

新视野·高等院校工商管理系列教材

BUSINESS ETHICS

省级普通高等学校优秀教材

主 编 刘绍怀 姚建文 余 虹

副主编 董立昆 王克岭 缪亚琼

管理伦理学 (第二版)

高等教育出版社

新视野·高等院校工商管理系列教材

BUSINESS ETHICS

省级普通高等学校优秀教材

主 编 刘绍怀 姚建文 余 虹
副主编 董立昆 王克岭 缪亚琼

管理伦理学 (第二版)

GUANLI LUNLIXUE

高等教育出版社·北京

内容提要

本书是云南省普通高等学校优秀教材。主要内容包括：管理伦理学概论、中西方管理伦理思想比较及对现代管理的启示、管理伦理与企业社会责任、不同环境下的管理伦理、人力资源管理中的管理伦理、生产运营过程中的管理伦理、市场营销中的管理伦理、会计伦理、危机管理中的管理伦理和企业伦理文化。

本书既突出了管理伦理学基础理论的建构，给读者提供一个全面、系统的理论框架；又突出了管理伦理在不同管理活动中的实践问题，以企业管理实践活动为主线论述不同情景下的管理伦理问题。

本书可作为高等学校经管类专业教材，也可作为社会相关从业人员的自学用书。

图书在版编目(CIP)数据

管理伦理学 / 刘绍怀, 姚建文, 余虹主编. —2 版.

—北京: 高等教育出版社, 2016. 2

ISBN 978-7-04-044329-5

I. ①管… II. ①刘… ②姚… ③余… III. ①管理学—伦理学—高等学校—教材 IV. ①C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 306936 号

策划编辑 刘自挥 责任编辑 刘自挥 封面设计 张文豪 责任印制 高忠富

出版发行	高等教育出版社	咨询电话	400-810-0598
社 址	北京市西城区德外大街 4 号	网 址	http://www.hep.edu.cn
邮政编码	100120		http://www.hep.com.cn
印 刷	上海师范大学印刷厂		http://www.hepsh.com
开 本	787mm×1092mm 1/16	网上订购	http://www.landaco.com
印 张	15.75		http://www.landaco.com.cn
字 数	340 千字	版 次	2009 年 9 月第 1 版 2016 年 2 月第 2 版
购书热线	021-56717287	印 次	2016 年 2 月第 1 次印刷
	010-58581118	定 价	30.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题，请到所购图书销售部门联系调换

版权所有 侵权必究

物料号 44329-00

新视野·高等院校工商管理系列教材编委会

顾 问 刘绍怀

主 任 武建国

副主任 田卫民 杜靖川 姚建文

委 员 张建东 董立昆 吕宛青 高 核

吴 东 张建民 詹明安 王剑屏

秦德智 锁 箭

前 言

管理伦理学是管理学和伦理学相互融合的产物,是研究管理理论、行为、制度及方式中的伦理问题的学科。它以管理学为经、伦理学为纬,构建自己的理论体系。它是伴随着管理活动的产生而出现的,涉及管理目的、管理者、管理对象、管理职能、管理方法等方面,并始终贯穿于管理活动的各个环节,对管理理论与实践产生了革命性的影响。可以说,伦理已经成为继技术、制度之后拉动现代管理的“第三驾马车”,是现代管理的“人文驱动机制”。管理伦理就像一只“无形的手”,作用于企业管理的各个层面,发挥着不可替代的基础性调节作用,可谓是市场的“第三只手”。

管理伦理学的兴起和形成是理论界对实业界普遍重视企业伦理问题所作出的积极反应,同时也是信息技术革命和经济社会发展的必然趋势。目前,管理伦理已经得到了理论界和企业界的高度重视。重视管理伦理教学已成为世界各地工商管理人才培养中的一大趋势,美国90%以上的管理学院均开设了相关课程,实业界在这方面也不甘落后,《财富》排名前1000家企业中,80%的企业制订了成文的伦理准则来规范员工的行为;企业甚至出现了一种新型的职位——伦理主管。我国在这方面的研究起步较晚。1996年,复旦大学在全国率先开设了“管理伦理学”课程;1999年,复旦大学召开了“全国首届MBA‘管理伦理学’教学研讨会”,这标志着我国在这一领域的教学、科研全面启动。特别是近几年,“管理伦理学”方面的教材、专著层出不穷,各具特色,分别从不同的角度、不同的层面介绍了管理伦理学的基本原理、基本内容和基本方法等。

