



【管理人译丛】
MANAGEMENT

WHY VIRTUE MATTERS

领导者的 道德资本

——为什么美德如此重要——

[西班牙] 阿莱霍·何塞·G. 西松 (Alejo José G. Sison) / 著

于文轩 丁 敏/译 金思宇/审校

The Moral Capital of Leaders

管理道德资本的最佳战略是
追求善德的生活方式



中央编译出版社
Central Compilation & Translation Press



【管理人译丛】

WHY VIRTUE MATTERS

领导者的 道德资本

——为什么美德如此重要——

[西班牙] 阿莱霍·何塞·G.西松 (Alejo José G. Sison) / 著

于文轩 丁 敏/译 金思宇/审校

THE MORAL
CAPITAL OF LEADERS



管理道德资本的最佳战略是
追求善德的生活方式



中央编译出版社
Central Compilation & Translation Press

京权图字:01—2005—2947

The Moral Capital of Leaders: Why Virtue Matters

by Alejo José G. Sison

© Alejo José G. Sison 2003 All rights reserved.

ISBN: 1—84376—046—0

中央编译出版社独家拥有本书全球中文版权。未经许可,禁止任何形式的转载、复制或摘录。

图书在版编目(CIP)数据

领导者的道德资本:为什么美德如此重要/(西)西松著;

于文轩,丁敏译,金思宇 审校.

—北京:中央编译出版社,2005.9

(管理人译丛)

ISBN 7—80211—167—6

I. 领... II. ①西... ②于... ③丁...

Ⅲ. 企业家,企业伦理—职业道德—企业文化 IV. F272.91

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 100603 号

领导者的道德资本:为什么美德如此重要

出版发行:中央编译出版社

地 址:北京西城区西直门内冠英园西区 22 号(100035)

电 话:(010)66560272(编辑部)

(010)66560273 66560299(发行部)

h t t p://www.cctpbook.com

E m a i l:edit@cctpbook.com

经 销:全国新华书店

印 刷:北京瑞达方舟印务有限公司

开 本:787×1092 毫米 1/16

字 数:180 千字

印 张:15

版 次:2005 年 10 月第 1 版第 1 次印刷

定 价:30.00 元



译者序

在新古典主义经济学中,企业被赋予了拟制人格,并被假定为“经济人”,其最主要特征之一是“自利性”。毋庸置疑,此类论断在一定范围内是有说服力的,最典型的例证便是企业对盈利的追求——这曾一度被认为是企业所必然遵守的一个颠扑不破的信条。在这一信条之下,企业只要在法律的框架内运营,将盈利目标置于其他考虑之上便是正当的、无可厚非的;也正因为如此,以“自利”和“盈利”为核心的企业发展战略被认为是企业的最佳选择。实践证明,此种发展战略对于企业的短期发展而言无疑是有效的;但从长期来看,对经济之“利”的绝对追求在很多情况下却无法满企业进一步发展的需要。这样,曾被认为臻于完美的“经济人”假设遭遇了前所未有的质疑。

迄今为止,已有不少著作从不同的角度对上述“经济人困境”给出了解释,但却很少有人从企业作为“人”——尽管是拟制的“人”——所必然具有的“人格”的角度去解决这一问题。而这正是道德资本学的权威阿莱霍·西松在本书中所关注的主要问题。西松认为,理清并把握“行动—习惯—性格—生活方式”这条线索,可以很好地诠释个人成败之原因所在;同样,这条线索也以一种转化的形式完全适用于企业。他认为,行动是道德资本的基础货币,习惯是道德资本的复利,性格则是道德资本的投资股——无论对于个人还是对于企业而言,均为如此。企业要取得成功,良好的道德资本管理是一个重要的条件;而管理道

德资本的最佳战略,则是投资于追求善德的生活方式。

在西松看来,领导者对于企业的前途和命运至关重要;领导者的道德资本,在很大程度上决定着企业的道德资本。本书在“领导者的道德资本”主题之下,对企业的道德资本从哲学、伦理学、社会学、经济学等角度进行了全方位的、较为系统的研究。它基于丰富的实例,不仅就企业及其领导者的道德资本提供了一个极具启发性的观察、研究和解读视角,而且还提供了一整套颇具可执行性的实现方案。当然,本书的一些观点是值得商榷的,但这并不妨碍其在相关领域内的创新性和价值。

