

中国科学技术大学

2023--2024 学年第一学期考试试卷

考试科目：创新创业团队管理

得分：_____

学生所在系：计算机科学与技术 姓名：刘芷辰 学号：PB21111728

阅读案例《创业团队冲突管理的困惑：隐忍还是割舍？》

一、回答下列问题（50 分）：

1、结合本案例，对于石先生的去留，钟华生是继续隐忍还是割舍？要是你如何做出选择？

2、结合案例，你认为钟华生第一次创业喜忧参半、第二次创业矛盾重重的原因有哪些？影响创业成功的因素有哪些？如何管理好这些因素以促进创业活动的成功？

3、结合案例，钟华生如何组建创业团队？你认为怎样的团队才是合理的？

4、结合案例，播亿创业团队冲突产生的原因是？创业团队冲突有哪些不同类型？团队冲突对创业绩效有何影响？

二、写一篇关于创业团队管理的论文（50 分），具体要求：

1、论文格式：论文题目、摘要、关键词、正文（不少于 5000 字）、参考文献

2、论文内容：本学期授课内容、选题聚焦、概念理解准确、有自己的核心观点、论据充分、逻辑合理。

请将本页作为试卷首页，本页后面写案例分析报告和小论文（所有内容放在一个 WORD 文档中）

在 BB 系统提交 PDF 电子版，提交截止时间：2023 年 12 月 29 日之前

一、案例分析

1、结合本案例，对于石先生的去留，钟华生是继续隐忍还是割舍？要是你如何做出选择？

答：最后钟华生选择了割舍，如果是我，我也会选择割舍。虽然石先生拥有丰富的销售经验，对于公司的市场推广和业务拓展至关重要。然而，石先生的管理方式和公司的价值观存在冲突，他没有找准自己在公司所应该扮演的角色，有点越俎代庖的意味，虽然他或许是为公司考虑，但其过于激进，对公司的现状认识不清，更严重的是他的工作风格严重挫伤了整个团队的氛围，影响到团队的凝聚力，所以，对于石先生本人，我认为需要割舍，但是对于他提出的想法，我认为很有参考价值，石先生却是敏锐地察觉到了当下市场的风向，从我们现在的视角来看，这些年“短视频导购”确实是一个极大的商机，所以在稳固好公司的发展和内部的团结后，也要尽量快地在合适时机投身于短视频导购中，为公司谋求更大的发展空间。

2、结合案例，你认为钟华生第一次创业喜忧参半、第二次创业矛盾重重的原因有哪些？影响创业成功的因素有哪些？如何管理好这些因素以促进创业活动的成功？

答：

①钟华生第一次创业喜忧参半、第二次创业矛盾重重的原因：

（1）合作关系：在第一次创业过程中，钟华生与王先生的合作关系较为良性，王先生的军旅生活给予了他严谨的性格，在外贸公司的工作经验给他带来了丰富的销售经验，与钟华生很合拍，加上当时国内外贸易发展没有如今这么竞争激烈，他们的合作比较顺利，但是后来出现分歧时，王先生的执拗性格和钟华生的妥协又为第一次创业添加了一份忧愁。

（2）冲突管理：在第二次创业过程中，虽然钟华生在团队建立时更加注重能力互补以及成员的动机，但是在公司面对冲突时，钟华生的处理欠妥，对开始刘先生和石先生的冲突消极对待，没有及时处理，没有对两人进行较好的调解；在石先生对江女士的工作能力产生质疑时，钟华生又采取了回避策略；在员工和

