



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会发展研究中心

本书是作者多年从事中国管理伦理学研究的成果，旨在探讨中西管理伦理的差异、融合与创新，为构建中国管理伦理学提供理论支持和实践指导。本书可作为高等院校管理类专业及相关专业的教材，也可供从事管理研究的学者参考。



差异、融合与创新：比较 见域的中西管理伦理探究

Difference, Integration and Innovation:
a Comparing Study of Chinese and
Western Management Ethics

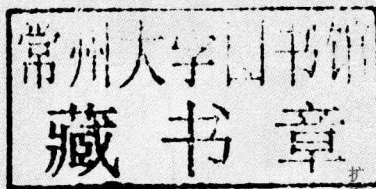
汤正华/著
张少兵

光明日报出版社

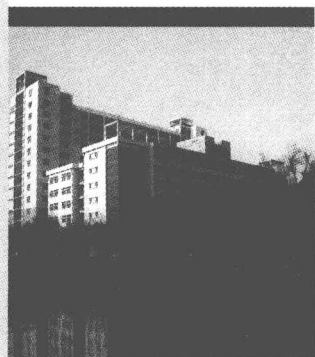


高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会发展研究中心



汇集高校哲学社会科学优秀原创学术成果
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式
扩大高校哲学社会科学科研成果的影响力



差异、融合与创新：比较 视域的中西管理伦理探究

Difference, Integration and Innovation:
a Comparing Study of Chinese and
Western Management Ethics

汤正华 / 著
张少兵

光明日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

差异、融合与创新：比较视域的中西管理伦理探究 / 汤正华，
张少兵著. —北京：光明日报出版社，2012. 12

(高校社科文库)

ISBN 978 - 7 - 5112 - 3492 - 6

I. ①差… II. ①汤…②张… III. ①管理学—伦理学—对比
研究—中国、西方国家 IV. ①C93 - 05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 259820 号

差异、融合与创新：比较视域的中西管理伦理探究

著 者：汤正华 张少兵 著

出版人：朱 庆

终审人：孙献涛

责任编辑：宋 悦

责任校对：傅泉泽

封面设计：小宝工作室

责任印制：曹 净

出版发行：光明日报出版社

地 址：北京市东城区珠市口东大街 5 号，100062

电 话：010 - 67019571 (咨询)，67078870 (发行)，67078235 (邮购)

传 真：010 - 67078227，67078255

网 址：<http://book.gmw.cn>

E - mail: gmcbs@gmw.cn songyue@gmw.cn

法律顾问：北京市洪范广住律师事务所徐波律师

印 刷：北京楠萍印刷有限公司

装 订：北京楠萍印刷有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误，请与本社联系调换

开 本：690 × 975 1/16

字 数：283 千字

印 张：15.75

版 次：2012 年 12 月第 1 版

印 次：2012 年 12 月第 1 次印刷

书 号：ISBN 978 - 7 - 5112 - 3492 - 6

定 价：41.50 元

版权所有 翻印必究



自序

管理伦理是一定历史时代和社会发展的产物，为了适应本国发展的需要，任何国家都应对自己的管理伦理传统与他国进行理性比较，做到辩证地扬弃、选择地吸收。同时，一国管理伦理的传承、发展和创新，历来同他国之间的交流密不可分。20世纪80年代以后，管理思想出现了西传而东归的趋势，如何应对管理伦理中西融合的挑战，在充分发扬传统管理伦理现代价值的基础上吸收西方管理伦理的精华，这一主题成了中国企业伦理创新的当务之急。

本书针对西方管理伦理同中国传统管理伦理之间的思想碰撞与实践冲突进行理性分析，从学理角度对中西管理伦理进行比较研究，厘清中西管理伦理的主要特征及其区别，辨识各自管理伦理的优势和局限，分析中西管理伦理融合的内在必然性，构建符合时代要求融合中西的管理伦理理论模型，并通过日本管理伦理实践的实证分析验证这一理论模型的现实意义。通过对中西企业伦理实践的个案分析，比较中西企业伦理在实践中的差异。在此基础上，提出中国企业管理伦理建设的对策和建议。本书对指导中国企业管理伦理的实践，提高中国企业管理伦理水平，实现管理伦理的价值目标，构建和谐企业具有现实意义。

