

NHỮNG NGHIÊN CỨU VỀ TÂM LÝ HỌC QUẢN LÝ TỪ SAU CHIẾN TRANH THẾ GIỚI THỨ II

Vũ Dũng

Viện Tâm lý học.

Sau Chiến tranh thế giới thứ II, tâm lý học quản lý bước vào giai đoạn phát triển mạnh mẽ - “sự phát triển mang tính bùng nổ”. Những nghiên cứu về lý luận và thực tiễn của tâm lý học quản lý thời kỳ này tập trung vào ba chủ đề lớn: Nghiên cứu về *sự lãnh đạo*, nghiên cứu về *các nhóm xã hội* và nghiên cứu *những vấn đề tâm lý nội tâm của con người như động cơ, nhu cầu*.

1. Những nghiên cứu về sự lãnh đạo trong tâm lý học quản lý

Sự lãnh đạo luôn luôn là vấn đề trọng tâm của những nghiên cứu của tâm lý học quản lý. Vì đây là một trong hai thành tố cấu thành hoạt động quản lý (người lãnh đạo và người bị lãnh đạo). Người lãnh đạo là chủ thể chính của hoạt động này.

Sau Chiến tranh thế giới thứ II, vấn đề lãnh đạo được chú ý nghiên cứu của cả tâm lý học phương Tây và tâm lý học Xô - viết.

a) Ở Mỹ, vấn đề lãnh đạo đã được nghiên cứu tại trường Đại học Tổng hợp Illinois, trường Đại học Tổng hợp Michigan, trường Đại học Tổng hợp quốc gia Ohio trong nhiều năm. Những nghiên cứu ở các trường đại học này tập trung vào các vấn đề:

Thứ nhất, phong cách lãnh đạo. Vấn đề này được nghiên cứu cả từ góc độ lý luận và thực tiễn;

Thứ hai, hành vi của người lãnh đạo.

Các nhà tâm lý học đã sử dụng trắc nghiệm tâm lý để tìm hiểu phong cách lãnh đạo. Hơn mười năm sau Chiến tranh thế giới thứ II, những nghiên cứu của *French và Raven* (1959) đã tập trung tìm hiểu về những người dưới quyền. Hai nhà tâm lý học này đã cố gắng đi tìm lời giải cho câu hỏi: Tại sao quân chúng đi theo những người lãnh đạo và những người lãnh đạo mong muốn quân chúng làm những gì?

Theo *French và Raven*, sở dĩ những người dưới quyền tuân thủ theo người lãnh đạo và người lãnh đạo ảnh hưởng đến được cấp dưới là nhờ vào quyền lực.

Ở đây có năm loại quyền lực:

- Quyền lực ban thưởng,
- Quyền lực ép buộc,
- Quyền lực hợp pháp,
- Quyền lực hấp dẫn,
- Quyền lực chuyên môn.

Sau Chiến tranh thế giới thứ II, *Stogdill* đã nghiên cứu nhiều về một số phẩm chất đặc thù của người lãnh đạo - những phẩm chất mà người lãnh đạo khác biệt với những người dưới quyền.

Năm 1948, ông cho công bố kết quả nghiên cứu về những đặc điểm nổi bật của người lãnh đạo. Đây là cơ sở để hình thành *Học thuyết về những đặc điểm nổi bật của người lãnh đạo*. Học thuyết này đã thu hút được sự chú ý của một số nhà tâm lý học. Một số nghiên cứu đã được thực hiện trên cơ sở của học thuyết trên. *Lord, De Vader, Alliger* (1986) đã tìm hiểu về mối liên hệ giữa tri giác và các đặc điểm nổi bật. *Mann* (1959) tìm hiểu về trí tuệ của người lãnh đạo.

Một hướng nghiên cứu khác về người lãnh đạo trong giai đoạn này là nghiên cứu của *Miner* năm 1965, 1978 về động cơ quản lý của người lãnh đạo. Vào những năm 1950, tại trường Đại học Tổng hợp quốc gia Ohio đã có những nghiên cứu về hành vi lãnh đạo. Một học thuyết đáng lưu ý khác về người lãnh đạo trong thời gian này là *Học thuyết ngẫu nhiên về người lãnh đạo* do *Fiedler* đưa ra năm 1967.

