



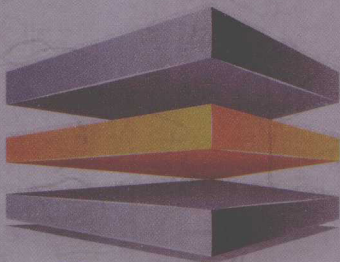
【当代学者论著文库】

DANGDAI XUEZHE LUNZHUWENKU



ZHONGGUOQIYELUNLI:

LILUN YU XIANSHI



温宏建 ○ 著

中国企业

与现实

 首都经济贸易大学出版社
Capital University of Economics and Business Press



【当代学者论著文库】

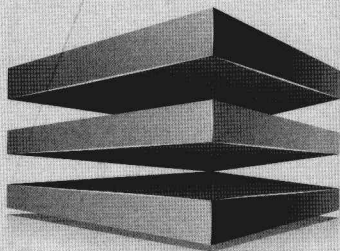
DANGDAI XUEZHE LUNZHUWENKU



ZHONGGUOQIYELUNLI:
LILUN YU XIANSHI



首都经济贸易大学出版社基金资助



中国企业伦理：理论与现实

ZHONGGUOQIYELUNLI: LILUN YU XIANSHI

 首都经济贸易大学出版社
Capital University of Economics and Business Press

· 北 京 ·

图书在版编目(CIP)数据

中国企业伦理:理论和现实/温宏建著. —北京:首都经济贸易大学出版社,2011.3

ISBN 978 - 7 - 5638 - 1881 - 5

(当代学者论著文库)

I. ①中… II. ①温… III. ①企业管理—伦理学—研究—中国 IV. ①F270 - 05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 250152 号

中国企业伦理:理论和现实

温宏建 著

出版发行 首都经济贸易大学出版社

地 址 北京市朝阳区红庙(邮编 100026)

电 话 (010)65976483 65065761 65071505(传真)

网 址 <http://www.sjmcbs.com>

E - mail publish@cueb.edu.cn

经 销 全国新华书店

照 排 首都经济贸易大学出版社激光照排服务部

印 刷 北京大华山印刷厂

开 本 787 毫米×960 毫米 1/16

字 数 400 千字

印 张 22.75

版 次 2010 年 3 月第 1 版第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5638 - 1881 - 5/F · 1072

定 价 39.00 元

图书印装若有质量问题,本社负责调换

版权所有 侵权必究

目 录

导言	1
第一章 企业伦理学概述	14
第一节 伦理学的基本概念	14
第二节 伦理学的分类	16
第三节 企业伦理学和企业伦理	18
第四节 企业伦理的作用	20
第五节 企业伦理准则	24
第二章 企业社会责任和企业伦理	29
第一节 以责任为中心的企业伦理体系	29
第二节 企业伦理和企业社会责任	35
第三章 功利主义	42
第一节 概述	42
第二节 功利主义思想的发展	44
第三节 功利主义在企业伦理分析中的应用	51
第四章 康德的道德哲学	55
第一节 康德哲学概述	55
第二节 康德哲学的应用	63
第五章 正义	67
第一节 功利主义的正义论	67
第二节 罗尔斯的正义论	69
第三节 基于权利的正义论	77
第四节 正义的落实	80
第六章 改革中各类型企业面对的现实伦理问题	82
导引案例:华晨事件	82
第一节 改革中的国有企业伦理问题	85
第二节 改革中民营企业的伦理问题	89
第三节 合资企业面对的伦理问题	101
第四节 跨国公司面对的伦理问题	107

第五节 如何规避法律和政治风险	109
第七章 关于国有垄断企业的伦理议题	111
第一节 企业垄断地位的取得	111
第二节 国有企业的社会责任	113
第三节 关于国有垄断企业伦理准则的讨论	119
第四节 制度评价和政府行为评价	121
第五节 国有垄断企业的行为评价	126
第八章 企业竞争伦理	128
第一节 理论基础	128
第二节 企业竞争伦理的准则	138
第九章 多元话语体系下的广告伦理	142
第一节 经济学构建的广告话语	142
第二节 广告的批判话语	146
第三节 企业运行中的广告伦理	152
第十章 消费者保护	161
第一节 基本理论	161
第二节 消费者保护伦理	167
第三节 消费者权利	171
第十一章 企业人力资源管理中的伦理问题	175
第一节 员工——人还是工具	175
第二节 伦理对人力资源管理的影响	188
第三节 人力资源管理各环节的伦理问题分析	192
第十二章 企业收购和接管的伦理	200
第一节 概述	200
第二节 收购与并购的类型	201
第三节 收购与接管的一般伦理问题	203
第四节 我国国有企业的管理层收购	212
第十三章 股东伦理	219
第一节 股东	219
第二节 股东伦理概述	225
第三节 几组重要的股东伦理	229