绪论部分主要论述管理伦理的研究意义以及中西管理伦理比较研究的意义，说明国内外研究现状以及研究的不足，简述本书的主要内容和研究方法以及介绍全书的结构安排。

第一章是本书主要研究内容的一些概念准备和理论准备，简要说明中西管理伦理比较的不同背景，包括文化方面的和管理理论发展状况方面的，重点说明中西管理伦理比较的方法手段，确定一个分析框架。

第二、三章对中西管理伦理主要特征进行分析比较。按照中西管理伦理比较研究的五个基本维度（管理人性假设、管理伦理本质、管理伦理目标、管



理伦理控制和管理伦理价值标准) 对中国传统管理伦理和西方管理伦理的主要特征进行了分析比较, 总结了中西管理伦理各自的特点。

第四章是在第三章的基础上对中西管理伦理融合的必然性进行分析, 并按照五个维度构建融合模型。

第五章是通过对日本管理伦理的实证分析说明融合模型的现实意义。

第六章进行了中西企业管理伦理实践的实证分析。选择一定数量的中国企业和外商独资企业为样本, 按照管理伦理五个基本维度设计问卷, 实施个案调查。通过对中国企业和外商企业在管理伦理实践方面的区别和差异的分析, 明确了中国企业管理伦理实践中存在的问题。

第七章是根据融合模型以及个案分析结果, 对中国企业管理伦理提出对策建议。

第八章是按照管理伦理分析的五个维度选取数家中国知名企业进行经典案例分析。

最后一章主要介绍本书的主要结论、创新点, 同时指出本书需要进一步研究的内容。

本书提出了较为系统的中国企业伦理建设对策建议。通过对中西企业伦理实践的个案调查分析, 按照中西管理伦理的融合模型, 构建了较为系统的中国企业伦理建设框架: 以权益人作为管理人性假设, 将被管理者、企业公民作为两个层次上的权益人, 确立以人为本的管理本质观, 以利益相关者管理为模式, 将伦理嵌入决策控制过程, 在追求利润的同时兼顾社会责任。这一框架体系将从理论和实践两个层面促进中国企业伦理建设的提升。

汤正华 张少兵
2012. 6



CONTENTS

目 录

自 序	/ 1
绪 论	/ 1
第一章 管理伦理理论基础和中西比较的分析框架	/ 26
第二章 中西人性假设比较分析	/ 46
第三章 中西管理伦理主要特征分析比较	/ 64
第四章 中西管理伦理融合的逻辑分析与模型构造	/ 91
第五章 基于融合的日本管理伦理实证分析	/ 109
第六章 中西企业管理伦理实践个案比较	/ 135
第七章 企业管理伦理建设基本理论框架	/ 153
第八章 中国企业伦理经典案例五维分析	/ 178
第九章 管理与伦理结合的前景展望	/ 224
参考文献	/ 228
附 录	/ 236
后 记	/ 241



绪 论

一、管理伦理及其研究意义

（一）管理伦理研究内容和意义

管理伦理学是管理学和伦理学研究领域的交叉。它涉及人性假设、管理本质、管理目标、管理控制、管理价值判断等各个方面，是一个重大的管理问题。从内涵上讲，管理伦理是组织或个人在全部管理活动中应遵守的伦理规范，其包括：

第一，组织及其成员的行为规范。组织是由个人组成的，但组织行为却不能简单地表述为单个成员的行为之和，组织具有自己的目标、利益和行为方式。当一个人问组织应该做什么？组织的道德责任是什么？就意味着组织本身被看成为一个“道德角色”或“组织公民”。组织行为往往由组织成员来具体实施的，因此，在讨论组织应该遵守的行为规范时，实际上也提出了其成员所应遵守的行为规范。

第二，对利益相关者产生影响的行为规范。管理伦理并不调节组织及其成员的一切行为，而是调节那些对利益相关者产生影响的行为。在这里，利益相关者可以是个人，也可以是群体、组织、乃至自然和整个社会。

作为一个新兴学科，管理伦理适应管理理论与实践的时代需要应运而生。英国管理学家罗伯特·海勒认为，管理道德的复活可能是未来十年的一个主要趋势，它要求对现行管理的实践深入地复审。张文贤教授认为，管理伦理学是继泰罗的科学管理、梅奥的行为科学之后的管理科学发展史上的第三个里程碑。管理伦理之所以如此重要，是因为管理伦理在社会秩序和经济资源二个基本价值维度上具有内在意义：



