

重新定义“兄弟”、向组织架构“开刀”……

京东 阿里 百度 集体开治“大公司病”

5月27日,京东集团宣布,自2024年7月1日起,通过一年半时间,京东采销年度固定薪酬由16薪提升至20薪,业绩激励上不封顶。

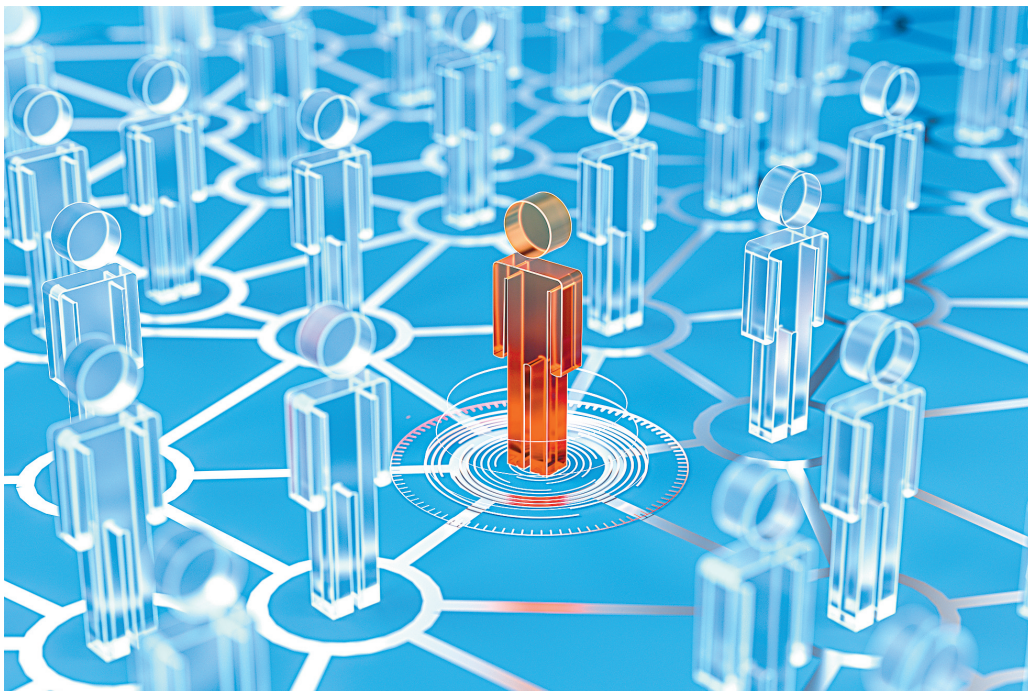
就在几天前,有消息指,京东开始全面审查员工的工作态度和绩效,因为京东高层反思后承认公司内部存在“大企业病”的问题。京东创始人刘强东也在内部高管会议中强调,要对工作态度差、效率低下的现象进行整治,“凡是长期业绩不好,从来不拼搏的人,不是我的兄弟。”

几乎同一时间,阿里巴巴集团在公布2024财年财报时发布了由集团主席蔡崇信和CEO吴泳铭联合署名的致股东信,信中提到,公司在过去25年的成长中出现了“大公司病”的症状。

而在5月初,在百度一年一度的先进颁奖活动上,百度集团资深副总裁崔珊珊在公司年度先进颁奖活动上直言不讳地指出,百度内部存在一些“大厂病”现象,包括但不限于“划地盘、设门槛,各自为战协同难”的部门壁垒、“向上哄好,向下唬住,加班彰显工作态度”的形式主义等一系列问题。

一时间,“大公司病”似乎成了互联网巨头间的流行病。人们不禁要问,这到底是个什么毛病?治好它就能解决巨头们当前面临的种种难题吗?

■新快报记者 郑志辉



京东

“病”得不轻,刘强东重新定义“兄弟”

“如果我们有大量兄弟在躺着睡大觉,中午必须要关灯两个小时睡大觉,还能让公司业绩好、薪酬上涨,还能实现我们的梦想,这一辈子做出牛的事情来,这是不可能的事。”近日,京东集团创始人刘强东内部讲话的一则视频流向了互联网。

为此,刘强东重新定义他著名的“兄弟”概念:“凡是长期业绩不好,从来不拼搏的人,不是我的兄弟。”

这是半年时间内刘强东第二次出面痛斥大公司病。去年12月9日,面对员工内网发文谈及公司问题时,刘强东发文作了回答,并称“出现这么多问题,当然都是我管理不善,我非常自责。但是无论如何,我不会躺平,也希望兄弟们绝不躺平,现在组织庞大臃肿低效,改变起来确实需要时间”。

有京东内部人士透露,京东一些规章制度确实没有跟上,有员工每天4点就下班,但是能领到全额薪水,还有一些实习生甚至两个月都不来,但通过代打卡,骗走了公司1.5万元的工资。内部代打卡成风,甚至还出现了代打卡微信群,代打卡一次收取15元,一个人甚至可以代20个人打卡,一天就能挣300多元。

为此就有了在618大促来临之际,京东宣布严抓考勤,午休时间由两小时缩短为一小时,且取消午休关灯。

在强调狼性精神回归的同时,京东也再次宣布对采销同事的激励,这也是近半年内京东第二次给京东采销涨薪。

去年年末,京东官宣,2024年1月1日起京东采销等一线业务人员的年固定薪酬大幅上涨近100%,2024年初京东零售全员将平均加薪不低于20%。

有消息指,刘强东日前在内部高管会上称,公司各项参数稳住了下滑的势头,4月的利润比一季度表现还要好很多。

阿里

决策缓慢,向组织架构“开刀”

