**第三章 最纯洁职业经理人：职业道德理念**

**第一节 何谓职业道德理念**

**一、道德**

道德是人类共同生活与工作的准则和规范，也可以说是对人类活动与行为进行善恶、对错、好坏、美丑评价的社会心理共识和标准，属于社会意识形态，也属于社会上层建筑范畴。它通过社会舆论、传统习俗和内心信念来维系，调整着人与人之间、人与社会之间的相互关系。

每个社会都有其公认的道德。只涉及私人关系部分的道德，称为个人私德；涉及社会公共关系部分的道德，称为社会公德。人类道德有其共通性，但在不同时代、不同社会、不同文化、不同国家、不同民族中，往往有一些不同的道德观念和标准。尤其是在不同的文化中，个人与社会所重视的道德元素及其优先性、所持的道德观念和标准也总是有所差异；同样一种道德，在不同社会和文化背景中的外在表现形式、风俗习惯也往往相差甚远。

1、道德特征

1）共同性。道德具有一定的共同性，同一社会的不同阶层，甚至不同社会的不同阶层的道德之间，由于类似或相同的经济条件、文化背景、民族心理和宗教传统而存在着某些相似或相同的特性。

2）民族性。一个民族的精神、气质、心理、感情、性格、语言、风俗、习惯、趣味、理想、传统以及生活方式和理解事物的方式等诸多方面会有区别于其他民族的个性特征，不同民族间道德的原则标准也因此有所不同。

3）阶级性。在阶级社会中，一定的道德观念和规范都是为特定的阶级利益而服务的，因而具有特定的阶级属性和特征。

4）继承性。道德是在人类历史进程中产生与发展起来的，既有创新发展的一面，又有历史继承的一面。

5）自律性。人类借助于对自然和社会规律的认识，借助于对现实生活条件的认识，自愿地认同社会道德规范，并结合个人实际情况践行道德规范，从而把被动的服从变为主动的律己，把社会的道德要求变为个人良好的自主行动。

2、道德功能

1）认识功能。道德引导人类追求真善美，它教导人类正确认识自己，对他人、对家庭、对社会、对国家承担起应负的责任和应尽的义务，教导人类正确认识社会道德生活的规律和原则，从而正确地选择自己的生活和事业道路，自觉规范自己的言行。

2）调节功能。道德调节社会矛盾，它通过社会舆论、风俗习惯、内心信念等特有形式，以自己的善恶、对错、好坏、美丑标准去指导和纠正人类的活动与行为，调节社会利益关系，使人与人之间、人与社会之间关系达到理解、包容与和谐状态。

3）教育功能。道德催人奋发向上，它培养人类良好的道德意识、道德品质和道德行为，树立正确的权利、责任、义务、荣誉、正义和幸福等观念，使人成为高尚的人。

4）评价功能。道德发挥评价作用，它以一定的标准评价社会人事物的善恶、对错、好坏、美丑，并形成一种巨大的社会力量和人类内在的意志力量。

5）平衡功能。道德不仅调节人与人之间的关系，而且平衡人与自然之间的关系。它要求人类端正对自然的态度，调整自身的行为，教育人类应当以造福于子孙后代的高度责任感，从社会的全局利益和长远利益出发，开发和利用自然资源，发展社会生产，维持生态平衡，积极治理和防止对自然环境的人为破坏。

3、道德、法律与制度

在社会中，除了社会道德之外，人们还要遵守国家法律法规、组织规章制度，三者都是调整人类社会关系的方式。社会道德是具有社会劝导性的行为规范和准则，通过社会舆论、传统习俗和内心信念来维系；国家法律法规是具有国家强制性的行为规范和准则，通过警察、法庭、监狱等国家工具来维系；组织规章制度介于上述两者之间，既具有一定的组织强制性，通过组织处分和处罚来维护；又具有一定的组织劝导性，通过组织宣传和奖励来保证。三者既相对独立，又相辅相成，都属于社会意识范畴，都是为了维护社会尤其是统治阶层的利益，并可以在一定的条件下相互转化。

**二、职业道德**

君子务本，本立而道生。

对于职业经理人，何谓立身建业之本？一则要有正常的智商，具备扎实的专业知识、经验、技能和洞察力；二则要有健全的情商，具有良好的职业道德操守和社会交往能力。**德才识兼备，**才是职业经理人立身建业、纵横职场的根本。

1、职业行为的道德意义

现代市场经济越是高度发达，社会劳动越是高度分工，就越需要各种劳动的相互协作。职业是社会劳动分工的产物，不同职业需要相互协同和配合，从而必然地体现和交织着错综复杂的人与人关系，从而使得职业行为具有一定的社会道德意义，体现着一定的社会道德观念和准则。每个人的职业行为都不是孤立地发生的，而是在各种各样的社会关系中进行的，每个人都必须与社会、集体、他人发生联系并形成一定的道德关系，这就是职业行为的道德意义所在。

1）从职业和社会的关系来看，职业由于社会分工而产生，各种职业与社会的关系就像细胞和肌体一样密不可分，如果某一职业活动受阻或遭到破坏，整个社会生活将受到影响；如果整个社会秩序动荡不安，职业活动也无法进行。某一种具体的职业活动反映的往往是局部的团体利益或个人利益，它常常会与社会的整体利益发生冲突和矛盾。对于这些冲突和矛盾，除了用行政和法律手段进行调节外，还要依靠道德的调节力量。职业道德的作用就是通过规定各种职业所应承担的社会义务和社会责任来确保各行各业与社会的正常联系，协调它们与社会整体的关系，使每一种职业的社会职能都正常发挥并与整个社会运转相互协调起来，促进社会向前发展。

2）从职业和职业之间的关系来看，社会分工越来越细化，任何职业活动都不可能是孤立的，尤其是在生产性行业，自给自足的小农生产形式早已被社会化大生产形式所代替，随着职业活动中竞争机制的引入，不同职业体系之间，同一职业体系内部，彼此竞争越来越激烈，如何协调和保障各种职业之间的平等互利关系，就成了一个重要的社会道德问题。

3）从从业者与服务对象的关系来看，每一种职业都有自己特定的服务对象，每一种职业既在服务另一种职业，同时也在被另一种职业所服务，如何促成、维持和保证他们之间的相互协作、平等互利、和谐共处的关系？这就需要一定的道德规范和行为准则进行协调、平衡和约束。

4）从职业和从业者自身的关系来分析，人们在选择某一种职业时，一般会考虑这样几个因素：一是该职业经济收入的高低，二是该职业的社会地位（包括社会对该职业的评价以及职业者本人从事该职业的前途），三是该职业的社会意义。但在现有条件下，职业的选择要受到一系列外在因素的制约，还不能充分满足每个人的职业理想，人们还不能完全按照自己的意愿和兴趣去选择职业，这样就有可能造成个人愿望和所从事职业的矛盾冲突，表现为对现状不满足、工作不安心等，它会使个人的劳动积极性和创造性受到一定程度的挫伤。协调个人与职业的关系，就需要一定的社会道德平衡和约束。

总之，在职业活动中，职业道德责任是一种普遍存在的社会关系和社会要求，除非缺乏任何客观可能性，除非行为者自身不具备能力或者能力受到了特殊条件的限制，每个从业者对企业、社会和别人都承担有一定的责任，自觉履行职业道德责任就是要求人们把职业道德责任变成自觉履行的道德义务，做好本职工作，尽到岗位责任，这是职业道德对从业人员最一般、最基本的要求。

2、职业道德的涵义

**职业道德是人类从事各种职业活动应该认同和遵循的道德观念和行为准则，用以判断、处理和调整职业活动中人与人、人与事、人与物之间的复杂社会关系，属于社会道德范畴。**在这里，人是一个社会化的主体概念，既包括自然人，也包括社会化的组织和法人机构。

由于现代社会分工日益多元化，社会组织存在多种类型，有企业性组织，也有政府性组织、军事性组织、教育性组织、宗教性组织、公益性组织等，社会从业人员可以选择从商，也可以选择从政、从军、从教、从事神职工作、从事公益工作等。由于本讲义主要涉及企业性组织，因此，本讲义所谈的职业道德，如果没有特别说明，均指**从事工商企业活动的职业道德**。当然，凡是采取企业化运作或类企业化运作的其他组织，也同样可以适用。

