

1. A. 在整个项目期间，要持续保持与干系人的沟通。  
B. 项目管理的宏观目标就是满足干系人在项目上的利益追求。  
C. **正确答案。**对重要程度不同的干系人应该采取不同的管理策略，但不应该把干系人管理局限于少数重要干系人。  
D. 干系人的定义，正确。

**参见：**PMBOK®指南第391页，解读第247～248页。干系人管理要尽量全面。

**考点与答题技巧：**干系人管理。

2. A. **正确答案。**虽然在整个项目生命周期中都要识别干系人，但尽早尽可能全面地识别干系人，特别重要。指南中把识别干系人过程归入启动过程组。  
B. 解释同A。  
C. 解释同A。  
D. 解释同A。

**参见：**PMBOK®指南第394页，解读第253页。

**考点与答题技巧：**尽早识别干系人。

3. A. **正确答案。**项目干系人管理其他三个过程都用到了会议这个工具技术，只有管理干系人参与过程没有用到。  
B. 沟通方式是管理干系人参与过程的工具与技术之一。  
C. 人际关系技能是管理干系人参与过程的工具与技术之一。  
D. 管理技能是管理干系人参与过程的工具与技术之一。

**参见：**PMBOK®指南第407～408页。

**考点与答题技巧：**管理干系人参与过程的工具和技术。虽然经常通过会议来沟通，但可以把“会议”理解成已包含在“沟通方法”中，属于其中的交互式沟通。

4. A. 识别干系人过程是要弄清楚有哪些干系人，并记录他们的情况和初步分类。  
B. **正确答案。**规划干系人管理过程是基于对干系人需要、利益和影响的分析，制定合适的管理策略，为后续的管理干系人提供依据。  
C. 管理干系人参与过程是根据干系人管理策略与干系人打交道。  
D. 控制干系人参与过程是对干系人参与项目情况进行监督和控制。

**参见：**PMBOK®指南第399页，解读第254页。

**考点与答题技巧：**规划干系人管理过程的内容。

5. A. 可以按照干系人的利益、影响力和参与项目的程度对其进行分类。  
B. 解释同A。  
C. 解释同A。  
D. **正确答案。**这不是一个常用的干系人分类标准。

**参见：**PMBOK®指南第394页。

**考点与答题技巧：**干系人分类方法。

6. A. **正确答案**。规划干系人管理需要考虑所有的事业环境因素，其中组织文化、组织机构和政治氛围特别重要，以便制定出适合项目环境的干系人管理方案。  
B. 经验教训库是组织过程资产，不是事业环境因素。  
C. 历史信息是组织过程资产，不是事业环境因素。  
D. 政府或行业标准是事业环境因素，但对干系人管理的影响不如A 那样直接。

**参见：**PMBOK®指南第401页。

**考点与答题技巧：**规划干系人管理过程的输入，事业环境因素。

7. A. 规划干系人管理时需要依据沟通管理计划，但不局限于此。不如B 全面。  
B. **正确答案**。项目管理计划是规划干系人管理过程的输入之一，根据项目管理计划中已有的各分项目管理计划，编制干系人管理计划。  
C. 项目章程是识别干系人过程的输入。  
D. 干系人管理计划是规划干系人管理过程的输出。

**参见：**PMBOK®指南第400页，解读第255页。

**考点与答题技巧：**规划干系人管理过程的输入。

8. A. **正确答案**。处理尚未成为问题的干系人关注点，是管理干系人参与过程的活动之一。  
B. 不属于识别干系人过程的工作。  
C. 由于没有涉及把干系人的实际参与情况与预计参与情况的比较，所以不属于控制干系人参与过程的工作。  
D. 不属于规划干系人管理过程的工作。

**参见：**PMBOK®指南第405页。

**考点与答题技巧：**管理干系人参与过程。

9. A. 与题干无关。  
B. **正确答案**。问题日志应该随着新问题的出现和老问题的解决而动态更新。  
C. 与题干无关。  
D. 虽然管理干系人过程会导致项目文件更新，但这个选项太笼统，不具题干所要求的针对性。

**参见：**PMBOK®指南第408页，解读第259页。

**考点与答题技巧：**问题日志及其动态更新。

10. A. **正确答案**。当众多项目干系人之间有不可协调的利益冲突时，通常按有利于客户的原则进行处理，如果有多个客户，又应以最终端客户的利益至上。  
B. 解释同A。  
C. 解释同A。  
D. 解释同A。

**参见：**解读第250页。

**考点与答题技巧：**客户利益至上原则。在PMBOK®指南第2 版中明确提到“客户利益至上”原则。这个原则并未过时。

11. A. 不属于启动过程组。启动过程组有识别干系人过程。  
B. 不属于规划过程组。规划过程组有规划干系人管理过程。  
C. **正确答案**。管理干系人参与过程属于执行过程组。  
D. 不属于监控过程组。监控过程组有控制干系人参与过程。

