

刘云柏 著

管理 伦理学

——管理精神的价值分析

上海人民出版社

刘云柏 著

管理 伦理学

——管理精神的价值分析

上海人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

管理伦理学:管理精神的价值分析/刘云柏著.

—上海:上海人民出版社,2006

ISBN 7-208-05998-5

I. 管... II. 刘... III. 管理学:伦理学—研究—中国
IV. C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 148686 号

责任编辑 罗 湘

封面装帧 杨德鸿

管理伦理学

——管理精神的价值分析

刘云柏 著

世纪出版集团

上海人民出版社出版

(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.cc)

世纪出版集团发行中心发行

上海商务联西印刷有限公司印刷

开本 787×1092 1/16 印张 20 插页 2 字数 450,000

2006 年 2 月第 1 版 2006 年 2 月第 1 次印刷

印数 1-3,250

ISBN 7-208-05998-5/13·499

定价 32.00 元

序

芮明杰

长期以来,管理伦理学仅停留在哲学伦理学对企业管理过程中有关职能、行为、守则等方面,进行道德上的诠释和证明。将管理伦理学作为一门独立的学科进行研究却还甚少。

—

管理伦理是指关于主体管理意识与行为价值取向的特殊观念系统,它是主体管理意识与行为在运作过程中所持的立场、观点、态度的总和。管理伦理其本质是人们头脑中有关信念、信仰和理想的哲学化倾向。在现实世界中,无论是全球化的经济、政治、军事、文化领域,还是一个企业(或其他法人组织)的经营活动,都普遍存在着一个管理伦理价值选择,对于人们如何理解和领悟管理的价值取向,即从主体世界观意义上,相信需要什么,坚持追求什么,直接影响到其管理意识与行为的正确与错误、先进与落后、自觉与盲目、真实与虚幻等性质和程度上的差别。一种管理伦理形态是否科学、合理、先进,归根到底看它如何反映和认定了什么样的主体利益、条件和需要,是否同管理发展的客观规律和人类历史进步的趋势相一致。

在现今经济全球化的历史潮流中,影响人们决策品质优劣之因素,在于他本人管理伦理精神的先进或守旧程度。所谓管理伦理精神系指人的为人处世之基本信仰概念及价值偏好。如果说管理技术作为一种主体行为是与作为人的对象性的自然物相关的,那么管理伦理精神是在追问人的管理终极关怀或对人的管理价值取向探索中生产的,它以人自身作为指向和尺度,把人本身存在的价值和意义作为管理活动的最高准则和目的,开掘和弘扬人的丰富的内心世界,是一种直接关注人发展目的、方向和意义,关爱生命与人类命运,以及整个管理世界的价值走向。它具体表现为:(1)激励人们在管理向度的创新,即在人类一般管理观念、知识、信仰的各个方面,作出批评、否定和超越,从而建构新的管理理论、学说、制度和体制管理行为方式;(2)管理技术的物的指向性,使其对于人及人的发展只起着手段和工具性的作用,而缺少作为目的性和主体尺度和人文关怀。结果会导致技术主义的蔓延,使管理技术成为与人类发展相对立的异物、障碍,因此,管理伦理精神坚持以人为目的的主体尺度的原则,即社会良知、学术道德、关爱生命和生命存在的环境,是管理技术发展的正确导向;(3)开掘人的内心世界对人生价值和管理终极目的追求,是人获得更为强大的精神动力,它存在和贯穿于人类管理活动的全过程。它会使管理者之间形成和谐有力的攻坚团体,专注于管理成效的执著追求,这无疑是在克服一切困难,无往不胜的强有力的管理

伦理精神支撑和动力。

管理伦理对主体管理意识与行为有着深层的导向作用。人的信念、信仰、理想在管理实践中总是像“坐标”、“天平”和“尺子”一样,随时都在起着判断、调节、支持的作用,确定了主体管理意识与行为的方向、态度和方式。在管理中,人们总是尽可能地按照自己的管理伦理观去决策、操作,以实现预定的目标。同时,国家和社会也有自己的主导管理伦理观。一个社会的主导管理伦理观是该社会管理运行所特有的文化、文明的精神实质和显著标志,是它赖以维系的精神支柱,也是社会决策的动机和目的之所在。尤其在今天,随着全球化过程步伐的加快,人类共同享有的管理伦理观念体系正在形成,不同国家和地缘主体的管理活动,尽管有着其特殊的规定性,但均不可避免地受到那种被人类共同认同的一般管理伦理所制约。可以预见,管理伦理在相当长一段历史时期中,是主体管理意识与行为进入全球化过程具有最为核心和基础的地位,它决定着人类未来的命运和前途。

