

张应杭 著

管理

BUSINESS ETHICS

伦理



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大學出版社

BUSINESS ETHICS

管理伦理

张应杭 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大學出版社

内 容 提 要

21 世纪管理追求的是工具理性和价值理性的统一。本书以大量的经典案例为讨论背景,从全球视野和中国特色这样两个维度展开管理伦理的学理阐述。本书共分两篇。上篇,作者探讨了置身全球化时代的中国企业究竟要遵循什么样的经营规范,需要生成何种经营德性的问题。下篇,作者积极回应管理学的本土化呼唤,集中探讨了中国特色的管理文化如何建构的问题。它启迪企业管理者在全球化的时代,既要遵循普适伦理的游戏规则,又要凸现中国传统伦理文化的本土特色。这是中国企业核心竞争力生成的重要途径。

图书在版编目(CIP)数据

管理伦理 / 张应杭著. — 杭州: 浙江大学出版社,
2006.3

ISBN 7-308-04605-2

I. 管... II. 张... III. 管理学: 伦理学
IV. C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 001753 号

管理伦理

张应杭 著

责任编辑 傅百荣

出版发行 浙江大学出版社

(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310028)

(E-mail: zupress@mail.hz.zj.cn)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 浙江大学出版社电脑排版中心

印 刷 浙江大学印刷厂

开 本 880mm×1230mm 1/32

印 张 10.625

字 数 320 千

版 印 次 2006 年 3 月第 1 版 2006 年 3 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 7-308-04605-2/C·216

定 价 25.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话(0571)88072522

让我们的心灵

去认真倾听仁者的谏言

这样 置身人性化管理的现时代

我们才能赋予管理以

一种灵性

一种境界

—— 作者

前 言

如果从1986年开始在浙江大学任教算起,我从事伦理学的教学与研究不知不觉已20个年头了。在这个不算太短的教研究生涯中,我深深体会到伦理学作为实践理性的一种反思活动,不仅有益于自我的安身立命,而且更重要的还在于通过讲坛、著述、新闻传媒等途径,它能对我们所处的时代产生相当程度的规范与影响作用。而这也可以说是我后来着力于“管理伦理”教研活动的一个根由。

众所周知的是,当前在我国市场经济的发展进程中,工商企业的管理伦理问题并没有很好地解决,“赚钱只能不择手段”的想法在企业经营者那里还颇有市场。于是,虚假广告、假账、盗版、回扣、贿赂、员工歧视,以及生产安全等伦理问题极大地困扰着我们市场体制的有序运作,诸如银广夏那样无视诚信,以假账欺人的典型案例正是这种错误伦理价值观所必然结出的恶果。可以不夸张地说,在当今中国,上至中央政府的决策者,下至普通百姓都正在为当前市场经济中存在的这些问题而备加关注。“诚信”成为当前大众生活中被提及率最高的词汇之一,可谓是一例明证。

可以肯定的是,我国工商企业管理伦理水平的提高,不仅需要法制环境的逐步改善,需要新闻舆论监督功能的加强,需要社会上每一个消费者保护自身权益意识的增强,而且它甚至也还有赖于全社会整体伦理道德水平的提高。但是,理论及实证方面研究的广泛开展和相关知识的传播也是至关重要的。这可以说是我出版这本《管理伦理》的初衷之所在。作为这些年教研心得的一个比较系统的总结,我希望通过本书对伦理学实践理性原则的若干阐发,能够以我个人的精神劳作来为中国企业管理伦理理念的有效构建尽一份绵薄之力。

2005年春应中国教育电视台山东台“名家论坛”之邀，曾去济南录播一个22集的系列片。记得在与栏目编导谈及自己对“管理伦理”这一学科认知和感悟的心路历程时，我借用过大学者王国维的“三境界”说以表明自己的惴惴心理。我们知道，王国维曾经集前人词句对为学之道提出过如下三个境界：第一个境界是“昨夜西风凋碧树，独上高楼，望尽天涯路”（晏殊：《蝶恋花》）；第二个境界是“衣带渐宽终不悔，为伊消得人憔悴”（柳永：《凤栖梧》）；第三个境界是“众里寻他千百度，蓦然回首，那人却在，灯火阑珊处”（辛弃疾：《青玉案》）。我说，名家之于其所倾心的学问，显然已经达到“蓦然回首，那人却在，灯火阑珊处”这样一个物我同一的境界。眼下的我之于“管理伦理”至多只到达“衣带渐宽终不悔，为伊消得人憔悴”的第二个境界，因此作为“名家”受邀显然是不够格的。就在这种不安的心境下，我做完了节目。后来电视台播放的时候我甚至都不敢去看。

