



经济管理学术文库·管理类

# 中国企业社会 最优绩效实现机制研究

Research on the Realization Mechanism of  
Corporate Social Optimal Performance in China

咎淑珍 杨 瑜 / 著



经济管理出版社  
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

山西师范大学学术著作出版基金资助出版



经济管理学术文库·管理类

# 中国企业社会 最优绩效实现机制研究

Research on the Realization Mechanism of  
Corporate Social Optimal Performance in China

管淑珍/杨瑜/著



经济管理出版社  
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

## 图书在版编目 (CIP) 数据

中国企业社会最优绩效实现机制研究/晁淑珍, 杨瑜著. —北京: 经济管理出版社, 2013.12

ISBN 978-7-5096-2848-5

I. ①中… II. ①晁… ②杨… III. ①企业绩效—企业管理—研究—中国  
IV. ①F279.23

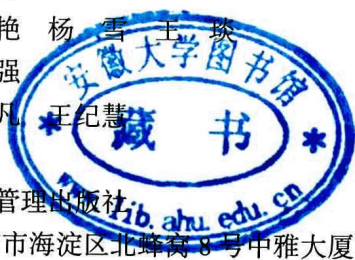
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 286330 号

组稿编辑: 杨 雪

责任编辑: 张 艳 杨 雪 王 琰

责任印制: 杨国强

责任校对: 超 凡 王纪慧



出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: [www.E-mp.com.cn](http://www.E-mp.com.cn)

电 话: (010) 51915602

印 刷: 三河市延风印装厂

经 销: 新华书店

开 本: 720mm×1000mm/16

印 张: 15.75

字 数: 265 千字

版 次: 2013 年 12 月第 1 版 2013 年 12 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5096-2848-5

定 价: 49.00 元

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

# 目 录

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| 第一章 导论 .....                  | 1   |
| 第一节 企业社会最优绩效理念的提出 .....       | 2   |
| 第二节 企业社会最优绩效的基本价值取向 .....     | 16  |
| 第三节 中国企业社会责任实践研究 .....        | 23  |
| 第四节 本书的基本内容、结构和研究方法 .....     | 34  |
| 第二章 企业社会最优绩效实现机制研究的理论基础 ..... | 39  |
| 第一节 企业概念、特征、分类及本质 .....       | 39  |
| 第二节 企业社会责任的概念、特征及责任主体 .....   | 52  |
| 第三节 企业社会责任的内容、对象与理论基础 .....   | 61  |
| 第四节 企业社会责任的本质与价值观 .....       | 79  |
| 第三章 企业社会绩效与企业社会最优绩效分析 .....   | 87  |
| 第一节 企业社会责任与企业社会绩效 .....       | 87  |
| 第二节 企业社会责任与企业经济绩效 .....       | 96  |
| 第三节 企业社会绩效与企业经济绩效 .....       | 104 |
| 第四节 企业社会绩效与企业社会最优绩效 .....     | 114 |
| 第四章 企业社会最优绩效实现可能性分析 .....     | 125 |
| 第一节 企业社会最优绩效影响因素分析 .....      | 125 |
| 第二节 企业社会最优绩效三维模型构建与评价分析 ..... | 132 |
| 第三节 企业社会最优绩效实现可能性分析 .....     | 142 |



|                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| 第四节    中小企业社会最优绩效实现分析 .....        | 152 |
| 第五章    企业社会最优绩效实现的运行机理与路径分析 .....  | 165 |
| 第一节    企业社会最优绩效：一种利益均衡机制 .....     | 165 |
| 第二节    企业社会最优绩效实现的运行机理 .....       | 171 |
| 第三节    中国企业社会最优绩效实现的路径选择 .....     | 179 |
| 第六章    企业社会最优绩效实现机制的构建与完善 .....    | 187 |
| 第一节    企业社会最优绩效实现机制的目标、原则及构建 ..... | 187 |
| 第二节    企业社会最优绩效实现与政府监管分析 .....     | 196 |
| 第三节    企业社会最优绩效实现的政府监管机制 .....     | 209 |
| 第四节    企业社会最优绩效实现的企业自律机制 .....     | 215 |
| 第五节    企业社会最优绩效实现的非政府组织推进机制 .....  | 226 |
| 参考文献 .....                         | 235 |
| 后    记 .....                       | 245 |

