

第一章 绪论

在开始学习企业管理学的时候，我们先要对有关管理的一些基本问题有一个初步的了解，对管理学所要研究的对象有一个轮廓性的认识。

一、管理的定义

“管理”一词在今天已是使用频率相当高的一个词汇，但是，“管理”一词的确切含义是什么，多数人却是语焉不详。其实就是在从事管理实际工作和管理理论研究的人们中，他（她）们对“管理”一词的理解、认识也是有差异的。这种差异会表现在管理工作者的言谈中和管理学者们的著述中。

本书以下面的表述作为“管理”的定义，并在全书中始终以这一含义使用“管理”这一概念。

——管理是为了达到组织的目标，对这个组织所拥有的一切资源进行协调的过程。

——或者说，管理是通过计划、组织、领导和控制等工作（职能）来协调组织所拥有的资源，以达到组织目标的过程。

在上述定义中有三个要点：

第一，管理的本质。管理在本质上是一个协调过程，协调组织所拥有的一切资源。在一个企业组织中一般都拥有三个方面的资源，即人、财、物。所以管理包括三个大的方面——对人的管理、对钱的管理、对物的管理。其中最重要又是最难于把握的就是对人的管理。

第二，管理的手段。具体地说，用什么方法、手段来协调组织资源呢？这就需要依靠计划工作、组织工作，领导工作和控制工作等项管理职能来进行。管理者每天的所作所为，无非是这些管理职能的具体化。

第三，管理的目的。管理的目的就是要实现组织的目标。管理工作就性质而言是手段，从事管理的目的是实现在一定时空条件下确定的组织目标。“目标”这一概念在管理实践和管理理论中都具有极其重要的意义。没有达成目标的管理是失败的管理，没有明确目标的管理是无谓的管理，所以对管理有目的性的要求。目标在管理上如此重要，因而在组织目标的确定上提出两项要求，一是目标选择要准确，二是目标表达要明确。

二、管理的必要性和重要性

管理同人类一样古老。自从人类为了共同的目的而需要通力合作以来，管理就以这样或那样的形式存在了。以后，随着社会生产力的发展，科学技术的进步，社会形态的变更，管理的形式也发生了很大变化，但是管理作为一项人类活动其必要性始终没有动摇，并且显得日益重要。

为什么管理的存在这样久远？管理的必要性何在？它的重要性为何日益显著？对此有明确的认识是必要的。

（一）技术上的需要

管理是对组织而言的事情。人们结成组织是为了干单个人所不能干而又必须干的事情，如劳动生产、科学实验、政治斗争、军事征战等。我们先假设，组织内的成员都没有个人意志，并且都是训练有素的。即使如此，一个组织为了干成、干好一个事情，在技术上也有必要对组织内的成员及所使用的资源进行统筹安排，使之在空间上分布合理，在时间上运行均衡，资源的分配成比例，事情的进展有秩序，这就需要管理。这重意义上的管

理如果做得不好，组织所要干的事情就会干不成——达不到既定目标，或者干不好——效率低、成本高。对于组织资源的空间分配和工作的时间安排就是一个组织从技术角度出发而提出的管理要求，这种管理与社会性质无关。随着社会、生产、科技的发展，组织的规模大了，组织所要从事的事情也更复杂了，因此，对资源和工作的统筹安排，即管理，也就更加重要和艰巨了。

（二）目标上的需要

人们结成一定的组织，是为了实现共同的目标。但是这并不是说组织内的成员就没有个人的意志、个人的目标，前一点中的假设事实上是不存在的。而个人目标并不总是同组织目标完全一致，这又是现实存在，也是完全正常的。但是作为组织的行动却需要组织内成员的个人愿望服从整个组织目标的要求，这就需要对组织内成员的愿望、目标进行协调，做人的工作，这就需要管理。否则，组织内成员各行其事，组织目标就无法实现，组织也即瓦解。这种状况的出现，不论是管理者还是被管理者都是不愿看到的，因为这样的结果既伤害了组织目标又伤害了个人目标。因此，为统一、协调人们意志而进行的管理，对于任何一个组织的任何一个时期都是必要的。组织的规模越大，结构越复杂，为协调个人目标与组织目标关系而进行管理的必要性也越大。