当然，以我个人的学问长进相比于中国的管理学界和业界之于“管理伦理”的关系，我更为后者所呈现出来的相对主义甚至是虚无主义的现状而惴惴不安。这种对“管理伦理”的相对主义和虚无主义心态显然是当今一些中国企业坑蒙拐骗和假冒伪劣行为屡禁不止的直接原因。

因此，我由衷地祈望：不仅我个人的为学之道，而且整个中国企业界对于“管理伦理”的认知和感悟能尽快地提升到“众里寻他千百度，蓦然回首，那人却在，灯火阑珊处”这样一个物我同一的真如境界。

这可以说是我写这本《管理伦理》的旨归之所在。

目 录

绪 论 伦理、管理与管理伦理	1
一、管理伦理的一般理论概述	2
1. 伦理、管理与管理伦理	2
2. 管理伦理学的研究对象	8
二、本书对管理伦理学科体系探索的理论概述	13
1. 管理伦理学“理论—实践”的结构范式	13
2. 本书主要观点的逻辑阐述	16
三、管理伦理的实践意义	19
1. 从全球范围看管理伦理的实践意义	19
2. 中国特色管理伦理文化建设的实践意义	23

上篇 元伦理学的一般理论与管理伦理的实践

第 1 章 道德的人本学根据与管理伦理的必然性	31
一、理论背景:伦理道德的人本学根据	32
1. 道德之于人性的内在根据	32
2. 人是道德的动物	39
3. 人必然以德性塑造人性	43
二、实践启迪:确立管理伦理规范的必然性观念	48
1. 企业谋利的天性必须制约	48
2. 管理的伦理规范是对社会责任的理性认同	53
3. 管理伦理的两大基本规范:信任与责任	58
三、本章的基本理念与讨论的案例	65

第2章 自由的辩证法与企业自主经营中的自觉规范	69
一、理论背景:自由人性与规范必然性之间的辩证法	70
1. 自由与必然问题的思想史考察	70
2. 自由问题上的辩证法	74
3. 道德自由的真正获得	79
二、实践启迪:自主经营中自觉规范的有效确立	83
1. 自主经营中对刚性规范的自觉认同	83
2. 自主经营中对柔性规范的自觉认同	85
3. 确立“自由即限制”的企业经营理念	89
三、本章的基本理念与讨论的案例	93
第3章 道德意识论与管理实践中善恶观的形成	98
一、理论背景:关于善与恶的一般理论	99
1. 善与恶的含义	99
2. 道德自我意识及其结构	103
3. 道德意识的发展阶段	109
二、实践启迪:企业管理中善恶意识的认知确立	115
1. 形成清晰的善恶规范意识	115
2. 明确并认同善与恶的具体原则	125
3. 拥有积极主动的抑恶扬善观念	134
三、本章的基本理念与讨论的案例	138
第4章 道德行为论与企业的伦理抉择	142
一、理论背景:道德行为的一般心理机制	143
1. 作为道德行为之心理机制的良心	143
2. 作为道德行为发生之社会机制的荣誉感	147
3. 道德义务和道德义务感	151
4. 道德冲突中的行为选择	158
二、实践启迪:企业管理活动中的伦理抉择	163

1. 崇尚职业良知的行为原则	164
2. 珍惜荣誉的行为原则	170
3. 认同并承担义务的行为原则	174
4. 冲突中“择善而从之”的行为原则	181
三、本章的基本理念与讨论的案例	185

下篇 传统伦理与中国特色管理伦理文化的建构

第5章 传统伦理的现代开掘与中国特色管理伦理的建构	193
---------------------------------	-----

一、理论背景:中国传统伦理型文化的基本特质	194
1. 中国传统文化的的特质	194
2. 中国传统文化规范下的基本价值追求	200
二、实践启迪:中国传统伦理文化的现代意义开掘	204
1. 传统伦理文化开掘的实践原则与具体途径	205
2. 中国传统伦理文化的世界意义	213
三、本章的基本理念与讨论的案例	218

