

2011年度四川省哲学社会科学研究规划项目立项课题成果（批准号：SC11B029）

企业思想政治工作 与企业文化融合研究

——基于对四川省国有企业、民营企业的调查研究

主 编◎辜堪生
副主编◎钱国君



四川大学出版社



辜堪生，西南财经大学马克思主义学院教授，博士生导师，企业思想政治工作研究中心主任，四川省教育厅“两课”优秀教师(1997)，西南财经大学“教学名师”(2008)，四川省高等学校教学名师(2009年)，中国科学社会主义学会、当代世界社会主义专业委员会理事，四川省伦理学会副会长，四川省社会主义社会辩证法学会副会长，四川省高校马克思主义原理教研会副会长，四川省科学社会主义学会常务理事。

先后在《哲学动态》、《马克思主义与现实》、《江汉论坛》、《人文杂志》、《毛泽东思想研究》、《社会科学研究》、《天府新论》、《道德与文明》、《北京师范学院学报》、《四川大学学报》、《河北大学学报》、《西南师范大学学报》、《西南民族大学学报》、《四川师范学院学报》、《中国教育报》等全国几十家报刊发表论文100余篇；

主编、合著有《周公评传》、《中国传统文化概论》、《马克思主义哲学方法论》、《西方哲学思想要义》、《新时期中国共产党阶级基础群众基础研究》、《全球化历史进程与中国共产党历史方位研究》、《全球化与中国共产党执政能力研究》等著作10余部。

获四川省人民政府第4届、第7届、第12届、第13届、14届“优秀社科成果评奖”三等奖共5个，南充市人民政府“优秀社科成果奖”一等奖1个、二等奖1个、三等奖3个，四川省社会科学联合会“优秀成果奖”2个，四川省教育厅优秀教学成果二等奖1个，西南财经大学优秀科研成果奖3个，优秀教学成果一等奖2个。

2011年度四川省哲学社会科学研究规划项目立项课题成果(批准号: SC11B029)



IYE SIXIANG ZHENGZHI GONGZUO
YU QIYE WENHUA RONGHE YANJIU

企业思想政治工作 与企业文化融合研究

——基于对四川省国有企业、民营企业的调查研究

主 编◎辜堪生

副主编◎钱国君

参 编◎柯 健 张 莉 朱 琳
李 刚 张 艳 杜孝军



四川大学出版社

《四川省企业思想政治工作与企业文化融合研究》

主 编： 辜堪生

副主编： 钱国君

参 编： 柯 健 张 莉 李 刚

朱 琳 张 艳 杜孝军

序

改革开放三十多年，我国经济总量已跃居世界第二，令世界瞩目。然而，毋庸讳言，在我国转型市场经济的过程中，金钱崇拜、利润第一、GDP至上，成为不少企业和某些地方官员唯一的聚焦点，而生态恶化、环境污染、食品安全、假冒伪劣、贪污腐败……则成了积重难返的社会公害。究其渊薮，传统思想政治工作被严重削弱甚至抛弃，不能不说是其重要原因。1995年，中共中央办公厅国务院办公厅转发了《中央宣传部、国家经贸委关于加强和改进企业思想政治工作的若干意见》，说明党和政府对在企业加强思想政治工作的高度重视。

在计划经济年代，企业思想政治工作是党的思想政治工作和企业具体实际相结合的产物，也是社会主义企业的特有优势，并已初步形成了一套较为完整的理论体系和操作体系，这是我党企业工作的一项宝贵财富。但在改革开放和发展社会主义市场经济的新形势下，企业思想政治工作的环境、任务、内容、渠道、对象都发生了很大变化，面临着诸多新情况和新问题。我们应认真研究这些问题，推进企业思想政治工作的发展创新，使企业思想政治工作在观念、内容、形式、方法、手段、机制等各个方面适应现代社会发展和人的发展需要，努力体现时代性，把握规律性，富于创造性。

