1、以下哪一项不是导致项目冲突的最主要的原因？

A、资源。

B、技术观点。

C、工资。

D、优先级。  
答案：C

解析：ABD都是通常导致冲突的常见因素。  
  
2、一个软件项目的项目经理被公司里的人看做是专家级程序员。他在公司高级经理中有极高的声望。公司CTO告诉他不论什么时候遇到麻烦，他都会支持他的决定。团队中的所有人都很尊敬这位CTO，他们对他非常忠诚。以下哪一项是对项目经理行使权力的最佳描述？（选2个选项）

A、奖励权力。

B、专家权力。

C、惩罚权力。

D、参照权力。

E、正式权力。  
答案：D

解析：该项目经理在程序开发方面具有专家权力，但是在项目管理方面权力是否达到专家的水平，未知。已知的是，CTO对PM有很高的支持度，所以可以利用参照权力，来吸引其他人，建立忠诚度。  
  
3、你在管理一个建筑项目，这个项目稍稍有一些滞后。你要求团队在接下来的几周轮流加班来赶上进度。为了确保每个人有加班的积极性，你为团队中所有加班的人设置了一笔1500的奖金，如果按时达到最后期限，就可以获得这笔奖金。你使用的是哪种权力及领导力风格？（选2个选项）

A、法定权力。

B、奖励权力。

C、服务型领导。

D、参照权力。

E、交易型领导。

F、魅力型领导。

答案：BE

解析：是在使用奖励权力，来激励工作完成。  
  
4、两个团队成员关于项目中的优先级发生争执。一个人认为你在开始任何工作之前应该先把所有工作写下来，另一个人则认为你可以边工作边完成文档。你与他们坐下来，倾听他们的意见。然后决定应当首先把大部分工作写下来，不过在文档完成80%时开始工作。你使用的是哪一种冲突解决技术？

A、强迫。

B、合作。

C、缓和。

D、妥协。  
答案：D

解析：两个成员的观点都有所不同，PM最终在一定程度上达成一致，所以是妥协。  
  
5、什么是作战室？（选2个选项）

A、是获取资源的工具技术。

B、作战室可以是临时的。

C、经理做出决定的地方。

D、为冲突管理预留的房间。

E、团队可以坐在一起密切沟通的房间。

F、一种冲突解决技术。  
答案：BE

解析：作战室，是集中办公，主要解决团队没有凝聚力，集体感的工具。  
  
6、你在为团队编写绩效评价。你正处在哪个过程中？

A、建设团队。

B、获取资源。

C、管理团队。

D、规划资源管理。  
答案：A  
解析：建设团队过程输出“团队绩效评价”，对团队绩效完成评估。  
  
7、你在一个弱矩阵型组织中工作。你对团队没有法定权力，为什么？（选2个选项）

A、他们不向你报告。

B、他们不信任你。

C、他们不知道会不会成功。

D、职能经理对项目负责。

E、你没有建立一个好的奖金系统。  
答案：AD

解析：弱矩阵组织中，PM基本没有法定权力，成员向职能经理汇报。  
  
8、Tom在使用一个组织图得出如何配备项目的人员。他正在完成那个过程？

A、规划资源管理。

B、获取资源。

C、建设团队。

D、管理团队。  
答案：A

解析：规划资源管理过程组，输入组织结构，制定如何赔本项目人员的管理计划。  
  
9、你是一个工业设计项目的项目经理。你已经建立了一个奖励系统，不过你很奇怪的发现，团队比以前积极性更差。你意识到这是因为你的奖励不可能达到，所以团队不再期望得到奖励。这展示了哪种激励理论？

A、Herzberg的保健理论。

B、马斯洛的需求层次。

C、MacGregor的X和Y理论。

D、弗鲁姆的期望理论。  
答案：D

解析：期望理论认为，只有奖励能够达到，且公平，人们才会受到激励。所以题干中PM的制定了无法达到的奖励，适得其反。  
  
10、你在管理一个软件项目，两个程序员来找你，因为他们对下一步完成那个特性意见不一致。你听取了第一个程序员的意见，但是并没有仔细考虑情况并收集所有信息，而是决定采纳他的想法。你使用的是哪种冲突解决技术？

