【导读】在中国互联网竞争加剧，让巨头们对用户的竞争很激烈，对人才的竞争更激烈。中国4家市值超过100亿美元的互联网巨头公司BAT3，对待员工的方式，以及组织架构都各有不同，因此造成了各自风格鲜明的企业文化，究竟巨头内部员工生活工作状态如何，是什么原因造成这种情况的，值得我们实地考察一番。本文整理自“每日CEO说”。

![](data:text/html; charset=utf-8;base64...)

阿里巴巴员工：我感觉我是在为自己做事，不是为公司

王小炜(虾米网创始人，原阿里巴巴员工)：阿里巴巴有强大的HR体系，我目前我在国内看到效率最高的体系。整个HR体系几乎每一件具体的事情都有办法和具体落实的流程，具体到战略怎么制订，目标怎么样分解，考核的指标定的是不是准确等，这都是HR的事情。而对于人的方面所有的业务主管，基本上业绩只占到我们的50%，有30%是团队，还有20%是文化。

阿里巴巴是所有互联网巨头中最喜欢给员工灌输价值观、营造企业文化的公司。“江湖”传言阿里的人，工程师都被洗脑，很多猎头也表示阿里的人最难挖。马云一直强调要有自己的DNA，同时也强调value的重要性，同时有一句话让人关注，一万人的believe就是信仰。他能把自己的梦想和价值观源源不断地灌输给你，用其“扭曲磁场”使得你产生认同并与之共同努力。对于不懂技术的领导者而言，他不会跟你坐下来讨论技术问题或者产品问题，他更像是一种精神存在，一盏指明灯，告诉你要往哪里走。这样的文化收获了什么?某位阿里员工表示：“阿里巴巴也没有宗教式的崇拜，我们崇拜的是自己，崇拜自己的事业。”阿里员工难挖，很重要的一点是因为他们认为在阿里是在为自己做事情，当然，阿里巴巴工资高也是不争的事实。

百度员工：推崇狼性，公司内部压力太大

3B大战之后，百度在内部反思中提出要推广狼性文化，要求员工要以结果导向。百度一些老员工说，“在百度比较怕的是新人，老员工和新员工永远在一个起跑线上在竞争，论功劳，不论苦劳，优秀人才可以不拘一格地被提拔上去。对于新人而言，这是一个很好的竞争环境;然而对于老员工而言，来自内部的竞争压力未免也太大了。”

对于竞争激烈的互联网公司而言，提倡狼性文化完全无可厚非，但是这种狼性应该体现在对问题的处理、竞争对手争夺中，要干劲求结果;对内部也狼，就很不人性了。百度的狼性文化让所有员工都保持了一颗时刻学习的心，也把很多老员工推向了竞争对手的怀里。

360员工：进公司容易出去难

某位360在职员工表示，在360：“做错了不会被开掉，甚至由于管理机制的松散也不会被记录在案，但一顿痛骂是在所难免的。这种暴力的风格像病毒一样自上而下传下来，每一级的Leader都被深深传染，大家都充满戾气，对下属犯的哪怕很小的错误都很容易大发雷霆、说脏话、拍桌子甚至摔东西。除了周鸿祎身边的极少数人，其他人都时常被骂得狗血喷头，颜面扫地。”

不过，360也有很多优点，否则早就招不到人了。360跟水浒梁山很像的一点还在于：即便你是小喽啰，也可能天天看到宋江——周鸿祎。该员工还表示：“360的上级会像家长那样，对个人表现出极大的关心，老周会突然跑到你身后看着你的电脑屏幕拍拍肩膀问你最近怎么样?离开时随手拿起你桌上的零食边走边吃。”如果你觉得这是老周信任你的表现，那你可就大错特错了。因为“周鸿祎则压根儿就从来没信任过底下人，对总监以下(包括任职期限不长的很多总监)都是进行信息屏蔽的。”

在这样的文化下，新人可能因为周鸿祎突然的一个问候产生有存在感，也可能因为一次狗血淋头的批骂而甩手走人。新人可以随时打破规则与流程做出成绩，但是一年多以后就会因为信任天花板感到迷茫。而当你迷茫想走时，梁山泊的特质再一次显现了：“任何一个员工要跳槽都要经过几道关口的反复盘问，一直要谈到齐向东，如果在比较重要的岗位，周鸿祎会亲自约谈。去哪里?为什么要走?对什么不满?待遇提高一些是否愿意留下来?如果发现你是要去竞争对手阵营就会更难放行。如果你是真的不喜欢这里或有非常好的选择决意离开，就会非常麻烦。据说需要签很多约束性文件，让你感到跳槽风险很大，弄得就像离一次婚一样，麻烦到让你最后放弃跳槽为止。”

腾讯员工：注重对我的培养，却不懂得如何留住我

曾就职于腾讯的董先生说：“腾讯内部环境氛围都不错，待遇上也不错，整体员工素质也很高。”在腾讯的企业文化里，对员工的发展坚守的是“重视员工成长”，如果你是毕业生，在腾讯的工作幸福度将会非常高。原因是“你可以参加新生培训，同时还可以接触到强势的平台资源。大量的新人虽然是刚刚毕业做产品，哪怕全新做一个产品，在QQ tips和其他交叉推广资源的拉动下瞬间用户量过百万那是常事。这样的成就感是在其他公司比较难享受到的。”

问题是：对于新人而言，腾讯的架构太成熟了，在这里个人的价值被平台价值掩盖，因此不少新人还是会选择离开腾讯，原因很简单，在这找不到自己曾经梦想的那种激情。 于是，新人刚刚成熟后，也想要离职;但是对比360的层层盘问，在腾讯想走人则轻松的多。董先生他的领导重金挖过来的人才，但是在最后的离职面谈中，HR更像是例行公事，并没有做深入沟通。这样一来，腾讯花在员工培训上的成果很可能是为他人做嫁衣裳。因此，腾讯的企业文化看起来很好，但是如何落到实处很重要。