

第1章

概论

【本章学习目的】

通过本章学习，您应该能够：

- 了解企业伦理学的产生背景
- 理解伦理、道德的含义
- 理解道德与法律的区别与联系
- 了解利益相关者的定义
- 理解企业是道德行为主体的依据
- 理解企业伦理、企业道德的内涵
- 了解企业伦理学的任务
- 理解学习企业伦理学的意义

1.1 企业伦理学的产生

在 20 世纪 60 年代的美国，由美国陷入越南战争泥潭而引发的反战运动波及美国社会各阶层，同时产生了对企业特别是军火企业的不满情绪，现代工业进一步发展，城市中心开始衰落，生态破坏、环境污染、有毒有害物质排放变得严重起来，消费者主义开始兴起，在这种背景下，各种社会群体都对企业提出期望，要求企业对社会负责。商学院开设了“企业与社会”方面的课程，学者们出版了企业社会责任方面的著作、文章，但这些著作、文章大多只是对现实的回应，突出强调的是法律，没有系统地关注伦理学理论。

到了 20 世纪 70 年代，要求企业对社会负责的呼声进一步增强。然而，社会群体对企业提出的期望并不总是一致的，如何应对不同的社会期望对企业来说是不小的挑战，企业究竟应当负什么社会责任，什么是合理的社会期望，什么是负责任的行为，仅凭一腔热情无法有说服力地回答这些问题，伦理学者开始介入。这个时期，有关企业的社会责任和企业经营中的伦理问题的研讨会接踵而至。关注企业伦理问题的研究中心开始出现。各种来自不同学科的学者参加的研讨会吸引了媒体的目光。虽然，一开始人们对哲学家能在其中发挥什么作用持有怀疑态度，毕竟他们对企业经营不了解，

有些人对企业甚至是有成见的，但到 70 年代末，一些核心问题逐渐明朗，不少哲学家开始对这些问题进行系统的探讨，理查德·T.迪乔治（Richard T. De George）是其中的代表性人物，是企业伦理学科的开拓者和引领者。^①

进入 20 世纪 80 年代，企业伦理学科发展快速，按照理查德·T.迪乔治的说法，到了 1985 年，企业伦理学科已经形成。^②1980 年，美国企业伦理学会（Society for Business Ethics）成立，1981 年、1982 年，《企业与应用伦理学报》（*Business and Professional Ethics Journal*）和《企业伦理学报》（*Journal of Business Ethics*）先后创刊。到 1985 年，至少出版了 20 本教科书、10 本案例集。代表性的有：W. 拉克鲁瓦（W. Lacroix）的《企业伦理原则》（1976）；理查德·T. 迪乔治和约瑟夫·皮希勒（Joseph Pichler）编著的《伦理、自由企业和公共政策》（1978）；爱德华·斯蒂文斯（Edward Stevens）的《企业伦理学》（1979）；马歇尔·米斯纳（Marshall Missner）的《企业制度的伦理》（1980）；威廉姆·A. 埃文斯（William A. Evans）的《管理伦理：跨文化的视角》（1981）；诺曼·鲍伊的《企业伦理学》（1982）；理查德·T.迪乔治的《企业伦理学》（1982）；曼纽·G.维拉斯奎（Manuel G. Velasquez）的《企业伦理学》（1982）；汤姆·比彻姆（Tom Beauchamp）和诺曼·鲍伊（Norman Bowie）的《伦理学理论与企业》（第 2 版）（1983）；托马斯·唐纳森（Thomas Donaldson）的《企业与道德》（1982）；戴维·布雷布鲁克（David Braybrooke）的《企业世界中的伦理》（1983）；理查德·C. 丘宁（Richard C. Chewning）的《文化变革中的企业伦理》（1983）；托马斯·唐纳森和帕特丽夏·沃海恩（Patricia Werhane）的《企业中的伦理问题》（第 2 版）（1983）；米尔顿·斯诺伊伯斯（Milton Snoeyenbos）、罗伯特·阿尔莫德（Robert Almeder）和詹姆斯·亨伯（James Humber）的《企业伦理学：企业价值观和社会》（1983）；罗伯特·C.所罗门（Robert C. Solomon）和克里斯汀·R.汉森（Kristine R. Hanson）的《超越底线：企业伦理学导论》（1983）；汤姆·里根（Tom Regan）的《正当经营：企业伦理论文集》（1984）；W.迈克尔·霍夫曼（W. Michael Hoffman）和珍妮弗·米尔斯·穆尔（Jennifer Mills Moore）的《企业伦理学》（1984）；约瑟夫·德斯贾丁斯（Joseph Des Jardins）的《当代企业伦理问题》（1985）；文森特·巴里（Vincent Barry）的《企业中的伦理问题》（第 3 版）（1986）。

20 世纪 80 年代末出现了一批企业伦理与管理结合方面有影响的著作，如拉鲁·托尼·霍斯曼（LaRue Tone Hosmer）的《管理伦理》（1987）；R.爱德华·弗里曼（R. Edward Freeman）和丹尼尔·R. 小吉尔伯特（Daniel R. Gilbert, Jr.）的《公司战略与企业伦理》（1988）；肯尼斯·布兰查德（Kenneth Blanchard）和诺曼·V. 皮尔（Norman V. Peale）

^① Donaldson, T. Where the Facts End: Richard De George and the Rise of Business Ethics[J]. *Journal of Business Ethics*, 2015, 127(4): 783-787.

^② De George, R. T. The Status of Business Ethics: Past and Future[J]. *Journal of Business Ethics*, 1987, 6(3): 201-211.

的《道德管理的力量》(1988); 克莱伦斯·C.沃顿 (Clarence C. Walton) 的《道德管理者》(1988); 肯尼斯·R.安德鲁 (Kenneth R. Andrews) 的《实践中的伦理: 管理道德企业》(1989); 阿基·B.卡罗 (Archie B. Carroll) 的《企业与社会: 伦理和利益相关者管理》(1989)。

20世纪90年代以后,企业伦理学领域的著作更是层出不穷,如劳拉·L.纳 (Laura L. Nash) 的《仅仅有良好愿望是不够的》(1990); 理查德·T.迪乔治的《国际商务中的诚信竞争》(1993); 约瑟夫·A.佩特里克 (Joseph A. Petrick) 和约翰·F.奎因 (John F. Quinn) 的《管理伦理》(1997); 缪尔·卡普塔 (Muel Kaptein) 的《道德管理: 组织的道德审计和发展》(1998)等。

企业引入了道德管理机制,包括设立伦理委员会,设置伦理主管,制定伦理守则,开展伦理培训,建立伦理热线,进行道德审计等。

商学院纷纷开设企业伦理方面的课程,企业伦理还向管理学原理、市场营销学、战略管理学、组织行为学、国际企业学、会计学、谈判学等课程渗透。自20世纪80年代末以来,几乎所有的西方管理学 (Management) 教科书都辟专章讨论“企业社会责任和企业伦理”。

美国一流商学院纷纷成立企业伦理研究中心 (所)。沃顿商学院于1997年成立了企业伦理研究中心 (Carol and Lawrence Zicklin Center for Business Ethics Research), 圣母大学门多萨商学院于2001年成立了“全球道德经营研究所” (The Institute for Ethical Business Worldwide), 卡内基·梅隆大学商学院于2002年成立了“国际企业责任研究中心” (Center for International Corporate Responsibility), 哥伦比亚大学商学院于2003年成立了“领导与伦理研究中心” (The Sanford C. Bernstein & Co. Center for Leadership and Ethics)。

目前,除了前面提到的2本学术刊物外,还有1991年创刊的美国企业伦理学会的会刊《企业伦理季刊》(Business Ethics Quarterly),1992年创刊的《企业伦理: 欧洲评论》(Business Ethics: A European Review),2004年创刊的《企业伦理教育学报》(Journal of Business Ethics Education)等。

企业伦理研究和教学越来越受到国际社会的关注。国际企业、经济、伦理学会 (the International Society of Business, Economics and Ethics, ISBEE) 是企业伦理领域的全球性学术组织。该学会由理查德·T.迪乔治于1988年提议建立,每四年举行一次大会。1996年、2000年、2004年、2008年、2012年、2016年分别在日本千叶、巴西圣保罗、澳大利亚墨尔本、南非开普敦、波兰华沙、中国上海举行。

1.2 伦理与道德

企业伦理学以企业道德为研究对象。要认识企业道德,有必要首先了解两个更为

基础的概念——伦理、道德。

什么是伦理？“伦，从人从仑”。仑者，辈也。故“伦”指人与人之间的关系。引申开来，“伦”是指人、组织、社会、自然之间的关系，包括人与他人的关系，人与组织的关系，人与社会的关系，人与自然的关系，组织与组织的关系，组织与社会的关系，组织与自然的关系，社会与社会的关系，社会与自然的关系等。“理”即道理、规则和原则。“伦”与“理”合起来就是处理人、组织、社会、自然之间利益关系的行为规范。

什么是道德？关于“道”，有不同的用法：（1）道路。许慎《说文解字》：“道，所行道也。”（2）法则、规则。韩非《解老》：“道者，万物之所然也，万理之所稽也。”

（3）世界的本源。《老子》：“有物混成，先天地生，可以为天下母。吾不知其名，字之曰‘道’”。虽然有不同的用法，但主要意思是一致的，即规律、道理之意。“德”是指人们内心的情感和信念，指人们坚持行为准则的道所形成的品质或境界。“道者，人之所共由；德者，人之所自得。”^①朱熹：“德者，得其道于心而不失之谓也。”^②东汉学者许慎在《说文解字》中写道：“德，外得于人，内得于己也。”所谓“外得于人”就是“以善德施之他人，使众人得其益”。所谓“内得于己”，就是“以善念存诸心中，使身心互得其益”。可见，“道”是指规范，“德”则是对该种规范的认识、情感、意志、信仰以及在此基础上形成的稳定的和一贯的行为。

“德”是“德”的前提，没有“人所共由”的规范，就不可能有对规范的内心感悟；而“德”则是“道”的归宿，规范只有通过“内得于心”才能接受并发挥作用，即只有认识了道，内得于心，又外施于人，才能称为“有德之人”。^③而要把外部的规范转化成自觉要求的、体现在行动中的规范，需要包括社会舆论、内心信念、道德教育和自身修养等活动在内的长期努力。所以，道德包含三方面的内容：道——（道德）规范；德——对规范有所得，表现为（道德）认识、情感、意志、信仰和习惯等；以及由“道”转化为“德”的途径与方法，即（道德）评价、教育、修养等。

我们通常把 ethics 译为伦理或伦理学，morality 译为道德。那么，ethics 和 morality 各是指什么呢？

“ethics”一词，来自古希腊文“ethikos”，而“ethikos”源于“ethos”（风俗、习惯）一词。后来古罗马思想家西塞罗创造了一个词“moralis”（指国家生活的道德风俗和人们的道德个性），并用 moralis 来翻译 ethikos，morality 一词沿袭此义。可见，从词源上来看，morality 与 ethics 的内涵是一致的。因此，有人把 ethics 当作 morality 的同义词，也就不足为奇了。然而，在同一种语言中，如果含义完全相同，有何必要存在两个词呢？因此，ethics 与 morality 区分使用便是自然的。实际使用中存在多种区分，

^① 焦竑. 老子翼·卷七引.

