

阿里巴巴企业文化分析

张雪雅

(安徽信息工程学院 安徽 芜湖)

摘要: 随着全球经济的日益增长,企业发展也是日新月异,至此越来越多的企业迈入文化管理阶段。一个企业的成功与否,其战略研究、企业文化、经营战略、营销战略等都起着至关重要的决定因素。在激烈的互联网企业竞争下,经营者为了企业本身长远的不断开展,企业文化获得了高度的重视。此次研究所剖析的内容则是阿里巴巴公司建设特有的企业文化管理,并在同行业内,牵引出在企业管理发展过程中企业文化带来的各类问题。

关键词: 企业文化;发展;阿里巴巴

企业文化作为企业持续长久不衰发展的无尽来源,推动企业经济的增长,是一个企业独特价值方向的所在。一个企业特有的企业文化,详细表现在其中心的企业精神和特有的价值观,它包含着丰富的内容。它是由价值观、决心、处事形式等组成贴合企业管理模式,便是企业在管理过程中体现的组织管理策略,同时也是企业根据市场竞争趋势,不断修正后,逐渐在全体员工心中形成具备企业特色且一致赞同、恪守的核心价值观。

在谈及企业文化在运营治理公司中的作用,众所周知,大部分经营者认为企业文化是一个虚拟的组织战略研究方向,因为其在激烈的国内商业比拼中,起不到任何的实际作用。可想而知,这样的企业一开始就丧失了进入“战场”的资格,由于不认可企业文化理念的存在,就像一艘航行在汪洋大海的船只,没有船舵,没有正确的行进目标,在这样的情况下,还何谈一个企业的持久发展。

1. 阿里巴巴集团企业文化现状分析

1.1 阿里企业文化介绍

阿里巴巴建立至今,它的成功鲜为人知,从最开始只有十八人的小小创业团,已经成长为中国商业市场上最大的在线电子商务公司,不可否认,在商业市场上,阿里巴巴成为在世界排名第二的网络公司。阿里巴巴将“让天下没有难做的生意”作为企业经济发展的使命;它旨在构建自己将来的商务环境生态系统体系,在企业管理上,其愿景是让客户相会、工作和生活阿里巴巴,并持续不断发展起码 102 年;围绕以客户第一、团队协作、拥抱变动、诚信、激情、敬业为价值观。

1.2 阿里三个阶段的企业文化发展变化

纵观阿里巴巴企业文化历程的开展,出现了三个时期的发展变动,每个变化都可以说是阿里在取得成就发展道路上不可或缺的拐点。

第一阶段企业文化理念建设于 1999 年底提出仅三个关键词,即可信、亲切、简略,最终敲定于 2000 年 3 月到 2001 年 3 月,它被称为湖畔花园创业阶段。此时阿里企业文化建设尚在形成初期,在很多方面上其表达的都是有关交流处事层面的原则,特别是在工作理念方面的体现。

第二个阶段企业文化理念建设于二零零一年二月提出“独孤九剑”。在二零零一年四月到二零零四年七月的华星时代发展时期,为了更好的管理阿里,发展的核心总结出简练的九个关键词,即独孤九剑,其涵盖创新、系统两个类别内容。共性创新的内容有创新、激情、开放、教与学;类属系统内容有群策群力、质量、专注、服务与尊重。纵观第二阶段整体企业文化特点,可以发现是以解决问题出发的鲜明特点,另一方面从文化内容层面剖析,相较于初期企业文化管理开展,是于一开始对个人“工作理念层面”要求的根底,增加了对“组织引领”层面的要求。

第三阶段的企业文化理念建设于二零零四年八月至现在的创业大厦时代,阿里始终沿用至今的企业文化管理形式转化为“六剑神脉”。六剑神脉涵盖的企业文化研究内容为客户第一、团队管理协作(共享共担,平凡人做非凡事)、拥抱世界变化(迎接一个变化,敢于实践创新)、诚信(诚信耿直,言行坦荡)、热情(积极向上,永不