尽管管理伦理学的相关教材很多,但是专门针对工商管理学科知识编写的管理伦理学教材还较少。本书结合工商管理学科知识特点,以企业经营管理伦理活动为研究对象,吸收了许多国内外相关书籍的研究成果,借助企业热点案例来讲解管理伦理,旨在从管理学和伦理学角度提示企业伦理规范,有助于解决企业面临的伦理困境。本书具有两个特色:一是突出管理伦理学基础理论的建构。通过中西管理伦理思想的比较,给读者提供了一个全面、系统的理论框架。二是突出管理伦理在不同管理活动中的实践问题。即紧密结合管理学,以企业管理实践活动为主线论述各种情景中的管理伦理,强调运用伦理学的方法去分析和评价管理中的伦理问题,以便培养学生理论联系实际去更好地思考和解决社会现实问题。

本书每章前安排了引言,在每章后安排了本章小结、练习与思考、案例,且在章节内容中也穿插了大量的“链接”,使读者在内容庞杂又略显枯燥的课程中能够掌握方法,得其重点,把握实务性知识,以达事半功倍之效;而且将读者置身于一个现实的环境中,运用管理伦理学的基本原则、基本方法,对现实中的伦理问题、道德困境加以判别、分析。本书通俗易懂、由浅入深、循序渐进,内容全面、重点突出、条理清晰。既可以作为经管类专业教材,也可以作为企业管理人员在职培训教材或自学参

考读物。

本书在沿袭第一版写作风格的基础上,根据授课教师的教学体会和使用建议,对各章节内容、案例等进行了必要的调整、更新、完善和补充,使内容更加全面,表述更加准确,更加突出其系统性、完整性和实践性。

本书由刘绍怀、姚建文、余虹担任主编,董立昆、王克岭、缪亚琼担任副主编,书中各章执笔人员依次如下:第一、四章由刘绍怀执笔;第二、三章由余虹执笔;第五、六、七由姚建文执笔;第八章由王克岭执笔;第九章由缪亚琼执笔;第十章由董立昆执笔。全书由刘绍怀、姚建文、余虹负责统审。

在本书的编写中,要感谢姚岚帮助收集资料和校稿。另外,本书还参考和引用了国内外有关文献与部分研究成果,在此谨向有关作者表示真诚的感谢。同时也要感谢高等教育出版社以及其他所有帮助、鼓励过我们的社会各界同仁、朋友。

由于编写水平有限,书中错误和疏漏在所难免,恳请广大读者对在使用过程中发现的本书中的错误、疏漏,能通过写信或 E-mail 方式告知我们,在此深表感谢!您可以通过以下邮件地址和我们联系:yaojw@ynu.edu.cn。我们期待您的批评、建议和意见。

编 者

2016 年 1 月

目 录

第一章 管理伦理学概论	001
第一节 管理、伦理及其相互关系	001
第二节 管理伦理学一般理论	008
第三节 管理伦理学的研究方法和研究意义	019
本章小结	022
思考与练习	022
案例分析 动物的道德性与管理的伦理要求——动物实验所蕴涵的 管理意义	023
第二章 中西方管理伦理思想比较及对现代管理的启示	025
第一节 西方管理伦理思想史的发展及演变	025
第二节 中国管理伦理思想溯源	036
第三节 中西方管理伦理思想的比较及对现代管理的启示	045
本章小结	049
思考与练习	049
案例分析 古希腊人的伦理观	050
第三章 管理伦理与企业社会责任	051
第一节 企业社会责任概述	051
第二节 企业社会责任的伦理学分析	055
第三节 企业承担社会责任的伦理行为	060
第四节 管理的“绿色化”趋势	067
本章小结	069
思考与练习	070
案例分析 从汶川地震事件看中国企业的社会责任	070
第四章 不同环境下的管理伦理	072
第一节 宏观环境下的管理伦理	072
第二节 中观环境下的管理伦理	081
第三节 微观环境下的管理伦理	090
第四节 全球化背景下的管理伦理	094
本章小结	102
思考与练习	103
案例分析 电子商务遭遇信任危机!	104
第五章 人力资源管理中的管理伦理	105
第一节 人力资源管理伦理概论	105