Trong thời gian này, có nhiều công trình nghiên cứu về sự lãnh đạo đã được xuất bản. Có thể kể ra một số công trình đáng chú ý sau: *The Psychology*

of Power (Ronald V. Sampson, 1966); *Group Leadership* (Marilyn M. Bates, Clarence D. Johnson, 1972); *Leadership in Organizations* (Paul M. Bons, Robert M. McDannell, William A. Knowlton..., 1981); *Leaders, Fools, and Impostoes* (Manfred F. R. Kets De Vries, 1993) v.v...

b) **Trong tâm lý học Xô - viết**, những khía cạnh tâm lý của người lãnh đạo cũng được nhiều nhà tâm lý học quan tâm. Các nhà tâm lý học Xô - viết dựa vào quan điểm của tâm lý học Mác - xít để xem xét vấn đề. Trong số những nhà tâm lý học nghiên cứu về người lãnh đạo của tâm lý học Xô - viết trong giai đoạn này phải kể đến các tên tuổi như: I.P. Vônkóp, Iu.N. Êmêlianốp, E.C. Kyzumin, B.D. Parugin, A.G. Sôrôkôva, Iu.A. Tikhômirốp, L.I. Umanxki, V.Ph. Pybakhin...

Các nhà tâm lý học Xô - viết tập trung tìm hiểu các khía cạnh sau của người lãnh đạo:

- Chức năng và cấu trúc hoạt động quản lý của người lãnh đạo (Iu.A. Tikhômirốp, V.G. Aphanaxép, L.I. Umanxki, V.Ph. Pybakhin...).

- Những khía cạnh tâm lý - xã hội của việc ra quyết định quản lý (B.Ph. Lômốp, Iu.A. Tikhômirốp, B.D. Parugin, A.G. Sôrôkôva, V.G. Aphanaxép, O.V. Koznôva, V.A. Bakêép...).

- Phong cách của người lãnh đạo (P.X. Sakurốp, V.Ph. Pybakhin, L. Zuraplép, V.M. Sêpen...).

- Những khía cạnh tâm lý của việc nâng cao năng lực làm việc của người lãnh đạo (V.M. Sêpen).

2. Những nghiên cứu về nhóm trong tâm lý học quản lý

Những khía cạnh tâm lý của nhóm trong hoạt động quản lý đã được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm.

- **Trong tâm lý học phương Tây**, sau Chiến tranh thế giới thứ II, các nhà tâm lý học quan tâm tới ba vấn đề có ý nghĩa đặc biệt của nhóm là:

1. Sự cố kết và phân ly của nhóm thông qua việc thực hiện các chuẩn mực nhóm.

2. Quá trình giải quyết vấn đề của nhóm.

3. Giao tiếp của các thành viên bên trong nhóm.

Vấn đề cố kết và phân ly của các thành viên trong nhóm được *Seashore*

nghiên cứu vào năm 1954. Theo Seashore, sự cố kết của nhóm được thực hiện trên cơ sở các chuẩn mực nhóm và luôn là yếu tố cơ bản của động thái nhóm.

Các quá trình của nhóm, đặc biệt là sự tương tác giữa các thành viên trong giải quyết những vấn đề của nhóm luôn luôn là vấn đề trọng tâm trong các nghiên cứu của giai đoạn này. Một số nhà tâm lý học nghiên cứu nhiều về vấn đề này như: *Bales* (1950), *Benne và Sheats* (1948), *Duetsch* (1949).

Hệ thống giao tiếp và giao tiếp giữa các thành viên trong nhóm đã trở thành sự chú ý lớn của các nhà tâm lý học sau chiến tranh. Đó là những nghiên cứu thực nghiệm trong phòng thí nghiệm của *Leavitt* (1951). Các nhà tâm lý học còn quan tâm đến giao tiếp trong nhóm nhỏ, giao tiếp gián tiếp của các thành viên trong quá trình giải quyết vấn đề của nhóm.

- Vấn đề nhóm cũng được nhiều nhà *tâm lý học Xô - viết* quan tâm. Đó là những nghiên cứu của *A.L. Xvensinxki, E.C. Kuzumín, A.G. Sôrôkôva, L.I. Umanxki, V.Ph. Pybakhin, G.M. Andréieva, I.P. Vônkóp, Iu.N. Êmê-lianốp...* vào những năm 80 của thế kỷ XX.

