

论德鲁克的生产伦理意蕴^①

陈莉妤, 陈长里

(湖南工业大学 思想政治教育部, 湖南 株洲 412008)

摘 要: 对德鲁克来说, 企业生产不单纯是追求利润, 更重要的是勇于承担社会责任, 即义利共融; 与此相联系, 生产调控手段主要不是规章制度, 而是价值认同。

关键词: 德鲁克; 义利共融; 价值认同

中图分类号: C93 - 02

文献标识码: A

文章编号: 1674 - 117X(2011)01 - 0048 - 04

Discussion on Drucker's Producing Ethical Implications

CHEN Liyu, CHEN Changli

(Department of Ideological and Political Education, Hunan University of Technology, Zhuzhou Hunan 412008)

Abstract: According to Drucker, the aim of enterprise production is not simply the pursuit of profit, but also undertake social responsibility, just the same as share justice with profit. Therefore, the ways of production control is not the regulations but the value recognition.

Key words: Drucker's . share justice with profit, value identity

“人类在长期的物质生产实践过程中, 一方面改造了自然界, 另一方面, 人自身也得到了对象化——逐渐形成了一种从事物质生产的精神气质。”^[1] 这种伦理精神气质因时代、民族、地域的不同而各具特色。路德主义家庭氛围的熏陶以及个人的人生经历, 使得德鲁克承续了欧洲大陆悠久的人文主义传统, 特别注重在生产管理环节中融入伦理的元素, 概括来说就是, 他非常强调对生产过程的道德调控, 从而使管理与伦理互动的理念在生产环节上得以充分体现。

一 义利共融——生产伦理目标

一般而言, 企业生产目的大致可归纳为两大类: 目的论和义务论。如果说目的论主要注重的是

个性自由和个人利益或企业自身的利益, 肯定道德对利益的依赖关系和服从关系, 并坚持从利益出发来说明道德规则, 注重物质效率方面的成效; 那么义务论则强调个人对企业或国家民族的应尽义务, 维护的则是企业整体或公众自由和整体利益。德鲁克既不完全赞同目的论, 又不彻底否定义务论, 而是主张将两者有机结合起来, 实施利益与道德兼顾, 个人利益与组织利益或社会利益相协调, 达到义利共融的目的。一方面, 德鲁克主张追求经济效益和利润是企业的重要任务, 如果企业没有经济效益和利润, 就存在严重失职, 浪费国家资源; 另一方面, 他又提倡企业生产必须承担社会责任, 不得侵犯社区居民、消费者、其他组织的利益或权利, 尊重员工的主体地位, 为员工实现其自身价值创造条

^① 收稿日期: 2010 - 10 - 13

基金项目: 湖南省教育厅资助项目“人本、效率与公平——彼得·德鲁克的管理伦理理念研究”(08C273)

作者简介: 陈莉妤(1977 -)女, 湖南茶陵人, 湖南工业大学讲师, 伦理学硕士, 主要从事应用伦理研究; 陈长里(1973 -), 男, 湖南茶陵人, 湖南工业大学副教授, 伦理学博士, 主要从事企业伦理、企业文化研究。

件。具体来说,德鲁克从以下几个方面讨论义利共融的目的:

1. 公益与私益的统一。德鲁克认为,公益是反映私益一般特性的整体之和,没有私益就无公益可言;反言之,没有公益,私益也难以实现。企业是代表员工利益的集体,如果没有员工通过协作生产和经营以寻求更大经济利益的愿望,企业就不会产生。企业若不能实现员工协作生产经营的预期利益,企业也就无法存在和发展。因此,企业不能因谋公益而损私益,也不能因谋私益而损公益。公益发展的前提应当是如何满足和发展私益,而不是压抑私益。1954年,德鲁克在《管理实践》一书中,强调管理者或企业应该承担社会责任,企业管理层的社会责任对整个社会至关重要。企业作为社会的一个有机组成部分,不仅有为自身生存而获利的物质价值追求,而且还有承担社会责任、创造社会效益、奉献社会的精神价值追求,这两者是相互联系、不可分割、辩证统一的。“企业必定是一种要对其员工行使重要职权的治理机构。但是,企业的主要职能和目的是生产商品,而非治理员工。企业治理员工的职权必须始终从属于企业的本性和责任。生产商品永远不会是一种独立于世的职能和一种只涉及企业自身利益的目的。因而从根本上说,企业永远不会为了自己所治理的员工的利益而行使其主要职能。”^{[2]123}企业的这种双重责任不仅是为了企业自身,而且是为了管理层的公众、管理的成功及社会地位,同时也是为了经济和社会体系的未来,以及企业作为一个自治机构的生存。因此,这种责任是不能妥协的。

