

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.20190620.002

劳动模范、内部薪酬差距与企业业绩

邵剑兵, 吴 珊

(辽宁大学 商学院, 辽宁 沈阳 110036)

摘要: 自21世纪以来,劳动模范及劳模精神受到社会的广泛关注,作为广大劳动人民中的特殊群体,拥有“劳动模范”称号的管理者对企业生产经营究竟产生何种影响?本文基于社会认同理论及明星效应,以我国2005—2016年A股上市公司为研究对象进行实证检验。研究结果显示:(1)拥有劳动模范高管有利于减小企业内高管—员工间薪酬差距,但对高管团队薪酬差距起正向促进作用。这可以理解为劳动模范高管有助于企业形成公平、合作的氛围,但在高管团队内部表现出“明星效应”。(2)劳动模范高管有利于提升企业业绩。所得结论表明,劳动模范高管能够以劳模精神进行自我约束,在行为决策中表现出艰苦奋斗、淡泊名利、甘于奉献等特征,对企业经营活动具有积极的正向影响,企业应重视对管理者劳模精神的培育。

关键词: 劳动模范;薪酬差距;企业业绩

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2019)08-0100-13

一、引言

工人阶级是中国共产党坚实的阶级基础,是先进生产力及生产关系的代表,在坚持和发展中国特色社会主义、实现中华民族伟大复兴中国梦的道路上,必须全心全意依靠工人阶级,充分调动工人阶级劳动的积极性,发挥其主力军作用。事实上,新中国成立初期确立的劳动模范表彰制度标志着,中国共产党早已探索并创立出一种行之有效的方式来进行社会动员(姚力, 2013),即在广大工人阶级中评选、表彰劳动模范,以劳动模范表现出的传统美德及优秀品质为社会、人民树立良好的榜样,进而弘扬劳模精神,鼓励劳动者奋发向上、开拓创新。

进入21世纪,劳动模范及劳模精神受到国家与社会的广泛关注。自党的十八大、十九大会议召开至今,习近平总书记多次指出劳动模范、劳模精神的重要作用,他强调“在党团结带领人民进行革命、建设、改革的各个历史时期,劳动模范始终是我国工人阶级中一个闪光的群体,享有崇高荣誉、备受人民尊敬”。长期以来,各行各业的劳动模范凭借着高度的责任感与拼搏奉献的精神创造出了令人瞩目的成绩,不仅极大程度地推动了社会经济的发展与进步,同时为其他劳动人民指引了前进的方向,并铸就了“爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇于创新、淡泊名利、

收稿日期: 2018-04-30

基金项目: 国家社会科学基金项目(18BGL081); 辽宁省经济社会研究发展项目(2018lslktyb-062)

作者简介: 邵剑兵(1973—),男,辽宁大学商学院教授,博士生导师(通讯作者);

吴珊(1993—),女,辽宁大学商学院硕士研究生。

甘于奉献”的劳模精神(田鹏颖和王圆圆,2017)。由此可见,如果将劳动模范视为一个群体,一方面其在工作中通常会表现出特有的行为特征,即在工作方式、工作态度甚至工作能力等方面具有相对易于辨认的特点;另一方面,由于劳模精神深入人心,社会及普通工作人员一定程度上对劳动模范抱有较高的期望,期待其将劳模精神进一步发扬光大。

目前,有关劳动模范、劳模精神的文章主要聚焦于理论分析层面,如分析马克思主义及我国特色下的劳模精神的实质(姚力,2013;孙力,2017),以及如何大力弘扬劳模精神(龚轩,2001;刘文和张以哲,2017),并进一步促进各行各业劳动者形成良好的价值文化(曾峻,2017;汤素娥和柳礼泉,2017)等。相比之下,现有文献缺乏有关劳模精神的实证研究。鉴于劳动模范的重要影响,同时考虑到当前上市公司高管中存在一定数量劳动模范的现实情况,本文试图以我国A股上市公司作为研究对象,将劳动模范的实证研究引入公司治理领域,分析劳动模范高管对企业经营管理存在何种影响,以此丰富基于中国情境下特有因素的企业家精神研究。

本文主要以社会认同理论及明星效应为基础,前者的核心观点认为,当管理者认同自己是劳动模范群体中的一员时,这种社会认同会促使管理者采取与这个群体相符的行为;后者则认为,相比于普通管理者,劳动模范高管受到更多的关注及支持,并因此可能在行为决策中表现出不同特征。在此理论基础上,首先,考虑到目前不断曝出的高管“天价薪酬”事件,在缩小贫富差距、设置合理薪酬制度的呼声下,企业内部薪酬差距问题成为社会关注的焦点(邵剑兵和朱芳芳,2017)。这种情况下,劳动模范高管是否会发挥出独特的劳模精神,倾向于制定更为合理的薪酬制度成为值得验证的问题。同时,本文认为高管—员工薪酬差距与高管团队薪酬差距衡量了企业内部薪酬结构的不同方面,高管与员工之间的薪酬差距侧重反映企业整体的薪酬结构,而高管团队薪酬差距则聚焦于管理团队内部的薪酬状况,因此本文分别实证检验了劳动模范高管对高管—员工薪酬差距、高管团队薪酬差距的影响。其次,鉴于劳动模范群体的突出特征在于爱岗敬业、勇于创新,且企业绩效始终是管理者甚至外部利益相关者关注的问题,因此论文通过实证分析对劳动模范高管是否能够促进企业业绩进行检验。总而言之,本文试图探讨在我国情境下,劳模精神作为独特的企业家精神之一,如何影响企业的决策制定及经营绩效。论文在正文中通过OLS方法进行实证分析,并以PSM方法作为稳健性检验,讨论我国的劳模评选制度是否选拔出真正有利于企业、有利于人民的先进工作者,并强调企业内企业家精神的重要性。

