

项目综合管理：管理沟通与团队精神的养成 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/274/2021_2022__E9_A1_B9_E7_9B_AE_E7_BB_BC_E5_c67_274692.htm

为了维持团队的正常运作，或者说良性运作，领导者和员工应共同努力做到以下几点：一、作为领导者，应了解和理解团队成员的心理，尊重他们的要求，用一种"服务管理心态"，通过自己的组织协调能力以及令人拥戴的领袖魅力（Charisma）去影响和引导团队成员按照既定的方向完成组织目标，而不是监管、控制的心态。"现代领导学"（Leadership）指出：没有人愿意被"管理"，只接受"影响和指引"，未来的企业管理正向高度的授权发展，"领导学"将适用于一个高素质的团队。无论大家是否意识到，当你当上领导（或管理者）时，都会情不自禁地做同一件事--使自己的团队成员趋近于自己，包括趋近于你的工作方式、为人处事、性格爱好.....每个人都喜欢与自己兴趣相投或性格相近的人相处，并容易相处融洽，不信请看看你身边的好友是否具备这些特征。（其实，这是每个人都会做的事，只不过当你成为领导或管理者后，便有了这种权力，使你更容易做到这一点）。俗语云："世上无二我，除非两个我"，世界是由不同特征的个体组成的，假如有一天世上的所有人都变成了同一种面孔和剩下同一种思想，那是多么可怕的事啊！因此，作为领导者最大的难度就是要避免这一误区。注意求同存异，保留不同的思想，利用好团队的合力。虽然，谁都喜欢别人赞同自己，不同的声音听起来总有点刺耳，作为领导由于维护自己领导的尊严，比一般人更难做到倾听不同的声音，尤其是当这声音是来自下属的时候。

但是，恰好又是最需要这些不同的意见，因为这些意见往往见是最珍贵的。接受不同的意见和观点，对此加以重视和思考，既有利于防范决策风险，又赢得下属的尊敬。因为只有在一个开明的领导下，在友好团结的工作气氛中，员工才不会明哲保身，才会以高度的责任心和对领导的高度信任下勇于提出自己的意见。这里顺带说说策划部门的领导问题。如所周知，策划部门人员多属创意性人才，管理创意性人才最好使用Loose-tight（松--紧）型的管理模式，有点象王志纲老师所提的"无为而治"。不过，后者比前者有更加宽松的环境。由于任何人都有其惰性的一面，因此采取Loose-tight（松--紧）型的管理模式较为适合，既不会过度放纵，又不会束缚了团队成员的主观能动性和创作激情。具体来说，就是要给予授权人一定的责任，使其明确工作的重要性和完成期限，其中不时给予指导，这样您得到的结果将不只是您预料的结果，而且还会超越您的期望。当然，操作过程中要适度适时地进行检查和引导，即行使管理控制职能，使出现良性的结果。

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