^② 四书集注·论语注.

^③ 张应杭. 伦理学[M]. 杭州：浙江大学出版社，1991：2.

但下面的区分是比较常见的。

Ethics 有两层含义，一是指指导人的行为的标准；二是指学科即伦理学。作为行为标准，ethics 与 morality 的区别是，ethics 是指规范性的行为标准，即在给定条件下，所有理性人都会同意的行为标准；而 morality 是指描述性的行为标准，即一个社会或群体实际倡导的，或个人接受的行为标准。理查德·T.迪乔治认为，morality 有三个方面的内涵：具有是非、善恶含义的行为；指导这些行为的标准；体现在这些行为之中并通过行为得以强化的价值观。^①曼纽·G.维拉斯奎（Manuel G. Velasquez）把 morality 定义为个人或群体持有的行为标准。^②理查德·T.迪乔治和曼纽·G.维拉斯奎对 morality 的定义的相同之处是，都是描述性的“应当”，即实际倡导的或接受的行为标准，而不是规范性的“应当”，即伦理上应当倡导的或接受的行为标准。

作为学科，ethics 是指伦理学，morality 是 ethics（伦理学）的研究对象。伦理学要评价相关行为，提出值得从事的行为和应该反对的行为；评价实践中指导与约束人的行为的标准，提出值得遵守的标准；评价现实中的价值观，提出值得倡导的价值观，包括什么样的生活是值得过的，什么样的美德是值得拥有的。

概括起来说，“道德”与“伦理”这两个概念，一般并不做很严格的区分，它们经常可以互换使用，特别是作为“规范”讲时，更是如此，如“道德标准”与“伦理标准”，“道德规范”与“伦理规范”，“合乎道德”与“合乎伦理”，“讲道德”与“讲伦理”，都是同一个意思。但是，无论在日常用法中，“伦理”与“道德”还是有一些细微差别的。罗国杰等人认为，“不论在中国还是外国，‘伦理’和‘道德’这两个概念，在一定的词源含义上，可以视为同义异词，指的是社会道德现象。但它们又有所不同，道德较多的是指人们之间的实际道德关系，伦理则较多的是指有关这种关系的道理。”^③何怀宏对“伦理”“道德”的日常使用差异有这样的描述：“在我们日常生活中对‘伦理’、‘道德’的使用中，我们会说某个人‘有道德’，或者说是‘有道德的人’，但一般习惯不会说这个人‘有伦理’，是‘有伦理的人’。”“在日常用法中，如果我们细细体会，会发现‘道德’更多地或更有可能用于人，更含主观、主体、个人、个体意味；而“伦理”更具客观、客体、社会、团体的意味。^④

1.3 道德与法律

道德与法律都是规范行为的标准，它们之间既有联系又有区别。

^① De George, R. T. *Business Ethics*[M]. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2010: 12.

^② Velasquez, M. G. *Business Ethics: Concepts and Cases*[M]. 4th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, 1998: 8.

^③ 罗国杰，马博宣，余进. 伦理学教程[M]. 北京：中国人民大学出版社，1985：4.

^④ 何怀宏. 伦理学是什么[M]. 北京：北京大学出版社，2002：9.

这里所说的道德是社会道德，而不是群体（组织）道德和个人道德。另外，一些法律规定与道德无关，例如，中国法律规定，汽车靠右行，而英国法律规定，汽车靠左行，但绝大多数法律与道德有关，下面讨论的法律是指与道德有关的法律。

1.3.1 道德与法律的区别

道德与法律是两种不同的行为规范，它们在产生条件、调整对象、调整范围、表现形式、调整机制等方面存在差异。

第一，道德与法律产生条件不同。

道德出于人们社会生活的日积月累、约定俗成，它的建立和改变不是通过行政命令或法定程序来制定或修改的，道德标准的有效性取决于它的合理性。法律是国家制定或认可的、以国家强制力为后盾的行为规范，法律的产生是以国家的形成为前提条件的。

第二，道德与法律调整的对象不同。

道德既包括维系社会所必不可少的“最低限度的道德”，如不得伤害他人、不得用欺诈手段谋取利益、不得危害公共安全等，也包括有助于促进社会进步、人类幸福的原则，如仁爱、无私等。换句话说，道德既指出什么是恶的、不应该的，又指出什么是善的、应该的。道德除了对不道德同时也是违法的行为予以谴责外，对虽不违法但仍属不道德的行为也予以批评、谴责，而对道德的行为，尤其是高尚的行为则予以鼓励、褒奖。而法律虽然也鼓励良善行为，但着重规范的是违法犯罪行为。

第三，道德与法律调整的范围不同。

不论法律还是道德，其调整的范围既包括行为也包括行为人的内在活动，两者的区别在于，道德不仅可以调整外在活动，还可以调整单纯的内在活动。而法律不能离开行为过问动机，单纯的思想而没有付诸行动不是法律调整的范围。

第四，道德与法律的表现形式不同。

道德表现为一种抽象的规范与信念。法律虽然也有原则性的规定，如我国的《公司法》第五条规定：“公司从事经营活动，必须遵守法律、行政法规，遵守社会公德、商业道德，诚实守信，接受政府和社会公众的监督，承担社会责任”，但作为以国家强制力为后盾的行为规范，法律通常包含明确、具体的规定。另外，法律作为一种国家评价，对于提倡什么、反对什么，有统一的标准，而一个社会虽然也会倡导某种道德，但不同群体和个人理解和接受的行为标准未必相同。

第五，道德与法律的调节机制不同。

道德对行为的调节作用，主要是依靠道德评价来实现的。道德评价分为社会评价和自我评价两种形式。社会评价的主要形式是社会舆论。自我评价主要通过行为者本人的义务感、荣誉感、尊严感和良心等内心信念反映出来。“社会舆论之所以对个人是

一种强大的约束力，其原因是通过普遍存在于社会成员内心的一种特殊心理机制——荣辱心而起作用的。荣辱心根源于人的社会性，任何人都不能离开社会而生存，每个正常的人都需要人群，需要交往，需要他人的赞誉和尊重。因此，凡是有人群的地方，任何人都会有这种精神需要，都要程度不同地受社会舆论的支配和制约。除了荣辱心外，良心和义务则是使社会舆论这种外部控制力量实现其作用的个人自我控制的道德心理机制。”^①道德评价不需要得到官方批准，每个人都可以评价周围人的行为和自身的行为。违反道德的后果是行为者会受到社会舆论的谴责，以及行为者自身的自责、内疚、悔恨。违反法律，则由相应的国家机关追究行为者的法律责任。

1.3.2 道德与法律的联系

第一，道德与法律在内容上相互渗透。

法律和道德都具有规范社会行为，调节社会关系，维护社会秩序的作用。国家制定的法律往往反映了社会的道德。有些道德原则，如公平、诚实守信等，不仅是道德原则，同样也是我国法律确立的法律原则。“在正常的社会里，法律与道德维护的价值基本相同，法律与道德的实现离不开民众的认同与社会的认可，任何社会的法律都必须顺应社会流行的道德观念的要求，否则，它就难以发挥作用。因此，立法者在创制法律时，必须以道德的基本原则与基本精神为指导，努力反映道德的基本要求。”^②在我国的法律中，法律鼓励、培养的行为，也是社会道德规范要求的行为，法律所禁止的行为，也是社会道德所反对的行为。

道德原则约束力的增强，是通过将它们转化为法律规则而实现的。

道德是法律制定、修改、废止的依据。随着社会的进步和环境的变化，道德也会发生变化。法律需要顺应道德的发展要求而制定、修改和废止。

第二，道德与法律在作用上相互补充。

《孟子·离娄上》曰：“徒善不足以为政，徒法不足以自行”。道德与法律是两种重要的社会调控手段，两者是相辅相成、相互促进、相互推动的。

用立法手段推进一定的道德的普及以及通过刑法惩治不道德行为，以弘扬社会倡导的道德。法律的实施，本身就是一个惩恶扬善的过程，不但有助于人们法律意识的形成，还有助于人们道德的培养。而道德可以引导人们尊重和信守法律。《论语·为政》说：“道之以政，齐之以刑，民免而无耻；道之以德，齐之以礼，有耻且格。”意思是说，用法律来引导百姓，用刑法来约束他们，这样他们虽然能够苟免犯罪，却不知道犯罪是可耻的；用道德来引导他们，用礼仪来规范他们，这样他们不但知廉耻，而且

^① 魏英敏. 新伦理学教程[M]. 北京：北京大学出版社，1993：253.

^② 石文龙. 法伦理学[M]. 北京：中国法制出版社，2006：95.