# 第一章 导论

随着社会的发展、企业规模的扩大,以及经济全球化进程的加快,企业社会责任问题已经引起越来越多人的关注。可以说,企业应该主动承担社会责任这一理论已得到理论界和企业界的普遍认可。然而,实践中的企业社会责任绩效并不尽如人意。企业社会责任绩效这一课题,是企业与社会议题研究中的一个重要领域,其概念及其模型的产生是长期以来经济学、管理学、社会学、法学等学科关于企业社会责任的分析、争论的结果,是对如何在实践中实施企业社会责任管理思路的总结,也是企业利益与社会利益相协调的一种思想,具有较高的学术价值和实践意义。

企业社会绩效这一课题,自 20 世纪 70 年代以来,一直是理论界关注的热点问题。但在以往企业社会绩效的研究中,研究者关注较多的是企业社会绩效的某一方面问题,如对企业社会责任社会议题的描述、<sup>①</sup> 测评,<sup>②</sup> 对利益相关者理论与企业社会绩效的关系分析,<sup>③④⑤</sup> 对企业社会绩效与经济绩效的关系分析,<sup>⑥⑦</sup> 或从顾客、<sup>⑧</sup> 员工<sup>⑨</sup> 以及供应链管理<sup>⑩</sup> 等角度分析企业社会绩效问题。就目前而言,国

---

① Carroll A. B. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders [J]. Business Horizons, 1991 (34): 39-48.

② Wood D. J. Measuring Corporate Social Performance: A Review [J]. International Journal of Management Reviews, 2010, 12 (1): 50-84.

③ 陈宏辉,贾生华.企业社会责任观的演进与发展:基于综合性社会契约的理解[J].中国工业经济,2003 (12): 85-92.

④ 沈艺峰,沈洪涛.现代企业理财与企业社会责任的关系[J].财务与会计,2006 (16): 45-49.

⑤ 田田,李传锋.论利益相关者理论在企业社会责任研究中的作用[J].江淮论坛,2005 (1): 17-23.

⑥ Cheng Beiting, Ioannou Ioannis, Serafeim George. Corporate Social Responsibility and Access to Finance [R]. Harvard Business School Research Paper, 2011 (5).

⑦ 贺远琼,田志龙,陈昀.企业社会绩效及其对经济绩效的影响[J].经济管理,2006 (7): 6-10.

⑧ Lou X., Bhattacharya C. B. Corporate Social Responsibility, Customer Satisfaction, and Market Value [J]. Journal of Marketing, 2006 (70): 1-18.

⑨ Greening D. W., Turban D. B. Corporate Social Performance as a Competitive Advantage in Attracting a Quality Workforce [J]. Business and Society, 2000, 39 (3): 254-280.

⑩ 缪朝炜,伍晓奕.基于企业社会责任的绿色供应链管理[J].经济管理,2009 (2): 174-180.



内外关于企业社会最优绩效研究，即对影响企业社会绩效的各因素之间，存在着对立、不和谐情形下的企业社会绩效最大化研究，是寥寥无几，甚或没有，这在一定程度上影响了我们对企业社会绩效的全面、系统、公正的认识和企业社会责任的履行。正因如此，本书选择了企业社会最优绩效实现与评价研究，研究的对象是企业社会责任的综合绩效问题。这是一个全新的视角、全新的观点，本书试图在利益相关者理论的基础上，探讨企业社会最优绩效实现的可能性以及适合中国国情的实现路径与机制，为企业社会最优绩效实现尽绵薄之力。

## 第一节 企业社会最优绩效理念的提出

企业社会最优绩效研究，是企业社会议题研究中的一个全新的视角、全新的观点，它与企业社会绩效相比，更能反映企业社会责任履行的全方位、动态化的效果。因而，本书认为，企业社会最优绩效应作为企业经营管理的一种理念。当然，企业社会最优绩效理念的提出应具有一定的条件和基础。本节主要研究企业社会最优绩效理念的含义、产生及核心问题。

### 一、企业社会最优绩效理念的含义

“理念”（德文：idee）是一个“舶来品”，是西方思想史上一个既十分重要又十分古老的范畴。从词源上探究，它源自于古希腊文 *eidos*，意为看到的东西，即形象。它是客观唯心主义哲学的用语。“理念”总是某一对象的理念，它与概念、目的、观念等不同。这里借用史尚宽先生对法律理念与法律概念、目的、观念等的区分方法，简单分析企业社会绩效理念与诸相关概念的区别。

首先，企业社会最优绩效理念与企业社会最优绩效概念不同。企业社会最优绩效概念主要是在阐明企业社会最优绩效是什么或者什么是企业社会最优绩效，回答的问题是“为何者”；企业社会最优绩效理念则是阐明企业社会最优绩效应该是什么或者不应该是什，回答的问题是“应如何”。

