

基于层次分析法的企业社会责任履行效果评价

冯丽丽(副教授)

(石家庄经济学院会计学院 石家庄 050031)

【摘要】 建立科学可行的企业社会责任履行评价体系,切实体现企业应履行的社会责任,是维护企业利益相关者权益的当务之急。本文首先分析企业社会责任履行效果评价的内涵与目的,其次分析评价的主体与客体,以及评价的整体思路与框架,最后构建基于层次分析法的企业社会责任履行效果评价体系。

【关键词】 层次分析法 社会责任 履行

21世纪以来,我国企业履行社会责任的意识日益增强。据统计,2011年,我国发布的各类社会责任报告达到1043份,同比增长18%,一些企业,甚至发布了国别社会责任报告。虽然企业社会责任报告数量大幅增加,但是质量参差不齐。单从量的角度,考量企业社会责任报告的篇幅,最长的报告180多页,最短的报告不足两页。并且,这些篇幅较短的企业社会责任报告仍以定性陈述为主,主要采用文字简要描述企业社会责任履行的方针政策等,且用词大致雷同,难以有效反映企业社会责任具体履行情况。在如此众多利益相关者的重视下,如何科学公正地评价企业社会责任履行,兼顾体现效率和公平,就是摆在我们面前的一道难题。因此,建立科学可行的企业社会责任履行评价体系,规范企业社会责任报告,切实体现企业应履行的社会责任,是维护企业利益相关者权益的当务之急。

一、企业社会责任履行效果评价的内涵与目的

目前,企业应履行社会责任已经成为社会共识。但是,企业社会责任的合理边界仍然没有定论。在企业社会责任发展过程中,主要有三种范畴理念:第一种,广义的社会责任观,以Carroll(1979)为代表,认为企业社会责任包含经济和法律责任;第二种,狭义的社会责任观,以Robbins(1984)、Andrews(1995)和Pratley(1999)等为代表,认为企业社会责任是一种道德标准,强调自愿性;第三种,介于广义和狭义之间的社会责任,以刘连煜(2001)、卢代富(2002)、沈洪涛(2005)、李正和向锐(2007)等为代表,认为企业社会责任既有法律规定的强制义务,也有道德的自愿行为,是企业在谋求利润最大化之外所承担的维护社会利益的行为。

然而,当前我国企业在发展过程中,严重缺失责任,导致资源短缺、环境污染和产品质量事故等频频发生。因

此,明确企业社会责任履行的内涵,加强企业社会责任监管刻不容缓。基于我国国情,本文认为企业社会责任履行内涵包括三个层级:第一层级是企业必须履行的社会责任,具有强制性,通过法律法规加以约束。只有在这些法律法规的约束下,企业才能追求价值最大化。如企业必须生产符合一定要求的产品、污染物排放达到一定的标准、与职工签订劳动合同等。第二层级通常体现为追求社会公德观,如企业即使生产了符合质量标准要求的产品,仍然研制新配方提高产品的效用。如企业的污染物排放已经达到标准,仍致力于投入资金降低污染物排放。如果企业不履行这种责任,那么间接的或隐形的社会损失可能发生。第三层级是自愿责任,基于一种更高的企业理想,对所处的社区、社会发展和解决社会问题等负有责任,如企业慈善捐赠和为高校学生提供实习场所等公益事业。自愿责任没有要求,不应该受到法规或道德的任何约束。

总之,社会现实要求企业履行经济和法律责任,社会公德观的追求是社会对企业的期望,而慈善责任则是企业社会责任的一种理想境界。理想不能代替现实,但没有理想则会迷失方向。因而,对于当前我国大部分企业而言,只能立足现实,重视最基本层次的社会责任履行,按社会的预期行动,不断地向理想迈进。不切实际的过高社会责任履行要求,不仅摧毁企业生存的物质基础,而且动摇企业生存的经济关系,最终也必然损害所有相关者的利益。

二、企业社会责任履行效果评价的主体与客体

目前,国际上通用的企业社会责任履行效果评价有三种模式:第一方评价、第二方评价和第三方评价。第一方评价,即自我评价,由企业自我组织进行的企业社会责任履行效果评价活动。第二方评价,是由利益相关方或其代表进行的企业社会责任履行效果评价活动,有助于企