第十四章 职业伦理	237
第一节 职业概念	237
第二节 职业伦理的共同内容	240
第三节 专业职业伦理的基本内容	246
第四节 财务人员的职业伦理准则	247
第五节 工程师的职业伦理准则	249
第六节 职业伦理的文件化	251
第十五章 隐私、举报和情报	253
第一节 工作条件和员工权利	253
第二节 隐私和监控	254
第三节 企业内部的性别关系	259
第四节 举报	264
第五节 竞争情报和企业竞争伦理	267
第十六章 伦理边缘的商业行为和产品营销	275
第一节 伦理边缘的商业行为	275
第二节 巨型超市的伦理问题	286
第三节 伦理边缘的产品营销	290
第十七章 环境伦理与企业	300
第一节 西方的环境伦理思想传统	300
第二节 企业环境伦理分析框架	306
第三节 企业环境伦理	311
第十八章 建立统一的企业伦理学理论体系的努力	319
第一节 建立统一的企业伦理学理论框架所面临的问题	319
第二节 功利主义和契约论方式的比较	321
第三节 综合契约论	326
第四节 利益相关者理论	330
参考文献	337
索引	345
后记	352

导言

一、企业伦理的作用

华尔街发生了危机，企业伦理成了热门话题。这不是第一次了。

第一次是安然公司出了问题，很多投资者受到拖累，企业伦理成了热门话题。人们对这些平日里道貌岸然的企业高管做出的令人瞠目结舌的事情感到愤怒，除了严厉的惩罚，如何防范这些手握重权的企业高管胡作非为，成为庙堂之上，街头巷尾的话题。人们意识到了伦理准则的缺失，想到了伦理教育的必要性，认为必须从商学院抓起，让这些未来的企业高管们接受伦理教育，不能继续在工具理性居主导地位的技术性课程中度过学习生涯。

然而，几年之后，华尔街又出事了。人们终于愤怒了，这次危机，全世界都受到了拖累，而且很长时间没有人为这些事情负责。抓出来的几只替罪羊似乎都不是造成次贷危机的真正罪魁，更可气的是，政府用来挽救危机的钱一贷下去，居然又成了这些华尔街精英的囊中之物。

面对支离破碎的溃败局面，各国政府的主要领导都提枪上马，亲自迎战危机。一些还算清醒的人在危机还继续发展的时候，就已经想到了未来。于是企业伦理问题又被提上日程：一定要加强伦理教育，让有道德的人掌管经济，以防止危机的再次出现。

企业伦理被赋予重任！

然而，企业伦理能够防止危机出现吗？

企业伦理被赋予了超出其能力的责任。企业伦理有作用，但它不仅不是万能的，甚至在很多时候是无能的，准确地说，企业伦理的作用是有限的。“要是法律的震耳雷霆被证明无能为力，单纯道德的窃窃私语便无法造成任何影响”^①。法律震慑不住的，道德很少能劝阻住，对一个坏人讲道德无异于对牛弹琴，这是我们日常生活中的常识。

所以，在谈论企业伦理是什么之前，我们应该知道企业伦理不是什么。在谈论企业伦理能做什么之前，我们必须知道企业伦理不能做什么。

企业伦理不是法律，它没有法律的威严，没有明确的条款，如法律禁止的公然犯罪、行贿受贿不是伦理问题，而是法律问题。企业伦理不能阻

^① 边沁著，时殷弘译：《道德与立法原理导论》，商务印书馆2005年版，第353页。

止有意的犯罪，企业伦理不能消灭无意的疏失。那么，企业伦理没用了吗？

道德主要依靠养成教育，而不是课堂灌输。在一个人的品德形成中，家庭、社会和学校都要承担责任。学校教育对孩子的道德感形成起重要作用，但这些作用主要不是依靠课堂教育，而是依靠学校良好的风气和秩序。所谓身教重于言教。子曰：君子之德风，小人之德草。草上之风，必偃。道德行为是风行草偃，见样学样，主要不是靠语言教化。

