制造企业新生代员工社会责任行为的驱动

——基于可持续发展战略视角

彭荷芳，陆玉梅(教授)

(江苏理工学院商学院，江苏常州 213001)

【摘要】鉴于一些制造业企业新生代员工存在一些逆反心理,严重地影响到企业发展。本文根据企业履行社会责任有“主动型”、“被动型”和“激励型”三种,在分析制造业企业和新生代员工特点的基础上,构建了企业新生代员工社会责任模型和弥补员工社会责任缺口模型,试图从人力资源角度阐述企业履行社会责任的重要性。

【关键词】制造企业；新生代员工；可持续发展；人力资源

一、承担员工社会责任——制造业企业可持续发展的重要前提

新生代员工在我国企业尤其是制造业企业中的比例越来越大,据《2013年南京市企业新生代员工职业价值观》调查报告显示,受访的20家制造业企业的新生代员工占比平均超过60%,部分企业新生代员工达到80%以上,且这些企业新生代员工的离职率也较高,造成企业大量缺工,高的达到80%,且缺的多为35岁以下的员工,这说明,稳定新生代员工的工作越来越重要。

近年来,我国制造业企业因“欠薪、克扣工资和工作环境恶劣”等企业社会责任事件导致员工停工,甚至产生逆反心理的极端事件,引起了社会的极大关注。在当今时代,科技水平日新月异,国家、行业和企业之间的竞争也表现为科技之间的竞争,即人才之间的竞争,归根结底拥有高素质和高效率员工,才能使企业可持续发展,一个连员工都留不住的企业不可能持续发展。中国制造业要由

0.9时,系数最小为0.311。说明创业板小规模公司的发行定价主要受其净筹集资金的影响。发行前每股盈利(EPS)与创业板IPO发行定价显著正相关,并且随着分位点从0.1升到0.9,其系数明显变大,说明企业的获利能力对于不同发行定价影响不同,发行定价越高,企业获利能力影响越显著。发行前总股本(TSB)与创业板IPO发行定价显著正相关,并且其系数随着分位点的增高显著增大。说明发行前总股本对创业板IPO发行定价有显著的制约能力,且制约强度随着发行定价的提高不断增强。其余指标对创业板IPO发行定价影响不完全显著,但是呈现出不同的特征。

四、结论

本文选取了创业板市场自2009年10月上市以来至2014年6月的379只IPO样本,发行前市盈率等11个被解释变量,先采用随机边界模型并结合描述统计分析法考察了创业板市场IPO存在明显的发行抑价行文,并且发行定价存在明显下边界行为,然后采用分位数回归分析对创业板IPO高定价和低定价主要影响因素进行了分析。结论表明我国创业板IPO发行定价存在明显的抑价现象,并且一级发行市场不存在故意抑价行为,抑价主要来自于二级市场的投机炒作和非理性投资行为。

另外,基于分位数回归分析创业板IPO从低定价到高定价的影响因素特征,可以得出:在不同的分位点,创业板IPO发行定价影响因素的影响程度是不同的。PE、SIZE、NP、EPS和TSB在各个分位点上均与发行定价显著相关。并且处于高分位点的创业板IPO发行价格较多受到发行市盈率、募集资金数额、发行前每股盈利、发行前总股本的影响。处于低分位点的创业板IPO发行价格较多受发行规模、资产收益率和发行前每股净资产的影响。

主要参考文献

陈工孟,高宁.中国股票一级市场发行抑价的程度与原因[J].金融研究,2000(8).

Hughes P. J.. Signaling by direct disclosure underasymmetric information[J]. Journal of Accounting and Economics,1986(8).

Tinic S. M., Anatomy of initial public offerings of common stock[J]. The Journal of Finance,1988(43).

Krinsky I. et al. Signalling and the valuation of unseasoned new issues[J]. The Journal of Financial and Quantitative Analysisi,1989(24).

Koenker R., Bassett G. Regression quantiles [J]. Econometrica,1978(46).

