

的新的干系人, 动态调整干系人参与策略, 从而全面监控项目干系人的态度, 并调动干系人参与的积极性。我们基于项目管理计划以及工作绩效数据、项目文件等记录的干系人参与情况, 从不知晓、抵制、中立、支持、领导维度绘制了重点干系人参与度评估矩阵, 如下图所示。

干系人	不知晓	抵制	中立	支持	领导
王总				CD	
刘主任			C	D	
吕主任				CD	
代老师				CD	
徐老师	C			D	
赵经理			CD		
张主任		C		D	
孟总					CD
...

其中, 刘主任在项目启动阶段对项目持中立态度, 其认为通过现有各种品控开关就能满足当下业务需求, 我们通过对农险品控管理项目中总体架构及概要设计进行多次汇报, 解释通过承保品控模块, 可以让系统根据不同机构的经营情况自动生成个性化的管控数据, 减少人工配置开关, 同时达到分公司在总公司的规则范围内, 个性化选择对应的管控手段。刘主任对本项目的长远作用有了具象的认识, 态度从中立变为支持; 而对于许老师, 由于其重点工作是推动新型技术应用于农险业务, 前期其对项目的关注度较低, 随着系统各个模块的上线与分公司的试点推动, 我们将其列为重点干系人, 我们耐心讲解了本项目目标, 最终得到了徐老师的支持, 并推动落地了种植险业务使用标的库提交地块, 系统根据规则决定使用无人机或 AI 遥感平台进行验标/查勘的方案。

经过我们系统团队的不懈努力, 最终于 2023 年 9 月通过了甲方的验收并顺利上线。上线后在以下两个方面发挥了重要作用:

1. 管控模式转变: 由总公司统一管控改为由分公司结合自己实际情况, 进行精细化管理, 不断提升分公司管理水平与操作的规范性。

2. 管控效果提升: 通过系统的**指标监控平台模块**, 可以看出 2023 年 11-12 月, 农险业务满期赔付率同比降低 5%, **已赚赔付率**同比降低 10%, **保单成本率**同比提高 6%。

这些成绩的取得在一定程度上得益于我良好的 XXX 管理, 当然**在本项目**中也存在一些不足, 一是未充分利用项目集兄弟项目的资源, 增加了项目管理成本, 二是对于某些问题的发现与处理不及时。“道阻且长, 行则致远”, 在今后的项目管理过程中, 我将不断努力学习, 多与同行交流, 提升自己的业务能力和管理水平, 为数字中国建设**添砖加瓦**。

9. 团队绩效域范文 1【某市公安移动警务通系统】

【还是以移动警务通为背景, 背景不再重复论述】

移动警务通系统面向的用户是全市 9000 多名一线的民警, 以及公安基层各科、所、队、指挥中心、情报中心等众多部门, 作为一个大型的开发项目, 团队绩效域是任何一个项目管理人员都必须时刻重视的问题, 团队绩效域就是要有效的发挥每一个参与项目人员作用的过程。因此项目团队绩效域管理显的尤为重要, 项目实施过程中, 我充分重视项目的团队绩效域管理, 实现了: 共享团队责任、建立一支高绩效的团队、所有成员都展现出了相应的领导力及人际关系技能, 确保了项目目标的实现。

1.项目团队文化