

QUYỀN LỰC TRONG CÁC TỔ CHỨC HIỆN ĐẠI

Nguyễn Quý Thanh^(*)

Nguyễn Quý Nghị^(**)

“Tự do của con người không phải được đánh giá thông qua sự lựa chọn dành cho cá nhân, yếu tố duy nhất có tính quyết định để xác định điều đó là cái có thể chọn và cái mà cá nhân chọn”

(H. Marcuse, *L'homme unidimensionnel*, Minuit 1968)

Vấn đề quyền lực trong các tổ chức là chủ đề của nhiều nghiên cứu xã hội học ngay từ khi mới ra đời. Trên thực tế, nhiều nhà xã hội học đã cố gắng định nghĩa vấn đề này, trong số đó những tác phẩm của Weber được coi như là những nền tảng quan trọng. Theo ông, *quyền lực được hiểu là mọi cơ hội đem lại sự thắng thế của một ý muốn trong các quan hệ xã hội, dù có những cản trở và không phụ thuộc vào cơ sở của những cơ hội đó* [27]. Khái niệm này không chỉ đề cập đến việc thực hiện một ý tưởng, dự định mà còn liên quan đến tính quan hệ của khái niệm. Quyền lực, theo nghĩa chung nhất, luôn ám chỉ khả năng hành động của một cá nhân hoặc nhóm người này so với cá nhân hoặc nhóm người khác. Theo hướng này, chúng ta có thể liên tưởng đến Dahl, người xác định quyền lực như một khả năng mà người A có thể bắt người B làm một việc gì đó mà anh/chị ta sẽ không làm nếu không có sự tác động của A [10].

Khái niệm của Dahl đã đặt nền móng cho nhiều nhà nghiên cứu mà theo họ

quyền lực không phải là một thuộc tính được gán cho các cá nhân mà đó là một mối quan hệ. Tuy nhiên quan niệm của Dahl không mô tả được sự tương tác giữa các cá nhân, một điều không thể thiếu trong các mối quan hệ. Dựa trên quan niệm của Dahl, Crozier và đồng nghiệp của mình đã phát triển cách tiếp cận riêng của họ đối với vấn đề quyền lực, theo đó nó được xem như một quá trình trao đổi với sự tham gia của ít nhất hai chủ thể (actor) có thể là một hoặc một nhóm người. Theo họ, nguồn gốc của quyền lực trong các mối quan hệ là những *vùng không chắc chắn* (zones d'incertitude) và nếu một chủ thể có thể kiểm soát những vùng này của chủ thể khác, chủ thể đó sẽ nắm được quyền lực. Những vùng không chắc chắn trong một tổ chức có thể là: sự thành thạo về chuyên môn; mối quan hệ giữa tổ chức và môi trường kinh tế, chính trị, văn hoá của nó; sự kiểm soát thông tin và giao tiếp; và cuối cùng việc sử dụng các quy tắc tổ chức (Crozier và Friedberg, 1977)⁽¹⁾.

Một hướng tiếp cận khác, mà chúng tôi muốn giới thiệu trong nghiên cứu này là của các nhà xã hội học lâm sàng (clinical sociology) với các đại diện nổi bật như E. Enriquez, M. Pagès và V. de Gaulezac. Họ muốn xem xét vấn đề quyền lực một cách tổng thể vì theo họ những phân tích đã có về những vấn đề này được thực hiện hoặc

^(*) TS., Khoa Xã hội học, Trường Đại học Khoa học Xã hội & Nhân văn, ĐHQGHN.

^(**) Th.S., NCS Xã hội học, Học viện Chính trị Paris, Pháp.

⁽¹⁾ Đây là một trong những phân tích rất quan trọng của Crozier và Friedberg, đóng góp lớn cho những nghiên cứu về hành động có tổ chức (organized action). Chúng tôi hy vọng sẽ có dịp trở lại vấn đề này trong một dịp thích hợp.

dưới cách tiếp cận Mác-xít, hoặc liên quan đến chính trị, hoặc vấn đề hệ tư tưởng hay ở cấp độ tâm lý (Pagès cùng các cộng sự, 1998). Những nghiên cứu của họ nằm giữa rất nhiều lý thuyết, tư tưởng khác nhau của phân tâm học, tâm lý học, nhân chủng học, xã hội học, tâm lý học lâm sàng... Kết quả nghiên cứu cho thấy dường như trong xã hội hiện đại, hậu hiện đại, quan hệ quyền lực đang mang trong mình một diện mạo mới, nó trở lên khó nhận biết hơn hay nói đúng hơn nó trở nên *vô hình* (pouvoir invisible).

Đối với các tổ chức, đặc biệt là các doanh nghiệp, trong xã hội hậu hiện đại⁽²⁾ nguyên tắc sinh lợi vẫn không thay đổi trong khi những hình thức quản lý đã có những thay đổi đáng kể và trở thành một yếu tố quan trọng trong chiến lược phát triển của doanh nghiệp. Chúng ta không còn tìm thấy hình thức tổ chức truyền thống theo kiểu Taylor, nơi mà quyền lực là sự thể hiện sức mạnh trên thân thể, thời gian và không gian như những gì mà Foucault đã phân tích (Foucault, 1975). Đối tượng kiểm soát trong quan hệ quyền lực đang chuyển dần từ những hoạt động thể chất sang các hoạt động tinh thần (Gaulejac, 2001).