第二节	人力资源管理伦理的应用	108
第三节	人力资源管理趋势的伦理透视	112
本章小结	117
思考与练习	118
案例分析	商业伦理冲突企业价值观 中方员工怒告 GE 中国	118
第六章	生产运营过程中的管理伦理	120
第一节	生产运营战略目标选择中的管理伦理	120
第二节	生产运营系统设计中的管理伦理	126
第三节	生产运营系统运行中的管理伦理	130
第四节	生产运营系统控制与改进中的管理伦理	132
本章小结	137
思考与练习	137
案例分析	三鹿奶粉事件	138
第七章	市场营销中的管理伦理	140
第一节	中外营销道德评价的理论	140
第二节	市场营销的伦理准则	145
第三节	市场营销策略中的伦理问题	146
第四节	营销伦理的新应用	160
本章小结	166
思考与练习	167
案例分析	央视 3·15:苹果中国售后维修政策涉嫌歧视	167
第八章	会计伦理	169
第一节	会计伦理中的基本问题	170
第二节	会计行为的伦理审视	173
第三节	会计伦理失范透视	183
第四节	会计伦理管理机制	189
本章小结	197
思考与练习	198
案例分析	美国女王真空吸尘器公司舞弊案	198
第九章	危机管理中的管理伦理	200
第一节	企业危机及其管理	200
第二节	产品质量危机管理中的伦理问题	206
第三节	企业危机管理中的伦理决策	211
本章小结	213
思考与练习	214
案例分析	汽车爆胎	215
第十章	企业伦理文化	218
第一节	企业文化概论	219
第二节	企业伦理文化概论	224

第三节 企业伦理文化建设	233
本章小结	238
思考与练习	238
案例分析 海尔——真诚到永远	239
参考文献	241

管理伦理学概论

在现代科技迅猛发展的今天,信息革命和知识经济时代已经到来,人类的管理活动日益转变成依靠技术、制度和伦理三种要素共同拉动的管理,而不再是单纯依靠技术或技巧层面的管理。寻求管理与伦理的有机统一、追求管理的伦理化已经成为现代企业管理发展不可阻挡的一种趋势。

管理,作为人类一种特殊的实践方式,每天都在处理人与人、人与事、人与企业、企业与企业、企业与社会之间的各种关系,其中蕴含着大量的伦理问题。有管理,就有管理伦理。然而,把“管理伦理”作为一门单独的学科来加以系统研究则是近四十年的事。管理伦理究竟是什么?似乎这是一个比较“模糊”的问题。在很多人看来管理伦理是一个难以把握的概念,以至于不少人常常不清楚它到底说些什么,更不用说关于管理伦理学体系的相关问题。进入 21 世纪,以安然事件为代表的一系列财务造假丑闻、苏丹红事件、三聚氰胺事件等所引发的一系列问题直接导致经济管理中的企业伦理危机、公众信任危机和企业生存危机,迫使管理者开始清醒地思考棘手的伦理问题。因此,提升伦理在管理学中的地位,已经成为理论界与实践界关注的焦点。我国目前还处于经济转型期,市场经济的运行机制还不够成熟,与市场经济相匹配的各项法律制度还不够健全,一些企业在发展过程中频频出现侵犯消费者权益、环境污染、侵犯员工合法权益、官商勾结、诚信缺失、贪污腐败以及商业贿赂等不道德的现象。这些不道德的现象严重危害了社会经济秩序的健康发展,给社会造成了一系列不和谐的因素,同时也成为规范中国市场经济、推进中国现代企业制度建设的绊脚石。因此,我国企业必须正确审视自身发展,在经营过程中主动考虑社会公认的道德规范,力求从道德层面寻求企业发展的又一推动力。

第一节 管理、伦理及其相互关系

一、什么是管理

管理,是人类社会永恒的话题,是人类社会最重要的活动之一。可以说,它是伴随着人类群体的产生而产生的。最初,面对大自然的残酷挑战和自身生存的严峻考

验,人类仅仅依靠个人力量是难以应对的,于是人们不得不放弃各自为政的生活方式,通过群体协同行动来寻求安全与生存。当人类由个体努力走向群体协同的时候,管理活动也随之产生。