二

应该看到,管理伦理问题已日益引起学术界的重视,人们正从各个不同角度开拓和研究这个学科,并企图从各自的学术逻辑框架去诠释、论述它的基本特征和规律体系。然而,这些对于管理伦理的诠释和论述往往是比较宽泛的,不严格也不确定的,多数是指称某种或某些管理伦理观念的界定、关系和意义,无意于逻辑体系的建设;或者撇开管理伦理学科发展的内在联系,脱离现今人类的全球背景走向,以及我国制度文化、指导思想、生产方式、社会转型、管理体制和民族心态的历史进程,任意地切入几个课题以传统的思维模式去概括。造成上述情况的根本原因是,目前,人们大都未能从管理过程中的人的伦理一般这个根本主题入手,围绕人的自由创造与自我约束,整体利益与利害共关在科技高速发展中的能动性进行理性的阐明;也未能把管理看作是综合各种管理条件与关系的全部多样性于自身的、一定的具体历史的整体及其规范性的管理实践活动中心和以世界、他人和自己为行为目的各种意识(感觉对象的、心智情绪的、非理性直觉的、理性认识和精神现象的)的统一体。因此,就不可能揭示管理伦理的本质是人与管理主客体相互关系和运动的全部内在联系,明确人的主体行为对整个管理客体世界最高的指导意义和价值地位。因而,也就难免会流入经典式的哲学框架或对管理道德经验的复述。

如何结合现今人类的全球背景走向以及我国工业化过程中的国情,完整而严密地展开上述研究,本书作者认为有必要转换、调整学术视角,克服将管理伦理变成粗糙的一般管理理论以及那种简单的哲学泛化倾向,而是将有关的全部研究课题构筑于具有历史变革意义的管理伦理学的内在逻辑体系之上。另一方面,伴随着当前信息技术的扩散和全球一体化的推进,以强调产品和服务的数字化、网络化、智能化,进行敏捷制造、柔性生产及人性化服务的知识经济时代的到来,知识经济的管理机制蕴孕着更大的价值哲学成分和人性化,即旨在突出主体思维心智的轨迹,并要求人类自身的心理、行为、情态、审美的内在道德精神具有更高的质量。

人类的管理道理图式是不断变动、发展的,在人类文明史上的每一种管理道德图式总是

反映、体现了一定历史时期的人类管理价值取向及准则,它蕴含着人的一定的利益结构、份额和分配以及对于利益行为方式的真理性的证明。然后,管理道德图式一旦形成,它有着相对的独立性和稳定性,并会浸润、渗透于人类文化中,使其具有顽强的生命力。因此,人类管理道德图式的功利性和迁延性是其主要属性特征。每当人类管理文明发生整体性迁徙和变革时,其管理道德图式的解构和重建是十分困难的,因为这涉及人类管理价值取向的重组和利益分配格局的再造。

应该看到,人类管理道德图式的变革并不是人的工具理性操作和经验性观念的简单变更就能实现的,相反,它大大高于人的工具理性操作和经验性观念,必须上升到人类管理道德哲学抽象思辩的高度,通过人的精神世界的复杂、艰难的探索、批判、比较、分解、反省、思考、评估、重构等步骤和表述来完成。这实质上是一场人类伦理思想的革命,也是作为一门具有特定研究对象的管理伦理学科赖以存在的学理基础。

三

我们正处在管理主体意识与行为深刻变革的时代。过去我们论及人与世界的关系,大都是在意识上困囿于主宰世界,而在实践上却沉浸于战胜自然的模式,人类为这种人与管理世界的关系所付出的代价是惨不忍睹的。工业革命的全部成本是古朴环境的破坏,不可再生资源的丧失,人性的扭曲以及伦理的断裂,于是人们提出了“可持续发展”的命题。不难看出,可持续发展的命题是当今人与世界相互协调、相互促进的最高图式。其终极目的是恢复、维护被人类一度破坏的全球生存环境,重新评估工业化发展的战略意义,构筑节约型社会和循环经济,创造能满足人的精神需求、和谐的人文氛围、人的全面发展的管理空间,以形成新的人与管理世界的关系。这一切都告诉人们,在这一人类管理方式空前复杂的历史转折中,要求与之相适应具有高尚伦理精神和美学学术含量的先进的管理伦理理论体系的建立。

刘云柏博士长期致力于管理科学的研究,卓有成就,著有《管理哲学导论》、《中国儒家管理思想》、《中国兵家管理思想》、《中国社会主义管理哲学问题》、《中国古代管理思想史》、《近代江南工业资本流向》等著作,并发表论文 100 多篇,在国内外有着广泛的影响。

刘云柏博士于 2000 年间曾作为访问学者在我院学习和工作,他刻苦勤奋,有着较高的理论思辩修养,在管理科学中国化和本土化的问题上有着独特的见地。闻其新作《管理伦理学——管理精神价值分析》将由上海人民出版社出版,甚为欣喜,特为序。

2005 年 12 月 22 日
于复旦大学管理学院

前 言

人类的管理道德图式是不断变动、发展的,在人类文明史上的每一种管理道德图式总是反映、体现了一定历史时期的人类管理价值取向及准则,它蕴含着人的一定的利益结构、份额和分配,以及对于利益行为方式的真理性的证明。然后,管理道德图式一旦形成,它有着相对的独立性和稳定性,并会浸润、渗透于人类文化中,使其具有顽强的生命力。因此,人类管理道德图式的功利性和迁延性是其主要属性特征。每当人类管理文明发生整体性的迁徙或变革时,其管理道德图式的解构和重构是十分困难的,因为将涉及人类管理价值取向的重组和利益分配格局的再造。

