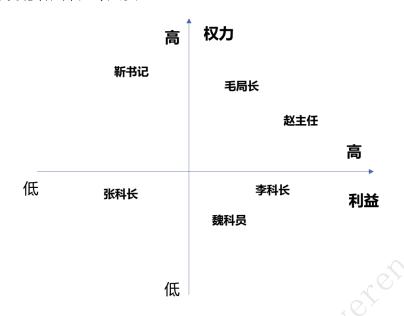
人包括经信厅市发改委张科长等人员。



2. 规划干系人参与

规划干系人参与是指根据干系人的需求、期望、利益和对项目的潜在影响,制定项目干系人参与项目的方法的过程,本过程提供与干系人进行有效互动的可行计划。在此过程中,我们召集专题会,依照干系人登记册,按照上步形成的权利利益矩阵对四类人员规划了参与计划,如下表所示,对于第一类人员我们将重点关注,在项目的关键里程碑节点汇报项目的总体进展;对于第二类人员,我们的管理方式是令其满意,每周与其沟通项目的情况,主动报告平台的功能实现情况,针对具体问题进行详细探讨;对于第三类人员,我们的管理方式是随时告知,让每个人员都清楚项目的进度,以及他们需要完成的工作计划;对于第四类人员,他们对项目不会产生实质影响,我们的管理方式是花最少精力管理,只需要保持观察监督即可。

人员特点	应对措施	典型代表
权力高、利益高	重点关注,在项目的关键里程 碑节点汇报项目的总体进展	市大数据局局长刘局长、大 数据局赵主任以及我司领 导;
权力高、利益低	令其满意,每周与其沟通项目 的情况	市委书记靳书记
权力低、利益高	随时告知,让每个人员都清楚 项目的进度	市大数据李科长、魏科员
权力低、利益低	观察监督,减少负面影响	包括经信厅市发改委张科 长等人员。

3. 管理干系人参与

管理干系人是通过与干系人进行沟通协作,以满足其需求与期望、处理问题,并促进干系人合理参与的过程,通过此过程,尽可能提高干系人的支持度,并降低干系人的抵制程度。在此过程中,我根据干系人参与计划,建立了体系化的参与机制,面向客户以及公司高层采用定期汇报、专题沟通等形式落实计划,对于项目内部团队,形成了项目大群,小组群,以及专门衔接群等参与机制,同时推动了周例会制度,及时发现问题保证项目推进。但在实施过程中仍然遇到了一些措手不及的问题,如受新冠肺炎疫情影响,一部分成员在定期往返项目地与驻地途中,被排查出密接,就地隔离,为了不影响项目进度,我们组建了虚拟团队,请公司行政部门邮寄了备用办公设备,在此期间,我建立的夕会制度针对被隔离人员;10月份在连续两次