石先生产生冲突时，涉及到了公司管理层和员工之间的关系，直到这时候钟华生才真正面对石先生的一系列冲突，但这时冲突之大已经很难调和，只能选择割舍才能保住公司的发展。

②影响创业成功的因素：

（1）团队合作： 合作伙伴和团队成员之间的默契和协作能力对于创业的成功至关重要。矛盾和不和谐的关系可能威胁整个团队的稳定性。

（2）价值观一致性： 公司的核心价值观应该与团队成员的个人价值观相一致，以确保整个团队朝着共同的目标前进。

（3）有效的管理： 公司需要建立明确的管理规范和流程，确保每位成员的责任和权利都清晰可见，每个成员各司其职，不要越俎代庖，透明度和公正性是管理的重要因素。

（4）沟通和决策： 有效的沟通有助于解决内部矛盾，而明智的决策则需要考虑各方意见的基础上做出，及时的决策可以避免问题的积累。例如案例中的钟华生在解决冲突时回避多次，最终导致不可调和。

③如何管理好这些因素以促进创业活动的成功

（1）建立强健团队文化： 鼓励团队成员互相尊重、协作，建立积极向上的团队文化，增强团队凝聚力。

（2）明确核心价值观： 公司应该明确并传达清晰的核心价值观，确保团队成员对公司文化和期望有共同认知，确保整个公司价值观一致，对公司发展有着共同的目标。

（3）制定明确的管理规范： 公司和团队应共同制定明确的管理规范，包括责任分工、决策程序等，确保所有成员在同一标准下运作，各司其职。

（4）定期沟通，灵活决策： 定期组织团队会议，出现问题立马进行沟通和协商，不要想着先回避等着日后解决，通过这样解决现在和潜在的问题，增强团队的透明度和信任。在制定战略和决策时，考虑各方的意见，灵活调整，确保决策符合整体团队利益。

3、结合案例，钟华生如何组建创业团队？你认为怎样的团队才是合理的？

答：

①钟华生如何创建创业团队：

（1）寻找合适的合作伙伴：钟华生在创业初期选择了与王先生合作，这是一个明智的决定。合适的合作伙伴应该具备互补的技能、相近的价值观和目标，以共同推动公司的发展。

（2）关注团队成员的特长：在组建创业团队时，钟华生可能会注重团队成员的特长和专业领域，以确保团队的多元化和高效协作，例如江女士的技术资源和石先生的销售行业资源等，大家相互合作，各司其职。

（3）培养团队文化：通过明确的价值观和目标，钟华生努力培养了一个积极向上、团结协作的团队文化。这有助于增强团队凝聚力和共同努力的动力。

（4）注重员工的个人发展：对于年轻员工小丁，钟华生关心其个人发展，愿意为员工提供支持和机会，这有助于激发员工的工作积极性和忠诚度。

②我认为怎样的团队才是合理的：

（1）多元化及成员互补：一个合理的团队应该具备多元化的成员，包括具有不同专业背景、技能和经验的人才，他们之间的才能互补，按照分工相互依存，共同对团队负责，这有助于团队更全面地应对挑战。

（2）共同的愿景：团队成员应该共享相似的愿景和目标，以确保大家朝着共同的方向努力，减少内部矛盾和分歧。

（3）有效沟通：一个合理的团队应该建立起有效的沟通机制，鼓励开放和诚实的沟通，以便成员能够理解彼此的期望和需求。

（4）相互信任：团队成员之间应该建立起相互信任的关系，这有助于提高团队的凝聚力，促进团队目标的实现。

（5）灵活适应：面对市场变化和不确定性，一个合理的团队应该具备灵活适应的能力，能够快速做出调整和决策。

（6）共同的价值观：团队成员应该共享相似的价值观，这有助于在困难时期保持一致性，确保团队在共同的价值基础上运作。

4、结合案例，播亿创业团队冲突产生的原因是？创业团队冲突有哪些不同类型？团队冲突对创业绩效有何影响？

答：

①播亿创业团队冲突产生的原因：

（1）公司发展意见分歧：石先生和刘先生对于公司线上和线下发展的分歧、石先生对于裁去视频制作部门与江女士的冲突

（2）价值观不同：石先生的管理方式过于强硬，对员工的考核不看过程只看结果，无视团队互助只宣传个人英雄主义，实行末位淘汰制对年轻员工不友好，这与钟华生强调公司收益与员工共享的价值理念不符。

