

VỀ CÁC QUAN HỆ GIAO TIẾP trong tập thể lao động công nghiệp

VĂN THỊ NGỌC LAN

NGÔ THỊ KIM DUNG

Vừa qua, trong khuôn khổ của một công trình nghiên cứu về lối sống thanh niên công nghiệp, chúng tôi đã tiến hành một cuộc khảo sát khoa học về các quan hệ giao tiếp trong tập thể lao động.

Việc làm này của chúng tôi xuất phát từ luận điểm khoa học về *vị trí và tầm quan trọng* của giáo tiếp trong kết cấu của lối sống con người *Các tập thể lao động giữ vai trò chủ đạo trong sự hình thành lối sống xã hội chủ nghĩa và hình thành nhân cách mới*. Thông qua tập thể, cá nhân được lôi cuốn vào quá trình sản xuất xã hội, thực hiện các chức năng xã hội của mình với tư cách là người sản xuất và người sở hữu tư liệu sản xuất, tham gia quản lý và kế hoạch hóa nền sản xuất xã hội chủ nghĩa, tham gia quản lý đất nước... Người công nhân xem *tập thể lao động là môi trường chủ yếu để phát huy mọi nỗ lực của mình*, là nơi anh ta cống hiến bản thân mình và phấn đấu để thỏa mãn mọi nhu cầu xã hội chủ yếu của mình. Đó là nhu cầu về quan hệ bạn bè, về sự được thừa nhận và kính trọng của những người xung quanh, nhu cầu về sáng tạo, về sự tự lập về sự hoàn thiện các tài năng, và thực hiện mọi năng lực của mình.

Trong quá trình giao tiếp giữa các cá nhân trong tập thể, diễn ra các sự trao đổi thông tin khác nhau, hình thành nên các tiêu chuẩn đánh giá chung, các phương châm và phương hướng tư tưởng của tập thể. Hệ thống chuẩn mực giá trị của tập thể là nhân tố quan trọng góp phần hình thành động cơ cho hành vi của mỗi thành viên trong tập thể. Tính chất đa dạng và sự kết hợp chặt chẽ của các thành viên trong giao tiếp tinh thần tạo ra trong tập thể sản xuất những tiền đề phát triển các hình thức giáo dục, trong đó con người vừa là chủ thể, vừa là khách thể của giáo dục. Giao tiếp đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng một bầu không khí lành mạnh hoặc là ảm đạm. Cái tâm trạng chung (bầu không khí) đã được hình thành này ít nhiều lại ảnh hưởng đến tâm trạng của mỗi thành viên trong tập thể. Người ta dễ bị lây cái cảm xúc chung đang chiếm ưu thế trong tập thể của mình. Mà sức hoạt động cao hay thấp của cả tập thể và của từng cá nhân riêng lẻ đều có phần phụ thuộc vào tính chất của tâm trạng. Khi con người ở tâm trạng thoải mái thì năng suất lao động có thể tăng từ 25 tới 40% (ở Liên Xô, người ta đã thấy như vậy).

Qua cuộc khảo sát sơ bộ tại hai tập thể cơ sở tiên tiến (thuộc hai xí nghiệp) tại thành phố Hồ Chí Minh, là Tổ ép cán của Xí nghiệp Nhựa quận I và 3 tổ của Phân xưởng sách Nhà máy in Trần Phú, chúng tôi thấy rằng: qua giao tiếp, 64,28% công nhân mong

muốn góp phần làm cho mọi người trong tập thể hiểu nhau, giúp đỡ nhau nhiều hơn để hoàn thành nhiệm vụ. Nhu cầu trao đổi với nhau về nghề nghiệp đang làm cũng khá lớn: 65,7%. Khi được hỏi rằng, những điều gì đã đem lại cho họ niềm vui sướng, mãn nguyện trong lúc cùng nhau lao động, thì gần 45% cho rằng đó là khi họ thấy mình có ích cho cuộc sống. Trên 1/3 số người được hỏi (35,71%) cho rằng họ mãn nguyện khi thấy mình đang góp phần làm cho người khác trong tập thể cùng tiến bộ. Khi vấp phải những khó khăn, những vấn đề phức tạp, thì đa số công nhân (65,7%) thường tìm đến trao đổi và nhận lời khuyên của cha mẹ. Điều này cũng dễ hiểu. Nhưng đặc biệt lý thú là trong những giờ phút khó khăn đó, đã có 50% công nhân tìm đến trao đổi với bạn bè, đồng chí, đồng nghiệp *trong tập thể lao động của mình* (trong khi đó, chỉ có 17,4% người được hỏi cho biết là họ tìm đến những người ở *ngoài tập thể lao động*. Như vậy, tổ, đội lao động không còn là nơi làm công đơn thuần như trước ngày giải phóng, mà đã có dấu hiệu cho thấy nó đang trở thành một địa bàn quan trọng cho các hoạt động tinh thần phong phú của người công nhân làm chủ tập thể.

Trong khi thử hình dung về đặc điểm của một tập thể lao động được ưa thích, anh chị em công nhân đã chú ý đáng kể đến *chất lượng của các mối quan hệ* “Lãnh đạo - công nhân” (quan hệ dọc) và “công nhân - công nhân” (quan hệ ngang). 53,7% nhấn mạnh rằng, trong tập thể lao động đáng ưa thích đó, quan hệ của người lãnh đạo với công nhân phải vừa có tính nguyên tắc, vừa có tính chan hòa; 30% nhấn mạnh rằng trong tập thể ấy, mọi người phải luôn quan tâm đến hoàn cảnh, nguyện vọng của nhau. Anh chị em cũng đồng thời nhấn mạnh rằng, một tập thể lao động kiểu đó cần tạo ra những *cơ hội để thực hiện các lợi ích chính đáng* của người lao động.

