

社会与教育

# 企业家需求、企业社会责任和我国 民营企业社会工作的发展

何 辉

**【提 要】**企业家作为企业社会工作服务市场上的主要需求方,是否支持和接受企业社会工作服务,决定了企业社会工作能否顺利开展和健康发展。对企业社会责任的认知、企业员工流动率、企业服务的内容等影响了民营企业企业家对企业社会工作的态度。社会工作机构的定位和服务内容、政府对企业社会责任的规制和激励是激发企业家需求、推动我国民营企业社会工作发展的关键因素。

**【关键词】**企业社会工作 企业社会责任 企业家 政府

〔中图分类号〕C91〔文献标识码〕A〔文章编号〕1000-2952(2012)01-0129-06

## 引言

当很多学者论及中国企业社会工作的发展趋势时,都会提到工人群体、特别是农民工群体对社会工作的迫切需要,并以此作为我国要大力发展企业社会工作的理由,进而认为,我国的企业——特别是农民工或者劳务工集中的企业——急需开展企业社会工作的服务。<sup>①</sup>但是,我们在深圳等地调查时发现,<sup>②</sup>当社会工作机构向企业寻求开展企业社会工作的合作机会时,大多数企业家并没有积极的回应。这就提出一个问题:一方面学界普遍认为企业社会工作发展前景广阔,另一方面,在实际企业社会工作推广过程中,企业家对于企业社会工作却并不是很感兴趣?<sup>③</sup>

为什么企业社会工作的发展会出现理论和实际不相符的现象?在大多数企业社会工作的研究文献中,学者们分析企业社会工作发展前景时关注和重视企业社会工作的服务对象——企业员工的需求,很少注意企业家的意愿。企业员工作为企业社会工作的服务主体,被重点关注是没有错的。但是,企业社会工作与其他领域社会工作相比的一个重要区别是,一般的社会工作实务是社

会工作者直接面对服务对象,而企业社会工作开展实务,社会工作者不仅仅面对服务对象——企业员工,而且要面对企业家和企业的其他管理者。这一点往往被多数学者所忽略。一般来说,只有企业家认同社会工作者的工作理念及其服务内容,并表示支持,社会工作者才能顺利地进入企业开展专业服务。因此,企业社会工作的发展必须考虑企业家的需求。在目前已有的企业社会工作的文献中,仅有个别学者从个案的角度等讨论了企

<sup>①</sup> 例如,周沛:《一项急需而有价值的社会工作介入手法——论企业社会工作》,《社会科学研究》2005年第4期;马亚静等:《私营企业农民工问题与企业社会工作》,《中国劳动关系学院学报》2006年第6期。

<sup>②</sup> 近几年深圳的社会工作发展很快。富士康员工跳楼事件发生后,在政府的推动和社会工作机构的介入下,深圳的企业社会工作也取得了较大的进展。中国社会工作协会2010年在深圳还设立了企业社会工作创新基地。整体而言,深圳市社会工作在国内处于领先地位。因此,深圳企业社会工作的发展情况具有一定代表性。本文的调研和写作得到深圳市龙岗区至诚社会工作服务中心总干事甘照寰先生、综合部部长黎志芬女士的大力帮助,特致谢忱。

<sup>③</sup> 一些学者也发现了这个问题,参见李晓凤《我国企业社会工作的历史演进及实务运作模式初探——以珠江三角洲地区为例》,《社会工作》2011年第3期。

业社会工作的顺利开展与企业家的支持之间的关系。<sup>①</sup>

在讨论企业社会工作的发展时，不同的企业面临的问题有所不同。与民营企业相比，国有企业往往规模较大，而且一直在开展本土性社会工作，因此，国有企业发展企业社会工作所面临的问题与民营企业不同。大型的外资企业，特别是欧美企业，由于可能受到本土以外的社会工作发展的影响，与民营企业相比，企业社会工作推动的方式也有所不同。考虑到以上两点，以及民营企业发展社会工作的迫切性和论文篇幅，笔者将讨论范围限定在民营企业，当然，本文的讨论也适合于中小型的合资企业的情况。

