



儒家伦理思想与 现代企业管理伦理

刘军 黄少英 著



科学出版社

儒家伦理思想与现代企业 管理伦理

刘 军 黄少英 著

科学出版社

北 京

内 容 简 介

儒家伦理与企业伦理的有机结合,就是要研究如何将个人伦理与企业组织伦理的有机结合,是如何将中国传统文化转化为现代企业竞争优势的转化机制和实现途径的研究。儒家“言必信”、“人而无信,不知其可也”的诚信观与现代企业信用管理伦理;儒家“义以生利、以义制利”的义利观与企业家及企业的价值取向;儒家“以天下为己任”的社会责任观与企业社会责任;儒家“德才兼备”的人才观与现代儒商企业人力资源管理伦理;儒家“天人合一”、“仁”、“时禁”、“节约”、“监管保护”等生态观与企业生态环境管理伦理;儒家“和为贵”以及“和而不同”的社会交往观与企业竞合战略管理伦理;儒家“以人为本”、“为国以礼”、“为政以德”、“中庸之道”等领导观与现代企业领导伦理,等等。只有中国传统文化的特性与现代企业管理的共性有机结合起来,通过构建儒商伦理战略模型,才能尽可能地规避现代企业伦理风险。

图书在版编目(CIP)数据

儒家伦理思想与 modern 企业管理伦理/刘军,黄少英著. —北京:科学出版社,2010

ISBN 978-7-03-029909-3

I. ①儒… II. ①刘…②黄… III. ①儒家-伦理学-应用-企业管理-伦理学 IV. ①F270-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 262905 号

责任编辑:马 跃 / 责任校对:张 林
责任印制:张克忠 / 封面设计:耕者设计工作室

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

双青印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2010年12月第一版 开本:B5(720×1000)

2010年12月第一次印刷 印张:13 1/2

印数:1—2 500

字数:250 000

定价:38.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

序

21世纪是一个充满机遇和挑战的时代，在全球化与国际化背景之下，企业伦理问题随着经济社会的发展而变得越来越多、越来越严重。美国安然、世通财务丑闻如同晴天霹雳震惊整个世界，中国的“三鹿毒奶事件”被人们比做世界奶业的“9·11”，企业伦理问题再一次成为整个社会关注的焦点。到目前为止，能够成为世界基本认可的普世伦理只有儒家思想中的两条原则，即“己所不欲，勿施于人”和“己欲立而立人，己欲达而达人”（杜维明，1993），其他的所有伦理规范都只是地域性的。美国学者托马斯·唐纳森、托以斯·邓菲合著的《有约束力的关系》一书也认为：“社会所选择的经济约定形式，必定体现参与者所持有的特定的经济伦理学规范。”因此，要解决当今企业伦理问题，首先应该尊重和遵循各国、各地区的传统道德和文化。刘军、黄少英合著的《儒家伦理思想与现代企业管理伦理》一书正是从我国传统伦理与文化角度来探讨解决中国现代企业伦理问题的有益尝试。鉴于儒家伦理思想的普世性，因此对世界其他国家和地区企业伦理的构建也具有一定的借鉴作用。

通观书稿，结构完整、资料翔实、旁征博引、气势恢宏，仔细品味，颇有新意。

作者在对儒家伦理思想仔细研读的基础上，将儒家伦理思想分为诚信观、义利观、社会责任观、人才观、生态观、社会交往观和领导观七个方面，分别与现代企业的信用管理伦理、企业家及企业的价值取向伦理、社会责任伦理、人力资源管理伦理、生态环境管理伦理、竞合战略管理伦理、领导伦理一一对应，并构成一个完整结构。在资料选择上，基于原始儒家经典著作，兼顾后世儒家阐释的观点，所引资料出处明确、翔实可信，参阅经典比较齐全，可谓旁征博引。

作者经过深思熟虑，在写作的过程中提出了不少新的观点。例如，要结合儒家诚信思想来构建现代企业诚信评价体系；理性认识企业社会责任的观点，社交媒体不要盲目地根据企业捐款的多少排序，并以此为依据来判断企业是否是一个对社会负责的组织；提出现代企业不是该不该对社会负责的问题，而是如何提升企业承担社会责任的能力与境界的问题；基于儒家思想视角进行和谐团队建设；儒商企业人力资源管理伦理的三大具体策略，即在具体的人力资源管理伦理实施过程中强调讲情修义，强调把“以善为目的”的“法制超越”当成一种“高超”的管理艺术，重视非正式组织的特殊作用；根据孟子所说的“老吾老以及人之老，幼吾幼以及人之幼”这一思想要求儒商企业不仅对企业的员工负责，同时还

