

XÃ HỘI HỌC QUẢN LÝ - KHOA HỌC QUẢN LÝ: BƯỚC ĐẦU TÌM HIỂU MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

Lê Ngọc Hùng

Khoa Tâm lý

Đại học Khoa học Xã hội & Nhân văn

Nguyễn Thị Mỹ Lộc

Trường Cán bộ Quản lý Giáo dục

Quản lý là một hiện tượng xã hội xuất hiện từ lâu trong lịch sử loài người, được các nhà tư tưởng, các nhà triết học và các nhà khoa học thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau tìm hiểu, nghiên cứu. Từ đó xuất hiện bộ môn quản lý học, đúng hơn là các khoa học về quản lý. Kinh tế học, tâm lý học, xã hội học và một số khoa học khác đều chuyên ngành nghiên cứu quản lý.

Bài viết này tập trung vào vấn đề phân biệt xã hội học quản lý (XHHQL) với các khoa học về quản lý và gợi suy nghĩ về cách đặt vấn đề có tính lý luận và thực tiễn của nó. Ý tưởng chính ở đây là sự tiến triển XHHQL không những tuân theo xu hướng chuyên biệt hóa, liên ngành hóa được hình thành trong lịch sử mà còn phụ thuộc vào cách tiếp cận những vấn đề nảy sinh trong quá trình phát triển kinh tế-xã hội hiện nay.

Điểm nét về lịch sử khoa học quản lý

Một số ý kiến cho rằng khoa học quản lý mới ra đời còn quá non trẻ khi phải đối diện với những vấn đề xưa cũ trong quản lý lãnh đạo. Thực chất sự hình thành và phát triển các tư tưởng quản lý học nói chung và XHHQL nói riêng là một diễn trình lịch sử lâu dài, khó xác định chính xác thời điểm bắt đầu. Hàng nghìn năm qua vấn đề quản lý các tổ chức xã hội, quốc gia, nhà thờ, quân đội đã là mối quan tâm của các nhà tư tưởng cổ đại. Bốn nghìn năm tr.c.n người Ai Cập đã chú ý tới việc lưu giữ, sử dụng các hồ sơ làm công cụ để theo dõi, kiểm soát lao động. Họ đã coi trọng những bí quyết mà khoa học hiện đại gọi là các chức năng cơ bản của quản lý gồm thiết kế, lập kế hoạch, tổ chức và điều khiển hành vi.

Bốn trăm năm tr.c.n nhiều nhà thông thái Hy Lạp đã bàn tới tính phổ quát, tính khoa học và tính nghệ thuật của quản lý. Socrates nói tới những nguyên lý cơ bản theo đó người giỏi quản lý gia đình có thể là người làm tướng giỏi, như cách nói của cổ nhân phương đông: "Tu thân, tề gia, trị quốc, bình thiên hạ". Plato và Aristotle đã luận bàn về các loại hình tổ chức và sự chuyên môn hóa của chúng trong học thuyết quản lý xã hội. Alexander Đại đế đã từng sử dụng sức mạnh của đội ngũ quản lý trong các cuộc chinh chiến nổi tiếng của ông năm 336-323 tr.c.n. Nhưng Đem trường

Trung cổ đã cản trở sự phát triển tư tưởng khoa học nói chung và quản lý học nói riêng.

Cuộc cách mạng công nghiệp ở châu Âu khởi đầu vào năm 1790 đánh dấu bước ngoặt trong sự phát triển khoa học quản lý. Việc chuyển đổi hệ thống sản xuất từ hình thức quản lý kiểu thủ công (nặng về gia đình) sang hình thức công nghiệp (nhờ máy) làm tăng vượt bậc năng suất lao động và làm biến đổi sâu sắc các quá trình kinh tế-xã hội. Phương pháp quản lý khoa học xuất hiện và được ứng dụng vào việc tổ chức, điều khiển quá trình sản xuất. Như vậy, mãi tới thế kỷ XVIII-XIX nhờ sự tiến bộ của kinh tế, xã hội và khoa học-công nghệ lĩnh vực nghiên cứu quản lý học mới có điều kiện hồi sinh và phát triển nhanh chóng.

