





编 号：

类  
别

全日制研究生  
教育硕士  
同等学力

√

沈阳师范大学

# 硕士学位论文

题 目：中国企业人力资源管理伦理化研究

培 养 单 位：马克思主义学院

专 业 名 称：伦理学

指 导 教 师：魏国力

研 究 生：王 珺

完 成 时 间：2018 年 3 月

沈阳师范大学研究生处制

# 中国企业人力资源管理伦理化研究

## 摘 要

随着我国国家的不断进步与发展，人力资源是实现创新和发展的第一资源和核心资源，能够与时俱进管理企业人力资源，可以不断满足社会经济的发展，并为其提供更多优秀的人才，这也是社会发展过程中都需要面临的一个重要问题。自人力资源管理向战略人力资源管理进行转变的过程中，企业想要在激烈的竞争中获取成功，最关键的资源就是人力资源，所以，将人力资源管理、协调好，对“人”这一重要资源进行合理把控是一个企业管理的关键，是一个企业的核心竞争力。人力资源管理的伦理化就是从人本主义出发，强化和贯彻企业人力资源管理过程中的道德性和人文关怀。企业对员工从招聘到分岗、培训、考核、奖惩中出现的歧视、公平公正缺失、对员工的身体健康与心理健康视而不见等是目前企业人力资源管理伦理化进程中存在的主要问题。因此，本文将平等原则、公正原则、人道原则作为企业人力资源管理伦理化最核心的管理原则。企业人力资源管理伦理化之所以陷入困境，是与我国企业人文精神的缺失，我国人力资源管理理论本身存在着伦理缺陷，管理者自身道德素质缺失，相关法律制度不完善且人们的法律意识薄弱等诸多原因有着密切联系。提高企业人力资源管理伦理化意识，实践履行企业人力资源管理的伦理原则，将与企业人力资源管理伦理有关的制度、规定等进行健全和完善，已经成为企业人力资源管理伦理化进程中的主要推进手段。文章先对研究的背景和意义进行了介绍，在第一章引言里对国内、国外研究人力资源管理伦理的文献进行了总结、归纳，并阐明本文的研究方法和创新点。在第二章对企业人力资源管理伦理化的相关理念进行阐述，对人力资源管理的定义进行介绍，对人力资源管理伦理的定义和作用进行论述。在第三章中列举了我国企业人力资源管理伦理化发展中存在的一系列问题，对这些问题的原因进行分析。并以此为基础，于第四章对我国企业人力资源管理伦理化的举措进行了阐述，最后对本文的研究结论进行了总结和归纳。

**关键词：**企业，人力资源，管理伦理化

# **Research on the Ethics of Human Resource Management in Chinese Enterprises**

## **Abstract**

With the continuous progress and development of our country, human resources are the first and core resources to realize innovation and development. To be able to keep pace with The Times enterprise human resources management, can satisfy the social and economic development, and provide more excellent talents, this also is in the process of social development need to be an important problem facing. In the process of transforming human resources management into strategic human resource management, enterprises want to achieve success in the fierce competition. The most critical resource is human resources. Therefore, it is the key to the enterprise management to manage and coordinate human resources and to rationally control the important resources of "human", which is the core competitiveness of an enterprise. The ethicalization of human resource management is to strengthen and implement the moral and humanistic care in the process of human resource management from humanism. Enterprises to employees from recruitment to duty, training, assessment, rewards and punishment in discrimination, lack of fair and just, turn a blind eye to physical health and mental health of employees is the enterprise human resources management ethics, such as the main problems existing in the process. Therefore, the principle of justice, equality and humanity is the core management principle of human resource management. The ethics of enterprise human resource management is in trouble, which is the lack of humanistic spirit of Chinese enterprises. There are ethical defects in the theory of human resource management in China. The relevant legal system is imperfect and people's legal awareness is weak and so on. Improve the ethical consciousness of human resource management in enterprises, and practice the ethical principles of human resource management in enterprises. The system and regulations related to the ethics of human resource management in enterprises have been improved and improved, and they have become the main means of promotion in the process of ethical process of human resource management in enterprises. Article also introduces the research background and significance of the first, in the first chapter is the introduction of domestic and foreign research literature of human resources management ethics are summarized and induction, and clarify the research methods and innovations of this article. In the second chapter to the enterprise human resources management ethics elaborates the related concepts, introduces the definition of human resource management,

the definition of the ethics of human resource management and function is discussed. In the third chapter, the author enumerates the problems in the ethical development of human resource management in our country, and analyzes the causes of these problems. On the basis of this, the fourth chapter elaborates on the ethical measures of human resource management in Chinese enterprises, and finally summarizes and summarizes the research conclusions of this paper.

**Key words: Enterprise, human resources, management  
ethicalization**

# 目 录

第一章 引 言.....	1
一、选题背景和意义.....	1
（一）选题背景.....	1
（二）选题意义.....	1
二、国内外研究现状.....	2
（一）国内研究现状.....	2
（二）国外研究现状.....	5
三、研究方法与创新点.....	7
（一）研究方法.....	7
（二）创新点.....	7
第二章 企业人力资源管理伦理化概述.....	8
一、企业人力资源管理概念及基本职能.....	8
（一）企业人力资源管理概念.....	8
（二）企业人力资源管理的基本职能.....	9
二、企业人力资源管理伦理化的概念及基本功能.....	10
（一）企业人力资源管理伦理化概念.....	10
（二）企业人力资源管理伦理化的基本功能.....	11
三、企业人力资源管理伦理化基本原则.....	12
（一）平等原则.....	13
（二）公正原则.....	14
（三）人道原则.....	14
第三章 中国企业人力资源管理伦理化问题及成因.....	17
一、中国企业人力资源管理伦理化中的问题.....	17
（一）企业人员招聘中的歧视现象.....	17
（二）人力资源管理中分配的不公正.....	18
（三）企业对员工人文关怀不足.....	19
二、中国企业人力资源管理缺乏伦理性成因分析.....	22
（一）中国企业人文精神的缺失.....	22
（二）我国传统人力资源管理本身存在着伦理缺陷.....	23
（三）管理者自身道德素质欠缺.....	24

(四) 相关法律制度不完善.....	25
第四章 中国企业人力资源管理伦理化的应对策略.....	27
一、 提高企业人力资源管理伦理化意识.....	27
(一) 树立以人为本的管理观念.....	27
(二) 提升人力资源管理者职业道德素质.....	27
(三) 加大员工伦理道德培养力度.....	29
二、 创建伦理化人力资源管理机制.....	29
(一) 创立以人为本的企业文化.....	29
(二) 创立平等起点的优秀人才选拔机制.....	30
(三) 完善公正的员工激励机制.....	30
(四) 推进改善员工工作环境.....	30
三、 完善相关法律法规并加强监管.....	31
(一) 健全完善相关法律法规.....	31
(二) 加强监管力度.....	32
结 语.....	33
参考文献.....	34
致 谢.....	38
个人简历.....	39



# 第一章 引言

## 一、选题背景和意义

### （一）选题背景

在当今社会发展以及市场经济条件下，人才的竞争是企业竞争的重要砝码，它能够最为完整的体现企业的价值以及综合能力。因此对于人力资源管理工作实施伦理化的操作既能够保障企业在激烈的市场竞争中站稳脚跟，也是我们整个社会以及整个国家谋求更高、更快、更好发展的必由之路。对于企业来说在实施人力资源管理伦理化工作的过程中，需要培养与建立相应的理念和意识，对于人力资源管理工作涉及伦理化层面的内容准确定位与了解，才能对于企业发展过程中出现的各类问题进行妥善处理与解决。纵观我国目前现有企业的生存与发展的实际状况而言，人力资源管理伦理化的程度远远不足，企业在人力资源管理工作开展的过程中因欠缺伦理化而引发的舆论极高关注度的社会类事件也是屡见不鲜。这些事件的发生对国家的发展、社会的和谐都有着消极的影响，而且这些因伦理缺失而产生的后果最终必定是企业自己去偿还的。正是基于此类事件发生已经呈现出一定的规模化的特性，因此对于企业人力资源工作中伦理化问题的研究也就变得迫切起来，并且必须要求我们对于该问题进行深入研究以此来将产生伦理化问题的原因进行准确的定位与剖析。加强对于企业人力资源工作中伦理化问题的研究不但能够帮助企业的发展内环境趋于稳定和谐，更是整个社会和谐进步以及综合国力提升的关键所在，其所具有重要意义能够为其他企业遇到该问题时提供一定的指导意义和帮助。

### （二）选题意义

#### 1.理论意义

对于企业在人力资源管理中所存在的伦理不足、甚至伦理丧失等现状，许多企业往往讳莫如深，针对该问题不敢主动面对、妥善解决，而是采取了令人失望避重就轻、敷衍了事的态度。这很大程度是在于企业对于人力资源管理工作中的伦理观念缺乏足够认知与重视，因此这就不难解释为什么我国企业往往会出现竞争力偏弱、企业生存能力不足、企业自身发展存在很大的局限了。因此本课题研究的理论上的意义在于通过相关的理论内容为我国企业人力资源管理过程中的存在的伦理化的问题提供一定的解决方案和合理化的建议。将国内外相关理论和研究成果进行梳理的同时，结合我国企业现实经营情况和我国

企业人力资源管理现状进行概括总结，得出具有逻辑性和可操作性的企业人力资源管理的伦理原则，为后续研究者们提供研究思路。

## 2.现实意义

企业的发展离不开企业的员工发挥其个人的巨大价值，只有企业员工的价值产生协同作用，企业才能兴旺发展。因此企业只有充分尊重员工的个人意愿以及承认他们的主体地位，同时保障员工的基本权利，并能够对于员工的物质需求和精神需求给予适当的满足，才能让员工能够有强烈的归属感，并充分建立其责任意识和主观能动性，进而才能更全身心的投入到工作中，用自身的价值来为企业创造更大的经济价值和社会价值。因此无论是企业和员工之间，还是员工彼此之间往往是一种相互依托、共同奋进的合作关系，这也是一种伦理关系。良好的伦理关系，能够让企业和员工之间产生更好的互动与共鸣。因此企业还需担负着伦理上的责任。本课题研究主要对于目前我国企业人力资源管理工作中的伦理的现状进行分析，并针对所存在的问题以及背后的成因进行分析，进而针对性的提出相应的解决方案和合理化的建议。

## 二、国内外研究现状

### （一）国内研究现状

在中国知网上企业人力资源管理伦理化方面的文献有九十多篇，大体上分为四个方面：明确企业人力资源伦理管理的原则，进而发现企业人力管理工作中伦理化的不足和问题，并对形成这类问题背后的成因进行针对性的分析，提出解决这些不足之处具体可行的对策。

首先在明确企业人力资源伦理管理原则上，1999年杨清荣在《企业伦理要素论》中提出了关于管理伦理的判断要素有民主、价值观、尊重、公平等<sup>①</sup>。2007年杜士全在《企业人力资源管理的伦理原则探析》中提出了企业人力资源管理原则主要有五个方面，一是人道主义，二是公正，三是诚信，四是民主，五是激励性原则<sup>②</sup>。2001年国内学者田秀云在对人力资源管理的伦理进行分析、研究的过程中提出，要对员工的伦理价值取向进行全面的提升，对人力资源进行科学的配置和运用，使员工之间能够协调相处，就必须坚持两个原则，一是以人为本，二是伦理原则<sup>③</sup>。2010年，戴木才在《论管理与伦理结合的内在基

<sup>①</sup> 杨清荣.企业伦理要素论.中南财经大学学报.1999(01)

<sup>②</sup> 杜士权.企业人力资源管理的伦理原则探析.郑州航空工业管理学院学报(社会科学版).2007(01).

<sup>③</sup> 田秀云.人力资源配置和管理的伦理思考.道德与文明.2001(02)

础》中认为人力资源管理过程中应遵循信任、公平、尊重、民主原则<sup>①</sup>。

关于企业人力资源管理伦理问题的研究。2009年,国内学者张洁梅在对国内对于企业人力资源管理工作中伦理化问题分类主要为四个方面,一是不公平的招聘,二是伦理培训缺失,三是缺少伦理意识,四是对员工的忽视<sup>②</sup>。2010年学者简红艳等人对于企业人力资源管理工作中存在的伦理问题进行研究的过程中,对人力资源管理过程中伦理缺失现象进行了详细的分析,得出结论,国内企业人力资源管理缺失伦理观念主要体现在三个方面,一是员工培训过程中对伦理的重视不足;二是不公平的薪酬、绩效评价的形成;三是招聘员工过程中出现歧视现象<sup>③</sup>。在2011年,国内学者朱璋龙在对企业人力资源管理工作中存在的伦理问题进行研究的过程中认为我国企业人力资源管理工作中存在的伦理化的问题主要成因集中在伦理化的思想问题上,在人力资源管理实践过程中也是一样,这使得企业人力资源管理伦理化的发展速度受到了严重影响。这些问题主要有四个方面,一是招聘不公平;二是员工追求功利;三是激励形式不具有多样性;四是以人为本的理念没有构建起来<sup>④</sup>。

在研究企业人力资源管理伦理问题及影响因素方面。2009年国内学者张洁梅在对国内企业人力资源管理工作中伦理内容研究中认为造成伦理问题的影响因素主要有两个方面,一是计划经济模式的约束,二是中国传统文化中对管理伦理化不重视的现象,在国内企业中大多都是以人治的方法为主,同时非伦理性的管理观念始终存在,这对当前企业运用现代人力资源管理方法是有着严重影响的,还可能会使相关的理论研究受到极大的负面影响。学者简红艳在对于人力资源管理工作中伦理丧失的研究文章中对伦理缺失的原因进行了阐述,原因具体有两个方面,一是内在因素,主要有传统人事管理理念、管理者旧思想以及对新管理方法的排斥,这是人力资源管理伦理缺失的关键影响因素,此外还有管理过程中存在的各种不公平现象;二是外在因素,主要有当前社会大环境不重视企业伦理管理,以及法律法规的缺失等因素。在2013年,国内学者程月明在对企业人力资源管理伦理问题及原因进行分析的过程中认为,由于企业对人性的不正确认识,把员工视作企业发展的工具,没有真正意识到企业的发展是由员工个人能力的发展而决定的<sup>⑤</sup>。

研究企业人力资源管理伦理解决措施方面。2001年周庆翔等人在其著作中认为企业要

<sup>①</sup> 戴木才.论管理与伦理结合的内在基础.中国社会科学.2002(03)

<sup>②</sup> 张洁梅.我国企业人力资源管理伦理分析.学术论坛.2009(09).