这样说是不是就不要企业伦理灌输了？

一个学生曾经在课堂上气愤地向我抗议：“现在的社会这么龌龊，你不教我们如何应对，却给我们灌输冠冕堂皇的道理，让我们如何应对社会竞争？”

我回答道：“要做事，先做人。”

“做人的道理我们都懂。”

“你不懂，要做好人，先做好事。”

“？”

还是从身边的事情说起。

我领着学生在课堂上分析德隆的案例。本来我对德隆没有了解，只是希望在课堂上有一个反面的典型供大家讨论，以便让大家对伦理学的一些原理有一个解释性的练习。那次是五个班的学生反复讨论这个案例，大家集思广益，收集资料，事情越议越明白，但是道理却变得越来越模糊。要做事，先做人，德隆的这些人，至少掌门人是传统意义上的好人呀！这些人有抱负，敢于担当，面对困难不是知难而退，而是挺身而出。这些人不谋私利，甚至不蓄私产，很有些以天下为己任的士大夫般的古典抱负。但是这些人分明犯了惊天大案，无论怎样掩饰，也要面对法律的惩罚。

教训：好人不一定能做好事。

安然的案例可以说是一个反例。虽然事发之后，千夫所指，但是认真分析会发现，这是一些极具进取心的企业管理者，虽然出自实业界，但很快就掌握了华尔街那些令人眼花缭乱的资本操作手法，并且不断创新，收益甚大。使企业通过资本通道，进入了起飞阶段，开始快速发展。在资本海洋的徜徉中，他们逐渐发现，原来这里不仅有正当的手法可供选用，还有那些无人知道的秘密，可以缩短成功的路径。只要企业成功，在成功路上所采取的这些不当措施都可以轻易地遮掩过去，在以成功为目标的社会中，谁会去追究过程中的问题？于是他们就走向了那张疏漏的法网，从此无法回头，直到不可收拾的最后结局。

在这两个案例中，企业伦理能起作用吗？

答案是：能，虽然是在有限的范围内。

对于德隆，深一步思考，我们发现了个人伦理和企业伦理的差别。在家庭、社会和学校中耳濡目染所形成的个人品质，并不能满足作为一个企业掌门人的全部需要。换言之，个人伦理不能直接转化为企业伦理准则。企业家和管理者所需要的伦理准则需要专门的学习和思考，否则就无法成为一个合格的管理者和企业家。怎样面对金钱，怎样面对成功，怎样智慧的处理制度关系，这些都不是私人道德能够从容应对的问题。所以，我们说，德隆案例告诉我们，私人道德向企业伦理的过渡是一个跳跃。如果不完成这个过程，企业家和管理者就有可能摔跟头。

可以说，德隆的人是因为不会做事，所以导致了做人的失败。

对于安然来说，如果当初这些创新者在初尝成功的时候，能够警醒的认识到资本市场对人贪欲的挑战，从而建立起警惕的防线，怎么会有后面的恶果？如果发现了制度的漏洞不是有意去利用，而是挺身而出，仗义执言，加以弥补，他们不就是天下英雄了吗？！

平日里人们的道德感是沉睡的，但是在面对挑战的时候，一些人的道德感惊醒了，而一些人的道德感还继续昏睡，贪欲乘虚而入。成功的大厦因为缺少了伦理的基石，最终轰然倒塌。安然就是例子。

