

民营企业人力资源伦理评价体系构建研究

徐宇韬, 庄倩文

上海工程技术大学管理学院, 上海

收稿日期: 2023年4月18日; 录用日期: 2023年6月10日; 发布日期: 2023年6月16日

摘要

创维原中国区营销总经理陆强华率众出走并通过媒体披露创维内幕致使创维陷入被动, 引起学术界的关注与讨论。本文从“陆强华率众出走”事件的案例分析切入, 探索以创维公司为代表的民营企业所存在的人力资源管理伦理问题, 并基于对现有文献的回顾与问卷调查数据的分析, 构建民企人力资源管理伦理的评价体系。本文的研究发现民营企业人力资源管理伦理的评价存在五个维度: 公平公正、民主管理、以人为本、遵守诚信、社会道德。最后在此研究结果基础上, 对我国民营企业提出了提高企业管理人员及员工素质、建立人力资源管理伦理制度体系、建立人力资源管理伦理水平评分系统等管理建议, 以期对我国民营企业的人力资源管理伦理有所帮助和借鉴。

关键词

人力资源管理, 企业伦理, 评价研究

Research on the Construction of Human Resources Ethics Evaluation System for Private Enterprises

Yutao Xu, Qianwen Zhuang

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: Apr. 18th, 2023; accepted: Jun. 10th, 2023; published: Jun. 16th, 2023

Abstract

Lu Qianghua, the former general manager of Skyworth's marketing, led the masses to leave and

disclosed Skyworth's information through the media, which led sky worth into a passive position. Starting from the case analysis of "Lu Qianghua led the masses to flee", this paper explores the ethical problems of human resource management in private enterprises represented by Skyworth, and builds an evaluation system of human resource management ethics in private enterprises based on the review of existing literature and analysis of questionnaire survey data. The research of this paper finds that there are five dimensions in the evaluation of human resource management ethics in private enterprises: justice, democracy, people-oriented, integrity, social morality. Finally, on the basis of the research results, it puts forward some management suggestions for private enterprises, such as improving the quality of enterprise managers and employees, establishing the system of human resource management ethics, and establishing the scoring system of human resource management ethics, in order to be helpful and reference for private enterprises in China.

Keywords

Human Resource Management, Business Ethics, Evaluation Research

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 人力资源管理伦理评价研究综述

“把管理和伦理相结合是现代人力资源管理发展的总趋势” [1]。人力资源管理伦理是管理学和伦理学相结合的一个新的研究领域,也是现代管理发展的总趋势。管理渗透着伦理的善恶判断,伦理渗透着管理的制度强制[2]。人力资源管理的落脚点是人,它不仅要满足道德伦理要求,而且发挥着管理的作用,要求对员工的管理科学合理。评价企业人力资源管理中的伦理活动,就是要从道德伦理的角度对企业行为作出评判,从而区分出企业行为的积极性和否定性、合理性和不合理性。

在人力资源管理伦理的评价原则方面,Maxwell 和 Beattie 指出英国人事和发展协会(CIPD)的人力资源管理伦理原则是保密性、公正和公平[3];Wiley 提出五个伦理评判的原则即:诚信正直、能力、合法、忠诚、机密[4];Schumann 指出人力资源管理的伦理评判原则,分别是功利伦理、公正伦理、权力伦理、关爱伦理以及品德伦理[5];Winstanley 和 Woodall 则指出人力资源管理所包含的伦理因素有:就业权、公民权、公平、普遍性以及目标一致性[6]。在我国,杨清荣(1999)提出企业的内部管理伦理因素包括管理道德、尊重员工、管理民主、效率与公平的协调、廉政勤政[7];戴木才等(2001)指出在管理者、员工和团队之间存在的伦理原则为:信任、尊重、关心、权利、公平、民主[8];陈少峰(2002)提出了人力资源管理伦理的基本判断问题,包括企业价值观、企业责任、职业道德、道德测试、培训的价值导向、人力资源管理者的能力[9];陈春萍(2003)对高校的人力资源管理伦理进行分析并提出了平等、公平、公开、有序、激励、规范等六项伦理原则[10];吴永猛、余坤东(2004)从员工的角度把企业管理伦理分为员工的公平对待、环境保护、工作安全、股东利益的保护等政策伦理;利益冲突、欺骗、侵犯隐私、贪污贿赂、挪用公款、歧视、不负责任等个人伦理;不实会计披露、不当信息管理、采购舞弊等管理功能伦理[11];范丽群(2005)提出了在人力资源管理中应当遵循以“仁”为核心,员工与企业共同发展的集体主义原则、关怀原则、公平公正原则[12];冯明、郭雅丽(2008, 2009)通过问访、研究文献、分析企业员工手册内容等实证研究,得到我国企业的人力资源管理伦理有四个结构维度,分别是:伦理价值观、权利、公平公

