# 中国民营企业

来源：网络 作者：柔情似水 更新时间：2024-08-06

*第一篇：中国民营企业排名--公司名称--总部所在地----------主营业务-----------销售收入------总资产1----联想控股-----北京---计算机整机、移动通讯终端制造--1082亿元------623亿元2---...*

**第一篇：中国民营企业**

排名--公司名称--总部所在地----------主营业务-----------销售收入------总资产

1----联想控股-----北京---计算机整机、移动通讯终端制造--1082亿元------623亿元

2----华西集团---江苏江阴-------金属制品、毛纺品生产-----276亿元------146亿元

3------华为-------深圳-----------通信网络技术----------405亿元------490亿元

4----沙钢集团---江苏张家港----炼钢、专用化学产品制造----405亿元------203亿元

5----广厦控股-----杭州-------建筑、房地产经营开发-------257亿元------167亿元

6----魏桥创业---山东邹平------------家纺用品生产--------355亿元------257亿元

7----民生银行-----北京-------人民币存、贷款、结算业务----238亿元-----5571亿元

8----国美电器-----北京------家用电器、电子通讯产品销售---187亿元-------97亿元

9----江西铜业---江西贵溪------铜等有色金属的开采、冶炼----133亿元-----131亿元

10---苏宁电器-----南京------家用电器、电子通讯产品销售---159亿元-------43亿元

11---海尔集团-----青岛-----冰箱、空调、洗衣机等家电制造---419亿元-----221亿元

12--娃哈哈集团----杭州---------饮料、医药保健品生产------141亿元-----89亿元

13---金锣集团---山东临沂--------生猪屠宰、肉类加工-------136亿元------39亿元

14---中兴通讯-----深圳-------电信设备生产及服务的提供----212亿元-----192亿元

15---正泰集团---浙江乐清-------输配电及控制设备制造------150亿元------51亿元

16---美的集团---广东顺德-------空调、冰箱等家电制造------325亿元-----244亿元

17---紫金矿业---福建龙岩---黄金、铜等有色金属的开采、冶炼--31亿元------55亿元

18---修正药业-----长春------------中成药制造-------------31亿元------27亿元

19--三房巷集团--江苏江阴-PBT工程塑料、涤纶、化纤纱的生产--139亿元------86亿元

20---胜通集团---山东东营----------化工产品生产------------30亿元-----15亿元

21---南山集团---山东龙口-----纺织服装、金属制品生产-------126亿元----173亿元

22---东方集团----哈尔滨-------银行、保险、证劵等----------92亿元------82亿元

23---西洋集团---辽宁海城---耐火材料、复合肥、钢铁生产-----101亿元-----73亿元

24---西部矿业---青海西宁-----铅锌铜等有色金属的开发-------46亿元------67亿元

25---怡亚通------深圳-------------供应链服务-------------53亿元------17亿元

26--永钢集团---江苏张家港----建筑用钢材、耐火材料生产-----128亿元-----73亿元

27--金石豆业-----沈阳------大豆食用油、豆粕等生产加工-----35亿元------7亿元

28--三鹿集团----石家庄---------液体乳及乳制品制造--------75亿元------20亿元

29-雅居乐地产--广东中山----------房地产开发经营----------54亿元------96亿元

30--西水集团---山东东营----车辆、飞机及工程机械轮胎生产---32亿元------23亿元

31---格兰仕----广东顺德------微波炉、空调等家电制造------135亿元------83亿元

32--大众食品---山东临沂------------肉制品加工-----------77亿元-------40亿元

33---万科-------深圳-----------房地产开发与经营--------106亿元------220亿元

34--金盘实业--海南海口------房地产开发经营、汽车销售-----37亿元--------7亿元

35--敬业集团---石家庄------------钢材、化工产品---------88亿元-------30亿元

36--合生创展----广州------------房地产开发与经营--------64亿元------204亿元

37--格力电器--广东珠海--------空调、冰箱等家电制造------165亿元------110亿元

38--中天钢铁--江苏常州--------------炼钢、轧材---------108亿元-------79亿元

39--东方希望----上海-----------饲料生产、铝电、投资-----100亿元------61亿元

40---波司登---江苏常熟--------------纺织服装制造---------65亿元------43亿元

41-百仕达控股---香港-------------房地产开发与经营--------49亿元-----123亿元

42--金田铜业----宁波-----------------铜加工------------113亿元------23亿元

43--富力地产--广东佛山----------房地产开发与经营---------58亿元-----173亿元

44--永乐电器----上海-----家用电器、电子通讯产品销售-----122亿元------77亿元

45--伊泰煤炭-内蒙古鄂尔多斯-----烟煤和无烟煤的开采洗选----35亿元------37亿元

46--永兴钢铁--河南安阳-------------炼铁、炼钢------------38亿元------18亿元

47--华立仪表----杭州-------供应用仪表及其他通用仪器制造---56亿元-----52亿元

48--维维集团--江苏徐州-------豆制品、乳制品制造-----------97亿元-----45亿元

49--丛林集团--山东龙口-------------水泥制造--------------46亿元-----39亿元

50--万向集团----杭州----------汽车零配件制造------------252亿元----168亿元

51--伊利股份-内蒙古呼和浩特--液体乳及乳制品制造----------122亿元-----55亿元

52--蒙牛乳业-内蒙古呼和浩特--液体乳及乳制品制造----------108亿元-----61亿元

53--梦兰集团--江苏常熟---------纺织制成品制造------------53亿元-----22亿元

54---隆力奇---江苏常熟------化妆品、日用化学品制造--------50亿元-----21亿元

55--五征集团--山东日照----------拖拉机制造---------------50亿元------9亿元

56--福田重工--山东潍坊---------机械设备制造--------------63亿元-----20亿元

57--京华制管--河北衡水--建筑装饰及水暖管道零件制造--------37亿元-----24亿元

