

创业计划书中的财务计划与融资介绍(汇总5篇)

计划在我们的生活中扮演着重要的角色，无论是个人生活还是工作领域。计划书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇计划呢？下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

创业计划书中的财务计划与融资介绍篇一

创业计划书就有如一部功能超强的电脑，它可以帮助创业者记录许多创业的内容、创业的构想，能帮创业者规划成功的蓝图，而整个营运计划如果详实清楚，对创业者或参与创业的伙伴而言，也许能更达成共识、集中力量，这无异是帮助了创业者向成功迈进。

创业计划书必须要说明：

(1)创办企业的目的——为什么要冒风险，花精力、时间、资源、资金去创办风险企业？

(2)创办企业所需多少资金？为什么要这么多的钱？为什么投资人值得为此注入资金？对已建的风险企业来说，创业计划书可以为企业的发展定下比较具体的方向和重点，从而使员工了解企业的经营目标，并激励他们为共同的目标而努力。更重要的是，它可以使企业的出资者以及供应商、销售商等了解企业的经营状况和经营目标，说服出资者(原有的或新来的)为企业的进一步发展提供资金。

创业计划书就是广大创业者心灵震颤的一种表达。

因此，在创业计划书中不仅应该以明确而清晰的思路 and 战略的眼光，讲明项目的背景和未来，论述市场的态势和竞争的

优势，而且应该讲清运用的策略，发展的脉络。还应该阐明公司的组织架构；团队的人员结构，生产的安排设想，财务的运作和资金的来源、调度以及相应的公关战略等。

综观整个创业计划书，既要有战略的思索又要有战术的组织；既要有团队的建设又要有生产的安排；既要有市场的开拓又要有资金的调度；既要有竞争的严酷又要有公关的潇洒。

应该说，一份考虑详尽的创业计划书是创业者心灵的呼唤，价值的体现，能力的表达和经营管理才能的合成演练。

创业计划书中的财务计划与融资介绍篇二

那世界上永世是来要钱的人多，能给出去的钱少，僧多粥少，融资是有门槛的。如果没有一份有分量的创业计划书，你根本就进不了vc的门。而每一个vc的桌上都有堆积如山的创业计划书，所以你的机会是有限的，你面临巨大的挑和，关键是你能够锋芒毕露。

注意：别曲解人的意义，打动vc从来就不是一份创业计划书就能够做到的事，创业计划书只能帮你打开vc的门，进门当前的事情还多得很，还要靠你的承继勤奋。今地人们单讲一件事：如何写一份有分量的创业计划书去砸vc的大门。

不客气地说，相当一部分创业者过分自傲，他们并不了解抛资人的思维方式，以为vc都是些盲目来送银女的冤大尾，只需去侃、去忽悠就能搞到钱来。不是嘛，每地人电脑的邮箱里收到的创业计划书当中，相当一部分不中乎以上三大类型：

a) 大排档类

估计是正在网吧里花了一刻钟完成的，寒碜到了极点，白底黑字的ppt分共不超过10页，除掉第一页标题和最后一页“thank you!”以中，有7页是从网上拷贝和粘帖的关于“web

5.0将改变人们大家的生存方式.....iresearch预测到2050年，本国的web5.0市场规模将达到5000个亿.....人们将成为本国web 5.0的最大的门户.....”中加一页需花5000万元钱的长耗清单。插入了创业计划书的附件之后，创业者正在邮件里又补充了几句“之前没有写过创业计划书，正在网上搜索了一上，说是创业计划书里面还要对公司目前的财务情况和人员形成做略粗引见，人们目前还处正在筹划阶段，资金一到位，人们马上能够启动，能否上星期一上午人们能够和你面道？”

弟弟姐妹们呀，不是人不忧欢简洁的风格、不是人不愿和你们见面，只是你不给人脚够的有用音讯，人没法判断那个项目是不是适合人们抛资，要是每个创业者写个白条过来就要立刻见面，人的办公室大概也会挤成了劳动局的上访室了，从迟到早都接待不过来。

b) 八股白类

c) 粗口包拆的实口馒尾类

还有些创业计划书是请了平面设念师粗口设念排版的，粗看一眼会为之眼睛一亮，但是反复看了几遍，除了精美的ppt画面以中，还是觅不到实量性的内容。就像肚女饿的时候有人端上一客热气腾腾的肉包女，吃了半地发觉本来里面全是实口的，肉正在哪里呀?!

