

KỸ NĂNG ĐỘI NHÓM BÀI 20
QUY TRÌNH LÀM VIỆC – QUẢN LÝ CLB ĐỘI NHÓM

“ 10 LUẬT BẮT THÀNH VĂN”
TRONG VIỆC QUẢN LÝ
HOẠT ĐỘNG THEO CLB – ĐỘI NHÓM
Huỳnh Toàn - Quốc Trương (kinh nghiệm & thực tiễn)

Quản lý CLB Đội Nhóm cần có nguyên tắc, nguyên tắc đó chính là phương pháp quản lý đồng thời đánh giá khả năng quản lý của “Người thủ lĩnh”. Sau đây, Huỳnh Toàn - Quốc Trương cùng chia sẻ với các anh chị và các bạn 10 điều hợp tình hợp lý trong phương pháp quản lý CLB, Đội nhóm.

Hoạt động sinh hoạt của các CLB, Đội nhóm hiện nay không thể thiếu đi vai trò quan trọng của phương pháp quản lý nhóm. Với pháp này, các “Thủ lĩnh” sẽ dễ dàng đạt được mục đích và hiệu quả sinh hoạt cao hơn. Vì vậy, bạn cần xây dựng và phát triển các CLB, Đội nhóm với phương pháp quản lý thật tốt, để họ thực sự là những tập thể “bất khả chiến bại” trong nhiều môi trường khác nhau. Muốn làm được điều này, cần phải chú ý đến những nguyên tắc sáng suốt sau đây.

1. Giá trị của Tập thể: Ai trong chúng ta cũng đều có ước mơ chinh phục những mục đích to lớn, phần nhiều bị thúc đẩy bởi bản ngã, cái tôi bên trong, hoặc cũng vì chúng ta cảm thấy những điều mình đang có còn quá ít hay còn quá nhiều điều cần phải đạt được trong cuộc sống. Tuy nhiên, một người vẫn còn là quá nhỏ để đạt đến những mục đích lớn lao ấy, bởi thế mới có câu: “Một cây làm chẳng nên non, ba cây chụm lại nên hòn núi cao”. Đó chính là giá trị mà ta cần qua tâm phát huy.

2. Tầm nhìn rộng: Mục đích bao giờ cũng quan trọng hơn những nguyên tắc khuôn sáo. Bởi vậy, các thành viên trong CLB, Đội nhóm phải biết kìm nén, thậm chí hạ thấp những nguyên tắc cá nhân, những kế hoạch, dự định riêng tư của mình vì tầm nhìn, mục đích và lợi ích chung của cả tập thể. Nếu người “Thủ lĩnh” nhận thức được viễn cảnh, họ phải biết cách truyền đạt viễn cảnh ấy đến các thành viên trong nhóm, đồng thời tạo điều kiện làm việc thuận lợi cho mọi người và biết cách chọn đúng “người chơi” để hiện thực hóa những viễn cảnh ấy.

3. Tìm thấy sở trường của mỗi cá nhân: Mỗi thành viên trong nhóm đều có một sở trường, sở đoản riêng, tài năng, trí tuệ khác nhau. Về cơ bản, nếu biết đặt đúng mỗi cá nhân trong nhóm vào vị trí phù hợp, giao đúng việc phát huy được thế mạnh của họ, bạn sẽ tận dụng được tối đa sức mạnh của mọi người và tạo nên sức mạnh của cả tập thể, khi đó con đường thành công của bạn sẽ mở rộng hơn trong hoạt động xây dựng và phát triển CLB, Đội nhóm. Bởi vậy “người thủ lĩnh” cần phải biết quan sát, phát hiện và đánh giá đúng năng lực,

kỹ năng, thể mạnh cũng như những tiềm năng riêng của từng thành viên trong CLB, Đội nhóm.

4. Đối đầu với thách thức: Mỗi khi phải đối mặt với những thách thức, dù là khó khăn đến mức độ nào đi chăng nữa, mỗi thành viên trong nhóm đều không được phép lùi bước. Tùy vào mức độ của mỗi khó khăn, thách thức mà “Người thủ lĩnh” phải biết chọn những thành viên có phong cách riêng, tài năng, trí tuệ thích hợp. Chẳng hạn trước những thách thức hoàn toàn mới cần phải có những thành viên sáng tạo, với những khó khăn lặp lại thì phù hợp với các thành viên giàu kinh nghiệm, những biến cố khó lường trước đòi hỏi phải giao cho những thành viên linh hoạt và có tầm nhìn xa. “người thủ lĩnh” phải thường xuyên cọ xát với các thành viên trong CLB, Đội nhóm, luôn có những thay đổi phù hợp về nhân sự và cách lãnh đạo và để thích ứng với mỗi hoàn cảnh riêng.