58--南京钢铁---南京-------------炼钢、轧材--------------149亿元-----84亿元

59---创维-----深圳------------彩电等家电生产------------130亿元-----68亿元

60-远东集团--江苏宜兴----------电线电缆制造--------------49亿元------29亿元

联华超市---上海-------------超级市场零售-------------143亿元------70亿元

万达集团-山东东营--电线、电缆、光缆及电工器材制造------49亿元------31亿元

63-华宏实业-江苏江阴----液压和气压动力机械及元件制造------41亿元------26亿元

64-荣盛化纤--杭州--------------涤纶纤维制造--------------70亿元------38亿元

65-横店集团-浙江东阳----电气电子、医疗化工、影视娱乐-------97亿元----151亿元

66-倪家巷集团-江苏江阴-------毛纺织和染整精加工-----------32亿元------28亿元

67-阳光集团-江苏江阴--毛纺织和染整精加工、纺织制成品制造----98亿元-----84亿元

68-西王集团-山东滨州-------淀粉及淀粉制品的制造------------45亿元-----42亿元

69-张铜集团-江苏张家港-----------金属制品生产--------------43亿元-----16亿元

70-恒安国际-福建晋江------生活用纸制品及日化护肤品制造------32亿元------41亿元

71-盾安控股-浙江诸暨---------制冷、空调设备制造-------------44亿元-----21亿元

72-雨润食品--南京-------------屠宰及肉类加工---------------45亿元------29亿元

73-澳洋实业-江苏张家港--纺织服装制造、毛纺织和染整精加工-----37亿元-----28亿元

74-综艺集团-江苏通州-----------应用软件服务----------------38亿元------32亿元

75-物美商业---北京------------超级市场零售-----------------39亿元------27亿元

76-忠旺铝型材-辽宁辽阳---塑型材、铝型材等铝加工材料生产------36亿元-----82亿元

77-华芳集团-江苏苏州-------棉、化纤纺织及印染精加工---------103亿元-----70亿元

78-双良集团-江苏江阴------中央空调、锅炉等机械设备制造-------50亿元-----74亿元

79-长城汽车-河北保定---------------汽车制造----------------38亿元------58亿元

80-如意科技-山东济宁------------毛纺织品制造---------------43亿元------34亿元

**第二篇：中国民营企业家协会**

中国民营企业家协会“卖官”:50万给副会长

2024年08月24日 08:33来源：郑州晚报

[]

[推荐朋友]

[打印本稿]

[字号 大 中 小]

8月23日，多名企业人士爆料，“中国民营企业家协会”以拉人入会授予职务，收会费等方式敛财，1.68万参加会议，50万可授予副会长头衔。记者联系该协会时，工作人员表示，联系不上负责人，无法接受记者采访。

只交一万六千八，“创新论坛”你参加

一位南方企业的负责人称，今年5月，自称“中国民营企业家协会”的人员多次给他打电话，邀请参加“中国企业发展自主创新论坛”。对方称，大会规格非常高，在人民大会堂举行，届时将邀请50多位部级领导出席，国内外600多位知名企业家参加。

“要交1.68万会费。”多位参加此次会议的企业家证实，交费后收到盛业兴隆(北京)国际企业管理中心的回执。

8月20日到22日，会议在人民大会堂召开。多名参会企业负责人称，除论坛开幕两个小时外，其他会议均在北京丽景湾酒店举行，“未见一位国家领导人，参会企业仅有200家左右”。

业务员深入企业家房间卖副会长头衔

“他们深夜到房间拉人入会。”该南方企业的负责人说。

8月20日当晚，该协会业务员就挨个到各企业负责人的房间“谈判”。

“直接拿着手持刷卡机进来。”该企业负责人说，业务员首先宣传该协会组织会议有很多国家政要参会，这对民营企业，尤其是处在转型和发展期的企业如何有好处等，并借机让其入会。

该企业负责人说，对方说“您的企业名气较大，当个会长才符合企业形象”，并称只要50万元便可获得副会长头衔。

看到这名企业负责人有些犹豫，业务员马上改口，如果嫌贵好商量，当场刷卡30万元即可。

游说未果后，业务员又推销另一项协会服务，只要付15万元便可成为此次大会贵宾，承诺会有国家领导人及官员颁奖，并合影。

“就像菜市场讨价还价一样。”该企业负责人说，最后双方以10万元成交，该企业负责人用工行刷卡以赞助费名义付费。

“连凭据和发票都没有。”这名企业负责人说，随后通过工行查询，10万元汇至盛业兴隆(北京)国际企业管理中心名下，其法人代表叫孙小平(音)。此收款单位正是向企业收取会费的单位。

10万元啥也没买到

“10万块钱就领回一张废纸。”这名南方企业负责人说，根本没有国家领导人到场，更别说颁奖和合影了，交了钱的企业负责人被颁发“中国企业创新人物奖”。

这名企业负责人坦言，这个奖根本没有评审标准，谁给钱谁就得，后来他得知，同台获奖的还有资产仅几十万元的小老板，“我回去都没脸往外挂”。

披着慈善的外衣敛财

多名参会企业负责人称，8月21日晚，“中国民营企业家协会”举办了“中国民营企业慈善晚会”，号召参会企业募捐。

晚会活动方案宣传显示，该活动主办单位为中国社会福利教育基金会、中国人口宣教中心、中国民营企业家协会。多名著名影星歌星到场演出。一名央视著名主持人还将与慈善企业家现场论道。

“根本就没见到明星。就是披着慈善外衣的敛财行为。”多名参会企业负责人说。

昨日，记者先以咨询者的身份致电“中国民营企业家协会”，工作人员在电话中还直言拿钱马上可以入会。当记者表明身份欲采访其负责人时，该工作人员以联系不上为由立即挂断电话。

说法政商人脉成为卖点

对于诸多协会打着国家领导人出席等名义拉人入会敛财，一位曾在多个“协会”就任副会长职务的人士分析，众多入会企业看中的是人际关系，特别是官场上的人际关系。这些所谓的协会正是迎合了中国企业家“红顶商人”的情结，卖点就是政商人脉。看准了这一点，他们把“会务经济”做成了产业，大肆敛财。

**第三篇：中国民营企业考察报告**

“倒u曲线”在经济学中又称“库兹涅茨曲线”.“倒u曲线”现象主要是指企业在原始资本积累和原始创业阶段,其业绩与规模呈现正常的上升趋势,但是当企业发展到一定规模,产品和利润达到一定的临界值时,会出现停滞不前甚至于严重的业绩和利润下降趋势,直到消亡这样一种轨迹.“倒u曲线”既可以指企业的产品,销售额和利润,也可以指它的业绩和规模,但从本质上主要是指企业发展的运行轨迹.有三个民营企业案例:

一,上世纪八十年代初,由于历史的原因,早期中国私营企业主大多是社会边缘人士,即无法进入主流社会层面的人士,包括劳改劳教释放人员,返城无业知青,个体户,农民,城镇无业人员,被国营企业开除或辞退人员,所受教育有限,层次不高.他们往往从个体户开始,凭着一股草莽英雄的勇气在商海中冲撞,一不小心就发了财,成了民营企业家.二,上世纪八七到八八年的价格双轨制,差价总额达到几百亿元,大部分差价都落入了民企老板与少数政府官员手中.三,上世纪九十初期的原材料投机生意,很多人低价买高价卖赚取市场差价而起家;九二到九三年的房地产开发热,大片土地转手之间就赚得几十万,上百万元;九十年代中期的炒股热,一些胆大者低价购进大量股票,一夜之间成了暴发户;是朋友,同事参股合资开办的合伙企业.四,上个世纪九十年代末的国有企业转制过程中,过去在党,政,军,行政,事业单位掌握一定权力,或者在国企,民营企业当经理人期间聚拢了大量资源的人,在机会适当的时候,跣足下海,开公司

