

# 儒家文化、企业的社会责任与社会和谐

刘志扬

(山东经济学院, 山东 济南 250014)

**[摘要]** 儒家文化的基本理念之一,是重视人的价值和追求组织管理的价值目标,这与儒家对社会和谐的追求相一致,也与现代管理学效率目标与价值目标并重的原则吻合。因而儒家文化可以成为企业转变管理理念、确立社会责任意识、自觉融入实现科学发展与社会和谐宏大目标的重要而有益的文化资源。

**[关键词]** 效率目标与价值目标;人的价值;企业的社会责任;科学发展与社会和谐

**[中图分类号]**F270

**[文献标识码]**A

**[文章编号]**1000-971X(2008)01-0123-05

## 一、引言

企业是从事经济活动的社会组织,它的基本目标是获取利润。利润目标是功利性的,而不是人文价值性的,要实现这样的目标,企业惟有在激烈的竞争中不断提高自己运转的效率,除此别无良策。因此,企业的一切活动(包括不断使用新技术)都是围绕着“效率”而设定,以实现“效率”为宗旨的。为了保证企业的效率,进而实现企业的基本目标,人们设计出了集权型的管理方式来管理企业,这种管理方式的基本特征,是由企业组织上层的少数人(甚至是一个人)做出决策,下层的多数人依此执行,而不管多数人对此是否同意或有何种感受。然而,即使把效率放在首位的社会组织,其长久存续和持续发展也要依赖组织内部的和谐与组织外部的和谐,这就需要组织上下层次之间、组织与外部环境之间达成基本的意见共识和利益妥协,否则组织终将涣散或失去环境支持,效率目标也就只能实现于一时,不可能持久。因此,如何在效率追求与和谐发展之间达成平衡,一直是企业需要解决的重要课题。

我国历史上一直是一个集权国家,在集权管理模式的框架内曾数度取得组织管理的非凡成就,因而经常是一个高效运转、欣欣向荣的国度。与此相

对应,我国在集权管理方面历经万千磨砺,积累了丰富的经验,可谓精于此道而无出其右者。在我国的组织管理传统中,儒家的管理理念可谓独树一帜,堪称优秀的代表。儒家管理理念的优秀之处,恰恰在于它在集权的前提下强调和谐,力图通过人文关怀的笼罩使效率目标接受道义的约束,通过在组织之中渗入上下层次间的沟通和互动因素,为集权机制设置某种制约,以避免组织因将效率追求和集权欲望推向极端而走向崩溃。这使儒家文化产生出我国历史上最具人道色彩的政治管理传统,其标志就是“仁政”理论。同时,儒家一向主张组织(从家庭一直到“天下”)应当是和谐的统一体,其中的每一个部分对于整体来说,都不仅应当具有功利性功能,还应当具有自己的价值地位和价值责任,并由此发展出强调价值目标至上的管理理念,其标志是儒家的“义利”理论。正因如此,儒家组织管理文化的某些观念与西方最现代的企业管理理念相当的吻合,且由于它对组织和谐问题的深刻理解和详尽论述,使其对现代企业管理具有了自己的独特价值。总起来说,引入儒家文化有助于人们从新的视角去理解企业的效率目标与价值目标之间的关系,这主要体现在儒家文化可以使我们更好地理解:一个现代企业在追

**[作者简介]** 刘志扬(1955—),男,山东济南人,山东经济学院社会发展学院教授。主要研究方向:中国传统文化、马克思主义理论。

求效率目标的同时,还应当树立起社会责任意识,自觉地融入整个社会的和谐目标之中。

## 二、对人的重视与企业的社会责任

儒家最具代表性的组织管理理论当属“仁政”理论。仁政赖以建立的理念基础是对人的重视。孟子曾经指出仁政来源于人性之善,他说:“人皆有不忍人之心。先王有不忍人之心,斯有不忍人之政矣。(《孟子·公孙丑上》)”不忍人之心即仁爱之心,也就是对人的价值的尊重和对人的命运的关切。站在这样一个立足点,当你面对把由众多人们组成的群体变为一个高效运转的组织的重大责任时,就会在致力于完成既定的组织功能目标的同时,去关注组织中所有人的命运,理会他们的感受,进而去实行“仁政”。

