng đến cấu trúc nói chung của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Ngay từ đầu thế kỷ XX, người ta đã thừa nhận lãnh đạo, quản lý là một chức năng, nghệ thuật thực sự. Trong đó, vai trò của các nhà lãnh đạo, quản lý bao gồm: lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo thực hiện (chỉ huy), phối hợp, kiểm soát. Tuy nhiên, trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập kinh tế quốc tế của nước ta hiện nay thì ngoài những vai trò cơ bản trên, các nhà lãnh đạo, quản lý còn phải đảm nhận thêm một số vai trò khác như: đào tạo và bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ để nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý; thể hiện khả năng tuyên truyền, vận động... Dưới đây là những phân tích về một số vai trò bắt buộc trong mối quan hệ với cấu trúc - chức năng của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Vai trò lập kế hoạch: Đó là dự kiến, xây dựng chương trình hoạt động cho tương lai của tổ chức, nhằm đạt tới mục đích đã xác định. Đây là đặc trưng cao nhất của tổ chức. Như Fayol đã nói: “Vạch kế hoạch tức là tìm kiếm tương lai, xây dựng kế hoạch hành động” (Xem: Nguyễn Cảnh Chất, 2002, tr.66). Để một kế hoạch có thể hành động tốt, đạt được mục tiêu đề ra phải có các đặc trưng cơ bản sau. *Thứ nhất* là phải đảm bảo tính thống nhất, nghĩa là tất cả các thành viên trong tổ chức phải thống nhất mục tiêu và hành động vì mục tiêu

đó. *Thứ hai* là tính liên tục: kế hoạch phải liên tục, không bị gián đoạn và phải nằm trong một giới hạn thời gian nhất định, khi kế hoạch này sắp kết thúc thì phải đề ra kế hoạch khác và cứ tiếp tục như thế. *Thứ ba* là tính linh hoạt: kế hoạch phải linh hoạt, có sự điều chỉnh thích hợp, tương ứng với nhận thức của các thành viên. Hoàn cảnh, cấu trúc của tổ chức có thể thay đổi nên nhận thức của các thành viên cũng thay đổi, vì thế kế hoạch cũng phải được điều chỉnh một cách thích hợp, tương ứng. *Thứ tư* là tính chuẩn xác: khi xây dựng kế hoạch phải tính đến các yếu tố có thể ảnh hưởng đến sự phát triển cấu trúc của tổ chức trong tương lai; kế hoạch xây dựng phải phù hợp với thực tế và có độ chính xác ở mức cao nhất. Để kế hoạch có thể thực hiện tốt, người làm công tác lãnh đạo, quản lý phải có các điều kiện cơ bản sau: nắm được nghệ thuật quản lý, có dũng khí, không sợ sự phê phán từ các phía, có năng lực chuyên môn và kiến thức chung trong xử lý công việc của tổ chức.

Thực tế cho thấy, việc vạch kế hoạch khả thi của các loại hình nhóm khác nhau giống như một quá trình liên tục để chọn lựa giữa các khả năng khác nhau dẫn tới các quyết định. Đây là vai trò mấu chốt, bao gồm việc tìm ra các phương tiện và nguồn lực thích hợp để thực hiện mục tiêu. Thông thường, vai trò này bao gồm ba cấp: *một là* vạch ra các mục tiêu dài hạn và các kế hoạch chiến lược, *hai là* lập các kế hoạch tác nghiệp và *ba là* xây dựng các mục tiêu ngắn hạn và ngân sách.

Vai trò tổ chức: Theo Fayol, tổ chức tức là sắp xếp những con người cụ thể vào thực hiện những công việc cụ thể trong thời gian xác định như đã đưa vào