正、公开和伦理关怀[13] [14]。

从整体上看,我国对人力资源管理伦理的评价研究较少,较难评判我国企业的人力资源管理伦理现状,在具体实践实施方面缺乏理论指导,且实证研究还不多,还需要进一步加强人力资源管理伦理的评价研究。

2. 案例分析

2.1. 创维公司概况

创维集团有限公司成立于1988年,主要从事多媒体业务、智能系统技术业务、智能电器业务、现代服务业业务等四大业务,集团旗下有创维集团和创维数字两家上市公司,若干家高新技术企业,设有国家级企业技术中心、国家级工业设计中心,是“中国制造2025”首批示范单位,连续多年位列中国电子百强企业前列[15]。

2.2. 案例事件回顾

1996年,陆强华应邀加盟创维集团,出任创维集团中国区营销总部总经理。陆强华按照自己的营销策略,使创维提前两年进入行业五强,坏账总额控制在销售总额千分之一的范围之内。

陆强华坚持“集中受控”的营销模式,财务和物流必须集中通过总部管理。创维集团董事长黄宏生表示要进一步拓展业务,认为这一营销模式不够灵活。因此决定:不换思路就换人,致使两人发生冲突。

2000年8月1日,黄宏生通知陆强华,要对其工作进行调整,次日,陆强华被免职。在此前两天,创维已委任杨文东替代陆强华的职务。

2000年11月4日,陆强华带领原创维100多名营销精英加盟高路华,出任新组建的东菱电器集团总裁兼中国销售总部总经理。同时,陆强华就创维集团拖欠工资、私自解除聘用合同,将黄宏生告上法庭。[16]

2.3. 创维公司存在的人力资源管理伦理问题

1) 员工角度

创维员工对企业的不忠诚。员工忠诚是指员工对企业追求的认同及为实现企业目标而竭尽全力的态度和行为[17]。具体而言,员工忠诚可分为两种:一是员工在职期间勤勤恳恳、兢兢业业,能够为企业的兴旺尽职尽责;二是在企业不适合员工或员工不适合企业而离职后,在一定时期内能保守原企业商业秘密,不从事有损于原企业利益的行为[18]。从陆强华出走事件来看,创维企业员工的忠诚度有待考量与提升。

其次,这样的集体跳槽无疑会引起企业与员工之间的信任危机,僵化员工之间、员工与企业之间关系,致使员工工作效率下降,还可能会引发企业客户的流失、技术和商业秘密泄露等,给企业带来巨大的损失。

2) 企业角度

第一,企业对员工的欺骗与隐瞒。当员工与董事长的营销理念出现矛盾时,在未对员工本人进行提前通知的情况下,董事长急切的换掉员工就是对员工在职业发展方面的事实隐瞒。并用一个“架空”的职位试图去欺骗员工解决问题。

第二,企业对员工签约合同的权力侵害。双方早在雇员时便签订了为期十年的劳动合同,在合同依法成立生效后,双方应该严格依法履行合同,而企业方不仅没依据合同履行自己的义务,还擅自解除合同,使双方合同无法得到履行,并损害了员工的合法权利。

第三, 企业对外损害员工形象。在员工与企业发生冲突时, 企业对外宣称, 员工在任时导致创维集团业绩滑坡, 是“民选下台”才导致陆强华的出走。员工的人格尊严应当得到尊重和保护, 这样的言论严重损伤了员工的名誉, 对员工产生不利影响。

第四, 企业拖欠员工工资。跟随陆强华离职的员工中, 大多数是因为自己的年薪未得到兑现而选择离开企业。我国《劳动法》明确规定, 企业要按期支付职工工资。企业这样拖欠工资的行为严重挫伤了员工的积极性与忠诚度, 也间接地致使多数员工毫不犹豫的奔向其他企业。