**参见：**PMBOK®指南第391页，解读第253页。

**考点与答题技巧：**管理干系人参与过程与执行过程组。

12. A. 与题干无直接关系。给项目提供资金的只是项目发起人。  
B. **正确答案**。干系人满意度是评价项目成功的一项关键指标。

C. 前半句正确，后半句不正确。

D. 与题干的相关性太弱。

**参见：**PMBOK®指南第391页，解读第247页。

**考点与答题技巧：**干系人满意度是一个关键的项目目标。

13. A. 要尽早识别干系人。

B. **正确答案。**识别干系人不只是项目经理的事，应该鼓励干系人参与，例如，项目经理应该与现有的干系人一起识别出更多的干系人。

C. 识别干系人要全面，要包括所有正面和负面的干系人，防止遗漏重要干系人。

D. 在整个项目生命周期中，要持续不断地识别干系人，删去过时的干系人，增加新干系人。

**参见：**PMBOK®指南第396页，解读第253～254页。

**考点与答题技巧：**识别干系人。

14. A. **正确答案。**控制干系人参与过程可能会导致项目文件更新，包括干系人登记册和问题日志的更新。

B. 控制干系人参与过程可能导致干系人管理计划更新，但它是项目管理计划的组成部分，不是一种项目文件。

C. 控制干系人参与过程可能导致沟通管理计划更新，但它是项目管理计划的组成部分，不是一种项目文件。

D. 控制干系人参与过程可能导致经验教训文档更新，但它是组织过程资产，不是项目文件。

**参见：**PMBOK®指南第414页。

**考点与答题技巧：**控制干系人参与过程的输出。

15. A. **正确答案。**收集干系人的反馈意见，主要目的就是总结经验、发现不足，改进以后的工作。

B. 可能有这方面的作用，但不全面，且没有说出最终目的。

C. 通常不能以追究责任为主要目的。

D. 不全面，且没有说出最终目的。

**参见：**PMBOK®指南第415页。

**考点与答题技巧：**收集干系人的反馈意见。

16. A. **正确答案。**应对权力大利益大的干系人重点管理。

B. 对权力大利益小者，满足他们的利益即可。

C. 对权力小利益大者，适当满足他们的利益即可。

D. 对权力小利益小者，加以适当监督即可，甚至可以忽略不管。

**参见：**PMBOK®指南第397页。

**考点与答题技巧：**权力/利益方格。

17. A. 问题日志是管理干系人参与过程的输出之一。

B. **正确答案。**变更日志可以让干系人了解这些变更及其对项目时间、成本和风险的影响，是管理干系人参与过程的输入，不是输出。

C. 变更请求是管理干系人参与过程的输出之一。

D. 项目管理计划更新是管理干系人参与过程的输出之一。

**参见：**PMBOK®指南第408～409页，解读第255页。

**考点与答题技巧：**管理干系人参与过程的输出。注意：变更日志是实施整体变更控制过程的输出。

18. A. **正确答案。**应该尽早听取意见，并做出适当变更。项目早期，干系人的影响力大，

变更的代价小。

B. 这是非常消极的做法。

C. 这是推诿责任的做法。

D. 不能因为有负面的干系人就取消项目。

**参见：**解读第258页。

**考点与答题技巧：**对负面干系人的管理。

19. A. **正确答案。**项目发起人也要签署项目章程，参与阶段末评审，游说更高层管理人员，但是他最重要的作用是为项目提供资金。

B. 解释同A。

C. 解释同A。

D. 解释同A。

**参见：**PMBOK®指南第32页，解读第249页。

**考点与答题技巧：**主要干系人及其作用。

20. A. 解释同B。

B. **正确答案。**权力是有合法资格对项目施加影响，影响是指对项目施加影响的主观愿望大小，作用是指施加影响后能在多大程度上导致项目做出变更。

C. 解释同B。

D. 解释同B。

**参见：**PMBOK®指南第396页，解读第256页。

**考点与答题技巧：**干系人分类技术。

21. A. **正确答案。**需要根据采购文件把与采购工作相关的人添加到干系人登记册中。

B. 规划干系人管理过程不直接使用采购文件作为输入。

C. 管理干系人参与过程不直接使用采购文件作为输入。

D. 控制干系人参与过程不直接使用采购文件作为输入。

**参见：**PMBOK®指南第394页，解读第255页。

**考点与答题技巧：**识别干系人过程的输入。

22. A. 干系人识别要尽量全面。而且，判断干系人的重要程度，是后续的规划干系人管理过程的工作。