Các nhà tâm lý học Xô - viết cho rằng, những tập thể lao động sản xuất là đối tượng của hoạt động quản lý. Ở đây, các nghiên cứu tập trung tìm hiểu về cấu trúc tổ chức, về chức năng của các nhóm không chính thức, về sự cố kết tâm lý, về bầu không khí tâm lý xã hội, về mâu thuẫn, xung đột... của tập thể lao động sản xuất.

Một nhà tâm lý học Xô - viết khác là *V.M. Sêpen* (1984) đã tìm hiểu những khía cạnh tâm lý của việc tổ chức tập thể, giáo dục và kích thích lao động trong tập thể.

Sau khi Liên Xô sụp đổ, nền tâm lý học Nga cơ bản vẫn kế thừa những vấn đề lý luận cơ bản về nhóm của tâm lý học Xô - viết. Những nghiên cứu về nhóm trong giai đoạn này được thực hiện từ góc độ của tâm lý học xã hội và tập trung vào các khía cạnh sau:

- + Sự tương tác liên nhân cách (*Znakóp, 1994 ; Andréieva, 1988*).
- + Tâm lý nhóm nhỏ (*Andréieva, 1994; Parutgin, Kocnhin, 1979...*).
- + Tâm lý của những quan hệ liên nhóm (*V.P. Agéép, 1983; V.P. Poziakôva, 1992*).
- + Tâm lý của các nhóm xã hội lớn (*Andréieva, Diligenxki...*).

3. Những nghiên cứu về động cơ và nhu cầu

Sau Chiến tranh thế giới thứ II, *tâm lý học phương Tây* đã có một số nghiên cứu về mối liên hệ giữa nhu cầu của người lao động và sản phẩm mà họ làm ra (Brayfield và Crockett, 1995; Herzberg, Mausner, Peterson, Capwell, 1957; Vroom, 1964). Vấn đề nhu cầu trong nghề nghiệp đã được trình bày khá kỹ trong lý thuyết của Herzberg (1968).

Một nghiên cứu quan trọng về động cơ của người lao động trong thời gian này là các học thuyết của Douglas McGregor (1906 - 1964): *Thuyết Y* và *Thuyết X*.

- *Thuyết Y* của McGregor dựa trên cơ sở Thuyết nhu cầu của Maslow và Thuyết động cơ của Herzberg. Thuyết Y là một khoa học về quản lý thông qua tính tự giác và tự chủ của người lao động, thay cho sự quản lý và điều khiển của người lãnh đạo với các hình thức kỷ luật.

Theo McGregor, nhiệm vụ của người lãnh đạo là phải tạo ra những điều kiện cần thiết, phù hợp để các thành viên của tổ chức có thể đạt được những mục tiêu của mình một cách tốt nhất bằng sự cố gắng hết mình vì mục tiêu chung của tập thể. Theo ông, khi những thành viên của tập thể được giao càng nhiều quyền tự chủ, được tham gia càng nhiều vào thực hiện các mục tiêu của tổ chức, tức là họ càng được tin tưởng bao nhiêu thì tinh thần tự giác của họ càng lớn bấy nhiêu. Điều quan trọng là những người quản lý phải giao những công việc cho những người đáng tin cậy và khuyến khích họ làm việc.

- *Thuyết X* đưa ra 3 quan điểm cơ bản, đồng thời cũng là 3 nội dung chính của lý thuyết này. Đó là:

1) Một người bình thường có mối ác cảm với công việc và sẽ lẩn tránh nó nếu có thể được.

2) Vì đặc điểm không thích làm việc của con người, nên mọi người đều phải bị ép buộc điều khiển, hướng dẫn và đe dọa bằng các hình phạt để họ phải cố gắng hoàn thành mục tiêu của của tập thể.

3) Người bình thường bao giờ cũng thích bị lãnh đạo, muốn trốn tránh trách nhiệm, ít có hoài bão và chỉ thích an thân (Marina Pinto, 1990).

