

摘要

现阶段，我国经济社会出现了一些值得关注的现象：在经济方面，国内经济取得举世瞩目的发展，但是经济发展方式转型已是当务之急；在价值观方面，人们在进一步的改革之中学到了民主自由的思想，但是物质至上和拜金主义的思潮也同时泛滥。经济发展方式的转型和社会价值观的变化对新的企业伦理思想提出新的要求。企业伦理思想的变革与发展对我国经济持续稳定发展具有重大的意义。

本文旨在通过回顾世界一些发达国家，特别是日本的发展历程中处理类似问题的方法，以期对在当今背景下进一步完善发展企业伦理学做出一定的贡献。本文以马克思主义辩证唯物主义和唯物史观方法论为内在逻辑构架，采用归纳演绎，分析与综合、历史与逻辑相统一等方法，通过时间和空间两个维度梳理，寻找出我国和世界主要发达国家在企业伦理思想上在不同的历史时期之间的差别，以期总结出相应的应对之道、抓住机遇、顺势而为，借鉴和改进企业伦理的分析模式，批判地学习“日本模式”，更好地服务于经济社会发展。

关键词：经济转型； 企业伦理； 日本模式

Abstract

Nowadays, in terms of economic development, the economic development pattern transformation is urgent at hand; at the same time, in terms of Changes in values, people learn more about the democracy while the problems are too much materialism and money worship exist at the same time. The transformation of economic development and changes in social values require new enterprise ethics. How to development enterprise ethics has become a significant problem facing our country's economy.

This paper try to conduct some research to enterprise ethics under challenges in the new period , at the same time, refer to some developed countries, especially Japan and learn from them in dealing with similar problems, in order to improve and make more contribution to the content of enterprise ethics in our country. Based on the Marxist dialectical materialism and historical materialism methodology for internal logic framework, using induction deduction, analysis and synthesis, history and logic unified method, combing through two dimensions of time and space, to summarize the relevant way to deal with similar and potential problems. At last, we hope to improve the enterprise ethics analysis patterns, critically study "the Japanese model" and provide better service to the transformation of economic development.

Keywords: Economy Transformation; Enterprise Ethics; Japanese Business Model

目录

引言.....	1
第一节 研究背景及研究意义.....	1
一、企业伦理的内涵.....	1
二、研究背景.....	1
三、研究意义.....	2
第二节 文献综述.....	5
第三节 论文结构安排.....	7
第一章 日本企业伦理思想的发展与概况.....	9
第一节 日本企业伦理思想发展.....	9
一、日本社会文化概述.....	9
二、日本企业伦理发展概况.....	13
第二节 日本与欧美伦理思想对比.....	15
一、欧美国家企业伦理的概况.....	15
二、日本与欧美企业伦理思想的对比.....	17
第二章 日本企业伦理思想的内容与特征.....	19
第一节 日本企业伦理思想的内容.....	19
一、日本企业治理结构与伦理内容.....	19
二、日本企业伦理的主要代表人物思想.....	21
第二节 日本企业伦理的主要特征.....	24
一、日本企业伦理的主要优点.....	25
二、日本企业伦理的主要缺点.....	28
第三章 我国从日本企业伦理思想中得到的启示.....	31
第一节 我国企业伦理概况及其问题.....	31
一、我国企业伦理的发展概况.....	31
二、我国企业伦理存在的主要问题.....	31
第二节 借鉴日本并改进我国企业伦理思想.....	33

目录

一、扬弃地借鉴日本并针对地改进我国企业伦理思想.....	33
二、我国未来的企业伦理建设之路.....	36
结束语.....	39
参考文献.....	40
致谢.....	42
个人简历.....	42

引言

第一节 研究背景及研究意义

一、企业伦理的内涵

伦理学是以一种以“善”与“恶”为区别点的行为规范体系；从内容上看，它主要对于一种“善”文化的追求并在这一过程中形成的行为道德规范构成；从表现形式上看，一方面，它通过外在的社会文化传统传输到人的内心；另一方面，这些行为规范又通过某种途径强加植入人的内心，进而达到“超我”的境界，内化为自我行为准则。¹简单讲，企业伦理学是一门将伦理学科应用于企业经营领域，或者讲在企业经营过程中应该注重的对社会根本的价值的终极关怀。²如何利用现有的机制对之加以改革，加以完善，将是新形势下面临新的挑战 and 考验。

二、研究背景

目前，我国的企业伦理思想正处于一个高速发展期，不仅在微观的企业层面引起企业经营者的注意，同时在宏观经济发展方面，也引起国家的高度重视。对于现今社会出现的企业伦理变化的新趋势，其主要原因在于经济发展方式的转型以及在此过程中社会价值观发生的变化。

(一)经济发展方式的转型

从历史范畴和世界范围来看，各国在不同时期的“转型”进程大都是由低端产业往高端产业发展的。在产业发展类别方面，在从工业方向(轻工转向重工)往高附加值产业中心发展；从劳动密集型产业向资本密集型产业，再向技术密集型产业发展；在产业发展内容方面，从纺织工业向从钢铁工业和汽车工业，再向信息化产业发展。在此过程中，当第三产业成为带动经济增长的火车头时，即第三产业 GDP 占比超过了第一，二产业的总和时，则标志着产业结构高

¹徐大建，2009：《企业伦理学》，北京大学出版社

²叶蓬，李权时，2007：《经济伦理学研究：制度创新与经济发展的人文关怀》，中央编译出版社，第 2-3 页

度集中化了。客观来讲，现阶段的中国经济发展方式与经济发 展的内在要求已严重不适应，简单讲就是现在是各类发展阶段的中间过程，而发展方式还处于高能高耗的经济发展模式。鉴于近年来新的变动趋势和西方发达国家的发展历史，经济可持续发展和进一步改革在全国范围内已达成一致的共识。在这样的转型过程中表现带来的企业伦理变化也值得引起重视和反思。

(二)社会价值观变化

当今中国社会正经历着各方面日新月异的变化。在社会氛围看，政治社会正逐渐变为商业社会；在社会交流看，封闭社会正逐渐变为开放社会；从社会财富看，物质匮乏社会变得相对富裕社会，然而，人们内心的变化在这一切变化之中占主导地位，这种价值观的变迁在深处影响着人们的信仰、追求和社会发展的方向，它具体表现在四个方面的变化。¹

其一，从大一统的价值观向多元价值观的变化。打破了统一的价值观，多元化，意味着社会固有模式被打破了。自由和民主的理念，丰富取代单调，复杂取代简单。从单一化到多元化的价值取向是其中一个最明显的社会进步的标志。其二，从集体价值观向个体价值观的变化。纵观历史，中国文化的主张是注重团结，重视整个集团的利益而忽视个体的权益。而欧美个人主义价值观相对的传统价值观，更加重视个人价值观，强调人对自然的尊重、个人的尊严、自由、生命和其他权利是神圣不可侵犯的，它提倡个人至上，将个人利益作为评判标准，强调个人的重要性超过了整体，认为每个人都是独一无二的、集体必须注意保护个人。其三，从精神价值观向物质价值观的变化。从重义的价值观到重利的价值观，可以说一切以物质财富为重。其四，从神圣、理想价值观向世俗、现实价值观的变化。今天的人们已经放弃了过去超越现阶段客观实际的“目标”，更加关注于具体务实的现实理想和个人利益。

在这种多样化的转型过程中，始终伴随着对传统价值观的反思和创新，这对于推动社会经济的发展、启蒙群体的自我与权利意识有巨大的意义，同时也对我国企业伦理建设起很大的推进作用。

三、研究意义

(一)现实意义

¹蔡毅，2011：《当代中国社会价值观的变迁》，《云南社会科学》第2期，第129-133页

企业声誉的好坏与产品质量的高低不仅与国家的综合实力和国际竞争力密切相连，而且还直接关系到一个民族的可持续发展的潜力和生命力。而日本企业在战后的发展过程中同样经历类似的企业伦理状态低下的问题，也面临经济、政治、文化、社会和生态环境综合发展受挫的类似情况。就中国目前的发展情况和日本 1950s-1960s 高速发展时期非常类似：加入 WTO、举办奥运会、GDP 年复合增长率超过 10%。当时日本的经济主要依靠低端的加工制造、低廉的人力成本和相应的贸易政策支撑，但是在其后期，日本经过技术与资金的积累，最终赶超西方老牌资本主义国家。参考日本过去的经验与应对之策，特别是在企业伦理关系的角度，我们可以借鉴他们的经验。这对认清当下的形势，解决此类矛盾问题，避免类似的弯路，同时学习其先进的经验等，都具有重大的现实意义。

在经济转型期间，国内的企业伦理亟待更新，有许多应该向日本学习的地方。近些年来出现的一系列企业伦理丑闻使得这一问题的解决刻不容缓。回顾原因，欧美国家企业股东理论最大化思想是企业发展的理念，将员工也是看成劳动力资本，认为成本越低越好的思想是重要的影响因子。而稻盛和夫却始终将员工放在第一位，认为企业最重要的因素就是建立在“心”基础上，在物质层面和精神层面替员工着想，谋福利，这也是对“敬天爱人”的诠释。“日本经营之圣”稻盛和夫认为，就商业模式而言，可以从美国公司学习现代的管理工具和技术；而就经营之道而言，中国国学才是根。¹而涩泽荣一，一个集中国儒学思想和西方经济伦理为一体的“日本资本主义之父”。他在《论语与算盘》里认为，“算盘需要《论语》来拨动，同时《论语》也依靠算盘来帮助才能从事真正的致富活动”²不管是稻盛和夫还是涩泽荣一，他们的理念对于日本经济发展起到巨大的作用，借鉴他们的企业伦理观对缓解我国现阶段出现的此类问题具有很大的启示作用。

(二)理论意义

中国经济改革开放、高速发展以来，受经济发展的主流——“英美模式”影响较大，因此，“股东价值最大化”成为中国企业经营的准则，“利润最大化”

¹[日]稻盛和夫著，曹岫云译，2011：《敬天爱人》，万卷出版公司，第 6-19 页

²[日]涩泽荣一著，蔡飞飞译，2012：《当论语遇上算盘：日本企业之父的经营之道》，中国华侨出版社

成为企业最主要目标，这造成我们取得经济发展成果的同时也在遭受越来越多的困扰和发展瓶颈。¹不少公司普遍缺乏对天的敬畏之心，更是缺乏对人的关爱之心，为了利润，行事违背天道人伦，这些问题均应当引起我们深思与警惕。²思考中国未来商业价值观即企业伦理的发展是迫在眉睫的问题。

