



CHINESE
STYLE EQUITY

中国式股权

股权合伙、股权众筹、股权激励

一本通

包啟宏 沈柏鋒◎著

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

目录

前言

股权合伙篇

第1章 如何选择创业合伙人

1.1 选择合伙人的10个标准

1.2 挑选靠谱的创业团队

1.3 建立稳定的合伙人机制

1.4 如何避免合伙人不欢而散

第2章 合伙股权结构设计

2.1 初创企业如何设计股权结构

2.2 股权合伙结构设计的8个问题

2.3 创业合伙人的“贡献估值法”

2.4 创业合伙人股权比例的计算方法

2.5 苹果、谷歌、Facebook的股权分配

第3章 合伙人股权的进入与退出机制

3.1 哪些人才能作为合伙人

3.2 合伙人股权如何分配

3.3 合伙人股权退出机制

3.4 联合创始人退出的“成熟机制”

众筹天下篇

第4章 众筹概述

4.1 国内众筹模式的4种类型

4.2 “互联网+”时代的众筹生态

第5章 众筹创业实战：筹钱、筹人、筹智

5.1 股权众筹创业前，应谨慎思考的问题

5.1.1 你真的是想筹钱吗

5.1.2 谁帮你筹钱

5.1.3 拿什么众筹

5.1.4 你了解支持你的人吗

5.1.5 你了解你的盟友吗

5.1.6 如何提高创业项目成功率

5.2 股权众筹创业的法律常识

5.2.1 众筹计划的发布

5.2.2 项目平台公司的设立和股份的代持

[5.2.3 众筹项目的信息公开](#)

[5.2.4 众筹项目的公司治理结构](#)

[5.2.5 众筹项目的财务公开和关联交易规制](#)

[5.2.6 股东股份的转让和退出](#)

[5.2.7 公司的收益分配和剩余财产分配](#)

[5.3 股权众筹创业案例讲解](#)

[5.3.1 成功案例一：3W咖啡馆](#)

[5.3.2 成功案例二：安的鸡尾酒](#)

[5.3.3 成功案例三：大学生创业的第一桶金](#)

[5.3.4 失败案例一：王娟的特色餐馆](#)

[5.3.5 失败案例二：CC美咖失败的原因](#)

[第6章 众筹融资实战操作](#)

[6.1 众筹融资：颠覆银行业上千年的融资模式](#)

[6.1.1 众筹融资模式的优势](#)

[6.1.2 众筹融资的商业逻辑](#)

[6.1.3 众筹融资的基本动机](#)

[6.1.4 众筹融资的政策建议](#)

[6.1.5 众筹融资的战略设计](#)

[6.1.6 国内外股权众筹融资平台分析](#)

[6.2 股权众筹融资操作流程](#)

[6.2.1 股权众筹商业计划书](#)

[6.2.2 股权众筹项目设计](#)

[6.2.3 股权众筹融资规划](#)

[6.2.4 众筹谈判及合同签订](#)

[6.2.5 案例解读：人人投平台的众筹融资操作流程](#)

[第7章 众筹投资实战操作](#)

[7.1 众筹投资的6个维度](#)

[7.1.1 众筹平台背景](#)

[7.1.2 项目审查团队的专业性](#)

[7.1.3 投委会挑选众筹项目的标准](#)

[7.1.4 众筹平台的附加值](#)

[7.1.5 投融双方沟通渠道畅通程度](#)

[7.1.6 信息披露的透明程度及收付款规则](#)

[7.2 普通投资者参与众筹投资的八大风险](#)

[7.2.1 与其他理财产品的混淆](#)

[7.2.2 股权众筹回报周期很长](#)

[7.2.3 权益流动性较差，不易变现](#)

- [7.2.4 投资成功概率很低](#)
- [7.2.5 “投资少，风险就小”的误解](#)
- [7.2.6 对项目难以科学评估](#)
- [7.2.7 投资人难以了解企业运作](#)
- [7.2.8 投资人众多，易对企业产生干扰](#)
- [7.3 众筹投资风险及防范](#)
- [7.3.1 众筹投资的5个潜在风险](#)
- [7.3.2 众筹投资必须掌握的7个技巧](#)
- [7.3.3 众筹投资阶段的风险防范](#)
- [7.3.4 众筹的投后管理及风险防范](#)

