

一名擅长 Oracle 的高级工程师兼职 DBA 的工作, 由 Oracle 专家对其指导。安排开发人员进行培训, 提升数据库设计能力, 降低兼职高级工程师的压力。与人力资源部门沟通, 申请招聘一名新的 DBA。采取这些措施后, 项目团队的组建工作也全部完成, 项目团队以一个完整的职能形态运转。

野人老师点评:

(1) 写作完全掌握套路, 理论和实际各占一半, 结构合理。

(2) 唯一问题, 不够精简, 字数严重超标, 影响其他段落写作。

总评: 写的有理论有实践, 虽然字数过多但瑕不掩瑜, 7 分, 无论哪个阅卷老师批阅, 此段必定合格。

(建设团队) 优秀论文

4、建设团队

建设团队的主要目的是提高团队的整体战斗力, 从而提高项目的绩效。从团队经历的五个时期看, 我的主要目标就是让团队尽快从形成或震荡阶段进入到规范或发挥的阶段中, 因此我采用了几个措施:

1. 使用 PDP 性格测试, 这是一个比较科学的性格测试方法, 通过对团队成功的测试后从而可以很好的熟悉每个成员的性格, 然后对症下药

2. 基本规则, 它的作用是可以减少管理或沟通的成本, 有助于减少误解和提高生产力。当然这个规则也是通过向团队成员提出换位思考而制定的, 比如确定上下班时间、在一起集中办公等, 规则确定之后, 我就要求大家务必遵守, 严格考勤。

3. 培训、团队活动、认可与奖励, 这里包含了多个方面, 也是一个组织最基本的团队建设方式。根据我多年带团队经验, 一个人会愿意在一个团队中长久工作并且时刻努力为之贡献, 有两个原因: 一是能学到东西, 二是工作开心并且能赚钱。根据赫兹伯格的双因素理论, 保健因素只会出现不满和没有不满, 而激励因素是可以带来积极的作用, 比如成长和发展就是属于激励因素, 为了团队成员的职业化发展, 我经常和各职能部门经理进行联系, 不时请各部门专家或优秀员工前来为大家培训, 内容不局限于软件开发, 还包括各项工作和生活技能。

4. 另外一个比较独特的方式是我们采用一个内部培训分享奖励的活动, 鼓励团队成员自己当培训讲师给团队内部做知识分享, 勇于分享的成员除了在分享活动上得到了大家的认可外, 还能获取项目分享奖金, 这样可以达到成员自我锻炼、得到认可、获得奖金激励以及培训他人的多重目的。根据马斯洛的需求层次理论, 团队成员的生理、安全、社会交往和尊重的层次已经基本得到满足, 这可以让他们向自我实现的方向努力。当然达到自我实现的目标并不是指放任不管, 适当的监控在管理项目团队中也是不可或缺的。

野人老师点评:

(1) 写作完全掌握套路, 有理论有实践, 不错。

(2) 字数偏多, 细看项目具体实践没有。

总评: 单以此段而言理论完美, 无可挑剔, 但字数过多, 影响其他过程写作, 7 分。

(管理团队) 良好范文

5、管理团队

管理项目团队是跟踪团队成员的表现, 提供反馈, 解决问题并管理变更, 以优化项目绩效的过程。管理项目团队, 需要借助多方面的管理技能, 来培养团队协作精神、整合团队成员的工作。作为项目经理, 我必须了解我的团队成员, 了解他们的工作和态度、了解他们的特长和引以为荣的成就, 包括成员之间的人际关系。因此, 我经常与组员进行非正式的谈话, 平时观察各组员的工作状态, 有困难时给予及时的帮助, 大家共同为了项目目标而努力。

在项目环境中, 冲突不可避免。在该项目中, 作为项目经理的我, 本着开诚布公、对事不对人、着眼现在而非过去的原则对项目中的冲突进行管理。例如, 在一次阶段交付中, 由于开