

文章编号:1005-0523(2005)05-0026-04

论管理中的基本共享价值观及其意义

陈 徽

(同济大学 文法学院, 上海 200092)

摘要:组织的存在本身是毫无意义的,它的存在是为人服务的.脱离了“为人”的宗旨,组织的存在要么沦为无价值,要么走向反人类的道路.因此,所有正当性组织都应当持有一些基本的共享价值观.一方面,只有确立并恪守积极健康的共享价值观,组织才能自觉地担负起相应的社会责任.另一方面,就组织本身而言,是否具有积极健康的价值观对于它们的管理策略和长远发展来说也同样具有关键的意义.

关键词:管理;基本共享价值观

中图分类号:U29

文献标识码:A

任何组织都因其存在、发展的需要和相应的目标追求而具有独特的价值观.在价值观的影响下,组织在其具体的管理实践中会采取不同的策略与方式:一个唯利是图的企业为了获取最大的利润可能会违背基本的经营道德准则甚至法律,提供质次价高乃至假冒伪劣的产品或服务;而具有社会责任感和相应道德意识的企业,不仅会注重自己产品或服务的安全与质量,而且也会关注自己的经营行为是否符合社会的发展要求和公众的普遍期望.

那么,是否存在一些基本的价值观,这些价值观能否为任何性质或形式的正当性组织所共享?如果存在的话,又主要包含哪些内容?

1 何为组织的基本共享价值观

组织是现代人的安身立命之所:人们寄身于各种组织,在获得必要的教育机会和技能训练的同时,还能够寻得经济的、社会的保障和自我价值的实现.所以,组织的存在本身是毫无意义的,其存在是为人服务的:无论是公共事务管理组织、盈利性组织还是其他的非盈利性组织皆是如此.背离了

“为人”的宗旨,组织的存在要么沦为无价值,要么走向反人类的道路.各种违法犯罪组织之所以被判定为“非法的”甚至“邪恶的”,其根本原因就在于它们的存在背离了人类的长远发展利益.所以,是否有利于社会的发展和繁荣即是否有利于人类生活的完善和幸福,是判定任何组织正当性存在的唯一根据.

由此,作为社会的基本构成单元,任何正当性组织都应该通过向社会提供某种产品或服务以满足人们合理需要的方式来确立自己存在的正当性,同时,这种对于产品或服务的提供本身就是有利于社会进步、有利于人类生活之幸福的.比如,科研机构的每一次重大发现或技术创新都深化、拓展了人们对于世界的认识,这些发现或创新在生产生活中的应用又将给人们提供更优质的物质生活条件和精神享受产品;对于肩负公共事务管理职能的各级政府组织来说,它们的管理水平和能力的每一次提高,都将有利于安定、和谐、发展的社会环境之形成和改善,从而增进人们生活的幸福感.对于生产企业来说,产品的每次更新换代、质量和安全性的不断提高以及对于环境污染的逐渐减少实际上也都

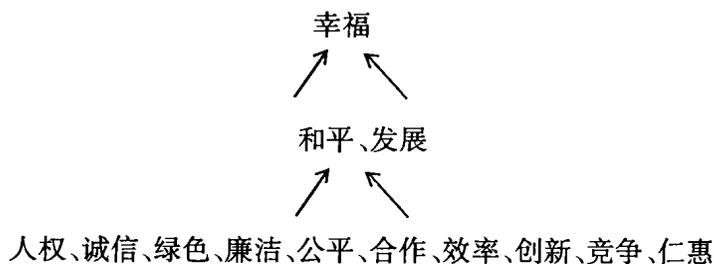
收稿日期:2005-06-03

作者简介:陈徽(1973-),男,安徽凤台人,哲学博士,同济大学文法学院讲师.

