https://doi.org/10.66270/vap26.v14.n2.13

IDENTIFYING TARGETS OF PERSUASION SKILLS AMONG TRAINEES FOR REGIMENT- AND BRIGADE-LEVEL POLITICAL COMMISSARS AT THE POLITICAL ACADEMY

Le Huynh Tiep,
Dang Van Hoang
Political Academy

Received: November 27,2025
Accepted: March 20,2026

Abstract: *This article analyzes and identifies differences in skills for recognizing targets of persuasion among 202 trainees for regiment- and brigade-level political commissars and 30 managers and lecturers at the Political Academy. The results show no statistically significant difference between trainees' self-assessments and the assessments made by managers and lecturers regarding this skill. A closer analysis of specific manifestations indicates that trainees' skills in identifying targets of persuasion were at a fairly good level. However, the components of this skill were not expressed evenly. This unevenness may be related to trainees' awareness, attitudes, and practical experience in persuasive activities. Based on the findings, the article proposes several psychological measures to support trainees in developing their skills in identifying targets of persuasion, thereby contributing to improved leadership and management effectiveness in their future work.*

Keywords: *Identification skills; targets of persuasion; political commissar trainees; regiment and brigade; Political Academy.*

KỸ NĂNG NHẬN BIẾT ĐỐI TƯỢNG THUYẾT PHỤC CỦA HỌC VIÊN ĐÀO TẠO CHÍNH ỦY TRUNG, LỮ ĐOÀN TẠI HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ

Lê Huỳnh Tiệp,
Đặng Văn Hoàng
Học viện Chính trị

Ngày nhận bài: 27/11/2025
Ngày duyệt đăng bài: 20/3/2026

Tóm tắt: *Bài viết này tập trung vào việc phân tích và chỉ ra sự khác biệt về kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục của 202 học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn và 30 cán bộ quản lý, giảng viên ở Học viện Chính trị hiện nay. Kết quả nghiên cứu cho thấy, không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa điểm tự đánh giá của học viên và điểm đánh giá của cán bộ quản lý và giảng viên về kỹ năng này. Phân tích sâu các biểu hiện cụ thể cho thấy kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục ở mức khá. Tuy nhiên, mức độ biểu hiện của các thành phần kỹ năng không đồng đều. Sự không đồng đều này có thể liên quan đến nhận thức, thái độ và mức độ trải nghiệm thực tiễn của học viên trong hoạt động thuyết phục. Từ kết quả nghiên cứu, bài viết đề xuất một số biện pháp tâm lý nhằm hỗ trợ học viên rèn luyện kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục, góp phần nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý trong thực tiễn công tác sau này.*

Từ khóa: *Kỹ năng nhận biết; Đối tượng thuyết phục; Học viên đào tạo chính ủy; Trung đoàn, lữ đoàn; Học viện Chính trị.*

1. Đặt vấn đề

Kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục của học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn là sự phân tích, đánh giá các đặc điểm tâm lý cá nhân và xã hội của đối tượng thuyết phục (như nhu cầu, động cơ, thái độ, niềm tin, giá trị), từ đó dự báo phản ứng và lựa chọn chiến lược tác động tâm lý phù hợp nhằm làm thay đổi nhận thức, thái độ và hành vi của họ theo mục tiêu định hướng.