办企业,实际是将过去的权力和市场关系变现,将无形资源变现为有形的货币.一批特权者变着法倾吞国家财产发了大财.这是一种公然破坏市场经济环境,人为制造市场不公平竞争的现象-.五,上世纪九十年代末至今,由于各种原因,下岗工人,失去土地或因为种种原因不愿困守乡村的农民,以及刚刚毕业找不到工作的大学生.这是中国数量最大的一拨创业者,也是小打小闹的小生意.这一类型的小老板,占中国创业者总数的90%.其中许多人是被逼上梁山,为了谋生混口饭吃.这批人中极少数因为偶然的机遇成长为大中型企业的,因为现在国内市场已经不像二十多年前,像刘永好兄弟,鲁冠球,南存辉他们那个创业时代,经济短缺,机制混乱,机遇遍地.如今这个时代,多得是每天一睁眼就满世界找钱的主儿,少得是赚钱的机会,用句俗话来说,就是狼多肉少,仅仅想依\*机遇成就大业,早已经是不切实际的幻想了.我们还要面对一个事实,就是中国民营企业家的素质也普遍偏低.这是因为:

一,有关权威部门在九十年代末对温州民营企业家做的一次述职调查结果显示:小学毕业在3.86%,初中毕业占40.3%,高中毕业在38%,大专毕业占14.1%,本科毕业占3.1%.这表明,民营企业家的主体部分的学历还是普遍偏低.由于绝大部分的民营企业家出身于社会边缘人士,无论是思维模式还是行为方式都局限在他出身背景的圈子里.个体户的所有活动都不需要正规企业的那种计划,组织,领导,控制和激励;农民的生产活动多数是小农经济形态,独家独户,精耕细作,自己自足,与外界的协调和配合很少,并不需要什么组织运作,处于半封闭的状态;而城镇无业人员长期被排斥在主流社会之外的边缘人,是城市社会中低层中的低层,完全\*自己的单打独斗来生存.所以,民营企业家从创业开始就不具备现代企业家精神.当企业规模扩大,运作复杂之后,他们所创办的现代公司与他们内心深处的小农意识或市侩式的思维方式之间产生了极大的矛盾.二,中国市场经济的反站不过短短二十来年,民营企业发展成规模型企业也不过十年左右,整个中国民营经济形态尚未形成稳定而成熟的运作模式,正如邓小平所说的,现在一切都还都是摸着石头过河,走到哪。算哪.很多人都说西方管理不适合应用于中国民营企业,实际上是中国民营企业与种种发达先进而成熟的西方管理文化与技术相去甚远,民营企业远远没有达

到应用现代西方管理的境界.只不过走过了二十年的道路的中国民营企业家与经过了长达几百年的市场经济磨练的西方企业家相比,不过像小孩一样幼稚.从本质上来说,中国民营企业还没有跨越西方百年前的泰罗制时代,甚至大部分的民营企业还远远没有达不到这个水平.三,很多民营企业家是\*胆子大,眼光,善于投机,善于钻政策空子,善于打擦边球而起家发财的.在他们身上,更多的是市井钻营者的机敏和梁山好汉式的豪气,这些民营企业家考虑更多的是如何套住上家的货款,如何为延迟付款找借口,如何通过某种手段让合作伙伴落入其设下的圈套,如果摆脱追债者的纠缠.民营企业家身上更多的是生意人的精明与狡黠,甚至是街头地摊式的精于算计,缺乏的是哲学家的头脑,企业家的眼光和政治家的胸怀.还有一些民营企业家因具有政府背景而通过权利寻租,将国家资产侵为己有,这仅仅是社会财富的再分配而已,这些人的能力更多的是体现在玩弄政治权术,上窜下跳,欺上瞒下的官场,根本谈不上什么经营与管理.当企业发展壮大之后,需要现代化,专业化,规则化和制度化经营的时候,大部分的民营企业家就显示出无奈与无能.民营企业老板绝大部分都是地主老财型,跑江湖的生意人型,博彩投机型,红顶商人型,具有现代企业家精神和一定哲学素养的人实在是少之又少,这决定了大部分的民营企业家都没有一种长远发展,服务社会和振兴民族经济的思想境界.我们可以毫不夸张的说,大部分民营企业都不是学习型企业,而是游击式的投机型企业;大部分民营企业老板都不是学习型 中国民营企业老板的发迹,很多都不是个人长期努力的结果,在中国计划经济与市场经济转轨时期改革开放初期,颇有些类似十八世纪美国的西部拓荒,没有规范的市场秩序,没有严格的法律法规,市场经济体制也是一片空白,有的只是无限的利润空间,随时随地都是发家致富的机会,只要有人的地方就是市场,到处都是空白点,到处都属无人竞争的领域,只要有超凡的胆量,冲进去就能获得暴利.比如;经济的转轨期使一大批民营企业老板完全不用\*个人努力,只\*把握好时机和一定的胆量就发了大财,投机行为的巨大成功造就了成千上万的富翁,也造就了这些富翁的一种投机心态——认为钱是\*投机

赚来的,这些人很大程度上是一个博彩爱好者,办企业等同于买彩票,喜欢赌,当然他们就不太喜欢检讨赌博成功的概率,更不会谋定而后动,不打无准备之仗.因而完全忽视西方社会早已形成的企业家精神——\*长期艰苦努力,\*企业结构制度和经营战略的真功夫.中国历史是一部封闭的封建小农经济发展停滞的历史,是一部重农抑商的历史,是一部对商业文化无情打压的历史.因此中国从来没有形成过真正成熟的企业家文化和商业文化,因为从来没有形成过成熟的市场经济,所形成的只有政治斗争的文化,而中国的政治文化的基本特征就是玩弄权术,玩弄手腕,对权利的渴求,对当官的渴望,利用权利进行黑箱操作.这种文化模式从每个民营企业家青少年时期就影响着其思想,而一旦他们开始经营企业,潜意识中的中国式政治文化思维定势就会发挥作用,无形中影响着这些先天不足的民营企业家们的行为方式.中国民营企业家血管里流淌着一种对市场经济及规范化管理的血液:对组织,计划,领导,合理运作和配置资源的无知;对规划化市场经济游戏规则的漠视;对公平,公正和伦理道德的蔑视;对企业长期发展的短视;对正规化制度化建设的不屑一顾;对人才的不重视.这是计划经济,小农经济及中国几千年封建文化带给民营企业家的无法磨灭的深深烙印.这是我们无可回避的真实景象.第二节民营企业的优势

