

最新项目经理管理团队方面总结(大全5篇)

总结，是对前一阶段工作的经验、教训的分析研究，借此上升到理论的高度，并从中提炼出有规律性的东西，从而提高认识，以正确的认识来把握客观事物，更好地指导今后的实际工作。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

项目经理管理团队方面总结篇一

要成为一个优秀团队的管理者，自己在各方面一定要做得最好，是团队的榜样，要让大家对你信服。要把优良的工作作风带到团队中去，影响到每一位团队中的成员，作为一个精英团队的管理者要有海阔天空的胸襟，要有一个宽容的胸怀，给别人一次机会同时也是给自己一次机会，用真诚去打动每一位成员。把团队中的成员当作是自己的兄弟姐妹一样看待。

把优秀的团队文化和工作技能，在实际工作中积累的经验毫无保留的传授给团队中的每一个成员，要知道，要想刀锋利，首先要把刀磨快，而丰富的团队文化和工作技能培训，也是让团队成员在工作中把个人能力发挥及至的最好方法。

要每一个op成员明白，管理工作是服务于聊友，而非高高在上，是为了锻炼自己，而非娱乐他人，不是为了谋个一官半职去谋取权力满足自己私人欲望。要端正好良好的工作态度。态度是成功的关键。

工作是严谨的，但是管理者和成员之间是要有人性化的，正管理要切身站在成员的立场上思考问题，想其之所想，忧其之所忧。及时的把他们的困难予以解决，协调好成员的工作情绪，以及建立好上下层之间的人际关系，让成员感到这个

团队是温暖的是充满活力的。

掌握好如何高效率的完成工作目标的方法，只有有了目标才会有向目标前进的动力。个人也要给自己订出计划目标，这样才能更加进步提高。

成员在工作中肯定会遇到各种自己无法应付的问题，作为管理者，其最重要的职责就是做好指挥工作，要和成员形成良好的沟通，要培养好成员工作中出现什么问题会及时的向上级汇报和沟通的工作习惯，正管理通过个人的工作经验和阅历以及和上级领导的沟通，给出现问题的成员一个最好的解决问题的方法。

把上级领导的任务，思想和精神传达给每一位自己的成员，同时也要把下面成员的想法向上级汇报，让团队自上而下达良好的协调，整体互动的运动态势。同分类不同房间成员也要能对其他房间熟悉、了解，并能在工作中相互配合，目标一至，圆满完成团队的目标。

作为正管理要积极的化解团队成员之间的矛盾冲突，创造和谐的团队关系。遇到问题不去做“和事老”，对事不对人，团队中处理矛盾最忌讳情绪化，感情化，要公平公正，这样才能让团员真正的服气。以后这类事情也会降低发生的几率。

积极的发觉团队成员的优点，个性及处事方法，工作中积极的激励他们的潜能，在工作过程中，由于严格的目标约束及多变的外部环境，正管理必须运用各种激励方法对团队成员进行适时的激励，鼓励和激发团队成员的积极性、主性，充分发挥团队成员的创造力。

随着团队的建设和发展，正管理要通过授权让团队成员分担责任，使团队成员更多地参与团队的决策过程，允许个人或小组以自己的更灵活的方式开展工作。如由一名较为出色的副管带领几名经验不足成员依据在线时间组成小组，积极的

把权力下放到团队的每个成员身上，让他们积极的去为团队服务。通过灵活的授权，显示了正管理对团队成员的信任，也给团队成员学习与成长的空间。这种信任可以奠定团队信任的基础，也是团队精神在正管理与团队之间的体现。积极的引导团队成员调整心态，准确的角色定位和责任分工，充分发挥团队成员各自的作用。每个人都有实现自我价值的愿望。富于挑战性的任务，使他们不断地拓展自己的知识技能，发掘他们的创造潜力。每一项工作的成功，不仅是正管理的成功，更是所有实现自我价值的团队成员的成功。

