

YouTube的十条管理经验

- 顺风而行 趋势
- 崇高目标 激励人们的不是金钱，而是精艺、自治和目标
 - 找到使命
- 因果关系 YouTube只会为观众看过的广告付费
 - 广告主被迫去更努力的设计更好的广告
- 核心标准
 - 设定唯一通用标准
 - 设定具体目标
 - 让公司全体员工都清楚他们的工作目标和内容是什么？
- 好的决策 什么是一个好的决策？这个决策是否可持续。
 - 不仅会持续，而团队同样理解背后核心主旨的决策
- 生态系统
 - 找到这个生态系统中的人
 - 问出正确的问题
 - 可能发现一些反直觉的东西
- 价值观 面对来自多方压力的时候，价值观是帮助企业做出正确决策的重要指南

- 人才管理
 - Google人才框架
 - PSHE 经理需要解释问题，给出大致方案，发送一系列指标，员工的工作是执行这些指示
 - PSH 给出产品和大致方案，自己去想办法完成该方案
 - PS 给出一个问题，自己想办法完成
 - P 给定了指标，想办法弄清楚问题在哪里
 - 通常学习路径都不是线性的 员工增加工作覆盖面，接着会出现大问题。之后员工会继续成长，增加更多的工作。

- 梦之队
 - 询问员工，如果你从头组建这个团队，谁会是你第一个聘请的？
 - 将搜集到的信息综合，将每个员工分成三组
 - 牛逼组 这些人是你围绕打造团队的人，也是你要投入时间的人，将他们在不同团队中轮换，给予激励
 - 打工组
 - 别干了组
 - 招聘员工来干活容易，保持在一个高组别才是非常困难的

- 你的角色
 - 一个糟糕的管理者是怎样的
 - 事无巨细 发现并解决员工的问题
 - 独裁 每个决策都要通过你来制定
 - 过度强调 把所有的能量都用来帮助人解决他们的问题
 - 一个好的管理者
 - 不是不要成为其中的某一种
 - 而是在适当的时候成为你需要的那一种

- 盖教堂
 - 盖教堂的故事
 - 砌砖
 - 供养家人
 - 我在建造一座教堂
 - 看着每一名员工的时候
 - 1、他们感觉建造教堂这件事儿和自己的关系有多大？
 - 2、他们是否将自己的工作描述为“砌砖”？
 - 3、你要怎样帮助每个人的工作（在各个层面）和建造教堂联系起来