

中国人民大学经济学院以研究生毕业同等学力

申请硕士学位论文写作报告

姓 名： 吕茂永

资格证号： 81040934

专业名称： 企业经济学

拟定学位论文题目：企业薪酬制度改革对中小企业发展的 影响分析

报告日期： 2021年12月30日

一、选题依据

|  |
| --- |
| 1.目的及意义（800字以内）（主要内容：阐述选题要解决什么问题，选题有何理论和现实意义）  1.1研究目的  自市场经济体制建立以来，我国中小企业薪酬管理的内容、模式、方法等都得到较大改进，但受传统管理方式、薪酬制度等影响仍面临诸多现实问题。如许多中小企业实行的统一薪酬管理策略不利于创新人才发展，企业薪酬制度与发展战略脱钩或错位。在这情境下，中小企业进行薪酬制度改革是否会对企业发展产生影响？影响是正是负？上述问题成为本文研究的关键内容。另外，伴随我国“混合所有制改革”进一步深化，更多国有中小企业开始引入非国有资本进行薪酬制度改革，这些多元化资本在增强企业活力和竞争力过程中发挥着重要的作用。同时，民营中小企业也在进行同步薪酬制度改革。那么所有权性质不同的中小企业进行薪酬制度改革所产生的影响效果是否一致？这是本文研究的另一项关键内容。基于以上分析，本研究在阅读并梳理大量国内外文献，梳理企业薪酬管理、所有权性质与企业发展之间的影响机理基础上，通过数据收集与统计分析，用双重拆分法探究企业薪酬制度改革对中小企业发展的影响，并深入探索其中面临的问题及应对措施，以期为中小企业发展和薪酬改革提供有益参考。  1.2研究意义  一方面，在理论上丰富了企业薪酬制度改革对中小企业发展影响的具体成果。本文通过实证分析，明确企业薪酬制度改革对中小企业发展影响的结果，同时基于所有权性质背景，分析企业薪酬制度改革对中小企业发展的具体影响，这为中小企业薪酬改革提供了有效的补充。另一方面，在实践上为中小企业薪酬制度改革提供可行性建议。本文基于双重拆分法模型，以国内国有和民营中小企业为例，一方面从中小企业进行薪酬制度改革与否对其发展影响对比进行分析，明确企业薪酬制度改革是否能够对中小企业发展产生影响及何种影响；另一方面从所有权性质角度，探索企业薪酬制度改革与中小企业发展之间的内在关联性，从实证和理论层面对企业薪酬制度改革提供启示；另外对如何进行薪酬制度改革最大限度发挥员工工作积极性，提高中小企业薪酬制度改革效果提供参考依据。 |
| 2.文献综述（3000字左右）（主要内容：做文献梳理和研究动态的综述，归纳已有的研究所做的工作，形成了哪些共识？列举出在哪些问题上仍未形成共识？各种不同的观点是什么？针对目前的研究，你发现了哪些问题想要继续研究？）  2.1 企业薪酬福利对企业发展影响的研究  国外学者关于薪酬福利对企业发展影响研究起步较早，最初研究目的在于防止工人消极怠工，在认识到薪酬福利管理能够调动企业员工工作热情后，后续研究的目的变为进一步推动企业发展。Kaplan & Norto（2000）提出的“平衡计分卡”理论认为，按照一定标准对薪酬福利进行规划并建立有效的绩效考核体系，能够明确每个员工的目标责任。John.E. Tropman（2002）将薪酬分为物质、精神两大福利类五大细分种类，即基本薪酬、间接薪酬、额外津贴、员工晋升机会、发展机遇。他认为，在整个薪酬体系当中不应该仅包括单一工资福利，还要考虑影响员工精神状态的福利因素，从而不断推进整个物质、精神福利体系建设。他表示，针对企业中高层管理者而言，这才能更好地推动企业发展。马丁・魏茨曼等（2008）研究认为，传统薪酬方式决定的工资太过于刚性，难以提升企业效益，而将工资或部分工资与厂商某项生产指数（即经济效益指标）一起浮动，使工资在企业纯收入中保持较为合理的份额，能够促进企业更好发展。人力资本理论则认为，企业收入多少与人力资本投资差异呈正相关性。同时，这一理论认为，在更加有技术和受教育更高更多的人中间，年龄-收入曲线形状总是更倾斜。但在企业中除人力资本创造价值外，货币资本福利仍然在发挥着作用。Vogt J（2020）依据凯尔索的“双因素”经济理论指出，在劳动创造价值之外，资本也创造价值，特别是随着自动化程度的提高，薪酬福利越来越重要。这会对企业经济效益产生积极作用，并推动企业快速发展。  国内学者关于薪酬福利对企业发展的研究，经过了从不完善到逐步丰富的一个过程。改革开放初期，我国学者关于薪酬福利对企业发展的研究仍然带有计划经济色彩。如许玉龙、曲书敏（1983）认为，结构工资福利由基本生活工资、劳动技能工资、超额劳动工资和各种津贴四个单元组成；李久源（1984）结构工资福利将工资划分为劳动技能工资、职务岗位工资、区类差额工资、年功累计工资各种津贴工资和贡献浮动工资六个单元。这些研究从薪酬福利对员工的促进作用方面，间接指出薪酬福利对企业发展具有推动作用。