**2.1 Xác định mục tiêu, phân công nhiệm vụ và trách nhiệm rõ ràng**

**2.1.1 Xác định mục tiêu**

**Mục tiêu là một ý tưởng của tương lai, hoặc kết quả mong muốn của một người hay một nhóm người đã hình dung ra,**[**kế hoạch**](https://vi.wikipedia.org/wiki/Ho%E1%BA%A1ch_%C4%91%E1%BB%8Bnh)**và cam kết để đạt được**.

Những nỗ lực để đạt được mục tiêu trong một hữu hạn thời gian, bằng cách đặt ra [hạn chót](https://vi.wikipedia.org/w/index.php?title=Time_limit&action=edit&redlink=1). Một mục tiêu gần giống với ý định hay mục đích, kết quả dự đoán hướng dẫn phản ứng, hoặc [kết thúc](https://vi.wikipedia.org/w/index.php?title=Intrinsic_value_(ethics)&action=edit&redlink=1), là một [đối tượng](https://vi.wikipedia.org/wiki/%C4%90%E1%BB%91i_t%C6%B0%E1%BB%A3ng), hoặc là một [đối tượng vật lý](https://vi.wikipedia.org/wiki/%C4%90%E1%BB%91i_t%C6%B0%E1%BB%A3ng_v%E1%BA%ADt_l%C3%BD) hoặc một [đối tượng trừu tượng](https://vi.wikipedia.org/w/index.php?title=%C4%90%E1%BB%91i_t%C6%B0%E1%BB%A3ng_tr%E1%BB%ABu_t%C6%B0%E1%BB%A3ng&action=edit&redlink=1), có [giá trị nội tại](https://vi.wikipedia.org/w/index.php?title=Gi%C3%A1_tr%E1%BB%8B_n%E1%BB%99i_t%E1%BA%A1i&action=edit&redlink=1).

**Ảnh có chứa văn bản, nước, thuyền, ngoài trời

Mô tả được tạo tự động**

Chính vì vậy nếu không xác định một hướng đi chung, mỗi thành viên trong nhóm sẽ đi theo hướng của riêng mình và nhóm sẽ chẳng còn có ý nghĩa gì, tan rã là điều tất yếu. Mục tiêu càng đúng đắn và có được sự đồng tình của tất cả các thành viên càng tạo động lực mạnh mẽ cho nhóm, khiến nhóm liên kết chặt chẽ, phối hợp ăn ý để chèo lái con thuyền đưa nhóm nhanh đến đích. Ngược lại, mục tiêu mơ hồ, không phù hợp, thiếu thực tế khiến nhóm hoạt động rời rạc, bấp bênh, khó khả thi.

Vì vậy, việc xác định mục tiêu đúng đắn mang lại những ý nghĩa thiết thực.

**4 ý nghĩa cơ bản của mục tiêu:**

**- Giúp các thành viên nhóm thấy cái đích cần phải đến, những điểm mốc cần phải đạt và định hướng cho nhóm khỏi bị chệch mục tiêu;**

**- Giúp nhóm tập trung nguồn lực nhằm đạt được mục tiêu, tránh sao nhãng, bỏ bê, lãng phí nguồn lực;**

**- Quá trình nỗ lực để đạt được mục tiêu giúp nhóm hiểu rõ về những năng lực, kỹ năng, kinh nghiệm, những đặc điểm riêng của nhóm và cả những gì đang diễn ra xung quanh để biết nhóm (mình) là ai, nhóm (mình) cần phải tiếp tục phấn đấu như thế nào;**

**- Mỗi thành viên nhóm được truyền cảm giác hào hứng, năng nổ, nhiệt huyết để hành động hết mình cho mục tiêu và tin tưởng vào tương lai.**

Tuy nhiên, không phải cứ xác định được mục tiêu là chúng ta có thể tin chắc sự thành công. Quan trọng hơn là mục tiêu được xác định như thế nào chứ không phải mục tiêu là gì? Để nhóm hoàn toàn tin tưởng vào tính khả thi của mục tiêu, cần xác định mục tiêu theo

**Nguyên tắc SMART**

****

**Nguyên tắc SMART là nguyên tắc “THÔNG MINH” giúp bạn định hình và nắm giữ được mục tiêu của mình trong tương lai. Bạn sẽ biết được khả năng của mình có thể làm được gì và xây dựng kế hoạch cụ thể cho chúng.**

**- Specific: cụ thể, rõ ràng, dễ hiểu**

Mọi **mục tiêu đặt ra phải cụ thể, dễ hiểu** – thường thì khi bắt đầu đặt mục tiêu cá nhân khá nhiều bạn trẻ thích đặt những mục tiêu to lớn và khó hình dung. Và đó các bạn lại chưa có một khái niệm hay định nghĩa cụ thể cho việc thành đạt là gì?

