

新质生产力与企业内部薪酬差距

——基于共享发展视角

肖有智 张晓兰 刘欣*

摘要:发展新质生产力是推进中国式现代化的必经之路,为实现共同富裕提供了重要支撑。本文使用2011—2022年中国上市公司数据,研究了企业发展新质生产力对内部管理层与员工平均薪酬差距的影响。结果发现,随着企业新质生产力的发展,企业内部管理层与员工平均薪酬的差距显著下降,员工能够共享新质生产力发展成果。异质性分析发现,发展新质生产力对于降低国有企业和高管超额薪酬较高企业的内部薪酬差距作用更加明显,但是会扩大设立数字技术管理岗位企业的内部薪酬差距。潜在机制的讨论发现,新质生产力主要通过改善行业整体经营水平、提升员工权利、制约管理层权力,从而缩小企业内部管理层与员工的平均薪酬差距。本文为我国更好培育和发展新质生产力、推动共同富裕目标实现提供了微观经验证据和政策启示。

关键词: 新质生产力;内部薪酬差距;共享发展;员工权利;管理层权力

中图分类号: F270.7

一、引言

2023年9月,习近平总书记在黑龙江考察调研期间首次提出新质生产力。2024年3月5日,李强总理在政府工作报告中也强调,大力推进现代化产业体系建设,加快发展新质生产力。新质生产力是中国特色社会主义进入新时代的重要标志,也是推动高质量发展的重要引擎,彰显了中国特色的社会主义的制度优势(刘伟,2024)。企业作为重要的经济主体,是促进经济和社会发展的主力军,企业发展新质生产力是实现社会整体新质生产力提升的重要路径和关键步骤。与此同时,党的二十大报告指出,实现全体人民共同富裕是中国式现代化的重要特征和本质要求之一。共享经济发展成果是实现共同富裕的必由之路,企业是先富群体的代表,更是发挥带动后富作用的重要阵地,是实现“增富”效应的关键,同时也是居民初次分配的重要主体(张建华、文艺瑾,2023)。薪酬差距是引发居民收入差距的重要因素,

*肖有智,东南大学经济管理学院,邮政编码:211855,电子信箱:101013703@seu.edu.cn;张晓兰,国家信息中心经济预测部,邮政编码:100085,电子信箱:zhangxl777@sic.gov.cn;刘欣(通讯作者),前海方舟博士后创新实践基地,邮政编码:518000,电子信箱:xinliu@pku.edu.cn。

本文得到国家社会科学基金一般项目“数字经济缩小东西部发展差距的机制与路径研究”(23BJY040)和国家社会科学基金一般项目“RCEP框架下中国重点产业链东亚重构研究”(22BGJ035)的资助。感谢《经济评论》编辑部开放日·审稿快线第8期审稿专家们的宝贵意见,作者文责自负。

企业内部薪酬差距在微观层面反映了初次分配的公平与效率问题,而管理层与员工之间的平均薪酬差距是企业内部薪酬差距的一个重要维度,也是员工共享企业发展成果的重要表现。

企业是发展新质生产力和推动员工共享经济发展成果的重要主体。一方面,企业发展新质生产力强调对各类革命性创新技术的研发与应用,可能引发企业内部管理层与员工的薪酬不平等(Cirillo et al., 2017),特别是新质生产力中对各类数字技术的研发与应用对劳动力产生的替代效应,以及管理层在数字化环境中具备资源和能力优势,可能会降低劳动力收入,扩大企业内部的薪酬差距(Kristal, 2020; Kolade and Owoseni, 2022; Acemoglu and Restrepo, 2022; 郑浩天、靳卫东, 2024)。另一方面,发展新质生产力意味着技术水平的全面升级、产业结构的深度转型,以及全要素生产率的快速提升(孟捷、韩文龙, 2024),这会改善企业经营绩效,提高劳动者的整体收入水平。此外,发展新质生产力对各类高素质劳动力需求增加,而且在新质生产力形成过程中,随着新质劳动力、生产资料和生产对象组合的不断优化,各类创新技术会对劳动者持续赋能,削弱管理层所具有的信息和能力优势,提升劳动者在企业内部的权力,改变企业内部的薪酬分配制度,提高企业员工收入。因此,发展新质生产力是否会通过改善企业内部员工与管理层的薪酬差距助力共同富裕目标的实现是一个亟待讨论的问题。

目前关于新质生产力的研究可以分为三类,第一类研究主要分析新质生产力的概念、内涵、特征和重要意义,并提出发展新质生产力的实践路径(刘伟, 2024; 方敏、杨虎涛, 2024; 孟捷、韩文龙, 2024)。这类研究主要从“新”和“质”两个层次对新质生产力展开分析,认为新质生产力是以关键技术和颠覆性技术创新为驱动力,摆脱传统经济增长方式、生产力的发展路径。第二类研究主要分析提升新质生产力的影响因素,即发展新质生产力的“前因”。已有研究发现数字经济、人工智能、生产力现代化转型、ESG 等将对发展新质生产力产生显著影响(任保平, 2024; 宋佳等, 2024)。第三类研究主要分析发展新质生产力产生的结果,即发展新质生产力的“后果”。已有研究发现,发展新质生产力对于经济增长动能、高质量发展、中国式现代化等产生显著影响(韩文龙等, 2024; 贾若祥等, 2024)。总体上看,关于新质生产力的研究目前相对较少,但是呈现快速上涨趋势,已有研究主要有以下两个特点:(1)理论分析较多,实证研究较少。已有研究主要从理论上分析新质生产力的内涵、相关影响因素,以及发展新质生产力产生的结果,但是对理论分析提供实证证据的研究相对缺乏。(2)从企业微观层面展开的研究相对较少。已有研究主要从区域或者行业层面展开,关于新质生产力的测算也主要集中在区域层面。虽然区域和行业层面的数据是微观企业数据的加总,但是宏观层面的分析忽视了企业异质性产生的影响,也无法确切了解新质生产力对企业经营决策产生的影响。

基于此,本文使用 2011—2022 年中国上市公司数据,研究了企业发展新质生产力对内部管理层与员工平均薪酬差距产生的影响。结果发现,随着企业新质生产力的发展,企业内部管理层与员工平均薪酬差距显著下降。异质性分析发现,发展新质生产力对降低国有企业和高管超额薪酬较高企业的内部薪酬差距作用更加明显,但是会扩大设立数字技术管理岗位企业的内部薪酬差距。潜在机制的讨论发现,新质生产力主要通过改善行业整体经营水平、提升员工权利、制约管理层权力,从而缩小企业内部管理层与员工的平均薪酬差距。

本文的潜在创新点主要包括:首先,从微观企业出发,对企业层面的新质生产力进行测算。通过对企业层面新质生产力的测算,不但能够了解我国企业新质生产力的发展现状,也为今后从企业层面开展与新质生产力相关的实证研究提供思路和方法。其次,从新质生产力的角度来看,本文使用企业微观层面的数据展开研究,相较于已有的从区域或行业层面展开的研究,从微观层面验证了发展新质生产力将影响微观主体,为新质生产力在微观层面产生的影响提供了实证证据。最后,从研究内容来看,本文验证了企业发展新质生产力对内部薪酬差距的影响。考虑到新质生产力的一个重要标志是各类以数字技术为代表的新技术的应用,但是新质生产力并非单纯的使用数字技术或企业数字化转型,其涉及劳动力、生产资料和生产对象全面的转型升级,意味着企业在发展新质生产力过程中会更加强调以人为本,提高劳动力的技能和素质。因此,本文也从新质生产力视角补充和扩展了关于企业薪酬差距、员工就业的相关文献。