心甘情愿归服。

法律可以用来制止已经发生的违法和严重不道德行为，而道德可以用来防范尚未发生的违法行为。道德与法律的关系，就像保健与治疗，平时注意保健就不容易得病，得了病在治疗的同时注意保健的话，病情好转就快，当然如果一个人已病入膏肓，保健和治疗都无能为力了。

相反，如果缺乏道德支持，法律的作用必然会被削弱，而没有法律的保证，道德的作用也一定会降低，这样就会进入一个恶性循环。

当出现道德和法律不一致的情形，包括法律本该禁止但没有禁止，而道德反对的情形，以及法律本不该禁止而禁止了，而道德允许、鼓励的情形时，道德能对行为者的行为选择起到指导作用。

实 践 中 的 伦 理

eBay 的选择

在《价值观的力量》一书中，eBay 的 CEO 梅格·惠特曼讲了这样一个故事：

在 1999 年年初，我和几家有类似情况的公司的 CEO 一起参加一个会议。在会上，美国艺电有限公司（Electronic Arts）的 CEO 拉里·普罗布斯特告诉我一些令人不安的信息。艺电公司内部有几个捣蛋的研发人员开发了一款名叫《警察杀手》的暴力视频游戏。拉里知道此事后大为光火，他撤销了该项目，并下令销毁游戏编码。然而，他随后得知这款游戏的盗版在 eBay 上出现。拉里希望得到我的帮助，从源头上阻止非法盗版商品的刊列出售，他说道：“梅格，你需要先发制人，主动撤下这些商品。”

我向他解释了自己的难处，我说：“拉里，这确实很糟糕，我深表同情。但是根据律师的意见，如果我们开始主动审查网站上的类似商品，那么依照 DMCA^①，我们可能会失去整个公司。”

拉里直视着我说：“梅格，那么正确的做法应该是什么？”

我一时语塞，但觉得我刚才的回答是不正确的。

我回 eBay 后不久刚好要开董事会。于是，在董事会上我说：“小伙子们，”——在当时他们都还是小伙子——“我们一直按照 DMCA 的片面理解经营业务，但现在我认为我们必须改变这一想法了。”

我清楚地记得第一个做出回应的是霍华德·舒尔茨，他当时是星巴克的 CEO。他看着我说：“梅格，这完全取决于你希望将公司经营成什么样子。你希望公司拥有怎样

^① 1998 年美国国会通过的《数字千年版权法》(Digital Millennium Copyright Act, DMCA) 规定，只要公司经营活动不涉及内容审查，则无须承担任何与该网站内容相关的责任。反过来说，一旦涉及内容审查，则就有可能要对网站内的违法和欺诈活动负法律责任。所以 eBay 选择不对列示物品事先进行审查。

的品格？”

我们决定改变我们对于 DMCA 的态度，不再将其作为我们坐视不理的借口。当时在 eBay 工作的员工大概有 150 人，我向他们宣布我们改变了处事立场，因为我们不能袖手旁观，不能对我们是否促成了一款名叫《警察杀手》游戏的销售不闻不问，我们不能成为那种逃避责任的公司。我们需要齐心协力，清除掉网站中的仿冒品和其他有问题的商品，尽管在法律上我们并无此义务。

〔资料来源：梅格·惠特曼，琼·汉密尔顿. 价值观的力量[M]. 吴振阳，麻勇爱，等，译. 北京：机械工业出版社，2010：80-81.〕

1.4 企业伦理与企业道德

1.4.1 利益相关者

利益相关者是 stakeholder，要理解利益相关者，首先需要理解 stake 的含义。

阿基·B. 卡罗 (Archie B. Carroll) 和安妮·K. 布契霍茨 (Ann K. Buchholtz) 认为，Stake 这个词，一端是指单纯的利益；另一端是指依法拥有的所有权，两端之间则是某种权利。这种权利可能是法律的权利，也可能是道德的权利。

因此，stake 有三层含义：

一是利益 (interest)。当一个人或一个群体会受到某项决策的影响，则这个人或这个群体在该决策中存在利益。

二是权利 (right)。包括法律权利和道德权利。法律权利是指一个人或一个群体依法应该受到某种对待或拥有应该得到法律保护的某种权利。道德权利是指一个人或一个群体认为，应该受到合乎道德的对待，或者拥有按照道德应该享有的某种权利。

三是所有权 (ownership)。当一个人或一个群体依法拥有某种资产或财产，则这个人拥有所有权。

所以，企业的利益相关者 (stakeholder) 是指在企业经营中拥有一种或一种以上利益 (stake) 的个人或群体。^①

更为常见的定义是，利益相关者是指可能对组织的决策和活动施加影响或可能受组织的决策和活动影响的所有个人、群体和组织。^②

投资者、员工、顾客、供应商、政府、社区、公众、竞争者都是企业的利益相关者。企业是一个利益相关体，企业经营是一种合作活动。企业要有所有者，没有所有者的初始投入，就不可能有企业。企业要有顾客，产品或服务得有足够数量的人按足

^① Carroll, A. B., Buchholtz, A. K. Business and Society: Ethics and Stakeholder Management[M]. 4th ed. Cincinnati, Ohio: South- Western Publishing Co., 2000: 65-66.

^② Freeman, R. E. Strategic Management: A Stakeholder Approach[M]. Boston: Pitman, 1984: 25.

够高的价格购买才行，购买的人越多，愿意出的价格越高，企业获得的利润越多。企业要有员工，员工的素质越高，员工与员工之间，员工与企业之间的合作程度越高，越能生产出具有竞争力的产品或服务。企业要有供应者，企业不可能所有原材料、零部件都自己生产，不可能所有技术都自己开发，不可能自备所有的资金，故需要原材料、零部件、技术、资金供应者。原材料、技术、资金的供应越是稳定可靠，企业经营就越顺利。企业要有竞争者。企业通常不喜欢有竞争，不喜欢竞争者，但没有了竞争者，就成了垄断，而垄断是法律所不容的。企业还要有政府、社区、公众的理解、合作、支持。反过来说，所有者、顾客、员工、供应者、竞争者、政府、社区、公众也能从与企业的合作中获得好处，他们也离不开企业。可见，企业有许多利益相关者，而且与他们关系十分密切。可以说，企业的任何决策、任何行为都会对利益相关者产生或多或少的影响。换句话说，怎样处理与利益相关者的关系是企业不可避免的、每时每刻都面临的问题。

1.4.2 企业道德行为主体

个人毫无疑问是道德行为主体。问题是，可不可以对企业进行道德评价，要不要让它承担道德责任，一句话，企业是不是道德行为主体？对这个问题存在着不同的看法。彼得·弗兰切（Peter French）认为，企业是道德行为主体。^①也有学者认为企业不是道德行为主体，较具代表性的是曼纽·G·维拉斯奎的观点。

1. 维拉斯奎的观点及评述

曼纽·G·维拉斯奎认为，把道德责任归之于某个主体，须具备两个条件：（1）该主体制订了计划或形成了意愿；（2）该主体通过能受自身直接控制的行为实施了计划或意愿。^②

维拉斯奎指出，公司不具备这两个条件。首先，公司没有行为而是其成员有行为。企业成员是自主的，其行为直接受个人而不是公司控制的，因而公司成员应该对公司行为负责。其次，只有当行为者按自身的意愿行动时，才能说这种行为是故意的，由于公司没有行为，就算有意愿，也不能说公司从事某一行为是故意的。

他还指出，如果把公司看作是人群集合体，那么说“公司对错误行为负有道德责任”实际上意味着构成公司的所有成员对公司的错误行为负有道德责任。而公司中有些人可能根本不知道这一行为，可能什么也没有做，或可能无法制止它，他们是无辜的，让他们承担道德责任、谴责他们、惩罚他们是不应该的。

^① French, P. Corporate Moral Agency[A]. In W. Michael Hoffman and Jennifer Mills Moore (eds). Business Ethics: Readings and Cases in Corporate Morality[C]. New York: McGraw-Hill, 1984: 163.

^② Velasquez, M. G. Why Corporations are Not Morally Responsible for Anything They Do?[J]. Business And Professional Ethics Journal, 1983, 2(3): 1-18.

最后，他认为，把公司视为道德行为主体有两个危险：第一，我们会倾向于满足于仅仅谴责或惩罚公司，而不去谴责或惩罚从事那些不道德行为的人；第二，把公司看作像一个巨人一样思考和行动会诱使我们把企业的目的和利益看得比其成员的还重要。

维拉斯奎的观点值得商榷，因为企业从事的许多行为只能归之于企业，而不能归之于任何一个成员。企业在提供产品或服务的过程中，研究开发、采购、生产、营销、财务、人事、后勤等部门无不参与其中。许多企业行为是整体行为而不是个人行为。这样的行为受企业的控制，而不是受某个成员的控制。正如理查德·T.迪乔治所说：

“在与其他企业、顾客、政府打交道时，企业总是以整体面目出现的……在大多数情况下，我们既不知道也不关心公司里的个人。”^①

W.迈克尔·霍夫曼（W. Michael Hoffman）指出：“说只有个人才有道德责任，就否认了像企业、军队、学校委员会所做的一些事情的确无法分解到个人或由单个人的行为总和来解释。集体超越个体之和，是因为个体是根据集体的目标、战略、使命、政策、章程等组织起来的，这些东西使一个集体与另一个集体区分开来，人们根据集体的指示、为了实现集体的目的而行事。”^②

企业从事那些行为是有意的，而这种意愿很多时候也只能归之于企业，而不能归之于企业中任何一个人。企业的一般意愿反映在企业的宗旨、使命、企业价值观、企业文化、企业战略、企业目标之中。企业具体意愿（一项决策或一个计划）既受制于一般意愿，又往往是集体参与而形成的。以企业决定生产某个新产品为例，可能首先由营销部门提供了市场信息，计划部门会同技术部门、财务部门做了可行性分析，而在决策时高层管理者可能都参与了讨论、表决。在整个酝酿过程中，对方案进行了不断的修改，最终选定的方案可能与每一个人原先的意愿都不完全相同了，这样的意愿怎么可能归之于某个或某几个成员呢？

个人扮演企业成员角色时，受到企业意愿的限制，受到所在岗位的任务、责任、权力的限制，因而不可能拥有与独立的个人一样多的自由。换句话说，其意愿的自主性已受到一定的限制。尽管是否采取行动的最终决定权仍在个人手中，但不采取行动，意味着不履行企业赋予的职责，意味着可能失去工作，这样高的代价对意愿的选择增加了难度。

从公司外部看，是谁制定和执行了公司的决策并不重要，重要的是证实某些行为是不道德的，从而引起公众的注意，把人们团结起来形成对公司的巨大道德压力，促使它们停止那种行为。

^① De George, R. T. Can Corporations Have Moral Responsibility?[A]. In Tom L. Beauchamp and Norman E. Bowie (eds.). Ethical Theory and Business[C]. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1988: 62-68.