若干年前,人们对农民企业家多少有些不屑一顾,农民企业家也变成了饱含铜臭味的暴发户之意的贬义词.现在细细回味一下,农民种庄稼,懂得一份耕耘一份收获,非常务实,少些浮躁,心态懂得知足,耐力比较持久.搞经营也是一样的道理,民营企业产生,发展壮大,生存得下来,必然是有他的优势所在的.现在有一种提法,一些专家认为民营企业已经褪掉了身上的乡土味,逐渐开始上规模了.实际上,仔细研究一下民营企业的行业分布,就会发现,99%的民营企业都是分布在服务业,零售业,分销业,五金金属制品,农产品等零散型行业,就以中关村的民营企业来说吧,小本经营的占绝对优势的比例.说白了,和大型公司比起来,都是小打小闹.当然,小有小的优势.我们都知道规模经济效益,往往有些行业偏偏就没有规模递增的经济效益.比如说,龙虾捕捞,都是在一定面积的海域单船作业,多船作业对降低成本的作用极小,因为全部船只都将在同一水域作业

,其获得好的捕捞量的机会也相差无几.这样就形成了许多小作业者以几乎同样的成本在作业.有的时候,尽管存在规模经济,高运输成本仍限制着效率高工厂的规模及生产地点.抵消规模经济性的运输成本,决定了工厂可以经济的服务半径.比如说,把上海生产的膨化食品用汽车运输到东北去销售,高昂的运输费就限制了这种可能性.如果不是我孤陋寡闻,仅仅生产泡沫的企业是绝对不可能成为一家跨国大公司的,因为行业结构就已经局限它的扩张.还有些时候,虽然在生产过程中可能存在内在的规模经济性,这种经济性可能会因为库存成本较大或销售波动而无法获得.在这种情况下生产只能忽高忽低,这与大规模,资本密集,要求连续运行的设备的要求是相反的.同样,如果销售极不稳定且大幅度波动,拥有大规模设备的企业则不比较小的,更灵活的企业更有效.小规模,低专业化的设备或分销系统通常在转产方面比大的,专业性程度高的企业更灵活,虽然在稳定运行情况下,小企业的运行成本要高些.比如说,在服装行业就是这样,流行趋势变化多端,时尚潮流难以捉摸,这就要求企业要有灵活性,具有快速反应能力.还要注意到,频繁的花色变化是造成竞争的基本因素.在这种情况下,造成领先时间变短,一个大企业可能比小企业效。率低.和其它一些产业中就是这种情况.不可否认,民营企业大部分都是,技术含量低,管理水平差,竞争力不强,不过从某种意义上来说,民营企业所在的大部分行业的进入壁垒比较低,利润空间有限的缺点,也正是其优势所在.那就是,寻找一个市场狭小的空隙,人不做我做,自然多多少少总有一些民企可以生存下来.这点倒挺像犹太民族,只要能够自己当家作主,就是在一片荒漠建立国家,也要在逆境中求生存,欲与天公试比高,让沙漠变绿洲.

feisuxs范文网[CHAZIDIAN.COM]

再从社会文化的角度看,民营企业家大部分都是出身社会中下层甚至是低层,这种从下层环境锻炼出的强烈的生存欲望刺激了人的斗志.因此上帝非常公正,他给了挣扎于底层的人一种自发向上求生拼搏的意志.正是因为这样,民营企业往往有着一种奋发向上,不畏艰难的勇气和韧性,尤其可贵的是,企业有着一种自我完善,不断克服自身缺陷的勇气,这是民营企业的一大优势,恰恰也是我们民族经济腾飞的最大希望.中国一向是有家文化的传统,在这个社会背景下,95%的民营企业都脱离不了家族型企业的形态,在本

节,我们讨论一下,民营企业的第二大优势,家族企业的优点.不过我们在这里要注意到的是,家族企业与家族化管理是不同的概念,在本书的后续章节,我们会有详细的叙述.家族企业的优势表现在下面几点:

一,在企业初创时期,凭借家族成员之间特有的血缘关系,类似血缘关系,亲缘关系和相关的社会网络资源,以较低的成本迅速集聚人才,全情投入,团结奋斗,甚至可以不计报酬,能够在很短的一个时期内获得竞争优势,较快的完成原始资本的积累.家族企业的创立者或继承者,往往以其较大的股份,较高的辈份或独特的个人魅力,在家族企业中扮着家长的角色.家长依托家族的血缘关系,将企业的决策权集中在自己手中或家族内部,从而建立了集中,稳定而强大的领导实体.二,家族往往还是家族式企业融资来源的最初渠道.中国当前的金融体制主要是为国有企业服务的,家族企业的融资渠道相对单一,通常是利用家族式的网络.创业时期企业的经营风险无疑偏大,而家族资金的介入实际上承担了类似高科技发展中的创业风险投资资金的作用.根据调查,我国私营企业的开办资金最主要来自于本人原来的劳动或经营积累,占56.3%,亲友借款占16.3%.这一点在李书福,南存辉等江浙一带家族企业中体现得非常突出,这些人身后往往站着一大批“隐身富豪”,使得他们的企业从来就不缺乏资金的支持.三,在迅速变动的环境中,家族企业的运作成本相对较低.家族的管理模式不仅有利于前期降低生产成本,而且从最初创业的意义上说,家族化经营的协调成本也相对较低.再加上有家族观念的约束,信任度一开始就能达到一定水平,所以过程中的监督成本也相对较低.由于决策者与管理者均为家族中人,信息的传递极为快捷,遇到问题时可及时处理,无须先请示汇报.由于是利益的共同体,基本不存在内耗,从而能提高效率.在企业资金困难时,家族人员还可以不计报酬地工作,在一定程度上缓解企业在资金上的压力.比如蓝招衍,蓝招宝兄弟创办的珍禽公司,如果没有哥哥招衍早期在精神,物质,技术等各方面的支持,招宝恐怕早就支持不住了.四,我国社会的道德水准较低,人们的可信度较低,加上法制不

健全,由上述三项成本所构成的代理成本就非常之高.家族管理有利于企业降低监控成本,因此家族企业的总代理成本相对于其他类型的企业低.家族成员之间特有的血缘,亲缘关系,使家族企业具有强烈的疑聚力,加上心理契约成本较低,再加上经营权与所有权的合一,家族企业的总代理成本可能较非家族企业为低.比如浙江天通股份的潘广通,潘建清父子的“子主外,父主内”的家族企业.儿子的业绩主要体现在使天通公司发展成国内软磁行业的龙头,国内市场占有率达35%以上.而只有高中学历的父亲则在小小的郭店镇默默运筹天通公司的制度安排,根据环境变化,改造企业.试想,如果不是基于血浓于水,亲情无价的父子关系,那么小潘恐怕不会安心在外东挡西杀“打天下”,天通电子要想做大应属不易;而没有老潘如此殚精竭虑的实现家族控股,小潘忙了半天很可能要“为他人作嫁衣裳”.目前的职业经理人阶层的缺乏和信用环境的恶化,导致民营企业家不敢贸然选择外部经理人员进入.民营企业的所有者在选择经理人员时的一个基本准则通常是,民营企业所选择的经理人员首先必须是可信的,如果不可信,那么 我们假设家族成员决策能力为60分,非家族成员决策能力为80分,似乎应该把这个岗位交给非家族成员.然而,一项正确的决策,不仅仅需要知识和信息资源作支撑,还需要人们对企业资产以及企业的整个发展发自内心的关心.家族成员对企业的关心是不言而喻的,他们把企业的资产当作自己的生命,甚至看成比自己的生命更重要;他们把企业看成自己的孩子,看到企业发展壮大,就像看到自己孩子茁壮成长一样高兴;看到企业有任何的损失,有任何的挫折和失败,就吃不好,睡不香,格外伤心.这种关心,也是企业的一种资源,笔者将这种资源称为关心资源.正确的决策,是信息资源和关心资源两种资源的产物.仅仅有知识资源和信息资源是不能保证科学决策的.某企业设备更新,既可以买a设备,也可以买b设备,两种设备质量和性能相当,a设备售价100万元,无回扣;b设备售价150万元,有10万元回扣,设备工程师凭借他的知识和信息,完全可以作出正确判断,即买a设备,但他实际的决策并不是买a设备,而是买b设备,因为