我国企业伦理研究已取得一定进展。从横向来看，研究范围不断扩展。在新世纪的早期，企业伦理的研究范围扩大了很多，从传统的生产领域到现代的外延各个领域，包括金融、服务和网络等许多相关的系统。从纵向来看，研究深度不断加强。对各服务类企业，对社会责任、环境责任进行了详细的讨论。³但是，在研究方法论上，我国在企业伦理研究应注意的问题包括：其一，国内学者过分看重于国外个案而导致国内有价值的资料被忽略。对我国企业伦理关系中出现的一些热点问题关注不够，我们研究企业伦理的目的更多还是为解决本国企业的问题。并且由于在社会和文化氛围等方面的差异，国内外企业间存在着很大差异。所以本文将从我国实际出发，结合世界特别是日本经济发展史中能够借鉴的部分，批判性地挖掘学习。其二，研究中正能量的个案应用较少。往往一般分析的都是反面个案，仿佛国内的企业就是充斥着各种假冒伪劣、虚假服务、不正当的竞争等，国外的企业都是各种优质、诚信等。所以，本文将综合地结合国内国外企业伦理，充分解读国内外的企业伦理中的优劣，借人之长，补己之短。同时，通过对贯彻伦理道德标准的企业以褒扬，对其企业伦理加以研究和推广。通过榜样力量鼓励更多企业参与企业伦理道德建设中来。其三，对伦理问题的研究钻研不够深入。目前，国内企业伦理书籍或者文献，大都是围绕企业伦理研究的常规科目，常见的讨论研究科目为，学科性质界定、研究对象及其特点以及大量的企业伦理的内容展开探讨，而缺少对一些深层理论问题的深入探讨。

本文力求挖掘中国与日本经济发展中类似的环节，特别是在发展转型的过程中遇到的种种难题，从日本的经验教训出发，在企业伦理方法论的角度，深入剖析我国企业伦理未来发展之路。因为对于在社会经济历史地理文化等许多类似地方的日本，其诸多方面较之欧美更接近中国，我们可以分析其在经济崛起过程中在遇到一系列挑战，并深入研究这一过程中发展形成的相关理论，

¹白益民，2008：《三井帝国在行动》，中国经济出版社

²何力，经营的王道，经济参考网

³夏绪梅，2006：《转型经济条件下的企业伦理问题研究》，西北大学博士论文

拓展经济发展的理论基础，特别是“日本模式”中的企业伦理思想。这将对当今特殊转型时期的问题有非常重要的借鉴意义，同时，对我国经济社会未来长期的可持续发展具有重大的理论意义。

第二节 文献综述

企业伦理思想发源于西方，在其经历的企业经营与经济的历史演变过程中，通过实践总结形成了一门企业伦理建设的范式。我国自上世纪末以来，一方面，市场经济迅猛发展，但由于发展经济的过程中相应的改革滞后，导致企业伦理危机问题也有水涨船高之势，很多企业为追求经济利益“最大化”甚至无视社会道德，唯利是图，坑害消费者。通常来看，企业经营者对企业伦理有四种显然不同的态度：一是认为企业不用讲伦理道德，因为企业最终目的是追求经济效益的最大化；二是认为企业初期应该先重点发展经济，等发展好了以后，有一定其他的余力，再去关注企业伦理和社会责任问题；三是认为企业伦理可当成是一种为企业做形象宣传服务的工具；四是认为企业伦理道德建设应该从上至下，脚踏实地，身体力行。¹²由此可见，实业界对伦理道德的认识存在着一定程度的偏差，对于是否需要讲究伦理道德问题是存在着一定的程度的质疑。因此，对企业为什么要讲伦理，企业与伦理的必然联系，企业伦理的合法性及实业界对此的认可程度这几个是需要理清的问题，当所有相关问题都理清后就可以为企业伦理建立理论根基。因为加强有关企业伦理经营根据问题的研究，有利于提升企业伦理水平，进而提供切实的指导和帮助。

企业伦理学的产生和发展来源于企业在实践活动中表现出的对于现实的诉求，近些年来，这些诉求逐渐引起了人们的重点关注。早在 1993 年，美国学者卡罗尔就指出：“回顾过去 30 年来人们对企业伦理的兴趣，可以得出两个结论：一是对企业伦理越来越感兴趣；二是重大丑闻曝光引发对引起人们的企业伦理的兴趣有很大影响作用。”³在国外企业伦理的发展过程可以分为两个阶段：

¹夏绪梅，褚诚德，2006：《企业伦理依据的研究综述》，《求索》，第 4 期，第 147-149 页

²杨杰，凌文较，方俐洛，2004：《21 世纪中国企业伦理建设的反思》，《社会科学家》，第 2 期

³王洪涛，2011：《企业伦理学研究综述》，《当代社科视野》，第 1 期

(一)国际上相关机构对企业伦理的解释

第一阶段，亚当·斯密的《道德情操论》是企业伦理思想的发源地。其后，马克斯·韦伯第一次抛出了“企业伦理”的概念。而近几十年，随着商业经济的蓬勃发展，企业伦理学才在 20 世纪 70 年代的美国发端。在 1974 年《伦理学、自由经营和公共政策：企业中的道德问题论文集》¹这本书的出版，标志着企业伦理学的正式诞生。

第二阶段，经济学家弗里德曼认为经济效益比企业伦理更为重要。因此，他认为当时情况下，追求利润最大化应该而且只应该作为企业经营活动的惟一目标。，因而在公司利益相关者，包括管理层、员工、渠道和终端消费者、股东和债券持有人之间，股东应该拥有优先权。但是，有人坚持第二种观点，即认为从事企业伦理相关活动有利于企业长期的经营效率。罗宾斯和哈利特认为，公司进行符合道德规范的活动，有利于建设一个健康的商业环境，在经济利益与企业伦理之间是正相关关系，因此更有利于提高利润。第三种观点认为“企业伦理道德与经营经济效益存在着一种非常复杂的关系”。詹姆斯·E·波斯特等人认为，企业伦理与经济效益之间因为两者关系复杂，因此难以证明两者之间存在何种关系，而找到使两者关系协调的原则就变得非常重要。

此外，从企业伦理的分析角度，西方学者有四个分析视角。其一，从企业伦理的微观层面看，企业的经营效益与企业治理之间存在显著的正相关关系，与此相反，参与社会事务的企业和经济绩效之间则存在明显的负相关关系。其二，从“企业伦理道德是企业竞争优势来源”的角度，论证了开展企业伦理活动的必要性。现实经济活动中，企业伦理道德对于企业竞争优势有着明显的作用。其三，从“社会契约”角度，认为企业有伦理道德地开展经济经营活动是企业和社会之间的一种无形的“社会契约”，社会委托企业将资源等有效地转化为社会所需要的产品，同时，社会赋予企业采取必要与合理行动的权利以获得投资回报。其四，从企业外部环境变化角度研究，社会和时代的要求企业必须要重视企业伦理经营。

(二)我国学者对企业伦理的解释

在国内，企业伦理学随着社会经济的发展，其重要性也越加凸显，具体表

¹龚天平，2006《企业伦理学.国外的历史发展与主要问题》，《国外社会科学》，第1期，第15-21页

现在两方面。一方面，企业在生产经营过程中越来越认识到企业伦理对于其经济效益的正向推动作用，对于其长久发展意义深远；另一方面，我国的经济转型的特殊阶段对于企业自身的伦理建设有着倒逼机制作用。

虽然企业伦理学作为一门紧密结合经济学与伦理学的学科，其方法论、内容和理论体系等起源发展于西方国家，我国在这方面的研究起步较晚，但是总体而言也取得了一些成绩。在方法论上，对西方企业伦理的学习借鉴与对我国传统伦理的整理研究并重。在内容上，加强了对我国转型期间企业伦理失范行为的研究，特别是国际化大背景下，企业伦理涉及中国企业在未来国际市场竞争上的地位，甚至在国家战略发展高度都有重要影响。在理论体系上，企业伦理学要求同时结合企业管理，并接受伦理学的指导。苏勇认为，管理伦理学是一兼顾管理思想理论与应用伦理学的学科。¹温克勤认为，管理伦理学与伦理学之间的关系是特殊与一般的关系，表现在管理伦理学是一建立在管理理论基础上的以伦理学方法论指导研究的理论体系。²但是，万俊人在《文化资本与管理伦理》中有不同的观点，他认为管理伦理作为一种特殊的伦理理念不属于应用伦理学范畴。³

在一定的成绩以外，我国在企业伦理还存在许多亟待改善的地方。比如，我国学者研究因为更多是建立在对伦理学和企业管理的分析思考，比较抽象且在实际中应用难以推广，因此对企业的实质的改进影响不大。因此，加快建立我国特殊时期的企业伦理分析机制刻不容缓。

第三节 论文结构安排

本文共分五个部分，其内容安排如下：

第一部分为引言，主要介绍了本文的研究背景、研究意义和文件综述；

第二、三部分分别对日本企业伦理思想的发展与对比、内容与特征做了详实的阐述。在时间上，梳理了日本社会文化背景、企业伦理发展概况、对比同时期欧美企业伦理；在空间上，介绍了日本企业治理结构与伦理内容、企业伦理代表人物思想和日本企业伦理的优缺点。通过实证分析，对日本企业伦理情况

¹苏勇，1998：《管理伦理学》，东方出版中心，第10页

²温克勤，1988：《管理伦理学》，天津人民出版社

³万俊人，1999：《文化资本与管理伦理》，《学习与探索》，第1期，第62-68页

做了具体的深层思考；

第四部分先简单介绍了我国企业伦理概况及其现存的问题，接着提出应扬弃地借鉴日本企业伦理思想，有针对性地改进我国企业伦理思想，对我国企业伦理建设提出建议；

第五部分为结束语，总结我国企业伦理发展模式的新思路，即批判地学习“日本模式”。

第一章 日本企业伦理思想的发展与概况

明治维新以后，日本政府学习欧美老牌资本主义国家如英法德等，建立起本民族的形式多样的近代企业。上世纪五十年代左右，由于推行民主化政策，建立了较完善的现代企业制度和组织结构等。在这个过程中，富有日本特点的企业伦理思想也逐渐形成。

第一节 日本企业伦理思想发展

一、日本社会文化概述

在地理上，日本是一个远离大陆的太平洋岛国，国土狭长气候湿润。历史发展，天皇家族作为万世一脉日本象征，存在了 1500 年左右。社会条件，日本民族历史上几乎没有大规模的迁移和外族入侵，因此社会结构稳定统一。日本以事业共同体为主的“家”为基本社会结构组成单位，延续发展下去。思想方面，日本自古以来就从其他国家吸收了大量先进思想，如：儒释道、基督教思想等，这些思想对日本产生了巨大的影响。与其他欧美发达国家相比，日本在社会文化方面有其独特的地方，总结有以下几点。

(一)危机意识

日本缺乏良好的自然环境和充足的能源资源，这些使得日本人基本生活得不到根本保证，甚至还威胁到他们的生存。日本民族意识里有这样的共识，他们住在岛上的自然环境和生活条件是不可靠的，也许有朝一日会发生危机，为了让他们的生存不受到任何的威胁，他们必须加倍努力工作，创造更多的物质财富，以备不时之需。正是这种意识，导致日本人形成了勤劳、节俭的良好性格。

(二)耻感文化

耻辱的思想对日本人日常行为影响很大。在日本，如果你看到别人艰辛的劳动，而自己自由散漫，会产生强烈的羞耻感。这种恶的感觉来自对勤劳的赞同而对懒散的否定的思想。日本人以被别人打败为羞愧，这就导致了其艰苦奋

斗的决心，将努力奋斗变成一种自豪感。¹

(三)武士道精神

武士道精神是具有日本民族特色的一种意识形态，尽管随着历史的变迁，从日本的平安时代到德川家康一统战国，其外在形态发生了一系列的变化。但是，就其根本而言，武士道精神的内核，即勇武奉公，忠心报主的思想始终一以贯之。特别是到了德川政权执掌天下后，武士阶层在社会阶层被提到了上等地位，因而作为执政者的身份，被视为国民之楷模。²日本国民将这种精神世界和人格特征深深印入内心。武士道训练是一个战士在他们的职业生涯和日常生活中必须遵守的一种方式。所有的教育和培训是基于忠诚，武士的教育内核就是武士道精神作为支撑，仁、义、勇，就像一个三条腿的鼎³，支撑的忠诚的武士道德。而近代，武士的逻辑转化为资本经济伦理，变成一个世俗伦理。武士道被修改成一个“劳动是修行的必不可少的一部分”新理念。

