



当代企业伦理学

DANGDAI QIYELUNLIXUE

孙君恒 余文尧 等著

0-05

安徽人民出版社

序 言（一）

呈现在读者面前的《当代企业伦理学》是孙君恒等青年学者所研究的成果，是一部颇有特色的企业伦理学专著。作为一名伦理学工作者，我很高兴地向作者表示祝贺，也愿意向读者推荐这部著作。

中华民族是富有美德传统的民族。真诚、善良、仁爱、忠厚、朴实、勤劳、勇敢、节俭等美名四扬。修身、齐家、治国、平天下，由“内圣”到“外王”成为儒家经世致用的基本主张。毛泽东同志提倡培养德、智、体全面发展的又红又专的接班人。干部选拔与使用时讲求德才兼备。我国社会主义现代化建设要求培养有理想、有道德、有文化、有纪律的“四有”新人。以人为本，强调人的心灵美、行为美，成为民族宝贵财富。当前的精神文明建设离不开对优秀传统文化继承。企业伦理说到底，是人的行为伦理，自然不能数典忘祖。

企业伦理作为经济伦理的一个方面，在我国古代就已存在。商业买卖交往中讲究货真价实、公平买卖、信用至上、童叟无欺，被许多商家所遵奉。晋商、徽商的商业道德至今还传为佳话。现代企业制度要求企业在经济上、法律上、伦理上等诸多方面具备一系列约束条件。企业伦理概莫能外。只要稍微留心中国和世界经济发展轨迹，我们都会对此有所觉察。

二次世界大战后，企业的社会责任在美国引起广泛讨论，并由此形成企业伦理学（Business Ethics）。现在，美国许多大学工

商学院把这门学科当作基本课程。工商管理学硕士(MBA)较多开设此课。信手翻一下西方学者的管理学教科书,几乎都辟有专门一章讲述企业伦理与企业的社会责任的。而企业伦理学著作更是不胜枚举。美国作为经济发达国家,他们率先提倡的企业伦理无疑会对我们进行市场经济运作有启发和借鉴。

《当代企业伦理学》的出版,契合了企业发展和精神文明建设的需要。该书吸收了最新资料,对企业面临的基本伦理问题进行了论述。提出了相应的原则、规范。方向明确、思路清晰、系统全面、时代性强,有深度,有独到见解。既有理论上的开拓性,又有很强的现实意义。

由于企业伦理在我国研究的欠缺,企业伦理的历史资料、不同企业的分类伦理要求、外国企业伦理与我国企业伦理比较未能尽如人意,企业伦理的有效实施机制都有待于作者和其他有识之士探讨。这是我先读到书稿后的体会。

改革开放给伦理学提出很多现实课题,从微观上、实际层面上研究伦理学理论,对于让思想品德教育做到实处和推动理论的繁荣,都是有价值的。让我们都来支持、参与精神文明建设的系统工程吧!

山东省伦理学会会长 臧乐源
山东大学哲学系教授
1996年7月

序言（二）

社会主义市场经济是法制经济和伦理经济的统一。它要求用法律约束经济活动，同时还要依靠信誉、人格、良心等伦理为规范。西方发达国家十分重视企业形象的内在道德理念内容。企业伦理正成为西方企业界和教育界深入人心的概念，并逐步引起一场企业管理思想观念的变革。中国的企业制度现代化同样需要企业伦理。

我院余文梵同志和他的朋友们合著的《当代企业伦理学》针对当今我国企业伦理存在的问题，吸收了国外最新资料，对社会主义企业应有的企业伦理的方方面面，包括价值观、社会责任、企业家伦理、管理伦理、营销伦理等，进行了总结说明。

我饶有兴趣地浏览了书稿，觉得本书条理清晰、内容充实、例证丰富，可见作者的态度严肃认真。企业伦理学是一门新兴的边缘学科。此书的出版必将推动该学科的深入研究。

要提高企业的社会效益和经济效益，必须加大管理力度，对企业员工进行教育，特别是伦理教育。只有这样，才会有高素质的员工，才会形成一流的企业。企业要在社会上站稳脚跟，走向辉煌，务必明确自身在社会中的道德角色，主动承担自己责任和义务，用伦理原则和规范要求自己。所以，企业伦理不能忽视，更不是可有可无的。这也是企业行为中的弊端给我们提出的课题。