2. 人道与物用的统一。人道,首先是要承认人的生存权,承认人的生存需求是合理的;其次是要承认人的劳动权,承认每个人要求劳动和工作的机会是合理的;再次是要承认人的发展权,承认一个人在社会组织中渴望获得发展的愿望是合理的;第四是要承认人的选择权,承认一个人根据自己的能力和兴趣选择合适的工作是合理的;最后是在承认人的权利基础上,运用物质资源发展人。物用,一是指物质财富应该为人所用,二是指创造物质财富的直接或间接的经济活动同样应该也是为了发展人和满足人的需要。

德鲁克强调人道与物用的和谐统一,经济效率是实现了人的价值最终目的的手段。企业生产的

目的是为了满足不同人类发展对物质的特定需要,而对人类需要的满足程度又依赖于对人类自身需要的不断了解和研究,物质财富的创造过程都是依靠人的智慧和力量。德鲁克说:“企业首先关心的必须是盈利能力和生产能力,而不是自己员工的福利。企业的员工不是那些为了治理对象的利益而存在的治理机构中的公民。他们是一个要求获取特定权益的团体,一个要求获取特定权益的、非常重要的团体,但这一团体还比不上诸如消费者等其他团体重要。企业的员工必须绝对服从企业经济业绩的要求——获得利润和生产能力。”^{[2]123}同时,德鲁克又主张企业不是单纯追求利润的增长,“盈利能力不是企业和企业经营活动的目的,而是企业的一种约束因素。利润不是企业行为和企业决策的理由或根本原因,而是对它们活动的一种检验。”^{[3]39}德鲁克早就认识到,大多数人如果不工作就会在精神上和生理上崩溃。这就是说,生产过程不仅要满足人的物质、经济方面的需求,还要满足人在工作中获得精神需要。光有经济上的满足还不够,它还需要需要成就感,需要实现自我抱负,需要实现人的价值。

3. 效率与公平的互动。德鲁克认为,高效率的前提是公平的,否则,效率就难以维持。因为在生产力的基本要素中,人的要素是第一位的,没有劳动者生产积极性的提高,就不可能有生产力的迅速发展,而生产积极性又取决于公平的环境。这种公平的约束包含在市场竞争过程之中,也包含在市场竞争之后。公平对员工的工作积极性起着非常关键的作用。也就是说,社会实践活动所着力追求的高效率不能离开一种为结果公平所保证的稳定的社会秩序。没有一定程度的为社会所认可的结果公平,要维持一种稳定的社会秩序是不可能的,而在一个缺乏秩序的社会里是不会有效率可言的。因此,德鲁克宣传一种人人平等、相互关心的人道主义公平价值导向,尤其是在分配领域对弱势群体如老年者的倾斜和关注。为此,对于收入分配的差距,既要运用行政的、经济的、法律的手段,实行第二次分配;更要形成一种新的公平理想,通过福利会、慈善机构、爱心工程等形式,唤起人们友爱互助的精神,达到第三次收入分配的均衡。其次,效率是公平的基础。德鲁克指出,效率的提高是公平形成、发展的物质基础。公平作为一种社会规范和价