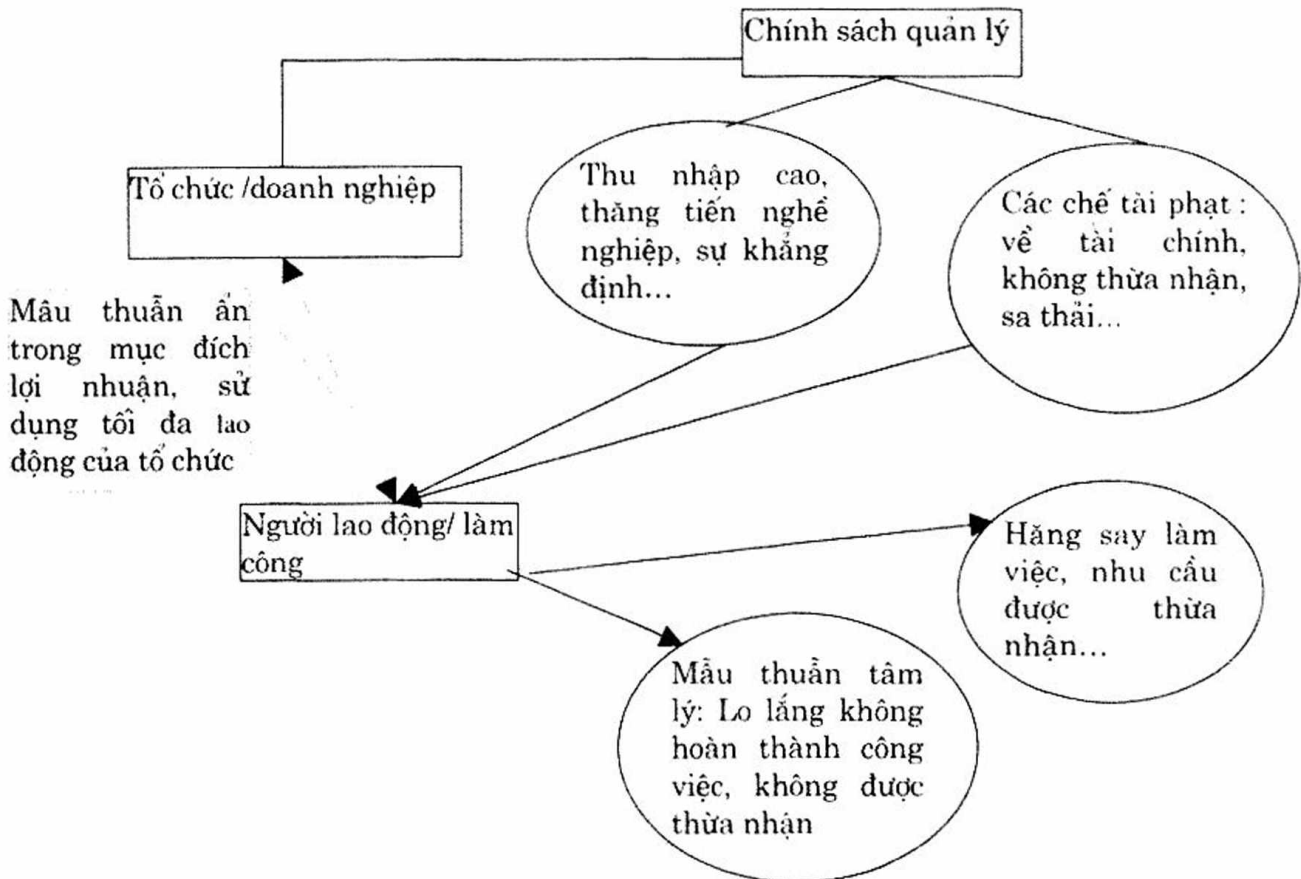
Những thay đổi quan trọng liên quan đến cơ cấu sản xuất, công nghệ làm nảy sinh những hình thức tổ chức, dựa trên mô hình mạng trong đó các thực thể trong trạng thái tương tác liên tục. Mệnh lệnh dần dần bị thay thế bởi sự đàm phán, thông tin và sự tham gia của cá nhân

⁽²⁾ Gilles Lipovetsky mô tả xã hội hậu hiện đại như là một giai đoạn mà trong đó "xã hội phương Tây có xu hướng ngày càng loại bỏ những cấu trúc đơn điệu và tạo ra những hệ thống được cá nhân hoá trên cơ sở sự khẩn nài (solicitation), lựa chọn, giao tiếp, thông tin, phi tập trung, tham dự...". Xem thêm [19, p.162-163].

(Aubert và Gaulejac, 1991). Các tổ chức hiện thân như một hình ảnh đầy quyền uy, không thể sai lầm và có khả năng dự đoán tương lai. Nhân viên làm việc có nhiều tự chủ hơn trong công việc, bù lại họ chịu nhiều trách nhiệm hơn, lo lắng nhiều hơn. Nhưng phần tiếp theo, chúng tôi sẽ phân tích biểu hiện của quan hệ quyền lực trong các tổ chức dưới các góc độ chính sách, tư tưởng và tâm lý. Các phân tích được dựa trên một nghiên cứu thực hiện tại Pháp trong một công ty đa quốc gia mà kết quả của nó được xuất bản trong cuốn *L'emprise de l'organisation* do M. Pagès và các đồng sự thực hiện (M. Pagès và cộng sự, 1998).

