

2021 年春季学期

《商业伦理》 复习资料精要

“三叔教学相长” 微信公众号出品，关注获取更多信息↓



特别说明：为方便同学们备考，本着“把厚书读薄”的思路，三叔课堂 23 位同学分为八组，自发整理本套复习资料。完整资料一共分为三份：一是本复习资料精要；二是各章节重点；三是模拟题。“三叔教学相长” 授权独家发布，免费获取，任何人不得以任何名义谋利。本复习资料不代表官方观点。

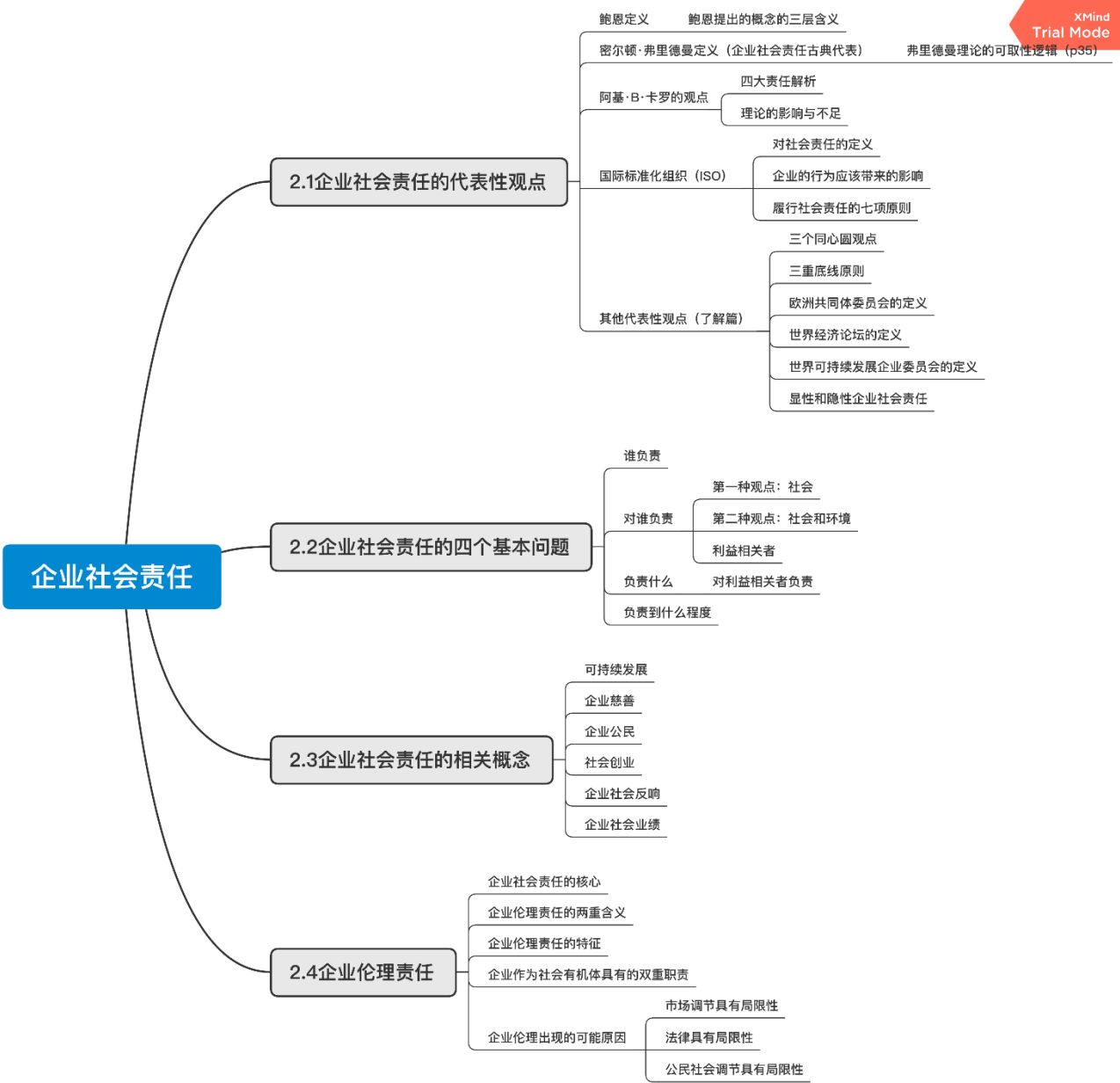
目录

第二章 企业社会责任.....	2
第三章 企业道德推理.....	12
第四章 市场营销中的伦理问题.....	21
第五章 人力资源管理中的伦理问题.....	25
第七章 环境保护中的伦理问题.....	31
第八章 国际经营中的伦理问题.....	33
第九章 社会与企业道德.....	38
第十章 企业道德管理.....	41

第二章 企业社会责任

陈栋 张成豪 张煜祥

一、思维导图



二、名词解释

- 1.不完全竞争：**价格既定、产品同质、要素自由地流动、信息充分的市场是完全竞争市场，受完全竞争驱动的经济导致投入和产出达到一种有效率的配置。一种有效率的经济处于其生产可能性边缘上。但是，一旦出现不完全竞争，社会就可能向其生产可能性边缘的内部移动。
- 2.外部效果：**外部效果包含积极的效果和消极的效果。积极的效果如企业的科学研究、知识、技能培训间接地提高了科学技术水平和人员的素质，施惠于社会和其他人，消极的外部效果包含工作条件差、假冒伪劣或不安全的产品和污染。
- 3.价格信号失真：**自由经济模型认为利润最大化的同时，个人偏好的满足也达到最大化。但是，并非每个人都带着确定的、现成的偏好进入市场。即使我们假定价格有时确实能够反映个人的偏好，但它仍然无法说明什么是有道德价值的偏好。社会中很大一部分人（穷人及其他处于不利条件的人）的需要没有得到满足，因为他们不能充分地参与市场。由此产生了价格信号失真。
- 4.底线责任：**底线责任，亦可称之为完全责任，是强制的责任。达不到底线责任要求，应该受到批评、谴责；达到了底线责任要求，既不该表扬，也不该指责。
- 5.超越底线责任：**超越底线责任，亦可称之为不完全责任，是自愿的。积极履行超越底线责任，应该受到肯定、赞扬。
- 6.企业社会责任：**企业社会责任是指企业为了维护和增进利益相关者的正当权益、造福于社会而应当对利益相关者和社会整体承担的包括底线责任和超越底线责任在内的综合责任。
- 7.企业慈善：**公司慈善是社会责任的内容，但它不仅不是社会责任的全部，甚至不是主要的部分，它是企业承担的自行处理的责任。
- 8. 企业公民：**企业公民是满足企业对包括员工、股东、顾客、供应商以及社区在内的利益相关者的责任的活动。
- 9.可持续发展：**可持续发展是这样的发展，它满足当代的需求，而不损害后代满足他们需求的能力，即指经济、社会和环境的协调发展。
- 10.企业创业：**企业创业是用创新的方式整合和运用资源以寻求促进社会变革或解决社会问题的机会的过程。创新性和社会性是社会创业的两个关键特征。
- 11.企业社会响应：**企业社会响应是企业对社会期望的反应，是企业履行社会责任的策略和过程。
企业社会业绩：企业社会业绩是企业履行社会责任和采取社会响应策略的结果，是企业履行社会责任的表现。
- 12.企业伦理责任：**企业伦理责任，是指企业在从事各项活动时，应当合乎伦理地对待利益相关者和社会，并承担没有达到伦理要求的后果。
- 13.市场调节：**通过市场调节，生产者获得正常的平均利润，实现了利润最大化；消费者购买到价格最合理的商品，实现效用最大化；市场达到了资源有限配置的最佳状态。但市场调节也存在不完全竞争，外部性，价格信号失真等局限性。
- 14.法律调节：**法律作为通过国家机器强制执行的社会价值观和准则，是调节人类行为的强有力工具。但法律的局限性表现在：所要规范的行为有限、只能惩恶不能劝善、立法滞后、不可能面面俱到、有漏洞和实施上有难度。
- 15.公民社会调节：**在政府失灵和市场失灵的社会背景下，人们寻求政府和市场之外的机制，

以解决政府和市场不能很好解决的问题，这就使得第三部门的介入成为可能和必要，这第三部门就是公民社会。公民社会通过参与和集体行动进行规范。公民社会能发挥独特的作用，一定程度上弥补了市场调节和政府监管的不足。同时，公民社会监督也有局限性。首先，公民社会进行监督所依据的社会习俗和规范未必总是合理的；其次，实施上也会有困难。

16.企业道德自律：企业道德自律是指企业自觉地去符合伦理的事情，不做违背伦理的事情。也就是说，既是一个企业确信能逃脱市场的、法律的、行政的、舆论的责罚，只要认为是不符合伦理的，仍然不去做。

17..企业社会责任：corporate social responsibility（简称 CSR）是指企业在创造利润、对股东和员工承担法律责任的同时，还要承担对消费者、社区和环境的责任，企业的社会责任要求企业必须超越把利润作为唯一目标的传统理念，强调要在生产过程中对人的价值的关注，强调对环境、消费者、对社会的贡献。

18.鲍恩定义：商人具有按照社会的目标和价值观去确定政策、做出决策和采取行动的义务。鲍恩关于社会责任的概念中有三层含义：一是承担社会责任的主体是现代大公司；二是公司社会责任的实施者是公司管理者；三是公司社会责任的原则是自愿。

19.密尔顿·弗里德曼观点（企业社会责任古典代表）：企业有且只有种社会责任，即在游戏规则(公开的一自由的、没有诡计与欺诈的竞争)范围内，为增加利润而运用资源、开展活动。

20.阿基.B.卡罗的四大责任解析：

- ①经济责任：企业的首要任务是生产社会需要的产品和服务，并以在社会看来反映了所提供产品和服务的真实价值的价格出售。经济责任是社会要求企业做到的。
- ②法律责任：是企业对社会承担的责任。法律责任是社会要求(required)企业做到的，如遵守所有法律、条例、履行合同义务等。
- ③道德责任：价值和准则，尽管他们比现行的法律要求更高。道德责任是社会期望企业做到的，如避免不正当行为、响应法律的精神、视法律为行为的底线、按高于法律的最低要求从事经营活动、做道德表率等。
- ④慈善责任：慈善责任也称为自愿的或自行处理的责任。

21.阿基.B.卡罗理论的影响与不足：

影响：卡罗以较为简单、明确的方式回答了企业社会责任的内涵问题，强调了企业社会责任是一种综合责任，企业不仅有经济责任，而且有法律责任、道德责任和慈善责任，势其观点有广泛的影响。

不足：首先，经济责任、法律责任、道德责任、慈善责任既不是并列的关系,也不是递进的关系，它们之间存在交叉和重叠。

22.国际标准化组织(International Organization for Standardization, ISO)：全球最大最权威的国际标准化组织，全体大会是 ISO 最高权力机构，理事会是 ISO 重要决策机构，中国是 ISO 常任理事国。中国是 ISO 的正式成员，代表中国参加 ISO 的国家机构是中国国家标准化管理委员会（由国家市场监督管理总局管理）。

23. 社会责任国际标准 ISO26000 的定义：对社会责任作了如下定义:组织的社会责任是指组织通过透明和道德的行为，为其决策和活动对社会和环境的影响而承担的责任。

- ①致力于可持续发展，包括健康和社会福祉；
- ②考虑利益相关者的期望；
- ③遵守适用的法律，并与国际行为规范相一致；
- ④融入整个组织的各项活动之中。

24.履行社会责任的七项原则：

- ① 担责：组织应为其对社会、经济和环境产生的影响承担责任。
- ② 透明度：组织在影响社会和环境的决策和活动方面应当是透明的。
- ③ 道德的行为：组织行为应合乎道德。组织行为应建立在诚实、公平和正直的价值观基础之上。所有组织都应积极采取行动促进合乎道德的行为。
- ④ 尊重利益相关者的利益：组织应尊重、考虑和回应利益相关者的利益。
- ⑤ 尊重法治：组织应接受尊重法治是强制性的观点。
- ⑥ 尊重国际行为准则：组织应在坚持尊重法治原则的同时，尊重国际行为准则。
- ⑦ 尊重人权：组织应尊重人权，并承认人权的重要性和普遍性。

25.三个同心圆观点：1971年出版的《商业公司的社会责任》中，美国经济发展委员会用三个同心责任圈来说明社会对企业的期望：

- ①最里圈，包括明确的有效履行经济职能的基本责任：
- ②中间一圈，包括在执行这种经济职能时对社会价值观和优先权的变化要采取一个积极态度的责任；
- ③最外圈，包括新出现的还不明确的责任。

26.三重底线观点：

即企业要充分考虑利益相关方与社会的期望，以及经营活动对经济、社会和环境可能产生的不良影响。

27.欧洲共同体委员会对企业社会责任的定义：

指企业对给所有利益相关者造成的影响承担责任。是指企业对公正地、负责任地经营以及在改善员工及其家庭的生活质量、社区、社会的同时促进经济发展的持续承诺。

28.世界经济论坛对企业社会责任的定义：

- ①好的公司治理和道德价值，主要包括遵守法律、现存规则以及国际标准，防范腐败贿赂，包括道德行为准则问题，以及商业原则问题；
- ②对人的责任，主要包括员工安全计划，就业机会均等，反对歧视，薪酬公平等；
- ③对环境的责任，主要包括维护环境质量，使用清洁能源，共同应对气候变化和保护生物多样性等；
- ④对社会发展的广义贡献，主要指广义的社会和经济福利的贡献，比如传播国际标准，向贫困社区提供要素产品和服务，如水、能源、医药、教育和信息技术等。

29.世界可持续发展企业委员会的定义：企业社会责任是企业针对社会(既包括股东也包括其他利益相关者)的合乎道德的行为。

30.显性企业社会责任：是指企业为了某种社会利益而履行并用社会责任语言表达的责任。它们通常包含公司自愿性的项目和把社会价值和商业价值结合起来的战略，以解决被视为公司社会责任一部分的问题。

31.隐性企业社会责任：是指企业在更广泛的支持社会利益的正式和非正式制度中所扮演的角色，通常由价值观、规范和规则组成，这些价值观、规范和规则对企业处理与利益相关者关系提出了强制性和习惯性的要求，并明确了作为整体的企业而不是单个企业的恰当义务。

32.企业社会责任：

- ①负责主体：企业是企业社会责任的主体，同时不否认企业成员特别是企业管理者、企业家应该履行社会责任。企业的社会责任和企业成员的社会责任是两个既有联系但又相对独立的问题，它们同样重要，不可相互取代。
- ②负责对象：一是认为企业社会责任的对象是社会，企业社会责任是指经营者考虑决策和行为对整个社会产生的影响的义务。（代表学者如凯思·戴维斯(Keith Davis)和罗伯特·布鲁斯特姆(Robert L. Blomstrom)