在我国，企业内的思想政治工作就是为协调个人目标与组织目标关系而进行的管理工作。所以说，管理者也应当是思想政治工作者。

（三）节约上的需要

人的需要实际上是无限的，然而用来满足人们需要的物质资源并不是无限的，并且是不足的。人类的活动是需要消耗资源的，而资源是有限的。为了利用有限的资源，实现既定的目标，节约就成为必要。其实人们结成组织进行合作本身就是一种节约行为。但是仅仅结成组织还不能实现节约的目的，甚至还可能造成严重的浪费。在今天，节约的基本途径有两条，一是依靠科技

进步，二是加强和改善管理。

在社会生产还不发达的阶段，物质资源尤其是非再生资源的消耗比较少，这种由节约产生的管理必要性还不突出。社会发展到了今天，为节约而进行管理就是十分重要的了。可以这样讲，如果资源是无限的，节约是不必要的，管理也就是无谓之举了。

我国《国家中长期科技发展纲要》中指出：“长期以来我们靠消耗大量资源来发展经济，多数产业的技术和管理落后，产品质量差、经济效益低。我国是世界上单位产值能耗最高的国家之一，而社会劳动生产率只相当于世界先进水平的 5% 左右，这些差距归根到底是科技水平、教育水平、管理水平的差距。”所以加强管理，向管理要效益是资源相对贫乏国家发展经济的必由之路。

（四）发展上的需要

地球上的根本矛盾是人与自然界的矛盾，人们以有限的生命和个人微小的力量同无限的大自然相抗衡，主要是基于人类集体力量的无限性，而集体力量的发挥与发展，有赖于分工与合作，有赖于管理。因为由个人结成组织以后，这个组织所形成的社会生产力不等于单个劳动者生产力的简单总和。也就是说，当人们组成社会组织以后，这个社会组织对个人生产力之和可以起放大和创新的作用。放大是指可以提高个人的劳动效率，创新是指可以从事单个个人所不能从事的劳动，而放大的倍率和创新的能力，则主要取决于管理功能的发挥。因此，管理虽然不能直接生产出产品，但却是生产过程中决定社会集体劳动生产能力的关键。许多事例说明，在其他条件相同时，管理水平不同，生产能力就大不相同。

管理在生产中的作用，并不是历来就这样重要的。在本世纪 20 年代以前，管理并不被人们普遍重视，这并不是由于人们认识上的狭隘所致，而是在实践上，管理也并不那么重要。在西方古典经济学中有生产三要素的理论，认为劳动、资本、土地是生

产的三个要素。这种理论学说既反映了西方古典经济学对生产要素的认识程度，也反映了当时的社会生产实际——管理在当时并不重要。

但是随着生产的发展，社会的进步，人们对于生产要素的认识也向前发展了。首先，人们认识到了科学技术对生产发展的巨大作用，认识到了科学技术是生产力，接着人们认识到了管理的巨大作用，明确提出了管理和科技是推动社会进步的两大车轮，这种认识上的发展反映了实践上的变化。在今天和今后，人力、金钱和物资不再是生产发展的主要推动力量，科技和管理，尤其是管理将成为经济振兴和发展的主要支柱。美国阿波罗登月计划的总负责人韦伯博士在计划完成时深刻地总结说：“我们没有使用一项别人没有的技术，我们的技术就是科学的组织管理。”

对多数发展中国家来说，资金不足、物质匮乏固然是经济发展的限制性因素，但是管理落后更是致命的弱点，在管理落后的情况下，即使有了资金和物资，经济的发展也必然是缓慢和低效的。因此可以这样讲，在今天管理已成为社会生存与发展的头等重要条件。