Các chính sách

Các tổ chức trong xã hội hậu hiện đại đưa một chính sách với thu nhập cao và khả năng thăng tiến nghề nghiệp đối với các cá nhân. Như chúng tôi đã nói, mục đích chính của họ là hiệu quả công việc, cụ thể hơn đối với các doanh nghiệp là giá trị thặng dư, trên thực tế nhân viên tạo ra càng nhiều giá trị thặng dư thì doanh nghiệp càng có lợi nhuận. Để đạt được mục đích này, các tổ chức theo đuổi một chính sách với rất nhiều thuận lợi và đồng thời nhiều sức ép, trách nhiệm cho các cá nhân. Tuy nhiên, bằng những hình thức điều chỉnh khác nhau, các tổ chức cuối cùng đã chuyển hoá mâu thuẫn giữa các cá nhân với tổ chức sang một dạng khác: mâu thuẫn nội tại trong các cá nhân. Tức là, các cá nhân không nhận thấy mâu thuẫn giữa họ và tổ chức, trong khi chỉ nhận thấy những mâu thuẫn tâm lý của bản thân họ[25]. Chúng tôi khái quát sự chuyển hoá trên trong biểu đồ dưới đây:



Các tổ chức thiết lập một hệ thống chế tài thưởng dành cho những người hoàn thành tốt công việc của mình và phạt dành cho những ai mắc lỗi trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Thưởng và phạt về tài chính là chủ yếu. Bên cạnh đó cũng những hình thức thưởng-phạt khác.

Quản lý nhân sự

Có thể dễ dàng quan sát thấy, sự thay đổi của nguyên tắc quản lý bao gồm việc thực hiện những cách làm mới. Trong các tổ chức hậu hiện đại, chúng ta không thấy sự xuất hiện thường trực của đốc công trong suốt thời gian làm việc của công nhân, và cũng không còn tồn tại vấn đề "theo dõi - trừng phạt" trong cách tổ chức công việc truyền thống. Những cách làm mới có thể được ghép thành hai nhóm: loại thiết chế hoá và loại ẩn.

Những hình thức quản lý thiết chế hoá

Những hình thức này được thiết lập một cách chính thức, có thể kéo theo sự ganh đua, căng thẳng trong nhóm nhân viên. Một vài tổ chức quy nhiệm vụ của các cá nhân theo điểm và thưởng xuyên thông báo điểm mới nhất, tạo ra sự so sánh giữa mọi người. Thứ hạng không chỉ tạo nên sự cạnh tranh ngầm trong nội bộ tổ chức mà còn tạo ra sự cố gắng thường xuyên để có điểm tốt, nếu họ không muốn bị coi là một thành viên "vô ích". Những người này sẽ được sử dụng ít đi, đặc biệt là trong những doanh nghiệp mà cách quản lý theo các dự án. Không có khả năng hoặc không năng động... luôn là những vị trí mà các cá nhân phải cố gắng để thoát khỏi. Một số tổ chức khác lại tổ chức những cuộc gặp giữa nhân viên và cấp trên của họ và cuối năm nhằm đánh giá kết quả đạt được trong năm qua và định hướng hoạt động trong năm tới.

Hình thức này còn được gọi là "đánh giá - khuyến giải (evaluation-advice) (M. Pagès và cộng sự, 1998).

Hệ thống đánh giá luôn đi kèm với những phần thưởng mà chủ yếu có liên quan đến tài chính như tiền thưởng hoặc cổ phần của cá nhân hoặc những phần thưởng phi tài chính như việc những thành tích sẽ làm tăng giá trị cho cá nhân hoặc tập thể, họ sẽ được tham dự vào nhóm "tình nguyện" của tổ chức đó (N. Aubert và V. de Gaulejac, 1991; I. Berrebi - Hoffmann, 2002). Gia nhập nhóm này có ý nghĩa rõ ràng rằng cá nhân hoặc nhóm này có khả năng hơn cá nhân hoặc nhóm khác.

Các hình thức quản lý ẩn

Một tổ chức được coi như một hệ thống văn hoá với những giá trị và chuẩn mực riêng nhằm định hướng hành vi của những chủ thể trong nó (E. Enriquez, 1993). Khi gia nhập vào tổ chức, cá nhân nhập tâm và sử dụng chúng trong giáp tiếp hàng ngày. Những tác giả của cuốn "*L'acteur et le système*" phân tích tổ chức như là nơi cá nhân học các cộng tác, đàm phán trong công việc và hội nhập vào một môi trường như vậy là mục đích quan trọng trong chiến lược nghề nghiệp của cá nhân. Nếu họ muốn giành chiến thắng, họ phải chấp nhận luật chơi, nhưng luật chơi không phải tạo bởi các quy định chính thức của tổ chức mà do chính các chủ thể khi tham gia vào tổ chức tạo thành (M. Crozier và E. Friedberg, 1977).

Nghiên cứu về quyền lực trong tổ chức xuyên quốc gia cũng cho thấy những động thái tương tự khi chúng đưa ra một hệ thống nội quy rất năng động và có khả năng tự điều chỉnh. Một điều khoản có thể bị điều chỉnh hoặc thay thế ngay khi nó có

ảnh hưởng tiêu cực đến hoạt động của tổ chức. Hơn nữa, các điều khoản không áp đặt các cá nhân mà hướng tới sự gia nhập tự nguyện của họ. Đôi khi, họ có thể vi phạm nó, nhưng họ phải tuân theo nhưng quy định ngầm ẩn bao gồm cả những vấn đề về sức ép và sự quá tải của công việc... Một hành vi lười biếng sẽ được giải thích theo hướng như sự không tuân lệnh, đó là luật chơi mà có thể gói gọn trong logic "always more" (luôn muốn nhiều hơn), mà theo đó cá nhân luôn bị yêu cầu vượt qua chính mình, làm tốt hơn, nhanh hơn để đáp ứng yêu cầu khổng lồ của các tổ chức mà họ trực thuộc (N. Aubert and V. de Gaulejac, 1991) và họ có thể vi phạm quy định (chính thức) nhưng không phải là luật chơi (mang tính ẩn) (M. Pagès và cộng sự, 1998).

