

Phát triển năng lực giao tiếp cho cán bộ quản lý học viên ở các học viện, trường sĩ quan quân đội

Hà Thanh Tùng*

* Giảng viên Khoa TLH quân sự, Học viện Chính trị, Bộ QP

Received: 16/11/2023; Accepted: 6/1/2024; Published: 16/1/2024

Abstract: Student managers in military school are who have the closest, closest relationships and have a direct, strong impact on creating motivation or hindering the learning and training of students at academies, military school. The learning and training results of students depend on the quality and capacity of management and command of the soldiers of the student managers. Therefore, student managers who complete their responsibilities and tasks require full political, ideological and moral qualities, and have full capacity to manage and command soldiers. Among them, communication competency is one of the competencies that plays an important role in the required competency system of student managers.

Keywords: Communication competency, communication, student managers, communication competency of student managers.

1. Đặt vấn đề

Thời gian qua, các học viện, trường Sĩ quan quân đội (SQQĐ) đã tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD) bảo đảm đủ về số lượng và chất lượng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Trong giao tiếp, CBQL đã biết vận dụng những kiến thức, kỹ năng giao tiếp (KNGT) trong hoạt động quản lý, chỉ huy vào định hướng, điều khiển và thuyết phục HV vượt qua khó khăn hoàn thành nội dung học tập, rèn luyện.

Tuy nhiên, một số CBQLHV còn bộc lộ những hạn chế nhất định: kiến thức, KNGT chưa tốt, thái độ giao tiếp chưa phù hợp dẫn đến việc tổ chức, phối hợp các hoạt động trong quản lý có lúc chưa hợp lý nên dẫn đến sự hiểu biết và sự đồng cảm lẫn nhau giữa CBQL và HV chưa cao nên HV có cảm giác e ngại, không thoải mái khi giao tiếp với cán CBQL. Để khắc phục những hạn chế này đòi hỏi CBQLHV phải có NLGT. Vì vậy, nghiên cứu làm rõ cơ sở lý luận và đánh giá giá đúng thực trạng NLGT của CBQLHV sẽ đề xuất được những biện pháp tâm lý nhằm phát triển NLGT của CBQLHV.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số vấn đề lý luận về NLGT của CBQLHV ở các học viện, trường SQQĐ

2.1.1. Quan niệm về NLGT của CBQLHV ở các học viện, trường SQQĐ

NLGT của CBQLHV ở các học viện, trường SQQĐ là tổ hợp các thành tố tâm lý kiến thức giao tiếp, thái độ giao tiếp và KNGT được CBQLHV vận dụng phù hợp trong QLHV nhằm thực hiện có hiệu quả chức trách, nhiệm vụ được giao.

NLGT của CBQLHV ở các học viện, trường SQQĐ được hình thành và phát triển trong quá trình giáo dục và tự giáo dục mà CBQLHV đã trải qua cùng với quá trình hoạt động thực tiễn QLHV. Thông qua quá trình được GD&ĐT CBQL có những kiến thức cơ bản chung về hoạt động quân sự, sự hiểu biết về các mối quan hệ trong công tác cũng như cách ứng xử đúng mực các mối quan hệ đó được quy định trong điều lệnh, điều lệ quân đội, hiểu biết về chức trách nhiệm vụ; sự hiểu biết về vấn đề giao tiếp để giải quyết các tình huống trong HĐQL. Thông qua HĐQL HV trên cơ sở giao tiếp với HV giúp CBQLHV hiểu biết những đặc điểm tâm, sinh lý và những nhu cầu học tập, rèn luyện và sinh hoạt của HV.

2.1.2. Tiêu chí đánh giá NLGT của CBQLHV ở các học viện, trường SQQĐ

Căn cứ đặc điểm HĐGT và chức trách, nhiệm vụ của CBQLHV. Chúng tôi xác định để đánh giá NLGT của CBQLHV dựa trên 4 tiêu chí gồm: Kiến thức giao tiếp, thái độ giao tiếp, KNGT, kết quả HĐGT của CBQLHV.

* Kiến thức giao tiếp: Dựa vào những nghiên cứu của các tác giả về thành tố kiến thức trong năng lực và đặc điểm HĐGT, chức trách nhiệm vụ được giao, luận án xác định thành tố kiến thức trong NLGT của CBQLHV được biểu hiện ở sự hiểu biết HV, hiểu về quản lý, chỉ huy bộ đội và hiểu về giao tiếp.

