

□ 夏永强

## 儒家伦理与东亚微观经济结构中的激励机制

20世纪下半叶东亚经济的迅速崛起令世界政治经济格局发生显著变化的同时,也使有关现代化的社会科学传统解释陷入了困境。越来越多的社会学家、经济学家对东亚经济进行了缜密的观察和分析,试图为这一区别于西方的经济奇迹寻找答案。在这些华人和华人文化居主导地位的区域内,自然有人将儒家伦理精神和东亚经济奇迹联系起来。

澳大利亚学者R·理德与W·理特尔在其《儒教文艺复兴》中将东亚产业圈称之为“儒教文化圈”,并概括了这一地区的几个共同特点:1. 在社会中义务重于权利。社会成员有互施压力以共负责任和共得报酬的传统。2. 人治或德治重于法治。重礼节。重视社会协调与团结。3. 重视教育。在教育竞争中获胜者,多被分配从事国家公务员或其他权威部门工作。4. 将过去与现在视为一体,这种作法可引导人们长期献身于某一事业。5. 在价值观上,与占有和积累物质性财富相比,更重视人性与秩序。6. 对经济、技术与科学有独特的认识,比起对大的科学发现的兴趣来,更关心机器、人等多种技术融合的可能性。7. 实用主义地运用制度,善于根据情况进行改革。8. 注意避免可导致西化和个人主义的“精神污染”。

西方人以自己的视角将经济和伦理磨合在一起。确实儒家伦理作为一种社会价值系统,它早已渗入了社会成员的价值取向和行为准则中,进而上升为社会组织的运行规范机制,否认儒家伦理的作用显然是不明智的。那么,在经济腾飞的过程中,儒家伦理到底扮演了什么样的角色呢?经济腾飞的前提是该社会微观经济结构(特别是工业企业)的活跃,有人将美国的事业喻作企业的事业。东亚经济腾飞的过程中,微观经济结构成为这种腾飞的成长点和动力源。竞争激励机制,作为企业组织管理的重要内容,制约和规范着企业内个体行为和相互关系。通过考察儒家伦理在东亚社会的发展以及东亚微观经济结构的运行机制,可以发现儒家伦理所倡导的人伦秩序,直接影响了东亚微观经济结构中激励机制的设置。在这种机制下,企业内个体成员遵循着共同的儒家伦理精神,相互激励,以自身发展促成企业生产的振兴,实现整个经济的腾飞。

所谓激励机制,就是企业组织按照一定的标准和程式,鉴别出那些学习进步慢,生产效率低,干劲不高,不乐于合作的人,从而给予他们较低的报酬和职位,同时尽力用较优厚的报酬和较高的职位避免学习快,生产率高,干劲足,乐于合作的成员离开该企业。这种标准和程式加以规范化并为社会组织接受后便形成了区分组织内成员的“等级”。

从组织理论上讲,存在着两种等级激励机制。一是“纵向的职能等级制”,呈垂直信息传导结构。组织上层只有几个职位,处于组织下层的成员仅仅得自位于他上级的行为信息,上级对下级拥有权力。下层成员的工作前景便是通过他与其他低级成员的相互考绩的差距,来争得固定的那几个高级的职位。激励的基础信念便是“尽最大的可能击败他人,自己爬上最高位。”另一是“横向的级别等级制”,呈平行信息传导结构。组织中职能和等级并不完全一致。随着

自己工作资历和关联技能(关联技能:一种较为广泛的综合能力,包括掌握自身工作的专业知识,和同事合作协调的能力)的不断提高,潜力的不断发掘,处于组织下层的成员慢慢晋升到较高的级别。该种激励的基础信念便是“只要好好干,总会有前途”。

日本京都大学青木昌彦教授在其《日本经济中的信息激励与谈判》一书中指出:“在日本企业的激励制度下,每一雇员的报酬取决于他所处的级别,而且日本厂商采用从低向高的内部晋级制度。”<sup>①</sup>这种级别等级制包含三个重要组成部分:(1)资历与考绩相结合的工资制。(2)以考绩为基础的厂商内部晋级制。(3)强迫雇员离职时的一次总付制。

例如在日本著名企业日立公司中,除了经理人员、工程师和其他专业人员(研究人员、设计人员、教学人员)外,日立公司所有雇员从事的工作都可以划归以下工作类别中的一种:(A1级——3级)计划工作,包括制定工作计划以及监督这种计划的执行;(B1级——8级)办公室工作,主要指科室工作;(C1级——8级)技术工作,指直接生产工作,如机器加工、组装、磨光、焊接、铸造;(D级1——8级)非直接生产工作,如运输、包装、驾驶;(E1级——4级)基层管理工作,如工长等工作。每一类工作分成若干个级别,这些级别仅仅表示地位差别以及附带的工资等级,而不表示职能的划分。