Ngoài hệ thống các quy định, hình thức đầu tiên của cách "quản lý từ xa", các tổ chức còn tạo dựng nên những dạng khác kiểm soát hành vi nhân viên của mình trong đó bao gồm quản lý theo dự án. Hình thành từ những năm 60 tại Mỹ, nó được phát triển và ứng dụng ở Pháp trong những năm 80. Nó có khả năng tăng cường sự linh hoạt của các nhân viên và chia sẻ công việc giữa họ, nhằm tạo ra môi trường làm việc thuận lợi cho sự sáng tạo và cách tân. Nhân viên làm việc cùng nhau trong khuôn khổ của một dự án, chương trình mà trong đó họ được chủ động hơn nhiều trong công việc, tức là nhiều quyền lực hơn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của mình, nhưng cũng không có nghĩa là không còn sự kiểm soát đối với họ. Không có mệnh lệnh, nhưng tất cả mọi người đều ngầm hiểu mình phải làm gì để có thể thành công (E. Jardin, 2002).

Dạng thức khác của quản lý từ xa là tạo ra sự cạnh tranh thường xuyên giữa

các thành viên trong tổ chức. Điều này giải thích tại sao, Courpasson coi tổ chức là một cộng đồng của những chủ thể cạnh tranh với nhau liên tục (D. Courpasson, 2000). Đó là điều tiết hành vi con người có hiệu quả hơn rất nhiều so với phương pháp “cây gậy và củ cà rốt” trước đây[12].

Ảnh hưởng về quan niệm

Tiếp theo những thay đổi trong cơ cấu sản xuất và tiến bộ xã hội..., chúng ta ghi nhận sự xuất hiện của những ý tưởng mới trong các tổ chức nhằm điều hoà sự quan tâm của cá nhân và của doanh nghiệp. Tổ chức cố gắng đáp ứng nhu cầu của các cá nhân với mục đích đạt được sự hy sinh cả thể chất và tinh thần vào công việc của các thành viên. Thay vì một quan niệm chỉ phản ánh lợi ích của giới chủ, các nhà quản lý có xu hướng tính toán nhiều hơn đến yêu cầu của các cá nhân trong việc hình thành *ý thức tổ chức* của riêng họ. Nhu cầu càng cao của con người tất yếu sẽ kéo theo sự thay đổi trong các tổ chức những gì thuộc về tư tưởng, cái tạo nên hình ảnh của chính nó (tổ chức) để giới thiệu với thế giới bên ngoài và đồng thời hỗ trợ cho việc quản lý bằng cách định hướng hy vọng, mong muốn, lấp đi những lo lắng, nghi ngại của các cá nhân. Việc thể hiện tư tưởng này nhằm mục đích thu hút hoàn toàn các cá nhân (thể chất và tinh thần) bằng cách ghép yêu cầu cá nhân với yêu cầu nghề nghiệp, kết hợp giá trị cá nhân và tập thể (N. Aubert and V. de Gaulejac, 1991).

Trong "*L'emprise de l'organisation*", các tác giả coi tổ chức với các đặc tính như trên, giống như một dạng thuốc phiện, một thứ được Marx sử dụng khi phân tích về tôn giáo. Từ đó, các nhà nghiên cứu có thể suy luận các tổ chức trong xã hội hậu hiện

dại như hiện thân của một loại tôn giáo (M. Pagès và cộng sự, 1998; J. Barus-Michel, 1991). Chúng ta có thể tìm thấy những yếu tố cần thiết để tạo nên một thiết chế như vậy: hệ thống giáo điều với những nghi lễ và giáo lý cần tuân theo; một hệ thống tổ chức có thứ bậc và cộng đồng tin đồ những người chia sẻ cùng một niềm tin, đức Chúa mà trong trường hợp này do các tổ chức hoá thân vào (M. Pagès và cộng sự, 1998).

Như chúng tôi đã nhấn mạnh, mục đích của các tổ chức là đạt được sự gia nhập hoàn toàn của các thành viên. Điều này đã được chứng tỏ trong chính sách quản lý, những chính sách đã đáp ứng cả yêu cầu vật chất và sự thoả mãn tinh thần của cá nhân (nhu cầu muốn được tin tưởng, công nhận...). ở đây ta có một sự minh hoạ tuyệt vời cho những lập luận của P. Ansart, khi ông cho rằng "tư tưởng sẽ ngay lập tức đáp ứng nhu cầu về bản sắc cá nhân bằng cách trao cho họ một biểu trưng tích cực và cuối cùng khích lệ bản thân họ"[1]. Sự thoả mãn gắn liền với hệ thống giá trị của tổ chức, và sự gia nhập của cá nhân vào một tổ chức như vậy là hoàn toàn tự nguyện và gần như không thể tránh được như đoạn trích dưới đây:

"Tôi rất hạnh phúc vì những nguyên tắc chính của doanh nghiệp... Đây là một trong những lý do mà tôi thấy hạnh phúc khi làm việc cho công ty này... chỉ có việc nói lên những nguyên tắc này, tôi đã thấy thật tuyệt vời"[25, p.102].