人相疑每个vc都是非常认实来对待每一个有潜力的项目的。极少会有一个vc正在创业计划书阶段上当受骗[]vc犯错误，多半是抛资当前的风夷管理，而不是抛资前的分析和判断[]vc的看家本领就是看创业计划书，你正在讲述实实正在正在的商业机会还是正在瞎编瞎扯[]vc个个都是火眼金睛的。

还是一句话，创业计划书要把一个项目的要点讲清楚，不必

正在乎排版、美术设念和巧止花语，把正事交代清楚为沉。

俭朴地说□vc正在创业计划书里要看出三大要点及其证据：

1. 验明反身，你到底是谁(who)?
2. 你要做什么(what)?-- 你的产品或服务到底有什么价值；
3. 怎样做(how)?-- 你是不是有施止能力和成功的控制。

没人会请求你把创业计划书必须写得十全十美，但是字里止间□vc一眼就能看出你能否诚口诚意认认真实，能否功夫做尽、佐料加脚。当然，你不是职业抛资人，你可能会漏掉某些要点，有些你或许认为不主要的东中，对人可能很主要。只需vc对你的项目有灭趣，即便你的计划书里缺些什么，大部分的vc会来和你沟通、以致设法协帮你。为了进步大家的工做效害，创业者们要理解和卑沉vc的工做方式，勤奋写出一份十全十美的创业计划书，不要玩tom and jerry 的猫捕老鼠逛戏。

有效的创业计划书要涵盖以上21个方面，分前面的“七项基本内容”，两尾“七项必不可少的内容”，和最后“七项建议性的内容”，加正在一异一共21条。为了方便回忆，久且让人们戏称之为创业计划书的“21条军规”吧。

【七项基本内容】

创业计划书中的财务计划与融资介绍篇三

1. 坚持看cctv-1新闻联播，要想把握经济命脉，必须关注政局，新闻联播是中国商人的最佳晴雨表。
2. 不要轻易相信合约或合同。哪怕合约让你的律师看过了，公证处公证了都不要轻易相信，甚至当你的客户把钱已经汇

入你的账户后你都必须确认，这笔钱你能不能拿出来。

3. 你自己必须守信，一诺千斤。你确认你一定能够做到的事情你才可以承诺，但不要夸大其辞；你如果想一直做个商人，那么你必须树立自己的信誉。

4. 赢得起但可能输不起的生意最好不做！在做任何生意以前，你都必须考虑清楚是否输得起，而不是去考虑你如果赢了会怎样。

5. 不要先期投入太多，给自己留够底牌。不要把自己手里所有的牌全部亮出来，不到关键时刻，最好不要亮出最有分量的牌，最后的赢家才是真正的赢家！

6. 有所为也有所不为。在生意上，“不要因为利润少就不去做，也不要因为风险小就去做”；违背道义的事情则坚决不能做。

7. 慎重选择合作伙伴。其一，你们需要在一个战壕里一起战斗过至少一年；其二，他对你所说的每一句话都能负责；其三，他必须是个实在而且能塌实干事的人；其四，他考虑得更多的是你们之间共同的利益；其五，关键时刻他没有躲开更没有出卖你。

8. 不要在你的团队里有你家庭成员的影子。除非你的团队主动接受并邀请你的家庭成员。

9. 不要与和你有利益冲突的女人上床，

10. 不要给你的女人讲你的商业细节。

11. 不要偷税漏税但要学会合理避税。

12. 不要摆大，哪怕你真的是老大。

13. 保持中立，不要卷入政治派系纷争。在任何派系纷争面前都应该保持中立，事实证明，把商业利益的希望寄托在有派系的任何一方面都是不明智的。

14. 不要太在乎金钱与利益得失。切记有所得就有所失，钱没有了还可以再赚。

15. 不要过多用金钱粉饰自己。虽然面子对你而言很重要，但相对于你自己的人格魅力而言，它显得微不足道！

16. 资本决定发言权，但你不应该轻易让别人知道你有多大的发言权。记住，男人的金钱应该和女人的年龄一样，永远属于秘密！

17. 总结别人的成败得失，但国外的案例你可以不用理会。你应该做的是学会分析和总结现象背后的本质，找出别人失败或者成功的全部原因，取长补短；而国外类似微软的那些故事太遥远可以不去理会。