[第8章 股权众筹](#)

- [8.1 股权众筹概述](#)
- [8.2 股权众筹的3种类型](#)
- [8.3 股权众筹的作用及意义](#)
- [8.4 股权众筹的八大趋势](#)
- [8.5 股权众筹的三大挑战](#)
- [8.6 股权众筹2.0时代来临](#)
- [8.7 从天使投资、P2P网贷发展看股权众筹2.0](#)

[第9章 国内外股权众筹的发展及平台案例](#)

- [9.1 国外股权众筹发展现状](#)
- [9.2 国内股权众筹发展现状及政策前景](#)
- [9.3 国内股权众筹市场竞争格局](#)
- [9.4 如何正确认识股权众筹](#)
- [9.5 京东股权众筹平台的利与弊](#)

[第10章 股权众筹运作模式及流程](#)

- [10.1 “领投+跟投”：国内股权众筹主流的运作模式](#)
- [10.1.1 “领投+跟投”模式的3种实践形式](#)
- [10.1.2 领投人的作用及限制](#)
- [10.1.3 天使街：“领投+跟投”运营机制](#)
- [10.1.4 大家投：“领投+跟投”运营机制](#)
- [10.1.5 天使汇：“快速合投”模式](#)
- [10.2 股权众筹平台操作流程实战](#)
- [10.2.1 股权众筹平台操作流程](#)
- [10.2.2 各参与方的风险及回报](#)
- [10.2.3 股权众筹运作流程风险](#)
- [10.2.4 股权众筹运作风险防范](#)
- [10.3 股权众筹项目操作流程实战](#)

[10.3.1 股权众筹项目融资操作流程](#)

[10.3.2 股权众筹项目运作操作流程](#)

[10.3.3 股权众筹项目如何能运作成功](#)

[10.4 国外股权众筹运作模式](#)

[10.4.1 Seedrs：“管家型”代理模式](#)

[10.4.2 Wefunder:基金模式](#)

[10.4.3 Crowdcube:全球首个股权众筹平台](#)

[第11章 股权众筹的法律风险及监管](#)

[11.1 非法发行证券的风险](#)

[11.2 投资合同欺诈风险](#)

[11.3 股权众筹平台义务风险](#)

[11.4 投资活动固有风险](#)

[11.5 股权众筹融资风险](#)

[11.6 操作模式的特定风险](#)

[股权激励篇](#)

[第12章 股权激励：公司发展的核动力](#)

[12.1 股权激励的起源及应用](#)

[12.2 股权激励的作用及意义](#)

[12.3 股权激励的本质](#)

[12.4 企业实施股权激励的重要性](#)

[第13章 常用的股权激励工具及实施方案](#)

[13.1 常用的12种股权激励工具](#)

[13.2 企业如何选择股权激励工具](#)

[13.3 股权激励制度的设计与优化](#)

[13.4 实施股权激励方案的6个原则](#)

[第14章 股权激励结构设计](#)

[14.1 常见的激励形式](#)

[14.2 股权激励的8个基本要素](#)

[14.3 股权激励架构的模型设计](#)

[14.4 企业实施股权激励时重点关注的4个方面](#)

[14.5 实施股权激励方案需要注意的6个问题](#)

前言

作为一名长期致力于企业管理咨询和培训服务的实践者，我在20多年的职业生涯中培训过10000多家企业，其中既有规模大、效益好的知名企业，也不乏“小而美”的创业团队。然而，我在对自己的企业学员讲授培训课程时，经常发现他们对公司股权的概念非常模糊。很多企业老总、公司高管以及创业者向我咨询最多的，也是股权治理方面的问题。

