# 创业的总结反思

来源：网友投稿 作者：夜幕降临 更新时间：2024-10-03

*创业的总结反思(优秀6篇)创业的总结反思要怎么写，才更标准规范？根据多年的文秘写作经验，参考优秀的创业的总结反思样本能让你事半功倍，下面分享【创业的总结反思(优秀6篇)】，供你选择借鉴。>创业的总结反思篇1时间飞逝，创业实训课程已经进行了一...*

创业的总结反思(优秀6篇)

创业的总结反思要怎么写，才更标准规范？根据多年的文秘写作经验，参考优秀的创业的总结反思样本能让你事半功倍，下面分享【创业的总结反思(优秀6篇)】，供你选择借鉴。

>创业的总结反思篇1

时间飞逝，创业实训课程已经进行了一个多月了，在这一个多月的学习中，我学到了很多知识，其中最令我受益匪浅的是老师对于成功创业所需要具备的素质方面的讲解。我思考为以下几点：

一、凡事豫则立，不豫则废要想创业，并且取得成功，前期的准备一定要充分，所谓“凡事豫则立，不豫则废”，前期的准备非常重要。首先，我们要找到适合自己的创业项目。这个是最基本的前提，做什么事情都要先认识自己，只有先认识自己，才能更好地认识其他事情，才能准确地把握创业的脉搏。第二，在确定创业项目方向之后，我们要根据自己所处环境，利用环境优势，进一步来明确我们的创业项目。

二、艰难困苦，玉汝于成。创业是一个艰辛而繁琐的过程，在创业过程中，我们需要处理许多事情，涉及方方面面，有许多事情要我们处理解决，有可能是很繁琐的小事情，也可能是关系创业成败的重要问题。我们只有不怕繁琐，不畏艰难，一步一步地走下去，我们才能成功。也可以说，只要我们能坚持，一丝不苟做事，认认真真做人，在创业的道路上抓住一切锻炼自己的机会，就是一种成功。

三、长风破浪会有时

我们正确选择创业项目，并能够成功解决创业过程中遇到的一个又一个困难之后，我们等待的只剩下成功了。我们创业在取得成功之后，我们还应继续保持优良作风，不忘创业艰辛，一个成功不是终点，我们需要的不只是这一点点，还有很多。只有做得到坚持，我们才能取得更大的收获，并在这些收获中得到锻炼自己。这次培训让我深刻认识到创业不仅仅是一个成功创办企业的过程，同时也是一个锻炼我们自己，提升个人素质能力的过程。

2、你觉得课程哪些地方需要改进?

随着社会经济的不断发展和社会就业压力的不断增大，创业一词已成为人们意识中较为普及的词汇了。许多的人都在为实现自己的梦想和人生价值而努力创业，有成功的，有失败的，也有在艰难中前行的。纵观创业领域的一些数据和资料，我们也不禁可以得出这样一个残酷的结论：创业之路艰难，创业成功更加难。这是经济社会发展和社会竞争的必然结果。 在创业征途上，有马云、俞敏洪等一批取得巨大成就的创业佼佼者，从他们的创业经历中，我们可以学到很多有益的经验，而从那些功败垂成或失败的创业者身上，我们可以得出许多经验教训。

随着创业实训课程的进行，我从中收获颇多，但是在实践上仍觉得有稍许不足。理论上的掌握并不足以让我们深刻的体会到创业的艰辛与复杂。大学生创业是一个是一个很长的过程，既是一个完善自己的过程，也是一个融入社会、认知社会，把握行业动脉的过程。所以更好的亲身体验这个过程，更能让我们真正的理解创业，感受创业。所以我建议创业实训的课程能给予我们更多地实践机会，能让我们更加直接的体验创业的一切。

>创业的总结反思篇2

前年面临毕业的小于和寝室两名朋友商量说自己想创业当老板，这一想法得到了两位朋友的支持，合计后他们决定开一家酒店，因为他们一致看好学校以及周边资源，认为酒店在这里比较有市场。三人迅速盘下学校附近的一家酒店，转让费4万，装修费4万，添置的空调、冰箱、锅碗瓢盆等基础设施3万，服务员、厨师、杂工和前台等工人的工资 1.5万，预留流动资金1万，三人初期的投总资金额约为l4万左右。经过前期的准备，三人的酒店正式开业了。