应该看到,人类管理道德图式的变革并不是人的工具理性操作和经验性观念的简单变更就能实现的,相反,它大大高于人的工具理性操作和经验性观念,而须上升到人类管理道德哲学抽象思辩的高度,通过人的精神世界的复杂、艰难的探索、批判、比较、分解、反省、思考、评估、重构等步骤和表述来完成。这实质上是一场惊天动地的人类伦理思想的革命,也是作为一门具有特定研究对象的管理伦理学科赖以存在的学理基础。

如上所述,管理伦理学是人类管理道德意识和行为发展、更迭的内在逻辑。由于人们最初同自身固有的阶级属性、政治关系和利益结构浑然一体的必然性,经典伦理学尽管采取了认识论形态,并以工具理性和经验实证为基点,注重从主体的“社会关系的总和”,寻求和确定管理伦理的始基和永恒的本质,以及由此来寻找和确认人在管理中那种固定的道德意识和行为准则,却忽视了人与“社会关系的总和”关系的变异、错位、失衡和退化。管理伦理学的出现是基于日益严峻的资源短缺、环境恶化、人口剧增、高新科技的负面影响,人类过度地开发、破坏自然生态和人性进化的缺损,以及在经历工业化劫难以后,人类道德精神现象产生了严重扭曲和萎缩,普遍地呈现出沮丧、厌恶、疲倦的倾向,人们强烈地要求摆脱以往那种强制性的伦理架构,形成公正、公开、平等、民主、和谐、富有人文终极关怀精神氛围的极度关注,而转入对整个管理世界及人的内在的道德心理机制的研究,故而出现了前所未有的人类道德理性思维的热忱和自觉。现今,管理伦理学成为当代管理学发展的重要主流。“管理道德的复活可能是未来十年一个主要趋势,它要求对现行管理的实践进行深入的复审。”^①

管理伦理学主张以一定的道德价值图景及其取向路径,维系、调整和支撑人的内在心理行为、人与人关系及人与自然关系的行为规范。它一方面通过文化范式、心智活动、心理调适等方式影响和制约人的行为心理意识,形成主体的善恶观念、真理标准和责任守持;另一方面,又通过一定的管理哲学倾向、制度机制、公共权力、传统习俗等要素在人类一般管理中

^① [英]罗伯特·海勒著,崔军龙等译:《现代企业的成功管理》,中国经济出版社1992年版,第69页。

确定下来,成为一定社会和一定组织形式(政府、企业、团体)约束其自身运行的原则和规范。由此可见,管理伦理学的一定道德价值图景及其取向路径,既是人的行为善恶的标准,又是人的道德意识对管理的有效性、公正性凸现某种态度的评价;既表明管理世界价值选择的走向,又解诂为人的内在道德心理精神现象的转换;既体现人对某种管理理想的追求,又显示了人必须遵守管理世界共同的普遍的道德原则和规范。管理伦理学的全面特点还在于:它比较直接地反映了人在管理活动中所必须恪守的准则,并由此延伸构建人在各个管理层级空间中的道德价值关系,以及使这些关系更完整更细致地体现在人的内在道德心理修持和外行为的拓展中。

如今,在全球范围内的管理伦理价值体系的转换和变革中,中国正处于这场复杂的人类管理道德图式式微、激荡、嬗变和涅槃的中心。究其原因是:(1)中国管理伦理哲学过于凝滞而缺乏活性,对整个社会管理活动的维系和支撑出现了前所未有的困顿;(2)中国管理道德精神需要从西方管理伦理学中去借鉴、吸收、交融一切先进的合理的思想和理论;(3)中国传统文化固有的内在特质和属性使之承担起对西方道德文明的补充、修复、融合和发展的责任。因此,一方面中国管理伦理学面临着艰难、曲折的学术转型和革新,另一方面,它又对这场人类管理伦理价值体系的变革和更新有着至关重要的影响。

众所周知,中国有着十分漫长而又成熟的农业文明,儒家和道家所代表的“天人合一”和伦理中心主义的管理精神以及传统的日常伦理结构与图式,塑造了中国民众倚重经验、习惯、常识和宗法血缘关系的自在自发的管理伦理模式。同时,在相当长的历史时期中,以“阶级斗争为纲”又替代着人们一般管理行为的伦理关系。这种道德体系的价值构造不断地向内收缩和挤压,使其内核和外壳变得十分坚硬。然后,中国的工业化和现代化是在西方工业社会向后工业社会过渡的历史背景中展开的,它不可能不受整个人类文明进程的制约。当人类管理文明的重锤击碎了坚硬的中国道德体系,人们跨出这个道德体系向外看到的是:工业社会的道德价值理念正在迅速衰落;人的道德理性本质对管理行为进行全面反思和重新评估;以人的人性精神不断崛起为内涵的新的管理伦理思想的兴起。这意味着中国只能在这双重文明背景中的冲突和交叉点上来构筑其伦理学科研究的理论框架和逻辑结构。它一方面应当成为工业社会向后工业社会过渡所要求的理性和创造性的管理伦理模式的科学机制,另一方面,又要努力克服现代工业文明的局限性,成为对人的管理行为失衡的调节枢纽。

