

# 论国有企业的权威问题

——兼对安基·G·沃达的讨论

蔡 禾

资源、合法性、产权是企业权威形成的三个主要方面。文章从国有企业中资源分配的身份化,合法性认同的非科层职位化,产权关系的不清以及所有者和劳动者角色的混同,宏观社会的政治原则和微观组织的管理原则的混同诸方面,分析了国有企业权威不足的原因,并对安基·G·沃达的观点进行了讨论。

作者:蔡禾,男,1954年生,中山大学社会学系教授。

国有企业中管理者权威的不足,权力运作的低效,甚至无效是困扰国有企业的主要问题之一。有令不行、有禁不止,这在国有企业中,尤其是改革开放以前的国有企业中绝不是个别现象。笔者在企业进行调查时,一位国有企业的领导曾告知,他的一位同事调到非国有企业担任领导后,其最深的感受是“我现在说话有人听了,说一句是一句,工作好做多了”。这话反映出来的国有企业中的权威问题是很明显的。

## 一、从交换观点看权威

在研究计划经济体制下中国国有企业权威问题的学者中,安基·G·沃达(Andrew G. Walder)是一位极具影响的美国社会学家。1981年,他以《工作与权威:国家社会主义和制度性依赖文化》(Walder, 1981)为题完成的博士论文为他在这一领域奠定了基础。1986年,他以博士论文为基础,正式出版了《共产主义的新传统主义:中国企业中的工作与权威》一书。

沃达对中国国有企业中工作与权威关系研究的核心观点可以归纳为以下几个方面:

①在中国的国有企业里,企业满足了职工从商品、服务到报酬、福利等广泛的需要,这是其它企业不能比拟的。因此,国有企业的职工高度地依赖于企业组织。<sup>①</sup>

②国有企业职工没有其它在满足需要的功能上与国有企业相当的组织选择,加上劳动力市场的组织形式,因此,职工的流动率是极低的,终生的发展机会系于一个企业,这更加强了对企业组织的依赖。<sup>②</sup>

③在中国的国有企业中,报酬的获得不仅与客观的工作表现(如生产定额等)相联系,更与领导的主观评价(如政治思想、工作作风、团结互助等)相联系,这使得领导能够操纵报酬,增强

① Walder, Andrew George, *Work And Authority In China Industry: State Socialism And The Institutional Culture Of Dependency*. University Microfilms International. Ann Arbor, Michigan, 1981, U. S. A. p53-54.

② 同①, P111.

个人的权威,导致职工对领导有极强的依附,甚至寻求发展私人关系。<sup>①</sup>

很明显,沃达是从一种交换理论的观点来看待权威问题的。按照交换理论的观点,权力产生于资源依赖。<sup>②</sup> 彼德·布劳(Peterm. Blau)将权力依赖形成的条件归结为以下四点:

- ①对方拥有满足自己需要的资源,而自己并不拥有对方必需的资源。
- ②自己无法从其它地方获取这些资源,而对方可以从多个地方获取所需资源。
- ③自己无法放弃这些需要。
- ④自己无法用强力迫使对方提供这些资源。

当交换的一方满足这四个条件时,就不得不依附对方,而对方由此获得了权力。<sup>③</sup> 布劳归纳的这四点与沃达观点的联系是不难看出的。

当然,在社会学的概念中,权力与权威是有区别的。“大多数关于权力的定义都包含有这样的意思,即权力是一个社会行动者在实现期望目的时克服抵抗的能力”;<sup>④</sup> 而权威指被下属视为具有“合法性”的权力。<sup>⑤</sup> 也就是说,权力是比权威外延更广泛的概念,但权威一定是一种权力。如果这种理解可以接受,那么将沃达关于权威—依赖关系的论述与交换理论中权力—依赖关系的论述联系起来,对此处的分析并无什么特别的不当之处。

中国国有企业职工对企业资源上的高度依赖是十分明显的,国内学者已有研究。<sup>⑥</sup> 问题在于,这种对企业组织的高度依赖是否必定导致一种沃达称之为对领导者个人普遍的高度依赖。如果回答是肯定的,那么在中国的国有企业里面,领导的权威应该是极高的,权力的运用应该是高度有效的。然而,事实并非如此。