本文将企业家纳入到企业社会工作的分析框架中，引入经济学的供求分析方法，重点讨论企业家需求和企业社会工作发展之间的关系，尝试从理论层面解释文章开头提出的企业社会工作发展过程中遇到的问题，在此基础上，对我国民营企业社会工作的发展提出建议。文章分三部分：第一部分论述了企业社会工作服务市场的

#### 企业社会工作的模式

模式	企业类型	提供服务的机构	主要服务内容
企业内设部门模式	大型企业	企业内 企业出资	公司直接聘请社工为公司员工提供服务
企业服务外包模式	中小型企业	专业社工机构 企业出资	公司以合约形式委托社工机构为公司雇员员工提供服务
协助雇主服务模式	无明显区分	企业内 企业出资	协助企业主和管理层发展企业的福利项目和活动通过直接或者间接的方式为企业主和员工服务
工会提供服务模式	无明显区分	企业内或企业外的工会组织	由企业工会或者外部的工会组织为其会员提供辅助服务，包括劳资关系、维护职工合法权益等
员工个别服务模式	无明显区分	社区服务中心、医院、学校等社会服务人员	在企业外部，由政府福利部门或者福利机构提供个人服务

资料来源：根据王瑞华：《国外的企业社会工作模式》，《中国社会导刊》2008年第18期；刘斌志、沈黎：《工业社会工作：美国经验与本土探索》，《华东理工大学学报》（社会科学版）2006年第4期内容整理。

上表列出的五种模式是西方国家开展企业社会工作的基本模式，近几年这几种模式在国内也陆续出现。在五种模式中，其中前三种为企业出资，在企业内设置相应的机构和岗位，为企业的员工提供福利等服务，为企业家提供专业支持并协助企业家做好企业员工的工作。第四种是工会模式，在企业内部或者外部开展服务。第五种可称为社区模式，主要依靠社区服务中心等机构开展企业员工的社会工作专业服务。需要注意的是，前三种模式由于需要企业出资，必然需要获得企业家的支持。第四种工会社会工作，在西方大致不需要企业家的介入和支持，但在我国的现实环境中，企业内的工会必须获得企业家的支持方可开展工作，而企业外部的由国家工会系统开展的工会工作要想介

供求关系，突出企业家作为需求方在企业社会工作发展中的重要性；第二部分从企业家的社会责任认知、企业的实际需求以及社会工作机构提供的服务是否满足企业家的需求三个方面解释企业家对社会工作的接受程度不高的现象；第三部分从社会工作机构如何提供有针对性的服务、政府如何规制和激励企业家提高企业社会责任意识及接纳企业社会工作的角度，对我国民营企业社会工作的发展提出建议。

## 一、企业社会工作的供求关系

社会工作专业服务，作为一种公共服务，势必面临市场的供求关系的影响。经济学的基本分析工具——市场的供求分析在此也适用。我们先来看一下企业社会工作的几种模式，在此基础上来分析企业社会工作的供求关系（见下表）。

入企业，也要企业家的配合。因此，企业社会工作的五种模式中，除了第五种之外，其他模式都需要企业家的支持和投入，企业家是社会工作市场的一个非常重要的需求方。

这五种模式是从企业社会工作运行机制和形式上的分类。从企业社会工作的服务对象和内容上，则可以分为雇员服务模式、消费者服务模式和企业社会责任模

<sup>①</sup> 苏光：《企业为本的企业社会工作实务模式的探索——以哈尔滨A企业为例》，《社会工作》2009年第7期（下）；庄晓丹、叶继红：《个案社会工作方法在企业中的运用研究》，《社会工作》2010年第11期（下）。