要像关心自己家的老人、孩子和其他亲人一样关心员工的老人、孩子和其他亲人；提出“天人合一”思想可以视为企业应该把“自然环境”当做“利益相关者”看待的主要思想渊源；提出中国传统的“和合”思想包括“和为贵”以及“和而不同”两层主要含义，现代企业竞合战略就是既要坚持“和为贵”的“双赢、多赢、共赢”思想，也要保持“和而不同”的独立性竞争主体的地位；通过剖析儒家领导观以及与现代领导伦理理论的相关性分析，提出现代企业领导伦理的九大因素。这些新颖、独到的观点体现了作者的思想深度和创新能力，也体现了这部著作的价值之所在。

这部著作的成功至少有三个有利因素：①地利因素。山东是儒家思想的发祥地，山东人以及常年在山东工作的人都受到儒家思想的熏陶，对儒家思想有一种天然的直觉。②人和因素。作者刘军教授是山东经济学院 MBA 中心主任，一直有一个打造齐鲁儒商 MBA 的创想，作者黄少英是历史学博士、经济学博士后，在中国传统文化和经济管理领域分别有了自己的研究专著，两位作者的通力合作可谓人和。③天时因素。企业伦理问题是一个世界性的普遍问题，发达国家与发展中国家都存在；大公司存在，小公司也存在；过去存在，现在存在，未来还将存在。当今企业伦理的进一步恶化，使企业伦理治理成为当务之急可谓天时。

最后，愿儒商企业遍天下。

张体勤

2010年11月于济南

前 言

一、本书写作的缘由

本书的写作出自两个方面的原因：一是伦理危机给企业带来的损失越来越大，研究企业伦理已经成为一个迫在眉睫的问题；一是越来越多的事实证明儒家思想具有强大的生命力，借鉴儒家伦理思想来构建企业伦理，希望成为规避企业伦理危机的有益探讨。

企业伦理危机究竟有多严重，可以通过一些事例和数据来说明。

近年来，美国资本市场出现了一系列财务丑闻，安然、环球电信、世界通信、施乐等一批企业巨擘纷纷承认存在财务舞弊，在美国资本市场上引起轩然大波，一批大的上市公司遭投资者抛弃，宣布破产。这些企业的造假行为不仅欺骗了投资者，也使自己付出了沉重的代价，同时，破坏了资本市场的秩序，给美国经济造成了重大影响。特别是2001年安然公司的财务舞弊事件，影响之大可以说震惊了整个世界。这是因为，一是安然事件是这次美国资本市场舞弊风波的发端；二是安然公司从成长到破产，一直吸引美国媒体的关注和公众的视线；三是安然事件的发生导致世界著名的会计公司——安达信公司解体。安然、安达信事件联袂敲响了世界企业伦理的警钟。不仅仅在美国出现如此有违企业伦理的事件，其他国家与地区也在不断涌出一桩桩商业丑闻。例如2003年，雀巢公司对中隐瞒实情，据香港绿色和平组织的一项检测表明，雀巢的奶制品和婴儿食品大都含有不明基因的原料，也就是说，雀巢在中国销售的食品有可能是转基因食品。2003年沃尔玛在昆明行贿，云南省对外贸易经济合作厅原党组书记、厅长彭木裕涉嫌受贿、挪用公款一案，在昆明市中级人民法院审结，彭木裕被判处有期徒刑五年。彭木裕被指控受贿的事实是：其担任云南省对外贸易经济合作厅党组书记、厅长期间，在审批昆明沃尔玛管理服务有限公司项目时，默许其妻收受了昆明沃尔玛管理服务有限公司董事邹丽佳价值约10万元人民币的“礼物”。2008年韩国政府起诉三星董事长逃税及背信，李健熙辞职，三星前任首席律师金勇哲公开指控三星管理层设立超过2亿美元的秘密基金，用于贿赂政府官员及检察官等。韩国检察机关透露，三星官员曾合谋隐瞒李健熙名下4.5万亿韩元（约合45.5亿美元）资产，并秘密转移财富到李健熙子女的账户。2009年1月，印度萨蒂扬软件技术有限公司（Satyam）董事长兼CEO拉贾操纵公司财务报表，虚报现金案曝光，并被媒体称为“印度版安然案”。

