Członkowie grupy (Imię, nazwisko, nr albumu): ćwiczenia 12

**1 Tatsiana Vilcheuskaya tv109686**

**2 Marta Bahdzevich mb108649**

**Po zapoznaniu się z artykułami na temat polityki zasobami ludzkimi w Google dostępnymi w sieci np.:**

<http://panmore.com/google-hrm-recruitment-selection-retention>

<https://notesmatic.com/2017/03/googles-human-resource-management-strategy/>

<https://www.ukessays.com/essays/commerce/hr-strategies-that-google-has-implemented-commerce-essay.php>

**i treścią wykładu 12 określ realizowaną w korporacji:**

**I Strategię rozwoju zasobów ludzkich. W tym celu:**

1. Wskaż sposób wyznaczania adresatów przedsięwzięć rozwojowych

Od rekrutacji po zarządzanie wydajnością, Google dba o równość i uważa, że każdy pracownik Google ma równe szanse na rozwój i doskonalenie. Nagrody za dobre wyniki są dość wysokie, ale za słabe wyniki następuje odpowiednia reakcja. Taka strategia wynagradzania jest zgodna z oczekiwaniami wysoko wykwalifikowanych pracowników wobec firmy. Na przykład zespół inżynierów z firmy Google również jest traktowany w szczególny sposób ze względu na swoje wyniki. Google zapewnia swoim pracownikom możliwości rozwoju osobistego i zawodowego w ramach firmy. Firma kładzie większy nacisk na kreatywność, samodoskonalenie, pomysłowość i doskonałość swoich pracowników niż na doświadczenie, wyniki egzaminów czy wykształcenie wyższe. Dla wszystkich pracowników Google obowiązkowe jest odbycie 120 godzin szkoleń i rozwoju rocznie. To trzy razy więcej niż wynosi średnia w branży. Cała ta dbałość o pracowników sprawia, że Google jest wspaniałym pracodawcą. Zarządzanie zasobami ludzkimi w firmie Google obejmuje także starannie dobrane strategie, praktyki i techniki rekrutacji, wyboru i zatrzymywania wysoko wykwalifikowanych pracowników. Stosowane przez firmę praktyki zatrudniania i proces selekcji zapewniają odpowiednią liczbę pracowników.

1. Krótko opisz stosowane narzędzia w celu realizacji tej strategii

Jednym z instrumentów, które Google wykorzystuje do realizacji strategii rozwoju kompetencji swoich pracowników i podnoszenia ich konkurencyjności, są liczne szkolenia.

Na przykład program G2G (Googler-Googler). Jest to program, w którym pracownicy Google'a jako wolontariusze uczą i szkolą swoich kolegów. Obejmuje on kursy językowe, negocjacje, wystąpienia publiczne itp.

Specjalna grupa utworzona przez inżynierów dla inżynierów engEDU zapewnia orientację, szkolenia i coaching. Jak już wspomniano, każda osoba zatrudniona w firmie jest zobowiązana do odbycia minimum 120 godzin szkoleń i dodatkowych seminariów mających na celu rozwój własnych kompetencji. Pracownicy, którzy chcą rozwijać swoje umiejętności techniczne, mają także możliwość uczestniczenia w specjalnie opracowanym pięcioletnim szkoleniu Stanford MC, a także skorzystania z urlopu naukowego i rekompensaty.

**II Strategię motywacji. W tym celu:**

1. Określ trzy główne cele strategii motywacji. Podaj co najmniej jeden przykład dla każdego celu.

**Zaangażowanie pracowników** - Google zapewnia swoim pracownikom wysokie pensje, a także darmowe posiłki oraz inne zachęty i świadczenia. Google zapewnia klasyczne świadczenia dodatkowe, takie jak elastyczne konta płacowe, bezpłatna opieka medyczna i stomatologiczna, ubezpieczenie, świadczenia emerytalne, płatne urlopy i zwrot kosztów nauki. Firma Google stara się także zapewnić swoim pracownikom przyjazną i twórczą atmosferę w swoich biurach. Typowy dla firmy projekt biura kładzie nacisk na zabawę i kreatywność, co przyciąga i zatrzymuje kreatywnych i innowacyjnych pracowników.

**Innowacyjność** - środowisko i kultura pracy w Google są tak skonstruowane, że zachęcają do maksymalnej kreatywności. Firma doskonale zdaje sobie sprawę, że wspaniałe pomysły nie przychodzą na siłę. Takie strategie, jak swobodne spotkania osób kreatywnych i inżynierów, swoboda poszukiwań i idealne miejsca pracy pomagają im poczuć się bardziej zrelaksowanymi, co w połączeniu z dużą ilością wolnego czasu staje się paliwem dla inwencji i ostatecznie prowadzi do powstania innowacyjnych produktów. Przykładami są Gmail i Google Suggest.

**Zmniejszanie ryzyka** - Google daje swoim pracownikom możliwość wykorzystania 20% własnego czasu na dowolne projekty. Pracownicy Google testują swoje własne różnorodne firmy. Google jest właścicielem tych projektów i może decydować o tym, które z nich zostaną rozszerzone. Oznacza to, że Google działa z mniejszym ryzykiem związanym z nieudanymi projektami.