式。<sup>①</sup> 雇员服务模式为企业雇员提供包括员工援助计划在内的各项直接的服务，达到提高生产效率的目的。消费者服务模式为企业的外部客户提供服务，找出他们的需求以及满足他们需求的方法。企业社会责任模式要求社会工作者协助企业家履行企业的社会责任。这三种模式尽管服务对象不同，但最终目的都是为了企业更好的发展，达到为企业家服务的目的。

从国外和台湾地区企业社会工作的历史发展来看，企业社会工作在很大程度上是企业家推动的。效益最大化是企业的基本原则，美国企业开展企业社会工作的一个主要原因就是员工中存在的问题影响了企业的正常生产，从而影响了企业的效益，企业家为了企业的健康发展而推动了企业社会工作的出现和发展。19世纪末美国企业集中出现很多工人装病、怠工甚至损坏机器的现象，企业为此通过发起福利运动，由资方为劳动者提供一些福利服务，来创造和培养工人群体的忠诚、勤勉精神。福利秘书——企业社会工作的最初角色，也是这个时期出现的。1940年代美国广泛出现的员工酗酒问题严重影响了企业生产效率，为了改变这样的情况，企业和政府进一步推动了企业社会工作的发展。<sup>②</sup> 因此，不论是从企业社会工作的历史发展脉络，还是企业社会工作的现有模式来看，企业家作为企业社会工作服务市场的需求方，在企业社会工作的实务开展中都是关键角色。因此，在分析我国的企业社会工作发展时，仅仅根据当前企业员工、特别是农民工的生活和工作境遇，进而推论员工对企业社会工作的迫切需求，就断言我国企业社会工作会大发展是不严谨的。

基于以上分析，我们认为，企业社会工作顺利开展的一个前提是，企业家对这项工作的支持。企业家为什么要支持？显然，企业家一定是面临必须由社会工作者来解决的问题时，或社会工作能够满足企业和企业家自己收益最大化时，才会考虑在本企业开展企业社会工作。当然，我们不排除一些企业家有很高的社会责任感或者宗教情怀而主动开展社工服务，但对于绝大多数的企业家而言，这并不是理由。那么，我国大多数的民营企业家有开展企业社会工作的强烈动机吗？

## 二、为什么企业家不积极？

企业家有多大意愿在本企业开展社会工作服务？对于这个问题，目前还很少有相关的社会学调查分析。对于大多数民营企业而言，企业社会工作是非常陌生

的概念，需要向其进行很多的解释工作。与企业社会工作相关联的一个概念是企业社会责任。企业社会责任的概念由于近些年的广泛使用而有较高的认知度。广义上的企业社会责任包括：环境责任，社会责任，经济责任和法律责任。其中社会责任和社会工作密切相关。很多学者认为，企业社会工作和企业履行企业社会责任之间关系紧密，发展企业社会工作是推进企业社会责任建设的非常重要的一个方面。<sup>③</sup> 反过来，企业的社会责任意识则会影响企业社会工作的开展。因此，我们先从企业家对企业社会责任的认知角度来分析这个问题。

### （一）企业社会责任意识较为淡漠

当前，中国企业的社会责任发展到底如何呢？哪些企业会积极推进企业社会工作呢？有学者通过制定企业社会责任指标体系并以此对我国企业进行打分，认为中国企业社会责任的发展整体水平偏低。从企业的属性上说，国有企业的社会责任指数领先于民营企业 and 外资企业。欧美在华企业的社会责任指数好于中国台湾、韩国和亚洲其他国家。<sup>④</sup> 很多学者认为目前我国民营企业社会责任问题依然严重。<sup>⑤</sup>

一些学者认为，企业履行社会责任划分为三个阶段，被动履行阶段、主动履行阶段和引领履行阶段。<sup>⑥</sup> 一般而言，一个企业在起步阶段，大多无暇顾及更多的利益相关方的利益，即使履行社会责任也是被动的。但当企业发展到一定程度，就会逐步关注利益相关方的权益，并开始注重企业形象，进入主动履行企业社会责任阶段。个别企业可能进入引领履行阶段。从全国的情况看，不同类型的企业在履行企业社会责任方面的发展阶段是不同的：中央企业和大型企业正从被动履行阶段发展到主动履行阶段，个别企业已经到引领履行阶段；但我国绝大多数的中小民营企业尚处于