在中国，商业丑闻也层出不穷。原红塔集团董事长褚时健贪污、巨额财产来源不明案；原中国光大集团董事长朱小华受贿案；原中国建设银行行长王雪冰受贿案；爱多总经理胡志标挪用资金、虚报注册资本案；上海农凯集团董事长周正毅操纵证券交易、虚报注册资本案；创维集团主席黄宏贪污、诈骗、挪用资金案；德隆唐万新非法集资案；伊利董事长郑俊怀等挪用公款案；古井集团王效金等腐败窝案；轻骑集团张家岭由“儒商”走上受贿、信用证诈骗、转移国有资产的犯罪道路；2008年11月，国美集团董事长黄光裕因经济犯罪而遭警方拘查等。还有许多违背伦理甚至是丧心病狂的恶劣事件。例如，2001年南京冠生园陈馅月饼事件；2002年北京大学人民医院“假药”害了试管婴儿；2003年用剧毒农药“敌敌畏”浸泡的金华火腿事件；2004年安徽阜阳“毒奶粉”与“大头娃娃”事件；2005年郑州光明山盟乳业有限公司的回产奶和早产奶事件；2008年9月三鹿集团婴幼儿奶粉中含有大量三聚氰胺导致婴幼儿肾结石事件被媒体称为中国奶业的“9·11”等。

一些调查数据也充分说明违背伦理的商业行为是如此的普遍。一项针对148名《财富》(Fortune) 1000强企业的总裁秘书的调查显示，他们中有47%的人称老板要求他们撒谎。《营销管理》(Sales & Marketing Management) 杂志社曾对200名销售经理进行过一次调查，结果显示，49%的销售经理称其业务人员在电话销售中有撒谎行为；34%的人称他们听到过业务人员在电话销售中做过不切实际的承诺；22%的人称其业务人员出售过用户并不需要的产品；30%的人称客户在购买其产品时索取过回扣；54%的人称自己曾为了完成销售目标有过损害客户利益的行为。^①北京市消费者协会近年所做的一次调查显示，北京市消费者协会2004年共受理消费者各类投诉1.8万余件，其中涉及经营者不诚信行为侵害消费者权益的投诉占全部投诉的85%。

企业伦理问题是一个世界性的普遍问题，发达国家与发展中国家都存在；大公司存在，小公司也存在；过去存在，现在存在，未来还将存在。企业伦理治理已成为当务之急。

面对世界企业伦理危机，一方面要用有形的法律去制裁，另一方面要用无形的道德来约束。而对世界企业伦理治理具有道德约束作用的最理想的伦理价值观，可能是儒家伦理。

在20世纪60年代，大多数东西方学者都认为儒家思想与现代化无法兼容。他们的主要依据是，儒家强调和谐、协作、集体和社会稳定，与西方基于个人主义的经济伦理不符。到了70年代末期，日本、韩国、中国台湾、中国香港和新

^① 约瑟夫·W. 韦伦著：《商业伦理——利益相关者分析与问题管理方法》(第三版)，符彩霞译，中国人民大学出版社，2005年，7。

加坡经济飞跃发展，人们不得不质疑早期的假定。越来越多的人感到，其间必有另一种伦理在起作用。

杜维明先生是新儒家第三代领军人物，被赞誉为中华文明对世界的“扬声器”。自20世纪70年代以来，杜维明开始关注东亚经济发展模式，发表了《工业东亚与儒家伦理》、《儒家发展与现代化》等诸多著述，探讨儒家伦理与经济伦理之间的关系。杜维明先生在研究日韩现代化的过程中发现，东亚有可能探索出新的经济发展模式。在日韩经济发展过程中，儒家文化发挥了引导和调节的作用。更具体地说，儒家传统重视全才教育，提倡上下同心协力，培养刻苦耐劳的工作伦理，强调为后代造福的理念，这些文化基因为人们树立了一个东亚企业精神的典范。1997年杜维明先生在武汉大学演讲时说，1993年世界宗教广义会后，世界各地进行了一场全球伦理的大讨论。特别是世界宗教广义会上，世界主要宗教的代表，如基督教、回教、佛教等各方面的宗教学者聚集在一起讨论：如果有全球社群的出现、地球村的出现，哪一种伦理够得上是全球伦理？有哪一些价值、哪一些重要的论点是我们必须接受的？最后会议得到两个原则（当时杜维明先生虽被邀请但没参加），杜维明先生认为这两个原则可以是儒家的原则（杜维明先生自谦地说这是他个人的偏见），第一个原则是“己所不欲，勿施于人”，这是当时会议得出的叫“恕道原则”，这是基督教的思想家汉斯·孔（Hans Kung）提出来的。“己所不欲，勿施于人”，这是人类能不能和平共存的消极原则。第二个原则是“人道原则”，把人当人看，不要把他当物看，即使是敌人也要承认他是人。这个观点（即“人道原则”）可以翻译为儒家所谓的“己欲立而立人，己欲达而达人”。这一“己欲立而立人，己欲达而达人”的原则是把人当做关系网络的中心点，不把人当做一个孤立绝缘的个体，正因为他是关系网络的中心点，人的尊严是必须保障的。杜维明先生认为，世界宗教广义会提出的“恕道原则”、“人道原则”与中国儒家的“恕道”、“忠道”原则是可以配合的。儒家的这两个原则即“己所不欲，勿施于人”和“己欲立而立人，己欲达而达人”，代表儒家传统的基本原则。^①

