

# بررسی مدیریت منابع انسانی در گوگل



## بررسی جامع مدیریت منابع انسانی در گوگل

تیم تحریریه اقیانوس آبی

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبی](#) سر بزنید.

مدیریت منابع انسانی در گوگل یکی از عوامل اصلی موفقیت آن است. گوگل بر کیفیت بالای منابع انسانی و هوشمندی و برتری کارمندان خود تاکید دارد. **شرکت گوگل** اکنون یکی از بهترین مکان‌ها برای کار است. این محبوبیت و درک مثبت نشان دهنده موفقیت مدیریت منابع انسانی گوگل در برنامه ریزی، استخدام، آموزش کارمندان و توسعه شغلی و پاداش است.

در این مقاله از **مجله اقیانوس آبی** به بررسی ۴ بخش اصلی مدیریت منابع انسانی در گوگل می‌پردازیم:

۱. برنامه ریزی منابع انسانی، تحلیل و طراحی شغل

۲. استخدام، انتخاب و حفظ کارمندان

۳. آموزش

۴. انگیزش کارمندان و توسعه شغلی

بخش **مدیریت منابع انسانی** گوگل تاثیر مستقیمی بر محیط کار دارد. کارمندان محیط خود را با نمره A- ارزیابی می‌کنند و در گوگل بسیار خوشحال هستند.

فراموش نکنیم که فرهنگ از اوج شروع می‌شود و قطعا تیم منابع انسانی Google تاثیر مستقیمی بر فرهنگ کلی شرکت دارند. کارمندان گوگل امتیاز A+ را به بخش مدیریت منابع انسانی داده‌اند. **سازنده پیچای**، مدیر عامل گوگل، توسط کارمندان امتیاز ۸۰ از ۱۰۰ را گرفته است.

۱. برنامه ریزی منابع انسانی، تحلیل و طراحی شغل در گوگل

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتما به [اقیانوس آبی](#) سر بزنید.



برای اینکه بدانید بخش مدیریت منابع انسانی در گوگل چطور بر محیط کار خود تاثیر مستقیم دارد ابتدا بیایید درباره برنامه ریزی منابع انسانی، تحلیل و طراحی شغل در گوگل برایتان توضیح دهیم با [گروه اقیانوس آبی](#) همراه باشید:

## - برنامه ریزی منابع انسانی گوگل در گوگل چطور انجام می شود؟

در مدیریت منابع انسانی گوگل، برنامه ریزی منابع انسانی در ۳ بخش انجام می‌شود:

۱. **پیش بینی تقاضای منابع انسانی:** مدیران منابع انسانی در گوگل از دو تکنیک تحلیل روند و تحلیل سناریو برای پیش بینی تقاضای منابع انسانی احتمالی استفاده می کنند که بر اساس شرایط فعلی و تغییرات کسب و کار صورت می گیرد.

تحلیل روند یعنی بررسی داده های گذشته برای پیش بینی تقاضاهای آینده. جمع‌آوری و ارزیابی داده‌ها الگوهایی را شناسایی می‌کند که می‌توانند بر نیازهای آینده تأثیر بگذارند.

تحلیل سناریو، فرایند بررسی و ارزیابی حوادث احتمالی آتی با توجه به عواقب و نتایج احتمالی متفاوت آنها است. **تحلیل سناریو** یک تکنیک مهم است که توسط متخصصان مدیریت ریسک مورد استفاده قرار می گیرد تا به شرکت ها اطمینان دهند که ریسک بسیار زیادی را متحمل نخواهند شد.

۲. **مازاد و کمبود کارمندان:** نگرانی در مورد مازاد یا کمبود کارمندان در Google بیشتر در فرآیندهای تولید است، مانند ساخت Chromecast و ارائه خدمات اینترنت فیبر و تلویزیون کابلی. در توسعه و ارائه محصولات مبتنی بر وب و نرم افزار، مازاد و کمبود منابع انسانی نگرانی قابل توجهی نیست.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقیانوس آبی](#) سر بزنید.