二是认为企业社会责任的对象是社会和环境,如 ISO26000 (社会责任指南)明确指出,组织的社会责任是指组织通过透明和合乎道德的行为,为其决策和活动对社会和环境的影响而承担的责任。

三是认为企业社会责任的对象是利益相关者,如唐娜.J.伍德(Donna.J.Wood)和雷蒙德.E.琼斯(R.E.Jones)指出,企业社会责任研究中最紧要的问题之一是回答“企业应该对谁承担责任”,利益相关者理论即为其答案。

③负责内容:对利益相关者负责,就是要维护和增进他们的正当权益;对社会整体负责,就是要考虑企业一举一动对社会整体的影响,包括政治影响、经济影响、文化影响、技术影响、环境影响,使企业对社会施加尽可能多的正面影响,尽可能少的负面影响,使社会因企业的存在而变得更美好,一句话,要造福于社会。

④负责程度:通过对上述四个问题的分析,可以得出企业社会责任的定义:企业社会责任是指企业为了维护和增进利益相关者的正当权益、造福于社会而应当对利益相关者和社会整体承担的包括底线责任和超越底线责任在内的综合责任。

33.社会创业

定义:用创新的方式整合和运用资源以寻求促进社会变革或解决社会问题机会的过程。

兴起原因:

(1) 上个世纪发达国家采取新自由主义经济政策,政府对非营利组织和公共事业资助大为削减

(2) 社会问题不断累积,政府公共资源有限。

34.企业社会业绩

卡罗:社会责任维、社会响应策略维、设计的社会或利益相关者问题维

瓦蒂克和科切兰:企业社会责任、过程(社会响应策略)、政策(社会问题管理)

伍德:企业社会责任原则、企业社会响应过程、企业行为结果

斯旺森:企业社会责任的宏观原则、企业社会责任的微观原则、企业文化、社会影响。

35.企业伦理责任的两重含义:

①行为主体有责任按照伦理去做(应尽的责任);

②行为主体要承担没有按照伦理要求而造成的损失(应追究的责任)。

36.企业伦理责任的特征:

①主体是企业;

②企业要对社会和利益相关者负责;

③包含两层含义(即为上文提到的两重含义)

37.企业双重职责:一方面,它作为有机体生存发展的手段而存在,要服务于有机系统(提供有益的产品和服务);另一方面,他作为相对独立的系统,必须谋求自身的发展。此外,企业社会责任是由企业的权力所决定的。企业的影响力包括经济影响力,文化影响力,对于个人的影响力,技术影响力,环境影响力,政治影响力。

38.局限性:

(一) 市场调节具有局限性。①不完全竞争;②外部效果;③价格信号失真

(二) 法律具有局限性。①法律追究的行为有限;②立法存在滞后;③法律规定不可能面面俱到;④法律重在惩恶不在劝善

(三) 公民社会调节具有局限性。①监督标准受到社会习俗和规范影响;②由于缺乏约束力而实施艰难;③协会缺乏自我监督

三、课后习题及答案（答案仅供参考）

1.密尔顿·弗里德曼所说的游戏规则包含哪些内容？如何评价弗里德曼的社会责任观点？

企业有且只有种社会责任，即在游戏规则(公开的一自由的、没有诡计与欺诈的竞争)范围内，为增加利润而运用资源、开展活动。

弗里德曼的理论可取性在于思考的完整性和理论的完备性。具体逻辑请看课本 35 面（《企业伦理学》第四版）

2.阿基·B.卡罗提出了哪四种责任？怎么看待这四种责任之间的关系？

卡罗提出了经济责任，法律责任，道德责任，慈善期望等四种责任。这四个责任模型实际上是一个利益相关者模型。它们之间存在着交叉和重叠，而不是相互独立的，但也不是并列和递进关系。

3.ISO26000 是如何定义社会责任的？

ISO 定义：组织的社会责任是通过透明和道德行为，组织对其活动给社会和环境带来的影响承担责任。

4.ISO26000 提出了哪些履行社会责任的原则？

履行社会责任的七项原则：

1、担责(accountability)

组织应为其对社会、经济和环境产生的影响承担责任。

2.透明度(transparency)

组织在影响社会和环境的决策和活动方面应当是透明的。

3.道德的行为(ethical behavior)

组织行为应合乎道德。组织行为应建立在诚实、公平和正直的价值观基础之上。所有组织都应积极采取行动促进合乎道德的行为。

4.尊重利益相关者的利益(respect for stakeholder interests)

组织应尊重、考虑和回应利益相关者的利益。

5.尊重法治(respect for the rule of law)

组织应接受尊重法治是强制性的观点。

6.尊重国际行为准则(respect for international norms of behavior)组织应在坚持尊重法治原则的同时，尊重国际行为准则。

7.尊重人权(respect for human rights)

组织应尊重人权，并承认人权的重要性和普遍性。

5.企业社会责任有哪四个基本问题？

谁负责，对谁负责，负责什么，负责到什么程度是企业社会责任的四个基本问题。

6.为什么说企业应该对利益相关者负责？

企业对利益相关者负责是因为企业的所有行为都是和利益相关者有关的，一个有社会责任感的企业应该对利益相关者负责，平衡利益相关者的利益。

7.为什么说企业应该对社会负责？

对社会负责是因为企业存在于社会中，要想长足发展，就要考虑社会的影响，促进社会环境的发展，才能造福社会。

8.企业应该对利益相关者负责什么？

对利益相关者负责就是要维护和增进他们的正当权益。

9.企业应该对社会负责什么？

对社会负责就是要考虑企业一举一动对社会整体的影响，好包括政治，经济，文化，技术，环境等影响，使企业对社会施加尽可能多的正面影响，尽可能少的负面影响。就是要造福社会。

10.什么是底线责任？

底线责任，亦可称之为完全责任，是强制性的责任，是最基本的责任要求。达不到底线责任的要求，应该受到批评谴责；仅仅是达到了底线责任要求的行为，不该表扬也不该指责。

11.底线责任即法律责任吗？

- 1.底线责任不等同于法律责任。
- 2.法律责任是指不违反法律而做出的行为，即尊重法律。底线责任，亦可称之为完全责任，是强制性的责任，是最基本的责任要求。
- 3.底线责任包含法律责任，但不等同于法律责任。法律对企业行为的调控本身就是具有局限性的，不可能面面俱到，一个企业没有触犯法律，并不代表着它就承担起了对社会和对利益相关者所应当承担起的全部底线责任。

12.区分底线责任和超越底线责任有何意义？

如果仅仅提底线责任，难以为希望做得更好的企业指明方向；把企业社会责任等同于超越底线责任，等于排出了企业社会责任的普遍适用性，大大削弱了其现实指导性。区分底线责任和超越底线责任，这样一来，既有普遍适用性，又能指明努力方向。

13.什么是可持续发展？它与企业社会责任有何联系？

它满足当代的需求，又不损害后代满足他们需求的能力。它是指经济、社会和环境的协调发展。

可持续发展不仅是政府的责任，作为微观经济主体的企业也负有不可推卸的责任。企业应对经济、社会、环境协调发展承担相应的责任。

14.可持续发展与企业可持续发展有何不同？

两者的基础不同，企业社会责任的基础是伦理，而可持续发展的基础是科学。

企业可持续发展≠可持续发展，前者关注的是企业的长期生存与发展、后者注重的是整个社会的（可持续）。

15.企业慈善与企业社会责任是什么关系？

慈善活动不仅不是社会责任的全部，甚至不是主要的部分，它是企业承担的自行处理的责任。

16.什么是企业公民？它与企业社会责任是什么关系？

企业公民和企业社会责任之间的关系有两种观点:

一是企业公民局部观,即企业公民是社会责任的一部分.

二是企业公民等同观,即企业公民等同于社会责任.

在目前的应用上,更常见的情形是,企业公民包含的内容与企业社会责任几乎是等同的。

17. 什么是社会创业? 它与企业社会责任是什么关系?

社会创业是用创新的方式整合和运用资源以寻求促进社会变革或解决社会问题的机会的过程。社会创业针对被社会忽视的弱势社会人群。它以社会利益为优先目标,社会创业把传统创业手段与改变社会的使命结合起来。

都有造福于社会的目的。

18. 什么是企业社会反响? 它与企业社会责任是什么关系?

企业社会响应指的是企业对社会压力做出反应的能力。企业社会响应是企业对社会期望的反应,是企业履行社会责任的策略和过程。

19. 什么是企业社会业绩? 它与企业社会责任是什么关系?

20 世纪 70 年代末企业社会业绩引起较多讨论 1979 阿基 B 卡罗三维概念模型社会责任社会响应策略和涉及的社会或利益相关者问题。还有三个模型 学者们试图通过企业业绩概念把企业社会责任企业社会响应等概念整合起来,但从字面上说 企业社会业绩是企业履行社会责任的表现。

20. 什么是企业伦理责任? 它与企业社会责任是什么关系?

指企业在从事各项活动时 应当合乎伦理地对待利益相关者和社会并应当承担没有达到伦理要求而引起的后果。企业伦理责任是企业社会责任的核心。

21. 什么是利润最大化企业目的的假设性解读?

假设企业的目的是追求利润最大化。

22. 什么是利润最大化企业目的的描述性解读?

事实上企业把追求利润最大化作为企业目的。

23. 什么是利润最大化企业目的的规范性解读?

所有企业的目的应当是追求利润最大化。

24. 什么是利润最大化企业目的的对策性解读?

本企业的目的应当是追求利润最大化。

25. 企业在社会中的存在理由是什么?

1. 企业是社会存在物,是社会的一个细胞。
2. 企业是社会资源的受托管理者,企业应该为创造更加美好的社会而合理运用资源,而不是所有者利润最大化。
3. 企业的道德使命就是运用所能获得的想象力和创造性,为人类世界更加美好而创造产品、服务和机会。

26.在现代社会中，企业有哪些影响力？

- 1、经济影响力：是企业通过对资源特别是物质财富的控制来影响事件、活动和人们的能力，是一种获得资源并把他们转换成产品和服务的能力。
- 2、文化影响力：是影响文化价值观、社会结构，比如家庭、风俗、生活方式及个人习惯等能力。
- 3、对个人的影响力：企业直接对于内部环境中的员工、经理以及股东的作用，也包括对于消费者和居民的作用。
- 4、技术影响力：是在技术发展过程中，对技术的发展方向、发展速度、特征等影响能力。
- 5、环境影响力：是一个公司的行为对自然的影响能力。
- 6、政治影响力：是影响政府决策的能力。

27.市场调节有何局限性？

市场存在缺陷，不足以引导人们去实现公共的最好福利。具体来说：

1. 不完全竞争。企业追求自身利益，利益相关者及社会利益得到维护和增加，是要有条件的，而市场是完全竞争的这一条件在现实中几乎不存在。
- 2.存在消极的外部效果，包括工作条件差，假冒伪劣或不安全的产品，污染等。
- 3.价格信号失真。

28.法律调节有何局限性？

- 1.法律所要规范的行为有限。
- 2.法律只能惩恶。不能劝善。
- 3.立法滞后。
- 4.法律不能面面俱到。
- 5 法律有漏洞。
- 6.实施上有难度。

29.公民社会调节有何局限性？

- ①公民社会通常依据社会习俗与规范来进行监督，而社会习俗与规范未必总是合理的
- ②实施上存在困难，民间组织由于自身力量有限且缺乏强有力的约束力，对调节企业常显得力不从心

30.什么是企业道德自律？

企业自觉地去符合伦理的事情，不做违背伦理的事情，即即使一个企业确信能逃脱市场、法律、行政、舆论的处罚，只要认为是不符伦理的，仍然不去做

31.为什么说企业道德自律是可能的？

由于企业行为归根到底是人的行为，所以企业道德自律可能与否，首先要看个人道德自律是否可能

人是自利的但并非自私的

由于损人使人不快，利他使人快乐，而趋乐避苦是人的本性，所以对于自利的人，利他与避免损人至少在一定程度上是可能的

损人使人不快，利他使人快乐之因：

①人有同情心

②人一旦建立了行为对错的标准，若做了不符标准之事便会内疚，否则会愉悦

说人有道德自律的可能，并不是说其在任何压力与诱惑面前都能自律，也不是说人人自律程度相同，只是说一定程度的道德自律是可能的
因此，个人可能道德自律，而由于企业决策归根到底是人做的，所以企业也可道德自律。

32.有人说，“企业能活下去就是履行了基本的社会责任”，你对此有何评价？

反对

企业的底线责任，是不有意做任何有损于利益相关者之事，且在的确对利益相关者造成损害时对行为加以改正，其内涵包括但不限于企业存活下去
同时，企业社会责任包含底线责任与超越底线责任，除底线责任外还有社会义务与社会责任，即超越社会义务的企业行为，因此，企业存活下去能够算是企业社会二的一部分，但不能与履行了基本社会责任等同。

33.有人说，“企业的目的就是不法条件下追求利润最大化”，你对此有何评价？

片面

我们以卡罗的社会责任观点来反驳此观点。卡罗认为，企业社会责任是社会在一定时期对企业提出的经济、法律、慈善、道德期望其中，经济责任包含追求利润最大化的内容，而法律责任也确是遵纪守法但是，题中观点忽略了企业道德责任与慈善责任，并不恰当。此外，企业经济责任还包括将社会所需的产品与服务以公平合理的价格出售，追求利润最大化并不能概括经济责任。

综上，观点片面。

34.有人说，“企业的目的就是不法和不违背底线伦理条件下追求利润最大化”，你对此有何评价？

片面，答案与上题类似。

35.有人说，“企业生存的根本是经济，所以首先应该是经济责任的考虑，如果没有经济基础，那么企业根本就不存在，社会责任也就无从谈起。当然，企业有了经济基础之后，也必然要考虑它的社会责任。”你对此有何评价？

片面

经济条件确可支持企业履行社会责任，但企业社会责任的核心是企业伦理责任，非经济责任。现代企业社会责任概念的提出恰恰正是要企业不单纯追求自身经济利益，还需考虑对利益相关者与社会的影响，经济责任本身是社会责任的一部分
社会责任中其它部分（法律、慈善、道德）的履行对经济责任的履行有积极影响。

