

5、主要干系人：甲方某市水务局陈副局长、信息中心刘主任、我公司何副总、财务部梁总、人力资源部邱总等。

结合上述内容，我形成了一份详细的干系人管理计划，并完成评审，该计划将作为干系人管理的指南。我梳理出如下干系人参与度评估矩阵：

干系人	不知晓	抵制	中立	支持	领导
陈副局长				D	
刘主任					D
赵科长				D	
何副总				D	
梁总				D	
邱总				D	

3、管理干系人参与

管理干系人参与是依据干系人管理计划，通过与干系人加强沟通协作，满足其期望，促进其参与到项目管理的过程。由于该系统包含信息点较多，工作量过大，为保证项目进度，我与干系人保持密切沟通，充分获取他们的支持。

例如在需求收集的过程中，我发现指挥中心刘主任对于项目的参与度不高，发送给他的邮件往往要一个星期后才回复，这严重影响了需求收集的进度，通过与刘主任电话沟通我得知，刘主任需要频繁参加会议，有时候开完会回到办公室已经是下班时间，因此他查阅和回复邮件不够及时，为解决这一问题，我及时调整了汇报方式，将原有的邮件汇报改为面对面汇报，我与刘主任约定于每周五下午两点碰面沟通。调整后刘主任参与度提升，需求收集工作也在既定的时间内完成。

又如为增加甲方对项目的了解，掌握项目目前的进展，增强对项目顺利完成的信心，我们依据《干系人管理计划》，在主要系统验收的里程碑节点邀请甲方领导到现场共同验收，如在“排水单元监测”系统的验收工作时，我们先到现场查看监测设备的安装和运作情况，随后到指挥中心查看数据看板，进行实地测试并顺利通过验收，甲方领导对于当前项目进展情况感到满意，认为有信心能达成项目的预期成果，并提出调配骨干力量，积极配合我们的项目建设工作。

4、监督干系人参与

监督干系人参与是通过评估干系人的关系，修改策略和计划以促进干系人参与的过程。为跟踪干系人参与项目的情况，我每月通过《干系人评估矩阵》对关键干系人的参与度进行分析，以 2022 年 9 月为例：

干系人	不知晓	抵制	中立	支持	领导
陈副局长				CD	
刘主任					CD
赵科长		C		D	
何总				CD	
梁总				CD	
邱总			C	D	

通过梳理干系人参与度评估矩阵，我发现：

一是我公司邱总对项目抱有无感的态度。经了解，梁总认为本项目所需要的高级开发工程师较多，而公司内部目前开展的项目较多，人力较为紧张，我向其解释高级工程师可以采用“老带新”的模式培养，也可以选用更多的中级、初级开发工程师，这样不仅可以节约成本，还有助于员工自身业务技能的提高，经过与邱总的沟通，他认同了我的看法，并表示接下来将全力支持我的工作。