二、理论与研究假说

(一) 企业层面新质生产力内涵

新质生产力是由技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级而催生的当代先进生产力,它以劳动力、生产资料、生产对象及其优化组合的质变为基本内涵,以全要素生产率提升为核心标志,故新质生产力的内涵包括了劳动力、生产资料和生产对象三大要素“质”的变革(任保平,2024;刘伟,2024)。企业作为经济活动中最重要的主体,是提升新质生产力的重要力量。从企业层面来说,新质生产力首先意味着企业劳动力技能“质”的提升。企业劳动力与数字化、智能化技术更加紧密的结合,劳动力从传统的劳动力转变为“新质劳动力”,能够利用现代技术、适应现代高端设备,具有快速知识迭代能力。其次,新质生产力意味着企业生产资料“质”的提升。传统生产资料不断与科学技术融合,出现了具有颠覆性和跨时代意义的生产工具,企业可以运用更多高智能化、高数字化的“新质生产资料”投入生产,如工业机器人、3D 打印机、生成式人工智能等。第三,新质生产力意味着企业生产对象“质”的提升。企业在发展新质生产力过程中使用的生产对象不再是传统自然资源或棉花、钢铁等初级加工品,而是包括新能源、新材料、数据、信息等在内的各类新质“物质形态对象”和“非物质形态对象”。新质生产对象不但克服了传统生产对象高能耗、高污染的特点,也打破了原有生产对象在时间和空间上的限制,重构了人类经济社会交互方式。因此,企业层面的新质生产力可以理解为企业以技术革命性创新突破为核心,以新质劳动力、新质生产资料和新质生产对象及其优化组合为主要渠道,实现企业深度转型升级、全要素生产率快速提升的先进生产力。

(二) 企业发展新质生产力与员工管理层平均薪酬差距

从理论上来看,企业发展新质生产力对管理层与员工平均薪酬差距的影响可以从“做大蛋糕”与“分好蛋糕”两个角度来分析。从“做大蛋糕”来看,新质生产力显著提高了企业全要素生产率水平,为提升员工收入水平奠定了基础。从“分好蛋糕”来看,新质生产力缩小了管理层与员工之间的权力距离,从而降低二者之间的平均薪酬差距。

首先,从新质生产力做大蛋糕的视角来看,作为引领企业发展的新要素,企业新质生产力的发展将带动企业整体收入水平和竞争力的提升。随着企业不断研发和应用各类新的生产技术,新质劳动力、新质生产资料和新质生产对象及其优化组合的效能不断释放,企业生

产率水平将不断提升,从而带动企业整体收入水平的提高。已有研究发现数字技术的广泛应用能够显著提升企业的生产效率和经营绩效(黄群慧等,2019;赵宸宇,2021),而数字技术的广泛应用是企业提升新质生产力的重要表现。因此,企业整体收入水平的提升意味着企业拥有充足的资源来提升员工收入,这也为缩小企业内部管理层与员工薪酬差距奠定了坚实的物质基础。

其次,从新质生产力扩大员工权利的视角来看,更高素质的劳动力可以视为新质生产力的第一要素(刘伟,2024)。一方面,新质生产力的不断提升增强了劳动者与各类新技术、新设备和新知识的融合度,提高了劳动者的生产效率和生产能力,从而提高了劳动者的工资水平。此外,新质生产力强调劳动力、生产资料、生产对象及其优化组合,并在生产资料和生产对象上发生了“质”变,这意味着企业使用各类技术的成本,以及原材料和能源等投入要素的成本显著下降,劳动者可以更多地参与到企业收入和利润的分配中,这也在客观上提高了劳动收入份额。另一方面,新质生产力强调技术的革命性突破。劳动力是企业创新的重要来源,企业的各类创新活动都需要员工的积极参与,这就意味着企业需要采取更多的激励措施,以激励员工为企业创新活动投入更多精力,特别是对一些技术类员工和研发类员工给予更多激励。企业为了提升新质生产力,可能会为技术类员工提供更高的工资。进一步地,发展新质生产力对技术创新的需要会显著提升企业对高素质人才的需求(Acemoglu and Restrepo,2019;郑浩天、靳卫东,2024),企业可能为创新性人才提供更高的工资,以吸引更多员工。技术性人员工资的提升,也带动了企业内员工平均工资的整体提升,从而缩小管理层与员工之间的薪酬差距。此外,新质生产力强调对各类新技术的应用,如大数据、人工智能、云计算、区块链等各类新数字技术,使用数字技术可能会对企业劳动力产生替代效应,特别是一些低技能劳动力(Acemoglu and Restrepo,2019)。低技能劳动力往往具有较低的工资,而各类自动化技术的应用使得高学历工人工资显著上升(Acemoglu and Restrepo,2022)。低技能劳动力被技术取代之后,会提高企业员工整体收入水平,缩小企业内部的薪酬差距。

第三,从管理层权力的视角来看,发展新质生产力限制了管理层的管理权力。具体来说,如果企业管理层拥有较高权力,在企业监督和治理机制不完善的情形下,由于高管控制权无法得到有效制约和监督,会使得高管在薪酬制定中具有主导权,企业内部权力失衡会导致高管倾向于追求自身权益,从而引发较大的薪酬差距(雷宇、郭剑花,2017;陈良银等,2021)。随着新质生产力的发展,各类新技术不断被员工掌握,员工的重要性不断提升。一方面,这会提高员工在企业内部的地位,提升员工本身的议价能力,削弱管理层的管理权力,企业不得不为员工支付更高的薪酬。另一方面,新质生产力的不断提升也会增强员工自主处理问题的能力,如员工可以依靠自身技术解决生产中可能出现的各类问题,不需要依靠管理层的知识和经验,这会使得一些原本属于管理层的决策权可能被员工取代。各类新技术的运用也会进一步削弱管理层所具有的信息优势,导致管理层权力随之被削弱,基层权力得到增强,出现了组织向下赋权的现象(刘政等,2020)。此外,新质生产力也约束了管理层对员工薪酬的决策权。根据社会比较理论,当企业内部缺乏客观评价标准时,员工只能通过与自己相似的人比较来进行自我评估(Xu et al.,2017)。随着新质生产力的发展,企业管理流程中不断嵌入各类新技术,企业内外部信息访问和交流速度不断提升(陈邑早、岳新茹,2023),企业也可以借助各类新的技术,不断开辟虚拟团队和智能工作等新的工作场景,显著提升组织成员之间的可见性、工作效率和各类工作的标准化程度(Malhotra et al.,2007)。此