三、管理者、管理对象、管理工具

管理工作是需要由管理者来承担的。那么在一个组织中什么是管理者呢？严格地讲，管理者是指在一个组织中正式负有指挥别人进行工作的职权的人。

在组织中，有些人不能直接指挥别人进行工作，但却参与管理工作，这些人通常被视为管理参谋人员，但并非管理者。

本书所讲的管理者都是指严格意义上的管理者。作为一个管理者，一般说应具备以下基本条件——

- 健康的体魄，适当的年龄。
- 较高的智力水平。

·运筹和组织的才能。

·有管理人的兴趣。

·做事沉着、果断、刚毅、虚心。

·较强的社会适应性。

·较强的情感稳定性。

·政治上强，为人正派，有社会责任感。

有管理者，自然就要有管理对象。没有管理对象，管理者也就不复存在了。那么管理对象包括哪些呢？包括人、财、物、时间和信息。

人——作为管理对象的人是指一般生产人员、业务人员和下级管理者。高效能的管理应该使人尽其才，使所有人都在适当的岗位上发挥出全部作用来。

财——这里是指组织所拥有和运用的资金。高效能的管理应当使资金最大程度的增殖。

物——是指组织所拥有的设备、材料、能源、建筑物等以物质形态存在的资产。高效能的管理应当使物尽其用，没有闲置。

时间——对组织来说，时间也是一种资源，并且是有限和有费用的资源。高效能的管理必须考虑如何充分利用时间，以在尽可能少的时间里做更多的事情。

信息——信息也是一种资源，而且它的资源性作用会越来越显著。如何更有效地获取和利用信息已成为今日管理中新的重要课题。

管理者做管理工作，要对管理对象施加影响，进行指挥。或者说管理者要与管理对象建立联系，是需要媒介的，这些我们称之为管理工具。管理工具包括机构、规章制度和人员。

机构——系统论认为任何一个事物、一个系统的存在都是有结构的，没有结构，系统无法存在。管理系统也是如此，而管理系统的结构就是由组织机构构成的。没有组织机构，无法进行管理，没有一个好的组织机构，就不能进行高效的管理。组织机构

的设置与调整是一项完善管理工具的工作。

规章制度——规章制度是组织为规范成员行为、指示办事办法、规定工作要求而制定的各类文件规定。建立和有效地利用规章制度这一工具，管理就将出现稳定、自动、高效的局面。

人员——这里指的是下级管理者机构由人构成，工作职责由人来完成，高层管理者的意图由下级管理者的活动来实现，从这个意义上讲，下级管理者是上级管理者实现管理目标的工具。工欲善其事，必先利其器，所以培养训练下级管理者，努力提高管理人员的管理水平是高层管理者的一项重要工作。

四、管理职能

所谓管理职能，就是指管理者所要做的主要工作，或者说管理者所要起的主要作用。

关于管理职能的问题，最早是由法国人亨利·法约尔提出来的。他认为管理活动就是由计划、组织、指挥、协调、控制等五项职能组成的。即所谓“五职能说”。以后其他的一些管理学者又根据个人的研究，提出了“七职能”、“四职能”、“三职能”、“两职能”等说法。说法尽管很多，不尽相同，但只是观点角度不同，语义阐述不同，繁简程度不同，并没有多大实质上的差异。现在比较一致的说法是“四职能说”，即计划、组织、领导（指挥）控制。

（一）计划

作为一个管理者，首要的工作就是作计划。作计划这是实现管理目标的需要，所制定的计划又是进行管理的依据。因此，管理者必须十分重视计划工作。

计划工作有两项主要内容。

一是确定组织所要达成的目标，这是必不可少，至关重要的一步。先确定组织的主要目标——全局性目标，再对主要目标进

行分解，确定下一级目标——局部性目标，形成目标网络。

二是确定如何实现、达到目标的具体行动方案。为了用较少的投入获得较大的效果，一般需要制定多个可行方案，然后在多方案中选择一个满意方案做为实施方案，这也就是我们通常所说的决策。

（二）组织

管理者的第二个职能是建立组织并组织人，即组织工作。通过组织工作使计划得以落实。组织工作的主要内容包括——

第一，进行目标和任务分析，对计划方案中所规定的目标和任务做尽可能细地分析，使之达到可以直接操作的程度，形成基本作业。通过任务分析，确定各项具体任务的性质、任务量、任务间的关系。进行这一分析，是为下一步建立组织机构提供依据。

