

C. 安全和社会认可                      D. 社会认可和尊重

【答案】B

【解析】P384, 激励因素包括工作成就感、认可和赞赏、成长和发展等, 类似于尊重和自我实现。

#### 试题 15-【2017 年上半年-第 49 题】- 团队建设的工具和技术

( ) 不属于项目团队建设的工具和技术。

A. 预分派                      B. 培训                      C. 集中办公                      D. 认可和奖励

【答案】A

【解析】P402-403, 建设团队工具与技术: 集中办公、虚拟团队、沟通技术、人际关系与团队技能、认可与奖励、培训、个人和团队评估、会议。

#### 试题 16-【2017 年下半年-第 48 题】- 团队阶段

一般来说, 团队发展会经历 5 个阶段, “团队成员之间相互依靠, 平稳高效地解决问题, 团队成员的集体荣誉感非常强”, 是 ( ) 的主要特征。

A. 形成阶段                      B. 震荡阶段                      C. 规范阶段                      D. 发挥阶段

【答案】D

【解析】P382, 优秀团队的建设不是一蹴而就的, 一般要依次经历以下 5 个阶段。

(1) 形成阶段 (Forming): 一个个的个体转变为团队成员, 逐渐相互认识并了解项目情况及他们在项目中的角色与职责, 开始形成共同目标。团队成员倾向于相互独立, 不怎么开诚布公。在本阶段, 团队往往对未来有美好的期待。

(2) 震荡阶段 (Storming): 团队成员开始执行分配的项目任务, 一般会遇到超出预想的困难, 希望被现实打破。个体之间开始争执, 互相指责, 并且开始怀疑项目经理的能力。

(3) 规范阶段 (Norming): 经过一定时间的磨合, 团队成员开始协同工作, 并调整各自的工作习惯和行为来支持团队, 团队成员开始相互信任, 项目经理能够得到团队的认可。

(4) 发挥阶段 (Performing): 随着相互之间的配合默契和对项目经理的信任加强, 团队就像一个组织有序的单位那样工作。团队成员之间相互依靠, 平稳高效地解决问题。这时团队成员的集体荣誉感会非常强, 常将团队换成第一称谓, 如“我们组”“我们部门”等, 并会努力捍卫团队声誉。

(5) 解散阶段 (Adjourning): 所有工作完成后, 项目结束, 团队解散。

#### 试题 17-【2017 年下半年-第 49 题】- 激励理论

( ) 是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。

A. 马斯洛需求层次理论                      B. 赫茨伯格双因素理论  
C. X 理论与 Y 理论                      D. 期望理论

【答案】D

【解析】P385, 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。

#### 试题 18-【2017 年下半年-第 50 题】- 权利的类型

项目经理的权利有多种来源, 其中 ( ) 是由于他人对你的认可和敬佩从而愿意模仿和服从你,