

电信业项目管理中的虚拟团队管理 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/66/2021_2022__E7_94_B5_E4_BF_A1_E4_B8_9A_E9_c41_66049.htm

虚拟团队，在虚拟工作环境（通过数字或电子通信的方式工作）下，由进行实际工作的真实员工组成。以其人员之间的无缝协作、个人生活与专业工作之间的最佳契合，虚拟团队将更为有力地执行业务目标，降低企业经营成本，提高企业运作效率。在服务型管理特征表现明显的电信企业里，建立虚拟团队是迅速提升市场反应能力、增强组织结构韧性的有效手段。运营语音、图文、数据、视讯等综合性、多元化业务，电信企业通常将遇到这样一个问题：如果一个项目过程涉及企业多个部门，涉及企业多个部门的不同级别的工作人员，甚至是涉及跨地区的不同部门的不同人员，企业该如何协调这些人的行动？综合考虑企业运营成本和组织架构，在电信企业内部构建庞大、多环节牵制的现实团队是不可行的，有悖于企业的合理运作与成本规划。此时，虚拟团队便可挺身而出，牛刀小试。互联网以及信息技术的支撑，减少了组织结构上时空变量的制约程度，这使得电信企业构建高效虚拟组织成为可能。在保持整体组织运作正常的前提下，虚拟团队可以利用数字化管理网络，动态地聚集和共享企业各类优秀人才，以及技术、知识、产品信息资源，全面了解客户需求，尽快设计和开发出满足顾客需求的产品和服务，建立起良好的顾客关系。优势互补、有效合作，众多单项优势的联合必然形成电信企业强大的阶段和领域竞争优势，帮助企业制胜。那么，虚拟团队怎样构建？企业的管理者很可能担心：一个看不见的团

队，该如何控制呢？首先，虚拟团队应根据现实基础，依需而建。虚拟团队目标的设立要求具有可合作性或者是可实现性，必须保证个体目标和整个团队目标的一致性，深入研究各虚拟成员的需要，合理调配人员和其他资源，使虚拟团队的所有成员协同一致，做到“形散而神聚”。其次，“信任”是虚拟团队需要解决的问题。尽管建立虚拟团队已经成为许多灵活型组织的成功战略，但如果不采用相应的手段来加强团队成员之间的信任的话，它的作用也很难真正实现。及时、准确的信息互动可以有效避免沟通过度和沟通不足，使员工在多个项目之间、在所属项目与本部门临时指定的工作任务之间取得平衡。更为重要的是，虚拟团队缺少不了有效的激励与约束机制。电信企业可通过建立良好的团队环境，给成员提供挑战性的工作并给予丰厚的回报，通过组织跨地域学习、交流等提高员工积极性。这种把个人收益和团队业绩结合起来的方法使团队成员在各自的领域内充分发挥了知识结构优势，促进了虚拟团队的高效运作。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