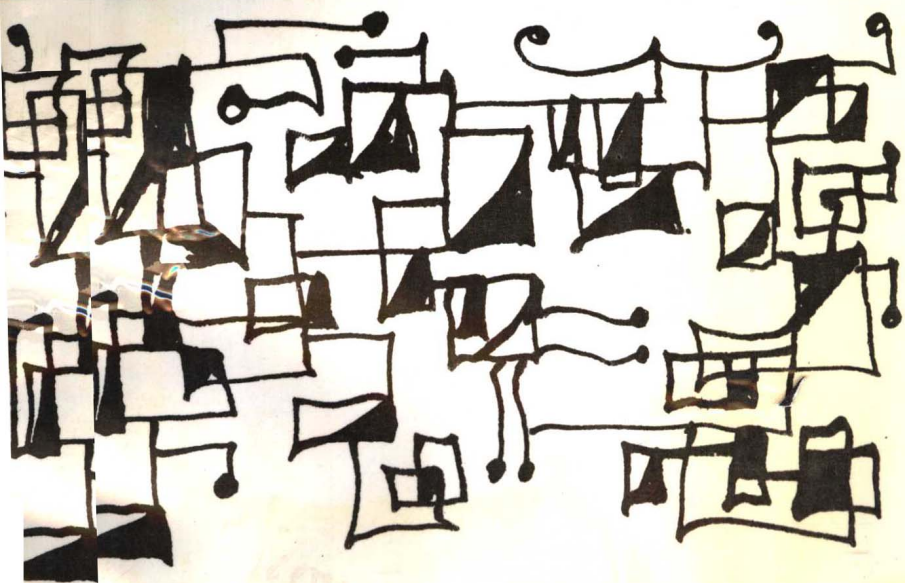
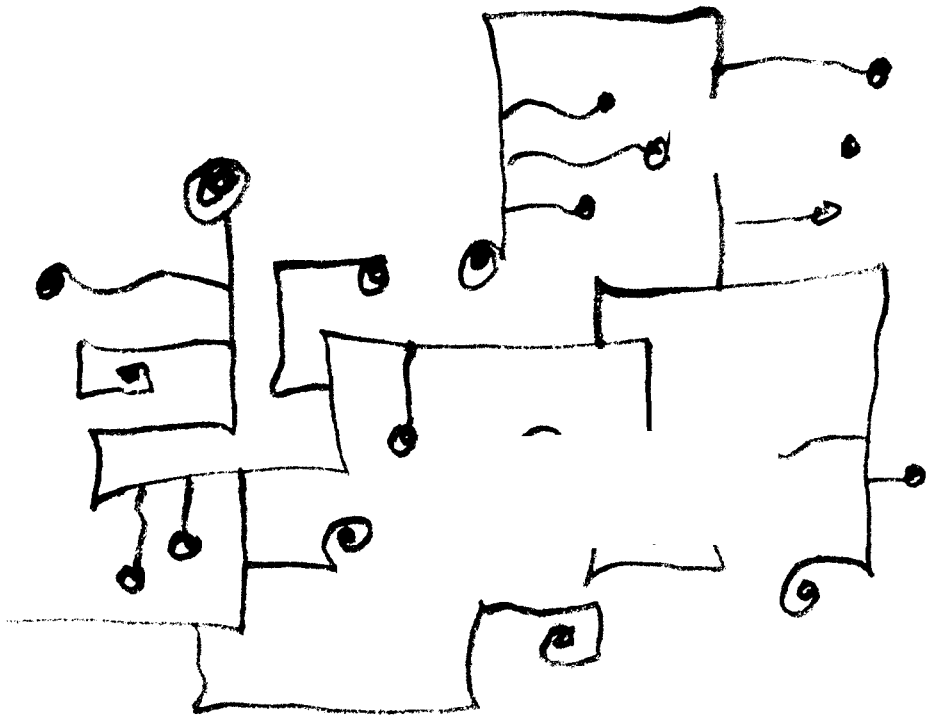


