Задание на Midterm по дисциплине

**Ситуация для анализа (ТЕМА 7)**

***«Нам нравиться сочетать бизнес с развлечением. Это и есть жизнь в стиле Google»***

***(****Клифф Редекер,«импресарио» Google)*

За более чем 10 лет компания «Google» из небольшой поисковой компании превратилась в интернациональную корпорацию, в которой работает на текущий момент более 32 тысяч сотрудников.

В 2011 году доход компании составил около 38 миллиардов долларов. За период своего существования в компании сложилась своя собственная, непохожая на другие корпоративная культура.

Главный офис «Google» находиться в Калифорнии в Силиконовой долине. Сотрудников компании называют «гуглерами». Каждое утро сотни «гуглеров» направляются в офисные здания. Офисы «Google» раскинулись на десятках гектарах Силиконовой долины, и для перемещения по огромной территории компании для сотрудников имеются велосипеды. Большинство из них одеты в футболки, у многих за спиной рюкзаки, кто- то несет ноутбуки, кто-то сумки с грязным бельем.

У одного сотрудников (финансового директора) из рюкзака торчит гитара. «Нам нравиться сочетать бизнес с развлечением. Это и есть жизнь в стиле «Google» (Клифф Редекер).

Корпоративная философия «Google» гласит «Ты можешь быть серьезным без костюма?» Поэтому восприятие себя слишком серьезно в «Google» не приветствуется. Некоторые сотрудники вместо офисных кресел сидят на огромных надувных мячах. В снек-баре предлагается бесплатно разнообразная еда.

Основатель компании Сергей Брин и его компаньон Ларри Пейдж установили правило: ни один «гуглер» не должен находиться более чем в 45 метрах от буфета. В «Google» более 150 буфетов, 25 кафе, в том числе 11 ресторанов изысканной кухни. Это обходиться «Google» в 70 миллионов долларов в год.

Также в компании «Google» имеются стиральные машинки и сушилки для белья. Пока сотрудники работают, они могут решить часть своих бытовых проблем. Существует заблуждение, что в компании работают только молодые люди, и что новых сотрудников принимают в возрасте не старше 20 с небольшим лет. На работу берут немало людей за 30, 40 и старше. Средний возраст 27сотрудников (из неофициальных источников) около 35 лет. Сотрудникам предоставляются различные дополнительные льготы: бесплатное питание, комнаты отдыха, расставленные повсюду столы для настольного футбола и бильярда.

То, что со стороны выглядит как игра, на самом деле - бизнес. Одна из форм работы в компании, обсуждение проектов за игрой. Одним из наиболее интересных нововведений в «Google» стала система, которая в настоящее время с успехом применяется во многих хайтек-компаниях. Это так называемая схема «20 процентов времени», которая заключается в разрешении основателей компании, чтобы все «гуглеры» посвящали 20% своего времени работе над любым проектом, который им интересен. В рамках ежеквартального планирования сотрудник может выделить время для инновационных, «рискованных» проектов, согласовав это со своим менеджером. Менеджер не вмешивается в ход такого проекта, поскольку в компании в основном используется делегирующий стиль управления. Сотрудник сам определяет цели, задачи проекта, критерии его встраивания в общую цель департамента и всей организации, индикаторы успеха, просчитывает требуемые ресурсы и получает мнения заинтересованных сторон. После этого сотрудник получает необходимые ресурсы или выделяет ресурсы из своих других проектов. Чаще всего, менеджеры готовы одобрить выделение от 10 до 20 процентов времени на инновационный проект сотрудника, при условии успешности сотрудника по другим проектам, в то время как финансовые, либо человеческие ресурсы выделяются менее охотно. Однако инновационный проект сотрудника легко может стать впоследствии его главным проектом, в таком случае сотрудник получает и финансы, и людей, и награды, и продвижение по службе.

Такой проект может и не стать главным, но может послужить основой для включения проекта в список основных задач департамента. В результате, однако, инновационная компания получает сразу несколько выгод:

 - мотивирует сотрудника на создание новых разработок внутри компании при минимуме дополнительных затрат;

 - за счет разработки новых инновационных проектов получает новые сегменты рынка;

 - мотивирует сотрудника на основную работу;

 - определяет и формирует кадровый резерв проактивных специалистов- организаторов;

- формирует привлекательный имидж компании для потенциальных сотрудников.

Именно с использование такого подхода корпорацией Google были разработаны многие успешные сервисы.

Данный подход к построению внутренних и внешних взаимоотношений позволят оставаться «Google» динамично развивающимся интернет-гигантом.

**Вопросы для анализа.**

1. Имеется на ваш взгляд сложившая корпоративная культура в компании «Google»?

2. Являются ли неформальные отношения внутри компании характерными для организаций высокотехнологичных отраслей?

3. Как лидер и команда топов оказывают влияние на формирование корпоративной культуры молодой компании?

4. Какие элементы корпоративной культуры можно выделить из приведенной в ситуации информации?

5. Как внедрение «системы 20 процентов» повлияло на морально- психологический климат в компании и на мотивацию сотрудников?

6. К какому типу организационной культуры вы бы отнесли культуру «Google»?