（3）责任认识不清：石先生是负责销售部门的，但是对于公司人员的管理过于插足，有越俎代庖之嫌，造成了其与刘先生、员工之间的矛盾。

（4）沟通方式不得当：钟华生对于冲突产生时的消极处理、没有有效地与冲突双方沟通导致冲突进一步激化

（5）团队文化不统一：在创业之初，钟华生没有明确公司的团队文化，进而从另一方面纵容了石先生相悖价值观的放大

②创业团队冲突有哪些不同类型：

（1）认知冲突：公司成员之间对工作目标、内容存在的不同意见和看法，一般来源于工作相关问题上见解和认知的不统一

（2）情感冲突：成员之间相互方案、厌恶等消极情绪与关系，一般来源于公司成员个人之间的怀疑或者嫉妒或者不适应等

（3）行为冲突：成员之间不相容的干涉、抵制、攻击等行为，来源于心里不愿意让另一方达成某个目标

（4）利益冲突：公司成员之间收益、地位、资源等的竞争矛盾，来源于成员个人对于利益的追求

③团队冲突对创业绩效有何影响：

（1）降低工作效率：团队冲突会分散团队成员的注意力，影响工作的专注度，从而降低整体工作效率。

(2) 破坏团队凝聚力：长期的冲突可能导致团队分裂，凝聚力减弱，成员之间缺乏团队协作的积极性。

(3) 破坏人际关系最终影响工作氛围：冲突可能导致工作氛围变得紧张，影响员工的工作情绪和工作积极性，例如在案例中石先生和刘先生的冲突最后在会议上两人发生激烈争吵。

(4) 阻碍创新和创意：团队冲突可能导致成员不愿意分享创新和创意，从而阻碍了公司的创新能力。

(5) 增加员工流失率：长期的团队冲突可能导致员工不满意程度升高，增加员工流失的风险，对公司的人才储备和业务稳定性产生负面影响。

(6) 最终造成公司发展受阻：以上种种影响结合起来，对公司的发展有着严重的阻碍，甚至有可能导致公司最后的失败

二、论文

创业团队管理：成员个体与团队的关系

摘要：创业是当今社会中普遍的现象。创业本身蕴含着无数的机遇与风险，当下很大大学生也在毕业后投身于创新创业之中。因此，组建优秀的创业团队成为热门话题：如何组建创业团队、如何处理团队成员之间的关系、团队如何为成员个体提供发展机会、成员个体又如何给团队提供价值增益……。本论文旨在通过分析创业团队在组建过程中考虑的因素以及成员加入团队后如何促进成员与团队共赢，深入探讨创业团队管理中成员个体与团队之间的关系。

关键词：创业团队管理、个人与团队、共赢、个人价值、成员选择

一、绪论

随着社会的不断发展和变革，创业已经成为当今社会中不可忽视的现象。创业所蕴含的机遇与风险使其成为许多人追逐的梦想和选择。特别是在当前大学生毕业后，越来越多的年轻人选择投身于创新创业的浪潮中，成为新时代创业的生力军。然而，创业就如同沙漠淘金，很多人创业的结果往往是以失败告终，甚者更是有人财两空的，而成功者往往锦衣还乡，这是这样才吸引着无数人的前赴后继。因此，作为创业的开

端，如何构建一个优秀的创业团队显得尤为重要，组建完团队之后又该如何协调好团队和个人的关系更是创业团队能否越做越大，越走越远的重要支撑。

Timmons 在通过对许多创业过程的研究与考察，指出了团队的创业往往比个人创业更具优势，这是因为团队成员个体之间的特征异质性能够使得这样构建的团队的合作发挥 $1+1>2$ 的效果，这就是成员之间能力互补所带来的团队优势^[5]；同时在对团队发展作出决策时，团队经过商讨之后作出的抉择由于思想的交流往往优于个体做决策的期望。

