

Phát triển Tổ chức (OD): Một cách tiếp cận sống động để thay đổi

OD là cách tiếp cận thay đổi dựa trên khái niệm hệ thống sống và di sản của các giá trị nhân văn.

OD nhìn nhận tổ chức như một hệ thống sống, chứ không phải một cỗ máy.

Nền tảng của OD: Tin tưởng vào tiềm năng con người



Tôn trọng và coi trọng từng cá nhân.



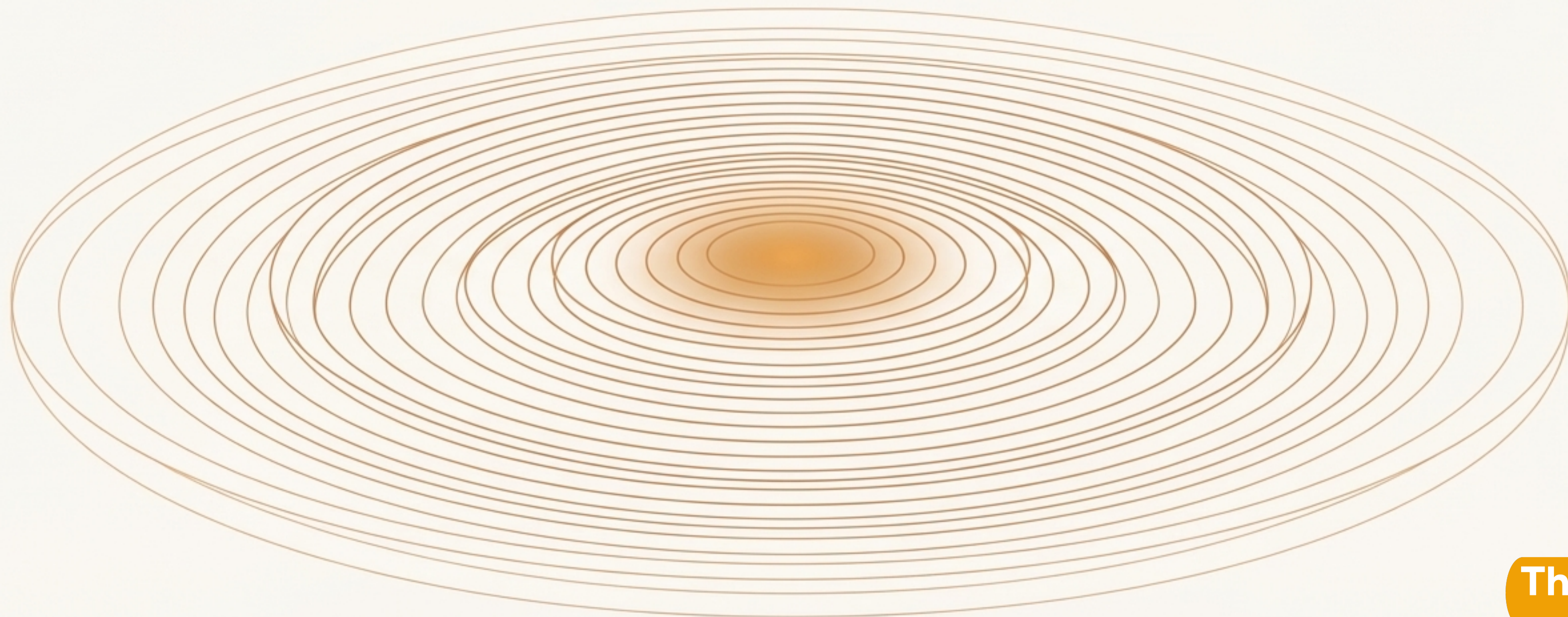
Tin rằng con người về cơ bản là tốt và luôn cố gắng hết sức trong hoàn cảnh của mình.

Dựa trên công trình của các nhà tư tưởng nhân văn như Carl Rogers (1961).



