

中国企业社会责任研究专家文库



人力资源管理 与企业社会责任

RENLI ZIYUAN GUANLI YU QIYE SHEHUI ZEREN

■ 陈利权 著 ■

企业社会责任

企业人力资源管理

人力资源优势

劳动成本分析

人力资源管理理念

企业人力资源战略管理

华南理工大学出版社

中国企业社会责任研究专家文库

人力资源管理 与企业社会责任

RENLI ZIYUAN GUANLI YU QIYE SHEHUI ZEREN

■ 陈利权 著 ■

华南理工大学出版社
·广州·

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理与企业社会责任 / 陈利权著. — 广州: 华南理工大学出版社, 2011. 8

(中国企业社会责任研究专家文库)

ISBN 978-7-5623-3520-7

I. ①人… II. ①陈… III. ①企业管理: 人力资源管理 - 研究 - 中国 ②企业责任: 社会责任 - 研究 - 中国 IV. ①F279.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 182957 号

总发行: 华南理工大学出版社 (广州五山华南理工大学 17 号楼, 邮编 510640)

营销部电话: 020-87113487 87110964 22236386 87111048 (传真)

E-mail: scutc13@scut.edu.cn http://www.scutpress.com.cn

策划编辑: 潘宜玲

责任编辑: 何小敏

印刷者: 广州市穗彩彩印厂

开本: 787mm×960mm 1/16 印张: 16 25 字数: 328 千

版次: 2011 年 8 月第 1 版 2011 年 8 月第 1 次印刷

印数: 1~1 000 册

定价: 35.00 元

版权所有 盗版必究

《中国企业社会责任研究专家文库》

编辑委员会

主任：刘延平 黎友焕

主编：黎友焕 陈利权

委员：（以姓氏笔画为序）

丁慧平 北京交通大学经济管理学院教授、博士生导师

万俊毅 华南农业大学经济管理学院副院长、教授、博士

王浩 华南农业大学副校长、研究员、博士生导师

王再文 中央财经大学企业公民研究中心主任、教授、博士

叶龙 北京交通大学经济管理学院副院长、教授、博士生导师

叶祥松 广东商学院经济贸易与统计学院院长、教授、博士生导师

刘纪显 华南师范大学经济管理学院教授、博士生导师

刘延平 北京交通大学经济管理学院院长、教授、博士生导师

刘明贵 嘉应学院副院长、教授、博士

向晓梅 广东省社会科学院产业经济研究所所长、研究员、博士

孙红梅 陕西科技大学管理学院院长、教授、博士

孙明泉 光明日报理论版副主任、主编、博士

陈宏辉 中山大学岭南学院副院长、教授、博士生导师

陈德萍 广东外语外贸大学副校长、教授、博士

何斌 仲恺农业工程学院副院长、研究员、博士

李业 华南理工大学工商管理学院教授

李树民 西北大学经济管理学院教授、博士生导师

李丽辉 西安财经学院学科建设办公室主任、教授、博士

吴克昌 华南理工大学公共管理学院院长、教授、博士

吴成娟（韩） 美国加州大学伯克利分校（University of California, Berkeley）

政治学系伯克利亚太经济合作组织研究中心博士

余鸿华（美） 美国凤凰城大学（University of Phoenix）博士

张群 北京科技大学经济管理学院院长、教授、博士生导师

张明玉 北京交通大学经济管理学院党委书记、教授、博士生导师
林 军 广东恒健投资控股有限公司总经理、高级经济师、博士
林 勇 华南师范大学经济管理学院院长、教授、博士生导师
赵景峰 西北大学经济管理学院教授、博士生导师
高 闯 首都经贸大学校长助理、教授、博士生导师
郭文美 美国新墨西哥大学 (University of New Mexico) 博士
曹明福 天津工业大学经济学院教授、副院长、博士
喻卫斌 广东商学院人事处副处长、教授、博士
黎友焕 北京交通大学经济管理学院教授、广东省企业社会责任研究会会长、《企业社会责任》杂志社社长兼总编辑、广东省社会社科综合开发研究中心主任、研究员、博士

