**ZPJ 15.11.2010**

Struktury organizacyjne zarządzania projektami

**Organizacja funkcyjna- uszeregowanie wg funkcjonalnych działów organizacji**

**Organizacja funkcyjna z koordynatorem projektów**, który jest bezpośrednio powiązany z Zarządem, koordynuje realizację poszczególnych podprojektów; często wybierany także jakiś kierownik z wewnątrz działów

Organizacja macierzowa- dwa wymiary: funkcyjny i projektowy

- łamanie zasady jedności kierownictwa- dwóch kierowników 🡪 może wystąpić konflikt między kierownikami

Organizacja projektowa

Albo w strukturze funkcjonalnej wydzielone są komórki projektowe

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Struktura funkcjonalna z koordynatorem projektu** | | **Struktura macierzowa** | **„Czysta” struktura projektowa** | |
| **zalety** | | | | |
| * Wysoka dyspozycyjność przy angażowaniu personelu * Prosta do zastosowania * Brak konieczności wprowadzania zmian organizacyjnych * Brak konieczności ponownej integracji współpracowników, realizujących projekt po jego zakończeniu w struktury przedsiębiorstwa * Lepsze wykorzystanie specjalistów | | * Kierownictwo projektu czuje się odpowiedzialne za projekt * Elastyczna polityka zatrudnienia personelu * Zapewnienie możliwości kontynuacji dalszego kształcenia personelu * Wyższy stopień poczucia bezpieczeństwa współpracowników * Lepsze wykorzystanie współpracowników | * Rozległe kompetencje i prawa prowadzącego projekt * Wysoki poziom elastyczności, możliwości szybkiej reakcji w toku realizacji projektu * Wysoki stopień identyfikacji z projektem * Silna motywacja własna członków zespołu projektowego | |
| **wady** | | | | |
| * Mały stopień zaangażowania i poczucia odpowiedzialności * Długie etapy decyzyjne * Wolne reagowanie w przypadku zakłóceń * Syndrom myślenia tylko o sobie- to, co my robimy, a nie interesuje nas projekt jako całość * Ograniczona współpraca między różnymi komórkami funkcjonalnymi | * Wysokie wymagania w sferze gotowości informacyjnej i komunikacyjnej- dobrze rozpracowany system udostępniania zasobów * Duży wysiłek przy określani kompetencji * Ryzyko w przypadku konfliktów wynikających z kompetencji * Zwiększony zakres obowiązków współpracowników | | | * Problemy z rekrutacją i ponownym włączenie w struktury organizacji * Niewłaściwy stopień wykorzystania współpracowników * Stwarza warunki do autokratycznego zarządzania * Obawy pracowników o pracę po zakończeniu projektu * Trudności w pozyskaniu specjalistów od kierowników liniowych |

Korzyści zarządzania projektami