

# Inhaltsübersicht

|  |     |
|--|-----|
| Inhaltsübersicht . . . . .   | VII |
| Albtraum eines Berufsberaters . . . . .  | 1   |
| <i>Wie ich – im Rückblick – zum perfekten Lebenslauf für Google kam</i>  |     |
| Warum Googles Spielregeln funktionieren – auch für Sie! . . . . .  | 7   |
| <i>Überraschend und überraschend erfolgreich: Wo gearbeitet wird wie bei uns</i>   |     |
| Kapitel 1: Firmengründer werden . . . . .  | 15  |
| <i>Genau wie Larry und Sergey die Grundlagen dafür geschaffen haben, wie Google seine Mitarbeiter behandelt, können Sie den Grundstein dafür legen, wie Ihre Gruppe arbeitet und lebt.</i> |     |
| Kapitel 2: Die Firmenkultur ist der Strategie haushoch überlegen   | 27  |
| <i>Geben Sie den Mitarbeitern ihre Freiheit – und Sie werden ein Wunder erleben</i>  |     |
| Kapitel 3: Lake Wobegon, wo alle neuen Mitarbeiter über dem Durchschnitt liegen . . . . .  | 51  |
| <i>Warum das Einstellen neuer Mitarbeiter die wichtigste Personalführungsaufgabe in einer Organisation ist</i>   |     |
| Kapitel 4: Auf der Suche nach den Besten . . . . .   | 65  |
| <i>Die Entwicklung der Google-Talentmaschine, die sich selbst erneuert</i>   |     |
| Kapitel 5: Vertrauen Sie niemals Ihrem Bauchgefühl . . . . .   | 81  |
| <i>Warum unsere Instinkte uns daran hindern, gute Einstellungsgespräche zu führen, und was wir tun können, um zu besseren Ergebnissen zu gelangen</i>                                      |     |
| Kapitel 6: Überlassen Sie den Insassen die Führung der Anstalt . .   | 111 |
| <i>Nehmen Sie den Managern einen Teil ihrer Macht und vertrauen Sie ihren Mitarbeitern, die Dinge zu regeln</i>  |     |
| Kapitel 7: Warum alle das Leistungsmanagement hassen und was wir dagegen tun . . . . .   | 141 |
| <i>Konzentrieren Sie sich zur Verbesserung der Leistung auf das persönliche Wachstum, nicht auf Bewertung und Belohnung</i>  |     |

|  |     |
|--|-----|
| Kapitel 8: Die zwei Enden . . . . .  | 167 |
| <i>Die größten Chancen liegen in Ihren absolut schwächsten und besten Mitarbeitern</i>   |     |
| Kapitel 9: Aufbau einer Lerninstitution . . . . .  | 191 |
| <i>Ihre besten Lehrer arbeiten bereits für Sie ... Lassen Sie sie lehren!</i>  |     |
| Kapitel 10: Entlohnen Sie unfair . . . . .   | 211 |
| <i>Warum es okay ist, zwei Leute im selben Job völlig unterschiedlich zu bezahlen</i>  |     |
| Kapitel 11: Die besten Dinge im Leben kosten nichts (oder fast nichts) . . . . .   | 241 |
| <i>Die meisten Personalprogramme von Google kann jeder nachmachen</i>  |     |
| Kapitel 12: Geben Sie Anstöße ... jede Menge . . . . .   | 261 |
| <i>Kleine Signale können große Änderungen im Verhalten bewirken. Wie eine einzige E-Mail die Produktivität um 25 Prozent steigern kann</i> |     |
| Kapitel 13: Es ist nicht immer alles schön . . . . .   | 293 |
| <i>Die größten Fehler von Google und wie Sie sie vermeiden können</i>  |     |
| Kapitel 14: Womit Sie morgen schon anfangen können . . . . .   | 311 |
| <i>Zehn Schritte zur Umgestaltung Ihres Teams und Ihres Arbeitsumfeldes</i>  |     |
| Nachwort – nur für HR-Freaks: Aufbau des ersten People Operations Teams der Welt . . . . .   | 325 |
| <i>Bauplan für eine neue Art der Personalverwaltung</i>  |     |
| Danksagung . . . . .   | 341 |
| Über den Autor . . . . .   | 343 |
| Anmerkungen . . . . .  | 345 |
| Stichwortverzeichnis . . . . .   | 363 |
| Work Rules! . . . . .  | 367 |