外,在新质生产力发展过程中,各类新技术与工作场景不断融合,促进了资源创建、信息交互和知识共享,从而增进员工之间的沟通与社交联系(Ali-Hassan et al.,2015)。故新质生产力的发展通过提升各类生产管理流程的标准化程度和可见性,规范了各类工作任务的评价标准,并通过降低员工之间的社交成本,加强了员工之间的合作与沟通,员工可以更充分地了解工作组内外的其他人(Wang et al.,2020),提升了员工之间的可比性,导致管理层需要为具有相似背景和技术的员工提供相对一致的收入,这将限制企业内部不公平的薪酬分配。因此,管理层和员工之间的权力差距可能会随着新质生产力的发展不断缩小,从而缩小其薪酬差距。

综上,从发展新质生产力对企业整体经营水平的提高、对员工权利的提升和对管理层权力的制约来看,本文提出:

假说1:发展新质生产力降低了企业内部管理层与员工的平均薪酬差距。

三、研究设计

(一) 样本选取与数据来源

本文选取2011—2022年中国沪深A股上市公司作为研究样本,计算企业新质生产力和高管—员工薪酬差距的数据来自国泰安(CSMAR)数据库。参考已有研究,本文的数据处理方法如下:(1)剔除金融类公司;(2)剔除样本区间内被特殊处理的公司(ST类、PT类企业样本);(3)剔除退市的上市公司;(4)剔除主要研究变量缺失的公司样本。为了消除极端值的影响,对所有连续变量进行1%和99%分位数的Winsorize缩尾处理。

(二) 变量选取与定义

1.被解释变量

参考已有研究(孔东民等,2017;Banker et al.,2016),本文将企业内部管理层和员工的平均薪酬差距(PayGap)定义为企业管理层平均薪酬与员工平均薪酬的比值的自然对数。其中,管理层薪酬包括所有的高管、董事(独立董事除外)以及监事的薪酬,员工薪酬指所有普通员工的薪酬。管理层平均薪酬的具体计算方法为“董事、监事及高管年薪总额”除以管理层规模,其中管理层规模为董事人数、高管人数及监事人数的总和减去独立董事人数以及未领取薪酬的董事、监事或高管人数。员工平均薪酬的具体计算方法为“应付职工薪酬总额”变化值加上“支付给职工以及为职工支付的现金”减去“董事、监事及高管年薪总额”除以企业员工人数。

2.解释变量

核心解释变量是企业新质生产力(NewPro)。本文使用熵值法构建上市公司新质生产力指数,以此对上市公司的新质生产力进行度量。新质生产力主要涉及新质劳动力、新质生产资料、新质生产对象及其优化组合。参考已有研究(韩文龙等,2024;宋佳等,2024;刘伟,2024;方敏、杨虎涛,2024)以及新质生产力的内涵,本文在构建企业层面新质生产力的度量指标时,从劳动力、生产资料和生产对象三个视角出发,在考虑新质劳动力、新质生产资料和新质生产对象的实体性要素的基础上,进一步从新技术研发、生产组织和数据要素等渗透性要素出发,考虑促进新质劳动力、生产资料和生产对象三者优化组合的相关指标。在变量选取上,本文主要考虑两类变量:一类是根据上市公司年报中披露的数据构建的变量,另一类是对上市公司年报中相关关键词进行词频分析构建的变量,具体选择的指标如表1所示。

在权重选择上,为了避免主观偏好对结果产生的影响,本文在熵值法中使用客观赋权法对各指标进行赋权。

表 1 企业新质生产力的测算指标体系

维度	构成要素	分项指标	数据说明	方向
实体性要素	新质劳动力	研发人员薪资占比	研发费用中的工资薪酬/营业收入	正向
		研发人员占比	研发人员数/员工人数	正向
		高学历人员占比	本科及以上学历员工数/员工人数	正向
	新质生产资料	工业机器人渗透度	参考 Acemoglu 和 Restrepo (2020)、王永钦和董雯(2023)进行测算	正向
		数字技术投资	企业内涉及数字技术的无形资产占总资产比重	正向
	新质生产对象	企业总污染当量	参考毛捷等(2022)进行测算	负向
渗透性要素	新技术研发	研发折旧摊销占比	研发费用中折旧摊销/营业收入	正向
		研发租赁费占比	研发费用中租赁费/营业收入	正向
		研发直接投入占比	研发费用中直接投入/营业收入	正向
	创新产出	发明专利申请数量	上市公司当年申请的发明专利数量	正向
		实用新型申请数量	上市公司当年申请的实用新型专利数量	正向
	生产组织	生产数字化	上市公司年报中关于数字技术研发的词频,关键词包括:人工智能、区块链、云计算、物联网、工业 4.0	正向
		组织数字化	上市公司年报中关于数字化应用的词频,关键词包括:移动互联网、5G、企业资源规划系统、企业资源计划、客户关系管理系统、ERP、CRM、互联网零售、互联网销售、数字金融、智能营销、无人零售、数字营销、电子商务、电商、互联网营销、互联网金融、移动支付、第三方支付、NFC、B2B、B2C、C2B、C2C、社交媒体、互联网生态、数字网络、数字媒体、量子通信、智慧农业、智能交通	正向
		生产组织绿色化	上市公司当年申请的绿色发明专利数量	正向
			上市公司当年申请的绿色实用新型专利数量	正向
		数实产业融合水平	上市公司数实产业技术融合,参考黄先海和高亚兴(2023)测算	正向
	数据要素	企业数据要素	上市公司年报中关于大数据的词频,关键词包括:大数据、数据挖掘、文本分析、数据可视化、非结构化数据、增强现实、AR、SQL、数据网络、数据中心、数据平台、数据驱动、计算广告、仿真技术、虚拟现实、VR	正向

具体来说,在实体性要素层面,本文选取识别企业新质劳动力、新质生产资料和新质生产对象的相关变量。新质劳动力主要指具有较高创新能力,能够较快掌握各类新技术、新技能和新工具的劳动力。本文选取研发人员薪资占比、研发人员占比和高学历人员占比识别企业内部新质劳动力的情况。新质生产资料主要指企业运用的各类智能化的生产设备。本文选取工业机器人渗透度和企业内部对各类数字技术的投资来识别企业使用新质生产资料的情况。其中,工业机器人渗透度参考 Acemoglu 和 Restrepo (2020)、王永钦和董雯(2023)进行测算。数字技术投资使用企业内涉及数字技术的无形资产占总资产的比重衡量

(张永坤等,2021)。新质生产对象主要指企业使用新能源、新材料、数据、信息等在内的各类新质“物质形态对象”和“非物质形态对象”,意味着企业所产生的能耗和造成的污染较低。参考毛捷等(2022),本文计算企业层面的总污染排放当量,以此识别企业使用新质生产对象的情况。企业使用新质生产对象越多,则意味着企业的总污染排放当量越低。

