

# 中小企业发展 与人力资源管理

---



李明哲 张玲◎著

吉林人民出版社

# 中小企业发展 与人力资源管理



廖明贵 林 静 等著

南开大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中小企业发展与人力资源管理 / 李明哲, 张玲著

— 长春: 吉林人民出版社, 2023.9

ISBN 978-7-206-20619-1

I. ①中… II. ①李… ②张… III. ①中小企业—企业发展—研究—中国 ②中小企业—人力资源管理—研究—中国 IV. ① F279.243

中国国家版本馆 CIP 数据核字 (2023) 第 186314 号

## 中小企业发展与人力资源管理

ZHONGXIAO QIYE FAZHAN YU RENLI ZIYUAN GUANLI

著 者: 李明哲 张 玲

责任编辑: 崔 晓

封面设计: 李宁宁

吉林人民出版社出版 发行 (长春市人民大街 7548 号 邮政编码: 130022)

咨询电话: 0431-85378007

印 刷: 长春市昌信电脑图文制作有限公司

开 本: 710mm×1000mm 1/32

印 张: 4.625 字 数 150 千字

标准书号: ISBN 978-7-206-20619-1

版 次: 2023 年 10 月第 1 版 印 次: 2023 年 10 月第 1 次印刷

定 价: 58.00 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与出版社联系调换。

# 前 言

中小企业的发展与人力资源管理工作密切相关，截至 2022 年底，我国中小企业数量已超过 5000 万家，占全国企业数量的 99%。相关研究表明，中小企业是国家 GDP 的主要贡献者，达到了 60%；中小企业对国家税收的贡献可达整体的 53%，为社会提供了 80% 的就业岗位。这些数据都凸显了中小企业在国家经济发展中的重要地位。然而，在当今社会快速发展的背景下，中小企业也面临着众多问题，包括资金问题、人才问题、市场问题、法律问题和技术问题等。

由于中小企业的实力相对有限，技术方面也存在不足，因此可能存在一定的经营风险和不稳定因素。在激烈的市场竞争中，这些问题可能导致人才流失，不利于中小企业的进一步发展。许多中小企业在追求经济利益最大化的过程中，常常忽视了企业应承担的社会责任，这不仅会对员工个人利益造成损害，还会给消费者带来伤害，甚至对大自然造成破坏。

本书主要致力于研究和讨论中小企业发展与人力资源管理，以便通过科学有效的人力资源管理工作，解决中小企业发展过程中存在的问题。

基于此，本书的第一章首先对中小企业的内涵进行了论述，并详细分析了中小企业的界定原则和标准。接着阐述了中小企业的作用，从缓解社会就业压力、促进地方经济发展、激发创业创

新精神以及在市场经济中扮演调节主力的五个方面进行了分析。随后对中小企业的生存和发展环境进行了分析，通过对参评城市的评估、实地考察以及相关座谈会的开展，通过数据的分析和展示，了解当前各地中小企业的生存发展环境是否有所改善以及存在的不足之处，并针对不足之处提出了相应的建议。对中小企业在社会责任方面的现状进行了准确描述，并分析了中小企业在社会责任方面存在缺失的原因，明确了中小企业应承担的社会责任。最后提出了完善中小企业社会责任制度的措施。

本书的第二章主要论述中小企业管理创新的现状、问题和原因。针对中小企业管理创新不足所导致的问题进行了分析，并明确了存在不足的真实原因，最后阐述了中小企业经营环境对创新的影响。

本书的第三章主要论述了中小企业管理创新的路径选择。分别从以人为本、以顾客为中心、以精细化管理为中心、以物流管理为中心等方面选择创新路径。此外，还特别强调中小企业战略创新的实施和控制。

本书的第四章主要论述中小企业如何进行人力资源规划。首先论述了中小企业人力资源规划的意义和作用，并阐述了中小企业人力资源规划的步骤。其次，明确了中小企业人力资源的需求预测、供给预测以及供求调节，并设计了人力资源信息系统，为中小企业的人力资源规划工作奠定了基础。

