

MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÒNG NGỪA HIỆN TƯỢNG MẤT ĐOÀN KẾT TRONG TẬP THỂ QUÂN NHÂN

NGUYỄN VĂN TUÂN*

Đoàn kết là một vấn đề có ý nghĩa hết sức lớn trong xây dựng những tập thể, những cộng đồng cũng như trong các cuộc vận động nhân dân tham gia vào các phong trào xã hội. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đưa ra một khẩu hiệu mà mọi người đều tuân theo như một phương châm hành động, một tư tưởng chỉ đạo: “Đoàn kết, đoàn kết, đại đoàn kết - Thành công, thành công, đại thành công”. Tư tưởng đó đến nay vẫn giữ nguyên giá trị. Bước vào thế kỷ XXI, Đảng ta tiến hành Đại hội lần thứ IX và khẳng định rằng: “Đại hội IX của Đảng Cộng Sản Việt Nam là đại hội của Trí tuệ, Dân chủ, Đoàn kết, Đổi mới”. Vì thế, việc nghiên cứu, phòng ngừa và giải quyết hiện tượng mất đoàn kết là cần thiết và có tính cấp thiết hiện nay.

Mất đoàn kết (MĐK) là một hiện tượng tâm lý xã hội cũng nảy sinh trong tập thể quân nhân (TTQN). Nó gây ảnh hưởng xấu tới bản chất, truyền thống của quân đội, của đơn vị, đồng thời tạo ra không khí căng thẳng, nặng nề, làm giảm hiệu quả hoạt động chung và hạn chế sự phát triển nhân cách quân nhân. Thực tế trong TTQN thời gian qua cho thấy, ở những chi bộ, Đảng bộ MĐK thì uy tín, vai trò lãnh đạo của Đảng và sức mạnh chiến đấu của tổ chức Đảng và đảng viên bị giảm sút; các nguyên tắc, kỷ cương của Đảng bị phá vỡ; quân

chúng không còn chỗ dựa, mất định hướng, lòng tin của quân chúng vào sự lãnh đạo của Đảng bị suy giảm. Ở những TTQN có MĐK nội bộ, tình cảm đồng chí, đồng đội bị tổn thương, bầu không khí tâm lý trong tập thể không trong sạch, lành mạnh, không phát huy được sức mạnh tổng hợp của đội ngũ cán bộ, đảng viên và quân chúng trong thực hiện nhiệm vụ chính trị, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ giám sát.

MĐK nội bộ như một căn bệnh hiểm nghèo đang đe dọa sinh mệnh con người, là kẽ hở cho bọn cơ hội và các thế lực thù địch lợi dụng khoét sâu thêm mâu thuẫn, tìm cách kích động từ nhiều phía để chia rẽ nội bộ Đảng, chia rẽ đảng viên với quần chúng, chia rẽ cán bộ với chiến sĩ... làm tình hình MĐK càng thêm nghiêm trọng, phức tạp, kéo dài. Thực tế đã có TTQN phải tốn nhiều thời gian, công sức mới giải quyết dứt điểm MĐK nội bộ.

MĐK trong TTQN do nhiều nguyên nhân khác nhau, nhưng không phải vì những mâu thuẫn về lập trường, quan điểm chính trị mà thường do đặc điểm tâm lý, sự thiếu hoàn thiện về nhân cách của một số thành viên trong tập thể. Có nguyên nhân khách quan,

*Thượng tá. TS, Khoa Tâm lý học - Học viện Chính trị quân sự.

chủ quan; có nguyên nhân thuộc về chủ thể lãnh đạo - quản lý (LĐ - QL), đối tượng LĐ - QL và nguyên nhân thuộc về môi trường hoàn cảnh, nhưng chủ yếu là những nguyên nhân sau:

Các phẩm chất tâm lý - đạo đức của cá nhân người LĐ - QL không phù hợp với cương vị LĐ - QL. Trong TTQN, nếu người LĐ - QL không chí công vô tư, không cần - kiệm - liêm - chính mà lại có tính cơ hội, tư tưởng cục bộ, cá nhân chủ nghĩa, tham vọng quyền lực, độc đoán chuyên quyền, quan liêu gia trưởng, kèn cựa địa vị, thiếu dân chủ, thiếu trung thực với trên, không công tâm với dưới, bảo thủ, thô bạo... thì trong quan hệ qua lại tất yếu nảy sinh bất đồng, mâu thuẫn gay gắt.

Người LĐ - QL có trình độ, năng lực kém, thiếu hiểu biết, thiếu kinh nghiệm, thiếu khả năng lãnh đạo, điều này sẽ dẫn đến những thiếu sót trong công tác tổ chức, quản lý, lãnh đạo như: đánh giá sai cấp dưới; phân công công tác không phù hợp với trình độ, năng lực của cấp dưới; sắp xếp, bố trí các quân nhân không tính tới sự tương hợp tâm lý giữa họ; đối xử không công bằng trong mọi lĩnh vực, trong phân chia quyền lợi, nghĩa vụ, trong bình chọn, khen thưởng, đánh giá, xử phạt... đây cũng là một trong những nguyên nhân gây ra các bất đồng, mâu thuẫn trong TTQN.

Một số cán bộ LĐ - QL có tính đảng kém, không thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, mất dân chủ nội bộ; buông lỏng kỷ luật, kỷ cương và nguyên tắc tổ chức sinh hoạt của Đảng; không thực hiện tốt các nề nếp, chế độ sinh

hoạt của tổ chức; tự phê bình và phê bình không nghiêm túc.

