

企业数字化转型对内部薪酬差距的影响研究

孙继国, 王维怡

(青岛大学 经济学院, 山东 青岛 266061)

摘要:企业内部薪酬差距不仅会影响企业的长期发展,也关系到社会公平和共同富裕目标的实现。利用 2007—2023 年我国 A 股上市企业的面板数据,对企业数字化转型与内部薪酬差距的关系进行了实证研究。结果显示,企业数字化转型会扩大企业内部的薪酬差距。机制分析表明,这一扩大效应主要通过提升管理层权力和促进企业创新两条途径实现。异质性分析结果发现,大型企业、垄断行业企业及资本密集型企业数字化转型对薪酬差距的扩大作用表现得更为突出。进一步研究发现,企业数字化转型同时扩大了高管薪酬与普通员工薪酬。但相较于普通员工,数字化转型对高管收入的提升效果更明显,这也是内部薪酬差距扩大的根本原因。因此,应在积极推进企业数字化转型的同时完善企业治理、强化外部监督,更加注重分配公平,让数字经济成为促进共同富裕的重要推动力。

关键词:企业数字化转型;内部薪酬差距;共同富裕

中图分类号:F272

文献标识码:A

文章编号:1008-7699(2025)03-0077-10

一、引言

党的二十大报告明确指出,分配制度是促进共同富裕的基础性制度。完善收入分配制度,兼顾收入分配的公平与效率是实现全体人民共同富裕的前提和基础。当前,我国正处于经济高质量发展的关键阶段,收入分配制度改革成效显著。但发展不平衡、收入差距偏大等问题依然存在,不仅影响社会公平正义,也制约经济社会的可持续发展。^[1,2]深化收入分配制度改革是一项系统工程,需要统筹兼顾效率与公平。在“做大蛋糕”的同时,也要注重“分好蛋糕”,要充分强化初次分配效能,提升劳动报酬比重,确保发展成果惠及全体人民。企业内部薪酬差距是衡量收入分配合理性的重要指标。高级管理者(以下简称“高管”)作为企业管理层,掌握资源配置和经营决策权,是薪酬的制定者。而普通员工则处于执行层面,是薪酬的被动接受方。随着经济快速发展,高管与普通员工的薪酬差距日益显著,这一现象引发了社会各界的广泛关注。要构建科学合理的薪酬激励机制,提升企业效率的同时兼顾公平,确保企业长期健康发展,为实现共同富裕奠定坚实的基础。

随着信息技术的快速发展,数字经济正成为推动经济增长的新引擎。它以大数据、人工智能等前沿科技为支撑,依托信息通信技术的深度整合与持续革新,推动社会生产模式发生根本性转变。作为数字经济的主体,企业通过应用数字化技术和推进数字化转型,能够实现生产效率的飞跃和运营成本的显著降低。在这一转型过程中,企业必须突破传统思维模式,建立以数据为核心的决策机制,培育数字化创新能力,构建适应数字时代的新型组织架构。

随着共同富裕战略深度融入数字经济发展全局,学术界也逐渐聚焦于探究二者之间的内在联系。部分学者通过构建省级数字经济发展指标体系,从“经济增长”和“收入分配”两个维度开展实证研究,揭示

收稿日期:2025-03-16

基金项目:国家社会科学基金重点项目(21AZD114)

作者简介:孙继国(1974—),男,山东青州人,青岛大学经济学院教授。

了宏观层面数字经济对共同富裕的积极推动作用。研究表明,数字经济不仅能够提高居民收入水平,扩大居民消费支出,还能有效缓解群体内部的收入与消费差距。^[3,4]与此同时,随着企业数字化转型研究的深入,学者们开始关注企业数字化转型对劳动收入分配的影响。从企业整体收益来看,数字化转型显著提升了企业绩效,能够助力企业实现高质量发展^[5]。从劳动收入份额的角度看,数字化转型通过重塑企业的技能需求格局,加速人力资本向高技能方向演进,从而提高了劳动收入份额。^[6-8]然而,在数字化转型助力企业扩大收入规模的同时,是否也能促进分配公平?对此问题的探讨,能够在数字经济时代促进企业内部收入分配机制完善,助力共同富裕目标实现。