Học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn có kỹ năng nhận biết đối tượng, sẽ bảo đảm cho họ nhanh chóng nhận biết được tình huống và kịp thời lựa chọn cách thức thuyết phục một cách phù hợp và sáng tạo nhất. Tuy nhiên, qua phỏng vấn, khảo sát ở các hệ quản lý học viên cho thấy vẫn còn một số học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn ở Học viện Chính trị hiện nay còn khó khăn trong việc lựa chọn các phương pháp rèn luyện kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục. Bên cạnh đó, một số học viên chưa nhận biết rõ đối tượng thuyết phục là ai… Do vậy, nếu không có kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục cần thiết, cũng như trình độ học vấn, nhu cầu, quan điểm, thái độ của họ như thế nào thì việc thuyết phục họ chấp nhận, tin tưởng và hành động theo đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước sẽ rất khó khăn. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: "Người tuyên truyền không điều tra, không phân tích, không nghiên cứu, không hiểu biết quần chúng, chỉ gặp sao nói vậy, bạ gì viết nấy nhất định thất bại" (Hồ Chí Minh (2002), *Toàn tập,* Tập 5, tr.300, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội). Để có kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục, đòi hỏi chủ thể thuyết phục phải dự kiến được các tình huống thuyết phục có thể xảy ra, nhanh chóng nhận biết được khi tình huống đó nảy sinh và lựa chọn cách thức thuyết phục cho phù hợp. Hiện nay, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư mở ra cách tiếp cận mới về nhận biết đối tượng thuyết phục. Do vậy, học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn ở Học viện Chính trị hiện nay cần phải chủ động tiếp thu tri thức, rèn luyện, hình thành cho bản thân kỹ năng này trong môi trường số, bảo đảm cho việc nhận biết đối tượng thuyết phục nhanh nhạy, kịp thời và sát đối tượng thuyết phục và sát với thực tiễn hoạt động thuyết phục ở đơn vị.

2. Khách thể và phương pháp nghiên cứu

2.1. Khách thể nghiên cứu

Tổng số khách thể tham gia nghiên cứu là 245 người, trong đó khảo sát định lượng được thực hiện trên 232 khách thể, gồm 202 học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn ở Học viện Chính trị và 30 cán bộ quản lý, giảng viên. Bên cạnh đó, nghiên cứu tiến hành phỏng vấn sâu 13 khách thể, bao gồm 5 học viên, 4 cán bộ lãnh đạo, quản lý và 4 giảng viên nhằm bổ sung thông tin định tính cho kết quả khảo sát. Bảng 1 trình bày đặc điểm phân bố khách thể tham gia khảo sát định lượng.

Bảng 1. Phân bố khách thể nghiên cứu

Đối tượng	Cán bộ	
	Số lượng	Tỷ lệ %
Học viên khoá 60	100	43,1
Học viên khoá 61	102	43,9
Cán bộ quản lý và giảng viên	30	13,0
Tổng số	**232**	**100,0**

Việc lựa chọn khách thể nghiên cứu bảo đảm tính đa dạng và tính đại diện cao cho nhóm học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn ở Học viện Chính trị hiện nay. Các học viên tham gia khảo sát đã và đang đảm nhiệm nhiều vị trí công tác khác nhau tại các quân, binh chủng và hải đội. Điều này tạo cơ sở để phản ánh tương đối đầy đủ thực trạng kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục của học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn trong thực tiễn hoạt động lãnh đạo, quản lý trong môi trường quân đội hiện nay.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài đã kết hợp một số phương pháp nghiên cứu định lượng (điều tra bằng bảng hỏi), định tính (phỏng vấn sâu) và phương pháp thống kê toán học.

Dựa trên khung lý thuyết đã được xác định, chúng tôi thiết kế bảng hỏi về kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục của học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn ở Học viện Chính trị hiện nay gồm 12 câu hỏi (Item). Các câu hỏi có 5 mức độ theo Likert từ thấp đến cao. Điểm thấp nhất là 1,0 và điểm cao nhất là 5,0. Tức là, trong mỗi Item, có 5 phương án trả lời theo thang Likert 5 mức độ (kém, yếu, trung bình, khá, tốt), được gắn điểm tương ứng từ 1 đến 5 điểm. Mức độ đánh giá được chia thành 5 mức tương ứng với điểm đạt được. Cụ thể là: mức kém, tương ứng từ $1,00 \leq$ ĐTB $\leq 1,80$; yếu, tương ứng từ $1,80 <$ ĐTB $\leq 2,60$; mức trung bình, tương ứng từ $2,60 <$ ĐTB $\leq 3,40$; mức khá, tương ứng từ $3,40 <$ ĐTB $\leq 4,20$; mức tốt, tương ứng từ $4,20 <$ ĐTB $\leq 5,00$.