管理活动虽然历史悠久,但是管理理论的产生及学科的形成却始于19世纪末20世纪初。自管理学产生之后,在其不同的发展阶段,不同学者从不同角度对管理作了界定。

古典管理学家、“科学管理之父”弗雷德里克·温斯洛·泰勒(Frederick Winslow Taylor)在1911年提出:管理就是确切地了解你希望工人干些什么,然后设法使他们用最好、最经济的方法完成它。具体包括:工作定额、标准化、能力与工作相适应、差别计件工资制及计划职能和执行职能相分离。

现代管理理论的创始人、法国工业家亨利·法约尔(Henry Fayol)于1916年在其著作《工业管理与一般管理》中将管理划分为五项职能,即计划、组织、指挥、协调与控制。这一观点便于明确经营与管理的关系,标志着一般管理理论的形成,其对于管理学的发展具有深远的影响。

“现代管理学之父”、美国哈佛大学教授彼得·德鲁克(Peter Drucker)在1954年所著的《管理实践》中阐述了管理是一种以绩效责任为基础的专业职能,是一种实践。他认为,管理与所有权、地位或权力完全无关;管理是专业性的工作,与其他技术性工作一样,有自己专门的技能、方法和工具;管理人员是一个专门的管理阶层;管理的本质和基础是执行任务的责任。《管理实践》的问世标志着现代管理学的诞生。

管理过程学派的主要代表人物美国管理学家哈罗德·孔茨(Harold Koontz)在1955年与西里尔·奥唐奈(Cycil Donnell)合著的《管理学》一书中提出:管理就是设计并保持一种良好的环境,使人在群体里高效率地完成既定目标的过程。这一定义认为,作为管理人员须完成计划、组织、人员、领导、控制等管理职能;管理适合于任何一个组织机构;管理适合于各级组织的管理人员;管理关系到生产率,意指效益和效率。

经济组织决策管理大师、1978年诺贝尔经济学奖获得者赫伯特·西蒙(Herbert Simon)在其著作《管理决策的新科学》中提出:管理就是决策。他十分强调决策的作用,并把决策制定过程划分为四个阶段:调查分析、制订方案、付诸实施、检查评估。

斯蒂芬·罗宾斯和玛丽·库尔塔将管理定义为:和其他人一起并且通过其他人来切实有效完成活动的过程。他们把管理视作过程,既强调人的因素,又强调管理的双重目标——以最低的投入换取既定的产出。

国内管理学者一般认为,管理是社会组织中为了实现预期的目标,以人为中心进行的协调活动。这一界定包含了以下观点:管理的目的是为了预期目标;管理的本质是协调;协调的中心是人,协调必定产生在社会组织之中;协调的方法是多样的,既需要定性的理论和经验,也需要定量的专门技术。

综上所述,管理的定义可以概括为五层涵义:第一,管理是一个过程;第二,管理的目的是达到组织的目标;第三,管理的手段是运作组织拥有的人力、物力、财力等

资源;第四,管理的本质是追求更好;第五,管理的核心是决策和协调。

管理是一种重要的社会活动,无论人们从什么角度理解概括管理的定义,不可否认的是,管理的最终目的就是管理者整合组织内外的各种资源,更好地实现组织的既定目标。而在这一过程中必然会出现各种各样的道德问题,是追求经济利益还是更注重社会责任,是追求个人利益还是追求整体利益,是追求公平还是追求效率等等,这一系列的博弈是每一位市场参与者(尤其是管理者)、每一个企业都必须深刻思考的问题。

二、什么是伦理

“伦理”作为一个人所尽知的名词,其含义到底是什么?伦理和道德一直是一对很难区分的词。直到德国哲学家黑格尔(Hegel)明确地将伦理规定为社会行为规范,而道德是个人的内在操守,两者才有了明确区分。伦理的社会功能要通过个人的道德操守加以实现,并通过人们自觉的意识或者人们普遍认同的意识,在行动中予以体现才能发挥作用。因此可以说,两者的共同点是伦理与道德都是指行为规范;不同点是伦理更倾向于社会行为,而道德更倾向于个人行为。

“伦理”一词在西方起源于希腊文 *ethos*,最初被古希腊学者作为专门术语表示某种现象的本质或实质。后来经过不断演变,人们逐渐开始用这个词表示一个民族特有的生活习惯,可以理解为风俗、习惯、性格等,但仍不具有德行的意思。后来亚里士多德首先使名词 *ethos* 成为一个形容词 *ethikos*,从而使它具有德行的含义。