“中国制造”向“中国创造”转型，拥有有价值的、稀缺的、难以模仿和难以替代的竞争资源才是企业核心竞争资源，作为保持企业可持续发展动力的人力资源在建构企业核心竞争优势方面扮演着越来越重要的角色。

鉴于目前我国制造业企业员工社会责任缺失已严重影响到企业创新能力的提升，也严重影响到我国制造业企业战略性可持续发展。因此，研究制造业企业新生代员工社会责任及其驱动机制，促进制造业企业自愿承担员工社会责任，对于实现我国制造业的创新能力及可持续发展具有重要的人力资源战略意义。

二、制造业及其新生代员工特点——履行员工社会责任的基础

新中国成立以来，制造业一直是我国最重要的产业，特别是改革开放30多年以来，我国经济的快速增长，创造了世界经济的奇迹，都离不开制造业的丰功伟绩。2013年，制造业占GDP份额超过40%，占全世界的份额超过了20%，超过了美国，中国成为名副其实的制造大国。但我国大部分制造业企业都属于劳动密集型或资源密集型的中小企业，主要业务是“三来一补”，产业技术创新能力较弱，自动化程度整体较低，仍需要大量的一线劳动生产力。目前世界各国都把重心转移到第三产业，使之发展速度快于制造业的增长速度，但没有发达的制造业，第三产业会成为无源之水、无本之木，因此，制造业仍是一个国家经济发展的基石，也是增强竞争力的基础。

本文将新生代出生于20世纪80年代以后的人，新生代员工是指20世纪80年代后出生并步入职场的劳动者。由于受社会和个人等各种因素的影响，新生代员工的择业观与出生于20世纪六七十年代的父辈有很大的差异，这对企业传统管理方式带来严峻考验。虽然国外对新生代（国外称为Y代）员工有一定的研究结论，但由于我国新生代的特殊生长环境和文化背景，相关国外理论不能“全盘照搬”。本文结合SommerKehrli（2006）、周石（2009）；高萍（2009）、刘红霞（2010）、胡海燕（2012）等国内外相关研究者的结论，认为新生代员工具有较高文化水平、独立的个性、勇于创新、流动性强、关注健康、追求高品质的生活、收入要求高、崇尚自由、维权意识较强、有较强的政治意识和成就意识，但心理承受能力较差（俗称“草莓族”）等特点。同时网络和电子产品的快速普及，新生代员工受多元文化影响较大，这一代人要求在企业中能够实现自身的价值和人生目标、要求工作有更大的自由度、获取更多的信息，其工作需求结构更为复杂和多元。

根据马斯洛的需要层次论，我国新生代员工由于物质条件大幅度提升，需要由低层次向高层次转变，即由低层次的生理需要、安全需要向高层次社交需要、尊重需要和自我实现需要转变，而像华为的“床垫文化”、富士康的“半军事化管理”，忽略了新生代员工个体的需求和个性，是导致新生代员工产生逆反心理的重要原因之一。

三、制造业企业员工社会责任驱动力分析——企业可持续发展的关键

事物的变化受内因和外因的共同影响。根据现有关于社会责任驱动机制的研究，本文将制造业企业新生代员工社会责任驱动力从内外两大类上进行分析研究，即内部主动驱动力和外部间接驱动力。

（一）主动驱动力：提升竞争力，促进可持续发展

员工是企业最重要的利益相关者和利润创造者，员工的主动性、创造性直接决定企业竞争能力，是企业可持续发展的动力。波特和克雷默（Porte&Kramer，2006）认为，企业社会责任活动能发挥出企业、员工与社会的共享价值，建立企业、员工与社会的共生关系，帮助企业从社会上获取资源，提升企业的竞争力。SenSankar，Bhattacharyaa C.B（2001）认为，企业社会责任正面影响能够产生光环效应，对消费者的行为起着积极的推动作用。国际知名企业中流行“亏待员工，他将以一个次品回敬”，所以履行员工社会责任有利于提升企业品牌和社会形象，从而提升企业竞争力，实现企业可持续发展。

员工是企业蕴藏的竞争力所在，企业人力资源的可持续是企业可持续发展的一个重要因素。在以往较长时间，我国制造业企业并未能真正重视人力资本，随着我国制造产业转型升级和产品出口增多，制造业企业出口的产品招致西方国家的指责国内企业对待员工的不人道的待遇，成为融入世界市场的绊脚石。我国制造业企业想在全球经济化求得生存和发展，实现制造业的产品升级换代，离不开企业忠诚的新生代员工的创造力，因为新生代员工的忠诚度和执行力是企业最大的资产。员工感知到企业的慈善责任越高，员工向心度和忠诚度就越高。影响制造业企业新生代员工忠诚度的主要因素是：组织公平感、人际关系、工作本身、参与管理、领导以身作则。不可否认，短期内企业履行员工社会责任会导致成本增加，然而，员工逆反心理行为的增加会导致更多的成本增加。因此，企业可以将社会责任作为改善人力资源状况的一种手段，为企业实现整体战略目标提供支持。