3. 问卷设计与指标选择

3.1. 问卷设计

问卷主要考虑从员工角度评价企业人力资源管理伦理体系, 发现企业存在的人力资源伦理问题, 以此构建合理的评价指标从而解决民营企业存在的人力资源伦理问题。因此问卷设计问卷以我国民营企业员工为调查对象, 采取不记名形式进行调查以确保调查结果的真实性。包含两个部分, 一是员工个人信息, 二是员工对企业人力资源管理水平各项指标的评价。

考虑到员工异质性会对指标评价产生影响, 问卷设计内容需包含被调查者的个人资料, 主要包括年龄、性别、职位、受教育程度等内容; 其次是评价指标选择, 第二部分是在冯明、李学民等研究人员(2009)分析的四个维度基础上总结归纳中外学者的观点、思想, 最后得到由 20 个指标组成的的人力资源管理伦理调查问卷, 编号为 Q₁~Q₂₀。由于本论文着重调查职工对企业人力资源管理伦理水平的实际感受, 所以防止调查对象会出现中庸的看法, 最后决定采用 Likert5 级量表, 正向记分, 从 1 到 5 分别描述为: 非常不符合, 不符合, 不确定, 符合, 非常符合。

3.2. 指标选择

根据专家建议和人力资源管理五大模块(招聘、培训、薪酬、绩效、员工关系)选择问卷指标。其中奖酬公平、公开竞争、机会均等、客观考核是员工对企业人力资源伦理制度、薪资标准和晋升制度公平水平的认可程度。合作共赢、制度合理、参与监督、员工成长指员工对企业人力资源管理体系民主管理水平的认可程度, 具体为企业让员工参与到制度决策, 监督企业执行并获得成长达到合作共赢。团结互助、职业安全、关爱尊重、任人唯贤指员工对企业人力资源管理以人为本水平的认可程度, 具体指公司是否创造了良好氛围使得员工获得尊重感, 通过公平的职务安排保证员工职业安全。产品可靠、保护信息、财务可靠、成员信任指员工对企业遵守诚信的认可程度, 具体指公司产品和财务是否真实, 公司是否保护员工信息使得员工与公司之间互相信任。公益慈善、保护环境、拒绝行贿、遵守法规指员工对企业社会道德水平的认可程度, 具体指企业承担各种社会责任获得员工和社会认同。

表 1 是指标的评价占比情况。可以看出各项指标占比最大的是不确定、不符合、非常不符合等评价描述。其中公平公正维度中奖酬公平和机会均等的负向评价占比高达 71.56% 和 64.02% 反映出员工对企业薪酬晋升制度的不满。参与监督、员工成长、制度合理、团结互助、客观考核指标的负向评价比率分别为 55.43%、61.44%、45.63%、50.26% 和 40.56%, 反映出员工并未明显体会到参与企业制度决策和监督以此获得自身成长。产品可靠、保护信息、拒绝行贿、财务可靠、遵守法规的负向评价比率分别为 46.65%、50.73%、59.14%、53.28% 和 56.77%, 说明员工认为企业信息公开方面并不真实可信, 有违法律法规。关爱尊重、公益慈善、保护环境等指标的负向评价占比为 45.92%、43.79% 和 56.06% 表明员工认为企业并未积极履行社会道德。这些反映了目前我国民营企业员工对企业人力资源管理伦理现状的不满, 表明民营企业人力资源管理伦理水平较低, 普遍存在着人力资源管理伦理问题。

Table 1. Summary table of survey statistics

表 1. 调研统计数据汇总表

指标	评价占比(100%)				
	非常符合	符合	不确定	不符合	非常不符合
制度合理	7.12%	10.04%	37.21%	24.25%	21.38%
关爱尊重	6.26%	8.43%	39.39%	23.91%	22.01%
参与监督	3.65%	8.74%	32.18%	31.97%	23.46%
团结互助	8.31%	7.82%	33.61%	26.15%	24.11%
员工成长	3.57%	10.45%	24.54%	29.48%	31.96%
公开竞争	6.68%	10.89%	35.76%	27.95%	18.72%
任人唯贤	6.94%	10.23%	37.49%	25.77%	19.57%
公益慈善	9.37%	9.95%	36.89%	27.25%	16.54%
遵守法规	9.14%	7.87%	26.22%	43.81%	12.96%
产品可靠	4.58%	5.62%	43.15%	25.44%	21.21%
奖酬公平	2.13%	5.66%	20.65%	37.95%	33.61%
职业安全	9.24%	8.46%	42.98%	33.84%	5.48%
保护环境	7.49%	11.78%	24.67%	34.97%	21.09%
成员信任	5.74%	10.55%	46.36%	27.59%	9.76%
客观考核	10.61%	4.92%	43.91%	29.35%	11.21%
保护信息	7.57%	5.59%	36.11%	28.76%	21.97%
财务可靠	10.29%	13.97%	22.46%	35.44%	17.84%
拒绝行贿	7.31%	8.37%	25.18%	37.35%	21.79%
合作共赢	11.68%	12.92%	34.97%	27.56%	12.87%
机会均等	5.21%	12.64%	18.13%	32.73%	31.29%

