**1.研讨人员特性，工作风格，组织结构。**

**小组成员风格：**

曾梦媛：感性的内向型的人

宋璎航：理性的外向型的人

皮亚杰：理想的内向型的人

施养权：感性的外向型的人

孙明宇：感性的外向型的人

**如何沟通：**

内向型：组织一下小组的介绍，告诉用户如何组织项目以及项目进展情况的大量信息。

外向型：介绍项目时，在陈述中加入一些问题，以引发用户的沟通。

感性：在陈述时，引导用户利用创造性思维去创造，获取新想法。

理性：在陈述时，添加一些图表或事实，以严谨的数据和逻辑进行汇报。

**2.结构化与创造性的关系**

在主程序员负责制小组组织结构中，主程序员负责整体小组的方向和规划，相当于是在小组内部选出了一个完全领导人。而忘我方法组织结构，成员之间的地位更加平等，组织结构更加扁平化。

结构化程度高的优点是下限能够得到保证，但团队项目可能缺乏创新，导致上限不高。与之相反的是如果在项目中过多强调创造性，则首先可能延误工期，其次可能无法保证下限。但这种方式带来的好处是项目的上限高。我们需要在这两者之间寻找一个平衡点。使得在限定工期内，既能够保证项目的质量，又能够尽可能多的发挥成员的创造性，以获取更好的结果。

**3.调研国内外软件开发团队管理方式**

国外公司：以微软为例：微软秉持“如非必要绝不开会”的原则，他们认为频繁的开会是一种浪费时间的行为，这也让他们把每一次会议都看得十分重要。此外，微软给予员工选择工作时间的权力。从这两个例子可以看出，微软是一个十分重视效率的公司。他们希望用最少的时间干最多的事，不去做任何低效的事情。

国内公司：以华为为例：华为采用精细化考核的方式管理员工。对所有事情奖罚分明且说到做到。以这种方式督促和激励员工把事情做到最好。

从个人的角度上，我更加喜欢扁平化、人性化、弹性的管理。团队成员之间可以更加畅通地进行沟通，而不是任何事都需要层层汇报。并且每个人都可以以自己最高效的方式进行工作而不是所有人都要遵守同一套标准。

从**团队项目管理**角度上，我同样认为扁平化、弹性的管理方式更好。团队成员之间进行高效的沟通，每个成员能够激发出自己最大的创造力和工作效率。当然，这种管理方式需要对团队的负责人的管理协调能力和团队成员的自我管理能力都提出更高的要求。

**4.工作量估算COCOMOII**

开发人员经验和能力是一般，CASE成熟度和能力是低，则生产率估算为（7+13）/ 2 = 10

预约屏幕复杂性为简单，权重为1

刊例价格表屏幕复杂性为适中，权重为2

可用性屏幕复杂性为适中，权重为2

销售报表复杂性为适中，权重为5

所以新的应用点的计数（NOPS）值为（1+2+2+5 =）10，生产率评分为10，所以估算工作量为10/10 = 1人月