

📖 精典案例 | JingdianAnli

谷歌：鲜有匹敌的员工福利之王

即使在硅谷，谷歌(Google)也不失为一个巨无霸。它共拥有约 32 万名员工，这些人工作在从手机软件到搜索算法的各个业务部门。“大型企业组织的员工往往会形成自己的层级。为避免这种倾向，让员工关系更加亲密，我们付出了巨大努力。”谷歌人力运营高级副总裁拉兹罗·博克称。

下面，我们介绍谷歌最新推出的几项福利。正是这些措施帮助谷歌成功入选了《财富》杂志(Fortune)评选出的最适宜工作的公司排行榜。

综合户外运动中心不惜血本

为了让员工保持健康体魄，谷歌从来不惜花费重金。去年夏天，该公司开设了一座大型的户外体育中心。加菲尔德运动中心以其所在街道的名字命名，内设一个足球场、一个篮球场、两个网球场、两个室外地滚球场、两个用于掷马蹄游戏的马蹄坑、一个高尔夫球场、以及一个曲棍球场。

室内娱乐设施丰富多彩

如果员工们不想在山景市谷歌总部的室外地滚球场上打地滚球，谷歌园区中还有保龄球等其他运动项目供其选择，谷歌总部共有 4 条保龄球道供用户预定。谷歌舞蹈工作室(Google Dance Studio)共有 31 种每周一次的课程供员工选择，其中包括卡泼卫勒舞(Capoeira)以及实用的“聚会舞蹈入门”，授课的老师既有专业的教练，也谷歌员工中经验丰富的志愿者。

天下美食应有尽有

谷歌一向不吝为员工提供免费美食，并因此而享有盛誉，尽管公司规模不断壮大，但这项政策迄今仍然没有改变。谷歌曾于 2007 年荣登《财富》评选出的最适宜



工作的公司榜首。此后，这家公司员工数量增长了 3 倍多。为了适应员工的增长速度，公司在烹饪方面也下了大功夫。在位于山景市的谷歌总部，职工食堂的数量已经由 11 家增加到了 25 家。新增的食堂中包括专门供应亚洲美食的 Cafe Gia 和 Cafe 150，后者供应的食物原材料全部来自于方圆 150 英里内的地方。

工作方式坐立自由

久坐不利于健康。美国癌症学会(American Cancer Society)指出，每天坐着的时间超过 6 个小时的妇女英年早逝的几率比每天坐着的时间不足 3 小时的妇女高出 37%(男性的相应的数字是 18%)。也许这就是为何一些谷歌员工宁愿站着工作的原因所在。去年开始，用立式办公桌代替标准的坐式办公桌在谷歌蔚然成风。谷歌员工只需使用公司的 Ergolab 软件下单，从众多的办公桌类型中任意选择一款，然后就能收到一台与其身高相配的办公桌。据非官方数字统计，目前谷歌已有数百人在使用立式办公桌。

福利海鲜新鲜环保

2011 年 5 月，主厨利夫·吴和昆廷·托平推出了鱼补贴计划，并得到了谷歌社区的支持。根据该计划，谷歌员工可以登记申请每周作为补贴发放的本地海鲜。海鲜全部由半月湾渔夫协会(Half Moon Bay Fisherman's Association)提供。最多花上 25 美元，每名员工就可买到 2 磅重的生鱼片。运抵谷歌总部之前，这些生鱼片冷冻保存在中央仓库中。员工们以折扣价买到的这些海鲜并不以其他野生动物为食。

名人到访大开眼界

名人造访谷歌绝非什么稀奇事，反而是司空见惯的现象。对于巴拉克·奥巴马和约翰·麦肯恩来说，位于山景市的谷歌园区是其竞选总统期间的“必访”之地。“写作名家在谷歌”(Authors@Google)等项目则向公司员工引见一系列当红作家，蒂娜费伊和《纽约客》(New Yorker)的记者简梅尔等人都悉数包含在内。此外，谷歌也从不缺少音乐元素。去年末，拉伯尔·考曼和小提琴家约书亚·贝尔就曾受邀到谷歌位于纽约市的几个办公区进行过表演。

安卓新品免费派发



扎克伯格成功六要素：运气和时机不可或缺

科技博客 Techcrunch2 月 5 日刊登视频共享网站 WatchMojo 创始人兼首席执行官阿什坎·卡巴斯弗鲁肖 (Ashkan Karbasfrooshan) 的文章。文章称，Facebook 首席执行官马克·扎克伯格 (Mark Zuckerberg) 依靠雄心、洞察力、执行力、决心、运气和时机获得成功，前四个可以学习，可以控制，后二个不可控制，但也非常重要。

雄心

长得最高的草会第一个被镰刀割掉。(俄罗斯谚语)