“伦理”一词在中国最早见于战国末期的《礼记·乐记》:“乐者,通伦理者也。”东汉学者郑玄曾解释说:“伦,犹类也;理,犹分也。”这里的伦理,就明确有了分类条理的意思,是说人的行为必须符合一定的社会秩序,合乎一定的条理规则。孟子说:“使契为司徒,教以人伦,父子有亲,君臣有义,夫妇有别,长幼有序,朋友有信。”这里的“父子”“君臣”“夫妇”“长幼”“朋友”,就是指社会中人与人的关系,叫“五伦”;而“亲”“义”“别”“序”“信”,则是用以调整、处理“五伦”关系的道德原则和规范。因此,“伦理”一词,就是指人与人之间相处应当遵守的道理,或者说人与人之间相互关系的道理。

伦理作为反映和调节人们之间关系的价值观念和行为规范,它同人和人和社会关系的产生和发展是分不开的。伦理自产生之日起就担负着特殊的社会调节功能和社会管理职能,伦理的这种职能随着人类实践活动范围的扩大而进一步发展,逐渐扩展到对人与客观世界包括自然、社会,人和自我之间的关系的调节和管理。而伦理学是一门关于道德问题的学说,是各种道德问题、道德学说的综合。伦理学研究的基本问题就是道德和利益的关系问题。它着重解决的问题是经济关系决定道德还是道德决定经济关系,或是道德会促进经济发展还是经济发展提升道德水平;又或是个人利益放在第一位,还是整体利益高于一切等问题。

三、管理与伦理的关系

(一) 管理的伦理性

管理与伦理之所以能够结合,在于管理本身所具有的伦理性。管理伦理现象的

发生是由管理活动和管理系统内在的伦理要求和道德规定所决定的。管理的伦理性是指组织和个人在管理活动中所具有的基本道义精神,以及管理活动和管理系统内在的伦理要求和道德规定性。管理活动的实践本质属性决定了管理本身必然具有伦理性,决定着管理是人类的一种对客观规律与主观价值的整合活动。遵循客观规律是管理得以科学运行的基础,而体现人的价值追求则是管理的主体尺度的内在要求。同时,管理活动本身也可以在其运作过程中体现出本身所蕴含的伦理性质和伦理特性。在这一层面,管理的伦理性表现为管理的外在伦理性 and 内在伦理性两个方面。

1. 管理的外在伦理性

(1) 人类的管理活动和管理系统总是体现一般的社会伦理原则和道德要求。一定的管理活动和管理系统总是蕴含着相应的社会道德观念和伦理原则。管理需以符合道德的行为为基础。人的任何行为都会受到价值观,特别是伦理道德观的制约和影响,人们必定会把自己的价值观灌注到自己的行为包括管理行为之中。因而,在人的各种管理行为包括对自身的管理、对自然的管理以及对社会的管理等行为中都蕴含着伦理、道德问题。

(2) 人类的管理活动和管理系统总是受制于对人性的认识和普遍的社会价值观念。从表面上看,管理活动似乎更多的是从客体的角度去研究各种资源的优化配置,以取得管理效益的最大化。事实上,管理活动均出自管理行为主体。管理在本质上是一种从主体出发,以人作为价值尺度“去设计、调配、决定和开展”的管理活动,归根到底是为了促使人的发展和完善,同时管理活动对资源效益的追求,归根到底也是促使人的发展和完善,因此管理在本质上是对人的管理,人的发展和完善也就构成管理活动的终极价值目标。管理是以人性假设为前提的,管理者的人性观决定着管理者管理政策的趋向及管理方法的选择。正如美国著名管理学家道格拉斯·麦格雷戈所指出:“在每一个管理决策或每一项管理措施的背后,都必须有某些关于人性本质及人性行为的假设。”管理中对人的认识经历了从早期的“经济人”假设,到“社会人”假设、“自我实现人”假设,一直到“复杂人”假设。人性假设发展的历程,反映了管理界对人本身的重要性的认识不断深化的一个过程,反映了管理中对人的价值、人的潜能、人的作用、人的行为动机、人的需要的满足与诸多方面的不断认识。尊重人,把人看作目的而不仅仅是实现目的的手段是企业社会责任概念的核心。由此可见,伦理因子是管理的重要因素。