本书的第五章论述了中小企业人力资源管理外包方面的内容，概述了人力资源管理外包的理论基础和优势，明确了人力资源管理外包的动因，并进行了外包模式和选择的讨论，让读者了解人力资源业务外包的具体内容。

总之，中小企业的发展对国家经济具有非常大的影响，更加需要从人力资源管理方面进行创新，并借助人力资源管理优势，实现中小企业的创新发展。

# 目 录

<b>第一章 中小企业生存和发展概要</b> .....	1
第一节 中小企业的内涵与作用 .....	1
第二节 中小企业生存和发展的环境及趋势 .....	11
第三节 中小企业发展的法律适应及社会责任 .....	26
<b>第二章 中小企业管理创新的现状、困境和成因</b> .....	31
第一节 中小企业管理创新的现状 .....	31
第二节 中小企业管理创新不足的困境 .....	37
第三节 中小企业管理创新中存在问题的 成因分析 .....	39
<b>第三章 中小企业管理创新路径的选择</b> .....	41
第一节 以人为本的创新路径 .....	41
第二节 以顾客为中心的创新路径 .....	50
第三节 以精细化管理为中心的创新路径 .....	54
第四节 以物流管理为中心的创新路径 .....	65
第五节 我国中小企业战略创新的实施 .....	77

第六节 我国中小企业战略创新的控制 .....	85
<b>第四章 中小企业如何进行人力资源规划 .....</b>	<b>92</b>
第一节 中小企业人力资源规划的意义和作用 ...	92
第二节 中小企业人力资源规划的步骤 .....	98
第三节 中小企业人力资源的需求预测 .....	103
第四节 中小企业人力资源的供给预测 .....	108
第五节 中小企业人力资源的供求调节 .....	114
第六节 中小企业人力资源信息系统 .....	115
<b>第五章 中小企业人力资源管理外包 .....</b>	<b>121</b>
第一节 中小企业人力资源管理外包的理论 基础 .....	121
第二节 中小企业人力资源管理外包的优势 .....	124
第三节 中小企业人力资源管理外包的模式及选择 原则 .....	127
<b>参考文献 .....</b>	<b>137</b>

# 第一章 中小企业生存和发展概要

中小企业对国家和社会的经济发展起着至关重要的作用，为了可以真正地对其发展进行了解，需要明确中小企业的内涵和作用，同时对其发展的环境和趋势进行掌握，从而可以为本书的阅读和研究奠定基础。

## 第一节 中小企业的内涵与作用

### 一、中小企业的内涵

#### (一) 中小企业的界定分析

##### 1. 界定原则

现阶段，对中小企业的研究工作正逐步进行，目的是有效地实现中小企业的进一步发展，但是很多人对中小企业的界定仍然不够清晰，因此，更加需要对中小企业的界定原则具有一定的了解，真正明确中小企业的内涵。从内涵看，中小企业指的就是人员数量和经营规模两方面都相对小，且完成依法设立程序的存续企业。从外延看，中小企业包括中型企业、小型企业和微型企业三种规模类型的企业<sup>①</sup>。在界定中小企业时，需要考虑不同行业之

---

<sup>①</sup> 白涌如.“中小企业”概念和标准的演变分析[J].中国中小企业,2019(08):79—80.

间的差异，并充分考量企业的变化情况。不同行业对中小企业的界定指标可能存在较大差别，因此，应充分考虑这些差异。对于同一行业而言，这种差异较小甚至没有差异而存在相同的界定标准。此外，任何企业的规模都会发生变化，在当前市场经济环境下，中小企业面临着激烈的竞争，企业可能会扩大规模成为大型企业，也可能维持原有的规模发展，或因经济条件不利而缩小规模，甚至倒闭。

在对中小企业进行界定时，应采用相对动态的指标进行分析。首先，需要遵循实践中的动态原则，比如使用企业的资产额、产值、销售额等数据进行界定。其次，在空间上保持动态性原则，将企业规模与同行业的企业进行比较，以确定企业的类型。在界定中小企业的过程中，相对性原则至关重要。最后，还应对企业自身的生产要素、生产水平、市场地位和经营管理特点进行分析。