价值观，是团队精神的最高体现。一般情况下，高团队凝聚力带来高团队绩效。团队凝聚力在内部表现为团队成员之间的融合度和团队的士气。人是社会中的人，良好的人际关系是高效团队的润滑剂。因此，必须采取有效措施增强团队成员之间的融合度和亲和力，形成高昂的团队士气。团队是开放的，在不同阶段都会有新成员加入，高团队凝聚力会让团队成员在短期内树立起团队意识，形成对团队的认同感和归属感，缩短新成员与团队的磨合期，在正常工作期间，促使团队的工作效率大幅提高。团队，团队，重在团结，一个团结的团队，是强大的，不可战胜的，任何困难在它面前犹如蝼蚁撼铁树，怎能得动半分毫。让我们大家齐心协力，众志成城，为打造团结向上的强大管理团队而努力吧！

项目经理管理团队方面总结篇二

- 1、要懂得心理学，能摸透别人的心。
- 2、要懂得口才学，话有三说，巧说为妙，怎样才能让别人愉快接受你的命令。
- 3、要懂得谈判学，知道用什么样的语言技巧说服别人。
- 4、要善于观察、发现问题。（不仅是物的问题，更重要的是人的问题）

- 5、要学会思考，分析、判断。
- 6、要学会人际交往学，懂得和人打交道的一些方法技巧。
- 7、要掌握对上、对下和平级人员的沟通。
- 8、对工作计划和命令的执行要坚决。
- 9、熟悉所属人员的各方面情况。

项目经理管理团队方面总结篇三

要成为一个优秀的管理者，必须自己要先做好，作为团队的一个榜样，把自己的优良作风带到团队的工作当中，影响整个团队的成员，用真诚去打动每一位成员，促进团队之间合作的默契。

把优秀的团队文化和工作技能，在合作中传递给每一个队友！丰富的团队文化和工作技能培训，也是让团队成员在工作中把个人能力发挥及至的最好方法。这样才能提高战斗力，这才是一个团队合作的最终目的。

要让大家的行为端正，团队合作是需要大家共同努力不是来玩，来偷懒的。成立一个团队的目的就是要尽个人所长让团队发扬光大。

团队是合作的，工作是严谨的，但是管理者和成员之间必须要人性化对待，管理者应换角度思考，站在成员的立场上思考问题，如何更好的协调与成员之间的关系，以建立好上下层之间的关系。探讨时必须客观对待观点、意见，不能我说的一定是对的，我说的一定是最好的。

让每个成员明确目标，并且针对自己的工作，掌握好工作技巧。懂得如何去提高效率，完成工作目标的方法。

成员总会遇到自己无法独立解决的问题，这个时候作为管理者，最重要的责任就是帮助排忧解难，做好指挥工作。要形成一个良好的沟通，要培养成员在工作中遇到了什么问题及时汇报的工作习惯，管理者可以与成员进行一个短时间的探讨，给出问题最好的解决办法。

项目经理管理团队方面总结篇四

1 激励团队

技术项目的成功依赖的是其团队成员的共同努力，团队为项目目标共同工作，从而取得了成就。IT项目通常需要多方面的技巧和才能。作为项目经理，必须领导和鼓励团队一起为共同的项目目标工作。作为团队成员，必须学会互相依赖和信靠。团队的每一个成员都将需要项目经理的帮助来完成他们的任务，挑战他们的能力，并为他们的成长与成功提供机会。一个人的力量是微薄的，团队的力量是强大的，团队中每个人的个人技能的汇聚将是一股很强大的力量。

1. 领导团队：项目经理需要鼓励团队一起为共同的目标工作，项目经理的表现就必须像一个领导者。何谓一个领导者？如果仅仅是下达一些逻辑混乱的指令，并通过政治强迫员工执行的领导者，那就比较愚蠢。领导者应该具备的特征是：一种激励人们努力追求、进取的能力。那么项目经理必须建立一种与你的团队成员交流的方法，激励他们为项目的最终目标共同工作。

言传身教是最直接，最容易的方法，使其他人对你的项目产生热情首先自己要对项目有热情。这种热情以及与热诚都是可以传染的。作为项目经理，不仅要注意项目的成功，也要注意项目团队中每一个人的成功，要花费时间去熟悉团队成员，了解他们的热情，努力寻找一种与他们一起工作的方法，而不是颐指气使，或者高高在上。

