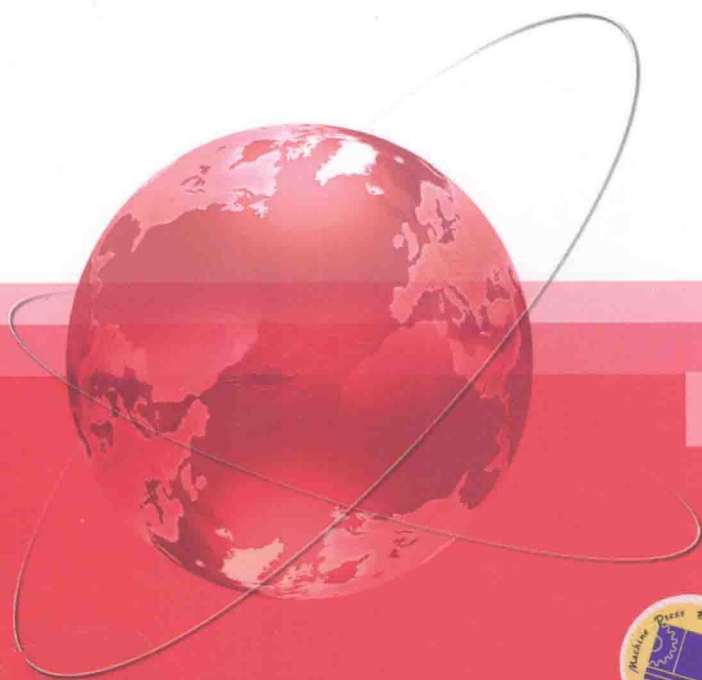




高等职业教育“十二五”规划教材
21世纪高职高专规划教材

中小企业管理



赵红英 主编



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS



配电子教案

高等职业教育“十二五”规划教材
21 世纪高职高专规划教材

中小企业管理

主 编 义乌工商职业技术学院 赵红英
副主编 金华职业技术学院 程春鹏
义乌工商职业技术学院 方雄伟
辽河石油职业技术学院 李经和
参 编 义乌工商职业技术学院 邓新杰
义乌工商职业技术学院 陈 亮



机械工业出版社

本书是根据我国高等职业技术教育教学要求编写的。全书共9章,主要内容包括:概论、中小企业的创办、中小企业的创业计划、中小企业的战略管理、中小企业的人力资源管理、中小企业的营销管理、中小企业的财务管理、中小企业的组织与文化建设、中小企业的创新管理等。

本书吸收了国内外中小企业管理的新理论、新成果,密切联系当前我国中小企业管理的实际,系统阐述和分析了我国中小企业管理体系。本书有3个特点:①按照中小企业管理的流程设置各章节,可帮助学生系统掌握理论知识。②易于理解,每章章前有学习目标,课后有复习思考题、实例等可使学生加深对所学知识的理解。③突出了实务操作的内容。无论是章节主线还是案例都按照实际操作讲解,体现了教、学、做一体化的特点,具有很强的实践性。

本书可作为高等职业技术学院、高等专科学校以及职工大学等业余成人教育院校大专层次的经济类、管理类各专业的教材,也可作为广大自学者及从事经济管理工作人员的参考用书。

为方便教学,本书配备电子课件等教学资源。凡选用本书作为教材的教师均可登录机械工业出版社教材服务网 www.cmpedu.com 注册后免费下载。如有问题请致信 cmpgaozhi@sina.com,或致电 010-88379375 联系营销人员。

图书在版编目(CIP)数据

中小企业管理/赵红英主编. —北京:机械工业出版社, 2012. 8
21 世纪高职高专规划教材
ISBN 978-7-111-39467-9

I. ①中… II. ①赵… III. ①中小企业—企业管理—高等职业教育—教材 IV. ①F276.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 191310 号

机械工业出版社(北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)
策划编辑:余茂祚 责任编辑:余茂祚
版式设计:墨格文慧 责任印制:杨 曦
北京圣夫亚美印刷有限公司印刷
2012 年 9 月第 1 版第 1 次印刷
169mm×239mm·15 印张·374 千字
标准书号:ISBN 978-7-111-39467-9
定价:24.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心:(010)88361066

教材网:<http://www.cmpedu.com>

销售一部:(010)68326294

机工官网:<http://www.cmpbook.com>

销售二部:(010)88379649

机工官博:<http://weibo.com/cmp1952>

读者购书热线:(010)88379203

封面无防伪标均为盗版

前 言

本书是根据高等职业技术教育教学要求精心组织编写的。全书以适应高职高专教学改革需要为出发点,以全面反映新知识、新信息为主要特色,努力从内容上、形式上有所突破和创新。在内容上,本书坚持实用性、针对性原则,根据学生毕业后在中小企业职业岗位上所需的管理技能来选择教学内容;在编写方式上,除正文叙述外,还设置了“学习目标”、“小结”、“复习思考题”、“阅读资料”、“案例分析”、“实践练习”等内容,突出了“以目标为驱动”“以任务为导向”的特点,力求探索一种“讲、读、研、练”一体化的教学模式,以适应教师精讲、学生多练、能力本位的新型教学方式的需要。

