
Lãnh đạo thay đổi trong tổ chức

“
Chỉ có một điều duy nhất không thay đổi, đó là sự thay đổi” ■

Nội Dung

Các vấn đề phải đối mặt trong quá trình thay đổi

- Khái niệm
- Các áp lực
- Sự chống đối
- Sự sẵn sàng
- Nguồn cho sự thay đổi

Quá trình thay đổi

- Tiến trình thay đổi
- Phân tích trường lực cho sự thay đổi

Người lãnh đạo cần làm gì để quản trị sự thay đổi trong tổ chức ?

- Mô hình dẫn dắt sự thay đổi
- Hỗ trợ cấp dưới

Thay đổi là tất yếu

- Môi trường luôn thay đổi
- “...thay đổi hay là chết!”
- *Theo mô hình quản trị truyền thống thì các CEO chủ yếu làm công tác quản lý, còn Hội đồng quản trị (HĐQT) đóng vai trò lãnh đạo. Tuy nhiên, đến đầu thế kỷ 21, sự thất bại của hàng loạt thương hiệu toàn cầu, mà điển hình General Motor - GM, cho thấy khả năng quản lý tốt của CEO vẫn chưa là điều kiện đủ giúp doanh nghiệp thích nghi với sự biến động chóng mặt của môi trường kinh doanh ngày nay.*

(Nguồn tổng hợp từ : [Marketing24h](#) và [Vietnamnet](#))

Các đặc trưng của sự thay đổi

- ✓ Là thuộc tính chung của bất kì sự vật, hiện tượng nào
- ✓ Bao gồm biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu
- ✓ Là dòng chảy liên tục theo thời gian, phức tạp
- ✓ Tồn tại một cách khách quan, chưa được thử nghiệm và khó quản lý

Các vấn đề phải đối mặt trong quá trình thay đổi

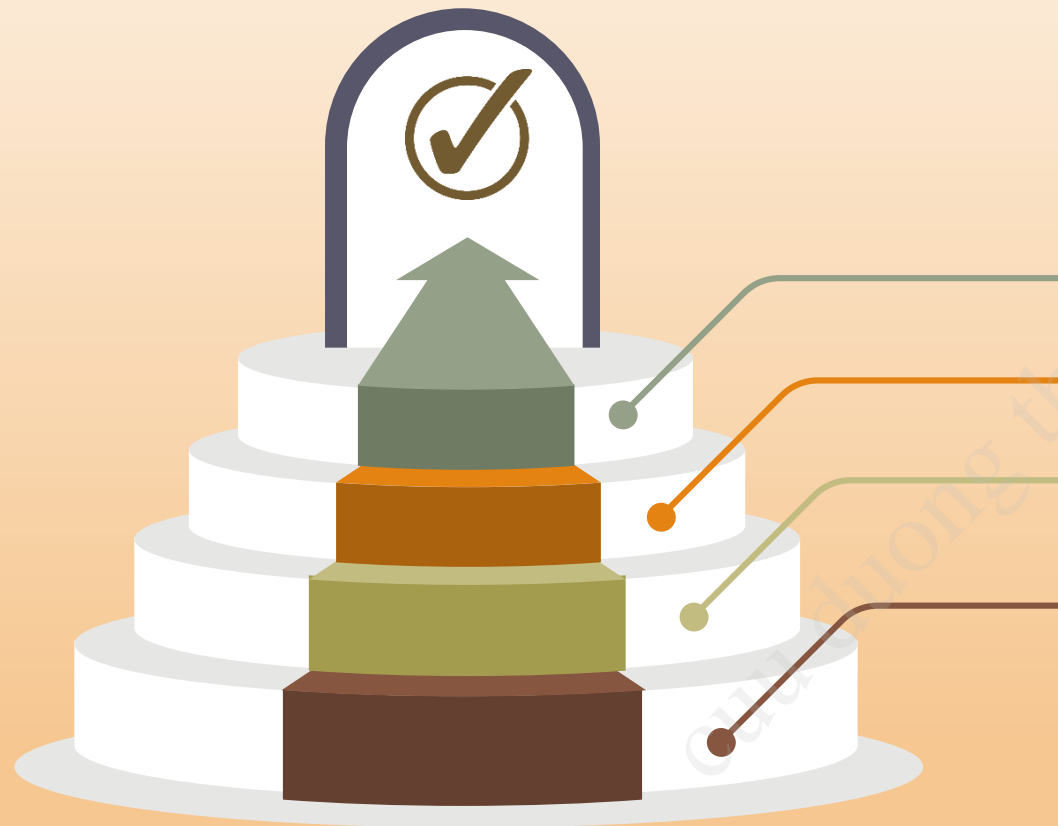
- ✓ Các áp lực của sự thay đổi
- ✓ Sự chống đối đối với sự thay đổi
- ✓ Sự sẵn sàng thay đổi của tổ chức
- ✓ Nguồn cho sự thay đổi