为此，西南财经大学2008年在马克思主义学院设立了“企业思想政治工作研究中心”，并在博士研究生中开设了《企业思想政治工作专题研究》的必修课程。基于领导的信任，让我负责该项工作并主讲该门课。近几年来，我和我院的博士研究生们除了在理论上进行专题研究、探讨外，还对我省中航工业成都飞机工业集团公司、新希望集团有限公司、四川路桥集团公司、四川龙威集团公司、成都市光大银行等国营大型企业和知名民营企业的思想政治工作及企业文化建设状况开展调研，取得了较充分的感性材料。此外，我们还考察调研了中共宜宾市委南溪区委如何在“罗龙工业集中区”探索走出了一条非公有制企业党建集中连片发展，有效推动了园区非公有制企业思想政治工作的成功模式。

在此基础上，我们于2011年以四川省企业思想政治工作创新性研究作为科研方向申请四川省哲学社会科学课题并获立项。然而，接下来，确定“创新点”成为了一个很大的难题，因为，企业思想政治工作的研究已然不再是一个少有涉及的领域，学者们近年来的研究成果使得想在这一研究方向上实现再创新变得很

是不易。在与同事和我的博士生们一同前往成飞集团和新希望集团等企业调研的过程中(我带的博士生柯健曾在成飞集团驻点三个多月,帮助该公司解决与中航工业总公司之间的“母、子集团公司的企业文化整合”问题及企业思政工作与企业文化的融合问题,深受成飞集团公司领导和员工的赞赏。该生还以此为其博士毕业论文选题,论文获得匿名评审专家的首肯和答辩专家的一致好评,顺利毕业),我们发现,企业对于在新时期如何做好企业思想政治工作和企业文化建设事实上普遍有着较为强烈的诉求,他们更希望在二者的融合方面取得突破,从而为企业的和谐可持续发展提供源源不断的推动力。这也启发并确立了我们研究的“创新点”:应该在企业思想政治工作与企业文化建设的融合贯通方面做一些较为系统深入的研究,从而为四川省企业的不断发展提供一些富有操作性的参考。

企业文化作为一种系统的理论于 20 世纪 80 年代初诞生于西方,在上世纪 80 年代末 90 年代初作为一种管理理论传入我国,我国企业也逐渐开始注重企业文化建设问题。由于企业文化建设与思想政治工作在内容上具有交叉性、在实际操作中又有很多相似之处、在研究主旨与对象上具有相通性,因此思想政治工作可以借鉴这一先进理论,不断完善自我,摆脱目前困境。同时,企业文化理论毕竟是一种舶来品,其理论是以西方企业经营理念和员工素质为背景和研究焦点的,将这一理论引入我国需要一个本土化的过程,而思想政治工作正是我们几十年的本土优势。因此,实现企业思想政治工作与企业文化二者的融合,在我国企业积极应对全球化的进程中,有着重要的现实意义。两者的融合不仅有利于企业思想政治工作方法和模式的创新,有利于企业文化的本土化,而且更重要的是能使我国企业形成一种新的特有优势,而这种新的优势较之单纯的企业文化或企业思想政治工作在当前的客观实际或以后很长一段时期内,能更好地为企业和经济发展服务。

本书在充分调研的基础上,分七个部分进行阐述,分别是:第一章 绪论;第二章 国有企业思想政治工作现状的总体分析;第三章 民营企业思想政治工作现状的总体分析;第四章 四川省企业思想政治工作现状的调查分析;第五章 西方“激励理论”及其对企业思想政治工作的启示;第六章 企业思想政治工作与企业文化的应然关系;第七章 企业思想政治工作与企业文化融合的原则、方法与路径选择。本书尝试从理论联系实际的角度,在研究企业思想政治工作的现状基础上层层深入,着重探讨企业思想政治工作与企业文化的融合问题,旨在对企业思想政治工作与企业文化建设实践作出分析并提供一些具有操作性的方案。

目 录

第一章 绪 论

- 一、企业思想政治工作的内涵与特征
- 二、企业思想政治工作的基本内容
- 三、企业思想政治工作的理论依据
- 四、企业思想政治工作的价值
- 五、企业思想政治工作的基本原则
- 六、企业思想政治工作的运行机制
- 七、加强和改进新时期企业思想政治工作的重要意义
- 八、当前企业思想政治工作存在的认识误区

