


VAI TRÒ CỦA NGUYÊN TẮC QUẢN LÝ

- Định hướng cho các hoạt động quản lý
- Điều chỉnh hành vi của nguyên tắc quản lý
- Duy trì sự ổn định của tổ chức
- Góp phần định hình văn hoá quản lý



PHÂN LOẠI NGUYÊN TẮC QUẢN LÝ

- Căn cứ vào **phạm vi áp dụng**: Chung/Riêng
- Căn cứ vào **lĩnh vực** quản lý: Kinh tế/Xã hội...
- Căn cứ vào các **khía cạnh cấu thành tổ chức**: Trong thực hiện chức năng quản lý/Quản lý sự thay đổi của tổ chức
- Căn cứ vào **chủ thể quản lý**: Nhà nước/Phi nhà nước
- Cụ thể...

MỘT SỐ NGUYÊN TẮC QUẢN LÝ

TT	NGUYÊN TẮC	MỤC ĐÍCH	BẢN CHẤT	NHÀ QUẢN LÝ CẦN
1	Tập trung – dân chủ	Thống nhất tư tưởng, ý chí và hành động tổ chức	Kết hợp giữa chế độ thủ trưởng và sự tham gia của cấp dưới	- Năng cao năng lực, bản lĩnh, dám chịu trách nhiệm - Phát huy dân chủ
2	Quyền hạn tương xứng với trách nhiệm	Cân bằng giữa quyền lực và trách nhiệm của NQL	Căn cứ vào sự cân bằng giữa quyền hạn và trách nhiệm để ra quyết định	Biết được mức độ độc lập trong công việc và hậu quả để điều chỉnh hành vi
3	Thống nhất trong quản lý	Tạo sự thống nhất giữa các cấp chủ thể quản lý	NQL trao đổi, thống nhất nhận thức và hành động với các bên liên quan; thống nhất với kế hoạch đã có, hướng tới mục tiêu chung	Hạn chế hành vi tùy tiện, vô tổ chức, không hướng đích của NQL; tạo ra sự nhịp nhàng; thống nhất giữa các cấp quản lý, các bộ phận
4	Tuân thủ quy trình	Đạt kết quả với chi phí thấp nhất thông qua việc thực hiện quy trình	Thực hiện đúng quy trình để loại trừ rủi ro, tùy tiện và hướng đến đạt được kết quả chắc chắn	Bám sát và thực hiện đúng các quy định, các bước công việc
5	Kết hợp các nguồn lực và lợi ích	Tối đa hóa sức mạnh của tổ chức	Kết hợp tối ưu giữa các nguồn lực và động lực bên trong và bên ngoài	Quản trịet và thực hiện nguyên tắc kết hợp hài hòa các lợi ích
6	Tiết kiệm và hiệu quả	Cân bằng giữa đầu vào và đầu ra, giữa chi phí và lợi ích	Giám thiểu chi phí đầu vào và tối đa hóa kết quả đầu ra	Cần đổi giữa tiết kiệm và hiệu quả để có giải pháp phù hợp



THẢO LUẬN

- Trong số các nguyên tắc trên, nguyên tắc nào quan trọng nhất, vì sao?



PHƯƠNG PHÁP QUẢN LÝ



ĐỊNH NGHĨA

- **Phương pháp quản lý** là tổng thể *cách thức* chủ thể quản lý sử dụng các *công cụ* quản lý để thực hiện các mục tiêu hiệu quả nhất.

ĐẶC TRƯNG CỦA PHƯƠNG PHÁP QUẢN LÝ

- Công cụ quản lý là thành tố quan trọng nhất trong phương pháp quản lý
- Mỗi công cụ quản lý được sử dụng theo nhiều cách khác nhau
- Tùy theo đặc điểm của đối tượng và hoàn cảnh, chủ thể quản lý có thể sử dụng phương pháp quản lý khác nhau
- Sử dụng phương pháp quản lý thể hiện năng lực của chủ thể quản lý
- Phương pháp quản lý tác động trực tiếp lên con người

PHÂN LOẠI PHƯƠNG PHÁP QUẢN LÝ

- Dựa vào **vai trò chủ thể quản lý**: cấp cao, cấp trung, cấp thấp
- Dựa vào **đặc trưng của chủ thể quản lý**: nhà nhân, xã hội, tư nhân...
- Dựa vào **công cụ quản lý**: quyền lực, kinh tế, hành chính, tâm lý – xã hội
- Dựa vào **tính chất của các công cụ quản lý**: cưỡng chế, thuyết phục, hỗn hợp
- Dựa vào đối tượng/ lĩnh vực quản lý
- Dựa vào hoàn cảnh sử dụng các phương pháp quản lý
- Dựa vào quy trình quản lý/ thực hiện các chức năng quản lý
- ...