仁政是一个具有普遍适用性的原则,其赖以建立的基础随适用范围的大小而变化。对管理一个国家来说,仁政赖以建立的基础就是“民本主义”,即对全体人民的尊重和关怀;对管理一个范围较小的组织(如企业)来说,这个基础就是“基本成员本位主义”,即对组织全体成员的尊重和关怀。当然归根到底,这些基础都将被包含在“人本主义”的范畴之内。“人本主义”即重视“人”,尊重和关怀天下的所有人,把人作为一切社会活动的出发点。有了“人本主义”,才有“民本主义”和“成员本位主义”,因此重视“人”是大大小小的“仁政”之魂。显而易见,仁政思想是一份人道主义的精神遗产。那么,先人留给我们的这份精神遗产在企业管理中有何意义呢?

如前所述,企业的基本目标(获取利润)内在地包含着功利性原则,管理学将其称之为效率原则,也就是以最小的代价获取最大收益的原则。在任何时候,效率原则都是指导企业管理的基本原则,企业想以一定的人力、物力、财力资源完成自己的功能,实现自身的存续和发展,就必须遵循效率原则。效率须加以量化的确定,对效率高低的确认,依靠的是事实评价,如你付出了多少,收益是多少;而不能依靠价值评价,如你的行为是否符合善的概念等等。因此,效率原则和支撑这一原则的事实评价共同成为功利性目标管理的支柱,当然也是全部企业管理学的传统支柱。然而人们发现,单纯以效率原则和事实评价体系指导企业管理,对单个企业可能是合

理的,但对整个社会却可能是有害的;对企业一时的发展可能是合理的,对它的持续发展却可能有潜在的危险。这是因为,效率原则和事实评价本质上只看到物(金钱)的价值,却缺乏对人的真诚关怀;它体现着物质本位,却没有给人文价值留下真正的位置。由于单个企业不能离开社会单独生存,由于效率要靠人来实现,总之由于企业是由人组成的并在人的社会中活动的社会组织,因此对人的漠视(对社会公益的漠视本质上仍是对人的漠视)最终反而会损害企业实现自己获取利润的基本目标。因此,现代企业管理理论在事实评价之上,日益重视价值评价;在效率原则之外,又提出了“企业的社会责任”概念,并将它们作为企业管理的重要指导原则。对价值评价的认可与社会责任概念的提出,表明现代企业开始改变“只见物,不见人”的传统,把对人的真诚关怀和对公众利益的主动关注纳入自己的目标。以此为标志的企业目标的价值化,应当被看作人类文明的一个重大进步。

不难理解,在今天这样一个企业由单纯的效率追求转向效率目标与社会责任并重,由“只见物,不见人”转向“既见物,又见人”的时代,引入将集权与人道调和为一的儒家管理文化,对企业认识和确立新型评价体系,自觉树立起社会责任观念将会大有裨益。

## 三、对人的关怀与企业对职工的社会责任

对于企业来说,重视人的价值要从组织内部做起,因此企业的社会责任首先表现为尊重和关爱自己职工,这叫作确立对职工的社会责任。确立对职工的社会责任,关键在于不能仅仅用效率原则和事实评价体系对他们进行管理,例如力图以最小的工资和福利支付、最低廉简陋的工作环境和安全保障条件,换取最长的工作时间、最大的工作强度和最多的工作成果,如此等等。此等管理理念关注的只是效率,全然不去真心关注职工的需求与感受,实际上是把职工看作为实现企业目标而购买(表现为工资)的,应当“充分使用”的工具。这种对职工管理的原则,单从事实的层面上评价是合理的,因为它的确可以以最小的支出带来最大的收益,从而实现高效率;但从价值的层面上评价,它漠视人的基本价值(它只把人当作手段而不当作目的),违背人类文明的潮

流,则是不可接受的。当然,这种单纯的效率原则发挥作用需要相应的历史条件(简单劳动、社会普遍贫穷、失业大军的存在等等),在现代发达社会它已很难畅行无阻。由于上述原因,现代管理理论无不主张企业应把效率原则与对职工的社会责任结合起来,无不要求尊重职工的人格,关注职工的权利。

