



祝木伟 宋阳 韩玉启: 管理伦理研究简评

管理伦理研究简评

祝木伟, 宋阳, (中国矿业大学, 徐州 221008)

韩玉启, (南京理工大学 经济管理学院, 南京 210094)

管理和伦理都是人类生产劳动和社会实践活动的产物,且都随着人类社会的发展而发展。随着人类社会实践活动的不断深入,无论对人性之路的认识,还是对管理理论的演进,人们已普遍注意到人文伦理对现代管理的重大价值,并开展了广泛深入的研究。本文就管理伦理研究的起源、目的和意义、国内外研究现状作了概括性的综述,并提出了要进一步深化研究的若干问题。

20世纪管理科学的建立、发展以及广泛应用,使人类社会获得了空前的进步。考察管理科学的发展历程,管理理论和管理实践愈来愈呈现出伦理化趋势已是一个不争事实。从“古典管理”、“行为管理”、“管理理论的丛林”直到今天的“企业文化”、“学习型组织”阶段;从“机械人”、“社会人”、“决策人”直到今天的“复杂人”,无论管理科学自身的演进,还是对人性之律的认识和把握,人类对现代管理本身的认识已发生显著变化,特别是近一二十年来,人们已普遍注意到了人文伦理对于有效管理的重大价值并已呈现出一种由单纯科学技术主义到综合科学与人文的新理性主义的趋势。在这一大趋势下,甚至有的学者断言管理与伦理结合将带来管理思想的深刻变革并会成为管理科学发展史上的新的里程碑[1](P.5)。

一、管理伦理研究的起源

管理和伦理都是人类生产劳动和社会实践活动的产物,且都是伴随着人类社会的出现而出现的。然而,使全社会普遍关注管理与伦理之间的联系,并将管理的伦理问题在“管理伦理”的名称下加以专门研究则主要是近一二十年的事。

首先是西方,从20世纪70年代的美国到80年代的欧洲,管理伦理成为管理学和伦理学交叉研究的一个热门话题,并迅速发展成为一门正式学科,其直接起因则是一系列的“经济丑闻”和“寻租行为”,例如飞机采购中的行贿受贿,化学工厂中有毒气体的大爆炸,对湖泊、河流和海洋的大量污染,食品、药品的中毒事件,走私和非法出口等。阿基·B·卡罗(Archie B. Carroll)1993年指出:“回顾过去30年来人们对企业伦理的兴趣,可以得出两个结论:一是对企业伦理的兴趣不断加深,二是对企业伦理的兴趣看来是由重大丑闻曝光引发的。”[2](P.85)

其次是东方,日本和亚洲“四小龙”经济的迅速崛起,特别是其成功的经营管理之道,进一步推动了管理伦理研究的深化和东西方研究的融合。其基本经验就是将西方管理理论的科学精神和东方传统文化中深厚的人文伦理精神有机结合,用“日本近代化之父”涩泽荣一的话说,这种日本式的管理乃是一种《论语》加算盘的管理,它既不轻视管理的科学技术基础,并开放性地汲取西方合理有效的管理理论和经验,又不因此而放弃自身传统文化的资源,并积极吸取中国传统儒家伦理的精髓(如义利之道、诚信仁爱等),从而创造了成功管理范式,这正好印证了西方管理哲学的先驱谢尔登在其《管理哲学》(1923年)一书中所说的那种管理哲学——它使“科学原则”与“伦理原则”达到了和谐统一。所以,自80年代初开始,西方管理学界明确提出了“学习日本”、“学习东方”的口号。