A、妥协。

B、强迫。

C、合作。

D、缓和。  
答案：B

解析：PM只选择了某一方，而没有考虑另外一方的原因，是强迫。  
  
11、你的客户来找你，提出可交付成果中的一个严重问题可能导致最终产品不能接受。你的团队成员分析了他的抱怨，认为这是不合理的，产品确实已经满足需求。你首先要做什么？

A、面对这种情况，做出需要做的变更让客户满意。

B、向客户解释解决方案确实是可以接受的。

C、与客户和团队人员一起充分了解问题，然后再做出决策。

D、写出一个变更请求，并发送给变更控制委员会。  
答案：C

解析：冲突管理，首先还是应该收集到所有信息，然后据此进行问题分析，制定解决策略。  
  
12、一个项目经理在一个项目型组织中工作，正在召集一个团队完成一个项目。以下哪一个不是可能用到的工具或技术？

A、集中办公。

B、虚拟团队。

C、预分派。

D、谈判。  
答案：A

解析：集中办公，是建设团队的工具。题目中的场景是在进行获取资源。  
  
13、作为敏捷团队的测试经理，你想知道什么是衡量团队绩效的有效标准？

A、迭代期间发现并删除的缺陷数量。

B、每个故事中测试的编写数量。

C、自动化测试的数量。

D、取决于团队和项目。  
答案：D  
解析：敏捷项目里，需要根据团队情况、项目情况制定恰当的绩效衡量标准。  
  
14、一名新的 scrum 主管被任命管理一个已成立的 scrum 团队，新 scrum 主管首先应该做什么？

A、教导团队成员改进职能专长，提高整体速度。

B、召开一次重要会议，找出团队工作过程与 scrum 实践的不一致之处。

C、评审待办列表，确保其经过排序，整理并有效执行任务。

D、进行相应的介绍，然后协助识别问题和困难，并协助团队解决这些问题。  
答案：D  
解析：scrum 主管主要职责，帮助识别问题和困难，并协助团队解决这些问题，扫清障碍。  
  
15、如果敏捷团队生产的可交付成果不满足业务需求，项目干系人应该怎么做？

A、在下一次回顾会议上，向 scrum 主管总结该问题。

B、要求团队增加与产品负责人的反馈频率。

C、确保将该问题上报给相应的主管团队成员。

D、为团队制定一份全面的需求管理过程，使其遵守。   
答案：B  
解析：对于不满足业务需求的问题，可以通过持续频繁的反馈，及时纠正和调整来进行解决。  
  
16、敏捷团队与瀑布团队的特征区别是哪一项？

A、敏捷团队成员推崇尊重，协作和沟通。

B、敏捷团队或成员在过程项目中互相协作，并分享共同目标。

C、敏捷团队成员提供有金钱奖励，并参加各种会议，在会上自由分享想法。

D、敏捷团队成员互相分享业务智慧，经验教训。  
答案：B  
解析：敏捷团队，是由跨职能的通才构成，团队共享目标，通过团队协作交付有价值的产品，实现目标。  
  
17、敏捷项目团队遇到迭代速度波动，若要给敏捷项目环境带来持续一致性速度，敏捷团队领导应该怎么做？

A、促进团队成员之间合作，实现理想的迭代速度。

B、鼓励团队成员合作，实现团队目标。

C、设置之前迭代的最高速度，并将其作为基准。

D、召开一次团队会议，了解出现变动的原因，并制定最佳的迭代速度。

答案：B

解析：理想的、最高的、最佳的迭代速度不一定是现实可行的，选项ACD排除。可以通过团队合作，实现持续的一致的速度。  
  
18、在一次迭代计划会议上，团队建议变更，增加产品价值，但是需要额外工作并会影响到速度，敏捷团队领导应该怎么做？

A、重新估算项目。

B、按初始计划完成产品。

C、尝试包含尽可能多的变更。

D、获得产品负责人的批准后再继续。  
答案：D  
解析：是否执行变更，需要获得 PO 的批准同意。