مدیریت منابع انسانی در گوگل مزاد و کمبودهای احتمالی کارمندان را از طریق تکنیک‌های پیش‌بینی شناسایی می‌کند و از این اطلاعات برای استخدام و برنامه ریزی استفاده می‌کند.

**۳. ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضای نیرو:** مدیریت منابع انسانی در گوگل هنگام ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضای منابع انسانی با حداقل مشکلات مواجه است. حتی اگر تقاضا برای محصولات مبتنی بر وب/نرم افزار و خدمات تبلیغات آنلاین افزایش یابد، گوگل به دلیل ماهیت دیجیتالی این محصولات نیازی به افزایش متناسب منابع انسانی خود در این حوزه های تجاری ندارد.

## -تحلیل و طراحی شغل در گوگل

۱. **طراحی سازمانی:** نوع چارت سازمانی گوگل از نوع خطی و ارتباط متقابل است. این ساختار سازمانی به مدیران منابع انسانی در گوگل این امکان را می‌دهد که به راحتی پیوندهای متقابل را بین بخش های مختلف سازمان شناسایی کرده و از این اطلاعات برای فرآیندهای تحلیل و طراحی شغل استفاده کنند.

۲. **روشهای تجزیه و تحلیل شغل:** گوگل از ترکیبی از روش های تجزیه و تحلیل “شغل کارگر محور” و “شغل کار محور” استفاده می‌کند. مثلا در مشاغلی مانند کارهای تحقیق و توسعه و طراحی و تولید محصول بر شغل کارمحور تأکید دارد. در مشاغلی که نیاز به مهارت های بین فردی قابل توجهی دارند، مانند مدیریت منابع انسانی، بر روش تجزیه و تحلیل شغل کارگر محور تأکید می‌کند.

۳. **شرح شغل:** به دلیل اندازه بزرگ سازمان، گوگل شرح شغل های بسیار متنوعی دارد. با این وجود، گوگل بر ویژگی‌های خاصی در همه کارمندان، مانند باهوشی و تلاش برای برتری در تمام موقعیت‌های شغلی در سراسر سازمان تأکید می‌کند.

## ۲. فرایند استخدام، انتخاب، حفظ منابع انسانی در گوگل

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اکیانوس آبی](#) سر بزنید.

در بخش مدیریت منابع انسانی در گوگل فرایند استخدام، انتخاب و همچنین حفظ منابع انسانی در الویت است.

## - شیوه های جذب نیرو در گوگل

- **منابع:** مدیریت منابع انسانی در گوگل از ترکیبی از منابع استخدام داخلی و خارجی برای حفظ کفایت منابع انسانی خود استفاده می کند. این شرکت از ترفیعات، جابجایی ها و کارآموزان به عنوان منابع اصلی استخدام داخلی و از موسسات آموزشی و آگهی های شغلی به عنوان منابع خارجی استخدام در گوگل استفاده می کند.
- **روش ها:** مدیریت منابع انسانی در گوگل از روش های غیرمستقیم و مستقیم برای استخدام استفاده می کند. روش های غیر مستقیم شامل تبلیغات در وب سایت شرکت و روش های مستقیم در قالب تماس با کارآموزان بالقوه و کارمندان آینده از طریق موسسات دانشگاهی است.

## - فرآیند انتخاب کارمند در گوگل

مهمترین معیارهای مدیریت منابع انسانی گوگل برای انتخاب متقاضیان و **استخدام کارمند**، هوشمندی، خلاقیت، انگیزه برای تعالی و همسویی با سازمان است. شرکت از تجربه کاری و سابقه به عنوان معیار اصلی انتخاب استفاده نمی کند. این معیارها بر اساس هدف شرکت یعنی به حداکثر رساندن نوآوری برای حمایت از استراتژی تمایز گسترده آن است.

