

现代管理伦理的公正理念

龚天平,尹伟中

(湖南师范大学 伦理学研究所,湖南 长沙 410081)

摘要: 在管理伦理思想史上,公正一直就被思想家们指称为管理活动的伦理价值目标,一定社会的良好秩序的形成,都是靠公正这种道德信念进行整合才得以可能的。公正的实现依托于管理,公正可分为个体公正和社会公正,个体公正的实现有赖于个体对自身行为的道德管理,社会公正的实现依赖于人们对社会的管理。作为管理伦理的理念,公正的原则包括自由和平等原则,其有效实现有待于人们作出各种管理措施,包括制订统一的管理标准,提供均等的发展机会,实行民主的管理决策,按照贡献进行分配,建立保障机制等。

关键词: 管理伦理;公正理念;个体公正;社会公正;管理制度

中图分类号: B82-059

文献标识码: A

文章编号: 1007-4074(2003)01-0010-04

作者简介: 龚天平(1968-),男,湖北公安人,湖南师范大学伦理学研究所博士生,湖北襄樊学院管理学系副教授。

公正(Justice)是与正义、公平等属同等程度的范畴。当代社会发展的实际状况使人们感到,在人类知识文化系统中,公正是一个越来越必须得到关注并值得深入探讨的问题。政治学、法哲学、经济学、社会哲学、伦理学、管理学等都不能回避对公正发表自己的看法。就管理伦理学角度来看,公正是管理的重要的伦理价值目标,管理是公正得以实现的重要依托。

一、公正是管理的伦理价值目标

管理是管理主体为了实现一定的目的,依据一定的规章制度和伦理准则,对管理客体通过决策、组织、控制等过程,进行合理配置与协调的社会实践活动。管理主体在管理活动中所依据的伦理准则就包含着公正原则。甚至可以说,公正是管理的伦理价值目标。因为作为一切文化传统中最富吸引力的价值观念之一,公正的重要意义集中表现在,它不仅是社会发展的重要目标,是推动社会发展的巨大力量,而且还具有巨大的凝聚力,发挥着维持社会秩序的管理功能。而管理的重要目的之一就是形成了良好的社会秩序,即一种公正的秩序。所以,公正的价值目标与管理的旨归就通过秩序而有机地连结起来。

公正是管理的伦理价值目标,是一个管理伦理思想史上,哲学家、思想家们的基本观点。亚里士多德曾多次强调人是天生的政治动物,人类自然是趋向于城邦生活的动物。在亚氏的眼里,城邦是一种至高而广涵的社会团体,是一种管理组织,而城邦以正义为原则,有利于实现公正的价值目标。亚里士多德以后,哲学家们提出了各种各样关于公正的看法,如公正在于保全生命,避免伤害;公正就是自由;公正就是由自爱产生的他爱;公正就是守法,遵守秩序等等。但所有这些看法都离不开公正是一种伦理价值目标这一中心之点。

公正作为管理的伦理价值目标,在不同时代有不同的内容,也就是说,在不同社会的管理形态及其运行机制中,公正会表现出历史运行的差异性。正如美国著名法哲学家 E 博登海默所言,公正有着一张普洛透斯似的脸,变幻无常,随时可呈不同形状并具有极不相同的面貌。^{[1](P252)}但是,公正是一种价值目标,则是能得到人们的认可的。所以,尽管每个人自己特有的目标都不同于他人的目标,并随时间不同而发生变化。但当个人追求自己的特有目标时,他们的行为一般仍要服从并依赖于大体相似的基本价值。不管人们的背景和文化是什么,绝大多数人,在选择范围既定的情况下,都会将实现若干极普遍的基本价值置于

收稿日期:2002-11-20

高度优先的地位上,甚至不惜为此损害其他较个人化的愿望。这里所说的价值就是人们通常所追求的终极目标。^{[2] (P84-85)}这些价值类似于管理的无形的DNA,构成了人类管理行为的强劲动力,它们对人类的管理行为具有压倒一切的影响。人类的这些基本价值包括很多,如自由、安全、平等、和平、繁荣等,公正是其中之一。