另一方面，团队对于成员个体的发展也起着积极的推动作用。在创业团队中，个体成员有机会接触到更广泛的业务领域和工作内容，从而拓宽自己的知识面和技能。团队作为一个整体，应该为每个成员提供良好的学习和成长环境，促使其在创业的过程中不断进步。

因此，成员与个体的关系是相互渗透的，如何深入剖析这些关系，从而作为创业者的经验指导，对创业团队的创建和发展尤其重要。

二、创业团队的特点与组成

（一）创业团队的定义

所谓创业团队，就是指一群才能互补、责任共担、有着共同创业愿景而相互协作组成的正式群体。Cooper 和 Daily 认为创业团队不仅仅只是一个简单的团队，而是整个团队拥有着共同的承诺^[7]。创业团队在 Timmons 提出的倒三角的创业模型中位于底部位置，对于创业三大要素的动态平衡有着关键的作用，是该模型的根基^[6]。创业团队的定义强调了共同目标、资源整合和协作的重要性。团队成员在这一过程中紧密合作，共同承担风险，并通过共同努力推动创业项目的发展。创业团队的形成不仅仅是为了完成一项商业计划，更是为了共同创造新的市场机会，实现商业的可持续发展。

（二）个体成员在创业团队中的角色

创业企业的商业运作 50% 是从创业团队开始的，但是创业团队成员们创业经验存在异质性，在成员们在技能、能力、经验上互补时，创业效率比较高^[3]。

创业团队的成功与否不仅仅依赖于团队整体的协作与合作，更需要每个个体成员充分发挥其独特的作用和潜力。在创业过程中，个体成员不仅是任务的执行者，更是

团队创新引擎和推动力。因此，理解和激发个体成员在创业团队中的角色至关重要。

个体成员的作用在于执行任务，但这并不是简单的机械执行，而是需要灵活应对不断变化的创业环境。个体成员通过高效地执行任务，保障了团队运作的顺畅，从而为团队的整体目标奠定了基础。

个体成员在创业团队中的角色不仅仅是静态的，更是一个动态的过程。随着团队发展的不同阶段和需求的变化，个体成员可能会在不同的角色中转换，发挥出新的潜力。例如，在初始阶段，个体成员可能更注重快速的执行和迅速适应变化；而在团队稳定发展后，个体成员可能更需要具备领导力和战略眼光，以引领团队应对更复杂的业务和市场挑战。

通过充分发挥每个个体成员的优势，创业团队能够更好地应对变革和挑战，实现共同的事业目标。个体成员的积极参与和不断提升的角色定位，是构建富有活力和创新力的创业团队的重要保证。在这个动态变化的过程中，个体成员的多样性和灵活性将成为团队成功的关键要素。

三、团队对个体行为的塑造

（一）团队文化与氛围

团队文化在创业团队管理中扮演着至关重要的角色，一种强大的企业团队文化不仅仅是组织内部的规范和价值观，更是团队成员之间建立联系的纽带，它不仅塑造了团队的身份认同，还直接影响了团队的整体表现和发展。

1、凝聚力与身份认同

团队文化被认为是团队凝聚力的根本基石。这种文化通过明确定义的共同目标和价值观，创造了一种集体认同感，使团队成员能够共同感知奋斗的方向，进而建立深厚的关系网络。团队成员在整个团队发展的过程中，不仅分享着团队的胜利，更在失败中共同体验着挑战和教训，从而形成一种共同的成长历程，促使身份认同感愈发强烈。

当团队成员感知到自己是共同事业的不可或缺的一部分时，他们更倾向于将个人目标融入到团队的整体目标中，为实现共同的成功而不懈努力。这种共同的责任感和奉献精神在团队中培养了一种深刻的凝聚力，使每个成员在团队中找到了存在的价值和归属感。