第二章 国有企业思想政治工作现状的总体分析

- 一、国有企业思想政治工作的具体涵义与特征
- 二、改革开放以来国有企业思想政治工作的发展脉络
- 三、国有企业思想政治工作的应然价值取向
- 四、国有企业思想政治工作环境的新变化和新问题
- 五、国有企业思想政治工作的应然功能

第三章 民营企业思想政治工作现状的总体分析

- 一、新时期民营企业思想政治工作的特点
- 二、民营企业思想政治工作的价值冲突及其原因分析
- 三、有针对性地改进和加强民营企业思想政治工作

第四章 四川省企业思想政治工作现状的调查分析

- 一、成飞集团思想政治工作现状调查的定量分析
- 二、新希望集团思想政治工作现状的定量分析
- 三、现状调查的定性分析
- 四、两个集团企业思想政治工作有效开展的对策、建议
- 五、宜宾市南溪区加强和改进非公企业党建工作的理念与实践

第五章 西方“激励理论”及其对企业思想政治工作的启示

一、西方“激励理论”的发展脉络

二、西方“激励理论”的主要理念

三、西方“激励理论”对企业思想政治工作的启示

第六章 企业思想政治工作与企业文化的应然关系

一、企业文化概述

二、企业思想政治工作与企业文化融合的必要性

三、企业思想政治工作与企业文化融合的可行性

第七章 企业思想政治工作与企业文化融合的原则、方法与路径选择

一、企业思想政治工作与企业文化融合的基本原则

二、企业思想政治工作与企业文化融合的基本方法

三、企业思想政治工作与企业文化融合的路径选择

第一章 绪 论

高度重视思想政治工作是中国共产党的优良传统和政治优势。在新时期，虽然经济、政治、文化等领域发生了并且仍在发生着重大变化，但思想政治工作这一传统和优势不能丢，因为只有充分调动起人的积极性、主动性和创造性，将人的思想引导至正确的轨道上来，中国特色社会主义的各项事业才能沿着正确的方向蓬勃发展。就企业而言，在现时代，思想政治工作是中国特色社会主义企业和谐发展和不断壮大的内在动力，其依然是企业的“生命线”。厘清新的时代条件下这一“生命线”的内涵、特征、基本内容、原则及其价值，以及目前面临的问题等，是企业思想政治工作与企业文化融合研究的基础和重要前提。

一、企业思想政治工作的内涵与特征

（一）企业思想政治工作的内涵

按照马克思主义基本原理、立场、观点和方法去研究探讨思想政治工作，是我们研究问题的根本出发点和立足点。“思想政治工作”这一概念是随着马克思主义实践领域的不断拓展和变化而产生和演变的。马克思恩格斯虽然没有直接提出过“思想政治工作”的概念，但是他们很早就注意到了“精神力量”的作用，认为在现实生活中，人们的物质活动与“精神交往”、“精神生产”是密切联系在一起的，“思想、观念、意识的生产最初是直接与人们的物质活动，与人们的物质交往，与现实生活的语言交织在一起的。观念、思维、人们的精神交往在这里还是人们物质关系的直接产物。表现在某一民族的政治、法律、道德、宗教、形而上学等的语言中的精神生产也是这样。”^①马克思恩格斯在论及无产阶级革命运动时，曾使用了“政治宣传工作”“政治教育”等概念。^②在我党历史上，刘少奇同志在第一次全国宣传工作会议上提出了“思想政治工作”这一概念。1957

① 马克思恩格斯全集（第3卷），人民出版社，1960年版，第29页。

② 当经济危机的爆发迫使工人更多地从社会方面而不是从政治方面去寻找摆脱穷困的出路，他们一方面争取实施自己的宪章，“同时，社会主义的宣传也在继续进行。”煤矿区的治安法官在那些“政治宣传工作很不开展的地区，享有几乎无限的权力。”参见马克思恩格斯全集（第2卷），人民出版社，1957年版，第524、541页。

1839年，恩格斯在写给格雷培的一封信中说，普鲁士现行法律和国家管理机关的实质，就是靠牺牲贫民的利益来优待金钱贵族并追求一成不变的专制制度，而实施的办法就是“压制政治教育，使大多数人处于愚昧状态。”参见马克思恩格斯全集（第41卷），人民出版社，1982年版，第534页。

