

Một số kỹ năng định hướng dư luận của cán bộ quản lý học viên ở Trường Sĩ quan Lục quân 2

Trần Bá Tước*

* Hệ 5, Học viện Chính trị

Received: 6/11/2023; Accepted: 12/11/2023; Published: 20/11/2023

Abstract: The public opinion orientation skill of managers is the systematic application of professional knowledge and experience that lawfully affects judgment, evaluation on the general attitude of students towards events and phenomena related to the needs and interests of the majority of members in the group in order to determine direction, guide and promote the formation of public opinion positively. The article points out some basic public opinion orientation skills that managers need to be fostered in the process of managing students at Army Officer School today.

Keywords: Public opinion orientation skills, managers, students

1. Đặt vấn đề

Kỹ năng định hướng dư luận (KNĐHDL) là một trong những kỹ năng cơ bản, được sử dụng thường xuyên trong suốt quá trình lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý HV. Làm tốt công tác này sẽ là tiền đề, động lực để đơn vị ổn định và phát triển, tạo được sự đồng thuận, nhất trí cao cũng như tạo ra bầu không khí tích cực, lành mạnh trong tập thể. Tuy nhiên, để đạt được hiệu quả trên không phải là một điều dễ dàng mà bất kỳ người cán bộ nào cũng làm được. Điều này đặt ra nhiệm vụ cấp thiết đối với đội ngũ CBQL HV trong việc trang bị cho mình hệ thống thể giới quan, PP luận đúng đắn, đặc biệt là nắm bắt các hiện tượng tâm lý nảy sinh trong tập thể, từ đó có cách thức, PP định hướng dư luận cho phù hợp, tạo sự đồng tình, thống nhất chung trong tập thể, góp phần xây dựng bầu không khí tâm lý tích cực, lành mạnh.

2. Nội dung nghiên cứu

Trong thực tiễn hoạt động tùy vào PP, tác phong và tư duy của từng CBQL HV mà có thể sử dụng và kết hợp nhiều kỹ năng khác nhau để đem lại kết quả cao nhất trong định hướng dư luận nhằm tác động hợp quy luật đến sự phán xét, đánh giá, biểu thị thái độ chung của HV đối với sự kiện, hiện tượng xảy ra có liên quan đến nhu cầu, lợi ích của đa số các thành viên trong tập thể nhằm xác định phương hướng, hướng dẫn, thúc đẩy sự hình thành dư luận theo hướng tích cực. Tuy nhiên, từ thực tiễn hoạt động huấn luyện và GD&ĐT tại nhà trường, KNĐHDL của CBQL HV ở Trường SQLQ 2 nhìn chung lại được biểu hiện ở một số kỹ năng cơ bản như:

2.1. Kỹ năng thu thập và đánh giá thông tin

Là sự vận dụng kiến thức, kinh nghiệm trong quá trình đánh giá tính đúng đắn, độ tin cậy và giá trị của thông tin dựa trên nhiều yếu tố khác nhau. Hay nói cách khác, đây là quá trình CBQL thực hiện bước sàng lọc, kiểm định thông tin bảo đảm độ tin cậy hay không.

Kĩ năng thu thập và đánh giá thông tin giúp CBQL có cái nhìn đa chiều khi xem xét, đánh giá sự việc hiện tượng; không bị người khác định hướng, lôi kéo, dẫn dắt... là kĩ năng cần có trong xã hội bùng nổ thông tin như hiện nay.

Kỹ năng thu thập thông tin (TTTT)

Kỹ năng này đề cập đến khả năng thu thập dữ liệu liên quan từ nhiều nguồn khác nhau một cách có hệ thống và hiệu quả. Quá trình TTTT bao gồm một số bước như xác định phạm vi nghiên cứu, xác định các nguồn thông tin liên quan và thu thập dữ liệu thông qua các PP khác nhau.

Do đó, người CBQL HV phải chủ động trong cách tiếp cận TTTT, tìm kiếm các nguồn thông tin mới và luôn cập nhật các xu hướng và PP hay nhất của ngành.

Một khía cạnh quan trọng khác của việc TTTT là tính tò mò và sự cởi mở. Điều này có nghĩa là CBQL HV luôn sẵn sàng khám phá những ý tưởng và quan điểm mới, ngay cả khi chúng thách thức niềm tin hoặc lý tưởng hiện tại của bản thân. Ngoài ra, họ còn phải học cách đánh giá sự uy tín và độ tin cậy của các nguồn tin, đảm bảo rằng thông tin thu thập được là chính xác và được kiểm chứng đầy đủ.