业与利益相关方建立稳定的长期合作关系。第三方评价是由独立的评价机构进行的企业社会责任履行效果评价。企业聘任独立的专业机构评价其社会责任履行状况,不但可以提高利益相关方对企业的信任度,而且也使企业获得市场认可和竞争能力。因此,第三方评价已经逐渐成为一种主流的评价模式。本文所指的企业社会责任履行效果评价的主体也是由独立第三方进行的评价。

评价的客体,即评价的对象。鉴于《企业内部控制应用指引第4号——社会责任》总则第二条中提出的企业社会责任具体范围,包括安全生产、产品质量(服务)、环境保护和资源节约、促进就业、员工权益、产学研用和社会公益共七个方面。因此,本文企业社会责任履行效果评价的范畴就是指这七个方面,也即企业社会责任履行评价的客体,包括对安全生产的评价、对产品质量的评价、对环境保护和资源节约的评价、对促进就业的评价、对员工权益的评价、对产学研用的评价和对社会公益的评价。

三、企业社会责任履行效果的评价思路

《企业内部控制应用指引第4号——社会责任》明确了企业社会责任履行的七大方面:安全生产、环境保护和资源节约、促进就业、产品质量、员工权益、产学研用与社会公益。结合企业社会责任履行的层次,可以将这七大责任分成三个层级:第一层次,企业必须履行的社会责任,指环境保护(包括资源节约)、产品质量和员工权益;第二层次是企业满足社会公德观要求创造社会价值,包括安全生产和促进就业;第三层次自愿责任,是企业对所处的社区、社会发展和解决社会问题等负有的责任,包括产学研用和社会公益两个方面。因此,本文在《企业内部控制应用指引第4号——社会责任》的指导下,构建了企业社会责任履行效果评价框架。

四、企业社会责任履行效果的评价框架

基于以上分析,企业社会责任履行效果评价框架包括七大方面的评价内容。

1. 安全生产的评价。重大安全事故的发生,使企业和社会蒙受重大经济损失,甚至侵害员工生命权。因此,企业应建立严格的安全生产管理体系、操作规程、安全培训和应急预案,切实做到安全生产。企业安全生产的评价包括三个角度:第一,制度角度。首先安全生产应有专门的管理机构进行安全生产方面的管理工作;其次建立安全生产责任制度,将安全生产责任落实到个人,提高员工的警惕性;再次要建立安全生产应急救援机制,提升员工的自救意识,减轻安全事故的损害。第二,执行角度。在制度保障有力的基础上,首先,加大安全生产投入,加强安全防护,预防安全事故的发生;其次,进行安全生产教育培训,提高员工的安全意识,增强员工的安全生产技能。第三,执行结果。通过发生重大安全事故的次数评判企业安

全生产工作的运行状况。

2. 产品质量的评价。企业是通过为消费者提供产品或服务而获取利润以维持其运转的组织,为消费者提供优质安全的产品是企业的义务。而且,过硬的产品质量也是企业在激烈的市场竞争中生存的关键。从战略角度,优良的产品质量是企业创品牌的前提和先决条件;从消费者角度,产品质量往往攸关他们的人身安全。因此,在国家和相关行业产品质量规定的指引下,企业必须生产符合一定质量要求的产品,接受社会监督,对社会和公众负责。因此,为了保障产品质量符合相关要求,产品质量评价包括三个方面内容:第一,建立产品质量管理体系,用是否通过相关的质量认证表示。第二,建立产品质量控制和检验制度以确保产品质量符合要求。第三,售后服务,尽可能降低或消除现实和潜在的使用风险,通过顾客关系管理和顾客满意度反映。如果每个企业都能确保产品质量,严防假冒伪劣产品进入市场,不仅促进企业持续发展,而且推动社会进步。

