

《Google模式》

图书基本信息

书名：《Google模式》

13位ISBN编号：9789862419725

出版时间：2014-11-7

作者：Eric Schmidt,Jonathan Rosenberg

页数：352

译者：李芳龄

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

內容概要

上市即登紐約時報暢銷書、Amazon科技經營排行榜TOP1

未上市即售出美、英、德、日、荷等12國版權

Google創辦人Larry Page專文推薦

第一本由Google領導團隊人首度公開的企業內部運作與思維

Google董事會執行主席艾力克·施密特獨家揭露

Google從崛起到稱霸超過10年的管理與工作秘笈，

以及如何吸引21世紀最搶手的人才-智慧創做者(Smart creatives)，
迎戰顛覆性變化的成功之道。

獻給所有在快速演變中運轉的領導者與未來人才的你

今日的Google是全球最具指標性的企業，在各項領域創新，並向技術的極限推進。

本書作者Google董事會執行主席艾力克·施密特和Google前產品部資深副總強納森·羅森柏格親自分享他們10多年來幫助Google發展所領悟到的經營管理啟示。他們深刻體悟到，許多過去奉為圭臬的管理思維早已過時不再適用，要當稱職的領導人，就必須重新學習一切原本他們以為自己非常拿手的管理與經營之道。

他們在書中解釋科技如何促使推引的力量從企業手中轉移至消費者手中，在網際網路世紀，企業的唯一成功之道是：打造優異的產品，吸引新一代最具價值的員工。艾力克和強納生稱這類優異人才為「智慧創做者」(smart creative)。

智慧創做者，具有深厚的技術或專業能力、高超分析能力、聰明商業頭腦，還有創造力與實踐執行的能力，而且，他們渴望運用科技做更多事，充滿好奇、質疑現狀，以不一樣的方法來解決問題或應付挑戰。智慧創做者就是成功企業的祕密武器！

書中有許多首次披露的Google內部實際運作的邏輯與思維，包括大家普遍好奇的人才策略、溝通模式、創新之道、如何因應破壞性顛覆，以及如何發展與維持獨特的Google文化，以實際故事呈現，生動有趣，對於任何想創立新事業或想在組織內展開新行動的人，都很實用，深具啟發。

企業要在快速變化的時代成功，就必須改掉過時的管理方式，吸引智慧創做者加入團隊，並且創造讓他們可以成長茁壯的環境。

從書中Google的實際故事，你將讀到他們獨樹一幟的管理哲學：

辦公室擁擠雜亂沒關係，重點在讓員工能高度互動，充滿激盪的活力。

要達成真正的共識，需要有人提出異議。每個人都有表達異議的「義務」，而非「選擇」。

Google的優先要務是成長，而非只有營收，成長是為創造營收提供更好的基礎。

以競爭者為傲，但別追隨他們。一味聚焦競爭對手，永遠無法發展出任何真正創新的東西。

招募是最重要的事。先考慮有學習新事物能力與記錄的人，而非僅考慮是否有特定職位經歷。

別雇用你不想半夜3點在洗手間碰到的人，因為你可能整晚都待在辦公室。

共識的真義並非指大家意見一致，而是大家一起為公司想出最好的點子，並以這個點子為核心團結一致。

最了解資料的人是最靠近議題的人，通常不是管理階層。領導人別迷失在你不了解的細節中。

雇用員工思考，而非雇用他們做工作

領導人需要「正確的過度溝通」。任何人都必須開放溝通，分享所有訊息，以做最棒的路由器為榮。

思考格局10倍大，而非追求10%的改進。

用70/20/10法則激發創新：70%資源投入核心事業，20%資源投入新產品，10%資源分配給全新的大膽計劃

21世紀是社群與平台經濟的年代，消費者與供應商雙向交流，

單面向的層級管理模式不再管用，你需要的是「Google模式」！

該如何做到？本書告訴你。

名人推薦：

這本書會呈現很重要的理念，我衷心希望你能汲取這些想法，做一些人們認為不可能做到的事。 -

- Google執行長 Larry Page

媒體推薦：

《Google模式》

董事會執行主席艾力克.施密特和顧問強納森．羅森柏格掀開Google如何打造獨特員工創新文化的面紗。

- - 財星雜誌 (Fortune)

