

伦理道德与企业的技术创新

颜峰, 胡光华

(中南大学政治学院, 湖南长沙, 410083)

摘要: 伦理道德对企业的技术创新有巨大的支撑作用, 具体表现在: 企业道德水平的提升有利于技术创新效率的提高; 企业的优良品格能促进技术创新的言传知识和意会知识的转化; 优良的道德环境能协调和引导技术创新的价值追求; 社会组织的伦理道德能为技术创新提供行为规范; 企业伦理能为技术创新提供精神力量; 伦理道德能为技术创新提供良好的社会形象。

关键词: 技术创新; 企业伦理; 人文精神; 德性规范; 民主管理

中图分类号: B82-057

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2010)01-0101-07

所谓伦理, 是指处理人与人, 人与社会, 人与自然关系的一切行为规范以及依据一定道德准则规范人们行为的精神设计, 它包括道德意识, 道德情感和道德行为三方面内容, 是人们关于道德价值追求、道德制度规范和道德行为选择的思想理论。

所谓技术创新, 是指从新设想到新产品或新工艺在市场得到首次运用的过程, 是新技术的研究开发、生产以及初次商业化、实现商业利润的经济技术活动。技术创新的主体主要是企业。由于技术创新的目的在于不断建构企业生存与发展的优势地位, 而这种优势地位的形成以社会的认同, 消费者的认可为前提, 以企业自身的信誉度、美誉度、坚韧度为根本, 因此, 缺少这些伦理品格的承载与彰显, 技术创新就不可能成为现实。通过对技术创新实质和特征的审视, 我们不难发现伦理道德推动其发展的巨大价值。

一、企业技术创新的伦理支撑

企业的技术创新, 离不开伦理道德的支撑。

第一, 企业道德水平的提升有利于技术创新效率的提高。不管是从科学研究还是从市场需求开始, 技术创新都不是一蹴而就的线性过程, 而是多重往返的复杂过程。技术创新过程各个环节之间信息的有效反馈, 对技术创新成败具有生死攸关的作用。良好的组织品格从微观上讲, 是组织各成员间良好的协作关系,

内部各部门间目标一致, 相互信赖与合作的德性特征。这样的道德环境无疑能创造出有利于进行民主沟通和有效交流的信息渠道; 从宏观上讲, 是高信誉度的德性特征, 能够增进其他组织对其自身的信任度, 创造出一种有利于技术创新的民主氛围和信息交流环境。信息交流与沟通效率的提高, 其实就是技术创新效率的提高。从这个意义上说质地优良的组织品格为技术创新提供信息沟通与交流便利, 提高信息反馈速率, 有利于技术创新效率的提高。

第二, 企业的优良品格能促进技术创新的言传知识和意会知识的转化。技术创新知识由言传知识和意会知识两个部分组成, 言传知识以系统理论来呈现, 可以通过语言文字传达; 意会知识是个体长期实践体验的独特积累, 常常是片段的和非逻辑的, 无法用理论来阐述、言语文字来表达。技术创新在这两部分知识的相互转化中得以实现。一般来说, 言传知识与意会知识的转化涉及个体、团队以及组织三个层次, 这三个层次对知识的承载与转化, 主要通过学习来获得。组织的优良学习品格最重要的是组织内部成员间那种诲人不倦、学而不厌的传习品格, 如果组织内部能够形成人人刻苦学习千方百计, 各个交流心得不遗余力, 那势必加速言传知识和意会知识的转化, 大大提高学习效率, 从而加快技术创新的步伐, 提升技术创新知识应用的能力。譬如, 具有丰富实践经验的长者以宽阔的胸怀, 无私奉献自己经年积累的独门绝招, 这无疑将大大提高技术创新的效率。

第三,优良的道德环境能协调和引导技术创新的价值追求。优良的道德环境是人们具有共同价值取向,协调价值行为的人际环境。人们之所以参与技术创新,由各自的利益和价值追求决定,而对技术创新的价值追求与利益要求的差异性会对技术创新产生重大影响,如果各自的利益要求和价值追求不能协调一致,那么不仅技术创新无法实施,就连正在实施的技术创新也难以实现其商业利益,甚至半途而废、无功折返。但若以同一价值观为基础,这种价值观能够协调成员间价值追求,引导技术创新发展方向,使成员沿同一方向产生合力,就一定能促进技术创新的实现。