18. 不要用黑白道的规矩去解决商业冲突。商业有自身的游戏规则，既然选择了做商人，那你必须遵守商业中的一切游戏规则，愿赌就得服输！

19. 在能把握全局的前提下，不要追求事必躬亲。应该学会让别人去帮你打点生意，处理业务，当然，业务的核心部分你自己必须牢牢把握。

20. 给自己留条后路，预防众叛亲离你。你可以重整旗鼓，但不可以倒下以后就不再起来，所以你必须留一条属于自己的后路。

创业计划书中的财务计划与融资介绍篇四

雇用一名大公司主管之后，你会面临两种危险的不匹配情况：

第一，节奏不匹配。这样的主管已经习惯于长期处于等待状；

第二，技能不匹配。管理大公司需要的技能和创建新公司大不相同。

有用的创业军规2. 在没有招聘经验的情况下，怎样才能找到优秀的人才？

第一步，知道自己想要什么。

想知道自己想要什么样的人，最好的方法是在该职位上亲自体验一番。引进专家也十分有益。最后，你心里要清楚自己对加入公司的人有什么期待。

第二步，控制招聘流程

写下你想要的能力，以及你愿意忍受的缺点；设置检验招聘标准的问答题目，组成面试小组，并进行秘密调查和公开调查。

第三步，单独做决定。

做决定是一份孤独的任务，但总得有人来做。

有用的创业军规3. 如何最大限度地减少办公室政治？

第一，选拔员工时要衡量对方的野心有多大？

第二，建立严格的流程来防范潜在的办公室政治，并认真执行业绩评估与业绩奖励、机构设置和职权划分、员工的提拔等等。

有用的创业军规4. 聪明方法还是笨方法？

在生意场上，也许没有什么比面临生存威胁更可怕的了，很多公司或企业中的人都会不惜一切代价，避免这种威胁。他

们会寻找一切可替代物，一切出路，一切接口，只为了在一场竞争中生存下去，在本该英勇奋战的时候却逃之夭夭。

这种时刻你就要问问自己，“如果我们的公司无法取胜，那我们还有存在的必要吗？”

有用的创业军规5. 为何要实话实说？

第一，信任：没有了信任，沟通就会中断。在人类的所有交往之中，沟通量与信任程度成反比。一名ceo在一段时间内拥有这种被信任的能力，往往是一家管理良好的公司和一家管理混乱的公司之间最大的差别。

第二，参与解决问题的人越多越好。一个人，无论多么出色，他都无法解决自己不了解的问题。

第三，健康的企业文化会鼓励员工公开坏消息。这些信息对公司的健康发展也许至关重要。

有用的创业军规6. 好公司和烂公司的区别？

好公司：

员工可以专心工作、相信只要工作出色，公司和他们个人都会受益，再这样的公司里工作才会有真正的快乐。

每个人早上一睁开眼睛就知道所做的工作高效有用，会使公司和自己都发生改变。

坏公司：

人们会把大量时间都用在捍卫公司利益，阻止明争暗斗以及改善不完善的工作流程之上。

不清楚自己的职责是什么，因此也就不可能知道他们到底有没有完成工作。

即使他们用超长时间完成了工作，却完全不知道这对公司或他们自己的职业生涯有什么意义。

当他们终于鼓足勇气告诉管理者自己的境遇有多么糟糕时，那些管理者首先会否认问题的存在，接着对现状进行辩护，然后将问题搁置一边。

有用的创业军规7. 如何解雇员工？

第一步，保持头脑清晰：过去会将你压得毫无喘息之机，而这正是你必须面对的。

第二步，当机立断：一旦决定裁员，那么必须尽快执行。如果走漏消息，就会横生枝节，麻烦不断。

第三步，对裁员的原因要有清晰的认识：如果公司裁员的原因是公司业绩欠佳，传递给公司和被辞退人员的信息就不应该是“裁员非常必要，我们要借此机会考核大家的工作绩效”，而是“公司经营不善，为了继续发展，我们不得不忍痛辞掉一些优秀的员工”。承认失败看起来没什么了不起，但请相信我，这实际上非常了不起。

