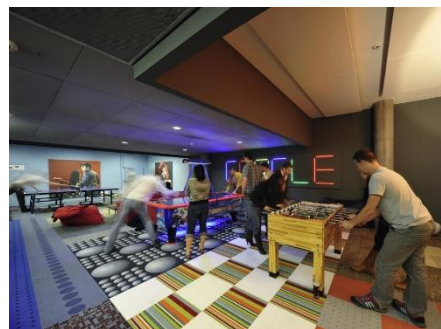
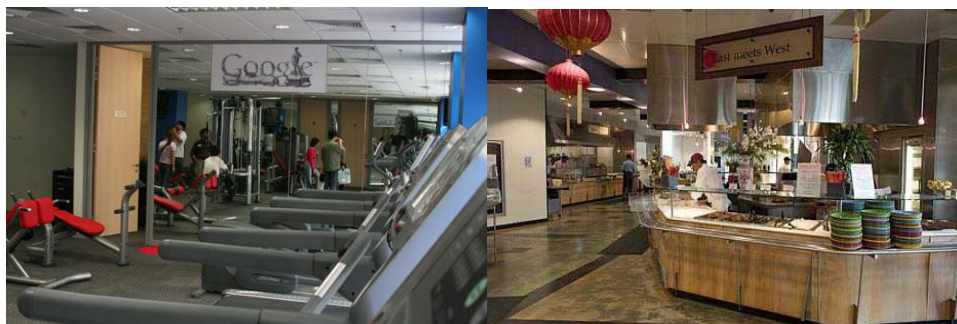

10.2.1 关于谷歌

同学们，大家好，我们书接上回，在上一个章节里，我们讲到了目前中国搜索引擎市场份额占比第一的百度公司，今天啊，我们就把目光放至世界，众所周知，全世界搜索引擎市场份额占比第一的要数谷歌无疑了，

那么，谷歌是究竟是一家什么样的公司？一般来说，人们首先想到的是互联网公司，主营业务是谷歌搜索、谷歌地图、谷歌邮箱、安卓系统、YouTube 也就是我们国内的优酷等等。

但是，人们不了解的是谷歌也是一家黑科技研发公司，主要研发部门是 Google X，项目包括谷歌眼镜、谷歌无人驾驶汽车、谷歌热气球计划等等。另外，更令人肃然起敬的是：谷歌是长期在全球最佳雇主中稳居前三的公司，因为谷歌人拥有非常舒适自由的工作环境，包括五花八门的娱乐设施、多种多样的健身器材、大量美食的免费厨房。





谷歌也是全球招聘录取率最低的公司之一，比哈佛大学录取率低很多。

那么，同学们，我们要向了解谷歌的发展呢，让我们将时光回溯到 1998 年，当时的背景是人们对互联网的狂热达到巅峰，一个信息爆炸的时代顺势而来。

不过，互联网热下存在一个关键的难题——查找信息。在美国斯坦福大学的博士研究生宿舍里，两位不知名的年轻人在通宵寻找解决互联网信息查找难题的办法，他们就是拉里·佩奇和谢尔盖·布林——谷歌公司的两名创始人。



谷歌公司创始人

为了想出在互联网上寻找信息的方法，他们决定放弃学业。于是，1998年9月，两位年轻人决定合伙创办一个致力于搜索引擎服务的公司，地点呢就在朋友的一个车库里，拉里·佩奇和谢尔盖·布林开始了谷歌的征程。



1998年9月，谷歌创办。

关于 google 名称的由来，还有一段有意思的小故事，其实如果同学们到英文字典里查的话会发现根本没有 Google 这个词，当时安德森和佩奇坐在办公室，试图想出一个能够和海量数据索引有关的公司名称。安德森说到了“googol”一词，指的是 10 的 100 次幂，

写出的形式为数字 1 后跟 100 个零，可用来代表在互联网上可以获得的海量的资源。当时安德森正坐在电脑前面，就在互联网域名注册数据库里面搜索了一下，看看这个新想出来的名字是有没有被注册和使用。然而，安德森犯了一个拼写错误，他在搜索中把这个词打成了“google.com”，他发现这个域名可以使用。这样一个小小的插曲造就了今天大家耳熟能详的谷歌。时至今日，作为互联网行业的上市公司，谷歌可以说是一家非常成功的商业公司，2016 年全球最具价值

品牌排名第一，2017 年市值排名全球第二，仅次于苹果公司。

谷歌拥有 6 万多名员工，分布在全球几十个国家和地区。



只不过在 2010 年关闭了中国服务器，因为其坚持，不愿按照中国政府的法律屏蔽相关敏感搜索信息。虽然我们不能直接用谷歌搜索服务，但是我们大部分人用的安卓系统就是谷歌研发的。关于谷歌的专业领域和成就，同学们可以到网上搜索一下，只不过遗憾的是同学们可能要用百度来搜索谷歌的相关资料了。我们今天的课堂内容主要集中在谷歌的企业文化上。

同学们，我们想这样一个问题，谷歌从成立之初的两人小公司，发展到全球性的跨国大公司，中间经历了怎样的过程？谷歌又是如何运营与管理企业？我们从中可以学到什么新管理理念，这是接下来需要讨论的问题。

