# 个人角度

## 第一是“清晰的企业目标”

很多员工为什么在一个企业里面做得不是很顺利，因为他们对一个企业到底想做什么、它的目标都不太清晰，如果他不知道企业的目标是什么，他就很难与这个企业去配合，也很难找到他自己的价值，所以最后还是反映到他个人的身上，所以一个企业必须要有一个清晰的目标，这个目标也是给员工一个清晰的目标去追随，这个很关键。

## 第二是“能体现个人价值”

在这个环境里面，从员工的角度来讲，不管你是管理者还是一个员工，这个环境里应该是一个可以让你“体现自己价值的工作环境”，就是上班不光是为薪水，而是你觉得有些理念，有些追求，是能够在这个环境里面实现的。

## 第三是有一个“开放的沟通渠道”

就是能够畅所欲言，能够表达自己的思路、想法，并且感觉到很安全，这样的环境是每个人都追求的，特别是我们现在的年轻人，都追求这个。

## 第四是“协作的同事关系”

不要看小这个，其实我们发觉很多，虽然我没有真正的数据，但是我相信，很多所谓工作的压力都是与同事关系不顺引发的，这些同事可能是平级，可能是跟上司，这种同事关系的不协调是带来工作压力的最大原因，所以很多时候，并不是工作原因给你带来很多压力，而是同事的关系不太顺给你带来很多压力。

## 第五是“发展与学习”

这个工作环境能否提供一个“持续发展与学习的平台”，一个人要不断进步的话就要不断学习，不断去提高自己，所以工作环境要提供这个条件，让员工一方面工作、付出的同时，也可以在这个环境里面去学习，自己不断的去进步。

## 第六就是“工作环境与家庭的平衡”

就是在这个工作环境里面我还能得到一个与家庭平衡的一个生活状态，比如有些企业就是整天要你无缘无故加班，你基本上没有什么家庭生活，理想的工作环境是会考虑到员工是需要一个生活的平衡。

## 第七就是“持续改善的生活素质”

如果在一个工作环境里面很多条件都很好，但是企业经营不好，经营得不好的话，收入每年降低，生活素质也难以改善。

## 对于996

在最近有关996的争论中，不应该抵制996，应该抵制的是强迫996，重要的是要有选择的权利。避免存在“隐式强迫”的情况。

# 团队管理角度

## 1、明确目标

无论是做什么，没有一个正确的方向是难以取得成功的，所以在一个团队中有无正确的指导方向很重要。也就是目标，并且目标应该是重要的、具体的、具有行动导向并且能鼓舞人心的。当你设定的目标是务实的，会让团队明白努力的目的，也会让他们找到日常执行的焦点；短期目标一定要明确具体，有清晰的执行优先级，要让员工把精力都放在最有价值的事情上。

## 2、做好规划

项目工作中，之所以出现过度加班的情况，一方面是因为团队做事效率低，另一方面是因为工作安排不合理，这就要求我们项目管理者们在工作时间内要做好科学规划、统筹安排，项目经理可以试用甘特图来制定计划，跟踪项目进度，避免项目出现延期，减少加班的情况。

## 3、明确分工

管理者根据每个人的能力和性格不同，每个岗位的环境和要求也不同，做出相应调整，让每个人都了解自己的地位，充分发挥每个人应有的作用。

## 4、分配任务并授权

管理者要给下属分配任务并适当放权。首先管理者可以通过甘特图制定计划，分配任务。其次现实中许多授权存在的问题是，虽然所传达的信息是“授权”，但所采取的措施是“由我来授予你权力”，实际上是剥夺了员工的权力。如果员工普遍抱怨管理者不“授权”，那么就往往意味着管理者没有足够的事情去做，因此就把下级的本职工作抓到手中了。

拥有权力就需要承担责任，如果万事大吉，就要争夺荣誉，一旦出了问题，就要逃避责任，因此，承担责任变得很重要。在甘特图中我们可以知道谁的任务出现问题，应该找谁。管理者和下属要根据个人能力和任务难度分担起解决问题的任务。

## 5、让员工参与进来

管理者其实是伯乐，而员工则是待挖掘的千里马。员工不希望被简单的命令和指示，他们希望在工作中起到更重要、更有意义的作用。管理者需要让员工参与同他们切身利益相关的计划和决策，需要给员工更多施展才华的机会，需要去尊重员工的看法，这样即使你最终没有采纳他们的建议，也会让他们感觉到你的重视，并且愿意支持你的决定。

## 6、以身作则

正人先正己，管理者要想管理好下属必须以身作则，树立好榜样。一方面要言行一致，不要让员工对你失去信任；另一方面要勇于承认错误，并且表示歉意，如果你推卸责任，责怪旁人，员工一定会离你越来越远，最终则会导致丧失忠诚。

## 7、沟通到位

如果团队沟通不畅，可能会产生很多徒劳的工作，甚至可能导致工作方向错误并造成无所畏惧的损失。良好的团队沟通必须是无缝的。不管有什么问题和困难，在良好的团队管理中，一定会有足够的沟通，然后共同努力解决问题，最后以最低的成本获得最佳的解决方案。

## 8、建立有效的团队激励机制。

一个团队的激励机制往往决定了团队的士气如何，好的激励机制可以提高团队凝聚力为目的，我们可以把奖励的方式把物质激励和精神激励结合起来，也可以把奖励和个人的绩效有效的结合起来，为每个人提供个人和成长的机会、工作的自主权、参与权，决策权，让每个人都有自己的角色，都有自己的成就感。