本书由赵红英任主编,并负责全书的大纲编审、统稿等组织工作;程春鹏、方雄伟、李经和任副主编。具体编写分工如下:赵红英第6章,邓新杰第7、8章,程春鹏第1、2章,陈亮第3、4章,李经和、方雄伟第5章和第9章。另外,方雄伟根据书稿内容和出版社的要求制作了电子教案。

本书在编写过程中,参阅引用了有关著作和教材,并得到了义乌工商职业技术学院专著教材出版基金的资助。值此,向所有给予帮助的朋友和参考文献的作者表示诚挚的谢意。

由于编写人员水平有限,加之中小企业管理的涉及面广,综合性、操作性强,不妥和错误之处在所难免,恳切希望广大学者和使用本教材的师生提出批评和改进意见。

编 者

目 录

前言

第1章 概论	1
1.1 中小企业的界定	1
1.2 中小企业的作用	5
1.3 中小企业的发展趋势	9
第2章 中小企业的创办	13
2.1 创业者的素质	13
2.2 创业机会的选择	17
2.3 创业方式的选择	23
2.4 创业组织形式的选择	29
2.5 中小企业登记注册	45
第3章 中小企业的创业计划	55
3.1 创业计划书的含义	55
3.2 创业计划书的结构	56
3.3 创业计划书的内容	56
3.4 创业计划书的撰写	61
第4章 中小企业的战略管理	70
4.1 中小企业的发展环境	70
4.2 中小企业的核心竞争力战略	71
4.3 中小企业的信息化战略	76
4.4 中小企业的国际化经营战略	81
第5章 中小企业的人力 资源管理	88
5.1 人力资源管理概述	88
5.2 中小企业人才的开发与引进	91
5.3 中小企业人才的招聘与培训	94
5.4 中小企业人才的使用与激励	100
5.5 中小企业的薪酬管理与绩效 考核	105

第6章 中小企业的营销管理	115
6.1 中小企业的产品策略	115
6.2 中小企业的定价策略	122
6.3 中小企业的分销策略	128
6.4 中小企业的促销策略	131
6.5 中小企业的品牌管理	138
6.6 中小企业的顾客管理	142
第7章 中小企业的财务管理	148
7.1 中小企业的创业融资方式	148
7.2 中小企业的成本管理	153
7.3 中小企业的资产管理	156
7.4 中小企业的信用管理	162
7.5 中小企业的财务管理	166
7.6 中小企业的风险管理	170
第8章 中小企业的组织 与文化建设	177
8.1 中小企业的组织结构设计	177
8.2 中小企业的 CIS 设计	182
8.3 中小企业公共关系	185
8.4 中小企业的文化建设	195
第9章 中小企业的创新管理	207
9.1 中小企业创新的理论与实践	207
9.2 中小企业的技术创新	211
9.3 中小企业的产品创新	214
9.4 中小企业的工艺创新	218
9.5 中小企业的服务创新	221
9.6 中小企业的管理创新	224
9.7 中小企业的制度创新	229
参考文献	236

第1章

概论 >>>>>>



学习目标

1. 了解国际上中小企业的界定标准。
2. 掌握我国中小企业界定标准。
3. 理解中小企业的地位和作用。
4. 了解国家鼓励中小企业发展的政策。
5. 展望中小企业的发展趋势。

1.1 中小企业的界定

1.1.1 中小企业的界定标准

目前世界各国对中小企业的界定尚无统一的标准,主要有3个方面的原因:①不同国家和地区的经济水平不一样,中小企业所处的经济发展环境也不同,很难对中小企业的界定标准达成一致。②即使是在同一国家和地区,有关中小企业的界定和划分标准也会因经济发展状况的变化而发生相应的改变,不同发展阶段的标准不可能一成不变。③企业本身的发展是动态的、复杂的,其中包含多方面的因素和条件,很难找到一个统一的、完整的标准或指标把这些因素全部包含进来。通常经济学所提到的中小企业,都是指在特定的历史时期内,相对于同时代的其他企业,其生产经营规模较小、不处于市场主导地位的企业。

“中小企业”一词的关键首先是“中小”。“中小”是规模(Size)概念,企业的规模可以通过企业的生产要素和经营结果的状况反映出来。从世界各国的实践看,衡量企业规模的标准主要是企业雇员人数(Employee)、企业资产(Assets)和企业销售(经营)收入(Turnover)。