管理与道德

许启贤·苑立强著



山西教育出版社



· 主编· 许启贤· 副主编· 陈瑛· 于忠智·

管理与道德

许启贤·苑立强著

晋新登字 3 号

责任编辑 刘立平

封面设计 王亚中

管 理 与 道 德

许启贤 苑立强

山西教育出版社出版 (太原并州北路11号)

山西省新华书店发行 山西新华印刷厂印刷

开本: 787×1092 1/32 印张: 5 字数: 106千字

1992年2月第1版 1992年2月山西第1次印刷

印数: 1—2,350册

ISBN 7—80578—638—0

G·632 定价: 2.60元

出版说明

在科技发展，信息爆炸，各种观念日新月异的当今世界，重新提起道德这个古老的话题，更显得意味深长。道德乃是个人以至民族素养的重要标志，极大地影响着民族性格的形成和历史发展的进程。它无声无息，却渗透到社会生活的各个角落。它是约束、规范，与我们的生活息息相关；它可能是现代化的包袱和负担，但也可能是潜在的巨大动力。惟其如此，认真思考道德诸问题在今天便有了特殊的意义。在新的形势下，作为谋求人类幸福的一种途径，伦理学应作出什么样的抉择，提供什么样的有益的启示？

我们推出《社会道德教育丛书》，并不着意于严密的逻辑论证，也不试图构筑所谓的“体系”，而是选择最现实的问题，从道德的角度进行分析、阐述和把握。愿这些新的“道德文章”，能对我们追寻道德理想、重塑道德信念有所裨益。

山西教育出版社

目 录

第一章	管理与道德管理	(1)
一	管理与现代经济	(2)
二	管理的道德机制	(9)
三	企业的道德管理	(14)
第二章	道德管理与企业素质	(22)
一	企业素质与职工的道德素质	(23)
二	道德管理与企业素质的提高	(29)
三	道德管理与职工的自由和全面发展	(33)
第三章	企业管理者与道德管理	(40)
一	管理者的道德素质	(41)
二	对职工的引导与教育	(48)
三	用人管人的道德原则	(61)
四	经营与管物的道德原则	(67)
五	不断地完善自己	(72)
第四章	职工的自我道德管理	(80)
一	自我道德管理的原则与内容	(82)
二	自我道德管理的方法与过程	(92)

三	自我道德管理与集体道德管理	(103)
第五章	时间、效率与道德管理	(106)
一	时间、效率与企业的生存	(106)
二	时间的道德意义	(110)
三	把时间和效率有机地结合起来	(116)
第六章	道德管理与职工生活方式	(121)
一	职工生活与生活方式	(122)
二	职工生活方式的基本内容	(126)
三	正确引导职工建立文明、健康、科学 的生活方式	(138)
第七章	道德管理与社会主义精神文明建设	(145)
一	道德在社会主义精神文明建设中的地 位和作用	(146)
二	企业道德管理在改善社会风气中的作用	(152)

· 第一章 ·

管理与道德管理

管理活动是人们在管理意识指导下所进行的自觉活动，是人类生活中具有普遍性的一项基本的社会实践活动。从纵的历史发展的角度看，管理活动贯穿于人类社会历史的全过程，存在于人类社会发展的各个历史阶段；从横的人类社会生活的角度看，它体现和存在于人类社会生活的各个方面、各个层次。社会中的人们都生活在一定的管理系统之中，一方面，人们要进行和参与各种各样的管理活动，另一方面，人们又要接受一定的管理。离开管理系统的既非管理者又不受任何管理约束的人是不存在的。在很久以前，荀子就指出：人“力不若牛，走不若马，而牛马为用，何也？曰：人能群，彼不能群也”。^①这就是说，人胜于其它动物的根本点就在于人能合群，有一定的社会组织并通过自己的力量把这种组织管理得井井有条，使之产生一种强大的凝聚力。虽然荀子的这种说法并不完全科学，但却指出了人类社会得以存在和发展的一个根本原因。随着近代以来社会的发展，