从交换理论的观点来讲,权力来自于对资源的控制和支配,形式上看,国有企业与职工之间存在着这种关系。但是,如果深入到企业与国家关系,就会发现,企业对作为报酬提供给职工的资源,有相当一部分自己并不拥有真正的控制和支配权。在计划经济体制下,国有企业不是一个独立的经济组织。企业生产计划的制定、固定资产的投资、原材料的购买、产品的定价、劳动力的聘用规模,均是由国家来负责。企业盈利不能自由支配,企业亏损也不会减少职工作为国有企业一员应得的那份利益。在这种体制下,国家是一个大企业,企业不过是一个生产加工的车间,用经济学的术语来讲,企业没有独立的产权。正因为如此,企业对相当一部分作为报酬给与职工的资源没有真正的占有、支配、处置的权力。比如,职工的工资标准、晋升工资的时间和条件、职工的主要福利项目和水平等,都是由国家的各种行政部门制定的。一个人只要被招进工厂成为固定工,它就有了几乎不能剥夺的享受一系列资源的权力。这些资源的获取与职工在企业中的表现没有明显的联系,甚至没有联系。比如,每一个正式职工都可享受公费医疗、退休金、分配住房、家属的医疗福利,以及沃达观察到的,节假日的食品分配、怀孕和哺乳女工的特殊供应、职工的丧葬费。<sup>⑦</sup> 也就是说,职工作为报酬从企业获得的这些资源,实际上不是严格地遵守交换原则—报酬的给与应是以职工对企业的贡献大小来增量分配进行的,而是以是不是企业的固定工这一身份来决定的。这是一种“身份报酬性资源”。一个职工只要不被开除,哪怕受到一些行政处分,除了有可能影响到工资晋升外,这种“身份报酬性资源”的获

① 同①, p103—106, p73—100。

② Enerson, Rlichard M: "Power—Dependence Relation"《American Sociological Review》1962, p31—41。

③ 彼德·布劳,《社会生活中的交换与权力》,中译本,华夏出版社1988年版,第140—146页。

④ Jeffrey Pfeffer: *Power In Organizations*. Pitman Publishing Inc. 1981, P2

⑤ 高尚仁,《组织行为学》,三民书局1991年版,第2页。

⑥ 李江涛,《发展与不平等》,香港中文大学香港西太研究所,1995年,第43—46页。

⑦ Walder 1981, p33. 同前。

取一般是不会受到影响的。正因为如此,职工对企业的这种资源依赖并不导致沃德所描述的那种对领导个人的“依附”,这种资源依赖无助于领导者个人权威的形成,或者无助于权力运作的有效性,甚至可以说,这是一种无权威的依赖。

这种无权威依赖可以从市场经济改革以前,国有企业中存在的固定工“贵族化”现象中看到,即在一些较艰苦的工作领域里,固定工只扮演“工头”、“监工”的角色,真正工作的是一批临时工。单位的领导宁愿固定工闲着,也愿花钱请临时工,因为只有这样他才指挥得动。道理很简单,临时工的所有报酬都是由行为表现决定的,他没有任何“身份报酬”。

当然,如果“身份报酬”是指一个人根据在组织中的正式资格,而不是以行为表现而获取的资源,那么在所有组织中它都不同程度地存在。但在多数组织中,这种身份是可以剥夺的,一个人必须以它在组织中的行为表现来维护这个身份。从这个意义上讲,它也变成了一种行为性报酬。但在中国的国有企业里面,“铁饭碗”制度决定了这种身份几乎是终生不变的。这种没有流动的终身制确实产生了沃达所指出的职工对企业的高度依赖,但依赖一旦变得不可剥夺,实际上就转化为一种权力,即职工向企业索取资源的权力。用一个可能不太恰当的例子来比喻:在一个父母无条件满足子女需要越多的家庭中,父母对子女的权威可能越弱。

从交换理论的观点来看,在企业中,真正有助于领导者权威或权力形成的资源是那些由领导者控制的,并依据职工行为表现来增量分配的资源,我们把它叫做“行为报酬性资源”。诸如奖金、奖品、荣誉称号的授予、入党、提干,在计划经济时代,还有沃达提到的“紧俏商品的购买券”(如自行车票、手表票、缝纫机票)。<sup>①</sup>