第6章 人性论与企业管理中抑恶扬善德性的确立	221
------------------------------	-----

一、理论背景:中国古代的人性论	222
1. 性善论	222
2. 性恶论	224
3. 性无善恶论	225
4. 性有善有恶论	227
二、实践启迪:抑恶扬善之经营德性的确立	230
1. 经营德性中“众善奉行”的努力	230
2. 经营德性中“诸恶莫作”的自我警策	237
三、本章的基本理念与讨论的案例	247

第7章 “成人之道”与企业家的人格修养	252
---------------------------	-----

一、理论背景:传统文化对“成人之道”的探寻	253
1. “仁义”的理想人格	253

2. “兼爱”的理想人格	256
3. “无为”的理想人格	258
4. “空灵”的理想人格	262
二、实践启迪:企业家且仁且智的人格修养	265
1. 企业家的品德和人格魅力对管理的影响	266
2. 企业家经营德性中仁爱情怀的培育	270
3. 企业家经营德性中“有所不为”原则的确立	273
三、本章的基本理念与讨论的案例	279
 第 8 章 传统的义利、欲理、人我、志功、生死之辩与企业的伦理	
文化建设	284
一、理论背景:中国古代的义利、欲理、人我、志功、生死之辩	285
1. 义利之辩	285
2. 欲理之辩	288
3. 人我之辩	292
4. 志功之辩	294
5. 生死之辩	296
二、实践启迪:义利、欲理、人我、志功、生死之辩的传统在现代	
管理伦理中的守持	298
1. 管理伦理文化建构中的义利统一之道	299
2. 企业管理活动中以理制欲原则的确立	302
3. 企业管理活动中利他经营理念的形成	306
4. 走出只注重效果的功利主义迷误	309
5. 企业家“德性不朽”做人信念的生成	311
三、本章的基本理念与讨论的案例	314
 结束语	319
 主要参考文献	331
 后 记	333

绪 论

伦理、管理与管理伦理

据有关资料统计,中国企业的平均生命周期不及发达国家的 1/4!

就在我们为这个问题而困顿不安的时候,两位美国学者詹姆斯·C. 柯林斯和杰里·I. 波拉斯于 1994 年出版了《企业不败》一书。此书很快也有了中文版。许多关心中国企业核心竞争力的学者和业界人士开始津津乐道此书的观点。

詹姆斯·C. 柯林斯和杰里·I. 波拉斯经过广泛征求大型企业总裁的意见,筛选出了 18 家目光远大的公司和 18 家对照公司进行研究。这 36 家公司都是 1950 年前创立的,虽然经历了一代又一代领导人,但却一直保持着良好的业绩。而其中 18 家目光远大的公司则更是强中之强,业绩骄人,它们是:花旗银行、宝洁、菲利普·莫里斯、美国运通、强生、默克、通用电气、诺得斯特龙、3M、福特、IBM、波音、沃尔特·迪斯尼、马里奥特、摩托罗拉、惠普、索尼、沃尔玛百货。这些企业对业界人士来说,个个如雷贯耳。

那么,这些不败的企业在管理方面有什么秘诀?

柯林斯和波拉斯通过对这些企业长达 6 年的深入研究后得出的结论是:“与商学院的教义相反,我们并没有发现,‘最大限度地增加股东财富’或‘牟取最大利润’是大多数目光远大的公司发展过程中最重要的推动力或最重要的目标。它们倾向于追求好几个目标,而赚钱只是其中的一个——而且不一定是最重要的一个。实际上,在许多目光远大的公司看来,企业一直不只是一种经济活动,也不只是一种赚钱方式……目光远大的公司受一套完整思想指导的特点一般更为明显,而单纯追求利润的特点

