

GOOGLE SIRLARI

Laszlo Bock, Google'ın "Google çalışanlarını" çekmek, geliştirmek, elde tutmak ve memnun etmekten sorumlu insan işlevine liderlik ediyor. İnsanlara özgürlük vermenin ve içgüdülerimizi sıkı bilimle desteklemenin, işi anlamlı ve insanları mutlu etme yolunda atılan adımlar olduğuna inanıyor. Bock'un görev süresi boyunca Google, dünya çapında 30'dan fazla kez Çalışmak İçin En İyi Şirket seçildi ve tercih edilen bir işveren olarak 100'ün üzerinde ödül aldı. 2010 yılında HR Executive Magazine tarafından "Yılın İnsan Kaynakları Yöneticisi" seçildi. "ÇALIŞMA KURALLARI! Yaşama ve Liderlik Şeklinizi Dönüştürmek için Inside Google'dan Insights" ın yazarıdır. Göçmenlik reformu ve işçi meseleleri konusunda Kongre önünde ifade vermiş ve The Wall Street Journal, The New York Times, PBS Newshour ve The Today Show'da yer almıştır. Bock'un önceki deneyimi, General Electric Company'de liderlik rolleri, McKinsey & Company'de yönetim danışmanlığı, yeni başlayanlar, kar amacı gütmeyen kuruluşlar ve aktörleri kapsar. O (kısaca) Yunan dansı Syrtaki (1.620 diğeriyle birlikte) dünya rekorunu elinde tuttu.

Kitap Google da yönetici olarak çalışan yetkilinin Google şirketi ile ilgili ilgi çekici bilgiler vermesine dayanıyor. Bu bilgilerden- bazıları işe alım süreci, çalışma ortamı , ödül sistemi gibi bilgiler. Bunları verirken google dışındaki şirketlerin nasıl bir yöntem izlediğinden de bahsediyor. Kitapta çeşitli üniversitelerde yapılan bilimsel araştırmalardan da sıklıkla bahsediliyor.

Öncelikle en çok akılda kalanlardan birisi, Google ve Rhodes bursu arasındaki yakın işbirliği. Öyle ki kitapta bu bursu sahip olanların herhangi bir eleme uygulanmadan Google'da işe başlayabileceği belirtiliyor. Bu neden dikkat çekici? Çünkü Rhodes bursunu veren kurum dünya görüşü açısından çok tartışmalı. İlgili tartışmaları Rhodes bursunu "Google"da arayarak bulabilirsiniz. Benim görüşüm, firmaların ya da kişilerin başarı hikayelerinde hep bu tür önemli noktaların es geçiliyor olması. Başarıdaki tek etken kesinlikle yapılan işin ne kadar iyi yapıldığı değil. Daha çok kimlerle bağlantılı olduğunuz çıkış grafiğini etkiliyor. Facebook da esas çıkışını benzer ailelerin yönettiği fonlar ile temasa geçtikten sonra yakalamıştı. İki sitenin de benzerleri o sırada mevcuttu, kesinlikle ilk değildiler. Yani Google aslında hikayesinde açıkça olmasa da biraz daha dürüst davranmış. Yazarlar bazı yerlerde İncil'den alıntılar yaparak da anglo-sakson paradigmasını taçlandırmış.

Google en iyileri işe alma konusunu kafaya epeyce takmış durumda. Öyle ki gözlerine kestirdiklerini bazen uygun bir pozisyon olmasa dahi işe alıyorlar (Daha sonra Facebook'a kaptırdıkları Sheryl Sandberg gibi). Bu nedenle iş görüşmelerinde saçmalama derecesinde zor sorular sorduklarını ve görüşme sayısını da bazen abartabildiklerini kabul ediyorlar. Ancak bu durumu eleştirenlere karşı da herhangi bir savunma getirmiyorlar, "En iyileri istiyorum bu nedenle acımasız olmuşum ya da olmamışım, size ne?" diyorlar. Görüşme sayısı uçuk rakamlara çıkabildiği için şu anda beş ile 'sınırlanmış'.