首先在内容方面，职业道德鲜明地表达了关于职业责任、职业义务、职业权利以及职业利益等方面职业行为的道德规范，反映着一定职业、行业和产业特殊利益的要求，它不是在一般的社会实践基础上形成的，而是在特定的职业活动基础上形成的，因而它往往表现为某一职业特有的道德传统和道德习惯，表现为某一职业的从业人员特有的道德心理和道德品质。不同职业的从业人员在道德风貌上往往会存在明显差异，就像工人有工人的性格、农民有农民的意识、商人有商人的风格、军人有军人的气质等。

      其次在表现形式方面，职业道德总是从职业活动的实际出发，采用制度、规范、准则、守则、公约、承诺、誓言、条例甚至标语、口号之类的具体形式。这些灵活多样的具体形式不拘一格，灵活多样，既易于被从业人员接受和实行，也易于形成一种职业道德习惯和传统。

     再次从调节范围来看，职业道德一方面用来调节从业人员内部关系，强化行业内部从业人员的职业共识和凝聚力；另一方面，它也是用来调节从业人员与其服务对象之间的关系，用来塑造本行业从业人员的职业形象和亲和力。

     最后从产生效果来看，职业道德既能使一定的社会道德原则和规范职业化，也能使个人的道德品质社会化。一方面，任何一种形式的职业道德，都在不同程度上体现着一定的社会或阶层的道德要求，是一定社会或阶层道德的表现形式；另一方面，职业道德表现在从业人员的意识和行为中，具有较强的稳定性和连续性，会形成比较稳定的职业心理和职业习惯。

在企业性组织中，从业人员一般要遵循四个方面的职业行为规范和准则：一是具有国家强制性的职业法律规范和行为准则，二是具有社会劝导性的职业道德理念和行为准则，三是介于两者之间的、既具有一定的企业强制性又具有一定劝导性的企业规章制度，四是企业对外要约和承诺。本讲义所讲述的职业道德，主要是**具有社会劝导性的职业道德理念和行为准则**。但是，严格守法、守约、守规，反对违法、违约、违规，也将是我们一贯倡导和坚持的职业道德主张。

3、职业道德的特点：

    1）职业道德具有适用范围的有限性

    虽然职业道德有一定的共通性，但每种职业都担负着一种特定的职业责任和义务，由于各种职业的责任和义务不同，从而形成特定的职业道德理念。从事第三产业与从事第一产业、第二产业的职业道德理念不尽相同，即使同在一个产业，不同行业、不同企业的职业道德理念也会形成自己的特色。

     2）职业道德具有发展的历史继承性

     职业道德承载着一定的行业或企业文化理念和传统，由于每种职业都有其自身的历史形成过程，其从业观念和行为规范具有不断发展和历史延续的特征。如“诚实守信”、“童叟无欺”是从事流通行业应该遵守的职业道德，“安全生产”、“保证质量”是从事制造行业应该遵守的职业道德，“有教无类”、“诲人不倦”是从事教育行业应该遵守的职业道德。

     3）职业道德的表现形式多种多样

     职业道德具有多种形式，通常体现为职业观念、习惯和信念等。由于各种职业的道德要求越来越具体、细致，这些职业观念、习惯和信念通常体现在企业文化纲领、职业道德公约、员工道德规范、员工行为准则、员工工作守则中。

     4） 职业道德的标准呈现出多元化

职业道德深深植根于多元化的文化理念和传统中，也深深植根于多元化的社会行业和职业特点中，既代表了不同的文化和价值观取向，也体现着不同的行业特点和职业观，因此，职业道德的标准也是多元化的。

     5）职业道德具有强烈的纪律性

     职业道德依靠职业观念、习惯和信念，通过自觉、自律来实现，一般没有实质的约束力和强制力，但往往表现出强烈的纪律性。它既要求员工自觉遵守，又带有一定的强制性。就前者而言，它具有道德色彩；就后者而言，又带有一定的法律色彩，具有法令的要求。如一线工人必须执行操作规程和安全规定，经理人员要以身作则执行工作纪律。因此，职业道德有时又以制度、章程、条例的形式表达，让从业人员认识到职业道德又具有纪律的规范性。

4、职业道德的社会作用

     1）调节职业活动中人与人、人与事、人与物之间的关系

     在企业中，与上级、同级、下级、企业、企业股东、供应商、经销商、广告商、消费者之间的关系属于人与人之间的关系；与研发、采购、生产、运输、仓储、销售、服务之间的关系属于人与事之间的关系；与厂房、设备、原材料、办公设施、资金、信息、技术、产品、服务之间的关系属于人与物之间的关系。职业道德对这些关系具有规范和约束作用。

     2）有助于维护和提高行业或企业信誉

一个行业、一个企业的信誉，也就是它们的形象、信用和声誉，是指该行业或该企业的产品和服务在社会公众中受到信任的程度，提高企业信誉主要靠产品和服务的质量、企业和员工行为态度与方式等，而从业人员职业道德水平是产品和服务质量、企业和员工良好行为态度与方式的有效保证。

    3）促进行业或企业的发展，提高行业或企业的竞争力

一个行业、一个企业的发展和竞争力有赖于经济效益，而良好的员工素质是企业经济效益的重要保证。员工素质主要包含知识、能力、责任心等方面，具有高尚职业道德水平的从业人员才可能具有高度的责任心，因此，职业道德是促进行业或企业发展、提高行业或企业竞争力的重要因素。

     4）有助于提高全社会的道德水平

     职业道德是社会道德的重要组成部分。职业道德一方面涉及到每个从业人员如何对待职业，如何对待工作，也体现着一个从业人员的生活态度、价值观念，是从业人员的道德意识和道德行为发展的成熟阶段，具有较强的稳定性和连续性。另一方面，职业道德也是一个企业、一个行业从业人员的总体行为表现，如果一个行业、一个企业从业人员具备良好的职业道德，对整个社会道德水平的净化和提高也会发挥重要作用。

**三、最纯洁职业经理人的职业道德理念**

**所谓职业道德理念就是人类从事职业活动应该认同和接受的基本道德观念和主张，属于职业道德的基本范畴，是职业道德的核心组成部分**。

超天才职业经理人培训学院致力于为中国企业培训德才识兼备的高绩效职业经理人，尤其是具有雄才大略的商界领袖，率先提出了“最纯洁职业经理人”的职场理念，这一职场理念包括两个层面的涵义：一是在职业意识层面，作为最纯洁职业经理人应该认同和接受的职业道德理念；二是在职业行为层面，作为最纯洁职业经理人应该遵循和奉行的职业行为准则。

在职业意识层面，我们认为，最纯洁职业经理人应该认同和接受以下三个方面的职业道德理念:

1、应该如何实现职业追求?

**职业道德理念一：最纯洁的职业经理人总是仅凭个人的能力和努力以及对企业的忠诚赢得职业生涯的辉煌。**

2、应该如何对待职业利益?

**职业道德理念二：最纯洁的职业经理人只接受职业契约的薪金和奖励，绝不谋求任何黑色或灰色的个人收入。**

3、应该如何做到竞业禁止?

**职业道德理念三：最纯洁的职业经理人绝不利用职业生涯中所习得的专业知识和技能创业并参与本行业的竞争。**

1. **职业道德理念之一：忠诚敬业**

**最纯洁的职业经理人总是仅凭个人的能力和努力以及对企业的忠诚赢得职业生涯的辉煌。**

**一、什么是忠诚？**

忠诚一般是指社会关系中，一方尽心尽力履行对另一方的责任和义务，即使自身利益受到损害也在所不辞。例如，公民对国家的忠诚意味着当国家面临外部军事威胁时，按照法律履行兵役义务，即使这样做意味着牺牲自己的生命；夫妻之间彼此忠诚，意味着同甘共苦，相濡以沫，不弃不离；朋友之间彼此忠诚，如管仲与鲍叔牙、马克思与恩格斯，可以志同道合，同生共死。

**二、忠诚于企业**

目前，业界有关“职业经理人应该忠诚于谁”的讨论很多，各种意见莫衷一是，又似乎都有一定道理。集中起来实际上有两点，就是“忠诚于自己所从事的职业”，还是“忠诚于自己所服务的企业和组织”。

在我们看来，其实这两个忠诚不是相互矛盾的，而是相辅相成，相得益彰的。经理人恪守职业道德理念和职业行为准则，忠诚于自己的职业，以自己的职业良知行事，这本身就是对所在企业和组织的忠诚；反过来，经理人忠诚于所在的企业和组织，发挥自己的职业才干，这同样也是对自己职业最大的负责和忠诚。

