

信息系统项目管理工程师视角下的县域人事人才系统建设：需求分析与干系人管理策略

罗 烙

西藏察雅县人力资源和社会保障局 西藏 昌都 854000

摘要：县域人事人才系统是支撑县域人事人才管理高效开展的核心载体，其建设质量影响工作规范化、精细化水平。信息系统项目管理工程师在建设中，需重点把控需求分析与干系人管理。本文结合项目管理实践，从该工程师视角出发，探讨县域人事人才系统建设中的需求分析方法，如调研、分类、确认等，以及干系人管理策略，包括识别、分类、诉求协调等，为系统建设高效推进提供思路。

关键词：县域人事人才系统；需求分析；干系人管理；信息系统项目管理；建设策略

引言：县域人事人才系统作为县域人事人才管理工作的关键信息支撑，对提升管理效率与质量意义重大。在系统建设过程中，涉及诸多复杂环节与多元主体。信息系统项目管理工程师作为项目推进的核心力量，需从项目全生命周期管理理念出发，精准聚焦需求分析与干系人管理两大关键领域。需求分析是系统功能实用适配的基础，干系人管理是项目顺利推进的保障。科学开展这两项工作，对县域人事人才系统建设成功至关重要。

1 县域人事人才系统建设的需求调研与流程构建

1.1 需求调研的方法优化与流程设计

需求调研需突破被动接收需求的传统模式，由信息系统项目管理工程师主导构建多维度调研与多层面确认的完整流程^[1]。调研范围需聚焦县域人事人才管理的实际应用场景，覆盖人员信息管理、人才储备管理、人事业务办理、专业技术人员业绩管理、管理岗位人员业绩管理等关键模块，规避范围泛化或重点偏离的问题。调研方法需结合县域人事人才工作的实际特征，按察雅县委组织部和人社局牵头组织召开动员部署会、各行业主管部门结合会议精神及行业特点召开全体干部职工大会征求意见的流程，融合访谈法、问卷法与现场观察法的优势。访谈聚焦岗位工作人员，深入挖掘日常工作中的痛点难点与功能诉求；问卷设计贴合不同层级使用者，广泛收集共性与个性化需求；现场观察聚焦日常操作流程，发掘未被明确提及但实际必需的隐性需求。调研结束后需对收集到的需求进行分类汇总，剔除不合理与不可行的内容，形成初步需求清单，为后续需求分析工作筑牢基础。

1.2 需求分类体系与核心内容梳理

结合县域人事人才系统的应用场景，需求可划分为

功能需求与非功能需求两大类，两类需求相互支撑，共同保障系统建设的完整性与实用性。功能需求聚焦人事人才管理的实际业务场景，覆盖人员信息管理、人才储备管理、人事业务办理与数据统计分析等关键方向。人员信息管理需实现基本信息、学历履历、岗位变动、管理岗位和职员等级晋升、专业技术岗位等级晋升、县内调动等内容的录入、查询、修改与归档，构建完善的人员电子档案体系；人才储备管理需完成各类人才的分类登记、资质审核与动态更新，为人才统筹调配提供支撑；人事业务办理需实现入职、离职、调动、考核等基础业务的线上化处理，简化办理流程，提升工作效率；数据统计分析需实现人事人才数据的自动统计与报表生成，为管理决策提供数据支撑。非功能需求是系统稳定运行的重要保障，涵盖性能、易用性、安全性与可扩展性四个方面。性能需求保障多用户操作时的流畅运行，规避卡顿与崩溃问题；易用性需求贴合县域各类使用者的操作水平，适配藏文操作界面，增设老年人专属模式，采用简洁界面与便捷操作，降低学习成本；安全性需求守护人员信息与人才数据的保密与完整，防范数据泄露与篡改风险；可扩展性需求预留功能接口，为后续功能升级与优化提供空间。

1.3 需求确认流程与固化机制

需求调研与梳理完成后，需开展多轮确认工作，确保需求与使用者诉求、项目目标高度契合。信息系统项目管理工程师需组织各行业主管部门形成专题会议纪要，并向上汇报，牵头召开政府专题会议，联合需求提出方、系统开发方、测试方开展需求评审，逐一对需求清单核对，明确标准、实现方式与优先级。针对争议需求协调协商达成共识；针对模糊需求补充调研细化说

明, 规避理解偏差。确认通过后形成正式需求规格说明书, 明确内容与验收标准, 经各方签字固化^[2]。严格开展范围控制, 明确边界, 避免需求蔓延, 同步建立变更管理机制, 规范申请、审核与审批流程, 规避无序变更带来的进度延误与成本增加问题。