(四)佛学禅宗伦理

铃木正三认为“劳动即佛行”，这一思想是的佛教信仰与日本的劳动伦理观紧密联合，进而加固了日本资本主义发展的理论支柱，使得日本人将劳动与佛教的神圣联合在一起，大大推动了日本资本主义的发展。⁴⁵

(五)文化滞后与兼容并蓄

日本的社会文明和中国比落后了几个世纪。但是日本发扬文化个性精神，具有独立自主的兼容并蓄吸收外来文明。7世纪的“文化政改”学习大唐文化；19世纪的“明治维新”学习欧美文化，最终缔造了日本资本主义文化体系。日本文化在其自身的历史发展和变迁过程中，曾多次受到了外来文化的冲击，它采取拿来主义态度，在保持自身独特性的同时，扬弃地吸收借鉴了外来文化，最终较好地将本土内核与外来思想交融一起。⁶和迁哲郎指出：“如果从

¹[日]井上靖，东山魁夷等，1991：《日本人与日本文化》，中国社会科学出版社，第153-154页

²[日]广神清.吴潜涛译，《日本伦理思想的遗产—武士道的两种类型》

³[日]新渡户稻造，1993：《武士道》，商务印书馆，第58页

⁴赵魏，2007：《日本人劳动观成因管窥》，《日本问题研究》，第2期，第58-60页

⁵吴潜涛，1994：《日本伦理思想与日本现代化》，中国人民大学出版社

⁶吴潜涛，1990：《论日本伦理思想的特点》，《中国人民大学学报》

日本文化中舍去外来文化的话，那么，剩下的东西几乎为零了。但日本人自身的文化内容则延续保存了提取加工的独立性。可以说，整个日本伦理思想史就是一部日本民族消化、融合外来文化与伦理学的历史。”¹从此看出，日本伦理思想与改造、吸收外来伦理思想是紧密相联的，可以说，日本伦理思想是东方儒教、佛教伦理和欧美伦理的大融合，即移植伦理。这是对异源文化开放包容地吸收，进而融入自己的伦理思想体系。这对于日本“脱亚入欧”的近代化过程具有重大的促进作用。

(六) “和”文化与首屈一指的团队精神

这种团队精神是日本经济发展的重要力量。其来源可以追溯到中国的儒学，强调“和”在工作生活中的作用。因为“和”文化，在整个公司，从管理层到基层员工都是作为统一整体来考虑问题的。这种链条关系，强化了内部的交流与互助，提升了企业的凝聚力和竞争力。欧美企业模式中，生产施工部门地位较低。而在“和”文化的影响下，而在日本企业模式中，生产施工部门在企业中的地位比销售、融资和销售等部门都高，这也能解释为什么日本制造的产品往往超越欧美国家。在“和”文化基础上，借鉴中国古代浙商与徽商经营理念，日本发展了以商社为核心的财团，其特征在于范围的多样性，经营具有规模性，活动具有全球性，职能呈现多重性。因此，日本企业间以商社为基础，在系统内部相互扶持，优势互补。与欧美相反，集体主义是东方伦理的一般特征。而在日本表现为整体而献身的忘我精神，具体表现在对天皇的信仰。在日本，传统里大家对天皇有一种天然的膜拜感，认为所有的一切福祉都是从天皇而来。自己作为一日本国民，就必须对天皇绝对地崇敬。因此，日本的传统伦理思想就要求人们必须全力以赴为天皇、为集团效命和献身。所以，日本企业，作为一种企业集团主义的载体，被认为是超越一切的存在。具体表现在，员工的想法和意见在不知不觉中变得细弱，相反的是，企业领导层的权力和话语权却大大加强。在日本，往往一个企业的核心价值观与公司氛围需要一个强势并且高明的领导来引领，最终使得企业成为一个有序的集团。企业集团主义促成了所谓的“内部伦理”。这使得每个人都主动尽力为集团工作。“今日日本的经济成功是微观的企业成功。作为‘企业’号船上的乘船人员，个人拼命划船，然后在比赛中取得优异成绩。但是，这一荣誉属于整个船队，而非个

¹[日]和迁哲郎，1979：《日本伦理思想史上卷》，岩波书店，第13-14页

人。这就是日本企业社会的常例，是日本式资本主义的支柱，可以叫‘企业中心主义’或者非社会本位的‘企业主义’。”¹而企业集团主义在日本近代的经济腾飞行程中，日本人的忘我精神所起到的推动作用是无穷的，它不仅使西方国家感到诧异，同时也引起了东方民族的关注与学习。

(七)质朴节俭的传统

质朴节俭是日本的传统美德，江户时期的思想家石田梅岩认为，对普通人而言，节俭是为了重新回到初生儿童的质朴；对商人来讲，就是为了培养商人的质朴思想。这对于建立持续发展的经济社会，这是非常重要的原则。²在社会发展初期，无论是西欧、中国，或日本伦理思想，都意识到节俭的重要性，在古代日本，伦理思想是和政治思想紧密地联系在一起，形成日本儒教之后，节俭就在日本儒教规范体系中跃居根本道德准则的地位。首先，在资本主义发展初期，为了大量的资本原始积累(其中，多挣钱的功利动机与道德情操的要求都有)，节俭之风在日本企业家中非常盛行。而随着经济的发展，这种由日本企业家引领的节俭之风被大大放大并持续延长，最后作为一种“善”的基因，根植入了日本人的日常生活之中，对日本经济生活起到重大的影响作用。日本知名学者森岛通夫说：“如果日本人没有把资本主义的一个先决条件——节俭作为自己的日常理念，那么日本在近代资本主义也肯定不会取得成功”³。

(八)终身雇佣制和年功序列制

“终身雇佣”就是员工进入公司后不得随意解雇，一般工作自始至终直到退休。在这种雇佣制度和劳资关系方面的协调制度同日本传统的文化与历史积淀有很深的联系。同时，在日本，与终身雇佣制相匹配的薪酬体系是年功序列制。而“年功序列”就是要求功劳不能超越职级，薪酬是随着工作年限依序循进的。这对二战刚结束后的日本乃至现在的工作制度都有很大影响。因为这种螺旋式晋升的工作轮换方式在技术突飞猛进的今天，通过工作的轮换积累广泛的经历经验，能显著提高工作热情与工作能力，提高劳动生产率和市场的运行效率。综合来看，这两者就是日本“和的原理”的体现。所谓“和的原

¹[日]佐和隆光，1993：《成熟化社会的经济伦理》，岩波书店

²[日]船桥晴雄著，彭丹译，2011：《日本长寿企业的经营秘籍》，清华大学出版社，第38-53页

³[日]森岛通夫，1986：《日本为什么“成功”》，四川人民出版社，第127页

理”，讲的是对于不一样的事物，通过物质两面性原则进行合理的分工，最终达到“和”的境界。

二、日本企业伦理发展概况

日本的企业体制与企业伦理的发展具有很深的政治文化历史底蕴。一方面，不同时期的文明重心不一样，如在明治维新以前，中国处于世界文明的巅峰，明治维新以后，西方资本主义文明成为那个时代佼佼者。而另一方面，不同时期的日本社会发展也有所不同，所以分析日本对外来文明和伦理思想的学习与吸收，需要结合具体历史背景进行思考。

公元 7 世纪左右，日本从当时唐朝学习了先进的儒教文明。到了公元 8 世纪，日本对此进行了全国范围内大面积推广以教化子民。到了 16 世纪，随着儒家思想在日本的影响逐渐深化，儒学思想被定为日本全国的官方哲学。

在德川幕府时期(1603-1868)，政府以封建制控制着经济和社会活动，并企图建立一个相对静止的经济环境来维持政治环境的稳定。在德川家康成功统一日本的前 150 年里，日本一直处于年年纷争的内乱中。德川政府重要的贡献在于确立了将经济决策权集中到国家的原则。这种原则加强了政治的稳定，但是却破坏了经济的发展。

19 世纪中叶，“黑船事件”以一种被动的形式使得日本人惊醒认识到西方文明的先进性，从此日本由“以华为师”转向“以洋为师”，大量地吸收西方国家在企业发展的各个领域的先进之处，学习范围包括：金融、企管、文化与理念等。但企业内部关系紧张问题使得日本重新思考这种模式的合理性。为此，日本企业巧妙地将儒家文化与工业文明结合起来，创立了诸如终身雇用制、年功序列制等具有日本特色企业伦理制度。事实证明，这种伦理制度具有巨大影响力。

在明治维新时期及二战期间(1868-1945)，经济的发展催生出新的经济体制。1868 年明治维新以后，日本逐渐从封建制国家往资本主义国家方向发展。这次维新运动使得日本社会结构此后建立在“天皇制”的基础上，使得天皇拥有绝对实权的“权力中心”。通过一系列在政治、经济和教育等的改革，导致了大量的中小企业出现，同时，四大财阀集团(三井、三菱、住友和安田)也在这段时间出现了。在 1894 年的中日甲午战争和 1904 年的日俄战争的胜利冲昏了统治者的头脑。到了 20 世纪 30 年代，因为财阀资本主义和军人独裁主义的

掌权，日本在 1937 年发动全面的侵华战争。

战后经济复兴时期(1945-1960)，日本宣布无条件投降后，国内处于一片废墟，通货膨胀问题显著，国民生活非常艰难。考虑到日本对外战争的原因很大程度是由财阀制度引起，因此联合国占领军解散了在日本各个领域具有垄断地位的财阀体系，如三井、三菱、住友和安田等大财团。此外，还实施了“劳动组合”的方针，即强化工人的组织，允许工人的社会运动。1946 年，对于战后日本，建设物资的供给成为再发展的最大难题。因此，当局提出进行“倾斜政策”生产方式和“复兴融资”的金融手段，即采取重点业种的生产方式，进而加强对特定产业的重点生产，同时特定产业在复兴金融金库的融资都受到优惠政策。到 1950 年，发生朝鲜战争，由于战争带动的特殊需求拉动，整个日本产业界都带入战争景气中，使得产业利润和投资活动都大大增强。除了国内的生产被推动，对外的出口也随之增强，特别是对美贸易的比重增加，从此摆脱了对美国的从属关系。到了 1960 年，日本提出“所得倍增计划”，同时在经济上采取“对内促进竞争”和“对外限制竞争”，加大国内教育投入，加强国外技术引进等一系列措施使得日本经济的发展突飞猛进。日本战后迅速恢复与崛起，日本传统文化是其中重要的一方面，但是和二战后实行的一系列经济、政治体制改革相比，这些革新才是“日本奇迹”的根本原因。战后，日本企业开始采用“法人交叉持股”、“主银行制度”等为主要特征的内控型企业治理结构，使得日本企业在激烈的国际竞争中异军突起。在日本，企业普遍遵守如信任、忠诚、合作、和谐等道德伦理，这种伦理体系规定了管理层和员工的行为和决策的结果，并创造了独特的企业文化与伦理规范。¹²³

经济腾飞时期(1960-今)，到了 80 年代末期时候，日本的经济和技术水平已经达到世界先进水平。⁴在此后的经济发展中，日本转向以国家干预和市场经济相结合的经济体制，一直延续至今。结合现在的经济发展情况，在日本的道德学研究所内，其主要研究的课题包括：(1)伦理学的科学内涵，道德伦理是

¹Abegglen, James, C, 1958, "The Japanese Factory: Aspect of its Social Organization", .Glouce. Ill, The Free Press.PP135-138.

