

<<经济伦理学>>

图书基本信息

书名：<<经济伦理学>>

13位ISBN编号：9787532740123

10位ISBN编号：7532740129

出版时间：2006-9

出版时间：上海译文出版社

作者：诺曼·E·鲍伊

页数：210

译者：夏镇平

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<经济伦理学>>

内容概要

本书是经济伦理学的代表作，是将康德主义的伦理学观点和经济学相结合的一个引人注目的尝试，探讨了企业在追求利益最大化的经济目标的同时遵循道德伦理规范和行为准则，解决两者间内在的矛盾的可能性。

本书探讨了经济伦理学的一些基本命题和难题，比如追求德性在企业商业活动中的必要性、可行性和意义，按照道德准则行为是否会影响公司盈利等。

本书对于规范企业等经济活动主体的行为，提升其素质，以及促进在更大范围内建立公平合理的市场竞争体系，在理论和实践两个方面都具有很大的启示意义。

<<经济伦理学>>

作者简介

诺曼·E·鲍伊，现任阿斯彭研究所专家讨论会副会长、明尼苏达大学公司责任埃尔默·L·安德森讲座教授。

他在经济伦理学和政治哲学方面发表了50多篇论文，并出版了14本书，包括《经济伦理学——康德的观点》、《伦理理论与企业》、《管理伦理学》等。

他近年来还担任哈佛大学伦理学与职业项目的研究员。

<<经济伦理学>>

书籍目录

前言 导言 第一章 不道德商业行为的自我否定性 导言 不道德行为的依据是自我否定的行为准则 不一致和不道德 在商业上的应用 从理论上上看是正确的, 实际行得通吗?
反对把康德的伦理学应用于商业的观点 扩展绝对命令的适用范围: 实际上自相矛盾的行动准则 为什么在商业活动中不值得信任和不信任别人都包含一种实际矛盾?
过渡到第二章 第二章 把股东的人性当作目的而不是仅仅当作手段 导言 尊重人的原则 不能利用雇员: 既不能强迫也不能欺骗 减少或消除强迫和欺骗的商业实践 反对和回答 积极自由和有意义的工作; 尊重人的人性 康德关于工作的思考 有意义的工作和当代企业 第三章 作为道德共同体的公司 导言 关于组织和人性的观点 创建康德主义的道德公司: 绝对命令的目的王国公式 道德公司的原则 对于组织研究的意义 第四章 出于职现行动: 动机有多纯?
导言 康德关于道德动机纯洁性的观点 战略回报和道德动机 理性和情感: 一个段离题的话 多重道德动机 第五章 世界主义的观点 导言 市场道德 国际商业能够对世界和平、普遍权利和民主制度作出贡献 反驳和答复 结论 注释 参考书目 扩展阅读索引

<<经济伦理学>>

章节摘录

书摘在运用康德关于把人的人性当作目的本身来看待的绝对命令之前，我们有必要再从文本角度作一点说明。

提升他人幸福的积极职责，或者用限制得更严格的话说，提升他人积极自由这种积极职责的本质究竟是什么？

康德认为这是一种不完全的职责，意思是说，我们无需在每一个可能的场合都去帮助他人。

用希尔提供的图式，帮助他人的职责依赖以下条件： 1.不能在违背完全职责的情况下去提升他人的幸福或积极自由。

例如，不能用撒谎的方式去提升他人的幸福。

2.必须具备一种行动准则去提升他人的幸福或积极自由。

3.但是，在任何可能提升他人幸福的情况下我都可以选择不做这件事情。

4.我必须在各种不同的情况下能够实际地提升他人的幸福。

5.这种善行必须出自恰当的道德动机。

然而，这种职责如何才能实际操作？

安诺拉·奥尼尔指出，善行职责的运用涉及到爱和尊重之间的某种对峙。

一方面，我们必须考虑到他人为了幸福可能采取的行动。

这就是该职责中爱的方面。

另一方面，在关于究竟应该采取什么行动才能使他们幸福的问题上，我们又不能把自己的观点强加到他们头上。

这就是这个问题中尊重的方面。

在家长制的方式中，爱的方面太过强调从而牺牲了尊重。

尊重政策制定者们必须认识到，他人的行动准则和观点是他们的行动准则和观点。

他们必须避免仅仅把这些行动准则和观点拿过来，或者仅仅实现这些行动准则和观点的目标，相反，他们必须允许他人具有“活动空间”，让他人在这种空间中为自己进行追求。

让我们把这些原则运用到公司身上去。

雇主决不能强迫自己的雇员(破坏他们的消极自由)，这种职责是一种完全职责。

此外，雇主还有一种不完全职责，那就是采用一种关心自己雇员积极自由的行动准则；也就是说，关心他们的道德完善和身体健康。

尤其需要关心的是希尔提出的理性能力。

管理活动应该是强化、而不是弱化雇员的理性能力。

关于雇员广义上的福利或幸福问题，管理者也具有不完全义务，需要关心雇员生理方面的福利，而且不能做任何妨碍他们道德发展的事情。

管理者必须允许雇员一定的空间，让他们可以追求他们自己的同他们自己的欲望相一致的幸福观念。

需要指出的是，公司不应该采用家长制的做法。

比如，如果公司有一个健身房让雇员在午休时间或下班后使用，这种做法一点没错。

但如果公司要求雇员使用健身房以使他们更加健康，这种做法就有点问题。

应该指出的是，很多公司都采用这种家长制的作风。

虽说他们的做法有些可以看作是开明的，但康德主义者却会因为道德理由而拒绝这些做法。

这种事实提醒我们，康德的道德观点并非仅仅是提出一系列“开明的”管理实践。

P66-P67

<<经济伦理学>>

编辑推荐

《经济伦理学:康德的观点》试图把康德道德理论的基本要素运用到商业公司中去。

《经济伦理学:康德的观点》特别提出一个问题：“资本主义经济制度中的公司如何能够按康德伦理学的原则进行组织和管理？

”作者将运用康德绝对命令的两个公式来回答这个问题。

以下三章中的每一章都将用这两个绝对命令公式中的一个作为中心议题。

作者在第四章提到，企业的领导经常指出，他们可以通过采用道德这种高尚的方式来增加利润。

企业领导人的这种认识是否会因此消除他们工作的道德性，对这个问题我将进行讨论。

无论如何，康德强调，真正道德的行动必须出于职责而并非仅仅符合职责。

最后在第五章，作者将简要论述康德的世界主义对于国际管理所具有的意义。

<<经济伦理学>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>