第四,社会组织的伦理道德能为技术创新提供行为规范。伦理道德是一种行为规范,这种行为规范是社会组织品格的重要指标,承担着自我激励与自我约束双重功能。这些行为规范的条文化、制度化就形成组织制度。良好的制度结构,一方面,可以通过其禁止性规范,通过成员自我的组织价值认同和舆论力量限制人的行为,约束对技术创新不利的行为因素,使技术创新能够得以顺利进行;另一方面,还通过它的激励规范,鼓励人们采取相关行动,促进技术创新。好的制度可以使组织成员有机遇感,激发其创新热情,保持强烈的进取心和创新意识,为技术创新提供制度保障和行为动力。

第五,企业伦理能为技术创新提供精神力量。技术创新充满着复杂性、不确定性、艰难性和长期性,任何一个技术创新主体在采取行动时,都无法预知其结果。在这种情况下,一旦遭遇困难或受到挫折,一种敢于冒险、积极进取的价值观念,不屈不挠、团结协作的道德品性,比任何理性的思考都更有意义,更能促进技术创新的持续进行,使技术创新度过其最为艰难的时期。组织价值观是组织的信念,组织信念使组织成员确立起一种不断进取、进而产生一种责任感和成就感,转化为精神力量,使组织成员融合到组织的精神风貌中去,不断开拓创新。

第六,伦理道德能为技术创新提供良好的社会形象。追求良好的生态环境,寻求企业持续和永恒的生存与发展,这是企业伦理的根本目标与核心价值,这种追求把创造长远的经济价值、社会价值和环境价值看得比单纯追求利润更重要,是对现实存在和眼前利益的超越,它客观上要求企业能够不断进行技术创新,增加产品附加值,满足消费者不断变化的需求,促进社会的持续进步。因此不断明确组织的根本需求,持续推动组织核心价值的实现,就是一个不断自我完善,确立良好社会形象的过程。

二、企业技术创新的德心观照

道德认知是塑造道德品格的内在逻辑起点,它表现为一系列的善恶、荣辱观念。可以说,有什么样的善恶、荣辱观,就有什么样的组织样式、品格模式。换言之,技术创新的善恶、荣辱观是企业品格的影像。如果一个组织不以服务社会、崇尚创新、团结协作、艰苦奋斗、诚实守信、尊重科学、以人为本为荣,那么就不可能有持续创新的优良品格,不可能形成不断创新的气质、风貌与生机。通常能够支持技术创新并进而持续地成为一种伦理品格的观念,归纳起来主要是企业精神和人本意识。

学术界对企业精神有着不同的理解,大体上可以分为狭义与广义两种。狭义的企业精神局限于精神层面,特指为企业组织成员彼此之间融合而成的共同心态、理想追求和理想境界,表现为一种共同的气质;广义的企业精神,是指企业的共同价值观念和企业成员共享的信念。我们更倾向从后一个角度来理解企业精神,但也不能忽略前者。前者侧重精神气质,后者侧重精神内涵,内涵决定气质,而气质反映内涵,两者紧密联系。

企业精神经由价值观表现为一种价值追求,它通过一套道德评判标准,对成员的行为作出评价,进而影响企业成员的思想观念与行为。企业精神经由信念也表现为关于世界的认知,它透过企业立场来观照现实世界,并由此产生构建未来的主观模拟。这样一来,一方面,通过共同信念,企业精神把企业的每一个成员对他人的期望协调起来,通过彼此相互作用与博弈而形成共享利益均衡。另一方面,企业精神透过价值系统,培植企业成员的价值偏好,进而在企业运行的过程中,使全体成员得到恰当的角色定位和利益分配,影响企业的工作效率和经济业绩。综合这两个方面的意义,企业精神的内涵又可分解为团队精神、实效精神和卓越精神三个方面。