任何成功人士的基石和建造要素是雄心，或者说是对个人成就的渴望。

人们被成功、认同、尊重、金钱、权力或名声驱使。如果你相信电影《社交网络》中的一切，扎克伯格发布 Facebook 就是为了要在哈佛创造人人机会均等的局面，另一个原因就是为泡妞。成功是相对、主观和变化的。随着时间的推移，扎克伯格对成功的定义也与他的心血更加匹配。

雄心不付诸行动是不会成功的，但雄心需要成功，挑战在于合理地释放雄心，并管理好自己的情绪。当文克莱沃斯兄弟首次雇佣扎克伯格建立他们的社交网站时，扎克伯格还没有雄心要建立自己的网站。只是到了后来，对于文克莱沃斯兄弟来说太晚了，扎克伯格展现出了自己真正的雄心。

洞察力

一个设计失误使得 MaySpace 用户可以定制自己的个人资料。但这样有好处也有坏处，坏处是创造了一个非常杂乱的环境，让用户更加欢迎 Facebook 的简洁页面。

Facebook 并没有任何革命性的洞察力。Facebook 值得赞扬的地方在于扎克伯格等人认识到了所有人的要求，而不是部分用户。

批评者可能会注意到，扎克伯格有时缺乏魅力。在此背景下，魅力是洞察力的一部分，它使得你说服其他人去购买你的洞察力，但魅力本身并不是成功所必须的，它只能算是个促进剂和放大器。在扎克伯格这个案例中，他运气很好，有 Facebook 极高的用户增长率为他说话。

执行力

保持专注，持续发布。(马克·扎克伯格)

当你回头去看 Facebook 刚发布时的功能，你会发现非常的简单。随着用户增加，Facebook 也在添加不断功能，这就像在 3 万英尺高空，飞机不中断飞行更换引擎。你可以嘲笑 Beacon 的失误和隐私问题，但这些失误并未影响 Facebook 的发展壮大。

决心

美国前总统卡尔文·柯立芝 (Calvin Coolidge) 说过：世界上最无与伦比者乃执着也。才华不可与之相比；才华横溢却一败涂地再寻常不过。天才不可与之相比；怀才不遇几近谶语。书香不可与之相比；世上失魂落魄之书呆子俯拾皆是。唯有执着和意志方不可战胜。“坚持下去”的口号已经解决并将继续解决人类的各种问题。

1995 年，史蒂夫·乔布斯 (Steve Jobs) 说过：“我相信，区别成功企业家和不成功企业家的一半因素就是执着。”

在扎克伯格的经历中，决心、动力或执着是最重要的因素：在文克莱沃斯兄弟察觉之前，为了 Facebook 通宵达旦地编写代码；将 Facebook 推广至其他大学；攻击 MySpace；应对来自双胞胎兄弟的法律诉讼；逐渐侵犯人们的隐私。但是，相比他的成就，他对自己却考虑地不多。扎克伯格一直在提醒我们，要求宽恕比要求允许更容易。

因此这就是前四个因素：主要是内在的，可以学到，可以控制。但没有下面两个因素，你还是不能成功。

幸运

大富由命，小富由勤。(中国谚语)

在体育和商业领域，运气是最好的朋友。

让我们面对现实：扎克伯格真的有狗屎运。运气让他碰上肖恩·帕克 (Sean Parker)，后者将他介绍给了彼得·蒂尔。没有蒂尔这个盟友和第一个外来投资者，扎克伯格现在可能已经不是首席执行官了。

但要创造自己的运气，或者说受到幸运女神眷顾时要抓住机会。

时机

扎克伯格很好地把握了时机：拖延文克莱沃斯兄弟的项目；率先在哈佛发布 Facebook，并推广到其他高校；将办公地点搬到加州；拒绝 Viacom 和雅虎的收购要约；结束和微软的合作交易。

将 Facebook 的首次公开募股 (IPO) 和谷歌的相比是可以理解的，谷歌引发了新一轮互联网公司上市潮，而 Facebook 紧随 Zynga、Groupon、LinkedIn、Demand Media 和 Pandora 不久后上市，但这些公司的表现都不是很好。

然而，就像谷歌 IPO 让其成为互联网股票的领头羊，Facebook 将会成为个人和机构投资者的首选股，推高的需求也让其超高的市盈率和市售率变得合理。(Ashkan Karbasfrooshan)

乔布斯：管理哲学一页纸

提要:在苹果创始之初，迈克·马库拉用一页纸写下了管理中最重要东西，为苹果奠定了基石。乔布斯后来不断地实践和完善，用自己的行动证明了这些原则的永恒价值，缔造了伟大的产品和伟大的公司。

公司的经营者。IBM 的约翰·埃克斯(以及早已离开苹果的约翰·斯卡利，微软的史蒂夫·鲍尔默)是聪明、善辩、非常棒的销售人员，但是对产品一无所知。”