Trên cơ sở dữ liệu thu thập được, nghiên cứu sử dụng phần mềm SPSS 22.0 để xử lý và phân tích số liệu. Độ tin cậy của thang đo được đánh giá thông qua hệ số Cronbach's Alpha và hệ số tương quan biến tổng hiệu chỉnh (Corrected Item – Total Correlation). Theo tiêu chuẩn đánh giá, thang đo được xem là có độ tin cậy rất tốt khi hệ số Cronbach's Alpha đạt từ 0,80 đến 1,00; tốt khi đạt từ 0,70 đến dưới 0,80; chấp nhận được khi đạt từ 0,60 đến dưới 0,70; và không đạt yêu cầu khi nhỏ hơn 0,60. Đồng thời, các biến quan sát có hệ số tương quan với biến tổng hiệu chỉnh nhỏ hơn 0,30, điều này được xem là không phù hợp và cần điều chỉnh hoặc loại bỏ khỏi thang đo. Kết quả phân tích cho thấy thang đo có hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,906, phản ánh độ tin cậy cao và bảo đảm điều kiện sử dụng trong nghiên cứu.

Bảng 2. Độ tin cậy của các thang đo

TT	Các thang đo Tương hợp tâm lý	Cronbach's Alpha
1	Độ tin cậy của thang đánh giá: Hiểu được tuổi đời, chuyên môn, mối quan hệ cán bộ, chiến sĩ	0,954
2	Độ tin cậy của thang đánh giá: Hiểu được thân nhân, trình độ, vốn kiến thức của cán bộ, chiến sĩ	0,972
3	Độ tin cậy của thang đánh giá: Hiểu được kinh nghiệm, sự từng trải, nhu cầu của cán bộ, chiến sĩ.	0,919
4	Độ tin cậy của thang đánh giá: Đánh giá được thái độ, hành vi của cán bộ, chiến sĩ	0,906

Để xem xét mức độ phù hợp của dữ liệu cho phân tích nhân tố, nghiên cứu sử dụng chỉ số KMO và kiểm định Bartlett's Test. Theo tiêu chuẩn đánh giá, trị số KMO nằm trong khoảng từ 0,5 đến 1,0 cho thấy dữ liệu phù hợp để thực hiện phân tích nhân tố; đồng thời kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê (Sig. < 0,05) chứng tỏ các biến quan sát có mối tương quan với nhau trong tổng thể.

Bảng 3. Độ hiệu lực của các thang đo

STT	Các thang đo tương hợp tâm lý	KMO
1	Độ hiệu lực của thang đánh giá: Hiểu được tuổi đời, chuyên môn, mối quan hệ cán bộ, chiến sĩ	0,890
2	Độ hiệu lực của thang đánh giá: Hiểu được thân nhân, trình độ, vốn kiến thức của cán bộ, chiến sĩ	0,872
3	Độ hiệu lực của thang đánh giá: Hiểu được kinh nghiệm, sự từng trải, nhu cầu của cán bộ, chiến sĩ	0,942
4	Độ hiệu lực của thang đánh giá: Đánh giá được thái độ, hành vi của cán bộ, chiến sĩ	0,926

Kết quả kiểm định cho thấy hệ số KMO của các thang đo đều đạt giá trị cao (KMO > 0,80) và kiểm định Bartlett's Test có ý nghĩa thống kê với Sig. = 0,000 (< 0,05). Điều này cho thấy dữ liệu nghiên cứu bảo đảm điều kiện để thực hiện phân tích nhân tố và các thang đo có mức độ phù hợp tốt về mặt cấu trúc.

3. Kết quả nghiên cứu

Kết quả khảo sát mức độ kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục của học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn ở Học viện Chính trị được thể hiện trong bảng sau.