本书由丁敏女士、田文鹏女士和我共同翻译完成。在本书翻译过程中,丁敏的母亲因病卧床。为了支持我们的工作,伯母稍有好转便敦促丁敏返京,我们的译稿方得以如期完成。在此谨向伯母致以深深的敬意!我们衷心感谢著名企业文化学家、中国企业联合会和中国企业家协会专家委员、国务院国资委研究员金思宇先生,在百忙之中审校了全部书稿和对本书的出版所做的贡献。对于李伟先生的支持,我们也深表感谢。在此,还要特别感谢中央编译出版社的副编审郑锦女士,没有她的大力支持和不懈努力,本书的顺利翻译和出版是不可想象的。

由于译者水平有限,译文中难免有疏漏不妥之处,敬请读者指正。

是为序。

于文轩

2005年9月于北京



英文版序言

政治学家、研究领导力的学者、历史学家和大众都一直热衷于探究领导者获得并行使权力的方式。领导者的权力一般来自他们的职位或者法定权力、实施奖惩的权力、知识或者专业技能以及个人魅力。研究领导力的学者将事务型领导与感召型领导进行对比,前者的实现以奖励和惩罚为基础,而后者的实现则以领导的道德价值和个人素质为基础。无论在商业领域还是在公众生活领域,大多数人都对有效能的领导者青睐有加,这些领导者深谙如何创造社会资本,懂得如何构建基于共同的价值观和目标的信任共同体以及融洽相处的网络环境。

然而,学者和媒体常常将注意力更多地集中于领导者所取得的成就上,而很少关注他们实施领导行为的伦理基础和取得这些成就的道德价值。因此,历史上希特勒和甘地都被视为伟大的领导者,尽管他们改变世界的道德基础以及他们所取得的成就大相径庭。与此相似,在商业领域,判断领导者的素质也通常以其为企业创造利润和实现组织目标的效率为标准,而不是从伦理的角度进行判断。例如,华尔街曾经认为阿尔·邓洛普(Al Dunlop)是一位杰出的企业领导者,因为他具有提升公司股票价格的能力。只有在领导者陷入困境的时候,他们的伦理素质才会受到关注。像安然事件这样的著名的商业丑闻使我们意识到了领导者道德素质的重要性。尽管这是我们经常探讨案例的方式,但安然公司这样的公司本身并未从事不道德的行为,但

其领导者却已犯此禁忌。

在这本极具启发性而引人入胜的著作中,阿莱霍·西松(Alejo Sison)说明了为什么领导者在拥有社会资本和知识资本的情况下,如果他们及其下属缺乏道德资本,也不会取得较大的成就。作者旨在将道德资本的观念引入我们考察领导力的方式之中。虽然西松的关注重点大部分是企业,但是他所提供的信息和论据对其他诸多领域的领导力问题也同样适用。通过将亚里士多德式的深奥的洞察力引入伦理的社会运行系统,西松为我们提供了一种有益的方式,使我们得以思考如今的领导者如何通过其日常行为、习惯和个人品质,去塑造或者挖掘一个组织的道德资源。西松以丰富的实例和案例研究说明了道德资本的重要性,以及缺乏道德资本的领导者所面临的个人的职业上的危险处境。

伦理学是《领导力研究新视野》论丛的一个重要主题。如今关于伦理学的研究并没有什么新鲜东西,但是,在既有的有关领导力文献中却鲜有从伦理层面对其进行足够的深入探究。西松的著作关注道德的“无声”力量,使我们得以更加全面地理解领导力,由此对领导力研究和商业伦理学做出了重要的贡献。

乔安妮·B·苏拉(Joanne B. Ciulla)博士

《领导力研究新视野》丛书编辑



简介和致谢

近年来,大量的文章和著作就社会资本或者信任对于经济参与者的作用问题进行了阐述。这些作品得出的结论通常都是,高度的信任和可信性对于大多数——如果不是全部的话——商业人士获得成功至关重要。