Vấn đề xác định đối tượng và phương pháp luận nghiên cứu quản lý

Đây là vấn đề có nhiều ý kiến tranh luận ngay cả khi đã có các cơ quan nghiên cứu khoa học về quản lý. Lý do là quản lý có mặt ở mọi hiện tượng và sự vật của đời sống con người. Có thể xác định đối tượng nghiên cứu của khoa học quản lý là các đặc điểm, tính chất, các nguyên lý, các cơ chế của hiện tượng quản lý trong tự nhiên và xã hội. Đối tượng nghiên cứu của XHHQL được xác định trong mối quan hệ giữa con người và xã hội.

Nghiên cứu xã hội học về quản lý trực tiếp góp phần giải quyết vấn đề cơ bản của xã hội học về mặt lý luận và thực tiễn [1]. Nó giúp trả lời câu hỏi: làm thế nào thiết lập được mối quan hệ hài hòa giữa con người và xã hội. Nó xem xét quản lý và tư cách là hiện tượng xã hội, hành động xã hội, tương tác xã hội, nhóm xã hội, tổ chức xã hội, thiết chế xã hội, cơ cấu xã hội... Nói cách khác, XHHQL vận dụng và phát triển các phạm trù, các khái niệm, các phương pháp luận xã hội học vào nghiên cứu mối quan hệ giữa con người và xã hội trong quản lý.

Khoa học quản lý vận dụng triệt để lý thuyết và phương pháp tiếp cận hệ thống để nghiên cứu quản lý. Nhà máy, xí nghiệp, máy móc, thiết bị, công nghệ đều được coi là những hệ thống và là đối tượng của khoa học quản lý. Từ góc độ hệ thống luận tất cả các hiện tượng, các quá trình của hệ thống cơ học và sinh học đều có thể điều khiển và tự điều khiển. Mỗi hệ thống đều có các bộ phận thực hiện các chức năng tương ứng.

Một số ý kiến cho rằng cơ sở lý luận của quản lý là thuyết tiến hóa sinh học. Một số ý kiến khác coi điều khiển học là gốc rễ của quản lý học hiện đại. Một số ý kiến khác nữa lại tìm kiếm lý luận quản lý trong các nghiên cứu về tổ chức doanh nghiệp công nghiệp. Thực ra tất cả các ý kiến như vậy đều gặp nhau ở thuyết hệ thống và từ đó tỏa đi các hướng khác nhau để xem xét các vấn đề của mối quan hệ giữa con người và xã hội trong những lĩnh vực quản lý cụ thể. Các ý tưởng quản lý học theo thuyết hệ thống đã xuất hiện từ khi sinh vật học phát triển. Học thuyết tiến hóa của Darwin đã từng nói tới hệ thống sinh học. Một số thuyết XHHQL đã phát triển theo mô hình điều khiển hệ thống để tìm hiểu và xây dựng mô hình quản lý xã hội. Các lý thuyết quản lý học hiện đại đều sử dụng những khái niệm cơ bản của thuy

thông và coi chúng là những tiên đề lý luận để mở rộng và chuyên sâu khi giải thích và vận dụng vào giải quyết các vấn đề quản lý.

Ngay cả mô hình mạng lưới quản lý đang được nói tới hiện nay cũng không vượt ra ngoài quan điểm hệ thống. Bởi vì mạng lưới quản lý dù có rộng khắp bao nhiêu, có tinh vi phức tạp đan xen chằng chịt bao nhiêu nó vẫn phải có những đầu mối điểm nút quản lý và đặc biệt vẫn có những trung tâm điểm làm chức năng định hướng thống nhất cho cả mạng, tức là vẫn mang tính hệ thống. Mô thức quản lý hình mạng là sự cải biến theo hướng ngày một dẹt đi của mô thức quản lý hình tháp. Sự khác biệt giữa nhân vật quản lý và nhân vật bị quản lý có thể rút ngắn đi nhờ sự phát triển của mạng lưới nhưng không hề biến mất mà thể hiện dưới hình thức tinh vi hơn, phức tạp hơn tạo thành những hệ thống của các mối quan hệ giữa con người xã hội.

Để nắm bắt rõ hơn về ý nghĩa lý luận và phương pháp luận hệ thống, dưới đây trình bày một số khái niệm cơ bản của XHHQL hiện đại theo thuyết hệ thống.