为了区分不同行业的特点，一些界定工作会根据企业内部的工作人数、生产利润、投资金额等客观指标进行判断，其中工作人员数量是最重要的判断标准之一。为了实现行业内部的分类，可以将企业的相对份额作为界定标准，即根据企业数目在某个行业总体销售额中所占的百分比来设定，处于一定比例以内即可界定为中小企业。比如美国经常将在某个行业总体销售额中占比75%以下的企业界定为小企业。同时，根据企业在整个市场中的地位进行界定也是必要的。这种界定方法能够针对企业在市场中的地位进行判断，以避免大企业对市场的垄断，确保市场的良性竞争，从而维护整个市场的秩序。

从定性的角度来看，中小企业指的是生产规模相对较小且在某个行业内未占据主导地位的企业。从这一角度来分析，中小企业的界定需要根据企业的资金、营业额等指标进行衡量。对于企业的规模，可以采用定量的方式进行界定，但企业的地位无法用精确的数量表示，这是因为每个行业的情况非常复杂，无法制定

一套完全统一的衡量标准，大多数情况下需要依靠事后指标来进行判断。此外，市场情况在不断变化，不同时间段企业会出现或多或少的变化，很多指标无法代表不同时期的企业情况。因此，许多发达国家经常通过综合定性与定量判断的方式，在企业市场地位的基础上进行规模分析，以确定是否为中小企业。比如美国在对中小企业进行界定时认为，在某个领域中企业未占据支配地位，且企业的员工人数少于500人，年销售额低于500万美元，这样的企业被界定为中小企业。而对于零售行业，企业的员工人数少于50人，年销售额低于100万美元，被界定为中小企业。总而言之，“中小企业”是一个相对概念，无法在理论上给出具体的定义，而且不同国家、不同行业领域的界定标准也有所不同。因此，在界定中小企业的过程中，需要借助差异性原则和相对性原则进行界定。

### 2. 界定标准

目前，中小企业的界定标准主要包括三个主要方面：企业员工数量、企业资产规模和企业年销售额。企业员工数量能够从根本上反映企业的规模大小，这是一种有效的中小企业界定方法，许多国家都采用这种方法。该标准简单明了，能够清楚地反映企业的规模发展情况。需要注意的是，这里的“企业员工数量”仅指雇佣人员，不包括企业的老板和家庭成员。企业资产数额指的是企业拥有的货币或实物资产，通过这个指标可以了解企业的发展规模。尽管这种方式可以界定企业的类别，但是在计量方面可能存在一定困难。企业年销售额可以揭示企业的发展水平，明确企业的经营规模。然而，企业年销售额经常会受到通货膨胀的影响，并与企业自身的销售周期、销售方法、汇率等因素息息相关，导致年销售额出现较大波动。为了利用企业年销售额进行中小企业的界定，需要确保市场整体比较稳定，并具备较完善的税收制度，以实现对企业类型的准确界定。此外，许多地区还会根据企

业的地位、质量等方面进行特殊界定，以实现对中小企业的判断。

### 3. 我国中小企业的界定

为了有效界定中小企业，2011年，由工信部等四部门修订了《中小企业划型标准》。其中各行业的中小企业划分如下。

(1) 农、林、牧、渔业。营业收入20000万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1000人以下或营业收入40000万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2000万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80000万元以下或资产总额80000万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5000万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40000万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5000万元及以上的为中型企业；从业人员5人及以上，且营业收入1000万元及以上的为小型企业；从业人员5人以下或营业收入1000万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20000万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 1000 人以下或营业收入 30000 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 3000 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 30000 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 1000 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 1000 人以下或营业收入 30000 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 2000 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 10000 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 2000 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 10000 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 2000 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 2000 人以下或营业收入 100000 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 1000 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 10000 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 1000 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 200000 万元以下或资产总额 10000 万元以下的为中小微型企业。其中，营业收入 1000 万元及以上，且资产总额 5000 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 2000 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 2000 万元以下的为微型企业。

