

员工薪酬、薪酬差距和员工离职

步丹璐 白晓丹

西南财经大学 成都 611130

内容提要: 通过对比上市公司员工规模,本文对员工离职率进行了衡量,以中国 2005—2010 年发生员工离职的 2541 个上市公司样本为研究对象,研究了员工离职率对公司业绩的影响,并分析了员工薪酬和薪酬差距对员工离职率的影响,同时分析了这些影响在国有企业和非国有企业内的差异。研究发现,较高的员工离职率会显著降低公司未来的会计业绩;并且员工薪酬越高、员工与高管的薪酬差距越低时,员工离职率越低。我们还发现非国有企业的员工薪酬和薪酬差距对员工离职率的影响较国有企业而言更为显著,即非国有企业的员工离职率受员工薪酬和薪酬差距的影响更敏感。

关键词: 员工离职率;公司业绩;员工薪酬;薪酬差距

一、引言

市场经济打破了人们传统的“一次分配、终身不变”的就业观点,增强了劳动力市场的自由流动性,员工流动的一种重要方式即离职。自 1999 年以来,我国的员工离职率迅速上升。1999 和 2000 年,北京、上海、广州、深圳等城市员工平均离职率分别为 17.9%、13.3%、14.4%、10.8%^①。2005 年开始,我国的离职率进一步增加,2005 年为 13%、2006 年为 14%,而 2007 年则达到 16.6%^②。2010 年传统制造业中的操作人员离职率最高,达到 31.5%;生产管理类其次,为 27.1%;在 IT 行业中,销售、网站运营和设计人员离职率最高,均超过 25%^③。2011 年各行业的员工平均离职率达到 18.9%,为 2008 年金融危机以来的最高^④。

收稿日期:2012-11-03

基金项目:国家自然科学基金项目(项目批准号 71002111),教育部人文社会科学研究项目(项目批准号 09XJC630012),四川省哲学社会科学“十二五”规划项目(项目批准号 SC12B018)和西南财经大学“中央高校基本科研业务费专项资金”。

作者简介:步丹璐,西南财经大学会计学院副教授;白晓丹,西南财经大学会计学院研究生。

① 美国 WatSon Wyatt 管理咨询公司发布的《中国部分行业和地区的企业的员工流失率数据》。

② 中国劳动人事网《2007 年员工离职率调查报告》显示我国员工离职率逐年增加。

③ 前程无忧的《2010 年中国企业员工离职率调查报告》中把互联网、通讯电信、软件及系统集成和生物科技定义为 IT 行业。

④ 前程无忧发布的《2012 离职与调薪调研报告》。

受经济水平的影响,我国企业的员工最易受到薪酬和职位晋升的激励,薪酬是员工最关注的因素^①,同时薪酬也是影响员工行为的重要因素^②。薪酬差距是公司内部激励机制的一个重要组成部分,也是影响员工行为的重要因素之一。薪酬差距对员工的离职行为有着显著的影响(吴育辉和吴世农,2010)。1992年以前,我国相关法律法规把管理层与普通员工的收入差距严格明确限制在3倍以内^③;由于1993年召开的十四届三中全会中把对收入分配的公平与效率的关系由之前的“兼顾效率与公平”改变为“效率优先、兼顾公平”,在1993到2003年10年间,不但没有限制高管薪酬的相关法律法规,还鼓励“拉开各类人员工资收入分配差距”(步丹璐等,2010)。

已有关于薪酬差距的文献,主要从薪酬差距对企业业绩的影响分析了薪酬差距的经济后果(张正堂,2008)。对员工离职率的研究多集中在通过问卷调查分析员工离职的原因,认为员工离职倾向与员工满意度(Price,2001)、组织的承诺、对企业的印象和劳动力市场有较大关系(韩翼和廖建桥,2007)。程文文(2001)基于理性模型的推导,认为员工离职对企业的投入与产出有重要影响,从企业利润最大化的角度出发,讨论员工离职对企业工资的影响,并提出员工离职后企业的工资应根据企业对人力资源的需求与存留员工的数量来决定。