成功的团队文化往往会随着时间的推移形成一种深厚的传承感。团队成员共同分享的经验、价值观和成功故事，形成了一种传统和文化的延续。这种传承感不仅激发着团队成员对团队使命的认同，也在新成员加入时传递下去，为整个团队创造了一种强烈的凝聚力和归属感。

在这样的共同体验和共同价值观的支撑下，团队成员更容易建立起一种紧密的关系网，互相支持、鼓励和信任。这种紧密的关系网络不仅促进了团队内部的协作和创新，也为团队面临挑战时提供了强大的支持和团结力量。因此，团队文化的建立和传承不仅仅是一种管理手段，更是团队成功和稳定发展的关键因素

2、增强协作与沟通

研究表明，在团队的合作中，人们往往更倾向于与自己有着相同特征和经历的成员开展合作^[1]，而一个企业团队的人员往往来自五湖四海，有着不同的文化与风俗，在这样的情况下，一个积极的团队文化便能够加强团队成员之间的文化相似性，这样成员会变得更愿意和同事交流，从而加强了团队之间的协作与沟通。

信息壁垒往往被视为个人发展的最显著障碍。个体的成长不仅依赖于个人努力，还需获取广泛的信息资源，或在困境时接受前辈的支持，这可以极大地促进发展速度。因此，个人积极参与一个具有开放沟通氛围的团队显得尤为重要。在这样的团队中，成员更容易分享信息、提出建议，从而增强团队内部的信息流动和协同工作。这一过程不仅使整个团队更具活力，也为个体成员提供了一个快速发展的平台。个体的发展离不开良好的信息共享环境。在一个开放的文化中，团队成员能够自由交流观点、经验和知识，这有助于消除信息壁垒，使得团队内部形成更加紧密的合作关系。通过对信息的共享，团队能够更迅速地应对挑战、把握机遇，促进团队整体的创新和进步。

在这种积极的团队文化中，成员不仅更愿意分享成功经验，还能够坦诚面对失败，从而为他人提供借鉴和学习的机会。团队成员之间建立起互信的关系，形成了一种互帮互助的氛围，有助于个人迅速弥补自身的不足之处，实现更全面的发展。

此外，积极参与开放沟通的团队成員更容易从他人的经验和智慧中获益。前辈或有经验的成员能够为新手提供指导和支持，减少其在发展过程中的迷茫感。在这种团队共同体中，知识和经验的传承不再受限于个体，而是成为整个团队的共同财富，为每个成员提供了更为广泛的学习资源。

（二）个人能力的成长

创业团队不仅塑造了一种共同的文化和合作模式，同时也对每个个体成员产生深刻的影响。个人在创业团队中的经历和角色扮演不仅推动了团队的整体发展，还对个体的职业和个人成长产生深远影响。

1、领导力的培养

由于团队的存在，不论是否为高层，当任务被分发下来，层层往下分散，每一部分都需要有人来领导该部分的完成，因此成员个体不仅仅是作为执行者，往往也需要担任领导者的角色。创业团队中个体需要频繁做出决策，有时候是在信息不完全的情况下做出判断。例如，在一个初创企业中，一位市场研究分析员可能需要决定如何分配有限的市场调查资源，这种决策的承担锻炼了个体的决策能力和责任心；在创业团队中，个体往往需要领导小组或整个团队，推动项目的实施。例如，一个销售团队的成员可能需要领导销售活动，激发团队的合作精神，确保每个成员都能发挥最佳水平。这种经验培养了个体激发团队协作的能力和领导潜力……通过这些领导力培养的途径，创业团队的个体逐渐成长为具备战略思维、团队协作和问题解决能力的领导者。这种领导力的培养不仅使个体在团队中更具影响力，也为他们将来在其他领域中担任领导职责奠定了坚实的基础。

