Globethics Repository



企业人力资源管理中的伦理观[ethics in the human resource management]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Preprint
Authors	吴, 斌
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-11-04 20:21:21
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/182249

吴斌：企业人力资源管理中的伦理观

吴斌

一、职业伦理观是企业文化建设的重要内容

在企业人力资源管理实践中，培养职业化的伦理观，是企业文化建设的重要内容，堪称企业实现可持续发展的必要保证。所谓人力资源管理中的伦理观或者伦理导向，就是企业中的每个从业者相对于企业团队所体现出的职业操守和团队意识。企业在实施其人力资源战略时经常会发现一个奇怪的现象：一些似乎成就斐然的人才在被挖到一个新的企业之后，其表现却往往不如人意，最终结果要么被企业炒掉，要么自己灰溜溜请辞。究其原因，关键在于人才服务于企业时，体现的个体伦理观与企业整体伦理导向之间的差异。

一个企业团队的每一个成员都要具备符合该团队整体利益的从业伦理观，这是在一个团队里从业的基础，假如一个人没有职业道德，也就不具备资格从事任何工作。对其高低水平的要求则因岗位或职务的不同而有所区别，比如前述从别的企业 #挖　来的人才，往往是企业的中高级管理人员乃至总经理，对这一层次的人才在职业道德上的要求远远高于对一般人员的要求，因为这一层次的人才的从业伦理观会影响整个企业的走向甚至命运。企业真正需要的人才是职业化人才，其中有两方面的含义：一是专业技能的职业化，二是从业伦理观的职业化，二者具有不同的价值，但都同样重要。知识与才能是从业的资本，品德伦理也是从业的资本。毋庸置疑，作为一个职业经理人，如果其资历才能和他人相仿，那么其良好的伦理记录或者说信誉记录就会成为提高其价值的重要砝码，往往具有决定性的意义。诚然，良好的伦理记录或信誉记录需要得到明确有力的证明。

二、职业经理人应当有与其服务企业相适应的职业伦理观

有一句古训常常在人力资源实践中不断得到体现，即 #外来的和尚会念经　。在中国企业界，　空降　总经理的现象屡见不鲜，但却常常出现我们开头提到的结局，引进的经理人经历了新官上任三把火、施展一顿拳脚过后却悲哀地发现，企业无大起色，自己伤得不轻不说，还不知道是怎么伤的，好比是商鞅变法，法也变了，自己也被皇帝宰了。造成这种局面的因素很多，但职业经理人不职业，正是其中很重要的一点。所谓不够职业，不是怀疑他们的专业才能，而是指他们的从业伦理观缺乏职业化。一项调查显示，在才能、学识、管理能力方面两岸三地经理人大致相当，但有一个明显的区别：港台职业经理人都表示要做董事会要求做的事，换言之是完成企业的目标；大陆的很多职业经理人都想做自己认为正确的事情，而企业的目标却被淡化。王志东、张志新们的 #出局　，　是是非非之外，归结到一点，正是职业经理人背离企业目标的结果。

职业经理人，顾名思义，就是专门从事企业经营管理的人，既有总经理，也有财务经理人员、人力资源经理人员、公共关系经理人员、市场营销经理人员，等等，涉及企业经营管理的各个专业领域。但无论是总经理还是某个方面的经理人，当他任职于某个企业时必须具备与所服务的公司相适应的职业伦理观，恪守应有的职业道德。如果他不具备这一点，就会带来极大的职业道德风险。可以想见，经理人员以企业为平台，一味做自己想做的事情，置所有者的利益于不顾抑或有所忽视，一旦出现问题给企业造成损失，所有者只能自己承担责任，经理人员大不了一走了之。这一方面反映了中国职业经理人市场机制、法律调控机制不健全，另一方面也反映了中国的规范企业还不够多，二者形成了恶性循环。

职业化的概念还包括对企业人员的职责加以明确，很多公司在人力资源管理中建立了职位说明书制度，但往往是低层的职员职责较为明确，越往上越不清晰，到了总经理一层即使有也形同虚设。所以说，员工的职业化问题没有得到根本性的解决。很多人进入企业后，不知道什么叫企业，也不懂得团队合作，以为团队就是一个工作群体。

