

MỘT SỐ VẤN ĐỀ XÂY DỰNG XÃ HỘI HỌC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TRONG ĐIỀU KIỆN MỚI

LÊ NGỌC HÙNG*
NGUYỄN NGỌC ANH**

Lời Tòa soạn: *Tạp chí Xã hội học xin trân trọng giới thiệu bài viết của các tác giả Lê Ngọc Hùng và Nguyễn Ngọc Anh về ý tưởng xây dựng chuyên ngành “xã hội học lãnh đạo, quản lý” ở Việt Nam. Trong bài có trình bày một số khái niệm có nguồn gốc từ tiếng Anh và có chú thích thuật ngữ tiếng Anh kèm theo. Mặc dù còn có những ý kiến khác nhau về việc dịch những thuật ngữ này sang tiếng Việt, song chúng tôi in nguyên văn cách dùng từ của các tác giả. Bài viết cung cấp nhiều thông tin về lý luận có giá trị và có nhiều ý tưởng đáng suy nghĩ thêm, song quan điểm của các tác giả không nhất thiết phản ánh quan điểm của Tạp chí Xã hội học. Xin trân trọng giới thiệu bài viết cùng bạn đọc.*

1. Đặt vấn đề

Nhiều sinh viên gồm cả người nghiên cứu và giảng dạy chuyên ngành xã hội học cho rằng trên thế giới không có “Xã hội học quản lý” và cũng không có “Xã hội học lãnh đạo”. Một số người còn cho rằng không cần đến cả hai bộ môn khoa học này, cũng như không cần cả môn “Lãnh đạo học” hay “Khoa học về lãnh đạo”, bởi vì cho rằng các khoa học về quản lý đã nghiên cứu cả lãnh đạo và các vấn đề xã hội của quản lý rồi.

Nhưng trước yêu cầu thực tiễn phải nghiên cứu các vấn đề lãnh đạo, quản lý từ góc độ xã hội học để xây dựng, phát triển bộ môn khoa học này nên cần phải tìm hiểu kỹ hơn không chỉ vấn đề “có hay không” bộ môn như vậy mà là xác định đối tượng và các cách tiếp cận nghiên cứu của nó. Chỉ cần tra cứu từ điển xã hội học hoặc vào Internet là có thể tìm thấy tên một cuốn sách của Mike Reed là “Xã hội học về quản lý” (*The Sociology of Management*) do nhà xuất bản Prentice-Hall, London cho ra mắt bạn đọc vào năm 1989. Tìm hiểu kỹ hơn sẽ thấy không ít sách nhập môn xã hội học và từ điển xã hội học đều có bàn đến “lãnh đạo”, “quản lý”. Điều đó có nghĩa là xã hội học rất quan tâm nghiên cứu lãnh đạo, quản lý. Đặc biệt có thể phát hiện thấy: trong số các nhà xã hội học kinh điển, Max Weber là người đã có đóng góp rất lớn cho sự hình thành chuyên ngành xã hội học về lãnh đạo, quản lý vào đầu thế kỷ XX. Công lao đó thể hiện rõ qua việc ông phân tích một cách hệ thống, khoa học các khái niệm cơ bản như "quyền lực" (Power), "quyền uy" (Authority), "các cấu trúc của quyền lực" (Structures of power), "nhiệm sở" (Bureaucracy), "tổ chức nhiệm sở" (Bureaucratic organization) và nhiều khái niệm khác làm cơ sở lý luận cho lĩnh vực nghiên cứu xã hội học về lãnh đạo, quản lý.

* GS.TS, Viện Xã hội học - Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh

** Th.S, Viện Xã hội học - Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh

Weber đã đóng góp cho xã hội học quản lý khái niệm "quản lý nhiệm sở"¹ khi ông bàn về các đặc điểm của nhiệm sở (Bureaucracy) như cấu trúc quyền uy, phân công lao động, hồ sơ hóa các vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ và thủ tục làm việc, chế độ tuyển chọn, bố trí thưởng phạt dựa vào trình độ chuyên môn kỹ thuật, quan hệ chức năng, công việc tách ra khỏi quan hệ tình cảm. Weber là người đầu tiên trong xã hội học đã phát hiện ra sự kiện có tính chất cách mạng của việc tách sở hữu ra khỏi quản lý trong xã hội nông nghiệp ở châu Âu thế kỷ XVIII - XIX, làm cơ sở cho sự xuất hiện khái niệm "cách mạng quản lý" sau này.

