**Правда жизни в Кремниевой долине или что такое Google**

История будет рассказана от лица человека, который работал в Кремниевой долине. И по понятным причинам он пожелал остаться неизвестным.

**Кратко о сути**

Живя в Кремниевой долине, я занимал должность технического директора в самой Google. Этот пост достался мне как раз в тот период, когда Ларри по своей инициативе или по совету приближенных, проводил чистку рядов из-за неэффективности менеджеров.

Естественно, желающих занять освободившиеся кресла было предостаточно. Но как это и бывает, далеко не каждому удалось это сделать, из-за длительных собеседований, сложных тестов и т.д. Весь отбор осуществлялся по принципу «Нам нужны самые умные, потому что они и так поймут, что нам нужно». Говорить об удивительных и привлекательных условиях труда не имеет смысла, так как все и так об этом знают. Но стоит отметить тот факт, что управляющие желали привлечь тех людей, которые не побоятся браться за собственные идеи, воплощая их в жизнь. А если они будут готовы делать это в удаленных офисах, то шанс быть принятым увеличивался в разы.

На самом деле, стремления компании Google внедрить что-то новое достойно уважения. Это было похоже на бесстрашную погоню за чем-то фантастическим и высокотехнологичным. Такой энтузиазм был заразителен, но каких-то существенных результатов это не принесло. Да, что-то создавалось, но больше развивалась слишком позитивная и беззаботная атмосфера внутри коллектива, а это не могло привести к феноменальному открытию.

Как итог, десять лет работы на вышеуказанной должности сводились к созданию рычагов для обеспечения роста акций компании Google.

**Какого же работать в Google?**

Если провести срез всех топовых компаний на ИТ-рынке, то везде вырисовывается основанная черта, которая проявляется именно в способе управления и организации команды.

Сотрудников очень много, но каждому нужно уделить внимание, а их уровень обеспечения не должен заставлять их думать о чем-то другом. Об этом и заботятся управляющие компаний, снижая уровень власти в руках менеджеров младшего и среднего звена, привлекая самых ордерных специалистов для обеспечения прибыли, и оказывая им всяческую психологическую поддержку.

**Положительные стороны работы в Google**

Управляющие Google учились на печальном опыте Sun Microsystems, когда они наняли слишком много архитекторов и столкнулись с проблемой понижения уровня ответственности этими сотрудниками. Мы избегали этого, чтобы не создавать зоны комфорта на определённых должностях.

Помимо этого, ведущие менеджеры были обязаны вникать в суть работы и вносить свой научный вклад. Потому что Google не нужны люди, получающие хорошую зарплату исключительно за перекладывание бумажек и мониторинг. Также налаживались связи между менеджерами и их подчиненными, не позволяя ей быть слишком угнетающие или эмоциональной.

Наймом занимались специально подобранные люди, без участия менеджеров. Они вводили новичков в курс дела и не отдавали их сразу на разрыв яростным управленцам.

Карьерный рост обеспечивался не только за счет занимаемой должности, но и за счет выплачиваемых бонусов. Более того, работа сотрудника оценивалась по определённой шкале. Если он проявлял себя, то получал бонус. В обратном случае, он понимал, что никакого штрафа не будет, как и поощрения. Эффективная методика с точки зрения психологии.

**Негативные стороны работы в Google**

Самым явным недостатком Google является подбор менеджеров на роль «мини-директоров». То есть, управляющие компании хотели привлечь людей, которые дали бы толчок в новом направлении, а потому нанимали, по сути, энтузиастов. Кто-то не справлялся, а кому-то удавалось демонстрировать что-то несущественное.

**Процесс разработки в Google**

Так как сотрудникам была дана свобода в реализации своих идей, появилось очень много направлений работы. Кто-то создавал бесплатный софт, кто-то писал инструменты для коллег по цеху и т.д. Все стремились устремиться туда, где нужны идеальные предметные знания. Это привело к необходимости найма лучших специалистов, но это же и затормозило прогресс.

Также стало крайне тяжело работать из-за централизованной власти в виде менеджеров. Им платили за то, что в итоге получала Google. Но от их идей мало что полезного могла выделить для себя сама команда разработчиков.

С течением времени, работать стало ещё труднее из-за масштабных идей, не имеющих особой конкретики. Жажда открыть нечто новое, привела к большим затратам, а приток очередных сотрудников не дал желаемого стимула. По сути, это были люди, которые хотели лишь получать большую зарплату.

**Как это было у конкурентов?**

Мне очень нравится стратегия Amazon, которая ставит «бизнес превыше всего». Компания Google тоже делала все правильно, но потеряла много шансов из-за неумения управлять сотрудниками. Но пройдемся по всем вкратце:

* **Facebook** – это обычная ИТ-компания, которую ждет та же участь, что и MySpace. У них нет инноваций или свежих идей, как и ведущих специалистов, способных спровоцировать прогресс.
* **Apple –** это громкое имя, но их методы работы устаревают стремительными темпами. Как оказалось, для нынешних руководителей компании куда важнее реализовать успешную бизнес-модель, чем создать инновационный продукт. Чего только стоят их песни за 0.99$. Стив Джобс сделал нечто, но после него образовался застой.
* **Microsoft** — это воплощение корпоративного монстра, который давит на конкурентов, ведет агрессивную политику и странным образом стимулирует работу внутри компании. Их сотрудники яростно конкурировали между собой и продвигали собственные идеи, что негативно влияло на микроклимат. Но некоторым спецам очень нравится работать там.
* **Amazon** — о ней я высказался выше, но ещё раз подчеркну их выдающуюся бизнес-политику. Работать в этой компании крайне тяжело, и она похожа на Microsoft. Тем более, руководители не позволят вам заниматься тем, что не будет работать.

На самом деле, проблемы большинства компаний очевидны. Многие не умеют управлять сотрудниками, налаживать микроклимат и давать четкий план работы. Какими бы вы идеями не насыщали свой мозг, вы не сможете реализовать их без налаженной бизнес-политики. Да, везде нужны финансы! Безусловно, эти вещи должны дополнять друг друга.

Другие проблемы в ИТ-сфере кроются в наращивании мощностей, масштаба и стимулировании имеющегося костяка команды. Даже в этой отрасли люди умудряются быть предвзятыми, а их выход из проблем является наем большего количества горе-специалистов.