

# Measures and Paths for Cultivating Corporate Moral Capital Based on Performance Improvement from the Perspective of High-quality Development

Yuejin Zhang

Nanjing Normal University Taizhou College, Taizhou, Jiangsu, 225300, China

## Abstract

In the current complex and ever-changing business environment, corporate ethical capital has become a key asset that affects organizational success and sustainable development. This paper delves into the close relationship between corporate moral capital and performance improvement, with a focus on analyzing how organizations can cultivate and strengthen moral capital through implementing effective strategic measures in the pursuit of high-quality development, in order to build a moral organizational culture that can both enhance organizational reputation and promote performance growth, in order to help organizations closely integrate the cultivation of corporate moral capital with the goal of high-quality development. These measures include but are not limited to developing and implementing ethical guidelines, strengthening ethical leadership, promoting transparent and responsible decision-making processes, and establishing an organizational culture that supports and encourages ethical behavior. Through these comprehensive strategies and paths, organizations can not only improve performance in the short term, but also ensure their sustainable development in the long term, thus occupying a favorable position in the increasingly fierce global competition.

## Keywords

high-quality development; performance improvement; virtue capital

# 高质量发展视域下基于绩效提升的企业德性资本培育措施与路径

张跃进

南京师范大学泰州学院, 中国·江苏 泰州 225300

## 摘要

在当前复杂多变的商业环境中, 企业道德资本已成为影响组织成功和可持续性发展的关键资产。论文深入探讨了企业道德资本与绩效提升之间的密切关系, 着重分析了组织在追求高质量发展过程中, 如何通过实施有效的策略措施来培养和强化道德资本, 以求构建一个既能提升组织声誉又能促进绩效增长的道德组织文化, 以帮助组织将企业道德资本的培养与高质量发展的目标紧密结合。这些措施包括但不限于制定和实施道德准则、加强道德领导力、促进透明和负责任的决策过程以及建立一个支持和鼓励道德行为的组织文化。通过这些综合性的策略和路径, 组织不仅能够在短期内提升绩效, 还能在长期内确保其可持续发展, 从而在日益激烈的全球竞争中占据有利地位。

## 关键词

高质量发展; 绩效提升; 德性资本

## 1 引言

在现代商业环境中, 高质量发展的概念被普遍认为是

**基金项目:** 江苏高校哲学社会科学研究项目“高质量发展视域下基于绩效提升的企业德性资本培育机制研究”(项目批准号: 2021SJA2481)的阶段性研究成果; 南京师范大学泰州学院院级科研团队“企业德性治理创新发展研究团队”的研究成果。

**【作者简介】** 张跃进(1981-), 男, 中国南通海门人, 副教授, 从事公司治理理论与实践研究。

实现长期成功的关键。这一概念远远超出了财务绩效的范围, 更广泛地涉及组织的健康和可持续性。其核心在于融合道德行为与绩效提升——这种结合在当今企业战略中显得尤为重要。企业道德资本, 作为组织道德声誉和行为的象征, 成为这一框架中的核心资产。它不仅是传统财务指标的延伸, 还涵盖了公司的价值观、道德实践和社会责任。在一个越来越多的利益相关方, 包括员工、客户、投资者和社区成员——关注企业道德的时代, 道德资本成为建立信任、忠诚和可持续关系的基础。论文深入分析了提升绩效与培养企业道德资本之间的复杂联系, 主张提升绩效的举措不应与道德

考虑分割。相反，这两个方面应被视为互相强化的元素，互为促进。论文通过探讨各种策略和方法，旨在提供一个全面视角，揭示组织如何同时实现绩效提升和道德资本的增长。在追求高质量发展的背景下，培养企业道德资本不仅是遵循道德规范和法规的问题，更是关于将道德考虑融入组织战略和运营的核心<sup>[1]</sup>。这种整合对于构建适应快速变化商业环境挑战的弹性和适应性商业模式至关重要。

## 2 企业道德资本与绩效提升的内在关联

### 2.1 道德领导催化组织绩效

道德领导力处于推动组织成功的前沿，成为提升绩效的关键驱动力。道德领袖为整个组织树立了基调，营造了一种充满透明度、问责制和道德决策原则的文化环境。这种领导方式超越了传统管理模式，将道德理念深植于商业实践和互动的核心。道德领导力的影响贯穿组织的各个层面，源自领导者的行动与决策，这些领导者不仅倡导道德标准，而且将这些价值观体现在日常行为中。他们的领导激发了员工的信任和尊重，营造了一种员工感到被重视并被鼓励做出最佳贡献的环境。这种相互尊重和正直的氛围自然促进了组织绩效的提升。道德领袖的显著特征是他们在做出决策时，不仅考虑盈利能力，还考虑对利益相关方和整个社会的广泛影响。他们以一种平衡短期收益与长期可持续性的愿景来导航复杂的道德挑战。通过这种方式，他们在组织内部灌输了强烈的目标感和方向感，引起了整个组织的共鸣。