第一，管理伦理的道德意义。管理伦理是一种以激励、诱导、伦理规范等激发人们自觉行为的内在的深层次的柔性管理，它将人本、人文、科学、责任、价值等伦理因素渗透到管理的各个环节中，改变了传统管理模式，使管理表现出全面、和谐、可持续等基本特点。它突出了人在管理活动中的主体性地位，力求管理主客体之间的和谐统一，体现出资源、环境、人、社会、经济的协调管理和发展，充分重视自然物的自我价值和人本身的自我价值与地位。管理伦理作为管理的根本价值观具有评价现存管理世界的价值判断功能和建构理想管理世界的行为导向功能，为人们认识管理活动及其变化提供基本的观念框架和价值指标。它从“秩序”这个基本价值维度向时代展示出它的道德意义：从秩序化的职能看，管理实际充当着一种最基本的价值评判尺度，具有道德合理性，其核心功能在于要求企业在经济管理活动中遵循两大原则：一是以基本有效的经济技术规范追求经济价值目标，二是务必保证企业管理行为的道德正当合理性。

组织的道德行为与个体的道德行为具有互相影响的特点。根据心理契约理论，员工的心理契约受很多因素的影响，企业的各种行为都是影响员工心理契约的重要因素。如果员工感觉到企业讲究社会公德，公平地对待员工，尊重员工的人格和权利，对员工负责，员工就容易形成关系型的心理契约。员工对企业的信任感、归属感和忠诚感将大大增强。员工会感觉“有责任”回报企业，自发地努力工作。在关系型心理契约下，员工将更重视与企业的长期合作关系，更愿意与企业长期共同发展，不过分看重短期物质利益。相关研究发现，管理伦理的倡导与形成对组织成员的道德心理与行为认识有强烈的影响，它促进人的自觉行为的形成。

企业管理伦理和社会伦理的相适应，使企业内部和外部建立一致的伦理关系而保持和社会的协调，有利于社会的全面和谐发展。作为理论化、系统化的世界观的组成部分和社会意识，管理伦理影响着管理法规的制定。正确的管理伦理道德的作用，必然推动管理实践的发展，从而推动企业的发展。在正确的管理伦理的指导下，能够建立一个竞争有度、互助合作、积极进取的企业工作环境，使个人的生活、工作、事业、理想等和整个组织统一起来。同时，当企业的管理伦理与社会伦理相一致时，也有利于企业塑造自己良好的社会形象。因为企业的行为符合社会伦理的要求，也一定符合管理伦理的要求。

第二，管理伦理的经济意义。从“资源”这个基本价值维度的意义上讲，伦理道德虽然不是经济资本，但它从来不乏价值资源的意义，甚至也能够成为



一种特殊的无形资本被纳入企业进行运营。从国家政策的立场来看，良好的伦理道德就是良好的经济学，只有当一项政策有益于社会时，它才能对企业有益。

西方管理界在总结 20 世纪 80 年代市场经济发展过程中的教训时得出结论：发展经济必须重视管理伦理，单纯追求企业或个人利益最大化会给整个社会带来很多危害。随着研究和实践的不断深入，管理伦理中“伦理”的作用逐步为西方企业所接受，人们普遍认为企业在追求自身利益的同时必须考虑利益相关者的权益，而尊重利益相关者的权益又反过来促进企业可持续发展。1999 年，在鹿特丹大学的讨论会上的研究成果说明，管理伦理与新古典主义相结合对经济系统的作用是巨大的。哈佛商学院著名教授约翰·科特和詹姆斯·赫斯克特在 1996 年对 207 家企业 11 年以来的业绩考察后发现，企业伦理对企业长期经营业绩有着重大的作用，那些重视利益相关者权益，重视各级管理人员领导伦理的企业，其经营业绩远远胜于没有这些企业伦理行为的企业。他们在对企业伦理的研究中还获得了许多实证，说明那些长期绩效良好的企业中存在着一种注重企业构成要素的价值体系。也就是说，企业若充分考虑到利益相关者的权益等伦理要素将十分有利于经营业绩。

科特和赫斯克特的实证研究结论进一步说明了实施管理伦理的经济价值：良好的企业伦理形成良好的企业商誉（或称信誉），良好的企业商誉产生企业的“超额利润”（放弃不正当竞争而获取利润的机会成本，部分或全部进入产品价格中形成的利润），企业的“超额利润”又促使企业更强有力的维护和完善企业伦理，自觉维护市场经济秩序，实现管理与伦理的良性互动关系。这种经济价值的实现如图 1 所示：

