

小化对日常办公的干扰。数据清洗流程运用规则引擎识别并修正格式不一致与逻辑冲突，例如统一日期表达与项目编码体系。质量监控机制实时跟踪数据完整性指标，便于运维人员及时发现并处理异常情况。权限管理模块依据角色分配数据访问级别，在促进信息共享的同时保障敏感数据的安全性与合规性。

4.2 综合评价指标体系设计

综合评价指标体系设计应当突破传统单一量化模式，构建融合人才培养质量、科研创新价值与社会服务贡献的多维评估框架。指标选取需要平衡短期成效与长期价值，例如在科研评价中既关注论文发表数量，更注重成果转化应用与学术影响力。设计过程应当引入学科差异系数，针对基础学科、应用学科与人文学科的不同特点设置分类评价标准。权重分配需反映高校战略导向，适当提升教学质量核心指标占比，引入毕业生就业质量与职业发展追踪数据。指标间逻辑关系需要保持清晰连贯，避免重复计算科研经费等资源投入类数据。动态调整机制允许根据年度审计实践反馈优化指标结构与评分标准，利用平台采集的业务数据为指标计算提供持续支撑。指标体系还应当纳入资源配置效率度量，将实验室利用率、课程开设效益等过程性指标纳入考核范畴，形成覆盖投入产出全链条的评价网络^[3]。

4.3 智能数据分析模型构建

智能数据分析模型构建应当基于高校业务特性设计算法组合，针对教学、科研等不同场景配置相应的分析模块。模型开发团队需要整合历史审计数据与实时业务信息，利用关联规则挖掘教学资源投入与学生学习成效之间的内在联系。分析过程采用聚类方法识别科研经费使用中的异常模式，同时运用预测算法判断设备购置项目的未来效益。模型参数设置需考虑不同学科发展规律，为人文科学与理工学科建立差异化的评价阈值。可视化组件将分析结果转化为直观的图表形式，帮助审计人员快速把握关键问题。模型维护机制定期根据新产生的业务数据更新算法参数，通过持续训练提升分析精度与适应能力。

4.4 审计结果应用机制完善

审计结果应用机制完善需要建立问题整改的闭环管理制度，将审计发现的具体问题转化为可追踪的改进任务。管理部门应当依据审计结论制定详细的整改方案，明确责任分工与完成时限，并将落实情况纳入部门绩效考核范围。审计

机构需要设计常态化的跟踪检查程序，通过复查相关业务数据来验证整改措施的实际效果。绩效信息应当直接关联下一年度的预算分配方案，对资源使用效益持续偏低的项目适当调减经费额度。重大审计发现应当提交学校决策会议审议，推动从制度层面解决共性问题。审计成果共享平台及时公布典型问题案例与最佳实践，促进各部门借鉴经验并防范类似风险。

4.5 人才培养与团队建设

人才培养计划应当系统设计数据分析技术与审计业务知识的融合课程，组织在岗审计人员参与数据处理工具的操作培训与实战演练。高校需要优化审计团队的人员构成，在财务审计专业背景基础上补充具备信息技术特长的成员，形成跨学科协作的团队结构。业务部门应当建立与信息技术中心的人才交流机制，安排审计人员参与数据平台建设项目，在实践中提升数字素养。职业发展通道设置数据审计师等新兴岗位，明确复合型人才的晋升标准与能力要求。绩效考核指标应当体现对数据分析成果的认可，将模型构建质量与数据挖掘深度纳入评价维度。培训资源需要引入行业最新案例与方法论，帮助团队及时掌握智能审计技术的发展动态^[4]。

5 结语

大数据驱动的绩效审计体系将重塑高校资源监管模式，促使审计结论从那种相对模糊的判定，迈向精确描绘的方向。数据收集平台的健全完备、评价指标的改进优化以及分析模型的革新创造，一同组成了该体系得以切实落地的技术层面支撑。而审计结果要实现有效运用，就必须构建起跨部门协作配合的机制，进而把从数据中获取的洞察认知转化为实际的管理举措。往后的研究，应当留意动态评价模型的适配性，在技术理性与教育本质之间寻找平衡点。

参考文献

- [1] 曾莹.大数据背景下高校绩效审计评价体系构建研究[J].中国农业会计,2024,34(13):74-78.
- [2] 姜猛.高校绩效审计评价体系:模式创新与指标构建[J].江苏经贸职业技术学院学报,2016,(01):34-39.
- [3] 吕冬云.高校科研经费绩效审计评价体系构建[J].广东经济,2023,(04):58-63.
- [4] 赵柠.基于AHP的财政专项资金绩效审计评价指标体系的构建与应用——以J高校创大专项资金为例[J].嘉兴学院学报,2022,34(03):86-94.

