



## 《PMBOK导读》-第九章2

└ 今天给大家介绍的是项目管理49个子过程，其中项目资源管理的6个。

### └ 【9.1 规划资源管理】

★作用：根据项目类型和复杂程度确定适用于项目资源的管理方法和管理程度。#本过程仅开展一次或仅在项目的预定义点开展。#

★资源规划用于确定和识别一种方法，以确保项目的成功完成有足够的可用资源。项目资源可能包括团队成员、用品、材料、设备、服务和设施。有效的资源规划需要考虑稀缺资源的可用性和竞争，并编制相应的计划。

★这些资源可以从组织内部资产获得，或者通过采购过程从组织外部获取。其他项目可能在同一时间和地点竞争项目所需的相同资源，从而对项目成本、进度、风险、质量和其他项目领域造成显著影响。

### └ 【9.2 估算活动资源】

★作用：明确完成项目所需的资源种类、数量和特性。#本过程应根据需要在整个项目期间定期开展。#

★估算活动资源过程与其他过程紧密相关，例如估算成本过程。例如：

1、建筑项目团队需要熟悉当地建筑法规。这类知识常可从当地卖方获取，但是，如果内部劳动力资源对不常用或专门的建筑技术缺乏经验，那么支付额外费用聘请咨询专家，可能就是了解当地建筑法规的最有效的方法。

2、汽车设计团队需要熟悉最新的自动装配技术。这些必要的知识可以通过聘请顾问、派设计人员参加机器人技术研讨会，或者邀请制造人员加入项目团队等方式来获取。

### └ 【9.3 获取资源】

★作用：概述和指导资源的选择，并将其分配给相应的活动。#本过程应根据需要在整个项目期间定期开展。#

★项目所需资源可能来自项目执行组织的内部或外部。内部资源由职能经理或资源经理负责获取（分配），外部资源则是通过采购过程获得。

### └ 【9.4 建设团队】

★作用：改进团队协作、增强人际关系技能、激励员工、减少摩擦以及提升整体项目绩效。#本过程需要在整个项目期间开展。#

★项目经理应该能够定义、建立、维护、激励、领导和鼓舞项目团队，使团队高效运行，并实现项目目标。团队协作是项目成功的关键因素，而建设高效的项目团队是项目经理的主要职责之一。

★有一种关于团队发展的模型叫塔克曼阶梯理论，其中包括团队建设通常要经过的五个阶段。

- 1、形成阶段。
- 2、震荡阶段。
- 3、规范阶段。
- 4、成熟阶段。
- 5、解散阶段。

### └ 【9.5 管理团队】

★作用：影响团队行为、管理冲突以及解决问题。#本过程需要在整个项目期间开展。#

★管理项目团队需要借助多方面的管理和领导力技能，来促进团队协作，整合团队成员的工作，从而创建高效团队。项目经理应该向团队成员分配富有挑战性的任务，并对优秀绩效进行表彰。

★项目经理应留意团队成员是否有意愿和能力完成工作，然后相应地调整管理和领导力方式。相对那些已展现出能力和有经验的团队成员，技术能力较低的团队成员更需要强化监督。

└ 【9.6 控制资源】

★作用：确保所分配的资源适时适地可用于项目，且在不再需要时被释放。#本过程需要在整个项目期间开展。#

★控制资源过程关注实物资源，例如设备、材料、设施和基础设施。管理团队过程关注团队成员。

└ 【PMP解读】

PMP解读：团队建设阶段&领导风格		
名称	特点	PM领导风格
形成阶段	团队成员相互认识，并了解项目情况及他们在项目中的正式角色与职责。团队成员倾向于 <b>相互独立</b> ，不一定 <b>开诚布公</b> 。	指导型
震荡阶段	团队开始从事项目工作，制定技术解决和讨论项目管理方法，此时对团队成员的 <b>不同意见和观点要合理处置</b>	教练型
规范阶段	团队协同工作， <b>开始互相信任</b> ，调整各自的工作习惯。	参与型
成熟阶段	团队成员之间 <b>相互依靠</b> ， <b>协同解决问题</b>	授权型
解散阶段	团队完成所有工作，团队成员 <b>离开项目</b>	指导型

PMP解读：人力资源七大激励理论		
提出人	理论名称	内容
马斯洛	需求层次理论	人的需求分为从低到高五个层次， <b>生理、安全、社会需求、尊重和自我实现</b> ，激励来自没有满足的需求
海兹伯格	激励理论	把劳动者的需求分为两类可激励因素，卫生因素和激励因素。 <b>卫生因素</b> 良好不会使员工得到激励，但恶劣的卫生因素会损害员工的积极性。 <b>激励因素</b> 存在会使员工得到激励，没有激励，员工不会不努力工作。
麦克斯洛格	X理论	X理论对人的看法是悲观的、消极的，应该进行严格的管理、指挥、监视和控制
麦克斯洛格	Y理论	Y理论对人的看法是乐观的、积极的，人们愿意工作并有所成就感，能自我激励，渴望承担责任。
北美著名心理学家和行为科学家维克托·弗鲁姆 ( Victor H . Vroom )	期望理论	人们相信努力能产生成功的结果，并取得相应的报酬
日裔美国学者w.大内 ( Willam Ouchi)	Z理论	任何企业组织都应该对它们内部的社会结构进行变革，使之既能满足新的竞争性需要，又能满足各个雇员自我利益的需要
戴维·麦克利兰 ( David C ·McClelland )	成就动机理论	期望理论是以三个因素反映需要与目标之间的关系，要激励员工，就必须让员工明确： (1)工作能提供给他们真正需要的东西； (2)他们欲求的东西是和绩效联系在一起的； (3)只要努力工作就能提高他们的绩效。

└ 今天的分享就到这里，更多内容请见PMBOK，还没有看书的记得要去看哦！└

姓名 \*

 杜乐

已学习