^② Pratley, P. Business Ethics[M]. China Renming University Press, Prentice Hall, 1998: 81.

既然我们可以要求公司承担法律责任，我们也可以要求公司承担道德责任。

让企业承担道德责任，确实可能使一些无辜的人也承担了责任，但这不能成为企业不需要承担道德责任的理由。企业作为法人，承担法律责任时，如环境污染而被处罚，不也使企业内一些并没有参与的所谓无辜的人也承担责任了吗？法律责任可以由企业承担，道德责任为什么不能？至于说，有些人应对企业的错误行为负主要责任，有时甚至是全部责任，这是完全可以的。理查德·T.迪乔治把具体承担责任的方式划分成五种：企业中每个成员对某一企业行为承担全部责任，企业不承担责任；企业中每个成员对某一企业行为承担部分责任，企业不承担责任；企业及企业中每个成员对某一企业行为承担全部责任；企业对某一企业行为承担全部责任，企业中每个成员承担部分责任；企业对某一企业行为承担全部责任，企业成员不承担责任。^①

一般而言，企业和企业成员都应负责任。企业成员也应加以区分，决策者和执行者应负主要责任。高层管理者不管是否直接参与决策和执行，都应承担主要责任。一般参与者负次要责任。与该行为毫无关系的人可以不负责任。

认为把企业视为道德行为主体会产生危害的说法缺乏说服力。第一，我们在视企业为道德行为主体的同时，丝毫也不否认企业成员应负的道德责任。维拉斯奎担心“会倾向于满足于仅仅谴责或惩罚公司，而不去谴责或惩罚那些从事不道德行为的人”是多余的。第二，视公司为道德主体，恰恰是要企业审视自己的行为对利益相关者的可能影响，而不把自身的目的、利益看作是最重要的。相反，视企业为道德行为主体有两个优点：第一，迫使企业认真对待自己的行为，注意自身的整体形象；第二，由于谴责或惩罚企业时，企业内每个成员也会受到不同程度的触动，促使他们站出来与不良经营行为做斗争，包括检举、抵制不道德行为，批评不适合于企业道德行为产生的企业政策、制度、结构等，从而逐渐形成良好的企业道德风尚。

2. 企业是道德行为主体

所谓企业是道德行为主体，是指企业能够而且应该讲求伦理，能够而且应该承担道德责任。

讲求伦理就是在行为过程中遵守道德规范。企业有没有能力这样做呢？完全有能力。企业可以通过多种途径，把基本道德规范融合到企业目的、企业文化、企业战略、企业结构、企业制度中，融合到计划、控制系统中，融合到日常活动中。

关于企业是否应该承担道德责任已在对维拉斯奎观点的批评中作了回答。下面就是是否能够承担道德责任作一探讨。事实上，任何有意识的人类行为，不管是个体的还是群体的，都可以而且应该进行道德评价，企业行为是人群集合体有意识的行为，当然也不例外。我们承认，企业与普通人还是有些区别的，“公司不是一个有感情、有良

^① De George, R. T. Can Corporations Have Moral Responsibility?[A]. In Tom L. Beauchamp and Norman E. Bowie (eds.). Ethical Theory and Business[C]. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1988: 62-68.

心的道德主体。”^①尽管，企业本身不会有耻辱感或良心的谴责，但是，道德处罚对企业仍然起作用。社会舆论谴责的直接后果是企业形象受损，而企业形象受损必然导致企业绩效下降。舆论监督与经营业绩有如此密切的关系，企业不会对此等闲视之。而说到经济赔偿，则企业比个人往往更有能力，可见，企业能够承担道德责任。

当然，也要避免另一个极端，只看到企业的道德责任，而看不到企业内部人员的道德责任。

1.4.3 企业伦理

企业伦理具有以下特点：

第一，企业伦理是关于企业及其成员行为的规范。虽然企业是由个人组成的，但企业的行为却不能简单地表述为单个成员的行为之和，企业具有自己的目标、利益和行为方式。当一个人问企业应该做什么，企业的道德责任是什么，就意味着企业本身被看成一个“道德角色”或“道德个人”。然而，具体工作毕竟是由企业成员来做的，在讨论企业应该遵守的行为规范时，实际上也提出了单个成员所应遵守的行为规范，如管理者、技术人员、生产人员、营销人员、财务人员、后勤人员等的行为规范。

第二，企业伦理是关于企业经营活动的善与恶、应该与不应该的规范。指导企业及其成员行为的规范有许多，有技术规范，如不准戴手套操作车床，有礼仪规范，如对来访者以礼相待。企业伦理是关于善恶的规范。企业伦理告诉人们哪些经营活动是善的、应该的，哪些活动是恶的，不应该的。究竟什么是善的经营行为，什么是恶的经营行为，正是企业伦理学所要讨论的。一般而言，“人们总是把那些有利于自己、他人及社会群体的行为和事件当成是善，而把那些有害于自己、他人及社会群体的行为和事件当成是恶。”^②

第三，企业伦理是关于怎样正确处理企业及其成员与社会、利益相关者、自然环境关系的规范。“道德的基础是利益，其核心内容即是调整利益关系。”^③那么，在企业经营中存在哪些利益关系呢？首先，企业从事经营活动，需要内部各层次、各部门员工的共同努力。同时，企业是个开放系统，它与外界存在着各种联系，因此，企业中的关系就大的方面讲，可分为内部关系和外部关系两类。其次，人们生活在世界上必然地产生两种关系：一是人与人之间的关系，二是人与自然的关系，通常说的伦理关系是指前者，可后者也可以进行善恶评价，因而也应该包含在伦理关系中。

具体地说，企业在经营中存在着以下主要利益关系：企业与顾客的关系，企业与

^① De George, R. T. Can Corporations Have Moral Responsibility?[A]. In Tom L. Beauchamp and Norman E. Bowie (eds.). Ethical Theory and Business[C]. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1988: 62-68.

^② 魏英敏. 新伦理学教程[M]. 北京：北京大学出版社，1993：432.

^③ 同上书：259.

供应者的关系，企业与竞争者的关系，企业与社区的关系，企业与政府的关系，企业与自然环境的关系，企业与所有者的关系，企业与管理者的关系，企业与员工的关系，管理者与员工的关系，员工与员工的关系，员工与事、物的关系等。

上述关系一般企业都可能面临，在实际经营活动中，尚会产生一些别的关系，如企业利用专利来开发新产品，就产生了企业与专利发明人之间的关系，企业与其他企业、高校、科研机构合作开发研究，就形成了企业与合作者的关系。与企业经营活动有关、与企业及其成员有利害关系的所有个人和组织都是企业及其成员的利益相关者。企业伦理就是调节企业及其成员与利益相关者关系的规范。

第四，企业伦理是通过社会舆论、内心信念和内部规范来起作用的。企业伦理与法律都是调节企业及其成员行为的重要手段，但两者在调节方式上有重大的差别：法律是统治阶级依靠国家机器等强制力量执行的，体现了强制性和外在性，而道德则依靠社会评价和自我评价而起作用，体现了自觉性和内在性。企业内部可以制定出具体的行为守则，对模范遵守守则者，予以表扬、加薪、评先进、晋升等，而对违反守则者予以批评、减薪、降级乃至除名。

1.4.4 企业道德

如同道德与伦理的关系一样，作为规范，企业道德与企业伦理是相通的，但是企业道德还有“内得于心，又外施于人”的一层含义，这里着重讨论一下企业道德的这层含义。

企业是由人组成的，企业道德应该包含其成员的道德，但企业是一个有共同目标，责、权、利明确的人群集合体，企业中的成员并不是各自孤立的，因此，企业道德不是个体成员的道德的简单之和或个体成员道德的平均水平。企业道德主要由两部分组成：员工的道德品质和企业整体的道德，后者主要通过企业道德文化表现出来。

道德品质包含道德意识和道德习惯，而道德意识又包含道德认识、道德情感、道德意志、道德信念。

道德认识。正确的道德认识要求员工能在纷繁复杂的现实中做出正确的道德判断、评价和选择。如果一个员工能背诵企业道德准则，甚至能理解其必要性和合理性，但在现实中却一筹莫展，不懂得怎样正确地进行判断、评价和选择，那么也不能认为这个人已具有了完备的道德认识。

道德情感。人们从理论上认识了一定的道德义务后，并不一定能按其行动。当道德认识转化为内心的情感时，才会对人们的行为和举止产生深刻的影响，推动人们主动趋善避恶，追求自己情感上尊崇向往的美德，反对情感上无法接受的恶行。

道德意志。员工在履行企业道德所规定的各种义务时，往往会遇到来自多方面的困难和阻力。在客观方面，需要克服来自外部的社会条件的制约，错误舆论的非难，

亲友的责备和埋怨，等等。在主观方面，由于履行道德义务，往往需要或多或少地牺牲眼前利益。在这些情况出现时，如果没有坚定的道德意志，就可能在行为选择时放弃初衷，在行为过程中知难而退，甚至屈服于外部压力和眼前利益，做出不道德的事情。

道德信念。道德信念是深刻的道德认识、强烈的道德感情和坚强的道德意志的有机统一，是促使人们把道德认识转化为道德行为的内在动力。当一个人对某种道德产生信念后，就能自我调动、自我命令，长期地、自觉地、全面地根据自己的信念选择行为。

道德习惯。一个员工若养成了企业道德习惯，那么，其行为无须外来监督就能符合企业所推崇的道德原则和规范。

企业文化是企业员工在较长时期的生产经营实践中逐步形成的共享价值观、行为准则、行为方式的总和。企业文化可分为三个层次，分别是观念层次、制度层次和行为层次，其核心是共享价值观。企业必然要回答如何处理与社会、利益相关者、自然环境的关系等问题，一旦企业对这些问题达成了共识，并以此来指导行为，则会逐渐形成独特的企业道德文化。

1.5 企业伦理学的任务

企业伦理学是研究企业道德的学科。企业道德是一种社会现象，针对一个社会现象，通常可以提出五类问题，分别是：定义性问题（定义是什么的问题）；规范性问题（应当是什么的问题）；描述性问题（事实是什么的问题）；解释性问题（有何影响关系的问题）；对策性问题（如何采取行动的问题）。^①针对企业道德同样可以提出上述五类问题，每类问题都需要研究，相应地，就有定义性研究、规范性研究、描述性研究、解释性研究和对策性研究，这些研究构成了企业伦理学的任务，其中，规范性研究是核心。

企业伦理学的定义性研究是关于“如何界定”的研究，包括什么是企业道德等的研究。

企业伦理学的规范性研究是关于“应当如何”的研究，包括什么是伦理上不可接受、可以接受、值得赞赏的行为等的研究。

企业伦理学的描述性研究是关于“事实如何”的研究，包括对企业道德状况、典型的企业伦理问题、管理者及普通员工的道德观念、道德素质等的研究。

企业伦理学的解释性研究是关于“关系如何”的研究，包括什么个人、组织、环境层面的因素会影响企业道德，企业道德水平会对社会、利益相关者和企业绩效产生什么影响，影响机理如何等的研究。

^① 周祖城. 企业社会责任研究的五种取向[J]. 管理学报, 2016, (2): 1045-1050.