Khái niệm tiểu hệ thống dùng để chỉ những bộ phận, yếu tố tạo thành hệ thống. Bất kỳ loại hình nào cơ, lý, hóa, sinh hay xã hội, hệ thống luôn có cấu tạo từ ít nhất hai tiểu hệ thống có mối liên hệ qua lại với nhau. Đặc biệt, XHHQL coi mạng quản lý cũng là một tiểu hệ thống (con) trong hệ thống lớn (mẹ) có ý nghĩa quyết định tới sự thành bại của toàn bộ hệ thống. Do đó, vấn đề đặt ra là làm thế nào để xây dựng được tiểu hệ thống quản lý đủ khả năng làm cho cả hệ thống phát triển theo nguyên tắc công bằng, văn minh.

Khái niệm chỉnh thể dùng để chỉ tính toàn vẹn, tính thống nhất không phải của tập cộng giản đơn các bộ phận riêng lẻ, rời rạc mà của một phức thể có tính trọn vẹn nhờ vậy nó có thể tồn tại tương đối độc lập. Đặc điểm, tính chất của chỉnh thể hệ thống rất khác thậm chí đối lập với những đặc điểm, tính chất của từng bộ phận, tiểu hệ thống gộp lại. XHHQL đặc biệt quan tâm tới những yếu tố như niềm tin, trách nhiệm, chuẩn mực đóng vai trò liên kết các bộ phận thành một chỉnh thể xã hội.

Khái niệm hệ thống mở và hệ thống đóng. Hệ thống sinh học và hệ thống xã hội luôn luôn vừa đóng vừa mở do phải trao đổi chất, thông tin, năng lượng với môi trường xung quanh. Tuy nhiên XHHQL cho rằng hệ thống mở hay đóng chỉ mang tính tương đối. Ví dụ, trước kia trong thời kỳ tập trung-quan liêu-bao cấp, nhà máy công nghiệp là hệ thống khép kín do chỉ tập trung vào sản xuất, ngày nay nó được xem là hệ thống mở do phải liên tục trao đổi với thị trường qua các kênh "đầu vào-đầu ra". Ngày xưa thế hội nhập hiện nay, tháp quản lý khai triển thành mạng quản lý, nhờ tính "cởi mở" và quyền tự chủ của các cá nhân, nhóm được tăng lên tạo thêm khả năng cạnh tranh của tổ chức. Vấn đề đặt ra là làm sao "mở cửa", hội nhập mà vẫn được bản sắc, không bị hòa tan.

Khái niệm cân bằng chỉ trạng thái ổn định, trật tự tương đối của hệ thống. Hệ thống cơ học có thể tồn tại trong trạng thái cân bằng tĩnh. Nhưng để tồn tại và phát triển hệ thống xã hội luôn ở trong trạng thái cân bằng động. Bảo đảm sự ổn định để

tăng trưởng, phát triển của mỗi hệ thống là vấn đề nghiên cứu quan trọng của XHHQL.

Khái niệm thông tin phản hồi là khái niệm cơ bản trong quản lý. Để duy trì điều chỉnh các trạng thái, các quá trình của hệ thống cần phải có thông tin chính xác kịp thời, đầy đủ về diễn biến của chúng. Để quản lý xã hội có hiệu quả cao, các nhà XHHQL cho rằng cần phải thu thập và sử dụng thông tin phản hồi về những mặt tiêu cực và tích cực của các thành phần của hệ thống. Ví dụ, trong việc quản lý nhà sự, để động viên người khác vươn lên cần biết ưu điểm của họ để khen ngợi, khuyến khích kịp thời và đại lượng với những thiếu sót, khuyết điểm của họ. Vấn đề nảy sinh hiện nay là sự quá tải thông tin, nhiễu thông tin.