3. 环境保护的评价。我们只有一个地球。因此,不管是环境污染还是资源短缺,首当其冲的就是我们自己,所以我们有责任做好环境保护工作,以促进社会可持续发展。对环境保护的评价主要包括四个方面:第一,清洁生产,对企业经营过程采取整体预防策略,减少或者消除对人类及环境的可能危害,主要包括环境保护的投入,节约水、电和煤等能源的数量,减少CO₂、SO₂和COD等废弃物的排放量。第二,循环经济,在清洁生产的基础上,充分利用废弃物,降低资源耗费。主要包括企业生产过程中的中水回收、废水处理再利用、余热发电、废料回收和废渣综合利用,不仅减少企业对环境的危害,而且节约能源,变废为宝。第三,开发和利用可再生资源,将依靠高投入高消耗的经济增长模式,转变为依靠生态资源、循环资源发展的经济。如企业在经营过程中利用地热能、太阳能和潮汐能等可再生能源,不仅减少资源耗费,而且清洁无污染。第四,环境监测体系,监测污染物的排放,主要用是否建立环境监测体系和是否通过ISO环境体系认证评价。

4. 促进就业的评价。由于我国是人口大国,企业增加雇佣的员工,有助于和谐社会的构建。因此,将促进就业作为考察企业社会责任履行效果评价的一个方面。促进就业的评价主要是对企业雇佣员工人数多少的评价。雇佣的人数越多,对促进就业的作用越大;雇佣的人数越少,对促进就业的作用越小。

5. 员工权益的评价。员工是企业之本。因此,企业必须以人为本,尊重和保护员工的各项合法权益。一个缺乏对员工权益保障的企业是难以生存的。对员工权益的评价主要包括四个方面:①员工培训,以多渠道多形式培训为手段,提升员工的职业能力,拓宽员工的职业发展

路径。本文以企业培训费用和接受培训人次评价员工培训;②薪酬增长状况,现代西方企业将薪酬看作一种吸引员工、激励员工的管理手段,本文以薪酬增长率表明企业薪酬增长状况;③员工的身心健康,包括身体健康和心理健康的两个方面,本文用企业是否建立提供员工身体和心理健康的措施评价;④劳动合同与保险情况,我国《劳动合同法》明确规定企业应与员工签订劳动合同,保护劳动者的合法权益。而且,为了保障员工在年老、患病、工伤、失业和生育等情况下获得必要的物质帮助和补偿,企业应为所雇佣的员工及时足额缴纳社会保险金。因此,劳动合同与保险情况的评价包括劳动合同签订率和参加社会保险率。

6. 产学研用的评价。产学研用,不仅可以提升企业的研发能力,从而提高企业产品的竞争力,而且通过创建实习基地,可吸引优秀员工加入企业。《企业内部控制应用指引第4号——社会责任》第二十条明确说明企业应当结合企业自身实际,考虑产学研用相结合的社会需求,创建实习基地,在培养应用型人才方面履行必要的责任。基于此,产学研用的评价主要包括两个方面:与高校科研院所合作和创建实习基地。

7. 社会公益的评价。企业从事社会公益活动,不仅促进政府、社区和公众等社会各界对企业的认知;而且树立了企业良好的社会形象,有助于扩大企业产品的市场占有率,从而对企业的持续发展产生深远影响。因此,企业要有组织有计划地开展社会公益活动。《企业内部控制应用指引第4号——社会责任》明确企业具有履行社会公益的责任和义务,通过关心和帮助弱势社会群体、支持慈善事业,承担其应有的社会担当。基于此,本文所指的社会公益从两个方面衡量:社会捐赠和员工志愿者活动,其中员工志愿者活动包括员工中志愿者的人数和从事志愿活动的时间。

五、企业社会责任履行效果评价体系

构建企业社会责任履行效果评价体系需要确定具体指标及其权重,最终结果用企业社会责任履行指数表示。具体指标的选取依据以上分析确定,各指标权重采用AHP法计算得到。

1. 企业社会责任履行指数。根据以上分析,依托企业社会责任履行效果评价内容和框架,参考《企业内部控制应用指引第4号——社会责任》,将每一项责任要素细化成具体指标。由于

