

阿里巴巴 —— 实事求是，顺势而为

阿里巴巴应对经济危机的人力资源策略，可以用“实事求是，顺势而为”这八个字来概括。

转危为机储备人才

阿里巴巴的“实事求是”体现在很早就开始准备应对经济危机的工作中。早在 2008 年 2 月，大部分企业还毫无准备之际，阿里巴巴集团董事局主席马云就号召公司全体员工做好全球经济冬天来临的准备：“深挖洞，广积粮”，帮助中小企业客户渡过全球经济冬天。之后，阿里巴巴推出了一系列自身业务架构调整及帮助中小企业客户渡过难关的措施。其中包括：中国供应商销售人员结构调整，对旗下 7 家子公司进行调整及合并，成为 5 家子公司，并宣布未来 5 年对淘宝追加投资 50 亿元人民币，打造“大淘宝”；宣布“援冬”计划，成立特别行动小组，由阿里巴巴 B2B 首席执行官卫哲担任组长，实施帮助中小企业过冬的一系列措施等。

在这一系列措施当中，大规模招聘优秀人才成为阿里巴巴最为重要的 HR 策略。在全球企业面临大裁员的压力之下，阿里巴巴在 2008 年的招聘规模却达到 4000 人。与此同时，阿里巴巴集团 2009 年的招聘计划已经出台，计划在全国招聘 5000 人，从而使得公司的雇员总数达到 17000 人，人员增幅接近 45%。据阿里巴巴人力资源部门透露，包括旗下 Alibaba.com 的 B2B、淘宝网、支付宝、雅虎口碑、阿里软件在内的各子公司都将在集团母公司这一招聘计划中，得到相应的“配给”。其中，上市公司 B2B 将分得最大的份额 3000 人、支付宝方面预计是 500 人，淘宝网是 1000 人，阿里软件和雅虎口碑网是 300 人，集团层面吸纳 200 人。

2008 年以来，阿里巴巴在国内和硅谷等全球各地延揽尖端人才，已经取得了成效。在数据库、搜索、大规模计算等方面，阿里巴巴已将国内半数以上的顶尖人才招至麾下。在数据库研发方面，国内排名前十的专家中，阿里巴巴已纳入 7 名。去年 11 月，前微软亚洲研究院常务副院长王坚正式加盟阿里巴巴集团，担任首席架构师一职，负责集团技术架构以及基础技术平台建设。

七成员工获得加薪

在极力招募新员工的同时，阿里巴巴也通过加薪的手段稳定现有员工队伍。1 月下旬，马云向阿里巴巴全体员工发出电子邮件，介绍公司“2008 年年终奖和 2009 年提薪计划”。马云在邮件中表示，根据 2-7-1 原则，

70% 的公司员工将得到提薪和不错的年终奖金。

对这一举措，马云表示：“越是困难时期，公司资源越应该向普通员工倾斜，紧迫感和危机感首先要来自公司高层管理者。”

增加培训 a 预算

在马云给公司全体员工的加薪邮件中，马云透露，2009 年阿里巴巴集团还将会有巨大的培训 a 预算用于大幅度提升阿里巴巴员工在各个岗位的职责和要求。

据介绍，阿里巴巴的培训 a 重点将放在管理人员的培训 a 和 HR 部门人员的提升培训 a 上，因为这两类人员如果在危机培训 a 中得到提升，对员工的影响将是最直接的。

在 2009 年，阿里巴巴还将推出一个针对老员工的“358 学习修养计划”，公司安排 10 天的带薪假期，并投入几千万元的预算给在公司服务满 3、5、8 年的员工做培训 a。

除此之外，阿里巴巴会将培训 a 工作重点放在挖掘内部好的实践上。据阿里巴巴集团首席人才官彭蕾介绍，今年公司人力资源部将致力于把阿里巴巴的最佳实践挖掘出来予以标准化，然后在 5 家子公司推广。