MĐK nội bộ còn do một số quân nhân có những nét tâm lý cá biệt, gây cản trở cho hoạt động bình thường của tập thể. Có thể chỉ ra một số kiểu nhân cách mà bản thân họ dễ trở thành mầm mống nảy sinh MĐK trong tập thể. Đó là: những người "hay lý sự"; người "hay gây sự"; những người "xấu tính", thiếu văn hoá; những người cứng nhắc, bảo thủ; những người "kỹ tính"; những người không tự điều khiển được chính mình và những người có hành vi lệch chuẩn.

Trong một số trường hợp, MĐK còn do lực lượng bên ngoài tác động, những kẻ cơ hội, kẻ xấu cố ý làm nhiễu loạn thông tin, kích động, nói xấu, gây nghi ngờ lẫn nhau, làm rối ren dẫn tới chia rẽ nội bộ.

Từ việc xem xét thực trạng và nguyên nhân gây ra MĐK, để tăng cường sự đoàn kết, thống nhất về tư tưởng và hành động trong các TTQN hiện nay, việc phòng ngừa và giải quyết hiện tượng MĐK có ý nghĩa đặc biệt quan trọng và là trách nhiệm của mỗi tổ chức Đảng, của mỗi cán bộ, đảng viên.

Trước hết, đoàn kết, thống nhất trong TTQN là đoàn kết, thống nhất về chính trị, tư tưởng và tổ chức. Vì thế, sự đoàn kết đó phải được xây dựng trên cơ sở của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm của Đảng cộng sản Việt Nam, điều lệnh, điều lệ quân đội. Muốn vậy, người LĐ - QL cần thường xuyên làm tốt công tác giáo dục chính trị - tư tưởng, bồi dưỡng phẩm chất đạo đức, lối sống cho mọi cán bộ, chiến sĩ trong đơn vị; giáo dục

động cơ, xu hướng nghề nghiệp; giáo dục giá trị truyền thống của dân tộc, của Đảng, của quân đội, của đơn vị. Trong đó, chú trọng giáo dục truyền thống nhân ái, đoàn kết, tương trợ, giúp đỡ lẫn nhau. Kết hợp chặt chẽ giữa giáo dục với tổ chức hoạt động thực tiễn cho mọi cán bộ, chiến sĩ trong đơn vị.

Hai là, lựa chọn đội ngũ cán bộ có chất lượng cao về mọi mặt, phân công công tác hợp lý và tính tới sự tương hợp tâm lý giữa họ. Đội ngũ cán bộ LĐ - QL cần phải có phẩm chất đạo đức và năng lực tốt, có phong cách lãnh đạo dân chủ, có tác phong và quan điểm quần chúng, có nghệ thuật lãnh đạo giỏi, có khả năng lôi cuốn, cảm hoá, thuyết phục mọi người trong tập thể. Trong đó, tấm gương mẫu mực về lối sống, phong cách, hành vi ứng xử của đội ngũ cán bộ chủ trì là biện pháp quan trọng góp phần phòng ngừa và loại bỏ có hiệu quả các mầm mống nảy sinh MĐK trong tập thể.

Ba là, xây dựng TTQN có bầu không khí tâm lý trong sạch, lành mạnh, nội bộ đoàn kết, thống nhất. Trong đó, các hiện tượng tâm lý - xã hội trong tập thể phát triển theo chiều hướng tích cực, mọi người thực sự hiểu biết nhau, tôn trọng, tin tưởng, thương yêu, giúp đỡ lẫn nhau cùng tiến bộ. Đặc biệt, cần chú trọng tăng cường vai trò lãnh đạo của tổ chức cơ sở Đảng, phát huy vai trò trách nhiệm của các tổ chức chỉ huy, tổ chức Đoàn, tổ chức quần chúng và mọi cán bộ, chiến sĩ trong xây dựng tình đoàn

kết, nhất trí của toàn đơn vị.

Bốn là, thường xuyên thực hiện tốt tự phê bình và phê bình trong tập thể nhằm kịp thời phát hiện, khắc phục sai lầm, khuyết điểm, phát huy ưu điểm, tạo sự đoàn kết, thống nhất trong toàn đơn vị. Tự phê bình và phê bình phải bảo đảm dân chủ, công khai, khách quan, trung thực, có lý, có tình... Nội dung phê bình cần tập trung đấu tranh không khoan nhượng chủ nghĩa cá nhân, tư tưởng cục bộ, địa phương chủ nghĩa và các biểu hiện tiêu cực khác. Sự nhất trí để dãi hoặc nể nang, thủ tiêu đấu tranh, tự phê bình và phê bình thiếu trung thực, thẳng thắn, không tôn trọng, thương yêu lẫn nhau sẽ dẫn đến MĐK nội bộ.

Năm là, khi xảy ra MĐK nội bộ, đòi hỏi người LĐ - QL cần đánh giá đúng nguyên nhân, phát hiện rõ bản chất của MĐK, đồng thời lựa chọn thời điểm, chọn phương hướng và những cách thức cụ thể để giải quyết. Không để MĐK xảy ra kéo dài làm ảnh hưởng xấu tới bầu không khí tâm lý và kết quả hoàn thành nhiệm vụ trung tâm của đơn vị. Phải kiên trì giáo dục, thuyết phục kết hợp với các biện pháp tổ chức như sinh hoạt kiểm điểm, ra quyết định thi hành kỷ luật... Khi cần thiết, phải cách ly hoặc thay đổi ngay những người gây ra mất đoàn kết, bổ sung, đề bạt những cán bộ có phẩm chất đạo đức và năng lực tốt, có khả năng tạo ra sự đoàn kết gắn bó giữa mọi người trong tập thể. ♣