

CULTURA DE INOVARE A COMPANIEI GOOGLE

Autor: Al. Mardari, V. Bejenari
Conducător: dr.conf. S. Mazuru

Universitatea Tehnică a Moldovei

***Abstract:** Procesul de inovare deseori este atribuit întreprinderilor mici și mijlocii, în special întreprinderilor de tip start-up. Majoritatea marilor companii sunt amplasate la polul opus pe eșicherul inovației. Aceste sunt focusate pe profit și clienții acționari, iar inovația nu este în capul listei de priorități. Dar unele companii încearcă să realizeze și lucruri noi. Google este faimos datorita motrului de căutare cu componentele sale, dar în cadrul companiei sa dezvoltat o valoroasa formă de stimulare a procesului de creativitate și realizare a celor mai inedite idei. În lucrarea este descrisă forma de stimulare și de organizare a procesului de inovare, cu exemplificarea succeselor și insucceselor.*

***Cuvinte cheie:** proces de inovare, Google, creativitate, managementul timpului.*

Introducere

În economia de astăzi, dominată de concurența acerbă pe piață, succesul unei întreprinderi depinde în mare măsură de inovare. Inovația este cheia succesului pentru orice întreprindere. În baza inovațiilor întreprinderea se dezvoltă menținânduși locul pe piață. O tehnologie nouă un procedeu nou de prelucrare poate aduce întreprinderea la un nou nivel. Prin aceasta își asigură o buna poziție pe piață și avantaje competitive.

Cultura de inovare in cadrul întreprinderii Google

Potențialul de inovare al unei companii poate fi definit ca o combinație de resursele umane, intelectuale, piața fizică, și financiară. Pentru a realiza pe deplin potențialul de inovare, Google încurajează toți angajații săi să gândească și să acționeze ca antreprenori.

Un alt aspect important al culturii de inovare al companiei Google provine din convingerile managerilor, este bine-cunoscuta formulă 70% 20% 10%, aceasta permite inginerilor pe lângă activitatea de bază, ce corespunde a 70% din timpul de lucru, să investească aproximativ o zi din fiecare săptămână, sau timp echivalent a 20% din timpul de lucru, în cercetările asupra unor proiecte din afara activităților de bază, iar 10% din timp de bază săl petreacă în studiere, informare.

Cel mai important lucru în politica de management 20% din timp, nu este modul în care angajații au voie să petreacă propriul timp după propria dispoziție, dar că Google îi încurajează să gândească și ideile să fie antreprenoriale. Nu există nici o contabilitate formală la cum și-au petrecut timpul, unii oameni folosesc mai mult, alții mai puțin posibilitatea de a activa în cadrul proiectelor noi. Compania Google nu cere angajaților să fie total absorbiți de responsabilitățile lor primare ca acestea să lucreze pe o direcție fixată, fiecare poate alege să-și petreacă aproximativ o zi în fiecare săptămână la un proiect suplimentar sau să acumulează acest timp de 20 la sută și peste câteva luni să petreacă câteva săptămâni la rând lucrând asupra proiectului pe proiectului.

Angajații Google lucrează pe proiecte, de obicei sunt implicați sub formă de echipe, de 20% astfel ei creează cu forțele proprii și suport din partea companiei echivalentul intern a unui mic start-up, recrutarea primilor "angajați" din rândurile companiei. Ca și în lumea reală a start-up-urilor, cele mai multe proiecte de 20% nu trec de nivelul următor. Dar puțini care ating un succes în cele din urmă și își pierd statutul de 20% și devine proiect-oficial al companiei Google, de vine echivalent a unui start-up ce trece la statut de întreprindere venture. Sa estimat că aproximativ jumătate din produsele Google, inclusiv Gmail, Știri, au început ca proiecte de 20%, fig1.

Avantajul acestei politici de management este că micile grupuri de angajați care formează proiecte de tip start-up, au acces la resurse foarte mari atât financiare cât și potențial în diversele domenii de aplicare a tehnologiilor informaționale, astfel rata succesului va fi mai mare pe piață față de concurenți care sunt mici întreprinzători și care suferă de lipsă de finanțe potențial științific sau cunoștințe. Apoi aici mai este și brândul care automat apare cu noul produs lansat pe piață. Spre deosebire de alte organizații de dimensiuni comparabile, ingineri de la Google de au o bază unică, au acces la codul dezvoltat de Google. Acesta înseamnă că cine lucrează la proiectul „Maps” poate vedea, utiliza, și chiar modifica codul dezvoltat de colegi care lucrează la „Search”, „Gmail”, „Calendar” sau-și vice-versa. Lipsa de bariere de acces la cod

permite toate tipurile de reutilizare a codului, mashup-uri, și de produse eco-polenizarea care inspira inovația.