其次，企业社会最优绩效理念与企业社会最优绩效观念不同。企业社会最优



绩效观念是关于人们对企业社会最优绩效现象及本质的一种感觉或经验状态，具有感性；企业社会最优绩效理念则“为理性之原理”。在“观念”一词的解释上，我国有将其与德文“理念”、“表象”（vorstellung）同，<sup>①</sup>也有与希腊文“理念”（eidos）、“表象”同。<sup>②</sup>其实，德文的“理念”与英文的“观念”（idea）及德文的“表象”是很不相同的。黑格尔认为，“现在理念以它本身为对象，这就是纯思想或思想之思想，亚里士多德早就称之为最高形式的理念了。”<sup>③</sup>“表象（观念）指人的心目中所想到的对象，是‘理智’或‘认识’的第二阶段，居于‘直观’和‘思维’之间。”<sup>④</sup>至于希腊文“eidos”，在柏拉图那里与德文“idee”同义。显然，从哲学史上讲，“观念”与“理念”词义是不同的。

再次，企业社会最优绩效目的与企业社会最优绩效理念不同。企业社会最优绩效目的，是指企业社会责任特定社会关系所要达到的效果或结果，如公正、公平等；企业社会最优绩效理念，则是对企业社会责任目的的实现及手段的运用加以指导的原则。

又次，企业社会最优绩效理念与企业社会最优绩效思想不同。企业社会最优绩效思想，可以说是企业社会责任本质及发展的一种“后思”，指哲学上的思维，非一般思维。是“思维活动的产物、普遍概念，就包含有事物的价值，亦即本质、内在实质、真理”。思想虽然也是思维的产物，但与作为理性最高表现形式的理念相比，在程度上较次。我国在对“思想”一词的解释上，也有与“观念”同。<sup>⑤</sup>但如上所述，两者是不同的。

最后，企业社会最优绩效理念与企业社会最优绩效理想也不同。企业社会最优绩效理想，是关于企业社会最优绩效理性思维中最高形态的现实状态。在黑格尔看来，理想和理念同样都是客观真理、现实性的东西，不过有一定的区别，理念侧重于从概念方面考察，而理想则侧重于从存在方面考察。故二者不同。

可见，“理念”是理性认识的最高形态，它已经摆脱了对现实制度自发的、

---

① 简明社会科学词典 [M]. 上海：上海辞书出版社，1982；张世英. 黑格尔哲学辞典 [M]. 长春：吉林人民出版社，1991.

② 辞海 [M]. 上海：上海辞书出版社，1989.

③ 黑格尔. 小逻辑 [M]. 北京：商务印书馆，1987.

④ 张世英. 黑格尔哲学辞典 [M]. 长春：吉林人民出版社，1991.

⑤ 简明社会科学词典 [M]. 上海：上海辞书出版社，1982；辞海（下）[M]. 上海：上海辞书出版社，1989.





直观的心理体验和认识的局限性，它不仅高于制度的表象，而且高于制度的意识、制度的观念。“理念”总是某一对象的理念，是我们对“企业社会最优绩效理念”企业经营管理的一种理性认识。从这个角度，我们可以给企业社会最优绩效理念下这样一个定义：它是指在特定社会中的人们，对于企业经营管理及其企业可持续发展，在宏观上和整体上的一种理性把握和构建，是企业经营管理理性的最高表现形态，也是企业制定和实施长期发展战略的最高原则。企业社会最优绩效理念，表达了企业发展与社会发展、企业利益与利益相关方利益之间相得益彰、相辅相成、和谐共赢这样一种愿景与诉求。

## 二、企业社会最优绩效理念的产生与发展

企业社会最优绩效是企业社会绩效的补充和完善，而企业社会绩效（Corporate Social Performance, CSP）是企业社会责任（Corporate Social Responsibility, CSR）理论两个主要领域之一。研究企业社会最优绩效的理念，首先应探讨企业社会责任的理念。