由此可见,如果撇开民族、国家、地缘的道德文化差别,管理伦理学的一般学术取向是:体现人类文明的发展规律,以更广义、更普遍地贴近人类生存和发展的要求,即全面反省工业社会的管理伦理准则,构建后工业社会的管理价值体系,同时,在全球化管理架构下,确立以人性终极关怀的崇高道德理想。

鉴于此,应大力开拓管理伦理学这一具有划时代意义的学科领域,揭示人的管理道德意识与行为的发生机制、基本原理、对象范畴、空间范围、意义价值以及历史变革的轨迹,加强中西方管理伦理学术的比较研究和交流,促进我国管理伦理的现代化,并提高中华民族管理伦理思想在世界管理学界的地位。

目 录

序.....	1
前言.....	1
第一章 导论	1
第一节 管理学范畴的“伦理”一般.....	2
第二节 管理伦理问题与思想史.....	4
第三节 管理伦理学与现时代.....	6
第二章 中国管理伦理思想的解析与梳理	11
第一节 传统管理伦理的滞后性	11
第二节 传统管理伦理体系的解构	15
第三节 更新主体管理伦理观念与中国管理现代化	16
第四节 多元管理伦理学说的激荡、冲突、背离和 交融	19
第三章 中国管理伦理思想的重建与创新	29
第一节 中国古代管理伦理思想的诠释与反思	29
第二节 西方现代管理伦理学说的鉴别与认同	37
第三节 中国马克思主义管理伦理形态解读与评述.....	54
第四章 一般管理伦理学原理(一)	72
第一节 资源分配和决策成果衡定的标准	72
第二节 管理的社会价值观、信念和承诺.....	77
第三节 管理将成为生产力的一种载体	82
第四节 环境与一般技术的设计和人的自身设计	86
第五节 管理的科学性和人性二重特征	92

第五章 一般管理伦理学原理(二)	96
第一节 管理有效性的伦理问题	96
第二节 拒绝管理的合理性	101
第三节 管理伦理的中性化原则	104
第四节 心理专制主义与管理伦理	107
第五节 管理伦理与创造未来	112
第六章 主体伦理精神分析	118
第一节 人性与人本的界定	118
第二节 人的一般生存和发展的心理冲动、运作和 守恒	122
第三节 人的精神现象的理性化	128
第四节 人的管理意识运行与内卷化	134
第五节 后工业社会中主体管理思维的困惑	139
第六节 主体管理精神的自我规范	144
第七章 关于管理的非伦理化倾向	152
第八章 管理伦理精神的基本范畴	170
第九章 企业管理伦理与道德准则	200
第一节 企业管理伦理的成因及属性特征	200
第二节 企业信誉与经营作风	204
第三节 工业设计、工艺和生产的伦理属性	209
第四节 企业信息化过程中的道德配置	214
第五节 经营伦理与社会一般	218
第十章 公共管理伦理与道德模式	224
第一节 公共管理伦理思想一般	224
第二节 公共管理伦理关注的基本内容	232
第三节 公共管理的道德历史范畴	239
第四节 公共管理伦理的道德模式	243

第十一章 全球化管理伦理思考	248
第一节 全球管理方式的一体化与主体管理伦理的 转折.....	248
第二节 人类管理伦理思想全球化的发展趋势.....	253
第三节 人类管理伦理精神活动全球化倾向.....	256
第四节 关于中国全球化管理伦理思想研究.....	264
第十二章 中国管理伦理与西方管理伦理比较	270
第一节 研究现当代西方管理伦理思潮的意义.....	270
第二节 现当代西方管理伦理思潮的流派、特征和 基本倾向.....	273
第三节 中国管理伦理与西方管理伦理的比较与 评估.....	287
第四节 中国管理伦理与人类道德的发展.....	298
参考书目	303
后记	306

第一章 导 论

管理伦理是指关于主体管理意识与行为价值取向的特殊观念系统,它是主体管理意识与行为在运作过程中所持的立场、观点、态度的总和。管理伦理的本质是人们头脑中有关信念、信仰和理想的哲学化倾向。在管理世界中,无论是全球化的经济、政治、军事、文化等领域,还是一个企业(或其他法人组织)的经营活动,都普遍存在着一个管理伦理问题,人们如何理解和领悟管理的价值取向,即从主体世界观意义上,相信需要什么,坚持追求什么,直接影响管理意识与行为的正确与错误、先进与落后、自觉与盲目、真实与虚幻等性质和程度上的差别。一种管理伦理形态是否科学、合理、先进,归根到底看它如何反映和认定了什么样的主体利益、条件和需要,是否同管理发展的客观规律和人类历史进步的趋势相一致。