Động lực cốt lõi: Khát vọng phát triển và tự hiện thực hóa

OD tin rằng mỗi cá nhân đều có tiềm năng để phát triển.
Và có một khao khát nội tại để đạt tới sự tự hiện thực hóa (self-actualisation).



Mối liên hệ với Thuyết Y của McGregor



Thuyết X (Giả định)

Kiểm soát, không tin tưởng. Nhân viên cần bị giám sát.



Thuyết Y (Giả định OD)

- Đáng tin cậy và có trách nhiệm.
- Luôn muốn làm tốt công việc của mình.

Hệ quả cho quản lý

Vai trò của người quản lý là tạo ra một môi trường để nhân viên có thể phát huy hết tiềm năng đó.

Trọng tâm Kép của OD: Con người & Hiệu quả



Sự nhân văn

Giúp con người phát triển, khỏe mạnh và hiện thực hóa tiềm năng.

Thành công bền vững



Hiệu quả kinh doanh

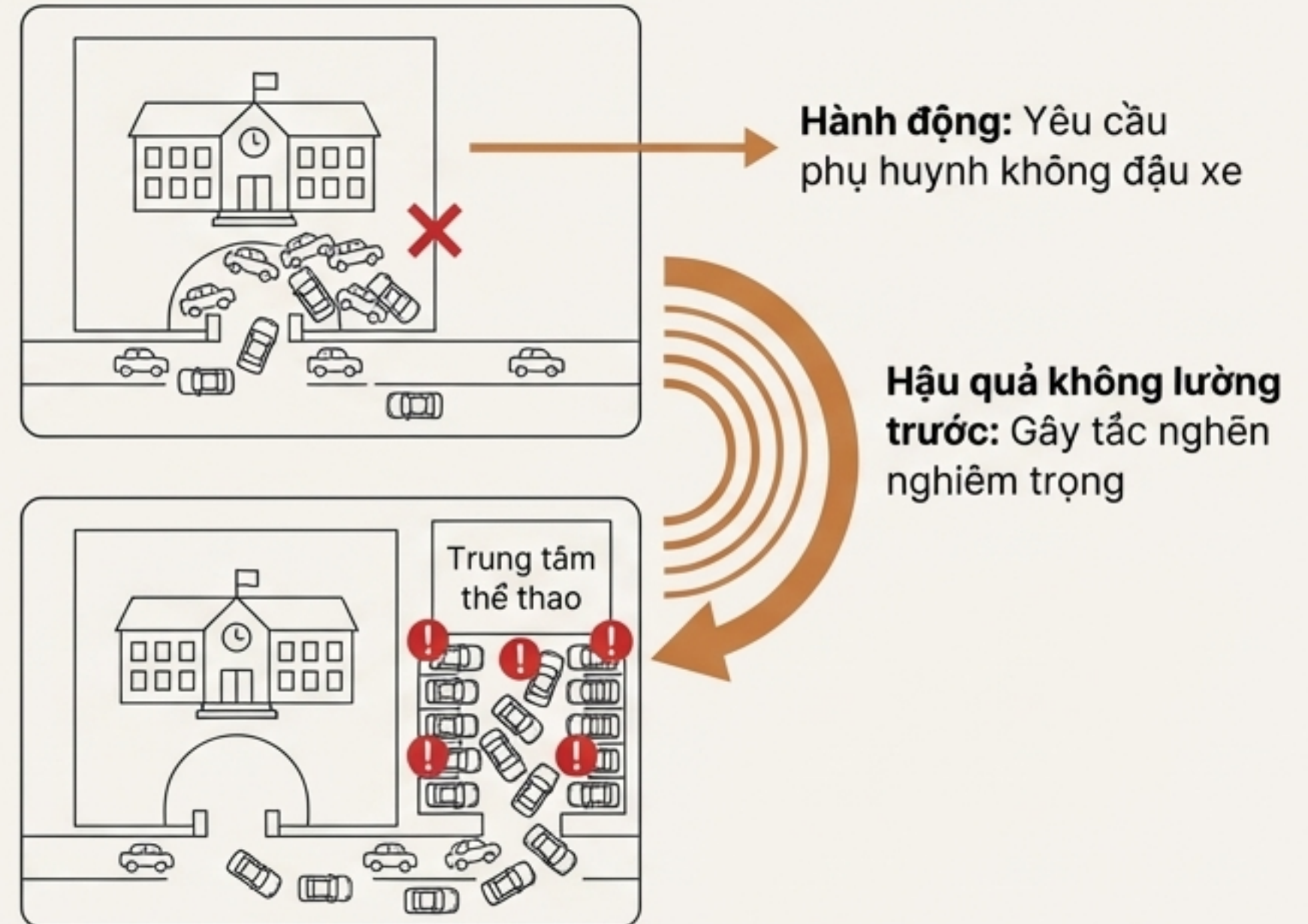
Giúp tổ chức thành công và thích ứng với môi trường.

