

经济伦理研究论丛

SPECIAL ISSUES IN BUSINESS ETHICS STUDIES

陆晓禾 [美]金黛如 主编

EDITED BY XIAOHE LU & DARYL KOEHN

SASS-UST 国际研讨会

企业伦理：实践与问题

SASS-UST INTERNATIONAL CONFERENCE

BUSINESS ETHICS: PRACTICES AND PROBLEMS



上海社会科学院出版社

SHANGHAI ACADEMY OF SOCIAL SCIENCES PRESS

ISBN 978-7-309-05971-9

WILEY-INTERSCIENCE BUSINESS DEVELOPMENT

定价: 18.00元 (CNY)

WILEY-INTERSCIENCE BUSINESS DEVELOPMENT

WILEY-INTERSCIENCE BUSINESS DEVELOPMENT

企业伦理：实践与问题

WILEY-INTERSCIENCE BUSINESS DEVELOPMENT

WILEY-INTERSCIENCE BUSINESS DEVELOPMENT

WILEY-INTERSCIENCE BUSINESS DEVELOPMENT

WILEY-INTERSCIENCE BUSINESS DEVELOPMENT

经济伦理研究论丛

SPECIAL ISSUES IN BUSINESS ETHICS STUDIES

陆晓禾 [美]金黛如 主编

EDITED BY XIAOHE LU & DARYL KOEHN

SASS-UST 国际研讨会

企业伦理：实践与问题

SASS-UST INTERNATIONAL CONFERENCE

BUSINESS ETHICS: PRACTICES AND PROBLEMS



上海社会科学院出版社

SHANGHAI ACADEMY OF SOCIAL SCIENCES PRESS

图书在版编目(CIP)数据

SASS-UST 国际研讨会:企业伦理:实践与问题./
陆晓禾 [美]金黛如(Koehn, D.)主编. —上海:上海社会
科学院出版社,2010

ISBN 978-7-80745-368-0

I. ①经… II. ①陆… ②金… III. ①经济学:伦理
学 IV. ①B82-053

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 195719 号

SASS-UST 国际研讨会:企业伦理:实践与问题

主 编:陆晓禾 [美]金黛如(Daryl Koehn)

责任编辑:董汉玲

封面设计:闵 敏

出版发行:上海社会科学院出版社

上海淮海中路 622 弄 7 号 电话 63875741 邮编 200020

<http://www.sassp.com> E-mail:sassp@sass.org.cn

经 销:新华书店

印 刷:上海商务联西印刷有限公司

开
印
插
字
版

010 年 10 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80745-368-0/F·074

定价:19.00 元

版权所有 翻印必究

主 编 陆晓禾 [美]金黛如(Daryl Koehn)

《经济伦理研究论丛》(SASS)编委会

主 任 童世骏 [美]乔治·恩德勒(Georges Enderle)

编 委 (按姓氏字母顺序排列)

曹泳鑫 段 钢 黄凯锋 金黛如 李轶海 刘 华

卢汉龙 陆晓禾 杨建文 张幼文 袁 立 朱贻庭

编委助理 顾逊里



SASS-UST 国际研讨会:企业伦理:实践与问题

INTERNATIONAL FORUM SERIES ON BUSINESS ETHICS: BUSINESS ETHICS: PRACTICES AND PROBLEMS

上海社会科学院经济伦理研究中心、美国圣托马斯大学卡梅伦商学院经济伦理研究中心

Center for Business Ethics Studies, Shanghai Academy of Social Sciences, P. R. China & Center for Business Ethics Studies, Cameron School of Business, University of St. Thomas, USA