自“十五大”报告提出要“坚持按劳分配为主体，多种分配方式并存的制度”，“把按劳分配和按生产要素分配结合起来”及政企分开脚步加快后，有关薪酬福利对企业发展作用的研究主要基于委托-代理理论、人力资本理论展开，且相关研究结果并不一致。一方面，从委托-代理角度考察薪酬福利对企业发展的价值，就是要按照企业行为成本、计划成本及其收益情况确定薪酬福利方案，从而发挥员工对企业最大的积极性。郭福春（2006）研究利用不同估计方法，考察薪酬与业绩敏感度的结果，认为这一影响会随企业业绩风险增高而降低，说明中国上市公司在确定其高管薪酬时,需要考虑委托-代理问题。高宏霞和张小燕（2017）研究认为在经济改革与持续发展环境下，我国国有企业之间竞争变得更加激烈，且面临经营效率低下的困境。其认为，这可能原因是薪酬福利的约束机制过于宽泛，对经营者的积极性调动不够，难以提升企业经营效益，因此基于委托-代理理论提出最优激励约束机制的数理模型。另一方面，从人力资本理论角度来看，薪酬福利对企业发展的影响应是人力资本与非人力资本的一个特别契约，这导致不同情形下薪酬福利对于企业的发展也会存在一定的差异性。马新啸（2020）研究指出，目前我国大部分国有企业面临政企不分、公司治理不完善、薪酬机制不合理等困境。人力资本价值重要性并未得到足够重视，且经营者薪酬与业绩不能够很好的挂钩,导致其积极性不高,严重削弱了国有企业的核心竞争力。  2.2 企业薪酬制度改革对企业发展影响的研究  现代企业对经营的认知层次逐渐提高，认为绩效考评设计、执行落实以及对结果应用，直接影响企业健康、有序发展。因此，多数研究讨论了企业薪酬制度改革对企业绩效的影响，间接考察了对企业发展的影响。  国外方面，早期学者认为薪酬制度变革与企业绩效不存在显著关联关系，以 Meguire,Chiu& Elbeing（1962）、 MorrisC. Attaway（2000）为典型代表。之后，伴随现代企业制度日渐完善，国外大型企业开始将薪酬制度纳入规范监督流程，并逐步形成以业绩为导向的薪酬分配制度。在此基础上，国外学者通过实证检验企业货币薪酬制度改革与企业绩效具有显著正向相关性，如Giorgio,Aman（2008）、Conyon,Phillip（2004）、Lerong He（2011）利用不同企业业绩和企业增长财务指标证实企业薪酬制度改革与企业业绩具有显著相关性，CEO薪酬制度改革会促使高管作为，使得企业业绩上涨和财务状况改善。Aboody等（2010）主要对高管人员激励形式进行深入研究，结果显示在众多激励企业高管的方式中，高管薪酬的激励更能刺激高管行为，提高公司的市场竞争力，改善经营状況。总结来说，近年来国外学者在货币薪酬制度改革方面达成共识，即薪酬制度改革能够显著提高企业绩效，二者之间呈现显著正向相关关系。  国内方面，宗国华和郭子湾（2014）研究指出，国有企业薪酬制度改革仍必须面对和妥善解决企业效率与社会公平的挑战。宗国华和郭子湾（2017）利用沪深A股上市公司数据，考察国有企业高管“限薪令”的实施效果及其对国有企业绩效影响，研究表明国有企业高管薪酬制度改革效果已经初步显现,国有企业高管的绝对薪酬水平增速明显放缓，与普通员工的相对薪酬差距也有所下降；“限薪令”一定程度上对国有企业绩效产生不利影响。姚国荣（2019）研究指出，从国有企业薪酬改革情况看，其对激发员工积极性、提升企业绩效的效果并非良好。具体来说，国有企业普通高管对薪酬存在不满意，容易产生抗拒心理，进而影响企业绩效。不同于国有企业，非国有企业生存环境面临各样挑战，且经济效益与付出具有相关性。也就是说，在薪酬制度改革下，非国有企业薪酬改革力度加大，能够提升企业绩效，推动企业发展。  2.3 文献评述  通过梳理和总结国内外研究发现，大量文献集中于分析薪酬福利对企业发展影响，以及薪酬制度改革对企业绩效的影响，且研究对象多为国有企业和大型企业，并未深入讨论薪酬制度改革对中小企业发展的影响。同时，无论在理论研究或者实证研究，企业薪酬制度改革对企业发展的影响研究结论有待于进一步明确。再进一步而言，部分研究虽然从企业所有权性质出发，讨论国有企业与非国有企业的薪酬制度改革对企业绩效的影响，但对于企业发展并未形成更为完善的研究方向。这是因为，企业绩效仅为企业发展的一个方面，而现有薪酬制度改革对企业绩效的影响研究仍然较为单一。因此，有必要从实证分析角度去探索企业薪酬制度改革对中小企业发展的具体影响。  鉴于此，本文使用2012-2020年国有、民营中小企业面板数据，系统评估企业薪酬制度改革对中小企业发展的影响及其在所有权影响下的异质性结果。一方面，利用相关政府网站数据、各省市统计年鉴以及企业公开数据资料，通过构建双重差分模型，检验企业薪酬制度改革对中小企业发展的影响；另一方面通过文献分析法，探讨企业薪酬制度改革影响中小企业发展行为的微观机制。本文研究结论与文献互为补充，为研究中小企业薪酬制度改革、中小企业发展影响因素补充新内容。 |