Mục tiêu cuối cùng: “Đạt được sự phù hợp tốt nhất giữa các mục tiêu của cá nhân và tổ chức.”

Lăng kính OD (1): Tư duy Hệ thống

- Mọi thay đổi ở một bộ phận đều tác động đến toàn bộ hệ thống.
- Không bao giờ được xem xét các vấn đề một cách cô lập. Tổ chức phụ thuộc lẫn nhau với môi trường của nó.

Ví dụ điển hình: Vấn đề bãi đậu xe của trường học



Lăng kính OD (2): Tiếp cận Quy trình

OD tập trung vào “**CÁCH THỨC**” mọi việc diễn ra, hơn là ‘**NỘI DUNG**’ của chúng.
hơn là “**NỘI DUNG**” của chúng.

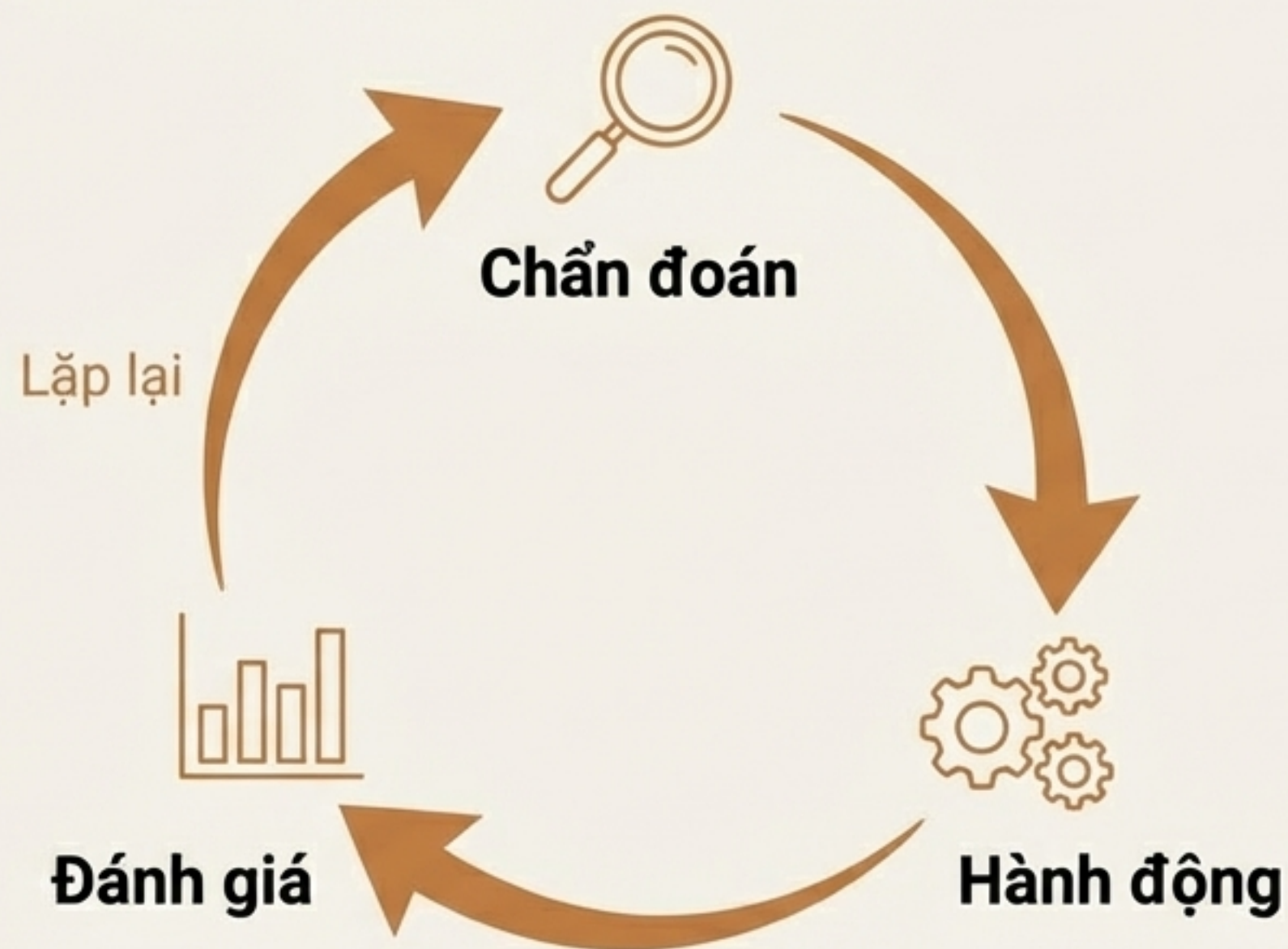
Ví dụ trong cuộc họp	
Nội dung (Content)	Quy trình (Process)
 Các quyết định được đưa ra là gì?	 Cuộc họp được kiểm soát như thế nào? Ai đóng góp? Quyết định được đưa ra bằng cách nào (đồng thuận, bỏ phiếu, chỉ đạo)?

