

LEADERS 24. 4. 2020: ROZVOJ LIDÍ A TALENTŮ CESTA FIRMY GOOGLE

Lektor: Lucero Tagler – od roku 2005 pracuje ve firmě Google na pozici personalistky



PRÁCE PERSONALISTŮ V GOOGLE

1. Nábor lidí
2. Nastavení osobního růstu – je tady hodně ambiciózních lidí, kteří chtějí růst, zlepšovat se, měnit pracovní pozice
3. Udržet si lidi – jak lidi přesouvat z mezi pracovními projekty

Cílem rozvoje zaměstnanců je filozofie, že Google může změnit svět a zaměstnanci Google se budou rychleji rozvíjet než ostatní zaměstnanci v jiných organizacích.

UČENÍ LIDÍ

Učení lidí se mění

- Je víc sociální a osobní
- Víc autonomní a zaměřené na konkrétní cíl
- Je potřeba poskytnout žákům víc podpory a doprovodu
- Větší zapojení účastníků do procesu vzdělávání

Kde se zaměstnanci chodí učit nové věci

- 67% přes internetové stránky
- 65% přes sociální sítě
- 26% přes interní vzdělávání firmy Google

Největší problémy učení

- Čas
- Pomoc, doprovod
- Podpora od manažera

Filozofie v procesu učení

- Výstup vzdělávání se musí promítnout do zlepšení a výkonu jejich pracovních týmů
- Umožnit každému uspět a maximalizovat jeho potenciál
- Usnadnit jim cestu a respektovat jejich potřeby

Schéma filozofie rozvoje člověka

1. krok: Dát lidem výzvu – vystoupení z komfortní zóny, provokovat ke zkoušení nového, zkoumání kapacity vzdělávání
2. krok: Zpětná vazba – je užitečné umožnit zaměstnanci pohled na sebe z různých uhlů, vidět svoje silné stránky, budovat sebevědomí, sledování zlepšení v dané oblasti
3. krok: Klasické vzdělávání - individualizované, zaměřené k cíli

Stádia rozvoje

1. Poznat osobu – konverzace, znát předešlé zkušenosti a touhy
2. Plán – zpracování plánu, kde je stanoven konečný stav, časové rozložení, podepsaný od účastníka
3. Zpuštění – určení checkpointů, zhodnocení - co se udělalo / neudělalo, zpětná vazba, modifikace plánu
4. Podpora – prioritizace na konkrétní potřeby trhu, formální vzdělávání, vědět, jak vypadá cílová pracovní pozice

ZPĚTNÁ VAZBA (ZV) zaměstnancovi

Nejdůležitější je budování důvěry – poctivé naslouchání, věřit lidem víc, než si oni věří. Fáze:

1. Příprava ZV – uvědomit si vztah s osobou, zvolit správní komunikační styl, stanovit si výstup, jaké máme 1-2 klíčová sdělení, vybrat vhodné místo a čas ke sdělení
2. Struktura SBI model: situace (v pátek) – chování (přišel si pozdě) – důsledek (nestihli jsme něco udělat)
3. Diskuze – doporučení, jak to zlepšit, kladení otázek, dát čas příjemcovi ZV na reflexi
4. Rozhodnutí o pokračování / ukončení vzájemné spolupráce

FILOZOFIE ROZVOJE LÍDRŮ

Cílem Googlu je učit lídry, jak vést své podřízené. Mají strategii rozvíjet, budovat a škálovat koučovací systém.

Minulý systém učení leadershipu: - 70% v učebně poslouchání přednášek, 15% samostatní vzdělávání, 15% učení koučinku prostřednictvím práce

- Minimum zpětné vazby, primárně zaměřeno na poslouchání nebo e-learningu

Současný systém – 70% učení leadershipu prostřednictvím práce, 15% prostřednictvím koučů a mentorů, 15% v učebně

- Praktičnost, zapojení zkušených koučů