（二）间接驱动力：压力转化为动力，促进可持续发展

1. 外部压力驱动力。制度压力越大，企业就越倾向于主动履行社会责任行为；反之则相反（费显政，2010）。沈奇泰松、蔡宁等（2012）研究发现，制度环境中的规制、规范和认知压力对民营企业社会战略反应和民营企业社会绩效存在正向影响。“提升企业家地位、关注社会价值、争取政府支持、集聚优秀人才、规避发展风险”是企业社会责任行为动机。

随着我国政府职能的转变，对待企业的态度由原来要求“利税最大化”这唯一经济责任转变为构建“社会、企业和生态”和谐统一的社会责任。为此，政府制定的《公司

法》、《劳动法》等法律明确规定了员工的权益相关内容以及对企业相应的奖罚措施;《消费者权益保护法》等规定了消费者的权益及企业责任;《环境保护法》和《全民所有制工业企业法》要求企业合理利用资源并保护环境,促进社会可持续发展;**SA8000**标准体系的主要内容也主要与员工权益有关,国际贸易中对未达到**SA8000**标准体系要求的企业进行竞争性制约;员工对不认真履行相关员工责任的企业通过与企业解除雇佣关系等手段制约企业;工会等非营利性组织则通过社会舆论等手段使企业履行员工责任。企业若违背这些法律法规和规范,会面临严重的经济与社会利益损失,因此,企业履行员工社会责任会使企业、政府、社会之间形成良性互动,从而为企业的可持续发展营造良好的外部环境。

2. 信誉驱动力。**Smidts**,**Pruyn&vanRiel**(**2001**)指出,信誉是一双隐形眼,与法律相比它是一种成本更低的机制";信誉是社会组织获得竞争优势的主要途径之一;企业声誉越好,员工对组织认同感越强。员工感知企业声誉对自己的行为有很大的影响。员工感知的企业声誉越好,其组织情感承诺越高。可见良好的企业信誉是无声的推销员、是可持续发展核心竞争优势之一。媒体披露某些制造业企业靠压榨员工或用假冒伪劣手段来欺骗消费者,以获取高额利润,在社会上造成了恶劣的影响,实践证明,企业的持续发展必须要依靠技术创新、管理创新和制度创新得以实现。而这些需要企业主动履行员工社会责任,提升企业信誉,吸引潜在优秀员工和留住老员工,为企业的可持续发展提供人力资源保障。

新生代员工为了保住自己的饭碗而对企业缺乏道德、信誉的行为不闻不问的时代已经一去不复返。他们对工作的期望不仅仅是一张"支票",更希望自己的工作不仅给自身而且给同事和社会带来价值。所以企业一旦信誉缺失,不仅使人才流失,甚至会破产。"陈馅月饼"事件的冠生园和"三聚氰胺"事件的三鹿奶粉导致企业声誉扫地就是一个例证。新生代员工素质随着社会的进步而提升,因此在选择企业时会考虑该企业是否有责任心。员工社会责任行为能提升企业美誉度和知名度,从而形成人力资源优势,留住现有员工,吸引新员工,降低企业人力资源等成本。**2012**年《财富》杂志对中国企业高层管理者关于社会责任观的调查显示,企业履行社会责任主要驱动力之一是提升企业在社会上的形象,可见企业声誉是企业开拓市场和吸引员工的驱动力源泉。

四、制造业企业员工社会责任驱动——企业可持续发展的保证

基于以上分析,本文从人力资源角度构建了制造业企业可持续发展员工社会责任驱动路径模型,如图**1**所示。该模型中包括了"主动型"、"被动型"、"激励型"三种员工社会责任的履行类型。