### （一）企业社会责任理念的产生与发展

企业社会责任思想的提出至今已有一个世纪，但现代意义上的企业社会责任的理念并非企业与生俱来的。企业社会责任理念的产生与发展，与社会的经济、政治的变革和文明的进步紧密相关。可以说，关于企业社会责任思想的起点是亚当·斯密的理论。斯密指出：“我们每天所需的食料和饮料，不是出自屠户、酿酒师或面包师的恩惠，而是出于他们自利的打算。我们不说唤起他们利他心，而是唤起他们利己心的话。”<sup>①</sup>富人“雇佣千百人来为自己劳动的唯一目的是满足自己无聊而又贪得无厌的欲望，但是他们还是同穷人一样分享他们所做一切改良的成果。一只看不见的手引导他们对生活必需品作出几乎同土地在平均分配给全体居民的情况下所能作出的一样的分配，从而不知不觉地增进了社会福利，并为不断增多的人口提供生活资料。”<sup>②</sup>富人“他通常既不打算促进公共的利益，也不知道他自己在什么程度上促进那种利益。……在这场合下，像许多其他场合一样，他受着一只看不见的手的指导，去尽力达到一个并非他本意想要达到的目的，也并

① 亚当·斯密：《国富论》（上卷）[M]，郭大力，王亚南译，北京：商务印书馆，1972。

② 亚当·斯密：《道德情操论》[M]，蒋自强，钦北愚译，北京：商务印书馆，1997。



不因为是否出于本意，就对社会有害。他追求自己利益，往往使他能比在真正出于本意的情况下，更能促进社会的利益”。<sup>①</sup>从斯密的论述中可以看出，市场经济主体追求自身经济利益最大化的动机和目标是利己，但在那只“看不见的手”的指引下能够突破狭隘的利己的目的，自发地实现利他和利社会的经济利益，进而推动整个社会的经济繁荣。显然亚当·斯密的“社会责任观点”是企业在追求“个人利润最大化”的同时就等于在为国家和社会做贡献。这是因为他认为“私益即公益，利己等于利他”，即其恒等式为“私人利益 = 公共利益”。

随着亚当·斯密“经济人”利己的追求，企业的规模越来越大。企业规模的不断扩张，逐渐形成一股巨大的力量，促使企业悄悄地发生着本身性质的质的变化，即现代企业制度逐步形成。比如 19 世纪末 20 世纪初的美国，在第一次企业合并浪潮之后，也就是 1893 年美国第一次经济危机之后，大企业占统治地位的经济格局已初现端倪。据相关研究，1880 年，洛克菲勒的标准石油公司合并了 40 家炼油厂商，控制了全美近 90% 的炼油能力。这期间，通过并购导致的企业形式首先是托拉斯，其最直接的结果就是企业数量的急剧减少和单个企业规模的迅速膨胀，同时产生了一大批垄断性的企业集团。根据 Nelson（1959）的估计，被并购的企业达 3000 多家，300 家最大的公司规模增长了 400%，并控制了全美产业资本的 40%。这种大型集中式的资本主义大公司，一方面独占市场，另一方面侵蚀农民、工人阶层的合法权益，引起社会反弹。19 世纪末 20 世纪初美国社会反托拉斯运动风起云涌。这一时期，西方主要资本国家已经完成工业化，处于自由资本主义向垄断资本主义过渡的时期，公司的运作体制趋于成熟。但是这一时期整个社会面临着工业事故频发、劳工缺少社会保障、公司滥用自己的优势地位等一系列社会问题，因此，要求公司遵守一定的经营伦理、承担一定的社会责任，逐步成为这一时期社会的普遍共识。自 20 世纪开始，德国和美国的学者分别从社会公共利益和公司治理结构的角度较为系统地提出了企业社会责任，企业社会责任的研究也逐步受到各国的重视。美国钢铁集团公司的创始人安德鲁·卡内基（1899）在《财富福音》一书中首次提出了企业社会责任的观点，认为企业和富人应该在社会认为合法的任何用途上，通过谨慎投资使自身的财产增加，从而使社会财富增加。之后美国学者约翰·戴维斯（1905）提出：公司是由社会创

<sup>①</sup> 亚当·斯密. 国富论（上卷）[M]. 郭大力，王亚南译. 北京：商务印书馆，1974.