<sup>③</sup> 简红艳,何瑾,柏汇崧.企业人力资源管理伦理缺失问题刍议.企业导报.2010(11).

<sup>④</sup> 朱璋龙.企业人力资源管理伦理化的困难与对策.江苏商论.2011(09).

<sup>⑤</sup> 程月明.企业人力资源管理伦理问题及成因探讨.理论学习与探索.2013(05).

解决其人力资源管理工作中所存在的问题，关键是企业必须从实际的发展现状出发，建立符合其他发展的招聘、用人、优化配置以及人员管理方面的伦理观念，并同时提出相应的整改策略，提出了提升我国企业人力资源伦理化管理水平的措施和可行性方案，即以企业员工的价值为核心，采用公开、公平、公正的选人用人机制，并着力加强对企业伦理观念的建设和普及，使企业内伦理氛围浓厚<sup>①</sup>。2004 年龙静云在《论高校人力资源管理的伦理原则》中提出，想要有效解决人力资源管理伦理问题，有七个方面的策略：主要有建立以人为本的管理思想，对资源进行合理的配置应用；对培训给予高度重视；员工收入与分配机制必须引入科学化的概念和指导思想，使得员工收入分配机制合理高效；采取道理激励的措施来提升员工的道德素质；公平合理的绩效考核评价体系的建立；企业导师的自身素质以及专业水准不断强化等等<sup>②</sup>。2008 年陈炳富、周祖成在《企业伦理学概论》一书中提出，企业机构里要有专门的监督人力资源管理者的岗位，对人力资源管理各环节中与伦理有关的内容进行考查，对管理者自身存在的伦理问题进行监督，使企业管理者对伦理管理提升关注度<sup>③</sup>。

就现阶段来说，社会各界对于企业人力资源管理工作中存在的伦理问题投入了极大的关注度，同时企业人力资源管理中的伦理管理工作的发展如何，往往能够对决定企业未来的发展。但令人遗憾的是，我国还是有大部分企业对于人力资源管理中伦理管理工作的认知和理解不够全面，人力资源伦理管理思想没有建立，致使很多不道德没有正能量的新闻事件不断发生，给社会的发展造成了极其不好的影响，也对企业的发展形成了不利局面。通过梳理分析我国当前人力资源管理伦理的理论研究现状发现，伦理化管理虽然已经有了一定的进步，但是依然存在着一些问题。首先，在学科门类的划分上，很多人将人力资源伦理管理划分到了哲学的范畴内，没有从交叉学科的角度进行分析，造成人力资源管理伦理的研究存在问题。其次，研究方法的不正确。在处理管理和伦理之间的关系时，没有达到相应的平衡，一方面是只考虑到思想道德水平，对企业的自身价值不关注，使企业各项工作受伦理道德的影响太深，使得管理价值没有得到实现；另一方面，则刚好相反，管理功能过分强大，伦理观念得不到体现，致使伦理只能够服从管理的现状。此外，很多这方面的研究专家只将关注点放在浅层表面上，没有进行深层次的分析。总的来讲，我国在人力资源管理伦理问题的研究上还处于初级阶段，因此，需要从广度和深度上进行扩展。

<sup>①</sup> 周庆翔,王芳.企业人力资源管理中的伦理观.现代企业教育.2001(08).

<sup>②</sup> 龙静云.诚信:市场经济健康发展的道德灵魂.哲学研究.2002(08):19.

<sup>③</sup> 陈炳富,周祖成.企业伦理学概论.天津南开大学出版社,2008,(3)259-268.

## （二）国外研究现状

人们在四千多年以前已经发现进行公正公平的管理更为合理，发现听取意见对于管理方和被管理方都十分有意义。距今为止中外诸多专家学者均对管理和伦理之间的关系进行过相关探究。

判断人力资源管理伦理原则研究。在 2000 年，美国的两位学者 Winstanley 和 Woodall 对人力资源管理过程中的伦理原则进行分析，主要有四个方面的原则，一是公民权利，二是组织公平，三是普遍性，四是共同体<sup>①</sup>。在 2000 年，美国学者 Marcia 提出伦理判断原则有五个，一是诚实，二是合法，三是能力，四是忠诚，五是机密。在 2004 年，英国的两位学者 Maxwell&Beattie 在对英国和美国的人力资源管理水平的对比中，认为在英国的人力资源工作开展的过程中，对于伦理观念原则主要体现在如下几个方面：一是公平，二是机密，三是公正。在美国，其原则也是三个方面，一是公平，二是机密，三是以身作则<sup>②</sup>。

研究企业人力资源管理伦理存在不足之处。在 2015 年，美国学者 Martha I.Finney 在对人力资源管理中存在的伦理化的问题进行研究总结后，发现了关于员工薪酬分配不公和管理者与员工之间信任度不高等问题。在国外，对企业管理伦理问题的分析主要以企业日常管理过程中伦理性的体现为重点，对企业产生的利润更加的关注，未能将伦理管理当作是一项内在需求并去展开相应探究，仅仅掌握了其表面呈现出的管理价值，依旧将伦理作为企业获益的工具，未能立足于人的内在伦理需求及深入探讨伦理管理的重要性。

在人力资源管理伦理问题产生缘由方面。1989 年，Dachler&Enderle 认为人力资源管理从业者的行为活动与决定都会体现出其内心的期望与价值观念，一旦这些期望与价值观念产生冲突时便会造成伦理问题。1996 年 Fusilier M.R 在长时间对人力资源管理的探究做出跟踪分析之后得出，人力资源管理研究工作中出现问题的原因就是缺少公平和公正。该研究还强调了企业在招聘与薪酬机制的制定上缺少公平公正的体现，企业未能重视管理工作中应体现出的伦理价值，没能将伦理发展理论以及企业社会责任等理念充分运用到企业管理活动当中。Archie B.Carroll 在 2004 年《企业与社会：伦理与利益相关者管理》中认为：“在过去的几十年时间里，社会各界对于人力资源管理的伦理管理工作投入了极大的关注，并同时根据相关研究总结出两个重要方面，第一个是社会各界对于企业管理工作中伦理管

<sup>①</sup> Diana Winstanley&Jean Woodall. The Ethical Dimension of Human Resource Management. Human Resource Management Journal,2000,(2):5-15.

<sup>②</sup> Maxwell.G&Beattie.D.R.The Ethics of in Company Research: An Exploratory Study. Journal of Business Ethics, 2004(5):243-256.

理工作越来越重视；第二个是社会各界之所以对于企业管理中伦理管理工作产生极大的关注，原因在于对于曝光出来的相关企业伦理管理的丑闻事件的关注热度”<sup>①</sup>。这说明社会对企业伦理管理的关注点不是正向的，而是带有娱乐色彩的关注，并没有关注到企业人力资源伦理管理产生的真正原因上面。在 2016 年，Bill Conaty&Ram Charan 两位学者在对美国通用电气公司员工晋升方式研究后发现，员工晋升只看重工作能力而对于员工自身道德和价值观等方面一概不管。最后当公司高层突然辞职后职位接替者争得头破血流员工因为流言士气低落，公司元气大伤难以恢复。西方工业化之后，员工和企业之间的矛盾关系长期存在，并且以较为直接的方式体现，两者之间存在各方面的不一致。企业在人力资源管理中所体现的是怎样应付员工，怎样最大限度发挥员工的作用以获取高额的利益。员工很大程度上变成了为企业获取利益的工具与手段，企业忽视了道德与人性。管理伦理问题一开始引起各界的关注是由于部分管理中的伦理事件被爆料，促使社会各界对企业管理过程中的对员工的尊重提高关注度。然而社会各界也开始对企业管理伦理进行相应的研讨，探究重点通常为伦理与利益两者谁更重要，企业是否具有社会、道德责任。随着企业管理的不断进步，其研究也越来越多，不管是从理论角度出发进行研究，还是针对现实进行研究，研究学者们都对伦理在企业管理过程中发挥长远的影响有着共识，其影响范围同样十分广泛，管理伦理的关键不单单是以利益为主，更重要的是由于它具有普遍性的特点，对伦理化管理进行正确的理解对于企业人力资源管理发展有着进一步的推动作用。

国内学者通过伦理管理对人力资源管理展开的探究目前还不够与时俱进，传统的人力资源管理研究普遍带有制度、标准、准则、规范等偏硬性色彩，倾向于将招聘制度、薪酬机制、培训制度、劳资关系等内容的展开作为衡量标准。在探究时参考人本理念、人文关怀等伦理道德内容属于相对较新的探究方向，与目前社会发展的趋势与特征相符合。在经济快速发展的大前提下，国内企业的发展是很快的，但是在企业发展过程中伦理问题也频繁出现。西方学者关于企业管理伦理大量的研究为国内学者开展探究工作给予了很大的帮助，提供理论的参考依据。企业人力资源管理伦理问题还在不断产生，其呈现出的方式也日渐多样。将管理和伦理紧密结合从而开展探究已成为目前人力资源管理研究的一种新的思路，企业管理层也在慢慢接受与肯定伦理管理这一全新的概念。

<sup>①</sup> 阿奇 B·卡罗尔，安 K·巴克霍尔茨（黄煜平等译）.企业与社会:伦理与利益相关者管理.北京机械工业出版社,2004.(6):104-120.

### 三、研究方法与创新点

#### （一）研究方法

**文献法：**通过查阅和研究与本课题研究相关的文献资料，对文献当中的理论、案例等进行分析，结合本课题研究内容，梳理人力资源管理伦理化研究思路。

**综合分析法：**通过对管理学相关理论与伦理学相关理论进行综合分析研究，针对当前我国企业运营发展过程中人力资源管理所存在的问题，运用综合分析找出问题改善方法。

对目前企业人力资源管理缺乏伦理化现状和解决建议，丰富了论文的理论 and 现实内涵，清晰了在本课题研究框架内我国企业在生产经营和管理发展的进程中人力资源管理工作中存在的伦理问题，并结合相关的管理学的理论和知识内容，对伦理化问题产生成因进行重点分析与研究，并运用所学知识提出具有可行性的解决对策建议和意见。

#### （二）创新点

本文以企业运营实际过程为出发点，合乎逻辑次序地提出推行企业人力资源管理伦理化进程中应该遵循的最基本的原则，即人才招聘中的平等原则，分配管理中公正的原则，对员工给予人道主义关怀的原则。在企业人力资源管理工作中伦理化的培养与形成为出发点，通过理论研究和企业实际发展相结合的原则将我国企业人力资源管理中伦理观念进行培养与提升。并同时就目前企业所存在的伦理化建设过程中存在的问题以及存在的阻碍进行完整的分析，并得出背后的成因，进而针对性的提出合理化的建议和改进的措施。

## 第二章 企业人力资源管理伦理化概述

企业人力资源管理伦理化就是指实现企业对人力资源各种管理行为的伦理调节，也就是说企业人力资源管理伦理化是企业人力资源管理的伦理追求。关于企业人力资源管理伦理化，可以从企业人力资源管理和企业人力资源管理伦理化这两方面进行理解。

### 一、企业人力资源管理概念及基本职能

从古至今，历史与社会的变迁都是以人作为主导而进行的。随着科学技术的发展，自十九世纪工业革命爆发以来，人类文明的发展随着科学技术的不断突破而坐上了特快列车，在此过程中，资本主义自由经济制度成为了新型伦理与价值体系的发源地。人类社会的发展引出了管理的概念与产生，它起源于人与人之间的各种组织，并在社会实践生产中得到完善。