Kỹ năng đánh giá thông tin (ĐGTT)

Đây là kỹ năng đề cập đến khả năng phân tích và giải thích dữ liệu nhằm giúp CBQL HV hiểu rõ vấn đề và đưa ra quyết định sáng suốt. Quá trình đánh

giá thông tin hiệu quả bao gồm nhiều bước, bao gồm tổ chức và cấu trúc dữ liệu, xác định các mẫu và xu hướng cũng như rút ra các kết luận có ý nghĩa.

Một kỹ năng quan trọng trong ĐGTT là khả năng làm cho thông tin trở nên thú vị và hấp dẫn. Điều này liên quan đến việc trình bày dữ liệu theo cách hấp dẫn trực quan và dễ hiểu, sử dụng nhiều phương thức tác động, trong đó đòi hỏi khả năng tóm tắt và chất lọc thông tin thành những điểm chính, đảm bảo rằng những điểm quan trọng nhất được truyền đạt rõ ràng và ngắn gọn. Điều quan trọng khác là các thông tin đưa ra phải logic, có tính lý luận và tính thực tiễn cao, tạo ra được sự tin tưởng và tính đồng thuận của tập thể.

Sở hữu kỹ năng thu thập và đánh giá thông tin tốt có thể mang lại nhiều lợi thế trong quá trình định hướng dư luận của CBQL HV. Tại nơi làm việc, những kỹ năng này có thể giúp CBQL có thể đưa ra quyết định sáng suốt, giải quyết vấn đề và xác định được mục tiêu, yêu cầu cần giải quyết các thông tin.

Hơn nữa, trong thời đại công nghệ phát triển như vũ bão ngày nay, nơi thông tin liên tục thay đổi và phát triển, khả năng thu thập và ĐGTT hiệu quả ngày càng trở nên quan trọng. Có thể sàng lọc lượng thông tin khổng lồ và xác định những thông tin liên quan và quan trọng chính là chìa khóa dẫn đến giải quyết các khó khăn trong quá trình định hướng dư luận cho HV của CBQL.

2.2. Kỹ năng thuyết phục

Thuyết phục là phương thức tác động lên nhận thức và tình cảm của HV nhằm xây dựng quan điểm, thái độ mới hoặc làm biến đổi những quan điểm và thái độ nhất định. Thuyết phục là phương thức quan trọng để hình thành nhận thức, thái độ xử đúng của HV đối với sự kiện xảy ra trong tập thể.

Phần lớn CBQL HV đánh giá cao phương thức thuyết phục, coi đây là điều rất cần thiết để định hướng dư luận trong tập thể HV. Thực tế cũng chứng minh tại các đơn vị quản lý HV ở trường SQLQ2 hiệu quả của công tác tư tưởng hình thành niềm tin, quan điểm sống tích cực cho HV còn hạn chế có nguyên nhân yếu kém trong đó nguyên nhân không nhỏ nằm ở khả năng thuyết phục của đội ngũ CBQL HV.

Để thuyết phục có hiệu quả cán bộ phải tính đến những đặc điểm tâm lý xã hội của HV, nhóm và tập thể HV. Thuyết phục tác động đến nhận thức, thái độ, hành vi của HV, để cho họ hiểu, tin và có sự phán xét đánh giá sự kiện xảy ra theo một chuẩn mực chung. Hình ảnh niềm tin là nội dung chủ yếu của thuyết phục, vì niềm tin có ảnh hưởng đến toàn bộ cơ cấu nhân cách như nhu cầu, định hướng giá trị, lựa chọn

và tỏ thái độ của họ đối với các sự kiện, hiện tượng đan diễn ra. Dựa trên niềm tin, mỗi HV sẽ có sự xuất hiện nhất quán trong nhận xét đánh giá, phán xét những sự kiện xảy ra xung quanh từ đó có sự thống nhất chung các ý kiến tổng tập thể.

Thuyết phục phải dựa vào tập thể và bầu không khí tâm lý trong tập thể. Cơ chế ra lệnh bao hàm sự độc đoán buộc HV và tập thể phải thực hành mệnh lệnh dù họ có tán thành hay không; còn thuyết phục đòi hỏi người lãnh đạo phải dựa vào tập thể, tận dụng sức mạnh của tâm lý tập thể.