造的，因此应该对社会负有责任，应该回报社会。美国学者克拉克（Clark）于1916年在《改变中的经济责任的基础》一文中指出，“大家并没有认识到社会责任中，有很大一部分是企业的责任”，“我们需要有责任感的经济原则，发展这种原则并将它深植于我们的商业伦理之中。”<sup>①</sup>自此，企业社会责任作为学术问题登上历史舞台。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”（CSR）一词。这是迄今为止对“公司社会责任”的最早描述。他认为公司社会责任含有道德因素，社区利益作为一项衡量尺度，远远高于公司的盈利。但谢尔顿的见解在当时并没有引起人们过多的关注，直到1953年，随着R.鲍恩《企业家的社会责任》一书的出版，企业社会责任才真正被人熟知和运用。美国对于该理论的广泛研究始于20世纪30年代的经济危机。此次经济危机带来的灾难性后果使许多人认识到不能仅把盈利作为公司追求的唯一目标。1931~1932年，代表传统公司法理念的伯利教授和认为公司应承担社会责任的多德教授以“董事对谁承担义务”为主题展开了讨论，此讨论成了公司社会责任理论研究的出发点。在公司的功能、角色以及公司管理人员是谁的受托人等问题上，伯利认为，公司是营利性经济组织，一切权力都是为股东的利益而委托的权力，公司管理人员是受股东委托、为了股东的利益管理和控制公司，法律的功能在于保护股东的利益，防止管理层放弃追求利润。而多德认为，从现行法律上看，伯利的说法无疑是正确的，但使用私人财产是深受公共利益影响的。公司应是同时具有营利和社会服务两种功能的经济制度，公司权力作为一种受托权力，是为了全社会的利益，不仅公司要对社会承担责任，而且控制公司活动的经营者要自觉地履行这种责任。显然，多德的观点是公司既要为股东谋取利润，也要承担股东之外的社会责任。尽管对公司是否应承担社会责任存在争论，但在赞成者的推动下，德国和美国开展了公司社会责任立法的实践。1937年，德国的《股份公司法》最早对公司社会责任做出明确的法律规定，该法强调，公司董事“必须追求股东的利益、公司雇员的利益和公共利益”。1968年，欧洲共同体发布了公司法第一号指令，要求成员国对股东、债权人和其他与公司从事交易的利益相关者提供切实保护。到20世纪70年代，美国已经有48个州通过了法案“明确地支持注册公司可以不通过特别的章程条款来资助慈善事

<sup>①</sup> 沈洪涛，沈艺峰. 公司社会责任思想起源与演变 [M]. 世纪出版集团，上海人民出版社，2007.



业”。在美国的影响下，英国、德国、日本等国也在各自的立法实践中确立了公司社会责任的理念。

## （二）企业社会最优绩效理念的提出

由上述可知，企业社会责任理念的产生与确立，是基于客观上的企业规模不断扩张，导致了力量和权力集中到少数企业手中，从而引发了人们在主观上对企业将会如何使用这一力量和权力的担忧，以及对如何约束和规范这种力量的思考。同样的道理，企业社会最优绩效理念的提出，仍然是基于客观上的一系列企业社会责任运动，如消费者运动、劳工运动、环境运动、女权运动、社会责任投资运动和可持续发展运动等，以及主观上人们消费观念的改变、对可持续发展观的认同、企业利益相关者利益的思考。

美国是企业社会责任概念的发源地。但在 20 世纪 60~80 年代，企业社会责任在理论和实践上被更深入地探讨，其主要推动因素是社会对企业恶劣行径的严厉抵制。众所周知，从 20 世纪 70 年代开始，经济全球化进程迅速加快，它突出的表现为资本全球化、市场全球化、贸易规则全球化。伴随经济全球化的进程，资源配置得到了优化，经济实现了繁荣，但与此同时也打破了既往的利益格局，加剧了社会矛盾，如资源的掠夺性开发和无节制滥用、劳资之间的强弱悬殊、社会贫富的两极分化、发展中国家之间在经济和劳动力成本方面的“探底竞争”和发达国家与发展中国家之间的矛盾更加激化等。这些矛盾的混合，导致经济全球化面临严峻挑战。随着 20 世纪 70 年代企业社会责任运动的兴起，公众对企业的社会责任的要求日益增长。公众要求企业在获取利润的同时能为社会提供更加清洁的空气、水，能履行保护员工、消费者以及那些居住在工厂、企业和垃圾处置地点周围社区的人们的身体健康的职责；公众还期望企业能促进雇员和社会公众享受充足的业余闲暇及安度晚年；企业应承担相应的社会义务以及由此产生的社会成本。他们应以不污染、不从事欺骗性的广告宣传等方式来保护社会的福利，并融入企业所在的社区，积极资助慈善组织，从而在改善社会福利方面扮演积极的角色。然而，1970 年 9 月 13 日，著名经济学家米尔顿·弗里德曼在《纽约时报》刊登题为《商业的社会责任是增加利润》的文章，指出“极少趋势，比公司主管人员除了为股东尽赚钱之外应承担社会责任，更能彻底破坏自由社会本身的基础”，“企业的一项，也是唯一的社会责任是在比赛规则范围内增加利润”再度引起人们对企业社会责任观点的争议。



