

为什么谷歌的员工都不愿意离开公司 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/281/2021_2022__E4_B8_BA_E4_BB_80_E4_B9_88_E8_c123_281660.htm 谷歌来杭州要招最优秀的人 浙企不妨借鉴一下选人家怎么选人管人的理念 浙江在线浙商网杭州10月11日消息(特约记者 苏靖) 全球最大的搜索引擎公司谷歌(Goole)公司全球副总裁、大中华区总裁李开复，今天专程来到杭州为的是招到最优秀的人才。在他的“优秀”标准中，最重要的莫过于“创新能力”、“实践能力”，而对人才的管理中，“谷歌”的方法更令人费解。浙江企业不妨也来学学这个屡屡创造奇迹的企业是怎么选人又是怎么管人的。美味、大厨与创新环境 把谷歌(Google)公司看作全球人才最向往的公司或许并不过份。在这个创新实践者的“乐园”里，员工们可以随意免费享用最好的食物和各种娱乐休闲工具。在刚刚运作一年的谷歌中国公司里，现在每一层都摆放着四、五十种食物，跳舞机、卡拉OK、按摩、台球、瑜珈……，员工们随时都可以免费享用。李开复告诉记者，正在面试的四名大厨马上要到位了。这乍看起来很奇怪。李开复认为，这可以让员工更有效率的工作。由于公司在招聘人才时，最看重的是“创新能力”、“实践能力”，让这些人才真正成为创新的实践者，就必须给他们提高最有利的环境。营造这个最舒适的创新环境的结果是，谷歌公司平均产生一个新产品的时间只需要6个月，而同行们则一般需要2-3年，这在别的公司几乎不太可能。比如几位去年7月刚刚招进的，大学毕业生明年1月就能推出自己的产品了，不“管”只“理”留住人才靠文化与机制 Google全球副总裁李

开复透露:将聘更多浙大学生 记者今天在采访这位坚持让员工称呼“开复”的总裁时，发现谷歌不仅在选人上与众不同，而且管人的方式也令人“费解”。李开复认为谷歌的成功基础是创新，而创新则是由公司的使命、机制、文化、人才共同创造的。在谷歌式创新里，每一个员工无论有多么“不可思议”的想法，都可以自己动手来实践。而且每一个员工有20%的时间可以干自己想做的任何事，即便在其余80%的时间里，员工也可以自由选择参加什么项目以及如何来完成。这使得谷歌公司产生了许多并不赚钱但是有趣的“酷”产品，不过，公司因此也得到了更多了不起的创意点子、创意产品。谷歌公司仅仅七年时间就达到1200亿美元市值，在人才流动最快的IT业中居然创造了接近于零的员工流失率。李开复认为，其中的一个重要因素是公司不“管”只“理”。他认为，对于这些创新人才来说，越“管”会使他们越被动、越消极，而越“放”则会使他们越有激情和创意。公司在管理中，要做的只是找到合适的人、确定合适的培养机制、给予方向性的指导以及分配资源。员工们自己为自己确立目标，而且如果项目失败时，公司管理者给予的会是更多鼓励以增加他们的自信。让李开复特别感兴趣的是，在谷歌目前在中国已招的100名工程师中，来自浙江大学的学生仅次于清华大学，而且这些学生表现出较强的沟通、组织能力。100Test

下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com