团队精神作为企业精神的表现形式,强调有关组织或群体中的每一个人按照其角色定位,坚守自己的义务与责任,相互信任,彼此沟通协同,朝着共同的价值追求目标努力。团队精神是“团队成员集体认可的共同意识,是显现的团队成员的工作心理状态和士气,是团队成员共同价值观和理想信念的体现,是凝聚团队、推动团队发展的精神力量”。^{[1](352)}技术创新的对象构建是一个复杂活动,需要通过团队彼此之间的共同分工协作才能实现。如果企业在构建技术创新

活动中,参与工作的各方不能相互信任或因彼此间利益冲突而不能协调一致,整个技术创新活动就无法正常开展。这就是我们经常说的“木桶效应”:木桶的盛水量取决于木板与木板之间的紧密结合度以及最短的木板,与构成这个桶最长的那块木板无关。

实效精神是指企业在追求目标过程中,以最少的投入来获得最大收益的价值取向和工作理念。它是基于效率这个概念来理解的,着眼于成本与收益之间的比较。当然,仅仅这样理解还不够,因为在企业对目标的追求过程中,有些因素很难象会计成本那样量化考核。实效精神作为一种工作理念,特别注重从质的方面衡量实际工作投入的效用与效能。它既追求眼前的实效,也重视长远的潜在的效益。如果急功近利,很可能把技术创新扼杀在摇篮或者胎死腹中。因此,从技术创新视野考察的实效精神鼓励创新,宽容失败,注重给技术创新提供和营造一种宽松的伦理文化氛围。实效精神除了最为强调企业对目标工作所取得的成效外,还尤其注重工作秩序。秩序创造和提升实效。由于技术创新的复杂性和不确定性,创新主体必须对投入的人力、物力和财力等精密组织、科学安排、有序建构,充分发挥各要素的作用,才能使技术创新活动事半功倍。

所谓卓越精神,“就是以精益求精的态度追求最完美的精神。”^{[2](229)}卓越精神透视出一种行为观念。企业的每一个成员都应当以最为负责的态度和最为踏实的作风去做好自己分管的每一项工作,把自己职能发挥得尽善尽美。卓越作为一种境界,在于不满足于现状、不满足于已取得的成果,对技术创新永远具有强烈的饥渴感。卓越作为一种精神,在于敢于超越他人、否定自我,对现存的技术成果持批判的态度。充满卓越精神的企业处在一个永无休止的学习过程中,洋溢着生机和活力,充盈着创造力。“没有最好,只有更好”。正是这样一种追求卓越的精神,推动着企业的技术创新成果层出不穷,推动着企业生生不息,枝繁叶茂。

总的来看,以伦理性为核心的企业精神在于把技术创新作为它发展自身的动力和源泉,而随着企业的发展壮大,这种精神又进一步丰富和发展技术创新的道德内涵。

除了企业精神的伦理观照外,推动技术创新的另一个伦理观念是人本意识,又称人文精神。从根本上说,技术创新是人的创新。只有人才是技术创新的倡导者、实施者与完成者,也只有人才是技术创新成果的使用者、消费者和受益者。在技术创新的每一个环节与阶段,都渗透人的踪迹。因此,只有关注人、注重人,才能使技术创新有穿透力,或者说,只有把人

在技术创新过程中体现出来的精神意识透视出来、挖掘出来,才能使技术创新化为人的力量,传承下去。

学术界对人文精神有不同理解。肖峰将国内学界的解释归纳为三层:“第一层是在最广义上使用的,把人文精神看做是‘人类精神’,或者再加一种褒义的限制,即把它定义为‘在历史中形成和发展的,由人类优秀文化积淀、凝聚、孕育而成的精神’,它包括追求崇高的价值理想、崇尚优良的道德情操、向往和塑造健全、完美的人格、热爱和追求真理、养成和采取科学的思维方式等等。显然,凡是好的精神都包括在这种人文精神之中。第二个层次是在知识主体上使用的,把人文精神看作是人文知识分子身上所体现出来的精神价值,即所谓‘文人精神’。第三个层次是在学科意义上使用的,把人文精神看做是从人文学科或人文文化提升出来的一系列价值观念、共同准则和规范特点等等。”^{[3](148)}