(3) 人们和社会总是要基于一定的原则和观念,对一定的管理行为作出伦理评价,对管理行为在伦理意义上作出肯定或否定的判断,从而把管理行为区分为善的或恶的,有利的或有害的,正义的或非正义的,合理的或不合理的等。对管理行为的伦理赞许或谴责会深刻地影响管理活动,使管理活动符合评价主体的伦理道德取向、伦理追求和伦理期待等,即符合评价主体“应该如此”的伦理需要,从而促使管理活动不断进步和不断完善。

管理活动作为人的主体性活动,在本质上是对人的管理。因此,管理目标的选择、决策的依据、管理关系的设置,以及管理方式的确定,都离不开人的价值选择与道德选择。人们总是从一种具体的社会文化背景和道德背景出发来作出判断,对某

种管理行为的价值合理性或道德合理性作出裁定。管理人员将受他们所处的文化环境的影响,而他们分配和利用资源的方式亦将随着人们对经济、社会、政治机构和道德准则的看法的改变而发生改变。我们对人、管理和组织的思想,是根据整个历史中各种不同的文化道德准则和制度的变化而向前发展的。也就是说,管理活动要做到合乎当前社会的伦理或道德。

2. 管理的内在伦理性

对于一个组织而言,管理的实质是协调。管理就是要在其职责范围内协调组织内外部的各种关系,既包括对管理活动过程中人与物、物与物、人与人多种因素的合理配置与适时调整,也包括对组织利益相关者关系即企业与顾客的关系、企业与供应者的关系、企业与竞争者的关系、企业与社区的关系、企业与政府的关系、企业与自然环境的关系、企业与所有者的关系、企业与管理者的关系、企业与普通员工的关系、管理者与下属的关系、员工与员工的关系、员工与事物的关系等的处理协调,以期达到组织所追求的经济效益和社会效益。管理内部各主体之间的相互关系是管理内在道德产生的根源。

(1) 从企业内部管理者与被管理者之间的关系来看:管理者与被管理者之间的关系已经由过去的管理者对被管理者的单向管理行为转向管理者与被管理者的双向互动行为。马克思指出,人的本质并不是单个人所固有的抽象物。在其现实性上,它是一切社会关系的总和。而社会关系的含义是指许多个人的合作。那么作为自主的、平等的主体的“合作”,就需要管理更具有人性取向,要考虑彼此的利益要求,这也正是人性价值的伦理表现。

(2) 从管理组织的外部关系来看:社会、公众、政府、顾客和其他管理组织是平等的、独立自主的自由主体,它们之间的关系所体现的是追求自我利益的自主主体和平等主体的相互关系。现代管理决不能只顾追求自我利益而毫不考虑其他主体的利益,或者是采用对其他主体的利益进行否定的方式满足自我利益,即通过要挟、征服、利用、威逼甚至陷害对方来夺取利益,或者以坑蒙拐骗等手段来获取对方钱财。管理主体之间的关系要求把对方看作是与自己有着同样的主体性、同样的人格而予以尊重,从而相互承认、相互协作。管理主体之间的相互作用被赋予了前所未有的伦理意义。由于现代管理的普遍性、全面性以及无所不在的影响力,这种以尊重对方权利为基础、在相互主体意义上构建起来的管理秩序、理性秩序,就是社会公共生活的秩序,或者说至少是社会公共生活秩序的一个基本层面。

管理主体之间相互作用所蕴含的社会性和管理活动一起,构成了管理内在伦理的客观根源和依据。正是在这一前提下,管理主体之间相互作用、共同活动,以共同体的眼光来反思和批判管理活动的目的、行为和过程以满足自身的需要、期望和行为并相互渗透,从而形成普遍有效的管理价值系统和评价规范。因此,管理主体的相互承认和普遍性的态度是管理内在伦理的基本前提。

(二) 伦理的管理功能

伦理是社会文化的主要内容。无论从伦理学的角度还是从管理学的角度看,伦理都是人类一种特殊的管理活动和方式。人们在进行社会活动的过程中,都要面对善与恶的抉择,都会选择符合自己道德原则的行为方式。

1. 伦理对个体自我的管理

伦理的管理本质首先表现为一种人类对自我的内在管理活动,即人类对自我行为的限制和规范。这种限制和规范有两类:一类是外在强制性规范;另一类是内在自觉性规范,即伦理。伦理以命令评价的方式为人们提供具有约束性的行为规范体系和等级次序的价值观念体系。伦理作为人类的自我发展在个人欲望的满足与社会秩序的和谐之间的一种平衡机制,既是人类自我实现的方式,也是社会矛盾的调解方式和社会关系的调节手段,它为人们的生活、创造以及交往活动提供必要的秩序,提供适应环境、改造环境和自我完善的方式。

