

# 论管理公正的概念

□ 周鸿雁

(湖北大学 法学院, 湖北 武汉 430062)

**摘要:**管理公正是指在一定的组织范围内,通过对组织角色及其权利和义务的公平合理的分配,使每一个组织成员得其所应得。管理公正与社会公正存在着复杂的关系,阐明这些关系有助于我们进一步明确管理公正的内涵。

**关键词:**公正;组织;管理公正;社会公正

**中图分类号:**C93

**文献标识码:**A

**文章编号:**1003-8477(2005)05-0046-02

人类社会本身是一个协作系统,管理活动普遍存在。随着后工业时代的到来,全球化的发展趋势也体现在组织的发展上,组织系统中的关系越来越复杂,人在现代社会中也高扬其主体地位,管理公正因此而成为现代社会人们面临的一个最普遍、最重要的问题。现代社会组织中出现的种种不公正现象,迫使人们必须要对管理公正进行深入的研究。管理公正问题涉及方方面面,这里仅就其概念作些分析,以就正于对这一问题的研究者。

## 一、公正与管理公正

1. 关于公正的理解。公正是人类最古老的道德范畴之一,也是内涵最丰富的概念之一。柏拉图把公正解释为“每个人应当只做适合他本性的事情”;<sup>[1](p152)]</sup>亚里士多德总结了古希腊的传统公正观念,提出“公正是一切德性的总汇”;<sup>[2](p90)]</sup>当代伦理学家麦金泰尔也认为:“正义是给每个人——包括给予者本身——应得的本分。”<sup>[3](p56)]</sup>在中国古代的典籍中,公正的涵义基本上是指个人无私、正直的品行。纵观种种公正观和有关公正的理论,可以发现,虽然公正在不同的历史时代具有不同的内涵,不同的人对于公正的理解也不一样,但其基本倾向和基本精神都是相似的。这就说明了公正的超时代意义,即“给每个人他所应得”。

2. 管理公正的界定。什么是管理公正呢?笔者认为,对管理公正的界定应该把握两点:既不能超出公正的基本内涵,又要充分考虑管理的基本特征。

管理是一种社会现象,它的载体是组织,它的核心是处理人际关系,它的主体是管理者。我们可以从所有这些方面来界定管理公正,但是,只有从组织的角度来界定管理公正才能体现管理的总体特征。组织是社会构成的基本单位,现代社会的管理是以组织管理的形式进行的。组织管理必然有管理者,必然是管理者对组织当中的人际关系的协调和处理。因此,只要抓住了组织这个载体,管理的其它特征也就表现出来了。如果我们对管理公正的界定一方面要体现公正的“给每个人他所应得”的内涵,另一方面又要把握管理的基本特征即管理一定是在组织中的管理,那么我们可以得出这样的结论:管理公正是指在一定的组织范围内,通过对组织资源公平合理的分配使每一个组织成员得其所应得。

具体来说,管理公正包含以下几层含义:①管理公正是一种关系概念,它是指组织当中人与人之间的关系,是组织成员之间的关系;②管理公正具有分配性质。管理公正问题的产生总是在组织成员间分配什么东西而引起的;③管理公正所涉及的内容是组织资源,其中主要是组织角色及其权利和义务;④管理公正是一种价值要求,要求分配公平、合理。其衡量的标准就是组织成员是否得其所应得,这其中应该包括对组织成员的奖励和惩罚;⑤管理公正要求组织在必要的条件下适度调节分配,特别是对弱者给予适当保护;⑥管理公正要求对害人者予以惩罚,对受损害者给予补偿。在以上六层含义中,第四点是管理公正的根本要求,其它方面的要求都是由这个要求派生出来的。也就是说管理公正的实质在于组织内分配的公平、合理。