造成这种现象的一个重要原因是企业人力资源经理的不职业，　也即难以发挥应有的作用。目

前很多企业的人力资源经理对本企业的业务熟悉程度较低，对同业的情况知之甚少，好比麻将里的 混儿 ，似乎在什么样的企业里都能应付，这本身就是一种缺乏职业伦理的表现。不同行业的企业，乃至不同经济类型的企业，都具有不同的特点，没有对企业切实的了解，既难以甄别出企业的人才，并有意识地推动企业内部人力资源的流动，也难以确定企业真正需要什么样的人才。此外，很多人力资源经理开展工作不是通过与员工的沟通、与各方的协调进行的，而是简单生硬地使用权力，缺乏弹性，缺乏正确的人力资源管理的伦理意识。须知，人力资源经理首先是企业的员工，然后才是代表企业履行人力资源管理职责的人。很好地兼顾企业和员工双方的利益，是人力资源经理所必须遵循的伦理观。

从另一方面看，在人力资源招聘的实践中，也对人才的品德伦理观有所忽视，招聘测试一般都是围绕能力和心理两方面，只关心其工作能力和所谓的承受工作压力的能力，而对其为人处事乃至世界观等都不加以考究，往往造成员工奔一个企业来只看福利待遇，钱给到数就干，给不到就不干，有给得更多的就跳槽；而企业对员工也是持有用就留，没用就开的短视做法。两方面存在的功利思想都是企业伦理观的畸形反映，由此造成的弊端 ,对于企业的可持续发展来说 ,往往是致命的。 有的人主张可以用实行年薪制的方法来解决急功近利的问题，未免过于简单化了，最好的办法还是建立一套行之有效的绩效考核方法和具备可操作性的晋升制度，把员工的职业生涯与企业的命运结合起来，这就是企业和员工之间应有的伦理关系。这种伦理观念还有助于培养员工的忠诚度，因为离了利益双赢的关系，片面地要求员工忠于企业是幼稚可笑的。

三、培训是形成职业伦理观的重要途径

从理论上讲 ,职业伦理观本该是企业有意识地建立的，本该是通过培训加以引导形成的，但实际上却往往是员工通过反复权衡、自己掂量来的，员工在自己心底达成了一个与企业之间的 # 契约 ，即自己在企业尽力工作，企业发展得好，自己也能有所实惠；如不然，则再寻找出路。员工有这种思想很正常，关键在于企业要有意识地加以开发引导，使之中规中矩，以利于调动员工积极性，促进企业的发展，尽量避免其中暗含的消极因素的影响。但不少企业只有技能和业务的培训，没有或很少有引导员工认知与企业之间相互关系的培训，员工进入到一个企业，多是凭着自己过去的经验，在新到企业里寻找感觉，没有人来告诉他们所进入的企业是怎么回事，当然可能有灌输企业价值观的培训，但往往流于形式，宣讲一番员工手册和行为规范之后，再没有人来和员工深入探讨与企业的关系，包括伦理关系。例如如何看待企业所实施的管理，不加以培训，员工的理解和认识就会大相径庭。按理说员工的职业化意识不该因企业经济类型的不同而不同，但事实确实如此，来自外企的与来自国企的、来自民营的，其表现迥然有别，来自外企的员工 ,其职业化的程度显然更强一些，因为他们接受的培训更多，他们对企业的了解更多，他们对自身与企业之间的关系的认识也更为深刻。这就是培训的意义所在，对于思想意识来说，培训更像是一个蒸馏提纯的过程。

不仅在培训方面，在人力资源管理的其他方面也存在着与企业文化、制度建设相脱节的现象。员工手册中列明的一项制度与员工内心的行为准则完全脱节，其结果就是表面上大家都似乎遵守了制度，实质上是员工对这项制度的敷衍和应付。企业对不遵守者往往规定了处罚条款，但对遵守了且遵守得很好者却没有奖励的条款 ,例如企业要求员工尽职尽责 ,但是企业并没有一套人力资源管理制度使具有尽职尽责美德的员工获得应有的鼓励 ,那么显然这种情形下的企业文化是有缺陷的 ,而员工对企业的伦理观是和企业文化密切相关的 ,由此肯定会带来员工对企业的伦理观的缺陷。通过心理学理论也能证明，没有正面强化，即没有鼓励，就不会产生所希冀的转化行为。在很多公司，企业文化都变成一种理念，每个员工都能倒背如流，但没有人真正自觉去做，员工已经认定只要不违反制度即可，做得太好也不会得到任何表扬。所以说假如没有一个完善的具有激励性的人力资源制度，就谈不上真正的企业文化。组织行为学认为企业需要两种激励，一是经济方面的激励，一是伦理方面的激励。企业伦理的激励必须以企业和员工在伦理观和价值观上的认同为基础才能进行和奏效。通过思维和观念之间的沟通，双方在企业伦理观上达成共识，企业所提倡的文化理念才能真正深入人心，同时假之以物质激励体系，促使员工把自身潜能最大程度地转化为生产力，保证企业目标的最终实现。

来源：http://www.mie168.com/htmlcontent.asp

/