

# 员工薪酬内外部差异能否解释公司绩效

——基于沪深A股上市公司面板数据

张苇锟, 白福臣(教授)

**【摘要】** 本文以2009~2013年沪深两市A股上市公司面板数据为样本,通过相对分位数来计量员工薪酬外部公平程度,同时结合薪酬内部差异,分别讨论员工薪酬外部和内部公平对公司绩效的影响。研究结果发现:我国员工收入普遍存在不公现象,并且东部发达地区比中、西部不公现象更加严重;员工薪酬外部公平的提高、合理的薪酬差异可有效提升企业绩效,缓解不公平状况的发生。本文对此在一定程度上深化了对员工薪酬公平问题的讨论,也为相关政府部门与企业制定薪酬政策、收入分配提供依据。

**【关键词】** 员工薪酬; 外部公平; 内部差异; 公司绩效

**【中图分类号】** F234

**【文献标识码】** A

**【文章编号】** 1004-0994(2016)06-0113-5

## 一、引言

薪酬分配一直是现代公司财务与治理重要的组成部分之一。随着经济的不断发展和财政收入的持续增长,收入分配逐步成为构建和谐社会的不可忽视的关键环节。国家和人民不再只关注效率问题,而是开始逐步重视收入分配、社会公平等引发的一系列问题。诸如垄断行业收入过高、国企与民企收入不平等、高管与员工之间收入差距过大等。2008年曝出中国平安掌门人年薪6600多万元,激起人们对高管“天价”薪酬的质疑。2015年1月5日正式实施的《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》对“三桶油”、五大银行、三大通讯运营商在内的72家央企中超过200名高管进行薪酬限定,意在缩小高管与员工的薪酬差距,深化收入分配制度改革,推进社会公平。

员工薪酬公平,根据对象的不同可分为三个方面。第一方面,员工个人公平感,即员工对于自己的付出与获得都会有一定程度的心理衡量,如果付出大于收获,便会觉得自己受到了不公平的待遇(黄再胜等,2009)。但是,在实际的研究中,员工个人公平感的结果往往是通过问卷调查所得来的,存在主观因素,研究结论往往大打折扣。第二方面,员工通过自身薪酬与同级外部人员做对比,判断自己在行业中薪酬收入的位置属于上行还是下行,即员工薪酬外部公平(祁怀锦等,2014)。第三方面,除外部和个人公平感外,员工还会根据自身所处的内部组织位置高低,决定自己的工作方式与行为态度,即薪酬内部公平性问题(赵睿,2012)。因此,我们在研究员工薪酬差异问题时,应从外部公平与内部差异两方面进行考虑。

我国目前社会公平问题严重突出,高管薪酬的居高不下与员工收入低微形成鲜明的对比,对企业长远发展、经济效益的稳步提升都起着严重的制约作用。本文旨在通过相关理论研究,探讨薪酬改革中应如何协调员工与高管薪酬的问题,从而提高公司绩效,实现长远发展。

## 二、文献综述

### (一)员工薪酬外部公平与公司绩效

Festinger(1954)提出社会比较理论,即个体期望自己的能力和成果得到正确的评价,但当自己发现没有得到客观评价时,会自发地与身边之人做比较,并实现自我评价。而分配公平的提出更加强调薪酬分配的合理性、公平性及员工工作的积极性等问题。个体在获得成绩及相应报酬后,不仅关心自己所得到的绝对报酬量,对所得到的报酬相对量也十分关心。这使得个体总会通过相互比较,来衡量自己所获得的收益是否公平合理,不仅会将自己现在获得的报酬量与过去相比较,即纵向比较;而且会同身边环境的他人做横向比较,而这种横向比较更会影响个人的判断。因为个体对所获得薪酬进行评价时,倾向于与自己相同环境的人进行比较。当他们觉得公平合理,便会努力工作,反之,不公平感会引发消极怠工、恶意破坏等不良情绪。