(1) 企业雇用人数 该标准较为清楚和简单,是以中小企业作为增加就业手



段的国家及相关部门首选的标准。标准中的企业雇用人数,指的是企业工资劳动者或全职劳动者,不包括企业所有者和实际上在企业中工作的家人。

中小企业雇用人数的标准因不同国家和不同产业而不同,由于制造业一般是一国代表性的产业,故多数国家以制造业中小企业标准为统计依据。

(2) 企业资产量 企业资产量的多少,既能反映企业规模,也能反映企业运行的质量基础。这一指标多为金融部门所偏好。

与雇佣人数标准相比,资产量比较难于计量和统计。原因在于:一方面,在中小企业特别是有家庭背景的企业中,企业资产量与家庭资产量难以区分;另一方面,为了自己的利益,有些处在中小企业边缘的企业主就可能隐瞒自己的资产量,这在技术上是不困难的。评估企业设备有相当大的难度,有些设备可能已过了折旧年限,企业厂房或可能与家庭住所在一起,或可能是租借来的。在发展中国家,由于缺乏资本市场,评估企业资产量有更大的难度。

(3) 企业经营收入 企业经营收入包括企业销售收入和服务收入。企业经营收入可以从一个角度反映企业活动的规模。但是,这是一个极易变动的量,不同的产品、不同的市场、不同的季节、通货膨胀的不同水平都可能对其产生很大影响。与资产量相比,经营收入的统计更容易因人为的原因增加难度和缺乏可信性,更何况不同产业特点,决定了经营收入上的巨大差异,使得这一标准缺乏可比性。

1.1.2 世界各国中小企业界定标准

中小企业是相对于大企业而言的,但在很大程度上又是一个相对独立的概念。许多国家在确定界定标准前,都对中小企业的性质进行了严格限制,以便强调中小企业的独立性,将中小企业与大企业的子企业和控股企业区分开来。

世界各国对中小企业的界定标准都有各自特征。美国当前中小企业界定标准简单明了,即雇佣人数不超过 500 人或销售额在 500 万美元以下的企业均为中小企业。日本当前中小企业界定标准具体见表 1-1。

表 1-1 中小企业数量标准

行 业	资 本 额	雇员数量/个
一般制造业	<3 亿日元	<300
批发业	<1 亿日元	<100
零售业	<5 000 万日元	<50
服务业	<5 000 万日元	<100



由此可见,各国对中小企业定义的理解是不一致的,规定的范围、大小以及划分的标准是不同的。同一国家或地区,中小企业划分标准的制定也是动态的,是一个不断完善的过程。各国的定量标准是相对指标,而不是绝对指标。

1.1.3 我国中小企业界定标准

2011年6月,工业和信息化部、国家统计局、发展和改革委员会、财政部研究制定了《中小企业划型标准规定》,重新明确了各行业划型标准为:

1) 农、林、牧、渔业。营业收入20 000万元以下的为中小微型企业。其中,营业收入500万元及以上的为中型企业;营业收入50万元及以上的为小型企业;营业收入50万元以下的为微型企业。

2) 工业。从业人员1 000人以下或营业收入40 000万元以下的为中小微型企业。其中,从业人员300人及以上,且营业收入2 000万元及以上的为中型企业;从业人员20人及以上,且营业收入300万元及以上的为小型企业;从业人员20人以下或营业收入300万元以下的为微型企业。

3) 建筑业。营业收入80 000万元以下或资产总额80 000万元以下的为中小微型企业。其中,营业收入6000万元及以上,且资产总额5 000万元及以上的为中型企业;营业收入300万元及以上,且资产总额300万元及以上的为小型企业;营业收入300万元以下或资产总额300万元以下的为微型企业。

4) 批发业。从业人员200人以下或营业收入40 000万元以下的为中小微型企业。其中,从业人员20人及以上,且营业收入5 000万元及以上的为中型企业;从业人员5人及以上,且营业收入1 000万元及以上的为小型企业;从业人员5人以下或营业收入1 000万元以下的为微型企业。

5) 零售业。从业人员300人以下或营业收入20 000万元以下的为中小微型企业。其中,从业人员50人及以上,且营业收入500万元及以上的为中型企业;从业人员10人及以上,且营业收入100万元及以上的为小型企业;从业人员10人以下或营业收入100万元以下的为微型企业。

6) 交通运输业。从业人员1 000人以下或营业收入30 000万元以下的为中小微型企业。其中,从业人员300人及以上,且营业收入3 000万元及以上的为中型企业;从业人员20人及以上,且营业收入200万元及以上的为小型企业;从业人员20人以下或营业收入200万元以下的为微型企业。