本文可能的边际贡献在于:第一,从数字化转型角度进行分析,补充了微观层面上数字经济对共同富裕的影响研究;第二,提出并验证了企业数字化转型影响内部薪酬差距的两条关键路径——“管理层权力”与“企业创新”,为补充和完善企业数字化转型对内部薪酬差距机制的研究,提供了新的视角和实证支持;第三,从企业规模、行业竞争度和要素密集度三个维度,对企业数字化转型影响内部薪酬差距效果进行异质性检验,探讨不同情境下两者关系的差异性,为促进企业发展成果更公平惠及全体员工提供对策建议。

二、理论分析与研究假设

企业数字化转型是将现代信息技术全面整合到组织运营体系中,促使企业从工业化运营范式向智能化运营范式转变,从而实现信息架构、治理模式和价值创造过程的系统性变革。从劳动的性质和贡献来看,企业数字化转型过程中高管与普通员工的角色差异直接影响了薪酬分配格局。作为数字化转型战略的制定者和执行者,高管是推动企业数字化变革的核心主体,其决策质量和执行效率直接决定了数字化转型的成效。实施数字化战略要求高管具备复合型能力,既要掌握传统管理知识,又要理解数字技术应用,这种稀缺的人力资本特征自然提升了高管的市场价值。^[9]同时,数字化转型带来了技术迭代风险、数据安全风险等新型经营挑战,高管在主导技术架构重构和组织流程再造过程中需要承担更大的决策风险,这种能力和责任的集中主要反映在薪酬决定上,表现为高管能够凭借其在数字化转型中的关键作用和风险承担获得更大幅度的薪酬增长。^[10]⁶⁴从普通员工的视角考察,数字化转型同样对其工作价值和薪酬决定机制产生深远影响。普通员工在数字化转型的具体实施中同样发挥着重要作用,但其贡献往往体现为操作层面的技术执行和流程适应,加之数字技术的应用客观上降低了许多常规工作的边际价值,导致普通员工的薪酬增长相对有限。^[11]这种价值认定和薪酬决定机制的差异,构成了数字化转型背景下企业内部薪酬差距扩大的重要成因。从薪酬结构来看,在企业数字化转型过程中,高管的薪酬结构与企业整体绩效紧密关联。而数字化转型成效直接决定了企业的市场竞争力和运营效率,数字化转型带来的生产率提升和商业模式创新能够显著改善企业绩效,这种整体绩效的提升会通过股权激励、利润分成等机制直接反映在高管薪酬增长上。^[12,13]相比之下,普通员工的薪酬主要由固定工资和基于个人绩效的常规奖金构成,其薪酬机制与数字化转型的整体成效关联度较低。虽然数字化转型可能通过效率提升带来普通员工的基础薪酬调整,但通常涨幅有限。即企业数字化转型过程中企业内部的资源和利益分配倾向于高层管理者,导致高管收入显著增长,而普通员工的收入增长相对有限,扩大了内部薪酬差距。基于此,本文提出如下假设:

假设1:企业数字化转型会扩大企业内部薪酬差距。

随着数字化技术的广泛应用,高管在战略决策、资源配置和运营管理等方面获得了更多的信息优势和决策权力。通过运用数字化前沿科技,管理层能够精准调整企业战略,从而优化资源配置和提升业务运营效率。这种权力的集中使高管主导了数字化转型的各个环节,并凭借其在决策过程中的重要性,占据了企业发展的主导地位。^[14,15]高管权力扩张通常伴随着更大的决策自由度和对公司资源的控制力,从而为其争取更高的薪酬回报。^[16]这些回报形式多样,不仅包括与企业业绩挂钩的高额奖金,还可能涉及

股权激励、利润分红等形式。^[17]然而,在数字化转型过程中,管理层权力的扩张也改变了组织内部的决策参与格局。管理层权力的提升使得战略决策过程的参与范围明显收窄,普通员工接触核心决策的机会减少,基层员工获取关键信息的渠道受限,削弱了普通员工在薪酬制定过程中的话语权和议价能力。^[18]虽然他们同样参与了企业的数字化转型,承担着日常操作和执行层面的任务,但由于在决策过程中的角色限制,他们通常难以从转型过程中获得较大的收益。这使得他们的薪酬增长往往未能与企业的整体转型和业绩同步提升,从而扩大了内部薪酬差距。基于此,本文提出如下假设:

假设 2:企业数字化转型能够提升管理层权力,进而扩大企业内部薪酬差距。

数字化转型使得企业能够广泛应用现代信息技术(如大数据、云计算、人工智能、物联网等)实现更加精准的市场预测、智能化的生产管理、个性化的产品定制等,进而提升企业创新综合能力,这增强了企业的竞争力,尤其为推动企业创新发展提供新动力。创新活动通常需要大量的资金、技术和人力资源支持,而这些资源的配置权往往掌握在企业高管手中。高管能够决定创新项目的优先发展方向,直接影响创新成果的落地,其资源配置能力对创新成功至关重要。同时,由于创新活动的高风险性和不确定性,高管在创新决策中承担着更大的责任和压力。按照风险补偿原则,其获得更高经济回报具有合理性。^[19]相比之下,普通员工作为创新项目的具体执行者,在技术研发、工艺改进和产品优化等环节发挥着不可替代的作用,但由于远离决策中心,其贡献难以在现有的创新评估体系中得到充分体现。特别是在数字化转型背景下,创新成果的产权界定和收益分配机制更倾向于认可战略决策价值,导致普通员工虽然承担着创新落地的具体工作,却难以对称性地分享创新带来的超额收益,其薪酬增长幅度往往低于高管,从而导致企业内部薪酬差距扩大。^[20,21]这种差距的扩大反映了高管与员工在创新中的角色差异,也凸显了数字化转型背景下薪酬分配的结构性变化。基于此,本文提出如下假设:

假设 3:企业数字化转型能够促进企业创新,进而扩大企业内部薪酬差距。

三、研究设计

(一)样本选择与数据来源

本文选取 2007—2023 年中国 A 股上市企业数据展开实证研究,根据需要,排除金融行业企业、ST 企业和数据缺失严重的企业。此外,对连续变量采取上下 1% 的 Winsorize 处理,获得 38 568 个样本数据。数据源自 CSMAR 数据库以及上市公司的年报。

(二)变量定义

1. 被解释变量。企业内部薪酬差距(*Gap*)。借鉴黎文靖和胡玉明^[22]以及王筱筱等^[23]的研究,用高管平均薪酬与普通员工平均薪酬的差值来衡量,实证分析中取对数。其中,高管平均薪酬=董监高年薪总额/(董监高总人数-独立董事人数-未领取薪酬的董监高人数),普通员工平均薪酬=(应付职工薪酬总额变化值+支付给职工及为职工支付的现金-董监高年薪总额)/(员工人数-高管人数)。

2. 解释变量。企业数字化转型(*DCG*)。借鉴吴非等^[24]的方法,使用 Python 自动抽取上市企业年报中与数字化进程相关的关键特征词,进行整理归类。随后对这些词汇在报告中的出现频次进行统计与分析,并将其词频数加 1 后取对数,以此构建企业数字化转型的量化指标。其中,数字化转型的技术体系可划分为“核心技术层”和“业务应用层”两个相互关联的维度。在核心技术层面,人工智能、云计算、区块链、大数据形成了数字化转型的支撑平台,这一维度着重于企业运营体系和管理架构的数字化改造与智能化提升。在业务应用层面,则关注具体的数字技术应用,完成从内部效率优化到外部市场价值创造的跨越式发展,具体关键特征词见图 1。