正是在这样的背景下,“管理伦理”成为一个既具有学科交叉性质,又具有前沿开放性的重要概念[3],并成为当代管理理论研究中的一个世界性课题。

经过几十年的争论、探索，管理伦理研究的地位、作用和意义日益凸现，具体可从以下几个方面来看：

1. 学科方面

管理科学是一个介于哲学、社会科学、数学、自然科学之间的交叉学科门类。管理伦理学就是管理学和伦理学之间交叉融合形成的一门交叉学科和边缘学科。至于其学科归属，国内外较普遍的看法，是将其归于应用伦理学的范畴。维拉斯科茨认为：“经济伦理学是应用伦理学。它是关于道德对错的特殊研究，主要研究道德标准如何特殊地用于经济政策、制度和行为，是把我们的关于善与正当的理解用于我们称为经济的制度、技术交换、活动和追求。”[4] (P.104) 我国学者基本持这一看法，认为是相关的伦理学基本理论——道德哲学在管理领域的实际应用[5] (P.20)。有的学者明确指出，管理伦理学既是管理学的一个分支，又是伦理学的一个分支，它“以管理学为元理论，用伦理学的观点和方法研究管理实践的理论体系，管理伦理学和伦理学的关系是特殊与一般、个性与共性的关系”[6] (P.4)；“就作为管理学的一个分支而言，它以自己独特的研究视野和角度来分析和研究管理思想和行为的，就作为伦理学的一个分支而言，管理伦理学属于应用伦理学，是研究管理过程中的道德现象、道德评价、道德标准和道德发展的规律”[7] (P.10)。但是，有的学者亦提出了不同的看法，王续琨教授在其《管理科学学科结构及其发展态势》一文中认为管理伦理学属于管理科学门类下的边缘管理学科。有的学者甚至指出“伦理学的应用并不等于伦理学本身，伦理学在管理学中的应用也不等于管理伦理学”[5] (P.20)。“管理伦理并不只是一种普通的应用伦理，更不是为道德而道德的文化行为策略。与普通应用伦理不同，管理伦理是一种依据现代管理科学的技术性和组织化条件所形成的团体行为或企业行为的价值规范，其基本对象和范围是各特殊社会实业团体或行业的生产者、工作者以及其他从业人员的生产行为、工作方式、组织协调方式、企业内部的人际关系和全体从业人员的道德素质、职业伦理或工作伦理。它作为一种社会特殊伦理的存在，正处于个人与社会之间的中间地带的中介化组织和群体结构。这一存在结构决定了管理伦理既具有其实践的特殊性，又具有其职业应用的普遍性。”[3]。尽管如此，管理伦理学作为一门交叉边缘学科引起人们广泛的关注和重视已是一个不争的事实，管理伦理学的学科完善和理论发展对于管理思想和管理模式变革的促进作用亦为越来越多的人所认识。

2. 研究的机构和组织方面

管理伦理学，或曰企业伦理学的研究最早出现在美国。1962年，美国政府迫于社会公众对一系列企业丑闻不满的压力，公布了一个报告——《关于企业伦理及相应行动的声明》(A Statement on Business Ethics and a Call for Action)。同年，威廉·洛德(William Ruder)在美国管理学院联合会(American Assembly of Collegiate Schools of Business)所属成员中发起了一项有关开设管理伦理学必要性的调查，被调查者认为管理伦理学应该成为管理教育的一个重要部分。1974年11月，在美国堪萨斯大学召开了第一届全美管理伦理学讨论会，以此为标志，管理伦理学作为一门学科正式确立。从此，管理伦理学研究进入了一个新阶段。

80年代初开始，管理伦理学和企业伦理学方面的研究机构、出版物在美国、欧洲、日本、韩国纷纷问世。首先是大学教育机构，绝大多数大学中的管理学院和哲学系都开设了管理伦理和商业道德方面的课程。到1993年止，美国已有90%的管理学院开设了这类课程。被誉为“企业家摇篮”的哈佛大学商学院，现在也开始突出企业伦理方面的教育，所有考入哈佛MBA的学生，入学后的第一门课便是学习“管理决策与伦理价值”这门课程。继美国之后，从80年代初开始，欧洲各国大学的商学院和经济学院相继开设了一系列企业伦理学讲座；法国里昂高等商学院还与一家法国公司合作，开设了以《企业伦理和欧洲文化》为主题的讲座，旨在把企业伦理与欧洲最优秀的文化传统结合起来。在日本很多大学的经营学部(相当于我国大学中的企业管理系)，都开设有“经营伦理”课程。

