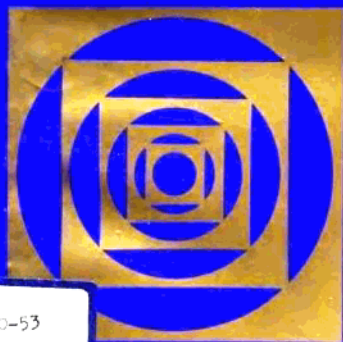


管理哲学探微

GUAN LI ZHE XUE TAN WEI

田心武 著



70-53

中国人民大学出版社

序 言

姚先国

自十一届三中全会以来的改革开放浪潮,猛烈冲击着传统经济体制,也不断改变着人们的思想观念。经济改革给理论工作者带来许多需要研究的理论问题,更给实际工作者带来许多亟待解决的现实困难。处在改革开放第一线的企业家们,更是时时面临着新的情况,新的挑战,也无时不在进行思考和探索。但实际工作者的思考,往往就事论事着眼于解决现实需要的多,这是他们的实际工作需要和工作性质要求所使然,不可能要求他们像理论工作者那样去钻研。也正是由于企业家创造性的工作,才使我国的改革不断推向前进,取得丰硕的成果。与此同时,还有部分企业家不仅就自己面对的实际问题进行思考,寻求解决问题的现实对策,而且进行深层次的理论探索,在总结自己的实际工作经验的基础上,提出新的理论观点和见解。这种理论总结,由于有亲身体会为背景,与一般以理论探讨相比较,往往有其独特的视角和特殊的说服力,给人以新的启发。摆在读者面前的这本著作,就是一位企业家结合自己的改革实践,对改革中遇到的种种问题进行艰苦探索,力图作出理论说明的成果。

本书收辑了原湖州化工厂厂长顾云权同志的十多篇论文,内容不仅涉及企业管理的一些具体内容,例如管理对象分类、管理权力分配、管理方法选择、激励与约束、劳动工资制度改革、企业文化等,而且涉及整个经济改革和宏观经济管理的一些一般性问题,例如对国有经济生命力的认识、社会主义劳

动者的地位、按劳分配等。还有几篇带有纯哲学的味道,例如《两个哲学观点的认识意义实例》《谈谈事实的涵义、判断及表达》等。这些论文反映出云权同志思考问题的广度和深度。尽管从题目上看,论述的范围很宽,结构也比较散,但有一个基本线索贯穿其中,即力图把当前企业管理、企业改革的各种问题纳入整个经济运动和社会变动过程中进行考察,寻求能正确指导企业管理工作的哲学基础和经济学思想,增强实际工作的自觉性。这种思路无疑是对的、值得赞赏的。

我和云权同志是前年10月在椒江参加省经济学会年会时相识的。初次交谈即留下了深刻的印象,感到他很有思想,对许多问题有自己的独立见解。此次承他信任,嘱我为他的著作作序,自是非常乐意。作为本书的第一位读者,阅读书稿后,很是钦佩云权同志的探索精神和宽广的知识面。读者可以看到,本书涉及多方面的知识,包括哲学、经济学、管理学、心理学、伦理学等,云权同志作为企业厂长,工作繁忙可想而知,能在业余时间博览群书,勤奋钻研,且能融会贯通、旁征博引,短时间内写下和许文字,实属不易。没有强烈的责任感和使命感,很难做到这一点。

其次,本书中所论问题具有相当深度,正如云权同志自己所谈,“自信小册子中会有一些有价值的东西。”因为本书的见解,完全是作者独立思考的结果。而且,作为一个企业领导者,作者是从自己在实际工作中遇到的问题出发,结合已掌握的理论知识,力求释疑解惑,寻求令人信服的答案,所以理论与实际紧密联系,话讲得比较透彻,与那些空洞的从概念出发的文章相比给人的感觉完全不同。这里试举几例:

对实际工作中常常遇到的所谓“一刀切”问题,作者从管

理对象分类的角度进行探讨,提出了分类的三条一般性原则,即“类与类之间应该有明显的可区分性”,“分类的粗细应该适度”,“分类的界限应尽可能明确”,进而指出,“一刀切”问题的实质是对管理对象要不要分类、怎样分类、怎样调节的问题。“所谓失控,无论是宏观还是微观,多与管理对象的分类不当及类个体的名不副实有关。”“因此,保证对管理对象分类的科学性与严肃性是管理目标得以实现的必要条件之一”。这些见解,不是人云亦云,也不是就事论事,而是把实际问题通过理论抽象,提出明确的理论概念与范畴,给人们以新的启发。