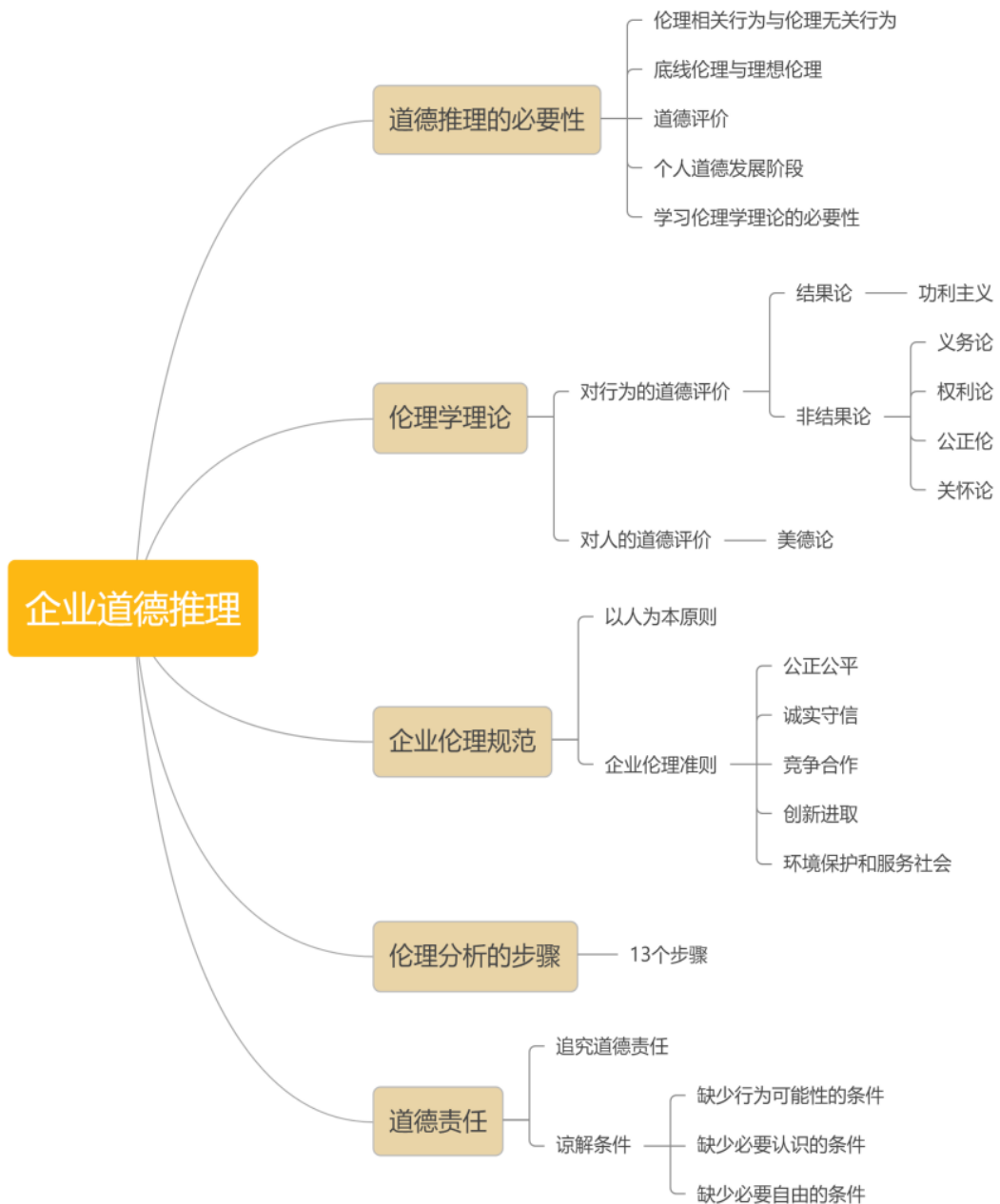
36.企业的社会责任从“追求利润最大化”转变为“合乎法律和伦理对待利益相关者”，对企业管理者提出了哪些挑战？

企业管理者应服务于有机体系统，企业目的的决定依据应该是企业社会中的使命、职责，而不是所有者的利益要求，更不是管理者、普通员工的利益要求，企业管理者应转变观念，为利益相关者服务。

第三章 企业道德推理

包满银 张诗雪 陈南玲

一、思维导图



二、名词解释

1.伦理相关行为: 受一定意识支配且涉及有害或有利于他人或社会的行为,是有道德意义的、可以进行道德评价的行为。

- 2.伦理无关行为：**不受一定意识支配或不涉及有害或有利于他人或社会的行为，是无道德意义、不得进行道德评价的行为。
- 3.不道德行为：**或者说不合乎伦理的行为，是指伦理上不可以接受的行为，一般地说，是有害于他人、社会的行为。
- 4.合乎伦理的行为：**或者说道德的行为，是指伦理上可以接受或值得赞赏的行为，一般地说，是有益于或无害于他人、社会的行为。
- 5.底线伦理：**何宏怀指出，基本的道德义务，或者说基本的道德行为规范，它意味着某些基本的不应逾越的行为界限或约束。理查德·T·迪乔治认为，底线伦理准则是不造成直接的故意的伤害，这一准则适用于个人、公司、国家的所有行为。除了不造成故意伤害，一旦造成伤害，要及时采取措施纠正外，可能的条件下制止他人伤害和可能的条件下实施必要的救助，也被认为是底线伦理。（教材第四版 p79）
- 6.理想伦理：**人们为之奋斗、超越基本道德义务的伦理要求。
- 7.道德评价：**依据一定的伦理标准对人、行为、制度等所做的对与错、好与坏的评价。
- 8.事前评价：**在事情发生之前进行评价。之所以需要事前评价，是因为决策都是有意识的行为，而且大多数情况下会对他人产生利害关系，因此，需要做决策的伦理分析。通过决策的伦理分析，明确什么样的方案在伦理上是值得鼓励的，或者是可以接受的，抑或是不可接受的。
- 9.事后评价：**在事情发生之后的评价。人们应该对自己和他人的行为进行回顾和总结，好的行为应该得到肯定、表扬，以便鼓励自己或他人从事该行为，不好的行为，应该受到批评、谴责，以减少和避免此类行为发生。
- 10.道德评价的主观性：**由于评价标准不同，对同一行为的评价结果也会存在差异，甚至可能截然相反。
- 11.道德评价的客观性：**道德行为的对错不能以个人的看法为依据，而应该取决于是否符合适当的伦理标准和道德法则；伦理标准的有效性取决于它的合理性。
- 12.道德发展阶段：**一个人在成长过程中逐渐形成了一定的道德观念，分为前习俗层次（逃避惩罚导向和寻求奖赏导向）、习俗层次（良好关系导向和守法导向）和后习俗层次（社会契约导向和普遍伦理原则导向）三个层次。（教材第四版 p80 有对三个层次的具体阐释）
- 13.结果论：**主张以行为所造成的结果作为评论行为对错的标准。功利主义是结果论的代表性理论。
- 14.道义论：**主张以义务作为评价道德的依据，认为义务独立于行为结果而存在，一种行为对或错是因为它具有特定的性质，或属于特定的种类。
- 15.功利主义：**当且只有当行为所产生的总效用大于行为主体在当时条件下可能采取的任何其他行为所产生的总效用时，该行为才是道德的。
- 16.显见义务：**显见义务由威廉·D·罗斯提出，显见义务是不证自明的，是初定的，它们不是绝对不可违反的，在冲突的情况下，人们需要决定那个义务压倒其他义务。即使在具体情形下被其它义务所盖过，显见义务总是客观存在的。共有 7 中基本的显见义务：诚实义务、赔偿义务、感恩义务、公正义务、行善义务、自新义务、不损害他人义务。
- 17.消极的权利或自由的权利：**每一项权利都要求我们履行不干涉他人的义务，如隐私权，生命不被剥夺权，处置私有财产权等。
- 18.积极的或福利的权利：**要求我们主动地帮助人拥有某种东西或帮助他做什么事，包括受教育的权利，取得食物的权利，医疗服务的权利，住房的权利，工作的权利等。
- 19.交易公正：**当一个个体与另一个个体达成协议时，就产生了契约权利和义务。一项公正的交易应当具有以下三个特征：交易信息对交易双方充分透明；交易双方出于完全自愿

的目的进行交易；交易双方均可从交易中获益。

20.程序公正：

- (1) 普惠性：保护全体社会成员的利益，使社会所有成员普遍受益，基本要求是每一个社会、每一个社会的尊严和利益都应当得到有效的维护，任何一个社会群体尊严和利益的满足都不得以牺牲其他社会群体和社会成员的尊严和利益为前提条件；
- (2) 公平对待：在处理同样的事情时，应当按照同一尺度；解决纠纷者应当保持中立；
- (3) 多方参与；
- (4) 公开性：信心对称，信息透明；
- (5) 科学性：相关信息充分准确；必要的评估修正机制。

21.分配公正：指相同的人应该受到相同的对待，不同的人应该受到不同的对待。更确切地说，在与某种对待有关的所有方面都相似的人们，应该享受相似的利益和分担相似的责任，即使在其他方面他们是不同的；而在与某种对待有关的某一方面是不同的人们，则应该根据差异的程度区别对待。不同的人提出了不同的分配观：罗尔斯的分配观，平均分配，按贡献分配，按需要和能力分。

22.惩罚公正：是指对一个做错事情的人怎样惩罚才算公正的问题。这包括：什么样的行为该受惩罚；谁是该受惩罚的人；惩罚的力度多大合适，惩罚必须是一贯的，与所做的事情是相称的。一贯是指每个做错相同事情的人受到相同的惩罚，相称是指惩罚的力度应与做错的事情造成的损害相一致。

23.补偿公正：一个人损害了另一个人，则加害者有道德义务给受害者某种补偿

24.美德：是习得性的、体现在个人行为习惯中的，构成道德高尚的人的特征的一种品质。

三、课后习题及答案（答案仅供参考）

1.什么是伦理相关行为？

答：伦理相关行为是指受一定意识支配且涉及有害或有利于他人或社会的行为，是有道德意义、可以进行道德评价的行为。

2.什么是伦理无关行为？

答：伦理无关行为是指不受一定意识支配或者不涉及有害或有利于他人或社会的行为，是无道德意义、不能进行道德评价的行为。

3. 什么是合乎伦理的行为？

答：合乎伦理的行为，或者说道德的行为，是指伦理上可以接受或者值得赞赏的行为，一般地说，是有益于或无害于他人、社会的行为。

4. 什么是不道德行为？

答：不道德行为，或者说不合乎伦理的行为，是指伦理上不可以接受的行为，一般地说，是有害于他人、社会的行为。

5. 区分底线伦理和理想伦理有何意义？

答：底线伦理和理想伦理有区别。底线伦理是价值观培养的道德基础，理想伦理是价值观培养的价值导向。底线伦理是人作为一个人的最低的道德要求，所有人都必须遵从，是维护一个社会正常秩序所必需的行为规范。也就是说，不管是谁、追求什么样的价值目标，都必须首先遵循底线伦理。理想伦理是人们所追求的较深层次的目标，是一种超越现实的愿景，引导人们的价值取向，属于价值信仰范畴。

6. 何谓道德评价？

答：道德评价是依据一定的伦理标准对人、行为、制度所做的对与错、好与坏的评价。

7. 道德评价是主观的还是客观的？

答：道德评价既是主观的，也是客观的。主观性在于：不同的人依据的伦理标准不尽相同，对同一行为的评价结果也会存在差异，甚至可能截然相反，这是道德评价具有主观性的一面。

客观性在于：道德上的对错不能以个人看法或多数人看法为依据，而是取决于是否符合适当的伦理标准，伦理标准的有效性取决于它的合理性，具有广泛的适用性。

8. 科尔伯格的个人道德发展分为哪三个层次、六个阶段？

答：层次一：前习俗层次。（1）逃避惩罚导向，（2）寻求奖赏导向

层次二：习俗层次。（3）良好关系导向，（4）守法导向

层次三：后习俗层次。（5）社会契约导向，（6）普遍伦理原则导向

9. 什么是心理利己主义？

答：心理利己主义是指每个人事实上总是为其自身利益而行动的思想。

10. 什么是伦理利己主义？

伦理利己主义是指每个人都应为其自身利益而行动的伦理思想。其基本原则是，每个人都应当永远为其最大的自身利益而行动，而不必关心他人的利益，除非关心他人的利益有利于获得自身利益。

11. 伦理利己主义有何局限性？

答：（1）无法解决利益冲突。伦理利己主义无法提供任何真正的符合每个人最大利益的解决办法。

（2）难以进行道德劝诫。

12. 什么是伦理问题？

答：伦理问题，是指可以进行伦理分析，通过伦理分析能为决策提供思路和方法的问题。

13. 什么是伦理两难？

答：伦理两难是指人们不得不在两种及两种以上伦理义务之间做出一种非此即彼选择的处境。其特征是：（1）存在两种及以上道德义务；（2）每一种义务都是能够履行的，但无法同时履行这些义务。

14. 为什么需要学习伦理学理论？

答：（1）尽管一般伦理规范在通常情况下可以应付自如，但也确实存在一些它无能为力的地方。

（2）对于一些常常需要做出道德评价的人来说，掌握伦理学理论有助于他们向他人阐述自己行为的依据及合理性。

（3）如果我们所遵循的都是传统道德的标准，那么就难以对传统道德进行道德评价。

15. 对行为的评价有哪两大伦理学流派？

答：结果论和非结果论。

16. 功利主义分析步骤有哪些？

答：（1）对需要评价的行为进行详细而清晰的描述。

（2）对收到该行为直接或间接影响的人群范围分别加以界定。

（3）考虑是否存在一些明显的决定性因素，其重要性超过其他因素。

（4）将该行为对直接相关人群造成的后果进行详细描述，考察每一后果可能产生的正面及负面效应及其在现实中发生的可能性。

（5）为利益因素与损害因素分配权重。

（6）考虑行为准则得到普遍遵循时所带来的积极与消极影响。

（7）对所有正面及负面效应进行加权计总。

（8）考虑除“非此即彼”的选择外，是否存在其他备选方案。

（9）比较所有备选方案的分析结果，能够产出最大收益净值的行为作为最终方案。

17. 功利主义与损益分析有何区别？

答：（1）概念不同：功利主义是指.....损益分析，一般指损益平衡分析，是用于研究成本、销售收入与利润三者关系的一项重要分析方法。

（2）研究主体不同：功利主义不仅仅针对行为人自身，而是对受该行为影响的所有人而言的。损益分析，针对的是单个个体。

（3）作用不同：功利主义属于伦理学范畴，评价行为是否道德；损益分析不属于伦理学范畴，仅为决策提供参考。

18. 功利主义分析有何局限性？

答：（1）衡量困难。

（2）不符合权利、公正原则。

19. 罗斯提出了哪些显见义务？

答：（1）诚实义务

（2）赔偿义务

（3）感恩义务

（4）公正义务

（5）行善义务

（6）自新义务

（7）不损害他人义务

20. 康德义务论的三项原则是什么？

答：（1）普遍的一致性

（2）对人的尊重

（3）普遍接受

21. 义务论分析步骤有哪些？

（1）陈述需评价的行为，不要过于狭隘

（2）是否可以通过普遍接受的显见义务，如只存在一项则运用该义务进行分析；如果存在疑问，则转为第3步；如存在多项义务则转入第5步或吧该行为描述为一种具有普遍性的例外再转入第3步

