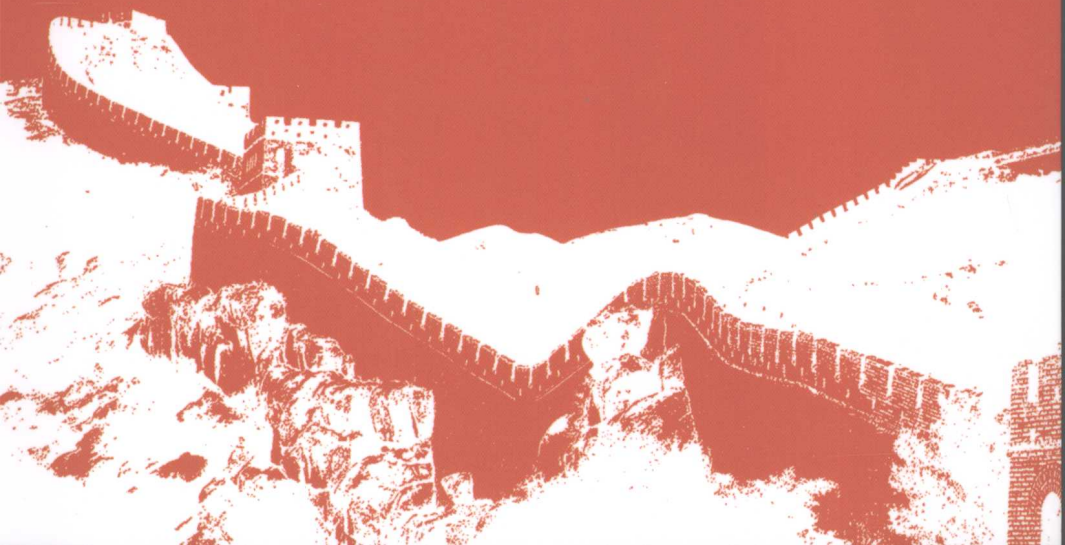


# 新和谐之道

决定和谐的组织伦理与制度

周作伟◎著

中国社会科学出版社



# 新和谐之道

决定和谐的组织伦理与制度

XINHEXIEZHIDAO

周作伟◎著

中国社会科学出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

新和谐之道：决定和谐的组织伦理与制度/周作伟著. - 北京：  
中国社会科学出版社，2007. 12

ISBN 978 - 7 - 5004 - 6483 - 9

I. 新… II. 周… III. 组织管理学：伦理学 IV. B82 - 052

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 163531 号

责任编辑 刘 兰  
策划编辑 陈 彪  
责任校计 刘菊静  
封面设计 回归线视觉传达  
责任印制 戴 宽

---

出版发行 **中国社会科学出版社**

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720

电 话 010 - 84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 金瀑印刷有限公司

装 订 广增装订厂

版 次 2007 年 12 月第 1 版

印 次 2007 年 12 月第 1 次印刷

开 本 880 × 1230 1/32

印 张 10.125

插 页 2

字 数 265 千字

定 价 26.00 元

---

凡购买中国社会科学出版社图书，如有质量问题请与本社发行部联系调换  
版权所有 侵权必究

## 前 言

近现代以来，独裁、民主等集体权力行使问题长期困扰着我们。我们以独裁为耻，又离不开独裁下的社会权力利益分配机制。集体权力价值是组织权力制度的另一方面，长期为我们所忽视。明确集体权力价值是认清、解决集体权力行使等方面问题的前提和基础。

我国改革开放、经济发展的同时，也出现了企业、国家的以权谋私影响公平竞争，两极分化影响社会和谐等严重问题。进一步提高经济竞争力、进一步促进社会和谐发展，经济自由、经济民主要求政治民主的支持与配合。许多人认为，与自由民主对应的是专制独裁，建立民主政治必须改革以往的权力集中、缺乏约束监督的权力政治体制。