在对待职工的问题上,我们不妨引入儒家文化的“贵民”、“爱民”观念。儒家不是现代意义上的民主主义者,它主张君主以集权的方式管理国家和人民。但它同时又认为人民是国家之本,国家的存续、安康与和谐最终取决于人民大众的生存状况与政治态度。儒家的这种关于人民地位的观念一般被叫做“贵民”。“贵民”观念衍生出了儒家对待人民的具体态度,即“爱民”。“爱民”有两层含义:一是主张人民有生存和富足的权力。孟子提出“制民之产”,认为应当使人民“仰足以事父母,俯足以畜妻子。乐岁终身饱,凶年免于死亡。”(《孟子·梁惠王上》)这讲的是人民的生存权利;孔子主张统治者应当使人民“富之”(《论语·子路》),孟子主张使人民“老者衣帛食肉”(《孟子·梁惠王上》),这讲的是人民提升自己生存状态的权利。二是认为人民有接受教育,提升自己精神存在状态的权利。孔子主张人民富裕之后应当“教之”(《论语·子路》),孟子主张“黎民不饥不寒”之后应当“谨庠序之教,申以孝悌之义”,以“驱而之善”(《孟子·梁惠王上》),都是讲这层意思。儒家的“贵民”、“爱民”是古代治国之道,但完全可以用于同为集权组织的企业对职工的管理。

首先,企业应当把职工看作企业之本,建立整个企业的利益-情感共同体。正如如何看待人民是国家政治的根本问题一样,如何看待职工是企业管理的根本问题。如果企业仅仅把自己与职工的关系看成一种市场契约关系,就会对职工只以功利算计对待之,不会投入任何感情关爱;与此对应,职工对企业也就没有归属感,抱一种“给多少钱,干多少活”的隔膜态度。当内外条件发生变化时,他们会义无反顾地弃企业而去。企业与职工的这种关系,既不是价值视角中的理想关系,也不是功利视角中的有益关系。要改变这种状态,除了在观念上把职工看作企业的根本,真心诚意地尊重他们,而不是仅仅把他们看作“雇员”,看作应“充分使用”的工具之外,还应

当把企业建成“利益-情感共同体”。一方面通过各种责、权、利分享的制度设计使企业成为一个上下共享的利益共同体,另一方面努力在冷漠的雇佣关系机制中加入情感因素,使尊重和关爱成为企业制度中的必要因素。这种制度上的支撑,才能使职工真正成为企业的“成员”,从根本上强化企业的职工本位意识。

其次,企业应当关心职工的生存状态,努力为职工提供更好的工作条件和各项福利。正如关心人民的生存状态,提高人民的生活水平,真心为人民谋福利是一个国家“爱民”之基一样,关心职工的生存状态,努力为自己的职工提供更优良的工作条件、更丰厚的收入和福利是企业尊重和关爱职工的基础。企业应当避免单纯以成本观念看待职工的工作条件、工资收入和福利,而应同时以价值的眼界来看这个问题。一个有现代意识的企业管理者应当清醒地认识到,为职工提供良好的工作条件和福利,绝不是为了维护企业的效率被动的、不得已而支付的成本,而是企业理应承担的社会责任。企业的社会责任这个概念意味着,企业除了应当为其投资人、管理者获取利润之外,有义务使此收益惠及其全体职工,使职工的生存状态不断得到提升,这与一个现代国家有义务使其全体人民共享国家资源和社会收益,福利不断获得增长的道理并无二致。

再次,企业应当重视对职工的教育和培养,不断提高职工的素养和能力。真正关爱一个人不能只是尊重他和他提供好的生存条件,还应培养他,使他不断获得提高和发展。一个人道的国家总是把提高国民的素质、使国民获得全面发展作为自己的基本目标,一个现代企业对待职工也应如此。在这里,企业同样不能囿于效率视角,只看到职工教育和培养中的成本与收益;企业应当真正认识到,提高人、发展人是最大的爱人,在不断提高职工物质生存状态的前提下,使自己的职工在精神上不断得到提升从而获得更加全面的发展,是对他们更高层次的尊重和关爱,而这样对待自己的职工同样也是企业重要的社会责任。

