

让没有共识的人成为合伙人，是对企业最大的伤害。合伙失败往往是因为缺少共识和共同的价值观。依靠规则来解决共识问题是非常有难度的，因为共识与个人的价值观和性格特征密切相关。那什么是价值观呢，就是一个企业对外做事的底线和内部团队相处的游戏规则。合伙人就是那些能够共识、共创、共担、共享的奋斗者和创业者。

重点提示

只有拥有共同的价值观和清晰的目标，

合伙人他所指的是成为风险共担以及收益共享者的一种合作伙伴，这是企业的一种管理和治理的制度以及手段。与我们企业中所指的法律上的合伙人，他有本质的不同，其实这里谈到的概念会显得更加的广泛。它既包含了我们真正的出资投资人，也包含了我们的一些优秀的员工或者是优秀的上下游合作伙伴。

合伙人很重要的一个特点就是突破传统的股权制度。比如说在美国资本市场，他们是承认同股不同权的，人力资本具有比货币资本更高的一个话语权和价值。所以阿里巴巴的整个团队，只占整个公司不到10%的股权，但是他们在企业所掌控的话语权却能在50%以上。尤其像软银是阿里巴巴最大的股东，都把自身所持有阿里巴巴不低于30%的普通股的投票权，置于一个投票信托管理之下来受制于马云和蔡崇信的进行支配。这种结构叫有钱的出钱，有能力的出能力，有技术的出技术，这才充分体现了一家企业在人力资本结构中把各个方向的价值发挥到最大，起到对企业共同的助推作用。同时大家要把控好一个关键点，就是创始团队一定要掌握对这家企业的控制权！这是我们的命脉。

合伙制度又有哪些表现形式呢？

根据合伙人制度在企业具体实施的方式，我们可以将合伙人分为四种类型：股东合伙人、义务合伙人、事业合伙人，生态链合伙人。接下来我们逐一进行介绍：



分析了上述四种合伙人类型之后，你可以根据自己所处的行业和企业实际经营情况去选择适合自己的合伙方式。

合伙创业已经是市场主流

创始合伙人股权应该怎么分？

新进合伙人股权应该怎么给？

引进投资者股权应该怎么谈？

关于股权您是否存在困惑



- 公司治理、股权结构、股权激励设计
- 股权分给哪些人，什么时候分，用什么方式？要签署哪些协议，如何作价，如何定薪酬？
- 股东的持股比例与创造的价值不对等怎么办？如何合理合法合规收回分红的股份？
- 如何选择会谈的股东？如何考核股东？如何设计考核激励约束机制？
- 股权分出去后如何把握控制权，要守住哪些底线，避免被踢出局要设置哪些“防火墙”？
- 公司未成立、公司不赚钱甚至亏损、员工不感兴趣、员工没钱购买等特殊情况如何做股权激励？
- 拿出股权激励方案、股权激励池、公司兼并股权激励、股权激励方案设计、股权投资如何筛选项目，要避免哪些投资陷阱？
- 如何用股权激励企业上下游，连销点股权激励，平台如何创新和分配？

经营企业的核心是经营人，一个成功的领导，必须要做好一件事情，那就是“分好钱”。钱如果不会分，或者是分不好，不但起不到激励作用，反而引起不良后果。

股权激励不是分过去，而是分未来

企业管理的实质在于人才的管理,如何通过股权激励，实现企业和人才的价值最大化？

股权激励使其"利己"与"利他"相互平衡，你的企业才不会流失人才

如何设计股权架构，避免股东股权比例和创造价值不对等？确立企业发展不同阶段的股权激励模式，将人才资源转变成人力资本？

【我们能为您提供】：

1. 资料实时更新
2. 百份企业经营必备股权协议资料电子版【方便修改打印】
3. U盘 系列视频学习资料
4. 线上微课堂，直播配合学习
5. 线下两天实战精品课程，配有老师一对一咨询辅导
6. 线上微信、电话 指导辅导



民营企业 经营管理必备 10份 股权协议，最常用的，但你却没有