第一图书网, tushu007.com

# <<壹百度>>

## 图书基本信息

书名：<<壹百度>>

13位ISBN编号：9787539928708

10位ISBN编号：7539928700

出版时间：2009-12

出版时间：江苏文艺出版社

作者：朱光

页数：187

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：http://www.tushu007.com

第一图书网, tushu007.com



## 前言

因为是世界的工厂，几十年来，中国人在劳动密集型的制造业人才管理上已经有了相当成熟的经验。但在技术密集型公司的管理上，并没有最大限度释放与激发员工创造力的成功先例，大多数仍然是靠严密的制度和准军事化管理取胜，而这些方法必然会从某种程度上抑制甚至扼杀创新力，最终的结果便体现为中国公司创新力的匮乏。
于是，越来越多的人开始反思，创新力不足的根源，究竟是中国的人才，还是中国企业的管理模式？后者，也许正是各新兴领域中国人组成的公司很难赶超世界一流水平的原因。
然而，中国也有一间技术型的公司，他们的文化非常与众不同。
这就是百度。
每一位下属的专技要强于上司，给员工最自由的空间，不准上，放手让他们去试错，一切以用户需求为导向……你可以看到，在文化上，百度内的平等、求实作风是如此强烈，颠覆了传统意义上的公司治理理念。
百度到底为什么能成功？
这是一个很多人都想一探究竟的问题。

## 内容概要

本书中的每一个句子都是李彦宏亲身实践并不断强调的，这些浓缩了百度人灵魂的故事，是百度十年来最宝贵的财富，被百度视为基业长青的不二法门。

作为一个职场新人，读这些故事，你将了解百度的明星员工是怎样炼成的，从而知道自己该如何确立一条更清晰的职业发展之路。

作为一个职业经理人，这些故事将帮你找到如何在现代企业中稳步成长为企业离不开舍不得的骨干柱石之路。

作为一个企业管理者，相信这些故事能帮你解构百度与李彦宏的成功密码，让自己的团队和企业规避内耗，在残酷的市场竞争中立于不败之地。

## 作者简介

朱光，现任百度市场与公关高级总监，负责公关、市场及内部沟通工作。
本书的初稿——百度内部读本《百度文化论语》即是在朱光的主持下，由百度内部沟通部编撰而成。
　　加盟百度前，朱光曾在联想集团工作十年，任联想集团大中华区公关及整合推广高级总监，他率领的团队2008

## 书籍目录

（一）立业
1、人一定要做自己喜欢并擅长的事
内心的喜好是推动事业进步的最大动力，它能帮你克服困难，坚持到底；而如果你喜欢的事情有很多，要挑选自己最擅长做的事，这样就能在感受快乐的同时也取得超乎常人的成就。

2、认准了，就去做；不跟风，不动摇
认准了，就去做讲的是判断力和行动力——要正确地判断形势与机会，一旦看准了，就要付诸行动，患得患失只能坐失良机；不跟风，不动摇讲的是远见与定力——能看到机会的人很多，但能坚持到底，不为眼前利益所动，不因一时困难变节的人却很少，所以多数人的成功都是昙花一现的。

3、专注如一
无论是企业或个人，都应该专注于自己的领域，并坚持到底。
因为人的精力是有限的，企业可利用的资源也是有限的，唯有专注如一，将所有的力量施于一点，才能超越别人，取得持久而非凡的成就。

4、把事情做到极致
一家公司想要成为市场上的领导者，首先要有领导者的心态，那就是要坚信你做这件事能比所有人都做得好很多。
在这种心态下，把每件事情都做到极致，你就能最终成为领导者。

（二）守正
5、少许诺 多兑现
在对别人做出承诺的时候，一定要求实，讲真话，做得到再说。
如果在承诺与交付的结合处画一条水平线的话，那么我们对别人做出的承诺应该低于这道线，而交付给人的结果则要高出这道线。
因为做到的，永远比豪言壮语更有力量。

6、让数据说话
尊重数据就是尊重客观事实，数据有时也许片面，但它却诚实而不带情绪，因此可以排除一切人为的偏好因素，也因此让我们更接近真相。
所以，请记住以下三条：第一，为一个伟大创意欢呼之前，请先用数据证明其可行性和对用户的价值所在；第二，一切工作的考核，都应以量化数据为标准；第三，数据面前，人人平等。

7、问题驱动
我们的每一步都应该是在解决问题的过程中前进。
当一个新的idea产生的时候，请先问一下自己，做这件事我能解决什么问题？
然后，又会出现什么问题，如何解决？
如果一个创意不能解决任何现实存在的问题，它就没有实现的价值。

