

LÀM VIỆC NHÓM

I. NHÓM:

1. khái niệm về Nhóm:

Theo cách hiểu thông thường nhóm là những người có tổ chức, có mục tiêu hoạt động, có liên quan về mặt kỹ thuật, nghiệp vụ mang tính chuyên môn hóa sâu sắc vì lợi ích của hệ thống. Như vậy nhóm phải thỏa mãn 3 điều kiện:

- Đồng người
- Có tổ chức
- Có mục tiêu hoạt động chuyên môn giống nhau vì lợi ích chung của hệ thống

Với cách hiểu như vậy thì bản thân mỗi hệ thống là một nhóm lớn, trong đó mỗi phân hệ nhỏ nhất là các nhóm nhỏ hơn. Để có một hệ thống tốt, người lãnh đạo phải tạo ra được các nhóm mạnh, hoạt động đồng đều.

Một nhóm mạnh đồng thời phải thỏa mãn các yêu cầu sau:

- Có cơ cấu tổ chức chặt chẽ, hợp lý
- Có mục đích chuẩn xác được xã hội thừa nhận
- Có người lãnh đạo giỏi, đức độ, có uy tín
- Có quan hệ tốt với các nhóm khác
- Có phạm vi ảnh hưởng lớn đến nhóm trong hệ thống

2 . Cơ cấu Nhóm:

Mỗi Nhóm trong hệ thống bao giờ cũng có 2 loại cơ cấu:

- Cơ cấu chính thức là cơ cấu hình thành do quy chế chính thức của hệ thống tạo thành.
- Cơ cấu không chính thức được hình thành theo các Nhóm “vệ tinh” nhỏ hơn và theo các “thủ lĩnh”, do sự tín nhiệm và do uy tín cá nhân mà được mọi người yêu mến hoặc ủng hộ, tạo thành các nhóm cơ cấu không chính xác.

Để quản trị hệ thống thành công, người lãnh đạo phải lưu tâm đến cả 2 loại cơ cấu này, tránh định kiến, thô bạo.

3. Nguyên tắc làm chuyên đề nhóm:

Học nhóm, hoặc làm việc theo nhóm cần sự chia sẻ thông tin, nguồn lực và thống nhất về phương thức thực hiện. Nhóm nào làm việc hiệu quả thường biết kết hợp các yếu tố này. Tuy nhiên, từng nhóm hoặc từng cá nhân làm việc sẽ hiệu quả chỉ khi họ luôn sẵn sàng chia sẻ và tôn trọng các thành viên khác trong nhóm.

Làm việc trong nhóm dựa trên sự tôn trọng và khích lệ lẫn nhau. Thường thì tính sáng tạo thường mờ nhạt. Các ý tưởng là vô cùng quan trọng với thành công của dự án, chứ không phải là tính cách cá nhân. Sức mạnh của một nhóm là ở khả năng thực hiện và phát triển các ý tưởng mà từng thành viên đem lại.

Mâu thuẫn có thể là sự mở rộng của sự sáng tạo. Để giải quyết mâu thuẫn, mọi người luôn phải tôn trọng ý kiến của nhau. Nói cách khác, làm dự án theo nhóm mang tính chất cộng tác, hơn là cạnh tranh.

4. Chức năng của Nhóm:

Tạo môi trường làm việc thân thiện:

- Cải thiện hành vi giao tiếp:

Nhóm giúp cải thiện sự giao tiếp thông qua các hoạt động trao đổi diễn ra thường xuyên, mọi người trở nên thân thiện, từ đó giúp bầu không khí học tập, lao động trở nên sôi động hơn. Mọi người dần giảm bớt chủ nghĩa cá nhân để hướng đến tập thể, để cùng giải quyết các vấn đề lớn mà một người hoặc một nhóm người làm việc độc lập, riêng rẽ không thể hoàn thành được. Bầu không khí làm việc của tổ chức thay đổi theo hướng tích cực, mọi người có thái độ thiện chí với nhau. Chính vì vậy mà vấn đề học hỏi thường được giải quyết dễ dàng hơn.

