

ТЕНДЕНЦИИ ПРИ УПРАВЛЕНИЕТО НА ПРОЕКТЕН ПОРТФЕЙЛ

Гл. ас. Христо Георгиев Сирашки
Катедра „Мениджмънт“
Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

Резюме:

Статията е посветена на някои аспекти от дейността на системата за проектно управление в проектно-ориентираните организации, тъй като в България все повече се проявява засилен интерес от организациите към използване на проектно управление. Основният мотив за това вероятно е осъзнатата необходимост от организациите да усъвършенстват управленските си процеси. Целта на статията е, да се открият някои от предимствата на Офисът по проектно управление (ОПУ), като елемент на системата за проектно управление, а също така и неговата роля при управлението на проектен портфейл в проектно-ориентираните организации.

Ключови думи:

Проекти; проектно управление; проектен портфейл; Офис по проектно управление; Проектен офис; Офис по управление на проекти; Съвет по управление на проекти.

Abstract:

The article is devoted to some aspects of the system of project management activity in project oriented organizations as there is more and more growing interest of the organizations in Bulgaria to project management usage.

The main motive for this probably is the becoming aware necessity of the organizations to improve their managerial processes. The purpose of the article is to shape out some of the advantages of the Project Management Office (PMO) as an element of the system of project management and also its role in project portfolio management in project oriented organizations.

Key words:

Projects, project management; project portfolio; Project Management Office; Project office; Office of management of projects; Council of project management.

Един от елементите на системата за проектно управление в проектно-ориентираните организации е т. нар. „**Офис по проектно управление**”(ОПУ). Ето защо ще обърнем внимание на неговата същност, изграждането, функционирането и стремеж към ефективна работа на членовете му в екип, с цел по-ясно представяне виждането на автора за мястото и ролята на ОПУ при усъвършенстване на управленския процес в организацията.

Както е известно, дори процеса по изпълнение на проектите въвежда промени в организациите. Основни промени се налагат в самата организация осъществяваща проектно-ориентирано управление. Все повече се възприема стратегията за осъществяване на организационни промени чрез проектно-ориентирана и екипна дейност. В основата на тази стратегия ние поставяме идеята за изграждане на ОПУ, който да се справи с някои от проблемите на системата за проектно управление. Още в началото на изложението следва да направим някои уточнения за същността, целите и задачите на ОПУ, както и връзката му с другите звена в проектно ориентираните бизнес организации, проектния портфейл и екипите, управляващи и осъществяващи проектите.

Проведените различни съвместни изследвания на Института за управление на проекти (PMI) – автор на на стандарта PMBOK; и на текущата версия на стандарта ANSI PMBOK GUIDE 2000), Georg Washington University, и ESIInternational (Водеща международна консултантска компания, специализираща в областта на проектното управление) и обобщените официални резултати от тези изследвания, показват, че организациите започват все повече да използват, възможностите, които предоставя Офисът по проектно управление - „ОПУ” (**Project Management Office**). Създаването на такъв офис е една от новите световни тенденции в областта на проектното управление.

Необходимо е да се отбележи, че няма единство относно наименованията на службата, която се занимава с дейности по управлението на проектите в организациите, също така и в практиката се използват различни понятия в качеството на синоними, като например: „проектен офис”, „офис за управление на проекти” и „офис на проекта.” Така например среща се тезата, която обвързва проектния екип и проектния офис¹. В отличие от нея е становището определящо² понятията „проектен офис”, „офис по проектно управление” и „офис за управление на проекти” като синоними.

Това обстоятелство налага да се внесе терминологична яснота. Става дума за това, че понятието „проектен офис” (Project Office), визира дейности свързани с изпълнението на конкретен проект, като например: оценка на работите по проекта, контролиране и мониторинг на дейностите по даден проект. От друга страна дейността на ОПУ (Project Management Office) не се свежда само до това. Най-общо казано, това е **структурно подразделение, чиято дейност се свързва с формирането на проектен портфейл, повишаване производителността и съкращаване на сроковете за изпълнение на проектите, като също така осъществява контрол над всички осъществявани в организацията проекти, анализира и провежда експертизи относно прилагането на различни проектни методи, и съобщава информацията на заинтересованите лица (ръководителите на организацията, съветът на проектите,).** ОПУ осигурява оптимални условия за реализиране на проектите, които да удовлетворяват изискванията на всички заинтересовани групи (стейкхолдърите на проектите). Следва да отбележим, че дейността на т.нар. „проектен офис” не подпомага особено мениджърите и екипите на