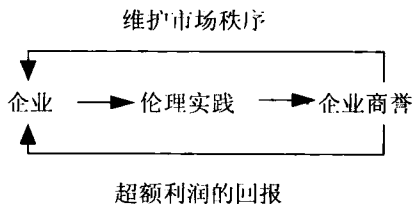


图 1 企业伦理经济价值的实现路径

人的需求满足程度与对企业行为的道德要求存在关联，产生经济上的行为选择。根据马斯洛的“需求层次理论”，在生存和安全等较低层次的需求得到满足后的人们更倾向于追求爱与归属、自尊以及自我实现等更高层次的需求。



在基本的物质生活有保障后，人们更乐于接受具有社会责任感、重视消费者权益的企业产品。当人们知道企业的不道德行为之后，就可能因自我道德要求而不愿购买该企业产品。

（二）管理伦理研究的学术地位和研究特征

与传统管理相比，管理伦理引发的变革是根本性的。管理与伦理结合涉及管理目的、管理者、管理对象、管理职能、管理方法等各个方面，是一个重大的管理问题。它不仅是观念层次的问题，也是管理原则、操作层次的问题，管理与伦理的结合将导致管理原则、管理程序、管理方法、管理技巧的一系列变革。管理与伦理结合是伴随管理理论产生和发展逐步显现的。从管理对象考察，西方管理学经历了以下四个发展阶段：

第一阶段，以所有者为中心。只要有投资就能组织生产，只要生产出产品，就不愁卖不出去。20世纪30年代以前基本上是奉行这一思想。

第二阶段，以所有者为中心，兼顾员工利益。这一阶段的特点是通过激发员工、提高员工的生产率获得所有者的利益。20世纪30年代人际关系学说的形成和40~50年代行为科学的发展，逐步确立了人本管理的思想。

第三阶段，以员工、所有者为中心，注重顾客导向。这一阶段的特点是通过满足顾客、员工的需求获得所有者的利益。20世纪六七十年代随着竞争的激烈，企业越来越意识到只有赢得顾客才能赢得竞争。因而把顾客摆到了首位。“顾客需要什么，企业生产什么”，“顾客是上帝”，“顾客永远是对的”，成为流行观念。

第四阶段，利益相关者理论的产生和认可。20世纪七八十年代以来，包含经济责任、法律责任和道德责任的综合企业社会责任观念得到越来越多的人的认同，企业伦理开始受到关注。这一阶段的特点是从社会的角度看待企业的目的，以对利益相关者负责的态度获取企业利益。要求企业在经营过程中，不仅要守法，还要遵守企业伦理。

从这一角度看，管理与伦理结合代表了管理的最新发展。当然，不仅仅管理者负责的对象发生了变化，管理与伦理结合对传统管理的冲击是全方位的。从伦理与经营、管理无关转变成伦理与经营、管理有关；从利润最大化到通过合乎法律和伦理的方式，提供具有竞争力，能增进社会福利的产品和服务来谋求利润最大化；从对所有者负责到对包括所有者在内的利益相关者负责；从手段人到既是手段人又是目的人；企业道德品质管理从无到有；从决策的技术经济分析到决策的技术经济伦理分析；从注重目标、战略、结构、制度到强调企



业价值观；对管理者的道德素质要求从模糊到明朗；从依靠他律到他律和自律兼顾；从注重技巧到以品德为本，品德技巧并举。因此说管理与伦理结合将引发管理的革命并不为过。

管理伦理的基本要求就是在管理过程中实施伦理管理。与非伦理管理相比，伦理管理具有以下特征：

第一，强调责任。合乎伦理地进行管理，即从事管理活动时遵守伦理规范。可是遵守伦理规范还只是一个表面特征，不足以反映出合乎伦理的管理与非伦理管理的本质差异，这是因为非伦理管理出于趋利弊害的目的，有时也会遵守伦理规范。但遵守伦理规范也有可能带来成本，不遵守伦理规范也有可能一时没有受到报复，或报复带来的损失小于不遵守伦理规范带来的利益，出现这种情形时怎么办？非伦理管理者就会选择不遵守伦理规范，只有这样，才符合他们的利益最大化目的。管理伦理认为，遵守伦理规范是一种责任。而这样做，无论是选择遵守能带来利益或不遵守能带来损害，或遵守带来的成本大于利益，或不遵守造成的损害小于利益时，仍然选择遵守伦理规范。

