

公平、效率与人本的互动

))) 彼得·德鲁克的管理伦理思想述论

陈长里^a, 陈莉好^b

(湖南工业大学 a 伦理学与道德教育研究所; b 社会科学部, 湖南 株洲 412008)

摘 要: 彼得·德鲁克的管理思想中包含着丰富伦理思想, 其中公平、效率与人本是其管理思想的一条价值主线: 人本为基点, 公平与效率为两翼, 共同构成一个三角形的价值链。同时这三者之间互动: 公平应当服从效率, 效率又要依靠公平; 人本是效率的出发点与归宿, 效率又是人本的保证; 公平促使人本的发展和实现, 人本为公平的实现创造条件。

关键词: 公平; 效率; 人本; 伦理

彼得·德鲁克(Peter F Drucker 1909- 2005)作为现代管理学的创始人, 是当代美国企业管理方面最具影响力的思想家。2002 年, 美国总统布什在白宫授予德鲁克/总统自由勋章⁰。彼得·德鲁克的管理思想自始至终体现出人文关怀, 管理伦理思想博大精深, 主要包括: 公平、效率与人本的互动。/公平⁰实质是法或规则, 缺少规则, 就失去了管理的基础和依据; /效率⁰往往是指理, 缺乏理性就是忽略功利的指引, 就缺乏动力; /人本⁰实质上就是指管理中强调情感, 忽视人本就是缺少情感投资, 就不可能有效地激活每一个员工的工作积极性。德鲁克特别强调公平、人本与效率三者的和谐统一, 即坚持以/法⁰为起点, 以/理⁰为中介, 最后达到/情感管理⁰的境界, 实现/法、理、情⁰三者的有机结合, 开创了人类现代管理的基本模式。

一 公平与效率的互动

德鲁克认为, 经济自由和生产效率的提高并没有带来社会的公正或平等, 反而加剧社会的不

平等。因此, 德鲁克追求既能够促进经济发展, 同时又能促使社会公平或平等的实现, 两者良性互动, 共同服务于人的发展。

首先, 公平应当服从效率。效率是公平的基础, 效率的不断提高意味着社会财富的不断丰富, 代表了生产力的发展水平, 为社会公平的实现提供强有力的物质基础。德鲁克认为, 经济效率和经济绩效是企业的首要职能。/管理机构在做出每项决策和行动时, 都必须始终将经济绩效放在首位。管理层只能以它创造的经济成果来证明它的存在和它的权威是必要的。可能存在着大量非经济的成果: 企业成员的幸福, 对社区的福利和文化所作的贡献, 等等。但是, 如果管理未能创造经济成果, 管理便失败。^{0[1]}在德鲁克眼里公平就是平等, 强调公平就是强调权利平等、机会平等和境况平等。

(1)权利平等是一种基于自由市场制度的平等, 它取消了封建等级制度的阶级差别和固定地位, 将人看作完全自由的个体。德鲁克指出: /我们分析公司是否满足以下的基本要求: 保证人人

¹ 收稿日期: 2008- 01- 11

基金项目: 2007 年湖南省社科基金资助项目/彼得·德鲁克管理伦理思想研究 0(07YBA100)

作者简介: 陈长里, 男, 湖南工业大学伦理与道德教育研究所讲师, 湖南师范大学伦理学研究所伦理学博士研究生, 研究方向为经济伦理、管理伦理; 陈莉好, 女, 湖南工业大学社会科学部讲师, 伦理学硕士, 研究方向为应用伦理学。

享有公平的机会,并按能力大小和努力程度获取相应的报酬;确保每一个社会成员,无论多么微不足道,都享有公民的社会地位和尊严,都能履行公民的职责,都有机会在社会生活中实现自身的价值;最后,在合资企业中,每一个出资方无论大小、贫富、强弱,都是合作伙伴,而不是利益此消彼长的敌对方。^{[2]11-12}