其次，在研究组织和机构方面，美国很多大学都建立了伦理研究中心；英国伦敦大学皇家学院建立了管理伦理学的研究中心，在伦敦还有企业董事会基督教联合会创立的管理伦理学研究会。比利时鲁汶教会大学经济系和西班牙纳瓦拉大学开设了“公司和人道”的长期研讨班。德国希尔德斯海姆建立了有关伦理、教育和经营管理的研究会。日本还成立了全国性的经营伦理学会，定期举办学术活动。不仅如此，从事管理伦理学研究和教学的学者，以及企业中从事这方面工作的人士，彼此之间建立了更为广泛和持久的管理伦理学网络以便加强联系。最著名、最具影响力的是欧洲管理伦理网络(EBEN)。它建立于1987年，开始定为一年半召开一次网络会议，从第三届开始改为一年召开一次。到目前为止，EBEN已经有200个成员。

3. 理论方面

在理论方面的成果首先反映在出版的一系列著作和杂志中。豪斯特·斯特曼(Houst Sterma)和阿尔

伯特·卢安 (Alberta Leon) 在1989年6月编辑, 由30位学者和企业界人士撰写的代表这门学科全面观点的《管理伦理学》, 是一本较早和较全面的有关这方面的著作。意大利米兰诺的马利·乌尼亚 (Mary.Woolley) 创立的《伦理学与公共事务》是欧洲最早出版的企业伦理学方面的杂志。理论研究的成果起初反映在管理学教科书中, 几乎所有的管理学教材都辟有专章讨论“企业社会责任和企业伦理 (企业伦理)”。哈罗德·孔茨 (Harold Koontz) 和海因茨·韦里克 (Heinz Wehrich) 合著的《管理学》(1988年第9版)中, 新增了“道德决策模型”、“政府工作人员的道德准则”等内容。斯蒂芬·P·罗宾斯 (Stephen P. Robbins) 著的《管理学》(第3版)中, 在每一章都插入有关伦理小实例或伦理难题。

其次, 研究专著和教材大量涌现。国外, 如诺曼·V·皮尔 (Norman.v.Peale) 的《道德管理的力量》; 布赖恩·哈韦 (Brian harvy) 著的《商业道德: 欧洲的观点》; 约翰·波特莱特 (Joun Bertrat) 著的《道德和商业行为》; R·爱德华·弗里曼 (R.Edward Freeman) 和小丹尼尔·R·吉尔伯特 (Daniel R.Gilbert.jr.) 的《公司战略与追求伦理》; 涩泽荣一的《论语与算盘》; 水谷雅一的《经营伦理理论与实践》; 普拉里的《商业伦理》和弗里切的《商业伦理学》等。国内, 如温克勤研究员的《管理伦理学》; 高兆明教授的《管理伦理导论》; 严缘华等主编的《管理伦理学》; 张文贤教授等著的《管理伦理学》; 李兰芬教授的《管理伦理学》; 苏勇博士的《管理伦理》和《管理伦理学》; 周祖城博士的《管理伦理》和戴木才教授的《管理的伦理法则》等。

4. 实践方面

管理伦理理论成果的丰富和发展有力地推动了管理实践的深入。主要表现为非常注重现实的可操作性, 把管理伦理融合到日常的管理之中[8] (P.1)。

(1) 制定企业伦理守则。到20世纪90年代中期, 《幸福》(Fortune) 杂志排名前500名的企业中, 90%以上的企业有成文的伦理守则, 用来规范员工行为。

(2) 设置专门机构。1995年8月, 英国《经济学家》的一篇文章中提到, 美国约有3/5的企业设有专门的企业伦理机构, 欧洲约有一半的大型企业设有专门的企业伦理机构, 负责有关企业的伦理工作。

(3) 设置伦理主管。据统计, 美国制造业和服务业1000家企业中, 有20%的企业聘有伦理主管, 他们的主要任务是训练企业员工遵守正确的行为准则, 并处理员工对可能发生的不正当经营行为提出的质疑。