#### （一）企业人力资源管理概念

合理分配资源是企业发展的重要因素，对公司成员进行招聘、分岗、培训、激励、考核这些管理方式可以充分激发公司员工的潜能，对于公司员工实现自身奋斗目标和提升自身价值有着重要作用。在具体的管理实践当中，主要方向和覆盖范围如下：人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理。现代管理学之父彼得·德鲁克（Peter F. Drucker）在 1954 年发表的《管理实践》一书中对人力资源进行了明确的定义：人力资源是所有可用资源中最有生产力、最有用处、最为多产的资源。和其他所有资源相比较而言唯一的区别就在于他是人。从二十世纪八十年代以后，随着人力资源的管理理论一步步趋于完善，逐渐代替人事管理在全球范围内流传。进入九十年代，人力资源管理理论更加地完美成熟，更多的专家开始逐渐把注意力放在怎样为公司的最终目标服务，也就是从部门的人力资源向企业的合作关系角色之间的转化。现代人力资源管理进入新的时期的标志是战略人力资源管理理论的提出。人力资源管理虽然是一个新兴的词语，但是它是从十九世纪的工业革命时期的人事管理这一词语发展而来的。在外资企业中，人力资源管理兴起的早期，人力资源管理的定义是对企业人员的招聘、培养等狭义的人力资源管理定义。随着经济全球化的发展，各个国家与地区之间的联系日益紧密，人力资源管理的重要性也日益增加，越来越多的企业意识到人力资源对于提高企业自身竞争力的重要性，不论是在实现企业利润目标还是在企业发展方面都需要相应的专业管理人才。



人力资源管理是一种需要管理好企业内部员工所属事物的管理活动，就是挖掘企业内部人员的潜能，激发他们的创造性和积极性，最终实现企业目标的过程。人力资源管理通过解决企业内部人员的工作属性而进行科学的分配人才，通过制定相关措施实现人才的最优使用，最终达到企业的经营目标。为了使企业内部员工更加满意，通过合理与有效地管理和开发企业人力资源管理以此来提高企业经营业绩。在如今的社会中，各个领域和行业的市场竞争日趋激烈，企业发展必须利用各种途径不断加强核心竞争力，而人力资源是企业发展的核心动力，是企业腾飞的引擎。

## （二）企业人力资源管理的基本职能

为了完善企业经营的组织系统，提高经营业绩，企业内部管理人员通过招聘和选拔获得人才，然后培训开发这些人的能力，通过薪酬对他们实行更好的配置与管理。从上述的对人力资源定义的阐述中，我们可以看到人力资源管理包括五项基本的功能，即获取、整合、奖酬、调控和开发。

**1.获取。**企业要根据其结构确定以及员工的工作描述和质量要求来招聘录用规划人才，以此来实现组织目标的最优化，企业内部的管理人员给出相应的供给和需求计划。获取人才，管理人才，而人才本身则需要经过一系列的竞争才能最终被企业选拔和使用。而企业通过面试者递交的申请表对人才进行初步选拔，之后的面试则是对人才的进一步挑选。进入企业之后需要进行的测试和评价等都是为了企业能够更加容易地挑选出公司自身所需要的人才。只有这样，最终才能为企业提供更加合适的有效的人力资源。在人力资源规划的过程中，其步骤是对人才进行合理的培训，择优挑选，最后进行安排入职。

**2.整合。**整合过程是一个员工从认识企业、与企业内部员工之间相处到最后认同企业的过程，是一个将员工的行为与价值和企业的规范与理念相融合的过程，这也是一个协调企业内部人员关系的必要的过程。现代的人力资源管理相比上世纪的人事管理更加的人性化，它更加的考虑到企业成员之间个人的发展。而发展的过程也将会成为一个冲突碰撞的过程，比如：（1）组织同化，企业成员行为与认知和企业的规范与理念之间的归属问题。（2）人际关系，企业内部成员之间的沟通与交流。（3）冲突和矛盾，员工与员工之间在相处过程中冲突和矛盾是不可避免的，这需要能及时的进行调节和化解个体与个体或者个体与群众之间关于目标、行为和态度等问题的冲突。这样才能使成员之间更好的合作，集体中的每个成员才能更好的为企业的目标和收益精诚合作。

**3.奖酬。**奖酬就是根据个人对企业所带来的收益与效益的多少给予一定奖励的过程。通过奖酬可以激励企业员工自身的积极性与主动性，通过考核员工的业绩决定职位的晋升也属于一种奖酬的手段，同时也体现了企业内部的一种能者多劳、优胜劣汰的管理模式，

也同样维护了企业职工们的自身利益。因此，这个考核的标准就必须满足公平公正的要求，这样才能减少纠纷与冲突，营造一个健康的、良性的竞争环境。

**4.调控。**在企业内部实施的一种动态的人力资源管理机制，按照相关制度和程序对企业员工的绩效、表现、能力等多方面进行评价，依据评价结论对员工进行一定的调整和管控。管理的动态特性表现在，根据个人的技能、态度和成果，对员工进行有鼓励性质的晋升，也有合适的调动，当然也有惩罚性质的解雇与离退等奖惩措施。通过对员工依次进行满意度调查、考核绩效、评价工作等多种途径来考核员工自身职能业绩。

**5.开发。**广义上的人力资源开发包括人力资源数量与质量的开发。开发人力资源，需要根据个人的工作特性，企业的发展方向等制定出合适的培训机制，选择合适的方法和方式进行培训。开发人力资源既可以使员工的个人能力和素质等方面得到丰富与进化，同样的对企业本身总体实力的提高大有裨益。开发人力资源不仅最大程度上对员工的个人价值进行的深刻挖掘，同时在这个过程中，员工对企业的业绩和效益带来的贡献也将是巨大的。因此，制定出合适的发展计划，因材施教，协调企业与个人的发展，这是将会是促进企业和个人共同成长的催化剂。

以上五项基本职能相辅相成、彼此相通、相互促进。他们分别在管理作业中起核心性的支持作用。这五项基本职能一方面提供了管理的基本依据，另一方面则是管理的手段和方法。企业员工在薪酬制度影响下，发掘潜能，发挥主动性，从而获得更多的薪酬作为回报，也给公司和企业带来了更多的价值。对企业员工进行技能、职能培训以及心理辅导等这些都是促进员工健康成长的重要手段。

## 二、企业人力资源管理伦理化的概念及基本功能

美国管理学家的代表性人物之一罗伯特·海勒（Robert Heller）曾经说过一句话，“在当今社会快速发展的过程中，企业人力资源伦理的形成在企业管理各个活动当中所发挥的作用和功能将愈发显著，也是对企业相关管理实践效果的有效检验。”这句话说明，随着现代企业人力资源管理的发展，具有普遍性和时代性的伦理化管理将会表现出其独有的特殊作用。

### （一）企业人力资源管理伦理化概念

伦理是人和社会关系的纽带，是调节人与人之间、人与社会之间价值、道德和行为的一种方法。随着社会的进步与企业的不断发展，企业不断进行人力资源管理实践和改进管理模式，形成了一种特殊的基于企业人力资源发展的伦理道德，即人力资源管理伦

理。它作为一种价值观念和道德准则的叠加，运用和贯彻了关于伦理方面的观念和原则，当它被运用于企业人力资源管理时就使得原来把人力当事物进行管理的理念发生了质变，人力管理具有了伦理性，比如公平、平等、人道原则，这种人力资源管理对于伦理原则的贯彻和运用执行就是企业人力资源管理的伦理化。也就是说，我们把经过社会伦理道德认可的伦理原则实施到企业实践中去，以伦理道德来规范企业的管理行为，使企业能够在一种公平、公正、健康的条件下，取得符合法律规范以及符合人性的更高层次的成功。这是一种将伦理和管理二者相结合的一种积极的人力资源管理方法，这种方法可以促使管理者的管理手段与结果的伦理化。法律规范可以搭建企业管理的框架，但伦理性让这个框架变得更加人文化和充实化。运用好道德原则对企业运行、企业人力资源管理有重要意义。经过长期的探索和不断发展，人力资源管理伦理问题已经成为了企业经营发展中十分重要的影响因素，对于企业的持续、稳定、健康发展意义重大。

## **（二）企业人力资源管理伦理化的基本功能**

### **1.有效提升企业管理效能**

以人为本的管理原则帮助企业在最大程度下激发员工主观能动性，是提升员工工作责任感和责任意识的一个重要举措，员工个人通过企业来追寻自我的价值，同时这种社会行为也是满足了自我的生存与发展。根据这种需求，来制定相应的制度激发他们的主动性，不但满足了员工的需求，同时带动的是企业的进步。这种个性化与人性化相结合的管理方式，在培养公司内部成员的归属感与责任意识的同时，也彰显了管理者的道德素质，从而实现企业发展目标，有效提升企业管理效能。

### **2.持续增强企业市场核心竞争力**

随着改革开放程度的不断深化，我国国民经济得到了跳跃式发展，尤其是 2001 年之后，我国加入世界贸易组织（WTO），大量外资企业进驻中国市场，加剧了市场上企业的竞争，这是机遇也是挑战，外资企业的进驻同样带来高技术和高水平的企业人才。而随着新时代的到来，我们要做的则是吸引并留住这些优秀的技术人才，从而带动我国自身产业链的发展。与之对应的，科学合理的管理机制则是留住这些人才的硬件条件。只有形成科学合理的管理机制，企业才能在这个充满竞争的大环境下，形成我国企业自身的竞争优势。

### **3.提升企业决策科学性与正确性**

企业人力资源伦理不断发展，与企业特质和精神相适应的文化随之孕育而生。因此，在进行分析企业的日常决策和部署时，伦理分析是必须的。企业的决策和部署应考虑到企业相关人员的利益以及社会责任，经营者们所肩负的社会责任随着时代的发展而越来越重要，对于道德规范方面尤其重要，这是评估企业决策的标准，是企业进步的前提，奠定了

企业更加坚固的发展基础。

#### **4.有利于增强企业内部的凝聚力**

重视人的主体性，尊重企业里的每一个员工，这是时代文明的进步。人们在企业工作中要求被尊重的呼声越来越高，从另一方面也反映了，伦理化管理对人力资源管理的影响力也越来越大，当然这个影响是正面的、积极的、具有促进意义的。尊重是相互的，尊重他人也是尊重自己的一种表现。这种道理也适用于个人对企业的选择上，应聘者会考虑企业的信用，是否守法和遵守公德等方面。如果企业自身在社会上的形象良好，则会给应聘人员一种好印象，同时给公司员工带来一定的荣誉感和归属感。随着这种荣誉感和归属感的增加，相应员工心中的使命和责任也会越来越强，最终把企业的利益与自身的利益联系在一起，两者命运相连，最终形成一股强有力的凝聚力，为企业尽心尽力的奉献，发光发热，努力开拓企业发展的光明前景。

#### **5.树立企业良好形象，促进企业进一步发展**

在现今社会中，企业的竞争可以分为两个方面。一个竞争方面是企业的市场产值等硬实力，另一竞争方面就是企业的人文环境等的软实力。优良的人文环境可以给企业带来强大的竞争优势，而这需要优良的管理模式和企业文化。同时伦理在这里面发挥着至关重要的作用，伦理化管理可以看出企业和员工之间是否讲良心、讲道德，有没有遵守伦理进行管理。随着物质生活水平的提高，越来越多的人开始追求精神生活，随之而来的是人们精神与品位追求的提升。而且事实表明，不论是消费，还是人员应聘，他们都更愿意选择那些形象良好的企业进行消费，或者参与进公司的建设中去。外在的宣传体现了企业形象，日积月累则为企业积攒了好口碑，拥有好的声誉和口碑的优良企业，也会是一个尊重员工利益的企业。因此，员工对外也会自主维护企业的形象，这样形成一个良性的循环。在一个合乎伦理的管理模式的帮助下，对内企业可以创造一种互相帮助的充满人文关怀的环境气氛，企业内的每个员工会自主地把自己的利益和命运与企业的利益和命运绑定在一起，这对企业来说是一笔珍贵的财富。对外企业要把自身的形象建设与社会的发展与道德结合起来，当这个企业的伦理道德建设彻底融入到这个社会所倡导的规范中时，这个企业的声誉将会是非常好的，而这将是一笔无价的财富。

### **三、企业人力资源管理伦理化基本原则**

企业人力资源管理的伦理原则是企业将人力资源管理伦理化施行的标准和考量，在对国内外学者的研究和文献梳理中再结合我国当前企业的实际运营状况，分析得出以下企业人力资源管理伦理原则：

## （一）平等原则

平等是一个历久弥新的词语，各种各样的解释虽然表述不尽相同，但是都和同等权利、同等地位息息相关。员工应当在工作中获得公平的机会，员工的福利和薪酬应当根据对公司贡献的大小加以公平分配。平等原则又可以分为法律平等、机会平等、收入平等、社会平等四类。

### 1.法律平等

法律平等一般指制定行为的限制，使公民的行为更加有秩序，这也是一种对人权的尊重。法律平等意味着不论员工的民族、家庭出身、宗教信仰、性别年龄，只要符合法律规定员工就有选择公司就业的机会，也应该在企业中得到法律赋予员工的权利，同时员工也应该遵守法律法规，不能对企业造成破坏，员工也应该遵守企业制定的员工守则。

### 2.机会平等

机会平等一般是指员工在就业时获得同等的待遇，即劳动力市场上所有人的过程和起点都是平等的。要使得就业机会平等，就要在企业人力资源管理方面得到改善，促进企业在人力资源管理方面，能够平等地对待和选择人才、员工，使更多的人，通过自己的努力和职业才能获得应有的岗位和报酬。有了平等的就业机会，人们更愿意接受专业培训，接受继续教育，在工作上就会更有动力更能感受到希望。企业应当营造一种工作氛围，让员工感受到在每个领域，看似平凡的岗位，都可以做出不平凡的事业。