B. 不全面。也应该尽可能识别出远期对项目施加影响的干系人。

C. 不全面。也应该尽可能识别出不太明显的干系人。

D. **正确答案。**应该尽可能识别出全部干系人。

**参见：**PMBOK®指南第391页，解读第248、253页。

**考点与答题技巧：**全面识别干系人。

23. A. 问题日志是控制干系人参与过程的输入之一，它可以反映干系人管理中的实际问题。

B. 工作绩效数据是控制干系人参与过程的输入之一，它可以体现干系人管理中实际情况。

C. **正确答案。**工作绩效信息是控制干系人参与过程的输出之一，是对工作绩效数据进行整理和分析的结果。

D. 项目管理计划是控制干系人参与过程的输入之一。

**参见：**PMBOK®指南第411页，解读第255页。

**考点与答题技巧：**控制干系人参与过程的输入。

24. A. 回避负面干系人是很消极的做法，不应提倡。

B. 有作用，但不如D 主动。

C. 有作用，但不如D 主动。

D. **正确答案。**鼓励干系人参与项目工作，是获得干系人支持的最好办法。

**参见：**PMBOK®指南第391页，解读第248页。

**考点与答题技巧：**干系人参与项目工作。

25. A. 合法资格是指权力，乐意参与是指影响，所提建议的适用性是指作用。

B. 解释同A。

C. 解释同A。

D. **正确答案。**属于权力大、影响大，但作用小。

**参见：**PMBOK®指南第396页，解读第256页。

**考点与答题技巧：**干系人分析和归类。

26. A. **正确答案。**识别干系人、规划干系人管理、控制干系人参与三个过程都要用到专家判断和会议这两个工具与技术。

B. 解释同A。

C. 解释同A。

D. 解释同A。

**参见：**PMBOK®指南第392页。

**考点与答题技巧：**各过程的工具与技术。

27. A. **正确答案。**这是规划干系人管理过程的活动之一。

B. 澄清和解决已识别出来的问题是管理干系人参与过程的活动之一。

C. 预测干系人未来可能出现的问题并尽早处理是管理干系人参与过程的活动之一。

D. 管理干系人的期望和需要是管理干系人参与过程的活动之一。

**参见：**PMBOK®指南第405页。

**考点与答题技巧：**管理干系人参与过程的活动。

28. A. **正确答案。**运用分析模型，进行干系人识别和分析，是识别干系人过程。

B. 与题干无关。

C. 与题干无关。

D. 与题干无关。

**参见：**PMBOK®指南第395～396页，解读第256页。

**考点与答题技巧：**识别干系人过程。注意：识别干系人过程不局限于“识别”，也包括对干系人的分析。只是分析之后，才能有针对性地制定干系人管理计划（规划干系人管理过程）。

29. A. **正确答案。**在不显著增加项目成本的前提下，干系人对项目的影响力在启动阶段最大。

B 刚好说反了。

C. 解释同A。

D. 应该鼓励干系人在启动阶段和规划阶段的早期对项目提出意见，包括不同意见，因为早期变更的代价比较小。

**参见：**PMBOK®指南第406页，解读第253页。

**考点与答题技巧：**项目干系人管理：干系人的影响力随项目进展逐渐降低。

30. A. 这些不是问题，不应该记入问题日志。

B. 首先记入干系人登记册，然后更新干系人管理计划。

C. **正确答案。**外部供应商是重要的干系人，他的基本信息应该被记入干系人登记册。

D. 与题干不符。把本来计划自己做的技术工作外包出去，这是属于变更。应该已经完成了变更并记入变更日志。现在的记录外部供应商的基本信息不属于变更，而是属于由前述变更引起的项目文件（干系人登记册）更新。

参见：PMBOK®指南第398、404页。

考点与答题技巧：干系人登记册。

31. A. **正确答案**。权力/利益方格中的权力指干系人的职权。  
B. 这是指凸显模型中的“权力”，与权力/利益方格中的“权力”有所不同。  
C. 这是权力/利益方格中的“利益”。  
D. 这是影响/作用方格中的“作用”。

参见：PMBOK®指南第396页，解读第256页。

考点与答题技巧：权力/利益方格。注意区分“权力/利益”方格中的“权力”与“凸显模型”中的“权力”。前者是指干系人的职位（合法）权力，后者相当于“影响/作用方格”中的“作用”。