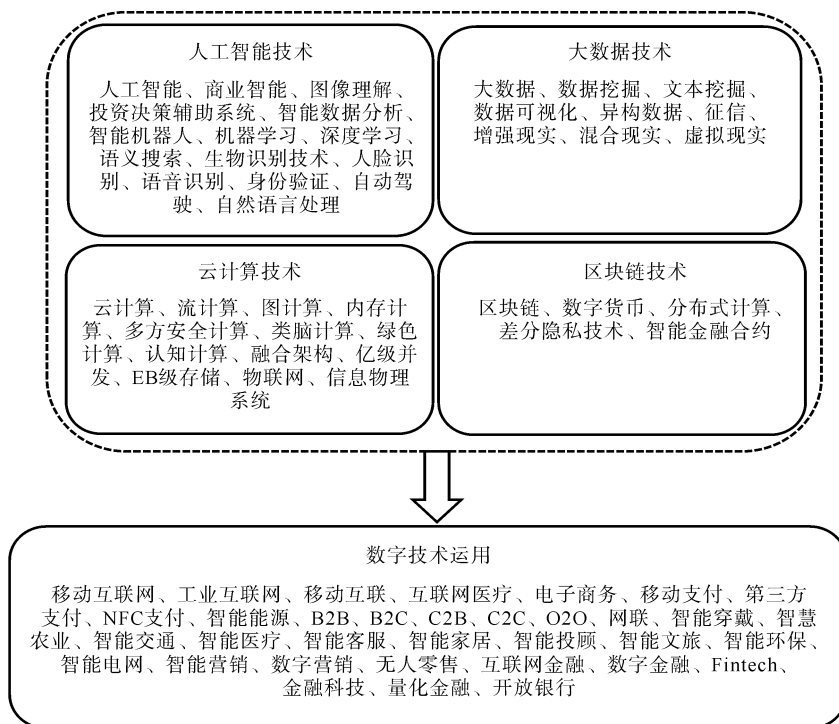


图1 企业数字化转型关键特征词

3. 控制变量。参考王应欢和郭永祯^[25]赵弈超和刘行^[26]的研究,选取如下控制变量:资产负债率(Lev),用总负债与总资产的比值衡量;盈利能力(Roa),用净利润与总资产的比值衡量;经营现金流量占比(Ocf),用经营性现金流量净额与总资产的比值衡量;账面市值比(BM),用总资产与总市值的比值衡量;管理层两职合一情况($Dual$),兼任取1,否则取0;管理层持股比例(SMS),用董监高持股数与总股数的比值衡量;独立董事比例($Indep$),用独立董事人数与董事人数的比值衡量;地区人均生产总值(Gdp),实证分析中取对数。

(三)模型设定

1. 基准回归模型。采用双向固定效应模型检验企业数字化转型对内部薪酬差距的影响效应,构建模型如下:

$$Gap_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 DCG_{i,t} + \beta_2 Controls_{i,t} + \gamma_i + \mu_t + \epsilon_{i,t}, \quad (1)$$

其中:下标 i, t 分别表示企业和年份; $Gap_{i,t}$ 为企业内部薪酬差距; $DCG_{i,t}$ 为企业数字化转型程度; $Controls_{i,t}$ 为控制变量, γ_i 和 μ_t 分别为个体和时间固定效应, $\epsilon_{i,t}$ 为随机扰动项。

2. 中介效应模型。为探究数字化转型在影响内部薪酬差距过程中,管理层权力与企业创新所扮演的角色及其作用机制,参考江艇^[27]的研究,构建如下模型:

$$Med_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 DCG_{i,t} + \beta_2 Controls_{i,t} + \gamma_i + \mu_t + \epsilon_{i,t}, \quad (2)$$

其中, $Med_{i,t}$ 是中介变量,其他变量定义同上。

四、实证结果与分析

(一)描述性统计

表1为描述性统计。数据显示,企业内部薪酬差距的均值为12.6022,最小值为9.8940,最大值为14.7561,表明我国上市企业的内部薪酬差距普遍较大。上市企业数字化转型程度的最大值为5.0626,最小值为0,表明我国上市企业的数字化转型进程呈现出显著的不平衡性。

(二)基准回归结果分析

表 2 呈现了企业数字化转型与内部薪酬差距之间的基准回归结果。列(1)为未考虑控制变量的结果,列(2)为加入相关控制变量后的结果。数字化转型的回归系数始终保持正向显著,表明企业数字化转型扩大了内部薪酬差距。假设 1 成立。研究结果表明,在企业推进数字化转型的过程中,由于高管需要承担更大的决策风险和主导关键性变革工作,而普通员工在转型进程中的贡献相对有限且不易量化,导致高管薪酬的增长幅度显著高于普通员工,进而促使企业内部薪酬差距呈现扩大趋势。