对事实的描述问题,作者提出了三种语言描述结构:科学描述结构、文学描述结构、宣传描述结构,这三种描述结构的区分为具体判断某种提法是否恰当提供了基础。现实生活中确实有书中所描写的现象:“有人用科学描述结构的要求批评宣传描述结构,又有人用宣传描述结构的要求批评科学描述结构。科学家批评宣传家不老实,宣传家批评科学家不注意社会影响。”根据这种区分,不仅可更好地理解某种口号、宣传的正确性,而且有助于防止把宣传语言、文学语言当作政策依据的错误。

关于企业管理权力分配的问题,作者从亲身感受和实际经验出发,作出企业权力分配应向厂长倾斜,应确立厂长行政指挥的权威性,书记可作为监事会主席,以解决所谓“三心二意”的问题。这个意见值得重视,权力分配总是与一定的组织机构相联系的,组织机构未理顺,权力行使上出现摩擦则在所必然。我想,这并非因为云权同志自己是厂长才主张权力向厂长倾斜。现代化大生产应该有权威的指挥机构,这是生产力发展的客观要求。当然,行使权力也需要有相应的制约。

关于企业的劳动工资制度改革问题。作者对劳动用工制度谈了自己的看法,主张力求充分就业,适当实行摩擦性失业。书中还提出了适宜劳动等新的概念。关于分配问题,书中既谈了对马克思按劳分配理论的理解,又阐述了“公平关系方程式”的应用开发问题,提供了一些新的思考材料。关于“主人”问题的分析也很有见地。

关于国有企业改革问题。作者既令人信服地证明了并不能得出国有企业必然衰落的结论,又具体分析了国有企业竞争力低下的原因和应该采取的相应的对策。指出国有企业活力不足的原因之一是充当了经济稳定的牺牲品,这个看法乍听起来有些偏激,但仔细分析确感不无道理。

其他类似的创新观点还可列出一些,例如企业文化问题,回合的经济效应问题等,作者都提出了自己的独到见解,给人以有益的启迪。

当然,本书中的不足之处显而易见,主要的问题是有些看法还没有讲深讲透,例如,虽不能导出国有企业必然衰败的结论,但国有企业究竟如何发挥优势,增强活力?书中的论述尚不“解渴”。再如对日本的终身雇用制度效果的认识,仅从其比例不大这一点论证似乎不够充分。此外,作者使用的一些概念、范畴可能与有关专业用语不尽相符,合适与否也可商榷。

尽管如此,我觉得本书总体上是一本很有新意,又贴近实际的好书,读者从中将得到不少启发。企业家研究理论问题,理论家深入企业经济运行的实际,这两方面的努力相结合,将使我国的理论研究更趋繁荣,经济建设也能在理论指导下更加健康地发展。

1993年2月3日于浙大求是园

目 录

试论管理对象的分类原则.....	1
关于两项制度改革中一些深层次问题的思考.....	7
“公平关系方程式”的开发应用	14
谈谈事实的涵义、判断及表达.....	18
比较普遍的私有观念的存在不能导出国有企业必 然衰败的结论	28
关于“主人”问题的思考	33
人性估计与管理方法选择	37
论约束效果	48
企业管理权力分配问题刍议	52
浅议企业改革的目标模式及过程问题	61
两个哲学观点的认识意义实例	69
企业改革纵横谈	72
关于企业文化的几个问题	93
荒唐现象的分析.....	108
归纳·演绎及其他.....	117
后记.....	129

试论管理对象的分类原则

为了某种目的,把某一群体分成若干不同的类型,然后用政治的、经济的、文化的、技术的手段调节它们之间的关系,这是现代管理中最常见的方法。显然,寻找对管理对象分类的一般性原则及规律,对于丰富管理科学,提高决策的科学性是有积极意义的。