Các áp lực của sự thay đổi- áp lực từ bên ngoài



Sự chống đối đối với sự thay đổi- áp lực bên trong



Quan điểm cũ và mới

Khác nhau về sự quan tâm giữa nhóm chính thức và nhóm không chính thức

Sự cố hữu của thói quen và tiền lệ

Rủi ro có liên quan đến kết quả mong đợi

Sự sẵn sàng thay đổi của tổ chức- áp lực từ bên trong

- ✓ Quan điểm và sự đồng thuận của các cấp lãnh đạo
- ✓ Các chính sách hỗ trợ cho sự thay đổi
- ✓ Nguồn lực cho sự thay đổi: con người, công nghệ, tài chính...
- ✓ Văn hóa lâu đời-lực cản của sự thay đổi

Các mức độ thay đổi :

Cải tiến

Đổi mới

Cải cách

Nhận biết các nguồn thay đổi :

- Thay đổi từ bên trong
- Phản ứng của đối thủ cạnh tranh
- Phản ứng với môi trường xung quanh

Các hình thức thay đổi và phương pháp tiếp cận :

- Thay đổi cơ cấu
- Cắt giảm chi phí
- Thay đổi quy trình
- Thay đổi văn hóa

TẠI SAO CẦN LÃNH ĐẠO THAY ĐỔI TRONG TỔ CHỨC ?

Lãnh đạo sự thay đổi trong tổ chức

- ✓ Khả năng nhận biết sự thay đổi
- ✓ Chủ động tạo ra sự thay đổi
- ✓ Thúc đẩy thay đổi
- ✓ Kiểm soát mục tiêu đảm bảo điều chỉnh theo sự thay đổi

Công việc quản trị sự thay đổi

Dự báo : dự báo trước sự thay đổi -> chủ động trước mọi tình huống

Lập kế hoạch : xem xét sự thay đổi của môi trường bên trong, môi trường bên ngoài -> ứng phó kịp thời trước mọi tình huống

Tổ chức : tạo ra được chuỗi các hoạt động có tính tối ưu nhất

Đánh giá : đánh giá xu hướng và môi trường diễn ra sự thay đổi

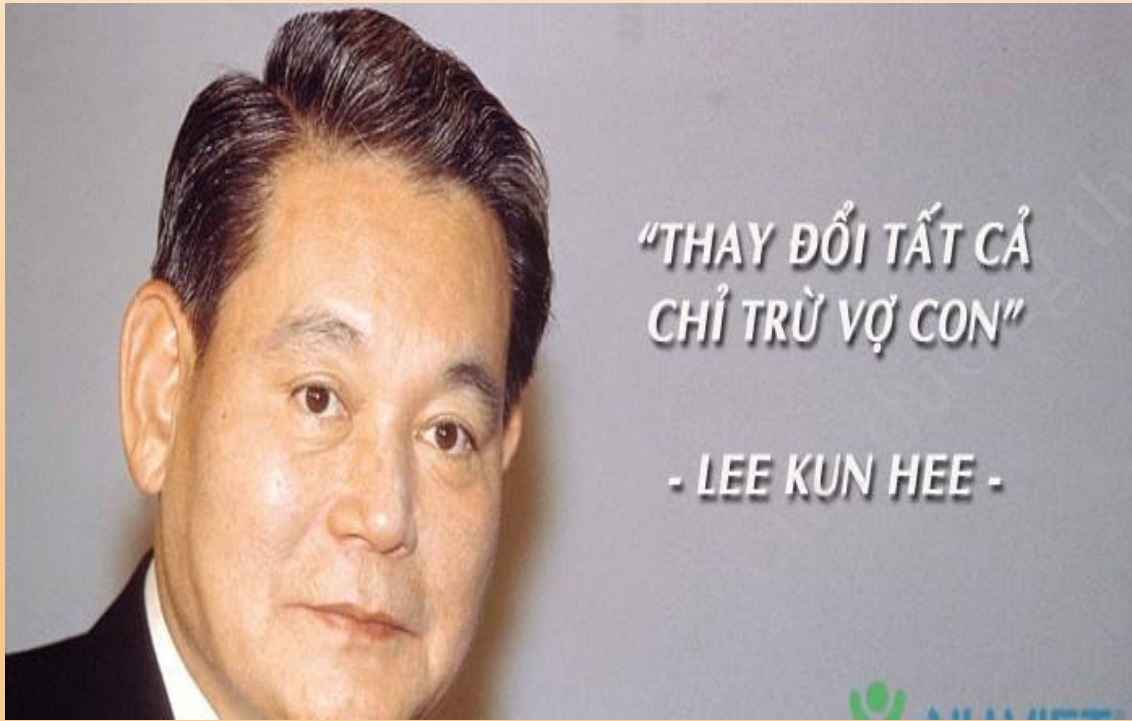
Điều chỉnh : cập nhật các thông tin liên quan tới sự thay đổi để có những sự điều chỉnh hợp lý, phù hợp với từng hoàn cảnh, thời điểm