Khi tư tưởng của tổ chức bắt rễ trong cá nhân và được chia sẻ bởi tất cả các thành viên, một niềm tin chung được hình thành. Sợi chỉ đỏ xuyên suốt tư tưởng của tổ chức, cái được cụ thể hoá trong các chính sách quản lý, là *tìm kiếm sự hoàn hảo* của

cả tổ chức và các thành viên. Chúng ta sẽ xem xét những quy định trong hoạt động thương mại của IBM, những qui định cho thấy rất rõ ý tưởng vươn đến sự hoàn hảo: *tôn trọng cá nhân, dịch vụ khách hàng và tìm kiếm sự hoàn hảo*. Việc áp dụng những nguyên tắc chính này có thể góp phần vào việc loại bỏ những sức ép đối với cá nhân: hy sinh đời sống cá nhân, những thú vui không phù hợp với yêu cầu của tổ chức (M. Pagès và cộng sự, 1998). Thêm vào đó, các tổ chức trở thành một thực thể tối cao, hoàn thiện, mô hình dẫn hướng cho thành viên của nó, đó có thể coi là hình ảnh của Chúa. Các tổ chức tự trao cho mình hình ảnh đạo đức, nhân văn đồng thời một hình ảnh quyền lực. Điều quan trọng là cá nhân không hề cảm thấy bị bóc lột bởi tổ chức mà ngược lại, họ tự cảm thấy như một chủ thể làm việc riêng cho bản thân mình (N. Aubert và V. de Gaulejac, 1991).

Xu hướng tâm lý hoá quyền lực

Cơ cấu sản xuất trong xã hội hậu công nghiệp trình diện một bộ mặt mới với những công việc ngày càng đòi hỏi nhiều chất xám, phát triển công nghệ và sự đổi mới không ngừng. Logic quản lý trong xã hội công nghiệp dựa trên cấp - sản xuất và tiêu thụ hàng loạt, đã chuyển sang dạng mới dựa trên công nghệ cao và dịch vụ (M. Crozier, 1989). Được cấu thành từ bốn yếu tố, logic này nhấn mạnh đến khả năng thay đổi của tổ chức (về sản phẩm, công nghệ, và quan hệ với khách hàng), chất lượng sản phẩm và sử dụng hợp lý nguồn nhân lực. Việc áp dụng logic mới này tạo ra môi trường làm việc mới tạo nhiều chủ động hơn và chịu ít áp lực hơn về thứ bậc nhưng không có nghĩa là mất hoàn toàn sự kiểm soát, cái mà ngày càng trở nên linh hoạt và khó nhận biết hơn. Trong quá

trình chuyển dịch sang xã hội hậu công nghiệp, "đối tượng kiểm soát có xu hướng chuyển từ thể xác sang tâm lý; từ hoạt động thể chất sang hoạt động tinh thần"[26].

Khi xem xét mối quan hệ giữa tổ chức và sự vô thức của cá nhân, M. Pagès, một trong những người sáng lập của chuyên ngành xã hội học lâm sàng, đã sử dụng kiến thức của phân tâm học để phân tích vấn đề quyền lực trong các tổ chức (M. Pagès và cộng sự, 1998). Theo ông, các cá nhân đồng hoá tổ chức với hình ảnh người mẹ, người mà họ có thể duy trì dinh dưỡng như một đứa trẻ sơ sinh trong thời gian đầu của cuộc đời. Sự hoà nhập của cá nhân vào tổ chức diễn ra, theo Pagès, trong ba giai đoạn.

1. Đầu tiên, đối diện với một tổ chức lớn và quyền năng, là nguồn gốc của những thoả mãn và sự trừng phạt, cá nhân cảm thấy sợ, lo lắng, vì cảm giác mình yếu đuối.

2. Ở giai đoạn thứ hai, cá nhân mong muốn một đẳng tối cao nhằm xoa dịu nỗi sợ hãi, lo lắng của mình. Anh ta xây dựng một cái Tôi lý tưởng bao trùm lên hình ảnh một cái Tôi nhỏ bé, yếu đuối. Khi hoà vào trong tổ chức, cái "Tôi lý tưởng" của anh ta bao gồm một tổ chức tượng tượng và anh ta cảm giác được bảo vệ trong đó.

3. Cuối cùng, tổ chức ảo này trở thành một phần không thể tách rời của cá nhân và hành vi của họ từ đó bị kiểm soát và điều khiển bởi tổ chức. Đánh vào nỗi lo lắng sợ bị bỏ rơi, chia ly... các tổ chức đã điều khiển được hành vi cá nhân, những sự lo lắng này thực sự có thể trở thành nguồn gốc của quyền lực. Với sự tồn tại của một tổ chức ảo, những lo lắng bị đẩy lùi nhưng vẫn tồn tại một nỗi sợ hãi thường trực nơi cá nhân.

Tổ chức có thể được xem như một hệ thống văn hoá, biểu trưng và tưởng tượng (E. Enriquez, 1993). Nó giảng dạy các thành viên bằng chính ước muốn được khẳng định trong ảo tưởng về quyền lực tối cao. Đáp ứng nhu cầu này (lo lắng, ước muốn, ảo tưởng, nhu cầu...), các tổ chức nhằm thay thế tưởng tượng của riêng mình cho cái của các cá nhân. Điều này giải thích tại sao các tổ chức muốn phổ biến văn hoá của mình, qua đó có thể định hướng suy nghĩ và hành động của các thành viên.

