## BÀI TẬP NHẬN MÔN QUẢN TRỊ KINH DOANH

Thông tin nhóm:

+ 0912430: Hà Thị Phương Thảo.

+ 0912431: Nguyễn Thị Thanh Thảo.

+ 0912463: Trương Nguyễn Thủy Tiến.

+ 0912469: Nguyễn Văn Tiến.

### Câu hỏi:

1. Nhà quản lý mong muốn gì ở nhân viên và nhân viên mong muốn điều gì ở nhà quản lý:
2. Một người quản lý có thể quản lý bao nhiêu nhân viên. Phụ thuộc vào những yếu tố nào? Nguyên tắc phát triển nhân viên?
3. Có nên phân công lao động theo hướng chuyên môn hóa cao hay không?

### Bài làm:

* Nhà quản lý mong muốn ở nhân viên: ( Theo Phú Nguyễn Womenday)
  + Tự chủ và tháo vát. Theo Clure: “Chúng tôi cần những người có thể hoàn thành công việc trong một khoản thời gian hợp lý. Tôi đánh giá rất cao tính hiệu quả và sự tháo vát. Tôi hoàn toàn không cần những người cứ phải ra vào văn phòng tôi để đặt thêm câu hỏi”.
  + Nhiệt tình và siêng năng. Tập trung vào công việc khi đang làm việc. Không được xao lãng khỏi mục tiêu. Luôn tích cực và thẳng thắn với người khác về khả năng cũng như những công việc bạn có thể hoàn tất.
  + Kiên định. Có đủ sức mạnh tinh thần để kiên định trong công việc. Thực hiện tốt mọi công việc trong buổi sáng cũng như buổi chiều, trong ngày đầu tuần cũng như ngày cuối tuần, trong dự án dễ cũng như dự án khó.
  + Biết tôn trọng và trung thành. Tôn trọng người có chức vụ cao hơn. Với người giám sát trực tiếp của bạn, bày tỏ thêm một chút cử chỉ nhã nhặn sẽ chỉ mang lại lợi ích tốt hơn cho bạn mà thôi. Nói tốt sếp của bạn với người khác, thậm chí có thể phóng đại một chút.
  + Thành thật và công bằng. Luôn cập nhật tình hình công việc với cấp trên. Các sếp rất thích nghe những phản hồi về công việc, kể cả những mặt tiêu cực và những ý kiến bạn đề xuất.
  + Có óc hài hước. Óc hài hước rất có lợi trong công việc, để những việc căng thẳng trở nên nhẹ nhàng hơn. Óc hài hước giúp bạn dễ đối mặt với những tình huống khó khăn.
* Nhân viên mong muốn gì ở nhà quản lý:

- Sự chân thật: Hơn 90% nhân viên của mình phải là người chân thành và chính trực.  
- Sự công bằng: Gần 90% muốn sếp phải công bằng và đối xử với mọi người dựa trên những chuẩn mực như nhau.  
- Sự tin tưởng: 87% mong muốn được sếp tin tưởng.  
- Sự tôn trọng: 85% muốn tôn trọng sếp và được sếp tôn trọng.  
- Sự tin cậy: 81% muốn sếp là người mà mình có thể nhờ cậy khi gặp khó khăn.  
- Có thể hợp tác: 77% muốn là một phần trong đội, nhóm làm việc của sếp và được đóng góp các ý tưởng và giải pháp với sếp.  
- Lắng nghe và phản hồi: 74% muốn sếp luôn lắng nghe những ý kiến đóng góp của họ.  
- Đánh giá , khen thưởng kịp thời: 74% muốn sếp đánh giá và khen thưởng họ kịp thời.  
Bên cạnh đó, đa số nhân viên cũng không muốn những điều sau:  
- Tình bạn: Có chưa đến 3% muốn sếp phải giống như một người bạn.  
- Những cuộc nói chuyện thú vị: chỉ có 14% muốn có những cuộc nói chuyện thú vị với sếp.  
- Sự quan tâm chăm sóc: 24% muốn được sếp quan tâm chăm sóc.  
- Chỗ dựa về mặt tình cảm: 25% muốn sếp là chỗ dựa về mặt tình cảm.  
- Sự vui vẻ, sôi nổi: Chưa đến 28% cho rằng sếp phải là những người vui vẻ.  
- Tính hài hước: 29% muốn sếp phải là người yêu thích sự hài hước và có óc khôi hài.  
Làm thế nào để đám ứng những điều mong muốn của nhân viên?  
Theo Bacon, các giám đốc có thể thực hiện những điều dưới đây để thỏa mãn những gì nhân viên mong muốn.  
Đối xử với mọi người như những con người, chứ không phải là một nguồn lực. Gọi nhân viên bằng tên của họ.Chúc mừng nhân viên vào ngày sinh nhật của họ. Để ý đến một số chi tiết về đời sống cá nhân của các nhân viên và ghi lại những điều này nếu thấy cần thiết. Giúp họ thỏa mãn những mong muốn, hoài bão khác ngoài chuyện tiền bạc.   
Khuyến khích nhân viên đóng góp ý tưởng. Có thể hỏi trực tiếp từng nhân viên hoặc thông qua các cuộc họp nhóm, từ đó lấy ra những ý tưởng hay nhất và áp dụng những ý tưởng đó.  
Giao phó những nhiệm vụ thử thách.Việc làm này thể hiện giám đốc đã đặt niềm tin ở các nhân viên. Đây cũng là cách tạo cơ hội để các tài năng được tỏa sáng.  
Bảo vệ và giúp nhân viên vượt khó. Hãy cho các nhân viên thấy các giám đốc luôn sẵn sàng hậu thuẫn họ và giúp họ đoàn kết, cùng vượt qua các khó khăn, trở ngại.  
Luôn luôn “mở cửa”. Cố gắng để lúc nào cũng sẵn sàng gặp gỡ, trao đổi với nhân viên, thấu hiểu và hỗ trợ họ.  
Giữ bí mật. Khi nhân viên đã chia sẻ với sếp những điều bí mật thì sếp phải tuyệt đối giữ gìn những bí mật đó. Sự bất tín là nguyên nhân hàng đầu làm đổ vỡ mối quan hệ.  
Thành thật với bản thân. Nên thừa nhận những khiếm khuyết của mình trước các nhân viên. Việc làm này sẽ giúp các giám đốc có thêm sự tự tin và xây dựng niềm tin ở các nhân viên.

* Mở rộng: **Dưới đây là 3 mong muốn cơ bản của người lao động:**  
    
  - Người lao động mong được làm công việc phù hợp với bản thân, nhận được tiền lương tương xứng với sức lực của họ, công ty được quản trị và điều kiện làm việc “thoáng”. Khi được thỏa mãn các yếu tố này, người lao động sẽ yên tâm và có thể tận tâm hết lòng với công việc. Doanh nghiệp cần có chính sách đầu tư cho đào tạo để nâng cao trình độ nghiệp vụ, kỹ năng cho nhân viên. Ngược lại, nếu nhu cầu này không được đảm bảo, thì sẽ hạn chế khả năng đóng góp, nhiệt huyết, tinh thần sáng tạo, kết quả làm việc của người lao động thấp, dẫn đến tình trạng người lao động nhảy việc, bỏ việc, làm việc cầm chừng, hoặc không “mặn mà” với công việc của mình. Tuy nhiên, trên thực tế, người lao động luôn không thỏa mãn với mức lương họ nhận được. Theo thống kê, có tới 31% người lao động không được tăng lương trong năm 2007 trong khi tình hình lạm phát, giá cả tăng cao.  
    