Các chuyên ngành khoa học đặc biệt là XHHQL khi vận dụng khái niệm hệ thống cần tính đến tính đặc thù của hệ thống xã hội gồm các cá nhân, các nhóm, các tổ chức với nhu cầu, động cơ, tâm thế, niềm tin, giá trị, mục đích, hành động phức tạp. Nhưng như trên đã nhắc tới, không phải ngay lập tức các tác giả đã tập trung nghiên cứu những khía cạnh xã hội của quản lý. Lúc đầu mỗi quan tâm này chủ yếu hướng vào bộ phận kỹ thuật, công nghệ của quá trình sản xuất. Sau đó dần dần các nhà khoa học chú trọng hơn tới vai trò của các yếu tố xã hội, văn hóa, con người trong quản lý. Quan niệm hệ thống đòi hỏi phải xem xét, giải quyết một cách đồng bộ, nhất quán, biện chứng với tinh thần dũng cảm, kiên quyết đối với những vấn đề nảy sinh trong quản lý.

Vấn đề hình thành, phát triển xã hội học quản lý

Sự hình thành XHHQL gắn liền với việc chuyển trọng tâm chú ý từ khía cạnh công nghệ sang yếu tố con người. Tâm lý học quản lý dẫn đầu nghiên cứu hành vi cá nhân và hành vi tổ chức. XHHQL khẳng định vị trí, vai trò của nó trong việc tập trung nghiên cứu sự hình thành, phát triển quản lý với tư cách là nhóm xã hội, thể chế xã hội. Điều này thể hiện rõ qua những quan niệm, những trường phái cấu thành XHHQL hiện đại.

Có thể nói, sự biến đổi trong cách tổ chức lao động xã hội liên quan mật thiết với những ý tưởng của XHHQL. Ví dụ, Robert Owen (1771-1858) là người đã đề cao việc quản lý nguồn nhân lực và áp dụng thành công việc kiểm tra, đánh giá và ghi nhận năng suất lao động từng ngày của người công nhân để nâng cao năng suất lao động. Qua đó ông chỉ ra rằng việc đầu tư vào nguồn nhân lực có thể đem lại lợi ích kinh tế nhiều hơn hẳn so với đầu tư vào máy móc, thiết bị. Luận điểm này về sau được tiếp tục phát triển trong trường phái hành vi luận quản lý và ngày nay việc đầu tư phát triển con người được coi là chiến lược cơ bản của phát triển kinh tế-xã hội.

Trong sự phát triển XHHQL hiện đại cần kể tới công lao to lớn của trường phái quản lý theo khoa học do Frederick W. Taylor (1856-1915) gây dựng nên. Chủ trương của Taylor là áp dụng triệt để các phương pháp đo lường, tính toán, lựa chọn và sắp xếp những thao tác, phương án lao động tối ưu theo các nguyên tắc: (1) phải nghiên cứu một cách khoa học từng yếu tố của quá trình lao động, (2) phải lựa chọn, đào tạo

phát triển một cách khoa học nguồn nhân lực, (3) phải hợp tác chặt chẽ để công nhân làm việc theo nguyên lý khoa học và (4) phải phân công lao động và trách nhiệm một cách công bằng giữa người quản lý và công nhân, (5) phải sử dụng và phát huy vai trò của đội ngũ giám sát viên lao động, và (6) phải đo thời gian và năng suất lao động để có chế độ khuyến khích thích hợp. Nhưng các nguyên tắc này, đã tỏ ra bất lực khi mà tỉ trọng chi phí lao động và nguyên vật liệu cao trong giá thành sản phẩm, có còn phù hợp với tình hình quản lý ngày nay không khi hàm lượng tri thức khoa học đang tăng lên trong lao động xã hội?

Một vấn đề khác của quản lý gắn liền với việc phân bổ và sử dụng thời gian của nhà quản lý mà Henri Fayol (1841-1925) - một đại diện tiêu biểu của **trường phái quản lý hành chính** nêu ra vào nửa đầu thế kỷ XX. Đó là “quy luật” thời gian làm việc hành chính tăng tỉ lệ thuận với chức vụ quản lý. Giải pháp mở rộng bộ máy hành chính để giảm nhẹ gánh nặng cho nhà quản lý tỏ ra ít thuyết phục vì nguy cơ mở ra bộ máy công kênh, kém hiệu quả.