不仅如此。

华尔街不是丛林中的动物世界。骤看下来，华尔街是恶棍辈出的地方，历史上不断生产出不同类型的坏蛋。但是细数一下，在这个集中世界上最优秀人才的地方，真正的恶棍也是极个别的人。华尔街也曾有过英雄，甚至是英雄辈出。不过，英雄和恶棍都是少数，大部分人是缺乏伦理思考的职业精英，所以伦理问题在这里表现得特别突出。由于这里的创新机制决定了人们无法准确判定每一个行为做法的伦理含义，面对花样翻新，变化无穷的各种手段，人们措手不及，无暇细想，太复杂了，需要专注地思考与训练，甚至需要专门的人来思考。沿着成功的阶梯攀升的过程也许是灵魂在浑浑噩噩中沉沦的过程，只是身在其中的人浑然不知，直至不可救药。华尔街是以成败论英雄的地方，本来复杂的问题缺乏思考，偏偏在这里，监管机制又缺失，使人们背负未被认真思考的问题，在缺乏道德监管的旷野中漫游，只能等大错铸成才有机会反身检讨，此时已经晚矣。

结论：企业伦理的作用虽然有限，但却有用。当人们面临职业生涯中大量伦理困境的时候，伦理思考可以提供解决的思路。企业伦理不能从个

人伦理转化而来，必须专门思考和学习才能掌握，但是，如果我们没有职业生涯的伦理风险的警觉，这些思考是无从开始的。

因此，伦理研究和伦理教育是必要的。

二、中国企业面临的特殊问题

中国企业家的行为失范问题非常严重。但是，这种现象不是孤立的，而是整个社会行为失范问题的一个构成部分。

默顿（Robert K. Merton）在分析美国白领犯罪的时候认为，成功作为一个社会目标被过分强调之后，社会制度为人们成功留下的途径过少，导致了社会行为失范问题严重，这是一个社会学问题^①。

中国的问题不同于美国。

中国社会经济制度还处于变革之中，为全社会共同接受的目标本身就是多元的，并且在互相角逐的过程中，制度的不同要素之间相互钩稽，导致了制度内在逻辑的多元化，从而使得对行为评定的原则具有多元性。这就发生了理想和原则的冲突，并且很容易出现不公正的现象。

案例：对新《劳动合同法》的争论

2008年1月1日开始生效的《劳动合同法》，引发了社会巨大的争议。人们从不同角度对这部法律进行评说。

大部分下层劳动者对这部法律表示赞成，但是对它的效力表示了极大的怀疑。立法者的初衷是通过法律形式保护劳动者的利益，以强力手段平衡已经失衡多年的劳资关系，从而最终能够使企业内部构建起和谐的劳动关系。参与法律起草的学者，对这个目的多次重申。这也是《劳动合同法》能够高票通过的一个基本原因。

但是法律出台之后，受到了广泛的质疑。

第一个质疑来自学术界，其中以张五常为代表。这个新制度经济学圈内的猛将对法律持激烈的批评态度。他认为，这部法律的实施，最终的结果是导致企业成本的增加，从而使中国企业的低成本优势过早丧失，使中国企业在竞争激烈的国际市场上处于劣势，进而会导致出口竞争力下降，外向型企业倒闭，而这最终会导致大批工人失业。这个推理过程严密精确，出自学理。虽然最终提出的也是保护劳工利益，但是这种保护是以保护资方利益为前提展开的，因此，在被很多人赞成的同时，也被很多人认为是维护资方利益的一种曲折辩护。

^① 默顿著，唐少杰、齐心等译：《社会理论和社会结构》，译林出版社，2006年版，第六章。

第二个质疑来自企业界。在 2008 年的全国政协会议上，身为企业家的人大代表张茵对这部法律提出质疑，认为无固定期限的劳动合同实质上是恢复了铁饭碗，对于激励劳动者不利，无形中也加大了企业成本，对提高企业竞争力不利。张茵在提出提案的同时坦言，自己是站在利益集团的立场上考虑这个问题的。她的提案刚一曝光，就受到了激烈的批评。随后在舆论的压力下，张茵改口道，她的提案考虑了国家利益，平衡了各方面，如果一个企业做不好，最终受损害的是劳资双方。

现在不是对这部法律进行评述，而是通过这个案例看看在其中渗透的不同评价准则。

一般人对于劳动合同法的赞成是站在劳动者利益的立场，认为在经济发展中，通过法律手段，扭转经济发展中劳动者保护不力的局面，从而使劳动者在经济发展中受益，分享经济发展的成果。这是从立法动机出发的赞成。