¹ Вж. по-подробно: Панайотов, Д. Конвенционални методи за проектно управление, Свищов, Изд. Стопански свят, СА «Д.А.Ценов», 2003, с. 74-78

² Баженов, Ал., Как овладеть искусством управления проектами, Компания p.m.Office,

отделните проекти, а „изисква сведения от тях за изпълнението на проекта, промените в графици на работа и всякаква друга документация свързана с проекта. Не е трудно да се разбере, че за мениджъра и екипа на проекта, един така действащ „проектен офис” се възприема като източник на заплаха, също така допълнителната отчетност, която осмисля съществуването на един такъв офис, е източник на ненужни допълнителни разходи. Всеки един член на екипа, когато трябва да положи допълнителни усилия за да изготви и представи такава информация, първо си задава въпроса: „Какво ще го подпомогне лично това?”. По отношение на дейността на „проектен офис”, който работи по цитираната схема, по-голяма част от сътрудниците ще отговорят, че „проектният офис” с нищо съществено няма да им помогне. За установяване на стандарти в управлението на проектите и подпомагане на изпълнителите за по-ефективно изпълнение на задачите най-вече подхожда концепцията за ОПУ. Моделът на работа на ОПУ предполага въвеждане на стандарти и методи, които на доброволна основа да се използват от изпълнителите на проектите, за да се усъвършенства дейността по проектите и резултатите.”³

Трябва да се има предвид че, независимо как се нарича офисът или службата в дадената проектно-ориентирана организация, основният мотив за нейното създаване в крайна сметка е подобряване на резултатите от управлението на проектния портфейл. **Следвайки логиката, по-нататък ще използваме понятието „Офис по проектно управление” (ОПУ) – “Project Management Office” (PMO).**

ОПУ подпомага мениджърите на проекти при търсенето на решения относно възникналите различни проблеми, също така офиса подпомага и постигането на целите на проектните екипи и целите на висшето

³ Kendall, Gerald I, Steven C.Rollins, Advanced Project Portfolio Management and The PMO Multiplying ROI at Wrap Speed, J.Ross Publishing,Inc.2003, 69-70 p.

ръководство. За да постигне целите си в съвременните условия, проектно-ориентираната организация се нуждае все повече от ОПУ. Целите на един такъв офис са насочени към:

- По-висока ефективност при изпълнението на отделните проекти;
- По-висока ефективност при изпълнението на проектния портфейл в организацията;
- Координация на проектите в портфейла. Мониторинг на проектите в портфейла, с цел разкриване на нови възможности и заплахи;
- Да следи проектите да следват поставените цели на организацията и да се изпълняват в съответствие с възприетата политика на ръководството;
- Внедряване на съвременни подходи, методи, техники и др. за управление на проектния портфейл;
- Подпомагане съкращаването на срока за изпълнение на проектите;
- Повишаване нивото на зрелост на организацията при управление на проектния портфейл;
- Обединяване усилията на всички функционални звена за постигане целите на организацията.

Освен общите цели за ОПУ са присъщи и цели, които са насочени към човешкият фактор. Най-общо това са:

- Да подпомага дейността на мениджърите на проектите и екипите, като провежда съответно обучение;
- Да повишава квалификацията на мениджърите на проекти;
- Да разяснява целите на организацията и да прокарва политиката на ръководството, разяснявайки изискванията на висшия мениджмънт към изпълнителите.

Постигането на целите на ОПУ е непосредствено свързано с отделните видове **политики**, а именно:

➤ Кадрова политика - управление на проектните екипи; обучение; усъвършенстване методите за справяне с кадровите въпроси (управление на конфликтите, подбор и селекция и др.); поддържане на база данни за успешно завършили проекти с цел обучение на екипите; поддържане на система за анализ и оценка на работата на екипите и на екипа на Офиса и т.н.