本文的创新之处及预期贡献主要包括:首先,在呼吁劳动模范、倡导劳模精神的时代背景下,首次将劳模精神作为中国情境下的企业家精神进行讨论,并通过实证分析检验了劳动模范管理者在企业生产经营中的地位与作用。所得结论一方面丰富了劳动模范的相关研究,另一方面将有关企业家精神的研究与我国实际情况相结合。其次,将企业内部薪酬差距进行区分,分别讨论劳动模范高管对高管—员工薪酬差距、高管团队薪酬差距的影响,所得出的结论支持劳动模范高管会促进企业内整体形成公正、公平合作氛围的理论,而由于劳动模范高管在高管团队内存在“明星效应”,这会进一步拉大高管团队的薪酬差距。再次,所得结论证实我国劳模表彰制度的设立是成功之举,劳动模范高管在企业经营过程中能够发挥出楷模的作用,为广大劳动人民树立起榜样。一方面,政府应鼓励全体人民向劳动模范学习,弘扬劳模精神;另一方面,企业高管的社会认同感、“明星效应”能够为企业带来良性发展的文化,企业应加以重视来促进管理者形成良好的企业家精神。

二、理论分析与研究假设

(一)劳动模范与高管—员工薪酬差距

在现代企业中,两权分离导致股东与管理者间存在明显的委托代理问题,部分管理者利用

自身权力进行寻租以谋取私利。根据有效契约理论,合理的薪酬制度能够激励管理者从股东利益最大化的角度做出经营决策,有利于缓解委托代理冲突(Jensen和Meckling,1976)。随着我国企业薪酬制度的改革,无论管理者抑或普通员工,薪酬水平都在一定程度上得到了提升。然而,企业薪酬制度改革并未完全解决代理问题,接连被曝出的高管“天价薪酬”事件表明,管理者通过自身权力操纵薪酬制度的设立、大幅度提升自身薪酬的现象仍时有发生,企业内部薪酬差距问题也因此受到理论界和实业界的广泛关注。

内部薪酬差距又可划分为高管团队薪酬差距与高管—员工薪酬差距,就现实情况而言,高管—员工薪酬差距过大的问题更为严峻(翟淑萍等,2017),且近年来我国企业高管与员工之间的薪酬差距正呈现出逐年上升的趋势(李文贵和邵毅平,2017)。管理者的“巨额薪酬”引发了诸多学者的激励讨论,大量研究人员从锦标赛理论及行为理论两个角度出发,探讨了高管超额薪酬对企业盈利前景、市场价值(Kale和Reis,2009;Chen等,2011)、创新产出(孔东民等,2017)、企业业绩(Carpenter和Sanders,2004;Martins,2008)的影响,但所得结论仍存在一定分歧。同时,与分析高管—员工薪酬差距经济后果的研究相比,对引发高管—员工薪酬差距前因变量的讨论相对较少。已有研究表明,当管理者权力过大时,高管存在操纵薪酬制度设计的可能性(邵剑兵和李威,2017),管理者可能会出于自利动机忽略薪酬与业绩的相关性,大幅度提升自我薪酬水平。而企业资源存在一定的限度,高管薪酬水平的异常提高必然会以损害员工的利益为代价,因此导致高管—员工薪酬差距的扩大(陈德球和步丹璐,2015)。另外,与普通员工相比,高管在薪酬谈判中处于优势地位,可能凌驾于其他利益相关者之上,进而借助政府补助等外在资金提升自身薪酬水平(刘俊等,2016),并加剧高管—员工薪酬差距。由此可见,无论是通过自身权力抑或外来资金提升个人收益的管理者,都表现出热衷于追求个人利益而非兼顾企业成员整体利益的特征,其在企业管理过程中通常忽视公平导向以及包容性的工作氛围。

劳动模范是各个岗位的先进工作者,习近平总书记曾高度评价劳动模范,称其“以高度的主人翁责任感、卓越的劳动创造、忘我的拼搏奉献谱写出一曲曲可歌可泣的动人赞歌”。现实生活中,劳动模范通常表现出一些共同的特征,艰苦奋斗、淡泊名利、甘于奉献等一系列中华民族传统优秀品质也包含在其中(孙力,2017)。那么,劳动模范高管是否会影响企业内高管—员工薪酬制度的设定呢?考虑到劳动模范是依据工作态度、工作能力等指标从广大劳动人民中评选出的优秀代表的集合,是一个社会群体所独有的称号,并以此显著地区分出群体内与群体外。因此,在分析劳动模范群体内成员的行为方式及特征时,本文选取社会认同理论的视角。

社会认同理论产生于解释群体间行为的种族中心主义,其观点来源于对种族主义、群体偏见和歧视等现象进行研究的结果。20世纪70年代,国外学者Tajfel(1978)首次提出社会认同理论,并将社会认同定义为:“个体成员认识到自己属于某一特定的社会群体,同时认识到该群体身份带给他/她的情感和价值意义”。社会认同理论的基本假设是,社会是由诸多群体组成的异质性集合体,人们通过群体成员的身份来获取对于自我的概念。其基本观点认为,个体通过社会分类对自我的群体产生认同,进而产生内群体偏好和外群体偏见(Tajfel,1971,1978)。可以看出,社会认同主要反映了一个社会群体中成员的自我认识与描述,是个体对于“我属于谁”这个问题的回答(刘容志等,2016)。根据社会认同理论,个体会试图对社会群体进行分类,并将自身划分入某一群体。群体内成员将以群体规范作为自我行为的界定,即个体的言行会符合群体成员的社会身份,整体上表现出向群体偏好的行为趋近的倾向(Ashforth和Mael,1989)。同时,个体总是希望通过加入社会群体来获取积极的社会认同,而这主要是在个体所在群体与其他群体持续比较的过程中获得的(Tajfel,1978;张莹瑞和佐斌,2006)。这可以理解为,不同群体之间存在着相互比较的行为过程,个体会以相对积极的特征作为自身所在群体的标志,并且在行

