

الاشكال التنظيمية في المشروع:

شكل التنظيم:	المفهوم	الإيجابيات	السلبيات	اخرى
المشروع كجزء من التنظيم الوظيفي:	يكون المشروع تابع لاحد الاقسام الوظيفية الاساسية في الشركة.	مرونة عالية في استخدام العاملين، فيما ان المدير الوظيفي هو المسؤول الاول عن المشروع، فانه سيسخر كل الكفاءات في القسم لانجاح المشروع.	المشروع لا يكون محور الاهتمام وبؤرة التركيز لان العاملين في القسم لديهم مسؤوليات اخرى.	
يحال تنفيذه على القسم الذي يكون اكثر تخصصاً في طبيعة المشروع المطروح للتنفيذ.	الانتفاع من الخبرات الضرورية في اكثر من مشروع، عندما يحال اكثر من مشروع للقسم.	حصول تشويش في الادوار وفي تحميل المسؤوليات عن اداء المشروع، بسبب عدم وجود شخص واحد مسؤول بشكل كامل عن المشروع.		
	سهولة تبال الخبرات والمعرفة بين الخبراء لانهم يعملون في نفس القسم.	تباطئ في الاستجابة لمتطلبات العمل بسبب وجود مستويات ادارية متعددة في الاقسام الوظيفية تؤدي الى مشاكل في اتخاذ القرارات.		
	تطوير المسار الوظيفي للافراد من خلال وظائفهم من داخل القسم الذي يتنتمون اليه.	ضعف التحفيز لأسباب تنظيمية.		
		عدم صلاحية هذا الشكل للمشاريع الضخمة.		لا يوجد

	<p>ازدواجية وظائف الدعم على مستوى المنظمة الام في حالة تقديم هذه الاخيرة الدعم لعدة مشاريع في فترة زمنية واحدة.</p>	<p>لمديرالمشروع السلطة الكاملة على المشروع.</p>	<p>يكون المشروع منفصلاً عن بقية اقسام المنظمة الام.</p>	<p>تنظيم المشروع المستقل:</p>
	<p>تخزين المستلزمات: بهدف ضمان نجاح المشروع، يحتاج مدير المشروع الى الاحتفاظ بالخبرات والافراد والمعدات، مما يؤدي الى تجميد هذه الطاقات.</p>	<p>جميع افراد المشروع مسؤولون مسؤولية مباشرة امام مدير المشروع.</p>	<p>يقوم على شكل وحدة مستقلة، بطاقم فني مستقل وادارة مستقلة مرتبطة بالمنظمة الام فقط عبر التقارير الدورية وعن طريق مدير المشروع.</p>	
	<p>في بعض الاحيان لا يستطيع مدير المشروع المستقل الاستفادة من الخبرات المتوفرة على مستوى المنظمة الام.</p>	<p>عملية اتصال اسرع.</p>	<p>تتفاوت درجة الاستقلالية من مشروع لآخر من الجانب الاداري والمالي والمحاسبي.</p>	
	<p>قد تحدث صراعات بين افراد المشروع المستقل وافراد المنظمة الام بسبب الامتيازات، مما قد يعيق تحقيق الاهداف.</p>	<p>خبرة مستمرة للعاملين في نفس النوع من المشاريع.</p>		
	<p>وجود قلق بين اعضاء فريق المشروع بسبب الخوف على مستقبلهم الوظيفي بعد انتهاء المشروع.</p>	<p>تكوين هوية قوية لدى فريق المشروع.</p>		
	<p>مع خاص الحب و التقدير Abu Ibrahim</p>	<p>وجود سلطة مركزية على مستوى المشروع، مما يعزز القدرة على اتخاذ قرارات سريعة. الهيكل بسيطة ومرنة مما يسهل الاستجاب للمتغيرات البيئية الداخلية والخارجية.</p>		

لا يوجد

<p><u>أنواع تنظيم المصفوفة:</u></p>	<p>وجود مشكلة توازن القوى بين مدير المشروع والمدير الوظيفي، ففي المصفوفة القوية تكون القوة والسلطة أكبر بيد مدير المشروع، وفي المصفوفة الضعيفة تكون أكبر بيد المدير الوظيفي، أما في حالة المصفوفة المتوازنة، فإن الخلاف والصراع يكون شديد بين الطرفين.</p>	<p>المشروع هو نقطة التركيز بسبب وجود مدير متفرغ للمشروع، كما أن الأفراد الذين يتم اختيارهم من الوظائف يعملون تحت مسؤوليته لتحقيق الأهداف.</p>	<p>يمثل هذا الشكل خليط من التنظيم الوظيفي والتنظيم المستقل، بحيث يتم الاستفادة من بعض ميزات كل منها والتخلص من بعض العيوب أيضاً.</p>	<p>تنظيم المصفوفة:</p>
<p>المصفوفة القوية (مصفوفة المشروع): خصائصها أقرب إلى المشروع المستقل، مع بقاء العلاقة مع المنظمة الأم.</p>	<p>تثير عملية تحريك الموارد من مشروع لآخر بعض الصراعات السياسية الداخلية في الشركة، لأن كل مدير يريد الاستحواذ على الموارد لتحقيق أهداف خاصة بمشروعه.</p>	<p>المشروع متاح له استخدام مخزن الخبرات والكفاءات الموجود على مستوى الأقسام الوظيفية.</p>		
<p>المصفوفة الوظيفية (المصفوفة الضعيفة): خصائصها أقرب إلى المشروع الوظيفي، لكن يتمتع بجزء من استقلالية المشروع المستقل.</p>	<p>قد يؤدي هذا النوع من التنظيم إلى وجود مشكل في مبدأ وحدة القيادة، بسبب تشتت العاملين بين أوامر المدير الوظيفي ومدير المشروع.</p>	<p>لأن العاملين في المشروع يتم انتدابهم من وظائفهم للمشروع، فإنهم أقل إحساساً بالقلق على مستقبلهم بعد انتهاء المشروع، لأنهم سيعودون لمواقع عملهم الأصلية.</p>		
<p>المصفوفة المتوازنة: خصائصها تقع بين النوعين السابقين.</p>		<p>المشروع يساعد في تحقيق وحدة الهدف وتقليل الصراعات.</p>		