王莉与孙文刚(2012)将薪酬外部公平定义为员工个体根据自己在同行业中的获得来判断其公平性。Core and Holthausen et al.(1999)通过分析影响高管团队薪酬的因素,建立高管团队薪酬决定模型,以分年度分行业回归得到的残差作为额外薪酬,最终用额外薪酬来衡量高管薪酬外部公平性。吴联生等(2010)借鉴Core(1999)的方法,对我国上市公

## □ 借鉴与参考

司总经理薪酬公平性进行研究,把额外薪酬分为正向薪酬和负向薪酬,衡量高管薪酬的外部公平性,得出正向额外薪酬对非国有企业具有激励作用,而国有企业由于其注重政治前途等因素影响,并不太在意货币薪酬激励;负向额外薪酬对高管行为没有直接影响。

步丹璐、蔡春(2010)总结公平性的相关理论,设计了三种衡量高管薪酬的方法:第一种是根据高管特征的研究角度建立额外薪酬模型;第二种是根据公司特征研究角度建立额外薪酬模型;第三种是结合高管特征和公司特征,根据两者比重衡量高管薪酬公平性。祁怀锦和邹燕(2014)在其基础上,提出用相对分位数计量薪酬外部公平性,即用高管薪酬的相对分位数与员工薪酬的相对分位数所计算衡量,计算值越趋近1,分配越公平,在其研究过程中,将薪酬外部公平分为高管外部公平与员工外部公平,认为不仅出现高管不公平现象,同时也存在员工收入远远低于高管收入的问题。

现阶段对于薪酬外部公平的研究还很少,而且此类研究也只集中于高管薪酬的公平问题上,往往忽略了员工收入不公平问题,随着信息技术的日益普及,人才流动性加强,员工很容易基于外部信息迅速判断自身在同行业同岗位上的收入分配情况。如果员工认为自己所获收入是公平的,则处于外部公平环境中,既会满意现在的工作,也会为了获得更高收入而继续努力工作,公司绩效自然得以提高。但是,相比非国有企业,国有企业不仅有明确的收入等级限制,还存在政治晋升和岗位权力等因素。这时,我们认为外部公平对其影响受到削弱。因此,本文提出如下假设:

假设1a:在非国有企业中,员工外部公平与公司绩效呈显著正相关关系。

假设1b:在国有企业中,员工外部公平与公司绩效呈显著正相关关系,且其影响效果相比非国有企业较差。

### (二)员工薪酬内部差异与公司绩效

学术界对薪酬内部差异与公司绩效之间关系的研究主要存在两种观点,即锦标赛理论和行为理论,且这两种观点是相反的。锦标赛理论主要认为较大的薪酬差距有利于提高员工积极性,处于基层的管理者会因为薪酬差距努力工作,处于高层的管理者也不会因为已有的业绩而停滞不前(林俊清,2003;刘春和孙亮,2010)。而行为理论恰好相反,具体包括相对剥夺理论、组织政治学理论和分配偏好理论等,它们提出较小的薪酬差距可以提高员工的满意度,组织气氛融洽,从而提高工作效率(张正堂,2007)。两种理论观点在实证分析中都有一定的证据支持,具有一定的现实意义。

但不可忽略的是,一些理论研究发现高管与员工薪酬差距对绩效的影响并不是线性的,既不支持锦标赛理论,也不同意行为理论。Leonard(1990)以美国公司为样本,研究公司经理人薪酬政策和公司业绩的相关性,结果是薪酬差异与公司绩效之间的关系并不显著。王怀明和史晓明(2009)选择

2002~2007年间深沪两市A股上市公司作为研究样本,认为高管与员工之间的薪酬差异与企业绩效之间的关系是非线性的,也就是说,在某一薪酬差距水平前,公司绩效随薪酬差距上升而上升,超过这一薪酬差距水平时,公司绩效随薪酬差距水平的上升而下降,两者之间呈倒“U”型关系。赵睿(2012)同样以1999~2009年制造业上市公司面板数据对其结论进行验证,发现我国制造业的情况并不能单纯地运用锦标赛理论或者行为理论来解释。

