项目管理常犯的5大错误，你远离了吗？

2018-01-29 [道特智库](http://mp.weixin.qq.com/s/5X4xkxeDr_D_kCCwZQI1fg##)



项目经理在管理时一旦出现失误，很可能令你威望无存，令员工满腹牢骚，令团队走向溃败。

要建立一支高效的团队至关重要，首先要认识并纠正以下这5大常见错误。

**1、沟通不足**

根据相关调查，管理者所犯的错误大约有20%是由沟通不当引起的。

信息的传递与企业健康息息相关，良好的沟通也有利于在员工之间建立互相信任的关系。即使企业处于困境，良好的沟通也可以赢得员工的信任。

管理者需要花费大量时间才能培养起阐述企业目标、与员工开诚布公交流的技能。与交流技能同样重要的是，要建立起双向的沟通渠道。

不要以为开会就是建立了开放的沟通渠道，与员工一起开会并不代表就有了很好的沟通。许多管理者只善于向员工传递信息，而不善于倾听。



管理者必须创造出一种宽松的企业氛围，让员工敢于大胆表达自己的意见。有时管理者可以告诉他们将针对某件事情采取什么措施，而有时只需要说已经听到了他们的声音。

**2、意识不到员工的不满情绪**

很多员工都会直接表露的不满。问题在于，他们往往只会对同事坦白，而不是告诉管理者。通常，只有在员工递交辞职信时，管理者才知道员工的不满。管理者常常犯以下错误：没有发现员工不满的信号，没有发现员工将要离职的迹象，以及没有清楚了解员工的处境。



要确保员工产生高绩效和对企业感到满意，归根到底需要管理者设定明确的目标，并提供反馈。管理者有责任帮助员工设定切实可行的目标，并指引他们努力达成目标。否则，企业将缺乏明确目标，员工也将缺少挑战和动力。管理者应该让员工觉得他们的意义重大，并确保他们理解企业的目标。

此外，管理者应定期与员工进行交流，并对引起员工不满、士气下降、忠诚度降低的原因进行评估。如果管理者能多花些时间学会如何更好地与员工进行交流，将更容易发现问题的根源，找到真正的解决方案，一定会大有收获。



**3、让员工感到被忽视**

通常，当员工没有出色完成工作时，管理者会自然而然地告知员工，但他们工作很出色时，管理者往往忘了赞扬。一旦你忙起来，你很可能只专注自己的工作，忘了员工的存在和他们的需求。

要让员工感觉备受重视很简单，比如：

暂时放下手中的工作，关掉电话，给予他们一定的关注就可以了。

也可以坐下来为员工进行长远的职业规划。

提供反馈，向员工解释为什么他做的事情有效或无效，加深他对自己工作的认识。

让员工参与他们喜欢的项目，了解他们的缺陷，并避免过于严厉的指责。

如果你愿意花时间和精力和他们待在一起，你就能得到更出色的员工。有时要经过一段时间员工才能展现潜力，请耐心等待。

**4、用了不达标的员工**

如果用人不当，雇用的员工缺乏相关岗位要求的技能，企业将付出昂贵的代价。

　　原因在于，如果员工没有立即达到要求，你便会想给他们一次机会。而当他们还在摸索前行时，你就会常常感觉缺少人手，又觉得必须雇用新的员工。

你雇用的员工必须兼具技术和人际交往的才能。你可以要求员工其中一方面的才能更出色些，但不应过度忽视另一方面。

**5、对低绩效员工视而不见**

管理者通常会发现很难对员工低下的绩效进行讨论。有可能是管理者并不知道造成员工绩效低下的原因，也有可能因为内心深知自己从来没有真正向低绩效员工提供反馈。

但是绝不能视而不见，如果企业文化过于强调彬彬有礼和不加批评，将是非常危险的事。如果你对低绩效的员工视而不见，就等于对他对团队造成的影响视而不见。

管理者应尽力了解造成员工绩效低下的根源，并决定是否值得培养这个员工。如果他不值得培养，最好的方法是立即采取行动。有时，辞退一个人对每个人都是最好的办法。你一定不能什么也不做，对低绩效员工视而不见将极大打击其他员工的士气。



尽量不要为忽视低绩效员工寻找借口，比如很难找到替代者。大多数情况下，管理者需要鼓起勇气辞退那些屡屡影响团队效率和绩效的员工。如果不对员工的提供建设性的批评，你就不是在培养员工。

如果员工可以收到正确的反馈，他们往往会对你表示感激，并认识到你告知的有关事实。当你发现他出现转变，绩效开始上升时，对双方来说都是积极的响应。