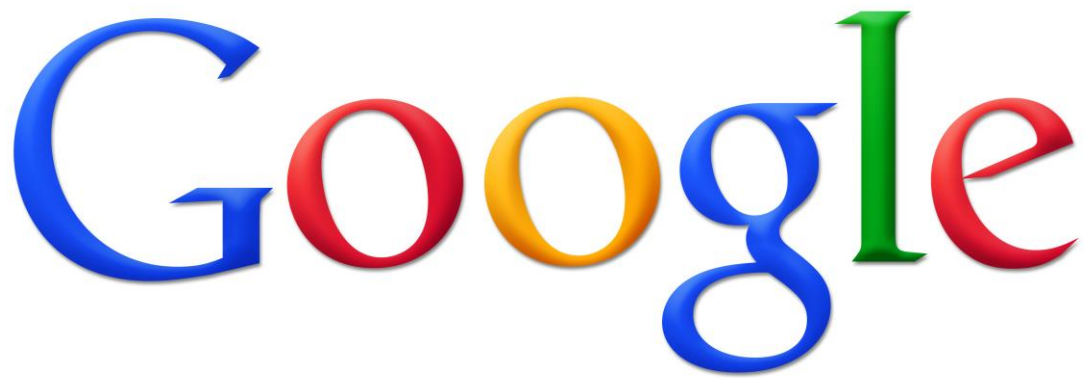


Tất tần tật về bí quyết điều
hành của các nhà quản lý



Văn Hóa Doanh Nghiệp

Google không coi việc nhân viên uống cafe tán dóc là việc làm lãng phí và giảm hiệu suất lao động...Google không chỉ nổi tiếng ở sự phát triển và cải tiến không ngừng mà còn xuất sắc trong việc quản trị nhân lực. Hãy cùng khám phá xem bí quyết đó là gì...



Ở Google, tất cả nhân viên đều có thể gửi mail cho ban quản trị

Thành công của Google có được là đến từ sự đổi mới không ngừng và thực hành quản lý xuất sắc.

Tháng 3 là tháng tốt lành với Google. Giá trị vốn hóa của tập đoàn này trên thị trường chứng khoán đạt 260 tỉ usd, gần gấp đôi giá trị tổng sản phẩm quốc nội (GDP) của Việt Nam năm 2012.

Kể từ khi phát hành ra công chúng lần đầu năm 2004, giá trị văn hóa của Google đã tăng hơn 9 lần. Thành công của Google có được là từ sự đổi mới không ngừng và thực hành quản lý xuất sắc.

Google không phải là doanh nghiệp quá khổng lồ. Nhân viên của Hãng chỉ khoảng 50.000 người (tính cả 20.000 lao động của Motorola Mobility mới mua lại). Xét về quy mô, Google nhỏ hơn nhiều so với Apple (72.800 nhân viên) hay Microsoft (94.000 nhân viên).

Tuy nhiên, việc ban lãnh đạo Google đầu tư và chăm sóc nguồn lực này đáng để các doanh nghiệp khác lưu tâm. Laszlo Bock, Phó Chủ tịch phụ trách

mảng hoạt động nhân viên của Google, chia sẻ Hãng luôn cố gắng tạo ra những điểm sinh hoạt chung mà mọi người đều có thể dễ dàng kết nối với nhau.

Tự do đưa ra ý tưởng

Google Cafe là nơi nhân viên được khuyến khích gặp gỡ, trao đổi chuyện trò và chia sẻ quan điểm của mình về công việc cũng như cuộc sống. Không như một số doanh nghiệp khác, Google không coi việc nhân viên uống cà phê tán dóc là một việc làm gây lãng phí và giảm hiệu suất lao động. Ngược lại, họ coi việc nhân viên có thể chia sẻ với nhau là một điểm quan trọng nếu không nói là mấu chốt trong hoạch định.

Ở Google, tất cả nhân viên đều có thể gửi mail cho ban quản trị. Một cuộc họp được tổ chức vào thứ Sáu hằng tuần mang tên Ơn Chúa, Thứ Sáu rồi (TGIF - Thank God It's Friday) là một trong những sự kiện được mong chờ nhất. Trong cuộc họp này, người đứng đầu hệ thống sẽ trao đổi với tất cả nhân viên về các vấn đề xảy ra trong tuần tại Công ty và tất nhiên nhân viên được khuyến khích trao đổi ý kiến về bất cứ vấn đề gì họ quan tâm.

Tập trung vào nhân viên thay vì lãnh đạo

Tại Google, người ta cũng tích cực phát triển các công cụ như Moderator, quản lý các cuộc họp hay trao đổi công nghệ. Thông qua Moderator, một nhân viên bất kỳ có thể đưa ra câu hỏi trước khi tổ chức một sự kiện nào đó và bỏ phiếu chọn câu hỏi mà theo họ là thú vị và sắc sảo nhất. Như vậy khi sự kiện diễn ra, nội dung của nó đã được đóng góp và xây dựng bởi mọi người. Moderator là một phần của dự án 20%, trong đó kỹ sư của Google được phép dành 20% thời gian làm việc của mình để tham gia vào các dự án họ thấy thú vị. Đây chính là mấu chốt phát triển sản phẩm, dịch vụ mới một cách thành công: ai cũng muốn làm và sẵn lòng làm việc chăm chỉ vì điều mà họ ham thích. Thực tế đã chứng minh ý tưởng này là một thành công lớn, khi các dự án hàng đầu của Google như Gmail, Google Earth hay Orkut chính là thành quả sáng tạo của dự án 20%.