虽然企业社会责任遭到反对者的批评，但它在公司及经济领域中的作用却毋庸置疑（Sheikh, 1996）。<sup>①</sup> 在全球化和贫困、环境、人权问题的压力下，20 世纪 80 年代关乎企业生存的利益相关者理论的影响迅速扩大，并影响了英美等国公司治理模式的选择和法律修订的内容，促进了企业经营管理方式的转变。1980 年英国在修改《公司法》时，规定董事必须考虑雇员的利益。英国的《城市法典》（City Code）第 9 条规定，“在董事向股东提供建议时，董事应当考虑股东的整体利益和公司雇员以及债权人的利益”。1984 年 4 月，美国法律研究所发表一份关于《公司治理原则：分析与劝告》的建议，其中关于“公司的目的与行动”的规定，与之前一般的公司规定相比，扩展了公司目的的范畴，公司不仅具有追逐利润和股东利益的经济目的，还要对社会承担一定的责任，在追求盈利目标的同时，必须受社会责任或社会需要的制约。1989 年，美国宾夕法尼亚州率先修正其《公司法》，将美国法律研究所的建议赋予了法律效力。该修改要求公司的经营者也要对公司的利益相关者负责，而不仅仅是对股东一方利益负责。至今，美国已有近 30 个州（超过半数的州）相继在《公司法》中加入了公司的社会责任内容，要求公司经理为公司的利益相关者服务，而不仅为股东服务。至此，对企业承担社会责任的肯定，得到了比较广泛的认同。

与此同时，企业社会责任研究已不是概念的界定，而是以企业社会责任为出发点，研究企业社会回应、企业社会绩效问题，使企业社会责任的研究具有实践上的可行性与操作性。如通常被认为是企业社会绩效理论倡导者的卡罗尔（Carroll, 1979），<sup>②</sup> 最先提出了企业社会绩效的理论框架。尽管卡罗尔没有明确定义什么是企业社会绩效，但其最大贡献是将以往人们所争论的关于企业社会责任的观点系统化，提出了企业必须承担的、从经济到自由判断的四种不同责任，并将企业在处理企业与社会关系时所应考虑的、以前是分离甚至对立的社会责任、社会有效回应和社会议题观点进行综合。随后，沃提克和哥奇兰（Wartick 和 Cochran, 1985）<sup>③</sup> 沿着卡罗尔模型的思路，提出了企业社会绩效是“企业社会责

① Sheikh S. Corporate Social Responsibilities: Law and Practice [M]. London: Cavendish Publishing, 1996.

② Carroll A. B. A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance [J]. Academy of Management Review, 1979, 4 (4): 497-505.

③ Wartick L. S. & Cochran L. R. The Evolution of the Corporate Social Performance Model [J]. Academy of Management Review, 1985, 10 (4): 758-769.



任原则、社会回应过程和解决社会议题政策之间根本的相互关系”的定义。可以说,在CSP的定义中,这是第一个比较有影响的定义。沃提克和哥奇兰进一步综合了卡罗尔模型中提出的社会责任、社会回应和社会议题三个维度,用原则、过程和政策的框架进行了重新构建,其中最突出的优点是沃提克详细分析了企业社会责任与社会有效回应之间的关系,使我们认识到模型的层次性、整体性和连续性,赋予更实用的管理意义。伍德(Wood, 1991)<sup>①②</sup>在沃提克和哥奇兰定义的基础上,进一步给出定义:“CSP是一个企业的企业社会责任原则、社会事务响应过程,和与企业的社会关系相关的政策、项目、可观测结果的构造。”这个定义使得CSP用于评价企业的商业—社会关系结果结构。

进入20世纪90年代,随着全球化的加速,企业社会责任运动再次进入一个高峰期,企业社会责任思想动摇了资本主义的根基——利润最大化原则。但企业社会责任的支持者们并不反对企业的获利行为,只是对企业追求利益的目标词有所改变而已,即用“利润最优化”代替“利润最大化”,要求公司管理者在努力赚取足够利润来满足股东利益的同时也追求其他社会目标,使公司总福利最大化(Sheikh, 1996),<sup>③</sup>著名管理大师彼得·F.德鲁克(Drucker, 1984)<sup>④</sup>曾有一个新提法——“赚钱行善”(to do well to do good),即是企业社会责任关于利润最优化理念的现实意义的表述。