第二，确定组织机构，设置职位（岗位），绘制组织图，制定职位说明书。

第三，根据任务要求和各项职位标准，正确地选用人才，使所有的工作都有合适的人承担，使所有的人都有合适的工作干。

第四，分配任务，给予各职位上的人们以职责和权力。

除了上述工作之外，管理者在组织工作中还有这样一项任务，就是在组织内创造和保持互相合作与谅解的心理气氛，要设计和维护一种环境，使身处其间的人能在组织内一道工作。

（三）领导（指挥）

领导这项管理职能的核心就是运用各种激励手段，激发被管理者的积极性、主动性和创造性，使他（她）们能心情愉快地、主动地为实现组织目标而努力工作。

（四）控制

控制职能就是管理者将计划的执行情况同计划目标和控制标准相对照，针对计划执行中的偏差采取纠正措施，以确保计划目标的实现。控制工作的目的在于使组织的活动与计划保持一致，

减少偏差发生所造成损失，保证计划目标实现。

从上述对四大管理职能的简单描述，我们可以了解到，管理过程是一个从制定目标开始到实现目标为止的循环，即以组织目标为起点和终点的循环。

五、管理技能

管理工作也应当视为是一项专业性的工作，也需要专门的技能，我们称之为管理技能。一个管理者管理效能的高低，在很大程度上取决于管理者是否具备其应具有的管理技能及对管理技能的掌握运用程度。掌握管理技能并在管理工作中恰当地运用管理技能，有助于管理者做好管理工作，实现管理目标。

管理技能可以分为以下三个方面。

（一）技术方面的技能

技术技能主要是指管理者在自己管理的范围内所需要的技术业务知识与方法。每个组织、每个组织中的每一个部门，都有其具体的技术业务工作，做为一个管理者对于有关的技术业务工作最起码要做到略知一二，对于基层管理者来说，技术技能越精越好。基层管理者的大部分时间都需要回答下属人员有关具体工作方面的问题。因此，他们必须知道如何去要做要下属人员去做的各种工作，只有这样，他们才能成为下属所尊重的有效的管理者。

要求管理者了解自己管理范围内的有关技术业务知识，并非出于技术上的必要，而是管理上的必要，是管理者检查指导下属行为，听取工作汇报，做出指示决定的必要条件。“外行”领导“内行”常常是困难的，所造成的伤害也常常是双重的

（二）人际关系方面的技能

这主要是指管理者与人打交道，取得他人理解与支持的技能。管理者都是处于人际关系的核心，他的大部分时间和活动都是与人打交道的。在组织内部管理者要与下级、同级、上级处理

各种关系，了解和激励下属，协调同级部门间的关系，取得上级的理解和支持。在组织外部管理者可能还要与有关组织和个人进行联系和接触。凡此种种都要求管理者必须具备较强的人际关系技能。人际关系技能与技术技能不同，它对于各个层次的管理者都具有同等重要的意义。在相同的条件下，一个具备这方面技能的管理者可以在管理工作中取得更大的成功。

（三）逻辑方面的技能

逻辑技能主要是指管理者在观察事物、分析问题、制定决策、表达思想等方面的能力。管理者的工作主要是进行筹划，这需要快速敏捷地从混乱而复杂的问题中辨清各种因素的相互联系，抓住问题的实质，并根据形势和问题果断地做出正确的决策。在形成决策方案以后，还需要通过表达这一环节使下属——方案执行者了解方案，以便使决策得到贯彻实施。这都需要管理者具有较强的逻辑技能。管理者所处的管理层次越高，逻辑技能对其管理工作的成功就越重要。

六、管理科学与管理艺术

管理是一门科学还是一门艺术？这是学习管理学理论和从事管理实践的人必然要碰到和提出的问题。

如果只承认管理是科学而不承认管理是艺术，就会轻视实践、陷入教条主义。认为只要掌握了管理学所提出的管理原理、原则，就可以处理好管理中出现的各种问题，这显然是一种偏见。