来自于学校的新雇员根据各自的学历被安排到蓝领身分或者是白领身分的工作岗位并享有一致的较低的级别。然后他们就能融汇到这样一种工作和激励环境中去:一个高效率的蓝领被要求能够熟练地在较广的范围内从事多种工作,班组间工人采取合作态度,和其他成员共享信息,积极主动地解决生产一线的问题,乐于帮助和指导年轻人,这样在不改变工作职能的情况下逐步晋升到更高的级别;而白领雇员则必须跳出他们从事的某一项专门工作,深入了解与其直接相关或间接相关的全部组织活动,跨越正式的工作界限与同事建立起非正式的人际关系网,以便不用花费太多的时间和精力,就可以收集到信息,发现和解决问题,随着这种能力的不断提高,雇员便有可能进入到更高的一个级别,享受更优厚的待遇。

随着东亚经济的不断发展和企业管理水平的日趋提高,这种企业内部的等级制已被充分制度化。在高度集中的人事管理体制下,晋升的重要依据——雇员的考绩经过严格的量化后,尽可能地体现在雇员的工资构成,晋升速度和雇佣时间上。而儒家伦理正是与这种级别等级制产生、运作有着密切的联系。

儒家的思想植根于强调精耕细作的农耕文化,加之千百年来中国封建士大夫的精心维护和封建帝王的竭力推崇,日益成为中国思想的主流,并深深地根连于中国传统社会的政治、经济、社会等各个层面。由于地理和政治上的原因,东亚各国也普遍接受了儒家思想,在不同的国家和地区内不断扩充,成为一种社会人伦价值系统。

随着社会的进步,儒家思想日渐失去了其思想统治的地位,尤其是它所维护的以家族为核心的封建官僚制度土崩瓦解之后,面对西方思潮的层层涌入,儒家传统逐步演化成为一种伦理观念和人文关切,沉积于社会的意识形态之中,默默而又不容忽视地发挥着作用。

(一)对秩序的尊重是儒家伦理的主要内容。

儒家传统思想是维系封建社会人与人之间的重要纽带。它所规定的“三纲五常”,“君臣、父子、夫妻、兄弟、朋友”的人伦秩序,实质上是对人的等级的一种界定。

“君为臣纲,父为子纲,夫为妇纲”的严格等级差异,将社会、家庭划分为一个秩序阶梯。处于阶梯顶部的是君、是夫、是父。在这里,权力是单一的,但权力的载体是多元的,因为每一个丈夫,每一个父亲都享有一定的权威,但同时为人臣、为人子又必须为另一种权威约束,而往往

一个丈夫,父亲享有权威的程度则与他在另一秩序体系中被权威约束的程度紧密相关。忠臣往往是孝子,是严父,在某一等级秩序中对规范遵循的程度直接影响着他在另一等级秩序内成员的相互关系。

在朝廷,家族,社会中被严格限制的等级制度,虽然随着封建王权、父权、夫权的衰败而日渐消亡,但作为一种伦理积淀,对秩序的尊重却在新的社会组织中成为规范的规范,或者说,对秩序的尊重是构建社会新价值规范不可缺少的要求和条件。

东亚地区受儒家思想统治一直延至18或19世纪,西方列强的坚船利炮使封建帝王的权威消失殆尽,也使东亚民族处于救亡图存的生死关头。从某种角度说,富国强兵的社会变革是被迫和急需的。它不可能彻底地以一种全新的形式来改变传统思想,只能以模仿、借鉴西方文明的形式摒弃那些封建王权、父权、夫权中阻碍生产力发展的因素,而大量的社会人伦规范不仅被保留下来,而且极易被转换成另一种形式而变迁为新社会的伦理规范。

当机器大生产、资本私有化等资本主义生产方式进入东亚各国时,便自然地采用了一种与东亚伦理相适应的形式。与其说企业管理中的级别等级制促进了东亚企业经济的腾飞,倒不如说,是东亚社会那已有所变迁的儒家伦理要求——对秩序的尊重选择了级别等级制。当一个普通社会成员进入某一企业,成为一名“公司人”或“企业人”之时,他首先需要的是知道他在所处环境中的秩序定位。只有明确了这一定位,他才能面对自己的工作和未来,并找到奋斗的目标和力量的源泉。

儒家伦理对秩序的尊重和遵从使东亚企业实行的级别等级制有了深厚的社会基础。

(二)质朴的能力平等观是儒家伦理的重要内核。

应该说,阶序清晰的社会等级并未将社会成员严格地限制在自己的阶层中。“人人皆可以为尧舜”的道德思想,“学而优则仕,仕而优则学”的道德实践则促使着社会成员不断地修身、修学、修业以达到道德上和名利上的更高境界。这种思想被儒家先哲孟子用极其生动的语言表述出来:“挟大山以超北海,语人曰,我不能,是诚不能也;为长者折枝,语人曰,我不能,是不能为也,非不能也。”“能”和“为”之间鲜明的差别反映的便是儒家的伦理中质朴的能力平等观。每一个社会成员只要能在为人处事时,以道德规范为准绳,他就能获得成功。人的能力之间的差异,是微不足道的。