第二，注重整体。非伦理管理面向个体组织，衡量组织决策、政策、行为对与错，好与坏，就看是否对组织有利，有利则是对的、好的；反之，则是错的、坏的。合乎伦理的管理则不然，他包含整体视角，即从整体来看问题。这样，并非每一项组织活动都对组织自身是最有利的，有些是次有利的，有些甚至可能在短期看弊大于利，但从社会整体看，则是最有利的。合乎伦理的管理具有非伦理管理所缺失的社会整体视角。这一视角可以给管理者以新的启迪。合乎伦理的管理并非只考虑整体不考虑个体，而是力图把两者结合起来。

第三，兼顾关系。管理伦理是处理组织内外存在的“人”、“己”关系的规范，重点在于关系。这种关系包含组织与利益相关者的关系和员工与员工之间的关系。无论哪一种关系对组织关系的成败都有着重大的影响。非伦理管理虽然也不否认关系的存在，但对关系的认识比较肤浅。有管理学家把“关系的发现”视为兴起于20世纪80年代的管理革命的两个前沿之一，并提出了相互依赖原则，即组织的成功部分地取决于利益相关者的选择和行为。传统管理忽视利益相关者的存在，不尊重所有者以外的利益相关者的利益。组织有责任处理好管理者与普通员工、员工与员工之间的关系。而良好的管理者与普通员工的关系和员工与员工的关系反过来能促进企业的发展。管理伦理不仅能指导管理者处理好与利益相关者的关系，而且也能指导他们处理好与普通员工的关系和员工与员工的关系。



第四，提升人性。管理对人的认识从早期的“机器人”、“经济人”发展到“社会人”、“复杂人”、“自我实现人”、“目的人”、“权益人”等取得了明显的进步。人的重要性为越来越多的人所认识。然而对人的重要性的认识，是因为考虑到人是一种活的资源，是一种弹性最大、最有潜力可挖的资源。非伦理管理尊重员工，是因为得到尊重是每个人的需要，满足了个人需要，就有可能激发他的工作积极性，提高生产率；给顾客提供优质的产品或服务是因为高质量往往是获得竞争优势的有效手段。在这里，员工、顾客等都是实现企业自身利益最大化的工具。如果不尊重员工也有办法激发积极性、不提高质量也能打开销路时，非伦理管理者就可以选择不尊重员工、不提供优质产品或服务。在现实中，有许多企业也确实是这样做的。而伦理管理则把人看作既是手段，又是目的，具有权益。康德提出，人应该永远把他人看作目的，而永远不要把他人只看作实现目的的手段。他把“人是目的而不是手段”视为“绝对命令”，应无条件地遵守。尊重人、视人为目的的思想正逐渐进入管理领域。把人视为目的给管理者提出了挑战，也提供了追求卓越的新思路。如果管理者只关心生产，把“关心”员工当作提高生产率的手段，那么员工迟早会识破管理者的用心，从而产生抵触情绪，或讨价还价，提出更高的要求。相反，员工若意识到管理者是真正关心他们，则会做出积极的反应。

第五，超越法律。法律是企业及其成员所必须共同遵守的最起码的行为规范，但并不等于说法律可以等同于企业的伦理规范，不等于说仅仅遵守法律的企业就可以成为其他企业仿效的榜样，这一方面因为法律有局限性，无法承担起规范人类行为的全部职责。它主要表现在：法律所要规范的行为有限，法律只能惩恶，不能扬善；立法滞后，再加上有些法律条文的不完善以及实施上的难度等；另一方面，法律调节的是违法行为，对一般不道德行为并不追究。而道德的调节范围要比法律的广，法律惩治的行为道德予以谴责，法律不追究的不道德行为，道德也予以谴责。换句话说，道德对企业及其成员提出了比法律所要求的更高的行为规范。

第六，培养自律。非伦理管理关心的是在合法的情况下能做什么。合乎伦理的管理通过营造良好的道德环境，使企业成员认识到什么是企业、员工应该做的，什么是不应该做的，并以这种认识来指导自己的行为。企业或员工不做某件事，不仅仅因为害怕受到惩罚，而且还因为感到那样做是不道德的；企业或员工做某件事，不仅仅因为能得到奖赏，而且还因为感到那样做是道德的。当然，伦理管理也不是没有他律，它也并不排斥法律的调节作用。社会舆论也