### 2.2 道德接触减轻业务风险

在当代商业战略中，与利益相关者进行道德接触是一个关键要素，它在建立信任和提升组织绩效方面扮演着至关重要的角色。在这个日益互联的世界中，利益相关者的范围从客户、员工、供应商扩展到当地社区和监管机构，他们对组织的影响力不断增强，对组织的期望也日益高涨。将组织的行动与这些道德期望对齐，不仅在道德上迫切，也是实现长期成功的战略关键。道德参与涉及积极倾听和考虑各种利益相关者的观点和需求。这种做法超越了法律遵从的范畴，包括主动理解和回应商业决策的道德含义。通过这样的参与，组织能够识别并减轻因忽视利益相关者的关切而可能产生的潜在冲突和风险。

### 2.3 道德决策推动绩效提升

在现代复杂且多变的商业环境中，组织内部的道德决策对于增强决策清晰度、降低运营风险以及推动持续绩效增长扮演着核心角色。这种决策过程，被日益视为实现长期成功的关键驱动力，其核心在于选择行动不仅要符合法律标准，更要遵循广泛的道德原则和价值观。道德决策远远超出了简单的遵守法规或避免不良结果的范畴，它着眼于积极寻求对组织、其利益相关者以及整个社会产生正面影响的机会。通过提供一个清晰的道德指南针，道德决策有助于组织在应对复杂场景时确保其行动的一致性和透明性，同时与组

织的核心价值观和目标保持一致。这种决策过程的一个显著好处在于，它为组织的行动带来了清晰性。当决策基于广为人知的道德准则时，可以显著减少员工和利益相关者间的歧义与困惑<sup>[2]</sup>。这种清晰度有助于培养具有凝聚力和驱动力的组织文化，其中每个成员都明白并致力于维护公司的道德标准。结果是员工的积极性和参与度得到增强，从而提升了生产力和整体绩效。

### 2.4 道德实践促进业务创新

道德创新实践是现代商业环境的关键组成部分，它将创新和进步的追求与对道德原则的坚守紧密结合。在一个将创新视为竞争优势和绩效提升关键驱动力的世界中，道德的融入不仅有益，而且对于实现可持续和负责任的增长至关重要。道德创新不仅关乎新产品或服务的创造，更涉及一种在每个创新阶段都考虑道德因素的方法，这种方法确保追求创新性和效率的过程不牺牲道德标准。在这种新范式下，负责任的创造力意味着创新不仅基于其经济影响进行评估，也考虑其社会、环境和道德影响。伦理创新的一个核心方面是包容性，意味着考虑各种利益相关者的需求和观点。通过这种方式，公司能够避免仅聚焦于盈利或技术可行性可能带来的不利后果。包容性创新过程产生的成果更加全面，不太可能加剧社会不平等或环境退化。道德创新的另一关键要素是透明度。公开化的创新过程，包括使用的方法和数据，增强了问责性和公众信任<sup>[3]</sup>。在人工智能、生物技术和数据分析等道德问题尤为复杂的领域，这种透明度尤为重要。通过保持创新实践的透明，公司能够与利益相关者，包括客户、监管机构和公众，建立基于信任的关系。

## 3 基于绩效提升的企业道德资本培育措施

### 3.1 开展企业道德培训

持续的道德培训对于构建一种将道德行为置于首位的工作场所文化至关重要，这种文化不仅遵守法规并符合企业价值观，还能提升整体绩效。在当今迅速演变的商业环境中，道德困境往往意外出现，因此赋予员工应对这些挑战的技能，对于在各方面维持商业诚信至关重要。道德培训超越了简单的传达公司的行为准则，它包括让员工理解现实情境中道德决策的复杂性。这种培训通常融合了案例分析、互动研讨会和角色扮演等方法，以帮助员工识别并有效应对他们可能遇到的道德挑战。通过模拟真实世界的情境，员工能够更深入地理解公司的道德标准，并学习如何在日常工作中应用这些标准。持续的道德培训是组织促进道德行为文化的关键战略，不仅确保合规性，减少违背道德的风险，还有助于增强员工的敬业度和提高组织绩效<sup>[4]</sup>。通过对持续道德教育的投资，公司不仅展示了其对道德卓越的承诺，而且为自己在复杂、多变的商业环境中实现持续成功定下了基调。