فرآیندهای مختلفی برای انتخاب متقاضیان در گوگل استفاده می شود. به طور کلی، فرآیند انتخاب شرکت شامل بررسی پیشینه، غربالگری اولیه، آزمون های حین کار و مصاحبه است.

## - برنامه های حفظ کارمندان در گوگل

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

بسته های جبران خسارت گوگل، ابزار اصلی مدیریت منابع انسانی است که این شرکت برای حفظ منابع انسانی با کیفیت بالا استفاده می کند. بسته های جبرانی این شرکت رقابتی و بالاتر از حد متوسط است. به عنوان مثال، گوگل حقوق و دستمزد بالایی ارائه می دهد. علاوه بر این، کارمندان از وعده های غذایی رایگان و سایر مشوق ها و مزایا برخوردار می شوند.

طراحی معمولی دفاتر این شرکت بر سرگرمی و خلاقیت تأکید دارد که کارمندان خلاق و مبتکر را جذب و حفظ می کند. مدیریت منابع انسانی در گوگل از مربیگری و راهنمایی برای حفظ و توسعه افرادی با پتانسیل رهبری استفاده می کند.

### ۳. آموزش منابع انسانی در HRM گوگل

مدیریت منابع انسانی در گوگل برای آموزش کارمندان ابتدا نیازسنجی می کند، سپس با توجه به نیازهای روز کارمندان، برنامه های آموزشی را طراحی و اجرا می کند. در آخر با توجه به تغییرات در دانش، مهارت ها و توانایی های منابع انسانی، میزان موثر بودن آموزش ها اندازه گیری و تحلیل می شود. مدیریت منابع انسانی Google برنامه های آموزشی را به روش های مختلف مانند **بحث و گفتگو، شبیه سازی و آموزش در حین کار** ارائه می دهد.

با بحث و گفتگو، گوگل می تواند ارتباطات غنی با کارمندان خود را حفظ کند و حداکثر بازخورد را از کارآموزان را دریافت کند. این شرکت از شبیه سازی برای تسهیل پاسخ های خلاقانه استفاده می کند.

شبیه سازی ها کارمندان Google را قادر می سازد تا جزئیات وظایف کاری، پروژه ها و محصولات را درک کنند. مدیریت منابع انسانی این شرکت از آموزش در حین کار برای به حداکثر رساندن انتقال دانش به استخدام کنندگان یا کارآموزان جدید استفاده می کند.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

## ۴. انگيزش کارمندان و توسعه شغلي در گوگل

در اين قسمت در خصوص انگيزش کارمندان و توسعه شغلي که در مديريت منابع انساني در گوگل موثر بوده است صحبت شده است:

### - توسعه شغلي در گوگل

۱. **تطبيق فرد و سازمان Google:** با پر کردن موقعيت‌هاي شغلي بر اساس ترکيبي از ارزيابي عملکرد و مصاحبه، نيازهاي فردي و سازماني را مطابقت مي‌دهد. اين ارزيابي ها و مصاحبه ها اطلاعاتي را براي مديران منابع انساني فراهم مي‌کند تا از تناسب مناسب بين کارمندان و شغل، سازمان و تيم اطمينان حاصل کنند.

۲. **ارزيابي پتانسيل کارمندان:** مديريت منابع انساني گوگل پتانسيل کارکنان را از طريق مصاحبه، ارزيابي و راهنمايي کردن ارزيابي مي‌کند. ارزيابي ها نشان مي‌دهد که کارمندان در مشاغل فعلي خود چگونه عمل مي‌کنند، در حالي که مصاحبه ها و راهنمايي کردن نشان دهنده سطح علاقه کارمندان به مشاغل خاص و آمادگي آن ها براي انجام ساير مشاغل در Google است.

### - انگيزه بخشي به کارمندان با استراتژي جبران خسارت

استراتژي جبران خسارت گوگل در مقايسه با شرکت‌هاي رقيب بسيار رقابتي است. اين شرکت حقوق هاي بالايي را همراه با مشوق هاي جامع و مزايای غيرمستعارف ارائه مي‌دهد.

