

二是项目对接人赵科长对项目持有抵触态度。我通过对赵科长的访谈发现,赵科长认为新系统上线后,将不需要这么多的人手工作,可能会出现裁员,这些小道消息严重影响了赵科长所在科室的内部氛围,大家都无心工作,工作效率下降,这也影响到赵科长对项目的看法。我向赵科长表示,新系统的上线并不是智能化取代人力的过程,而是帮助大家从繁杂、重复的工作中释放出来,从原来的操作者角色转变为管理者角色,而且在上线前还会对技术人员开展培训,学习如何使用和操作新系统,赵科长听后表示赞同,在接下来的项目对接工作中转变了原来的抵触心理,提升了项目开展的效率。

2023年5月,在全体项目成员的共同努力下,该系统经过一个月的试运行后正式通过某市水务局的验收并正式交付,交付后该系统不仅提升了某市水务管理工作的信息化、智慧化水平,还释放了本就紧张的人力资源,让工作人员可以将精力投入到水环境治理和河涌、水库周边综合环境提升工作中去,得到了某市水务局领导的高度肯定。在这一项目我总结出做的比较好的方面有:全面、准确地识别干系人为后续管理干系人参与到项目打下坚实基础。同时也有一定的不足:与干系人的沟通频率仍需提高。我也将这些经验总结记录在笔记本上,为后续的项目管理工作提供参考。

11.3 干系人管理可考的子题目列举

1. 干系人管理的心得

心得体会:

- 1) 在收集需求的过程中,更加要调动干系人参与到项目中来
 - 2) 分类干系人才可以对干系人进行更有针对性的管理,尤其在干系人众多的项目中
 - 3) 干系人的积极参与是项目成功的一个重要条件,为了让干系人能够积极参与,需要对干系人进行管理。
 - 4) 获得有权力的干系人支持的话,可以在组建项目团队的时候,从组织中分配更好的资源。
- 不足之处:

- 1) 对于干系人与干系人之间的沟通与联系,我控制的还不够好。
- 2) 干系人管理是项目经理职责范围内的工作,但相比于其他的管理领域所做出的努力,花在干系人管理上的时间显得还不够多。
- 3) 在项目进行过程中就要注意干系人的反馈,不然等到项目总结会的时候再确认就有点来不及改善了。

2. 干系人管理可考的子题目列举

- (1) 项目干系人管理的含义与作用、意义
- (2) 项目干系人管理中用到的工具和技术、输入输出
- (3) 结合你在项目干系人管理中遇到的实际问题与解决方法,论述如何做好项目的干系人管理。
- (4) 项目中的干系人有哪些?他们对项目的影响如何,如何对待他们?【识别干系人】
- (5) 干系人登记册的内容【识别干系人】
- (6) 针对项目,请结合项目画出一个权力/利益方格图,并在图上标注下项目干系人【画图题】
【识别干系人】
- (7) 针对项目,请结合项目画出一个项目干系人参与评估矩阵图,并用文字说明不同干系人的管理措施【画图题】
【规划干系人参与】
- (8) 如何制定干系人管理计划?干系人管理计划的内容?【规划干系人参与】
- (9) 管理干系人参与和监督干系人参与有什么区别和联系?【管理干系人参与】