

2006年的网络营销成功秘诀之打破规则三 PDF转换可能丢失
图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/63/2021_2022_2006_E5_B9_B4_E7_9A_84_c40_63724.htm 虽然历史不长，Google却一肩挑起“让世界更美好”的使命。他们说：“搜寻和整理世界上所有的信息，是极其重要的任务，应该由值得信赖和热心公益的公司去执行。我们相信，运转顺畅的社会，应该有充裕、自由和公正的管道，取得高品质的信息。Google因此对这个世界负有责任。”因此，在申请上市的过程中，Google就宣布将使Google成为一个为世界增添活力和效益的企业。同时着手进行Google基金会的筹建。Google将向基金会注入各种重要资源，包括雇员人力和约1%的公司股本和盈利。在上市前用公司股本组建慈善基金会的做法并非绝无仅有。早在1998年，由eBay公司创立的基金会，就包含有107250股eBay普通股的捐赠(硅谷社区基金提供资料)。这笔捐赠对于基金会的筹建可谓是“及时雨”。目前该基金会已筹集到了超过三千万美元的慈善捐款。“我们高兴地看到，Google的创建者们在首次募股融资中引入了慈善基金。”硅谷社区基金主席彼得·赫罗说，“用待发行股本建立慈善基金的做法妙不可言，它有助于那些年轻的企业在其发展的早期阶段建立起稳固的慈善事业，这对企业长远发展的意义不言而喻。”上市后，两位创始人将继续担任共同总裁，所有重大的决策继续维持投票控制权，不怕牺牲短期的利益。为了经营一家“对世界做好事的公司”，他们将放长眼光，就算赚得10亿美元的长期计划只有10%的成功机率，他们也会无怨无悔，放手去做。他们说，20%的研发计划会失败，但Google保

留冒大险、犯大错、不怕失败的权利，愿意花钱冒险推动新的尖端计划，即使短期盈余降低也在所不惜，以确保公司走在竞争对手的前头。为了孕育创造力，他们将继续鼓励员工花20%的时间，研究自己感兴趣的构想，而不是奉命行事，做上级指定的项目。远近知名的员工亲和文化，是不能让步和碰触的禁地。它会继续给员工优渥的福利，不愿意像许多公司着眼于改善盈余，降低员工福利支出。他们坚持，这家二千余人的公司，不会因一味讨好金融市场而改变特有的企业结构。他们打算继续和CEO施密特(Eric Schmidt)根据“三头政治”的形式，共负管理责任，不采用传统的CEO制。不少专家赞誉Google的“奇才”背叛传统的思维。他们等于拐弯抹角，在企业丑闻和贪渎频传的污浊环境中，用优雅的语言，指责行之有年的种种不当做法。可是“离经叛道”的想法，也可能吓跑传统投资人。Google的目标，是建立一家有异于他人的公司，愿意牺牲漂亮的单季业绩引来的短期掌声，求取更长远的更大成功。所以，他们几乎低声下气地恳求投资人，不要浪费辛苦挣来的钱，购买短期内看起来一文不值的股票，因为Google不会向华尔街的短期压力低头。新股上市申报书在许多方面，听起来像是摆脱窠臼的经营大计，洋溢着反达康企业、反既有制度的气息，却也处处显露它是一家遵循古风的公司业绩蒸蒸日上、经验丰富的管理团队紧控经营大权、不短视近利。传统与创新融合，乐观、理想、务实并存，紧跟世事发展，但同时又显得始终如一。总之，它堂而皇之地宣告：“我们真的和别人不一样而且比别人更好。”

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