序

黎友焕

长期以来“利润最大化理论”在经济发展中起着主导作用，然而现实生活中，伴随着企业不断盲目追求利润和扩张的同时，出现的诚信缺失、环境污染、资源浪费、人权忽视和生态破坏，给经济社会的发展带来了不容忽视的巨大外部成本。尤其近年来，我国频频出现的产品质量安全问题等社会责任事故，严重损害了消费者的合法权益，破坏了社会诚信氛围，企业社会责任逐渐成为人们关注的热点问题。

企业社会责任是在经历了一个较长的历史发展之后逐渐演变为今天较为系统的理论，其最初是在西方发达国家兴起的。早期关于企业社会责任的研究都散见于其他领域的研究之中，并没有形成专门的企业社会责任理论，直到1932年，英国学者谢尔顿在美国进行企业考察时，提出了“公司社会责任”这一概念，引起了人们对企业社会责任的激烈讨论，促使企业社会责任研究在争议中获得发展。目前得到大家普遍认同的企业社会责任概念是由美国学者阿奇·卡罗尔提出的，他认为完整的企业社会责任包括企业经济责任、企业法律责任、企业伦理责任和企业慈善责任四个层面。企业的经济责任作为企业的基本责任，反映企业作为营利性组织的本质属性；企业的法律责任要求企业在追求利润的同时必须遵守法律的约束；企业的伦理责任是指企业的行为必须对利益相关者负责；企业的慈善责任是企业的自愿性责任，是企业参与法律和伦理所要求的社会活动的义务。

企业社会责任涉及多方面的内容，各层次的社会责任都必须以实现经济利润为前提，因此企业的经济责任处于最基础和最重要的地位，只有企业的经济利益得以实现，才能够使企业有更多的力量来承担社会责任。20世纪90年代以来，我国企业最初履行社会责任是在受到国际贸易标准或产业链约束等外在客观条件而被动承担社会责任的，因此，多数企业最初并不认为企业社会责任会促进企业实现经济效益，相反他们认为履行企业社会责任会增加企业的成本，降低企业的经济利润，所以，对于追求利润最大化的企业来说就缺少了承担社会责任的积极性，大多数企业简单地认为参加慈善活动就是承担企业社会责任，并没有将企业社会责任与企业长期可持续发展联系起来，且没有将企业社会责任理念融入企业的管理中，造成我国企业社会责任的发展与西方国家相比较为落后。

目前我国企业履行社会责任存在着社会责任意识淡薄、法律监管不力、社会

责任审核体系不完善等问题。我国大部分企业还没有设置专门的企业社会责任管理机构,将社会责任作为企业一项专门工作对待。甚至部分企业仅把社会责任当做宣传的手段而没有真正承担社会责任。另外,由于我国企业社会责任研究时间较为短暂,大多数企业对社会责任的理解仍有偏差。在实际工作中,企业履行社会责任具有很大的随意性,企业损害员工权益,生产经营过程中忽视环境保护,缺少责任安全意识,向消费者提供不合格的产品或服务,缺乏诚信和公平竞争意识等情况仍然时有发生。在这种情况下,外部的法律和政府监管不力,也导致更多的企业忽视社会责任,给我国企业社会责任的发展带来重重困难,使我国经济社会无法获得平衡发展。

企业社会责任是经济社会发展到一定历史阶段对企业提出的期望与要求,企业承担社会责任不仅可以促进经济社会的良性发展,也是提高企业自身竞争力和降低经营风险的有效途径。目前在构建和谐社会、贯彻科学发展观的大氛围下,我国企业有必要抓住国内机遇、适应国际标准,积极探索如何将企业社会责任融入到企业管理中,加快促进企业社会责任在实践中的贯彻与落实,从而提升企业的竞争力,实现企业长远发展的战略规划。