^①《荀子集解·王制》，《诸子集成》第2册第104页。

人类的管理思想和管理活动得到了空前的发展，它对社会发展所起的推动作用也越来越强大。现代经济的飞速发展，也不可避免地向管理科学提出了许多理论问题，其中最主要的问题之一就是道德问题：经济管理要否遵循一定的道德原则和规范？能否在经济管理的过程中揉和或渗透进道德管理？二者的关系如何以及如何处理好它们的关系？这就是现代经济发展中的管理道德与道德管理问题。本书所研究和叙述的只是其中的一个方面，即企业管理中的道德问题。

一 管理与现代经济

马克思指出：“一切规模较大的直接社会劳动或共同劳动，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的运动——所产生的一般职能。”^①它在各种不同的社会形态下都是必要的，“是每一种结合的生产方式中必须进行的劳动”，“对任何要摆脱单纯的偶然性或任意性而取得社会的固定性和独立性的生产方式来说，是一个必不可少的因素”。^②这就是说，管理是随着人类协作劳动的出现而出现的。它是由一个人或一些人来协调一个社会群体、社会组织的人的活动，以取得非个人的单独活动所能收到的效果。管理的历史同人类社会的文明史一样古老和悠久，凡有协作劳动存在的地方，都有管理存在。但是，管理在社会化生产中作用的明

①《资本论》第1卷第367页。

②《马克思恩格斯全集》第25卷第431、894页。

显突出以及它的迅速发展，是从资产阶级产业革命开始的，距今只有二百多年的历史，而它作为一门科学被人们研究和探讨，则是资产阶级社会化大生产发展的结果，不过是近百年来事情。

从资产阶级产业革命开始至19世纪末的这段历史时期，企业管理的发展处于经验管理时期。在这个时期内，制造业开始兴起，手工业生产逐渐向机器生产转变，出现了带有社会化生产萌芽的工厂，从而也就产生了对工厂进行管理的需要。这一时期的管理，主要在于解决工厂工人如何进行分工协作，以保证生产的正常进行的问题，解决如何减少工厂生产的各项耗费，以赚取更多的利润的问题。它的最主要的特点是凭经验办事，无论是工厂的管理人员或工人都是如此。工人凭着自己的经验做工，没有统一的操作规则；管理人员凭着自己的经验进行管理，没有统一的管理方法；工人和管理人员的培养也主要采取师傅带徒弟，传授个人经验的方式，没有统一的标准和要求。这就难免要限制工业生产力的发展和劳动生产率的进一步提高；同时，由于管理不科学，也造成了一定的混乱和浪费，给工厂或企业带来经济上的损失。随着资本主义生产的发展，传统的经验管理方式逐渐不能适应时代的需要，它的缺点越来越明显地暴露了出来。

19世纪末，随着科学技术的发展，人们在生产中所使用的工具和技术装备越来越复杂，社会化劳动规模也越来越大，在生产过程中的分工和协作也越来越精细和严密，企业间的社会经济联系也越来越广泛和密切，这就使得管理对企业生产和经营的作用日益明显和突出，对科学地管理企业提出了越来越高的要求。在这种情况下和背景下，19世纪末、20

世纪初，在英国和美国等资本主义国家，一些经济学家和管理人员，为了克服过去那种根据个人的经验进行管理的片面性和局限性，从维护资产阶级根本利益的立场出发，以提高企业的劳动生产率为中心，对企业生产进行了一系列的实验、考察和研究，提出了各种“科学管理”理论。被称为“科学管理之父”的泰罗为代表的古典管理学派，把资本主义企业管理推向一个新的阶段。他们明确地把管理活动看作是企业管理者为了使企业达到一定生产和经营目标所进行的控制和协调企业集体和工人的活动。他们在实践的基础上，通过理论研究和演绎推理，提出了一系列科学管理的原则，如劳动方法标准化的原则、简化工作程序的原则、制订工作计划的原则、提高工作效率的原则、加强组织管理的原则、科学地培训和提高工人技能的原则等。古典管理学派的这些管理思想和管理方法总结了资本主义企业管理实践的经验，反映了资本主义社会化大生产的客观要求。这套管理学说及方法被资本主义企业界采用之后，对当时资本主义生产的发展起了很大的推动作用。但是，古典管理学派把工人看作纯粹的“经济人”，认为工人只关心经济收入，只有金钱、物质利益才能刺激工人的生产积极性，这就在一定程度上把人看作了机器，忽视了人自身的因素对企业的生产和经营所起的作用。随着资本主义生产力的进一步发展，随着工人文化水平的进一步提高和要求有更多的精神享受，资产阶级把工人看作纯粹的“经济人”的管理方法，受到了种种抵制，使得劳资双方的矛盾日益暴露并尖锐起来，并导致了资本主义企业的劳动生产率的迅速下降。在这种情况下，古典管理学派所提供的管理方法就显得远远不够了，行为科学学派等现代管理学说