社会资本可以置于不同的历史阶段进行考察;在每个阶段中,人们对于其自身对财富创造的贡献有不同的理解。最初,人类劳动被简单地视为一种商品、一种人力。随着对人类独有特点以及这些特点影响劳动者生产效率的认识的不断深入和清晰,人力开始被视为一种类似于资本的东西,即人力资本。我们由此逐步认识到人力资本还存在不同的形态——从知识资本到情感资本,从文化资本到社会资本。尽管社会资本既具有个人特征,也具有群体特征,但是最佳的研究角度也许是将其作为领导者的个性特征。但人们马上会遇到的一个问题:社会资本在其应用和效果方面具有道德上的矛盾性,即社会资本既可以为黑手党服务,也可以为博爱的非政府组织服务。

如要认真考虑商业伦理的话,就要通过适当的方式对员工和企业创造的“道德价值”进行评估。因为,道德价值可能会与员工和企业共同追求的目标相联系,诸如财富的创造、整体福利的实现等。无论是公众企业还是私营企业都已显示出获得这一道德价值的积极性:制定详尽的职业行为准则和组织行为准则;在公司内部提供伦理方面的培训;建立公司道德伦理办公室;构

建社会、伦理和环境标准以及核算体系;通过相关立法,如美国《海外腐败行为法》或者《联邦公司惩罚指南》,并推进世界其他国家通过类似的法律。

然而,这些措施有时被认为是表面的、装饰门面的,并且仅仅是一种宣传把戏。人们不相信这些措施实施者的内在追求。而且,在我们这个世界里,市民社会理所当然要求依法办事,但除此之外还要求从员工、从管理者和从企业获得对价值和诚信的庄严承诺。在个人和企业并未在严格意义上违反法律但仍然在道德上可受谴责的情况下,这一点尤为如此。换言之,除了遵守法律的基本要求之外,还应当使商业伦理制度化,使其能够广泛渗透,甚至渗透到明显独立的个人行为之中,并最终成为一个特定组织的更为广泛的企业文化的一部分。

本书所回答的,就是上述如何克服社会资本的道德矛盾、如何将道德价值有效融入企业文化的问题。本书旨在通过采用亚里士多德人类学方法,以及提出有效的道德资本管理的指南和导则,同时实现这两个目标。

▼

6

本卷关于道德资本的论述基于两个基本推理。第一个推理是:关于个人与企业或者其他类型组织之间的并存关系。本书可能将作为生命单位的人类从结构和存在发展方面进行研究,并将其分为至少四个类型或者层次:行为、习惯、特质和性格以及独特的生活方式或者经历。与此类似,由人类构成的组织也可以被认为由特定的产品(如物品和服务)、内部规章或者一般运行程序、独特的企业文化以及独特的企业历史构成。正如我们以后要详细说明的那样,在构成人类和企业的每一个层次上均有显著的对应性:个人的习惯与企业的产品、个人的行为与企业的运行程序或内部规章、个人的性格与企业的文化以及个人生活方式的选择与企业的历史。

第二个推理是:前述各个层次的优点与特定的资本制度相

呼应。这样,个人行为和企业产品的优点可以被视为道德资本的基础货币或者资产(the basic currency or asset);个人习惯或者企业内部规章的优点可以被视为复利(compound interest);个人的性格或者企业文化可以被视为投资股(investment bond);而个人的生活方式选择或者企业的历史则可以被视为不动产或者遗产(an estate or legacy)。

就在人类一定组织中工作的本质和意义而言,这两个推理的发展提供了一些非常具有启发性和颇有见地的观点。我试图在亚里士多德关于人类构成和发展动力的著作《尼各马可伦理学》基础上,参考现代经济学家关于资本的相关论述,进一步研究这些观点。

在撰写本书的过程中,我有机会考察了许多最新的有关道德资本管理的企业案例。同时,我常常注重分析企业领导者的地位,努力估计他们面对不断变化的环境如何采取主动或者作出反应而引起其个人和在其管理之下的企业的道德资本的增减。

像阿根布莱特公司(Argenbright)和 ITS 这样的承包商在几十年间如何忽视美国机场安检员的遴选、培训和报酬加剧“9·11”悲剧发生的?就安然公司的主管人员及其下属而言,为什么拥有杰出的人力资本——例如著名大学的工商管理 MBA 学位——却无法避免其犯下如此严重的职业和伦理判断上的错误?在融入了传统的人力资本可提供的优秀品质——尤其就职业培训和能力而言——的同时,道德资本当然要求包含更多的内容,如内在的正直等。