另外一些人更提高到人权在企业中落实的高度。

张五常的反对是基于工具理性的推断，认为这个制度推行的结果最终造成对劳资双方的损害，受害的是中国经济的总体利益。因此，从结果上看他们都同意保护劳动者利益，但是张五常认为这部法律实施的结果不但达不到这个效果，甚至还有反效果。他是从对制度实施的客观结果出发的。

以不合理、不合法的手段积累财富是一个严重的问题。但是在不公平的制度下，最严重，而又被社会忽视的问题是以合法手段利用合法但不合理的社会制度提供的机会，导致财富的巨额增长，这才是最令人不平的问题。

在中国的现实社会中，存在着企业利用经济制度中的资源垄断，勾结国有企业，瓜分资源，通过资源在经济发展中不断增长的稀缺性导致的价格上升获取财富。这些企业往往只有混乱的管理，低下的工作效率，但是企业主却在短期内积累起巨额财富。更严重的是，这些企业主已经脱离了走私逃税的做法，而是通过合法的手段，利用制度的缺失，短期内积累起富可敌国的财产。

可悲的是，一些本分老实、勤奋辛劳的企业主，为达到合理目标，一时被逼无奈，采取了制度不允许的手段而身陷囹圄，令人感到悲叹。孙大午事件^①就其根本，不就是因为制度没有为社会大众提供达成合理目标的

^① 参见本书第七章《改革开放中的企业伦理》。

充足手段吗？

制度公平问题横亘在中国的学者面前，也横亘在中国企业伦理学者面前。我们在对企业行为做出评判之前，必须有勇气和智慧对制度做出评判。

企业面临的制度失衡、行为失范问题不是企业所特有的，而是全社会面临的共同问题，例如，所谓仇富问题，本身源自制度不公，而制度导致的贫富不均的途径和形式又是多样的。

我国经济制度中对民营企业在行业准入、银行贷款、税收征缴等方面面存在的歧视，不是心理的，而是制度的。社会一方面对先富阶层抱有羡慕之情，另一方面对他们抱有怨恨心理，导致这些民营企业家的自卑和自傲心理交互。在歧视性的社会制度和社会心理作用下，他们只能以不断的积累财富来展示自己的社会价值，而这又导致社会心理的进一步失衡。社会和企业家之间的互动进入了一个恶性循环。

三、企业的多元化和多元化的伦理难题

伦理问题不仅存在于企业和经济政治制度之间，也存在于不同类型的企业之间。

我国企业的形成根源不同，不同的企业有着极其不同的传统，这也是我国企业伦理多元化的一个重要原因。根据来源的不同，我国的企业大致可以分为四种类型：

第一种是传统的国有企业，以国有的生产企业和商业企业为主，这类企业大部分是在新中国建立后由国家投资建立的。这部分企业又可以分为国有大型企业（主要是在资源垄断的行业中活动）、国有中型企业和地方政府所属的企业（这部分企业的规模普遍比较小，生产规模和技术落后）。随着改革开放，地方国有企业已经发生了变化，中型企业也逐步多元化，只有垄断行业中的大型国有企业获得了发展，取得了令人瞩目的成就。

第二种是乡镇企业，大部分是由原来的人民公社时期的队办企业转化而来的。乡镇企业的概念广延性差别很大，官方的统计是包括乡镇政府投资建立的企业、由私人投资建立的企业以及合伙制的企业。不过，这里的所谓乡镇企业主要是指原来的队办企业转化而来的企业，其所有权归乡镇的政府所有。这些企业从起源上和发展上都与有国家资源支持的国有企业不同。

第三种是私营企业，这部分企业的形态复杂，由于政策性的原因，20世纪80年代到90年代初期，很多私营企业顶着国营或者是乡镇企业的名义，所谓带着“红帽子”，后来随着乡镇企业甚至国有企业的私有化，这

部分企业逐步回归到私营的名下，现在在很多地方成为经济的支柱。

第四种是外资企业或者外资控股的企业。我国是从 1979 年开始建立合资企业的，初期对外商的人股有很多数量和领域的限制，但是随着政策的放宽，外资在一些企业中所占的比重逐步加大，甚至出现了独资企业。