CBQLHV ở các học viện, trường SQQĐ thực hiện nhiệm vụ kép. Họ vừa quản lý, chỉ huy đơn vị tiến hành triển khai, duy trì các chế độ nền nếp học tập, rèn luyện và chấp hành kỷ luật của đơn vị... Vì thế, đòi hỏi

CBQLHV phải hiểu biết trước hết về đối tượng giao tiếp trong HDQL của mình là HV cấp phân đội với đầy đủ những đặc điểm về tâm, sinh lý của tuổi trẻ, hiểu biết về hoàn cảnh gia đình của họ và những đặc điểm tâm lý văn hóa vùng miền địa phương nơi họ đã từng sinh sống, hiểu về trình độ nhận thức của HV.

* Thái độ giao tiếp (TDGT):

Khi thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, CBQL không chỉ thực hiện việc duy trì, tổ chức cho HV học tập, rèn luyện theo kế hoạch huấn luyện mà còn phải tổ chức giáo dục, thống nhất nhận thức, định hướng thái độ chính trị giúp HV tích cực phát huy tính tự giác trong thực hiện nhiệm vụ đáp ứng mục tiêu, yêu cầu đào tạo. Muốn vậy, CBQL phải chủ động gặp gỡ, gần gũi, cởi mở và tích cực lắng nghe HV trình bày ý kiến của HV. Trên cơ sở đó, CBQL có thể nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của HV làm cơ sở cho sự tác động có hiệu quả đến nhận thức, tình cảm, hành vi và thiết lập nên mối quan hệ qua lại tích cực với HV.

* Kỹ năng giao tiếp: Ở các học viện, trường SQQĐ, do tính chất, nội dung, yêu cầu của HDQL và đặc điểm của HV cấp phân đội, đòi hỏi CBQLHV cần có những KNGT phong phú vừa phù hợp với đối tượng giao tiếp. Trên cơ sở đó CBQLHV ở các học viện, trường SQQĐ chủ yếu tập trung vào truyền đạt nhiệm vụ GD&ĐT của nhà trường, nhiệm vụ của đơn vị và định hướng, điều khiển và thuyết phục HV tích cực học tập, rèn luyện hình thành nhân cách người SQQĐ. Vì vậy, CBQLHV phải chủ động, thường xuyên tiếp xúc với HV, gần gũi, đồng cảm với những khó khăn vất vả trong học tập, rèn luyện, tôn trọng HV, từ đó thấu hiểu, lắng nghe, nắm bắt những tâm tư, tình cảm, nguyện vọng của HV để từ đó có những hình thức, cách thức giao tiếp phù hợp.

2.2. Thực trạng về NLGT của CBQLHV ở các học viện, trường SQQĐ

2.2.1. Những ưu điểm về NLGT của CBQLHV ở các học viện, trường SQQĐ

Để nghiên cứu về mức độ biểu hiện NLGT của CBQLHV, chúng tôi đã tiến hành khảo sát trên một số học viện, trường SQQĐ với tổ số khảo sát gồm 509 CBQLHV và 351 HV. Kết quả được tính theo mức điểm trung bình của mức thang đo likert 5 mức độ. Kết quả sau khi khảo sát và thực hiện các phép tính thống kê cho thấy, mức độ biểu hiện về NLGT của CBQLHV ở mức khá với ĐTB là 3.43. Trong đó, về kiến thức giao tiếp có ĐTB là 3.44; thái độ giao tiếp là 3.47; kết quả hoạt động giao tiếp là 3.47 đều đạt ở mức khá. Tuy nhiên, về KNGT chỉ ở mức trung bình với ĐTB là 3.35. Điều này chứng tỏ CBQLHV ở các

học viện, trường SQQĐ hiện nay đã có sự hiểu biết về những kiến thức liên quan đến giao tiếp và thể hiện thái độ khá phù hợp với những tình huống, hoàn cảnh giao tiếp và đối tượng giao tiếp. Những nội dung này đã giúp có CBQLHV hoàn thành nhiệm vụ được giao