我希望青年理论工作者及时掌握新知识，在理论和实践的
结合中走出新路子，为我国企业精神文明的建设多做贡献。

冶金部武汉钢铁设计研究院党委书记

黄志贞

1996年7月1

目 录



序言 (一)	1
序言 (二)	3
第一章 企业伦理学概观	1
第一节 企业伦理学探讨的问题	1
第二节 企业伦理思想的演进	14
第三节 企业伦理学的价值	29
第四节 研究和运用企业伦理学的基本思路	37
第二章 企业价值观	43
第一节 企业价值观的组成	44
第二节 企业价值观的历史变革	48
第三节 企业价值观的作用	58
第四节 现代企业应有的价值观	69
第三章 企业的社会责任	94
第一节 企业社会责任概述	94
第二节 企业对职工的责任	104
第三节 企业对消费者的责任	110
第四节 企业对自然生态环境的责任	117
第五节 企业社会责任的多面性与企业负担	120



企业伦理学

C

417702

第一节 企业家伦理——企业家职业的灵魂·····	130
第二节 企业家伦理的规范·····	135
第五章 企业内部管理伦理·····	144
第一节 工作伦理·····	144
第二节 分配伦理·····	162
第六章 企业营销管理伦理·····	167
第一节 市场营销中的伦理原则·····	168
第二节 营销策略中的伦理约束·····	174
第三节 对外贸易活动中的伦理·····	183
第七章 企业伦理的贯彻执行·····	191
第一节 营造实施的良好条件·····	191
第二节 实施的关键环节·····	199
第三节 实施范例两则·····	204
第八章 企业伦理发展前瞻·····	209
第一节 企业伦理上的两难处境·····	209
第二节 中国与国际企业伦理的结合·····	213
第三节 传统与现代企业伦理的贯通·····	218
后 记·····	226
主要参考文献·····	228

Main Contents

Foreword (1)	1
Foreword (2)	3
 CHAPTER 1 General survey of Business Ethics	1
Section 1 What Business Ethics studies	1
Section 2 Evolution of Business Ethics	14
Section 3 Values of Business Ethics	29
Section 4 Method of studying and Practising Business Ethics	37
 CHAPTER 2 Values of Enterprise	43
Section 1 Components of Values of Enterprise	44
Section 2 Evolution of Values of Enterprise	48
Section 3 Function of Values of Enterprise	58
Section 4 Values Which Modern Enterprise	69
 CHAPTER 3 Social Responsibility of Enterprise	94
Section 1 Introduction of social Responsibility of Enterprise	94
Section 2 Responsibility to staff	104
Section 3 Responsibility to Consumer	110
Section 4 Responsibility to Natural Environment	117

Section 5	Many-sided Responsibility and Burden of Enterprise	120
CHAPTER 4	Entrepreneur's Ethic	130
section 1	Entrepreneur's Ethic——soul of Professional Entrepreneur	130
Section 2	Ethical standards of Enterprise	135
CHAPTER 5	Managerial Ethic	144
Section 1	work Ethic	144
Section 2	Distribution Ethic	162
CHAPTER 6	Market Ethic	167
Section 1	Ethical principles of Marketing	168
Section 2	Ethical standards of Marketing	174
Section 3	Ethic in International Trade	183
CHAPTER 7	Performing Business Ethic	191
Section 1	Building up good situation	191
Section 2	Some Key steps	199
Section 3	Two Examples	204
CHAPTER 8	Forecasting of Business Ethics	209
Section 1	Dilemma in Business Ethic	209
Section 2	Connect Chinese Ethic and International Ethic	213
Section 3	Thread together Traditional Ethic and Modern Ethic	218