有一个现象，西方国家的职业道德基本没有“忠诚”方面的要求，而东方国家的职业道德或多或少都有“忠诚”方面的要求。上个世纪九十年代以来，中国企业兴起了建设“企业文化”的热潮，其中一项基本内容就是加强员工对企业的归属感和忠诚感。这种现象表明，企业与员工的关系在中国相对更复杂，不仅仅是雇佣关系。西方社会中企业与员工之间关系的基础是法律与契约，而在中国，企业更希望员工以企业为家，与企业荣辱与共。

中国社会正处于转型之中，无论是企业还是员工，都不能把员工服务于企业视为简单的雇佣关系。很多年前，联想开拓互联网业务遇到挫折，不得不成批裁员。一名离开的员工写了一篇文章，名字就叫“公司不是家”，在IT界广为流传。对很多员工来说，工作并不仅仅意味着稳定的收入来源，而且关系到自己的职业发展和社会地位。而对很多企业来说，要促使员工尽心尽力把工作做好，就必须让员工对企业有认同感和归属感。中国早期著名企业家、民生集团创办人卢作孚，就充分认识到这一点。

工作复杂程度越高，责任越重大，对员工身心投入程度的要求就越高。职业经理人的工作在复杂程度、责任重要性、工作时效性等各个方面的要求都高于普通工作。按照一般经济学理论，企业股东与职业经理人之间的委托—代理关系天然存在道德风险，难以全部通过监督机制来解决。因此，在西方主要通过法制与激励机制来避免职业经理人的道德风险。而目前中国民营企业所处的社会环境不同，法制体系还不健全，社会整体道德水平低下，不能指望仅靠职位提升、薪酬丰厚来激励和约束职业经理人。

我们超天才职业经理人培训学院提出培养“最纯洁职业经理人”，希望提高职业经理人的职业道德水平，以减少企业主和职业经理人委托—代理关系中的道德风险。职业经理人对企业的忠诚，即职业经理人尽心尽力履行对企业的责任和义务，就是其中的一项核心内容。

职业经理人忠诚于企业，并不是要求职业经理人必须与企业共存亡，而是在错综复杂的经营管理环境中，遵纪守法，恪尽职守，全心全意做好自己的岗位工作，为企业和企业股东谋取合法利益。我们所强调的忠诚不是愚昧的效忠和“君臣”式封建忠诚，而是在“独立人格”与企业利益之间达到和谐与平衡。

市场竞争犹如广袤的海洋，既有风平浪静的港湾，也有惊涛骇浪的险滩。现代企业犹如一艘远航的巨轮。在风暴的考验下，全体船员必须恪尽职守，齐心协力，才能到达成功的彼岸。当巨轮面临灭顶之灾时，正是考验船员和船长的时候。只有坚守忠诚于企业的职业道德原则，职业经理人才能胜任企业经营管理的重任，无论处于逆境还是顺境，都尽心尽力履行好自己的职责与义务。

在2001年“9•11”事件中，美国纽约世贸中心大厦被恐怖分子驾机撞击，最终垮塌。撞击发生后，美国莱曼兄弟公司CEO理查德·福尔德镇定自若地指挥员工撤离，并且果断地将雷曼兄弟总部转移至一家酒店，快速恢复了公司的业务。这段经历曾经在华尔街被传为佳话，福尔德因此被美国人看成是国家英雄，并赢得了 “华尔街的斗牛犬”的美名。2008年金融风暴来袭，莱曼兄弟公司由于经营失误，率先在风暴中倒下。然而，直到最后一刻，福尔德仍在力争挽回公司破产的命运，不失为职业经理人的典范。

2012年1月13日，意大利邮轮歌诗达协和号（Costa Concordia）在意大利海域触礁沉没。当邮轮触礁后，船长弗朗切斯科·斯凯蒂诺惊慌失措，在仍有部分乘客没有疏散时即弃船逃生，被舆论指责为“懦夫”。当时该船有4232名乘客，其中至少有32人死亡。在轮船遭遇事故时，没有人比船长更了解自己的船舶结构和人员，不管是组织疏散、维持秩序，还是寻求救援、联络接应，都需要船长身临一线，即使弃船，船长也必须最后一个离船，各国的海事法律对此都有明文规定。斯凯蒂诺的行为不仅触犯了法律，更成为职业道德的一个反面典型。

三、**勤勉敬业**

敬业是人们基于对职业的热爱而产生的一种全身心投入职业活动的精神状态，是社会对工作态度的一种道德要求。职业经理人以企业的经营管理工作为生，就必须兢兢业业把工作做好。

由于职业经理人手中或多或少掌握一定的权力，必然面临着以权谋私的诱惑。例如，掌握采购权力的采购部经理成为企业腐败高危岗位，需要严格监督。然而，要避免以权谋私，职业经理人一方面要洁身自好，另一方面要充分认识到自身的利益来自于职业生涯的发展。职业经理人如果把全部精力投入到本职岗位工作中，就会增强对不道德行为的免疫力。

职业经理人的立身之本是自己的经营管理素质和专业能力，只有不断提高自身的职业素养，全身心投入本职岗位工作，职业经理人才能从激烈的市场竞争脱颖而出，铸就职业生涯的辉煌。

**第三节 职业道德理念之二：诚信廉洁**

**一、诚信**

诚信是一个道德范畴，可以说是公民的第二“身份证”，是日常行为的诚实和正式交流的信用的合称，即待人处事真诚实在，实事求是，讲求信誉，言必行，行必果，一诺千金。

人若不讲诚信，就会造成社会秩序混乱，彼此无信任感，后患无穷。正如《吕氏春秋·贵信》篇所说，如果君臣不讲信用，则百姓诽谤朝廷，国家不得安宁；做官不讲信用，则少不怕长，贵贱相轻；赏罚无信，则人民轻易犯法，难以施令；交友不讲信用，则互相怨恨，不能相亲；百工无信，则手工产品质量粗糙，以次充好，丹漆染色也不正。诚信的丧失会严重危害社会秩序。

对于企业而言，如果职业经理人诚信丧失，就会导致企业内部交易成本被放大，企业经营就会陷于困境。

1、失信现象

当今社会，失信现象十分严重，造成信用危机，不仅影响经济发展，也扰乱了生活秩序。例如，在中国大陆，有些政府官员欺上瞒下，贪污情况严重。在商业交易中，假冒伪劣商品屡禁不止，根据近几年有关统计数据，中国约有35% 的企业被假冒伪劣产品侵权，此类产品的产值年均高达13,000亿元。商家对顾客态度冷漠敷衍、虚假广告、失信毁约、乱作假帐的现象相当普遍。凡此种种，不胜枚举。在香港，从20世纪70年代至今，也发生过不少惊人的贪污案件，如“葛柏案”、“律政高官受贿案”、“圆洲角短桩丑闻”，至于街头行骗、盗窃、信用卡赖帐等现象俯拾皆是。

2、失信原因

现代社会急功近利，物欲横流，现代人虽利用科技创造了物质财富，但自己反被物质财富所奴役。现代人每天奔波辛劳，为的是赚多点钱，以提高生活水平和物质享受，但道德价值观念却开始失落。在物质主义、功利主义和享乐思想的冲击下，现代人普遍认为见利忘义、投机取巧比中国传统美德如诚信、刻苦、勤奋更为重要，社会崇尚金钱、权力、美色，以此作为衡量个人成功与否的标准。反观人类的精神世界、生命价值、崇高理想、道德情操则被逐渐淡忘。

当现代人意识到自己可以积极争取权利和利益时，却错误地认为自由就是无规定和不受约束地为所欲为，因此人们往往为了一己私利而不择手段，损人利己，将道德规范、承诺信誉、合约法律置之度外，作出种种自私行为。例如中国大陆的经济开始急促发展，但信用制度、市场规则尚未健全，于是一些见利忘义的人就钻制度、法律不完备、执法不严的空子，不讲信用，导致了一连串的严重后果。

3、诚信文化

我国职业经理人诚信度低是因为整个社会的诚信度低，低诚信度的职业经理人市场是整个低诚信度市场的组成部分。那么，要提高职业经理人的诚信度就必须倡导整个社会的诚信度文化。不少人的切身体验是，生活在发达的市场经济国家会有很多基於整个社会的高诚信度带来的便利，如使用信用卡不用输入密码、报税完全凭自觉、租房子不用付押金、向银行借钱不用担保等等，诚信文化的建设对于每个人都能带来切身的利益。