员工离职是评价薪酬差距如何影响公司业绩的中间桥梁。然而,已有文献没有通过上市公司的经验数据分析员工离职率对公司业绩的影响,也无直接通过经验数据分析员工薪酬以及薪酬差距对员工离职率的影响程度。本文以员工离职率为研究对象,找到薪酬差距对公司业绩产生影响的传导机制,研究了员工离职率对公司业绩的影响及薪酬差距对员工离职率的影响。

我们以中国2005—2010年发生员工离职的2541个上市公司样本为研究对象,研究了员工离职率对公司业绩的影响,分析了员工薪酬和薪酬差距对员工离职率的影响,同时分析了这些影响在国有企业和非国有企业内的差异。我们发现,员工离职率会显著降低公司未来的会计业绩;员工薪酬越高、高管与员工的薪酬差距越小,则员工离职率越低。非国有企业的员工薪酬和薪酬差距对员工离职率的影响较国有企业而言更为显著,即非国有企业的员工离职率受员工薪酬和薪酬差距的影响更大。

本文首次采用上市公司的微观数据直接检验了员工薪酬和薪酬差距对员工离职率的影响,我们的研究结论为薪酬差距的经济后果提供了直接的经验证据,有助于为进一步制定合理的薪酬激励政策和完善公司治理结构提供理论依据和经验证据。

二、理论基础及研究假设

员工流动对企业人力资源的合理配置具有重要作用,员工离职率是企业用以衡量企业内部人力资源流动状况的一个重要指标。通过对员工离职率的考察,可以了解企业对员工的吸引力情况。离职率过高,一般表明企业的员工情绪较为波动、劳资关系存在较严重的矛盾,企业的凝聚力下降,它可导致人力资源成本增加、组织的效率下降(王海兵等,2011),会影响企业的持续发展。

由于人才流失造成的职位空缺成本、新员工上岗适应期间的低效率成本等间接成本都会降低企业的效率,雇员流失带来的直接损失至少为流失雇员年薪的25%(秦江萍和谢江桦,2004),甚至会大到雇员年收入的2~3倍(Philips,1990)。越高层越重要岗位人员的流失,流动成本越高^④,甚至在某

① 2005年,《第一财经日报》报道翰威特咨询公司对中国各行业的调查结果显示,薪酬成为留住人才的第一要素。

② 上海劳动保障局和软件行业协会2006年的《上海市软件行业工资指导价位》调查发现,薪酬是影响员工行为的重要因素之一。

③ 1992年的《全民所有制工业企业承包经营责任制暂行条例》和《关于改进完善全民所有制企业经营者收入分配办法的意见》。

④ 1990年美国管理协会(AMA)对员工流动成本的调查报告。

种程度上制约了企业的发展。员工流动率的降低能够减少企业的招聘成本、培训成本等,从而提高企业绩效(程德俊和赵曙明 2006;曾庆生和陈信元 2006)。由此我们提出假设 1:

H1: 员工离职率与公司未来业绩有着显著的负相关关系。

薪酬激励的目的是为了调动员工的积极性,激发他们工作的主动性和创造性,以提高组织的工作效率。薪酬不仅意味着对员工工作结果的评定,而且是用来鼓励员工顺从公司行为的公司体制的一部分(刘慧龙等 2010)。薪酬是企业获得竞争优势的利器,是企业吸引人才、留住人才、激发员工积极性、促使员工与组织目标保持一致、提高企业竞争力的重要手段(程德俊和赵曙明 2006)。获取薪酬对于普通员工而言,是工作的主要目的,薪酬也是影响员工离职行为的重要因素。基于以上分析,我们提出假设 2:

H2: 员工工资越高,员工离职率越低。

Adams & Ferreira(2007)对组织中的分配公平问题中强调员工不仅关心薪酬绝对量,而且关心薪酬相对量。当员工认为他/她得到的薪酬不够公平,从而导致对工作产生不满时,一个可能的后果就是员工离职。Lee et al.(1999)发现薪酬差距较小对员工的工作绩效和行为均有积极影响。薪酬比较带来的公平感能够减弱员工的离职倾向并提高员工的工作绩效(Deconinck & Stilwell 2004)。张正堂(2008)认为要在保障一定的公平性的基础上设计适当的薪酬差距,才能有效激励员工。赵振华(2008)提出,国有企业经营者收入应由市场决定,而不应与普通员工挂钩。由上述分析,我们提出假设 3:

H3: 薪酬差距越大,员工离职率越高。

三、研究设计

(一) 变量定义

1. 员工离职率 ETR

我们通过对 $t+1$ 期员工人数和 t 期员工人数分析员工变动的情况,来衡量员工的离职程度,即员工离职率 ETR_{t+1} 为 $(t$ 期员工总人数 $-t+1$ 期员工总人数) / t 期员工总人数^①。

2. 员工薪酬 SS 和薪酬差距 WR

普通员工薪酬 SS 为: (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)。我们在回归模型中用的是员工薪酬 SS 的对数。高管薪酬 MS 为: 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、财务负责人以及上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员^②。我们在回归模型中用的为高管薪酬 MS 的对数。

薪酬差距 WR 是指员工薪酬 SS 占高管薪酬 MS 的比率。 WR 越大,即员工薪酬所占高管薪酬的比率越大,员工与高管的薪酬差距越小; WR 越小,员工与高管的薪酬差距越大。

3. 公司业绩 ROA

业绩是影响职工工资的重要因素(刘慧龙等 2010),员工行为对企业业绩也有显著影响(陈冬华等 2010)。本文以净利润与期初总资产和期末总资产的平均数之比来衡量企业业绩。

4. 控制变量

模型中我们控制了以下变量: $SIZE$ 为公司规模变量,即总资产的自然对数。 LEV 衡量公司财务风险,以期末总负债除以总资产衡量。风险厌恶的员工将选择低负债企业,而风险偏好的员工将选择高

① 《英汉人力资源管理核心词汇手册》中第 653 页提到:国际上通行的衡量员工离职率的方法为 $员工离职率 = 离职人数 / [(期初员工人数 + 期末员工人数) / 2]$ 。

② 中国上市公司治理结构研究数据库使用指南 2012 年版, GTA。

负债企业,高负债企业将支付更高的工资(Berk等2010)。PPE为资本密集度变量,等于固定资产与总资产之比。高资本劳动比的行业倾向于支付高工资(曾庆生和陈信元2006)。公司收入增长较快,员工规模也会增长较快,员工离职率也会较低。本文以本年度营业收入总额—上年度营业收入总额之差与上年度营业收入的比值衡量收入增长率GRO(刘慧龙等2010)。DUAL为董事长和总经理两职合一变量,如果总经理同时为公司董事长,则取为1,否则为0;RC衡量薪酬委员会的设置情况,如果公司设置了薪酬委员会,则取1,否则为0;IDB为公司独立董事比例,衡量董事会独立性。强势管理者越可能支付高工资,以与职工建立良好社会关系或减少摩擦,并且公司治理和管理者持股对职工工资也有重要影响(Cronqvist et al. 2009),因而我们控制了大股东的持股比例LS和管理层持股ES,当公司有高管持股时为1,否则为0。MARK为公司所在地的市场化指数,我们参照2007年市场化指数标准划分。市场化水平较高的地区,经济发展水平较高,员工薪酬也较高(辛清泉等2007)。SOE为公司产权性质,国有企业为1,否则为0。

(二) 模型设定

为了分析员工离职率对公司业绩的影响,我们设计了模型(1)。如果模型(1)的回归结果显示 γ_1 显著小于0,说明离职率越大,公司未来的业绩越差,从而验证了本文的假设1。

$$ROA_{i,t+1} = \gamma_0 + \gamma_1 ETR_i + \gamma_2 control_i + \delta \quad (1)$$

