

<<打造Facebook>>

图书基本信息

书名：<<打造Facebook>>

13位ISBN编号：9787514207637

10位ISBN编号：7514207635

出版时间：2013-2-1

出版时间：印刷工业出版社

作者：王淮,祝文让

页数：248

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>

## &lt;&lt;打造Facebook&gt;&gt;

## 前言

推荐序李开复学习Facebook文化认识王淮是在今年初的天使大会上，薛蛮子是这么介绍他的：“这个年轻人刚从Facebook回来，是斯坦福大学的高才生，Facebook的早期员工，最早的中国籍工程师之一

。现在回中国想做点事情。

”王淮很腼腆地笑了笑。

年轻人看起来蛮和气，不像其他的一些工程师那么nerdy（无趣乏味）。

这几个月来，数次与王淮交流合作，也都非常愉快。

后来王淮请我为他介绍Facebook文化的书写序，我欣然答应。

为什么我答应得这么快呢？

第一，Facebook绝对是一家伟大的公司。

硅谷每5到10年出一家改变世界的公司，Google（谷歌）之后就属Facebook了！

Facebook从哈佛的学生宿舍中走出来，逐渐成长为全球最大的社交网络巨人，成为10亿人每月都会登录使用的网站。

这意味着全球范围内每7个人中就有一位是其用户。

Facebook上面有1400亿张图片，已然成为世界上最大的图片库。

如果你到美国，你会发现公司、品牌、电影已经不对外广播自己的网址，而告诉大家如何在Facebook上关注自己！

这样的公司，是我们每个中国创业者和投资者都梦寐以求的。

王淮作为Facebook早期员工，一定可以原汁原味地把Facebook成长成功的故事讲给我们听。

对于Facebook文化中的精髓，王淮做了很深入的观察和分析。

当然，作为早期员工，他同时也是参与打造Facebook文化的贡献者之一。

我相信王淮是非常有资格解释Facebook怎么做，但更重要的是为什么这么做的人。

Facebook成为如此伟大的公司既有偶然也有必然，既需要运气但更需要实力。

我们不需要过多关注其运气，就好像在国际象棋界中有句名言“只有好的棋手才会走运（Only the good players are lucky）”，我们应该关注Facebook究竟先进在哪里，哪些东西支撑着它走到今天，哪些东西可能适合中国的互联网行业去借鉴学习。

第二，Facebook的创始人和CEO（首席执行官）扎克伯格是绝对值得关注和学习的创业者。

雅虎、Google和Facebook都属于快速成长的公司，但是前两个公司的创始人自身成长速度无法跟上公司成长速度，不得不从外部引入CEO。

但是，扎克伯格能够和Facebook同速成长，CEO从19岁创业做到今天。

扎克伯格最喜欢三句话。

1. 维吉尔：“天佑勇者。

”2. 毕加索：“每一个孩子都是天生的艺术家，问题是长大后如何保持童心。

”3. 爱因斯坦：“凡事都应简化到不能再简化。

”这三句话也让我们看到他的心灵深处和博学多才。

相信阅读王淮的书可以让我们更好地理解扎克伯格。

第三，王淮本身就是一个很好的学习对象。

扎克伯格无论多牛，他毕竟是100%的美国人，而王淮则是100%的中国人。

我相信，王淮作为一名早期员工加入到一个创业型的公司，是需要实力和勇气的。

据我所知，进入Facebook绝非易事。

Facebook在人才济济的硅谷坚持非常苛刻的面试标准，他们“只和最好的人合作”的招人策略被执行得非常彻底，更何况是在早期的时候。

加入Facebook也需要勇气，毕竟创业公司失败的概率远高于已经找到成熟商业模式的公司。

这个过程，非常考验团队的耐心和毅力，以及面对逆境时的坚持。

尤其是国人对工作的稳定性和绿卡都非常看重，创业公司对于此有劣势。

## &lt;&lt;打造Facebook&gt;&gt;

所以很多很出色的工程师更愿意选择像Google、微软、雅虎等成熟的科技公司。但王淮选择从当时状态仍非常不错的雅虎加入还未爆发的Facebook，从一个工程师成长为团队管理者，可见他有一颗无法安静的心，一颗追求刺激和追求成长的心。

