

ניתוח חברת אינטל

הארגון וסביבתו - חברת אינטל הוקמה בשנת 1968 בסנטה קלרה בקליפורניה. המפעל הוקם על ידי גורדון מור ורוברט נויס. אינטל עוסקת בחדשנות בתחום הסיליקון, בפיתוח טכנולוגיות, יזמות של מוצרים לצורך קידום הסביבה העסקית ובחיים. מוצרי אינטל הינם מכוונים בעיקר לתעשיית המחשבים וכוללים: מוצרי תקשורת ותוכנה, לוחות-אם, שבבים ומיקרו מעבדים. בשנת 1974 הוקמה שלוחה של אינטל בישראל. החברה בישראל עוסקת בעיקר בפיתוח וייצור מוצרי רשת ותקשורת ומיקרו מעבדים. לאינטל ישראל ארבע מרכזי פיתוח בחיפה, יקום, ירושלים, פתח תקווה ושני מרכזי ייצור בקריית גת ובירושלים ובהם היא מעסיקה 6,470 עובדים מטעם החברה ועוד אלפי עובדים במיקור חוץ. אינטל כיום היא בין המעסיקים הגדולים ביותר בישראל וזוכה לדרוג גבוה כמקום שטוב לעבוד בו. החברה מדורגת בין החברות הרווחיות כיום בישראל ובעלת מודעות לאחריות חברתית גבוהה בשל התרומה שלה לחברה בישראל.

שיטת הניהול באינטל – לפי אתר העמותה לניהול פרויקטים בישראל, שיטת הניהול באינטל הינה שיטת הניהול הרזה. שיטת הניהול הרזה משמעותה כי החברה מעודדת מניעה מפעולות בזבזניות. הטמעת הניהול הזה מתבצעת על ידי House Of Lean. כלומר, ביצוע פעולות המוסיפות ערך ללקוח. לכן, לאינטל מספר חוקים לצורך הטמעת הניהול הרזה.

1. פעולות החברה יהיו סטנדרטיות.
2. קשרי ספק לקוח יהיו בצורה מובנית.
3. שטף המידע תהיה פשוטה בעלת צמתי החלטה מועטים לצורך מניעת טעויות.
4. החברה שואפת לשיפורים קטנים ומהירים באופן מתמיד שמתבססים על תהליכים מוכרים ואינם מצריכים למידה חדשה.

לצורך יישום חוקים אלו, החברה מבצעת תצפיות ישירות על מרכיבי העבודה הכוללים: פעולות, קשרים וזרימת התהליך. החברה מגדירה את יעדיה ודרכים להשגת היעדים. החברה מזהה בזבזים ומקטינה אותם. נכון להיום, החברה זיהתה 7 מקורות שעלולים לגרום לפעולות בזבזניות ובהם מלאי, שינוע, תנועה/חיפוש, המתנה, יצור עודף, עיבוד יתר ופגומים. בנוסף, החברה פותרת בעיות מהשורש בצורה מהירה וכן מפעילה תהליך למידה מובנית מכישלונות והצלחות לצורך הגעה לשיפור מתמיד.

חזון חברת אינטל – חזונה של אינטל לעשור הבא לפי דוח אחריות תאגידית הינה "לייצר טכנולוגיות מחשוב שתחבר את כל האנשים על פני כדור הארץ ותעשיר את חייהם". חזונה של אינטל מתבססת על העובדה כי העולם מתקדם לעבר טכנולוגיות מחשוב המתבססות על טכנולוגיות ענן שגורמות לחיבור בין אנשים בצורה טכנולוגית ועתידות לעצב את עתיד העולם.

מטרות החברה – לפי דוח אחריות תאגידית מטרת העל של החברה הינה "להיות חברה מובילה בפתרונות מחשוב המניעה את הכלכלה הדיגיטלית בעולם". מטרה זו נגזרה מתוך השימוש הגובר ברשת האינטרנט ובמחשוב ענן במיוחד בתעשיות שונות. לצורך הגשת מטרה זו החברה העבירה את מוקד פעילותה מפיתוח וייצור שבבים מוליכים למחצה לשימוש במחשבים אישיים ושרתים לאספקת פתרונות בתחומי החומרה והתוכנה. כלומר, החברה מספקת פלטפורמה מקיפה לכל יישומי האינטרנט ומחשוב לביש.