① [美] 莫拉莱·谢弗主编《社会工作：一体多面的专业》，顾东辉等译，上海社会科学院出版社2009年版，第87页。

② 高钟等：《企业社会工作概论》，社会科学文献出版社2007年版，第70页。

③ 高钟：《经验研究中的概念澄清与理论拓展——企业社会工作与企业社会责任学术研讨会综述》，《社会工作》2009年第5期（上）。

④ 陈佳贵等：《中国企业社会责任研究报告（2010）》，社会科学文献出版社2010年版，第1~20页。

⑤ 陈宗兴、黎友焕等编《中国企业社会责任建设蓝皮书（2010）》，人民出版社2010年版，第24~250页。

⑥ 郭洪涛：《促进企业履行社会责任的制度建构——基于中国企业社会责任“阶段性”界定基础之上》，《华东经济管理》2011年第3期。

被动履行阶段。有调查发现,大多数企业经营者较关注履行社会责任的成本,还有部分企业经营者认为,社会责任是企业发展到一定阶段才能顾及的事。不少企业经营者将提升企业品牌形象作为企业履行社会责任的主要动因。<sup>①</sup>

另一方面,国际化要求和政府规制,也会促进企业履行社会责任。到目前为止,中央企业、特别是垄断性行业的企业社会责任建设相对较好。之所以如此的一个重要原因是,这些企业是为满足国际化发展和政府的规制要求而重视企业社会责任建设和社会责任信息披露的。在这种情况下,企业社会责任的积极履行在一定程度上成为企业业绩的一项衡量标准,也可能成为企业负责人(中央企业的负责人的职位和政府的高级职位是有对应关系的)升迁的政绩。但是对于中小企业,政府对其社会责任履行的规制制度还很不完善,缺乏有效的激励机制。

总体而言,民营企业的社会责任意识和实践都低于国有企业。那么,社会责任意识较强的企业在履行企业社会责任方面又表现如何呢?有学者发现,近几年,随着中国企业家对伦理和企业社会责任的重要性的认知度的提高,企业对于公共责任较为重视,投入了较多的人力、物力,但对社会责任的理解仍然停留在“做善事”和“回馈社会”的层面,企业家对于自身企业内部的包括员工福利等则行动不足。<sup>②</sup>这说明,即使企业社会责任意识较高的企业,由于文化等原因,在主动开展企业社会工作来为企业内部员工服务的问题上,仍需要外界的推动。因此,对于多数中小规模的民营企业而言,对于企业社会责任和企业社会工作的重要性的认识,从目前的淡漠到理解进而重视,可能需要走更长的路。

(二) 员工流动性影响了企业家对企业社会工作的需求

根据劳动经济学相关理论,一般而言,如果企业内的员工是相对稳定的,流动性低,则企业会有动力去开展员工的培训和提高员工的福利,并以此来提升企业的经济效益。而对于流动性较大的打工人群而言,企业家显然没有经济动机去提高员工的福利,开展员工的社会工作。较低的福利水平和较高的员工流失率互相促进构成了恶性循环。

当前,即使企业提供了较高的福利水平,农民工也有一定的经济实力和留在城市的需求,因为种种政策法规的限制,他们也很难真正留在城市。另一方面,近些年广大内地农村地区的收入增长较快。如果算上在打工城市的生活成本的话,农民工在城市打工和农村生活的

收益差减少了,因而打工者长期在一个企业工作的可能性也随之降低了。以上两个因素导致了农民工的高流动性。这种情况下,企业对员工投入培训和福利的动机显然不足。

当然,对于企业员工来说,他们是有社会工作服务需求的。<sup>③</sup>对于企业家,当然也不希望自己企业的员工流失率这么高,希望在力所能及的范围内提供好一些的福利,或者说,企业家实际上也是需要企业社会工作的介入的。只是由于现实的条件所限,如盈利的压力等,这些需要变成了隐形的,没有显现出来。