开业初期，他们推出进店即可享受八折的优惠活动以及 男士送啤酒，女士送红酒等活动，再加上与众不同地江湖菜“手撕鸡”、“火焰排骨”、“椒香牛柳”等菜肴让酒店步人了正轨。在接下来的两个月里，小店毛利润以达到每天近3000元，这让三位小老板喜出望外。看着酒店生意不错，三位老板开始“慷慨解囊”，几乎每天邀请亲朋好友免费用餐，时间一久，成本就上去了，但碍于面子，他们也只有硬撑。

此外，生意好了后，原本的两个炉灶根本不够用，有些顾客因为等得太久而选择离开。为此三人也发生了争执，有的认为应该立刻重新改造厨房，满足上菜需要，有的认为这样浪费时间，改造费用高，也影响目前的生意。由于意见不同，酒店一直没有进行改造，渐渐地，由于不满上菜速度，客户越来越少了。生意不好，三位合伙人经常发生争执，严重影响了员工信心，不断有员工辞职、跟换，酒店的服务质量和饭菜口感也随之下降，顾客大量减少。最终由于酒店人不敷出，三人不得不把酒店进行转让。

由于种.种原因，小于的此次创业失败了，从他们的创业经历中，可以对我国大学生创业失败从以下几个方面进行分析：

(一)缺乏创业原动力

我国大学生创业队伍中，有相当数量的人，是因为无法就业，或找不到满意工作才创业的。这种创业者，是生存型创业，缺乏创业原动力。你连就业都困难，创业就更困难了。

因为就业难，不是大学生想创业，而是不得已才创业。大多数大学生创业者是缺乏创业准备的。他们往往选择低门槛、低成本、低风险、低利润的传统行业，如餐饮、零售等，但他们进入这些传统行业后，没有任何创新，一切模仿别人。

因为就业难，不得已才创业的人，缺乏创业意志品质，缺乏创业激情。一旦有其他较好的就业机会，他们就会毫不犹豫的放弃创业;一旦创业局面打不开，创业过程中遇到持续挫折，他们就会停止创业。

(二)大学生创业融资难

大学生创业启动资金，绝大多数由家中提供，对那些家底不厚的人来说，这种方式显然并不好。没有资金，再好的创意也难以转化为现实的生产力。

我国大学生创业启动资金很难从金融机构和风险投资者那里拿到，这一点与很多其它国家差别很大。以以色列为例，以色列仅有710万人口，但以色列大学生创业靠的主要是风险投资。即使在全球金融危机的20\_年，以色列也吸引到了20多亿美元的风险投资。当年所吸引到的的风险投资资金是美国的2.5倍、欧洲的30倍、中国的80倍、印度的350倍。

反观我国，尽管有上万家基金，但是，真正投资大学生创业、支持有优秀创业创意的投资机构少之又少。

(三)缺乏项目竞争力

目前很多大学生的创业属于生存型创业。绝大多数大学生创业项目都是传统的大众的，虽然选择大众化的创业项目比如开小店，比较容易上手，成本也不高，但知识含量不高，科技含量不足，专业性不强，同时又缺乏创新，很难在市场竞争中获胜。

(四)缺乏优秀的创业团队及执行力

“孤胆英雄”的大学生创业者不在少数。他们资金缺乏，他们项目不被人看好，他们缺乏很多社会资源，于是他们很难吸引精英加入，很难组建优秀团队。最后靠个人勇气，单枪匹马闯天下。个人的智慧和力量是极其有限的，即使有好的创意，但这些创意得不到一个优秀团队的支持和执行，最终创业难免失败。

(五)缺乏企业经营管理经验

大学生对公司的运转管理理念，还处在书本理论上，停留在创业英雄的故事里。他们自发的创业行为往往充满了个人英雄主义和理想主义色彩。由于缺乏企业经营经验，当他们面对产品设计和生产、面对顾客、面对竞争者、面对员工激励等等问题时，很难找到解决办法，其中经营过程中任何一个环节的问题，都可能给创业企业带来毁灭性打击。

(六)缺乏创业教育和创业引导

目前，政府和高校宣传大学生创业的多，鼓励大学生创业的多，但正确教育引导方面做得非常不够。在大学生创业素质培养，自立、自强、进取、意志等创业品质方面培养非常不够;在创业实践能力、开拓创新、组织领导、协调协作和沟通能力、创造能力和社会交往等创业能力方面的提高帮助微乎其微。

