

职工薪酬 与企业绩效

——来自中国企业的实证研究

沈永建/著



立信会计出版社

LIXIN ACCOUNTING PUBLISHING HOUSE

职工薪酬与企业绩效

——来自中国企业的实证研究

沈永建/著



立信会计出版社

LIXIN ACCOUNTING PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

职工薪酬与企业绩效：来自中国企业的实证研究/
沈永建著. --上海：立信会计出版社，2014. 12

ISBN 978 - 7 - 5429 - 4463 - 4

I. ①职… II. ①沈… III. ①职工—工资管理—调查研
究—中国 IV. ①F279. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 310565 号

策划编辑 方士华
责任编辑 方士华
封面设计 周崇文

职工薪酬与企业绩效——来自中国企业的实证研究

出版发行	立信会计出版社		
地 址	上海市中山西路 2230 号	邮政编码	200235
电 话	(021)64411389	传 真	(021)64411325
网 址	www.lixinaph.com	电子邮箱	lxaph@sh163.net
网上书店	www.shlx.net	电 话	(021)64411071
经 销	各地新华书店		

印 刷	江苏凤凰数码印务有限公司		
开 本	787 毫米×1092 毫米	1/16	
印 张	9.5	插 页	1
字 数	154 千字		
版 次	2014 年 12 月第 1 版		
印 次	2014 年 12 月第 1 次		
书 号	ISBN 978 - 7 - 5429 - 4463 - 4/F		
定 价	30.00 元		

如有印订差错，请与本社联系调换

本书由上海文化发展基金会图书出版专项基金资助出版

本书获江苏省社会科学基金后期资助项目(14HQ006)、江苏高校工商管理优势学科建设工程项目(PADP)和江苏省协同创新项目资助

本书是教育部人文社科青年基金项目(14YJC630108)和中国博士后科学基金资助项目(2014M560022)——“政府管制、职工权力与微观企业财务行为研究”阶段性研究成果

感谢南京大学国际化会计学博士生项目(IAPHD)的培养,作为本书基础的论文获2013年度思源人文社会科学博士论文奖、2013南京大学优秀博士论文奖和江苏省优秀博士论文奖

序

《职工薪酬与企业绩效——来自中国企业的实证研究》是沈永建博士 2007 年至今的重要科研成果之一。在攻博的 4 年时间里,永建始终致力于运用科学研究的方法,对企业层面的职工薪酬问题展开研究。本书将传统的职工研究与公司研究相结合,开辟了公司层面职工薪酬实证研究的新领域,系统整理了其在职工薪酬领域的研究成果。利用国际规范的财务学方法研究企业层面的职工薪酬问题,在理论上具有重要的原创贡献,在政策制定上也有重要的启发意义。近年来,国内外关于职工薪酬的实证研究逐年增加,职工薪酬相关研究逐渐成为国内外新的研究热点之一,这与沈永建博士的研究开创之功是分不开的。因此,阅读本书,对该领域展开进一步研究亦具有重要参考价值。

西方经济学和管理学学者很早就开始对职工工资问题进行研究 (Smith, 1776; Marshall, 1890; Koontz 和 Wehrich, 1968; Shapiro 和 Stiglitz, 1984; Akerlof, 1984), 并概括总结了一些经典的经济、管理理论, 如效率工资理论、计件工资理论、利润分享工资理论以及绩效工资理论等。这些理论在很多发达国家得到了检验, 其合理性和预测准确性得到了实证证据的支持。然而, 这些理论是否适用于中国这样一个劳动力曾经无限供给如今却面临人口红利逐渐消失、以劳动力密集型企业为主却又处于产业升级时期的经济体呢? 本书正是从企业的现实财务角度出发, 研究中国企业背景下, 西方经典的经济和管理理论是否在现实的财务约束条件依然成立? 是否适用于转型经济及产业升级背景下的中国企业?