Postscript	226
References	228

第一章 企业伦理学概观

企业伦理学，已在西方社会被广为重视和应用。中国是一个特别注重伦理道德的国度，伦理涉及辐射到人们生活各个层面，尤其是经商中的商业道德历史悠久，也反映在当代企业伦理学中。作为一门新兴学科，企业伦理学研究什么，它能为人们提供哪些帮助，运用它具有什么意义，这是我们要认真研究和探讨的课题。

第一节 企业伦理学探讨的问题

企业伦理是指企业从事活动时所应遵循的道德原则和规范。企业伦理的有关问题涉及范围很广，例如企业的自利行为与公共责任，企业追求的经济利益与社会利益的关系，招聘员工中的性别歧视与否，企业与员工、股东的关系问题，都是企业伦理问题。欧洲企业伦理学网络（European Business Ethics Network 简称EBEN）创始人之一乔治·恩德勒（Georges Erderle）博士认为，企业伦理学是一门关于怎样做得更好而不是对已做的事情理解得更好的学科，更不是一门空谈的学科。^①一般说来，企业伦理学应把企业应该具有的伦理原则与规范体系、企业伦理的实际运用、企业伦理思想的来龙去脉作为自己的研究对象。

^① 参见林宏星《市场经济与企业伦理学的建设》，《学术月刊》1995年第12期。

一、企业伦理原则与规范体系

(一) 企业伦理学是规范伦理学的应用

企业伦理学从总体上说是伦理学的一部分。伦理学的概念对于明确企业伦理学的含义、把企业伦理行为与其他伦理活动区分开来极为关键。伦理学关涉到人的思想与行为的善恶,目的在于增进人类的幸福。因而它的任务也在于探索美好生活的组成,为人们获得美好生活提供帮助。伦理学研究属于哲学探讨,它区分好或坏、正确或错误、哪些值得做而哪些不值得做、哪些值得追求而哪些不值得追求等问题。^①

伦理学研究分为三大类型,即描述伦理学、元伦理学、规范伦理学。对道德进行经验性的描述与再现,称为描述伦理学,包括道德心理学、道德社会学、道德民俗学、道德人类学等。用逻辑语言分析的方法,把握道德概念与判断的意义和逻辑功能,则为元伦理学,它包括直觉主义元伦理学和新实证主义元伦理学两大类型。规范伦理学运用价值——规范的方法,对道德规范进行论证、制订和实施,基本上划分为三大类型:价值论、义务论、美德论。

企业伦理学是规范伦理学的应用性研究。^②它着重于企业生产经营中出现的道德问题,在规范伦理的指导下,力求找到正确的行动方式。管理伦理、财会伦理、审计伦理、信息伦理就是企业伦理学关注的一部分现实问题。重视实际,力图从理论上加以阐明,体现了企业伦理学的特点和广阔的发展前景。

美国德克萨斯大学达拉斯分校的罗杰 A·布乔尔兹指出:“企业伦理学是道德标准的运用,在于指导现代社会生产、财物分配

① 参见 Richard T. DeGeorge《企业伦理学》(2版)纽约麦克米兰公司1986年版,第15页。

② 参见魏英敏主编《新伦理学教程》,北京大学出版社1993年版,第42页。

和服务组织中的个人。在企业伦理学中，道德原则和规范被应用于人们的经济机构行动。它是关于分清管理者和其他雇员商务决策中的责任和困惑的一种应用伦理学。”^①

（二）企业伦理的根本原则

美国管理学家德鲁克在《管理——任务、责任、实践》一书中，对现代企业到底是什么做出了精辟论述。他指出，企业活动的目的孕育于企业之中，又超乎于企业本身。企业既是自身又超越自身的特点，是我们确定企业运行范围内部的伦理和外部的伦理的依据。企业伦理原则的产生自然是企业内外西方而因素所提出的基本要求。企业活动的内外两方面的要素根本之点在于人与物。它所追求的目标也不外乎对人的需要的满足和对物的向往、R·R·布莱克和J·S·穆顿的《新管理方格》中介定的以对生产的关心为横轴、以对人的关心为纵轴的管理模式，从根本上说明了企业对人与物两要素排列组合的原则问题。