是来自外部的约束。就企业内部讲，为了使员工行为合乎伦理，企业可以指定伦理守则，并通过多种手段来促使员工遵守伦理守则。

第七，追求卓越。非伦理管理追求利润最大化，却常常与卓越无缘。一个企业如果奉行“只要守法就行了”的原则，就不大可能去从事那些“应该的”、“鼓励的”行为，实际上也就等于放弃了对卓越的追求。一位管理学家说的好：“法律不能激发人们追求卓越，它不是榜样行为的准则，甚至不是良好行为的准则。那些把伦理定义为遵守法律的管理者隐含着用平庸的道德归法来指导企业。”仅仅遵守法律不大可能激发员工的责任感、使命感，不大可能赢得顾客、供应者、公众的信赖、支持。因而，也就不大可能取得卓越的成就。合乎伦理的管理虽不把企业的自身利益看作是第一位的，却常常获得卓越的业绩。R·爱德华·弗里曼在谈到惠普、IBM、麦当劳等优秀企业时指出：“这些优秀企业的秘诀在于懂得人的价值观和伦理，懂得如何把它们融合到公司战略中。追求卓越实质上就是追求伦理。”

第八，价值导向。以往的管理理论注重目标、战略、结构、制度，而不注重价值观。直到20世纪80年代，这种情形开始改变。价值观是人们判断某种行为、事物的好坏、对错以及是否有价值或价值大小的总的看法和根本观点。企业价值观不是单个人价值观的简单之和，而是企业推崇的并为企业全体员工认同的价值观。价值观在内容构成上分为三个领域：真假、善恶、美丑。真假、美丑的存在和作用是不可替代的。然而在现实中，人们对此的判断常常会加进善恶观。更为重要的是，在企业经营活动中，大量的价值判断都是关于“应该不应该”和“对与错”的，即是关于“善”或“恶”的，比如，是质量第一还是假冒伪劣、是公平竞争还是不择手段、是关心社会还是不闻不问、是开拓创新还是因循守旧等诸如此类问题，都是关于善恶的问题。所以，善恶观（伦理观）是价值观的中心内容。相应地，企业伦理观是企业价值观的中心内容。合乎伦理的管理并非把企业利益看成至高无上，它从企业对社会的贡献去寻求企业存在的理由。利润只是对社会贡献的回报。合乎伦理的管理也并非只考虑所有者的利益，还要考虑利益相关者的利益。这样的企业目的，这样的处理“人”“己”关系的方式比非伦理管理要崇高的多。在现实中，我们对“不管怎样，我只看结果”的说法并不陌生。乍一听，似乎也包含企业家的魄力和决断，但是仔细琢磨，我们不难发现其中的缺陷。我们看到，经济全球化使市场变得更加拥挤、竞争更加激烈、企业孤独而勇敢地生存，“优胜劣汰、适者生存”的自然法则在今天也衍生为企业的生存法则。但是，对“过程”



的忽略，却无论如何也是一种误解，对过程的忽略最终导致一系列公司的消亡。

（三）中西管理伦理比较研究的意义

从静态的角度来看，管理伦理是一定历史时代和社会发展的产物，它的产生和发展离不开具体的时代、民族、国家和历史环境。一方面，中西方在各自的自然环境和社会环境条件下确定了与环境相适应的管理伦理，并形成了各自的管理伦理特点，而各自的管理伦理优势又成为了人类管理文明的组成部分。另一方面，中西方管理伦理又有各自的某种或某些方面的局限性。因此，从历史和民族伦理文化传统这个角度看，中国的和西方的管理伦理，谁都不可以说自己是绝对的善，更不可以把自己说成是整个人类管理伦理的最优境界。任何国家为了适应本国经济、政治、社会的发展需要，都应该对本国的管理伦理传统与他国的管理伦理传统采取实事求是的分析态度，进行辩证的扬弃、选择的吸收，为我所用，为我所益。中西管理伦理比较正是基于这一客观的基点之上。

从动态的角度来看，一个国家的管理伦理的传承、发展和创新，历来是与其他国家的管理伦理之间的交流密不可分的。回顾历史，全球范围内的管理伦理总是在互相交流、互相融合中不断发展，随着资本主义世界市场的形成及其经济一体化趋势的发展，各个国家的闭关自守状态为彼此互相联系所取代，这种趋势带来了各国文化包括管理伦理交流的日益加深，特别是 20 世纪 80 年代以后，管理思想发生了西传而东归的趋势。西方管理伦理不断吸收东方管理伦理的精华，不断完善其管理伦理，管理伦理出现中西融合的趋势。面临这种融合，中国企业如何应对挑战，在充分发扬传统管理伦理的现代价值的基础上吸收消化西方管理伦理的精华，融入到国际化行列中去。这一主题变成了中国企业伦理现代化的当务之急。