年毛泽东在《关于正确处理人民内部矛盾的问题》的讲话中运用并阐述了“思想政治工作”和“思想政治教育”的概念。^①

总的来说，思想政治工作是指一定的阶级、政党、社会群众用一定的思想观念、政治观点、道德规范，对其成员施加有目的、有计划、有组织的影响，使他们形成符合一定社会、一定阶级所需要的思想品德的社会实践活动。^②具体而言，中国特色社会主义时代条件下的思想政治工作，是为保证中国共产党和中华民族奋斗目标的实现而进行的以政治思想教育为核心与重点的综合教育实践。

目前，学术界对企业思想政治工作概念的理解尚未形成一致的观点。我们认为，企业思想政治工作，是指企业党委和行政领导对广大员工进行马列主义、毛泽东思想、中国特色社会主义理论体系的思想教育，从而使员工树立正确的世界观、人生观和价值观，激发员工的积极性、主动性和创造性，动员和发动员工为企业当前和长远目标而奋斗的社会实践活动。其工作对象是全体员工思想和行为，主要任务是教育员工树立正确的立场、观点，掌握正确的思想方法和工作方法，从而提高员工群众认识世界和改造世界的能力，提高企业综合效益，增强企业凝聚力，理顺员工情绪，促进社会生产力的发展。

企业思想政治工作关系到企业改革进程和发展大局，关系到企业效益的提高，关系到国家经济基础的稳固，是企业中党的思想工作的重要组成部分，也是企业管理工作的重要组成部分。中共中央办公厅、国务院办公厅于 2010 年 11 月转发的《中央宣传部、国务院国资委关于加强和改进新形势下国有及国有控股企业思想政治工作的意见》充分体现了党中央、国务院对国有企业思想政治工作的高度重视。

（二）新时期企业思想政治工作的特征

随着经济全球化、文化多元化和网络技术的飞速发展，新时期企业思想政治工作也呈现出一些新的特点，集中表现为：

1. 自主性。深化企业改革，建立现代企业制度，其实质是解决企业自主性的问题，这就给企业思想政治工作注入了“自主性”的时代特征。由于建立现代企业制度不可能采用统一的模式，势必会出现企业体制、管理模式及思想状况的多样性、复杂性和多重性。因此，也就进一步确定了现代企业思想政治工作自主性的时代要求。

2. 广阔性。深化企业改革会引起企业生产、经营模式以及劳动、人事、分

^① 参见张耀灿：《中国共产党思想政治教育史论》，高等教育出版社，2006 年版，第 20 页。

^② 张耀灿，郑永廷，吴潜涛：《现代思想政治教育学》，人民出版社，2006 年版，第 50 页。

配制度的一系列变革，同时引起企业干部、职工的行为规范、精神状态、价值观念的重大转变，这些变革的领域是广阔的。这就要求企业思想政治工作不能局限于某一个方面或局部环节，而应跳出过去企业思想政治工作狭小的天地，放眼市场经济改革的大舞台。

3. 开放性。企业思想政治工作必须适应市场，突出开放性的时代特征。首先，要开放企业思想政治工作的观念，更新思路，大胆探索；其次，要开放企业思想政治工作的途径，寻求新路子、新方式；再次，要开放企业思想政治工作的内容，联系实际，做到切实可行。

4. 层次性。在计划经济条件下，整个社会处于相对封闭的状态，企业是单一体制、单一机制、单一身份、单一分配。而随着社会主义市场经济发展的不断深入，企业的所有制结构发生了重大变化。从政企不分到国有独资和控股、参股，以及非公有制企业的迅猛发展壮大，企业产权结构、组织结构等都发生了重大转变，出现了混合所有制和产权多样化。二是企业组织结构发生了变化。与之相伴随，员工身份构成和利益结构也发生了重大变化。国企员工工作岗位相对更稳定，而非公有制企业职工相对缺乏工作岗位的“安全感”；随着企业分配制度的调整，出现了许多新的利益群体和不同群体之间的利益差别，既有收入较高的职工，也有收入较低的职工，还有相当一部分下岗或失业职工，有的困难企业还逐渐形成了一个相对困难的弱势群体。上述情况的复杂性，决定了企业应针对不同人员的不同心态，分层次、分对象地开展思想政治工作。