2 县域人事人才系统建设的干系人识别与分类管理

2.1 干系人全面识别路径

县域人事人才系统建设需通过全面排查完成所有干系人的精准识别, 规避关键主体的遗漏。结合项目建设的实际特征, 干系人涵盖县长、县委书记、组织部部长、人社局书记及局长、人社局专技科、事业单位管理科、工资福利科及甲方项目经理, 同时包含需求提出方、系统使用方、系统开发方、项目监理方与项目决策方。需求提出方主要为各类人事人才管理岗位工作人员, 直接主导需求的提出与完善; 系统使用方覆盖不同层级、不同岗位的各类使用者, 是系统建成后的直接应用主体; 系统开发方包含开发团队与测试团队, 承担系统的开发与测试工作; 项目监理方负责项目质量与进度的监督工作; 项目决策方承担项目审批与资源调配职责, 主导项目的整体推进方向。干系人识别工作需结合项目管理的通用方法, 同时参考县域人事人才系统建设的实践特征, 确保识别工作的全面性与精准性。在西藏察雅县这类少数民族地域, 干系人识别需额外关注援藏帮扶单位、对口支援工作组、当地民族事务协调部门等特殊干系人, 这类主体虽不直接参与系统开发, 但对项目资源调配、政策适配与落地推进至关重要, 必须纳入识别范围。此外, 还需重点识别县域纪检监察、财政等相关联动部门作为间接干系人, 这类部门虽不直接参与系统开发, 但对系统数据合规性、资金使用合理性有监督职责, 意见建议对项目合规推进具有重要影响, 不可遗漏。

2.2 干系人科学分类方法

识别完成后的干系人需结合影响力与利益相关度进行科学分类, 划分出不同层级的干系人群体, 为差异化管理提供依据。分类工作需立足察雅县人事人才系统建设的项目特点, 结合干系人在项目中的参与程度与作用发挥, 形成层次清晰的分类体系。针对察雅县项目的特殊性, 将援藏支援单位、本地民族事务相关部门纳入重要干系人范畴, 不同层级的干系人在项目推进中承担不同职责, 对项目建设的影响程度存在差异, 分类管理能够实现资源的合理分配, 提升管理效率。分类标准参考项目干系人管理的相关理论, 同时结合察雅县项目建设的实际场景, 确保分类结果的合理性与可操作性, 为后

续干系人管理策略的制定提供支撑。具体可分为核心干系人、重要干系人与一般干系人, 核心干系人包括决策方与需求提出方, 直接决定项目走向; 重要干系人包括开发方、监理方、核心使用方, 以及援藏支援单位、本地民族事务相关部门, 影响项目质量与进度; 一般干系人包括基层普通使用者与联动部门, 需及时同步项目进展, 争取配合。

3 县域人事人才系统建设的干系人诉求协调与沟通维护

3.1 干系人诉求精准分析

不同层级干系人诉求存在明显差异, 需精准分析并完成诉求对接, 搭建完善协调机制, 化解诉求冲突、凝聚建设共识^[1]。需求提出方看重系统功能和实际业务适配度, 追求操作简便, 依托系统化解日常办公痛点; 决策方重视项目造价与实施进度, 看重人事人才管理效能提升, 保障项目契合县域整体发展布局; 开发方在意需求表述清晰度与变更规范性, 需要充足开发周期和配套资源保障研发落地; 监理方紧盯项目质量与工期执行; 一线使用人员注重系统易操作度与运行稳定性。面向县委县政府关键决策主体, 常态化汇报项目推进情况, 在验收及试运行节点组织参与核验, 推介系统应用价值, 稳固项目推进保障力度。

3.2 干系人诉求协调路径

信息系统项目管理工程师需定期与各方干系人开展常态化沟通, 实时跟踪诉求动态变化, 一旦出现诉求分歧与矛盾, 及时组织多方主体集中协商研讨, 找寻各方均可接受的平衡方案。诉求协调需立足项目建设整体发展目标, 以人社局核心业务运行需求为主导主线, 借鉴周边县域同类人事系统落地的成熟实践经验, 统筹兼顾各方合理诉求, 在建设成本、实施进度与功能配置之间做好动态调配。针对县域常见的功能诉求超预算、工期要求与开发质量相悖等矛盾, 建立优先级排序机制, 优先落地贴合县域人事人才核心工作目标的诉求, 向各参与方清晰阐释协调依据, 争取理解配合, 保障诉求协调流程规范高效推进。

3.3 沟通机制构建与干系人维护

高效的沟通是干系人管理的关键, 需构建分层分类的沟通机制, 保障信息传递的及时与准确, 规避信息不对称问题。依照不同主体诉求差异, 匹配对应的沟通形式与对接频次, 贴合决策层、业务经办人员、研发及监理人员的不同对接需求。同步建立沟通反馈机制, 明确各干系人的反馈渠道与反馈时限, 确保意见建议能够被及时接收、处理与反馈。干系人维护工作需尊重各方