➤ Административна политика – администриране на процеса по управление на проектния портфейл; разпределяне на ресурсите; координиране разпределението на ресурсите и определяне приоритетите; осъществяване на контрол и т.н.

➤ Управленска политика – управление на екипите на проектите в портфейла.

Освен казаното за ОПУ са присъщи и следните **задачи**:

- Подбор на проектите, които съставят проектния портфейл;
- Обвързване на изпълняваните в момента проекти, както и заплануваните със стратегиите на ръководството;
- Прецизно управление на проектния портфейл;
- Оценка на реалното повишаване ефективността на проектите, отнесена спрямо стратегическите изисквания на ръководството.
- Анализ на резултатите след завършването на проектите;
- Обучение и повишаване квалификацията на мениджърите на проекти и на членовете на екипите.

Мениджърите в проектно-ориентираните организации биха могли да се справят със своите задължения само при условие, че имат възможност да накарат организацията успешно и ритмично да изпълнява само тези проекти, които са й необходими. Изпълнението на излишни проекти само усложнява дейността. От друга страна ако организацията изпълнява само част от необходимите проекти, също няма да достигне поставените цели. Ако функционалните мениджъри сами определят проектите, които ще се

реализират, може да се твърди, че естественият ход на нещата ще доведе до конфликт между функционалните мениджъри, относно разпределението на ресурсите между проектите, разпределението на приоритетите и т.н. Всяко функционално подразделение в организацията има собствена преценка за реализацията на даден проект. В много случаи не се постига разбирателство с другите подразделения, опитите за комуникация се свеждат до нула, а това не се отразява благоприятно на организацията като цяло. Мениджърите на проекти в тази ситуация, най-често се опитват да решат проблемите самостоятелно, което от своя страна влошава качеството на работата, удължава сроковете за изпълнение и т.н. Очевидно в такива случаи е нужно ръководството на организацията и мениджърите на проекти да обединят усилията си за решаване на тези проблеми. В такава ситуация може да се вземе решение за внедряване на ОПУ, който да повиши интензивността на проектите, съставлящи проектния портфейл и да намали срока за реализиране на всеки от тях.

Общата схема на управление на проектния портфейл включва съвкупност от данни, оценка на изпълнението на проектите, които са включени в портфейла, съпоставка на постигнатите резултати със стратегическите планове на организацията и съставяне на отчет. Решението за прибавяне на задачи се взема от ОПУ, всекидневно или седмично, офиса получава отчет за състоянието на проектите и коригира графиците за изпълнението им всекидневно или седмично.

От казаното до тук без претенции за изчерпателност приемаме, че **”ОУП е централизирана организационна структура, която е предназначена за усъвършенстване на методите и резултатите при управлението на проектите”**⁴(к.м.). Несъмнено ОПУ в организацията, би трябвало да осигури безопасно, с минимални рискове, и бързо реализиране

⁴ Адаптирано по Кендал, Д.И., Роллинз, С.К., Современные методы управления портфелями проектов и офис управления проектами, Изд.ЗАО „ПМСОФТ”, М., 2004г.

на проектите с наличните ресурси. Полезността на ОПУ ще стане очевидна за ръководството на организацията, ако то се увери, че офисът ще помогне при решаването на такива задачи, по които се оценява работата на ръководителите. Във връзка с това, той⁵:

➤ Офисът трябва да съдейства за приключването на по-голям брой проекти, без да привлича допълнителни ресурси. (например, количеството завършени проекти да се увеличи с 50%).

➤ Болшинство от проектите трябва да завършат в по-кратък срок. (например, ОПУ трябва да осигури съкращаване на средната продължителност на времето за изпълнение на проектите с 25%).

➤ ОПУ трябва чувствително и дълго да оказва влияние на практическите резултати от дейността на организацията, дори и тя да е с нестопанска цел.

➤ Целият ръководен персонал на организацията трябва да се увери в преимуществата от внедряването на ОУП, и особено тези изгоди, които внедряването на офиса е в състояние да допринесе за всеки ръководител.

Освен казаното ОПУ трябва да съдейства за достигането на стратегическите цели и осъществяването на стратегията, като реализира проектния портфейл в определена последователност. В противен случай офисът няма да е ефективен и няма да оправдае своето съществуване.