目前，社会给大学生的创业平台及创业环境对大学生创业的支持还不够，对大学生的创业引导还非常欠缺。虽然已经有很多高校开展了针对大学生的创业培训教育，但大多数高校认为大学生创业教育的目的是促进学生就业，学生在接受创业教育后就立即进行创业。由于学生素质及创业教育体系的原因，学生在学校中不可能学到成功创业的所有知识、技能以及意志品质，更重要的是难以给予学生创业成功需要的创业显性与隐性资本。

通过对大学生创业失败的分析，我们为大学生创业提出如下几点建议：

(一)高校应该给与大学生良好的创业教育 再优质的高校创业教育，也是很难在短时间内让学生具备创业所有的素质和能力，创业素质及能力是需要长期积累的。

创业教育要培养大学生学习的能力，创业素质和能力无法短时间具备，需要不断学习，从成功者和失败者那儿学习，从市场顾客那里学习，从竞争对手那里学习……而且要终身学习，我们的创业能力才会源源不断的增加。

(二)积累创业经验

大学生创业前最好要有从业经验。没有任何从业经验，创业者连学习、模仿、借鉴的对象都难找到，就更谈不上创新。创新是不能凭空产生的，创新是在解决别人或自己某些问题时用到的新途径、新方法时，才产生出来的。

先就业，是积累创业经验的有效方法。在就业单位，你可以学习很多对创业有用的东西。企业组织结构、企业活动、企业制度、员工激励等等方面，先有一个深入的了解，以后自己创业时，就有学习、模仿、借鉴的对象;再分析就业单位有哪些弊病，以后自己如何克服和避免，这就产生了创新。

在创业过程中积累经验。在创业过程中，不断归纳总结得与失，这更是有效积累创业经验的方法。

(三)识别与抓住良好的创业机会 应尽量选择与自己的专业、经验、兴趣、特长能挂得上的项目;看准所选项目或产品市场前景;从实际出发，不贪大求全;要尽量选择潜力较大的项目;要周密考察和科学取舍。

下面是评价行业商机的主要标准：该行业产品容易找到顾客;投资该行业成本回收期短;该行业产品平均价格高，增值快;产品生命周期长;该行业市场结构不完善，竞争较分散或者是新兴的行业;该行业提供的产品市场规模潜力大，或该行业提供的产品市场容量大;该行业的年成长率超过17%;该行业提供的产品成本低，投资回报率高;该行业提供的产品研发和开发成本低;毛利率超过40%，并且持久。

(四)创业者要善于与人合作。

首先，要搞好创业团队内部的合作，形成一股合力;其次，要善于与供应商、销售渠道成员、顾客、投资者、社会公众等利益相关者合作，争取外界资源;同时，还有必要与政府相关部门、院校及科研机构、媒体等合作，争取外界理解和正面宣传本企业;也有必要与行业其他企业甚至竞争对手合作，提高学习能力，降低经验成本。

(四)组建优秀的创业团队

组建优秀团队，不是找最有钱的人，不是找学历最高的人，不是找名气最大的人，而是找合适的人。

企业团队保持相对稳定是有利于企业发展的，但也需要动态调整。企业初创时，团队的共同目标、团队的激情、团队成员能力的互补性等几个方面很重要;当企业发展到一定高度了，团队的效率、团队的长期激励机制就显得非常重要了。组建优秀的创业团队，就是要找到、要培养、要发展最合适的团队成员。

>创业的总结反思篇3

在茫茫商海中，常常有许多创业企业在经历了短暂的辉煌后便如流星般地陨落。借用并修改一下托尔斯泰的名言，我们可以这样说：“成功的公司多半大同小异，而失败的公司则各有各的特色。”为什么这样说呢?因为要成功，只有为数不多的办法;要失败，却有无穷的花样。

选错合作伙伴

如果你需要合伙人的钱来开办或维持企业，或者这个合伙人帮你设计了这个企业的构思，或者他有你需要的技巧，那么请他加入进来。不要用合伙关系来聘人，或者你需要他为你鸣鼓吹号。对投资合伙人的选择，要搞清投资来源最好是自有资金，避免因经营不善，掉入“连环债”的怪圈。对经营合伙人的选择，必须找到真行家，能带来一定技术和经营渠道。对企业赢利后的分配和亏损共负等问题，最好以合同的形式固定下来，一旦发生纠纷，便于用法律手段处理。