为上突出表现此项特征来增强群体在社会比较中的地位,从而为群体内成员赢得良好的声望及社会认同(张章和陈仕华,2017)。

基于社会认同理论,本文认为,对于获得劳模称号的高管而言,他们会感知到自己加入了劳动模范这一群体,进而以该群体的规范准则进行自我约束,并做出符合群体行为偏好的言行。同时,劳动模范高管会突出表现能够代表劳模群体的特征,以此在不断的比较过程中维持群体及个人的积极的社会认同。因此,我们推测,首先,艰苦奋斗、淡泊名利的精神能够促使管理者扎根群众、不畏困难,踏实走好工作过程中的每一步,同时使其在工作中杜绝铺张浪费,保持勤俭节约,维护内心的道德底线(汤素娥和柳礼泉,2017),不以一己私利滥用职权,即降低利用管理者权力大幅度提升个人收益的可能性;其次,甘于奉献的劳模精神意味着少些享受、多些担当,在名利面前能够以工作为重,不去损害他人利益(曾峻,2017),这会促使劳模高管在管理企业时主动承担责任,注重维护企业内部公平、公正的环境氛围,因此提升自身薪酬而“挤占”员工薪酬的现象会得到抑制。

根据以上分析,本文提出以下假设:

假设1:当企业高管为劳动模范时,有利于减少企业内部高管—员工薪酬差距。

(二)劳动模范与高管团队薪酬差距

前文分析了劳动模范高管对企业高管—员工薪酬差距的影响,考虑到高管—员工薪酬差距与高管团队薪酬差距存在的差异,接下来对劳动模范高管如何影响高管团队薪酬差距进行讨论。高管—员工薪酬差距衡量了企业内部不同团体的薪酬平衡状况,更倾向于强调企业整体的工作氛围,与其相对应的,高管团队薪酬差距将分析对象聚焦于管理者团队内部,是对同一阶级内部人员薪酬状况的衡量。考虑到在管理者团队阶层内,高管称谓、声誉等作为隐形激励具有重要的激励作用,同时在我国重视良好的企业家精神的背景下,企业会大力弘扬高管的“劳模精神”,使得劳动模范管理者具有一定的“明星光环”。因此,本文从明星效应的视角出发,进一步探讨劳动模范高管对高管团队薪酬差距的影响。

明星效应本意指在娱乐圈、体育竞技比赛中普遍存在的现象,是一种类似榜样、模范所产生的聚众作用,即某一行业或领域的明星依靠自身良好的形象和超高人气,利用人们的精神依赖,引导人们争相追捧、效仿,从而达到快速增加短期内收益、实现目标的一种机制。在管理学、金融学等领域,主要通过对“明星基金”“明星CEO”等明星产品或明星管理者的分析证实明星效应,这里的“明星”是高成绩、高声誉的代表,而明星效应实际上体现出的是社会声誉激励的重要作用(罗进辉,2014)。声誉这一概念由美国学者Fama于1980年首次引入经济学领域,并提出声誉激励发挥的效用主要表现为:管理者会为了良好的职业前景主动关注、维护声誉,即便没有企业内部激励也会努力工作,因此,管理者声誉机制的设立能够有效缓解委托代理关系中的道德风险问题;同时,良好的声誉会影响市场对管理者能力评价,进而改善其未来的收益及职业发展。

目前,明星效应应用最广泛的行业为基金行业,如通常将过去声誉较好的分析师称为“明星分析师”。有关“明星分析师”的研究表明,市场对不同声誉等级分析师提出的建议有不同的反应(Loh和Stulz,2011;Ertimur等,2011)。声誉高代表其能力获得更多的认可,更可能为市场提供高质量的预测(Fang和Yasuda,2009)且建议更易于被接受(张宗新和姚佩怡,2018),同时由于明星分析师的声誉及能力已经得到公认,他们会倾向于减少风险,对“标新立异”的观点发布的更少(张宗新和姚佩怡,2018)。可以看出,明星效应能够影响个体的行为决策,且这种影响在其他行业的管理者中将同样存在。因此,我们针对劳动模范高管,从以下方面考虑其对高管团队薪酬差距的影响:

第一,有研究指出,较高的社会声誉及地位使得明星管理者受到更多的关注与媒体监督(罗进辉,2014),因此促使其有减少高管团队薪酬差距的可能性。本文认为,以上假设主要从企业高管的角度讨论明星效应为其带来的行为约束,却忽视了高管的明星效应会为企业带来积极影响,进而为管理者争取到部分奖励。也就是说,对企业而言,拥有明星高管能够为其树立良好的品牌形象,赢得更多的社会支持(罗进辉,2014),企业可能给予明星高管更高的薪酬作为报酬奖励,正如市场或企业对不同声誉等级的分析师给予的薪酬存在差异(Groysberg等,2011)。第二,劳动模范由于其独特的精神品质及榜样力量,是我国大力宣传、表彰的对象,劳模精神是我国时代背景下重要的企业家精神之一,国家或企业有动机对劳模高管进行奖励以促进其他管理者模仿、学习。同时,本文研究的劳动模范定位于高管层面,即属于高管团队这一团体,与普通的职工相比,高管团队内其他成员与劳动模范管理者在能力、权力、薪酬水平方面的近似程度更高,在我国大力宣扬企业家精神的时代背景下,企业重视对高管劳模精神的培育,在团队内部倾向于激励其他管理者向劳动模范发展,因此导致高管团队薪酬差距呈现出与高管—员工薪酬差距不同的特征。

综上所述,本文认为,若企业高管为劳动模范,则在高管团队内部,企业会给予劳动模范高管相对较高的薪酬。因此本文提出以下假设:

假设2:当企业高管为劳动模范时,加大了高管团队薪酬差距。

(三)劳动模范与企业业绩

企业运营的最终目的在于提高经营业绩,无论是企业内部人员还是外部利益相关者,企业业绩的好坏始终是其最关心的问题,因此分析企业业绩的影响因素、讨论如何促进企业业绩的提升受到越来越多的关注。高管在企业经营决策过程中发挥着举足轻重的作用,自高阶梯队理论提出以来(Hambrick和Mason,1984),有关管理者特征对企业业绩影响的研究已经得到了深入发展。同时,人力资本是目前企业重要的无形资产之一,能够为企业创造独特的竞争优势,在企业经营过程中具有重要价值,管理者的人格特征(程虹和史宇轩,2018)、性格特质(喻登科等,2017)等因素最终均会作用于企业绩效增长的过程。由此可见,以企业高管为切入点对经营业绩进行分析具有重要的价值。