一个社会必须用某种方式将人们组织起来。强调级别差异的组织形式实质便是对组织内成员的能力差异持一种相对否定态度。“只要好好干,总会有前途”的激励信念就是以一种人人能力平等的基础共识,促使组织内成员刻苦勤勉地工作。等级划分明显的社会总是对等级内的成员能力持一视同仁的观点,因为对能力差异的推崇,本身就是对等级规范的违背。那么等级内成员的流动便常常取决于该成员的年龄、学历、勤勉程度和人际关系。

考察东亚微观经济结构可以发现,新雇员的雇佣合同,仅仅规定了初始的雇用条件。这种雇用条件对所有雇员是一样的。新雇员处于等级制的最低层,不管刚进企业时做什么工,也不管能力如何,工资一律相等。但签订雇用合同时有这种默契,即企业将根据雇员的长期表现给雇员提级,雇员若表现太差,则有可能被辞退。

透过这纸契约可以确认雇主和雇员都已认同了以下的假设,所有新招的雇员能力都是平等的,雇主将会为雇员技能的成熟和提高提供足够的学习机会;雇员以自己的勤勉、好学投入到企业的事业中,当他们的表现符合一定标准时,他们会一级一级地得到晋升。他们每一时期至多只能晋升一级。但在长期内,雇员之间会出现差别,因为每一雇员的晋升速度是不一样的。

的,由此而导致了雇员之间各自的收入和离职费有很大差异。

终身雇佣制和企业雇员的勤勉程度之间有密切的联系。终身雇佣制也是一种伦理规范,它并非是促成将雇员命运和企业发展相关联的粘合剂,而是雇员考虑了升迁机会、离职成本后的均衡选择。因为在将人与人之间的能力视作平等的等级规范制度内,中途离职是不道德的,同样要耗费极大的机会成本。

(三)利他主义原则是儒家伦理的行为指南。

除了严格的等级秩序,质朴的能力平等观念以外,指导儒家行为的利他主义原则促使社会成员要“舍身取义,先天下之忧而忧,后天下之乐而乐”,使儒家伦理具有生命力。

对王侯,要“乐民之乐,忧民之忧”(《见孟子·梁惠王》)。对“士”要“得志,泽加于民,不得志,修身见于世”(见《孟子·尽心》)。对老百姓,要“老吾老及人老,幼吾幼及人幼”(见《孟子·梁惠王》)。利他主义的行为取向,要求社会成员在为人处世中尊重他人的权力和义务。己所不欲,勿施于人。

在东亚微观经济结构中,相同工作场所所履行职责的工人一般都要相互给予帮助。企业内的工人可以高效率地从事两种工作,一种工作可以增加自己的产量,另一种工作可以增加别人的产量。企业内个体只有抱着利他主义的精神才能进行组织内良好的合作。

东亚微观经济结构中的横向级别等级制则使这种利他主义精神成为可能。因为企业个体面临的不仅是几个职位,而是自上而下的等级,如果我帮助别人,别人也帮助我,增加别人的晋升机会也就意味着自己晋升的可能。

儒家伦理所倡导的利他主义原则深深地影响着东亚社会,东亚的微观经济结构内的激励机制也广泛遵从于这样的伦理原则。与其说企业个体迫于一定的规范要求而帮助他人,勿宁说帮助他人是个人生存的起码要求。“己欲立,先立人;己欲达,先达人”的传统美训已成为东亚企业调整自己企业经营目标和经济方式的重要指导。

在东亚经济腾飞中扮演重要角色的东亚微观经济结构,它们嫁接了西方工业化大生产的格局,但又依托于东亚社会博大精深的文化土壤和人文资源。儒家伦理,作为人类历史上渊源流长的人伦规范,为东亚微观经济结构的设置提供了充足的依据,尤其是在企业激励机制的建立和运作上发挥了不容忽视的精神基础和规范作用。

当人们惊讶于新教伦理和资本主义发展之间深层的动因关系之时,我们不能不探讨传统伦理在现代化进程中究竟扮演怎样的角色。经济的发展有着政治、经济、文化多方面的原因,单就某一层面作出分析并视之为经济腾飞的唯一动因,显然这是失之偏颇的

中国是一个深受儒家伦理影响的国家,周边国家令人瞩目的经济成就不能不令我们反思。儒家伦理与现代化中国的关系将是一个重要的课题。除了引进西方先进的技术和管理外,传统思想中是否有值得我们去挖掘和宏扬的东西,成为中国现代化进程中宝贵的精神给养。

---

注:

①[日]青木昌彦:《日本经济中心的信息、激励与谈判》,商务印书馆出版,第60页。