

THÀNH LẬP NHÓM VÀ CÁC BIỆN PHÁP HỖ TRỢ NHÓM

Thiết lập mục tiêu

Tạo sự đồng thuận

Những buổi họp là cách thức tuyệt hảo để bồi đắp tinh thần đồng đội và thói quen làm việc theo nhóm ngay từ lúc đầu mới thành lập nhóm.

Những loạt buổi họp giúp các thành viên mới làm quen với nhau, tạo sự nhất trí về các mục tiêu được giao cùng các vấn đề cần giải quyết về mặt tổ chức.

Những điểm cần ghi nhớ:

- Mọi thành viên của nhóm cần thống nhất về việc phải nhắm tới.
- Các mục tiêu chỉ ổn định khi đã bàn thảo xong các biện pháp thực hiện.
- Mặc dù các thành viên của nhóm cần được định hình các mục tiêu, nhưng nên phổ biến các mục tiêu cho các hội viên nắm.
- Để đạt được những kết quả cao nhất, các mục tiêu còn phải được thử thách bằng cách kết hợp giữa những mục tiêu chung và mục tiêu riêng.

Phân tích các mục tiêu.

Các mục tiêu sẽ thay đổi theo quá trình hoạt động nhằm tạo ra hoặc do diễn biến của công việc.

Động cơ thường xuyên

Các mục tiêu nhiều tham vọng và mang tính chất thử thách thường thúc đẩy nhóm hơn những mục tiêu nhỏ, chuyên biệt.

Hỗ trợ nhóm

Tạo sự hỗ trợ căn bản

Phần lớn các nhóm được hoạt động hành chính của cơ quan hỗ trợ, nhưng thường không đủ. Tuy nhiên, điều đáng nói hơn là nhóm thường không nhận được những thông tin cần thiết để có thể giúp nhóm hoàn thành nhiệm vụ riêng. Để vượt qua khó khăn này, một số nhóm kết hợp chặt chẽ với ý kiến về chuyên môn của riêng nhóm.

Thiết lập các mối quan hệ với ban quản trị

Mọi nhóm cần có sự hỗ trợ của đôi ngũ thâm niên ở cơ quan chủ quản. Ba mối quan hệ chủ yếu mà nhóm cần tới là:

- Người bảo trợ chính của nhóm
- Người đầu ngành hoặc phòng ban có liên quan
- Và bất kỳ ai quản lý tài chính của nhóm.

Tạo sự tin tưởng trong nhóm

Nét đặc trưng nhất của sự hợp tác là sự tin tưởng. Muốn các nhóm ngày càng tin tưởng lẫn nhau, cần kiến tạo nó ngay từ đầu sự ủy thác, cởi mở và đã thông tư tưởng.

Học cách ủy thác

Sự ủy thác có hai hình thức: ủy thác công việc và ủy thác quyền hành.

- Ủy thác công việc là phân nhỏ mỗi kế hoạch thành các phần việc riêng và với mục tiêu riêng, rồi phân chúng cho các thành viên của nhóm. Sau đó, phó mặc cho họ và chỉ can thiệp khi không đạt mục tiêu.
- Việc ủy thác quyền hành là sau khi tham khảo ý kiến, trao cho người được ủy quyền đầy đủ quyền và để họ được hành xử nó.

Khi ủy thác, cần nhận diện các loại đặc tính khi ủy thác:

- Có khả năng muốn thực hiện: Đây là trường hợp ta gặp người được ủy nhiệm lý tưởng, sẵn lòng nhận trách nhiệm và cũng sẵn lòng tham khảo ý kiến người khác, thực hiện theo ý khi được ủy nhiệm.
- Có khả năng không muốn thực hiện: Loại người này không sẵn lòng học hỏi và tiếp thu ý kiến của người khác, thiếu tinh thần hợp tác, không nên giao quyền cho họ.
- Thiếu khả năng muốn thực hiện: Cần được đào tạo bổ khuyết những mặt yếu trước khi được ủy nhiệm.
- Thiếu khả năng, không muốn thực hiện: Giao việc cho loại người này hẳn là hỏng to.

Tăng tiến sự cởi mở

Sự hợp tác và tính khép kín không thể đồng tồn tại, Vì thế, lãnh đạo thiếu cởi mở với các thành viên trong nhóm thì không thể vận động tiềm năng của họ. Cần tổ chức các buổi gặp gỡ chính thức và không chính thức để giúp gia tăng sự cởi mở.

Khuyến khích mọi người phát biểu

Người lãnh đạo cần động viên mọi người bàn thảo, ngay cả với ý kiến nghịch lại cũng có giá trị của nó.

Tối đa hoá tác dụng của nhóm

Hãy làm cho mọi người ý thức đầy đủ trách nhiệm đối với công việc của họ và hãy trao quyền để họ thực hiện và cải tiến công việc của họ theo cách mà họ thấy rằng có thể đóng góp cao nhất cho toàn nhóm.