而这些，也在《打进Facebook》和《从个人成长为团队管理者》两章中得到充分的验证。

对于在创业的年轻人，在职业生涯早期的年轻人，相信有很多借鉴价值。

他从一位工程师到研发经理的成长过程，对于职场的很多新人应该有所启发。

接受挑战进入不熟悉的支付领域是给予他的一个机会，一个有巨大风险的机会。

从零开始打造一支团队，相当于在公司内部进行再创业。

对那些非创业型的工程师，王淮的经验也会有价值，因为他做到了工程师到管理者的成功跨越。

最后，这本书可读性很强，而且“干货”很多。

王淮曾经摘选过部分发在他的博客上，其中一篇介绍Facebook文化的文章叫作《我在Facebook的十点经验分享》。

如此一篇过万字的长文获得过万次的转发是非常罕见的。

里面提到了很多他在开发产品、打造团队过程中的经验，比如“树立高的期望值并加以衡量”、“重视数据而不盲从数据”“不要过多设计或者过早优化”，等等。

这本书对他的经验和体会做了广度和深度的扩展，并提供了更多的故事。

所以，无论中国是否能出一个Facebook或扎克伯格，我相信理解Facebook，并从王淮的亲身体验学习，对于中国的创业者、工程师、学生都会有莫大的帮助。

自序：亲历Facebook爆发的5年2007年4月23日，忐忑不安的我加入了一家名不见经传的创业公司——Facebook（国人称脸谱）。

我应该算是Facebook第二位中国籍工程师，也是第一个中国籍研发经理。

加入的时候，公司不到150个员工。

收入，嗯，可以忽略不计。

我加入的就是刚刚组建不久的广告组，这个组开始尝试赢利模式。

那时我认识所有的工程师。

Facebook最早加入的一批中国人当中，大多是我推荐的。

后来的一大批人是这些我推荐的人介绍的。

我开玩笑地对这些人说：“悔恨当年没跟你们签订关于推荐费的分成协议啊！”

在比较长的一段时间内，我位居公司推荐成功榜首。

我花了很多时间去结识和说服这些牛人，刺激他们对Facebook产生兴趣并加入Facebook。

为此，和其他几位同事一起，我们收到过首席运营官桑德伯格（Sheryl Sandberg）亲自写的感谢信。

我记得我第一次把Facebook弄得无法访问，并持续了半个小时左右时的情景。

在修复完仍惴惴不安的时候，我记得一位公司前20号的资深工程师对我说“Harry（我的英文名），you cannot claim you are a Facebook engineer if you have never brought the site down!（如果你从来都没有让整个网站崩溃的话，你就不能说自己真正是Facebook的工程师！）”

2010年6月，在创建和管理支付安全和工具组6个月之后，我终于通过考验，从技术线转到了管理线，成为第一位中国籍研发经理。

从技术到管理，要在管理代码之外，学会管理团队。

Facebook的逻辑很简单：在你正式获得一个新的职位之前，你必须已经在这个职位上成功地运作了6个月。

这个组里的每一个人都是我自己从新兵营或者其他组挖过来的，我很怀念这当中的艰辛。

一转眼，4年半过去了。

2011年9月底，我带着激动、带着不舍离开了一起生活了4年半的同事。

我记得同样很早加入的一位老美同事和我说：“Harry, we built Facebook. Be proud of it.（我们打造了Facebook，为此骄傲吧。）”