這是一本從商業角度出發，擁有豐富資訊與多重創造力的Google指南。

- - 科克斯書評 (Kirkus Reviews)

這是一本充滿能量、令人興奮的創業入門書，幫助員工迎向一個鼓舞人心的未來。

- - 出版人週刊(Publisher's Weekly)

《Google模式》

作者簡介

強納森．羅森柏格（Jonathan Rosenberg）

2002年進入Google，負責管理公司的消費者、廣告客戶，以及事業夥伴產品設計與發展，這些產品包括搜尋、廣告、Gmail、安卓系統（Android）、應用程式、Chrome。強納森目前為Google執行長賴利．佩吉的顧問。

艾力克．施密特（Eric Schmidt）

2001年至2011年期間擔任Google執行長，把Google從一家矽谷新創公司發展成全球的科技業領先者，年營收超過550億美元，在全球40多個國家設有營運據點。施密特現任Google董事會執行主席。

譯者：李芳齡

專業譯者近15年，近期譯著包括《交涉的藝術》、《以小勝大》、《執行力的修煉》。其他作品包括《創新者的解答》、《開放式經營》、《facebook臉書效應》、《打造維基型組織》、《啟動革命》、《企業策略》等超過90本書。

書籍目錄

【推薦序】自主思考的力量 Google執行長賴利．佩吉
前言 在前排看魔術的啟示
先找工程師談的谷歌文化
不像計劃的芬蘭計劃
當驚奇不再是驚奇
速度是成功與產品卓越的根基
網際網路世紀的新類型動物 智慧創做者
一些變魔術的祕訣
尚待興建的金字塔
文化：相信你的標語
大家湊在一起才有激盪的活力
21世紀產品經理的工作
你的父母錯了，雜亂是優點
別聽公司裡河馬的意見
7的法則，員工的自由度更高
不能各管各的
一天之內執行所有組織改造
貝佐斯的「兩個披薩」原則
以能夠創造最大影響的人員為核心
驅逐無賴，捍衛天后
工作過度可以是好事
極盡所能地建立「贊同」文化
建立樂趣文化，而不是玩樂文化
在傳承的理念中重新塑造文化
對部屬喊「跟著我」！
賺錢不必為惡
策略：你的計劃錯了
技術洞見才是堅實根基
組合創新時代
別只聽顧客的
創造快速成長的平台
建立全球性的開放網絡
專業化
開放的平台會引來創新
不用開放平台也行，除非……
但追隨你的競爭者
施密特的一場策略會議備忘錄
人才：招募是最重要的事
羊群效應
有熱忱的人不會說自己很熱忱
招募學習型動物
洛杉磯國際機場測試
觀點差異可以迸發珍貴的洞見
放大光圈徵才
招募人才要全員出動
面試是最重要的技巧
面試只要30分鐘

不要優柔寡斷
審議委員制
別對人才素質讓步
優秀人才應該得到高報酬
把M&Ms推出來交換
愛他們，就放手讓他們走（但……）
不想解雇員工，一開始就別錄取他
決策：共識的真義
根據資料做決策
提防表面上的點頭同意
知道何時該搖鈴突破僵局
避免做太多決策
天天開會
記得說：你們兩邊都對！
每場會議都需要主人
馬背法則
把80%的時間花在80%的營收上
接班計劃怎麼訂？
溝通：當個超優質的路由器
預設開放
了解細節
讓大家說出真相
開啟交談
複述不會損及你的祈禱文
以旅行報告當行政會議的開場
自我檢討
明智地使用電子郵件
準備不同的溝通劇本
成事得靠好關係，不是靠層級制
創新：創造原生泥漿
什麼是創新？
創新的環境背景
執行長必須身兼創新長
以使用者為先，一切水到渠成
思考格局大才會吸引優秀人才
訂定幾乎無法達成的目標
70/20/10的資源分配法則
20%時間計劃
點子無所不在
出貨，再改進
失敗了，但輸得很漂亮
20%時間計劃不需要任何金錢酬勞
結語 想像難以想像的境界
從唐頓莊園到尿布網站
平台世界，誰贏誰輸？
社群網站的崛起
問最困難的問題，發覺真相
政府應該鼓勵破壞性創新
不管問題多大，其實都是資訊問題