  - Người lao động mong làm việc trong môi trường văn hóa, có các hoạt động xã hội để mình có thể xây dựng các mối quan hệ xã hội. Người lao động nào cũng mong được làm việc với những đồng nghiệp, nhà quản lý thân thiện, cùng tận hưởng và chia sẻ niềm vui, nỗi buồn, sự gắn kết đầm ấm, thân thiện. Có khoảng 31% người lao động cảm thấy chưa thỏa mãn với những chính sách giúp cân bằng công việc và cuộc sống của họ. Nhà quản lý nên đẩy mạnh các hoạt động giao lưu, sinh hoạt tập thể, ngoài giờ làm việc giữa các bộ phận. Hoạt động này giúp phát triển ý thức cộng đồng hay tinh thần đồng đội của người lao động và thúc đẩy doanh nghiệp hoạt động hiệu quả trên tinh thần đồng đội. Ngược lại, sự thiếu cộng tác, không chia sẻ, đoàn kết giữa các nhân viên trong công ty sẽ khiến tinh thần lao động tập thể giảm sút.  
  - Người lao động mong muốn được hoàn thiện, khẳng định bản thân và được tôn trọng. Họ có thể lựa chọn công việc mà mình yêu thích, nâng cao, phát huy tối đa năng lực của bản thân và vượt chính mình về hiệu suất làm việc. Bên cạnh đó, họ cũng mong muốn được trưởng thành và phát triển, biến các năng lực đã có thành hiện thực, đạt được thành tích trong lao động. Thực tế, chỉ có 41% nhân viên nói mình có vị trí xứng đáng trong công ty và có về tương lai. Số còn lại cảm thấy công việc bế tắc hoặc tương lai mù mịt.  
    
  Với nhu cầu mong muốn đó, nhà quản lý nên sử dụng lao động phù hợp với trình độ của họ, khuyến khích họ chủ động chọn và chịu trách nhiệm trong công việc, tạo ra các cơ hội thăng tiến trong công ty. Khi đó người lao động được đánh giá, ghi nhận, đề bạt lên các vị trí xứng đáng, được suy nghĩ làm việc, khuyến khích khả năng sáng tạo họ sẽ có động lực làm việc một cách tích cực, chủ động, và mang lại kết quả năng suất cao.  
    
  Người quản lý cần phải giải quyết 2 vấn đề:  
  Người lao động mong muốn gì từ công việc của họ?  
  - Được đánh giá toàn diện về công việc đã hoàn thành  
  - Cảm thấy “được tham gia” trong mọi việc  
  - Thông cảm/ giúp đỡ các vấn đề cá nhân  
  - An toàn trong công việc  
  - Được đãi ngộ tốt  
    
  Điều gì là nguyên nhân chính khiến nhân viên tốt từ bỏ công việc?  
  - Cảm thấy cơ hội thăng tiến bị giới hạn  
  - Thiếu sự đánh giá/ ghi nhận  
  - Lương/ thưởng không tương xứng  
  - Không hài lòng với sự quản lý  
  - Buồn chán với công việc

* Ở đây chúng ta không thể đưa ra một con số cụ thể được, bởi vì nó phụ thuộc vào nhiều yếu tố, và trong công ty cũng không phải chỉ là một người quản lý mà nó bao gồm một bộ phận, hay có mô hình:

- Ta thấy rằng không có một khuôn mẫu chung cho bất kỳ một tổ chức nào, tuy nhiên theo kinh nghiệm thực tế cho thấy có những gợi ý cho việc hình thành một cách có hiệu quả bộ phận chức năng về nguồn nhân sự như sau:  
- Trong các tổ chức rất nhỏ (dưới 100 công nhân viên), công tác quản trị nguồn nhân lực có thể chỉ cần được kiêm nhiệm bởi một người Chủ doanh nghiệp, Giám đốc điều hành hoặc Trợ lý của họ... Trường hợp này phù hợp với các doanh nghiệp tư nhân có quy mô nhỏ. Thường có cơ cấu tổ chức như sau:  
- Trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ (Trên 100 < công nhân viên < 1000) có thể thành lập một phòng (Ban) để quản lý nguồn nhân sự. Trường hợp này phù hợp với các Công ty TNHH, Công ty cổ phần ... và thường có cơ cấu tổ chức như sau:  
- Với các doanh nghiệp lớn (Từ 1000 công nhân viên trở lên), tùy vào qui mô mà có thể thành lập phòng nhân sự hay cả một cơ cấu bộ phận chức năng về nhân sự được chuyên môn hóa với nhiều phòng, nhiều chuyên gia để thực hiện nhiều công việc khác nhau về nhân sự như: tuyển dụng, đào tạo và phát triển, thù lao – phúc lợi, quan hệ lao động... Trường hợp này phù hợp với các loại hình các Công ty liên doanh, Tổng Công ty, tập đoàn kinh tế...