Bảng 4. Mức độ kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục của học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn ở Học viện Chính trị

Mức độ kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục	Đánh giá của học viên (n = 202)		Đánh giá của cán bộ quản lý và giảng viên (n = 30)		Chung	
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
NB1: Hiểu được tuổi đời, chuyên môn, mối quan hệ cán bộ, chiến sĩ	***4,01***	***0,76***	***4,11***	***0,84***	***4,06***	***0,76***
Biết được tuổi đời, trình độ học vấn của cán bộ, chiến sĩ.	3,90	0,88	4,11	0,77	4,05	0,71
Hiểu được chuyên môn đảm nhiệm, tính chất công việc của cán bộ, chiến sĩ.	4,20	0,88	4,19	0,80	4,19	0,75

Biết được mối quan hệ và địa vị xã hội của cán bộ, chiến sĩ.	3,95	0,98	4,04	0,92	3,95	0,92
NB2: Hiểu được thân nhân, trình độ, vốn kiến thức của cán bộ, chiến sĩ	***4,02***	***0,74***	***4,00***	***0,86***	***4,01***	***0,79***
Hiểu được nhân thân, lý lịch, tiểu sử của bản thân cán bộ, chiến sĩ.	4,18	0,83	4,20	0,77	4,19	0,82
Biết được trình độ của cán bộ, chiến sĩ.	3,97	0,88	3,94	0,89	3,95	0,80
Biết được vốn kiến thức đã có của đối tượng thuyết phục.	3,92	0,84	3,88	0,72	3,90	0,91
NB3: Hiểu được kinh nghiệm, sự từng trải, nhu cầu của cán bộ, chiến sĩ	***3,96***	***0,77***	***3,94***	***0,85***	***3,94***	***0,81***
Hiểu rõ kinh nghiệm công tác của cán bộ, chiến sĩ.	4,11	0,89	4,09	0,77	4,10	0,76
Hiểu được sự từng trải và bản lĩnh của cán bộ, chiến sĩ.	3,99	0,90	3,85	1,09	3,92	0,74
Biết được nhu cầu, nguyện vọng, sở thích của cán bộ, chiến sĩ.	3,78	0,93	3,90	0,75	3,88	0,82
NB4: Đánh giá được thái độ, hành vi của cán bộ, chiến sĩ	***3,68***	***0,84***	***3,70***	***0,71***	***3,69***	***0,85***
Đánh giá được thái độ của cán bộ, chiến sĩ với vấn đề cần thuyết phục.	3,45	0,94	3,56	1,12	3,50	0,96
Nhận định được khả năng hợp tác của cán bộ, chiến sĩ.	3,76	0,90	3,74	0,88	3,75	0,92
Dự đoán được phương thức hành vi của cán bộ, chiến sĩ.	3,85	0,92	3,81	0,75	3,83	0,81
Điểm trung bình chung	**3,92**	**0,89**	**3,94**	**0,89**	**3,93**	**0,70**

Kết quả bảng 4, cho thấy các chỉ báo về yếu tố nhận biết đối tượng thuyết phục giữa cán bộ và chiến sĩ có sự khác nhau, nhưng đều ở mức cao. Trong đó 04 nhóm chỉ báo lần lượt là: *Hiểu được tuổi đời, chuyên môn, mối quan hệ cán bộ, chiến sĩ* (Học viên: ĐTB = 4,01; ĐLC = 0,76; Cán bộ quản lý và giảng viên: ĐTB = 4,11; ĐLC = 0,84); *Hiểu được kinh nghiệm, sự từng trải, nhu cầu của cán bộ, chiến sĩ* (Học viên: ĐTB = 4,02; ĐLC = 0,74; Cán bộ quản lý và giảng viên: ĐTB = 4,00; ĐLC = 0,86); *Hiểu được kinh nghiệm, sự từng trải, nhu cầu của cán bộ, chiến sĩ* (Học viên: ĐTB = 3,69; ĐLC = 0,77; Cán bộ quản lý và giảng viên: ĐTB = 3,94; ĐLC = 0,85); *Đánh giá được thái độ, hành vi của cán bộ, chiến sĩ* (Học viên: ĐTB = 3,68; ĐLC = 0,84; Cán bộ quản lý và giảng viên: ĐTB = 3,70; ĐLC = 0,71).