7) 仓储业。从业人员200人以下或营业收入30 000万元以下的为中小微型企业。其中,从业人员100人及以上,且营业收入1 000万元及以上的为中型企业;从业人员20人及以上,且营业收入100万元及以上的为小型企业;从业人员20人以下或营业收入100万元以下的为微型企业。



8) 邮政业。从业人员 1 000 人以下或营业收入 30 000 万元以下的为中小微型企业。其中, 从业人员 300 人及以上, 且营业收入 2 000 万元及以上的为中型企业; 从业人员 20 人及以上, 且营业收入 100 万元及以上的为小型企业; 从业人员 20 人以下或营业收入 100 万元以下的为微型企业。

9) 住宿业。从业人员 300 人以下或营业收入 10 000 万元以下的为中小微型企业。其中, 从业人员 100 人及以上, 且营业收入 2 000 万元及以上的为中型企业; 从业人员 10 人及以上, 且营业收入 100 万元及以上的为小型企业; 从业人员 10 人以下或营业收入 100 万元以下的为微型企业。

10) 餐饮业。从业人员 300 人以下或营业收入 10 000 万元以下的为中小微型企业。其中, 从业人员 100 人及以上, 且营业收入 2 000 万元及以上的为中型企业; 从业人员 10 人及以上, 且营业收入 100 万元及以上的为小型企业; 从业人员 10 人以下或营业收入 100 万元以下的为微型企业。

11) 信息传输业。从业人员 2 000 人以下或营业收入 100 000 万元以下的为中小微型企业。其中, 从业人员 100 人及以上, 且营业收入 1 000 万元及以上的为中型企业; 从业人员 10 人及以上, 且营业收入 100 万元及以上的为小型企业; 从业人员 10 人以下或营业收入 100 万元以下的为微型企业。

12) 软件和信息技术服务业。从业人员 300 人以下或营业收入 10 000 万元以下的为中小微型企业。其中, 从业人员 100 人及以上, 且营业收入 1 000 万元及以上的为中型企业; 从业人员 10 人及以上, 且营业收入 50 万元及以上的为小型企业; 从业人员 10 人以下或营业收入 50 万元以下的为微型企业。

13) 房地产开发经营。营业收入 200 000 万元以下或资产总额 10 000 万元以下的为中小微型企业。其中, 营业收入 1 000 万元及以上, 且资产总额 5 000 万元及以上的为中型企业; 营业收入 100 万元及以上, 且资产总额 2 000 万元及以上的为小型企业; 营业收入 100 万元以下或资产总额 2 000 万元以下的为微型企业。

14) 物业管理。从业人员 1 000 人以下或营业收入 5 000 万元以下的为中小微型企业。其中, 从业人员 300 人及以上, 且营业收入 1 000 万元及以上的为中型企业; 从业人员 100 人及以上, 且营业收入 500 万元及以上的为小型企业; 从业人员 100 人以下或营业收入 500 万元以下的为微型企业。

15) 租赁和商务服务业。从业人员 300 人以下或资产总额 120 000 万元以下的为中小微型企业。其中, 从业人员 100 人及以上, 且资产总额 8 000 万元及以上的为中型企业; 从业人员 10 人及以上, 且资产总额 100 万元及以上的为小型企业; 从业人员 10 人以下或资产总额 100 万元以下的为微型企业。

16) 其他未列明行业。从业人员 300 人以下的为中小微型企业。其中, 从业人员 100 人及以上的为中型企业; 从业人员 10 人及以上的为小型企业; 从业人员 10 人以下的为微型企业。



1.2 中小企业的作用

1.2.1 中小企业的特点

把中小企业作为一个整体,与大型企业相比较而言的主要特点表现在:

1. 数量多,比重大,分布面广 中小企业的经营范围很广,几乎涉及所有的竞争性行业和领域,除了航天、金融保险等技术、资金密集度极高和国家专控的特殊行业外,广泛地分布于第一、第二和第三产业的各个行业,尤其是集中于一般加工制造业、农业、采矿业、建筑业、运输业、批发和零售贸易业、餐饮和其他服务业等。

2. 产出规模小,资本与技术构成低,与大企业差距悬殊 中小企业虽然在数量上占有绝对优势,但在规模、资金、技术、市场占有率等方面与大企业有较大悬殊,这是中小企业的一个共同特点,也是中小企业在竞争中的劣势。

缺乏足够的资本积累,创业资本和运营资本相对匮乏,资信程度较低,筹措资金困难,因此,中小企业的生产规模和资本有机构成一般较低,生产设备落后,工艺技术水平低,影响产品的市场竞争力;管理人员和生产者的素质也相对低,另外,市场份额小,在国民经济中不如大企业起决定性的主导作用。

