

עובדי גוגל לא עומדים בסטנדרט היעילות של המנכ"ל. זאת השיטה שלו לשיפור

מנכ"ל גוגל סונדאר פיצ'אי חשף כלי פנימי חדש בחברה בשם, Simplicity Sprint, שנועד לשפר את היעילות בעבודה ולהגביר את הפוקוס - באמצעות העובדים עצמם • נועם ברדין, לשעבר מנכ"ל ווייז שנרכשה בידי גוגל, התריע בתחילת השנה בפוסט ארוך על בעיות הפרודוקטיביות בענקית האינטרנט

נבו טרבלסי 01.08.2022 **גלובס**

ענקית הטכנולוגיה גוגל תופסת כיוון חדש לאחר ביקורות על צורת העבודה בחברה. על פי דיווח ב, CNBC-המנכ"ל סונדר פיצ'אי אמר בשיחה עם עובדי החברה כי הפרודוקטיביות של העובדים לא תואמת את כמות העובדים הקיימת. "יש חששות אמיתיים שהפרודוקטיביות שלנו בכללותה לא במקום שהיא צריכה להיות, עבור מספר העובדים שיש לנו", כך אמר פיצ'אי בשיחה.

בשיחה, שהתקיימה עם יותר מ-170 אלף עובדים במשרה מלאה בחברה, פיצ'אי הוסיף וביקש מהעובדים לעזור לחברה ליצור "תרבות ממוקדת יותר במשימה, ממוקדת יותר במוצרים שלנו, ממוקדת יותר בלקוחות. עלינו לחשוב כיצד נוכל למזער הסחות דעת ובאמת להעלות את הרף - הן לגבי מצוינות המוצר והן לגבי הפרודוקטיביות."

כדי לעשות זאת, פיצ'אי חשף כלי פנימי חדש שנקרא, Simplicity Sprint. הכלי נועד לשפר את יעילות העובדים ולהגביר את הפוקוס שלהם, בעזרת העובדים עצמם. מדובר בכלי שנועד לפתח מוצר וליצור רעיונות בצורה מהירה יותר. הוא מונח שמשמש לעתים קרובות בסטארט-אפים כדי לציין דחיפות ממוקדת וקצרת-טווח לעבר מטרה משותפת. הרעיון הוא לאפשר לעובדים לשתף את הרעיונות שלהם באמצעות סקר פנימי ואפשרות מצד ההנהלה לפנות אם יש להם שאלות המשך. העובדים יוכלו לשתף את הרעיונות עד 15 באוגוסט.

לגוגל אין תוכניות פיטורים כרגע, אבל זה לא מחוץ לשולחן

פיצ'אי אמר בשיחה כי זה ניסיון מצד גוגל להשיג תוצאות טובות יותר מהר יותר. לפי הדיווח, הסקר מראה שהוא עשוי לשמש גם כדי לקצץ באזורים מסוימים. בין השאלות בסקר: "מה יעזור לך לעבוד בבהירות וביעילות רבה יותר כדי לשרת את המשתמשים ואת הלקוחות שלנו? היכן עלינו להסיר מכשולים מיידיים כדי להגיע לתוצאות טובות יותר מהר יותר? כיצד נבטל בזבז ונשאר יזמים וממוקדים ככל שאנחנו מתפתחים.?"

בחודש מאי הודיעה גוגל כי היא תשנה את תהליך הערכת הביצועים שלה שיביא להגדלת השכר, ובתקווה תצליח להפחית בירוקרטיה סביב פיצויים והעלאות.

בפגישה עם העובדים הועלו החששות לפיטורים. פיצ'אי העביר את השאלה לראש חטיבת אנשים בגוגל, פיונה צ'יקוני. צ'יקוני לא שללה את האפשרות הזו, אבל כן ציינה כי יש גיוס עובדים, וכי אין לה כרגע תוכניות לפיטורים: "אנחנו מבקשים מהצוותים להיות יותר ממוקדים ויעילים, ואנחנו חושבים מה זה אומר גם כחברה. למרות שאנחנו לא יכולים להיות בטוחים בכלכלה בעתיד, אנחנו לא מחפשים כרגע לצמצם את כוח העבודה הכולל של גוגל."

