

# 《实体店销售薪酬设计》

## 【课程背景】

在生意经营过程中，你是否存在以下现状：

1、老板在店里面，营业额很高；老板不在店里面，营业额立马下滑？

——老板必须天天提心吊胆而必须自己呆在店里面，既是老板又是员工，天天忙到晚上 10 点才是最后一个离开店里回家，做了生意却失去和家人快乐的时光！出去参加个学习或者订货会都必须手机遥控指挥，老板真的很“累”！

2、策划一套很好的成交方案，却发现员工根本按照方案执行，最后导致促销业绩不理想？

——老板本想通过这个促销回收大量的现金流量，在员工执行的时候却发现困难重重，不是这里出问题就是那里有纰漏，总之结果就是不理想？这究竟是策划的问题还是员工执行的问题？老板也很无奈，毕竟老板也是“人”，没有三头六臂！老板真的很“迷茫”！

3、员工磨洋工，上班就等着下班，反正到发工资的时候拿工资就行？

——员工“出工不出力”，店里面有人上门就接待一下，成不成就无所谓；店里没有客人就玩玩手机，总之，员工就是只认为自己仅仅是个“打工”的，赚不赚钱跟他没有关系，只要发工资的时候拿到工资就行；到点下班的时候，走得比谁都快，到最后就剩下老板一个人在拼命的“忙”着！老板真“苦”！

4、员工自认为自己是高手，总是有意无意和老板过不去，觉得老板不敢开除他，老板却对她无可奈何？

——这其实都是老板自找的“苦”，一旦被员工绑架，无论老板有多好的想法，都无法有效的落地！老板最后只能默默的忍受，默默的承担背后的痛苦，因为没有会理解老板，员工自认为只是“打工”的！做老板真“苦”！

5、店员既是亲戚又是员工，老板管也不好不管也不好，只能自己唉声叹气？

——雇佣亲戚做员工，本意的出发点是老板自己认为亲戚是自家人，不会蒙骗自己，可最终的结果却是大失所望，这个是所有家族企业都会遇到的问题，现在没有遇到未来一定会遇到！“不管”的话，业绩无法提升；“管”的话，亲戚都没得做，最终老板里外不是人！老板真的心“酸”！

6、提成高的产品员工拼命的销售，提成不高的产品员工不闻不问，导致库存居高不下？

——有什么样的考核方式，员工就会有怎样的行为方式，这是“人性”；员工的目的是为了拿到更多的“钱”，如果是不一样的提成，那么高提成的产品员工一定会拼命的“卖”，低提成的产品员工还有可能让客户别买，最终导致的就有一部分产品永远成为“库存”！老板的目的也是为了赚更多的“钱”，但是库存可不是钱，这就是为什么大部分老板一年忙到头赚的就是一堆的库存！老板真的“穷”，穷的只剩下一堆产品！

7、员工招来了，培养了一段时间，好不容易上手了，却被隔壁竞争对手给挖走了，要不就是跳到别的地方了，导致店里永远缺人，老板永远自己在店里面即做老板又做员工！

——店里缺人还是表面现状，真正的原因不是招不到人而是留不住人！要是不相信的话，可以统计一下，今年店里面来了多少人，走掉多少人？走的人大于来的人，店面就是缺人，给老板的假象就是招不到人。

员工为什么会走掉？这就是老板应该思考的问题，其实做老板，真的“难”。

还有很多……

生意还是得做，心里还有梦想：因为……

1、我们的生意要越做越大，钱要赚得更多！因为只有这样，我们才能够给自己的孩子上贵族的教育，只有上贵族的教育，才能拥有贵族的气质，只有贵族的气质，才能有高人一等的资本！做父母的，辛苦一辈子就是为了让自己的孩子能够站在更高的起点，比别人更有竞争优势！

2、我们的生意要越做越轻松，实现自动化的生意运作！因为只有这样，我们才会有更多的时间陪伴家人，陪伴自己的孩子，让孩子在亲情的关爱下成长，只有在父母的陪伴下，孩子才会有更多的安全感！孩子的心理健康，才谈得上“贵族”的培养，否则，全部是一句空话。所以，老板不要为了生意失去了亲情！……

但是，我们的生意还是得做，钱还是要赚，而且要赚得更多，更重要的是，我们要实现轻松赚钱……

解决办法：老板学会管理团队

### **【课程收益】**

让实体店老板实现从简单的做“买卖”到做企业的转变：开店的老板，从来都是自己摸索着做生意，只是简单的“买卖”赚差价的生意模式，从来就没有完整的教材或者师傅来带领我们如何构建团队带领团队一起把生意做大做强的方式！