与我国实际相联系,当前,我国已意识到企业家精神的重要意义,并大力呼吁各企业加强对管理者企业家精神的培育。而我国劳动模范评选制度的实施,导致劳模精神已经成为我国特色下劳模高管独特的企业家精神之一。根据上文提出的社会认同理论,获得“劳动模范”称号的管理者会将自身划分至群体内部,并以劳动模范的标准在行为决策过程中进行自我约束,因此,本文初步推测,劳模精神作为能够区分管理者的特征之一,必然同样会影响企业的战略决策,并进一步影响企业业绩。对于劳动模范高管如何影响企业业绩,本文基于以下两个角度进行分析:

首先,企业文化是组织内价值观念、团体意识、行为规范、思维模式的总和,其通常在组织长期的实践活动过程中形成,且需要被组织内成员普遍认可、接受并遵循(芮明杰,1999)。成功企业的经营发展离不开内部的组织文化(Baird等,2011;Hundley和Hansen,2012),并且不同企业间的组织文化通常具有差异性。良好的企业文化、组织氛围可以视为企业重要的软实力,能够为企业向前发展的驱动力,为员工创造良好的工作环境,进而在企业经营过程中提供持续的竞争优势,并因此有利于企业业绩的提升(刘喜怀等,2014)。作为企业的高级领导者,高管的行为、态度能够表明企业的价值观念,影响企业内员工对于本企业组织文化的认知,即高管能够有效带动企业的工作氛围,而高管表现出的不同特征会通过影响企业文化进而影响企业业绩。根据社会认同理论,劳动模范高管通常会表现出劳模团体特有的“勤奋做事、勤勉做人、

勤劳致富”的特征(曾峻,2017),在工作中积极主动、勇于创新,能够为员工树立优异的榜样,为企业营造拼搏向上的文化氛围。换言之,劳动模范高管能够促进企业形成积极向上的文化与氛围,进而形成强大的组织凝聚力,将全体员工紧密团结在一起,调动整体的工作积极性,最终提升企业业绩。其次,劳模精神强调“从群众中来,到群众中去”,劳动模范重要的品质之一是合理处理“英雄”与“群众”的关系(曾峻,2017)。同样以社会认同理论为基础,本文认为,劳动模范高管在经营管理过程中一方面会发挥出自身积极带头的作用,另一方面能够以群众为基础,在管理过程中减少官僚作风,注重与员工的沟通、合作,倾向于互动与平等的管理方式,而这些管理特征能够加速企业内部信息的流动,有利于员工及团队创造力的形成,进一步提升企业业绩(Moskal,1997,刘喜怀等,2014)。

基于以上分析,本文认为,当企业高管为劳动模范时,能够对企业业绩起到促进作用,假设如下:

假设3:当企业高管为劳动模范时,有利于企业业绩的提升。

三、研究设计

(一)样本选取与数据来源

本文以我国全部A股上市公司作为研究对象,考虑到数据获取情况,选取的时间跨度为2005—2016年。公司财务数据、治理结构数据来源于国泰安CSMAR数据库,企业高管是否为劳动模范的数据在CSMAR数据库中“高管个人简历”部分进行手工筛选、统计,依据为其是否获得“劳动模范”称号。同时,本文按以下原则对样本进行处理:(1)由于金融类企业的特殊性,剔除金融业上市公司样本;(2)剔除分析年份内ST上市公司样本;(3)剔除相关变量数据缺失的上市公司样本;(4)为避免极端值的影响,对所有连续变量进行1%及99%分位的Winsorize处理。

最终,本文获取企业一年度数据共20 589个,作为总体研究样本。在分析获得劳模称号的管理者对企业生产经营的影响时,考虑到董事长及总经理在企业决策中具有的重要作用,本文分析的企业高管主要指企业董事长及总经理。在总体样本中,高管拥有“劳动模范”称号的数据共1 495个,占比约为7.3%。其中,在未考虑兼任的情况下,董事长拥有“劳动模范”称号的数据为1 303个,占比约6.3%,总经理拥有“劳动模范”称号的数据为732个,占比约3.6%。下文在将董事长及总经理作为整体进行分析的基础上,同时对两者单独进行了分析讨论。

(二)变量定义与测量

1. 高管—员工薪酬差距(*MEGap*):本文将高管—员工薪酬差距定义为管理团队平均薪酬与员工平均薪酬差额的自然对数。其中,管理团队平均薪酬等于董事、监事、高管年薪总额除以管理团队人数,而管理团队人数指扣除独立董事及未领取薪酬的董事、监事、高管人数之后的董监高人数;员工平均薪酬等于员工薪酬总额除以员工人数,员工薪酬总额的计算方式为当年“应付职工薪酬总额”的变化值与“支付给职工及为职工支付的现金”之和再减去董事、监事、高管年薪总额(孔东民等,2017)。

2. 高管团队薪酬差距(*TMTGap*):以核心高管平均薪酬与高管团队平均薪酬差额的自然对数对其进行测量。其中,核心高管平均薪酬指董事、监事及高管中薪酬前三名的平均值;高管团队平均薪酬等于董事、监事及高管薪酬总额除以高管团队人数,而高管团队人数则等于董事、监事及高管人数总和减去独立董事人数以及未领取薪酬的董事、监事、高管人数(张正堂,2008)。

3. 企业业绩:参考已有研究,以净资产收益率(*Roe*)对企业业绩进行度量。

4. 劳动模范:在“高管个人简历”中进行手工筛选,检索管理者是否获得“劳动模范”称号。本文划分三个指标对劳动模范高管进行衡量,具体为:*Model_1*表示企业高管是否为劳动模范,即当董事长、总经理中至少有一人获得“劳动模范”称号时,表明高管具有劳模精神,变量取值为1,否则为0;*Model_2*表示董事长是否为劳动模范,若董事长获得“劳模模范”称号取值为1,否则为0;*Model_3*表示总经理是否为劳动模范,若总经理获得“劳动模范”称号取值为1,否则为0。总而言之,*Model_1*将企业高管作为整体进行衡量,*Model_2*、*Model_3*则单独对董事长及总经理的劳模身份进行衡量。