4. 主成分分析

本文研究数据的统计分析利用 IBM SPSS Statistics 数据编辑器进行数据分析来分析人力资源管理伦理所包含的因子数目, 采用主成分因子分析法, 根据人力资源管理伦理问卷中各个项目的载荷归纳出具体的因子, 并加以命名。

4.1. 信度分析检验

信度分析是指测量的一致性 or 可靠性, 一般采用 Cronbach α 系数来衡量; 当 α 系数值为 0.7~0.8 时表示该研究量表具有一定的可信度, 而当 α 系数值为 0.8~0.9 时说明量表可信度非常好。本研究的信度分析结果如表 2 所示。

结果显示: 信度系数值为 0.977, 大于 0.9, 因而说明研究数据信度质量很高。针对“CITC 值”, 分析项的 CITC 值均大于 0.4, 说明分析项之间具有良好的相关关系, 同时也说明信度水平良好。综上所述, 研究数据信度系数值高于 0.9, 综合说明数据信度质量高, 可用于进一步分析。

Table 2. Reliability analysis table
表 2. 信度分析表

Cronbach 信度分析			
名称	校正项总计相关性(CITC)	项已删除的 α 系数	Cronbach α 系数
Q ₁₁ 奖酬公平	0.846	0.976	0.977
Q ₆ 公开竞争	0.854	0.976	
Q ₂₀ 机会均等	0.775	0.977	
Q ₁₅ 客观考核	0.812	0.976	
Q ₁₉ 合作共赢	0.81	0.976	
Q ₁ 制度合理	0.765	0.977	
Q ₃ 参与监督	0.837	0.976	
Q ₅ 员工成长	0.786	0.976	
Q ₄ 团结互助	0.785	0.976	
Q ₁₂ 职业安全	0.815	0.976	
Q ₂ 关爱尊重	0.821	0.976	
Q ₇ 任人唯贤	0.865	0.976	
Q ₁₀ 产品可靠	0.821	0.976	
Q ₁₆ 保护信息	0.861	0.976	
Q ₁₇ 财务可靠	0.806	0.976	
Q ₁₄ 成员信任	0.857	0.976	
Q ₈ 公益慈善	0.842	0.976	
Q ₁₃ 保护环境	0.82	0.976	
Q ₁₈ 拒绝行贿	0.801	0.976	
Q ₉ 遵守法规	0.761	0.977	
标准化 Cronbach α 系数: 0.977			

4.2. 效度分析检验

效度检验是指问卷测量反应概念真实含义的程度, 本研究采用 KMO 和 Bartlett 检验进行了有效性分析。一般情况下, 采用 KMO 值对问卷的效度进行评价, 当 KMO 值大于等于 0.9 时, 表明非常适合做因子分析; KMO 值为 0.8~0.9 时, 表明很适合做因子分析; KMO 值为 0.7~0.8 时, 比较适合做因子分析。本研究的效度检验结果如表 3 所示。

Table 3. Validity analysis table
表 3. 效度分析表

KMO 和 Bartlett 的检验	
KMO 值	0.973

Continued

	近似卡方	2170.709
Bartlett 球形度检验	<i>df</i>	190
	p 值	0

结果显示: KMO 值为 0.973, 大于 0.6, 满足主成分分析的前提要求, 意味着数据可用于主成分分析研究。以及数据通过 Bartlett 球形度检验($p < 0.05$), 说明研究数据适合进行主成分分析。

4.3. 主成分分析

以上结果显示本研究非常适合做主成分分析。主成分分析是一种降维的统计方法, 抽取出特征值大于 1 的因素, 有 5 个因子的初始特征值大于 1, 累积解释方差为 88.561%。结果见表 4。