The path of corporate social responsibility based on virtue governance

Yuejin Zhang Hongjuan Jiang

Nanjing Normal University Taizhou College, Taizhou, Jiangsu, 225300, China

Abstract

This paper explores the concept, theoretical foundations, and impact mechanisms of virtue-based corporate governance in corporate social responsibility (CSR) implementation. Rooted in virtue ethics, virtue governance emphasizes the integration of moral values with business operations, identifying integrity, fairness, and accountability as core elements. CSR fulfillment is influenced by internal leadership, corporate culture, employee awareness, external regulations, and societal expectations. Through guidance mechanisms, incentives, and constraints, virtue governance facilitates the balance between economic and social benefits. The study identifies current shortcomings in CSR implementation, including weak awareness and conflicting interests among enterprises. It proposes optimization pathways under the virtue governance framework, encompassing cultivating a virtuous culture, refining management systems, innovating operational models, enhancing communication mechanisms, and extending supply chain responsibilities. By implementing virtue governance, enterprises can achieve dual benefits in economic and social outcomes, thereby promoting sustainable development.

Keywords

moral governance; corporate social responsibility; restraint and incentive

基于德性治理的企业社会责任承担路径

张跃进 江洪娟

南京师范大学泰州学院，中国·江苏泰州 225300

摘要

本文探讨了企业德性治理的概念、理论基础及其对企业社会责任承担的影响机制。德性治理基于德性伦理学，强调道德价值与企业经营的融合，将诚信、公正、责任感等视为核心要素。企业社会责任的承担受内部领导力、文化与员工意识，以及外部法规、社会期望等因素影响。德性治理通过导向作用、激励与约束机制，促进企业在经济与社会效益之间取得平衡。文章进一步指出，当前企业在社会责任承担中存在意识薄弱、利益冲突等不足，并提出德性治理视角下优化企业社会责任的路径，包括构建德性文化、完善管理机制、创新实践模式、强化沟通机制、以及延伸供应链责任。通过德性治理，企业可实现经济与社会效益的双赢，推动企业的可持续发展。

关键词

德性治理；企业社会责任；约束激励

1 企业德性治理的概念

德性治理是基于德性伦理学的组织管理模式，将诚信、公正等道德价值融入治理与实践，强调个人及组织超越利益导向，追求高层次道德境界（Solomon, 1992）。德性治理的内涵包括以道德自律为核心，靠内在信仰自觉守伦理（MacIntyre, 1984）；坚持以人为本，关注利益相关者权益；注重长期价值，以道德准则促可持续发展；是动态过程，需持续反思提升德性水平（Audi, 2012），助力企业兼顾经济与社会效益。

2 企业社会责任承担的影响因素

2.1 内部影响因素

企业社会责任（CSR）承担受如下内部因素影响：领

【基金项目】江苏高校哲学社会科学研究项目“高质量发展视域下基于绩效提升的企业德性资本培育机制研究”的阶段性研究成果（项目编号：2021SJA2481）；南京师范大学泰州学院院级科研团队“企业德性治理创新发展研究团队”的阶段性研究成果；南京师范大学泰州学院 2025 年度校级教改研究一般课题“立德树人视域下退伍士兵学生‘德商’素养培育路径研究”（项目批准号：2025JG06024）的阶段性研究成果。

【作者简介】张跃进（1981-），男，中国江苏南通人，副教授，从事公司治理理论与实践研究。

导层德性领导力，指领导者具备诚信、公正等道德品质，以身作则并将 CSR 纳入战略，制定政策且以言行激发员工践行 (Brown & Treviño, 2006; Mayer et al., 2012)；企业文化与价值观，以德性为导向的文化能潜移默化引导员工，激发其社会责任意识，关注社会利益与环保 (Schein, 2004)；员工道德意识与行为，员工是 CSR 执行者，其素养决定落实程度，需通过道德教育提升素养，使其履职时兼顾社会与环境影响 (Treviño & Weaver, 2003)。

2.2 外部影响因素

企业社会责任 (CSR) 承担还受外部因素影响：政策法规与监管环境，各国政府制定法规约束企业环保、劳工权益等行为 (Porter & van der Linde, 1995)，监管部门通过监督执法督促其履行 CSR；社会期望与公众监督，公众、媒体及 NGOs 通过舆论监督施压 (Carroll, 1999)，消费者偏好选择履责企业，推动企业重视 CSR；市场竞争与利益相关者压力，企业需满足客户、股东等期望，利益相关者要求其兼顾盈利与社会责任 (Freeman, 1984)，履责企业更易获声誉与品牌忠诚，赢得竞争优势。

