

“Luật bất thành văn” trong việc quản lý hoạt động theo nhóm

Hoạt động kinh doanh của các tập đoàn, công ty hiện nay không thể thiếu đi vai trò quan trọng của mô hình các nhóm. Với mô hình này, nhà quản lý sẽ dễ dàng đạt được tham vọng và mục đích của mình hơn. Vì vậy, bạn cần xây dựng và phát triển các nhóm trong công ty, để họ thực sự là những tập thể “bất khả chiến bại” trên thương trường. 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 tham vọng 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.

2. Tâm nhìn rộng

Mục đích bao giờ cũng quan trọng hơn những nguyên tắc khuôn sáo. Bởi vậy, các thành viên trong 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 lãnh đạo 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. 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. Bởi vậy nhà quản lý cần phải biết quan sát, phát hiện và đánh giá đúng năng lực, kỹ năng, thế mạnh cũng như những tiềm năng riêng của từng thành viên.

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 bạn phải biết chọn những nhóm có phong cách riêng 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 một nhóm giàu kinh nghiệm, những biến cố khó lường trước đòi hỏi phải giao cho những con người linh hoạt và có tầm nhìn xa. Nhà quản lý phải thường xuyên cọ xát với các thành viên trong 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 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 lãnh đạo của nhà quản lý 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, đề 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

Nhà quản lý cần biết rằng nếu đạo đức bị ăn mòn, sẽ dẫn đến việc hoạt động của cả nhóm thối rữa 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 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 nhóm phải tự đánh giá lẫn nhau nhằm duy trì hoạt động bền vững, hay lớn hơn là sự sinh tồn của cả tập thể. Chẳng hạn, bản thân nhà lãnh đạo 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? Công 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 những thú vui, lợi ích cá nhân, gạt bỏ tính ích kỷ, công 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 nhóm ấy. Không những thế, những giá trị đó sẽ đi theo nhóm, được khách hàng ghi nhận, được giới truyền thông đánh giá như nét độc đáo riêng của công ty bạn. Bởi vậy, bạn cần không ngừng quan sát xem mọi người nhìn nhận hình ảnh của các nhóm trong công ty như thế nào. Nên nhớ, nguyên tắc hoạt động của mỗi nhóm không thể thiếu đi tính đồng nhất, rõ ràng trong thông tin, liên lạc. Hãy tạo nên bầu không khí dân chủ, trao đổi thông thoáng từ lãnh đạo xuống nhân viên, từ nhân viên lên lãnh đạo, và giữa các nhân viên với nhau.

Cuối cùng, mỗi nhóm cần nhận thức được chỗ đứng của mình để có những điều chỉnh phù hợp trong hoạt động. Quy luật phát triển hợp lý vẫn là “tre già măng mọc”, một tổ chức tốt là tổ chức có tính kế thừa cao. Nhà quản lý thành công là người tìm ra nhân vật thay thế mình.

Nhận thức được 10 nguyên tắc bắt di bắt dịch trên, bạn sẽ thành công nhiều hơn trong việc quản lý các nhóm trong công ty. Cho dù mục đích hay kế hoạch của công ty 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 nhóm.

Luật bất thành văn nơi công sở

Ngày đầu bạn đến trường, cùng với bản nội quy học sinh được phát đến tận tay và bị “ép buộc” đọc, bạn còn phải tự quan sát thêm và thích nghi với “luật lệ riêng” của từng thầy cô.



Cũng vậy, khi lớn lên và đi làm, quy định cụ thể trong công ty có thể cũng chẳng nhiều nhận gì, đâu đâu cũng na ná nhau, nhưng luật bất thành văn mới là thứ đáng lưu tâm nhiều nhất. Có thể chẳng đầy đủ đâu, nhưng những lưu ý sau đây có thể tiết kiệm cho bạn thời gian để quan sát (và cả hứng chịu rắc rối) trước khi nhận ra những quy tắc ngầm của nơi làm việc:

Điện thoại di động:

Tránh nghe hay gọi điện thoại cá nhân ngay tại bàn làm việc, cho dù nội dung điện thoại liên quan đến công việc vì có thể tiếng nói chuyện rì rầm của bạn làm phiền đến người kế bên. Hơn nữa, công sở là nơi tai vách mạch rừng, những gì thuộc về bạn thì nên giữ bí mật.

Khi vào phòng họp, hãy tắt điện thoại, đừng mở nó cho dù bạn để ở chế độ rung chẳng nữa. Vì khi cuộc gọi và tin nhắn xuất hiện, bạn sẽ khó cưỡng ý định nhắc chiếc điện thoại lên, hoặc chí ít cũng cố nhìn xem tin nhắn và cuộc gọi đến từ ai. Điều này không chỉ bất lịch sự mà còn khiến sếp cảm thấy bạn hay lo ra, không tập trung vào công việc.

Đừng nghe điện thoại trong toilet, thứ nhất âm lượng của bạn trong toilet sẽ to hơn ở ngoài rất nhiều, và khả năng là cuộc đối thoại của bạn sẽ oang oang ra ngoài gây khó chịu cho người khác. Thứ hai, bạn cũng chả biết được ai đang ở buồng kế bên.

Sử dụng Internet:

Nếu chỗ làm của bạn cấm dùng Facebook thì không có gì phải bàn, nhưng nếu chính sách Internet của công ty thoải mái hơn thì bạn cũng đừng nên đi quá giới hạn. Bạn có thể lướt net một chút nếu cần thư giãn đầu óc, nhưng xong một vài phút bạn phải tắt ngay, nếu để ẩn dưới thanh công cụ, sếp hoặc đồng nghiệp đi ngang có thể nhìn thấy bạn đang mở cái gì, tất nhiên sẽ không hay cho bạn., và chính bạn cũng khó cưỡng lại sự cám dỗ cứ vài phút lại bật chúng lên một lần.

Tế nhị khi ở bàn làm việc:

Ví dụ như công việc của bạn thiên về sáng tạo, bạn có thể vừa đeo headphone nghe nhạc vừa làm việc mà chẳng có vấn đề gì, nhưng bạn sẽ gây bực mình cho người xung quanh nếu cứ hát ri ri theo bản nhạc hoặc huýt sao, gục gặc đầu... Những hành động nhỏ của bạn có thể khiến người khác ngứa mắt mặc cho có liên quan đến họ hay không. Vì thế khi ngồi trong phòng làm việc, bạn phải tinh ý quan sát không khí chung vài thái độ của mọi người để “nhập gia tùy tục”.

Vấn đề liên quan đến con người là chuyện rắc rối nhất nơi công sở, và thật không may là mọi người lại thường không thẳng thắn với nhau. Vì vậy việc đầu tiên ngay khi bước vào một công ty là tìm hiểu luật lệ ngầm nơi đó, chấp nhận hay không tùy mỗi người, nhưng thực tế tương lai của bạn tại công ty có thể đặt nền tảng trên những thứ rất nhỏ nhặt.