管理的确是一门科学，因为管理有其内在的、不可违背的客观规律。在管理工作中不遵从这些客观规律办事，管理活动就会陷入失败，这是客观的，不以人们意志为转移的，这就是管理的科学性所在。也正是因为管理中有客观规律存在，管理学也才能把它们总结出来并加以阐述，以传授给管理者们。

但是管理学不同于自然科学中的某些精密科学，管理学作为应用科学，它要求管理者在应用管理学理论时要从实际情况出发，因时、因地、因人、因事制宜，管理学不提供固定不变的方案方法、包治百病的“灵丹妙药”。因此，有效管理要求管理者要有丰富的管理实践作为基础，要创造性地解决问题。从这个意义讲，管理又是一门艺术。

如果只承认管理是艺术而不承认管理科学，就会忽视管理理论的学习，陷入经验主义。的确，管理实践能给管理者以丰富的管理知识，并且可能是极其深刻的，而且实践中的一些管理问题，管理理论也不一定能给予圆满的解释。事实上，一些优秀的管理人士未必都学过管理理论。如此等等都说明了管理需要实践，需要经验，需要创造，管理是一门艺术。

但是，艺术与科学并不是相互排斥的，而是相互补充的。最富有成效的艺术总是以对它所凭借的科学的理解为基础的。科学发展了，艺术也就发展起来了。可以这样说，没有科学作为基础的艺术是低级的，不能升华为艺术的科学是没有价值的。

管理既是科学，又是艺术，有效的管理应当是科学与艺术的统一。作为管理者，既要重视管理理论的学习，在实践中遵循管理规律办事，决不想当然，又要注意从实际出发，把一般规律和具体的管理问题结合起来，不生搬硬套书本知识。理论与实际结合，科学与艺术统一，二者缺一不可，管理水平高低、管理效果好坏，就在于对两者结合的程度。

七、管理教育的重要性

在前面的论述中，实际上我们已经讲到了管理教育重要性的问题，在这里我们再从其他一些角度来讨论一下管理教育的重要性。

首先，目前管理落后的状况，需要普及管理教育。现在大家

都认识到了，我国技术落后，管理更落后。而管理落后的原因之一就是管理教育的不普及，懂管理、会管理的人太少了。在相当多的管理者对管理知识知之甚少、甚少的情况下，怎么可能有较高水平的管理呢。因此需要通过普及管理教育，使相当多的人了解管理，在普及的基础上造就一大批管理人才。

其次，经济的发展，需要加强管理教育。经济的发展，三分靠技术，七分靠管理。所以管理者管理水平的提高已成为中国实现四个现代化过程中一个十分迫切的问题。提高管理者水平靠什么？途径很多，进行管理教育就是重要途径之一。只有经过管理理论的学习，才能使管理者认识升华，眼界开阔，减少盲目性，增强自觉性。

有些管理者常常以“工作繁忙，无暇学习”做为拒绝学习管理理论的理由。其实，忙，一方面是由于事情多，另一方面是由于工作效率低、工作不得要领造成无谓的忙。所以，“工作繁忙”本身恰恰说明应该进行学习，以提高管理工作水平和效率。

第三，形成管理的共同语言，需要进行管理教育。一个美国专家在谈到管理教育的重要性时说：“成功的民主社会必须拥有成百万受过良好教育的公民，他们能够理解专家们和领袖们所建议的东西，又能对这些建议作出明智的判断。”人与人之间的理解、支持、默契，是需要共同语言的。从管理上讲，在共同语言基础上形成的共同认识，是维系一个组织存在的必要条件。而管理上共同语言的形成就需要通过进行管理教育来实现。所以不要认为接受管理教育只是管理者，特别是高层管理者的事。事实上，组织内的所有成员都有必要接受管理教育。这样，组织的效率就会大为提高。