2、创新精神的培养

创业团队是创新的温床，个体在这样的环境中有机会培养和发展创新精神，不断挑战传统观念、寻找新的解决方案，推动团队不断进步。在创业团队中，个体被鼓励尝试新的理念和方法，即便失败也被视为一种学习机会。例如，在一个创意设计团队，设计师可能提出多种创新构思，即便其中某些想法在实践中未能取得成功，但这种积极尝试培养了个体勇于创新的态度。创新常常伴随着不断学习和更新知识。在创业团队中，个体被鼓励不仅要保持对自己领域的深刻理解，还要持续关注其他领域的发展。例如，一个数字营销团队的成员可能需要不断学习新的社交媒体趋势，以保持竞争激烈的市场中的创新优势。这种实践式的学习就是在加强成员个体不断将理论知识应用于实践，增强解决实际问题的能力同时发挥个人创新精神的过程。

3、实现个人价值

团队为成员提供了一个公共的工作平台，通过成员之间的协同合作，可以更好地发挥各个成员的个人优势，也是信息共享的平台，可以促进个人能力的提升，同时，团队提供一个集体的目标或者价值观，通过集体的努力实现这个目标的过程，成员将

自身的个人价值与之结合，同时实现个人价值。

例如，海尔企业文化的核心是创新，目标是创建中国的世界名牌，为民族争光。这个目标便将个人的价值与海尔的发展完美结合，所有海尔员工在海尔实现其成为世界名牌的目标过程中，也充分地实现了自身的个人价值及追求

四、成员个体对团队表现的影响

（一）个体技能与专业背景

在创业团队中，个体成员带来的各种技能和专业知识的多样性是团队成功的关键因素之一。这种多样性不仅拓宽了团队的思维广度，还增强了团队在解决复杂问题和迎接挑战时的应对能力。从人力资源管理的角度来看的话，一个创业团队的稳定的关键便是组成的成员个体是否是优势互补的^[4]。一个团队的成员有着技能的多样性意味着团队成员可以提供各种不同的视角和解决问题的办法。有大量研究显示，创业团队成员的异质性对整个团队创业所取得的绩效有明显影响，复杂的创业活动需要保证创业团队具备有多样化的技能^[2]。一个人就算能力再强大，也不可能独自完成一整个项目，就如同当下的游戏公司，需要有策划部门负责游戏的设计与玩法，程序部门负责对玩法的程序实现，测试部门负责游戏的完成度的检测，运维部门负责游戏长期的运营，宣发部门负责游戏的宣传与推广，每个部门都是缺一不可的，就例如没有好的宣发部门，一个游戏设计再好也会由于宣传不到位而陨落。在面对一整个问题时，优势互补的成员便能保障有足够的专业知识可以结合起来从而全面的处理问题。例如 SUN 微系统公司在创业之初的团队人员分别是软件专家、硬件专家和管理专家，分别负责对应的方向，从而维持了该公司的稳定发展^[4]。

（二）个体学习、组织学习交互影响企业创新

创新和解决问题的能力是当下绝大多数公司招聘员工的重要衡量因素之一，正是因为员工作为团队成员个体，他们的创新能力是整个团队能否长期发展的关键所在。

为何当下大型企业都要求员工在入职之后也需要保持学习，更有许多公司设有学习检测标准来督促员工的学习进度，正是因为学习是员工保持创新能力的保障，而员工的创新能力是公司具有创新活力的关键。主观能动性、知识经验积累、个体吸收能力、外部关系网络……这些都是研究所发现的个体学习与企业创新之间关系的相关层

面^[8]。员工作为团队成员个体，其创新能力直接影响整个团队的创新水平。在快速变化的市场环境中，企业需要敏锐的洞察力和快速解决问题的能力，而这正是员工创新力的体现。企业希望拥有富有创新精神的团队，因为只有不断创新的过程中，企业才能应对市场变化、满足客户需求，并保持竞争力。