### 3.收入平等

收入平等是指给同样地位的人以一样的报酬，是结果平等的另一种表述。事实上收入平等是很难做到的，企业内员工同工不同酬、同职不同酬，这些都是造成员工产生不公平感的原因，因为员工的能力、工作热忱、工作效率和贡献大小是有差别的，甚至是相差很大的。但如果企业坚持收入平等，对能力强的员工，工作认真、贡献大的员工是不公平的，会挫伤员工的积极性，对企业的运营管理不利。

### 4.社会平等

虽然人们对平等的认识不同，并且随着自身社会地位、经济地位的变化而变化，人们都是追求平等的。追求平等是人类的理想，一个没有理想的社会是没有温度的，是非常可怕的。任何类型的工作都应该给予人们一个理想的社会地位，在当今社会环境下，平等就业就是个常见的合理取得员工个人想要达到社会地位的途径。就业已成为一个越来越重要的工具，促使员工通过这个途径进入不同的社会领域。让员工通过就业达到某种社会地位，探寻员工对职业所带来的社会地位的期盼具有重要的意义，因为一个平等的对所有工作种类没有任何偏见的社会可以使人们在劳动力市场上获得一份理想的职业。

## （二）公正原则

公正原则是企业人力资源管理伦理化所需遵守的基本准则。公正原则就是要求管理人员坚持“等价交换”的基本原则，按照规章制度进行办事。保证了员工、企业和社会三者之间相对均衡的关系，并维持了这种稳定的秩序。即为古语所说的“公则天下平矣，平得于公”，公正在古希腊的思想家们看来是和谐与秩序的代名词。公正原则最终要解决的是如何分配权利与义务的问题，企业管理者们把公正视为考核管理合理与否的一个标准，是他们追求的最终目标。同时公正也是保障企业凝聚力和公信力，形成企业规范秩序的重要措施。公正一般指以下两个方面：

### 1.配置公正

配置公正在企业管理中就是要求在人员分配上讲求正确与合理，管理阶层要公正平等的对待企业内部每一阶层的员工。招聘人员要以相同的规则标准进行人才的选拔，为参加人员提供一个相同的平台，不拘一格的选拔有志之士。在公司内部的人员晋升、安排以及奖惩的原则也应该是透明的，面向公司所有成员，根据员工自身的兴趣、能力和性格制定符合其自身发展的路线，多种多样的培训计划为每一个员工提供公平的发展机会。结合公司现有资源进行合理有效地分配，实现最优化组合，实现人尽其才的发展战略，最终激发每一个员工的潜力和主动性，实现人才资源的最优配比。

### 2.分配公正

分配公正一般指的是利益和待遇方面的分配，要求企业做到让员工之间公平竞争按劳分配，并且最终按照贡献收取分配报酬。按劳分配的同时在企业中也要根据职员对公司的贡献额度的多少进行适当的奖惩措施。有了对公司的贡献度多少的奖惩措施而产生员工之间的收入差距，这是一种正常现象，这一现象体现出了绩效与公正的共生关系。公正的伦理规范是企业、管理人员与企业员工的理想目标，也是鼓励企业员工与企业共同前进的不竭动力。

## （三）人道原则

所谓遵循人道原则的企业人力资源管理，就是将以人为本作为企业最根本的管理原则，通过实施相应的管理手段和措施，以激发员工能动性和责任感为出发点，达到促进企业健康持续发展的目的。这种方法与传统的资本化管理有本质上的区别，资本化管理方法具有强制性，而以人为本的人力资源管理讲求的是对人性的尊重和理解，在人性满足和企业需求当中寻求准确的结合点和平衡点，在和谐的氛围当中使企业与员工走向双赢的美好结局。在具体实践当中，以人道原则为本的企业人力资源管理将企业员工不同的需求

进行识别，结合企业经营发展需求，通过制度建设和程序梳理，使得企业员工的利益和需求得以充分的保障，从而大幅度提升企业员工的工作积极性，带动工作效率，进而不断增强企业竞争力，为企业发展提供充足的动力和人力资源支持。

### 1.和谐发展

企业进行人力资源伦理规范和人力资源管理的最终目的是实现企业的和谐发展。和谐一词阐述的是世间万物发展和生存状态的有机协调，常言道以和为贵，在企业人员管理过程中就要以和谐为终极目标。和谐一直被视为道德价值和伦理评判的一杆标尺，人与人的和谐、人与自然的和谐，是中国人进行道德价值判断、理想立足的根本之道。企业人力资源管理人文精神应为企业和谐的工作氛围起到引导作用，员工在和谐的氛围内才能更好的实现自己的价值。在和谐的工作环境下，不管是企业的管理层员工还是一般的员工，要想得到升职加薪，必须要按企业规则努力工作，发挥出自己的创造力。只有靠上上下下所有员工共同努力，企业才能创造更好的工作环境，也就能创造更多的财富，企业创造的财富越多，员工受益越多，人力资源和谐发展原则可以实现员工和企业双赢的和谐局面。尊重员工同样也是体现管理伦理化的和谐发展方向，其主要表现为相关管理制度制定的初衷以及管理的出发点都是以员工的利益和需求为主，通过管理不断提升员工的个人能力、水平以及责任和意识，不断增加员工对企业的忠诚度，进而在相互尊重的和谐氛围下，最大程度发挥员工的积极作用，通过员工的辛勤工作与才智发挥，为企业发展提供充足的动力。

总的来说人道原则管理的根基就是以人为本，充分激发出员工的潜能，进而促进企业各方面的发展。人道原则的运用能够搭建起企业与员工之间广阔的、和谐的氛围，加强员工与企业的相互融入。人道原则还能够对员工思维、心理等产生极其重要的正面影响，对于企业构建积极向上、忠诚和谐的人文氛围有着巨大的促进作用。同时与其他类型人力资源管理方法相比，人道管理是以人的需求为重心的管理方式，更注重构建和谐的、积极向上的企业文化和人文精神。

### 2.以人为本

以人为本就是重视人的存在和作用，充分调动每个人的主观能动性。将人的全面发展作为终极目标，重视人的作用和存在必要性。一切利益从人出发，也是新时代下企业进行人力资源管理的新理念新战略。企业进行人力资源管理时应该把人作为管理的对象，而不应该单纯地将员工作为达到实现利益财富的一种手段，要保证每个人的价值、权利、愿望和尊严的实现，调动每个人的主观能动性，为员工提供发展自我、实现自我、成就自我的平台。增强企业员工的归属感和责任感，使企业员工能够凝心聚力地加速企业的发展。企业在人力资源管理过程中按照人道原则管理，要充分体现以人为本的管理精神。首先必须

要明确以人为本是一种企业伦理道德，并且要明确其在企业人力资源管理当中的核心地位和作用；其次，企业的管理者必须充分认识到以人为本在企业管理当中的实际意义和实践方法，通过实际的管理和相关部门政策法规的确立帮助企业完善以人为本的人力资源管理；最后在具体实践中，企业必须找到企业发展与员工自身发展的契合点，根据企业发展特点为员工制定合乎人性的职业生涯规划，避免员工出现迷茫的情绪。目标明确、回报清晰，引导员工通过不断学习和努力，实现奋斗目标，与此同时也能够帮助企业不断地前行和发展。从资本主义企业投资者将员工看成是挣钱的工具，再到现在以人为本管理模式的发展过程，是企业与企业员工相互斗争与相互妥协的平衡结果。但这正是企业的发展方向，更是社会发展的方向。在以人为本的环境下，企业对员工的管理相对是公平的，企业所有者的经济效益和员工的收入也是比较合理的。企业管理层员工和基层员工就容易发挥工作热忱，心甘情愿相互合作为企业的发展努力工作，最终形成了优良的企业文化。

企业组织能够在激烈的市场竞争中竖立起坚实的人力资源保障屏障，充分挖掘人的潜力，发挥不同员工的特点，为企业发展保驾护航，进而能够促进企业全方位的发展。比如说在产品开发和设计过程中，更加注重市场需求和人性化设计，生产以人的需求为核心的产品；在市场营销过程中更加关注消费者的内心活动，进而开展丰富多样的服务措施，针对不同消费者采取不同的服务策略；在企业运营过程中的各个环节以人为出发点，注重细节和差异化，为企业不断积累和巩固市场竞争的核心竞争力，使企业在市场经济大潮当中行的更稳，走的更远。在企业管理领域，人文管理思想的出现是企业管理的重大变革和提升，是基于人性本质的一种管理方式，通过人文管理思想的有效介入，打破了传统资本管理方式下企业与员工之间的剥削与被剥削的对立关系，通过相互尊重构建了企业与员工和谐共赢的新型关系。而这种关系的建立，不仅能够降低和消减企业发展的制约因素，还能使员工在精神和物质两方面得到最大程度的满足，从而促进社会经济的稳定发展。



## 第三章 中国企业人力资源管理伦理化问题及成因

现如今在我国企业人力资源管理活动中管理者和企业员工已经越来越不满足于传统的人力资源管理模式，在传统管理模式向伦理化管理模式转变过程中企业人力资源管理必然会出现矛盾和冲突，产生一系列问题，这些问题背后有诸多原因。

### 一、中国企业人力资源管理伦理化中的问题

伦理几乎贯穿着人力资源管理的所有环节，从最初的招聘和挑选求职者，到解职、退休或解雇都离不开人力资源伦理原则。由于伦理问题出现在方方面面，因此当企业面对人员管理方面的道德问题时，要用相关法律法规制度与道德伦理相结合的手段。同时正是因为人力资源实践中的道德问题频发，所以笔者只是针对一些广泛问题进行讨论。在经过对相关文献资料整理分析之后，笔者总结了当前企业人力资源管理过程中出现的普遍伦理问题，并总结为以下几点，分别表现为：

#### （一）企业人员招聘中的歧视现象

企业人力资源管理中比较常见的伦理问题之一就是歧视问题。歧视一词长久存在于世界各个角落，比如人种歧视、肤色歧视、性别歧视等，那么歧视到底是什么呢？国际劳工组织（International Labor Organization）在《关于就业和职业歧视公约和建议书》一书中是这样解释的：任何人不应该因为其客观存在的各种因素，而影响其在就业上的待遇平等或者机会均等。歧视现象存在于我们生活和工作中的各个方面的同时，也严重影响我们的日常生活和工作。无论是通过何种方式解释歧视现象，还是通过各种途径剖析歧视本质，歧视一直是一种与道德行为相悖的现象。歧视问题的出现严重影响着权利的平等、民生民主、社会机遇等。歧视现象在企业人力资源管理过程中可能表现的具体形式多种多样，如平等待遇方面、健康歧视、地域歧视、性别歧视、政治歧视、年龄歧视、文化歧视、能力歧视、就业歧视、种族歧视等。下面就其中几种比较常见的歧视问题加以阐述。

##### 1. 性别歧视

性别歧视是招聘过程中比较常见的歧视性行为，某些事业单位、民营企业、外资企业甚至国家机关也会提出只招男性不招女性这种不合理要求，这种要求对女性员工的求职和升职都会产生严重影响。相同岗位，因为性别不同导致工薪的不同。而且许多企业会因为女性生育养育下一代的重任在身而限制了女性的工作范围，更甚至是排斥女性进入某些

职位。根据人才信息周刊上对一名女大学生的招聘经历报道：该女大学生在一场社会上大型招聘会中“女扮男装”去求职，因为她认为现在的一些用人单位在招聘时有性别歧视，为了给用人单位留下受欢迎的“男生”形象，只有这样才能找到一份令人满意的工作岗位，假装男生也是被迫无奈。这种现象在现在的人才招聘过程中屡见不鲜，但是社会与企业都没有对这种现象有足够的重视。

## 2. 年龄歧视

人才市场存在年龄歧视，这种歧视往往会侵犯某些年龄段求职人群公平公正就业的权利。例如某人才招聘的中介公司提供的一百多个招聘职位中，大部分的岗位对应聘者的年龄有限制，而且这些年龄限制往往要求三十五岁或者四十岁以下，对应聘者没有年龄限制的岗位寥寥无几。年龄歧视还表现为工作岗位相同时，因为年龄段的不同使得薪酬差异较大等。

## 3. 户籍/地域歧视

很多用人单位会对外地人员的地域和户籍有歧视，这些因地域与户籍产生的歧视就是给外来工作人员搭建的就业屏障，对外地人员的公正公平就业造成侵犯。这种现象十分常见，比如当你打开北上广深的招聘报纸时，当你参加北上广深在各地开办的招聘会时，许多企业特意提出某些岗位需要具有北上广深等地的常住户口这些滑稽的要求。

经验歧视、能力歧视、学校歧视、学历歧视等也是人力资源管理实践过程中常见的歧视现象。某些企业在招聘员工时，用人追求那些经验丰富、能力优越、毕业学校是 985、211 的高校，很多应届的大学毕业生常常被各种现实打击得体无完肤。