(三)内生性检验

1. 工具变量法。实证研究往往面临内生性问题的困扰,这主要源于模型设定中可能存在的指标测度偏差、关键变量缺失等潜在问题。因此参照杨伟和汪文杰^[28]、成璐璐等^[29]的研究,选用企业所在行业数字化转型平均水平(IV)作为工具变量进行内生性检验,表 3 为检验结果。第一阶段回归结果如列(1)所示,表明工具变量与企业数字化转型之间相关关系为正,所选工具变量也通过了有效性检验,工具变量选取合理。列(2)为第二阶段回归结果,数字化转型的回归系数依旧为正,表明缓解内生性问题后,数字化转型仍然会扩大企业内部薪酬差距。

2. 倾向得分匹配法。为降低样本选择偏误所引发的内生性干扰,本文运用倾向得分匹配方法进行处理。首先,根据企业数字化转型的中位数划分为处理组(高于中位数)和对照组(低于中位数)。其次,选取资产负债率、盈利能力、经营现金流量占比、账面市值比、管理层两职合一情况、管理层持股比例、独立董事比例、地区人均生产总值作为协变量进行匹配。匹配后的回归结果见表 3 列(3),解释变量系数在 1%的显著性水平上为正,倾向得分匹配后的结果与前文的基准回归结论一致。

表 1 变量的描述性统计(N=38 568)

变量	平均数	标准差	最小值	最大值
Gap	12.602 2	0.888 4	9.894 0	14.7561
DCG	1.312 8	1.399 6	0.000 0	5.0626
Lev	0.423 5	0.212 4	0.050 5	0.9554
Roa	0.033 1	0.069 0	-0.304 4	0.201 4
MSR	0.135 8	0.201 4	0.000 0	0.702 1
Ocf	0.047 2	0.071 6	-0.171 4	0.251 0
Daul	0.284 0	0.451 0	0.000 0	1.000 0
BM	0.326 4	0.173 3	0.000 0	0.781 1
Indsize	0.374 7	0.053 3	0.300 0	0.571 4
Gdp	11.404 8	0.575 1	9.687 9	12.223 4

表 2 基准回归结果(N=38 568)

变量	(1)	(2)
	Gap	Gap
DCG	0.035 1*** (0.006 9)	0.038 3*** (0.006 8)
Lev		-0.089 7 (0.054 6)
Roa		0.471 5*** (0.067 4)
MSR		-0.063 6 (0.080 6)
Ocf		0.452 2*** (0.062 3)
Daul		-0.022 2 (0.016 9)
BM		-0.000 3 (0.037 8)
Indsize		-0.131 3 (0.133 2)
Gdp		0.096 2** (0.046 0)
Cons	11.694 6*** (0.021 7)	10.735 9*** (0.489 6)
Id	Yes	Yes
Year	Yes	Yes
R ²	0.332 6	0.338 4

注:括号中的数值为标准误,***、**、* 分别表示在 1%、5%、10%水平上显著,下同。

(四) 稳健性检验

1. 核心解释变量滞后一期。企业数字化转型影响员工薪酬安排可能具有时滞性,本部分将解释变量滞后一期处理并进行检验,回归结果见表 4 列(1)。滞后一期后,企业数字化转型对内部薪酬差距的影响依然是正向的,前文研究结论稳健。

2. 调整样本窗口期。《中国数字经济发展白皮书》显示,2016 年我国数字经济规模较往年呈现显著增长,标志着数字经济进入快速发展阶段。基于此,本部分对样本期进行了调整,将研究起点设定为 2016 年,以更准确地考察数字化转型与内部薪酬差距的关系。列(2)结果显示,数字化转型对内部薪酬差距的扩大效应依然显著。

3. 剔除直辖市样本。考虑到直辖市企业具有数字化水平较高、薪酬差距较大的特征,为缓解反向因果问题,故将直辖市的样本剔除,回归结果见列(3)。结果显示,数字化转型对内部薪酬差距仍呈现显著的正向影响,说明前文研究的结论稳健。

表 3 内生性检验回归结果

变量	(1) <i>DCG</i>	(2) <i>Gap</i>	(3) <i>Gap</i>
<i>IV</i>	0.420 7*** (0.035 4)		
<i>DCG</i>		0.345 2*** (0.013 9)	0.038 3*** (0.008 0)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES
<i>Cons</i>	1.645 2*** (0.549 2)		10.679 2*** (0.610 2)
<i>Id</i>	YES	YES	YES
<i>Year</i>	YES	YES	YES
<i>N</i>	38 554	38 201	18 142
<i>R</i> ²	0.380 0	0.191 7	0.318 0