同为“大公司病”,在阿里巴巴集团中,所表现出来的症状并不一样。

5月23日,阿里公布的公司董事长及CEO联署致股东信中反思道,过去25年,阿里已经出现“大公司病”,未来阿里将坚定地“向大公司病”开刀。

其实,在4月,退休五年的马云“现身”内网发文,文中除了对阿里改革一年的成效做出肯定外,已向外界传递出阿里要根治“大公司病”的信号。“我们向大公司病开刀,从一个决策缓慢的组织重新回到效率至上、市场至上,重新让公司变得简单和敏捷。”马云写道。

马云罕见的发声在各界掀起热议,也让大家把目光转向了其“组织变革”之上。去年以来,阿里巴巴为了解决“大公司病”进行了一次大刀阔斧的“1+6+N”改革,将阿里一分为二,以核心业务、非核心业务为唯一衡量标准。对于两大核心业务(电商和云计算),阿里将保持长期的专注和高强度的投入;对于非核心业务,将通过尽快盈利或其他多种方式,实现这些资产的价值。

除了组织架构的大变动外,阿里一直在通过人员缩减的方式,以减少沟通链条。据财报,2022年减少了1.95万人,2023年减少了2万人,2024年第一季度又减少了1.4万人。

阿里巴巴最新公布的一季度业绩报告显示,季度收入2218.74亿元,同比增长7%,归属于普通股股东净利润32.7亿元,同比下降86%。

蔡崇信、吴泳铭在致股东信中表示,“在接下来的10年里,我们将再次视自己为一家初创企业,坚守‘让天下没有难做的生意’的使命初心,以创业的精神持续创新。我们将秉持长期主义,为今天而取舍,为明天而投资。”

阿里将AI作为改变和加速业务增长的最强大变量。目前阿里已经出台淘宝问问、万相台无界版等多款AI产品,还投资了月之暗面、MiniMax等大模型创业公司。

百度

存在多项“大厂病”,管理层也急了

触发百度内部自视并谈及“大公司病”的,是前副总裁聂静的一些争议言论。

此前聂静在抖音平台上发布了一系列短视频,其中如员工闹分手提离职我秒批、无需考虑家庭因素等言论,在社交媒体上引起了广泛争议,外界对百度的企业价值观提出质疑。当事人5月9日凌晨在朋友圈发布道歉,并于当日从百度离职。

在5月9日当天的百度年度先进颁

奖活动上,百度集团资深副总裁崔珊珊发言时表示,“不能只唱赞歌,不说问题。”崔珊珊点出了多项“大厂病”,包括“划地盘、设门槛,各自为战协同难”“向上哄好、向下唬住,加班彰显工作态度”“上级沟通全靠下级传话,结果烂尾还说漂亮话”等。

崔珊珊表示,公司已经快25年了,出现问题不奇怪,无法清醒和理智地看待才是不对的。上述的“大厂病”问题,百度都存在,有些还挺严重,不怪员工吐槽,公司管理层也急,并且都在着重关注、着手解决。

有趣的是,在百度将近25年公司历史上,创始人李彦宏曾多次谈及并希望能避免患上“大公司病”。

有互联网观察人士表示,随着大厂规模的扩大,互联网公司往往会形成庞大的组织架构,包含多个部门和层级,由此造成沟通不畅、部门利益冲突和沟通障碍、协同效率低下等问题。另外,传统的激励机制可能也已因此失效,导致工作动力下降和士气低落,而大公司中可能存在官僚主义和权力斗争等问题又进一步削弱员工的积极性和归属感,造成恶性循环。

面对挑战,这些互联网巨头正积极求变,试图通过内部改革和战略调整,打破大公司病的桎梏,保持企业的创新能力和市场领先地位,以期实现长远发展。无论是京东提出薪资结构调整、阿里巴巴强调回归客户为中心的初心,还是百度致力于前沿技术的探索,都显示出这些企业对于克服“大公司病”、持续推动行业发展的决心和行动。

“雪糕刺客”钟薛高老板开直播卖红薯还债

新快报讯 记者郑志辉报道 昨晚(28日)7点,网红雪糕“钟薛高”老板林盛在淘宝直播正式开播,以主播身份和公众对话,同时带货还债。

此前因为“雪糕烧不化”“雪糕刺客”等舆论危机引发的“蝴蝶效应”,钟薛高陷入了现金流紧张的财务困境。一个月前,林盛发微博称:“我就是卖红薯也要把债还上。”之后,他还表示:“虽然钟薛高目前面临诸多困难,但我们努力改变

负起责任的决心没有改变。”

此次入局淘宝开启直播带货,林盛直言是为了还债,“先把员工的欠薪和供应商的货款给还了。”有人称林盛此举是效法老罗直播还清6亿欠款的“真还传”,林盛称:“还债是应该的,无论是用直播还是卖货,欠债还钱不丢人”。

鉴于钟薛高此前在线上走红是起源于淘宝,林盛也将首场直播放在了淘宝。昨日,钟薛高老板林盛上线淘宝直

播,为5月28日正式开播作准备。作为一个还处于冷启动期的账号,“钟薛高老板”只有10个粉丝关注。

据知情人士透露,作为创业老炮儿,林盛在直播行业完全是新手小白,对直播流程几乎一无所知,还要淘宝直播团队多番出手帮助才开通了同名直播账号。账号签名写着“好好做产品,好好还债,好好在一起”,表明直播带货只为还债的决心。

该人士还透露,林盛带货的品类原

本想以钟薛高为主,由于供应链跟不上,只有部分现货可卖。林盛不得不从朋友那借了些货盘,甚至打算直播卖红薯。只不过红薯利润单薄,要靠它还清债务似乎遥遥无期,所以只好通过淘宝站内资源支持,增加了果汁、茶叶等林盛熟悉食品类目,凑齐了首场直播的货盘。

一起了解更多
数智资讯