(2)机会平等是指人们在市场竞争或其他场合都有同等参与的机会和权力,即通过增加教育机会、实行再分配政策和其他社会改革措施,为所有人提供一个平等的出发点。德鲁克认为机会平等主要指就业机会均等和升职机会均等。/机会均等的要求清楚地表明职位不能世袭,升职也不能凭借运气之类的外部因素。公司对员工的提升必须遵循一个合理的标准。^{[2]110}

(3)境况平等。德鲁克强调/处于弱势地位的少数人0的权利与利益,/始终存在着另一条途径,即强调-境况平等.,尤其是-收入的平等.,把-境况的平等.看作真正的平等,并认为-机会平等.本身是极端的的不平等。^[3]

其实,在资本主义社会,权利平等、机会平等和境况平等都不是真正的平等。在权利平等中,个人的前途总是受到自然偶然性和社会任意性的影响,它们往往造成人们在机会、收入和财富方面的极大不平等,即平等的权利会导致不平等的结果。尽管/机会平等0可能较好地消除社会和文化方面偶然因素的影响,却没有消除自然方面偶然因素的影响,它还是承认财富和收入的分配受自然天赋因素的影响,结果是任意的、不平等的。德鲁克说:/人们常常把机会均等错误地理解为收益的绝对均等。其实不然,机会均等本身就决定了收益的不均等。因为公平的概念意味着个人收入与其成绩、职责相挂钩,而成绩和职责总是因人而异的。^{[2]110}境况平等与资本主义私有制度存在致命性的矛盾。在资本主义社会里,境况平等是虚假的、抽象的。马克思主义者认为,生产资料占有意义上的公平对于劳动者来说,是他取得其它机会的重要条件,没有财富平等就不可能有机会平等。/消费资料的任何一种分配都不过是生产条件本身分配的结果;而生产条件的分配,则表现为生产方式本身的性质。例如,资本主义生产方式的基础是:生产的物质条件以资本和地产形式掌握在非劳动者手中,而人民大众所有的只是生

产的人身条件,即劳动力。既然生产要素是这样分配的,那么自然就产生现在这样的消费资料的分配,如果生产的物质条件是劳动者自己的集体财产,那么同样要产生一种和现在不同的消费资料的分配。^[4]

其次,效率又要依靠公平。德鲁克认为高效率、持久的效率只有在公平的环境中才得以实现。因此,必须要为个人创造公平的机会,给他们展示潜力的机会,让他们感到公司对他们的关怀,有一个让自己充分施展才华的舞台,以便提高劳动生产率。由于深受哈耶克自由主义的影响,德鲁克的效率意识是一种建立在个体功利基础之上的综合效率。

(1)综合效率。它主要指经济效率(侧重知识劳动生产率),同时又兼顾社会效率。德鲁克认为,如果企业想要生存,那么它们就需要有效地利用人力资源、资本资源、物资资源,不断地提高生产效率。但是德鲁克认为不能单纯以利润来界定企业和解释企业,企业的经营目的不是盈利能力,利润不是企业行为和企业决策的理由或根本原因。可见,综合效率比经济效率包含了更多的伦理价值因素,能够超越经济主体单纯的利害计算的动机,在一定程度上可以缓解经济主体的经济合理性压力,从而成为企业经济活动和行为的重要参照,甚至是原则和规范。综合效率高,意味着人们的物质生活、精神生活和社会生活等各方面的综合提升和改善。/它们是为了使人们能够获得基本的或-必要的.社会利益而设计的。这是所有具有理性的人都渴望的利益,诸如健康、教育、住房、食物、衣服和社会正义。,,如我们要解释的、必要的社会利益有两大类,即正义和总的经济福利。^[5]

(2)个体功利性效率。关于经济效率的目的问题一直存在着所谓功利论与道义论的争论。德鲁克认为,公民的个人利益与社会利益之间的关系是自由社会最根本的问题。德鲁克说:/一个以经济目标为社会的最标准的社会,只有当它的主要经济决策是以个人需求为基础,即在市场当中并通过市场做出的时候,它才可能是一个自由的社会。0/只有在个人的经济需求和决策具有社会有效性并对社会经济起决定作用的时候,即建立在市场的基础上决定的时候,这样一个社会才能成为自由社会。^{[2]201}因此,个人和个人利益是优

