

- 3、资源在不再需要时候没有做释放, 导致成本超支
- 4、资源分配不合理
- 5、出现资源相关问题时没有通知相应干系人
- 6、没有分析出影响可以导致资源使用变更的因素
- 7、在变更实际发生时没有对其进行管理或没有走变更流程

## 2、资源问题的应对措施:

- (1) 采用合适的团队建设手段, 消除团队成员间的隔阂
- (2) 明确项目团队的目标及项目组各成员的分工
- (3) 建立清晰的工作流程和沟通机制
- (4) 建立明确的考核评价标准
- (5) 建立并不断强化项目的目标
- (6) 制定并组织规则和纪律
- (7) 积极做好团队建设活动, 保持良好的团队氛围, 分享和开放的沟通
- (8) 制定有效的激励措施

## 3、资源管理计划的主要内容:

①识别资源 ②获取资源 ③角色与职责 ④项目组织图 ⑤项目团队资源管理 ⑥培训 ⑦团队建设 ⑧资源控制 ⑨认可计划

4、团队章程是为团队创建团队价值观、共识和工作指南的文件。团队章程包括: 团队价值观、沟通指南、决策标准和过程、冲突处理过程、会议指南和团队共识。

## 5、虚拟团队利弊

### 虚拟团队优点:

- ①在组织内部地处不同地理位置的员工之间组建团队;
- ②为项目团队增加特殊技能, 即使相应的专家不在同一地理区域;
- ③将在家办公的员工纳入团队;
- ④在工作班次、工作小时或工作日不同的员工之间组建团队;
- ⑤将行动不便者或残疾人纳入团队;
- ⑥执行那些原本会因差旅费用过高而被搁置或取消的项目;
- ⑦节省员工所需的办公室和所有实物设备的开支等。

**虚拟团队缺点:** 可能产生误解, 有孤立感, 团队成员之间难以分享知识和经验, 采用通信技术的成本。

## 6、团队建设 5 阶段: 形成→震荡→规范→发挥→解散

### 优秀团队的建设 5 个阶段:

- (1) 形成阶段: 一个个的个体转变为团队成员, 逐渐相互认识并了解项目情况及他们在项目中的角色与职责, 开始形成共同目标。
- (2) 震荡阶段: 团队成员开始执行分配的项目任务, 一般会遇到超出预想的困难, 希望被现实打破。个体之间开始争执, 互相指责, 并且开始怀疑项目经理的能力。
- (3) 规范阶段: 经过一定时间的磨合, 团队成员开始协同工作, 并调整各自的工作习惯和行为来支持团队, 团队成员开始相互信任, 项目经理能够得到团队的认可。
- (4) 发挥阶段: 随着相互之间的配合默契和对项目经理的信任加强团队就像一个组织有序