首先我们讨论一下群体的可分类和个体的可归类问题,这是我们研究分类问题的认识基础。在《辞海》中,分类和归类是同义的,而在本文中却是两个不同的概念。所谓可分类是说对于一个群体我们总可以按照某一标准把它们分成若干不同的类型。这在理论上是已经解决了的。从哲学上看,世界上没有完全相同的两个事物,差异是普遍的。所谓相同的东西是人们站在某一视角对某些具有相似特性的事物的概括,只要我们转换视角、或者进行显微,这些相同的事物就变得各各不一样了。因此,随着人类对自然对社会认识的不断深化,人们对管理对象的划分将越来越细。所谓可归类,即对某一具体事物,人们一般总可以把它归入到某一个类型中去。就像我们一般总可以把一个生物体,按照生物分类范畴,归入到生物分类的最小单位“种”中去一样。我们可以看到,虽然世界上的事物千差万别,然而独一无二的事物几乎没有。当人类制造第一辆火车的时候,我们可以说这辆火车是世界上独一无二的,但是

只要这辆火车有存在的理由，人类就会制造第二辆、第三辆、第四辆……。在中生代末期，地球上只剩下最后一条恐龙的时候，我们可以说这条恐龙是当时地球上独一无二的，然而我们知道它快要灭绝了。当地球上只剩下最后二条恐龙的时候，如果这二条恐龙同性，那么它们也将快要灭绝；如果为异性，那就有繁殖的可能，由此，可引出一个观点：同性性质事物的集合不能发展，或很难发展，异性性质事物的集合才具有活力。看来除了事物的“创生”之初和灭绝之前，我们的确找不到无类可归的事物。为了某些特定的目的，人们将企业这个群体划分为国家一级企业、国家二级企业、省级先进企业、地市先进企业、一般企业；将工业产品划分为一级品、二级品、三级品、将城市划分为大城市、中等城市、小城市、计划单列城市；等等。对这些管理对象的分类，我们应该遵循什么一般性原则呢？我认为：（1）类与类之间应该有明显的可区分性，这种分类不是我们的主观臆造，而是由客观事物的不同本质决定的。不过，本文所说的本质不是事物单一的固定不变的属性，它是和管理目标密切相关的。同一个事物从不同的管理目标出发，可以有不同的本质。同一个张三，从选拔体育人才和选择科技人才这两个目标看，可能有这样的情况：从第一个目标看，张三的本质是好的；从第二个目标看张三的本质是差的（不要把本质理解成只有好差之分）。因此在管理工作中要防止“本质”的简单套用。例如李四作为劳动模范，是名副其实的，本质是好的。但是如果凭他作为劳动模范的本质，就让他去当参政议政的人民代表却不一定合适，因为对人民代表应该有不同本质的要求，虽然作为劳动模范的本质要求和作为人民代表的本质要求有共同之处，但不能相等。（2）分类的粗细应该适度。分类

过粗使同类个体之间的差异过大；分类过细，难以操作。两者都不能达到预期的管理目标。就以简单的劳动工资制度而言，过去是八级工资制，每一个工资级别都有相应的技术要求。如果把八级工资制改成二级工资制，虽然管理是容易了，但必然会使技术水平有很大差别的人拿相同的工资，从而大大地压抑工人的积极性；但如果把八级工资制改成三十级工资制，那就过分繁琐，实际评定时难以操作。现在看来，八级工资制分类过粗，在工资改革中应适当划细。又以技术职称而言，现在分低、初、中、高四挡，显然是划分过粗，也应适当划细。(3)分类的界线尽可能明确。如果分类界线不明确，就易因管理者的不同观点或不同的思想品质而发生划分错乱。现在人们把1977年以后改革招生制度作为一个政策成功的典范，作为靠制度克服走后门等不正之风的一个实例。但是人们并没有从管理学的角度、从政策科学的角度，认真地总结这个经验，因而也没有从中得到应有的、深入一步的启示。我认为，从管理的角度看，改革后招生制度成功的原因是：①分类界线十分明确，如果规定录取分数线为500分，那么即使是499分也不行。②有强有力的执行和监督系统。③考生与招生单位之间没有大的直接的利益冲突，作为一般考生没有能量在短短的招生期间对执行和监督系统实施违反录取原则的影响。因而，这个制度从严肃性方面讲是成功的。但是应该看到，并不是所有的管理都可以具备这几方面的条件的。

应该指出，在某些特殊的情况下，可以对管理对象进行粗分类以至不分类。所谓特殊情况，有时是指管理对象有害无益或者害处很大益处很小。例如卖淫、赌博、吸毒，我们应该一律加以禁止而不必区分在何种情况下允许何种情况下不允许。