* Nguyên tắc phát triển nhân viên:

+. Hiệu ứng Pygmalion: Hiệu quả về sự kỳ vọng của cấp trên.

Sự kỳ vọng vào nhân viên của bạn và sự kỳ vọng của họ về chính bản thân họ là những yêu tố then chốt trong việc con người sẽ thể hiện khả năng làm việc của mình như thế nào.

Theo hiệu ứng Pygmalion và hiệu ứng Galatea thì khả năng về sự kỳ vọng không được đánh giá cao. Đây là những nguyên tắc cơ bản mà bạn có thể vận dụng để thể hiện sự kỳ vọng và việc cải thiện tiềm năng của bạn tại nơi làm việc.

Bạn có thể tóm lược hiệu ứng Pygmalion, thường được hiểu là hiệu quả của sự kỳ vọng như sau:

- Mỗi nhân viên cấp trên đều kỳ vọng vào các nhân viên đang báo cáo công việc với họ.

- Nhân viên cấp trên biểu hiện sự kỳ vọng này một cách có chủ ý hoặc không chủ ý.

- Nhân viên của họ vô tình thấy được những kỳ vọng này từ cấp trên của mình một cách có chủ ý hoặc không chủ ý.

- Nhân viên sẽ thể hiện công việc sao cho phù hợp với sự kỳ vọng mà họ vô tình biết được từ cấp trên của mình.

Hiệu ứng này được miêu tả bởi J Sterling Livingston vào tháng 9 hoặc tháng 10 năm 1988 và được đăng trên tờ Harvard Business Review. “ Cách mà những nhà quản lý cư xử với cấp dưới của mình bị ảnh hưởng bởi những gì họ kỳ vọng ở chính bản thân họ ”.

Hiệu ứng Pygmalion có thể làm nhân viên nhạy bén hơn trong việc ứng phó với thông điệp của nhà quản lý rằng họ có khả năng đạt được thành công và họ có thể thành công. Hiệu ứng Pygmalion cũng có thể làm phá hoại sự thể hiện công việc của nhân viên khi nhà quản lý khôn khéo trong các cuộc nói chuyện bằng cách nói với họ những điều trái ngược với điều họ muốn nói.

Sự kỳ vọng vào nhân viên của bạn và sự kỳ vọng của họ về chính bản thân họ là những yêu tố then chốt trong việc con người sẽ thể hiện khả năng làm việc của mình như thế nào. Theo hiệu ứng Pygmalion và hiệu ứng Galatea thì khả năng về sự kỳ vọng không được đánh giá cao.

Những nguyên tắc cơ bản giúp bạn thể hiện sự kỳ vọng và việc cải thiện tiềm năng.

- Mỗi nhân viên cấp trên đều kỳ vọng vào các nhân viên đang báo cáo công việc với họ.

- Nhân viên cấp trên biểu hiện sự kỳ vọng này một cách có chủ ý hoặc không chủ ý.

- Nhân viên của họ vô tình thấy được những kỳ vọng này từ cấp trên của mình một cách có chủ ý hoặc không chủ ý.