为了检验员工薪酬和薪酬差距对员工离职率的影响,我们设计模型(2)和模型(3),模型(2)检验了员工工资对员工离职率的影响,模型(3)检验了薪酬差距对员工离职率的影响。如果模型(2)的回归结果显示 γ_1 显著小于0,说明员工薪酬越大,员工离职率越小,从而验证了本文的假设2。如果模型(3)的回归结果显示 γ_1 显著小于0,说明员工与高管的薪酬比率越大,薪酬差距越小,员工离职率越小,从而验证了本文的假设3。

$$ETR_{i,t+1} = \gamma_0 + \gamma_1 SS_i + \gamma_2 MS_i + \gamma_3 ETR_i + \gamma_4 control_i + \delta \quad (2)$$

$$ETR_{i,t+1} = \gamma_0 + \gamma_1 WR_i + \gamma_2 ETR_i + \gamma_3 control_i + \delta \quad (3)$$

(三) 样本选择与数据来源

本文选取2005—2010年沪深两市的上市公司的数据,数据来源于CSMAR数据库。剔除了缺失数据后我们得到2541个样本。为了消除极端值的影响,我们对样本在1%和99%分位上进行了缩尾处理。

四、实证结果与分析

(一) 描述性统计^①

描述性统计结果显示:在2541个员工离职样本中,员工的平均离职率为11.91%;员工平均薪酬为70383元;高管平均薪酬为232319元;薪酬差距的平均值为0.358,即员工薪酬占高管薪酬的1/3左右。

资产收益率ROA的均值为0.022;公司规模SIZE的均值为21.408;负债与资产比率LEV平均为0.506;固定资产占总资产的比率PPE平均为0.299;营业收入的增长率GRO平均为0.128;董事长与总经理两职合一DUAL、是否设置薪酬委员会RC、独立董事比率IDB、大股东持股比率LS、高管是否持股ES的平均值分别为0.133、0.701、35.75%、36.08%、0.489;市场化指数平均为8.95;SOE的平均值为0.630,即员工离职样本中有63%的公司为国有公司。控制变量的描述结果与刘慧龙等(2010)一致。

表1为主要变量的均值和中位数的显著性检验结果。国有企业的员工离职率(平均值=

^① 因篇幅有限,本文没有报告具体的描述性统计分析结果与相关分析结果,有兴趣的读者请向作者索取。

10.79%) 显著低于非国有企业(平均值=13.54%)。国有企业的员工薪酬(平均值为76089元)、高管薪酬(平均值为241461元)和薪酬比率(平均值为0.374)均显著高于非国有企业的员工薪酬(平均值为60665元)、高管薪酬(平均值为216479元)和薪酬比率(平均值为0.330)。这说明国有企业支付了更多的职工薪酬(陆正飞等 2012) ,并且有较低的员工离职率。中位数检验的结果类似。

表 1 国有企业和非国有企业的显著性差异检验

变量名称	国有企业均值	非国有企业均值	均值检验		中位数检验	
			国有企业—非国有企业	T 值	国有企业—非国有企业	Z 值
ETR_t	10.79%	13.54%	-2.75%	2.281***	-1.264%	2.22***
SS	76089	60665	15424	-5.9534***	15087	-8.190***
MS	241461	216479	24712	-3.0772***	30387	-3.700***
WR	0.374	0.330	0.0439	-6.4029***	0.0597	-6.631***

注:***、**、* 分别表示在1%、5%、和10%水平下显著。

(二) 相关性分析

相关性系数分析结果显示: 员工薪酬 SS_t 与员工离职率 ETR_t 呈显著负相关, 系数为-0.120; 高管薪酬 MS_t 与员工离职率 ETR_t 也呈负相关, 系数为-0.073。 ROA_t 与员工离职率 ETR_t 呈显著负相关, 系数为-0.122, 表明公司的资产收益率越高, 员工离职率越低, 同时, 员工离职率越低, 资产收益率越高。员工/高管的薪酬比率与员工离职率呈显著负相关, 系数为-0.047, 说明薪酬差距越大, 员工离职率越高。