3. 机动灵活,生命力顽强 由于设备简单,所需资金少,从业人员少,因而开业容易,便于投产和经营,相对于大企业而言,较为灵活机动。而一般中小企业有机构成低,占用资金少,周转速度快,易于适应多变的经济环境,可以根据市场供求变化随时调整经营方向,及时满足市场需求。

4. 竞争力较弱,受市场和外部冲击的影响较大 中小企业的生产规模和资本积累处于劣势;产品和技术往往属于模仿性质,生产率低,技术开发能力差,平均寿命短。尤其是中小企业由于自身客观因素的制约而导致竞争中处于劣势,在经济衰退时期,更易遭受打击。

5. 经营领域广,形式多样 资金和技术的“门槛”较低,市场进入容易,经营手段灵活多样,适应性强。和大企业相比,中小企业受资产专用性和沉没成本的影响小,即其生产经营的机会成本较小,可根据市场的变化迅速进行调整。

1.2.2 我国中小企业的地位和作用

1. 中小企业是我国经济快速增长和维护社会稳定的力量 中小企业群体数量庞大。特别是一些劳动密集型行业,中小企业更是处于主导地位,创造了新增工业产值的80%~90%。因此,中小企业是促进我国经济快速增长和维持社会稳定的重要支撑力量。



2. 中小企业是国民经济中创新的力量源泉 在体制创新方面,中小企业往往起着带头作用。同大企业相比,中小企业改革成本较低,操作较为容易,社会震动较小。因此,中小企业往往是改革的试验区。

在技术创新方面,中小企业,特别是科技型小企业是一支极为重要力量。这类企业具有动力足、转向快、初始投入低、市场敏感度高、风险分散的独特优势,技术创新机制灵活、效率高。我国沿海的中小企业发达省份(如浙江、广东等)的实践经验证明了中小企业创新力量不可低估。

3. 中小企业的发展是群众参与、分享工业化利益的制度 中小企业,特别是小企业便于群众介入,群众利用小规模资本便可在第二、第三产业领域进行创业,这样不仅能增加群众收入,同时能解决就业问题。缓解就业压力光靠国家资本、集体资本是不够的,中小企业单位投资容纳的劳动力(就业容量)和单位投资新增加的劳动力(就业投资弹性)在多数领域比大企业高出1倍以上。据统计分析,创造一个就业岗位,我国大、中、小型企业分别需投资22万元、12万元、8万元,中小企业创造就业岗位成本比大企业低得多。我国一方面有剩余的劳动力,另一方面有日益增长的巨额银行储蓄,让两者结余起来,举办各种中小企业,这实在是群众参与分享工业化利益的好制度。

1.2.3 我国促进中小企业发展的政策措施

1999年党的十五届四中全会对促进中小企业发展问题作出了专门规定:①要求放开搞活国有中小企业。虽然中小企业中84.9%的企业属非国有企业,但15.1%的国有中小企业发展问题仍然引起了中央的高度重视。继此前提出“抓大放小”方针后,又进一步提出了“放开搞活”中小企业,提醒大家“放小”不是“放弃小企业”。②要求积极扶持中小企业,特别是科技型企业,使它们向“专、精、特、新”的方向发展,同大企业建立密切的协作关系,提高生产的社会化水平。③要求从实际出发继续采取改组、联合、兼并、租赁、承包经营和股份合作制、出售等多种形式放开搞活中小企业,不搞一个模式。④要求重视发挥各种形式的优势放开搞活中小企业,不搞一个模式。⑤要求重视发挥各种所有制的中小企业在活跃城乡经济、满足社会多方面需求、吸收劳动力就业、开发新产品、促进国民经济发展等方面的重要作用。⑥要求培育中小企业服务体系,为中小企业提供系统的社会化服务。

国家成立了专门管理中小企业发展的机构。1998年国家机构改革后在原国家经贸委成立了中小企业司,统一归口管理全国中小企业发展问题。全国部分省市也成立了类似机构。

2000年原国家经贸委颁发了专门文件《关于培育中小企业社会化服务体系若



干问题的意见》。《意见》共分 12 条，对培育服务体系的意义、宗旨、目的、指导思想、原则、重点、服务体系构成及其基本职能作出了具体规定。

2002 年，全国人大出台了《中小企业促进法》，这是国家制定的扶持和促进中小企业发展的第一部专门法律，使中小企业的发展有了法律依据和保障。

1. 税收减免政策 我国现行的税收优惠政策，虽然大部分不是专为中小企业制定的，但从受益主体来看，基本上或相当一部分是中小企业。

对于小企业所得税政策，1994 年新税制确定企业所得税率为 33%。但为了适当减轻小型企业的税收负担，国家对年应纳税所得额在 3 万元以下（含 3 万元）的企业，按 18% 的税率征收所得税；年应纳税所得额在 10 万元以下（含 10 万元）至 3 万元的企业，按 27% 的税率征收所得税（财政部、税务总局《企业所得税若干政策问题的规定》）。

