2.研讨人员特性，工作风格，组织结构。

（1）

小组成员风格：

宋璎航：理性的外向型的人

皮亚杰：感性的外向型的人

施养权：理性的内向型的人

孙明宇：感性的内向型的人

曾梦媛：理性的内向型的人

针对用户的工作风格，如何沟通：

若用户是内向型的：

着重于陈述小组项目具体信息，加大介绍量。

若用户是外向型的：

可以适量减少介绍量，让用户自己提问

若用户是感性的：

可以在陈述的时候，有意的去引导他去进行创造，利用他的创造性思维来获取他的新想法。

若用户是理性的：

在陈述的时候，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，更像是大家在一起平等地分担任务和工作，偏民主一些。

如果在项目中过于注重结构化，虽然可能可以按时完成任务，但是缺乏创新性和创造力，由于严格按照组织执行，会使得项目上限是一定的，但同时也避免了项目下限过低。而如果在项目中过于注重创造性，则可能往往不能保质保量地完成任务，但是有更大可能会有十分具有创造性和创造力的结果出现，即项目的上限高，下限却低。需在二者之间找一个平衡支点，这个支点也需要根据团队小组的人员特点去设计，既能尽量保证项目保质保量、按时完成，又能够一定程度上激发小组成员的主动创新性，去创造出更令人耳目一新的结果和产品。

（3）调研国内外软件开发团队管理方式

许多公司通过bug数、功能数、代码行数、与公司营收绑定、加班数等方式来解决KPI，但实际上，这种简单的度量方式，其实是存在许多漏洞、不适合的。

国内公司，如阿里，其采用的是3个维度、5组度量指标，来进行评估，主要考察的是持续快速交付能力。而国外公司，如微软，采用的是在一定时期内，有一个总的目标需要达成的管理方式。

从个人角度上，我更喜欢的工作方式是稍微有一些弹性，比如一周需要固定工作一段时间，有一段固定的休息时间，还有一段弹性时间。我可以利用弹性时间完成之前未完成的工作，或提前完成后续的进度工作任务，也可以利用弹性时间休息一下。我更喜欢的工作环境条件是，可以以小组制的方式进行任务的完成，同时组内尽量有合作（但要避免出现可以互相覆盖工作进度，如1人比较忙，另一人比较闲的情况），可以互帮互助，共同进步和督促。我更喜欢的管理方式是能够在一段时期内有一个弹性的目标，在一大段时期内有一个总的目标，之后在该目标下，有一定的过程考察。

从团队项目管理角度上，我认为可以采用“特种部队”式项目组工作管理方式，即将成员划分成一个个的小组，每个小组内各司其职，高效配合；组与组之间设定彼此的目标，组内负责高效完成本组目标，同时组与组之间要隔一段时间进行协商和沟通，保证整体项目进度可以持续推进，少做或不做无用功。

3.联系工作量估算COCOMOII，计算阶段1的工作量估算值：

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