这三个层次在一定程度上都反映了人文精神的内涵,但却又不是很准确。因为他们把“人文”涵义等同于“人类”、“知识分子”、“人文学科”或“人文文化”,把人文与人的生命追求活动脱离开来,对人文精神作独立的理解。实质上,人文精神是人在追求自身生存与发展的过程中,所表现出来的一种合乎人全面而自由发展的精神气质和状态。这是人独有的精神气质,在人的生存与发展的每一个侧面与每一个环节都可以找到它的踪迹。人文精神尊重人的价值,肯定人的作用,关注人的生存和发展。它内化于人的心灵,维护人的尊严、人格、权利、价值、理想以及人生的终极意义、对人生的终极关怀等孜孜以求,归根结底是人们的伦理追求。

把人文精神作为技术创新的重要支持,被以往的理论与实践所忽略。以往的技术创新局限于工具理性,立足于“物”的层面,把技术创新简单地看成是提高生产效率的需要,把技术创新过程中的人简单地看成是技术创新这架大机器上的螺丝钉,把技术创新成果简单地看成是“物”化的产品或技术,扼杀了人的主观能动性和人的精神诉求。基于人文精神突出人在技术创新过程中的特殊重要作用,当前要突出强调人的物质和精神需求对技术创新的推动,突出技术创新成果对人的心灵观照。与人文精神相似的提法是“以人为本”。“以人为本”是一个越来越深入人心的社会思潮,它复原了人的本体地位。人文精神在此基础上更加强调人的精神、气质,更加重视人的精神愉悦和全面发展。在我们看来,强调对人的关注,以人为本,把人作为发展目的,强调技术创新为了人,服务人,促进人的和谐协调发展,这是一个方面;而通过技术

创新来体现人,展示人,反映人,又是另一方面。也许后者是使人的潜能与人性得以彰显的一个更为重要的方面。弘扬人文精神,揭示人的本质力量,彰显人的特殊属性,更能体现一种充满生机和活力的人的发展。

人文精神随着历史发展不断积淀、拓展而更加丰富多样。它既基于人的不断追求而不断创新与发展,同时又规范、指导和约束着人自身按“人文标准”开展的各种创造活动。只有秉承人文精神,以人文精神作为发展的前提与基础,才能实现科学技术的日新月异、社会的完美建构、经济的快速发展和政府决策的优化,促进社会和谐和人的全面发展。一般说科学惠及人类日常需要,而技术始终为人类提供贴身服务。科学的重大突破,人们常常弄不清它对人类的价值,比如爱因斯坦的相对论和哥德巴赫猜想。而技术的每一个微小进步,无不浸透着“人本关怀”的印记。因此,把人文精神的潜能激发出来,就能为技术创新提供根本动力,进而转化为人对技术创新的自觉意识与不懈追求,繁荣技术创新,使技术创新具有更加丰富的伦理意蕴。因此,创造一定的人文精神条件,就是构造企业的道德精神家园,对技术创新的构建有着极其重大意义。

三、企业技术创新的德性约束

制度是一定社会中那些得到普遍遵守的行为规则,是一套已被确立、并被公认的社会规范体系,是社会生活中某些方面的行为模式,其本质要求是与组织的伦理规范相吻合,因此从这个意义上说,企业的制度规范就是这个企业的伦理准则。在特定的背景条件下,与组织的伦理规范相一致的制度规范确立了一条行为路径,并由此形成路径依赖效应,既约束或定向人们的行为,同时也鼓励与促进人们在这个路径上开拓与发展。毫无疑问,制度对从事技术创新活动的人们也产生同样的约束与鼓励。因此,从一定程度上说,制度对技术创新产生支持作用。这种支持主要体现在诚信基础上的社会资本积累和与之相关的德性规范上。