²Cole, Robert E, 1979, "Work, Mobility, and anticipation", Berkeley University of California Press, PP234

³Etzioni, Amitai, 1965, "Organizational Control Structure", Hand-book of Organizations, ed J.G March Chicago, R and McNally, PP144-159

⁴周辉,《樱花与剑》,《日本商业智慧》,人民中国出版社,第 3-28 页

一门什么样的学问，如何研究人类的外在发展和心灵幸福的。(2)德性与福是一致的。何种生活态度才是实现幸福的最可靠的方法。(3)最高伦理道德的基本准则和最高道德的核心为什么是慈悲。¹

第二节 日本与欧美伦理思想对比

一、欧美国家企业伦理的概况

欧美国家的企业伦理较我国发展早很多。其基本的理念基于欧美传统的价值观和伦理学之上，如权利论、权利与义务，公平与正义等。不同的论证角度就可能导致不同的分析流派。总体而言，欧美国家对于企业伦理的问题思考是基于以下社会文化背景的发展的。

对组织的理解。欧美国家的组织源于军事组织，它将信息搜集、思考执行和决策界定非常清楚。通过这种组织，工人被要求去适应工作，但是水平高于职位要求的工人，可能就会跳槽寻找更高薪酬的职位。所以，欧美某个职位的工人的水平距离职位要求水平，都是低一些或者勉强齐平的。而在日本，组织就是人的集合，员工长期被雇佣，且在不同岗位上工作，几乎可以说是多面手。因此，当面临危机时，欧美公司的表现往往不如日本公司。

在战略规划方面，欧美国家尤其美国都对公司做相应的一定年限的战略规划，而日本和德国一样，因为没有商学院，所以在战略规划方面很少。实践证明，在极端情况下，过于精细的战略规划往往成为扼杀创新与企业家的凶手。因此，当欧美国家一方面为过多的战略分析而痛苦，另一方面却不能很好地执行战略规划时，日本则从基层员工角度出发，相信他们的能力，从底层突破，更具有想象力和使命感，最终将问题落实到基层一线。

在教育理念方面，欧美国家的教育更加强调个人主义，捍卫个人权利。而这种理念在个人主义者受雇于大公司时候，他就不会从公司整体利益出发。而日本的教育更加注重的是整体和团队，正是这种教育使得人们的价值观与日本现行的管理模式非常契合。

在科技发展方面，许多欧美公司，如大型的汽车公司，欧美国家自认为在科技、工程、市场等方面做到了极致，然而他们的研发却没有落实到未来挑战的真正要求。而日本公司转变设计理念，改变战场的战略最终能够有能力与欧

¹吴潜涛，1992：《日本道德学研究所和伦理研究所简介》，《国外社会科学》

美国家公司抗衡。¹

从时间角度看，欧美企业伦理发展经历过 5 个过程，如下表：

表 1.1 欧美企业伦理的发展历程²

欧美企业伦理的发展历程		
阶段	时期	发展
第一阶段： 萌芽期	从 20 世纪 20 年代至 30 年代	一些公司开始意识到获得社会认可的重要性，通过雇员福利计划、社会贡献，树立形象运动来得到社会的认可。
第二阶段： 破土期	从 20 世纪 50 年代至 60 年代	公司的社会责任受到广泛的关注。大学研究机构、学者、企业经理及媒体等纷纷参与讨论。企业伦理概念被正式提出，企业伦理的相关学科体系也慢慢建立起来。
第三阶段： 成长期	从 20 世纪 60 年代末至 70 年代初	由于一些公司的败德行为引起了公众的强烈批判。一些公司的败德行为引起了新的立法行为来反对。
第四阶段： 繁荣期	从 20 世纪 70 年代末开始	企业伦理在西方受到了普遍的重视，被公认为是“企业生存与赢利战略的关键”，公司伦理进入自律阶段。欧美许多公司(尤其是大企业、跨国公司)都制定了伦理计划。与此同时，信任、荣誉、忠诚等有关企业道德的研究课题成为商业研究与理论探讨的主题。
在企业伦理教育领域	从 1987 年开始	在最著名的 10 家商学院的 9 门 MBA 核心课程中，企业伦理学都榜上有名。教育领域内大量研究成果的出版成为企业伦理研究及实践的一个新亮点。企业伦理学在西方国家已经成为一门不可或缺的独立学科。

由上表知，从时间角度看欧美企业伦理的发展经历了有无到有，从无序到有章的阶段，这显示了欧美企业伦理的自我发展实情。综上所述，欧美社会文化背景和日本的差异使得两者在企业伦理间存在很大差异。这说明，不同国家和民族在现代化进程中因为背景不同而采取了不同的道路，因此，表现在企业与社会、企业与员工的关系也对应有不同的结果。这就导致了在欧美之外的世界，企业伦理问题可能突破权利与义务、责任与良心等范式。由于民族文化传播

¹[日]KenichiOhmae 著，蔡连侨译，2004：《巨人的观点：像战略家一样思考》，机械工业出版社

²赵衍，2006：《欧美企业伦理建设对我国企业的借鉴作用》，《世界管理论坛》，第 6 期，第 253-257 页

统的差异，欧美之外的世界遵循的企业伦理原则也不同于欧美。

二、日本与欧美企业伦理思想的对比

十九世纪中叶以来，欧美资本主义思想逐渐在世界风行，特别是美国已经成为欧美企业发展的大本营，相应的企业伦理思想也是唯美国马首之瞻。如表 1.1 所示：

表 1.2 日本与欧美企业伦理的对比

比较维度		欧美	日本
不同之处	员工的对待方式	个人主义	集团利益>个人意志
		尊重隐私、平等、独立	维护集团目标
		分权	潜伏对个人权益侵害
	对消费者态度	重商主义	商人、工艺人地位低下
		尊重消费者权益	弱化其道德感
	对民族和人性的理解	人性恶	人的自然性
设置制度以抑制		人性善	
		理性认知	
相同点	抽象的共同理性基础		
	相对稳定的企业经营惯例和道德行为规范		
	全球化过程中经济的一体化		
	文化和宗教的责任与挑战		

由此可见，欧美企业伦理在经济上，强调追求绝对的利润最大化和市场的绝对的自由和放任；在政治上，强调对民主的人权的诉求。但是这种经济和社会发展模式已经逐渐显示出其越来越多的不足，特别是在经济危机之后，更是将这种模式下的问题放大了。对于日本，虽然在各方面都属于后起之秀，但是在传统的文化和后续发展形成的发展模式以及企业伦理思想都和欧美有很大的区别。以日本和中国为例。经济发展上，除了利润外，还强调社会、协调、幸福等；社会发展上，提倡尊重个人权利的同时，推崇集体主义；文化领域方面，注重古代中国的“阴阳”周易思想，融通变化的二元论思想。

综上，欧美社会的社会文化基础是个人主义，强调人性恶，需要用法律加以规范，这些都是宗教教义、契约精神和自然法概念衍生出来的民众价值观。

但在日本社会，社会文化基础与之大相近庭。因此，全面推行以个人主义为核心的欧美企业伦理思想是非常困难的。

第二章 日本企业伦理思想的内容与特征

第一节 日本企业伦理思想的内容

一、日本企业治理结构与伦理内容

在日资企业，公司治理结构体现出的独特的特征为企业治理与企业伦理同时呈现，在制度与伦理两方面对日本企业进行保障。其主要特征具体表现在董事会伦理、股东伦理、主银行伦理以及工会伦理这四个方面。

(一)日企的董事会伦理

日本企业董事会的主要功能在于对公司战略和企业经营做决策。在日本终身雇佣和年功序列制等伦理制度下，董事们对企业的经营模式非常清晰，所以董事会内部以内部董事为主导并作出正确的战略决策选择。在终身雇佣和年功序列制制度下，这种董事会结构与企业伦理之间的关系在于，雇员只要按部就班地在企业工作，就能从企业基层上升到董事会成员。这样的好处是，企业董事对所在公司的情况非常熟悉，便于对企业的发展提出更有建设性的建议；同时不足之处在于，董事会内部的等级分明，不利于董事成员对董事主席的监督和平衡作用。

(二)日企的股东伦理

在日本企业中，为了保证企业的稳定经营和增加效益，同时加强企业间的业务联系，股东一般对公司的经营决策保持中立态度。经营者往往通过彼此相互持股进而管理控制企业。这种股权结构(以法人相互持股为基础)最终效果就是实业界和商界信任：信任日本经济将会长期发展。最终达到促成经济增长所带来的共同利益以及企业间长期稳定的商业关系。二战结束后，在经济恢复时期，为了保持经营稳定，通过企业间相互交叉持股使得原有的财阀集团的各个子公司和部门又聚集到一起。这与企业伦理的关系在于保障了日本企业的组织控制。这种制度有两大作用，一是能够保证企业财务投入的回报和终身雇佣制度真正起作用，另一就是保障企业管理层有最终战略的决策权。随着股权结构的日益分散，国外的投资人更加注重股权回报，因而对企业经营方针调整后，

逐渐引入“股东价值最大化”的价值理念。

(三)日本的主银行伦理¹

日本银行的发展很有其文化特征，银行和企业集体的协调下进行着紧密的合作。主银行在战后作为核心，与各种行会进行系统关联，形成一种联合体制。在集体协调下，企业必须与主银行保持良好的关系，以便获得稳妥的融资来源。当然，企业融资渠道除了本系统的主银行，还可以到系统外银行融资；主银行除了向系统内企业贷款，也可以像系统外企业贷款。于是企业和银行的风险都可以大大降低。这种情况下，形成了主银行和企业的相互持股，使得两者形成了一个休戚与共的共同体。这种治理模式体现出了日本企业伦理中强调的合作与信任的关系。

(四)日本的工会伦理

日本位列前三的工会分别是总评、总同盟和中立劳联。虽然工会是二战后在美国帮助下建立的，但是日本工会内部和西方差别很大，重点在于日本的工会分会以及地方工会有很大的权力。然而，在工资斗争中，日本工会对于维护工人的权力起了很大的作用。工会与日本企业伦理的关系主要体现在，工会特别是地方有权的工会保护好地方员工的应有权利，更加有效地稳固提高了工人在日本企业的地位和影响力。²

目前，在很多外资纷纷涌入中国之际，如何更好地学习借鉴国外先进的企业治理结构与伦理内容，这对于我国企业完善自身公司治理机制具有很好的借鉴作用。而其他国家在此方面的经验教训更是值得中国企业思考反思，进而避免重蹈覆辙。与此同时，中国的企业也加快了走出去的步伐，将公司品牌与生产产品拓展到全球，甚至融入到海外交易所上市，经受国外公司治理准则的考验。这种国际化的趋势也对中国企业提出了更高的要求，只有不断地创新和完善治理模式，并符合国际公司治理的标准，才能在激烈的国际竞争中拥有一定的发言权。