是为增进人类的福祉做着自己的贡献,所以,应当存在所有合法的组织所共享的基本价值观,在其指引下,不同的组织都以其各自的发展共同推动着人类文明的不断演进。当然,在持有这些基本的共享价值观的同时,各个组织还应当持有适合其自身特点的独特价值追求和组织文化。

显然,谋求人类的生活幸福应该是任何正当性组织所认同的。幸福的生活包括两个层次:物质生活条件的优越性和精神生活的丰富性。若实现这两方面内容,和平的外部环境和良好的发展态势乃是

必不可少的两大条件。正因为此,和平与发展才成为当今世界政治经济生活中的两大主题。而要实现和平与发展,则又要求各种正式组织和非正式组织必须持有一些共同的基本观念,如:尊重人权、恪守诚信、推崇绿色、倡导廉洁、维护公平、真诚合作、注重效率、勇于竞争、积极创新以及富有仁惠精神等。可见,组织的基本共享价值观至少包涵以下几个方面:幸福、和平、发展、人权、诚信、绿色、廉洁、公平、合作、效率、竞争、创新、仁惠等。其间密切的层次性关联,可以形象地描述如下:



显然,上述例举的作为组织基本共享价值观的主要内容蕴含着鲜明的道德色彩,这种特点在作为基层的内容那里表现得更加明显。不过,以上内容只是关于组织价值观的一种理想状态的描述,它们传达的是“应当”的问题,而不是“必须”的问题,它们表达了公众对于组织的基本期望。如果组织的价值观缺乏上述内涵,只要不违反有关的法律、法规,公众也只有无可奈何,他们不过是丧失对于组织的期望和信任而增加对组织道德上的失望而已。至于在失望的心理下公众对组织所采取的进一步行为对于组织今后发展的影响如何,毕竟是后话。相对于“应当”所表达的“软约束”,“必须”描述的则是一个“硬约束”,并以明确的法律、法规和规章等形式表现出来,比如,不准贪污受贿、提供的产品或服务必须符合一定的质量和安全标准、污染物排放必须达标等等,如果违反这些规定,组织及其管理者将受到法律的或行政的惩处。不过,道德与法律之间的界限不是绝对的,随着社会的发展与认识的深入,一些“硬规则”会转化为“软规则”,如我国新《婚姻法》对于老法中有关婚前检查的强制性规定的取消。同样,一些先前的“软规则”也会转化为“硬规则”,如关于企业排污问题,长久以来我国强调的是排污企业的自觉性和自律性,现在则在法律上对企业的排污问题作了强制性的规定。

美国著名管理学家罗宾斯用“社会责任”(social responsibility)和“社会义务”(social obligation)的概念

探讨了“应当”和“必须”之间的关系以及组织的价值观等问题,即:“社会义务”是组织在其实践中所应恪守的最低行为规范,违背了它就将招致法律的惩罚,它谈不上组织对社会的道德心问题;“社会责任”则体现了组织的社会责任感和明确的道德意识,它是一个反映组织如何将自己利益的实现和社会的长远发展有机统一起来的概念。罗宾斯主张组织应该具有社会责任感,他说:“我们的前提是,所有的企业,无论是否被认为具有社会责任感,均须遵守社会颁布的所有相关法律。同时还应注意这一定义(即“社会责任”)将企业看作是一种道德的行为者。在为社会做贡献的过程中,企业必须明辨是非。”^[1](P. 117)并且,“没有足够的证据表明,一个公司的社会责任行动明显降低了其长期的经济绩效。”^[1](P. 119)罗宾斯还根据《财富》杂志对1000家公司的调查结果,指出:“95%的被调查者坚信在今后的几年中,他们必须采用更具社会责任感的企业行为以维持他们的竞争优势。”^[1](P. 121)

目前中国的政治、经济体制改革正处于关键时期,无论是政治生活还是经济生活都还存在着许多问题,其中的一个突出特点就是各种组织都还缺乏必要的社会责任感和积极的价值观。由于这种原因,不仅许多组织在具体的管理实践中显得鼠目寸光、唯利是图,甚至一些组织的管理者为了一己之私利不惜违背本组织最基本的社会义务做出了许多违法犯罪的事情。所以,对组织进行社会责任感