(一) 诚信与社会资本

技术创新制度支持的一个重要方面来自于社会成员之间相互信任及由此结合而形成的社会资本。在某一群体或社会中,信任与社会资本的高低,影响人与人之间相互合作的程度,普遍信任与社会资本越高的群体或社会,人们就越愿意参与有组织的活动,组织

活动效率也越高,也更愿意从事分工复杂的组织工作,并由此形成更为强大的组织及稳定的结构。技术创新的复杂与不确定性,是一般重复性经营活动无法比拟的,尤其需要社会信任与社会资本的支持。

构建信任与社会资本对技术创新的支持,必须深入信任与社会资本的内涵中进行。作为具有制度内涵的信任与社会资本,信任是针对他人来说的,是指“相信他人未来的可能行动的赌博”。^{[4](33)}它包括信心和承诺两个元素。信心有着明确的预期,即相信对他人在某一具体场合未来行为表现的推测是正确的,把未来看作是确定的,我们可以因此而把握住未来。承诺在于以某种行为积极地面对未来,由此而承担相应的责任与义务。信任涉及到人与人之间相互关系的动态维系,彼此间的预期互为约束与激励,相互牵动于未来而使各方能够协调采取行动。

社会资本延伸了信任的制度含义,意指制度化的关系网络,这种关系网络因占有实际或潜在资源而构成一个整体。一般来说,所谓社会资本,主要是指在团体或组织中,人们为了共同目标而一致努力的能力。它反映在社会或特定群体中,人们之间相互信任的普及程度。从个人的角度来看,社会资本可以归结为个人为自己创建一种人际关系网络,而这种人际关系网络又进一步为他个人的行动提供便利。信任和社会资本能增进群体活动的效率及因此而带来收益。

信任和社会资本支持着技术创新组织或群体的结构及其结合力,在企业中使参与技术创新行动的各方都对他人所采取的行动充满信心,进而把技术创新的复杂活动展现开来,增进技术创新组织活动的效率,提高技术创新的速度,加快技术创新的进程。一般来说,成员间相互信任与社会资本程度的不同,组织方式与效率也不同。企业可以按照不同的信任和社会资本程度来组织实施技术创新活动,组织活动的效率起决定作用的不是其主管领导,而是参与成员间合作的亲密程度。这种亲密程度反映了人与人之间的相互信任程度和社会资本的高低。

(二) 德性规范

技术创新具有复杂性和不确定性,因此,技术创新活动无法个别地、独立地发生,是集体或群体性的活动,人们只能在复杂的行动场域或相互关联的社会场域中实施技术创新。这些场域的主要表征是经济活动,这些表征的背后隐含着同人与人的互动相关的各种错综复杂的关系,如社区、联合体、机构、家族等相互关系。这种关系状态既是历史的积淀囤积,也是血缘等自然因素的作用,还有人與人交往因素的影响,其特征无法按照经验和可操作的方式来加以描述,

通常以隐喻比如社会氛围、社会士气、社会气候和社会气氛这些与人们的道德意识相关的因素来加以说明, 它们作为有机的整体而存在。在一定条件下, 它们牵引和认同性质相同的人群, 同时还产生对其他群体的拒斥与排异效应。正是这种特性, 使它们对技术创新氛围的形成具有极其重要的意义, 支撑着技术创新。

我们把在这个社会场域中对技术创新起到支持作用的整体以伦理德性来表述, 是因为这种整体是通过人与人的社会属性来实现的。这个概念的表述强调与传统和一般经济管理意义的不同, 传统与经济管理意义中的理解聚焦于组织与结构, 把人与人的社会联系定位于以利益最大化、以算计以为核心、以个人主义自私自利为出发点的“硬性”工具上; 而伦理德性的落脚点在“软性”的人与人的关系世界中, 并不一定以经济利益为依归, 换言之, 这不仅仅是利益的综合体, 也是道德的共同体。