把公正确立为管理的伦理价值目标,应该说是美国著名哲学家约翰·罗尔斯。他的《正义论》一书被西方学者推崇为政治哲学、道德哲学、法律哲学和社会哲学的最伟大的成就。在该书中,他认为秩序良好的社会就是一个能根据公正原则来进行有效地管理的社会,公正是社会制度的首要美德,而社会制度实质上是一种制度安排,是一种管理技巧或方式,因而也就是管理的首要美德或伦理准则。良好的社会秩序,就是靠公正这种道德信念才得以整合并形成的。

公正作为管理的伦理价值准则,其重要意义不仅在于它是人类管理行为的强劲动力,而且在于它是人类管理活动的评价尺度。因为它作为管理的伦理原则和社会秩序维系的价值准则,是得到社会成员和组织成员的广泛认可的,人们很容易在公正问题上达成共识。而且公正已被人们高度普遍化、内在化,它已通过实践和体验深深地渗入了人们的灵魂,而常常在无明确反应的情况下发挥影响。^{[2] (P89)}因此人们也就会用这一基本的、得到公认的量尺度来评价各种管理政策、管理制度和其它管理行为。反过来,正由于公正得到了广大被管理者的高度认可和坚决拥护,就构成了管理的制度支柱和精神支撑,并由此而增加着管理有序化的可能性。因此,较稳定的普适价值和信念能使一个难以驾驭的复杂世界更易于我们管理。因此,它们是社会资本的重要组成部分,它们能使一个共同体靠劳动分工而繁荣,它们有助于扩大共同体的物质资源。它从根本上支撑着我们的顺利合作。^{[2] (P89-90)}

二、公正的实现依托于管理

公正的含义及具体内容非常复杂,因而人们要给公正下一个放之四海而皆准的定义是非常困难也非常危险的事情。但公正之作为公正,它毕竟应该有一般性的要求或方面。在西方学术史上,公正来源于古希腊文 *Onthos*,意为表示置于直线上的东西,往后就引申来表示真实的、公平的和正义的东西。^{[3] (P59)}在中国古代思想史上,公正也有类似的表述,如荀子在《正名篇》中认为“正义而为谓之行”。汉朝班固《白虎通义》中说:“公之为言,公正无私也。清初朱舜水说:“心无邪无枉,无偏无党,便谓之正。公正就是志守公正,体兼正直,就是存信去诈,以公灭私。这些论述的基本含义是针对个人的德性修养的,是指个体无偏袒、偏私之心,行为正派,品性正直、公道。

公正从总体上包括两个方面:个体公正和社会公正。美国现代著名哲学家艾德勒说:公正有两大领域。一个是关于个人与他人,以及个人与有组织的社区(即国家)之间

的另一个领域则是关于国家与构成国家人口的人之间的所谓国家,指的是政府的形式与法律和它的政治机构与经济组织。^{[4] (P224)}德国新制度经济学家柯武刚(Wolfgang Kasper)和史漫飞(Manfred E. Streit)认为:公正可用下列标准之一来衡量:(a)对个人行为的公正:即个人和权力机关应对同等情况下的他人一视同仁(无歧视、程序公正);或者(b)以公正为一种社会准则:即社会地位和交往的结果应该是平等的(社会公正或结果平等)。^{[2] (P93)}个体公正主要是指个体行为的一种根本原则和优良品性,表现为一个人为人处事时能以各种制度规范和伦理准则约束自己的言行举止,作风正派,行为公道。因此,这种公正主要侧重于个体的道德品性,表现为个体的德性水准。社会公正主要是指人们对一定社会结构、社会关系和社会现象的道德评价和伦理判断,具体表现为人们对一定社会的性质、制度、法律等的合理性和合理程度的要求和判断。这种社会公正简单说来就是指社会的德性,其主要指向是社会的基本结构和制度。因为社会公正的主题是社会的基本结构,或更准确地说,是社会主要制度分配基本权利和义务,决定由社会合作产生的利益之划分的方式。^{[5] (P5)}当然,个体公正与社会公正的区分也只是相对的,它们之间有着密切的联系。社会公正与个体公正是一种相互依赖、相辅相成、相互渗透、相互促进的关系。在一个社会中,如果社会不公正,个体品性再好也无济于事;同理,如果一个社会公正程度较高,社会公正会促进个体公正水平的提高,而少数个人行为不公正也难以立足。就管理伦理学上看,个体公正和社会公正的实现都有赖于管理。