毋庸置疑，在现代企业的发展、运营与管理过程中，股权的重要性是不言而喻的：对于合伙创业的朋友来说，一个清晰明确、公平合理的股权结构是创业成功的重要前提，股权问题如果没有处理好，势必会对未来企业的发展带来难以预料的风险和隐患；而对于草根创业者而言，在缺乏资金、技术、人际关系、资源的情况下，难以成功融到第一笔创业资金，众筹模式的出现，成功地解决了创业者“融资难”的问题；对于规模较大的企业而言，完善的股权激励机制能够有效地调动员工的积极性，增强企业的凝聚力和向心力，从而实现企业、股东与员工的三方共赢。

1987年任正非以区区4万元起家创办华为，2014年华为实现全球销售收入2882亿元人民币。从一家名不见经传的小公司，一跃成为称霸全球的科技巨头，其背后的商业奥秘是什么？原因很简单——华为早在20世纪90年代就实行了全员持股！

1999年，马云与他的创始团队——“十八罗汉”共同创办了阿里巴巴，创业初期可谓历经风雨、备尝艰辛，然而团队成员却始终不离不弃、精诚团结。马云凭什么能缔造出一个市值2000多亿美元的商业神话？因为他在创业初期就设计了一套清晰的股权架构机制！

2010年，一家名为“3Wcoffee”的新型咖啡馆成立，其后迅速成为科技创投圈的宠儿，获得了国内众多著名投资人的青睐，其中包括红杉资本沈南鹏、真格基金徐小平、腾讯联合创始人曾李青、著名主持人李静、高德软件副总裁郟建军等。3W咖啡馆之所以在短短几年成为一家明星企业，正是由于它采用了股权众筹这种独特的经营模式。

以上案例足以说明股权治理在企业经营中的重要性，然而非常遗憾的是，许多企业都存在股权架构不明确、激励机制不完善的问题，甚至一些企业管理者、创业者对股权治理方面也缺乏正确的认识。而这也正是我创作本书的初衷。

2014年，盛世出版网的王景先生联系到我，表示希望我出一本企业股权治理方面的书籍。王老师的提议与我的初衷不谋而合，因为仅靠一两天的培训、讲座、演讲，无论是在经验传播的范围上、速度上，还是从系统性的角度上，可能都达不到我理想中的效果。如果能够创作出一本内容完善、深具系统性和实操性的企业股权类图书，帮助到更多的企业管理者、创业者，这将是我最的心愿。于是，我欣然接受了王景先生的提议，开始着手本书的创作。

在本书中，我针对企业管理者、创业者对股权认知的不足，根据自己多年来的管理培训实践经验，结合企业在不同成长阶段所面临的问题和挑战，以“股权合伙”、“众筹天下”、“股权激励”三大模块的内容来具体阐述股权配置与企业治理的新思路，寄望于给商界人士提供一点有益的帮助。

股权合伙篇

第1章 如何选择创业合伙人

1.1 选择合伙人的10个标准

1. 了解他的品性

一个人的性格脾气是会相伴他一生的，很多行为都与个人品性有着密切的联系。要与之共同创业的人，一定不能是脾气暴躁、性格多变、不愿相信别人的人。那些不愿表达自己想法的人也不适合做合作伙伴。

2. 了解他的爱好

了解一个人应该从多方面进行观察，个人爱好与日常作风也是一方面，那些沉溺于喝酒赌博的人自然是不能入选的。另外，如果对方是男性，还需要了解他对女性的态度，不能选择那些作风不正派的人共同创业。

3. 了解他对事业的想法

虽然有些人做事很认真，也比较负责，但是如果他没胆量、视野狭小，是不适合作为合作伙伴的。否则，在今后的发展过程中，这样的人有可能固执己见，阻挡你进行革新。

4. 了解他的成长经历

每个人都有着自己独特的经历，从一个人的经历中能够看出他是否具备某方面的能力及品性，可以留意他是否有过从商的相关经验及其处事能力。

5. 从他的朋友那里间接了解他

通过认识他的朋友、探寻身边人对他的看法及态度，能够更加全面地去认识一个人的为人及与人相处的能力。除了朋友之外，如果可以，也应该了解一下他的竞争对手对他所持的看法与态度，这种态度更加客观一些。