8、不唯上
一个有活力与创造力的组织，一定会鼓励一线员工坚持自己的观点并敢于直接表达——即便这可能有悖于某些上级或权威的观点。
只有这样才能让每个人的专业性与责任感真正发挥出来，避免企业犯经验主义的错误。

9、对事不对人

组织内最有效率的沟通方法，莫过于实事求是、坦诚相待了。
坦诚地说出否定意见，需要的不仅仅是勇气，还有一颗公正的心——只关注事物本身的对错，而不是根据这件事是谁做的来给出不同的评判；同时，也不要把对一件事情的评判直接引伸为对人的评价。

（三）出奇

10、创新求变

勇于创新和灵活应变，是企业持续发展、克敌制胜的原动力。
然而随着企业规模的扩大和业务的成熟，多数公司都会自然而然地倾向安于现状、保守行事。
因此，如何永葆组织的创新激情与灵活求变精神，成为企业管理者的一项长期任务。

11、允许试错

伟大的创新有时就存在于某些看起来不成熟的想法里，所以要鼓励员工的每一次创新，舍得给他们机会去试错。
有时候明知风险很大，仍然可以让他们去做。
可以小规模地尝试，如果结果不好，退回来就是了，但试错中得到的宝贵经验却可以让团队大步成长。

12、迅速迭代，越变越美

在飞速发展的互联网行业里，产品是以用户为导向在随时演进的。
因此，在推出一个产品之后要迅速收集用户需求进行产品的迭代——在演进的过程中注入用户需求的基因，完成快速的升级换代裂变成长，才能让你的用户体验保持在最高水平。
不要闭门造车以图一步到位，否则你的研发速度永远也赶不上需求的变化。

13、保持学习心态

在快速发展变化的时代里，如果不能够不断学习，就会被市场所淘汰。
所以，企业的每一位员工，都应该保持求知若渴、虚心若愚的学习心态。
这是企业发展和进步的根本动力。

14、遇到新事物，先看看别人是怎么干的

“拿来主义”，是学习的一条捷径。
工作中遇到新事物或新的困难时，不妨先看看别人是怎么做的，这可能少走很多弯路，比自己闭门造车效果好得多。

（四）协同

15、高效率执行

在战场上，要想取得胜利，英明的将帅和具有顽强作战能力、能够迅速准确执行命令的军队缺一不可。
在时间决定成败的互联网时代，企业也是一样，任何正确的决策是否能为企业带来优势，最终还是取决于整个团队的执行效率。

16、用流程解决共性问题

世界上没有一劳永逸的事，问题总是千姿百态，层出不穷，但我们永远应该做制造印钞机而非手工打制铜钱的事情。
遇到问题，多问几个为什么，找到根源，用系统的解决方案根除它，才可以为组织不断增强免疫力和提升工作效率。

17、你不是孤军

一个高效的组织，应该讲究协同作战，作为组织中的一员，在做项目的时候，应该想到，你拥有的不仅仅是自己部门的资源，身边很多其他部门的资源都可以为我所用；而在你的日常工作中，也应该随时想到，自己的工作是否可以为身边的其他同事或团队提供帮助。
当组织中的每一个成员都这样做的时候，这个组织的整体效率就会是最高的。

18、打破部门樊篱
随着公司规模逐渐增大，本位主义与部门利益高于整体利益的现象也会自然而然地滋生。
而这，也必将成为组织发展最大的阻碍。
要想让几千人甚至几万人的公司仍然保持小公司的效率，公司各阶层的管理者们就必须不断去打破那些部门间的围墙与疆界。

19、主动分享
一个人的知识与阅历再丰富，其覆盖面也总是有限的，在一个真正的团队里，每个人都应该向后来者无私地分享团队已有的知识、经验与教训，让他/她站在前人肩膀上迅速成长。
如果每个人都能做到主动分享，我们在一起就不再是加法，而是乘法了，团队的效率与“智商”才会不断提高。

（五）选才
20、一定要找最优秀的人才
企业对人才的选择往往决定着这个企业能走多远，如果要做一个世界级的优秀企业，那就要力争在全世界范围内找到最优秀的人才。

21、给最自由的空间
所谓管理者的职责，就是为优秀人才搭建一个自由、宽松的平台，因为人只有在自由的空间里，其创造力才能真正释放出来；也只有在独立自主地面对与解决问题的过程中，才能得到最高速的成长。

22、证明自己，用结果说话
评定一个人是否称职或是否应该被提拔的最佳方法只有一个，那就是先给他一个平台、一份责任，看他是否能拿出实实在在的工作成果来证明自己。

23、一个人最重要的能力是判断力
面对快速变化的外部环境和快速发展的产业，如果能及时准确地把握产业机会，就可能规避风险并快速获得成功，这一切都取决于一个人的判断力。