与高管薪酬不同, 职工薪酬不仅表现为激励特征, 劳动力成本特征, 也是企业的重大现金流出, 是企业的利益分配表现之一。因此,



从财务角度讲,相对高管薪酬而言,职工薪酬对企业财务具有的重要和深远影响,亦不遑多让。然而可惜的是,相当长的时间里,学术界似乎对于开展公司层面的职工薪酬实证研究不感兴趣。我很欣喜地看到沈永建在读博期间始终专注于这一问题的研究,并以此作为博士论文,取得了可喜的研究成果。

在国民收入重新分配以及中国人口红利逐渐消失的大背景下,对微观企业职工薪酬的研究更突显其实际意义。因为企业的人力资源激励和利益分配是国民财富创造的微观基础,也是国民收入的微观基础。在微观企业中,职工薪酬包括基本工资、奖金、津贴补贴以及五险一金、职工福利、非货币性福利等。职工工资受到《劳动合同法》的严格管制,社会养老保险、住房公积金是国家战略层面的重要问题之一,职工福利又是当前社会关注的重要问题之一。因此,无论是宏观经济层面还是微观企业层面,本专著的研究成果又具有重要的现实意义。

在读博期间,沈永建在《经济研究》、《会计研究》、《China Journal of Accounting Research》、《China Journal of Accounting Studies》发表了若干篇关于职工薪酬的研究论文,其中发表于《经济研究》(2010)的论文“职工激励、工资刚性与企业绩效”于2013年获得第六届高校优秀科研成果奖人文社科类三等奖,该论文是博士论文的重要组成部分。博士论文《职工薪酬与企业绩效》也先后获得台湾政治大学组织的海峡两岸四地博士参与的第二届思源人文社科博士论文奖(商管类优等奖)、南京大学和江苏省优秀博士论文奖。

沈永建博士是我的博士生大弟子,作为沈永建的博士生导师,我很高兴看到他在学术道路上取得的这项成果,欣然为之作序,并愿他取得更好的学术成就!

陈冬华

2014年12月于南京

前言

企业绩效创造是多方合力的结果,同管理层一样,职工也是企业价值创造的重要力量之一,职工的才能与努力也直接影响企业价值最大化目标的实现程度。饶有意味的是,既有的经验研究较多地聚焦于高管的激励,较少对职工激励问题展开经验研究。

利用企业层面的职工数据,本书首次对职工薪酬激励的相关问题进行大样本实证研究,试图通过实证研究分析职工层面的委托代理问题。本书关注四个问题:一是通过向职工支付与业绩相联系的职工薪酬是否能够激励员工努力工作进而提高企业绩效;二是企业财务风险对职工薪酬——业绩敏感性的影响;三是企业公司治理层面——高管继任对职工薪酬影响;四是职工薪酬的经济后果——对会计信息稳健性的影响。研究发现,向员工支付与业绩相联系的薪酬能够激励职工努力工作,继而提高企业绩效。从薪酬的现金流视角分析职工薪酬——业绩敏感性在企业财务层面的影响因素,我们发现以业绩波动性为代理变量的财务风险会影响职工薪酬对业绩的敏感性。出于降低未来财务风险的动机,管理层可能会根据企业的业绩波动性来调整职工薪酬,这可能会在一定程度上影响到职工薪酬和业绩的关系。同时,我们发现大股东对上市公司的资金占用越多,薪酬增长幅度相对于业绩增长幅度越小,薪酬下降幅度相对于业绩下降幅度越大。在公司治理方面,我们发现在高管继任时,企业的职工薪酬会显著增长,这种建立在隐性契约基础上,以控制权私利最大化为目的的薪酬增长,是以牺牲股东利益为代价的。最后一部分



我们分析了职工薪酬水平以及向下刚性对会计稳健性的影响,研究发现,职工薪酬水平越高,会计信息越稳健;如果薪酬体现出向下刚性特征,则会计信息比较稳健。

以往研究职工激励的实证文献大多集中于劳动经济学领域,并以职工个人为研究样本,该领域的研究无法顾全企业层面的财务状况。在企业层面的公司治理领域,文献大多关注高管的激励或是中小股东的利益保护等,忽视了企业最直接的利益相关者——职工的激励和利益保护。可以说,传统的职工工资研究和企业层面的相关研究发生了脱节,而本书最大的贡献在于将传统的职工工资研究和企业层面的相关研究相连接,将企业层面的研究延伸到职工工资领域。更具体地,我们将传统的财务风险研究和资金占用等掏空行为研究以及会计稳健性等研究与职工工资研究相结合,丰富和发展了企业财务风险以及资金占用等掏空行为对职工利益影响的文献,扩展了以往研究对会计稳健性的契约需求的认识,认为职工薪酬契约也是会计稳健性的契约需求。对中国企业职工工资的研究将在一定程度上为其他转型经济国家的职工激励以及职工薪酬对会计信息的影响提供借鉴。