* Một số tồn tại trong NLGT của CBQLHV ở các học viện, trường SQQĐ: Kết quả tổng hợp cho thấy KNGT chỉ đạt ở mức trung bình khi có ĐTB là 3.35. Điều này chứng tỏ việc sử dụng các KNGT vào giải quyết các tình huống xảy ra khi giao tiếp với HV trong thực hiện nhiệm vụ của CBQLHV thiếu linh hoạt. Trên thực tế, tính chất thực hiện kế hoạch học tập, rèn luyện của HV ở các học viện, trường SQQĐ diễn ra với cường độ cao và chịu áp lực của sự khắc nghiệt của địa hình, thời tiết. Điều này đã tạo ra áp lực tâm lý đối với CBQLHV, nhất là đối với những CBQLHV có thâm niên trong quản lý HV ít nên sự kiềm chế về cảm xúc trong giao tiếp còn hạn chế.

2.3. Biện pháp phát triển NLGT cho CBQLHV ở các học viện, trường SQQĐ

2.3.1. Củng cố động cơ đúng đắn, thái độ tích cực cho CBQLHV trong thực hiện nhiệm vụ

Sự kết hợp giữa xây dựng động cơ và tác động bởi giáo dục là một trong những con đường hình thành NLGT. Để xây dựng động cơ đúng đắn và thái độ tích cực cho CBQLHV ở các học viện, trường SQQĐ, trước hết, cần phát huy vai trò của các cấp ủy Đảng, lãnh đạo chỉ huy đơn vị, các cơ quan chức năng thường xuyên giáo dục ý thức, trách nhiệm cho CBQLHV đối với sự nghiệp GD&ĐT của nhà trường quân đội.

Củng cố XHNN quân sự vững vàng cho CBQLHV giúp họ có tình cảm tốt đẹp với HDQLHV tại các HV, trường SQQĐ. Xu hướng nghề nghiệp (XHNN) quân sự mà trực tiếp là HDQLHV được hình thành. Khi CBQLHV có XHNN quân sự vững vàng thì họ sẽ có được sự say mê, hứng thú với nhiệm vụ được giao. Điều này sẽ tạo động lực thúc đẩy CBQLHV tích cực tìm hiểu về đặc điểm mọi mặt của HV, từ đó tìm tòi những kiến thức về giao tiếp, rèn luyện những KNGT và có thái độ tôn trọng HV hơn.

2.3.2. Nâng cao kiến thức giao tiếp và uy tín cho CBQLHV trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao

Biện pháp này là nền tảng cho sự hình thành và phát triển NLGT của CBQLHV. Trong quá trình hình thành và phát triển NLGT luôn chịu sự ảnh hưởng của nhiều yếu tố, trong đó, uy tín của CBQLHV có sự tác động mạnh nhất. Trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, dựa vào những kiến thức đã có sẽ định hướng cho CBQLHV lựa chọn nội dung, hình thức,

phương pháp và công cụ tác động phù hợp với từng đối tượng HV. Nội dung bồi dưỡng về kiến thức giao tiếp cho CBQLHV, trước hết là nâng cao về trình độ chuyên môn thuộc chuyên ngành HV đang học tập, rèn luyện.

Để thực hiện tốt những nội dung trên, lãnh đạo, chỉ huy các cấp, các cơ quan chức năng ở các học viện, trường SQQĐ cần có nhận thức đầy đủ đối với việc bồi dưỡng kiến thức toàn diện, nhất là những kiến thức giao tiếp cho đội ngũ CBQLHV. Cần có sự vận dụng linh hoạt, phù hợp những nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng phù hợp với đặc điểm nhiệm vụ của từng đơn vị.

2.3.3. Đa dạng hóa các hoạt động thực tiễn để rèn luyện, phát triển NLGT cho CBQLHV

Phát triển KNGT cho CBQLHV là một trong những biện pháp có vai trò trực tiếp quyết định đến sự hình thành và phát triển NLGT của cán CBQLHV.

Để thực hiện tốt biện pháp này, đối với các cơ quan đào tạo cần xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, tập huấn về KNGT một cách khoa học, chặt chẽ hàng năm, hàng quý và được chú trọng một cách thường xuyên.. Trên cơ sở những đặc điểm HDQLHB ở các học viện, trường SQQĐ cần tập trung bồi dưỡng cho CBQLHV một số KNGT cơ bản như: Kỹ năng thiết lập mối quan hệ; kỹ năng truyền đạt thông tin; kỹ năng xử lý thông tin phản hồi, kỹ năng điều khiển, điều chỉnh trong giao tiếp, kỹ năng thuyết phục. phát huy vai trò của chỉ huy cấp trên, những người có kinh nghiệm trong quản lý và sự phát triển của khoa học công nghệ để phát triển KNGT cho CBQLHV. Tổ chức đa dạng các hoạt động chung ở đơn vị nhằm phát triển KNGT cho CBQLHV. .