伦理道德作为个体的管理方式,是由人存在的二重性决定的。人的存在一方面是个体性的存在,这是由每个人都是作为一个独立的自然机体所决定的;另一方面,人又是社会性的存在,也就是说,人是只有在社会中才能存在的动物,正如马克思所说:“人即使不像亚里士多德所说的那样,天生是政治动物,无论如何也天生是社会动物。”因此,人既是个体性存在,也是社会性存在。当然,人的存在的个体性与社会性是统一的而不是分离的。马克思认为,人是把个体性存在与社会性存在内在聚于一身的动物,是二重性的存在。

链 接



马克思曾在《1844年经济学——哲学手稿》中批评了那种把社会与个人对立起来,把人的存在的个体性与社会性分离开来的观点。他认为首先应当避免重新把“社会”当作抽象物同个人对立起来。个人是社会的存在物。因此,他的生活表现——即使他不直接采取集体的、同其他人共同完成的生活表现这种形式——是社会生活的表现和确证。人的个人生活和类的生活并不是各不相同的,尽管个人生活的存在方式必然地是类的生活的较为特殊的表现或者较为一般的表现,而类的生活必然地是较为特殊的个人生活或者较为一般的个人生活。

具体地说,由人存在的二重性决定的伦理道德作为个体的管理方式,主要表现在以下方面:

(1) 个体通过伦理道德来认识和把握社会。伦理道德是人们从实践和精神两方面把握世界的重要方式。伦理道德一方面从精神层面指导人们的行为方式,另一方面又根源于人们的实践本身,使人们从需要的角度去认识和评价客观世界,去划分是与非、善与恶、合理与不合理、正当与不正当。因此,人们把握了伦理道德,也就把握了社会。而这种把握不只是表现在观念上、精神上,它还必须体现为人们的一种实际的行为活动和方式。

(2) 个体通过伦理道德来协调人际关系。任何个体都生活在人际关系网络中。良好的人际关系网是个人生存和发展的必要条件。个人的道德品质和言行举止在很大程度上决定一个人的人际关系状况。个人通过伦理道德来协调人际关系,形成和谐、团结、友爱、融洽的良好氛围。

(3) 个体通过伦理道德来理性地控制自我。正由于伦理道德是适应人们相互协调和处理人际关系的社会需要而产生的,因而它本质上是建立在社会利益及群体的经验和智慧的基础上的,这就使以观念、准则、规范和行为方式为表现形式的伦理道德具有了客观性。相对个体来说,伦理道德已成为一种异己的、外在的约束力量。但这种约束并非单纯的消极防范和限制,它同时是人的主体性的积极表现,体现了个体自身理性力量对非理性力量的控制。人是理性与非理性的综合体。一般地说,非理性既非善也非恶,但它是盲目的,可以至善也可以至恶。为了防止非理性发展成为恶,就必须有理性的指导与规约。而伦理道德就是理性中的主要内容之一。个体接受、内化社会的伦理道德,就是为了运用它控制自身的非理性因素。

(4) 个体通过伦理道德来促进自身的成长。伦理道德是个体理性地控制自身的力量,但是它并非只有约束和控制功能,它同时还具有牵引和激励功能。约束和激励是伦理道德功能的一体两面。它对个体的激励主要表现为:为个体提供价值观的指导,提供正确的价值标准和人生目标,从而为个体才智的发挥和运用指明方向。在这一意义上,伦理道德是个体成长的精神动力。

正如科恩所说的那样,个人的概念是同自由和独立的概念分不开的。自我管理、自我确定、自我调节等术语在关于人的科学中享有崇高的地位,这并不是偶然的。只有在这些过程中,通过和依靠这些过程,人的创造能力才得以形成和实现,达到充分的存在。从一定意义上看,管理就是认识,就是协调,就是控制,就是激励。在这几点上,伦理与管理得以同构。因为伦理道德促进了个体对社会的认识、对自身的约束和控制,促进了个体不断正确地处理自己利益和需要的个体性与整体性的关系,促进了个体对自身行为的激励,促进了个体境界的提升,从而促进了个体发展的全面性和自由性的统一。所以,伦理道德是促进个体自我完善的重要机制,是个体自我管理的重要方式。伦理不只是一种规范和约束,而且是一种自由与和谐的状态。