管理伦理对主体管理意识与行为有着深层的导向作用。人的信念、信仰、理想在管理实践中总是像“坐标”、“天平”和“尺子”一样,随时都在起着判断、调节、支持的作用,以确定主体管理意识与行为的方向、态度和方式。在管理中,人们总是尽可能地按照自己的管理伦理观去决策、操作,以实现预定的目标。同时,国家和社会也有自己的主导管理伦理观。一个社会的主导管理伦理观是该社会管理运行所特有的文化、文明的精神实质和显著标志,是它赖以维系的精神支柱,也是社会决策的动机和目的之所在。尤其在今天,随着全球化过程步伐的加快,人类共同享有的管理伦理观念体系正在形成,不同国家和地缘主体的管理活动尽管有着其特殊的规定性,但均不可避免地被人共同认同的一般管理伦理所制约。可以预见,管理伦理在相当长一段历史时期中,是主体管理意识与行为进入全球化过程最为核心和基础的地位,它决定着人类未来的命运和前途。

目前,我们正处在管理主体意识与行为深刻变革的时代。过去我们论及人与管理世界的关系,大都是在意识上困囿于主宰世界,在实践上沉浸于战胜自然的模式,现在反观那种人与管理世界的关系,所付出的代价真是惨不忍睹。工业革命的全部成本是古朴环境的破坏,不可再生资源的丧失,人性的扭曲以及伦理的断裂,于是人们提出了“可持续发展”的命题。不难看出,可持续发展的命题是当今人与管理世界相互协调、相互促进的最高图式。其终极目的是恢复、维护被人类一度破坏的全球生存环境,重新评估工业化发展的战略意义,创造能满足人的精神需求、良好的人文氛围、人的全面发展的管理空间,以形成新的人与管理世界的关系。这一切都告诉人们,在这一人类管理方式空前复杂的历史转折中,要求与之相适应的具有高尚伦理精神和美学学术含量的先进的管理伦理观念体系的建立。

第一节 管理学范畴的“伦理”一般

管理伦理观念体系是管理学整体学术发展的产物。管理学和其他学科相似,必须借助范畴的逻辑推演和主体的实践行为展开才能建构并由此得到运作。因此,管理学中包含着一定的伦理成分,管理理论与伦理学具有内在的联系,管理理论必须以某一时代的伦理学和社会历史道德观念作为建构的前提或出发点;在坚持管理科学性和操作性的同时,最终必须以一定的价值取向与理想追求作为机理和路径。因此,管理理论中渗透着某种伦理价值观念。伦理原理、伦理方法、伦理基本范畴是任何管理理论都不可缺少的必要组成部分,但是它们又不属于纯粹管理学的研究领域。当管理学家意识到上述成分的存在,并开始自觉反省探讨上述成分引起的各种问题时,管理伦理学事实上就成为了管理科学体系亚层次上最为重要的分支学科。因此,是管理学家们首先提出了“管理伦理”的概念,产生了创造管理伦理学科建设的理性思维冲动与实践行为,出现了亨利·西斯科的《工业管理与组织》、彼得·F·德鲁克的《管理——任务、责任、实践》、哈罗德·孔茨、西里尔·奥唐奈的《管理学——管理职能的系统分析方法和随机制宜的分析方法》等一大批代表作。在这些著作中均设专章论述或从不同角度剖析了管理伦理问题。以上事实说明管理伦理学的问世是管理学整体学术发展的产物,是管理学家的创造。

另一方面,从管理的历史实践角度上认识,主体管理作为一种行为力量,在相当程度上受某种人生态度、价值取向的制约,公开或隐含地渗透着某种人生理念、社会理想等超越一般管理学的思想要素。这些伦理要素主要存在于管理理论借以展开的前提或出发点之中。这里所说的前提,是指没有经过分析、证实而被公认不成问题的先验命题,类似于一般自然科学的公理,是管理理论的必要组成部分。这里所说的出发点,是指管理理论展开的逻辑起点、初始范畴、人生态度、价值取向等,其之所以主要存在于管理理论的前提或出发点之中,是因为管理理论的前提或出发点往往不是管理学家的独创,而是取向于一个时代人类普遍流行或认同的价值观和社会历史观念之中。