Dựa vào khái niệm quyền uy và sự hợp thức, Weber đã phân tích ba loại lãnh đạo²: một là lãnh đạo siêu nhiên (Charismatic leadership) dựa vào thứ quyền uy siêu nhiên, hai là lãnh đạo truyền thống (Traditionalist authority) dựa vào quyền uy truyền thống, phong tục, tập quán và ba là lãnh đạo pháp lý dựa vào quyền uy pháp lý (Legal authority). Cách phân loại lãnh đạo này của Weber đã trở thành nền tảng cho các nghiên cứu về các kiểu, loại, phong cách lãnh đạo sau này.

Ở Việt Nam, xã hội học bắt đầu phát triển một cách chính thức trong khoảng thời gian ba thập kỷ qua, đến nay đã có một cuốn "Giáo trình xã hội học trong quản lý"³ do tập thể tác giả Viện Xã hội học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh biên soạn để đào tạo học viên các lớp cao cấp lý luận, cử nhân chính trị của Học viện và một cuốn giáo trình "Xã hội học quản lý"⁴ dành cho sinh viên khoa Xã hội học của Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội. Đồng thời kiến thức xã hội học về lãnh đạo, quản lý đã được lồng ghép vào các chương trình giáo dục, đào tạo khác nhau cho các đối tượng người học khác nhau. Trên thực tế, việc áp dụng các tri thức khoa học như tâm lý học, kinh tế học, chính trị học và cả quản lý học, hành chính học vào trong các lĩnh vực lãnh đạo, quản lý cũng chưa đủ, nhất là khi không ít tác giả cho rằng lãnh đạo, quản lý một cộng đồng xã hội ví dụ như một thôn, một xã, phường, một quận, huyện, hay một tỉnh, thành phố cũng tương tự như lãnh đạo, quản lý một nhà máy, xí nghiệp, công ty, hay một cơ quan, tổ chức khổng lồ. Biết bao nhiêu là vấn đề khó khăn, phức tạp như ô nhiễm môi trường, mất vệ sinh thực phẩm, ách tắc giao thông, thiếu trật tự xã hội cùng các loại tệ nạn xã hội đang đòi hỏi phải có cách tiếp cận mới từ góc độ xã hội học đối với lãnh đạo, quản lý tổng thể xã hội, toàn thể xã hội.

Tình hình lý luận và thực tiễn như vừa nêu đang đặt ra vấn đề cấp thiết là xây dựng và phát triển bộ môn khoa học "Xã hội học (về) lãnh đạo, quản lý" bao gồm cả "Xã hội học quản lý" và "Xã hội học lãnh đạo" trên cả hai phương diện: một là làm rõ đối tượng nghiên cứu và hai là làm rõ cách tiếp cận lý thuyết của nó.

¹ Gerth and Mills. *From Max Weber: Essays in Sociology*. Oxford University Press. NY. 1958. Tr. 196.

² Theo N. Abercrombie, S. Hill, B.S.Turner. *Dictionary of Sociology*. Penguin Reference. Penguin Books. London. 2000. Tr. 197-198.

³ Nguyễn Đình Tấn (chủ biên). *Xã hội học trong quản lý*. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Hà Nội. 2000. 349 trang.

⁴ Vũ Hào Quang. *Xã hội học quản lý*. Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội. 2002.

2. Đối tượng nghiên cứu của xã hội học lãnh đạo, quản lý

Có thể xem xét một số định nghĩa về đối tượng của xã hội học quản lý như sau. Quan niệm thứ nhất cho rằng đối tượng nghiên cứu của xã hội học quản lý là các quy luật, các đặc điểm, tính chất, các nguyên lý và các cơ chế của việc xây dựng, định hướng, điều chỉnh hành vi, hoạt động của con người trong xã hội. Có thể coi đây là quan niệm tổng quát rất rộng có tính chất tổng - tích hợp cách tiếp cận trong nghiên cứu xã hội học về quản lý. Từ đây nảy sinh vấn đề là cần xác định rõ đặc trưng xã hội học trong đối tượng nghiên cứu của bộ môn này nếu không nó sẽ bị trộn lẫn trong các khoa học khác, bởi vì, ví dụ, các khoa học quản lý hay tâm lý học quản lý cũng có thể được định nghĩa là có đối tượng nghiên cứu như vậy.