成中英先生在《创造二十一世纪的人类命运：全球化经济发展与儒学及儒商的定位》一文中指出：21世纪的人类命运有赖于经济全球化的制度合理化与个人合德化的发展与实现，儒家与儒学既提供了经济伦理的价值，又提供了社会伦理的基石，不但有平衡经济与伦理的作用，也有促进经济导向人类社会与人类文化和谐发展的力量，更能带动人之为人的品质上的提升，儒家与儒学在经济伦

^① 杜维明：“人文精神与全球伦理。”本文由吴根友博士根据杜维明先生1997年在武汉大学的演讲录音整理而成，经杜维明教授订正。参见中国传统文化与现代化网络发展部，国学网，<http://www.guoxue.com>

理、社会伦理与文化伦理上的发展正是 21 世纪的人类所急迫需要的。^①

孙君恒先生在《外国人士对儒家伦理的赞美》一文中，辑录了近、现代世界文化界、经济界、政治界等领域的人士对儒家伦理的高度评价，共计 50 条。例如，1988 年全世界的诺贝尔奖获得者在法国巴黎开会时发表宣言：“如果人类要在 21 世纪生存下去，必须回头 2500 年，去吸取孔子的智慧。”澳大利亚两位汉学家雷吉·利特尔和沃伦·里德合著的《儒学的复兴》预言，儒学必将复兴，并且将带领世界进入 21 世纪，即将成为 21 世纪的管理主流，等等。^②

赵靖教授指出：社会主义市场经济呼唤儒商，培养大批儒商是发展社会主义市场经济的当务之急。^③

由此可见，儒家伦理已经成为世界各国关注的热点问题。人们不仅需要从理论上阐述儒家伦理具有普世伦理的作用，而且需要从实践上实现儒家伦理的这种作用。当然，实现儒家伦理的普世作用，只是为了寻求人类持续、和谐发展的路径，而没有任何意义上的文化帝国主义和文化霸权主义的目的。万俊人先生认为，儒家伦理是一个具有普世伦理资源的伦理体系。同时指出真正具有普遍意义的现代全球伦理（作为“普世伦理”的另一种说法）只能建立在多元道德文化传统的相互对话和重叠共识的基础上，而不能建立在任何单一的既定原则上。也就是说，一种能够为现代人类世界所普遍认可并实际承诺的普世伦理，只能是各民族、国家或地区平等参与和对话的“契约性”产物，绝不可能是任何普遍形式掩盖下的文化帝国主义甚至政治霸权主义的结果^④，儒家伦理也不例外。

二、本书的研究框架与主要思路

儒家伦理是儒家学派的思想家所提出的如何做人处事的道德规范，是中国主流的伦理思想。企业伦理即是研究企业道德现象的科学。如何将儒家伦理与企业伦理科学地结合起来，如何将个人伦理与企业组织伦理结合起来，将是本书研究的主要目标。以下是本书的研究框架和主要研究思路。