必须看到,管理伦理的一般特征,还基于以下方面的变化:其一,由于科学技术飞速发展,人类一般管理将趋向“知识型管理方法”,使智力在管理过程中的地位变得愈来愈重要。而在这种管理形态下的管理主体必须是具有独立个性的人。这种管理发展趋势将改变各工业化国家传统的管理构成、管理组织和管理决策。也就是说,在这种管理机制中,管理伦理链的每个环节都必须具有独创性;而从事经营管理的人也就必然要成为有独创个性的人。其二,科学技术发展要求为管理整体利益而约束管理主体自我。这是与独创个性发展相反的价值取向,然而它又是不可缺少的。20世纪末,有越来越多的征兆表明,人们如果一味热衷于在管理意识与行为上自我发展、自我扩张,前途是不妙的。而对人类管理活动提出约束的要求来自两种力量:一种是生态环境平衡的需要。人类为了自身生存而从自然界索取生活资料的管理行为是无止境的,这就需要每个国家、每个民族、每个群体乃至每个个人都要有一种为人类整体持续发展而约束自己的管理伦理精神。另一种是来自科学技术新发展的威胁。对于人类,科学技术历来是一把双刃剑,它带来幸福,又带来灾难。至少有两类科技

力量确实给人类管理活动的战略走向构成威胁：一类是核威胁。核伦理学就是关于如何把道德原则运用于核时代的国家关系以达到人们约束自己、避免核毁灭的理论。另一类是生物遗传工程。比如，克隆技术可能使人类伦理产生危机。因此，各国政府与科学界和学术界人士都一致认为，社会应当对这类研究加以法律约束和道德约束。这表现出人们出于关心人类所必须承担的战略管理意义上的伦理责任，即对全球化管理的整体道德规范的负责。

不难看出，在现代管理图景中，管理伦理要素结构表现为管理主体既要发展自己的个性，又要为管理整体而自我约束；既有自我，又有他人（整体）。作为管理伦理的理想境界，个体与整体是互为条件的，是互补的，有效管理的最高追求，不是一方的发展以另一方的牺牲为代价（条件），而是通过两者的有机组织，向新质飞跃。当然，维系、支持这个最高追求尚需其他诸多条件的渗入和支撑。

管理的伦理一般在于揭示：管理活动是人类追逐效益与利益的活动。在一个完全自主或市场化的管理制度中，每个管理主体都具有在不损害他人权益的前提下，最大限度地谋求自我利益的可能性。这样一个完全自主或市场化的机制，在管理伦理上是中性的，它不受任何管理道德规范的影响，不管是好的管理道德规范还是坏的管理道德规范。也就是说，一个完全自主或市场化的机制，本质上通过人一定的管理伦理倾向，自我构筑向外在化延伸的人造客体。人造客体一旦生成独立，有时会与人们的管理意识与行为相对立。人们总是千方百计地清除这种对立，以最大限度地保持两者的同一，不断地修补、调节那个完全自主或市场化的机制运行过程中的失衡与异化，而这种修补、调节的支点却又深深地基于管理的伦理一般。

人类管理活动不应是一种无情的失去伦理制约的游戏，管理世界也不该是弱肉强食的丛林。合乎道德理想的管理活动，应是一种合作互利的行为，管理主体之间与管理主客体之间都应能从其相互交换、联结、沟通、协作、组织的过程中获得益处。

更重要的是，从管理伦理的一般出发，管理活动的动机也不应完全是自我的物质利益，一个重要的管理概念是所谓的“利害共关者”。传统的管理伦理思想中的主体动机，只应顾全自己企业的股权共有者，但实际上与企业的经营活动有利害关系的不只是那些拥有企业的股权的人，比如，企业对环境的污染会影响到企业周围的居民生活，这些居民就是企业的“利害共关者”。当然，企业产品的消费者更是当然的“利害共关者”，产品质量的优劣直接关系到消费者的切身利益，甚至其生命和财产的安全。如果将思考的空间加以扩大，那些全球性的决策管理，更突兀出人类作为一个“利害共关者”的整体所特有的休戚与共、唇齿相依的本质特征。

综上所述，从管理伦理的一般上思考，人类的一切管理活动都必须充分考虑到所涉及的所有利害共关者的要求和权益，以最大限度地满足和保障他们的生存和发展。作为一种理想状态，管理的个体与整体是高度统一的。要求在管理过程中有个性的管理主体，但不等于管理个人主义；要求在管理过程中有整体的管理行为，但不是等于管理集体主义；要求管理主体有整体观念，为管理整体而自我约束，但自我约束并不消除主体的管理能动性。这就是说，管理伦理的一般是基于当代科学技术革命和知识经济变革对人的发展的两大客观要求（个性化和自我约束）中必然产生的趋势。

第二节 管理伦理问题与思想史

今天,管理伦理问题已日益引起学术界的重视,人们正从各个不同角度开拓和研究这个学科,并企图从各自的学术逻辑框架去诠释、论述它的基本特征和规律体系。然而,这些对于管理伦理的诠释和论述往往是比较宽泛的、不严格也不确定的,多数是指称某种或某些管理伦理观念的界定、关系和意义,无意于逻辑体系的建设;或者撇开管理伦理学科发展的内在联系,脱离现今人类的全球背景走向以及我国制度文化、指导思想、生产方式、社会转型、管理体制和民族心态的历史进程,任意地切入几个课题以传统的思维模式去概括。造成上述情况的根本原因是,未能从管理过程中的人的伦理一般这个根本主题入手,围绕人的自由创造与自我约束、整体利益与利害共关在科技高速发展中的能动性进行理性的阐明;也未能把管理看作是人综合各种管理条件与关系的全部多样性于自身的、一定的具体历史的整体及规范性的管理实践活动中心和以世界、他人和自己为行为目的各种意识(感觉对象的、心智情绪的、非理性直觉的、理性认识和精神现象的)的统一体。因此,不可能揭示管理伦理的本质是人与管理主客体相互关系和运动的全部内在联系,明确人的主体行为对整个管理客体世界最高的指导意义和价值地位。因而,难免会流入经典式的哲学框架或对管理道德经验的复述。