企业伦理原则作为实际问题的概括与总结，应是对人、物两方面观点的升华。

1. 人际协调原则

詹森和麦克林提出企业是若干个人之间的一组契约关系的联结点。这“一组合的”是在劳动提供者（各级管理者、工程技术人员、体力劳动者）、产品消费者、物质投入者（原材料、设备、土地）、资本所有者之间建立的。^②是利益把他们相互之间联结起来，并以各种规则约束其各自的行为，确定其应有的义务和权利。企业中人与人的契约关系既要靠法律制约，又要靠道德维系。法

① Rogene A. Buchholz《企业伦理学的基本概念和问题》，普伦蒂斯——霍尔出版公司1989年版，第4页。

② 参见M·C·詹森和W·H·麦克林《公司理论：管理行为、机构费用与所有结构》，载《金融经济学报》，Vol·3No. 4（1976年10月）

律要求的往往是道德规范中最起码的要求，体现出道德的底线限制。

麦克尼尔在《新社会契约论》中指出，现代社会包含着个别性契约与关系性契约。关系性契约在社会中占绝大多数，因为关系性经济活动在市场与企业之间特别普遍。“关系性契约与习惯、内部规则、社会性交换、对于将来的期待等交织在一起，形成了一条环环相扣连锁，契约履行和纠纷的处理都以保护长期性关系为原则。”^①关系性决定了和谐型伦理对公共良心共识性关系的维护。麦克尼尔强调关系性契约的思想渊源是共同体主义 (Communitarianism)，提倡相互性与团结，反对极端利己主义。超契约规范是特别的、最后一个关系性契约规范，“举其重者有分配正义、自由，人的尊严，社会平等和不平等以及程序正义。”^②他认为这些问题需要法律学家、人类学家、社会学家、经济学家和哲学家共同承担才能解决。

正如麦克尼尔所说，现代企业组织的各成员间的关系有一系列规范性契约。企业与出资人之间有贷款、股票、债券融资规范条款。企业与政府间的关系通过公司法律条文予以界定。企业与员工关系通过劳动法律限度、合同契约规范。企业与消费者的关系通过消费者权益法律制度、用户是上帝、产品质量与服务第一的道德观念制约。企业与社会的关系有商标规范、广告规范、质量规范、保险规范、环境保护规范、经济合同规范、技术合同规范等来制约。企业涉及的问题离不开伦理要求，相应的规范即体现了伦理要求的内容。大量的规范内容围绕利益主体、企业活动参与者而出台，以保证企业正常运行，使有关人员处于协同状态，不致于发生冲突。

①② ③ 麦克尼尔著，雷喜宁等译《新社会契约论》，中国政法大学出版社1994年版，第4页、64页。

现代企业制度从根本上确定了企业主体关系的秩序，反映出人际协调原则。制度创新或者说结构创新，决定着企业的功能（包括管理、道德功能）的创新。道德不仅作为企业活动的功能体现，同时也是其现代企业制度本身的软件组成部分，是企业运行机制（约束机制只是一个方面）的重要方面。人作为企业活动主体、企业组成要素，又是企业活动追求的根本目标（一切为了人），决定着企业的存在与发展，人际协调是发挥企业功能的基本条件，企业伦理理应把它作为根本的道德原则。

企业人伦关系在内部主要涉及到企业家、员工、股东，对外主要涉及到消费者及社会各界。由此产生的伦理在企业伦理中居于中心地位。只要涉及到人伦关系，一般的社会伦理原则和规范是必须遵守的。社会主义的道德原则——集体主义要求国家利益、集体利益、个人利益“三结合”、“三统一”、“三兼硕”、“三服从”（指三者发生矛盾时，个人利益服从集体利益、局部利益服从全局利益、暂时利益服从长远利益）。^① 这些要求的意义在现实社会生活中十分明显。同时，它又是企业人际协调的大背景。

人是世界上最宝贵的。人道主义精神和人尽其才思想在人际协调原则中占有突出作用。美国前总统尼克松指出：“将军所对付的原料是人；在国民生活中，要对付的也是人。在我看来，大企业的经理们一直不理解这一点。他们认为，原料乃是铁矿石、棉花或橡皮等商品，而不是人。在同他们交谈中，我不同意他们观点，我坚持他们的基本原料是人。”^② 德鲁克的论述再次印证了这一点，“现代工商企业是一种人的组织、社会的组织。作为一门学

