

关注【本头条号】，私信“落地”二字

领取员工绩效、绩效管理、股权合伙人全套视频学习！



这两年股权非常的热，我认为

股权是企业发展的核武器

，股权之所以热，是因为在互联网时代，人才变得越来越重要，以前是资本为王，资本家说了算，而现在人才成为企业争夺的对象。

人才如何更好地激励？除了拿工资、拿奖金之外，更多人对于股权有了需求，所以股权伴随着企业从生到死。

企业从一出生，合伙人与合伙人之间需要分股权，定好股权的比例，合伙人

之间怎么来定股权比例呢？是按照出资定，还是按照资本加人力定？在定比例过程中，如何让出钱少但贡献大的股东对企业行使控制权？以及合伙人在设计过程中如何对人力进行考核，包括将来股权的退出规则，这一系列都是在创业时要进行充分考虑的。

还有企业在发展过程中需要资金，要进行股权的融资，在融资时融多少钱？占多少比例？投资方有哪些权利？以及融资的时候如何保证我的控制权？企业发展过程中需要股权的投资，要进行股权投资，哪些企业值得投，哪些不值得投？这些都是老板比较关心的，而所有这些内容都和股权有关。



中国的企业经过30年到40年的发展，老一代企业家已经老了，二代如何接班，如何进行股权的财富传承？这些也是企业家要考虑的。

随着市场经济的不断发展，大量的企业会出现股权的并购，所以我说股权伴随企业从生到死，股权也应当成为企业家的必修课。

有一句话说得很好，

年轻时不懂爱情，创业时不懂股权

，如果再让你选择另一半，你会不会选择现在的另一半？你可以假想，如果让你再重新创业，你会不会选择你现在的合伙人，以及如何来选择你现在的合伙人？如果每个人再活一遍，可能很多人都能成为伟人，只可惜每个人创业时是不懂股权的，所以很多企业家付出了不懂股权的代价。

刚才谈到股权伴随企业从生到死，

股权是企业的根基，把企业比作一棵大树，树上面枝繁叶茂，如果树根烂了，这颗树估计离死也就不远了。



同理，在企业发展过程中，树根就是合伙人，上面的是产品组织，如果合伙人发生了纠纷，这家企业可能离衰败也就不远了。

股权的本质到底是什么？

股权是用确定的规则来分配未来不确定的利益，股权分的不是当下的钱，而是未来的钱，我们必须具备以终为始的思维。

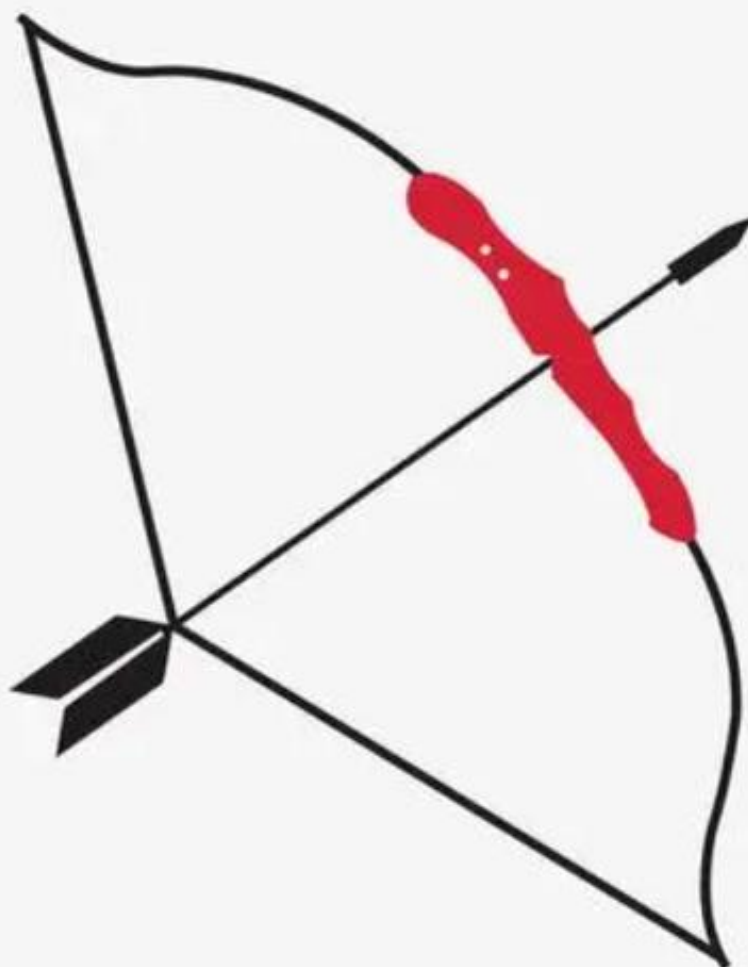
比如：你家孩子你准备怎么培养？如果你想让他上哈佛，怎么样才能上哈佛，我们倒着来培养，先上清华，因为在清华大学可能有利于出国读哈佛，那要考上清华要在哪里读呢？这样把孩子的人生倒着来规划，可能更有利于孩子的成长。

企业的股权，也是如此，我们想企业做大之后，股权怎么来分配，在成立之初就要把股权里边能考虑到的尽可能地考虑详细。

柳传志也说过这句话，他说在

苹果没有熟的时候，就制定分苹果的游戏规则，这也是倒推。

我们都知道合伙人之间合作很重要，我有弓，你有箭，没有合作，放走雁。



头条 @熊林企管咨询师

每个老板如果想干一番事情，都知道和别人合作很重要，现实中发生了很多的合作不好的情况，合作很重要，但合不好却很要命，如果合不好，就会出现以下现象。

创业之初，同心同德，接着同床异梦，然后同室操戈，最后同归于尽。

## 案例：5年合伙损失1000万

2015年A和B他们2人创业，然后都是多年的朋友，A找到B本来想借一部分钱。

B说你这个行业我很看好，干脆我来投吧，于是A投了102万，B投了98万，两个人商量好一起来经营。

结果到2016年，两个人理念发生了严重的分歧，后来协商没有结果，B选择了退出，但在退出时，股权依然保留，A经营这家企业，到2018年底，这家企业盈利700万，A要给B分钱，A心里就有点舍不得，经过激烈的思想斗争，A最终向B提出分手。

B说：完全退出没问题，但是你必须按照股权现在价格补给我，双方经过了将近两个月的谈判，最后谈成了，首先企业估值1058万，A支付给B 49%将近500万，再加上这几年A对B的分红，至少损失了1000万。

A这几年白忙活了，全部给B干活，所以这就是不同股权造成的一个代价，各位老板要引起重视。

**!!! 关注+转发，私信发送“落地”两字  
免费领取绩效管理、股权合伙人全套落地视频**

熊林企管咨询师 ♂男

3213 头条 22万 获赞 6.7万 粉丝 60 关注

专业企业薪酬绩效、股权合伙人落地辅导!

全部 文章 视频 微头条 音频 专栏

更多薪酬绩效、  
员工激励、股权合伙人落地设计  
购买熊老师专栏，现已超过1260+老板购买学习，好评率高达99%；