企业履行社会责任应当遵循一定的路径,将承担社会责任纳入到企业的发展目标,在一个合理的责任范围内履行社会责任,实施融合企业社会责任的管理制度对我国企业社会责任的发展有重要意义。首先,企业管理者是企业战略的决策者,贯彻落实企业社会责任的系统工程首先由企业的管理层发起。因此,我们需要培养企业家精神,只有当企业管理者高瞻远瞩,率先意识到企业社会责任战略重要性,形成了系统的企业社会责任理念,才能够将这种理念融入到企业的管理指导思想中。其次,需要各业务部门的支持与配合,将企业社会责任理念贯彻到各个部门平时的生产管理中,通过制定出各业务部门的业务管理制度,将企业社会责任建设细化到各个部门中。因此,对于企业管理中的人力资源管理、财务管理、生产管理、效率管理等,应该针对具体情况制定相应的企业社会责任战略。最后,企业的战略管理也很重要,将企业社会责任融入战略管理,通过企业文化将社会责任理念贯彻到每一个员工身上。这样就形成了一个自上而下的融合企业社会责任的管理系统,能够为企业带来提升企业形象和声誉、提高消费者忠诚度、增强企业激励、节省运营成本、提高销售额和市场占有率、降低和控制风险等利益。

一个企业只有在实现经济效益的同时,关注消费者、投资者以及社会公众的利益,履行保护环境、节约能源、慈善捐助、支持社会公益等社会责任,才会为企业发展创造更广阔的生存空间和环境,给企业决策和经营活动带来更大的自主性和灵活性。虽然我国企业社会责任的研究还处在一个初级阶段,但是从全球企

业界的趋势来看,承担社会责任已经是不可阻挡的大趋势。相信随着国内企业社会责任意识的逐步提高,通过构建企业社会责任融入企业管理的制度,能够为我国企业的发展壮大提供一条新的发展思路。

从2003年起,笔者开始把大部分时间和精力花在企业社会责任的研究工作上。早在2004年初,中国经济出版社的同志向笔者约稿出版企业社会责任研究专著时,笔者就提出我国要加快企业社会责任学科体系的建设。在过去4年的广东省企业社会责任研究会年会上,笔者总是不断呼吁要加快企业社会责任学科体系的建设步伐。在广东省社会科学院、北京交通大学经济管理学院、广东省社会科学综合开发研究中心、广东省企业社会责任研究会、《企业社会责任》杂志社等单位的大力支持下,笔者的企业社会责任研究团队从2004年起在广东人民出版社出版《广东企业社会责任建设蓝皮书》,2010年起改在人民出版社出版《中国企业社会责任建设蓝皮书》。为响应越来越多的高等院校开设企业社会责任课程的需要,2010年开始我们陆续出版了《企业社会责任研究系列丛书》(华南理工大学出版社出版,共8本)。这些大型系列丛书的出版发行推动了我国企业社会责任理论研究的新进展,越来越多的专家、学者和企业家要求我们再接再厉,出版更多企业社会责任研究成果精品。在此背景下,我们决定从2011年至2013年用3年的时间分别公开出版发行《中国企业社会责任研究专家文库》和《中国企业社会责任研究优秀文库》两套大型系列丛书。目前两套系列丛书接受申报出版12种,绝大部分都已成稿,编辑委员会对各书稿也在陆续论证和修改之中。我们相信这两套丛书的出版将进一步推动我国企业社会责任学科体系的建设和完善。同时也期待,更多的企业社会责任专家、学者和企业家关心、支持我们的企业社会责任研究和出版工作。

2011年3月

(作者系北京交通大学经济管理学院博士后,广东省企业社会责任研究会会长,《企业社会责任》杂志社社长兼总编辑,广东省社会科学综合开发研究中心主任、教授,英国诺丁汉大学高级访问学者。)

前 言

“人力资源”概念的提出已有半个多世纪的时间，人力资源作为社会发展的主要稀缺资源已为各方面所认同。人力资源是企业最为重要的核心竞争力之一，成为决定企业市场竞争成败的战略性要素，同时也得到众多企业实践的检验和证明。随着人力资源管理在企业管理中的地位和作用的日益凸显，特别是在经济全球化、信息网络化、货币电子化、资源知识化的趋势越来越明显的情况下，外部环境的变化对人力资源管理提出了许多新的问题，这些问题需要人力资源管理理论研究者给出答案，以支持企业的发展需要。因此，近年来，国内外涌现出大批学者从不同的视角下探讨企业人力资源管理的相关问题。

伴随着经济全球化的背景，国际社会责任运动的不断发展和壮大对人力资源管理也提出了新的要求，因此，在 20 世纪的 80 年代，西方一些理论研究者 and 实际工作者陆续对这一领域进行了深入的探讨。本书就是基于前人的研究成果，同时也结合编者在企业中的实际经验，对这一问题进行研究和分析，希望能够给予现代企业人力资源管理提供更好的指导。