（一）儒家诚信观与现代企业信用管理伦理

儒家经典对什么是“诚信”、“诚信”的重要性、“诚信”的作用等进行了阐

^① 成中英：“创造二十一世纪的人类命运：全球化经济发展与儒学及儒商的定位”，程启智、张树华主编《儒商与二十一世纪》，齐鲁书社，2004 年。

^② 孙君恒：“外国人士对儒家伦理的赞美”，见程启智、张树华主编《儒商与二十一世纪》，齐鲁书社，2004 年。

^③ 赵靖：“社会主义市场经济呼唤儒商”，见程启智、张树华主编《儒商与二十一世纪》，齐鲁书社，2004 年。

^④ 万俊人：“儒家伦理：一个普世伦理资源的意义”，中国儒学网。http://www.confuchina.com，2008 年 10 月 20 日。

释，认为儒家的“诚信”中包含两种偏激的诚信行为：一种是在战场上讲“诚信”；另一种是不知道变通的“诚信”。同时，认为儒家思想中存在合理的“不”诚信行为。由于文化差异特别是“直”与“不直”的思维方式差异以及以前西方人对中国的不甚了解，导致了西方人对中国人“诚信”品质的误解。

企业诚信伦理是个世界性问题，不管是东方还是西方，讲诚信的是主流，不讲诚信的是少数人或少数情况。中国商人、企业经营者在诚信伦理方面具有优良传统。目前，中国企业诚信伦理的现状总体上是令人满意的，基本上度过了由计划经济向市场经济过渡过程中的阵痛时期。不少企业已经做得非常圆满，但企业不诚信的行为还大量存在，并且无法根除。因此，用儒家诚信思想构建企业信用伦理应该是理想的选择之一。企业应该坚持用儒家诚信思想构建企业信用伦理；政府和社会应该结合儒家诚信思想构建企业信用伦理评价体系。

（二）儒家义利观与企业家及企业的价值取向

儒家义利观的基本宗旨就是“义以生利、以义制利”，以及由此所派生出来的“见利思义”、“取之有义”、“先义后利”、“重义轻利”、“君子谋财，取之有道”等构成了儒家义利论的基本内容。儒家义利观与市场经济持续发展以及社会和谐发展的需要最相吻合。树立正确的义利观是成就企业家的重要前提，建设正确的义利文化是成就百年企业的基石。儒家的义利相生、以义制利的价值观，是企业家与企业最为可取的价值观。

（三）儒家社会责任观与企业社会责任

儒家社会责任观主要表现为对己、对人、对家庭、对社会、对国家都要负责任，对这种责任的最为理想的概括就是“以天下为己任”，而孟子的“平治天下，舍我其谁”则淋漓尽致地表现出了敢于负责的勇气。通过对企业社会责任的演进、发展以及世界各国企业社会责任实践比较，认为对于企业而言企业社会责任仍然是一种自觉自愿的行为，因此，企业和社会公众都要理性地认识企业社会责任。并且提出，要借鉴儒家社会责任观，提升企业承担社会责任的能力与境界已经成为时代的强音。

（四）儒家人才观与现代儒商企业人力资源管理伦理

儒家人才观是一个非常庞大而复杂的问题，我们仅从识人与选人、团队建设、激励机制、员工培训机制四个方面进行概述。儒家认为人才就是既要有优良的道德品质，又要有较好的知识和运用知识解决实际问题的人。儒家在承认人才

必须具有道、德、艺三个方面的素质的同时，也承认人无完人、金无足赤的道理。因此，在人才标准上，要以宽广、无私的胸怀去做人力资源的获取工作，对人不可求全责备，要看主流、看大节，赦小过。儒家在选人的方法上主要有知言观行、观过知仁、舆论分析和实际考验等方法。儒家在打造有效的团队建设方面也提出了有益的思路和方法。儒家在人本思想的基础上，强调人与人之间的团结与协作，在倡导“以和为贵”思想的基础上，又坚持“和而不同”的协作观。儒家提出注重领导者的示范作用，量才而用，任而能信，构建学习型组织的方法来提升团队建设的高效率。儒家在激励机制和员工培训机制方面也进行了有益的探索。儒家人才思想与现代人力资源管理思想既有较大的通性，也存在不少差异性。儒家的性善、性恶论与现代西方的 X 理论、Y 理论基本吻合；儒家的知行合一、自强不息观念与学习型组织理论的一些特征极其相似；儒家德法说与组织结构设计原则具有一致性；儒家成人说与适才适用的用人艺术基本吻合；儒家的“仁”论与企业人力资源管理的“关怀”职能是一致的。但儒家的人本思想与现代的人本管理、儒家义利观与现代“双赢”管理理念、儒家“忠”与现代“忠诚”、儒家的“求同存异”与注重个性发展、儒家的“道不变”思想与注重创新之间存在不同程度的差异。根据儒商企业的定义，在分析儒商企业特点的基础上，儒商企业人力资源管理必须遵循人本、诚信、和谐、全面发展四大原则。儒商企业人力资源的管理伦理策略主要有：建设以人为本的企业文化；合乎伦理的人力资源管理制度；合乎伦理的人力资源管理过程；提出儒商企业人力资源管理伦理的三大具体策略，即在具体的人力资源管理伦理实施过程中强调讲情修义，强调把“以善为目的”的“法制超越”当成一种“高超”的管理艺术，重视非正式组织的特殊作用。

