

各位老铁们，大家好，今天由我来为大家分享虚拟货币怎么找合伙人，以及想要创业，怎么找合伙人与投资人？的相关问题知识，希望对大家有所帮助。如果可以帮助到大家，还望关注收藏下本站，您的支持是我们最大的动力，谢谢大家了哈，下面我们开始吧！

## 本文目录

1. [想要创业，怎么找合伙人与投资人？](#)
2. [创业过程中，遇到想招募的合伙人，股权怎么给比较好？](#)
3. [创业者如何选择合伙人？](#)
4. [我人脉少，有个特别好的项目，不要别人投资，对方有资源就行，应该怎样去找到合伙人？](#)

## 想要创业，怎么找合伙人与投资人？

### 1、融资前的问题

首先，融资之前问自己几个问题：

自己创业的idea有无可行性和可能性？如果已经开始执行了idea，那这一创意是否已经得到了市场的验证？如果创意已经通过了市场的验证，那思考一下公司现阶段接受外部投资后能否帮助公司实现预期的增长和收入？

如果对于上述问题，你的回答都是肯定的，那么，你就可以开始着手准备BP了，准备好商业计划书是不是就可以开始找投资人了？别急，先问自己，什么样的投资人适合你？

### 2、选择怎样的投资人

#### 战略/方向

产业投资人：又称战略投资人，往往具有自己的实业，但基于战略考虑需要布局上下游而进行投资。

财务投资人：为了财物回报而投资，以VC和PE为代表，会更关注退出问题。

#### 资金/币种

美元：美元投资需要境外架构，例如VIE结构，便于境外融资上市，可能更认可特

定业务和模式，对应估值也更高

人民币：不受投资领域和外汇政策限制，投资流程和结构更简单，适合在境内后续融资上市

投资/领域

传统行业：注重可持续盈利能力，模式较重，资金需求量往往较大，更适合PE投资

新兴行业：高风险，侧重增长，多为VC投资

投资/阶段

早期：种子轮，天使轮，A轮，往往产品或模式尚未得到充分的市场验证，投资金额小，投资价格更低但风险大

中后期：A/B/C/D轮及上市前，投资金额更大，高溢价

有了上表，对自己选择怎样的投资人就有了一个大致方向，创业者可根据自身情况来锁定具体的投资人。比如，你可以去投资机构的官方网站，去查查投资机构的具体信息，你会得知他们都投过哪些项目，对哪些项目感兴趣，他们的团队里都有谁？最好问问你身边成功融到资金的人，他们不仅有经验而且和投资人直接打过交道，他们更清楚哪些投资人是领投人，哪些人是决策者。

### 3、融资要快、狠、准，忌优柔寡断

有的人认为融资需谨慎选择、慢慢挑选，实际上，融资是一件相当耗费投资人脑力、心力和体力的事，花费过多的精力和时间，优柔寡断，反而会把公司陷入不利境地。所以，融资不宜打持久战，最好，快、狠、准。融资时，创业者需将自己的全部身心都放在这一件事情上，一旦确定了适合自己的投资人名单，就赶紧制定计划，安排特定时间与投资人见面。比如你可以尝试集中会面投资人的时间，这样一来，既可以提高效率，也可以迅速判断适合自己的投资人。

### 4、约谈部分的工作

约谈投资人要做好前期准备

一般情况下，与投资人的第一次约谈基本上就决定了你们的今后能否一起走下去，

这有点像相亲，第一印象很重要，想想相亲前你会做什么？男女会精致打扮，尽可能包装好自己，也许还会准备一些聊天的话题，提前对着镜子试演一遍。与投资人会面也是如此。创业者要尽可能包装自己的团队与公司，告诉投资人你是值得“被爱”的。尤其是草根创业者，要注意：没做好完全准备不要约见投资人，可以试着把最理想的投资人约在后边，这样让自己的准备时间更充分，也可以从先前的会面中吸取问答经验。

1.如果在与投资机构负责人见面几周以后，依旧杳无音信，那么，就从清单中划掉他吧。

你以为他们不投你也不回复你是不礼貌的表现？恰恰相反，正是因为出于礼貌，他们才采取了不回复的态度，因为投资人也有把握不准的时候，如果直接回绝，搞不好之后会啪啪打脸，但是起码在这个时候，说明他对你没兴趣或者兴趣不大，想再观望一下，这时你应该赶紧着手下一个“相亲”，别苦苦傻等。