2008 年 6 月 11 日, 中国, 上海, 淮海中路 622/7

June 11, 2008, 622/7 Huaihai Zhong Road, Shanghai, P. R. China

前言

2007年夏,我应美国圣托马斯大学经济伦理研究中心执行主任金黛如教授的邀请,赴美讲学,为她的MBA学生和学校的论坛作了两场演讲。因为所讲的题目是“中国制造与中国经济伦理”,而含二甘醇牙膏,含三聚氰胺宠物食品和含铅玩具等“中国制造”事件,正是当时引起世界尤其是美国人关注的新闻事件,所以当地居民也来听了。我在报告中首先从这三个事件的具体分析入手,提出了自己的观点:用数据表明,不是所有中国企业而是不足百分之一的企业有问题,但由此可看到我们存在的问题;然后指出了,这不足百分之一的问题,特别是资本生产方式所带来的问题,也是西方发达国家、新兴市场经济国家都面临的,但表现形式和作用条件有所不同:有共性,如资本的本性、利润动机;有个性,如我们对资本的理解和政策方面的历史的和认识的原因;最后提出了,这不是几个产品的问题,而是也有可能也有必要以此作为以质取胜、拒绝粗野的契机,因此对中国经济伦理的发展,可能具有转折点的意义,从安全质量方面的监管加强,到促使有关理论、观念和伦理要求方面进行相应的反思和发生变化。我的分析,没有回避问题,而是承认问题,包括承认三聚氰胺是造成美国宠物大批死亡的有毒宠物食品的直接原因,也没有停留在由这些事件引出的加强监管和整治产品的外部措施上,而是进而从我国经济伦理现状及其存在的问题来探讨利润动机、政策滞后、公司文化缺位等深层原因,获得了听众的理解,消除了他们的敌意和误解,引起了他们很大的兴趣和热烈的讨论。

当然,我的报告的成功,也同金黛如教授在一旁的热情帮助和不带偏见的解释分不开。作为伦理学教授,她要求自己的首先是客观的观点,这使得她对中国从陌生到理解,到充满善意和热情,也因此建立了我们之间长达十多年的学术友谊。与我们一起合作举办“经济伦理:实践与问题”研讨会的想法,就是她首先提出来的,并且很快就在圣托马斯大学卡梅伦商学院的会议室里举行了预备会议,请来了两位合作者。一位是卡梅伦商学院名誉院

长何益民教授。何教授是出生在南京,在台湾长大,后来在美国求学和发展教育事业的美籍华人,是一位慈和的长辈,南京大屠杀纪念馆筹款时,他积极自愿地捐了一笔款。就是他,当时不惜一切代价,把金黛如这样的,他称之为“可在美国任何一所大学任教的大牌教授”聘请到了卡梅伦商学院。据他说,除了学院需要开拓经济伦理教学和研究,而金黛如是这领域的著名教授外,还有一个重要原因,就是他看中了金黛如教授对中国文化的热爱,希望通过她,不仅开拓商学院的经济伦理教学和研究,而且开展同中国,特别是同中国经济伦理学者的交流。金黛如教授后来发表的丰硕成果、开展的同包括我在内的中国学者的学术交流,尤其是她反对欧洲中心主义,尊重中国和亚洲文化,向西方读者揭示中国文化对解决当代经济伦理问题的重要意义等,为中国经济伦理研究走向世界、为中国与西方经济伦理界的理解和交流作了积极的贡献,也表明了何益民院长的先见之明。我们感谢这位同是龙的传人的慈和的长辈对中国、对中国经济伦理发展的拳拳之心。也感谢金黛如教授对中国和中国经济伦理发展所作的积极支持和贡献。

