

第三章—管理道德与社会责任



学习目标

1. 了解道德的内涵；
2. 了解道德的功能；
3. 掌握几种相关的管理道德观(功利主义道德观、权利至上道德观、公正主义道德观、社会契约道德观)；
4. 了解影响管理道德的因素；
5. 掌握管理道德的培育途径；
6. 了解管理的社会责任；
7. 掌握企业承担社会责任的基本措施。



内容概要

第一节 管理道德

一、道德的含义与功能

(一) 道德的含义

道德是依靠社会舆论、传统习惯、教育和人的信念的力量去调整人与人、个人与社会之间关系的一种特殊的行为规范,是规定行为是非的惯例和原则。

(二) 道德的功能

1. 道德的认识功能

道德能帮助人们认识个人与社会、个人与他人以及个人与自然之间的关系。

2. 道德的调节功能

通过社会舆论、风俗习惯、内心信念等特有形式,以自己的善恶标准去调节个人与家庭成员之间、个人与朋友之间、个人与领导之间、个人与集团之间乃至个人与国家之间的关系。

3. 道德的评价功能

道德是人以评价来把握现实的一种方式,它是通过人们把周围社会现象判断为“善”与“恶”而实现的。

4. 道德的服务功能

道德为产生它的社会经济关系服务,并通过一定的道德标准、道德规范推动社会的发展和进步。

二、管理道德的含义与功能

(一) 管理道德的含义

管理道德或者说管理伦理,是从事管理工作的管理者的行为准则与规范的总和,是规定管理行为是非的惯例或原则的总和。简单地讲,就是人们判断一件事情对与错的原则与信条。

(二) 管理道德的功能

管理道德是特殊的职业道德规范,是对管理者提出的道德要求。对管理者自身而言,可以说是管理者的立身之本、行为之基、发展之源;对企业而言,是对企业进行管理价值导向,是企业健康持续发展所需的一种重要资源,是企业提高经济效益、提升综合竞争力的源泉。

管理道德是管理者与企业的精神财富。

三、几种相关的管理道德观

(一) 功利主义道德观

功利主义道德观是完全按照成果或结果制定决策的一种道德观。一方面,功利主义提倡效率和生产力的提高,并符合利润最大化原则;另一方面,功利主义也可能导致组织资源的配置不合理以及利益相关者的权益被忽视。

(二) 权利至上道德观

管理决策必须在尊重和保护个人基本权利(隐私权、良心自由、言论自由等)的前提下做出。权利至上道德观在保护个人自由和隐私方面有积极的一面,但它在组织中也有消极的一面。接受这种观点的管理者把个人自由的保护看的比工作的完成更重要。

（三）公正主义道德观

公正主义道德观要求管理者公平公正地制定、实施和贯彻组织规则。实行公正标准同样会有得有失,它保护了那些其利益可能未被充分体现或被忽略的利益相关者,但它也会助长组织降低风险承诺、创新和生产率意识。

（四）社会契约道德观

社会契约道德观要求管理者在决策时综合考虑实证和规范两个方面的因素,把实证和规范两种方法并入商业伦理中。这种道德观综合了两种“契约”:一是经济参与人当中的一般社会契约,这些现实的或“现存的”社会契约构成了企业道德规范的一个重要源泉;二是一个群体中较为特定数量的人当中的较为特定的契约,这些契约规定了哪些行为方式是可接受的。这些现实的但通常是非正式的社会契约达成一致时,并且其提出的规范与更广泛的伦理学理论原则相一致时,就成为强制性的社会契约。

