

曾经有一个很火的帖子，网友爆料：刚才顺丰的快递员在我公司发飙了。

“我一个月工资1.5万，会为了你这2000块钱的礼品丢这个饭碗吗！”

一时间，整个公司，一片寂静。

很多人把它当段子看，但这是真的。

在顺丰的高薪激励下，快递员真的很拼；有人在路上出了车祸，爬起来一看没事，还是要继续送快递。

王卫

管好20多万员工的秘籍就在这里，也许你会觉得并没有多出彩的地方，但确非常奏效。

人性需要什么

你就给员工什么

如今的顺丰，已经有着20多万的员工。

要在全国大型公司管理都在主张流程化、制度化的管理方法时，顺丰董事长王卫给出的是自己的4道“心法”——管人，先用“心”：

1) 爱心

：会设身处地为员工着想：他们辛不辛苦、工资够不够、是否需要加薪和福利、是否需要晋升？

2) 舍心：舍得与员工分享利益，给予、慰劳员工的机会。

3) 狠心：管理员工并不是“有福同享”这么简单，也会让员工接受历练。

4) 恒心：一层层真正地执行，才有机会将管理做好。

给高中生发硕士的工资

干小学生的事

如果一般公司老板正儿八经和你谈“心法”，可能90%的概率是“没钱”，大家“有难同担”。

但顺丰不一样，走“心”的前提是走“胃”，精神上重视，更要物质上不亏待，撇开利益谈人性，就是要流氓。

顺丰是第一个发明快递业计件工资的公司，让快递员拼命派件的秘密也就在这：多劳多得。

回到文首的那个“段子”，一位普通快递员，学历不高，工作门槛也不高，但月薪15000，

给一个高中生发硕士的工资，干小学生的事，这可能就是人家快递员为什么特别珍惜这份工作的原因。

除了计件工资，顺丰快递员薪酬还会从直接薪酬和福利两个大的部分来设计，有工资有奖金，有福利，与绩效挂钩。

没有白拿的高薪，但却是打造成了员工最珍视的工作。

打造员工执行力

从薪体系设计开始

如何让员工死心塌地的为你干？员工为什么要留在这家企业发展？

看完顺丰的薪酬体系或许你也有了这两个问题的答案：

从人性出发，精神上重视，物质上激励，员工的执行力和归属感自然就来了。

企业经营的目的是利润，但离开了员工，谁来创造利润呢？

一位出色的企业管理者，必然懂得激发员工为企业创造利润，而在激发员工这件事情上，关键还得看企业的薪酬体系。

如何设计出像顺丰一样能够激发员工主动积极性的薪酬方案？

为此，我们精心整理出《顺丰人力资源管理》资料包，供大家参考学习。

包括：顺丰薪酬绩效、企业文化、人力资源管理、员工培训等等。助你做出一套顺丰一样的员工薪酬体系方案。

提示：下载方式见文末~

企业文化管理

人力资源管理

薪酬绩效管理

员工培训方案

以上就是本期《顺丰人力资源管理》
资料包部分福利展示，文件过多，就不一一列举。

更多精选顺丰人力资源管理资料请领取后学习吧~

如何领取本期福利？

长按识别下方二维码

关注VX公众号：“百家管理”

进入公众号后台，回复 顺丰

领取 顺丰人力资源管理福利

关注回复 顺丰领取福利

关注回复 顺丰领取福利