

《裂变式创业》 宗毅

1. 让员工成为合伙人；
2. 用选举去产生总经理以及高管团队；
3. 用 RMB 投票，员工都是股东，总经理必须占据 15%以上的股份，前期付出以及利益摆在那儿，没有退路，全力推进；
4. 让利益攸关方去选高管团队，员工愿意选出“大好人”；
5. 年底利润分配方案要体现谁付出得多，谁收获多；
6. 员工最担心的是 40 岁以后单位是否还愿意雇佣他。

法无禁处皆可为，如何裂变？

1. 创建新公司去完成新事业；
2. 教育行业涉及到人的意识和三观，涉及这些方面的培训，不管涉及到哪个年龄阶段的人群，都很有钱途；
3. 加强演讲，自我表达，聆听等能力的培养；
4. 通过讲故事来做营销，吹嘘，假数据不犯法；
5. 马云校长说道“创业公司老板最需要做的是如何设计利益方案留住核心人才，在公司渐渐变大的过程中，老板要果断开除掉卖资历，创造利润能力下降，并且时常带来负能量的老员工”；
6. 尤其是进入一个新行业，如果没有新花样，还是按照以前的那一套来做，失败率很高。

《新时代消费观数据分析》 袁岳

1. 85 之前老时代消费者喜欢买认知过的，熟悉的产品，比如品牌。85 后喜欢探索，喜欢尝试新鲜事物，故对品牌的概念慢慢弱化；
2. 企业领导，高层应该与年轻人多多沟通，发现他们的消费理念，思维变化，产品必须跟随这些新主流趋势，比如快时尚品牌。

《同程网络走过的一些坑》 吴志祥

1. 公司需要对手来激发公司的狼性，但公司的目标还是要关注如何给客户提供最好的服务，客户放弃你，跳槽大部分是你无法提供消费者期望值的服务；
2. 如何让员工在基本生活条件满足以后继续保持狼性；
3. 内部孵化创业项目，必须断自己后路，才能全身心投入。

总结：

1. 合伙人模式会逐渐成为未来新的雇佣模式，大家一起出力，众筹资本，成为公司的直接利益攸关方；
2. 社群经济新场景不断涌现，可预见的是一段时期的爆发增长以后势必迎来监管的加强，但起跑早的选手已经赚得了第一桶金。