2. 建立对项目的权威：任何项目，无论大小，项目经理必须建立对项目的权威。对项目的权威与对团队成员的权威不同，对项目的权威则决定了项目经理对项目成败要负责，必须负责为了完成项目而实施的所有活动。即保证项目成功的责任必须与创造可交付成功的活动具有同等级别的权威。

权威与责任是紧密联系在一起的。项目经理的事业，晋升的机会以及声誉都依赖于其团队完成项目，创造可交付成功的能力。如果项目经理没有对团队成员分配任务的权力，那么他就不能完成项目的目标，项目经理的权威与项目团队对其的尊重是相符合的。

任何事物都具有矛盾的对立面，项目经理具有相应的权利和权威，作为项目团队的成员，对于项目中需要完成的工作也有一定的责任，而且他们也有与项目相关的风险，例如，团队成员会认识到为一个成功项目工作会为个人带来利益，从而献身于它。一个成功的项目团队成员与项目经理之间的利益关系是共生的。团队成员必须认同你是项目的领导者，他们会支持你的决策，你对资源的管理以及你对可以交付成功的领导权，项目经理，尽管不是团队成员个人的管理者，也应当对项目团队表现出一定程度的自信与权威，以赢得他们的尊重以及为项目工作的渴望。许多 it 项目经理都来自于 it 项目背景，他们需要具备一些品质：

组织能力：作为项目经理，领导一个团队需要一定得组织能力。

对团队成功的热情：如果项目经理不关心团队的成功，团队就如同失去了父母的孩子。

对项目成功的热情：如果领导者对成功没有热情，那么团队的队员也会失去热情。

与他人一同工作的能力：项目经理需要和团队一同工作，以

解决遇到的困难。

善于倾听的技巧：当团队内部出现矛盾或者不满时，项目经理可能就是一个出气筒。

有分寸讲文明的能力：项目经理需要为团队成员做一个榜样。

专业行为的能力：项目经理需要表现出再项目管理中的专业性。

对质量的承诺：项目经理需要向项目发起人和团队做出承诺。

为了完成项目的奉献精神：这种精神会传染，如果整个团队传染了这种精神，则整个团队的战斗力将是不可估量的。

3. 领导团队的技巧：作为项目经理，需要领导一个团队，没有神奇的公式可以套用。领导的能力是一种独特的品质，有些人天生就有，有些人需要靠后来的学习，你能用来领导团队的最好的方法就是赶上你所敬仰的领导者，通过模仿成功者的行为，你也会取得成功。在许多方面的领导能力将会来自于经验与成熟，然而有些成功项目管理的程序与规程你必须了解。

a) 做决策。如果你是一个新的项目经理，你可能害怕做决策，这有可能会得罪团队成员，或者犯错误，有的时候你可能做出不受团队欢迎的决策。但是你必须要做，你所作出的决策必须是为了完成项目的要求，符合项目预算，并且在项目期限内完成。当然，有些决策不必由你一个人完全做出，项目团队可以做出许多决策。充分发动团队成员的积极性，是做出决策的最好方法。项目经理通过决策来领导团队，并利用其才能，经验以及每个成员的教育来达到效果。为了促进讨论，项目经理可能使用 3 中类型的决策过程模型来解决问题。

i. 指示型：比较强势的做法，项目经理做出的决策不需要团队成员的建议，项目经理也许知道实现的技术，但也许没有资格做出整个决策，指示型决策在某些时候是可以接受的，需要的，但它将项目经理与项目团队隔离开了，这是比较危险的。

ii. 参与型：参与型决策是你的目标，在这个模型中，所有的团队成员都参与到讨论与决策的进程之中，这种方法主要适用于大的方面的决策，通过意见折中，经验以及自由讨论，项目团队和项目经理会迸发出惊人的能量，热情以及强烈的合作愿望。最终达到最佳决策方案。