5. 其他控制变量:参考内部薪酬差距、企业业绩的相关文献,本文选取的控制变量包括企业规模(*LnAsset*)、企业资产负债率(*Lev*)、流动比率(*CR*)、两职合一(*Dual*)、独立董事占比(*Indep*)、第一大股东持股比例(*Top1*)、企业上市时间(*Lage*)、高管平均任期(*Tenure*)、高管平均年龄(*Age*)、高管性别(*Female*)、高管股权激励(*Incent*),同时加入年度哑变量(*Year*)、行业哑变量(*Industry*),对两者进行控制。控制变量均采用常用的方法进行度量,其中,企业规模以企业总资产的自然对数进行测量;上市时间以企业上市年数的自然对数进行测量;高管性别的测量方式为,当管理团队中存在女性高管时取值为1,否则为0;高管股权激励的测量方式为,当年末高管持股比例大于0.1%时取值为1,否则为0,其余变量的定义不再赘述。

(三)研究模型

为检验本文所提出的假设,建立以下回归模型进行稳健聚类回归分析,回归分析利用Stata13.0进行。模型(1)被解释变量为高管—员工薪酬差距,解释变量为劳动模范管理者,用以验证假设1是否成立。模型(2)被解释变量为高管团队薪酬差距,解释变量为劳动模范管理者,用以验证假设2是否成立。模型(3)被解释变量为企业业绩,解释变量为劳动模范管理者,用以验证假设3是否成立。

$$\begin{aligned}MEGap = & \alpha_0 + \alpha_1 Model + \alpha_2 LnAsset + \alpha_3 Lev + \alpha_4 CR + \alpha_5 Dual + \alpha_6 Indep \\ & + \alpha_7 Top1 + \alpha_8 Lage + \alpha_9 Tenure + \alpha_{10} Age + \alpha_{11} Female + \alpha_{12} Incent \\ & + \sum Industry + \sum Year + \varepsilon_{it}\end{aligned}\quad (1)$$

$$\begin{aligned}TMTGap = & \gamma_0 + \gamma_1 Model + \gamma_2 LnAsset + \gamma_3 Lev + \gamma_4 CR + \gamma_5 Dual + \gamma_6 Indep \\ & + \gamma_7 Top1 + \gamma_8 Lage + \gamma_9 Tenure + \gamma_{10} Age + \gamma_{11} Female + \gamma_{12} Incent \\ & + \sum Industry + \sum Year + \varepsilon_{it}\end{aligned}\quad (2)$$

$$\begin{aligned}Roe = & \beta_0 + \beta_1 Model + \beta_2 LnAsset + \beta_3 Lev + \beta_4 CR + \beta_5 Dual + \beta_6 Indep \\ & + \beta_7 Top1 + \beta_8 Lage + \beta_9 Tenure + \beta_{10} Age + \beta_{11} Female + \beta_{12} Incent \\ & + \sum Industry + \sum Year + \varepsilon_{it}\end{aligned}\quad (3)$$

四、实证分析

(一)回归分析

1. 劳动模范与高管—员工薪酬差距

前文通过理论分析预测,劳动模范高管会减少高管—员工薪酬差距,论文通过稳健聚类回归分析对其关系进行检验,回归结果在表1中(1)、(2)、(3)列展示。其中,(1)列、(2)列、(3)列的被解释变量均为高管—员工薪酬差距,解释变量分别为劳动模范高管、劳动模范董事长、劳动模范总经理。根据(1)—(3)列回归结果可知,劳动模范高管与高管—员工薪酬差距显著负相关

(显著水平为10%,系数为-0.037),劳动模范董事长与高管—员工薪酬差距显著负相关(显著水平为5%,系数为-0.057),而劳动模范总经理与高管—员工薪酬差距存在不显著的负相关关系(系数为-0.043)。因此,总体而言,假设1得到验证,即具有劳动模范身份的高管能够降低高管与员工之间的薪酬差距,但这种作用在董事长中表现的更为显著,而在总经理中则未表现出显著影响。此外,回归模型的 R^2 约为0.325,表明模型具有较高的拟合优度。

表1 劳动模范与高管—员工薪酬差距、高管团队薪酬差距关系分析

变量	(1)MEGap	(2)MEGap	(3)MEGap	(4)TMTGap	(5)TMTGap	(6)TMTGap
Model_1	-0.037* (-1.67)			0.034*** (6.09)		
Model_2		-0.057** (-2.52)			0.035*** (6.01)	
Model_3			-0.043 (-1.32)			0.036*** (4.83)
LnAsset	0.350*** (59.53)	0.350*** (59.58)	0.350*** (59.54)	0.011*** (7.12)	0.011*** (7.13)	0.011*** (7.22)
Lev	-0.546*** (-13.95)	-0.546*** (-13.95)	-0.545*** (-13.94)	-0.040*** (-4.12)	-0.040*** (-4.12)	-0.041*** (-4.15)
CR	-0.011*** (-3.57)	-0.011*** (-3.58)	-0.011*** (-3.56)	0.001* (1.67)	0.001* (1.65)	0.001 (1.63)
Dual	-0.088*** (-6.18)	-0.087*** (-6.14)	-0.085*** (-5.97)	0.060*** (16.23)	0.059*** (16.11)	0.057*** (15.44)
Indep	0.357*** (3.35)	0.357*** (3.34)	0.359*** (3.36)	-0.450*** (-15.99)	-0.450*** (-16.02)	-0.451*** (-16.03)
Top1	-0.385*** (-9.40)	-0.385*** (-9.39)	-0.385*** (-9.39)	-0.128*** (-11.73)	-0.128*** (-11.77)	-0.128*** (-11.77)
Lage	0.004 (0.36)	0.003 (0.32)	0.004 (0.42)	-0.006** (-2.25)	-0.006** (-2.32)	-0.007** (-2.49)
Tenure	-0.028*** (-4.89)	-0.027*** (-4.86)	-0.028*** (-4.92)	0.007*** (4.50)	0.007*** (4.51)	0.007*** (4.60)
Age	0.013*** (6.11)	0.013*** (6.12)	0.013*** (6.12)	-0.008*** (-13.87)	-0.008*** (-13.84)	-0.008*** (-13.88)
Female	0.020 (0.87)	0.019 (0.85)	0.020 (0.88)	0.023*** (4.08)	0.024*** (4.12)	0.023*** (4.05)
Incent	0.173*** (11.37)	0.174*** (11.42)	0.172*** (11.33)	0.075*** (18.05)	0.075*** (18.04)	0.075*** (18.24)
Industry	控制	控制	控制	控制	控制	控制
Year	控制	控制	控制	控制	控制	控制
N	20589	20589	20589	20589	20589	20589
R ²	0.325	0.325	0.325	0.110	0.110	0.110