职业经理人的诚信文化来源于清教文化中对于职业选择的给定性，职业经理人本身就是从清教文化占主体的北美兴起的。在清教文化中，人们认为职业乃上帝所赐，是别无选择的，人只能尽心尽力作好它。因为别无选择，为避免失去从业机会，人们就只能小心翼翼，“敬业爱岗”，结果就逼出了一个诚信度高的最纯洁职业经理人市场。

4、职业经理人与企业家的关系

在市场经济条件下，企业中的企业家和职业经理人有着不同的定位和分工。在经济学家看来，企业家的职能是发现利润和企业创新，也就是寻找新的利润源泉并进行商业模式的创新，所以企业家是最不守规矩的，是一群“不按照常理出牌的人”。对于企业家而言，职业经理人只是企业家进行资源组合时的一种要素，和土地、劳动力、资金等要素具有同等的地位。而职业经理人的职能是在企业家构建的商业模式内将企业家发现的潜在利润变为现实利润，因此最纯洁职业经理人的行为必须拥有自己的边界，必须按照规矩“出牌”。将最纯洁职业经理人比作“管家”，对于最纯洁职业经理人的定位而言是比较贴切的，那么最纯洁职业经理人的操守和职责也就是十分明确了：第一、必须对“雇主”忠诚；第二、必须勤勉尽责；第三、不能僭越主从关系。这样，最纯洁职业经理人的职业诚信自然也就由任而生了自己的内涵。

**5、职业经理人的社会环境**

就最纯洁职业经理人的诚信建设而言，最纯洁职业经理人市场的资质筛选对于最纯洁职业经理人是一个强有力的外部约束，诚信度不佳的最纯洁职业经理人会被这个市场拒绝，从而失去入场权。从另一方面来说，凡是能够立足于最纯洁职业经理人市场的，在一定程度上其诚信度都不会太差。最纯洁职业经理人市场还有助于发现最纯洁职业经理人的市场价格，促成最纯洁职业经理人的公平交易，避免最纯洁职业经理人交易价格过低带来的负面影响，有利于最纯洁职业经理人维护自己的职业操守和执业诚信。最纯洁职业经理人市场对于雇主也有一定的筛选功能，那些违法经营、不能有效保障最纯洁职业经理人利益的企业将在最纯洁职业经理人市场中失去信誉，难以获得最纯洁职业经理人的青睐。

当最纯洁职业经理人为个体、雇主为组织的时候，在最纯洁职业经理人与企业的谈判中，最纯洁职业经理人往往处於弱势地位，雇主处於强势地位。出於对强势地位的雇主的防范，最纯洁职业经理人往往会选择先行毁约，从而影响了最纯洁职业经理人的诚信。因此，改变最纯洁职业经理人与雇主在谈判中的不平等地位是解决这一问题的根本。为提高最纯洁职业经理人的地位，就必须使最纯洁职业经理人以组织的形式面对雇主，也就是说最纯洁职业经理人需要建立自己的组织，通过这一组织来解决与雇主谈判中的不平等问题。这一组织可以是类似于工程师协会、律师协会之类的组织。一个组织的规模和内部组织的严密程度在一定程度上决定了这个组织的谈判能力。因此，最纯洁职业经理人组织还必须形成一定的规模并在内部有较高的组织化程度，足以在最纯洁职业经理人市场与雇主形成对抗性的力量。在这两种力量实现均衡的条件下，高诚信度的最纯洁职业经理人市场能够给双方都带来好处，进而引致整个最纯洁职业经理人市场诚信度得以提高。最纯洁职业经理人组织还可以成为最纯洁职业经理人的自律性组织，并发挥以下几个方面的作用：

最纯洁职业经理人的市场准入，就是配合最纯洁职业经理人市场的运作，确定哪些人士具备入场资格。当然这一资格不是通过发放证书等形式来进行的，而是通过接纳或不接纳其为某一组织的“会员”而使其获得或者不能获得最纯洁职业经理人市场的“入场权”；(2)最纯洁职业经理人的市场维护，就是配合最纯洁职业经理人市场的运作，为维护整个组织在执业诚信方面的声誉，根据最纯洁职业经理人的诚信度确定取消哪些人士的“会员”资格，即将一部分执业诚信度差的人列入“黑名单”，使其出局；(3)最纯洁职业经理人市场的秩序维护，就是在最纯洁职业经理人中建立并维护行业规则、惯例等，并对违反行规的最纯洁职业经理人进行相应的惩罚，直至将其列入“黑名单”；(4)对雇主施加有效的影响，即最纯洁职业经理人组织可以通过行业规则、惯例等来调整最纯洁职业经理人与雇主之间的关系，也可以通过将雇主评级、甚至将雇主列入“黑名单”、取消雇主的入场权等方式来对雇主施加影响。

**【案例】**关公就是影响最大的中华诚信美德的代言人。

关公(公元160-219年)名羽，字云长，河东郡解梁(今山西省运城市解州)人。一生忠义仁勇，诚信名冠天下。以武圣之尊与文圣孔子齐名，是中华民族的道德楷模，数千年来倍受海内外华人推崇敬仰。关公身上所体现出来的忠义诚信品质，是中华民族心仪向往和追求的典范，历来为官方、民间，儒、道、释所敬仰推崇。

**土山三约**

徐州兵败，关羽被困土山。曹操派张辽以“三便”劝关羽降曹：一者可保甘、糜二夫人的安全；二者可不背桃园之约；三者可留有用之身。关羽回答：“你有‘三便’，我有‘三约’：1、今降汉不降曹；2、请给二位嫂子俸禄，单独居住，不论何人不许入门；3、一旦得知皇叔下落，就辞曹归刘而去。三者缺一不可。

三约体现了关公对汉室，对刘皇兄的忠诚，在文字上约法三章，表明他对兄弟桃园结义承诺的践约之志。

**夜读春秋**

徐州兵败后，关公与曹操约法三章，暂居曹营。

曹操敬重关公，为了笼络他，赐给他珍贵物品，关羽却拒之不受；几日一宴请，关羽从不乱吃喝；给关羽大宅，关公却将内宅分给老兵，自己住外间；派多名美女伺奉他，他却叫美女去服侍嫂子。曹操无法，安排刘备的两个夫人和关公同居一屋室。关公仍不动色，秉烛独坐在门外，专心致志读《春秋》，通霄达旦，毫无倦色。曹操想通过美色来诋毁关公，从而达到要挟逼其就范目的。自古“英雄难过美人关”的信条在关公身上失去了灵验。

关公夜读春秋，通霄达旦给出三个信息：一是关公面对美色坐怀不乱，二是通霄甘做两个嫂嫂守护卫士，三是《春秋》儒学道义对关公定力的影响。反映出的实质就是：不仅仅是关公对皇兄的忠义的承诺，更反映出关公诚实守信的品质本性，这一天性经《春秋》儒学道义的熏染，升华成华夏民族最宝贵的忠义诚信的道德典范。

**【案例】要把零钱送还**

18世纪英国的一位有钱的绅士，一天深夜他走在回家的路上，被一个蓬头垢面衣衫褴褛的小男孩儿拦住了。“先生，请您买一包火柴吧”，小男孩儿说道。“我不买”绅士回答说。说着绅士躲开男孩儿继续走，“先生，请您买一包吧，我今天还什么东西也没有吃呢”小男孩儿追上来说。绅士看到躲不开男孩儿，便说：“可是我没有零钱呀”，“先生，你先拿上火柴，我去给你换零钱”。说完男孩儿拿着绅士给的一个英镑快步跑走了，绅士等了很久，男孩儿仍然没有回来，绅士无奈地回家了。

第二天，绅士正在自己的办公室工作，仆人说来了一个男孩儿要求面见绅士。于是男孩儿被叫了进来，这个男孩儿比卖火柴的男孩儿矮了一些，穿的更破烂。“先生，对不起了，我的哥哥让我给您把零钱送来了”“你的哥哥呢？”绅士道。“我的哥哥在换完零钱回来找你的路上被马车撞成重伤了，在家躺着呢”，绅士深深地被小男孩儿的诚信所感动。“走！我们去看你的哥哥！”去了男孩儿的家一看，家里只有两个男孩的继母在招呼受到重伤的男孩儿。一见绅士，男孩连忙说：“对不起，我没有给您按时把零钱送回去，失信了！”绅士却被男孩的诚信深深打动了。当他了解到两个男孩儿的亲父母都双亡时，毅然决定把他们生活所需要的一切都承担起来。