沃达认为,中国国有企业这种行为报酬分配的特点是:报酬分配不光与客观的工作表现相联系,还与领导者的主观评价相联系,所以导致职工对领导者的依附和领导者的权威。首先要指出的是,在一个组织里,下级报酬的获取受到上级主观评价的影响,这并不是中国国有企业的特征,而是所有科层组织的特征。因此,由这种评价导致的寻求发展与领导者的人际关系也不是中国国有企业特有,在所有的科层组织中都可能找到。如果说这种评价存在着什么特征的话,那就是主观评价的高度政治化,即对一个人在企业中的行为不是只根据他的生产行为和生产效果,还与诸如政治表现、道德品质、思想作风、群众关系等因素相联系。这一特征确实可以增加职工的依赖,助长领导的权威。但是也应看到,它同时又产生了一种反向的力量。与报酬相关的交换是一个理性的选择过程,即交换者总是倾向以较小成本来换取较高的报酬。在企业里,职工为获取行为报酬不仅要付出工作上的努力,还要付出政治上的努力,甚至人身依附为代价。一个在业务上优秀的职工要想获得行为报酬,就必须争取政治上的进步。同样,一个政治上优秀的职工要想获得行为报酬,也不能在业务上过于平庸(少数靠投机获得行为报酬的人是存在的,但不具普遍性)。笔者70年代曾在一家国营纺织厂工作数年,对那些积极争取政治进步的工人在政治、生产中付出的双重努力,印象极为深刻。一个普通工人一般最多只看管24台织布机,但一个政治上争取进步的工人可多至36台织布机。交换成本的增加意味着行为报酬的利润率下降,这必然会影响到人们追求行为报酬的冲动,至少对绝大部分的人来说是如此。实际上,在计划经济时期,企业中行为报酬的经济利益含量原本就是不高的,而政治报酬对那些以工具理性为取向的职工来讲又缺乏吸引力。这就是说,由领导者控制的行为报酬难以成为企业中多数人的行为目标,自然,它也难以成为领导对多数人形成权威的资源。

<sup>①</sup> 同上页⑦, p33-34.

## 二、从合法性看权威

权威是一种权力,但权力并不等于权威。马克斯·韦伯(Max weber)认为,权威的本质含义在于它的“合法性”,在这里,合法性不是指符合法律,而是指下级是否把这种权力关系作为有效的东西接受下来。用赫伯特·西蒙(Herbert A. Simon)的话来讲,权威是指“下级人员将自己的行为置于上级决策的指导之下,不对该项决策的是非曲直进行自主审查”。因此,合法性建立在一种普遍的价值基础上。如韦伯在对政治统治权威的分析中指出的,传统权威的合法性是以习惯和古老传统是神圣不可侵犯的认识为基础的;个人权威的合法性是以对某个杰出人物的神授天赋的个人价值及威信的认可为基础的;合法权威是以对根据理性订立的规章制度的信赖为基础的。<sup>①</sup>

现代企业组织是以科层制为结构特征的,在这种组织结构中,权力是严格依据科层等级来划分的。下级服从上级,上级监督下级,而且,上级有权对下级的行为作出评价并依据评价作出相应的奖惩决定,整个组织服从一个最高权力者。这种服从不是对作为“自然”人的管理者个人的服从,而是对科层结构中“职位”的服从,只要谁占据这一职位,他就拥有了权力,只要命令和决定来自于“职位”,下级就必须服从,组织的效率就是建立在这种权力体系上的。因此,在现代企业组织里,管理者有没有权威,关键在于组织成员是否赋予科层“职位”以神圣性。

1994年11月至1995年2月,笔者与广州市社情民意中心合作,对广州重型机床厂等五家国有企业的880位职工进行了一次问卷调查。其中,了解国有企业职工对组织权威的合法性认识是调查内容之一。在调查中,我们向被访者提出了以下三个问题:

- ①领导/老板有权决定聘用和解雇下级;
- ②领导/老板有权奖励和惩罚下级;
- ③工人有权拒绝执行被认为是不公平、不合理的决定。

前两个问题是力图通过人们赋予“领导”这一科层职位的权力大小,来反映对科层职位的权威认同程度,赞成的程度越高,表明对科层的权威越接受。后一个问题是以西蒙对权威的定义为基础,即下级是否对上级的决策作出是非曲直的自主审查来看,赞成的程度越高,对科层职位权威的接受程度越低。

从调查结果来看,48.4%的人认为国有企业的领导有权聘用和解雇下级,60.7%的人认为国有企业的领导有权奖励和惩罚下级,平均不超过50%,而在“工人有权拒绝执行被认为是不公平、不合理的决定”问题的回答上,85.6%的人表示赞成。很显然,人们在价值上对国有企业中科层职位奖惩权力没有给予充分的“合法性”,而是趋向于弱化来自于“上级”的奖惩权力,增强来自于下级的自主审查“权力”,对科层职位权威的接受程度不高。