探讨薪酬内部差距就是探讨薪酬内部公平的问题,但是薪酬内部的公平并不只是“人人平等”这一观念,如果所有员工都按均分配,反而会因为不同岗位的工作性质和工作量大小导致分配的不公平。过小的薪酬差距会产生“大锅饭”、“平均主义”等现象,降低企业员工的工作积极性;过大的薪酬差距则会产生恶性竞争、消极怠工等现象,同样会阻碍企业自身发展。只有将付出的劳动与收获相匹配,按照不同等级进行合理分配,构建合理的薪酬内部差距,才能说明薪酬的公平性。

薪酬内部合理差距的形成并不代表不公平,反而恰恰是薪酬公平的象征。同时,本文认为无论国有企业还是非国有企业,员工对薪酬内部差距的感受都是直观的,只有当薪酬差距合理时,员工不仅会认为分配公平,而且合理的差距也会激发其自身竞争意识,更会积极工作,提高业绩;当差距不断扩大,超过一合理范围的时候,员工自身公平感会下降,引发其消极情绪、消极怠工等情况,最终影响工作效率,降低公司绩效。因此,提出如下假设:

假设2:无论是国有企业还是非国有企业,薪酬内部差距与公司绩效都呈倒“U”型关系,即在一定薪酬差距范围内,公司绩效会随之上升,超过这一范围则会下降。

## 三、变量设计

### (一)变量定义

1. 解释变量。目前学术界没有统一的衡量员工薪酬外部差异的方法,主要是采用员工满意度、薪酬内部差异、额外薪酬与相对分位数计量。员工满意度主要通过问卷调查方式获得,由于工作量巨大,故本文不予采纳。薪酬内部差异主要衡量薪酬内部公平性,分析组织内部公平性与公司绩效的影响,而额外薪酬则主要依赖于薪酬模型的设定,通过回归得到的残差代表外部差异,但是其残差的代表值并不能完全代表社会真实值。

本文根据步丹璐、蔡春等(2010)对薪酬外部公平性的衡量,将员工薪酬外部差异定义为WED,采用相对分位数度量薪酬外部差异。根据高明华(2011)的研究,以薪酬地区划分方法将员工平均薪酬( $X_1$ )划分为东、西、中部三个地区,其次在同年同行业同地区中选出最大的员工薪酬( $X_2$ ),然后通过 $X_1/X_2$ 计算员工外部薪酬差异。相对分位数越大,越接近1,意味着外部薪酬差异越小。

根据赵睿(2012)的研究,以“高管平均薪酬除以员工平均薪酬”衡量员工薪酬内部差异(WID)。当WID越大时,薪酬内部差异越大。

员工平均薪酬=(现金流量表中支付给员工的薪酬+期末应付职工薪酬-期初应付职工薪酬-高管薪酬)/(员工总人数-高管人数)

高管平均薪酬=高管薪酬总数/高管总人数

其中,高管指公司的董事、监事、经理、副经理、财务负责人和上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。

2. 被解释变量。净资产收益率、资产收益率以及托宾Q值等都可以衡量企业绩效。净资产收益率是证监会对上市公司进行首次公开发行、配股和特别处理的考核指标,公司对这一指标进行盈余管理的现象比较严重。股权分置改革前的上市公司大部分的股份是非流通的,而且我国资本市场并不是有效市场,托宾Q值很难真实反映企业价值。考虑到资产收益率能反映企业整体资产的盈利能力,所以本文选择资产收益率(ROA)来衡量企业绩效。

3. 控制变量。借鉴已有研究,本文在模型中加入公司规模(SIZE)、盈利杠杆(ROE)、财务杠杆(DAR)以及董事长和总经理是否两职合一(D1)、年度(D2)和行业(D3)三个虚拟变量。