低标准用人

人们常有一个想法，就是先应眼前之急，以后再雇出色的人才。这真是大错特错。错误的结果常常要过不少时间才会显现。雇人一定要保持高标准，要有耐心，直到找到真正合适的人选来帮助你创业，然后你尽可以放手让他们去做。这样，你会事半功倍。

华而不实

干哪行有哪行的规定，得哪行的收益。本钱大未必干得成小买卖，本钱小也未必做不成大生意。投资多，赢利高，但风险也大，投资孝获得低，赚的是个安稳钱。所以投资创业者切忌眼高手低。

欺诈客户

和气生财，乃经商之本。切不可认为“中国人多，一人宰一刀就赚足了”。这样不仅败坏了自

家声誉，也埋下许多经营危机。我们不敢说商场上没有诡诈，但愈是做正经生意，长生意或是大生意，诡诈的作风愈是没有作用，我们的目标是自我实现和做一个“令人尊敬的企业家”。我们没有理由降低我们的做人标准来向不肖的商人看齐。

管理无章

重“义”轻“利”

在对创业企业调查分析过程中，我们发现有70%多的创业者强调创业员工的忠诚，而不重视员工的利益。一旦员工提出利益的要求，创业者就视为不忠，从而影响彼此的有效沟通甚至是合作，这一现象尤其在规模较小的企业更为常见。利益是任何员工生存和成长的根本物质基础，如果创业者忽视这一问题，不但难以吸引来优秀的人才，就是已有的人才也将流失。

轻人才培训

由于创业期的企业注意力集中在业务增长上，因此很多企业只能使用人才，而忽视了对人才的培训。这种人力资源环境，在知识和技术日新月异的今天，使得许多创业员工由于疲于工作，常常觉得两脑空空，心力不足。这必然导致许多创业企业在进入高速成长期后，老员工的素质难于应付企业新的增长和发展，企业不得不高薪引进人才。

鼠目寸光

企业一定要赚钱并不是过错。但如果赚钱成了你唯一的目的，那会导致很多问题：只注重眼前利益，忽略长期投资，无法提高普通雇员的士气，并且缺乏长远计划。这就像寓言里讲的那样，捕捉蝴蝶时，你越乱扑乱抓越抓不着。相反，你静静地坐在那儿，蝴蝶倒会飞到你肩上。当然，在商业场上，静静地坐等是不行的。但是，过分地追逐金钱反倒会让你得不偿失。

谨小慎微

许多创业新手往往是谨小慎微，不敢打大战役。但这是错误的，因为小战役失败的可能一点不比大战役校既然如此，何不放手一搏，输了自认倒霉，万一赢了就是大满贯。在这儿，

唯一要衡量的是风险与预计的回报是否相当，不要为了一个不值得的东西承担风险。但如果值得，就不要害伯。

低估竞争对手

疑神疑鬼听上去像是件坏事情，但在商业竞争中，它是所有成功者必备的素质。比尔?盖茨和安迪?格拉夫是最成功的两个创业家，也是两个最疑神疑鬼的人。不管他们的公司如何成功，市场占有率有多少，他们上了多少次杂志的封面，他们总是在考虑下一步的竞争。他们管理公司的方法好像明天就有人会挤垮他们似的。

他们总是非常警觉。这其实并非多余。大家都还记得ibm垄断个人电脑和文字星wordstar垄断文字处理软件的日子吗?当时他们两个庞然大物是多么地绝对领先啊?可是，他们在眨眼之间就输给了比他们小得多、进取心强得多、灵活得多的竞争者。记住，你占有的那份市场，别人也想要，而且很有可能从你那里抢走。千万不要低估你的竞争对手。

>创业的总结反思篇4

从20\_\_年\_\_月份开始参加大学生创新创业训练计划项目，历时整整一年，从3人小组慢慢发展成了由十几人组成的强大团队，指导老师由1人扩散到多人。我们从刚开始的一无所知和一筹莫展，到现在对创业过程中的技术、营销、财务等的理论知识以及实践过程中需注意的融资、风险防范等实践经验都有一定程度上的认知。我们经历了很多，从中也在不断成长与蜕变。回顾这一段时间以来的努力和收获，现将我们的心得体会分享如下：