报载深圳某县一律关闭桑拿浴室，就是一个明智的决策。又如这几年，我国大量进口小汽车，这对于我们这样一个发展中国家，显然是害处很大益处很小，最近中央决定一律不再进口高级小轿车，我以为就是一个正确的决定——虽然这样做常常要被人指责为“一刀切”。

书呆子式的管理者很容易犯一个错误，就是总是企图寻找一个十全十美的分类和处理方法。其实，即使最理想的分类也必定存在着程度不同的不合理性。这是因为：（1）世界上许多事物的属性是连续的，而分类意味着割断，多少含有人为制造界线的因素，而在界线附近的事物，其差别很小，但是我们不得不把它们截然分开，例如打击经济领域里的犯罪活动，有些地方把界线定在 1000 元，贪污 1000 元以上要吃官司，贪污 900 元就不吃官司，但很难说贪污 1000 元与贪污 900 元有什么本质的不同。一个考生 500 分被录取，另一个考生 499 分被淘汰，我们也很难说这两个考生在学识上有什么高低。但是这些本质类同的事物却要受到完全不同的“待遇”，这是多么不公正，然而我们却没有办法避免它。（2）被划在同一个类型中的个体，虽然它们之间的情况事实上是各不相同的，但它们却妄享受相同的“待遇”，因而也是一种不合理。可以说，世界上从来也不存在一个完美无缺的管理措施，最佳方案只存在于理论之中，而不存在于现实之中。因此着眼于大局，不顾细小的损失，不失时机地采取果断措施，是管理工作的重要手段，尤其是社会在变动时期的重要管理手段。

这几年，理论界和一些实际工作者，对“一刀切”的问题争论不休。实际上“一刀切”是一种方法。至于在何种情况下适用，在何种情况下不适用，“刀子”多大为好，那是另一回事。从

本文的观点看,问题的实质是对管理对象要不要分类、怎样分类、怎样调节的问题。离开了具体管理目标和管理对象是说不清这个问题的。不过,一般来说,高度集权加官僚主义很容易犯分类过粗的毛病,这是许多基层工作者常常喊反对“一刀切”的一个原因。

目前,我们在改革中遇到了一些困难。造成这些困难的原因是多方面的,但是从管理对象的分类这个角度讲,我认为存在着以下几个亟待解决的问题:(1)对管理对象的分类当细不细、当粗不粗。一方面我们不能自觉地对某些群体进行分类,大呼隆的情况仍比较严重。例如当这几年工业总产值以超高速增长时,我们没有对企业这个群体进行企业效益、社会效益、精神文明、环境保护等多种管理目标出发的分类,并且及时地进行调节。以至突然发现煤炭紧张了,粮食紧张了,资金紧张了,环境污染严重了,再来颁布调整产品结构的法令;另一方面,又过分地追求稳妥,在不良倾向面前犹豫不决,不能及时地在某些特殊情况下采取粗分类以至不分类的快刀斩乱麻的方法,导致某些方面的不正之风愈演愈烈。(2)由于法制不健全,制度不完善,使不少类个体名不副实,分类失去本来意义,达不到预期的管理目标。这方面的例子很多,例如为了提高产品质量,国家对优质产品实行优惠政策,这本是一件好事,可是有些企业为了使自己的非优质的产品评上名义上的优质产品,千方百计拉关系走后门,用钱买“优”,结果不少优质产品名不副实;又如十年动乱后,我国为了促进科技进步和整个社会发展,对改善知识分子的待遇作出了一些具体的规定,于是全国范围内出现了一股文凭热,出现了不少名不副实的文凭;又如国家为了照顾残疾人,对残疾人办的福利工厂采取

了税收优惠政策,可是在一个时期之内,冒出来许多福利工厂,有的福利工厂中残疾人寥寥无几。类似这种名不副实的情况目前已发展到相当严重的程度。它使管理部门按照不同类型所采取的调节措施部分失效以至全部失效。使不当奖者受奖,不当罚者受罚,应该放活的活不好,应当禁止的禁不掉,这是管理工作之大忌。

所谓失控,无论是宏观还是微观,多与管理对象的分类不当及类个体的名不副实有关。开放搞活应该提供一种有秩序有方向的活力,而不能造成无秩序无方向的混乱。不管宏观与微观,该搞活的地方都应搞活,该控制的地方都应控制。宏观的控放首先是一个决策过程,控放手段以政策的形式出现;这方面的失误往往与对管理对象的分类不当及调节不当有关;微观的控放,实际上是一个执行政策的过程,这方面的失误常常与类个体的名不副实有关。造成名不副实的原因,往往是形形色色的不正之风和腐败现象。从这个意义上说,腐败现象是反管理、反协调、反控制的。因此,保证对管理对象分类的科学性、严肃性是管理目标得以实现的必要条件之一。

本文原载《浙江学刊》1989年第5期。集成本书时略作修改。

关于两项制度改革中 一些深层次问题的思考

关于分配制度改革

A: 你怎样看待按劳分配?