与以上合法性认识相对应的是对领导者个人人格形象的追求,即人们的合法性价值不是建立在非自然人的科层职位的神圣性上,而是强调作为一个自然人的领导者的道德、人品等因素。调查中,我们设计了“充分信任下级”、“不任人唯亲”、“不谋私利”、“对下级随和、群众关系好”、“有良好的道德品质”等几个方面的人格特征,要求被调查者判断这些特征是否是获得权威的要素。结果如表1。

<sup>①</sup> 朱元发:《韦伯思想概论》,三联书店(港)1990年版,第120—124页。

表 1 国有企业领导权威的必要特征

	赞成者百分比
充分信任下级	82.0
不任人唯亲	76.2
不谋私利	76.4
对下级随和、群众关系好	81.5
有良好道德品质	85.9

很明显,国有企业职工对权威的人格因素的要求程度是极高的。

也许有人会说,以上人们对权威的合法性认识特点与文化传统有一定渊源。但从调查资料的结果来看,难以用文化传统作出解释。因为在同一调查中,被调查者在对非国有企业中权威的合法性认识上则表现出与国有企业明显的差别(见表 2)。

表 2 国有企业职工对不同所有制企业中领导权威的认识(赞成者比例)

	国有企业	非国有企业
领导/老板有权聘用和解雇下级	48.4	63.9
领导/老板有权奖励和惩罚下级	60.7	61.9
工人有权拒绝执行被认为是不公平、不合理的决定	85.6	38.3
领导充分信任下级	82.0	56.4
领导不任人唯亲	76.2	54.8
领导不谋私利	76.4	44.7
领导对下级随和、群众关系好	81.5	54.3
领导有良好的道德品质	85.9	53.8

从表中不难看出,被调查者在价值观念上对非国有企业中科层职位神圣性的认同程度明显高于国有企业,尤其是在下属身份的给与或剥夺的职权上。而对管理者人格形象的要求则远远低于国有企业,权威的合法性基础存在明显的制度性差别。

国有企业中,科层职位权威的合法性程度不高,使得管理者在管理中遇到的来自下级的“抵抗”远比非国有企业高,而运用权力的力度或氛围远不如非国有企业,因为他既没有足够的资源保证其操作权力,也没有普遍的价值支持他去获取权力。对于下级来讲,“上级”这一职位并不足以导致他的服从,服从与否是根据他对上级行为的评价作出的,比如,是否尊重自己,是否在收入、奖金上与群众一致。另一方面,由于国有企业职工对管理者人格形象有较高的要求,尤其是群众关系,从而形成了一种管理者必须去发展与下级的人际关系的行为压力,甚至去发展非正式群体。丘海雄先生在他对广州重型机床厂的研究中对这一点作了生动的描述,“对于单位领导而言,与下级建立互惠关系也有另一层意义上的必要性。上述提到的那位分厂厂长谈了他的感受。他认为目前企业管理人员的权力十分有限,对违反纪律、懒散的工人无法给予开除,对积极的工人也无能力给予应有的奖励,缺乏权威。尤其是目前重工业的不景气,国营企业的活力不足,可供分配的资源有限,即使在分配权上放开,有限的资源也难以拉开分

配上的距离,做到勤懒有别,而且技术工人大量外流,有些人还巴不得工厂开除,即使有开除工人的权力,开除本身也不具威慑力。管理人员求工人的机会比工人求管理人员的机会更多。在这种情形下,领导要站稳脚跟,身边要有几个可以称兄道弟的中坚分子,尤其是一些技术骨干,平时尽可能利用有限的权力给予他们特别的关照,建立私人的感情。有了这样的一班人,平时才能使生产正常进行,到了关键时候,才会有人支持,例如有时为了赶合同,需要找人在节假日突击加班,如果一般人不愿意,就要靠几个中坚分子‘熬义气’了。从个人利益而言,有几个言听计从的中坚分子的支持,领导的地位才有保障,因为这样才能形成一种难以置换的格局。因此单位领导也必须依赖下级,补充正式权威的不足,使权力正常运行及使自己官运亨通”。<sup>①</sup>