3 德性治理视角下企业社会责任承担的总体思路

德性治理视角下，企业社会责任 (CSR) 需从道德内涵与伦理规范出发，融入战略运营。针对 CSR 意识薄弱、与商业利益冲突、内部激励脱节等问题，德性治理强调内在道德自律，推动企业兼顾经济效益与社会、环境及利益相关者责任 (Solomon, 1992)。德性治理视角下企业社会责任承担的总体思路如下：构建德性文化引导员工树 CSR 意识，以德性化管理机制将 CSR 纳入绩效评价与激励，形成激励约束并重模式 (Mayer et al., 2012)；将 CSR 与商业战略结合，创新实践方式；建开放透明沟通机制，强化利益相关者互动；将 CSR 延伸至供应链，构建负责任体系以促产业链可持续 (Freeman, 1984)，最终平衡经济与社会责任，实现双赢并提升长期竞争力。

4 德性治理视角下企业社会责任承担的基本原则

4.1 道德优先原则

道德优先原则是德性治理下企业社会责任 (CSR) 核心原则，要求企业决策行动优先考量道德伦理，将诚信、公正等德性价值纳入战略，指导经营中尊重员工、环保及社会利益 (MacIntyre, 1984)。实践中，产品研发、商业决策等环节需融入道德标准，如保障产品安全、公正对待利益相关者 (Freeman, 1984)。坚持此原则可树负责任形象，增强利益相关者信任，提升社会价值与品牌忠诚度，形成独特竞争优势 (Porter & Kramer, 2006)。

4.2 公平透明原则

公平透明原则是德性治理下企业社会责任的关键原则，强调履责中决策与行为的公正公开，是企业道德基本要求及赢得社会信任的基础 (Rawls, 1971)。德性治理框架下，公平原则需体现在资源分配、利益分配、绩效考核等方面，如员工管理中提供公平职业发展与薪酬、杜绝歧视，供应链管理中公平对待供应商、建立公开透明采购流程以规避道德风险 (Kaptein & Schwartz, 2008)。透明原则要求企业主动披露环保、公益、员工权益等 CSR 相关信息，传递道德价值观与责任意识，接受公众及利益相关者监督以建立公信力 (Fombrun & van Riel, 2004)，此举可规范企业行为、防范风险，加强与社会沟通互动，构建积极 CSR 生态。

4.3 协同共赢原则

协同共赢原则是德性治理下企业社会责任的重要原则，强调企业履责时与利益相关者合作，实现企业与社会共同发展，要求企业自身守道德的同时，参与社会事务、建合作关系以推动可持续发展 (Donaldson & Preston, 1995)。实践中，需主动联合政府、非政府组织、社区、消费者等：与政府合作参与环保政策制定实施，共促环境可持续；与非政府组织合作开展公益项目，帮扶弱势群体；与社区合作参与建设，助力其经济社会发展 (Grayson & Hodges, 2004)。此原则能扩大 CSR 影响力，为企业带来资源支持、拓展业务、提升创新力与竞争力，还可构建正向企业生态系统，推动 CSR 从单一行动转向多元合作，形成企社环共赢局面，保障企业长期可持续发展。

4.4 德性治理视角下企业社会责任承担的优化措施

4.4.1 构建德性文化，深化企业社会责任意识

构建以德性为核心的企业文化是提升企业社会责任 (CSR) 承担的重要举措。德性文化强调道德品质、伦理行为以及责任意识，通过建立内在的价值规范，指导企业及其成员在履行社会责任时遵循道德标准。企业在价值观层面确立以诚信、公正、责任和尊重为核心的道德理念，将其融入企业的愿景和战略规划中，使之成为员工共同的信仰和行为准则 (Schein, 2004)。这种价值观应通过企业的领导层示范、内部沟通和培训活动予以强化，使员工深刻理解并认同企业的德性理念，形成自觉履行社会责任的内在动力。道德教育是构建德性文化的关键手段。企业应定期开展道德培训，涵盖商业道德、社会责任、环境保护等内容，提升员工的道德意识和伦理判断能力。通过道德案例分析、伦理情景模拟等方式，让员工在实践中领悟德性的的重要性，增强他们在实际工作中遵循道德准则的自觉性 (Kaptein, 2011)。行为实践是德性文化落地的核心。企业应制定明确的道德行为规范和社会责任标准，将德性文化转化为员工日常行为的指引。在产品研发、营销、生产等环节，明确道德标准和社会责任要求，鼓励员工在日常工作中体现德性文化。通过德性