(4) 开展伦理培训。到90年代中期, 30%至40%的美国企业进行了某种形式的伦理培训。日本企业通过对员工定期培训, 制定社训、唱社歌、做朝礼等活动来推动企业伦理建设。韩国企业界的民间组织“全国经济人联合会”于1996年2月代表政府和国民公布了《企业伦理宪章》。我国企业也积极行动, 1997年5月, 合肥荣事达集团在北京公布了《荣事达企业竞争宣言》, 保证在接受法律法规制约的同时, 严格进行企业自律。1999年7月15日, 我国33位非公有制经济代表在人民大会堂发布《信誉宣言》: 在社会之以市场活动的各个环节中, 从自己做起, 带头做到守信用、讲信誉、重信义; 做到爱国敬业、照章纳税、关心职工; 做到重质量、树品牌、守合同、重服务。

三、国内外研究的现状

1. 国外研究的进展

管理伦理问题最初围绕企业的社会责任进行广泛的研究, “利润先于伦理”还是“伦理先于利润”, 企业是否具有道德地位, 这是研究的中心问题。通过近30年的发展, 在西方学术界, 管理伦理的研究进展大致表现为以下三个方面, 即微观、中观和宏观层次[5] (P.5)。

(1) 微观层面。主要探讨企业中的单个人之间即作为雇主与雇员、管理者与被管理者以及同事、股东、供应商和消费者等的伦理关系问题。这些单个人对企业而言承担着不同的角色和作用, 为了认识和承担自己的道德责任而应该做些什么、能够做些什么和实际做些什么; 由于这些单个人出于各自不同的角度, 对某一项管理行为或经营行为会产生什么看法, 如何在日常的管理工作中把正确的观念传递给他们, 从而规范这些人的行为以符合企业的宗旨、价值观和道德。作为一个企业的员工, 如何处理与利益相关者的关系? 雇主与雇员之间是否有超出企业规定的伦理责任? 还有劳动条件、工作环境、报酬待遇等问题, 都是微观管理伦理研究的内容。

(2) 中观层面。主要研究的是经济性组织, 如公司、厂家、贸易联盟、消费者协会、行业协会和工会等之间的伦理关系问题。由于这些组织的社会分工不同, 各类组织扮演着不同的角色, 这些组织在自身的行为中应具有什么样的观念, 如何以自身的独特作用为组织的管理伦理作贡献, 如何处理同合作伙伴、竞争对手的关系, 如何积极吸纳其他组织参与管理伦理的建设等问题, 是这一层面管理伦理研究的主要内容。

(3) 宏观层面。主要研究社会或制度层次, 如经济制度、经济体制和国家的运行机制, 以及总体的

经济政策、经济环境和经济秩序等的伦理问题和伦理责任。如社会保障究竟是哪方的责任，政府、企业、个人如何分担？从前非商业化的活动如医疗卫生、文化机构等现在也商业化，这是否正确？在国际贸易中应如何对待客国与母国的道德差异和伦理规范？企业如何参与建立一种生态兼容的经济，使所有的人都能幸福体面地生活？如何在国际社会造成公平正义的贸易环境？如何应对全球范围内的危机问题？等等，是这一层面研究的主要问题。

在以上三个层面的研究中，单个的人和经济组织都被认为是道德行为者，都被认为有着或多或少的决策自由度，这种自由中自然也包含着相应的道德责任和义务，而尤其强调在企业的管理伦理中组织行为的伦理指向和伦理影响的重要作用。

2.国内研究的现状

管理伦理的研究是从改革开放以后才越来越受到我国理论界的重视，在引进科学技术的同时，也引进了大量的西方管理学并开始着手管理伦理的研究。一方面，大量翻译、介绍和评价西方的管理伦理著作和论文；另一方面，着手结合我国的传统文化开展研究和编写教材，特别对经济伦理的研究尤为热烈，许多研究经济伦理的著作都涉及管理伦理方面的内容。归纳出来主要有以下几个方面：

(1) 我国学者对管理伦理的研究大多赞成西方管理学“管理的核心是人而不是物”的观点，但又反对他们脱离历史去看待人，即对管理所作的人本主义解释。我国学者认为现实的人具有社会性、阶级性和不同的伦理价值观念，大多坚持马克思主义关于管理二重性的观点，一方面认为要大胆引进和借鉴西方管理中一些带有普遍性的原则和方法；另一方面又认为要注意到资本主义管理和社会主义管理的社会本质的不同[5] (P.17)。因而对西方管理伦理不能简单地套用到我国的管理活动中，要注意鉴别其社会性、民族性，要考虑到我国国情的适用性和具体实践的需要，要注意“消化”和“吸收”，建立具有中国特色的管理伦理思想和伦理规范。

