

CHƯƠNG 7- PHÁT TRIỂN TỔ CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

Trong thực tế, nhiều tổ chức bị phá sản=>**Tại sao tổ chức đó bị đổ vỡ**(tình trạng mà tổ chức không còn khả năng duy trì, bảo vệ được tổ chức và các thành viên của nó)=> **làm thế nào để tổ chức thích nghi và tồn tại** trong môi trường biến động=> phát triển tổ chức

I- Sự thay đổi tổ chức

II- Phát triển tổ chức

III- Phát triển tổ chức hành chính nhà nước

I- Sự thay đổi tổ chức

1- Nguyên nhân gây nên thay đổi trong tổ chức

- ❖ Các yếu tố bên ngoài tổ chức
- ❖ Các yếu tố bên trong tổ chức

2- Quản lý sự thay đổi

- ❖ Ứng phó với áp lực thay đổi
- ❖ Thay đổi có kế hoạch
- ❖ Phát huy vai trò của người lãnh đạo
- ❖ Khắc phục những trở ngại đối với sự thay đổi

1- Nguyên nhân gây nên thay đổi trong tổ chức

- ❖ Các yếu tố bên ngoài tổ chức(môi trường)
 - Sự thay đổi chủ trương đường lối của Đảng cầm quyền; PL; CS; CCHC.... của nhà nước
 - Tiến bộ công nghệ; lực lượng thị trường(đối thủ cạnh tranh); lực lượng xã hội; khách hàng...
- ❖ Các yếu tố bên trong tổ chức
 - Quá trình xác định mục tiêu và chiến lược phát triển tổ chức(giảm C=>tập quyền=>cơ chế kiểm soát; mở rộng thị phần => đa dạng hoá sản phẩm
 - Sự xuất hiện nhiệm vụ và chức năng mới(Bộ GTVT thêm Tổng cục HKDD; TN môi trường=Đ chính+KTTV...)
 - Sự đổ vỡ trong tổ chức

2- Quản lý sự thay đổi(4)

- ❖ (1) Ứng phó với áp lực thay đổi
 - Để ứng phó=> dự báo xu hướng, cơ hội, nguy cơ của tổ chức=> thay đổi tổ chức để thích nghi
 - Có 2 hình thức thay đổi: thay đổi dần dần(tiến hành từ từ, từng bước- VN; TQ); thay đổi mạnh mẽ(đồng thời tiến hành cùng một lúc- liệu pháp sốc: Nga,..) **Đông-Tây y**
- ❖ (2) Thay đổi có kế hoạch
 - Là sự thay đổi chủ động, thay đổi để tồn tại & phát triển thay đổi có tính ứng phó(vd: CCHC=> CC KT=> CC hệ thống chính trị)
 - Việc thay đổi: trên=> dưới; dưới=> trên

2- Quản lý sự thay đổi(4)

❖ (3) Phát huy vai trò của người chỉ đạo

- Người chỉ đạo thay đổi bên ngoài(nhà tư vấn quản lý sâu về lĩnh vực=> Ưu: có cái nhìn khách quan; hạn chế: không có quyền lực & không hiểu rõ tổ chức)
- Người chỉ đạo thay đổi bên trong(Ưu: có quyền=> tác động mạnh đến sự thay đổi tùy thuộc vị trí lãnh đạo trong tổ chức; hạn chế: chủ quan)
- Người bên ngoài có khả năng tiên liệu và khởi xướng thay đổi một cách khách quan, trong khi người chỉ đạo bên trong thực hiện tốt việc duy trì quá trình thay đổi thông qua việc phối hợp

2- Quản lý sự thay đổi(4)

Làm thế nào để thay đổi những vấn đề đã bám rễ sâu vào lịch sử và bản sắc của tổ chức?(vợ-chồng...)=> tìm hiểu rào cản=> Ứng xử hợp lý và QL sự thay đổi

- ❖ (4) Khắc phục những trở ngại đối với sự thay đổi
 - Những trở ngại mang tính cá nhân
 - Những trở ngại mang tính tổ chức
 - Tổ chức thay đổi cần tập trung vào:
 - Thay đổi cơ cấu tổ chức
 - Thay đổi về công nghệ
 - Thay đổi nguồn nhân lực

II- Phát triển tổ chức

1- Khái lược phát triển tổ chức

2- Định nghĩa phát triển tổ chức

- ❖ Định nghĩa dưới góc độ ngôn ngữ

- ❖ Quan điểm tiếp cận đến phát triển tổ chức

3- Nội dung cơ bản của phát triển tổ chức

- ❖ Vì sao phải nghiên cứu phát triển tổ chức?