Quan niệm thứ hai cho rằng: xã hội học quản lý là một chuyên ngành của xã hội học nghiên cứu cách thức phối hợp hoạt động của các thành viên, các bộ phận của một tổ chức, các quy luật, các phương pháp tác động hướng đích vào các cấu trúc xã hội và quá trình xã hội, các quan hệ xã hội trong một tổ chức hoặc trong một xã hội nào đó nhằm đạt mục tiêu xác định. Trong quan niệm này, quản lý được xem xét chủ yếu với tư cách là một loại hoạt động hướng đích nhằm mục tiêu xác định chứ không phải là hiện tượng xã hội nhất định. Vấn đề là không phải hiện tượng xã hội nào cũng cần lãnh đạo, quản lý với tư cách như là phương tiện để đạt mục đích chung. Trong nhiều trường hợp, lãnh đạo và quản lý là một loại hiện tượng xã hội, sự kiện xã hội cũng chịu sự tác động và chi phối bởi các hiện tượng khác, sự kiện khác của xã hội. Nói cách khác là "lãnh đạo, quản lý" của một lĩnh vực này cũng bị lãnh đạo, quản lý của một lĩnh vực khác trong tổng thể đời sống xã hội.

Xem xét kỹ có thể thấy: cả hai quan niệm vừa nêu đều không nói đến "lãnh đạo" và chủ yếu dựa vào cách tiếp cận hoạt động để nghiên cứu về quản lý với tư cách là quá trình hoạt động, quá trình tác động từ chủ thể này đến những khách thể và đối tượng nhất định trong phạm vi một tổ chức hay một cơ quan nhất định. Đồng thời cả hai quan niệm như vậy đều không phản ánh rõ đặc trưng xã hội học trong cách định nghĩa đối tượng và xác định phương pháp nghiên cứu. Quan niệm tương tự như vậy thường dễ gặp trong các ấn phẩm của các bộ môn khác nhau như tâm lý học về quản lý, quản lý học, quản trị kinh doanh, quản lý kinh tế. Do vậy, nảy sinh yêu cầu là phải xác định được đối tượng nghiên cứu sao cho làm rõ được vị trí tương đối độc lập của xã hội học lãnh đạo, quản lý trong mối quan hệ với các khoa học khác, nhất là tâm lý học về lãnh đạo, quản lý nói riêng và quản lý học, lãnh đạo học nói chung. Trước các yêu cầu như vậy, có thể xuất phát từ cách tiếp cận "quan hệ luận" để nêu ra định nghĩa như sau:

Xã hội học lãnh đạo, quản lý là chuyên ngành xã hội học tập trung nghiên cứu quy luật, đặc điểm và tính chất của sự nảy sinh, vận động, biến đổi mối quan hệ giữa lãnh đạo, quản lý với xã hội và với con người.

Định nghĩa này là sự cụ thể hóa một cách nhất quán quan niệm về xã hội học với đối tượng được xác định là quy luật của mối quan hệ giữa con người và xã hội⁵. Đối tượng nghiên cứu của xã hội học lãnh đạo, quản lý có hai mặt: một là mối quan hệ của

⁵ Phạm Tất Dong - Lê Ngọc Hùng (đồng chủ biên). *Xã hội học*. Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội. 2008.

lãnh đạo, quản lý với xã hội và hai là mối quan hệ của lãnh đạo, quản lý với con người. Các câu hỏi nghiên cứu cơ bản ở đây là: lãnh đạo, quản lý xuất hiện và biến đổi như thế nào trong xã hội? Lãnh đạo, quản lý có vị trí, vai trò như thế nào trong đời sống xã hội của con người? Sự biến đổi xã hội và sự phát triển con người có tác động như thế nào đối với lãnh đạo, quản lý?