24、每个人都要捡起地上的垃圾
勿以善小而不为，公司里任何一处小的不完美，都是你可以动手去改善的地方，而对公司而言，如果员工都愿意把公司的每件小事当成自己不可推御的责任，那么这家公司就没有理由不成功。

25、百度不仅是李彦宏的，更是每一个百度人的
一个成功的企业应该注重营造这样一种氛围，让每一个员工都觉得自己是企业的主人，将个人的事业发展融入企业目标中，与企业荣辱与共。

（六）察势
26、用户需求决定一切
如果你的技术是不被市场所需求的，那么它的价值就会很低。
不要为了自己的喜好或虚荣心而开发炫酷的产品或技术，决定一个产品好不好，一个技术是否有价值

的，永远是用户，他们有需求，你就做，他们没有需求，你就不要做。

27、听多数人的意见，和少数人商量，自己做决定

决策是一个先民主后集中的过程——理越辩越明，一定要听取最广泛的意见，包括公司内外的一切专家与相关人士，然后与做这件事的核心人员商量，但最终的决定只能自己来做。
是所谓谁负责，谁做主。

28、帮助别人，成就自己

百度对这个社会最大的价值就是帮助人们最便捷地找到所求。
这些人不仅包括我们的用户，也包括我们的客户，以及我们客户的客户。
正是在不断帮助别人的过程中，百度逐渐发展壮大起来。

29、公司离破产永远只有30天

无论一个公司取得多么大的成功，都别放下危机意识——哪怕片刻。
所以，请记住，最好永远把自己当做一家胸怀远大理想的小公司。

## 章节摘录

插图：（一）立业4、把事情做到极致一家公司想要成为市场上的领导者，首先要有领导者的心态，那就是要坚信你做这件事能比所有人都做得好很多。
在这种心态下，把每件事情都做到极致，你就能最终成为领导者。
当有部门在汇报项目进展时说“我们这个产品比上一个版本好了多少多少……”的时候，Robin总是要问一句，“你这个产品做的是不是比市场上所有的竞争产品都要好，而且明显的好？
”Robin的言下之意，就是你有没有把事情做到极致。
“闪电计划”是百度将事情做到极致的一个典范。
2001年底的中国互联网正经历泡沫破灭的阵痛。
当时还只是搜索引擎服务提供商的百度也面临客户拖延付款的财务困境。
Robin思考良久，2002年春节的鞭炮声未熄，他便亲自挂帅，发动“闪电计划”，他以一如既往的平静口吻告诉工程师们，“我们这个小组要在短时间里全面提升技术指标，特别是在一些中文搜索的关键指标上要超越市场第一位的竞争对手。
”那时，百度与市场第一名的规模相差几十倍，而当时百度产品技术团队只有15个人，要做出对手800个人做出的产品，这样的超越谈何容易？
工程师们唯有日夜无休地开发程序闭关苦修。
在最困难的时刻，Robin为大伙打气，“我们必须做出最好的中文搜索引擎，才能活下去，而且活得比谁都好。
你们现在很恨我，但将来你们一定会爱我。
”正是这次只有15个人参与的闪电行动，用了9个月时间，抢占了用户体验的至高点，一举奠定百度在中文搜索领域的龙头地位，从此，百度的市场占有率节节攀升，路越走越宽。
2009年的百度，已经拥有7000员工，占据76%的市场份额。
在一次战略沟通会上，Robin通过网上直播再次向全体百度人重申：“我们做事必须有领导者的心态，要bestofthebest,把每件事做到极致，做得比别人都更好——不是好一点儿，而是好很多。
”在他的心里，这个极致是永无止境的。
“没有最好的视频搜索”百度“视频搜索”自上线以来，便一路高歌，仅仅用一年时间，便成为在国内遥遥领先的“视频搜索”。
在又一次技术升级后，NS团队成员小L心想，终于可以“告一段落”了。
不料，团队leader却再一次发问：“视频搜索的死链率能不能更低一些？
”“已经是国内第一了，”小L觉得不可思议，“哪儿来的提升空间呢？
”“Bestofthebest，一定还有空间。
”leader肯定地鼓励他，“再做一次调研看看吧。
”没两天，调研结果出来了：死链率还有较大的下降空间。
新一轮技术升级又开始了。
经过这一次升级，视频搜索的性能比之前又提升了整整一倍！
小L再也不会问“哪儿来的提升空间”这样愚蠢的问题了。
这已经是一年前的事了，这一年多来，“视频搜索”是不是就高枕无忧了？
No！
一年来，它的技术升级从没停止过。
我们经常听到这样的话：“这件事情我已经尽力了。
”尽力的员工自然是好的员工，但是这句话是否也意味着无法做得更好了呢？
如果能让你的员工保持把事情做到极致的心态，在他们的眼里就永远没有极致，人们会自然而然地从多个角度，想尽各种方法，去努力把一件事做到更好。
如果你或者你的公司已经设立了一个自己喜欢而且能发挥所长的发展方向，并足够专一，你就会发现，事情总是能做得更好。
在前述情况下，你不是以一时一地的成败来衡量得失，而是把最终的目标作为今天行动的出发点。