的宣传和教育、帮助它们树立和贯彻积极健康的基本价值观是我们目前管理实践中一个不可忽视的任务。

2 为何应塑造组织的基本共享价值观

上文已指出：只有恪守积极健康的共享价值观，所有的组织才能自觉地担负起其对于社会乃至世界所应承担的责任，从而以其各自的发展促进着社会的安宁与进步，增进人类生活的幸福感，同时，良好的社会环境本身也是组织的顺利发展所必需的。

另一方面，就其自身而言，是否具有积极健康的价值观对于组织的长远发展来说同样也是很关键的。美国管理学家米勒指出：“公司之组织和管理应有其价值和精神基础。……改进生产力、革新公司，单从管理技巧下手只是治标，治本还需从新价值观的培养、倡导和实践上着手。”^[2](P. 14)对此，我们可以从以下几个方面来看：

首先，对组织成员的引导和激励意义。价值观处于组织文化中的核心层面，它在决定着组织的精神面貌和具体的管理策略的同时，也深刻地影响着组织成员的个人价值取向。那些具有积极健康价值观的组织能够有效地引导、激励其成员的生活态度和工作积极性，不仅因此而降低管理成本、提高工作效率、形成和谐一致的团队精神、更好地实现组织的目标，而且实际上也积极地推动了其成员的社会化和道德化之进程，从而进一步促进了整个社会环境的优化。对此，“经营之神”松下幸之助有着深刻的洞见。他说：“我们经营的目的，不单是提高公司的业绩，或是保障员工的生活而已；其中更大的目的，就是繁荣社会，以提高人类的生活水准。能够繁荣社会，我们这个事业体才有存在的意义，这也是我们的使命。”^[2](P. 23)

松下此论充分展示了他的高瞻远瞩和对于人生的深入思考，指明了组织的存在和人们工作的最终意义。他为松下公司所确立的这种价值观对其员工具有积极的指导意义，激励着他们为公司、为社会努力做贡献。据其员工说：“过去，我们只知道要不断地努力工作，可是，不知为何而努力；如今，我们已认清了公司的使命，对今后的工作，将更有自信。”同时，松下本人也对公司这种价值观的积极影响总结道：“从那一刻开始，我自己改变了，松下电器也起到了很大的变化，这种变化的动力，来自于

深深了解身为企业人应有的使命感，在精神上，大家已经从‘人云亦云’提升到充满抱负的使命感了，这是松下电器能够迅速成长的主要动力。”^[2](P. 24)

其次，对管理过程的自我监督和自我调控作用。价值观是组织“人文素质”的集中体现，反映着组织整体的精神气质和内在的动机体系。价值观对于组织发展的深远影响不仅仅体现在它给予组织成员的价值导向和精神激励意义上，而且也直接渗透于管理实践的计划、组织、协调、指挥和控制的任何一个阶段。显然，一个唯利是图的价值观和一个积极健康的价值观相比，它们对于管理过程的影响是有天壤之别的。所以，管理者必须自觉地发挥积极健康的价值观对于管理过程的监督和调控作用，以避免那种急功近利或竭泽而渔式的管理弊端。对此，斯坦福大学教授柯林斯曾经以一个公式说明了这种道理：

核心意识形态 = 核心价值观 + 目的

核心价值观 = 组织持久不坠的根本信条，少数几条一般的指导原则；不能与特定的文化或作业方法混为一谈；也不能为了财务利益或短期权益性而自毁立场。

目的 = 组织在赚钱之外的存在根本原因，地平线上恒久的指引明星，不能和特定目标或业务策略混为一谈。^[2](P. 312)

虽然柯林斯将“核心价值观”和“目的”分别对待显得稍欠逻辑严密性，因为价值观和目的之间具有很大的“兼容性”，而且价值观中所表现出的价值取向常常就化成某种目的，但柯林斯的这组公式却简单明了地诠释了组织的价值观和具体管理过程之间的辩证关系。

