

连锁企业如何用门店合伙人以及合伙的模式激发出团队*大的能量？

产品名称	连锁企业如何用门店合伙人以及合伙的模式激发出团队*大的能量？
公司名称	东莞市微三云大数据科技有限公司
价格	.00/件
规格参数	
公司地址	东莞石排瑞和路一号
联系电话	18002820787 18002820787

产品详情

2022年快要到来，连锁企业经过三次的浪潮，中国的民营企业不断地进行模式创新，从传统的直营复制，到加盟的快速扩张，到联营的管控扩张，到终的全民合伙时代。（ps:篇尾有福利）

相信大家也听过海尔的这几年的转型，即平台 + 合伙人模式，像当年改革开放的农村承包责任制，把员工的活力一下子激活了，这样我们就大大简化了管理，提高公司的业绩，就是把大公司化小，人人都有机会当老板。

所以跟大家分享的主题是，门店合伙人，如何裂变人才和门店？

分为三个主题：

连锁门店的三个痛点连锁一般来说，是以终端门店为主，特别是中国的民营企业，特别明显的三个痛点：

这三个痛点：店、人、业绩，一直困扰着很多连锁企业，那到底如何去解决这些问题呢？

也就是说，员工自己管理自己，每个店长都是老板，那他们的责任心会越来越强，这就把老板解放出来。

例如，如图所示：

我们再看一张图：

也就是雇佣和合伙的区别。

那什么是门店合伙人呢？【定义】

我们简单用321来定义一下：

那又为什么采用门店合伙人体系呢？

【优势】

接下来为大家分享四个案例，从合伙机制去分析：

一个是喜家德水饺358合伙人模式；

一个是理疗养生馆的532合伙人模式；

一个是教育行业的分享合伙人模式；

后一个是母婴行业有加盟商转换为合伙人的模式。

案例一：喜家德的358合伙人模式

喜家德水饺，从小品类的水饺迅速杀出一条血路，扩张几百家门店，而且90%的门店都是盈利的，扩张和发展非常的良性。

做餐饮的大部分都听过他的核心模式就是358合伙人的模式。

如图所示：

我们简单来分析一下358，也就是喜家德358-20模式：

“3”就是3%，即所有店长考核成绩排名靠前的，可以获得干股（身股）收益，这部分不用投资，是完完全全的分红。

“5”就是5%，如果店长培养出新店长，并符合考评标准，就有机会接新店，成为小区经理，可以在新店“投资入股5%”。

“8”就是8%，如果一名店长培养出了5名店长，成为区域经理，并符合考评标准，在开新店时可以在新店“投资入股8%”。

另外还有“20”，就是20%，如果店长成为片区经理，可以独立负责选址经营，此时就可以获得新店“投资入股20%”的权利。

这种方式极大地调动了店长培养人的积极性，并且店长与新店长之间利益无关，沟通成本极低。

这样一看，感觉好像没什么特别奥妙之处，其实内部产生的价值非常之大，他推动了很多愿意培养店长，就是打破了师傅带徒弟就会饿死师傅的传统，因为师傅和徒弟没有利益关系。

这个358模式就是解决这个问题。

一般我们餐饮门店的店长年收入是10-20万，因此老板都想控制成本，因此的店长很难找到，但是喜家德的店长可以是100万每年，因为喜家德的店长除了工资外，还有分工和裂变的收入。

我们来思考一下，假如一个的区域经理，他管理30多家门店，一家门店中他有8%的股权，他一年可以收入4万，这样子30家门店就有120万的收入（不算其他门店的支出）。

100多万完全是来自于分工机制，但是传统的模式中这100多万给谁？

是给加盟商，加盟商来投资开店，终分红也是给加盟商。

而358模式是把员工变成了加盟商。

借用喜家德的高总说，358模式的核心在于去加盟商，建立合伙制。

对的，所谓肥水不流外人田。

案例二：理疗养生馆的532门店合伙人模式

如下图所示：

其实也是很简单，门店员工股权占比50%，事业合伙人（投资方和业务方）占比30%，总部高层占比20%。

这家理疗企业达成了理性生长，既保证了门店员工的收入又可以有其他分红，以及外部的投资方可以整合更多的客户一起，后又可以调动高层的积极性。

除了这个532合伙人体系外，还可以采取店长竞聘制、店长合伙制、积分入股制的多种配套方式。

案例三：教育培训的分校合伙人体系

这个教育培训的一家公司，是做线下教育培训的，全国性连锁200多家，目前就是想继续快速扩张，开更多的分校。

他有两个方向：

一个是怎么把老校区业绩不好的老校区给他迅速予以提升；

一个是把新校区开的更多，那我们就采取了这种这个叫分校长合伙那个体系，以校长为中心变成校长合伙的一个团队，那针对老校区就提升了业绩，那我们采取了合伙的这个模式，比如说可以考可以做的是业绩对赌啊，增量分红了，校长负责制，还有个达标回购这个门店。

业绩在三年内，你如果达标，公司可以以七倍的价格回购你的股权。

对新校区，我们可以采取校长竞聘制，领投跟投制等，激活老校长去开拓新版图。

案例四：母婴连锁：加盟店变合伙店

基本的策略是把加盟店变成联营店，再变成合伙店。

所谓的联营店，就是我们派出店长和加盟店一起经营，但后我们把所有加盟店的股权给收回来，卖给我们的员工，就是卖店的模式。

那除了这个计划之外，这是个很庞大的计划，要做几家店之外，那我们还做城市合伙人计划，就是把一个城市承包给公司的高管去发展。

公司常见的方法是采取对组织，比如说要改善这个区域，或者一个省的这个整体的业绩，可能计划总要投资1000万，那公司投入7

00万，个人投入300万，我们才以对赌，如果只要有利润，我们五五开，投资是七三开，钱不够，公司可以借给你。

这样我们又吸引了大量的这个的这个人才到公司来参与公司的这种城市合伙人计划，其实无论是公司和个人都划算，公司提供平台机会，让合伙人有能力的人充分展示自己好吧，那上面是我讲的四个相对典型的案例给大家分享。

我们来做一个简单的总结：

常见的5大合伙人模式，如下：

门店合伙人的示意图（附录）