(14) 物业管理。从业人员 1000 人以下或营业收入 5000 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 1000 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 120000 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 8000 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。

#### 4. 我国中小企业的特点

我国中小企业具有资金紧缺和技术水平相对较低的特点。大多数中小企业最初从劳动密集型产业开始发展，但当前的市场趋

势已使得中小企业的劳动密集型发展成为其发展的劣势。随着我国科学技术的进步，中小企业在技术方面有很大的提升空间。然而，目前阶段，我国中小企业仍主要从事低端技术生产，自动化技术的应用较少，高端生产技术在中小企业内部仍然非常稀缺。另外，我国中小企业数量众多且分布广泛，涵盖了我国几乎所有行业，除了技术要求较高的航空航天产业、资金量较大的金融行业以及受国家专门控制的领域外，大多数行业都涉及中小企业。中小企业尤其广泛存在于农业、工业、运输、零售、服务等行业，其数量庞大。

我国中小企业还具有投资主体多元化的特点。与国有企业不同，中小企业通常是由私人投资兴办的，也有多人集资共同创办的情况。此外，还存在一些外商投资的合资企业。在我国的市场经济体制下，吸引了多样化的投资主体，推动了中小企业的发展，也促进了市场经济的繁荣。许多劳动者也通过个人资金投入创办了个人企业，此外，还有一些外商投资的合资企业。可以说，我国的市场经济体制充分调动了投资者的兴趣，使得中小企业的投资主体变得更加多元化，也促进了我国市场经济的繁荣。

我国中小企业还具有经营方式灵活的特点。由于中小企业的起步门槛较低，投资额相对较小，且有多样的产品选择，它们的经营方式也变得更加多样化。因此，中小企业具有灵活多样的经营手段，具备很强的市场适应能力。然而，由于中小企业自身资金相对较少，技术能力和生产效率相对较低，它们在市场中的竞争力相对较弱。

此外，我国的中小企业发展也存在不平衡的特点。由于我国幅员辽阔，各地区的经济发展水平、地理条件和经济条件存在差异，导致东部地区的中小企业数量远远超过西部地区，而南方地区的中小企业数量也较北方多。这种不平衡的发展状况与地区经济发展水平的差异有关。此外，中小型企业发展还具有持续、不

稳定的特点，许多单个中小型企业面临倒闭，但同时每年又会涌现出大量新的中小型企业<sup>①</sup>。

### （二）中小企业的作用

#### 1. 缓解社会就业压力

中小企业在国家经济发展中扮演着重要角色，能够有效地缓解社会的就业压力。大多数中小企业属于劳动密集型企业，能够扩展社会的就业容量，为社会提供大量的就业岗位。由于中小企业的工作内容技术性相对较低，对求职者的专业能力要求较低，能够满足大部分人的就业需求。此外，中小企业创业所需的投资金额较少，降低了创业的门槛。中小企业还能增加农村的就业机会，为农民工提供更多工作岗位，推动农村经济进一步发展，这使得农村劳动力能够转移到城市建设中，提高农民的经济收入。农民工通常会从事建筑方面的工作，形成建筑小队。他们可以在农忙时回家从事农业生产，利用空闲时间参与城市工作。此外，中小企业还可以吸纳更多的毕业生就业。相比之下，国有企业的工作岗位数量有限，而每年毕业生人数较多。许多毕业生会选择加入中小企业，有效缓解了社会就业压力。

#### 2. 助力地方经济发展

中小企业在地方经济发展中扮演着重要的角色。许多小城市的经济发展主要依赖于中小企业的发展壮大，这些企业能够吸纳人才，创造就业岗位，并带动周边经济的繁荣。以我国的沿海城市为例，中小企业数量庞大，已成为当地经济发展的重要推动力。在我国西部经济开发过程中，中小企业同样占据着主导地位，为当地居民提供了更多的就业机会。

中小企业为地方经济的发展做出了重要贡献，它们让地方经

---

<sup>①</sup> 罗娟.我国中小企业特点及创新优势浅析[J].现代经济信息,2019(12):82.