6. 了解其日常消费行为，掌握他对理财的观点

如果知道一个人在日常生活中的消费习惯，就能了解他是如何对待财产的，那些花钱一点都不知道节制的人不应该与之合作共同创业。

7. 了解他对家庭是否负责

中国人向来重视对家庭的态度，如果一个人对家庭不够关心，甚至不负责，在考虑他是否可以作为自己的合作伙伴时就要谨慎。如果一个人在道德方面有问题，即使其办事能力很强，长期合作的话，也有很大的潜在危机。

8. 探测他能否在合作路上风雨同舟

创业不仅需要能力，也需要与合作伙伴一起承担风险、风雨同舟。如果一个人贪图富贵，就不应当将其列入考虑范围；否则，创业成功了，却可能因个人品质问题导致最终不欢而散，这样的结局也不是创业者希望看到的。

9. 考察他的文化涵养及独立承担的能力

当然，一个人的文化水平在创业过程中并不是十分关键的因素，不过，也不能忽视考察合作者的文化涵养。另外，这个人能否独立承担一些事情，也是重要的衡量因素。不妨考虑一些：除了你之外，他是否能够找到其他合作者？如果他身边有人想要创业，会考虑他吗？

另外，笔者不建议选择那些书生气过重的人共同创业，笔者认为这样的人不适合做创业合作伙伴。

10. 从整体上把握这个人的能力，进行最终决策

合作伙伴的选择对整个创业过程来说都是非常重要的，即使暂时找不到合适的人选，也不能随便找一个人就开始创业，要综合考虑这个人的品性、能力、日常行为等多方面的因素。此外，即使是竞争对手，也可能成为自己的合作伙伴。

1.2 挑选靠谱的创业团队

2015年3月5日，李克强总理在政府工作报告中指出，要把“大众创业、万众创新”打造成中国经济增长的新引擎。这也意味着，创业已经上升到顶层设计的战略层面。而随着国内投资环境的不断改善，民间资本活跃度日趋高涨，并逐渐进入了国民经济的各个领域。对于新创企业而言，“融资难”已经不再是困扰创业者的主要问题。

创业要想取得成功，必须具备三个核心要素，即：靠谱的人、到位的钱、合适的事。一个创业项目的启动，必须至少符合两个要素，然而最为关键的还是要寻找到靠谱的创业合伙人，组建出一支优秀的创业团队。

1. 团队是创业第一关

团队是创业的第一关，一支优秀的创业团队往往决定着创业的成功与否，以及以后的发展情况。而在一支团队中，人，又是其中最重要的因素。

早在30年前，万科就把人才当作资本一样对待。这种重视人才的理念无疑使得其具有更大的吸引力。当万科逐渐发展壮大后，更加认清了人才的重要性，提出了“人才是万科的第一资本”，将人才因素置于资本之上，视其为企业最重要的资源。进入IT时代，万科又提出了“人才是万科的唯一资本”，以凸显企业对人才这一因素的重视。

从“人才是万科的资本”到“人才是万科的第一资本”再到“人才是万科的唯一资本”，这一渐进的转变既是时代发展的必然，也是

企业愈发重视人才，实现从“财”到“才”思维方式转换的过程。

其实，不仅仅是万科，越来越多的企业家和创业者都意识到靠单打独斗闯江湖的行为已经越来越不能适应当今整个社会的发展模式，团队将取代个人成为走向成功的最为核心的要素。因此，越来越多的企业从初创之时就采用了合伙入的发展模式，一些已经成熟的企业也在努力改良自己的发展模式，逐渐让股于核心员工，形成更利于企业发展的合伙人机制。

一般而言，常见的合伙人机制大致分为商业合伙、事业合伙和价值合伙三类，如表1-1所示。

表1-1常见的合伙人机制分类

常见合伙人机制分类				
类别	常见形式	典型企业	优点	不足
商业合伙	侧重于项目，股权集中，业务决策集中，可以没有实物投资	绝大多数创业团队	商业性强，规则清晰，适合早期创业	过于看重利益，行为往往有短期效应
事业合伙	侧重于行业，股权相对分散，业务决策民主集中化	新东方，万科，京东	执行力强，有更好的环境适应性	对个人短期利益关注不够，存在个人能力瓶颈
价值合伙	侧重于产业，股权更均衡，业务决策更理性	阿里巴巴，百度，小米	生态力强，有战略前瞻性	对产业认识、战略、语言和文化背景的要求高