- Nhân viên sẽ thể hiện công việc sao cho phù hợp với sự kỳ vọng mà họ vô tình biết được từ cấp trên của mình. được miêu tả bởi J Sterling Livingston vào tháng 9 hoặc tháng 10 năm 1988 và được đăng trên tờ “ Cách mà những nhà quản lý cư xử với cấp dưới của mình bị ảnh hưởng bởi những gì họ kỳ vọng ở chính bản thân họ ”. Có thể làm nhân viên nhạy bén hơn trong việc ứng phó với thông điệp của nhà quản lý rằng họ có khả năng đạt được thành công và họ có thể thành công.

Hiệu ứng Pygmalion cũng có thể làm phá hoại sự thể hiện công việc của nhân viên khi nhà quản lý khôn khéo trong các cuộc nói chuyện bằng cách nói với họ những điều trái ngược với điều họ muốn nói.

Những biểu hiện này của họ thường rất khôn khéo. Chẳng hạn, cấp trên phớt lờ việc khen ngợi sự thể hiện tốt của một nhân viên nào đấy như ông ta thường làm với những người khác. Hay việc ông ta ít nói chuyện với một nhân viên cá biệt nào đó.

Livingston tiếp tục bàn về chủ đề cấp trên, “ nếu anh ta không có tài, anh ta sẽ để lại những tai tiếng trong sự nghiệp thời trai trẻ của mình, nó sẽ ăn sâu vào lòng tự trọng và làm xấu đi hình ảnh về con người của chính mình. Nhưng ngược lại nếu anh ấy có tài và có sự kỳ vọng cao của cấp dưới, sự tự tin của họ sẽ tăng lên, năng lực sẽ mạnh lên và năng suất đạt được cũng sẽ cao hơn. Hơn thế nữa, anh ta sẽ nhận ra rằng người quản lý cũng là một Pygmalion.

Bạn có thể hình dung việc thể hiện công việc sẽ cải thiện như thế nào nếu cấp trên của bạn trao đổi những suy nghĩ tích cực của họ với bạn như giữa những con người với nhau? Nếu cấp trên thật sự tin rằng mỗi nhân viên của mình đều có khả năng đóng góp tích cực đối với công việc, thì việc gửi thông điệp đó có thể có chủ ý hay không có chủ ý sẽ ảnh hưởng một cách tích cực đến sự thể hiện công việc của nhân viên.

Hiệu quả của cấp trên thậm chí còn đạt được tốt hơn thế nữa khi cấp trên hiểu được những kỳ vọng tích cực về nhân viên, do vậy họ sẽ giúp mỗi cá nhân cải thiện được chính mình và lòng tự trong của mình. Do đó nhân viên tin rằng họ sẽ có thể đạt được thành công và đóng góp vào công việc cao hơn mức chính họ kỳ vọng.

+ Hiệu ứng Galatea: Hiệu quả của sự tự kỳ vọng.

Hiệu ứng Galatea thậm chí còn hiệu quả hơn hiệu ứng Pygmalion, nó là một yếu tố hấp dẫn trong khả năng thể hiện công việc của nhân viên. Người quản lý có thể khiến nhân viên của mình tin vào khả năng của chính bản thân và năng lực của họ, và anh ta đã tìm ra được một phương pháp để cải thiện sự thể hiện công việc hiệu quả của nhân viên.

Tôi chắc các bạn đã từng nghe qua cụm từ “ tiên đoán khả năng làm việc của mình”. Theo hiệu ứng Galatea thì những từ này có nghĩa là quan điểm của mỗi người về khả năng, về sự kỳ vọng, về sự thể hiện của chính bản thân họ một cách quyết tâm và nổ lực hơn.

Nó là một yếu tố hấp dẫn trong khả năng thể hiện công việc của nhân viên. Người quản lý có thể khiến nhân viên của mình tin vào khả năng của chính bản thân và năng lực của họ, và anh ta đã tìm ra được một phương pháp để cải thiện sự thể hiện công việc hiệu quả của nhân viên. Theo hiệu ứng Galatea thì những từ này có nghĩa là quan điểm của mỗi người về khả năng, về sự kỳ vọng, về sự thể hiện của chính bản thân họ một cách quyết tâm và nổ lực hơn.