¹薛有志，刘素，2008：《日本企业伦理与治理结构的协同演进与创新研究》，《现代日本经济》，第6期，第30-34页

²谭一夫，2012：《日本式管理》，西苑出版社，第41-44页

二、日本企业伦理的主要代表人物思想

日本四大经营之神，分别是松下幸之助(松下公司)，本田宗一郎(本田公司)，盛田昭夫(索尼公司)，稻盛和夫(京瓷公司)。作为日本经济崛起过程中的领军企业中的领袖人物，探索其在企业治理上的方法与思想，能从另外的视角了解日本的企业伦理。

(一)松下幸之助

松下幸之助被日本人称为“经营之神”。他所创立的松下电器，在日本乃至世界的实业界都具有巨大影响。他在经营实践和感悟思考中，提出了三大经营理念。

其一，“自来水经营”哲学。松下幸之助希望企业能够承担起消除贫困的责任，所以将企业的使命比作自来水哲学。因为当人类世界所有东西都变得像自来水那样充裕的时候，那么它的价格一定是便宜的，那么世界上就不会有贫穷以及随着带来的犯罪了。所以企业的义务就是制作出和自来水一样多的产品来“把大众需要的东西，变得像自来水一样便宜”¹，松下幸之助要求工厂生产的电器要大量供应，像生产自来水一样，价格便宜，对人们而言将是福祉。

其二，“堤坝式经营”。松下幸之助认为，堤坝经营，就是在经济或者需求发生变化时，有能力保证商品供应，不因需求上涨而涨价。所以，保持预备机器运转就可以增加供给。相反，当产能过剩时，就可以让机器暂停。这个原理和根据水的需求调整堤坝中的蓄水量一样。同理，资金、产品和人才也同样需要“堤坝”来调节。这样，能使经营变得更加稳健灵活，便能获得更高额的利润，为社会带来更多的财富和繁荣。

其三，“玻璃式经营”。松下幸之助认为其基本理念就是公开和透明。这是建立在对员工信任的基础之上。其实质是管理层与员工之间的彼此信任和真诚。随着企业的扩展，松下幸之助把“玻璃式经营”理念化。如定期和员工交流企业的战略、财务、运营等方面情况。通过幸之助的人格魅力、外在仪式和内涵意义的有机结合，使得公司文化形成一种内涵，使得员工对公司的高度认同。

(二)本田宗一郎

¹周侃，1998：《经营之神：松下幸之助商法》，人民中国出版社，第46-48页

作为一个天才机械发明家和日本经济奇迹的缔造者之一，在日本乃至世界，本田宗一郎，被誉为“日本的福特”。宗一郎的本田管理模式具体表现在：

其一，“洪水经营”哲学。在经营企业过程中，宗一郎发现，企业要想发展，不能太过宁静没有生气。因此，定期地制造一些冲击，就像洪水一样，必能推动企业的创新与发展，出奇制胜。

其二，公司是大家的。本田宗一郎在经营的过程中始终坚持这样的理念：企业只有对社会有贡献才会基业长青，如果将公司作为一己之私来发展，就难以保证后代能够将其持续经营下去，因此，公司是大家的而非个人的。为了保证有能力的人确实能够得到权力，规定企业中领导的亲属甚至连自己的儿子都一律不得进入公司工作。正是这种混血主义，确保了公司的创造力。

其三，一人一事，自由竞争。即公司鼓励每个员工寻找自己的优势并运用到生产经营中去，让每一个人都能找到一个自己感兴趣方向。自由竞争，简单讲就是要求每个人或者小组能够有自己的构思，寻找或者开发出一个竞争机制到公司来，最终达到一个共同的目标。

其四，顾客满意第一的原则。从创立之初，本田公司的口号就是“让世界各地的顾客满意”，同时本田宗一郎还提出了类似产品周期的概念，即独特的发明创造，并且认为如果这项发明创造不能及时地被消费者所接受，那么这种发明便毫无价值。因此，在进行技术开发的同时，也进行消费者行为的研究，努力做到将技术与心理完美融合。¹

(三)盛田昭夫

索尼公司的创始人，被誉为“经营之圣”。在其经营下索尼公司发展成为世界知名品牌。其经营中哲学有很多值得借鉴的地方。

其一，国际化的索尼价值观。“索尼公司是道路开拓者，它从来不跟在别人后面走路；在前进途中，索尼公司要为全世界服务，索尼公司永远是未知世界的探路者；开拓者的道路充满艰辛，但是索尼人永远会紧密地团结在一起，因为他们认为将自己的聪敏才智奉献给创造性的工作而自豪。”²它体现了日本人的理念就是将产品打入国际市场并占据主导地位才能确保日本的发展。索尼

¹刘海鹰，2010：《日本经营四圣的人生智慧》，九州出版社，第142-149页

²谭一夫，2012：《日本式管理》，西苑出版社，第33-35页

成功的关键就是将公司的价值观很好地融合到了人们的内心，并将所有的资源融合成一股合力。

其二，引领新潮流。索尼公司将技术发展动向和顾客心理为生存和竞争的手段。以此思想为指导进行产品的研发与销售。所以 50 年代开发出第一台微型晶体管收音机；70 年代开发出深受年轻人追捧的随身听。索尼的成功创造市场，盛田昭夫认为，永远引领新潮流之道与其说是夺得市场，到不如说是创造市场。所以，索尼敢于并且善于创造需求，使需求与索尼的新品同步发展和增长。索尼公司何以创造市场，秘诀就是不断地开发新产品，以新获需，以新制胜。纵观索尼的发展轨迹，可以发现索尼的发展过程是一个不断创新的过程。同理，在近些年的衰退也与其在创新领域的地位降低密切相关。

其三，不惜投入创新的过程。战后，日本企业开始了向美国企业学习的浪潮。盛田昭夫抛出了“两栖动物”的概念，他认为，日本商人必须是两栖动物，能同时在水中和陆地上生存。这要求将日本固有文化与美国企业经营理念完美结合。比如“Walkman”一词就东方与西方的言语之别，虽然词语有点奇怪，但是这是盛田昭夫在将东西方文化融合过程中的一种创新。事实证明，这款随身听产品做的非常成功。

其四，高瞻远瞩，布局全产业链。收购美国哥伦比亚广播公司的电影与音乐部门，索尼以 Walkman 为核心，以期布局起一个全产业链的庞大的视听娱乐帝国。然而当他的时代结束时，以乔布斯和他麾下的 iPod、iPhone、iPad 加 iTunes 音乐商店组成的音乐新势力以一种迅雷不及掩耳之势向盛田昭夫精心打造的以 Walkman 为核心的娱乐平台袭来。由此可见，时代在变，视野亦须随之而变。

(四)稻盛和夫

稻盛和夫是日本四大“经营之圣”唯一健在的一位，被誉为当下的“松下幸之助”。从白手起家创立两家世界五百强，并且加入日本航空公司的重建后取得了重大成果。他的经营哲学思想从中国古代儒释道中汲取，主要体现在“敬天爱人”上。对“敬天”的理解可以是企业的好坏在于其经营行为对社会进步和人类的生活有正向的推动作用。对“爱人”的理解可以是好的企业应该和在自己成长的同时带动员工共同致富，将员工始终作为企业发展的根本。

其一，信仰最简单的道理。人们的思维模式分为“得与失”和“善与恶”

两种。稻盛和夫认为，我们不应该按照得失，而是应该按照善恶作为行为的标准准则。¹他认为，无论工作还是事业，只要动机纯粹就一定顺利。往往一流的企业家，在用最简单的道理作为企业的指导原则，所谓大道至简。在中国近 30 年市场经济快速发展过程中，信仰缺失、道德沦丧等问题的发生，需以此作为哲学反思。

其二，确定思善和行善的经营原则。信奉科学的思维方式的同时，认可所谓的“因果法则”。即不仅要想好事，还要做好事，这样人生才会向好的方向转变。而这在具体生活中的表现在于认清楚工作的本质，在工作中进行自我修炼，达到高深的人生境界。

其三，找寻人生的意义，遵循宇宙的机理。所谓宇宙意志，即为基督教中“爱”和佛教中的“慈悲”，即为温暖的关爱他人之心。与宇宙的机制保持一致就是在人生和工作上采取积极进取的思维方式和生活态度，这样才能取得成果。稻盛和夫认为，人生在世最大的意义不是拼命追逐财富，忽略灵魂诉求，而是要修炼灵魂，使之达到在人生谢幕之时比开幕之初高尚一点点。如精进努力、荣辱不惊、布施奉献、磨练智慧等。²

其四，人生方程式与成功的王道。稻盛和夫经过多年的实践经营发现了人生的方程式，即人生和工作的成果=思维方式*热情*能力。他认为，能力大都是先天形成的，范围区间[0, 100]；热情是由意志决定，范围区间[0, 100]；思维方式来源于人的灵魂，即为做人的姿态，范围区间[-100, 100]。由乘法公式可知，思维方式才是最重要的。综上所述，成功的王道：坚持认真、满怀热情、脚踏实地，看似愚钝的方法，实则为通往成功的王道。

综上所述，稻盛和夫认为，应该始终把作为人应该做的正确事情，以正确的方式贯彻；面对困难和逆境，以乐观的态度面对；这种契合宇宙意志的人生态度和工作态度将是人生终将取得成功的不二法门。

第二节 日本企业伦理的主要特征

¹稻盛和夫，2011：《企业哲学家——信仰最简单的道理》，《中外管理》，第 10 期：第 36-37 页

²2011：《如何寻找稻盛和夫的经营哲学》，《管理经验》，第 1 期，第 69-70 页

一、日本企业伦理的主要优点

他山之石，可以攻玉。同处于东亚社会的日本企业伦理在发展中体现出的优点能给我们更多的启示。

(一)日本企业伦理强调爱人育人

尊重人才，培养人才是日本企业日常关注点。对于员工，不仅强调在基本技能的培训，同时注重道德修养的教育。他们认为，只有这样的员工才能从更高的维度看问题，做事情，懂得责任与担当，进而主动地发挥自己的最大效用为企业发展做贡献。这是日本企业长期稳定发展原因之一。与一些地区将人视为机器、动物的种种不实假定，日本企业中的人情关怀揭示了人类共同的多重需要，因而受到广泛认同。根据马洛斯的需求层次理论，除了生理与安全需求以外，人再往上就有一种与同事与朋友的社交情感的诉求。若对这种社交情感的理解和尊重，则能带动员工之间、员工与管理层之间的“集体共同体”的共鸣。这样进而还能有效地降低违规行为，从而增强了集体共同体的一体感。¹日本企业有一共识，即一定对人才非常尊重，因为企业的发展归根都是在人的身上。松下幸之助说过，“人才资源有时具有迷惑性，就好像宝石的原矿石一样，开始并不起眼，但经过磨砺就会成为发光的宝石。”²

(二)日本企业伦理要求经济道德合一

“日本现代企业之父”涩泽荣一的企业伦理思想奠定了日本企业社会责任观。在他的书里《论语与算盘》，涩泽引用论语：“如有博施于民而能济众，何如？可谓仁乎？”子曰：“何事于仁？必乎圣乎！”³认为仁是道德之根本，为人处世、经世济国都需要以此为准则，因此经营实业同样需要以此为基础。甚至他将这种仁推广到了日本的所有日常生活中。涩泽荣一强调，西方传入东方的一些思想，很多只是将《论语》中的思想换了个说法而已，所以，需要好好地钻研《论语》精神，做到士魂商才，即立足于仁义道德，以正当的手段获得财富。这就要求我们当下需要做的是拉近《论语》与“算盘”的距离，使得两者好好联接。

