

***Bài giảng***  
***Tâm lý học lao động***

## **Chương I:** **KHÁI QUÁT VỀ TÂM LÝ HỌC LAO ĐỘNG**

Lao động là một mối đồng quy giữa mọi mối quan hệ qua lại giữa:

- người và tự nhiên
- người và máy
- người và người.

Con người sống trên trái đất có nghĩa vụ và quyền lợi tham gia lao động mà thực chất là đem sức lực tinh thần và vật chất của mình tác động vào tự nhiên nhằm tăng cường và chế biến của cải trên trái đất. Trong quá trình lao động đó, những người lao động lại có quan hệ qua lại với nhau nhằm thúc đẩy quan hệ ngày càng thu được hiệu quả cao hơn. Rõ ràng, **yếu tố tâm lý con người có liên quan mật thiết với lao động**. Người lao động, kể cả người lao động đơn giản, đặc biệt là **người quản lý tổ chức lao động** rất cần những kiến thức về tâm lý học và càng cần biết vận dụng những yếu tố tâm lý vào lao động.

Chính vì vậy sự xuất hiện của tâm lý học lao động là một đòi hỏi cấp bách của xã hội trên con đường phát triển của khoa học, của sản xuất, của công nghiệp hoá, của tự động hoá.

Tâm lý học lao động là một chuyên ngành của khoa học tâm lý. Nó nghiên cứu **những yếu tố tâm lý qua lại giữa con người và lao động** nhằm góp phần phát triển con người toàn diện, đồng thời góp phần cải tiến quá trình lao động và nâng cao hiệu quả lao động của con người.

**Những yếu tố chủ yếu của con người tác động đến lao động** bao gồm:

- **Thể chất**: Thể hiện chủ yếu ở sức khoẻ và tình trạng thần kinh để đảm đương nhiệm vụ lao động.

- **Trình độ nhận thức**: Thể hiện ở khả năng để đảm đương nhiệm vụ lao động

- **Tình cảm, cảm xúc của con người**: Thể hiện trong thực tế ở sự hứng thú khi nhận và hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- **Ý chí**: Thể hiện ở những phẩm chất thuộc phạm vi lao động, sức mạnh tinh thần để đảm đương nhiệm vụ lao động

- **Những thuộc tính tâm lý cá nhân**: Thể hiện ở xu hướng và tính cách tạo nên một màu sắc riêng biệt của cá nhân khi đảm đương nhiệm vụ.

Hoạt động lao động gồm ba thành phần chủ yếu chịu sự tác động của con người, đó là:

- + Tổ chức quá trình lao động
- + Năng suất lao động
- + Kết quả lao động

Trong quá trình tác động lẫn nhau giữa từng thành phần của con người và từng thành phần của lao động, rất nhiều vấn đề tâm lý sẽ nảy sinh, hoặc xây dựng con người phát triển toàn diện, hoặc thúc đẩy quá trình lao động. Những yếu tố tâm lý đó có thể phát triển theo chiều hướng tích cực, ngược lại cũng có thể ảnh hưởng tiêu cực, kìm hãm sự phát triển toàn diện của con người, cũng như không thúc đẩy được quá trình lao động.

## **I. ĐỐI TƯỢNG VÀ NHIỆM VỤ CỦA TÂM LÝ HỌC LAO ĐỘNG**

### **1. Đối tượng của Tâm lý học lao động:**

Tâm lý học lao động đề cập tới hoạt động lao động nói chung, mà hoạt động của con người diễn ra trong nhiều lĩnh vực khác nhau nên tâm lý học lao động cũng bao hàm một phạm vi rộng lớn, gồm : Tâm lý học công nghiệp, tâm lý học nông nghiệp, tâm lý học kinh doanh, tâm lý học giao thông, tâm lý học hành chính, tâm lý học quản lý, trường học .... Dù ở lĩnh vực hoạt động nào thì đối tượng nghiên cứu của tâm lý học lao động bao gồm:

- Các hoạt động lao động
- Những đặc điểm nhân cách của người lao động, đặc điểm về nghề nghiệp của họ.
- Môi trường xã hội - lịch sử và môi trường lao động cụ thể mà trong đó hoạt động lao động được thực hiện
- Các mối quan hệ giữa các cá nhân trong lao động
- Các công cụ lao động, các sản phẩm lao động và các phương pháp dạy lao động

### **2. Nhiệm vụ của Tâm lý học lao động.**

Tâm lý học lao động có nhiệm vụ chung là **làm tăng sức làm việc của con người bằng cách vận dụng những nhân tố tâm lý khác nhau.**

Để thực hiện được nhiệm vụ chung này Tâm lý học lao động phải thực hiện một loạt các nhiệm vụ cụ thể sau:

- Nghiên cứu những đặc điểm tâm lý của những người khác nhau để chứng minh một cách khoa học và hoàn thiện công việc lựa chọn nghề nghiệp và tư vấn nghề nghiệp
- Nghiên cứu sự mệt mỏi về tâm lý dẫn đến giảm sút khả năng làm việc nhằm hợp lý hoá các chế độ lao động, điều kiện lao động và quá trình lao động

- Nghiên cứu những nguyên nhân tâm lý của những hành động sai sót dẫn đến tai nạn lao động nhằm mục đích ngăn ngừa những hành động sai sót đó

- Nghiên cứu những quy luật tâm lý của sự hình thành các kỹ năng, kỹ xảo lao động, sự hình thành tay nghề cao nhằm hoàn thiện các phương pháp dạy lao động

- Nghiên cứu các phương tiện nâng cao năng suất lao động và tổ chức lao động một cách đúng đắn.

- Nghiên cứu các phương tiện kỹ thuật làm cho chúng phù hợp với những đặc điểm tâm lý của con người nhằm mục đích hoàn thiện kỹ thuật hiện có và tham gia vào việc xây dựng cơ sở khoa học cho việc thiết kế kỹ thuật mới.

- Nghiên cứu lao động như là một nhân tố phát triển tâm lý và bù trừ những thương tổn do các bệnh và khuyết tật gây ra để xây dựng một hoạt động lao động hợp lý.

- Nghiên cứu mối quan hệ giữa con người với con người trong quá trình lao động nhằm xây dựng tập thể lao động tốt, hình thành thái độ đúng đắn đối với lao động cho những người lao động.

## II. SƠ LƯỢC LỊCH SỬ CỦA TÂM LÝ HỌC LAO ĐỘNG

Tâm lý học lao động được xuất hiện vào đầu thế kỷ XX, khi đó được gọi là “Kỹ thuật tâm lý học”, “Tâm lý học công nghiệp”, “Tâm lý học ứng dụng”...

- Những tác phẩm công bố đầu tiên về Tâm lý học lao động xuất hiện không lâu trước chiến tranh thế giới thứ nhất. Phần lớn các sách đều đề cập đến những phương pháp và kết quả thu được trong quá trình hoạt động thực tiễn. Các tác giả các cuốn sách đó đều nghiên cứu các vấn đề do xí nghiệp mà họ làm việc ở đó đề ra như:

+ Những vấn đề về việc tuyển chọn công nhân

+ Vấn đề dạy nghề cho công nhân

+ Sự sắp đặt nơi làm việc

+ Vấn đề các nhân tố gây nên các trường hợp bất hạnh hay những nhân tố có ảnh hưởng tới năng suất lao động. (Kể từ sự chiếu sáng đến mối quan hệ giữa con người với con người.)

Chính vì vậy, **H. Wallon**(1959) đã nhấn mạnh rằng những ứng dụng thực sự đầu tiên của tâm lý học vào lĩnh vực lao động không xuất phát từ chương trình lý thuyết mà xuất phát từ những yêu cầu của công nghiệp và lòng mong muốn nâng cao hiệu quả sản xuất.

Tâm lý học lao động đã phát triển theo ba hướng chủ yếu:

Định hướng và tuyển chọn nghề nghiệp

Hợp lý hóa lao động,

Tâm lý học về các quan hệ liên nhân cách.

\* **Đối với hướng thứ nhất**, người ta tiến hành **tuyển chọn nghề nghiệp** nhằm tạo sự thích ứng của con người với những điều kiện lao động. Để phục vụ cho hướng nghiên cứu này ở Phương Tây và Liên Xô đã xuất hiện nhiều **phòng hướng nghiệp**.

+ Năm 1915 phòng hướng nghiệp đầu tiên được thành lập ở Boston

+ Năm 1916 những phòng hướng nghiệp khác được thành lập ở Đức, Pháp, Anh, Italia.

**Ví dụ:** Nước Cộng hoà **Pháp**, năm 1922 Bộ công nghiệp và thương nghiệp Cộng hoà Pháp đã ban hành nghị định về công tác hướng nghiệp và thành lập Sở hướng nghiệp cho thanh thiếu niên dưới 18 tuổi. Năm 1938 công tác hướng nghiệp đã mang tính pháp lý thông qua quyết định ban hành chứng chỉ hướng nghiệp bắt buộc đối với tất cả thanh niên dưới 17 tuổi. Năm học 1950 - 1951 công tác hướng nghiệp còn được thực hiện sớm ở các trường tiểu học, ở lớp trung đẳng năm thứ hai (tương đương lớp 5 ở Việt Nam). Công tác hướng nghiệp, tư vấn nghề của Cộng hoà Pháp thực sự là một trong những hoạt động nổi tiếng của nền giáo dục Cộng hoà Pháp.

Nước **Đức** năm 1925 - 1926 có 567 phòng tư vấn nghề nghiệp.

Đặc biệt công tác tư vấn nghề nghiệp được chú trọng ở nước **Anh**, họ đã thành lập hội đồng quốc gia đặc biệt nghiên cứu vấn đề này.

\* Với hướng thứ hai: **Hợp lý hoá lao động**

+ Kỹ sư **F.Taylor**: (khoảng cuối thế kỷ 19) đã tiến hành những thí nghiệm về vấn đề **tổ chức lao động một cách khoa học** nhằm nâng cao năng suất lao động. Ông chia thao tác lao động thành những đơn vị đơn giản để **loại bỏ những động tác thừa** nhằm thực hiện công việc một cách nhanh nhất; định mức lao động; thao việc gì làm việc đó, có tiêu chuẩn từng nghề để tuyển chọn công nhân, phân công lao động theo hướng chuyên môn hoá, **cải tiến công cụ** theo hướng mỗi loại công việc phải có dụng cụ tốt nhất, phân công lao động một cách rõ ràng. Việc cải tiến của Taylor mặc dù phải chi thêm những khoản tiền để tạo ra các điều kiện lao động mới nhưng thời gian bốc dỡ một tấn hàng đã giảm từ 7 - 8 giờ xuống 3 - 4 giờ, số công nhân trong nhà kho giảm từ 500 xuống còn 140 người. Như vậy lãi suất nhà tư bản thu được rất lớn.

+ **F.B.Gilbret** nghiên cứu hợp lý hoá các động tác lao động, đã đưa ra một số kỹ thuật phân tích mới (chụp ảnh và quay phim các thao tác lao động). Ông đã xác định được 17 nhân tố tác động trong các thao tác lao động. Năm 1911 ông đã xuất bản cuốn sách "**Nghiên cứu các động tác, kinh nghiệm tăng cường hiệu suất lao động của công nhân**".

+ **R.M.Barnes** tiếp tục nghiên cứu theo hướng của Gilbret năm 1937 ông xác lập được **nguyên tắc tiết kiệm động tác** và 22 **quy tắc hợp lý hoá động tác** lao động.

+ **I.M.XêtrênỐp** từ năm 1901 - 1903 bằng những thực nghiệm của mình đã nêu lên **cơ sở sinh lý của các quá trình tâm lý quyết định chất lượng của quá trình lao động**, xác định các **tiêu chuẩn về thời gian tối ưu** của một ngày lao động. Ông là người đặt nền móng cho học thuyết về **sự nghỉ ngơi tích cực**, mà hiện nay sinh lý học lao động và Tâm lý học lao động dựa vào đó để chống lại sự mệt mỏi.

+ Năm 1905 - F.Kraepelin đã đề xuất việc đo đạc sự mệt mỏi và sử dụng các phương pháp thực nghiệm vào nghiên cứu lao động.

+ Năm 1910 - J.M Lahy quan tâm đến các điều kiện lao động của công nhân sắp chũ, tìm tòi các dấu hiệu khách quan của sự mệt mỏi trong lao động trí óc.

Sự phát hiện nhanh chóng của các thiết bị quân sự trong thời gian “Chiến tranh thế giới thứ 2” đã lôi kéo sự chú ý của các nhà tâm lý học, kỹ sư, các nhà quân sự vì hiệu quả sử dụng và độ tin cậy của các thiết bị mới không đạt tới mức hoàn thiện kỹ thuật. Việc tuyển chọn và đào tạo các thao tác viên trong quân đội chưa hoàn thiện bởi vì các thiết bị trong quân sự đã không chú ý tới khả năng cũng như những giới hạn của con người. Từ đó, bắt đầu có sự phối hợp chặt chẽ giữa các nhà tâm lý học và các nhà kỹ thuật trong các lực lượng quân sự của Mỹ. Đó là cơ sở ra đời của “**Tâm lý học kỹ sư**”. Đây là chuyên ngành tâm lý học quan tâm nghiên cứu những khả năng, những giới hạn tâm lý của con người và làm sao cho những đặc điểm cấu tạo của máy móc phù hợp với những khả năng tâm lý đó.

\* Hướng thứ ba: **Tâm lý học của các mối quan hệ liên nhân cách.** Năm 1924 đến 1929: **E.Mayo** là người khởi xướng nghiên cứu vấn đề này, ở “Công ty điện lực miền tây (Mỹ)”. Nghiên cứu đã làm sáng tỏ một điều: Ngoài những yếu tố vật lý, còn có những yếu tố tâm lý xã hội có ảnh hưởng tới hiệu suất lao động. Các nghiên cứu đã làm rõ vai trò của từng yếu tố như: **động cơ, hứng thú, nhu cầu được khẳng định, được đánh giá, thái độ, dư luận, sự thoải mái trong lao động, các mối quan hệ nhân cách, cấu trúc của nhóm lao động.** Năm 1933. Mayo viết cuốn “**Những vấn đề con người của nền văn minh công nghiệp**”. Trong đó ông khẳng định rằng: Lý thuyết hiện đại về công tác quản lý phải dựa trên nền tảng của những thành tựu tâm lý học và “**học thuyết về các mối quan hệ của con người**” do Mayo xây dựng vẫn còn giá trị đến ngày nay.

Tâm lý học lao động của Liên Xô mặc dù có phần nào phát triển theo hướng của Kỹ thuật tâm lý học nhưng đã chuyển dần sang quỹ đạo của tâm lý học Macxit. Từ năm 1950 theo sáng kiến của nhà tâm lý học B.M.Chéplốp. Tâm lý học lao động đã được giảng dạy tại trường đại học tổng hợp Matxcơva mang tên Lômônôxốp. K.K.Platônốp viết bài giảng về Tâm lý học lao động. Cũng từ những năm 50 hoạt động nghiên cứu và thực hành về Tâm lý học lao động đã được mở rộng. Ngày nay công việc nghiên cứu

Tâm lý học lao động đã được thực hiện ở nhiều cơ quan nghiên cứu và các trường đại học.

**Hiện nay** không còn ai phủ nhận sự đóng góp thiết thực của Tâm lý học lao động vào công cuộc xây dựng đất nước ở tất cả các nước trên thế giới.

**Ở Việt Nam** về phương diện Tâm lý học lao động còn chưa được nghiên cứu nhiều. Năm 1971 “Viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động” được thành lập. Trong nghiên cứu của viện có đề cập tới Tâm lý học lao động như vấn đề hướng nghiệp, lao động sư phạm. Năm 1975 cuốn sách đầu tiên về “**Ecgonomic**” và cuốn “**Khoa học lao động**” của Nguyễn Văn Lê trong đó có đề cập tới một số khía cạnh tâm lý lao động. Năm 1976 chuyên đề Tâm lý học lao động được giảng dạy tại trường Đại Học Sư Phạm Hà Nội và ở một số trường ở Hà Nội như trường Đại Học Công Đoàn, Đại Học Kinh tế quốc dân.

Những nghiên cứu thực sự về Tâm lý học lao động chỉ được bắt đầu vào cuối những năm 70 đến nay. Tổ tâm lý học lao động và hướng nghiệp của Ban tâm lý học viện khoa học Giáo dục tiến hành nghiên cứu. Các nghiên cứu tập trung chủ yếu vào vấn đề **day lao động kỹ thuật và hướng nghiệp cho học sinh phổ thông**.

Hiện nay ở nước ta Tâm lý học lao động chưa có vị trí xứng đáng bên cạnh **sinh lý học lao động, thẩm mỹ học lao động**. Điều đó có ảnh hưởng nhất định đến việc nâng cao năng suất lao động. Vì vậy, đã đến lúc phải tạo cho Tâm lý học lao động một vị trí xứng đáng trong sự phát triển của khoa học Tâm lý.

### **III. CÁC PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN CỦA TÂM LÝ HỌC LAO ĐỘNG**

Cho tới hiện nay chưa có sự thống nhất trong việc xác định các phương hướng phát triển của Tâm lý học lao động.

- **X.N.Ackhanghenxki** đã xác định ba phương hướng cơ bản của Tâm lý học lao động:

- + Nghiên cứu các vấn đề để không ngừng nâng cao hiệu suất lao động trên cơ sở tạo ra và sử dụng những kỹ thuật hiện đại nhất
- + Nghiên cứu việc đào tạo có hiệu quả cao các cán bộ, công nhân
- + Nghiên cứu giáo dục kỹ thuật tổng hợp ở nhà trường phổ thông.

- **L.N.Gorobunôva** trong cuốn "Sự tiến bộ kỹ thuật và tâm lý học lao động" đã chia phạm vi nghiên cứu của tâm lý học lao động thành 3 nhóm :

- + Nhóm các vấn đề có liên quan đến việc tổ chức quá trình lao động ( bao gồm nội dung lao động , sự phân công lao động hợp lý, chế độ lao động, nghỉ ngơi...).
- + Nhóm các vấn đề tâm lý học kỹ sư có liên quan đến sự tham gia của các nhà tâm lý học vào việc chế tạo các thiết bị lao động.

+ Nhóm những vấn đề tâm lý học của việc sử dụng hợp lý lực lượng sản xuất (chọn nghề, dạy sản xuất...).

- **V.V. Tsêtušêva** trong cuốn " Tâm lý dạy lao động " nêu 4 phương hướng chủ yếu sau :

+ Tâm lý học kỹ sư nghiên cứu các vấn đề chế tạo máy móc và công cụ phù hợp với những đòi hỏi về mặt tâm sinh lý

+ Tâm lý học tổ chức, tiêu chuẩn hoá chế độ lao động và an toàn lao động

+ Tâm lý học thích ứng nghề nghiệp và chọn nghề

+ Tâm lý học dạy lao động kỹ thuật tổng hợp và nghề nghiệp.

- **K.K.Platônốp** trong cuốn "Các vấn đề của Tâm lý học lao động " xác định 4 hướng của Tâm lý học lao động bao gồm:

+ Giám định lao động về mặt tâm lý học,

+ Tâm lý học dạy nghề

+ Tâm lý học kỹ sư,

+ Những vấn đề của tâm lý học về sự tổ chức lao động.

Các cách phân chia trên có những ưu điểm, nhưng có những nhược điểm là hoặc phiến diện, hoặc quá khái quát, nặng về mặt khách quan mà không chú ý đến mặt chủ quan, mặt tâm lý xã hội của hoạt động lao động.

- Nhà tâm lý học Ba Lan **B.Biegeleisen - Zelazowski** xác định 4 hướng nghiên cứu của Tâm lý học lao động:

+ Sự thích ứng của: **kỹ thuật** với những đặc điểm tâm lý của con người

+ Sự thích ứng của: **công việc** với những đặc điểm tâm lý của con người

+ Sự thích ứng của: **con người** với kỹ thuật và công việc

+ Sự thích ứng của: **con người** với con người trong những điều kiện lao động

Quan điểm này được nhiều nhà tâm lý học trên thế giới cũng như ở Việt Nam cho là **hợp lý hơn cả** vì tránh được những nhược điểm nêu trên.



#### **IV. CÁC PHƯƠNG PHÁP CỦA TÂM LÝ HỌC LAO ĐỘNG.**

##### **1. Phương pháp điều tra.**

- **Tác dụng của phương pháp:** có thể thu thập thông tin có ích trực tiếp từ những người lao động, nhà quản lý. Muốn vậy, phải làm cho những người được hỏi hiểu thật rõ mục đích của cuộc điều tra và phải tạo được một bầu không khí hiểu biết, tin tưởng lẫn nhau.

##### **- Nội dung hỏi:**

+ Các câu hỏi có thể đặt vào yếu tố con người: lao động có quá mệt mỏi đối với họ hay không? Do quá ồn hay bởi các điều kiện khác? Có sự thiếu thoải mái trong (hay sau) lúc làm việc không? Các thao tác nào là quá khó khăn? Đây là những thời điểm hay những tình huống phức tạp trong quá trình giám sát công việc? v.v..

+ Các câu hỏi cũng có thể đề cập tới những sai sót của máy như: có phải vì các tín hiệu được bố trí tồi nên khó nhìn thấy? Các bộ phận điều khiển cũng vậy, do được bố trí không đúng nên thao tác viên khó sử dụng? Các tín hiệu nào thường sử dụng nhất ở các sự cố và nguyên nhân xảy ra?.....

Các cứ liệu của phương pháp này cần được sử dụng một cách thận trọng (do một số câu trả lời không đúng sự thật hoặc một số câu trả lời không đúng nội dung).

##### **2. Phương pháp quan sát.**

Có hai cách: quan sát liên tục và quan sát gián đoạn.

###### **2.1. Quan sát liên tục.**

- **Quan sát liên tục là gì:** người nghiên cứu sẽ quan sát và ghi lại toàn bộ những sự kiện và tình huống xảy ra ở nơi tiến hành quan sát, các tín hiệu truyền đến có nhận được ngay sự tác động hay bị chậm trễ; số lượng và thời gian của các phản ứng tri giác hoặc phản ứng vận động của người lao động, các hiện tượng kỹ thuật bị ảnh hưởng hoặc bị làm thay đổi, các hành động phụ trợ v.v..

- **Kỹ thuật thu thập thông tin:** dụng cụ đo thời gian, máy quay phim, máy ghi âm. Cũng có thể sử dụng thiết bị truyền hình nội bộ. Điều này có lợi vì người bị quan sát sẽ không cảm thấy bị bối rối trước sự có mặt của nhà nghiên cứu.

Trong bất cứ trường hợp nào thì cũng nên thận trọng như đối với phương pháp điều tra; người bị quan sát phải biết được mục đích của công việc này và phải tạo bầu không khí tin tưởng lẫn nhau.

## **2.2. Quan sát không liên tục ( gián đoạn)**

Mục đích và nội dung của các quan sát kiểu này cũng tương tự như của quan sát liên tục. Áp dụng cách này, có thể quan sát được (một cách lần lượt ) nhiều vị trí làm việc. Người ta lấy một khoảng thời gian xác định (chẳng hạn, từ 2- 10 phút) và chỉ tiến hành quan sát tại cùng một vị trí, cần xác định một khoảng thời gian đủ lớn để người nghiên cứu có thể di chuyển sang vị trí làm việc thứ hai , là vị trí mà anh ta sẽ tiến hành quan sát trong một thời gian xác định. Số lần quan sát đối với từng vị trí làm việc sao cho có thể đại diện được về phương diện thống kê.

## **3. Kiểm tra bằng đánh dấu bảng hỏi ( check list )**

Kỹ thuật này bao gồm một bảng câu hỏi có nội dung và thứ tự đã được ấn định nhằm kiểm tra những khía cạnh khác nhau trong hoạt động lao động.

- Vị trí làm việc của những người lao động phù hợp chưa ?
- Người lao động có thể ngồi ghế để làm việc hay nhất thiết phải đứng ? Anh ta có thể thay đổi tư thế làm việc được không ?
- Ghế ngồi làm việc đã được thiết kế đúng chưa ( chiều cao, hình dạng, chỗ tựa ) ?
- Ghế ngồi có cản trở các vận động không ?
- Các đèn hiệu đã được thiết kế phù hợp chưa ( đặc điểm cấu tạo, khoảng cách quan sát, chữ, ký hiệu ) ?
- Các bộ phận điều khiển đã được lắp đặt hợp lý chưa ? Có thuận tiện cho công nhân khi sử dụng không ?
- Các bộ phận điều khiển có tạo một sự tương phản mạnh với nền của máy hoặc của giá điều khiển không ? vv...

## **4. Phân tích các mối liên hệ ( link analysis )**

Đó là một kỹ thuật làm sáng tỏ các mối liên hệ giữa các thành phần hay giữa các yếu tố của một thành phần. Các mối liên hệ này được trình bày bằng đồ thị và được thể hiện bằng những thuật ngữ thống kê. Tần số tương đối và giá trị của các liên hệ. Sơ đồ với các số liệu thống kê này sẽ giúp đề xuất những biện pháp hoàn thiện ( nếu cần thiết) để tránh sự chồng chéo các liên hệ khác nhau: giúp cho sự điều khiển tối ưu của người và máy, giúp bố trí phù hợp các yếu tố thông tin và các thiết bị điều khiển - điều chỉnh vv...

## **5. Phân tích chu trình**

- **Là gì:** Đó là việc xác lập và biểu diễn bằng đồ thị chu trình các thao tác hoặc các giai đoạn khác nhau của quá trình truyền thông tin.

- **Ưu điểm:** + có thể hoàn thiện trật tự diễn ra các thao tác
- + loại bỏ một số thao tác không cần thiết
- + hoặc đưa vào một số thao tác khác.

- **Phân tích chu trình có hai cách :**

a) Biểu đồ ( giản đồ ) Kurke : trình bày đồ thị dựa trên sự ký hiệu hoá các thao tác khác nhau.

b) Hoạ đồ tổ chức : ( organigramme ) : hoạ đồ bao hàm một loạt các thao tác, được trình bày dưới dạng những ô vuông nhỏ và ghi tên các thao tác ở bên trong và trật tự cần diễn ra của những thao tác đó. Khi nói về yếu tố con người thì trật tự này có thể được hoặc không được tôn trọng. Trong trường hợp không được tôn trọng thì bản hoạ đồ tổ chức sẽ là thang chuẩn giúp để so sánh và đồng thời dựa vào đó nâng cao tay nghề cho công nhân ( vì đó là một algoritm - thuật toán).

## 6. Phương pháp thực nghiệm.

- **Khái niệm:** TN là ppngc chủ động gây ra các hiện tượng TL cần ngc sau khi đã tạo ra các điều kiện cần thiết và loại trừ các yếu tố ngẫu nhiên.

- **Ưu điểm:** có thể xác định một cách chắc chắn sự ảnh hưởng hoặc không của các biến số khác nhau đến hiện tượng cần nghiên cứu và đánh giá mức độ ảnh hưởng của các biến số đó (vì trong thực nghiệm các biến sẽ được kiểm soát chặt chẽ).

- **Có 2 loại** thực nghiệm: TN tự nhiên và TN trong phòng thí nghiệm.

Sự khác nhau giữa hai loại thực nghiệm:

+ TN tự nhiên diễn ra trong điều kiện thực còn TN trong phòng thí nghiệm diễn ra trong phòng thí nghiệm

+ tính chất của các biến số.

Như vậy, thực nghiệm tự nhiên ít được sử dụng hơn bởi vì :

a) không phải lúc nào cũng cho phép kiểm soát chặt chẽ các biến số được nghiên cứu

b) Đôi khi bắt buộc thực nghiệm viên phải chờ đợi sự xuất hiện của các hiện tượng mà anh ta đang quan tâm

c) Nhiều khi không thể thực hiện được .

Để khắc phục nhược điểm của pp TN tự nhiên và TN trong phòng thí nghiệm, người ta sử dụng một loại TN khác được gọi là **sự đồng nhất**.

**Đặc điểm:**

+ có sự gần gũi giữa mô hình thực nghiệm với các điều kiện thực ( ít nhất là trong tính chất của chúng )

+ có thể kiểm soát được các biến số.

+ mô hình được thực nghiệm ( sự trình bày các điều kiện, các hiện tượng, các tín hiệu ) có thể được làm bằng tay ( do thực nghiệm viên làm) hoặc bằng các phương tiện bán tự động hay tự động.

Các mô hình thực nghiệm có thể rất phong phú tùy thuộc vào mục đích các hiện tượng cần nghiên cứu. Số liệu thực nghiệm cần được xử lý thống kê. Đồng thời, những kết quả thu được sau khi phân tích phải được kiểm định và khẳng định trong điều kiện vận hành của hệ thống.

## **Chương II**

### **NHỮNG VẤN ĐỀ TÂM LÝ HỌC CỦA VIỆC TỔ CHỨC QUÁ TRÌNH LAO ĐỘNG**

+ Tổ chức lao động hợp lý, khoa học là khái niệm ra đời từ khi có học thuyết về tổ chức khoa học của Fredric Taylor(1868- 1915) trong sản xuất. Taylor là người đầu tiên áp dụng phương pháp thực nghiệm vào việc tổ chức lao động của con người, áp dụng phương pháp phân tích để hợp lý hoá các thao tác sản xuất.

+ Tổ chức quá trình lao động hợp lý, khoa học là làm cho quá trình lao động **phù hợp với những đặc điểm tâm lý của con người**. Muốn tổ chức tốt quá trình lao động phải giải quyết tốt các vấn đề:

Phân công lao động

Xây dựng chế độ làm việc nghỉ ngơi hợp lý

Cải thiện các điều kiện lao động.

#### **I. VẤN ĐỀ PHÂN CÔNG LAO ĐỘNG**

##### **1. Phân công lao động là gì?**

• Phân công lao động là sự quy định giới hạn hoạt động của con người trong quá trình lao động. Nói theo cách khác: Phân công lao động là sự tách riêng các loại lao động, loại công việc, loại thao tác để giao cho mỗi người thực hiện một việc hay một bộ phận của quá trình lao động

• Mục đích của sự phân công lao động: Trong việc tổ chức quá trình lao động, nhà quản lý phải tiến hành phân công lao động. Việc phân công lao động phải nhằm mục đích phát huy cao độ sức làm việc của người lao động và đạt hiệu quả cao nhất

• Ý nghĩa của sự phân công lao động:

- Do sự phân công lao động mà trong quá trình làm việc, thao tác của người lao động lặp đi lặp lại nhiều lần, tạo điều kiện để kỹ năng, kỹ xảo được hình thành bền vững và hoàn thiện

- Người lao động có điều kiện để nắm được tính năng và đặc điểm riêng của công cụ lao động nhờ đó mà điều khiển và thực hiện các thao tác được dễ dàng, giảm bớt những căng thẳng của cơ thể và hệ thần kinh trong khi làm việc.

- Phân công lao động còn là cách để nắm được những phẩm chất cá biệt của người lao động, trên cơ sở đó để chọn lọc nghề nghiệp chính xác.

Sự phân công lao động có liên quan chặt chẽ với sự hợp tác lao động, giữa người làm việc này với người làm việc khác, giữa nhóm này với nhóm khác, có mối liên hệ qua lại khăng khít với nhau, đặc biệt trong các dây chuyền sản xuất, nó là một hệ thống những mối liên hệ qua lại để cùng nhau hoàn thành nhiệm vụ

## **2. Các hình thức phân công lao động:**

Trong lao động người ta thường sử dụng 4 hình thức phân công cơ bản sau:

a) Phân công theo quy trình gia công: Là sự chia quá trình lao động thành nhiều giai đoạn, nhiều loại công việc và giao cho mỗi người thực hiện một loại thao tác

b) Phân công theo chức năng: Là sự giao việc theo vai trò và vị trí của người lao động trong quá trình lao động

c) Phân công theo tay nghề: Phân theo trình độ chuyên môn và theo các nhóm ứng với sự phức tạp của lao động ( bậc thợ, loại thợ)

d) Phân công theo tỷ số năng suất: Là sự phân công dựa vào số người lao động, khả năng lao động của từng người, thời gian và yêu cầu của công việc để tính toán giao việc nhằm đạt được tỷ số năng suất cao nhất.

## **2. Các giới hạn của việc phân công lao động**

a) Việc phân công lao động phải nhằm đảm bảo rút ngắn thời gian của một chu trình lao động. Trong mỗi chu trình lao động thường có các khâu. Toàn bộ thời gian của các khâu công việc phải đảm bảo cho độ dài của chu trình lao động đạt đến mức tối ưu. Nếu biểu diễn điều kiện đó bằng thời gian tổng số của chu trình ta có:  $T - T' > 0$

$T$  : Thời gian của chu trình trước

$T'$ : Thời gian của chu trình mới

Nếu các chu trình lao động chiếm thời gian bằng nhau thì chọn phương án phân công lao động trong đó thời gian hoạt động tác nghiệp của thiết bị tăng. Khi tính toán hiệu quả không được chỉ xuất phát từ công việc của mỗi người thực hiện riêng lẻ mà phải đồng thời tính đến những thay đổi trong việc sử dụng thời gian lao động của nhiều người có quan hệ với nhau trong việc thực hiện một chu trình lao động, kể cả những người phục vụ nơi làm việc.

b) *Chú trọng tới yếu tố tâm lý: Xét dưới góc độ tâm lý học việc phân công lao động sẽ ảnh hưởng đến tính súc tích của công việc và dẫn đến tính đơn điệu trong lao động*

*Tính súc tích của lao động:*

- Theo quan điểm tâm lý học: Tính súc tích của công việc là đặc trưng cơ bản của lao động

- Tính súc tích của lao động phụ thuộc vào:

+ Sự đa dạng của công việc

+ Sự đa dạng của các phương thức thực hiện công việc

+ Sự có mặt của các chức năng mà nó đòi hỏi hoạt động tích cực sáng tạo của con người.

- Do sự tiến bộ của kỹ thuật trong thế kỷ qua đã dẫn đến sự phân công lao động và sự chuyên môn hoá cao trong lao động. Điều đó đã dẫn đến sự súc tích của lao động bị giảm sút. Khi tính súc tích của lao động bị giảm sút sẽ dẫn đến tính đơn điệu trong lao động

*Tính đơn điệu trong lao động:*

- Hiện nay có hai quan niệm khác nhau về tính đơn điệu trong lao động:

+ Tính đơn điệu là đặc điểm khách quan của bản thân quá trình lao động

+ Tính đơn điệu là một trạng thái tâm lý của con người. Trạng thái tâm lý này là hậu quả của sự đều đều trong công việc.

Các nhà tâm lý học Mỹ thường theo quan niệm thứ hai. Thí dụ T.W.Harrel đã cho rằng: “Tính đơn điệu là một trạng thái của trí tuệ, do việc thực hiện các nhiệm vụ lặp đi lặp lại gây nên.”

Do quan niệm khác nhau về tính đơn điệu nên các nhà tâm lý học tìm kiếm các con đường chống lại tính đơn điệu theo hai hướng khác nhau: Tổ chức lại quá trình lao động và tìm cách chống lại tính đơn điệu ở bên ngoài bản thân quá trình lao động

- Tính đơn điệu trong lao động là một hiện tượng tất yếu xảy ra do sự tiến bộ của kỹ thuật, đòi hỏi nhà quản lý phải phân chia nhỏ quá trình lao động, chuyên môn hoá trong lao động.

Trong một mức độ đáng kể, tình trạng này là một quy luật. Quy luật này có lợi hay có hại cho người lao động?

Các nhà tâm lý học lao động ở các nước cũng có nhiều quan điểm khác nhau về vấn đề này:

+ Một số nhà tâm lý học cho rằng tính đơn điệu trong lao động không có hại đối với người lao động mà nó là một nhân tố thúc đẩy sự phát triển nhân cách. Thí dụ như quan điểm của N.Valentinova- nhà xã hội học Liên Xô: “Không phải chỉ có sự khắc phục tính đơn điệu của lao động do sự phân chia nhỏ quá trình lao động, mà sự sử dụng nó cũng đem lại khả năng giáo dục nhân cách, giáo dục sự tìm tòi sáng tạo của người lao động”.

+ Một số nhà tâm lý học cho rằng bất kỳ trường hợp nào tính đơn điệu trong lao động cũng ảnh hưởng xấu tới người lao động: Mất hứng thú đối với công việc, sự mệt mỏi xuất hiện sớm trong ngày làm việc, cảm giác ngày làm việc dài hơn.

+ Nhiều nhà tâm lý cho rằng việc chia nhỏ quá trình lao động không phải bao giờ cũng có lợi và không phải bao giờ cũng có hại. Nhiều công trình nghiên cứu của các nhà tâm lý học đã khẳng định phải xác định giới hạn cho phép của tính đơn điệu đến đâu là có lợi và đến đâu là có hại.

- Những công trình nghiên cứu của viện khoa học về lao động của Liên Xô đã cho phép xác định mức độ cho phép của tính đơn điệu và các con đường khắc phục ảnh hưởng xấu của nó tới người lao động

Các nhà khoa học đã nêu nguyên tắc phân chia nhỏ quá trình lao động dựa trên thời gian của thao tác lao động kết hợp với số lượng, nội dung và tính chất của các thành phần cấu tạo nên thao tác làm tiêu chuẩn cho mức độ đơn điệu của thao tác lao động. Cụ thể là thời gian thao tác lao động 30 giây là thời gian tới hạn. Một thao tác lao động cần phải bao gồm không dưới 5 thành phần khác nhau

- Các biện pháp ngăn ngừa ảnh hưởng xấu của công việc đơn điệu:

+ Hợp nhất nhiều thao tác ít súc tích thành những thao tác phức tạp, đa dạng hơn

+ Luân phiên người lao động làm các thao tác lao động khác nhau

+ Thay đổi nhịp độ của các động tác

+ Đưa chế độ lao động và nghỉ ngơi có cơ sở khoa học vào lao động và sử dụng thể dục trong lao động sản xuất

+ Sử dụng các phương pháp lao động thẩm mỹ khác nhau trong thời gian lao động sản xuất, nhất là âm nhạc

+ Nghiên cứu sử dụng các hệ thống khen thưởng vật chất và tinh thần một cách chính xác.

\* Giới hạn xã hội học của việc phân công lao động:

Sự hoạt động của con người trong xã hội rất phong phú và đa dạng. Nó không chỉ đóng khung trong một lĩnh vực lao động trí óc hoặc lao động chân tay, mà thường xuyên có sự kết hợp chặt chẽ với nhau. Vì vậy việc phân công lao động phải bảo đảm tính

chất phong phú của nội dung, tính hấp dẫn của công việc, bảo đảm các điều kiện để phát huy những khả năng sáng tạo của con người, phải chú ý đến mặt hình thành khuynh hướng nghề nghiệp của mỗi người trong lao động.

### **3. Vấn đề phân công lao động trong nhà trường.**

- Nguyên tắc phân công lao động trong nhà trường là phân công công việc phù hợp với năng lực sở trường của từng người nhằm phát huy cao nhất năng lực sở trường của họ trong công việc.

- Để giảm tính đơn điệu trong công việc có thể sử dụng các biện pháp sau:

+ Luân phiên giảng dạy cho các khối lớp trong trường giúp giáo viên nắm vững chương trình môn học toàn cấp

+ Phân quyền cho các cấp và quản lý theo mục tiêu

+ Sử dụng các phương pháp tác động thẩm mỹ như trang trí lớp học, sử dụng âm nhạc trong giờ nghỉ giải lao

+ Sử dụng khen thưởng vật chất và tinh thần một cách chính xác, công bằng

+ Sắp xếp các lớp học cần bố trí như thế nào để mỗi lớp đều có tương đối đầy đủ các “nhân tài” để có thể thành lập các đội bóng, đội đồng ca làm cho cuộc sống tập thể có tính đa dạng, hào hứng cho việc học tập.

## **II. Định mức lao động**

Định mức lao động là đề ra tiêu chuẩn về số lượng và chất lượng công việc phải đạt được trong một đơn vị thời gian.

Như vậy về nguyên tắc, định mức lao động là xác định sự hao phí cần thiết về thời gian để thực hiện một công việc.

\* Cơ sở định mức lao động:

a) Định mức lao động phải dựa trên cơ sở kỹ thuật nghĩa là phải xây dựng trên cơ sở những thông số của thời gian, của phương tiện lao động, đối tượng lao động, phương pháp thao tác hợp lý và trình độ hiểu biết về khoa học lao động, tổ chức lao động.

- Về thời gian: Phải tính đến sự hao phí thời gian đã được quy chế hoá trong thực hiện các hành động lao động có liên quan với nhau về mặt kỹ thuật.

- Về thiết bị: Các thông số làm việc của các thiết bị như số lượng máy, tình trạng máy, công suất máy, chế độ làm việc của máy...

- Về thủ thuật lao động: Thủ thuật bằng tay, thủ thuật khi sử dụng máy, các cử động hợp lý, cử động thừa

- Trình độ tổ chức lao động: Lập kế hoạch lao động, phân công và hợp tác lao động, bố trí nơi làm việc, phục vụ nơi làm việc, cải thiện các điều kiện lao động...



b) Định mức lao động phải dựa trên cơ sở kinh tế, nghĩa là phải nghiên cứu ngày công lao động, thời gian lao động, thời gian lao động kinh tế nhất, tính đến các yếu tố phẩm chất vật liệu, cách sử dụng vật liệu, hợp lý hoá dây chuyền lao động...

c) Định mức lao động phải dựa trên cơ sở tâm sinh lý, nghĩa là phải xác định được khả năng của con người khi thực hiện mỗi yếu tố của công việc, sự hao phí về thể lực của con người trong khi thực hiện một công việc. Những yếu tố ngoại cảnh ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động sinh lý của người lao động trong khi làm việc và ảnh hưởng đến khả năng làm việc của con người

d) Định mức lao động phải dựa trên cơ sở đảm bảo sự thống nhất giữa quyền lợi cá nhân và quyền lợi tập thể. Song song với việc định mức lao động phải xây dựng một chế độ phân phối tiền lương hợp lý, hình thức trả lương phải phù hợp với mức độ tăng năng suất lao động

e) Định mức lao động phải mang tính chất kế hoạch, khi điều kiện vật chất thay đổi khả năng lao động của con người thay đổi, trình độ kỹ thuật thay đổi... thì kế hoạch lao động cũng thay đổi, do đó định mức lao động cũng thay đổi. Khi tiến hành định mức lao động phải dựa vào sự tham gia ý kiến của đông đảo quần chúng, dựa vào những kinh nghiệm phong phú của quần chúng trong phong trào thi đua, phong trào phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật.