企业社会责任履行效果的评价内容和评价标准大多是定性描述的(如员工素质内容与评价),需将定性的标准转化为定量描述(如员工素质,通过员工的学历水平衡量);定量(如员工培训的人数、次数等)信息需标准化,从而实现评价体系的构建。具体见下表1所示。

从表中可以看出,企业社会责任履行指数分成七个方面,即安全生产和产品质量等7项一级指标,22项二级指标,30项三级指标。这七个方面又与员工、消费者、环境、社会公众和社区等利益相关者密切相关。

表1 企业社会责任履行效果评价体系表

一级指标 目标层	二级指标 准则层	三级指标 方案层	具体指标与内涵	
企业社会 责任履行 指数	安全生产	安全生产管理机构	设立专门的安全生产管理机构	
		安全生产责任制	落实安全生产责任制	
		应急救援	建立应急救援机制	
		安全生产投入	投入资金保障安全生产	
		安全生产教育培训	对员工安全生产培训的人数	
		安全事故	发生重大安全事故的次数	
	产品质量	产品质量标准体系	通过ISO 9000等质量认证	
		产品质量控制和检验制度	建立产品质量控制和检验制度	
		产品售后服务	顾客关系管理 顾客满意度	
	环境保护 与资源节 约	清洁生产	环境保护的投入	节约水、电和煤的数量
			减少CO ₂ 、SO ₂ 和COD等排放数据	
			循环经济	废水废料等再利用 废渣综合利用率
		开发利用可再生资源	开发或利用可再生资源	
	监测考核体系	通过ISO 14000或HSE等体系认证 建立环境检测体系		
	就业促进	提供的就业岗位	企业员工人数	
	员工权益	员工培训	培训费用	培训人数
			职工薪酬	(本期职工薪酬总额-上一期职工薪酬总额)/上一期职工薪酬总额
		职工的身心健康	实施关注员工身体和心理健康的活动	
		劳动合同与保险	劳动合同签约率	社会保险签订率
	产学研用		与高校、科研院所合作 实习基地	与高校科研院所进行战略合作 为中等院校提供实习场所
	社会公益	社会捐赠	社会捐赠率	
		员工志愿者	员工志愿者	员工志愿者人数 员工志愿者服务活动时间

2. 评价指标权重。各级指标的权重通过层次分析法确定。各具体指标层对目标层的权重等于该指标的权重乘以其所在的方案层的权重,再乘以该方案所在准则层的权重。如顾客关系管理的权重=0.152 9×0.142 9×0.8=0.026 2,其他各具体指标的最终权重计算结果如表2所示。

如表2中所示,企业社会责任履行指数各具体项目的最终权重,等于各项具体指标层权重与所在方案层权重相乘,再乘以所属准则层权重。将各具体指标乘以权重的结果加总就得到企业社会责任履行指数。该指数越大,意味着企业社会责任履行效果越好;该指标越小,说明企业社会责任履行效果越差。此外,社会责任履行指数中七大方面的权重具体如下:安全生产占8.73%、产品质量占15.29%、环境保护与资源节约占26.00%、就业促进占6.37%、员工权益占36.08%、产学研用占4.46%和社会公益占3.07%。

3. 评价指标的赋值标准。具体内涵进行详细界定如表3所示。根据企业社会责任履行效果总分值,借鉴国资委的《中央企业综合绩效评价实施细则》(2006)确定定性指标评价标准的做法,将企业社会责任履行效果总分值分为六个等级(优、良、中、差、较差、无效)。“很好”指企业社会责任履行效果很好,内部控制指引所规范的社会责任七个方面得到很好的履行;“较好”指企业社会责任履行存在差距;“一般”指企业社会责任履行某些方面存在一定的不足;“差”,即社会责任履行的某些方面严重缺乏;“较差”,即企业社会责任履行极其匮乏,急需提高;“无效”,即企业基本没有履行社会责任,急需提高,以满足最基本利益相关者的需求。