Table 4. Factor load of ethical indicators for human resource management

表 4. 人力资源管理伦理指标的因子载荷

指标	1	2	3	4	5
Q ₁₁ 奖励公平	0.830	0.267	0.235	0.196	0.251
Q ₆ 公开竞争	0.817	0.312	0.029	0.352	0.274
Q ₂₀ 机会均等	0.784	0.216	0.186	0.137	0.179
Q ₁₅ 客观考核	0.768	0.086	0.235	0.216	0.253
Q ₁₉ 合作共赢	0.241	0.812	0.327	0.307	0.233
Q ₁ 制度合理	0.226	0.783	0.263	0.154	0.259
Q ₃ 参与监督	0.207	0.757	0.175	0.274	0.089
Q ₅ 员工成长	0.197	0.736	0.183	0.206	0.105
Q ₄ 团结互助	0.175	0.213	0.834	0.153	0.284
Q ₁₂ 职业安全	0.168	0.263	0.821	0.106	0.213
Q ₂ 关爱尊重	0.224	0.325	0.723	0.173	0.243
Q ₇ 任人唯贤	0.302	0.107	0.703	0.253	0.167
Q ₁₀ 产品可靠	0.116	0.097	0.249	0.832	0.224
Q ₁₆ 保护信息	0.178	0.216	0.226	0.806	0.316
Q ₁₇ 财务可靠	0.265	0.301	0.106	0.768	0.155
Q ₁₄ 成员信任	0.307	0.125	0.147	0.705	0.283
Q ₈ 公益慈善	0.111	0.212	0.225	0.305	0.821
Q ₁₃ 保护环境	0.231	0.114	0.105	0.269	0.801
Q ₁₈ 拒绝行贿	0.172	0.213	0.163	0.174	0.767
Q ₉ 遵守法规	0.242	0.239	0.184	0.167	0.697
特征值	3.657	3.434	3.047	2.564	1.983
贡献率%	22.143	19.491	17.749	15.654	13.524
累积贡献率%	88.561				

4.4. 因子命名

结合文献研究分析公因子的含义,对提取出的5个公因子进行了命名。 Q_{11} 、 Q_6 、 Q_{20} 、 Q_{15} 载荷于第1个因子上,描述了企业对员工奖酬公平、客观考核,员工的发展机会均等且公开竞争上岗,因此将该因子命名为“公平公正”; Q_{19} 、 Q_1 、 Q_3 、 Q_5 载荷于第2个因子上,描述企业的各项管理制度合理、员工之间合作共赢、企业为员工提供成长空间,鼓励员工参与监督,因此将该因子命名为“民主管理”; Q_4 、 Q_{12} 、 Q_2 、 Q_7 载荷于第3个因子上,主要描述员工之间能够团结互助、企业能够保障员工安全,关爱尊重员工,任人唯贤,因此将该因子命名为“以人为本”; Q_{10} 、 Q_{16} 、 Q_{17} 、 Q_{14} 载荷于第4个因子上,描述企业提供的产品或服务可靠,保护员工信息、财务报告真实、成员之间相互信任,因此将该因子命名为“遵守诚信”; Q_8 、 Q_{13} 、 Q_{18} 、 Q_9 载荷于第5个因子上,描述该企业能够遵守法律法规、保护环境、拒绝一切贿赂行为、常参与公益慈善,因此将该因子命名为“社会道德”。

4.5. 人力资源管理伦理评价体系

企业伦理管理中的重要组成部分是人力资源管理伦理评价体系,它可以让人们对企业行为有正确的认识,并在认识的基础上规范企业行为。人力资源管理伦理评价体系让人们明确企业的哪些人力资源管理活动才是应该的、合乎伦理的,这对我国企业的发展有重要的指导作用[19]。

本文通过问卷对我国企业人力资源管理伦理水平进行调查,并利用主成分分析将人力资源管理伦理评价指标降维得到5个因子,即人力资源管理伦理包含公平公正、民主管理、以人为本、遵守诚信、社会道德这五个维度。本文根据人力资源管理伦理五维度,构建人力资源管理伦理评价体系(详见图1),以期对我国民营企业的人力资源管理伦理建设有所启发。

