



京 师 经 管 报 告

企业用工 之困

2012中国人本发展报告

Employer Staffing Dilemma

2012 Report on China's Human-oriented Development Research

北京师范大学人本发展与管理研究中心
北京师范大学经济管理学院人力资源管理系

◆ 李宝元 / 主笔



经济科学出版社
Economic Science Press



京 师 经 管 报 告

企业用工 之困

2012中国人本发展报告

Employer Staffing Dilemma

2012 Report on China's Human-oriented Development Research

北京师范大学人本发展与管理研究中心
北京师范大学经济管理学院人力资源管理系

◆ 李宝元 等 / 著

中共贵州省委党校



图书馆 0286827



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

企业用工之困: 2012 中国人本发展报告/李宝元主编.
—北京: 经济科学出版社, 2012. 11,
ISBN 978 - 7 - 5141 - 2684 - 6

I. ①企… II. ①李… III. ①企业管理 - 人事管理 -
研究报告 - 中国 - 2012 IV. ①F279. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 271914 号

责任编辑: 高进水 刘 颖
责任校对: 苏小昭
版式设计: 宝 元
责任印制: 李 鹏

企业用工之困:

2012 中国人本发展报告

李宝元 主笔

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京中科印刷有限公司印装

787 × 1092 16 开 17.5 印张 350000 字

2012 年 11 月第 1 版 2012 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 2684 - 6 定价: 38.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 88191502)

(版权所有 翻印必究)

北师大“985”项目
中国企业用工困局及其出路实证调查研究
课 题 组

学 术 指 导：赖德胜 李 实 沈 越

课题负责人（主笔）：李宝元

教师团队（副主笔）：于 然 陈 燕 王文周 李 静

李 海 张 跃 蒯鹏州 李晓婷

田雅琳 王明华 任 吉

研究（生）团队：铁鑫鑫 谭 英 王 帅 李 征

仇 勇 汤华平 康 靓 李亚杰

朱金强 周忠锋 张晓峰 康凯恒

胡爽雨 肖振华

网 络 技 术 支 持：张晓峰 王志亭

课 题 协 调 人：铁鑫鑫

各章作者

第1章：李宝元 铁鑫鑫

第2章：李晓婷

第3章：陈燕 王帅 李征

第4章：蒯鹏州 田雅琳

第5章：仇勇 王文周

第6章：张跃 周忠锋 康凯恒

第7章：李静 康靓 李亚杰

第8章：于然 谭英

第9章：蒯鹏州 王明华 胡爽雨 肖振华 汤华平

王文周 朱金强 李海 任吉

第10章：李宝元 铁鑫鑫



是根本，是决定中国工人运动前途的关键。中国工人运动的前途，是取决于中国工人阶级的觉悟程度，是取决于中国工人阶级的组织程度，是取决于中国工人阶级的斗争程度。

中国工人阶级的觉悟程度，是取决于中国工人阶级的教育程度，是取决于中国工人阶级的文化程度，是取决于中国工人阶级的政治程度。中国工人阶级的组织程度，是取决于中国工人阶级的团结程度，是取决于中国工人阶级的纪律程度，是取决于中国工人阶级的领导程度。中国工人阶级的斗争程度，是取决于中国工人阶级的勇气程度，是取决于中国工人阶级的决心程度，是取决于中国工人阶级的毅力程度。

摘要

中国工人阶级的觉悟程度，是取决于中国工人阶级的教育程度，是取决于中国工人阶级的文化程度，是取决于中国工人阶级的政治程度。中国工人阶级的组织程度，是取决于中国工人阶级的团结程度，是取决于中国工人阶级的纪律程度，是取决于中国工人阶级的领导程度。中国工人阶级的斗争程度，是取决于中国工人阶级的勇气程度，是取决于中国工人阶级的决心程度，是取决于中国工人阶级的毅力程度。

第1章

中国工人阶级的觉悟程度，是取决于中国工人阶级的教育程度，是取决于中国工人阶级的文化程度，是取决于中国工人阶级的政治程度。中国工人阶级的组织程度，是取决于中国工人阶级的团结程度，是取决于中国工人阶级的纪律程度，是取决于中国工人阶级的领导程度。中国工人阶级的斗争程度，是取决于中国工人阶级的勇气程度，是取决于中国工人阶级的决心程度，是取决于中国工人阶级的毅力程度。

