

មេរៀនទី៤៖ ការដឹកនាំក្រុមការងារ

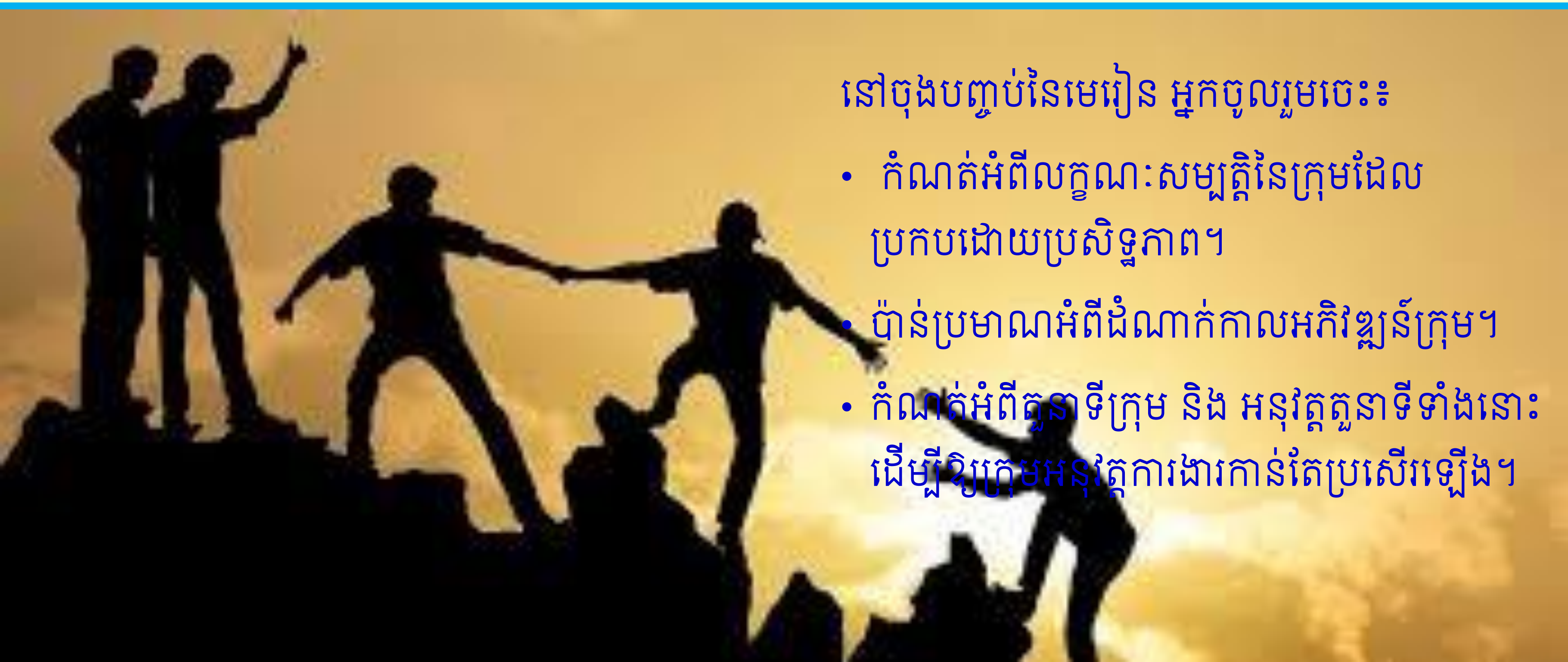
ការដឹកនាំក្រុមការងារ LEADING THE TEAM

រៀបចំ និងសម្របសម្រួលដោយលោក ស៊ឹម អឿន

សេចក្តីផ្តើម

ស្ថាប័នមួយដំណើរការទៅរលូន និងសម្រេចជោគជ័យទៅបាន វាពិតជាត្រូវការជាចាំបាច់នូវអ្នកដឹកនាំល្អ។ បើមានតែអ្នកដឹកនាំល្អ ប៉ុន្តែសមាជិកក្រុមនៅតែធ្វើការមិនយល់ចិត្តវិស័យ បេសកកម្ម គោលបំណង និងទិសដៅ និងគុណតម្លៃរបស់ស្ថាប័នខ្លួន ក៏វាមិនអាចធ្វើឱ្យស្ថានប័ននោះសម្រេចជោគជ័យតាមគោលបំណងដែលបានគ្រោងទុកនោះដែរ។ ពិសេសទៀតនោះ បើសមាជិកក្រុមធ្វើការមិនចុះសម្រុងគ្នា ហើយបែងចែកបក្ខពួក និងធ្វើការកាច់ក្នុងគ្នាទៀត ស្ថាប័ននឹងនាំទៅរកសេចក្តីអន្តរាយមិនខានឡើយ។ ហេតុនេះការកសាងក្រុមជាមូលដ្ឋានដ៏រឹងមាំក្នុងការធ្វើឱ្យស្ថាប័នសម្រេចបានជោគជ័យ។

លទ្ធផលរំពឹងទុក



នៅចុងបញ្ចប់នៃមេរៀន អ្នកចូលរួមចេះ៖

- កំណត់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិនៃក្រុមដែលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- ប៉ាន់ប្រមាណអំពីដំណាក់កាលអភិវឌ្ឍន៍ក្រុម។