MỘT SỐ PHƯƠNG PHÁP QUẢN LÝ

1. Phương pháp quản lý bằng quyền lực
 - Phương pháp chuyên quyền
 - Phương pháp dân chủ
 - Phương pháp tự do
2. Phương pháp quản lý bằng kinh tế
3. Phương pháp quản lý bằng hành chính
4. Phương pháp quản lý bằng tâm lý
5. Phương pháp quản lý bằng giáo dục

03 PHƯƠNG PHÁP QUẢN LÝ BẰNG QUYỀN LỰC

T	PHƯƠNG PHÁP	ĐẶC ĐIỂM	LƯU ĐIỂM	HẠN CHẾ	ÁP DỤNG
1	Chuyên quyền	- NQL ban hành quyết định và yêu cầu ĐTQL thực hiện chính xác và triệt để. - NQL kiểm tra, giám sát chặt chẽ và ít sử dụng các kênh thông tin phản hồi. - Tạo động lực bằng hình phạt	Quyết định quản lý được thực hiện nhanh và thống nhất trong tổ chức, đảm bảo thu được các kết quả chắc chắn	- Tạo áp lực cho ĐTQL - Không phát huy được sự chủ động của ĐTQL - NQL dễ bị quá tải	- ĐTQL không tự giác - Tinh huống khẩn cấp - Công việc đòi hỏi có tính thống nhất cao
2	Dân chủ	- NQL khuyến khích sự tham gia của ĐTQL vào quá trình ra quyết định - Thông thoáng trong kiểm tra, giám sát việc thực hiện quyết định - Cân bằng trong thưởng phạt	- Tạo đồng thuận trong ban hành, thực hiện quyết định - Các quyết định được tham vấn nên thương khả thi - Bầu không khí tổ chức cởi mở, phát huy năng lực ĐTQL	- Tốn thời gian cho bàn bạc và thảo luận - Khó khăn trong lựa chọn và ra quyết định	- ĐTQL có trách nhiệm và năng lực - Có nhiều thời gian cho thảo luận, bàn bạc
3	Tự do	- NQL đóng vai trò cung cấp thông tin và định hướng, ủy quyền tối đa cho ĐTQL trong việc ra quyết định - Kiểm tra mục tiêu chứ không phải quá trình - Tạo động lực bằng phần thưởng	- Phát huy tối đa năng lực, sự tham gia của ĐTQL - NQL có cơ hội tập trung vào các nhiệm vụ trọng tâm - ĐTQL có động lực để thực hiện các nhiệm vụ	- ĐTQL gặp khó khăn khi khác quan điểm với NQL - NQL khó kiểm tra, giám sát việc sử dụng quyền lực của ĐTQL	- ĐTQL có trách nhiệm và năng lực cao - Công việc đòi hỏi tính sáng tạo, độc lập

MỘT SỐ PHƯƠNG PHÁP QUẢN LÝ

T	PHƯƠNG PHÁP	ĐẶC TRƯNG	CÔNG CỤ	LƯU ĐIỂM	HẠN CHẾ	YÊU CẦU
1	Kinh tế	Dùng đòn bẩy vật chất để tác động nhằm điều chỉnh hành vi ĐTQL	Lương, thưởng, phúc lợi	Tác động và điều chỉnh nhanh chóng hành vi của người lao động	- Tạo ra tâm lý, tư tưởng thực dụng - Không phát huy được sự tự giác, tự nguyện cống hiến	- Kết hợp với giáo dục tinh thần - Tăng cường giám sát thực hiện - Đa dạng hóa hình thức
2	Hành chính	Dùng quy định về quyền hạn, nghĩa vụ để điều chỉnh hành vi ĐTQL	Pháp luật, nội quy, quy chế	- Tạo sự thống nhất, nhanh chóng - Phạm vi áp dụng rộng rãi và ổn định cao - Thuận lợi cho kiểm tra	- Sự cứng nhắc của các quy định so với sự đa dạng của các tính huống trong quản lý - Do dễ cao tính nghĩa vụ nên dẫn đến tâm lý đối phó	- Thường xuyên rà soát quy định - Tăng cường kiểm tra - Đề cao nguyên tắc tập trung – dân chủ
3	Tâm lý	Dùng đòn bẩy tâm lý để điều chỉnh hành vi ĐTQL	Tình cảm, uy tín	Bổ sung hoàn hảo cho các phương pháp quản lý khác		- Phối hợp với phương pháp kinh tế - NQL am hiểu về động cơ thúc đẩy
4	Giáo dục	Giáo dục làm thay đổi nhận thức để điều chỉnh hành vi ĐTQL	Khóa bồi dưỡng, tập huấn, hội nghị...	- Tạo ra thay đổi căn bản trong nhận thức và hành vi - Hạn chế xung đột	- Mất nhiều thời gian - Kết quả nhận thức và hành vi đôi khi không thống nhất với nhau	- Nên áp dụng với nhân viên mới gia nhập tổ chức và khi tổ chức có sự thay đổi

THẢO LUẬN

- Trong số các phương pháp kể trên, anh/chị yêu thích phương pháp nào nhất, vì sao?