价格便宜是企业的目标,是老板的目标,10万元回扣才是他的目标.如果在工程师这个岗位上不是外人,而是家族成员,他的目标与老板的目标是一致的,他决不会作出选择b设备的决策,他肯定会选择a设备.之所以有这种差异,因为前者只有信息资源和知识资源,而没有对企业的关心资源,后者拥有的信息资源和知识资源可能不如前者,但后者拥有对企业的关心资源,为保证企业的正确决策,关心资源有时比知识资源更重要.上述实例还可以细化:有a,b,c三种设备.a,b两种设备价格都是100万元,两种设备性能相近,只是b设备的使用寿命比a设备低10%,a设备可使用10年,b设备只能使用9年,两种设备都没有回扣;c设备的性能与a设备相当,但价格比a,b两种设备高出50万元.在a,b,c三种设备之间,最值选择的是a设备,要能作出这种选择,既要有关心资源,又要有较好的知识和信息资源;一个做工程师的家族成员,虽然有高的关心程度,但因知识局限和信息资源的不够,结果他选择的是b设备,没有选择a设备,即他没有作出最佳决策,他作出了次佳决策;一个非家族成员的工程师,他有渊博的知识和信息资源,但可能会对这个事情漠不关心,结果他选择的是c设备.这说明,在一定情况下,家族管理虽然不能实现最佳决策,但能做到次佳决策,一般不会作出最差决策;外部人员只有能力,而没有对企业的归属感,有可能作出的是最差决策.不过我们还要看到,企业规模扩大之后最需要突破的一个瓶颈首先就是管理,而在家族企业中,任人唯亲的问题相当严重.这种“近亲繁殖”的后果,就是使家族企业在用人方面的选择面越来越窄,可用的人越来越少;家长制的管理体制及创业初期的成功则使许多老板昏了头,自以为是,而这恰恰又排斥了社会上更优秀人才的加盟;其次,家族企业通过血缘关系建立起的信任,也会在自觉或不自觉中对其他员工产生不信任感.一方面缺乏人才,另一方面又缺少留住人才的环境,家族企业便会止步不前,甚至走向没落.典型的例子国外有王安电脑,国内有三株和爱多.有资料证明这一点,浙江私营企业共有18.53万户,居全国各省区第二位,但户均注册资金仅76.05万元,始终处于“长不大”或扩张缓慢的状态.第二章“草根”与“贵族”—民营企业发展的社会障碍

第一节举步维艰

1,国税局征管部门来了——罚款和招待.2,国税局稽查部门来了——罚款和招待.3,地税局征管部门来了——罚款和招待.3,地税局稽查部门来了——罚款和招待.4,国地税案件复查来了——罚款或招待

5,国地税执法检查来了——罚款或招待.6,工商局征管部门来了——罚款和招待.7,工商局稽查部门来了——罚款和招待.8,质量技术监督局来了——罚款和招待.9,审计局来了——罚款和招待.10,劳动局来了——罚款和招待.11,环保局来了——罚款和招待.12,计生委来了——罚款和招待.13,公安局来了——招待.14,银行来了——招待.15,市委工作组来视察——招待.16,市政府工作组来视察——招待.17,市人大工作组来视察——招待.18,市政协工作组来视察——招待.19,市委领导来视察——招待

20,市政府领导来视察——招待.21,市人大领导来视察——招待.22,市政协领导来视察——招待.23,省里来人视察——招待.24,学校来了——赞助.25,孤儿院来了——赞助.26,敬老院来了——赞助.27,老干局来了——赞助.28,文联来了——赞助.29,洪水来了——赞助.30,旱灾来了——赞助.31,援藏干部来了——赞助.32,八一来了——慰问.33,国地税税务师事务所来了——咨询费.34,老板二奶来了——放血.35,黑社会来了——放血.36,报社来了——放血.37,电视台来了——放血.在相对不稳定的大环境催长下的民营企业发展是步履艰难,困难重重.一方面要应付政策和市场的不规则变化,同时还要引导企业内部的不断革新.孰轻孰重,从发展和运营的角度来看,都无法放的下,而柳传志“找死和等死”之说则非常形象的概括了此种矛盾的对立和统一.比如政府的不正当干预,往往也使正在成长中的民营企业遭遇危机,某些政府部门利用权力参与不正当竞争,更是把企业推到了进退两难的境地.1996年,福建某地一家民营企业在政府的鼓励下,愿意搞基础设施建设,修建大桥.双方约定,多少年内在旁边不再批新桥,保证建好后可以收回投资.桥建好了,有关部门一看不错,又批准别人在他的旁边修了另一座桥,条件更优惠,这条路更方便.政府部门的毁约,毁了当地政府的形象,也毁了这家民营企业.来看这样一个现象:某饼店,小本生意,坐落在某公园门口,一度兴旺.引起了“有关部。门”(即市环卫处)的注意.市环卫处要求他们交纳80元/月的门前清洁费.饼店拒交,结果,不久之后,这家饼店前面四,五米处立了两个大公用垃圾桶.再一个月后,饼店关门.不合理的费用你也得交,不交想看脸色.如狼似虎的“有关部门”.很多民营企业老板都有弃商从政的严重倾向与这个比喻不无关系,比如要数重庆力帆集团尹明善,他现在是重庆工商联主席,全国工商联副主席.再如,安徽某地的民营的轮船运输公司在近几年发展迅速,从几条破船发展为拥有8000多万元的企业了,董事长也突然摇身一变,干起当地交通局副局长.这是因为,我们的政府对私人产权的保护非常不够,有些地方出现了政府任意侵犯私人产权和人生权利的现象.因此我们的民营企业家“理性”地知道,只有获得了一官半职,或者与政府官员相勾结后,对他们的产权保护才可能稍微完整一些.但是我们也要看到,正是因为民营企业看到我们在没有与官员勾结的情况下容易被侵扰,那么自然地,一旦我们同官员勾结,我们就会和官员一样,去恣意侵扰他人的私人产权——尤其是干扰甚至赤裸裸地霸占别人的产权,扩大自己的私人产权.当然在此过程中,也会接此机会,侵占国有资源,扩大自己的私人产权.例如海南曾经为