- ❖ Một số vấn đề cần lưu ý

- ❖ Một số nội dung cơ bản

- ❖ Quy trình phát triển tổ chức

II- Phát triển tổ chức

1- Khái lược phát triển tổ chức

2- Định nghĩa phát triển tổ chức

❖ Định nghĩa dưới góc độ ngôn ngữ

- Phát= khai phá; mở ra; triển= tăng lên; đẩy lên=> phát triển là vận động tiến triển theo chiều hướng tăng lên
- Phát triển tổ chức là làm cho tổ chức vận động tiến triển theo chiều hướng tăng lên cả về lượng và chất
- Phát triển ở cấp độ cao hơn tăng trưởng

2- Định nghĩa phát triển tổ chức

- ❖ Quan điểm tiếp cận đến phát triển tổ chức
 - (1) Phát triển tổ chức là cách thức để tổ chức thích ứng với sự thay đổi (con người và chính bản thân tổ chức) => thích nghi, chọn lọc tự nhiên (**đi với bụi...**)
 - (2) Phát triển tổ chức được tiếp cận theo quá trình
 - (3) Phát triển tổ chức (tổng hợp): là những **nỗ lực lâu dài**, được các nhà **QL cấp cao nhất** của tổ chức lãnh đạo và ủng hộ để **hoàn thiện tầm nhìn** và giải quyết các vấn đề của t/chức **thông qua sự quản lý liên tục**
 - *Phát triển tổ chức là một quá trình làm cho tổ chức thích ứng một cách hiệu quả nhất đối với những sự thay đổi của môi trường và phát triển bền vững*

3- Nội dung cơ bản của phát triển tổ chức(4)

- ❖ (1) Vì sao phải nghiên cứu phát triển tổ chức?
 - Gia đình(tứ đại đồng đường)=>tồn tại trong xã hội hiện đại=> thay đổi
 - Tổ chức muốn tồn tại và phát triển=> hoàn thiện mình=>phát triển tổ chức là chiến lược quan trọng để hoàn thiện tổ chức
- ❖ (2) Một số vấn đề cần lưu ý:
 - Phát triển tổ chức=> lồng ghép cả lý luận và thực tiễn=> tổ chức có năng lực giải quyết các vấn đề của mình từ phía con người
 - Phát triển tổ chức không nhấn mạnh công nghệ,KT
 - Cần phân biệt: thay đổi và phát triển

3- Nội dung cơ bản của phát triển tổ chức(4)

❖ (3) Một số nội dung cơ bản:

- Phát triển tổ chức đòi hỏi tổ chức phải thay đổi để thích ứng với sự thay đổi của môi trường
- Phát triển tổ chức là quá trình của sự cộng tác giữa nhà tư vấn, cố vấn, bạn hàng
- Văn hoá tổ chức
- Phát triển tổ chức gắn với con người, nhóm người và cơ cấu tổ chức
 - Các vấn đề cá nhân
 - Nhóm và làm việc nhóm
 - Thiết kế và điều hành tổ chức

3- Nội dung cơ bản của phát triển tổ chức(4)

Phát hiện vấn đề

Chuẩn đoán tổ chức

(4) Quy trình phát triển tổ chức

Hành động thay đổi tổ chức

- >< giữa các BP;
- T² làm việc thấp;
- Khách hàng kêu ca
- C□

- Thu thập thông tin (phiếu điều tra)
- Phỏng vấn;
- Quan sát
- Phân tích

Duy trì tiến trình thay đổi tổ chức

Sự thay đổi => tổ chức hoạt động hiệu quả; có thể xuất hiện bất hợp lý => đo lường; đánh giá => điều chỉnh & duy trì liên tục

- Mục tiêu tổ chức
- Mối quan hệ: giữa các BP; với khách hàng
-
- Sắp xếp thứ tự ưu tiên
-
- Tổ chức, nhóm, thảo luận về: khó khăn, ng nhân, g/pháp khả thi
-

III- Phát triển tổ chức hành chính nhà nước

- 1- Những tiền đề chung
- 2- Một số xu hướng phát triển tổ chức hành chính
- 3- phát triển tổ chức hành chính nhà nước Việt Nam