trong kế hoạch (Xem: Nguyễn Cảnh Chất, 2002). Trước Fayol, Marx cũng đã đề cập đến vấn đề sắp xếp nhân lực trong quản lý. Marx cho rằng quản lý có liên quan tới việc phân công lao động hợp lý theo năng lực của các thành viên trong tổ chức. Trên thực tế, chúng ta có thể hiểu rằng, vai trò tổ chức của người cán bộ lãnh đạo, quản lý ở đây là sự sắp xếp lực lượng nói chung, trong đó con người là yếu tố cơ bản. Mặt khác, khi sắp xếp các cá nhân vào các vị trí, người cán bộ lãnh đạo, quản lý không những cần xem xét tới năng lực chuyên môn của cá nhân đó mà còn phải xem xét tất cả những yếu tố có liên quan tới việc thực hiện nhiệm vụ của anh ta. Nhiệm vụ tổ chức cũng bao gồm cả việc ra quyết định về quyền hạn và trách nhiệm của các cá nhân trong việc lựa chọn và cả việc chỉ đạo các hoạt động của họ.

Vai trò chỉ đạo (vai trò chỉ huy): Khi cấu trúc của tổ chức đã được thiết lập, nhiệm vụ quan trọng của quản lý là phải phát huy tối đa tác dụng chức năng chỉ huy. Nhiệm vụ của chỉ huy là làm cho tất cả các thành viên trong tổ chức của mình đều có thể thực hiện được chức trách của từng người, cống hiến tốt nhất trên cương vị từng người để toàn bộ các thành phần của tổ chức có thể vận hành tốt, đạt được mục tiêu đã đề ra. Chỉ huy là một nghệ thuật. Fayol đã ví tổ chức như một nhạc cụ và người lãnh đạo, quản lý như một nghệ sĩ biểu diễn, một nhạc cụ tốt nhất không thể tách rời nghệ sĩ sử dụng nó. Và ông đã đặt ra những yêu cầu đối với người chỉ huy đó là: phải có những hiểu biết sâu sắc về nhân viên của mình, những người không có năng lực làm việc thì sa thải, nắm vững các điều khoản đã ký kết giữa

nhân viên và tổ chức, người lãnh đạo, quản lý phải luôn gương mẫu và biết làm cho nhân viên đoàn kết, trung thành và chủ động trong công việc.

Tóm lại, vai trò chỉ huy bao gồm xây dựng bộ máy chỉ huy thống nhất, giám sát, đôn đốc và khuyến khích các cá nhân thực hiện mục tiêu của tổ chức. Các nhân viên phải được đào tạo một cách thích hợp để hiểu được trách nhiệm, công việc mà mình đảm nhận. Khuyến khích các thành viên trong tổ chức làm việc là một liệu pháp tốt để đạt được mục đích nhanh hơn, hiệu quả hơn. Vì lẽ đó mà người lãnh đạo, quản lý đòi hỏi phải có quan hệ giao tiếp hiệu quả cũng như có năng lực lãnh đạo.

Vai trò phối hợp: Vai trò này được thể hiện ở sự kết nối, liên hợp, điều hòa tất cả các hoạt động, thành phần của cấu trúc tổ chức. Để mục tiêu của tổ chức có thể đạt được thì các hoạt động của tổ chức phải hài hòa với nhau, phối hợp mật thiết, hòa thuận, nhất trí. Trong cơ cấu của một tổ chức, nếu có sự phối hợp tốt giữa các thành phần, các bộ phận thì công việc của tổ chức sẽ được thực hiện một cách nhẹ nhàng. Theo Fayol, để đạt được sự phối hợp nhịp nhàng giữa các thành phần của tổ chức thì người lãnh đạo phải thường xuyên tổ chức các cuộc họp với những bộ phận quản lý. Ngoài ra, việc truyền thông trong tổ chức cũng phải chú trọng nhằm nắm bắt được thông tin, hiểu rõ tình hình, phát hiện vấn đề của tổ chức. Quan hệ phối hợp giữa các bộ phận có thể được thúc đẩy thông qua quá trình này. Người lãnh đạo, quản lý đóng vai trò rất quan trọng trong vấn đề này, đó là định hướng cách thức truyền thông, nội dung truyền thông.

Vai trò kiểm soát: Việc thực hiện kế hoạch của mỗi bộ phận, mỗi thành viên phải được kiểm tra thường xuyên. Công tác lãnh đạo, quản lý không thể thiếu sự kiểm tra. Dựa vào việc kiểm tra có thể điều chỉnh việc thực hiện kế hoạch đã vạch ra, điều chỉnh sự sắp xếp lực lượng hay sự phân phối giữa các bộ phận, và do vậy, nâng cao hiệu quả công tác lãnh đạo, quản lý.