### (三) 社工机构能否提供有吸引力的服务

在文章的第一部分,分析了企业社会工作服务市场上的需求方——企业家。那么,供给方的情况又如何呢?企业社会工作机构和社会工作者提供了怎样的服务呢?笔者在深圳调查时了解到,目前企业社会工作实务以康乐活动为主。这就会出现一个悖论:如果社会工作者在向企业家推介社工服务时,说社会工作是通过增权等方式帮助弱势群体,那么企业家出于自身利益的考虑,会不愿意接纳社会工作者。朱贵平等通过问卷调查,也发现企业管理层对于在企业内开展企业社会工作是接纳和排斥共存的。<sup>④</sup>反过来,如果社会工作者推介时说,社会工作主要是解决一些员工的心理问题,通过康乐活动等来营造和谐的企业内部环境,企业家又会认为社会工作缺乏独特和专业的服务而不接纳社工。因为很多类似工作企业内部的人也能做。的确有学者也发现企业内部人员的工作效果很多时候比专业社工毕业生更好、更有效。<sup>⑤</sup>

在国内已有的企业社会工作的文献中,尚没有一篇从企业家的需求角度来论述企业社会工作的价

① 中国企业家调查系统:《企业家对企业社会责任的认知与评价——2007年中国企业家成长与发展专题调查报告》,《管理世界》2007年第6期。

② 尹珏林,张玉利:《中国企业的CSR认知、行动和管理》,《经济理论与经济管理》2010年第9期。

③ 这些员工对社会工作专业服务的需求是什么?社会工作者能做什么?这些都不能想当然地从农民工的弱势群体地位推导出来(正如很多论证企业社会工作发展的必要性的文章所作的),而是要做更多的调查。由于主题和文章的篇幅原因,本文对于民营企业社会工作服务的另一需求方——农民工群体在企业社会工作发展中的角色不作分析。

④ 朱贵平、李正东:《体制内外:企业社会工作本土化开展的因素分析》,《中国劳动关系学院学报》2009年第5期。

⑤ 庄晓丹、叶继红:《个案社会工作方法在企业中的运用研究》,《社会工作》2010年第11期(下)。

值和实务内容的。在企业社会工作服务市场上，社会工作通过专业性服务来帮助弱勢的农民工群体固然没有错，但过多执着于为员工增权、维权等类似的服务，市场上的重要需求方——企业家，可能对此会反感或警惕，又怎能去自觉推动企业社会工作的发展呢？

### 三、如何推动民营企业社会工作的发展

大多数民营企业家虽然在现阶段表现出社会责任淡漠、对企业社会工作“不感兴趣”的特征，但是正如前文分析的，企业家实际上对社会工作是有隐形需求的。如何将这种隐形需求转化为显性的需求，是政府部门和社会工作机构需要做的一项工作。

#### （一）社会工作机构提供有针对性的服务

前文在分析国外企业社会工作模式时，有一种模式是协助雇主服务模式。该模式是目前西方企业社会工作诸模式中最受欢迎的模式。<sup>①</sup>协助雇主服务的社会工作者，通过直接为企业员工服务达到间接为雇主服务的目的，也有一些企业中的社会工作者是直接为雇主服务，达到间接为企业员工服务的目的。这些社会工作者主要扮演企业顾问、社会工作师、人力资源师以及服务项目评估师等角色。从目前国内一些社会工作专业毕业生在企业中的角色和定位来看，恰好从事的是这种工作。这一点非常重要，一方面点明了目前我国企业社会工作一个相对容易的切入点和发展方向，另一方面也说明，当社会工作机构在向企业家推介社工服务时，必须要考虑到企业家的主体需要，或者至少要兼顾企业家的需求。