（五）儒家生态观与企业生态环境管理伦理

儒家生态观主要包括“天人合一”、“仁”、“时禁”、“节约”、“监管保护”等思想。特别是“天人合一”思想，可以视为企业应该把“自然环境”当做“利益相关者”看待的主要思想渊源。儒家生态观要求企业树立循环经济的经营管理理念，建立清洁生产体系、绿色营销体系以及完善的政府监督与管理体制。

（六）儒家社会交往观与企业竞合战略管理伦理

儒家社会交往观主要表现为：①“诚信”是交往的基本原则；②“与人为善”的交往态度；③社会交往要保持“和而不同”的独立性；④实际交往中以“礼”为规范；⑤“和为贵”是儒家交往观的总原则和总目标。针对现代企业竞合理论与竞合战略，借鉴儒家交往观，提出企业应该构建有利于实施竞合战略的交往伦理文化，制定有利于提升企业实施竞合战略的交往伦理水平的具体措施。

（七）儒家领导观与现代企业领导伦理

从广义角度分析，儒家领导观包括七个方面的内容：①“以人为本”的治国理念；②“中庸之道”是儒家的领导风格；③“为国以礼”的“礼治”思想；④“为政以德”的“德政”思想；⑤“以天下为己任”的责任感；⑥“举贤任能”是执政者的重要职责；⑦“修己正身”是为政者个人的基本素质。儒家领导观与现代企业领导理论有较强的相关性：儒家的“人本”思想与现代企业的人性化领导是直接相关的；儒家的“中庸之道”与现代企业的领导风格也有比较强的相关性。温勒等的“参与式”与儒家的“中庸之道”应该有某种相通之处；儒家“中庸之道”的领导风格必然会走上既重视高结构又会体贴人、既重生产又重视员工、既关心人又关心生产成果的领导风格；与儒家“中庸之道”领导风格不谋而合的是美国学者提出的 PM 领导模式，即既重生产也重人际关系的领导风格；儒家“修己正身”思想与现代企业领导的伦理素质也直接相关。

借鉴儒家领导观，吸取国外领导伦理研究的优秀成果，根据时代发展的需要，现代企业领导伦理应该包含以下要素：①“人本”思想；②团队、竞合精神；③强烈的社会责任感、使命感；④逐步形成自己的符合社会进步的伦理观；⑤具有仆人式的服务意识；⑥把企业利益与利益相关者的利益同等看待；⑦“成就人”的思想；⑧诚信；⑨公平公正。

（八）企业伦理风险分析与儒商伦理战略

风险最小的战略——企业伦理战略。实施正确的企业伦理战略不但没有任何风险，而且会对其他战略的实施起到化险为夷或锦上添花的作用。当今社会，企业面临着多方面的威胁，在这其中就有伦理风险给企业带来的威胁。现代企业要想发展壮大、长盛不衰，规避伦理风险、加强企业伦理道德的管理是非常必要的。儒商文化和儒商伦理战略正是现代企业规避伦理风险的最佳途径和方针之一。

三、本书研究的目的和意义

本书研究的目的和意义主要表现在四个方面。

首先，借鉴儒家伦理思想是构建现代企业伦理的有效选择。

企业丑闻的不断出现，导致了企业伦理研究的升温。企业与社会公众都已经开始关注企业伦理的同时，如何科学构建企业伦理就成为一个迫切需要解决的难题。本书提出借鉴儒家伦理思想来构建企业伦理，希望能够成为解决这一难题的方法之一。

其次，本书的研究成果是文化力转化为竞争力的有益尝试。

本研究属于交叉学科，将传统文化融入现代企业管理当中，将是一次有益的尝试。现代企业之间的竞争不仅仅是人才的竞争、科技的竞争，更是文化的竞争，企业科学地、充分地整合传统文化资源是提升企业竞争力的重要手段。

