

# Chương III

## ĐẶC ĐIỂM TÂM LÝ CỦA TẬP THỂ LAO ĐỘNG

Giảng viên: TH.S BÙI THỊ THANH NHÀN

# Nội dung chương 3

3.1. Khái niệm

3.2. Các giai đoạn phát triển của tập thể

3.3. Đặc điểm tâm lý NLĐ theo độ tuổi

3.4. Đặc điểm tâm lý NLĐ theo giới tính

3.5. Các yếu tố tác động lên bầu không khí TT

3.6. Xung đột và giải quyết xung đột trong TT

## 3.1. Khái niệm

Tếp theo lao động cần các điều kiện và các trung tâm sau:

- Cần mục tiêu, mục đích chung
- Cần các chức năng thực hiện hoặc không thực hiện
- Cần quan hệ, nội quy và luật lệ công tác
- Cần quan hệ tinh thần,...

## KHÁI NIỆM

Tếp thố lự mét céng Ờảng ng-êi cing nhau thùc hiỐn nhữg mĐc ỜÝch cũ ý nghỪa x· húi (hụnh chÝnh nhự n-íc, s¶n xuÊt, nghiªn cĐu, thố thao,...).

## KHÁI NIỆM

Tếp thố lự mét céng Ờảng ng-êi cing nhau lựm viỐc vụ sinh sèng, lự m«i tr-êng gi,Đ dĐc vụ rừn luyỐn c, nh©n vĐ mĐi mÆt, lự c- sĐ h×nh thụnh b¶n chÊt x· húi cũa con ng-êi, lự ỜiĐu kiỐn ỜÓ giỐp cho c, nh©n ph, t triỐn to¶n diỐn vụ dÇn trĐ thụnh con ng-êi hĐn chĐnh.

## 3.1. Kh, i niÖm



TĒp thÓ lao ®éng lư mét tĒp hĭp nhiÖu ng-êi lao ®éng ®-íc tæ chÆt chỉ nh»m thùc hiÖn nh-ng môc ®Ých chung, cả nh-ng môc tiªu vụ nhiÖm vô thêng nhĒt, cả sù nhĒt trÝ vô t- t-êng, chÝnh trÞ vụ ®lo ®øc, cả kù luĒt tĒp thÓ, cả sù l-nh ®lo thêng nhĒt tã trªn xuêng d-ii, cả sù quĭn lý chÆt chỉ vô mại mÆt của qu, trxnh lao ®éng sĭn xuĒt vụ sinh ho<sup>1</sup>t tĒp thÓ.

## 3.2. Các giai đoạn phát triển của tệp thỏ

### 3.2.1. Điều kiện phát triển của tệp thỏ:

- Điều kiện khách quan:

+ Các sự kiện quyết định của tệp thỏ

+ Các nhiệm vụ chủ yếu kinh tế - xã hội của tệp thỏ

+ Các mối quan hệ của tệp thỏ với môi trường xung quanh

- Điều kiện chủ quan :

+ Sự tồn tại của các chủ thể trong tệp thỏ

+ Các thực thể chủ yếu của hệ thống

+ Nội dung mối quan hệ của các thành viên trong tệp thỏ

## 3.2. Các giai đoạn phát triển của tệp thơ

**3.2.2.1. Giai đoạn hòa hợp ban đầu**

**3.2.2.2. Giai đoạn phân hóa (cấu trúc hóa)**

**3.2.2.3. Giai đoạn liên kết thực sự (hợp nhất)**

**3.2.2.4. Giai đoạn cực điểm**

## 3.2.2.1. Giai đoạn hòa hợp ban đầu

- Tập thể lao động cần những mối quan hệ bên ngoài. Các yêu cầu mới cần sự kết nối bên ngoài để với tập thể và nhà lãnh đạo thành như các riêng của tổng thể, nhân.
- Mọi thành viên trong tập thể cần những hướng dẫn, tỷ lệ các khác nhau và sự phân bổ khác nhau trong việc thực hiện những chức năng của tổng thể. Tuy nhiên, do yêu cầu của công việc và của người lãnh đạo, một số thành viên tích cực và ý thức rất cao nếu chấp hành, biết phối hợp cùng tập thể và kết nối với nhau, làm việc cho những thành viên khác nơi theo.
- Ở cuối giai đoạn này, tập thể lao động bắt đầu cần sự biến đổi và chuyển sang giai đoạn thứ 2.