Làm rõ mức độ đánh giá trung của học viên với cán bộ quản lý và giảng viên về kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục của học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn ở Học viện Chính trị hiện nay đạt mức khá (ĐTB = 3,93; ĐLC = 0,70). Trong đó, về phía học viên tự đánh giá cũng ở mức khá (ĐTB = 3,92; ĐLC = 0,89), so sánh với đánh giá của cán bộ quản lý và giảng viên (ĐTB = 3,94; ĐLC = 0,89) cũng đạt mức khá. Điều này cho thấy, mức độ kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục, theo nhìn nhận đánh giá giữa 2 nhóm khách thể có sự tương đồng nhau. Sở dĩ có được điều này, là do trước khi học viên về đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn ở Học viện Chính trị đều đã đảm nhiệm cương vị lãnh đạo, quản lý các cương vị nhất định từ chính trị viên tiểu đoàn và tương đương ở các đơn vị cơ sở thời gian từ 1 năm đến 2 năm, trở lên.

Đây là một trong những điều kiện thuận lợi để đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên xác định phương pháp giảng dạy cũng như lượng kiến thức về kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục cần trang bị cho học viên trong thời gian học tập tại Học viện.

Để làm rõ vấn đề này, chúng tôi tiến hành phỏng vấn sâu đồng chí Tr.C.C. (Học viên, khóa 61). Đồng chí cho biết: "*Nhờ đảm nhiệm cương vị lãnh đạo, quản lý, ở đơn vị cơ sở từ 1 năm trở lên, chúng tôi mới được về Học viện học tập. Do đó, chúng tôi đã có được cho mình một số kinh nghiệm nhận biết đối tượng thuyết phục trong quá trình lãnh đạo, quản lý. Vì vậy, khi được trang bị kiến thức lý luận về kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục, đã giúp chúng tôi có kiến thức nền tảng, thuận lợi trong việc rèn luyện kỹ năng này cũng như áp dụng vào thực tiễn lãnh đạo, quản lý sau này*".

Bên cạnh đó, Bảng số liệu cũng cho thấy, tuy kỹ năng nhận diện đối tượng thuyết phục của học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn ở Học viện Chính trị hiện nay tuy ở mức khá nhưng các biểu hiện của kỹ năng này còn chưa đều. Trong đó, nội dung "*Hiểu được chuyên môn đảm nhiệm, tính chất công việc của cán bộ, chiến sĩ*" ở mức độ cao nhất với (ĐTB = 4,20, ĐLC = 0,88) và thấp nhất là nội dung "*Đánh giá được thái độ của cán bộ, chiến sĩ với vấn đề cần thuyết phục*" với (ĐTB=3,45; ĐLC = 0,94). Do đó, để mang lại hiệu quả cao trong quá trình thuyết phục cần tiếp tục trang bị cho học viên những kiến thức và rèn luyện kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục. Về điều này, có ý kiến cho rằng: "*Học viên tuy đã có kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục nhưng biểu hiện của các kỹ năng thường không đồng đều; có học viên còn chưa nhận thức rõ việc thuyết phục, là việc làm thường xuyên trong lãnh đạo, quản lý đơn vị đặt ra đối với người chính ủy. Coi việc thuyết phục bộ đội là việc làm của cán bộ cấp dưới quản lý trực tiếp bộ đội... Do vậy, trong thời gian học viên, học tập tại Học viện, cần phải, tăng cường làm tốt công tác giáo dục và rèn luyện thêm kỹ năng này cho học viên*" (giảng viên N.V.K.).