（3）对该行为进行三项检验：

1. 每个人都从事该行为而不至于使该行为无法持续进行下去吗？如果不是则该行为不道德否则进入第2项检验

2. 该行为是否体现了对人的尊重？是否把人视为目的而不仅仅当做工具？如果不是则不道德否则进行第3项检验

3. 是否所有的理性人无论是行为的实施者还是行为的接受者都希望所有人都这么做？如果不是则不道德否则道德。

（4）该行为被初步判断为合乎道德之后，还需要追问：它是否与其它显见义务相冲突，使之无法同时得到满足？如果不是可确定该行为的道德性否则进入下一步。

（5）在具体情形下，考虑支持与反对每一项显见义务的理由，选择理由最充分的显见义务作为实际义务。

22. 什么是权利论原则？

权利分法律权利和道德权利两类，法律权利按照《中华人民共和国宪法》规定：公民有人身自由、人格尊严不受侵犯的权利等。道德权利通常被认为是作为人，不管是哪个国家、哪个民族的人，都应该有的权利。

权利论的道德原则是：当行为人有道德权利从事某一行为，或者从事某一行为没有侵害他人的道德权利，或从事某一行为增进了他人的道德权利，则该行为是道德的。

23.罗尔斯的“无知的帐幔”是指什么？

在无知的帐幔中，我们具有理性，可以对个人利益进行价值评判，但是除此之外，我们陷于一种无知的混沌之中：我们不知道自己是富是穷，不知道自己的地位是高是低，不知道自己天赋异禀还是庸庸碌碌，不知道自己的生理与心理是否健全，不知道自己的民族和肤色，不知道自己是男是女。我们要问自己：当我们脱离了自身在社会中所处位置和影响后，我们用于判断公正与否的原理和标准是什么？

24.交易公正的条件有哪些？

- (1) 保证契约权利和义务
- (2) 契约规范是保证个体信守承诺的一种途径
- (3) 义务不能无限夸大，管理者义务受制于每个人都必须遵守的伦理规则
- (4) 交易信息对双方充分透明
- (5) 交易双方出于完全自愿的目的进行交易
- (6) 交易双方均可从交易中获取利益

25.程序公正的原则是什么？

普惠性、公平对待、多方参与、公开性、科学性

26.平均分配、按贡献分配、按需要分配和按能力分配各有什么利弊？

- (1) 平均分配原则是社会或群体的利益和负担应该在每个人之间平均地分配，它将平均视为公正，可以使人们之间更倾向于团结、更加乐于合作，但因为人与人之间的能力、智力、品德等千差万别，人与人之间并不相同，平均主义没有把需要、能力、努力考虑进去，会打击勤奋的人的积极性，进而降低社会生产率和效率。
- (2) 按贡献分配的原则是：利益应该按每个人对社会、群体、任务的贡献的大小进行分配。这种分配方式会降低成员之间的合作程度，甚至会形成竞争，人们不大情愿分享资源和信息；而且很难去评价和衡量一个人贡献的价值。
- (3) 按需要和能力分配的原则是应该根据人的能力分配负担，根据人的需要分配利益。但是这一原则使得工作努力程度与报酬之间没有任何联系，工人会因此失去努力工作的动力，同时，根据个人的能力而不是自由的选择来分配工作，则个人自由受到了限制。

27.公正处罚需要考虑哪些因素？

1.什么样的行为该受惩罚？ 2.谁是该受处罚的人？ 3.惩罚的力度多大合适？

28.关怀论的基础是什么？

人对自我的认识是建立在自我与他人的关系基础之上：离开了与其他人的关系，个人就不能存在。只要自我是有价值的，那么使得自我得以存在所必需的关系也一定是有价值的，也应该得到培育和维护。但是并非所有的关系都有价值，都会产生关怀的义务。那种能展示同情、关心、爱、友谊和忠诚等美德的关系，是我们有义务培育和维护的。

29.什么是美德？

美德是习得性的，体现在个人行为习惯中的，构成道德高尚的人的特征的一种品质

30.运用美德论进行伦理评价的原则是什么？

如果实施某项行为能使行为主体实践、展示和培育高尚的品德，那么，该行为便是道德的，如果通过实施某项行为，行为主体实践、展示和发展了邪恶，那么，该行为是不道德的。

31.如何理解以人为本原则？

1. 以人为本就是尊重人、关心人、促进人自由而全面的发展。
 - (1) 尊重人就是尊重每个人的尊严、权利和价值，承认人的差别；因人而异、量力而行、人尽其才；把其他人看做是目的，认真对待他们，承认他们的合法权益，尊重他们的愿望。
 - (2) 关心人就是关心每个人的物质福利和精神文化生活。

(3) 人自由而全面的发展是人生和发展所期望达到的最高水平,是人类一切活动的根本目的所在。

2. 以人为本原则与为人民服务这一社会主义道德核心相一致,体现了集体主义道德原则。

3. 以人为本原则体现了集体主义道德原则。

32.企业伦理准则有哪些?

1、公正公平

公正公平的本质含义是一视同仁和得所当得。公正公平要求机会均等,公正公平要求按劳分配,公正公平要求公平竞争,公正公平要求互利互惠。

2、诚实守信

诚信原则是企业经营之本,诚信原则要求讲真话,不欺诈。诚信原则还要求一诺千金,说话算数。

3、竞争合作

竞争能给人带来压力,同时根据压力理论,压力与工作绩效有“倒 U”的关系,过低或者过高的压力都会影响工作绩效,只有当压力适度的时候,才能发挥出最好的工作业绩,所以为了提高部门护和个人的绩效,需要创造一种内部的竞争机制。公平的竞争能刺激企业不断改进各项工作,努力向市场提供品种更新,质量更高,价格更低,服务更优的产品和服务,从而给顾客和社会带来实惠。但他们之间也需要合作共同营造良好的营业风气。

4、创新进取

创新是企业的活力之源,是生存和发展的必由之路。同时,创新也是企业履行社会使命的重要方式。

5、环境保护与服务社会

企业要从实施可持续发展战略的高度来开展经营活动,努力使经营活动与自然环境、社会环境相协调,使企业活动有利于环境的良性循环发展。同时企业是为特定的社会需要服务并经公众同意而存在的。只有当社会公众满意企业提供的服务,它才能生存下去,进而兴旺发达起来。服务社会强调的是应该以有助于促进社会进步的方式获得自身经济利益,而不是不要企业追求自身的经济利益。

33.伦理分析的一般步骤有哪些?

①获得有关该案例的全部事实

②确定需要解决的道德问题

③运用道德想象思考可能的其他选择

④确定受行为影响的所有各方

⑤确定你考虑的行动属于道德义务还是道德理想(道德义务是必须做到的,道德理想则不然)

⑥如果是道德义务,在最有可能选择的方案中,是否存在一些显而易见的道德义务,如不能偷盗、不能欺骗?如有,请运用

⑦是否还存在是非不明的问题,如果没有,采取行动,请继续进行第8步

⑧如果行为涉及两个或两个以上道德义务,且这些义务之间相互冲突,是否有那个义务明显应该优先考虑?如果有,按此去做,如果没有,请继续进行第9步

⑨该案例或行为是否明显的适合运用功利主义分析还是道义论(包括义务论、权力论、公正论)?运用明显适合的理论进行分析

⑩考虑一下第9步中未用到的义务,权利、公正或结果对辨别是非是否有帮助,如果有,请补充分析

⑪设想那些对你的分析持不同意见的人会怎样和你辩论以得出相反的结论,如果发现你的分析存在错误,请改正,否则回应反对意见并指出其分析中的错误和不足

⑫到此为止选择的行为是否展现了美德?是否会被你视为道德榜样的人所选择?如果不

是，重新选择，直到又能符合上述条件的方案

- ⑬确定如果你目前考虑采取的行为被公开的话，你是否会很坦然。如果不是，分析原因，并消除这种不自在的方法。如果感到坦然，而照此行动。

34.适合追究行为者道德责任的行为需符合哪些条件？

- (1) 行为者做了这件事（是行为结果的原因）
- (2) 行为者是有意识做出此事的（知道自己在做什么）
- (3) 行为者是愿意做此事的（是有选择的，而不是强迫的）

35.为什么运用同样的伦理学理论进行分析，仍然可以得出不同的结论？

每个人对于同一件事的认知角度和全面性，或者是掌握的信息并不完全相同，导致在进行分析时会存在偏差；同时每个人的价值观、认知水平、文化程度、经历经验也不相同，分析时难以完全脱离主观想法，也会导致结论不同。

36.有人说：“目前中国的社会环境还不具备讲企业道德的条件”，你对此有什么评价？

企业道德有其相对独立性，无论是什么样的环境，企业都应该遵循一定的道德准则。社会环境与企业道德应是相辅相成的关系，企业遵守相关道德，可以推动整个社会环境的好转，而社会环境的向好又可以使更多的企业遵守道德，从而形成一种良性循环。而不应是因为社会环境不好，企业就不能讲道德。

37.有人说，“不存在伦理上的对错，因为对同样的行为不同的人可能得出完全不同的评价”，你对此有何评价？

- (1) 我们通常按照自己理解和接受的伦理标准对自己对他人的行为进行道德评价，而不同的人依据的伦理标准不尽相同，由于评价标准不同，对同一行为的评价结果也会存在差异，甚至可能截然相反，这是道德评价具有主观性的一面。
- (2) 但是，认为道德评价完全是主观的是片面的。道德上的对错不能以个人的看法为依据，也不能以多数人的看法为依据，而是取决于是否符合适当的伦理标准，伦理标准的有效性取决于它的合理性。
- (3) 伦理标准应该有广泛的适用性。如果某种行为对某个人来讲是正确的，那么，在同样条件下该行为对其他任何人都是正确的。如果某种行为对某个人来讲是错误的，那么，在同样条件下该行为对其他任何人都是错误的。事实上，有一些伦理标准是得到广泛认可的，另外，自古以来，逐渐形成了一些规范，如不故意伤害他人等。
- (4) 我们谁也无法保证对于什么是伦理上对的，什么是伦理上错的有了完全的认识和把握。人难免犯错误，我们所能做的只有在进行道德评价是尽可能客观谨慎，并以此指导自身行为。

38.有人说，“生存权是最重要的，因此，企业在面临生存危机时，可以（即伦理上允许）不择手段”，你对此有何评价？

当一个企业面临危机，它所采取的应对危机的方式就可能涉及伦理的问题了，生存权的确重要，但并不代表企业为了自己的生存发展就可以损害消费者的利益，在一个企业的经营中，遵守诚实守信，创新进取以及不损伤他人利益等伦理准则是十分必要的，面临生存危机，企业如果能在这方面处理得当，这应该就会变成发展的转机，而如果为求生存不择手段，只会使企业慢慢走向末路，而本身，极端的做法，只会使一个企业失去消费者对它的信任，因此，即使面临危机，企业不择手段并不是一个好的做法，在伦理上，其实也不算正确的方式。

39.有人说：“大多数人认同的规范就是伦理上应当遵守的规范”，你对此有什么评价？

大多数人认同的规范是伦理规范的必要条件，但不是充分条件，群体效应可能导致一些被认同的规范并不能适应社会发展。这些规范还应该通过社会实践进行检验过后被认为是科学的，才能成为伦理上应当遵守的规范。

40.有人说,“伦理并不要求自我牺牲,但它要求具备理解别人的需求和利益的能力,督促自己起码能够承认他们的合理要求”,你对此有何评价?

(1) 道义论

罗斯的显见义务论包含了不损害他人义务。

康德的义务论提出了绝对命令的三条具体原则,阐明了符合道德行为必须符合的三个形式的条件,包括了对人的尊重,当且只有一个人从事某一行为时,不把他人仅仅作为实现自身利益的工具,而是尊重并发展他人自由选择的能力时,该行为才是道德的。

(2) 权利论

道德权利与义务紧密相连。

道德权利赋予个人自主、平等地追求自身利益的权利。承认一个人的道德权利,就是承认在权利允许范围内,我的意志不能强加给他,而且他的利益并不从属于我的利益。

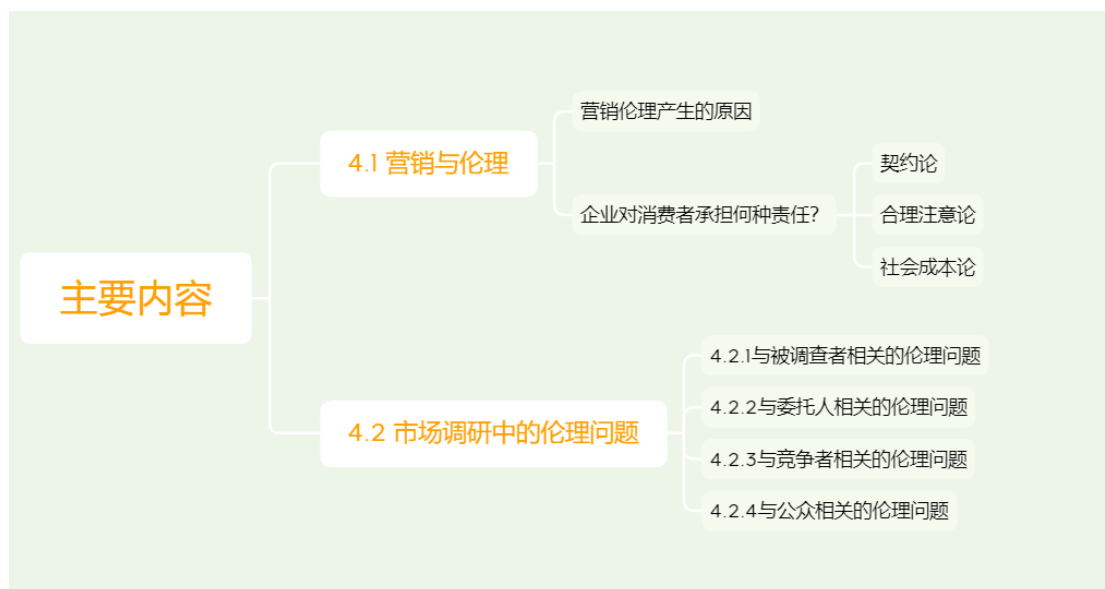
道德权利是证明一个人行为正当性及保护或帮助他人的基础。

权利论的道德原则是:当行为人有道德权利从事某一行为,或从事某一行为没有侵害他人的道德权利,或从事某一行为增进了他人的道德权利,则该行为是道德的。

第四章 市场营销中的伦理问题

黄文萍、潘嘉欣、张帆绎

一、思维导图



二、课后习题及答案（答案仅供参考）

1. 产生营销伦理问题的可能原因有哪些？

- 1.参与营销活动各方的期望差异，产生利益冲突。
- 2.营销人员直接处在市场竞争之中，因而面临更大、更直接的竞争压力和诱惑。
- 3 营销活动存在信息不对称，使企业或营销人员有可能通过损害消费者利益的方式获取自身利益。

2. 按照契约论观点，企业对消费者有哪些责任？

- 1.遵守契约条款的义务
- 2.披露的义务
- 3.不误导的义务
- 4.不强迫的义务

3.按照合理注意论地观点，企业应当如何对待消费者？

企业在产品设计、生产和信息提供方面，都应该体现对消费者的合理注意，使产品尽可能的安全。同时，企业要考虑使用者能力，对弱者和儿童等要额外注意。如果产品使用过程中可能产生严重伤害，或者如果没有专家的指导，无法充分理解可能的伤害，则应小心地控制销售过程。