值判断,一个首要的前提就必须是经济效率的提高。没有效率的提高,没有生产力的高度发达,真正意义上的公平就失去了根基。可以想像,在一个产品严重短缺的社会里,是不可能推进社会公平的,顶多也只能有贫穷的平均主义。因此,企业必须把发展生产力,提高效率,尤其是经济效率,当作自己的一项重要任务。德鲁克说:“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。”^{[3]9}同时,随着效率的提高,公平也会不断向前发展,二者在发展趋势上是一致的。也就是说,人类社会历史的发展既是效率不断提高的过程,也是平等程度不断向前推进的过程。

二 价值认同——生产伦理调控手段

任何组织(企业)都有其独特的组织文化,有其秉持的价值观和价值取向。这些价值观和价值取向可分为隐性的和显性的两种,前者是指共同培育形成而又相互影响、共同遵守的不成文的约定,后者可理解为员工为人处事的行为方式以及他们所表现出来的态度。这些价值观和价值取向由组织(企业)共同培育,又得到全员的认同与维护,它像一只无形的大手,牢牢地抓住了全体员工的心;它像一条河流,随着组织的发展而奔流不息,最终成为取之不尽、用之不竭的精神源泉;它像一个“大熔炉”,改变着进入企业的每一个人;更像是空气一样弥漫在人们的四周,成为组织的灵魂;它是影响组织生活的一种精神与物质的统一力量,同时也是一个组织区别于其他组织本质的东西。

德鲁克认为,企业是一种经济组织,更是一种重要的社会组织,必须履行其社会职能。要发挥企业的社会、经济和政治的职能,就必须加强价值认同,统一思想,形成一个竞争有序的企业整体。“价值认同,则是指个体或社会共同体(民族、国家等)通过相互交往而在观念上对某一或某类价值的认可和共享,是人们对自身在社会生活中的价值定位和定向,并表现为共同价值观念的形成。”^[4]在德鲁克看来,企业的价值认同主要强调的是引诱认同、主动认同,而不是强制认同、被动认同。

1. 引诱认同而不是强制认同。从管理学的角度看,强制认同是组织凭借其自身的优势,把员工的思想意识硬性地纳入到一定的价值体系之中。强制认同凭借的基础是其强大实力、采用手段是迫使他人或组织认同。如果说“强制认同”是“硬”的一面,那么,“引诱认同”则是软的一面。德鲁克强调的是引诱认同,他认为组织对个人或社会对组织最好采取说服教育手段,使其认同组织或社会的价值理念,而不是采用强硬的方式。德鲁克说:“组织必须有自己的价值观,而组织的成员也是如此。为了能够在组织中发挥效能,组织成员的价值观必须与组织的价值观相容,但不必相同。不过,两者的价值观必须紧密相连,从而能够共存。否则,组织的成员就会有挫折感,而且会缺乏成效。”^[5](1)组织认同社会价值。德鲁克认为,企业组织必须遵循社会大众价值观,承担相应的社会责任,履行承诺。从政治术语上讲,德鲁克认为,公司是国家的产物,为了社会的利益而被赋予了合法的存在及合法的权利与特权,公司是有组织的社会机构,以实现社会的基本目标为己任;从经济上讲,公司是一个有效生产为目标的资源配置单位。无论用何术语,公司都是社会的工具和器官,必须遵循、认同社会价值。同时,德鲁克还强调,跨国公司既要考虑母公司的价值准则,又要遵循子公司所在国文化传统、价值观。在推行价值认同时,要注意方法与策略,要考虑到子公司所处社会的传统文化,注意潜移默化的影响和渗透。(2)个体认同组织价值。《公司文化》一书中,阿伦·肯尼迪·特伦斯·迪尔曾写道:“价值观是任何公司文化的基石。作为一个公司取得成功的哲理精髓,价值观为全体职工提供了对共同方向的意识和他们日常行为的准则。”^[6]共同的价值观念和行为准则作为企业文化和文化管理的核心,其意义在于能够增强组织的向心力和凝聚力,达到提高绩效的目标。德鲁克肯定了个人认同组织价值的重要意义,组织价值是个人行动的方向,更是众多人协调关系的准绳。由于企业是人的团体,企业的业绩就是人的业绩。一个团体必须建立在共同信念的基础上,必须体现其在共同原则中的凝聚力。否则它将丧失活力,不能行动,无法要求并使它的成员做到努力工作,做出良好的业绩。德鲁克指出:“任何企业必须形成一个真正的整体,并且将个人的努力融会成一种共同的努力。