民间“反腐”事业而英勇牺牲的何海生先生的亲生经历所揭示的,他的公司一夜之间被篡改到别人门下,如此大胆且如此简单的侵犯产权行为居然和法院还纠缠不清.一些民营企业家,在遇到这样的敲诈与绑架时,采取了私下了结的办法,让这些黑恶势力更加肆无忌惮.一些民营企业家不得不接受当地黑恶势力的“保护”.另一方面的威胁让民营企业家们更加束手无策.几年前的雷献强被绑架案在许多民营企业家心里都留下了阴影.被誉为“东南亚第一大排档”的海口市狮子楼大酒店是海南省一家著名企业,而且成为海口的一大饮食景观.他们组建的狮子楼京剧团也是海南省唯一的一家京剧团.然而,该公司董事长,总经理雷献强不幸与其合作伙伴--某市公安局创办的汇通贸易公司,就狮子楼夜食城的有关合作问题发生了纠纷.雷献强先生依法向海口市振东区人民法院提起诉讼.然而,诉讼的另一方——某市公安局却在庭审后不到一小时出动十多名特警,将雷献强先生从海口直接抓往南昌,制造了一起轰动海南的“狮子楼事件”.该市公安局为了达到彻底制服,控制雷献强的目的,在双方正在法律诉讼期间下,在举报雷犯有侵占罪不能成立的情况下,无视法律,违法将雷抓捕.其后该市公安局派人强行侵占了雷的公司,赶走公司管理人员;

多次搜查雷的私人住宅,强行扣押,没收雷私人及公司财产100多万元;对雷的父亲和女儿及亲属断绝经济来源,致使雷的女儿辍学,雷的父亲无钱医治去世,使其家破人亡,他们还强行解散由雷创办并经海南省文体厅批准成立的狮子楼京剧团.同时,他们为了给其违法行为披上合法的外衣,还对雷关押了八九个月之久,并对其多次刑讯\*供,\*其撤销对公安局的民事起诉,并承认自己犯有“流氓罪”,\"赌博

**第四篇：浅谈中国民营企业人力资源管理**

浅谈中国民营企业人力资源管理

【摘要】现代企业的竞争归根到底是人才的竞争，人才是企业的核心竞争力，因此民营企业必须树立科学的人才观将人力资源管理提升到战略的高度，不断完善和发展企业的人力资源管理体系，企业才能在激励的市场竞争中立于不败之地。

【关键词】民营企业；人力资源管理；重要性；问题；对策

一、人力资源管理的重要性

21世纪是知识经济时代，知识经济的核心是信息技术的传播和发展，而人是知识、信息、技术等资源的载体，生产和传播知识的人力资源将取代资本成为最重要的战略性资源，谁拥有最优秀的人力资源谁就能在激励的竞争中占据优势。

全球化竞争的加剧必然要求作为市场主体的企业高度重视人力资源的管理，以充分调动人的积极性和创造性，实现人力资源的价值。因此对于民营企业来说，要获得人力资源管理的优势，必须顺应现代人力资源管理的发展趋势，利用自身的优势并采取有效的措施加强人力资源管理。

二、民营企业人力资源管理存在的问题

(一)人力资源管理缺乏有效的战略规划

1.缺乏明确的战略目标。我国民营企业在制定发展战略时，往往忽视人力资源规划，也不考虑本企业的人力资源状况及本企业的人力资源体系能否有效的支持企业的发展战略，人力资源与企业发展战略往往不匹配；而且很多民营企业并没有明确的战略目标，而整体目标的模糊，以及不规范、无程序的管理致使人力资源规划这一人力资源管理工作的指导性前提工作无法正常开展。许多民营企业在人力资源成为企业发展的瓶颈时，才进行人才招牌、员工培训等，没有计划做指导，又由于老板的任意指挥，人力资源部门的工作便显得混乱、无序并且无成果、低效率。

2.人员招聘的盲目性及“留人难”现象。由于工作的无计划，民营企业的招聘工作带有很大的盲目性。甚至有的人力资源工作者对于正在招聘的职位有无招聘的必要都不知道，且很多招聘职位都没有经过系统的分析和研究，也没有根据企业自己的实际情况作职务描述，几乎是照抄其他公司的招聘广告。在招聘过程中，其与职务价值不匹配的高额年薪也曾一度吸引了一些高级人才加盟，但最终因为价值观与管理理念的冲突和企业文化氛围的差距、工作量的超负荷等原因使这些职业经理人如匆匆过客，在短短的试用期尚未结束便自动辞职或被辞退。

(二)人力资源管理的专业化程度不够

1.机构设置不到位，缺乏专业的人力资源管理者。目前大多数民营企业没有设置专门的人力资源管理部门，其只能大多由总经理办公室兼任。在人员配备方面，对人力资源管理没有配备相应的人员，或者有但不是专业的，大部分人力资源管理者还只是停留在人力资源管理的战术层面进行操作，根本不具备人力资源的战略素质和眼光，不能发挥人力资源管理的有效作用,已经不能适应现代企业的发展和要求。

2.人力资源管理仍停留在传统的人事管理上。在我国许多民营企业中，没有现代人力资源管理的理念，人力资源部功能仍停留在传统的人事管理范围内，按“静态”的以“事”为中心的传统人事管理模式进行操作，并没有承担人力资源管理的真正工作。而传统的人事管理不能人尽其才，有不能有效提高员工工作积极性和创造性。

3.管理层人力资源管理知识缺乏。企业管理层对人力资源管理知识的缺乏致使人力资源部门与其他部门在招聘、考核、培训等方面的横向协作难以进行。多数管理人员以对人力资源管理不求甚解，或者一知半解却又自以为是，凭想当然地看待和“配合”人力资源部门的工作，在他们眼中，人力资源部门不过是管管档案、招个人、办个手续什么的，而涉及到具体的招聘选拔、绩效考核、培训、职务分析等的细节工作时，人力资源部门在他们眼中又必须是全能部门，对其应参与和分担的工作持一种“这些工作要我们来做，那人力资源部门是干什么的”的态度，使这种横向合作困难重重。

(三)单一强调管理，缺乏有效的激励手段

大多数民营企业过于强调组织中的管理制度和管理程序的制定，忽视建立和健全企业的激励机制。目前一些民营企业已开始认识到了人才的重要性，并以较高的物质报酬吸引人才、留住人才，但在人力资源管理中，没有以“人”为本，给员工晋升、培训、荣誉等精神上的激励。许多民营企业家只考虑到了赫茨伯格双因素理论中的保健因素而忽视了激励因素，缺乏有效的激励手段不能提高员工的工作激情，员工使用效益没有达到满意化。