Всяка организация изпитва трудности в даден етап от развитието си, които са свързани най-често с невъзможността да удовлетвори пазарните потребности, да поддържа високи производствени разходи и т.н. в резултат се възприемат радикални мерки, свързани с реструктуриране и сериозно намаляване на разходите. Нещо повече, когато една организация не може да отговори на пазарните потребности, най-често увеличава броя на проектите, които да реализира. Всички ръководители са ангажирани да

⁵ Пак там. 28 с.

търсят пътя за постигане на целите. Успоредно с това се увеличава натискът от тяхна страна върху ръководителите на проекти, а също така се увеличава търсенето на всички видове ресурси. Колкото повече проекти са обезпечени с ресурси и занемарени, толкова повече количеството на завършените проекти намалява, освен това се удължава и срока за изпълнение при реализираните проекти.

В съвременните условия жизнеспособността на организацията се определя с нейната възможност да излезе на пазара с по-голям брой стоки и услуги. Ето защо изборът на проекти е фактор за успеха на организацията, особено по отношение на пазарното присъствие. Не трябва да се забравя и факта, че големият брой проекти в портфейла, в голяма част от случаите води до претоварване на изпълнителите, до необходимост от едновременното решаване и изпълнение на множество задачи, до задържане на изпълнението на проектите, и като цяло спадане на показателите на организацията и забавяне пускането на новите стоки и услуги на пазара.

За да имат ефект усилията на ОПУ по усъвършенстване на проектното управление, трябва да са насочени към следното⁶:

- Да се обвържат целите на организацията със стратегиите, а отделните стратегии с проектния портфейл;
- Да дават указания доколко в проектния портфейл, правилно е осъществен баланс между проекти, които се отнасят към производствения и към пазарния аспект на дейността на организацията;
- Да осигури привличане на висшето ръководство на организацията в реализирането на проектния портфейл;
- Да осигури по-бързо приключване на проектите, с цел по-бързо излизане на пазара с нови продукти и услуги, като по този начин може да се постигне конкурентно предимство и да се подпомогне финансовото

⁶ Пак там 33с.

състояние на организацията чрез намаляване на разходите и ускоряване на възвращаемостта на инвестициите.

Неоспорим факт е, че екипната дейност на ОПУ и привличането на различни специалисти от функционалните направления, е основна предпоставка за ефективна работа в указаните по-горе насоки.

Изпълнението на множество проекти изисква участието и на множество функционални служби и екипи, които да ги реализират. Естествено координацията между тях е много трудно осъществима, тъй като съществува конкуренция, свързана с разпределянето на ресурсите, нещо повече постоянно се изменят приоритетите, по отношение на това, че в определен момент някой от мениджърите получава временно преимущество пред останалите. При голяма част от организациите се наблюдава собствена терминология, собствени стандарти и методи при управлението на проектите. Такова различие е възможно и в отделните звена на една и съща организация, освен това може да възникне обвинение в лошо формулиране на потребностите, и други проблеми водещи до изоставане в графици на изпълняваните проекти, завишаване на разходите, неизпълнение на договорирани условия с трети лица и др. това още веднъж доказва, че изграждане на ОПУ в организацията, ще съдейства за координацията на проектите и предоставя по-голям шанс за решаване на възникнали проблеми в процеса на работа по проектите.

Ако ОПУ е създаден само за да въведе ред в съвременното приключване на проектите; или да играе роля на наставник за изпълнителите, като въведе единни норми и стандарти за изпълнението на проектите в отделните звена на организацията; или да предпазва от изпълнение на излишни проекти, то може да се каже, че след известен период от време офиса ще престане да оправдава възложените му надежди. В началото ще играе положителна роля и тези, които са създали офиса ще са доволни от резултатите. Но след време ОПУ ще започне да