这天预备会议请来的还有一位,就是后来在中国举行的研讨会的主讲人之一,鲍世桢先生。他在杜邦工作已有 30 年了,主持杜邦中国农化公司也有 10 多年,不久前刚因患病辞去了公司 CEO 职务,但仍被留任杜邦中国公司高级管理顾问。在他主持杜邦中国农化期间,筚路蓝缕,以诚待人,身体力行,赢得了员工的信任和尊敬,成功地带领这个公司走出了困境,获得了发展壮大,是通过中国农化行业 ISO9002(1994)国际质量管理体系认证的第一家企业,也是中国农化行业唯一通过国家环保总局和 ISO14001(1997)国际环境管理体系认证的企业,并获得了许多嘉奖,包括 2002 年荣获杜邦全球持续成长杰出成就奖、2004 年荣获上海市白玉兰奖,并连续 10 年荣获上海市和全国外商投资“双优”企业荣誉。看得出,何院长很欣赏这位杰出的华裔企业高管,希望有着中西文化背景和丰富的跨国企业管理经历的鲍先生,能够为他 and 金黛如教授所关心和致力中美经济伦理交流和中国经济伦理的发展作些贡献。处在“中国制造”事件所加剧的对中国产品从而对中国经济伦理怀疑和不信任的环境中,与那些一味指责中国、扩大事端的人不同,他们则力图尽可能客观地了解事件的真相,尽力帮助“中国制造”走出危机,促进中国企业及其产品的改善和提高。我在报告中提到的包括公司文化缺位的原因,也正好与他们的考虑不谋而合,说明了关注中观企业或者说组织层次上的实践与问题的伦理研究的重要性和必要性。举

行这样一个研讨会,使对经济伦理、企业文化的研究深入到对具体的“practice”的重视和研究中,因为正是这样的实践做法、常规或惯例,实际上真正承载着伦理内容和力量,值得我们反思和研究。例如,网上流传的关于鲍世桢的下面这段故事:

“1999年,农化产业发展不景气,杜邦要求全球裁员4000人,杜邦农化有限公司总经理鲍世桢也接到通知,中国公司也必须裁员。但他不愿意裁员,于是决定压缩成本来避免裁员。鲍总以身作则与员工一样节俭,员工深受感动主动加班,最后降低了25%的成本。情况一有好转,鲍世桢立刻主动补发员工的加班费,员工的士气也越来越高。正是凭借这种主动的关怀和互相的信任,上海杜邦农化员工对企业的满意度达到了99%。鲍世桢自豪地说:‘除了出国、公司内部换部门,我们三年半来保持了零流动率。’”(温亚震编,机械工业出版社,2008年)

裁员,是企业常见的一种“practice”或做法,特别是经济不景气时,企业为求自保,最常用的办法,就是大量裁员,就像金融危机时,我国珠三角地区许多企业所做的那样。但是,鲍先生并没有这样去做,而且是在总公司要求这样做的时候而不去作,因为他看到了这种做法忽略了对员工的伦理关怀和责任。也正因为 he 表达了这种关怀,承负起了这种责任,同员工一起克服了困难,度过了这段困难时期,从而他领导的企业才获得了成功发展的真正基础,即员工的信任和支持。相反,金融危机时,珠三角地区一些大批辞退农民工的企业,之所以后来订单恢复时,没有等到离莞的农民工如候鸟般大批返回,一个不可忽略的原因就是,有事有人,没事走人的做法,缺乏人情味,伤了农民工的感情。

尽管身为美国跨国公司的主管,但鲍世桢先生的管理实践所体现的,恰恰是中国重情重义的传统价值观。正如金黛如教授在本卷前言中所说,经常听到美国人居高临下地谈论中国人应当如何做生意,但她听到的则是,中国执行官和学者们在考虑,如何用一种中国方式来处理伦理问题,同时吸取从世界其他地方的企业行为研究中获取的经验教训。

正是本着在中观层次上促进中美企业家和学者探讨、交流、改善企业实践的宗旨,在这次预备会后,我们着手准备次年6月举行的这场研讨会。正如读者从本卷中所看到的,这次会议相当深入地讨论了企业领导所面临的伦理挑战、困惑和问题,交流了他们的经验、看法和建议。关于企业实践具体做法的讨论,相当坦率、深入和细致,同时学者们对会议主题也提供了他

们的重要见解和研究成果,今天读来仍深受启发和发人深思。特别是关于企业成败与企业伦理息息相关的观点,关于能够创造真正价值的企业拥有长期核心竞争力的观点,关于在企业和工业组织中进行公共教育尤其道德教育的必要性的观点,关于财聚人散、财散人聚的观点,关于对员工心能智能和体能关心的体会,关于企业家之间互相学习交流是促进企业伦理和社会责任的最好方法的体会,关于企业社会责任评估和企业社会业绩评价的实证研究,关于惯例与规则的两重性和制度学的分析,以及从企业实践问题到 MBA 教育的重要性的认识,都是这一研讨会的丰硕成果。何益民教授说,一个企业没有真实的价值认识和价值观念,这不是一个竞争问题,而是一个生存问题。集中表达了企业伦理及其教育的重要性。