1. 个体公正的实现有赖于个体对自身行为的管理。个体公正和管理伦理学上主要表现为管理者和被管理者行为的公正,其中管理者行为的公正是关键。它要求管理者在管理活动中严格按照管理规章制度和管理伦理准则办事。曾经有西方学者将作为管理者的个体分为两类:立约者和公断者,立约者在从事买卖、雇佣、借贷、交易以及其他契约行为等管理行为中做到了忠实履行契约,坚持诚实、守信原则,就算达到了个体公正的要求;公断者在处理社会公务、判断人间是非、决定功过赏罚、分配权利义务等管理活动中,能忠实履行公务、严格按照有关规章制度办事、不偏不倚不徇私情,就算是公正的。^[6]管理者的公正就是要求管理者在对待被管理者和利益相关者时要按照诚信、平等、民主等伦理准则和有关管理制度办事,做到作风优良、行为正直、品行公道,秉公办事,而不徇私枉法、偏袒他人。被管理者的公正就是要求被管理者具有正确的人生观和道德理想,树立正确的劳动态度包括敬业精神、遵守纪律等,培养诚实正直、团结协作、互帮互助的道德品性。

显然,个体公正就是要求管理者和被管理者都具有良好的道德素质,而这种良好的道德素质的养成,就依赖于他们对自身行为的管理,也就是依赖于他们从道德方面对自己进行能动管理,对自己道德观念与道德行为进行自我控制,不断地修炼自己的道德品性,最大限度地提高自己的道

德品质和道德素质。这种自我管理的过程,就是自我修造、自我完善的过程,也就是管理者和被管理者在自我管理过程中,自我认识,自我计划,自立目标,自我调节,自我修养,自我控制,自我监督,自我检查的过程。如果没有管理者和被管理者的自我管理、自我完善,提高道德素质,培养自身的道德品性,那么个体公正就不可能实现。

2. 社会公正的实现依赖于人们对社会的管理。社会公正的基本指向就是正义,其内容相当复杂,包括制度公正、决策公正、赏罚公正、交易公正、分配公正和舆论公正等,而其中的每一个方面还可以继续细分下去,如制度公正就可分为政治制度公正、经济制度公正、文化制度公正等。^[6]但按罗尔斯在《正义论》中的思想,社会公正主要是社会基本结构,社会上主要的制度安排,分配权利与义务的负担等的公正,因此,社会公正的核心和基本内容应是制度公正。只有做到社会订立的各种制度是公正的,人们在处理相互关系时才有章可循,其它方面的公正都以制度公正为先决条件。罗尔斯曾经说过,对制度的评价先于对个人的评价,制度原则优先于个人原则,制度伦理优先于个人伦理。总之,制度公正优先于个人公正。

但是,制度是人们发明的一种管理方式或技巧,管理活动得以开展所依赖的支柱就是技术和制度,制度规定着人们的活动范围和关系框架,没有了制度,人们的管理活动便无法开展。现代社会的管理就是通过制度才得以进行的。现代社会的良性运行主要表现为社会组织的正常运作,而社会组织的正常运作依赖于组织之间的相互协调及规定组织活动的各种程序和章法。这种组织活动的程序和章法在相对较长的时间内会形成一定的固定的模式和格式,人们把这些模式和格式用成文的规章制度规定下来就形成制度。而这些制度所行使的功能就是规范组织中人的行为,规定组织之间的关系,使组织之间协调运作,这也就是组织的管理。从整个社会来说,组织管理制度扩延、发展成国家的法律、法规和政策,要求全社会的人、组织都必须遵守,这样,整个社会通过管理制度的维系也就正常运行了。制度是管理的支柱,管理活动的开展依赖于制度,而制度所行使的功能就是管理,其实现必须依靠管理活动中的人们去执行与实施。如果离开了管理,制度就毫无意义而成为形同虚设的空壳。社会公正的实现依赖于制度,而制度以管理为依托,因而社会公正的实现也就以管理为依托。