第四步：对管理人员进行培训：培训管理人员，并遵循一条黄金法则：“自己的员工要自己亲自辞退，不能将这项工作推卸给人力资源部门或某个更严厉的同事。”

第五步：向公司全体人员发表讲话：尊重，以及把握尺度，毕竟公司还要向前发展。

第六步：一定要让大家看见你，你一定要在公司出现。

有用的创业军规8. 如何裁掉高管？

第一步：分析根本原因

尽管你可以以表现不佳、能力不足或工作懒散为由解雇高管，但更重要的是，搞清楚自己为什么给公司招错了人。

第二步：告知董事会

得到他们的支持和理解；获取他们的意见，让他们批准解雇补偿金区分方案；保护被解雇高管的声誉。“你无法让他保住自己的工作，但你绝对可以让他保住自己的尊严。”

第三步：为面谈做好准备

原因要清楚，说话要果断，确定解雇补偿金区分方案。

第四步：准备向公司宣布消息

有用的创业军规9. 依次管理好人、产品和利润

和最强悍的哥们儿一起打拼，和最聪明的哥们儿一起赚钱。

在人、产品和利润之中，管理好人是最难的，管不好人，其它两项就无从谈起。管理好人意味着公司应该提供一个良好的工作环境。

但事实上，大多数工作场所远远称不上良好。当组织规模扩大时，重要工作可能被人忽略，最勤奋的工人可能被最出色的政客所遮蔽，各种范围缠节可能会扼杀创造力，让一切变得毫无乐趣。

有用的创业军规10. 创业公司为何要进行人员培训？

在麦当劳工作的人都会接受岗位培训，但是从事更复杂工作

的人们却不需要培训。这毫无道理。

生产力：培训是管理者可以开展的最有效的活动之一，考虑一下你是否有可能为自己所在部门的员工举办4场总共12小时的培训讲座，假如培训班有10名成员，第二年，这10名成员为公司工作的时间总计会达到1.2万个小时，如果你的配需令这些员工的业绩提高1%，那么你用于培训的12小时就相当于为公司带来了200个小时的工作量。

绩效管理：对员工进行岗位培训时，管理者应该清晰地提出工作期望。

产品质量：不给工程师进行适当的培训，让工程师匆忙完成任务，就不会有优质的产品架构。

员工留存：我发现人们辞职主要有两个原因

第一，他们讨厌自己的管理者。缺乏指导、职业发展前景不明朗、收到的反馈多为负面的，这些因素通常会令员工感到惊恐不安。

第二，学不到东西：公司没有投入资源，帮助员工学习新的技能。

而一个出色的培训项目可以直接解决这两大问题。

有用的创业军规11. 陷入困境时你该怎么办？

你必须坚信，任何问题都有一个解决办法。而你的任务就是找出解决办法，无论这一概率是十分之九，还是千分之一，你的任务始终不变。

人们总是问我，当一名成功的ceo的秘诀是什么？”遗憾的是，根本没有秘诀。如果说存在这样一种技巧，那就是看其专心

致志的能力和无路可走时选择最佳路线的能力。

大多数管理书籍的重点都是如何正确地做事，不要将事情搞砸。但我的经验却是，把事情搞砸之后，如何深刻理解那些你必须要做的事。

有用的创业军规12. 面对创业中的挣扎怎么办？

所有出色的企业家都会经历挣扎，而且是苦苦挣扎，人人都会挣扎。

几条小建议：

第一，不要扛下所有责任：当你无法分担所有负担时，你要将某些负担分担出去。

第二，这不是国际跳棋，而是国际象棋。天无绝人之路，总有一步棋可走。

第三，只要坚持下去就有转机：在科技行竞争中，明天和今天看起来完全不同。如果你能坚持到明天，也许就会发现，在今天看来似乎毫不可能的解决办法会赫然出现在眼前。

第四，不要过分苛责自己：公司身陷困境也许都是你的错，因为人是你雇来的，决定是你做的，而且接受任务时，任务的风险性你是知道的。每个人都会犯错，每位ceo都会犯无数错误，要正确评估自己，苛责于事无补。