据此，中西管理伦理的比较是对西方管理伦理同中国传统管理伦理相碰撞时进行的一次严肃的思考与理性的选择。中西管理伦理的比较在于对中西双方管理伦理进行理性分析，识别出各自管理伦理的优势和局限性，构建符合时代要求的管理伦理理想模式，从而指导中国企业管理伦理的实践，提高中国企业管理伦理水平，实现管理伦理的价值目标。这种理性的比较，其具体意义有：

第一，厘清中西管理伦理各自的主要特征。

中国传统管理伦理思想内容丰富、历史悠久，积淀了许多优秀的成分，在历史上起到过巨大的积极作用，使得中国的封建社会比较稳定地得以发展。但



是,中国传统管理伦理思想对中国社会的影响是双重的,既有大量促进社会发展的因素,也有阻碍社会发展的成分。同样,西方管理伦理产生于西方文化,具有不同于中国传统管理伦理的特点,并存在不断变革与创新的事实。20世纪80年代管理思想的回归趋势,使我们更加认识到对传统管理伦理继承、扬弃和对西方管理伦理吸收、借鉴的重要性。但是,我们到底应该对传统管理伦理继续什么、扬弃什么?对西方管理伦理又是吸收什么?借鉴什么?笼统的提法不能认清这一问题的全貌,只有在对中西管理伦理各自的特征进行识别基础上,通过比较才能分析出各自的优势与不足,才能发现两者的互补性和契合性。而厘清中西管理伦理特征的根本目的并不在于为这种融合寻找依据,在于为中国管理伦理建设提供理论依据和指导原则,解决我们该从传统管理中继承什么与向西方管理伦理吸收什么的问题。

第二,是建立中国式管理的前提。

我国企业积极把西方的管理理论和方法广泛应用于实践中,取得了不少成果,但在实际过程中也出现了许多问题。随着经济的发展、管理思想的融合、价值观的变化,建立一套具有中国特色的管理理论体系是我国企业可持续发展的迫切需要,这一建设过程是对西方管理的学习、吸收和改造,也是对传统管理的继续和扬弃,更需要对现存管理思想、方法的广泛总结与去粗存精、去伪存真。建立“中国式管理”既要反对西方理论全面接收而对传统管理全盘否定的做法,又要反对持狭隘的民族主义而倡导一种与西方管理相对立的“中国式管理”的做法。建立“中国式管理”的思想与方法的一条捷径是:管理的比较研究。即研究各个国家管理的思想、方法等方面的共同点和不同点,评价它们的优缺点,其目的在于揭示企业管理的规律性和学会利用这些规律性。中西管理的比较研究既可以向我们揭示管理的规律性,又可以避免在建立“中国式管理”的实践中走弯路,管理的比较研究是为我们提供对不同管理思想、方法全面、系统的评价的有效手段。

第三,是中西管理比较研究的基础。

在管理的比较研究中,管理伦理的比较是一切比较的基础。这是管理伦理的内在规定性所决定的。管理伦理是管理者在管理过程中对待人的本质的基本观点,以及运用这些观点来处理利益关系的方法论原则,包括管理人性观、管理本质观、管理目标观、管理控制观以及管理价值观等,管理伦理从更高、更深、更本质的角度规定了管理的制度、方法的确立,不同的管理伦理规定了不同的管理方式。中西管理伦理的比较是从客观的角度识别各自的优势和不足,



从逻辑的角度说明中西管理伦理融合的必然性。中西管理伦理的比较对建立中国式管理具有指导意义，是建立中国式管理的理论基础和前提。本书对建立在东西融合基础上的日本式管理伦理的实证分析将说明一个国家只有建立符合本国具体情况以及与企业自身情况相适应的企业管理伦理理论与方法，才能解决好本国企业的管理问题。