言弃)、敬业(专注执着,精益求精)。这个阶段的阿里文化理念,也可以说是其价值观从发展期走向了成熟期,摆脱了前两个阶段的文化发展带来的诸多挑战。

2. 阿里巴巴企业文化发展及其产出问题

2.1 破冰文化

所谓的破冰文化,就是减少新老员工之间的摩擦,促进双方快速了解的一种文化活动。说到阿里巴巴的破冰文化,不免就要谈到它的真假性。就当时关于阿里这一企业文化曝光,网上言论可谓是一片倒,可谓是反面企业文化一失败案例了。阿里破冰文化争议的源于,二零一八年五月二十一日,微博上某博主分享的一则短文,将阿里的破冰文化推向了当时网络热议高潮。该播主文章中写到:对于阿里“破冰游戏”规则的出现,于一应届毕业生女孩所述职,入职第一天的“破冰”问题是对于初夜一些隐秘且敏感的词句等。虽然阿里当即就做出了对应的企业公关,否认了文章关于所谓阿里破冰文化内部培训的不实言论,但大多数网友依旧陷入“阿里破冰文化”热议的风波中,不买其官方声明的账。这一企业文化产出的问题,让阿里的企业文化管理建设处在了风口浪尖,风评难以控制,对其可持续发展造成不小的负面影响,一定程度上给阿里的品牌树立带来了阻碍。

2.2 过度崇拜马云

马云在阿里巴巴乃至很多企业家眼中,可以说成了一种独特的企业家精神代表,他是精神领袖的存在,这一点尤其体现在一众创业年轻人身上。在阿里集团内部,提到马云,其内部员工都是赞不绝口、奉为偶像的十分崇拜。不可否认,作为白手起家开创了如今盛世阿里巴巴集团的第一人马云,他自身拥有敏锐的洞察力、精确的市场预测,以及独特的企业战略管理能力,此外也具备大量的知识储量、才能、经验以及演说气场,加上在他手中执掌的阿里,确实造就阿里在网络电子商务市场上达到了巅峰,因此就出现了只要是马云说的话、马云做的决策,无人反对的场面。员工把对马云的崇拜放在不可替代的地位,认为没有马云就没有阿里巴巴,进而有了无论公司怎么发展,怎么变化,马云的存在就是唯一的精神支柱、不可动摇的信念。在这种偏执的崇拜下,产出了两个方面的企业文化问题,一方面导致员工看不见阿里巴巴其他的企业文化,忽视阿里代表企业文化“六剑神脉”在企业发展中的重要性,不利企业文化在企业可持续发展中的良性良性循环;另一方面,马云从根本上他也是一个普通的人,他也会犯错误,且未来他也会离开阿里,那么这一时刻的到来,员工所视唯一的信念将会崩塌,不利于企业管理,为企业文化的建设埋下了致命一击的危机。

2.3 271 制度

在阿里巴巴集团内部实行的 271 制度是指管理者每个季度根据员工的绩效考核,化分的三个档次:20%的员工在有着优秀业绩的同时,做本分工作,另外还以身作则,带头践行具有阿里特色的价值观;70%的员工虽然业绩能力平平,但他们的思想觉悟紧跟阿里价值核心观;10%的职员最大问题出在,他们对公司价值理念的不认同,不论他们业务才能突出与否。由此可以看出,这一制度中的价值观在阿里组织管理中的重要性,正面也体现出作为绩效考核对价值观的要求,凸显了其企业文化在组织管理的中用处。但是关于价值观的考核属于

上级直接进行考察并打分,从根本上这种考核结果的评比比较虚拟,在公平性上会让员工产生质疑以及不服,这一企业文化产生的问题凸显了两个不可忽视的重要问题,一是导致内部员工对公司的企业文化缺乏信任,另外甚至出现忽视企业文化建设的意义的存在的不良影响二是为得到理想的个人绩效结果,呈现较差的企业内部竞争环境和恶劣的人际交往局面,进而扰乱阿里巴巴人员管理秩序,将其企业文化引向错误的方向。