从企业社会责任运动实践过程和企业社会责任理论研究发展中,人们对企业社会责任的研究已经不是停留在价值观探讨层面上,而是注重企业社会责任的实践操作和绩效成果。在对企业履行社会责任能力和效果评价上,可以对企业社会责任履行的某一对象上的效果进行评价,也可以对企业社会责任履行对象效果的整体评价。如果对企业社会责任履行的某一对象上的效果进行各自评价,不足以说明企业社会责任履行状况。因为企业社会责任履行的某一对象上的效果之间,可能存在着矛盾和对立。在学者对企业追求利润目标用词发生变化的启发下,我

---

① Wood D. J. Corporate Social Performance Revisited [J]. Academy of Management Review, 1991, 16 (4): 691-718.

② Wood D. J. Social Issues in Management: Theory and Research in Corporate Social Performance [J]. Journal of Management, 1991, 17 (2): 383-406.

③ Sheikh S. Corporate Social Responsibilities: Law and Practice [M]. London: Cavendish Publishing, 1996.

④ Drucker P. F. The New Meaning of Corporate Social Responsibility [J]. California Management Review, 1984, 26 (2): 53-63.





们在企业社会责任与企业社会绩效研究中，形成了企业社会“最优绩效”思想，并将其作为企业经营管理战略制定和实施的最高原则来研究。循着这种思路，在本书的写作中，我们提出了“企业社会最优绩效理念”说法，以抛砖引玉。

### 三、企业社会最优绩效理念的核心

从企业社会责任的产生与发展以及人们对企业社会责任的种种看法与认识中，我们可以看出，企业社会责任实际就是企业在谋求投资人利益最大化之外，所负有的维护和增进社会利益的义务，即企业应考虑对雇员、债权人、消费者、环境、经济和社会规划、自然资源、社会保障和福利事业的受益人等相关群体所负有的责任和义务。因此，我们可以说，企业社会责任理念的核心是“以人为本”。这一点，我们从国际上的消费者运动、早期一些企业制定和实施的内部生产守则、国际上的企业社会责任标准中都可以得到证实。

企业社会责任运动的兴起直接源于消费者运动的压力。在自由化的市场经济下，消费者的“货币投票”对商品生产者和销售者具有终极的影响力。不论是中小企业，还是跨国公司，最终都必须服从于消费者的选择。1991年，美国大型牛仔裤制造商 Levi-Strauss 的海外工厂在监狱般的工作环境中使用年轻女工的事实被曝光，顿时成为舆论和消费者运动关注的焦点，成为“血汗工厂”的典型。为挽回企业形象，该公司草拟了世界上第一份企业内部生产守则（codes of conduct）。随后，在人权组织、劳工组织、环保组织、道德投资机构以及各类非政府组织（NGO）的应援支持下，消费者运动的视线转向一系列的大型跨国公司，从而促使更多的跨国公司制定了企业内部生产守则，并设置专门机构、配备专职人员，负责内部生产守则贯彻实施于包括跨国公司本部及供货商、分包商在内的“生产链”全过程。企业社会责任运动由此起步，并迅速波及全球。企业内部生产守则，内容大体集中于消除童工、禁止歧视、废除强迫劳动、结社自由和集体谈判四项基本劳工权利以及工资、工时、职业安全、社会保险、员工福利等生产条件方面的权利两部分。显然，企业承担社会责任最初表现为企业制定并实施内部生产守则，首先考虑的应是“人”的问题。

众所周知，SA8000 社会责任管理体系于 1998 年 1 月公布，这是针对工商企业管理的一项国际标准。SA8000 社会责任体系标准是 1997 年由总部设在美国的“社会责任国际”发起，并联合一些欧美跨国公司制定的，于 2001 年 12 月发表



了 SA8000 标准的修订版即 SA8000: 2001。SA8000 标准是全球第一个可以用于第三方认证的社会责任国际标准,旨在通过有道德的采购活动改善全球工人的工作条件,最终达到公平而体面的工作条件。主要包括童工、强迫劳动、安全卫生、自由和集体谈判权、歧视、惩罚性措施、工作时间、工资报酬及管理体系九个要素,是一种以保护劳动环境和条件、劳工权利等为主要内容的新兴的管理标准体系。