第二章 企业

一、企业的概念

(一) 企业的定义

企业是社会经济系统中的一个基本单元，是向社会提供产品或者劳务、自主经营、自负盈亏的经济组织。

(二) 企业的基本特征

由企业的定义我们可以引出企业的基本特征如下：

1. 企业是社会经济系统中最重要的子系统

在林立总总的人类社会的组织中，企业担当的是什么样的角色呢？

按照系统论的观点，人们一般将人类社会分为三大系统：政治系统、文化系统和经济系统。根据历史唯物主义关于经济基础与上层建筑的关系原理，我们可以知道：一个社会的经济系统对该社会的政治系统和文化系统有决定作用。

当今世界已告别“冷战”时代，和平与发展已成为人类社会的两大主流。经济系统领域的竞争比人类历史上任何时期更加激烈，经济实力在综合国力中的比重不断提高。国与国的竞争将主要是经济实力的较量，这一世界潮流已被越来越多的人所认可。在 21 世纪即将到来之际，各国政府都把主要精力投入到经济建设方面，经济系统对社会进程的决定性作用显得更为突出。

我们可以将社会经济系统分为若干个子系统。今天，不论是在发达国家，还是在发展中国家，企业都是经济系统中最重要的子系统。这是因为：人类历史已经跨过农业社会、正在由工业社会向信息社会过渡，社会财富的绝大部分都是由企业创造的。换

言之，企业的成败关系到国家的兴衰，企业的得失影响着国力的强弱。80年代末，二次大战的战败国日本之所以敢对美国说“不”，是因为日本企业在世界市场上的攻势的扩大和美国企业竞争力的相对萎缩。在我国，从94年开始，政府把建立现代企业制度作为经济建设的头等大事，是因为搞活国有大中型企业是建设具有中国特色社会主义事业的关键。

世界潮流，浩浩荡荡，顺之者昌，逆之者亡。百余年来，中华民族已痛失一次又一次发展的良机，现在正是迎头赶上的大好时光。只有靠一批又一批实力雄厚、竞争力强、管理有方、形象良好的企业的不断涌现，才能保证中国在不远的将来跻身于世界强林。

2. 企业的功能是提供社会所需要的产品或劳务

企业是人类社会发展到一定历史时期的产物，是社会化大生产的必然结果。企业作为一种社会组织的存在价值，是它能够为社会所需要的产品或劳务。换言之，企业能否生存，取决于它能否适应市场。如果一个企业不能向社会提供任何产品或劳务，那么它就无法开张；如果一个企业向社会提供的是社会不需要的产品或服务，那么它就得关门；如果一个企业向社会提供伪劣产品或低水平的服务（尽管这类产品或服务为社会所需），那么它迟早会被淘汰。

在计划经济体制下，企业只管生产，不问需求，无视或忽视市场的作用。在市场经济体制下，企业的兴衰存亡由“看不见的手”来操纵，企业与市场的关系如舟与水的关系，水能载舟，亦能覆舟。开发和提供社会所需要的产品或劳务，是现代企业生存和发展的必要条件。对于国有企业而言，应尽快以经营型管理取代生产型管理，以适应市场竞争的需要。

企业不能仅仅满足于向社会提供了产品或劳务，还应该在所提供的产品或服务的质量方面大做文章。市场竞争是残酷的，质量的优劣往往决定了企业所拥有的市场份额的大小。对于企业来

说，服务质量是它们的生命；我国企业长期以来在服务质量方面积弊甚多，应该花大力气尽快扭转局面，否则很难参与国内市场竞争乃至国际竞争。

3. 企业是自主经营、自负盈亏的经济组织

“企业”的英文是“Enterprise”，含义是“带有冒险性的事业”。企业一经诞生，便要接受市场的选择。经营得法的企业才能生存和发展，管理不善的企业往往会倒闭或破产，因此，企业不是一种简单易操作的经济组织（比如慈善机构），而是一种机遇与风险并存的经济单位。

企业经营的风险性决定了企业必须是实行自主经营、自负盈亏的经济组织。所谓自主经营，是指企业能够独立自主地使用和支配企业所拥有的人力、物力、财力、时间和信息等资源；所谓自负盈亏，就是要求企业以其本身的经营收入来抵销各项开支，并且独自承担盈利或亏损的结果。