我走的时候，Facebook有3000多员工，800多工程师，有8亿左右的活跃用户，年净收入在10亿美金左右。

## <<打造Facebook>>

大多数工程师我不认识。

Facebook已经从一开始的大学生社交网络渐变成一家几乎无人不知的社交巨无霸。

这是Facebook爆发的5年，黄金发展的5年。

看着全世界的人逐渐被连接到一个网络中的5年，这是改变人类历史的5年。

这个题目很嚣张——“打造Facebook”。

谁有资格可以说这句话呢？

当然，扎克伯格最有资格，但他不会亲自来告诉你，至少从目前的情况来看，近几年都不大可能。

而且，Facebook不是一个人的公司，公司里的每一人，尤其是工程师，既是公司文化的承受者，同时也在不断地改造着公司的文化。

我想强调的是团队，是团队的力量打造了Facebook。

而让团队凝聚在一起并充满战斗力的，是其文化。

这种文化，包括一些做事的方式、为什么这么做的原因和对这些做法和原因的认同。

写这本书，是想剖析Facebook文化的精髓，还有这里面的思考过程和前后的变化，详细解释当中最有价值和最值得学习的那几点。

尤其作为早期员工，我们奠定了这些文化的基础。

我希望这是一本充满“干货”的书，能给所有对Facebook、对硅谷文化感兴趣的朋友一个机会，从内到外地了解这种工程驱动、产品导向的方式究竟如何打造科技创新公司。

而对于创业的朋友，里面提到的问题，比如，新兵训练营运作文化、工具文化、导师文化、开发速度和质量的平衡、开发流程，或是个人发展、团队管理的一些经验，等等，都希望能有一些启发。

尤其对于中国这样一个充满互联网创业机会的国家，有这么多非常聪明、非常勤奋的创业屌丝们，这本书也许能帮大家少走一些弯路。

所以，在磨铁和我磨了一段时间后，我终于答应写这么一本书，这是全世界第一本也是唯一一本前员工对Facebook文化所做的思考和介绍，没有之一。

希望有用也有趣。

此外，谨将此书献给我的太太黄茜茜，感谢她这么多年来一直对我这个工作狂的支持。

Have fun reading! (愉快地阅读吧！

)

## <<打造Facebook>>

### 内容概要

这本书的书名——《打造Facebook：亲历Facebook爆发的5年》很嚣张，谁有资格可以说这句话呢，当然，扎克伯格最有资格，但他不会亲自来告诉你，至少从目前的情况来看，近几年都不大可能。而且，这不是一个人的公司。里面的每一人，尤其是工程师，既是公司文化的承受者，同时也在不断的改造着公司的文化。我想强调的是团队，是团队的力量打造了Facebook。而让团队凝聚在一起并充满战斗力的，即其文化。这种文化，包括一些做事的方式，为什么这么做的原因，和对这些做法和原因的认同。写这本《打造Facebook：亲历Facebook爆发的5年》，是想剖析Facebook文化的精髓，还有这里面的思考过程和前后的变化，详细解释当中最有价值和最值得学习的那几点。尤其作为早期员工，我们奠定了这些文化的基础。