Google'ın en çok önem verdiği noktalardan bir diğeri de ürünün mükemmelliği. Bunu Amazon CEO'su Jeff Bezos'tan bir alıntı ile özetlemişler: "Eskiden vaktinizin %30'unu ürün geliştirmeye, %70'ini bu ürün hakkında bağırıma ayırırdınız. Yeni dünyada bu artık tersine dönmüştür." Yazarlara göre dijital dünyada deneme yanılma maliyetleri de daha düşük olduğu için ürünü birinci sıraya koymak daha kolay. "Sen kullanıcıya odaklan, para zaten takip eder" diyorlar.

Kitapta klasik şirket yapısına da ciddi eleştiriler getiriliyor. Katı hiyerarşide yeniliklerin nasıl sansürlenebildiği pek çok örnek ile anlatılıyor. Bu nedenle Google'daki yapı çok daha esnek. Örneğin yeni bir eleman alınırken, pozisyonun yöneticisi alım komitesinde sadece bir üye. Ve sadece veto hakkı var, yani kişiyi tek başına seçme gibi bir lüksü yok, sadece reddedebilir.

Kitapta Google'ın Çin macerası da ayrıntılı anlatılıyor. Kuruculardan Sergei Brin bir anti-komünist olarak başından beri Çin'e girmeye karşı çıkmış. Sonunda sansür tartışmaları ve Çin'den Google'a yapılan siber saldırılar sonucunda çıkmaya karar vermişler.

"Kararlar" adlı bölümde toplantıların kalitesini arttırmakla ilgili önerilerini bu başlıklar altında anlatmışlar:

- Her toplantının tek bir sahibi / karar vericisi olmalı (gerektiğinde bitirebilecek kişi)
- Toplantı özetini kesinlikle toplantı sahibi yazarak herkese göndermeli (genelde en gençlere kilitlenir)
- Toplantının işe yaramadığı anlaşılıyorsa anında sona erdirilmeli
- Katılım sayısı en azda tutulmalı. Google kuralı en çok sekiz kişi.
- Toplantıya katılım bir prestij göstergesi olarak görülmemeli
- Zaman sınırı konulmalı ve mutlaka uyulmalı
- Toplantıya katılanlar gerçekten katılmalı (Gençlere bilgisayarlarını kapattırmakta zorlandıklarını onlar da itiraf ediyor)

Şirket içi iletişim ile ilgili bölümde, sadece üst yönetimin bildiği gizli dökümanlar uygulamasına sonuna kadar karşı olduklarını aktarıyorlar. Rakiplere vb. herhangi bir sızma olursa zaten sızmanın kaynağını büyük bir başarıyla (her nasılsa) takip ettiklerini söylüyorlar. Bilgiyi kendine saklayıp, astlarına damla damla aktarmayı şirket içinde bir tür prestij kazanma yolu olarak uygulayanları da eski çağlara ait birer karikatür olarak görüyorlar (Buna ben de katılıyorum). Çalışanlara olumsuz geri bildirimin 'iyi bir motivasyon kaynağı' olduğunu düşünüyorlar.

Sonuç bölümünde geçmişin firmalarının artık yerini platformlara (android, ios vb.) bıraktığını anlatıyorlar. İş iletişimi tek taraflıydı, karşılıklı etkileşime dayalı platformlar. Bir sonraki adımda zor sorular sormaktan çekinmeyenlerin başarılı olacağını söylüyorlar. Kitap şu şekilde bitiyor:

Kitapta dikkatimi çeken bir nokta var, evet çağımızda çocuklar teknoloji ve internetle iç içe büyüyorlar. Bunu biliyoruz ancak bunları kitapta görmek değişik hissettirdi. Google'dan aramak, iPadler, 12 yaşında youtuber olmak, oyun yazılımı hazırlamak .

436 sayfalık bir kitap olduğu için atladığım şeyler de mutlaka olmuştur, bazılarını da yazıyı şişirmemek için yazmadım.