企业伦理学的对策性研究是关于“如何应对”的研究，包括个人、组织、环境应当如何采取措施以提升企业道德等的研究。

影响企业道德的因素涉及国际层次、国家层次、行业/职业层次、企业层次、个人（这里说的个人是指作为企业一员的个人）层次等五个层次，所以，企业伦理学研究相应地可以在这五个层次上展开。

前车之鉴

“齐二药”事件

一、事件始末

2006年4月29日和30日，广州市中山大学附属第三医院传染病科，连续发生群体重症肝炎病人突然出现急性肾功能衰竭症状的情况。

5月1日，院方一面停止使用“亮菌甲素注射液”，一面紧急组织专家会诊，并向广东省食品药品监管局药品监测不良反应中心和中山大学医管处进行了报告。5月2日，院方基本认定，这起事件确是“亮菌甲素注射液”引起的。而这种注射液是由齐齐哈尔第二制药有限公司生产的。

2006年5月14日下午，齐齐哈尔市召开新闻发布会，宣布了这一事件的最新处理情况：齐齐哈尔市食品药品监管局已对齐齐哈尔第二制药有限公司进行了全面查封，并立案调查，警方正在对药品采购、保管、检验等有关人员进行调查；江苏省食品药品监管局已采取措施对假丙二醇的源头进行了有效控制，贩卖假丙二醇的嫌疑人王桂平已被江苏省公安部门采取行政强制措施。

国家食品药品监督管理局于5月3日接到广东省食品药品监管局有关“亮菌甲素注射液”引起严重不良反应的报告后，立即进入紧急状态，责成黑龙江省食品药品监督管理局暂停齐齐哈尔第二制药有限公司“亮菌甲素注射液”的生产，封存全部药品，同时派出调查组分赴黑龙江、广东等地进行调查，随后又派员赴江苏追踪调查有关生产原料问题。

5月11日，在初步认定齐齐哈尔第二制药有限公司生产的“亮菌甲素注射液”为假药的情况下，为保证公众用药安全，国家食品药品监督管理局断然决定，在全国范围内停止销售和使用齐齐哈尔第二制药有限公司生产的所有药品，同时要求各地药监部门在本辖区范围内就地查封、扣押。“由于生产一种假药而被叫查封全部100多种产品，如此严厉的监管措施前所未有。”国家食品药品监督管理局有关负责人表示，为了最大限度地减少假药事件带来的人员和财产损失，必须采取最为严厉的措施。

共有64名患者在中山三院注射过“亮菌甲素注射液”，其中13人死亡，多人重伤。

据中央电视台《东方时空》栏目记者了解，齐齐哈尔第二制药有限公司的前身是

一家国营制药企业，在2005年年底的改制中，原本是国有企业的制药厂转手卖给了一个私人老板。

改制后，新老板投入了3000万元扩建厂房，但是在质检方面却没有增加一分钱的投入，管理上也不尽如人意。

据了解，齐齐哈尔第二制药有限公司生产“亮菌甲素注射液”已有多年历史，从2006年3月开始，公司即采用新购进的假“丙二醇”作为辅料生产10毫升的注射液。

在药厂改制近一半职工下岗之后，这位私人老板开始大量地招聘临时工参与药厂的工作和管理。

在厂门口，偌大的一块标语牌上，蓝底红字赫然写着几个大字：拼搏、创新、务实。

二、假药出笼经过

调查表明，这批注射液使用了二甘醇而非丙二醇。丙二醇属于一种惰性药用辅料。所谓惰性辅料，是指不参与治疗、没有活性的物质，在制药中一般起增强溶解性的作用。

二甘醇又名二乙二醇（DEG），主要用作合成纤维的软化剂、烟草的湿润剂、化工产品的中间体和溶剂等，且只能作为工业用途。它与医用丙二醇从外观到品性看去极为相似，但性质和用途截然不同。二甘醇对人体具有很大的毒性。权威资料显示，人约摄入1mlDEG/kg（相当于1.116g/kg）即可发生严重中毒，其中大多数病例在服用后24小时出现胃肠道刺激症状和肾损害的表现，严重者因肾衰竭而死亡。

按照国家的药品管理规定，原料进厂要经过采购、初检和复检三道关口才能进入生产，而且每道关口都有严格细致的程序，这样一批假冒的原料怎么会进入一家正规的药厂呢？

齐二药厂负责采购药品原料、辅料的只有初中毕业的钮忠仁一人。这就意味着，齐二药厂如果要出5个品种的药，就要购买上百种原料，这上百种原料都需要钮忠仁一个人迅速采购到位。

在这种“根本忙不过来”的情况下，钮忠仁采购“丙二醇”的方式是这样的：2005年1月份之前，齐二药厂都是在天津采购进口的丙二醇，后来厂里领导要求在国内找一家有资质的生产企业进货，他便四处寻找“丙二醇”的国内生产商。一天，他收到王桂平的推销信，遂按照信上的电话联系到王桂平。他特意请示领导郭兴华要不要去实地看看，但郭兴华一口回绝说“现在通信这么发达，电话联系就行了”。

2005年9月，钮忠仁没有对供货方进行考察也没有要求供货方提供样品进行检验，在采购辅料“丙二醇”时，在未确切核实供应商王桂平的供货资质的情况下，即通过电话联系向其购买“丙二醇”。2005年10月，王桂平将1吨“二甘醇”冒充“丙二醇”卖给了齐二药厂。

其间，钮忠仁也曾担心上当受骗从而影响生产和销售，但对于产品质量他却“从来没担心过”，因为他认为，药品质量是检验部门的事情，跟采购没什么关系，不是他负责的范围，他也自称“完全看不懂供货商提供给他的质量检验报告”。

郭兴平是齐二药厂主管采购、仓储、运输的副总经理，在没有实地考察、没有对样品进行检验的情况下，同意钮忠仁的采购计划，致使公司购入假冒的“丙二醇”。公诉机关在法庭上质疑郭兴平为何没有按照《药品生产质量管理规范》（*Good Manufacturing Practice, GMP*）认证的规定，在没有实地考察、没有对样品进行检验的情况下批准采购药品辅料。对此，郭兴平打了个比方，“这就好比买猪肉，你去买两斤猪肉，怀疑里面有猪肉精，难道你能去养猪场实地考察吗？”郭兴平声称，这个由省药监部门发放并上报国家药品监督管理局备案的权威认证是厂里“花钱买的”，“就是一个光碟材料，是厂里花10万元买来的！实践中完全不具备可操作性”。

陈桂芬作为齐二药厂化验室主任，负责对原料、辅料进行化验，她在对假冒“丙二醇”进行化验时，发现了该批假冒“丙二醇”的“相对密度”不合格，但她没有作进一步的鉴别，并违反药品生产质量管理规定，按朱传华的授意开具了虚假的合格检验报告书，致使该批假冒“丙二醇”被投入药品生产。

陈桂芬说：“我们科11个化验人员没有几个懂相关的化学知识，大部分人都没有经过培训，有些人还没有上岗证。”而初中毕业、不懂化学的她没参加过培训，却轻而易举地拿到了黑龙江省药监局颁发的上岗证。至于她为何能当上化验室主任，她直言“我的文化资历、能力，根本就不具备这个资格，但我们单位领导看我常年工作认真，就让我当了。其实我根本什么都不懂，只知道跟领导汇报，怕出事”。

这位“齐二药事件”的直接责任人却“年年都是质量标兵”。陈桂芬交代，厂里曾对两批购入的“丙二醇”进行了相对密度检验，发现这两批购入的“丙二醇”都比正常的“丙二醇”相比密度高。陈桂芬马上将结果报告给主管领导朱传华，称这批原料“可能有问题”，但朱传华仍授意她开出检验合格的报告书，将原料送达生产车间使用。

陈桂芬和朱传华都认识到原料有问题，但以为只是纯度不高、含有杂质，万万没有想到是致人死命的“二甘醇”，甚至对于“二甘醇”这个名词，他们都是出事后才知道有这种化学物质，以前“根本没有听说过‘二甘醇’”。

朱传华是齐二药厂主管生产、质量的副总经理，明知该批假冒“丙二醇”的“相对密度”不合格，并且公司检验设施不齐全，检验人员检验资质不全，依旧授意陈桂芬开具虚假的合格检验报告书，致使该批假冒“丙二醇”被投入生产药品。

对检方指控其授意陈桂芬开具虚假的合格检验报告书，致使该批假冒“丙二醇”被投入生产药品，朱传华在法庭上的回答是“因为生产急着用”。在公诉机关的一再追问下，他又称，“公司一直有惯例，如果（原料）有不合格的，也按合格的（报告书）开出来”，并称“历来都是这样”。