- Xây dựng tinh thần đồng đội và hỗ trợ nhau cùng phát triển:

Sau quãng thời gian lao động và học tập, đặc biệt là những công việc lặp đi lặp lại, hoặc các vấn đề cần giải quyết quá phức tạp, áp lực công việc quá cao làm cho người thực hiện cảm thấy dễ chán nản, đơn điệu, buồn xuôi. Khi đó, tham gia nhóm làm họ trở nên hưng phấn, họ chờ đón các hoạt động của nhóm và khi tham gia nhóm, họ bị thu hút vào công việc hơn bao giờ hết, vì trong nhóm có sự hỗ trợ của đồng đội, có điều kiện thể hiện cá nhân, được chia sẻ kinh nghiệm và hướng dẫn những thành viên khác và mọi việc trước đây được xem là nhàm chán thì giờ đây, dưới cái nhìn từ một góc độ khác từ nhóm, vấn đề trở nên mới và hấp dẫn hơn,

- Mở rộng hợp tác và liên hệ giữa tất cả các cấp:

Khi tham gia nhóm, các thành viên có xu hướng mở rộng hợp tác với nhau để tạo sự thống nhất của tổ chức, giúp xóa bỏ ngăn cách trong các mối quan hệ. Nhóm là một trong những cách kết nối tất cả mọi người không phân biệt chức vụ, cấp bậc.

Khi mọi người cùng bắt tay cùng giải quyết các vấn đề đặt ra, lúc đó bức tường ngăn cách bị phá toang, mọi người hòa nhập lại, gần gũi nhau hơn, hỗ trợ nhau cùng tồn tại và phát triển.

Huy động nguồn nhân lực:

- Thu hút mọi người vào công việc:

Nội dung sinh hoạt luôn đa dạng, mối quan hệ được củng cố giữa các thành viên, vấn đề mà nhóm thường giải quyết là các vấn đề liên quan trực tiếp đến công việc của mỗi thành viên, vì vậy họ bị cuốn hút bởi sự hấp dẫn của công việc được tạo ra từ quá trình sinh hoạt nhóm.

- Nâng cao tinh thần làm việc, phát triển ý thức về chất lượng và sự tiến bộ

- Tạo cơ hội thuận lợi cho các thành viên phát huy tài năng của mình

Nhóm tạo ra cơ hội tuyệt vời để giải quyết các vấn đề công việc hàng ngày. Mọi người có dịp nhóm họp, cùng suy nghĩ và đưa ra những ý kiến của mình cho việc giải quyết các vấn đề khó khăn. Quá trình sử dụng kiến thức, sức lao động, máy móc, nguyên liệu... luôn xảy ra những bất trắc, khi đó vận dụng chất xám hơn nữa là chất xám tập thể là phương thức tối ưu nhất để khắc phục những bất trắc. Nhóm tạo ra cơ hội vô hạn cho thành viên giải quyết khó khăn, đồng thời khiến mỗi thành viên nhận thấy mình là một phần hữu cơ của tổ chức.

Nâng cao trình độ của thành viên và hoạt động của toàn tổ chức thông qua:

- Thảo luận nhóm, kích thích sáng tạo của mọi người

Nhóm tạo ra môi trường kích thích sự sáng tạo của mọi người. Người ta sẽ không mạnh dạn nêu ra các ý tưởng hay ý kiến của riêng mình nếu bị cự tuyệt, hay bị chê nhạo. Thường các giải pháp khả thi nhất lại xuất phát từ những ý tưởng có vẻ lộn xộn, không tuân theo các qui phạm thường thấy.

Giảm lãng phí, nâng cao hiệu quả lao động và học tập.

Hiệu quả học tập hay năng suất lao động bị ảnh hưởng nhiều bởi tâm lí của người thực hiện, khi tham gia vào nhóm tâm lí của mỗi thành viên được cải thiện nhiều, do đó hiệu quả học tập, năng suất lao động cũng được cải thiện đáng kể. Mặt khác, khi tham gia hoạt động nhóm, các vấn đề khó khăn của mỗi thành viên được đưa ra và giải quyết bởi tập thể, do đó áp lực công việc giảm bớt, đồng thời họ nhận thấy nhiều khía cạnh chưa tích cực trong lao động và học tập của chính mình để tự khắc phục và thay đổi cho phù hợp. Nhóm giúp giảm lãng phí, lãng phí về thời gian, vật liệu, nguyên liệu....