除了上述所谓的标准形态的企业之外，还有一些中间形态的企业或者一些不具有企业形态但是实质上按照企业形式在运行的经济组织——大户。前者例如以国有企业和外资企业组建的合资公司、90 年代以后形成的以国有企业为主的上市公司；后者例如很多没有注册却在经营的制造企业和商业企业，所谓大户，就是有很大的营业规模，但是却没有正式注册的经济组织。

不同的企业自然有不同的伦理原则和文化传统。

国有企业是计划经济时代的主力军，在多年的计划经济体制下，形成了一些以计划经济为主，且与传统伦理相结合的企业伦理准则体系，例如，在企业内和企业层面的相互协作、员工和企业之间的奉献精神、以企业为家的精神、对待工作的所谓“三老四严”的大庆精神以及“鞍钢宪法”所代表的企业文化。这些准则基本上是适应计划经济体制的，并且具有中国传统美德的特征，人们认可和接受这些观念并身体力行。

乡镇企业的发展路径不同，80 年代到 90 年代，我国财政实行“分灶吃饭”的模式，作为乡镇政府重要财源的乡镇企业，得到了乡镇政府的大力支持。当时乡镇企业的生存环境不太好，在“双轨制”的条件下，乡镇企业拿不到市场价格的原材料，因此，生产成本比国有企业高很多，另外，因为没有合适的销售渠道，所以，产品的销售也面临着巨大的挤压。不过，由于乡镇政府的支持，甚至很多做法是超出法律界限的，使乡镇企业在形成灵活经营手段的同时，也形成了淡漠的法律观念和伦理准则观念，以及一切以利益为导向的观念。

私营企业伦理准则的形成和私营企业的历程有关。我国宪法直到 20 世纪 80 年代末期才承认私人所有权，而原来只承认个人所有权。在这种制度条件下，很多私人企业在很长时间内采取了以乡镇企业的名义经营，具体的做法就是挂靠在国有企业或者乡镇企业名下，或者干脆注册成为一个乡镇集体企业或者小型国有企业。这种企业面临着比国有企业和乡镇企业更加激烈的市场竞争。私营企业和乡镇企业之间的发展有一种替代关系^①。

^① 例如，2004 年，江苏原来的乡镇企业协会改名为江苏省私营企业协会就是一个例证，改名的原因是当时江苏的改制中，江苏的乡镇企业数量大幅度减少，而私营企业数量达到了 200 万户左右，数量和质量都有很大的改进和提高。见《中华工商时报》，2004 年 12 月 1 日。

应该说，乡镇企业面临着比国有企业更强的预算约束和更激烈的市场竞争，而私营企业比乡镇企业面临着更强的预算约束和更为激烈的市场竞争。从另外一个角度看，产权不明晰的乡镇企业是当时失败的计划制度最好的一种反应模式，后来的私营企业的发展是市场和产权制度不断改进的结果。所以，如果说乡镇企业还保留有国有企业的某些基本伦理准则的话，那么，私营企业的伦理准则体系毫无疑问是市场化的。

外资企业是西方经营管理模式进入中国的主要途径，通过合资或者独资企业，西方的管理方式被中国本土企业逐步的认知、接受和采用。当然，在这个过程中，很多西方的企业伦理准则也同时进入中国。作者还记得当时一家国有企业的干部被派到外方为主要股东的合资企业工作，一开始，这位中国的干部不分身份，每天与员工工作甚至玩在一起，这种在传统上被称为和群众打成一片的做法，在这家合资企业中，受到了外方主要管理者的批评，凸显出两种不同管理方式、企业文化和伦理准则的差别。

90年代以后，中国股票市场的出现，导致了企业纷纷上市融资，这种具有多方面意义的市场和资源配置新举措，很快就蜕化为国有企业解困的一种套取资金的手段。这些上市公司或者依靠地方政府的支持或者依靠多方面的疏通关系，股票市场发展的根本准则——公开透明——却没有成为这些上市企业的经营理念。从这个意义上讲，中国企业丧失了良好伦理发展的十年光阴。