1999 年 2 月在瑞士达沃斯召开世界经济论坛时,当时的联合国秘书长安南提出了“全球契约”计划,该契约要求企业界领导人在经营自己的企业时,维护人权以及正当的劳工和环境标准。“全球契约”包含十个原则,涉及人权、劳工标准、环境和反腐败四个方面:①企业应该尊重和维护国际公认的各项人权;②绝不参与任何漠视与践踏人权的行为;③企业应该维护结社自由,承认劳资集体谈判的权利;④彻底消除各种形式的强制性劳动;⑤切实消除童工;⑥杜绝任何在用工与行业方面的歧视行为;⑦企业应对环境挑战未雨绸缪;⑧主动增加对环保所承担的责任,积极推动对环境负起更大的责任;⑨鼓励无害环境技术的发展与推广;⑩企业应反对各种形式的贪污,包括敲诈、勒索和行受贿赂。

2000 年 7 月,《联合国全球契约》论坛第一次高级别会议召开,参加会议的 50 多家著名跨国公司的代表承诺,在建立全球化市场的同时,要以《联合国全球契约》为框架,改善工人工作环境、提高环保水平。2000 年 7 月 26 日,《联合国全球契约》正式启动,它恳请企业对待其员工和供货商时都要尊重其规定的九条原则。<sup>①</sup>“全球契约”的核心也就是要求企业在各自的影响范围内遵守、支持以及实施一套在人权、劳工标准及环境三个方面的九项基本原则。

2010 年 11 月 1 日,国际标准化组织 (ISO) 在瑞士日内瓦国际会议中心举办了主题为“共担责任,实现可持续发展”的 ISO26000 发布仪式,国际标准 ISO26000——《社会责任指南》正式启动。这个标准不是管理体系标准,和 SA8000 不同,并不用于认证,也不适用于立法或签约,这个标准制定的目的是有利于持续发展。正如 ISO 高级官员智娃·帕蒂尔 (Ziva Patir) 女士评价的:“社会责任是后代人的未来需要,它符合 ISO 制定国际标准的战略,即与市场有关,

---

<sup>①</sup> 2004 年 6 月 30 日在纽约举行的全球契约领袖峰会上,安南宣布新增《联合国全球契约》的第十项原则:打击腐败。





与全球相关，有助于创造一个可持续发展的世界。”ISO26000 国际标准的核心部分覆盖了社会责任内容的九个方面，包括组织管理、人权、劳工、环境、公平经营、消费者权益保护、社区参与、社会发展、利益相关方合作。

由上述可知，无论是早期企业承担社会责任的生产守则，还是 SA8000 标准、“全球契约”，对“人”的责任在内容上都占有绝对优势。当然，企业社会责任是一个动态的概念，必将随着社会的发展而发展。就目前而言，从学术界讨论来看，企业社会责任的范围已超过了法律、法规所规定的强制性义务范围，也大大超过了企业慈善事业的范围。但可以肯定地说，无论企业社会责任范围如何发展，“以人为本”的导向不会改变，而企业社会最优绩效理念的核心，则是在企业社会责任“以人为本”基础上的“合作共赢”。

合作，即为了共同的目的而一起工作或共同完成某项任务。共赢是要求在处理双边和多边关系、内部系统与外部环境时，在不损害公共利益、不牺牲生态环境的前提下，使各方均获得较满意的结果。共赢不仅仅局限在经济利益方面，还包括环境效益、社会效益以及主体能力和素质的提高，主体生活质量和幸福指数的提高等。共赢不等于双赢。双赢是交往双方都能获得利益，共赢是双赢的扩展。这一理念有以下三层意思：

第一，“合作共赢”意味着企业在生产经营过程中必须讲“诚信”、守“信用”。“诚”主要指诚实、诚恳；“信”主要指重承诺、讲信誉、守信用。“诚”是“信”的内在思想基础，“信”是“诚”的外在表现。诚信是市场经济的基石和灵魂，是市场主体的道德责任，是企业开展经营管理活动宝贵的无形资产，是企业长期的经济发展中的必然选择，也是保证“合作共赢”的基础。

第二，“合作共赢”意味着在企业的经营管理中必须重视利益相关者的利益。简单讲，企业利益相关者就是企业对其负有长期确定型义务关系的主体，如股东、员工、消费者、债权人、社区等。企业不是游离于现实生活之外的一个产品加工器，它的经营是一种合作活动，利益相关者对企业的发展有着十分强大的影响力。1963 年斯坦福研究所将利益相关者定义为“这样一些团体，没有其支持，组织就不可能生存”。根据企业战略资源学说，企业的利益相关者都是企业的资源，一个企业的发展离不开各种利益相关者的投入或参与。所以，企业要生存就必须考虑利益相关者的利益。

第三，从企业发展角度来说，“合作共赢”理念是其可持续发展的根本战略。