便应运而生。

20世纪20年代至60年代发展起来的行为科学学派的一些著名代表人物如梅奥、马斯洛等人,针对过去企业管理者和管理学家忽视人的精神因素,只强调物质利益对调动企业工人积极性、提高企业劳动生产率的作用的情况,认为金钱绝不是刺激人们积极性的唯一动力,应该重视工人的心理因素和社会因素,重视工人的需要和动机,正视环境对提高工作效率的影响。他们还认为,工人不是机械的动物,不仅仅是“经济人”,而且是“社会人”,是复杂的社会成员。影响工人的生产积极性的,并不只有实物和金钱等物质因素,还有社会的和心理的因素,如人与人之间的平等交往、友谊、自由、期望得到尊重等等,因而应该把他们当作“社会人”加以尊重,按照他们的本性去管理他们;生产效率的上升或下降,不仅受劳动环境、工作方法等因素的影响,还取决于工人的工作情绪和工作态度,而工人的工作情绪和工作态度又是和企业中人与人之间的关系好坏密切相关的,因此企业管理者必须注意协调企业中人与人之间的关系,使之和谐融洽。总之,行为科学把心理学、社会学、人类学以及其他学科关于人类行为的知识运用到生产管理中,重点强调了“以人为中心”的管理思想,十分重视激发工人的劳动积极性,主张通过诱导把工人的行为纳入企业所需要的轨道上去,并且强调企业内部“民主”与“自主”的分权制原则,鼓励工人参与企业的管理。他们的这套理论主张从30年代中期开始,逐渐为资本主义企业所采用,50年代达到了顶点,成为当时企业界占支配地位的管理原则和思想,使资本主义企业管理者的管理方法发生了重大的变化,极大地推动了资本主义企业生产

的发展。

在行为科学盛行的同时,还产生了“管理科学”学派,这个学派实质上是古典管理学派的继续和发展。管理科学学派吸收和运用现代自然科学与技术科学的新成就,主张通过计划和控制、通过运用数学和统计学手段来解决生产与运筹等问题,认为管理就是制定和运用数学模式与程序的系统,就是要使计划、组织、控制、决策合乎逻辑,求出最优的解答,从而最经济最有效地使用人力、财力和物力,达到企业的最佳目标。由于管理科学学派十分强调用科学的方法论解决生产和作业的管理问题,十分强调用系统的观点、电子计算机等技术为现代管理的决策提供科学的根据,因此,在解决企业多种生产和经营等问题方面,在计划、决策、控制等方面,都使企业管理的发展向纵深方向迈进了一大步。

从70年代开始,在控制论、信息论、系统论的影响和指导下,行为科学和管理科学开始相互交融,相互结合,出现了合二为一的发展趋势,管理学随之日趋完整化和系统化。与此相适应,西方资本主义企业的管理也日趋完善,在私有制社会条件下达到了最高形态。

管理科学和企业管理活动近百年来在世界范围内之所以受到人们的高度重视,而且发展速度如此惊人,这是与它自身的特点和作用分不开的。因为科学的企业管能充分利用人的因素,调动起职工的生产积极性和创造性,能最大限度地挖掘职工的潜在能力;同时,合理的企业管能把企业中职工的个人需要与企业的生产经营目标有机地结合起来,既在有限的条件下尽量满足个人的需要,又能使企业的生产经营目标得到最大限度的实现。实践证明:这种结合搞得越