32. A. 认知程度不是凸显模型中的一个维度。  
B. 支持程度不是凸显模型中的一个维度。  
C. **正确答案**。凸显模型是根据干系人的权力（施加自己意愿的能力）、紧急程度（需要立即关注）和合法性（有权参与），对干系人进行分类。  
D. 利益追求不是凸显模型中的一个维度。

参见：PMBOK®指南第396页。

考点与答题技巧：干系人分析与分类的方法：凸显模型。

33. A. 这是消极的做法。不能局限于不反对，而要设法获得支持。  
B. **正确答案**。分析差距产生的原因，主动采取措施加以解决。  
C. 不能随便降低。如果要减低，就需要修改干系人管理计划，必须走变更流程。  
D. 硬性要求，不是最好的做法。

参见：PMBOK®指南第403页。

考点与答题技巧：干系人参与评估矩阵。

34. A. 买方不是通过某个认证过程而选定的，而是通过采购过程选定的。  
B. **正确答案**。  
C. 职能部门不属于特指的“合作伙伴”。  
D. 技术服务提供商是卖方的一种。

参见：PMBOK®指南第36页，解读第252页。

考点与答题技巧：干系人的种类。

35. A. **正确答案**。管理干系人参与过程是直接干系人打交道的过程。  
B. 控制干系人参与过程是监督和纠偏。  
C. 不如A 那么直接。属于为A 做准备。  
D. 不如A 那么直接。属于为A 做准备。

参见：PMBOK®指南第404页，解读第254页。

考点与答题技巧：管理干系人参与。注意题目中的“最直接地”。

36. A. 无知型：根本不了解项目，对项目无任何参与。  
B. 抵触型：了解项目，但抵触项目。  
C. 支持型：了解并支持项目，不一定多积极。  
D. **正确答案**。领导型：了解项目并积极促进项目成功。

参见：PMBOK®指南第402页，解读第257页。

考点与答题技巧：干系人参与程度分类。注意支持型与领导型的细微差别。

37. A. 不能因为这类干系人利益小权利小就置之不理，要持续监督。  
B. 对利益小但是权力大的干系人，要令其满意。  
C. **正确答案**。监督是正确的做法。

D. 对利益大但是权力小的干系人应该随时告知项目情况，因为他们很关注项目。

**参见：**PMBOK®指南第397页。

**考点与答题技巧：**权力/利益方格。

38. A. 这是识别干系人过程的专家判断作用。  
B. **正确答案。**是为了确定每位干系人在每个阶段参与项目的程度，创建干系人管理计划。  
C. 这是分析技术的作用。  
D. 这是控制干系人参与过程的专家判断的作用。

**参见：**PMBOK®指南第401页。

**考点与答题技巧：**规划干系人管理的工具：专家判断。

39. A. 不局限于启动项目阶段。  
B. 不局限于组织与准备阶段。  
C. 不局限于执行项目工作阶段。  
D. **正确答案。**需要在整个项目生命周期内与干系人持续沟通和协作，干系人应该在整个项目生命周期中参与项目工作。

**参见：**PMBOK®指南第39、391页，解读第247页。

**考点与答题技巧：**管理干系人参与过程贯穿项目始终。注意：本题不是考管理干系人参与过程属于哪个项目管理过程组。

40. A. **正确答案。**干系人登记册中应该包括干系人的基本信息、评估信息和干系人分类。  
B. 管理策略不属于干系人登记册中的内容，而是干系人管理计划中的内容。  
C. 干系人所在位置是干系人基本信息的一种。  
D. 干系人在项目中的角色是干系人基本信息的一种。

**参见：**PMBOK®指南第398页，解读第254页。

**考点与答题技巧：**干系人登记册的内容。

41. A. 规划干系人管理属于规划过程组。  
B. 没有“执行干系人管理”这个过程。  
C. **正确答案。**管理干系人参与属于执行过程组。  
D. 控制干系人参与属于监控过程组。

**参见：**PMBOK®指南第392页，解读第253页。

**考点与答题技巧：**过程与过程组。注意：指南中，凡是“管理\*\*\*过程”都属于执行过程组。

42. A. 干系人也包括负面的干系人，他会对项目施加消极影响，甚至阻碍项目成功。  
B. 干系人可以来自组织内部，也可能来自项目执行组织的外部。  
C. 干系人在项目不同阶段的影响力是不同的，例如有些干系人只在项目早期对项目产生影响，而有些干系人在项目晚期才会对项目产生影响。  
D. **正确答案。**在项目各阶段，可能出现新的干系人，也可能有干系人退出项目。