伦理德性作为整体是无形的, 在它的共同体中, 不具有排他性, 人们可以分享它, 也只有分享这个整体性, 个人才具有意义。也就是说, 不存在任何意义上孤立存在的个体, 个体脱离了与之相关的伦理德性, 就无法呈现出其应有的属性, 这意味着个体是一个人与社会相互联系的场域。在这个场域中, 个体察觉到的是其外部的社会行动, 因为社会中人的行动构筑一种思维与认识的框架, 这个框架既限制、约束, 同时又激励、张扬人的个性行动。一个人与他人、社会联系的方式不仅仅局限于经济学所说的狭义的利益牵引, 而是价值援引。个体通过对社会价值标准的援引为自我及他人的行动提供合理性的评价标准, 借以评判、鉴定正确、合适、应当与必须等关系, 体现了人们的伦理习惯及一定共同体成员内化的、彼此联系的道德义务。这种思维与认识框架很少利用正式组织, 更多的是仰赖于归属感、信任和责任, 以及分享着共同价值观念和共同目标的义务。

伦理德性为技术创新提供行动的资源, 技术创新行动从中获得实施技术创新目标的价值, 而这种价值又以制度规范的方法, 用知识、意义甚至象征来加以表达, 以隐性的方式来传达和表述其中的认知编码, 理顺行动中各部分的结构与关系, 提供连续性和秩序或更具有一般意义的仪式等。总的来看, 伦理德性为技术创新行动提供共同价值的、规范的和认识的方向或路径, 确立了技术创新行动的道德空间或具有一定的可行性的以经验技能等隐性知识为基础的实践领域。这种方式在一定程度上是具有决定性意义的力量, 它使人在技术创新上的潜能触发、启动、开发与释放

出来, 同时又在一定限度内抑制、阻止、消除和限定技术创新行动。

更为重要的是, 在伦理德性支持下, 技术创新反过来又会以其创新活动再造伦理德性, 为技术创新添加新的精神内涵, 甚至进一步创造出文化样式。应当说, 伦理德性并不是不变的, 它是以前的个体创新行动与集体创新行动不断选择与实践而积累的产物或保留下来行之有效的一套以认知为主的价值、规范等的沉淀物, 技术创新行动为创新文化的发生与形成提供了最终而决定性的影响。

伦理德性对技术创新的支持, 确立在一个“软性”因素即信任的基础上, 而信任又使伦理德性进一步延伸, 存在于一定共同体内, 人们相信他人会内化道德规范, 作出有道德的行为。这种信任使人们忠诚于技术创新的宗旨, 尽最大可能避免打破他人给予我们的信任, 并由此承担和履行相应义务, 接受他人给予的信任方式, 彼此之间借此团结合作, 关心他人的利益, 愿意为他人而采取技术创新行动, 甚至在出现利益冲突时也不放弃自己的义务与责任。

四、企业技术创新的德行牵引

任何技术创新理念, 只有在付诸于行动后, 才能真正体现它的价值与意义, 进而对社会发展施加影响。从技术创新本身来看, 重要的不在于想什么, 而是“做什么”和“怎么做”, 在受制于制度伦理的约束与规范同时, 只有采用平等参与的民主管理方式和营造宽容失败的氛围这两种现代组织道德的行为, 才能最终突破原初的框囿, 超越前人。

(一) 民主管理

技术创新源头为设想, 但具有创造力并能引导技术创新走向成功的新设想并不多, 因为技术创新的设想属于自由探索的事业, 它需要一个宽松的环境。技术创新设想形成有许多因素, 这些因素可以分为两个方面, 一个方面是已有系统知识的积累, 它既是技术创新的前提, 又可能成为设想技术创新的障碍; 另一方面是对原有思想、思路、观点、概念与理论束缚的突破, 走向学术研究的前沿。这些内容虽然某些可以按照科学原理来推论, 但更多的是思维的自由创造。因此, 创造一个能够进行自由思维的环境特别重要, 只有在这样的环境中, 才可以让探索者自由思考, 使他专注于对其创新的追求或好奇, 并以此作为动力。但作为技术创新活动的一员, 他不是绝对独立的, 必须在已有技术基础上来探寻创新的方向和项目。这样