Theo McGregor, những người lao động bình thường thường không có tinh thần tự giác và ít có trách nhiệm trong quá trình làm việc, nên người lãnh đạo buộc phải sử dụng các biện pháp có tính ép buộc, thậm chí cả các hình phạt để buộc họ phải làm việc. McGregor cho rằng, chỉ có tiền bạc, lợi nhuận và những hình phạt đe dọa mới thúc đẩy được người lao động làm việc.

Nếu thuyết Y hướng đến khuyến khích tinh thần tự giác, quyền tự chủ

của người lao động, thì thuyết X lại nhấn mạnh nguyên tắc quản lý nghiêm khắc, chú trọng việc kiểm tra, giám sát người lao động.

Thuyết Y và thuyết X của McGregor là hai quan điểm về cách thức quản lý con người trong một tổ chức. Tuy trình bày những quan điểm về cách thức quản lý trong thuyết X và Y, song McGregor vẫn tin tưởng rằng bản chất con người vốn không phải là lười nhác và không thể tin tưởng được, mà họ luôn tiềm ẩn những khả năng lớn để sáng tạo và phát triển. Điều quan trọng thể hiện ở chỗ là người lãnh đạo phải làm thế nào để khơi dậy tiềm năng to lớn đó một cách đúng lúc và hiệu quả nhất.

4. Sự phát triển tâm lý học quản lý ở Việt Nam

Ở nước ta, nếu tâm lý học là một khoa học còn non trẻ, thì tâm lý học quản lý lại là một phân ngành còn rất mới mẻ. Sự hình thành và phát triển của phân ngành tâm lý học này ở Việt Nam có thể phân theo các giai đoạn cơ bản sau:

4.1. Tâm lý học quản lý trong giai đoạn của cơ chế tập trung, bao cấp

Trong giai đoạn chúng ta thực hiện cơ chế tập trung, bao cấp, xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc, tâm lý học đã được giảng dạy tại một số trường, đặc biệt là những khoá học dành cho các cán bộ quản lý. Tâm lý học quản lý được giảng dạy trong giai đoạn này chịu ảnh hưởng chủ yếu của tâm lý học quản lý Xô - viết. Một số nhà tâm lý học Xô - viết đã được mời sang giảng dạy về tâm lý học quản lý cho các cán bộ quản lý của Việt Nam.

Việc thực hiện các đề tài nghiên cứu về tâm lý học quản lý hầu như ít được thực hiện. Cơ chế quản lý tập trung là cơ chế quản lý mang tính kế hoạch hoá cao và tính mệnh lệnh cao. Có lẽ vì vậy mà người ta còn ít quan tâm đến việc làm thế nào để nâng cao hiệu quả quản lý. Mặt khác, trong thời gian này, chúng ta tập trung cao độ cho cuộc kháng chiến chống Mỹ. Đời sống kinh tế còn nhiều khó khăn cũng là một nguyên nhân cơ bản lý giải cho việc những nghiên cứu về tâm lý học quản lý chưa được quan tâm nhiều trong thời gian này.

4.2. Tâm lý học quản lý từ thời điểm đổi mới đất nước đến nay

Sự nghiệp đổi mới đất nước (bắt đầu từ năm 1986, chủ yếu từ năm 1990) với việc chuyển đổi từ cơ chế tập trung, bao cấp sang cơ chế thị trường đã ảnh hưởng quan trọng đến sự phát triển của tâm lý học nước nhà, trong đó có tâm lý học quản lý. Có thể nói, đây chính là thời điểm ra đời của tâm lý học quản lý như một phân ngành tâm lý học độc lập ở Việt Nam. Việc giảng dạy

tâm lý học quản lý ở giai đoạn của cơ chế tập trung, bao cấp có thể xem là tiền đề cho sự ra đời của tâm lý học quản lý ở nước ta.

Việc tâm lý học quản lý trở thành một phân ngành tâm lý học độc lập ở nước ta xuất phát từ những nguyên nhân cơ bản sau:

- Thứ nhất, sự đòi hỏi của thực tiễn đời sống xã hội.

Khi chúng ta chuyển sang cơ chế quản lý mới - cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng XHCN đã đặt ra trước chúng ta một nhiệm vụ bức xúc và khó khăn là làm thế nào để nâng cao được năng lực quản lý xã hội, trước hết là trong lĩnh vực quản lý kinh tế. Có như vậy chúng ta mới thoát khỏi khủng hoảng kinh tế, phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, hội nhập và cạnh tranh được với các nước trong khu vực và quốc tế.

