

KỸ NĂNG ĐỘI NHÓM KỲ BÀI 3
QUY TRÌNH LÀM VIỆC – QUẢN LÝ CLB ĐỘI NHÓM

20 CÂU HỎI - XÂY DỰNG
CLB ĐỘI NHÓM HIỆU QUẢ

Huỳnh Toàn - Quốc Trương (kinh nghiệm & thực tiễn)

Xây dựng CLB Đội Nhóm là công tác đòi hỏi người thủ lĩnh phải có phương pháp, đặt vấn đề để trả lời các dữ liệu, thông tin, nghiên cứu để giải quyết và xử lý là nội dung đầu tiên phải làm. Dưới đây, Chúng tôi giới thiệu đến các anh chị và các bạn 20 câu hỏi để xây dựng CLB Đội Nhóm hoạt động hiệu quả.

Một Thủ lĩnh CLB Đội Nhóm có năng lực, các thành viên được gắn kết và phối hợp ăn ý với nhau là điều kiện tạo nên hiệu quả của một CLB Đội Nhóm.

20 câu hỏi sau đây sẽ giúp người Thủ lĩnh xem xét và xác định các biện pháp để tiến hành hoạt động hiệu quả trong nội bộ CLB Đội Nhóm và giữa với các CLB Đội Nhóm khác trong tổ chức.

1. Các thành viên trong CLB Đội Nhóm có được biết đến quyết định tuyển chọn những người mới hay không?

Quyết định tuyển chọn mà Ban chủ nhiệm và người Thủ lĩnh xem là tốt có thể sẽ khác nhau với quan điểm của các thành viên trong CLB Đội Nhóm. Một người mới có đủ khả năng nhưng có thể lại thiếu đi sự hoà hợp với CLB Đội Nhóm. Do vậy, hãy để các thành viên CLB Đội Nhóm gặp những người có khả năng sẽ được tuyển chọn trước khi bạn đưa ra lời đề nghị tuyển chọn. Tham khảo ý kiến của họ cho quyết định của mình.

2. Bạn có biết "Con sâu làm gầu nổi canh" trong CLB Đội Nhóm của mình là ai không và bạn đã làm những gì để xử lý những kẻ như vậy?

"Con sâu làm gầu nổi canh" đối với CLB Đội Nhóm là những cá nhân thường có những hành vi hay gièm pha, nói xấu các thành viên khác trong CLB Đội Nhóm, gây xung đột nội bộ. Bạn đã dành thời gian để tìm hiểu lí do và tìm cách xử lý những kẻ đó thế nào chưa?

3. Các thành viên CLB Đội Nhóm có hiểu tầm nhìn, nhiệm vụ, mục tiêu, giá trị và những mong đợi của CLB Đội Nhóm hay không?

Các thành viên trong CLB Đội Nhóm của bạn hiểu biết một cách rõ ràng về những thành phần của kế hoạch, nội dung sinh hoạt, chương trình huấn luyện của CLB Đội Nhóm.

4. Các thành viên CLB Đội Nhóm có được giao phó và gắn kết để đạt được thành công của CLB Đội Nhóm?

Hãy tìm một cách thể hiện rõ ràng sự gắn kết này. Sẽ rất dễ dàng nhận ra sự thiếu gắn kết. Phàn nàn, thiếu cố gắng, tinh thần uể oải - sẽ cho thấy việc liên hệ, gắn kết với tầm nhìn, mục tiêu, nhiệm vụ, giá trị và mong đợi đang bị thiếu hụt.

5. Các thành viên CLB Đội Nhóm đã được đào tạo những kỹ năng làm việc CLB Đội Nhóm?

Việc đào tạo phải được tiến hành, bất cứ nơi nào có thể, các thành viên CLB Đội Nhóm nên tham dự bài tập thực hành theo CLB Đội Nhóm. Tự giác đào tạo với nhau bằng cách trao đổi kinh nghiệm, chia sẻ thông tin, tài liệu, kiến thức để nâng cấp mình lên.

6. Các Thủ lĩnh đã được đào tạo để phục vụ cho vai trò của họ chưa?

Có thể có một số nhà lãnh đạo bẩm sinh, nhưng nếu có thì cũng không đủ cho tất cả các tổ chức. Do đó, kỹ năng lãnh đạo phải được phát triển. Ngoài những kỹ năng quản lý CLB Đội Nhóm cơ bản, hãy chắc chắn rằng các Thủ lĩnh được đào tạo những kỹ năng đặc biệt như cách dàn xếp, hoà giải các thành viên.

7. Bạn đã bắt đầu xây dựng mối quan hệ với các thành viên CLB Đội Nhóm tương lai?

Một ngày nào đó, các thành viên CLB Đội Nhóm hiện tại có thể sẽ bỏ việc, ra đi hoặc tham gia vào các CLB Đội Nhóm khác trong tổ chức. Khi bạn nhận thông báo rằng họ sẽ ra đi, bạn cần phải xác định những người tiềm năng cho việc thay thế. Tiến hành xây dựng mối quan hệ với các thành viên CLB Đội Nhóm tiềm năng là không sớm và không thừa.

8. Bạn có tổ chức các cuộc họp CLB Đội Nhóm thường xuyên mà những người tham gia cảm thấy cuộc họp có ý nghĩa?

Thường xuyên đề nghị các thành viên CLB Đội Nhóm đánh giá hiệu quả của các cuộc họp CLB Đội Nhóm. Nếu họ cảm thấy các cuộc họp CLB Đội Nhóm lãng phí thời gian, có thể bạn đang tổ chức họp quá thường xuyên hoặc chuẩn bị cho các cuộc họp quá sơ sài và qua loa. Nếu họ cảm thấy họ vẫn "đói" thông tin, thì có thể bạn chưa tổ chức đủ các cuộc họp CLB Đội Nhóm.