עוד הוסיפה צ'יקוני: "אני באמת מבינה שיש קצת חרדה סביב זה, בהתבסס על מה שאנחנו שומעים מחברות אחרות ומה שהן עושות. כפי שסונדר הזכיר, אנחנו עדיין מגייסים לתפקידים קריטיים". צ'יקוני ביקשה מהעובדים לזכור שזו עדיין שנת הגיוס הגדולה ביותר בתולדות החברה.

גוגל פרסמה את הדוחות הכספיים הרבעוניים שלה בשבוע שעבר, אז [החמיצה את תחזיות האנליסטים](#) ודיווחה על רווח של 1.21 דולר למניה על הכנסות של 69.69 מיליארד דולר. האנליסטים חזו כי ההכנסות יסתכמו ב-69.9 מיליארד דולר, וכי הרווח למניה יעמוד על 1.28 דולר.

בדוחות גוגל פרסמה כי מספר העובדים שלה עלה ב-21% ל-174,014 עובדים במשרה מלאה. בשנה שעברה לחברה היו 144 אלף עובדים. עם זאת, החברה מסרה בחודש שעבר כי היא תאט את קצב הגיוס וההשקעות עד 2023, והוסיפה: "אנחנו לא חסונים מפני רוחות כלכליות".

הישראלי שהעביר ביקורת בתוך גוגל בדיוק על זה

בשנה שעברה, נועם ברדין [סיים את תפקידו כמנכ"ל אפליקציית הניווט ווייז](#), והיה זה שהוביל את החברה לרכישתה על ידי גוגל. באמצע חודש פברואר, כמה ימים לאחר עזיבתו, [כתב ברדין מאמר על העניינים הללו בתוך גוגל](#). הוא תקף כי האיזון בין עבודה לחיים מוטה, אבל לצד החיים. "בעמק הסיליקון איזון בין בית לחיים הפך להיות הקרבה של העבודה למען החיים. זה לא איזון, "ציין.

בין המצבים עליהם סיפר ברדין, היו לדוגמה מנהל שניסה לקבוע פגישה, אבל נתקל בעובדים שלא יכלו להשתתף, כיוון שיש באמצע היום "שיעור יוגה שאי-אפשר להחמיץ", או עובדים שאמרו כי "הם לוקחים יום אישי". "כל זה היה מיושר עם המדיניות והנורמות, אני הייתי המוזר שרציתי לדחוף דברים מהר וציפיתי לאיזושהי הקרבה אישית כשנדרשה", כתב ברדין.

במאמרו, ברדין התרגז על אי-היכולת לפטר עובדים בחברה. "זה כמעט בלתי אפשרי לפטר מישהו, מהסיבה הפשוטה שאתה לא צריך את התפקיד יותר, או יש אדם טוב יותר, או שפשוט העובד לא עושה עבודה טובה. למדתי בדרך הקשה שכאשר מנהל אחר ממליץ על עובד נהדר, זה כנראה בגלל שהוא מנסה להיפטר ממנו", כתב.

מיד לאחר פרסום הדברים, [היו אנשים בתעשייה שהסכימו עם חלק מטענותיו של ברדין, והיו כאלה שחלקו עליו](#). בין היתר, ליעד אגמון, מייסד הסטארט-אפ הישראלי דיינמיק יילד, אמר כי צריך להבין שזוהי רוח התקופה בהייטק. "גם בסטארט-אפ עם עובדים צעירים המצב דומה. אנחנו נמצאים בשוק ההייטק, שבו לעובדים יש דרישות, והם תמיד יכולים ללכת למקום אחר. היזם צריך את העובדים יותר מאשר הם צריכים אותו. זה נכון על אחת כמה וכמה לגבי גוגל, שם עובד לא מרוצה יכול גם לעבור צוות", אמר.