2.注意沟通重点：首先确保你认为极其重要的关键点（比如你的痛点）投资人听懂了；其次，给投资人留出提问的时间，把注意力集中在问题上。这两点是为了避免出现你自己讲的滔滔不绝，投资人有可能没有搞清楚你的服务或产品的问题，良好的沟通是有来有往的，不是你单方面的秀。

#### 注意约谈潜规则

1.如果在与投资机构负责人见面几周以后，依旧杳无音信，那么，就从清单中划掉他吧。

你以为他们不投你也不回复你是不礼貌的表现？恰恰相反，正是因为出于礼貌，他们才采取了不回复的态度，因为投资人也有把握不准的时候，如果直接回绝，搞不好之后会啪啪打脸，但是起码在这个时候，说明他对你没兴趣或者兴趣不大，想再观望一下，这时你应该赶紧着手下一个“相亲”，别苦苦傻等。

2.注意沟通重点：首先确保你认为极其重要的关键点（比如你的痛点）投资人听懂了；其次，给投资人留出提问的时间，把注意力集中在问题上。这两点是为了避免出现你自己讲的滔滔不绝，投资人有可能没有搞清楚你的服务或产品的问题，良好的沟通是有来有往的，不是你单方面的秀。

#### 结语

最后，想告诉大家，谋事在人，成事在天，所有的成功都有运气、机遇和自身的因素。技巧有了，关键在于如何真的在实践中运用它

## 创业过程中，遇到想招募的合伙人，股权怎么给比较好？

股权怎么给比较好？

首先要明确：为什么给股权？通俗的讲“图什么？”（在此，不讲股权融资。重点讲解股权激励）

股权激励主要分俩类：

1、现实股

2、期权

现实股在什么背景下给？

1、马上需要，而且必须。如经验、能力、人脉、团队、资源；

2、安心、稳定、心无旁骛；不来不成事，不专不给力，不拼拖死人，不久从头来等等情况，直接给现实股，锁定，一劳永逸。

3、必须挽留，最后一招。若果走了的人，会给公司带来灾难性后果，最好最后的方式，马上给股权，成为自己人。

期权在什么背景下用？

1、为了一定的目标；如开发进度、销售额、利润等

2、为了考验能力、忠诚、结果；对人的判断不准时，对事情结果没把握时，未来趋势可有多种可能时。

3、为了留住人才、稳定团队时；

4、为了长远发展，需要不断的激励时。

股权激励需要考虑到的问题：

1、给了股权以后，不起激励作用怎么办？如给了现实股就躺在股东的大床上睡觉怎么办？

- 2、给了股权以后，离开公司或者不上班不出力只等分红怎么办？
- 3、给了股权，以股东身份瞎指挥、不服从管理怎么办？
- 4、给了股权，在外面做相同的业务、产品，怎么办？
- 5、给了股权，离职怎么办？
- 6、给了股权，伤死亡怎么办？
- 7、给了股权，转让怎么办？
- 8、股东多了，怎么决策与保持控股权？

针对非货币或等价出资以外，优惠给予的股权如何解决需要考虑的这些问题？

- 1、制定股权激励方案，明确上述问题的措施条款。
- 2、界定控股权比例，给出总的激励份额，保持控股权的稳定与安全。
- 3、迫不得已，可以考虑用特殊股权权利设计，保护创始人、控股人的权利安全。如投票权的京东模式。
- 4、设计合理架构，保证股东决策机构的高效与可控。如设计员工持股平台，安排可控、可靠人员做执行事务合伙人。
- 5、在总激励份额下，如何保证有空间与股份引进新的高端所需人才。

针对股权激励，如何从顶层进行税务筹划，有效节约所得税。

- 1、老股东的平价转让，但公司盈利情况下，注意逃税嫌疑。
- 2、用股权转让，还是增资扩股避税。
- 3、用有限合伙节约企业所得税。
- 4、利用国家政策，递延缴纳个人所得税。