B: 经典作家是这样叙述按劳分配的:“每一个生产者,在作了各项扣除之后,从社会方面正好领回他所给予社会的一切”。^①这里所描述的这种按劳分配是精确的、理想状态的。可以想象,如果社会物质利益的分配果真实现了这种理想状态的按劳分配,那么社会成员的劳动积极性就会得到理想状态的发挥,这种理想状态的发挥就是各尽所能。这样一来我把社会主义学说中的两个重要概念按劳分配和各尽所能作为一种因果关系联系起来了。我们可以使实际分配不断地“逼近”按劳分配,以促使人们的积极性不断地“逼近”各尽所能,并把这作为社会主义初级阶段分配制度以及与此相关的其他制度改革的一个基本思路。我在这里使用了“逼近”一词,而不是“达到”一词,因为正如自然科学中建立的理想状态一样,它可以为我们提供一个努力的方向,或者提供一个比较的标准以衡量各种现实状态,但我们却不能完全地达到它。因此在分配实践中的按劳分配,实际上都是近似的按劳分配。

再者,我们也不能把按劳分配的原则绝对化,事实上,按

劳分配并不适合一切分配的场合,某些基于人道主义立场的利益分配,虽然不符合按劳分配的原则,但却为社会所提倡,例如对老、残、病、幼的照顾,对灾民的援助等,——这实际上已含有按需分配的成份了,不过这里的“需”是基本生活需要的“需”;此外,为了避免个人过高收入引起其他社会成员的心态失衡,国家还对过高收入者,——即使是符合按劳分配原则的,采取征收个人所得税的办法,来压低他们的实际收入;等等。马克思的按劳分配思想是光辉的,它的光辉甚至迫使近代一些有远见的资本家也不得不在工人之间的分配中,尽可能地按劳动比例分配,有人这样来表达这种情形:“私有制的根本问题是不公平,工人创造的全部社会财富的绝大部分被资本家无偿占有了,这显然不是按劳分配,但是剩下来的那部分,资本家在分给劳动者的时候,却相对是按劳分配的”。^②

A:为什么从改革一开始就提出了要打破“大锅饭”,但至今仍然没有解决呢?

B:有几个原因导致了这一结果,一是按劳分配中的“劳”是测不准的,因此要比较精确地按劳分配在许多行业难以操作;二,也是更重要的,“铁饭碗”使平均主义得到了组织上的保证,因为在一个刚性的群体结构中,要较好地体现按劳分配,一定会引起巨大的内耗,为了求得稳定,不少管理者不得不屈服于传统的巨大的平均主义压力。而且企业的效益愈差,平均主义愈厉害,因为现在的职工收入分三块,即基本工资、补贴和奖金,前二项是“死数”,最后一项是“活数”,“活数”愈小,平均主义因素愈大,职工积极性愈差,形成恶性循环。

A:现在在一些企业里似乎人人都觉得吃亏,这是怎么回事?

B:一方面在社会上、企业里确实存在着分配不公,另一方面从心理角度看,人们总会自觉不自觉地对自己的劳动和报酬作自我评价,评价的方法主要是横向比较,跟周围的人比,跟现代发达的信息网络所提供的有关分配实例比。非常遗憾的是,这样比较的结果,往往会使相当多的人感到吃亏,即劳动者的自我评价值大于社会(企业)的评价值。这种评价差异,有的的确是由分配不公造成的,有的则是由劳动者本人的心理原因造成的系统性估计误差,也就是说有些人自以为吃亏,但实际上他们并没有吃亏。所谓心理原因造成的系统性估计误差,有以下两层意思:一、人们对自己所从事劳动的辛苦程度是感性的、亲切的;而对别人从事的劳动的辛苦程度则是想象的、生疏的、甚至是忽视的。因此人们很容易对自己的劳动估价过高而对别人的劳动估价过低。二、人们很容易片面选择比较对象,假定甲、乙、丙三人付出的劳动分别为3份、2份、4份,而得到的报酬分别为4份、2份、3份,这样的分配甲占了1份的便宜,丙吃了1份的亏,乙既不吃亏也不占便宜。然而在现实生活中,乙不会与丙比,而是与甲比,于是乙也感到吃亏,这样在三个人中就有二个感到吃亏。我们将这个例子推而广之,在一个群体中最占便宜的只有一个人,其余的人都感到吃亏。应该引起我们高度重视的是:有吃亏感的人往往会通过两条途径来达到自己的心理平衡。一条途径就是要求社会提高自己的劳动评价值,表现为争工资、争奖金、争待遇;另一条途径就是减少自己的劳动付出,即消极怠工,出工不出力。