二、研究方案

|  |
| --- |
| 1.论证方法及数据来源（主要内容：说明论证拟采用的方法，如数理模型法、计量分析法等等，以及需要用到的数据及其来源）  （1）拟采用方法  本研究采用理论和实证研究相结合的方法。  ①文献归纳法。汇总有关企业薪酬制度改革、中小企业发展影响因素、国有中小企业及民营中小企业发展的的国内外权威期刊文献以及优秀硕博毕业论文，并对其中关系进行简要梳理。这为本文研究重点和研究思路、研究框架确立莫定基础。  ②规范分析法。对本文中选取变量企业薪酬制度改革、中小企业发展、所有权性质等变量等进行说明，根据研究内容对与本研究紧密相关的理论进行梳理述评，为下文的实证分析提供理论依据。  ③实证分析法。在理论分析基础上提出假设，建立模型。收集整理相关数据，在已建模型的基础上，用Exce1、SPSS等分析软件对相关数据进行整理及回归分析。同时，采用双重差分法研究薪酬制度改革对中小企业发展的影响。另外，在该环节，尽可能地保证研究数据真实可靠、覆盖面广、有针对性，同时运用统计分析方法对相关数据进行效度的检验，以确保结果的有效性。  （2）数据来源  本研究主要使用问卷调查方式进行相关数据收集。为确保被调查人员充分了解和熟悉本研究中所涉及的中小企业薪酬制度改革和发展情况，以及数据的可靠性和真实性，问卷均由中小企业的中高层管理者填写。问卷发放和回收方式有两种，一是实地纸质形式的发放，二是通过在线调查问卷方式发放。此次发放问卷数量拟为500份。 |
| 2.核心观点（主要内容：初步阐述可能得到的观点及结论）  （1）薪酬制度改革能够促进中小企业发展  （2）薪酬制度改革对中小企业发展的影响因所有权性质不同而存在显著差异，民营中小企业薪酬制度改革实施后的效果较国有中小企业显著。 |
| 3.创新之处（主要内容：简要阐述创新点，比如方法创新、方向创新、观点创新等等）  与以往研究相比，本文创新之处在于：第一，研究主体与选题视角新颖。本文从所有权性质角度研究企业薪酬制度改革对中小企业发展的影响。之前对二者关系研究成果虽多但并未形成一致性结果，很少有关于中小企业的研究，且从所有权性质角度去考察二者关系的研究较少。第二，研究变量创新。深入探讨不同所有权性质下，企业薪酬制度改革对中小企业发展的影响。以往研究更侧重企业薪酬制度改革与企业发展之间关系，而本文将所有权性质作为环境变量，考察其在企业薪酬制度改革中可发挥效用。这在一定程度上为企业薪酬制度改革提供更多参考。 |