其实，民主、独裁是集体权力行使的两种方式，各有利弊，需要相机而用。我们都知道独裁有很多弊病，但很少去思考民主相对于独裁的劣势。民主决策会因难以汇集并统一大家的意见，而反应慢、效率低、浪费大。而且民主并不能保证决策的正确性，错误的民意可能产生比独裁更大的社会危害。民主和独裁各有所长，一般在决策中采用民主制，在执行中采用独任制（独

裁)；在涉及组织内部原则政策制定，涉及重要权力利益关系问题的社会政治和公司治理中采用民主制，而在原则目标指导下贯彻执行政策时则采用独任制。民主、独裁都需要置于道德、法律、合同和制度的约束监督之下。

## 二

独裁、民主是组织权力制度的重要内容，并会对组织权力制度的其他方面产生重大影响。但从本质上看，组织权力价值观念是组织权力制度更为基础性的问题，组织权力价值观念对权力制度具有决定性作用。

西方政治学的创始人和奠基人亚里士多德提出了划分政体的两条原则：一是从政体的宗旨看，是维护全城邦的公共利益（“公权力”价值），还是只维护统治者本身的利益（“私权力”价值）；二是从掌握最高统治权的人数看，是一个人、少数人还是多数人掌握最高权力。亚里士多德关于城邦政体的两个划分标准与本书研究的集体权力价值和集体权力行使的民主或独裁制度是基本对应的。我们在此方面仅注意到、仅重视了民主、独裁问题，而忽略了集体价值问题。这是我们理论研究困惑和实践探索迷茫之根本所在。

在西方政治史上，独裁权力最早出现于罗马共和国时期。当时这种权力是行政者在国家非常时期取得国家权力机关信任并经后者授权而具有的临机处断、平息危机、恢复政局常态的特殊权力。罗马人不仅不反对而且十分赞同这种权力，并将其当做具有保护性质的宪政手段。但是随着历史演变发展，由于许多具有野心的政客滥用这种权力，独裁的名声被破坏了。掌握极权不受监督制约并以集体权力谋取私利，独裁权力出的问题主要在“私权力”价值上。

“私权力”价值下的民主体制也不能保证行使民主权力者不以权谋私，也不能保证社会的公平、公正。合谋、分赃，民主权力行使者谋取小团体的“特殊利益”，同样对组织具有极大的危害性和离心力。组织成员皆为了一己的利益各持己见，将无法达成共识、无法正确决策，只能采取独裁方式。“私权力”价值导致组织形成对独裁权力的依赖。

### 三

民主不是绝对的，民主会带来一系列的问题，甚至是弊病；独裁有弊，也有利。如果独裁适合我们，而民主不适合我们，也没有必要强求。关键是全社会特别是行使集体权力者要树立“公权力”价值观念，确立面向全体公民的公正、平等的目标和原则；社会不允许以集体公共权力谋取私利，公民应自觉抵制传统的等级价值和辩证方法。当“公权力”价值观念、公正目标原则深入人心后，集体权力行使问题自然迎刃而解，民主、独任方式也会应用自如。

公正、平等是社会理想，是价值目标，也是原则方法。行使集体权力者、行使集体权力的执政党必须代表全体组织成员或全体公民的利益，要在不同个人或群体之间保持公正、公平。公正原则呼之欲出，将成为我国公民社会的第一原则。不断提高个人、行使公共权力者、执政党的公正意识、公正能力是我们的当务之急。

### 四

组织成员加入社会组织或企业公司都一定程度为了个人利益。在西方“公权力”价值下的组织内部，加入组织的个人必

须暂时搁置个人的利益和利益追求，通过组织间接地实现个人利益。由于组织对个人，以及大家之间的关系是公正的，每个人都不用担心自己的利益被忽视或侵占。而在我们持有“私权力”价值的组织中，由于对辩证方法的崇尚和广泛采用，往往每个人都时时需要牵挂着个人利益，时时准备着争取和争夺。使权力和权力争夺成为组织成员的第一目标，对内增加了内耗、扼杀了创新、淡化了专业性和分工协作，对外则弱化了组织凝聚力与竞争力。

