

# 百橙商学院的淘汰和激励制度

产品名称	百橙商学院的淘汰和激励制度
公司名称	杭州黑斑马信息技术有限公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	杭州市滨江区长河街道滨和路1174号2层（托管：0043号）（注册地址）
联系电话	13386531520

## 产品详情

前阵子，有幸参观了杭州阿里巴巴集团，并进行了一0天的游学活动，对阿里巴巴的企业文化和绩效管理体系有了一定的了解。

阿里的文化起初来源于创始人马云的武侠情结，这一情结在企业中体现在点点滴滴上，并由此延展出更丰富的阿里特色文化。

1.马云的花名叫“风清扬”，来自于金庸的经典《笑傲江湖》，阿里CEO张勇花名“逍遥子”；陆兆禧名“铁木真”；邵晓锋名“郭靖”；王帅名“奔雷手”；

2.阿里的会议室命名也极具武侠味道，“白马山庄”“九华山庄”，之前还有报道称阿里倡议建立的两大科研机构，被命名为“达摩院”“罗汉堂”，是不是浓浓的武侠味？

### 武侠范

3.“听雨轩”“观瀑亭”，非常诗意的两个名字，猜猜在哪里？一个是女洗手间，一个是男洗手间。

### 脑洞有点大

4.在阿里巴巴，每当有重大战役或节日，阿里同学会穿上具有特殊意义的T恤，并肩作战，这种T恤被称为“战袍”，取“与子同袍”之意。

### 战袍墙

5.新入职的阿里人会参加一个叫“百年阿里”（简称“百阿”）的项目，是为期27天的脱岗培训，在这27天之内，新员工将接触到三大类培训，即文化制度类、产品知识类、技能心态类，这三者的课程比例分别是42%、28%、30%。上岗后，新员工还将接受3-6个月的融入项目培训。经历过同一期“百阿”班的同学会建立起一段难忘的同学情。

## 百阿

### 各种创意

6.入职满一年的阿里人被称为“一年香”，会获得一枚笑脸勾勒出的徽章；入职满三年被称为“三年醇”，获得一枚白玉雕琢而成的吊坠；满五年被称为“五年陈”，获得一枚私人定制的戒指。所有的仪式，纪念的都是背后的情怀，回忆与意义感。

### 致敬老员工

7.2003年非典期间，一名阿里人疑似成为“非典患者”，所有的阿里人自发回家隔离，并发动全家人一起支持阿里。疫情后，阿里业绩不减反增，为了感谢阿里家人的支持，阿里把每年的5月10日定为阿里日，公司会举行盛大的集体婚礼，各种活动，欢迎阿里人带着自己的家人走进阿里，感受阿里精神。

### 阿里日，familyday

8.阿里公益不仅体现在平台和大数据上，更体现在企业的日常，有位阿里小姐姐告诉我们，公司的很多福利跟员工的公益行为息息相关，比如，想要摇到停车的车位号，那就要多做公益，增加摇中的机会。每到考核季，你会看到西湖边上多了很多主动捡垃圾的人，说不定就是阿里人.....

### 阿里公益

9.阿里园区很大，里面生活设施齐全，Starbucks，Costa，茶社之类不用说，员工食堂更是一大看点。5个员工食堂，其中仅2号食堂就有19家来自不同地区风味的档口，每个档口按地区分：油麻地、户部巷、城隍庙、磁器口、簋街、南锣鼓巷、回民坊.....光听这名字就像是走遍了中国美食地图。

### 工作简餐

说到这里，是不是很想去阿里工作呢？但是，阿里不是那么容易进去的，进去后也不是那么好呆的。这跟阿里的绩效管理制度有关。

阿里绩效管理体系的基本框架来自于通用公司。2001年，一位为通用服务多年的高管加盟阿里，帮助阿里打造了一套与国际接轨的绩效管理体系。

1.在阿里，价值观考核和业绩考核各占50%的比例，价值观考核是基础和前提，价值观考核不合格则绩效考核不合格。

2.阿里的价值观是“六脉神剑”：客户第一，团队合作，拥抱变化，诚信，激情，敬业。每一个价值观有对应的分值1-5分，做到什么程度，能拿到几分，有明确的规定，在工作中上级会根据你的工作表现给你的每一个价值观评分。这里考核的是员工的工作过程和行为模式。

### 六脉神剑

3.价值观总分是30分（6项\*5分），得分在27分（含）以上，不影响总评分数，但要指出价值观改进方向；\*价值观得分在18分（含）-27分之间，扣除业绩分15%；\*价值观得分在18分以下，无资格参与绩效评定，奖金全额扣除；\*任意一项价值观得分在1分以下，无资格参与绩效评定，奖金全额扣除。

在业绩考核方面，阿里借用了通用的“活力曲线”法则，以及基于这个方法的淘汰和激励制度，表现为用“271排名”（后调整为“361排名”）的方式来考察员工的相对业绩。

所谓271或者361，就是说，醉好的员工占30%，中间的是60%，醉末位的是10%，往往10%的员工是去汰换的。

1.在个人绩效考核方面，阿里采用5分制的打分方式，每个季度对个人进行绩效评估。

2.阿里几乎没有人能得到5分。约10%的员工能在绩效考核中拿到4分。有位阿里的HR说，“能够拿4分是很难很难的，拿到4分不仅意味着12分的努力，还要发挥创造性。按照常规的方式方法工作，基本上达不到4分。拿到4分需要突破常规进行创新。”

3.高要求绩效背后的指导思想是：如果目标定低了，你就会降低对自己的要求；你可以拿不到5分或4分，但是我要确定你已经尽了12分的努力去实现4分、5分的目标。

阿里的培训师告诉我们，如果一个人连续两个季度被评为“361”中的“1”，则要被“汰换”到社会上去，即便是醉强悍的team里，也会有“1”，所以阿里人的求生欲很强.....听到这里，我暗下决定：回去后一定要好好搬砖。因为我所在的公司也要实行“361”考核了，如果现在不努力搬砖，将来就真的没砖可搬了.....