Theo cách xác định đối tượng nghiên cứu như vậy, "lãnh đạo", "quản lý" được hiểu không chỉ là những hiện tượng xã hội mà là những loại quan hệ giữa con người và xã hội biểu hiện dưới hình thức có thể quan sát được trong mối quan hệ giữa các cá nhân, giữa cá nhân với nhóm và quan hệ giữa các nhóm, các tổ chức, các cộng đồng. Lãnh đạo là một bộ phận của mối quan hệ⁶ và chỉ trong một bộ phận quan hệ đó mới có thể phân biệt "người lãnh đạo" và người "bị lãnh đạo", xét trong các bộ phận khác của mối quan hệ giữa con người và xã hội, người lãnh đạo có thể trở thành người bị lãnh đạo và người bị lãnh đạo có thể trở thành người lãnh đạo. Về vai trò của lãnh đạo, quản lý, có thể thấy lãnh đạo có tác động tích cực cho sự phát triển trong lĩnh vực này nhưng vẫn có thể trở thành tiêu cực, cản trở sự phát triển trong các lĩnh vực khác của đời sống xã hội. Nói cách khác: người lãnh đạo rất giỏi trong một lĩnh vực này vẫn có thể là người lãnh đạo rất kém trong các lĩnh vực khác, nhất là khi người đó cố tình tìm cách lãnh đạo đủ thứ⁷.

Cách định nghĩa nêu trên cho thấy xã hội học lãnh đạo, quản lý không phải là "lãnh đạo học" chuyên nghiên cứu về bản chất của lãnh đạo và cũng không phải là "quản lý học" chuyên nghiên cứu về bản chất của quản lý và cũng không phải là tâm lý học chuyên nghiên cứu khía cạnh tâm lý của hành vi, hoạt động của người lãnh đạo, người quản lý và hành vi, hoạt động của người bị lãnh đạo, người bị quản lý trong nhóm, tổ chức hay xã hội. Xã hội học luôn xem xét "lãnh đạo, quản lý" trong mối quan hệ với tổng thể xã hội. Nhờ xác định rõ đối tượng nghiên cứu là quy luật, đặc điểm và tính chất của mối quan hệ "song trùng" giữa một bên là "lãnh đạo, quản lý" và một bên là "xã hội, con người" nên chuyên ngành này có vị trí độc lập tương đối để hợp tác, liên ngành với các bộ môn khoa học khác như tâm lý học, lãnh đạo học, quản lý học, kinh tế học, chính trị học, nhân học và nhiều khoa học khác. Đặc biệt, với tư cách là chuyên ngành, bộ môn này hoàn toàn có thể vận dụng các lý thuyết, khái niệm và phương pháp tiếp cận xã hội học vào nghiên cứu đối tượng của mình.

3. Bốn cách tiếp cận xã hội học về quản lý

Dường như để góp phần khắc phục tình trạng thiếu vắng bộ môn xã hội học quản lý nên Mike Reed đã viết cả cuốn sách cùng tên, trong đó ông đã hệ thống hóa được ba cách tiếp cận cơ bản trong xã hội học về quản lý và đề xuất cách tiếp cận thứ

⁶ Bryan S. Turner. *The Cambridge Dictionary of Sociology*. Cambridge University Press. London. 2006. Tr. 331.

⁷ Bryan S. Turner. *The Cambridge Dictionary of Sociology*. Cambridge University Press. London. 2006. Tr. 332.

tư của riêng ông, cụ thể như sau⁸:

Thứ nhất, theo cách tiếp cận kỹ thuật, quản lý được hiểu là công cụ được thiết kế một cách hợp lý để thực hiện những mục tiêu chủ yếu có giá trị vật chất, tức là quản lý là phương tiện để đạt được hiệu quả kinh tế - kỹ thuật của một tổ chức chứ không phải là mục đích. Cách tiếp cận này dựa trên mô hình lý thuyết hệ thống, trong đó quản lý là cơ chế bảo đảm cho tổ chức thích ứng với môi trường hoạt động của tổ chức. Chiến lược chính sách ở đây là phải tăng cường tính hiệu quả của cấu trúc tổ chức bằng cách chẩn đoán chính xác và chữa trị kịp thời các rối loạn chức năng của tổ chức.

Thứ hai là cách tiếp cận chính trị: theo đó quản lý được hiểu là một quá trình xã hội được khởi động nhằm điều tiết sự mâu thuẫn của các nhóm lợi ích. Cách tiếp cận chính trị dựa trên mô hình lý thuyết hành động với các khái niệm cơ bản như hành động xã hội, tương tác xã hội, hệ thống kiểm soát, quy tắc, thủ tục, kỹ thuật xử lý, biện pháp điều tiết, lợi ích, mâu thuẫn, xung đột, quyền lực, quyền uy. Theo cách tiếp cận chính trị, chiến lược chính sách để giải quyết mâu thuẫn là cải tiến các kỹ năng đối thoại đàm phán của các bên tham gia.