# （二）人力资源管理中分配的不公正

## 1. 岗位分配不公正

大多数企业建立了很多制度来约束员工，而这些制度中大多数条例都只是在对员工的工作态度和工作效率进行约束，而最关键的在对企业管理者或者是员工岗位的分配者对员工岗位分配公正方面的约束制度很少。即使有的企业建立了相对公正的岗位分配制度，却往往束之高阁。管理企业主要靠企业拥有者的意志，最有决定权的人说什么就是什么，因为其他人的一切都掌握在他手里，形成一言堂。比如像有些国有企业的一些领导损害企业利益的行为没有人制止，就是这个原因。将对企业管理有意见想要检举的员工率先开除，形成万马齐喑的局面，导致有些原本很不错的国有企业被搞垮。这样的国企老总，比资本家舒服，自己不需要出资，就能无限享受出资者的权利，还没有出资者的风险。在人格上把员工分成三六九等，在升职上就像印度的种姓制度，有些职位你能力再强、人品再完美，也与你无缘。有所谓的关系的，一工作就可以是正式工，而没有关系的，在这些公司工作

十年以上，并且要多次评为省级公司的优秀员工，才有可能转为正式职工。正式职工的福利费，比合同工的所有收入还要高。在企业管理中，尤其是一些私人企业的管理者，会安排自己的亲朋好友等人在一些特别的岗位上，而且在评定员工业绩时掺杂主管因素，企业员工个体的尊严和权利在企业人力资源管理过程中都会因公正问题遭到侵犯。

## **2.薪酬待遇不公正**

人力资源管理的不公正还表现在绩效评价和薪酬激励制度不健全，轻能力重学历，轻精神鼓励重物质奖励，有时会造成没有贡献的获得更多的薪酬，而真正需要薪酬奖励的却没有得到该有的奖励。还有部分企业的诚信制度残缺，使得员工对企业失去信任，比如不兑现承诺给员工的奖励，这严重打击了员工工作的积极性。在收入和福利上同工但不同酬，相差几倍甚至几十倍。像中石油、中石化和银行业电讯业等垄断行业，正式职工和合同工，同样的工作内容但收入差别不是一点点，而是二倍三倍。应届大学毕业生在企业实习时与正式工做相同的工作甚至比正式工工作时间长工作内容更繁重，然而得到的报酬却是正式工的一半甚至更少。种种同工不同酬、同职不同酬的不公正现象的出现，不仅使得员工的内心感受收到打击，还使得企业内部的工作氛围不和谐，甚至会导致社会秩序不稳定。

## **3.提高专业素质的培训机会不公正**

有些企业会搞一些提升员工个人专业素质或者提高员工个人综合素质的培训，在选拔参加培训的人员时不考虑企业员工的个人喜好和需求，员工没有自主选择的权利。而有时企业有培训机会时，针对培训对象的选择往往不是根据人员和岗位的实际需要，而是根据培训内容和培训能够为个人带来的好处，按照职级、工龄甚至关系进行安排，毫无公正可言。企业以主管意志为主导，评价和考核制度手段和程度缺乏公正透明，这些不公正问题都是我国人力资源管理伦理问题的主要表现形式和比较常见的现象。

# **（三）企业对员工人文关怀不足**

## **1.企业忽视员工的心理健康**

在当今社会背景下，尤其是生活在都市的人们，工作、教育、医疗、住房以及家庭等各方面都对人们产生了巨大压力，据互联网及电视媒体等的相关报道，大部分人在身体生理上存在着亚健康情况，在心理上也有着很多心理健康问题。国内有很多公司的员工和经营者的身体处在一种亚健康状态，一些与心理健康状况有关的慢性疾病发病数呈上升趋势，企业高层管理者时常烦躁易怒、心力疲惫、心理压力过重等是其中主要的表现。而面对这样的问题，引导员工理性地面对得失、理性地面对生活、理性地看待社会，提高员工的心理调适能力，提升员工的心理素质，这些都已经都是当代企业需要完成的重要任务。

我们也经常看到员工因为心理健康出现了问题而自杀的新闻，比如说富士康公司频频

出现员工跳楼自杀的现象。员工自杀给企业造成的影响远远超出了金钱可以衡量的范畴。在企业快速进入现代化、城市化、工业化的转型期，以富士康员工跳楼自杀现象为代表的企业发展中的危机事件引发全社会对企业员工的心理健康和安全的思考与关注。当然，造成这些现象的原因是多方面的，可以概括成三点：密集型工作的心理磨损；年轻员工心理柔弱、抵抗工作压力能力差；企业缺乏对员工心理上关怀。

所以，企业的各级管理人员和企业的人力资源部门必须要懂得现代化管理的模式，既要掌握员工产生消极心理的根源，也要懂得处理员工消极心理的方式。管理者要发挥积极的作用，采取正确的方式方法，对员工给予必要的开导。当有新的员工加入企业之后，尤其是在制定新的规章和制度时，应该积极地向员工解释和传达，以帮助他们更好地融入和理解。同时也要提倡优秀的企业理念和企业文化，为员工提供公平对待的机制和积极的组织支持，这些都是帮助员工减压排压的重要方法。

## 2.企业员工的身体健康未得到足够关注

人力资源管理中的健康和安全问题也是伦理问题之一。我国的劳动法已明确规定企业有义务保证员工的健康和安全。人身安全是人与生俱来的基本人权，工厂和公司有义务为员工提供一个安全的工作环境，以保证员工的身心安全。在伦理道德和法律法规的要求下，企业和员工之间的义务和责任是相互的，企业有义务为员工的健康和安全负责，而员工则有义务恪守职务要求，做好本岗位的基本工作，为公司和工厂尽心尽力地工作。对于那些身处危险工作环境的员工，企业组织如果不能通过教育、防护、补贴等全方位措施进行保障，导致员工造成身心伤害的，将因违背我国相关法律规定而受到制裁。我国部分企业，为了谋求利益最大化枉顾企业员工的健康和安全，让员工在高危环境下工作，经常超时地加班，造成人员伤害，带来了非常多的安全事故，因此这些健康与安全的问题愈来愈凸显。对于企业管理者而言，不能忽视员工的健康问题，因为员工的健康和安全问题会提高企业的经营成本。员工的健康问题还会带来许多不易察觉的隐性成本，这些成本都是可以算到企业的直接成本中去的。

企业一般也会制定病假缺勤条例，但如果企业过于严格地执行这些病假缺勤条例，会造成所谓人在心不在的现象，这些严格的病假缺勤条例会要求企业的员工甚至在假休时间前去加班，非常容易致使员工不用心工作而应付了事。这些员工非常容易影响生产质量、犯错误甚至造成企业生产事故。综合各方面情况来说，当企业没有察觉员工的健康处在不佳状态时会导致企业相当严重的经营损失。可以想象，这些不良绩效带来的消极影响逐渐累积，不仅会给企业造成巨大的损失还会对社会经济造成极大损失。员工的潜能会因他们的健康开始受到各方面的威胁而下降，身体的健康问题会使员工丧失保证产品品质、正确

决策和创造性思考的能力。与此同时身体和健康问题还会严重影响员工的工作动机和能力。这样一来，企业的利润率和生产效率会因此受到影响。即使员工的安全和健康问题没有严重到影响员工的工作效率，但恶化的健康状况会让这些员工很难发挥正常的工作能力。

员工释放超常绩效潜能的机会会因为健康问题的出现而消失。许多人力资源研究者在对企业员工的工作潜能进行研究后，发现每位员工在工作中都使得某些潜在能力无法得到发挥。当然，导致员工的潜能无法发挥的原因是由多方面的因素造成的，但身体受到损害或者影响一直是其中的重要原因之一。企业人力资源管理者应该营造出一种有利于企业员工健康工作的氛围和环境，使得员工的某些工作能力进行强化，同时充分地发挥他们的潜能，使企业员工的工作效率和企业的生产效率及利润得到巨大提升，同时使企业未来发展的成长风险大大降低。

### 3.员工个人隐私缺少保护

随着社会文明程度的提升，隐私问题越来越被全社会所认同和关注。在企业当中，很多管理者则认为企业为员工支付报酬，员工为企业服务，员工就不应当拥有隐私，认为隐私的存在会大大影响企业对于员工的控制和管理。而从法制层面上讲，个人隐私是受到法律充分保护的，所以企业在管理过程中，同样应当遵守法律，保障员工隐私不受侵害。对于部分企业枉顾法律侵犯员工个人隐私的行为，轻则应当受到违背伦理道德的惩处，重的话也可以以法律论责。个人隐私权属于合法的公民权利，为了提高效率、杜绝腐败、安全生产和人职匹配等，企业从自身角度考虑，有必要在诸多环节中去了解员工的隐私。愈来愈多的企业采用了手机定位、网络监控、摄像监视等措施，用以阻止员工网上购物、使用交友软件和上班炒股等私人活动。企业人力资源管理者为维护企业自身的利益，采取了上述违法手段严重侵害了员工个人隐私，为企业员工带来了伤害和困扰。

### 4.职场骚扰问题

在企业人力资源管理的过程中，性骚扰一直是存在于企业当中且难以应对和处理的问题，随着社会的发展，也有越来越多的受害者敢于站出来指出该问题的严重性和普遍性，人们对于该问题的关注也越来越高。性骚扰(sexual harassment)的概念源自于美国，已发展成为特定的违法行为方式，且有严格的法律定义。在 20 世纪 70 年代中期，性骚扰第一次被美国联邦法院（United States Courts）定义为“被迫和不受欢迎的与性有关的行为”。从形式上看，性骚扰一般有三种：一是口头型性骚扰。比如用下流语言，表达个人的性生活经历以及传播色情淫秽。二是性骚扰型行为。例如用肢体蓄意触摸或碰撞异性比较敏感的部位，以威胁性行为强迫或诱导异性看黄色录像或刊物、照片等。三是环境型性骚扰。比如

在工作环境中张贴淫秽照片、图片等。到目前为止，除了美国以外，已经有加拿大、比利时、澳大利亚、西班牙、法国等国家将性骚扰以法律明文的形式归于非法禁止的行为，也发展了一些反对性骚扰的规定。有些国家如法国、加拿大把那些严重的性骚扰行为定义为妨害风化罪，而像西班牙等西方国家将其定义为侵犯性自由而保障妇女权益，在一九九三年的《消除对妇女暴力行为宣言》第二条第一款中将在教育机构、工作场所以及其他公共场所的性骚扰行为规定是对妇女的暴力行为。而在我国，目前并无明确的法律用以调控“性骚扰”，但是我国法律中有许多条款与规定反对性骚扰行为，一些地方性法规中，也有专门对性骚扰行为的进一步规定。但是从诉讼的角度看“性骚扰”案件很难有确凿的证据，比如说，办公室只有两人在场的时候，是否构成性骚扰很难讲清楚。

除了性骚扰行为，还存在一些很难判定而且比较隐蔽的骚扰问题的表现形式，例如生活骚扰、精神骚扰、言语骚扰等，对员工的情绪和精神产生严重影响，但是这些行为并没有引起更多的重视和关注。

## 二、中国企业人力资源管理缺乏伦理性成因分析

如今，人力资源管理存在一些问题，道德的缺失与中国当前社会的发展与之有着很大关系，例如我国的文化背景等，这些背景在社会转型中扮演着重要的角色，它也是经济运行机制转换的重要原因，从而致使我国社会结构发生重大变化。然而，在我们的生活当中，也不乏存在着一些人性与道德缺失的问题，坑蒙拐骗在企业当中也常常看到，经过调查研究我们可以发现，在企业人力资源管理当中存在道德伦理的问题是有原因的，目前我国人力资源是一种供过于求的状态，使得那些管理者们出现了对员工不讲道德的现象，因此很多企业制定相关制度来作为公司经营的底线。

导致企业人力资源管理存在问题的几个重要原因如下：

### （一）中国企业人文精神的缺失

人文精神对一个企业内部的整体风气有着巨大的推动作用，它可以加强企业内部人文环境的建设，提高企业员工的整体水平，加强员工的工作积极性，推动企业的平稳运营。随着我国企业整体观念的进步，很多的企业开始意识到人文精神的塑造对于企业内部人员的管理有着不可忽视的作用，换句话说，人文精神和企业内部的管理模式是相辅相成，不可分离的。一个缺少人文精神的企业，其企业对于员工的管理能力也必定是失败的。人文精神很重要的一条原则就是公平公正。很多企业的管理出现问题或者说管理条例的推行受到了阻碍，大部分都是由于企业在对员工管理的过程中没有注意到管理的公平公正性而导

致的。企业管理的公平因素可以由很多的因素组成比如性别歧视问题，年龄歧视问题等。一个企业要想平稳的运营下去并稳步的提升，必须保证企业内部每一部分的员工齐心协力，共同努力，否则会使整个企业自身的发展受到阻碍。我们再从员工的角度出发可以发现，对于人员管理的公平性直接关系到他们劳动所获得的报酬或者说是他们自身的个人利益，所以说企业对于人员管理的公平公正性关系到了企业自身人文精神的塑造和整体发展水平的提高。

人文精神的塑造过程离不开四个字，那就是以人为本。一个注重以人为本的企业必定是一个成功的企业。企业应该将员工的个人利益与企业的整体利益结合起来，因为员工的总体水平就代表着的企业自身的发展情况。一个站在员工角度出发的企业他们的员工的工作积极性会被带动起来，他们自身的潜力也会被激发出来，使整个企业的工作效率大大提高，加快了自身的发展与进步。当前，我国的很多企业都没有认识到这一问题，坚持所谓的“以利为本”，这样的观念对于整个企业的发展来说无疑是致命的，企业家们只在乎自己的盈利水平，不在乎员工们的个人利益，一味压低成本，加重对员工的剥削，这样无疑是自掘坟墓，玩火自焚。高强度的工作，没有人性化的流水线作业即使短期内会获得较大的收益但是绝不会长久，在这种情况下企业内的员工开始丧失对工作的热情，会把自己在工作上遇到的不满反馈到自己的工作过程中，最终使企业的总体发展受到阻碍。

