

CHỨC NĂNG TỔ CHỨC



**BỘ MÔN: QUẢN TRỊ KD
ĐẠI HỌC NGOẠI THƯƠNG**

NỘI DUNG

1

KHÁI NIỆM VÀ VAI TRÒ TỔ CHỨC

2

CƠ CẤU TỔ CHỨC QUẢN TRỊ

3

NGUYÊN TẮC THIẾT KẾ CCTC

4

CÁC MÔ HÌNH CƠ CẤU TỔ CHỨC

5

PHÂN QUYỀN VÀ ỦY QUYỀN

1.1 KHÁI NIỆM

- ❑ **Chức năng tổ chức:** thành lập nên các bộ phận trong tổ chức để đảm nhận những hoạt động cần thiết, xác lập các mối quan hệ về quyền hạn và trách nhiệm giữa các bộ phận đó.
- ❑ **Nội dung của chức năng tổ chức**
 - ❑ Thiết kế cơ cấu tổ chức
 - ❑ Thiết lập hệ thống quyền lực và phân quyền trong cơ cấu tổ chức đó.

1.2 VAI TRÒ

- ❑ Chức năng tổ chức bảo đảm các mục tiêu và kế hoạch sẽ được triển khai vào thực tế.
- ❑ Tạo ra môi trường làm việc thích hợp cho các cá nhân và cho cả tập thể trong quá trình thực hiện những nhiệm vụ và chuyên môn của mình.
- ❑ Tác động tích cực đến việc sử dụng các nguồn lực một cách hiệu quả nhất. Giảm thiểu những sai sót và lãng phí trong hoạt động quản trị.

1.3 KHOA HỌC TC

1.3.1 Tầm hạn quản trị:

- Số lượng bộ phận, nhân viên cấp dưới mà một nhà quản trị có thể điều khiển tốt nhất.
- Phân loại tầm hạn quản trị:
 - ❑ Tầm hạn quản trị rộng: mỗi nhà quản trị điều khiển một số đông người.
 - ❑ Tầm hạn quản trị hẹp: mỗi nhà quản trị chỉ điều khiển một số ít người.

1.3 KHOA HỌC TC

1.3.2 Quyền hành trong quản trị:

- ❑ Quyền hành: năng lực cho phép nhà quản trị yêu cầu người khác hành động theo sự chỉ đạo của mình.
- ❑ Nguồn gốc quyền hành: theo nghiên cứu của tác giả Max Weber, quyền hành bắt nguồn từ 3 yếu tố: sự hợp pháp khi đảm nhận chức vụ, cấp dưới thừa nhận, và nhà quản trị có khả năng và các đức tính khiến cấp dưới tin tưởng.

1.3 KHOA HỌC TC

1.3.3 Phân cấp quản trị:

- ❑ Còn gọi là phân quyền hay phi tập trung hóa
- ❑ Là sự phân chia hay ủy thác bớt quyền hành của mình cho cấp dưới.
- ❑ Mục tiêu:
 - Chia công việc cho cấp dưới
 - Huấn luyện, đào tạo cho cấp dưới.