- កំណត់អំពីតួនាទីក្រុម និង អនុវត្តតួនាទីទាំងនោះដើម្បីឱ្យក្រុមអនុវត្តការងារកាន់តែប្រសើរឡើង។

និយមន័យ



ការដឹកនាំក្រុម គឺជាដំណើរការនៃការណែនាំ ការបង្ហាត់បង្ហាញ និងការដឹកនាំក្រុមឱ្យធ្វើសកម្មភាពនានា ក្នុងគោលបំណងដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលរួមស្របតាមការគ្រោងទុក។

១.លក្ខណៈសម្បត្តិក្រុមដែលមានប្រសិទ្ធភាព

សំណួរ

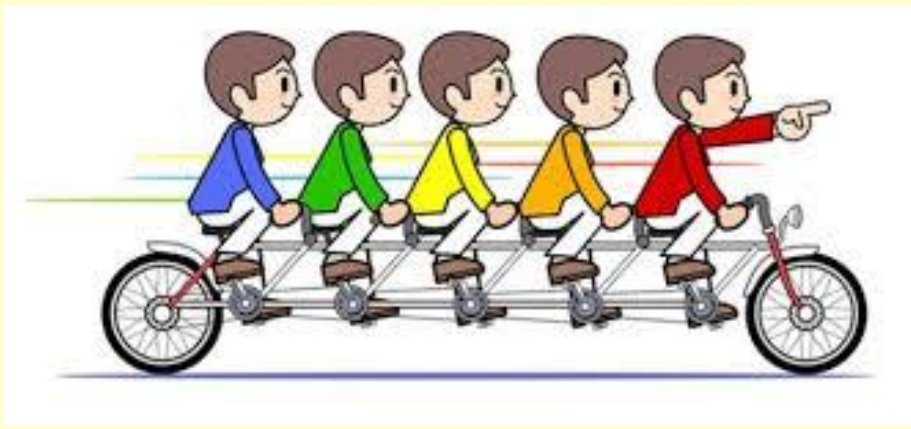
តើអ្វីខ្លះជាលក្ខណៈសម្បត្តិក្រុម
ដែលមានប្រសិទ្ធភាព ?



១.លក្ខណៈសម្បត្តិក្រុមដែលមានប្រសិទ្ធភាព

ក្រុមដែលមានប្រសិទ្ធភាពត្រូវ៖

- រួបរួមគ្នាក្នុងគោលបំណងតែមួយដូចគ្នា
- ទុកចិត្តគ្នាទៅវិញទៅមក
- ប្តេជ្ញាចិត្តទាំងអស់គ្នា
- បើកចិត្តឱ្យទូលាយចំពោះគ្នាទៅវិញទៅមក
- ទទួលយកសេចក្តីសម្រេចចិត្តរួមគ្នា



ក្រុមដែលមានប្រសិទ្ធភាពត្រូវ៖

- ពឹងពាក់គ្នាទៅវិញទៅមក
- គាំទ្រ និងជួយគ្នា
- ដោះស្រាយជម្លោះរួមគ្នា

ដូចនេះក្រុមដែលចេះរួបរួមគ្នា គឺជាក្រុមដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងអាចសម្រេចបានលទ្ធផលប្រសើរជាងបុគ្គលម្នាក់ឯង។