济更加活跃，有效地提高了当地居民的平均经济水平，并在一定程度上缩小了城乡之间的贫富差距。此外，中小企业还有其他积极的影响。它们促进了地方产业的多元化和升级，提高了地方经济的竞争力。中小企业通常具有灵活性和创新性，能够迅速适应市场变化，引入新的产品和服务，推动经济的发展与转型。同时，中小企业的发展也带动了供应链的形成和完善，推动了地方商业环境的进步。为了进一步促进中小企业的发展，政府应采取积极的政策措施，提供更好的创业环境和支持措施。这包括简化创业流程、降低创业成本、提供创业培训和咨询服务等。同时，还需要加强对中小企业的金融支持，提供贷款和资金支持等，帮助它们克服资金困难，推动其业务的扩大和创新的实施。

总之，中小企业对地方经济的发展起着不可忽视的作用。它们为地方创造了就业机会，推动了经济增长，改善了居民生活水平，同时，也为实现城乡经济的协调发展做出了贡献。政府和地方应共同努力，为中小企业提供支持和发展机遇，以进一步释放其潜力，推动地方经济的繁荣。

### 3. 激发创业创新精神

中小企业的创办有助于激发创业者的创新精神。大多数大型企业都是从小型企业一步步发展起来的，只有通过持续的创新才能让企业规模不断壮大，实现更大的收益。比如阿里巴巴、新东方等知名企业，都是从小工作室开始创业，不断地进行创新，从而提升经济收入，使企业规模不断扩大的。好的创意和想法是中小企业获得更好发展前景的关键。

在现实世界中，中小企业面临着资金、规模和技术等方面的不足。因此，中小企业更加需要注重创新，以在市场上获得更大的竞争力，有效地推进中小企业经济的发展。因此，创新成为中小企业实现成功的关键要素之一。只有不断寻求新的创意和想法，

中小企业才能市场中立足并实现持续发展。

创新精神不仅是中小企业发展的动力，还可以成为企业的文化基因。通过将创新融入企业文化，可以激励企业员工不断努力奋进，将创新作为未来奋斗的目标，进而助力企业的繁荣与发展。这种创新文化能在很大程度上鼓励员工积极参与创新活动，推动产品和服务的不断改进与创新，影响企业的业务运营和发展方向。

#### 4. 调节市场经济

中小企业在市场经济中扮演着重要的角色，能有效地调节市场经济的运行。它们不仅能够促进市场活跃，为劳动者提供更多的就业机会，还能够优化产业结构，避免大企业市场的垄断。中小企业的竞争对手角色使得大企业不得不关注自身的创新，有效地制衡了大企业的垄断倾向，防止市场经济陷入僵化。

中小企业也具备成长为大企业的潜力，通过不断创新研发自身的产品，并提供优质的服务给消费者，中小企业可以实现经济收入的提升，并不断扩大企业规模，成为备受欢迎的企业。这种持续发展的势头使得中小企业成为行业发展的支柱，同时，也推动了我国市场经济的发展。

在市场经济中，中小企业的存在对于经济的健康发展具有多重积极影响。首先，中小企业的竞争促使企业不断提高产品质量和服务水平，从而为消费者提供更多的选择和更好的购物体验。其次，中小企业的灵活性和敏捷性使得它们能够更快地适应市场需求的变化，推动市场的创新与进步。最后，中小企业是创新的“孵化器”。它们通常能够更加勇于尝试新的商业模式和经营理念，为市场带来新的活力和创造力。

总之，中小企业在市场经济中发挥着重要的作用，它们通过竞争、创新和扩大规模，可以推动市场的繁荣和发展。因此，为了实现更好的经济效益和社会效益，应该为中小企业创造更加有利的发