在渗透性要素方面,本文选取促进企业新质劳动力、生产资料和生产对象优化组合的相关指标。第一类指标主要衡量企业内部的新技术研发。新技术研发活动越活跃,意味着企业能够更好地优化组合内部的劳动力、生产资料和生产对象。本文选取研发折旧摊销占营业收入比重、研发租赁费用占营业收入比重和研发直接投入占营业收入比重衡量企业内部研发活动的活跃程度。第二类指标主要衡量企业的创新产出。考虑到新质生产力涉及各类技术性突破,本文选取上市公司当年申请的发明专利数量和实用新型专利数量进行衡量。第三类指标主要考虑到发展新质生产力涉及大力推进现代化产业体系建设,而生产组织向智能化、绿色化和融合化转型是构建现代化产业体系的重要目标,故本文选取识别生产组织优化的相关指标,包括生产数字化、组织数字化、生产组织绿色化和数实产业融合水平。其中生产数字化和组织数字化使用上市公司年报中关于数字技术的词频,以及年报中关于数字技术应用的相关词频。生产组织绿色化则参考黄继承和朱光顺(2023),使用企业当年申请的绿色发明专利和绿色实用新型专利数量衡量,绿色发明专利和绿色实用新型专利意味着企业践行可持续发展战略,在生产中运用绿色环保技术,降低生产过程中的能耗和排放,实现绿色生产。数实产业技术融合水平参考黄先海和高亚兴(2023)进行测算。第四类指标主要考虑新质生产力形成过程中数据发挥着重要作用,企业数据要素的流动能够显著促进劳动力、生产资料和生产对象的优化组合。本文采取上市公司年报中关于大数据的词频衡量企业的数据要素。

图1展示了2011—2022年上市公司新质生产力中位数变化情况。可以明显看到,企业新质生产力总体上呈现逐年上升的态势,并且在2014年和2017年出现了较为显著的跃升。

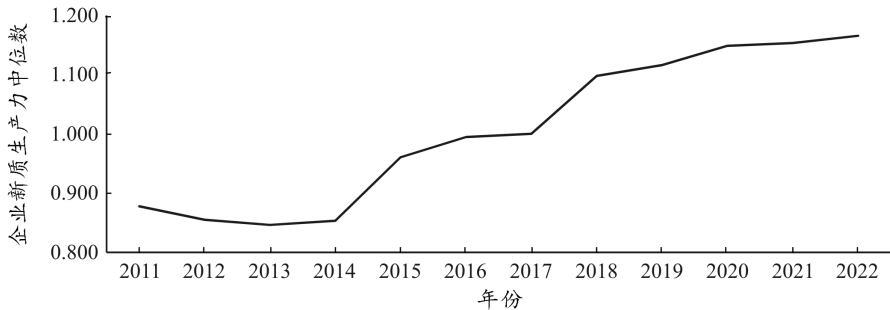


图1 企业新质生产力中位数变化情况

3.控制变量

参考已有研究(孔东民等,2017;Banker et al.,2016),本文对可能影响企业管理层与员工平均薪酬差距的变量进行控制,主要包括:(1)企业财务特征:企业规模(Size,期末总资产的自然对数)、托宾Q(Tobins' Q,账面价值/市值)、总资产收益率(ROA,净利润/((总资产期末余额+总资产期初余额)/2))、成长性(Growth,营业收入增长率)、有形资产比率(PPE,有形资产/总资产)、资产负债率(LEV,总负债/总资产);(2)企业治理结构:股权集中度(Top,第一大股东持股比例)、独立董事比例(Indrate,独立董事人数占董事会人数比例)、董事会规

模(*Board*,董事会人数的自然对数)、两职合一(*Duality*,总经理兼任董事长时取值为1,否则为0);(3)其他控制变量:企业年龄(*FirmAge*,企业成立年数);此外,考虑到不可观测的异质性可能对结论产生的影响,本文还控制了企业个体固定效应和时间固定效应。

(三) 模型设计

本文使用模型(1)来检验企业发展新质生产力对内部薪酬差距的影响:

$$PayGap_{i,t} = \beta_1 NewPro_{i,t} + \sum_n \beta_n Control_{i,t-1} + \mu_t + \alpha_i + \varepsilon_{i,t} \tag{1}$$

(1)式中:*i*代表不同企业,*t*代表不同年份, α_i 代表企业个体固定效应, μ_t 代表时间固定效应, $\varepsilon_{i,t}$ 代表随机扰动项,*Control_{i,t-1}*代表控制变量,为剔除反向因果问题的影响,本文将控制变量滞后一期加入回归中。若 β_1 显著为负,则说明企业发展新质生产力降低了企业内部管理层与员工的平均薪酬差距,假说1成立。

四、实证结果

(一) 描述性统计

表2展示了本文所使用变量的描述性统计。可以看到,2011—2022年企业新质生产力(*NewPro*)变量的均值为0.519,标准差为0.245,最小值和最大值分别为0.069和1.463。企业管理层与员工平均薪酬差距(*PayGap*)的均值为1.519,标准差为0.620。

表 2 变量描述性统计

变量	观测值	均值	标准差	最小值	中位数	最大值
<i>NewPro</i>	24 548	0.519	0.245	0.069	0.486	1.463
<i>PayGap</i>	24 624	1.519	0.620	-0.668	1.484	3.232
<i>L.Size</i>	24 624	22.230	1.275	19.810	22.030	26.220
<i>L.Tobins' Q</i>	24 624	2.034	1.250	0.846	1.634	8.514
<i>L.ROA</i>	24 624	0.048	0.059	-0.232	0.044	0.223
<i>L.Growth</i>	24 624	0.182	0.362	-0.566	0.124	2.430
<i>L.PPE</i>	24 624	0.209	0.153	0.002	0.178	0.688
<i>L.LEV</i>	24 624	0.406	0.196	0.050	0.401	0.898
<i>L.Top(%)</i>	24 624	34.300	14.730	8.526	32.250	74.660
<i>L.IndRate(%)</i>	24 624	37.560	5.290	33.330	36.360	57.140
<i>L.Board</i>	24 624	2.128	0.195	1.609	2.197	2.639
<i>L.Duality</i>	24 624	0.289	0.453	0	0	1
<i>L.FirmAge</i>	24 624	17.560	5.706	5	17	33

注:*L.*表示滞后一期。

(二) 实证结果

表3展示了企业发展新质生产力对企业管理层与员工平均薪酬差距影响的基准回归结果,其中第(1)列为未加入控制变量的回归结果,第(2)列为加入滞后一期控制变量后的回归结果。从表3可以看到,加入控制变量之前,*NewPro*的系数为-0.017,在10%的显著性水平上显著。加入控制变量之后,*NewPro*的系数为-0.032,在1%的显著性水平上显著。以上结果表明,企业发展新质生产力显著降低了企业内部管理层与员工平均薪酬差距,假说1得到了验证,也意味着发展新质新生产力将助力共同富裕目标的实现。

表 3 基准回归结果

	PayGap			PayGap	
	(1)	(2)		(1)	(2)
NewPro	-0.017 * (0.010)	-0.032 *** (0.010)	L.Duality		0.015 (0.014)
L.Size		0.118 *** (0.017)	L.Itr		-0.104 * (0.059)
L.FirmAge		-0.005 (0.020)	L.Top		0.000 (0.001)
L.Tobins' Q		0.022 *** (0.004)	L.ROA		0.812 *** (0.088)
L.LEV		-0.055 (0.048)	Constant	1.539 *** (0.013)	-1.328 ** (0.530)
L.Growth		0.010 (0.009)	Firm FE	YES	YES
L.LnBoard		0.114 ** (0.048)	Year FE	YES	YES
L.IndRate		0.002 (0.001)	Obs.	23 850	23 850
			Adj R ²	0.683	0.693