年应纳税额在 180 万元以下的小规模商业企业，其增值税征收率由 6% 调减为 4%（财政部、国家税务总局《关于贯彻国务院有关完善小规模商业企业增值税政策的决定的通知》）。

对于中小型乡镇企业，还可在应缴税款的基础上再减征 10%，用于补助其社会性开支费用（财政部、税务总局《关于企业所得税若干优惠政策的通知》）。

2. 鼓励城市就业税收政策 新办的城镇劳动就业服务企业，当年安置待业人员超过企业从业人员总数 60% 的，经主管税务机关审查批准，可免征所得税 3 年；免税期满后，当年新安置待业人员占企业原从业人员总数 30% 以上的，经主管税务机关审核批准后，可继续享受减半征收所得税 2 年的优惠政策（财政部、税务总局《关于企业所得税若干优惠政策的通知》）。

对新办的服务型企业（除广告业、桑拿、按摩、网吧、氧吧外）和新办的商贸企业（从事批发、批零兼营以及其他非零售业务的商贸企业除外）当年新招用下岗失业人员达到职工总数 30% 以上（含 30%），并与其签订 3 年以上劳动合同的，经审核确认，可享受 3 年内免征城市维护建设税、教育费附加和企业所得税，前者还可免征 3 年营业税；当年新招用下岗失业人员不足职工总数 30%，但与其签订 3 年以上劳动合同的，经审核确认，可按实际招收比例的 2 倍享受 3 年内减征企业所得税（财政部、国家税务总局《关于下岗失业人员再就业有关税收政策问题的通知》）。

现有的服务型企业（国家限制的行业除外）当年新招用下岗失业人员达到职工总数的 30% 以上，并与其签订 3 年以上劳动合同的，可按一定比例 3 年内减征企业所得税（中共中央、国务院《关于进一步做好下岗失业人员再就业工作的通知》）。

凡下岗失业人员从事个体经营的，除国家限制的行业外，自批准其经营之日起 3 年内免交有关登记类、证照类和管理类的各项行政事业性收费（国务院办公厅



厅《关于下岗失业人员从事个体经营有关优惠政策的通知》)。

3. 高新技术企业税收政策 国家级高新技术产业开发区内的企业,经认定为高新技术企业的,自投产年度起免征所得税2年,以后可按15%的税率征收所得税(财政部、税务总局《关于企业所得税若干优惠政策的通知》)。

对于部分服务业的税收政策,如新办的独立核算的从事交通运输业、邮电通信业、咨询业、信息业、技术服务业的企业或经营单位,自开业之日起,第1年免征所得税,第2年减半征收所得税。此外,国家还对校办产业、对国家确定的“老、少、边、穷”等贫困落后地区新办的企业、对吸纳“盲、聋、哑和肢体残疾”等“四残”人员就业的福利企业实行不同程度的税收优惠政策(财政部、税务总局《关于企业所得税若干优惠政策的通知》)。

4. 财政支出政策 中央和地方各级财政不断加大对中小企业的财政资金支持力度,设立了多项以中小企业为支持对象的专项资金和基金,这些专项资金和基金在促进中小企业发展已开始发挥着越来越重要的作用。1999年,国办转发了科技部、财政部《关于科技型中小企业技术创新基金的暂行规定》,决定设立“科技型中小企业技术创新基金”,探索建立符合社会主义市场经济客观规律,支持中小企业技术创新的新型机制。2000年,财政部和原外经贸部根据国办通知精神,联合制定了《中小企业国际市场开拓资金管理(试行)办法》,以鼓励中小企业参与国际市场竞争,促进中小企业开拓国际市场。一些地区也不同程度地安排了促进中小企业发展的财政专项资金。

5. 金融信贷政策 从1998年开始,国家有关部门先后出台了《关于进一步改善中小企业金融服务的意见》、《关于扩大对小企业贷款利率浮动幅度的通知》、《关于加强和改进对中小企业金融服务的指导意见》和《关于进一步加强对有市场、有效益、有信用中小企业信贷支持的指导意见》等4个文件,分别从改进金融服务、调整信贷结构、为中小企业提供多样化的金融产品等方面,提出了一系列政策措施,改善了中小企业的经营环境。1999年,原国家经贸委出台了《关于建立中小企业信用担保体系试点的指导意见》,积极推进中小企业信用担保体系建设,为中小企业间接融资提供信用担保服务,信用担保已经成为当前解决中小企业融资难问题的有效手段。2001年,为鼓励和促进中小企业信用担保机构的发展,国家税务总局下发了《关于中小企业信用担保机构、再担保机构免征营业税的通知》,对纳入全国试点范围的非营利性中小企业信用担保、再担保机构,其从事担保业务收入给予享受3年内免征营业税的优惠政策。国家发展和改革委员会以及税务总局又联合发出了《关于继续做好中小企业信用担保机构免征营业税有关问题的通知》,扩大了该项政策的适用范围,将进一步促进中小企业信用担保机构的发展。为加强担保机构的管理,防范经营风险,2001年,财政部下发的《中小企业融资担保机构风险管理暂行办法》,对融资担保机构的组织形式、业