与以往我们出版的《经济伦理国际论坛丛书》不同,这次出版的《经济伦理研究论丛》提供给读者的,总体上不是完善的文稿。同《FUDA-SASS 国际论坛:企业、伦理与社会》卷一样,本卷中除少数几篇会后有修改的或要求发表专门的文稿外,其他大部分都是现场的发言、讨论,包括提问和回答,目的是用这种原味的方式,尽可能将以往丛书不会收录的真实的会议过程、语境和气氛展现出来。希望这样的展示和传递,能够使与会者和读者了解讨论的全貌,有兴趣继续和参与他们的思考和讨论,因为研讨会并没有提供对问题的最后答案,实际上还提出了许多新的问题,留下许多意犹未尽,所以我们的这种思考和交流还将继续。

最后,感谢上海社会科学院领导童世骏教授的支持和致辞,感谢何益民院长、金黛如教授的发起和共同组织,感谢金教授对本卷英文目录和英文会议综述的修订,感谢中外企业家和学者的与会贡献,感谢顾逊里、董汉玲等人的辛勤记录和综述,正是有了这样一种宽松的学术环境和相信伦理价值的学术共同体,以及相关人员的辛勤付出,才会有富有收获的研讨会和现在的这卷论丛。

上海社会科学院经济伦理研究中心执行主任、研究员
陆晓禾

前 言

上海社会科学院经济伦理研究中心和美国圣托马斯大学经济伦理研究中心联合举办了本次研讨会,题为“经济伦理:实践与问题”。我尊敬的同事和朋友,上海社会科学院的陆晓禾教授在这卷论丛中收录了这些发言。因为这次研讨会最初是用汉语进行的,所以本刊就保留了原来的语言形式。

就它是首次专门关注中观或组织层次上的伦理实践和问题的研讨会而言,这次研讨会是极其重要的。来自合资、民营和跨国公司的 CEO 们与来自大学和学院的学者一起在研讨会上作了发言。在上海社会科学院领导童世骏教授的致辞和来自休斯敦的圣托马斯大学卡梅伦商学院荣誉院长何益民(Yhi-min Ho)教授的开场评论后,研讨会的发言开始了。

研讨会首先讨论的话题是,员工的努力和参与的必要性。DUPAC(杜邦农化中国)前 CEO 鲍世桢(Steve Pao)先生谈了他是如何鼓励员工为共同的目标而工作的。在他的领导下,DUPAC 的员工是零跳槽率,在中国这样一个对于企业界人士有着许多机遇和工作频繁变动的地方,这个业绩是令人赞叹的。DUPAC 给了鲍先生一辆公司的小汽车,但他拒绝把这车看作是他个人的福利。这公司的任何人只要出于公司业务的需要,都可以免费使用这辆车。而他则每天驾驶一辆小型货车载工人一起去上班。鲍先生还总是坐经济舱往返于美国与中国之间,因为他希望传达这样的信息:CEO 与员工是平等的同事,应当共命运。他愿意与他的团队一起工作,并且努力成为这个团队的一员,因而造成了一种真正的团队精神,使得 DUPAC 在他的领导下兴旺发达。

这一团队话题得到了上海富大集团(Shanghai Fuda Group)总裁袁立先生的共鸣。他在公司创始了一个普遍的职工股权计划。在公司所有层次上的员工目前都以股权的形式获得了他们的大部分报酬。这一计划提出后,公司的生产率也得到了提高,员工声称他们感到相当的愉快。这位 CEO 体会到,“财散人聚,公司发展顺利”;而“当只有少数高层经理获得比例不当

的大部分公司利润时,员工的人心就会散了,公司的业绩也会遭受损失。”