iii. 协商型：这种方法结合了前面两种决策过程的优点。项目团队与项目经理开会，一起提出其中可能的解决方案，然后由项目经理对方案进行评估，并基于他认为最好的项目方案做出决策，再处理工期紧，预算少，技术复杂的项目时，这种方法最理想。有许多的因素可能导致项目的推迟，这个时候项目经理需要担负起更多的责任来保护项目。

a) 与团队成员一起工作，在完成解决方案的过程中，有些团队成员与你的意见不一致，意见不合是好事，也是应该鼓励的，因为这表示团队成员再思考并寻求项目的最佳解决方案，但是在有的时候，团队成员之间会因为各自不同的意见发生冲突，这些内部的冲突会形成小团队，出现不合作的现象，最终会影响项目的成功。作为项目经理，必须学会处理在团队中老练的处理问题，使得项目最终完成，再项目团队中，可能会遇到四种类型的团队成员。

i. 逃避者：这些团队成员不喜欢面对任何的冲突，他们表面上只会点头，微笑，而在内心中存在抗议，他们一般属于公司的新人，害羞的或者受坦率队员的胁迫（包括项目经理），当使用参与型方式进行决策时，需要每个人的意见，包括这些人，你很快会了解团队中谁是这种人，他们永远不

会或者很少发表不同的意见或者反对任何人的意见。再团队会议中要争取这些人的意见，可以参考以下的意见：

- a) 每个队员就主题发表意见，并将意见写在黑板上
- b) 如果可能，让团队成员思考问题，并把他们的想法 email 给你
- c) 征求建议时，首先要对这些逃避的团队成员直接点名。

ii. 好斗者 这些团队成员热爱争论，他们的意见通常和大众的想法相反，他们的意见是冲动的，他们显得比团队中的其他人聪明 — 至少他们这么认为。这些人也许非常聪明，在技术上收到过良好的教育，但是他们常常根据自己的习惯行动，而不是帮助团队取得最好的解决方案，如果有这种人，试图使用以下的方法应付他们：

1. 再其他队员提出意见之前，让他们先提出意见，这样就可以避免争论
2. 让他们用清晰，准确的论证解释他们的观点。
3. 如果需要，在征求解决方案时，私下与他们对话，寻求合作。

iii. 思想者：这些是团队成员的智者，他们听取别人的意见，然后基于讨论的结果得出自己的意见，这些人在项目团队中是优秀的，尽管他们的意见来自于他人，如果你认为他们应当尽早加入到整个团队中，试着和这些思想者一起参与讨论。

iv. 理想主义者，这些队员，他们的意图是好的，也许将项目看的过于简单，直接就能顺利完成，他们也许忽略了，他们根本就没有再寻求正确的结论，理想主义者通常是在技术上受到过很好的培训，但是实现过程的实践经验不足。这些团

队成员通常善于学习，热心于提供项目解决方案。

作为项目经理，对项目团队成员要有耐心，了解他们的个性，知道他们的动机是什么，应该花时间和团队成员在一起，与他们建立一个好的关系，要起到一个模范带头的作用，如果你与他们在一起只是谈论项目，给他们分配任务，评审他们的工作进展，那么不会提高你们团队的绩效。

一、商务用语(business terms)

(一) 见面问候语(greetings and meetings)

(二) 开场语(starting)

，当然，各国的语言习俗是迥然不同的。一般的，欧美人比较直接，喜欢直奔主题进行商务活动，而和我们一衣带水的日本则含蓄得多。比如：很多中国人在讲话时不管对方是否知道，喜欢用“你不知道,,, ”开场，像“你不知道，郑州的变化可大了,,, ”，而日本人往往会说：“我想，你已经知道，郑州的变化可大了,,, ”。

(三) 交涉语(persuading)

商务活动的核心是交涉。商务交涉要注意：

(四) 结束语(ending)

二、服饰(ready-mads clothes)

三、礼物(gift)