除了理论上的贡献,本书对实务也有一定的贡献。在微观领域,本书的研究结论为企业的职工激励提供实证借鉴,本书研究发现支付与业绩挂钩的工资有利于企业未来业绩的提高,这将鼓励企业向职工支付与业绩挂钩的工资,从而减缓职工层面的委托代理问题。本书在实务方面最大的贡献在于对宏观工资政策制定具有参考作用。企业支付职工工资虽然是企业微观市场化行为,但是,政府出于政治目标的考虑或者为了弥补企业市场化行为的“失败”,往往对企业的工资支付实施干预,通过法规条文或税收政策等来调控职工工资。但政府在制定宏观调控措施过程中,并没有显性地考虑企业的

财务约束条件以及公司治理,如企业所面临的财务风险以及管理层是否将薪酬作为建立公司政治的工具等,企业所面临的这些客观因素很大程度上会影响国家宏观调控的效果。另外,职工薪酬及其刚性特征为我们理解会计信息的稳健性提供了增量信息。

本书在写作过程中得到了南京大学商学院陈冬华教授、北京大学光华管理学院姜国华教授以及香港科技大学陈富生副教授和陈治鸿副教授的指导。他们对本书的研究内容提出了具有前瞻性、建设性的意见,学生在此深表感谢。

本书得到江苏省社会科学后期项目(14HQ006)、江苏高校工商管理优势学科建设工程项目(PADP)和江苏省协同创新项目的资助,是教育部人文社科青年基金项目(14YJC630108)和中国博士后科学基金资助项目(2014M560022)阶段性研究成果。本文感谢南京大学会计系会计博士国际化(IAPHD)项目的培养。

在本书从成稿到出版的过程中,得到了立信会计出版社方士华副编审的大力帮助,在此深表感谢。

沈永建
2014年12月

目 录

第一章 导论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究意义	3
1.3 拟解决的关键问题	5
1.4 可能的研究贡献	6
1.5 研究方法、发现以及未来可能的研究方向	8
1.6 研究思路与逻辑框架	9
第二章 文献综述、制度背景与理论分析	12
2.1 文献综述	12
2.2 制度背景	19
2.3 理论分析	23
第三章 职工激励、工资刚性与企业绩效	25
3.1 文献综述	27
3.2 我国职工激励的制度背景、理论分析和研究假设	28
3.3 研究样本、变量定义及描述性统计	31
3.4 工资存在刚性的证据	36
3.5 实证检验	37
3.6 研究小结、启示与局限性	43
第四章 业绩波动性与工资弹性	45
4.1 文献综述	47
4.2 制度背景、理论分析与研究假设	49
4.3 研究样本、数据来源与变量定义	53



4.4	描述性统计分析	58
4.5	实证检验	63
4.6	稳健性测试	69
4.7	研究小结及研究局限	75
第五章	高管继任、职工薪酬与隐性契约	77
5.1	文献综述	79
5.2	制度背景、理论分析与假设提出	80
5.3	研究设计	85
5.4	描述性统计分析	88
5.5	实证检验	89
5.6	研究小结及启示	94
第六章	职工薪酬与会计稳健性	95
6.1	文献综述	97
6.2	制度背景、理论分析与研究假设	100
6.3	研究设计	105
6.4	主要变量的描述性统计	109
6.5	实证检验	111
6.6	稳健性测试	120
6.7	研究小结与启示	121
第七章	结论	122
参考文献		124
后记		137
部分已发表学术研究成果		139

第一章 导 论

人力资本是财富创造和经济发展中的重要因素(Becker, 1962; Becker 和 Murphy, 1992), 对企业而言, 人力资本不仅包括高管层, 也包括职工。饶有意义的是, 既有的经验研究较多地聚焦于高管的激励(魏刚, 2000; 李增泉, 2000; 陈冬华、陈信元和万华林, 2005; 杜胜利和翟艳玲, 2005; 杜兴强和王丽华, 2007; 辛清泉和谭伟强, 2009), 较少对职工激励问题展开经验研究。然而, 企业绩效是多方合力的成果, 与管理层一样, 职工也是企业最重要的价值创造者之一, 职工的才能与努力也直接影响企业价值最大化目标的实现程度。因此, 如何激励职工努力工作理应是理论界和实务界共同关注的重要课题。