二、企业思想政治工作的基本内容

随着市场经济体系的不断完善和国际一体化进程的不断加快，企业体制和经营方式迅速转换。面对新形势，企业中的思想政治工作将如何在现代企业体制和新的市场环境下发挥更重要的作用，已然成为了现代企业思想政治工作者和企业管理者必须冷静思考、直面现实的客观问题。在中国特色社会主义条件下，企业肩负着社会主义物质文明和精神文明建设的双重任务。因此，加强和改进思想政治工作，对于企业进一步坚持改革开放，促进建设有中国特色的社会主义事业的发展，就显得尤为重要。要做好企业思想政治工作，就必须明确思想政治工作的基本内容，这样才能增强思想政治工作的针对性、实效性。

我们认为，企业思想政治工作应至少包含以下几方面的内容：

（一）基础性的政治理论教育

在社会主义现代化建设的新时期，企业员工仍应不断加强马克思列宁主义、毛泽东思想、中国特色社会主义理论体系的理论学习，其中，中心内容是要不断深入对中国特色社会主义理论体系的学习。围绕这一中心内容，还要进行党的基本路线的教育，进行爱国主义、集体主义、社会主义以及正确的理想、信念、人生观、价值观的教育。这些基础性的政治理论教育，对于从根本上提高职工的思想政治素质，坚持走建设有中国特色的社会主义道路，保证各项改革政策的顺利实施，具有特别重要的现实意义。科学发展观是马克思主义中国化的最新成果，它是针对当前发展中存在的问题，结合市场经济和全面建设小康社会的需要提出的重大战略思想，也是我们党对社会主义现代化建设规律进一步深化认识取得的重大成果。科学发展观作为社会发展的基本原则，更是企业做大做强行为准则。企业的生存之道就是如何解决科学发展的问題，企业的思想工作也是围绕这个目标进行的。

（二）形势政策教育

适时地进行形势和政策教育，是经常性思想政治工作的一项重要内容。当前，要通过国际国内政治、经济形势的宣传教育，帮助职工认识我国面临的严峻挑战和难得的发展机遇，使大家懂得，只有抓住有利时机，加快改革开放和经济发展的步伐，不断提高经济实力和综合国力，我们才能立于不败之地。通过教育使职工经常了解市场形势，了解本企业及其产品在地区、行业、全国乃至国际上的地位、产品的供产销情况与走势，不断增强市场意识、竞争意识，自觉遵守市场机制运行规则，自觉关心和参与市场竞争。

（三）企业精神教育

所谓企业精神，是指企业在长期的生产经营活动中培育形成的，由企业倡导并为绝大多数员工所认同和信守的理想目标、价值观念和道德行为准则的综合体现。简单地说，企业精神就是企业一种良好的群体意识。这种群体意识具有鲜明的社会性质、民族特点、时代特点和企业个性。它对企业的广大员工具有强大的凝聚力、感召力、引导力和约束力。它能增强员工对企业的信任感、自豪感和荣誉感。这种精神与企业的生产经营管理活动相结合，就会形成更大的经济效益和社会效益。

