

方争论不休。小陈认为这是正常的工作状态,未作干预。项目组成员间气氛日趋紧张,士气低落。

【问题 1】(6 分)

请结合项目范围管理和人力资源管理知识,总结项目经理在该项目中做得恰当与不恰当的地方。

【问题 2】(10 分)

如果你是项目经理,请分析表中的其他项目成员处于马斯洛需求层次理论的哪一层,并给出相应的激励措施。

【问题 3】(5 分)

请简述团队成员发生冲突后,有哪些冲突解决办法?

【问题 4】(4 分)

在人力资源管理工具中,属于 X 理论的有 () (将选项编号填入答题纸对应栏内)。

- A.人们天生反对改革
- B.在适当的条件下,人们愿意主动承担责任
- C.工作动机就是为了获得经济报酬
- D.人生来就以自我为中心
- E.人们能够做我确定目标、自我指挥、自我控制
- F.注重满足员工的生理需求和安全需求
- G.大多数人具有一定的想象力和创造力

【参考答案】

【问题 1】(6 分)

恰当地方:

- (1) 制定项目范围说明书
- (2) 并得到了客户的确认
- (3) 申请项目奖金用于团队成员激励。
- (4) 对团队成员进行了培训。
- (5) 项目开发完成后进行了范围确认、项目测试。

不恰当地方:

- (1) 团队成员冲突没有进行处理。
- (2) 没有进行项目团队建设,团队士气低落。
- (3) 范围确认标准不清晰。
- (4) 没有专职的测试人员

【问题 2】(10 分)

如果你是项目经理,请分析表中的其他项目成员处于马斯洛需求层次理论的哪一层,并给出相应的激励措施。

序号	姓名	需求层次	备注
1	小胡	受尊重	荣誉性的奖励,形象、地位的提升,颁发奖章,作为导师培训别人
2	小万	社交需求	定期员工活动、聚会、比赛、俱乐部等
3	小张	生理需求	员工宿舍、工作餐、工作服、班车、工资、补贴、奖金
4	小李	自我实现	让他负责、让他成为智囊团、参与决策、参与公司的管理会议等。
5	小王	安全需求	养老保险、医疗保障、长期劳动合同、意外保险、失业保险等。