

CHƯƠNG 7:

CHỨC NĂNG ĐIỀU KHIỂN

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



NỘI DUNG

1

KHÁI NIỆM VÀ VAI TRÒ ĐIỀU KHIỂN

2

TUYỂN DỤNG VÀ ĐÀO TẠO NHÂN VIÊN

3

LÃNH ĐẠO

4

ĐỘNG VIÊN

1. KHÁI NIỆM VÀ VAI TRÒ

1.1 Khái niệm:

Điều khiển liên quan đến vấn đề lãnh đạo và động viên nhân viên trong tổ chức nhằm hoàn thành mục tiêu hiệu quả nhất.

1.2 Vai trò:

Khơi dậy những nỗ lực của nhân viên để họ thực hiện công việc tốt hơn

2. TUYỂN DỤNG VÀ ĐÀO TẠO

2.1 Tuyển dụng:

2.2 Đào tạo:

**Sẽ nghiên cứu sâu trong
môn quản trị nhân sự**

3. LÃNH ĐẠO

3.1 Khái niệm:

- ✦ Lãnh đạo là tác động, thúc đẩy, làm thay đổi quan niệm, thái độ của người khác để họ làm việc tốt hơn.
- ✦ Lãnh đạo là chỉ dẫn điều khiển, ra lệnh người khác phải làm theo công việc đã giao.
- ✦ Lãnh đạo là quá trình gây ảnh hưởng đến hoạt động của cá nhân hoặc một nhóm nhằm thực hiện một mục tiêu chung của tổ chức trong những điều kiện nhất định.

3. LÃNH ĐẠO

3.2 Phong cách lãnh đạo:

3.2.1 Phân loại theo mức độ tập trung quyền lực:

- ✚ Phong cách lãnh đạo độc đoán
- ✚ Phong cách lãnh đạo dân chủ
- ✚ Phong cách lãnh đạo tự do

3. LÃNH ĐẠO

3.2 Phong cách lãnh đạo:

3.2.2 Phân loại theo mức độ đến công việc và quan tâm đến con người:

| | | | | | |
|-------------------------|-----|--|-----|--|-----|
| quan tâm đến con người. | 1.9 | | | | 9.9 |
| | | | | | |
| | | | 5.5 | | |
| | | | | | |
| | 1.1 | | | | 9.1 |

quan tâm đến công việc.

3. LÃNH ĐẠO

3.3 Lựa chọn phong cách lãnh đạo:

Việc lựa chọn phong cách lãnh đạo tùy thuộc vào các yếu tố sau:

- + Tùy thuộc vào đặc điểm của nhà quản trị (trình độ, năng lực, sự hiểu biết và tính cách của nhà quản trị)
- + Tùy thuộc vào đặc điểm nhân viên (trình độ, năng lực, sự hiểu biết về công việc và phẩm chất của nhân viên)
- + Tùy thuộc vào đặc điểm công việc phải giải quyết (tính cấp bách, mức độ phức tạp, tầm quan trọng của công việc...)

NỘI DUNG

1

KHÁI NIỆM VÀ VAI TRÒ ĐIỀU KHIỂN

2

TUYỂN DỤNG VÀ ĐÀO TẠO NHÂN VIÊN

3

LÃNH ĐẠO

ĐỘNG VIÊN

4

4. ĐỘNG VIÊN

4.1 Khái niệm:

- ✚ Động viên là tạo ra sự nỗ lực ở nhân viên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của tổ chức trên cơ sở thỏa mãn lợi ích cá nhân.
 - ❑ Biết cách động viên đúng sẽ tạo ra sự thay đổi tích cực trong thái độ và hành vi của con người, trên cơ sở đó các mục tiêu được thực hiện
 - ❑ Muốn động viên được nhân viên, nhà quản trị phải **tạo ra động lực** thúc đẩy họ làm việc