① 参见吴富恒、臧乐源《建设有中国特色的社会主义道德规范体系》，《文史哲》1995年第2期。

② 转自周开年主编《经营金言嘉行录》，湖北人民出版社1994年版，第20页。

科和一种实践的管理，处理的是人和社会价值。”^①

人际协调原则的具体内容我们将在分论中加以详述。

2. 资源充分利用与良性运转原则

企业作为生产经营组织，与资源包括人力、财、物、时间、信息、能量、市场等关系密切。对物的运用是企业营运要直接处理的问题，它是企业兴衰的关键方面。能否恰当运用各种资源，影响到劳动生产率，与企业经济效益息息相关。企业生存依赖于资源的运用，充分利用资源并使之再生，获得良性运转，是企业发展所必须。因而充分利用资源既是管理的要求，又是企业伦理的又一根基本原则。如果说人际协调原则界定了企业的主体，那么资源利用则是企业客体方面的原则。这两大原则组成了企业伦理的总体框架。

企业是经济增长的特殊组织。人既是企业活动主体，又是企业活动的客体。资源中的“财”是物的货币表现形式，已包括在物之中了。其他的如时间、信息、能量基本上可以归入物的范畴。物与物的组合关系，是在人的支配下形成的，实质上也是一种人与物的关系。生产关系的内容以物为载体反映出人与人之间的地位和相互关系。所以，资源的利用表现出人对物或物对人的人与物相互之间的关系。人与人之间的关系中，伦理要求不可避免地涉入其中。由于人与人之间的关系在人际协调原则中已有阐述，所以这里只讲资源的充分利用与良性循环原则。

企业，是独立的或相对独立的商品生产单位，主要靠销售产品来取得货币收入，并以自己的所得偿付其全部或大部分支出。生产什么，生产多少，怎样以最小的投入取得最多的产出，获得相应的经济利益，这些决策都关系到企业运行资源的利用问题。充

^① 德鲁克著，孔耀君等译《管理新潮》，中国对外翻译出版公司1988年版，第201页。

分利用资源而不是不及或浪费，才能达到最佳效益；资源良性循环，才能在以后不断发展，不至于仅是短期行为。企业实质上是一个把投入改变为产出的转换机构。转换资源，是大有文章可做的，决定了企业利益，同时成为对企业评价的标准之一。

企业经济收益水平来自资源利用情况，收益之后导致调节与分配。在经济收益既定的前提下，经济利益的调节，还取决于企业自我约束的能力。但企业自我约束机制的运转，仍以它能否获得应有的合理收益为前提。资源的充分利用和再生良性循环应使出资者、经营者、生产者的积极性得以调动，利益得到保障，行为受到约束，做到让投资者放心、经营者精心、生产者用心、各方面称心。

企业资源配置自主权可以归结为投资决策权、劳动用工权、市场占有权等方面。对于国有企业，核心是产权问题，所有权虚置，产权关系不顺，影响了企业活力的发挥。要落实经营权，保障所有权，才会有较高的资产运行效率，最终实现资源充分利用。资源——效益是企业生命之本。企业能否搞活，需要在如何利用资源上下的功夫。海尔瑞格和斯劳凯姆在《管理学》中指出伦理决策中的理想有三大交互方面：一是利益最大化，二是道德权益，三是公正性。^①利益最大化在企业伦理中居于首要地位，它是功利原则或功利主义在企业的总体现。资源的利用与利益最大化的实际是一致的。

企业的具体道德规范是为保证资源利用从不同角度产生的。例如，讲经济效益，质量第一，货真价实，讲求信誉、公平竞争、竭诚服务、公平分配、珍惜时间、提倡节俭、反对浪费、保护自然环境，维护生态平衡。

德鲁克指出：“对管理工作的最终考验依然是企业绩效。成绩，

^① 参见《管理学》（6版），艾迪逊—威士莱出版公司1992年版，第154页。