|  |
| --- |
| 4.参考文献（顺序和格式参考模板如下，参考文献应当主要是近5年的相关资料，填写时，删掉以下参考模板）  [1]John.E. Tropman.《薪酬方案如何制定员工激励机制》，中国，上海交通大学出版社，2002.  [2]Kaplan R S , Norton D P . Focusing Your Organization on Strategy-with the Balanced Scorecard. 2000.  [3]马丁.魏茨曼, 魏茨曼, Weitzman,等，《收入、财富和最大值原理》，上海，上海财经大学出版社, 2008.  [4]曹夕多，“贝克尔人力资本理论框架下教师培训模型分析”，《教育与经济》，2014年第4期，57页~63页。  [5]Vogt J . What if we had a democratic, capitalistic online marketplace, *Informatik Spektrum* 43(2),2020.  [6]许玉龙 ,曲书敏,“试论经济责任制中的工资关系”，《财经问题研究》,1983第3期，73页~78页。  [7]李久源，“关于实行结构工资制的设想”，《经济管理》,1984年第5期，24页~27页+49页。  [8]郭福春，“风险、相对业绩与高管薪酬——对中国上市公司委托—代理问题的一项实证检验”，《浙江社会科学》,2006年第2期，33页~40页.  [9]高宏霞,张小燕，“基于创业板上市公司的国有企业薪酬激励机制的研究”，《北方金融》,2017年第6期，11页~19页。  [10]马新啸，汤泰劼，郑国坚，“国有企业混合所有制改革与人力资本结构调整——基于高层次人才配置的视角”，《财贸经济》，2020年第12期，101页~116页。  [11]Aboody D, Johnson N B, and Kasznik R.Employee stock options and future fim performance Evidence from option repricings，*Joumal of Accounting and Economics,* 50（1）2010，74-92.  [12]林毅夫、蔡眆、李周，《充分信息与国有企业改革》，格致出版社、上海三联书店、上海人民出版社，2014。  [13]宗国华,郭子湾，“国企薪酬改革与企业绩效研究”，《统计科学与实践》,2017年第12期，13页~16页。  [14]姚国荣，“职工薪酬与企业绩效相关性研究”，《全国流通经济》,2019年第11期，87页~88页。 |

|  |
| --- |
| 5.论文提纲（写到二级标题）  题 目：企业薪酬制度改革对中小企业发展的影响分析  摘要：  主题词：薪酬制度改革；国有中小企业；民营中小企业；发展水平；激励政策；制度应用  引言  第1章 绪论  1.1 研究背景  1.2 研究意义  1.3 研究方法  1.4 研究内容  1.5 研究创新点  1.6 研究思路  第2章 国内外文献综述  2.1 薪酬制度改革  2.2 薪酬制度改革与中小企业发展  2.3 薪酬制度改革、所有权性质与中小企业发展  2.4 文献评述  第3章 理论分析与研究假设  3.1 相关概念界定  3.2 相关理论概述  3.3 相关研究假说  第4章 模型构建及数据来源  4.1 模型设计  4.2指标说明  4.3 数据来源  第5章 实证分析  5.1 描述性统计  5.2 相关性分析  5.3 平稳性检验  5.4 回归结果讨论  第6章 稳健性检验  6.1 安慰剂检验  6.2 其他测度指标  第7章 结论与建议  7.1 研究结论  7.2 政策建议  7.3 研究展望  参考文献  致谢 |