一般地说，中国特色社会主义企业精神的基本内容主要是：一是企业的理想和目标。它反映了企业发展的方向，追求的目的和经营宗旨。它渗透在企业长远

的、全面性的经营战略之中，并对企业的经营战略起导向作用，能在一定时间和空间内为全体员工指明企业发展的方向。因此，企业有什么样的理想和目标，就有什么样的经营宗旨，就有什么样的经营战略。二是企业的价值观。企业的价值观，集中反映了企业员工群体的价值取向，反映了企业劳动者从事生产经营活动以及辨别是非的价值观念。它是企业精神的核心，能给员工以心理上的约束和行为上的规范。因此也可以说，是企业员工对客观事物，特别是对于企业经营活动的有效性的认识和评价，也是劳动者先进的个体意识在群体中的积累和发展。社会主义企业生产经营的目的，是不断满足人们日益增长的物质文化生活需要。因此，为社会提供更多的符合社会需求的产品和服务，就是衡量其价值的尺度。三是企业员工的主人翁观念。由于我国是社会主义国家，职工是企业的主人。因此，社会主义企业员工的主人翁意识，是企业精神的重要组成部分。它具体表现为主人翁的自主自律意识、主人翁的责任意识、主人翁的权利意识和主人翁的利益意识。四是企业的道德行为准则。企业的道德行为准则反映了企业员工在生产经营活动中与理想目标、价值观念相适应的经营规范与制度，反映了企业整体的道德面貌，规范和指导企业的行为向着正确的方向发展。企业的道德行为准则，一般可以通过企业的厂规、厂纪、厂风、厂容等外在形式来表现。能够在社会上和消费者中形成良好的厂誉和企业形象。

现代企业的竞争，是技术的竞争，是质量的竞争，归根到底是人才的竞争。而人才的竞争又取决于人的素质。因此，每个企业都应该充分发挥企业精神的功能。企业精神主要有五方面的功能。一是激励功能。它是基于外部环境的刺激影响而引起员工奋发进取和强化员工的责任感和事业心的功能。企业精神属于精神激励范畴，它能发挥“目标激励”、“理想激励”、“竞争激励”等多种激励手段的功能，使人开拓进取。二是自控功能。企业精神能把对职工行为的他控、互控和自控结合起来，并做到员工以自控为主，促使自己管理自己，增强员工心理约束和自我控制意识。三是内聚功能。企业精神好似粘合剂，有利于减少企业内耗，在企业形成人际间和谐融洽的小环境，增强企业内聚力，使企业与员工一体化。四是协调功能。企业有了统一的价值观念和行为规范，在对外开展经营业务，对内处理各个部门之间的关系时，就有了共同的标准和行为趋向。从而有利于正确处理内外多种复杂的关系，树立企业良好的形象。五是导向功能。企业精神之所以能发挥以上四种功能，关键是它为员工指明了追求的目标和努力的方向，能有效地引导企业把国家、企业和员工三者的利益紧密结合起来，促使员工都围绕着

共同的理想和目标努力。

企业精神所能起到的上述功能和作用，在现时代已受到企业的普遍重视。如何树立社会主义企业精神？从一些企业的实践来看，以下几方面是值得我们注意的。一是要注意把握树立企业精神的原则。这些原则包括时代性原则、求实原则、激励原则和利益兼顾的原则，等等。二是做教育提高工作。企业精神是企业长期生产经营活动中自觉形成的，不是自发的，也不是企业的偶然行为。作为一种先进的群体意识，得到广大员工的认可和信守，需要有一个潜移默化的过程和艰苦细致的教育转变过程。在这个过程中，首先要培养领导集团的影响力和感染力，使企业形成一种上下协调共事、共同努力的和谐气氛。其次是提高企业的凝聚力和吸引力，使员工爱企业。为此要提高企业目标与员工目标的相关程度，提高员工对工作的满足感，尽可能按照他们的智力、知识结构、特殊技能和兴趣爱好安排工作，使其感到自己在岗位上能较好地发挥自己的才能。同时还要教育领导者、管理者注意在领导者与普通员工之间、普通员工之间在经济利益分配上的合理性。三是教育员工增强对企业的向心力。主要是经常培养员工对企业的认同感，即教育员工把企业精神中的价值观念、行为准则等作为自己认识和分析问题的准则，使员工的认识与企业精神相一致。注意培养员工对企业的归属感，即教育员工把自己视为企业的一员，把个人利益融合到企业利益之中。注意培养员工的责任感，使其牢固树立“企兴我荣，企衰我耻”的思想，以主人翁的责任感对待自己的工作，敢于负责，又善于负责，为实现企业的发展目标而竭尽全力。

（四）企业社会责任教育

1. 企业社会责任的内涵界定

1924年，美国学者 Oliver Sheldon 在他的《管理的哲学》一书中，首次提到了企业社会责任的概念。我国学者从 20 世纪 80 年代中后期也开始研究企业的社会责任。进入 21 世纪以后，关于企业社会责任的理论研究和实践在中国都有了新的发展。实践中，越来越多的企业也开始重视自身在履行社会责任方面的表现，一些企业开始出台社会责任年度报告。

