

家的交流,同时我们还定期的组织医疗领域知识的培训、桌游活动等,让团队快速渡过形成和震荡阶段,获得了项目管理团队较高的绩效评价。

5、管理团队

管理团队就是跟踪团队成员的工作表现,提供反馈,解决问题并管理团队变更,优化团队绩效的过程。我们依据资源管理计划、处理团队产生的冲突,并把相关经验更新到经验教训登记册中。如在 ui 验收过程中,前端小王因 ui 小李在验收过程中过度强调 1px 的差异而产生不满与其发生严重冲突,于是我们召开会议组织二人参加并商定 ui 验收标准,及时处理了冲突,保证项目进行。

6、控制资源

控制资源是确保按计划为项目分配实物资源,以及根据资源使用计划监督资源实际使用情况,并采取必要纠正措施的过程。我们依据《资源管理计划》,物质资源分配单,认真监控实物资源的使用情况,发现问题及时纠正,并及时对实物资源分配单、问题日志等文件进行了更新。在项目进行的第六周开发组长反馈原本应到位的读卡器迟迟未到位,于是我及时与甲方进行沟通,甲方表示负责邮寄的小王请了产假,会立即安排其他人员寄出,终于在第七周初,收到读卡器,保证了项目进行。

二、实物资源与人力资源在获取、管理和控制上的不同

1、获取资源上的不同

在人力资源上我们主要采用预分派、谈判、招聘、虚拟团队等方式进行获取、在实物资源上我们主要采用外购,租赁,甲方提供等方式获取。

在本项目中,人力资源上:我们的算法工程师是在项目章程发布时预分派到项目组中的,而开发组长、开发成员等人则是与公司其他项目组谈判协调至项目,协调后由于我们的测试人员还缺 2 名,因为我们与 hr 沟通,进行招聘到位,而我们的数据安全专家由于本地稀缺,所以我们采用外聘,以虚拟团队的形式加入项目中,项目所有成员就位,互利共赢,为共同项目目标而战。实物资源上:5G 记录仪、远程会诊平板等,我们采用外购的方式,而读卡器和急救车由甲方试点医院提供。

2、人力资源与实物管理和控制上的不同

在资源管理过程中,人力资源的管理主要体现在管理团队过程中,而实物资源的控制主要在控制资源过程中。人力资源的管理更注重管理好冲突,提高我们的团队绩效,冲突管理的方法有:撤退/回避、缓和/包容、妥协/调解、强迫/命令、合作/解决问题。在解决冲突时,要充分考虑影响冲突解决的因素如:冲突的重要性和激烈程度、解决冲突的紧迫性、冲突相关人员的相对权力等。保证项目活动高效运行。实物资源上更强调的是保证适时适地的到位,如发现有偏差时,进行及时的纠偏。

在本项目中,人力资源的管理:冲突是不可避免的。例如,在数据处理模块中,关于如何实现数据清洗和处理方案,开发小组长与一名高级工程师发生了严重的冲突,开发小组长主张使用开源的数据处理工具 Apache Spark,能够处理大数据量并提供更快的性能。高级工程师则主张使用传统的 SQL 数据库管理系统更稳定和易于管理,新技术可能引入不必要的风险和复杂性。我将该问题记录下来,召集团队成员,并邀请一位公司内部的技术专家来参与方案讨论,进行了对 Spark 和传统 SQL 数据库的综合评估,经过深入的讨论和技术评估,团队最终达成了一致意向,对于大规模的数据,如从医疗检查和检验中产生的海量数据,使用 Spark,对于需要快速查询和生成报表的功能,如处方监管报表使用传统的 SQL 数据。最终大家以合作解决问题的态度达成一致意见,化解了矛盾,促进了项目团队内部的团结、协作。

实物资源的控制上:该项目需要用到 5G 急救记录仪,为了确保能够按时开展开发和测试工作,我们提前一个月开始采购工作。但由于供应商 5G 芯片缺货,5G 急救记录仪不能及时到位。鉴于这款 5G 急救记录仪是我们伙伴公司推荐的,为了不影响开发工作的进度,我们向伙