先的、基础性的, 社会利益只是个人的集合和个人利益的总和。一个逻辑的结论是, 只有个人的利益或幸福得到满足和增长时, 社会的利益才可能获得增长。

二 人本与效率的互动

德鲁克的路德主义家庭背景和其在欧洲的早期历史, 使他继承了欧洲大陆悠久的人文主义传统, 使他自始至终关注人的生存境遇和存在意义。他既不认可泰勒的/经济人0假说, 以牺牲人的尊严为代价来换取高效率, 也不赞同梅奥的/社会人0假说, 偏重人的感受、人们之间的关系而忽略经济效益。他主张将两者的价值理念融合在一起, 既强调人的价值, 又通过人性化的管理来获得更高的效率。

首先, 人本是效率的出发点与归宿。德鲁克认为, 人是第一资源, 人是企业最大的资本、资源和财富, 企业不再单纯是一种经济组织, 人不单纯是创造财富的工具。这对确立以人为本的企业文化管理思想, 开发人力资源和人力价值起到了重要作用。/在当今社会里, 知识是个人和整个经济的基础资源。土地、劳动和资本))) 经济学家所说的传统的生产要素))) 其作用并没有消失, 但已经退居次要地位。组织必须吸引和留住人才, 激励自己的成员, 为自己的成员服务, 并且满足人员的要求。0^[6]/管理者的任务不是去改变人, 是要让个人的才智和健康体魄以及工作热情得以发挥, 从而使组织的整体效益成倍增长。0^[7]自我管理是提高效率的重要保证。德鲁克认为, 管理者不但要了解自己的目标, 还必须能够对照目标来考核自己的绩效和成果。目标管理和自律管理把企业的共同利益变成一个管理人员的目标, 并且以要求更高、更加严格和富有成效的内部控制来取代外部控制。发挥自己的长处是取得成效的关键, 德鲁克认为, 为了取得成效, 我们必须利用一切可利用的长处))) 同事的长处、上司的长处和自己的长处。

其次, 效率又是人本的保证。在生产率低下的奴隶社会和封建社会, 奖惩赏罚的原则是不平等的平等, 奴隶、下等人不可能与奴隶主、上等人平等竞争, 也不可能与奴隶主、上等人那样受到同等的奖励或表彰。到资本主义社会实现了机会、条件平等的竞争, 这是向结果公平的社会迈进了

一大步, 但它与完全实现结果公平的社会还相距甚远。这也同时说明了效率是实现平等的基础和保障。德鲁克认为, 知识劳动者的效率是实现人本的关键。知识劳动者这概念是德鲁克率先提出来的, 在后工业社会或知识经济社会, 知识劳动者是社会的主体, 要提高劳动生产率的关键在于知识劳动者。德鲁克说: /在知识社会, 有知识的人是社会的象征、社会的标志、社会的旗手。有知识的人是社会的-原型。(用社会学家的术语)。他或她界定社会的工作能力。同时, 他或她还体现社会的价值观、信仰、承诺。如果说封建时代的骑士是中世纪初期的上流社会阶层。-资产阶级。是资本主义社会的上流阶层, 有知识的人将是知识成为最主要资源的后资本主义社会的上流社会阶层。0^[8]创造性是知识劳动者的本质特征, 德鲁克在文章中多处提到创造性的发挥, 在5创新与企业家的精神6一书展开详细论述创新对企业的重要作用, 并且认为创新是企业家的精神。

三 公平与人本互动

在20世纪里, 德鲁克亲眼目睹两次世界大战给人类带来的灾难和痛苦、对自由与平等的践踏、对人的价值的褻渎。因此, 他在管理中特别注重人文关怀, 自始至终都追求人本的实现。