要结合现今人类的全球背景走向以及我国工业化过程中的国情,完整而严密地展开上述研究,有必要转换、调整学术视角,克服将管理伦理变成粗糙的一般管理理论以及那种简单的哲学泛化倾向,并将有关的全部研究课题构筑于具有历史变革意义的管理伦理学的逻辑体系。另一方面,伴随着当前信息技术的扩散和全球一体化的推进,强调产品和服务的数字化、网络化、智能化,进行柔性生产和服务的知识经济时代迎面而来,人们不难看出,知识经济的管理机制蕴孕着更大的价值哲学成分和人性化,即旨在突出主体思维心智的轨迹,并要求人类自身的心理、行为、情态、审美的内在道德精神具有更高的学术质量。

然而,管理伦理学研究所占有的硕大、复杂的背景性要素及主体精神现象方面的成分,其中处于主导地位的是人自身的伦理修养。从一般意义上讲,人自身的伦理修养是社会历史发展的产物,是社会存在,首先是主体管理意识与行为现状的一种反映形式。但是,人自身的伦理修养并不是这种存在于人们精神世界中的简单再现,它是人们(或是社会集团或是经营法人)在一定的社会文化心态条件和经济管理体制及组织制度下产生的,并依赖于人们先前的行为经验和理性思维的支持。也就是说,人自身的人文科学、伦理修养并不是先验的,而是有一定的历史传统维系,它取决于人类赖以生存的管理制度以及基本信仰、观念和价值偏好。

显而易见,对管理伦理问题的探讨,存在着一个重要的学术条件,这就是必须首先展开人类一般管理思想史的发掘和研究。包括以下方面:(1)重视对西方管理思想史的剖析。从抽象的理性层面上,西方管理思想史与西方哲学人文科学发展史相交叉,并以西方哲学思想和人文科学的世界观体系为最高管理意识形态。尽管整个西方哲学人文科学学术形态涵盖着浩繁的学说和学派,但他们所思考的、所极力阐发和主张的,却都是其管理理性认识所依

存的社会历史条件、科学文化能向他们提供和要求的。诸如,科学主义哲学思潮包含着生理学、心理学、逻辑学、语言学、信息论、控制论、人工智能等专门学科的研究成分,而这些专门学科的研究又是管理伦理学发展的内容和方向;人本主义哲学思潮正向着生命哲学、环境保护、主体价值、行为功利、存在价值、人际模式与需求等边缘性学科的研究方向发展,而这些边缘性学科却恰是管理伦理学注重于个体与整体行为关系重构的变化切口。尤其是进入20世纪60年代以后,分析托马斯主义、人格主义、基督教境遇伦理学逐渐占据主导地位,这些学派都是现今西方管理世界以及文化土壤中培育出来的,他们的理论既反映了时代的精神,适应着西方管理世界发展的需要,又强烈地表现着西方的民族管理文化传统。因此,可以这样认为,以西方哲学人文科学思潮为依托的西方管理思想的发展走向,其中既包含着人类管理伦理认识的共有东西,也存在着其民族文化特有的东西。(2)如前所述,管理主体的伦理素养是通过自身的历史传统所维系。这就是说,在顺应管理伦理学的学术发展的历史转折中,必须十分重视从我国古代文化的精华中汲取丰富的营养。在浩瀚的中国古籍中所反映的诸家管理思想,从实践的历史意义来说,大都是多功能的。因此,许多管理思想的伦理源流常常是渠道相通的,道德规范也每每息息相关。清代思想家章学诚曾在《文史通论·史释》中说:“六经(《经》、《书》、《易》、《礼》、《乐》、《春秋》)皆史也……皆先王之政典也。”诸子出自王宫,《汉书》已有明文。上(贵族)、下(平民)伦理意识的对流激荡,形成“诸子争鸣、百家并骛”的春秋战国时期。这又说明先秦诸子也是有其根源的,而于抑扬离合中,各自成一家言。同时,孔子死后,“儒分为八”,墨子死后,“墨离为三”(《韩非子·显学》),诸子奋兴,“服祖丘,议稷下”(《史记·鲁仲连传》“正义”引《鲁仲连子》),虽“洙泗之间,断断如也”(《史记·鲁世家》)。表现出各家之中,又有分流。班固所说:“战国纵横,真伪分争,诸子之言纷然淆乱。”(《汉书·艺文志》)实际上是这一过程的反映。这样看来,中国古籍中的经、史、子三部分的历史发展,可以说是同其源流了,至于集部,包括小说、笔谈、杂录等,更是浩如烟海,其中包含着许多关于历史上伦理思想、道德规范以及作者对某些伦理行为或形态的观点和主张。这些思想、观点和主张,又大多源于前人思想、实践的继承与发展,结合当时的管理条件及时代背景,构成个人的管理伦理思想认识和道德智慧。因此,发掘中国古代管理伦理思想,不要被一般观念化的形象所蒙蔽,以为在封建小农经济的大漠荒原中长不出繁花茂草来,要从历史的具体事物中寻求脉络,发现其中系统性、规律性的管理伦理思想原则和综合经验,才能取得贯通学理致用的成果。(3)捕捉历史过程中主体日常管理行为所产生的创造性伦理意识火花。在日常管理行为中,管理主体的素质、水平、能力、感召力、科学性和保证,是由主体在实践中所产生的创造性伦理意识火花所维系。这些创造性伦理意识火花是主体在管理实践中的一种自觉的能动性表现。管理的主体创造性伦理意识火花带有最直接、最胚胎型的主体伦理经验,观念通过抽象向理性认识过渡的特征。从理论形态上说,在管理实践中产生的创造性伦理意识火花,尽管是管理实践发展中的主体理性认识,但是粗糙的、原始的,它还带有大量的主体道德行为的操作成分。这种中介于实践与理论的创造性伦理意识火花,却蕴孕着人们管理伦理精神现象的最新成果,往往代表着管理伦理学发展的整体趋势和方向。