再次，对解决管理中伦理问题的导向价值。作为社会的基本构成单元，为了生存和发展，组织随时都在与外界环境进行各种形式的物质、能量和信息的交换。正如人与人之间的交往不可避免地将引发一定的伦理问题一样，组织在与外界诸因素进行联系时也必然产生相应的伦理问题，比如：组织在其发展中是否应该始终恪守诚信原则？盈利性组织是否应该因为其利益最大化追求而可以漠视社会公益事业？除了政府和环保组织，其他组织是否在发展中可以无视环境的恶化？不仅如此，就组织自身而言，管理者是否可以随意践踏组织成员的基本人权？当组织与其成员之间发生价值观冲突时是否可以漠视乃至否定其成员的价值观？组织在

其发展中是否也应当考虑到其成员的个人发展并为其创造必要的条件?等等,这些都是管理中随时面临的基本伦理问题。

决定组织对待有关伦理问题的态度和相应解决方式的乃是其自身的价值观。那些在管理中充分考虑利益相关者的要求,把自身的发展和整个伦理环境的优化有机统一起来的组织无一例外地都具有积极健康的价值观;相反,那些无视社会道德、唯利是图甚至以破坏或恶化伦理环境为代价来求得一己之暂时利益的组织实际上都存在价值观方面的问题。因此,许多负责任的组织总是力图确立自己独特的同时又是积极健康的价值观。如嘉宝公司主要精神是“凡事要为宝宝着想”,“嘉宝公司所有的员工及资源,都是为了促进婴儿的营养、照顾及发展,并让公司在这些方面居世界的领先地位。”在这种价值观的指引下,很难想象,嘉宝公司会做出一些危害客户利益、浪费资源以及践踏员工人权等不道德的事情出来。

最后,对组织良好形象的塑造意义,任何组织的长久制胜之道乃在于为越来越多的公众所接受。为此,有两方面的内容应该在组织的管理实践中具有优先性:一、组织必须向社会输出符合一定标准或要求的产品或服务,这是组织确立自身存在价值的必要条件。否则,组织必将面临合理性质疑与合法性危机;二、组织应当努力提升自己的公众形象和美誉度,这关系到组织的长远发展和生命力。因为公众具有决定组织生死存亡的选择权,除非是稀

缺资源,否则当面对质量和安全性都很相近的产品或服务时,他们自然更倾向于那些公众形象好、社会美誉度高的组织。这种情形在竞争日益激烈的今天显得更加突出。正因为此,越来越多的组织在管理中开始日益重视自己形象的塑造和提升,比如,关心员工的发展,注重倾听公众的意见,参加各种慈善公益活动,减少生态危害、加强环境保护等。

在提升公众形象的努力中,确立积极健康的价值观对于组织来说是至关重要的,否则,许多行为将流于形式甚至虚伪。事实上,那些享有世界声誉的大公司的价值观无一例外地都充满着积极健康的精神。如惠普公司宣言:“惠普的价值观之一是贡献,而创新就是有所贡献”,并且,“对我们运营的社区奉献与负责”;摩托罗拉公司指出:“公司存在的目的是以合宜价格,提供品质优异的产品和服务,光荣地服务社会”、“(我们要)不断改造公司的一切作为:构想、品质与顾客满意度,在业务的所有层面追求诚实、正直,合于伦理。”而福特公司则强调:人员是我们的力量来源,产品是我们努力的末端成果,利润是必要的手段与衡量我们的成就的指标,我们以“诚实及正直为基础”。

参考文献:

- [1] 斯蒂芬·P·罗宾斯、玛丽·库尔特. 管理学(第七版)[M]. 北京:中国人民大学出版社,1999.
- [2] 劳伦斯·米勒. 美国的企业精神[M]. 台北:卓越公司,1984.

On the basic Shared Values in Management And Its Significance

CHEN Hui

(School of Arts & Law, Tongji University, Shanghai 200092, China)

Abstract: The value of organization is derived only from it's serving for human instead of everything else. If deviated from the tenet of serving for human, the existing of organization would be insignificant, or be anti-human. Every legitimate organization ought to hold such basic shared values. on one hand, it just establishes and scrupulously abide by the good shared values, the organization can take actively on the inevitable social responsibilities to the world; on the other hand, it is pivotal for manage strategies and long-term development of organization which holds some good values.

Key words: management; the basic shared values