诉求,主动协调解决项目推进过程中各方遇到的问题,提升各方配合度。针对关键干系人,构建一对一沟通机制,及时回应关切,争取支持,为项目顺利推进营造良好环境。沟通机制的构建参考项目沟通管理的相关规范,同时结合县域项目建设的实际场景,确保机制的可行性与高效性。考虑到县域部分基层使用者地处偏远,沟通方式可灵活采用线上会议、电话沟通与现场走访相结合的形式,定期同步项目进展,收集反馈意见,同时建立沟通台账,记录沟通内容与处理结果,确保沟通工作可追溯、可落实。

4 信息系统项目管理工程师的角色实践与环节协同

4.1 需求分析环节的角色实践

信息系统项目管理工程师在需求分析环节承担统筹与把控职责,实践中需坚守以使用者为核心的原则,紧密结合县域人事人才管理的实际场景梳理需求,规避脱离实际的需求设计。主动对接县委县政府主要领导,依托专题汇报与工作座谈形式,精准把握人事人才数据决策支撑、管理效能提质等核心期望。需求梳理过程中需强化可行性考量,结合项目预算、开发周期与技术水平,筛选合理需求,规避超出项目能力范围的需求提出^[4]。隐性需求的挖掘需依托现场观察与深度访谈,捕捉使用者未明确提及但实际必需的需求,保障需求梳理的全面性。需求固化后,需严格执行需求变更管理机制,规范需求变更流程,确保项目进度与成本处于可控范围。

4.2 干系人管理环节的角色实践

信息系统项目管理工程师在干系人管理环节承担协调与维护职责,实践中需完成干系人的精准识别,规避关键主体遗漏。搭建多层次沟通体系,定期向县委县政府主要领导汇报项目进展、展示建设成效,争取政策与资源支持;对接人社局各业务科室,梳理岗位功能诉求,保障系统贴合日常业务流程;深入各事业单位一线,征集人员对系统易用性、运行稳定性的实际使用意见。深入分析各干系人诉求,构建常态化沟通机制,保障信息传递畅通无阻。面对诉求冲突需保持中立立场,主动协调各方,寻找最优解决方案,化解项目推进阻力。干系人关系维护需注重诉求变化跟踪,及时调整管理策略,提升各方配合度,为项目顺利推进营造良好氛围。

4.3 需求分析与干系人管理的协同衔接

需求分析与干系人管理并非相互割裂,而是存在紧密关联、协同推进的内在逻辑。需求分析的过程本质上也是干系人诉求收集与确认的过程,干系人管理的质量直接影响需求分析的效率与质量。信息系统项目管理工程师需推动两大环节的协同衔接,结合西藏察雅县地域特点,在协同衔接中同步适配藏文界面、民族事务管理等特色需求,对接援藏帮扶单位、对口支援工作组等特殊干系人,兼顾通用人事管理需求与本地民族工作场景。在需求调研阶段,充分对接各干系人,收集诉求,为需求梳理提供支撑;在需求确认阶段,组织各干系人参与评审,确保需求与各方诉求高度契合;在项目推进过程中,通过干系人管理反馈需求落地情况,收集优化建议,为需求变更提供依据,实现两大环节的闭环推进^[5]。协同衔接工作参考项目管理的系统思维,结合县域人事人才系统建设的实际需求,确保项目建设各环节有序衔接、高效推进。

结束语

县域人事人才系统建设,需求分析与干系人管理是保障项目成功的关键要素。信息系统项目管理工程师要凭借专业能力,精准把控需求分析全流程,确保需求贴合实际、科学合理;精准识别干系人,协调各方诉求,搭建高效沟通桥梁。通过科学的需求分析与高效的干系人管理,降低项目风险、控制成本、保障进度,推动系统建设落地,为县域人事人才管理提供坚实信息支撑。实践中,还需不断优化方法策略,结合实际灵活调整,提升系统建设质量与项目管理水平。

参考文献

- [1]徐露露.浅析如何做好县域教育系统干部人事档案管理工作[J].办公室业务,2021(11):142-143.
- [2]陈友爱.福建晋江:借力"人才共享"破解县域高端人才瓶颈[J].中国人才,2021(10):85.
- [3]庄晓.县域教育人事统计系统的设计与开发[J].软件,2024,45(11):178-180.
- [4]王峰.互联网+时代县域教育系统人事档案管理工作的创新[J].魅力中国,2021(52):80-81.
- [5]王治宇.县域医疗服务共同体人事档案管理水平提升策略研究[J].中国科技投资,2025(29):110-112.