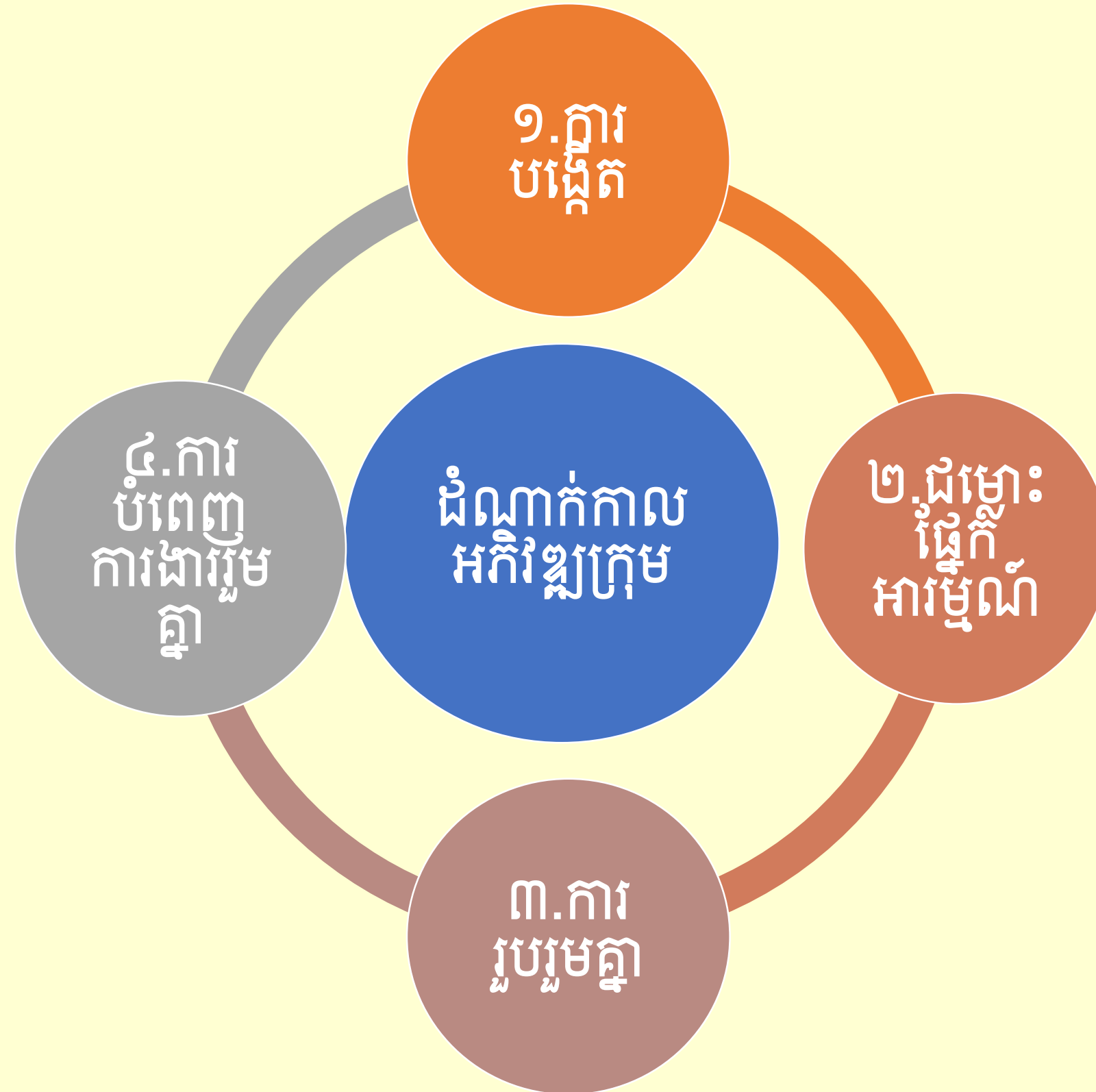


២. របៀបកសាងក្រុមដែលមានប្រសិទ្ធភាព



- បង្កើតទិសដៅ និង គោលបំណងក្រុមឱ្យច្បាស់
- ធ្វើការតាមដំណាក់កាលនៃការកសាងក្រុម
- កំណត់តួនាទីនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមឱ្យច្បាស់
- ពិចារណាកត្តាដែលជះឥទ្ធិពលដល់ក្រុម
- លើកទឹកចិត្តដល់សមាជិកក្រុម
- ត្រួតពិនិត្យ និង វាយតម្លៃ