## <<打造Facebook>>

### 作者简介

王淮，毕业于浙江大学和斯坦福大学。

Facebook第二位中国籍工程师，第一位中国籍研发经理。

最初进入Facebook时任工程师，后转为管理者，一手开创了Facebook的支付安全和客服工具领域。

最早进入Facebook的中国籍员工，大部分都由他推荐，并因此收到CEO桑德伯格的感谢信。

更为可贵的是，作为早期员工，他参与塑造了Facebook文化与价值观。

在Facebook的5年（2007-2011），正好是Facebook上市前，集中爆发的5年。

刚加入时，在Facebook只有2000万月活跃客户，离开时已8亿多活跃用户，增长45倍，用户人数占地球人口的15%。

2011年离开Facebook后，回国做天使投资人，希望用自己在Facebook的经验帮助创业者。

现为天使投资人薛蛮子、徐小平的投资搭档，致景投资合伙人，兼任大众点评网、百姓网CEO顾问。



## &lt;&lt;打造Facebook&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章扎克伯格的真实一面 第一节第一次见到他问了奇怪的问题 第二节第一次F大会，我们在台上台下一起颤抖 第三节扎克伯格在公司内部知无不言 第四节每年一项新“挑战” 第五节《社交网络》“只有%是真的”——穿的T恤和拖鞋 第六节关注用户体验细节，更指明产品发展方向 第二章打进Facebook 第一节选Facebook还是Google 第二节在雅虎的负面经验：“公司政治”问题 第三节Facebook工程师面试聊什么 第四节Facebook的招聘标准：只和最好的人合作 第五节找到一流人才的途径 第六节面试中忌讳的几个问题 第七节招聘永远是第一位的 第三章欢迎来到“新兵训练营” 第一节为什么要新兵训练营 第二节新兵在这周里究竟要做什么 第三节谁可以做新兵训练营的导师 导师需要做什么 第五节如何为新员工找到合适的工作职位 第六节训练营不仅是新员工培训班，也是经理培训班 第四章黑客文化是Facebook的核心理念 第一节黑客创立公司 第二节黑客的驱动力是不断地学习和再创造 第三节Facebook的“黑客之道” 第四节找到黑客级别的工程师 第五节工程师驱动文化 第六节产品开发的三个准则 第七节硅谷盛行的“工具文化” 想换组，公司帮你——Hack—A—Month计划 第五章从个人成长为团队管理者 第一节成长为更全面的工程师 第二节接受新挑战：进入支付相关领域 第三节一次危机成为打造团队的机会 第四节如何招到你想要的人手 第五节如何有效管理你的团队 第六节如何有效分配工作任务 第七节增进亲密感以减少紧张关系 第八节如何开展一对一碰头会 第九节“升职”的意义 第十节导师文化：寻找一位可信赖的导师帮你提高 第六章解密Facebook产品的开发流程 第一节描绘远景设置目标 第二节收集想法并排出优先次序 第三节跨团队沟通 第四节告知所有可能关心的人 第五节设计产品 第六节指定项目负责人 第七节定期碰头会 第八节了解进度汇总报告 第九节发布产品监测数据 第七章慷慨而严谨的考核激励体系 第一节重要而费时的业绩评价 第二节意见反馈需要持续进行 第三节如何升职与加薪 第四节究竟卖不卖股票，这个问题很头疼 第五节上市对公司发展的影响 第六节员工离职创业并非坏事 第八章我眼中的天使投资与创新精神 第一节美国还是中国 第二节一个中心：先是“天使”，再谈“投资” 第三节如何考察投资项目 第四节创业者要靠谱、有激情、有能力，最佳创业团队是三人组 第五节如何判断创业者的能力和诚信 第六节希望自己被创业者挑选 第七节将硅谷的经验带给创业者 第八节四大指导原则 第九节“山寨”为什么这样红 第十节如何变得更有创新精神 第十一节改变“山寨”不能坐等 要勇于尝试“破坏性创新”

## &lt;&lt;打造Facebook&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：第七节 硅谷盛行的“工具文化”不断发展、改进公司的内部工具，可以极大地提高每个员工的工作效率，可以减少运营人员的数量。

这样既改善了整体协调，又减少了整体开支。

为帮助工程师更好地进行产品开发，Facebook对内部工具（Tools）是非常非常关注的。

招聘我进公司的总监黄易山，就是这方面一个最有力的倡导者。

他极力强调，公司要把最好的人才放到工具开发那一块，因为工具做好了，可以达到事半功倍的效果，所有人的效率都可以得到提高，而不仅仅是工程师。

Facebook有两个工具组。

一个叫研发工具组（Dev Tools），专门负责研发工具的开发和维护，包括所有有助于工程师开发速度和质量的工具，主要服务对象是内部工程师。

另外一个叫网站支持和工具组（Site Support and Tools），主要负责公司里所有通用工具的开发和维护，关注的主要是如何方便用户和Facebook的交流以及Facebook内部的沟通，主要都是通信工具，服务对象是用户和所有员工。