企业社会责任理念自 18 世纪末期就已经开始出现于西方主要发达国家，但是一直到 20 世纪 50 年代，企业社会责任（Corporate Social Responsibility，简称 CSR）才开始真正在各个领域实行，并得到国际社会各界的广泛认同。社会经济的快速发展，物质生活的丰裕，推动着社会文明进步，也引导着人们价值观念的转变——从以前的注重物质满足转而更加追求生活质量的提高，人们自发地从心里生出需要得到更多的尊重、尊严的诉求。与此同时，经济的快速发展与环境污染、生态破坏的矛盾日益尖锐，可持续发展观念渐入人心，再加上 NGO 及相关国际组织的积极推动，要求企业转变经济发展方式、承担更多社会责任的呼声高涨，推动企业社会责任理论及实践迅猛发展。因此，为了重新获得公众的认可，越来越多的企业开始大力地推进企业社会责任建设。

虽然企业社会责任理论在我国得到蓬勃发展，但是，就其理论水平而言，很多都是直接借鉴或引用国外专家、学者的观点和研究成果，而结合中国的企业社

会责任发展情况和经济与社会的特色来研究企业社会责任的创造性成果特别少,创新性不够,也很零碎,没有形成完整的理论体系,所以发表出来的成果往往脱离实际。这是因为我国企业数量众多,且实力大小悬殊较大,尤其是对于我国企业中占绝对多数的中小型企业而言,企业社会责任实践先天不足,尚未形成健康合理的企业社会责任意识,更缺乏实行企业社会责任理念的主动性和内在驱动力。

目前,我国学术界对于企业社会责任的研究,主要集中于寻找企业应当承担社会责任的理论依据,侧重于理论研究,欠缺实证支撑。正如朱永明所说,“企业社会责任是一个系统性问题,不能只从某一方面来表述,必须用科学发展的眼光来认识它。对企业社会责任的研究不能只停留在定性的层面,还必须在定量评价方面进行深入探讨。”^①因此,对于国内企业应当如何承担企业社会责任、如何在企业人力资源管理实践中践行企业社会责任理念,学者们并没有给出实际的操作建议,这就使许多企业不知道该如何在追求利润最大化的基础上,有效地履行社会责任。所以我国企业社会责任的理论研究还有很长的路要走,更重要的是下一步学术界研究的重点应该与企业实践,特别是现在企业人力资源管理战略相结合,指导企业如何在实际工作中承担企业社会责任。因为,只有立足于企业现代人力资源管理的各个活动,才能将履行企业社会责任贯彻到企业管理的全部活动中,才能真正地实现企业社会责任的建设。同时,在现代企业人力资源管理活动中贯彻企业社会责任理念,不仅能够推动企业社会责任建设,对企业管理各活动中存在的问题,也将具有一定的改革意义。

本书是结合比较分析传统企业人力资源管理与现代企业人力资源管理的密切联系为基础,通过对目前企业人力资源管理中的现状分析,找出存在的问题,然后将企业社会责任的相关理论贯穿于企业人力资源管理的各方面,试图寻找企业人力资源管理与企业社会责任理论的契合点,紧紧围绕企业应当如何在现代人力资源管理战略中贯彻执行企业社会责任理念,开展较为深入和系统的研究。本书主要以“企业社会责任对企业人力资源管理影响的理论分析、趋势分析,企业社会责任与劳动力成本、与人力资源管理学体系,最后是基于企业社会责任的人力资源管理理念创新”几个主要方面为基础,采取综合分析、比较分析、系统分析、理论分析、趋势分析相结合的研究方法展开论述,并对如何完善现代企业人力资源管理理念及如何践行企业社会责任实践,提出了政策、建议。

^① 朱永明. 企业社会责任评价体系研究 [J]. 经济经纬, 2008 (5): 97-100.