尹家德作为齐二药公司总经理，主管公司的全面工作，未严格按药品生产质量管理规范组织和管理企业的生产经营活动，在明知本公司绝大多数检验人员检验资质不全的情况下，对公司的物料采购、药品生产等生产活动的管理严重不负责任，致使上述假冒“丙二醇”被投入生产亮菌甲素注射液等药品。他说：“原料在进厂的时候，具体的部分由具体的人员负责，我并不清楚。”该原料用于生产和销售时，他已经辞职。他还说：“每年药厂都要进上千批药，不可能每批药都要向我报告，也不可能每次有质检问题都向我报告，这些都是主管副经理的事。”对于人事安排的问题，尹家德推说质检人员的任命都是副总的事情，他并没有人事任免权。

三、处理结果

2006年5月20日，黑龙江省食品药品监督管理局作出拟吊销齐二药《药品生产许可证》的决定。

6月30日，黑龙江省食品药品监管局向“齐二药”送达了《行政处罚事先告知书》和《听证告知书》，拟对后者进行如下处罚：没收查封扣押的假药；没收其违法所得238万元，并处货值金额5倍的罚款1682万元，罚没款合计1920万元。

2008年4月29日，齐二药假药案刑事部分在广州市中院进行一审宣判，齐齐哈尔第二制药有限公司副总经理朱传化被判处有期徒刑七年（这是重大责任事故罪的最高刑期），齐二药检验室主任陈桂芬被判处有期徒刑六年，齐二药物料采购员钮忠仁被判处有期徒刑五年六个月，齐二药主管采购、仓储、运输的副总经理郭兴平被判有期徒刑四年六个月，齐二药总经理尹家德被判处有期徒刑四年。

2008年12月10日，齐二药案民事索赔部分在广州市中级人民法院终审宣判，假药生产商齐二药应当赔偿11名受害人经济损失合计人民币350余万元，而用药的中山三院和两家药品销售商则要承担连带赔偿责任。

1.6 学习企业伦理学的意义

之所以要学习企业伦理学，一个根本的原因是，企业成员，无论是管理者还是普通员工都无法回避伦理问题。正如弗兰克·梯利（Frank Thilly）所说：“我们为什么要学习伦理学？就像我们为什么要学习其他科学一样，道德是一种客观事实，同样值得研究。”^①

学习企业伦理学，有以下五个方面的意义：

第一，学习企业伦理学有助于更客观地理解企业及其成员的责任。

社会中的每个人、每个组织都负有某种责任，所不同的是向谁负责，负责什么，

^① 弗兰克·梯利. 伦理学导论[M]. 何意,译. 桂林:广西师范大学出版社, 2002: 15-16.

负责到什么程度。

从环境乃至社会与经济的角度来说，目前的全球发展模式是不可持续的。现有经济、企业发展模式既不能解决当今世界的现实问题，也不能衡量真正对人类有意义的事物。凯特琳·穆夫（Katrin Muff）等人呼吁，企业组织需要在观念上来一场转变，从现行的股东利益导向的短期利润最大化范式转变为为社会和世界创造可持续的价值范式。^①

企业伦理学关注的是企业及其成员的责任。企业伦理学不是简单地宣称企业应该履行什么责任，更重要的，要论证为什么单纯追求利润最大化作为企业社会责任是不合适的，尤其要论证为什么企业社会责任应该包含道德责任。通过说理，使人们对企业履行道德责任的必要性有更深刻的理解。

企业活动归根到底是人的活动，企业社会责任最终需要通过人来履行的。因此，企业成员，特别是管理者有讲道德的责任。美国前证券交易委员会主席约翰·沙德在1989年7月27日的《华尔街日报》（*The Wall Street Journal*）上撰文指出：“商学院必须增强自身能力，以确保其毕业生拥有运用知识做有益于社会而不是有害于社会的事情的品德。”

当然不仅仅商学院毕业生应具有良好的品德，所有企业实际工作者都应该努力去做对的事情，管理者更是责任重大。因为研究表明，在影响员工道德选择的因素中，上司的行为是影响最大的因素。因此，管理者除了负有自身从事合乎道德的行为的责任外，还负有采取道德管理措施，营造道德氛围，促使下属从事合乎道德的行为的责任。

第二，学习企业伦理学有助于纠正对企业伦理（学）的片面认识。

围绕企业伦理，有种种看法：

伦理是说教；

伦理是主观的；

伦理是相对的；

伦理观念产生于孩提时期，成人以后，要想施加影响为时已晚；

人们并非不知道什么是道德的、什么是不道德的；

对企业有利的就是合乎伦理的；

只有先人后己、无私奉献才是合乎伦理的；

讲道德就是要按自己认为是正确的去做；

讲道德就是要按社会倡导的规范去做；

大多数人认同的规范就是伦理上应当遵守的规范；

企业的责任就是在守法条件下追求利润最大化；

^① 凯特琳·穆夫，托马斯·迪利克，马克·德雷韦尔，等. 造福世界的管理教育——商学院变革的愿景[M]. 周祖城，徐淑英，译. 北京：北京大学出版社，2014：99.

一个企业生存下去就达到了企业社会责任的基本要求；
企业经营只要不违法就无可指责；
企业经营决策与伦理无关；
我国目前还不具备讲企业伦理的条件；
谁讲伦理谁吃亏；
只有当企业赢利了，才能要求其讲道德；
大企业才需要讲企业伦理；
讲不讲道德是自愿的，别人无权说三道四；
伦理是个人的事，与管理无关；
对改变企业道德状况，个体企业无能为力；
对改变企业道德状况，个人无能为力；
企业即使讲道德，目的也还是为了谋利，讲道德只是一种伪装而已；
没有一个企业能严格按照伦理准则去做，因而讨论企业伦理是空洞的；
让一个追求自我利益的人自觉地讲道德是不可能的；
促进企业道德，要靠完善法律和市场机制，而不能靠企业道德自律。
诸如此类的问题，乍看上去都有一定道理，实际上，却存在片面性。通过学习企业伦理学，这些问题可以得到明确的科学的回答。

第三，学习企业伦理学有助于提高决策质量。
企业的几乎所有决策都是伦理决策（即对他人或社会有或多或少的利益或损失），正因为如此，在做决策时有必要做伦理分析。

通常人们在做决策分析时，会考虑经济上是否合理，技术上是否可行，但是，大量的实践证明，决策是否可行，不仅取决于经济上是否合理，技术上是否可行，而且还取决于其他因素。

应该从五个方面衡量决策的可行性：
经济标准：是否能获利（含短期和长期的利益）？
技术标准：技术上是否可行？
政治标准：是否符合国家的方针政策？
法律标准：是否合法？
伦理标准：是否合乎伦理？

决策的伦理分析的提出有其内在的逻辑。企业的所有决策，大到建新厂、开发新产品、开拓新市场等战略决策，小到选择促销方案、制定用工政策、处理消费者投诉等日常决策，不仅会给企业本身带来利益或者损失，而且还会对利益相关者产生正面或负面影响。因此，决策是否可行，不仅取决于企业自身能否得到利益，技术上是否行得通，而且还取决于能否得到利益相关者的支持。如果决策损害了利益相关者的

利益，而且这种损害是违背伦理的，利益相关者能支持吗？如果利益相关者不支持甚至反对，决策的可行性就要受到影响，甚至可以使决策完全不可行。

正因为如此，几乎所有西方学者都把伦理决策作为企业伦理与管理结合中的主要问题来对待。奥托·A.布兰默（Otto A. Bremer）等人指出：“伦理学模型和理论在管理决策分析中的应用，使得企业伦理与管理者教育发生了联系。”^①弗雷德里克·B.伯德（Frederick B. Bird）和杰弗里·甘兹（Jeffrey Gandz）认为，“企业伦理学是关于制订和实施涉及道德判断的决策的。”^②可见，企业伦理的切入，对管理的最直接影响便是把伦理分析引入决策过程中。

也就是说，伦理上不可行也会导致决策失误。对于这类决策失误，人们了解得不多。有时失误已经造成，还不知问题出在哪里。通过学习企业伦理，掌握分析方法，就能进行方案的伦理评价，避免因伦理上不可行而导致决策失误。从这个意义上讲，即使对于那些以追求利润最大化目的的企业和个人，了解企业伦理学也是有必要的。

第四，学习企业伦理学有助于成为有效的管理者。

管理者日常直接要面对的往往是对策性问题——本企业、本部门该怎么做？但要有效地回答对策性问题，需要首先回答定义性问题、规范性问题、描述性问题和解释性问题。例如，本企业应当如何做才能促进企业可持续发展？这是一个对策性问题，但是，在提出对策之前，需要知道什么是企业可持续发展（定义性问题），哪些促进企业可持续发展的举措在伦理是不可以接受、可以接受、值得赞赏（规范性问题），目前本企业及其他企业在促进企业可持续发展方面做得如何（描述性问题），什么因素会影响企业可持续发展（解释性问题），也就是说，为了提出有效的对策，需要掌握相关的定义性、规范性、描述性、解释性、对策性知识，并且具有定义性分析、规范性分析、描述性分析、解释性分析和对策性分析能力。

所有学科都包含定义性知识，大多数学科如管理学、经济学、心理学、社会学提供的是描述性、解释性知识，而伦理学的核心任务是提供规范性知识，因此，对管理者来说，学习企业伦理学的独特价值在于可以增强规范性问题意识，了解规范性知识，提升规范性分析能力。

《中庸》倡导“博学之，审问之，慎思之，明辨之，笃行之”。^③在切实行动之前，要“博学、审问、慎思、明辨”，做出正确的选择。仅仅懂得描述性知识与仅仅懂得规范性知识一样难言博学。

管理者经常需要向外部利益相关者（如顾客、供应商、公众等）和内部利益相关者（包括员工和所有者）解释为什么其所做的决策是正当的。如果管理者无法判断什

^① Bremer, O. A., Logan, J. E., Wokutch, R. E. Ethics and Values in Management Thought[A]. In Karen Paul (ed.), *Business Environment and Business Ethics*[C]. Cambridge, Ma: Ballinger, 1987: 79.

^② Bird, F. B., Gandz, J. *Good Management: Business Ethics in Actions*[M]. Scarborough, Ontario: Prentice-Hall Canada Inc., 1991: 1.

^③ 中庸·第二十章.