1、本课程告诉你如何设计有效的店员薪酬体系，彻底告别简单的“底薪+提成”的薪资模式，让员工能够把店里的生意真正的看作是自己的生意，实现生意的自动自发，让老板彻底轻松下来。

2、本课程直接告诉你一线店员的管理技巧，针对不同的场景设计不同的激励方式，员工也是“人”，只要是“人”，就一定会有弱点，我们如何帮助员工解决问题，通过员工的管理，让老板实现从管理几个店员到管理几十个上百个店员的转变，实现从经营一个点到经营几十个上百个店的角色转变！

通过薪酬的设计和激励的设计，店面经营业绩带来以下的改变：

- 一、员工积极性、主动性提高
- 二、员工执行力提高
- 三、店面业绩提升 100%
- 四、老板实现轻松赚钱

#### **【授课对象】**

实体店老板、店长、产品厂家、销售经理（销售员）

#### **【授课目的】**

通过薪酬的设计和激励的设计，店面经营业绩带来以下的改变：

- 一、员工积极性、主动性提高
- 二、员工执行力提高
- 三、店面业绩提升 100%
- 四、老板实现轻松赚钱

内容：实体店老板管理技能实战训练营之员工激励与薪酬设计实操训练——老板如何让员工死心塌地追随的核心秘籍

#### **【课程大纲】**

- 1、适合对象：实体店老板、店长、产品厂家、销售经理（销售员）
- 2、时间：1天（6小时）

### 3、课程大纲：

第一部分、谁抢走了我的生意：网购？竞争对手？还是……

- 1、实体店老板管理上犯的3大错误以及面临的6大“苦处”……
- 2、员工管理不到位对店面业绩的影响有多大？
- 3、到底是谁抢走了我们的生意？不是网购也不是对手，真正的原因是我们自己，为什么？

第二部分、解读员工：逆向思维推理员工的“心理”，只有对症下药才能真正解决问题的“根”。

- 1、员工是“谁”？精准定位员工与分析员工，让老板真正了解自己的员工。
- 2、员工为什么来你这里工作？
- 3、员工为什么一定要在你这里工作？
- 4、员工为什么一定要努力在你这里工作？

第三部分、老板的管理系统思维：有什么样的考核方式，员工就会有怎样的行为方式！你用这种方式考核我，我有这样的行为也就不足为怪。

实操案例解读：麦吉安琪是如何从4个店复制出的13家店？生意复制过程中的团队是如何复制的？

- 1、从逆向思维解读出的员工“心理”出发，对症下药，老板能够给员工带来什么？
- 2、如何有效与员工沟通：老板能够给员工带来好处，该如何向员工表达？而不会让员工觉得老板在画大饼。
- 3、如何有效的激励员工：“饼”画大了，鸡血打久了，时间长了也会疲劳，老板如何让员工拿到好处？

实操案例解读：麦吉安琪童装连锁的激励模式，是通过什么样的方法让员工急不可待的想成为股东？

4、如何有效的培养员工：标准化的员工培养状态就是表格化，管理的表格化如何来设计以及执行？

5、如何有效的发展员工：不同阶层的员工是如何评估的，评估的表格化如何实现？

#### 第四部分、实体店的竞争性的薪酬设计 6 步骤

1、薪酬的作用不是让员工能够养家糊口，而是让员工有强烈的欲望过上更好的生活，得到更高的生活品质。

2、突破老板的对员工“薪酬”的思维障碍：

2.1、换算思维：只有“舍”才有“得”，究竟是如何“舍”与“得”？

2.2、“暗账”的计算方案：舍出去 30%，让你额外增加几个店，生意快速裂变的模式？

3、有竞争力的薪酬操作方案：

3.1、传统的实体店薪酬机制：工资=底薪+提成，这种模式存在的弊端。

3.2、有竞争力的薪酬正确设计方式：

3.2.1、店长的薪酬机制：不同的店长薪酬设计模式（1 年的店长与 5 年的店长是不一样的，店长与店长之间也存在能力的区别）

3.2.2、店员的薪酬机制：（新来的店员与 3 年的店员是不一样的）

3.3、如何正确评估店长以及店员的能力？评估的表格如何设计？

3.4、实体店老板对员工的薪酬如何做到心里有数：如何通过年度运营计划来预估薪资的总体费用与分配。

3.5、薪酬的正确结构：

3.5.1、店长的薪酬结构模式。

3.5.2、店员的薪酬结构模式。

3.6、薪酬与员工发展的有效结合：老板帮助员工多赚钱的核心前提与操作方案。

4、总结：麦吉安琪童装连锁的复制模式。