### **III. Xây dựng chế độ lao động và nghỉ ngơi hợp lý**

Việc xây dựng chế độ lao động và nghỉ ngơi hợp lý có cơ sở khoa học là vấn đề rất quan trọng, có ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động. Khi bàn về chế độ lao động và nghỉ ngơi Xêsenốp đã đưa ra nhận xét: “Nếu tay phải bị mỏi nhiều, khả năng hồi phục của nó sẽ được hồi phục nhanh chóng hơn không phải là lúc người đó nghỉ ngơi hoàn toàn mà là lúc tay trái tích cực làm việc”

Lao động xen kẽ với nghỉ ngơi đúng mức là biện pháp quan trọng nhằm đảm bảo một khả năng làm việc cao. Khi nghiên cứu vấn đề này Mác viết: “Những trẻ em chỉ học một ngày một buổi thì thường được rảnh óc khoan khoái có khả năng và thích thú nhiều hơn để tiếp thu bài có kết quả. Trong chế độ vừa lao động vừa học ở trường thì mỗi công việc ở hai nơi đó đều do việc nọ mà việc kia được nghỉ ngơi và trẻ cảm thấy dễ chịu hơn nếu cứ cặm cụi mãi một công việc”<sup>(1)</sup>

Muốn xây dựng chế độ lao động và nghỉ ngơi hợp lý phải dựa trên ba yếu tố sau:

- Sự mệt mỏi
- Sức làm việc
- Thời gian giải lao

#### **1. Sự mệt mỏi**

<sup>(1)</sup> Tư bản quyển 1 tập 2 trang 280

Sự mệt mỏi là hình thức rối loạn trong việc tổ chức hoạt động như là kết quả của sự cố gắng làm việc với những biến đổi chức năng trên mọi bình diện : sinh hoá, sinh lý, tâm lý. Mệt mỏi là kết quả sự tích lũy và tác động của nhiều yếu tố khác nhau như : sự cố gắng về thể chất, về trí tuệ, cảm giác, những yếu tố môi trường , cường độ và tần suất các vận động, sự đơn điệu, tình trạng sức khỏe của cơ thể, dinh dưỡng không hợp lý, các yếu tố xã hội.

Mệt mỏi biểu hiện ở sự giảm khả năng lao động dẫn đến giảm năng suất lao động, ở những biến đổi về sinh lý(nhịp tim tăng, nhịp thở tăng, biên độ hô hấp giảm, khả năng nín thở giảm) và tâm lý (tăng số lỗi, không bao quát hết được trường thị giác, các phản ứng trả lời bị thay đổi, thời gian phản ứng tăng)

- Bản chất của sự mệt mỏi theo quan điểm của các nhà tâm lý học: Là phản ứng tự vệ tự nhiên của cơ thể đối với hoạt động nhằm ngăn ngừa sự phá huỷ cơ thể. Mệt mỏi là hiện tượng khách quan, khi con người có làm việc thì có mệt mỏi.

- Phân loại mệt mỏi: Các nhà Tâm lý học phân thành 3 loại mệt mỏi sau:

+ Mệt mỏi chân tay(cơ bắp) do các loại lao động chân tay gây ra.

+ Mệt mỏi trí óc do các loại lao động trí óc gây nên.

+ Mệt mỏi cảm xúc do những tình huống căng thẳng trong lao động tạo ra.

Sự phân chia trên chỉ có ý nghĩa tương đối. Trong thực tế, sự mệt mỏi của người lao động thường là tổ hợp của 3 loại mệt mỏi trên vì các loại đó có liên quan đến nhau.

- Các nguyên nhân gây nên mệt mỏi trong lao động:

Sự mệt mỏi là hiện tượng khách quan không thể tránh khỏi khi thực hiện quá trình lao động, vấn đề là phải làm thế nào để cho sự mệt mỏi không xảy ra sớm trong quá trình lao động. Muốn vậy phải biết được các nguyên nhân gây nên sự mệt mỏi trong lao động. Theo các nhà Tâm lý học có 3 loại nhân tố gây mệt mỏi sau:

+ Nhân tố cơ bản: Là nhân tố trực tiếp gây ra sự mệt mỏi, đó là sự tổ chức lao động không hợp lý

+ Nhân tố bổ sung: Là những nhân tố trong những điều kiện nhất định có thể trực tiếp gây ra sự mệt mỏi. Thí dụ: Sự bất tiện trong giao thông khi đi làm do liên tục bị căng thẳng về những chuyện mua sắm để thoả mãn nhu cầu cá nhân, sự cạnh tranh giữa người và người trong việc đi tìm danh vọng, vật chất.

+ Nhân tố thúc đẩy: Là nhân tố tạo điều kiện thuận lợi cho mệt mỏi dễ dàng xảy ra. Thí dụ: Trạng thái cơ thể, điều kiện vệ sinh nơi sản xuất, sự đông đúc và tiếng ồn...

Mệt mỏi là hiện tượng khách quan không thể tránh khỏi khi tiến hành quá trình lao động. Vấn đề là ở chỗ phải làm thế nào để cho sự mệt mỏi không xảy ra sớm. Do đó biện pháp chính để ngăn ngừa không cho mệt mỏi xảy ra sớm là phải tổ chức hợp lý

bản thân quá trình lao động. Ngoài ra các biện pháp cải thiện hoàn cảnh và phương tiện, điều kiện lao động cũng có ý nghĩa quan trọng.

Hiện nay vấn đề mệt mỏi không chỉ được nghiên cứu dưới góc độ năng lượng và cơ bắp mà cả góc độ tâm lý. Do đó việc nghiên cứu sự mệt mỏi được tiến hành bằng những phương pháp khác nhau. Đó là những phương pháp có thể phát hiện cả những biến đổi về mặt sinh lý lẫn tâm lý, những thay đổi về số lượng và chất lượng sản phẩm. Các chỉ số tâm - sinh lý được đánh giá bằng các phương pháp đo tuần hoàn, hô hấp, điện tim, điện não, thị lực, các phép thử đo phản ứng vận động đối với các kích thích thị giác và thính giác, những biến đổi chú ý, trí nhớ, tư duy, sự khéo tay... Các chỉ số cá nhân và xã hội được đánh giá thông qua sự chuẩn bị nghề nghiệp, năng lực, điều kiện sống, các mối quan hệ liên nhân cách.

## 2. Sức làm việc

Sức làm việc nói lên khả năng làm việc dẻo dai, lâu bền, không biết mệt mỏi sớm

- Sức làm việc của con người phụ thuộc vào các nhân tố sau:

\* Những nhân tố bên ngoài:

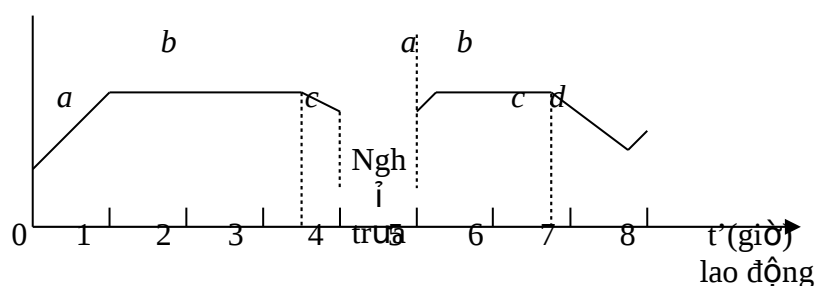
+ Những yêu cầu của lao động (tính chất các động tác, những đòi hỏi đối với các cơ quan phân tích, mức độ trách nhiệm đối với công việc...)

+ Những điều kiện môi trường vật lý và xã hội của lao động: không khí tâm lý học trong nhóm, trình độ chuyên môn, tuổi tác, thâm niên, nghề nghiệp, điều kiện nơi làm việc...

\* Những nhân tố bên trong:

+ Trạng thái thần kinh, tâm lý, trạng thái mệt mỏi...

\* Chu kỳ sức làm việc: Sức làm việc của con người trong thời gian một ngày có những biến đổi nhất định, mang tính quy luật.



H1 : Biểu đồ về sự biến đổi sức làm việc trong một ngày lao động

Đường cong điển hình của sức làm việc trong một ngày lao động

a) Giai đoạn khởi động (đi vào công việc): Sức làm việc được tăng dần lên và đạt mức tối đa. Trước khi bắt đầu tiến hành lao động, trên vỏ não của người lao

động có những điểm hưng phấn có liên quan tới các công việc, các quan hệ... xảy ra trước đó. Những điểm hưng phấn này, không nhường chỗ ngay tức khắc cho các điểm hưng phấn có liên quan đến hoạt động lao động. Điều này tạo nên xung đột về sinh lý thần kinh. Trong thời gian xung đột đó các kỹ xảo lao động không được vững chắc, đồng thời hay có động tác thừa. Do đó sức làm việc của người lao động chưa đạt ngay tới mức tối đa khi bắt đầu làm việc, chỉ khi nào những hưng phấn liên quan đến công việc chiếm ưu thế lấn át những điểm hưng phấn có trước khi bắt đầu công việc thì sức làm việc đạt mức tối đa.

b) *Giai đoạn sức làm việc tối đa (sức làm việc ổn định):* Sức làm việc tối đa và ổn định trong thời gian dài. Dấu hiệu đặc trưng của giai đoạn này là các chỉ số kỹ thuật và kinh tế đều cao. Giai đoạn thể hiện trạng thái bình thường của cơ thể người đang lao động.

c) *Giai đoạn sức làm việc giảm sút (sự mệt mỏi phát triển):* Các chỉ số kinh tế kỹ thuật bắt đầu bị hạ thấp, năng suất lao động giảm sút, chất lượng sản phẩm kém, sự căng thẳng của các chức năng sinh lý tăng lên

Nửa sau của ngày lao động các giai đoạn trên lại lặp lại kế tiếp nhau và có thêm biểu hiện sức làm việc cuối ngày tăng lên chút ít (d) gọi là đợt gắng sức cuối cùng trong ngày là nguyên nhân tâm lý (Sự vấy gọi của những công việc tiếp theo sau ngày làm việc)

Ba giai đoạn của nửa sau ngày lao động có cường độ và thời gian thấp hơn so với ba giai đoạn của nửa đầu ngày lao động. Cụ thể: giai đoạn khởi động ngắn hơn so với nửa ngày đầu; giai đoạn sức làm việc tối đa ngắn hơn và sức làm việc tối đa cũng thấp hơn, mặc dù người lao động được nghỉ ăn trưa cũng không thể đầy lùi được toàn bộ sự mệt mỏi đã được tích lũy trong nửa ngày đầu; giai đoạn sức làm việc giảm sút, sự mệt mỏi cũng xảy ra nhanh hơn.

Nhìn chung sức làm việc của nửa ngày đầu cao hơn nửa ngày sau từ 30 đến 40%.

- Sức làm việc của con người cũng biến động theo tuần làm việc. Sức làm việc biến đổi theo tuần cũng trải qua ba giai đoạn như biến đổi sức làm việc theo ngày. Sức làm việc tối đa trong tuần thường xảy ra ở giữa tuần (thứ 3, thứ 4). Hoạt động học tập của học sinh trong tuần cũng xảy ra tương tự như vậy.

- Sức làm việc cũng biến đổi theo năm: Sức làm việc tối đa thường vào những ngày tháng mùa đông, sức làm việc thấp nhất vào những tháng mùa hè trong năm.

Nghiên cứu đường cong sức làm việc là căn cứ để phân bố thời khoá biểu học tập trong ngày, trong tuần, trong năm học để tổ chức các giờ giải lao hợp lý, có cơ sở khoa học.

### 3. Các giờ giải lao

Từ lâu các nhà khoa học đã thấy rằng cần có sự luân phiên giữa các thời kỳ làm việc và các thời kỳ nghỉ ngơi (giải lao). Song sự kết hợp tối ưu thời gian của các thời kỳ đó như thế nào đó là vấn đề các nhà Tâm lý học lao động quan tâm nghiên cứu. Thông thường trong một ca làm việc có những thời kỳ giải lao chính thức sau: Nghỉ ăn trưa, thể dục giữa giờ. Trong quá trình lao động con người không thể làm việc liên tục trong 3, 4 giờ liền, do đó họ thường cho phép mình ngừng làm việc trong một thời gian nhất định, hoặc làm việc khác (vươn vai, ngáp, vận mình...). Có nhiều người lao động không muốn dừng công việc nhưng cơ thể họ buộc phải làm điều đó và như vậy ở một số người lao động sẽ xuất hiện mặc cảm tội lỗi “mình đã ăn bớt giờ của cơ quan xí nghiệp”. Từ thực tế đó đã xuất hiện câu hỏi: Tại sao không đưa thêm vào chế độ lao động và nghỉ ngơi những giờ giải lao có tổ chức để người lao động được nghỉ ngơi thanh thản không có mặc cảm tội lỗi. Một công trình nghiên cứu trình bày trong cuốn sách “**Sinh lý học lao động thực hành**” của Lêman Gunte đã chứng minh rằng: Trước khi đưa thêm giờ giải lao vào thì thời gian người lao động dừng tay trong quá trình lao động chiếm 11% tổng số giờ làm việc, còn giờ làm việc phụ chiếm 7,6%. Sau khi đưa thêm giờ giải lao thì thời gian người lao động dừng tay làm việc chỉ chiếm 6% tổng số giờ làm việc. Đồng thời tổng số giờ dừng tay và nghỉ ngơi có tổ chức chỉ chiếm 12,2% tổng số giờ làm việc. Như vậy việc đưa thêm giờ giải lao có tổ chức vào chế độ lao động và nghỉ ngơi đã làm tăng thời gian làm việc có hiệu quả hơn so với trước khi đưa thêm giờ giải lao vào ngày lao động. Về mặt tâm lý người lao động không còn cảm thấy áy náy vì mình nghỉ “chui” nữa.

#### a. Quy luật chung khi xây dựng chế độ lao động và nghỉ ngơi

Không có một qui tắc chung để xác định số lần giải lao và sự phân bố chúng trong một ca lao động sản xuất. Điều đó phụ thuộc vào những điều kiện cụ thể của lao động, loại lao động cụ thể. Tuy nhiên cũng có những quy luật chung cần lưu ý khi xây dựng chế độ lao động và nghỉ ngơi.

- Các nhà Tâm lý học lao động đã nêu lên những quy luật chung cần tính đến khi xây dựng chế độ lao động và nghỉ ngơi cho người lao động

- Lần giải lao đầu tiên mang tính chất dự phòng, giải lao sau khi đã làm việc được 1 giờ 30 phút đến 2 giờ. Lần giải lao này có tác dụng hạ thấp sự mệt mỏi không lớn đã được tích lũy trong 1 giờ 30 phút đến 2 giờ làm việc.

- Trong nửa sau của ngày làm việc cần có một lần giải lao sau khi đã làm việc được 1 giờ đến 1 giờ 30 phút

- Thời gian các giờ giải lao phần lớn phụ thuộc vào mức độ của gánh nặng thể lực và tâm lý. Thí dụ: Với công việc đều đều, đơn điệu, không đòi hỏi sự tiêu tốn năng lượng thì mỗi lần giải lao là 5 phút. Với công việc mà gánh nặng thể lực lớn, đòi hỏi sự chú ý, các động tác chính xác thì mỗi lần giải lao là từ 10 đến 15 phút.

- Quy luật nhỏ giọt có tác dụng phục hồi nâng cao sức làm việc( Nhiều lần nghỉ giải lao ngắn tốt hơn là ít lần nghỉ giải lao dài)

- Sự quyết định thời gian nghỉ trong ngày làm việc được thực hiện sau khi đã nghiên cứu sức làm việc của người lao động ở một bộ phận lao động sản xuất cụ thể.

a) Chế độ lao động và nghỉ ngơi trong một ngày đêm

Xây dựng chế độ lao động và nghỉ ngơi trong một ngày đêm phải căn cứ vào những yếu tố cụ thể: Thể lực, sự căng thẳng của thần kinh, tốc độ làm việc, tư thế lao động, tính đơn điệu của lao động, các điều kiện của nơi làm việc. Tùy theo mức độ ảnh hưởng của mỗi yếu tố trên đối với cơ thể mà quy định thời gian nghỉ ngơi. Theo nghiên cứu của viện nghiên cứu lao động Liên Xô thời gian nghỉ ngơi bằng % thời gian thao tác tùy theo mức độ nặng nhọc của lao động đã quy định như sau:

<b>Các yếu tố</b>	<b>Tính chất của lao động</b>	<b>Thời gian nghỉ</b>
Trọng lượng di chuyển hay sự tiêu hao thể lực (Tính bằng kg)	- Từ 5 - 15 kg làm dưới 1/2 thời gian	1%
	- Từ 5 - 15 kg làm quá 1/2 thời gian	2%
	- Từ 16 - 30 kg làm dưới 1/2 thời gian	3%
	- Từ 16 - 30 kg làm quá 1/2 thời gian	4%
	- Từ 31 - 56 kg làm dưới 1/2 thời gian	7%
	- Từ 31 - 56 kg làm 1/2 thời gian	8%
	- Từ 31 - 56 kg làm quá 1/2 thời gian	9%
Sự căng thẳng thần kinh	- Không đáng kể	1%
	- Trung bình	3 - 4%
	- Lớn	5%
Tốc độ làm việc	- Vừa phải	1%
	- Trung bình	2%
	- Cao	3 - 4%
Tư thế lao động	- Bị hạn chế	1%
	- Không thuận tiện	2%
	- Chật chội	3%
	- Rất không thuận tiện	4%
Tính đơn điệu của lao động	- Không đáng kể	1%
	- Trung bình	2%
	- Cao	3%

Về khí hậu	Tùy theo bức xạ nhiệt (>20 độ c) độ ẩm tương đối > 70% Nhiệt độ < - 5 độ c Trong giới hạn tiêu chuẩn sức khỏe	1 - 5%
------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

Độ nhiễm bẩn của không khí	- Nồng độ bụi không độc từ 35 - 50% cho phép	1%
	- từ 15 - 60%	1%

	- từ 61 -70%	2%
	- từ 71 - 85%	4%
	- Trên 85% có bảo hộ lao động	5%
	- Nồng độ chất độc tới 35%	2%
	- 36 - 50%	3%
	- 51 -70%	4%
	- trên 70%	5%
Tiếng ồn sản xuất	- Tần số thấp 60 - 70%db (đêxiben) □ Trung bình 55 - 65 db □ Cao 50 - 60 db	1%
	- Tần số thấp 71 - 80 db □ Trung bình 66 - 75 db □ Cao 62 - 70 db	2%
	- Tần số thấp 81 - 85 db □ Trung bình 76 - 85 db □ Cao 71 - 75 db	3%
	- Tần số thấp 91 - 100 db □ Trung bình 86 - 90 db □ Cao 76 - 85 db	4%
Sự rung chuyển	- Cao	1%
	- Nhanh	2%
	- Rất mạnh dưới 50% thời gian của ca	3%
	- trên 50%	4%
Độ chiếu sáng	- Thấp 31 - 48 lux	1%
	- Dưới 30 lux hay tù mù	2%

Tổng số thời gian nghỉ tính bằng cách cộng các số % đó lại. Quy định thời gian giải lao để đề phòng và thanh toán mệt mỏi xuất phát từ tính chất của lao động:

<b>Tính chất công việc</b>	<b>Thời gian nghỉ</b>	<b>Nội dung nghỉ</b>
Nhẹ về thể lực, căng thẳng thần kinh vừa phải	Hai lần mỗi lần 5 phút vào 2 giờ sau khi bắt đầu làm, vào 1 giờ 30 trước khi kết thúc	Thế dục sản xuất 2 lần/ 1 ngày
Công việc trung bình về thể lực và căng thẳng thần kinh vừa phải	Nghỉ 2 lần, mỗi lần 10 phút, vào 2 giờ khi bắt đầu làm , vào 1 giờ 30 trước khi kết thúc	Thế dục sản xuất 2 lần/ ngày, mỗi lần 5 phút
Công việc không đòi hỏi thể lực đáng kể, nhưng không thuận lợi về tính đơn điệu tư thế và vận tốc làm việc	4 lần nghỉ, mỗi lần 5 phút, cứ sau 1 giờ 30 lại có giải lao	Thế dục sản xuất 2 lần trong ngày, 2 lần còn lại vận động nhẹ



Công việc đòi hỏi thể lực lớn hay sự căng thẳng thần kinh lớn	3 lần nghỉ, mỗi lần 10 phút	Nghỉ yên tĩnh hoặc khởi động nhẹ
Công việc có mức độ căng thẳng lớn, với các điều kiện không thuận lợi	Mỗi giờ đều có giải lao, 2 lần giải lao 10 phút (sáng 1 lần, chiều 1 lần), các lần nghỉ còn lại nghỉ từ 3 đến 5 phút	Thể dục sản xuất 2 lần/ngày
Công việc đòi hỏi thể lực lớn, không có các điều kiện thuận lợi	Mỗi giờ giải lao 8 - 10 phút	Nghỉ yên tĩnh ở các địa điểm dành riêng
Thực hiện trong các điều kiện thuận lợi nhưng tốc độ cao và căng thẳng thần kinh	Nghỉ 5 phút trong nửa giờ	Như trên
Đòi hỏi thể lực lớn, thực hiện trong điều kiện đặc biệt không thuận lợi	Nghỉ 12 - 15 phút trong mỗi giờ giải lao	Như trên

Lao động trong điều kiện thuận lợi nhưng phải chú ý căng thẳng	Nghỉ 5 phút một lần vào sáng, 2 lần vào chiều	Tập thể dục hô hấp
Lao động đòi hỏi sự căng thẳng lớn các chức năng tư duy	Mỗi giờ nghỉ 5 phút	Tập các động tác hoạt động toàn bộ hệ cơ

b) Chế độ lao động và nghỉ ngơi hàng tuần, hàng năm

Sau 5 hay 6 ngày làm việc, sự hoạt động của cơ bắp và thần kinh trở nên căng thẳng nên cần có thời gian nghỉ để khôi phục lại khả năng lao động. Đó là ngày nghỉ hàng tuần

Hàng năm, mỗi người lao động lại được bố trí một số ngày nghỉ theo chế độ hiện hành của nhà nước quy định. Nội dung nghỉ ngơi hàng năm phải do cá nhân người lao động sắp xếp. Nhưng muốn đảm bảo cho các ngày nghỉ có đầy đủ giá trị, cần hướng dẫn cho mọi người tranh thủ nghỉ ngơi ở ngoài trời, tiếp xúc với thiên nhiên. Bởi vì thiên nhiên mang lại cho họ những cảm xúc thích thú và khoan khoái. Đối với người lao động trí óc lại càng có ý nghĩa vì thiên nhiên đã kích thích năng lực sáng tạo và làm cho cơ thể con người thêm vững chắc.

**IV. Cải thiện các điều kiện lao động**

Trong quá trình lao động con người chịu sự tác động của nhiều yếu tố:

- Yếu tố tâm sinh lý: Bao gồm các trọng tải về thể lực, trọng tải thần kinh tâm lý, vận tốc, nhịp độ lao động...

- Yếu tố vệ sinh sức khoẻ: Bao gồm các điều kiện khí tượng, tiếng ồn, chấn động bức xạ...trong môi trường lao động

- **Yếu tố thẩm mỹ:** Bao gồm việc trình bày bên trong và bên ngoài của khu vực lao động, sử dụng âm nhạc trong lao động...

Tập hợp các yếu tố trên được coi là điều kiện lao động. Các yếu tố hợp thành các điều kiện lao động tác động đến con người có những mức độ khác nhau, vì vậy trong lao động “sự nặng nhọc” cũng có mức độ khác nhau. Người ta quy ước chia công việc thành 6 loại nặng nhọc sau:

▣ **Loại thứ nhất:** Là những công việc được thực hiện trong các điều kiện thuận lợi về mặt sinh lý đối với con người. Do điều kiện ấy mà con người giữ vững được sức khoẻ tăng khả năng lao động và lao động có năng suất cao

▣ **Loại thứ hai:** Là những công việc được thực hiện trong các điều kiện ít thuận lợi hơn, nhưng không gây ra những sự thay đổi lớn về mặt sinh lý của người lao động sau khi công việc kết thúc, các chức năng cơ thể được phục hồi nhanh

▣ **Loại thứ ba:** Là loại công việc gây ra những biến đổi nghiêm trọng về sinh lý, tạo nên một trạng thái trung gian (giữa trạng thái bình thường và trạng thái có biến đổi về mặt sinh lý của người lao động)

▣ **Loại thứ tư:** Là loại công việc gây nên những biến đổi sâu sắc hơn về sinh lý của người lao động, làm giảm nhiều khả năng lao động

▣ **Loại thứ năm:** Là những công việc gây ra những trạng thái bệnh lý, khả năng làm việc giảm đi rõ rệt nhưng sau một thời gian nghỉ ngơi dài trạng thái bệnh lý mất đi. Song có một số người mắc bệnh kéo dài và giảm khả năng làm việc

▣ **Loại thứ sáu:** Gồm những việc gây ra những bệnh lý ngay sau khi bắt đầu làm việc và mang tính chất bền vững

Vì vậy, nhiệm vụ của việc tổ chức lao động là cải thiện về cơ bản các điều kiện lao động để mức độ lao động nặng nhọc không lớn hơn mức thứ hai và nếu có mức độ nặng nhọc thứ ba thì cần phải có chế độ nghỉ ngơi hợp lý.

### **1. Yếu tố tâm sinh lý lao động**

Trong quá trình lao động, cơ thể con người có khả năng chịu đựng một trọng tải thể lực và thần kinh tâm lý tương ứng, nghĩa là khả năng đảm bảo hoạt động lao động bình thường trong một khoảng thời gian nhất định

#### **a) Các trọng tải thể lực**

Giá trị của trọng tải thể lực lao động thường được xác định bằng một trong các chỉ tiêu sau:

- + Công (tính bằng kg/m)
- + Sự tiêu hao năng lượng (tính bằng kcal)
- + Công suất của sự phát lực (tính bằng óát)

Giá trị của trọng tải tình được tính bằng kg/đ

#### **b) Các trọng tải thần kinh tâm lý**

Giá trị của trọng tải thần kinh tâm lý phụ thuộc vào khối lượng và tính chất của thông tin cho người lao động phải tiếp theo từ các nguồn khác nhau (tài liệu, đối tượng

lao động, các phương tiện lao động, những người có liên quan trong quá trình lao động). Trọng tải thần kinh tâm lý được xác định bằng:

- + Mức độ căng thẳng của sự chú ý
- + Mức độ căng thẳng của các chức năng phân tích
- + Mức độ căng thẳng do cảm xúc

Số liệu các trọng tải thần kinh tâm lý thể hiện trên bảng sau:

**Bảng Các tiêu chuẩn về trọng tải thần kinh – tâm lý (theo tài liệu của Viện  
Nghiên cứu khoa học lao động Liên Xô)**

Tên gọi của yếu tố	Các đặc điểm của các trọng tải			
	Nhẹ (nhóm 1)	Trung bình (nhóm 2)	Nặng (nhóm 3)	Rất nặng (nhóm 4)
Mức độ căng thẳng của sự chú ý: a. Số đối tượng quan sát b. Thời gian quan sát tập trung (% thời gian của ca) c. Số lượng các cử động trong 1 giờ (vận tốc) Mức độ căng thẳng của các chức năng phân tích: * Thị giác (mức độ chính xác của lao động) * Thính giác	0-5 Tối 15  Tối 360	6-10 Từ 25 đến 50  Từ 361 đến 720	11-25 Từ 51 đến 75  Từ 721 đến 1080	Trên 25 Trên 75  Trên 1080
Sự căng thẳng do xúc cảm	Thô  Không có trở ngại, lời nói rõ ràng minh bạch 100%	Ít chính xác  Có những trở ngại lời nói nghe được ở khoảng cách tới 2,5 m rõ ràng minh bạch 70 – 80 %	Chính xác  Có những trở ngại, lời nói nghe được ở khoảng cách tới 2m, rõ ràng minh bạch 30-60%	Độ chính xác cao, đặc biệt chính xác  Có những trở ngại lời nói nghe được ở khoảng cách tới 1,5 m, rõ ràng minh bạch dưới 30%
	Làm việc theo một chương trình đã cho đơn giản	Làm việc theo một chương trình đơn giản đã định, và người thực hiện có khi phải sửa chữa chương trình	Làm việc theo một chương trình đã cho nghiêm ngặt và phức tạp người thực hiện cần phải sửa chương trình	1. Làm việc theo một chương trình đã cho nghiêm ngặt khá phức tạp, người thực hiện cần sửa chương trình khi thời gian bị khựng hoảng. 2. Các điều kiện như trên, nhưng công việc có kèm theo sự tìm tòi sáng tạo, có khả năng gây nguy hiểm cho cá nhân, hay đòi hỏi tinh thần trách nhiệm cao đối với sự an toàn của những người khác.

Ghi chú: 1. Các trọng tải về trọng tải thần kinh tâm lý đối với các nhóm nặng nhọc 5 và 6 phần lớn chưa được nghiên cứu.  
2. Trường hợp này áp dụng cho lao động có trọng tải nặng quá sức (các nhóm 5 và 6).

## **2. Yếu tố vệ sinh sức khoẻ**

### **a. Bụi và nhiễm độc hoá học**

\* Trong lao động thường gặp nhiều loại bụi: bụi bông, bụi đất, bụi than, bụi bột, bụi gỗ, bụi kim loại... Bụi bay trong không khí, phân tán đi nhiều nơi. Tiếp xúc với bụi nếu không phòng ngừa cẩn thận dễ sinh ra nhiều bệnh như viêm phế quản, hen phế quản, dị ứng, viêm da, phù thũng mi mắt...

\* Chất độc hoá học thâm nhập vào cơ thể bằng 3 đường: Hô hấp, tiêu hoá, qua da rồi vào máu. Nhiều loại hoá chất đã gây tác hại đến cơ thể, các triệu chứng nhiễm độc thường xuất hiện dưới dạng làm biến đổi chỉ số máu, gây nên tình trạng thiếu máu, 95% trường hợp nhiễm độc bằng con đường hô hấp do hít phải hơi độc trong không khí, một số người nhiễm độc do ăn uống không cẩn thận.

\* Phòng ngừa bụi và nhiễm độc hoá học: Ngăn ngừa bụi và nhiễm độc hoá học được thực hiện bằng nhiều hướng:

+ Dùng phương pháp phun tưới nước để là giảm độ bụi xuống tới tiêu chuẩn vệ sinh. Trong sản xuất tốt nhất là cơ khí hoá và tự động hoá các quá trình sản xuất, tổ chức điều khiển sản xuất từ xa

+ Thiết lập những bộ phận hút bụi, hút khí độc tại chỗ, dùng máy truyền âm khử bụi có tác dụng kiểm tra bảo hiểm cần thiết

+ Cấm ăn uống ở những nơi có bụi, có hơi độc, chất độc, làm việc ở nơi có bụi, có chất độc phải được trang bị dụng cụ bảo hộ lao động đầy đủ

### **b. Điều kiện chiếu sáng**

Yếu tố quan trọng đối với lao động là thị lực và thời gian, hai yếu tố này phần lớn phụ thuộc vào điều kiện chiếu sáng. Ở những người thị lực bình thường khả năng phân biệt các vật nhỏ khi có độ chiếu sáng là 50 lux - 70 lux, khả năng phân biệt cực đại khi có độ chiếu sáng là 600 lux- 1000lux. Khi lao động trí óc thì độ chiếu sáng phải từ 75 - 100 lux ( ứng với bóng đèn từ 40w đến 60w)

Nhiều công trình nghiên cứu sinh lý học cho thấy thời gian nhìn rõ khi lao động sau 3 giờ sẽ giảm đi 72% giá trị lúc đầu nếu độ chiếu sáng là 50 lux, 55% nếu độ chiếu sáng là 75 lux, 26% nếu độ chiếu sáng là 100 lux, 15% nếu độ chiếu sáng là 200 lux.

Trong lao động sản xuất người ta thường sử dụng 3 hệ thống chiếu sáng:

- Chiếu sáng tại chỗ để chiếu sáng trực tiếp vào chỗ làm việc
- Chiếu sáng chung để chiếu sáng toàn bộ địa điểm lao động sản xuất
- Chiếu sáng hỗn hợp là kết hợp chiếu sáng chung và chiếu sáng tại chỗ

Sự chiếu sáng trong lao động sản xuất có thể là chiếu sáng tự nhiên hay chiếu sáng nhân tạo. Sự chiếu sáng tự nhiên có lợi hơn đối với con người, chiếu sáng tự nhiên tạo ra năng suất lao động cao hơn 10% so với khi chiếu sáng nhân tạo. Tuy nhiên, hệ chiếu sáng tự nhiên không phải bao giờ cũng đảm bảo độ chiếu sáng đầy đủ để làm việc thuận lợi (Thí dụ: Mùa đông, ban đêm, mù trời...). Vì thế, cần bổ sung bằng hệ

thống chiếu sáng nhân tạo. Tiêu chuẩn chiếu sáng nhân tạo được quy định ở mức độ khác nhau tùy theo độ chính xác của công việc dùng đến mắt.

**Bảng quy định tiêu chuẩn chiếu sáng trong công nghiệp:**

Tính chất công việc	Chiếu sáng tại chỗ	Chiếu sáng chung	Chỉ có chiếu sáng chung
Rất chính xác	1000 - 1500lux	50 - 100lux	150 - 300lux. Tối đa 500lux
Chính xác	300 - 1000lux	40 - 80lux	75 - 130lux Tối đa 300lux
Vừa	100 - 300lux	30 - 80lux	40 - 80lux
Thô	30 - 100lux	20 - 80lux	20 - 40lux Tối đa 60lux

**c. Điều kiện nhiệt độ:**

Nhiệt độ thích hợp đối với người khi làm việc từ 22 - 25 độ C, khi làm việc ở những nơi có nhiệt độ cao tức thời thì áp lực động mạch giảm xuống, nếu nhiệt độ cao kéo dài thì áp lực động mạch tăng lên, lực tim mạch và hệ thần kinh lúc này có những biến động chức năng làm ảnh hưởng bất lợi đến quá trình trao đổi chất trong cơ thể. Một người lớn làm việc nặng ở nhiệt độ 20 độ C trong 7 giờ tiêu hao mất 7 - 8 lít mồ hôi. Mỗi lít mồ hôi thoát ra phải tiêu thụ mất 500 kcalo. Đối với thanh thiếu niên mới bắt đầu làm việc hoặc đang học thì sự biến động còn cao hơn nữa. Làm việc ở chỗ nóng mà độ ẩm quá cao cũng ảnh hưởng đến cơ thể như: Làm trở ngại sự thoát mồ hôi, hiện tượng thải nhiệt giảm, kết quả là con người thấy uể oải, năng suất lao động giảm rõ rệt. Khi làm việc trong nhiệt độ thấp, phần lớn năng lượng của cơ thể tiêu phí để chống lạnh. Nhiệt độ thấp làm cho mạch máu bên ngoài co lại, lỗ chân lông cũng co lại, cơ thể phải đối phó với hiện tượng tỏa nhiệt ra ngoài. Tình trạng này cũng làm giảm sự chú ý của người khi làm việc, khả năng xảy ra tai nạn khi làm việc cũng tăng lên.

\*Những biện pháp nhằm cải thiện điều kiện lao động dưới tác động của nhiệt độ cao và thấp:

- Nơi làm việc cần che chắn, có hệ thống quạt gió, có hệ thống khí cho mùa hè, có hệ thống sưởi ấm cho mùa đông, có hệ thống bảo vệ và tránh các nguồn phát sáng

- Nếu làm việc ở ngoài trời phải che chắn để tránh ánh nắng, tránh gió lạnh. Mặc quần áo bảo hộ thích hợp với thời tiết. Đối với thiếu niên không nên bố trí làm việc ở ngoài trời khi nhiệt độ thấp dưới 10 độ C

- Mùa hè phải tổ chức nước uống hợp lý để giữ cân đối lượng nước và muối trong cơ thể, bù đắp lại sự mất mát do mồ hôi thoát ra

- Trong điều kiện áp suất khí quyển cao, không nên để thiếu niên làm việc dưới nước hay lặn

Tuy vậy, trong quá trình lao động cơ thể con người cũng dần dần làm quen và thích ứng với môi trường: Đối với các thiếu niên, nhiệt độ không khí 24 - 28 độ C thì quá trình thích ứng khoảng 1 năm, ở nhiệt độ cao 30 - 32 độ C thì khoảng 2 năm

#### d. Tiếng ồn:

Tiếng ồn là kẻ thù của lao động sản xuất, tiếng ồn gây ra rất nhiều tác hại: thực tế cho thấy rằng khi tăng mức độ tiếng ồn từ 75 db(đêxiben) đến 85db thì năng suất lao động giảm 15%, tiếp đó cứ mỗi khi mức độ tiếng ồn tăng 5db thì năng suất lao động giảm 5%. Làm việc ở những nơi thường xuyên ồn ào dễ mắc những bệnh viêm tai, tăng huyết áp, rối loạn thần kinh, loét dạ dày...Thí dụ: 4,5 triệu công nhân Mỹ làm việc ở nơi có tiếng ồn thì hơn 1 triệu người đã mắc bệnh tai nghễnh ngãng. Người ta dự đoán tiếng ồn còn là nguyên nhân gây ra bệnh ung thư.

\* Mức độ ồn cho phép trong lao động sản xuất quy định như sau:

- Tiếng ồn tần số thấp: tới 90db
- Tiếng ồn tần số trung bình: tới 75db
- Tiếng ồn tần số cao: tới 65db

\* Ngược lại mức độ tiếng ồn sau đây không thể chấp nhận được:

- Tiếng ồn tần số thấp: trên 115db
- Tiếng ồn tần số trung bình: trên 100db
- Tiếng ồn tần số cao: trên 90db

Đấu tranh chống tiếng ồn trong lao động sản xuất đang là trung tâm chú ý của nhiều cơ quan nhà nước. Hiện nay người ta đã thực hiện những biện pháp sau:

- Sử dụng những vật liệu hấp thụ âm trong kiến trúc, trong các thiết bị, trong các quá trình kỹ thuật

- Thay đổi quá trình sản xuất. Thí dụ thay thế việc tán và đập bằng hơi ép, thay phương pháp hàn điện bằng thủy động lực

- Bố trí các thiết bị ồn nhất trong những khu vực riêng, đặt hệ thống điều khiển và quan sát trong các địa điểm cách xa.

- Hạn chế sự lan truyền tiếng ồn trong phạm vi chỗ làm việc bằng các vật liệu cách âm. Thí dụ các thí nghiệm đã cho thấy như sau:

▣ Tấm gỗ dày 3mm làm giảm cường độ tiếng ồn 17db

▣ Đá lát dày 6mm làm giảm cường độ tiếng ồn 20db

▣ Thủy tinh dày 4mm làm giảm cường độ tiếng ồn 28db

▣ Vách nửa dày 60mm làm giảm cường độ tiếng ồn 48db

▣ Vách nửa dày 110mm làm giảm cường độ tiếng ồn 51db

▣ Trồng cây xung quanh nhà cũng là biện pháp để hạn chế sự lan truyền tiếng ồn

▣ Trang bị bảo hộ cho những người làm việc ở nơi có tiếng ồn: loại bao tai chống tiếng ồn làm bằng cao su nhẹ, chất dẻo, thủy tinh sợi, nhựa êbônít...

▣ Bố trí cho người làm việc ở nơi có tiếng ồn được nghỉ nhiều lần trong ngày.

e. Các chấn động sản xuất:

Trong sản xuất, các chấn động có trường hợp tác động lên toàn thân, có trường hợp là tại chỗ. Sự tác động toàn thân xảy ra do sự rung động của sàn nhà, do hậu quả hoạt động của các thiết bị, các động cơ. Sự chấn động tại chỗ (sự tác động lên một bộ phận cơ thể con người) xảy ra khi làm việc với các dụng cụ: máy nén, máy cưa, máy bào, máy tiện, các máy khoan, máy đánh bóng...

Chấn động gây tác động bất lợi lên cơ thể người, có thể gây đau khớp và cơ, làm rối loạn các phản xạ vận động của cơ thể, làm di lệch các phủ tạng ở trong người. Đối với phụ nữ còn sinh ra những bệnh lý hiểm nghèo khác như: rối loạn kinh nguyệt, đau đớn khi hành kinh, đẻ non...

\*Các biện pháp để chống rung chuyển:

- Hợp lý hoá về mặt kỹ thuật các dụng cụ, thiết bị. Tăng độ chính xác giao công thiết bị máy, làm bệ máy, có những phương tiện triệt tiêu rung (đệm máy bằng cao su, lie, gỗ...)

- Trang bị những dụng cụ bảo hộ (găng tay, giày, ghế...)

- Đào rãnh lộ thiên để cách ly sự lan truyền của độ rung

- Những người tiếp xúc với rung chuyển tới 80 - 90% thời gian làm việc trong ca cần có chế độ làm việc nghỉ ngơi riêng

- Sau ca làm việc có thể cho công nhân ngâm tay dưới vòi hương sen nước ấm chảy liên tục từ 8 - 10 phút, vừa ngâm vừa co duỗi, vận động các ngón tay, cổ tay, xoa bóp nhẹ, chiếu tia cực tím những tháng mùa đông.

### **3. Vấn đề thẩm mỹ hoá trong lao động sản xuất**

Đưa yếu tố thẩm mỹ vào lao động sản xuất là một biện pháp có hiệu quả lớn nhằm hạ thấp sự mệt mỏi và nâng cao năng suất lao động.

Có hai yếu tố thẩm mỹ được đưa vào trong lao động sản xuất:

Màu sắc và âm nhạc

#### **3.1. Màu sắc trong lao động sản xuất**

Các công trình nghiên cứu sinh lý học và tâm lý học hiện đại cho rằng cơ quan thị giác là cơ quan thu nhận khoảng 90% lượng thông tin từ bên ngoài vào não. Vì vậy việc thẩm mỹ hoá môi trường xung quanh con người phải được thực hiện để có thể tác động được nhiều qua chi giác nhìn.

Màu sắc là một trong những phương tiện gây tác động xúc cảm đến con người mạnh nhất, gây ảnh hưởng đến cảm giác của con người, đến sinh lý của con người, đến sức làm của con người, đến trạng thái tâm lý, đến tâm trạng con người, đến kết quả lao động của con người cả về mặt số lượng lẫn chất lượng



**- Ảnh hưởng của màu sắc đến con người được thể hiện trên bảng sau:**

Màu	Tác động tâm - sinh lý hay cảm giác liên tưởng được tạo ra								
	Kích thích	Nặng nề	Thanh thản	Nóng	Lạnh	Nhẹ	Nặng	Xa	Gần
Trắng					X	X			
Xám nhạt						X			
Xám sẫm		X					X		
Đen		X					X		
Đỏ	X			X			X		X
Da cam	X			X					X
Vàng	X			X		X			X
Lục			X		X			X	
Lam			X		X	X		X	
Chàm					X		X	X	
Tím		X			X		X	X	

Ở nhiều nước hướng nghiên cứu sử dụng màu sắc trong lao động được quan tâm nghiên cứu nhiều. Trên cơ sở nghiên cứu các nhà tâm lý học đã nêu lên những vai trò của màu sắc trong lao động sản xuất và các nguyên tắc trong việc sử dụng màu sắc sau:

- Màu đỏ là màu gây ra cảm giác nóng, bức xạ của màu đỏ xuyên vào trong các tế bào của cơ thể. Màu đỏ làm tăng sức căng của các bắp thịt, do đó làm tăng huyết áp và làm tăng nhịp tim. Màu đỏ là màu của sinh lực hành động, nó có ảnh hưởng lớn đến tâm trạng của con người theo hướng đó. Trong công việc màu đỏ có ý nghĩa báo hiệu nguy hiểm bức xạ, năng lượng nguyên tử, cháy, dừng lại.