Số liệu tương quan cũng cho thấy tất cả các cặp nhận thức đều có mối tương quan thuận từ mức độ mạnh và rất mạnh với nhau ($r = 0,79 - 0,91$; $p < 0,05$), trong đó các cặp có tương quan thuận mạnh nhất bao gồm: *Hiểu được chuyên môn đảm nhiệm, tính chất công việc của cán bộ, chiến sĩ*, với *Nắm được nhân thân, lý lịch, tiểu sử của bản thân cán bộ, chiến sĩ* ($r = 0,903$; $p < 0,01$), các cặp còn lại đều có tương quan thuận và có cấp độ thấp hơn. Điều này có nghĩa là nếu một mức độ nhận biết đối tượng nào đó tăng hay giảm sẽ kéo theo sự tăng hoặc giảm của những nội dung mức độ nhận biết còn lại theo các mức độ khác nhau, đồng thời còn làm tăng hoặc giảm mức độ nhận biết đối tượng thuyết phục của học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn. Vì vậy, trên thực tế, trong quá trình lãnh đạo, quản lý đơn vị, việc hiểu được chuyên môn đảm nhiệm, tính chất công việc của cán bộ, chiến sĩ là yêu cầu bắt buộc với người làm công tác lãnh đạo, quản lý bộ đội. Đây là cơ sở quan trọng nhất, để chính ủy cất nhắc, bổ nhiệm cán bộ trong thực hiện nhiệm vụ.

Trong nắm được nhân thân, lý lịch, tiểu sử của bản thân cán bộ, chiến sĩ, ở mức cao, điều này là hoàn toàn phù hợp với thực tiễn cũng là yêu cầu bắt buộc với chính ủy trong quá trình lãnh đạo, quản lý bộ đội ở đơn vị cơ sở.

Để tìm hiểu sự khác nhau trong đánh giá giữa học viên và cán bộ quản lý và giảng viên về mức độ kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục. Chúng tôi, tiến hành thực hiện phép kiểm định Independent Samples Test. Kết quả được tổng hợp ở bảng 5 dưới đây:

Bảng 5. So sánh kết quả tự đánh giá của học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn với cán bộ quản lý và giảng viên về biểu hiện mức độ kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục

Group Statistics					
	Khách thể nghiên cứu	**N**	**ĐTB**	**Levene (sig.)**	**Sig. (2-tailed) (p)**
Mức độ kỹ năng nhận biết	Học viên	202	3,9175	0,47	0,187
	Cán bộ quản lý và giảng viên	30	3,9375		

Kết quả bảng 5 cho thấy, kiểm định Levene có giá trị sig. = 0,47 > 0,05. Điều này có nghĩa là không có sự khác biệt phương sai trong đánh giá giữa học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn và cán bộ quản lý và giảng viên. Tiến hành phân tích Independent Samples Test cho thấy chỉ số p = 0,187 > 0,05, khẳng định không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê trong đánh giá mức độ kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục giữa học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn với cán bộ quản lý và giảng viên. Kết quả kiểm định Independent Samples Test, cũng cho thấy, mặc dù chỉ số kết quả các biểu hiện được đánh giá không tương đồng nhau trong cả đánh giá của học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn với cán bộ quản lý và giảng viên, có chỉ số được đánh giá cao hơn hoặc thấp hơn trong thang, nhưng mức độ trung bình Mean của cả cán bộ và chiến sĩ đều nằm trong đoạn từ 3,41 - 4,20, nghĩa là mức độ kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục giữa học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn với cán bộ quản lý và giảng viên ở mức khá, nhưng không có sự chênh lệch nhau. Giá trị trung bình của học viên/cán bộ quản lý và giảng viên bằng 3,9175, làm tròn bằng 3,92 và 3,9375, làm tròn bằng 3,94. Như vậy, không có sự chênh lệch nhau nhiều trong thang đánh giá.

