

Case Google™

MBA em Gestão de Pessoas, Ênfase em Estratégias.

Disciplina: Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas.

Professora: Maria das Graças Murici.

Alunos: Aline Michalski, André Melo, Deise Oliveira, Diane Agnes, Kelly Duarte e Rubira Lopes.

Fundadores, Larry Page e Sergey Brin se conheceram na Universidade de Stanford e em 10 anos se tornaram os deuses da Internet!

Decidiram , criar um produto a partir de um projeto de doutorado. Este projeto ancestral do Google, chamado de Backrub, surgiu devido à frustração com os sites de busca da época. Eles buscavam criar um site de buscas mais avançado e rápido e com maior qualidade de ligações.



- Ouviram muitos não no início do projeto, encorajados por David Filo, fundador do Yahoo, não desistiram, como estavam endividados devido ao lançamento companhia e precisavam de um investidor, procuraram em 1998 Andy Bechtolsheim, um dos fundadores da Sun Microsystems que decidiu dar o pontapé inicial e um cheque de US\$ 100 mil e com a ajuda da família e conseguiram juntar um total de US\$ 1 milhão como investimento inicial para a empresa.

- Com o crescimento da empresa se formava uma cultura gerencial única e relaxada! A Google queria se distanciar das tradicionais corporações capitalistas conhecidas por hierarquias rígidas e por atropelarem padrões éticos na busca de lucro, com mandamentos como:

Você pode ser sério sem usar terno?

Você pode fazer dinheiro sem fazer o mal!

- No início do século 21 o Google já era o maior portal de buscas da web ao atingir o surpreendente número de um bilhão de sites em seu índice.

- Seguindo a tendência de personalização, pioneirismo e facilidades para seus usuários, combinado com o incentivo aos próprios funcionários para pesquisa de novos produtos.
- A Google já oferece mais de cem aplicativos nas áreas de Engenharia, Produtos e Vendas e Novos Negócios, entre eles Andróide, Google Earth, Gmail, Youtube, Orkut, etc...
- Apesar da pouca idade, a Google superou e tem amedrontado a Microsoft (sua principal concorrente) e todos os produtos e serviços de internet que lançaram nos últimos dez anos; a Google lança um produto, meses ou anos depois a Microsoft lança um semelhante.

Missão e Valores do Google

Missão do Google é organizar as informações do mundo todo e torná-las acessíveis e úteis em caráter universal.

Cultura do Google – ambiente descontraído, clima de pequena empresa, preocupação com o bem estar dos colaboradores, liberdade de criação, empreendedorismo, compromisso com a inovação e política de portas abertas.

Números do Google, 2010.

- Em torno de 20.000 funcionários no mundo, 200 no Brasil.
- Estimativa de lucro de 700 milhões de reais no Brasil.
- Dona de dois terços de toda a publicidade que circula pela Internet no mundo.
- Faturamento cresceu 24% no segundo trimestre de 2010 e seu lucro operacional foi de 2,37 bilhões de dólares.
- Lucro líquido de 30,5% a mais que no ano anterior.
- No Brasil, 1/3 do tempo gasto na internet é no Google ou com alguma ferramenta dele.
- No mundo, de cada uma hora de navegação, 10 minutos são no Google ou em alguma ferramenta dele.

Escritórios do Google



Gestão de Pessoas no Google

Processo de Seleção

- É um processo rigoroso que leva entre 2 e 8 meses para ser concluído, com uma média de 8 entrevistas.
- A pessoa necessita se adaptar ao dinamismo, a um ambiente de poucos processos e sem organograma.
- Perfil almejado: flexibilidade, poder de persuasão, iniciativa e empreendedorismo.
- 50% das vagas são preenchidas por recomendações de um Googler, que recebe incentivo financeiro, quando um indicado é admitido e permanece efetivo após 6 meses.

Gestão de Pessoas no Google

Processo de Seleção

Etapas:

- 1- Análise inicial do currículo do candidato
- 2- Entrevista telefônica
- 3- Entrevistas ao vivo
- 4- Comitê de admissão
- 5 – Comitê Américas
- 6 – Comitê Global

Gestão de Pessoas no Google

- Com um conceito inovador de gestão de pessoas, a empresa cria um ambiente de trabalho confortável, que estimula a criatividade e a inovação.
- A política de gestão de pessoas do Google desenvolveu a seguinte fórmula: 70% - 20% - 10%, na qual a primeira porcentagem significa o tempo em que o empregado deve dedicar-se à empresa. Os 20 % representam o tempo em que deve se ocupar com pesquisas de interesse pessoal e os 10% restantes, quanto deve usar para lazer. “O Orkut foi desenvolvido por um de nossos funcionários nessa parte dos 20%”, conta Carlos Félix Ximenes, gerente de Comunicação do Google Brasil.
- Para trabalhar no Google, os profissionais precisam possuir capacidade de exercer as suas atividades em equipe, pois os projetos podem estar sob liderança de qualquer profissional de suas filiais espalhadas pelo mundo independente de seu nível hierárquico.

Gestão de Pessoas no Google

- Para trabalhar no Google, os profissionais precisam possuir capacidade de exercer as suas atividades em equipe, pois os projetos podem estar sob liderança de qualquer profissional de suas filiais espalhadas pelo mundo independente de seu nível hierárquico
- Uma das principais preocupações da empresa é a de motivar, constantemente, os seus colaboradores. Prêmios que podem ir de um boné até uma viagem, ou um bolo de dinheiro são oferecidos para os que se envolvem em projetos pessoais. O Google também privilegia a política de não possuir portas nem barreiras em seu escritório .
- Por meio de uma gestão de pessoas inovadora e um tanto quanto e excêntrica, o Google vem se destacando como uma empresa criativa e como referência em qualidade de vida no mercado, contribuindo, assim, para a criação de um conceito moderno e revolucionário nas relações humanas dentro do ambiente de trabalho, refletindo na vida pessoal e profissional como um todo.