员工离职率 ETR_t 与 $SIZE_t$ 、 GRO_t 和 ES_t 显著负相关, 即公司规模越大、公司收入增长越快和高管持股的情况下员工离职率相对较低; 员工离职率与 LEV_t 、 PPE_t 和 $MARK_t$ 显著正相关, 表明在公司固定资产比重较高、风险水平较高和市场化水平较高的情况下, 员工离职率也较高。 $DUAL_t$ 、 IDB_t 和 LS_t 与员工离职率的相关性较小, 可能是因为公司治理结构的完善程度以及股权集中度在我国现阶段对公司员工离职率的制约作用还不大。

(三) 回归结果分析

表 2 报告了员工离职率对企业未来业绩 ROA 的影响。我们发现员工离职率与未来 ROA_{t+1} 呈负相关性。第(1)列回归结果显示, t 期员工离职率 ETR_t 与 $t+1$ 期 ROA_{t+1} 回归系数(t 值) 为-0.024 (-2.51) , 在5%水平下呈显著负相关, 即当期员工离职率越高, 公司在未来期间的业绩越差, 这验证了假设1。第(1)列的 SOE_t 的回归系数(t 值) 为-0.024 (-2.54) , 在5%水平下呈显著负相关, 说明国有企业的公司业绩显著低于非国有企业。

比较表 2 的第(2)和(3)列, 国有企业的员工离职率 ETR_t 与 ROA_{t+1} 回归系数(t 值) 为-0.020 (-1.71) , 非国有企业的员工离职率 ETR_t 与 ROA_{t+1} 回归系数(t 值) 为-0.032 (-1.82) , 即员工离职率增加1% , 国有企业 ROA_{t+1} 会减少0.02% , 非国有企业的 ROA_{t+1} 会减少0.032% , 可见, 相较于国有企业, 非国有企业的业绩对于员工的离职率更加敏感。

控制变量方面, $SIZE_t$ 和 $MARK_t$ 与 ROA_{t+1} 显著正相关, 即公司规模越大, 企业业绩也会越好; 市场化程度越高的企业, 其企业未来业绩也越好。薪酬委员会的设立与未来期间的企业业绩呈显著负相关, 独立董事比例与未来期间企业业绩的回归结果符号为负; 第一大股东的持股比率 LS_t 和高管持股 ES_t 与 ROA_{t+1} 显著正相关。

表 2 员工离职率对企业业绩的影响分析

变量	全样本	国有企业	非国有企业
	ROA_{t+1}	ROA_{t+1}	ROA_{t+1}
	(1)	(2)	(3)
ETR_t	-0.024(-2.51)**	-0.020(-1.71)*	-0.032(-1.82)*
SOE_t	-0.024(-2.54)**		
ROA_t	0.391(19.10)***	0.402(14.93)***	0.375(11.33)***
$SIZE_t$	0.014(3.16)***	0.015(3.32)***	0.014(1.91)*
LEV_t	-0.028(-1.08)	-0.043(-1.52)	0.010(0.28)
PPE_t	-0.005(-0.23)	0.003(0.14)	-0.069(-1.66)*
GRO_t	0.008(0.80)	0.029(2.44)**	-0.003(-0.27)
$DUAL_t$	-0.019(-1.48)	-0.005(-0.33)	-0.007(-0.42)
RC_t	-0.025(-2.56)***	-0.017(-1.82)*	-0.003(-0.22)
IDB_t	-0.059(-0.64)	-0.020(-0.20)	-0.104(-0.74)
LS_t	0.001(3.28)***	0.000(1.28)	0.001(1.80)*
ES_t	0.032(3.49)***	0.005(0.56)	0.039(2.81)***
$MARK_t$	0.002(2.20)**	0.002(1.88)*	0.001(0.88)
CON	-0.269(-2.73)***	-0.289(-2.98)***	-0.277(-1.64)
年度变量	控制		
行业变量	控制		
F	48.97	33.52	16.67
Adj R2	0.2374	0.2488	0.2191
N	1850	1179	671