### 3.2.2.2. Giai đoạn phân hóa (cấu trúc hóa)

Nhằm t<sub>1</sub>ch c<sub>1</sub>c, c<sub>1</sub> ý th<sub>1</sub>c t<sub>1</sub>t: s<sub>1</sub>i t<sub>1</sub>ch ra th<sub>1</sub>nh  $\mathbb{R}^1$ éi ngò c<sub>1</sub>t c<sub>1</sub>n, h<sub>1</sub>ä lu<sub>1</sub>«n ñ<sub>1</sub>ng hé c<sub>1</sub>,c y<sub>1</sub>âu c<sub>1</sub>Çu c<sub>1</sub>ñ<sub>1</sub> l<sub>1</sub>nh  $\mathbb{R}^1$ o v<sub>1</sub>m t<sub>1</sub>xm c<sub>1</sub>,ch l<sub>1</sub>«i cu<sub>1</sub>en, y<sub>1</sub>âu c<sub>1</sub>Çu nh<sub>1</sub>÷ng ng-êi kh<sub>1</sub>,c c<sub>1</sub>ng th<sub>1</sub>c hi<sub>1</sub>Ön nhi<sub>1</sub>Öm vô ch<sub>1</sub>ng c<sub>1</sub>ñ<sub>1</sub> t<sub>1</sub>Ëp th<sub>1</sub>Ó. H<sub>1</sub>-n n<sub>1</sub>÷a, h<sub>1</sub>ä c<sub>1</sub>ñ<sub>1</sub> tham gia g<sub>1</sub>ãp ý ki<sub>1</sub>Ön mét c<sub>1</sub>,ch t<sub>1</sub>Ëp c<sub>1</sub>c cho qu<sub>1</sub>, tr<sub>1</sub>xnh ra quy<sub>1</sub>Öt  $\mathbb{R}^1$ nh c<sub>1</sub>ñ<sub>1</sub> l<sub>1</sub>nh  $\mathbb{R}^1$ o. Ng-îc l<sub>1</sub>i, l<sub>1</sub>nh  $\mathbb{R}^1$ o c<sub>1</sub>ng th-êng ñ<sub>1</sub>ng hé nh<sub>1</sub>÷ng y<sub>1</sub>âu c<sub>1</sub>Çu c<sub>1</sub>ñ<sub>1</sub> h<sub>1</sub>ä v-Ý t<sub>1</sub>Ët c<sub>1</sub>ñ<sub>1</sub> quy<sub>1</sub>Ön lúc s<sub>1</sub>1/2n c<sub>1</sub>ã.

- Nhằm th<sub>1</sub>ô  $\mathbb{R}^1$ éng l<sub>1</sub>nh m<sub>1</sub>nh: h<sub>1</sub>ä kh<sub>1</sub>«ng tá ra t<sub>1</sub>u gi<sub>1</sub>,c v<sub>1</sub>m ch<sub>1</sub>ñ<sub>1</sub>  $\mathbb{R}^1$ éng trong c<sub>1</sub>«ng vi<sub>1</sub>Öc nh-ng l<sub>1</sub>i s<sub>1</sub>1/2n s<sub>1</sub>ng th<sub>1</sub>c hi<sub>1</sub>Ön c<sub>1</sub>,c y<sub>1</sub>âu c<sub>1</sub>Çu  $\mathbb{R}^1$ o ra.
- Nhằm t<sub>1</sub>u c<sub>1</sub>c: h<sub>1</sub>ä tá ra th<sub>1</sub>ô  $\mathbb{R}^1$ éng, d<sub>1</sub>ng d-ng v<sub>1</sub>i l<sub>1</sub>i Ých c<sub>1</sub>ñ<sub>1</sub> t<sub>1</sub>Ëp th<sub>1</sub>Ó, th<sub>1</sub>ê ñ<sub>1</sub>v<sub>1</sub>i m<sub>1</sub>ôc t<sub>1</sub>u v<sub>1</sub>m nhi<sub>1</sub>Öm vô c<sub>1</sub>ñ<sub>1</sub> t<sub>1</sub>Ëp th<sub>1</sub>Ó c<sub>1</sub>ng nh- v<sub>1</sub>i c<sub>1</sub>,c y<sub>1</sub>âu c<sub>1</sub>Çu c<sub>1</sub>ñ<sub>1</sub> l<sub>1</sub>nh  $\mathbb{R}^1$ o. T<sub>1</sub>õ nh<sub>1</sub>ằm t<sub>1</sub>u c<sub>1</sub>c n<sub>1</sub>y c<sub>1</sub>ã th<sub>1</sub>Ó t<sub>1</sub>ch ra mét nh<sub>1</sub>,nh nh<sub>1</sub>á th-êng tr<sub>1</sub>c ch<sub>1</sub>ng  $\mathbb{R}^1$ èi c<sub>1</sub>,c y<sub>1</sub>âu c<sub>1</sub>Çu c<sub>1</sub>ñ<sub>1</sub> l<sub>1</sub>nh  $\mathbb{R}^1$ o v<sub>1</sub>m  $\mathbb{R}^1$ éi ngò c<sub>1</sub>t c<sub>1</sub>n, tr<sub>1</sub>ë th<sub>1</sub>nh nh<sub>1</sub>÷ng kí ph<sub>1</sub>, r<sub>1</sub>èi.