上海铭源集团(Shanghai Mingyuan Group)常务副总裁余惕君先生谈了他的基于员工健康发展和幸福的公司文化。他坚持不懈地遏制了渗透许多中国公司文化的烟酒痼疾。为了促进铭源集团员工良好的健康,公司为怀孕的女员工提供了免费的产妇检查和生产计划。这项计划最初遇到了抵制,因为在中国,人们通常给医生和护士红包,以求病人得到良好的关照。孕妇并不相信,不给红包就可以得到好的照顾。因此,为了减轻她们的担忧,铭源要求公司医院收下铭源员工送的礼品,但是等到孩子出生后则将钱退还给她们。用这种办法,公司能够告诉员工的是,公司非常关心员工的幸福,所以它会提供免费的优质服务。

第二个话题是改善企业教育的必要性。一种方式是把 CSR(企业社会责任)整合到中国的 MBA 教学中。济丰兴业集团(Millennium Capital Services)总裁苏崇武先生在中国带领 MBA 学生做过一项研究。令他惊奇的是,他发现,有 50% 的学生愿意支付贿赂来做成生意。这些学生中,很多人都愿意偿还家庭成员提供给他们的贷款,却对没有偿还他们自己公司提供给他们的贷款很少感到或者根本就不感到内疚。MBA 学生需要的行为榜样和案例研究的是这样一些中国公司或多国公司(如 DUPAC, 富大集团和铭源),它们不支付贿赂,具有团队精神,有着基于伦理原则而非仅仅狭义规定的自利的公司文化。CEO 的核心价值观有必要与公司的核心竞争力结合起来。除非在中国(以及其他地方)的 MBA 课程具有重大的改变,并且不再仅仅强调利润最大化,否则公司很可能继续从事不当行为。

公共教育的一种方式,是使企业执行官也参加定期的伦理讨论。这次研讨会特别重视一种新的公司伦理运动,即由地方公司的 CEO 们组成的基于社区的联盟。大奥马哈经济伦理联盟(The Greater Omaha Alliance for Business Ethics)已经有 76 位 CEO 成员。这一奈伯拉斯卡(Nebraska, 美国中西部的一个州)联盟提供了定期的伦理规划。与青年成就同盟(Junior Achievement League^①)、大奥马哈商会(Greater Omaha Chamber of Commerce)和商业促进局(Better Business Bureau)的联合,大奥马哈经济伦理联盟发展迅速。它通过向企业界提供 CEO 们发现极为有用的伦理规划咨询,通过保持所有伦理规划都严格不是商业性质的(即不允许伦理顾问

① “Junior achievement league”是有成就的青年人的组织。——陆晓禾注。

提供的规划是商业性质的)而维护了它的可信性。

不断开展的公共教育显然需要了解逐步提出的公司责任。和润集团(Herun Group)总裁特别助理温宏建先生讨论了新的反垄断法,该法于2008年8月生效。他谈了自己在80年代的经历,当时他参与了一个市场供应垄断定价协定的制定。当时,无论是他还是其他公司的合伙人们都不认为这样做有何不当之处,因为他们当时并不了解这种市场供应垄断做法通常是损害公共利益的。他还表明,即便今天,许多执行官和员工实际上还是不理解独占或市场垄断行为意味着什么。如果人们希望改变公司文化,仅仅通过一项规定,宣布某些做法是不合法的,还是不够的。要使反垄断法和其他法规产生大的影响,需要在经济学领域,特别在工业组织中进行广泛的教育。尤其是,政府、大学和传媒应当介绍和解释新法律条款及其理论根据。缺乏这种公共教育,反垄断法有可能不会产生它应当具有的效果。