Quá trình thuyết phục phải nắm chắc tính chất của tâm trạng tập thể (tích cực hay tiêu cực), xu hướng của dư luận tập thể (đồng tình hay phản đối) cũng như thái độ của thủ lĩnh không chính thức trong tập thể. Bầu không khí tâm lý tích cực sẽ tạo thuận lợi cho thuyết phục, kích thích thái độ “biểu cảm” của quần nhân với những luận điểm cán bộ đưa ra.

2.3. Kỹ năng nêu gương

Nêu gương là phương thức dùng sự việc con người tích cực, điển hình tác động vào tập thể khiến cho HV tán thành và noi theo. Nêu gương tác động mạnh mẽ đến sự tiếp nhận sự kiện của HV, hướng sự phán xét, đánh giá sự kiện theo các mẫu điển hình phổ biến, phù hợp với yêu cầu của xã hội và HV trong đơn vị.

Người tiếp nhận gương là những HV có vốn sống, kinh nghiệm, trình độ phát triển trí tuệ đạo đức khác nhau. Họ là đối tượng đã trưởng thành khi lĩnh hội tấm gương thường đánh giá toàn diện, đối chiếu với yêu cầu chuẩn mực của xã hội và tập thể, tiếp thu và vận dụng trong ứng xử của mình. Gương tốt sẽ được làm tiêu chuẩn đánh giá, cách ứng xử của mình cũng như người khác, là mẫu để tạo nên sự thống nhất tiếng nói trong tập thể.

Nêu gương dựa vào đặc điểm tâm lý sống trong tập thể HV có khuynh hướng bắt chước có ý thức hoặc vô ý thức. Người CBQL HV nêu gương dùng các chuẩn mực thái độ điển hình, có tính khái quát kích thích sự hưởng ứng của tập thể đối với sự kiện xảy ra. Tấm gương độc đáo tác động mạnh đến người xung quanh và quy định sự phán xét đánh giá của quần nhân đối với sự kiện nhất định. Do vậy, phải chọn những gương điển hình gắn với tính chất, ý nghĩa sự kiện xảy ra để tạo ra tính thuyết phục cao trong tập thể.

Ngoài ra, nêu gương trong tập thể do đó phụ thuộc vào mức độ gần gũi, thân thiết, trình độ hợp tác trong tập thể. Nếu HV có sự đồng cảm, thông hiểu thì ảnh hưởng của tấm gương càng lớn, sự xa cách cũng như thái độ hành vi bất hợp tác thì nêu gương có thể mang

lại hiệu quả âm tính.

Yêu cầu nêu gương

Nêu gương nhằm vào hình thành thái độ phù hợp, hành vi ứng xử hợp lý đối với sự kiện của quân nhân theo các chuẩn mực xã hội, yêu cầu điều lệnh quân đội cũng như mục đích tập thể. Trước khi nêu gương người cán bộ cần nghiên cứu tìm hiểu chính xác những gương định nêu xem có tác dụng hướng dẫn và thúc đẩy tiến trình tranh luận trong tập thể không.

Cần có thái độ khách quan và trung thực chọn “người” và “việc” có tính điển hình đại biểu cho những gì tốt đẹp được đa số quân chúng công nhận. Bên cạnh đó, khi nêu gương cần cung cấp thông tin đầy đủ, chính xác từ đó phân tích, đối chiếu, so sánh giúp cho quân nhân thấy được mối liên hệ giữa giá trị tấm gương với sự đánh giá sự kiện xảy ra trong tập thể.

Ngoài ra, cán bộ nêu gương phải là người mẫu và trung thực để HV noi theo. Bởi, nếu người cán bộ nêu gương về một điển hình tích cực rút ra những bài học để HV học tập mà chính mình lại không gương mẫu, lời nói không đi đôi với việc làm, sống theo chuẩn mực khác thì nêu gương mất tác dụng.

2.4. Kỹ năng ám thị

Ám thị là một phương thức thông báo được thực hiện bằng lời nói, cử chỉ, điệu bộ của người cán bộ. Ngôn ngữ, điệu bộ có tính đặc thù tạo khả năng tác động trực tiếp đến từng HV và gây ấn tượng mạnh mẽ đến họ. Do vậy sử dụng sức mạnh của ngôn ngữ, kiểu cách, trang phục hợp lý sẽ quy định đến sự tuân theo, tin tưởng hay không ở quân nhân.