再次，本书的研究成果对构建现代企业伦理具有一定的指导价值。

现代企业能够充分借鉴儒家的伦理思想来构建企业伦理，能够恪守诚信，做到以义取利，勇于承担社会责任，注重生态环境保护，在此基础上再实施人性化领导和竞争战略，必将有利于企业在竞争中取胜。

最后，本书将成为培养现代儒商的重要参考书目。

本书出版后，将成为工商管理专业博士、硕士、MBA、本科生学习企业伦理的重要参考书，为现代儒商的培养做一些基础性的工作。

四、本书写作分工

本书将儒家伦理思想与现代企业管理伦理的结合研究由刘军提出，写作的具体框架和章节安排由黄少英组织，刘军修订。黄少英写作前言、第一章、第二章、第七章、第八章；卞亚斌写作第三章；卞亚斌、黄少英合写第四章；刘军、马宁合写第五章；于仁竹写作第六章；费振国写作第九章。全书由黄少英统稿，刘军审稿。

山东经济学院党委书记、山东大学博士生导师张体勤教授，在百忙之中为本书作序，在此深表感谢！

刘 军

2010年10月

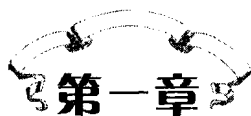
目 录

序

前言

第一章 儒家伦理思想与企业伦理研究综述·····	1
第二章 儒家诚信观与企业信用管理伦理·····	16
第一节 儒家诚信观·····	16
第二节 企业诚信伦理·····	22
第三节 用儒家诚信思想构建企业信用伦理·····	38
第三章 儒家义利观与企业家及企业的价值取向·····	48
第一节 儒家义利观·····	48
第二节 义利观与市场经济·····	57
第三节 儒家传统义利观的现代转化及企业义利伦理的构建·····	62
第四章 儒家社会责任观与企业社会责任·····	68
第一节 儒家社会责任观·····	68
第二节 企业社会责任概述·····	69
第三节 世界各国企业社会责任实践比较·····	76
第四节 借鉴儒家社会责任观,提升企业承担社会责任的能力与境界·····	86
第五章 儒家人才观与儒商企业人力资源管理伦理·····	90
第一节 儒家人才观·····	90
第二节 儒家人才思想与现代西方人力资源管理之比较·····	101
第三节 儒商企业人力资源管理伦理·····	108
第六章 儒家生态观与企业生态环境管理伦理·····	121
第一节 儒家生态环境管理观念·····	121
第二节 企业环境管理伦理与责任·····	124
第三节 借鉴儒家生态观念,实施生态环境管理策略·····	130
第七章 儒家社会交往观与企业竞争战略管理伦理·····	141
第一节 儒家社会交往观·····	141

第二节 企业竞合战略·····	146
第三节 借鉴儒家交往观，提升企业竞合战略中的管理伦理·····	152
第八章 儒家领导观与企业领导伦理·····	157
第一节 儒家领导观·····	157
第二节 企业领导伦理·····	163
第三节 借鉴儒家领导观，塑造现代企业领导伦理·····	171
第九章 企业伦理风险分析与儒商伦理战略·····	185
第一节 企业伦理风险·····	185
第二节 伦理风险的产生机制及管理·····	188
第三节 儒商企业管理伦理战略决策·····	193
参考文献·····	197



儒家伦理思想与企业伦理研究综述



本章首先对企业伦理学的产生与发展作简单介绍,然后从三个方面对儒家伦理思想与企业伦理研究动态进行介绍。

一、企业伦理学的产生与发展

周祖城教授在《企业伦理学》一书中,以时间为线索,对企业伦理学的产生与发展进行了阐述,为了本书的完整,在此仍然需要作一简要的陈述。

20世纪50年代末60年代初美国出现了一系列经营中的丑闻,包括受贿、规定垄断价格、欺诈交易、环境污染等。公众对此反应强烈,要求政府对此进行调查,1962年,美国公布了一个报告——《对企业伦理及相应行动的声明》(*A Statement on Business Ethics and a Call for Action*),此举表达了公众对企业中的伦理问题的极大关注。与此同时,威廉·洛德(William Ruder)在美国管理学院联合会(American Association of Collegiate School of Business)成员中发起了一项有关开设企业伦理学必要性的调查,被调查者认为企业伦理学应该成为管理教育的一个重要部分。1963年,T.M.加瑞特(T.M. Garrett)等人编写了《企业伦理案例》一书,搜集了形形色色的企业伦理案例,并对其进行了分析研究。1968年,美国天主教大学原校长C.沃尔顿(C. Walton)在其《公司的社会责任》一书中,倡导公司之间的竞争要以道德目的为本。

