

项目综合管理：“缺陷管理”与团队建设 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/245/2021_2022__E9_A1_B9_E7_9B_AE_E7_BB_BC_E5_c41_245208.htm 今天在企业管理的诸多方面已经达成共识，高效的管理和不断的创新成为很多企业孜孜不倦的追求，提高企业核心竞争力不仅要依靠创新的技术和规范的管理，最近学术界又将管理的层次不断提高，怎么激发员工的工作潜能，打造一个和谐、激情、进步的团队是企业管理的至高境界。在此笔者结合自己的实际工作经验想借本刊和诸多同仁交流“缺陷管理”在团队中的灵活运用及在团队建设中的作用。“缺陷管理”本是质量管理学中一个名词，零缺陷是质量管理的理想追求。企业团队是一个集体，围绕着核心目标员工分工明确、团队构成层次分明、脉略清晰。谈管理其实就是上级对于下级、对于自己所带领团队的管理。那么人都是有缺点的，毛主席说“人上百，形形色色”，其实每个人都有其独立的个性，当然也有其独特的缺点或者叫缺陷，我谈的“缺陷管理”其实就是针对个性化缺陷的一种管理，它是制度管理外得一种辅助管理，却可以起到创造不凡业绩的效果，它适合于领导对于直接下属的一种家长式的管理，一般这个领导的直接下属不能过多，在10个以下。如果层层实现这种制度外的“缺陷管理”就能实现“激发员工潜能，打造和谐、激情的团队”。“缺陷管理”的核心思想有三点，一是不断防范缺陷、规避风险的发生，管理者要洞悉下属的缺陷，要明白这些缺陷对于目标实现的影响，要时刻提醒自己在安排任务的时候使得下属的缺陷在对任务构成潜在风险的时候要提前预防，一定不能做“

用人不疑”的大胆放手。比如，一个奢酒的员工不适宜主持公关活动，如果需要他这个岗位出面主持那么就要“缺陷管理”在前，采取一定的措施加以防范。二是扬长补短，不断将木桶的最短板加高。就是管理者要不断的针对下属的缺陷进行跟踪管理和服 务，让他不断地就自己的缺陷加以改善，使之更加完善自己，从而更加职业化、专业化的完成工作，比如一个员工不善于沟通，往往是由于沟通事倍功半，那么就要针对沟通弱化的缺陷入手加以教育和辅导，并且动员其他员工主动为不善沟通的员工创造一个利于沟通的环境。三、缺陷互补、优势互补，使得团队配合效能最大化。员工的缺陷都是不同的，针对员工不同的缺陷合理进行搭配和分工，使得不同的缺陷在团队中得到弥补，这样就能使效能最大化，而且规避了潜在风险的发生。尤其在销售团队中，驻外经营部或办事处远离总部，如果这个办事处的员工都是性格外向，业余生活比较丰富，那么这个团队就容易出现问 题，这时集体的大多员工的性格和生活特点就成了一种“缺陷”，这时就需要补充性格较内向，生活较传统的人进行平衡并监督。在实施“缺陷管理”时候最重要的就是要创造一个开明的环境，要善待员工的缺陷并加以指导和明示，而不是将员工的缺陷当作“短处”加以鄙弃，在企业内部要让大 家知道缺陷是存在每个人身上不重要的一些个性化因素，不加以克服会影响个人的职业成长，但是他们有很多公司或领导看中的优点或优势，就是说不能搞成人人自危的局面。实施“缺陷管理”要让他们知道他们逐步在改善自己的缺陷，并且鼓励他们进一步改善，并可以在会议上表扬改善的很好的例子，创造一些能够改善员工个性化缺陷的机会，比如有的员

工不善言辞，就要给他们制造一些发言的机会，有的员工容易情绪波动，就要进行心态和励志教育。实施“缺陷管理”要注重长远教育和短期加强相结合，不能急功近利，不能进行人身攻击。有的缺陷是员工基本素质的问题，比如教育程度不高、专业技能缺乏、书面沟通的能力低下等等，管理者要明示这些的重要性，并采取一定的渠道进行特补。重点表扬相对于“缺陷员工”有长处的其他同事，让“缺陷员工”从实处看到他们的缺陷的重要性，他们就会自觉地心服口服地加以完善自己。“缺陷管理”是以人为本、实施人性化管理的一个境界，需要管理者与员工真诚相待，随着职业化时代的到来，相信“病人忌医”在职场中会越来越少见，每个有追求的职业人士都会“闻过则喜”、进一步完善自己，从而扬长补短。所以“缺陷管理”要求管理者对待下属要真情实意，要以善意为根本，以实现公司核心目标为基准，同时要传、帮、带的进行一些业务技能、沟通策略、个人发展规划等方面的教育和培训！国家倡导建设“和谐社会”，企业要倡导建设“和谐团队”，作为一个团队的核心人物，各位领导实施“缺陷管理”对于团队效能最大化将起到不可估计的作用！！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