注：***、**、* 分别代表在 1%、5%、10% 水平下显著；括号内为聚类至企业层面的稳健标准误。下表同。

(三) 内生性处理

考虑到本文的结果可能受到遗漏变量或者反向因果问题引发的内生性的影响,如管理层与员工平均薪酬差距较低的企业可以聘用到更多优秀的员工,从而提升了其新质生产力。本文考虑使用工具变量对内生性问题进行处理。如果一个地区重视发展新质生产力,那么该地区的企业发展新质生产力的意愿会更高,政府也可能会颁布实施相关政策鼓励企业发展新质生产力。本文考虑使用词频分析法来衡量地区对发展新质生产力的重视程度。根据新质生产力的概念和内涵,在参考各类政策性文件和新闻媒体报道的基础上,本文构建了新质生产力关键词^①,并对各个省份 2024 年政府工作报告进行词频分析,加总得到新质生产力总词频后,与上一年上市公司所在地级市的每百人互联网宽带用户数交互,并取自然对数,得到本文所使用的工具变量(NewProRatio_Int)。一个合理的工具变量需要满足相关性和内生性。从相关性来看,地方政府强调新质生产力发展与企业新质生产力发展密切相关。从外生性来看,一方面,由于本文使用 2024 年政府工作报告进行分析,且与上市公司注册地所在地级市上一年的每百人互联网宽带用户数交互,而本文使用 2011—2022 年企业管理层与员工平均薪酬差距进行分析,未来和过去的数据并不会对企业当年薪酬差距产生显著影响;另一方面,本文使用省级和地级市层面数据,也不会对企业薪酬制度产生显著影响。因此,本文所使用的工具变量满足相关性和外生性的要求,是一个合理的工具变量。两阶段最小二乘法的结果如表 4 所示,其中第(1)列为第一阶段的结果,第(2)列为

①具体关键词包括:新质生产力、人工智能、科技创新、技术革新、科学发展、创新动能、颠覆性技术、突破性技术、革命性创新、新技术、前沿技术、高新技术、尖端技术、新能源、新经济、数字经济、创新经济、未来经济、新业态、数字化转型、产业升级、新模式、战略性新兴产业、未来产业、高科技产业、新动能产业、创新驱动、技术驱动、创新引领、重大突破、提高生产力、质的转变、提升生产力、高效能、高性能、高效率、高产出、高质量发展、质量优先、效益提升、高标准发展、主导技术、创新领先、科技引领、关键突破、核心技术突破。

第二阶段的结果。可以看到,使用工具变量进行稳健性检验后,企业新质生产力(*NewPro*)的系数在10%的显著性水平下显著为负,即发展新质生产力能够显著降低企业的薪酬差距,本文的结果是稳健的。此外,不可识别检验和弱工具变量检验的结果显示本文选取的工具变量是合理的。

表 4	工具变量回归结果	
	(1)	(2)
	第一阶段回归	第二阶段回归
	<i>NewPro</i>	<i>PayGap</i>
<i>NewProRatio_Int</i>	-0.310*** (0.085)	
<i>NewPro</i>		-0.388* (0.212)
<i>Control Variables</i>	YES	YES
<i>Firm FE</i>	YES	YES
<i>Year FE</i>	YES	YES
Obs.	21 179	21 179
F-Statistics	13.310	
不可识别检验(LM Statistics)	12.760	
弱工具变量检验(Wald F statistic)	52.457	

此外,为了确保结果的稳健性,本文还进行了替换变量衡量方式、考虑行业随时间变动的异质性、剔除共同时间趋势、排除替代性解释等稳健性检验。^① 稳健性检验的结果均表明本文的实证结果是稳健的。

五、进一步讨论

(一) 异质性分析

1. 国有企业和非国有企业

本文根据上市公司实际控制人的性质,将上市公司划分为国有企业和非国有企业,如果是国有企业,*SOE* 赋值1,否则 *SOE* 赋值0,生成交互项 *NewPro*×*SOE* 加入回归中,结果如表5第(1)列所示。交互项 *NewPro*×*SOE* 的系数在10%的显著性水平下显著为负,说明发展新质生产力对降低国有企业薪酬差距的作用更加显著。其原因可能为,由于新质生产力对高素质劳动力的需求和重视,员工工资可能会有较大幅度的上涨,而国有企业高管往往受到限薪令的影响,其管理层工资的上升幅度受到较大限制(陈良银等,2021),这就导致国有企业发展新质生产力可能会进一步缩小国有企业中管理层与员工的平均薪酬差距。

2. 企业是否设立数字技术管理岗位

由于加强数字技术创新与应用是发展新质生产力的重要环节,企业为了促进新质生产力的发展可能会设立与数字技术相关的管理职位。具体来说,如果企业设立了首席信息官、首席技术官或首席数字官,则认为企业设立了数字技术管理岗位,此时 *CTO* 赋值1,否则 *CTO* 赋值0,生成交互项 *NewPro*×*CTO* 加入回归中,结果如表5第(2)列所示。此时,交互项

^①篇幅所限,结果备索。

$NewPro \times CTO$ 的系数在 5% 的显著性水平下显著为正,说明如果企业设立了技术管理岗位,发展新质生产力降低企业内部薪酬差距的作用将受到显著抑制。其原因可能为,由于数字技术在发展新质生产力的过程中至关重要,数字技术管理岗位是企业开发和应用数字技术的重要领导力量。企业可能会为这类管理岗位提供较高的薪酬,根据相关新闻报道^①,在披露数据的证券公司中,29 位首席信息官的平均薪酬(税前)为 171 万元,其中有 22 位首席信息官年薪超过百万。并且随着新质生产力的发展,数字技术管理岗位人员的薪酬可能会进一步上升,这也导致了在设置数字技术管理岗位的企业中,发展新质生产力降低管理层与员工平均薪酬差距的作用会减弱。

3. 高管超额薪酬

参考已有研究(徐经长、李兆茆,2022;Core et al.,2008),本文估计了上市公司高管的超额薪酬($OverPay$),即企业管理人员绝对薪酬与预期薪酬的差异,并生成交互项 $NewPro \times OverPay$ 加入回归中,结果如表 5 第(3)列所示。此时,交互项 $NewPro \times OverPay$ 的系数在 1% 的显著性水平下显著为负,说明对于高管超额薪酬较高的企业,发展新质生产力对降低企业内部薪酬差距的作用更加显著。其原因可能为,发展新质生产力提升了企业员工使用各类新技术的能力,降低了高管所具有的知识和经验优势,也削弱了高管权力,这就使得高管无法凭借其原有权力和优势获取超额薪酬。因此,随着企业新质生产力的不断发展,高管所具有的优势会被持续削弱,从而进一步降低企业内部的管理层与员工的平均薪酬差距。

表 5 异质性分析回归结果

	<i>PayGap</i>		
	(1)	(2)	(3)
	企业	数字技术管理岗位	高管超额薪酬
<i>NewPro</i>	-0.019 * (0.011)	-0.033 *** (0.010)	-0.043 *** (0.008)
<i>SOE</i>	0.046 (0.042)		
<i>NewPro×SOE</i>	-0.030 * (0.017)		
<i>CTO</i>		-0.104 (0.082)	
<i>NewPro×CTO</i>		0.061 ** (0.026)	
<i>OverPay</i>			0.754 *** (0.017)
<i>NewPro×OverPay</i>			-0.028 *** (0.011)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES
<i>Firm FE</i>	YES	YES	YES
<i>Year FE</i>	YES	YES	YES
Obs.	23 312	23 850	22 886
<i>Adj R²</i>	0.695	0.693	0.824