Vai trò tuyên truyền - vận động: Chức năng này bao gồm việc cán bộ lãnh đạo, quản lý chuyển các mục tiêu hoạt động từ chỗ hướng vào đông đảo quần chúng bằng các biện pháp giáo dục - truyền thông (cung cấp thông tin) sang chỗ hướng vào nhóm đối tượng mục tiêu bằng biện pháp tuyên truyền - vận động (triển khai hành động). Về thực chất, chức năng này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc chuyển hướng từ “biết” sang “hiểu và hành động”.

Từ những phân tích trên cho thấy, để phân tích cấu trúc xã hội của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở một cơ quan/địa phương cụ thể, cần tập trung làm rõ vai trò lập kế hoạch, vai trò tổ chức, vai trò chỉ huy, vai trò phối hợp, vai trò kiểm soát và vai trò tuyên truyền - vận động của họ. Mặt khác, để quá trình lãnh đạo và quản lý có hiệu quả, đòi hỏi các quá trình lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm soát và tuyên truyền - vận động phải thống nhất với các mục tiêu của tổ chức, thông qua việc sử dụng có hiệu quả các nguồn lực của tổ chức. Không thể xem xét các vai trò này một cách độc lập với nhau, trái lại, chúng cần được nhìn nhận như những hoạt động liên quan qua lại với nhau thành một vòng tròn khép kín. Quá trình lập kế hoạch phải tạo ra được các mục tiêu và mục đích của tổ chức trước

khi tiến hành để thực hiện chúng, khi đó mọi hoạt động cần thiết để thực hiện phải được xác định và sắp xếp thành những công việc rõ ràng. Hơn nữa, việc lãnh đạo tốt còn phụ thuộc vào kế hoạch và sự tổ chức sắp xếp thực hiện kế hoạch, xác định đúng mục tiêu và phương pháp thực hiện để đạt mục tiêu. Bên cạnh đó, vai trò kiểm soát sẽ không thể thực hiện được nếu các tiêu chuẩn hoạt động chưa được xác định và bản thân hoạt động chưa được đánh giá. Để giảm thiểu khoảng cách giữa kỳ vọng và những kết quả đạt được trong thực tế, cần phải thường xuyên thay đổi, điều chỉnh các mục tiêu, có thể đặt ra mục tiêu trước mắt, mục tiêu dài hạn hoặc đổi mới và hoàn thiện cơ chế, cách thức tổ chức, lãnh đạo. Lãnh đạo, quản lý không chỉ là một trong những vai trò trên, mà phải là tất cả, và cũng không chỉ đơn thuần gộp các vai trò lại với nhau, mà phải pha trộn chúng. Nếu bỏ qua bất cứ vai trò nào, nhà lãnh đạo, quản lý sẽ không có một công việc quản lý đầy đủ. Chu trình của các vai trò lãnh đạo, quản lý này bao quát toàn bộ các nguồn lực tài chính và nhân lực của tổ chức.

Ngoài ra, việc vận dụng cách tiếp cận về cấu trúc vai của Parsons vào nghiên cứu cấu trúc xã hội đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý còn giúp chúng ta nhận diện được sự thay đổi về cấu trúc: tuổi, dân tộc, giới tính, trình độ học vấn, nguồn gốc xuất thân; năng lực chuyên môn, chất lượng, hiệu quả, hiệu lực trong thực hiện các nhiệm vụ, thâm niên công tác, nhu cầu và điều kiện... của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; tìm ra được các nhân tố ảnh hưởng làm thay đổi cấu trúc, phân tích sự thay đổi cấu trúc qua các giai đoạn cụ thể □

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Nguyễn Cảnh Chất (Dịch và biên soạn, 2002), *Tinh hoa quản lý*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.
2. Lê Ngọc Hùng (2013), *Lý thuyết xã hội học hiện đại*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
3. Talcott Parsons (1952), *The Social System*, 2nd Edition, The Free Press, Illinois, Glencoe.