## 二、管理公正与社会公正

“给组织成员得其所应得”是管理公正最基本的含义和要求。为了进一步明确管理公正的内涵,有必要对管理公正和社会公正之间的关系进行辨析,并做出合理的解释。

管理公正是以构成社会的基本单位——组织为范围的。这里的组织包括大到国家、军队,小到工厂、车间的所有具有组织特性的共同体。管理公正就是在组织共同体范围内通过对组织资源公平合理地分配使每个组织成员得其所应得。它所涉及的内容是组织资源,是特定范围内的社会资源。在这里人的直接归属是某一组织,每个人的身份除了是社会的一般成员即作为公民的身份以外,还承担着各种组织角色。它所要求的侧重点在于突出强调人在组织中能否自由地承担各种组织角色,平等地享有组织的权利和平等地履行组织的义务。

与对管理公正的这种理解不同,在人们的心目中,社会公正是以社会或国家为范围的公正,也就是罗尔斯所指的作为“社会制度的首要美德”的公正。<sup>[4](p3)]</sup>它是指人们对一定社会结构、社会关系和社会现象的道德评价和伦理判断。从社会的组织构成来说,整个人类社会基本上是由众多的国家和地区所构成,而国家本身又由各种类型和各种性质的组织所构成,是一个复合性的组织。在国家和地区之外,还存在着一些跨国国家跨地区的组织,如一些国际性的政治组织、经济管理组织、跨国公司等,都不是属于某一个国家或地区范围内的。由此

作者简介:周鸿雁(1970.9—),女,湖北大学法学院行政管理系讲师。

看来,社会公正与管理公正存在着复杂的关系。

首先,国家是社会的管理机构,以国家为范围的社会中的各种组织都由国家管理,国家从根本上规定和制约各种组织。从这个意义上看,以国家为范围的各种组织的管理公正受制于社会公正。但是,那些跨国家跨地区的组织又不受以特定国家为范围的社会公正的制约。

其次,管理公正又可以涵盖社会公正。如果把国家理解为一个组织,那么以国家为范围的社会公正就是管理公正的一方面。但是,管理公正又不等于社会公正,除了以国家为组织的管理公正外,其他各种大小组织(包括跨国家跨地区组织)也存在着管理公正的问题。

再次,就特定的国家而言,实现管理公正不仅是实现社会公正的重要方面,而且是实现社会公正的基础。社会公正应该体现社会生活的各个方面,体现在作为社会细胞的各种组织之中。国家内各种组织的公正当然也就是整个社会公正的重要方面和基础。只有实现国家范围内的各种组织管理公正,才能实现国家的管理公正,才能实现国家范围内的社会公正。

### 三、管理公正的四个层面

组织中的管理公正可以划分为四个层面:管理理念的公正、管理制度的公正、管理行为的公正和管理品德的公正。

管理理念的公正是组织中最高层次的公正,是组织整体公正价值取向上的体现。这种公正理念是整个管理的指导思想,它影响到组织系统的管理体制、管理方式和管理方法。为整个组织的活动提供伦理价值目标,为组织资源的分配提供一般的准则,为组织各层次和组织成员的活动提供道德规范,具有一定的稳定性。受组织所处的时代、地区、整个社会的公正观以及组织领导人对公正的认识等诸多因素的影响,管理理念的公正不同的时代和不同的管理组织中表现出一定的差异。马克思曾经指出:“希腊人和罗马人的公正观认为奴隶制是公正的,1978年资产阶级的公正观则要求废除被宣布为不公正的封建制度……所以关于永恒公正的观念不仅因时因地而变,甚至因人而异。”<sup>[5](p310)]</sup>作为现代组织的领导人或领导集团,都会或多或少地有意识地建立组织的文化,其中公正的伦理价值目标的选择是一个极其重要的方面。

管理制度的公正是管理理念的公正组织制度规定中的体现。制度是连接组织各层次、各部门以及组织运行各环节的纽带,它使组织各方面以及组织的运转过程成为一个整体。组织制度为组织行为提供具体的公正准则,这些公正的准则是组织整体和组织中的个体包括组织中的各层次、各部门和管理者、被管理者的行为准则,同时也是检验组织中个体的行为是否公正的标准。组织制度不仅要体现组织的公正理念,而且要具体规定在组织管理的各个环节和各个方面何种组织行为或个人行为是公正的,何种行为又是不公正的,规定采取什么样的行为去实现公正。