1.1 研究背景

在实践中, 我国一直在探索和实践职工的激励制度。20 世纪 80 年代后期启动了国有企业固定工资制度的改革, 经过 30 年左右的改革, 职工工资绝对值有了较大提高, 但也存在着明显的不足, 职工工资总额在 GDP 的比重却呈下降趋势, 2005 年该比重为 10.81%^①, 居民的收入增长速度总是低于经济增长速度(范从来和米盈, 2006; 黄兴年, 2007), 这可能会对职工的生产积极性产生影响, 也可能会对企业长期竞争力产生影响(李长安, 2008)。总体而言, 当前我国工人的工资水平在世界上属于中下^②, 与世界上其他国家和地区相比, 职工工

① 数据来源于《中国统计年鉴 2007》, 中国统计出版社 2007 年版。

② 我国职工工资大致相当于发达国家如美、英、德、法、日工人工资的 1/30 至 1/20, 相当于新兴国家如新加坡、韩国工人工资的 1/13 至 1/12, 相当于发展中国家如马来西亚、墨西哥的 1/4 至 1/3(薛玉莲, 2007)。



资总额占 GDP 比重较低,美国 2005 年职工工资总额占 GDP 比重约为 54%,是我国同期的该比重的 5 倍左右^①。宏观数据反映在微观企业中就是职工的工资较低,造成这种情况可能的原因之一就是职工工资与企业业绩的关联程度较低,或者中国的企业可能并没有形成与业绩相关联的工资机制(performance related pay),这在某种程度上会加剧职工层面的委托代理问题。这种委托代理问题的长期存在,从小的方面看,会影响职工本身的工作积极性,会对企业价值创造形成无形的负面影响;从大的方面看,这种代理问题随时间累积,会日益严重,成为一个影响效率和公平的问题。因此,职工层面的委托代理问题超过一定的程度,会对经济的长期发展不利,需要引起重视,并对此进行研究。目前,关于如何缓解高管层面的委托代理问题的研究较多,但是关于职工层面的委托代理问题的研究较少,并且大多为规范研究,这些研究形成了丰富的积累(杨瑞龙、周业安和张玉仁,1998;张军,1991;陆铭、范剑勇和颜燕,2001;陆铭,2003;周业安和宋紫峰,2006),成为我们开展本研究的基础之一。这从一个侧面说明了对这个问题展开经验研究的重要性和必要性,即企业是否着手于解决职工层面的委托代理问题,支付与企业业绩相关联的职工工资,在企业层面哪些因素会影响职工工资与业绩的关系^②,职工工资——业绩敏感性具有怎样的经济后果。

在通货膨胀的背景下,研究工资对激励效率的影响,具有特别的意义。我国政府正努力鼓励扩大内需以拉动经济增长,而拉动内需则以消费者具有足够的购买力为前提,数量广大的企业职工构成了消费者的广泛基础。职工工资与企业业绩挂钩,让职工在一定程度上参与企业利益的分享,可能也是抵御通货膨胀的有效办法之一(魏茨曼,1986)。可见,职工激励成为联结宏观上经济可持续发展、微观上企业业绩可持续增长和职工收入可持续提高的关键之一。

在工资理论领域,学术界已经取得了相当的研究成果,包括:① 新凯恩斯主义学派的效率工资理论(Shapiro 和 Stiglitz,1984;Akerlof,1982;Akerlof 和 Yellen,1990);② 绩效工资理论(Lazear,2000);③ 计件工资理论(Paarsch 和 Shearer,2000;Lazear,1986)。集中于劳动经济学领域的研究往往是从职工个

① 数据来源于《国际统计年鉴 2006》,中国统计出版社 2006 年版。

② 职工工资——业绩敏感性影响因素较多,如宏观上政府对企业工资支付的干预以及不同地区的市场化程度等,微观上如职工的性别、学历、经验等。本书将工资视为企业对员工的激励,是企业的一项重大现金支出,因此本书仅是从企业层面探寻工资——业绩敏感性的影响因素。