- Màu da cam là màu rực rỡ, hăng say. Vì màu này có tác dụng làm nóng vừa có tác dụng kích thích. Trong công việc màu da cam có ý nghĩa báo hiệu nguy hiểm với nhiệt độ cao, thông báo " chú ý - nguy hiểm ".

- Màu vàng là màu của sự tươi vui, sáng khoái. Màu này có độ sáng cao nhất trong quang phổ, gây kích thích đối với thị giác. Những sắc điệu khác nhau của màu vàng có khả năng làm dịu bớt trạng thái thần kinh quá căng thẳng, màu vàng còn được sử dụng để chữa bệnh thần kinh. Trong công việc màu vàng báo hiệu nguy hiểm cơ học, sơn những vật sắc nhọn, động cơ máy, sớm điểm nguy hiểm, thông báo chú ý.

- Màu lục là màu dịu dàng nhất của tự nhiên. Đó là một màu tươi mát, màu lục làm cho trí óc được thư giãn. Màu được sử dụng để chữa các bệnh tinh thần như : hystery, bệnh thần kinh suy nhược, màu lục giúp con người thêm kiên nhẫn. Trong công việc màu lục có ý nghĩa báo hiệu thông báo an toàn.

- Màu lam là một màu trong sáng, tươi mát, màu có tác dụng làm giảm sức căng của cơ bắp, hạ huyết áp, hạ nhịp tim và nhịp thở. Màu lam còn có tác dụng kích thích sự suy nghĩ. Trong công việc màu lam báo hiệu tạm thời không nguy hiểm, thông báo cho phép cầm nhưng cần chú ý.

**a. Vai trò của màu sắc đối với lao động sản xuất**

+ Màu sắc được sử dụng để tạo điều kiện tối ưu cho tri giác nhìn: Dùng màu sắc tối ưu về sinh lý để sơn cho các vật dụng nằm trong trường thị giác của người lao động, sử dụng màu sắc có hệ số phản chiếu cao (trắng, vàng, sáng lục tăng độ chiếu sáng trong phòng làm việc...

+ Tạo điều kiện tối ưu cho các hoạt động lao động: Thí dụ sử dụng các nhóm thiết bị cùng loại bằng một màu riêng biệt, sơn các nút bấm điều khiển, các chuyển mạch bằng màu sắc khác biệt tạo điều kiện thuận lợi cho các hoạt động lao động sản xuất

+ Nâng cao sức làm việc cho người lao động: giảm sự mệt mỏi, mệt nhọc trong quá trình lao động

+ Cải thiện điều kiện nơi làm việc: Dùng màu sắc tạo cảm giác phòng làm việc sạch sẽ, thoáng mát, rộng rãi

+ Sử dụng màu sắc hợp lý có thể hỗ trợ cho sự tập trung chú ý vào đối tượng của công việc. Nếu công việc đòi hỏi sự di chuyển chú ý thường xuyên từ đối tượng này sang đối tượng khác cần tránh màu sặc sỡ, tương phản và nên dùng màu tương đối đơn điệu

+ Sử dụng báo hiệu bằng màu sắc trong các phân xưởng sản xuất, trong giao thông nhằm đảm bảo an toàn lao động. Thí dụ như đối với các bộ phận chuyển động, bộ phận nguy hiểm thường sơn hình thức ngựa vằn (xen kẽ sọc đen trắng, đen vàng), sơn màu kích thích (đỏ, da cam)

+ Màu sắc có chức năng làm giảm sự tác động không có lợi của các nhân tố thuộc môi trường vật lý (nhiệt độ, độ ẩm, độ sạch của không khí, tiếng ồn...).

Việc sử dụng màu sắc theo chức năng trong lao động sản xuất có tác dụng nâng cao năng suất lao động trung bình 10 - 15%, hạ thấp tai nạn lao động và số ngày nghỉ việc.

b. Để tạo ra môi trường màu sắc tối ưu cho nơi làm việc cần lưu ý một số yêu cầu như sau:

+ Các màu sắc có sự khác nhau rất lớn về sự phản chiếu, vì vậy để có được một ánh sáng đồng đều thì hệ số phản chiếu nên là: 70-80% đối với trần nhà, 50 - 60% đối với tường xung quanh, 50 - 60% đối với đồ gỗ và máy móc, 30 - 50% đối với tấm lát sàn

+ Đối với những bức tường phía trong của phòng làm việc, nên sử dụng những màu không làm phân tán chú ý và giữ được sạch (màu ghi, màu ve xanh)

+ Nên sử dụng những gam màu nóng (màu kem, màu hồng) cho những phòng lạnh và sử dụng gam màu lạnh cho những phòng bị làm nóng (màu xanh)

+ Các màu của tường phòng làm việc và màu của máy nên tương phản nhau. Thí dụ:

Màu của máy

Màu của tường

Lục nhạt

Vàng nhạt

Lam nhạt

Màu kem, be

+ Máy phải được sơn những màu khác nhau.  
- Bộ phận chuyển động: Sắc cạnh, nguy hiểm sơn màu kích thích (đỏ, vàng, da cam)

- Thân của máy sơn màu ghi, lam nhạt, lục nhạt

+ Các bộ phận điều khiển, các ký hiệu phải được mã hoá bằng màu sắc để dễ phân biệt. Thí dụ:

□ Nút bấm: Theo hội đồng kỹ thuật điện quốc tế quy định như sau:

- Màu đỏ: Chỉ sự dừng lại vì trục trặc máy

- Màu vàng: Chỉ sự di chuyển hay để ngừng

- Màu xanh lá cây: Cho động cơ chạy và cũng để phát động chu trình tự động

- Màu trắng và da trời: Để thực hiện các thao tác phụ

□ Đèn tín hiệu:

- Màu đỏ, màu da cam đối với các vật phát quang để đề phòng, khả năng hỏng hóc, quá tải trái phép, đóng mạch hay hoạt động không đúng quy trình

Cơ quan điều khiển trục trặc, đề phòng điện thế cao, để đánh dấu dương cực...

- Màu vàng: Để báo trước về những đại lượng tới hạn

- Màu xanh lá cây: Chỉ trạng thái bình thường của máy

- Màu trắng, màu sữa, màu da trời nhạt đối với vật phát quang: Chỉ trạng thái máy đã mở, phòng điện thế, khẩu lệnh đã phát ra.

- Màu xanh biển: Để chỉ các âm cực

□ Trong những phân xưởng tự động hoá nên sử dụng các màu nóng để giữ mức độ cảnh giác

□ Chú ý đến tính chất của lao động trong các nghề lao động trí óc và chân tay, lao động đòi hỏi sự tập trung cao độ nên dùng các sắc điệu lạnh như xanh lá cây, xanh da trời. Trong những lao động khác nên dùng sắc điệu nóng như vàng, da cam, các sắc điệu này gây cảm giác nóng và có tác dụng kích thích.

Việc áp dụng một cách đúng đắn các màu sắc chức năng tại nơi làm việc tùy thuộc vào đặc điểm của từng cơ quan, xí nghiệp sao cho tạo ra một trạng thái thuận tiện nhất về mặt tâm lý nói chung và nhất là khả năng tri giác nói riêng của người lao động. Điều đó sẽ góp phần giảm hiện tượng mệt mỏi và tăng năng suất lao động

c. Sử dụng màu sắc trong trường học: Có nhiều công trình nghiên cứu trong đó có công trình nghiên cứu của Acgônôvích đã chứng minh: Học sinh tiểu học ưa thích nhất những màu sáng chói và nguyên chất, tuổi càng lớn thì các em càng ham thích những màu có sắc điệu lạnh và phức tạp. Đó là cơ sở khoa học để dùng màu sơn các công cụ trong xưởng, trường, đồ dùng học tập, sách giáo khoa, đồ dùng dạy học, trang trí lớp học.

- Làm cho quang cảnh nhà trường được tươi mát, vui mắt bằng cách trồng các cây xanh. Để cung cấp bóng mát và không khí trong lành cần trồng cây cao to, có vòm lá phủ được một phần mái nhà, sân trường, trong những ngày nắng hè.

### **3.2. Vấn đề sử dụng âm nhạc trong lao động sản xuất**

#### **a. Vai trò của âm nhạc trong lao động sản xuất.**

Ảnh hưởng của nhịp điệu và âm nhạc đến trạng thái tâm lý và hoạt động lao động của con người đã được quan tâm từ lâu. Từ xa xưa con người đã sử dụng âm nhạc như là một phương tiện chữa bệnh nhằm nâng cao tinh thần của người bệnh. Trong quá trình lao động phối hợp cùng nhau đã nảy sinh các điệu hò, câu hát rất phong phú đa dạng có tác dụng huy động sức mạnh tinh thần của người lao động, thí dụ như hò kéo pháo, hò trèo thuyền, hò mái chèo

- Âm nhạc tác động đến con người 2 mặt: Tạo ra một tâm trạng tốt và nhịp điệu lao động cao, ổn định. Điều này dẫn đến hạ thấp độ mệt mỏi trong lao động

- Hiện nay, âm nhạc được sử dụng rộng rãi tại các xí nghiệp, công xưởng nơi mà người lao động thực hiện những công việc đơn điệu, quen thuộc bản tâm chú ý.

#### **b. Những nguyên tắc cần chú ý khi sử dụng âm nhạc trong lao động sản xuất:**

+ Thời gian sử dụng nhạc trong ngày lao động sản xuất cụ thể như sau:

Theo công trình nghiên cứu của các nhà tâm lý học Mỹ được trình bày trong cuốn “Nghệ thuật và sản xuất” của V.V. Svili thì thời gian tối ưu có sử dụng nhạc trong ngày là 1giờ. Sử dụng nhạc 1 giờ trong ngày có tác dụng tăng năng suất lao động lên 12%.

+ Theo công trình nghiên cứu của các nhà tâm lý học Liên Xô xác định thời gian sử dụng nhạc có hiệu quả nhất là 2 giờ 30 phút.

Căn cứ vào các công trình nghiên cứu của Mỹ và Liên Xô có thể đưa ra số thời gian sử dụng nhạc trong một ngày làm việc từ 1giờ đến 2giờ 30 phút. Nguyên tắc nhỏ giọt các lần mở nhạc trong ngày lao động đem lại những kết quả tốt nhất.

+ Tính chất của âm nhạc trong lao động:

Nhịp độ và âm độ của nhạc sử dụng trong lao động tùy thuộc tính chất của các động tác lao động, theo trình độ hiểu biết âm nhạc của người lao động, thị hiếu của họ và thời gian của ca sản xuất.

Âm độ và nhịp độ (nhANH hay chậm) của nhạc phải điều chỉnh tùy theo mức độ tập trung chú ý của người lao động vào công việc. Thí dụ công việc đòi hỏi phải tập trung chú ý nhiều thì âm độ của nhạc thấp và nhịp điệu phải càng thanh thản hơn. Ngược lại công việc đòi hỏi sự tập trung chú ý ít thì âm độ và nhịp độ của nhạc cao.

□ Không dùng nhạc Jazz có nhịp độ và âm độ thay đổi thường xuyên vào lao động sản xuất sẽ làm tăng sự mệt mỏi và hạ thấp sức làm việc của người lao động

Khi sử dụng âm nhạc trong lao động sản xuất phải tính đến thị hiếu và trình độ hiểu biết âm nhạc của người lao động. Vì vậy trước khi sử dụng âm nhạc trong lao động sản xuất cần điều tra sở thích âm nhạc của người lao động: “Anh (chị) thích những bản nhạc nào.

□ Không dùng nhạc có lời trong lao động sản xuất vì nhạc có lời gây mất tập trung chú ý vào công việc

- Nội dung của âm nhạc trong lao động sản xuất:

▣ Không nên dùng một bản nhạc hai lần trong một tuần

▣ Ngay trong một ngày làm việc nội dung của bản nhạc phải phù hợp với sự thay đổi của sức làm việc:

+ Giai đoạn bắt tay vào làm việc: dùng nhạc có âm độ lớn, nhịp độ nhanh nhằm mục đích làm cho người lao động bắt vào nhịp lao động một cách nhanh chóng

+ Giai đoạn sức làm việc cao và ổn định: dùng nhạc có âm độ, nhịp độ thấp, thanh thản nhằm củng cố nhịp lao động tối ưu, đẩy lùi mệt mỏi

+ Giai đoạn sức làm việc giảm sút: cần dùng nhạc sáng khoái, giàu sinh khí, có nhịp độ nhanh

+ Vào cuối giờ làm việc nên dùng nhạc mạnh, nhịp độ nhanh, hào hứng, yêu đời đem lại niềm vui và tinh thần thư thái cho người lao động sau một ngày lao động

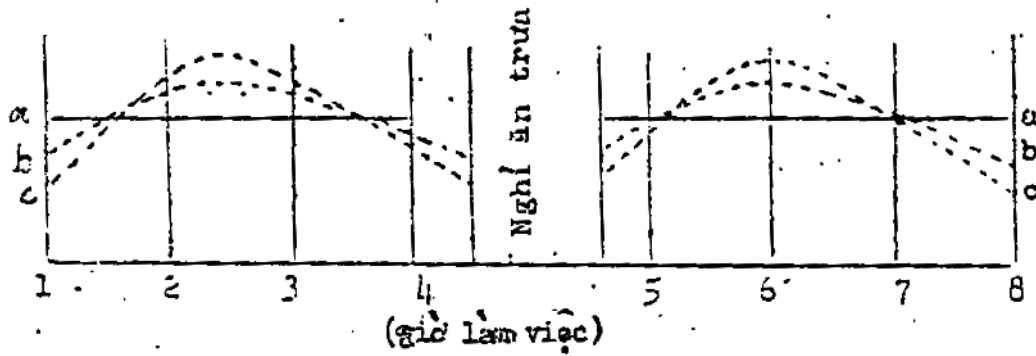
- Nhạc dùng trong giờ giải lao: Dùng nhạc sinh động, vui tươi, trong đó có cả nhạc và lời. Giờ giải lao buổi chiều hoặc ca đêm cần nhạc sáng khoái, tỉnh táo nhằm phục hồi khả năng lao động.

◆ Để kích thích người lao động tập trung vào giải quyết những nhiệm vụ đặt ra cho họ, mỗi một xí nghiệp, nhà máy, trường học cần xây dựng bài chính ca của mình có nội dung ca ngợi phẩm chất của xí nghiệp, nhà máy, trường học và nói về nhiệm vụ của người lao động. Thí dụ như ở Nhật nhiều hãng có bài chính ca. Hãng Matsushita có bài chính ca với lời bài ca như sau: Chúng ta liên kết sức lực và trí tuệ, ta sẽ làm được mọi cái vì sự phồn vinh. Hãy cứ để cho hàng hoá của chúng ta đến với mọi dân tộc trên thế giới. Cứ để cho chúng tuôn chảy không ngừng, vĩnh cửu, như nước ở vòi phun không bao giờ cạn. Phát triển nữa lên ngành công nghiệp của ta! Tinh đoàn kết hoà hợp và trung thực muôn năm.

Buổi sáng, sau khi xếp thành hàng người lao động hát bài ca đó, nghe dặn dò và lời chúc của ban lãnh đạo. Điều đó có tác dụng giáo dục tuyên truyền, nhấn mạnh đến mối quan hệ trực tiếp đến sự phồn vinh của hãng với sự sung túc của người lao động và sự hùng mạnh của dân tộc Nhật Bản nói chung

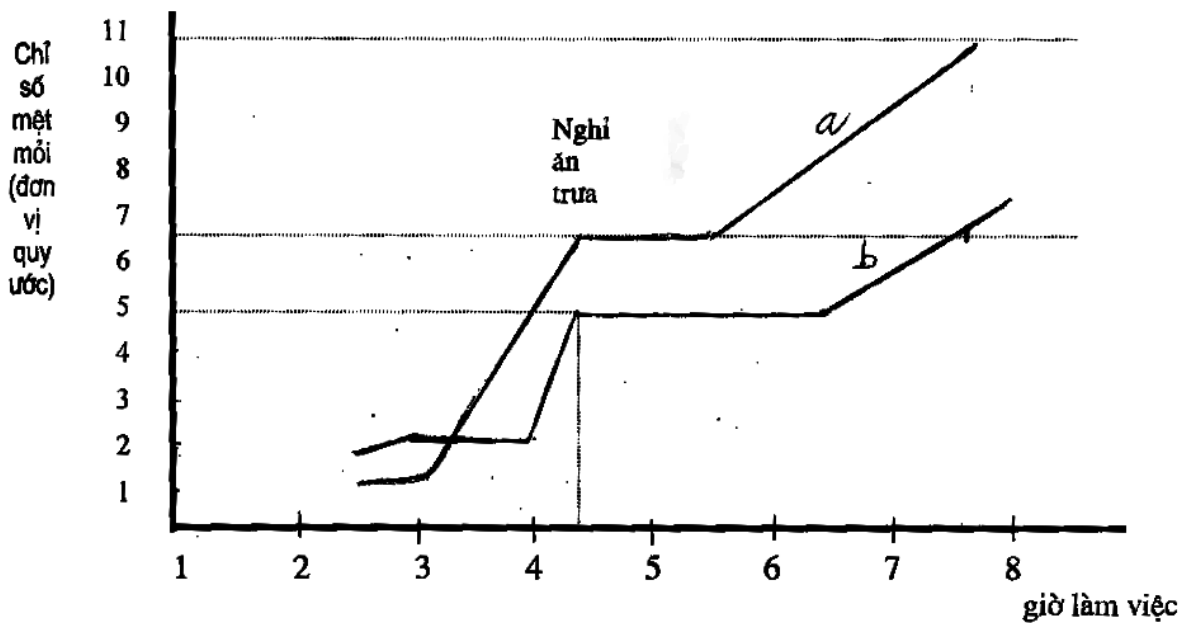
Sử dụng âm nhạc chức năng trong lao động sản xuất có tác dụng tốt tới trạng thái tâm lý của người lao động, dẫn đến hạ thấp sự mệt mỏi và nâng cao sức làm việc của họ. Năng suất lao động tăng từ 7 - 10% khi sử dụng nhạc chức năng, số lượng các phế phẩm giảm từ 5 - 7%.

Tuy nhiên cần chú ý ở những nơi làm việc đòi hỏi có sự tập trung chú ý cao, căng thẳng lớn về thể lực và thần kinh thì không nên sử dụng nhạc trong giờ làm việc.



H2 : Biểu đồ về : Đường cong biểu diễn sức làm việc nhờ sử dụng âm nhạc sản xuất  
( Theo nghiên cứu của V. V. Svili)

- a. Đường thẳng của sức làm việc
- b. Đường cong của sức làm việc có sử dụng âm nhạc sản xuất.
- c. Đường cong thực tế của sức làm việc.



H3 : Biểu đồ về : Đường biểu diễn sự mệt mỏi của người lao động khi sử dụng âm nhạc sản xuất

- a. Sự mệt mỏi của những ngày không có nhạc

*b. Sự mệt mỏi của những ngày có dùm âm nhạc sản xuất*

### Chương III

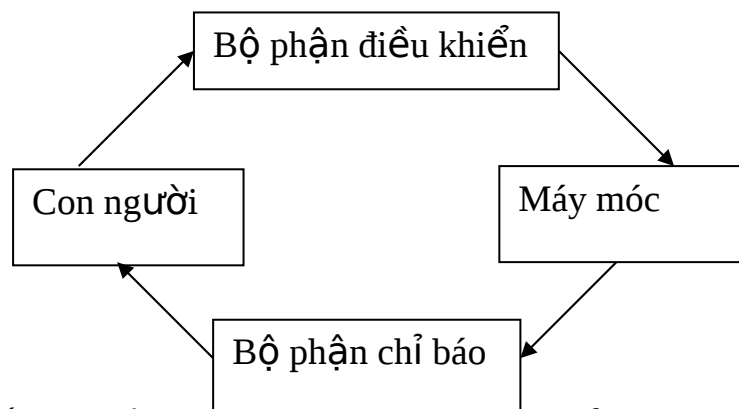
## SỰ THÍCH ỨNG CỦA KỸ THUẬT ĐỐI VỚI CON NGƯỜI

### (Tâm lý học kỹ sư)

Trước sự phát triển như vũ bão của khoa học kỹ thuật, các máy móc được sử dụng trong lao động sản xuất ngày một tinh vi phức tạp, đòi hỏi người lao động phải có " quá nhiều tay, quá nhiều mắt, quá nhiều đầu " đã dẫn đến sự phát triển của một ngành khoa học mới là tâm lý học kỹ sư. Tâm lý học kỹ sư là một ngành của tâm lý học lao động nhằm mục đích giúp cho máy móc thích nghi với con người. Để đạt được mục đích đó phải tính đến những yêu cầu tâm lý và những khả năng của con người khi chế tạo máy móc.

Tâm lý học kỹ sư tập trung nghiên cứu sâu về mối liên hệ tồn tại giữa con người và máy móc. Mối liên hệ này chặt chẽ tới mức tạo thành một hệ thống thống nhất "Người - Máy". Trong hệ thống đó sự hoạt động máy móc phụ thuộc vào hành động của con người và ngược lại hành động của con người phụ thuộc vào sự hoạt động của máy móc. Do đó, con người cần phải học cách sử dụng máy móc nhưng cũng cần chế tạo máy móc sao cho con người có thể sử dụng nó một cách chính xác.

H4 : Sơ đồ tác động qua lại giữa con người và máy móc trong hệ thống thống nhất:



Trong hệ thống "Người - Máy" thì con người là khâu chủ đạo

- Con người trở thành nhân vật trung tâm trong nền sản xuất hiện đại. Hoạt động của con người rất phức tạp bao gồm 4 giai đoạn:

- + Nhận những thông tin cơ bản về hoạt động của máy móc
- + Đánh giá thông tin
- + Quyết định về những hành động cần thiết trên cơ sở phân tích các thông tin
- + Thực hiện quyết định

Tốc độ, độ chính xác của các hành động của con người trong hệ thống

"Người - Máy" phụ thuộc vào nhiều nhân tố khác nhau.

Giai đoạn thu nhận thông tin của máy phụ thuộc vào các nhân tố quyết định tốc độ tri giác, vào các yêu cầu tâm lý được tính đến trong việc chế tạo phương tiện truyền đạt thông tin - các chỉ báo ( Indicateur)



Giai đoạn thực hiện quyết định phụ thuộc vào việc bố trí các bộ phận điều khiển phù hợp đến mức độ nào với những yêu cầu về mặt tâm lý.

Tâm lý học kỹ sư tập trung nghiên cứu sau hai khâu quan trọng trong hệ thống “Người - Máy” nhằm giúp con người điều khiển tốt hoạt động của máy. Đó là bộ phận chỉ báo và bộ phận điều khiển.

### **I. Bộ phận chỉ báo (Indicateur)**

Bộ phận chỉ báo là phương tiện truyền đạt thông tin đến con người. Nhiệm vụ của Tâm lý học kỹ sư là phải làm cho bộ phận chỉ báo thích ứng với những đặc điểm tri giác của con người. Để làm nhiệm vụ này các nhà Tâm lý học đã nghiên cứu khả năng của các cơ quan cảm giác của con người. Kết quả nghiên cứu cho thấy việc sử dụng mỗi loại giác quan đều có ưu điểm và nhược điểm của mình. Thí dụ: Thính giác cho cảm giác liên tục hơn so với thị giác, thị giác có tính lựa chọn và gián đoạn hơn...

Trên thực tế, khi thiết kế bộ phận chỉ báo người ta cố gắng làm các bộ phận chỉ báo tác động lên các cơ quan phân tích khác nhau. Tuy nhiên phần lớn các bộ phận chỉ báo có tác động đến thị giác và thính giác là chủ yếu.

#### **1. Nội dung thông tin của bộ phận chỉ báo gồm:**

+ Thông tin về mặt số lượng: Cho biết trạng thái của hiện tượng này hay hiện tượng khác, đọc được giá trị thực của một đại lượng...

+ Thông tin về chất lượng: Báo về mức độ sai lệch của quy trình so với quy trình bình thường.

+ Thông tin kiểm tra: Cơ chế hoạt động của máy có diễn ra bình thường không.

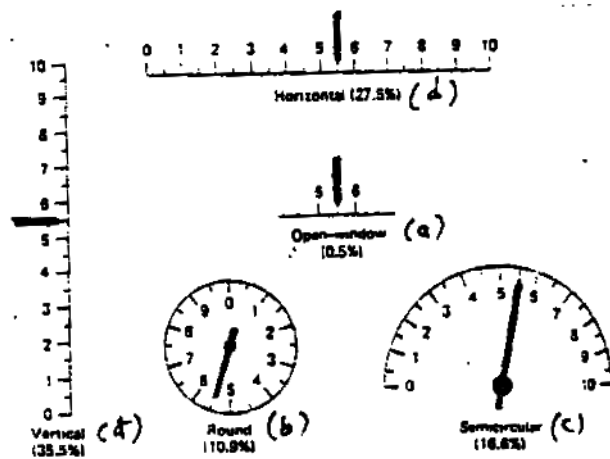
+ Thông tin về tình huống đột biến, báo động, nguy hiểm thông qua chuông, đèn hiệu...

#### **2. Giới thiệu dạng chỉ báo được sử dụng nhiều nhất là đồng hồ:**

Việc thiết kế bộ phận chỉ báo nói chung và bộ phận chỉ báo bằng đồng hồ nói riêng đối với nhà kỹ sư rất đơn giản, song thiết kế như thế nào để con người đọc nhanh nhất và chính xác nhất về thông tin của máy. Đòi hỏi có sự tham gia của các nhà tâm lý học kỹ sư trong việc thiết kế các bộ phận chỉ báo.

- Khi thiết kế đồng hồ phải chú ý đến những yếu tố sau:

□ Mặt số phải thiết kế sao cho người đọc đọc chính xác các con số và đọc với tốc độ nhanh nhất. Theo độ chính xác của việc đọc các hình dạng mặt số được xếp theo thứ tự sau: Cửa sổ mở (sai số 0,5%), hình tròn (sai số 10,9%), hình bán nguyệt (sai số 16,6%), hình chữ nhật nằm ngang (sai số 27,5%), hình chữ nhật dọc (sai số 35,5%)



Hình 5 : Các dạng mặt số của đồng hồ

- (a): Hình cửa sổ mở
- (b): Hình tròn
- (c): Hình bán nguyệt
- (d): Hình chữ nhật nằm ngang
- (e): Hình chữ nhật nằm dọc

□ Cơ chế hoạt động: Kim chuyển động hay mặt số chuyển động, việc lựa chọn cơ chế hoạt động tùy thuộc vào thời gian lộ sáng:

Thời gian lộ sáng dưới 0,5 giây-> mặt số chuyển động, kim cố định sẽ giúp con người đọc chính xác. Thời gian lộ sáng trên 0,5 giây -> Kim chuyển động, mặt số cố định

□ Kích thước của các chữ số trên mặt số: Dựa trên lý thuyết tri giác về quan hệ giữa hình và nền. Do đó, thang chia độ trên mặt số thiết kế theo nguyên tắc đơn giản, tính liên tục và tính thống nhất

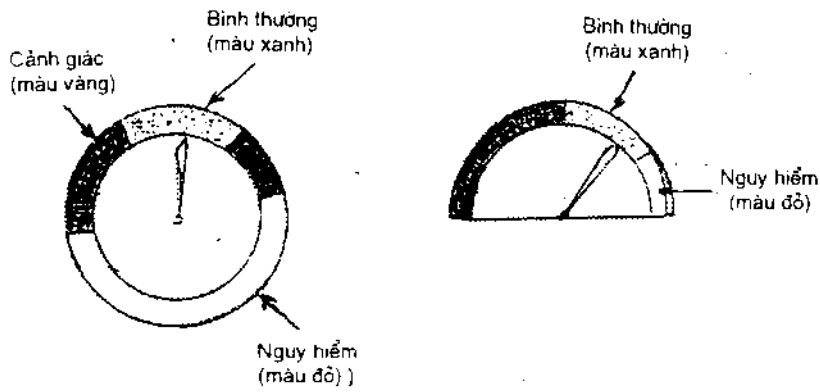
- Chiều cao của chữ giao động từ 0,9 đến 1,5mm/305mm khoảng cách đọc
- Tỷ lệ giữa chiều rộng và chiều cao của hình chữ bằng 1,25/1 là để đọc nhất
- Hình dáng các con số phải viết sao cho không có sự nhầm lẫn giữa các số

□ Kim chỉ

Khoảng cách giữa đầu kim chỉ và vạch chia độ khoảng 0.8mm là thích hợp, mặt số và kim chỉ thường vận dụng sự tương phản màu sắc: đen trắng, trắng hoặc vàng trên nền đen. Cụ thể:

- Trong điều kiện chiếu sáng bình thường các vạch kẻ, chữ số và kim chỉ thường có màu đen trên nền trắng, ở mức độ chiếu sáng thấp hơn, các vạch kẻ, chữ số và kim chỉ sẽ có màu trắng hoặc màu vàng trên nền màu đen.

Để đọc các thông tin về chất lượng và thông tin về kiểm tra, đôi khi người ta không cần thiết kế các vạch kẻ trên thang chia độ mà chỉ cần sơn màu với một ý nghĩa chính xác lên các vùng khác nhau của nó



H6 : Các dụng cụ có kim chỉ không có vạch kẻ trên thang chia độ.

## II. Bộ phận điều khiển

Bộ phận điều khiển là những phương tiện nhờ đó con người điều chỉnh và tối ưu hoá sự vận hành của máy hay một quy trình

### 1. Các chức năng của bộ phận điều chỉnh

Theo E.J.Cormick có những loại chức năng sau:

Loại chức năng	Thông tin tương ứng
a. Vận hành (xuất phát, dừng lại)	- Thông tin về tình trạng
b. Điều khiển không liên tục (ở từng vị trí riêng rẽ)	- Thông tin về tình trạng - Thông tin về số lượng - Thông tin kiểm tra
c. Kiểm tra số lượng	- Thông tin về số lượng
d. Kiểm tra liên tục	- Thông tin về số lượng - Thông tin tính toán - Ghi lại thông tin
e. Nhập dữ liệu (vi tính, đánh máy...)	- Thông tin mã hoá

### 2. Phân loại các bộ phận điều khiển

Căn cứ vào chức năng có thể phân loại các kiểu bộ phận điều khiển như sau:

- Nút bấm bằng tay có chức năng hoạt hoá (vận hành)
- Nút bấm bằng chân có chức năng hoạt hoá
- Khoá ngắt có chức năng hoạt hoá và điều khiển không liên tục
- Công tắc xoay có chọn lọc: Có chức năng điều khiển không liên tục
- Núm xoay: có chức năng
  - Điều khiển không liên tục
  - Kiểm tra số lượng
  - Kiểm tra liên tục
- Tay quay: có chức năng
  - Kiểm tra số lượng
  - Kiểm tra liên tục
- Vô lăng: có chức năng
  - Kiểm tra số lượng
  - Kiểm tra liên tục
- Cần gạt: có chức năng
  - Kiểm tra số lượng

- Bàn đạp: có chức năng
- Kiểm tra liên tục
- Kiểm tra số lượng
- Kiểm tra liên tục
- Bàn phím có chức năng nhập dữ liệu(đầu vào)

Hiệu quả của các bộ phận điều khiển phụ thuộc vào việc tính đến những đặc điểm tâm lý của người thao tác.

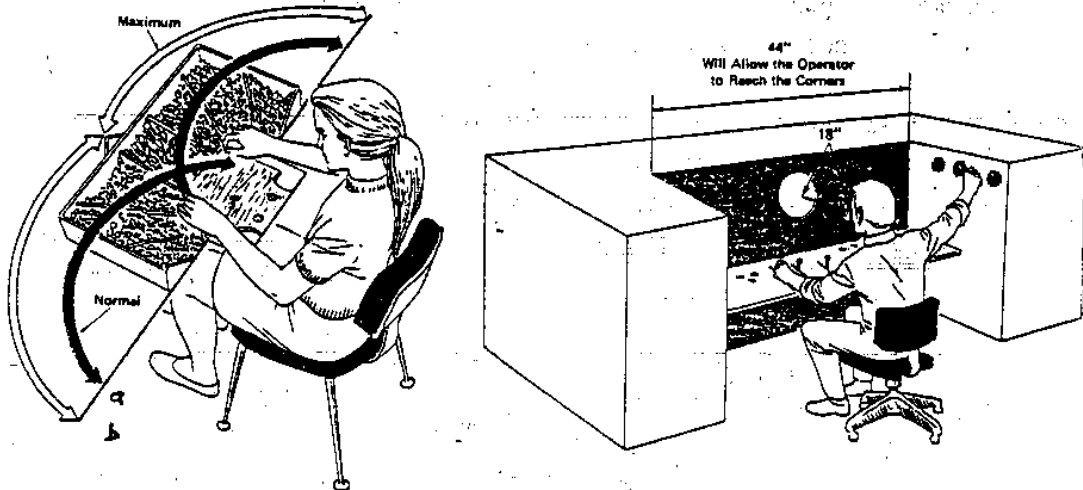
Trong các bộ kiểu của điều khiển, kiểu điều khiển bằng nút bấm rất có hiệu quả và cần sử dụng nó trong mọi trường hợp, khi điều đó phù hợp về mặt kỹ thuật.

Các nhà Tâm lý học lao động đã đưa ra những yêu cầu đối với việc thiết kế các bộ phận điều khiển dựa trên việc nghiên cứu các vùng làm việc tối ưu và tối đa của con người, đặc điểm vận động của con người (quỹ đạo, tốc độ)

### 3. Các nguyên tắc phân bố bộ phận chỉ báo và bộ phận điều khiển:

a) Nguyên tắc tính kế tục của việc sử dụng: các phương tiện chỉ báo và các bộ phận điều khiển được sử dụng theo một trình tự nhất định, được sắp xếp gần nhau theo một hàng thẳng từ trái sang phải

b) Nguyên tắc tần số sử dụng: những thiết bị, bộ phận điều khiển được sử dụng thường xuyên đặt ở vùng tối ưu



H7 : Vùng tối ưu và tối đa trên bàn làm việc

c) Nguyên tắc tầm quan trọng tương đối: ưu tiên các thiết bị sử dụng không thường xuyên nhưng đòi hỏi có độ chính xác cao đặt ở vùng tối ưu

d) Nguyên tắc chức năng: các phương tiện chỉ báo và các bộ phận điều khiển thuộc cùng một quá trình hay chức năng được sắp xếp thành một khối, đó là:

- Phân bố các dụng cụ chỉ báo theo một trật tự của quy trình công nghệ
- Phân loại và bố trí các dụng cụ cùng đo một đại lượng vật lý vào một nhóm

Thí dụ: cùng đo nhiệt độ vào một chỗ, sau đó đến nhóm những dụng cụ đo áp suất, sự bốc hơi...

- Phân loại và bố trí các dụng cụ chỉ báo theo các tổ hợp máy (thí dụ: tất cả các thông số kỹ thuật của một tổ hợp được đặt cùng vào một nhóm...)

- Phân bố theo các nhóm chức năng. Nếu trong quá trình công nghệ có thể tách ra những nhóm lớn các biến số (đầu vào, đầu ra hoặc mang tính chất khác) thì các dụng cụ chỉ báo có thể được phân bố theo các nhóm tương tự như vậy (thí dụ nồi hơi ở trung tâm nhiệt lượng: các thông số về nhiên liệu, không khí, khí cháy, hơi nước...)

### 4. Các quy luật khách quan trong lựa chọn các bộ phận điều khiển.

Tâm lý học kỹ sư cũng nghiên cứu các mặt mạnh và mặt yếu của bộ phận điều khiển. Vì vậy khi lựa chọn các kiểu bộ phận điều khiển cho từng trường hợp cụ thể cần chú ý đến các quy luật khách quan sau đây :

a) Sự điều khiển bằng tay đạt độ chính xác cao hơn nhiều so với điều khiển bằng chân

b) Bộ phận điều khiển bằng chân được sử dụng đối với những vận động không đòi hỏi độ chính xác đặc biệt những động tác đòi hỏi lực lớn.

c) Tay gạt và vô lăng có hiệu quả gần như nhau, nên chọn tay gạt vì nó cho phép thực hiện động tác bằng một tay. Sử dụng vô lăng trong những động tác đòi hỏi một lực lớn, phải dùng 2 tay

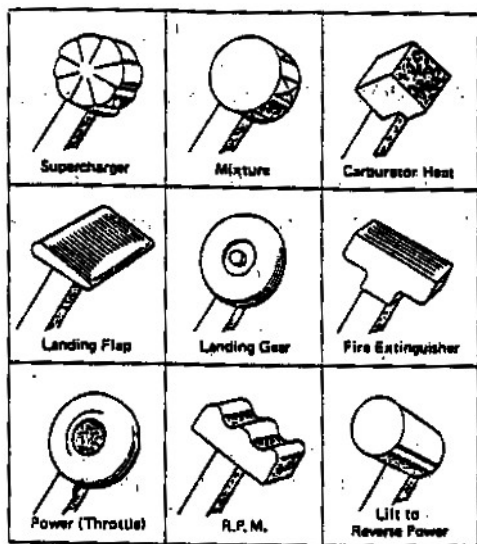
d) Việc thực hiện các vận động theo đường tròn ở con người thuận lợi hơn những vận động theo đường thẳng. Loại trừ vận động của chân theo mặt phẳng ngang vì cử động đó không đặc trưng cho cơ thể con người, nhanh chóng dẫn đến sự mệt mỏi

e) Sự điều khiển bằng nút bấm rất có hiệu quả, hiệu quả sử dụng rất nhiều trong thiết kế bộ phận điều khiển.

### 5. Mã hoá các bộ phận điều khiển

Cho dù bộ phận điều khiển thuộc kiểu nào, thì điều cơ bản là làm sao phải được dễ nhận ra, nhận ra nhanh chóng và chính xác. Trong hoạt động nghề nghiệp có những tình huống trong đó, nếu không nhận dạng nhanh chóng và đúng các bộ phận điều khiển thì có thể dẫn đến những hậu quả nghiêm trọng. Do đó phải quan tâm đến việc mã hoá các bộ phận điều khiển song song với việc giải mã các tín hiệu, có thể sử dụng nhiều loại mã khác nhau:

a) Mã hoá bằng hình dạng: Sự khác biệt giữa các bộ phận điều khiển bằng hình dạng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng khi con người làm việc trong điều kiện vừa phải nhanh vừa không có sự tham gia của thị giác.



H8 : Các dạng quả nắm

b) Mã hoá bằng độ lớn: Cách mã hoá này ít được sử dụng hơn so với mã hoá bằng hình dạng, bởi vì khi số lượng các kích cỡ khác nhau tăng lên thì bản thân nó sẽ là một yếu tố tạo điều kiện cho sự nhầm lẫn. Sự khác biệt về độ lớn giữa hai bộ phận kế tiếp nhau vào khoảng 20%

c) Mã hoá bằng vị trí: Chỉ sử dụng trong trường hợp các bộ phận điều khiển không nhiều.

d) Mã hoá bằng màu sắc: Đây là cách mã hoá nhận biết bộ phận điều khiển bằng thị giác. Hiệu quả của nó tăng lên khi có sự kết hợp màu sắc gắn với một ý nghĩa chức năng nhất định. Số lượng màu sắc được sử dụng không cần nhiều. Hình thức mã hoá này có nhược điểm là không thể sử dụng trong điều kiện chiếu sáng thấp

Trong khi sử dụng các mã để nhận dạng các bộ phận điều khiển, nên sử dụng phối hợp hai hay nhiều hệ thống mã hoá. Điều này có thể thực hiện bằng hai cách:

Cách thứ nhất: Phối hợp hai hay nhiều mã khác nhau.

Thí dụ: Phân biệt các nút bấm bằng cách cùng một lúc lưu ý đến đường kính, độ dày và chất liệu của chúng.

Cách thứ hai: Có thể nhận biết bằng cách phối hợp giữa hình dạng và màu sắc của các bộ phận điều khiển.

## **Chương IV**

### **SỰ THÍCH ỨNG CỦA CON NGƯỜI VỚI KỸ THUẬT VÀ CÔNG VIỆC**

Có hai con đường cơ bản để giúp con người thích ứng với kỹ thuật và công việc. Đó là **chọn nghề** và **dạy nghề**.

Chọn nghề và dạy nghề cho học sinh phổ thông đã trở thành xu thế phổ biến trên thế giới và đang trở thành nhu cầu cấp bách ở nước ta.

Hàng năm nước ta có từ 700 đến 800 nghìn học sinh tốt nghiệp PTTH. Hệ thống trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp chỉ tuyển hàng năm khoảng 10% số học sinh tốt nghiệp PTTH. Hệ thống trường PTTH mở ra khá rộng, song vẫn còn khoảng trên 50 vạn học sinh THCS và khoảng 15 vạn học sinh tốt nghiệp PTTH không tiếp tục học lên phải đi ngay vào đời sống xã hội. Lẽ ra các em phải được chuẩn bị tốt để yên tâm đi vào lao động sản xuất trong khu vực kinh tế gia đình, tập thể với các ngành nghề nông nghiệp, lâm nghiệp ngư nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, xây dựng ... ở từng xã, phường trên từng địa bàn lãnh thổ. Thực tế các em bị chi phối bởi động cơ học tập lộn xộn, học để thoát ly lao động sản xuất, thoát ly nông thôn, không muốn lao động chân tay, trong khi trường phổ thông chưa tiến hành tốt hướng nghiệp và dạy nghề phổ thông cho học sinh. Điều đó dẫn tới các em đi vào cuộc sống rất bỡ ngỡ, gây nhiều khó khăn cho gia đình và nhiều tiêu cực cho xã hội, làm lãng phí kết quả đào tạo giáo dục phổ thông. Mục đích, động cơ học tập không có định hướng rõ ràng dẫn tới học sinh chán học, bỏ học có xu thế gia tăng đặc biệt ở nông thôn. Nếu không kịp thời giải quyết vấn đề này, giáo dục nước ta sẽ lạc hậu quá xa so với thế giới, không gần với cuộc sống hiện thực của đất nước .

#### **I. Vấn đề chọn nghề và công tác hướng nghiệp**

##### **1. Ý nghĩa của chọn nghề**

▣ Nhu cầu chọn nghề xuất hiện ở các em học sinh khi các em sắp kết thúc khoá học ở trường trung học cơ sở và trong quá trình học phổ thông trung học. Sự xuất hiện nhu cầu này do yêu cầu của nền sản xuất xã hội quy định. Trong điều kiện kinh tế nước ta hiện nay, một bộ phận khá đông học sinh phải tham gia lao động sản xuất trực tiếp hoặc đi vào hệ thống các trường dạy nghề sau khi tốt nghiệp phổ thông. Muốn hay không muốn các em phải tự giải đáp các câu hỏi: “ Mình sẽ làm gì sau khi ra trường?”. Câu hỏi đó đã làm nảy sinh nhu cầu chọn nghề ở các em.

▣ Chọn nghề là một vấn đề quan trọng không chỉ với một cá nhân mà còn cả với xã hội

▣ Chọn nghề không chỉ có nghĩa là chọn một công việc cụ thể nào đó, mà nó còn là chọn lấy một con đường sống trong tương lai. Các Mác lúc 17 tuổi đã viết trong bài luận " những suy nghĩ của một thanh niên khi chọn nghề " : cân nhắc, cẩn thận vấn đề



này, đó là trách nhiệm đầu tiên của một thanh niên khi bước vào đời mà không muốn coi những việc quan trọng nhất của mình là ngẫu nhiên.