么是道德的，什么是不道德的，就不可能有说服力地向人们解释决策的正当性。

管理工作的特点是通过他人来完成工作。因此，管理者通过施加影响力使员工能心甘情愿地努力工作便变得十分重要。概括地说，影响力的来源有五个：法定权、奖励权、惩罚权、专长、表率力。前面三个属于权力性影响力，这种影响力与特定的个人没有必然联系，它是同职务相联系的。后两个是非权力性影响力，专长主要指经营的知识、能力、经验等，表率力则来自品德、作风。法定权、奖励权和惩罚权固然也能起作用，然而，仅仅凭这些权力是无法使员工心悦诚服地、长久地追随管理者努力工作的。而管理者出色的才能和高尚的品德则能产生吸引员工的个人魅力，在员工中树立较高的威望，从而激发起员工的工作热情。

企业家经营企业并非对所有企业经营知识都要精通，他可以聘请具有精深知识的专业人才来协助自己。但是，一定存在着某种东西是必须具备的，是不可能请人来代替的。企业的存在理由是什么？为什么要经营企业？用什么原则来指导企业经营？怎么处理与利益相关者的关系？诸如此类的问题必须由经营者自己作出回答。

第五，学习企业伦理学有助于成就卓越的企业。

当然，对于追求卓越的企业来说，避免因伦理上的不可行而导致的决策失误只是做到了第一步，还应该努力使卓越道德与卓越业绩相互促进，追求基于卓越道德的竞争优势。

有人可能认为，讲道德能给企业带来好处吗？这个问题当然不是简单地用“能”或者“不能”就回答得了的。但是，有一点是肯定的，那就是企业伦理渗透在旨在追求卓越业绩的现代管理理论之中，人本管理、团队管理、战略管理、全面质量管理、企业文化、企业形象、企业识别、卓越领导、学习型组织等理论都是旨在改善经营业绩的现代管理理论，但是，无一认为不道德经营行为是可取的，是有利于取得卓越业绩的。相反，它们无不体现出诚实、公正、尊重人、为利益相关者着想的思想。这些理论虽然形形色色，但注重企业伦理却是其共同的特征。^①良好的道德有助于正确的决策，吸引、留住人才，充分调动员工的积极性，人、部门、组织之间的协调，不断创新与变革，即有助于提升管理水平，进而促进企业发展。卓越道德符合成为可持续竞争优势来源的三个条件——有价值、稀缺性和难以模仿性，因而是可持续竞争优势的一个来源。^②

【本章提要】

1. 企业伦理学产生于 20 世纪七八十年代的美国，是学术界回应社会对企业的期

① 周祖城. 管理与伦理[M]. 北京：清华大学出版社，2000：76-84.

② 周祖城. 基于卓越伦理的竞争优势[J]. 南开管理评论，2002，(2)：59-62，66.



望的产物。

2. 伦理是处理人、组织、社会、自然之间利益关系的行为规范。
3. 道德包含三方面的内容：道——（道德）规范；德——对规范有所得，表现为（道德）认识、情感、意志、信仰和习惯等；以及由“道”转化为“德”的途径与方法，即（道德）评价、教育、修养等。
4. 伦理与道德作为规范，常常互换使用，如果要区分，那么，伦理是指在给定条件下，所有理性人都会同意的行为标准；而道德是指一个社会或群体实际倡导的，或个人接受的行为标准。
5. 一方面，道德与法律是两种不同的行为规范，它们在产生条件、调整对象、调整范围、表现形式、调整机制等方面存在差异；另一方面，道德与法律是两种重要的社会调控手段，两者在内容相互渗透，在作用上相互补充。
6. 利益相关者是指可能对组织的决策和活动施加影响或可能受组织的决策和活动影响的所有个人、群体和组织。企业是一个利益关系体，企业经营是一种合作活动。怎样处理与利益相关者的关系是企业不可避免的、每时每刻都面临的问题。
7. 不仅企业从业人员是道德行为主体，企业也是道德行为主体。
8. 企业伦理是关于企业及其成员行为的规范，是关于企业经营活动的善与恶、应该与不应该的规范，是关于怎样正确处理企业及其成员与社会、利益相关者和自然环境关系的规范，是通过社会舆论、内心信念和内部规范来起作用的。
9. 企业是由人组成的，企业道德应该包含其成员的道德。但企业是一个有共同目标、责、权、利明确的人群集合体，企业中的成员并不是各自孤立的，因此，企业道德不是个体成员的道德的简单之和或个体成员道德的平均水平。
10. 企业伦理学的研究对象是企业道德，对企业道德的研究包括定义性研究、规范性研究、描述性研究、解释性研究和对策性研究，这些研究可以在国际、国家、行业/职业、企业、个人等五个层次上展开。
11. 学习企业伦理学有助于理解企业及管理者的责任，纠正片面认识，提高决策质量，成为有效的管理者，成就卓越的企业。

【重要概念】

伦理
道德
法律
利益相关者
企业伦理
企业道德

道德品质

道德认识

道德情感

道德意志

道德信念

道德习惯

定义性问题

规范性问题

描述性问题

解释性问题

对策性问题

思 考 题

1. 企业伦理学产生于何时？产生的背景是什么？
2. 什么是伦理？
3. 什么是道德？
4. 什么是规范性的行为标准？
5. 什么是描述性的行为标准？
6. 道德与法律有何区别与联系？
7. 有人说，“高于法律要求的部分才是道德要求”，你同意吗？
8. 为什么说单纯按照不违法作为经营企业的原则，并不能保证企业经营无可指责？
9. 何谓利益相关者？
10. 谁是企业的利益相关者？
11. 为什么说企业是道德行为主体？
12. 什么是企业伦理？
13. 什么是企业道德？
14. 企业伦理学的研究对象是什么？
15. 企业伦理学的任务是什么？
16. 什么是定义性研究？
17. 什么是规范性研究？
18. 什么是描述性研究？
19. 什么是解释性研究？
20. 什么是对策性研究？

21. 为什么说学习企业伦理学有助于成为有效的管理者？
22. 为什么说学习企业伦理学有助于成就卓越的企业？
23. 什么是决策的伦理分析？伦理分析与经济分析、法律分析、技术分析、政治分析有何不同？
24. 为什么需要做决策的伦理分析？
25. 从分析解决现实问题角度看，企业伦理学有何独特价值？
26. 有人说，“现实中没有企业能完全按照伦理要求来经营，因而学习企业伦理学没有意义”，你对此有何评价？

案例 1 林女士的遭遇

林女士已经加入某公司 8 年有余，并从开始的医学部底层做起，由于其丰富的专业背景和工作能力，两年中带领团队高质量完成了数个临床研究项目，顺利升任医学部高级经理，之后，由于家庭原因，她辞职去加拿大和家人团聚。自她离开后，公司的医学部团队绩效明显下滑，医学总监也是频频换人。中国总裁不得已又想起了林女士，并专门邀请她回来为公司出力。林女士不负总裁所托，辞别家人，一个人回到上海，担当起医学部总监的重任。每天最早上班，最晚下班，中午吃饭也几乎从不离开办公室，每天都只看到她忙忙碌碌的身影，三年一直如此，医学部也在她的领导下重新恢复了效率，她们取得的工作成果给市场部、销售部及管理层的决策带来了极大的支持。此时，总裁退休，新任总裁走马上任，对公司架构做了大幅度的调整，林女士也属于被解雇之列。

在新总裁的授意下，人事部用各种办法解雇了绝大多数中高层管理人员，却没有一个员工得到赔偿。林女士是其中一个。

解雇林女士的过程是这样的：为了公司整体战略发展需要，紧急宣布医学部结构调整，任命林女士为初级医学经理，并向高级医学经理杰瑞汇报；杰瑞原是初级经理，是医学部的淘汰对象，工作态度差，业绩差，人品也很差，同事关系紧张，新总裁却提升他为高级经理，还要原来的医学总监直接向他汇报，待遇根据职位也做了相应调整。公告一贴出来，公司上下都深感疑惑，林女士也如大家所料，不久便自动离开公司另谋他就，杰瑞在林女士离开后不久合同到期也被公司解雇。

讨论题

新总裁的做法合乎伦理吗？为什么？

案例 2 陈馅月饼

2001 年 9 月 3 日，中央电视台《新闻 30 分》播出了南京冠生园旧月饼翻新“再利用”的新闻。

央视记者的第一次拍摄从2000年8月开始，断断续续一直到10月份才拍完，回收再加工的整个过程都拍到了。2001年6月底再赴南京，就在附近租了间房，两部摄像机还有望远镜等设备全都用上了，每天从南京冠生园上班开始盯，一直盯到他们收工，拍了10多盘素材，后来，光是整理、剪辑、做特技就用了一个月。另外还通过一些渠道进入过冠生园厂区偷拍。

经过央视记者一年多的努力，公众得以知道鲜为人知的一幕：

2000年中秋节过后的第9天，南京冠生园食品厂当年没有卖完的价值几百万元的月饼被陆续从各地收回回来，并运进了一间蒙着窗户纸的车间。被回收的月饼主要有豆沙、凤梨和莲蓉三大类，它们都将在经历几道工序后，被重新加以利用。

去皮取馅是第一道工序，被剥出来的月饼芯接着重新搅拌、炒制，它们由一个个独立的月饼芯融成了一个整体，完成第二道工序。最后一步：入库冷藏。在2001年的7月2日，南京冠生园就正式开工做新月饼了，这些保存了近一年的馅料也被悄悄派上了用场。

对于用陈馅做月饼，南京冠生园的老板吴震中自有一番他的说法：“全国范围这是一种普遍现象。月饼是季节性很强的产品，每一个厂家都想抢月饼这块市场。月饼这个市场很难估量，没有一个厂家，除非你是个体户，做几个卖几个的。”

记者：“用陈馅做新馅，您认为合不合法，合不合情？”

吴震中：“去年我曾经拿着这个题目，跟卫生防疫站的人就坐在这个地方讨论过这个事情，他们自己讲政府现在在卫生防疫法里都没有一个明确的规定。但是从消费者来讲，从消费意识来讲，为什么厂家它不能公开地这样讲，或者说承认这个事情，是因为消费者的心理状态。”

记者：“那实际上生产日期和保质期只是对厂家有效，对老百姓来说看看而已。”

