

# 《重新定义团队：谷歌如何工作》

## 图书基本信息

书名：《重新定义团队：谷歌如何工作》

13位ISBN编号：9787508654293

出版时间：2015-12-1

作者：拉兹洛·博克

页数：396

译者：宋伟

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](http://www.tushu111.com)

# 《重新定义团队：谷歌如何工作》

## 内容概要

# 《重新定义团队：谷歌如何工作》

## 作者简介

# 《重新定义团队：谷歌如何工作》

## 书籍目录

自序 // VII

前言 为什么谷歌的原则也对你适用 // XIII

这是个令人惊奇的地方，有令人惊奇的成功，这里的工作正是我们想做的

第一章 成为一名创始人 // 001

恰如拉里和谢尔盖奠定了谷歌对待员工方式的基础，你也可以引领所在团队的工作和生活方式

第二章 “文化可以把战略当早餐一样吃掉” // 013

如果你给人以自由，他们将还你以惊喜

第三章 只聘用比你更优秀的人 // 039

为什么说人才招聘是任何组织唯一最重要的人力活动

第四章 搜寻最优人才 // 055

谷歌“自我复制人才机器”的进化

第五章 不要相信你的直觉 // 073

为什么依靠本能无法成为优秀的面试官以及如何提升招聘效果

第六章 打造最幸福的公司 // 101

收回经理的权力，放手让员工去做

第七章 为什么每个人都讨厌绩效管理 // 133

关注个人成长而不是评分和奖励，以此改善绩效

第八章 管理团队的两端 // 161

管理者最大的机会在于关注表现最差和最优的两类员工

第九章 打造学习型组织 // 187

最优秀的老师已经为你工作……请他们做老师！

第十章 不公平薪酬 // 209

为什么给两名工作岗位相同的员工完全不同的薪酬安排是没有问题的

第十一章 世上最好的东西是免费的 // 243

任何人都可以复制谷歌大多数的人力资源项目

第十二章 助推 // 265

微小的信号可能带来行为上巨大的改变。一封电子邮件是如何使生产效率提升25%的

第十三章 谷歌的教训 // 299

谷歌最大的人力资源错误以及你们如何避免这些错误

第十四章 从明天起你可以做些什么 // 319

十步实现团队和工作场所的改变

后记 // 335

致谢 // 351

注释 // 355

## 《重新定义团队：谷歌如何工作》

### 精彩短评

- 1、后半部分太啰嗦
  - 2、google的书，就是教导你怎样去招聘，管理天才，用技术来把效率提高上去，如招聘的工具
  - 3、冲着google去读的。首席人才官写的书，多从公司管理者的角度去谈文化，招聘，管理，薪酬等问题，展示谷歌在这方面的探索和经验。本人是工程师，对书中讲到的管理学和心理学的运用颇觉耳目一新。如员工激励，全员推荐，聘用比自己优秀的人，绩效管理，薪酬，助推。然而，本书是一本讲管理的书籍，因此工程师读来或许会略感啰嗦。但书中提到的谷歌的一些管理方法也让我耳目一新，能够管窥谷歌这个全球最佳雇主。如非工作时间远离工作的能力，员工互相培训的G2G项目，清单检查，帮助员工积累财富，利用心理学进行助推。
  - 4、生机勃勃的创意精英
  - 5、打造学习型组织和助推这两章很有感觉，但助推难在直觉敏感和理性分析要兼容。
  - 6、起初章节不起眼，后来关于招聘与员工福利的部分简直让人肃然起敬。这样的公司才能称得上伟大。
  - 7、绝对值得一看，Dont be evil. Great minds builds great company.
  - 8、主要讲述谷歌大公司团队管理和人力资源管理的宗旨。从企业文化侧面体现和印证了有科创精神的企业。企
  - 9、有价值观的公司，如何不背离的践行其价值观才是最大的挑战。Google在我心中是伟大的，从他宁愿放弃中国市场也不愿意妥协开始。
  - 10、相比《重新定义公司》，这一本书更具体介绍了很Google实例与细节。真正有了经历与比较之后，才能有更深刻的理解。还是那句话，英文原版的传达应该会更有意思一点。
- 暂时还没有勇气去啃原版
- 11、人力资源从业者都应该看一看
  - 12、列举的许多方面和思路都值得思考
  - 13、可以学习借鉴一下成功互联网公司的一些做事方法和方式。
  - 14、没有完全一样的做法，了解更多Google的管理，本人更喜欢中西合并，且如放风筝般随缘
  - 15、要改变的是思维，通了方法自然会到你手中。相信团队比相信自己更重要。
  - 16、很有启发。
  - 17、读得伤心难过。
  - 18、这本书所传递的想法非常值得借鉴，运营这个词也用的非常的恰当
  - 19、Google 是一家值得研究的公司范本。
  - 20、向优秀的组织学习
  - 21、很多令人惊喜且实用主义的观点，并不局限适用于科技公司。谷歌打破常规的方法很简单：己所欲，施于人。不是只有谷歌做得到，而是我们有没有这个胸襟去这样做。
  - 22、还是有不少经验可以借鉴的。
  - 23、这一本和去年读过的重新定义公司都非常棒，真的很值得一读，读完过后除了佩服它们的管理模式，更多的还是相当羡慕这样无比人性化的公司。
  - 24、这本书给予的最大收获就是促使人去思考，真要从中学到什么答案自己用可能会失望
  - 25、作为一本管理书来说，写的算实际，有些点还是很有启发
  - 26、很不错的一本关于搞团队的书。由谷歌的人力资源总监写的。
  - 27、其实道理我们都懂，但是能够全部实现，这就是他们是谷歌而我们不是的原因。
  - 28、10亿小时之前，现代智人出现，10亿分钟之前基督教诞生，10秒秒之前IBM个人电脑发布，10亿次谷歌搜索之前.....是今天的早上。
  - 29、读的好认真
  - 30、从人力资源的角度看管理，感悟很多。来自google高层的第一手资料，也破除了很多坊间传说的不实之处。
  - 31、阿波罗神谕：认识你自己（gnothi seauton）
  - 32、对正在创业的我来说，帮助巨大。我也想开一间伟大的公司。

