

营效益逐步提升的基础上, 希望丰富管控手段。同时紧跟“数字中国”发展潮流, 拟将数字技术与农险业务进行深度融合。2022年7月该公司启动“农险品控管理”项目建设工作, 目标通过完善农险数智一体化管理流程, 实现总分机构线上化联动作业, 将管控制度明晰化, 管控规则具象化, 管控手段标准化, 提升农险业务的风控管理能力。

2022年8月我司中标该项目的开发建设, 项目投资672.5万元, 建设工期为13个月。通过项目章程, 正式任命我为项目经理, 负责项目的全面管理工作。根据项目特点, 我组建了项目型团队, 其中需求分析2人, UI设计1人, 前端开发3人, 后端开发9人, 测试3人, 架构1人, QA1人。

项目需建设一个农险业务的风控管理平台, 其核心业务包括承保品控、应收管理、理赔预期、前置品控4大模块。其中, 承保品控模块包含加密耳标、PSY配比、无人机验标、核保权提升、补栏加保、最大养殖能力等12项管控动作, 对出单的各个环节进行管理; 应收管理模块按照规则, 将财汇系统定期下发的保单等数据生成清收任务, 并将任务分级推送给E农险的清收专员进行催收, 并将催收结果回推财汇, 对催收工作闭环管理。理赔预期通过预期赔付、小额快处易赔、大灾管理, 提供个性化的理赔管理; 前置品控为产开、招投标系统提供机构与险种的风险判定服务。

该平台采用SpringCloud分布式微服务架构, 通过RabbitMQ实现消息传输, Redis实现缓存功能; Drools规则引擎实现根据规则和基础数据生成各种管控结果。为满足高性能、低时延要求, 系统采用支持海量数据的分布式数据库OceanBase; 应用集群分布式部署在阿里云服务器上, 服务器中间件采用宝兰德, 操作系统采用统信UOS V20上, 系统用DevOps2.0流水线平台交付。

作为一个农险风控平台, 为多个系统提供风险判定服务, 与周边系统交互频繁, 关系密切; 涉及干系人众多, 业务复杂度高; 建设团队绩效域以及实现团队目标就显得十分重要, 根据本项目特点, 我组建了项目型团队, 并结合以下三个目标: 1. 共享责任; 2. 建立高绩效团队; 3. 团队所有成员都展现出相应的领导能力和人际关系技能。为了实现这一目标, 我主要对项目团队绩效域的建设做了以下几方面的工作。

一、建设项目团队文化(项目团队文化)

项目团队文化反映了项目团队中个体的工作和互动方式。我和团队共同努力, 确保形成这样的团队文化: 相互支持、展现勇气, 鼓励团队积极的讨论, 倡导透明、诚信、尊重的基本原则, 并在取得进步时庆祝成功。并在以下几个方面进行重点管理, 确保实现预期目标。

我会定期的和团队成员进行开放式的“状态更新会议”, 会议中, 我与团队分享重要的决策、项目进度与成本执行情况, 同时每个团队成员也都会分享自己的工作情况。项目的进度甘特图、能让每个成员的任务更清晰的WBS、工作说明书、问题日志, 以及风险登记册都会在SVN中记录, 供所有团队成员随时查看。通过这种方式共同构建了一个透明的工作氛围, 促使整个团队沟通透明、管理公开。集中办公, 进度落后通知客户。

团队通常由具有不同技能的人组成, 他们的差异使项目具有实现目标的优势和能力, 因此应该尊重彼此及其思维方式。比如, 开发人员提了一个建议, 使用新技术可以提高效率, 我们开会对此建议进行讨论, 最后进行尝试。同时, “知人善用, 用人不疑”, 我要求自己充分相信下属, 放手让他们工作, 唯有对人尊重又肯放手使用, 才能让每个成员充分发挥其聪明才智来尽心尽力为团队服务。

诚信: 采购不收回扣, 开发不欺骗客户老板, 团队签发保密协议, 脱敏。

项目分为以下几个里程碑: 需求阶段: 22年7月24日; 设计阶段: 22年8月30日; 开发阶段: 22年12月27日; 测试: 23年3月31日; 上线: ...。每当一个里程碑顺利完成后, 我都会带领团队人员进行聚餐团建或者庆功会, 以庆祝团队的优异表现; 同时团队成员当有优异表现时, 也会庆祝, 申请奖金。