四、影响管理道德的因素

一个管理者的行为合乎道德与否,将取决于管理者的道德发展阶段、个人风格、自我强度、控制中心、结构变量、组织文化和问题强度等诸多因素。

（一）道德发展阶段

1. 前管理阶段

在这一阶段,管理道德观受个人利益支配,凡是对自己有利的行为就认为是道德的;对自己不利的行为就认为是不道德的。

2. 管理阶段

道德观受他人期望的影响,是别人所期望的就是正确的,别人所不期望的就是不正确的。

3. 原则阶段

这里的原则是指个人的道德原则。个人认为是正确的就道德;反之就不道德,强调个性和个人英雄主义。

（二）个人风格

研究表明,个人风格的形成主要受一个人幼年和童年这十几年生活环境的影响,在这十几年中,也基本形成了他今后人生很难改变的道德观。

（三）自我强度

自我强度是衡量个人自信心强度的指标。

（四）控制中心

控制中心是衡量相信自己掌握自己命运程度的指标。

（五）结构变量

结构变量是指一个企业的组织结构设计与相关制度。如果结构变量模糊,管理者就容易出现道德问题。

（六）组织文化

强的组织文化可以抵御外来风险,化解内部冲突。

（七）问题强度

管理道德问题的强度是从道德问题本身来讲的,有以下几种情况。

- (1) 某种道德行为的受害者或受益者受到多大程度的伤害或利益。
- (2) 有多少舆论认为这种行为是邪恶的或善良的。
- (3) 行为的实际发生和将会引起的可预见的危害或利益的可能性有多大,可能性大者道德问题越严重。
- (4) 在该行为和它所期望的结果之间持续的时间有多长。
- (5) 在心理与物质上,你与该种行为的受害者或受益者的接近程度。
- (6) 行为对有关人员的集中作用程度。

五、管理道德的培育途径

（一）抓好管理道德教育

- (1) 提高管理道德认识。
- (2) 培养管理道德情感。
- (3) 锻炼管理道德意志。
- (4) 坚定管理道德信念。

（二）提炼、规范管理道德准则

提炼管理道德标准,实行管理道德的规范化管理。

（三）树立典型,加强引导

- (1) 注重发挥企业领导者管理道德的表率作用。
- (2) 树立典型人物,做好舆论导向,发挥引导作用。

（四）管理道德行为列入岗位考核内容

将管理道德建设纳入管理者岗位考核内容;加强检查、考核、奖惩。

第二节 管理的社会责任

一、管理社会责任的含义

管理社会责任在空间界定上就是公司或企业的社会责任。

企业社会责任是指企业在其商业运作过程中对其利害关系人应负的责任。

利害关系人是指所有可以影响或会被企业的决策和行动所影响的个体或群体。

二、企业社会责任的内容

企业社会责任表现在企业经营活动过程中,就是企业对社会利益集团的责任和企业对解决社会问题的责任。

有学者将企业社会责任的内容做了以下概括和归纳。

- (1) 对股东。证券价格的上升;股息的分配(数量和时间)。
- (2) 职工或工会。相当的收入水平;工作的稳定性;良好的工作环境;提升的机会。
- (3) 对政府。对政府号召和政策的支持;遵守法律和规定。
- (4) 对供应者。保证付款的时间。
- (5) 对债权人。对合同条款的遵守;保持值得信赖的程度。
- (6) 对消费者/代理商。保证商品的价值(产品价格与质量、性能和服务的关系);产品或服务的方便程度。
- (7) 对所处的社区。对环境保护的贡献;对社会发展的贡献(税收、捐献、直接参加);对解决社会问题的贡献。
- (8) 对贸易和行业协会。参加活动的次数;对各种活动的支持(经济上的)。
- (9) 对竞争者。公平的竞争;增长速度;在产品、技术和服务上的创新。
- (10) 对特殊利益集团。提供平等的就业机会;对城市建设的支持;对残疾人、儿童和妇女组织的贡献。

三、企业承担社会责任的基本措施

- (1) 加强学习研究,树立正确的企业发展观和企业伦理观。
- (2) 将社会责任纳入企业发展战略目标,融入企业管理体系。
- (3) 根据企业社会责任建设要求,积极解决企业存在的突出问题。
- (4) 建立企业社会责任会计审计和自我评价信息披露制度。
 - ① 加强舆论引导、推动与监督。
 - ② 加强员工、消费者和社会公众的监督。
 - ③ 加强行业协会的监督。