2.3.4. Xây dựng đơn vị QLHV có môi trường văn hóa giao tiếp lành mạnh

Biện pháp này giữ vai trò quan trọng tạo ra những điều kiện thuận lợi giúp NLGT của CBQLHV phát triển.

Để xây dựng môi trường văn hóa giao tiếp lành mạnh tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển NLGT cho cán bộ quản lý HV, cần xây dựng bầu không khí tích cực, lành mạnh trong đơn vị. Biểu hiện của bầu không khí tích cực trong tập thể HV là sự đoàn kết, tương trợ giúp đỡ, động viên lẫn nhau trong mọi điều kiện, hoàn cảnh; sự đòi hỏi cao lẫn nhau trong khi ứng xử, giao tiếp đúng mực, tôn trọng, cởi mở và sự đấu tranh kiên quyết với những cách ứng xử không phù hợp với tính chất đòi hỏi của hoạt động học tập, rèn luyện HV trong môi trường hoạt động quân sự và chuẩn mực truyền thống khi

thực hiện các mối quan hệ. xây dựng những thiết chế văn hóa và cảnh quan môi trường lành mạnh tạo ra môi trường hoạt động tích cực, lành mạnh cho cán bộ, HV. Đây là một trong những yếu tố có ảnh hưởng nhất định đến sự phát triển NLGT của cán CBQLHV 2.3.5. *Phát huy tính tích cực, chủ động trong rèn luyện phát triển NLGT của CBQLHV*

Đây là biện pháp có ý nghĩa trực tiếp quyết định đến sự phát triển NLGT của CBQLHV. Phát huy tính tích cực chủ động rèn luyện phát triển NLGT cho CBQLHV. Lãnh đạo, chỉ huy cấp trên thường xuyên giáo dục nâng cao ý thức, trách nhiệm cho CBQLHV về tự học tập, rèn luyện NLGT trong thực hiện nhiệm vụ. Trước hết, đối với các cấp ủy đảng các cấp cần có những chủ trương định hướng, tác động đến nhận thức cho CBQLHV về vai trò, ý nghĩa của NLGT đối với hiệu quả của thực hiện nhiệm vụ quản lý HV theo chức trách nhiệm vụ. Đối với CBQLHV cần biết xây dựng kế hoạch tự học tập, tự tu dưỡng rèn luyện NLGT phù hợp với chức trách, nhiệm vụ được giao. Đối với CBQLHV cần phải có ý chí cao, khắc phục mọi khó khăn trong quá trình thực hiện tự bồi dưỡng, rèn luyện phát triển năng lực giao tiếp.

3. Kết luận

NLGT của CBQLHV ở các học viện, trường SQQĐ được đánh giá trên 4 tiêu chí là kiến thức giao tiếp, thái độ giao tiếp, KNGT và kết quả HĐGT. Trong đó, KNGT ở mức trung bình và các tiêu chí khác ở mức khá. Điều này chứng tỏ CBQLHV đã có sự hiểu biết về những kiến thức giao tiếp và thể hiện thái độ phù hợp với bối cảnh giao tiếp trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, việc vận dụng những kiến thức đã có vào giải quyết các tình huống giao tiếp trong QLHV chưa linh hoạt. Vì vậy, nghiên cứu và vận dụng tổng hợp các biện pháp tâm lý nhằm phát triển NLGT cho CBQLHV sẽ giúp họ luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Quốc Phòng (2015), Điều lệnh quản lý bộ đội Quân đội nhân dân Việt Nam, Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội.
2. Bộ Quốc Phòng (2016), Điều lệ Công tác nhà trường Quân đội nhân dân Việt Nam, (Ban hành kèm theo Thông tư số 51/2016/TT-BQP ngày 20 tháng 4 năm 2016).
3. Vũ Dũng (2007), *Tâm lý học quản lý*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.
4. Tổng cục Chính trị (2017), Giáo trình *Tâm lý học lãnh đạo - quản lý bộ đội*, NXb QĐND, Hà Nội.