注: 括号内为 t 值,***、**、* 分别表示在 1%、5%、和 10% 水平下显著。

表 3 第(1)列员工薪酬对未来员工离职率的回归结果显示: 员工薪酬 SS_t 与 $t+1$ 期的员工离职率 ETR_{t+1} 的回归系数为-0.049,且在 1% 水平下显著负相关。可见,公司通过提高员工薪酬,可以显著降低公司未来期间的员工离职率。这证实了本文的假设 2。第(2)列薪酬比率与员工离职率的回归分析结果显示: 员工/高管的薪酬比率 WR_t 与 $t+1$ 期的员工离职率 ETR_{t+1} 的系数为-0.079,且在 1% 水平下显著负相关,说明员工占高管的薪酬比率越大,即薪酬差距越小,员工离职率越小。这证实了本文的假设 3。

我们还发现公司的收入增长率 GRO_t 与 $t+1$ 期的员工离职率 ETR_{t+1} 显著负相关,即公司收入增长越快,员工离职率越低; ROA_t 与 $t+1$ 期的员工离职率 ETR_{t+1} 呈显著负相关,即公司业绩越好,员工离职率越低; 市场化程度 $MARK_t$ 与员工离职率呈显著正相关,说明市场化程度越高的地区,员工的流动性也越高; 公司治理变量与员工离职率回归结果不显著,可见,公司治理是否完善对员工离职率的影响在我国现阶段还不够明显。

表 4 分样本报告的员工薪酬和薪酬比率对员工离职率的回归结果显示: 无论国有企业(回归系数=-0.034, t 值=-2.39)和非国有企业(回归系数=-0.069, t 值=-3.82),员工薪酬 SS_t 均与员工离职率 ETR_{t+1} 在 1% 水平下呈显著负相关,说明员工薪酬是影响员工离职率的重要因素。在国有企业中,员工工资增加 1%,员工离职率降低 0.034%,在非国有企业中,员工工资增加 1%,员工离职率降低 0.069%,可见,员工薪酬对员工离职率的影响在非国有企业中更为明显。

表 3

薪酬对员工离职率的影响分析

变量	ETR_{t+1}	ETR_{t+1}
	(1)	(2)
ETR_t	0.017(0.36)	0.005(0.11)
SS_t	-0.049(-4.98) ***	
MS_t	0.001(0.03)	
WR_t		-0.079(-2.45) **
SOE_t	0.031(2.20) **	0.024(1.71)
ROA_t	-0.169(-4.12) ***	-0.198(-4.84) ***
$SIZE_t$	-0.000(-0.00)	-0.011(-1.68) *
LEV_t	-0.062(-1.61)	-0.052(-1.35)
PPE_t	0.026(0.70) **	0.042(1.15)
GRO_t	-0.009(-0.66)	-0.023(-2.54) **
$DUAL_t$	-0.001(-0.08)	0.006(0.49)
RC_t	0.028(2.08) **	-0.005(-0.60)
IDB_t	0.191(1.39)	0.041(0.46)
LS_t	0.000(0.06)	-0.000(-1.26)
ES_t	-0.010(-0.81)	-0.004(-0.49)
$MARK_t$	0.006(3.88) ***	0.001(1.60)
CON	0.246(1.68) *	0.205(2.24) **
年度变量	控制	
行业变量	控制	
F	5.26	3.89
Adj R ²	0.0574	0.0214
N	1850	1850

注: 括号内为 t 值,***、**、* 分别表示在 1%、5%、和 10% 水平下显著。

国有企业中,员工/高管的薪酬比率 WR_t 与员工离职率 ETR_{t+1} 的系数(回归系数=-0.052, t 值=-1.33)为负,但并不显著;非国有企业的员工/高管的薪酬比率 WR_t 与员工离职率 ETR_{t+1} 的系数(回归系数=-0.131, t 值=-2.28)在 5% 的置信水平下显著负相关。可见,在非国有企业中,员工/高管的薪酬比率越小,未来期间的员工离职率越低,员工/高管的薪酬比率的减小可以降低未来期间的员工离职率;而在国有企业中,员工/高管的薪酬比率对未来期间的员工离职率影响较小,缩小薪酬比率对未来期间的员工离职率的降低效果并不显著。

