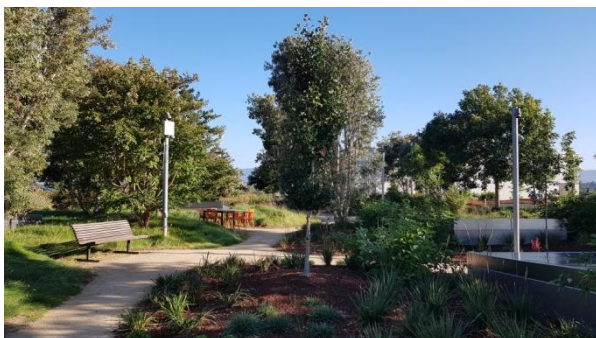


Во время своего отпуска я побывал в офисах компаний Google и Facebook в Сан-Хосе, Калифорния. Дочь нашла знакомых, которые работают в этих компаниях; они провели нас внутрь, поводили, показали и рассказали.

Эти экскурсии произвели на меня сильное впечатление, которым хочу поделиться с вами. Но это будет не экспертный анализ темы, а именно отпускное впечатление, наблюдение, ну, и мысли, которые пришли в голову.

Во-первых, поражают масштабы. На фото ниже – лишь маленькая часть крыши одного из корпусов Facebook. Крыши, Карл!



Само здание невысокое, примерно 3-4 этажа, но очень длинное. По этой крыше мы шли минут 20-25. Деревья, спортивная площадка, уединённые уголки для работы или общения.

А вот это – виды на один из кампусов Google. Всего в Сан-Хосе 4 или 5 кампусов компании.



Напомню на всякий случай: обе эти компании не производят никаких материальных ценностей. Там нет станков, печей, конвейеров. Только компьютеры и люди. И всё, что нужно, чтобы люди создавали нечто, чем пользуется весь мир.

В каждой компании работают десятки тысяч человек. Причём с каждым годом их становится больше. Саша, которая водила нас по Facebook, рассказала, что хотя она работает в компании примерно 2 года, но это больше, чем время работы 70% от общего числа сотрудников. Идёт очень активный набор; каждый понедельник на территории компании можно увидеть группы ребят в шапочках с пропеллерами, которые с сегодняшнего дня работают в Facebook.

По территории компаний народ может ходить пешком или ездить на фирменных велосипедах. Велосипеды стоят около каждого корпуса, их можно просто взять и поехать. Также постоянно курсируют автобусы, на которых можно добраться в отдалённые части компании или домой.



Нетрудно догадаться, где велосипеды Google, а где Facebook.

Внутри помещений – полный open space



Однако есть большое количество разных комнат – для совещаний (митингов) небольшими группами, для уединённой работы, для релаксации, для того, чтобы мамы могли покормить маленьких детей (не понимаю, как там появляются маленькие дети; может, рождаются?). Есть комната с беговой дорожкой, на которую можно поставить ноутбук и работать и бегать одновременно, комнаты с тренажёрами и комната с диванчиком, чтобы поспать.

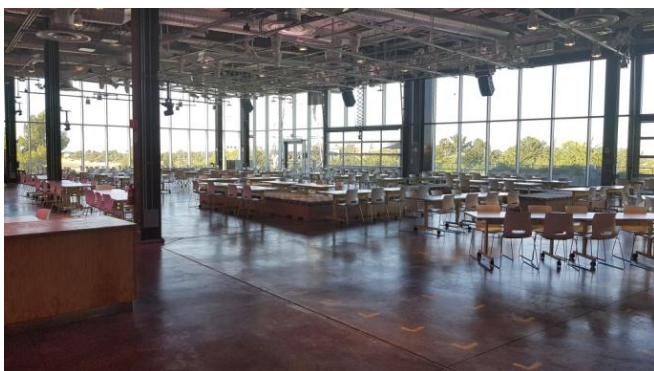
Очень много кафе, где можно поесть и даже взять готовую еду домой; бесконечное количество кофемашин, шкафов с орешками и печеньем, холодильников с прохладительными напитками, включая пиво. Всё это бесплатно.

Про размер зарплат я не спрашивал, но система оплаты труда в обеих компаниях примерно одна и та же. Существует базовая часть, которая фиксирована для каждой конкретной должности – инженер, старший инженер, менеджер. Ещё есть бонус, который зависит от результатов; наконец, ежегодно каждому сотруднику выделяется некоторое количество акций компании, которые становятся доступны не сразу, а в течение четырёх последующих лет равными долями.

