

放羊哥：渠道直客机构如何让机构的业绩每年以300%递增

产品名称	放羊哥：渠道直客机构如何让机构的业绩每年以300%递增
公司名称	湖北英格锐盛科技有限公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	洪山区珞狮南路519号明泽丽湾1栋C单元1302号
联系电话	027-87778512 18064019357

产品详情

医美机构如何利用六环员工股东，激发员工的斗志，让机构的业绩每年以300%递增。20年前，任正非经常半夜吓醒，为什么？因为他的公司每个月都要发3个亿薪水，他担心，万一发不出来咋办？这种痛苦的感受持续多年，所以任老板，创业30年来的感受，只有痛苦、痛苦，还是痛苦。任老板差一点变成了忧郁症患者，多次想自杀。直到2006年，任老板去内蒙考察他的分公司，刚好在内蒙的西贝莜面村吃饭，看到西贝姑娘在唱歌，她们兴奋、乐观，任老板就想，贫困的农民都能活下来，还那么热爱生活，为什么，我这么有钱了，就活不下来？那天任老板流下很多眼泪，心情豁然开朗。西贝创始人贾国龙，意识到一个非常重要的问题，如果想做大企业必须要思考，如何让员工舍命狂奔？贾国龙只用了6年，就把曾经不起眼的内蒙古1家小面馆，做成国内大的连锁餐企之一，几年的时间，狂开400家门店，拥有3万名员工，年赚60亿！不管是华为任正非还是西贝贾国龙，包括碧桂园的杨老板，他们都运用了员工股票系统+PK机制，把公司变成了员工创业的平台，把员工变成了创客，让员工做了企业的主人。你现在经营的是一家整形机构，如果你想挣脱亏本的泥潭，或者你有更大的野心，你的企业也想成为行业第1名，以攻为守是好的策略，所有医美企业，都要学习这一套机制，而不是制度，另外制度是死的，机制才是活的方法，放羊哥来分享这一套具体机制的打法。一招，赛马机制在中国所有的餐饮行业在扩张的时候，多用自然的地域为基础，而贾国龙采用分公司模式，并用分公司总经理为核心创建10个分公司，并且以他们的名字命名。同一区域允许多个创业分公司同时开店，引入赛马竞争机制。第二招，PK机制在西贝集团，并不是每一个人都有资格开店。那他怎么办呢？西贝通过三大指标，业绩、利润、顾客评价等，进行考核，做全国大排名：1、季度大PK，彻底激发员工的狼性每季度PK一次，考核一共有4个等级，A+、A、B、C，1个A+=2个A，每年获得4个A的团队获得一张新店的“经营牌照”。分公司会积极地挣牌照开新店，西贝大的团队，一年的营业额上十亿！2、年度PK，优胜劣汰保存好的选手每年年底进行PK，成绩排在后30%的管理团队，西贝会收回他们的经营牌照以及股份，并且将团队拆散重组，提供第二次机会，然后将收回的牌照发放给，排名在前30%的管理团队。因此西贝的分部必须不断提升门店的品质，才能避免因为落后被收回牌照。3、共同投资，风险与收益并存每开一家新店，总部投60%，团队投40%；利润分红：向总部上缴60%的利润，余下的40%权力下放，由管理团队自行分配。门店的经营业绩多，团队分的自然也多，把门店的业绩和员工、高管的薪资挂钩，绑在一条船上。第三招，全员股票模式除了西贝，像碧桂园、海底捞、永辉超市、许昌的胖东来、爱尔眼科、百果园、华为也都在用合伙制，雇佣的时代即将被淘汰，未来是全员股票的时代！因为，全员股票模式，才能激发每一位员工的核心战斗力，特别是管理人员的战斗力，把原来的将兵模式，升级为将将模式，将单店的经营，变成连锁的经营，未来医美机构的出路，是经营连锁的成功。通过全员股票系统，达到人才的裂变，人才是连锁的

命门。医美老板，大健康老板，生美老板该如何用全员股票模式呢？单店经营模式下采用增量分红，具体可以参考我以前写的文章，关于六环员工股权，这个内容以后我还会专门写文章专门跟大家来介绍。连锁经营模式下采用合伙制，具体大家可以参考下面的方案。

一，合伙机制（市面上比较成功的模型）1，出资：公司出70%，店长出30%，店长需要负责门店经营2，利润分红：回本前，按投资比例分红，回本后公司拿50%，店长50%3，晋升制：师父管理+徒弟管理门店超过10家，师父可晋升为区域经理4，师徒制：老店长培养出新店长，徒弟新店10%的分红给到老店长5，退出：门店盈利后退出，公司以3倍分红回购股份。未盈利时，店长不能退出，否则出资不退或者只退一部分第二，PK机制（市面上流行的模型）1、分组：比如团队30个人，分成3个小组，比赛排名，每个组选出一位作为组长，医院所有的人必须参加，包括医生，咨询师，护士。2、定时间：采用39天PK，分为6个阶段，前面5个阶段7天，后一个阶段4天，加起来39天。3、定奖励机制：创新提点法，让每个人动起来。有的老板觉得员工销售业绩不佳，是因为现在3%提成太少，于是就普遍涨提成，那你就错了！就算改成10%，该卖不动的照样还是卖不动，公司成本还高了很多。你可以用这个方法，公司仅需要额外拿出总业绩的1%作为奖金，假设当月3个团队总回款业绩200万，再让员工每人交500，作为PK金，奖金池就有 $2+1.5万=3.5万$ 。把奖金池60%发给战队，40%发给个人业绩好的。让人赚得足够多，拉开收入差距，让员工有暴富的机会，员工才会有斗志，否则团队就是一滩死水。发完奖金后，团队下个月的状态肯定不一样。并且把排名靠后的团队，拆散重组，作为惩罚。放羊哥这6年，跑遍全国的整形机构，发现很多医美老板自己干了几十年，甚至是几十年，但是都没有做大，原因就是老板思维封闭了，没有学习的好的裂变盈利系统。企业的层级在老板的认知范围以内，老板需要整合，人+钱+资源，在平台创业，那生意就会拥有加速度，一年干出来十年的成绩！马云曾说：“企业下一轮竞争，不是人才竞争，而是合伙制度的竞争。”更多合伙模式推荐您学习放羊哥老师的《裂变盈利系统》第六环，员工股票体系。作为医美的老板，要盘活三类人：盘活员工，盘活客户，盘活同行。1、盘活员工：把员工变成员工股东，帮企业凝聚一伙真正干事业的人。2、盘活客户：把客户都变成消费股东、分销商、渠道、代言人，让客户量裂变100倍！3、盘活同行：赋能同行，包括开医美机构的，开美容院的，开纹绣店，甚至开服装店的，只要他手中拥有你的客户，你就去把它盘活，轻资产、低风险，快速扩张裂变。我是放羊哥，希望我的分享能为你带来启发