社会政治、公司治理、组织权力制度在界定集体权力行使者的权力利益关系上，主要包括三个方面：第一，集体权力价值观念；第二，集体权力的分立与制约监督；第三，对行使集体权力者的激励。

“公权力”价值观念是权力的分立与制约监督的基础，并与之共同防止以权谋私；而调动集体权力行使者的积极性需要激励和激励设计。

“私权力”价值下的权力利益关系则比较复杂。王权是极端的私权力，排斥权力分立，也不需要监督制约；君王将自己的权力分配给下属行使时，为了防止失控需要设计权力的分立与制约监督，为了维护自己的权力利益还需要下属“（大私）公而忘（小）私”、“大公（私）无（小）私”。“私权力”价值下的社会权力利益关系是等级制的、不平等的，君王的“私”可以成大家的“公”，所以王权的魅力和激励作用是无限的；君王主宰了臣属的权力利益，使臣属得到的权力是激励也可能成为导致其以权谋私、贪赃枉法的诱饵。无论是对于君王还是对于臣属，“私权力”价值下对个人的激励都是不道德的、不健康的。

在新的历史条件下，集体权力“公权力”价值并不要求行使权力者禁欲或仅凭觉悟无私奉献。没有个人利益，一味地回避利益、回避激励，必然导致个人积极性和组织活力缺乏，或导致

社会价值与个人行为的分离，以至于形成“无私奉献”和以权谋私的战略搭配模式。在这个问题上也必须保持公正、公平，即组织应对行使集体权力者做到责、权、利的对应和公平交易。我们应建立对个人的健康激励制度，做到责权相符、权责一致，贡献大、责任大的个人应在经济利益上给予肯定和认可。当然，在公司特别是政府等公共组织内部又不能完全靠经济利益激励，不能允许“出一分力，拿一分报酬”式的市场交易行为泛滥，应主张在公正前提下的多元激励。

民主、独裁，稳定、活力（社会和谐）是本书的现实起点，作者认为解决我国以权谋私、贪污腐化、社会两极分化、组织缺乏活力等问题的关键是树立、推广“公权力”价值和公正原则。本书主要采用了东西方组织伦理价值、组织权力制度及其形成、维系、稳定与活力等方面的对比研究方法，并以公司治理问题为例进行了实证研究。



# 目 录

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| 前言 .....                  | (1) |
| 导论 .....                  | (1) |
| 第一节 本研究的背景、思路和意义 .....    | (1) |
| 第二节 本研究涉及的基本概念和相关领域 ..... | (6) |

## 第一编 组织和谐与组织伦理

|                             |      |
|-----------------------------|------|
| 第一章 中国传统和谐思想面临的挑战 .....     | (23) |
| 第一节 以儒家思想为代表的中国传统和谐思想 ..... | (24) |
| 第二节 中国传统和谐思想在历史中遇到的问题 ..... | (29) |
| 第三节 中国传统和谐思想所面临的挑战 .....    | (39) |
| 第四节 儒家和谐价值重构与现代化模式选择 .....  | (44) |
| 第二章 个人需要、价值与组织的道德认可 .....   | (56) |
| 第一节 个人需要、价值与社会历史条件 .....    | (56) |
| 第二节 道德思考的基础——伦理原则 .....     | (62) |
| 第三节 以合理利己主义为基础的企业伦理 .....   | (72) |

|                                           |       |
|-------------------------------------------|-------|
| 第三章 与我国市场经济社会相适应的新型人际关系体系 .....           | (79)  |
| 第一节 两类人际关系及两种类型人际关系体系 .....               | (80)  |
| 第二节 两种不同类型人际关系体系的利弊和中国<br>社会目前出现的问题 ..... | (84)  |
| 第三节 建立以交易为主型人际关系体系需要解决<br>的关键问题 .....     | (88)  |
| 第四章 决定组织权力制度的集体权力价值观念 .....               | (98)  |
| 第一节 两种集体权力价值——“公权力”或<br>“私权力” .....       | (99)  |
| 第二节 没有和谐与伦理问题的官僚行政组织<br>理论 .....          | (102) |
| 第三节 中国传统价值中的“私权力”价值观 .....                | (106) |
| 第五章 落实实现组织和谐的第一原则——公正 .....               | (112) |
| 第一节 中国传统的等级制度与辩证原则 .....                  | (113) |
| 第二节 公正原则与追求社会公正在理论上的<br>障碍 .....          | (116) |
| 第三节 社会公正的具体落实实现 .....                     | (121) |
| 第四节 公正是政党执政呼之欲出的第一原则 .....                | (123) |