9. Các cuộc họp CLB Đội Nhóm cung cấp cả thông tin và động cơ?

Bạn nên làm cho cuộc gặp mặt trở nên thú vị, thư giãn và có động cơ thúc đẩy để việc trình bày các thông tin trở nên dễ dàng tiếp nhận hơn. Các thành viên CLB Đội Nhóm cần cả "làm như thế nào" và "muốn như thế nào".

10. Việc truyền thông giữa các cá nhân với nhau có hiệu quả hay không?

Việc truyền thông trong CLB Đội Nhóm nên mang lại thông tin mà các thành viên CLB Đội Nhóm có thể sử dụng, thông tin chứ không phải những câu chuyện tầm phào, phản hồi góp ý chứ không phải chì trích. Hãy xem các thành viên CLB Đội Nhóm của bạn có chia sẻ các thông tin hữu ích với nhau trong một cách cởi mở và thẳng thắn hay không.

11. Các thành viên trong CLB Đội Nhóm có thấy được thông báo về tình hình của cả tổ chức?

Các CLB Đội Nhóm phải biết việc họ đang tiến hành có phù hợp với tổng thể tổ chức hay không? Hoạt động của các CLB Đội Nhóm khác như thế nào?. Những nhà quản lý, các Thủ lĩnh khác và những thành viên của các CLB Đội Nhóm khác chính là nguồn tin để trả lời câu hỏi này.

12. CLB Đội Nhóm của bạn hoặc toàn bộ tổ chức đã có những nỗ lực như thế nào để liên kết các CLB Đội Nhóm với nhau?

Phối hợp các thành viên trong cùng một CLB Đội Nhóm làm việc với nhau dễ dàng hơn nhiều so với phối hợp các thành viên khác CLB Đội Nhóm làm việc khi cần. Bạn đã nỗ lực và chủ động xây dựng mối quan hệ với các CLB Đội Nhóm khác trong tổ chức hay chưa?

13. CLB Đội Nhóm của bạn hôm nay có phải đối mặt với vấn đề của vài tháng trước đây hay không, và nếu có thì tại sao?

Phớt lờ các vấn đề nghiêm trọng chẳng có ích gì. Sau vài tháng mà vấn đề chưa được giải quyết nghĩa là nó không được quan tâm đầy đủ. Hãy xử lý các vấn đề trước khi chúng trở thành "vấn đề muôn thuở" với mọi người trong CLB Đội Nhóm.

14. CLB Đội Nhóm của bạn có đưa ra những góp ý phản hồi cho ban chủ nhiệm hay không và họ đã trả lời CLB Đội Nhóm bạn như thế nào?

Là Thủ lĩnh CLB Đội Nhóm, bạn có truyền đạt ý tưởng và nhu cầu tới ban lãnh đạo hay không? Nếu có, ban lãnh đạo có trả lời một cách thích đáng và có khả năng thuyết phục CLB Đội Nhóm của bạn rằng ý kiến của họ là có giá trị không?

15. Thủ lĩnh có dành thời gian để hiểu các giá trị, sở thích, sở ghét và nhu cầu của mọi thành viên CLB Đội Nhóm không?

Những người khác nhau có những động cơ khác nhau. Nếu lãnh đạo CLB Đội Nhóm không tìm hiểu những gì có khả năng động viên nhân viên của mình nhiều nhất, họ sẽ không thể xây dựng CLB Đội Nhóm hiệu quả như mong muốn.

16. CLB Đội Nhóm của bạn có xử lý hiệu quả và cởi mở với xung đột?

Các thành viên CLB Đội Nhóm có được học cách tận dụng các nguồn lực sẵn có để xử lý xung đột hay không? CLB Đội Nhóm có đồng tình với quan điểm xử lý cả những vấn đề "còn trong trứng nước", chưa phát sinh một cách rõ ràng hay không?

17. Tất cả các thành viên CLB Đội Nhóm có tỏ ra cởi mở trong việc đưa ra ý kiến phản hồi?

Liệu có phải chỉ ý kiến phản hồi của những người Thủ lĩnh mới được đề ý và chấp nhận? Thử xem, khi một thành viên CLB Đội Nhóm có một ý tưởng mà có thể giúp các thành viên khác cải thiện cách làm việc, họ có dám trình bày không.

18. Bạn có thể chỉ ra một số tiến bộ cụ thể mà các thành viên CLB Đội Nhóm đạt được trong quý vừa qua không?

Bạn có cải tiến cách làm việc hay chỉ đơn giản làm theo cách bạn đã làm bao lâu nay và cứ duy trì mãi cách làm ấy hay không? Hãy nhớ là khen thưởng bất kỳ nỗ lực cải cách nào, thậm chí kết quả không được mỹ mãn đi nữa. Khuyến khích các thành viên CLB Đội Nhóm thử thách những cái mới.

19. Các thành viên CLB Đội Nhóm cảm thấy sự liên kết giữa thành công của cá nhân với thành công CLB Đội Nhóm hay không?

Bạn có khen thưởng cho mọi người và thừa nhận họ, không vì những gì họ giành được mà vì sự tham gia của họ trong việc thực hiện mục tiêu hay không?

20. Bạn có tổ chức những buổi liên hoan, biểu dương để chứng tỏ sự đánh giá cao các thành viên CLB Đội Nhóm và tạo ra sự thân thiết?

Cần đánh giá kết quả một cách định kỳ. Thường xuyên kỷ niệm và ăn mừng những nỗ lực và chiến công của CLB Đội Nhóm. Và đừng quên tổ chức ăn mừng thành công riêng của bạn.

CHÚC CÁC BẠN THÀNH CÔNG