表 4 替换解释变量、调整样本的稳健性检验回归结果

变量	(1) <i>Gap</i>	(2) <i>Gap</i>	(3) <i>Gap</i>
<i>DCG</i> ₁	0.031 9*** (0.006 8)		
<i>DCG</i>		0.020 2*** (0.006 5)	0.034 7*** (0.007 7)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES
<i>Cons</i>	10.857 6*** (0.522 3)	11.745 0*** (0.472 1)	10.9389*** (0.536 4)
<i>Id</i>	YES	YES	YES
<i>Year</i>	YES	YES	YES
<i>N</i>	33 482	22 794	30 220
<i>R</i> ²	0.313 0	0.162 2	0.360 2

4. 替换被解释变量。本部分采用前三名高管平均薪酬与普通员工平均薪酬的比值作为内部薪酬差距(*gap*)的衡量指标,并替换被解释变量。同时参照 Core^[30]和石威峰等^[31]的研究,将内部薪酬差距进一步细分为合理薪酬差距(*gap*₁)和超额薪酬差距(*gap*₂),结果如表 5 所示。列(1)显示在替换被解释变量后,数字化转型对薪酬差距的影响依然保持正向显著;列(2)和列(3)的结果表明,企业数字化转型仅扩大了内部合理薪酬差距,这种扩大效应体现了薪酬分配对高管贡献的合理补偿,是效率提升的现象;而对于内部超额薪酬差距,数字化转型并未产生显著影响,说明数字化转型并未加剧不合理的薪酬分配现象。

表 5 替换被解释变量的稳健性检验回归结果(*N*=29 641)

变量	(1) <i>gap</i>	(2) <i>gap</i> ₁	(3) <i>gap</i> ₂
<i>DCG</i>	0.183 5** (0.084 2)	0.222 7** (0.087 8)	-0.039 3 (0.097 9)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES
<i>Cons</i>	4.181 6 (5.635 0)	17.305 0 (16.299 4)	-13.123 4 (15.631 1)
<i>Id</i>	YES	YES	YES
<i>Year</i>	YES	YES	YES
<i>R</i> ²	0.008 3	0.006 8	0.007 3

(五)机制分析

1. 管理层权力。为验证管理层权力是否在数字化转型影响企业内部薪酬差距中起到机制作用,借鉴刘剑民等的研究方法,^{[10]67}通过主成分分析法构建管理层权力变量(*Power*),中介效应结果如表6所示。列(1)为前文基准回归结果,列(2)则验证了企业数字化转型对管理层权力的正向影响。综合理论分析可知,企业数字化转型强化了管理层权力,从而造成了内部薪酬差距的扩大,假设2成立。结果表明,数字化转型通过重构企业的管理架构和决策流程,显著增强了高管团队的战略主导权和资源配置能力。这种权力结构的改变使得高管在薪酬制定过程中获得更大话语权,从而推动其薪酬水平更快增长,最终引起企业内部薪酬差距的持续扩大。

2. 企业创新。为验证企业创新是否在数字化转型影响企业内部薪酬差距中起到机制作用,借鉴刘春林和田玲的做法,^[32]使用企业研发费用的对数来衡量企业创新(*RD*),中介效应回归结果如表6所示。列(3)验证了企业数字化转型对企业创新的正向影响。综合理论分析可知,企业数字化转型推动了企业创新,从而造成了内部薪酬差距的扩大,假设3成立。结果表明,数字化转型通过推动技术革新、商业模式创新和管理模式变革,使企业高层管理者在战略决策和资源调配中发挥更加关键的主导作用。这种核心领导地位的强化,使得高管群体能够获得与其贡献相匹配的更高薪酬回报,从而客观上导致了企业内部薪酬差距的扩大。