20世纪70年代初期,企业伦理问题引起了美国公司更为广泛的关注。美国企业越来越多地卷入了非法政治捐款、非法股票交易、行贿受贿、弄虚作假、窃取商业机密等活动,人们感叹企业中相当一部分管理者已经到了道德沦丧的地步。针对这种状况,学术界就企业的社会责任、企业伦理问题进行了热烈的谈论。1974年11月,在美国堪萨斯大学召开了第一届企业伦理学研讨会,这次会议不仅深化了在此以前人们对企业伦理问题的研讨,而且标志着企业伦理学的正式确立。

进入20世纪80年代后,国外企业伦理学进入了全面发展阶段。第一,企业伦理学从美国和日本扩展到了加拿大、西欧、澳大利亚、东南亚等地。第二,企业伦理学开始进入大学的课堂,各种企业伦理学的刊物和研究机构纷纷问世。美

国、加拿大和西欧有近 30 所大学建立了企业伦理学的专门学术机构或以企业伦理为重要研究课题的应用伦理学研究中心。第三，理论研究进一步深化，就公司的道德地位问题、伦理道德与企业活动能否相容问题、企业伦理学的理论基础问题等展开了讨论。此外，学者们还构建了企业决策的伦理分析模式，为企业伦理在企业经营管理活动中的渗透找到了一条可行的途径。第四，在企业伦理的实践方面，80 年代，企业伦理规范在美国大企业中得到广泛应用，英国、加拿大和澳大利亚的企业也开始引入书面的企业伦理规范，少数企业开始设立伦理委员会和负责处理企业伦理问题的经理。

20 世纪 80 年代末出现了一批企业伦理与管理结合方面有影响的著作，如美国密执安大学拉鲁·托尼·霍斯曼 (LaRue Tone Hosmer) 的《管理伦理》(1996)；弗吉尼亚大学 R. 爱德华·弗里曼 (R. Edward Freeman) 和伯克奈尔大学 (Bucknell University) 小丹尼尔·吉尔伯特 (Daniel R. Gilbert, Jr.) 的《公司战略与企业伦理》(1988)；畅销书《一分钟经理》的作者肯尼斯·布兰查德 (Kenneth Blanchard) 和诺曼·V. 皮尔 (Norman V. Peale) 的《道德管理的力量》(1988)；美国学院 (The American College) 克莱伦斯·C. 沃顿 (Clarence C. Walton) 的《道德管理者》(1988)；哈佛大学商学院肯尼斯·R. 安德鲁 (Kenneth R. Andrews) 编写的《实践中的伦理：管理道德企业》(1989)；佐治亚大学阿基·B. 卡罗 (Archie B. Carroll) 的《企业与社会：伦理和利益相关者管理》(1989)。20 世纪 90 年代后，企业伦理学领域的著作更是层出不穷，如劳拉·L. 纳什 (Laura L. Nash) 的《仅仅有良好愿望是不够的》(1990)，理查德·T. 德·乔治的《国际商务中的诚信竞争》(1993)，约瑟夫·A. 佩特里克 (Joseph A. Petrick) 和约翰·F. 奎因 (John F. Quinn) 的《管理伦理》(1997)，缪尔·卡普塔 (Muel Kaptein) 的《道德管理：组织的道德审计和发展》(1998) 等。这标志着企业伦理学进入了全面深入研究阶段。

伴随着企业伦理学发展，本身就是企业伦理学中一个非常重要的问题，即企业社会责任 (corporate social responsibility, CSR) 问题一直是学术界争论的焦点。

“企业社会责任”这一概念最早由美国学者谢尔顿 (Oliver Sheldon) 于 1924 年提出，这源于资本主义进入垄断阶段以后，企业规模的不断扩大引发了日益严重的社会问题，使人们开始思考企业与社会的关系，即企业除了为股东牟求利润外还应该为其所产生的社会问题承担责任。开了 CSR 理论研究先河的，则是 20 世纪 30 年代 CSR 发展史上著名的“贝利—多德 (Berl e-Dodd) 论战”，这场论战的本质在于企业是否应该承担社会责任，这场论战最终以多德获胜 (即企业负有社会责任) 而告一段落，但 CSR 并未因此而获得学术界的一致认同。20 世纪 50 年代，贝利彻底转变为 CSR 的倡导者；此后，“贝利—多德论战”吸