▣ Nếu chọn nghề đúng con người sẽ phát huy được năng lực sở trường của mình, cống hiến được nhiều cho xã hội. Ngược lại, nếu chọn nghề sai sẽ nảy sinh thất vọng nặng nề cho cá nhân họ, dẫn tới chán nghề, bỏ nghề hoặc không phát huy được năng lực sở trường của bản thân, có ảnh hưởng không tốt cho xã hội.

## 2. Những nguyên nhân dẫn đến chọn nghề không chính xác.

Trong thực tế không phải bao giờ người học sinh, thanh niên cũng có thể giải quyết một cách chính xác vấn đề chọn nghề của mình. Theo giáo sư tiến sĩ Tâm lý học E.A.Climốp có hai nhóm nguyên nhân dẫn đến sự chọn nghề không chính xác:

a) Thái độ không đúng đối với các tình huống khác nhau của việc chọn nghề

- Chọn nghề như là chọn một nơi cư trú suốt đời, học sinh thường hướng vào nghề mà có chuyên môn cao nhất mà quên rằng muốn đạt tới phải trải qua nhiều nấc thang từ thấp lên cao.

- Những thành kiến về tiếng tăm của nghề

- Chọn nghề do ảnh hưởng trực tiếp hay gián tiếp của bạn bè

- Di chuyển thái độ đối với người đại diện cho một nghề nào đó sang chính bản thân nghề đó

- Sự say mê chỉ xuất phát từ mặt bên ngoài hay mặt cục bộ nào đó của nghề nghiệp

b) Nhóm nguyên nhân thiếu tri thức, kinh nghiệm, thông tin về những tình huống đó

- Đồng nhất môn học với nghề nghiệp

- Những biểu tượng lỗi thời về tính chất lao động trong lĩnh vực sản xuất vật chất

- Không biết cách hiểu biết về những năng lực và động cơ của mình

- Không biết hoặc không đánh giá đầy đủ về những đặc điểm thể chất, những thiếu sót đang có của mình khi chọn nghề<sup>(1)</sup>

- Không biết những hành động, thao tác và trình tự của chúng khi giải quyết vấn đề chọn nghề.

Do đó 3 câu hỏi mà người học sinh, thanh thiếu niên cần trả lời khi chọn nghề :

\* " **Tôi thích nghề gì ?** " Muốn làm nghề gì, trước hết bản thân ta có thích nó hay không, có nghĩa là ta có thực sự hứng thú với nó không. Nếu không thích thì không chọn. Chỉ khi nào ta thích nghề của mình thì cuộc sống riêng mới thanh thoát. Chúng ta mới gần bó với công việc, với bạn đồng nghiệp, với nơi làm việc.

---

<sup>(1)</sup> E.A. Climốp - " Đường vào nghề "

\* " **Tôi làm được nghề gì ?** " Để trả lời câu hỏi này phải tự kiểm tra năng lực của mình. Nên nhớ rằng có những nghề bạn thích, nhưng lại không làm được vì thiếu năng lực tương ứng. Song cũng có nghề bạn làm được nhưng lại không thích nó.

\* " **Tôi cần làm nghề gì ?** " Có những nghề bạn thích, bạn lại có năng lực đối với nghề, song những nghề đó không nằm trong kế hoạch phát triển thì cũng không thể chọn được. Để trả lời câu hỏi này phải căn cứ vào kế hoạch sản xuất của địa phương, kế hoạch phát triển ngành nghề ở địa bàn tỉnh, huyện, kế hoạch tuyển sinh của các trường đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp.

Ba câu hỏi trên cần được mỗi người giải đáp tong sự cân nhắc đồng thời.

Việc chọn nghề cần phải có sự lựa chọn một cách tự giác, có suy nghĩ chín chắn và về phía xã hội cần có sự hướng dẫn định hướng nghề cho thanh niên sao cho kết hợp một cách lý tưởng ba yếu tố sau:

- + *Nguyện vọng, năng lực cá nhân*
- + *Những đòi hỏi của nghề nghiệp*
- + *Những yêu cầu của xã hội*

### **3. Công tác hướng nghiệp**

Để hiểu khái niệm hướng nghiệp chúng ta phải xem xét các chỉ số của việc sử dụng hợp lý tiềm năng lao động là một tiêu chí quan trọng đánh giá xã hội có nền sản xuất phát triển. Chỉ số của việc sử dụng hợp lý tiềm năng lao động là:

▣ *Làm thoả mãn yêu cầu nhân lực của các ngành sản xuất trong nền kinh tế quốc dân bằng cách điều chỉnh phân công tiềm lực lao động một cách khoa học*

▣ *Tận dụng hết những lao động sẵn có, tránh tình trạng dư thừa lao động*

▣ *Bảo đảm sự phù hợp nghề nghiệp cho mỗi con người*

Cùng với hàng loạt biện pháp đưa ra nhằm mục đích sử dụng hợp lý lao động của đất nước như cải tiến công tác quản lý lao động, nâng cao chất lượng đào tạo nghề nghiệp trong các trường dạy nghề người ta tiến hành công tác giám định lao động.

#### **a) Giám định lao động**

Giám định lao động là việc xác định sự phù hợp nghề nghiệp của một con người cụ thể.

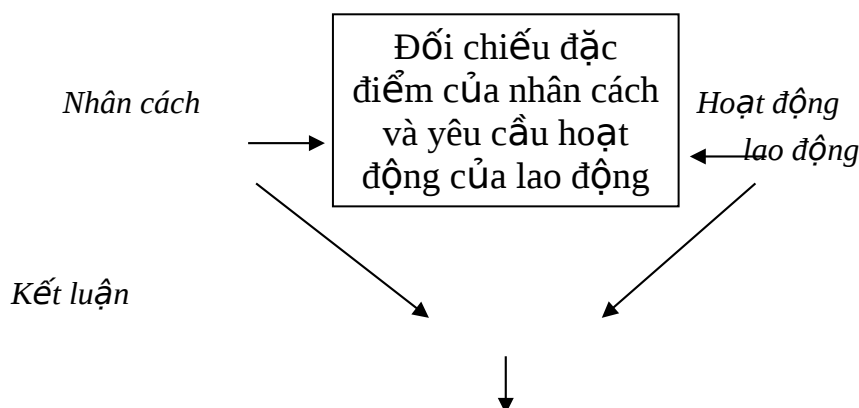
Giám định lao động có một ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao năng suất lao động bởi vì mức độ thành công nhiều hay ít trong một nghề nghiệp có nhiều nguyên nhân, nhưng một trong những nguyên nhân quan trọng là nghề đó có phù hợp với mình hay không? Đặc biệt khi trình độ khoa học kỹ thuật hiện đại không cho phép con người đi vào lao động nghề nghiệp với ý thích chủ quan, cũng như không chấp nhận việc tuyển chọn người một cách ồ ạt, thiếu cơ sở khoa học.

Giám định lao động có nhiều hình thức như: Giám định y tế - lao động, giám định quân sự - lao động, giám định tâm lý - lao động.

#### **b) Giám định tâm lý - lao động:**

▫ Là hình thức giám định về mặt tâm lý hay nói cách khác là căn cứ vào những yêu cầu về mặt tâm lý học mà xem xét một người cụ thể nào đó có thích hợp với một hoạt động nhất định nào đó hay không.

▫ Giám định tâm lý lao động là nghiên cứu những mối quan hệ qua lại giữa nhân cách người lao động và hoạt động lao động đó. Trên cơ sở nghiên cứu những mối quan hệ đó, giám định tâm lý - lao động sẽ đi đến những kết luận cần thiết về sự phù hợp hay không phù hợp nghề của một người cụ thể nào đấy. Sơ đồ giám định tâm lý - lao động như sau:



<b>Biện pháp cần</b>	<b>Mức độ phù hợp nghề nghiệp</b>	<b>Kiến nghị cần thiết</b>
- Chữa bệnh	- Phù hợp	- Điều kiện
- Luyện tập	- Không phù hợp	- Chế độ
- Giáo dục	- Phù hợp một phần	- Nhiệm vụ

▫ Các chỉ số đánh giá sự phù hợp nghề

Khi xét sự phù hợp nghề, ta cần xét trên các dấu hiệu chung nhất đối với các nghề, cụ thể là với ba chỉ số sau: Tốc độ làm việc, Chất lượng công việc, Tính vô hại của công việc đối với người lao động.

+ **Tốc độ làm việc:** Tốc độ làm việc là mặt biểu hiện kết quả lao động trên những số lượng sản phẩm cụ thể

Mỗi nghề có tốc độ làm việc riêng mà người lao động phải đảm bảo thì mới hoàn thành được khối lượng công việc trong định mức lao động. Khi tính đến tốc độ làm việc người ta chú ý tới thời gian cần dùng cho những thao tác để làm ra số sản phẩm theo mức lao động hàng ngày

Tốc độ làm việc phụ thuộc vào nhiều yếu tố như: trình độ kỹ năng, kỹ xảo mà người lao động có được, khí chất của người lao động...và còn ở chỗ người lao động có xây dựng được cho mình một phong thái làm việc với tính chất và phương pháp lao động nghề nghiệp hay không

Tốc độ làm việc có thể tăng lên khi người ta biết loại trừ những động tác thừa và hợp lý hoá các khâu sản xuất.

+ *Chất lượng công việc:* Chất lượng công việc được thể hiện ở độ chính xác về phương diện kỹ thuật và công nghệ học trên các sản phẩm. Chất lượng công việc tỷ lệ nghịch với số lượng thứ phẩm và phế phẩm.

Chất lượng công việc càng tốt bao nhiêu thì phế phẩm và thứ phẩm càng giảm bấy nhiêu. Như vậy, chất lượng công việc là đảm bảo độ bền, độ tốt của sản phẩm.

+ *Tính vô hại của công việc đối với người lao động:* Một trong những chỉ số quan trọng của sự phù hợp nghề là người lao động không mắc bệnh tật do nghề nghiệp gây ra hoặc công việc hàng ngày trong nghề không có tác dụng làm giảm sút thể lực, làm suy nhược tinh thần của họ.

Nếu một người nào đó làm việc với tốc độ nhanh, đảm bảo đúng quy cách sản phẩm nhưng lại chóng mệt mỏi, dễ sinh ốm đau thì vẫn bị coi là không hợp nghề.

Tuy nhiên cần chú ý sự phù hợp nghề nghiệp là một quá trình gìn giữ sức khỏe và rèn luyện cơ thể, tinh thần. Nó là một quá trình thích ứng dần dần với công việc trong đó sự nỗ lực rèn luyện của bản thân có ý nghĩa hết sức to lớn.

Sự phù hợp nghề cần được chẩn đoán và khẳng định sớm nhanh gọn, có những chỉ tiêu cụ thể với một tinh thần thận trọng. Nếu không giám định tốt về mặt này thì không thể tuyển chọn được người thích hợp với nghề. Nếu cần có sự chuyển nghề thì cũng phải tiến hành để khỏi gây thiệt hại về phía cá nhân và về phía nền kinh tế quốc dân.

□ *Giám định lao động phải trả lời được những câu hỏi sau*

- Người được giám định có thể làm được những nghề gì?

- Trong những nghề đấy họ có khả năng tốt nhất với những nghề nào?

- Họ có thể làm việc lâu dài với những nghề nào?

- Trong quá trình làm việc với nghề liệu có xảy ra những điều bất hạnh hay không? có những biện pháp gì để phòng ngừa trước.

□ *Tầm quan trọng của việc giám định tâm lý - lao động:*

Việc giám định tâm lý - lao động rất quan trọng đối với người được giám định cũng như đối với nền kinh tế quốc dân. Coi nhẹ hoặc không tiến hành giám định tâm lý - lao động sẽ mang lại những hậu quả tiêu cực cho bản thân người lao động cũng như cho nền kinh tế quốc dân. Thí dụ như chọn một người đăng trí hay mắc “chứng hay quên” vào làm công tác văn thư, kế toán, tài chính, điều đó thật là nguy hiểm.

□ *Giám định tâm lý - lao động có thể mang tính chất khẳng định hoặc chẩn đoán*

- *Giám định mang tính chất khẳng định* khi người ta nghiên cứu xem xét, đánh giá những hoạt động nghề nghiệp mà một người đã trải qua để kết luận về sự phù hợp nghề nghiệp của người đó

- *Giám định mang tính chất chẩn đoán* khi ta căn cứ vào đặc điểm sinh lý và tâm lý của một người nào đó mà đi đến kết luận về những nghề mà người đó có thể tham gia

Đối với học sinh trong nhà trường phổ thông chưa từng trải qua một hoạt động lao động sản xuất thực sự nào, ta phải tiến hành giám định mang tính chất chẩn đoán

trước khi đưa họ vào một nghề nghiệp nào đó. Việc giám định này gọi là hướng nghiệp.

c) **Hướng nghiệp**

Hướng nghiệp là một hệ thống biện pháp tác động của gia đình, nhà trường và xã hội. Trong đó nhà trường đóng vai trò chủ đạo nhằm hướng dẫn và chuẩn bị cho thế hệ trẻ sẵn sàng đi vào lao động ở các ngành nghề, tại những nơi xã hội đang cần phát triển, đồng thời lại phù hợp với hứng thú, năng lực của cá nhân.

Khái niệm hướng nghiệp được truyền bá rộng rãi sau Hội nghị quốc tế năm 1921 ở Barcelona. Phòng hướng nghiệp đầu tiên được thành lập tại Boston năm 1915. Từ năm 1916 những cơ quan chuyên môn về hướng nghiệp đã được thành lập ở Đức, Pháp, Anh, ý. Chẳng hạn như ở Đức năm 1925 - 1926 đã có 567 phòng tư vấn nghề nghiệp, đã nghiên cứu gần 400.000 thanh thiếu niên trong một năm. Cũng vào thời kỳ này ở Anh đã thành lập Hội đồng quốc gia đặc biệt nghiên cứu vấn đề này.

▣ **Bản chất công tác hướng nghiệp**

Xét theo quan điểm điều khiển học thì bản chất công tác hướng nghiệp là điều khiển động cơ chọn nghề của học sinh nhằm giúp học sinh lựa chọn nghề phù hợp với năng lực, sở trường, nhu cầu nguyện vọng của cá nhân và nhu cầu của xã hội. Tham gia vào quá trình điều khiển động cơ chọn nghề của học sinh có các thành phần sau:

+Chủ thể điều khiển: Bao gồm nhà trường, đoàn thể, xã hội, gia đình, bạn bè

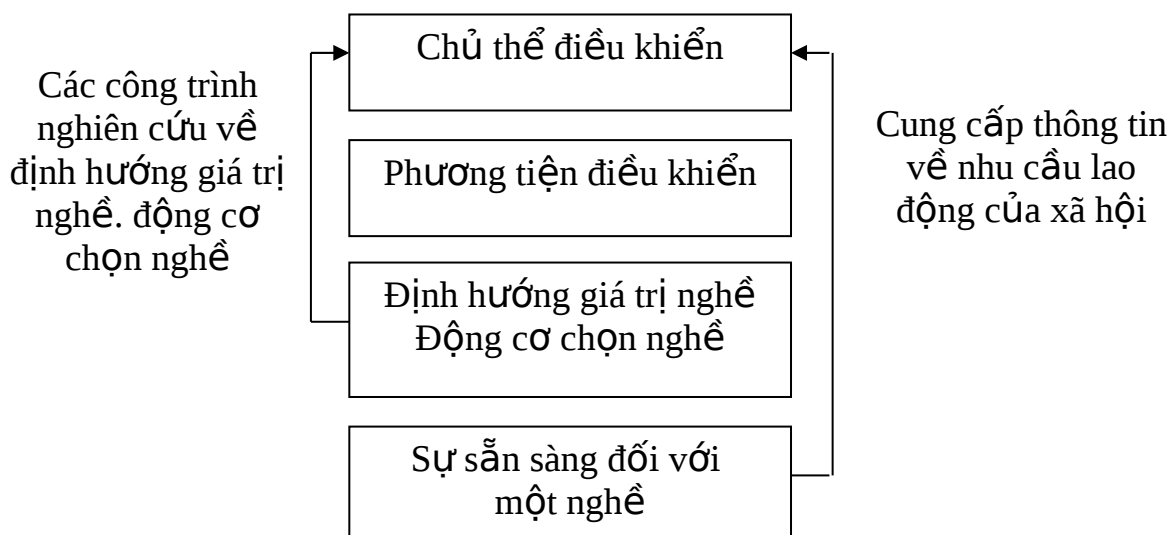
+Chủ thể sử dụng các phương tiện điều khiển sau: Nhà trường thông qua các giờ sinh hoạt hướng nghiệp, lồng ghép qua các giờ dạy, giao lưu với những người lao động giỏi trong các lĩnh vực nghề nghiệp...gia đình thông qua trò chuyện

+Đối tượng điều khiển là định hướng giá trị nghề và động cơ chọn nghề của học sinh

+Kết quả của quá trình điều khiển: là sự sẵn sàng với một nghề

Trong quá trình điều khiển động cơ chọn nghề có những luồng thông tin ngược cung cấp thông tin cho chủ thể nhằm điều chỉnh quá trình điều khiển động cơ chọn nghề của học sinh

**H9 : Sơ đồ mô tả bản chất công tác hướng nghiệp ( Theo K.K PlatônỐp)**



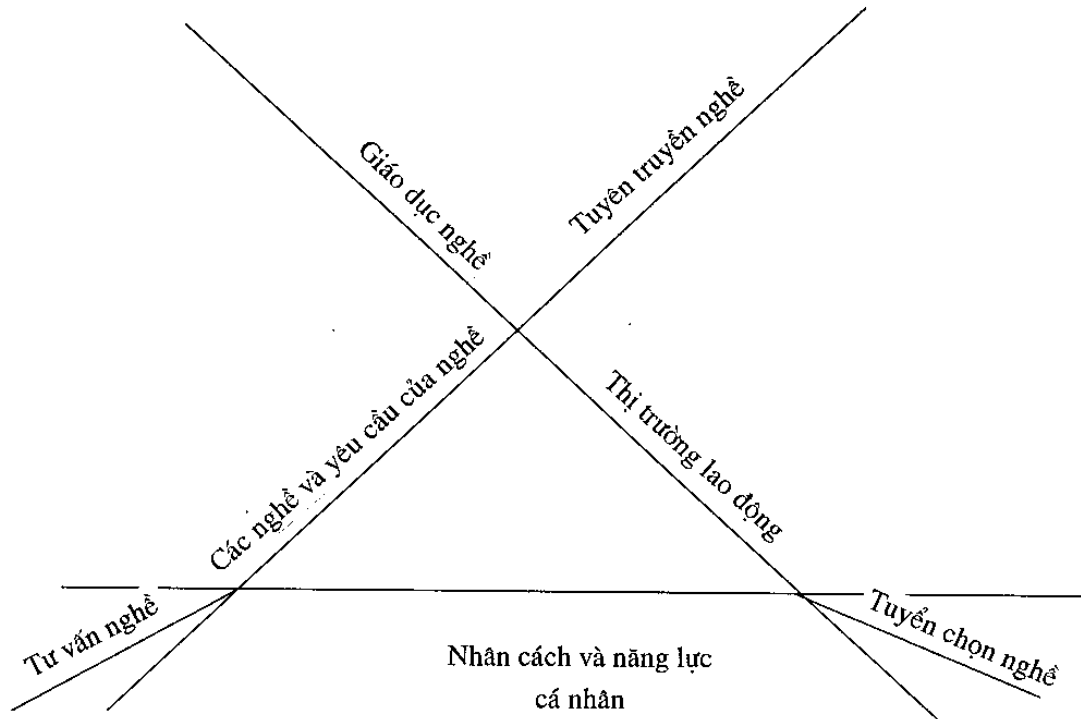
#### **4. Nội dung của công tác hướng nghiệp**

Theo K.K.Platôn *Ốp* công tác hướng nghiệp phải nhằm làm cho học sinh thấy rõ được ba mặt sau:

- Những yêu cầu, đặc điểm của các nghề nghiệp
- Những nhu cầu xã hội đối với các ngành nghề ( thị trường lao động của xã hội)
- Những đặc điểm về nhân cách, đặc biệt là năng lực của bản thân học sinh.

Ba mặt đó cũng chính là nội dung của công tác hướng nghiệp và để thực hiện được các nội dung đó, công tác hướng nghiệp có các hình thức sau : giáo dục nghề, tuyên truyền nghề, tư vấn nghề và tuyển chọn nghề.

K.K.Platôn *Ốp* đã đưa ra cái gọi là “**Tam giác hướng nghiệp**” để biểu thị nội dung và hình thức của công tác hướng nghiệp.



H 10 : Sơ đồ tam giác hướng nghiệp và các hình thức hướng nghiệp  
( K. K. Platônôp)

4.1. Để cung cấp cho học sinh những tri thức cần thiết về các nghề nghiệp, trong Tâm lý học lao động có một ngành chuyên mô tả đặc điểm, yêu cầu của các nghề nghiệp khác nhau gọi là ngành đồ họa nghề nghiệp (Professiographie). Ngành này sẽ đưa ra những đồ họa nghề nghiệp cụ thể (Professiogramme) cho từng nghề.

Một bản đồ họa nghề nghiệp cần phải bao hàm tất cả các tri thức về nghề nghiệp:

- +Đặc điểm chung của nghề
- +Mô tả quá trình công việc
- +Những tri thức cần chuẩn bị phải có
- +Những đặc điểm sinh lý và vệ sinh
- +Những điều cần tránh về mặt y học
- +Đặc điểm kinh tế của nghề
- +Những triển vọng phát triển của nghề
- +Những đặc điểm tâm lý của nghề

Sự mô tả đặc điểm tâm lý của nghề được thể hiện ở họa đồ tâm lý nằm trong họa đồ nghề nghiệp. Ở nhiều nước hướng nghiệp đã trở thành truyền thống và có những bộ họa đồ nghề nghiệp nhiều tập, những bộ từ điển nghề rất đồ sộ, những sách tra cứu tỷ mỉ đề cập tới hàng trăm, hàng nghìn nghề. Những người làm công tác tư vấn hướng nghiệp có điều kiện thuận lợi, chỉ cần mở sách tra cứu là nắm ngay được những yêu cầu cụ thể do nghề đặt ra đối với người lao động. Trên cơ sở đó lựa

chọn phép đo, xử lý và đưa ra những lời khuyên xác đáng đối với từng học sinh, thanh thiếu niên đang có nhu cầu chọn nghề.

### **Giới thiệu họa đồ một vài nghề.**

#### **1- Nghề trồng trọt**

##### **A. Giới thiệu chung về nghề.**

Ngay từ những buổi bình minh của lịch sử, nghề trồng trọt đã gắn bó với dân tộc ta. Trải qua bao cuộc bể dâu, nghề nông đã giúp dân tộc ta sinh tồn và phát triển.

Ngày nay, trong điều kiện mới, sức sản xuất đã được giải phóng, ruộng đất đã được giao đến tận tay người cày, chúng ta đang phấn đấu từng bước tiến tới hiện đại hoá nền nông nghiệp, cố gắng cung cấp đủ nhu cầu trong nước, tiến tới xuất khẩu một phần trên thị trường thế giới

Song trước mắt, nghề trồng trọt nước ta đang đòi hỏi có một cuộc cách mạng kỹ thuật về nhiều phương diện : chọn giống, xử lý giống các phương pháp canh tác, kỹ thuật bón phân và cách sử dụng các loại phân bón, kỹ thuật thu hoạch, bảo quản sản phẩm vv...

Trước những yêu cầu mới về sản xuất lương thực, hoa màu, nghề trồng trọt nước ta đang cần đến những người lao động trẻ tuổi có trình độ văn hoá, đủ để tiếp thu những thành tựu khoa học, kỹ thuật và công nghệ mới của thế giới, có năng lực áp dụng sáng tạo những kinh nghiệm của nước ngoài và năng lực tìm tòi những phương pháp trồng trọt tiên tiến phù hợp với hoàn cảnh và điều kiện của nước ta

Nghề trồng trọt ngày nay đã chia nhỏ thành nhiều chuyên môn hẹp, chẳng hạn như nghề trồng cây lương thực, cây thực phẩm, cây ăn quả, cây công nghiệp, hoa cây cảnh, cây thuốc, bảo vệ thực vật vv...

Nhìn về tương lai, chúng ta thấy nghề trồng trọt có triển vọng vô cùng đẹp đẽ. Nước ta có khí hậu gió mùa, có đồng ruộng phì nhiêu, nhân dân ta lại chăm chỉ cần cù. Nhất là sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật cũng tạo ra những điều kiện mới cho nông nghiệp : những hệ thống thủy nông lớn được xây dựng, những trang bị máy móc ngày càng nhiều, những giống lúa mới, có năng suất cao lại được tạo ngày càng nhiều. Nhờ đó năng suất lúa và hoa màu sẽ được nâng cao, và đó cũng chính là vấn đề chiến lược trong nông nghiệp trước công cuộc đổi mới ở thời điểm hiện nay.

##### **B. Những đặc điểm cơ bản của nghề.**

**1. Đối tượng lao động** . Đối tượng lao động của nghề trồng trọt là cây trồng. Muốn tác động tốt tới cây trồng, người làm nghề trồng trọt phải hiểu mối quan hệ giữa hạt giống với thời tiết, đất đai và những điều kiện chăm bón cần thiết khác để cây trồng phát triển. Với nhiệm vụ cụ thể như làm đất, bón phân, chuẩn bị hạt giống, gieo hạt, trồng trọt, tưới cây, bón thúc, làm cỏ, phòng trừ sâu bệnh, thu hoạch mùa màng, bảo quản sản phẩm đã nói lên mối quan hệ đa dạng của người trồng trọt với thời tiết, ruộng đồng, mùa màng và cây cối.



Chỉ nói riêng đối tượng cây trồng ở nước ta đã có tới hàng nghìn loại khác nhau. Các cây lương thực thì có lúa, ngô, khoai, sắn, vừng lạc, đậu tương, ngô, đỗ các loại. Cây công nghiệp thì có đay, mía, gai, bông, chè, lạc, cao su, cà phê và hàng nghìn loại hoa quả quý của miền nhiệt đới như vải, nhãn, xoài, mít, chanh, cam vv... Các cây được liệu thì có bạc hà, thực địa, cam thảo, hoài sơn...

Rõ ràng nghề trồng trọt đã thuần hoá, lai tạo và cung cấp cho chúng ta những sản vật quý giá, có giá trị dinh dưỡng cao, đồng thời là những mặt hàng xuất khẩu được bạn bè trên thế giới ưa thích.

**2. Mục đích lao động.** Nghề trồng trọt có mục đích biến đổi, nhằm tạo ra những điều kiện thuận lợi, tạo ra môi trường thích hợp cho sự sinh trưởng và phát triển của cây trồng để có năng suất cao, cung cấp nhiều nguyên liệu, lương thực, thực phẩm cho đời sống nhân dân., cho công nghiệp phát triển và xuất khẩu trên thị trường thế giới.

Ở nước ta, tận dụng những thuận lợi của vùng khí hậu nhiệt đới gió mùa, nghề trồng trọt đã coi thâm canh là biện pháp tiên tiến để tăng năng suất cây trồng. Dĩ nhiên thâm canh phải gắn với chuyên canh, tăng vụ, mở rộng diện tích khai hoang. Đó là biện pháp canh tác theo chiều sâu, nhằm khai thác cao độ tiềm năng ruộng đất, lao động và những cơ sở vật chất hiện có để tạo ra nhiều sản phẩm cho xã hội.

**3. Công cụ lao động.** Công cụ lao động của nghề trồng trọt ngày một cải tiến và không ngừng phát triển. Từ cây gậy để chọc lỗ gieo hạt, đến cái cuốc rồi chiếc máy cày hiện đại ngày nay. Căn cứ vào nội dung của nghề trồng trọt và các công đoạn trong quá trình sản xuất, ta có thể chia công cụ lao động của nghề trồng trọt ra thành các nhóm sau :

a. Công cụ làm đất như cày, bừa, cuốc, cào vv... Nếu làm đất trên diện tích rộng, người ta sử dụng máy kéo có gắn bánh lồng, bộ phận cày treo lưỡi có diệp hoặc cày đĩa ...

b. Công cụ gieo trồng và chăm sóc cây : trước đây nhà nông thường dùng những công cụ thô sơ, ngày nay người ta đã dần dần sử dụng hệ thống máy công tác đặt sau máy kéo, ví dụ máy cấy lúa, máy bố hốc tra hạt, máy xới đất vun gốc, máy phun thuốc sâu vv...

c. Công cụ thu hái sản phẩm : bên cạnh những công cụ thô sơ như cuốc, liềm, hái, ngày nay người ta đang sử dụng máy móc trong việc thu hoạch mùa màng như máy gặt đập liên hợp, máy tuốt lúa, máy thu hoạch ngô, máy thu hoạch khoai tây vv..

Tóm lại, trong nghề trồng trọt ở nước ta, bên cạnh những công cụ thô sơ truyền thống, nhà nông đã bắt đầu từng bước cơ khí hoá nền tảng sản xuất bằng các công cụ cơ khí và nửa cơ khí.

**4. Điều kiện làm việc.** Điều kiện làm việc của nghề trồng trọt diễn ra ở ngoài trời, trong môi trường thoáng đạt, trên những cánh đồng thẳng cánh có bay miền đồng bằng hay những mảnh ruộng bậc thang gập ghềnh bên sườn núi, ven đồi. Song cũng có

lúc mưa to gió lớn, người nông dân phải đằm mình đắp đê chống lụt. Nhiều khi, trong sản xuất, người lao động còn phải tiếp xúc với những loại phân hữu cơ, thuốc trừ sâu, thuốc diệt cỏ ... là những chất độc hại, ảnh hưởng nhiều đến sức khoẻ.

C. Những yêu cầu của nghề.

### 1. Yêu cầu về tri thức.

a. Tri thức văn hoá phổ thông. Nghề trồng trọt hiện này đòi hỏi người học phải có trình độ văn hoá phổ thông ( phổ thông cơ sở và phổ thông trung học). Đặc biệt nghề này đòi hỏi người học phải có những hiểu biết vững chắc về các bộ môn sinh học, hoá học và toán học.

b. Tri thức kỹ thuật chung. Nghề trồng trọt đòi hỏi người học ít nhất phải có tri thức kỹ thuật nông nghiệp trong phạm vi trường phổ thông cơ sở, nếu có thể thì cố gắng trong phạm vi trường phổ thông trung học.

c. Tri thức chuyên môn. Người làm nghề trồng trọt phải có những hiểu biết đầy đủ về các đối tượng cây trồng, quá trình sinh trưởng và phát triển của cây, hiểu rõ tính chất của đất trồng trên đất canh tác, nắm vững qui luật phát triển của từng loại sâu, loại bệnh, nắm vững các qui luật diễn biến của thời tiết, khí hậu trong từng mùa, vụ vv... Tuy nhiên, tùy theo vị trí công tác của người lao động trong ngành trồng trọt ( là kỹ sư, trung cấp kỹ thuật hay nông dân ) mà có những yêu cầu khác nhau về mặt tri thức.

### 2. Yêu cầu về kỹ năng, kỹ xảo.

a. Kỹ năng lao động chân tay : cày, cấy và sử dụng các công cụ cầm tay như liềm, hái, cày, cuốc, cào cỏ vv... kỹ năng điều khiển và vận hành các loại máy nông nghiệp như máy kéo, máy bơm, máy công cụ vv... kỹ năng xử lý hạt giống, gieo trồng, bón phân, trừ sâu và gặt hái.

b. Kỹ năng lao động trí óc: Kỹ năng quan sát, điều tra, phát hiện tình hình trên đồng ruộng để kịp thời có biện pháp kỹ thuật tác động thích hợp, chẳng hạn quan sát hiện tượng cây trồng thiếu chất dinh dưỡng, bị sâu bệnh phá hoại vv... Kỹ năng ứng dụng các tiến bộ kỹ thuật vào sản xuất, ví dụ ứng dụng việc xử lý cành dâm bằng thuốc kích thích sinh trưởng, ứng dụng kỹ thuật nuôi cấy mô tế bào vv...

c. Kỹ năng tổ chức lao động : Công việc lao động của nhà nông vô cùng phức tạp và đa dạng, do đó đòi hỏi người làm nghề trồng trọt phải có kỹ năng tổ chức và phân công lao động hợp lý, tuân thủ các qui tắc vệ sinh an toàn lao động ( nhất là khi tiếp xúc với hoá chất, những khi trái nắng, trở trời ...)

### 3. Yêu cầu về một số phẩm chất tâm lý của cá nhân.

Nghề trồng trọt đòi hỏi người lao động phải có óc quan sát tinh tế, sự bền vững chú ý cao trong điều kiện lao động đơn điệu cũng như luôn luôn biến đổi, một sự phối hợp cảm vận thích hợp, một tinh thần cần cù, nhẫn nại, phản ứng nhanh, nhạy với những khó khăn do thiên nhiên gây ra.

Công việc của người làm nghề trồng trọt có nhiều động tác, có nhiều tư thế không thuận lợi, nhất là lao động trong điều kiện thiên nhiên khắc nghiệt, lúc bão " chết cò ", lúc nắng như đổ lửa, " chết cả cá cờ ", do đó đòi hỏi phải có thể lực dẻo dai, bền bỉ, chịu đựng được nắng mưa, thích nghi mau chóng với những biến đổi của thời tiết. Thêm vào đó, nghề trồng trọt còn đòi hỏi phải có năng lực tìm tòi, cải tiến, đưa ra được những sáng kiến nhằm tăng năng suất cây trồng, đưa lại những vụ mùa bội thu, năng suất cao.

## 2. Nghề may.

### A. Giới thiệu chung về nghề may.

Hoạt động của thợ may là hình thức lao động biến đổi những loại vải làm bằng các loại sợi bông, tơ, lanh, đay, sợi hoá học, các mặt hàng len dạ thành quần áo và những đồ trang phục.

Sản phẩm của nghề may phải đáp ứng nhu cầu về mặc ở cả mặt chất lượng lẫn thẩm mỹ, thoả mãn thị hiếu của nhân dân. Vì vậy, nghề may đòi hỏi người thợ luôn phải cải tiến hình thức sản phẩm của mình, tạo ra những " mốt " mới, sao cho sản phẩm may mặc phù hợp với con mắt thẩm mỹ chung, lại vừa tiện lợi, hợp lý. Nhờ công việc may mặc, người thợ có thể nâng cao năng lực nhiều mặt : người có năng khiếu hội họa sẽ sáng tạo ra những mẫu quần áo mới, tạo mốt " thời trang, người có năng khiếu kỹ thuật sẽ phát triển năng khiếu kỹ thuật, chế tạo, cải tiến máy khâu vv..."

Nghề thợ may hiện nay đang có xu hướng mở rộng và chuyên môn hoá cao. Hiện nay, trong các xí nghiệp may, người ta phân chia thành thợ may quần áo đồng loạt, thợ cắt y phục, thợ may máy, thợ may com lê, thợ may quần áo bảo hộ lao động vv...

Xã hội càng tiến, kinh tế càng phát triển, nhu cầu may mặc càng lớn, nghề may càng có điều kiện phát triển, vừa tăng thu nhập cho gia đình và may xuất khẩu làm giàu cho đất nước .

### B. Những đặc điểm cơ bản của nghề.

1. **Đối tượng lao động.** các nguyên liệu vải dệt, dệt kim, các mặt hàng không phải nguyên liệu vải, vải phíp (gai), nhung và nhiều vật liệu may mặc khác.

2. **Mục đích lao động :** nghề may có nhiệm vụ phục vụ và làm thoả mãn nhu cầu may mặc trong xã hội. Từ các loại vải đủ màu trang nhã, rực rỡ, thanh lịch, người thợ tài ba chế biến, pha màu thành quần áo các kiểu hợp thị hiếu người tiêu dùng , thành những đồ dùng khác phục vụ cho ăn mặc như mũ, khăn, găng tay vv...

3. **Công cụ lao động :** máy may thông thường hoặc máy may chuyên ( đạp chân hay chạy điện ).

Ngoài ra, thợ may còn cần đến những thiết bị để ghép các chi tiết bằng hồ keo, máy dập, bàn là, các dụng cụ gá của máy may, các dụng cụ đo đạc, lấy dấu vv...

4. **Điều kiện lao động :** nghề may làm việc trong những điều kiện bình thường , không đòi hỏi sự thích ứng đặc biệt của cơ thể đối với môi trường lao động

### C. Những yêu cầu của nghề.

### **1. Những yêu cầu về tri thức.**

a. Những tri thức phổ thông : nhất là ít học hết chương trình văn hoá phổ thông cơ sở, còn nếu như muốn đi xa, trở thành những nhà tạo " mốt " may những trang phục đại lễ cầu kỳ, sang trọng, đòi hỏi phải có trình độ văn hoá cao hơn, phải biết tính toán, đo đạc để vừa không lãng phí vải, vừa dựng được những bộ quần áo đẹp đúng " mốt ", đúng kiểu.

b. Tri thức sản xuất nói chung : nắm chắc quá trình cắt may quần áo, an toàn lao động, vệ sinh sản xuất. Ngoài ra, người thợ cần phải hiểu biết về công nghệ may, vật liệu may, các chi tiết của máy may, nguyên lý tổ chức các khâu trong công nghệ may theo dây chuyền....

Còn trong cơ chế thị trường hiện nay, người thợ cần phải biết liên doanh, liên kết, biết mở rộng quan hệ với các công ty may mặc xuất khẩu ...

c. Tri thức chuyên môn : hiểu biết những sản phẩm may mặc, các loại mặt hàng, cấu tạo và chi tiết sản phẩm, biện pháp vận hành máy, kỹ thuật và các loại vải, tính chất các loại chỉ và sợi khác nhau. Đồng thời, người thợ còn phải biết các dạng thiết bị, đồ gá, những nguyên tắc sửa chữa và điều chỉnh máy may và động cơ điện dùng cho máy may vv... Cuối cùng, người thợ may giỏi còn phải có những hiểu biết về hợp lý hoá lao động, về công nghệ cắt may tiên tiến, về thị hiếu của khách hàng trong và ngoài nước

### **2. Những yêu cầu về kỹ xảo.**

a) Kỹ xảo lao động chân tay : thông thạo việc khâu vá, may tay, là vải, sử dụng những dụng cụ khác nhau điều chỉnh và sửa chữa máy may, sử dụng các máy cắt, đập và các thiết bị khác.

b) Kỹ xảo lao động trí óc: Biết kiểm tra chất lượng các thao tác, biết hợp lý hoá công việc và gia công sản phẩm, kiểm tra sự hoàn thiện của máy móc, thiết bị, quan sát qui trình công nghệ, tham gia các quá trình cải tiến, sáng chế.

c) Kỹ xảo tổ chức lao động : biết tổ chức hợp lý chỗ làm việc, biết đặt kế hoạch và thời gian biểu làm việc hàng ngày, biết những qui tắc về an toàn lao động

#### **D. Những chống chỉ định cơ bản.**

Những người mắc các bệnh sau đây không được tham gia nghề thợ may : mù màu, mồ hôi tay, thấp khớp nặng, bệnh lao, bệnh nội tiết, bệnh tim vv...

### **3. Nghề kỹ thuật điện.**

#### **A. Giới thiệu chung về nghề.**

Nghề kỹ thuật điện là một dạng hoạt động đặc biệt của công nhân và cán bộ kỹ thuật nhằm chế tạo, lắp ráp, sửa chữa và biết sử dụng các thiết bị điện hoặc có các bộ phận thiết bị đó.

Các công nhân và cán bộ kỹ thuật điện lao động trong những lĩnh vực rất khác nhau của nền kinh tế quốc dân. Tất cả các ngành nghề kỹ thuật điện có thể chia thành những nhóm nghề chủ yếu sau :

1- Các nghề và chuyên môn chuyên sản xuất các thiết bị điện, các máy điện và dụng cụ điện. Những nghề chủ yếu của nhóm này : thợ lắp điện, thợ quấn dây điện, thợ chế tạo vật cách điện ... Ngoài các nghề trên còn có nhiều nghề khác như thợ quấn cuộn cảm, thợ quấn stato, thợ chế tạo vật liệu điện....

2- Các nghề và chuyên môn thuộc phạm vi sản xuất, phân phối và truyền điện năng. Các nghề chủ yếu trong nhóm này là lắp các bảng điều khiển trạm phát điện, thợ đo điện, thợ sử dụng mạng điện vv...

3- Các nghề và chuyên môn có liên quan tới việc lắp ráp, sửa chữa và bảo dưỡng các thiết bị điện, máy điện, dụng cụ điện và mạng điện. Công nhân và các bộ kỹ thuật thuộc nhóm nghề này làm việc trong các xí nghiệp sản xuất, trong nhà máy, trong các ngành nông nghiệp, giao thông vận tải, bưu điện, trong các cơ quan văn hoá và các tổ chức khác

Dĩ nhiên, trong các điều kiện kinh tế và kỹ thuật khác nhau, công nhân kỹ thuật điện có thể ngày càng phân hoá sâu về chuyên môn hoặc ngược lại kiêm nhiệm nhiều chuyên môn gần gũi nhau.

B. Những đặc điểm cơ bản của nghề.

**1. Đối tượng lao động :** mạng điện là mạng điện chiếu sáng, máy điện công nghệ, thiết bị phân phối điện, trạm phân phối điện, trạm biến chế, máy điện một chiều và xoay chiều, máy biến áp, đèn và các thiết bị chiếu sáng, các dụng cụ đo điện, các kiểu rơ le, cái cảm biến. vv.. Các thành phần của máy điện một chiều như stato, rô to, bàn chải điện, vành góp điện, các bộ phận của máy điện xoay chiều như stato, rô to, máy thông gió, ổ trục vv... các bộ phận của dụng cụ điều khiển và bảo vệ như bực, động cơ sang số, cuộn cảm, lõi...

Các vật liệu dẫn điện như nhôm, đồng, thép, các vật liệu cấu tạo như chất dẻo, gỗ, gang, thép lá, thép bản, thép thanh, thép góc, các vật liệu cách điện lỏng và đặc, chất dẻo, chất đàn hồi, các vật liệu phụ như thạch cao mịn, xi măng, thuốc nhuộm, que hàn các vật liệu từ như thép kỹ thuật điện vv...

**2. Mục đích lao động :** Nghề kỹ thuật điện là một dạng hoạt động mang tính chất kỹ thuật. Bằng bàn tay và khối óc của mình từ những bộ phận và những linh kiện kỹ thuật điện môn hình muôn vẻ, người thợ lắp ráp máy và thiết bị điện tạo ra các máy điện và động cơ điện. Còn những người thợ điện thì làm nhiệm vụ sửa chữa và vận hành các máy điện. Trong các nhà máy, các công nhân kỹ thuật điện chế tạo ra các vật liệu điện như các vật liệu cách điện, dẫn điện vv...