**二、廉洁**

廉洁最早出现在战国时期伟大的诗人屈原的《楚辞·招魂》中：“朕幼清以廉洁兮，身服义尔未沫。”东汉著名学者王逸在《楚辞·章句》中注释说：“不受曰廉，不污曰洁。”也就是说不接受他人馈赠的钱财礼物，不让自己清白的人品受到玷污，就是廉洁。

**1、廉洁自律的必要性**

1）职业贪腐严重侵蚀企业的利益

最纯洁职业经理人在入职时，往往与企业有薪酬奖励契约。违反契约的薪酬，往往会让企业蒙受损失。而贪腐成风时，企业有可能会陷于崩溃。很多企业在创立时，各级干部往往能廉洁自律，但随着企业成长壮大，经营效益日渐优良，企业利润变得丰厚，很多经理人往往守不住道德底线，不断行贿受贿，挪用企业资产，侵占企业利益，严重时会拖垮企业。

2）职业贪腐侵扰乱企业秩序

经理人的贪腐所得，可以看做是额外的薪金。一旦部分经理人不顾契约，多拿多得，不劳而获，对另外一部分经理人就不公平。而一旦这种情况成风，企业内部就可能形成贪腐竞赛，企业秩序立刻陷于混乱，严重时会导致企业崩溃。

3）廉洁是一种积极向上的精神

廉洁自律是人类的美德。历史经验反复证明，廉洁自律的团队往往发奋图强，更能发展壮大，而贪腐成风的团队常常穷奢极欲，终会走向没落。

**2、如何保证最纯洁职业经理人廉洁自律**

最纯洁职业经理人应该树立廉洁自律的职业精神文化，结合自身岗位实际情况，不断增强贡献和服务意识，严禁向相关业务单位吃、拿、卡、要、报等不廉洁行为现象的发生。诚信是廉洁自律的保证，也是廉政的最基本表现形式；诚信是做人的基本准则，也是企业的发展之本。

最纯洁职业经理人必须树立正确的权力观、地位观、利益观，筑牢思想道德防线，提高拒腐防变的能力，不断推进廉政诚信建设，促进企业有效健康发展。公生明，廉生威，廉洁和诚信是个人品牌的两个支柱。因此，我们每一位最纯洁职业经理人，要从自身做起，身先垂范，廉洁勤政，塑造诚实守信，相互信任，开放包容的职业精神氛围。

在职业经理人队伍中，必须长期不懈地开展职业精神教育与廉洁制度建设，灌输最纯洁职业经理人的精神理念，传播廉洁知识，促使职业精神与廉洁诚信为共同的职业操守和行为准则，把职业精神与廉洁文化的力量熔铸在企业的生命力、创造力和凝聚力中。

**【案例】 以廉为宝**

春秋时，司城子罕清正廉洁，受人爱戴。有人得到一块宝玉，请人鉴定后拿去献给子罕，子罕拒不接受，说：“您以宝石为宝，而我以不贪为宝。如果我接受了您的玉，那我们俩就都失去了自己的宝物。倒不如我们各有其宝呢？”

**【案例】 杨震暮夜拒金**

东汉时，杨震赴任途中路经昌邑，昌邑县令王密曾受其提携，深夜来访，怀金十斤相赠。杨震说：“故人知君，君不知故人，何也？”王密没听明白杨震的责备之意，说：“天黑，无人知晓。”杨震说：“天知，神知，你知，我知，何谓无知？”王密这才明白过来，大感惭愧，怏怏而去。杨震由此得号“四知太守”。

**【案例】 一钱太守**

东汉时，一位叫刘宠的人任会稽太守，他改革弊政，废除苛捐杂税，为官十分清廉。后来他被朝廷调任为大匠之职，临走，当地百姓主动凑钱来送给即将离开的刘宠，刘宠不受。后来实在盛情难却，就从中拿了一枚铜钱象征性地收下。他因此而被称为“一钱太守”。

**【案例】 陶母退鱼**

晋代名臣陶侃年轻时曾任浔阳县吏。一次，他派人给母亲送了一罐腌制好的鱼。其母湛氏收到后，又原封不动退回给他，并写信给他说：“你身为县吏，用公家的物品送给我，不但对我没有任何好处，反而增添了我的担忧。”这件事使得陶侃受到很深的教育。

**第四节 职业道德理念之三：竞业禁止**

竞业禁止是指职业经理人在任职期间及离职后一定时间内不得以职业生涯中所习得的专业知识和技能进行创业并从事与原企业存在竞争关系的业务的一种道德准则。我们认为，最纯洁的职业经理人绝不利用职业生涯中所习得的专业知识和技能创业并参与本行业的竞争，这是作为一个职业经理人最基本的职业道德要求之一。竞业禁止所要限制的行为，从广义上说是一种不正当竞争行为，因此遵守竞业禁止原则是任何一个职业经理应该具备的职业道德。

**一、竞业禁止的伦理道德基础**

竞业禁止是职业经理人忠诚敬业、诚实信用义务的延伸，是职业经理人应当无条件遵守的基本道德原则之一。

忠诚敬业要求职业经理人忠诚于企业和企业股东的合法利益，努力追求卓越的工作表现和工作绩效。诚实信用要求职业经理人，实事求是，讲求信誉，言行一致。在企业内部，职业经理人往往也是雇主的代理人，代理雇主履行相关职责。和企业其他职位相比较，职业经理人能够接触到企业更多的资源，因此职业经理人的行业知识、技能甚至人脉关系往往都来源于受雇的企业。如果职业经理人离开企业后创业，就等于利用在原企业获得的资源与原企业竞争，这是一种不道德的偷窃行为，也与忠诚敬业与诚实信用的职业经理人基本道德准则相违背。

其次，职业经理人与原企业竞争，必然会与原企业直接争夺市场，等于直接撕毁了委托人对代理人的委托，这种行为当然不道德。本着诚实信用原则，作为代理人的职业经理人不得有害于委托人，尤其是不能参与那些与委托人有竞争关系的事业。因此竞业禁止义务并不是孤立的职业经理人道德规范，而是忠诚敬业、诚实信用道德规范的自然延伸。

既然竞业禁止是职业经理人忠诚敬业、诚实信用道德规范的自然延伸，那么为什么还要专门设立竞业禁止道德规范呢？这是因为忠诚敬业、诚实信用不能包涵竞业禁止的全部内容，竞业禁止并不完全是忠诚敬业、诚实信用道德规范的具体落实。首先禁止不仅是一个道德问题，还涉及到法律问题，具有道德与法律双重性。我国法律支持以不损害员工的基本生活利益为前提的竞业禁止合同条款。其次，与忠诚敬业、诚实信用道德规范不同，竞业禁止是对经理人的职业要求，同事也对雇主提出了相应的要求。例如：针对职业经理人履行竞业禁止义务，雇主应当满足其基本的生活条件；有效的正向激励为职业经理人创造良好的工作环境，也有利于职业经理更好地履行职责。

二**、本规范中竞业禁止与相关法律规定之间的区别**

既然法律已经对竞业禁止行为做出相应规定，为什么还要在最纯洁职业经理人道德规范另外设定竞业禁止规范？

首先，所规范的目标人群并不完全重合。本竞业禁止道德规范面向的是职业经理人，与竞业禁止合同条款不完全是一回事；而法律规范中的竞业禁止是所有在职或离职员工的行为准则，受到竞业禁止合同条款的约束。

其次，职业经理人道德规范属于道德范畴，适用范围远大于法律协调的范畴。法律中的竞业禁止约束范畴要求在竞业禁止合同中体现，同时要求雇主不能凭借竞业禁止合同损害员工的基本生活利益。例如：一些互联网公司将竞业禁止补偿做为员工工资的一部分发放；或者以股权或者期权为条件，要求员工单方面遵守竞业禁止合同条款都属于损害员工基本生活利益的行为。然而，最纯洁职业经理道德规范则要求职业经理人从内心自发的遵守经理人竞业禁止规范，同时积极主动和雇主就如何实现竞业禁止达成一致。即使没有合同约定，经理人与雇主依然可以按照最纯洁职业经理道德规范的要求就如何执行竞业禁止达成协议。

最后，法律上的竞业禁止依靠相关合同与法律条款加以保障其实施地严肃性；而职业经理人道德规范中的竞业禁止更多靠双方的信誉与默契等社会规则约束，法律与合同条款的规定只是起到辅助作用。