在绿色发展、多重转型背景下，如何走出中国制造“低成本陷阱”，在短期劳动密集型优势基础上逐渐提升人力资本优势，走向“高附加值创造”的可持续发展之路，是中国企业人力资源战略管理面临的重大难题。为此，我们首先要做的工作是，仔细深入了解目前中国企业用工状况及其困境何在，然后脚踏实地仰望天空，从而瞄准未来中国企业可持续发展的基本方向、比较优势和攀升路径。

审视中国人口转变走势，劳动力无限供给的时代行将结束，但就目前来看，劳动力供求总量呈现大致均衡状态，企业用工困境主要是区域性、行业性、素质技能匹配层面的结构性矛盾，以及劳动力市场制度性分割的外部环境约束影响。树立以人为本理念，转换传统用工思路，尽快跳出“低成本陷阱”，建立健全人力资源契约化管理规范，是中国企业走出用工之困、实现长期可持续健康发展的根本出路。

从历史演化角度来看，基于“以人为本，战略性激励”核心理念和精髓要义的现代企业人力资源管理，是从严格规范的劳工法规环境约束及市场契约化管理延伸而来的。我们缺失这样的法制环境及文化传统，目前又处于新旧交替的多重转型期。调查显示，相对于国际化的外企来说，一些中国本土企业人力资源契约化管理规范和秩序远未建立起来，实际中还存在一系列不规范、不合理甚至不合法的现象，前面尚有很长的路要走。

随着后工业化社会的到来，绿色化发展渐成大势，城镇化加速和市场化改革不断深入，劳动力市场法律规范日益健全，国际市场格局逆转、竞争压力加大，依托劳动力无限供给的“低劳工成本”时代行将结束，在这样的时代大背景下，



中国企业唯有积极开拓创新，加大组织学习型变革及人力资源开发力度，才能最终化危为机，变人工成本压力为人力资本动力。

如何顺应组织变革新趋势实现战略性人岗匹配，如何在人力资源配置中有效化解薪酬—绩效战略性激励焦点矛盾，如何做好激励性工作设计、扩展职业发展空间以留住人心留住才，如何加强培训开发以提升新老员工“人岗匹配”的配置管理水平，如何强化内在激励以提升企业人力资源战略比较优势，乃目前中国企业人力资源流动配置管理面临的五大现实困境和挑战性问题。

在全球化浪潮冲击下，随着工业化发展、市场化改革和城镇化社会转型，中国企业面临越来越严峻的文化冲突和跨文化管理困境。企业员工，由于性别、年龄、学历、户籍等个体或群体文化因素，以及区域、行业和企业性质等宏观因素影响，其工作满意度及组织文化适应性表现出显著差异。对此，中国企业管理层应做出有针对性的文化战略决策及跨文化整合对策。

中国是一个地域辽阔、人口众多的发展中大国，区域经济发展不平衡、产业结构处于急剧转型状态，因而企业用工状况也表现出显著的区域分布特点及行业差异性。调查显示，长三角、珠三角地区与中西部、东北老工业区，工业制造业与其他各类产业间，在企业员工年龄、性别及学历构成上，以及用工短缺状况、规范化程度和流动配置等方面存在明显反差。

个体有差异，社会有分层。在当下中国企业用工之困中，引领时代潮流的知识型员工群体在光鲜的职业表象下潜藏着巨大的工作压力，国有垄断企业职工的特殊地位、隐性收入及职业优越感成为中国转型期社会矛盾的聚焦点乃至众矢之的，而在浩浩荡荡的数亿名进城务工大军中，新生代农民工群体表现出来的新特征、新问题也越来越为社会各界特别是企业 HR 所关注。三类群体众生相，一手数据做素描。

通过典型访谈调查和若干专题研究，我们发现：目前中国制造企业已经陷于“低薪难留人、涨薪无利润”的低成本陷阱难以自拔，弄不好还会酿成劳动纠纷及罢工事件；在企业员工关系管理中，要特别注重基层员工职业发展诉求，避免“破坏性领导”对组织文化凝聚力的负面影响；城镇非正规就业与经济发展水平显著正相关，扩大非正规就业对于促进就业、推动经济发展有重要意义。