《Google模式》

未來一片光明
新一代的智慧創做者

精彩短评

- 1、越来越喜欢看台版翻译书，翻译质量高，参考文献标注清晰，能学到很多好玩有趣的东西。单就这本书来说，也是有很多新奇的观点，有的观点自己脑海中也曾经闪过，没成想在google却已经开始实践并已经形成文化氛围，书中有太多可圈可点的地方，例如对智慧创作者所具备特征的描写，已经如何管理她们，如何与她们相处，看的我深有感触；再比如，用粗体标出的“职缺紧迫性没有重要到可以对人才素质让步”，速度与素质之间难免有取舍，但素质至上。让人不得不佩服对人才素质的追求，也因此才造就了google的如此卓越吧。值得多看几遍的书。
- 2、right people do right things and do things right.
- 3、简体版是不可能有了
- 4、可以借鉴不可复制。Google真的是因为不作恶不妥协用户至上的理念才自我放逐中国市场嘛？
- 5、比较全面的阐述了google文化，人才，决策，创新上的方法和背后的原因。许多地方对于现在在做的组织有借鉴意义。
- 6、刚读完，我认为是我度过的最好的管理方面的书！很具有操作性！
- 7、读过最好的企业管理学书，没有之一。一本足以和整个MBA教材体系鼎足（恰恰也适合作为互联网时代MBA的补充和批判教材），其中不乏指导实操的工具干货，更不缺犀利的警句名言举一反三，可以随时放在案头指南。
- 8、值得反复读
- 9、1就是重新定义公司什么的那本
- 10、今年最好的书籍，每一页都是干货。
- 11、不用等此书的简体中文版在国内上市了.....

精彩书评

1、因為結語結的漂亮，所以給五顆星，值得一讀。引用書中施密特與羅森伯格的結語：“我們不免受到這些改變力量的影響。我們雖然學到很多東西，也被迫重新學習更多東西，但我們不知道的東西更多。我們雖然努力要全盤掌握科技現況，並了解科技變化如何影響我們的產業，但在這方面，我們就是比不上新世代的智慧創作者。我們生長在使用有線電話約會的時代，看電影得去電影院看，那時候「寬頻」指的是你有更大的信箱。我們天天見到新生代，對他們的自信和聰明感到驚奇，他們告訴我們世界新的發展，以及即將會發生什麼事，在決定接下來該做什麼的時候，他們告訴我們的事不比我們告訴他們的少。這就是我們的命運，身邊圍繞著嶄露頭角的智慧創作者。我們很確定，在日常工作中每遇見一個這樣的明星，就有另外數十個、甚至數百個這樣的傑出人才正在全力打算顛覆我們。也許他們全都失敗，也許不會。也許在某個車庫、宿舍、實驗室或會議室，有個大膽無謂的企業領導人已經集合一小群專注的智慧創作者，他也許買了這本書，正在使用我們的理念和方法來幫助他建立一家終將使Google變成無足輕重的公司。可笑嗎？不，沒有一個企業永遠是贏家，這是無可避免的事。這樣的展望可能另一些人聞之悚然，但我們覺得這很激勵人心。”企業要在現今這個變化洪流如此快速的世道下生存，這不是那個由封建轉工業的漸進式進步，從第一封電子郵件被寄出發展到現今這個網際網路無所不在的世界也不過幾十年，無論是領導還是員工，都需改變思維來適應，感謝作者，感謝兩位創辦人，感謝Google。摘出一些不錯的名言佳句：-「一個人要是活著目睹兩、三個世代，就如同在戲臺前連續觀看兩、三次相同的魔術。這魔術原本只應該看一次，連看兩、三次就不再新奇，無法再被矇惑，也失去效果了。」-「在通曉之後又學到的事，才最有價值。」-「你必須以你的敵人為傲，那麼敵人的成功也變成了你的成功。」是該以你的競爭者為傲，但別追隨他們。」-「當問題被清楚陳述時，問題已經解決了一半。」-「第一位追隨者把孤單的瘋子變成領導人。」-「以使用者為先，一切水到渠成」-「創造力熱愛資源受限。這就是為什麼畫像有邊框，十四行詩只能十四行」

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:www.tushu111.com