

薪酬差距研究综述



汇报人：

2024-01-19



| CATALOGUE |

目录

- 引言
- 薪酬差距的理论基础
- 薪酬差距的实证研究
- 薪酬差距的影响因素分析
- 薪酬差距的经济后果分析
- 研究结论与展望

01

引言



研究背景与意义

薪酬差距普遍存在

不同行业、地区、职位以及性别之间的薪酬差距是一个普遍存在的现象，这种差距可能引发社会不公和劳动力市场的失衡。

薪酬差距的影响

薪酬差距不仅影响个人的经济地位和生活质量，还可能对整个社会的经济发展和社会稳定产生重要影响。

研究意义

对薪酬差距进行深入研究，有助于揭示其产生的原因和机制，为政策制定者提供理论依据和实践指导，以促进社会公平和经济发展。





国内外研究现状及趋势

国外研究现状

国外对薪酬差距的研究起步较早，已经形成了较为完善的理论体系和实证研究方法。研究内容主要涉及薪酬差距的测度、影响因素、经济后果以及政策干预等方面。

国内研究现状

国内对薪酬差距的研究相对较晚，但近年来发展迅速。研究内容主要集中在薪酬差距的现状、成因、影响因素以及政策建议等方面。

研究趋势

未来，薪酬差距的研究将更加注重跨学科、跨领域的综合性研究，结合大数据分析等新技术手段，深入探讨薪酬差距的形成机制、影响因素以及政策干预的有效性等问题。同时，随着全球化和经济一体化的深入发展，国际间的薪酬差距比较和跨国研究也将成为未来的重要研究方向。