表 4

薪酬对员工离职率的分样本回归结果

变量	国有企业		非国有企业	
	ETR_{t+1}	ETR_{t+1}	ETR_{t+1}	ETR_{t+1}
	(1)	(2)	(1)	(2)
ETR_t	-0.001(-0.01)	-0.011(-0.18)	0.038(0.47)	0.029(0.36)
SS	-0.034(-2.39) **		-0.069(-3.82) ***	
MS	-0.001(-0.04)		0.002(0.09)	
WR		-0.052(-1.33)		-0.131(-2.28) **

续表

变量	国有企业		非国有企业	
	ETR_{t+1}	ETR_{t+1}	ETR_{t+1}	ETR_{t+1}
	(1)	(2)	(1)	(2)
ROA	-0.198 (-3.77) ***	-0.225 (-4.39) ***	-0.137(-1.98) **	-0.158(-2.29) **
SIZE	-0.002 (-0.21)	-0.009 (-1.24)	0.001(0.04)	-0.015(-1.16)
LEV	-0.070 (-1.43)	-0.063 (-1.30)	-0.041(-0.63)	-0.029(-0.45)
PPE	0.037 (0.85)	0.052(1.21)	0.009(0.13)	0.018(0.26)
GRO	0.001 (0.06)	0.002 (0.12)	-0.023(-1.06)	-0.020(-0.91)
DUAL	-0.002(-0.08)	0.001(0.04)	0.003(0.11)	0.007(0.24)
RC	0.025(1.50)	0.023 (1.38)	0.035(1.46)	0.029(1.19)
IDB	0.175(1.03)	0.151(0.89)	0.219(0.91)	0.148(0.61)
LS	0.000 (0.05)	0.000 (0.11)	0.000(0.03)	-0.000(-0.14)
ES	-0.004(-0.27)	-0.004(-0.26)	-0.020(-0.86)	-0.032(-1.37)
MARK	0.006(2.99) ***	0.004(2.27) **	0.006(2.01) **	0.002(1.01)
CON	0.203(1.11)	0.108(0.64)	0.356(1.16)	0.248(0.85)
年度变量	控制			
行业变量	控制			
F	2.93	2.72	2.50	1.68
Adj R ²	0.0224	0.0186	0.0304	0.0130
N	1179	1179	671	671

注: 括号内为t值,***、**、* 分别表示在1%、5%、和10%水平下显著。

五、研究结论

薪酬激励制度设计得当,能够激励员工努力生产经营,提高公司价值;反之,若薪酬激励制度设计不当,就可能导致对员工激励失效,进而导致劳动关系恶化和某些行业员工离职率的居高不下,甚至对社会稳定造成一定的威胁。设计适当的薪酬激励政策,不仅能降低员工离职率,提高公司员工配置效率,对提高公司业绩,完善公司治理结构都有重要意义。

我们对比分析了员工规模的变化,并衡量了我国上市公司的员工离职率,运用我国上市公司2541个发生员工离职的研究样本进行了分析。研究结果表明,员工离职率对公司盈利能力有着显著的影响,员工离职率越高,公司未来期间的盈利能力越差。我们发现增加员工薪酬和缩小员工与高管的薪酬差距可以降低公司未来期间的员工离职率。我们还发现,国有企业的员工离职率显著低于非国有企业的员工离职率;国有企业支付的员工薪酬显著高于非国有企业。员工薪酬对员工离职率的影响程度在非国有企业中比国有企业更为显著。即在非国有企业中,员工的离职率更多受到员工薪酬的影响。同时,非国有企业的员工与高管的薪酬差距对员工离职率的影响也显著高于国有企业。本文首次采用上市公司的微观数据直接检验了员工薪酬和薪酬差距对员工离职率的影响,我们的研究结论为薪酬差距的经济后果提供了直接的经验证据,有助于为进一步制定合理的薪酬激励政策和完善公司治理结构提供理论依据和经验证据。

主要参考文献:

[1] Adams R B ,Ferreira D. 2007. A Theory of Friendly Boards[J]. *Journal of Finance* ,1(2):217-250.

