

项目管理团队管理:PM在团队管理中的尴尬 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/260/2021\\_2022\\_\\_E9\\_A1\\_B9\\_E7\\_9B\\_AE\\_E7\\_AE\\_A1\\_E7\\_c41\\_260152.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/260/2021_2022__E9_A1_B9_E7_9B_AE_E7_AE_A1_E7_c41_260152.htm) 对项目经理而言，团队的建设与管理有时候真的是很尴尬。当今的项目经理，很多都是从技术转向管理的，在人事方面真的是不仅没有基础而且没有经验。 尴尬一：最伤心的莫过于你的团队不信任你。做PM的都知道，干活的肯定不是你，所以，你要想成功，就要依赖于你的团队，无论你是否信任你的团队（有些PM还真的不信任自己的团队，这个真的为团队不值啊），但团队一定要信任你，否则，即便项目成功，也是曲折万分，并且隐患不少。这种团队对领导的不信任，通常是因为你管的太多了，呵呵。人的精力是有限的，不要什么都管，什么都问，搞的大家都觉得你好像不信任自己似的，而且在这个过程中，你管的越多，你的压力就越大，你花费的精力也就越大，一旦长此以往，你自己的本职工作没做好不说，只要有那点你没顾上，那就出问题了，你肯定是猪八戒照镜子里外不是人。好好做你的项目经理，建立完善的考核制度和质量保障体系，该干吗干吗，给你下面的人多留点自我发挥的空间。 尴尬二：最可怕的是你的团队和你对的干。这个通常是你的管理方式有问题，上下沟通不及时，没有站到团队成员的角度考虑问题，这其中造成了太多的误会，或者直接说是和团队的核心人员造成了很大的误会，久而久之，成见就有了，所以，就要发发牢骚，一不留神就影响到了其他人。这个问题说实话是仁者见仁智者见智，我的观点是任何内容都要摆到桌面上解决，任何事情，任何决定，都要沟通。可以

与大部分人沟通，与少部分人做决定么。要尊重人家的意见，给人家机会。这样人家也就会理解你，站在你的角度考虑问题了。尴尬三：最无奈的就是团队怠工。团队在任何时候都有可能怠工，只是表现的形式不同而已。这个问题，我一直的理解是最关键的问题不是出在PM身上，而是出在公司。PM的权限永远都是有限的，甚至会很小，这种情况下，通常PM的权限就是小的不能再小了，才出现。公司的很多方面都有可能导致团队的不理解，甚至是消极抵抗，这样就很容易怠工，而作为PM来讲，要向提高团队战斗力，又苦于权限不够，总进行上下沟通也不能解决根本问题，到最后反而还成了光说不练了。偶尔一两次自己破费点银子，但架不住一直如此，毕竟解铃还需系铃人，公司不多做一点，任凭PM折腾，效果不会很明显，而此时，PM或许自己心里都会有什么想法了，毕竟PM也是一打工人。尴尬四：最痛苦的就是裁人了。遇到那些“反动人物”“消极人物”还好说，可遇到项目结束，费用大幅缩水，不得已需要裁人，还真是比较痛苦，尤其裁人的名单上往往会出现那些工作积极、人品端正但可能是技术实力不够的人员，更是痛苦万分，悔不能自己掏腰包进行补偿。咳，这个事情真的不好说什么，要想做好PM，这关一定要过，但一定要真诚，诚恳，不要耍小聪明。这个圈子真的不大，我招人或者被招的时候，经常会遇到拐弯就能认识的人。不要毁自己的名声。当然，做人就应该要真诚，不要为了名声再披上一张虚伪的面孔，那就麻烦了。

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)