应该看到,管理伦理学的构筑,必须深深地根植于东西方浩瀚的管理思想史的肥沃土壤

中。从实践的历史意义上说,管理思想史深刻地凸现出人类在认识、辨析、策划和管理等方面的伦理智慧及道德功力。研究各个历史时期的人类管理思想史,旨在揭示人类社会管理实践、理论、学派和方法的具体过程和发展规律的伦理精神要素以及道德行为的走向。因而,管理伦理学与管理思想史是一对情愫深沉的逻辑纽结,管理伦理学的建设、开拓与对管理思想史的挖掘、继承是同一学术研究命题的两个不同侧面。

第三节 管理伦理学与现时代

美国比较现代化学者布莱克(C. E. Black)指出:在人类历史中,有三次伟大的革命性转变。第一次革命性转变发生在 100 万年前,原始生命经过亿万年的进化以后,出现了人类;第二次革命性转变是人类从原始状态进入文明社会;而第三次革命性转变则是近几个世纪正在经历中的事,全世界不同的地域、不同的民族和不同的国家从农业文明或游牧文明逐渐过渡到工业文明。^①然而,当布莱克断言尚余音不绝缠绕于人们耳边时,现时代人类却已瞬间跨入信息文明社会的大门。

从全球范围来看,人类的第一、第二次大转变是在各个地域或各个民族相互隔绝、彼此孤立的状态下实现的。第三次大转变是在地球的某一地域首先突破,然后伴随血与火强行扩张到世界的每一角落。而现时代人类跨入信息文明社会的大门,从人类文明发展序列上或称之为第四次大变化,它以信息技术的扩散和全球经济一体化为背景,依赖于知识有效的积累和利用,强调产品和服务的数字化、网络化、智能化,主张敏捷制造和个性化商品的规模生产。同时,随着高新技术的飞速发展,现时代信息文明的进程显得前所未有的急迫和不可阻挡。

然而,人类每次革命性转变特有的形态和性质,决定了不同国家的转变时间及启动方式,造成的最终结果均各不相同。这就是说,全球各区域地理的政治、经济、文化发展的不平衡,使得每次大转变对于人类社会行为的影响有着一定的局限性以及不彻底性。人类社会每次大转变以后,总是保留部分原先的社会行为与成分,在新的社会结构中发生凝固及沉淀。

显而易见,现时代人类社会结构中具有多重、多维的历史要素以及不同质态的社会行为成分,至今世界面临的南北危机、战争与和平、生态失衡、环境污染、资源枯竭、人口爆炸、粮食短缺、海洋与宇宙开发中的问题、国际恐怖主义的威胁、毒品的泛滥、艾滋病的流行、国际人权与民族主义冲击等,就是最好的说明。另外,上述情况在我国也较为突出,只是表现形式不同。比如,二元经济结构继续延伸,东西部地区发展不平衡,多种经济体制、多种生产方式、多档次技术水平并存;在社会转型之际,道德文明建设与人们传统文化取向震荡,众多人信念失范,不良心理和卑劣积习恣意表现并存;依法治国,规范政府行为与有法不依、以权代法、徇私舞弊、贪污贿赂,腐败丛生并存;等等。

如上所述,包括中国在内的现时代人类社会结构中具有的多重、多维的历史要素以及不

^① 布莱克:《现代化的动力:一个比较史的研究》,浙江人民出版社 1989 年版,第 1—4 页。