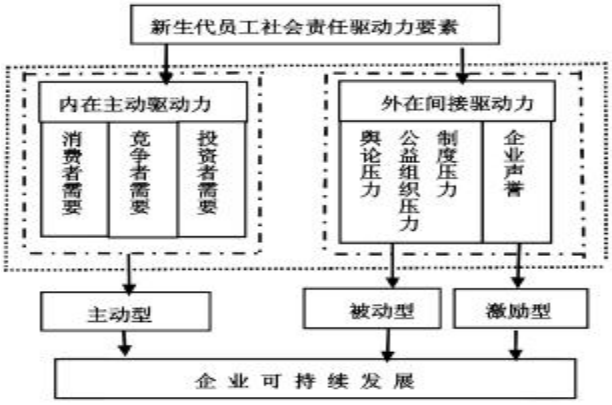

图 1　员工社会责任驱动力路径模型

1. "主动型"履行社会责任。企业的战略目标是获得消费者、投资者等主要利益相关者的认可和支持,这些都需要优秀的人力资源团队来完成,因为员工都想在一个拥有共同的优良价值观和道德观的企业里工作。因此,员工社会责任履行的程度成为人才吸引和争夺的重要组成部分。制造业企业要可持续发展就必须创新,而作为中坚力量的新生代员工的创新是组织获得和维持竞争优势的重要来源。但企业所履行的员工社会责任必须大于或等于员工期望值,否则,创新将成为泡影。

按照"主动型"履行社会责任的内涵要求,企业必须积极主动地弥补履行社会责任与员工期望值之间的差距(缺口),为此,本文借鉴**PZB**的**SERVQUAL**(服务质量评价)模型(**1985**),针对制造业企业履行员工社会责任水平与新生代员工的期望值之间产生的差距(缺口)进行有效管理,如图**2**所示。

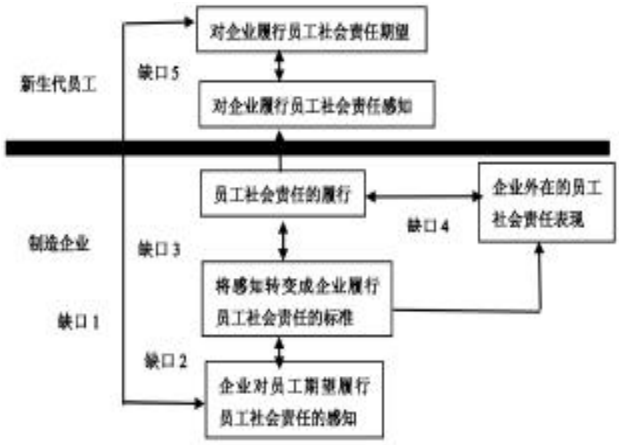

图 2　员工社会责任的缺口模型

下面,对图**2**中的五个缺口做些解析。

缺口**1**是新生代员工对员工社会责任的期望与制造企业对员工期望的感知之间的差距。缺口是在制造业企业不能够完全了解新生代员工对企业履行社会责任期望值的情况下产生的,如新生代希望企业能够给他们提供个性化的培训,企业却按传统的"填鸭式"模式进行培训,

于是产生了差异,这种缺口在我国企业中普遍存在。要消除这一缺口,企业应更好地履行社会责任、研究更适用于新生代员工的沟通方式、如由原来的直线制管理,改变为扁平化管理从而拉近与员工之间的距离。

缺口2是由于企业没有能力制定出符合感知员工期望水平的员工社会责任标准,以及将其转化成可实行的员工社会责任计划,或是企业对于更好地履行员工社会责任缺乏承诺。要消除这一缺口,企业应将员工社会责任目标化,并以相应的条款呈现,也可与员工签订相应的合同,实现企业与员工的共赢。

缺口3是由于企业实际履行的员工社会责任与企业承诺的员工社会责任标准之间的差距,如企业承诺实施的绩效工资没有实行、工作环境较恶劣、工作时间超长休息超短、培训不足、岗位不适以及企业社会形象较差等均可能造成该缺口的产生。为此,制造业可以构建员工能力测评系统,做到员工在相应的岗位能发挥各自能力,并对其进行职业培训,使员工个人与企业同时成长。建立新生代员工工作与生活平衡计划,使他们的生活与工作得到平衡,以能积极地为企业服务。

缺口4是由于企业在社会上夸大了给予员工的外在责任承诺与企业实际给予员工的外在社会责任之间的差异,从而导致新生代员工觉得企业内外表现不一,产生一种不服从分配、不听从指挥的逆反心理。