不断努力是成功的前提。指导老师和团队都非常重视这个创新创业训练项目，也都在尽心尽力的做着这件事情，但是很多时候自己做的并不如自己想象的好，指导老师每天晚上给我们开会到晚上十一、二点，为大家作指导，思路决定出路，我们只有不断地更新旧的老式的管理理念，不断地创新和改革制度，才能引领出一个好的项目团队，在优胜劣汰的规则里才能保持自身的竞争优势，与时俱进才不至于落后于发展的步伐。著名的西点军校有一个悠久的传统，就是学员遇到军官问话时，只能有：“报告长官，是!”“报告长官，不是!”“报告长官，不知道!”“报告长官，没有任何借口!”这四种回答。二十一世纪是一个充满竞争和机会的世纪，只有提高执行力，才会创造1+1>2的可能。没有任何借口教给我的不光是一种工作的态度，也是一种生活的方式;团队成员一遍遍的理思路，一遍遍的修改优化自己负责模块的材料，认真执行，为了完成团队的任务，大家经常一起加班到深夜，共同达到团队目标。记得印象最深的一次就是大家已经加班到凌晨三点了，大家已经很饿了，突然一个人拿出几片面包，大家都很兴奋，吃着面包，喝着水，大家都很满足，将疲惫完全抛在脑后，吃完，又聚精会神地继续着手头的工作。大家在实施过程中，做着PDCA循环，一遍一遍地迭代，不怕苦，不怕累，不断追求卓越。 刻苦学习是成功的动力。在刚实施创新创业训练项目时，大家都没有接触过这方面的知识，对创新创业训练项目简直一头雾水，但是这也阻止不了我们前进的步伐。前期，获取理论知识，即阅读书籍，每个人找到自己负责的模块(企业管理、技术、营销、财务等)，到图书馆找十本以上的书看，深钻研，多思考，以最快的速度进入角色，并成为该领域的专业人士，这就需要一个人的快速学习能力;有时候，思维可能会出现“停滞不前”的现象，在了解到专业的理论知识的基础上，指导老师邀请到了学校的营销、财务领域的资深专家和银行、机械行业等领域的总经理前来给我们作指导，我们结合自身的项目的实际，分别对专家进行了咨询，大家了解到了更多的商业信息，思维得到拓展，并以此为基点，发散思维多方位思考，提炼自身的创新点，对创业训练项目的成果获得也更加有信心;在项目实施过程中，我们拜访过多家与本项目相近的企业，深入学习他们的管理和技术，并加以总结提炼，找出适合我们的项目实施的管理方法、技术手段。通过理论与实践的深入学习，我们的水平已经提升到了一定的层次，这也成为我们项目的不竭的动力。给我们提供了系统学习现代企业管理知识的平台，优化管理知识结构，更新管理理论，开拓视野，自我超越，全面提升管理能力和管理素质。

团队合作是成功的保证。在历史上，刘邦之所以能够战胜项羽，就是因为他作为那个年代新势力的领袖，特别重视团队的作用，善于团结各路英才，发挥团队的力量，从而达到一己之力所不能达到的人才集聚放大效应，这才是根本。我们在项目实施过程中，抓住根本，团队成员各司其职，有效衔接。对团队成员取其所长，专人负责专门的模块，分工明确，责任到人。我们的组织架构是采用职能型的，由团队队长总体负责，团队成员负责相应的模块，实施过程中，所有的情况都是向团队组长说明，期间也会有意见不一致的时候，我们做到及时交流，及时调整。记得有一次，组长将自己的意见提出来，相应模块的负责人认为不对，不予采纳，两人争执了一番，未果，组长当晚在回去的路上，哭了，心里急的。这件事之后，大家更加努力，也更加团结，因为大家心里都明白，队长心里有根绷得很紧的弦，我们每个人心里都有根绷得很紧的弦，团队的使命化身为我们每个人身上的责任。从这里也一定程度上看出大家投入的热忱与激情，团队也是在一个慢慢磨合的过程中变得更具有凝聚力。我们做到及时交流，及时沟通，每一个人有想法都可以及时的提出来与我们大家一起讨论交流，达到事半功倍的效果，并且在做项目的过程中大家也感到很愉快。一个项目的成功需要一个共同付出的团队，更需要一个有爱的团队。每逢团队成员过生日，我们都会为其庆生，一来体现团队的温暖，二来团队的感情获得增进，团队散发出一种凝聚力强且朝气向上的气息。