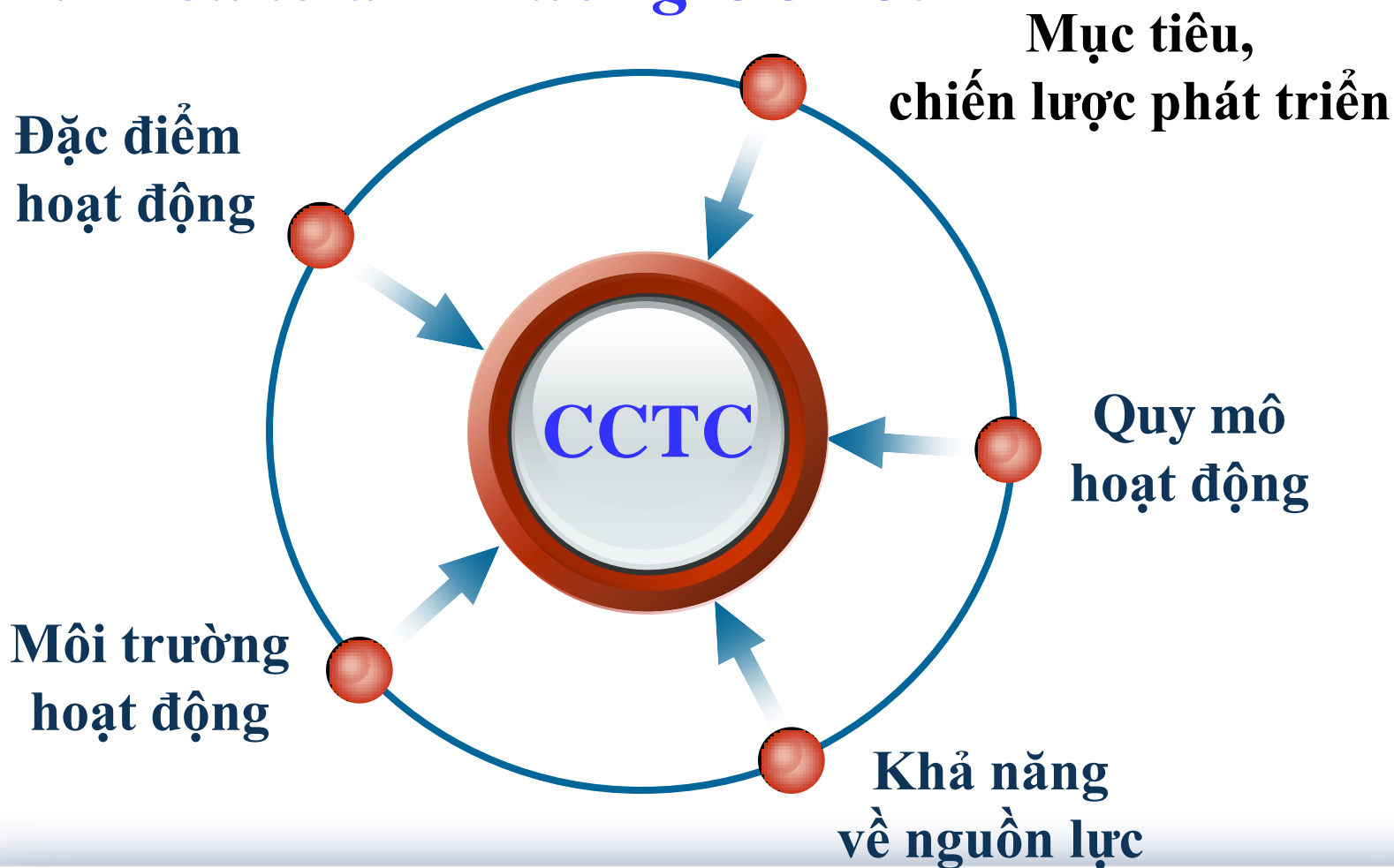
[2. CƠ CẤU TỔ CHỨC]

2.1 Khái niệm:

Cơ cấu tổ chức quản trị là một chỉnh thể các khâu, các bộ phận khác nhau, được chuyên môn hoá và có những trách nhiệm, quyền hạn nhất định, có mối liên hệ phụ thuộc lẫn nhau và được bố trí theo các cấp quản trị nhằm thực hiện mục tiêu chung của tổ chức.

[2. CƠ CẤU TỔ CHỨC]

2.2 Yếu tố ảnh hưởng CCTC:



[3. NGUYÊN TẮC CCTC]

Thiết kế CCTC đảm bảo các nguyên tắc sau:

- ❑ Nguyên tắc gắn với mục tiêu
- ❑ Nguyên tắc thống nhất chỉ huy
- ❑ Nguyên tắc hiệu quả kinh tế
- ❑ Nguyên tắc cân đối
- ❑ Nguyên tắc linh hoạt
- ❑ An toàn trong hoạt động