书中还有一个故事：微软模仿苹果的 iPod 失败来说明动机的重要性。在苹果的 iPod 推出 3 年后，2006 年 11 月微软终于对 iPod 宣战，推出了 Zune 播放器，和 iPod 外观类似，但没有 iPod 轻巧。两年过去了，它的市场份额还不到 5%。又过了几年，乔布斯直截了当指出了造成 Zune 缺乏灵感的设计和 market 疲弱的原因：

“随着年龄增长，我越发懂得‘动机’的重要性。Zune 是一个败笔，因为微软公司的人并不像我们这样热爱音乐和艺术。我们赢了，是因为我们发自内心地热爱音乐。我们做 iPod 是为了自己。当你真正为自己、为好朋友或家人做一些事时，你就不会轻易放弃。但如果你不热爱这件事，那么你就不会多走一步，也不情愿在周末加班，只会安于现状。”

企业的目的如果是为了赚钱，不仅会变得平庸，而且还会带来灾难，比如丰田事件。

巴菲特的搭档查理·芒格在评述喜诗糖果的成功时说：“狂热追求产品的质量和优质的服务是公司业务的精髓所在。我非常欣赏今天在座的都是我们的长期客户和长期供应商。你有优秀而值得信赖的供应商，同时你也如此对待你自己的客户，这样你就成了一张无形的信任之网中的一部分。这才是全世界应该运作的方式。对于其他人来说更有示范作用。这样才是建立一个国家或者一个文明社会正确的方式。了不起的是，我们在职业生涯的早期就开始了这种合作关系，完全是出于一种基本而牢固的文化认同。这再一次证明了本·富兰克林的商业哲学，这么多年后在喜诗糖果里仍然行之有效。”

苹果营销三原则

第一点是共鸣。马库拉说：“就是紧密结合顾客的感受。我们要比其他任何公司都更好地理解使用者的要求。”

那么乔布斯为什么能够做出让消费者共鸣的伟大产品？

1、**动机。**乔布斯做企业的目的是创造伟大的产品和打造优秀的公司，而不是赚钱。如上面所述，微软之所以模仿 iPod 不成功，是因为动机的问题。

2、**乔布斯的多学科思维。**乔布斯不是艺术天才，不是技术天才。但他兼具人文与科技特质。再加上乔布斯通过禅修体悟形成的独特直觉，所以有了创造伟大产品的灵感。

3、**人文主义精神。**乔布斯说：“苹果之所以能与人们产生共鸣，是因为在我们的创新中深藏着一种人文精神。”

4、**乔布斯的完美主义。**比如在产品开发过程中，乔布斯为了完美，经常推倒重来，团队因此饱受折磨，但做出了让消费者共鸣的产品。

5、**打造一流的团队。**乔布斯学习奥本海默的领导方法，用一流人才做一流的产品。

第二点是专注。马库拉说：“为了做好我们决定做的事情，我们必须拒绝所有不重要的机会。”

乔布斯的一个过人之处是知道如何做到专注。“决定不做什么跟决定做什么同样重要。”他说，“对公司来说是这样，对产品来说也是这样。”

乔布斯个人非常专注，他设定优先级。把他激光般的注意力对准目标，把分散精力的事情都过滤掉。在管理中也是如此，会保留核心产品和重要事情，砍掉一切其他业务。

人一生中最重要的的是什么？巴菲特和比尔·盖茨的答案都是专注。

提要:

为了让员工保持愉快的心情，谷歌制订了高标准的员工福利政策，包括免费美食，现场洗衣、干洗、以及改衣服务，户外运动中心，邀请各路名人到访演讲。待遇之丰厚，鲜有公司能与之匹敌。

效力于拥有全球最大移动操作系统的公司有一个优厚的条件，那就是可以免费使用高科技产品。谷歌有向员工派发安卓智能手机的传统，去年 12 月也不例外。据报道，去年 12 月，该公司向大量(如果不是全部的话)员工免费发放了三星 Galaxy Nexus 手机，作为假期礼物。这些手机零售价通常为 299 美元，其中含有为期 2 年的 Verizon 合约。而且，每部手机的背板都是定制的，嵌有谷歌服务部门的图标。

育儿服务一条龙

谷歌为新晋父母们提供了宽裕的假期，初为人母的女员工可享受 18 周的假期，初为人父假期为 12 周，远远超过了一些州规定的标准假期。谷歌每月都举行新生儿送礼会，除了讲授育儿经，员工还会收到优惠券、以及在公司免费享受一次现场按摩。此外，每名初为人父母者还会收到 500 美元，公司称之为“宝宝感情培养费”。这笔钱会存入这些员工的账户，用于支付宝宝诞生头几个月中洗衣、清洁、甚至园艺等各项用得到的服务。

(钟文)