(四)培训机制不健全

许多民营企业只用人而不育人，他们需要的是现实的实践型的人才，最好招来就能马上为企业带来利润。许多民营企业不愿在人员培训上下功夫，一方面是他们认为人是成本，舍不得对人员培训进行投资；另一方面是对人才培养缺乏自信，既担心投入的人力、物力没有回报，更担心培训的人才不能为他们服务。企业决策层对培训工作的不正确态度使企业文化建设与员工素质提高成为空谈，管理者队伍建设不能取得实质性进展。

三.完善民营企业人力资源管理的对策

如何才能做好民营企业的人力资源管理工作呢？从以上所谈的几个方面，总结出几点建议，希望能对同是民营企业的人力资源管理者在工作上有所帮助：

(一)解放思想、转变观念

1.取得最高决策层的支持。与决策层做好沟通，力争将决策层“送出去”参加有关现代企业人力资源管理方面的培训，要让企业的决策者解放思想、转变观念，真正认识到人是企业的第一资源，把人的管理从简单的人事管理上升到现代真正的人力资源管理，以便在今后的工作中能得到上级的有效支持。

2.在企业内部加强人力资源管理基础知识的培训。在企业内部搞好人力资源管理知识培训（特别是中层管理人员），认识到人力资源管理不仅是人力资源部门的事，而是各级管理人员的职责，并组织有关职业化行为和职业化标准的培训，向中层管理人员灌输正确的、科学的工作方法，为今后人力资源规划的顺利制定打好基础。

(二)做好人力资源的工作计划

无论企业整体目标是否明确，都必须要有一个人力资源工作计划。因为只有有了计划，老板才会尽量配合和支持你的工作，否则人力资源管理的指挥棒便握在了老板的手中，在没有整体目标(或目标不明确)的前提下，老板会将人力资源工作指挥成杂乱的乐章，而作为人力资源管理工作者，你将无所适从。

(三)搞好本部门的职务设置、人员配置与职能建设工作

多数民营企业的人力资源部门只设一个管理人员，其他人员基本上都是从企业内部安置。所以说，人力资源管理者如果不搞好内部建设，将会孤掌难鸣。在人员配置上，起码要保证两个以上的专业人员，在前期工作中尤其重要的是招聘专员和培训专员；并且要加强非专业人员的专业知识和工作技能培训。

(四)做好职务分析与岗位说明，并做好岗位技能培训，使工作程序明确化，工作行为职业化，行为评价标准化。

(五)全方位构件人力资源管理体系

人力资源管理是一项系统工程，包括选人、育人、用人、留人等工作，要加强和完善民营企业人力资源管理，必须从全方位构建人力资源管理体系。

1.建立科学的管理制度。建立全面、完善、可行的管理制度才能提高管理水平，体现企业宗旨和价值观。当前民营企业管理要进行的工作主要有：一是进行合理的组织设计、科学分工、职责分明，要健全企业法人治理结构，形成权、责、利一致的组织体系；二是建立科学的人才选拔机制。要给内外人员提供平等的竞争机会，在选人上坚持公开、公正、公平的原则，从而吸引到真正的人才；三是要依法建立劳动用工制度,依法签订劳动合同，严格按合同办事，改善员工的工作环境，依法缴纳员工的社会保险。

2.建立科学的激励机制。从目前来看，在民营企业建立科学的激励机制首先要提高员工的工资、福利待遇。工资仍是员工的第一需要，员工到民营企业工作的目的之一就是获得相应的报酬。在物质激励的同时，要注重员工的精神激励，要建立一种多维度的激励体系，培养和增强员工的组织归属感。通过激励机制来增强人的求胜欲和进取心，让员工为企业不断贡献。

(六)加强企业文化建设

企业文化是全体员工认同的共同的价值观，它具有很强的凝聚功能。企业文化建设是现代企业制度的重要内容，其本质是一种以人为本、以文化为特征、以激发和调动员工积极性和创造性为目的的经营思想和模式。企业文化通过一系列管理行为来体现，如企业战略目标的透明性，内部分配的相对公平性，人才使用的合理性，职业保障的安全性等，均能反映一个企业所倡导的价值观。企业文化所追求的目标是个人对集体的认同，希望在员工和企业之间，建立起一种互动相依的关系，最终使员工依恋并热爱自己的企业。民营企业要建立优秀的企业文化，一是要树立正确的价值观念；二是要在经营困境中锤炼卓越的企业精神；三是依靠员工的力量树立良好的企业形象。在以上工作的基础上，还要做好人力资源管理其他常规事务方面的工作。

总之，只有结合我国民营企业的实际情况，采取积极有效的人力资源管理策略，以优秀的人力资源配置为企业发展服务，民营企业才能实现可持续发展，才能在激励的市场竞争中立于不败之地。