纵向来看，也可以把这三种合伙人机制看作企业在不同发展阶段的演进模式，其本质上并没有十分严格的区分，核心要素都是强调团队和人在企业发展中的重要性，只是在不同阶段侧重点有所区别而已。因此，对于绝大多数创业者来说，如何能够找到志同道合的合伙人，以建立一支优秀的创业团队，是他们面临的首要问题。

2. 如何挑选创业团队

任何一个成功的企业都是从初创之时一步步发展而来的，而创业之初团队的选择往往是一件最为重要的事情。一支好的创业团队能够带动企业的良性发展，并使得企业有一个远大的发展愿景，以吸引更多的优秀人才，形成“马太效应”。

企业初创阶段团队多采用的是商业合伙模式，而激情、专业、互补往往是团队寻找创业合伙人必不可少和最为重要的因素，如图1-1所示。



图1-1创业合伙人最为重要的3个因素

1) 对于一支创业团队而言，合伙人最重要的是要有激情

在企业初创阶段，往往面临着资金、人才、市场等各种各样的问题。这些问题往往使得企业初创之时的道路显得特别艰难曲折，并制约着企业的进一步发展。因此，在这个时候，就特别需要创业团队合伙人对企业的工作拥有极大的激情，愿意以一种积极向上的进取姿态与团队成员共同打拼，把企业推向良性发展轨道。

更为重要的是，激情的展现不仅仅是个人的事情，它还能够潜移默化地影响着团队其他合伙人的创业情绪及态度，进而影响整个团队的工作氛围。一支拥有无限激情和正能量的团队，也必然会是有着高度凝聚力和进取心的团队。

2) 合伙人的专业能力则是一支创业团队实干的基础

如果说激情代表着一支创业团队的发展姿态，那么专业能力无疑则代表着一支团队的发展实力。在现代高度专业化的社会中，一个人不可能掌控方方面面的专业知识和技能。在团队中，不同的合伙人专业能力必然有所差别，而企业需要做的就是充分尊重不同合伙人的专业能力，将专业的事交给专业的人去做。

这样，才能更多地避免企业发展过程中的失误，促进企业的良性发展。因此，在合伙人的选择上，专业能力是十分重要的因素，也是一支创业团队实干的基础。

3)除了激情、专业，合伙人之间的合作也需要技巧

前面说过，在现代高度分化和专业化的社会中，任何人都不能掌控所有的知识和技能，因此，具有不同专业技能的人之间的合作就显得十分重要。

这就犹如工厂流水线上的产品，需要不同的工序协调配合，最终才能生产出合格的产品。这一点对于团队合伙人之间的合作也同样适用。一般而言，一个初创的团队合伙人以2-4人为佳，而这些合伙人的选择很重要的一点便是一定要体现出不同合伙人之间的互补优势。这种互补不仅仅是支撑整个团队发展的基础，更重要的是可以让团队中的每一个合伙人都能够感觉到自己在团队中的独特价值，将这个团队真正视为“我的团队”，从而极大增强企业团队的凝聚力。

例如，马云虽然不懂得技术，但却能够以其独特的领袖气质和思维模式、富有远见的战略决策和企业布局，充分发掘他的17位追随者中不同的专业技能，进而实现这些人之间的优势互补，使得团队能够快速发展壮大。

除了激情、专业和互补，创业团队合伙人的选择还需要注重一个比较重要的因素——担当。所谓万事开头难，更何况是创业这个极富挑战性和风险性的工作。

因此，创业的过程，特别是企业的初创阶段，就是一个不断试错、不断学习改进的过程。在这个过程中，个体、团队和企业都有可能犯错误，这就需要团队合伙人的每一个成员都具备勇于担当的品质，敢于主动承担创业过程中所出现的失误，最终形成勇于担当的团队文化。