5. Vượt lên trên sự ganh ghét đố kỵ: Một CLB, Đội nhóm thống nhất và hoạt động có hiệu quả nhiều khi lại được kết nối bởi những “sợi chỉ” hết sức mong manh. Ví dụ như người mạnh không chịu giúp đỡ kẻ yếu, luôn tìm cách loại trừ nhau. Trong trường hợp này, năng lực quản lý của “Người thủ lĩnh” cần phải được xem xét lại.

6. Những thành viên có vai trò làm “chất xúc tác” đặc biệt: Họ là những cá nhân luôn làm được những điều ít ai nghĩ đến. Đó là những người tiên phong trong các hoạt động, để rồi chính thái độ hăng hái, niềm tin và ngọn lửa trong họ sẽ nhanh chóng lan tỏa đến các thành viên khác, thúc đẩy tính sáng tạo cũng như hâm nóng bầu không khí làm việc chung của cả nhóm.

7. Sự suy thoái về đạo đức: “Người thủ lĩnh” cần biết rằng nếu đạo đức bị ăn mòn, sẽ dẫn đến việc hoạt động của cả CLB, Đội nhóm hủy hoại theo. Hãy bắt đầu từ chính bản thân bạn. Liệu bạn có nghĩ rằng các thành viên trong nhóm không thể hòa thuận được với mình? Hay bạn cho rằng thành công đến từ cá nhân bạn là chính chứ không phải là của cả tập thể? Bạn có ghen tị không khi một thành viên khác trong CLB, Đội nhóm được ngợi khen và biểu dương?...Hãy tự đặt ra cho mình những câu hỏi tương tự, nếu bạn trả lời “có” đối với phần lớn những câu hỏi ấy, hãy xem lại tư cách đạo đức của chính mình.

8. Sự đánh giá khách quan giữa các cá nhân: Các thành viên trong CLB, Đội nhóm phải tự đánh giá lẫn nhau nhằm duy trì hoạt động bền vững, hay lớn hơn là sự sinh tồn, phát triển của cả tập thể CLB, Đội nhóm. Chẳng hạn, bản thân “người thủ lĩnh” có đáng bị nghi ngờ về tính chính trực, liêm khiết? Hiệu quả hoạt động của mỗi cá nhân đã đạt được mức tốt chưa? Cống hiến của mỗi thành viên vào thành công của cả tập thể là như thế nào?

9. Chấp nhận trả giá cho thành công: Các thành viên trong nhóm phải nhận thức được rằng để đạt được thành công, mỗi người đều phải trả giá. Sự hy

sinh cho những thú vui, lợi ích cá nhân, gạt bỏ tính ích kỷ, cống hiến thời gian và trí tuệ là những cái giá mà bạn phải trả.

10. Tính đồng nhất: Giá trị chung của cả nhóm sẽ ảnh hưởng đến hoạt động và thành bại của CLB, Đội nhóm đó. Không những thế, những giá trị đó sẽ đi theo CLB, Đội nhóm, được xã hội ghi nhận, được giới truyền thông đánh giá như nét độc đáo riêng của CLB, Đội nhóm. Bởi vậy, bạn cần không ngừng quan sát xem mọi người nhìn nhận hình ảnh của các hoạt động phát triển CLB, Đội nhóm như thế nào. Nên nhớ, nguyên tắc hoạt động của mỗi CLB, Đội nhóm không thể thiếu đi tính đồng nhất, rõ ràng trong thông tin, liên lạc. Hãy tạo nên bầu không khí vui tươi, trao đổi thông thoáng từ “Người thủ lĩnh” xuống thành viên, từ thành viên lên “người thủ lĩnh”, và giữa các nhân viên với nhau.

Cuối cùng, mỗi CLB, Đội nhóm cần nhận thức được chỗ đứng của mình để có những điều chỉnh phù hợp trong hoạt động, sinh hoạt. Quy luật phát triển hợp lý vẫn là “tre già măng mọc”, một tổ chức tốt là tổ chức có tính kế thừa cao. “người thủ lĩnh” thành công là người tìm ra nhân vật thay thế mình. Nhận thức được 10 nguyên tắc bất di bất dịch trên, bạn sẽ thành công nhiều hơn trong việc quản lý các CLB, Đội nhóm với kinh nghiệm chia sẻ trên. Cho dù mục đích hay kế hoạch của CLB, Đội nhóm bạn có thay đổi thế nào đi chăng nữa, đừng quên đầu tư, chăm chút và bổ sung những giá trị mới, tích cực cho các thành viên và cả CLB, Đội nhóm.

CHÚC CÁC BẠN THÀNH CÔNG