5. Vai trò:

Là khuôn mẫu các hành vi quen thuộc mà cá nhân phát triển để phục vụ nhóm. Các vai trò này từ từ thành nếp tùy đặc tính về nhân cách và nhu cầu nhóm viên và đồng thời xuất phát từ nhu cầu, đặc điểm của nhóm. Các vai trò luôn ở thể động tùy theo tình huống khác nhau. Một người có thể đóng nhiều vai trò. Thường trong nhóm nổi bật các vai trò sau:

- Vai trò liên quan đến công tác phải hoàn thành
- Vai trò liên quan đến sự củng cố và duy trì nhóm
- Vai trò Liên quan đến nhu cầu cá nhân của nhóm viên

→ Phải phân công việc, vai trò của các thành viên trong nhóm một cách rõ ràng, vai trò này có thể thay đổi trong quá trình hoạt động tùy theo hoàn cảnh, khả năng, công việc

Hai mục tiêu chính trong làm dự án theo nhóm là:

1. Học được gì? Các tài liệu, thông tin cũng như quá trình làm việc
2. Sản phẩm cuối cùng: bài báo cáo viết, trình bày miệng, hay là các sản phẩm có hình ảnh, âm thanh khác...

6 Tính khách quan của sự hình thành nhóm:

Trong một hệ thống việc tổ chức con người theo cấp bậc là một đòi hỏi mang tính khách quan; Do đó, việc hình thành nhóm cũng mang tính khách quan.

- Nhân tố đầu tiên để hình thành nhóm là tính chuyên môn hóa của các loại hình công việc phải làm. Cùng với sự phát triển của xã hội: sự ra đời của các ngành nghề chuyên môn riêng biệt là dấu hiệu và là sự đòi hỏi tất yếu của sự phát triển của mọi hệ thống: các con người làm việc và hoạt động trong mỗi nhóm riêng biệt, được đào tạo để hình thành các tri thức và kỹ năng làm việc khác nhau, phục vụ chung cho mục đích đặt ra của mỗi hệ thống.

- Nhân tố thứ hai hình thành các nhóm làm việc là khả năng kiểm soát hành vi của mỗi con người là có hạn, một người lãnh đạo dù giỏi tới đâu, dù có được trang bị rất nhiều phương tiện kỹ thuật hiện đại cũng không thể trực tiếp quản trị đến tận mỗi cá nhân riêng lẻ trong hệ thống.

- Nhân tố thứ ba tạo nên các nhóm làm việc là sự phát triển chuyên sâu của các thành tựu khoa học công nghệ, mỗi nhóm làm việc đều có những trang thiết bị chuyên môn mà chỉ những ai được đào tạo sâu về nó mới có khả

năng sử dụng; Hơn thế nữa nhiều thiết bị chuyên dùng lại đòi hỏi phải có nhiều người cùng vận hành mới sử dụng được.

II . Đặc điểm thường gặp của nhóm:

1 . Lan truyền tâm lý:

Lan truyền tâm lý là hiện tượng tâm lý phổ biến trong nhóm, biểu thị các tác động tâm lý tương hỗ thụ động giữa các thành viên trong nhóm về các sự kiện, hiện tượng, cá nhân, nhóm hoặc hệ thống. Lúc đầu chỉ do một ý kiến đề xuất của một người nào đó về một vấn đề gì đó (theo chính kiến của họ), ý kiến đó nếu có những yếu tố phù hợp trong một mức độ nào đó với ý kiến của những người khác, nó sẽ nhanh chóng lan tỏa trong nhóm (trong từng khu vực hay trong cả nhóm). Nói chung sự lan truyền tâm lý mang tính sâu sắc, nó là sự phản ứng thụ động, quán tính của con người trong nhóm. Có những ý kiến hầu như hết sức vô lý và sai lệch so với thực tế nhưng vẫn được con người tiếp nhận và truyền đi một cách vô ý thức, “dễ dãi” không có chính kiến.

Lan truyền tâm lý là một hiện tượng tâm lý có tác động khá lớn trong nhóm, nó có thể tác động theo hai hướng trái ngược nhau: tích cực hoặc tiêu cực.