Google acceptă mai multe limbaje de programare și cadru lucrului start/upurile necesită de o investiție masivă în instrumente și putere de calcul. Previzibil, cele mai comerciate sau open source software și instrumente dezvoltate nu au fost niciodată menite să atingă cerințele Google în ceea ce privește dimensiunea, diversitatea, și viteza. Pentru a rezolva această problemă, compania nu a avut de ales decât să gândească ca antreprenori și inovatori. Astfel sa recurs la crearea organizației Inginerie și Productivitate, destinată de a elabora și pune în aplicare instrumente, infrastructură și servicii, necesare pentru a sprijini compania start/up din intern și de ai crea un unic mediu de dezvoltare.

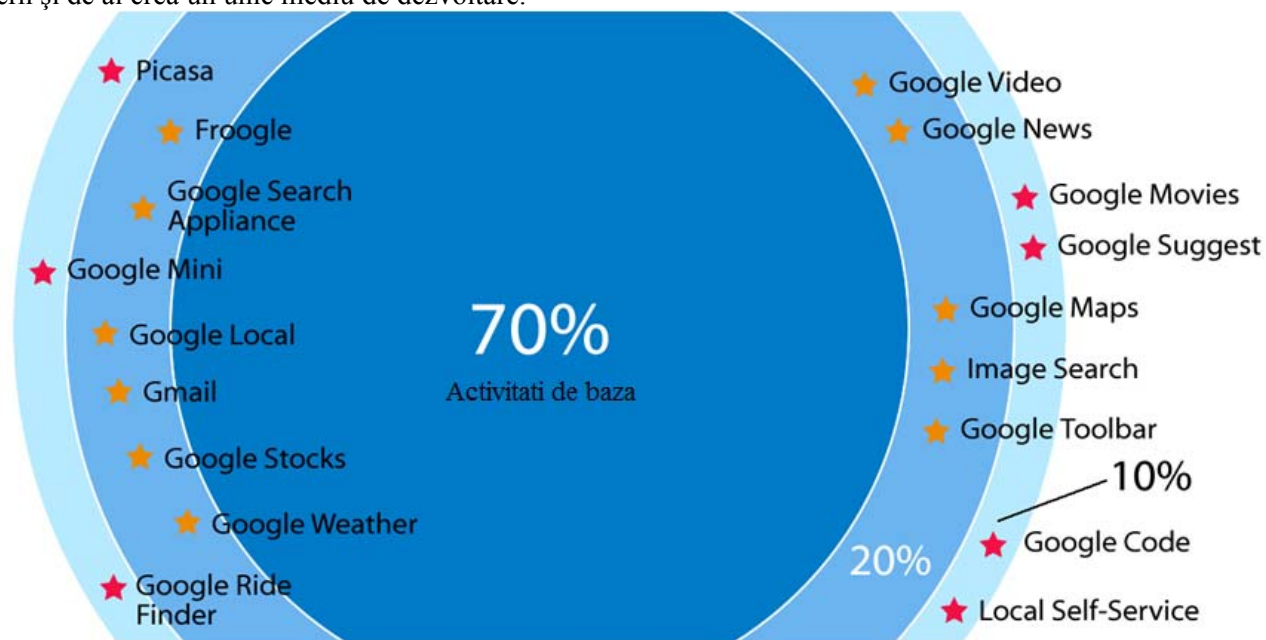


Fig. 1 Unele produse elaborate de compania Google

Un vehicul complet autonom, capabil să se conducă singur și testat în prezent de Google, a fost înmatriculat Nevada, în premieră în Statele Unite.

Vehiculul este un model Toyota Prius modificat, echipat cu camere video, radare, un sistem de captare laser care îi permite să perceapă traficul din jur și hărți detaliate pentru a putea ajunge la destinație.

Plăcuța de înmatriculare include simbolul "infiniti" urmat de cifrele 001 și are culoarea roșie, pentru a putea fi identificată ușor de poliție și public.

"Am sentimentul că utilizarea simbolului infiniti este cea mai bună cale pentru reprezentarea mașinii viitorului", a declarat într-un comunicat șeful departamentului pentru vehicule motorizate din Nevada, care speră să atragă Google pentru dezvoltarea, testarea și fabricarea de vehicule autonome, în viitor.

Concluzie

Viitorul carierei este într-o continua schimbare și vor supraviețui numai cei care vor ști cum să se adapteze. Tendințele care definesc această nouă eră de muncă sunt antreprenoriat, flexibilitate, inovare. Westaway susține că toată lumea ar trebui să utilizeze acest concept în felul următor: 70% din timpul lor să fie dedicat competenței lor de bază, 20% unor proiecte conexe și 10% pentru a însuși noi competențe și să se bazeze pe proiecte secundare.

Bibliografie

- Alberto Savoia, Patrick Copeland. *Entrepreneurial Innovation at Google*. IEEE Computer Society, 2011. p.56-61.
- Patrick Chanazon. *Google Une culture de l'innovation*. HEC Montreal 20 Octobre 2009.
- Laura Sydell, *An evening with Marissa Mayer*, Computer History Museum, Silicon Valley, 2012. <http://www.youtube.com/watch?v=2zaAgbXDfbM&feature=watch-vrec>