人层面着手研究,主要探讨个人层面的工资激励作用、工资影响因素等。但是从企业层面看,职工工资仍需要我们进一步去分析和研究。

1.2 研究意义

在我们分析职工工资研究意义之前,让我们对企业层面的职工工资从财务角度有一个全方位的认识,在此基础上分析职工工资的研究意义。

在这里需要说明的是,本书所定义的工资是广义的工资,包含基本工资、各种津贴、补贴、福利、奖金等。狭义的工资是指职工的基本工资,具有较强的刚性,在事前的合约中予以明确规定。而奖金、福利等剩余部分,则具有较大的弹性,管理层可根据企业实际情况进行调整。

从微观个人层面看,工资是职工的劳动报酬,是职工可支配收入的主要来源之一;从微观企业层面上看,职工工资是一种激励方式,是企业产品成本重要组成部分的劳动力成本,是企业的重要现金流出,是企业的利益分配表现,也是高管与员工建立政治联盟的工具;从宏观上看,职工工资是国民收入分配,也是国家产业结构的决定因素之一。以此,对职工工资的研究具有积极的理论意义和实践意义。

1.2.1 理论意义

从以往对企业层面的委托代理问题的研究看,大多数学者将研究集中于股东、管理层以及债权人之间,在中国也有学者研究大股东和中小股东之间的委托代理问题。所有代理问题的核心在于如何缓解企业中各个层面的委托代理问题,使企业价值最大化。但是,以往的研究可能忽视了企业中另一重要层面的委托代理问题,即职工与企业之间的委托代理问题。既然企业业绩创造是包括管理层和员工在内的利益相关者共同努力的结果,而职工又是创造业绩的直接相关者,因此,如何缓解职工与企业层面的委托代理问题是解决企业价值最大化问题不可或缺的一部分。本书的研究丰富了职工与企业层面的委托代理问题研究文献。

从个人层面看,职工薪酬类似于管理层薪酬,是激励职工的重要方式之一。尤其是在中国企业职工工资是其主要可支配收入来源的条件下,如何利用工资



的支付来激励员工努力工作是理论界和实务界共同面临的重要问题。劳动经济学领域的学者在此方面做了大量的研究工作,并取得了较好的研究成果,如 Shapio 和 Stiglitz (1984)、Akerlof (1982) 的效率工资理论, Lazear (1986)、Lazear (2000)、Paarsch 和 Shearer (2000) 的绩效工资理论等。

职工薪酬又是一个企业层面的财务问题。从企业层面看,职工薪酬又不同于高管薪酬。高管薪酬侧重于激励,薪酬总额占企业现金流量的比例较低,其增减变动对企业现金流量的变动影响不大。相对而言,由于职工数量的巨大而使职工薪酬总额占企业现金流量相当比重,职工薪酬增减变动会给企业现金流量带来较大影响。因此,是否支付与业绩相联系的职工工资以及如何根据企业业绩的增减调整职工薪酬都是企业所面临的重要课题,这其中涉及对职工的激励以及企业财务状况等。以往研究文献对企业层面的职工激励缺乏必要的关注,劳动经济学领域所关注的企业个人层面的职工薪酬无法考虑企业层面的财务状况。本书从企业的财务状况入手分析职工薪酬业绩敏感性的影响因素,将职工激励与企业的财务研究进行了必要结合,在企业层面的职工激励影响因素研究方面有所创新。

职工是企业中的重要利益相关者,以往会计、财务方面的理论研究文献对职工缺乏必要的和应有的关注。例如,在财务会计研究领域,以往研究对其他利益相关者与会计信息稳健性的关系进行了大量的深入的研究,如大股东(曹宇等, 2005)、债权人(Ahmed 等, 2002; Zhang, 2008; Nikolaev, 2010; 朱凯, 2005; 孙铮等, 2005)、董事会(Ahmed 等, 2007)、管理层(Lafond 等, 2008)、审计师(Antle 等, 1991; Cahan 等, 2006)、分析师(Louis 等, 2008),但是鲜有文献关注职工与会计稳健性的关系,尤其在职工薪酬与会计信息质量关系方面的研究相对更少。本书从职工薪酬的劳动力成本特征以及现金流特征入手,分析了职工薪酬对会计信息稳健性的影响,认为职工薪酬契约也对会计信息稳健性有明显需求,这拓展了以往文献(Watts, 2003)对会计稳健性的契约需求方的认识。

1.2.2 实践意义

本书研究发现,向职工支付与业绩相联系的职工工资可以激励职工努力工作,同时,作为企业的重要现金流出,职工薪酬与业绩的关系受企业财务状况的影响,如企业的业绩波动性以及关联交易中大股东对上市公司的资金占