¹李萍，2004：《论企业伦理的民族性与世界性》，《玉溪师范学院学报》，第二期，第4-8页

²曾志伟，2009：《日本的企业伦理思想及对我国的启示》，《中共青岛市委党校·青岛行政学院学报》，第八期，第21-24页

³《论语》·庸和篇

(三)日本企业伦理提倡对企业、对社会和对公众的真诚

优秀的企业不仅提倡员工需要对公司真诚，同时作为一个基业长青的企业来讲，同时注重对社会和大众的贡献。作为社会的一员，当对社会和大众福利有所贡献，便会得到其相应的回应与认可，反过来也会促进企业的进一步发展。有人认为“忠诚”是封建体制下的陋习，然而，从对自身和他人的责任角度讲，忠诚就是一种美德。而一个人有无能力、能力是否得到发挥充分和极致，不在于他是否曾经效劳过多家企业而更多在于出于忠诚某一企业，而竭尽全力为之奋斗。这种在忠孝文化上面的集团生活制度，企业重点培养员工忠诚于企业的意识。企业给员工以照顾，换得企业的发展和效益，个人奉献于企业，从企业中获得成长与收益，这种命运共同体的“和”文化思想，是日本企业伦理思想的显著特征之一。

(四)日本企业伦理的共生思想

共生思想是日本企业发展出的最新成果。在实业中的具体表现在综合商社的“产、商、融结合”，这种共生共荣的思想契合古代中国儒家孔孟之道，注重团队作战，共度危机，发挥规模经济优势最终实现集团利益的最大化。在1991年，日本经济组织联合会首先提出“共生”的概念，并将它作为企业伦理基本原则之一。¹“共生”的内涵不同于西方的权利义务观，而是强调个人与集体的关系，突出集体彼此之间的纽带关系。除了工作以外，在日本日常生活中，“共生”的思想也被用来调研社会的各方面，包括社会不公现象、价值观扭曲问题等。与日本传统企业伦理相比，“共生思想”的最大的特质在于其突破“企业自身追求利润最大化”这一局限，更加关注员工的个人与集体的关系。这样就能使员工全心全意地融入企业的工作和生活，使其有担当并且忠诚地面对企业的改革与发展，这将是日本企业伦理建设的一个新方向。

(五)日本企业伦理实行传统与现代共存

从宗教信仰的角度，我们可以发现，在日本，各种宗教蓬勃发展，例如神道、佛教和道教等，大量共存。在成功地实现了现代化的同时，又绝非是西方化完全照搬。大部分国家的成功现代化需要有参考系，因此往往以欧美发达国家为“理想目标”；但是更多的还是需要找到自身社会文化与它们的契合点与

¹1999：日本经济新闻(第一部)

融合点在何处，这样方能从现代化的进程中保留本民族和社会的精神文化。而日本则是在现代化进程中做的很到位的例子，结合日本传统与现代西方理念，最终找到属于自己的体系。而中国人的行为与日本人相比，由于传统文化属于伦理型文化表现出较强的主导性、核心性和原则性，这就导致了中国人“以不变应万变”原则意识。在学习外来文明时，首先会理清何为体，何为用；对现有制度进行改革时，也要分辨出何为本、何为末。因此，面对现代化，中国人比日本人经历了更大的精神阵痛和心理落差。然而，传统是会演变的，而非一成不变。日本的传统文明自古以来，向中国学习儒释道等思想文明，并使之与本土的神道教相融合；在近现代，又向西方学习其政治、经济、法律等思想。综上所述可知，日本企业伦理既包含了明治以前的以儒学佛教等为代表的传统伦理道德，又包括了明治后来的实业报国理念。传统伦理就这样通过筛选与复合等工序，最终形成了现代企业伦理的内核。

(六)日本企业伦理强调工作之间责任的共同承担

在西方，传统的个人负责机制要求个人拥有权力的同时，对自己的义务负责。这样的好处是责权明晰。但是，在当今社会分工高度化的职场，很多事情是需要通过合作来完成，而合作的过程中很难再将彼此的界限分得很明晰。¹有时，过于明细的分工容易导致职责在客观上难以分开，有时甚至会有员工为了责任的承担问题彼此推卸，导致关系恶劣和摩擦。在这种情况下，日本创新性地提出一系列措施，如终身雇用制、年功序列制、企业工会制等，有效降低了员工对职业发展的不安感，保持了企业的稳定性。同时，在公司内部管理上，不过分突出单个员工对于集体的贡献，加强团队整体的绩效考核。这种机制只要能把握一定的度就能很好地强化了企业与员工之间彼此互信的伦理意识。

(七)先模仿后创新

日本自古以来就有一种“求道精神”，具体表现在日本随处可见的茶道、剑道、花道等。对于这些“道”极致追求的结果是，经过模仿的物品与原创作品相比，原物顿时相形见绌。当这种精神推演到实业的发展上来时，那么日本人“道”的基因便是天下无敌了。同时，日本非常推崇人本主义，尊重人才的才能和技术修养。因此，在日本，当“求道精神”和人本主义与“拿来主义”融

¹李萍，2002：《论日本的企业集团主义》，《中国人民大学学报》

合时，便成就了那个时代的日本制造。

二、日本企业伦理的主要缺点

任何国家的企业伦理都不可能十全十美，日本也不例外，特别是其近年来的经济衰退，与其企业伦理的缺陷有不可分的联系。而关于这些缺点，具体表现在以下几点。

(一)忽略员工个人权利和利益

明治维新后的一百多年内，日本企业伦理主要体现在两方面：一方面，强调民族利益至上，以国家和民族利益为重，坚持国家利益、政府利益与民族利益保持一致；另一方面，夸大集体利益属性，将企业集体内部的有限活动看成是个人生活的全部。这种民族意识和集团主义在于，虽然强调了国家和集体利益，却没有重视到具体个人权利和个人利益。

这里需要强调的是，与前面对日本企业伦理优点“日本企业伦理强调爱人育人”相比，看似两者矛盾，实则是两个概念。前者优点指的是，日本企业注重对员工的技能、道德和情感的培养，但是最终目的还是希望达到以“和”为准则的集体利益最大化。故称日本企业伦理“忽略员工个人权利和利益”。

(二)日本企业的道德双重标准与封闭隔绝性

日本企业的双重道德标准导致对外融入障碍。大多日本人依据与自身关系联系紧密的相对主义的道德思维，设置了四种范围，分别是：亲属范围(主要由家族成员构成)、同事或伙伴范围(主要为工作场所同事或者村落的朋友伙伴)、他人范围(主要为日本同胞)、外人范围(主要为日本以外的国家和地区)。对于不同的范围人群，日本人往往采取差别很大的相处途径。对内而言，强调“和”文化，鼓励之间构建共同体，风雨同舟，共进共退；对外而言，偏向竞争导向，推广而言则会导致成为一个无序的、缺乏包容感的社会。这里的“对内”和“对外”都是相对而言。¹如此行为模式最终将可能成为了日本与其他国家人们沟通的障碍并增加彼此间的敌意。

企业集团封闭性与社会隔绝性。企业与地方社会的分离，但是员工甚至员工家庭都将企业视为中心。与员工和企业间的无比坚固的融合关系相比，员工

¹李萍，2004：《当代日本企业伦理新动向》，《成人高等教刊》，第6期，第35-38页

和地方社会的关联关系则显得异常淡薄和脆弱。以日本企业的海外分公司为例，日籍员工与当地雇员主动的沟通几乎没有。究其原因，语言环境可能是其一因素，但是更多的还是内心的沟通想法与彼此的文化背景差异。在考虑任何企业发展问题时候，日本人处于企业集团主义的思维逻辑总是倾向于本国的企业集团而非社会共同体的利益要求。这些因素都阻碍日本企业更好地走出亚洲走向世界。

(三)员工的雇佣和考核机制不合时宜

对员工的雇佣与评价仅仅考虑硬件因素。传统的日本企业招聘时，大都招聘要求偏向于员工的资质和学历等；在日常员工考核时候，考核指标中也是以效率、能力为评判准则。这些选拔与考核指标都是硬性的，这就相当于将员工仅仅作为企业一员，因为指标都是和企业效益紧密联系的。而对于他们作为社区和社会一员所应有贡献的考评标准几乎没有。从这些日本企业早期的人员机制来看，可能会导致员工发展有失偏颇，最终产生异化。

职员评估标准不合时宜。过去评价职员的三大标准，即终身雇佣制、年功序列制和社内工会制，现在看来有点不合时宜。不少企业以能力、业绩为基础的待遇代替年功序列工资和提拔的比例。工资的给付方式，根据个人的实际能力来决定工资的多少逐渐取代年功序列制。

KPI 考核“减分评价”阻碍创新。这种评价机制的动能在于鼓励发现员工的“不合规”行为，使得考核人员视线放在了员工的不规范的行为的管控。这样做的一个后果就是大多数员工从此不敢越雷池一步，过于“安分守己”，将各种创新种子扼杀在摇篮。所以，而只有改变“减分评价”，转向“加分评价”，鼓励员工勇于创新，给日本带来革新之风。

(四)企业的文化与决断机制有待改善

企业文化保守，缺乏创新。传统的企业伦理与职业道德要求企业员工将精力百分百倾注在工作上，此举大大提高了员工工作热情和工作效率。但是由于对于职位的要求的过度细化以及不鼓励员工的个人贡献，导致员工的个性得不到张扬，奖励不够充分，因而逐渐发展成只适合于该企业的工作制度的人。相关日本企业已经意识到这类问题，并开展了一些活动。比如为了增加企业的活力，有些会社允许职员上班时的着装由个人自由决定；在工作场所，对上司可

以直呼其名；为了减少集团主义倾向，废除每天早上在公司后做广播操的惯例。¹

企业的决断机制有待改善。独断的企业伦理思想会使得企业要受到来自管理者或经营者的极大影响。近些年日本企业伦理问题与社会发展的关系反应突出。为了国际化、全球化的需要，必须重整伦理秩序、适应新局面。

¹李萍，2003：《日本企业伦理：特点、缺陷及未来趋势》，《现代哲学》，第 58-65 页

第三章 我国从日本企业伦理思想中得到的启示

第一节 我国企业伦理概况及其问题

企业伦理关系的转变总是伴随着经济社会文化结构的变化。在传统经济增长分析理论中，分工导致了结构的分化，导致了旧产业链的衰退和新兴产业的崛起，这就造成了产业升级和换代。在此背景下，对应的新的企业伦理思想也随之而变化和发展。

一、我国企业伦理的发展概况

(一)近代中国企业伦理概况

1840年鸦片战争以后的近代中国，民族企业在官僚资本和国外资本的恶劣经济环境的夹缝中生存。但仍有少数企业能够关注企业的社会责任，同时妥善处理同消费者、员工之间的伦理关系，在当时背景下，可谓是难得的成功。¹

(二)建国初期中国企业伦理概况

自1949年中华人民共和国新中国成立，特别是1958年社会主义改造完成以后，我国以苏联为模板，对企业管理发展的伦理模式进行了摸索，并在实践中摸索出具有我国特色的企业伦理思想²，具体表现在将企业伦理与政治伦理等同，虽然这种思想具有浓重的政治意识形态，但是在事实上确实推动了经济的发展和我国企业伦理的发展。