注:***表示 $p<0.01$,**表示 $p<0.05$,*表示 $p<0.1$,括号内为基于聚类稳健标准误的t值,下同。

2. 劳动模范与高管团队薪酬差距

假设2的回归结果在表1中(4)、(5)、(6)列展示。(4)列、(5)列、(6)列中被解释变量均为高管团队薪酬差距,解释变量分别为劳动模范高管、劳动模范董事长与劳动模范总经理。根据表中内容可知,劳动模范高管与高管团队薪酬差距显著正相关(显著水平为1%,系数为0.034);劳动模范董事长与高管团队薪酬差距显著正相关(显著水平为1%,系数为0.035);劳动模范总经理与高管团队薪酬差距显著正相关(显著水平为1%,系数为0.036)。综上,当企业高管为劳动模范时,其对高管团队薪酬差距起到了促进作用,且单独考虑董事长或总经理时,这种作用

仍旧存在,所得结论证实了假设2。

3. 劳动模范与企业业绩

假设3认为,劳动模范高管可能促进企业业绩的提升,表2中(1)列、(2)列、(3)列分别分析了劳动模范高管、劳动模范董事长、劳动模范总经理与企业业绩的相关关系。由表中内容可知,总体而言,劳动模范高管与企业业绩存在显著正相关关系(显著水平为10%,系数为0.005),具体至董事长与总经理而言,劳动模范董事长、劳动模范总经理与企业业绩均在5%水平上显著正相关(系数分别为0.007)。所得结论表明,假设3得到验证,即当企业高管为劳动模范时,有利于企业业绩的提升,且在单独考虑企业董事长与总经理时,这种作用仍然存在。

(二)稳健性检验

1. 替换变量

为验证所得结论的稳健性,本文通过替换变量的方式进行两次检验。首先,参考张正堂(2008)的研究思路,对高管—员工薪酬差距中的员工薪酬进行重新定义,以“支付给职工以及为职工支付的现金”与当年应付工资总额变动值之和衡量员工薪酬总额,公式中其他部分的测量方式不变。利用高管—员工薪酬差距新变量(*MEGap1*)得到的回归结果在表3中(1)、(2)、(3)列中报告,其对应的自变量分别为劳动模范高管、劳动模范董事长与劳动模范总经理。其次,扩大劳动模范高管的衡量范围,对企业高管职位的选择增加至董事长、总经理、独立董事、监事及财务负责人。在此分析中,若以上五

表2 劳动模范与企业业绩关系分析

变量	(1) <i>Roe</i>	(2) <i>Roe</i>	(3) <i>Roe</i>
<i>Model_1</i>	0.005* (1.75)		
<i>Model_2</i>		0.007** (2.38)	
<i>Model_3</i>			0.007** (2.09)
<i>LnAsset</i>	0.028*** (21.19)	0.028*** (21.18)	0.028*** (21.20)
<i>Lev</i>	-0.178*** (-15.52)	-0.188*** (-15.15)	-0.178*** (-15.52)
<i>CR</i>	-0.003*** (-7.19)	-0.003*** (-7.19)	-0.003*** (-7.19)
<i>Dual</i>	0.002 (0.91)	0.002 (0.87)	0.002 (0.70)
<i>Indep</i>	-0.077*** (-4.38)	-0.077*** (-4.39)	-0.077*** (-4.39)
<i>Top1</i>	0.064*** (10.02)	0.064*** (10.01)	0.064*** (10.01)
<i>Lage</i>	-0.001 (-1.01)	-0.001 (-0.99)	-0.001 (-1.05)
<i>Tenure</i>	0.001 (1.31)	0.001 (1.30)	0.001 (1.32)
<i>Age</i>	-0.002*** (-6.07)	-0.002*** (-6.07)	-0.002*** (-6.08)
<i>Female</i>	0.009** (2.24)	0.009** (2.26)	0.009** (2.23)
<i>Incent</i>	0.029*** (14.24)	0.029*** (14.20)	0.029*** (14.26)
<i>Industry</i>	控制	控制	控制
<i>Year</i>	控制	控制	控制
<i>N</i>	20 589	20 589	20 589
<i>R²</i>	0.122	0.122	0.122

类管理者之一是劳动模范,则将变量*Model*赋值为1,否则为0,其余变量选择与上文相同。文中分别对劳动模范高管与高管—员工薪酬差距、高管团队薪酬差距、企业业绩进行回归,结果在表3中(4)、(5)、(6)列进行报告(限于篇幅,仅列式主要变量回归结果)。

根据表3中(1)、(2)、(3)列结果可知,在对高管—员工薪酬差距进行重新定义后,劳动模范高管与高管—员工薪酬差距在10%水平上显著负相关(相关系数为-0.034);劳动模范董事长与高管—员工薪酬差距在5%水平上显著负相关(相关系数为-0.054);劳动模范总经理与高管—员工薪酬差距存在不显著的负相关关系(相关系数为-0.042)。所得结论与前文相同,表明结果具有稳健性。(4)、(5)、(6)列回归结果显示,在拓展劳动模范高管的衡量范围之后,劳模高管与高管—员工薪酬差距在1%水平上显著负相关(相关系数为-0.059),与高管团队薪酬差距在1%水平上显著正相关(相关系数为0.031),同时,劳动模范高管在10%显著性水平上促进企业业绩(相关系数为0.004)。所得结论并未存在明显差异,证实了回归分析具有稳健性。