企业每个成员所作的贡献各不相同,但是,他们都必须为着一个共同的目标做贡献。他们都必须朝着相同的方向作努力。他们的贡献都必须融成一体,产生出一种整体的业绩——没有隔阂,没有冲突,没有不必要的、努力的重复投入。”^{[3]137}

(二)主动认同而非被动认同。在交往过程中,当怀有不同利益需求的价值主体相遇的时候,必然会出现因价值目的、价值取向、价值评价等的不同而导致的价值冲突。从根本上说,之所以会出现价值冲突,是因为这种冲突的背后隐含着不同的价值认同,因此,价值冲突只不过是价值认同的一种表现,说到底还是两种不同的价值认同冲突。当遇到这种认同的冲突的时候,对于交往双方来说,都不会因为这种冲突而放弃交往,相反,为了实现自身的发展,只能选择在坚持对自己的价值认同的同时能够包容他者,这种包容本身就既包含着对他者价值存在的合理性的认可,同时也包含着应该在自己的价值认同中吸收他者价值中那部分价值,这是一个完全在自觉自愿的条件下,是一种主动认同。主动认同是指人能够从自我出发,并以自我为中心积极地参与交往活动,并在这一过程中表现出对其他主体价值的自觉自愿地、积极主动地理解和接受。德鲁克认为,公司应积极主动地遵守社会价值准则,承担社会责任,融入社会。在德鲁克眼里,员工必须将其忠心献给双方(企业和工会),如果员工放弃了对企业的忠诚,那么他们的工作肯定会变得无所是从,变得毫无意义;员工的自尊建立在他们对自己的任务感到自豪上,对自己服务的企业感到自豪意味着他们对企业的忠心。随着对自己效忠对象的抛弃,他们就从“自尊的工人”变成了马克思所说的“游民无产者”。他们放弃了对工会组织的忠心,那么他们就等于放弃了自己的主张。德鲁克强调:“为了工业化企业的正常运转,企业的成员,下至最

低层的清洁工和推小车的个人,都必须对本职工作和企业持‘管理者态度’。他们必须把企业看作是自己的企业,把自己看作是‘公民’,而不是‘臣民’。企业为了具有生产率和效率,比以前任何其他生产体系都更加需要每一个成员的技能、积极性和合作。……企业的成员越是把自己看成是一个‘公民’,就越会具有‘管理者态度’,他们的生产率和效率也就越高。”^{[2]58}

综上所述,德鲁克不仅注重企业的义利共融的生产目的,而且强调价值认同的调控手段,更强调企业的生产伦理目的与手段统一。这些的理论和措施在西方发达国家引起强烈反响,并对当今世界生产理论产生重要影响。当前,中国有些地区、部门、组织存在生产目的过于功利化,导致生态环境恶劣、人情淡漠、人伦失落等现象,严重阻碍我国现代化建设进程。因此,德鲁克的生产伦理思想对我国社会主义建设有着重要启示和借鉴意义。

参考文献:

- [1] 熊玲君.生产领域的信用伦理[J].集团经济研究,2007(7).
- [2] 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.
- [3] 彼得·德鲁克.管理实践[M].毛忠明,译.上海:上海译文出版社,1999.
- [4] 汪信砚.全球化中的价值认同与价值观冲突[J].哲学研究,2002(11).
- [5] 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,2002:152.
- [6] 阿伦·肯尼迪·特伦斯·迪尔.公司文化[M].北京:三联书店,1989:40.

责任编辑:骆晓会