Vincent de Gaulejac, một thành viên khác của nhóm những nhà nghiên cứu về xã hội học lâm sàng, đưa ra một cách phân tích quan hệ quyền lực dựa trên khả năng mà tổ chức có thể định hướng tâm lý, tình cảm của cá nhân và chuyển chúng thành sức lao động (N. Aubert and V. Gaulejac, 1991; V. Gaulejac, 2001). Tổ chức áp đặt tư tưởng, văn hoá của nó đối với các thành viên thông qua việc tôn trọng và hứa hẹn sẽ xây dựng những thành viên hoàn hảo theo đó thành công trong sự nghiệp là một giá trị quan trọng nhằm đạt đến một "vị trí xã hội", một bản sắc riêng. Nguyên lý này càng có ý nghĩa, đặc biệt trong xã hội hậu hiện đại khi mà đấu tranh giai cấp đang dần nhường chỗ cho những cuộc cạnh tranh nhằm tạo dựng vị trí xã hội (Gaulejac V. de, Léonetti I.T., 1994).

Cái mà các cá nhân tìm kiếm trong các tổ chức là bản sắc xã hội (social identity) và cái đó phải được thừa nhận bởi những người khác. Trong truyền thống xã hội học, tâm lý học, thuật ngữ này được sử dụng nhiều khi khác nhau nhưng về bản chất chúng đều quy về mối quan hệ giữa cá nhân, các tổ chức và xã hội. Theo nhà xã hội học người Mi G. Mead, một trong

những người đầu tiên nghiên cứu về sự tự nhận thức (self-awareness), cá nhân chỉ được nhìn nhận là chính họ khi tính đến thái độ của những người khác đối với anh ta trong một hoàn cảnh xã hội nhất định. Sự tự nhận thức dần dần được hình thành thông qua tương tác, nó hình thành như một kết quả của những quan hệ mà các cá nhân thực hiện trong các quá trình xã hội và với những người khác tham gia trong đó [21, p.175]. Trong lý thuyết "mâu thuẫn nhận thức" (Cognitive Dissonance) của mình, Leon Festinger lập luận rằng, cá nhân sẽ so sánh mình và người khác nhằm tìm ra những giống nhau và khác biệt nhằm xác định và so sánh với sự đồng thuận xã hội (social consensus) xung quanh anh ta. Về phần mình, qua những phân tích về vai trò, Goffman mô tả con đường mà cá nhân xây dựng bản sắc riêng cho mình. Bằng cách nghiên cứu những dạng thức cho phép một người nắm giữ một số vai trò nào đó so với người khác, ông nhấn mạnh đến chiều cạnh bên ngoài, những cái có thể nhìn thấy của một vai trò, cái mà ông ta gọi là thể diện (face). Theo ông, các cá nhân cố gắng không làm trái những gì mà một vai trò đang đợi anh ta.

Chúng ta đang ở trong những thời điểm mà những giá trị cá nhân là trung tâm trong các nền văn hoá, như Gilles Lipovetsky mô tả "chúng ta sống cho bản thân mình không lo lắng gì về những truyền thống và thế hệ con cháu: ý nghĩa lịch sử bị bỏ đi cũng như là những giá trị và thiết chế xã hội" (Lipovetsky G, 1983). Cá nhân hoà mình vào trong các tổ chức với hy vọng đạt được sự thành đạt nghề nghiệp, trong đó bao gồm bản sắc kỳ vọng (expected identity) (V. de Gaulejac, 1987) hay bản sắc ảo (virtual identity) trong

ngôn ngữ của E. Goffman. Các tổ chức thiết lập một hệ thống các quy định, một dạng quản lý mà nhìn bề ngoài có vẻ như đáp ứng nhu cầu của cá nhân, nhưng cuối cùng lại nhằm cho mục đích riêng của họ. Chính các tổ chức sẽ đóng một vai trò quan trọng trong quá trình xây dựng bản sắc của cá nhân, những người được đáp ứng rất nhiều nhưng đồng thời cũng chịu không ít lo lắng, sức ép.

Vài suy nghĩ về quản lý trong các tổ chức tại Việt Nam

Về hướng nghiên cứu về quyền lực trong các tổ chức ở Việt Nam, đặc biệt trong các doanh nghiệp, việc áp dụng một phương pháp lý luận như vậy vẫn gặp nhiều khó khăn, nhưng không có nghĩa là không thể. Rõ ràng rằng chúng ta chưa đạt được mức độ phát triển như những nước công nghiệp phát triển, nhưng chúng ta đang trông quá trình chuyển hoá mạnh mẽ với mục tiêu sẽ hoàn thành quá trình công nghiệp hoá vào năm 2020. Ngành công nghiệp cũng xuất hiện nhiều ngành đòi hỏi lượng chất xám cao, một điều kiện quan trọng để xây dựng nền kinh tế tri thức. Sự xuất hiện của những doanh nghiệp có đầu tư nước ngoài từ nhiều năm nay đã tạo cho nền kinh tế một bộ mặt sinh động hơn. Những thay đổi trên tất yếu kéo theo những điều chỉnh cả trong và ngoài doanh nghiệp. Chúng ta thấy ít nhiều những cách quản lý hiện đại, theo đó việc sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả đặt lên hàng đầu.