如果一个企业真正树立了对职工的社会责任意识,在自身管理过程中以儒家“爱民”、“贵民”的理念对待自己的职工,这个企业就不仅可能是一个高效

运转的企业,而且将是一个和谐的、有感召力的、可  
持续发展因而前景远大的企业。

#### 四、对人的关怀与企业对公众的社会责任

企业对人的重视并不停止于对自己职工的社会  
责任,它还要扩展到组织之外,演绎出企业对公众所  
承担的社会义务,因此,企业社会责任的另一个重要  
表现就是对社会公共利益的责任。这种责任意味着,  
企业不能只关心自己的利润和自己职工的福利,  
还要考虑企业行为对整个社会利益产生的影响。在  
这一方面,儒家的“义利”观念具有很好的借鉴意义。

儒家历来强调“重义轻利”,此观念表现在组织  
管理领域,就要求管理一个社会组织时重视价值目  
标甚于效率目标。孟子曾经对梁惠王说:“王亦曰仁  
义而已矣,何必曰利?”(《孟子·梁惠王上》)孟子对梁  
惠王讲得是治国之道,这里的“仁义”是治国的价值  
目标,“利”是效率目标。很显然,孟子看重的是通过  
管理行为,构建社会组织的和谐秩序和提升组织中  
人的精神境界,而不是提高组织的效率和所能带来  
的物质性收益,人文价值才是他国家建设的根本追  
求。如此,他反对法家“富国强兵”的国家发展路线,  
反对对外扩张和战争也就很容易理解了。与此相  
关,儒家仁政理念极为关注社会弱势群体的命运,把  
他们的安危视为治国是否成功的重要标志。孟子说:  
“老而无妻曰嫠,老而无夫曰寡,老而无子曰独,  
幼而无父曰孤。此四者,天下之穷民而无告者。文  
王发政施仁,必先斯四者。”(《孟子·梁惠王下》)把  
“穷民而无告者”作为治国之“先”,明显地是为了实  
现一种价值目标,而不是取向功利效率,追求的是  
“义”而不是“利”。因为这些“嫠寡孤独”等“穷民而  
无告者”既不能为国家提供赋税,也不能为战争提供  
士兵。然而恰恰是这种不合效率原则之常识的轻重  
缓急排列,才显示了孟子仁政的精神实质。

孟子提出的国家管理原则,可以应用于对现代  
企业组织的管理。这一原则告诉我们,企业除了面  
向自身的目标 and 责任之外,还应当把社会公益  
 (“义”)当作自己所追求的目标,承担起对公众的社  
会责任。这种责任意味着,企业不可以只看到利润  
和自己职工福利的增长,对企业行为给社会带来的  
可能的损害(如环境污染、对青少年心理成长的损  
害、对社会风气的危害等)全然不顾。不仅如此,如

果更进一步说,这种责任还意味着企业赢利之后应  
当主动、直接地(不只是通过提供产品、服务和税金  
而间接地)反馈社会,通过各种慈善捐助活动推动社  
会向更加安全、公正、文明、高尚、和谐的方向发展。  
毫无疑问,无论是努力减少或消除企业活动对生态  
环境或文化环境造成的损害,还是主动直接反馈社  
会推动社会的文明发展,都会增加企业的成本支出,  
影响企业的效率,从而损害企业的利润追求。在这  
里,我们遇到了本文一再出现的,且为现代管理学着  
重讨论的同一个问题,即单纯用效率原则,还是必须  
用效率和价值双重标准去审视和评价企业的目标,  
它同时也是孔孟在两千年前讨论的问题,即“义”重  
于“利”,还是“利”重于“义”。一个具有现代文明品  
格的企业,当然应当遵循后者,关注公众利益,毫不  
犹豫地约束自己的行为,积极反馈社会;甚至这种关  
注、约束和反馈不应是着眼于换取将来的更多利润  
(像许多管理专家劝导的那样),而应将其视为现代  
企业固有的责任。

#### 五、企业的社会责任与社会和谐

以上分析使我们看到,儒家文化从基础理念、组  
织内部、组织外部等各个层面,为企业社会责任意  
识的确立提供了有益的文化资源。它同时也告诉我  
们,企业与任何其他社会组织一样,应当自觉地融入  
到社会总体的价值目标追求之中,以自己的和谐发  
展为整个社会的和谐发展作出贡献。