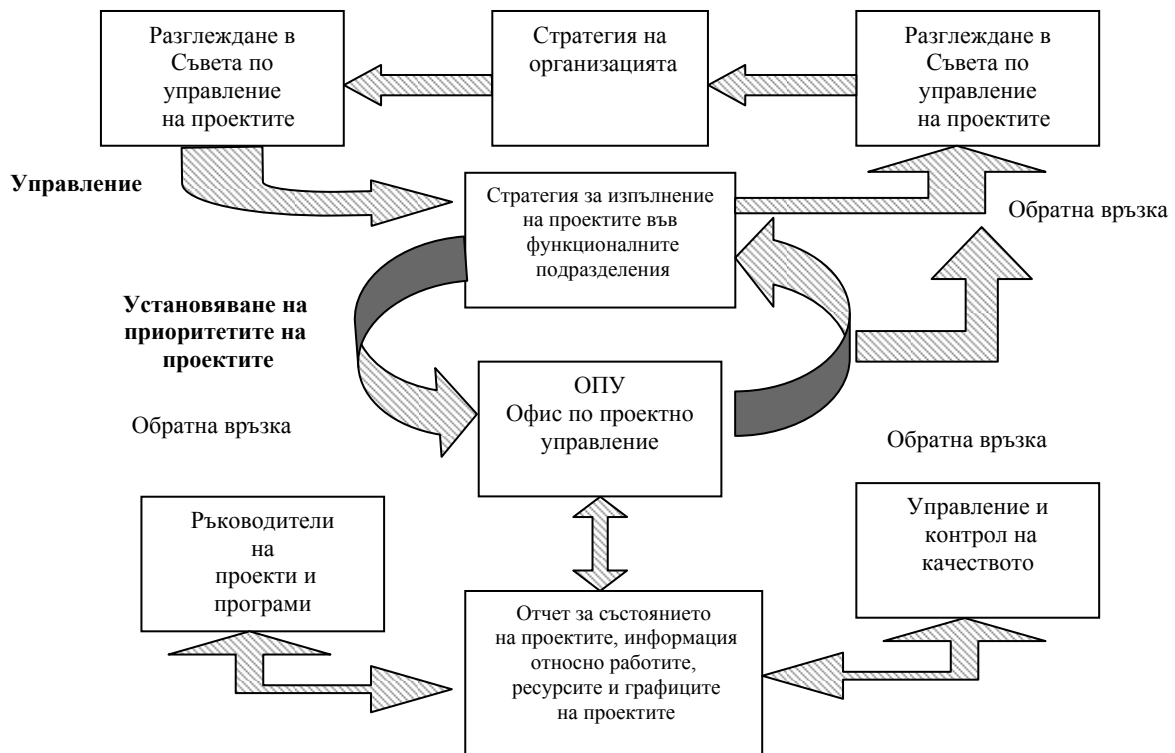
усеща негативното отношение както от функционалните подразделения, така и от екипа изпълнители, които се стремят към самостоятелност. Ако дейността на офиса се свежда само до въвеждане на норми и стандарти, също и до единна методология в организацията, то много скоро след възприемането на всичко това екипите от изпълнители и ръководителите на проекти ще си зададат въпроса – „за какво е нужен ОПУ, след като не предлага нищо повече?“ Ето защо ако ОПУ не изпълнява всички задачи, които са заложили при неговото създаване, то неминуемо е обречен на провал. За да съществува ОПУ в системата за проектно управление е важно да обвърже своите задачи с интересите и целите на организацията в която е създаден. ОПУ трябва да съсредоточи дейността си в следните области: инвестиции в проектите; ресурсите; активите и стратегическите цели. По този начин ОПУ ще подпомага подразделенията в организацията да достигат заложените входни резултати от проектите и изпълнение на предявените към тях изисквания. Това от своя страна подпомага организацията като цяло в по-кратки срокове да получи възвращаемост на инвестициите вложени в проектите.

Съществуват два подхода при формирането на ОПУ:⁷

1. Cost Coontainment Model – ориентира ОПУ към ограничаване на разходите по проектите;
2. Throughput Model – повишаване на производителността при изпълнението на проектите.

Логиката на вторият модел и системата за работа на ОУП е представена на фигура 1.

⁷ Пак там. 53-57с.