Nếu cô ta nghĩ cô ta có thể thành công, thì cô ta sẽ thành công. Thường thì bất cứ những hành động cấp trên biểu hiện sẽ làm nhân viên suy nghĩ theo hướng tích cực và sẽ giúp họ cải thiện việc thể hiện khả năng làm việc của mình.

Tôi không có ý làm đơn giản hoá đi khái niệm này. Nhiều yếu tố khác cũng góp phần làm tăng sự thể hiện công việc của nhân viên như yếu tố văn hoá trong công ty, kinh nghiệm sống, học vấn, hỗ trợ từ phía gia đình của nhân viên và những mối quan hệ của họ với các đồng nghiệp khác.

Tuy nhiên, việc giám sát có tính tích cực là một trong những yếu tố then chốt trong việc giữ chân những nhân viên giỏi ở lại với công việc.

Bí quyết khuyến khích nhân viên đạt được sự tự kỳ vọng tích cực và có hiệu quả

- Tạo cơ hội cho nhân viên quen dần với những nhiệm vụ mang tính thử thách cao. Đảm bảo là cô ta vượt qua từng mức độ trước khi đến với những mức độ cao hơn.

- Tạo cho nhân viên cơ hội có thể tham gia vào những dự án tiềm năng mang lại việc cải thiện không ngừng cho công ty

- Thực hiện phương án một nhân viên hỗ trợ một nhân viên khác. Phương án này có thể làm cải thiện công việc của nhân viên tốt hơn so với việc chỉ chú trọng đến những điểm yếu của nhân viên

- Tạo cơ hội thăng tiến để đáp ứng cho những nhân viên nào muốn học hỏi thêm

- Chỉ định một nhân viên có thâm niên và thành đạt trong công việc để đóng vai trò như một thủ lĩnh chỉ đường cho các nhân viên khác

- Thường xuyên trao đổi những vấn đề tích cực với nhân viên và thể hiện lòng tin kiên định của bạn đối với năng lực làm việc của nhân viên mình. Tiếp thu những ý kiến phản hồi mang tính tích cực và có khả năng phát triển cho công ty nếu có.

- Đảm bảo là nhân viên của bạn cũng nhận được những thông điệp tương tự từ những người cấp trên khác. Bạn nói chuyện với người khác về nhân viên của mình làm sao cho họ cũng có những quan điểm mang tính tích cực như của bạn.

- Thể hiện thái độ chân thành của bạn đối với thành công và sự tiến bộ không ngừng của nhân viên.

Nguyên tắc vàng - chuyên môn hóa trong quản lý 

Ra đời từ những năm giữa thế kỷ 20 và là thành quả của giáo sư Fredericl Winslow Taylor, nguyên tắc chuyên môn hoá quản lý được hiểu là việc làm sao để cho quá trình vận động, thao tác của các công nhân, nhân viên trong công ty diễn ra hợp lý, không trùng lặp, tốn ít thời gian và sức lực, qua đó đạt được năng suất lao động cao nhất. Đó chính là sự hợp lý hoá lao động, hay nói theo cách hiện đại là tổ chức lao động một cách khoa học. Sự xuất hiện của nguyên lý chuyên môn hoá trong quản lý đã đáp ứng đúng nhu cầu của các công ty khi chờ đợi một nhân tố hướng đến thành công trong bối cảnh nền kinh tế thế giới có những biến động lớn...

Nguyên tắc vàng - chuyên môn hóa trong quản lý 

"Mỗi nhân viên được gắn với một vị trí làm việc dựa trên nguyên tắc chuyên môn hoá"- đó chính là công thức quản lý thành công của nhiều doanh nghiệp ngày nay. Với sự ảnh hưởng sâu rộng, cũng như tác động tích cực đến toàn bộ quá trình quản lý, dường như nguyên tắc này đã đặt nền móng vững chắc cho những bước phát triển mới.