将对权威的合法性认识分为科层职位和人格特征两个方面是相对的,在现实生活中,二者往往是不可分的。但如果把二者之间看作一个连续谱,那么在国有企业里权威的合法性基础更倾向于人格特征,而不是科层职位。作这样的结论并不是想从一般意义上否认追求领导者人格形象的意义,对于一个领导者来讲,良好的人格形象无疑是有助于他的权威的。但是,良好的人格形象主要是建立在道德约束基础上的,要达到这一点,对于相当多的人来讲并不容易。而且,强调人格形象有可能隐含着在价值上注重人际关系和人情的取向,这种取向的发展与科层组织中的事本主义原则是不一致的。因此,要确保管理者的权威,首先必须要让组织成员在价值上接受科层职位的神圣性,这是树立科层权威的价值前提。然而长期以来,国有企业中平均主义观念盛行,这种平均主义不光表现在收入上不接受拉大差距,还表现在权力资源分配上也不接受拉大差距,从而使企业缺乏确立科层权威的必要价值基础。

### 三、从产权看权威

按照阿米泰·艾提左尼(A. Etzioni)的组织分类,企业属于功利性组织。<sup>②</sup>无论是作为独立行动者的企业,还是作为企业成员的个体,获取利益都是主要的行为动机。因此,从交换的观点来看,谁是企业资产的主人,谁对企业资产拥有使用权,谁能决定企业成员在企业中获利的机会和水平,谁才可能具备权威。产权构成企业中权威的物质基础。产权是一个比所有权有着更丰富涵义的概念。“所有权是指所有制在法律上的权利体现。它主要是指财产在法律上的归属以及相应的收益权。而产权概念不但包含了对一种物品或资源的归属关系,而且更重要的,作为所有权在市场交易中的体现,产权严格界定了市场主在市场交易过程中对财物支配使用和任意转让的权利。……产权是企业经营权的基础,它不仅是指静态的对财产的归属关系,更重要的是指在经济运行过程中对财产的支配、转让和获取收益等动态的财产关系”。<sup>③</sup>在现代企业组织中,企业的直接经营管理者并不是财产所有者,所有者和经营者之间一般是通过委托——代理的关系来分享企业利益,所有者从代理人那获得财产收益,经营者则从委托人那得到产权意义上的管理权。

我国是一个以全民所有公有制为主体的社会,从产权理论上讲,它应该存在着以下几种委托—代理关系:

① 丘海雄:《改革开放后中国国有企业内部的互惠关系》,《中山大学学报论丛》1993年第5—6期。

② 鲁品越:《社会组织学》,中国人民大学出版社1989年版,第15页。

③ 胡永明:《市场经济与企业改革》,中国人民大学出版社1993年版,第7—8页。

①人民与政府之间的委托—代理关系。全民所有决定了公有财产是属于人民的，政府是以人民利益的代表者，接受人民的委托来行使对公有财产的管理。

②政府与职能部门之间的委托—代理关系。政府的职能是多方面的，公有财产的管理、营运和增值只是其职能的一个方面。因此，政府又必须以委托人身份将公有财产的经营管理委托给某一具体的职能部门，比如国有资产投资管理局。

③职能部门与独立法人之间的委托—代理关系。职能部门仍然不可能对每一个公有制企业直接进行经营管理，而且，企业要有活力就必须有独立的经营自主权。因此，又必须在职能部门与企业之间建立第三层委托—代理关系，企业是以独立法人的身份来代理公有财产。这种企业法人又是以某一具体的个人作为法人代表来实现的。

在以上归纳的几种委托—代理关系中，国有企业职工具有两种角色。一是公有财产的主人角色，作为“主人”的角色权力体现在人民与政府之间的委托—代理关系上，即人民通过选举来产生能代表自己利益的政府，并通过人大常委会来监督政府。在这一角色上，无论是企业的经营管理者还是普通职工，权力是平等的，他们共同通过整个国家的公共事业、社会福利、社会保障方面的发展来分享财产收益。二是劳动者角色，无论是企业的经营管理者还是普通职工，他们在企业中都是以自己的劳动计算报酬，他们的所得都是劳动收入，而非财产收入。但是他们在劳动关系中的地位和权力是不同的。经营管理者是以企业法人代表的身份来行使对企业财产的使用、转让、收益权力的，而普通职工没有以上权力。在劳企关系中，经营管理者属于企业一方，普通职工属于劳者的一方，二者之间是一种聘用关系。企业职工代表大会是作为劳动者的组织，是以争取劳动者的福利和提高劳动报酬为目的的。