علاوه بر اين، گوگل مزايایي مانند بيمه درماني، مستمري بازنشستگي، وعده هاي غذايي رایگان و استفاده رایگان از تجهيزات ورزشي را ارائه مي‌دهد. به طور واقع بينانه، مديريت منابع انساني

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

گوگل با توجه به استراتژی جبران خسارت موفق بوده است، زیرا به طور موثر کارمندان باهوش و عالی را جذب می‌کند.

## چرا مدیریت منابع انسانی در گوگل از سایر شرکت‌ها بهتر عمل می‌کند؟

خوب در ادامه می‌خواهیم توضیح بدهیم که چرا مدیریت منابع انسانی در گوگل از سایر شرکت‌ها عملکرد بهتری داشته است.

### ۱. گوگل هرگز در استخدام عجله نمی‌کند.

جاناتان روزنبرگ، رئیس سابق محصولات گوگل، می‌گوید که این یک سیاست در گوگل است که هرگز در مورد الزامات شغلی ریسک نمی‌کند. گوگل به دنبال باهوش‌ترین و واجد شرایط‌ترین نامزدها در زمینه فناوری و داده است و به سادگی کیفیت یک شغل را به خطر نمی‌اندازد.

برای این که مدیران منابع انسانی در گوگل جهت‌پر کردن یک موقعیت شغلی تحت فشار قرار نگیرند، گوگل این مسئولیت را به عهده به یک کمیته کامل از افراد قرار داده است. به این ترتیب، بر استعدادها و مهارت‌هایی که یک متقاضی باید داشته باشد تمرکز می‌شود و فشاری برای پر کردن سریع یک شغل به تیم استخدامی وارد نمی‌شود.

### ۲. شرح وظایف دقیق هر شغل در گوگل

اغلب واحدهای منابع انسانی در سازمان‌ها، به دلیل ترک کارمندان، برای پر کردن آن جایگاه شغلی عجله دارند و تصمیمات عجولانه در مورد شرح شغل مورد نظر می‌گیرند.

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.



برای جلوگیری از این امر، Google توصیه می‌کند که با دقت زیادی موارد زیر قبل از هر استخدامی بررسی شوند: حوزه، نقش، مسئولیت‌ها، شرایط شغلی، حداقل مدارک تحصیلی و مدارک ترجیحی. این وضوح منجر به جستجوهای متقاضیانی می‌شود که ماهیت دقیق‌تر، سریع‌تر و خاص‌تری دارند. مسلماً رعایت این موارد کمک بزرگی در موفقیت مدیریت منابع انسانی در گوگل شده است.

### ۳. درک کردن کارمندان

تقریباً ده سال پیش، گوگل با حفظ کارمندان زن مشکل داشت. برخلاف سایر زمینه‌ها، یافتن کارمندان فناوری سطح بالا دشوار است و گوگل رقابت سختی را بین غول‌هایی مانند مایکروسافت، آمازون و استارت‌آپ‌ها تجربه می‌کند. گوگل به دلیل تمایل به حفظ این کارمندان زن واجد شرایطی که در حال ترک بودند، به درون خود نگاه کرد تا مشکل را پیدا کند:

مادرانی که تازه کار در گوگل کار می‌کنند، احساس می‌کردند که موفقیت در محل کار و زندگی شخصیشان، نیاز به منابع و پشتیبانی دارند. در نتیجه، گوگل یک طرح جدید مبتکرانه را اجرا کرد؛ به مادران ۵ ماه مرخصی با حقوق و مزایای کامل داده می‌شود و اجازه دارند آن زمان را هر طور که می‌خواهند تقسیم کنند.

Google با موفقیت به اقدامات و سیاست‌های خود با دیدی انتقادی نگاه کرد و گام‌های بزرگی برداشت تا از شادی و حفظ کارمندان خود اطمینان حاصل کند. و این نیز یکی از بهترین دلایل موفقیت مدیریت منابع انسانی در گوگل می‌باشد.