Chẩn đoán: Thu thập dữ liệu để Tự thấu hiểu

**Phương pháp luận: Nghiên cứu Hành động
(Action Research)**

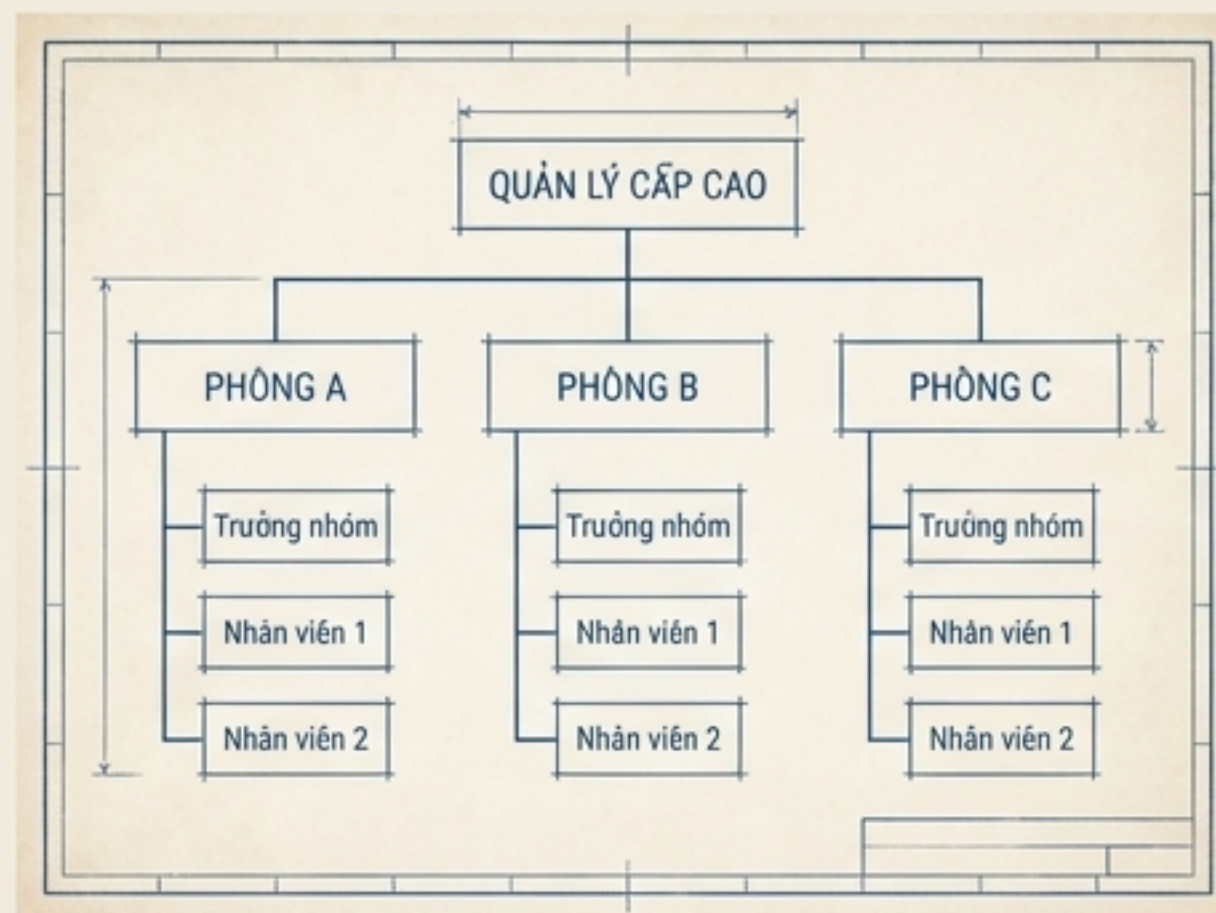
Quá trình OD bắt đầu bằng việc thu thập thông tin để các thành viên trong tổ chức có thể:

- Tự hiểu rõ vấn đề hoặc thực trạng hiện tại.
- Cùng nhau xây dựng các giải pháp phù hợp.



Sự tiến hóa của OD: Giai đoạn Cổ điển (Trước thập niên 80)

**Góc nhìn: Thực chứng
(Positivist)**



Niềm tin cốt lõi: Tin vào một sự thật khách quan duy nhất có thể được khám phá.

Cách tiếp cận thay đổi: Thay đổi có thể được lập kế hoạch và quản lý một cách hợp lý, tập trung vào việc thay đổi hành vi.

Gắn liền với các mô hình “thay đổi có kế hoạch” truyền thống (Marshak & Grant, 2008).

Sự tiến hóa của OD: Giai đoạn Hiện đại (Từ thập niên 80)

Góc nhìn: Hậu hiện đại (Post-modernist)

Niềm tin cốt lõi:

Có nhiều thực thể được kiến tạo bởi xã hội (chúng ta nhận thức thế giới khác nhau).

Cách tiếp cận thay đổi: Thay đổi là một quá trình liên tục tạo ra các tư duy mới, không phải là một sự kiện được quản lý.

Phương pháp Hiện đại: Truy vấn Trân trọng (Appreciative Inquiry - AI)

AI sử dụng các cuộc hội thoại được cấu trúc để:

- **Làm nổi bật:** Khám phá những gì đang hoạt động tốt nhất.
- **Củng cố:** Tìm hiểu lý do tại sao những điều đó lại thành công.
- **Lan tỏa:** Khuyến khích sự lan rộng của các khía cạnh tích cực mà mọi người đang làm.

Sự thay đổi trong tư duy: Chuyển từ "giải quyết vấn đề" sang "xây dựng dựa trên điểm mạnh".



Thách thức Hiện tại: Giữ vững giá trị trong áp lực kinh doanh

Thách thức cốt lõi cho người thực hành OD là gì?

- Duy trì các giá trị nhân văn lâu dài trước áp lực ngắn hạn của kinh doanh.
- Chống lại xu hướng các công cụ OD bị tích hợp vào quản trị đại trà mà mất đi mục đích ban đầu.