Фигура 1. Затворена система на работа на ОПУ

Източник: Kendall, Gerald I, Steven C.Rollins, Advanced Project Portfolio Management and The PMO Multiplying ROI at Wrap Speed, J.Ross Publishing,Inc.2003

Представената затворена система за работа на ОПУ, представляваща същевременно своеобразен модел за повишаване производителността при проектното управление има следната логика: Схемата се разглежда по часовниковата стрелка, като се започне от десния ъгъл. ОПУ представя информация и препоръки на **Съвета по управление на проектите (СУП)** в организацията, този съвет определя стратегията за управление на проектния портфейл за следващата финансова година. Съвета на своите заседания разглежда процеса на работа по изпълнението на проектите, от гл. точка на възможностите за постигане на стратегическите цели на организацията. ОПУ се оказва отлично средство за по-пълно представяне на това, как проектите подпомагат придвижването напред на стратегията на организацията. СУП от своя страна притежава всички правомощия да ориентира ОПУ за вземане на решение относно всички приоритетни за

организацията задачи. Съветът също така отговаря за осигуряване на баланс на проектния портфейл и неговата насоченост към постигане на стратегическите цели на организацията през разглежданата финансова година. Повишаването на производствените възможности на организацията, без да съществува съответно пазарно търсене на стоките и услугите, означава напразно изразходване на средства, също както и невъзможността да се удовлетвори пазарното търсене, води до загуби на организацията. СУП координира работата на всички функционални подразделения в организацията, така че в нея да се осъществяват само проекти, които са необходими за постигане на целите.

ОПУ базиращ се на модела за повишаване производителността, набираща важна информация за ръководството, която дава възможност да се оцени способността на организацията да постигне поставените цели.

ОПУ обобщава събраните данни и предоставя своите изводи и препоръки към всички функционални подразделения. Те от своя страна анализират данните относно изпълняваните проекти и разработват собствени препоръки и ги предоставят на СУП. Тези препоръки играят ролята на обратната връзка и управление за екипите от изпълнители на проектите. СУП на база на предоставените данни относно изпълнението на проектите, анализира тяхното съответствие със стратегиите на организацията. Ако резултатите от анализа са положителни, съществува възможност да се планират допълнителни работи, ако резултатите са отрицателни, трябва да се установи дали са предприети всички мерки за намаляване на риска. Освен това СУП има възможност да оценява и текущите проекти, нещо повече СУП е длъжен да отговаря на възникнали въпроси по отношение на приоритетите, които са установени за всички проекти от проектния портфейл, а също така да взема решение, трябва ли да се преустанови, забави или коригира съдържанието на проектите, които са безперспективни. Освен това, Съветът постоянно отчита текущите

показатели от работата на организацията и изпълнението на плана за разходите през текущата година, като открива неизразходвани средства от бюджета на проектите и ги пренасочва към други проекти на които са нужни.

Моделът за повишаване на производителността позволява да се прехвърлят неизползваните бюджетни средства към нови проекти, като по този начин се увеличава ползата за организацията, без да се увеличават разходите по планирания бюджет. Вземането а такова решение е в отговорностите на СУП.

На база на информацията предоставена на Съвета от постигнатите резултати за даден период водят до:

- Промяна в приоритетите на изпълняваните проекти;
- Добавяне на нови проекти към проектния портфейл;
- Прекратяване или отменяне на изпълнявани проекти от портфейла;
- Вземане на решение по отношение на промените в плана на дейностите по отделните проекти или относно тяхното финансиране.

Една от характерните особености на представения модел е постоянното търсене на пътища за съкращаване на продължителността за изпълнение н проектите. Увеличаването на производителността от изпълнението на проектите е важно предимство за проектно-ориентираната организация, а ОПУ от своя страна трябва да се превърне в инструмент за ускоряване на възвращаемостта на инвестициите направени за проектите. Възможността на ОПУ да прокара строга проектна дисциплина и да намали продължителността при изпълнението на проектите, трябва да бъде приоритет сред цели.