单独依靠企业纠正缺失的伦理准则、改变扭曲的道德氛围是不可能的，这是一个需要全社会努力的事情。

让我们把眼光暂时投向包围着企业的社会，看看近代以来中国人精神变迁的一角——中国人的意义世界的变化。

四、失序的意义世界

中国近代以来的意义世界发生了翻天覆地的变化。这种变化虽然从一开始就是在西方世界的冲击下产生的，其过程却可以分为渐进性变化和颠覆性变化几个阶段。在“五四”运动以前，中国人总是尊奉孔子教诲为核心的儒家伦理，尽管在西方的冲击下，这个意义世界遭到了广泛的怀疑，从而有了张之洞“中学为体，西学为用”的说法，但是，儒家伦理体系不仅在官方占据着国家意识形态的地位，在民间，其维持机制还存在，保证了伦理的落实。“五四”运动以后，这个古典意义世界的立足点彻底丧失了。直到1949年，我们确立了社会主义的伦理。1978年以后，中国人的意义世界又开始了一次漫无目的地漂泊。目前，这次长征仍在继续中，中国人意义世界的最后落脚的迦南之地仍在天际线之外。在我们的生

活中到处充满了互相冲突的道德准则，它们分别来自不同的传统。

乔治·恩德勒（Georges Enderle）教授鉴别了三个相互矛盾又相互依存的伦理传统^①：

第一是传统的儒家伦理，这是2500年以来一直影响着中国人的一种基本伦理，尽管在“打倒孔家店”口号的促动下，儒家伦理的意义世界已经丧失了立足点，但是，作为一种稳定的心理结构，它还深深地沉淀在中国人的社会 and 人际秩序中。作为这个传统的补充，还应该包括在民间有广泛影响力的佛家传统，以及尤其是在知识分子中有广泛影响的道家传统。

社会主义的伦理体系，其象征是所谓的雷锋精神和相关的一些理念，因为和传统的儒教伦理很多结构有近似之处，并且借助政治力量，曾经被很深入地整合到中国人的日常生活中。在经济生活中，形成了和计划经济相适应的一系列伦理准则，这些准则借助意识形态仍保持其强大的影响力。

新的西方伦理的冲击，主要是和市场经济相适应的一些伦理以及在西方有影响的一些伦理体系。经济生活中正在逐步建立适应市场机制的新的伦理体系。

但是上述三种伦理体系之间往往存在着相互冲突的准则，这些冲突已经影响到我们的行为方式。例如，社会主义伦理体系倡导的企业员工的奉献精神 and 现代市场经济中等价交换的准则之间就存在着冲突。在很多企业中，资方借助奉献的社会主义传统来剥夺劳动者的成果，这就在宏观层面提出了尖锐的问题。再如，在企业层面，企业在计划经济条件下形成的协作关系和市场经济所要求的公平竞争关系之间存在着内在的冲突。最明显的是国有企业以保持国有财产的说法，公开通过协议的方式垄断市场，造成了所谓国家和消费者之间的对立，造成了国有企业和民营企业之间的不平等竞争关系，而这个论调至今还大行其道。

不过，所谓意义失衡，说的是我们不仅生活在冲突的道德准则中，而且更严重的是我们生活中丧失了伦理道德所要求的基本准则，例如，善良、公正和正义等，目前已经是我们的经济生活中的奢侈品。这样的例子不胜枚举。

五、现代人的道德困境

上述的道德困境不是企业所特有的，也不是中国所特有的，而是进入

^① 乔治·恩德勒著，高国希译：《面向行动的经济伦理学》，上海社会科学院出版社，2002年版，第212页。

现代化以来人类共有的，只不过中国的多元化程度更高一些。关于这种现代道德困境，在很多人的著作中都有表述。人类进入现代社会以来的社会角色多元化的特点首先表现在公共生活和私人领域的区分上，传统上的道德都是建立在私人领域基础上的，虽然偶然延伸到公共领域，但也是把这个公共领域作为私人领域的一个补充来对待的。现代社会中，公共领域和私人领域的区分，把人角色化了，人在不同的领域扮演不同的角色。尤其是在公共领域中，随着科学精神的渗入，人的角色被精确的定位了，生活在这里变成了任务，人是完成任务的一个角色，存在碎片化了，人的角色要求成了职业道德，这个道德一般是规则化的，和我们传统的私人领域中的道德是完全不同的类型，甚至会和我们传统道德发生冲突。来到公共场所，我们承担起自己的角色，我们要忘记自己的其他角色，尽管我们不喜欢这个角色，但是我们的职业和其他压力要求我们尊重它。一旦发生问题，角色带来的道德污点却落在我们个人身上，这就是现代人常常遇到的矛盾。我们破碎的角色与传统道德建基的完整的自我有很大的距离，我们不知道怎样寻找完整的自我，找来的只是一堆自我在不同角色中的碎片。我们还能找到围绕这些碎片的支离破碎的话语，但是很难拼凑起一个一以贯之的话语体系，我们的影子摇曳在这些破碎的话语中，自我的实体却失落了，永远也找不回来了。正是这些破碎的话语给我们提供了多元的道德准则，这些准则之间存在着不和谐甚至是冲突，现代人就是在这种相互冲突的准则中艰难的进行选择。我们从中世纪走出来，获得了自由，很快就迷失在荆棘一般的道德丛林中了。