Ám thị còn là tác động tâm lý của cán bộ đối với HV hoặc tập thể HV nhằm làm cho họ tiếp nhận một cách không phê phán những ý kiến quan điểm nhất định. Với tư cách là một phương thức hướng dẫn thúc đẩy dư luận, ám thị chỉ sử dụng trong những điều kiện nhất định hỗ trợ cho thuyết phục và sự hướng dẫn. Người CBQL HV có thể sử dụng ám thị trực tiếp hoặc gián tiếp, bền vững hoặc nhất thời song phải là ám thị tích cực nhằm xây dựng thái độ phù hợp, hành vi ứng xử hợp lý đối với sự kiện xảy ra trong tập thể HV.

Trong nhóm và tập thể con người dễ bị ám thị vì có hiện tượng lây lan, bắt chước, “theo đuôi nhau” do đó cá nhân dễ có sự đồng tình ngay cả khi họ không nhất trí với chuẩn mực của nhóm. Từ đặc điểm này, người CBQL HV có thể chủ động ám thị có tính chất “khởi động” và “áp đặt” làm cho nghị lực của HV được nâng cao, lập trường được củng cố.

Yêu cầu của ám thị tích cực

Cán bộ chủ động ám thị nhằm xây dựng nhận thức

đúng, thái độ phù hợp, hành vi phát ngôn hợp lý theo các chuẩn mực xã hội chủ nghĩa, thống nhất với yêu cầu, điều lệnh quân đội trong những điều kiện cho phép.

Cần kết hợp ám thị trực tiếp và gián tiếp, ám thị và thuyết phục về tính chất ý nghĩa của sự kiện cho HV. Trong ám thị CBQL HV phải nắm chắc diễn biến, tâm trạng của HV trước các sự kiện xảy ra.

Cán bộ ám thị phải là người có uy tín đồng thời nguồn thông tin sử dụng phải có uy tín và độ tin cậy cao; đồng thời có thể lợi dụng cảm nhiệm tích cực trong tập thể để thông báo truyền đạt một quan điểm trước sự kiện xảy ra.

3. Kết luận

Bồi dưỡng KNĐHDL cho CBQL HV ở các trường sĩ quan quân đội nói chung và trường SQLQ2 nói riêng là vấn đề cần thiết và đặt ra yêu cầu cao không chỉ đối với các lực lượng, cơ quan chức năng, khoa giáo viên và đơn vị trong nhà trường mà còn là nhiệm vụ của mỗi cán bộ đang trực tiếp quản lý HV. Để thực hiện có hiệu quả, đòi hỏi mỗi chủ thể trong quá trình thực hiện nhiệm vụ cần phát huy vai trò, trách nhiệm, cũng như tính tiên phong gương mẫu của người cán bộ trong công tác lãnh đạo quản lý HV, tạo nên sự đồng thuận, nhất trí cao trong đơn vị trước những tác động của dư luận trong tập thể, góp phần xây dựng bầu không khí tâm lý tích cực trong tập thể.

Tài liệu tham khảo

- Tâm lý học quân sự, Nxb QĐND, H, 2021
- Vũ Dũng (Chủ biên), (2008), *Từ điển Tâm lý học*, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
- Hoàng Đình Gấm (1996), *Nghiên cứu về cơ chế tâm lý xã hội của định hướng dư luận tập thể quân nhân trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Tâm lý học, HVCT, Hà Nội.
- Hoàng Đình Châu, “*Miền dịch tâm lý*” *vấn đề cấp bách chống lại âm mưu “diễn biến hoà bình” của chủ nghĩa đế quốc*, Thông tin Giáo dục lý luận chính trị quân sự, Học viện Chính trị quân sự, 1/1994, tr. 34.
- Lương Khắc Hiếu, (2020), “*Giải pháp nâng cao hiệu quả định hướng dư luận xã hội ở nước ta hiện nay*”, tạp chí Mặt trận, 30/10/2020.
- Nguyễn Quang Uẩn 1991), “*Dư luận xã hội và công tác truyền thông, Tâm lý học xã hội những lĩnh vực ứng dụng*”, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
- Bùi Hồng Việt (2019), *Bàn về khái niệm và chỉ báo đo lường dư luận xã hội*, trang thông tin điện tử Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, 02/1/2019.
- Bùi Hồng Việt, (2018), *Một số PP định hướng dư luận xã hội*. Tạp chí Tuyên giáo số 11/2018.