不太明显。”^①

所以,《企业不败》的作者认为,不败的企业它们固然追求利润,但是更追求范围更广泛、意义更深远的价值理想。它们在追求理想的同时得到了利润。

这个“范围更广泛、意义更深远的价值理想”显然是超越利润之上的。倘若借用中国传统的语式来表述的话,那就是义利合一。这也就是说,谋利固然是企业的天性,而在这个谋利的过程中遵循一定的道义原则构成一个企业的经营德性。在《企业不败》的作者看来,这个义利合一的经营德性构成公司目光是否远大的一个基本标准。而这正是管理伦理的研究课题。就最一般的意义而论,我们可以把管理伦理学理解为研究企业如何追求义利统一之道的学问。

一、管理伦理的一般理论概述

我们研究管理伦理就应当首先讨论该学科的一般概念、研究对象和具体任务。尤其是在我国目前对管理伦理学科还相当缺乏研究的情况下,只有首先了解这门学科的概念、对象和任务,我们才能进一步把握这门学科的理论体系和内在的逻辑结构。

1. 伦理、管理与管理伦理

如果作点语义学的考察,那么我们可以发现,“伦理”一词,在西方来源于古希腊文“伊索思”(εἶθος)。这个词在早期古希腊哲学家中还可作为专门术语,用来表示某种现象的本质或实质。几经演变之后,人们逐渐开始固定用这个词来表示一个民族特有的生活习惯,相当于汉语的“风尚”、“习俗”等概念,又有“性格”、“品质”、“德性”等意思。“伦理”一词,在中国最早则见于秦汉之际成书的《乐记》:“乐者,通伦理者也”,意指音乐同伦理是相通的。这里所说的“伦理”已含有人们之间关系的

① 詹姆斯·C. 柯林斯,杰里·I. 波拉斯:《企业不败》,北京:新华出版社1996年,第70页。

基本意思。东汉经学家郑玄认为:在汉语“伦理”二字中,“伦,犹类也;理,犹分也”。东汉文字学家许慎等人则从文字学上解释道:“伦”字,从人从仑,故仑字有“条理”、“思虑”等意,加上人旁作偏旁,便含有人与人之间应有之理的意思。所以,简单地说,在我们汉语中“伦”指人们之间的关系,故有“人伦”一说。“理”则指道理、规律和原则。“伦理”合称则即指人与人之间相处应当遵守的道理,或者说处理人与人之间相互关系的道理。

“管理”这个词通常是指人的有组织有目标的活动。早在 100 多年以前,马克思就对管理的必要性和重要性作了阐述:“一切规模较大的直接社会劳动和共同劳动,都或多或少地需要指挥,以协调个人的活动,并执行生产总体的运动——不同于这一总体的独立器官运动——所产生的各种一般职能。一个单独的提琴手是自己指挥自己,一个乐队就需要一个乐队指挥。”^①哈罗德·孔茨和海因茨·韦里克说则给管理下过如下一个经典的定义:“管理就是设计和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。”^②他指出,事实上每个管理者都要行使管理职能,即计划、组织、人员配备、领导和控制的职能。这一定义中包含三个要点:一是管理职能;二是高效率地完成;三是既定目标。虽然从字面上看,存在着许多与上述定义不尽相同的定义,但这三个要点曾经是被普遍接受的。

但是,随着管理学理论与实践的发展,该定义有一个问题愈来愈引起人们的关注。这个问题是,该定义没有考虑伦理问题。诚如哈罗德·孔茨和海因茨·韦里克的那样:“主管人员一定要创造一种环境,使人们在这个环境里,投入最少的时间、资金、原材料和个人的辛劳,能够完成集体的目标。或者说,他们在这个环境里,使用现有的资源,完成的预期目标越多越好。”^③即管理就是要追求高效率。可是,管理的高效率的

① 《马克思恩格斯全集》(第 23 卷),北京:人民出版社 1972 年版,第 367 页。

② 哈罗德·孔茨和海因茨·韦里克:《管理学》(第 9 版),北京:经济科学出版社 1993 年版,第 3 页。

③ 哈罗德·孔茨和海因茨·韦里克:《管理学》(第 9 版),北京:经济科学出版社 1993 年版,第 7 页。

方式不一定是合乎伦理的方式。那么,当两者不一致时怎么办?该定义没有很好地予以说明。

因此,我们也许更应该认同这样的“管理”定义:管理就是设计和保持一种良好的环境,使组织中的人能高效并合乎伦理地制定和实现组织目标的过程。或者说,管理是管理者对管理对象行使管理职能以便高效地、合乎伦理地制定和实现组织目标的过程。^①

