

组织目标融合, 扩大员工的工作范围, 尽可能把员工的工作安排得富有意义并具有挑战性, 使其工作之后感到自豪, 满足其自尊和自我实现的需要, 使员工达到自我激励。

这两个理论各有自己的长处和不足。用 X 理论可以加强管理, 但项目团队成员通常是比较被动地工作。用 Y 理论可以激发员工主动性, 但对于员工把握工作而言可能又放任过度。



期望理论是一种通过考察人们的努力行为与其所获得的最终奖酬之间的因果关系, 来说明激励过程, 并以选择合适的行为达到最终的奖酬目标的理论。

期望理论认为, 一个目标对人的激励程度受 2 个因素影响。

(1) **目标效价**: 指实现该目标对个人有多大价值的主观判断。如果实现该目标对个人来说很有价值, 个人的积极性就高; 反之, 积极性则低。

(2) **期望值**: 指个人对实现该目标可能性大小的主观估计。

只有个人认为实现该目标的可能性**很大**, 才会去努力争取实现, 从而在较高程度上发挥目标的激励作用;

如果个人认为实现该目标的可能性**很小**, 甚至完全没有可能, 目标激励作用则小, 以至完全没有。期望理论认为, 激励水平=目标效价和期望值的乘积, 即: **激发力量=目标效价×期望值**。

#### 4、13.1.2 管理新实践 (了解)

项目资源管理的趋势和新实践包括:

(1) **资源管理方法**。新的方法有精益管理、准时制 (JIT) 生产、Kaizen (持续改善)、全员生产维护 (TPM)、约束理论

(2) **情商 (EI)**。项目经理应提升内在和外在外在, 从而提高个人情商。

(3) **自组织团队**。随着敏捷或适应型方法在 IT 项目中的应用越来越普遍, 自组织团队 (无须集中管控运作) 越来越多。成功的自组织团队通常由**通用的专业人才**而不是主题专家组成。

(4) **虚拟团队/分布式团队**。沟通技术 (如电子邮件、电话会议、社交媒体、网络会议和视频会议等) 的使用, 使虚拟团队变得可行。

优势: 跨地域、可居家办公、方便行动不便者。

挑战: 沟通、经验分享困难、进度和生产率难以跟进。

### 13.2 项目资源管理过程

#### 1、13.2.1 过程概述 (背诵)

过程	过程定义	主要作用
1. 规划资源管理	定义如何 <b>估算、获取、管理和利用</b> 实物以及团队项目资源	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【仅开展一次或仅在项目的预定义点开展】
2. 估算活动资源	<b>估算</b> 执行项目所需的团队资源, 材料、设备和用品的类型和数量	明确完成项目所需的资源种类、数量和特性【整个项目期间定期开展】
3. 获取资源	<b>获取</b> 项目所需的团队成员、设施、设备、材料、用品和其他资源	①概述和指导资源的选择; ②将选择的资源分配给相应的活动【整个项目期间定期开展】