三**、竞业禁止的社会学意义**

有些人认为竞业禁止是以损害职业经理人权益为前提的社会行为规范，这种理解毫无疑问是错误的。竞业禁止的正当性来源于诚实信用原则、代理成本理论和合理限制竞争原则。由于竞业禁止涉及各种权益冲突,在处理相关纠纷时一般要根据个案情形进行具体的利益衡量,以维系当事人利益和社会利益的平衡。从实践意义上，竞业禁止更是一种能有效防止恶性跳槽 、挖人墙脚 ，进一步有效保护商业秘密及其拥有者的竞争优势 ，增强雇主在人才投资上的愿望 ，激发创造力的手段。竞业禁止同时减少市场上的不正当竞争行为，如果每一个行业的从业人员都可以不受任何限制地进入市场创业，那么必然会造成市场无序竞争。一个市场如果有过多竞争者，对于行业内的所有从业人员都是打击。

一方面，尽管职业经理人的行业知识、技能、甚至人脉关系都来源于原先的企业，但经过一定时间后相关资源得到冷却、淡化，这时候可以认为职业经理人在原行业创业不再违反最纯洁职业经理人的要求；另一方面，竞业禁止具有一定的时间限制，防止企业利用竞业禁止将利益固化，更能够激发全社会的创造力。

表面看竞业禁止原则是维护的资本方的利益，但实际上它维护的是雇佣市场的秩序，符合雇佣双方的长远利益。

**案例**：五朝宰相冯道 一生侍奉八姓十三帝

五代十国是中国历史上最为混乱的年代之一。冯道，便是唯一见证了五代历史的奇人，有“十朝元老”之称，是个官场不倒翁；有人说是明哲保身，不忠不义的奸臣；有人说他是乱世奸臣 ，治世能臣；有人说他……但不管怎么说，冯道的确是个“前不见古人，后不见来者”的奇人。

　　一奇历五代十帝，中国历史上唯一的“十朝元老”。常听戏的人，说某人资格老，便称他为“三朝元老”，冯道则三倍超越之外再加一朝，他历经桀燕皇帝刘守光、后唐庄宗李存勖、后唐明宗李嗣源、后唐闵帝李从原、后唐末帝李从珂、后晋高祖石敬瑭、后晋出帝石重贵、辽太宗耶律德光、后汉高祖刘知远、后周太祖郭威十朝，基本上在每朝都受重用，是名副其实的“官场不倒翁”。

　　二奇总换“明主”，却不被人当做“汉奸”。冯道的脾气，现在看来有点象墙头上的草，随风倒，谁硬，谁有势力，他就投奔谁，寡廉鲜耻、丧失气节到了极点。尤其是投奔契丹时，他说过一句话：“南朝为子，北朝为父，两朝为臣，岂有分别哉！”因此做了耶律德光的太傅，令稍有一点廉耻心的人大跌眼镜。奇怪的是，随后的后汉高祖刘知远、后周太祖郭威并没有因此而看不起他，反封他在本朝连任太师。

　　三奇没有气节的冯道却是个书虫。冯道虽然如此没有气节，但你千万不要把他当做一个老粗，冯道在当时是有了名的书虫。他饱读圣贤之书，几乎到了如饥似渴的程度，他出身低微，祖上有时务农，有时教书，受其影响。冯道从小酷爱读书，对吃穿从不挑剔，既使是大雪封门时也要记着读书为重，因此满腹文章，隔着门缝吹喇叭，名声在外，成了大江南北第一名人，不管是哪朝哪代，都以能聘请到他为官为荣。他在南朝为官时，北朝契丹素闻冯道大名，想偷袭将他抢走，只是由于边境守军严密防备，这才没有得逞。

　　四奇冯道虽无气节，却不是个贪官。别以为冯道奴颜媚骨，必是个鱼肉百姓的贪官污吏，恰恰相反，冯道严于律己，体察民间疾苦，应该是个大大的好人。他的家乡闹饥荒时，冯道不惜将自己家里的财物全部拿出来周济乡亲，而自己却住在茅草屋里。他在家乡替父守孝期间，并没有在乡亲们面前摆官架子，而是亲自下地劳动，上山砍柴，对一些缺乏劳力的人家尽力帮助。南北战乱频仍，冯道从北方逃回，看见被掠夺的中原妇女，心中不忍，就变卖东西将她们赎回，然后派人将她们一一送回家，完全是一副菩萨心肠。更难能可贵的是，冯道还不好女色，当年后唐与后梁交战时，有的武将把抢掠来的美女送给他，冯道就“金屋藏娇”——找间屋子养着，寻访到她的家后再送回去。他留的遗嘱中说死后希望选择一块无用之地埋葬即可，不要像别人那样嘴里含珠玉下葬，也不用穿豪华的寿衣，用普通的粗席子安葬就行。在对后唐明宗李嗣源进谏时，冯道说：“谷贵则饿农，谷贱则伤农，这是常理。臣还记得近代举人聂夷中的一首诗《伤田家诗》：‘二月卖新丝，五月粜秋谷。医得眼下疮，剜却心头肉。我愿君王心，化作光明烛。不照绮罗筵，偏照逃亡屋。’”劝后唐明宗做一代明君。

　　五奇冯道官位之多，可得中国历史之冠。冯道历任中央和地方官职为幽州节度巡官、河东节度巡官、掌书记、摄幽府参军、试大理评事、翰林学士、端明殿学士、集贤殿大学士、检校尚书祠部郎中兼侍御史、检校吏部郎中兼御史中丞、检校太尉、同中书门下平章事、检校太师兼侍中、检校太师兼中书令、行台中书舍人、户部侍郎，转兵部侍郎、中书侍郎、门下侍郎、刑部尚书、吏部尚书、右仆射、司空、在中书、司徒兼侍中、太尉兼侍中、太傅、太师等等达四十余种之多。冯道的历次散阶为仕郎、议郎、朝散大夫、银青光禄大夫、金紫光禄大夫、特进、开府仪同三司。他的武职勋位自柱国至上柱国。历次爵位为开国男爵、开国公、鲁国公、秦国公、梁国公、燕国公、齐国公。食邑自三百户至一万一千户，食实封自一百户至一千八百户。

六奇冯道官职虽多，却无一件政绩传世。冯道虽饱读诗书，却既不是乱世中平定江山的良将，也不是帮助哪个君王治国的良臣。他虽位居高职，却很难指出他在五代乱世的政局变迁中发挥过什么具体的作用，以及他和一些重大事件有什么具体的关联。他可以说是一个很“专业”的官员，却非一个有作为的政治家。乃至于后来欧阳修编修《新五代史》时，把《旧五代史》中关于冯道的的粉饰内容全部删除了，《冯道传》也从原来的近五千字减至不到两千字。不过五代之乱，民命倒悬，冯道能使百姓卒免锋镝之苦者，务安养之力，也算为官不过不失。

逆境时玉碎容易瓦全却难。冯道一生曾侍奉五朝、八姓（八个家族）、十三帝，前后为官四十多年，拜相二十余年，而且官越做越大，爵越封越高，上耀祖宗，下荫子弟，虽为后世儒家视其人格不齿，但其传奇一生颇受后世好评，也体现了最纯洁经理人禁业竞止原则的要求。

**第五节 职业道德理念概述：职业伦理与价值观**

职业道德理念属于职业伦理范畴，体现着一定的职业价值观。我们所倡导的忠诚敬业、诚信廉洁、竞业禁止三大职业道德理念，不仅要求最纯洁职业经理人认同和接受这些职业道德观念和主张，也基于最纯洁职业经理人认同和树立与之相应的职业伦理与价值观。那么，什么是职业伦理与价值观？我们又倡导什么样的职业伦理与价值观呢？

**一、职业伦理**

所谓伦理，就是人类在处理人与人、人与社会、人与自然等相互关系时应该遵循的基本道理和准则，是一系列指导人类行为的思想观念，也是从概念角度对人类道德现象进行的哲学思考。它不仅包含着一系列处理人与人、人与社会和人与自然之间关系的行为规范，而且也深刻地蕴涵着依照一定原则来规范行为的深刻道理，包括人的情感、意志、世界观、人生观和价值观等方面。而职业伦理不过是人类伦理道德体系的一个分支，是人们处理个人与职业、职业与职业、职业与企业、职业与国家、职业与社会、职业与自然等相互关系应该认同与遵循的基本道理和准则，旨在建立一种有序、合理的职业关系。

1、职业伦理的特征

1）职业伦理是企业型组织中的一种职业道德关系。职业伦理是人们在处理职业关系时应该认同与遵循的基本道理和准则，因此包括职业道德内容。

2）职业伦理产生并适用于特定群体范围。职业是以群体形式存在的，职业伦理是职业群体的产物，当社会化分工形成某个职业时，就会产生或形成属于这个职业的、相应的职业伦理，并赖以规范和约束其从业者。