通过这一年的创新创业训练项目的实施研究，我深深感受到指导老师和团队合作的重要性和必要性，非常感谢指导老师，感谢团队，不计回报的付出，同时从中获得了锻炼和成长，学习能力的提高扩展了我们的思维能力;共同的学习目标培养了我们的团队精神;学习的毅力铸就了我们执行的坚韧性。创业是真正流着泪的笑，活着血的甜，坚定信念，排除万难，坚持到底，不断努力，刻苦学习，中国的乔布斯在你我之间。

>创业的总结反思篇5

通过大学创新创业这门课程，我们主要学习了三个主要内容：创业的基础、创业的历程、体会与建议。创业的历程包括市场，发展趋势，营销策略，这让我对创新创业这个课题有了更深刻的认识和理解。

科技创新就是一个运用先进新知识和新技术、新工艺，采用新的生产方式和经营管理模式，开发新产品，提高产品质量，提供新服务的过程。作为21世纪当代大学生，我觉得我们每一位大学生都应该具备有创新精神，创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力，在市场竞争激烈、产品生命周期短、技术突飞猛进的今天，不创新，就会灭亡。创新是企业生存的根本，是发展的动力，是成功的保障。在今天，创新能力已成了国家的核心竞争力，也是企业生存和发展的关键，是企业实现跨越式发展的第一步。同时也让我们在校期间让自己得到了锻炼，为以后自己在就业、创业的路途上铺上了垫脚石。

在我看来，大学生创新创业不等同于赚钱，我认为创新创业是一种乐趣，是一种学习的过程，是一个锻炼能力，获取经验的过程。创新并不一定是轰轰烈烈的，有时一个小细节、一个小想法就可以改变一个企业的命运。创业绝不能有自我满足的时候，要时时有危机感，不能有一次失误，哪怕是出一次事故，那你辛辛苦苦建立起来的名声就没有了，创业并不是一帆风顺的，要让别人接受你的产品，靠嘴巴说是没有用的。创业不能盲目，在创业前一定要进行全面细致的市场调查，最好是从事自己熟悉的领域。

一个成功的创业者所谓的“天分”，主要是靠在创业的实践中培养出来的。不仅包括思想方法、知识和智慧、经验和技能、品格和气质、风度，更重要的是做人的品行、人格、心态和为人的心胸。 第一，必须具有影响他人的能力，就是能够让合伙人、周边员工心甘情愿地跟随自己去为理想而奋斗。 第二，创业者应具有激励他人的能力。一个可以调动团队潜能的领军人物，才可以焕发团队每个人的事业激情，才可以振奋人心。只有这样的团队才有生命力和活力。 第三,创业者必须有非常清晰的使命感和远景目标。一个没有方向的创业者是没有办法成功的，所以使命和目标是成功的第一步。也就是说，应有一个清晰的企业发展和成长的蓝图，同时要有能力制定实现目标的战略和途径。第四，面对激烈的市场竞争，需要有较好的决策能力。因为，光把事情做好或是把企业管理好是

远远不够的，考验成败的关键是能否做正确的事情，也就是必须做正确的决策。外面的诱惑很多，机会也太多，而一不小心就可能掉入盲目决策的陷阱。第五，必须有整合资源的能力。企业的资源不仅是人、财、物，还包括知识、时间、智慧组合、公共关系等无形的要素。如果没有把资源整合在一起的能力就会失去竞争的优势和先机。第六，必须具备应付变革的能力。创业者是否可以在激烈的市场竞争环境下，突破自己固有的思维局限，挑战自己以往的成功模式和战略手段，是考验创业者心理素质和魄力的重要环节。不断否定自己，突破自己，战胜自己，向自己挑战，向明天挑战，才有机会成为未来的佼佼者。