**3. Công cụ lao động**

Các dụng cụ ngụy cầm tay và các máy móc, khoan điện, bút điện, máy hàn điện, các dụng cụ đo điện, máy quấn dây, máy tán, ê cu, bàn ren, các tài liệu kỹ thuật và tài liệu công nghệ : bản thiết kế máy điện, bản vẽ các thiết bị điện, bảng vẽ mạng điện lực và mạng điện chiếu sáng, sơ đồ về qui trình công nghệ các sản phẩm, các sách báo, tạp chí về sản xuất, sửa chữa và vận hành máy điện....

**4. Điều kiện làm việc:** Nói chung, thợ điện và thợ lắp ráp cá thiết bị điện thường làm việc trong nhà máy, phân xưởng, trong các xí nghiệp sản xuất. Công việc của họ có liên quan với rất nhiều nghề khác, đặc biệt là với thợ cơ khí, thợ hàn, thợ nguội vv..

C. Những yêu cầu của nghề.

**1. Những yêu cầu về tri thức.**

a. Tri thức văn hoá phổ thông : ít nhất học hết chương trình phổ thông cơ sở, nếu có được trình độ phổ thông trung học thì càng tốt. Các nghề kỹ thuật điện đòi hỏi người thợ phải có kiến thức sâu về vật lý ( điện, từ, dao động và sóng, chất bán dẫn ), hoá học ( liên kết phân tử, kim loại, các hợp chất cao phân tử, chất hữu cơ ) và toán học ( tương quan hàm số, đặc biệt là số, lượng giác, phép tính gần đúng, các phương pháp tính nhẩm vv....)

b. Tri thức kỹ thuật chung : cơ sở về kỹ thuật, cơ khí, kỹ thuật điện.

c. Tri thức chuyên môn : tri thức về quá trình công nghệ của sản xuất, về các thiết bị và về công tác chuyên môn như lắp ráp, sửa chữa hoặc vận hành.

d) Yêu cầu về kỹ năng, kỹ xảo: Ngoài tri thức, các nghề kỹ thuật điện đòi hỏi người thợ phải có những kỹ năng và kỹ xảo lao động chân tay, lao động trí óc và tổ chức lao động nhất định. Ví dụ : lấy dấu, hàn, lắp ráp sửa chữa và vận hành máy điện, sửa chữa và hiệu chỉnh các dụng cụ và đồng hồ đo điện, làm việc ở máy cuốn dây bằng tay, cách điện các cuộn cảm, xếp bi vào ổ bi, lắp rô to và stato, điều chỉnh vị trí của rô to, kiểm tra chất lượng các chi tiết vật liệu trong quá trình lắp ráp, kiểm tra qui trình công nghệ lắp ráp máy hoặc cách điện các cuộn dây, kiểm tra dụng cụ đồ gá, đọc và lập các bản vẽ, bản thiết kế, các sơ đồ điện, tính các thông số về điện bằng phương pháp trực tiếp và gián tiếp, xác định nguyên nhân hỏng hóc của máy điện và các thiết bị điện bằng cách quan sát trực tiếp hoặc dùng dụng cụ kiểm tra, tham gia vào công tác phát minh, sáng chế hợp lý hoá sản xuất

D. Những chống chỉ định trong nghề :

Những người mắc các bệnh sau đây không được tham gia nghề kỹ thuật điện : lao phổi, hen phế quản, hẹp van tim, rối loạn sắc giác, thấp khớp nặng, viêm thận, điếc vv...

4.2. Hiện nay có nhiều cách phân loại nghề nghiệp, nhưng cách phân loại nghề nghiệp theo những yêu cầu tâm lý là có ý nghĩa hơn cả về mặt thực tiễn(mặc dù cách phân loại này cũng chưa phải là hay nhất)

Người ta phân ra từng nhóm nghề, và mỗi nhóm có một số yêu cầu tâm lý chung. Đi sâu vào từng nghề một lại có những yêu cầu tâm lý riêng biệt. Thí dụ :

▣ Những nghề làm thợ: nghề lái xe, lái tàu, nghề xây dựng, nghề khai thác tài nguyên...có những yêu cầu tâm lý chung là:

▣ Năng lực thiết kế - kỹ thuật

▣ Năng lực cảm giác vận động

- ▣ Năng lực phối hợp các cảm giác và kiểm tra bằng cảm giác
- ▣ Phẩm chất chú ý tốt
- ▣ Trí nhớ trực quan và hành động
- ▣ Nghề hành chính: Nghề kế toán thống kê, tài vụ, thủ kho, thủ quỹ, chấm công...

có những yêu cầu tâm lý chung là:

- ▣ Bình tĩnh, chín chắn, thận trọng, ngăn nắp, trật tự
- ▣ Chấp hành những công việc có tính chất sự vụ
- ▣ Có năng lực giữ trật tự, nghiêm túc khi làm việc
- ▣ Có năng lực phân loại tài liệu
- ▣ Có trí nhớ tốt đối với những công việc đã giải quyết cũng như đối với thủ tục

quy chế cần thiết cho việc giải quyết công việc

▣ Nghề kỹ thuật: Các loại kỹ sư công nghệ, thiết kế viên, tổ chức sản xuất...có những yêu cầu tâm lý chung sau:

- ▣ Có hứng thú với việc thiết kế máy móc, công cụ
- ▣ Có năng lực tưởng tượng kỹ thuật, tư duy kỹ thuật
- ▣ Lĩnh hội nhanh các vấn đề kỹ thuật

▣ Những nghề tiếp xúc với con người: Bao gồm những có tính chất hướng dẫn giáo dục: Sư phạm, y tế, đốc công, đội trưởng sản xuất..., những nghề có tính chất phục vụ: nhân viên thư viện, thư ký, nhân viên bảo hiểm, biên dịch, phục vụ giao thông hành khách, hướng dẫn viên du lịch, phục vụ sinh hoạt...những yêu cầu tâm lý chung đối với nghề này là:

- ▣ Có thái độ mềm dẻo, biết kiềm chế, cương quyết
- ▣ Tế nhị, có tác phong sâu sát
- ▣ Có năng lực giao tiếp và truyền đạt tư tưởng
- ▣ Có hứng thú đối với công tác tiếp xúc với cá nhân và tập thể
- ▣ Những nghề tiếp xúc với tự nhiên: như cán bộ kỹ thuật chăn nuôi, thú y, các

nghề canh nông...những yêu cầu tâm lý chung đối với các nghề này là:

- ▣ Có hứng thú với việc áp dụng tri thức vào việc biến đổi tự nhiên
- ▣ Thích tiếp xúc với thiên nhiên
- ▣ Kiên trì, nhẫn nại, tỉ mỉ, chu đáo, chính xác

▣ Những nghề thuộc lĩnh vực văn hoá, nghệ thuật: Nghệ sỹ biểu diễn, điện ảnh, đài phát thanh, vô tuyến truyền hình, các loại nghệ thuật hội hoạ, trang trí, điêu khắc, hoạ sỹ, kiến trúc, nhiếp ảnh, các nghề văn học, âm nhạc, vũ đạo, xiếc...những yêu cầu tâm lý chung đối với họ là:

- ▣ Có hứng thú với sáng tạo nghệ thuật
- ▣ Say mê, kiên trì tập luyện
- ▣ Có trí nhớ hình ảnh, trực quan hoàn thiện
- ▣ Có những năng khiếu đặc biệt tương ứng với yêu cầu của từng nghệ thuật.

## **5. Cốt lõi thức của cùng tốc hướng nghiệp**

Để thực hiện 3 nội dung công tác hướng nghiệp trên có các hình thức hướng nghiệp sau:

### **5.1 .Giáo dục nghề nghiệp:**

Đây là phần việc đầu tiên của quá trình hướng nghiệp được tiến hành trong nhà trường phổ thông, nhiệm vụ chủ yếu của giáo dục nghề nghiệp là:

**a. Giới thiệu và cho học sinh làm quen với hệ thống các nghề cụ thể trong xã hội, những nghề cụ thể ở địa phương nơi trường đóng,** chủ yếu là những nghề cơ bản đang có nhu cầu nhân lực cấp thiết thông qua giờ sinh hoạt hướng nghiệp:

Cùng với việc giới thiệu các nghề cho học sinh, nhà trường giúp các em có điều kiện hiểu được những yêu cầu tâm sinh lý của các nghề đặt ra cho người lao động. Đây là công việc có tầm quan trọng rất lớn. Nhận thức được những yêu cầu ấy và dựa vào sự phân tích đặc điểm nhân cách của bản thân, các em học sinh mới có thể quyết định lựa chọn nghề nghiệp của mình

**b. Nội dung chương trình sinh hoạt hướng nghiệp trong nhà trường phổ thông** cần được phân hoá thành 3 giai đoạn để phù hợp với yêu cầu hướng học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở và xu hướng phân ban ở bậc phổ thông trung học.

- Giai đoạn 1: ở bậc tiểu học thực hiện các nội dung giáo dục hướng nghiệp thông qua các môn học và hoạt động ngoại khoá hình thành những thói quen, hiểu biết và hình tượng ban đầu về các loại hình lao động nghề nghiệp gần gũi với các em trong cuộc sống hàng ngày, trong gia đình, ở nhà trường và ngoài xã hội. Giai đoạn này gọi là giai đoạn hướng nghiệp ban đầu

- Giai đoạn 2 (từ lớp 8 đến lớp 9): Để sau khi tốt nghiệp lớp 9 sẽ có một bộ phận học sinh ra đời trực tiếp tham gia lao động ngoài xã hội, một bộ phận học sinh tiếp tục theo học ở bậc trung học mới theo các loại hình đào tạo chuyên nghiệp (trường dạy nghề, trường trung học chuyên nghiệp). Một bộ phận học sinh học ở các trường phổ thông trung học. Như vậy trên thực tế tất cả học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở đó thực sự bước vào tham gia các loại hình lao động nghề nghiệp hoặc các loại hình đào tạo nghề nghiệp ở các mức độ khác nhau. Vì vậy, nội dung, chương trình sinh hoạt hướng nghiệp trong giai đoạn này rất quan trọng và cần được xây dựng theo hướng cơ bản và toàn diện bảo đảm cho học sinh có đầy đủ những tri thức và kỹ năng lựa chọn nghề nghiệp tương lai theo nhiều hướng khác nhau. Có thể coi đây là giai đoạn hướng nghiệp cơ bản.

- Giai đoạn 3 (từ lớp 10 đến lớp 12): Trên cơ sở kế thừa nội dung sinh hoạt hướng nghiệp ở giai đoạn 1, nội dung sinh hoạt hướng nghiệp ở giai đoạn 2 này cần được nâng cao và phân hoá theo các phân ban ở trường phổ thông trung học.

Nội dung thực tiễn nghề nghiệp cần được nâng cao và thu hẹp vào các ngành nghề học sinh đang được đào tạo hoặc các nhóm các ngành nghề phù hợp với đặc trưng nội dung đào tạo ở các phân ban. Cụ thể như sau:



Ban	Nội dung hướng nghiệp chuyên ban
Ban A: Toán lý	Định hướng theo các nghề khoa học toán lý, điện tử, tin học, các ngành kỹ thuật, xây dựng, cơ khí, điện
Ban B: Hoá sinh	Định hướng theo các ngành khoa học thực nghiệm, công nghệ hoá học, công nghệ sinh học, nông nghiệp, chế biến lương thực, thực phẩm...
Ban C: Nhân văn	Định hướng theo các lĩnh vực khoa học xã hội, dịch vụ, quản lý, y tế, văn hoá, giáo dục.
Ban D: Ngoại ngữ	Định hướng theo các ngành nghề phiên dịch, giáo viên, du lịch, văn thư lưu trữ, ngoại giao, ngoại thương, thư ký, thương nghiệp, dịch vụ...
Ban E: -Kỹ thuật cụng nghiệp -Kỹ thuật nụng nghiệp -Dịch vụ	Tùy thuộc vào các phân ban nội dung hướng nghiệp được định hướng sâu vào các ngành nghề tương ứng với phân ban: công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ.

Giai đoạn này được gọi là giai đoạn hướng nghiệp chuyên ban

**c. Phát triển hứng thú nghề nghiệp cho học sinh, từng bước củng cố hứng thú đó.** Trên cơ sở có hứng thú nghề nghiệp, mỗi học sinh sẽ có trong kế hoạch sống của mình chương trình tích lũy tri thức, kỹ năng, kỹ xảo lao động nghề nghiệp và hình thành nền dự định nghề nghiệp tương lai.

Hứng thú nghề nghiệp của học sinh nói chung thường nảy sinh và phát triển ngay khi các em còn đang học trong trường phổ thông.

Hứng thú nghề nghiệp có quan hệ đặc biệt đối với hứng thú học tập. Thông thường, hứng thú học tập là tiền đề cần thiết trong quá trình hình thành hứng thú nghề nghiệp. Hứng thú nghề nghiệp của các em học sinh được thể hiện qua các dấu hiệu sau:

- Các em chú ý đến các môn mà tri thức cần cho hoạt động nghề nghiệp tương lai.
- Ngoài giờ học, các em hào hứng làm những việc có liên quan đến kỹ thuật nghề nghiệp mà các em ưa thích.
- Các em quan tâm tìm hiểu và làm quen với nghề định chọn
- Trong ý thức dự định nghề nghiệp đó nảy sinh, cú hứng thú nghề nghiệp các em sẽ dễ dàng quyết định con đường học nghề sau này.

Những dụng trở ngại nghiêm trọng về hứng thú nghề nghiệp của học sinh cho thấy hứng thú nghề nghiệp thay đổi rất nhanh chóng từ thế hệ trẻ học sinh này sang thế hệ học sinh khác. Vì vậy việc điều tra hứng thú nghề nghiệp của học sinh phải làm hàng năm mới đề ra những biện pháp kịp thời. Do các em chưa được hướng nghiệp đầy đủ nên hứng thú nghề nghiệp thường thiếu bền vững. Do không được hướng nghiệp nên trong hứng thú của học sinh đối với các lĩnh vực lao động sản xuất cũn những lệch lạc. Khụng ốt các em học sinh không quan tâm tới các nghề thợ, các nghề trong lĩnh

vực dịch vụ, có ý định thoát ly nông thôn tránh né nghề nông nghiệp, không chuẩn bị cho mình những điều kiện cần thiết để tham gia vào lao động. Vỡ vậy, cần quan tâm tới giáo dục hướng thỳ nghề nghiệp cho học sinh.

**d. Hỡnh thành và phỏt triển năng lực kỹ thuật tương ứng với hứng thú nghề nghiệp đó cú.** Trong quyết định chọn nghề năng lực kỹ thuật là một chỗ dựa then chốt.

Cũng như mọi năng lực khác cấu trúc của năng lực kỹ thuật gồm 3 nhóm: những thuộc tính chủ đạo, những thuộc tính bổ trợ và những thuộc tính điểm tựa.

Năng lực kỹ thuật cú 2 loại: năng lực kỹ thuật chung (năng lực kỹ thuật phổ thông) và năng lực kỹ thuật chuyên môn (năng lực kỹ thuật đáp ứng với yêu cầu của một hoạt động nghề nghiệp cụ thể).

Khi cúc em cũn đang học trong trường phổ thông, nhà trường cú nhiệm vụ hỡnh thành cho cúc em năng lực kỹ thuật chung, đó là điều kiện cần thiết trong việc chuẩn bị cho các em đi vào học nghề sau khi tốt nghiệp phổ thông.

- Cấu trúc của năng lực kỹ thuật chung bao gồm:

•Những thuộc tính chủ đạo gồm:

+ Tư duy kỹ thuật thể hiện ở sự hiểu biết, nắm chắc và vận dụng những tri thức, khái niệm kỹ thuật và sự giải quyết độc lập, sáng tạo những nhiệm vụ kỹ thuật, tư duy không gian phản ánh những mối liên hệ giữa các sự vật hiện tượng và tư duy thao tác kỹ thuật

+ Tư duy tưởng tượng không gian: là năng lực hỡnh dung trong trớ úc những hỡnh ảnh khụng gian và vận dụng những hỡnh ảnh đó trong quá trỡnh giải quyết nhiệm vụ.

•Những thuộc tính bổ trợ gồm:

+ ểc quan sốt kỹ thuật tinh tế.

+ Trớ nhớ hỡnh ảnh và trớ nhớ hành động.

+ Những phẩm chất chú ý cần cho hoạt động (sức tập trung chú ý cao độ, sự phân phối chú ý sốt, sự di chuyển chú ý linh hoạt).

+ Khộo tay.

•Những thuộc tính điểm tựa gồm:

+ Hứng thỳ kỹ thuật (kể cả mức độ cao hơn là hứng thú nghề nghiệp )

+ Một số phẩm chất như lũng yờu lao động, ý chí vươn lên nắm kỹ thuật.

Muốn hỡnh thành năng lực kỹ thuật cho học sinh thỡ phải đưa các em vào các hoạt động kỹ thuật, phải dạy cho các em những hành động lao động kỹ thuật với những tổ hợp thao tác cần thiết. Về phương diện tâm lý học thỡ việc chỉ ra mục đích, dạy cho cách đạt mục đích và bằng mọi cách yêu cầu phải đạt cho được mục đích đó đề ra là một công việc hết sức quan trọng. Đó là con đường chuyển kinh nghiệm xó hội - lịch sử thành năng lực của mỗi con người cụ thể.

**e. Giáo dục thái độ đối với lao động cho học sinh.** Đây là hạt nhân và nhiệm vụ trung tâm của toàn bộ công tác giáo dục của nhà trường. Nhiệm vụ này của hướng nghiệp nhằm làm cho học sinh yêu quý, kính trọng lao động và những người lao động trong mọi lĩnh vực của nền kinh tế quốc dân, có ý thức kỷ luật lao động, có trách nhiệm với nhiệm vụ được giao, có thói quen hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình trước cơ quan, nhà máy, xí nghiệp... và biết yêu quý, tôn trọng của cộng.

**g. Để thực hiện những nhiệm vụ giáo dục nghề cần tiến hành 4 con đường hướng nghiệp sau :**

**\* Con đường thứ nhất : hướng nghiệp qua hoạt động dạy học các bộ môn văn hoá, khoa học cơ bản.**

Môn học nào cũng cần và có khả năng hướng nghiệp cho học sinh, tuy nhiên đây là việc làm khó khăn phải hoàn thiện từng bước.

Trước hết giáo viên phải dạy tốt kiến thức cơ bản, sau đó tùy đặc trưng của từng bộ môn chỉ cho học sinh rõ những tri thức, kỹ năng của bộ môn đó nói chung, của từng bài nói riêng có liên quan và có thể vận dụng như thế nào vào đối tượng lao động, mục đích, điều kiện lao động của những nghề xác định. Thông qua đó giáo dục tư tưởng, tình cảm, đạo đức, tác phong nghề nghiệp cho học sinh. Ngoài giờ trên lớp, giáo viên bộ môn cần áp dụng các chương trình tự chọn, tổ chức ngoại khoá, hoạt động lao động sản xuất để thực hành, ứng dụng những chương mục của chương trình môn học có liên quan tới nghề học sinh thích thú.

Tìm hiểu nguyện vọng và theo dõi sự phát triển năng khiếu của từng học sinh cũng là việc quan trọng đối với giáo viên bộ môn, giáo viên chủ nhiệm lớp trong suốt quá trình hướng nghiệp. Những việc làm trên của giáo viên bộ môn sẽ giúp cho học sinh :

- Có biểu tượng tương đối rõ ràng về những nghề có liên quan đến môn học.
- Hình thành dần sự định hướng chọn nghề qua các bài giảng cụ thể
- Xây dựng phương pháp, tác phong làm việc phù hợp với nghề định chọn.

**\* Con đường thứ hai : Hướng nghiệp qua hoạt động dạy học môn lao động kỹ thuật và lao động sản xuất**

Hoạt động lao động kỹ thuật và lao động sản xuất có tác dụng to lớn đối với việc thực hiện các nhiệm vụ hướng nghiệp.

Có thể thực hiện con đường này thông qua những việc chính sau đây :

- Nghiên cứu kỹ để nâng vững và thực hiện nghiêm túc chương trình lao động kỹ thuật và lao động sản xuất của từng lớp, từng cấp học do Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành.
- Lựa chọn và tổ chức cho học sinh thực hiện một số hình thức lao động gắn với ngành nghề đang cần phát triển theo mức độ từ thấp đến cao, phù hợp với thể mạnh từng vùng kinh tế và đặc điểm tâm lý lứa tuổi học sinh. Hiện Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định các trường học phải thực hiện 4 việc tối thiểu : lao động tu

bổ, sửa chữa xây dựng trường sở khang trang, sạch sẽ, trồng, chăm sóc, bảo vệ cây ở trong trường, xung quanh trường. Lao động theo một nghề nông, lâm nghiệp hoặc tiểu thủ công nghiệp địa phương có truyền thống hoặc có thế mạnh, giáo dục ý thức tiết kiệm, khuyến khích thu nhật phế liệu, lâm sản... để định lượng đồng thời thể hiện tính mềm dẻo của chương trình lao động sản xuất, nội dung lao động sản xuất được xây dựng thành nhiều nhóm nghề để các trường tự chọn cho phù hợp với thực tế học sinh từng lớp. Sau đây là chương trình lao động sản xuất của các cấp học.

**Chương trình lao động sản xuất của các lớp THCS**

<b>TT</b>	<b>LĐSX gắn với chương trình lao động kỹ thuật và nghề</b>	<b>Lớp 6</b>	<b>Lớp 7</b>	<b>Lớp 8</b>	<b>Lớp 9</b>
1.	Đan và móc	x	x		
2.	Thêu trang trí	x	x		
3.	Nghề thủ công ở địa phương	x	x	x	x
4.	Trồng rau màu, cây công nghiệp ngắn ngày	x	x		
5.	Trồng cây ăn quả, cây công nghiệp dài ngày			x	x
6.	Trồng lúa		x	x	
7.	Nuôi gia cầm	x	x		
8.	Ươm cá giống, nuôi cá thịt			x	x
9.	Nuôi lợn			x	x
10.	Nuôi trâu bò			x	x
11.	Cắt may			x	x
12.	Mộc			x	x
13.	Nề			x	x
14.	Sửa chữa cơ khí			x	x
15.	Gò, hàn		x	x	x
16.	Kỹ thuật điện				x

**Chương trình lao động sản xuất của lớp PTTH**

<b>TT</b>	<b>LĐSX gắn với chương trình lao động kỹ thuật và nghề</b>	<b>Lớp 10</b>	<b>Lớp 11</b>	<b>Lớp 12</b>
1.	Trồng trọt cây lương thực, cây công nghiệp	x	x	
2.	Trồng trọt đặc sản hoặc chế biến sản phẩm trồng trọt			x
3.	Chăn nuôi cá, lợn, trâu bò	x		
4.	Chế biến thức ăn chăn nuôi		x	x
5.	Đan, móc, thêu, ren	x		

6.	Máy quần áo		x	x
7.	Mộc	x	x	
8.	Nề	x	x	
9.	Sản xuất vật liệu xây dựng, hoặc gốm sứ	x	x	
1 0.	Sửa chữa cơ khí	x	x	x
1 1.	Lắp ráp thiết bị điện hoặc sửa chữa đồ điện		x	
1 2.	Nghề truyền thống địa phương	x	x	x

Ngoài các hình thức lao động sản xuất ở trường, nhà trường cần coi trọng việc hướng dẫn học sinh lao động sản xuất ở gia đình, liên kết với các đơn vị sản xuất (của nhà nước, tập thể, tư nhân) nhận các hợp đồng lao động, hợp đồng kinh tế trong năm học và trong hè, tạo nên một chu trình kín về lao động sản xuất và dạy nghề phổ thông.

**\* Con đường thứ ba : Hướng nghiệp qua các buổi sinh hoạt hướng nghiệp**

Thông tư số 31/TT của Bộ Giáo dục quy định " Để giúp học sinh hiểu biết các ngành nghề, các trường học tạm thời sử dụng mỗi tháng một buổi lao động để giới thiệu, tuyên truyền giải thích ngành nghề ". Khi tổ chức sinh hoạt hướng nghiệp Ban giám hiệu nhà trường cần quán triệt tư tưởng chỉ đạo : 50% thời gian dành để giới thiệu tình hình kinh tế, các ngành đang cần phát triển của cả nước ở cả 3 khu vực ; gia đình, tập thể và Nhà trường, 50% thời gian để giới thiệu các nghề đang cần phát triển ở địa phương.

**\* Con đường thứ tư : Hướng nghiệp qua hoạt động ngoại khoá.**

Có nhiều hình thức hoạt động ngoại khoá về hướng nghiệp ở trong và ngoài nhà trường :

- Tổ chức cho học sinh đọc sách báo, xem vô tuyến, nghe đài, xem phim, kịch... tận dụng các phương tiện thông tin đại chúng phục vụ giáo dục hướng nghiệp.
- Tổ chức cho học sinh tham gia các trò chơi hướng nghiệp giúp các em làm quen dần với hoạt động nghề nghiệp của xã hội
- Động viên học sinh tham gia hoạt động hướng nghiệp của các đoàn thể ( Đoàn thanh niên, Đội thiếu niên... ) của cơ sở sản xuất, cơ sở nghiên cứu thực

*nghiệm khoa học và các cơ sở giáo dục ở ngoài nhà trường tổ chức ( câu lạc bộ của các ngành, nhà văn hoá thiếu nhi... )*

*Bốn con đường hướng nghiệp trong giáo dục nghề nghiệp nêu trên có mối quan hệ khăng khít, hỗ trợ lẫn nhau vì thế cần thực hiện đồng bộ.*

### **5.2. Tuyên truyền nghề nghiệp**

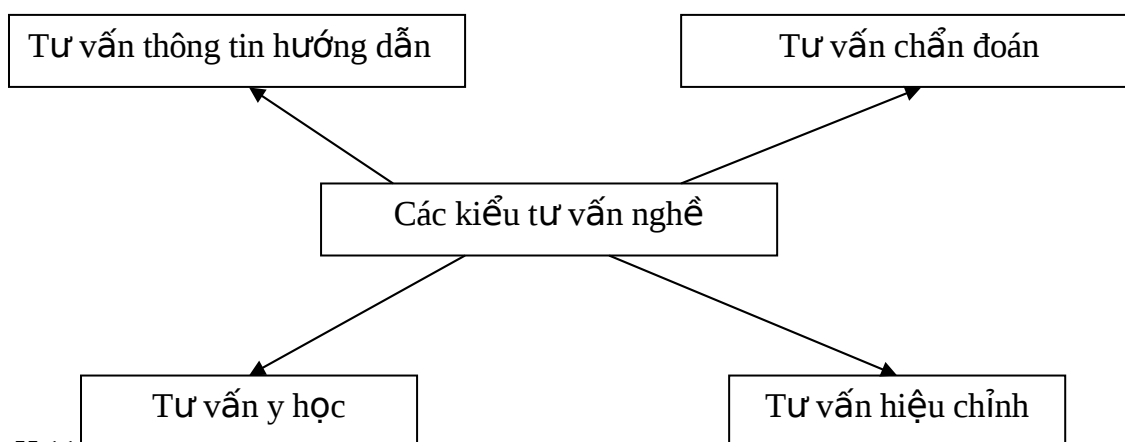
*Tuyên truyền nghề nghiệp chủ yếu do các đoàn thể xã hội, các tổ chức xã hội đảm nhiệm, thông qua các phương tiện thông tin đại chúng ( vô tuyến, đài, sách báo... ) làm nhiệm vụ tuyên truyền, động viên, huy động, lôi cuốn, hấp dẫn thanh niên vào những nghề mà xã hội đang cần nhân lực, những nghề nằm trong “ mũi nhọn ” của chiến lược kinh tế.*

### **5.3. Tư vấn nghề nghiệp**

*Tư vấn nghề nghiệp đòi hỏi phải xác lập được sự tương xứng giữa đặc điểm nhân cách của con người cụ thể với những nghề xác định trong xã hội. Kết quả của việc xác lập đó là đưa ra những lời khuyên bổ ích về việc chọn nghề đối với những người được tư vấn. Em nên chọn nghề gì, không nên làm nghề nào, tại sao lại như vậy ? Đồng thời cũng chỉ cho học sinh rõ muốn đi vào một nghề định chọn nào đó, em đã có những gì về phẩm chất, năng lực tương ứng và cần thiết phải tiếp tục học tập, rèn luyện những vấn đề gì. Công tác tư vấn nghề rất hệ trọng và khoa học, do đó trong những tổ chức tư vấn nghề nghiệp, người ta thường bố trí một tập thể các chuyên gia nhiều lĩnh vực, bao gồm tâm lý học, giáo dục học, y học, xã hội học, kinh tế học... Những chuyên gia này nghiên cứu những đặc điểm nhân cách của từng người cụ thể và đối chiếu với hệ thống những yêu cầu tâm sinh lý do nghề đặt ra, từ đó mà chỉ những nghề phù hợp với người được tư vấn..*

a. Các kiểu tư vấn nghề :

Thông thường người ta chia ra 4 kiểu tư vấn nghề :



H 11 : Các kiểu tư vấn nghề

◆ **Tư vấn thông tin hướng dẫn** : Nhằm giới thiệu với thanh thiếu niên nội dung nghề mà mình định chọn. Cán bộ tư vấn sẽ giới thiệu về những yêu cầu do nghề đề ra đối với những phẩm chất cá nhân của con người, đồng thời chỉ ra con đường để đạt được nghề nghiệp và triển vọng nâng cao tay nghề.

◆ **Tư vấn chẩn đoán** : Nhằm làm bộc lộ hứng thú, thiên hướng, năng lực và những phẩm chất nghề chuyên biệt của con người trên cơ sở nghiên cứu và đo đạc nhân cách con người một cách toàn diện. Mục đích của tụy ấn chẩn đoán là xác định trong những lĩnh vực hoạt động nào con người có thể lao động thành công nhất, có nghĩa là đem lại lợi ích tối đa cho xã hội, đồng thời đưa lại niềm vui và sự hài lòng cho bản thân người lao động.

◆ **Tư vấn y học** : Nhằm làm bộc lộ sự phù hợp giữa trạng thái sức khỏe, của con người với yêu cầu của nghề mà con người lựa chọn. Nếu như con người mắc phải một trong những bệnh thuộc loại chống chỉ định của nghề thì người cán bộ tư vấn sẽ khuyên nên chọn một nghề khác gần gũi với thiên hướng và hứng thú, đồng thời phù hợp với trạng thái sức khỏe của người đó.

◆ **Tư vấn hiệu chỉnh** : được tiến hành trong trường hợp ý định nghề nghiệp của con người không phù hợp với khả năng và năng lực thực tế của họ. Trong trường hợp này, kế hoạch nghề nghiệp của cá nhân cần được xem xét và uốn nắn lại cho phù hợp với khả năng.

b. Các nội dung trong tư vấn nghề : Công tác tư vấn nghề tại các trung tâm hướng nghiệp dạy nghề bao gồm các nội dung cụ thể sau :

◆ **Giới thiệu với học sinh, thanh thiếu niên đang có nhu cầu chọn nghề những vấn đề sau :**

- Thế giới nghề nghiệp : các loại nghề, nhóm nghề, các nghề hiện có ở địa phương khi nói chuyện với thanh thiếu niên về thế giới nghề cần dựa vào những tiêu chí của hoạt động ( đối tượng, mục đích lao động, mặt tích cực và khó khăn của hoạt

động nghề nghiệp, mặt kinh tế xã hội của nghề, những yêu cầu tâm sinh lý do nghề đề ra với con người, triển vọng của nghề trước mắt và trong tương lai.

- Hệ thống trường, lớp đào tạo nghề của trung ương và địa phương, hệ thống các trường đại học, cao đẳng (tên trường, địa điểm, trình độ để tuyển sinh, thời gian học, chỉ tiêu hàng năm, bậc nghề khi tốt nghiệp, các ngành nghề đào tạo....

- Sự phù hợp nghề và cách thức tự xác lập sự phù hợp nghề của bản thân theo 3 chỉ số cơ bản: hứng thú với nghề, có năng lực làm việc với nghề, đặc điểm tâm sinh lý phù hợp với tính chất, đặc điểm, nội dung của lao động nghề nghiệp.

◆ **Tìm hiểu nguyện vọng, khuynh hướng, hứng thú và kế hoạch nghề nghiệp của học sinh, thanh thiếu niên theo các chỉ số sau:**

- Hào hứng khi có dịp tiếp xúc với nghề.
- Thích học và học tốt những môn có liên quan đến nghề mình thích
- Đọc, hoặc sưu tầm những tài liệu mới về nghề.
- Thích làm những việc gần gũi với nghề định chọn
- Đánh giá cao về nghề, tự viết đơn xin học nghề...

◆ **Đo đạc các chỉ số tâm lý trực tiếp, hoặc gián tiếp liên quan đến nghề định chọn như cảm giác, tri giác, chú ý, trí nhớ, óc tưởng tượng không gian, tư duy, tư duy kỹ thuật với 2 hình thức tư duy thao tác và tư duy không gian, xúc cảm, tính cách, các quá trình tâm vận động như sự phối hợp vận động, độ rung tay...**

◆ **Theo dõi bước đường phát triển sự phù hợp nghề của học sinh** qua quá trình hoạt động lao động kỹ thuật, học nghề ở trung tâm và kết quả học tập ở nhà trường thông qua quá trình thích ứng nghề, thực tế thử sức với nghề.

◆ **Cho lời khuyên về chọn nghề**, cũng như phương hướng sử dụng, tiếp tục bồi dưỡng sau khi ra trường.

#### **5.4. Tuyển chọn nghề nghiệp.**

Khâu tuyển chọn nghề nghiệp được tiến hành sau khi đó qua giai đoạn định hướng nghề và tư vấn nghề nghiệp. Đây là công việc xuất phát từ nhu cầu nhân lực của những nghề cụ thể để đi tìm những nhân tố mang những đặc điểm tương ứng với yêu cầu của những nghề đó. Công tác tuyển chọn nghề nghiệp phải được dựa vào những tư liệu đó thu thập trong quá trình định hướng nghề nghiệp và tư vấn nghề nghiệp. Tuyển chọn nghề nghiệp là nhiệm vụ của Ban tuyển sinh chuyên nghiệp, cơ quan hoặc tư nhân có nhu cầu tuyển lao động.

#### **6. Những nguyên tắc của hướng nghiệp đối với học sinh**

Xuất phát từ những đặc điểm tâm sinh lý của lứa tuổi thanh thiếu niên và từ những yêu cầu của nền sản xuất, chúng ta phải lưu ý đến những nguyên tắc sau:

a. Phải làm cho học sinh chọn nghề với ý thức tự giác cú nghĩa là cho các em tự giải đáp các câu hỏi:

1. Mõnh thích những nghề gì?



2. *Mỡn cú thế là nghề gổ?*

3. *Mỡn nờn chọn nghề gổ cho phự hợp với yêu cầu phỏt triển kinh tế của đất nước.*

*Nếu học sinh giải đáp đầy đủ 3 câu hỏi trên, biết điều hoà quyền lợi, yêu cầu của xó hội và nhu cầu, hứng thỳ, nguyện vọng của bản thôn thổ chỏnh là cốc em đó tự do chọn nghề.*

*b. Bảo đảm tính chất giáo dục kỹ thuật tổng hợp trong quá trởnh hướng nghiệp. Đây là nguyên tắc cần lưu ý vỡ nhà trường phỏ thông không có chức năng dạy nghề, nghĩa là khi ra trường, nhà trường không đánh giá sản phẩm đào tạo của mỡn qua tay nghề, mà là qua tónh sỏn sàng lao động sản xuất. Thông qua giảng dạy – giáo dục theo tinh thần kỹ thuật tổng hợp sẽ làm cho khả năng chọn nghề đựợc mở rộng, nhờ đó dự định nghề nghiệp sẽ mang tính chất “nhiều phương án”, học sinh sẽ có thể linh hoạt, cơ động hơn trong việc quyết định chọn nghề khi hoàn cảnh bên ngoài thay đổi khá nhanh chóng.*

*c. Thực hiện dạy học sinh một chương trởnh lao động kỹ thuật có tính toán đến tổng thể những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo lao động kỹ thuật cần thiết làm cơ sở cho việc chọn nghề một cách rộng rãi. Làm đựợc việc này chính là chúng ta đó đảm bảo nguyên tắc “thử sức” khi các em có quyết định chọn nghề.*

### **7. í nghĩa của cụng tỏc hướng nghiệp**

*Cốc nội dung và hỏnh thức của cụng tỏc hướng nghiệp sẽ đựạ đến việc:*

*- Nâng cao hiệu suất kinh tế: rút ngắn thời gian dạy nghề, hạn thấp sự thuyờn chuyển cán bộ, làm giảm tai nạn chấn thương, nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm.*

*- Góp phần giải quyết những vấn đề kinh tế xó hội sau: thu xếp cụng việc hợp lý cho mọi người, sử dụng một cách tối đa những khả năng và năng lực của cán bộ phù hợp với nhu cầu và quyền lợi của toàn xó hội núi chung và của mỡi người công dân.*

*- Gúp phần hỏnh thành thỏi độ đúng đắn đối với lao động*

## **II. Vấn đề đào tạo nghề nghiệp**

### **1. Khái niệm đào tạo nghề**

*Đào tạo nghề đựợc hiểu là toàn bộ các quá trởnh học tập của con người và những tích lũy của cá nhân về kiến thức, kỹ xảo, các đặc điểm tâm lý. Ngoài ra đào tạo nghề cũn đựợc hiểu là toàn bộ các hoạt động đựợc triển khai theo cá nhân hay tập thể một cách ngẫu nhiên hay có tổ chức.*

**2. Cốc hỏnh thức đào tạo nghề:** cú cốc hỏnh thức đào tạo nghề sau:

a. *Dạy nghề: Là hỏnh thức đào tạo nghề quan trọng. Bằng dạy nghề người ta trang bị cho người học nghề những kiến thức tối thiểu, các kỹ xảo và các đặc điểm nhân cách để thực hiện tốt một nghề nghiệp nhất định.*

b. *Hoàn thiện nghề nghiệp: Nhằm nâng cao tay nghề, giai đoạn này nhằm trang bị một cách thường xuyên:*

- Kiến thức nghề nghiệp.

- Học các phương pháp, biện pháp hiện đại để điều khiển, tổ chức lao động một cách khoa học.

Hoàn thiện nghề được tổ chức dưới nhiều hình thức khác nhau: đào tạo chính quy, bằng kinh nghiệm, các chương trình tự học cho cá nhân với việc kiểm tra các kiến thức một cách định kỳ, đi thực tập trong và ngoài nước, sau đại học.

c. Chuyên môn hoá nghề nghiệp: thực chất là đào tạo sâu tay nghề cho người lao động vào một phạm vi rất hẹp so với những cỡ họ đó có được trong giai đoạn đào tạo cơ bản. (thí dụ học nghiên cứu sinh).

d. Đào tạo bằng kinh nghiệm: là việc hình thành những hiểu biết, kỹ xảo, cở đặc điểm nhân cách cho người lao động bằng cách tiến hành một nghề nghiệp.

e. Thụng tin nghề nghiệp: là hình thức đào tạo nghề phi chính quy, cở nhõn tiếp thu thụng tin từ những kờng rất khác nhau. Những thụng tin này ớt nhiều mang tónh phõn tón.

### **3. Vấn đề dạy nghề**

a. Nhiệm vụ của dạy nghề:

Việc dạy nghề nhằm thực hiện 2 nhiệm vụ sau:

- Trang bị cho họ những tri thức và kỹ xảo nghề nghiệp phù hợp với những yêu cầu của sự tiến bộ kỹ thuật.

- Hình thành cho họ những phẩm chất tâm lý – đạo đức cần thiết như: lũng yờu lao động, tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật, óc sáng tạo, tinh thần dám nghĩ dám làm...

b. Những hình thức tổ chức dạy nghề:

Việc dạy nghề cú cở hình thức cơ bản sau:

- Dạy kỹ thuật tổng hợp cho học sinh phổ thông . Việc dạy kỹ thuật tổng hợp cho học sinh phổ thông trong giai đoạn hiện nay chú trọng tới nội dung giáo dục kỹ thuật – công nghệ phù hợp với trình độ phát triển kỹ thuật và công nghệ hiện đại, đồng thời phân hoá nội dung giáo dục kỹ thuật – công nghệ để đáp ứng yêu cầu nâng cao trình độ dân trí về kỹ thuật công nghệ, đào tạo đội ngũ lao động kỹ thuật cho các ngành sản xuất, các lĩnh vực kinh tế - dịch vụ, chuẩn bị nguồn tuyển chọn để đào tạo các chuyên gia kỹ thuật và công nghệ trong hệ thống các trường cao đẳng và đại học. Nội dung giáo dục kỹ thuật - công nghệ được trình bày trong bảng sau

- Đào tạo lao động chuyên môn hoá trong hệ thống giảng dạy chuyên nghiệp.

- Đào tạo trực tiếp trong lao động sản xuất: dạy kèm cặp, dạy theo nhóm, dạy theo từng giáo trình trong một thời gian tập trung tổch khởi sản xuất hay khụng tổch khởi sản xuất.

c. Mục đích của dạy nghề

- Giỏo dục cho học sinh hình thành hứng thỳ và tởnh yờu đối với nghề nghiệp của mõnh.

Việc hõnh thành hứng thỳ và tỡnh yờu đối với nghề gúp phần giúp học sinh nắm vững tri thức, kỹ năng, kỹ xảo cần thiết, hõnh thành thói độ đúng đối với lao động, biến lao động thành một nhu cầu của con người.

- Cần phỏt triển nhận thức về lợi ớch xó hội của lao động và phát triển thái độ sáng tạo đối với lao động. Đây là một vấn đề rất quan trọng trong dạy nghề. Để hõnh thành thói độ sáng tạo đối với lao động cần phải có những điều kiện sau:

+ Tạo cho học sinh có tính độc lập tối đa khi thực hiện công việc đợc giao.

+ Tạo cho học sinh có khả năng tổ chức nơi làm việc của mớnh trên cơ sở những thành tựu khoa học và kinh nghiệm tiên tiến.

+ Cần có sự chỉ dẫn, nhưng chỉ chỉ dẫn khi thực sự cần thiết và phải thúc đẩy học sinh đi tới sự tỡm tũi tớch cực, tới sự quyết định một cách độc lập.

+ Cần giải thích cho học sinh những nguyên nhân dẫn đến những sai lầm trong hoạt động lao động.

+ Rèn cho học sinh kỹ năng phân tích đánh giá quá trỡnh lao động, đánh giá chất lượng công việc của mớnh.

+ Giáo dục cho học sinh năng lực tổ chức, kỹ năng chỉ đạo công việc theo nhóm.

+ Giáo dục tinh thần đoàn kết, giúp đỡ lẫn nhau trong học tập và lao động.

+ Tạo không khí không khoan nhượng với những thái độ lười biếng, thụ động, nguyện vọng mở rộng tầm hiểu biết, muốn vận dụng các kinh nghiệm tiên tiến.

d. Các phương pháp dạy nghề (theo quan điểm tâm lý học) có thể chia thành các phương pháp sau:

**\*Tự học:** Là phương pháp dạy nghề bằng sự bắt chước. Phương pháp này người học mất nhiều thời gian nhưng lại thúc đẩy đợc sự tỡm tũi sống tạo của người học.

Thực tế trong dạy nghề phương pháp này đợc coi là một giai đoạn trong quá trỡnh nắm vững tay nghề.