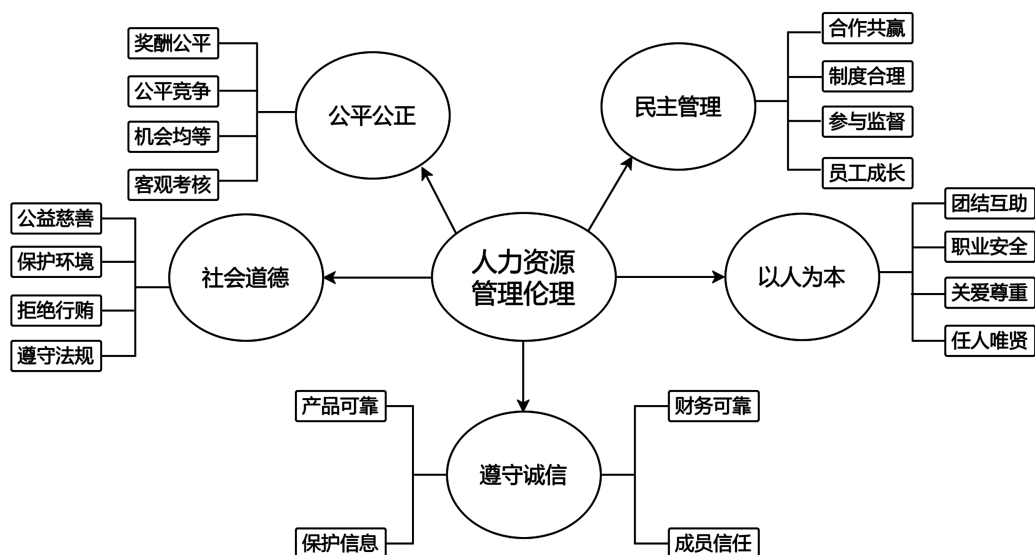


Figure 1. Human resource management ethics evaluation system
图 1. 人力资源管理伦理评价体系

5. 研究结论与建议

5.1. 研究结论

综合前文进行的问卷调查以及实证分析研究,具体得到以下两个结论:

第一,员工对企业的人力资源管理伦理现状持消极态度,我国民营企业普遍存在着人力资源管理伦

理问题。“陆强华出走创维”事件也给我国民营企业敲响警钟：目前，人力资源管理已进入了人才管理的新阶段，企业竞争的核心是人力资源的竞争。人力资源的竞争处于相当重要的位置，是企业经过长期培养和积淀成为企业资源重要部分的竞争性资源，是企业发展的引擎，是保证企业在市场竞争中取得优势的核心要素[20]。

第二，本文对问卷调查得到的数据进行因子分析，并对问卷指标降维命名了五个主成分因子，构建了人力资源管理伦理评价体系。这一体系包括：民主体制、以人为本、遵守诚信、社会道德、公平公正等五个维度。这一体系可以对企业的人力资源管理伦理现状进行评价，企业可以从人力资源管理伦理评价体系的五个维度发现存在的管理伦理问题，进而有方向、有针对性的解决问题。

5.2. 管理建议

针对上述研究结论以及结合人力资源相关知识，笔者对我国民营企业管理者提出以下几点建议：

1) 提高企业员工的素质

不论是企业管理人员还是普通职工，他们的个人素质能力都与企业发展紧密相关。企业中的管理人员扮演着一个重要的道德管理角色，对其企业伦理化管理起着决定性的作用[21]。“德才兼备”是优秀管理者的基本素质，管理者良好的道德品质是指管理者在管理过程中既注重经济效益，又考虑社会效益。管理者真正懂法律，遵守法律是企业合乎伦理化的基础，当企业发生不当行为时，有法制观念的管理者可及时采取措施纠正违规行为，从而使企业步入法制化、伦理化轨道。其次，管理者需提高人本的意识。管理者要尊重员工的合法权利，平等对待员工，帮助员工在职业生涯中获得成长与发展。

2) 建立人力资源管理伦理水平评分系统

通过“陆强华出走创维”的案例及问卷调查，我们可以看出我国民营企业对自身的人力资源管理伦理水平缺乏了解与自测，常常出现欠缺却不自知的情况。民营企业可以参照本文提出的人力资源管理伦理评价体系，结合企业性质及实际情况建立人力资源管理伦理水平评分系统，定期对企业的人力资源管理伦理状况进行评分自测，以便及时发现问题所在并采取相应解决措施，提升企业人力资源管理伦理水平，避免管理伦理悲剧的发生。