### 3.2 整合企业道德绩效指标

融合道德指标与传统的绩效指标是一种战略方法，凸

显了道德资本在推动组织成功中的关键作用。在当前的商业环境中，虽然成功常常仅以财务结果衡量，但这种整合代表了一种思维方式的转变。它认识到道德行为不仅关系到合规和声誉，而且是实现长期商业健康和可持续性的核心驱动力。制定道德标准涉及定量反映组织道德标准的企业行为。这些道德指标可能涵盖公司社会责任（CSR）的实施、员工满意度和多样性、环境影响、供应链伦理、社区参与以及治理实践等方面。通过这些指标纳入绩效评估体系，组织能够提供一个关于其整体健康和效能的更全面、更均衡的视角。将道德指标纳入绩效评价体系，是认识并强化道德资本在组织成功中作用的关键步骤。这不仅突出了对道德行为的承诺，还使商业实践与利益相关者不断演变的期望保持一致，最终促进了可持续和负责任的增长。

### 3.3 保障利益相关者决策参与

将利益相关者的参与置于优先地位是一种战略方法，有助于显著促进道德行为并提升组织绩效。在当前的商业环境下，利益相关者的影响力和期望正在不断增长，因此积极地与他们互动显得尤为关键。这种参与方式确保组织的行动不仅与商业目标相一致，还反映了包括客户、员工、供应商、投资者以及更广泛社区在内的利益相关者的价值观和期望。将利益相关者参与作为优先事项意味着认识到他们对企业成功和可持续发展的重要性。通过让利益相关者积极参与决策过程，组织能够获得关于他们需求和期望的宝贵洞察。这种参与有助于深化对商业活动道德内涵的理解，并促成更为明智和负责任的决策<sup>[5]</sup>。因此，优先考虑利益相关者的参与不仅是促进道德行为的关键策略，也是提高组织绩效的重要手段。通过使组织行动与利益相关者的期望保持一致，组织能够建立信任、鼓励创新和增强声誉，这些因素共同促成了在道德复杂的全球商业环境中实现可持续成功。

### 3.4 优化企业道德激励结构

实施针对道德行为的激励机制是加强道德行为与提升组织绩效一致性的有效战略。这种方法超越了传统仅聚焦于财务目标或生产力指标的激励模式。通过认可和奖励道德行为，组织能够营造一种文化，其中道德卓越不仅被期望，还受到积极的鼓励和重视。道德行为的激励结构可采取多种形式，包括经济奖金、公开表彰、职业晋升机会以及其他非财务奖励。这些措施旨在表彰那些体现组织道德标准的行动和决策。例如，奖励在具有挑战性情境下保持正直的员工、在企业社会责任方面做出特别贡献的员工或在道德创新中起关键作用的员工，传递了一个明确的信息：道德行为是组织优先考虑的事项。实行针对道德行为的激励机制是塑造卓越道德文化的关键策略。这种机制不仅强调了道德在实现组织成功中的重要性，还鼓励了符合公司道德价值观和绩效目标的行为。这种做法不仅增强了组织内的道德氛围，还对组织的长期可持续发展和成功起到积极作用。

## 4 高质量发展背景下基于绩效提升的企业道德资本培育路径

### 4.1 实施道德领导力整合

开发一种将道德考量融入绩效目标的领导模式对于强调道德行为与高质量发展之间的紧密联系至关重要。这种模式对领导成功的定义进行了重塑，不再仅仅聚焦于财务目标，而是包含道德绩效的全面考量。在当前的商业环境中，这种全面的领导方法显得尤为重要，因为道德行为越来越被视为可持续组织成功的关键因素。在这样的领导模式中，道德考量被深入地融入绩效目标之中。领导者的评估不再局限于传统指标如收入增长或市场份额，而是同时考虑道德决策、诚信、公平、社会责任以及环境管理等因素。这种综合评估方法确保领导者对其行动的财务和道德后果承担责任<sup>[6]</sup>。将道德考量纳入绩效目标的领导模式对于促进高质量发展具有重要意义。这些模式通过强调道德行为与传统绩效指标的重要性，确保领导者对组织的道德文化和整体可持续性作出积极贡献。这种方法不仅推动了组织的长期成功，还将公司塑造为全球商业界中一个负责任且受到尊敬的实体。