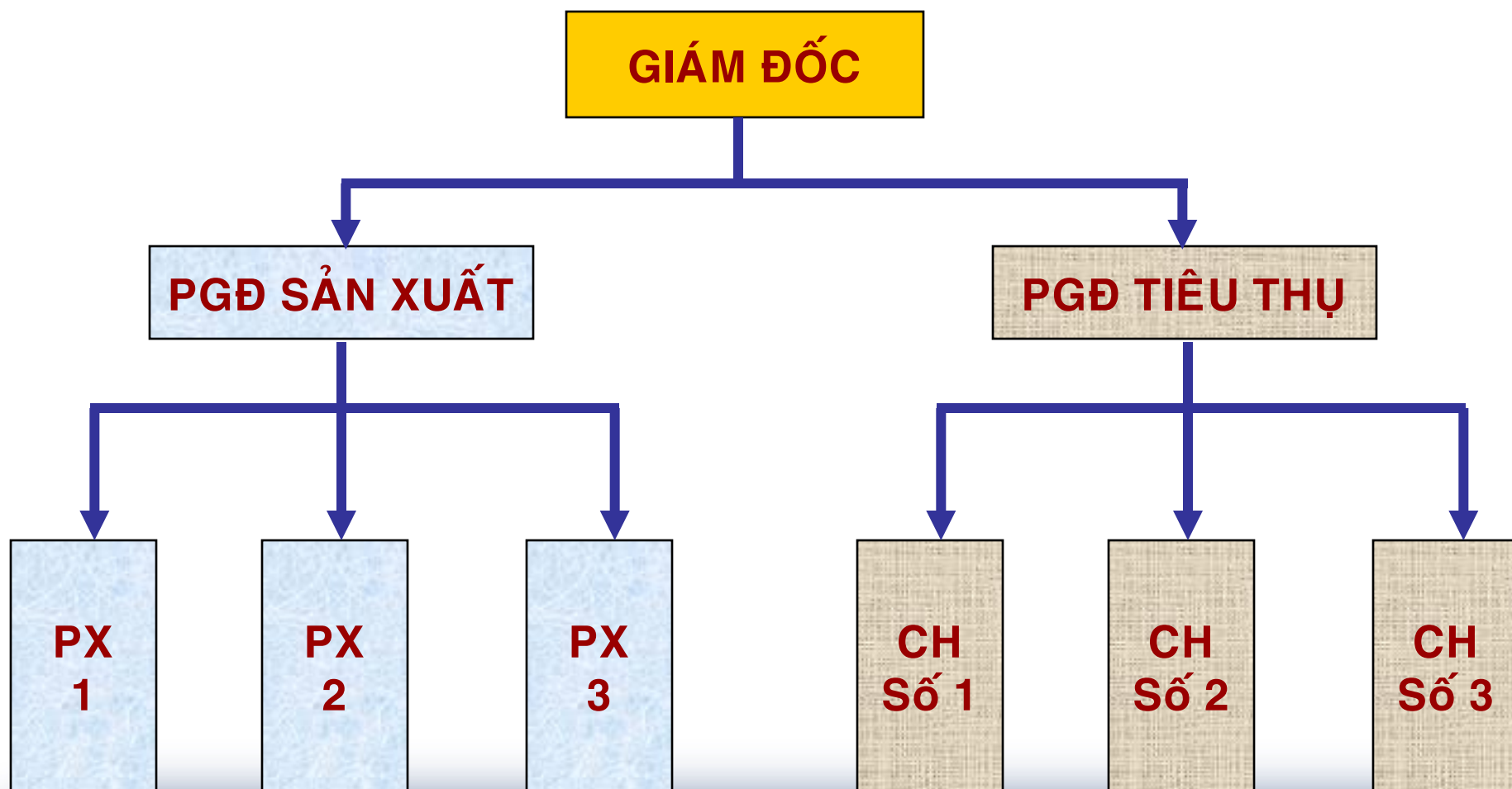
[4. CÁC MÔ HÌNH CCTC]

Có 7 mô hình cơ bản sau:

- ❑ Cơ cấu tổ chức quản trị trực tuyến
- ❑ Cơ cấu tổ chức quản trị theo chức năng
- ❑ Cơ cấu tổ chức quản trị trực tuyến - chức năng
- ❑ Cơ cấu tổ chức theo ma trận
- ❑ Cơ cấu tổ chức phân theo địa dư
- ❑ Cơ cấu tổ chức theo sản phẩm
- ❑ Cơ cấu tổ chức theo khách hàng