吴震中：“今天它法令规定说，个别产品或者分装的时候作为它的生产日期，这就给整个食品行业有了一个，我们不说它是漏洞，应该是有一个模糊的空间。”

卫生部食品化妆品监督管理处处长黄建生认为，“月饼加工企业使用回收的过期月饼加工食品的问题，属于违反《食品卫生法》第9条禁止生产经营的食品中‘超过保质期限的食品’的规定，对于使用已经腐败变质或超过保质期限的食品重新加工食品，卫生部门应当依据食品卫生法严格查处。”

但是，在国家《食品标签通用标准》里，对保质期的解释中有这样一句话：“超过此期限，在一定时间内食品仍然是可以食用的”，但这“一定时间”是多长，法律并没有继而做出明确规定，由此一些厂家认为，即使是超出保质期的月饼，只要它没长毛，就是干净的、可以利用的；另外一些厂家认为，被回收加工后的月饼馅料已经属于半成品，而国家并没有对各种半成品保存期限的详细规定；甚至还有一些卫生专家认为，只要是处于保质期内的月饼，就还是可以回收的。如此看来，消费者即使吃到的是几

年前的月饼馅料也属于正常。就此种种问题，卫生部有关官员及专家表示，他们会进行讨论。

南京冠生园用霉变的冷藏馅做来年的月饼，据知情人讲，此举始于1993年。而南京冠生园的经理吴震中则称，他们是遭到了“知情的同行暗算”，用陈馅当新馅在月饼行业是一种普遍现象，看来这回捅破的是“整个行业的窗户纸”。

“南京冠生园”事件发生后，南京一位不愿在媒体上透露姓名的月饼厂老总告诉记者，使用去年陈馅的厂家在南京虽然不是普遍的情况，但也确实存在。他透露，月饼馅料的成本一般要占到月饼市场零售价的20%~30%，如果使用去年的陈馅，等于省下了今年投入的成本，所以一些厂家不惜铤而走险。而据了解，一些大的月饼生产厂家由于促销时间紧，战线铺得长而宽，中秋节一过退货也多，厂家面对如此大量的退货也舍不得扔，取出馅料冷藏后明年再用，也就减小了损失。从月饼厂的上游供货商——馅料厂来说，同样存在出售过期馅料的问题。一般而言，馅料厂的数量要比月饼厂的数量少得多，馅料厂一下面对巨大的供应量压力是很大的，可以说，短时间内它根本生产不出足够的量供应月饼厂。一个“好办法”就是把提前生产的馅料更改生产日期，伪装成新近生产的馅料欺骗月饼厂。更黑的馅料厂家直接从上年没有销完的月饼厂那儿收购陈馅，改头换面后作为当年新馅再出售给不明就里的月饼厂。

南京冠生园月饼旧馅再利用被曝光后，南京商家第二天一早紧急将其生产的月饼作撤柜处理。苏果超市早晨8点半前已将南京冠生园月饼全部撤出。人们在对月饼生产混乱无序和少数企业视百姓健康安全为儿戏深感愤恨的同时，也对南京人很有感情的“老字号”南京冠生园“落马”扼腕叹息。

南京冠生园事件还使国内其他冠生园企业蒙受了损失。当时上海冠生园集团的月饼已经运到北京、武汉、福州等地，南京冠生园月饼事件发生后，运到外地的月饼又纷纷退了回来。而实际上，上海的冠生园（集团）有限公司与南京冠生园食品有限公司没有任何资产关系。成都一家冠生园月饼厂因大量的退货、取消订单而被迫停产。

南京多家地产企业厂长都对2001年月饼销售前景感到心里没底。

国家卫生部、江苏省卫生厅先后发出紧急通知，要求严厉查处用超过保质期的食品原料生产月饼的违法行为。发现严重违法企业，要予以取缔、吊销营业执照，直至移交司法机关处理。

2001年9月10日，南京冠生园就“旧馅月饼”事件发表了公开信，内容如下：

某媒体9月3日播出的“南京冠生园大量使用霉变及退回馅料生产月饼”的报道，不但歪曲而且完全失实！但事发一周以来，我公司全体干部员工和许多的民众都为南京冠生园蒙受的不白之冤愤愤不平。

1. 新闻报道的背景原因

去年中秋节前，我公司某些因故离职的员工以一些不实的信息提供给南京某广播

频道的记者，在广播中恶意中伤我公司，企图在中秋月饼旺销时损毁我公司未能得逞。随后不久，又有来自北京的记者，对我公司总经理进行了不友善的访谈，并采取掐头去尾、断章取义的方法。

2. 报道内容完全失实

我公司绝无在月饼生产中使用发霉或退回的馅料生产月饼。记者利用隐藏式摄像机将本公司所谓各“生产过程”片段拍下，经拼接后，再配以旁白陈述以及所谓“目击证人”提供的信息，就作为“事实”的陈述。

报道中竟只凭远拍的模糊画面，加上旁白“目击证人说自摄氏零下18度冷库推出的馅料上长着发青的霉菌”，摄氏零下18度库内原料能长霉吗？其实那是冷冻结的冰霜！我们再度严正声明：绝对没有也绝对不会使用任何霉变馅料去生产任何产品。如果拍摄当时真看到冠生园用霉变原料去加工生产的话，记者应当立该向执法部门举报，严惩厂家，及时制止防范危害社会大众之事发生，怎可等待近两个月时间，乃至一年后等厂家将生产出的月饼走进全国市场后再做报道？这是怎样的用心呢？

去年节后各地代理退回月饼实际到厂总重在25吨左右，公司全部将其去除包装袋后，有些整个、有些依养猪户的要求先做皮馅分离，以每千克2~3角价格卖出（皮馅分离是因馅太甜，养猪户要分批次与糠搅拌后才能使用）。卖出时皆有养猪户的付款收据及数量记录留存，现已将养猪户地址资料提供给政府执法部门，以便查核。

3. 报道方法、方式、预设目标立场和报道的时间选择明显恶意

企业在经营管理上应求尽善尽美，但难免会有失疏或犯错，政府部门及媒体对企业的失疏或错误，也应本着帮助企业发展的考量，正面地、善意地、及时地给予应有的要求或警诫。此次的报道，最直接及实质的影响是对南京冠生园的扼杀。难道这就是一家为国家分忧、为地方政府分忧、挽救了一个濒临破产的国有企业、全员接纳了原企业员工、向国家上缴财税1560万元、长年守法生产经营的食品合资企业应得的回报？

至于发布新闻时间的选择更让企业不平！这不是一件突发性、即时性的新闻。如记者所言，从去年到今年的漫长时间里静待该企业不断地投入生产，在总产值已高达近2000万元，且已将货品运达全国各城市，在月饼市场即将启动之时，一则报道，直扼咽喉！这是要即时给企业一个致命打击！！！这是唯一或是最恰当的方法吗？其实在前面叙述新闻报道的背景原因内，就很明确地知道记者这样有意识安排报道的最大目的就是要用最大力度、在伤害最大的时间对冠生园做致命的打击！

4. 南京冠生园到底是个什么样的企业？

让南京人民骄傲的是，在竞争最激烈的月饼市场上，冠生园月饼不但在南京成为月饼品牌中的领头羊，广受消费者欢迎，更积极走向全国。几年来外地市场急速扩大，现在全国近九十个大中城市及全部直辖市都有冠生园月饼的销售网络，成为真正的全

国性品牌产品。这是冠生园人的自豪，也是南京人的骄傲。我们在走过八年艰辛岁月后，真正体会到企业发展成长的不易！但是要毁灭它，却是这样的举手之劳！！

这些年来冠生园经营虽然年年创造效益，但每年均在增添设备、改造生产条件上大力投入，中外方股东以企业发展、以更好地服务社会为优先考量，虽然到目前只回收一半的投资，但还在规划企业改建新厂的扩充计划！

5. 南京冠生园是个成功的中外合资案例

中外合资南京冠生园虽然不是一个特大企业，却是一个相当成功的合资案例。因为在国内原有国营食品企业体质较弱、基础较差，有较重的员工包袱，而且食品行业的竞争特别激烈，原有国营食品企业与外方合资成功的企业不多！南京冠生园自1993年与外方合资后，虽起步艰难，但公司凝聚员工，努力奋进，再加上政府各有关部门的关心支持，成为今天南京一个相当成功的企业典范！然而，此次惨遭不公平的扼杀，或许将使过去的辉煌成为历史。

6. 冠生园要站起来，冠生园更需要您的支持与鼓励！

此次报道出来后，立即造成大量媒体反复的同声讨伐，这个企业似乎一瞬间成了黑得不能再黑的黑窝！大家高热度的讨伐，失去了理性看待这个企业的空间，也失去了从正面去探讨它的兴趣！这也使得许多原来爱护支持冠生园但又不明真相的客户深感失望难过、甚至心痛愤怒！但在冠生园此刻受到如此打击创伤之时，我们仍要坚决地向每一位群众承诺：八年来，我们全体员工一直努力要做得更好，虽然积累了一些成绩，但我们仍有许多要改进的缺点，如果还有机会，今后将要更努力地去完成工作！

后记：

新闻报道后，南京有关卫生部门高度重视，立刻将我公司全厂生产用原料及产品全部批次抽样送检，经过整整10天，产品有关卫生指标全部检测，检测结果，其中153批次完全合格。在此如此严格的情况下，此检测结果应该可以对南京冠生园月饼的卫生质量做最好的说明！

2002年2月4日，南京冠生园以“经营不善，管理混乱，资不抵债”为由向南京市中级人民法院申请破产。

2004年1月30日下午，江苏省拍卖总行和江苏省天德拍卖行对因“陈馅事件”而走上破产之路的南京冠生园食品有限公司进行了资产拍卖。

讨论题

1. 南京冠生园落到这种境地是否存在某种必然性？
2. 南京冠生园陈馅再用的做法有何不当之处？
3. 假设当时陈馅再用在行业内确实不是个别现象，南京冠生园除了随大流，是否还有别的选择？
4. 南京冠生园如果事先就想避免不当经营行为的发生，该怎么办？

互 联 网 +

自 测 题



情 景 题



拓 展 阅 读