**\*Phương pháp có đối tượng** (đây là phương pháp phổ biến): Việc dạy nghề đợc tiến hành bằng cách đặt ra nhiệm vụ phải tạo ra một sản phẩm nào đó đối với người học. Nhiệm vụ giao cho người học ngày càng phức tạp dần. Phương pháp này đòi hỏi phải giao nhiệm vụ phự hợp với khả năng của người học. Nếu nhiệm vụ đặt ra quá cao hoặc quá thấp có thể làm người học mất đi sự hứng thú đối với công việc hoặc thụ động tiêu cực.

**\*Phương pháp dạy thao tác:** Đây là phương pháp đợc sử dụng khá rộng rãi trong những năm 1920 – 1930. Người học lĩnh hội các động tác riêng lẻ, tách rời, do đó đòi hỏi người học phải học thuộc những động tác mà không có sự liên hệ nào với việc đạt đợc kết quả công việc.

**\*Phương pháp tổ hợp:** Là phương pháp sử dụng tất cả những mặt tốt của những phương pháp kể trên. Dạy theo phương pháp này có 2 giai đoạn:

- Lĩnh hội các kỹ xảo cần thiết đối với nghề nghiệp phải học nào nhằm mục đích nắm đợc các thủ thuật và thao tác.

- Nắm vững dần dần các công việc tổ hợp có mức độ phức tạp tăng dần theo mức độ đạt được của người thợ về các chỉ số chất lượng và số lượng.

**\*Dạy chương trình ho** (phương pháp dạy học có điều khiển) trong đó học sinh lĩnh hội từng bước của quá trình dạy nghề, qua bước trước thõ mới tiến tới bước tiếp theo được. Đây là phương pháp dạy nghề có hiệu quả cao.

#### 4. Sự hình thành kỹ năng, kỹ xảo, tay nghề cao

Mục đích cuối cùng của dạy nghề là hình thành tay nghề cao cho người học. Muốn có tay nghề cao phải có được những kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp cần thiết.

a.Kỹ năng là phương thức vận dụng tri thức vào hoạt động thực hành đó được củng cố.

b.Kỹ xảo là những hành động đó trở thành tự động hoá do luyện tập.

Theo L.B.Itenxun kỹ xảo được phát triển qua các giai đoạn sau:

Các giai đoạn phát triển của kỹ xảo (Theo L.B.Itenxôn )

Giai đoạn phát triển của kỹ xảo	Tính chất của nó	Mục đích của nó	Đặc điểm của việc thực hiện hành động
1. Giai đoạn làm quen	Suy nghĩ về hành động và biểu tượng của chúng	Làm quen với các phương pháp thực hiện hành động	Hiểu rừ ràng mục đích, nhưng cũn lờ mờ về cở phương pháp đạt tới mục đích đó, có những sai sót rất thô thiển khi hành động
2.Giai đoạn chuẩn bị (giai đoạn phân tích)	Thực hiện một cởch cú ý thức nhưng không khéo léo	Nắm các thành phần riêng lẻ của hoạt động, phân tích các phương pháp thực hiện chúng	Hiểu rừ cở phương pháp thực hiện hành động, nhưng thực hiện chưa chính xác và chưa ổn định, có nhiều động tác thừa, phải chú ý rất căng thẳng, sự kiểm tra kộp
3.chuẩn ho	Tự động hoá các thành phần của hành động	Kết hợp và thống nhất các động tác sơ đẳng thành một hành động thống nhất	Nâng cao chất lượng động tác, sự hoà hợp của chúng, khắc phục động tác thừa, chuyển sự chú ý sang kết quả, cải thiện sự kiểm tra, chuyển sang sự kiểm tra bằng cở

4. Giai đoạn biến hoá (tĩnh hướng)	Thóch ứng linh hoạt với tĩnh hướng	Nắm được sự điều chỉnh có chủ định đối với tính chất của hành động	Thực hiện hành động một cách hợp lý, mềm dẻo, kiểm tra trên cơ sở tổng hợp các cảm giác, tổng hợp trí tuệ (trực giác)
------------------------------------	------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

-Trong quá trình hình thành kỹ xảo thường chịu ảnh hưởng của một số quy luật sau:

- + Quy luật đỉnh (trần)
- + Quy luật về sự tiến bộ không đồng đều
- + Quy luật về sự tác động qua lại giữa kỹ xảo cũ và mới (cộng kỹ xảo và giao thoa kỹ xảo)
- + Quy luật về sự suy yếu và dập tắt kỹ xảo

Trong quá trình luyện tập kỹ xảo cần chú ý những quy luật trên để khai thác những yếu tố tích cực và hạn chế những yếu tố tiêu cực của chúng.

c. Tay nghề cao: Là mức độ cao của các kỹ xảo nghề nghiệp, là mục đích cuối cùng của việc dạy nghề.

-Biểu hiện của tay nghề cao:

- + Dễ dàng thực hiện công việc phức tạp một cách chính xác và nhanh chóng
- + Sử dụng năng lượng một cách tiết kiệm, luôn dư thừa một số năng lượng do đó không có sự đổnh trệ trong khi làm việc, không có sự hạ thấp nhịp độ làm việc, không có sự giảm sút về mặt chất lượng công việc.

-Người có tay nghề cao cần phải có những phẩm chất nhân cách sau đây:

+ Nguyện vọng tạo ra giá trị vật chất, tinh thần làm thỏa mãn nhu cầu của con người, nguyện vọng nâng cao chất lượng và năng suất lao động.

+ Năng lực giải quyết nhanh chóng và đúng đắn những nhiệm vụ trong công tác.

+ Năng lực hoàn thiện không ngừng những tri thức, kỹ năng và tay nghề nhằm đạt được những thành tích lớn trong công tác.

+ Quan tâm đến những kết quả công việc của tập thể, của lĩnh vực nghề nghiệp của bản thân.

Đây là những phẩm chất chung nhất của người lao động, ngoài những đặc điểm trên, trong mỗi nghề cũn có những phẩm chất riêng biệt đặc trưng cho nghề đó.

### III. Giới thiệu một vài trải nghiệm nhằm tìm ra những người thích ứng với công việc kỹ thuật

#### 1. Trải nghiệm tìm hiểu khả năng thực hiện các thao tác thủ công đòi hỏi sự nhanh nhẹn

Đặt trước một đối tượng một tờ giấy kẻ 100 ô vuông, mỗi ô có diện tích 1cm<sup>2</sup>, một bút chì và một đồng hồ bấm giây. Đối tượng dùng tay phải lần lượt đánh dấu

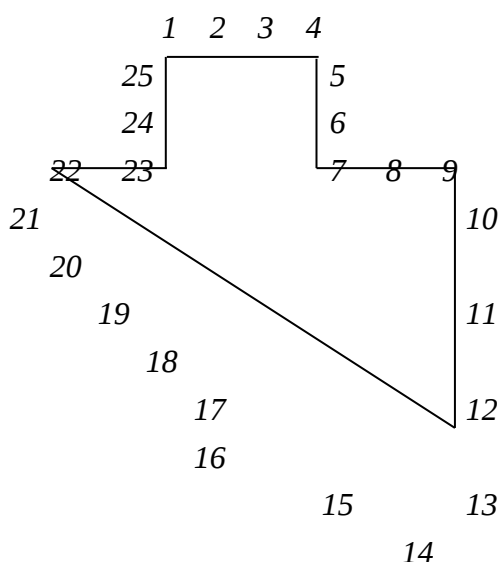
chấm vào các ô theo thứ tự từ trái sang phải rồi từ trái sang phải cho tới khi đánh dấu xong cả bảng. Đối với tây trái cũng làm như trên. Tính thời gian khi làm xong, người nào chấm xong với thời gian ngắn nhất là người có khả năng được chọn

## 2. Trắc nghiệm tìm hiểu khả năng làm các thao tác kỹ thuật theo bảng hướng dẫn

Để đối tượng vẽ một hình chữ nhật rồi sau đó một hình thoi sao cho điểm giữa của mỗi cạnh hình thoi nằm trên các góc của hình chữ nhật.

## 3. Trắc nghiệm tìm hiểu khả năng tổ hợp trong không gian

Dưới đây là một hình vẽ, bạn hãy cắt hình vẽ này chỉ bằng một đường thẳng sao cho hai phần được cắt rồi ghép lại với nhau có thể tạo thành một hình vuông. Hãy ghi hai con số ở cạnh hình vẽ biểu thị hai đầu của đoạn thẳng mà bạn sẽ cắt.



## 4. Trắc nghiệm đo độ run tay.

Dụng cụ được cấu tạo theo một mạch điện. Trên một tấm gỗ người ta làm một cái rãnh có hình gấp khúc đi từ lỗ A đến lỗ B. Bờ rãnh làm bằng kim loại, trên rãnh đó người ta làm 10 lỗ có đường kính nhỏ dần và thành bằng kim loại, các bờ thành và rãnh lỗ tạo thành một điện cực còn que kim loại tạo thành cực thứ hai của nguồn điện một chiều. Cách tiến hành trắc nghiệm như sau:

- Tay đối tượng cầm que kim loại đặt đầu que vào A rồi di chuyển tới B. Mỗi lần tay run que chạm vào bờ rãnh mạch điện đóng làm chuông réo, mỗi lần như vậy là một lỗi.

- Tay đối tượng cầm que kim loại cho xuyên qua lỗ A. Nếu bị run tay đầu que sẽ chạm vào thành lỗ và chuông sẽ réo. Sau đó cũng làm như vậy với lỗ 2,3,4...mỗi khi chạm vào thành lỗ sẽ tính lỗi.

## Chương V

## **SỰ THÍCH ỨNG GIỮA CON NGƯỜI VỚI CON NGƯỜI TRONG LAO ĐỘNG**

(Một số vấn đề tâm lý học xã hội trong lao động)

Môi trường xã hội là thành tố chủ yếu thứ ba của hệ thống Người – Máy – Môi trường.

Cùng với môi trường vật lý, nó quy định cấu trúc, chức năng và chất lượng của môi trường mà trong đó hoạt động lao động đang diễn ra. Thành phần được xác định của môi trường xã hội trong lao động được hình thành bởi hình thức và tính chất của các mối quan hệ trong lao động.

### **I. Nhóm lao động, tập thể lao động**

**1. Nhóm lao động về phương diện lịch sử thờ các nhóm lao động xuất hiện rất sớm, chỉ sau nhóm gia đình**

#### **a. Khởi niệm:**

Nhóm lao động là một hiện tượng tự nhiên có mục đích chính là thực hiện một số nhiệm vụ lao động, mà theo đó các thành viên của nhóm phải tiến hành những hoạt động nhất định và có sự tác động qua lại giữa các thành viên trong nhóm mang tính cơ động xuất phát từ:

- + Mục đích lao động của nhóm
- + Sự phân công lao động giữa các thành viên
- + Các mối quan hệ xấp xỉ.

#### **b. Cấu trúc của các nhóm lao động**

Cấu trúc của các nhóm lao động có thể khác nhau rất nhiều do đặc điểm riêng của lao động, của nơi làm việc, do đặc điểm nhân cách của các thành viên trong nhóm quy định.

#### **Cấu trúc chức năng của nhóm lao động:**

Là cấu trúc cơ bản mà thông qua đó các mục đích lao động được thực hiện.

Cấu trúc này buộc các thành viên trong nhóm có sự tác động qua lại được quy định bởi quá trình lao động mà họ tham gia vào.

Cấu trúc mang tính chất chính thức.

Căn cứ vào cấu trúc này mà các mối quan hệ chính thức giữa các thành viên trong nhóm được thiết lập

#### **♦ Cấu trúc vị thế và vai trò:**

Trong bất kỳ nhóm lao động nào cũng có sự phân biệt giữa các vị thế và vai trò phải thực hiện của các thành viên trong nhóm.

Mỗi cá nhân có thể cùng một lúc có nhiều vị thế khác nhau và đóng nhiều vai trò khác nhau

Trong nhóm lao động vị thế quan trọng nhất là vị thế nghề nghiệp gắn với vị trí công tác của mỗi người.

Trong một nhóm lao động thường có các vị thế sau: các vị thế chính thức (thí dụ như công nhân có nghề cao, công nhân có tay nghề thấp, kỹ sư giảng viên, giảng viên chính,..) và vai trò tương ứng của nó (thí dụ vị trí người thông minh, người nóng nảy, người nghiện thuốc lá,..)

Những vị thế, vai trò này được nảy sinh trong quá trình tổ chức lại của cá nhân với các thành viên của nhóm trong hoạt động lao động, với những chuẩn mực của nhóm.

Để có một sự vận hành tốt cho nhóm trong hoạt động lao động cần có sự giới hạn cho các vị thế, cần trong trường hợp đối với những thành viên mới cần giúp đỡ họ giải quyết các nhiệm vụ từ vị thế mới của họ

#### ♦ Cấu trúc lựa chọn của nhóm trong nhóm lao động

Trong nhóm lao động thường tồn tại hai loại cấu trúc:

+Cấu trúc chức năng: các mối quan hệ hoàn toàn mang tính chất chức năng

+Cấu trúc lựa chọn của nhóm: các mối quan hệ xúc cảm mang tính lựa chọn.

Nguyên nhân tạo nên cấu trúc lựa chọn của nhóm là do có những động cơ và hứng thú khác nhau, do có những kiểu hành vi khác nhau mà giữa các thành viên trong nhóm xuất hiện các mối quan hệ xúc cảm với ý nghĩa và cường độ khác nhau.

-Toàn bộ các mối quan hệ xúc cảm thuộc loại thiện cảm, ác cảm hoặc thờ ơ được biểu hiện trong mối quan hệ tác động qua lại giữa các thành viên của nhóm hình thành nên cấu trúc lựa chọn của nhóm hoặc cấu trúc quan hệ tâm lý xã hội của nhóm.

-Cấu trúc lựa chọn của nhóm lao động có thể trùng hoặc không trùng với cấu trúc chức năng của nhóm lao động

#### ♦ Cấu trúc thứ bậc của nhóm lao động:

Không phải tất cả các thành viên của nhóm đều có cùng một chức năng, có cùng trách nhiệm, và cũng có quyền quyết định trong hoạt động của nhóm do đó trong nhóm có cấu trúc thứ bậc.

-Cấu trúc thứ bậc của nhóm dựa trên những mối quan hệ phụ thuộc:

+Quan hệ giữa các thành viên trong nhóm theo ngành ngang giữa các thành viên có cùng vị thế, được gọi là những mối quan hệ qua lại phối hợp

+Quan hệ giữa các thành viên theo ngành dọc

Qua đó chúng ta thấy những mối quan hệ giữa các thành viên có vị thế khác nhau trong cấu trúc thứ bậc của nhóm được gọi là những mối quan hệ qua lại phụ thuộc. Trong cấu trúc thứ bậc của nhóm người lãnh đạo và phong cách lãnh đạo của người đó có một vai trò rất quan trọng. Đặc biệt trong cấu trúc này thì cấu trúc quyền lực chiếm một vị trí quan trọng. Cấu trúc quyền lực biểu hiện chủ yếu ở phương thức thực hiện và phân phối quyền quyết định giữa các thành viên của nhóm.

#### ♦ Cấu trúc giao tiếp của nhóm lao động

Trong phạm vi một nhóm lao động, để thực hiện nhiệm vụ lao động giữa các thành viên trong nhóm xuất hiện những kênh giao tiếp



-Cấu trúc giao tiếp của nhóm lao động có thể mang tính chất chính thức nếu dựa trên cơ quan hệ chính thức .

-Cấu trúc giao tiếp của nhóm lao động có thể mang tính chất không chính thức nếu dựa trên các quan hệ không chính thức.

-Tính chất, tốc độ, nhịp độ và ý nghĩa của giao tiếp trong nhóm gắn liền với cấu trúc của mối quan hệ liên nhân cách.

-Trong quá trình giao tiếp ở phạm vi nhóm lao động có thể xuất hiện những trục trặc: kẹt thông tin, chuyển tải thông tin sai lệch, chuyển tải thông tin theo một nghĩa khác...

#### ♦ Cấu trúc nhận thức của nhóm lao động

-Trong quá trình làm việc cùng nhau, các thành viên ít nhiều nhận thức được nhau, nhận thức được mối quan hệ liên nhân cách xuất hiện giữa các cá nhân trong nhóm, nhận thức được vị thế của mình trong cấu trúc quan hệ liên nhân cách trong nhóm.

-Cấu trúc nhận thức của nhóm bao gồm toàn bộ quá trình nhận thức và kết quả của quá trình đó.

Cấu trúc của nhóm lao động và những đặc điểm của cá nhân tạo nên nhóm. Do đó trong cấu trúc của nhóm bao hàm nhiều yếu tố như giới, lứa tuổi, trình độ chuyên môn, thành phần chính trị, thành phần xuất thân, đạo đức, tôn giáo, thế giới quan, đặc điểm nhân cách tạo nên nhóm.

#### 2. Tập thể lao động: Là hình thức cao của nhóm lao động.

Tập thể lao động được hiểu là những nhóm người được tổ chức, được thông nhất với nhau bằng những mục tiêu chung, cùng nhau tiến hành thực hiện những hoạt động cộng đồng với những lợi ích chung của xã hội.

-Thực chất của tập thể lao động là ở chỗ những mục đích hoạt động của tập thể vượt ra ngoài phạm vi một nhóm nhất định, tạo nên mối quan hệ về trách nhiệm bên trong nhóm.

+Cơ sở chính trị của tập thể lao động là quyền làm chủ thực sự của người lao động, sự tham gia rộng rãi của quần chúng vào việc quản lý công việc của xã hội.

+Cơ sở xã hội của tập thể lao động là những quan hệ xã hội XHCN giữa công nhân, công nhân viên, giai cấp khổ nhau, là sự thống nhất giữa quyền lợi công nhân, tập thể, xã hội của quan hệ cộng đồng và giúp đỡ lẫn nhau của những người lao động.

#### 3. Các mối quan hệ liên nhân cách trong nhóm và tập thể lao động

Quan hệ liên nhân cách được hiểu là những mối quan hệ về mặt tâm lý – xã hội lẫn nhau giữa các thành viên trong một nhóm xã hội xác định. Các mối quan hệ này sẽ được thực hiện trên cơ sở có được những cái chung về nhận thức, tình cảm và sự đồng nhất tâm trạng ở mức độ nào đó giữa mọi người.

\*Trong quá trình lao động thường xuất hiện 2 loại quan hệ chủ yếu sau:

-Quan hệ chính thức (quan hệ hành chính hay quan hệ chức năng) là những mối quan hệ được quy định bởi các đặc điểm của nhiệm vụ lao động, bởi những quy định chuẩn mực của tập thể lao động. Các mối quan hệ chính thức luôn luôn tồn tại. Nếu không có quan hệ này thì nhóm tập thể lao động sẽ không vận hành được.

-Cổc mối quan hệ không chính thức (quan hệ tâm lý) là những mối quan hệ không bị quy định trực tiếp bởi các nhiệm vụ lao động và cũng không có trong quy định chuẩn mực của nhóm tập thể lao động nhưng lại có ảnh hưởng đến hoạt động lao động của nhóm tập thể và ảnh hưởng đến hiệu quả của các mối quan hệ chính thức.

• Tuỳ theo thứ tự các vị thế của cá nhân trong nhóm và tập thể lao động, người ta chia ra 2 kiểu quan hệ qua lại.

-Các quan hệ qua lại phụ thuộc được xây dựng theo ngành dọc, có nghĩa là những mối quan hệ giữa các thành viên có vị thế khác nhau trong cấu trúc thứ bậc của nhóm, tập thể lao động.

-Các quan hệ qua lại phối hợp được xây dựng theo ngành ngang, có nghĩa là những mối quan hệ giữa các thành viên cùng có một loại vị thế trong cấu trúc thứ bậc của nhóm, tập thể lao động.

Việc nghiên cứu các mối quan hệ cho phép ta xác định được mức độ vững chắc của nhóm, tập thể, các mối quan hệ cảm xúc giữa cổc thành viên, cổc thành viên bị cụ lập.

• Cổc quan hệ nhận thức: Là kờnh thụng tin xó hội mà qua đó các nhân nhận thức được vai trò nghề nghiệp của bản thân, xác định được hành vi của mình bằng cách thường xuyên đối chiếu với những người khác và với tởnh hướng lao động. Trên cơ sở đó cá nhân sẽ hoà nhập nhanh hơn và tốt hơn vào nhóm và tập thể. Ở góc độ giá trị của hành vi nhận thức đối với mỗi cá nhân có thể thu được 4 kiểu tác động qua bảng sau:

Cổ nhôn 1

Biết +

Khụng biết -

Cổ nhôn 2

Biết +

Khụng biết -

I Cụng khai	II. Mự mờ
III Dấu điểm	IV Khụng hiểu

-Ô công khai (I) đợc tạo thành từ toàn bộ những thông tin đợc cả cá nhân 1 và 2 nhận thức.

-Ô mù mờ (II) gồm những sự kiện đợc cá nhân 2 nhận thức nhưng cá nhân 1 không biết.

-Ô dấu điểm (III) bao gồm toàn bộ những thông tin cá nhân 1 biết nhưng không thông báo cho cá nhân 2 biết.

-Ể khụng hiểu (IV) là toàn bộ những thụng tin mà cả cổ nhôn 1 và 2 đều không biết.

Nhúm nào càng ý thức đợc nhiều các mối quan hệ liên nhân cách tồn tại giữa các thành viên thờ phạm vi của ụ cụng khai sẽ lớn trong quan hệ giữa cổ thành viờn của nhóm.

#### **4.Không khí tâm lý của nhóm lao động**

a.Khụng khớ tõm lý của nhóm lao động : là tõnh chất của cổ mối quan hệ qua lại giữa cổ thành viờn trong nhóm, là tõm trạng cầu tập thể.

-Không khí tâm lý của nhóm lao động đợc cụ thể hoá trong đạo đức của nhóm, trạng thái xúc cảm chung của nhóm. Nó có thể thúc đẩy hoặc kỡm hóm hoạt động của nhóm.

-Không khí của nhóm lao động có ảnh hưởng đến năng suất lao động. Đồng thời năng suất lao động của các thành viên trong nhóm lao động có ảnh hưởng tới tõnh trạng của khụng khớ tõm lý của nhóm lao động.

b.Các chỉ tiêu đánh giá bầu không khí tâm lý của nhóm lao động: chỉ tiêu đánh giá này bao gồm 3 chỉ số sau:

-Có đợc sự tín nhiệm và dũii hỏi cao về tất cả cổ mặt của mọi thành viờn đối với nhau ở trong nhóm.

-Trong nhóm lụn lụn cú sự phờ bõnh lẫn nhau một cổch thiết thực và cú thiện chớ.Trong quớ trởnh thực hiện những nhiệm vụ của nhóm lao động, các thành viên luôn có sự đồng cảm, hiểu biết lẫn nhau, giúp đỡ lẫn nhau.

-Trong đời sống tâm lý – xó hội của nhóm sẽ lụn lụn cú đợc một không khí tâm lý tự do, cởi mở, thõn thiện và vui vẻ. Tất cả mọi thành viên sẽ luôn luôn đợc tự do phát biểu tất cả những vấn đề về nhóm mà không hề có sự áp đặt của người đạo đến mọi thành viên một cách khiên cưỡng.

c.Các yếu tố ảnh hưởng đến không khí tâm lý của nhóm lao động

-Trong một mức độ nhất định khung khổ tâm lý của nhóm phụ thuộc vào sự tương đồng về mặt tâm lý của các thành viên trong nhóm lao động. Sự tương đồng về mặt tâm lý là khả năng phối hợp hoạt động cùng nhau của các thành viên trong nhóm, hoạt động này được dựa trên sự phối hợp tối ưu các thuộc tính tâm lý của họ.

Có 2 loại tương đồng:

+Tương đồng tâm sinh lý: là sự giống nhau về xu hướng của các phản ứng tâm sinh lý, về nhịp điệu hoạt động tâm lý của nhiều người.

+Tương đồng xã hội - tâm lý: là sự kết hợp tối ưu các kiểu hành vi của nhiều người dựa trên hứng thú, nhu cầu, xu hướng.

-Những đặc điểm của quá trình lao động có ảnh hưởng tới không khí tâm lý của nhóm lao động. Thí dụ như: quá trình lao động đòi hỏi phải luôn có sự nhất trí cao trong hành động giữa các thành viên.

-Cấu trúc không chính thức của nhóm lao động cũng có ảnh hưởng tới không khí tâm lý của nhóm lao động: sự phát triển của các quan hệ không chính thức thường cần có nơi gặp gỡ, trú ngụ. Do đó cần tạo điều kiện tổ chức sự nghỉ ngơi một cách thích hợp tạo hoàn cảnh cho sự tiếp xúc giữa các thành viên trong nhóm, tập thể lao động.

-Tổ chức lao động một cách khoa học (phân công lao động một cách hợp lý, xây dựng chế độ làm việc, nghỉ ngơi một cách hợp lý...) có ảnh hưởng tới bầu không khí của nhóm lao động.

-Tính chất của sự lãnh đạo và phong cách quan hệ của người lãnh đạo với các thành viên trong tập thể có ý nghĩa rất lớn tới việc xây dựng bầu không khí tâm lý trong tập thể lao động.

Những yếu tố có ảnh hưởng rất lớn tới không khí tâm lý của nhóm lao động, đòi hỏi các nhà quản lý các tập thể lao động quan tâm vận dụng trong quá trình xây dựng bầu không khí tâm lý trong tập thể lao động. Công trình nghiên cứu của nhà tâm lý học Mỹ R.Vanzelst đó minh chứng cho điều trên: R.Vanzelst nghiên cứu trên 74 công nhân làm việc trên công trường xây dựng nhà ở. R.Vanzelst yêu cầu mỗi công nhân chọn 3 người bạn đồng nghiệp (theo thứ tự ưu tiên từ 1 đến 3) mà mình muốn làm việc với họ. Trên cơ sở đó lập ma trận chọn những người thích lẫn nhau, tiến hành phân chia thành các tổ sản xuất. hiệu quả của biện pháp thay đổi cấu tạo nhóm lao động được thể hiện ở bảng sau:

Chỉ số	Trước khi chia lại tổ lao động	Sau khi chia lại tổ lao động
Số lượng trung bình cùng nhóm nghỉ việc trong 1 tháng	3,11	0,27
Chi phí cho một đơn vị lao động (đô la)	36,66	32,22
Chi phí cho một đơn vị nguyên vật liệu (đô la)	33,0	31,0

## **5.Xung đột giữa các cá nhân trong nhóm lao động. Việc ngăn ngừa và khắc phục xung đột.**

### **a.Khái niệm xung đột**

Xung đột là sự mâu thuẫn giữa con người với nhau, sự mâu thuẫn này mang tính chất của một sự chống đối.

Xung đột là sự mâu thuẫn nảy sinh giữa con người với con người do sự giải quyết những vấn đề này hay khác của đời sống xã hội và đời sống cá nhân gây nên. Mâu thuẫn này dẫn tới xung đột khi nó đụng chạm đến vị trí xã hội của nhóm hay cá nhân, đến quyền lợi vật chất hay tinh thần của con người, đến kỳ vọng, giá trị đạo đức của cá nhân. Mâu thuẫn đó không chỉ gây nên sự nghi ngờ mà còn gây nên những cảm xúc nhất định như xấu hổ, giận dữ, sợ hãi... Những xúc cảm này thui thụt con người đi đến đấu tranh.

### **b.Các nguyên nhân dẫn đến sự xung đột trong nhóm lao động**

-Những thiếu sót có liên quan tới việc tổ chức lao động chủ yếu trong việc định mức lao động, phương thức trả lương, trong việc sử dụng các kích thích tinh thần và vật chất...

-Những thiếu sót có liên quan trong lĩnh vực quản lý.

-Những thiếu sót có liên quan tới những quan hệ liên nhân cách trong nhóm và tập thể lao động.

### **c.Tác hại của xung đột:**

Xung đột mang lại tác hại lớn lao tới bầu không khí tâm lý trong tập thể, nhóm lao động và năng suất lao động của tập thể, nhóm lao động và từng thành viên. Những xung đột sâu sắc có ảnh hưởng xấu tới trạng thái tâm lý, thần kinh của con người. Với những cảm xúc sâu sắc về sự thất bại, con người có thể rơi vào một trạng thái tâm lý đặc biệt - trạng thái "hẫng". Đó là trạng thái căng thẳng cảm xúc, rối loạn tâm lý. Trạng thái "hẫng" có thể được biểu hiện ra bên ngoài dưới nhiều hình thức khác nhau như: tính gâh hấn (sự tức giận, tính hỗn loạn của các phản ứng, tính độc ác, cục cằn...); tiếp tục gắng sức để đạt được mục đích của mình trong khi điều đó là bất lợi và thậm chí có hại; trạng thái này thường nảy sinh ở những người có thần kinh yếu.

e Những biện pháp cơ bản để ngăn ngừa xung đột:

+Lựa chọn cổ thành viên và xếp loại công bộ một cách chính xác có tính đến sự tương đồng về tính cách của họ .

Muốn quản lý có hiệu quả người lãnh đạo cần lựa chọn cho mình những cấp phó và người giúp việc phù hợp. Về bản thân sự quản lý cũng có thể có xung đột nảy sinh khi không có sự nhất trí cao trong hành động. Xung đột trong việc quản lý sẽ nhanh chóng chuyển sang tập thể, bởi vì mỗi người có xung đột với nhau đều muốn tìm chỗ dựa trong một nhóm nào đó trong tập thể. Vì vậy, sự thống nhất ý chí trong quản lý, có sự phõn định chức năng rừ ràng trong ban lãnh đạo là một nhân tố quan trọng để ngăn ngừa xung đột.

+Tổ chức tốt quỹ trởnh lao động, vấn đề phân công lao động, tổ chức chế độ lao động và nghỉ ngơi hợp lý.

+Uy tín của người quản lý đối với tập thể lao động.

+Cung tốc giáo dục cú hệ thống cho tập thể lao động và cá nhân do các tổ chức Đảng, công đoàn, Đoàn thanh niên và người lính đạo.

+Sự hiểu biết về các thành viên trong tập thể (hoàn cảnh gia đỡnh, tỡnh cỡch, điều kiện sống...). Trên cơ sở đó người lính đạo có thể dự kiến đượ phản ứng của các thành viên trong tập thể trước những tác động tới họ, từ đó đưa ra những biện pháp ngăn ngừa những xung đột có thể có.

+Quan hệ tốt giữa người lính đạo và các thành viên trong tập thể lao động, thể hiện: thảo luận chung các công việc cần thiết, tôn trọng ý kiến của nhau, biết tiến hành thảo luận những vấn đề phức tạp, trởnh bày trung thực cớ quan điểm của mỡnh ở cả 2 phía, cố gắng hiểu rừ ý kiến của người đối thoại, mong muốn có đượ sự nỗ lực chung.

+Tỡnh hỡnh cung việc ổn định thể hiện: có đượ bầu không khí thân thiện, có sự hiểu biết lẫn nhau giữa các thành viên làm việc gần nhau, có tinh thần hiệp đồng trong hành động, an toàn lao động, cảm thấy có sự công minh trong các mối quan hệ, nơi làm việc là nơi hấp dẫn.

-Những biện pháp giải quyết xung đột có hiệu quả:

+Biện pháp giáo dục: thông qua người lính đạo, các tổ chức mới đoàn thể thuyết phục, giúp các bên đượ sự đánh giá đúng tỡnh huống xung đột và khắc phục nó.

Biện pháp giáo dục có giá trị ở chỗ những nguyên nhân xung đột đượ thủ tiêu, sự căng thẳng về cảm xúc của các bên đượ giảm xuống, ảnh hưởng tốt đến đời sống xó hội – tỡm lý của tập thể người lao động.

+Biện pháp hành chính: đượ sử dụng khi biện pháp giáo dục không có hiệu quả.

Biện pháp hành chính cú 2 hỡnh thức giải quyết là thả hời hoặc chuyển sang một tập thể khác. Biện pháp này cú tác dụng làm cho tập thể nhanh chóng trở lại trạng thỏi bỡnh thường, song mâu thuẫn giữa 2 bên đượ sự không mất đi, những người ủng hộ cho 2 bên đượ sự chưa hoàn toàn thông cảm lẫn nhau và tập thể mất người.

Khi giải quyết xung đột trong tập thể cần chú ý đến đặc điểm tâm lý của các thành viên, đối với người này thả thuyết phục sẽ tốt hơn, đối với người khác lại đũi hỏi những biện pháp cứng rắn hơn.

## **II. Hoạt động quản lý**

### **1. Thế nào là hoạt động quản lý:**

Lúc đầu thuật ngữ quản lý là thuật ngữ của khoa học kỹ thuật, khoa học tự nhiên, cụ thể là điều khiển học.

Ngay từ đầu và cho đến nay khái niệm quản lý được hiểu như sau: Quản lý là một quá trình tổ chức có mục đích, của con người vào một hệ thống nào đó nhằm làm thay đổi hiện trạng của hệ thống đó, hoặc đưa vào hệ thống đó những thuộc tính mới.

Nếu hệ thống tác động là con người gọi là quản lý xã hội (cũn gọi là lónh đạo). Nếu hệ thống tác động ở đây là hệ thống kỹ thuật thờ sẽ cú quá trình quản lý kỹ thuật.

## **2. Các biện pháp quản lý tập thể lao động**

a.Đề ra yêu cầu cho tập thể lao động (quản lý tập thể bằng phương pháp ra lệnh)

Đề ra yêu cầu cho tập thể lao động thực sự là một biện pháp quản lý tập thể vớ nú cú đầy đủ những dấu hiệu của khởi niệm quản lý. Cụ thể là bằng cách đề ra yêu cầu cho tập thể thờ người lónh đạo có thể làm thay đổi hiện trạng tập thể. Lúc đầu tập thể chấp nhận mệnh lệnh của người lónh đạo một cách không thoải mái, miễn cưỡng, gủ bú. Dần dần trong quá trình thực hiện các thành viên thấy rằng việc thực hiện yêu cầu của người lónh đạo đề ra là trách nhiệm của bản thân. Theo thời gian dần dần họ cũn thấy đó không những là trách nhiệm mà cũn là một nhu cầu của họ.

Người lónh đạo nào cũn có quyền đề ra những yêu cầu cho tập thể, nhưng trong thực tế không phải mọi mệnh lệnh, mọi yêu cầu nào do người lónh đạo đề ra cũn có tác dụng như là một biện pháp quản lý tập thể. Muốn cho việc ra mệnh lệnh thực sự trở thành biện pháp quản lý đũi hỏi người lónh đạo phải tuân thủ những yếu tố sau:

+Yêu cầu phải chính xác, phải có căn cứ hợp lý, hợp tởnh và phự hợp với hoàn cảnh thực tế của tập thể.

+Sau khi đề ra yêu cầu người lónh đạo phải biết tạo dựng một dư luận lành mạnh trong tập thể làm chỗ dựa cho yêu cầu của mữnh.

b.Kiểm tra:

Người lónh đạo nào có quyền đề ra những yêu cầu cho tập thể, đồng thời họ có quyền kiểm tra xem tập thể thực hiện yêu cầu đó như thế nào.

Biện pháp kiểm tra có 2 tác dụng cơ bản sau:

+Biết tập thể lĩnh hội những yêu cầu của mữnh đề ra như thế nào và đó thực hiện nú ra sao.

+Bất luận trong trường hợp nào kiểm tra có tác dụng kích thích tính tích cực của các thành viên.

Người lónh đạo nào cũn có quyền kiểm tra cấp dưới, những người lao động giởi và người lao động xoàng. Việc kiểm tra sẽ rất khác nhau. Người lónh đạo giởi biết xác định cần kiểm tra vào lúc nào vớ kiểm tra quá sớm hoặc quá muộn sẽ khụng cú tổ dụng. Người lónh đạo cần phải xác định rừ người nào cần kiểm tra thường xuyên, người nào thỉnh thoảng mới cần kiểm tra (thí dụ như những người có những phẩm chất

tốt nhưng chưa được định hõnh, chưa ổn định khi gặp người tốt sẽ tốt và ngược lại). Những người tích cực, gương mẫu có những phẩm chất tốt đẹp không cần kiểm tra. Người lónh đạo giỏi rất ít khi trực tiếp kiểm tra mà sử dụng các tổ chức đoàn thể (công đoàn, ban thi đua, Đoàn thanh niên, Đảng...) để tiến hành kiểm tra.

### c.Đánh giá

Biện pháp đánh giá xuất phát từ nhu cầu của con người muốn được đánh giá về công việc của mình làm.

Có 2 loại đánh giá là tốt hoặc xấu. Cả 2 loại này đều có tác dụng thúc đẩy tính tích cực của cá nhân. Tuy nhiên trong việc đánh giá phải chú ý tới một số nguyên tắc quan trọng sau:

+Khen và chê đều có tác dụng tốt nhưng khen tốt hơn chê. Thí dụ nghiên cứu trên 2 nhóm kỹ sư: mỗi nhóm 3 người có trỡnh độ, sức khoẻ như nhau, làm ở 2 phũng thớ nghiệm cú trang thiết bị như nhau. Khi cả 2 nhóm đều có những dấu hiệu mệt mỏi, lúc đó nhà nghiên cứu chiếu xuống 2 khẩu hiệu khác nhau cho 2 nhóm “các anh cừ lắm, xứng đáng là những kỹ sư”, “các anh tồi lắm, xuống làm công nhân đi”. Kết quả thời gian làm việc cũn lại của nhúm kỹ sư khen làm việc có chất lượng tốt hơn so với nhóm bị phê bỡnh.

Cổc nhà tõm lý học đó khẳng định không chỉ có trẻ em mới có nhu cầu được khen mà cả người lớn cũng có nhu cầu đó. Vỡ vậy người lónh đạo không tiếc những lời khen, nụ cười, một sự cảm ơn, bắt tay đối với những người cấp dưới.

+Khen cũng như chê phải chính xác, công bằng.

+Khen cũng như chê phải tính đến điều kiện hoàn cảnh cụ thể cũng như ảnh hưởng và hậu quả của nó.

+Khen cũng như chê phải tính đến đặc điểm tâm lý cá nhân của từng người được khen hay chê.

Thí dụ: một người vốn tự cao, tự đại khi được khen thỡ khụng nờn khen cụng khai, ban lónh đạo gọi đến gặp trực tiếp, khen sẽ có tác dụng không gây thêm lũng tự cao tự đại. Khi phê bỡnh người lónh đạo cũng tùy theo cá tính của từng người, người nóng tính không nên phê phán trước tập thể mà phê bỡnh cõ nhõn.

-Tác động của biện pháp đánh giá đến tập thể và các thành viên trong tập thể thông qua các cơ chế sau:

+Tạo ra trạng thỏi tõm lý nhất định ở người được đánh giá (vui, buồn, chán nản, bi quan,...), tâm trạng này sẽ chi phối toàn bộ hành vi và hoạt động của họ, ảnh hưởng trực tiếp tới năng suất lao động.

+Sự đánh giá của người lónh đạo có tác dụng gợi ý cho mỗi cá nhân tự đánh giá mình cũng theo chiều hướng như vậy: cá nhân được lónh đạo đánh giá tốt thỡ lạc quan, ngược lại được lónh đạo đánh giá xấu thỡ bi quan. Vỡ vậy người lónh đạo cần lưu ý nguyên tắc đánh giá rất nhân đạo, không “bớ lỏng tõm vết”, ưu tiên đề cao mặt ưu điểm. Một nhà tõm lý học phương Tây đó cú câu núi rất hõnh ảnh là: đẳng trước



mõnh là bị đưng khuyết điểm, đằng sau mõnh là bị điểu khiến. Nếu bị khuyết điểm mà nặng thỡ con người luôn cúi xuống chỉ nhỡn thấy chõn mõnh. Nếu bị ưu điểm nặng hơn thỡ con người luôn ngẩng cao đầu hướng tới tương lai.

+Việc đánh giá ảnh hưởng đến hoạt động tiếp theo của đương sự. Do đó đánh giá của người lónh đạo có thể làm cho họ thuận lợi hay khó khăn trong hành động của mõnh.

### **III. Những vấn đề tâm lý của người lónh đạo**

#### **1. Cốc loại phong cõch lónh đạo**

Phong cõch lónh đạo là một hệ thống các phương tiện và phương pháp quản lý ổn định và đặc trưng cho từng người lónh đạo.

Trong thực tế cú nhiều kiểu phong cõch lónh đạo, song có thể khái quát thành 3 kiểu cơ bản là: dân chủ, tự do và độc đoản

a. Kiểu dõn chủ:

Kiểu lónh đạo mang tính chất dân chủ có những đặc trưng cơ bản sau:

+Biết đối xử một cách mềm dẻo, linh hoạt, khéo léo, và tế nhị với mọi người.

+Biết tụn trọng và lắng nghe mọi ý kiến của quần chỳng.

+Biết tạo cho nhõn viờn của mõnh luôn có được ý thức tự do trong việc bày tỏ sống kiến, kinh nghiệm và ý kiến của mõnh. Trong quỏ trởnh thiết lập cốc mối quan hệ với nhõn viờn sẽ khụng bao giờ cú sự ỏp đặt một cách khiên cưỡng, một chiều và máy móc từ phía lónh đạo.

b-Kiểu mệnh lệnh – chuyờn quyền:

Kiểu lónh đạo mang tính chất mệnh lệnh, chuyờn quyền có những đặc điểm cơ bản sau:

+Luụn luụn chỉ biết lấy ý chớ của mõnh để áp đặt và ép buộc nhân viên làm theo ý mõnh. Họ khụng động viên, thuyết phục, khuyến khích nhân viên trong khi thực hiện cụng việc.

+Chú trọng nhiều đến quan hệ công việc, ít quan tâm tới những quan hệ riêng tư của nhân viên.

+Sự khôn khéo, tế nhị trong quan hệ với nhân viên hạn chế, thường tự động kiểm tra và tham gia trực tiếp vào mọi việc làm của nhân viên.

c-Kiểu tự do:

Kiểu lónh đạo tự do có những đặc trưng cơ bản sau:

+Không lập kế hoạch, không tổ chức chỉ đạo kiểm tra đánh giá việc thực hiện công việc.

+Trong thực tế họ sẽ luôn luôn để cho các thành viên tùy ý thực hiện các nhiệm vụ của những hoạt động xó hội, giao tiếp xó hội mà khụng tiến hành một tổc động chỉ đạo nào.

+Luụn luụn thể hiện phong cõch tự do trong khi thực hiện cốc nhiệm vụ quản lý.

Theo quan điểm hiện đại mà được nhiều nhà tâm lý học trên thế giới thống nhất công nhận là phong cách lãnh đạo nào cũng có mặt tốt và mặt hạn chế của nó. Vấn đề là người lãnh đạo phải sử dụng có kết hợp một cách có hiệu quả các phong cách lãnh đạo cho phù hợp với tập thể của mình. Thứ tự phong cách lãnh đạo dân chủ vận dụng trong giai đoạn tập thể chưa được hình thành là khủng phục hợp mà phải vận dụng phong cách độc đoán. Khi tập thể thực sự hình thành người lãnh đạo dùng phong cách lãnh đạo dân chủ là tốt hơn cả. Lãnh đạo một tập thể tri thức cao cấp vận dụng phong cách lãnh đạo tự do là tốt hơn cả. Tốt nhất người lãnh đạo biết phối hợp các mặt mạnh của các phong cách lãnh đạo.