宋儒学大师朱熹曾用“理一分殊”说明宇宙整体  
与部分的关系,他说:“万物皆有此理,理旨同出一  
源。但所居之位不同,则其理之用不一。如为君须  
仁,为臣须敬,为子须孝,为父须慈。物物各具此理,  
而物物各异其用,然莫非一理之流行也。”(《朱子语  
类》卷十八)这里的“理”,即后世所谓“天理”。这就  
是说,宇宙是一个由天理支配的和谐整体,宇宙的每  
一个具体部分尽管各自的功用看起来不同,其实都  
是在以自己的方式表现着宇宙整体的价值本质(天  
理),是整体价值的有机组成部分。以此对应现实的  
社会,每一个社会组织都是一个特殊的“部分”,它们  
的形态与功能都是不同的;然而它们又都是社会“整  
体”的有机部分,应当在自己的位置上以自己的方式  
表现社会整体的价值,为社会整体价值的实现发挥  
各自不同的作用,就像“为君须仁,为臣须敬,为子须

孝,为父须慈”那样。根据宋儒这个道理,企业这种社会组织,尽管作为经济组织具有特殊的性质,但也要表现社会整体的价值,在自己特殊的位置上为社会整体价值的实现做出贡献。因此,企业应当自觉融入社会价值整体之中,而不应游离于这个价值整体之外,更不能使自己的行为背离社会整体的价值追求。

自党的十六届三中全会提出科学发展观,十六届四中全会提出构建和谐社会以来,追求科学发展与社会和谐开始成为当代中国社会的整体价值追求。党的十七大进一步丰富和深化了这一价值取向,完成了其作为社会整体价值的确立过程。所谓科学发展,就是以人为本的发展,就是全面协调可持续发展;所谓和谐社会,就是民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处的社会。实现科学发展的方法是统筹兼顾,其中包括了统筹经济与社会发展、人与自然的发展,也包括统筹个人与集体、局部与整体、当前与长远等利益关系。构建和谐社会的方法是正确处理各种社会矛盾,而正确处理社会组织内部的利益矛盾、社会组织的特殊目标与社会整体价值目标的矛盾,当然会是其中的重要课题。十七大确立的价值取向是宏大的,但它可以内化于每一个社会组织,在这样的社会环境中,企业应当主动融入社会价值整体之中,自觉树立社会责任意识,承担起对职工的社会责任,承担起对社会公益的责任,承担起对自然环境的责任。只有这样,才能进而为实现中国社会经济的科学发展,构建一个和谐社会做出自己的贡献。企业树立起社会责任,为实现社会的整体价值做贡献,不仅是在实践党的十七大提出的要求,也是在顺应人类文明的发展趋势,当然,它也符合儒家文化的基本原则。

儒家提出的“爱民”、“仁政”和“重义轻利”是儒家治国思想的理想化表述,它在现实的历史中从来没有真正实现。这固然表明集权于一身的统治者绝难把“义”放在“利”之上,同时也表明了无视效率的治理之道只能成为空言。因此,我们主张将儒家管理文化引入现代企业的管理,并不是要求企业只讲社会责任,不讲功利和效率。企业毕竟是经济组织,效率目标在任何时代都要放在首位。从根本上讲,

一个不能赢利的企业,就无力履行自己最基本的角色职责,不但不能造福社会,反而会成为社会的负担,承担社会责任的问题当然更是无从谈起。从这个意义上讲,效率原则永远是企业组织的首要原则。然而,无论对治理一个国家,还是管理一个企业,儒家提倡的管理原则,即对人的重视、对价值目标的推崇和对和谐的追求却是不容否定的。20世纪后期以来,现代管理理论再次提出企业管理的价值目标和社会责任问题;进入21世纪,中国强调科学发展和社会和谐,充分表明了人类在组织管理中对价值目标的追求具有永恒的意义。我们在企业管理中引入儒家管理理念,可以帮助我们避免把效率原则推向极端,使我们在使尽浑身解数猎取利润的同时,心中不忘社会责任这个大“义”,走出一条现代的、文明的、人性化的企业发展正路,以企业自身的和谐发展服务于整个社会的和谐发展,其意义是极为重大的。

#### 参考文献:

- [1] 朱熹. 四书章句集注[M]. 济南: 齐鲁书社, 1992.
- [2] 任继愈. 中国哲学史(第三册)[M]. 北京: 人民出版社, 1964.
- [3] 占部都美. 现代管理论[M]. 北京: 新华出版社, 1984.
- [4] 武田耕一. 人与组织[M]. 大连: 财经大学出版社, 2005.

(责任编辑: 周杰)