**参见：**PMBOK®指南第391、394、398页。

**考点与答题技巧：**干系人的特点。

43. A. 数据本身不用于决策，容易被误解，经过分析的工作绩效信息考虑了相互关系和背景，可以作为决策的依据。  
B. 解释同A。  
C. 基于工作绩效数据和其他资料，才能得到工作绩效信息。  
D. **正确答案。**工作绩效数据是没有经过分析的原始测量数据，预测的完工尚需估算是经过分析计算出来的，是工作绩效信息。

参见：PMBOK®指南第411/413页。

**考点与答题技巧：**工作绩效数据和工作绩效信息。

44. A. **正确答案。**问题日志是管理干系人参与过程的输出，不是输入。  
B. 变更日志是管理干系人参与过程的输入。  
C. 干系人管理计划是管理干系人参与过程的输入。  
D. 沟通管理计划是管理干系人参与过程的输入。

参见：PMBOK®指南第406~407页。

**考点与答题技巧：**管理干系人参与过程的输入。

45. A. **正确答案。**信息管理系统是控制干系人参与过程的工具与技术，可以用来获取、储存和向干系人发布有关数据、资料和报告。  
B. 干系人分析是识别干系人过程的工具与技术。  
C. 管理技能是管理干系人参与过程的工具与技术。  
D. 人际关系技能是管理干系人参与过程的工具与技术。

参见：PMBOK®指南第412页，解读第257页。

**考点与答题技巧：**控制干系人参与过程的工具与技术：信息管理系统。

46. A. 正确说法。  
B. 正确说法。  
C. **正确答案。**干系人管理计划和沟通管理计划都是项目管理计划的组成部分，干系人管理计划是为有效调动干系人参与而规定的所需管理策略。沟通管理计划是描述如何对项目沟通进行规划、结构化和监控。两个计划并不等同，虽然会有许多交叉。  
D. 正确说法。

参见：PMBOK®指南第296、403页。

**考点与答题技巧：**干系人管理计划。注意：各分项管理计划可以是非正式的，但整个项目管理计划必须是正式的。

47. A. 通常不可能一次就识别出全部的干系人。  
B. **正确答案。**在识别干系人过程中，对已识别的干系人进行访谈，可以识别出其他干系人，扩充干系人名单。  
C. 这是管理干系人参与过程做的，不是识别干系人过程。  
D. 评估干系人的能力，这不是识别干系人的方法。

参见：PMBOK®指南第396页，解读第253~254页。

**考点与答题技巧：**识别干系人。

48. A. 管理干系人参与过程的输出有问题日志、变更请求、项目管理计划更新、项目文件更新、组织过程资产更新。  
B. **正确答案。**规划干系人管理过程的输出是干系人管理计划、项目文件更新。  
C. 控制干系人参与过程的输出有工作绩效信息、变更请求、项目管理计划更新、项目文件更新、组织过程资产更新。  
D. 控制沟通的输出包括变更请求。