(2) 对我国传统管理伦理思想的挖掘与研究普遍比较重视。在我国，以儒家为主体的传统文化中存在着十分重要的管理思想和管理伦理思想。现代西方一些国家从我国古代的管理伦理思想中获得许多宝贵的经验，受到了不少启发，甚至作为东方民族的日本人和东南亚国家也十分重视我国古代管理伦理思想的研究。中国古代管理思想被称为东方管理智慧之经典。自改革开放以来，我国学者力图吸取现代新的科学成就和思想方法来解释管理和充实管理伦理思想；另一方面，我国古代某些优秀的管理伦理思想得到挖掘和整理，形成了许多行之有效的经验，如人民的主人翁地位、社会主义民主管理机制及管理道德风尚等，因而比西方学者具有更广泛的历史文化底蕴。

(3) 注重管理伦理的实践应用结合研究，尤其重视管理伦理的普遍原则和管理者的伦理道德品质研究。归纳起来集中在三个层面：(1) 管理与伦理“何以结合”的事实描述和事实依据。(2) 管理与伦理结合“何以可能”，阐明结合的内在依据和深层学理基础。(3) 管理与伦理“如何结合”。它强调的是管理伦理的技术性和工具性，但研究层面偏重于浅层面，并且各个层面相对孤立，缺乏系统的整合研究，因而对管理实践的指导作用不强[5] (PP.23—24)。

四、有待进一步深化研究的几个问题

1.对管理伦理普遍功能的研究。管理和伦理作为两大价值系统，在人类的社会生活和经济生活中不可或缺。管理伦理首先要研究这两大价值系统的终极目标是什么，如何处理两者的关系才能保证人类价值的真正实现。这就必须从思维方式到价值观念进行彻底的全面变革，并建立起一种与社会主义市场经济相适应的价值体系，以规范人们的管理行为。

2.管理伦理与文化管理的整合研究。应加强现代管理中科学精神与人文精神相互融合、经济资本与文化资本相互增生的规律研究。通过确立管理伦理，催生现代“企业伦理”、“工作伦理”或职业道德等崭新的组织化体制化的伦理文化，开辟现代社会经济生活新的潜能和资源，使之高效运作经济资本；同时，也日益注重文化资本和社会资本的运用和开发，从而创造前所未有的经济现代化奇迹。

3.大力开展对不同伦理价值观念行为主体的和谐管理研究。在不同国家和地域，伦理思想和价值观念是有差异的，伦理思想观念的不统一，在较大程度上会影响组织的功效、市场关系和社会地位，进而影响到组织的目标、战略制定和实现。这些在跨国公司、外国独资公司、合资公司乃至大型企业集团尤为明显。因此，如何建立一套合理的伦理准则基础上的组织价值体系，统一和规范各行为主体使之与社会、环境和各利益相关者和谐，是一个重大的理论和实践课题。

【参考文献】

[1]张文贤.管理伦理学[M].上海：复旦大学出版社，1995.

[2]Archier B.Carroll.Business and Society: Ethics and stockholder Management[M].Cincinnati,Ohio: South-West ern Publishing Co.,1993.

[3]万俊人.文化资本与管理伦理[J].学习与探索, 1999, (1) .

[4]陆晓禾.走出丛林——当代经济伦理学漫话[M].武汉: 湖北教育出版社, 1999.

[5]戴木才.管理的伦理法则[M].南昌: 江西人民出版社, 2001.

[6]温克勤.管理伦理学[M].天津: 天津人民出版社, 1988.

[7]苏勇.管理伦理学[M].东方出版中心, 1998年.

[8]周祖城.管理与伦理[M].北京: 清华大学出版社, 2000.

《中国矿业大学学报: 社科版》, 徐州, 2004年4期

中国社会科学院应用伦理研究中心

北京建国门内大街5号 邮政编码: 100732 电话与传真: 0086-10-85195511

电子信箱: cassethics@yahoo.com.cn