אפקטיביות של הארגון – בעקבות הפיכה של הסביבה העסקית לגלובאלית יותר בשנים האחרונות מצב זה מחייב את עובדי ומנהלי חברת אינטל לעבוד מתוך שיתוף פעולה תחת השפעות גלובאליות. שיתוף

הפעולה הינו הכרחי לצורך קידום פרויקטים ותהליכים ולצורך שמירה על השפעת הארגון בישראל על הפעילות הגלובלית של אינטל העולמית. שיתוף פעולה זה יוצר קונפליקט הנובע מייחודיותו של קהל הצרכנים הישראלי מחד ומדרישה של אינטל העולמית לעבודה מתוך סטנדרטים גלובליים. בשנים הראשונות של החברה בישראל עבדה אינטל מתוך אסטרטגיית בידול ויצרה פתרונות מקומיים אך הובילה למתחים עם אינטל העולמית. לצורך כך עלה הצורה בשיפור האפקטיביות של הארגון ביצירת השפעה ארגונית רחבה לצורך שיפור מיצובה בעיני אינטל העולמית. לצורך כך, זוהו מספר צרכים הקשורים לגלובליות מול אינטל העולמית המצריכים שיפור באפקטיביות של הארגון.

1. שימוש בחוזקות ארגוניות כמו חדשנות לצורך השפעה גלובלית.
2. מיצוב גלובאלי ואפקטיביות של העבודה.
3. שיפור מיומנויות תקשורת כחלק מהסביבה הגלובלית.
4. פיתוח אנשים וקריירה כחלק מהארגון הגלובאלי.

לצורך כך, פותח באינטל מודל לשיפור מיומנויות העבודה בסביבה גלובלית, המודל מתייחס לשלושה קטגוריות:

תהליכים עסקיים – הובלת תהליכים עסקיים שיובילו להשגת הצרכים שפורטו לעיל. כלומר, החברה מובילה תהליך אסטרטגי לצורך זיהוי חזקות וחולשות לצורך חיזוק הגלובליזציה של הארגון וסגירת פערים המפריעים לתהליך הגלובליזציה בארגון. לאחר מכן החברה פועלת לשיפור הגלובליזציה על ידי הטמעת תהליכי עבודה התומכים בגלובליזציה בארגון.

תרבות ארגונית – יצירת סביבת תרבות ארגונית שתיצור סביבה גלובלית ואפקטיבית. יצירת סביבה ארגונית זו נעשית באמצעות איתור גורמים בתרבות הארגונית המעכבים עבודה אפקטיבית בסביבה גלובלית. אחד המסקנות שעלו מבחינת אפקטיביות תרבות החברה הינה השקעה בשיווק אינטל ישראל כלפי חו"ל באמצעות ניהול מושכר של ביקורים מחו"ל וביקורים בחו"ל. בנוסף, עלתה הבעיה לגמישות בצורת העבודה של עובדים גלובליים העובדים מצד אחד בישראל ועובדים מול גורמי חו"ל בשעות הערב. לצורך כך נוצר דיאלוג בין עובדים אלו להנהלת אינטל ישראל לצורך מתן גמישות לעמוד בצרכים העסקיים הגלובליים לצד הצרכים האישיים והמשפחתיים.

שיפור מיומנויות - פיתוח מיומנויות שיעזרו לעובדים לשפר את עבודתם מול הארגון הגלובאלי. פיתוח מיומנויות נעשה באמצעות עריכת סדנא בת שלושה ימים ללימוד ושיפור מיומנויות גלובליות. בנוסף, פותח מודל בתוכניות פיתוח עובדים ומנהלים לצורך פיתוח עובדים בסביבה גלובלית.

אלמנט נוסף לאפקטיביות של ארגון מקבל ביטוי באמצעות מעבר מתחום המחשבים האישיים לתחום טכנולוגיות חדשניות בתחומי הענן ומחשוב לביש. המעבר מתחום המחשבים האישיים לטכנולוגיות חדשניות מבטא את האפקטיביות של אינטל כארגון לומד וחדשני המתאים את עצמו להתקדמות המהירה מבחינה טכנולוגית בארץ ובעולם.