包括在本卷中的发言特别令人耳目一新,因为他们反映了5位受人尊敬的中国公司和中美公司的男性CEO有关伦理实践的思维。而在诸如Nike, APCO, IKEA和Standard Charter这些公司中的CSR部门领导都是女性,这致使许多企业理论家把CSR和企业伦理摒弃为对企业业绩毫无影响的“软问题”。这些(男性CEO的)评论表明,公司伦理实践对于诸如企业的生产率、员工的流动率、实际成本等“硬的”企业问题是如何重要。一些学者强调,创造公司文化时,经理人必须是积极进取的。仅仅喊些CSR口号或者唱一种“伦理高调”是不够的。所有发言者都同意,公司的每一个方面——高层定调、诚信教育规划、雇用做法、战略、产品开发、营销、定价、广告——都应该反映企业的伦理价值观。

我经常听到美国人居高临下地谈论中国人应当如何做生意。我却发现,我个人听到的是,中国执行官和学者们在反思的是,中国经理人如何能够用一种中国方式来处理伦理问题,在从中国传统价值观和文化遗产中获得鼓励力量的同时,吸取从世界其他地方的企业行为研究中获取的经验教训。其中之一就是,中国人不应当模仿而应当用最适合中国人的方式来借鉴西方的管理和公司治理实践。

与会者都没有声称对中国和跨国公司所面临的问题具有最终的解决方案。正如读者所会看到的,这些发言回答了许多问题,也提出了许多问题。竞争的市场本身提出了许多挑战。只要中国公司竞争的基础仍然是廉价劳动,那么它就有可能表明难以创造伦理的企业文化。对这种处境的注重是

千方百计地保持低成本。中国公司要提高它的价格来支付提高的工资或使用安全的原料,外国制造商就准备把他们的生意转移到成本更低的生产商那里。结果这些低成本公司的员工就趋向于低技术的行业。正如马克思清楚理解的,这些工人很容易被取代。这样他们也就没有什么实际力量来求得较多的工资、较好的工作条件和教育等。为了使公司文化发生大的改变,需要寻找使得中国公司能够基于质量或知识产权来竞争的某种方式。而且,国际经济伦理学者需要发展一种产业链公正理论。事实正是这样,那些产业链低端企业首当其冲地承担了经济、社会 and 环境的压力,但所获利润却相当微薄;而那些产业链高端企业获得巨额利润,却承担了很少的责任。

专家学者们还讨论了应该如何使用“实践”这个术语。人们通常谈论企业实践或管理实践,但是一种“实践”究竟是什么意思?它是否仅仅一种习惯?一种传统做事情的方法?一种惯例?或者它是一种旨在获得某种真实利益的自觉活动?中文的哪个词(如果有的话)能够恰当地翻译出“practice”这个英语术语的含义呢?

对中观层次上的问题的热烈讨论提出了未来研究的几个方面:

1. 经验研究的必要性:调查获得 CSR 评级的公司事实上是否伦理公司。因 CSR 表现好而出名的一些中国公司和多国公司,当它们不顾汶川地震的受难者而只顾赚钱时,都遭遇了名声扫地。在中国商业部澄清了多国公司对救灾的捐献情况时,公众比较多满意的是对地震灾难做出回应的公司。然而,在最近的民意调查中,中国公众继续表达了对许多企业在社会责任表现方面的不满。这种反响表明,仅仅基于慈善行为、员工福利等对企业进行 CSR 评级,是不够的。还需要深入研究企业的核心经营模式 and 经营哲学,考虑它们是如何形成公司对自己在社会中的责任观点的。
2. 应当努力说明“利润”这个术语是什么意思。它指的是长期的还是短期的利润?表面的还是真实的利润?利润是从对人们有利还是有害的产品的销售中获得的?同样不清楚的是,应当弄清真实的成本。一个企业可能迫使工人延长他们的劳动时间,但是如果事故也同样增长,那么这家企业的压力实际上可能也在增加,而不是降低,这是它的真实的成本。
3. 与会者谈论的首先是 CEO 和高管。但在创造和保持健康的企业文化过程中,还应当更多注意董事会所起的关键作用。由于中国不仅