具体变量解释见表1:

| 变量类型 | 名称   | 变量描述   | 变量定义                              |
|------|------|--------|-----------------------------------|
| 因变量  | ROA  | 公司绩效   | 资产收益率                             |
| 解释变量 | WED  | 薪酬外部公平 | 员工平均薪酬占同年同行业同地区最大员工薪酬的比例          |
|      | WID  | 薪酬内部差异 | 高管平均薪酬/员工平均薪酬                     |
| 控制变量 | SIZE | 公司规模   | 总资产的自然对数                          |
|      | ROE  | 盈利能力   | 净资产收益率,即净利润/资产总额                  |
|      | DAR  | 财务杠杆   | 资产负债率                             |
|      | D1   | 两职合一   | 虚拟变量,如果董事长和总经理为一人兼任则取值为“1”,否则为“0” |
|      | D2   | 年度变量   | 虚拟变量,属于该年度则取值为取“1”,否则为“0”         |
|      | D3   | 行业变量   | 虚拟变量,属于该行业则取值为“1”,否则为“0”          |

## (二)模型定义

本文构建模型(1)验证员工薪酬外部公平对公司绩效的影响:

$$ROA = \alpha_0 + \alpha_1 WED + \alpha_2 SIZE + \alpha_3 DAR + \alpha_4 ROE + \alpha_5 D1 + \sum D2 + \sum D3 + \mu \quad (1)$$

构建模型(2)验证员工薪酬内部差异对公司绩效的影响:

$$ROA = \alpha_0 + \alpha_1 WID + \alpha_2 WID^2 + \alpha_3 SIZE + \alpha_4 DAR + \alpha_5 ROE + \alpha_6 D1 + \sum D2 + \sum D3 + \mu \quad (2)$$

## (三)数据来源

本文以2009~2013年间沪深两市A股上市公司为研究样本,并按以下标准对样本进行筛选:①与其他行业相比,金融保险业具有特殊应计利润,因此剔除金融保险类上市公司样本;②剔除研究区间内被证监会特别处理的ST、PT上市公司样本;③剔除B股公司;④剔除上市不足一年的上市公司样本以规避IPO效应;⑤剔除年度净利润为负的上市公司样本;⑥由于实施了股权激励的公司的员工可能会因为持股而降低对货币薪酬的要求,因此,剔除实施了股权激励的公司。

初步获取到的样本数为7303个,剔除异常或数据缺失样本,最终获得6285个有效样本。所选的数据来源于国泰安公司的CSMAR数据库以及广发证券金管家客户端中上市公司各年度现金流量表。

## 四、实证分析

### (一)描述性统计

在进行描述性统计之前,本文对因变量、解释变量与控制变量进行上下为1%分位数的缩尾处理。由表2可知,在6258个整体样本中,员工薪酬外部公平(WED)的平均值为0.262,其中最大值为1,最小值为0.008,外部薪酬差异系数偏低,说明我国整体公司员工薪酬大多没有受到公平待遇。同时,公司薪酬内部差异(WID)在总样本中平均值为8.101,最大值为40.35,最小值为1.296,总体公司薪酬内部差异也很大,大部分公司内部存在薪酬差异较大的状况。

表2中资产收益率(ROA)的均值为0.057,最大值为0.364,最小值为-0.043,说明我国上市公司业绩差,整体盈利能力不强,且公司之间存在较大差异。其他控制变量不再赘述。

表2 变量的描述性统计

| 变量               | 样本数  | 均值      | 标准差     | 最大值      | 最小值    |
|------------------|------|---------|---------|----------|--------|
| ROA              | 6258 | 0.057   | 0.065   | 0.364    | -0.043 |
| WED              | 6258 | 0.262   | 0.222   | 1        | 0.008  |
| WID              | 6258 | 8.101   | 6.426   | 40.35    | 1.296  |
| WID <sup>2</sup> | 6258 | 106.935 | 219.507 | 1628.156 | 1.679  |
| SIZE             | 6258 | 21.926  | 1.277   | 25.826   | 19.224 |
| ROE              | 6258 | 9.031   | 1.782   | 15       | 5      |
| DAR              | 6258 | 0.436   | 0.22    | 0.942    | 0.018  |
| D1               | 6258 | 0.798   | 0.433   | 1        | 0      |