1.3 建立稳定的合伙人机制

对于创业型公司来说，初创阶段往往面临着资金、人力、市场等各种现实问题，因而企业也很容易把绝大部分焦点集中于这些事项上面，而往往忽视了企业本身的制度建设，从而影响企业的长远发展。

没有规矩，不成方圆，企业发展毕竟不是一人一时之事。一套适宜的制度无疑能够最大限度地激发公司员工与团队的潜能，把公司的

发展带入一个良性循环与发展的轨道中。因此，出于长远发展的考虑，企业在初创阶段就应该重视公司制度的建设工作，特别是在团队合伙人之间确立明晰规范而又具有执行力的规矩，如图1-2所示。

1. 设置合理的股权比例

由于如今的创业多采用合伙人创业机制，因此可以说每个合伙人都是公司的股东，这种机制有利于培养合伙人的“主人翁”意识，将企业的发展真正当成自己的事情。

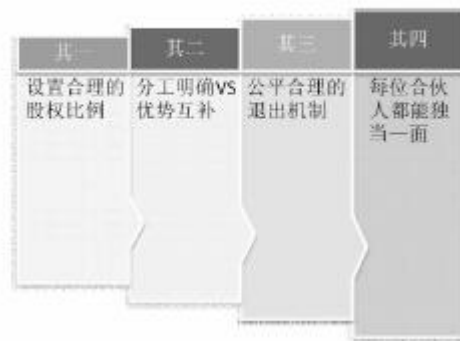


图1-2 稳定的合伙人机制应包括的4个要点

但是，这绝不意味着每一个合伙人都拥有等值的股权、同等的地位。就犹如火车的快速行驶需要车头带动、轮船的乘风破浪离不开船长的指挥一样，一个企业的发展也需要独具魅力的领头羊。因此，合伙人之间股权的最佳结构一般来说应该有一人持最大股，并赋予其最终决策权。这样既可以为以后引入战略投资预留足够空间，又可以使创业之初的企业有一个主心骨，提高企业的决策效率。

2. 分工明确VS优势互补

在这个高度专业化的社会中，任何一项工作的完成都需要不同专业技能人员之间的合作，这一点对于企业来说更为重要。

因此，在创业合伙人团队中，从企业初创阶段就要努力培养合伙人的分工意识，使得每个合伙人都能够明确自己在创业团队中的角色定位，在努力做好自己领域工作的同时充分尊重其他专业领域的工

作，以形成分工细致、合作密切、优势互补的发展模式。这既有利于合伙人的团队归属感，又能够充分发挥不同合伙人之间的专业能力，形成良性的企业发展模式。

3. 公平合理的退出机制

创业团队的形成是基于合伙人志同道合的创业意愿和对公司发展前景的信心，因此，随着公司规模不断发展，合伙人早期拼凑的资金并不能反映其股权的真实价格。这就需要在企业初创阶段就制定出公平合理的退出机制。

一般而言，合伙人应与公司长期绑定（比如4年，具体年限可以根据不同公司的初创情况而定），并通过为公司服务赢得股权。这样一旦有合伙人退出，其带走的股权只是与其对公司发展的贡献相符，而不会因初创阶段所占有的资金获得高于其贡献的价格。

这样一种明确而规范的退出机制能够最大限度地保证每个合伙人的合理利益，更有利于增强公司的凝聚力和归属感。

一般而言，股权的退出可以采取以下几种方式：

在一定期限内（比如，一年之内），约定股权由创始股东代持。

约定合伙人的股权和服务期限挂钩，股权分期成熟（比如4年）。

股东中途退出，公司或其他合伙人有权股权溢价回购离职合伙人未成熟、甚至已成熟的股权。

对于离职不交出股权的行为，为避免司法执行的不确定性，约定离职如不退股则处以高额违约金。

4. 每位合伙人都能独当一面

在社会中每个个体往往都拥有不同的角色定位，如父亲、儿子、老师、同事等，而在这些不同的角色中也往往需要有不同的行为规范。

同样，在一个企业特别是一支创业团队中，每一个合伙人也有着不同的角色定位：利益上的股东、公司的经营者、专业岗位的贡献

者、团队文化的创造和传承者等。一个企业，不论是何种持股模式，其发展都需要经历一个从小到大的漫长过程。在这个过程中，企业的发展也不可能是一帆风顺的，必然要面临各种各样的问题。因此，这更加需要企业初创之时注重团队文化与制度的建设。