企业领导者也应该具备人文精神，这是企业能否正确实施以人道原则为基础的人力资源管理的最根本前提，人文精神能够让人们对生活充满热情与希望。在一个企业内如果感受不到人文精神，那么这个企业的内部员工必定是人心涣散的，这不仅会导致企业的整体效率下降、利润降低，还会使该企业的形象建设受到影响，降低自身的竞争水平。虽然随着经济的高速增长，社会的普世价值观也随之悄然发生着变化，这也是众所周知的事实。但是在当前物质文明已经高度发达的时代，对于精神文明的渴望和向往必然会再次出现在人们的眼前。近年来，党和政府也积极倡导和采取了多方措施不断丰富人民的精神文化生活，促使人民建立正确的价值导向，促进全社会道德文明水平的不断提升。在这一背景下，企业更应当用战略发展的长远眼光来审视企业伦理道德建设，强化企业道德规范的形成，讲究以人为本，用人道主义精神构建企业人力资源管理伦理化体制。伦理管理是企业长远发展与员工切身利益完全符合的一种管理模式，也是社会发展的方向之一。

## （二）我国传统人力资源管理本身存在着伦理缺陷

一方面，受中国传统计划经济陈旧的管理理论及管理方式的强烈影响，企业管理者将非伦理性的管理意识应用到企业管理工作上的管理方法延续至今。另一方面，目前很多的企业人力资源管理者过去不是做这个行业，也没有相关的理论知识，导致企业人力资源管

理者缺乏足够的理论修养。所以这就是传统人力资源管理存在伦理缺陷的原因，那么传统的管理观念给企业与企业员工带来的负面影响主要有三点：

第一，企业把员工的需求扭曲化，企业忽视了员工真正的感情实际需求，认为员工只是为了钱而工作，一切目的只是为了钱，工作只是为了满足自己的物质需求。企业管理者把员工当作一个生产机器，认为员工只是给企业来创造效益的，一个员工为企业创造的利益越多，该员工就越会被重用，反之企业会把那些为企业创造利益较少的员工弃用甚至开除。而一些管理人员并没有把这些观念扭转过来，把丰富的人性抽象化，却忽视了人性的具体性。重新回到传统的管理上来，企业管理者依旧用传统管理方法管人，缺乏人性化，忽视了员工与员工之间、员工与企业之间的相互交流，那么这一负面问题的会使企业的生产效率受到影响。

第二，对人力资源管理人性的理解有所误导，很大程度上，传统的人事管理转变为人力资源管理，其观念上也发生了很大变化，但改变的不应该只是名称，工作内涵也应发生改变。现代人力资源管理存在很多弊端，因为它形成的时间并不长，是以过去人事管理为基础形成的。仍然沿用管理物的思想去管理人，着重以事为主导，缺乏人性化，很少注重员工的兴趣爱好，总是以人顺事，忽视了员工创造力的激发。企业管理者认为员工这种资源是用之不竭的，不知人力资源之珍贵。人力资源管理以保证企业的业绩为前提，把人性放在首位，因此必须要制定一系列合乎伦理道德具有人性的管理方法来提升企业管理者的管理意识。值得说明的是，在注重经济效益的同时，要与人们的精神性相结合，不能把人和物同等对待，尊重人的尊严及合法权益，始终要把员工当作人来考虑，多一些人性化的对待。

第三，相关管理人员以扣工资的方法来迫使员工更加努力工作，忽视了人与人之间的情感问题，只是用自己的职权来要求员工顺应组织要求。在企业人力资源管理中，过分严格规范和控制员工的行为、限定员工的关系，将制约员工的主动性和创造性，限制企业人力资源潜力的完全挖掘和组织凝聚力的进一步提高，阻碍了人力资源的在企业价值上的充分发挥，从而影响到企业的发展。

### **（三）管理者自身道德素质欠缺**

很多企业的企业人力资源管理伦理化进程不顺利，究其关键因素和根本因素就是企业管理者自身素质和能力存在问题。在一个正常的企业当中，企业领导层至多占企业总人数一成不到，由于权力所在，企业的发展和运营则就取决于这一成不到的管理者当中。而管理者自身伦理道德观念的欠缺，则直接影响到企业人力资源管理伦理化机制的构建和实施。很多企业管理者在工作当中喜欢凭借权力压人，对于员工对具体工作的想法和建议不



能耐心倾听，一言堂现象严重，也存在着朝令夕改的问题。管理者的这些行为的展现，根本上的原因是无法与员工建立起良好而平等的沟通机制，因此也不会产生能够使员工信服的个人魅力，在这种背景下，员工各项工作的开展必然会造成这样那样的问题。所以要构建完善的人力资源伦理化机制，企业管理者必须以身作则，不断提升自身的伦理道德素养，提升自身的品德修养，学会尊重和倾听，这是对管理者提出的最根本要求。

人才是企业发展的基石，这个论点到今天已经毋庸置疑。而在当今我国很多企业发展实践当中，重视人才、培养人才却只是企业的一句口号，很多企业都没有形成完善的人才培养和建设体系，国内很多企业往往将眼前利益放在极为重要的位置，对于企业的长远战略发展缺少实质性的规划和布局，针对人才的建设和培养往往跟不上企业发展的节奏。在企业经营过程中，很多企业由于主观和客观的原因，在人才培养上不舍得投入，却冠冕堂皇的大讲特讲管理效益问题。殊不知没有人才的支持，企业各方面工作必然无法做到极致，各个环节均与目标出现偏差，企业最终的发展目标根本无法达成。这一点国内大多数企业与国际知名企业，包括我国的部分行业龙头企业做法相差甚远，比如我国的华为等高新企业，有着非常完善的员工培养体系，结合员工的职业生涯规划有效开展培训工作。只有企业员工的综合素养、业务水平以及企业伦理道德水平不断提升，企业各方面工作才能够真正的按照计划切实开展，企业才能够最终实现自身的发展目标。而有些企业各层级的管理者，则出现把自身放在企业各方面制度管理之外的怪现象，最基本的如考勤制度、培训制度等仿佛与这些管理者无关，这样的管理体制下，势必会衍生出很多其他管理问题，进而制约企业正常发展。

#### （四）相关法律制度不完善

在法治社会中，无论企业还是个人，都应该在法律合法范围内管理自己的事，尊重法律，不能违法，否则必然会受到法律的制裁，最终会受到严惩。企业更应该深化对法律的认识，随时随地的牢记法律法规。当今社会，法律法规和伦理道德的意义不必多说，二者都可以有效的约束企业和员工的行为，但是法律法规与伦理道德两者也有一定的区分，前者属于强制性规范，后者属于非强制性的，伦理道德靠的是企业与人们自身自觉来约束规范。法律法规的建设远远不够完善，就比如企业中存在着的歧视现象。虽然在《劳动法》第十二、十三条中明文规定“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受到歧视；妇女享有与男子平等的就业权利”，但在企业管理实践的同时，并没有从本质上根治这种现象。此外，我国劳动法也有相对不完善的地方，例如，针对企业在就业方面的立法不够细化，从而在实践中未能使劳动法得到真正意义上的改善，未能使劳动者获得平等就业的权利。一些公民受歧视的现象存在于社会当中，由于一些地方法规的制定，为了所谓的

减少外地人口与本地人口的竞争力，想尽办法来制定相关政策措施排斥外地人口来本地就业工作，虽然在一定程度上保护了本地区人口的就业，但是从整个国家发展的层面上来讲，也是一种择业歧视，导致人力资源优势没有较好的发挥。

企业管理违法成本低也是法律制度不完善的一个重要原因。如今，企业管理违法成本低，违法行为也只是通过媒体曝光等的途径呈现，在短时间内也就很快消失。即使企业被爆出存在的伦理问题时，该企业会做危机公关，想尽办法做出一些事情来隐瞒事实，用钱做弥补，这些钱的花费相对企业违法所得利益来说只是很少的一部分而已。这样长久下去，由于这种行为没有受到法律的严惩，更甚者成立公关部门，专门给企业做一些危机公关，隐瞒该企业真实存在的问题。这种现象的出现，导致问题得不到根治，从而使企业更加不重视社会的监督，企业存在的恶劣行为将快速的扩大，进而影响到社会发展。随着我国法制化进程的深入，立法也应当跟上步伐，如果法律制度不完善，靠伦理等社会规范来约束企业，往往达不到效果。另一方面，企业立法忽视了伦理方面的不足，总是把伦理问题归结到是道德层面的问题是一个误区，要注重法律制度完善的重要性，以法律法规来约束企业的伦理缺失行为，这样能达到很好的效果。法律意识的薄弱往往也是导致法律制度不完善的重要原因。现实生活中，我国公民，尤其是那种迫切寻找工作以保障生活的一些弱势群体，即使在找工作的过程中遭遇企业对自己的歧视，也不会用法律维护自己的合法权益，他们认为这是不值得上诉的事情。而企业更不会意识到这是歧视行为，这是一种对公民权益的伤害。

## 第四章 中国企业人力资源管理伦理化的应对策略

归根结底，企业构建人力资源管理伦理化体制的最终目的是为企业发展服务，使伦理管理体制更加符合社会发展趋势，更加符合人性发展需求。要实现人力资源管理伦理化建设这一目标，企业发展过程中必须建立与伦理化管理相符合的人力资源管理体系，科学地计划开展各项工作，增强企业对于人力资源管理必须具备伦理化的意识，建立健全伦理化管理机制等等，最大化激励员工的主观能动性和创造性，提升员工责任意识，为企业发展助力。

### 一、提高企业人力资源管理伦理化意识

人是生产力的第一要素，人作为企业的参与者是一个企业组成的基础，企业内员工的总体质量关系到一个企业是否能平稳的运营下去。所以企业在运营的过程中首要的任务就是加强人文精神的塑造与运用，只有保证真正的以人为本，才能使那些具有科学性、实践性的管理体系推广出去并且得到良好的应用。

#### （一）树立以人为本的管理观念

企业管理者要想提高自己的组织能力和管理水平就必须培养自身前瞻性的眼光，善于学习，在法律允许的情况下对员工进行公平公正的管理。企业人力资源管理伦理化的改进与推广过程中肯定会遇到重重的阻碍，这时员工是否能做到与企业同甘共苦是非常关键的，要想提高员工对企业的支持度和忠诚度就必须做到以下两点：第一，企业应该加强以人为本观念的宣传，使该观念渗透到企业生产的各个环节，让员工与管理者自觉的接受这一观念；第二，企业自身应该一直保持着先进性，向那些优秀的企业进行学习，借鉴他们优秀的管理方式，把这些全新的管理方法与自身的情况相结合，打造出一个属于自己的，具有科学性、实践性的管理方法，使个人利益与集体利益紧密的结合起来，加强对企业员工潜力的开发、优化工作岗位的调配，使每一位员工都能与工作岗位完美结合，发挥出自己全部实力与水平。

#### （二）提升人力资源管理者职业道德素质

##### 1. 切实提升管理者道德素质

管理者自身道德素质对于企业发展的重要性已经在前文论述，所以要构建完善的人力

资源伦理管理体制，必须切实提升企业管理者自身的道德素养，一是将相关企业伦理道德培训的对象扩展到企业管理者层面，通过理论宣讲和培养评价机制等，促进企业管理者道德素养的提升；二是优化企业管理者选人用人制度，用制度和流程从根本上制止道德水平缺失的人员晋升到管理者岗位。企业管理者道德素质的提升，可以使他们的伦理意识得到加强，从而提升他们自我约束能力，主动遵守企业对于员工所提出的要求，主动承担起自己的责任，另外对于管理者进行伦理的培训后可以使他们在管理的过程中自觉的遵守公平公正的原则，不会徇私舞弊。另外管理者应该注重对员工的尊重，充分听取他们的建议，充分的利用好自己手中的职权，做到真正的公平公正。作为企业人力资源的管理者，除了应当具备良好的职业操守和道德水平之外，还应当具有勤奋好学的精神，使自己在快速发展的形势面前，能够运用新兴的理论和业务，帮助企业在人力资源管理工作做到更加完善。此外其还应当不断加强相关法律法规的学习，促进企业人力资源管理整体水平稳步提升。同时在管理的过程中要从员工的角度出发，注重以人为本，最大限度的提升员工的工作效率，为企业带来利润。