A:承包厂长(经理)超额完成承包指标,可以多拿职工平均收入的1~3倍,你认为合适吗?还是偏高?

B:不算高。70年代初期我在兰州炼油厂工作,我的工资是65元(大学本科毕业转正工资),厂长的工资1百多元,总工程师的工资2百多元,这个差距不比现在小。在一般情况下,我主张一方面给厂长(经理)较高的待遇,另一方面对厂长的监督应该是严格的,权力愈大,受监督愈严,应该是干部管理的原则之一。还有一些细节问题值得推敲,例如厂长的报酬应由谁来支付?我认为,如果厂长是由主管部门任命的,厂长在事实上是代表国家管理企业,那么厂长的报酬应由政府负担或由社会统筹。如果厂长是由职代会或职工大会选举或聘用,厂长的报酬可以由职代会或职工大会事先决定。厂长可以受聘也可以不受聘,这样可以避免经营者和其他职工的分配矛盾。这些问题我预料是迟早要解决的。

关于用工制度改革

A:你对劳动用工制度改革有何见解?

B:我觉得我们现行的劳动用工制度可以用一个字概括,就是“死”,进也难,出也难,弊病很大。新陈代谢,吐故纳新是一切生命体得以存在的基本条件。如果有机体内沉积大量消极因素,新陈代谢受阻,活力必然衰退以至丧失。即使是无产阶级先锋队组织共产党内,也会产生一些腐败分子,也要吐故纳新,更不要说其他团体和组织了。如果某个人凭某次机遇、某种关系、某次考试获得一个好的位置以后,别人有再高的能力也难以置换进去,这种状况导致的必然结果,就是各种“位子”的社会功能的弱化、退化以至腐败。我们可以看到在一个人数量足够多的团体内(例如几百人的企业),一般总有百分之几的懒汉、滑头,这少数人的少劳多得,严重挫伤了极大部分

职工的积极性,这种现象已经引起了一些社会心理研究者的关注,马斯洛说:“例如一家银行突然走向“自由化”,去掉一切控制,开除了密探等等,并信任雇员;那么,肯定在10个或20个雇员中会有一个——我确实不知道有这样的比例——在他有意识的生活中受到引诱去偷窃,他们有些可能会下水,如果他们认为自己不会被发现的话。”^③又说到他在康乃尔大学学习时荣誉制度实施情况,他说:“确实令人惊奇的是,我估计约有百分之九十五(或更多)的学生由于这一制度提高了荣誉感而非常欣慰,制度对他们是非常有效的。但也总有百分之一、二、三的人,不但制度对他们不起作用,而且人们反而利用这种条件进行抄袭、说谎、在考试时作弊,等等。”^④看来,这两个百分比可能是一个很重要的社会心理学规律。

从优化角度看,即使一个社会在某一个时期内劳动力的供求是基本平衡的,但劳动者仍需要流动,通过流动完成劳动力资源的合理的配置,从而发挥个体的最大的潜能和产生最佳的群体协合效应。现在我国的大部分职工从一个工种,从一个单位而终,他(她)甚至到老也没有发现自己的真正的特长是什么。

A:现在有人主张充分就业,适度失业,你是否赞成这种观点?

B:我主张充分就业,适度磨擦失业,这种磨擦失业可以认为是实行开放性优化劳动组合的必然结果。而我们目前推行的优化劳动组合是企业内封闭的。所谓磨擦失业,有人定义为:“产生自正常的劳动市场上轮换工作的失业”,^⑤我想套用一下这个概念,并且用一个例子来说明这一概念的含意。假定甲企业按国家规定的定员为100人,乙企业按国家规定的定