02

薪酬差距的理论基础





薪酬差距的概念界定

薪酬差距定义

指同一组织内部不同职位或不同技能水平员工之间薪酬的差异程度。

薪酬差距类型

包括垂直薪酬差距（不同层级员工之间）和水平薪酬差距（同一层级员工之间）。





薪酬差距的理论依据

● 锦标赛理论

认为较大的薪酬差距可以激励员工努力晋升，从而获得更高的薪酬。

● 行为理论

强调较小的薪酬差距有助于减少员工之间的不公平感，提高团队合作和整体绩效。

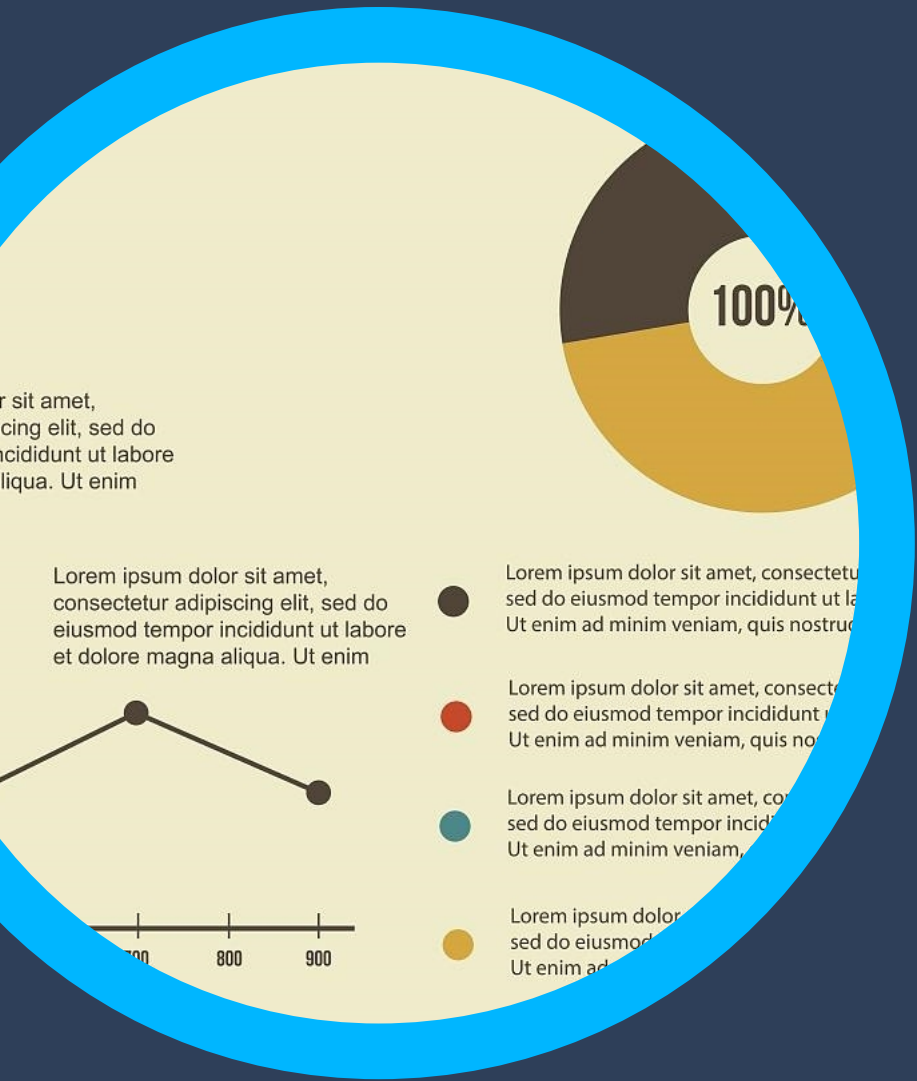
● 人力资本理论

认为薪酬差距反映了员工在知识、技能和经验方面的差异。





薪酬差距的影响因素



01

公司特征

包括公司规模、盈利能力、行业特点等，这些因素会影响公司的薪酬政策和水平。

02

员工特征

如员工的职位、工作经验、教育背景等，这些特征决定了员工在劳动力市场上的价值和谈判能力。

03

市场环境

劳动力市场供求关系、行业竞争状况等市场环境因素也会对薪酬差距产生影响。

03

薪酬差距的实证研究





数据来源与样本选择



数据库来源

研究通常使用大型数据库，如EPS数据平台、国泰安数据库等，获取上市公司公开的薪酬数据。

样本选择

样本选择通常涵盖不同行业、不同规模的企业，以确保研究的普遍性和适用性。同时，也会考虑时间跨度，选择多年数据进行纵向对比。



变量设定与模型构建

1

薪酬差距变量

通常使用高管与员工之间的薪酬差距作为核心解释变量，计算方法包括绝对差距和相对差距两种。

2

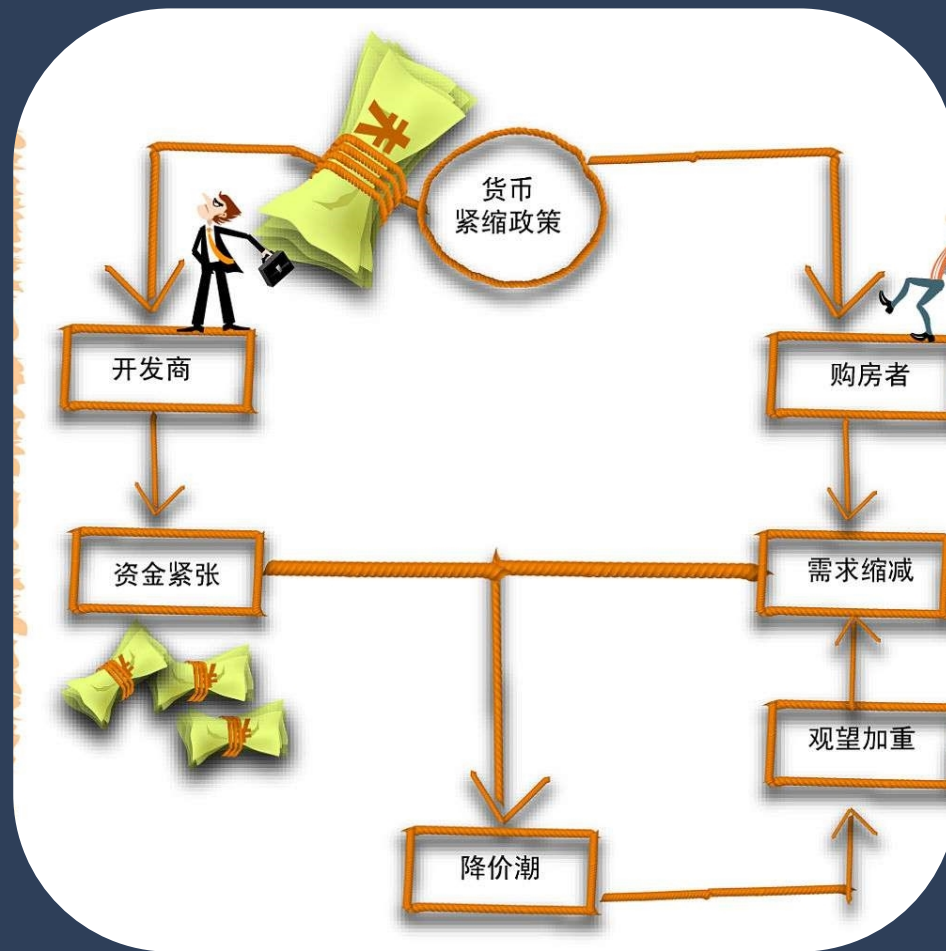
控制变量

为了准确评估薪酬差距的影响，研究还会引入一系列控制变量，如企业规模、盈利能力、行业特征等。

3

模型构建

常用的模型包括多元线性回归模型、面板数据模型等，用于分析薪酬差距与其他变量之间的关系。





实证结果与分析

01

薪酬差距的存在性

大量实证研究表明，高管与员工之间的薪酬差距在企业中普遍存在。

02

薪酬差距的影响因素

研究发现，企业规模、盈利能力、治理结构等因素都会对薪酬差距产生影响。

03

薪酬差距的经济后果

实证结果表明，过大的薪酬差距可能对企业绩效、员工激励等方面产生负面影响。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：
<https://d.book118.com/73711101600006116>