## **2.提高管理者职业技术水平学习先进经验**

人力资源管理是一门管理学科，其相关的理论知识和经验也是随着社会和企业的发展而发展进步的，所以要构建和不断完善企业人力资源伦理管理体制，单纯依靠管理者良好的道德水平是做不到完美的。思想道德水平只是构建伦理管理体制的前提条件，精湛的业务素养才是伦理管理的根本保障。所以企业管理者应当不断加强自我学习，不断提升业务技能水平，熟知相关法律法规和相关政策措施，综合考量各方因素，凭借自身丰富的管理经验，实现人力资源伦理管理体制的构建和实施。纵观全球企业发展，国外的苹果、谷歌等企业，国内的腾讯、阿里等企业，已经逐步实现了由传统的资本化强制管理模式向人性化文明管理方式的转变，人性化管理一词也成为了近年来我国社会的热点词汇，特别是随着富士康等企业强制性管理造成员工自杀等恶性事件曝光以来，社会对于人性化管理的呼吁也越来越强烈。我国目前仍然处在社会和经济高速发展的时期，企业管理者应当抓住机遇，在管理当中将企业管理与伦理管理有效结合，加强对国外具有先进管理水平的公司的学习与借鉴，加强企业管理方式的人性化。由于所处外在环境的不同，企业在借鉴那些优秀的管理方法时，应该把这些科学的方法与自身实际的情况和所处的外界环境相结合。另外也需要加强管理方式的人性化，站在员工的角度出发从而创造出一个合乎伦理价值并且有效的管理方法。此外企业自身也应该加强对于员工的集体培训，建立起适应于企业自身的一套培训体系，例如课程设置、师资管理等。同时企业也不能放过对企业外部人力资源的使用，比如聘用外部专家，与专业的培训机构合作等。

### （三）加大员工伦理道德培养力度

企业必须加强其内部的伦理环境塑造，因为只有这样才能使企业的员工和管理层充分的认识到自身伦理化意识培养的重要性。提高他们参与集体培训的积极性与热情，加强员工或者管理者对自身行为的约束。同时企业也应该加强对人力资源管理伦理的投资，一个具有强大且高水平的管理层可以推进企业内部的人力资源管理的进程，所以那些大型的企业或者是那些具有巨大产值的企业加强了对人力资源伦理化的投资。也要做好资金的监督工作，避免造成资金的浪费，让企业所投资的每一分钱落到实处。同时企业也应该保持对人力资源管理前沿思想进行不断地学习，并注重对每一名员工进行企业伦理道德思想上的宣传教育。使员工在思想上充分认识，在行动中充分感受，进而明确个人与企业总体利益是一体的，不可分离的，从而提高员工的集体意识和对待工作的热情和积极性。

培训效果应该从员工的日常表现和业绩来体现。但是在日常生活中我们可以发现我国企业大多都不太注重对员工的集体培训，有很多的企业甚至出现了报名积极，但员工对于培训的参与度却不高涨的情况，造成了企业的资金浪费，资源流失。造成上述现象的主要原因是由于企业的管理层对于员工集体培训这一环节不够重视，仅仅依靠卷面的分数来断定培训的效果，而不是从员工的总体实力，能力培养的角度来鉴定员工参与培训的结果。所以企业在组织员工的集体培训过程中，应该把社会、企业和家庭相串联，从这三者是否和谐的角度出发来进行企业文化的塑造传承。

## 二、创建伦理化人力资源管理机制

当企业提高了人力资源管理伦理化意识之后就需要对企业内部的管理机制进行优化改良，创建新的企业文化、人才选拔激励机制和满足员工伦理诉求的工作环境。

### （一）创立以人为本的企业文化

企业在对人力资源进行管理的过程中要加强对于员工的关注力度，促进他们总体水平的提升最终带动整个企业发展。而如何提升员工的总体实力成为了一个关键点，企业在对员工进行管理的过程中要站在员工的角度出发。对员工的需求进行一定的了解，为他们制定出一份合适的发展计划，在促进他们总体业务水平提升的同时加强对他们的人文精神培养，最终提高他们的综合素质。研究证明，一个具备良好气氛的工作环境其内部员工效率也是毋庸置疑的。企业文化体现以人为本，不单单要对企业内部人员的能力提升给予高度重视，还要对企业内部人员之间的合作关系进行强化，企业结合自身的问题进行培训，使

管理人员和员工自身素质得到双提升。要使员工和管理人员之间的相互配合得到不断的强化，使工作效率得到提升，使企业自身整体能力得到不断发展。企业文化要表现出以人为本，不但要注重管理人员和员工自身学习能力的提升，使他们的道德文化素养得到提升。同时，还要使团队精神得以有效的发挥，对合作、互助、高效的理念进行倡导，使管理人员和员工之间的人际关系和谐，使员工之间的交流、沟通无障碍，使企业内合作、互助、共赢的理念得到发扬，使企业的竞争力得到提升。企业要将企业文化的作用充分发挥出来，使员工工作积极性、主动性得以提升，使团队精神的作用得以增强。在这个过程中，最关键的就是要将企业的价值观真正的体现出来，使人力资源配置科学、合理，不能只以“满灌”、“填鸭”教育为主，要使员工的判断能力得到不断的提升，使员工的道德情操得到不断的提升，使人力资源配置水平得到强化。

## **（二）创立平等起点的优秀人才选拔机制**

人的个性化发展就是企业在管理员工的过程中做到放手，使企业员工的全部能力得到充分的释放，在工作岗位中表现出独特性。在这种情况下，员工的总体水平会得到提高，其自身的潜力也会被激发出来。最终企业员工的进步带动企业整体的发展与进步，这才是以人为本的内涵所在。企业应该创建优秀的人才选拔机制，在人才的选拔和培养方面做文章，积极地创造机会建立相关的奖罚体制，使人才有足够的空间大展拳脚。企业自身也要加强以人为本建设，通过良好的待遇和工作环境来防止企业内的人才流失，并对他们进行考验，使他们在自己的工作岗位上发挥出最大的力量。

## **（三）完善公正的员工激励机制**

结合企业人力资源实际发展现状，将相应的激励机制建立健全。通过奖罚机制使每一位员工得到自己应得的报酬，做到人力资源管理的公平公正，并带动企业内员工的积极性，加强员工对企业自身的认可和支持。在激励方式上，企业应该加强对员工的外在激励，让那些能力突出的员工担任一些更具有锻炼意义的工作。这样既可以加强对那些优秀员工的锻炼，提高他们的能力和水平。又可以使企业加强对于人力资源的利用，避免浪费，提升整个企业的工作效率。企业在进行人力资源管理的过程中应该从员工的角度出发，把增强员工自身的能力放在提升企业经济效益之后。

## **（四）推进改善员工工作环境**

由于社会生活节奏的加快，企业的生产效率越来越快，分工十分明显，这就使工作劳动变得越来越枯燥乏味。而这样的工作环境会导致员工整体的工作积极性下降，对于工作

开始有抵触心理，最终导致了企业无法保持高效的生产状态。要想改变这一局面，企业必须加强员工工作环境的塑造，为他们创造出一个良好的工作环境提升他们的工作积极性和工作效率。随着信息化的加快，企业内每一个员工的心理活动是多种多样的，每个人的价值观和自我约束能力也是大不相同的，因此，企业在实施管理时，所运用的管理方法不能完全一样，在大多数条件下，都是随着管理者的不同而不同的。在对员工的管理过程中应该放松对他们的工作限制，让员工尽量实行自我约束并充分的听取员工的个人意见，站在他们的角度考虑如何提升自身的管理水平。管理者也应该了解到自己不是船长，而是一个舵手，管理者对员工自身的发展起到一个掌舵帮助的作用，并且在管理的过程中为员工考虑，根据员工的水平进行工作的分配并给予他们一定的帮助。

### 三、完善相关法律法规并加强监管

国家要建立完善的法律法规，依法规范企业的违法行为。各个地方的政府应该加强对企业的监督力度，为每个企业打造出一个良好公正的市场环境。另外，相关国家机关也要加强对相关法律的监管和执法力度，让企业在守法，不违背伦理道德的前提下发展。另外还要利用好舆论监督，加强对尊重劳动者的精神宣传，保护好劳动者的利益的同时对他们进行一定的约束。提升他们的整体实力和水平，另外媒体也要加强对于以人为本精神的宣传，使该观念得以深入人心，提升我国人民的总体素质，为企业和人民打造出一个公平的，和谐的社会环境。

#### （一）健全完善相关法律法规

我国自实施改革开放以来，由于劳动关系逐渐呈现出多元化的特点，我国开始全面改革劳动法律法规。在 1995 年，国家《劳动法》开始施行，同时以这部法律为主体，使相应的法律体系得以形成。在 2008 年，我国又先后出台了一系列的法律法规，比如《劳动合同法》、《就业促进法》等等，在这些法律法规中，《劳动合同法》的目的在于使劳动合同制度得以健全完善，使劳动合同双方的责任、权利得以有效明确，使劳动者的合法权益得以有效保护。而对于《就业促进法》来说，最重要的是使经济发展和就业得到协调发展。上述相关法律法规的出台和施行，使企业人力资源管理方向和结构发生了很大的变化。从规章制度向法律法规进行转变，我国的人力资源管理逐渐向法律化方向发展，标志着我国人力资源管理也即将进入法制化阶段，从而不断健全完善人力资源管理外部环境体系，使企业人力资源管理道德建设有了一定的基础。

## （二）加强监管力度

国家既然制定了《劳动法》等一系列相关法律法规，那么企业就要对照着法律法规的施行，使用工标准不断具体化，政府还要对实施相关法律法规进行严格的监督管理。企业发展有着良好的社会环境，得益于法律的威慑作用得以充分发挥、充分展现。加大劳动违法行为的监督处罚力度，增加劳动执法人员编制，扩大劳动监管部门的职权，维护社会稳定，对劳动者的权益保障上了一个新台阶。同时劳动执法机关不但要做到执法公平，还要做到执法严厉，使违法成本不断提升。一方面要使违法者毫无意见，另一方面还要使他们感到害怕。监督执法力度的强化，不仅能使企业感到畏惧，能够严格按照法律执行。同时，法律还能使企业管理伦理的发展得到有效的保证，使人力资源管理伦理得以强化，使企业人力资源管理中的伦理问题不断的减少。



## 结 语

企业人力资源管理伦理问题的不断出现，源于社会各界对伦理管理关注度逐渐增高。由于社会的发展，一个企业的外部环境与内部环境对企业自身的人力资源管理水平提升有着更高的要求。然而现阶段我国大多数企业在人力资源管理这一方面非常的不重视，企业把主要的精力放在危机时候的公关策略上，这无疑是一个巨大的错误。通过观察可以发现企业与企业之间的竞争慢慢的转化为对人才的竞争，人力资源成为了一个企业的生存命门。所以每一个企业都应该加强对人力资源管理的重视，加强对企业内员工培训，打造一个具有高水平高能力的工作团队。另外在人力资源管理的过程中加强道德伦理精神的融入，使整个企业在运营的过程中不仅加强了伦理道德的建设又提升了自身的总体实力，达到双赢的局面。管理和伦理相结合是现代管理发展的总趋势。伦理可以有效的协调人与人之间的利益关系并加强每个人的自我约束能力，可以使企业与人力资源相互联系，紧密结合，并使企业人力资源管理水平得到提升。人力资源是当前新兴的资源之一，对企业的稳定运营和发展有着不可忽视的作用。在复杂的市场环境下，企业对于人力资源管理要做到既要符合伦理，还要将其真正的实力充分的展现出来，使企业自身的管理能力得到不断的提升，使管理员工越来越规范化、科学化。企业进行人力资源管理的过程中首先要做到的就是创造出一个可以使员工发挥出他们最大实力的工作环境。同时，还要加强对员工工作能力的引导使员工在提升自身水平，完成自己目标的同时带动企业自身的发展，使个人利益与整体利益紧密结合，环环相扣。

总之，人力资源是一个企业在平稳运营的过程中不可缺少的重要的资源，同时也是一个企业不断成长、不断提高的重要根基。加强对于员工的伦理化管理，为他们营造出一个公平公正的工作环境是每个企业的目标。以人为本的人力资源管理已经成为了每个企业所必须要做到的，每一个企业在自身的发展过程中都必须考虑到自己的员工，以及所在的市场环境和生存环境，在不违背伦理道德的基础上，促进自身的稳定持续发展。人力资源管理在我国已经慢慢的成为了一个非常热门的话题，很多相关学者开始加入对它的研究，各个企业对它的重视力度也在慢慢的加强，相信在不久的将来，人力资源管理在我国将会越来越成熟，越来越完善。本文在写作过程中也存在着很多缺点和不足之处，由于研究能力的有限和写作水平不足，文章所表达的观点只代表作者个人观点。希望与后续的研究者们积极沟通，相互探讨互相促进，同时作者会在后续的研究过程中更加完善对文章的观点的论证。

## 参考文献

### 著作类

- [1] O. C. 费雷尔, 约翰·费雷德里希, 琳达·费雷尔. 企业伦理学—伦理决策与案例[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2012.
- [2] 阿奇·B·卡罗尔, 安·K·巴克霍尔茨(黄煜平等译). 企业与社会—伦理与利益相关者管理[M]. 北京: 机械工业出版社, 2004.
- [3] 比尔·康纳狄, 拉姆·查兰(刘勇军, 朱洁译). 人才管理大师: 卓越领导者先培养人再考虑业绩[M]. 北京: 机械工业出版社, 2016.
- [4] 陈炳富, 周祖成. 企业伦理学概论[M]. 天津: 南开大学出版社, 2008.
- [5] 陈荣耀. 企业伦理[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2001.
- [6] 成中英. 伦理与管理[M]. 武汉: 湖北人民出版社, 2006.
- [7] 丹尼尔·贝尔. 经济理论的危机[M]. 上海: 上海译文出版社, 1985.
- [8] 德鲁克. 变动中的管理界[M]. 上海: 上海译文出版社, 1999.
- [9] 劳拉·P·哈特曼, 乔·德斯贾丁斯. 企业伦理学[M]. 北京: 机械工业出版社, 2011.
- [10] 劳伦斯·米勒. 美国企业精神: 未来企业经营的八大原则[M]. 北京: 中国友谊出版公司, 1985.
- [11] 刘军, 黄少英. 儒家伦理思想与现代企业管理伦理[M]. 北京: 科学出版社, 2010.
- [12] 玛莎·I·芬妮(丁思檬译). 用人的真理[M]. 北京: 机械工业出版社, 2015.
- [13] 茅于軾. 中国人的道德前景[M]. 广州: 暨南大学出版社, 2003.
- [14] 欧阳润平. 企业伦理学[M]. 长沙: 湖南人民出版社, 2003.
- [15] 钱用道. 现代商业银行市场营销[M]. 上海: 东方出版中心, 2000.
- [16] 苏勇. 现代管理伦理学[M]. 北京: 石油工业出版社, 2003.
- [17] 赵斌. 企业伦理与社会责任[M]. 北京: 机械工业出版社, 2011.
- [18] 赵书华, 娄梅. 企业伦理与社会责任[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2011.
- [19] 周祖城. 企业伦理精品案例[M]. 上海: 上海交通大学出版社, 2010.
- [20] 朱必祥. 人力资本理论与方法[M]. 北京: 中国经济出版社, 2005.
- [21] 朱贻庭. 伦理学小词典[M]. 上海: 世纪出版集团, 上海辞书出版社, 2004.
- [22] John R. Deckop. Human Resource Management Ethics (Hc) [M] United States of America. Information Age Publishing, 1998.