3. 阿里企业文化对应建议改进

阿里巴巴能在日益变化的电商市场,获得属于自己的一席之地,离不开其所形成的独特企业文化理念在企业的发展过程中的必不可少因素。而阿里巴巴集团自身整体企业文化导向由它的价值观变化过程所决定。

对于破冰文化给阿里带来的企业影响,就我个人观点而言:破冰文化的出发点是好的,但它展开的方式将企业文化带入了人们认知偏差的范围,改善方法在于改进破冰文化的内容形式,从企业文化建设的意义出发,将两者融为一体,站在人的感受主观方面,不要超过大众价值观的界限,把握好尺度。

对于过度崇拜马云的现象,我个人对此的评价为:在完善企业文化管理体系的同时,阿里可以考虑将其朝独立品牌方面发展,而不是过度依赖马云的号召力,而是应该让员工深刻了解到其核心企业文化的“六剑神脉”存在的意义,另外平衡马云个人影响力和企业文化,这一任务的开展对阿里巴巴建立健康,全面的企业文化是刻不容缓的。

至于271制度,我个人建议有:用个人绩效检测员工对企业倡导主要价值观的赞同与否,不能体现出公司真正的价值观,这个做法只能加强员工为了绩效考核而考核的认知,而非起到提高员工对企业文化的关注度的作用。至此我个人认为首要的任务应该让员工形成共同的价值观,改善绩效考核的着重点,帮助企业员工形成良好的文化理念。

4. 总结阿里巴巴企业文化带来的影响

(上拉第24页)

整性。而人力资源管理的职能,就是把企业所需的人力资源引入当中来,通过不断地调动他们的工作积极性,实施以人为本的经营战略,增加员工的价值成就感,开发他们无限的潜在能力和创新才干,从而获得人力资源的高效利用,这也是公司发展的源动力。中国企业在面临着人才流失和紧缺等不利因素时,只有懂得运用互联网+的思维,加强对企业人力资源能力的培育,并不断引进现代网络技术的人才,以求得在严峻的市场竞争中,拔得头筹,获得发展优势。

四、互联网时代下传统企业管理转型升级的策略

(一) 树立创新管理的思维

众所周知,传统企业建设网络思维这一方面,具有极大的挑战性,它不仅要求管理者加快奋斗步伐,建立网络思维模式,理清企业的发展需求及优劣形势,继而制订相应的治理策略,拓展企业之间的竞争力,还需要全体员工以平等、开放、包容、协作的态度理解去拥抱互联网,铭记“以消费者为中心”,是企业的运营治理时刻围绕消费者的需求,为更好地应对互联网信息时代对企业经济发展的冲击。

(二) 采用科学的战略分析方法

市场竞争又如兵法对战,正因如此在竞争中,要想获取最终的胜利,企业要加大了解竞争企业的发展动向以及市场环境的实时变化。在面临外界行业竞争牵引出的企业管理问题,从企业自身长远发展来看,其首要任务要抓住对方所抛出的发展机会,接受对方企业所下“战书”,随后及时制订出有利企业开展更有效的管理策略,同时对企业内部环境进行合理的战略分析。经常用到SWOT分析法,可分析出本企业与竞争对手在市场、技术、渠道等各方面的大同小异。此外波士顿矩阵、PEST分析模型等战略分析,考查企业内部管理环境,找出其劣势和优势,结合实际情况进行资源和能力的妥善运用,为企业组织管理策略打下决策的根基,迅速将发展优劣引入市场中。

(三) 明确战略定位

在互联网时代,传统文化公司理应明确本身发展相对应的管理策略方向,是以互联网技术平台为提供商,还是利用互联网平台实现企业战略管理转型。遵循差异化,在竞争中为企业独特的价值,不