因为只有拥有优良的文化传承和合适的制度模式，才能够使得每个合伙人在企业文化的引领和护航下，各司其职，各安其政，实现创业团队使命的接续，把一个有组织的商业企业转变成一个有文化生命的社会企业。这样一个有生态生命的社会企业，也必然会拥有较强的风险抵抗能力，并不会因为业绩波动、核心人员的流动等因素出现颠覆性的局面。而这些，也正是合伙人机制的魅力所在。

1.4 如何避免合伙人不欢而散

在进行创业与经营过程中，仅靠一个人的力量是非常困难的。如果创业者一个人不能完成所有任务，就需要找合伙人。多数创业成功人士与投资者都懂得，如果创业者找到了合适的团队，就意味着他的创业计划成功了一大半。

很多人创业的动机都是想将自己的人生掌控在手中。不过，假若你并没有像预期中那样获得表决权，也并不是说你就彻底失败了。要想成为掌控人，不仅需要拥有卓越的工作能力，还要让整个团队离不开你。

老一代的创业者通常是靠一个人的能力白手起家，随着时代的发展，这种情况逐渐发生了变化。统计结果显示：第三代企业家更偏向于与合作伙伴共同创业，超过九成的创业者都属于这种情况。这种创业方式的优势也很明显，因为是团队合作，他们可以各自承担一部分任务，发挥特长、弥补不足，企业进展也很迅速。与家族企业相比，团队创立的企业在后续发展过程中更容易建立统一的制度并严格实施，获得投资者青睐。

当然，不同的创业者对合作伙伴有不同的要求。不过我们可以对那些创业成功的团队加以分析研究，从中总结出一些规律，这些规律也正是创业者在组建团队时不能忽视的因素。

1. 在熟人圈子里寻找

彼此之间的信任与尊重对合作伙伴来说很关键。所以，创业者寻找合作伙伴时首先考虑的应该是与自己关系比较熟悉的人。比如，有些人会找自己的家人、朋友、同学、同事等共同创业。例如，谷歌及Facebook的创业者是彼此的同窗好友。

与配偶合作创业是一个不错的选择。举个例子，张太太很擅长制作糖果，凡是吃过她做的糖果的人都对她赞不绝口，甚至有不少人向她讨教制作技巧；而张先生很擅长经商之道，他就与妻子一起做起了糖果生意，经过共同的努力，两人经营的店铺不断扩大。

另外，也可以找自己的同学或者朋友一起创业。JMB的创始人贾德·马尔金与其合作伙伴尼尔·布鲁姆在大学期间是同处一个屋檐下的舍友，最终，他们的合作也取得了成功。

创业者在决定最终人选之前应该做好哪些准备工作呢？

第一步，是最基础的，即应该明确与合作伙伴的共同目标或者是想要达到什么效果。

第二步，明确合作伙伴需要承担的任务，知道了这一点可以作为决定人选的衡量标准。

第三步，要想与合作伙伴维持长期的合作关系，就要提前就经营过程中的投资与收益分配做好规划。

2. 为可能发生的冲突预订协议

需要注意的是，要提前在合作伙伴的退出问题上想好对策并建立严格的退出制度。虽然很多创业者都不希望发生这种情况，但作为创始人，你仍然需要考虑如果与合作人之间产生严重分歧该怎样去面对，建立统一的处理标准也是十分有必要的。在这方面，可以去咨询在这个领域比较权威的律师，这样就能在后期避免很多麻烦与无奈。

如果合作伙伴对企业发展的期望过高是非常危险的，因此，创业者应该提前与合作伙伴做好沟通，充分了解他的想法。

3. 好的创业伙伴是怎么来的