好，就越能调动各方面的积极性，就越有利于企业的发展和社会的进步。美国企业界所做的调查表明：91.2%的失败企业都是由于管理不善造成的，而大多数成功的企业都是得力于科学的、完善的管理的结果。长期的管理实践使人们深刻地认识到：科学有效的企业管理不仅能给职工、企业和社会带来物质生产、物质生活方面的效率和效益，而且能给企业和社会带来精神生产、精神生活方面的利益，给职工造成一种精神上的创造境界和享受满足，使职工的才能得到发挥和实现。所有这些，都成为管理科学和管理实践得以迅速发展的客观基础，使其在社会上和人们心目中占有越来越突出、越来越重要的地位。

在我国，企业管理的发展也经历了一系列的变革。建国初期几年，为了改变我国所没收和接管的官僚资本主义企业的组织机构、管理制度和管理方法，我国在企业中开展了民主改革运动和生产运动，实行了工厂管理委员会和职工代表大会制度，使职工树立并增强了主人翁责任感，调动了广大职工的生产积极性和创造性。1953年到1956年，我国的社会生产力得到了很大发展，加之当时集中了大量的人力、物力和财力，新建了一批重点工程，客观上就要求有一套科学的企业管理制度和办法，这就促进了我国企业管理的变革，使我国企业在全面、系统地学习和引进苏联企业管理制度与方法的基础上，普遍实行了计划管理、技术管理和财务管理，并建立了一套相应的管理制度。但是，不顾中国国情，盲目地照搬苏联企业管理的模式，也产生了一系列问题。从1957年开始，我国逐步开始探索适合中国国情的企业管理模式。在这一时期出现了干部参加生产劳动，工人参加生产管理，

领导干部、技术人员和职工三结合等富有中国特色的企业管理制度和办法。但后来，由于“大跃进”和“文化大革命”运动中极“左”思潮的影响，我国企业管理遭到了严重的破坏，许多适合我国生产力发展要求的企业管理制度、办法和理论受到排斥与废除，而由国家机关对企业统一下达生产任务，统一调拨原材料，统一分配职工，统一给企业产品定价并统购、统销，以及统一收缴企业利税和统一补贴企业亏损，等等。结果严重地违犯了生产、管理的客观规律，极大地挫伤了广大干部和工人的生产积极性和创造性，致使经济长期发展缓慢，生产力得不到迅速发展。

党的十一届三中全会后，我国进行了一系列拨乱反正。随着生产力的迅速发展和现代化建设的大力进行，随着经济体制改革的全面深入发展，党和国家提出了一系列新的企业管理政策和措施，如扩大企业自主权，建立多种形式的经济责任制，政企分开，实行厂长（经理）负责制，等等，从而使我国企业管理制度和办法的发展进入了一个崭新的阶段。”也正因为如此，短短几年，我国经济建设便取得了令人瞩目的成就。但是，也要看到，我国在管理方面还存在很多问题，不仅管理理论、管理方法、管理工具落后，而且管理思想落后。同时，还缺乏大批既有现代的经济、技术知识，又有革新精神，勇于创造，能够开创新局面的经营管理人才，特别是企业管理干部。因此，重视管理，完善管理，发展管理已成为我国企业发展的不可抗拒的历史必然，成为我国现代化建设进一步发展的最关键的一环。

二 管理的道德机制

企业管理作为一种职业，具有与其他职业所不同的特点。一方面，由于社会生产规模的扩大、社会劳动分工和协作的日益复杂化，企业管理成了一种专门的具有多重交叉的综合性职业。它不仅把计划、指挥、协调、组织、控制等相互联系、交叉重合的职能有机地结合起来，使它们构成一个密不可分、相互交融、相互补充的整体，同时，它还处于重叠交叉的各种人际关系及利益关系之中，既要处理好管理者与被管理者、上级与下属之间的关系，又要处理好纵横复杂交错的各种利益关系。如企业利益与社会利益、国家利益与企业利益、企业之间的利益，以及国家、企业、职工个人之间的利益等等。另一方面，企业管理职业的特殊性决定了它要求企业管理者必须具有较高的职业素质。因为企业生产经营的直接目的是提高经济效益，它要求企业管理者必须有使企业振兴前进的能力，特别是在现代技术革新速度加快，产品的结构变化迅速，生产周期缩短，人们的价值观念不断发生变化，竞争越来越激烈的情况下，要使企业迅速发展，企业管理者必须全面地迅速地提高自己的职业素质，包括职业道德素质在内。企业管理职业的这两个特点，决定了企业管理具有强烈的道德意义和不容忽视的道德机制。