由表3可知,东部地区薪酬外部公平(WED)的均值为0.207,说明东部地区的员工薪酬不公平现象较严重。员工薪酬外部差异(WED)最小值为0.008,仅占行业翘楚的0.8%,显得太不公平。同时,西部、中部地区WED均值只有0.248和0.3,同样存在不公平的现象。但与东部地区相比,中西部地区的不公平现象稍微好转。

而从薪酬内部差异的横向比较来看,东部地区WID均值为8.447,中部、西部均值则有7.612和7.313。特别在最大差

## □ 借鉴与参考

距中,东部地区最大差距为45.064,公司高管收入高于员工收入45倍多,西部则为32倍多,中部为29倍多。这进一步反映了东部地区不公平现象多于西部和中部地区。原因可能是东部地区相对其他地区更加发达,公司的经济效益和规模较好,公司的高管随着公司良好发展而获得更高的收入,但员工收入并没有随着经济发展而有所改善,导致两极分化现象严重,内部薪酬差异进一步扩大。

**表3 各地区员工薪酬描述性统计**

| 地区 | 变量  | 样本数  | 均值    | 标准差   | 最大值    | 最小值   |
|----|-----|------|-------|-------|--------|-------|
| 东部 | WED | 4248 | 0.207 | 0.184 | 1      | 0.008 |
|    | WID | 4248 | 8.447 | 7.031 | 45.064 | 1.248 |
| 中部 | WED | 923  | 0.3   | 0.194 | 1      | 0.057 |
|    | WID | 923  | 7.612 | 5.235 | 29.932 | 1.551 |
| 西部 | WED | 1087 | 0.248 | 0.193 | 1      | 0.037 |
|    | WID | 1087 | 7.313 | 5.554 | 32.401 | 1.326 |

### (二) 回归分析

由表4可知,第(1)列回归结果显示,在1%的显著性水平上企业绩效与薪酬外部公平(WED)呈正相关,即当员工外部薪酬差异缩小1个单位,公司绩效提高0.0193个单位,意味着员工外部公平系数越高,员工薪酬与其他企业相比越公平,越能提高公司绩效。

这可能是由以下两个方面引起的:一是当员工感受到自己受到公平对待的时候,便会产生积极的工作情绪与感恩心理,公司绩效自然就会得到提高;二是良好公平的工作环境能够激发员工工作的积极性,当他们认为“多劳多得”时,便会不断提升自身的业绩以获得更高的报酬。这基本验证了假设1。

**表4 员工外部薪酬公平与公司绩效回归分析**

| 变量             | 总样本                   | 国有企业                 | 非国有企业                 |
|----------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|
| 薪酬外部公平         | 0.0193***<br>(3.27)   | 0.018***<br>(3.02)   | 0.0306***<br>(2.17)   |
| 公司规模           | -0.0112***<br>(-4.72) | -0.0002<br>(-0.06)   | -0.0118***<br>(-2.88) |
| 财务杠杆           | -0.0242***<br>(-3.85) | -0.417***<br>(-6.4)  | 0.0175**<br>(1.44)    |
| 盈利能力           | 0.0015***<br>(1.42)   | 0.002**<br>(1.78)    | 0.0022*<br>(1.06)     |
| 两职合一           | -0.0028**<br>(-1.18)  | -0.0029**<br>(-0.97) | -0.0029**<br>(-0.67)  |
| 年度变量           | 控制                    | 控制                   | 控制                    |
| 行业变量           | 控制                    | 控制                   | 控制                    |
| 样本数            | 6258                  | 3591                 | 2418                  |
| R <sup>2</sup> | 0.07                  | 0.134                | 0.06                  |

注:括号内为t统计量,\*、\*\*和\*\*\*分别表示在10%、5%和1%的水平上显著。

将样本分为国有企业与非国有企业后,国有企业绩效会随着员工外部薪酬的提高而提高,同样验证了假设1。但在非国有企业中,1%显著性水平上的两者系数为0.0306,高于国有企业同样显著性水平上的两者系数0.018。这可能是由于相对非国有企业,国有企业会存在政治晋升、岗位权力等影响因素,验证了假设1b。