表3 稳健性检验回归分析

变量	(1)MEGap1	(2)MEGap1	(3)MEGap1	(4)MEGap	(5)TMTGap	(6)Roe
Model_1	-0.034* (-1.67)					
Model_2		-0.054** (-2.34)				
Model_3			-0.042 (-1.25)			
Model				-0.059*** (-2.90)	0.031*** (5.89)	0.004* (1.68)
Industry	控制	控制	控制	控制	控制	控制
Year	控制	控制	控制	控制	控制	控制
N	20 589	20 589	20 589	20 589	20 589	20 589
R ²	0.324	0.324	0.324	0.325	0.110	0.122

2. 内生性问题的处理

本文采用PSM的方法进行稳健性检验,其核心思想为:首先,本文依据企业高管(董事长及总经理)是否获得“劳动模范”称号,将全部样本划分为两组,企业高管是劳动模范的样本为干预组,企业高管不是劳动模范的样本为对照组;其次,以Logit模型为基础估算样本的倾向得分值(PS值),在对照组中寻找与干预组样本在财务、公司治理特征上相似的研究对象(即两者主要的区别在于是否拥有劳模高管);最后,将两组样本进行匹配,并评估劳动模范高管这一因素的平均干预效应(ATT)是否显著,以检验劳动模范高管对企业经营决策及绩效的影响。

(1)相关模型设定

首先,为降低倾向得分值计算的偏差,论文运用Logit回归模型对影响劳动模范高管的协变量进行筛选,具体模型见模型(4)。其中被解释变量为劳动模范高管,备选协变量为上文OLS回归中涉及的控制变量,目的在于通过迭代回归剔除其中显著性低于10%的变量,剩余协变量用于估计倾向得分值。

$$Model_1 = \rho_0 + \rho_1 LnAsset + \rho_2 Lev + \rho_3 CR + \rho_4 Dual + \rho_5 Indep + \rho_6 Top1 + \rho_7 Lage + \rho_8 Tenure + \rho_9 Age + \rho_{10} Female + \rho_{11} Incent + \sum Industry + \sum Year + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

Rosenbaum(1983)将得分倾向值定义为“鉴于待处理特征而进行相应处理的条件概率”,其计算方式为:

$$P(X_i) = Pr[D_i = 1|X_i] = E[D_i|X_i]$$

其中, X_i 表示*i*公司多个维度的特征, D_i 是虚拟变量,在本文中的意义为:当企业高管是劳动模范时取值为1,否则为0。本文参考Dehejia和Wahba(2002)的研究思路,运用Logit模型(模型5)将二元变量与各协变量进行回归,估计倾向得分值作为样本匹配的标准。

$$P(X_i) = E[D_i|X_i] = \frac{\exp(\beta X_i)}{1 + \exp(\beta X_i)} \quad (5)$$

模型(5)中 β 为各样本公司多维度特征变量对应的Logit回归系数,由此可得各样本的倾向得分值。根据各样本的倾向得分值,本文采用最邻近匹配法进行1:1配比,并通过模型(6)计算“被干预单位的平均干预效应”(ATT),以此来估计劳动模范高管对各因变量的潜在影响。模型(6)中 Y_{1i} 、 Y_{0i} 分别表示一家企业在有劳动模范高管及无劳动模范高管时高管—员工薪酬差距、高管团队薪酬差距、企业业绩的情况。

$$ATT = E[Y_{1i} - Y_{0i}|D_i = 1] \quad (6)$$

(2) 协变量的筛选与检验

依据模型(4),本文进行了全部变量的Logit回归以及逐步Logit回归。根据回归结果可知,在逐步剔除显著性水平低于10%的变量后,对劳动模范高管具有显著影响的变量包括:资产负债率(*Lev*)、企业规模(*LnAsset*)、独立董事占比(*Indep*)、流动比率(*CR*)、上市时间(*Lage*)、高管任期(*Tenure*)、高管年龄(*Age*)、高管股权激励(*Incent*),与全变量回归结果不存在显著差异,因此将以上变量作为估计倾向得分值的协变量。为检验协变量及匹配过程的合理性,本文进行了均衡性检验,反映了基于最近邻匹配的各变量匹配前后的基本情况,变量在干预组与对照组间是均衡的,符合PSM的平衡性假设(限于篇幅,并未在文中显示结果)。

(3) 平均干预效应的检验与分析

表4报告了依据模型(6)计算的结果,即分别汇报了当输出变量为高管—员工薪酬差距、高管团队薪酬差距、企业业绩时,劳动模范高管的平均干预效应。根据表中内容可知:(1)在采用最近邻法进行1:1匹配后,干预组高管—员工薪酬差距低于对照组高管—员工薪酬差距,其ATT值为-0.061,且在10%水平上显著,表明劳动模范高管对高管—员工薪酬差距存在负向影响;(2)干预组高管团队薪酬差距显著高于对照组高管团队薪酬差距,其ATT值为0.044,显著性水平为1%,表明劳动模范高管正向影响高管团队薪酬差距;(3)干预组企业业绩显著高于对照组企业业绩,其ATT值为0.010,显著性水平为1%,证明劳动模范高管有利于企业业绩的提升。通过以上分析可知,在考虑样本选择性偏误,并通过PSM方法处理内生性问题之后,前文所提假设仍然成立,再次证实论文所得结论具有稳健性。

表4 平均干预效应

变量	样本匹配	干预组	对照组	ATT	标准差	T值
<i>MEGap</i>	U	12.012	11.984	0.028	0.026	1.08
	M	12.012	12.072	-0.061*	0.035	-1.70
<i>TMTGap</i>	U	0.613	0.550	0.063***	0.006	10.58
	M	0.613	0.569	0.044***	0.008	5.42
<i>Roe</i>	U	0.083	0.068	0.015***	0.004	4.18
	M	0.083	0.073	0.010**	0.004	2.40

五、结论与启示

本文选取2005—2016年中国A股上市公司作为研究对象,结合劳动模范在我国具有重要地位及影响力的现状,以社会认同理论、“明星效应”为基础,通过OLS及PSM的方法实证分析了劳动模范高管对高管—员工薪酬差距、高管团队薪酬差距及企业业绩的影响。最终,本文所得结论如下:

第一,高管—员工薪酬差距代表了企业高管团队与普通职工之间的薪酬结构状况,是企业内整体情况的反映,劳动模范高管注重促进企业内部形成公平、公正、包容性的氛围,不会利用自身权力侵害员工利益而换取高管团队的收益,因此减少了企业内部高管与员工之间的薪酬差距。第二,与高管—员工薪酬差距相比,高管团队薪酬差距是对处于同一阶级人员薪酬水平的衡量,在高管团队内部,劳动模范高管具有一定的“明星效应”,进而对高管团队薪酬差距起到促进作用。这可以从两个方面进行解释,一是劳动模范高管为企业树立了良好的形象,赢得更多公众的信任,因此企业对其进行薪酬奖励;二是在我国大力宣扬劳动模范及劳模精神的背景下,企业会对劳动模范高管给予更多的薪酬以激励其他管理者。第三,劳动模范高管有利于企业形成良好的文化氛围,在工作中减少官僚作风,调动全体员工的积极性,进而将促进企业业绩的提升。

本文所得结论在理论及实践方面的贡献可能在于:理论方面,将劳动模范定位于企业高管之中,通过实证研究检验了劳动模范高管对企业生产经营的重要影响,一方面丰富了现有关于劳动模范、劳模精神的研究,另一方面,劳模精神代表了我国特色下的企业家精神之一,本研究将其拓展至社会认同理论、“明星效应”的框架下进行分析,丰富了社会认同理论与“明星效应”在我国的应用情境。实践方面,所得结论证实了劳动模范高管对企业发展的促进作用,表明我国劳动模范评选制度具有适当性、优越性,在此基础上可以看出,企业家精神在公司治理过程中发挥着举足轻重的作用,管理团队中的“明星效应”及管理者基于自我身份形成的良性社会认同感将营造出良好的企业文化,并进一步促进企业整体的发展。因此,在公司治理过程中,企业应注重管理者企业家精神的形成,不同的企业家精神能够为企业带来不同的文化与工作氛围,企业可以给予管理者适当的明星光环,或通过授予适宜的称号等奖励使其形成良性的社会认同,以此加强企业家精神的培育,进而提升企业的运营发展。

主要参考文献

- [1]孔东民,徐茗丽,孔高文.企业内部薪酬差距与创新[J]. *经济研究*,2017,(10): 144-157.
- [2]刘容志,郑超,赵君.创业者的身份内涵:研究述评与展望[J]. *经济管理*,2016,(6): 189-199.
- [3]罗进辉.独立董事的明星效应:基于高管薪酬——业绩敏感性的考察[J]. *南开管理评论*,2014,(3): 62-73.
- [4]邵剑兵,朱芳芳.CEO继任来源、高管团队重组与薪酬差距的激励效应[J]. *广东财经大学学报*,2017,(4): 82-91.
- [5]汤素娥,柳礼泉.劳模精神:一流教师培育的价值引领[J]. *中国劳动关系学院学报*,2017,(4): 95-101.
- [6]喻登科,肖欢,彭静,等.性格特质对企业绩效的影响:知识资本的中介与调节作用[J]. *情报杂志*,2017,(5): 199-206.
- [7]曾峻.劳模精神与人的“软实力”培育[J]. *思想理论教育*,2017,(8): 15-18.
- [8]Ashforth B E, Mael F. Social identity theory and the organization[J]. *Academy of Management Review*, 1989, 14(1): 20-39.
- [9]Baird K, Hu K J, Reeve R. The relationships between organizational culture, total quality management practices and operational performance[J]. *International Journal of Operations & Production Management*,2011, 31(7): 789-814.
- [10]Chen J, Ezzamel M, Cai Z M. Managerial power theory, tournament theory, and executive pay in China[J]. *Journal of Corporate Finance*,2011, 17(4): 1176-1199.
- [11]Fang L H, Yasuda A. The effectiveness of reputation as a disciplinary mechanism in sell-side research[J]. *The Review of Financial Studies*,2009, 22(9): 3735-3777.
- [12]Groysberg B, Healy P M, Maber D A. What drives sell - side analyst compensation at high - status investment banks?[J]. *Journal of Accounting Research*,2011, 49(4): 969-1000.
- [13]Hundley G, Hansen S D. Economic performance and the enterprise culture[J]. *Journal of Enterprising Culture*,2012, 20(3): 245-264.
- [14]Jensen M C, Meckling W H. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure[J]. *Journal of Financial Economics*,1976, 3(4): 305-360.

Model Workers, Pay Gap and Corporate Performance

Shao Jianbing, Wu Shan

(Business School, Liaoning University, Shenyang 110036, China)

Summary: This paper is based on the social identity theory and the star effect, and selects China's 2005-2016 A-share listed companies as the research object. It introduces the empirical research of model workers into the field of corporate governance, and analyzes the influence of model worker executives on business management, so as to enrich the research on entrepreneurship in China. The empirical

analysis is carried out by the OLS method in the text and the PSM method is used as the robustness test. The research results show that: (1) Model worker executives are conducive to reducing the pay gap between executives and employees in enterprises, but positively promoting the pay gap of senior management teams. This can be understood as the focus of model worker executives to promote a fair, just and inclusive atmosphere within the company. They will not use their own power to infringe the interests of employees in exchange for the benefits of the senior management team, thus reducing the pay gap between executives and employees in the enterprise. (2) Model worker executives are conducive to a good culture atmosphere; they can reduce the bureaucracy and mobilize enthusiasm of all employees in their work, which will promote the improvement of corporate performance.

The contributions of this paper in theory and practice are: In theory, it examines the important influence of model worker executives on the production and management of enterprises through empirical research. On the one hand, it enriches the existing researches on model workers and the spirit of model workers. On the other hand, the spirit of model workers represents one of the entrepreneurial spirits under the characteristics of China. This study expands it into the framework of the social identity theory and the star effect, thus enriching the application context of the social identity theory and the star effect in China. In practice, the conclusions confirm the promotion of model worker executives to the development of enterprises, indicating that China's model worker selection system is appropriate and superior. It can be seen that entrepreneurship plays a pivotal role in the corporate governance process. The star effect in the management team and the benign social identity formed by managers based on their self-identity will create a good corporate culture and further promote the overall development of enterprises.

Key words: model workers; pay gap; corporate performance

(责任编辑:王 孜)