4.社会成本论对企业提出了何种要求？

企业应该对产品的任何缺陷所引起的任何伤害负责，支付由此带来的成本，即使企业在设计和生产的过程中已经行使了合理的注意，即使对所有可以预见的危险，都采取了合理的措施以警告使用者，即使造成伤害的缺陷是无法合理地预见或予以消除的，也不能免责。即使严重的错误是某个公司成员所为，公事业难辞其咎，而且由这种不负责任的行为而造成的伤害应该由具有赔偿能力者予以赔偿。

5. 在调研者和委托人之间会出现哪些不诚实行为？

有意隐瞒信息，篡改数据，滥用统计结果，忽略重要和相关部分信息，随意改变调研流程，为了迎合委托者事先设立的假设而曲解信息。

6. 在调研中与竞争者相关的典型伦理问题有哪些？

欺骗 贿赂监视 信息收集过程中的主动泄漏

7. 不完整的调研报告和误导性的调研报告有何不同？

不完整报告是指相关内容隐匿之后，调研者再将报告公布于众。

误导性报告经常发生在企业利用广告对调研结果进行宣传的过程当中。

9. 为了做出合乎伦理的包装决策，应在决策时考虑哪些问题？

- (1) 商品包装应能保护商品和消费者的人身安全。
- (2) 必须重视产品质量。
- (3) 商品包装应避免浪费。
- (4) 商品包装要符合绿色营销的要求。
- (5) 商品包装材料要符合“3R”原则，即“减量”、“再利用”和“再生循环”。
- (6) 商品的标签必须清晰、准确、易读。

10. 把有内在质量问题、使用过程中可能给用户造成人身伤害的产品销售出去是否正当？试用伦理学理论阐明理由。许多产品无法做到 100% 的人生安全，而且为了政绩啊安全性，会提高成本，那么怎样做才算履行了道德责任？

- (1) 不正当，产品在使用、储运、销售等过程中，应能保障人体健康和人身、财产安全免受侵害。
- (2) 厂商对产品进行安全评估，安全评估的三个步骤
确定通过一定的努力能够获得多大的安全性以及如何获得。
确定就某一产品和行为要求多大的安全度。
确定某个特定的产品和行为是否满足公众订立的标准。

11. 什么是强制性的产品淘汰？

有计划的产品淘汰：也称为强制性的产品淘汰，是指生产厂商，在生产产品时预先设定一个寿命，这个寿命比正常的寿命要短。

1. 企业故意推迟某些产品的改进或革新，直到现有的产品库存清理完毕或现有产品的市场需求大幅下降时才推出新产品。
2. 设计时故意缩短产品寿命。
3. 时尚和流行物品的淘汰。

12. 在哪些情况下，低于成本销售在伦理上是可以接受的？

- 1.销售鲜活产品。
- 2.处理有效期即将到期的商品或者其他积压的商品。
- 3.季节性降价。
- 4.因清偿债务，转产，歇业而降价销售的产品。

13.为什么高—低定价主要出现在消费品营销中？

- (1) 开始时将产品定一个很高的价格，这个价格只维持很短的时间，然后销售商在其后的大部分时间内进行打折销售。不知情的消费者在讲现售价和所谓的“原价”比较后，认为获得了优惠从而购买该产品。这种定价方式称为“高—低定价”
- (2) 因为消费者在面对消费品中，掌握价格行情，识别商品真正价值的能力差，容易被误导。

14.在什么情况下高利润变成暴利？

- (1) 暴利是指通过不正当的价格手段在短时间内获得的巨额利润。
- (2) 高利润和保利有一定联系，但是并不能说高利润就一定是暴利。
- (3) 企业通过垄断获得的暴利，在这种情况下，企业的高利润就是不道德的。

15.试区分吹捧性广告、不真实广告、欺骗性广告、半真实性广告。

吹捧性广告：包含了一些富有表现力的陈述，例如明喻、暗喻和夸张。

不真实广告：客观上所陈述的内容与现实不一致，但主观上不存在欺骗或误导受众的故意的广告。

欺骗性广告：客观上所陈述的内容与现实不一致，而且主观上存在欺骗或误导受众的故意的广告。

半真实性广告：内容是真实的，但是没有揭示那些将会影响产品消费的效用或者安全的其他关键信息的广告。

16.推销人员与顾客关系中的典型伦理问题有哪些？

【1】高压劝说 【2】顾客歧视 【3】误导宣传 【4】送礼和款待

17.推销人员与竞争者关系中的典型伦理问题有哪些？

【1】排他行为 【2】阻挠对手 【3】指责对手 【4】窃取信息

18.为什么说奉行“顾客永远是对的”策略未必是真正为顾客着想？

1. 作为服务行业来说，顾客是上帝的基本原则是没错的，满足顾客的利益和需求是企业持续经营的根本。
2. 但是，从策略本身的客观性来看，不存在有任何人是永远是对的；任何人和任何事都是有底线和原则的，对于无理取闹、恶意的消费者不可一味忍让和纵容。
3. 从策略本身提出的目的性来看，企业为了满足自身利益、推销人员由于工作的高压力性，很可能在消费者获取信息不够正确全面、无法理智消费的情况下纵容消费者或者进行误导宣传，致使消费者做出没有必要、甚至错误的消费决策，损害消费者利益。

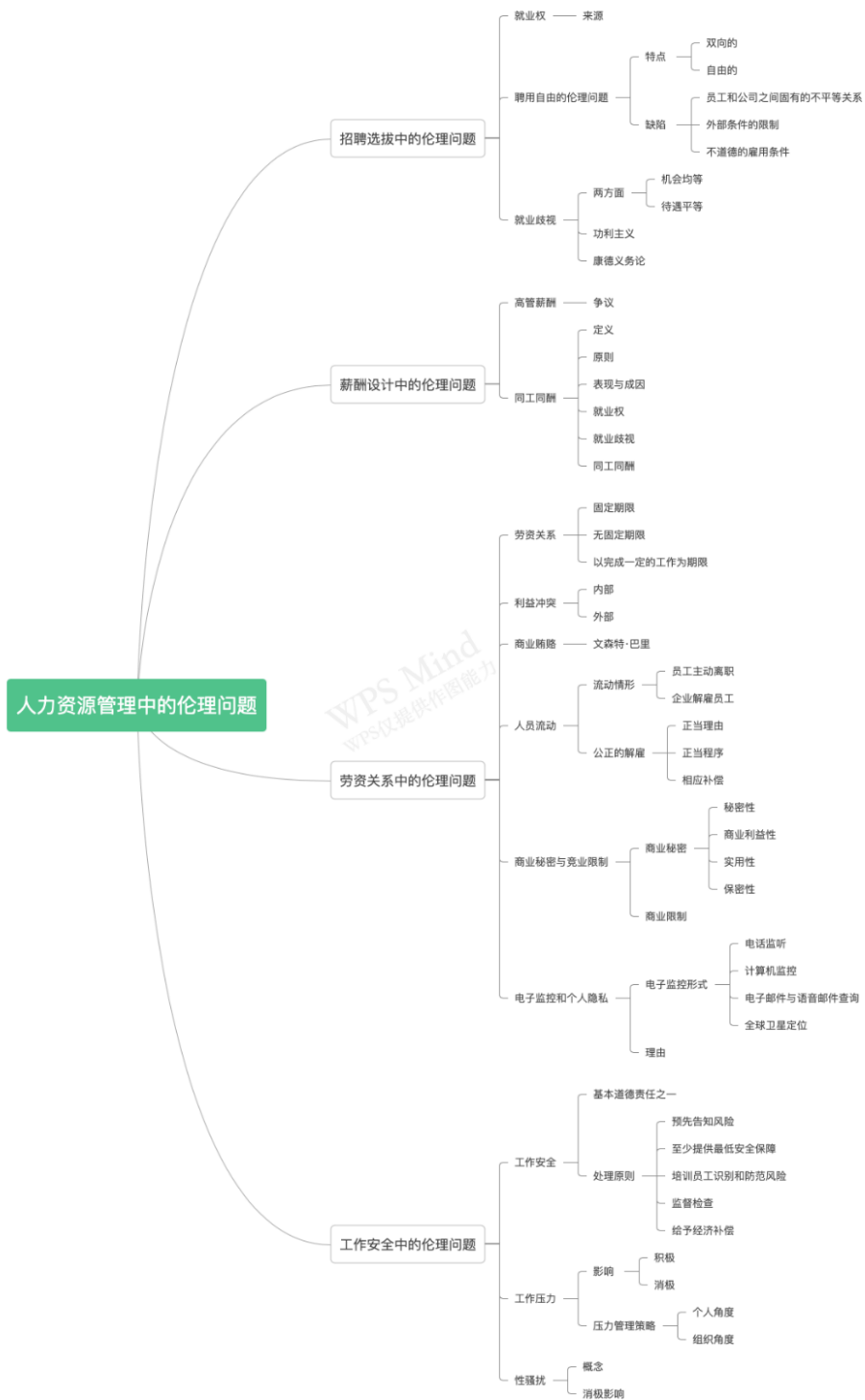
1. 当消费者需求本身是不符合伦理的时候，让顾客满意的营销自然也不符合伦理。
2. 营销一方面要拥护组织提供的产品和服务，一方面要竭力满足顾客需求，因此为了让顾客满意而损害组织利益的营销自然也不符合伦理。

3. 企业为了让顾客满意所使用的营销手段可能会是不符合伦理的,比如在推销中出现与竞争者相关的伦理问题。

第五章 人力资源管理中的伦理问题

彭宁卓 胡芊心 程丹

一、思维导图



章节重点

5.1.1 就业权

就业权的来源：1.生存权派生
2.发展权派生
3.被尊重的权利派生而来

5.1.2 聘用自由的伦理问题

特点：双向的 自由的

缺陷：1.员工和公司之间固有的不平等关系
2.外部条件的限制
3.不道德的雇佣条件

5.1.3 就业歧视

两个方面：机会均等&待遇平等

常见于招聘、晋升、薪酬、解雇中

为什么就业歧视是不道德的？

功利主义：损人不利己

康德义务论：“人非工具而是目的”
“己所不欲勿施于人”

5.2.1 高管薪酬

争议

如何制定合理的高管薪酬？

独立的制定者与公正的程序、与业绩合理挂钩、与贡献和责任联系、有利于公司长短期利益
兼顾、考虑收入差距、考虑个税制度、增强透明性

5.2.2 同工同酬

定义：相同工作+等量劳动+相同劳动业绩=同等报酬

原则：按劳分配 防止歧视

表现与成因：P158

就业权：就业权是指具有劳动权利能力与劳动行为能力,并且有劳动愿望的劳动者依法从事
有劳动报酬或经营收入的劳动的权利.也即,指劳动者享有平等就业和选择职业的权利。

就业歧视：基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因，具有取
消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的任何区别、排斥或优惠

同工同酬：用人单位对于从事相同工作，付出等量劳动且取得相同劳动业绩的劳动者，支付
同等的劳动报酬

5.3.1 劳资关系

2018 年修改的《中华人民共和国劳动法》规定：劳动合同的期限分为有固定期限、无固定
期限和以完成一定的工作为期限。无固定期限劳动合同只是双方约定没有确定终止时间
的合同，而不是“永久合同”，它意味着双方建立了较为稳定和长远的劳动关系，但并不
意味着劳动合同永远不能解除。

5.3.2 利益冲突

企业利益冲突可以分为内部利益冲突和外部利益冲突。

外部利益冲突，是指企业雇员和与本公司有业务竞争关系或有其他各种业务往来的任何组织
（包括个人）中的雇员存在亲属关系或其他特殊利害关系。

内部利益冲突，是指两名或两名以上雇员在公司内部处于相互检查或制约的岗位，包括相互
汇报的岗位上存在亲属或其他特殊利害关系。

5.3.3 商业贿赂

文森特·巴里建议，在评价接受礼物是否符合伦理时，应该考虑以下因素：

- （1）礼物价值有多大？
- （2）礼物的目的是什么？
- （3）是在什么情况下送礼的？
- （4）礼物收受者和赠与者的职位是什么？
- （5）当地的商业习惯是什么？
- （6）公司的政策是什么？
- （7）法律有何规定？

5.3.4 人员流动

人员流动主要有两种情形：一种是员工主动离职，一种是企业解雇员工。

公正的解雇至少包含以下几点：

- （1）有正当的理由，无论是公司原因还是个人原因，都要明确给出正当理由
- （2）有正当的程序，公司的裁员或解雇政策应对所有人一视同仁，被解雇的人应有申辩的权利
- （3）应有相应的补偿

5.3.5 商业秘密与竞业限制

商业秘密的特征：秘密性、商业利益性、实用性、保密性

竞业限制：在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员在一定期限内（不得超过两年），不能就职于或创建与原单位业务范围相同的企事业。

5.3.6 电子监控和个人隐私

常用的电子监控形式主要有以下几种：

1、电话监听 2、计算机监控 3、电子邮件与语音邮件查阅 4、全球卫星定位

企业认为监视活动是必要的，理由是：

- 1、避免滥用公司资源
- 2、了解工作时间的使用
- 3、防止员工的盗窃行为
- 4、解决技术上的问题

5.4.1 工作安全

1、对员工工作安全的关注是雇主的基本道德责任之一。

所有的行为都存在风险，没有什么是绝对安全的。

2、企业处理工作安全问题的原则

- ①预先告知风险：在与员工签订劳动合同时，就应该告知工作中可能会遇到的风险；雇员的选择应当是自愿和平等的。
- ②至少提供最低安全保障：安全低于最低标准产生的风险是不能为道德所接受的。
- ③培训员工识别和防范风险：提出识别防范风险的方法；将方法与工作技能培训融合在一起；不断提醒并设置标志。
- ④监督检查：制定安全制度，进行监督检查，及时发现并消除安全隐患。
- ⑤给予经济补偿：提供紧贴或者补助给从事危险岗位工作的员工；企业通过购买保险等方法保障员工意外发生后的生活。

5.4.2 工作压力

1、适当的压力能提高效率、刺激创新；工作压力过高不仅适得其反，而且也违背了工作的根本目的——为了更加美好的生活。

2、压力管理策略

①个人角度压力管理的主要策略：生活方式管理、工作方式管理

②组织角度压力的管理策略：角色定位、设定目标、工作再设计、弹性工作制、公正风气、

员工援助计划

5.4.3 性骚扰

- 1、性骚扰原指男上司或者男雇员用淫秽的语言或者下流的动作挑逗、侵犯女雇员，甚至强行要求与其发生性关系的行为，后引申为社会上以各种性信息侮辱异性（主要是妇女），或者向异性提出性要求的行为。
- 2、性骚扰是一种性歧视，包括语言、身体接触以及暴露性器官等，是性伤害的一种形式，它在心理、生理和感情上都会给对方造成极大的伤害。