Bem estar dos funcionários / Sede do Google em Zurich (Suíça)



Tobogã liga os escritórios no primeiro piso a cafeteria e ginásio. Não há necessidade de esperar o elevador, basta escorregar.



Bem estar dos funcionários / Sede do Google em Zurich (Suíça)



A cafeteria serve três refeições diárias preparados por cozinheiros especificamente contratado para esta função. Todos os pratos são feitos com ingredientes nacionais.

Os filhos dos funcionários são bem-vindos. Há um lugar especial para as crianças.



Bem estar dos funcionários / Sede do Google em Zurich (Suíça)



Os funcionários têm ao seu dispor salas de massagens. A entrada no local é grátis. O serviço do profissional de massagem é pago, mas os preços são mais baratos, pois uma grande parte é paga pela empresa.



Bem estar dos funcionários / Sede do Google em Zurich (Suíça)

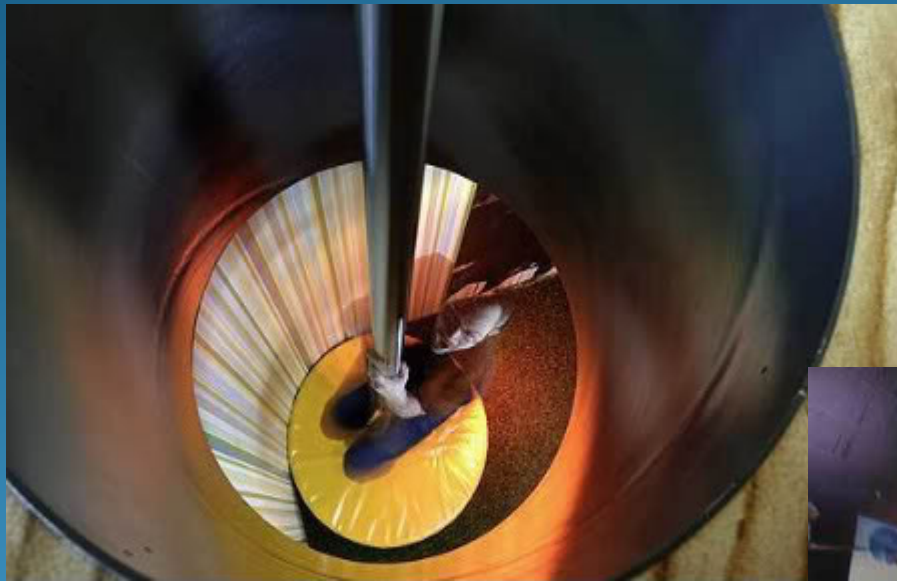


Em cada andar há, pelo menos, duas áreas de descanso com comidas e bebidas grátis.

Cada funcionário administra seu próprio tempo e trabalho. Não há horários fixos, apenas prazos de entrega. Em quaisquer momentos pode-se parar para jogar vídeo game ou sinuca.



Bem estar dos funcionários / Sede do Google em Zurich (Suíça)



Como nos quartéis de bombeiros, na Google também tem um cano que liga o segundo piso a sala de jogos.

Essa cabine é de um teleférico de verdade situado em um andar decorado com pisos e objetos que lembram uma estância de esqui nos Alpes. Normalmente os funcionários utilizam para passar o tempo e conversar um pouco.



Bem estar dos funcionários / Sede do Google em Zurich (Suíça)



No local de trabalho. Os funcionários são livres para em qualquer momento mudar de mesa caso sintam vontade.

No edifício decorado com ambiente havaiano fica a parte de serviço técnico.



Bem estar dos funcionários / Sede do Google em Zurich (Suíça)



Salão da água, um local de paz utilizado para relaxamento. Há cadeiras de massagem e pouca iluminação.

As salas de reuniões têm nomes inspirados em séries de televisão e filmes famosos. Esses iglus ficam localizados na área da Guerra das Estrelas. São autênticos refúgios que foram utilizados em missões científicas na Antártida.



Razões de Sucesso

- Foco na criatividade humana – “pensar fora da caixa”;
- Foco nas necessidades dos clientes;
- Foco em resultados rápidos;
- Compra de pequenas empresas que possuem grandes ideias;
- Valorização de uma cultura organizacional baseada em valores compartilhados;
- Grande participação em novos projetos em busca de constante inovação.

Referências

- Reportagem: vocesa.com.br
Maio de 2010.
“As Regras do Jogo no Google.”
- Reportagem: HSMManagement
Setembro-Outubro 2009.
“O Futuro segundo o Google.”
- Reportagem: Revista Exame.
11 de agosto de 2010.
“O Google vai à Guerra.”
- Sites:

<http://www.google.com/corporate> – (09/2010)

<http://branding.weebly.com/case-branding---google.html> – (09/2010)

<http://www.blogadao.com/na-google-os-funcionarios-trabalham-em-um-ambiente-assim/> – (09/2010)

<http://blogs.forumpcs.com.br> – (07/2010)

http://www.amcham.com.br/update/2008/update2008-03-20h_dtml



Alunas que também pesquisaram esse case ... Com Profa Graça Murici

Foto: Maria das Graças Murici, 2010.