自主经营、自负盈亏是企业的本质特征，是企业区别于其他经济组织的根本标志。我国在计划经济体制下，企业没有实行真正的自主经营和自负盈亏，企业的资金靠国家调拨，企业的产品由国家统购包销，企业的利润全部上缴，企业的亏损由国家补贴，既不考虑企业的经济利益，也不考虑企业的经济责任，经营好坏一个样，盈亏一个样，这样的企业只是国家行政机构的附属物，不能被看作真正的企业。近些年来推行的承包制，虽然对搞活国有大中型企业有一定的推动作用，但不能解决根本问题。实行承包制的企业存在着“负盈不负亏”的现象，这样的企业也是名不副其实的。

自主经营和自负盈亏是决定企业存在的必要条件，二者缺一不可，不能偏废，而且这两者之间有一种相互依存、相互制约的关系。

目前正在进行的企业制度改革的目的之一就是要让国有企业成为真正意义上的企业——自主经营、自负盈亏的企业。

二、企业的分类

划分企业类型的意义在于：不同类型的企业有不同的特点，在管理的具体做法和形式上就应有所区别。

由于现代经济生活的复杂性、多样性，作为基本经济单位的企业也就有很多类别。我们可以从不同的角度对企业进行分类。

（一）根据企业所属的经济部门的分类

农业企业、工业企业、建筑安装企业、运输企业、商业企业、金融企业、邮电企业、旅游企业、物资企业、服务企业等等。

（二）根据生产力各要素所占的比重企业的分类

劳动密集型企业、技术密集型企业、知识密集型企业。

劳动密集型企业——技术装备程度较低、用人较多、产品成本中活劳动消耗所占比重较大的企业。换句话说，劳动密集型企业指单位劳动力占用的固定资产少、活劳动占成本的比重大、资本有机构成低的企业。

技术密集型企业——又称资金密集型企业，是指技术装备程度较高、所需投资量较大、用劳动力较少的企业。与劳动密集型企业相比，技术密集型企业的优势是：生产率较高、物资消耗少、单位产品成本低、竞争力强。但它同时要求具有雄厚的资金、先进的技术装备、大量的技术人才、配套的服务设施，否则其优势就难以发挥。

知识密集型企业——综合运用先进的科学技术成就的企业。这类企业拥有较多的中、高级技术人才，需要花费较多的科研时间和较高的产品开发费用，能生产高精尖产品。

（三）根据企业规模的分类

大型企业、中型企业、小型企业。

(四) 根据企业的组织结构类型的分类：

单厂企业、多厂企业。

(五) 根据生产资料所有制形式的分类

国有企业、集体所有制企业、私营企业、合资经营企业等。

(六) 根据企业在企业集团中所处的地位的分类

核心层企业、紧密层企业、半紧密企业、松散层企业。

(七) 根据资金的筹集方式或资本构成的不同的分类

个体业主制企业、合伙制企业、公司制企业。

1. 个体业主制 (single proprietorship , 也称 proprietorship 业主制) 企业

通常人们称之为独资企业或个人企业，是资本家个人独资经营的企业，属自然人企业。

这种企业一般规模较小，资本家本人就是经理。在西方国家，许多零售商业、手工业、家庭工业、农业、林业、渔业等，大多采取这种经营方式。例如，在日本，小型商店占商业网点总数的 80%，四人以下的企业占企业总数的 85%。

个体业主制企业的优点是：组织简单、经营灵活、效率较高；分散设点、方便顾客、且能保持其经营特点；创立、变革、废止比较简便。其缺点是：个人资本、信用、经营才能都是有限的，难以有大的发展；一旦经营失败，可能倾家荡产；不能持久，个人死亡或转业将使企业随之消失。因此，这种企业属低级企业。

2. 合伙制 (partnership) 企业

合伙制企业是由二人以上共同出资、共同经营、共负无限责任的企业，也属自然人企业。

这种企业的优势是：设立容易，手续简便；比个体业主制企业易于集资、规模更大；合伙人都有表决权，不以出资额为限。其短处是：资本有限，责任太重，合伙人都负无限连带清偿责任；职权分散，合伙人都可以代表企业发生各种经济关系；合伙