**Studija Slučaja**

**Kako je Microsoft ponovo postao inovativan**

Do 2014. godine, Microsoft je bio poznat kao ogromna, ali inertna organizacija, kojoj je nedostajalo prostora za inovacije zbog kompleksnih hijerarhijskih struktura i fokusiranosti na tradicionalne proizvode kao što su Windows i Office. Kao posledica takvog načina poslovanja, kompanija je počela da zaostaje u industriji, posebno u segmentu cloud tehnologija i AI-a, u poređenju s konkurentima poput Amazona i Google-a.

Kada je Satja Nadela postao CEO, postavio je kao prioritet transformaciju Microsoftove kulture, koja je bila usmerena na konkurenciju među timovima i zaštitu postojećih tehnologija. Umesto toga, Nadela je naglasio važnost otvorenosti, saradnje i prilagođavanja promenljivim potrebama korisnika.

**Proces Transformacije**

Nadela je sprovedenu promenu temeljio na tri glavna principa:

1. **Osnaživanje kulture saradnje i učenja**
   * Nadela je uklonio „stack ranking“ sistem ocenjivanja zaposlenih, koji je podsticao međusobnu konkurenciju. Umesto toga, kompanija je uvela kulturu "growth mindseta" (mentalitet rasta), fokusirajući se na učenje i saradnju.
   * Organizacija je sprovodila godišnje „privatne hakatone,“ događaje na kojima je učestvovalo više od 10.000 zaposlenih širom sveta, što je omogućilo timovima da slobodno istražuju i predlažu nove ideje u okviru nekoliko dana.
2. **Primena agilnog pristupa i startup mentaliteta**
   * Umesto tradicionalnih hijerarhijskih timova, Microsoft je reorganizovao timove u autonomne jedinice koje rade po agilnim metodama (npr. Scrum i Kanban). Ovaj pristup je omogućio timovima da brzo reaguju na povratne informacije korisnika i prilagođavaju proizvode njihovim potrebama.
   * Primer uspešne primene agilnog pristupa je razvoj Microsoft Azure platforme, koja je postala jedan od vodećih cloud servisa zahvaljujući fleksibilnosti i prilagodljivosti.
3. **Otvorenost ka partnerstvima i korisničkom iskustvu**
   * Microsoft je otvorio svoju platformu za saradnju s drugim operativnim sistemima i uređajima, kao što su iOS i Linux, i ulagao u akvizicije kao što su LinkedIn i GitHub. Ovo je bilo suprotno dotadašnjem zatvorenom poslovnom modelu i pokazalo je korisnicima da je Microsoft spreman da podrži različite tehnološke ekosisteme.
   * Dodatno, timovi su se fokusirali na analizu korisničkog iskustva korišćenjem podataka o upotrebi u realnom vremenu, čime su direktno adresirali potrebe i navike korisnika.

**Rezultati**

* Brži razvoj i inovacije: Vreme za razvoj novih proizvoda je značajno smanjeno, a Azure je postao konkurentan AWS-u.
* Rast tržišne vrednosti: Microsoft je udvostručio svoju tržišnu vrednost, postavši jedna od najvrednijih kompanija na svetu.
* Transformacija organizacione kulture: Novi sistem vrednosti fokusiran na otvorenost i saradnju doveo je do povećanja motivacije među zaposlenima i većeg osećaja pripadnosti.

**Zadatak**

Radite u grupama od 3-5 članova i analizirajte studiju slučaja prema zadatim pitanjima. Svoje odgovore kratko prikažite oslanjajući se na ključne teorijske pojmove i svoja kritička promišljanja.

1. Koje su ključne promene u Microsoftovoj kulturi koje su omogućile inovacije i agilnost?
   * Identifikujte specifične korake koje je Nadela preduzeo kako bi uklonio prepreke inovaciji i razvoju. Opišite kako su ovi koraci doprineli kulturi saradnje.
2. Kako je Microsoft uspešno primenio agilni pristup na nivou cele kompanije?
   * Opišite kako je Microsoft reorganizovao timove i implementirao agilne metode. Koje su prednosti i izazovi ovog pristupa za veliku korporaciju?
3. Na koji način je otvorenost prema korisnicima i partnerima pomogla Microsoftu da unapredi proizvode?
   * Razmotrite kako je Microsoftovo prilagođavanje različitim platformama i akvizicije poput LinkedIn-a i GitHub-a uticalo na korisničko iskustvo i reputaciju kompanije.
4. Kako se može primeniti „growth mindset“ u vašoj budućoj radnoj sredini?
   * Diskutujte kako se može koristiti koncept mentaliteta rasta za motivisanje zaposlenih u različitim poslovnim okruženjima. Navedite primere konkretnih akcija koje bi lideri mogli da preduzmu.