（三）团队文化的传承

在前文中我们说到了优秀的团队文化对于创业团队的创建和发展的重要性。而作为团队中的成员个体，每个人深受团队文化的熏陶，从而激发自身的潜能。而个人对于团队文化的重要性也非比寻常，团队文化是抽象的，而成员个体是具象的，每个成员都是团队文化的载体，团队文化只有落实到每个成员的身上才能真正地实现，然后通过成员个体的行为传递给新来的成员，从而实现团队文化的传承。个体成员在团队中扮演着文化教育者的角色，向新成员传达团队的历史、价值观和共同目标。通过培训、导师制度或定期的文化分享会，个体帮助新成员更好地融入团队，并理解并接纳团队的文化。只有团队文化能够通过成员个体的实现与传承，才能保持团队文化的长久性，这样才能维持企业的长期发展。

五、结论

总体而言，在创业团队管理中，成员个体与团队之间的关系至关重要。创业团队的成功与否不仅仅依赖于团队整体的协作与合作，更需要每个个体成员充分发挥其独特的作用和潜力。团队文化、个体能力的成长以及个体对团队表现的影响是构建强大创业团队的重要因素。

团队文化的建设和传承是创业团队凝聚力的关键。通过共同的目标、价值观和文化传统，团队成员形成紧密的身份认同，提升了团队的协作效率 and 创新能力。团队文化还促进了成员之间的协作与沟通，打破了信息壁垒，使团队成员更容易分享信息和提出建议，从而推动团队的发展。

个体成员在创业团队中的成长不仅包括技术和专业知识的提升，还涉及领导力和创新精神的培养。团队成员在领导小组或整个团队的过程中锻炼了决策能力和责任心，而在创新的环境中，个体得到了持续学习和实践的机会，培养了勇于挑战传统观念的态度。

成员个体对团队表现的影响体现在个体的技能与专业背景、学习能力以及对团队文化的传承上。优势互补的成员组合可以提升团队的解决问题和创新能力。个体的学习能力直接关系到团队创新水平,而对团队文化的传承则是确保团队文化的延续和长久性。

因此,创业团队管理需要重视个体与团队的关系,通过建设积极向上的团队文化、培养个体的领导力和创新精神,以及促进成员之间的协作与合作,共同推动创业团队的成功发展。在这个过程中,每个成员个体都是团队成功的关键组成部分,也是团队文化传承的承载者,为整个创业团队的共赢创造更多可能。

参考文献

- [1] 刘刚,王泽宇.创业团队文化多样性与互联网创业融资——基于产品众筹数据的实证分析[J].财贸经济,2016,(06):113-128.DOI:10.19795/j.cnki.cn11-1166/f.2016.06.009
- [2] 曹祎遐.创业团队成员选择机制研究[J].云南社会科学,2014,(04):93-96.
- [3] 李雪灵,万妮娜.基于 Timmons 创业要素模型的创业经验作用研究[J].管理世界,2009,(08):182-183.DOI:10.19744/j.cnki.11-1235/f.2009.08.026
- [4] 秦立柱,秦兆行.创业团队的组建与激励问题研究[J].中小企业科技,2007,(06):21-23.
- [5] Timmons J.A., Careful self - analysis and team assessment can aid entrepreneurs.[J] . Harvard Business Review,1979.
- [6] Timmons J.A., 1999, New venture creation: entrepreneurship for the 21st century, New Venture Creation,5 ed., Singapore: McGraw-Hill.
- [7] Cooper, A.C., Daily, C, M. Entrepreneurial teams[A].In D L Sexton & R W Smilor (eds.). Entrepreneurship 2000[C].1997
- [8] 陈逢文,付龙望,张露等.创业者个体学习、组织学习如何交互影响企业创新行为? ——基于整合视角的纵向单案例研究[J].管理世界,2020,36(03):142-164.DOI:10.19744/j.cnki.11-1235/f.2020.0039