二

本书从企业社会责任对企业人力资源管理影响的理论分析、趋势分析入手,首先通过叙述企业社会责任运动与人力资源管理之间的相互影响、相互促进关系,然后对比传统人力资源管理活动和现代人力资源管理活动中的企业社会责任理念,总结企业社会责任在人力资源管理活动中已经取得的部分成就,从而上升到从企业社会责任与劳动力成本、与人力资源管理学体系的角度,论证了伴随着全球化的发展,企业社会责任运动对人力资源管理活动的重要性凸显。且在书中最后一部分针对现代企业人力资源管理与企业社会责任的关系,总结出基于企业社会责任的人力资源管理创新理念,并对下一步如何在人力资源管理活动中完善企业社会责任,指出了新路径和新方法。

企业社会责任作为目前学术界、企业界以及社会公众讨论的热点话题,引起了企业管理者的广泛关注,但是目前尚未出现具体的方法指导企业该如何贯彻企业社会责任。因此,本书试图通过趋势分析和理论分析,找出人力资源活动与企业社会责任的结合点,具体指出如何将承担企业社会责任与企业人力资源管理的各项活动有机地结合,总结出企业社会责任对人力资源管理理念的影响、创新,并按人力资源管理活动的具体内容逐一论述了企业承担社会责任的具体途径和方法。

本书通过对人力资源管理的实际问题以及企业在进行社会责任建设中的存在问题及其原因进行了深入的分析,找出解决问题的办法就是要将两者相结合,这对我国企业人力资源管理的实践活动有重大的指导意义。

由于编者水平有限,在信息获取能力以及信息的处理分析能力方面都存在着许多不足,导致本书存在疏漏和不足,不少新的观点和见解还需要进一步探索和完善;今后编者仍将会继续对本书中讨论的问题继续进行再实践、再学习、再探索,从而能够更充实、完善和提高本书的研究。

编者

2011年7月

目 录

第一章 导 论	(1)
第一节 问题的提出	(2)
第二节 研究意义	(4)
一、现实意义	(4)
二、理论意义	(6)
第三节 相关概念的区分与界定	(10)
一、企业人力资源管理	(10)
二、企业战略管理	(11)
三、企业社会责任	(12)
第四节 研究思路和方法	(14)
一、研究思路	(14)
二、研究方法	(15)
第五节 框架结构与各章内容	(15)
一、总体框架与结构	(15)
二、各章节结构和主要内容	(17)
第六节 本书的主要创新和贡献	(19)
第二章 企业社会责任对人力资源管理影响的文献综述	(21)
第一节 企业社会责任文献综述	(21)
一、国外企业社会责任文献综述	(21)
二、国内企业社会责任文献综述	(30)
三、对国内外企业社会责任研究文献的评析	(47)
第二节 企业人力资源管理文献综述	(48)
一、国外人力资源管理文献综述	(48)
二、国内人力资源管理文献综述	(59)
三、对国内外人力资源管理研究文献的评析	(67)
第三节 企业社会责任对人力资源管理影响的文献综述	(68)

一、研究内容综述	(69)
二、对现有研究的简单评述	(78)
第三章 企业社会责任对人力资源管理影响的趋势分析	(79)
第一节 国内外企业人力资源管理现状及发展趋势	(79)
一、国外企业人力资源管理现状及发展趋势	(80)
二、我国企业人力资源管理现状及发展趋势	(84)
第二节 企业社会责任发展现状及其趋势	(92)
一、企业社会责任发展现状	(92)
二、企业社会责任发展趋势	(96)
第三节 企业社会责任对企业人力资源管理的影响	(99)
一、企业社会责任与人力资源管理的关系	(100)
二、企业社会责任对企业人力资源管理带来的挑战	(100)
三、企业社会责任对企业人力资源管理带来的机遇	(102)
第四节 基于企业社会责任的人力资源管理新趋势	(105)
一、基于企业社会责任的人力资源管理更新	(106)
二、基于企业社会责任的人力资源管理新模式	(107)
三、基于企业社会责任的人力资源管理新趋势	(108)
第四章 企业社会责任与劳动成本分析	(112)
第一节 劳动力成本影响因素分析	(112)
一、劳动力成本的概念、构成要素及均衡工资形成机制	(112)
二、近十多年中国劳动力工资基本情况分析	(113)
三、从需求角度分析劳动力成本变动的的原因	(118)
四、从供给的角度分析劳动力成本变动的动因	(122)
第二节 企业社会责任成本影响因素分析	(125)
一、企业社会责任成本内涵、内容及其特点	(125)
二、各构成要素对社会责任成本的影响	(127)
三、成本转嫁状况对企业社会责任成本影响分析	(129)
四、企业社会责任供给弹性及需求曲线弹性对企业社会责任成本的影响分析	(132)
第三节 企业社会责任对劳动力成本影响分析	(134)