1. Zidentyfikuje trzy najważniejsze instrumenty motywowania. Podaj co najmniej jeden przykład dla każdego instrumentu.

**1) Nietypowe, ale przystępne cenowo, zaskakujące świadczenia i dodatki**

-Zwrot pracownikom kosztów prawnych do wysokości 5 000 USD.

-Zasiłki macierzyńskie przez maksymalnie 18 tygodni przy około 100-procentowym wynagrodzeniu. Ojciec i matka noworodka są objęci ubezpieczeniem na jedzenie na wynos do maksymalnej kwoty 500 USD przez pierwsze 3 miesiące spędzone w domu z dzieckiem (świadczenia na wynos).

-Wsparcie finansowe przy adopcji dziecka ( Google adoption assistance )

-Myjnia samochodowa, wymiana oleju, naprawa rowerów, pralnia chemiczna, siłownia, masaże i fryzjer dostępne na miejscu w naszej siedzibie w Mountain View.

-W Googleplex jest m.in. lekarz, bezpłatne centrum fitness i trener, a także pralnia odzieży.

-Obiad i kolacja są zapewniane bezpłatnie. Ponadto każdego dnia podawane są różnorodne, smaczne i zdrowe posiłki przygotowywane przez szefów kuchni dla smakoszy.

**2) Głos i wartość**

W Google panuje demokracja, a pracownicy mają znaczący głos. Oto kilka sposobów.

- W każdy piątek firma organizuje fora pracownicze, na których omawiane jest 20 najczęściej zadawanych pytań.

- Pracownicy mogą wykorzystywać dowolny z kilku kanałów ekspresji, aby przekazywać swoje pomysły i myśli. Kanały obejmują rozmowy na Google+, szeroki zakres ankiet, Fixits (24-godzinne sprinty poświęcone w całości rozwiązaniu konkretnego problemu), TGIFs, a nawet bezpośrednie wiadomości e-mail do dowolnego lidera Google.

- Googlegeist , największa ankieta w firmie, zbiera opinie na temat setek problemów, a następnie rekrutuje zespoły wolontariuszy z całej firmy do rozwiązywania najważniejszych problemów.

- Pracownicy są regularnie ankietowani na temat swoich menedżerów . Wyniki badania są wykorzystywane do publicznego wyróżnienia najlepszych menedżerów i uczynienia z nich wzorów do naśladowania lub nauczycieli na kolejny rok. Najgorsi menedżerowie otrzymują silne wsparcie i coaching - 75% z nich poprawiło się w ciągu kwartału.

**3) Swoboda w zakresie sposobu i czasu wykonania pracy**

Jednym z niezmiennych przekonań Google jest to, że można uzyskać niesamowite wyniki, dając ludziom wolność. Dowodem na to jest badanie przeprowadzone przez Sir Michaela Marmota, profesora epidemiologii i zdrowia publicznego na University College London. Z badań, które prowadził przez ponad cztery dekady nad zdrowiem urzędników państwowych w Wielkiej Brytanii, wynika, że najwyższe wskaźniki umieralności i najgorsze wyniki zdrowotne były konsekwentnie związane z pracownikami, którzy mieli najmniejszą kontrolę nad swoim życiem zawodowym.

Pracownicy Google mają dużą swobodę w wyborze godzin pracy i czasu, w którym mogą wyjść z domu i dobrze się bawić, czy to na masaż, wizytę na siłowni, czy po prostu na grę w siatkówkę. Ponadto firma umożliwia każdemu z pracowników poświęcenie 20% czasu (1 dzień w tygodniu) na coś, co sprawia mu przyjemność. Może to być zarówno pomoc przy innym projekcie, jak i zwykłe spanie. Wszystko, co jest etyczne i legalne, jest akceptowane przez Google.

1. Wskaż stosowane w tym zakresie środki motywowania

Stosowane przez Google środki są niezbędne do poprawy i utrzymania efektywnej pracy pracowników. W tej firmie zwraca się uwagę na każdego pracownika, w którym każda osoba jest zobowiązana do wykonywania swojej pracy w sposób jakościowy i skuteczny. Niewykonanie pracy prowadzi do konsekwencji, więc jednym ze środków jest zmuszanie pracowników do działania. Jednocześnie każdy pracownik ma prawo do swojej osobistej opinii i wyrażania siebie. Firma oferuje imponujące korzyści z dobrej pracy, które z pewnością motywują pracowników - miara zachęty. Dla firmy ważny jest również element moralny - miara perswazji. Ważne jest, aby każdy pracownik czuł się komfortowo i ceniony, co przyniesie owoce w postaci produktywnej pracy w przyszłości.

**Źródła:**

<http://panmore.com/google-hrm-recruitment-selection-retention>

<https://notesmatic.com/googles-human-resource-management-strategy/>

<https://www.ukessays.com/essays/commerce/hr-strategies-that-google-has-implemented-commerce-essay.php>

<https://www-cleverism-com.translate.goog/google-way-motivating-employees/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=ru&_x_tr_hl=ru&_x_tr_pto=sc>

<https://www-linkedin-com.translate.goog/pulse/employee-motivation-google-way-sampurna-majumder?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=ru&_x_tr_hl=ru&_x_tr_pto=sc>

https://hr-portal.ru/story/kak-v-google-motiviruyut-sotrudnikov