要问目前中国企业用工之困究竟困在何处？简单地回答，就是困在“低成本陷阱”难以自拔。在劳动力总供求发生微妙逆转的情况下，中国人力资源流动配置在区域、行业及阶层间形成多重阻滞障碍及非均衡态势，致使企业用工在“宽约束—低成本—薄利润—严管理—苛压榨—频纠纷—求外援—松规制”链条间陷于恶性循环，最终难以形成长期可持续提升转换的人力资本竞争优势，进而阻滞了走向“高附加值创造”的人本发展之路。



目 录

第 1 章

调查背景与总体架构 / 1

- 1.1 顺应“外三化”：国际背景与时代趋势 / 2
- 1.2 直面“内三化”：多重转型压力及现实困境 / 8
- 1.3 中国企业用工规制：宏观环境及体制法规约束 / 15
- 1.4 中国企业用工走向：从“低成本优势”到“低成本陷阱” / 20
- 1.5 中国企业用工状况调查：总体方案设计与实施 / 27

第 2 章

总量供求与结构矛盾 / 41

- 2.1 人口转变、劳动力供给与中国企业用工态势 / 42
- 2.2 中国企业用工在区域及行业间凸现的结构性矛盾 / 46
- 2.3 中国企业用工结构性矛盾成因及其宏观意义 / 52



第3章

劳动契约与管理规范 / 55

- 3.1 中国企业用工契约化管理：宏观背景及现实约束 / 56
- 3.2 中国企业用工契约化管理状况：问卷调查数据描述 / 62
- 3.3 中国企业人力资源管理契约化任重道远 / 72

第4章

人工成本与人力资本 / 75

- 4.1 相关研究背景：现象描述与文献梳理 / 76
- 4.2 中国企业工资福利待遇及培训开发状况：员工个人视角 / 78
- 4.3 中国企业工资福利待遇及培训开发状况：HR 主管视角 / 81
- 4.4 中国企业人工成本上涨压力源分析 / 84
- 4.5 积极应对，化危为机，谋求可持续发展之路 / 92

第5章

人岗匹配与人员流动 / 95

- 5.1 相关研究背景：文献综述与问题梳理 / 96
- 5.2 中国企业人力资源流动配置状况：员工个人视角 / 100
- 5.3 中国企业人力资源流动配置状况：HR 主管视角 / 105
- 5.4 中国企业人力资源流动配置五大困境 / 109

第6章

人际冲突与文化整合/ 113

- 6.1 研究背景、调查对象与基础数据/ 114
- 6.2 中国企业员工文化适应性的个体影响因素/ 118
- 6.3 中国企业员工文化适应性的宏观影响因素/ 125
- 6.4 立足现实差异性, 化解文化冲突, 提升组织凝聚力/ 129

第7章

区域格局与行业差异/ 133

- 7.1 近年来中国区域与行业发展及企业用工需求走势/ 134
- 7.2 中国企业用工状况的区域格局: 问卷数据描述/ 136
- 7.3 中国企业用工状况的行业差异: 问卷数据描述/ 145
- 7.4 基本状况: 区域用工有倾斜, 行业用工有差异/ 150

第8章

社会分层与群体特征/ 153

- 8.1 企业知识型员工群体状况及工作压力/ 154
- 8.2 国有垄断企业员工群体特征及工作状况/ 161
- 8.3 新生代农民工群体生存状态及劳动就业状况/ 168



第9章

典型调查与专题研究/ 179

- 9.1 中国企业用工状况最新实地访谈调查报告/ 180
- 9.2 关于基层员工职业发展诉求的问卷调查/ 186
- 9.3 RT 公司劳动纠纷及罢工事件案例研究/ 195
- 9.4 破坏性领导对企业员工建言的影响：中介与调节效应/ 199
- 9.5 中国城镇非正规就业与经济发展关系的统计实证分析/ 210