将具体指标按照表4的赋值标准进行赋值,最终得到企业社会责任履行的总分值。

表2 企业社会责任履行效果评价指标权重计算表

一级指标 (目标层)	二级指标(准则层)		三级指标(方案层)		四级指标(指标层)		最终权重
	名称	权重	名称	权重	名称	权重	
企业社会 责任履行 指数	安全生产	0.087 3	安全生产管理机构	0.098 6	-	-	0.008 6
			安全生产责任制	0.139 7	-	-	0.012 2
			应急救援	0.251 5	-	-	0.022 0
			安全生产投入	0.077 2	-	-	0.006 7
			安全生产教育培训	0.394 4	-	-	0.034 4
			安全事故	0.038 5	-	-	0.003 4
	产品质量	0.152 9	产品质量标准体系	0.285 7	-	-	0.043 7
			产品质量控制制度	0.571 4	-	-	0.087 4
			产品售后服务	0.142 9	顾客关系管理	0.8	0.017 5
	环境保护 与资源节 约	0.260 0	清洁生产	0.470 8	顾客满意度	0.2	0.004 4
					环境保护的投入	0.633 3	0.077 5
					节约水、电、煤的数量	0.106 2	0.013 0
			循环经济	0.171 5	减少SO ₂ 、COD等排放	0.260 5	0.031 9
					废水废料等再利用	0.5	0.022 3
			开发利用可再生资源	0.073 6	废渣综合利用率	0.5	0.022 3
					-	-	0.019 1
	监测考核体系	0.284 0	通过ISO 14000等认证	0.8	0.059 1		
			建立环境检测体系	0.2	0.014 8		
	就业促进	0.063 7	提供的就业岗位	-	-	-	0.063 7
	员工权益	0.360 8	员工培训	0.045 1	培训费用	0.5	0.013 7
			职工薪酬增长	0.085 3	培训人数	0.5	0.013 7
			职工的身心健康	0.147 8	-	-	0.054 8
			劳动合同	0.259 1	-	-	0.102 1
			社会保险	0.462 8	-	-	0.117 7
	产学研用	0.044 6	与高校科研院所合作	0.8	-	-	0.035 7
			积极创建实习基地	0.2	-	-	0.008 9
社会公益	0.030 7	社会捐赠	0.75	-	-	0.023 0	
		员工志愿者	0.25	志愿者人数	0.5	0.003 8	
				志愿者服务时间	0.5	0.003 8	

表3 企业社会责任履行效果评价结果等级表

评价标准等级	标准系数	CSR总分值	涵义
优	1	51	企业社会责任履行效果很好
良	0.8~1	[40.8, 51)	企业社会责任履行效果较好
中	0.6~0.8	[30.6, 40.8)	企业社会责任履行效果一般
差	0.4~0.6	[20.4, 30.6)	企业社会责任履行效果差,有待提高
较差	0.2~0.4	[10.2, 20.4)	企业社会责任履行效果较差,需继续提高
无效	0~0.2	[0, 10.2)	基本没有履行社会责任,急需提高

从表4中可见,企业社会责任履行总分值是51分,其中安全生产分值是10分,产品质量分值是6分,环境保护分值是14分,促进就业分值是1分,员工权益分值是11分,产学研分值是3分,社会公益分值是6分。