៣. ដំណាក់កាលអភិវឌ្ឍក្រុម



ជំហាននៃការកសាងក្រុម

១. ចំណាត់ការ ការបង្កើត



- ✎ ស្វែងរកគោលបំណង និងកិច្ចការដែលត្រូវធ្វើ
- ✎ ស្វែងយល់ថាតើគេសក្តិសមនឹងក្រុមដែរឬទេ ?
- ✎ ស្វែងយល់អំពីសមាជិកដទៃទៀតនៅក្នុងក្រុម។
- ✎ ពឹងផ្អែកលើអ្នកដឹកនាំក្រុមច្រើន។
- ✎ សួររបញ្ជាក់ពីបទវិន័យ និងបង្កើតវប្បធម៌ក្រុម

អ្នកដឹកនាំ៖ ត្រូវតែរឹងមាំ មានសមត្ថភាពដឹកនាំក្រុមឆ្ពោះទៅកាន់គោលដៅ និង គោលបំណងរួមរបស់ក្រុម។

ជំហាននៃការកសាងក្រុម

២. ចំណាក់កាល ជម្លោះផ្លូវការម្ចាស់



- ✗ ជម្លោះផ្នែកអារម្មណ៍ចាប់ផ្តើមកើតឡើង
- ✗ កិច្ចការមានទំនាស់កម្រិតអារម្មណ៍រវាងសមាជិកក្រុម
- ✗ អារម្មណ៍តានតឹង ភាពខកចិត្តលេចរូបរាងឡើង
- ✗ ក្រុមអាចយល់មិនច្បាស់អំពីគោលបំណង និង ទិសដៅរបស់ក្រុម

អ្នកដឹកនាំ៖ គួរលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យបង្ហាញពីភាពភ័យខ្លាច ឬ ការភ័ន្តច្រឡំរបស់ពួកគេ និង ជួយដោះស្រាយជំលោះទាំងនោះ។

ជំហាននៃការកសាងក្រុម

៣. ចំណាក់កាល រួបរួមគ្នា

- ✎ ជម្លោះត្រូវបានដោះស្រាយ
- ✎ សហការគ្នាត្រូវបានចាប់ផ្តើម
- ✎ ផ្លាស់ប្តូរការយល់ឃើញរវាងគ្នា
- ✎ ស្តង់ដារ និងបទវិន័យថ្មីៗត្រូវបានបង្កើតឡើង
- ✎ ជំនឿ និងទំនុកចិត្តមានការរីកចម្រើន
- ✎ សមាជិកក្រុមនិយាយ និងស្តាប់គ្នាទៅវិញទៅមក

អ្នកដឹកនាំ៖ គួរតែលើកទឹកចិត្ត ជួយគាំទ្រ និង ជួយអភិវឌ្ឍ បន្ថែមទៀត



ជំហាននៃការកសាងក្រុម



៤. ចំណាត់ការ ការបង្ហាញការងាររួមគ្នា

- ✍ សមាជិកក្រុមម្នាក់ៗមានភាពម្ចាស់ការ
- ✍ ការងារជាគ្រូមអាចធ្វើបានសំរេច
- ✍ តួនាទីមានលក្ខណៈបត់បែនច្រើន
- ✍ ដំណោះស្រាយត្រូវបានរកឃើញ
- ✍ គំនិតយោបល់ត្រូវបានអនុវត្ត
- ✍ សមាជិកក្រុមធ្វើការឆ្ពោះទៅរកគោលដៅរួម

អ្នកដឹកនាំ៖ កាត់បន្ថយការគ្រប់គ្រង និង ផ្ទេរភារកិច្ចឱ្យគេធ្វើដោយខ្លួនឯង។

សំណួរឆ្លុះបញ្ចាំង

- តើចំណុចណាខ្លះដែលអ្នករៀនសូត្របានពីមេរៀននេះ ?
- តើចំណុចណាខ្លះដែលអ្នកធ្លាប់អនុវត្តរួចមកហើយ ?
- តើចំណុចណាខ្លះដែលអ្នកអាចយកទៅអនុវត្តបាន ?

សំណួរ ចម្លើយ

សូមអរគុណ