第10章

主要结论与未来展望/ 213

- 10.1 关于近年来中国企业用工总体态势的大致判断/ 214
- 10.2 中国企业用工状况：总供求基本平衡，结构性矛盾突出/ 218
- 10.3 中国企业用工契约化管理规范远未建立，任重道远/ 222
- 10.4 中国企业用工面临工资水平上涨压力，挑战机遇并存/ 223
- 10.5 中国企业人力资源流动配置面临五大战略性挑战/ 226
- 10.6 中国企业用工要注意化解人际冲突、提升员工文化适应性/ 229
- 10.7 中国企业用工存在明显区域及行业差异性/ 230
- 10.8 中国企业三大类员工群体状况及特殊问题值得关注/ 232
- 10.9 正视转型期就业现实困境，注意满足基层员工发展诉求/ 234
- 10.10 跳出“低成本陷阱”，走可持续人本发展之路/ 236

附录/ 241

中国企业用工状况调查问卷（HR 主管版）/ 241

中国企业用工状况调查问卷（员工版）/ 250

参考文献/ 258

后记/ 263



第



章

调查背景与总体架构

在绿色发展、多重转型背景下，如何走出中国制造“低成本陷阱”，在短期劳动密集型优势基础上逐渐提升人力资本优势，走向“高附加值创造”的可持续发展之路，是中国企业人力资源战略管理面临的重大难题。为此，我们首先要做的工作是，仔细深入了解目前中国企业用工状况及其困境何在，然后脚踏实地仰望天空，才能瞄准未来中国企业可持续发展的基本方向、比较优势和攀升路径。



1.1

顺应“外三化”：国际背景与时代趋势

这里所说的“外三化”，是指数字化、全球化、绿色化，它们正在改变着世界、使世界变得更加平坦，也使世界变得更加坎坷、纷乱和复杂。特别是网络数字化，它使人们享受前所未有随心所欲地在时空间穿越的梦幻般“虚拟生活”的同时，也创造了前所未有的“多米诺骨牌效应”，也使金融危机以前所未有的速度传遍全球，也使绿色发展成为人们前所未有的渴求。在遭遇金融危机、走向绿色发展的数字化生存时代，中国企业人力资源管理面临着一系列前所未有的新挑战。

随着电子计算机网络技术的迅速普及，人们生活在基于二进制数码原理构建的“比特”(0、1)数字虚拟符号空间中，每个人都可以真正“随心所欲”地随时随地以极快的速度，从世界任何地方清晰获取自己所需要的大量信息，电脑网络媒体成为人们社会经济交往活动及日常生活须臾不可或缺的“中介”甚至“主宰”，借助数字化网络媒体人们逾越了时间和空间障碍，以致未来实现了数字化的地球将可能变得仿佛针尖般大小。^①“数字化生存”依托的物质技术基础，是包括宽带光纤通信技术、智能电子计算机技术和多媒体交互式网络技术在内的高新技术系统。宽带光纤通信技术，是支撑信息大容量、高速度传递的关键技术；智能电子计算机技术，即以计算机为基础的电子信息处理和采集技术；多媒体交互式网络技术，包括因特网技术、数字信号压缩技术、存储光盘技术和多媒体机技术等，其基本功能是将终端处理机与光纤传输系统连接起来，通过多媒体和交互式网络系统实现综合化信息服务。以宽带光纤通信、智能电子计算机处理和多媒体终端综合服务为技术基础，在区域、国家或国际规模上形成一种多用户、大容量、高速度的交互式综合信息网络系统，这就是所谓“信息高速公路”(information super high way)，其基本特征就是信息处理系统智能化、信息传输系统宽带化、信息网络系统交互化和信息服务系统功能综合化。信息高速公路创造了一个更加开放、更加自由、信息更充分、交易成本更低廉的电子网络市场，企业家们通过电子信息目录、电子书店、在线服务和广告牌系统、智能化电子购物和交互式视频购物，以及加盟商业网等途径和形式，从事各种电子化商务活动。

① 尼葛洛庞帝. 数字化生存. 海口：海南出版社，1997.