Thứ ba là cách tiếp cận phê phán với quan niệm rằng quản lý là cơ chế kiểm soát, đặc trưng cho phương thức sản xuất tư bản chủ nghĩa nhằm tối đa hóa và chiếm đoạt lợi nhuận. Xuất phát từ yêu cầu cạnh tranh kinh tế, quản lý phải đảm bảo kiểm soát được quá trình sản xuất và quan hệ sản xuất để tạo ra càng nhiều giá trị thặng dư càng tốt, đồng thời vẫn đảm bảo được sự phụ thuộc với mức chống đối bị giảm bớt tối thiểu của lao động vào quá trình sản xuất. Cách tiếp cận phê phán dựa vào mô hình lý thuyết mác xít với những khái niệm đặc trưng như giá trị thặng dư, lợi nhuận, phụ thuộc, chỉ huy, tổ chức, kiểm soát, sản xuất, tư bản, tích lũy tư bản, lao động, quá trình lao động và nhiều khái niệm khác. Theo cách tiếp cận phê phán, chiến lược chính sách để quản lý những vấn đề nảy sinh là giải phóng các bên tham gia thoát khỏi những quan niệm sai lệch về hiện thực xã hội.

Reed cho rằng cả ba cách tiếp cận nêu trên đều thất bại trong việc cung cấp một khung lý thuyết thống nhất cho nghiên cứu xã hội học về quản lý. Vấn đề đặt ra là cần phải xây dựng một khung phân tích có khả năng kết hợp được cả yếu tố hành vi quản lý, cấu trúc tổ chức và môi trường thiết chế về quản lý, cũng như có khả năng tổng hợp được các thế mạnh và khắc phục được các thiếu sót của ba cách tiếp cận. Để đáp ứng những yêu cầu này, Reed đề xuất cách tiếp cận thứ tư, cách tiếp cận thực tiễn xã hội.

Theo cách tiếp cận thứ tư này, quản lý không phải hoặc là cấu trúc tổ chức, hoặc là quá trình chính trị - xã hội hay là cơ chế kiểm soát mà là thực tiễn xã hội (Social practice). Theo Reed, thực tiễn xã hội được tạo bởi năm yếu tố tương tác với nhau là: (i) các hành động của các bên tham gia, (ii) các khái niệm được chia sẻ để nhận biết các mục tiêu và các vấn đề của các bên tham gia mỗi tương tác xã hội, (iii) các mục

⁸ Phần viết này dựa vào Mike Reed. *The Sociology of Management*. Prentice - Hall. London. 1989. Tr. 1 - 27.

tiêu được chia sẻ và các vấn đề mà thực tiễn đó hướng vào giải quyết, (iv) các phương tiện hay các nguồn lực vật chất và biểu tượng để hành động, (v) các điều kiện tình huống của thực tiễn xã hội.

Tuy nhiên, khi xem xét kỹ lưỡng, Reed cho rằng: không phải thực tiễn xã hội nào cũng là quản lý mà chỉ thực tiễn xã hội hạng hai mới là quản lý. Thực tiễn xã hội hạng nhất nhằm vào biến đổi các điều kiện môi trường mà trong đó diễn ra đời sống của con người biểu hiện ra ở việc sản xuất hàng hóa, dịch vụ và tư tưởng về các yếu tố đó. Thực tiễn xã hội hạng hai được định hướng vào việc tạo ra sự hội nhập và sự phối hợp tổng thể của các thực tiễn xã hội hạng nhất thông qua việc thiết kế, thực hiện và kiểm tra các cơ chế pháp lý, chính trị và hành chính.