### 3.2.2.3. Giai đoạn liên kết thực sự (hợp nhất):

- Tập thể có cả thể thống nhất về ý kiến, nêu lên những yêu cầu cần thiết của tập thể về việc tổng động viên mọi thành viên cùng cố gắng nghiêm túc về việc bình thường.
- Sự hợp tác giữa những mục tiêu hoặc là các thành viên của tập thể tác động về tỷ lệ cùng với nhau về việc các nhiệm vụ của tập thể, sự chấp nhận giữa các nhóm cần bình trong tập thể về giảm bớt (hội tụ, tăng trưởng thực sự trên tinh thần rằng chỉ, trên cùng với tin cậy lẫn nhau).
- Các yêu cầu chung của tập thể trở thành yêu cầu điều chỉnh hành vi của mỗi người. Tập thể biến thành một tác động xấp xỉ từ điều chỉnh.
- Mọi việc của lãnh đạo cùng cả những thay đổi. Người lao động sẽ yêu cầu cao hơn về việc người lãnh đạo, bước người lãnh đạo phải nâng cao yêu cầu với chính mình và phải cả thực tế về lãnh đạo cao hơn. Chức năng của người lãnh đạo lúc này dù rõ ràng, lập kế hoạch, phân hành phát triển cho tập thể và doanh nghiệp.
- Hiệu quả lao động của tập thể ở giai đoạn này tăng lên rất cao.

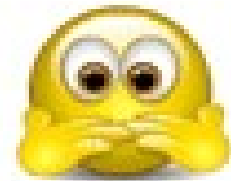
### 3.2.2.4. Giai đoạn cực điểm

- Mục giai đoạn yêu cầu tài sản với bên thanh toán thuận tiện trên nền tảng các yêu cầu của toàn bộ tập thể.
- Mục giai đoạn chính mua cao giá của các nhân viên con người và mục đích phát triển cao nhất của tập thể.
- Các yêu cầu của tập thể được chuyển hóa thành yêu cầu của bên thanh toán người, lợi ích của tập thể và các nhân viên hợp quyền vào nhau.
- Mọi các nhân tố ra tích cực tài sản trong hoạt động chung của tập thể cùng nhau trong việc hợp tác bên thanh toán.
- Các thuận tiện của yêu cầu tài sản với bên thanh toán và với người lãnh đạo.

## 3.2.2.4. Giai đoạn cực điểm

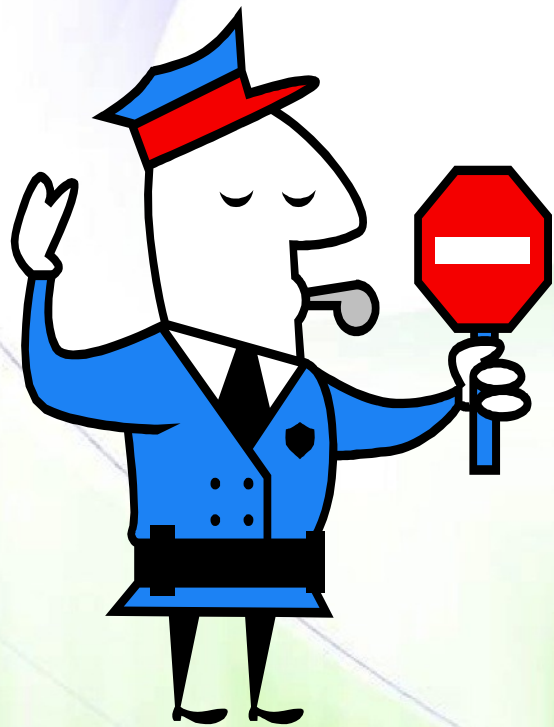
Dấu dụng cụ v:

- Các tệp thó (R) (R) với l-nh (R) o
- Tệp thó từ gi, c thùc hiÖn kÖ ho<sup>1</sup>ch



Khả kh"n cụ v:

- Tệp thó chØ ñng hé vụ thùc hiÖn nh-ng quyÖt (R) nh nưo cũ (R) Çy (R) ñ c-së
- Tệp thó chØ tÝn nhiÖm ng-êi l-nh (R) o nưo cũ ñng lúc vụ phÈm chÈt tèt



## • Thảo luận:

- Tâm lý NLĐ theo độ tuổi
- Tâm lý NLĐ theo giới tính

# 3.5. Bầu không khí tâm lý của tập thể

## 3.5.1. Khái niệm:

Bầu không khí trong tập thể: là trạng thái tâm lý của tập thể, thể hiện sự phối hợp tâm lý xã hội, sự tương tác giữa các thành viên và mức độ dung hợp các đặc điểm tâm lý trong quan hệ liên nhân cách của họ.

Bầu không khí tâm lý xã hội tồn tại khách quan trong tập thể.

## 3.5.2. Các đặc điểm bầu không khí TT tốt

đẹp

- Sự tiếp xúc thoải mái giữa các thành viên, mọi người được tự do tư tưởng, kỉ luật không phải là bắt buộc mà là nhu cầu
- Có nhiều cuộc trao đổi ý kiến, thảo luận về các vấn đề khác nhau, chủ yếu xoay quanh vấn đề xây dựng tập thể vững mạnh
- Mục đích hoạt động của tập thể, được mọi người hiểu rõ và nhất trí
- Mọi người tôn trọng và giúp đỡ nhau trong lao động sáng tạo
- Trách nhiệm của từng người trong tập thể được xác định rõ ràng, đúng đắn, mỗi người phải ra sức làm tròn nhiệm vụ của mình
- Sự nhận xét phê bình mang tính xây dựng ko mang tính đã kích , soi mói
- Người lãnh đạo vừa là lãnh đạo vừa là thủ lĩnh, khi vắng mặt tập thể vẫn hoạt động bình thường
- Ko có hiện tượng CBCNV bất mãn xin chuyển nơi khác
- Năng suất lao động và hiệu suất công tác của tập thể cao
- Những người mới đến nhanh chóng hoà nhập vào tập thể cảm thấy hài lòng vì được làm việc trong tập thể ấy

### 3.5. 3. Các yếu tố tác động làm « nhiễm bệnh» kinh tế thị trường

- Sự khác nhau trong cách vận hành của các thành viên trong thị trường lao động sinh sản
- Sự khác nhau trong cách vận hành kinh tế - xã hội của các thành viên
- Sự khác nhau về giới tính
- Sự khác nhau về tuổi tác
- Sự khác nhau về nhận thức, tính
- Sự khác nhau về trình độ, chuyên môn, kinh nghiệm của các cá nhân.
- Mất lòng tin, ...
- Các yếu tố bên ngoài
- Trình độ nhận thức thực quản lý của các bên liên quan đối với thị trường



### 3.6. xung ①ét vụ gi¶i quy¶t xung ①ét trong tĒp thÓ ld

- Xung đột là quá trình trong đó một bên nhận ra rằng quyền lợi của mình hoặc đối lập hoặc bị ảnh hưởng tiêu cực bởi một bên khác.
- Tr¶ng th¶i quan hÖ trong tĒp thÓ lao ①éng nguy mét c¶ng th¶ng, nÆng nÒ ①õn mœc nưo ①ã sĩ x¶y ra xung ①ét.
- Nguyªn nh©n:
  - M©u thuén l¶i Ých
  - Xóc ph¶m nhau nghiªm tr¶ng