研发工具有哪些呢？

新的工程师刚加入Facebook时，需要分配自己的开发服务器，公司就做了一个工具来管理分配所有的开发专用服务器。

在一个页面上，你可以很清晰地看到所有的开发服务器，包括哪些人是现在的使用者、什么时候申请分配的、服务器的操作系统版本、配置信息等。

对于空余的服务器，你可以一键申请，并自动初始化该服务器。

这让刚加入的菜鸟们可以迅速地获得自己的研发活动空间。

工程师最重要的工作就是写代码。

针对代码管理，公司也开发了很多工具。

我在这里介绍部分工具供参考。

Facebook的代码库管理是通过一种叫GIT的开源管理系统，为此开发了一些工具来集成GIT。

比如有一个工具是在提交代码之前自动检测所修改的代码是否符合公司代码规范，如果不符合，该工具会自动警告，但把决定权交给工程师。

Facebook提倡对修改的代码写测试案例，在代码提交时自动检测是否存在覆盖这些修改的测试案例，如果没有则会警告，但工程师仍然可以强制提交。

但这种情况下，代码若出错给网站带来巨大危害的话，工程师可能会被严厉批评，因为这本是可以避免的错误，是人性的狂傲忽视了工具的提醒。

在代码审查（Code Review）方面，Facebook做了一个可视化的工具，现已开源，叫Phabricator。

工程师可以在页面上非常方便地针对每一段（单行或者多行）代码进行交互讨论；负责审查的工程师可以接受代码改变，可以提出疑问要求原作者继续修改，可以提出自己不适合以退出该代码审查，等等。

只有代码被明确接受后，才能被工程师提交到服务器端的代码库，这一点被集成到提交工具中强制执行。

这些工具的基本理念就是，凡是被很多人不断重复的好习惯，要将其自动化，绑定到工具之中。

以“Don't Make Me Think”（别让我多想）的方式来推广好习惯。

Facebook的代码发布是灰度发布，所以开发了一个方便设计灰度发布的工具。



## <<打造Facebook>>

### 媒体关注与评论

无论中国是否能出一个Facebook或扎克伯格，我都相信理解Facebook，并从王淮的亲身体验学习，对于中国的创业者、工程师、学生都会有莫大的帮助。

——李开复 王淮放弃了谷歌的Offer，婉拒了雅虎的挽留，加入了当时还很小的Facebook，与Facebook一同成长。

他亲历Facebook的创业故事，将带你走进这家公司，看它如何一日千里地创造了将全世界人民联系在一起的伟大梦想。

王淮详细描述了Facebook最终能崛起的一些核心武器，与我们重温他见证这个改变世界的历程。

王淮的梦想已经部分成真，而我的梦想，则是和他一起，找到下一个中国的Facebook——影响世界的中国互联网公司。

——徐小平 扎克伯格几年内建起遍布全球的SNS网络，实力可比谷歌。

外面的人津津乐道，但只能摸皮毛。

这本书的可贵之处在于，作者深入到了Facebook内部，通过与扎克伯格接触和在其中的经历，以公司文化的视角剖析在扎克伯格带领下的Facebook，如何保持很高的战斗力和凝聚力。

第一手的经历，不可不读。

——周鸿祎 王淮先生从Facebook辞职后回中国时，我们才认识的。

，但是一见如故，非常投缘。

他不光是聪明，更是真纯之人，这样的人今天已不多见了。

他的这本书都是亲身经历后而悟出的干货，不仅让人们近距离了解扎克伯格和他所创造的Facebook，更是对每个创业者IT从业者的必读书。

——薛蛮子 中国还出不了Facebook。

中国的公司刻意模仿Facebook的做法也会是东施效颦。

但了解并理解这家公司无疑会在我们心中亮起一盏明灯。

——程苓峰 这是最近我读到的最有帮助的一本书。

王淮从内往外观察一个伟大公司的诞生，关注不仅在于Facebook做了什么，而是为什么这么做，这样做的结果如何。

这些从内往外的了解一家公司的方式正是中国互联网创业公司最需要的，很多Facebook的实践对于创业公司会有启发。

——百姓网创始人、CEO，著名博客作者 王建硕

## <<打造Facebook>>

### 编辑推荐

《打造Facebook:亲历Facebook爆发的5年》编辑推荐：1.作者王淮，Facebook早期员工，第一位中国籍研发经理，薛蛮子、徐小平的投资搭档，大众点评网和百姓网CEO顾问。  
2.李开复作序，薛蛮子、徐小平、周鸿祎、罗永浩等纷纷高度评价本书，在IT界引起强烈反响。  
3.本书是第一本，也是目前唯一一本由内部人撰写Facebook文化和方法论的“干货集”。  
4.作者@王淮Harry将部分稿费作为善款，支持@大病医保项目，为351个孩子送上一份新年礼物。未来一年，这些孩子将因此得到保障。  
愿微小善心汇聚成大海，愿每一个孩子都健康长大。