Đã đến lúc chúng ta phải thay đổi cách thức quản lý để nâng cao hiệu quả của hoạt động này. Nhiều năm của cơ chế cũ đã tạo ra một cách thức quản lý mang tính mệnh lệnh, hành chính, quan liêu, duy ý chí với một tư duy xơ cứng, trì trệ và ảnh hưởng nặng nề của tâm lý tiểu nông.

Việc nâng cao năng lực quản lý không chỉ đòi hỏi có những thay đổi trong việc hoạch định và thực thi các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước mà cần có sự tham gia của các ngành khoa học, trong đó có khoa học tâm lý. Bởi lẽ, yếu tố quyết định hiệu quả quản lý xã hội là con người - con người với thế giới tâm lý phức tạp của mình. Tâm lý học quản lý có thể giúp các nhà lãnh đạo và quản lý hiểu tốt hơn về con người - con người với tư cách là đối tượng của hoạt động quản lý và có thể giúp họ có những kỹ năng, biện pháp quản lý phù hợp. Do vậy, việc giảng dạy tâm lý học quản lý trong nhà trường, việc tiến hành các đề tài nghiên cứu về lĩnh vực tâm lý học này đã trở nên cần thiết không thể thiếu được.

- Thứ hai, vào thời điểm này đã hội tụ đủ về *tiền đề lý luận và năng lực nghiên cứu*.

Trong nhiều năm của cơ chế tập trung, Đảng và Nhà nước ta đã cử một số lượng khá lớn cán bộ sang đào tạo bậc đại học và sau đại học ở Liên Xô, cũng như các nước Đông Âu về chuyên ngành tâm lý học. Sau khi trở về nước, số cán bộ này đã trở thành lực lượng nòng cốt trong xây dựng và phát triển ngành tâm lý học nước nhà, trong đó có tâm lý học quản lý.

Về lý luận, từ thập kỷ 70 đến thập kỷ 90 của thế kỷ XX, một số cuốn sách về tâm lý học quản lý của các tác giả nước ngoài đã được dịch sang tiếng Việt và được xuất bản. Bên cạnh đó, một số cuốn về khoa học quản lý cũng được dịch và xuất bản. Các cuốn sách này đã trở thành giáo trình để giảng dạy

môn tâm lý học quản lý trong nhà trường và tài liệu để phục vụ cho hoạt động nghiên cứu về phân ngành khoa học này. Có thể kể ra một số cuốn sách dịch đã được xuất bản trong thời gian này: *Lao động của người lãnh đạo* (V.G. Aphanasep, D.M. Gvisiani, G.H. Pôpóp, NXB Lao động, 1976); *Người lãnh đạo và cấp dưới* (S. Kôvalépxki, NXB Lao động, 1978); *Những vấn đề xã hội tâm lý trong quản lý* (V.I. Mikhêép, NXB Lao động, 1979); *Tâm lý học xã hội trong quản lý* (V.I. Lêbêđép, NXB Sự thật, 1981); *Những đặc điểm tâm lý của việc thông qua những quyết định quản lý* (A.I. Kitóp, NXB Thông tin lý luận, 1985); *Các phong cách quản lý* (Dominique Chalvin, NXB Khoa học và kỹ thuật, 1993); *Bí quyết thành công trong quản lý* (Jonh Loceett, NXB Trung tâm Thông tin khoa học kỹ thuật hoá chất, 1993); *Nghệ thuật quản lý kiểu Nhật Bản* (Mitokasu Aoki, NXB Sự thật, 1969); *Người Nhật quản lý sản xuất như thế nào* (J. Schonberner, NXB KHXH, 1989); *Tại sao Nhật Bản lại thành công* (Michio Morishima, NXB KHXH, 1991); *Những vấn đề cốt yếu của quản lý* (Harold Koontz, Cyril Odénnll, Heinz Weihrich, NXB Khoa học và kỹ thuật, 1994); *Quản lý là gì* (F.F. Aunapu, NXB Khoa học và kỹ thuật, 1994); *Nhà quản lý giỏi - Nghệ thuật lãnh đạo* (U. Auren, NXB Thành phố Hồ Chí Minh, 1994); *Quản lý trong thời đại bão táp* (Drucker Peter, NXB Chính trị quốc gia, 1993); *Chìa khoá của sự thành công về quản lý của Nhật Bản* (Masaakiimai Kaizen, NXB Thành phố Hồ Chí Minh, 1994) v.v...