①资料来源:东方财富网(<https://finance.eastmoney.com/a/202309302862043257.html>)。

(二)潜在机制讨论

1.企业发展新质生产力与行业整体发展水平

企业发展新质生产力通过何种机制缩小了企业内部管理层与员工的平均薪酬差距,接下来本文对潜在机制进行讨论。由前文可知,新质生产力会提升企业竞争力,从而为提升员工工资和降低企业内部管理层与员工的薪酬差距奠定了基础。为了验证新质生产力是否提升了行业整体竞争力,本文根据企业营业收入计算 Herfindal-Hirschman 指数(*HHI*),该指数越高说明行业内企业发展越不均衡。将 *HHI* 作为模型(1)的被解释变量,结果如表 6 第(1)列所示。此时企业新质生产力(*NewPro*)的系数显著为负,说明新质生产力显著降低了行业内部发展不均衡的程度,提升了行业整体发展水平,从而为企业缩小内部管理层与员工的平均薪酬差距奠定了基础。

2.企业管理层与员工平均薪酬差距分解

参考孔东民等(2017),本文根据 $PayGap = \frac{MPP}{EPP} \times IPG$,将企业管理层与员工平均薪酬差距分解为管理层薪酬溢价(*MPP*)、员工薪酬溢价(*EPP*)和行业薪酬差距(*IPG*),其中管理层薪酬溢价是企业管理层平均薪酬与其行业-年度中位数的比值,反映了薪酬在同行业不同企业的管理层之间的比较;员工薪酬溢价是企业员工平均薪酬与其行业-年度中位数的比值,反映了薪酬在同行业不同企业员工之间的比较;行业薪酬差距是管理层平均薪酬的行业-年度中位数与对应的员工平均薪酬的行业-年度中位数的比值。分别将其作为模型(1)的被解释变量,结果如表 6 第(2)—(4)列所示。可以看到,对管理层薪酬溢价(*MPP*)和员工薪酬溢价(*EPP*)来说,新质生产力(*NewPro*)的系数显著为正;而对于行业薪酬差距(*IPG*)来说,新质生产力(*NewPro*)的系数在 1%的显著性水平下显著为负。以上结果说明,新质生产力会显著提升管理层和员工的薪酬溢价,降低行业薪酬差距。进一步地,对比企业新质生产力(*NewPro*)对管理层薪酬溢价(*MPP*)和员工薪酬溢价(*EPP*)的回归系数,可以发现新质生产力对员工薪酬溢价的提升作用要显著大于对管理层薪酬溢价的提升作用。此外,本文分别将管理层平均薪酬(*Income_Mgr*)和员工平均薪酬(*Income_Emp*)作为被解释变量,结果如表 6 第(5)列和第(6)列所示。此时,新质生产力(*NewPro*)对管理层平均薪酬和员工平均薪酬均有显著的提升效果,但对员工平均薪酬的提升作用要大于对管理层平均薪酬的提升作用。综上,通过对企业内部管理层与员工平均薪酬差距的分解,企业发展新质生产力对提升员工薪酬的作用更大,且降低了行业之间的薪酬差距,在一定程度上验证了前文提出的扩大员工权利和制约管理层权力的潜在机制。

表 6 企业发展新质生产力与行业竞争力、企业内部薪酬差距分解

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>HHI</i>	<i>MPP</i>	<i>EPP</i>	<i>IPG</i>	<i>Income_Mgr</i>	<i>Income_Emp</i>
<i>NewPro</i>	-0.013 *** (0.002)	0.029 ** (0.014)	0.064 *** (0.010)	-0.050 *** (0.009)	0.021 *** (0.007)	0.056 *** (0.007)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES
<i>Firm FE</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES
<i>Year FE</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Obs.	24 199	24 351	24 351	24 476	24 351	24 351
<i>Adj R²</i>	0.605	0.742	0.688	0.756	0.806	0.817

3. 企业发展新质生产力与员工权利

由前文可知,新质生产力的发展可能通过提升员工权利,从而缩小企业内部管理层和员工的薪酬差距。员工权利的提升主要体现在企业更加重视技术研发和各类研发技术人员。从企业重视技术研发来看,考虑到新质生产力提升的一个重要标志是各类数字技术的应用,而数字技术的应用与企业数字化转型的概念密切相关,因此,本文检验了企业发展新质生产力对不同类型的数字化转型产生的影响。国泰安(CSMAR)数据库将企业数字化转型表现划分为战略引领评分(*Strategy*)、技术驱动评分(*Tech*)、组织赋能评分(*Org*)和环境支撑评分(*Env*),分别将其作为模型(1)的被解释变量进行分析,结果如表 7 第(1)—(4)列所示。新质生产力(*NewPro*)对战略引领、技术驱动、组织赋能和环境支撑的影响显著为正,说明发展新质生产力能够显著带动企业数字化转型。进一步地,本文还使用上市公司每年申请的数字技术专利占其申请的总专利之比(*DigInv*)衡量企业发展数字技术的情况,结果如表 7 第(5)列所示。新质生产力(*NewPro*)的系数在 1% 的显著性水平下显著为正,说明企业发展新质生产力将显著提升企业申请的数字技术专利数量。以上结果说明,发展新质生产力将促进企业重视各类关键数字技术研发,从而引发企业对各类高技能员工的需求上升。

进一步地,对高技能员工需求的上升意味着企业可能会对员工采取激励措施,以吸引更多高技能员工加入企业。本文使用企业是否实施员工持股计划衡量企业对员工采取的激励措施。如果企业实施员工持股计划,则 *ESOP* 赋值 1,否则赋值 0,将其作为模型(1)的被解释变量进行分析,结果如表 7 第(6)列所示。此时,企业新质生产力(*NewPro*)的系数显著为正,说明企业发展新质生产力促进了企业实施员工持股计划对员工进行激励,以吸引更多创新性人才。

表 7 潜在机制讨论:企业发展新质生产力与数字技术、员工激励

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Strategy</i>	<i>Tech</i>	<i>Org</i>	<i>Env</i>	<i>DigInv</i>	<i>ESOP</i>
<i>NewPro</i>	0.890*** (0.225)	3.842*** (0.268)	0.404*** (0.080)	0.982*** (0.184)	0.024*** (0.007)	0.011* (0.006)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES
<i>Firm FE</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES
<i>Year FE</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Obs.	24 476	24 476	24 476	24 476	24 476	24 476
Adj <i>R</i> ²	0.848	0.682	0.363	0.923	0.588	0.466

此外,本文将企业员工按照学历和工作内容进行分类,分别计算不同学历和不同工作内容员工占总员工的比重,并将其作为模型(1)的被解释变量进行分析,结果如表 8 所示。其中,第(1)—(4)列展示了企业发展新质生产力对不同学历员工的影响。可以看到,企业发展新质生产力(*NewPro*)对研究生及以上员工占比(*Grad*)和本科学历员工占比(*Bach*)的影响显著为正,而对专科学历员工占比(*Junior*)和高中及以下学历员工占比(*Middle*)的影响显著为负,说明企业发展新质生产力显著增加了研究生及以上和本科学历的员工,而减少了专科和高中及以下学历的员工。第(5)—(8)列展示了企业发展新质生产力对不同工作员工的影响。可以看到,企业发展新质生产力(*NewPro*)对技术员工占比(*Skill*)的影响显著为正,