Nếu việc lan truyền tích cực thì đưa lại những ý kiến có lợi cho nhóm (niềm hy vọng, sự thông cảm...) thì người phụ trách nhóm cần tạo điều kiện cho việc lan truyền được thuận lợi. Ngược lại, với việc lan truyền các ý kiến không có lợi cho nhóm và hệ thống thì cần phải làm rõ vấn đề và công khai giải thích, thuyết phục để xóa bỏ hiện tượng đó đi.

2 Tâm trạng nhóm:

Tâm trạng nhóm là trạng thái cảm xúc của nhóm, nó được hình thành một cách tự phát, thể hiện tương đối bền vững biểu hiện sức ỳ của hệ thần kinh.

Tâm trạng nhóm có thể là tích cực (hào hứng, phấn khởi), có thể là tiêu cực (bi quan, chán nản, trì trệ) nhờ đó mà hiệu suất hoạt động sẽ tăng hoặc giảm. Việc hình thành một tâm trạng tích cực trong các nhóm là một công việc có ý nghĩa to lớn của mỗi con người.

Một nhóm với các thói hư tật xấu của người phụ trách hư hỏng, có chức có quyền (tham ô, lãng phí, nịnh trên nạt dưới, mưu mô sát phạt lẫn nhau bao che kẻ xấu...) không thể tránh khỏi tạo ra một tâm trạng lo âu, mất hy vọng trong nhóm, triệt tiêu mọi động lực làm việc và sớm muộn dẫn tới sự đổ vỡ của nhóm.

3. Bầu không khí tâm lý trong nhóm:

Bầu không khí tâm lý trong nhóm là hiện tượng tâm lý biểu hiện mức độ hoạt động, hòa nhập về các phẩm chất tâm lý cá nhân của con người trong nhóm, nó được hình thành từ thái độ của con người trong nhóm đối với công việc, bạn bè, đồng nghiệp và người lãnh đạo trong hệ thống. Bầu không khí tâm lý trong nhóm có thể là tốt đẹp, thể hiện ở sự hài hòa của con người trong nhóm ở chỗ có sự thông cảm lẫn nhau, ủng hộ lẫn nhau trong công việc, ở sự hồ hởi quyết tâm trong hoạt động mà nhờ đó năng suất cao, chất lượng, hiệu quả lao động được nâng cao. Ngược lại, bầu không khí tâm lý trong nhóm có thể là xấu, biểu hiện bởi sự không hài lòng, sự khó hợp tác lẫn nhau trong nhóm (do mức sống quá thấp, điều kiện làm việc nhiều độc hại nguy hiểm, con người nghi kỵ và luôn phá hoại nhau, tổ chức cuộc sống chung quá kém, lãnh đạo hống hách...).

4 Hành vi của nhóm:

Các nhóm là các phân hệ nhỏ nhất nằm trong hệ thống, hành vi của các nhóm, có thể xảy ra một hoặc nhiều loại tình huống sau:

- Hành vi hướng về công việc: đó là sự nhất trí mục tiêu, lợi ích của các con người trong nhóm để cùng nhau thực hiện thành công nhiệm vụ của nhóm mình mà hệ thống giao phó.
- Hành vi củng cố hệ thống: Đó là hành vi gắn kết mọi người trong nhóm để một mặt làm tốt nhiệm vụ của nhóm mà hệ thống phân công, mặt khác, quan tâm tới các việc chung của cả hệ thống, tạo thuận lợi cho các nhóm khác trong hệ thống.
- Hành vi cục bộ cá nhân: Đó là hành vi trong đó, các cá nhân của nhóm hoặc gắn kết với nhau, bảo vệ nhau trong phạm vi nhỏ của nhóm đối ngược với lợi ích của cả hệ thống; hoặc cá nhân mâu thuẫn, xung đột với nhau, mạnh ai nấy lo.
- Xung đột trong nhóm: Theo cách hiểu thông thường, xung đột là sự khác biệt tâm lý dẫn tới hành vi cản trở, tiêu diệt hoặc la cho nhau mất hết hiệu lực giữa các bên tham gia xung đột.