管理与伦理结合将涉及管理目的、管理者、管理对象、管理职能、管理方法等各个方面。它涉及的既不是操作层次的问题,也不是原则层次的问题,而恰恰是管理观念和理念层次的问题。这一观念的变革将导致管理原则、管理程序、管理方法和管理技巧的一系列变革。因此,与传统管理相比,它引发的变革无疑是巨大的。事实上,伦理的管理作用由于其作用于人的深层心理,直接影响人的内部精神世界,因而它对社会生活管理的作用有时显得更深刻、稳定。它通过社会舆论、习惯、良心、道德、理想人格等影响途径对人们进行潜移默化的教化,获得一种内在的威严与信仰,从而实现其管理职能。这种管理职能,虽然不如法律或政治制度那样明显有力,但却是广泛而又深刻的,它可以渗入管理生活的每一个角落,可以涉及每一项行为。

【阅读材料之 1】

有学者认为,根据管理者负责的对象,可以把西方管理学划分为四个发展阶段:^②

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 年代以前基本上奉行这一思想。

第二阶段:以员工—所有者为中心。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四五十年代行为科学的发展,逐渐确立了人本管理思想。

第三阶段:以顾客—员工—所有者为中心。这一阶段的特点是通过满足顾客、员工的需要获得所有者的利益。20 世纪六七十年代随着竞争的激

① 周祖城:《管理与伦理》,北京:清华大学出版社 2000 年版,第 201—202 页。

② 周祖城:《管理与伦理》,北京:清华大学出版社 2000 年版,第 203—204 页。

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”,“顾客是老板”,“顾客永远是对的”,成为流行观念。

第四阶段:以利益相关者—所有者为中心。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,管理与伦理的结合代表了管理的最新发展趋势。

我们在明确了“伦理”与“管理”的含义之后,也许就可以对管理伦理作如下的定义:管理伦理是企业管理在处理内外部人与人关系时所自觉遵守的道德方面的行为规范。从这样一个角度来理解,我们可以说,管理伦理是一个古老而又新颖的话题。说它古老,是因为在工商企业管理活动中,不管有意无意,管理伦理实际上一直都存在着。因为道德活动本身就是人的活动的一个基本方面,因此,管理伦理几乎与企业生产经营活动一样悠久;说它新颖,是因为管理伦理学作为一门学科,它20世纪70年代才在美国开始形成,自80年代后期,才开始与企业社会责任一道作为一章内容出现在西方的管理学教科书中。只是到了90年代,才有越来越多的企业家和伦理学家坚信,关注并研究管理伦理将是现在及未来企业管理的一个重要特征。

其实,如果作点简单的历史回顾,我们就会发现,管理伦理学(Business Ethics)的形成是理论界对公众和实业界普遍重视管理伦理、社会责任这一实践现象作出的理论回应。我们知道,在20世纪50年代末至60年代初,在美国出现了一系列工商企业活动中的丑闻,包括行贿受贿、规定垄断价格、胁迫或欺诈交易、不平等甚至歧视员工等,公众对此反应强烈,要求政府对此进行调查。于是,在1962年,美国政府公布了一个报告——《关于管理伦理及相应行动的声明》(*A Statement On Business Ethics and Call for Action*)。同年,威廉·洛德在美国管理学院联合会(America Assembly of Collegiate Scholls of Business)成员中发起了一项有关开设管理伦理学必要性的调查,被调

查者几乎一致认为管理伦理学应该成为企业管理教育的一个重要组成部分。

正是在这样的历史背景下,1974年11月,在美国堪萨斯大学召开了第一届管理伦理学讨论会。此次会议标志着管理伦理学的正式诞生。这次大会的会议记录后来被汇编成书发表,书名为:《伦理学、自由经营和公共政策:企业中的道德问题论文集》。此后不久,一批有影响的管理伦理学专著和教材也开始陆续面世。