4. ĐỘNG VIÊN

4.1 Khái niệm:

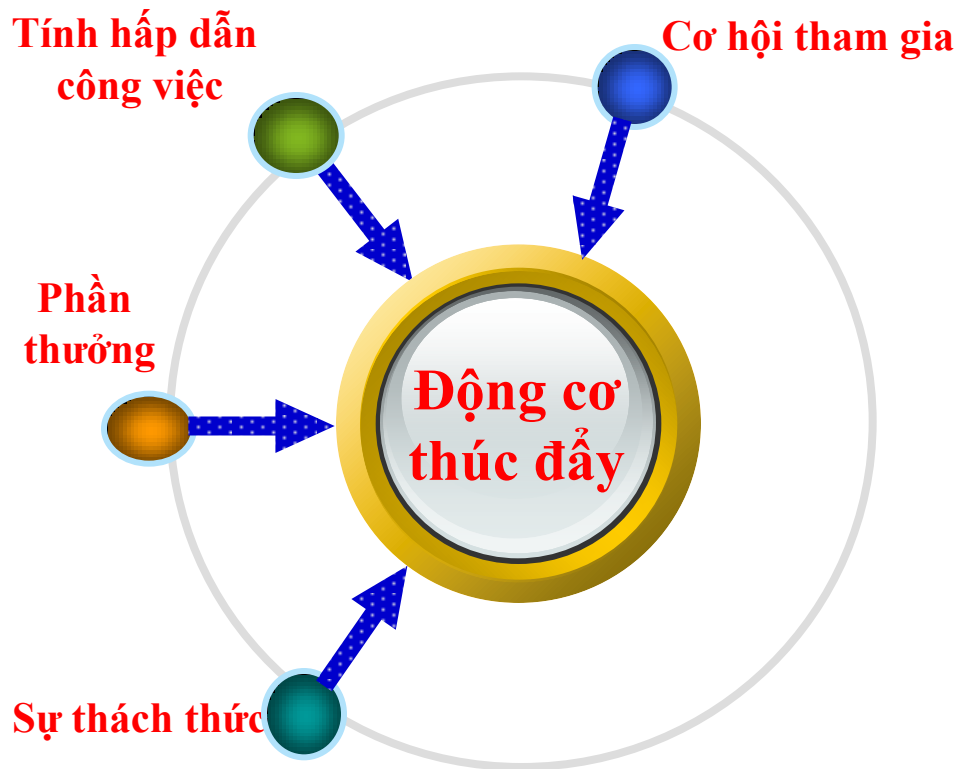
✚ Động lực làm việc là :

- ❑ Những gì thúc đẩy chúng ta làm điều đó..
- ❑ Điều cần thiết khi chúng ta mong muốn đạt được một mục đích nào đó.
- ❑ Sự khích lệ khiến ta cố gắng làm một điều gì đó

✚ Muốn tạo động lực cho ai làm việc gì đó bạn phải làm cho họ muốn làm công việc ấy.

✚ Tạo động lực liên quan nhiều đến sự khích lệ , không thể là sự đe dọa hay dụ dỗ.

Điều gì tạo nên động lực thúc đẩy nhân viên làm việc



HIỆU QUẢ

4. ĐỘNG VIÊN

4.2 Các lý thuyết động viên:

- ✚ Thuyết cấp bậc nhu cầu của Maslow
- ✚ Thuyết E.R.G
- ✚ Thuyết hai nhân tố của Herzberg
- ✚ Thuyết về bản chất con người của Mc. Gregor
- ✚ Thuyết mong đợi của V.Vroom.

4. ĐỘNG VIÊN

4.2 Các lý thuyết động viên:

- ✚ Thuyết cấp bậc nhu cầu của Maslow



4. ĐỘNG VIÊN

4.2 Các lý thuyết động viên:

✚ Thuyết E.R.G

- *Existence needs, Relatedness needs, Growth needs* : nhu cầu tồn tại, nhu cầu quan hệ, nhu cầu phát triển.
- *Quan điểm:*
Con người cùng lúc theo đuổi việc thỏa mãn 3 nhu cầu cơ bản như trên

4. ĐỘNG VIÊN

4.2 Các lý thuyết động viên:

+ Thuyết hai nhân tố của Herzberg

| Các nhân tố duy trì | Các nhân tố động viên |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Phương pháp giám sát2. Hệ thống phân phối thu nhập3. Quan hệ với đồng nghiệp4. Điều kiện làm việc5. Chính sách công ty6. Cuộc sống cá nhân7. Địa vị8. Quan hệ qua lại giữa các cá nhân | <ol style="list-style-type: none">1. Sự thách thức của công việc2. Các cơ hội thăng tiến3. Ý nghĩa của các thành tựu4. Sự nhận dạng khi công việc được thực hiện5. Ý nghĩa của trách nhiệm |

4. ĐỘNG VIÊN

4.2 Các lý thuyết động viên:

- ✚ Thuyết về bản chất con người của Mc. Gregor
- Ông nghiên cứu và giả định bản chất con người thuộc 2 nhóm bản chất sau:
 - Bản chất X....
 - Bản chất Y:.....
- Đưa ra các phương pháp để quản trị từng nhóm bản chất cho hiệu quả

4. ĐỘNG VIÊN

4.2 Các lý thuyết động viên:

- ✚ Thuyết mong đợi của V.Vroom.
- Người lao động thường kỳ vọng những vấn đề sau:
 - Làm việc phù hợp khả năng.
 - Được nhận phần thưởng xứng đáng.
 - Nhà quản trị thực hiện cam kết về phần thưởng.
- Công thức:

$$\text{Động cơ thúc đẩy} = \mathbf{M \times K \times S}$$

THANK YOU !