总之,公正是管理的伦理价值目标,也是管理活动得以开展的伦理准则,其实现依托于有效的管理。它是管理与伦理联结的支点,是沟通管理关系和伦理关系的桥梁,是管理活动和伦理活动的共同的目标指向,也是管理领域与伦理领域的交迭共识与权衡机制。因而,公正是管理伦理的基本理念和价值定向、定位机制。

三、管理伦理之公正理念的实现之途

管理伦理的公正理念的实现途径和措施的制订,必须体现公正原则的具体要求,以管理实践为前提,以促进管理

效益的提高和管理水平的提高为目的,同时还必须具有强烈的应用性和现实的可操作性。作为一种管理伦理理念,公正原则的构成内容与其实现的途径是不同的,前者是理论的、形式的东西,后者是实践的、生动的东西;前者是抽象的,后者是具体的。因此,在具体阐述公正理念的实现途径之前,我们有必要先将公正原则的原则性内容搞清楚。根据学界目前关于这方面的研究成果,公正原则的内容大致包括以下两点:

其一是自由原则。即社会上每一个人都是自由的,每一个人的个体自主性、人身权利、人格尊严等应受到尊重和保护,而不应受到侵犯和伤害。这一原则主要适用于政治领域,人的基本自由权利如言论自由、信仰自由、集会结社自由、发展与选择自由等都应有基本的保障。当然,自由原则是有限度的,它必须以不伤害他人自由权利的行使为范围。否则,自由就会极端化,而造成对公正的破坏,走向公正的反面。

其二是平等原则。即社会上每一个人作为人,都具有平等的人格尊严,每一个人都应被作为人来对待,人人都是平等的,没有上下尊卑、等级贵贱之分。

关于公正的原则,有许多学者还提出过生存原则,合作原则,所得限制原则,最低保障原则,侵害补偿原则等,这些原则提出来是有价值的,有利于人们深化对于公正的认识和理解,但我们认为,这些原则都只不过是自由、平等原则的推导和延伸,或者说是自由、平等原则得以贯彻落实的具体措施,它们都是从不同侧面来反映和体现自由、平等原则。因此,一个社会要达到公正,最基本的原则依据就是自由、平等水平。在公正、自由、平等这三种基本价值中,公正包含着自由、平等,是自由、平等的限度,自由、平等各自从不同方面体现着公正。它们是相互作用、相互促进、互为条件的关系。管理伦理之公正理念要得以实现,也必须体现这些原则,从措施上人们可以作如下努力:

1. 制订统一的管理标准。这是公正管理的首要要求。现代管理实践中,我们可以把管理活动中的人相对地区分为管理者和被管理者,管理者在对待被管理者时,首先要将被管理者当作与自己一样的人来看待,因为管理者与被管理者并不是对立的两极,尽管他们的职责和地位不同,但都是人,人格上是平等的。其次要对所有被管理者一视同仁,制订并实行统一的标准,而不能搞双重标准或多重标准。管理者对上对下、对亲对疏、对富对穷、对内对外等应坚持统一的标准。其三制订标准必须统一、完善,而不能混乱,切实做到有法可依,有法必依。只有这样,管理公正的实现才有了先决条件。

2. 提供均等的发展机会。这就是说,被管理者在起点上要一致。实质上这也就是制订统一的管理标准的要求的逻辑延伸,因为标准不统一,发展机会就不会均等。管理者对组织中的成员要提供各种平等的发展机会,如职位晋升机会、学习与提高的机会、报酬获得的机会等。当然,管理公正的原则只可能要求组织中所有成员的发展机会均等,

而不可能要求所有成员发展的结果平等;只可能让所有成员处在同一起跑线上,至于谁跑得快而冲到了前面,谁跑得慢而落在后面,这是由其他各种原因导致的。要做到公正管理的要求,必须按照其他原则来加以调剂,而这已成为另外一回事。