非上市公司如何给公司估值与确定股权价格？

- 1、净资产是一项；
- 2、盈利能力的市盈率是一项；
- 3、资产的现行市场行情是参考。

只有这样综合考虑，设定公式，才能确定股权激励的价格，尤其是要连续多年股权激励。

当然，已经盈利的公司，可以直接用盈利与市盈率来确定。

只有这样，才可以让被激励的员工知道合理公平的激励价格。

股权激励，公司的出发点是好的，对员工也是重大利好；但涉及自己的切身利益，每个人每个职位每个公司工作年限，如何确定份额、确定价格都是重中之重，需要慎之又慎，否则出现伤害员工，因而离职，就是好心办坏事，得不偿失了。

需要多向有成功经验的人请教，谨慎行事、稳妥实施。

希望本文能给需要之人以借鉴。

原创乃经验总结，心血结晶；码字不易，你若认同本文内容，请点赞鼓励。

希望更多更系统的了解财税投资等方面知识，可以关注：财神刀头条号

欢迎关注、私信头条号：财神刀

原创作品，欢迎转载，请注明出处

## 创业者如何选择合伙人？

互联网时代，一个人打天下已经越来越不可能了，合伙人的重要性甚至超过公司的商业模式。因此，创业公司“搭班子”的大原则是互补，即确保团队拥有多样性；毕竟如果方案正确，相似的人员结构会使方案走的很快，但是一旦方案错误，相似的人员结构只能使方案走的更慢。

具体的指导思想是采用“集中下的民主”，确保一个有能力统一指挥、协调调度的强有力的领导人。对于企业来说落实到具体工作中，可以花大力气讨论“怎么干”，而不是“干不干”。

千万不能用“民主上的集中”，在众多讨论中去遴选方案，这本质上是一个非常低效的行为。

那什么样的合伙人才是彼此的“天使”呢？记住四个因素：互相信任、能力互补、全职出力、必须出钱。下面，我们——来解读：

### 1.互相信任

想起一则轶事，一个创始人积极学习股权设计，而他的合伙人则积极学习“如何不被他设计”。事实上，如果创业团队把股权搞成“设计和反设计”的情况，就会产生公司最大的内耗。因此，基于互相信任的磨合对合伙人来说非常重要。

### 2.能力互补

身份定位很重要。之前有很多的创业团队一开始是平分股权，后来发现问题很大，就去调整。要么互相之间转老股，要么公司给你增发或回购。调来调去行不通时就该考虑，这不是股权设计的问题，而是团队班子搭得不对！

平分的问题在于，创始股东人人觉得自己是老大，最后内讧。这是第一种搭班子，搭的是老大加老大的这种模式。

第二种，找一些能力低于自己但是有所专长的合伙人，看似合理。但是实践中，什么人适合做老大，什么人又该做老二呢？没标准，看眼光，有点玄学。华为内部有套成文的用人法则，把部门一把手二把手的标准定的清清楚楚，这就很容易解决这种模式中的问题了。

具体来看，一把手是“狼”：

有攻击力，毕竟创业是开疆拓土打天下的事情；理解公司的战略方向，以及很强的策划力；一把手还要有很强的意志力。

老二呢，要有一种“狈”的性格：擅长管理，特别是精细化管理，还要具备很强的执行力。

一个公司搭班子，就是“狼狈”为“坚”，狼跟狈加在一起才是一个稳定的结构。

### 3.分工明确

分工明确是确保每一人全职出力。

腾讯一开始5个合伙人，张志东负责技术，曾李青销售，许晨晔是首席信息官，陈一丹首席行政官，能力互补、联手覆盖了一家巨头公司运营的方方面面。

所以，互联网公司讲技术、产品、运营的综合配合，而不是一定说哪一个一定是老大。

#### 4.出钱出力

企业分三类人，第一类是创业合伙人，肯定是全职；一类也是全职干，愿意出点钱，但达不到合伙人级别的，主要就是公司高管或创始员工；第三类是投资人，他看好你，愿意出钱但是不会全职干。

初创公司启动资金都不多，团队的贡献在于长期全职出力。但是，出钱毕竟是对自己做长期贡献的表态和铺垫。

我人脉少，有个特别好的项目，不要别人投资，对方有资源就行，应该怎样去找到合伙人？

回：光靠人脉不行

当今社会事利意时代，没有三分利，那起二五更，

∴要想你的产品打出去，网上，网下都得作，先让客户有利，他她才会为你的产品，销售，

好了，关于虚拟货币怎么找合伙人和想要创业，怎么找合伙人与投资人？的问题到这里结束啦，希望可以解决您的问题哈！