

KỸ NĂNG ĐỘI NHÓM BÀI 4
QUY TRÌNH LÀM VIỆC – QUẢN LÝ CLB ĐỘI NHÓM

6 TƯƠNG TÁC TRONG QUẢN LÝ NHÓM
Huỳnh Toàn - Quốc Trương (kinh nghiệm & thực tiễn)

Trong sinh hoạt CLB Đội Nhóm, những tương tác cá nhân với cá nhân, nhóm với nhóm, công việc lẫn nhau là điều thường gặp, tương tác này người thủ lĩnh cần phải biết quản lý và điều phối sao cho phù hợp và phát triển tích cực. Sau đây, mời các anh chị và các bạn cùng nghiên cứu 6 tương tác quản lý trong CLB Đội Nhóm.

1. Một nhóm cần bao gồm hai kỹ năng là kỹ năng quản lý và kỹ năng tương tác cá nhân. Để phát huy hiệu quả làm việc theo CLB Đội Nhóm, bạn cần tập hợp được cả hai kỹ năng này.

Một CLB Đội Nhóm phải thực hiện hầu hết các nhiệm vụ như tổ chức các cuộc họp, quyết định ngân sách, lập các kế hoạch chương trình sinh hoạt, huấn luyện, các mục tiêu và giám sát việc thực hiện. Sẽ là điều không tưởng khi hi vọng một cá nhân đảm nhận mọi trách nhiệm quản lý CLB Đội Nhóm mà không có sự hỗ trợ nào từ các thành viên khác. Là một tập hợp các cá nhân khác nhau, CLB Đội Nhóm còn cần phải học các cách ứng xử và các kỹ năng quản lý thành viên.

2. Để CLB Đội Nhóm có thể phát triển tốt và phát huy tác dụng của nó, bạn có thể tham khảo một số gợi ý sau đây:

a. **Trước hết, CLB Đội Nhóm cần có tâm điểm.** Hai tâm điểm chính là CLB Đội Nhóm và nhiệm vụ được giao. Nếu cần quyết định một vấn đề, CLB Đội Nhóm sẽ quyết định. Nếu có vướng mắc, CLB Đội Nhóm sẽ giải quyết. Nếu một thành viên không đủ năng lực hoàn thành nhiệm vụ, CLB Đội Nhóm sẽ yêu cầu thay thế. Khi mâu thuẫn cá nhân tăng lên, CLB Đội Nhóm cần xem xét vấn đề từ khía cạnh ảnh hưởng của mâu thuẫn đó tới những nhiệm vụ được giao cho mỗi cá nhân. Nhưng nếu nhóm thiếu sự tổ chức và mục đích cụ thể, khi đó trách nhiệm lại thuộc về cấp lãnh đạo và chủ đầu tư.

b. Thứ hai là cần có sự minh bạch rõ ràng về mục tiêu chính của dự án. Trong bất kỳ trường hợp nào, CLB Đội Nhóm cũng phải giải thích rõ ràng và cụ thể nhằm đảm bảo mọi người đều hiểu rõ về điều đó.

3. Tiếp theo, CLB Đội Nhóm cần có những cách tác động khác nhau lên các loại người khác nhau trong nhóm. Trách nhiệm của Thủ lĩnh là khuyến khích các cá nhân ít nói bộc bạch ý kiến của mình và tham gia vào các cuộc thảo luận và hoạt động của CLB Đội Nhóm. Ngược lại, những người sôi nổi trong CLB Đội Nhóm thường có xu thế nổi bật và chiếm ưu thế ở trong các thảo luận nhóm. Trách nhiệm của thủ lĩnh là theo dõi họ, khuyến khích họ đóng

góp ý kiến, đồng thời nhắc nhở họ phải biết lắng nghe ý kiến người khác.

4. Mặt khác, **CLB Đội Nhóm cũng cần có sự phản hồi trong mọi hoạt động của các cá nhân**. Mọi sự phê bình phải mang tính công bằng và khách quan, tập trung vào nhiệm vụ mà họ thực hiện chứ không phải cá nhân họ. Những sai phạm cần được chỉ ra rõ ràng và kịp thời. Sẽ rất có ích nếu thủ lĩnh đưa ra sự phản hồi một cách thường xuyên, đặc biệt đối với lỗi lầm, dù là nhỏ nhất. Điều này sẽ làm giảm đi những tác động tiêu cực của sự sai lầm khi mọi việc đã trở nên quá muộn. Còn với các trường hợp làm việc tốt, trưởng nhóm nên khen ngợi và đánh giá cao. Điều đó sẽ khuyến khích mọi người làm việc tốt hơn.

5. Một điều cũng rất cần thiết khi làm việc trong nhóm là **chủ động giao tiếp với mọi người**. Giao tiếp là trách nhiệm của cả người nói lẫn người nghe. Người nói phải chủ động tìm cách diễn đạt ý kiến một cách ngắn gọn và dễ hiểu nhất, còn người nghe thì chủ động tìm cách hiểu ý của người nói và nếu có thắc mắc thì nên hỏi lại kỹ hơn. Tóm lại, cả hai cần đảm bảo ý kiến sẽ được diễn đạt một cách đầy đủ và chính xác.

6. Mô hình CLB Đội Nhóm mang lại nhiều ích lợi, nhưng cũng là phong cách làm việc khó khăn đối với mọi người. CLB Đội Nhóm là một mối quan hệ, vì vậy bạn cần phải gìn giữ và củng cố nó. Một khi mọi người trong CLB Đội Nhóm có trách nhiệm với mục tiêu chung, họ sẽ tạo thành một động lực lớn cho sự phát triển. Bên cạnh đó, thời gian và nguồn lực cần được phân bổ hợp lý trong CLB Đội Nhóm, quy trình thực hiện của CLB Đội Nhóm cần được thiết lập, giám sát và xem xét cụ thể.

CHÚC CÁC BẠN THÀNH CÔNG