务范围、运营原则、保费收取、责任准备金和保证金的提取等作出明确的规定,促进了中小企业担保工作积极稳妥地开展。《中国人民银行关于进一步加强对有市场、有效益、有信用中小企业信贷支持的指导意见》以及中国人民银行、财政部、原国家经贸委、原劳动和社会保障部联合下发的《下岗失业人员小额担保贷款管理办法》,又进一步明确了国家金融信贷政策。

6. 技术创新政策 为扶持、促进中小企业技术创新,增强其创新能力,国家实施了“技术创新工程”,通过鼓励产、学、研联合,建立国家技术转移中心和技术创新服务中心,加速科技成果、科技人才等向中小企业转移,推动中小企业开发、应用、推广新技术、新产品。国家通过“科技型中小企业技术创新基金”,以拨款资助、贷款贴息和资本金投入等方式,扶持科技型中小企业的技术创新项目。

7. 规范经营政策 为引导中小企业增强信用意识,改善其信用状况,推动中小企业信用体系建设,2001年,原国家经贸委等10部委联合制定出台了《关于加强中小企业信用管理工作的若干意见》;为提高中小企业经营者和从业人员的素质,1999年,原国家经贸委印发了《关于加强中小企业管理人员培训的意见》;为提高中小企业产品质量,加强质量管理工作,2001年,原国家经贸委和国家质监局联合出台了《关于加强中小企业质量工作的意见》;为促进中小企业社会化服务体系建设,调动社会各方面力量开展为中小企业的服务工作,2000年原国家经贸委下发了《关于培育中小企业社会化服务体系若干问题的意见》。上述各项政策性文件的制定,规范了中小企业的经营行为,提高了中小企业的综合素质。

8. 综合性政策 为进一步促进中小企业健康发展,2000年,国务院办公厅转发了原国家经贸委《关于鼓励和促进中小企业发展的若干政策意见》。作为我国第1个促进中小企业发展的综合性政策文件,分别从推进结构调整、鼓励技术创新、加大财税政策扶持力度、积极拓宽融资渠道、加快建立信用担保体系、健全社会化服务体系、创造公平竞争的外部环境、加强组织领导等8个方面,提出了25条政策措施。文件的出台,进一步完善了我国中小企业政策环境,加快了我国中小企业立法进程。

1.3 中小企业的发展趋势

1.3.1 中小企业的发展现状

改革开放以来,经过30余年的发展,我国的中小企业在市场经济大潮中,不断发展充实,成为国民经济和社会发展的重要力量。

1. 中小企业在数量上处于绝对优势 据国家2010年《民营经济发展报告》,



我国中小企业已经超过 5 000 万家，中小企业上缴的税收占我国财政收入的 50% 以上，中小企业从业人数占全部就业人口的 80%，在我国经济发展和社会和谐中发挥的作用越来越重要。

2. 中小企业是经济成长的支持力量。

3. 中小企业是今后经济发展的增长点。

4. 中小企业是出口创汇的主力之一 从引进外资来看，我国外商投资企业和中外合资企业绝大部分是中小企业；从出口创汇的角度来看，中小企业通过向大企业提供配件等方式实现间接出口，另一方面，通过外贸部门直接出口产品。尤其是我国加入 WTO 后，中小企业更能发挥其灵活特点，生产适销产品，为国家赚取外汇。

1.3.2 中小企业发展面临的问题

1. 面临不公平的政策环境 ①在“抓大放小”政策下，一些地方采取了“抓大弃小”的作法；一些地方的政府对于组建当地的大型企业集团很感兴趣，而弃中小企业发展于不顾。②融资条件不平等。银行对中小企业的贷款条件比大企业严格得多；一些个体私营的中小企业以至没有资格得到金融机构的贷款。

2. 面临不规范的竞争秩序 ①中小企业之间在相当大的范围内存在低水平过度竞争问题，同类产品企业为了争夺市场竞相压价，一些企业为了在低价位维持一定的利润水平，采取偷工减料办法，降低产品质量。不正当竞争的结果往往不是优胜劣汰，而是以资源的巨大浪费为代价的优劣并存，甚至优败劣胜。②一些大企业利用自身的经济优势，或者以低于成本的价格销售其产品，排挤中小企业竞争对手。