## **2. Uy tín của người lãnh đạo**

-Uy tín được hiểu là quyền uy của người lãnh đạo đó được nhân viên tín nhiệm.

-Uy tín của người lãnh đạo hoàn toàn phụ thuộc vào trình độ học vấn, kỹ năng đó được đào tạo, cũng như vào các đặc điểm sinh lý, thuộc tính nhân cách của bản thân chủ thể.

-Để có uy tín người lãnh đạo cần chú ý đảm bảo được các điều kiện cần thiết như biết tiến hành tạo ra một ekip lãnh đạo tương xứng, biết lạc quan trong ứng xử, biết dựa vào những phần tử cốt cán, trung thực, mẫu mực về lối sống. Trên cơ sở những điều kiện này, cái uy sẽ được vận dụng trong mối quan hệ biện chứng với cái tín làm cho uy tín người lãnh đạo được hình thành.

-Để có uy tín người lãnh đạo cần quan tâm suy nghĩ và đảm bảo được các yêu cầu của phương thức tạo lập uy tín sau:

+Có được tính nguyên tắc, sự trong sạch và tính liêm khiết.

+Có được thái độ ứng xử hợp lý. Biết đối xử công bằng tế nhị. Biết sống có ý chí, có ân nghĩa, biết quan tâm đầy đủ đến cuộc sống của công nhân viên trong tập thể.

+Có được những phẩm chất, tính cách tốt như khiêm tốn, điềm đạm, trung thực, cởi mở, năng động làm việc đúng luật pháp và chắc chắn.

+ Cú mối quan hệ tốt giữa lãnh đạo và người bị lãnh đạo với biểu hiện : thảo luận chung công việc cần thiết, tôn trọng ý kiến của nhau, biết tiến hành thảo luận công vấn đề phức tạp, trình bày trung thực công quan điểm củ mình ở cả 2 phía, cố gắng hiểu rõ ý kiến của người đối thoại, mong muốn có được sự nỗ lực chung.

## **3. Đường lối lãnh đạo tập thể lao động**

Đường lối lãnh đạo tập thể lao động một cách hợp lý có thể bao gồm những nội dung sau:

-Biết làm cho mọi người trong tập thể luôn luôn ý thức được một cách rừ ràng về mục đích, nhiệm vụ, của hoạt động cũng như triển vọng của bản thân, của tập thể. Điều đó sẽ giúp cho các thành viên có được hình ảnh cụ thể, đúng đắn về những việc mình sẽ phải làm, cũng như có được sự lạc quan, tin tưởng ở tương lai.

-Biết đánh giá đúng khả năng và tính cách của từng người, để trên cơ sở đó tiến hành bố trí sắp xếp người một cách hợp lý đúng yêu cầu của công việc.

-Biết tiến hành thử thách cốc thành viên của mình để từ đó lựa chọn, xác định được vị trí công tác thích hợp cho họ.

-Biết xác định được đúng những mức độ gần gũi, thân mật cũng như mức độ đóncock hợp lý với tất cả mọi người trong tập thể. Kiên quyết chống lại hiện tượng xu nịnh, mua chuộc, lối sống xa rời tập thể, “cá mè một lứa”.

-Biết để ra được những yêu cầu hợp lý cho các hoạt động, các quan hệ, rồi tiến hành chỉ đạo việc thực hiện chýng.

Trong khi chỉ đạo các mặt hoạt động, người lónh đạo luôn luôn biết thể hiện được tác phong kiên quyết, cứng rắn, sát thực tế và có cơ sở khoa học.

-Biết dựa vào đội ngũ cốt cán, biết xây dựng đoàn thể quần chúng vững mạnh cũng như biết cách quản lý lónh đạo được tập thể của mình trong việc phấn đấu vươn lên để trở thành một tập thể vững mạnh. Điều này được coi là một phương pháp cần thiết cho việc lónh đạo tập thể.

-Biết giữ vững quyền lónh đạo. Biết tiến hành tổ chức bàn bạc một cách dân chủ với mọi người về tất cả những vấn đề của tập thể và luôn luôn biết đề ra được những yêu cầu cao đối với họ.

-Biết tạo lập và dựa vào dư luận tập thể. Biết phát huy truyền thống tốt đẹp của tập thể lao động. Biết tạo lập và giữ vững được những tâm trạng tích cực cũng như bầu không khí tâm lý cần thiết cho việc thực hiện những nhiệm vụ của lao động.

-Biết đánh giá được chất lượng công việc cũng như phẩm chất nhân cách của mọi người một cách công bằng, khách quan và trung thực. Biết tiến hành thưởng phạt một cách nghiêm minh.

-Biết làm chủ bản thân mình cũng như biết làm chủ toàn bộ quy trónh quản lý. Biết điều khiển được mọi người để họ có thể tiến hành suy nghĩ và hành động theo mục tiêu của mình..

Thí dụ: Về đường lối quản lý của Hóng kỹ thuật điện “Mat su si ta đen xi” là một trong 50 công ty công nghiệp lớn nhất của thế giới tư bản. Đường lối quản lý của hóng cú những nội nổi bật sau:

+Tách cực tởm hiểu tởnh hỏnh cụng việc ở tất cả cốc bộ phận của hóng, tởm hiểu hoạt động của tất cả các đơn vị. Hiểu cặn kẽ những tài liệu văn bản quy định vị trí của từng mắt xích trong cơ cấu tổ chức. Thường xuyên gặp gỡ và đàm thoại qua điện thoại với những người lónh đạo các mắt xích. Bằng cách đó chủ tịch hóng đó làm cho cốc nhà quản lý của ụng khụng biến thành cốc bộ phũng giấy, đốc thúc các nhà quản lý phải có mặt tại “điểm nóng” của sản xuất. Chỉ có một mình ụng chủ tịch cú thể ngồi ở phũng làm việc để theo dừi toàn bộ hoạt động của hóng. Ểng đó tạo ra một phương thức hành động cho những người quản lý của mình là: “Nếu anh lónh đạo 100 người thờ anh lụng phải hoà mình với họ, nếu anh chỉ huy 1000 người thờ anh nờn giữ vị trí trung tởm, cũn nếu anh chỉ huy 10.000 người thờ hỏy lựi xa ra một chýt, chỉ từ đấy anh mới nhỏn rừ được tất cả”

Lòng ham muốn bền bỉ làm sao để các thành viên của hãng hoàn thiện nghề nghiệp của họ. Trong các cuộc tiếp xúc ông Chủ tịch hãng đều nhắc đến mục đích “Phải phát huy những khả năng xuất chúng ở những con người bình thường”. Nhằm mục đích ông Chủ tịch hãng đã tuân theo các nguyên tắc của nền giáo dục Nhật là “Sự chuyên cần và tích cực tự rèn luyện luôn luôn dẫn tới sự thành công”.

+ Khuyến khích tính chủ động sáng tạo. Ông Chủ tịch hãng cho rằng thiếu sự chủ động sáng tạo thì không thể quản lý sản xuất trong những điều kiện hiện tại.

+ Khuyến khích những cuộc tranh luận giữa các nhà quản lý về một vấn đề để tìm ra cách giải quyết tốt nhất trong số những khả năng có thể. Ông chủ tịch hãng luôn theo dõi để các cuộc tranh luận không phá vỡ tiêu chuẩn đạo lý gia đình ở Nhật: “Vợ chồng tranh cãi không phải là để phân lý mà là để tìm ra ngày càng nhiều những điểm gần gũi nhau”.

Một trong số những người sáng lập công ty ô tô Hon da đã nói : phong cách quản lý của Nhật và Mỹ giống nhau đến 95%, nhưng 5% khác nhau lại liên quan đến những khía cạnh quan trọng nhất của quản lý. Nếu các nhà quản lý Mỹ chú trọng chủ yếu đến các đối tượng kỹ thuật, thì các nhà quản lý Nhật lại chú trọng hơn đến sự hình thành tâm trạng của người lao động. Các hãng Nhật Bản luôn mong muốn tạo được một không khí riêng cho công nhân của mình, ở đó người lao động cảm thấy được bảo vệ và che chở, cũng như có khả năng thực hiện được các dự định trong cuộc sống.

#### **4. Những phẩm chất tâm lý cần có đối với người lãnh đạo.**

Về vấn đề xác định những phẩm chất cần có của người lãnh đạo từ xưa đến nay luôn luôn xảy ra các cuộc tranh luận: Người cho là cần phẩm chất này, người cho là cần phẩm chất kia, người cho là cần có 60 phẩm chất, người khác lại cho rằng cần 100 phẩm chất...Nếu khái quát lại sẽ có người lãnh đạo lý tưởng mà thực tế không thể có. Có thể khái quát các cuộc tranh luận thành hai hướng sau:

+ Xu hướng liệt kê: Các nhà nghiên cứu bằng tư duy trừu tượng suy luận ra những phẩm chất cần có của người lãnh đạo. Song không bao giờ có thể kể đầy đủ và trong thực tế không có người lãnh đạo nào đáp ứng được những yêu cầu đó. Vì vậy, không thể có người lãnh đạo lý tưởng như vậy.

+ Xu hướng khái quát: Dựa trên cơ sở căn cứ vào chức năng và tính chất của tập thể lao động để nêu những mặt cơ bản cần có tùy thuộc vào cấp bậc lãnh đạo. Họ chỉ vạch ra những cái khung chung về các mặt cần phải có của người lãnh đạo, ví dụ: Căn cứ vào tính chất của tập thể thì tính xuề xòa sẽ tốt đối với tập thể nông dân, nhưng sẽ không tốt đối với tập thể tri thức, thí dụ: cấp bậc lãnh đạo: thì giám đốc nhà máy, phải tin tưởng về chuyên môn nhưng ở cấp lãnh đạo Bộ không thể yêu cầu sự tinh thông về chuyên môn ở mức độ cao. Như vậy chức vụ càng cao thì càng ít đòi hỏi ở người lãnh đạo những tri thức sâu sắc về các vấn đề của ngành riêng biệt.

Theo Frank Tibor trong cuốn “Sản xuất và tâm lý học” của A.N. Raiepxki và A.V. Autônốp cho rằng trong khi phấn đấu để đạt những yêu cầu cần thiết ở cương vị lãnh

đạo của mình, người lãnh đạo cần chú ý những thiếu sót đặc trưng thường mắc phải trong thực tế lãnh đạo sau:

- Thiếu tính tập thể khi đi đến các quyết định, khi đưa ra những chỉ dẫn dưới hình thức mệnh lệnh hoặc trái lại không dám đứng ra chịu trách nhiệm về một vấn đề gì cả, trốn tránh trách nhiệm cá nhân.

- Khen hoặc cho phép nịnh hót, bợ đỡ.

- Đi đến kết luận một cách thiếu chuẩn bị, thiếu căn cứ chính xác.

- Quan liêu và giáo điều.

- Không tin tưởng ở người cộng sự.

- Chiếm hữu kết quả lao động của tập thể thành thành tích của mình

- Lấy mệnh lệnh thay thế cho thuyết phục.

- Tán tụng những hứng thú cá nhân của người lãnh đạo.

- Không có những biện pháp tiến hành để khắc phục khó khăn thậm chí còn tán tụng những thành tích không đáng kể.

- Tổ chức công việc trên cơ sở những quan hệ, những sự bảo trợ có tính chất hoặc bạn hữu.

Hiện nay ở Mỹ trong đánh giá phẩm chất người quản lý người ta cho rằng : hàng đầu là hiểu biết thị trường, thứ hai là biết tổ chức công việc một cách khoa học, biết xác định đường lối hoạt động của cơ quan xí nghiệp trong những năm tới, thứ ba, yếu tố quyết định đánh giá người quản lý là sự hiểu biết quan hệ giữa người với người và sử dụng nó đúng đắn.

Quan hệ đúng đắn giữa người với người , bầu không khí thuận lợi trong công việc, trình độ văn minh trong lao động quản lý làm giảm đáng kể tỷ lệ biến động nhân lực, số ngày bỏ việc, sự cố, đồng thời nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác.

Ở Mỹ đã nghiên cứu đề ra 12 phẩm chất cần có đối với người quản lý. Cụ thể :

Thứ nhất : người quản lý phải thực sự là người quản lý, với biểu hiện : nhà quản lý phải dẫn dắt, phải dựa vào cộng đồng, hợp tác và giúp đỡ những người mình đã dẫn dắt. Nhà quản lý giúp cho người dưới quyền hiểu rõ công việc thu hút họ vào giải quyết các công việc, làm cho những vấn đề của tập thể trở thành những vấn đề của bản thân mỗi thành viên trong tập thể. Nhà quản lý làm gương cho mọi người bằng cách đi làm đúng giờ, chấp hành tốt kỷ luật lao động, biết tìm cách sửa chữa lỗi lầm của mình. Nhà quản lý chỉ cho mỗi người biết cần làm thế nào và biến lao động thành nhu cầu của mọi người .

Thứ hai, có niềm tin vào sự nghiệp của mình, dũng cảm có chí hướng và biết thể hiện phẩm chất của mình với người dưới quyền.

Có niềm tin vào bản thân, vào sự nghiệp rất dễ cuốn hút người khác. Phẩm chất này rất cần thiết đối với nhà quản lý tốt. Ở Mỹ khi đào tạo nâng cao trình độ cho người quản lý họ dạy cả cách hình thành, cách thể hiện phẩm chất này. Thí dụ : hãy đi thẳng, không cúi đầu khi có mặt những người dưới quyền, khi đi trong xí nghiệp, cơ

quan đi thẳng, ngẩng cao đầu, bước chững chạc giúp con người có thói quen tự tin. Khi chào, không đưa tay bắt hờ hững, lỏng lẻo mà nắm chặt tay người được chào. Niềm tự tin khoẻ khoắn, dũng cảm luôn luôn đi liền với bình tĩnh khi xử lý các tình huống.

Thứ ba, Biết khoa học về tổ chức quản lý.

Chỉ có hiểu biết về chuyên môn không đủ đối với người quản lý mà phải biết khoa học về quản lý, vận dụng nó vào trong công việc quản lý sao cho có hiệu quả.

Thứ tư, biết quý trọng thời gian của những người dưới quyền. Quý trọng thời gian là một trong những nhân tố quyết định thành công của việc tổ chức, quản lý cơ quan, xí nghiệp.

Nếu nhà quản lý không biết bố trí nhân viên, tổ chức công việc khiến cho những người dưới quyền ngay từ đầu đã không biết làm gì, thì điều này sẽ phá vỡ trình độ văn minh của lao động quản lý. Nhà quản lý phải nhớ rằng không bao giờ được phép tạo ra không khí vô công dỗi nghề trong đơn vị mình.

Thứ năm, tính nghiêm túc, đòi hỏi.

Những đòi hỏi đúng mức và nghiêm túc không mang tính bắt bẻ hạch hoặ không hề gây ra sự thiếu thiện cảm của người dưới quyền. Ngược lại, phẩm chất này, nhà quản lý nâng cao được uy tín của mình.

Thứ sáu, Phê bình và biết tiếp thu phê bình của người dưới quyền.

Quan điểm khoa học về tổ chức quản lý không cho phép bất kỳ sự xuê xoa nào, không thể làm ngơ những gì cần phải phê bình và kỷ luật. Người quản lý sợ phê bình thì không phải là nhà quản lý. Nhà quản lý cần chú ý không được phê bình vị phê bình, phê bình cho sướng miệng, nó sẽ biến người quản lý thành người luôn làu bàu và quở trách người dưới quyền mình, làm cho họ có ấn tượng dù thế nào đi chăng nữa họ cũng bị coi là không được việc.

Phê bình cần mang tính xây dựng nhằm sửa chữa khuyết điểm bằng hành động. Không nên chỉ hạn chế ở chỗ để họ nhận thấy sai lầm hay vi phạm mà còn cần phải hướng dẫn họ áp dụng điều khuyên răn nhà quản lý. Nhà quản lý không nên nói " đừng làm thế ", mà nên nói " hãy làm như thế này này ".

Thí dụ : Khi Ford bắt đầu thiết kế những chi tiết ô tô, ông công bố nhưng các thành viên của uỷ ban điều hành lại chê cái này không được, cái kia không phải thế... Ford lại nghiên cứu và vẫn bị các thành viên chê bai. Chỉ riêng Thomas Edison người sau này trở thành người bạn lớn của Ford chỉ ra được những ưu điểm của thiết kế. Edison nói với Ford : " Anh hãy xem nên chăng cánh tay đòn này dài thêm tý nữa, còn cái này tăng thêm bề dày chút nữa .... ". Lời góp ý của Edison làm Ford trở nên minh mẫn và thành công trong việc hoàn thành các chi tiết của ô tô mà trước đó ông đã định vứt bỏ cả sự nghiệp đi.

Thứ bảy : biết phạt và thưởng.

Người quản lý tốt phải biết phê bình, cũng như phải biết thưởng phạt kịp thời. Không nên sợ khen, nếu biết người nào đó xứng đáng được khen thì hãy khen anh ta đi

dù chỉ một chút thôi. Còn về phạt thì phải mang tính xây dựng, không nên xỉ vả khi cảnh cáo người dưới quyền. Cảnh cáo nên bắt đầu từ khen ngợi, sau đó chỉ cho người dưới quyền biết được khuyết điểm của họ và kết thúc bằng cách đặt niềm tin vào họ sẽ sửa chữa được những khuyết điểm của mình trong thời gian tới.

Sự cảnh cáo phê bình lần đầu chỉ có nhà quản lý và người dưới quyền và không bao giờ có mặt nhiều người. Cảnh cáo trong sự có mặt của tập thể được coi là mức phạt cao nhất, chỉ áp dụng trong những trường hợp cực kỳ đặc biệt khi các biện pháp khác không mang lại hiệu quả. Nhà quản lý phải nhớ rằng cảnh cáo rất dễ hạ thấp phẩm chất của con người, làm người ta buồn rầu và có thể trở nên tàn bạo. Cảnh cáo trong sự có mặt của người khác có thể gây ra lòng căm thù đối với nhà quản lý, gây ra mong muốn trả đũa nhà quản lý, gây ra hiềm khích. Trên cơ sở đó rất dễ phát sinh sự mật báo, nặc danh.

Như vậy theo quan điểm tâm lý, tổ chức lao động khoa học thì nên cảnh cáo tay đôi, sao cho người khác không biết được. Làm như vậy, người dưới quyền sẽ sợ nhưng lại kính trọng nhà quản lý, và nếu cảnh cáo thiếu công bằng, không chính xác thì người dưới quyền sẽ không xem đó là sự gây tổn hại nhân phẩm của mình.

Thứ tám: lịch thiệp, niềm nở và tế nhị.

Lịch thiệp trong quan hệ người quản lý và người dưới quyền là sự nâng cao lòng kính trọng đối với bản thân và đối với người khác.

Các quy tắc văn minh trong quản lý đòi hỏi tạo ra cho mình thói quen giao tiếp và nhìn mọi người bằng con mắt thân thiện. Đừng đợi người khác thể hiện tình hữu ái và niềm nở với mình trước mà hãy tự bắt đầu trước. Có khi người khác không đáp lại sự lịch thiệp của mình, thậm chí đôi khi còn có thái độ tục tằn nữa thì hãy chịu đựng, cuối cùng lịch thiệp và niềm nở sẽ chiến thắng. Ở đây cần phân biệt khái niệm lịch thiệp niềm nở với xum xoe, nịnh bợ và tâng bốc, những thứ ở Mỹ và ở bất cứ đâu đều coi là thứ rác rưởi, xấu xa.

Thứ chín, hài hước.

Người Mỹ cho rằng người quản lý tốt cần có tính hài hước. Hài hước không làm tổn danh dự của nhà quản lý.

Người quản lý tốt đều có tên lóng. Người quản lý tốt phải biết tên lóng của mình, vì tên lóng nói cho nhà quản lý biết rằng những người dưới quyền có thái độ như thế nào với mình. Tên lóng xúc phạm = công việc xấu = người quản lý tồi.

Tính hài hước còn là phẩm chất không thể thiếu được của người quản lý vì nó nói về nhân quan đúng đắn và tinh thần phấn khởi. Tinh thần phấn khởi bao giờ cũng là nhân tố thúc đẩy năng suất lao động.

Thứ mười, biết nói và nghe.

Một người quản lý tốt phải biết nói hay, điều đó hoàn toàn không có nghĩa là anh ta phải là báo cáo viên. Biết nói có nghĩa là phải biết nói ngắn gọn, rõ ràng, khúc chiết, chính xác và trình bày gãy gọn ý nghĩ của mình. Người quản lý không thể gọi là tốt nếu

anh ta không biết trình bày bằng những từ ngữ những điều cần thiết, nếu anh ta không biết nói câu nói rõ ràng, ngắn gọn và thông minh.

Biết nghe người khác nói là một phẩm chất không thể thiếu của nhà quản lý. Biết nghe thể hiện ở nhà quản lý là nghe chăm chú và đưa ra những câu hỏi cảm thông.

Thứ mười một, biết im lặng.

Một lần người ta hỏi Anhtanh " Ngài biết biểu thị bằng công thức, thậm chí cả những vấn đề phức tạp nhất. Ngài thành công trong cuộc đời. Liệu ngài có thể viết công thức thành công trong cuộc đời của Ngài không ? ". Anstanh trả lời : " Sẵn sàng " và viết lên bảng :  $x + y = \text{thành công}$

$x$  là : biết làm việc,  $y$  là biết nghỉ ngơi, giải trí, chơi bời, dẫu = là biết im lặng.

Người xưa đã nói : " Lời nói là bạc, im lặng là vàng "

Thứ mười hai: Biết là nghiên cứu những người dưới quyền.

Nhà quản lý cần biết nhận biết con người . Người dưới quyền nếu biết rằng anh ta được thù trưởng nhớ tới thì sẽ làm việc tốt hơn. Còn anh ta cho rằng hoặc cảm thấy thủ trưởng không để ý đến mình, anh ta sẽ không quan tâm đến công việc và ảnh hưởng tới năng suất lao động.

Biết nhận biết con người , thấy được đặc điểm cá nhân của con người , gọi con người theo tên, hỏi con người về việc riêng tư, chào hỏi, chúc mừng nhân ngày sinh nhật, lễ tết... là một phương pháp hữu hiệu nâng cao tinh thần, tạo bầu không khí hữu nghị, tốt đẹp trong hoạt động tập thể.

Việc nghiên cứu và biết những người dưới quyền của mình càng có ý nghĩa thực tiễn lớn lao giúp nhà quản lý sử dụng họ đúng đắn và cân nhắc những người xứng đáng phù hợp với yêu cầu của nhiệm vụ.

Ở Mỹ 12 phẩm chất nêu trên được người ta coi là cần thiết để cho nhà quản lý làm việc có hiệu quả vì họ cho rằng nếu tập thể người lao động hợp tác với người quản lý , giúp đỡ người quản lý thì đó là thành công trong quản lý. Một khi có mâu thuẫn và xa cách giữa nhà quản lý và tập thể người lao động thì quá trình quản lý sẽ mất hiệu quả.



#### **IV. Các trắc nghiệm dành cho các nhà quản lý.**

##### **1. Trắc nghiệm đánh giá khả năng quản lý**

###### **1.1. Quản lý tổ chức**

Theo ý bạn người quản lý phải thực hiện giải pháp nào trong số những giải pháp dưới đây cho hợp lý để phản ứng có lợi nhất với những thay đổi bất ngờ không dự đoán trước được đã xảy ra trong công tác quản lý.

A. Trước hết cần đánh giá tính chất những thay đổi, sau đó đưa ra những mục tiêu hành động của chính tổ chức, cũng như các phương pháp quản lý tổ chức của mình để phù hợp với những thay đổi đó.

B. Những quyết định vội vã, phi lý thường được áp dụng khi có những thay đổi đã tạo ra những nỗ lực vô ích và không cần thiết. Điều đó làm cho hoạt động của tổ chức mất cân đối. Vì vậy cần phải nhanh chóng tìm ra tất cả những mặt tiêu cực của tình huống, khắc phục chúng và cố gắng duy trì sự ổn định cần thiết cho các hoạt động của tổ chức.

C. Những thay đổi phát sinh ở bên ngoài đã ảnh hưởng tới những tập quán, kỹ năng cần thiết của các nhân viên trong tổ chức. Vì vậy cần phải nỗ lực để họ có thể thích nghi với bất kỳ sự thay đổi nào.

###### **2. Những kỹ năng của người quản lý**

Nhìn chung có thể chia các kỹ năng cần có ở người quản lý ra làm 3 loại: các kỹ năng công nghệ, tức là các kỹ năng có liên quan đến một chuyên môn kỹ thuật cụ thể (technical skills); các kỹ năng giao tiếp (human skills); các kỹ năng nhận thức và dự đoán tức là các kỹ năng liên quan đến trình độ biết cách thông qua những quyết định quan trọng, có quan điểm toàn diện đối với các vấn đề phức tạp (conceptual skills).

Bạn cho xét đoán nào là đúng trong số các xét đoán sau đây, tương ứng với ba loại kỹ năng ?

A. Ý nghĩa của kỹ năng công nghệ giảm đi khi chức vụ quản lý tăng lên và ý nghĩa các kỹ năng nhận thức, dự đoán cũng tăng lên theo.

B. Chức vụ quản lý càng cao thì yêu cầu về kỹ năng giao tiếp càng lớn. Tầm quan trọng của các kỹ năng công nghệ là không đổi cho bất cứ chức vụ quản lý nào.

C. Ý nghĩa của các kỹ năng giao tiếp được tăng lên theo mức khó khăn của hoàn cảnh xung quanh.

### 1.3. Phong cách quản lý

Xét từ góc độ quản lý thì phong cách lãnh đạo dân chủ của người quản lý có nhiều ưu điểm và tiến bộ. Song chính phong cách này lại mang theo nhiều nhược điểm. Trong những ví dụ nào dưới đây có thể tìm thấy những nhược điểm đó:

A. Nhờ quản lý chú ý lắng nghe ý kiến của những người mình lãnh đạo và tính đến những ý kiến đó trong hoạt động của mình nên giữa người quản lý và những người bị lãnh đạo có được những mối quan hệ mật thiết và tin cậy. Tuy nhiên qua đó những người bị lãnh đạo vẫn luôn cảm thấy sự phụ thuộc rất rõ của mình, họ không cảm thấy được sự tự chủ:

B. Nếu người quản lý muốn nghe được ý kiến của từng người mình phục trách thì sẽ phải mất nhiều thời giờ để khuyên bảo, giải thích, điều chỉnh các vấn đề đặt ra. Do vậy có thể xảy ra tình trạng người quản lý không thể kịp thời áp dụng các biện pháp cần thiết trong những điều kiện khẩn cấp.

C. Nếu người quản lý quá chạy theo việc nghe ý kiến của những người mình phụ trách thì dần dần họ sẽ thấy chán và rồi sẽ lẩn tránh xếp, quay ra thỉnh thị ý kiến của những người đồng nghiệp hơn tuổi mà họ tiếp xúc thoải mái hơn so với tiếp xúc với sếp.

### 1.4. Các kỹ năng của người quản lý

Trong bảng là một phần những kết quả nghiên cứu chia các kỹ năng thành 3 nhóm: nhóm có các nhà quản lý cấp cơ sở, cấp trung gian và cấp cao. Thứ bậc nhất định của các kỹ năng này được sắp xếp theo ý nghĩa của chúng. Bạn hãy chỉ ra những nhóm kỹ năng nào cần cho từng loại cán bộ quản lý cấp tương ứng.

Mức ý nghĩa	A	B	C
1	Có trình độ liên kết những người bị lãnh đạo	Các kỹ năng công nghệ	Có trình độ dự đoán
2	Có trình độ lập kế hoạch	Có trình độ liên kết người bị lãnh đạo	Có trình độ liên kết những người bị lãnh đạo
3	Các kỹ năng công	Có trình độ biểu hiện	Có trình độ đi tới sự

	<i>nghệ</i>	<i>sự chủ động sáng tạo</i>	<i>thoả hiệp</i>
4	Có trình độ đi tới sự thoả hiệp	Có trình độ đi tới sự thoả hiệp	Có trình độ lôi cuốn mọi người về mình
5	Có trình độ dự đoán	Có trình độ lập kế hoạch	Có trình độ lập kế hoạch
6	Có trình độ lập luận và tư duy sáng tạo	Có trình độ giáo dục những người bị lãnh đạo	Có trình độ nhanh chóng thông qua những quyết định sáng suốt

### **1.5- Các hoạt động quản lý**

Việc thực hiện các chỉ thị của các cấp lãnh đạo cấp cao thuộc phạm vi trách nhiệm của người quản lý cấp dưới. Họ phải làm sao giải quyết tốt các chỉ thị đó, động viên những người mình lãnh đạo thực hiện, tiến hành phối hợp với các tổ chức có liên quan để thực hiện chúng. Song cũng thường gặp những trường hợp các chỉ thị của cấp trên chuyển xuống không rõ ràng, không xác định được mục tiêu cụ thể. Bạn sẽ hành động như thế nào trong trường hợp này ? Bạn là nhà quản lý thì bạn coi phương án nào là thích hợp hơn cả ?

A. Cần phải đề nghị lên cấp trên và xin những chỉ thị cần thiết.

B. Phân tích tình hình, xác định xem tự mình cần phải chủ động làm gì vì lợi ích của tổ chức, đồng thời thực hiện động viên công nhân viên chức giải quyết các nhiệm vụ đề ra.

C. Việc thiếu các chỉ thị rõ ràng và không đặt ra những mục tiêu cụ thể các cấp trên có thể hiểu được là ở những phạm vi này người ta coi việc áp dụng những quyết định vội vã là không thích hợp và không đúng lúc. Bởi vậy chỉ biết tay thực hiện sau khi đã có các hướng dẫn từ cấp trên.

### **1.6- Những hoạt động quản lý**

Tại một xí nghiệp ban quản lý có kế hoạch mua những máy công cụ. Bạn tập hợp những người có trách nhiệm tới thảo luận vấn đề: Công ty nào sẽ cung cấp các máy công cụ cho xí nghiệp. Công ty A hay công ty B. Trong quá trình thảo luận có 2 ý kiến đối lập nhau: một bên cho rằng mua của công ty A, còn bên kia cho rằng mua của công ty B. Mỗi bên đều có lý lẽ riêng của mình. Vậy cách giải quyết nào dưới đây bạn sẽ lựa chọn nếu như bạn là nhà quản lý.

A. Vì những người công nhân trực tiếp làm việc với máy công cụ nên phải tiếp tục thảo luận với họ về vấn đề này và để cho việc ra quyết định cuối cùng thuộc về họ.

B. Cần chú ý lắng nghe ý kiến của cả 2 bên, sau đó tự ra quyết định cuối cùng. Sẽ giải thích cho mọi người nguyên nhân quyết định của mình. Nếu cần thiết, phải thuyết phục những người không đồng ý với bạn.

C. Phân tích sâu sắc ưu khuyết điểm trong ý kiến của cả hai phía, sau đó báo cáo lên cấp quản lý cao hơn với đề nghị của họ một chỉ thị nào đó.

### **1.7- Tình yêu lao động**

Bạn hãy chọn 3 phương án trong số các phương án dưới đây có hiệu quả kích thích sự say mê nhiều nhất với công việc đang làm:

A. Tiến hành một sự chỉ đạo có đầy đủ sự hiểu biết về tính chất của công việc đang thực hiện.

B. Thỉnh thoảng thay đổi công việc để tránh nhàm chán với một công việc nào đó.

C. Khi đòi hỏi mọi người thực hiện công việc thì cần liên kết vào một nhóm những người hiểu biết nhau.

D. Giảng giải tỉ mỉ, chi tiết tính chất công việc cho mọi người và do đó làm thế nào để công việc được hoàn thành không có các thiết sót.

E. Cần phải thỉnh thoảng bổ sung những nhiệm vụ mới vào công việc đang phải hoàn thành. Tổ chức cho tốt một phong trào thi đua vì kết quả tốt nhất.

F. Vạch ra một cách chính xác những thiết sót và ưu điểm của công việc đang thực hiện.

### **1.8- Thái độ đối với lao động**

Trong trường hợp nào nêu dưới đây thể hiện ý thức tự giác của con người trong thái độ đối với lao động:

A. Trong điều kiện sống khó khăn bất cứ ai cũng sẽ lao động nhiệt tình. Song chỉ vừa xuất hiện thời gian rỗi và tiện nghi sống là con người lập tức không muốn làm việc mà muốn được hưởng thụ các trò tiêu khiển.

B. Khi con người đạt tới mức sống nào đó thì sẽ bắt đầu có thời gian rỗi. Đối với họ công việc không chỉ là nguồn thu nhập, mà còn là phương tiện thoả mãn các nhu cầu tình thần và trí tuệ.

C. Khi cuộc sống bắt đầu sung túc, đầy đủ tiện nghi, con người, đi tìm sự giải trí, thú vui. Lúc này anh ta đã mất mọi hứng thú làm việc và tệ hơn là cố trốn tránh các khó khăn.

### **1.9- Tình cảm đối với xí nghiệp, cơ quan**

Khởi dậy, nuôi dưỡng tình cảm gắn bó của người lao động với nơi mình làm việc là một yếu tố quan trọng xét theo quan điểm kích thích tình yêu lao động. Ví dụ nào dưới đây được chấp nhận hơn cả theo quan điểm trên:

A. Khi xác định mục tiêu công việc trong xí nghiệp (cơ quan) cũng như khi lập các kế hoạch lao động, cần phải làm sao cho người lao động có điều kiện tham gia phát biểu các ý kiến của mình.

B. Cần phải, chừng nào có thể, tránh cho người lao động phải làm những công việc quá sức mình hoặc chửi mắng họ. Cần phải thể hiện sự quan tâm thường xuyên đến từng người lao động.

C. Thiết lập một trật tự nghiêm ngặt tại nơi làm việc và chính người quản lý phải tuân theo trước để làm gương cho những người khác. Đồng thời cũng buộc người lao động phải tuân theo trật tự đã được quy định, không cho phép có những hành động tùy tiện.

### **1.10- Sự thoả mãn với công việc**

Một nhân viên tuyên bố: “Tôi cảm thấy không hài lòng với công việc của mình. Công việc không thích hợp với tôi. Tôi muốn được giao một công việc gì đó lý thú hơn”. Công việc của anh ta là sự lựa chọn và phân phát các tư liệu thông tin theo yêu cầu của khách hàng. Thật ra một học sinh tốt nghiệp PTHH cũng có thể đảm nhận được công việc này, nhưng công việc lại đòi hỏi phải có trình độ đại học tiếng anh. Rõ ràng nhân viên này muốn có một công việc giống như hoạt động của một nhà doanh nghiệp. Nếu bạn là nhà quản lý, bạn sản xuất phản ứng như thế nào với tình huống tương tự ?

A. Xác định chính xác công việc nào có thể làm hài lòng người nhân viên này và nếu có khả năng cố gắng càng nhanh càng tốt giao cho anh ta một công việc mới.

B. Rõ ràng là bất kỳ ai cũng muốn được công việc phù hợp với mình. Tuy nhiên trong điều kiện của hãng không thể có khả năng giao cho mọi thành viên công việc phù hợp với họ. Do đó cần giải thích cho người nhân viên rằng trong hãng cũng có nhiều người buộc phải làm việc ở những vị trí được giao.

C. Cần giải thích cho người nhân viên rằng sự hài lòng với công việc được biểu hiện 3 điều anh ta quan tâm đến công việc như thế nào và thực hiện nó ra sao. Cần chứng minh được rằng anh ta có thể sẽ rất hài lòng với công việc đang thực hiện nếu anh ta tìm được ở đó niềm hứng sáng tạo.

### **1.11- Xác định các mục tiêu và nhiệm vụ hành động**

Khi giao một công việc nào đó cho những người mình phụ trách cần phải giải thích rõ cho họ các mục tiêu hành động. Bạn hãy thử chọn những gợi ý dưới đây 3 điều quan trọng nhất cần tính đến khi xác định các mục tiêu này:

A. Cố gắng đạt tới sự hiểu rõ ý nghĩa các mục tiêu đề ra trong hoạt động chung vì các mục tiêu lớn của tổ chức.

B. Tùy theo khả năng mà xác định các mục tiêu hành động có tính đến ý kiến của những người mình lãnh đạo.

C. Cố gắng đạt tới sự hiểu biết toàn diện các mục tiêu hành động cho mỗi công nhân viên chức. Nuôi dưỡng tình cảm chân thực ở họ.

D. Nếu khi xác định mục tiêu mà xuất phát từ năng lực của những người mình phụ trách thì sẽ khó đạt được yêu cầu, dù có bỏ nhiều cố gắng.

E. Có thể đạt tới bất kỳ mục tiêu nào nếu tính đến năng lực của những người mình quản lý.

F. Khi xác định mục tiêu hành động cần phải tùy khả năng mà đưa ra các sự việc và con số cụ thể.

G. Cố gắng đạt tới sự giác ngộ rằng phần đầu đạt các mục tiêu đề ra là nhiệm vụ, trách nhiệm, công việc của những người mình phụ trách.

### **1.12- Tính chất hiệp đồng của nhóm**

Theo bạn những biện pháp nào nêu dưới đây là có hiệu quả nhất cho việc tạo ra bầu không khí giúp đỡ lẫn nhau, phối hợp hành động trong công việc:

A. Cả trong phạm vi sản xuất, thương mại, cơ quan cần phải tạo được bầu không khí cạnh tranh của riêng mình giữa các nhóm lao động.

B. Xác định khối lượng công việc trong phạm vi xí nghiệp cơ quan, bố trí công việc mọi người làm sao để người nào cũng đều không vượt ra ngoài quyền hạn của mình. Đồng thời thực hiện sự chỉ đạo làm sao bảo đảm cho mỗi người đều hoàn thành công việc của mình, không ai cản trở ai.

C. Thực hiện các biện pháp hỗ trợ, chẳng hạn, tổ chức các cuộc tiếp xúc thân mật hoặc đi tham quan để mọi người có thể giao tiếp với nhau thân mật, tự nhiên. Đồng thời cần thông qua các cuộc họp và các biện pháp khác để người hiểu được tính chất công việc của nhau.

### **1.13- Sự làm việc ăn ý trong nhóm lao động**

Các nhà quản lý hiểu rõ rằng ở những nhóm lao động nhỏ đạt tới sự thống nhất hành động tương đối dễ dàng hơn so với các nhóm lớn. Vì sao các nhóm nhỏ lại dễ đạt tới sự thống nhất hơn? Những nguyên nhân nào là chủ yếu trong những nguyên nhân nêu ra dưới đây:

A. Phong cách tư duy của người này không giống người kia. Vì thế ở các nhóm nhỏ dễ tìm thấy những quan điểm gần gũi với nhau hơn. Ở những nhóm lớn đạt tới điều này khó khăn hơn vì sự tiếp xúc trong nhóm nhỏ mạnh hơn trong nhóm lớn.

B. Nếu nhóm ít người thì trong nhóm dễ thống nhất hành động hơn. Điều này gắn liền với khao khát của con người là hiểu biết lẫn nhau.

C. Ở bất kỳ nhóm lớn hay nhóm nhỏ nào cũng luôn có những người mà ý kiến của họ bất đồng với ý kiến của những người xung quanh. Nếu nhóm mà nhỏ thì tất nhiên số người này sẽ ít đi. Vì vậy không phải mất quá nhiều công sức để khuyến bảo những người này.

### **1.14- Sự thi đua**

Nguyên tắc nào trong số các nguyên tắc liên quan đến thi đua được nêu dưới đây là đúng đắn?

A. Xuất phát từ chỗ cho rằng con người vốn mong muốn chiến thắng kẻ khác nên cần thu hút họ vào phong trào thi đua.

B. Thi đua thường làm tăng hệ số hoạt động có ích của con người trong lao động. Tuy nhiên những người không có triển vọng thắng được trong cuộc thi đua sẽ dần dần từ chối thi đua. Những cuộc thi đua tiến hành trong thời gian dài không những không làm tăng hệ số hoạt động có ích mà ngược lại còn làm giảm đi.

C. Trong phong trào thi đua chỉ có một bộ phận công nhân viên chức hăng hái thi đua, hết lòng vì công việc. Còn đa số vẫn không thay đổi nhịp độ lao động quen thuộc của mình. Vì vậy thi đua hầu như không làm thay đổi hệ số hoạt động có ích của công nhân viên chức.

## 2. Trắc nghiệm đánh giá phong cách lãnh đạo của nhà quản lý.

Giám đốc xí nghiệp thủ trưởng cơ quan hãy tự đánh giá phong cách lãnh đạo của mình.

Mời bạn hãy lần lượt đánh giá phong cách lãnh đạo của mình theo trắc nghiệm trình bày dưới đây :

I. Có 40 ý để phản ánh các yếu tố của phong cách lãnh đạo. Bạn hãy cố gắng tổ thái độ của mình đối với các ý kiến đúng như cách bạn thường làm và thường suy nghĩ trên cương vị là người lãnh đạo tập thể lao động.

