

Google 開發程式 防人才流失

駐外單位：駐舊金山文化組

參考資料來源：2009 年 5 月 20 日，世界日報(World Journal)

為防止優秀人才流失而影響競爭力，搜尋引擎龍頭 Google 公司最近開發出一套人力評估演算程式，據說可以評鑑出旗下 2 萬名員工的跳槽潛力指數，以未雨綢繆。

Google 蒐集了所有員工的訪談、升遷與薪資資料、問卷調查，以及同事間的互動報告，輸入電腦後運用獨門的演算公式，推算出每位員工可能的離職機率。

Google 最近為了留住人才動作頻仍，這套名為留才 A 計畫的演算公式，可以協助 Google 留住優秀工程師、設計師與業務高手。過去以自由風氣聞名業界的 Google，最近兩年展開的留才措施還包括員工訓練、協助評估人才的主管會議，以及正式的員工約談。

Google 近來深深覺得，想要在產值 275 億元的網路搜尋業保持領先，並把觸角伸入行動與顯示廣告等新業務，能否留下最優秀的人才是一大關鍵。Google 近來由於業績成長趨緩，最近才公布歷來營收首次連續下滑的財報，決定先擱置收音機與電視廣告計畫，全力發展手機廣告新事業。最近幾周以來，Google 人才流失問題已成為公司的隱憂。出走員工包括廣告業務主管阿姆斯壯 (Tim Armstrong)、顯示器業務主管羅森布拉特 (David Rosenblatt) 等高階員工。在這段期間，幾位中階主管也相繼跳槽至熱門新創公司 Facebook 與 Twitter。

曾與多位前 Google 員工打過交道的矽谷人資顧問表示，「他們必須想出能讓員工產生向心力的方法，Google 倘若過去以來都有持續留才的想法與作為，就不會流失那麼多好手。」

多位現任與前 Google 員工透露，Google 之所以人才不斷流失，原因是員工感覺隨著公司逐漸成熟，他們能夠產生重大影響的機會愈來愈小。也有員工指出，Google 鮮少為員工提供正式的生涯規劃。

Google 表示，他們無力留住像阿姆斯壯這種一心想要自己創業的主管，但決心留下能為公司創造新服務賣點與創新科技的頂尖產品經理與工程師。Google 不願透露留才演算公式細節，但宣稱透過此一管道已找出大才小用的員工，並賦予他們具有挑戰性的新任務。