sù m<sup>h</sup> há  
vÒ ph<sup>h</sup>m  
vi quyÒn  
h<sup>h</sup>n

p lúc t©m  
lý tở nhiÒu  
ng-êi

Giao tiÕp  
bP sai lÖch

Cã sù c¶n  
trẻ tở ng-êi  
kh,c

Môc ti<sup>a</sup>u  
kh«ng  
thèng

Ch<sup>a</sup>nh  
lÖch  
vÒ nguån

nh Êt

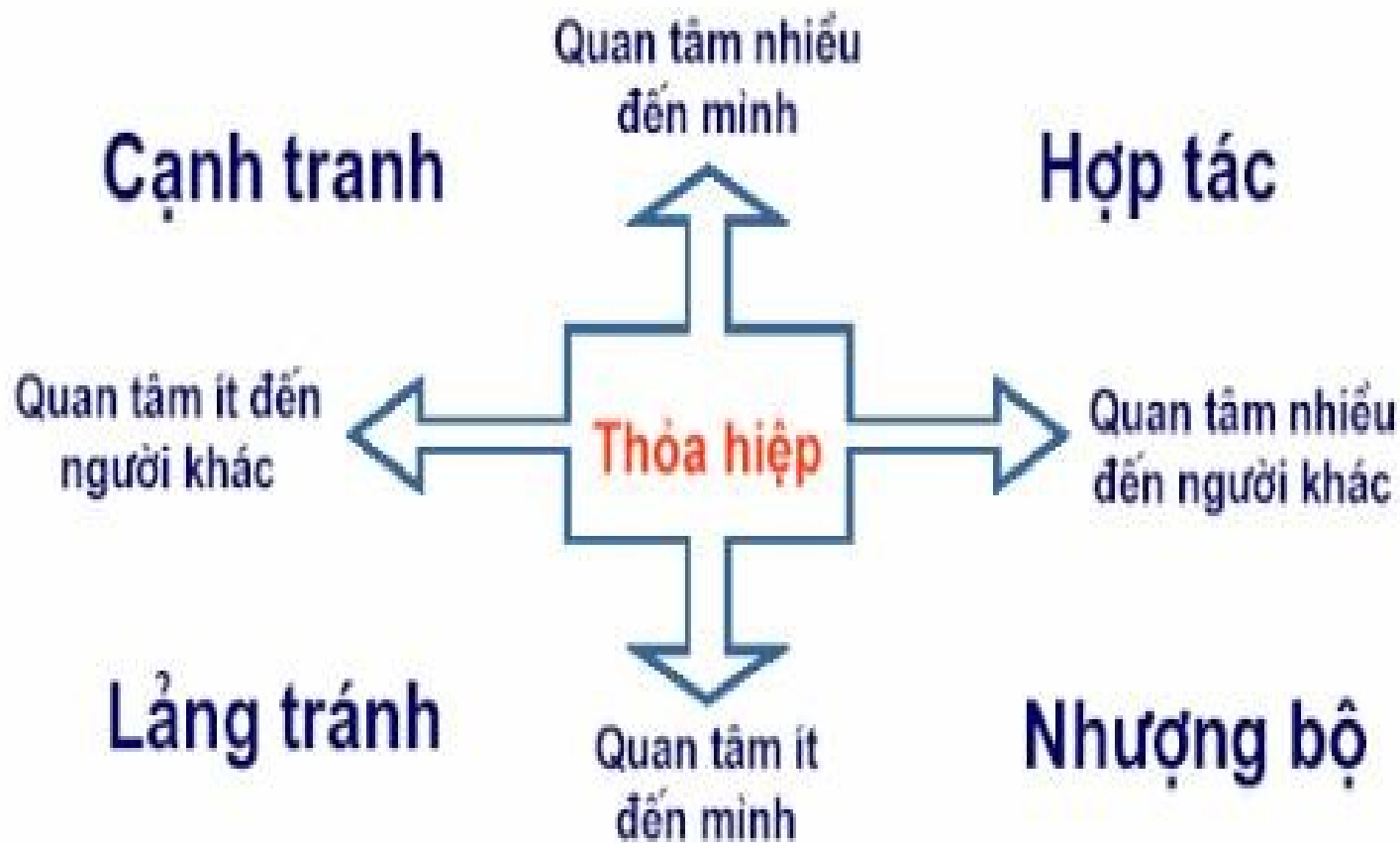
### 3.6. xung ①ét vụ gi¶i quy①t xung ①ét trong tĕp thÓ lao ①éng