有许多家族企业和国有企业,而且还有合资企业,因此,学者和企业执行官们应当探索在不同类型的企业中改善董事会业绩的可能方式。

4. 许多中国学者强调了中央政府采取措施保护员工的必要性。新的法律,尽管总是产生意外的后果,许多经理人立即开始利用新的管制或法律的漏洞,来逃避必须遵守的政府法令。有必要考虑中间机构(例如,企业自身、非政府组织、职业协会、证券交易所)如何在中观层次上促进伦理,而不是仅仅依靠法律规定。
5. 应当研究企业如何才能更好地吸引员工对伦理行为的感兴趣。DUPAC,在鲍先生的领导下,寻求的是成为中国的一个“报酬更好的”企业,而不是一个“报酬最好的”企业,因为 DUPAC 希望吸引中国员工的是与公司一起成长的长期事业。它并不想要雇用那些跳槽的人,他们或她们只是对获得更多薪酬感兴趣。
6. 与会的 CEO 们都明确表明应当致力于利益相关者的利益。但是,并不清楚的是,他们离开企业后,这些企业将会发生怎样的变化。有必要考虑的是,一个健康的伦理公司如何能够经历人员的变化而持续发展。伦理必须体现在企业文化中,必须成为企业的结构,而不仅仅是人事的问题。

美国圣托马斯大学卡梅伦商学院经济伦理研究中心执行主任、教授

金黛如(Daryl Koehn)

(陆晓禾译)

致 辞

美国圣托马斯大学卡梅伦商学院名誉院长、教授 何益民(Yi-min Ho)

首先,我感谢陆晓禾教授对这次“经济伦理、实践与问题”国际研讨会的圆满周到的安排。另外,我也要感谢上海社会科学院和我们圣托马斯大学一同来安排这次研讨会。上海社会科学院经济伦理研究中心是一个富有国际声誉的经济伦理研究机构,圣托马斯大学也有一个经济伦理研究中心,金黛如教授就是该中心的执行主任。金教授在没有到圣托马斯大学之前就已经是一个著名的伦理学家。2000年我们邀请陆晓禾教授到圣托马斯大学以后,就开始了上海社会科学院和圣托马斯大学10年的合作研究。在这10年之中,陆晓禾教授在国际很多刊物上都有论文发表,有的是她独自的,有的是她和金教授合作的。这10年中,金黛如教授也发表了很多专论和著作。所以我认为,她们两位的经济伦理研究,在理论和实践上都有长足的进步。

就我自己的观察,在过去的10年中,经济伦理学已经超出了所谓社会责任的讨论,金教授和陆教授致力于社会伦理在管理科学的发展。在管理科学中,我们知道有一个叫做行为和组织的理论,英文叫做“behavior and organizational theory”,她们的研究促进了经济伦理学在这新领域的发展。另外,过去对于商业中的伦理,一般都认为是一种成本问题,讨论伦理的操作、方法,着眼的是伦理对于商业利润的影响。伦理政策、伦理措施都被当作一种成本问题来看待。但是经过包括陆晓禾和金黛如等经济伦理学者的努力,现在人们已经把这个观念从成本改变到了利益,就是说,过去商业中的伦理等于成本问题,而今天因为她们和其他经济伦理学者的努力,已经摒弃了这种从成本来看待商业伦理的观点,而是从人们的经济利益、经济权利来看待了。这是她们两位在过去10年之中对经济、对伦理的特别贡献。

再有一点,刚才金黛如教授是用中文致辞的,金黛如教授对中国的传统哲学、传统伦理有很大的兴趣,也因此,她能够和陆晓禾教授一起合作交流,

所以在经济伦理学方面,她们两人有了一个很重要的贡献,就是把中国的价值观念带进了西方的管理科学。她们的合作,在伦理学方面尤其是在经济伦理学方面,促进了中西双方的交流。

我今天来参加她们的这个会议,有特别的亲切感,因为我感觉到今天这个会议是她们两位东西方高水准的学者在经过 10 年的合作之后所创造出来的一个新的局面,我有这个机会来参加感到相当的荣幸。事实上,今天的研讨会也可以说是 10 年来她们东西合作所达到的一个成果,是在经济伦理学方面的一种建树。谢谢大家!