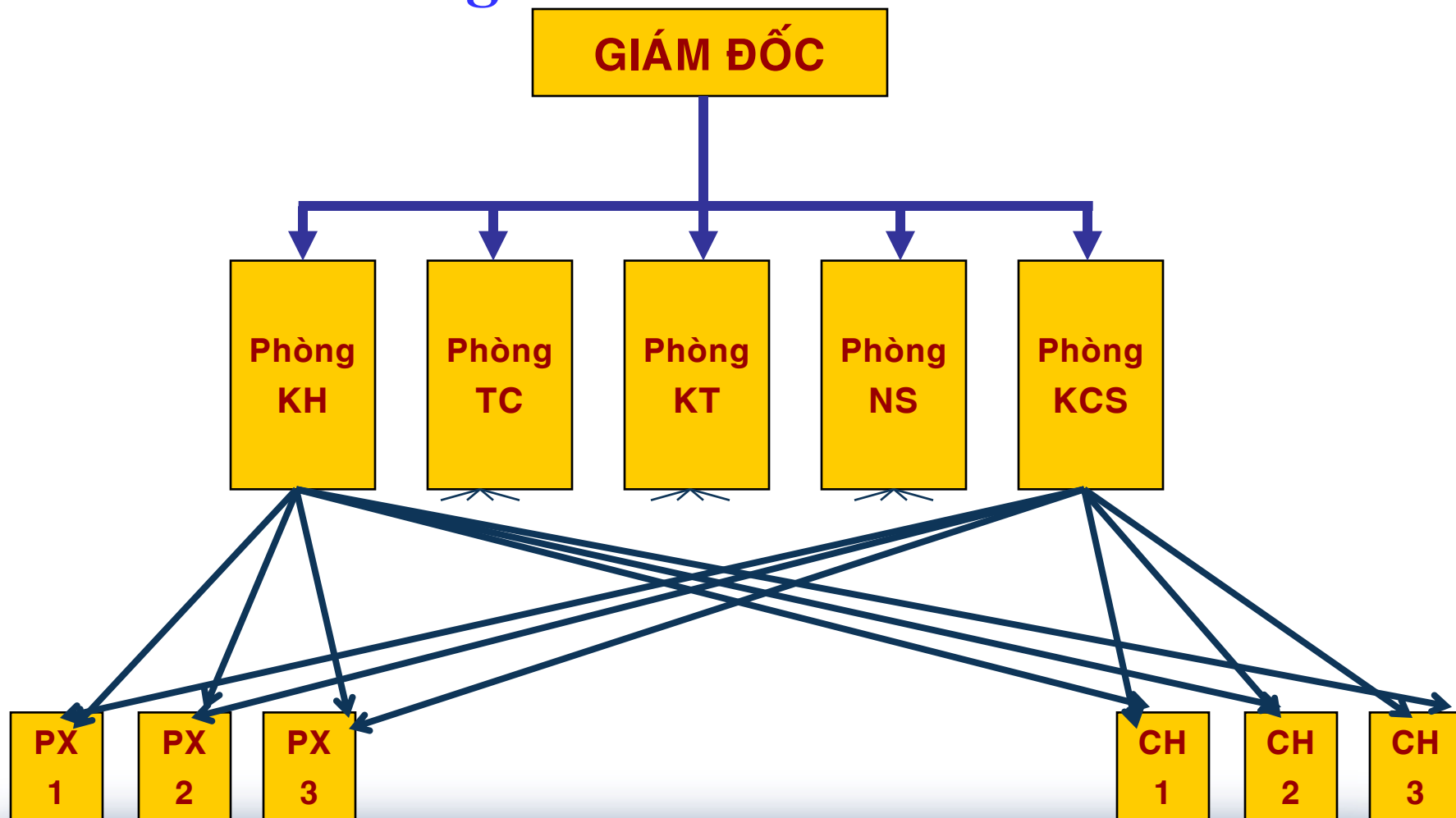
4. CÁC MÔ HÌNH CCTC

CCTC trực tuyến:



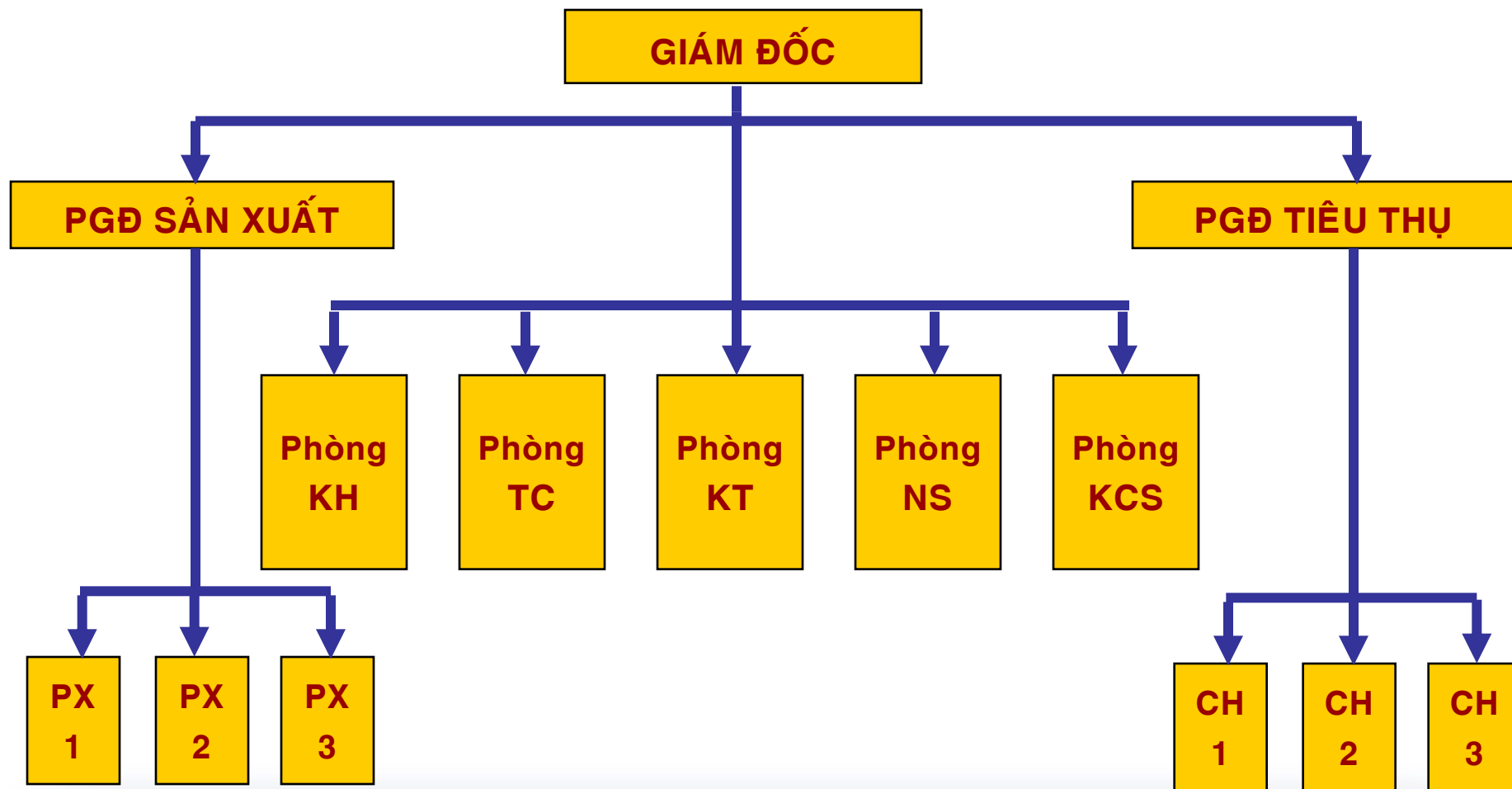
4. CÁC MÔ HÌNH CCTC

CCTC chức năng:



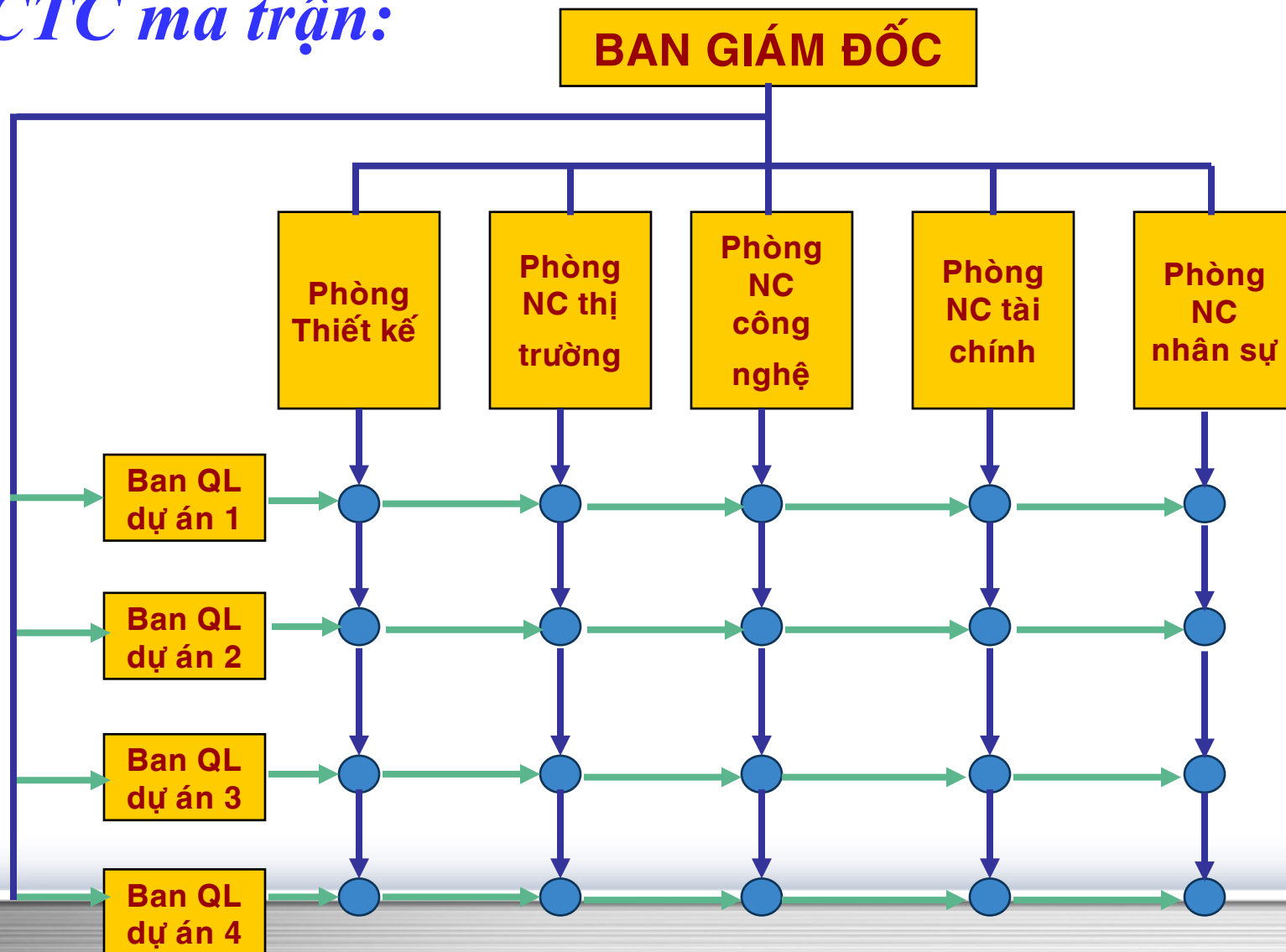
4. CÁC MÔ HÌNH CCTC

CCTC trực tuyến - chức năng:



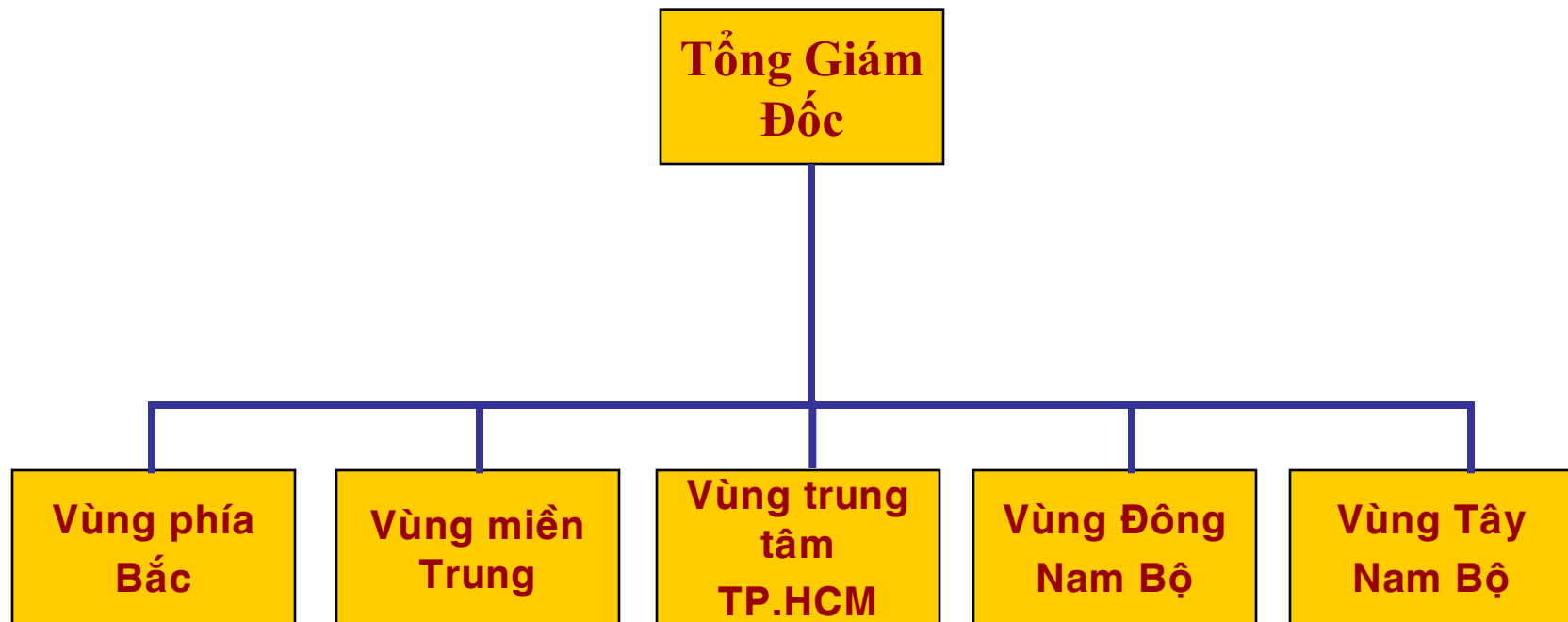
4. CÁC MÔ HÌNH CCTC

CCTC ma trận:



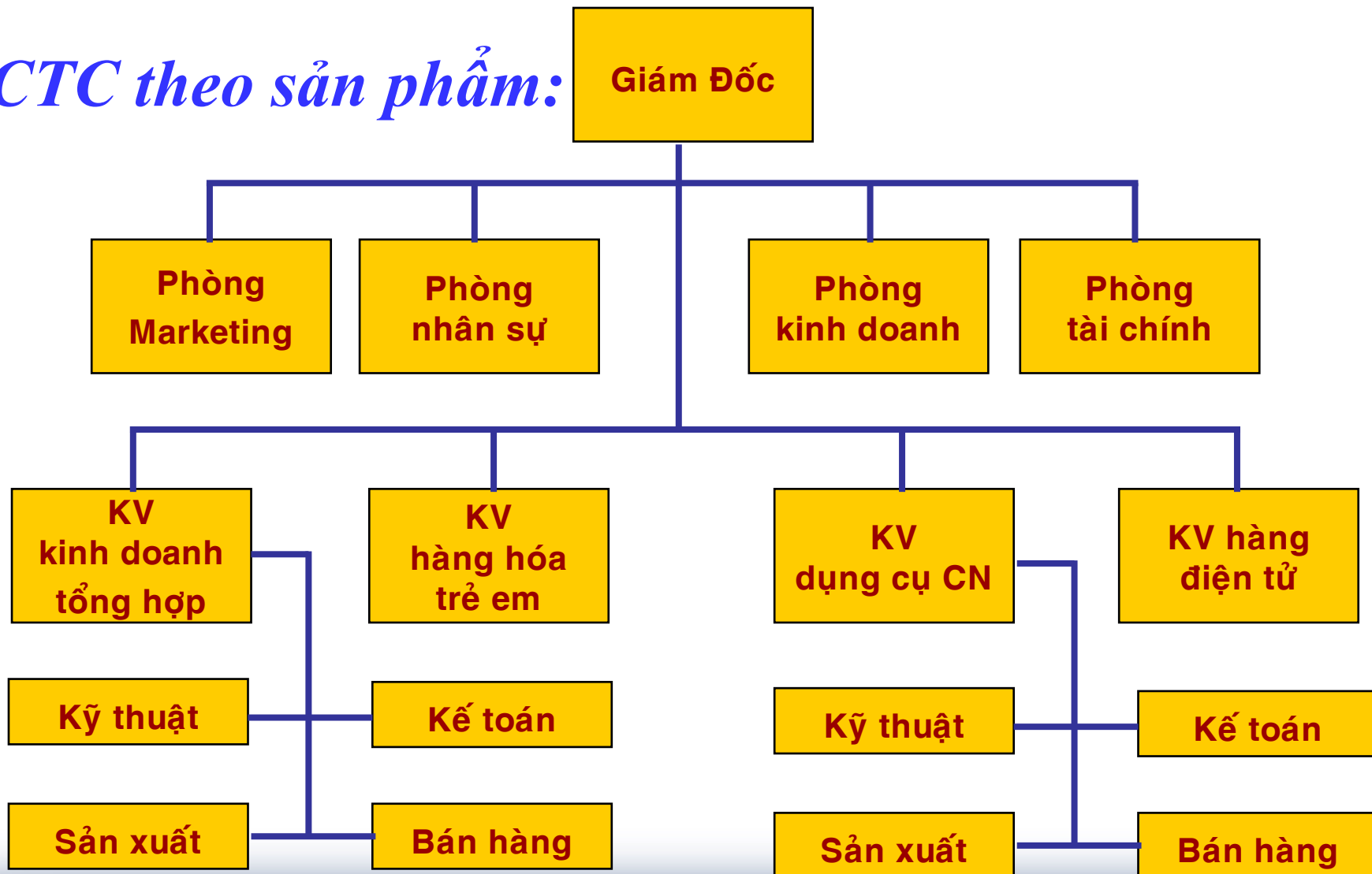
4. CÁC MÔ HÌNH CCTC

CCTC theo địa lý:



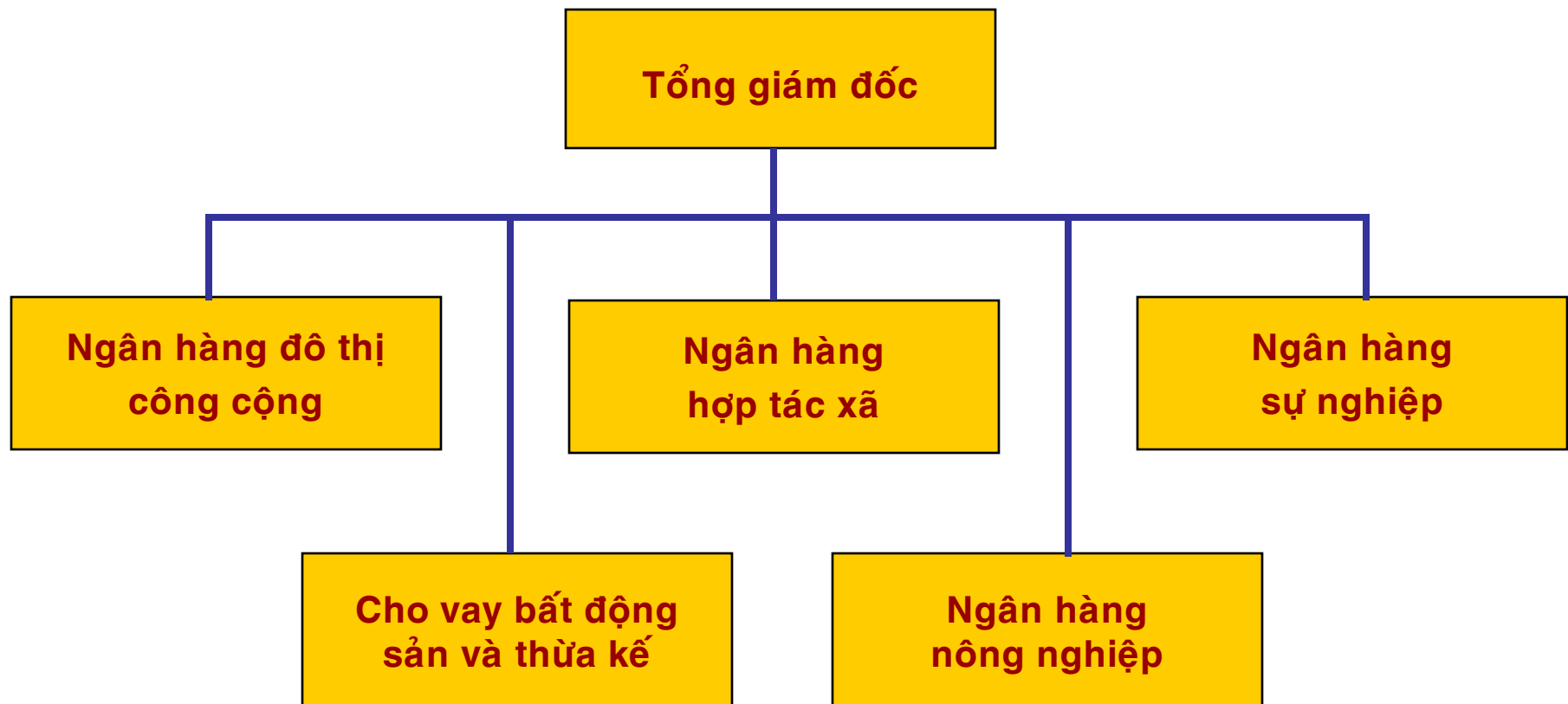
4. CÁC MÔ HÌNH CCTC

CCTC theo sản phẩm:



4. CÁC MÔ HÌNH CCTC

CCTC theo khách hàng:



[5. PHÂN QUYỀN & ỦY QUYỀN]

5.1 Phân quyền:

- Là xu hướng phân tán quyền ra quyết định, cơ sở của việc ủy quyền.
- Mức độ phân quyền càng lớn khi:
 - Số lượng quyết định cấp dưới càng ngày càng nhiều
 - Các quyết định đề ra ở cấp dưới càng quan trọng.
 - Có nhiều chức năng bị tác động bởi các quyết định của cấp thấp trong tổ chức
 - Nhà quản trị ít phải kiểm tra một quyết định cùng với những người khác.

[5. PHÂN QUYỀN & ỦY QUYỀN]

5.2 Ủy quyền:

- Ủy quyền là thỏa thuận với người khác nhằm:
 - Trao cho **trách nhiệm** để thay mặt bạn thực hiện công việc.
 - Trao cho **quyền hạn** để có thể hoàn thành công việc.
 - Phân bổ **nguồn lực** để họ có thể thực hiện công việc.
- Ủy quyền và giao việc khác nhau.

[5. PHÂN QUYỀN & ỦY QUYỀN]

5.2 Ủy quyền:

Lợi ích đối với nhà quản trị:

- ❑ Đưa ra những quyết định sáng suốt hơn.
- ❑ Tận dụng thời gian eo hẹp của mình.
- ❑ Nâng cao hiệu quả công việc của tập thể.
- ❑ Giảm được áp lực công việc
- ❑ Đào tạo nhà quản trị kế cận

[5. PHÂN QUYỀN & ỦY QUYỀN]

5.2 Ủy quyền:

Lợi ích đối với người được ủy quyền:

- ❑ Phát triển các kỹ năng mới cũng như năng lực của họ.
- ❑ Họ cảm nhận được sự tin tưởng, điều này sẽ thúc đẩy họ nhiệt tình và năng động hơn trong công việc.
- ❑ Tăng hiểu biết về tổ chức và công việc chung.

[5. PHÂN QUYỀN & ỦY QUYỀN]

5.2 Ủy quyền:

Trở ngại của nhà quản trị khi ủy quyền:

- ❑ Sợ cấp dưới không hoàn thành nhiệm vụ được giao.
- ❑ Sợ không kiểm soát được việc đã giao, hay nhân viên làm theo ý của họ mà không theo ý mình.
- ❑ Trở ngại khi không xác định rõ trách nhiệm và quyền hạn.
- ❑ Sợ cấp dưới làm tốt hơn mình.



Thank You !