### 4.2 开展道德驱动管理创新

培育一种将道德层面置于首位的创新文化是现代商业发展的一种战略手段，它在追求创新性解决方案与遵循道德原则之间实现了平衡。在当前这个竞争激烈且变化快速的商业环境中，创新是维持领导地位的关键。然而，同等重要的是，这种创新应基于道德实践，以保证增长的可持续性和责任性。培育这种文化要求组织重新思考创新的看法和实施方式，包括从一开始就将道德考虑融入创新过程中。这意味着在评估新想法或产品的市场潜力的同时，也要考虑其对社会、环境和道德的影响。对于那些在坚持道德原则的同时寻求绩效提升的组织来说，培育一种优先考虑道德层面的创新文化至关重要。这种文化不仅促进了负责任和可持续的创新，还增强了组织的声誉，吸引了人才和客户，并为在一个日益自觉的商业世界中实现长期成功做出了重要贡献。

### 4.3 促进以利益相关者为中心的绩效提升

将利益相关者纳入作为战略合作伙伴参与道德决策和可持续绩效增长的过程，对当代组织来说是一项关键战略。这种方法认识到利益相关者不仅仅是外部团体或受众，而是组织成功和道德框架中不可或缺的参与者。通过整合利益相关者的多元观点，企业能够作出更加明智、负责任和持续的决策。在这一模式中，积极寻求和重视来自不同群体的输入成为关键，这包括客户、员工、供应商、社区成员、投资者和监管机构等。每个群体都能提供独特的视角和洞察，从而丰富和强化道德决策过程<sup>[7]</sup>。例如，客户可以就产品影响和满意度提供反馈，员工能提供内部流程和道德规范的深入理解，而社区成员则能突出当地社会和环境问题。为了有效地实现利益相关者的参与，组织需要建立开放、透明且一致的

沟通机制。这种沟通应超越单纯分享公司活动信息的范畴，还要包括倾听利益相关者的担忧和反馈。定期举行的会议、调查、焦点小组讨论和公共论坛都是获取利益相关者意见的有效方法。

#### 4.4 营造持续改进的企业道德文化

对于那些致力于实现高质量发展的组织来说，培养一种既包括道德行为又注重持续改进的文化是至关重要的。这种文化将追求卓越的运营和对道德操守的承诺相结合，以确保绩效和道德标准的和谐共进。在这样的文化下，改进不仅限于提高效率和盈利能力，同样也意味着加强组织的道德基础。在这种环境中，持续改进意味着不断地努力完善组织的运营、政策和行为的各个层面。这是一个动态过程，涉及定期的评估和调整，旨在适应不断变化的市场条件和满足日益发展的道德规范与社会期望。为了培育这种文化，组织需要制定明确的道德准则和绩效指标，并进行定期审查及更新。这些指导方针和指标应不仅反映当前行业的最佳实践，而且还要预见未来的道德挑战和机遇<sup>[8]</sup>。领导层的承诺在培养以道德和绩效为导向的持续改进文化方面起着至关重要的作用。领导者必须展现道德行为的榜样，并对持续改进表示真诚的承诺。他们应鼓励围绕道德挑战的开放对话，并表彰那些为道德倡议作出贡献或指出改进领域的员工。这种领导方式有助于确保组织在追求高质量发展的道路上始终保持道德和绩效的领先地位。

#### 参考文献

- [1] 卫旭华.领导权力何时转化为地位?德性管理行为的调节作用[J].商业经济与管理,2018(12):32-42.
- [2] 陈辉,王红梅.中国传统德性管理伦理的扬弃与现代重构[J].理论探讨,2019(6):182-187.
- [3] 郎一峰.商业伦理、会计职业道德培育与企业治理效率关系研究[J].中国管理信息化,2023,26(8):146-148.
- [4] 陈云龙.共同富裕背景下乡村治理的道德路径——以当代浙北乡村为例[J].中国农业大学学报(社会科学版),2023,40(1):156-172.
- [5] Sungjoon Yoon, Eun-Mi Lee. Social and psychological determinants of value co-creation behavior for South Korean firms[J].Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics, 2019,31(1):14-36.
- [6] Lawrence WT Lo, Haksin Chan, Felix Tang, et al. Consumer ethics: insights from business professionals[J].Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics Vol, 2020,32(3):664-680.
- [7] Jens Gammelgaard, Rajesh Kumar. Internal legitimacy crises: the roles of the regulatory focus and relational social capital of headquarters and subsidiaries[J]. critical perspectives on international business, 2023,19(3):469-486.
- [8] Mornay Roberts-Lombard, Mercy Mpinganjira, Greg Wood, et al. South African corporate ethics codes: establishment and communication[J]. European Business Review, 2019,31(3):379-396.