Người thực hành có thể bị áp lực phải 'đồng lõa và chỉ huy' ('collude and command') thay vì tuân thủ các giá trị của mình. - David Stephenson

Vị thế của OD: Sự hội tụ với Quản trị Nhân sự (HRM)

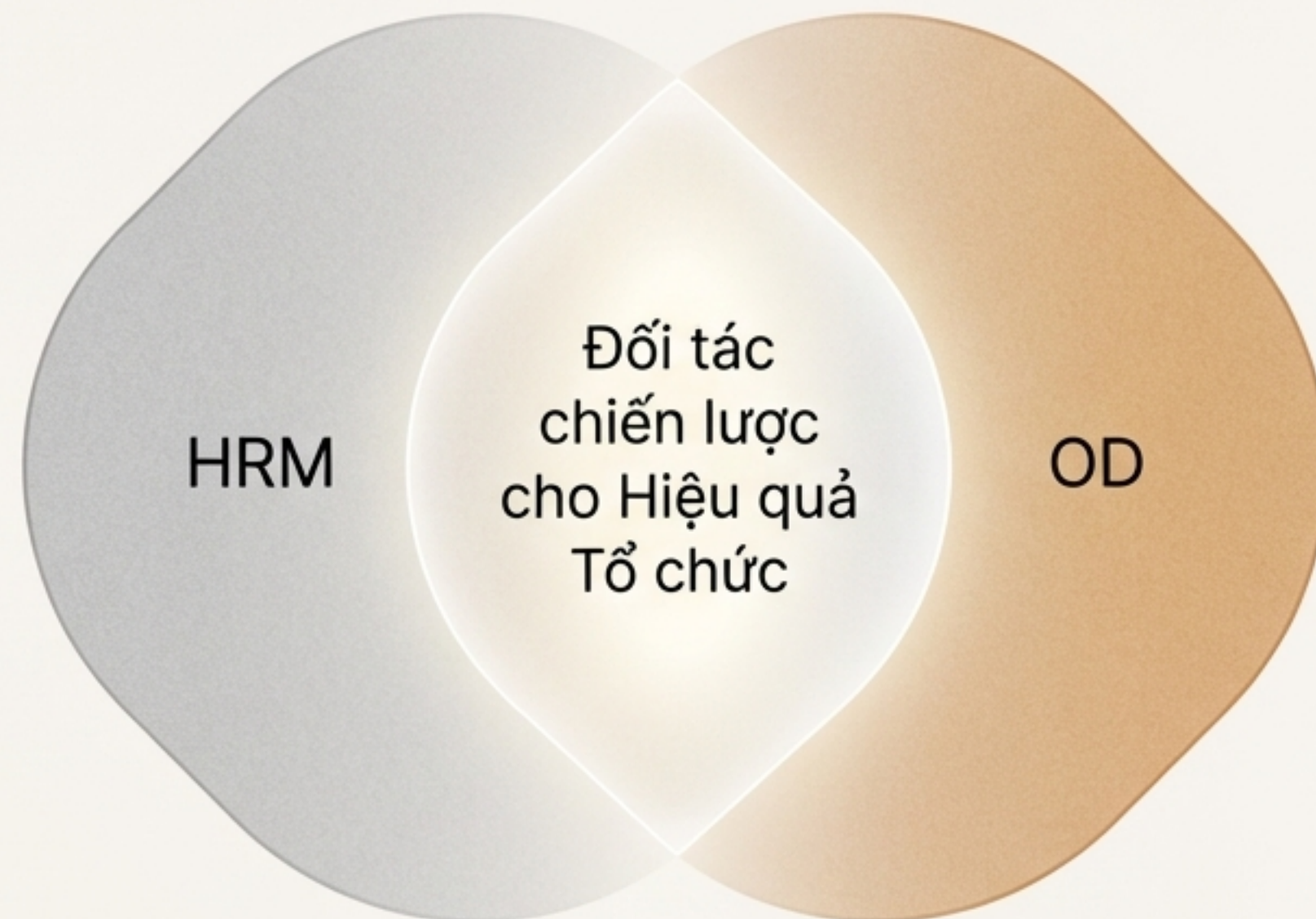
OD ngày càng được coi là một "công cụ nhân sự chiến lược".