Khi nghiên cứu về kiểu tổ chức phòng-ban (*bureaucracy*) đặc thù cho sự quản lý của xã hội công nghiệp, Max Weber (1864-1920) đã đưa ra lý thuyết về quyền lực [2, tr.66]. Theo ông, có ba loại quyền lực là quyền uy dựa vào phẩm chất đặc biệt của nhà quản lý, quyền chính dựa vào truyền thống và sự trung thành và quyền áp dụng vào hệ thống luật lệ chính thức. Vấn đề đặt ra là, làm thế nào vừa tăng cường hơn nữa hiệu lực pháp quyền mà vẫn phát huy được năng lực lãnh đạo cá nhân và kế thừa được sức mạnh của hệ thống chuẩn mực, giá trị văn hóa truyền thống trong phân công và phối hợp hoạt động của các phòng-ban chức năng.

Có thể tìm thấy một phần câu trả lời cho câu hỏi này trong cuộc thực nghiệm nổi tiếng về cơ cấu tổ chức doanh nghiệp do Elton Mayo (1880-1949) tiến hành. Công trình nghiên cứu này đã phát hiện ra “hiệu ứng Hawthorn” cho thấy sự tôn trọng nhân cách và giao tiếp là những nhân tố tăng năng suất lao động. Từ các kết quả thu được, Mayo và các đồng sự đã phát triển **trường phái quản lý quan hệ người** khẳng định rằng không phải yếu tố vật chất-công nghệ hay thủ tục hành chính mà là tổ chức quan hệ người trong tổ chức, cách đối xử đúng mực với nhân viên mới là nhân tố cơ bản để nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả quản lý lao động.

Qua đó thấy rằng thách thức lớn mà XHHQL thế kỷ XXI đang phải đối diện không phải là việc đưa ra một trường phái hoàn toàn mới. Mà đó là sự kế thừa, phát huy những thành tựu quản lý học thế kỷ XX đồng thời phát hiện, giải quyết vấn đề, tìm bắt cơ hội, bồi dưỡng tiềm năng con người để quản lý có hiệu quả sự phát triển xã hội vì mục đích dân giàu, nước mạnh xã hội công bằng, văn minh.

1. Vấn đề thống nhất xã hội học quản lý vĩ mô và vi mô

Các thuyết quản lý [3] đều liên quan tới các phương pháp tiếp cận [4] thuộc hai phạm vi chính sau đây. Một là cấp “vĩ mô” gồm phương pháp tiếp cận hệ thống, tình hình hợp tác xã hội v.v. Trên cấp độ này, quản lý được coi là việc các cơ quan có thẩm quyền xây dựng các chính sách, lập kế hoạch hành động và sử dụng các biện

pháp khác nhau để định hướng, tác động và điều chỉnh các quan hệ và hành vi của các thành viên trên phạm vi toàn hệ thống. Hai là, nhóm các phương pháp tiếp cận thuộc cấp "vi mô" gồm tiếp cận vai trò, ra quyết định quản lý, hành vi-quan hệ cá nhân v.v... Trong trường hợp này, quản lý được hiểu là hoạt động, là quá trình tác động tới hành vi và thái độ của cá nhân hoặc nhóm xã hội cụ thể trong tình huống xã hội nhất định.

Việc phân biệt một cách tương đối cấp độ phương pháp luận như trên cho thấy có sự phân công ngầm lao động khoa học. Tâm lý học nghiên cứu các hiện tượng quản lý ở cấp vi mô gồm hành vi cá nhân, nhóm, tổ chức. Xã hội học chủ yếu tìm hiểu đặc điểm, tính chất của quản lý ở cấp vĩ mô và ở vùng giao kết "vĩ mô-vi mô". XHHQL nghiên cứu, ví dụ, tác động của các yếu tố kinh tế-xã hội gồm cơ cấu xã hội, phân công lao động, quyền lực, lý tưởng, niềm tin, hệ giá trị, chuẩn mực văn hóa đối với sự hình thành, vận động mối quan hệ giữa con người và xã hội trong quản lý, sự biến đổi quản lý (quy mô, cơ cấu, vị trí, vai trò v.v.) trong hệ thống kinh tế-xã hội và mối tương tác giữa quản lý và sự biến đổi xã hội nói chung. Do đó, có thể nói sự phát triển XHHQL là kết quả của quá trình thống nhất giữa nghiên cứu cơ bản và nghiên cứu triển khai ứng dụng trên các cấp độ vĩ mô và vi mô.