美国学者阿尔奇·卡罗尔著名的“金字塔”理论指出，企业的社会责任包括四个方面：位于金字塔最底部的是经济责任，经济责任就是企业保证盈利的责任，这是其他一切责任的基础；第二层是法律责任，企业应该“在法律的框架内追求经济利益”，它“同经济责任一起成为自由的企业体系的基础”；第三层是伦理责任，指企业的行为要符合伦理的要求，避免损害利益相关者的权益；最上面一层

是慈善责任,指企业应该依照社会的期望成为好公民,对社区进行捐赠以改变整体的生活质量。^①卡罗尔的金字塔理论全面详尽地概括了企业所应承担的各种责任,将经济责任、法律责任、伦理责任、慈善责任作为社会责任的子项,而不是与社会责任相并列的一种新兴的责任。我们认为,卡罗尔的理论观点是可取的。按照这一思路,所谓企业社会责任,是指在特定的经济发展水平下,企业作为社会中特定的一份子,扮演好自己当下的社会角色所应该承担的责任。“社会责任”纷繁复杂,不是一个单纯的概念,它不与经济责任、法律责任、道德责任等相并列,而是包含后三者的概念。经济责任就是传统的企业责任,即企业创造利润、贡献经济的责任。法律责任是通过国家法律规定的企业应该承担的责任,这些责任一般通过公司、企业主体法以及相关的经济法规定。道德责任并不是强制性责任,企业履行道德责任是其树立良好企业形象的方式,企业可以根据自身能力自愿承担。

2. 漠视社会责任的具体体现

随着我国改革开放和经济发展取得举世瞩目的成就,市场经济总体上不断沿着健康、有序的方向迈进。但是,一些企业仍有许多目光短浅、急功近利的现象存在。从“三聚氰氨奶粉”到富士康劳动环境之争等一系列热点问题表明,中国企业正面临着严峻的社会责任挑战,一些企业及其管理者暴露出只关注经济利益而漠视社会责任的严重倾向,严重制约着企业的可持续发展,甚至可能给企业及其管理者本人带来“灭顶之灾”。目前,我国企业对社会责任的漠视主要表现为以下几个方面:

(1) 信任缺失

市场经济是契约经济,诚信是企业最基本的道德准则。可是,现阶段我国社会信用体系十分脆弱,信任缺失成为困扰我国企业发展的最大问题之一。集中体现为:

欠债不还。“三角债”依旧严重;一些企业把改制和资产重组当作了合法的逃债手段,严重损害了市场经济中企业的信任度。

做假帐,偷税漏税。国家审计署于2010年曾对1290家国家控股企业的资产损益表进行过分析,发现68%的企业财务报表存在严重不实,违纪金额超过1000亿元。三九公司事件、银广夏事件等集中反映了中国股市频频曝出的各种欺诈黑幕。除了证券市场的造假行为外,做“两本账”是许多企业不成文的规定。

^① 参见A.B.卡罗尔、A.K.巴克霍尔茨:《企业与社会:伦理与利益相关者管理》,机械工业出版社,2004年版,第24-30页。

假冒伪劣产品充斥市场。主要表现为虚假广告，食品掺假等等。据保守估计，近年来，全国每年由于产品质量低劣或制假售假造成的各种损失达 2000 亿元。

据有关专家介绍，2011 年，在我国市场交易中因信任缺失、经济秩序问题造成的无效成本已占到我国 GDP 的 10%~20%，直接或间接经济损失更是高达近 6000 亿元。

（2）侵犯员工利益

一些企业，特别是一些民营企业，只把赚取利润作为企业经营的唯一目标。克扣、拖欠工资的现象十分严重，虽然各地大多规定了最低工资标准，但不少企业并未执行；少数企业特别是一些乡镇企业仍在雇用童工；在就业和求职机会与待遇方面，仍存在性别歧视。不少企业经营者为获取更多的利润，任意延长劳动时间。采用虚假见习期办法，逃避劳动法和社会安全法规中规定的公司对员工应尽的义务。尽管我国制订了比较完善的相应法规，但由于认识和执行上的偏差，特别是有些地方政府只从发展地方经济利益出发，导致对企业的社会责任监管有失周严。