二、课后习题及答案（答案仅供参考）

1.人有工作权利吗？为什么？

答：有

生存权派生：工作是取得维持生命的生活必需品的必要手段

发展权派生：工作是人类体力智力发展的手段

被尊重的权利派生而来：工作使我们在社会中既维持生存又承担责任

2.怎样解释员工和公司之间固有的不平等关系？

答：从员工来看，必须通过工作获取生活必需品，被迫从事劳动，还需担心没有合同来保障职位。从雇佣者来看，尽管雇佣条件苛刻，但会有源源不断的劳动者供给，有大量替代人员。

3.何谓工作歧视？

答：基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因，具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的任何区别、排斥或优惠

4.如何运用功利主义和权利论分析歧视的不道德性？

答：功利主义

个人：影响受歧视者本人及其家人

他人：在公平竞争下不会获得职位的人得到的好处远小于受歧视者遭受的伤害

企业：没有获得尽可能好的人选

社会角度：受歧视者会产生怨恨

从权利论去分析也是，人无法接受这样的对待，也不喜欢生活在歧视的社会中，这种歧视非常不尊重人

5.涉及高管薪酬时应考虑哪些因素？

答：由独立的薪酬委员会按公正的程序制定薪酬标准

将报酬与公司业绩合理挂钩

将报酬与个人对公司业绩的贡献和责任联系起来

有利于公司长短期利益兼顾

考虑与普通员工的收入差距

考虑公众的接受程度

考虑到个人所得税制度

增强高管薪酬透明性

高管薪酬=基本工资+年度奖金+长期激励

6.如何理解同工同酬？

答：同工同酬指用人单位对于从事相同工作，付出等量劳动且取得相同劳动业绩的劳动者，支付同等的劳动报酬

体现两大取向

一是确保按劳分配的大原则；二是防止工资分配中的歧视行为。

同工不同酬的原因：市场因素供求关系，弱时你无法争取薪酬；用人单位的体制原因，人分几种；地方政府劳动政策原因

7.解雇时应怎样做以体现对人的尊重？

答：（1）有正当的理由，无论是公司原因还是个人原因，都要明确给出正当理由

（2）有正当的程序，公司的裁员或解雇政策应对所有人一视同仁，被解雇的人应有申辩的权利

（3）应有相应的补偿

8.什么是利益冲突？

答：利益冲突指个人由于受到非其所应有的其他利益的驱使，从而其客观性被削弱，导致不公平、不公正，甚至造成资产的流失

9.评价接受礼物是否符合理论时要考虑哪些因素？

答：文森特·巴里建议，在评价接受礼物是否符合伦理时，应该考虑以下因素：

（1）礼物价值有多大？

（2）礼物的目的是什么？

（3）是在什么情况下送礼的？

（4）礼物收受者和赠与者的职位是什么？

（5）当地的商业习惯是什么？

（6）公司的政策是什么？

（7）法律有何规定？

10.如何看待无固定期限合同的规定？

答：保障了员工的权益，若想离职也不会束缚劳动者的自由；企业对员工的管理难度加大，并且减少了吸收新鲜血液的可能，失去用工灵活性。（主观题只作参考）

11.怎样做才能及保护雇主的商业秘密又保护雇员的正当利益？

答：常用的方法是“竞业限制”，指用人单位和熟知本单位商业秘密或者其他对本单位经营有重大影响的劳动者在终止或解除劳动合同后的，一定期限内不得在生产同类产品、经营同类业务或有其他竞争关系的用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务。

12.如何处理电子监控和个人隐私权保护之间的冲突？

答：关键在于雇主和雇员双方确立恰当的界限，确保双方的正当权益得到保护。如果管理者对监督行为能够给员工一个出于工作原因的合理解释，员工将更愿意把它当做一项工作规定去遵守。企业在对员工进行监控之前，应该制定出一个合理的政策并有选择地进行监控，通过公司内部的备忘录、员工手册、工会条款、开会或贴在计算机上的便条等方式使员工充分了解相关的政策制度信息。

13.有时很难做到工作环境绝对安全，那么怎样才算尽到了对雇员的工作安全的责任？

答：①预先告知风险：在与员工签订劳动合同时，就应该告知工作中可能会遇到的风险；雇员的选择应当是自愿和平等的。

②至少提供最低安全保障：安全低于最低标准产生的风险是不能为道德所接受的。

③培训员工识别和防范风险：提出识别防范风险的方法；将方法与工作技能培训融合在一起；不断提醒并设置标志。

④监督检查：制定安全制度，进行监督检查，及时发现并消除安全隐患。

⑤给予经济补偿：提供紧贴或者补助给从事危险岗位工作的员工；企业通过购买保险等方法保障员工意外发生后的生活。

14.工作压力过高会带来哪些问题？应该如何解决员工压力过大的问题？

答：问题：①出现新陈代谢紊乱、易患心脏病等生理症状。

②出现工作满意度下降、情绪起伏大等心理症状。

③出现生产效率下降、饮食睡眠失调等行为症状。

措施：（1）个人方面：①生活方式管理：养成规律的生活习惯，提高抗压能力。

②工作方式管理：评估工作中的压力，摆正心态。

（2）组织方面：①角色定位：明确岗位和工作职责。

②设定目标：设定合理但具有挑战性的目标。

③工作再设计：工作扩大化或工作轮换，提升员工潜在价值。

④弹性工作制：给员工自由支配时间，提高工作积极性。

⑤公正风气：公平、公正、公开。

⑥员工援助计划：提高员工健康水平。

15.工作场所中常见的性骚扰行为有哪些？

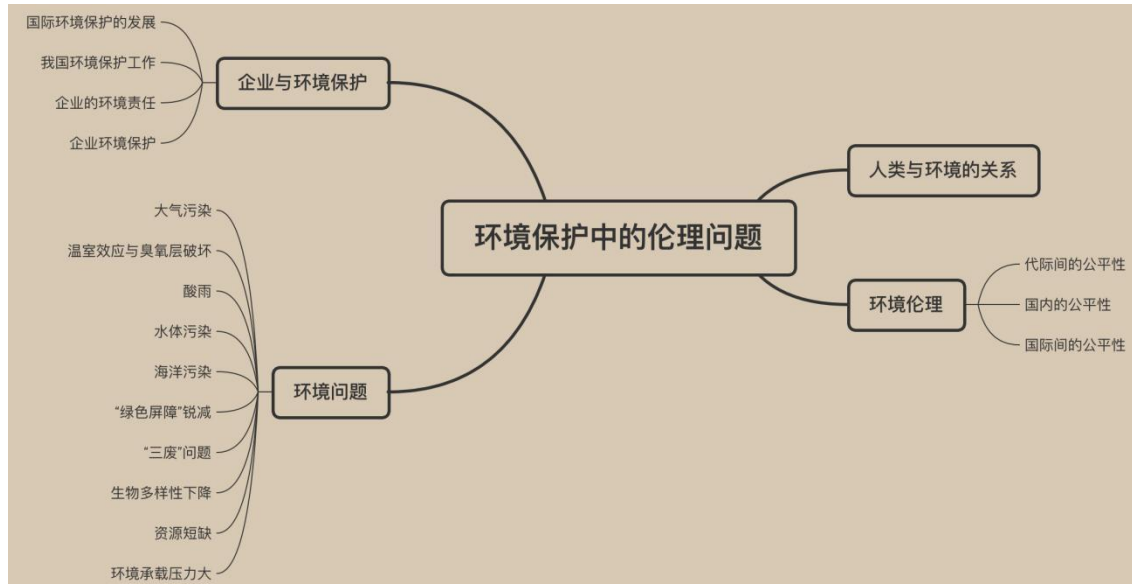
答：①“交易性”骚扰：在企业身居高位者以给予或保持某种工作中的好处，向员工提出性要求。

②“制造敌意工作环境”骚扰：指不受欢迎的性攻击、性要求，或其他带有性色彩的语言或身体行为。

第七章 环境保护中的伦理问题

黄嫣然、梅姝贤、罗向宜

一、思维导图



二、课后习题及答案（答案仅供参考）

1.什么是人与环境关系的传统观点？

人类的意志决定着一切,人类的行为都以自己的意志为主,而其他的一切包括环境资源以及其他生物都处于从属的地位,都要被人类利用或改造,为人类服务.

2.什么是人与环境关系的现代观点？

即人类不应再是世界的主宰,他们只能作为地球生态系统的一分子,参与整个生态系统的活动;

人类与其所在的环境共同构成一个相互关联的整体,人类的活动必然要依据整体的法则而进行,同时也要受到其所在整体的制约。

这种共同的法则与制约不是有形的,而是存在于人们内心世界的伦理道德意识。

3.怎样看待代际间的公平性？

①从伦理上讲,未来各代人都享有同当代人同样的权利,同样要提出他们对资源和环境的要求,而且,根据公平性原则,任何一代人都不能在资源和环境问题上处于支配地位,即要使各代人都拥有同样的权利选择社会空间。这就要求当代人在考虑自己需求和消费的同时,也要对未来各代人的需求和消费负起历史的责任。

②从代际正义的角度看,我们至少应考虑两个因素:

第一,作为同一个物种,后代人的基本需要与我们的基本需要是大致相同的。

第二,不能想当然地认为后代人一定能够通过技术进步而获得我们今天认为是十分稀缺的资

源的替代品,更不能依据那些有可能出现也有可能不出现的技术进步来制定我们的能源政策。

- ③正确的发展道路不是要停止经济发展.而是要确保经济增长绝对建立在其生态基础之上,并确保其生态基础受到保护和发展,以使其可以支持长期的增长。

4.从环境角度看，国内的不公平性体现在哪些方面？

- ①首先,城乡不公平。

由于城乡垃圾处理设施的显著不平衡.农村的环境污染程度明显如强。

- ②其次,区域不公平。

几十年来,中国资源富集的不发达地区源源不断地将资源输往发达地区,如今积累了发展力量的发达地区却没有给予不发达地区足够的补偿,‘谁受益谁补偿’的原则没有得到落实。

- ③最后,阶层不公平。

从环境上看,富裕人群的人均资源消耗量大.人均排放的污染物多,贫困人群往往是环境污染和生态破坏的直接受害者。

5.怎样从环境角度看待国际间的公平性？

- ①发达国家的过度消费建立在少数国家对国际资源经济和非经济的剥夺之上,不仅威胁到发展国家的未来发展,也严重威胁着世界的资源、生态和持续发展。这一切,对发展中国家来讲,是极为不公平的。

②发达国家要尽可能地减少对全球公共资源的影响和破坏,并且勇敢地承担起其在早期工业化过程中对环境污染和生态破坏的责任。

同时,还要在科学技术、环境保护方面加强同发展中国家的合作.努力设法缩小与发展中国家的差距.使人类能够在一个和谐的环境中共同发展和进步。

6.典型的环境问题有哪些？

- ①大气污染
- ②温室效应与臭氧层破坏
- ③酸雨
- ④水体污染
- ⑤海洋污染
- ⑥“绿色屏障”锐减
- ⑦“三废”问题
- ⑧生物多样性下降
- ⑨资源短缺
- ⑩环境承载压力大

7.为什么说企业有环境保护责任？

企业的一举一动对环境有影响,有影响就有责任。企业作为经济组织,其从事的一切活动不可避免地受到环境的影响和制约,同时企业的经营活动也深刻地影响着周围的环境。环境问题是全人类面临的紧迫问题,每个人、每个组织都有责任为环境保护做出贡献,企业当然也不例外。

在环境保护方面,企业具有专长,对于很多环境问题,特别是企业造成的问题,企业更了解问题产生的原因及治理的方法,因而更有专业能力来消除对环境的消极影响。

8.什么是绿色经营理念？

指企业适应社会经济可持续发展的要求，把节约资源、保护和改善生态与环境、有益于消费者和公众身心健康理念，贯穿于经营活动的全过程和各个方面，以实现企业利益和社会利益的有机统一。

9.什么是清洁生产？

“清洁生产”是一种新的创造性的思想。该思想将整体预防的环境战略持续应用于生产过程、产品和服务中去，以增加生态效率和减少人类及环境的风险。

“清洁生产”包括清洁的生产过程和清洁的产品两方面的内容，即不仅要实现生产过程的无污染或不污染，而且生产出来的产品在使用和最终报废处理过程中也不对环境造成损害。

第八章 国际经营中的伦理问题

张起瑞、张翱培

8.1 节国际经营中的伦理规则。 本节主要是一些原则规则，复习理解内容先对较少，重点在于记忆，牢记各个组织以及学者的一些原则规则。

8.1.1 对共同伦理的需要（即 为什么）

跨国公司在其国际运营过程中往往会面临一个问题即：自己所处的东道国伦理规则是否与母国的伦理规则相冲突？如果冲突那么该以哪个为准？

知识点 1 为什么会有冲突

由于不同国家和地区间的政治、经济、文化、宗教等各个方面的差异，难免会产生伦理冲突和困境。

知识点 2 东道国的伦理规范和经营方式是否会和母国的有所不同？如果伦理规范有差异，应该以哪一种规范为准？

两种极端：伦理优越主义：跨国公司在海外经营时继续奉行本国的伦理标准。

伦理相对主义：跨国公司在海外经营时奉行他国的伦理标准，即入乡随俗（名词解释）

知识点 3 伦理置换（解决办法）

伦理置换(名词解释)：指通过寻求在有别于出现伦理困境的层次（个人、企业、行业、国家）上的解决办法，去解决某个困境

知识点 4 为什么需要共同伦理规范？

按照伦理置换的方法，跨国公司在运营过程中遇到国家间的伦理问题时，国际性的伦理规范就是解决此类伦理问题的必要条件，对发达国家而言国际范围内的伦理规范有利于他们解决在经营中遇到的伦理冲突和困境，对于不发达国家而言，有利于他们维护自己权益。

知识点 5 人类命运共同体思想是什么

政治上建立“平等相待互商互谅的伙伴关系”

安全上营造“公道正义，共建共享的安全格局”

经济上谋求“开放创新，包容互惠的发展前景”

文化上促进“和而不同，兼收并蓄的文明交流

环境上构筑“尊崇自然、绿色发展的生态体系”

8.1.2 跨国公司的责任

对东道国：

1. 与东道国合作寻求互利互惠，致力于与东道国建立长期的关系
2. 是尊重当地的做法和习惯还是奉行公司自身的伦理准则，取决于那一种做法更对东道国有利

对公司员工

3. 尊重和保护基本的人权
4. 承认员工有组织起来集体进行讨价还价谈判的权利
5. 通过公正地雇用、工作保障、安全、无歧视的工作环境、再培训以减小裁员和关闭工厂带来的冲击，促进员工的福利；

对产品

6. 在健康的工作环境中生产能充分满足安全标准的产品和服务
7. 通过以公平合理的价格提供高质量的产品和服务谋求长远利润；

对利益相关者

8. 充分、公正地披露所有与利益相关者和公众利益有关的信息
9. 在恰当的层次和恰当阶段，让利益相关者参与决策

对相关原则规范

10. 达到认可的环境标准，保护生态环境，有效利用自然资源
11. 为制定和实施内部伦理准则提供领导和资源
12. 尊重国际法，支持制订和实施能达成广泛国际共识的国际企业行为准则