- “Trong tập thể đó có phong trào nâng cao tay nghề khiến mỗi người có cơ hội tiến bộ về nghiệp vụ”: 51,4%.

- “Tập thể cùng nhau làm ăn có thu nhập khá”: 32,8%.

Chúng tôi đặc biệt chú ý đến sự nhấn mạnh của một bộ phận *thanh niên công nhân* đối với hai vấn đề:

- “Trong một tập thể tốt đẹp, cần có phong trào văn nghệ quần chúng sôi nổi” (24,3%).

- “Trong tập thể đó, mọi người có nhiều cơ hội tham gia xây dựng kế hoạch sản xuất, cải tiến quản lý công việc chung” (22,85%).

Tuy những con số này chiếm tỷ lệ chưa cao, nhưng chúng tôi cho rằng đây là những *nhu cầu mới mẻ* mà qua giao tiếp hằng ngày trong quá trình lao động ở tập thể, chúng đang được phát triển cùng với sự giác ngộ chính trị ngày càng cao của thanh niên công nhân.

Truyền thống, phong cách sống của tập thể biểu hiện trong hành vi thực tiễn của các thành viên tập thể, và được truyền đạt, củng cố thêm trong quá trình giao tiếp giữa người với người. Vì vậy, tấm gương của các cá nhân tiên tiến trong sản xuất, của các công nhân lâu năm có tác phong kiểu mẫu trong tập thể lao động thường có tác dụng đặc biệt to lớn trong tập thể lao động. V.I. Lênin cho rằng: các tấm gương sống có sức mạnh to lớn là vì chúng có tính chất cụ thể, mà cái gì cụ thể thì thường có tác động mạnh và dễ lây lan. Trong cuộc khảo sát sơ bộ lần này, chúng tôi có dùng phương pháp trắc nghiệm để xác định *vị trí các thành viên* của tập thể trong các mối tương quan qua lại. Kết quả cho thấy: trong 4 nhóm nhỏ được khảo sát (1 tổ thối can ở Xí nghiệp Nhựa quận I, và 3 tổ của Phân xưởng sách Nhà in Trần Phú, mỗi tổ gồm khoảng 15 người, và được đo lường riêng), có một số công nhân được khá nhiều người khác trong nhóm cảm

VÂN THỊ NGỌC LAN - NGÔ THỊ KIM DUNG

thấy thích gần gũi, và coi như người bạn đáng tin cậy. Ví dụ, ở tổ thời can, có anh số 10 (trong quá trình trắc nghiệm, chúng tôi đã xếp họ vào những con số), được 9 người chọn là bạn thân trong tổ. Đó là một người đã quá tuổi thành niên, anh tốt nghiệp lớp 12 trước giải phóng. Anh là người làm việc tốt, hay giúp đỡ anh chị em khác cùng tiến bộ. Trường hợp thứ hai là chị mang số 14 ở tổ gấp (Phân xưởng sách Nhà in Trần Phú). 9 người đã tập trung chọn chị là bạn thân, đáng tin cậy. Chị cũng là người lớn tuổi, vui vẻ, hòa nhã với mọi người và lao động xuất sắc. Ngoài ra, một số đoàn viên và đảng viên cũng được nhiều người hướng tới. Trung bình, mỗi đảng viên, đoàn viên được 4 người khác trong tập thể lựa chọn là bạn thân, đáng tin cậy. Trong lúc đó: ở khối quần chúng, độ tập trung chỉ có con số trung bình 2,5. Như vậy, phải chăng số đoàn viên, đảng viên trẻ ở hai phân xưởng này đã có “cái gì đó” thu hút được quần chúng? Họ phần nào giữ được vai trò của người thanh niên nòng cốt, ngay cả trong các cơ cấu quan hệ không chính thức. Điều lý thú ở đây là, khi phân chia thành những nhóm nhỏ, theo cơ cấu không chính thức, phổ biến là gồm 2- 3 hoặc 4 người, chúng tôi thấy rằng, *trong các cơ cấu nhỏ ấy, hầu như đều có mặt các đảng viên, đoàn viên trong phân xưởng*. Như vậy, ở hai phân xưởng lao động xã hội chủ nghĩa này về cơ bản, giữa đoàn viên, đảng viên trẻ tuổi với quần chúng đã không còn sự xa cách. Tất nhiên cũng còn một, hai đoàn viên rất “cô đơn”, nhưng đó chỉ là trường hợp cá biệt.

Tiến trình xây dựng xã hội xã hội chủ nghĩa đang tạo ra những điều kiện khách quan quan trọng cho sự giao tiếp tích cực, có nội dung phong phú của mọi người. Đặc biệt là tập thể sản xuất ở cơ sở đang dần dần trở thành môi trường giao tiếp xã hội giúp họ phát triển và hoàn thiện nhân cách của mình. Một phong cách giáo tiếp mới, thấm nhuần tinh thần nhân ái và ý thức trách nhiệm xã hội, là nét đẹp đang tượng hình lên trong lối sống công nhận thành phố Hồ Chí Minh hôm nay.