【参考文献】

[1] 卢瑞甫．论我国民营企业人力资源管理[J]．管理论坛，2024，（6）．

[2] 郑晓明著．现代企业人力资源管理导论[M]．机械工业出版社，2024．

[3]林玳玳，袁伦渠，赵祥宇著．现代企业人力资源管理设计[M]．中国劳动社会保障出版社，2024

**第五篇：浅谈中国民营企业的现状**

浅谈中国民营企业的现状

进入二十世纪以后，人们发现了一种非常明显的现象：这就是工业的飞速发展。这是二十世纪世界经济飞速发展的主要原因，也是世界发展的标志。现代工业起源于手工业。当手工业不能满足社会的需求的时候，出现了原始的半机械化手工业，随着机械化程度的不断提高，出现了机械化的工业，而机械化工业的发展，取代了原始的手工业。工业从原始的劳动力型向机械化转变，并且劳动密集型的工业企业组建减少，取而代之的是大量的机械密集型，技术密集型，智力密集型的企业。大工业化的发展，工业化从劳动密型向技术密集型的转变，带来了企业经营者经营和管理思想的转变。工业的发展同样也带动了商业的发展。工业的批量生产，使原始的易货贸易项真正的商业发展。因此工业的发展和商业的发展是密不可分的。由于西方现代工商业非常迅速，因此西方的现代工商业管理思想也相对比较先进，这也使得西方社会的现代工商业发展得更加快速。中国，从十八世纪开始，有些思想比较开放的手工业主和商人开始学习西方的管理思想，引进其技术和设备，开始了中国的民族工业。到二十世纪二三十年代，中国的民族工业迎来了第一个春天，大批有志之士，开始了他们实业救国的梦想，从而也带动了民族工业的发展。新中国建立以后，开展了一场振兴民族工业为主的工业革命。后来随着工业的国家化，使得中国的民营工商业基本消亡了。七八十年代随着改革开放的开展，许多“不安现状”的国人纷纷开始了投资办厂、投资经商，久违的中国民营工商业从新出现在中国社会中。在邓小平等人的大力提倡下，中国的民营经济、民营工商业有了大的发展，在社会经济中所占的比重越来越多。大批的工人和农民投资工商业，后来逐渐出现了全民洁商的情况本文讲这些，并不是想在这里探讨讲解中国的工业发展史，而是由此可以看到中国的民族工业的发展和民营企业家们的思想根源。现在，在整个国家经济中民营工商业的规模应该说已经超过了国营工商业的投资规模，按道理在国民经济比重中，民营工业的收益应该超过国营工商业。可是，实际情况却是恰恰相反，为什么哪？下面我们简单的分析一下其中的原因。1． 民族工商业“返祖”现象“全民皆商”造成了一种很大的声势，却没有得到相应的结果。大量的工人、农民、商人等在积累了一定量的资金以后，就忙不迭的进入了工商界，他们并没有贮备好相应的技术资料、市场资料和现在的管理思想，他们只是凭借着对钱财的崇拜，凭借着在学校火灾和人来往的言谈话语中积累的指示，利用自己全面或者不全面的能力盲目的干起了他们并不擅长，并不十分了解的工商业。其结果是一少部分人凭借着自己的运气、市场的适销对路，很快发家致富，成为一人人谈论的“一夜暴富”。而另外一大部分人有一些是很快经营失败而倒闭，退出工商界，消亡在商海中。另一些人长期处于经营的不景气，苦苦的在浩瀚无边的商海中挣扎。这是一种典型的“返祖”现象，他们的行为是用现代的技术、资金，用不合时宜的管理思想，用原始的手工业的管理思想去经营现代化的工商业，其结果不用多说就是失败和消亡。即使用少数一些人，取得了成功，但是如果不及时的根更新自己的思想观念，不更新自己的管理思想，他们在市场中也会被淘汰。

2． 民族工商业“盲从”现象严重，投资取向不合理相当一部分人在进入工商界投资的时候，没有进行充分的市场分析和调查，只是看到周边的人由于经营“某某”产业而成功，他们很自然的、盲目的从众，跟着别人进入了自己不了解或不太了解的行业。自己很有可能看找同行业的别人在大把大把的赚钱，而自己的投资泉迟迟不能收回，更有甚者会连根烂掉，这是一种典型的“盲从现象”，它是因为投资取向不合理而导致投资失败。3． 民族工商业管理思想落后大部分中国民营企业者，他们的管理思想是保守的，他们还停留在原始工业时代，管理思想上还存在着封建残余，用人唯亲不放心任何外人，将它辛辛苦苦建立起来的企业看成是个人的产业事必躬亲，把自己看成是这家企业的主人皇帝实施高高在上，等等。其实，归根究底这主要是因为他们的管理思想落后，他们还没有从根本上接受现代工商业管理思想，虽然很多人在搞ISO9000认证，在搞各级各类的产品质量认证，各级各类的管理体系认证。但是从思想上来说，他们还没有一个正确的现代工商业的管理思想，或者没有完整的建立一套现代工商业管理思想，自己的思想深处还处处和现代的管理思想相抵触。4． 民族工商业者没有和现代工商业发展趋势接轨我们的民营工商业者们，大部分没有把振兴民族经济、振兴民族工业作为首要任务，而是把赚钱放在首位，这本来没有什么错误，毕竟空洞的口号不能当饭吃，也不能只给工人发放空洞的口号作为工资。毕竟这已经不是政治至上的年代了。可是振兴民族工业，并不是政治的需要而使我们生存的需要。二十世纪，随着中国加入了世贸组织，各国各企业为了争夺有限的资源和市场，进行了并且正在进行残酷的斗争，其斗争的激烈程度已经呈现白热化。这就要求我们民族共也形成强有力的集团优势，形成产业优势和地区优势。倒退二十年我们的优势是廉价的劳动力市场，可是如今中国的廉价的劳动力市场优势已经被印度和非洲所取代，我们不再有这一优势，这就要求我们寻求新的优势，制造新的优势，使我们的民族工商业有足够的发展空间和动力，使我们地民族工商业处于足够的发展空间。振兴民族工业发展我们的民族工业，使我们的民族工业在世界工商业中占据有利的地位，培养我们自己的品牌，民族的品牌，培育我们自己的产业，自己优势的产业。这样才能在世界的激烈的市场竞争中胜出，使我们的民族工商业立于不败之地，我们的子孙才会有工作，才会有饭吃。现代世界工商业发展的趋势是优胜劣汰，弱肉强食。我们的民族工商业者从已进入市场就应该学会生存，就应该符合世界发展的趋势。顺着世界工商业发展的趋势而生，不应该逆着这种潮流而动。上面这是简单的分析了一下我国民族工商业存在的问题，我们面临这样很多问题，如何处置哪？如何将我们的劣势变为优势哪？这就是笔者要讲的：农民怎样才能变为资本家哪？要了解这个问题，首先要搞清几个概念：农民：众所周知就是一种地务农为生的人们。企业家：以兴办企业，发展企业，经营企业为主要工作的人群。资本家：以资本赚取资本，以资金投资各种工商业、工程项目和各类经济活动的专业人群农民当然和企业家、资本家的区别非常巨大。但是，如果说起企业家和资本家的区别，恐怕没有几个人能够说得清楚。其实企业家和资本家有很多相似之处，但他们绝对不是一类人。首先资本家投资各类经济活动，而企业家只进行企业经营。其次，资本家局对不会只对工商企业负责，也不会只依靠一两个工商企业，而企业家则决然相反。我们的工商业者们，要想从农民变成企业家甚至是资本家，首先要从以下几点入手：1． 立项仔细认真地进行市场调查，细心选择项目，严把立项关。选择一个有发展前途，适合自己的项目。立项是一个企业能不能成功的第一步，一个项目的确定首先要搞好市场调查，当你准备进入某一行业，准备投资建厂的时候不要盲目地看到别人干什么赚了钱，就去发展什么。要进行从分的市场调查。仔细的调查一下市场的空间有多大，你能占领市场上多大的份额，有没有足够的企业发展的市场空间。立项的时候除了要搞一定的市场调查，还要结合当地的情况，摸清当地的资源情况，尽量的利用当地的资源。另外，立项的时候还要考虑到当地的产业结构，尽量符合当地的产业结构，能与当地企业形成产业链条，但仅量不要重复。2． 确定企业设计方案企业一旦立项，接下来就是进行企业的设计方案。根据前期市场调查的基本情况，结合自己的资金情况，对企业的规模，选址，企业的设备、产量、产值、利润、效益、市场占有量、以及企业发展的规划、市场开发的规划，产品研制开发的规划等等一一进行严格的计算和设计，严格进行企业建立和发展的规划设计，形成企业建立可行性报告和企业发展和规划报告。然后仔细研究，反复推敲加以确定。3． 确定资源配置接下来的工作就是要确定企业的各种资源配置，资金，能源、设备、厂房、交通运输、人力资源、市场资源、社会资源等应该合理的配置。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找