由表5可知,在1%的显著性水平上,薪酬内部差异与企业绩效呈倒“U”型关系,通过计算得知拐点为29.95,在一定的范围内,企业绩效会随着内部差距的扩大而提高,当超过29.95这个拐点,企业绩效反而会随之降低,基本验证了假设2。

**表5 员工薪酬内部差异与公司绩效的回归分析**

| 变量             | 总样本                    | 国有企业                    | 非国有企业                  |
|----------------|------------------------|-------------------------|------------------------|
| 薪酬内部差异         | 0.00121***<br>(2.48)   | 0.0010049***<br>(1.9)   | 0.0006243**<br>(1.77)  |
| 薪酬内部差异的平方      | -0.0000202**<br>(-1.9) | -0.0000409***<br>(2.81) | -0.0000256*<br>(-1.22) |
| 公司规模           | -0.00025<br>(-0.26)    | -0.001296<br>(-0.37)    | -0.01069***<br>(-2.59) |
| 财务杠杆           | -0.0615***<br>(-11.09) | -0.4648***<br>(-6.29)   | 0.0175**<br>(1.46)     |
| 盈利能力           | 0.0015***<br>(2.42)    | 0.0021**<br>(1.79)      | 0.0024*<br>(1.1)       |
| 两职合一           | -0.0055***<br>(-2.61)  | -0.00267<br>(-0.89)     | -0.0033<br>(-0.78)     |
| 年度变量           | 控制                     | 控制                      | 控制                     |
| 行业变量           | 控制                     | 控制                      | 控制                     |
| 样本数            | 6258                   | 3591                    | 2418                   |
| R <sup>2</sup> | 0.07                   | 0.132                   | 0.06                   |

注:括号内为t统计量,\*、\*\*、\*\*\*分别表示在10%、5%和1%的水平上显著。

进一步将样本分为国有企业与非国有企业,分别和相关变量做回归分析,得出的结果同样符合预期假设。而且拐点均是12左右,意味着高管薪酬是员工薪酬的12倍,正好印证了中央颁布高管限薪令、缩小高管与员工薪酬差距至合理倍数的政策。

### (三) 稳健性检验

为了检验结论的稳健性,采用每股盈余(EPS)代替表1中的因变量公司绩效(ROA)进行实证回归,同样验证了本文假设,具体回归结果见表6。

由表6可知,在1%的显著性水平上,薪酬外部公平与每股盈余(EPS)呈正相关,系数为0.2059,进一步说明薪酬外部公平会对公司绩效产生积极作用。同理,由每股盈余与薪酬内部差异、薪酬内部差异的平方及其控制变量的回归结果,也证明了薪酬内部差异与每股盈余呈现倒“U”型关系。所以,本文的结论是稳健的。

表 6 稳健性回归结果

| 变 量            | 每股盈余                  | 变 量            | 每股盈余                   |
|----------------|-----------------------|----------------|------------------------|
| 薪酬外部公平         | 0.2059***<br>(3.64)   | 薪酬内部差异         | 0.00195***<br>(1.97)   |
|                |                       | 薪酬内部差异的平方      | -7.53e-06**<br>(-1.53) |
| 公司规模           | 0.1191***<br>(8.8)    | 公司规模           | 0.1182***<br>(8.73)    |
| 财务杠杆           | -0.1517***<br>(-4.21) | 财务杠杆           | -0.1526***<br>(-4.25)  |
| 盈利能力           | 0.02***<br>(3.29)     | 盈利杠杆           | 0.02***<br>(3.3)       |
| 两职合一           | -0.184<br>(-1.33)     | 两职合一           | -0.1678<br>(-1.22)     |
| 年度变量           | 控制                    | 年度变量           | 控制                     |
| 行业变量           | 控制                    | 行业变量           | 控制                     |
| 样本数            | 6258                  | 样本数            | 6258                   |
| R <sup>2</sup> | 0.13                  | R <sup>2</sup> | 0.132                  |