Nhiều vai trò chuyên nghiệp hiện nay kết hợp cả hai chức năng (ví dụ: HR & OD Business Partner).

CIPD (viện nhân sự uy tín) hiện có một tiêu chuẩn nghề nghiệp dành riêng cho OD.

Thách thức:

Sự kết hợp này có nguy cơ làm loãng các giá trị nhân văn đặc trưng của OD nếu không được quản lý cẩn thận.

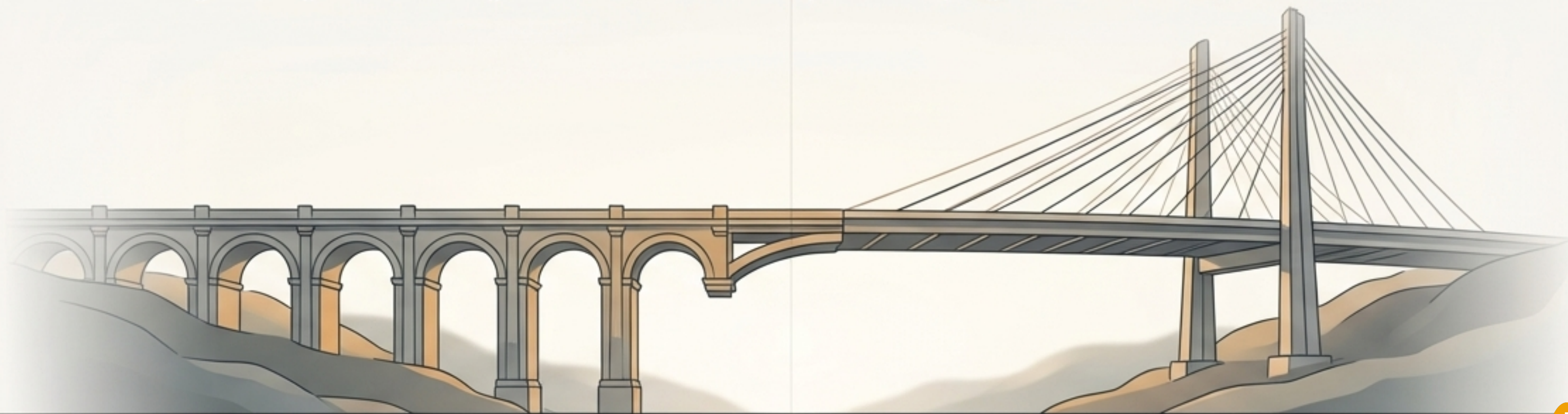


OD trong bối cảnh Toàn cầu: Thích ứng hay Áp đặt?

Các giá trị OD có nguồn gốc phương Tây không thể được áp dụng một cách máy móc.

Yêu cầu đối với người thực hành:

- Điều chỉnh phương pháp một cách linh hoạt.
- Tôn trọng sâu sắc và học hỏi từ văn hóa bản địa.
- Tránh xung đột giá trị bằng cách thể hiện sự tôn trọng và chính trực.



Chân dung Người thực hành OD Hiện đại

Để thành công trong việc chuyển giao các giá trị OD, người thực hành cần có:



Sự chính trực (Integrity)

Luôn trung thực với các
giá trị cốt lõi.



Hiểu biết đa văn hóa (Cultural Knowledge)

Luôn học hỏi và tôn trọng
sự khác biệt.



Khả năng trao quyền (Empowerment)

Giúp đỡ người khác và hệ
thống tự phát triển, thay vì
áp đặt giải pháp.

Ôn tập: Ba Bài học Cốt lõi về Phát triển Tổ chức

1.

