连锁招商与拓店评估 · 2026-10

连锁门店店长合伙人方案汇编

连锁门店店长合伙人机制与分红激励方案汇编
适用对象：拥有三家以上门店的连锁经营者、人力与财务负责人

三种店长合伙模式的适用条件、出资与分红算法、退出规则，以及把方案落到合同和报表上的具体做法。

作品名称	连锁门店店长合伙人方案汇编
商品全名	连锁门店店长合伙人机制与分红激励方案汇编
作品类型	文字作品 · PDF 文档
著作权人	宁德市钦汇晨贸易有限公司
篇幅	约 2600 字

目录

四章结构：痛点与逻辑、执行流程、话术范例、误区与检核

第一章：业务痛点与核心逻辑

为什么固定工资加提成留不住店长

第二章：分步执行标准流程

三种模式与落地六步

第三章：实战话术与场景范例

分红算例与沟通场景

第四章：常见误区与检核清单

方案推出前的自查

使用说明

连锁门店超过三家之后，老板最头疼的不是开店，而是店长。好店长留不住，差店长换不掉，店长把门店当成打工的地方而不是自己的事业。店长合伙人机制解决的就是这个问题：让店长的收入和门店利润直接挂钩，让他像老板一样算账。本汇编给出三种常见模式的完整方案，包括出资比例、分红算法、考核条件、退出规则和合同要点，经营者可以按自己的门店情况选用和调整。

本作品为文字作品，供购买者所在门店内部学习和使用。未经著作权人书面许可，不得复制、转售或公开传播。

第一章：业务痛点与核心逻辑

为什么固定工资加提成留不住店长

连锁门店店长的流失率普遍在每年百分之三十以上，流失的往往是最好的那批。原因是固定工资加营业额提成的结构让店长只关心销售额，不关心成本和利润，而且好店长很快会发现自己创造的价值和拿到的钱不成比例，要么去竞争对手那里，要么自己开店。

核心逻辑是让店长分享利润而不是分享营业额。分享营业额会导致店长为了冲销售额而打折、超编、浪费；分享利润会让店长主动控制人工、损耗和能耗。利润分享的前提是门店有一套店长看得懂、信得过的利润报表，这是很多连锁企业没有做好的基础工作。

第二个逻辑是合伙要有真金白银的出资，哪怕金额不大。不出资的分红是奖金，出资的分红是回报。店长拿出三万、五万投到门店里，心态会完全不同。出资比例不需要高，重点是有。对确实拿不出钱的店长，可以用分红留存的方式逐步形成出资。

第三个逻辑是退出规则要在进入时就定清楚。店长合伙人机制最大的风险不是分红算不清，而是店长离职、调店、被开除、门店关闭时怎么处理他的出资和分红。规则不清，一次纠纷就能让整个机制在公司内部失去信任。