Với quan niệm quản lý là thực tiễn xã hội, cách tiếp cận thực tiễn đã thống nhất được cả ba chiều cạnh cơ bản của quản lý là chiều cạnh kỹ thuật, chiều cạnh quá trình hoạt động và chiều cạnh cơ chế kiểm soát; đồng thời khắc phục được quan niệm coi quản lý chỉ là phương tiện hay công cụ theo đuổi mục tiêu kinh tế - kỹ thuật, mục tiêu chính trị hay mục tiêu tư tưởng. Với tư cách là thực tiễn xã hội, quản lý có nhiệm vụ phối hợp và kiểm soát các thực tiễn sản xuất khác nhau nhằm đạt được các mục tiêu của họ. Cách tiếp cận thực tiễn xã hội có khả năng thống nhất các mô hình lý thuyết hành vi, tổ chức và thiết chế bằng cách xem xét quản lý trên các cấp độ từ hành vi đến tổ chức và thiết chế để đảm bảo phối hợp các chiến lược chính sách một cách phù hợp với từng cấp độ của quản lý.

Mike Reed, tác giả của cách tiếp cận thực tiễn xã hội cũng nhận thấy rõ nhiều điều cần phải tiếp tục nghiên cứu để phát triển xã hội học về quản lý⁹. Ví dụ, cần phải tìm hiểu rõ sự phát triển lịch sử của các hình thức kiểm soát tổ chức và ảnh hưởng của các hình thức đó đối với hoạt động quản lý, sự ứng phó của tổ chức đối với các cơ chế kiểm soát, vị trí và vai trò của nhóm quản lý trong cấu trúc giai tầng xã hội và quá trình tái cấu trúc quản lý trong xã hội ngày nay.

Tuy nhiên, cách tiếp cận thứ tư - cách tiếp cận thực tiễn xã hội cũng không tránh khỏi một thiếu sót cơ bản là không nói gì đến "lãnh đạo". Do vậy, với tinh thần nghiên cứu tổng - tích hợp để phát triển xã hội học lãnh đạo, quản lý, một mặt, cần phải vận dụng cả bốn cách tiếp cận mà mỗi một cách tiếp cận có một loại đối tượng, một mô hình giải thích và một chiến lược ứng phó phù hợp. Đồng thời, mặt khác, cần phải tìm hiểu kỹ lưỡng để có thể chuyển dịch theo kiểu "tịnh tiến" các vấn đề xã hội học quản lý, như Reed đã phân tích, thành những vấn đề xã hội học lãnh đạo. Một thiếu sót nữa của cách tiếp cận thực tiễn xã hội là chưa làm rõ thuật ngữ "xã hội" được hiểu theo nghĩa như thế nào, bởi vì rất có thể thực tiễn xã hội được phân biệt với các thực tiễn khác như thực tiễn chính trị, thực tiễn kinh tế, thực tiễn văn hóa và cả thực tiễn lãnh đạo, thực tiễn quản lý.

⁹ Mike Reed. *The Sociology of Management*. Prentice-Hall. London. 1989. Tr. 14.

4. Lý thuyết xã hội học trong nghiên cứu lãnh đạo, quản lý

Các lý thuyết xã hội học nổi tiếng như thuyết chức năng, thuyết mâu thuẫn, thuyết tương tác¹⁰ đã được áp dụng rất thành công trong nghiên cứu về kinh tế, lao động¹¹ và các lĩnh vực khác của đời sống xã hội, do vậy hoàn toàn có thể áp dụng các lý thuyết này để nghiên cứu và phát triển chuyên ngành xã hội học về lãnh đạo, quản lý.

Thuyết chức năng thường nhấn mạnh mối quan hệ hợp tác dưới hình thức làm việc theo nhóm của mối quan hệ lãnh đạo, quản lý và nhân viên. Theo hướng nghiên cứu này, những người áp dụng lý thuyết quản lý khoa học của Taylor có thể nhấn mạnh vai trò của người lãnh đạo, quản lý trong việc đổi mới tư tưởng lao động, tư duy lao động và phân công lao động một cách khoa học đối với công nhân. Những người áp dụng lý thuyết quan hệ con người có thể nhấn mạnh việc coi trọng phẩm giá con người và tạo điều kiện, cơ hội cho công nhân phát huy vai trò của họ. Nhiều nhà nghiên cứu cho rằng cách lãnh đạo, quản lý của Nhật Bản được nhiều người ca ngợi noi theo đã phản ánh rõ mô hình chức năng luận về lãnh đạo, quản lý. Bởi vì ở đó mối quan hệ hài hòa, gắn bó mật thiết giữa lãnh đạo, quản lý và nhân viên luôn được đề cao và phát huy bằng nhiều biện pháp khác nhau để đảm bảo cho lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao.

