***Проектный офис*** − это временное организационное образование, предназначенное для выполнения вполне определенных функций. Он включает обученный штат менеджеров и технического персонала, оснащен необходимыми программными и техническими системами. В зависимости от вида и назначения проектный офис может занимать соответствующее положение в организационной иерархии, как на уровне, близком к руководству компании, так и на уровне руководства отдельными крупными подразделениями.

В зависимости от масштаба проекта и размера организации оптимальной является та или иная форма проектного офиса. В зависимости от статуса и характера решаемых задач, это организационное образование может называться программным проектным офисом, в рамках которого решаются задачи планирования и управления деятельностью всей организации в целом. Если управление проектом нацелено на решение вопроса «как выполнить этот проект эффективно и рационально», то программное проектное управление организацией ищет ответ на вопрос «как сделать это производство более чутким, адаптивным и, таким образом, более прибыльным в условиях реального окружения и мультипроектного управления».

**Основными функциями проектного офиса являются:**

· мониторинг и подготовка отчетности по проектам, выполняемым организацией;

· утверждение и распространение руководящих документов по управлению проектами;

· стандартизация подходов к выполнению проектов;

· ведение базы данных по показателям эффективности проектов;

· планирование проектов;

· функциональное портфельное управление проектами;

· экспертиза управления проблемными проектами;

· отслеживание и согласование межфункциональных, межпроектных связей;

· осуществление корпоративного портфельного управления;

· оценка реализации проектной стратегии.

**Эффективное применение проектного офиса на практике может дать следующие выгоды и преимущества:**

* стандартизация проектной управленческой документации и методов управления проектами;
* прозрачное распределение ответственности за результаты проекта (проектов); распространение знаний и совершенствование навыков персонала;
* эффективный контроль за ходом и прогнозирование результатов проектов;
* учет и эффективное назначение ресурсов на проекты; глобальный обзор доступных ресурсов организации;
* согласование целей и задач отдельных проектов со стратегическими планами организации.

Архитектура инструментальных средств проектного офиса может включать следующие компоненты.

1. Базу данных по проектным ресурсам, завершенным проектам, проектным методологиям и наилучшим практикам.

2. Оперативную базу данных текущих проектов.

3. Систему ввода и обработки данных по временным и финансовым затратам персонала, участвующего в проектах.

4. Корпоративное приложение по планированию, контролю и отчетности по проектам.

5. Систему документооборота и почтовую систему.

6. Интерфейс с системой управления корпоративными финансами.

7. Информационно-технологическую инфраструктуру, соответствующую масштабу решаемых задач.

Основные сложности, встающие на пути движения к проектно-ориентированной организации и внедрению корпоративного проектного управления, связаны с ключевыми игроками, заинтересованными в результатах и оказывающими влияние на этот проект. К ним относятся высшее руководство, менеджеры проектов и члены проектных команд, функциональные менеджеры, внешние и внутренние консультанты. В целом организационный проект должен соответствовать:

· научным (методологическим) знаниям о деятельности;

· знаниям о способах организации деятельности;

· опыту функционирования и изменения организации;

· возможностям коллектива и его желанию изменяться;

· сценариям изменения систем и деятельностных контекстов;

· зоне ближайшего развития систем деятельности и т.д.

Если переводить это на язык теории деятельности, то можно сказать, что при организационном проектировании обязательно должны учитываться:

· отношение между создаваемыми организованностями и развертывающейся на них деятельностью;

· отношение между создаваемыми организованностями и прошлыми организуемыми деятельностями;

· возможности преобразования и развития деятельности;

· существующая система разделения труда и требований к нормальному функционированию деятельности;

· вопросы инерции деятельности.

Если попытаться сопоставить эти разнообразные требования к организационным структурам, то можно выделить несколько основных систем оценки − это, прежде всего, вопросы соответствия организационной структуры:

· процессам и механизмам экономической оценки и анализа;

· разделению труда и формам кооперации деятельности (как внутри организации, так и вне ее);

· социальным отношениям между членами организации (с учетом их статуса, самооценки и принятых норм);

· необходимым для реализации деятельности степеням свободы (независимость, подчинение) и мобильности (реализация решений, достижение целей, единство и согласованность действий);

· задачам обеспечения нормального функционирования профессиональной деятельности и системы деятельности;

· задачам обеспечения развития;

· потокам информации и задачам ее утилизации (систематизации, оперативной обработки, обобщения и др.);

· оперативности принятия решения в условиях неопределенности, управления и контроля;

· средствам и механизмам нормирования, стандартизации и автоматизации;

· задачам повышения квалификации и переподготовки кадров.