首先，从企业管理必须处理好企业与国家和职工个人三者之间利益关系的角度看，它有着深刻的道德意义。在我国社会主义制度下，人民是国家的主人，职工是企业的主人，从根本上说，国家利益、集体利益和个人利益三者是一致

的，但它们之间也存在着一定的区别和矛盾。因为目前我国的社会生产力水平还比较低，社会产品还没有达到极大丰富，还不能也没有条件实行消费品的按需分配，工业品的生产和经营还是以企业为单位进行的，消费品的分配也是按照多劳多得、少劳少得、不劳不得的按劳分配原则进行的。这样，就使得国家、企业和职工个人三者的利益有着一定程度的分离。国家有国家的特殊利益，集体有集体的特殊利益，职工有职工的特殊利益，并且在一定条件下三种利益还会发生冲突和矛盾。这就需要企业管理者在管理中把三种利益有机地结合和协调起来，以国家利益为重，而又不忽视企业和职工个人的利益，并能在企业和职工个人利益同国家利益发生矛盾时，使企业和职工利益服从于国家利益，坚决摒弃本位主义和小集团主义的作风和倾向。这是社会主义道德的集体主义原则在企业管理中的基本要求和具体体现。

其次，企业管理者必须随着企业和社会的发展不断地变革自己的管理观念。任何一个企业管理者，在管理思想和管理方法上都不是十全十美的，都有不足的或不完善的地方，比如有些企业管理者可能保守一些，而另外一些企业管理者则过于激进；有些企业的领导者没有对充分调动职工的积极性和主动性给予足够的重视，而有些企业的管理者则可能过分夸大了职工的主观能动性。所有这些，都是与科学的企业管理思想相悖的，如果把它们运用到企业管理中，就会对企业的生产经营造成一定的不良影响，并因而对企业、职工和国家的利益造成程度不同的危害。因此，自觉地认识并改变这些观念，是每一个企业管理者应该具备的素质和品德。如果一个企业管理者认识到自己身上存在有这些不利于企业发

展的观念和作风，并且时常将它们呈现于企业的生产经营管理中而不加以改正，或者在企业的生产经营遭受连续的严重失败之后还不反躬自省，寻根求源，继续蛮干，那么，他的这种行为就不符合社会发展的要求，就是不道德的。正确的做法应该是：端正思想，更新观念，勇敢地正视并改掉自己身上存在的种种对企业发展不利的东西，决不墨守陈规，得过且过。

第三，目前我国进行的经济体制改革和对外开放政策所提出的时代要求，更给企业管理加上了浓重的道德色彩，增添了道德意义。

我国所进行的经济体制改革，从根本上说，是要改变我国生产关系中与生产力发展不相适应的、对生产力的发展起阻碍作用的部分，为社会的协调发展开辟道路。经济体制改革的结果，引起了企业职工思想的一系列变化，开阔了职工的眼界，解放了职工的思想，树立和增强了职工热爱劳动、尊重劳动、为社会主义建设事业多作贡献的思想和信念。但同时也带来了一系列问题，例如，社会主义的有计划商品经济的实行，对搞活经济、活跃市场起了很大作用，但有些企业管理者和职工却不能透过现象看到社会主义商品经济和资本主义商品经济的本质区别，而误认为改革就是要使商品经济中的竞争原则成为我国社会经济生活领域中的唯一原则，并把这种思想带到了文化生活、思想生活以及其他生活领域中，形成了一定程度的本位主义、个人主义和利己主义倾向，从而把企业的生产目的单纯看作企业多盈利、工人多捞钱，不能正确认识和处理企业利益、国家利益和个人利益之间的关系，有的甚至见利忘义，为了追求个人利益而不惜违