#### （二）政府对企业开展社工服务进行规制

中国企业社会工作的发展与中国社会工作的整体发展一样，都是学科化在前，职业化在后，从经济学上说，是先有供给，后有需求。我国政府在社会工作的发展中起主导作用。王思斌教授在2008年中国社会工作教育年会上提出的“政府强势建构”概念，是对中国未来社会工作专业化发展的很好诠释。中国政府有能力强势建构中国的社会工作，但是如何建构还是需要认真研究的。目前，国家相关部门出台了一系列政策文件，一些地方政府（上海、深圳等地）也陆续通过政府购买服务等多种方式促进当地社会工作发展。<sup>②</sup>具体到企业社会工作的发展上，在企业家对社会工作的认知度不足、社工机构还很脆弱、社工人员专业性还不强的情况下，又如何发挥政府的主导作用来推进企业社会工作的开

展呢？

在借鉴各国各地的社会工作发展的经验时，台湾地区因为与大陆共同的文化传统和一段时期内类似的政府管理体系，因而有重要的借鉴意义。1960年代，一些外资企业在台湾引入企业社会工作。随后，台湾“政府”推出的两条法规 and 政策的实施，对台湾企业社会工作发展起到关键作用。一是1982年台湾“内政部”颁布了“厂矿劳动辅导人员设置要点”，要求500人以上的企业必须设置规定数额的专职“劳动辅导员”，台湾各县“社会局”纷纷成立“劳工辅导组”，负责推行检查企业社会工作。二是在台湾青年救国团开展工厂青年服务活动的基础上，1981年台湾“行政院”颁布了“加强工厂青年服务工作要点”，在对工厂青年服务工作的原则、内容、方法等详细规定的同时，委托“青年救国会”承办执行。<sup>③</sup>法规的推出和政府的规制，将台湾的企业社会工作引入到一个快速发展的轨道上。借鉴台湾经验，可以制定法规，要求企业根据规模的大小，按照一定的社工和员工人数的比例标准在企业内设立企业社工的岗位，或者向当地的社工机构购买。当然，这个政策法规如果单独要求企业执行，在企业家对社会工作和企业社会责任认知度不高的前提下，显得过于突兀。基于这一点，可以考虑政府制定相应的企业社会责任标准，并在企业界推广。

我国部分企业自发认证SA8000的案例可供借鉴。社会责任管理体系SA8000（Social Accountability 8000，简称SA8000），是1997年由总部设在美国的社会责任国际发起并联合欧美跨国公司和其他国际组织制定的。是一种旨在保护劳动环境和条件，雇员权利为主要内容的管理标准体系。SA8000标准旨在通过有道德的采购活动改善工人的工作条件，最终达到公平而体面的工作条件。很多跨国公司要求供应商通过SA8000标准认证，才能向他们供应产品。截止到目前，我国国内已取得SA8000认证的企业达230多家。在总量上居世界第三，仅次于意大利和印度，但相对比例仍处于非常低的水平。<sup>④</sup>虽然国内很多学者指责SA8000认证是一种不公平贸

① 王瑞华：《国外的企业社会工作模式》，《中国社会导刊》2008年18期。

② 柴定红：“英美社会工作专业化模式及其对中国的启示”，南开大学2009年博士论文，第138页。

③ 高钟等：《企业社会工作概论》，社会科学文献出版社2007年版，第79~84页。

④ 程云喜：《SA8000认证焉何步履维艰——“逆向选择”的形成机理及矫正》，《工业技术经济》2011年第1期。

易条款,但通过这个认证毕竟标志着企业在履行企业社会责任、开展企业社会工作方面是合格的。不过 SA8000 认证费用昂贵,我国不少有意认证的企业难以承受。<sup>①</sup>

2010年,国际标准化组织(International Organization for Standards,简称 ISO),推出了一部关于社会责任方面的重要标准 ISO26000,其宗旨是致力于所有社会组织在组织治理、人权、劳工实践、环境、公平运行实践、消费者问题以及社区参与和发展七个方面提高社会责任的实践水平,实现可持续发展。<sup>②</sup>