一、从短期看,企业社会责任会削弱劳动力成本低的优势	(134)
二、从长期看,企业社会责任通过促进劳动生产率的提高来降低劳动力 相对成本	(136)
第四节 企业社会责任与人力资源管理绩效分析	(141)
一、相关概念界定	(141)
二、我国人力资源管理存在的问题	(143)
三、企业社会责任强化人力资源管理,提高人力资源管理效率	(144)
第五章 企业社会责任标准与人力资源管理学体系	(147)
第一节 基于企业社会责任的人力资源管理体系	(147)
一、人力资源管理体系概述	(147)
二、企业社会责任概述	(149)
三、基于企业社会责任的人力资源管理体系	(150)
第二节 SA 8000 及其社会责任理念	(157)
一、SA 8000 的历史背景	(158)
二、SA 8000 标准的内容和实质	(159)
三、SA 8000 的内容详解及其人力资源管理理念	(162)
第三节 ISO 26000 及其人力资源管理理念	(168)
一、ISO 26000 的历史背景	(169)
二、ISO 26000 的内容及其实质	(170)
三、ISO 26000 内容详解及其人力资源管理理念	(172)
第四节 SA 8000 和 ISO 26000 的人力资源管理比较分析	(176)
一、SA 8000 和 ISO 26000 基本特征的比较	(177)
二、SA 8000 和 ISO 26000 关于人力资源管理术语定义的比较	(178)
三、SA 8000 与 ISO 26000 关于人力资源管理的内容比较	(181)
第五节 基于企业社会责任的人力资源管理研究展望	(185)
第六章 基于企业社会责任的企业人力资源战略管理	(187)
第一节 企业人力资源战略管理	(189)
一、企业战略管理概述	(189)
二、企业人力资源战略管理概述	(191)
三、企业人力资源战略管理在企业管理中的作用演变	(193)

四、人力资源战略管理和企业战略之间的关系	(196)
第二节 基于企业社会责任的企业人力资源战略管理问题分析	(198)
一、对企业社会责任的认识	(198)
二、企业社会责任对企业人力资源战略管理的基本要求	(200)
三、从社会责任角度分析企业人力资源战略管理存在的问题	(202)
第三节 基于企业社会责任的企业人力资源战略管理体系的构建	(205)
一、企业社会责任与企业人力资源战略管理关系分析	(205)
二、基于企业社会责任的企业人力资源战略管理体系内容	(206)
三、基于企业社会责任的企业人力资源战略管理体系构建的具体实施	(208)
第四节 加强企业社会责任与企业人力资源战略管理相结合的对策建议	(213)
一、构建基于企业社会责任的企业人力资源战略管理体系	(213)
二、增强基于企业社会责任的企业人力资源战略管理能力	(216)
三、构建基于企业社会责任的企业人才退出机制	(218)
四、人才管理制度与机制要从单一点的创新走向系统创新	(219)
第五节 结论与展望	(220)
参考文献	(222)
后记	(241)

第一章 导 论

《管子·霸言》中说道：“以人为本，本理则固，本乱则国危。”由此可见，人作为万物之灵，故社会发展的根本在于人，一个企业的生存和发展的根本也在于人。21 世纪是知识经济时代，知识经济的核心是信息技术的发展，这使得全球经济一体化成为可能和现实。在这种背景下，生产知识、传播知识的人力资源将取代物质资本和金融资本成为企业最重要的战略性资源，对企业而言，谁拥有最优秀的人力资源谁就能在眼下激烈的市场竞争中占据竞争优势，人力资源的价值也成为衡量企业整体竞争力的最主要因素。面对经济一体化、信息化、网络化、高度整合、竞争激烈的新时代，企业如何开发、利用、管理好人力资源，使自己立于不败之地则成为各家企业的管理者最为关心的问题。