Trọng tâm Kép

OD là sự kết hợp không thể tách rời giữa việc phát triển **con người** và nâng cao **hiệu quả** tổ chức.



2.

Lăng kính Độc đáo

Tiếp cận **hệ thống** (nhìn toàn cảnh) và **quy trình** (nhìn vào cách thức) là những đặc trưng của OD.



3.

Sức mạnh Tích cực

Các phương pháp hiện đại như **Truy vấn Trăn trọng (AI)** cho thấy sức mạnh của việc xây dựng dựa trên điểm mạnh thay vì chỉ tập trung vào vấn đề.



Nâng Tâm Tư Duy & Năng Lực Lãnh Đạo Theo Tiêu Chuẩn Quốc Tế

Thinking School là một tổ chức đào tạo quốc tế tiên phong tại Việt Nam, chuyên cung cấp các giải pháp giáo dục toàn diện nhằm phát triển kỹ năng tư duy phản biện, quản lý và lãnh đạo. Chúng tôi nổi bật với phương pháp đào tạo hiện đại, ứng dụng công nghệ số hóa và các case study thực tiễn, giúp học viên áp dụng hiệu quả kiến thức vào công việc và cuộc sống.

Tác Động Đã Được Chứng Minh



45.000+

Học viên đã tham gia



300+

Khách hàng doanh nghiệp



Doanh nghiệp đa quốc gia (MNCs)

Doanh nghiệp trong nước



4.6/5

Điểm đánh giá trung bình của học viên (dựa trên 13 tiêu chí)



2000+

Ngày đào tạo đã triển khai

Chất Lượng Vượt Trội Được Công Nhận



Kiểm định bởi **FIBAA**: Hoạt động theo tiêu chuẩn chất lượng của Thụy Sĩ và Châu Âu.

Số 1

về Đào tạo Tư duy phản biện tại Việt Nam

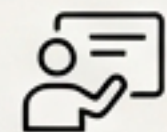
Vị thế dẫn đầu được khẳng định.

Hệ sinh thái đào tạo toàn diện



65+

Khóa học chuyên sâu



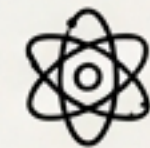
Đội ngũ **16+**

Giảng viên chuyên gia



Hệ thống học tập trực tuyến (LMS) và Ứng dụng di động (iOS & Android) đã được đăng ký bản quyền.

Tiên Phong Đổi Mới & Sáng Tạo



Doanh nghiệp Khoa học và Công nghệ: Được Sở KH-CN Tp.HCM công nhận, tiên phong trong số hóa quản lý và nội dung đào tạo.



Giải thưởng Sáng tạo TP.HCM: Nhận giải thưởng cho "Giải pháp nâng cao chất lượng dạy và học & quản lý đào tạo".

Hành trình phát triển bền vững



2018: Thành lập & phát triển hệ thống LMS 1.0



2019: Thành lập Thinking School Thụy Sĩ



2022: Đạt chứng nhận kiểm định FIBAA & nâng cấp hệ thống lên phiên bản 2.0

Kết Nối & Bắt Đầu Hành Trình Cùng Thinking School

Tư Vấn Trực Tiếp

📍 **Địa chỉ:** 127G Lê Văn Duyệt, P. 3, Q. Bình Thạnh, TP. HCM

☎ **Hotline:** 0909 00 64 09

✉ **Email:** info@thinkingschool.vn

🕒 **Thời gian làm việc:**

Thứ 2 – Thứ 6: 8h00 – 20h30

Thứ 7, Chủ nhật & Ngày Lễ: 10h00 – 20h30

Cập Nhật Tri Thức & Thông Tin Mới Nhất

Chúng tôi liên tục cập nhật những kiến thức mới, thông tin kỹ năng, chương trình ưu đãi, và các hoạt động cộng đồng trên các kênh mạng xã hội.



Quét để truy cập website và tìm hiểu thêm về các khóa học của chúng tôi.

Thinking
school
VN