（3）无视生态环境保护

企业的社会责任之一是合理利用自然资源，勇于承担保护自然资源和生态环境良性循环的责任和义务，实现人与自然的和谐，推动社会健康、协调、持续发展。目前，我国很多企业已深切认识到保护环境的重要性，不断加大环境保护的投资力度。但仍有不少企业，特别是小化工、小炼油、小电镀、小印染企业，由于生产技术落后，为追求高额利润，对排放的“三废”不实施治理，只讲生产成本代价，不讲环境资源代价。伴随着国际资本的全球流动，少数外商利用各国环境标准的差异和环境成本外部化的条件，将污染密集产业通过直接投资方式向我国转移，有的投资项目甚至是母国淘汰或禁止且严重危害生态环境和人类健康的产业、产品、工艺和设备。有的外商为逃避高昂的废物处理费或者出于成本对竞争力的考虑，甚至将有毒废弃物越境转移到我国，对我国的生态环境造成了不可忽视的危害。

（4）采用不正当竞争手段

企业以合法方式掌握的技术秘密，是企业重要的无形资产，其开发和完成凝聚着企业大量的人力、物力，是企业经济效益和竞争优势的增长点。有的企业却采取不正当手段获取权利人的商业秘密，严重损害了商业秘密权利人的合法权益。企业的品牌建立在坚实的产品质量和企业荣誉之上，是需要企业几代人甚至

是更多人的艰苦努力才能实现，而有的企业假冒他人商标、包装、字号生产、销售商品，损害他人的商业信誉和商标权。不少企业特别是医药公司采取诸如“红包”、“回扣”等方式推销产品，引起市场交易秩序混乱，破坏了公平竞争的市场环境。

（5）部分企业家道德素质不高

为了引导企业走向成功，企业家应有高度的社会责任感，能正确处理好经济效益和社会效益的关系，对国家、企业、员工三者的利益高度负责。但是，国内一些企业家，片面地认为企业的职责就是经营，只注重企业经营的短期行为，对企业做出的不利社会的决策所造成的危害漠不关心，职务犯罪的现象屡见不鲜。

企业社会责任的缺失不仅关系到企业的生存发展，根本上还关涉社会整体的和谐进步。只针对企业行为这一环节制定引导性的政策措施尽管非常必要，但远远不够，因为这很难达到“治本”的效果。在很多情况下，企业可能会由于逐利动机扭曲自己的行为，打着承担社会责任的幌子损害社会利益。因此，还有必要从企业行为动机环节采取措施，使企业确实想为社会做贡献，希望主动承担社会责任。这就需要加强对企业员工尤其是管理层的社会责任教育，重视企业社会责任的培养和正确价值观的塑造。企业应定期对管理层进行企业社会责任课程的培训，培训可通过邀请专家学者定期到企业授课或派遣相关人员参加高等院校相关专业的系统学习等方式进行。通过理论学习和情景案例，系统领悟企业社会责任报告、企业公民、国际劳动公约、生产守则、OECD 公司治理、SA8000 等与企业社会责任相关的概念及其内涵，认识到广义的企业社会责任不仅包括经济责任、法律责任，还包括伦理责任、慈善责任；又要充分考虑我国的具体国情，认识到我国企业开展社会责任建设的特殊性，体现国际化与本土化的有机结合。同时，应通过企业网站、宣传栏、企业社会责任手册等方式对企业普通员工进行企业社会责任方面的宣传，尤其是结合其它企业在社会责任方面的负面事件进行重点教育，增强员工的“企业公民”意识。

（五）企业法律风险意识教育

法治教育属于思想政治教育的应然范畴。就企业而言，企业法律风险意识教育是企业法治教育的最重要内容，这是法治文化、法治理念和依法治国方略在企业中的最直接体现。

2011 年 10 月党的十七届六中全会通过的《中共中央关于深化文化体制改革 推动社会主义文化大发展大繁荣若干重大问题的决定》明确提出：文化是民