而对生产员工占比(*Pro*)和销售员工占比(*Sale*)的影响显著为负,对财务员工占比(*Fin*)的影响不显著,说明企业发展新质生产力显著增加了企业内部技术人员占比,而减少了生产和销售员工的占比。综合表8的结果,可以认为企业发展新质生产力会使其更加重视新技术的研发与应用,增加对高素质人才和技术人才的需求,使得员工在企业内部的权利得到提高,从而提升员工平均薪酬,缩小企业内部管理层与员工的平均薪酬差距。

表 8 潜在机制讨论:企业发展新质生产力与不同学历和工作岗位员工

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	<i>Grad</i>	<i>Bach</i>	<i>Junior</i>	<i>Middle</i>	<i>Pro</i>	<i>Fin</i>	<i>Sale</i>	<i>Skill</i>
<i>NewPro</i>	1.061 *** (0.105)	1.124 *** (0.199)	-0.810 *** (0.165)	-1.861 *** (0.396)	-1.547 *** (0.292)	-0.008 (0.035)	-0.347 ** (0.164)	1.940 *** (0.238)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
<i>Firm FE</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
<i>Year FE</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Obs.	18 326	22 479	21 319	13 333	21 340	22 653	23 072	23 721
<i>Adj R</i> ²	0.889	0.899	0.766	0.849	0.873	0.798	0.876	0.868

4.企业发展新质生产力与管理层权力

新质生产力对管理层权力的制约首先体现在企业内部建立起了更为透明和良好的沟通渠道,员工之间的合作性和可比性加强,从而限制了管理层对员工薪酬的决策权。为了验证新质生产力提升是否促进了员工之间的合作,本文对上市公司年报中关于“合作”的关键词^①进行词频分析。对上市公司年报中关于合作的词频加1取自然对数(*Coop*)后作为模型(1)的被解释变量,结果如表9第(1)列所示。企业新质生产力(*NewPro*)的系数在1%的显著性水平下显著为正,说明企业发展新质生产力加强了企业内部的合作。此外,为了验证企业发展新质生产力是否提升了员工之间共享数据和资源的能力,从而增强了员工之间的可比性,本文使用国泰安(CSMAR)数据库中对企业员工共享(*Sharing*)情况的评分作为模型(1)的被解释变量,结果如表9第(2)列所示,可以看到企业发展新质生产力(*NewPro*)对员工共享评分的影响显著为正,说明发展新质生产力能够加强企业内部各类资源的共享。

其次,新质生产力发展对管理层权力的制约还体现在员工对各类新技术的掌握,削弱了管理层本身具有的信息优势和技术优势,从而缩小管理层与员工的平均薪酬差距。因此,随着新质生产力的发展,企业会对员工展开各类培训,提升其应用各类新技术的能力,在一定程度上会抑制管理层的权力。根据企业社会责任报告,如果企业为员工提供培训,则*Training*赋值1,没有则赋值0,结果如表9第(3)列所示。此时,新质生产力(*NewPro*)的系数在10%的显著性水平下显著为正,说明企业新质生产力的发展会促进企业为员工提供更多培训,提升员工对各类技术的应用和掌握能力,削弱管理层所具有的能力优势。本文还计算了企业内部的管理层收入份额(*MgtShare*)和员工收入份额(*EmpShare*),并分别将其作为模型(1)的被解释变量进行分析,结果如表9第(4)列和第(5)列所示。此时,企业新质生产力(*NewPro*)对管理层收入份额的影响不显著,而对员工收入份额的影响显著为正,说明企业

①具体关键词包括:分享、共享、沟通、合力、合作、互助、交流、联合、配合、双赢、同舟共济、团结、协力、协同、协作。

发展新质生产力对管理层收入份额没有显著影响,但显著提升了员工收入份额,这在一定程度上意味着新质生产力的发展缩小了管理层与员工之间的权力差距。

最后,参考于文超等(2022),本文构建了企业高管正常在职消费(*Perk*)和超额在职消费(*Unperk*)变量识别企业管理层的权力,分别将其作为模型(1)的被解释变量进行分析,结果如表9第(6)列和第(7)列所示。可以看到,新质生产力(*NewPro*)对高管正常在职消费(*Perk*)和超额在职消费(*Unperk*)的系数均显著为负,说明企业发展新质生产力显著降低了高管的在职消费,即对管理层权力产生了有效制约。综上,可以认为,企业发展新质生产力对管理层的权力产生了有效限制,缩小了管理层与员工的权力差距,从而抑制了管理层与员工的平均薪酬差距。

表 9 潜在机制讨论:企业发展新质生产力与管理层权力

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	<i>Coop</i>	<i>Sharing</i>	<i>Training</i>	<i>MgtShare</i>	<i>EmpShare</i>	<i>Perk</i>	<i>Unperk</i>
<i>NewPro</i>	0.044 *** (0.008)	0.300 *** (0.085)	0.013 * (0.007)	0.012 (0.008)	0.736 *** (0.133)	-0.355 *** (0.050)	-0.098 ** (0.040)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
<i>Firm FE</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
<i>Year FE</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
Obs.	24 396	24 476	7 546	23 850	23 850	23 542	23 542
Adj <i>R</i> ²	0.731	0.736	0.224	0.798	0.822	0.751	0.634

六、结论与政策建议

企业作为推动科技创新的核心主体,在新质生产力发展过程中发挥着日益重要的作用,通过推动劳动力、生产资料和生产对象的优化组合,成为助力共同富裕目标实现的强大动力。本文从微观企业视角出发,使用 2011—2022 年中国上市公司数据,实证研究企业发展新质生产力对企业内部管理层与员工平均薪酬差距的影响。研究发现,企业发展新质生产力能够降低企业内部管理层与员工平均薪酬差距。降低企业内部薪酬差距作为我国实现共同富裕目标的重要方面,本文的结论也支持了发展新质生产力在一定程度上能够助力我国共同富裕目标的实现。异质性分析发现,发展新质生产力对降低国有企业和高管超额薪酬较高企业内部薪酬差距的作用更加明显,但会扩大设立数字技术管理岗位企业的内部薪酬差距。潜在机制讨论发现,新质生产力主要通过改善行业整体经营水平、提升员工权利、制约管理层权力,缩小了企业内部管理层与员工的平均薪酬差距。

本文研究结论为我国在高质量发展阶段更好地培育和发挥新质生产力的积极作用提供了相应的政策启示。第一,大力倡导企业发展新质生产力,充分发挥新质生产力对降低企业内部薪酬差距的作用,以助力我国共同富裕目标的实现。政府应更加注重企业在新质生产力培育形成过程中的重要作用,为企业发展新质生产力提供必要的保障和支持;企业也需深刻认识到发展新质生产力是新形势下企业成长的必然选择。第二,优化提升新质生产力关键要素的配置组合,以数字技术、高素质劳动力等为企业发展新质生产力提供助力。政府可采取增加教育投入和完善培训机制等措施,引导劳动力融入发展新质生产力的浪潮;企业也需重视新技术的研发应用和员工的素质提升,以适应企业发展新质生产力的新要求。第三,