¶nh h-ĕng của xung ①ét tĕp thÓ:

- Tr¶ng th, i sọc kho¶
- N¶ng suĕt, chĕt l-ĭng céng viÖc
- HiÖu qu¶ s¶n xuĕt kinh doanh
- Sù ph, t triÓn của c, nh©n vụ tĕp thÓ

# Ph-ng ph,p gi $\|$ i quy $\tilde{O}$ t xung $\text{\textcircled{R}}$ ét:

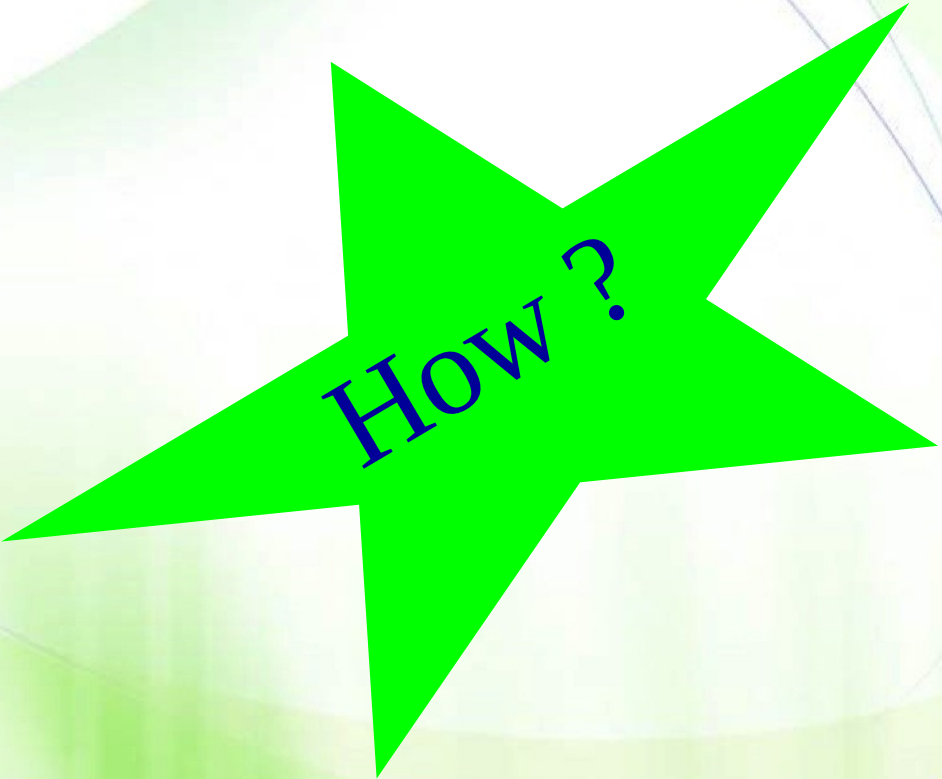
- **NĐ tr,nh**
- **Can thi $\tilde{O}$ p b $\gg$ ng quy $\tilde{O}$ n lùc**
- **C,ch ly  $\text{\textcircled{R}}$ èi t-ing**
- **Ki<sup>a</sup>n tr $\times$  ho $\mu$  gi $\|$ i**



**M« h×nh**

**5 ph-hng ph,p quln lý xung ®ét**

***Cần giải quyết tận gốc các xung  
đột***



**HOW?**

N<sup>a</sup>n b<sup>3/4</sup>t

©Çu

b»ng ph-

-ng ph,p

híp t,c

Kh«ng  
thÓ sÖ  
dông tÊt

c¶ c,c

ph-ng

ph,p

,p dông  
c,c ph-  
-ng ph,p  
theo hoạn  
c¶nh

nguy<sup>a</sup>n t<sup>3/4</sup>c chung

# taeng kỔt chung

- Nếu vấn đề là quan trọng cho dài hạn → Hợp tác
- Nếu việc duy trì mối quan hệ là quan trọng → Nhượng bộ, hòa giải, hợp tác, lẫn tránh
- Nếu cần giải quyết vấn đề nhanh chóng → Cạnh tranh, nhượng bộ, hòa giải