创业是艰辛的，要有思想准备，目标不要太高，大部分人不成功不是因为选错行业而是因为中途放弃。虽说跌倒了可以爬起来，但更多的人是跌倒了再也爬不起来。一位哲人曾说：“走好每一步，这就是你的人生。”其实，我们每个人心中都有着一座山峰，雕刻着理想、信念、追求、抱负;在前进的道路中，我们要懂得真诚、宽容、信任、责任，尊重自己，尊重别人，保持尊严，对自己的行为负责。

>创业的总结反思篇6

创业一年多了，和合作伙伴耗费了百万以上的投入，身心疲惫。目前产品已经有了，但公司都快揭不开锅了，虽然很不想放弃，但是融资确实很困难，不管是否继续下去，但是基本这次创业算是失败了。

所以，分享下我的经验教训吧，希望能对同行的人有所启发。

毕业至今7、8年了，在大公司呆的时间久了慢慢感觉丧失激情，做了3、4年的技术慢慢的对市场失去了嗅觉，甚至盲目的就一拍脑子想出点子，和合伙人一拍即合(在此要感谢合伙人的信任)，所以说，从最初的出发点上来说，基本上就是个悲剧：缺乏对市场的真实判断，从头开始就是在走一条很难走的路。

总结下这一年来对创业的经验，我觉得以下几个点非常重要：

1、资本

投多钱?怎么花?打算撑多久?这个要有个最起码的预估和分配。多长时间能盈利?要有个最起码的估算，如果将近半年或者一年不盈利，那么就有风险了。如果不是快速盈利的项目，那么在钱花完的的前几个月，就要开始考虑找人投资了。钱一断，基本上什么都是白搭了，再好的产品项目，青黄不接，又没有找到合适的接盘人，就over了。

因为我和合伙人(出资人)分工不同，我负责产品、技术、运营，所以很少关注钱的事儿，而合伙人在忙另外的一个公司，所以我们缺乏对钱能花多久、钱怎么花、没钱怎么办等诸类问题的计划和盘算、沟通，现在想起来感觉这个太要命了，平时在埋头做产品，等没钱的时候，才慌过神来，但这是时候去找钱，已经很晚了。

2、战略

战略听起来很虚，但是作为创始人，或者公司的掌舵人，要时刻把战略放到每天思考的第一位，从最初计划创立公司前开始，务必对盈利模式、产品发展轨迹、市场需求，以及何时能盈利等等有个大致的规划，至少要定几个milestone。在前进的过程中虽然可能会做调整，但至少要做到心里有数。战略规划和资本规划是结合的，如果合不上拍，就会遇到\" 真正做的时候没钱了，或者有钱的时候没抓住狠搞一把“的尴尬境地。

对于创始人，至少得对你做的方向有个大致的认识，长的不说，未来1年的发展计划是要心里有谱的，如果只是把工作方向定在1个月、2个月内，或者只在部分方向(比如我一直在盯产品发展)，那真的犹如船长光着膀子带着一帮填煤工人在船舱底部加足马力填煤，却没人在操作室掌舵，鬼知道船会驶向何方?

在这一点上，我觉得我不是一个合格的创始人，虽然一直在产品、技术、运营上下功夫，盯足了细节，却没有计划长远的规划战略，导致团队在盲目的做产品，虽然做了好几款产品，而且有2款产品还挺不错，但和整个公司的资源不合拍，最后缺乏推广而夭折。

创始人一定不能把过多的精力专注于细节，每天至少得留给自己1个小时好好思考下公司的发展战略、目前公司的现状、以及了解市场信息，综合来考虑。

3、创始人

创始人是公司的灵魂人物，作为创始人需要把工作的重点放到所有方向。需要有全局观，千万不能陷入细节，把过多的猴子背到自己身上，或者大包大揽的，什么事情都有亲力而为。这样就缺少时间来做个人的工作规划，以及团队整体的工作安排。这个时候就要适当的学会放权，虽然创业阶段，抉择权都集中在自己手里减少了沟通成本，也不可避免的增加了出错成本，以及其它团队成员积极性受挫的问题。

另外就是创始人和其它成员的关系，创始人一定要用开放的心态来和其它成员相处，要听得进反对意见。除此之外，还需要做好整个团队的榜样，你努力10分，其他成员才会努力9分。基本上团队的风格都由创始人来影响。