缺口5是员工社会责任实际缺口,即员工期望的社会责任与企业履行社会责任的实际感知之间的差距。这个缺口受前面4个缺口的影响,因此,将前面产生的4个差距缩短或消除,有助于弥补员工社会责任缺口。

2.“被动型”履行社会责任。即利用外部间接驱动力为企业履行社会责任增加动力,这里主要指发挥政府的积极作用。政府是员工社会责任履行的引导者、推动者、制定者、监督者,政府完全可以发挥主动力作用。例如,政府可以制定更完善的法律法规或对现有的法规进行修订;构建符合我国国情的员工社会责任评价体系;建立监督机构(工会、协会),加大对失信企业的处罚力度;引导政府、企业和公益组织三方协调员工利益;积极利用非政府组织的社会监督功能,如媒体对好的行为进行宣传,对不良行为进行披露,发挥行业协会的约束、教育与管理作用,推动员工社会责任更好地履行。从根本上改变企业劳动关系,实现企业、员工与社会的和谐可持续发展,这是利用外在压力促进企业员工社会责任的履行。

3.“激励型”履行社会责任。企业是社会的一分子,在获得良好声誉时便会得到政府和社会的认可,从而可以获得良好的社会效益,吸引优秀员工加入和留住高素质员工,促进企业可持续发展。声誉对于树立企业形象非常重要。新生代员工比以往员工更具有社会责任感,大多数会优先选择社会形象好的企业,因为企业声誉好会让员工获得心理上的满足感和荣誉感。例如,2012年笔者带领学生参加了由娃哈哈冠名的全国大学生市场营销大赛,在决赛表彰大会上,娃哈哈集团董事长著名企业家宗庆后亲自给获奖学生和教师颁奖,结果这次活动使该企业在花较少赞助费的情况下获得了良好的社会形象,更重要的是吸引一大批优秀的新生代大学生加入了营销队伍。因此,政府应制定激励性政策措施,鼓励那些社会责任履行得好的企业更好地履行社会责任。

五、结束语——制造业企业可持续发展的关键是战略性员工社会责任的履行

在经济全球化和我国产业结构大调整的新形势下,我国制造业企业要适应全球经济融合和为我国经济可持续发展做出更大贡献,必须从人力资源资本战略高度深刻认识对于新生代员工履行社会责任的重要性。为此,本文从人力资源角度构建了制造业企业员工社会责任驱动路径模型,以促使我国制造业企业更好地满足新生代员工的需求,实现企业人力资源与组织战略目标的良好匹配,从而获取竞争战略优势,改善企业绩效,最终实现制造业企业与人力资源的共同可持续发展。

主要参考文献

江蒋川,王立朝,汪茂林,董世玉.帮助新生代农民工圆了城市梦[J].月度聚焦,2011(1).

Barney J. B.. Firmresourcesandsustainedcompetitiveadvantage. Journal of Management,1991(17).

亚瑟·W·小舍曼等著.张文贤主译.人力资源管理[M].大连:东北财经大学出版社,2001.

Porter M. E., Kramer M. R.. Strategy and Society: The Linkbetween Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. Harvard Business Review,2006(12).

于丹,董大海,刘瑞明,原永丹.理性行为理论及其拓展研究的现状与展望[J].心理科学进展,2008(5).

林巧燕,吴静静.企业社会责任承担对员工行为的影响[J].统计与决策,2009(14).

卢涛,王志贵.基于员工视角的企业社会责任对组织认同的影响研究[J].湖北社会科学,2009(8).

疏礼兵.基于需要满足的民营企业社会责任行为动机研究[J].软科学,2012(8).

李灿武.组织公平与工作态度的关系:基于制造型企业的实证研究[D].浙江理工大学硕士学位论文,2011.

【基金项目】江苏高校哲学社会科学研究“江苏制造企业新生代员工社会责任行为的驱动机制研究”(项目编号:2014SJB434);教育部人文社会科学研究规划基金“制度环境、政治关联与民营企业员工社会责任行为:基于江苏的经验证据”(项目编号:13YJA630059);国家社科基金项目“民营企业新生代员工社会责任行为机制、效应及其引导策略研究”(项目编号:14BGL198)