(三)改革开放后中国企业伦理概况

改革开放以来，我国的经济体制发生了很大转轨，发展成了社会主义市场经济。在这一过程中，企业伦理的研究对理论界和实业界都有很大的推动作用。

二、我国企业伦理存在的主要问题

在20世纪80年代，中国改革开放已进入了一个新的阶段，一方面，经济

¹广东近代企业伦理思想研究

²荣启恒，2002：《企业文化创新应该坚持的几点原则》，《中国石油报》

持续增长，人民生活水平有了很大的提高，另一方面，在经济领域出现各种各样的不道德现象。往往在利益驱动下，一些企业开始出现舞弊欺诈、商业欺诈的行为。根据这一新的社会现象，学术界的传统儒家伦理具有使用、批评、指导与特定的意义。但是缺少深刻的能够引起社会重视的理论，尤其是企业这块，企业伦理思想更加匮乏。到了 80 年代，由于不稳定的政治因素，实用主义的影响，许多企业实际趁着工作之便开始积极地昧着良心赚钱，侵犯消费者的权利和利益，员工福利等现象，假冒伪劣产品等非常多。在此期间，理论界、实业界面对企业伦理失范的情况，研究企业伦理的客观环境，并对之进行综合分析，产出了大量的理论成果。从此，企业伦理的思想开始引起学术界的关注和重视。

到了 20 世纪 90 年代后，各项政策如同雨后春笋般出现，支持着我国社会主义市场经济体制的改革。人们被这样的政策和社会冲击非常大，有些人以此为据，吹响了中国经济改革与发展的集结号；而另外一些人则突破了底线，为了逐利而不顾企业伦理，各种乱象充斥着整个市场。在此期间，一些学者透过现象挖掘背后的深层因素，取得了相关理论成果，同时对市场中的无良行为起到巨大的震慑作用。

到了 20 世纪 90 年代后期，学者在借鉴国外先进的企业伦理的基础上，总结中国改革开放的经验，创造性地引入了一门新学科——企业伦理，并在一些大学的工商管理学院开始教学。最初，人们分别分析职业道德、管理伦理和商业道德和伦理问题的经济学，包括商业道德的讨论。建立企业伦理的新主题，标志着我国企业伦理的研究进入了一个新阶段。在此期间，发表论文的有关企业伦理不仅出现在业务管理、公司研究、经济管理等门类的杂志，也渗透到学院和大学的期刊。一些出版物还专门开设了一个专栏“企业伦理”，讨论了企业发展的文化理念。¹

进入新世纪后，企业伦理问题也面临者新的挑战，如何处理随着时代发展出现的诸如电子商务、全球化、可持续发展中的伦理问题，引起了各方面的关注。随着法制化和规范化的市场经济在我国深入发展，“315”消费者权益保护日等活动的推广，这促进了对企业伦理的研究和广泛的实践。在这一点上，对这个问题的研究领域，已有深入到伦理决策的相关因素和实施方面的道德价值体

¹迟爱敏，李慧珍，2004：《中国企业伦理的研究与发展述评》，《山东科技大学》第 6 期，第 16-19 页

系。许多企业重新定义自己的经营理念，引进这种低成本高价值的企业伦理标准，并收到了较好的效果。

第二节 借鉴日本并改进我国企业伦理思想

一、扬弃地借鉴日本并针对地改进我国企业伦理思想

历史经验证明，充分融合了东方孔孟之道传统儒家思想和西方现代企业伦理思想的日本企业伦理，在其经济的恢复和腾飞的过程中发挥了巨大的不可替代的作用，到如今仍然具有非常大的影响力和生命力。在我国经济改革开放的短短几十年时间内，当我们欲建立有自己特色的企业伦理思想时候，我们的参考对象有很多，真正适用的却很少。说多，是因为东西方一些发达国家的企业伦理都值得我们参考学习；说少，是因为考虑到我国特殊的情况，包括地理、历史、文化等等，有很多在其他国家运行很好的企业伦理思想照搬过来也许是“淮北之橘”。欧美企业伦理和日本企业伦理各有千秋。欧美的企业伦理更多强调与对个人的利益的尊重和保护；而日本的企业伦理思想更多地在于“和”文化的共生思维，它曾独领风骚，但是现在也存在着湮灭创新的原罪。所以，摆在我们面前的选择是，择其一照搬，还是“择其善者而从之，其不善者而改之”。我们应该根据自己的国情，结合我国的综合因素，扬弃地批判地学习借鉴世界各国的企业伦理思想(特别是日本的)，在此基础上，结合经济日新月异的发展，在变化中找到属于我们自身的、拥有我们自己特色的中国企业伦理思想。¹

如何扬弃地借鉴并针对地改进我国企业伦理思想，可以从以下几个角度考虑。

(一)建立健全相关法律法规制度

首先，对于企业而言，需要在规章制度上明确其应该遵循的规范，从生产的产品到工作的员工，从缴纳的税款到生产的环境等。随着企业伦理的深入研究和社会科技的最新发展，不断地将内容深入和更新。其次，对于员工而言，

¹曾志伟，2009：《日本的企业伦理思想及对我国的启示》，《青岛行政学院学报》，第8期

充分利用工会的力量，维护本身权益。¹最后，对于社会公共而言，发挥舆论监督，使得企业以此为镜，做到“择其善者而从之，其不善者而改之”。

(二)批判选择，扬长避短

通过比较研究发现，和世界上主要大国相比，我国和日本的各方面总体而言是最为接近的，也必然存在一些差异。具体表现在经济发展模式、社会文化结构和宗教信仰等方面。在伦理观上，对员工行为规范的认定各自而异，分歧乃至冲突是客观存在的。因此，在结合本国实际的基础上，批判地借鉴日本企业伦理中的精华。

(三)在国际化背景下保持本国特色的企业伦理建设

如今，中国正进一步走向世界，在进行企业伦理建设时，在国际化大背景下，可供借鉴将会越来越频繁摆在中国面前。通观历史，西方企业伦理思想建立在个人主义基础之上，强调对个人利益的保护，但伴随的问题不少；日本的企业伦理是日本战后迅速恢复，迅速崛起的法宝，但其对日本当前经济所产生的负面影响也不容忽视。各个发达国家企业在从开始到成长的过程中都会形成自己的核心企业文化，比如管理层的风格、国家的政策影响、员工工作氛围等。因此，在借鉴海外(尤其是日本)的先进企业管理经验和文化伦理的同时，必须慎重考虑本企业现存的经营理念和企业伦理范式，然后再辩证地学习借鉴其他民族的价值观念，就我国的情况来看，必须考虑的宏观因素包括我国现行的经济体制、分配制度与人文环境等；微观因素包括不同地区的企业特质、发展阶段和周边市场等。因为民族的才是世界的。可以说，没有最好的企业伦理，只有密切结合本企业的经营实践的，才是最合适的企业伦理。

(四)企业的经济实体属性与伦理实体属性兼顾

从日本企业伦理的发展历史及未来趋势可以看出，企业的现代化进程，需要兼顾好企业的经济实体现实和企业的伦理实体现实。“伦理实体”属性表明企业已经从一个局限于企业内部，仅仅逐利最大化的单一机体转变成为一个包容整个社会的，将社会效益包含在企业的目标函数中有机生命体。这就要求企业在享受社会给予的禀赋和权力逐利的同时，兼顾企业社会责任。而这种社会

¹刘玉琪，《新时期下和谐劳资关系的建立与完善——由富士康“跳楼门”事件展开》，《金卡工程(经济与法)》

责任会带给企业以正向的反馈作用，最终形成良性的商业和伦理循环。¹

物质制度与伦理价值并重。在进行现代企业结构建设时候，会有许多思考的因素。有时我们可能考虑比较多的是企业物质制度层面，比如从企业的产权制度、政企分开和社会保障等方面进行企业的构建。但是，企业现代制度建设的另外一个层面，即企业伦理思想和价值层面也是不容忽视的一个层面。如果说企业物质制度建设是硬件的话，那么可以讲企业伦理精神建设是软件。只有将软件和硬件整合好，才能全面构建好现代企业的制度。

培养企业的最高价值取向，落实到社会效益最大化。企业每时每分的运营都与社会息息相关，社会是企业成长的土壤。企业在生产经营的过程中，应该将服务社会和大众作为企业发展的终极目标；相应地，社会及消费者便以一种尊敬的心态接纳企业，心理上支持企业，为企业腾出更大的市场潜力。在这一过程中，企业与社会将双向得利。改革开放以来，为了保证各地经济的快速增长，中国企业走过一段长期的高投入高消耗的发展阶段，但这种短视的为了眼前利益而忽略长远发展的行为不被社会所认可，与此相伴而生的，是环境污染、生态破坏等负面现象，既不符合科学发展的规律，又危及人民的切身利益。中国企业要充分借鉴参考日本企业伦理的规范，做好长远考虑，兼顾社会效益最大化，在对社会的贡献中实现企业的经济价值，这才是企业基业长青的王道所在。

(五)在工作实践中创新概念，让员工与企业共同发展

有效的经营管理就必然要在其中贯彻普遍的伦理规范。比如在行为科学和管理学中，存在着 X 理论、Y 理论和 Z 理论之说。结合伦理学规范，我们可以认为：X 理论将人简单地理解成动物，强调对人的严厉管理；Y 理论在 X 理论基础上考虑到了人的内心精神需求，因而显得更加符合伦理道德；Z 理论在 Y 理论的基础上提出了对人主动的关心，更加彰显人本主义的精神。由此可见在实践中，其他学科理论可能会有效与企业伦理思想结合并为我所用。²因此，与其一直纸上谈兵式地强调进行企业伦理建设，倒不如脚踏实地地做好企业经营管理工作，在工作和实践中将其他的理论与企业伦理融合创新。否则，那种天

¹肖君华，1996：《企业伦理化：现代企业新理念——兼论现代企业制度的伦理塑造》，《益阳师专学报》

²邓蕊，2009：《企业文化与企业伦理的关系剖析》，《经营管理者》，第 4 页

马行空、脱离实际的伦理理论概念，只能是舍本求末了。日本企业在潜移默化中对员工的人文关怀中，普遍注重对员工的感情投资。管理层与员工始终处于一种“共生”的“和”的状态。比如员工取得成绩时，管理者会表示祝贺；同理，员工或者其家人有困难时，管理层会表示慰问和帮助。通过无微不至的人文关怀，使得大家融入整体团队中。中国企业，不论是民营的还是国有的，在企业经营的各个环节，包括生产、经营、决策，都会无意地以管理层而非员工为核心，导致员工利益受损。有的企业从外部引入先进的管理制度，但如果只是制度的照搬，只是照本宣科囫圇吞枣而已。只有真正地做到以人为本，员工才会对企业忠诚如一。

企业目标应该包含人本主义的关怀。一个现代的企业要在社会可持续地发展，一方面，追求利润最大化无可厚非；另一方面，现代企业与内部员工作为一利益共同体，同时需要眷顾的是将人的发展作为其另一基本考虑因素。否则，仅仅考虑利润而忽略以人为本的思路，最终结局只能是企业的身败名裂。综上所述，建设现代企业制度的同时必须考虑企业伦理因素，保持中国企业伦理特色。¹