Нет никакой «трудовой дисциплины» в нашем понимании. Можно приходить и уходить когда угодно, в том числе в течение дня. Это не фиксируется, по крайней мере, централизованно. Хотя, конечно, со своим прямым руководителем всё это надо согласовывать.

Вообще, от руководителя (менеджера) зависит многое. Он определяет, хорошо или нет работает сотрудник, размер его бонуса, соответствие должности. Он может сказать фразу «ты уволен», и тогда человек даже до своего рабочего места дойти не может; коробку с личными вещами ему потом принесут. Менеджеры групп, которые занимаются сопоставимыми проблемами, периодически собираются вместе для «колибровки»: обсуждают между собой, к каким сотрудникам (должностям) какие требования можно/нужно предъявлять, чтобы это было более или менее одинаково в разных группах. Кстати, при приёме на работу кандидаты тоже общаются только с сотрудниками-инженерами и менеджерами, которые проводят интервью и выносят свои суждения о том, стоит или нет принимать на работу этого кандидата. Кадровики и высокие начальники в этом процессе непосредственно не участвуют. Вот такое – реальное! - «местное самоуправление». Реальное и очень мощное делегирование полномочий как в финансовых (размер бонусов), так и в кадровых (прием и увольнение) вопросах.

С другой стороны, в Facebook каждый четверг Марк Цукерберг приходит вот в этот зал



и отвечает на вопросы своих сотрудников. Любой сотрудник может прийти и задать любой вопрос. Нельзя только спрашивать, почему Марк всегда ходит в одной и той же одежде 😊.

Что касается личного финансового планирования и инвестирования. Во-первых, из дохода сотрудника производятся отчисления в его «пенсионный план», так называемый, план 401-k. Сотрудник сам решает, какую сумму туда отчислять. Можно вообще не отчислять, но никто так не делает. Важно, что деньги направляются в пенсионный план до вычета налогов (в определённых пределах, кажется, не более 18 000 долл. в год). Кроме того, на каждый рубль, вложенный сотрудником в свой пенсионный план, компания добавляет свои деньги: до

какой-то суммы (3000 долл. в год?) – 100%, затем меньше и тоже до какого-то предела. Эти отчисления производятся с первого дня работы сотрудника, в том числе и для иностранцев с временными рабочими визами. Деньгами можно воспользоваться только в пожилом, пенсионном возрасте. Если деньги из пенсионного плана забрать досрочно, то будут значительные потери.

Средства из пенсионного плана размещаются на финансовом рынке. Опять же – каждый человек имеет возможность самостоятельно решать, как и через кого размещать деньги. Но Google работает с компанией Vanguard, а Facebook – с Fidelity (так сказали мои «проводники»; я подозреваю, что такие большие корпорации работают не с одной управляющей компанией). Многие сотрудники для выбора инвестиционных инструментов пользуются услугами финансовых консультантов. Интересно, что и Саша, и Илья (он водил нас по Google) сказали, что финансовый консультант – популярная и востребованная в США профессия. Многие к ним обращаются, но ... лично они предпочитают разбираться самостоятельно. Может быть, российские корни дают о себе знать?

Кроме пенсионных отчислений, есть ещё резерв на оплату медицинских услуг. Дело в том, что медицинские страховки, которые предоставляют компании, содержат что-то вроде безусловной франшизы. То есть, человек (семья) сначала тратят свои деньги, примерно до 3000 долл. в год на человека (цифры могут быть неточными, они написаны со слов), а уже потом начинает платить страховая компания; кроме того, по каким-то услугам страховка покрывает не 100% расходов. Поэтому сотрудники часть денег (также, до налогообложения) направляют в резерв, и эти деньги тоже инвестируются на рынке. Хотя, разумеется, в совершенно другие инструменты, чем пенсионные деньги.

Существуют ещё отчисления на страхование жизни, но мои «информаторы» затруднились внятно объяснить эту тему. Видимо, в силу молодости, страхование жизни требует от них столь небольших сумм, что не было необходимости в это вникать.

Какие мысли приходят в голову? Скорее вопросы:

- интересно, чтобы было раньше: сначала компании стали относиться к людям как к самой большой своей ценности – с уважением и заботой, а потом сделались лидерами рынка, или наоборот, сначала компании вышли в лидеры, а потом стали многое делать для сотрудников?
- возможно ли такое в России, или у нас менталитет не тот? Интересно, как устроен наш Яндекс – также или не совсем?
- как нам, людям, работающим в России, формировать свой долгосрочный капитал, в первую очередь пенсионный? Ведь у нас нет этих налоговых преференций от государства. Ждать, пока дадут?