XHHQL có vị trí, vai trò đặc biệt ở những nước công nghiệp phát triển với trình độ cao trong quản lý sản xuất. Lê Nin dạy rằng: "Phải học tập chủ nghĩa xã hội phải lớn ở những người lãnh đạo các tư-rót, phải học tập chủ nghĩa xã hội ở những nhà chức lớn nhất của chủ nghĩa tư bản" [5, tr.170].

Nhưng cũng chính trong xã hội công nghiệp hiện đại vẫn chưa có sự thống nhất về khái niệm XHHQL. Một số tác giả này coi XHHQL là bộ phận của xã hội học kinh tế. Tác giả kia lại xem XHHQL là bộ phận của khoa học tâm lý. Tác giả khác cho rằng XHHQL nằm trong khoa học về tổ chức, trong quản trị học chuyên nghiên cứu những vấn đề xã hội. Điều đó giải thích vì sao khó xác định vị trí, vai trò tương đối độc lập của XHHQL trong hệ thống các môn khoa học ngay cả ở những nước công nghiệp phát triển.

Về mặt lý luận, nơi nào khoa học hành vi, tâm lý học hành vi phát triển thì nơi đó XHHQL dường như bị chậm phát triển, bị "lấn át", bị "hòa nhập" vào các khoa học về hành vi, khoa học tổ chức, khoa học tâm lý mà trong đó đặc biệt là tâm lý học xã hội, tâm lý học quản lý, quản trị kinh doanh. Tuy nhiên, có thể nhận thấy, các sách giáo khoa và các chương trình nghiên cứu-đào tạo lĩnh vực này luôn dành sự chú ý đặc biệt tới các vấn đề xã hội học của quản lý gồm các khía cạnh quan hệ xã hội, văn hóa, thiết chế, cơ cấu xã hội.

Về mặt thực tiễn nghiên cứu triển khai và ứng dụng, mỗi quan tâm chủ yếu được dành cho hành vi cá nhân, hành vi tổ chức trong những tình huống, bối cảnh nhất định. Điều này trước đây từng kích thích các nghiên cứu hướng vào phân tích hành vi nhóm, tổ chức và tương tác cá nhân trong quản lý. Nhưng lại nảy sinh vấn đề xem nhẹ các yếu tố ở tầm vĩ mô ảnh hưởng tới quản lý như môi trường kinh tế-xã hội, cơ cấu xã hội, biến đổi xã hội và văn hóa.

Cách tổ chức sản xuất của xã hội hiện đại đòi hỏi quản lý phải trở thành một lao động chuyên môn trong cơ cấu nghề nghiệp của xã hội. Từ đó, hình thành các lớp quản lý gồm đội ngũ các cán bộ quản lý lãnh đạo, các nhà doanh nghiệp, các nhân viên và các nhà quản trị được đào tạo, được tuyển dụng và được đãi ngộ một cách tương xứng với sự đóng góp của họ. Do lao động ngày càng chuyên môn hóa và công nghiệp hóa nên lao động quản lý chiếm vị thế và vai trò ngày càng cao trong cơ cấu nghề nghiệp-xã hội.

Quản lý là một loại cấu trúc xã hội gồm các nhóm, các thiết chế, các vị thế, các chức vụ và mạng lưới xã hội quy định hành vi, hoạt động và quan hệ quản lý. Cấu trúc này phản ánh sự phân chia quyền lực, trách nhiệm, nghĩa vụ và lợi ích giữa các cá nhân, giữa các nhóm, các cơ quan ra quyết định quản lý. Cấu trúc xã hội của quản lý hiện tồn tại dưới dạng hình tháp quản lý và hình mạng với các mối quan hệ dọc-ngang phức tạp. Cả hai dạng cấu trúc quản lý, ví dụ ở doanh nghiệp, đều có tính tập trung của hệ thống gồm quản lý cấp cao - "chóp bu", quản lý cấp trung và quản lý cơ sở (hình tháp); quản lý vòng trong, vòng ngoài và vòng cận biên (hình mạng).