然而，长期以来，在整个社会中没能形成清晰的产权关系，即没有一套有效的制度去保证人民对政府这一全民公有财产代理人行为的监督，更没有形成政府与企业之间的委托—代理关系，企业根本不是一个有独立产权的法人群体，不过是政府意志的执行机构。因此企业管理者没有任何产权意义上的管理权力，也就是，他没有形成权威的物质基础。这一点我们从以上关于资源与权力的交换，从合法性问题的分析中不难看出。另一方面，职工在人民与政府的委托—代理关系中的主人地位与他们在企业中的劳动者地位等同起来。按照长期以来的理解，人民是公有财产的主人，国有企业属于公有财产，因此作为人民一分子的职工也就是企业财产的主人。这种角色混同导致了以下结果：

①全民所有的财产是一个整体，任何个人都无法去分割它，确认哪一份是属于他的，并获得相应的一份财产利益，人人所有实际上是人人没有，主人地位虚设。

②尽管在企业中，职工没有任何真正产权意义上的主人地位，但从这一概念出发，劳动者与企业管理者之间的关系却被赋予了类似人民与政府间的委托—代理关系，管理者是普通职工的“代理人”，而不是代表企业独立利益的，二者之间也不可能是雇佣关系。在这种状况下，管理者的权威势必受到影响。因为管理者与普通职工同作为“主人”，其权力是一样的，他们之间的差别被认为只是分工的不同，对管理者赋予能对其它主人招聘、解雇、奖励、处分等特殊权力或分享更多的企业利益是不被接受的。相反，人们更注重的是“下级监督上级”，即主人对代理人的监督。在课题调查中，一位大型国有企业负责人针对我国的管理体制讲过一句听起来尖刻，但又耐人寻味的话，在我们社会，“该有充分民主的地方民主太少，不该有太多民主的地方民主太多”。

产权不清、角色混同对国有企业中权威不足产生的影响还由于特定的社会政治结构被加

强。生产资料的公有制决定了每一个人都是生产资料的占有者,都是国家的主人,人与人之间在政治上是平等的。这种平等要求给每一个人当家作主,表达不同意见和利益的民主权力。而另一方面,我国实行的是一种政治一元化的高度集中制,这种集中制决定了民主不可能通过社会中独立的、不同集团之间的权力和利益的制衡来实现,而是寻求通过每个具体组织中不同科层地位上的人与人之间的利益和权力制衡来实现,民主的最大保障寄托在领导与群众的结合及群众对领导的监督上,<sup>①</sup>平等的实现方式被理解为缩小管理层级之间的权力和利益差别,任何加强领导者权力,尤其对下级的奖惩权,扩大领导者与普通职工之间利益差距的作法都有可能要冒政治上的风险。在这里,企业管理行为被过度政治化。

以上从交换、合法性、产权三个方面对国有企业中权威不足的讨论,归纳起来,表达了如下与企业改革有关的思想:

①明晰企业的产权,赋予企业管理者真正在产权意义上的管理权,使之有能力运用资源去保证权力的运作和管理的效率。

②正确区分职工的“主人”角色与劳动者角色。一方面通过不断完善民主保证人民在国家经济、政治生活领域行使主人的权力,同时通过相对独立于企业的工会、职代会来争取劳动者的利益和保障(随着国有企业股份制改造的完成,这一点将更突出)。

③不仅要破除经济收入上的平均主义观念,还要破除在管理权力上的平等主义观念,要把宏观社会中的政治原则与微观组织中的行政原则区分开来,政治民主追求的是同等权力,而组织中的民主管理追求的是让没有管理权力的人有发表意见的机会并能保障自己的劳动利益。

以上说法并不是意味着否认对管理者监督的必要性,随着国有企业管理体制的改革,管理者作为企业法人代表权限不断加大,监督显得更加重要,但这种监督不是通过弱化他对下级的权威,而是要有整个社会的完善的监督机制,形成一个有效的监督链。人民(当然包括企业职工)通过各种民主形式监督政府,政府通过行政手段监督职能部门,职能部门通过现代企业管理制度,即董事会、监事会的形式监督企业,企业管理者则通过有效的激励和惩罚制度来监督下属职工,而职工通过民主产生的工会这一劳动者组织来保障自己的权益。

责任编辑:张宛丽

<sup>①</sup> 金耀基,《金耀基文集》,幼狮文化事业公司1985年版,第175页。