

của mình và của người khác. Hãy để họ có trách nhiệm về kết quả công việc và được làm bất cứ điều gì cần thiết trong phạm vi được ủy quyền.

Các nguồn lực. Nhận diện các nguồn lực, bao gồm nhân lực, tài chính, trình độ kỹ thuật hay tổ chức để người được giao phó có thể sử dụng nhằm đạt được các kết quả mong muốn.

Xác định trách nhiệm. Đặt ra các chuẩn mực để đánh giá kết quả hoạt động và xác định thời gian tiến hành việc báo cáo, đánh giá.

Các hệ quả. Chỉ rõ điều gì sẽ xảy ra, cả tốt lẫn xấu theo kết quả đánh giá. Điều này bao gồm cả các phần thưởng vật chất, tinh thần, các công việc khác nhau và các hệ quả tự nhiên gắn liền với sứ mệnh chung của tổ chức.

Vài năm trước tôi có một kinh nghiệm thú vị trong việc giao phó công việc cho một cậu con trai của tôi. Chúng tôi đang tiến hành cuộc họp gia đình, và trên tường có treo bản tuyên ngôn sứ mệnh gia đình để bảo đảm rằng kế hoạch đưa ra phải phù hợp với những giá trị của chúng tôi. Tất cả thành viên trong gia đình đều có mặt.

Tôi dựng một chiếc bảng đen lớn và chúng tôi viết ra các mục tiêu – những điều then chốt chúng tôi sẽ thực hiện – và những công việc xuất phát từ các mục tiêu đó. Thế rồi tôi yêu cầu mọi người tự nguyện thực hiện công việc.

“Ai muốn đóng tiền thuê chỗ?” Tôi hỏi và nhận thấy chỉ có mình tôi giơ tay.

“Ai muốn trả tiền bảo hiểm? Tiền ăn? Xe ô tô?”, và hình như chỉ có tôi là người độc nhất trong các việc này.

“Ai muốn nhận việc chăm sóc em bé mới sinh?”. Nhiều