- [2] Berk J B ,Stanton R ,Zechner J. 2010. The Human Capital Bankruptcy and Capital Structure [J]. *The Journal of Finance* 65(3) : 891-926.
- [3] Cronqvist H ,Heyman F ,Nilsson M ,et al. 2009. Do Entrenched Managers Pay Their Workers More [J]. *The Journal of Finance* ,64(1) : 309-339.
- [4] DeConinck J B ,Stilwell C D. 2004. Incorporating Organizational Justice ,Role States ,Pay Satisfaction and Supervisor Satisfaction in a Model of Turnover Intentions [J]. *Journal of Business Research* 57(3) : 225-231.
- [5] Lee T W ,Mitchell TR ,Holtom B C ,et al. 1999. The Unfolding Model of Voluntary Turnover are Plication and Extension [J]. *Academy of Management Journal* 42(4) : 450-462.
- [6] Philips J D. 1990. The Price Tag on Turnover [J]. *Personnel Journal* 6(4) : 58-61.
- [7] Price J L. 2001. Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover [J]. *International Journal of Manpower* 22(1) : 600-624.
- [8] 步丹璐 蔡春 叶建明. 2010. 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* , (5) : 39-46.
- [9] 陈冬华 范从来 沈永建等. 2010. 职工激励、工资刚性与企业绩效——基于国有非上市公司的经验证据 [J]. *经济研究* (7) : 116-129.
- [10] 程德俊 赵曙明. 2006. 高参与工作系统与企业绩效: 人力资本专用性和环境动态性的影响 [J]. *管理世界* (3) : 86-94.
- [11] 程文文. 2001. 员工离职与企业工资策略 [J]. *中国经济问题* (3) : 37-42
- [12] 韩翼 廖建桥. 2007. 员工离职影响因素的实证研究 [J]. *人力资源* (11) : 60-65.
- [13] 刘慧龙 张敏 王亚平等. 2010. 政治关联、薪酬激励与员工配置效率 [J]. *经济研究* (9) : 109-122.
- [14] 陆正飞 王雄元 张鹏. 2012. 国有企业支付了更高的职工工资吗? [J]. *经济研究* (3) : 28-39.
- [15] 秦江萍 谢江桦. 2004. 个人收入分配制度的改革与创新——科技人才参与企业收益分配 [J]. *会计研究* (4) : 65-69.
- [16] 王海兵 伍中信 李文君等. 2011. 企业内部控制的人本解读与框架重构 [J]. *会计研究* (7) : 59-65.
- [17] 辛清泉 林斌 王彦超. 2007. 政府控制、经理薪酬与资本投资 [J]. *经济研究* (8) : 110-122.
- [18] 吴育辉 吴世农. 2010. 高管薪酬: 激励还是自利? ——来自中国上市公司的证据 [J]. *会计研究* (11) : 40-49.
- [19] 张正堂. 2008. 企业内部薪酬差距对组织未来绩效影响的实证研究 [J]. *会计研究* (9) : 81-87.
- [20] 赵振华. 2008 国有企业经营者收入的理性思考 [J]. *中国经济问题* (1) : 21-24.
- [21] 曾庆生 陈信元. 2006. 国家控股、超额雇员与劳动力成本 [J]. *经济研究* (5) : 74-86.

Compensation Pay Gap and Employee Turnover

Bu Danlu ,Bai Xiaodan

School of Accounting , Southwestern University of Finance and Economics ,Chengdu ,Sichuan 611130

Abstract: We analyze the employee relative turnover using staff size and select 2541 listed companies with employee turnover from 2005 to 2010. We study the effect of employee turnover rate on the company performance and analyze the impact of compensation and pay gap on employee turnover. We also analyze these for SOEs and Non-SOEs separately. We find that the employee turnover rate will significantly reduce the company's future ROA and improving staff wages and narrowing the remuneration gap between employees and executives can significantly reduce the company's employee turnover rate. The impact of staff remuneration and the pay gap of on the employee turnover rate are more significant in Non-SOEs than SOEs.

Key words: employees' turnover rate; ROA; wages; pay gap

(责任编辑: 莫长炜)