(六)以“和”文化打造综合商社

在尊重个人的个性发展的同时，学习日本的“和”文化及其以此为纽带形成的综合商社，形成利益共同体，在发展经济的同时，以商社的身份进行全方位布局，达到集团利益的最大化。²

二、我国未来的企业伦理建设之路

(一)传统的企业伦理分析模式

一般而言，当今世界的企业发展有三种模式：“英美模式”、“日本模式”和“莱茵模式”。就“英美模式”而言，它是以美国为代表的，强调股东权益最大化的模式。因为自二战以后强势的英美文化与经济在全球的大肆扩张，所以世界大部分国家都将“英美模式”作为一种主流模式。“英美模式”对中国企业也有很大影响，举例而言，许多中国企业都将“股东价值最大化”作为企业生存之

¹刘晓玲，1998：《试析日本企业伦理化活动及其对我国创建现代企业制度的启示》，《湖南商学院学报》，第3期

²白益民，2010：《瞄准日本财团》，中国经济出版社

道，这在大型国有企业中表现尤为甚。而可持续发展战略要求在追求经济发展的同时，注重保护环境、维护社会稳定。但这种模式在可持续发展角度的瓶颈已经越来越明显了。思考中国企业伦理的发展充满艰难但又刻不容缓。因此，“英美模式”对中国企业而言并非最优选择。

(二)改进的企业伦理分析模式

近年来，一些财务丑闻的曝光使得人们认识到“英美模式”的不足之处，人们的兴趣开始转移到“日本模式”上，人们对其发展可持续性非常看好。就“日本模式”而言，它是指结合传统东方的儒家伦理与现代欧美的企业伦理而形成的“和”文化集团主义模式。在企业伦理制度上有：年功序列工资制、终身雇佣制、企业工会制。总体而言，“日本模式”与“莱茵模式”在企业与员工的关系上有很大相似之处，具体表现在：在企业逐利的同时，以追求社会公平公正为目标，逐利只是手段而非最终目的；在逐利过程中，企业与利益共同体彼此提携，相互支持，不仅强调企业利润，更加重视企业的 CSR(社会责任)和环境整体和谐，关注企业与所在社区的均衡发展，进而希望达到可持续的发展。“日本模式”相对于“英美模式”的差异表现在以下三个方面。¹

表 3.1 经济发展的“日本模式”与“英美模式”对比

经济模式 差异表现	“英美模式”	“日本模式”
企业目的	利润最大化	一切为了员工
追求目标	股东价值最大化	社会稳定、经济可持续和环境和谐
融资方式	大多是股票 市场直接融资	大多是银行贷 款间接融资

在表 3.1 可以清晰看到，和“英美模式”相比，“日本模式”在企业目的上，更加注重的企业的长远发展为员工提供发展，相应的结果就是通过这样的模式间接做到了企业与社会的双赢，具有可持续性，而“英美模式”仅仅强调的利润最大化，；在追求目标上，比起“英美模式”纯粹的股东价值最大化，“日本模式”从更加高远的角度，提出了社会稳定、经济可持续和环境和谐的

¹张述冠，2009：《发现“莱茵模式”》，《21世纪商业评论》，第12期，第77-80页

发展理念；在具体的融资方式上，通过主银行体系而非“英美模式”股市融资形式，这样更有效地形成企业之间的相互持股和支持关系。

在此情况下，具有与我国类似经济发展历程，在地理文化等方面较之欧美更接近中国的日本更值得我们学习。日本在其经济崛起所遇到一系列挑战的过程中，形成发展了以“日本模式”为代表的企业伦理思想。借鉴日本综合商社“全套完整产业链”为代表的微观经济模式，不仅对应对特殊转型时期的问题具有借鉴意义，同时对我国经济社会未来长期的可持续发展具有重大的理论意义。

结束语

随着世界经济一体化进程的加速、中西方社会文化的交流和我国市场经济的进一步改革等，结合更加复杂多变的企业伦理方面问题，如企业伦理研究成果的转化、个性化企业伦理建设、企业社会责任内涵的界定、中西企业伦理的对比等，进一步拓展研究的空间，加强企业伦理的研究是伦理学理论本身发展的需要。

扬弃地吸收学习日本企业伦理，最终构建我国企业伦理体系。从横向的角度对比，我们发现发达国家和地区的企业伦理的优劣，其中日本企业伦理和我国实际情况最为贴近；从纵向的角度梳理，发现日本和我国在历史上存在相互学习的经历，且日本企业过去曾经走过的道路，有可能是我们现在需要继续走的。在这两个角度的基础上，需要构建新时期下具有我国特色的企业伦理思想，更好地保持社会稳定并推动经济的发展。

总之，不管从理论意义还是实践意义，以日为鉴，批判地吸收“日本模式”的企业伦理思想，这在我国新的经济转轨时期定能产生符合我国实际的企业伦理思想，促进企业伦理学的发展。

参考文献

- [1]. 徐大建, 2009:《企业伦理学》, 北京大学出版社
- [2]. 叶蓬, 李权时, 2007:《经济伦理学研究: 制度创新与经济发展的人文关怀》, 中央编译出版社, 第 2-3 页
- [3]. 蔡毅, 2011:《当代中国社会价值观的变迁》,《云南社会科学》第 2 期, 第 129-133 页
- [4]. [日]稻盛和夫著, 曹岫云译, 2011:《敬天爱人》, 万卷出版公司, 第 6-19 页
- [5]. [日]涩泽荣一著, 蔡飞飞译, 2012:《当论语遇上算盘: 日本企业之父的经营之道》, 中国华侨出版社
- [6]. 白益民, 2008:《三井帝国在行动》, 中国经济出版社
- [7]. 何力, 经营的王道, 经济参考网
- [8]. 夏绪梅, 2006:《转型经济条件下的企业伦理问题研究》, 西北大学博士论文
- [9]. 夏绪梅, 褚诚德, 2006:《企业伦理依据的研究综述》,《求索》, 第 4 期, 第 147-149 页
- [10]. 杨杰, 凌文较, 方俐洛, 2004:《21 世纪中国企业伦理建设的反思》,《社会科学家》, 第 2 期
- [11]. 王洪涛, 2011:《企业伦理学研究综述》,《当代社科视野》, 第 1 期
- [12]. 龚天平, 2006《企业伦理学. 国外的历史发展与主要问题》,《国外社会科学》, 第 1 期, 第 15-21 页
- [13]. 苏勇, 1998:《管理伦理学》, 东方出版中心, 第 10 页
- [14]. 温克勤, 1988:《管理伦理学》, 天津人民出版社
- [15]. 万俊人, 1999:《文化资本与管理伦理》,《学习与探索》, 第 1 期, 第 62-68 页
- [16]. [日]井上靖, 东山魁夷等, 1991:《日本人与日本文化》, 中国社会科学出版社, 第 153-154 页
- [17]. [日]广神清. 吴潜涛译,《日本伦理思想的遗产—武士道的两种类型》
- [18]. [日]新渡户稻造, 1993:《武士道》, 商务印书馆, 第 58 页
- [19]. 赵魏, 2007:《日本人劳动观成因管窥》,《日本问题研究》, 第 2 期, 第 58-60 页
- [20]. 吴潜涛, 1994:《日本伦理思想与日本现代化》, 中国人民大学出版社
- [21]. 吴潜涛, 1990:《论日本伦理思想的特点》,《中国人民大学学报》
- [22]. [日]和迁哲郎, 1979:《日本伦理思想史上卷》, 岩波书店, 第 13-14 页
- [23]. [日]佐和隆光, 1993:《成熟化社会的经济伦理》, 岩波书店
- [24]. [日]船桥晴雄著, 彭丹译, 2011:《日本长寿企业的经营秘籍》, 清华大学出版社, 第 38-53 页
- [25]. [日]森岛通夫, 1986:《日本为什么“成功”》, 四川人民出版社, 第 127 页
- [26]. Abegglen, James, C, 1958, "The Japanese Factory: Aspect of its Social Organization", .Gloucoe. Ill, The Free Press. PP135-138.
- [27]. Cole, Robert E, 1979, "Work, Mobility, and anticipation", Berkeley University of

California Press, PP234

- [28].Etzioni, Amitai, 1965, "Organizational Control Structure", Hand-book of Organizations, ed J.G March Chicago, R and McNally, PP144-159
- [29].周辉,《樱花与剑》,《日本商业智慧》,人民中国出版社,第3-28页
- [30].吴潜涛,1992:《日本道德学研究所和伦理研究所简介》,《国外社会科学》
- [31].赵衍,2006:《欧美企业伦理建设对我国企业的借鉴作用》,《世界管理论坛》,第6期,第253-257页
- [32].[日]KenichiOhmae著,蔡连侨译,2004:《巨人的观点:像战略家一样思考》,机械工业出版社
- [33].薛有志,刘素,2008:《日本企业伦理与治理结构的协同演进与创新研究》,《现代日本经济》,第6期,第30-34页
- [34].谭一夫,2012:《日本式管理》,西苑出版社,第41-44页
- [35].周侃,1998:《经营之神:松下幸之助商法》,人民中国出版社,第46-48页
- [36].刘海鹰,2010:《日本经营四圣的人生智慧》,九州出版社,第142-149页
- [37].谭一夫,2012:《日本式管理》,西苑出版社,第33-35页
- [38].稻盛和夫,2011:《企业哲学家——信仰最简单的道理》,《中外管理》,第10期:第36-37页
- [39].2011:《如何寻找稻盛和夫的经营哲学》,《管理经验》,第1期,第69-70页
- [40].李萍,2004:《论企业伦理的民族性与世界性》,《玉溪师范学院学报》,第二期,第4-8页
- [41].曾志伟,2009:《日本的企业伦理思想及对我国的启示》,《中共青岛市委党校.青岛行政学院学报》,第八期,第21-24页
- [42].《论语》.庸和篇
- [43].1999:日本经济新闻(第一部)
- [44].李萍,2002:《论日本的企业集团主义》,《中国人民大学学报》
- [45].李萍,2004:《当代日本企业伦理新动向》,《成人高等教刊》,第6期,第35-38页
- [46].李萍,2003:《日本企业伦理:特点、缺陷及未来趋势》,《现代哲学》,第58-65页
- [47].广东近代企业伦理思想研究
- [48].荣启恒,2002:《企业文化创新应该坚持的几点原则》,《中国石油报》
- [49].迟爱敏,李慧珍,2004:《中国企业伦理的研究与发展述评》,《山东科技大学》第6期,第16-19页
- [50].曾志伟,2009:《日本的企业伦理思想及对我国的启示》,《青岛行政学院学报》,第8期
- [51].刘玉琪,《新时期下和谐劳资关系的建立与完善——由富士康"跳楼门"事件展开》,《金卡工程(经济与法)》
- [52].肖君华,1996:《企业伦理化:现代企业新理念——兼论现代企业制度的伦理塑造》,《益阳师专学报》
- [53].邓蕊,2009:《企业文化与企业伦理的关系剖析》,《经营管理者》,第4页
- [54].刘晓玲,1998:《试析日本企业伦理化活动及其对我国创建现代企业制度的启示》,

个人简历

- 《湖南商学院学报》，第3期
- [55].白益民，2010：《瞄准日本财团》，中国经济出版社
- [56].张述冠，2009：《发现”莱茵模式”》，《21世纪商业评论》，第12期，第77-80页