

7.2.3 让员工过上有尊严的生活

“让员工过上有尊严的生活”，这句话是刘强东一直强调的，也是一直践行的目标。他的关注点之一就是基层员工的待遇。这里我们不得不说京东的快递员，他们算是京东的招牌了，他们在“最后一公里”的速度和服务深刻影响着消费者对京东的喜好程度。京东的副总裁曾对媒体说：最后一公里是谁去解决，它不是几台电脑去解决，它不是手机去解决，它是实实在在的几万、十几万或者是更多的人在道路上从东巷串到西巷，从这栋楼到那栋楼，从一楼到八楼，这就是最后一公里或者最后一米的解决方式，那么京东就需要大量的这些方面的员工，这些员工开心了，赚钱了，不为温饱而天天焦虑了，他就会非常愉快地工作。

除此之外，京东对员工的关怀还在于对员工子女的教育，据统计，70%的员工来自农村，为了让他们的孩子和城里孩子拥有相同的教育机会，京东逐步引入优质的教育资源，免去员工的后顾之忧。

除了有竞争力的现金薪酬之外，京东为包括配送员在内的所有一线员工提供包括社会保险和住房公积金在内的全面社会保障，另外还有各种爱心基金和公司福利，刘强东曾经说过这样一段话：如果一家公司靠克扣员工的五险一金挣钱，牺牲他们60岁以后的保命钱，那是耻辱的，不管多少都会让我良心不安，我没有成就感，这家公司的存在也就没有价值和意义。

管理学家德鲁克认为，每一个员工都是具有完整人格的人，而非机器上的零件。对人的尊重不仅是手段，更是目的，所以必须尊重人，关心人，并致力于发挥每个人的优势和能力。

接下来我们进入下一个内容，创新，创新是一个企业的灵魂，经济的增长和企业的发展取决于科技创新所带来的技术革命和产业革命。我们可以回到本节课刚刚开始的时候，关于京东的成长史介绍部分，同学们不难看出，京东的发展史实际上也是一部不断推陈出新，敢为天下先的创业史。有一本书叫做《创新者的基因》，书里有这样一个观点，研究者在对亚马逊、苹果、谷歌、保洁等企业的研究中发现，公司的创始人总是会将自己的创新基因融入到公司。这句话在京东集团也同样应验，早在多年前，刘强东首创的电商产品创新“荷兰式拍卖”吸引了众多顾客，在2013年，创新作为新的价值观被纳入京东的价值观体系，在京东的每一次改变中，我们都能发现创新的影子。

当大多数电商平台还依赖第三方物流体系的时候，京东开始自建物流体系，摒弃了传统的物流方式。同时京东构建的仓储配送一体化模式是通过布局全国的，仓储物流网络实现了B2B（企业到企业），B2C（企业到消费者）B2B2C（供应商到消费平台到消费者）库存共享及订单集成处理。

此外，京东还鼓励自己的员工以竞赛的方式激发创新思维，京东网站的很多创新都是来自论坛上的创意，京东还向企业内外部发布了一个邮箱，所有人都可以给这个邮箱发邮件，提出自己的创新观点，

京东会有人专门对接，如果一些建议靠谱，京东的创业辅导专家会帮助提出者完善构想，实际落地。现在我就把把邮箱的网址打到屏幕上，有兴趣的同学可以试试看。

我们言归正传，下面我给大家讲一个故事，一个刚从象牙塔出来的学子，欠了24万元的债务，九几年，24万元意味着什么？意味着天文数字，意味着这个人的人生似乎还没有开始就已经结束，那个时候他的好朋友出车祸，他四处借钱碰壁，生日那天的长寿面是一碗方便面就着榨菜，大年三十的年夜饭就是一碗稀饭，初恋的女朋友都离他而去。。。够惨了吧，可是，这个人在十几年后改变了中国电商领域的格局，这个故事告诉我们什么呢？我想，这是一个关于梦想，关于信念，更关于激情的故事，俞敏洪说，激情和信念这两个词是连在一起的，激情是信念的外在表现，如果内心没有信念的话，外在的言行就不可能产生激情，放到企业身上是对企业的价值体系和对社会做贡献的认可，要坚持梦想，唯一可靠的动力就是对创业和守业的激情，那么对于京东和刘强东而言，对于激情的解读就是永远第一，享受工作，永不放弃！