一来,民主管理就成为技术创新必需的推动力量。

平等参与是指在技术创新过程中,参与各方可以充分发挥其对技术创新的设想,相对平等地参与到技术创新活动之中,自由表述对技术创新的意见与观点,集技术创新所有参与者的思想来共同促进技术创新。其核心在于把参与技术创新活动全部成员的智慧集体化与最大化,其实质是民主管理这样一种组织道德行为。俗话说“三个臭皮匠,胜过一个诸葛亮”,民主管理起到发挥头脑风暴的作用。

民主管理包括领导民主、组织民主、探索民主等内涵。在技术创新活动中,领导好比海绵,能够吸收并改进每一个好点子;通过民主管理,可以开发集体智慧,调动每位成员的积极性和创造性。民主管理对群体智慧的呵护,有利于企业壮大,是企业壮大的根本。如果单凭技术创新倡导者个人能力,无论其智商有多高,都容易造成对群体灵感的抑制。在市场情势瞬息万变的情况下,一个人的智慧无论如何也无法面对千百万重的细节,一个缺乏群体智慧的技术创新,容易把企业推向失败与破产的边缘,或进入退化阶段。

民主管理的作用一方面是挖掘组织已有的知识和文化基础,激发企业成员的创造潜能,通过相互之间的碰撞迸发创新的思想火花,集全体成员的智慧共同构建技术创新的空间,使每一个成员都具有主人翁的观念,共同关注技术创新进程,全身心专注于技术创新事务,注重技术创新的每个细节;另一方面,把主体创新的注意力投向外部,使企业技术创新系统与外界有积极的交流与开放,与各种创新组织和机构建立持久与稳定的联系,经常性吸纳外部信息与知识,及时调整创新者行为,使技术创新呈现出生机盎然的景象。

随着知识经济与知识社会的来临,技术创新越来越依赖于知识与信息的自由组合。民主管理使知识和信息更容易流动,更容易转化为人的素质,对参与技术创新的人员具有定向作用,并由此牵动创新的行动,使技术创新成为人的持续追求。从这个意义上说,只有民主管理才有可能使创新者走进技术创新的最前沿,找到技术创新的想象空间,发现技术创新的突破口。

我们知道,不确定性是技术创新的内在秉性之一,而减少不确定性依赖更多的信息与知识。因此,信息交流和知识学习是一种减少技术创新不确定性的机制。信息与知识除了直接探索取得外,更多是从他人处获取,这是因为信息与知识的探索获取需要很大成本,而交流和学习相对而言则可大大减低成本。交流

与学习的方式主要有有用中学、干中学和互动中学三种。互动中学,可以相互激发与碰撞,产生新设想。由于参与技术创新的不同组织与个体,都拥有自身的特殊知识,比如用户对应用产品知识方面的特殊要求,生产商有对工艺流程方面的知识,政府拥有环境等的知识,只有相互接触,交换信息,进而进入知识深层,把技术创新构成一个完整的整体,才能把他们之间的互动交流,整合成为技术创新过程的目标追求和实现技术创新的推动因素。

民主管理营造一种自由探索与相互学习的氛围,这种氛围对技术创新战略内涵的构建聚集在两个渠道上,一是产生技术创新知识的逻辑渠道,促进知识构建的系统探索、理性研究与搭建观察平台,为技术创新走向前沿领域、确立知识优势奠定基础;二是升华与激发技术创新知识产生的逻辑通道,增强探索者的想象和意象空间,发挥他们的联想能力,触发直觉、顿悟的发生,增进知识产生的偶然机制。通过这两个渠道的互补效应,使技术创新知识相互配置,相互激励,相互作用,协调共生,从而促进新观点、新思想、新学说、新技术、新诀窍、新产品、新方法、新工艺等的产生。