## 五、结论

当前我国经济正处于高速发展的转型阶段,社会收入分配问题正是这一阶段不可避免的问题。由于我国人口基数大,从事各行各业的员工人数众多,员工的收入更加参差不齐,这将导致收入分配不均,容易引起经济发展滞后。

针对这一现象,本文选取2009~2013年沪深两市上市公司数据,运用步丹璐等(2010)构建的薪酬公平模型,对员工薪酬内外部公平性是否影响公司绩效进行探讨。结果发现,无论是员工薪酬外部公平还是内部差异,均会影响到公司绩效,绝大多数的员工均受到不公平的待遇,进而阻碍了公司绩效的提升,同时也验证了本文的假设1和假设2。员工外部公平与公司绩效呈现正相关关系,内部差异与公司绩效呈倒“U”型关系,适当的内部差异能提升绩效,但一旦差距超过某一数值,内部差异与公司绩效就会呈负相关关系。本文从不同维度予以考虑,得到以下四个结论:

第一,从社会总体来看,我国员工薪酬水平普遍较低,并且存在严重的不公平现象。无论是在外部与行业翘楚相比,还是在内部与自身企业高管相比,大多数员工都受到不公平待遇。

第二,随着经济的发展,企业业绩蒸蒸日上,越来越多的高管人员获得“天价”薪酬,而公司普通员工的收入并没有随之提高,使得很多上市公司高管与员工之间存在巨大的薪酬差距。

第三,通过分地区比较可以发现,越是发达地区,其收入

的两极分化现象越严重,即东部地区的不公平状况高于中、西部地区。

第四,员工薪酬外部公平的提高和合理薪酬差距的形成,有利于缓解不公平情况的发生,从而提升企业绩效。

因此,本文认为在提倡高管限薪的同时,应该更好地提高员工收入,使其劳动收入更加公平;同时缩小与合理控制高管与员工之间的薪酬差距,以缓解社会收入分配问题。本文的不足之处在于对公平性的计量并不完善,同时也没有考虑到薪酬收入中在职消费等隐性薪酬问题以及员工背景特征等相关因素,这些有待今后进行进一步的研究。

## 主要参考文献:

高明华,赵峰等.上市公司高管薪酬指数研究[J].商业研究,2011(8).

王怀明,史晓明.高管—员工薪酬差距对企业绩效影响的实证分析[J].经济与管理研究,2009(8).

J. S. Leonard.Executive pay and firm performance [J].Industrial and Labour Relations Review, 1990(3).

张正堂.高层管理团队协作需要、薪酬差距和企业绩效:竞赛理论的视角[J].南开管理评论,2007(2).

刘春,孙亮.薪酬差距与企业绩效:来自国企上市公司的经验证据[J].南开管理评论,2010(2).

林浚清,黄祖辉,孙永祥.高管团队内薪酬差距、公司绩效和治理结构[J].经济研究,2003(4).

步丹璐,蔡春,叶建明.高管薪酬公平性问题研究——基于综合理论分析的量化方法思考[J].会计研究,2010(5).

吴联生,林景艺,王亚平.薪酬外部公平性、股权性质与公司业绩[J].管理世界,2010(3).

Core J.E., R. W. Holthausen., F. Larcker. Corporate governance, chief executive officer compensation, and firm performance[J].Journal of Financial Economics, 1999(3).

王莉,孙文刚.高管薪酬公平性问题研究[J].山东社会科学,2012(6).

赵睿.高管—员工薪酬差距与企业绩效——基于中国制造业上市公司面板数据的实证研究[J].经济管理,2012(5).

祁怀锦,邹燕.高管薪酬外部公平性对代理人行为激励效应的实证研究[J].会计研究,2014(3).

黄再胜,王玉.公平偏好、薪酬管制与国企高管激励——一种基于行为合约理论的分析[J].财经研究,2009(1).

作者单位:广东海洋大学经济管理学院,广东湛江 524088