

Primjer 1: Funkcionalna organizacijska struktura za SoftverPro

U funkcionalnoj strukturi zaposlenici se grupiraju prema vrsti posla koji obavljaju. To je jednostavno, učinkovito i dobro za manje do srednje velike IT tvrtke.

Funkcionalne jedinice:

- 1. Uprava / CEO**
 - Vodi strategiju, koordinira sve funkcije.
- 2. Razvoj softvera (Development)**
 - Programeri
 - QA testeri
 - DevOps inženjer
 - Voditelj razvoja
- 3. Prodaja i marketing (Sales & Marketing)**
 - Prodajni predstavnici
 - Marketing stručnjaci
 - Account manageri
- 4. Podrška korisnicima (Customer Support)**
 - Tehnička podrška
 - Onboarding stručnjaci
- 5. IT operacije i infrastruktura (IT Operations)**
 - Sistem administratori
 - IT security
 - Cloud administracija
- 6. Administrativni/opći odjeli**
 - HR
 - Financije
 - Pravni poslovi

Zašto je funkcionalna struktura dobra?

- Jednostavna i pregledna
- Omogućuje specijalizaciju zaposlenika
- Idealna za tvrtke s manje od 40–50 zaposlenika

Potencijalni problem:

- Kako SoftverPro raste, koordinacija između funkcija može postati teža (posebno jer posluje u **tri industrije**).

Primjer 2: Divizijska organizacijska struktura za SoftverPro

U divizijskoj strukturi organizacija se dijeli na jedinice prema proizvodu, tržištu ili industriji. S obzirom da SoftverPro radi za **banke, zdravstvo i obrazovanje**, onda je to najbolja podjela

Divizije prema industrijama:

Uprava / CEO

Pod sobom ima tri divizije:

1. Divizija za bankarski sektor

- Voditelj divizije
- Tim za razvoj softvera (specijaliziran za banke)
- Prodaja i account management za bankarski sektor
- Tehnička podrška za bankarske klijente
- Marketing

2. Divizija za zdravstvo

- Voditelj divizije
- Tim za razvoj softvera specijaliziran za zdravstvene aplikacije
- Sales & support za bolnice i klinike
- Marketing

3. Divizija za obrazovanje

- Voditelj divizije
- Programeri i QA specijalizirani za edukacijske aplikacije
- Prodaja i korisnička podrška za škole, fakultete i institute
- Marketing

Funkcije koje ostaju centralizirane (shared services):

- HR
- Financije

- IT sigurnost
- DevOps i cloud infrastruktura
- Opći marketing

Prednosti divizijske strukture

- Svaka industrija dobiva specijalizirani tim
- Bolje razumijevanje potreba klijenata
- Lakše širenje na nove sektore
- Skalabilno za rast od +15 zaposlenika i više

Nedostaci

- Može povećati troškove (jer se neke uloge dupliciraju u divizijama)
- Potrebna je jača koordinacija između divizija

Kratki zaključak za zadatak – da li je bolja funkcionalna ili divizijska?

Ako SoftverPro trenutno ima 20 zaposlenika → **funkcionalna struktura** je lakša i ekonomičnija.

Kako planira zaposliti još najmanje 15 ljudi i raste u tri industrije → **divizijska struktura dugoročno je bolja**, jer omogućuje specijalizaciju prema sektorima (banke, zdravstvo, obrazovanje).