3. 面临经营管理不适应发展需要的困难局面 ①中小企业经营者（少数中小高科技企业除外）文化素质不高。②中小企业人才缺乏。③由于绝大多数中小企业技术装备水平偏低，限制了经营管理水平上档升级。

1.3.3 中小企业发展趋势

1. 加快发展速度 近几年来由于中小企业的经营环境发生了变化，为中小企业提供了蓬勃发展的机遇。

2. 企业集群的出现 企业集群将得到进一步的发展，企业间的协作会不断加强。现在有些地方已经出现了具有地方特色的经济群体。例如，浙江永康五金工具；宁波、温州服装；云南的花卉；内蒙古的奶制品；山东寿光保鲜蔬菜；浙江诸暨的珍珠等，在我国的各个地区，因地制宜把相同生产集聚于同一区域内（团



地),开展分工合作,这种形式将会进一步加强。

3. 参与世界经济一体化 我国的中小企业今后将更深入地参与国际分工,进入国际竞争,在世界经济一体化中扮演重要角色。例如,汽车零配件的生产,过去达不到国外汽车生产厂家的质量和供货时间的要求,现在都可以做到,因此,打破了日本长期以来在本国采购汽车配件的传统做法。

4. 大企业的产生 涌现出大批进入大型企业行列的中小企业。我国中小企业从创业开始,在竞争中成长,一大批企业家随着企业的成长而成长起来,把企业带进了大企业的行列。



小结

中小企业是一个相对的概念,通常经济学所提到的中小企业,都是指在特定的历史时期内,相对于同时代的其他企业,其生产经营规模较小,不处于市场主导地位的企业。定义中小企业,一般从“量”和“质”两个方面的标准来界定;世界各国对中小企业的理解是不一致的,规定的范围、大小以及划分的标准是不同的。我国对中小企业界定在不同历史时期有不同的标准。作为一个整体,中小企业与大型企业相比较而言有其自身特点,也由此决定了它的相应地位和作用。改革开放以来,我国的中小企业虽然取得了长足的发展,但也面临着一些问题,同时,国家也十分重视中小企业发展,出台了系列扶持政策措施,相信中小企业的明天会更加辉煌。



复习思考题

1. 中小企业的界定标准有哪些方面?具体有哪些因素?
2. 我国中小企业界定标准包括哪些历史阶段?
3. 在我国中小企业地位如何?有何作用?
4. 简述中小企业发展面临的问题。
5. 我国对中小企业发展的政策措施包括哪些方面?



阅读资料

管理家族企业的4条准则

著名的杜邦公司是一家以科研为基础的全球性企业。这个成立于1802年的



家族企业，已经存在了 200 多年，是家族企业中的“老寿星”。杜邦公司长寿的秘诀是什么呢？因为杜邦深谙家族企业管理的基本规则：只有家族服务于企业，企业与家族才能生存和有美好的前程。

比如，杜邦家族的所有男性都要从公司的最底层做起。家族成员在工作了五六年后，家族的四五个长辈都要认真考核他的绩效。如果考核结果说明他不能胜任高级管理的职位，他就会被体面地免职。

《管理家族企业》一文，提出了家族企业管理的 4 条准则。

1. 家族成员不得在企业中任职，除非他们和非家族成员一样能干，工作上也一样努力。如果平庸或懒惰的家族成员继续在企业中工作，全体员工对最高管理层和对企业的尊敬很快就会化为乌有。“让懒惰的侄子去上班，不如给他钱花。”

2. 无论在公司的管理层中有多少家族成员，无论他们多么能干，总是有一个高级职位要由不是家族成员的外人来担任。通常，这个职位不是财务总监，就是研发主管，因为这两个职位最看重技术资格。

3. 家族管理的企业越来越需要在关键岗位上使用不是家族成员的专业人士。制造、市场营销、财务、研发和人力资源管理等工作需要专业的知识和技能，这些岗位最好聘请专业人士，而且要给予他们与家族成员一样的权力和地位。

4. 让局外人决定接班人问题。这个局外人既不是家族的成员，也不在企业中工作。挑选接班人时，家族成员不是倾向于这个候选人，就是倾向于那个候选人，而局外人的判断比较客观、公正。现在，越来越多的家族管理的企业都试图提前很长时间寻找合适的局外人，由他作出裁决。

（参见《巨变时代的管理》一书，机械工业出版社 2006 年 5 月出版）



实践练习

深入一家中小企业，了解企业的规模、经营状况及存在的问题。