

阿里巴巴内部级别和薪资待遇

级别划分：

P 为 Profession 的首字母，是阿里巴巴技术岗位的序列号。

分为 P1-P12，P1、P2 一般空缺，为非常低端岗位预留，P3-助理，P4-专员，P5-高级工程师，P6-资深工程师，P7-技术专家，P8-高级专家，P9-资深专家，P10-研究员，P11-高级研究员，P12-科学家。

其中 P6、P7、P8 需求量最大，也是阿里占比最大的级别。

M 是 manager 的首字母，是阿里巴巴管理岗位的序列号。

分为 M1-M10，M1-主管，M2 经理，M3-高级经理，M4-总监，M5-高级总监，M6-副总裁，M7-资深副总裁，M8-子公司 CEO，M9-副主席/执行副主席，M10-董事会执行主席。

马云属于 M10 级别。

P 与 M 也有相关对应关系：P6 相当于 M1，P7 相当于 M2，P8 相当于 M3，P9 相当于 M4，P10 相当于 M5，以此类推。

你可以专注在技术领域发展，拥有比管理线路更丰厚的薪资回报。

层级	层级名称	层级	层级名称
		M10	董事长(chairman)
P14	资深科学家	M9	副董事长(Vice Chairman)
P13	科学家	M8	执行副总裁 (EVP)
P12	资深研究员	M7	资深副总裁 (Sr. VP)
P11	高级研究员	M6	副总裁 (VP)
P10	研究员	M5	资深总监
P9	资深专家	M4	总监
P8	高级专家	M3	资深经理
P7	专家	M2	经理
P6	高级工程师	M1	主管
P5	中级工程师		
P4	初级工程师		

薪资结构：

一般为 12+1+3=16 薪。

年终奖不与工资挂钩，而是根据员工对公司的贡献分配，它由所属子公司、部门、以及员工个人的绩效所决定。

股票是工作满 2 年才能开始拿，第一次可以拿 50%，4 年能拿完。

薪资水平：

职位达到公司中层水平才能拿股票，而 P6（M1）以上才属于中层。P4 以下、P10 以上没有具体数据

关于薪酬，阿里的薪酬现金部分，和百度相比变化不大，现金部分与行业相比没优势；

级别	薪资（16薪）	股票（股数，4年总计）
P6	40W	几乎不授予
P7	50-70W	800-1200
P8	70-100W	2000-2200
P9	100-120W	6000-8000
P10	150W+	12000+

关于股票期权，上市前，P6 给期权(P6-2000,P7-3000)；上市后，P6 几乎不给了，P7 的股票也降了；

晋升机制：

- 1、上年度 KPI（关键绩效指标）3.75 及以上；
- 2、主管推荐；
- 3、晋升委员会面试（晋升委员会成员为合作方业务部门高管、HRG、该业务线高管等）；
- 4、晋升委员会投票选择

阿里绩效考核分两块：50%价值观+50%业绩。



在 HR 眼中，员工一般被分成以下几种：

- 1、「WILD DOG」：业绩优秀，但价值观不符
- 2、「RABBIT」：没有业绩的老好人
- 3、「STAR」：有业绩也有团队精神，也常被形容为「猎狗」
- 4、「BULLRING」：业绩一般达标，价值观基本相符
- 5、「DOG」：业绩和价值观都不达标

阿里的绩效打分体系有严格的排序，以前是「2-7-1」，现在是「3-6-1」（10 人以上团队），这也是阿里被广受争议的制度之一。

也就是说，30%的员工可以评为「最好」，10%的一定会被评为「较差」，60%的人为「一般水平」——这是强制分布的，每次考评，团队的分数的都要符合这个「3-6-1」的分布。

绩效考评的方法是什么？

阿里的考评根据员工的层级划分为两种：1) M3/P8 及以下，实行通关制
通过季度考核、年度总分将依据员工四个季度的平均分和价值观改进趋势给出

2) M4/P9 及以上，不执行通关制
以述职为主要方式进行直接打总分。

金字塔型结构，刚开始晋升容易，到更高的级别，晋升难。尤其想要升到 P6、P7 很难，因为这两个级别相当管理级别，从被管理者升级为管理者，可以想象是比较难的，继续往上会更难。