表4 企业社会责任履行评价指标赋值标准表

三级指标	具体内涵与四级指标	赋值	分值
安全生产管理机构	设立安全生产管理机构	建立专门的安全生产管理机构,1分;无提及,0分	1
安全生产责任制	落实安全生产责任制	落实安全生产责任制,1分;无提及,0分	1
应急救援	建立应急救援机制	详细披露应急救援的次数、人数及具体措施,2分;简单提及建立应急救援机制,1分;无提及及应急救援,0分	2
安全生产投入	投入资金保障安全生产	披露投入安全生产的定量资金数据,2分;定性提及进行安全生产投入,1分;无提及,0分	2
安全生产教育培训	对员工安全生产培训的人数	披露安全生产培训的具体人数,2分;定性提及进行安全生产培训,1分;无提及,0分	2
安全事故	发生重大安全事故的次数	明确披露无发生重大安全事故,2分;没有提及也没有搜到相关信息,1分;有重大安全事故,0分	2
产品质量标准体系	通过质量认证	通过一定的产品质量认证体系,1分;无提及,0分	1
产品质量控制制度	建立产品质量控制制度	建立产品质量控制和检验制度,1分;无提及,0分	1
产品售后服务	顾客关系管理机制	说明具体客户关系管理数据,2分;简单提及顾客关系管理,1分;无提及,0分	2
	顾客满意度	明确说明顾客满意度数据,2分;定性提及顾客满意度调查,1分;无提及,0分	2
清洁生产	环境保护的投入	说明环境保护和资源节约投入的资金数据,2分;简单提及投入资金环境保护,1分;无提及,0分	2
	节约水、电和煤的数量	说明节约水、电和煤等能源的具体数量或资金,2分;定性提及节约能源,1分;无提及,0分	2
	减少CO ₂ 、SO ₂ 和COD排放量	说明减少CO ₂ 、SO ₂ 、COD等排放量的具体数据,2分;定性提及减少了污染物的排放,1分;无提及,0分	2
循环经济	废水废料等再利用	说明废水废料再利用率或数量,2分;定性提及废水废料再利用,1分;无提及,0分	2
	废渣综合利用率	说明废渣、固废的综合利用数据,2分;定性提及固废利用,1分;无提及,0分	2
开发利用再生资源	开发或利用可再生资源	说明产生可再生资源的数量或金额定量数据,2分;定性提及利用或开发可再生资源,1分;无提及,0分	2
监测考核体系	建立环境检测体系	建立环境检验体系或环境保护设备正常运转,1分;无提及,0分	1
	通过ISO 14000等环境认证	通过环境管理体系认证,1分;无提及,0分	1
提供的就业岗位	企业员工人数	员工人数在各组的中位数以上,1分;中位数及以下,0分	1
员工培训	培训费用	详细披露培训费用的具体数据,2分;简单提及培训,1分;无提及,0分	2
	培训人数	详细披露培训人数的具体数据,2分;简单提及培训,1分;无提及,0分	2
职工薪酬增长率	(本期-上一期)职工薪酬总额/上一期职工薪酬总额	该增长率在各组中位数以上,1分;中位数及以下,0分	1
职工的身心健康	实施关注员工身心健康活动	具体说明实施提高员工身体和心理健康的措施,2分;只提及关注身体或心理方面活动,1分;无提及,0分	2
劳动合同	劳动合同签约率	说明劳动合同具体数据,2分;定性提及签订劳动合同,1分;无提及,0分	2
社会保险	社会保险签订率	说明社会保险签订具体数据,2分;定性提及签订劳动合同,1分;无提及,0分	2
与高校院所合作	与高校或科研院所合作	建立与高等院校或科研机构的合作,1分;无提及,0分	1
创建实习基地	为中高院校提供实习场所	说明为中高院校提供实习的岗位数量2分;简单提及是中高等学校的实习基地,1分;无提及,0分	2
社会捐赠	社会捐赠率	社会捐赠率在各组中位数以上,2分;社会捐赠率在各组中位数以下但大于0,1分;无捐赠,0分	2
员工志愿者	员工志愿者人数	说明员工志愿者具体人数,2分;只提及及志愿者活动,1分;无提及,0分	2
	员工志愿者服务活动时间	说明员工志愿者活动的具体时间或具体内容,2分;简单提及及志愿者活动,1分;无提及,0分	2
合计	-	-	51

【注】本文受河北省教育厅社科重点项目(编号:SD131010)和石家庄经济学院博士科研基金(编号:BQ201309)的资助。

主要参考文献

1. 陈佳贵. 中国企业社会责任研究报告(2011). 北京: 社会科学文献出版社, 2012

2. 冯丽丽, 林芳, 许家林. 产权性质、股权集中度与企业社会责任履行. 山西财经大学学报, 2011; 9

3. 冯丽丽, 宋绍清. 基于层次分析法的企业内部控制执行效果评价. 财会月刊, 2014; 6

4. 钟向东, 樊行健. 企业社会责任、财务业绩与盈余管理关系的研究. 财会月刊, 2011; 27