在探讨行为和产品作为价值的基本单元和道德资本度量标准的重要性时,我们将分为两种情形。在第一种情形下,我们将考察福特(Ford)公司和凡事通(Firestone)公司,二者对因使用其产品——“探险者”运动型多用途车和 ATX 以及 Wilderness 系列

轮胎——所导致的重大事故纷纷推卸责任。在第二种情形下，我们将考察坎特·菲茨杰拉德(Cantor Fitzgerald)公司的首席执行官霍华德·鲁特尼克(Howard Lutnick)，他努力处理世贸中心遭袭事件引起的后果，并且欣然承担死亡员工家庭的福利和保障责任。在一开始，我们将谈到一些简单的事情，例如他因送儿子去幼儿园而幸免于难。

在20世纪90年代，由于轮胎爆炸和SUV(运动型越野车)翻车引起的成百上千人死伤事故使福特公司和凡事通公司不可避免地陷入了严重的法律和财务危机。这两家公司在多大程度上对这些事故承担了责任？他们对自己产品的安全性风险知道多少？他们在何时何地第一次注意到这些风险？这些安全性风险或者制造缺陷是如何产生的？最为重要的是，这两家公司采取了什么措施来避免如此严重的财产和生命损失？

这一连串的事故不仅对福特公司和凡事通公司的高层管理人员产生了相应的后果，而且也影响到了他们之间长达一个世纪之久的合作关系。真希望这两家公司能够及时公正地对其产品和服务承担责任，那么很多负面结果是完全可以避免的。

8

坎特·菲茨杰拉德公司可能是受“9·11”袭击影响最大的企业，它因此损失了70%的员工。然而，该公司的首席执行官霍华德·鲁特尼克将其个人的悲痛置之度外，迅速对受害者家庭承担起责任，开始思考自己的责任和熟练地处理后事。但是，他为什么要立即把遇难员工从在册员工花名册上除名呢？他的领导方式是不是伪善的？

接下来，通过研究微软公司的反垄断诉讼历史事件，本书将对个人习惯和公司经营过程——它代表着道德资本的复利——进行阐释。

随着企业不道德行为的形成，微软公司一系列的操纵市场的弊端被暴露出来。领导者对其应负的责任接二连三地矢口否

认,加之他们缺乏悔改之心,使得这种过错日益严重,无论从深度还是从广度方面均为如此。也许正因如此,除了法庭判决对公司进行拆分之外,任何补救措施都无法可预见地达到其目标。这一从雷德蒙腾飞的巨龙将会就此消失,还是它将会再次证明其比其他竞争对手更有实力、更为狡猾?

关于个人性格和企业文化——即道德资本的投资股——的影响,我们将通过分析惠普公司收购康柏电脑公司的案例进行说明。

一般而言,在企业并购过程中会经常发生文化冲突;但此种情形往往发生在收购企业和被收购企业之间。然而,在这一案例中,并购行动却在收购方惠普公司的核心层引发了文化危机。这场无形的较量发生在两方之间,其中一方是以沃尔特·B. 休利特(Walter B. Hewlett)为代表的创业家族和企业元老,另一方以现任首席执行官卡尔顿·S. 菲奥莉娜(Carleton S. Fiorina)为核心的职业经理人和投资者集团。这一战略性的企业行动迅速演变为一场争论,争论的内容是依照各自对惠普之道的理解、二者之中谁更可信赖。尽管在事实上菲奥莉娜最终以“不高的但是足够的代价”实现了并购,但对合并后的公司是否能取得成功还是存有异议。这一管理方向上的巨大变化将对惠普之道产生长久的影响?

最后,通过考察安达信审计事务所(an account the auditing firm Arthor Andersen)的衰落和杰克·韦尔奇(Jack Welch)在通用电气(GE)的经历,本书将对生活方式的选择或者个人经历以及企业的发展历史——道德资本的不动产——进行探讨。

在上世纪90年代后期,安达信事务所经历了难以置信的衰败。期间,该公司为了短期收益,似乎在咨询等其他活动中放弃了严格遵守审计标准的原则。其后果是,该事务所的信誉迅速崩溃,客户也因此纷纷离开。审计事务所一旦所失去了信誉,其

价值也就所剩无几。对于安达信事务所的最后一位美国首席执行官约瑟夫·巴拉迪诺(Joseph Berardino)而言,认识这一事实所花费的时间可能太长了。

除了杰克·韦尔奇之外,在企业界难以找到任何人适合说明什么是“活生生的传奇”。但是历史修正主义紧紧跟随着企业界,杰克·韦尔奇在通用电气的业绩现在也被详细研究。杰克·韦尔奇在通用电气奉行的节俭政策的成功背后,有多少如公开宣传那样的真实?他个人对公司的真正影响是什么?相应地,通用电气对杰克·韦尔奇的个人生活有什么影响?