Khác với thuyết chức năng, thuyết mâu thuẫn nhấn mạnh tác động của hệ thống phân chia giai cấp và vị thế xã hội đối với mối quan hệ giữa lãnh đạo, quản lý và nhân viên. Các nhà nghiên cứu xuất phát từ chủ thuyết này đã chỉ rõ rằng mặc dù có nhiều cải thiện trong cách tổ chức lao động, nhưng công nhân vẫn tiếp tục bị hạn chế trong việc hưởng thụ các thành quả lao động của họ. Bởi vì, trong mối quan hệ với lãnh đạo, quản lý, công nhân vẫn tiếp tục có vị thế thấp kém hơn trong khi đó lãnh đạo, quản lý tiếp tục có vị thế cao hơn và quyền uy mạnh mẽ hơn. Vì vậy, thực chất, lãnh đạo, quản lý nảy sinh từ chính mối quan hệ mâu thuẫn trong lao động nhưng lại có nhiệm vụ kiểm soát sự mâu thuẫn trong tổ chức. Lãnh đạo, quản lý cũng luôn chứa đựng hệ các giá trị mâu thuẫn nhau như vừa muốn củng cố, duy trì vị thế, quyền uy của mình vừa muốn thu hút sự tham gia sâu rộng của nhân viên vào quá trình ra quyết định. Tương tự như vậy, công nhân, nhân viên vừa muốn tăng lương lại vừa muốn ít phải làm việc để tham gia vào các hoạt động phi sản xuất.

Một trong những lý thuyết rất gần với chủ thuyết mâu thuẫn là thuyết phê phán với nhiệm vụ kép là vừa phê phán những mâu thuẫn, sai trái trong xã hội mà cụ thể là trong tổ chức lại vừa tự phê phán những mâu thuẫn, sai trái trong cách đánh giá, nhìn nhận mâu thuẫn. Thuyết mâu thuẫn có thể giải thích được nhiều điều liên quan tới sự phản ứng của công nhân dưới các hình thức khác nhau như bỏ việc, chuyển việc

¹⁰ Về các lý thuyết xã hội học, đọc thêm Lê Ngọc Hùng. *Lịch sử & lý thuyết xã hội học*. Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội. 2009.

¹¹ William Kornblum. *Sociology in a Changing World*. Holt, Rinehart and Winston, Inc. New York. 1988. Tr. 425 - 428.

làm, bãi công, đình công, nhưng nó rất khó có thể làm rõ tác động của mâu thuẫn giai cấp tại nơi làm việc. Trong rất nhiều trường hợp, người bị lãnh đạo, quản lý không cho rằng lợi ích của họ đối lập, đối kháng với lợi ích của lãnh đạo, quản lý. Trên thực tế, một tổ chức kinh tế khó có thể tồn tại để sản xuất kinh doanh có hiệu quả với mối quan hệ của những lợi ích đối lập, đối kháng nhau.

Do vậy, có thể áp dụng thuyết tương tác để giải thích rằng mối quan hệ giữa lãnh đạo, quản lý và nhân viên là mối quan hệ nghề nghiệp, chuyên nghiệp ở đó thái độ và hành vi của cá nhân, nhóm và tổ chức bị quy định bởi hệ thống các giá trị, chuẩn mực có tính chuyên nghiệp. Chuyên nghiệp là loại nghề nghiệp đặc trưng bởi hệ thống tri thức và kỹ thuật tư duy phát triển được chuyển giao bởi quá trình giáo dục chính thức và các thủ tục kiểm định chính thức¹². Điều này có nghĩa là trong xã hội hiện đại, chuyên nghiệp hóa không chỉ đối với các nghề nghiệp do người lao động thực hiện mà chuyên nghiệp hóa lãnh đạo, quản lý theo hướng hiện đại. Mối quan hệ giữa lãnh đạo, quản lý với nhân viên, đồng nghiệp và xã hội cũng như hành vi, hoạt động của người lãnh đạo, quản lý bị quy định bởi hệ thống các chuẩn mực đạo đức chuyên nghiệp, hiện đại.