4. Kết luận

Học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn sẽ là những cán bộ chính trị kế cận của Đảng trong quân đội. Khi ra trường, đảm nhiệm cương vị chính ủy, người chủ trì về chính trị, trực tiếp chỉ đạo và tiến hành công tác đảng, công tác chính trị ở đơn vị, hoạt động dưới sự lãnh đạo trực tiếp của cấp ủy cùng cấp, sự chỉ đạo của chính ủy, người chỉ huy và hướng dẫn của cơ quan chính trị cấp trên, chịu trách nhiệm trước cấp trên, cấp uỷ cấp mình về toàn bộ hoạt động công tác đảng, công tác chính trị trong đơn vị. Học viên đào tạo chính uỷ trung, lữ đoàn ở Học viện Chính trị hiện nay có kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục khá, là tiền đề quan trọng để việc truyền đạt hiệu quả chủ trương đường lối của Đảng, nhiệm vụ quân đội, các quyết định lãnh đạo, quản lý tới cán bộ, chiến sĩ, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động lãnh đạo, quản lý. Đồng thời sẽ giúp cho họ thiết lập mối quan hệ hai chiều về mặt tâm lý giữa cán bộ quản lý với cán bộ, chiến sĩ thuộc quyền

nhằm truyền đạt thông tin, thiết lập mối quan hệ, thu nhận thông tin phản hồi và điều khiển, điều chỉnh thái độ, hành vi của cán bộ, chiến sĩ dưới quyền, làm cơ sở cho việc thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý. Để phát triển kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục của học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn ở Học viện Chính trị hiện nay cần phải giáo dục nâng cao nhận thức cho học viên về đường lối, chủ trương của Đảng, pháp luật Nhà nước, trên cơ sở đó hình thành thế giới quan Mác - Lênin cho họ. Bên cạnh đó, cán bộ quản lý các cấp cần đưa ra các biện pháp rèn luyện kỹ năng nhận biết cho học viên. Ngoài ra cần phải xây dựng mối quan hệ qua lại, bầu không khí tâm lý tích cực cũng như môi trường văn hóa quân sự lành mạnh ở đơn vị cơ sở hiện nay.

Mặt khác, qua nghiên cứu cho thấy, kỹ năng nhận biết đối tượng của học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn ở mức độ khá. Điều đó chứng tỏ học viên đào tạo chính ủy trung, lữ đoàn ở Học viện Chính trị đã có kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục trong quá trình lãnh đạo, quản lý bộ đội trước khi về học. Tuy nhiên, mức độ các biểu hiện của kỹ năng và giữa các học viên còn chưa đồng đều. Do vậy, trong quá trình giáo dục, đào tạo tại Học viện Chính trị cần phải trang bị cũng như rèn luyện kỹ năng nhận biết đối tượng thuyết phục cho học viên. Có như vậy mới đáp ứng được yêu cầu xây dựng quân đội cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại mà Đảng ta đã đề ra.

Tài liệu tham khảo

Tài liệu tiếng Việt

1. Hoàng Nam Đấu (2005). *Nghệ thuật thuyết phục đối tác*. Nxb Văn hóa Thông tin.

2. Nguyễn Thị Thanh Hà (2000). Vấn đề thuyết phục của bác sĩ quân y với người bệnh trong quá trình khám chữa bệnh. *Luận án tiến sĩ Tâm lý học*.

3. Dương Thị Liễu (2011). *Kỹ năng thuyết trình*. Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.

4. Hồ Chí Minh (2000). *Toàn tập* (Tập 5). Nxb Chính trị Quốc gia.

5. Mortensen, K. W. (2010). *Sức mạnh thuyết phục*. Nxb Lao động - Xã hội.

6. Nhữ Văn Thao (2012). Kỹ năng thuyết phục của chính trị viên trong Quân đội nhân dân Việt Nam. *Luận án tiến sĩ Tâm lý học*, Học viện Quốc phòng.

Tài liệu tiếng Anh

7. Brown, J. A. C. (1963). *Techniques of persuasion: From propaganda to brainwashing*. Penguin Books.