

软件开发组的团队精神个程序员在IBM的开发经验 PDF转换  
可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/66/2021\\_2022\\_\\_E8\\_BD\\_AF\\_E4\\_BB\\_B6\\_E5\\_BC\\_80\\_E5\\_c41\\_66210.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/66/2021_2022__E8_BD_AF_E4_BB_B6_E5_BC_80_E5_c41_66210.htm) 总听到大家在讲团队精神，那么团队到底是什么？团队就是一小群有互补技能，为了一个共同的目标而相互支持的人。对于一个团队来说，最基本的是要有一个清楚的目标。志同道合是什么原因使大家组成一个团队？一个目标。对于球队来说，这个目标是进球得分，从而战胜对方；对于项目组来说，是在限期内完成项目；对于软件开发组来说，是保质保量推出产品。这样说似乎很简单，作为一个软件开发组长，事实上你是否非常明了你的团队的目标了？比如说，我们组的目标是：在2001年9月30日之前按软件需求书完成 WPX-XP 的开发。在这个目标里，有没有考虑到软件测试的时间？如果公司预计在十月份进行产品发布，那么明确的目标应该是：在2001年9月30日之前按软件需求书完成 WPX-XP 所有的开发与测试。作为组长的你已经将这个目标谙熟于心，下一步便是让每一个组员都明确这个目标。这样，整个团队的目标才能统一清晰。团队发展 团队发展大致分为形成，不满，解析和行动(Forming, Storming, Norming, Performing)四个阶段。在形成阶段，作为组长，你不仅要让每个组员都明确团队目标，而且要让他们明确自己在实现目标中的职责。在团队发展的过程中，难免会遇到各种各样的问题。这时候组员相互推卸责任，情绪消极。这就是团队发展中必经的一个过程，不满阶段。只要在适当的时候将组员引导到积极的解决问题上，便能使团队更有作为。在团队发展的第三阶段，解析阶段，组员们达

成共同的解决方案。团队便进入高效的行动阶段。团队发展可能在这四个阶段之间反复。明确的目标，相互信任与支持最终能使团队进入并停留在行动阶段。因才施教(Situational Leadership) 任何时间，出于任何原因，个人影响另一个人或团体的行为便是领导。领导的一贯方式形成了领导风格。领导的行为有两种：指导和支持。指导行为包括：告诉组员做什么，怎么做；定义组员的角色；定义组员间的关系；为组员建立目标；为组员作决定等等。这是一种单向的交流方式。支持行为包括：表扬和鼓励组员；打开双向交流的渠道；增加组员的负责范围；增加组员介入设定他们目标的程度等等。这是一种双向的交流方式。在我们的团队中，按照态度和能力大致可以分为四类人：成熟度 技能，能力与知识 主动性与信心

成熟度	技能	能力与知识	主动性与信心
R1	没有	没有	没有
R2	没有	有	没有
R3	有	没有	没有
R4	有	有	有

对于这四种成熟度的组员采用相应的领导方式才能最大程度地发挥组员的主观能动性。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)