## （二）期刊类

- [1]蔡静. 在企业管理与企业文化的融合中彰显人性[J]北京石油管理干部学院学报. 2010(02).
- [2]陈春萍. 论高校人力资源管理的道德基础[J]湖南社会科学. 2003(6):153—155.
- [3]陈少峰. 关于企业人力资源的几个伦理问题[J]武汉科技大学学报. 2002(3):35-39.
- [4]程月明. 企业人力资源管理伦理问题及成因探讨[J]理论学习与探索. 2013(05).
- [5]迟爱敏, 李慧珍. 中国企业伦理的研究与发展述评[J]中国矿业大学学报(社会科学版). 2004(06):16-19.
- [6]戴木才. 论管理与伦理结合的内在基础[J]中国社会科学. 2002(03).
- [7]杜士权. 企业人力资源管理的伦理原则探析[J]郑州航空工业管理学院学报(社会科学版). 2007(01).
- [8]范丽群, 石金涛, 周祖城. 企业人力资源管理与道德建设关系的思考[J]当代财经. 2005(11):70-72.
- [9]方环非. 论管理伦理中的公正性认知与人力资源的效用[J]科技与管理. 2006(3):134-136.
- [10]冯明, 郭雅丽. 我国企业人力资源管理伦理特征的实证研究—基于企业员工手册的内容分析[J]中国软科学. 2009(5):114-124.
- [11]高晓兰. 中小企业人力资源管理存在的问题及对策分析[J]改革与开放. 2010(14):33.
- [12]何培香. 企业人力资源管理的伦理思考[J]投资与理财. 2007(5):28.
- [13]黄晓晔. 试论企业人力资源的伦理化管理[J]道德与文明. 2009(01):102.
- [14]简红艳, 何瑾, 柏汇崧. 企业人力资源管理伦理缺失问题刍议[J]企业导报. 2010(11).
- [15]解媛. 中小企业人力资源管理现状及对策研究[J]中国商贸. 2011(30).
- [16]黎世波. 马克思人道思想对人力资源管理伦理的启示[J]沿海企业与科技. 2007(03):163-165.
- [17]李彬. 企业高管伦理道德对企业社会责任影响实证研究[J]企业经济. 2015(03).
- [18]李小平, 张琦. 论企业管理伦理构建的主要问题[J]成都理工大学学报. 2009(01).
- [19]李颖. 论人力资源使用的道德原则[J]长沙铁道学院学报. 2006(1).
- [20]刘静霞. 图书馆人力资源管理中的伦理冲突[J]河南财政税务高等专科学校学报. 2005(02):55-57.
- [21]刘琼豪. 企业制度公正与企业伦理建设[J]现代管理科学. 2006(1):99-100.
- [22]龙静云. 诚信:市场经济健康发展的道德灵魂[J]哲学研究. 2002(08):19.
- [23]陆惠文, 丁秀玲. 角色理论在人力资源管理中的应用[J]南京财经大学学报. 2004(01):50-53.
- [24]玛琳. 西方企业管理伦理思想的发展及启示[J]吉首大学学报(社会科学版). 2004(4).
- [25]娜仁高娃. 企业道德责任视阈下非公有制企业发展研究[J]现代营销. 2014(11).

- [26] 欧阳润平. 企业核心竞争力与企业伦理品质[J] 伦理学研究. 2003(05):21-23.
- [27] 齐迎迎. 企业招聘过程中道德缺失问题研究[J] 江苏商论. 2013(1).
- [28] 阮航. 中国企业伦理研究的本土意识[J] 伦理学研究. 2007(05):22-24.
- [29] 沈应仙. 企业管理伦理:社会功能和经济价值[J] 浙江经济. 2012(01):21.
- [30] 石娟, 黎建乚. 以社会责任为基础的企业统合模式构建[J] 法治研究. 2014(08).
- [31] 孙会, 徐永其. 企业社会责任前移视角下小微企业人力资源管理对策[J] 企业经济. 2012(09).
- [32] 田秀云. 人力资源配置和管理的伦理思考[J] 道德与文明. 2001(02).
- [33] 王菁, 徐小琴. 伦理与社会责任—来自企业层面的实证分析[J] 伦理学研究. 2014(06).
- [34] 王小锡, 朱金瑞. 中国企业伦理模式论纲[J] 道德与文明. 2003(04):6-8.
- [35] 王小霞. 民营企业人力资源管理误区[J] 企业管理. 2005(4).
- [36] 吴红梅, 刘洪. 西方伦理决策研究述评[J] 外国经济与管理. 2006(12):48-55.
- [37] 吴红梅. 企业人力资源管理中的伦理问题探析[J] 中国人力资源开发. 2005(08):12-17.
- [38] 吴景聪. 我国中小企业人力资源管理现状和对策探析[J] 现代商贸工业. 2010(01).
- [39] 夏绪梅. 伦理型管理:民营企业成功的人力资源管理模式[J] 陕西省经济管理干部学院学报. 2005(01):54-56.
- [40] 夏绪梅. 企业人力资源管理中的伦理取向[J] 企业经济. 2004(10):39-40.
- [41] 肖鸣政. 人力资源管理模式及其选择因素分析[J] 中国人民大学学报. 2006(05):135-141.
- [42] 杨建华. 企业伦理文化与企业管理[J] 中国商贸. 2014(12).
- [43] 杨清荣. 企业伦理要素论[J] 中南财经大学学报. 1999(01).
- [44] 叶陈刚. 商业伦理是企业入场券[J] 中国房地产业. 2015(01).
- [45] 张洁梅. 我国企业人力资源管理伦理分析[J] 学术论坛. 2009(09).
- [46] 赵曙明, 黄昊宇. 企业伦理文化与人力资源管理研究[J] 经济管理. 2006(16):4-15.
- [47] 赵正英. 企业人力资源管理道德缺失问题分析[J] 现代商业. 2015(02).
- [48] 郑立新. 理解公平的三种伦理维度[J] 哲学动态. 2006(5):60-63.
- [49] 周宝宏. 企业管理伦理的特性研究[J] 现代经济信息. 2011(16):09-12.
- [50] 周浩, 龙立荣. 薪酬社会比较对薪酬满意度影响的实验研究[J] 华东经济管理. 2010(04) 156-160.
- [51] 周庆翔, 王芳. 企业人力资源管理中的伦理观[J] 现代企业教育. 2001(08).
- [52] 周延云, 李瑞娥. 现代企业伦理决策实证研究述评[J] 经济管理. 2006(14):21-26.
- [53] 周祖城. 论企业伦理责任在企业社会责任中的核心地位[J] 管理学报. 2014(11).
- [54] 朱必祥. 伦理关系对企业制度文化的影响[J] 中外企业文化. 1998(01):41.

- [55]朱璋龙. 企业人力资源管理伦理化的困难与对策[J]江苏商论. 2011(09).
- [56]邹先平. 企业伦理问题产生的原因浅析[J]中国农业银行武汉培训学院学报. 2003(3).
- [57]Baucus. M. S. & Baucus. D. A. Paying the Piper: An Empirical Examination of Longer-Term Financial Consequences of Illegal[J]The Academy of Management Journal. 1997(40):129-151.
- [58]Dachler. H. P. & Enderle. G. Epistemological and Ethical Considerations in Conceptualizing and Implementing Human Resource Management[J]Journal of Business Ethics. 1989(8):597-606.
- [59]Diana Winstanley& Jean Woodall. The Ethical Dimension of Human Resource Management [J]Human Resource Management Journal. 2000(2):5-15.
- [60]Fusilier. M. R. & Aby. C. D. & Worley. J. K. & Elliot. S. Perceived Seriousness of Business Ethics Issues[J]Business and Professional Ethics Journal. 1996(15):67-78.
- [61]Lynn Sharp Paine. Managing for Organizational Integrity[J]Harvard Business Review. 1994(2):106-117.
- [62]Marcia P. Miceli. Ethical Issues in the Management of Human Resources[J]Human Resource Management Review. 2001(3):1-9.
- [63]Maxwell. G. & Beattie. D. R. The Ethics of in Company Research: An Exploratory Study[J]Journal of Business Ethics. 2004(52):243-256.
- [64]Ronald Buckley. M. & Beu. Danielle. S; et. al. Ethical Issues in Human Resources Systems [J]Human Resource Management Review. 2001(11):11-21.

### (三) 学位论文类

- [1]杜士权. 我国企业人力资源管理中的伦理问题研究[D]曲阜师范大学, 2007.
- [2]郭雅丽. 我国人力资源管理伦理特征研究[D]重庆大学, 2008.
- [3]李丽. 我国企业人力资源管理中的性别歧视问题研究—以大学生群体为对象的分析[D]北京交通大学, 2010.
- [4]吕文娇. 中外企业竞争伦理比较研究[D]山西财经大学, 2016.
- [5]吴云. 伦理视域下的企业员工忠诚研究[D]南京大学, 2016.
- [6]杨猛. 企业人力资源管理伦理问题研究—以深圳富士康公司为例[D]南京理工大学, 2013.
- [7]张芳芳. 从伦理之维看当代中国人力资源管理[D]河北师范大学, 2009.
- [8]张亚云. 在华跨国企业的伦理失范及其应对[D]南京林业大学, 2015.

## 致 谢

时光匆匆，三年研究生生活渐渐落下帷幕，回望这三年走过的日子感慨良多。这三年对伦理学的学习使我明白如何做一个更好的人，一个对社会对国家有价值的人。在毕业论文完成之际想在这里表达一下对关心、帮助、支持我一路走来各位老师同学亲爱的家人的感激之情和美好祝福。

感谢伦理学赵美艳老师、刘丽老师、韩梅老师、亢丽娟老师、李丽丽老师对我的宽容和体谅，给了我很多次修正论文的机会，也在每一次对我论文的集中指导上给了很多宝贵意见，让我受益匪浅。我还要感谢我的导师魏国力老师，在论文写作中我遇到了很多困难和阻碍，魏老师耐心而又温柔的指导我，帮助我解决了很多在论文写作过程中的困难。魏老师以科学严谨的治学之道、善良美好的人格品质、坚定不移的求知态度，是我今生学习的目标典范。在这里祝愿我敬爱的老师们身体健康生活幸福。

同时还要感谢伦理学其他六位小伙伴，谢宜臻、马子涵、张焱、黄珊、孟煜、殷思宇，在写作过程中给予我的支持和帮助，感谢大家在我遇到阻碍时的鼓励和安慰，陪我渡过难关让我不断的学习和进步。祝愿大家早日收获属于自己的美好爱情和幸福家庭。

最后我想感谢我的父母，在我求学路上的支持，支持我做的每一个决定，即使在我情绪态度不好的时候也依旧鼓励我支持我，爸爸妈妈我爱你！

最后的最后再次向关心、帮助、支持和鼓励我的所有老师和同学表示最衷心和最诚挚的谢意！谢谢大家！

## 个人简历

王琚，女，出生于 1991 年 9 月 18 日，籍贯辽宁省沈阳市，本科毕业于沈阳航空航天大学北方科技学院公共事业管理专业，于 2014 年 6 月 28 日取得本科学士学位，2015 年 9 月考入沈阳师范大学马克思主义学院硕士研究生，主要研究方向为经济伦理学。

在攻读硕士期间曾发表过省级以上（包含省级）三篇期刊论文。

[1]王琚. 市场经济下的中国当代经济伦理问题思考[J]农家参谋. 2017(11).

[2]王琚. 作为经济伦理的经济共享理念分析[J]理论与创新. 2017(12).

[3]王琚. 马克思经济伦理与市场经济实践相结合[J]山西青年. 2018(2).