第一图书网, tushu007.com


这样，你就知道今天的“成功”或许还远远不够。
以终为始，甚至直到穷尽我们的心智。
如果每个员工在每件事情都有这样的心态，这个企业一定会比竞争对手好出许多。

## 媒体关注与评论

确切地说，书中的有些故事还是让我感到意外，它们让我更明白了现在的百度独领风骚确非偶然。
给我最多感触的是，书中提到的不少理念都曾在我们过去的思绪中一闪而过，但百度把它们总结出来了。
而且更重要的是，在此之前百度已经靠它们取得了成功。
无论对于个人、创业者还是中型企业的管理者来说，本书中的一切，都值得深刻玩味。
——万通地产董事长冯仑企业的文化在很大程度上取决于老总的性格。
Robin（李彦宏）或许是这类老板的代表：低调、内敛、务实、目标远大。
与Robin相似的企业家们不妨读下这本《壹?百度》，英雄所见略同的感受是美妙的；而风格不同的企业家或许更应读读此书——它一定会给你换个角度思考，让企业大步迈进的有益启发。
——新东方总裁俞敏洪李彦宏是中国第二代企业家优秀代表之一。
在过去十年，他创建的百度公司依靠本土化创新，在中文在线搜索服务市场取得了很大成功。
其中，百度在企业文化与人才管理等方面的本土化创新举措也很有特点。
“百度模式”中“整合全球资源为我所用”的方法与实践，值得中国企业借鉴与思考。
——长江商学院院长项兵博士跟百度那个简单的搜索框界面一样，《壹?百度》延续了这种简洁明快的风格，没有花腔，没有噱头，凝聚一种独特价值，传递一种朴素态度，坦诚求实地面对企业的管理者和员工，开卷就是一段新视野！
——于丹

## 编辑推荐

《壹百度·十年千倍的29条法则》：“壹”，专注，极致，所以领先100℃，保持工作的持久热度突破临界点，发现企业高速成长的核心力量 这本书公开出版后，我们收到了业内的很多积极反馈，印证了我们最初的判断，希望这本书可以为更多与百度同样奋斗着的中国智造业的同仁们一点帮助与启发。
第一财经集团总编秦朔在向全集团发出的号召学习《壹百度》的邮件中说：我在过去问过李彦宏，百度成功靠什么，他说就是专注，根据用户的体验，一点点改进。
这本书全面阐述了他的管理文化，我花了两个晚上睡觉前的时间一口气读完，很受教育。
互联网的成功，不仅是技术的成功，也有文化的因素，现在，是我们向优秀的互联网公司学习的时候了，再不学习，将来可能连学习的机会都没有了。
华商基业管理咨询有限公司的老总郭锐在半夜一点读完这本书后给我们发来感谢信：我的同事下班前手持《壹佰度》对我说：“郭总，我建议你看看这本书，会看到很多你熟悉的东西。
”我将书放到书包里回到家中一直在处理工作上的事情。
22：40分我一边刷牙一边打开《壹佰度》的第一页，一个多小时左右，我合上书的最后一页，重新打开电脑，写下这封邮件，感谢你们将这本书推荐给我。
每年数十本书的阅读，很难使我再有兴奋的心情，记得上一次是我让我心起涟漪的是星巴克总裁舒尔茨的《将心注入》。
《壹佰度》绝不是辞藻华丽，情节入胜的著作，更不是粉饰形象的面子工程，甚至它不算是书，而仅仅是以“书”的形式记录发生在百度的N个小故事。
但却让我感动和心潮澎湃，因为在这本书中，我找到在华商基业我努力的创造着的基因。
的确，这只是一本朴实无华的小册子。
其中简要地阐述了构成百度“简单可依赖”文化的29条行为准则。
它们来源于百度创始人李彦宏自身的人生信条与处事原则，并在十年百度实践中总结丰富，而形成了针对技术驱动型企业，知识型员工的高效管理模式。
此书原本是发给全体百度员工的军规读本，它告诉每一个团队经理，如何在自由自律坦诚求实的文化氛围下，用成就感和责任心去使你的高智商员工发挥出最大的创造力？
在百度十周年之际，我们决定将之公开出版，旨在将这些千锤百炼而得的经验之言分享给全社会，帮整个中国智造业提供技术密集型企业的管理思路，提升人才与技术竞争力。

第一图书网, tushu007.com



## 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:http://www.tushu007.com