商务习俗形成的渊源主要是世界各国间不同的文化传统使然。美国《商业时报》载，美国某商人即将在一份几百万美元的合同上签字，这时他的中东客户请他吃当地的美食羊头。他

怎么办?他必须咧嘴一笑，强忍吞下。对这种殷勤的招待如果拒绝，将使他失去这笔大业务。

项目经理管理团队方面总结篇五

要管理好一个团队，首先要管理好自己，要成为一个优秀团队的管理者，自己在各方面一定要做得最好，是团队的榜样，把自己优良的工作作风带到团队中，影响到每一位团队中的成员，要有海阔天空的胸襟，用真诚去打动每一位成员。

第二，要在团队中建立好培训工作，把公司的文化和工作技能自己的特长的工作技能在实际工作中，传授给团队中的每一个成员，要知道，要想刀锋利，首先要把刀磨快，而丰富的企业文化和知识技能培训，也是留住团队成员的最好方法。

第四，人性化的管理，工作是严谨的，但是管理者和成员之间是要有人性化的，管理者要切身站在成员的立场上思考问题，如何协调好成员的工作情绪，以及建立好上下层之间的人际关系，让成员感到这个团队是温暖的。

第五，要让每个成员明白团队工作的目标，掌握好如何高效率的完成工作目标的方法。

第六，做好团队的幕后总指挥，成员在工作中肯定会遇到各种自己无法应付的问题，作为管理者，其最重要的职责就是做好指挥工作，要和成员形成良好的沟通，要培养好成员工作中出现什么问题及时汇报沟通的工作习惯，管理者通过个人的工作经验和阅历以及和上级的沟通，给出现问题的员工一个最好的解决问题的方法，直到处理好工作问题。

第七，协调好上层关系，把上层的任务和思想传达好给每一位自己的成员，让团队至上而下达到良好的协调，目标以至，圆满完成公司的目标。紧扣原则，紧扣实际，要了解你的个

性和团队中每个人的特质，两者建立好联系，和谐统一的运行，要让人对你有信任感，有踏实感，有依靠感。

在这之前，人员一般由你来申请或者上级指派，那么你肯定已经了解了他来自于哪个部门，第一次见面的时候，需要进行熟悉，这个熟悉的过程是一个互相认识的过程，你作为项目经理要了解每个人的脾气禀性、特长和工作方式，并且还要注意大家之间有无个性冲突的问题，防患于未然。人员确定并且熟悉之后，作为项目经理你要告诉各位从今以后都在这个项目组里工作，希望大家能够同心协力，精诚合作，大家要保持一个团结的心态，要让每一个人明白，项目成败和每一个人都有关系，责任是大家的，荣誉也是大家的，所以适当的鼓动还是需要的。

大家互相熟悉之后，就需要把项目的内容拿出来讨论，包括项目的背景，目标，难度，目前可用的资源等等，要求大家统统发言，根据每个人的经验和观点的不同对项目进行分析，要让每个人对这个项目有一个比较全面的了解，而不要直接到了第三步骤工作分配，一般的项目经理容易犯的错误就在这里，根据自己对项目情况的了解给项目成员安排工作，而且要求他对工作的认识和你对工作的认识是一致的，但是这是不现实的，因为项目组成员和你之间对醒目信息的了解是不对称的，所以只有项目组成员对项目了解的越清楚，越能够全面的去看待自己的工作，看到自己的工作对于上游和下游的影响，才能更好的处理自己的工作任务。

在项目的基本情况和意义明确以后，需要进行项目工作分配的分解和分配，以及责任分配的问题，这些将会在以后的文章中进行详细的描述。这个步骤要根据前面了解到的每个人的特长以及项目工作本身的情况进行分配，尽量能够量力分配，并且大家最好不要有异议，如果有的话也要提前说出来。

在项目正式开始实施之前，需要把沟通的方式和冲突处理的方式规定下来，而且如果定下来后就是团队的章程，大家都

要按照这个去执行。

因为如果项目周期比较长，并且人员都是临时抽调组成的，在这个过程中，可能由于工作的不顺利或者个性的冲突或者其他的原因，造成成员间冲突，所以要根据不同的问题事先规定一些处理方式，分别对待。