Съвременните условия поставят нови задачи и изисквания и към ОПУ (табл. 1)⁸:

Таблица 1

**Сравнителни измерения на традиционен ОПУ и
ОПУ от ново поколение**

Традиционен ОПУ	ОПУ от ново поколение
Преимущество има решаването на тактически задачи.	Преимущество има решаването на стратегически задачи и промяната в корпоративната култура.
Прилага научните основи на проектното управление.	Проектното управление се възприема като изкуство.
Възприема организацията като сложен механизъм.	Възприема организацията като сложен организъм.
Основно внимание се обръща на мониторинга и контрола.	Основно внимание се обръщана сътрудничеството с останалите звена в организацията.
Ориентиран към усъвършенстване на производствените процеси	Усилията са насочени към усъвършенстване на крайния продукт, резултатите на входа и удовлетворяване на потребностите на потребителите.
Процесен подход	Комплексен подход
Използва твърди инструменти на управление.	Използва гъвкави, адаптиращи се инструменти на управление.
Придържа се строго към установените правила.	Ръководи се от възприетите базови принципи, спазва установените правила, но импровизира при необходимост.
Ясно и точно определена, повтаряща се, управляема и оптимизирана последователност на работата.	Адаптиран към условията на иновационната последователност на работата.
Действията са насочени към увеличаване на производителността.	Действията са насочени към ефективност и иновация.
Управление на процеса	Интелектуално лидерство
Твърдо управление.	Балансирано управление с елементи на неформално лидерство.

Източник: J. Duggal, Projectize Group, www.projectize.com

От таблицата, може да направим извода, че стремежа към работа в екип и възприемане на екипният дух и волята за съвършенство в по-голяма степен се оказва приоритет на така нареченият „ОПУ от ново поколение.“

⁸ Вж. по-подробно: J. Duggal, Projectize Group, www.projectize.com

Важно за проектно-ориентираните организации е да следват новите тенденции в управлението, тъй-като това е един от пътищата за усъвършенстване на управленския процес.

Казаното поставя въпроса - с какво може да бъде полезен ОПУ за изпълнителите на проекти в проектно-ориентираната организация? Отговорът се крие в **задачите**, които си поставя ОПУ.

Една от задачите на ОПУ в организацията е да оказва помощ на изпълнителите за по-бързо и качествено изпълнение на дейностите по проектите, също така да организира срещи с екипите от изпълнители, за да се анализира извършеното. По конкретно ОПУ може да обучава членовете на екипите, да прилагат съвременни методи и средства, които позволяват да се намали вероятността да се доработва или да се поправя вече приключена дейност. При срещите с екипите ОПУ трябва да проучи кои са тесните места на проектите, възможните препятствия, които в бъдеще може да попречат на изпълнението, и по този начин ще е възможно да състави план за преодоляването им. Също задачи са и подобряването на комуникациите вътре в екипите от изпълнители, и да подпомогне изработването на критерии за качество на проектите, както на входа, така и на изхода.

ОПУ трябва да следи за това, дали изпълнителите могат да се справят с проектите до край. Изисква се повишено внимание от страна на екипа на ОПУ, който е в ролята на наставник, тъй като Офиса е отговорен и за повишаването на нивото на квалификация на тази част от изпълнителите, която отговаря за изследователската част на проекта.

За да работи ОПУ като **екип**, е необходимо да се даде отговор на следните въпроси:

- членовете наясно ли са с основните цели, които си поставя екипа на ОПУ;
- дали има екипа нужния потенциал за постигане на поставените цели;

- дали има всеки един от членовете нужната квалификация и потенциал да се справи със задачите, стоящи пред екипа на Офиса;
- дали правилно са разпределени ролите в екипа на ОПУ;
- може ли екипа да се справи с възникването на евентуални конфликти;
- дали съществува подходящ организационен климат и организационна култура, които да благоприятстват работата в екип на ОПУ.

В заключение може да обобщим, че ОПУ е полезен инструмент за постигане на стоящите пред ръководството и организацията цели, като влиянието и положителните резултати от дейността му значително нарастват. В управлението на проектния портфейл се таят значителни потенциални възможности. Организациите трябва да разберат, че е необходимо не само добре да изпълняват проектите, но също така правилно да се подбира какви проекти да се реализират. Макар някои ОПУ напълно успешно да започват своята дейност свързана с внедряването на методологията по проектно управление, може да твърдим, че внедряването на методологията на управлението на проектен портфейл, все още е сериозна крачка за нивото на проектно ориентираните бизнес организации в България.