伴随着数字化,必然是全球化(globalization)。这是一个具有鲜明时代特征的多元复合概念,它不仅是关于人类社会经济发展最新进展状况的一种客观描述,更是一种“世界观”,即人们关于外部世界时代性变化的主观感受和判断。关于“全球化”的历史源头可以追溯得很远,但真正成为“时代潮流”的全球化是20世纪80年代以后的事情,它伴随着跨国公司并购重组浪潮席卷开来,而跨入21世纪则呈“汹涌澎湃”之态势。可以说,全球化是市场经济不断扩展的必然结果,是无法阻挡的世界潮流。其基本特征和趋势表现为:国际贸易、国际投资和国际金融自由化进程加快;区域经济和区域市场逐渐趋向一体化;企业生产经营体系借助互联网等现代通讯技术快速走向虚拟化,跨国公司间竞争越来越“短兵相接”且日趋白热化,企业并购重组浪潮也呈风起云涌之势。应该看到,全球化不仅意味着货币资本在全球范围内的大规模流动重组,而且表现为人力资本的全球化流动和配置。未来真正拥有全球经济霸权的,是知识产权和专业化的人力资本产权,真正有力量的是掌握知识产权或高水平人力资本的所谓“符号分析人员”。他们的从业范围和业务性质是“全球化”的,即跨越多元文化,在不同国家、企业或其他组织中,通过“网络”介体进行合作与交流,在全球范围内调动着一切可以调动的经济资源,从事着各种全球化、跨文化的经营和管理工作。

全球化不仅使世界变平了,带来全球市场经济的一体化大发展,也使世界变得更加坎坷了,带来了前所未有的全球性金融危机。借助全球化东风和金融体制特殊优越性,美国可以方便地吸纳其他国家和地区的储蓄实现高消费,到2006年,联邦经常账户赤字达到了其GDP的6.7%。2000年后,美国陷入高科技泡沫破裂,同时随着劳动力成本不断提升,制造业尤其是劳动密集型产业大量外移,形成国内产业空心化,而服务业又处于繁荣后的替代更新时滞期;在这样的情况下,美联储连续13次大幅度削减联邦基准利率,从最高6.5%下降到1%,使大量流动性资金注入到房地产市场。这就是2007年美国房地产次贷危机的现实背景。面对次贷危机,先是多家大型金融机构倒闭或被政府接管,其他金融机构不得不重新估计风险、分配资产,接着是发达国家资金逆转回涌,最终导致新兴市场经济国家本币贬值,证券市场价值大幅缩水,投资规模收缩,经济增长放缓甚至衰退。于是,全球性金融危机由此爆发。这次全球性金融危机,从房贷债务危机到金融流动性危机再到全球性信用危机,其演化速度之快、蔓延范围之广、影响规模之大,可谓前所未有。全球性金融危机也给中国金融系统造成了巨大的潜在危险,给中国经济带来了严峻挑战。一部分外资纷纷出逃,导致国际收支资金倒流,使人民币升值压力有所缓解,但会对国内投资规模产生影响,给经济增长带来压力。金融危机延伸到实体经济,首当其冲地直接影响到中国沿海地区出口导向产业发展。据测算,美国经济增长率每降1%,中国对美国出口就会降5%~6%;同时,中美金融政策逆向调控导致美元贬值、人民币升值压力,从而使传



统出口产品价格优势不再，东部沿海外向型经济、出口导向型产业发展受阻，其中纺织服装等传统劳动密集型企业受到的影响尤为严重，汽车船舶行业总体表现低迷，由此形成连锁反应，从而对中国整体经济增长构成严峻挑战。当然，金融危机导致的这种情况，也为中国企业“走出去”整合并购提供了好时机。但问题是，中国企业做好准备了吗？具有“走出去”的核心竞争实力吗？尤其是在人力资源战略管理方面能从传统的低成本优势提升转换为高素质优势吗？这些都尚是未知数。