可以肯定地说,到了80年代,世界各国的绝大多数管理学院都意识到注重管理行为和企业行为中的伦理问题不仅恰当而且必要,因而,纷纷开设了管理伦理学课程。据有关资料统计,到2000年止,美国已有90%以上的管理学院开设了管理伦理学课程。一些权威人士纷纷认为,重视管理伦理教学已成了世界各地MBA(Master of Business Administration)教学的一大趋势。著名的哈佛大学商学院是培养企业家的权威学府,该学院事实上也是开展管理伦理方面教育的最早学院之一。所有申请报考该校MBA的学生,都必须写一篇管理伦理方面的文章,全体新生入学后的第一次课,便是学习“管理决策与伦理价值”(DMEV)这门课程,而且这是一门必修课。

【阅读材料之2】

1987年,美国哈佛大学商学院一位杰出的校友查德先生,由于亲眼看到不少毕业于全美名校法学院与企管学院的年轻人,卷入金钱交易或公物私用的商界丑闻里,在颇感失望之余,这位当时担任美国政管会的主任委员,慷慨捐出一大笔钱给母校。他希望通过教育,让学生了解管理伦理与社会责任的课题,以免毕业后踏入社会时,为人行事在伦理“真空”中运作,从而贻害个人与大众。

于是,在哈佛商学院副院长派博教授的领导下,一群教授们通过研究、创新、脑力激荡与实验尝试的方法,终于在1988年首次推出“决策及伦理价值”即DMEV的新课程。这门哈佛MBA一年级全体学生必修的课程,其主要目的在于协助学生了解现代企业的多元社会责任,同时探索像公平、诚实与尊重等方面的伦理价值,如何影响经理人的决策行为;其次讨论个人的廉洁与管理的工作如何搭配,即经理人如何将他们生命中的价值

与承诺以及工作上的责任、企图搭配妥当得近乎理想。当然,经理人的领导风格是否与组织内的伦理气氛有关,也是课程的重点。

为了使决策及伦理价值(DMEV)的课程不沦于形式化、教条化与口号化的陷阱,哈佛商学院的教授们利用来自营销、生产、人力资源与财务领域内的个案,引导学生热烈参与课程上的讨论,鼓励学生们在课堂上建立一种坦然、尊重和合作的气氛,并强调欣赏别人的观点,反思自己的偏见,彼此互相学习,共享不同的经验。

哈佛商学院运用活泼生动的个案教学法,引导学生们接触伦理的课题,不仅没有沦入公民道理、青年守则的老套背诵陷阱里,而且以打草惊蛇的方式,让学生与伦理做第三类的接触,实际效果不凡。难怪 MBA 二年级的学生虽已渡过 DMEV 的洗礼,但仍然兴致勃勃地请求校方继续开设更高层次的伦理课题。

一般而言,DMEV 课程的教学目标:首先,它讨论现代企业责任的广度、实际运作时的限制与权衡角度;其次,它强调如何在个人与组织效率的前提下,寻找出伦理价值的中心点;再者,它说明了忽视伦理后影响各方面的危险;另外,它提倡融合伦理价值来作企业决策的积极态度;当然,它着重衡量经济与非经济结果的企业策略与实施方案;最后,它鼓励尊重法律并了解其限制。而且,管理伦理的观念并不是在 DMEV 的课程结束后,就从哈佛商学院消失得无影无踪了。事实上,派博教授认为伦理价值与企业责任这种问题,必须在所有管理学的各种必修课程内一再融合讨论,才能在两年的 MBA 训练过程中,让学生们拥有深刻的感触。因此,商学院的教授们不仅可以自由参加 DMEV 的教学小组讨论,且也被鼓励在个别的专长领域内,发展有关伦理的个案与研究。

除了在教学与研究两大层面内贯彻伦理的观念外,在学生的课外活动范畴里,也广开渠道传递伦理的信息,譬如,鼓励学生从事义工活动;帮助穷人、清寒子弟或其他不幸的人群;邀请各行各业的领袖现身说法伦理的实践方式;成立管理伦理论坛,提倡不同观点的交流。^①

由此可见,作为实践理性的伦理学,在 20 世纪 70 至 80 年代派生出管理伦理学这样一门分支学科是必然的。因为自从完整和规范意义

^① 参见千高原:《企业伦理学》,北京:中国纺织出版社 2000 年版,第 263—265 页。