Số thứ tự của mỗi ý được đóng khung vuông. Sau khi xác định thái độ của mình đối với mỗi ý kiến, bạn hãy ghi vào ô vuông, cạnh số thứ tự một trong những chữ :

L - nếu luôn luôn xảy ra ( 80 - 100% trường hợp)

H - nếu hay xảy ra ( 60 - 80% trường hợp)

T - nếu thỉnh thoảng xảy ra ( 40 - 60% trường hợp)

I - nếu ít khi xảy ra ( 20 - 40% trường hợp)

K - nếu không khi nào xảy ra ( 0 - 20% trường hợp)

- |   |                                                                                                                                                                                                                         |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Trong tập thể lãnh đạo có tiến hành nghiên cứu không khí tâm lý xã hội, ý kiến, tinh thần của mọi người ( tự tiến hành hoặc nhờ bên ngoài nghiên cứu )                                                                  |
| 2 | Trong hoạt động của tập thể, ở những nơi cần thiết, có sử dụng các nguyên tắc tiêu chuẩn, thông tư hướng dẫn và các văn bản quản lý khác.                                                                               |
| 3 | Tôi phân tích và bảo vệ ý kiến của tập thể ( nếu khẳng định ý kiến đó đúng đắn ) trước lãnh đạo cấp trên.                                                                                                               |
| 4 | Tôi kế hoạch hoá một cách kỹ lưỡng công tác của bộ máy quản lý                                                                                                                                                          |
| 5 | Tôi tập trung nỗ lực để đòi hỏi cấp dưới thực hiện được kế hoạch                                                                                                                                                        |
| 6 | Những người dưới quyền của tôi biết rõ nhiệm vụ của mình và nhiệm vụ chung đặt ra trước đơn vị                                                                                                                          |
| 7 | Cá nhân tôi quyết định phải làm gì và làm như thế nào trong tập thể để đạt mục tiêu sản xuất, giao cho những người dưới quyền thừa hành.                                                                                |
| 8 | Trong công tác, tôi để cho những người dưới quyền được chủ động và độc lập cao khi lựa chọn phương án đạt các mục tiêu đặt ra cho họ                                                                                    |
| 9 | Không những khi lựa chọn phương pháp này, mà ngay cả trong quá trình nghiên cứu đề ra mục tiêu tôi cũng để cho cấp dưới chủ động, độc lập nếu như họ luận chứng được tầm quan trọng và mức độ khẩn trương của mục tiêu. |

- 10 Là người lãnh đạo, tôi buộc phải vi phạm tiến độ quy định và dành tổ chức tập thể làm việc thêm vào những ngày nghỉ hoặc làm việc ngoài giờ
- 11 Để kiểm tra tình hình thực hiện kế hoạch và kỷ luật chấp hành, tôi đòi hỏi những người dưới quyền thông báo cho biết công việc họ đã làm.
- 12 Tôi cho phép những người dưới quyền tự quy định nhịp độ, chế độ và trật tự thực hiện công việc, nếu điều này không ảnh hưởng xấu đến kết quả cuối cùng
- 13 Tôi thực hiện lãnh đạo có tham khảo và trao đổi ý kiến với những người dưới quyền ở mức độ hợp lý
- 14 Tôi cố gắng duy trì trong tập thể hình mẫu và phong cách công tác nhất định trong quan hệ và cư xử. Theo dõi để mọi người dưới quyền áp dụng hình mẫu và phong cách ấy.
- 15 Tôi quy hoạch con đường tiến thân của người dưới quyền, để cho họ biết triển vọng đi lên của mình, đồng thời điều kiện đòi hỏi để thực hiện
- 16 Tôi cho rằng, trong điều kiện khoa học kỹ thuật, sản xuất và quản lý hiện nay muốn đạt kết quả tốt nhất ( chất lượng , tính ổn định, tin cậy, độ chính xác ...) thì con người hay tập thể phải làm việc theo chế độ cưỡng bức (theo kiểu băng chuyền ) do máy móc, công nghệ hoặc tổ chức quá tình lao động qui định. Trong hoạt động của tập thể do tôi lãnh đạo có trực trực và gián đoạn.
- 17
- 18 Tôi thông báo cho tập thể biết những sự kiện xảy ra trong tập thể và về tình hình chung trong hệ thống quản lý
- 19 Tôi duy trì vẻ bề ngoài, trang phục và trật tự trong phòng, đáng điệu giao tiếp ở mức độ cần thiết
- 20 Trả lương và khuyến khích lao động trong tập thể căn cứ vào cống hiến thực tế của mỗi người vào kết quả chung
- 21 Là người lãnh đạo tôi thực hiện chính sách cán bộ dài hạn (áp dụng trên thực tế những nguyên tắc nhất định về tuyển dụng, cân nhắc, thái hời CNV mà mọi người đều biết rõ )
- 22 Phân tích công tác của người dưới quyền tôi kết luận họ là những người chưa hiểu và biết đầy đủ, họ thiếu chủ động, năng động và những phẩm chất cần thiết khác.
- 23 Trong lãnh đạo, tôi lấy gương tốt của mình làm phương tiện gây ảnh hưởng đến người dưới quyền và tạo bầu không khí tâm lý xã hội thuận lợi trong tập thể.
- 24 Trong tập thể tôi lãnh đạo có xảy ra va chạm.
- 25 Tôi tạo điều kiện cho người dưới quyền có khả năng thuận lợi để thực hiện ý kiến của mình và gây ảnh hưởng thực tế đến quá tình quản lý
- 26 Trong lãnh đạo tôi phân cấp cho bên dưới ( còn mình chỉ giải quyết những vấn đề quan trọng nhất )
- 27 Tôi đọc sách và tài liệu về cần phải làm việc với mọi người như thế nào trong



- quá trình sản xuất
- 28 Là người lãnh đạo, tôi áp dụng những lời khuyên về lý luận và thực hành mà tôi biết để làm việc với mọi người
- 29 Tôi cho rằng để nâng cao hiệu quả của mọi người trong lĩnh vực quản lý thì các nhân tố tổ chức kỹ thuật ( phương tiện kỹ thuật, mệnh lệnh, qui chế, hướng dẫn... ) phải đóng vai trò chủ đạo còn các nhân tố tâm lý xã hội ( tin cậy, không khí, tâm lý xã hội, tự giác.. ) chỉ đóng vai trò thứ yếu. Tập thể do tôi lãnh đạo có kết quả sản xuất cao
- 30
- 31 Là người lãnh đạo, tôi tạo điều kiện để tăng cường sức khoẻ cho anh em cả trong công tác lẫn sinh hoạt tôi kích thích họ, chăm lo sức khoẻ của họ.
- 32 Để có được kết quả sản xuất cao, tôi tạo điều kiện để thể hiện sáng tạo, chủ động đổi mới trong tập thể.
- 33 Tôi đòi hỏi những người dưới quyền luận chứng đầy đủ khi xây dựng các kế hoạch sản xuất và các biện pháp hoàn thiện sản xuất và quản lý
- 34 Vì sản xuất, tôi buộc phải đẩy xuống hàng thứ yếu việc giải quyết các vấn đề phát triển tập thể như phân tích và cải thiện không khí tâm lý xã hội, duy trì trật tự chung trong tổ chức lao động ...
- 35 Tôi tập trung nỗ lực bắt những người dưới quyền chấp hành kỷ luật lao động cao và thực hiện lịch làm việc trong ngày đã thông qua.
- 36 Hoạt động của tập thể tiến hành trên cơ sở cân đối chặt chẽ quyền hạn, trách nhiệm, chức năng, nghĩa vụ và phân công đúng đắn chúng giữa các bộ phận và thành viên của tập thể.
- 37 Để đạt kết quả sản xuất cao, trong tập thể tiến hành đào tạo nghề nghiệp và khuyến khích tự nâng cao trình độ
- 38 Là người lãnh đạo, tôi chú ý nhiều đến việc kiểm tra hoạt động của người dưới quyền, đến duy trì nhịp độ và chất lượng công tác cao của họ.
- 39 phong cách lãnh đạo mà tôi áp dụng ảnh hưởng tốt đến cách cư xử của các thành viên trong tập thể, đến thái độ của họ với công việc và đến không khí tâm lý xã hội chung.
- 40 Phong cách lãnh đạo mà tôi áp dụng ảnh hưởng tốt đến kết quả sản xuất của tập thể.

## **II. Tính kết quả**

1. Trong phiếu thăm dò của bạn phải ghi 40 câu trả lời cho 40 câu hỏi trong 40 ô vuông.
2. Khoanh tròn số thứ tự các câu : 7, 10, 16, 17, 22, 24 , 29, 34
3. Ghi số 1 bên cạnh những số thứ tự được khoanh tròn ở mục 2 nếu bạn trả lời là " ít khi " (-I) hay " Không khi nào " ( - K)
4. Ghi số 1 bên cạnh những số thứ tự không khoanh tròn nếu bạn trả lời là " luôn luôn " (-L), hoặc " hay " ( -H)

5. Bây giờ bạn hãy khoanh tròn những số 1 (chứ không phải số thứ tự) mà bạn đã ghi bên cạnh số thứ tự của các câu : 1, 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 27, 31, 39. Nếu cạnh số thứ tự nào đó trong số này bạn không ghi số 1 ở mục 4 thì đừng khoanh gì cả.

6. Bạn hãy đếm số 1 được khoanh tròn và ghi vào cột L của bảng 1 (L = )

Bảng 1

Kết quả đánh giá về số lượng

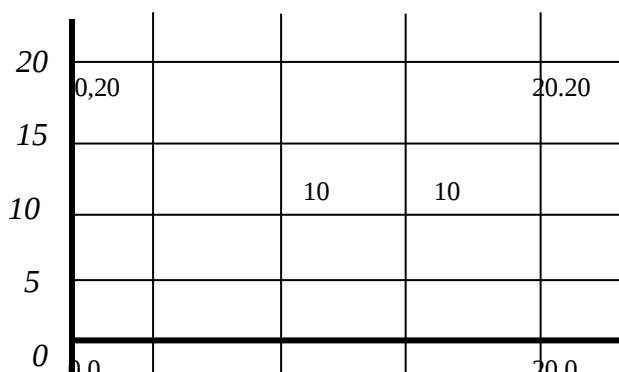
L	P	$C_L$	$C_P$
		%	%

7. Bạn hãy đếm số số 1 không được khoanh tròn nên ghi vào cột P của bảng 1 (P = )

8. Đặt giá trị của L và P lên cá trục L và P của đồ thị (xem hình vẽ), từ các điểm với giá trị L và P vẽ các đường vuông góc với các trục để tìm các điểm cắt nhau của các đường vuông góc trên đồ thị.

9. Tính giá trị :  $C_L = L \times 5$ ,  $C_P = P \times 5$  và ghi giá trị của  $C_L$ ,  $C_P$  vào bảng 1 (cột  $C_L$ ,  $C_P$ )

Mô tả bằng đồ thị kết quả đánh giá



### III. Giải thích kết quả đánh giá.

1. Giá trị L phản ánh về mặt số lượng trong quá trình lãnh đạo bạn hướng vào việc xây dựng và duy trì không khí xã hội thuận lợi trong tập thể, hướng vào "nhân quan, vào con người".

2. Giá trị P phản ánh về mặt số lượng việc bạn hướng vào đạt các mục tiêu sản xuất, dựa vào tổ chức hình thức và quyền lực của người lãnh đạo.

3. Điểm cắt nhau nào đó của 2 đường vuông góc trên đồ thị theo mục 8 phần II với giá trị L, P thu được cho biết giá trị cụ thể của việc đánh giá định lượng phong cách lãnh đạo của bạn. Điểm cắt nhau đó nằm trong phạm vi 4 phong cách sau đây và gần hơn với 1 phong cách nào đó.

a- Phong cách 0.0. Với phong cách này người lãnh đạo rất ít chăm lo đến cả việc đạt được mục tiêu sản xuất lẫn xây dựng bầu không khí tâm lý xã hội thuận lợi trong

tập thể. Thực tế người lãnh đạo tách rời công việc, để mọi thứ "nước chảy bèo trôi", chỉ dùng thời gian để chuyển thông tin từ người lãnh đạo của mình đến người dưới quyền và ngược lại.

b- Phong cách 20.20. Đây là phong cách lý tưởng, Với phong cách này, người lãnh đạo đồng thời hết sức mình chăm sóc đến việc đạt kết quả sản xuất cao và chăm lo tạo không khí tâm lý, xã hội thuận lợi trong tập thể. Phong cách này, thông thường cho phép giải quyết thành công mọi nhiệm vụ sản xuất kết hợp với các điều kiện để phát hiện đầy đủ khả năng sáng tạo của các thành viên tập thể.

c- Phong cách 20.0. Thường gặp ở người lãnh đạo độc đoán. Người lãnh đạo này chỉ quan tâm đến công việc, đến thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, phủ nhận nhân tố con người, cá tính của nhân viên, ý kiến của tập thể. Nhiều khi người lãnh đạo kiểu này tự biến mình thành cai và hoạt động theo nguyên tắc "nhanh lên - nhanh lên". Nguyên tắc này sau một thời gian sẽ không đem lại kết quả trong sản xuất.

d- Phong cách 0.20. Có phong cách này người lãnh đạo ít chăm sóc đến sản xuất, nếu không nói là không chăm lo hoàn toàn. Mọi chú ý của người lãnh đạo đều hướng vào duy trì và bảo vệ quan hệ tốt đẹp, thoải mái với những người dưới quyền. Tạo ra một không khí tâm lý xã hội, trong đó mọi người đều mềm yếu và hoà thuận. Và chính sự thoải mái tâm lý này làm cho tập thể mất sức chiến đấu và nhiệm vụ sản xuất kinh doanh bị đẩy xuống hàng thứ yếu. Kết cục là việc định hướng vào nhân quan như trường hợp này sẽ gây khó khăn cho việc đạt kết quả sản xuất và dẫn tới phá sản trong không khí tâm lý xã hội êm ấm đã hình thành. Điều này sẽ làm tổn hại đến uy tín của người lãnh đạo.

e- Phong cách 10.10 là của người lãnh đạo cùng quan tâm một cách hạn chế như nhau đến kết quả cao trong sản xuất và đến yêu cầu, nhu cầu nhân cách của công nhân viên. Người lãnh đạo kiểu này đạt được thành công trung bình về cả 2 phương diện sản xuất và con người - trung bình chứ không xuất sắc.

Nếu  $L$  và  $P$  phản ánh tính định hướng của phong cách của bạn về giá trị tuyệt đối, thì  $C_L$  và  $C_P$  phản ánh giá trị tương đối.  $C_L$  và  $C_P$  cho biết phong cách của bạn đạt được bao nhiêu % so với phong cách lý tưởng về quan tâm tới con người và sản xuất. Trong trường hợp lý tưởng (phong cách 20.20)  $C_L$  và  $C_P$  đều bằng 100%.

Tính giá trị thực tế của bạn, bạn còn kém lý tưởng bao nhiêu? Bạn cần phải hoàn thiện phong cách lãnh đạo theo hướng nào? khuyên bạn thực hiện thăm dò trong số cán bộ lãnh đạo dưới quyền bạn. Hãy so sánh kết quả của họ với kết quả của bạn. Bà bạn hãy xem phong cách quản lý của bạn có ảnh hưởng đến phong cách của họ không.

## **PHẦN HƯỚNG DẪN TỰ HỌC**

**Những yêu cầu chung đối với việc học chuyên đề “Tâm lý học lao động”.**

1. **Tri thức:** Hiểu được các phương hướng chủ yếu của tâm lý học lao động hiện nay và những ứng dụng thực tiễn của các phương hướng.

2. **Thái độ:** Thấy rõ ý nghĩa thực tiễn của Tâm lý học lao động đối với người lao động, tập thể lao động.

3. **Ứng dụng:** Những ứng dụng thực tế cho lao động nghề nghiệp của bản thân nhằm nâng cao năng suất lao động ở các cơ quan, xí nghiệp.

### **Chương I. Khái quát chung về Tâm lý học lao động.**

#### **1. Yêu cầu hiểu được:**

a. Ý nghĩa, vai trò của Tâm lý học lao động.

b. Hiểu được đối tượng nghiên cứu, nhiệm vụ của Tâm lý học lao động.

c. Nắm sơ lược lịch sử Tâm lý học lao động.

d. Các phương hướng cơ bản của Tâm lý học lao động.

#### **2. Câu hỏi ôn tập:**

a. Phân tích ảnh hưởng của cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật đến nội dung và tính chất của hoạt động lao động, đến giáo dục.

b. Phân tích đối tượng và nhiệm vụ của Tâm lý học lao động.

c. Phân tích các phương hướng phát triển cơ bản của Tâm lý học lao động.

#### **3. Các gợi ý trả lời câu hỏi ôn tập chương I**

a. Phân tích ảnh hưởng của cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật đến nội dung và tính chất của hoạt động lao động và giáo dục.

Cách mạng khoa học kỹ thuật dẫn tới thay đổi :

\* Nội dung hoạt động lao động

- Từ chỗ người lao động tham gia trực tiếp tạo ra sản phẩm → chuyển sang điều khiển, kiểm tra, bảo hành sự vận hành của máy.

- Lập chương trình kế hoạch cho máy.

- Máy móc kỹ thuật tham gia vào trong sản xuất gia tăng ( cơ giới hoá bước đầu → cơ giới hoá toàn phần → tự động hoá từng phần → tự động hoá có sử dụng kỹ thuật điều khiển học ).

\* Tính chất lao động

- Từ lao động chân tay → lao động trí óc → đòi hỏi con người tư duy sáng tạo, tập trung chú ý, trí nhớ, kỹ năng định hướng, kiểm tra, tự kiểm tra, tính thần trách nhiệm.

\* Hoạt động giáo dục

Sự phát triển của khoa học kỹ thuật dẫn tới hệ quả :

- Tổng số lượng tri thức của loài người tăng gấp bội, kỹ thuật công nghệ phát triển, nội dung lao động thay đổi, tính chất lao động thay đổi, vị trí người lao động thay đổi → cải cách giáo dục.

- Cải cách giáo dục là tất yếu nhằm đáp ứng yêu cầu xã hội có nền khoa học kỹ thuật phát triển

- Nội dung cải cách giáo dục : xác định lại thời gian học, độ tuổi đến trường , nội dung chương trình các môn học sao cho đáp ứng được lượng tri thức mới tăng gấp bội, giúp người học sinh học xong phổ thông đáp ứng được những đòi hỏi của xã hội, thích ứng được với sự phát triển của khoa học kỹ thuật.

- Phân tích liên hệ cải cách giáo dục được thực hiện ở nước ta cái được và cái chưa được cần rút kinh nghiệm sao cho cải cách giáo dục của nước ta thực hiện tốt hơn.

b. Phân tích đối tượng và nhiệm vụ của tâm lý học lao động

\* Nêu định nghĩa tâm lý học lao động.

\* Từ định nghĩa phân tích đối tượng của tâm lý học lao động.

Đối tượng bao gồm :

- Hoạt động lao động

- Đặc điểm nhân cách người lao động, đặc điểm về nghề nghiệp của họ.

- Môi trường xã hội lịch sử và môi trường lao động cụ thể mà hoạt động lao động được tiến hành.

- Các mối quan hệ giữa các cá nhân trong lao động.

- Dụng cụ lao động, sản phẩm lao động, các phương pháp dạy lao động sản xuất.

\* Nhiệm vụ của tâm lý học lao động

- Nêu được nhiệm vụ tổng quát chung của tâm lý học lao động là vận dụng các nhân tố tâm lý khác nhau làm tăng sức là việc của người lao động. Nêu và phân tích các nhân tố tâm lý (nội dung công việc, yếu tố thẩm mỹ hoá, quan hệ giữa con người với con người trong lao động ...)

- Nêu 8 nhiệm vụ cụ thể có phân tích để thực hiện được nhiệm vụ chung của tâm lý học lao động.

c. Phân tích các phương hướng phát triển cơ bản của tâm lý học lao động.

\* Có nhiều quan điểm khác nhau xác định các hướng phát triển của tâm lý học lao động.

- Nêu và phân tích đánh giá một số quan điểm nghiên cứu xác định các hướng phát triển của tâm lý học lao động.

\* Quan điểm của các nhà tâm lý học Ba Lan : khắc phục được những nhược điểm của các quan điểm khác với 4 hướng phát triển :

- Sự thích ứng của kỹ thuật với những đặc điểm tâm lý của con người .

- Sự thích ứng của công việc với những đặc điểm tâm lý của con người .

- Sự thích ứng của của con người với kỹ thuật và công việc.

- Sự thích ứng của con người với con người trong những điều kiện lao động

## **Chương II. Những vấn đề Tâm lý học của việc tổ chức quá trình lao động**

### **1. Yêu cầu:**

a. *Nắm được cơ sở tâm lý học của việc tổ chức quá trình lao động, của việc phân công lao động, vấn đề tổ chức chế độ lao động và nghỉ ngơi hợp lý, yếu tố thẩm mỹ trong lao động.*

b. *Thử vận dụng những thành tựu của Tâm lý học lao động vào thực hiện lao động.*

### **2. Câu hỏi ôn tập.**

a. *Phân tích cơ sở của việc tổ chức chế độ lao động và nghỉ ngơi hợp lý.*

b. *Phân tích vai trò của màu sắc trong lao động. Nêu ứng dụng trong lĩnh vực hoạt động giáo dục.*

c. *Phân tích vai trò của âm nhạc trong lao động. Nêu các nguyên tắc sử dụng âm nhạc trong lao động. Hướng sử dụng âm nhạc trong hoạt động giáo dục của mình như thế nào?*

### **3. Các gợi ý trả lời câu hỏi ôn tập chương II.**

a. *Phân tích cơ sở của việc tổ chức chế độ lao động và nghỉ ngơi hợp lý.*

*Yêu cầu phải nêu và phân tích 3 cơ sở :*

*\* Sự mệt mỏi của người lao động : Trình bày và phân tích 3 vấn đề.*

- *Bản chất của sự mệt mỏi*

- *Các dạng mệt mỏi*

- *Các yếu tố gây mệt mỏi.*

*\* Sức làm việc : trình bày và phân tích 2 vấn đề.*

- *Khái niệm sức làm việc.*

- *Diễn biến của sức làm việc.*

*\* Chế độ nghỉ giải lao : trình bày và phân tích 3 vấn đề.*

- *Phân tích các nguyên tắc xây dựng chế độ nghỉ giải lao.*

- *Chế độ nghỉ ngơi trong một ngày.*

- *Chế độ nghỉ ngơi hàng tuần và hàng năm.*

b. *Phân tích vai trò của màu sắc trong lao động - nêu ứng dụng trong hoạt động giáo dục :*

*\* Phân tích vai trò của màu sắc trong lao động :*

- *Chính xác hoá các động tác lao động và tạo điều kiện tối ưu cho hoạt động lao động.*

- *Đảm bảo an toàn lao động.*

- *Cải thiện tình trạng sức khoẻ cho người lao động.*

- *Cải thiện điều kiện làm việc, môi trường lao động.*

*\* Ứng dụng trong hoạt động giáo dục :*

- Phân tích cụ thể việc sử dụng màu sắc sơn tường, công cụ trong xưởng trường, đồ dùng học tập, bàn ghế, bảng, sách giáo khoa, đồ dùng dạy học, trang trí lớp học, trường học, các phòng ban trong nhà trường góp phần nâng cao hiệu quả học tập và giảng dạy.

- Tạo quang cảnh trường tươi mát bằng cách trồng cây xanh, cây xanh cung cấp bóng mát, không khí trong lành, hồi phục hoạt động của mắt sau một giờ học.

c. Phân tích vai trò của âm nhạc trong lao động. Nêu các nguyên tắc sử dụng âm nhạc trong lao động. Sử dụng âm nhạc vào trong hoạt động giáo dục thế nào ?

\* Phân tích vai trò của âm nhạc trong lao động với các nội dung sau :

- Cải thiện sức làm việc của người lao động.

- Tăng cường trạng thái tâm lý.

- Nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng năng suất lao động.

\* Các nguyên tắc sử dụng âm nhạc trong lao động : phân tích 3 nguyên tắc sau :

- Nguyên tắc về thời gian sử dụng âm nhạc.

- Tính chất của âm nhạc trong lao động sản xuất.

- Nguyên tắc về nội dung âm nhạc.

\* Hướng ứng dụng trong lĩnh vực giáo dục :

- Sử dụng nhạc trước khi bắt đầu giờ học, giờ ra chơi, giờ giải lao giữa các tiết học.

- Chọn bản nhạc bài hát phù hợp sở thích của học sinh.

- Âm độ, nhịp độ của bản nhạc tùy thuộc vào sự biến đổi sức làm việc của học sinh.

- Sử dụng nhạc trong giờ vẽ, thủ công, thể dục.

### **Chương III. Những vấn đề cơ bản của Tâm lý học kỹ sư.**

#### **1. Yêu cầu:**

a. Hiểu được mối quan hệ giữa con người và máy móc, vị trí của con người trong hệ thống người – máy.

b. Các khâu chủ yếu của hệ thống người – máy mà Tâm lý học kỹ sư phải nghiên cứu.

#### **2. Câu hỏi ôn tập.**

Phân tích sơ đồ tác động qua lại giữa con người với máy móc trong hệ thống người - máy.

Phân tích một số khía cạnh tâm lý trong việc thiết kế bộ phận chỉ báo và bộ phận điều khiển.

#### **3. Các gợi ý trả lời câu hỏi ôn tập chương III.**

a. Phân tích sơ đồ tác động qua lại giữa con người với máy móc trong hệ thống người - máy.

\* Vẽ sơ đồ tác động qua lại giữa con người và máy móc trong hệ thống thống nhất.

\* Phân tích sơ đồ cần tập trung vào các nội dung chính sau đây :

- Con người là khâu chủ đạo, nhân vật trung tâm trong nền sản xuất hiện tại.
- Phân tích 4 giai đoạn hoạt động của con người .
- Phân tích các nhân tố chi phối tốc độ, độ chính xác của các hành động của con người trong hệ thống người - máy.

b. Phân tích một số khía cạnh tâm lý trong việc thiết kế bộ phận chỉ báo và điều khiển.

\* Bộ phận chỉ báo là phương tiện truyền đạt thông tin đến con người . Nhiệm vụ của các nhà tâm lý học kỹ sư là phải làm cho bộ phận chỉ báo thích nghi với những đặc điểm tri giác của con người → phải nghiên cứu khả năng của các cơ quan cảm giác của con người . Các nghiên cứu khẳng định mỗi loại cơ quan cảm giác đều có ưu và nhược điểm, cần tận dụng những ưu điểm của tất cả các cơ quan cảm giác trong thiết kế bộ phận chỉ báo. Đa số các bộ phận chỉ báo có tác động đến thị giác và thính giác là chủ yếu, đặc biệt là thị giác.

\* Phân tích khía cạnh tâm lý trong thiết kế bộ phận chỉ báo thông qua bộ phận chỉ báo có kim : thiết kế hình dạng đồng hồ, thang chia độ, kim như thế nào phụ thuộc vào độ chính xác và tốc độ của việc đọc.

\* Bộ phận điều khiển khi thiết kế phụ thuộc vào đặc điểm nhân trắc, đặc điểm sinh lý của người , quy luật hoạt động tâm lý của con người , hành vi của con người .

\* Phân tích các nguyên tắc phân bố các bộ phận chỉ báo có tính đến đặc điểm nhân trắc và tâm sinh lý con người .

\* Phân tích việc lựa chọn các bộ phận điều khiển cần chú ý đến các quy luật khách quan, các quy luật này dựa trên đặc điểm tâm sinh lý, quy luật hoạt động tâm lý, các hành vi của con người .

\* Phân tích các hình dạng của bộ phận điều khiển dựa trên quy luật hoạt động của con người .

#### **Chương IV. Sự thích ứng của con người với kỹ thuật và công việc**

##### **1.Yêu cầu:**

a. Hiểu được hai con đường cơ bản giúp con người thích ứng với kỹ thuật và công việc.

b. Ứng dụng các tri thức tâm lý học hướng nghiệp dạy nghề vào công tác của bản thân.

##### **2.Câu hỏi ôn tập.**

- a. Phân tích tầm quan trọng của công tác hướng nghiệp đối với thanh niên học sinh.
- b. Phân tích nội dung và hình thức cơ bản của công tác hướng nghiệp.
- c. Phân tích vai trò của nhà trường phổ thông trong công tác hướng nghiệp. Hiện nay, nhà trường phổ thông thực hiện công tác hướng nghiệp như thế nào? Nguyên nhân và giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác hướng nghiệp.

d- Phân tích các nhiệm vụ, hình thức và phương pháp dạy lao động.

##### **3. Các gợi ý trả lời các câu hỏi ôn tập chương IV.**



a. Phân tích tầm quan trọng của công tác hướng nghiệp đối với thanh niên học sinh.

\* Công tác hướng nghiệp là gì.

\* Tầm quan trọng của công tác hướng nghiệp.

- Chọn nghề chính xác, đúng đắn là :

+ Phù hợp với năng lực của bản thân.

+ Phù hợp với nguyện vọng của bản thân.

+ Đáp ứng đòi hỏi của xã hội.

- Phân tích tác dụng của chọn nghề chính xác, đúng đắn.

- Phân tích tác hại của chọn nghề không chính xác, thiếu đúng đắn → chán nghề , bỏ nghề → ảnh hưởng đến cá nhân và xã hội.

- Phân tích chọn nghề không đơn giản là chọn một công việc cụ thể, mà là chọn con đường đi trong suốt cuộc đời.

b. Phân tích nội dung và hình thức cơ bản của công tác hướng nghiệp.

\* Khái niệm công tác hướng nghiệp.

\* Vẽ tam giác hướng nghiệp.

\* Nêu 3 nội dung của công tác hướng nghiệp tương ứng với 3 cạnh của tam giác đều và phân tích.

3 nội dung là : - Những yêu cầu, đặc điểm của các ngành nghề

- Nhu cầu của xã hội đối với các ngành nghề

- Những đặc điểm về nhân cách , đặc biệt là năng lực của bản thân.

\* Nêu 4 hình thức của công tác hướng nghiệp và phân tích 4 hình thức công tác hướng nghiệp là :

- Giáo dục nghề

- Tuyên truyền nghề

- Tư vấn nghề

- Tuyển chọn nghề

- Phân tích vai trò của nhà trường phổ thông trong công tác hướng nghiệp. Hiện nay, nhà trường phổ thông thực hiện công tác hướng nghiệp như thế nào. Nguyên nhân và giải pháp nâng cao hiệu quả công tác hướng nghiệp.

\* Vai trò của nhà trường trong công tác hướng nghiệp - giáo dục nghề nghiệp.

• Giờ sinh hoạt hướng nghiệp :

□ Giới thiệu các nghề có trong xã hội và địa phương thông qua giờ sinh hoạt hướng nghiệp. Nêu 3 giai đoạn trong chương trình sinh hoạt hướng nghiệp.

□ Phát triển hứng thú nghề nghiệp cho học sinh, hứng thú học tập.

□ Hình thành và phát triển năng lực kỹ thuật.

□ Giáo dục thái độ đối với lao động cho học sinh.

• Hướng nghiệp qua hoạt động dạy các môn văn hoá :

- Hướng nghiệp qua dạy môn lao động kỹ thuật và lao động sản xuất
- Hướng nghiệp qua hoạt động ngoại khoá.

\* Nhà trường của anh/chị thực hiện công tác hướng nghiệp hiện nay như thế nào. Nêu cụ thể hiện nay các trường thực hiện như thế nào.

\* Nguyên nhân và giải pháp nâng cao hiệu quả công tác hướng nghiệp.

• Nguyên nhân :

- Về phía Bộ giáo dục và Đào tạo.
- Về phía nhà trường
- Tư vấn nghề chưa thực hiện tốt
- Thiếu hoạt động về nghề...

• Giải pháp :

- Bộ Giáo dục và đào tạo phải có sự chỉ đạo cụ thể công tác hướng nghiệp từ tiểu học đến PTTH
- Hình thành các trung tâm tư vấn nghề trong nhà trường phổ thông.
- Xây dựng hoạt động về các nghề nghiệp, các công cụ đánh giá , đặc biệt về năng lực.
- Tiến hành tuyên truyền nghề.
- Phối hợp gia đình - nhà trường - xã hội trong công tác hướng nghiệp.

d- Phân tích các nhiệm vụ, hình thức và phương pháp dạy nghề.

\* Phân tích 2 nhiệm vụ dạy nghề sau :

- Trang bị tri thức, kỹ xảo nghề nghiệp phù hợp với những yêu cầu của sự tiến bộ kỹ thuật.

- Hình thành những phẩm chất tâm lý, đạo đức cần thiết đối với người lao động

\* Phân tích 3 hình thức dạy nghề sau :

- Dạy kỹ thuật tổng hợp cho học sinh phổ thông.

- Đào tạo lao động chuyên môn hoá trong hệ thống giảng dạy chuyên nghiệp.

- Đào tạo trực tiếp trong lao động sản xuất

\* Phân tích các phương pháp dạy nghề sau :

- Tự học

- Phương pháp có đối tượng

- Phương pháp dạy thao tác

- Phương pháp tổ hợp

- Dạy chương trình hoá.

## **Chương V. Sự thích ứng giữa con người với con người trong lao động**

### **1. Yêu cầu:**

a. Thấy rõ tầm quan trọng của nhóm, tập thể lao động trong việc nâng cao năng suất lao động.

b. Hiểu được các biện pháp để tạo nên bầu không khí tâm lý trong tập thể lao động.

c. Các biện pháp ngăn ngừa và khắc phục những xung đột trong tập thể.

- d. Các biện pháp quản lý tập thể lao động.
- e. Những vấn đề tâm lý của người lãnh đạo tập thể lao động.

## **2. Câu hỏi ôn tập.**

- a. Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đối với bầu không khí tâm lý trong tập thể lao động. Nêu các biện pháp nhằm tạo bầu không khí tâm lý trong tập thể của mình.
- b. Phân tích tác hại của xung đột trong tập thể. Nêu và phân tích các biện pháp ngăn ngừa và khắc phục xung đột trong tập thể lao động.
- c. Phân tích hoạt động quản lý tập thể lao động. Những bài học rút ra cho bản thân từ các biện pháp quản lý tập thể lao động.
- d. Phân tích những vấn đề tâm lý trong công tác lãnh đạo tập thể lao động.

## **3. Gợi ý trả lời các câu hỏi ôn tập chương V.**

- a. Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý trong tập thể lao động. Nêu các biện pháp nhằm tạo bầu không khí tâm lý trong tập thể của mình.

\* Khái niệm bầu không khí tâm lý :

- \* Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến bầu không khí tâm lý trong tập thể lao động sau :

- Tương đồng về mặt tâm sinh lý, tương đồng xã hội, tâm lý
- Những đặc điểm của quá trình lao động
- Cấu trúc không chính thức của nhóm lao động
- Tổ chức lao động
- Tính chất của sự lãnh đạo và phong cách quan hệ của người lãnh đạo với các thành viên trong tập thể.

\* Các biện pháp nhằm tạo bầu không khí trong tập thể lao động.

- Phân công lao động dựa trên sự tương đồng về tâm sinh lý, tương đồng xã hội - tâm lý.
- Tổ chức lao động một cách khoa học ( phân công lao động, xây dựng chế độ làm việc và nghỉ ngơi hợp lý ....)

- Ban lãnh đạo thống nhất trong quản lý công việc , quản lý nhân sự.

- Quan hệ tốt giữa lãnh đạo và người bị lãnh đạo

- b. Phân tích tác hại của xung đột trong tập thể. Nêu và phân tích các biện pháp ngăn ngừa và khắc phục xung đột trong tập thể lao động.

\* Khái niệm xung đột, xung đột trong tập thể.

\* Phân tích tác hại của xung đột trong tập thể.

- Bầu không khí tâm lý trong tập thể

- Nhóm lao động

- Năng suất lao động của tập thể, của nhóm, của từng thành viên.

- Trạng thái tâm lý, thần kinh của con người.

\* Phân tích các biện pháp ngăn ngừa xung đột.

- Lựa chọn các thành viên trong nhóm dựa trên sự tương đồng tâm lý.

- Nhà quản lý cấp trưởng lựa chọn cấp phó, ê kíp phù hợp, có sự thống nhất trong quản lý, phân công rõ ràng trong lãnh đạo.

- Tổ chức tốt quá trình lao động

- Uy tín người lãnh đạo

- Công tác giáo dục có hệ thống cho tập thể lao động.

- Hiểu biết các thành viên trong tập thể

- Quan hệ tốt giữa người lãnh đạo và các thành viên trong tập thể

- Công việc ổn định...

\* Phân tích các biện pháp giải quyết xung đột :

- Biện pháp giáo dục : phân tích tác dụng của biện pháp này

- Biện pháp hành chính, phân tích tác dụng và nhược điểm của biện pháp này

- Cần chú ý tới đặc điểm tâm lý của các thành viên.

c. Phân tích hoạt động quản lý tập thể của các thành viên . Những bài học rút ra cho bản thân từ các biện pháp quản lý tập thể lao động.

\* Khái niệm hoạt động quản lý

\* Phân tích hoạt động lý tập thể lao động thông qua các biện pháp quản lý sau :

- Đề ra yêu cầu cho tập thể lao động những yêu cầu đối với nhà quản lý để ra yêu cầu thực sự là biện pháp quản lý.

- Kiểm tra, nêu tác dụng và cách tiến hành kinh tế có hiệu quả.

- Đánh giá :

□ Phân tích tác dụng của đánh giá dưới góc độ tâm lý.

□ Các loại đánh giá ( tốt, xấu )

□ Những yêu cầu trong đánh giá để đánh giá thực sự là biện pháp quản lý.

\* Nêu những bài học cho bản thân qua học về hoạt động quản lý tập thể lao động.

d. Phân tích những vấn đề tâm lý trong công tác lãnh đạo tập thể lao động

\* Phân tích phong cách lãnh đạo của nhà quản lý ( dựa trên tài liệu và trải nghiệm tự đánh giá phong cách lãnh đạo của các nhà quản lý ).

\* Phân tích uy tín của người lãnh đạo

\* Phân tích đường lối lãnh đạo tập thể của người lãnh đạo

\* Phân tích những phẩm chất tâm lý cần có đối với người lãnh đạo.

## **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. **Bí quyết thành công của người quản lý** - Trung tâm thông tin kinh tế và khoa học kỹ thuật công nghiệp - Hà Nội 1990
2. **Nguyễn Đình Chính**. Tâm lý học xã hội. NXB GD 1998.
3. **Phạm Tất Dong**. Tâm lý học lao động. Tài liệu dùng cho học viên cao học. Viện khoa học giáo dục 1979.
4. **Nhiều tác giả**. Cơ sở khoa học của việc dạy lao động cho học sinh. NXB GD 1973 – 1974 (hai tập).
5. **Ghen Buốc** - Những cơ sở của việc tổ chức lao động có khoa học NXB Giáo dục - 1973.
6. **M.I. Vinogradốp**. Sinh lý học lao động. NXB Y học 1975.
7. **Ngô Công Hoàn** - Tâm lý học xã hội trong quản lý, NXB Đại học Quốc Gia - 1997.
8. **Trần Hiệp** ( chủ biên ) - Tâm lý học xã hội  
NXB Khoa học xã hội - Hà Nội 1990.
9. **Nguyễn Văn Lê**. Khoa học lao động. NXB Lao Động 1975.
10. **Nguyễn Văn Lê**. Ergonomics tập 1 đến tập 4. NXB Lao Động 2000.
11. **Đào Thị Oanh**. Tâm lý học lao động. NXB ĐHQG Hà Nội 1999.
12. **V.A. Prômicốp, I.D. Ladanốp**. Tuyển chọn và quản lý công nhân viên chức ở Nhật Bản. NXB Sự thật Hà Nội 1991.
13. **Trần Trọng Thủy**. Tâm lý học lao động. Tài liệu dùng cho học viên cao học Tâm lý học. Hà Nội 1996.
14. **Tào liêu tập huấn tư vấn nghề cho học sinh phổ thông** - Bộ Giáo dục và Đào tạo 1992.
15. **M.G.Ia posevki**, Tâm lý học lao động ( tiếng Nga) - Nhà xuất bản Giáo dục 1998.

## MỤC LỤC

<b>Chương I. Khái quát về Tâm lý học lao động</b> .....	1
<b>I. Đối tượng và nhiệm vụ của Tâm lý học lao động</b> .....	2
1. Đối tượng của Tâm lý học lao động.....	2
2. Nhiệm vụ của Tâm lý học lao động.....	2
<b>II. Sơ lược lịch sử của Tâm lý học lao động</b> .....	3
<b>III. Các phương hướng phát triển của Tâm lý học lao động</b> .....	7
<b>IV. Các phương pháp của Tâm lý học</b> .....	8
<b>Chương II. Những vấn đề Tâm lý học của việc tổ chức quá trình lao động</b> . 12	
<b>I. Vấn đề phân công lao động</b> .....	12
1. Các hình thức phân công lao động.....	13
2. Các giới hạn của việc phân công lao động.....	13
3. Vấn đề phân công lao động trong nhà trường.....	16
<b>II. Định mức lao động</b> .....	16
<b>III. Xây dựng chế độ lao động và nghỉ ngơi hợp lý</b> .....	18
1. Sự mệt mỏi .....	18
2. Sức làm việc.....	20
3. Các giờ giải lao.....	22
<b>IV. Cải thiện các điều kiện lao động</b> .....	27
1. Yếu tố Tâm sinh lý lao động.....	28
2. Yếu tố sức khoẻ.....	31
3. Vấn đề thẩm mỹ hoá trong lao động sản xuất .....	35
<b>Chương III. Sự thích ứng của kỹ thuật đối với con người</b> .....	44
<b>I. Bộ phận chỉ báo</b> .....	45
1. Nội dung thông tin của bộ phận chỉ báo.....	45
2. Giới thiệu dụng cụ chỉ báo được sử dụng nhiều nhất.....	45
<b>II. Bộ phận điều khiển</b> .....	45
1. Các chức năng của bộ phận điều khiển.....	47
2. Phân loại các bộ phận điều khiển.....	48
3. Các nguyên tắc phân bố bộ phận chỉ báo và bộ phận điều khiển.....	48
4. Các quy luật khách quan trong lựa chọn các bộ phận điều khiển.....	49
5. Mã hoá các bộ phận điều khiển.....	50
<b>Chương IV. Sự thích ứng của con người với kỹ thuật và công việc</b> .....	52
<b>I. Vấn đề chọn nghề và công tác hướng nghiệp</b> .....	52
1. Ý nghĩa của chọn nghề.....	52
2. Những nguyên nhân dẫn đến chọn nghề không chính xác.....	53
3. Công tác hướng nghiệp.....	54

4. Nội dung của công tác hướng nghiệp.....	59
5. Các hình thức của công tác hướng nghiệp.....	70
6. Những nguyên tắc của hướng nghiệp đối với học sinh.....	81
7. Ý nghĩa của công tác hướng nghiệp.....	82
<b>II. Vấn đề đào tạo nghề nghiệp.....</b>	<b>82</b>
1. Khái niệm đào tạo nghề.....	82
2. Các hình thức đào tạo nghề.....	82
3. Vấn đề dạy nghề.....	83
4. Sự hình thành kỹ năng, kỹ xảo, tay nghề cao.....	85
<b>III. Giới thiệu một vài trắc nghiệm nhằm tìm ra những người thích ứng với công việc kỹ thuật.....</b>	<b>88</b>
1. Trắc nghiệm tìm hiểu khả năng thực hiện các thao tác thủ công đòi hỏi sự nhanh nhẹn.....	88
2. Trắc nghiệm tìm hiểu khả năng làm các thao tác kỹ thuật theo bảng hướng dẫn.....	88
3. Trắc nghiệm tìm hiểu khả năng tổ hợp trong không gian.....	88
4. Trắc nghiệm độ run tay.....	88
<b>Chương V. Sự thích ứng giữa con người với con người trong lao động.....</b>	<b>89</b>
<b>I. Nhóm lao động, tập thể lao động.....</b>	<b>89</b>
1. Nhóm lao động.....	89
2. Tập thể lao động.....	92
3. Các mối quan hệ liên nhân cách trong nhóm và tập thể lao động.....	93
4. Không khí tâm lý của nhóm lao động.....	94
5. Xung đột giữa các cá nhân trong nhóm lao động. Việc ngăn ngừa và khắc phục xung đột.....	96
<b>II. Hoạt động quản lý.....</b>	<b>98</b>
1. Thế nào là hoạt động quản lý.....	98
2. Các biện pháp quản lý tập thể lao động.....	99
<b>III. Những vấn đề tâm lý của người lãnh đạo.....</b>	<b>101</b>
1. Các loại phong cách lãnh đạo.....	101
2. Uy tín của người lãnh đạo.....	103
3. Đường lối lãnh đạo tập thể lao động.....	103
4. Những phẩm chất tâm lý cần có đối với lãnh đạo.....	106
<b>IV. Các trắc nghiệm dành cho nhà quản lý.....</b>	<b>111</b>
1. Trắc nghiệm đánh giá khả năng quản lý.....	111
2. Trắc nghiệm đánh giá phong cách lãnh đạo của nhà quản lý.....	118
<b>Phần hướng dẫn tự học.....</b>	<b>125</b>
<b>Danh mục tài liệu tham khảo.....</b>	<b>136</b>