Thay vì mơ hồ như vậy bạn thử đặt mục tiêu của mình thật rõ ràng, cụ thể và dễ hiểu để có thể hình dung ra nó

**- Measurable: đo lường được**

khi bạn đặt mục tiêu cá nhân bạn phải biết được mục tiêu của mình có đo lường được hay không, có con sẽ cụ thể để bạn có thể đánh giá được kết quả của nó trên những con số đo lường này.

VD : bạn đặt ra cho mình mục tiêu học sẽ dành ra 1 tiếng mỗi ngày để học và luyện tập tiếng Anh, 15 phút để ôn tập các từ mới đã học trong tuần,  hoàn thành việc của ngày hôm nay không để sang ngày mai…Đó là cách để bạn hoàn thành mục tiêu của mình nhanh nhất. Và bạn có thể đo lường được hiệu quả mỗi ngày/mỗi tuần

**- Agreed: được nhất trí**

**- Realistic: khả thi**

Mục tiêu của bạn cũng cần phải thực tế, có tính khả thi và có thể đạt được để thành công. Bạn phải xem xét liệu mục tiêu đó là bây giờ có thể đạt được hay chưa, hoặc liệu bạn nên cần chuẩn bị gì thêm để đạt được mục tiêu này. Đưa ra một chiến lược tốt và đặt mục tiêu phù hợp mà bạn có thể hoàn thành trong một khung thời gian nhất định sẽ giúp bạn có động lực và sự tập trung bức phá, thách thức giới hạn và đạt đến thành công.

VD: Bạn có thể cần tự hỏi liệu việc đặt mục tiêu bán 600 bó hoa tươi trong 1 tháng có hợp lý hay không, dựa trên kinh nghiệm kinh doanh và tình hình kinh doanh hoa tươi tại cửa hàng của bạn. Bạn có đủ các nguồn lực cần thiết hay không? Cần phương pháp và chiến lược kinh doanh nào? Bạn và nhân viên liệu có đủ khả năng để làm điều đó?

**- Time bound: có thời hạn xác định.**

Đặt gia những **thời gian, thời hạn cụ thể** cho từng mục tiêu – bạn hãy **giới hạn cho mục tiêu** của mình trong thời gian là bao lâu ví dụ như trong 1 tháng, 1 năm hay lâu hơn một chút…. bằng cách này chúng ta sẽ hoàn thành nhanh hơn và có kỷ luật hơn để hoàn thành mọi việc đúng hạn.

**2.1.2 Phân công nhiệm vụ và trách nhiệm rõ ràng**

VD:“Làm thế nào để ăn hết một con voi?” Câu trả lời là: “Cắt nó ra thành nhiều miếng vừa ăn”. Để hoàn thành một khối lượng lớn công việc hay để đạt được những mục tiêu lớn cũng vậy, cần phải chia nhỏ công việc ra.

Chính vì vậy để đạt được mục tiêu lớn thì cần phải hoàn thành những mục tiêu nhỏ, để hoàn thành những mục tiêu nhỏ thì cần phải thực hiện những nhiệm vụ nhỏ nhất. Và đương nhiên, mỗi nhiệm vụ sẽ được phân công, giao phó cho thành viên phù hợp nhất. Nếu sai lầm trong việc này có thể dẫn đến lãng phí thời gian và nguồn lực, thậm chí ảnh hưởng nghiêm trọng đến kết quả cuối cùng nên khi phân công nhiệm vụ cần chú ý các tiêu chí

**Những tiêu chí sau khi phân công nhiệm vụ:**

**- Mỗi nhiệm vụ nên giao cho một người cụ thể để người đó hoàn toàn chịu trách nhiệm về công việc .**

=> để người đó tập trung , toàn tâm toàn ý với công việc mà không làm qua loa lấy lệ

**- Cần phải hiểu rõ những ưu-nhược điểm của mỗi thành viên, đánh giá được những kỹ năng mà họ sở hữu.**

**=>**Từ đó mới có thể đảm rằng nhiệm vụ được giao phó cho thành viên phù hợp và tính khả thi cao nhất.

**- Hãy giao những nguồn lực cần thiết và quyền tự quyết định phần việc của nhóm viên.**

=>Họ sẽ thể hiện sự nhiệt tình, hăng hái với công việc hơn khi cảm thấy được tự chủ nhiều hơn với những điều kiện thuận lợi.

**- Cần rà soát lại xem có thành viên nào trong tình rạng quá tải công việc và thành viên nào không được giao đủ việc.**

=>Mọi người đều phải đóng góp và được hưởng quyền lợi như nhau. Sự công bằng mang lại cảm giác an tâm, tin tưởng và thúc đẩy hiệu quả công việc.

**- Nếu nhiệm vụ không thể tìm ra được người có đủ năng lực giải quyết hoặc nếu thành viên nào đó không đủ khả năng đảm nhận nhiệm vụ trong nhóm thì cần phải tiến hành việc tái đào tạo. Trong trường hợp tìh hình không thể cải thiện được, nhóm phải nghĩ đến việc sa thải thành viên không đủ năng lực và tuyển dụng người mới.**