Ra đời từ những năm giữa thế kỷ 20 và là thành quả của giáo sư Fredericl Winslow Taylor, nguyên tắc chuyên môn hoá quản lý được hiểu là việc làm sao để cho quá trình vận động, thao tác của các công nhân, nhân viên trong công ty diễn ra hợp lý, không trùng lặp, tốn ít thời gian và sức lực, qua đó đạt được năng suất lao động cao nhất. Đó chính là sự hợp lý hoá lao động, hay nói theo cách hiện đại là tổ chức lao động một cách khoa học.

Sự xuất hiện của nguyên lý chuyên môn hoá trong quản lý đã đáp ứng đúng nhu cầu của các công ty khi chờ đợi một nhân tố hướng đến thành công trong bối cảnh nền kinh tế thế giới có những biến động lớn. Nguyên lý này đã tạo nền móng cho một xu hướng Quản lý theo khoa học, mở ra "kỷ nguyên vàng" trong quản lý ở Mỹ. Phương pháp này sau đó được hãng sản xuất xe hơi Ford ứng dụng đầu tiên khi lập ra hệ thống sản xuất theo dây chuyền dài 24 km trong nhà máy với công suất lên đến 7000 chiếc xe mỗi ngày.

Từ đó, một "làn sóng văn minh trong quản lý" đã hướng các công ty trên toàn thế giới và phá vỡ những lề lối và chương trình quản lý cũ, thông qua việc mở ra những phương pháp mới tăng cường đầu tư vào hoạt động quản lý, đổi mới các qui trình công nghệ, sản xuất, đáp ứng yêu cầu mới…

Tiêu điểm trong chuyên môn hoá quản lý tập trung vào các hoạt động 

Tiêu điểm trong chuyên môn hoá quản lý tập trung vào các hoạt động chính sau:

- Xây dựng chiến lược: bắt đầu xây dựng các chiến lược dài hạn (7 - 10 năm), trong đó yếu tố chuyên môn trở thành trung tâm của chiến lược quản lý.

- Tổ chức: tái thiết kế tổ chức quản lý theo hướng liên kết dựa trên việc trao đổi ý kiến giữa các bộ phận và cấp độ tổ chức khác nhau nhằm tối ưu hoá khả năng làm việc của nhân viên.

- Nhân sự : ưu đãi những người dẫn đầu các hoạt động chuyên môn, tạo cơ hội bình đẳng cho tất cả mọi người cùng với các hệ thống khen thưởng, khuyến khích hợp lý.

- Thông tin: hướng tới một môi trường quản lý thông tin nhằm tăng cơ hội thiết lập và triển khai ý tưởng mới.

Phương pháp quản lý theo nguyên lý chuyên môn hoá dựa trên các nguyên tắc 

Nội dung phương pháp quản lý theo nguyên lý chuyên môn hoá được dựa trên các nguyên tắc sau:

- Xác định một cách khoa học khối lượng công việc hàng ngày của nhân viên với các thao tác và thời gian cần thiết để bố trí quy trình công nghệ phù hợp (chia nhỏ các phần việc) và xây dựng định mức cho từng phần công việc. Định mức được xây dựng qua thực nghiệm (bấm giờ từng động tác).

- Lựa chọn nhân viên thành thạo từng việc, thay cho nhân viên "vạn năng" (biết nhiều việc song không thành thục). Các thao tác được tiêu chuẩn hoá cùng với các thiết bị, công cụ, vật liệu cũng được tiêu chuẩn hoá, đồng thời tạo ra một môi trường làm việc thuận lợi. Mỗi nhân viên được gắn chặt với một vị trí làm việc theo nguyên tắc chuyên môn hoá cao độ.

- Thực hiện chế độ trả lương (tiền công) theo số lượng sản phẩm (hợp lệ về chất lượng) và chế độ thưởng vượt định mức nhằm khuyến khích nỗ lực của nhân viên.