管理是门艺术，很可惜，本人完全没有艺术细胞，管理可以用惨不忍睹来形容。比如在私生活上和成员太近，无话不谈，结果导致团队成员(尤其是一起带过来的核心团队)慢慢出现不鸟你的局面。我觉得在不具备充分的个人魅力的时候，在某些方面，和团队成员还需要有些距离，不然时间长了， 真的就不服管了。

人都有惰性，适当的时候还是需要给点大棒，天天给萝卜，时间长了，咱也自己成兔子了。举个例子，比如某个团队成员经常出现工作懈怠的情况，好说歹说没用，非要红着脸发下彪，他会好几天，然后过几天又那样了。你说怎么办?反复发飙会影响团结，好说又没用，反正又不怕你，唉，太熟也是事儿啊。关于这个问题，下面会讲，我觉得解决方法是：1、不要和朋友一起创业 2、创业要找适合创业的人(能拼)，不是所有人都适合创业的，价值观匹配非常重要。

4、核心团队

有个牛逼的核心团队是创业成功最重要的因素之一，看到那么多兄弟有个很好的创意都敢创业，我只能打心底里佩服佩服再佩服。创业一年来，最深的感悟就是：对于屌丝创业团队来讲，创意真不那么重要，重要的是你能不能把它做到行业第一?不能!就歇菜吧。牛逼的团队才能有一流的执行力，这个，不是拿钱就能搞定的。

我们团队有2个是我以前的同事(负责后端)，算老熟人了，还有3个(负责客户端开发和UI)是我在招聘网站找的(工资水平比正常的高10-20%，没办法，钱少了没人来)，说实话，真没办法，人生地不熟的(之前在上海，创业在北京)，能凑齐已经真心不容易了。而这个也埋下了祸根，首先团队融合花了相当长的时间，我们3个人之前的公司也是互联网公司，早就练就了一身拼命三郎的精神，而新招的人不一定认可这种理念了。

我一向是讨厌加班的，但是有时候进度跟不上的时候，加班则会遭到抵触，工作也是差不多完成了事(不求质量，需要我来一点一点的盯)。这个还算小事，最要命的是团队中除了我带的一个老同事，其它方面没有能独当一面的核心成员，造成了我即得负责产品、还得负责技术、运营，另外产品推广、商务洽谈这事也基本就没人负责，还得我上，甚至连前台、会计的工作也全包了，真是彻彻底底打杂的。

由此造成的恶果是，我的精力严重分散，久而久之，形成了强迫症，每天都觉得很多事儿做，却没法专注做好一件事，到最后几个月，出现惶惶不可终日的现象。

所以说，创业初期，最好核心团队的人能各自独当一面(技术、产品、运营、市场)，并且最好是已经知根知底的老班底，这样才能资源最佳搭配。像我们团队这种组合，算是比较奇葩的了。当然，这个也是我的问题，因为一个后端技术、一个客户端技术当时怕忙不过来，所以各配置2个，而且前期在运营、推广、商务这块的工作也很少。后期发现资金问题不能再扩招了，只能凑合着先搞。

另外，核心团队，一定要有共同的理念，以及主观能动性，如果核心团队还需要天天去推着走，那基本就歇菜了，很不幸，我的团队是这样的。当然，责任是我的，我没找来合适的人，也没管理好。

5、资源

还是之前说的老话：创业没资源，没搞头，创意并不重要。不要被新闻上这个成功、那个成功所吸引，至少创始人或者核心团队都有一定的资源积累，包括市场资源、商务资源等等。做技术的都容易看轻资源，觉得技术牛逼就ok，等产品做出来的时候，就开始抓瞎了，因为没资源，没法推动合作，市场信息陈旧，做技术的也不善于在外面和人打交道，基本上就像缺条腿的运动员!

很不幸，这条又被我占了，我是做技术出身的，本身缺乏市场、商务资源，而合伙人无暇顾及这块，基本上是我在瞎折腾，资源有限、脸皮薄，这些臭毛病都被我摊上了。虽然折腾了一些合作，但是精力严重消耗，无法顾及产品、运营，导致。我们团队本身就搭配不均衡，技术占得比重太大。

6、执行力

执行力放到最后说，不代表执行力不重要，执行力体现在方方面面。比如进度有没有能按时完成、安排的任务有没有执行到位，都需要跟踪到底，而且不能松懈，等团队养成做多少、算多少，什么时候做完无所谓的时候，这个团队基本上就失控了。所以，要时刻保持警惕。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找