企业社会责任（Corporate Social Responsibility，简称 CSR）是西方社会的产物，其历史可以追溯至几百年前。1924 年，美国学者谢尔顿（Oliver Sheldon）在其著作 *The Philosophy of Management* 中提出了“公司社会责任”的概念，从资料获知这是迄今为止对“公司社会责任”的最早描述。他把公司社会责任与公司经营者满足产业内外各种人类需要的责任联系起来，并认为公司社会责任含有道德因素在内。但是时至今日，企业社会责任至今仍被视作一个过于模糊和宽泛的概念，缺乏统一的外延和内涵，众多研究者也从不同的角度对企业社会责任的产生原因、理论价值、存在方式等进行分析论证，成为学界长久以来争论不休的话题。

20 世纪六七十年代后，企业社会责任运动在国外开始蓬勃发展，但企业社会责任运动导入我国还只是最近十几年的事情，所以企业社会责任在我国的研究尚处于萌芽状态。但由于我国改革开放三十多年，社会主义市场经济得到不断完善，特别是对外贸易的迅速发展，2010 年全年进出口贸易总额 29 727.6 亿美元，其中贸易顺差 1 831 亿美元。我国许多企业，特别是外向型企业受国外经济理念影响越来越深，在国际企业社会责任运动浪潮中，我国对外贸易的成本比较优势将可能被加剧弱化，对外贸易体系将面临巨大的冲击，国际贸易的规则将可能因此改变。我国企业家们开始考虑如何利用企业社会责任这一新的工具来追求自身利益的最大化，通过企业人力资源管理来强化企业社会责任就是其重要途径之一。加之，眼下无论是国内理论界、企业界还是社会公众对企业社会责任的关注也不断提高，这些都大大促进了我国企业社会责任理论的发展。

随着经济全球化的深入和以人为本的社会价值观念的强化,国际社会对企业的社会责任要求已经从号召转变成一种具体行动,企业承担社会责任已经成为一种不可阻挡的国际趋势,引起了社会各界的广泛关注,但无论是理论界还是实际工作部门对企业社会责任的认识还是存在很大的误解。因此,开展对企业社会责任的研究,具有相当迫切的现实意义和理论意义。

第一节 问题的提出

如今,在日趋成熟的全球化市场经济的大环境下,社会的发展可谓日新月异,经济与科技的竞争日益激烈,企业需要开拓新思维、敢于创新。国家之间、企业之间的竞争,归根结底取决于人才的竞争,也就是员工的综合素质和企业人力资源开发与管理水平的竞争。越来越多的有识之士意识到:随着国家之间、企业之间在传统的市场竞争手段上的差异不断缩小,在科技飞速发展的21世纪,要保持或建立竞争优势,除了有效地组织资源、发展技术以外,更具决定性的因素就是“溯源到人”。自20世纪60年代起,“以人为本”、“以人为中心的管理”等理念就已经作为一种崭新的经济理念且被越来越多的人所接受。

人力资源作为知识的载体和知识的创造者、传播者、应用者和发展者,已成为关键的战略资源。人力资源能否有效地开发与管理,决定了组织竞争力的强弱这一观点已成为共识。同时,企业在市场、产品和技术等方面的竞争都可以归结为人才的竞争。可见,在企业的经营管理与经营战略中,关于“人”的问题变得越来越重要。人力资源已成为企业最重要的战略性资源,在企业间的竞争从产品经营竞争到资本经营竞争,逐渐发展成为智力资本经营^①的竞争,因此企业人力资源管理对企业的生存和成功越来越至关重要。

然而传统的企业人力资源管理理论内容显然已经不能满足知识经济时代投资决策的需要,故为适应知识经济时代的要求,必须要创新现代企业人力资源管理理论,变革传统理论内容,拓展出与传统人力资源管理理论完全不同的全新内涵,这样才能够加快经济全球化步伐,获得企业的可持续发展。创新人力资源管理理论需要通过与现有的、最新的理论与科学技术相联系,在遵守人力资源发展规律的客观基础上,既要保证人力资源与日新月异的技术环境同步发展,又能满足现代企业人力资源管理不断衍生的新需求,同时,还必须保证具备促进企业管理现代化的重要任务。

^① 智力资本经营是指将人力资源和附着在人力资源上的智力作为企业最重要的资本来经营、开发、管理。