Cùng với sách của các tác giả nước ngoài, một số cuốn sách do các nhà tâm lý học và những người quan tâm đến tâm lý học ở nước ta viết đã trở thành những tài liệu quan trọng phục vụ cho hoạt động giảng dạy và nghiên cứu tâm lý học quản lý ở Việt Nam. Có thể kể ra một số công trình sau: *Những khía cạnh tâm lý của quản lý* (Mai Hữu Khuê, 1985); *Giám đốc - những yếu tố để thành công* (Đỗ Long, Vũ Dũng, 1990); *Tâm lý xã hội với quản lý* (Vũ Dũng, 1995); *Cơ sở tâm lý của é kíp lãnh đạo* (Vũ Dũng, 1995); *Tâm lý học xã hội với quản lý doanh nghiệp* (Đỗ Long, Vũ Dũng (chủ biên), 1995); *Tâm lý học trong quản lý nhà nước* (Mai Hữu Khuê, 1993); *Tâm lý học dành cho người quản lý, lãnh đạo* (Nguyễn Bá Dương, Lê Doãn Tá, 1995); *Tâm lý học lãnh đạo* (Nguyễn Thành Khối, Nguyễn Bá Dương, Nguyễn Văn Tào, 1996); *Tâm lý học lãnh đạo, quản lý* (Trần Ngọc Khuê (chủ biên), 2003) v.v... Ngoài các sách đã xuất bản, đề tài về tâm lý học quản lý cũng được viết khá nhiều trên các tạp chí khoa học trong nước.

Về thực tiễn, tâm lý học quản lý đã được giảng dạy tại nhiều trường đại học và cao đẳng ở nước ta trong thời gian gần đây. Ở một số trường, tâm lý học quản lý là một môn học cơ bản trong chương trình đào tạo. Đó là môn tâm lý học quản lý được giảng dạy tại Khoa Tâm lý học, Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Khoa Tâm lý - Giáo dục, Đại học Sư phạm Hà Nội, Khoa Tâm lý xã

hội, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Khoa Tâm lý học, Phân viện Hà Nội, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Khoa Tâm lý học quân sự, Học viện Chính trị quân sự...

Tâm lý học quản lý cũng trở thành đề tài của nhiều công trình nghiên cứu khoa học của một số viện nghiên cứu và trường đại học như Viện Tâm lý học, Khoa Tâm lý xã hội và Khoa Tâm lý học, Phân viện Hà Nội của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh... Điều đáng lưu ý là tâm lý học quản lý đã và đang trở thành đề tài nghiên cứu của một số luận án tiến sỹ tâm lý học ở nước ta trong thời gian qua và hiện nay. Những luận án tiến sỹ về đề tài tâm lý học quản lý đầu tiên ở nước ta vào năm 1996, được bảo vệ tại trường Đại học Sư phạm Hà Nội. Đó là luận án tiến sỹ của Nguyễn Thị Phương Anh với đề tài "Một số đặc điểm tâm lý - xã hội của nhà doanh nghiệp", luận án tiến sỹ của Khâm Keo Vônphila với đề tài: "Nghiên cứu phẩm chất nhân cách người hiệu trưởng tiểu học". Sau này, số lượng các luận án về đề tài này được bảo vệ ngày một nhiều tại các cơ sở đào tạo trong nước.

Như vậy, tâm lý học quản lý không chỉ được giảng dạy trong trường đại học, mà còn được nghiên cứu trong đời sống xã hội, được đào tạo ở trình độ sau đại học. Điều này xuất phát từ vai trò to lớn của tâm lý học quản lý trong đời sống, trước hết là đối với hoạt động quản lý xã hội, đặc biệt là quản lý kinh tế. Mặc dù vậy, việc hoàn thiện những vấn đề lý luận của tâm lý học quản lý và phát triển phân ngành tâm lý học này vẫn đang đặt ra trước chúng ta nhiều nhiệm vụ khó khăn và nặng nề.