问题是，这种状况该怎么样被判定？这是一种暂时的情况呢，还是一种永恒的状况？我们通常都是假设，我们面临的是一种暂时的情形，只要我们找到一套伦理准则，我们就能够恢复那种井井有条的道德秩序，我们就会恒久的生活在确定当中，享受道德准则带来的稳定和安详。这也是我们费尽心力去寻找道德基础和伦理体系的一个动力。不过，后现代伦理反对这种假设，他们认为，道德的基础不能建立在理性冷冰冰的算计的基础上，而应该相信个体的尊严和感性的力量，相信建立在个体基础上的伦理道德。把道德从集体的理性还原为个体的存在。

现代人的道德困境还在于我们无法知道我们现在行为对未来的影响，我们实际上生活在对未来的无知中，我们无法准确判断行为对未来的影响，一个良好的愿望给未来带来的可能是威胁。

六、问题的原因

中国社会处于一个转型期。这个转型也是多元的。

从宏观上,我们从一个以血缘为核心的社会过渡到一个以政治理念为中心的世界,现在又正在向一个以经济和社会建设为中心的世界转变中。

同时,伴随着改革开放的深化,我们的经济体制从占统治地位30年的计划经济体制向市场经济体制转变。在这个转变中,企业的地位、作用和行为方式都在不断的演变。

显然,我们的传统伦理和伦理传统既不适应这个转变,更不适应这个尚在变化的世界。新的社会经济体制不断对传统的伦理准则提出挑战,甚至蚕食和破坏传统伦理。同时,新的社会经济体制也不断提出新的伦理准则,例如,对于个人的尊重、权利观念的觉醒等。我们面临的问题是:首先,冲突的伦理准则导致观念的混乱;其次,已经逐步确立的一些准则没有相应的制度和体制保障。我们事实上面临着准则和制度双重的供给不足问题,因此,探索和建立新的伦理准则和新的制度体系是确立新的伦理所必须要解决的问题。

这是一个不断变化的世界。目前正在建立一个新的市场—企业为核心的社会,企业的影响力不断增强,成为对社会发展影响最大的一极。而企业伦理和经济伦理是中国民族精神发展中最缺乏传统的一个领域,不是说我们没有这个传统,而是说:第一,传统的伦理中,本来经济伦理就处于从属的地位;第二,我们从来没有企业。因此,从传统的儒教伦理中很难挖掘出有实用价值的原生形态的伦理供我们直接采用。这是准则供给不足在企业伦理领域中的集中表现。

这些原因提示我们建立企业伦理的迫切性。没有意义的经济世界是一个令人恐怖的世界,我们不能在建立了一个富裕的社会之后,人的精神却蜕化为原始的世界。何况,人们不相信,一个缺乏必要的伦理支撑的经济体系能够长期有效的运转。

进一步就可以谈到建立企业伦理的必要性了:乔治·恩德勒先生认为,从全球看,企业伦理之所以作为一个问题变得越来越重要,有以下几个原因:第一,丑闻;第二,经济生活的重要性日益显现;第三,好伦理和好企业之间的实证关系;第四,人类面临的挑战所带来的持续发展问题。

我们说,很简单,伦理建设是企业发展的基石,也是整个社会发展的一个构成部分,它为制度建设提供评判标准,为企业制度提供分析工具,为企业提供决策指南,为管理者和员工提供行为指导。这是企业伦理建设中的几个要点。