Không chỉ các doanh nghiệp, các tổ chức nói chung hiện nay đã chú ý nhiều hơn đến việc sử dụng lao động có tay nghề cao, trình độ chuyên môn vững vàng. Bình Dương, Đà Nẵng, Hà Nội, Sơn La hay một số tỉnh thành khác đã ban hành chính

sách thu hút chất xám, theo đó lao động có trình độ khi về công tác tại địa phương sẽ được hưởng những ưu đãi đặc biệt. Tuy nhiên, doanh nghiệp là nơi đã áp dụng nhiều nhất những chính sách đặc biệt khi tuyển dụng. Mặc dù vậy việc tuyển dụng nhân công lành nghề gặp nhiều khó khăn khi thị trường lao động không đáp ứng được nhu cầu doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu của MPDF cho thấy 52% doanh nghiệp tư nhân vừa và lớn gặp khó khăn trong việc tuyển dụng công nhân có tay nghề, đối với nhóm kỹ sư có 25% doanh nghiệp được hỏi thừa nhận khó khăn[17]. Nhiều doanh nghiệp sử dụng những biện pháp tuyển dụng đặc biệt họ tuyên bố những công nhân đã từng làm cho một doanh nghiệp mà đã có chỗ đứng trên thị trường và luôn khát khe trong việc tuyển người thì có thể được sử dụng ngay mà không phải thi tuyển với mức lương hấp dẫn 700-800 nghìn đồng. Với đội ngũ kỹ sư họ có thể liên lạc trực tiếp và đề nghị một mức lương cao hơn hiện tại[5]. Thăng tiến nghề nghiệp, lương hấp dẫn luôn là một trong những tiêu chí mà chúng ta có thể tìm thấy trong thông tin quảng cáo hàng ngày. Doanh nghiệp sẵn sàng đáp ứng những nhu cầu này đặc biệt những doanh nghiệp hoạt động trong những ngành công nghệ cao (tin học, viễn thông...) bù lại nhân viên phải làm việc tốt nhất có thể nếu họ không muốn bị loại khỏi cuộc chơi. Tóm lại, khu vực doanh nghiệp Nhà nước mặc dù đang trong giai đoạn chuyển dịch mạnh nhưng đã bắt đầu chú ý nhiều hơn đến công tác nhân sự.

Khu vực tư nhân chủ động hơn trong việc áp dụng những hình thức quản lý khác nhau. Các doanh nghiệp tin học, công ty tư vấn... thường xuyên sử dụng hình

thức quản lý theo chương trình hoặc dự án. ở đây sự tôn vinh thành công nghề nghiệp đóng góp một phần quan trọng trong việc huy động sự tham gia của các cá nhân. Chúng ta có thể tìm thấy những cán bộ còn rất trẻ (dưới 30 tuổi), nhưng đã nắm giữ một số vị trí nhất định trong doanh nghiệp.

Một hình thức tổ chức khác mà cách quản lý có nhiều khác biệt so với mô hình truyền thống là các tổ chức quốc tế đang có mặt tại Việt Nam. Làm việc trong những tổ chức này, với nhiều sinh viên trẻ mới ra trường, có thể được hiểu như một sự thành công bước đầu trong nghề nghiệp. Họ được trao cho một vị trí xã hội được thừa nhận và tôn trọng bởi những người khác. Những người làm trong tổ chức này luôn có việc để, và nó được minh chứng qua sự quá tải, sức ép của công việc. Rời nhà từ sớm, và kết thúc công việc rất muộn (21h). Họ làm việc vì tình yêu nghề, vì mục đích tích lũy kinh nghiệm, vì tiền hoặc quan trọng hơn: sự nhìn nhận từ người khác. Sinh viên mới ra trường rất khó tìm được việc làm phù hợp với chuyên ngành đã được học. Điều này giải thích tại sao họ phải cố gắng nhiều để có thể là một trong những người chiến thắng trong cuộc cạnh tranh tìm một vị trí xã hội.

Trên đây là những suy nghĩ, quan sát ban đầu của chúng tôi về quản lý trong các tổ chức ở Việt Nam. Tất cả chỉ dừng lại ở những ý tưởng ban đầu, và những nghiên cứu sâu hơn là rất cần thiết nhằm làm sáng tỏ những chuyển dịch quản lý trong các tổ chức tại Việt Nam.

Thay lời kết

Mô hình quản lý trong các tổ chức hậu hiện đại, trên thực tế, góp phần xây dựng

một tích cách "dựa trên ham muốn được thành công, thích cạnh tranh và thử thách, tạo sự nghiệp..."[2, p.22]. Khi hoà nhập vào các tổ chức, cá nhân luôn ở trong tình trạng căng thẳng, sức ép công việc, lo lắng và stress... những triệu chứng có thể dẫn tới các bệnh tâm lý hoặc không bình thường. Những người mà nhu cầu của họ không được đáp ứng sẽ phải chịu sự thất vọng và mệt mỏi nặng nề. Không có gì ngạc nhiên khi ngày càng nhiều người mắc chứng stress do làm việc trong những môi trường như vậy. Một nghiên cứu mới đây cho thấy, tại Pháp có khoảng 60% cán bộ mắc phải hiện tượng này (Gaulejac V. de, 2002).