参见：PMBOK®指南第392页。

**考点与答题技巧：**输入输出关系。在规划阶段，项目计划还没有最后确定，如果要修改计划，不需走正规的变更流程。只有一个规划过程会提出变更请求，即：规划采购管理过程。

49. A. 干系人登记册中的基本信息包括姓名、职位、地点、项目角色、联系方式。  
B. **正确答案。**干系人登记册中的评估信息包括主要需求、主要期望、对项目的潜在影响、与生命周期的哪个阶段最密切相关。



C. 干系人登记册中的干系人分类包括内部/外部, 支持者/反对者/中立者等。

D. 问题与变更, 分别记录在问题日志和变更日志中。

**参见:** PMBOK®指南第398页。

**考点与答题技巧:** 干系人登记册的内容。

50. A. 所有已识别出来的干系人都应该列入干系人登记册。

B. **正确答案。**列入干系人登记册, 并加以观察。

C. 项目早期就应该全面识别干系人, 并列入干系人登记册。

D. 不如B 答案好, 项目经理应该自己先分析情况并作出判断。

**参见:** PMBOK®指南第394页, 解读第253页。

**考点与答题技巧:** 识别干系人。

51. A. **正确答案。**项目经理掌控着项目, 但是不一定掌控着资源。往往需要从职能经理那里获取人力资源。

B. 为项目提供资金, 是项目发起人的事情。

C. 职能经理不一定是项目产品的直接使用者,

D. 出现利益冲突时要按有利于客户的原则处理。

**参见:** PMBOK®指南第32~33页, 解读第252页。

**考点与答题技巧:** 项目的一些重要干系人及其作用。

52. A. 项目报告包括经验教训总结、问题日志、项目收尾报告和其他相关报告。

B. 解释同A。

C. 解释同A。

D. **正确答案。**会议纪要项目记录, 不是项目报告。

**参见:** PMBOK®指南第415页。

**考点与答题技巧:** 项目报告的种类。

53. A. **正确答案。**项目经理在必要时可以寻求项目发起人的帮助, 项目发起人是提供资金和其他重要资源的人, 是项目最重要的高层支持者。

B. 团队成员通常不足以影响某些重要干系人参与会议。

C. 客户通常没有所需的、对干系人的足够影响力。

D. 职能经理通常没有所需的、对干系人的足够影响力。

**参见:** PMBOK®指南第406页, 解读第202、249页。

**考点与答题技巧:** 项目经理负责调动各干系人参与项目, 并对他们进行管理, 必要时可以寻求项目发起人的帮助。

54. A. 解释同D。

B. 解释同D。

C. 解释同D。

D. **正确答案。**控制干系人参与过程的主要作用, 就是随项目进展和环境变化, 维持并提升干系人参与活动的效率和效果。

**参见:** PMBOK®指南第409页。

**考点与答题技巧:** 控制干系人参与过程。

55. A. 解释同C。

B. 解释同C。

C. **正确答案。**人际关系技能是管理干系人参与过程的工具与技术。

D. 解释同C。

**参见:** PMBOK®指南第407页。

**考点与答题技巧:** 管理干系人参与过程的工具与技术, 人际关系技能。

56. A. 识别干系人过程是全面识别项目干系人，并对他们进行分析。  
B. 管理干系人参与过程是根据干系人管理计划，实实在在地与干系人打交道，引导干系人积极主动参与项目工作，支持项目。  
C. **正确答案。**通过应用分析技术，发现了干系人当前参与程度和所需参与程度的差距，在策划该如何提升干系人参与的程度。这些都是规划干系人管理过程的工作。  
D. 控制干系人参与过程是监控项目团队和其他干系人之间的关系，以及其他干系人相互之间的关系，提出变更请求。

**参见：**PMBOK®指南第402页，解读第257页。

**考点与答题技巧：**规划干系人管理和分析技术。

57. A. 这是干系人登记册中的内容。  
B. **正确答案。**干系人参与评估矩阵用于直观地陈列当前参与程度与所需参与程度。  
C. 这是干系人登记册的内容。  
D. 这是干系人管理计划中的内容。

**参见：**PMBOK®指南第403页。

**考点与答题技巧：**干系人参与评估矩阵。注意区分：干系人登记册、干系人参与评估矩阵、干系人管理计划。

58. A. 只满足在项目范围边界内的干系人需求。  
B. **正确答案。**在项目边界内满足干系人的各种需要和需求就可以。  
C. 超出项目范围边界了，不管多少都不行。  
D. 本阶段他是项目关键干系人，应满足他在项目边界内的需求。

**参见：**PMBOK®指南第400页。

**考点与答题技巧：**在项目边界内满足干系人的各种需要和需求。

59. A. **正确答案。**问题升级流程是沟通管理计划的内容。  
B. 干系人管理计划是为有效调动干系人参与而规定所需的管理策略，包括干系人变更的范围和影响。  
C. 干系人管理计划是为有效调动干系人参与而规定所需的管理策略，包括项目现阶段的干系人沟通需求。干系人的沟通需求可以同时出现在沟通管理计划和干系人管理计划中。  
D. 干系人管理计划是为有效调动干系人参与而规定所需的管理策略，包括关键干系人的所需参与程度和当前参与程度。

**参见：**PMBOK®指南第296、403页。

**考点与答题技巧：**干系人管理计划的内容。

60. A. **正确答案。**干系人分析的步骤通常是：识别所有干系人，分析其影响并分类，评估关键干系人的反应。  
B. 解释同A。  
C. 这是识别干系人之后的规划干系人管理过程做的。  
D. 这是管理干系人参与过程的工作。

**参见：**PMBOK®指南第396页。

**考点与答题技巧：**识别干系人，干系人分析的步骤。