## 第二编 (社会)组织政治制度

|                                   |       |
|-----------------------------------|-------|
| 第六章 组织权力制度的基本构成 .....             | (129) |
| 第一节 组织权力制度的含义和构成 .....            | (130) |
| 第二节 对组织权力制度产生重大影响的民主与<br>独裁 ..... | (133) |

|                                |              |
|--------------------------------|--------------|
| 第三节 “公权力”价值下组织权力制度的主要特征 .....  | (142)        |
| 第四节 “私权力”价值下的组织权力制度的主要特征 ..... | (145)        |
| <b>第七章 社会组织和谐 .....</b>        | <b>(157)</b> |
| 第一节 西方传统和谐社会的困惑与发展 .....       | (157)        |
| 第二节 中国传统社会组织和谐的维系 .....        | (168)        |
| 第三节 西方、中国传统组织和谐观的比较 .....      | (185)        |
| 第四节 个人结成组织的自利目的 .....          | (201)        |
| 第五节 维系组织和谐的五种因素和两种保障机制 ..      | (206)        |

### 第三编 公司(组织)治理

|                                     |              |
|-------------------------------------|--------------|
| <b>第八章 公司组织权力制度研究 .....</b>         | <b>(213)</b> |
| 第一节 企业相对于市场的效率和能力 .....             | (214)        |
| 第二节 “理性经济人假设”在实践上阻碍企业效率和能力的实现 ..... | (221)        |
| 第三节 公司组织权力制度——公司治理结构 .....          | (226)        |
| 第四节 公司治理中的民主与独裁问题 .....             | (233)        |
| <b>第九章 不同治理模式下的公司权力制度及其活力 .....</b> | <b>(236)</b> |
| 第一节 英美股权主导型公司治理 .....               | (237)        |
| 第二节 德日债权主导型公司治理 .....               | (244)        |
| 第三节 关于公司治理模式的不同观点 .....             | (251)        |
| 第四节 东亚与东南亚家族主导型公司治理 .....           | (254)        |
| 第五节 中国以外的国家国有公司的治理 .....            | (261)        |

|                                                    |       |
|----------------------------------------------------|-------|
| 第十章 中国公司治理机制的模式选择与原则设计 .....                       | (269) |
| 第一节 中国国有企业改革历程 .....                               | (269) |
| 第二节 中国公司治理的内在要求和外部环境<br>条件 .....                   | (278) |
| 第三节 中国公司治理目标模式和治理机制设计的原则<br>——整体利益组织维系的第一保障 .....  | (290) |
| 第四节 经理激励与利益相关者利益兼顾机制设计的原则<br>——个人利益组织维系的第二保障 ..... | (298) |
| 主要参考文献 .....                                       | (307) |

# 导 论

## 第一节 本研究的背景、思路和意义

### 一 研究的背景

中华文明和西方文明是人类社会的两种成型的、成熟的、自成体系的文化文明体系，都曾辉煌灿烂的文明和历史。但是这两种文明之间的价值观念、社会运行机制和制度却相去甚远，从某种角度、某些方面看，甚至可以说是相互对立的。从 1840 年至今，中国社会、中国传统文化受西方文明强烈冲击已 160 多年。西方文化成就了人类社会的现代文明，西方的科学技术和物质文明很快就受到中国社会的普遍欢迎，而中国传统的文化价值观念和以其为灵魂的社会制度和运行机制则一直顽强地抵御着西方文化。“中学为体，西学为用”的命题虽经上百年的争论，实际上一直是我们社会对待西方文化的基本价值判断。