链 接



黑格尔曾经指出,伦理是自由的理念,它是活着的善,这活着的善在自我意识中具有它的知识和意志,通过自我意识行动而达到它的现实性;另一方面,自我意识在伦理性的存在中具有它的绝对基础和起推动作用的目的。

2. 伦理道德是社会管理的重要方式

伦理道德同政治、法律等一样,是一种社会控制力量。任何社会及其各个生活领域,都势必在其运转过程中形成某种相应的秩序,并只有在合适的秩序中才能正常运转。但是,作为社会生活主体的每个人全是具有意识的、经过思虑或凭激情行动的、追求某种目的的人,并因此致使他们的个别行动常常是互相冲突、互相矛盾,往往同社会及其各个生活领域之间需要的秩序不尽一致。为了将社会成员的行为尽可能地引入现实直接需要的秩序范围,以保持社会及各个生活领域正常运转,任

何社会必然会形成某种相应的社会控制系统。社会控制系统所凭借的社会力量,通常是指法律、道德、教育、习俗、宗教、艺术、制度以及体现国家权力的军队、警察、法庭、监狱等等。因此,一定社会秩序的形成,除了政治、法律等强制性管理手段外,还必须有伦理道德等“软性”手段。只有“软”“硬”手段相互配合、张弛并举,良好的社会秩序才能形成。

伦理学家唐凯麟认为,伦理道德通过“整个社会、社会群体和社会组织有意识地对其成员的行为进行指导、约束或制裁;社会成员之间自发地互相影响、互相监督和互相批评;社会成员自觉地按社会规范选择、约束和检点自身的行为等三个方面”来管理社会。伦理道德管理社会主要是通过前两个方面实现的,第三个方面更倾向于对个人的管理。伦理道德要实现对社会的管理所采用的主要手段则是社会舆论和道德榜样。

(1) 通过社会舆论来引导人的思想、行为和关系,从而维持一定的社会秩序。社会舆论是伦理道德发挥作用的重要载体。社会舆论通过口头语言、大众传媒等工具得以形成和扩散。由于舆论反映的是社会上人们对一定事件或人物的褒贬态度,承载的是人们的道德价值观念与伦理评判意识,因此它对人们的行为具有强大的导向作用和约束作用。舆论可以使舆论对象产生巨大的心理压力,从而不得不对自身的行为有所收敛。弗里德黑尔姆·奈德哈德认为在现代社会中,舆论承担着大量的功能,从闲聊一直到社会监督,社会成员可以借助公众论坛来自我表现、自我证明,但同时却也在被观察和被监督,社会舆论者也许不援引现行的法律规范,而只是采纳一般价值观和基本道德观,就足以激起广大公众的愤怒,使当事人处在巨大的压力之下,将其逐出正派人士的圈子。社会生活中的善恶是非必须通过社会舆论来形成一定的道德氛围,促使人们有意识地把握伦理行为规范,从而合乎伦理地开展实践活动。

(2) 通过榜样来示范人的思想、行为和关系,从而形成一定的社会秩序。道德榜样是伦理道德调控、管理社会的重要手段。人们在生活中非常注重发挥道德榜样的作用。道德榜样承载着传统美德,积极弘扬着现实社会崇高的道德价值,也开拓着未来的理想道德与美德。人们从榜样身上所体验到的是一种真实、亲切、自然的道德及其价值。道德榜样是人们心悦诚服地效仿的对象,是比较完整地体现了道德理想与境界,具有高尚的伦理人格和道德素质,富有强大的伦理凝聚力和吸引力的伦理楷模和形象。

总之,伦理道德通过社会舆论、道德榜样来管理社会,它是一种软性的管理方式,是一种重要的社会调控机制,是加强社会伦理建设中不应该忽视的重要途径。我们应该加强正确的舆论导向,弘扬积极的社会舆论,抵制和克服消极的社会舆论,做好新时代的道德人格和组织形象的宣传工作,以有效地促进社会伦理建设。

第二节 管理伦理学一般理论

一、管理伦理学的产生和发展

管理伦理(business ethics, management ethics)是管理学与伦理学相互融合的