近年来，“绿色发展”之所以成为人们普遍关注的焦点问题，一个重要现实背景就是全球范围内遭遇前所未有的金融风暴、经济衰退以及能源危机、粮食短缺等多重发展困境，人们把发展绿色经济作为应对危机的新策略、摆脱困境的新出路和推动经济复苏的新引擎。但是，如果从“大历史”视界来看，近年来在世界范围内流行的“绿色发展”，虽然是以西方高度发达的市场经济和现代公民社会为现实背景提出来的新概念，但它本质上是一个历史范畴，是在后工业化时代背景下对工业化社会的“白色发展”和前工业化社会的“黑色发展”的否定之否定。按照“工业化”这个具有“革命”意义的历史标记，可以将人类社会经济发展史分为前工业化社会、工业化社会和后工业化社会三大社会形态。在前工业化社会背景下，自然环境压迫人、人与人在极度稀缺的资源环境下恶性竞争，这种“自给不足、一穷二白”的经济发展形态，可称之为“白色发展”；在工业化社会背景下，人以大机器生产体系为手段从大自然中攫取资源，不断压榨乃至破坏自然环境，这种“大干快上、秃山黑水”的经济发展形态，可以叫做“黑色发展”。所谓“绿色发展”，则是在后工业化社会背景下，人们在经济高度发展后重新意识到“敬畏大自然”的重要意义，追求人与自然环境和谐相处，以图经济长期可持续发展的一种新型经济形态，其典型表现为：“绿色环绕，莺歌燕舞”。^① 20 世纪末 21 世纪初，席卷全球的第三次产业技术革命，是一种不同以往的“绿色工业革命”，它使经济发展与碳排放及环境污染逐渐“脱钩”，将人类带入了全新的后工业化时代，使经济发展走向绿色化可持续发展轨道。但是，绿色发展不仅是一个“能源效率”或“新能源开发”问题，甚至也不是仅涉及互联网通讯技术（ICT）、新材料（像纳米技术）、高速铁路、物联网等尖端技术问题，而是工业革命以来最深刻、最全面的全方位社会变革，它会带来生产方式、生活方式、消费模式、组织模式、商业模式等的根本性改变。绿色发展实际上代表着最新的技术发展趋势和商业组织模式，原来贫困山区优质的自然环境可以转化为一种创造巨大财富的稀缺资源，企业家组合各种生产要素、实现市场创新的空间会无限扩展，微博信息通过 ICT 技术汇聚形成能量巨大的资源并由此给服务业带来一系列新商机，未来“数字化 3D 打印”软件技术可能使制造业走向不同

① 李宝元 黄韬. 绿色经济背景下的人力资源能力建设. 财经问题研究, 2010 (10).



于传统集中大规模生产方式的分散个性化生产模式,借助智能手机、互联网、游戏软件等数字化消费模式会大大降低自然物质资源的稀缺及依赖程度,教育、医疗服务的公共性和公益性运作模式会更加便捷和经济,如此等等,绿色发展将在根本上改变人们的生活、工作和思维方式。^①总之,绿色发展来源于全球性危机,包括金融风暴和气候变暖等紧迫问题,但绿色发展更是后工业化时代人类可持续发展的基本指向,预示着全球经济发展与组织变革的大方向,也是全球企业改革和发展必须顺应的大趋势。

经济全球化、绿色化发展的另一个产物,就是企业社会责任运动。一般地说,“企业社会责任”(corporate social responsibility/ enterprise's social accountability)是企业决策层和管理者基于对其经济行为“外部性”和“信息不对称”等影响因素的理性认识,在经营管理过程中对其行为后果有可能产生的正负面效应加以自我控制和约束,以尽量消除外部负效应而最大化外部正效应的一种行为期待或行动承诺。社会进步体现在物质文明和精神文明两个层面,随着社会经济发展水平的提高,企业为社会提供的物质产品和服务差异化越来越小、越来越有限,而企业在精神文明建设方面的权重和作用则越来越大,企业伦理、道德、文化等方面承担应有的社会责任便成为决定企业绩效战略管理需要考虑的关键因素,于是,企业尽可能多地承担社会责任成为一种不可逆转的社会运动和大趋势。近年来,在全球性金融危机和绿色发展大背景下,强调企业为其所处社会中的利益相关者群体承担更多责任,已经成为一种很流行的国际社会思潮,在西方发达国家政府“自上而下”、非政府组织“自下而上”的相互促动下,处于全球生产供应价值链上的企业,无论是实力雄厚、处于霸主地位的巨型跨国公司,还是想方设法谋求生存和壮大的中小型企业,无不受到企业社会责任运动浪潮的冲击。据统计,截至2000年,全球共有246家企业制订了生产社会责任守则,其中118个由跨国公司制订,92个由行业协会和贸易协会制订,32个由非政府组织制订,4个由国际组织制订。^②目前,包括美国社会责任国际(Social Accountability International, SAI)、公平员工协会(FLI)、英国的道德贸易行动(ETI)及国际玩具协会(ICTI)等在内的国际性组织,制订、审核和认证了一系列生产守则和社会责任标准。SA8000的社会责任标准内容涉及童工、强迫性劳动、健康与安全、结社自由及集体谈判权利、歧视、惩戒性措施、工作时间、报酬和管理系统等九大方面,主要源于国际劳工组织公约、世界人权宣言和联合国儿童权利公约。2004年初,一则关于欧美将于2007年5月1日对中国出口企业强制推行SA8000的消息,在中国企业界引起轩然大波,很快有50余家企业通过SA8000认证;近年