Trong cả hai mô hình cơ cấu quản lý hình tháp và hình mạng, vị thế quản lý cơ sở là gần sát nhất với người bị quản lý. Tuy ở cấp thấp và xa hơn cả trong cơ cấu quản lý nhưng vai trò quản lý trực tiếp ở cơ sở rất to lớn: khoảng 90% công việc kế hoạch, đánh giá, điều hành, giám sát hoạt động của nhân viên là do các nhà quản lý ở vị trí này thực hiện.

Có thể xem xét cơ cấu quản lý trong phạm vi quốc gia với những đặc điểm kinh tế-xã hội, văn hóa nhất định. Theo hướng tiếp cận đó, cần phát hiện ra những yếu tố văn hóa, của hệ giá trị quản lý có tác dụng thúc đẩy hay kìm hãm sự hình thành các lớp các nhà doanh nhân và đội ngũ các nhà quản lý chuyên nghiệp trong xã hội. Nghiên cứu xã hội học đã chỉ ra những đặc trưng văn hóa-xã hội của quản lý trong hệ thống kinh tế-xã hội cụ thể. Ví dụ, có thể quan sát thấy vai trò quan trọng yếu tố nhóm, gia đình chủ nghĩa trong quản lý kiểu phương Đông, điều này khác với quản lý kiểu phương Tây nặng về chủ nghĩa cá nhân. Thiết chế quản lý phương Đông đề cao quan hệ xã hội giữa các cá nhân, nhóm nhỏ, coi trọng việc "giữ thể diện". Thiết chế quản lý Tây Âu đặt trọng tâm vào quan hệ chức năng, nhấn mạnh tới "hiệu quả".

1. Để biến đổi quản lý xét từ góc độ xã hội học

Sự biến đổi sản xuất và cơ cấu nền kinh tế đã góp phần hình thành và phát triển một đội ngũ các nhà quản lý chuyên nghiệp được xã hội (nhà nước, hãng, công ty... tổ chức kinh tế-xã hội...) tuyển dụng, bổ nhiệm để thiết kế, chỉ huy và giám sát các hoạt động sản xuất kinh doanh. Đây là một cái mốc quan trọng đánh dấu sự ra đời một hiện thực XHHQL. Quản lý là một loại lao động chuyên môn nghề nghiệp của xã hội thừa nhận, được đào tạo. Nhà quản lý được tuyển dụng, bố trí, trả công để họ làm việc cho tổ chức và theo đuổi sự nghiệp chuyên môn của họ. Trong cơ cấu

xã hội hình thành tầng lớp các nhà quản lý có vị thế, vai trò ngày càng quan trọng đối với sự phát triển kinh tế-xã hội.

Trong lịch sử nhân loại sự kiện tách biệt “*quản lý*” ra khỏi “*sở hữu*”, việc quản lý có một vị thế, vai trò nhất định trong cơ cấu nghề nghiệp, cơ cấu xã hội được coi là kết quả của “*cuộc cách mạng quản lý*” [6] diễn ra ở thế kỷ XVII-XVIII. Cuộc cách mạng này xảy ra cùng với sự chuyển đổi cách tổ chức kinh tế dựa vào thiết chế gia đình sang thiết chế nhà máy.

Cuộc cách mạng quản lý tiếp theo xảy ra vào giữa thế kỷ XX, khi các công nghệ mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh, vượt ra khỏi biên giới quốc gia vươn tới thị trường quốc tế. Hiện thực XHHQL này gắn liền với việc áp dụng tiến bộ khoa học công nghệ vào quá trình sản xuất kinh doanh nói chung và quá trình thu thập, xử lý, trao đổi thông tin nói riêng.

Ngày nay sự tiến bộ khoa học-công nghệ, xu hướng toàn cầu hóa, dịch vụ hóa, thông tin hóa, tri thức hóa các sự kiện và quá trình kinh tế-xã hội không những làm thay đổi tính chất hoạt động quản lý mà còn đặt ra vấn đề đầu tư nâng cao chất lượng, hiệu quả, quy mô và cơ cấu xã hội của lực lượng quản lý. Số lượng và tỉ lệ người làm quản lý tăng lên rõ rệt trong cơ cấu lao động xã hội. Các doanh nhân-đại sở hữu tức là những người vừa làm “*ông chủ*” vừa trực tiếp điều hành, kiểm soát toàn bộ cơ sở sản xuất kinh doanh ngày càng chú ý tới các kỹ năng quản lý hiện đại. Các nhà quản lý chuyên nghiệp không những được đào tạo, trang bị kiến thức sử dụng các nguồn “*nhân-tài-vật lực*” mà còn đầu tư phát triển nguồn lực, nguồn “*vốn con người*”, “*vốn xã hội*”, “*vốn văn hóa*” [7, tr.45].