第五，请记住，这是区分男人和男孩的方法：如果你想成就一番事业，这就是挑战。如果你不想，那你根本不应该开办公司。

有用的创业军规13. 失败者的谎言从何而来？

当公司在重大竞争中屡屡失手时，管理者和员工就会绞尽脑汁地编造一些颇具创意的说辞，帮助自己逃避显而易见的真相。

人，尤其是那些创建事物的人，只愿意听好消息。

他们并不是在欺骗别人，而是在欺骗自己。

有用的创业军规14. 该不该招资深人士？

任用那些曾有过相关创业经验的人可以加速成功的过程。如果使用得当，你有可能刷新纪录，如果使用不当，你就会一败涂地。

当资深人士加盟后：

第一，要求他们顺应公司的企业文化，不能因为资格老而轻易让步。

第二，制定清晰明确的高标准工作要求，不能只满足于对方比你更胜任这份工作，因为你聘用他们就是为了让它们做你不擅长的事。

第三，他们不仅要完成任务，还要善于与人合作，成为团队的一份子。

有用的创业军规15. 应该从好朋友的公司挖人吗？

首先，你可能会失去朋友。

其次，即使要去朋友公司招人时也一定要招顶尖人才，否则你只是平添了一些平庸之辈而已。

有用的创业军规16. 为什么带小狗上班或在上班时做瑜伽不算是企业文化？

企业文化是一种工作方式，让企业实现以下目标：

让你的公司独树一帜。

保证重要的生产标准得以贯彻，如“让顾客满意”或者“让产品出众”。

帮助你挑选那些有助于你实现目标的员工。

而带小狗上班或者做瑜伽足够吸引人的眼球，但是它没有建立一种核心价值观来推动公司的发展，使公司在业界的地位坚若磐石。它可能是一份加餐，但与企业文化无关。

有用的创业军规17. 最难掌握的ceo决胜技

我认为一个ceo最难做到的，就是对自己内心的控制。

如果按照百分制来衡量ceo们的优劣，那么平均分只有22分。这个成绩对于学业史辉煌的人来说绝对是极大的心理挑战。我原本以为自己的内心足够强大，但我错了，我其实很脆弱。但是从根本上讲，心理问题是每个管理者都无法回避的一场个人战争。

我的建议是：

多交朋友。从心理学角度来看，与曾有过类似经历的人交流会对你大有裨益。

把想法写出来。写的过程会使你思路渐渐清晰。

盯着路，别看墙。你需要紧盯的，是你的目标，而不是那些你想要躲避的东西。

有用的创业军规18. 胆怯和勇敢只有一线之隔？

你每做一次艰难而正确的决定，勇气就会增加一分。

普通人的借口

ceo的借口

智者千虑，必有一失。

这是生死攸关的决定。

我所有的朋友都这样的想的。

大家都不赞同我的做法，我不能违背民意。

那些厉害的人都是这样做的。

业内的行规就是这样，我不知道它违法。

它不够完美，所以我放弃竞争。

我们从未生产出符合市场预期的产品，因此我就没指望他们能卖得出去。

有用的创业军规19. 顺境ceo/战时ceo分别该怎么办？

不同时期要采取截然不同的管理方式。顺境时，领导者必须最大限度地拓展现有机会，因此他们的管理策略是以推动全方位、多层次的创新与贡献为重心。相反，当公司身处逆境时，领导者拼尽全力也要一发命中目标，能否走出逆境完全取决于领导者能否有效地完成使命。