用等。以上的研究发现无论对微观企业还是宏观工资政策制定都具有实际意义：

1.2.2.1 微观企业方面

企业经营的最终目标是实现企业价值最大化,实现此目标的根本就是激励企业的各种人力资源,使人力资源最大效率使用企业各种非人力资源。如果向员工支付与业绩相联系的工资能有效激励员工,企业可以在实务中将员工工资与企业的业绩相联系。职工工资与企业业绩的联系越紧密,联系程度越大,越能激励职工努力工作。

1.2.2.2 宏观政策制定方面

工资是国民利益初次分配关键所在,经常受到国家宏观政策影响。为调节国民收入分配以及防止两极分化,政府会经常制定一系列宏观调控措施,如工资指导线、最低工资制度等。但这些宏观的调控措施并没有根据企业的实际情况量身定做,每个企业所面临特殊的财务状况也决定了微观层面工资调整的复杂性。例如,尽管企业业绩上涨,按照国家规定要适当增长员工工资,但企业的面临的财务风险较大,企业无法为职工增长工资。如果企业面临的财务风险较大,增加的职工工资支出可能会恶化企业财务状况。因此,国家对工资的宏观调控应该考虑到微观企业的财务状况。本书的研究将为国家的宏观工资调控政策提供实证借鉴。

1.3 拟解决的关键问题

本书研究职工薪酬与业绩关系的相关问题,其中包括向员工支付与业绩相联系的工资是否有效,企业层面中哪些因素影响了职工工资——业绩敏感性以及职工工资对会计信息的影响等。拟解决的关键问题有以下几项:

一是在理论上阐述职工工资为什么对业绩反应敏感,这几乎是以往公司治理领域的空白,也是解决职工层面委托代理问题的关键所在。本书结合劳动经济学、管理学等领域的相关理论文献在理论上进行阐述,是本书拟解决的关键问题之一。

二是如何寻找企业层面的职工工资——业绩敏感性的影响因素?与高管



薪酬——业绩敏感性的影响因素不同,高管的激励问题涉及股东和高管之间的委托代理问题,如大股东性质、政府的监管等因素都可能影响到高管的薪酬——业绩敏感性。但是职工工资与高管薪酬性质不同,高管薪酬更多地表现为激励,而职工工资,不仅是激励问题,还是劳动力成本以及企业重大现金流出,这些性质的差异都会导致两者薪酬——业绩敏感性的差异。从企业层面现金流角度寻找并阐述职工工资——业绩敏感性的影响因素,是本书拟解决的关键问题之二。

三是如何衡量工资——业绩敏感性,并分析其经济后果。敏感性衡量的复杂性可能是以往学者较少涉足高管薪酬——业绩敏感性经济后果的主要原因之一。而本书要探讨的是职工薪酬业绩的敏感性经济后果,可能难度会更大。如何刻画敏感性变量,并在此基础上分析薪酬——业绩敏感性的经济后果,是本书拟解决的关键问题之三。

四是对职工薪酬与会计稳健性影响的理论分析。以往的研究都是从工会角度研究职工对会计稳健性的影响,而本书则是从职工薪酬契约的角度进行分析,在中国企业工会力量相对较弱的情况下,如何分析职工薪酬契约对会计稳健性的需求和供给,是本书拟解决的关键问题之四。

1.4 可能的研究贡献

职工工资的研究涉及劳动经济学、管理学、财务学、会计学等学科,其他学科对工资的理论研究成果为本书的研究奠定了坚实的理论基础。本书将工资视为企业对员工的激励和企业的一项重要现金流出。在此基础上,本书对企业层面职工工资进行了尝试性研究。总结以往文献,本书可能具有以下贡献。

1.4.1 将职工工资研究与传统的公司研究相结合

在以往的研究中,职工工资的研究和传统的公司研究相互分离。在劳动经济学领域,大部分研究关注职工个人层面的工资,如工资的影响因素以及工资对职工的激励作用等;在宏观经济研究领域,主要研究国民收入分配对 GDP 的影响等;而传统的公司研究,如公司治理领域仅涉及企业高级管理人员的激励和中小股东保护等,几个领域的相互脱离为我们提供了较好的研究机会。传统