2004 年，谷歌公司上市。



开始了企业发展的黄金时期，一举成为了市值最高的企业。

不过，企业规模的快速扩张也给谷歌带来了种种严峻的考验，而正是鼓励创新和民主的企业文化带领谷歌团队破解了难关。从产品的研发、落实到设计、再延伸到管理，谷歌公司的每一个环节都体现了它成功的企业文化，可以说，谷歌的成功，很大程度上要归功于它成功的企业文化。那么，我们来看一下，谷歌拥有一种什么样的企业文化呢，我们今天要讲的第一个内容：

10.2.1 谷歌的企业文化概述

一直以来，谷歌公司的企业文化以独一无二而著称于世。

业界所遵循的逻辑和规则在谷歌的文化当中是不存在的，

其他公司认为很难得的机遇，谷歌公司却不屑一顾；而别人所不屑的产品和项目，谷歌却愿意大胆地去研究和生产出来。对于谷歌而言，它所做的每一项决定都具有非同寻常的意义，比如令人不解的收购摩托罗拉。



正是这种与众不同，让谷歌的文化成为一种特有的文化，而在这种独特文化的带动之下，谷歌公司在很多方面真正地成为了具有不一样的想法的公司。

在传统的企业，公司规模越大，规划和战略愿景就会越受到重视，而这样就难免让企业陷入僵硬的制度管理困境。而谷歌作为一家全球性的大型公司，其文化的影响力能够让它在面对变化时专注而快速做出反应。

而且，针对产品的失败，很多企业为了不让市场和消费者失望而力求不被更多的人所知晓，但是谷歌公司的做法却与一般企业大相径庭。每一年，谷歌公司都会向全世界宣布放弃哪些的产品及相关的服务，而且在公开宣布的同时还能够做到满心的喜悦。之所以如此不同，是因为对谷歌公司来讲，谷歌的文化讲求用科学的方法和眼光来看待自身的产品，对投向公众的项目或者产品，这就如同一次试验，既然是试验，就会有成功和失败，就会停止或者继续。所以，对谷歌来说，放弃一项产品及其服务并不意味着企业的失败，而是更加接近成功。这为其一。

在谷歌的企业文化当中，它的与众不同还表现于它的管理。

在大多数的企业管理当中，短期规划与长期战略管理是一项严肃的需要认真对待的问题，

管理者将企业的短期收益作为每一项计划和项目实施的最终目标，认为这些短期的规划决定了长期战略目标的实现。更有很多企业将实现中短期的盈利纳入到企业的文化管理当中，在日常的文化管理中向员工宣传和渗透这些思想。

而谷歌公司则不同，它不会将管理的艺术和哲学仅仅局限于一份季度的报告当中，更不会将短期的收益作为企业文化管理的目标。

实际上，谷歌公司的高级管理者不会考虑企业的收益问题，他们更加关注企业文化的构建，因为这是他们管理的核心，是实现企业长期目标的根本保证。



而短期的目标在谷歌则比较随意，因为这些只是为了实现长期的战略而进行的一次次试验而已。这为其二。

谷歌公司在自身文化的宣传方面也具有不一样的想法。与许多企业标榜自身企业文化以及借助媒体广告等方式进行宣传不同，那么，无可厚非，谷歌公司也非常注重自身文化的宣传，不过它的宣传方式总是低调但又恰到好处的。作为互联网行业的领头者，在很多同类竞争者借助技术优势为自身进行包装和宣传之际，谷歌依旧用传统的活动或者演讲的方式，将自身的企业文化贯穿其中。

谷歌很少举行大型的发布会，产品交流、企业动态也都是以小型媒体沟通会的形式来开展。而活动和演讲的场所，谷歌基本选择在世界各地的知名高校，



这样就决定了受众是具备知识文化和技术的一群充满活力与激情的年轻人，

同时他们也代表了社会发展的未来力量，是最具有发展潜力的一个群体。这为其三。

谷歌的文化，让我们看到了它的高明之处和与众不同，当然，仅仅依靠理论来说明还不足以表达谷歌公司企业文化的特殊之处。很多企业在日常的企业文化构建和管理过程中，也诞生了各自优秀的企业文化，为企业自身的发展带来了更多的机遇和活力，不过像谷歌公司这样做到与众不同的，却少之又少。现在，我们从企业员工用餐这一个小点切入，来窥探谷歌公司在企业文化构建中与其企业的不同之处。



谷歌的餐厅不但宽敞明亮，而且员工用餐全部都是免费的。

在谷歌，餐厅更像一个理想的社会主义国度，员工排除了价格的干扰而专注于食物本身，在众多的食材当中进行区分和选择。在谷歌公司，不但用餐空间宽敞舒适，而且员工的亲属朋友也可以在这里随意享用美食，并可以在此和其他人悠闲地畅谈。从中我们也可以看出，谷歌的企业文化是一种开放包容的文化，

它愿意让员工在相互讨论和交流当中产生新的创意和想法。



这些不一样的想法又潜移默化地影响着公司的文化，产生一种比规章制度更有效果的力量。由此，我们也可以看到，谷歌公司是一个善

于创造企业文化软实力的高手，它本身在具备了独特而开明的企业文化的同时，还能够做到让企业员工与用户同时受益，在对内进行文化管理的过程中，还能在文化宣传当中进行低调而又“润物细无声”的渗透。也正是如此，谷歌才得以在全球知名企业当中以独特的企业文化管理而壮大和生存，用不一样的想法去创造和构建企业文化。