

团队成员的五种需求及其满足方式 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/204/2021\\_2022\\_\\_E5\\_9B\\_A2\\_E9\\_98\\_9F\\_E6\\_88\\_90\\_E5\\_c41\\_204352.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/204/2021_2022__E5_9B_A2_E9_98_9F_E6_88_90_E5_c41_204352.htm)

加入项目团队中的成员，无疑需要从全局出发，为团队的共同目标而努力。但在项目的建设过程中，每个团队成员可能都存在自己的个性化需求，只要这些需求是合理的、是有利于或不影响团队目标实现的，项目经理就应该尽可能采取必要的措施予以满足。

本文笔者总结出团队成员的五种需求并简单探讨一下项目经理如何采取必要的措施去满足这些需求，期望能给项目经理在团队的建设过程中带领一些经验借鉴。正文：加入项目团队中的成员，无疑需要从全局出发，为团队的共同目标而努力。

但在项目的建设过程中，每个团队成员可能都存在自己的个性化需求，只要这些需求是合理的、是有利于或不影响团队目标实现的，项目经理就应该尽可能采取必要的措施予以满足。笔者结合自己的实践经验，总结出团队成员的五种个性化需求：“物质和精神需求”、“学习需求”、“能力锻炼需求”、“交友需求”和“自我展现需求”，并对如何满足这五种需求进行一定深度的探讨。这五种个性化需求，笔者认为可以采用下图来展现：上图表达的基本含义是：任何一个团队成员，都存在“物质和精神需求”；而“学习”、“能力锻炼”、“交友”和“自我展现”这四个需求则因人而异，并非每个团队成员都具有，他们可能具有其中的一个或多个甚至不具有任何一个。需要说明的是，个人认为这五种需求没有必然的层次关系，它们因人因时而异。以下从两方面对这五种需求进行阐释。（一）五种需求及其满足方

式（1）、物质和精神需求 任何一个团队成员，都需要为生计而工作，因此他们都存在物质需求（即获得劳动报酬的需求）；另外，任何一个工作在团队中的成员，没有谁不期望得到团队领导和其它团队成员的理解、关心、肯定和尊重，而这些可以归结为精神需求的范畴。为了满足团队成员的“物质”需求，项目经理可以和团队成员一起制定“赏罚分明、多劳多得”的绩效考核制度，让他们通过自己的努力获得他们应该获得的报酬。为了满足团队成员的“精神”需求，项目经理一定要注意多采用商量的口吻分派和安排工作，避免居高临下、颐指气使；另外，平时也需要在团队中倡导和践行团结互助、互敬互爱的良好风尚。（2）、学习需求 新员工或学习意愿比较强烈的团队成员，他们期望在工作的过程中学习到新知识、新技能，因此这类员工“学习需求”比较明显。项目经理可以结合工作的实际需要，给这些成员安排一些有针对性的培训，抑或给他们安排指导老师进行帮带，也可以根据他们的期望安排一些新的工作任务，让他们在完成自己工作任务的同时，实现个人的“学习”目标。（3）、能力锻炼需求 有些团队成员，具有某些方面的知识背景和技能，渴望在团队目标的实现过程中，得到较多这方面的“实践和锻炼”机会。对于这类员工，项目经理可以根据项目需要，结合他们的能力特点和个人意愿，安排一些富有挑战性工作，让他们通过这些工作“检验”自己的能力和水平，实现他们所期望的“锻炼”的目的。（4）、交友需求 也有一些团队成员，他们期望在工作的过程中结交一些好朋友，为现在和将来能在学习、工作和生活互帮互助积累“感情”帐户。对于这类成员，项目经理可以让他们负责组织一

些团队活动，让他们利用这些机会加深彼此的感情。项目团队不是交友俱乐部，项目经理一定要注意，不要让团队成员因为“交友”而不顾团队目标和利益，形成“小集体”。

(5)、自我展现需求 有些团队成员，具有较强的工作能力或有一技之长，他们有满腔热情，希望在团队中大显身手，展现自己的能力。对于这类成员，项目经理可以根据项目的实际需要和团队成员的个人意愿分配给他们一些挑战性工作，或安排他们作为小组负责人、技术攻关人或新手帮带人等，让他们在工作过程中实现“自我展现”的愿望。不过，这种类型成员也最容易滋生“个人英雄主义”的倾向，项目经理需要察言观色，及时采取必要的措施。

(二) 项目经理需要注意的两个问题

(1)、团队成员的需求会因时而变 团队成员所具有的后四种需求，在项目建设的过程中，随着时间的推移，可能会发生变化，如最开始可能是“学习需求”比较突出，后来转换为“自我展现需求”比较明显，再后来可能又回到“学习需求”。因此，项目经理需要察言观色，及时发现团队成员的“需求”变化，以便提供合适的机会，让他们“各取所需”。

(2)、项目经理应激发团队成员的需求 团队中，也有这样的成员，他们除具有“物质和精神需求”之外，其它四种需求不明显。这种类型的成员一般工作不太积极，但“物质需求”却特别明显。对于这种类型的员工，项目经理需要因势利导，适当激发他们的其它四种需求，降低他们对“物质需求”的渴望程度，让他们在工作的同时，也拥有“个人成长”。项目经理需要在带领团队成员实现团队共同目标的同时，让团队成员“各得其所”，这样的项目经理，才更加能得到团队成员的尊敬和拥护，也才更容易

成功。主要参考文献：[1]《满足员工需求》刘玮著 中国经济出版社 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)