表6 机制分析回归结果

变量	(1)	(2)	(3)
	<i>Gap</i>	<i>Power</i>	<i>RD</i>
<i>DCG</i>	0.0383*** (0.0068)	0.0091** (0.0037)	0.1572*** (0.0291)
<i>Controls</i>	YES	YES	YES
<i>Cons</i>	10.7359*** (0.4896)	5.9603*** (0.3067)	10.9012*** (1.7021)
<i>Id</i>	YES	YES	YES
<i>Year</i>	YES	YES	YES
<i>N</i>	38568	35515	30504
<i>R</i> ²	0.3384	0.8209	0.2359

(六)异质性分析

1. 企业规模异质性。借鉴刘梦莎等^[33]的研究方法,将总资产超过行业中位数的企业定义为大规模企业,低于中位数的归类为小规模企业,探讨数字化转型对不同规模企业内部薪酬差距的影响差异,结果如表7所示。回归结果表明,在大规模企业中,数字化转型对内部薪酬差距产生了扩大影响,而小规模企业则不显著。可能的原因在于,大规模企业通常具有复杂的组织结构和多层级的管理体系,在数字化转型的过程中,这种结构复杂性要求高管做出更多的战略决策和跨部门协调,这使得高管的薪酬水平必须较高,以吸引具备丰富经验和视野的高端人才,而小规模企业数字化转型过程中管理决策的复杂性和深度相对较低,薪酬差距较小。

表7 企业规模异质性回归结果(N=19284)

变量	(1)	(2)
	大规模企业	小规模企业
<i>DCG</i>	0.0403*** (0.0080)	0.0019 (0.0089)
<i>Controls</i>	YES	YES
<i>Cons</i>	11.6237*** (0.5546)	10.0211*** (0.6065)
<i>Id</i>	YES	YES
<i>Year</i>	YES	YES
<i>R</i> ²	0.2739	0.2374

2. 行业竞争度异质性。参考马芬莲等^[34]的研究,采用赫芬达尔-赫希曼指数(HHI)衡量不同行业的竞争激烈程度,HHI值高于中位数,归类为垄断行业;若低于中位数,则归类为竞争行业。基于此,本文进一步分析了数字化转型对不同竞争程度行业企业的异质性影响,结果如表8所示。由结果可知,垄断行业企业和竞争行业企业中数字化转型对内部薪酬差距的影响,分别在1%和5%水平上显著。通过组间系数差异检验,发现两者差异显著,表明垄断行业企业的数字化转型对内部薪酬差距的扩大作用明显

强于竞争行业企业。可能的原因在于,在垄断行业中,企业信息不对称性突出,管理层更容易从企业利润中获取超额收益,从而扩大了与普通员工的薪酬差距;在竞争性强的行业中,企业获取超额利润的空间有限且信息透明度高,薪酬差距相对较小。

3. 要素密集度异质性。借鉴丁一兵和张晓鸥^[35]的方法,将企业划分为资本密集型与劳动密集型两类,旨在探讨数字化转型对不同要素密集度企业内部薪酬差距的影响差异,结果如表 9 所示。其中,资本密集型企业数字化转型对内部薪酬差距的影响在 1% 的水平上显著,劳动密集型企业则在 5% 的水平上显著。通过组间系数差异检验,发现两者差异显著,这表明资本密集型企业的数字化转型对内部薪酬差距的扩大效应明显强于劳动密集型企业。可能的原因在于,资本密集型企业通常涉及重资产投资,这些企业进行数字化转型时,往往需要高管做出复杂的战略决策,如投资新技术、调整生产设备、优化供应链等。因此,这些高管在转型过程中的作用至关重要,他们的薪酬通常较高。劳动密集型企业通常依赖大量人工和简单的生产工艺,数字化转型决策的复杂性较低,薪酬差距也就不明显。

表 8 行业竞争度异质性回归结果

变量	(1)	(2)
	垄断行业企业	竞争行业企业
<i>DCG</i>	0.048 8*** (0.008 8)	0.022 4** (0.008 9)
<i>Controls</i>	YES	YES
<i>Cons</i>	11.067 4*** (0.645 7)	10.469 9*** (0.695 0)
<i>Id</i>	YES	YES
<i>Year</i>	YES	YES
<i>N</i>	23 170	15 398
<i>R</i> ²	0.350 3	0.230 4