3) 建立人力资源管理伦理制度体系

企业要实施系统的伦理管理，就必须建立人力资源管理伦理制度体系。企业实施伦理管理的途径之一是建立各项规章制度，若没有合理的规章制度，也就没有良好的人力资源管理伦理。规章制度会让员工及管理者的行为有章可循，使他们明确某一行为的背后根据，懂得什么事情能做，什么事情不能做。因为企业内部的规章制度是所有人都需要遵守的，对企业内部的所有人都具有强力的约束性，各项规章制度的存在是促进企业管理由“人治”转变为“法治”的根本保证[22]。

4) 优化企业人力资源管理伦理的社会环境

优化企业人力资源管理伦理氛围，不仅要企业自身入手，更应该从企业所在大环境入手。结合我国的社会环境，第一，企业所处的社会环境以短期经济利益为导向。一味追求经济效益结果的社会大环境，很少对过程进行监管，不关心企业行为是否合乎伦理道德，不能对企业行为做出正确引导，导致企业不良伦理事件频发。第二，公众缺乏维权意识。在面对企业的不伦理行为时，公众维权意识的缺乏，会使其采取消极态度纵容企业行为。因此，解决企业的人力资源管理伦理问题，需要企业自身和社会大环境共同发力，共同营造一个道德化伦理化的社会环境。

参考文献

- [1] 黄晓晔. 试论企业人力资源的伦理化管理[J]. 道德与文明, 2009(1): 100-103.

<https://doi.org/10.13904/j.cnki.1007-1539.2009.01.025>

- [2] 戴木才. 管理的伦理法则[M]. 南昌: 江西人民出版社, 2001.
- [3] Maxwell, G. and Beattie, D.R. (2004) The Ethics of In-Company Research: An Exploratory Study. *Journal of Business Ethics*, **52**, 243-256. <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000037534.67412.b5>
- [4] Wiley, C. (2000) Ethical Standards for Human Resource Management Professionals: A Comparative Analysis of Five Major Codes. *Journal of Business Ethics*, **25**, 93-114.
- [5] Schumann, P.L. (2001) A Moral Principles Framework for Human Resource Management Ethics. *Human Resource Management Review*, **11**, 93-111. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00042-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00042-5)
- [6] Winstanley, D. and Woodall, J. (2010) The Ethical Dimension of Human Resource Management. *Human Resource Management Journal*, **10**, 5-20. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2000.tb00017.x>
- [7] 杨清荣. 企业伦理要素论[J]. 中南财经大学学报, 1999(1): 20-27+117.
- [8] 戴木才, 孙丽虹. “管理伦理”研究述评[J]. 当代财经, 2001(4): 66-71.
- [9] 陈少峰. 关于企业人力资源的几个伦理问题[J]. 武汉科技大学学报(社会科学版), 2002, 4(3): 35-39.
- [10] 陈春萍. 论高校人力资源管理的道德基础[J]. 湖南社会科学, 2003(6): 153-155.
- [11] 吴永猛, 余坤东, 陈松柏. 企业伦理[M]. 台北: 空中大学出版社, 2004.
- [12] 范丽群, 周祖城, 石金涛. 关于伦理守则对企业道德行为影响的探讨[J]. 江西师范大学学报, 2005(4): 28-31.
- [13] 郭雅丽. 我国人力资源管理伦理特征研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 重庆大学, 2008.
- [14] 冯明, 郭雅丽. 我国企业人力资源管理伦理特征的实证研究——基于企业员工手册的内容分析[J]. 中国软科学, 2009(5): 114-124+178.
- [15] <http://www.skyworth.com/introduce.php>
- [16] 林华. 陆强华出走创维事件追踪[J]. 管理与财富, 2001(2): 29-31.
- [17] 赵瑞美, 李桂云. 企业员工忠诚度下降的原因与对策分析[J]. 聊城大学学报(社会科学版), 2003(4): 36-38.
- [18] 惠玉蓉. 试论核心员工的忠诚管理[J]. 管理科学文摘, 2003(1): 59-61.
- [19] 曲宗续. 人力资源管理伦理研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 湖北大学, 2012.
- [20] 肖鸣政. 人力资源管理模式及其选择因素分析[J]. 中国人民大学学报, 2006, 20(5): 135-141.
- [21] 陈刚, 郭晓阳. 我国中小企业人力资源管理伦理研究[J]. 经济研究导刊, 2018(27): 134-136+192.
- [22] 陈震, 孙颖. 企业人力资源管理中的伦理问题分析及对策[J]. 人力资源管理, 2013(7): 73.