在此过程中，也有一些人，包括学者和其他方面的有志之士对西方文化特别感兴趣，大力宣传并极力推行西方价值观念和制度机制。但即使是这些人士也往往经时间和实践的检验后，又发现西方文化对我们还是那么陌生、那么格格不入，在很多基本问题上特别是价值观念上还要回到中国传统文化价值和社会制度中。

20 世纪 80 年代初开始的改革开放，是中国国家政府和全社

会对西方文明的又一次亲近。一开始我们仍像历史上那样，主要关注的是物质文明和科学技术，很快我们就取得了巨大而前所未有的成绩，但也出现了令人担忧的权力腐败与社会和谐问题。当我们坚定不移地准备继续发展改革开放成果时，将不可避免地遇到越来越多的文化价值和制度机制方面的问题。经过近些年的实践和反思，一定程度改变我们价值观念，改革社会的制度机制，促进改革开放成果进一步发展已成为全社会的共识。

### 二 针对具体问题的研究思路

本课题具体来源于对权力独裁、以权谋私和国企改革、公司治理以及社会和谐等多方面问题的思考。改革开放以来，我国企事业单位和党政机关等集体、组织中的权力决策、权力行使方面的问题越来越突出。集权独裁、以权谋私、权力腐败、贫富两极分化、谋取“特殊利益”等问题越来越严重地影响其他组织成员的工作积极性、主动性和创造性，影响社会和谐，影响培育企业活力和竞争力，影响社会资源配置；造成了极大的人力、物力、财力的浪费；并侵蚀社会风气，威胁社会稳定，造成了极坏的国内外影响。

西方的三权分立、立法（政策制定）和行政（政策执行）相分离等权力约束与监督思想在我国社会已早有较广泛传播，但我国社会对其理解多停留在权力、利益的争夺和重新分配等方面上。而对西方政治权力思想的实质、体系，如公正、“共同体”、集体权力价值、权力体制、权利资格等基本问题缺乏深刻的认识。主要原因在于缺乏对西方解放个人、重视个人合理价值追求和引导人们正确处理个人之间关系、个人与集体关系等方面理念理论和实践经验的了解和宣传。以及在社会和谐问题上把公正与平均（平等），把公正与“公平”（完全地按一个标准优胜劣汰）相混淆。

西方政治权力思想和社会人际关系和谐理念对我国的影响多停留在形式上和表面上。往往是掌权者、既得利益者主张维持、维护组织集体权力的权威性和组织成员立场、观点、行动的统一一致性；而无权者、改革者要求打破权力垄断、要求民主和为不同价值、观点提供一个宽松的社会环境。争夺和维护自己的权利、权益本是正常的，可惜的是当无权者和改革者获取权力达到自己的个人目的后，又会改变立场成为权力至上的拥护者。终究没有形成关于集体权力问题和组织伦理关系的公正立场和客观价值。

我的博士论文的题目为“中国公司治理组织权力价值、制度研究”，主要针对社会上的独裁权力、以权谋私、权力腐败等问题，并针对企业凝聚力差、效率低、创新乏力等问题，从组织权力制度的另一方面，即组织集体权力价值观念角度进行研究。我们经常注意到的是民主、独裁问题只是组织权力制度的一方面，其是从组织集体权力是为个人、少数人还是多数人掌握和行使的角度展开的；而组织集体权力价值是从组织集体权力是为个人、少数人还是多数人服务方面具体区分“私权力”价值和“公权力”价值的。独裁、民主只是集体权力问题的次要方面，而组织集体权力价值观念决定组织制度的性质，这才是解决上述问题的关键。

近年来社会和谐问题越来越引起大家的普遍关注，个人的利益追求、个人逐利行为对利益相关者和社会的影响、个人的基本权利与社会保障、社会差距、“特殊利益集团”等诸问题带来的矛盾日益突出。组织集体权力价值只是社会和谐的一个重要方面，组织的维系、竞争力与组织和谐的其他方面也有密切关系。所以本书又增加了“个人需要、价值追求与社会道德认可”，“人们之间的平等交易关系”，“组织中的公正价值”等内容作为组织伦理的重要构成方面，更全面地认识组织伦理、组织制度与