3）职业伦理以职业需要和职业逻辑为根据（内容稳定性）。职业伦理不是全体社会成员共有的伦理，职业伦理也不同于一般的、流行于社会的公众意识，它以独特的职业逻辑而非大众逻辑为根据，以职业特点和需要为基础，因此，它往往“无视”公众意识，与社会普遍“共同意识”或情感相冲突。

4）职业伦理以群体的力量保证其实施（惩戒）。职业伦理依赖整个职业共同体的力量来推行，这是职业伦理不同于社会道德的又一个重要方面。

2、职业伦理的内容

1）工作观

人们为什么要工作？工作的意义何在？这是工作观所探讨的基本问题。一般人会回答说：工作是为了养家糊口；也有人会说：工作是为了赚钱从而享受人生。这些都是工作的目的之一，但只是较低层次的理由。

从《圣经》的观点来看，工作有三重意义：发展自我、服务社会及服事神。所谓「发展自我」就是借着工作去发展自己的才能并确立自我的价值。因此，工作应使一个人有成就感及满足感。但是并不是所有的工作都使人有成就感。有些工作除了赚钱多之外，并不能发掘人的潜力，也不能提升人的尊严及价值，这类的工作不值得去做。今天的中国社会有「笑贫不笑娼」的现象，这是畸型的社会现象。日本工业技术傲视全球，是因为日本人大都看重自己的工作，力求在自己那一行成为最优秀的专业人才，因此搭配起来就成为最杰出的技术团队了。

其次，工作的目的应该包括为社会服务。圣经上说：“总要劳力，亲手作正经事，就可有余分给那缺少的人。”(以弗所书第四章28节)。正经的工作必然是对社会有益的，而且使我们有余力去帮补那些欠缺的人。然而有许多工作是对社会有害的，例如赌博和贩毒，基督徒不应该从事这种行业。同时，企业若有盈余，也应该回馈社会。今天国内有少数企业家捐款给「希望工程」，这是好现象，但比起欧美国家而言，比例还是太低。另一方面，工作既是造福社会，在工作上就要注意环境污染及工业安全的问题，以免遗祸子孙、伤害他人。

最后也是最重要的，工作是为了事奉神、荣耀神。神起初造人就是要人「修理看守」他所创造的伊甸园(创世记二章15节)。因此，工作是神的本性，也是人的天性，而且所有的工作最终目的乃是事奉神、荣耀神。所以圣经才提醒基督徒在工作时要「甘心事奉，好象服事主，不像服事人。」(以弗所书六章7节)。既然是为了让神得荣耀，就更要谨慎自守，不使神的名义受羞辱。同时，一个体会到工作是为神而作的人，必定更有一份神圣的使命感。曾有一个人问三位工作中的泥水匠说：「你们在作什么？」第一位泥水匠懒洋洋地回答说：「你没看到我们在砌砖吗？」第二位回答说：「我们要盖一座大房子。」第三位泥水匠很兴奋地回答说：「我们正在建筑一座雄伟的教堂，让基督徒来敬拜神。」在这三个工人之中，只有第三位才领略到那种工作的神圣性，也最有工作的热忱与干劲。

**我们认为，对于大多数人而言，工作还是谋生的主要手段，但工作不仅仅是为了谋生，还应该是为了发展自我、实现自我、创造价值、服务社会。**在选择工作时，工作是否有助于我们发展自我和实现自我，是否有助于我们创造价值、对社会做出积极贡献，有神论者认为还要考虑是否能为神带来荣耀，这应该成为选择职业、筛选工作的重要标准。正确的工作观将会促使我们对工作赋予更积极、更崇高的意义，进而使我们富有敬业精神，在工作上具有杰出表现。

2、专业伦理

投身某个行业，从事每项职业，都有必须遵守的行为规范，所谓“无规矩不成方圆”。在号称「礼义之邦」的中国，我们却往往缺乏明确的行业伦理规范；在欧美国家，由于深受基督教伦理的影响，各行各业都有严谨的「专业伦理规范」，例如医药伦理、工程伦理、生态伦理、司法伦理、商业伦理等，而且各专业公会都有专门部门制定行业规范，制裁违反职业道德的专业人员，吊销他们的开业执照等，这都是值得我们学习和借鉴的作法。

最常见的专业伦理内涵包括环境保护、社会公益、尊重智慧财产权及工业安全等，体现着职业人士应该认同和承担的企业责任和社会责任，这些专业伦理是每一位专业人士应该恪守的规范，以避免损害他人或为害社会。以台湾为例，过去三十年来，为了发展经济，在环境保护方面较为疏忽，如今要付出惨重的代价去挽救。如今中国大陆又在重蹈覆辙，以至于空气污染、水污染、土壤污染极为严重。每位从事工程设计及生产管理的技术人员，都应该秉持良知，用我们的专业知识去防止这些为害社会的事情发生。

**二、职业伦理、道德与法律**

职业伦理是有关人类职业关系的社会道理和自然法则。这个概念也是职业伦理与道德、法律的绝对分界线。职业道德是人类对于人类职业关系和行为的柔性规定，这种柔性规定是以职业伦理为大致范本，但又不同于职业伦理，甚至会与职业伦理相悖。有关职业法律则是人类对于人类职业关系和行为的刚性规定，这种刚性规定是以法理为基础的，法理与伦理的关系则比道德与伦理的关系更远，也因此人们对于法理的争议更大——长期自然法则与短期自然法则的冲突在法理上的冲突表现最为突出。

关于“道德”，老子说：“道可道，非常道。”那意思是说，“道”并非指的是一条具体的道路，而是一个抽象出来的概念，譬如几何学上“点、线、面、体”的概念，哲学上“质、量、度”的概念。那么“道德”，本意是指行路的德行，类似于约定俗成的交通秩序，引申意为人在社会上为人处世的规则。伦理与道德在内涵上有一些共通之处。伦者，次序之谓也；在中国，“伦理”通常是指长幼尊卑的道理，古代中国“天地君亲师”和“三纲五常”的古训既是一种社会伦理体系，也包含着社会道德内容。伦理与道德都在一定程度上起着调节社会成员相互关系的规则的作用。规则是为现实的存在和秩序不被破坏而服务的，它本身并不倡导创新，甚至在一定程度上束缚和阻碍创新，而规则与创新的矛盾无一不是以创新的成功和规则的被打破之后形成新的规则而结束的。

伦理与道德虽然都指涉某种人类关系和行为规范系统，若严格加以区分，则伦理偏重于社会的层面，道德偏重于个人的层面。在应用意义上，二者常被视为同义词，有时更被连用为「伦理道德」一词。伦理道德专属于人文世界的范围，它表现人类加诸于彼此及自身的规范与评价；非人文的自然世界及动物世界均用不上这类概念。唯有人类才能够为自身订立一些应然的标准，并且具备达到这些标准的能力以及违反这些标准的能力。伦理道德即以某些应然的规范及标准为基础，人们由此而展开对于彼此及自身的要求与评价，既涉及社会层面的责任问题、赏罚问题，也涉及个人层面的品行修养、德性发展。

伦理与道德不同之处主要在于：

1）规范的变化。“道德”所针对的客体远较“伦理”所针对的客体宽泛，除此之外，二者还有许多其他不同。比如“道德”是随着社会所处的阶段乃至文化环境的不同而有着不同规范。举三个例子来说明：其一，在古代氏族部落里，财产是共有的，保留私有财产是不道德的，而拿走其他部落成员刚刚用过的工具也没有什么不道德。而在法律认可私有财产的现代社会，保留私有财产不再是不道德的，而拿走他人的工具则要征求他人的意见。其二，在中国，问别人的年龄和薪水是很正常的，似乎还隐隐有点人文主义关怀的味道；而在西方某些国家，打听年龄和薪水是不太道德的。其三，同性恋一般被认为是不道德的，而现在某些国家已通过法律承认其合法存在，似乎同性恋也在逐步摆脱其不道德的地位。

2）“伦理”通常蕴含着一些不随时间和空间漂移的道理。比如传说中伏羲与女娲是兄妹通婚，虽说太古洪荒年代，兄妹通婚没有太多道德非议，但终究是违背伦理的，在这里伦理涉及近亲结婚导致后代基因缺陷几率增大的问题。显然，以这样一个不完善的概念是无法说服并阻止人类进行诸如克隆人体和干细胞研究等科学实验的。这些实验，甚至可以广泛地说，一切科学研究都象潘多拉的盒子，我们所认识的世界的边缘就是由这些盒子组成的。在打开之前，是无法预言一个盒子比另一个盒子更危险的。盒子被打开了，飞出的是什么永远既无法预料，也无法收回。科学实验本身虽然不应有道德非议，但却涉及到人类应该通过自然生殖而非实验室或工厂化生产的自然伦理问题。

