

管理伦理

一、管理伦理学概述

(一) 管理伦理的内涵

所谓管理伦理,是指在管理活动中形成的各种伦理关系以及协调处理这些关系的伦理道德原则规范和行为活动的总和。其本质在于将管理伦理的作用与管理实践有机结合起来,以管理伦理这种管理活动的深层精神动力来推动管理合乎伦理地发展。

(二) 伦理管理的特征

合乎伦理的管理具有以下七个特征:

1. 不仅把遵守伦理规范视作企业获利的一种手段,更将其视作企业的一项责任。
2. 不仅把从企业自身角度更从社会整体角度看问题。
3. 尊重所有者以外的利益相关者的利益。
4. 不仅把人看作是手段,而且把人看作是目的。
5. 超越了法律的要求,能让企业取得卓越的成就。
6. 具有自律的特征。
7. 以企业价值观为行为的导向。

二、现代管理的基本伦理原则

(一) 以人为本的原则

所谓以人为本原则,是指在管理中突出人的主体地位,实现以人为中心的管理精神和要求。在管理中,贯彻人本原则还是物本原则,是区分现代管理与古典管理理论的分水岭。

人本原则其主要包括:(1)尊重人的价值和尊严。(2)肯定人们相互间的人格平等,将企业管理视为企业全体员工的共同事业。(3)肯定人谋取正当利益的合理性,强调一切管理活动必须为人民群众谋福利。

(二) 义利统一的原则

1. 要求管理者在追求管理效益时,其行为要合乎管理制度、规章和道德要求。
2. 要求管理者在管理活动中要把本组织利益与其他组织利益、社会公共利益有机结合起来。
3. 要求管理者在管理活动中把物质利益的获取与道德精神的追求有机结合起来。

(三) 公平与效率相结合的原则

公平与效率相结合的原则就是要求管理活动既有效率,又讲公平,要坚持公平与效率的统一。公平是效率的前提和保证,效率是公平的基础和动力。

三、影响管理伦理的因素

主要的重要因素:企业文化和决策者的伦理素质。

（一）企业文化

1. 企业文化的概念

企业文化就是指企业在长期的实践活动中所形成的并且为企业成员普遍认可和遵循的具有本企业特色的价值观念、团体意识、行为规范和思维模式的总和。

2. 企业文化的基本特征

- （1）企业的核心是组织的价值现
- （2）企业文化是一种人本文化
- （3）企业文化是一种软性管理方式
- （4）企业的任务是增强凝聚力

3. 企业文化的基本要素

- （1）企业的结构层次：表层文化、里层文化（中介文化）、核心文化（深层文化）。

表层文化主要包括以下几方面：企业标志、标识；厂容厂貌厂徽厂旗厂服等；企业的文体生活设施；企业产品的款式、品质、包装等；企业的纪念品；企业的文化传播网络等。

里层文化是企业的中间层次，主要指对企业员工和企业组织行为产生规范性、约束性影响的部分，它规定了企业成员在共同的生产经营活动中所应当遵守的行为准则和风俗习惯。里层文化主要包括：一般制度；特殊制度；企业风俗。

核心文化是精神层文化，指企业员工共同信守的基本信念、价值标准、职业道德等，它是企业的核心和灵魂，是形成物质层和制度层文化的基础。

企业的表层（物质层）文化、里层（制度层）文化和核心（精神层）文化是不可分割的有机整体：精神层是物质层和制度层的思想内涵，是企业的核心和灵魂；制度层制约和规范着精神层和物质层的建设，没有严格的规章制度，企业文化建设就无从谈起；物质层是企业文化的外部表现，是制度层和精神层的物质载体。

- （2）企业的构成要素：组织精神、组织价值观、组织形象。

组织精神是企业的灵魂。组织价值观是指企业评判事物和指导行为的基本信念、总体观点和选择方针。组织形象是指社会公众和企业成员对企业、企业行为与企业各种活动成果的总体印象和总体评价，反映的是社会公众对企业的承认程度，体现了企业美誉度和知名度。

（二）决策者的伦理素质

企业的决策由个人或委员会作出的，它们的道德性质反映了决策者的伦理道德素养，依赖于个人的一些伦理因素。这些伦理因素主要有：个人的价值观念与个人的道德发展水平。

1. 个人的价值观念

一个人有什么样的价值观，在很大程度上决定了他会作出什么样的决策和行动。决策者所具有的道德价值观念是作出合乎道德的决策的关键因素。

- （1）终极价值与工具价值

所谓终极价值观念，是指人们对人生的终极目标或最终生存状态的信念。工具价值观念

则是指人们认为是正确的达到终极价值的手段或行为方式。

(2) 价值观念的作用因素

就个人的性格特征而言，主要有两种因素自我强度和控制中心起着或大或小的作用：

2. 个人的道德发展水平

道德发展要经历三个层次，每个层次中分为两个阶段。随着阶段的上升，个人的伦理判断越来越不受外部因素的影响。

层次	阶段
<p>前惯例层次</p> <p>只受个人利益的影响。</p> <p>决策的依据是本人利益，这种利益是由不同行为方式带来的奖赏和惩罚决定的。</p>	<p>1. 遵守规则以避免受到物质惩罚。</p> <p>2. 只在符合你的直接利益时才遵守规则。</p>
<p>惯例层次</p> <p>受他人期望的影响。</p> <p>包括对法律的遵守，对重要人物期望的反应，以及对他人期望的一般感觉。</p>	<p>3. 做你周围的人所期望的事。</p> <p>4. 通过履行你允诺的义务来维持平常秩序。</p>
<p>原则层次</p> <p>受个人用来辨别是非的伦理准则的影响。</p> <p>这些准则可以与社会的规则或法律一致，也可以与社会的规则或法律不一致。</p>	<p>5. 尊重他人的权利，置多数人的意见于不顾，支持不相干的价值观和权利。</p> <p>6. 遵守自己选择的伦理准则，即使这些准则违背了法律。</p>

有关个人道德发展阶段的研究表明：人们一步一步地依次通过这六个阶段，而不能跨越；道德发展可能中断，可能停留在任何一个阶段上；多数成年人的道德发展处在第4阶段上。

四、改善伦理行为的途径

1. 挑选高道德品质的员工
2. 建立伦理守则和决策规则
3. 在伦理方面领导员工
4. 设定工作目标
5. 对员工进行伦理教育
6. 对绩效进行全面评价
7. 进行独立的社会审计
8. 提供正式的保护机制