管理就其本义而言是一种活动,管理理念和管理制度最终要通过管理行为来实现,管理行为公正就是要求管理主体在实际管理过程中、在公正的管理理念指导下,根据公正的管理制度的要求公正地行为。管理行为的公正包括组织行为的公正和管理者行为的公正。组织行为的公正是指组织整体行为的公正,而不是单指某个人的行为公正。在这里,组织成为了权利、义务和责任的主体,而且其他主体无法替代。组织行为的公正要求组织活动在遵守组织所处的社会的法律、规

章、行业管理规定以及惯例的前提下,以公正原则为准绳,保证组织行为的合理性、合法性和正当性。

管理行为公正更经常地是指管理者行为公正。这里的管理者是指管理人员个体。对于这一点,西方学者有“立约者的公正”和“公断者的公正”之说。从管理的角度看,所谓“立约者的公正”,是指在组织中所有成员的行为公正。组织本身是一个利益协作系统,每个组织成员都是立约者,都必须严格履行契约。所谓“公断者的公正”,指的是管理者的行为公正。管理者把握着权力的指挥棒,判定是非,实施赏罚,分配各种组织资源,在组织系统中充当公断者的角色。“公断者的公正”要求管理者在处理社会事务、判断是非、实施赏罚、分配权利义务等管理活动中要严格按照法律、法规、组织制度办事,做到无私、正直。“公断者”要判定何种行为是公正的,首先就必须保证他判断的依据和他的判断行为是公正的,否则就不能保证他的公断的公正性。这并不是一件很容易的事情。管理者在组织中往往是双重角色,角色的冲突对他的行为会造成方向性的影响。他不是纯粹的“公断者”,同时还是“立约者”,他不仅享受公断者的权利和履行公断者的义务,还享受立约者的权利和履行立约者的义务。因此,在管理活动中,管理者行为的公正最为重要。

管理公正的第四个层次就是管理品德的公正,它是指组织中个人的公正品德,包括管理者和被管理者的诚实、守信、无私、公平、正派等公正的道德素质。严格说来,它不是管理公正的一个层次,而是管理公正最基本的前提和保障。因为只有具备了这样的品德,组织成员才能在为人处事中,以当时社会的法律、规章、惯例、组织的制度、规则等为准绳,严格规范自己的行为,正直做人,公允办事,声张正义,从而保持自己行为的合法性、合理性和正当性。在管理活动中,管理者的公正品德尤为重要,这是管理者在组织中的特殊地位和作用所决定的。公正品德作为管理者的基本素质,可以为管理者制定和遵守公正的制度、坚持和贯彻公正原则提供正确的基础和保证,为管理者判断和选择公正的行为提供依据和尺度。对于被管理者来说,公正品德除了能为他们公正地行动提供基础和保障外,更重要的是能使他们对管理者行为的公正性有正确的回应,即产生公正感。这种公正感会促使被管理者以某种方式肯定或否定管理者的行为,这可以对管理的公正性起到评价和监控的作用。由此可见,要保证管理公正的实现,仅仅强调管理者的公正品德是不够的,还要努力培养被管理者的公正品德。这就要求组织的管理者除了要注重自身的品德公正外,还要有意识地培养组织成员的公正品德。

### 参考文献:

- [1]柏拉图.理想国[M].北京:商务印书馆,1986.
- [2]亚里士多德.尼各马可伦理学[M].北京:中国社会科学出版社,1990.
- [3][美]麦金泰尔.谁之正义?何种合理性?[M].北京:当代中国出版社,1996.
- [4][美]罗尔斯.正义论[M].北京:中国社会科学出版社,1988.
- [5]马克思,恩格斯.马克思恩格斯选集:第3卷[M].北京:人民出版社,1995.

责任编辑 张豫