在西方有关理论中，道德就是调整人们相互关系的行为规范总和，而伦理学则是研究道德的学问，因此，伦理学又称“道德哲学”或“人生哲学”。我国最早论述伦理道德的思想家是孔子，西方伦理学是由古希腊哲学家亚里士多德创立的。伦理学以道德现象为研究对象，不仅包括道德意识现象（如个人的道德情感等），还包括道德活动现象（如道德行为等）以及道德规范现象等。伦理学将道德现象从人类活动中区分开来，专门探讨道德的本质、起源和发展、道德水平同物质生活水平之间的关系、道德的最高原则和评价标准、道德的规范体系、道德的教育和修养、人生的意义、人的价值和生活态度等问题，其中最重要的是道德与经济利益和物质生活的关系、个人利益与整体利益的关系问题。对这些问题的不同回答，形成了不同的甚至相互对立的伦理学派别。例如，马克思主义伦理学建立在历史唯物主义基础之上，将道德作为社会历史现象加以研究，着重研究道德现象中的带有普遍性和根本性的问题，强调阶级社会中道德的阶级性及道德实践在伦理学理论中的意义，从中揭示道德的发展规律。马克思主义伦理学中的“伦”即人伦，指人与人之间关系；“理”即道理、规则。“伦理”就是人们处理相互关系应遵循的道理和规则。社会生活中的人与人之间存在着各种社会关系，如生产关系、亲属关系、上下级关系、朋友关系、同志关系、敌对关系等等。由此必然派生出种种矛盾和问题，就需要有一定的道理、规则或规范来约束人们的行为，调整人们相互之间的各种关系。

**三、职业价值观**

1、价值观

价值观是人们对于人、事、物的意义、作用及其重要性的总体看法和评价，是人们用于区别好坏、分辨是非和判断轻重的心理倾向体系。价值观决定、调节和制约着人类个性倾向中低层次的需要、动机、愿望等，是人类动机和行为模式的统帅。人类的价值观建立在需求的基础上，一旦确定则反过来影响和调节人类进一步的需求活动。人们对各种事物如学习、工作、娱乐、奉献、成就等，在心目中存在着分别，对这些事物的轻重、主次和好坏排序构成一个人的价值观体系。价值观体系是决定一个人行为及态度的基础。

人的价值观受制于他的人生观和世界观，一个人的价值观是从出生开始，在家庭和社会的多重影响下逐渐形成的，其中，他所处的社会生产方式及经济地位的影响是决定性的，在一定程度上是不可逆的。具有不同价值观的人会产生不同的态度和行为。有学者依据人类对价值的分别把价值观分为以下六大类：1）以知识真理为中心的理论性价值观；2）以形式与调和为中心的美学价值观；3）以权力地位为中心的政治性价值观；4）以群体他人为中心的社会性价值观；5）以有效实惠为中心的经济性价值观；6）以神圣信仰为中心的宗教性价值观。

价值观对人们自身行为的定向和调节起着非常重要的作用。价值观决定人的自我认识，它直接影响和决定一个人的理想、信念、生活目标和追求方向的性质。价值观的作用大致体现在以下两个方面：

1）价值观对动机具有导向作用。人们行为的动机受价值观的支配和制约，价值观对动机模式有重要影响，在同样的客观条件下，具有不同价值观的人，其动机模式不同，产生的行为也不相同，动机的目的方向受价值观的支配，只要那些经过价值判断被认为是可取的，才能转换为行为的动机，并以此为目标引导人们的行为。

2）价值观反映人们的认知和需求状况。价值观是人们对客观世界及行为结果的评价和看法，因而，它从某个方面反映了人们的人生观和价值观，反映了人的主观认知世界。

2、职业价值观

职业价值观是人们对于职业的意义、作用及其重要性的总体看法和评价，是人的价值观在职业认识、态度、评价和选择方面的具体表现；对于不同职业及同一职业不同方面的看法和评价在人们心目中的主次、轻重、好坏排列次序，就形成职业价值观体系。职业价值观和职业价值观体系是决定人们职业态度、职业选择和职业行为的心理基础。

由于每个人的身心条件、年龄阅历、教育状况、家庭背景、兴趣爱好、宗教信仰等不同，人们对各种职业就有着不同的主观看法和评价。从社会来讲，受生产力发展水平和社会分工程度所限，各种职业在劳动性质上，在劳动难度和强度上，在劳动条件和待遇上，在所有制形式和稳定性等诸多问题上，都存在着差别。再加上传统思想观念的影响，各类职业在人们心目中的声望地位也存在高下好坏之见，这些评价都形成了人的职业价值观，并影响着人们对职业、岗位的选择。价值观是一种内心尺度，它凌驾于整个人性当中，支配着人的行为、态度、观察、信念、理解等，支配着人认识世界、明白事物对自己的意义和自我了解、自我定向、自我设计等；也为人自认为正当的行为提供充足的理由。我们这里考察的职业价值观，不是看人们如何看待“职业价值”的本质，而是注重人们在职业选择和职业生活中，在众多的价值取向里，优先考虑哪种价值。

职业价值观作为一种职业信念，它带有强烈的判断色彩，代表了一个人对于什么是好、什么是对以及什么会令人喜爱的意见。每一个求职者由于其所受教育的不同和所处的环境的差异，在职业取向上的目标和要求也是不相同的。在许多场合，我们往往要在的一些得失中做出选择，而左右我们选择的，往往就是我们的职业价值观。例如，是要工作舒适轻松，还是要高标准的工资待遇，要成就一番事业，还是要安稳太平；当两者有矛盾冲突时，最终影响我们决策是存在于内心的职业价值观，而我们自己有时对自己的价值观并不是很清楚。

每种职业都有各自的特性，不同的人对职业意义的认识，对职业好坏有着不同的评价和取向，这就是职业价值观。职业价值观决定了人们的职业期望，影响着人们对职业方向和职业目标的选择，决定着人们就业后的工作态度和劳动绩效水平，从而决定了人们的职业发展情况。哪个职业好？哪个岗位适合自己？从事某一项具体工作的目的是什么？这些问题都是职业价值观的具体表现。

3、职业价值观类型

行为科学家格雷夫斯为了把错综复杂的价值观进行归类，曾对企业组织内各式人物做了大量调查，就他们的价值观和生活作风进行分析，最后把职业价值观概括为七个类型等级：

第一级，反应型：这种类型的人并不意识自己和周围的人是作为人类而存在的，他们照着自己基本的生理需要而做出反应，而不顾其他任何条件。这种人非常少见，实际等于婴儿。

第二级，部落型：这种类型的人依赖成性，服从于传统习惯和权势。

第三级，自我中心型：这种类型的人信仰冷酷的个人主义，自私和爱挑衅，主要服从于权力。

第四级，坚持己见型：这种类型的人对模棱两可的意见不能容忍，难于接受不同的价值观，希望别人接受他们的价值观。

第五级，玩弄权术型：这种类型的人通过摆弄别人，篡改事实，以达到个人目的，非常现实，积极争取地位和社会影响。

第六级，社交中心型：这种类型的人把被人喜爱和与人善处看作重于自己的发展，受现实主义、权力主义和坚持己见者的排斥。

第七级，存在主义型：这种类型的人能高度容忍模糊不清的意见和不同的观点，对制度和方针的僵化、空挂的职位、权力的强制使用，敢于直言。

管理学家迈尔斯等人曾在1974年就美国企业的现状进行了对照研究。他们认为，一般企业人员的价值观分布于第二级和第七级之间。就管理人员来说，过去大多属于第四级和第五级，现在情况在变化，这两个等级的人逐渐被第六级和第七级的人取代。

4、我们的主张

与我们所倡导的工作观一脉相承，我们认为，职业的价值不仅在于谋生，还在于发展自我、实现自我、创造价值、服务社会。我们比较和选择职业的标准就在于是否有利于发展自我、实现自我，是否有利于创造更大价值、更多地服务于社会。我们所倡导的忠诚敬业、诚信廉洁、竞业禁止这三大职业道德理念，既是我们所倡导的职业伦理与价值观的内在要求，也是我们所倡导的职业伦理与价值观的具体体现。