8.1.3 De George（理查德 T 迪乔治）的国际经营七原则

不应造成任何故意的直接的伤害

应当为东道国带来利益而不是伤害

跨国公司的活动应当为东道国发展作贡献

应当尊重其雇员的人权

只要当地文化不违背道德准则，跨国公司就应当尊重它

应当缴纳其公平分摊的税款

应当与当地政府合作开发和实施公正的背景机制

8.1.4 及合作与发展组织（OECD）的跨国公司准则

（1）概念与原则

企业遵守这一原则是自愿非强制的，反对将本准则用于保护主义目的

（2）一般政策

主要包括：以实现可持续发展为目的，促进经济社会和环境的发展

尊重企业行为影响到的人员的人权

通过与当地社区，包括商业从业者的密切合作来增强当地的能力等等

（3）信息发布

及时，定期地发布涉及其活动，解构，财务状况和业绩的可靠和相关的信息，并在发布信息，会计，和审计业务上执行高标准

（4）劳资关系

建议企业关注员工权利。

包括：尊重雇员由其工会和其他合法代表所代表的权利

不因种族，肤色，性别，宗教，政见，民族血统等对雇员施加歧视性待遇

公用当地人应该提供充分的培训

（5）环境

包括：企业应在其业务所在国家的法律，法规和行政惯例框架内，并在考虑到相关的国际协定、原则、目标以及标准的情况下，适当考虑保护环境、公共健康和安全的需要。

建议建立和维持适合本企业的环境惯例系统

给员工提供适当的环境健康和安全方面的教育和培训，促进发展有环境意义和经济效率的公共政策

（6）反对行贿

企业不应该直接或间接地提出，许诺，给予或者索要贿赂或其他不正当利益，以获得或保持商业或者其他非正当优势。

（7）消费者利益

对待消费者时，企业应该根据公平的商业，营销和广告惯例行事，并采取所有的合理步骤，以确保其提供的商品或服务的安全性质量。还要尊重消费者隐私

（8）竞争

企业应在适用法律和框架内，以竞争的形式开展活动

避免用：固定价格；非法操纵投标；制订产量限制或定额；通过分配消费者、供应商、商业领地或贸易范围而分享或分割市场

（9）科学技术

促使跨国公司的活动与其经营所在国的科技相协调作出努力，同时促进在东道国的恰当的技术转移和培训

（10）税收

企业应当通过及时履行税收义务为东道国的公共财政作出贡献

8.1.5（增版）综合社会契约论

知识点 1 微观社会契约论的优先准则

1. 对于仅在社团内部发生的交易，如果对其他人或社会没有较大的不利影响，应该由社团的规范支配
2. 只要对其他人或社团无较大不利影响，解决优先权问题的社团规范就应适用
3. 作为规范来源的社团规模越大、越开放，其规范的优先权越大。
4. 维护交易所处的经济环境所必需的规范应优先于有可能破坏这种环境的规范
5. 当存在多种互相矛盾的规范时，规范间的一致性提供了确定优先权的基础。为大多数规范所共同接受的规则应优先得到尊重
6. 明确的规范通常应优先于不太明确的比较笼统的规范

知识点 2 宏观社会契约论原则

1. 赋予当地群众道德自由空间，以便通过微观社会契约为群众成员制订道德规范
2. 微观社会契约必须是在群众成员同意且有退出群体的自由的基础上建立

3. 要使微观社会契约成为群众成员的义务，该契约必须与超级规范相一致（不能违反超级规范）“超级规范”是指人类生存所必须的基本原则，适用于所有群体而不是特定群体，它们为评价群体规范提供了依据，该规范是用来限制群体的道德自由的
4. 如果上述三项原则的围观社会契约论之间有冲突，则必须遵循与宏观社会契约相一致的优先性原则（即上述原则知识点1）

8.1.6 国际经营中的伦理评价

知识点1 在分析国外经营的政策与行为时，要考虑的因素

1. 在当地的文化背景下，公司的该政策或行为意味着什么？根据当地的文化，该政策或行为是伦理上可接受的吗？是否严重违背了功利主义原则、权利原则、公正原则、关怀原则，以至于在伦理上不可接受？从美德论角度看，该政策或行为是否有利于实践和促进高尚的品德？
2. 考虑到东道国的技术、社会、经济发展水平以及政府为促进发展正在采取的措施，公司的该政策或行为的结果，从功利主义原则、权利原则、公正原则、关怀原则和美德论角度看，是伦理上可以接受的吗？在东道国的环境中实施发达国家中更严厉的法律或惯例，对东道国及其发展会造成伤害吗？是否更加符合功利主义原则、权利原则、公正原则、关怀原则？是否有利于实践和促进高尚的品德？
3. 如果公司的该政策或行为是东道国政府的法律、法令允许甚至要求的，那么需要问一下，该政府是否真正代表该国所有公民的意愿？该政策或行为违背功利主义原则、权利原则、公正原则、关怀原则了吗？从美德论角度看，是否应该受到谴责？
4. 如果从本国的标准衡量，公司的该政策或行为涉及的当地的做法在道德上是有问题的，如性别歧视、行贿等，那么需要问一下，不采用这种做法，在东道国中从事经营是否可行？如果不可行，需要进一步问一下，这种做法对功利主义原则、权利原则、公正原则、关怀原则的违背是否严重到了要从该国撤出的程度？从美德论角度看，这种做法的危害是否已大到要从该国撤出的程度

三、课后习题及答案（答案仅供参考）

1.为什么需要会计职业道德？

- （1）会计工作很重要，提供决策依据
- （2）会计信息需求者间有利益冲突，会提出不同要求

2.会计信息失真的危害

- （1）导致宏观调控和微观决策失误
- （2）破坏市场运行的有效性，干扰资源配置
- （3）为经济犯罪活动提供方便，滋生腐败
- （4）增加社会不安定因素
- （5）带来行业不良之风
- （6）削弱国家财经法规的权威

3.国际经营中常见的伦理问题有哪些？会带来什么危害？

- （1）市场歧视
- （2）转移价格：形成不对称竞争，扰乱他国市场
- （3）有害产业转移：生态环境问题

(4) 品牌控制

4.什么是微观社会契约?

某一团体在特定文化背景下的道德行为规范，例如公司指定的员工道德准则。

5.跨国公司需要承担的责任:

- (1) 与东道国合作寻求互利互惠，致力于与东道国建立长期的关系;
- (2) 尊重和保护基本的人权;
- (3) 充分、公正地披露所有与利益相关者和公众利益有关的信息;
- (4) 达到认可的环境标准，保护生态环境，有效利用自然资源;
- (5) 在健康的工作环境中生产能充分满足安全标准的产品和服务;
- (6) 承认员工有组织起来集体进行讨价还价谈判的权利;
- (7) 通过公正地雇用、工作保障、安全、无歧视的工作环境、再培训以减小裁员和关闭工厂带来的冲击，促进员工的福利;
- (8) 通过以公平合理的价格提供高质量的产品和服务谋求长远利润;
- (9) 在恰当的层次和恰当阶段，让利益相关者参与决策;
- (10) 为制定和实施内部伦理准则提供领导和资源;
- (11) 是尊重当地的做法和习惯还是奉行公司自身的伦理准则，取决于哪一种做法对当地更有利;
- (12) 尊重国际法，支持制订和实施能达成广泛国际共识的国际企业行为准则。

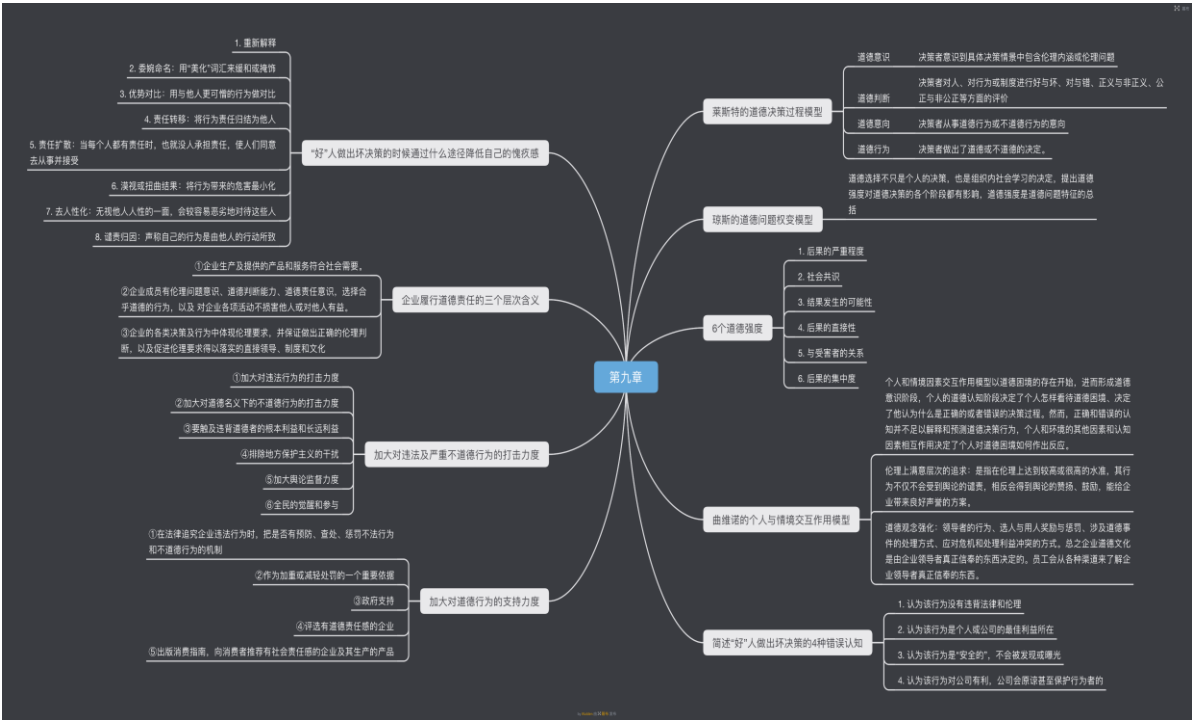
6.De George 的国际经营七原则:

- (1) 不应造成任何故意的直接的伤害
- (2) 应当为东道国带来利益而不是伤害
- (3) 跨国公司的活动应当为东道国发展作贡献
- (4) 应当尊重其雇员的人权
- (5) 只要当地文化不违背道德准则，跨国公司就应当尊重它
- (6) 应当缴纳其公平分摊的税款
- (7) 应当与当地政府合作开发和实施公正的背景机制

第九章 社会与企业道德

饶家骏、陈彤恩、陈甘霖

一、思维导图



一、简述莱斯特的道德决策过程模型

莱斯特的道德决策过程模型提出了道德决策的四要素：道德意识、道德判断、道德意向和道德行为。道德意识是决策者意识到具体决策情景中包含伦理内涵或伦理问题。道德判断是决策者对人、对行为或制度进行好与坏、对与错、正义与非正义、公正与非公正等方面的评价。道德意向是指决策者从事道德行为或不道德行为的意向。道德行为是决策者做出了道德或不道德的决定。

二、简述琼斯的道德问题权变模型

1991 年琼斯从分析道德问题本身的特性对道德决策的影响建立了以道德问题为导向的组织内个人道德决策模型。琼斯认为道德选择不只是个人的决策，也是组织内社会学习的决定，提出道德强度对道德决策的各个阶段都有影响，道德强度是道德问题特征的总结

三、6个道德强度

- 1. 后果的严重程度
- 2. 社会共识

3. 结果发生的可能性
4. 后果的直接性
5. 与受害者的关系
6. 后果的集中度。

四、简述曲维诺的个人与情境交互作用模型

曲维诺提出的个人和情境因素交互作用模型以道德困境的存在开始,进而形成道德意识阶段,个人的道德认知阶段决定了个人怎样看待道德困境、决定了他认为什么是正确的或者错误的决策过程。然而,正确和错误的认知并不足以解释和预测道德决策行为,个人和环境的其他因素和认知因素相互作用决定了个人对道德困境如何作出反应。

- 伦理上满意层次的追求:是指在伦理上达到较高或很高的水准,其行为不仅不会受到舆论的谴责,相反会得到舆论的赞扬、鼓励,能给企业带来良好声誉的方案。
- 道德观念强化:领导者的行为、选人与用人奖励与惩罚、涉及道德事件的处理方式、应对危机和处理利益冲突的方式。总之企业道德文化是由企业领导者真正信奉的东西决定的。员工会从各种渠道来了解企业领导者真正信奉的东西。

五、简述“好”人做出坏决策的 4 种错误认知:

1. 认为该行为没有违背法律和伦理
2. 认为该行为是个人或公司的最佳利益所在
3. 认为该行为是“安全的”,不会被发现或曝光
4. 认为该行为对公司有利,公司会原谅甚至保护行为者的

六、简述“好”人做出坏决策的时候通过什么途径降低自己的愧疚感:

1. 道德辩护:用更高层次的目的来重新解释
2. 委婉命名:用“美化”词汇来缓和或掩饰
3. 优势对比:用与他人更可憎的行为做对比
4. 责任转移:将行为责任归结为他人
5. 责任扩散:当每个人都有责任时,也就没人承担责任,使人们同意去从事并接受
6. 漠视或扭曲结果:将行为带来的危害最小化
7. 去人性化:无视他人人性的一面,会较容易恶劣地对待这些人
8. 谴责归因:声称自己的行为是由他人的行动所致

七、举出 X 项公司可能从事负责任行为的外部条件:

1. 在公司财务业绩不良且经济形势不佳,短期内获利的可能性有限的时候,则公司更不可能负责任地行事
2. 在过度竞争和过少竞争环境中,则公司更不可能负责任地行事
3. 如果有明确的严格实施的有关负责任行为的法律法规,特别是当这些法律法规是通过公司、政府及其他利益相关者之间谈判、协商后制定的,则公司更可能负责任地行事
4. 如果有有效运行的行业自律机制,特别是当行业如果不自律会受到政府干预或者会面临行业危机,以及当政府支持这种行业自律时,则公司更可能负责任地行事
5. 如果有民间的独立组织,如非政府组织、社会运动组织、媒体等在监督公司行为,并在必要时采取行动,则公司更可能负责任地行事
6. 如果要求公司承担社会责任的要求内化在面向企业界的出版物、商学院的课程设置以及

企业管理者参加的教育项目之中，则公司更可能负责任地行事

7. 如果公司是某些协会或组织的成员，且这些协会或组织是为了促进负责任的行为而建立的，则公司更可能负责任地行事。
8. 如果公司是某些协会或组织的成员，且这些协会或组织是为了促进负责任的行为而建立的，则公司更可能负责任地行事。