- Phân chia công việc quản lý, phân biệt từng cấp quản lý: cấp cao tập trung vào chức năng hoạch định, tổ chức và phát triển kinh doanh, còn cấp dưới làm chức năng điều hành cụ thể. Thực hiện sơ đồ tổ chức theo chức năng và theo trực tuyến, tổ chức sản xuất theo dây chuyền liên tục. Những người phụ trách các phòng ban, phân xưởng hay chi nhánh phải san sẻ trách nhiệm. Winslow Taylor khuyến cáo các cán bộ quản lý: "Một trong những chức năng quan trọng của người phụ trách là thực hiện tốt sự phối hợp giữa bộ phận của mình với những bộ phận khác". Một kết luận rút ra là giới lãnh đạo cấp cao không nên giao phó những công việc quan trọng chỉ cho một phòng ban mà thôi.

Với các nội dung trên, năng suất lao động sẽ đạt ở mức cao, giá thành thấp, kết quả cuối cùng là lợi nhuận tăng để cả chủ và thợ đều có thu nhập cao. Ưu thế chính của công thức quản lý mới này là: tối ưu hoá quá trình sản xuất nhờ hợp lý hoá lao động, xây dựng định mức lao động, tiêu chuẩn hoá phương pháp thao tác và điều kiện tác nghiệp, phân công chuyên môn hoá đối với lao động của nhân viên và đối với các chức năng quản lý, cuối cùng là cách trả lương theo số lượng sản phẩm nhằm kích thích tăng năng suất và hiệu quả sản xuất.

Từ những ưu thế đó, nguyên lý này đã mở ra một cuộc cải cách trong quản lý doanh nghiệp, tạo được những bước tiến dài theo hướng quản lý một cách khoa học trong thời đại mới cùng với những thành tựu lớn trên thương trường của nhiều công ty. Tuy nhiên, nhiều người cũng đã nêu lên mặt trái đối với phương thức quản lý này. Trước hết, định mức lao động thường rất cao đòi hỏi nhân viên phải làm việc cật lực. Hơn thế nữa, các nhân viên bị gắn chặt với dây chuyền sản xuất tới mức biến thành những "công cụ biết nói", bị méo mó về tâm lý - điều được phản ánh rất rõ trong bộ phim "Thời đại mới" của Charlie Chaplin, và như vậy là thiếu tính nhân bản.

Mặc dù vậy, tương tự như nhiều thành tựu khác của khoa học kỹ thuật, trong lĩnh vực kinh doanh, điều quan trọng là chúng ta sử dụng nó như thế nào và với mục đích gì. Chính vì thế, trong khi nhiều chuyên gia lên án phương thức quản lý theo chuyên môn hoá là "khoa học về cách vắt mồ hôi nhân viên" nhưng họ vẫn đánh giá đây là một phương pháp tổ chức lao động tạo ra được năng suất cao, cần được vận dụng trong quá trình phát triển kinh doanh của các công ty ngày nay.

Từ tinh thần đó, rất nhiều công ty đã ứng dụng phương pháp quản lý này, thu hút được nhiều nhà quản lý có tài năng tham gia "Hiệp hội Taylor" để hoàn thiện và phát triển nguyên lý chuyên môn hoá, nhờ đó đã hạn chế tính cơ giới của tư tưởng "con người – máy móc", đặt nhân tố con người lên trên các trang thiết bị kỹ thuật, nhân bản hoá quan hệ quản lý, phát huy động lực vật chất và tinh thần với tính công bằng cao hơn và đề cập quan hệ hợp tác hoá giữa người quản lý với công nhân.

Có thể nói, nguyên lý chuyên môn hoá hướng đến công việc quản lý trong công ty với tầm vi mô. Tuy nhiên, nguyên lý này đã đặt nền móng rất cơ bản cho các phương pháp quản lý nói chung, đặc biệt là về phương pháp làm việc tối ưu, có hiệu quả cao, tạo động lực trực tiếp cho nhân viên và việc phân cấp quản lý.