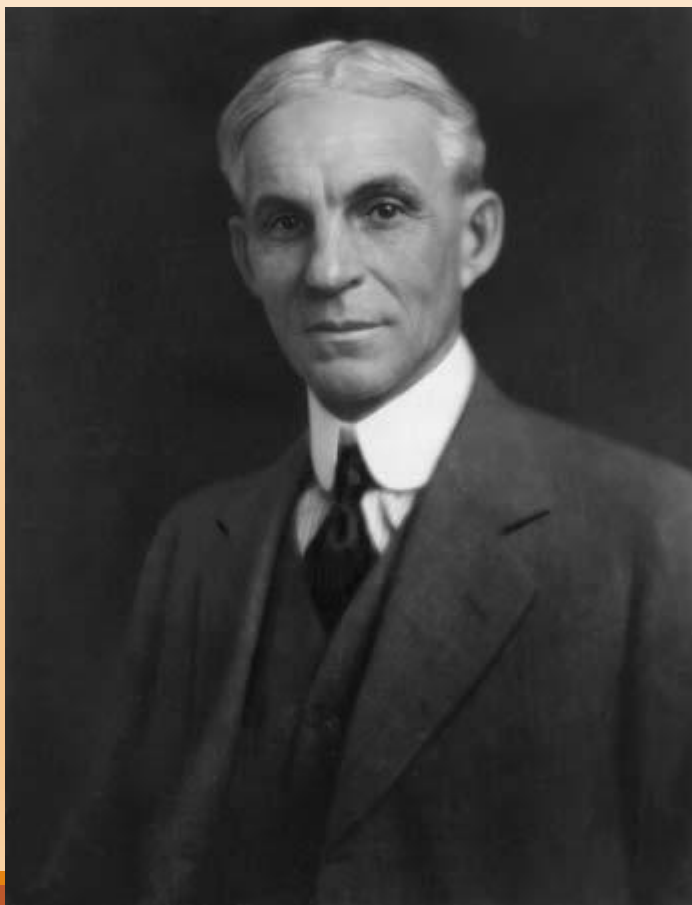
Đảm bảo:

- ☐ kiểm soát liên tục sự thay đổi từ bên *ngoài*
- ☐ kiểm soát liên tục sự thay đổi từ bên *trong*
thừa nhận và đối phó được với mọi tình
huống của sự thay đổi



VÍ DỤ





“Tăng lương là biện pháp cắt giảm chi phí hiệu quả nhất” – *Henry Ford*

Đi ngược lại với quan điểm kinh doanh phổ biến là *tăng lợi nhuận bằng cách giảm chi phí*

NGƯỜI LÃNH ĐẠO CẦN LÀM GÌ ĐỂ QUẢN TRỊ SỰ THAY ĐỔI TRONG TỔ CHỨC

Các bước quản trị sự thay đổi trong tổ chức

BƯỚC 1: Thiết lập các mục tiêu cụ thể

BƯỚC 2 : Tổ chức và lên kế hoạch

BƯỚC 3 : Giao tiếp

BƯỚC 4 : Động viên

BƯỚC 5 : Phát triển nhân viên

BƯỚC 6 : Đánh giá và phân tích

Mô hình 8 bước của Kotter

Nguồn tham khảo:

<https://vi.scribd.com/doc/212416543/Kotter-va-mo-hinh-8-b%C6%B0%E1%BB%9Bc>



Lưu ý

- Phân định rõ với quản lý sự thay đổi
- Kiểm soát mục tiêu
- Tạo môi trường cho đổi mới sáng tạo liên tục
- Tái cấu trúc (nếu cần) để tạo ra sự thay đổi cách mạng



THANK YOU