面对当今猛烈的中国市场竞争局势,现阶段大部分企业对建立全面企业文化有了新的认知,鼓舞了将企业文化推入扩展性的展开,但也有部分企业任在忽视企业文化在企业可持续发展所占的导向性及重要作用。将阿里如今成熟的企业文化进行解析,不难发现,它自身根据电商市场不断的变化,做出对应企业文化制度的改善,给中国企业文化建设方面带来了积极影响,带领更多的企业走向国际市场。

在如今全球一体化的市场经济体系上,阿里巴巴集团作为中国电商市场近二十年成功崛起的成功企业代表,它的繁荣发展,说明了随着时代日益变更、网络电子商务经济快速发展,中国经济体系构造也随之发生了不小的变动。一个腾空出世的成功企业,它本身就是一个很好的激励存在,正因如此阿里巴巴企业在获得不可忽视的卓越成就之后,在电子商务领域可谓是打响了第一炮,如约而来的是给后来中国电商快速发展留下了宝贵的经验和启示。其中,阿里的企业文化所受到的外界关注尤其高涨。如今,阿里建设的企业文化体系结构是成熟的,最重要是它可将企业文化成功的融合到管理当中,让企业组织结构更加牢不可破;在认同企业文化方面,稳固了员工的认同感,最大程度上做到了让员工有效的为公司发展最大化着想、激发创新力。对于如今中国互联网领域内的发展,阿里巴巴集团的企业文化建设、人力管理战略组织、营销策略等是值得其他处迷茫状态企业思考借鉴的,对企业获得长久发展打下坚定的根底,也会获得不小的效果。

参考文献

- [1] 鲍茹萍. 阿里巴巴的企业文化研究[M]. 企业论坛, (11).
- [2] 丁洋. 浅议企业文化对企业发展的作用[M]. 经济研究导刊, 2017(26).
- [3] 丁洋. 浅析企业文化对企业发展的作用——以“阿里巴巴”文化体系为例[M]. 经济研究导刊, 2017(26).
- [4] 王浩阳、王衡晓园. 浅析阿里巴巴企业文化的激励文化[M]. 山西农经, 2020(120).

仅让消费者有了更多的抉择选项,也为其竞争背景增添了更多的翻新想法,简单来说,传统企业和互联网技术相结合,这恰恰是一种传统企业的全方位变革。

(四) 构建新的营销渠道

以传统企业为例,在我看来,在建设全方面的销售渠道的同时,应将消费者作为销售结构核心的发展对象,另外,在当前网络盛行的时代,人们都离不开网络,因此应考虑线上和线下的购买情况记录的重合,并加以解决,实现多方位集于一体的实际售卖方向。如果企业在面临匮乏的科学知识指导以及管理高层的决策的情况下,应该将希望寄托于第三方相关网络公司,并尽量增大双方合作的几率。企业需要积极主动的通过网络同客户之间进行在线交流沟通,做好市场营销的信息管理。

(五) 持之以恒的实施战略管理

在如今互联网发达的年代,具有传统工艺体系企业,在构建更新后的产品架构的同时,一方面需要考虑商品发展趋向的变动;另一方面,建设以购买者为主系的产品结构,通过商品产出的销量来开展消费的购买情况。对于拓展企业组织治理策略来说,这可谓是一长期项目即要求企业投入大量时间加观察运行,决不能半途而废。伴随着商业环境变化越快,这对于公司的管理战略体系结构越是要求严苛,在这种情况下,为了及时应对变幻莫测的外界市场竞争背景,我们应着重在平衡竞争对手做出的变动,并且以此改良本公司原有的策略管理体系,构建更加贴合竞争环境的治理和方法,提高其实现性,拉升公司的管理能力,加大企业利润获得。

参考文献

- [1] 赵大伟. 互联网思维——独孤九剑【M】. 北京: 机械工业出版社, 2014年
- [2] 朱怡欣. 基于“互联网+”时代的企业管理创新路径探究【J】. 中国市场, 2020年
- [3] 邱佳理. 浅谈企业战略创新【J】. 商业文化, 2012年
- [4] 夏健明. 战略与环境关系研究脉络梳理及未来展望【J】. 外国经济与管理, 2011年