(二) 宽容氛围

技术创新需要伦理氛围的无私呵护,这种呵护以宽容为核心。之所以如此,是因为任何一项技术创新,其实质无非是为企业的生存与发展播种下一颗成本的种子。它虽然具有极强的生命力,但却需要营养哺育。只有哺育长大以后,才有可能为企业挑起大梁,撑起一片蓝天,为企业的生存与发展作出贡献。许多人以成功的技术创新来理解它的成长过程,这是不恰当的。“创新型公司懂得,创新始于设想,这些设想好像刚出生的婴儿——羸弱、稚嫩,还未定型。它们与其说给人以果实,不如说给人以指望。在创新型的公司中,领导人员绝不会说‘这是多么愚蠢的设想’!相反,他们会问:‘要使这个幼稚的、半生不熟的、带点傻气的设想,变成有意义的、可行的、能向我们提供机会的现实,我们需要做些什么?’”^{[5](237)}

宽容气氛能够确立一种以特定心理态度为特征的应对技术创新不确定的伦理机制。因为不确定性的存在,它不仅使技术创新在走向成功的道路上充满着挫折与失败,也使人们对最终的成功抱有很大的疑虑。从常态及传统心理看来,失败总是不光彩的,它使人蒙羞、耻辱和丢丑,不仅得不到社会颂扬,反而会受他人唾弃。这样一来,挫折与失败带来的不仅是经济投入、人力损失,更带来对创新者的心理打击,灵魂创伤。过多的创伤不仅使人产生悲观失望的技术创新

观, 还很容易为社会认可, 使这种创新观沿着社会心理方向不断积淀, 形成负面形象, 对技术创新产生消极影响。但是, 如果社会气氛是宽容的, 来自社会的压力相对较低, 那么创新者对待技术创新的心态就相对积极, 有利于促进技术创新的繁荣。全球最具技术创新活力的硅谷, 它的成功就得益于这种宽容气氛的支持。

宽容气氛在于创造一种宽松的技术创新环境, 使人们能够正确对待自己与他在技术创新过程中出现的过失、过错和失败, 不因偶然的差错而斤斤计较, 产生心理压力、增加精神负担。宽容使创新者更清楚或明晰地去看待技术创新的失败, 把失败作为是成功过程中的一个环节, 学会从失败中总结经验, 活用失败, 用坚韧诠释“失败乃成功之母”的内涵, 不为挫折与失败所吓倒, 从失败中走向成功, 做有失败经验

的成功者。宽容以良知品味创新的厚度, 它使全社会懂得: 没有永远的失败者, 也没有永远的成功者, 从失败走向成功才是最难能可贵的。

参考文献:

- [1] 应焕红. 公司文化管理[M]. 北京: 中国经济出版社, 2001.
- [2] 强以华. 企业: 文化与价值[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2004.
- [3] 肖峰. 论科学与人文精神的当代融通[M]. 南京: 江苏人民出版社, 2001.
- [4] 彼得·什托姆普卡. 信任: 一种社会学理论[M]. 北京: 中华书局, 2005.
- [5] 彼得·德鲁克. 管理的前沿[M]. 上海: 上海译文出版社, 1999.

On the ethical promotion on technology innovation

YAN Feng, HU Guanghua

(Political College, Central South University, Changsha 410083, China)

Abstract: Ethical support for technological innovation manifests in: the promotion of business ethics being conducive to the boosting of the technological innovation efficiency; good character and morals of the company enhancing the transformation of articulate and tacit knowledge of the technological innovation; a suitable moral environment coordinating and guiding the value pursuit of the technological innovation; ethics of the social organization providing a kind of moral codes of the technology innovation; business ethics providing moral strength for the technological innovation; ethics providing a good social image for the technological innovation. The spirit of the company, such as team-work, effectiveness and excellence, focuses on that company believes that the technological innovation is its inner momentum and fundamental source for its development. The spirit further enriches and develops the ethical meanings of the technological innovation. Human spirit highlights that the material and spiritual needs of people push forward the technological innovation, and which, in turn technological innovation provides the spiritual contemplation of the human mind. The good interaction between technological innovation and human being inspires that people are self-consciousness and relentless pursuit of technological innovation and then gives the fundamental driving force for it. Social capital accumulation based on the good faith and the related system, and the virtue specifications can also promote the technological innovation. Democratic management and a kind of tolerant atmosphere have become the virtue tractions of the technological innovation.

Key words: technological innovation; business ethics; human spirit; moral norms; democratic management

[编辑: 颜关明]