借鉴 SA8000 对企业社会责任的推动作用,我国政府可以将 ISO26000 这一国际标准转化为本土化的标准。这方面我们可以效仿日本。日本的标准协会 GSA 正在制定一个国家级的企业社会责任标准,这个标准几乎与 ISO26000 一致,可能会成为日本工业标准的 GSA26000。该标准一方面更符合日本企业的使用习惯,另一方面也将减少企业使用国际标准的费用,便于在中小企业中推广。<sup>③</sup>

政府不仅可以通过制定企业社会责任标准,推动企业社会工作的发展,也可以鼓励行业协会制定本行业的企业社会责任标准,例如,2005年中国纺织工业协会制定了 CSC9000T 中国纺织企业社会责任管理体系,这是我国第一个行业自律公约,在促进保护劳工权益、保护环境、保护消费者权益以及公平竞争等方面都具有重要作用。<sup>④</sup>

### (三) 政府的引导和激励

与国外和台湾、香港地区不同,中国内地缺乏拥有强大资金实力的社会组织来支持企业社会工作的发展,大多数企业又处于被迫履行社会责任阶段,这时,除了政府制定企业社会责任标准推动企业社会工作的发展外,政府的大力引导和激励也必不可少。有学者认为,制度建构的结果必须使社会上首先出现一批履行企业社会责任的先导性企业,那些没有履行社会责任的企业才可能在社会网络效应、学习效应和模仿效应的情况下逐

渐履行社会责任。<sup>⑤</sup>一个可行的政府引导和激励模式是三个阶段发展模式,即在政府的主导下,先由政府出资,社会工作机构为企业提供社工服务,当企业认识到这项工作的重要性时,再逐步过渡到政府和企业共同分担,再过渡到企业全部出资购买。<sup>⑥</sup>这种步步推进的方式,可以回应企业认知度不足和社会工作专业实务能力不足的双重困境,同步培养服务提供者和培养服务需求者。对于中小型企业来讲,政府则应该完全承担在这些企业开展社会工作的资金,或者通过工业园区等社区发展模式来推动企业社会工作的发展。

本文作者:中国社会科学院研究生院社会工作硕士  
教育中心副主任、博士、讲师  
责任编辑:马光

① 由于 SA8000 标准的内容非常细化和具体,这导致 SA8000 的认证费用要比 ISO9000 标准认证要贵很多。一般在 50 万元左右,但这仅是实施 SA8000 的部分费用。通过 SA8000 认证的企业还将经过非常严格的审查,其用工环境要有显著改善,特别是工人的工作时间和加班工资等方面。

② 陈佳贵等:《中国企业社会责任研究报告(2010)》,社会科学文献出版社 2010 年版,第 124 页。

③ 蒋安丽:《ISO26000 时代企业行之有效的应对——“ISO26000 与企业管理变革”分论坛综述》,《WTO 经济导刊》2011 年第 7 期。

④ 肖艳:《社会责任标准认证在印度纺织业及其对中国的启示》,《企业管理》2007 年第 12 期。

⑤ 郭洪涛:《促进企业履行社会责任的制度建构——基于中国企业社会责任“阶段性”界定基础之上》,《华东经济管理》2011 年第 3 期。

⑥ 根据笔者在调查中的了解,深圳市正在探索这种发展模式。

## Entrepreneurs' Needs, Enterprise' Social Responsibility and the Development of Social Work in Private Enterprise

He Hui

**Abstract:** Whether entrepreneurs, as the demand party in the market of enterprise social work, accept and support enterprise social work determines the development of enterprise social work smoothly and healthily. The attitude of private entrepreneurs towards enterprise social work is deeply affected by the awareness of enterprise social responsibility, enterprise staff turnover, and the services supply of social work organization. The critical factors to stimulate entrepreneurs demand and promote the development of private enterprise social work are orientation of social work agencies, regulation and incentives of governments on enterprise social responsibility.

**Key words:** enterprise social work; enterprise social responsibility; entrepreneur; government