Tóm lại, dưới tác động của những biến đổi kinh tế-xã hội phạm vi nghiên cứu vận dụng khái niệm quản lý không còn bó hẹp trong lĩnh vực hệ thống điều khiển quá trình sinh học-tự nhiên, công nghệ-kinh tế mà mở rộng sang quá trình xã hội nhân văn. Sự phân biệt về đối tượng quản lý và phương pháp luận dẫn đến sự phân biệt về sự phân tách tương đối XHHQL với các khoa học về quản lý về mặt lý luận phạm trù, khái niệm, phương pháp luận và khả năng ứng dụng thực tiễn.

Xét từ góc độ hiệu quả kinh tế-công nghệ, có thể thấy mục tiêu quản lý không thay đổi bao nhiêu khi chuyển từ giai đoạn này sang giai đoạn khác. Quản lý ở tất cả các thời kỳ phát triển xã hội đều nhằm mục đích tăng năng suất, chất lượng, hiệu quả sử dụng các nguồn lực hiện có. Nhưng xét từ góc độ xã hội học, quản lý ngày càng định hướng vào việc bồi dưỡng nguồn lực, vào mục tiêu tiến bộ, công bằng xã hội và văn minh, vào sự phát triển bền vững chứ không phải mang tính đối phó với những tình huống sự cố cụ thể.

Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước ta đang đặt ra những yêu cầu mới đòi hỏi XHHQL góp phần nghiên cứu và giải quyết nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của con người và xã hội. Chẳng hạn, câu hỏi đặt ra là làm thế nào giữ và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc trong việc đổi mới công tác quản lý đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội trong bối cảnh hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa. Các vấn đề đại loại như vậy là những thách thức và cơ hội trước mắt các khoa học

quản lý đặc biệt là XHHQL chuyên nghiên cứu về sự hình thành, phát triển và mối quan hệ giữa con người và xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Phạm Tất Dong - Lê Ngọc Hùng (đồng chủ biên). *Xã hội học*. NXB Giáo dục, Hà Nội, 1999.
- Gunter Endrweit (chủ biên). *Các lý thuyết xã hội học hiện đại*. NXB Thế giới, Hà Nội, 1999.
- Nguyễn Thị Doan, Đỗ Minh Cương, Phương Kỳ Sơn. *Các học thuyết quản lý*. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1996.
- Harold Koontz, Cyril O'donnel, Heinz Wehrich. *Những vấn đề cốt yếu của quản lý*. NXB Khoa học kỹ thuật. Hà Nội, 1992.
- V.I.Lê-Nin. *Toàn tập*, tập 26. NXB Matxcơva-Sự thật. Hà Nội, 1978.
- Burnham, J. *The managerial revolution*. New york, Doubleday. 1941.
- Lê Ngọc Hùng. *Xã hội học kinh tế*. NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội, 1999.

J. JOURNAL OF SCIENCE, SOC., SCI., LXVI, N°1, 2000

MANAGERIAL SCIENCE AND THE SOCIOLOGY OF MANAGEMENT: SOME THEORETICAL AND PRACTICAL ISSUES

Le Ngoc Hung

Faculty of Psychology

College of Social Sciences & Humanities - VNU

Nguyen Thi My Loc

School of Education-Managers

Under the impacts of socio-economic changes, the conception of management is limited to the area of biological-natural, technological-economical management items but includes social and human processes. The subject-matter of the Sociology management is defined within the framework of the relationships between man and society. It considers management in terms of social phenomena, social action, social interaction, social group, social organization, social institution, social structure.

Management in all periods of social development aims to increase productivity, quality and efficiency of using available limited resources. The industrialization and modernization in the country requires management to strongly re-orient to the achieving of progress, social equality, civilization and sustainable development.