① 杨良敏 姜巍. 中国为什么要走绿色发展道路. 中国发展观察, 2012 (8).

② 中国企业家调查系统编. 企业家看社会责任. 北京: 机械工业出版社, 2007, 275 页.



来，围绕 SA8000 展开的企业社会责任运动，也迅速由沿海贴牌加工企业扩展到中国各地外贸加工企业，其波及面也越来越广。

综上所述，在全球数字化时代，特别是在全球性金融危机、绿色发展和企业社会责任运动的影响下；各国企业尤其是处于转型发展期的中国企业，在人力资源战略管理竞争优势提升转换方面，遇到了前所未有的新挑战。

首先，在网络数字化和经济全球化的时代大背景下，世界各国经济发展呈现“五颜六色”的交织状态，企业“走出去”或“引进来”越来越频繁，大家“不分你我、没有国界”，面临的国际市场经济也异常复杂，这就为企业市场运营及竞争带来前所未有的变数。例如，对于中国这样一个正处在“发展中”的人口大国来说，虽然已经摆脱了前工业化社会“一穷二白”的落后面貌，正在着力“全面建设小康社会”；但作为“三农”人口大国，中国在总体上依然处于高速工业化和城镇化的“发展中”，如何坚持“以人为本，全面协调可持续”的科学发展观，既能从“黑色经济”的残酷现实中快速走出又不至于陷于可怕的“白色经济”困境，是未来相当长时期内中国企业面临的发展背景和环境约束。其实，所谓“绿色经济”概念，本来就是以西方高度发达的市场经济为基础和背景提出来的；^①而如何推进市场化改革进程，逐渐淡化政府行政性指令计划干预，充分发挥市场机制在有效配置和利用自然资源以及优化自然生态及生活环境中的基础作用，恰是中国经济市场化改革与转型发展的基本任务，也是中国企业绿色化转型发展面临的根本性难题。此外，在网络数字化时代，国民财富其实是由自然资本（natural capital）、生产资本（manufactured capital）、人力资本（human capital）和社会资本（social and organization capital, SOC）等四大类资本存量组成，特别是后两类资本，在网络数字化技术支撑下对传统组织制度规范、司法系统及伦理道德和政治法规体系等具有前所未有的冲击、变革和创新性整合，从而形成一种虚幻而真实的巨大财富能量；显然，这对于尚处于原始积累时期的大多数中国企业来说，也是一个在短期内难以逾越的变革盲区和发展鸿沟。

其次，在绿色化发展的世界大趋势下，传统制造企业的“高耗能、低成本”发展模式将不可持续，如何在产业升级和技术进步中提升转换核心竞争力，是处于“发展中”的低端制造企业战略管理面临的一项迫切而艰巨任务。绿色化发展无外乎两个基本指向：一是“经济绿色化”，即对钢铁、化工、建材、造纸等传统产业及经济系统，通过推行清洁技术、循环利用和节能减排的生产方式，进行“绿色化”或“生态化”改造；二是“绿色经济化”，即利用市场机制有效配置自然、生态和环保资源，向“环保”要效益、向自然索取“绿金”，并积极发展对自然环境影响小、有利于改善生态环境或专门致力于环境保护的新产业，例如

① D. Pearce, etc. *Blueprint for a Green Economy*. London: Earthscan Publications Ltd., 1989.