3. 实行民主的管理决策。进行民主决策是现代管理发展的民主化的一项基本要求,与制订统一的管理标准也有一定联系。因为公正要求标准统一,但标准本身也有一个是否公正的问题,有一些标准本身就是不公正的,如管理过程中经常出现的人种歧视、民族歧视、性别歧视现象。标准总是人制订的,那么应该由谁来制订及如何保证标准符合公正呢?显然人们在制订标准时应该把权力交给广大被管理者和利益相关者,以广大被管理者和利益相关者的利益和愿望为根本标准。同时,由于当今社会生活的日益复杂、世界经济竞争日趋激烈,管理发展时刻出现新情况、新问题,使得管理者在决策时常常面临诸多困难。因而管理者要作出及时且正确的决策,就必须注意倾听管理实践的呼声,适应形势变化的需要,注意民主决策与集中决策的有机结合。这样才能保证决策的正确和有效性,从而保证决策的公正性。

4. 按照贡献进行分配。公正说到底是一种分配原则,它要求人们对社会资源的分配应该按照每个组织成员所投入的劳动的数量和质量、所投入的生产要素等具体贡献进行分配。由于每个组织成员的具体贡献不可能是相同的,因而分配的结果就不可能是一致的,而是有所差别的,但这种差别应是合理的。按照贡献进行分配的措施既体现了公正原则的平等要求即为组织成员提供平等的劳动、参与管理的权利,也体现了公正原则的自由要求即尊重并承认组织成员个体对于组织的不同的具体贡献。这种措施由于其把组织成员个体对于组织的贡献同其自身的切身利益紧密

地结合在一起,因而具有调动每个组织成员的工作积极性,激发整个组织的活力的实际效果,也是适应现代市场经济条件下的管理发展趋势,实现管理伦理之公正原则的重要措施。

5. 建立保障机制。建立保障机制有两层意思:一是要建立保障公正原则得以实施的机制;二是要为无法参与平等竞争或在分配过程中处于不利地位的弱者提供基本生活保障。前者要求管理组织把公正原则制度化,并在实施过程中加强必要的监督,从立法、执法、监督等各个环节上不断完善,保证公正原则能成为组织及其成员一切管理活动的准则,并得以有效贯彻施行。后者是由于在充满竞争的奋斗过程中,有许多在起点上不一致的弱者,他们因为诸多先天或后天因素而在竞争中处于不利地位。因此,要保证管理的公正性,组织应该为他们提供必要的基本生活保障,对他们进行道义性的支持和帮助,确保他们的基本权利得以有效行使。只有这样,组织才能缓和内部可能的冲突和抵触,增强凝聚力,得到相对稳定的正常运转和整体发展,并使组织的管理是一种符合公正原则的管理,组织成为一个公正的组织。

参考文献:

- [1] [美]E. 博登海默. 法理学:法律哲学与法律方法[M]. 邓正来译. 北京:中国政法大学出版社,1999.
- [2] [德]柯武刚,史漫飞. 制度经济学[M]. 韩朝华译. 北京:商务印书馆,2000.
- [3] [法]拉法格. 思想起源论[M]. 北京:三联书店,1963.
- [4] [美]艾德勒. 六大观念[M]. 郝庆华译. 北京:三联书店,1989.
- [5] [美]约翰·罗尔斯. 正义论[M]. 何怀宏等译. 北京:中国社会科学出版社,1988.
- [6] 谢洪恩. 论公正及其实现[J]. 道德与文明,1999,(6).

On the Idea of Justice of Modern Management Ethics

GONG Tian-ping, YIN Wei-zhong

(Ethics Institute of Hunan Normal University, Changsha, Hunan 410081, China)

Abstract: Justice has always been regarded by many thinkers as the value objective of management ethics. The establishment of good order in society is based on the integrating function of justice idea, whose realization lies in good management. Justice can be divided into individual justice and social justice, the realization of the former is based on the moral management of individuals, while the realization of the latter is based on the people's management of society. As an idea of management ethics, the principle of justice includes the principle of freedom and the principle of equality, whose realization is based on practical measures taken in management, such as unified management standards, equal opportunity of development, democratic management decision, distribution according to contribution, and establishment of ensuring system.

Key words: management ethics; justice idea; individual justice; social justice; management system