根据企业特质实施差异化发展战略,预防新质生产力可能带来的新问题。政府应关注非国有企业新质生产力的发展,避免新质生产力产生的新垄断问题;企业也应持续改善内部治理,通过内部权力平衡和收益共享等措施,为新质生产力积极效应的发挥创造良好的内部环境。

参考文献:

- 1.陈良银、黄俊、陈信元,2021:《混合所有制改革提高了国有企业内部薪酬差距吗》,《南开管理评论》第5期。
- 2.陈邑早、岳新茹,2023:《数字技术何以促进企业劳动投资效率提升?》,《经济评论》第4期。
- 3.方敏、杨虎涛,2024:《政治经济学视域下的新质生产力及其形成发展》,《经济研究》第3期。
- 4.韩文龙、张瑞生、赵峰,2024:《新质生产力水平测算与中国经济增长新动能》,《数量经济技术经济研究》网络首发。
- 5.黄继承、朱光顺,2023:《绿色发展的中国模式:政府采购与企业绿色创新》,《世界经济》第11期。
- 6.黄群慧、余泳泽、张松林,2019:《互联网发展与制造业生产率提升:内在机制与中国经验》,《中国工业经济》第8期。
- 7.黄先海、高亚兴,2023:《数实产业技术融合与企业全要素生产率——基于中国企业专利信息的研究》,《中国工业经济》第11期。
- 8.贾若祥、王继源、窦红涛,2024:《以新质生产力推动区域高质量发展》,《改革》第3期。
- 9.孔东民、徐茗丽、孔高文,2017:《企业内部薪酬差距与创新》,《经济研究》第10期。
- 10.雷宇、郭剑花,2017:《规则公平与员工效率——基于高管和员工薪酬粘性差距的研究》,《管理世界》第1期。
- 11.刘伟,2024:《科学认识与切实发展新质生产力》,《经济研究》第3期。
- 12.刘政、姚雨秀、张国胜、匡慧妹,2020:《企业数字化、专用知识与组织授权》,《中国工业经济》第9期。
- 13.毛捷、郭玉清、曹婧、徐军伟,2022:《融资平台债务与环境污染治理》,《管理世界》第10期。
- 14.孟捷、韩文龙,2024:《新质生产力论:一个历史唯物主义的阐释》,《经济研究》第3期。
- 15.任保平,2024:《生产力现代化转型形成新质生产力的逻辑》,《经济研究》第3期。
- 16.宋佳、张金昌、潘艺,2024:《ESG发展对企业新质生产力影响的研究——来自中国A股上市企业的经验证据》,《当代经济管理》网络首发。
- 17.王永钦、董雯,2023:《人机之间:机器人兴起对中国劳动者收入的影响》,《世界经济》第7期。
- 18.徐经长、李兆芃,2022:《薪酬管制与会计信息质量——基于超额薪酬的中介效应》,《经济理论与经济管理》第9期。
- 19.于文超、高楠、龚强,2022:《政贵有恒:经济政策不确定性对企业非生产性支出的影响》,《经济学(季刊)》第22卷第2期。
- 20.张建华、文艺瑾,2023:《从全面小康到共同富裕:中国式现代化理论创新的新使命》,《经济评论》第3期。
- 21.张永坤、李小波、邢铭强,2021:《企业数字化转型与审计定价》,《审计研究》第3期。
- 22.赵宸宇,2021:《数字化发展与服务化转型——来自制造业上市公司的经验证据》,《南开管理评论》第2期。
- 23.郑浩天、靳卫东,2024:《数字经济发展与劳动收入份额变动——兼论数字技术进步的“生产率悖论”》,《经济评论》第1期。
- 24.Acemoglu, D., and P. Restrepo. 2019. “Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor.” *Journal of Economic Perspectives* 33(2): 3–30.
- 25.Acemoglu, D., and P. Restrepo. 2020. “Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets.” *Journal of Political Economy* 128(6): 2188–2244.
- 26.Acemoglu, D., and P. Restrepo. 2022. “Demographics and Automation.” *The Review of Economic Studies* 89(1): 1–44.

- 27.Ali-Hassan, H., D. Nevo, and M. Wade. 2015. "Linking Dimensions of Social Media Use to Job Performance: The Role of Social Capital." *The Journal of Strategic Information Systems* 24(2): 65-89.
- 28.Banker, R. D., D. Bu, and M. N. Mehta. 2016. "Pay Gap and Performance in China." *Abacus* 52(3): 501-531.
- 29.Cirillo, V., M. Sostero, and F. Tamagni. 2017. "Innovation and Within-firm Wage Inequalities: Empirical Evidence from Major European Countries." *Industry and Innovation* 24(5):468-491.
- 30.Core, J. E., W. Guay, and D. F. Larcker. 2008. "The Power of the Pen and Executive Compensation." *Journal of Financial Economics* 88(1): 1-25.
- 31.Kolade, O., and A. Owoseni. 2022. "Employment 5.0: The Work of the Future and the Future of Work." *Technology in Society* 71,102086.
- 32.Kristal, T. 2020."Why Has Computerization Increased Wage Inequality? Information, Occupational Structural Power, and Wage Inequality." *Work and Occupations* 47(4): 466-503.
- 33.Malhotra, A., A. Majchrzak, and B. Rosen. 2007. "Leading Virtual Teams." *Academy of Management Perspectives* 21(1): 60-70.
- 34.Wang, B., Y. Liu, and S. K. Parker. 2020. "How Does the Use of Information Communication Technology Affect Individuals? A Work Design Perspective." *Academy of Management Annals* 14(2): 695-725.
- 35.Xu, M., G. Kong, and D. Kong. 2017. "Does Wage Justice Hamper Creativity? Pay Gap and Firm Innovation in China." *China Economic Review* 44: 186-202.

New Quality Productive Forces and Intra-firm Pay Gap: Based on the Perspective of Sharing Development Achievements

Xiao Youzhi¹, Zhang Xiaolan² and Liu Xin³

(1:School of Economics and Management, Southeast University; 2:State Information Center; 3:Postdoctoral Innovation Practice Base, Qianhai Ark Asset Management)

Abstract: Developing new quality productive forces is the way to achieve Chinese path to modernization and provides important supports for achieving common prosperity. We use data from listed firms from 2011 to 2022 to study the impact of developing new quality productive forces on the gap in average salary between management and employees. The results show that with the development of new quality productive forces, the intra-firm pay gap significantly decreases, which promotes the achievement of common prosperity. The results of heterogeneity analysis show that effects are more evident in SOEs, firms with higher excessive compensation of executives, and firms without digital technology management positions. The discussion of potential mechanisms show that new quality productive forces improves the overall operational level of the industry, increases the employees right, and constrains the power of management to reduce the intra-firm pay gap. This study provides micro-empirical evidence and policy enlightenment for China to better cultivate and develop new quality productive forces and promote the realization of common prosperity.

Keywords: New Quality Productive Forces, Pay Gap, Sharing Development Achievements, Employees Right, Executives Power

JEL Classification: G30, O15

(责任编辑:彭爽)