八、简述企业履行道德责任的三个层次含义：

- ①企业生产及提供的产品和服务符合社会需要。
- ②企业成员有伦理问题意识、道德判断能力、道德责任意识，选择合乎道德的行为，以及 对企业各项活动不损害他人或对他人的有益。
- ③企业的各类决策及行为中体现伦理要求，并保证做出正确的伦理判断，以及促进伦理要求得以落实的直接领导、制度和文化

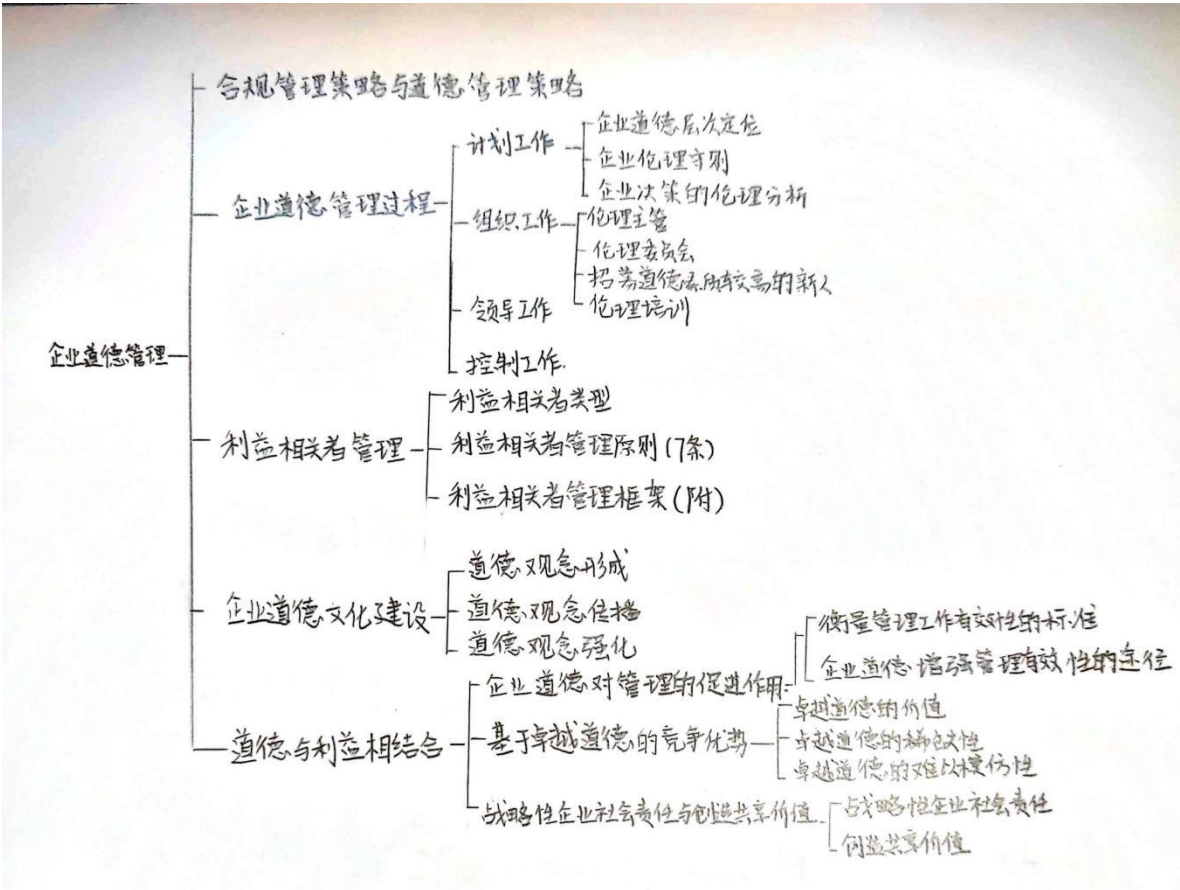
九、从社会角度看，需要营造使企业讲道德成为可能的环境条件

- 1、加大对违法及严重不道德行为的打击力度
 - ①加大对违法行为的打击力度
 - ②加大对道德名义下的不道德行为的打击力度
 - ③要触及违背道德者的根本利益和长远利益
 - ④排除地方保护主义的干扰
 - ⑤加大舆论监督力度
 - ⑥全民的觉醒和参与
- 2、加大对道德行为的支持力度
 - ①在法律追究企业违法行为时，把是否有预防、查处、惩罚不法行为和不道德行为的机制，作为加重或减轻处罚的一个重要依据
 - ②政府支持
 - ③评选有道德责任感的企业
 - ④出版消费指南，向消费者推荐有社会责任感的企业及其生产的产品

第十章 企业道德管理

黄嫣然、梅姝贤、罗向宜

一、思维导图



二、课后习题及答案（答案仅供参考）

1. 合规管理策略与道德管理策略有何区别？

表 10-1 合规管理策略与道德管理策略比较

	合规管理策略	道德管理策略
行为标准	遵从外部施加的行为标准	公司自身选择的行为标准
目标	避免违法行为	促进负责任的行为
领导	律师主导	管理者主导，律师、人力资源管理人员等参与
方法	教育，减小决策者的自行决定空间，审计和控制，惩罚	教育，领导，担责，组织系统和决策过程，审计和控制，惩罚
行为假设	受自我物质利益驱动的人	受自我物质利益、价值观、理想和同事影响的社会人

2.合规管理策略有何局限性？

- (1) 有些合法的行为从伦理上看可能是有严重问题的；
- (2) 法律合规管理把人视为是只考虑个人物质利益得失，而不关心道德正当性的理性人，但研究表明，遵从法律受一个人对道德正当性的认识的影响；
- (3) 法律通常不能激发人去追求卓越。

3.有效的道德管理策略有何特征？

- (1) 公司倡导的价值观富有意义且进行了清晰的沟通和传播；
- (2) 公司领导认同这些价值观并身体力行；
- (3) 公司倡导的价值观与管理决策相融合，并体现在组织的活动之中；
- (4) 公司的制度和结构支持和强化这些价值观；
- (5) 公司各级管理者具有做出合乎伦理的决策的知识和能力。

4.什么是企业道德管理？

从管理职能角度看，所谓道德管理，是指通过对组织资源和组织成员的工作进行计划、组织、领导、控制，制定组织希望达到的道德目标，并尽可能以好的效果和高的效率实现道德目标的过程。

5.有哪些伦理核查项目？

①四问题核查

- 这合法吗？即行为会违反法律和公司的方针吗？
- 长、短期利益平衡吗？即决策是否兼顾了短期利益和长远利益？
- 能为利益相关者所接受吗？
- 自我感觉如何？我的行为是否将使我感到骄傲？假如我的决定曝光给公众(如在报上登出来)，我会感觉很好吗？假如我的亲人知道了，我会感觉很好吗？

②六问题核查

- 如果该决策成为明天的要闻，我会感到高兴吗？
- 该决策符合公认的伦理准则吗？
- 该决策会给自身、他人和社会带来好的结果吗？
- 如果每个人都这么做会怎样？
- 该决策对个人品格或公司品格有什么影响？
- 该决策与我的价值观和做人原则相一致吗？

6.伦理主管的职责有哪些？

伦理主管的职责有：检查员工是否遵守企业的伦理守则；检查员工是否遵守包括各种法律法规在内的与经营有关的规章制度；指导员工进行决策判断；同时也负责员工的伦理教育计划，使他们在面对伦理问题的时候能够坚持道德原则。

7.伦理委员会要扮演什么角色？

委托人角色、专家角色、法官角色、督促者角色

8.领导行为在企业道德管理中有什么作用？

企业员工的道德水准受领导者的影响最大，要想使员工坚守企业伦理守则，管理者就必须在任何时候都旗帜鲜明地固守企业伦理守则。

9.什么是伦理型领导？

- (1) 乔治·恩德勒：一是清晰地指出每项管理决策中都具有的伦理含义；二是提出并论证伦理原则。
- (2) 斯尔克·A.埃森柏斯：伦理型领导包含设置和追求合乎伦理的目标，并以合乎伦理的方式对他人施加影响。
- (3) 迈克尔·E.布朗：在个人行为 and 人际关系中展示合乎伦理的行为，并通过双向沟通、强

化和决策促使下属合乎伦理地行事。

10.如何根据正当性、影响力和紧迫性对利益相关者进行分类？

- (1) 潜在的利益相关者
- (2) 可自由对待的利益相关者
- (3) 苛求的利益相关者
- (4) 主要的利益相关者
- (5) 危险的利益相关者
- (6) 依赖的利益相关者
- (7) 决定性的利益相关者
- (8) 非利益相关者

11.利益相关者管理的原则有哪些？

- (1) 管理者应该承认和积极地监控所有合法的利益相关者的关注点，并应该在决策和运营中恰当地考虑他们的利益。
- (2) 管理者应该倾听利益相关者并与之公开地交流，了解他们各自的关注点和贡献，以及他们由于与企业发生联系而可能承受的风险。
- (3) 管理者应该采用对每个利益相关者的关注点和能力敏感的过程和行为模式。
- (4) 管理者应该认识到利益相关者之间付出和回报的交互作用，并在考虑他们各自的风险和脆弱性的基础上，力求在他们之间公平地分配企业行为的收益和负担。
- (5) 管理者应该和其他实体(包括公共的和民间的)通力合作，从而保证将企业活动所带来的风险和伤害最小化，当风险和伤害不可避免时能够获得恰当的补偿。
- (6) 管理者应该彻底避免可能危及不可剥夺的人权(如生命权)的行为，或者会引起以下风险的行为:如果被清楚地了解后，明显不会被相关的利益相关者所接受。
- (7) 管理者应该承认以下两者的潜在冲突:①他们自己作为利益相关者的角色，②他们对利益相关者的利益在法律和道德上的责任，并且应该通过公开的沟通、恰当的报告和激励体系，必要时还可以采用第三方评价，来处理这样的冲突。

12.利益相关者信息包含哪些方面？

- (1) 评估利益相关者的影响力
- (2) 分析利益相关者的行为和观点
- (3) 识别和确认利益相关者的利益
- (4) 识别现行和潜在的利益相关者的贡献
- (5) 评估现行的利益相关者策略

13.利益相关者管理策略有哪些？

- (1) 进取型策略
- (2) 防御性策略
- (3) 维持型策略
- (4) 转变型策略

14.有哪些有关道德的观念或看法？

- (1) 关于道德与企业发展关系的看法。
- (2) 关于道德与法律关系的看法。

- (3) 关于道德与利益关系的看法。
- (4) 关于道德与管理关系的看法。
- (5) 关于讲道德的对象看法。
- (6) 关于讲道德的条件看法。

15.如何传播有关道德的观念或看法？

- (1) 公司领导人签署一份道德宣言
- (2) 在公司网站中应占有显著的位置，内容可包括公司的道德宣言，道德观念，道德政策，道德故事，因讲道德而获得的社会承认，道德问题在线受理等；
- (3) 面对面的培训和互联网上的培训，针对可能出现的问题编写成案例，作为培训材料，培训结束时应采取适当形式的考试；
- (4) 编写道德手册(含道德宣言、道德政策、道德故事等)，发给每位员工；
- (5) 公司通信开辟道德论坛。

16.如何强化有关道德的观念或看法？

- (1) 领导者行为：身体力行、言行一致、说话算数
- (2) 选人与用人：考虑道德素质
- (3) 奖励与惩罚
- (4) 涉及道德的事件的处理方式
- (5) 应对危机和处理利益冲突的方式

17.企业道德与企业利益之间存在什么关系？

企业的性质决定它必然要追求利润，同时它又应该讲求伦理，这是社会的要求，两者相互促进，相得益彰。

18.企业道德对改善管理工作有效性有何作用？

- (1) 有助于制定正确的决策。①管理者良好的道德品质是正确决策的前提。②掌握决策的伦理分析方法有助于做出正确的决策。③企业道德文化可以起到制约作用。
- (2) 有助于吸引、留住人才，激发员工的工作热情。①员工自身道德素质高，工作责任心、创造性和积极性就高，自觉地积极地投身于有意义的工作之中。②管理者以身作则产生的影响力。③道德文化的作用。
- (3) 有助于促进个人、部门、组织之间的协调。
- (4) 有助于推进创新和变革。

19.卓越道德具有什么内涵？

卓越道德指企业成员和企业整体在从事企业各项活动，在处理与企业利益相关者关系的过程中，一贯地遵守较高或高的道德标准，企业及其成员通过良好的行为展现自己的品德。拥有卓越道德的企业一般拥有以下主要特征：①具有超越自身利益的使命和目的。②合乎伦理地对待利益相关者。③实行伦理型领导。

20.卓越道德对员工的激励力量体现在哪些方面？

- ①员工自身道德素质高，工作责任心、创造性和积极性就高，自觉地积极地投身于有意义的工作之中。②管理者以身作则产生的影响力。③道德文化的作用。

21.为什么说卓越道德是难以模仿的？

因为不存在与卓越道德具有同样竞争意义的资源。卓越道德也是买不到的。卓越道德只能通过自身的努力才能建立起来。①必须是高层管理者的真心投入、身体力行。②必须为全体员工所接受并体现在行动之中。③必须有牺牲眼前利益的决心。④必须做出坚持不懈的努力。

22.如何实施战略性企业社会责任？

- ①由内而外。从产品提供过程和价值链中产生对社会和公司竞争力有利的创新设想。
- ②由外而内。通过投资于有利于增强公司竞争力的社会环境来实现共同价值。
- ③整合由内而外和由外而内。价值链上的活动以一种有助于改善社会环境的方式开展，在竞争环境中的投资有助于减少对公司价值链活动的限制。
- ④给价值主张创造一种社会含义。

23.如何创造共享价值？

- ①重新构想产品与市场。
- ②重新界定价值链的生产率。
- ③促进当地集群的发展。

24.彼得·德鲁克指出，“在任命高层管理人员时，再怎么强调人的品德也不会过分。事实上，除非管理者曾希望某个人的品质成为他的所有下属学习的典范，否则就不应该提拔这个人”，你对此有何评价？

有一定道理。高层领导者的真心投入、身体力行，在遵守伦理上以身作则对企业卓越道德的形成十分重要。伦理型的领导意味着管理者以身作则，处事公正，尊重人，关心人，帮助人，以良好的品德影响人、塑造人、激励人。

25.斯蒂芬·R·柯维指出：“唯有基本的品德能够为人际关系技巧赋予生命。”你是否同意这种看法？为什么？

同意。就企业管理而言，如果企业及管理者能为员工着想，而员工又能顾全大局，则能相当程度地打破本位利益约束；如果管理者能出于公心做事，且处事公正，就能赢得员工的理解与信任；如果企业及管理者能为员工着想，就能最大限度地降低对未来不确定性的担忧；如果员工有良好的道德品质，就能坦诚相待，即使对变革的预期利益有不同的看法，也能及时地加以沟通。

8.1 节国际经营中的伦理规则。本节主要是一些原则规则，复习理解内容先对较少，重点在于记忆，牢记各个组织以及学者的一些原则规则。