



**ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ -
ВАРНА**

КУРСОВА РАБОТА

НА ТЕМА:

Подобряване на етническото разнообразие в Google



Изготвил:

Проверил:

Варна, 2015

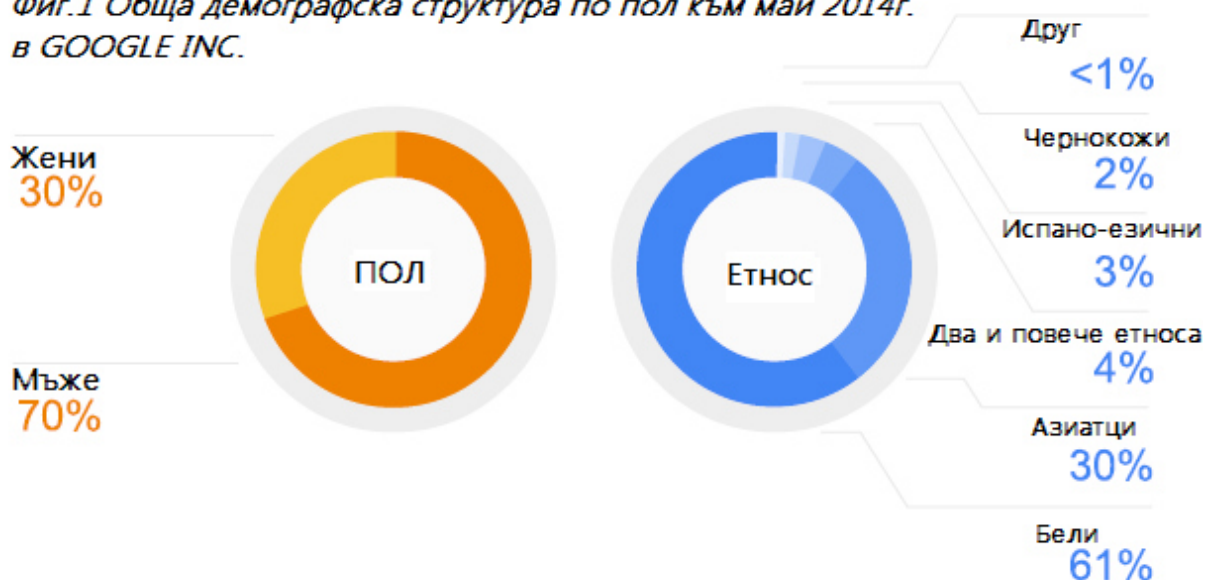
УВОД

Google се превърна в основна конкурентна сила в технологичната индустрия много години преди да стане публична компания. След отварянето на Гугълплекс през 1999 г., компанията се разви изключително бързо. Лари и Сергей са създали работна атмосфера, която насърчава служителите да споделят открито идеи за нови продукти и технологии. В Google, идеите се обменят чрез „пощенски списък на идеите”, който извършва масово разпространение на електронни писма в цялата компания до всяко ново работно място. Разнообразието от продукти, включително Gmail, са резултат от тази форма на брейнсторминг¹.

Google, а също и всички останали технологични компании, са под нарастващ натиск, да предоставят регулярни данни разнообразието в наетия персонал. В своя Diversity Report, компанията представя данни, че чернокожите са само един процент от всички технологични служители в САЩ. Испаноговорящите имат 2 % от технологичната работна сила. А азиатците са 34 % от работната сила на компанията (Виж фиг.1)².

Целта на настоящата разработка е да анализира диверсификацията на етносите в компанията, както и да се опита да даден насоки за подобряване на процентното съотношение между тях.

Фиг.1 Обща демографска структура по пол към май 2014г. в GOOGLE INC.



¹ Hardy, Quinten. "Google Thinks Small." *Forbes* 14 Nov. 2005, с.198.

² <http://www.google.com/diversity/at-google.html>

Броят на наетите работници по пол и етнос обикновено се разглежда от компаниите в Силициевата долина като тайна. Google е обект на засилен натиск да наема повече жени и работници от малцинствата – а също и да стане по-прозрачна относно това какви малцинства са наети досега. Компании с над 100 служители са задължени да подават тази информация на КОМИСИЯТА ПО РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ, но до определена степен има ограничения тези данни да стават публични.

1. ТЕЗАТА

Съгласно доклада на Google афро-американците са една малка част от етноса на служителите - 1 на сто.

В сравнение с хомогенния обхват на компютърните специалности в САЩ, Google все още място за развитие в това отношение. Според статистиката от Националната научна фондация, афро-американците съставляват около 10 на сто от дипломите по компютърни науки на национално равнище; Латиноамериканците - 8%. Но тъй Google избира служители предимно от завършилите студенти в университетите от т.нар. Ivy League (Бръшлянова лига)³ (Виж. Фиг. 2 и 3).

Ясно е, че Google Inc. има институционален финансов проблем на дискриминация и признака е изобилието от бели мъже. Използвайки тези данни, Google е малко по-близо до средното положение на получилите допълнителна квалификация по компютри през 2010 г. - 8%, испанци и 4.6 % чернокожи⁴.

Google чудесно разбира проблема с липсата на многообразие в етноса на служителите. В доклада на Google Inc. се посочва, че: *„Ние не сме там, където искаме да бъдем, когато става въпрос за разнообразие. И това е трудно да се справим с тези видове предизвикателства, ако не сме готови да ги обсъдим открито и с факти”*. Компанията изразходва доста средства за програми за осведомяване с оглед увеличаване на разнообразието. Тя дори прави свои собствени експерименти, като например изпращане на вътрешни имейли съдържащи академични изследвания за това защо служители не участват достатъчно.

Според директора на оперативните звена Laszlo Voch *„Данните са ясни...Ако ние се опитваме да имаме малко побутване, като просто представяне на информация,*

³ <http://www.nsf.gov/statistics/seind12/c2/c2s2.htm>

⁴ http://apreport.collegeboard.org/sites/default/files/downloads/pdfs/ap_report_to_the_nation_CompSciA.pdf