如果没有一些专业人士和研究机构的大力帮助,这一项目是难以完成的。我首先要感谢拉斐尔·阿尔韦拉(Rafael Alvi-
ra)教授,他对我们的著作一直怀有十足的信心,我还要感谢纳瓦拉大学 Empresay Humanismo 研究所的大力帮助。W. 迈克尔·霍夫曼(W. Michael Hoffman)教授和 Bentley 大学商业伦理中心为我提供了一个良好的环境,使我的著作得以完成,我对此深表感激。最后,我还要感谢瑞查蒙德大学 Jepson 领导学院的乔安妮·苏拉(Joanne Ciulla)教授和我的编辑阿兰·斯图奈尔(Alan Stunner)的鼓励、宝贵的评价和建议。

阿莱霍·何塞·G. 西松

埃尔姆布鲁克

马萨诸塞州,剑桥市

目 录

	译者序	1
	英文版序言	3
	简介和致谢	5
第一章	认识劳动：从人力到社会资本	1
一、	从机场安检员的角度看“9·11”事件	1
二、	资本的魔力	6
三、	劳动资本化	11
四、	资本社会化	22
五、	小结	27
	参考文献	28
第二章	道德资本与领导力	31
一、	安然公司：满招损	31
二、	作为道德资本的美德	41
三、	领导力：是性格还是感召力？	47
四、	小结	55
	参考文献	58
第三章	行动：道德资本的基础货币	62
一、	针锋相对的福特和凡事通	63

目 录

二、	兄长的管家：坎特公司的鲁特尼克	74
三、	造就魔法大师	83
四、	小结	90
	参考文献	92
第四章	习惯：道德资本的复利	96
一、	微软颂歌：拓展、辉煌、黯淡	97
二、	习惯：更高、更快、更强	110
三、	工作资本	120
四、	小结	125
	参考文献	126
第五章	性格：道德资本的投资股	127
一、	“惠普之道”的分歧	131
二、	性格遗产	146
三、	小结	155
	参考文献	156
第六章	生活方式和道德资产	161
一、	安达信：没有终结的神话	164
二、	解读“中子杰克”	175

目 录

三、	生活方式选择与道德资产管理	189
四、	小结	195
	参考文献	196
第七章	衡量和管理道德资本	202
一、	衡量道德资本	202
二、	管理道德资本	215
三、	小结	219
	参考文献	221
	翻译词汇表	223



第一章

认识劳动：从人力到社会资本

一、从机场安检员的角度看“9·11”事件

我本来想把本书的开篇写得与众不同，但 2001 年 9 月 11 日前后发生的一些事件使我的计划就此搁浅。那天上午，三架客机遭到劫持，并且在撞入纽约世贸中心双塔和华盛顿特区五角大楼后坠毁。第四架客机计划撞向白宫，但由于乘客与劫持者英勇搏斗，飞机最终降落在宾夕法尼亚郊区的农田里。在大多数人的脑海里理所当然地马上会产生这些疑问：“为什么会发生这一幕？”以及“谁是背后的操纵者？”对这些问题的回答已经超出了本书所要探讨的范畴。接下来质疑的问题是“这一事件是如何发生的？”或者是更友好的问题“此类事件应当如何避免？”尽管我们无法确切得知如何能够避免这种灾难，但是对机场安检员的工作状况和雇用这些人员的企业的管理状况作一详细考察，却可以提供非常具有说服力的线索。

自 20 世纪 70 年代以来，美国联邦管理机构和航空运输公司都非常清楚，机场安检员是美国安全保障链条中最为脆弱的一个环节。随着时间的流逝，情况变得越来越糟。联邦航空管理局于 1978 年进行的测验表明，机场安检员在 13% 的时间里会不断地漏检枪支和雷管，使其被带上飞机；而在 1987 年进行的一次类似的测试中，安检员漏检危险物品的比率竟高达