组织活力、竞争力的关系。组织和谐是组织伦理、组织制度的另一种结果表现，组织竞争力与组织和谐之间的关系越来越密切。

解决社会和谐问题，保障公民的基本权利，缩小差距、限制特殊利益集团的猖獗，不能“头痛医头，脚痛医脚”，简单地用一些人的“特殊利益”代替另一些人的“特殊利益”。所谓“特殊利益”就是与他人利益、与多数人利益、与社会整体利益相损害的利益，特殊利益是明显不公正、不公平的利益。实现社会和谐的目标、出发点和主要方法都是公正。公正可以防止相互倾轧，可以产生共识、产生认同，可以使大家心情舒畅、发挥积极主动性，可以真正实现社会和谐。主要靠强力实现和维系的和谐是“假性和谐”，权力斗争、改朝换代是一种周期性必然结果，而老百姓得到的只是民不聊生。

组织伦理与企业伦理相关，企业伦理主要研究个人、企业的利益追求、经济行为与外部利益相关者之间的关系问题，而组织伦理主要探讨的是企业所有者、企业员工或者说企业内部利益相关者的关系。所以组织伦理与研究组织内部关系的政治学、行政学，公司治理、公司管理等方面关系密切。西方主流政治学的前提是公正价值和“公权力”价值，西方公司治理也是基于公正价值和“公权力”价值的，西方行政学和管理学的目标是官僚行政组织，是公正的、排除价值判断的。所以在西方上述研究中较少提及我们所说的组织伦理问题。在我们的组织内部持有的是“辩证”价值、“私权力”价值。历史上我们建立了与西方不同的社会权力制度，“辩证”、“私权力”价值的组织权力制度在传统社会有较强的竞争力。今天却面临西方价值观念和组织制度的全面挑战。我们表面上学习建立了西方社会制度和企业制度，但我们却持有与之不适应的价值观念，所以我们要研究组织伦理问题，从组织伦理角度寻找答案。

本书共分四个部分：第一部分为导论，主要是提出问题并对



进一步的研究、论述做基本的铺垫；第一编分为五章，题为“组织和谐与组织伦理”，主要研究决定组织制度的组织价值观念，而组织的价值、制度决定组织在不同历史条件下的活力与竞争力，所以该部分是全篇的理论基础；第二编分为两章，题为“组织政治制度”，主要研究东西方社会政治制度维系与活力，除了展示组织权力价值对组织制度的决定外，也从组织制度维系的角度探讨了组织伦理价值观念形成的历史原因；第三编分为三章，题为“公司（组织）治理”，从组织集体权力价值、组织权力制度角度探讨了主要国家不同类型公司治理模式的利弊与公司竞争力，并从组织集体权力价值角度对公司治理模式进行了重新分类，提出了中国公司治理模式的设计原则，本编为前两编理论研究成果的实际应用。

### 三 本研究的意义

文化是全方位的，其内部各方面是普遍联系的，社会和谐问题之下政治和权力问题在其中处于非常基础、直接、敏感和关键的地位。本研究的目的是在此领域做一点大胆的尝试，从组织和谐问题出发，通过对组织中的个人价值追求、人际关系价值和集体权力价值，以及组织权力制度和运行机制等问题的研究，探讨适合于我国社会现代化的恰当个人价值、人际关系价值、组织集体权力价值和组织制度机制。

然而直接研究社会政治权力问题就会进入政治学的领域，是会冒很大风险的。这种研究很容易引起各方面的误解：有人把政治学看成权术或宣传权术，也有人习惯于把政治学看成是犯上作乱的阴谋术。此外政治学和权力问题本身与现实经济利益和政治关系最为紧密，因此，它受到政治气候、临时政策、既得利益者的干扰也最大。

令人鼓舞的是，将西方政治权力理论与公司权力问题即公司