第四，促进中国企业的伦理实践。

一项对驻中国的美国公司关于中国企业伦理的调查显示，中国企业的商业道德水平要比美国低，不仅如此，有相当一部分中国企业有违法现象。那么，中国企业是否讲伦理？有人认为，同美国等西方发达国家相比，在现阶段我国尚不具备讲究企业经营伦理的基本前提。本书认为这种观点不正确。每一种经济体制都要有与之相适应的伦理规范，相应地每个企业都应确立与这种经济体制相适应的基本道德准则。我国正处在建立和完善社会主义市场经济体制和现代企业制度过程中，这就更加需要我国企业建立起适应市场经济体制和我国国情的企业伦理规范或道德准则。无论企业大小，都无法回避经营行为是否正当及是否道德的问题。当然，由于我国的企业结构和性质比较复杂，既有国有企业，又有非国有企业，同时还有私营企业，由此而形成不同的企业伦理层次，这些因素无疑给我国企业伦理的确立带来了相当大的难度。但无论何种性质的企业，都是同处于市场经济环境下的平等主体，其经营行为必须既要服从市场规则，又要遵从社会道德准则；既享受一定的权利，又承担一定的义务和道德责任；在实现企业利润最大化的同时，兼顾利益相关者的利益，切实处理好企业与人、企业与社会、企业与自然环境的关系。否则企业就会受到社会的谴责而丧失信誉，最终在市场竞争中遭到淘汰。也就是说我国企业必须要“见利思义”、“以义谋利”、“谋取阳光下的利润”，反对“见利忘义”的极端利己主义行为。

中西管理伦理比较的最终目的在于促使中国企业在伦理实践过程中，既要注意吸取西方发达国家建设企业伦理的一些成功经验，又要十分注重从我国优秀传统文化中汲取精髓，立足于我国的现实国情，面向中西融合的发展趋势，逐步建立起有中国特色的企业管理伦理理论框架，提出建立在我国企业管理伦理理论框架上的具体的企业基本道德准则及其管理伦理方法。

第五，迎接企业伦理国际化的挑战。

提出企业伦理建设，是企业国际化的挑战，是推行 SA8000（社会道德责任标准，Social Accountability8000）的需要。SA8000 规定的标准是以发达国家



自己的标准强加于发展中国家，直接把社会道德责任标准与经济贸易挂钩。这对我国多数出口企业来说很难达到，对贸易产生很大的影响。在全球贸易战的竞争格局下，SA8000 极容易产生类似于“骨牌效应”的连锁反应，从一个国家扩展到多个国家，甚至成为国际性标准。作为发展中国家，我们反对将劳工标准与国际贸易直接挂钩。但是，经济发展应与社会发展同步，从发展趋势来看，将劳工标准与国际贸易某种形式挂钩或联系，将是一个可能的要求和趋势。在这种背景下，中国企业要增强国际竞争力，就必须加强我国企业伦理建设，承担社会责任，将社会责任看作竞争优势的一种资源。社会责任标准将成为一个新的管理体系标准。

二、国内外研究现状综述

（一）国外研究现状

国外管理伦理研究诞生的标志是 1974 年 11 月在美国堪萨斯大学召开的第一届管理伦理学讨论会，此次会议为管理伦理学的兴起提供了一份相当重要的文献：《伦理学、自由、经营和公共政策：企业中的道德问题论文集》，这次会议召开的背景是自 20 世纪 50 年代开始欧美经济迅速发展并取得重大成就的同时，出现了企业为了谋利而损害社会利益的现象，这些社会问题的出现导致了社会公众的强烈不满，企业的社会责任问题摆在了政府、公众和企业面前。此后，管理伦理在欧美国家得到发展，特别是上世纪 80 年代后期，许多发达国家受美国的影响开始高度重视管理伦理。1987 年，欧洲建立了欧洲管理伦理学网络，目的在于要求所有的经济管理层次上为改进整个决策过程的伦理质量作出贡献。在上世纪 80 年代，管理伦理学已引起欧美各国经济界、管理界和伦理界的广泛兴趣，理论上的探讨涉及到管理伦理学的理论基础、企业的道德地位、伦理道德与经营管理的关系，实践上的探索涉及到企业管理决策的伦理分析模型、企业的伦理规范等。进入 90 年代，管理伦理的研究向纵深发展，到 1993 年，美国多数大学开设了管理伦理学课程。到 1995 年，国外管理伦理学研究和交流机构已达 300 余个，1996、2000 年分别在日本东京和巴西圣保罗召开了两次“世界企业、经济与伦理大会”更加促进了欧美各国对管理伦理的深入研究。管理伦理学方面的教材、专著、工具书等层出不穷，比较有代表性的有：

P. H. 沃恩和 R. E. 弗里曼主编的《企业伦理百科全书》、W 科夫等主编