有趣的是，多数管理书籍都在探讨如何在顺境中当好ceo[]很少提及逆境中的管理策略。

有用的创业军规20. 优秀领导者的特质？

我认为领导才能是那些可以衡量一个领导者基本素质的因素：有多少人愿意追随他，有哪些人愿意追随他，追随他的人都属于什么层次。

那么哪些特质会吸引人们追随这个领导者呢？我认为大致有以下三点：

有勾画蓝图的能力

有让他们追随你的能力

有实现理想与抱负的能力

以上三条特质对于每个ceo来说都至关重要，而且它们之间也是相互促进的关系。如果大家信任你，就算你拙于言辞，他们也会跟从你。如果你能力出众，他们就会信任你并且听从于你。如果你能勾画美好蓝图，大家就会耐心等待，并且在涉及他们的利益时给你留出更大的余地。

有用的创业军规21. 你该卖掉你的公司吗？

在情感和理智上都做好准备是有必要的。

理智上来看，在分析是否该转让公司这个问题时，你最好先问问自己：

第一， 我是否在一个很大的市场中抢占了先机？

第二， 我是否有把握成为这个市场中的头号种子选手？

而情感因素会然你陷入人格分裂的窘境，“你怎么能将自己的梦想转让出去”和“做生意难道不就是赚钱吗”两种声音

会在你头脑中盘旋，唯一的解决办法就是给这两种声音都装上消音器，要领如下：

给ceo发工资：大部分风投资本喜欢那些把全部身家都投在公司的老板，因此他们认为ceo应该只拿极低的薪水。然而在现实情况中，给ceo支付工资是比较合理的做法，这可以保证“留下或转让”不会直接受ceo个人财务状况的影响。

对公司前景思路清晰，态度明朗。如果公司在很大的市场中占领了先机，并且极有可能成为同行业中的顶尖者，就让公司继续独立运作。若不是，就不妨转让。这条原则考虑的是投资人和员工双方面的利益。

有用的创业军规22. ceo的类型，你是“一”还是“二”？

我认为，管理公司所必需的两项核心技能：

第一，目标明确，知道自己该做什么。

第二，能带动全公司去实现这个目标。

我把那些更乐于为公司确立目标的ceo称为“一”，把那些更喜欢在实践中推动公司发展的ceo称为“二”，尽管ceo中既有“一”又有“二”，但只要有自控力，只要努力，那些与生俱来的弱点都可以得到弥补。一个ceo如果忽略其管理能力中的短板，他就无法长远走下去。“一”们会导致公司一团混乱，“二”们则会延误战机。

创业计划书中的财务计划与融资介绍篇五

有了产品之后，创业者第二步要做的就是结成一支有战斗力的管理队伍。企业管理的好坏，直接决定了企业经营风险的大小。而高素质的管理人员和良好的组织结构则是管理好企

业的重要保证。因此，风险投资家会特别注重对管理队伍的评估。企业的管理人员应该是互补型的，而且要具有团队精神。一个企业必须要具备负责产品设计与开发、市场营销、生产作业管理、企业理财等方面的专门人才

创业计划书：人员及组织结构

创业计划书：人员及组织结构。在商业计划书书中，必须要对主要管理人员加以阐明，介绍他们所具有的能力，他们在本企业中的职务和责任，他们过去的详细经历及背景。此外，在这部分商业计划书书中，还应对公司结构做一简要介绍，包括：公司的组织机构图；各部门的功能与责任；各部门的负责人及主要成员；公司的报酬体系；公司的股东名单，包括认股权、比例和特权；公司的董事会成员；各位董事的背景资料。

市场预测当企业要开发一种新产品或向新的市场扩展时，首先就要进行市场预测。如果预测的结果并不乐观，或者预测的可信度让人怀疑，那么投资者就要承担更大的风险，这对多数风险投资家来说都是不可接受的。

在商业计划书书中，市场预测应包括以下内容：市场现状综述；竞争厂商概览；目标顾客和目标市场；本企业产品的市场地位；市场区格和特征等等。

风险企业对市场的预测应建立在严密、科学的市场调查基础上

创业计划书：人员及组织结构

工作计划。风险企业所面对的市场，本来就有更加变幻不定的、难以捉摸的特点。因此，风险企业应尽量扩大收集信息的范围，重视对环境的预测和采用科学的预测手段和方法。风险企业家应牢记的是，市场预测不是凭空想象出来，对市场错误的认识是企业经营失败的最主要原因之一。