首先, 公平促使人本的发展和实现。德鲁克认为, 机会均等和个人尊严、行为权利之间的微妙关系就像一对联体婴儿, 缺了谁也不能独活。我们必须借助同一种社会机制同时实现这两个方面, 才能建立/中产阶级社会0。/根据基督教的教义, 个人如果得不到平等合理的机会, 也就不可能享有社会地位和行为权利; 个人享有自尊的同时必然也能得到平等的机会。两者的关系如同北极和南极的关系: 既不能互相替代, 同时又缺一不可。0^[2108]/人们经历了伴随长期失业的大萧条以后认识到了工业社会一个重要事实: 社会有效性、公民权甚至自尊, 都依赖于就业机会的获得。在工业社会里, 没有工作的人就不可能发挥社会有效性; 即使没有失去自尊和家人的尊敬, 但也被剥夺了公民权、社会地位和朋友的尊敬。在工业社会里, 再多的经济救济也补不了长期失业在社会方面造成的损失。0^[9]可见, 平等和公平对人具有重要的价值。公平对人具有经济利益价值, 分配不公损伤他们的经济利益, 只有公平的分配才能

使这些人得到他们应当得到的合理利益;公平对人具有荣誉价值,公平的批评与表彰等奖惩赏罚使人具有荣誉价值;公平具有人格尊严价值,在现实生活中,因领导者、管理者不公平的管理规范或管理行为损伤人格尊严的现象广泛存在。

其次,人为本为公平的实现创造条件。德鲁克强调自由与平等和谐统一,他认为自由就是尊重人的个性和尊严,平等就是公平的机会。发挥个人创造性,自由得以充分展示,从而提高生产效率,为平等实现创造物质条件。德鲁克认为,美国的政治哲学建立在基督教的基础之上,十分崇尚个性。由此,(1)它做出了公平的承诺,就是我们常说的保证人人享有公平的机会。(2)同时它也承诺个人有权开创-美好的生活.,也许更确切的说法是保障个人的社会地位和行为权利。^{[2]105}

虽然彼得·德鲁克的管理伦理思想是建立在资本主义制度之上,有其糟粕和缺陷,但它仍对我们管理伦理建设有重大意义。第一,要树立/以人为本的管理思想。德鲁克倡导的以人为本的思想是从个人主义出发,强调个人的个性发展,个人的权力和利益的不可侵犯性。而我们的/以人为本要求必须坚持集体主义的价值导向。社会主义企业/以人为本的管理思想要求把职工的个人价值和社会价值相结合、个人利益和集体利益相结合。第二,要树立/实现权利、效率和公正平衡的管理思想。从我国现状出发,不仅要善于处

理/效率与公正0、/权利与公正0、/效率与权利0三对矛盾本身的关系,而且还要处理这三对矛盾之间的关系,实现效率、权利和公正之间的平衡。

参考文献:

- [1] [美国]彼得·德鲁克. 管理实践[M]. 毛忠明,译. 上海:上海译文出版社,1999: 9
- [2] [美国]彼得·德鲁克. 公司的概念[M]. 罗汉,等,译. 上海:上海人民出版社,2005
- [3] [美国]彼得·德鲁克. 社会的管理[M]. 徐大建,译. 上海:上海财经大学出版社,2003: 217.
- [4] 马克思,恩格斯. 马克思恩格斯全集:第3卷[M]. 北京:人民出版社,1995: 306
- [5] 托马斯·康纳森,托马斯·邓菲. 有约束力的关系))) 对企业伦理学的一种社会契约论的研究[M]. 赵月瑟,译. 上海:上海社会科学院出版社,2001: 149
- [6] [美国]彼得·德鲁克. 个人的管理[M]. 沈国华,译. 上海:上海财经大学出版社,2003: 47.
- [7] [美国]彼得·德鲁克. 卓有成效的管理者[M]. 许是祥,译. 北京:机械工业出版社,2005: 100.
- [8] [美国]彼得·德鲁克. 后资本主义社会[M]. 张星岩,译. 上海:上海译文出版社,1998: 210.
- [9] [美]彼得·德鲁克. 新社会:对工业秩序的剖析[M]. 沈国华,译. 上海:上海人民出版社,2002: 254

(责任编辑:王友良)