Đặc trưng của cách tiếp cận lý thuyết trong nghiên cứu xã hội học lãnh đạo, quản lý là luôn xem xét lãnh đạo, quản lý trong phạm vi tổng thể xã hội. Nếu các khoa học về quản lý và các khoa học về lãnh đạo hiện nay đang chủ yếu xem xét lãnh đạo, quản lý trong phạm vi một tổ chức kinh tế hay tổ chức hành chính thì xã hội học xem xét lãnh đạo, quản lý trong phạm vi tổng thể xã hội, toàn thể xã hội. Quan niệm cũ về lãnh đạo, quản lý có thể coi “xã hội” là một tổ chức khổng lồ tức là chỉ khác về quy mô, dung lượng. Quan niệm mới của xã hội học lãnh đạo, quản lý như trình bày ở đây luôn coi xã hội là một hệ thống, một chỉnh thể toàn vẹn mà lãnh đạo, quản lý toàn thể xã hội (societal leadership, societal management) là rất khác với lãnh đạo, quản lý xã hội (social leadership, social management). Xã hội học lãnh đạo, quản lý tập trung nghiên cứu lãnh đạo, quản lý tổng thể xã hội, toàn thể xã hội để bù đắp cho những thiếu hụt có tính hệ thống của các nghiên cứu khoa học về lãnh đạo, quản lý trong phạm vi một bộ phận riêng lẻ của xã hội như bộ phận kinh tế, bộ phận hành chính, bộ phận giáo dục hay các bộ phận khác. Cách tiếp cận “tổng - tích hợp” như vậy không phải là cách tiếp cận quy nạp hay làm phép cộng các tri thức của từng bộ môn riêng lẻ như quản lý kinh tế, quản lý giáo dục, quản lý văn hóa và nhiều lĩnh vực khác thành “quản lý tổng thể xã hội”. Nói cách khác, hiện nay đã có nhiều bộ môn khoa học nghiên cứu các lĩnh vực lãnh đạo, quản lý hiểu theo nghĩa hẹp. Đã đến lúc cần phải tập trung xây dựng và phát triển bộ môn khoa học nghiên cứu lãnh đạo, quản lý theo nghĩa rộng, đó là “Xã hội học lãnh đạo, quản lý” tổng thể xã hội, toàn thể xã hội trên các cấp độ từ vi mô đến vĩ mô.

Tóm lại, mặc dù trên thế giới chưa có nhiều nghiên cứu với tên gọi là “Xã hội học lãnh đạo, quản lý”, nhưng các cơ sở lý luận và thực tiễn đã trở nên chín muồi cho

¹² William Kornblum. *Sociology in a Changing World*. Holt, Rinehart and Winston, Inc. New York. 1988. Tr. 425-428.

sự ra đời chuyên ngành khoa học này. Trên thực tế ở Việt Nam, nhu cầu xây dựng lĩnh vực khoa học này đang trở nên cấp bách, nhất là khi các kiến thức và kỹ năng lãnh đạo, quản lý một tổ chức, một doanh nghiệp đang tỏ ra bất lực, thất bại trong lãnh đạo, quản lý sự phát triển của cả một cộng đồng xã hội hay toàn thể xã hội như một tổ dân phố, một phường, xã, một quận, huyện, một tỉnh, thành phố hay một cộng đồng xã hội. Các cách tiếp cận nặng về hành vi, hoạt động của cá nhân hay lệch về tổ chức trong lĩnh vực kỹ thuật, kinh tế, chính trị, hành chính hay văn hóa đều không phù hợp để xác định đối tượng của xã hội học lãnh đạo, quản lý. Mà cần phải có cách tiếp cận hệ thống, “tổng - tích hợp” để có thể phát hiện ra các đặc trưng hợp trội của xã hội với tư cách là một tổng thể, toàn thể đòi hỏi phải có cách lãnh đạo, quản lý với những đặc trưng hợp trội tương ứng. Việc coi mối quan hệ giữa “lãnh đạo, quản lý” với “con người” và “lãnh đạo, quản lý” với “xã hội” là đối tượng nghiên cứu của xã hội học có thể gợi ra nhiều hướng áp dụng và phát triển các nghiên cứu lý thuyết, thực nghiệm, ứng dụng, triển khai của lĩnh vực khoa học chuyên ngành còn rất mới này ở Việt Nam.