## 《重新定义团队：谷歌如何工作》

33、互联网人都应该看的一本书

34、互联网公司注重创造力，因此给了莫大的自由。但是谷歌的授权、对员工的信任、不断革新、正视自我四点非常让人震惊。也值得所有的企业主思索如何凝心聚力。

35、写的很好，但好好反思~有些是不是不太适合国内的企业

36、思路非常好，有些观点跟自己有点出入，但可以接受

37、互联网高科技企业人力资源实践和创新，大开脑洞。

38、拉斯洛被称为硅谷最好的人力资源经理人，谷歌很多大胆的变革都发生在他的任期内。书中我们看到谷歌许多耳目一新的实践，大大开拓了视野，让人们相信很多看似不可能的东西，会带来不可估量的价值，成就一家好伟大的公司。

39、世界不光是精英，大多数还是普通人

40、这本书的作者拉兹洛·博克是 Google 的首席人才官，他试图通过这本书告诉读者 Google 是如何做到把最优秀的人才聚集在一起并让他们开心工作的。

人才的管理过程实际上也就是企业文化的发展过程。这本书给我印象最深的一点，就是他们无论做什么样的决策，背后都是有数据在支撑，这些数据是以科学的方式或精心设计的实验采集到的。没有空穴来风，没有拍脑袋。事实上优秀的人才也只会相信用科学方法得到的结论。

41、一些观点颇有启发，虽然行业不同、文化不同、国情不同，但管理上毕竟有很多理念是相通的。读完后忍不住找来英文原版的，留着慢慢啃。

42、有启发，用起来。

43、团队开始慢慢大了，这些理念和手法还蛮值得借鉴的，没有那样财大气粗可以做到那些福利，起码可以给人尊重，透明，有爱，而又比较有成就感的工作环境。

44、建议所有从事人力资源工作的都该好好学习一下。

文章从使命，文化，招聘，经理管理，绩效，员工关注，学习发展，薪酬，员工服务等描述了谷歌的人力运营。

<https://www.meipian.cn/f8yg87f>

45、很羡慕这样的公司的文化，透明，公平，鼓励创新，进行助推健康，财富，其他公司太难模仿了

46、发现现在公司有不少和里面所讲的很match！可以借鉴的还真不少

47、难以复制

48、以文化为导向的公司会爆发出惊人的创造力，但是也会反过来受制于文化的影响。维护文化异常困难，需要面对来自不同背景，文化的人挑战，有时候还有恶意。一点点的不小心就会导致员工的不信任和失望，要处理好这些科学的思维和智慧

49、对于一个时常突破常规的公司，Google在「人力运营」体系上的独特也就不足为奇了。突破传统「人力资源」在招聘、培训、绩效和薪酬领域的旧做法，以公司「价值观」为核心，给予员工很高的「自由度」，一切为了员工的「满意度」和「生产率」，其中平衡的个人自由与公司整体方向的关键在于「透明」。

50、全新启发与视角

# 《重新定义团队：谷歌如何工作》

精彩书评

# 《重新定义团队：谷歌如何工作》

章节试读



# 《重新定义团队：谷歌如何工作》

## 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](http://www.tushu111.com)