

解决执行难题的五大方法

PMO前沿 2022-03-11 09:04

收录于话题

#项目管理 387 #项目经理 309



点击关注 不迷路--PMO前沿一个只分享干货的公号



PMO前沿

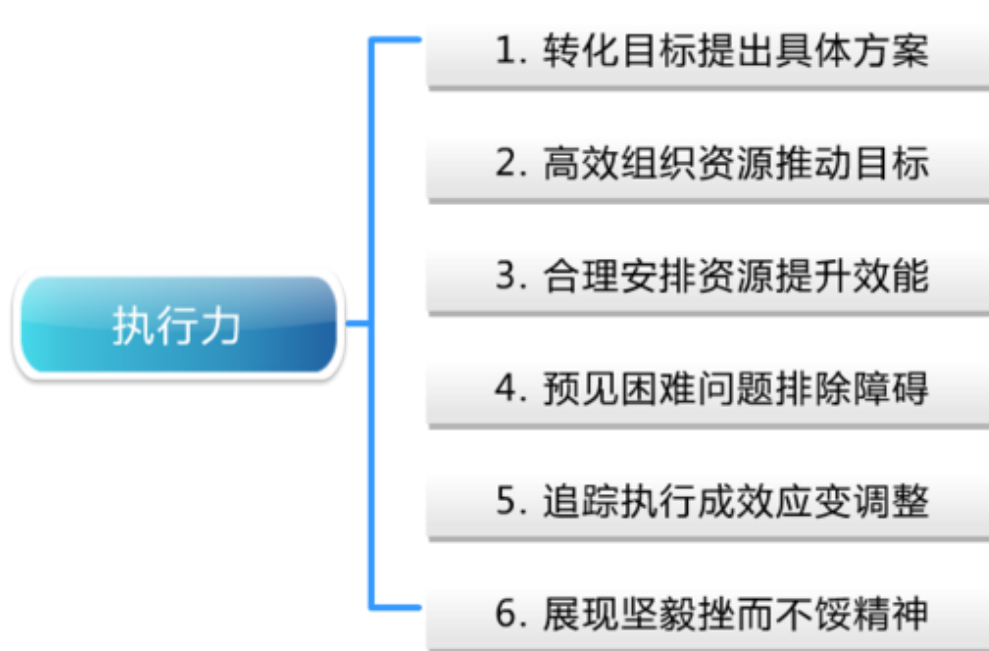
传播项目管理知识，提升项目管理经验，关注PMO前沿动态！

467篇原创内容

公众号

员工到公司来无非为了两样东西：一是能赚钱，二是能成长!员工离职的原因只有两个：要么是钱不到位，要么是干得不开心。员工的执行力不行只有两个原因：要么领导无能，要么是制度无能!

领导或制度的原因，为什么会让员工的执行力变差呢？



PMO前沿

执行力差的原因

01 员工不知道干什么

有些公司没有明确的能够落实的战略规划，员工得不到明确的指令；有些公司的政策经常变，策略反复改，再加上信息沟通不畅，使员工很茫然，不知道要怎么做，只好靠惯性和理解去做事。

02 不知道怎么干

外企的员工入职后一般都要经过严格的培训，国内企业则不然，要么没有培训直接上岗，要么培训没有针对性和实操性，要么只是对员工做励志培训和拓展训练，员工热血沸腾但工作怎么干还是不知道；有的只给员工做一些行业趋势、宏观战略的培训，也没有交给他们方法。

另外，还有一个原因，就是中高层领导自己也不知道怎么干，就没法对下面的人说清楚，总监说不清、经理说不清，最后是真正执行的员工不会干，有苦说不出。

03 干起来不顺畅

如果士兵在前线打仗，后勤给养供应不上，请求支援但是指挥部没有反应，负伤了得不到快速的救护，那士兵的斗志显然会受到很大的影响。

公司亦然，慢慢的员工热情被消耗，慢慢的就变得不主动做事了。

解决执行难题的五大方法

清楚了执行力差的原因，解决的办法也就变得明朗了，那就是要做到“目标明确、方法可行、流程合理、激励到位、考核有效”。



01 目标明确

目标定得准确、能落实，是做预算、定激励考核的基础。项目目标制定可根据SMART（S——Specific、M——Measurable、A——Attainable、R——Relevant、T——Time-bound）原则，使各成员都明白项目总目标与各自工作目标。项目目标明确了，执行力才有了前进的方向。

需要注意的是，在项目实施过程中，项目是动态变化的，所以项目阶段的目标也是动态变化的，项目经理要实时监控。

02 方法可行

执行方法的可行性高，才能降低实施风险，进而提升项目按时交付的可能性。执行层的任务既然是执行，管理者就应该对其提供具体的操作方法。

制定一个可行的方案需要决策、支持、反馈三个环节有效配合，决策应该通过充分的市场调查而定，支持可以是项目经理对开发的技术帮助，也可以是企业内部培训或外部学习，反馈有助于方法的进一步修正、完善。

03 流程合理

流程没有对错之分，只有合适与不合适、合理与不合理之说。在大多数企业里，流程往往看起来符合常理，但在执行中屡屡出现问题。

制定流程应当注意以下几点：必须性，可有可无的流程一定要砍掉；简洁性，要让人一看就懂，不必再花时间去学习；高效性，流程不仅要解决“如何做工作”，更要解决“如何更有效地做工作”的问题；严谨性，流程要严谨，要环环相扣；相容性，所有的流程都是为了完成项目而制定的，因此要相互兼容；流程应根据变化持续优化。

04 激励到位

激励到位包含三层意思：力度到位、描述到位和兑现到位。力度到位是指激励的力度在同行中有竞争力，在员工中有吸引力，使公司有承受力；描述到位是指激励要能描述具体，不能假大空、画大饼；兑现到位自然是指说到做到，激励不打诳语，否则也会影响公司的形象。

激励到位可以让团队成员感到自己的工作获得认可，把工作做得更好，同时也是对其他员工的一种督促。

05 考核有效

考核有效要让考核发挥主导作用，避免人为因素的干扰、降低假数据，考核之后要奖惩分明。但要注意的，考核是一种帮扶而不是压迫，要避免“一考就跑，一较真就走人”的局面。

执行力差是管理的问题，要提高执行力，必须转变管理思想，完善管理工具，最起码要做好上述五个方面的工作。

团队成员的执行力提高，项目经理催活儿也就更容易了。催活是门手艺，变强需要执行力！

近期热文：

- 百万年薪PMO&项目经理职场影响力是如何炼成的？【精华笔记】
- PMO&项目经理如何高效解决问题看这篇文章就够了