## &lt;&lt;打造Facebook&gt;&gt;

## 名人推荐

无论中国是否能出一个Facebook或扎克伯格，我都相信理解Facebook，并从王淮的亲身体验学习，对于中国的创业者、工程师、学生都会有莫大的帮助。

——李开复王淮放弃了谷歌的Offer，婉拒了雅虎的挽留，加入了当时还很小的Facebook，与Facebook一同成长。

他亲历Facebook的创业故事，将带你走进这家公司，看它如何一日千里地创造了将全世界人民联系在一起的伟大梦想。

王淮详细描述了Facebook最终能崛起的一些核心武器，与我们重温他见证这个改变世界的历程。

王淮的梦想已经部分成真，而我的梦想，则是和他一起，找到下一个中国的Facebook——影响世界的中国互联网公司。

——徐小平扎克伯格几年内建起遍布全球的SNS网络，实力可比谷歌。

外面的人津津乐道，但只能摸皮毛。

这本书的可贵之处在于，作者深入到了Facebook内部，通过与扎克伯格接触和在其中的经历，以公司文化的视角剖析在扎克伯格带领下的Facebook，如何保持很高的战斗力和凝聚力。

第一手的经历，不可不读。

——周鸿祎王淮先生从Facebook辞职后回中国时，我们才认识的。

，但是一见如故，非常投缘。

他不光是聪明，更是真纯之人，这样的人今天已不多见了。

他的这本书都是亲身经历后而悟出的干货，不仅让人们近距离了解扎克伯格和他所创造的Facebook，更是对每个创业者IT从业者的必读书。

——薛蛮子中国还出不了Facebook。

中国的公司刻意模仿Facebook的做法也会是东施效颦。

但了解并理解这家公司无疑会在我们心中亮起一盏明灯。

——程苓峰这是最近我读到的最有帮助的一本书。

王淮从内往外观察一个伟大公司的诞生，关注不仅在于Facebook做了什么，而是为什么这么做，这样做的结果如何。

这些从内往外的了解一家公司的方式正是中国互联网创业公司最需要的，很多Facebook的实践对于创业公司会有启发。

——百姓网创始人、CEO，著名博客作者 王建硕 “这本书的书名——《打造Facebook》很嚣张，谁有资格可以说这句话呢，当然，扎克伯格最有资格，但他不会亲自来告诉你，至少从目前的情况来看，近几年都不大可能。

而且，这不是一个人的公司。

里面的每一人，尤其是工程师，既是公司文化的承受者，同时也在不断的改造着公司的文化。

我想强调的是团队，是团队的力量打造了Facebook。

而让团队凝聚在一起并充满战斗力的，即其文化。

这种文化，包括一些做事的方式，为什么这么做的原因，和对这些做法和原因的认同。

写这本书，是想剖析Facebook文化的精髓，还有这里面的思考过程和前后的变化，详细解释当中最有价值和最值得学习的那几点。

尤其作为早期员工，我们奠定了这些文化的基础。

“我希望这是一本充满干货的书，能给所有对Facebook，对硅谷文化感兴趣的朋友一个机会，从内到外的来了解这种工程驱动，产品导向的方式究竟如何打造科技创新公司。

“而对于创业的朋友，里面提到的问题，比如新兵营运作，工具文化，导师文化，开发速度和质量的平衡，开发流程，或是个人发展，团队管理的一些经验等等，都希望能有一些启发。

尤其对于中国这么一个充满互联网创业机会的国家，有这么多非常聪明非常勤奋的创业屌丝们，这本书也许能帮大家少走一些弯路。

”——王淮



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>