对于工作问题要公开讨论，不要私下里表示不满，即使有不满，也不要压抑着，因为你虽然很生气，但是别人不知道为什么，你只能自己生闷气，这种工作状态是非常不好的，作为项目经理你要及时把握这些心态。对于私人问题可以通过邮件等相对比较含蓄的方式处理，我在工作过程中要求大家如果发现对谁非常不满，想吵架的时候就写邮件，把所有的不满都发泄出来，然后发给自己，第二天再看，如果觉得不需要修改的话就继续发给对方，结果真正第二天发给对方的并不多，所以说愤怒之的决定一般都是错误的，要避免在生气的时候做出不正确的决定。

作为项目经理，你应该具有人事和奖金分配的权利，如果没有的话你就不要做，只有具有这两项权利，你能够理直气壮的对大家进行考核和激励。首先看一下工作检查，工作任务分配之后，你作为项目经理要对项目的工作负责，你要对每个人的工作进行检查和考核，结果要及时通知到每个人，可能每个人做项目的时候的方式不同，但是进度报告，问题汇总，会议记录，备忘录，需求变更，验收报告等还是必须的，这些文档需要及时整理和检查，检查点要细致，不要太粗，如果你这样去问项目组成员：‘工作做的怎么样了’，你就不是一个合格的项目经理，因为他们可以回答‘还可以吧’，这样空对空有什么意义？所以检查一定要细致，并且检查完毕后，对于出现的问题要及时处理，处理意见反馈给相关各方。

对于这个问题，很多项目经理都没有做到，项目做完了，大家做鸟兽散，连告别的时间都没有，更别说对他们的评价，

但是这个评价一定要做的，既是对他们的负责，也是对公司的负责，更是对你自己的负责。通过对他们的工作情况的考核，给予正确的评价，对于工作中的一些建议可以发给本人，对于书面的评价发给相应部门负责人，同时自己对于项目组成员要有一个明确的评价，因为说不定什么时候还要一起工作呢。

上面只是自己的一些感想，因为想的太多太杂，写的时候删节不少，可能不是很连贯，大家将就看，有些问题大家可以讨论，以后我会把项目过程中的其他部分陆续写一些东西，以做抛砖引玉。

首先，要有一个坚强的领导核心。群龙不可无首，同时群龙也不能多首。一个坚强的领导核心是每一个团队所必须的七巧板？、？建绳房？的失利，？漂浮岛？的成功都让我们分享到这个心得。有了坚强的领导，团队才有良好的管理，团队也才能成为？团队？，这是基础。当然领导核心的素质本身要求也非常高，承担的责任与压力也非常重，一个成功的团队首先需要有一个成功的领导，所以目前如何提高领导艺术，提高领导能力已成为每一个企业工作的重点之一。

明确地描绘给每一个成员。二是每个成员要有换位思考的意识，具备一定的大局观建绳房？、？七巧板？的失利，？攀岩？的成功都寓示了这一点，但在现实工作中如何破除习惯思维，建立大局观都还任重而道远。

第三，要有合理的沟通机制。这首先需要领导核心的管理艺术，独断专行的领导是无法创建充分的沟通机制的。其次需要建立每个成员对团队的归属感，能充分调动他们的主观能动性。最后还需要一个科学合理的沟通方法。形成了合理的沟通机制，可以充分发挥队员的能动性，能充分发挥集体的智慧，可以最大限度的达到政令畅通，这是提高团队创造力与执行力必不可少的一个环节。

第四，确定详细的工作流程。这个工作流程需要包括合理的分工，全面的计划，科学的方法。确立分工，可以明确职责，使每个成员都积极参与到项目中来，充分发挥群体的力量；全面的计划相当重要，我们需要建立“不打无准备的仗”的理念，“漂浮岛”中间一个环节的疏漏给我留下了不可磨灭的印象，事先计划不全面，执行环节的效率反倒会有更大的影响；科学的方法必不可少，它可以有效地提高团队的效率，但这一点非常难，需要充分发挥每一位成员的智慧，以集体的智慧来创造最科学的方法，“建绳房”、“七巧板”、“电网”，似乎每一个游戏都给我们同样的启迪，可见科学的方法是每一项工作，每一个任务都需要的基础。