Vào những năm đầu của kỷ nguyên mới, sự phát triển của những dạng thức quản lý mới phải được đặt lên bàn xem xét lại khi có rất nhiều thay đổi nối tiếp nhau. Nhiều tổ chức và doanh nghiệp đang chìm trong khủng hoảng tài chính, họ không còn tạo được lòng tin đối với các nhà đầu tư sau khi phát hiện một loạt những vụ rắc rối và lừa dối mà tờ nhật báo *Le Monde* đã tổng kết^(*). Mô hình quản lý kiểu Mỹ được du nhập vào các nước khác từ khá lâu cần được xem xét lại. Người ta phải kêu gọi đến những giải pháp thay thế nhằm gây dựng lại lòng tin như Rohatyn F., cựu giám đốc của Lazard New York, nguyên đại sứ Hoa Kỳ tại Pháp nói, "Cần phải xây dựng lại sự điều tiết thật tinh vi, một nền văn hoá đậm tính đạo đức. Kinh doanh có đạo đức, điều đó cũng quan trọng như việc sản xuất một sản phẩm có chất lượng tốt".

(*) Tờ *Le Monde* đã đưa ra bản tổng kết cho đến năm 2002 hàng loạt những vụ rắc rối tại chính, gian lận thương mại mà những bên có liên quan đều là những tập đoàn kinh tế lớn: Enron, Tyco, WorldCom, Adelphia, Vivendi...

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ansart P., *Idéologies, conflits et pouvoir*, PUF, 1977.
2. Aubert N., Gaulejac V. de, *Le coût de l'excellence*, Paris, Seuil, 1991.
3. Barus-Michel J., *Pouvoir : Mythe et Réalité*, Klincksieck, Paris, 1991.
4. Berrebi-Hoffman I., Nouvelle économie, nouveaux pouvoirs?, *Revue sciences humaines*, No125, Mars 2002.
5. Công ty cổ phần kinh tế đối ngoại, *Đệt may Việt Nam: cơ hội và thách thức*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2003.
6. Chazel F., *Pouvoir* in Boudon R, (sous la direction de), *Traité de Sociologie*, PUF, Paris, 1992.
7. Courpasson D., *L'action contrainte*, PUF, 2000.
8. Crozier M., *L'Entreprise à l'écoute : apprendre le management post industriel*, InterEditions, Paris, 1989.
9. Crozier M. et Friedberg E., *L'acteur et le système*, Seuil, 1977.
10. Dahl R.A., *The concept of Power*, trích dẫn bởi M. Crozier và E. Friedberg, *L'acteur et le système*, Seuil Paris, 1977, pp. 56.
11. Enriquez E., *L'organisation en analyses*, PUF, 1993.
12. Ehrenberg A., *Héroïsme socialement transmissible*, trích dẫn bởi N. Aubert và V. de Gaulejac, *Le Coût de l'excellence*, Seuil, 1991.
13. Gaulejac V. de, *La névrose de classe*, Hommes et Groupes, Paris, 1987.
14. Gaulejac V. de, L'abstraction et psychologisation du pouvoir dans l'entreprise hypermoderne, *Les cahiers du laboratoire de changement social*, Numéro 6, 2002.
15. Gaulejac V. de, Léonetti I. T., *La lutte des places*, DDB, Paris, 1994.
16. Jardin E., *L'autonomie dans le travail, une fausse bonne idée?* *Revue sciences humaines*, No125, Mars 2002.
17. *Kết quả điều tra doanh nghiệp tư nhân vừa và lớn ở Việt Nam*, MPDF, 1999.
18. *Le Monde*, 19 Juillet 2002.
19. Lipovetsky G., *L'ère du vide : essais sur l'individualisme contemporain*, Gallimard, 1983.
20. Marcuse H., *L'homme unidimensionnel*, Minuit, 1968.
21. Mead G. H., *Mind, Self and society*, trích dẫn bởi Lipiansky E. M., op. cit. pp.175.
22. Nguyễn Quý Thanh, Tổ chức xã hội, Trong cuốn *Xã hội học*, Phạm Tất Dong và Lê Ngọc Hùng (đồng chủ biên), NXB ĐHQG Hà Nội, 2003.
23. Reynaud J.D., *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociaux*, Armand Colin 1993.
24. Pagès M., Bonetti M., Gaulejac V. de, Descendre D., *L'emprise de l'organisation*, Paris, PUF 1979.
25. Pagès M. et al., *L'emprise de l'organisation*, DDB, 1998, pp.102.
26. Vincent de Gaulejac, L'abstraction et la psychologisation du pouvoir, *Les cahiers du changement*, No 6, Juin 2001.
27. Weber M., *Economie et Société*, trích dẫn bởi F. Chazel, *Pouvoir* trong R. Boudon (chủ biên), *Traité de Sociologie*, PUF, Paris, 1992, pp

POWER IN MODERN ORGANAZATIONS

Dr. Nguyen Quy Thanh

*Faculty of Siciology
Cokkege of Social Sciences and Humanities, VNU*

MA. Nguyen Quy Nghi

Paris Political Academy, France

The question of power organization is in the forefront of agenda for many studies since sociology was founded. Along with the social development researchers have shown variety in the approach to this issue, including essays of Weber, Dahl, Emerson, Crozier that are famous. Question of power, according to French researchers, is shown up in the new face in a post-modern society in which power is not exerted with physical (bodily) measures, but with spiritual (mental) ones. In other words power becomes invisible. It is the problem that we want to discuss in this article. In the first part we try to present different approaches in studying power, whilst the second part will be devoted for analyzing the manifestation of the power in management. The article also provides initial reviews on power relations that exist in management of the organizations in the context of economic transition in Vietnam.