表 9 要素密集度异质性回归结果

变量	(1)	(2)
	资本密集型企业	劳动密集型企业
<i>DCG</i>	0.047 5*** (0.010 2)	0.020 4** (0.008 1)
<i>Controls</i>	YES	YES
<i>Cons</i>	11.257 4*** (0.712 6)	10.126 3*** (0.654 8)
<i>Id</i>	YES	YES
<i>Year</i>	YES	YES
<i>N</i>	14 362	24 206
<i>R</i> ²	0.308 7	0.344 0

五、进一步分析

在前文的理论分析中,企业数字化转型对企业内部薪酬差距的扩大具有显著影响。然而,这种差距的扩大究竟是仅仅提升了高管的薪酬,还是同时影响了普通员工的薪酬水平——即普通员工的薪酬是增长还是下降,这一问题仍需深入探讨,这也是研究企业薪酬分配公平性的重要思路。为了进一步揭示企业数字化转型扩大内部薪酬差距的根本原因,本文从高管和普通员工两个维度,分别考察数字化转型对二者薪酬水平的影响。

与前文计算方法一致,将高管平均薪酬(*AMP*)和员工平均薪酬(*AEP*)取对数,在回归分析中作为被解释变量进行考察,结果见表 10。由此可知,数字化转型同时提高了高管平均薪酬和普通员工平均薪酬,有助于企业“做大蛋糕”。然而,高管薪酬的回归系数为 0.035 3,普通员工的回归系数为 0.019 1,前者约为后者的 2 倍。这表明,尽管数字化转型为高管和普通员工都带来了薪酬增长,但其红利分配并不均衡,高管从中获益更多,进一步扩大了企业内部薪酬差距。

表 10 进一步分析回归结果(*N*=38 568)

变量	(1)	(2)
	<i>AMP</i>	<i>AEP</i>
<i>DCG</i>	0.035 3*** (0.005 0)	0.019 1*** (0.004 4)
<i>Controls</i>	YES	YES
<i>Cons</i>	11.241 6*** (0.376 1)	10.145 5*** (0.268 9)
<i>Id</i>	YES	YES
<i>Year</i>	YES	YES
<i>R</i> ²	0.520 7	0.610 6

六、结论与建议

本文研究发现,在解决内生性偏误和进行稳健性检验后,企业数字化转型始终会扩大企业内部薪酬差距。机制检验表明,企业数字化转型会通过管理层权力提升和企业创新来影响内部薪酬差距。异质性分析表明,在规模较大、处于垄断地位和资本密集度高的企业中,数字化转型对薪酬差距的扩大作用更强。进一步研究发现,企业数字化转型同时提高了企业高管与普通员工的薪酬水平,但相较而言,企业数字化发展带来的收益会更更多地分配给高管,从而扩大了企业内部薪酬差距。基于以上研究结论,提出如下对策建议。

第一,全力推动企业数字化转型,为全体员工创造更多可分享的收益。数字化转型不仅提升了高管的薪酬水平,也带动了普通员工的收入增长,帮助企业做大“蛋糕”,是企业高质量发展的重要动力。企业应根据自身特点,抓住数字化机遇,完善信息基础设施建设,精准应用数字技术,稳步推进数字化转型,提升生产效率,确保高管和员工都能分享数字化转型的红利。同时,政府应出台支持政策,帮助企业解决数字化转型中面临的资金短缺和技术瓶颈等问题,并加强对数据使用 and 安全的引导,推动企业数字化转型向更高水平迈进。

第二,企业需优化薪酬分配机制,保证在激励的同时促进公平。在数字化转型过程中,随着经济发展动能的累积,高管与普通员工之间的薪酬差距逐渐扩大,这种差距的出现具有一定的合理性,适当的薪酬差距能够有效提升员工积极性。但过大的薪酬差距会打击员工的工作热情,阻碍共同富裕目标达成。因此,合理制定薪酬分配制度是推动收入分配公平顺利进行的重要保障。企业在构建薪酬机制时,需要兼顾效率与公平,弱化高管超额权力,遏制高管薪酬不合理增长。同时,推行普通员工数字化职业技能培训,提升普通劳动人员素质,确保更多的员工能够分享到企业数字化转型带来的红利,积极肩负起推动企业数字化转型和实现共同富裕的重任。

第三,企业应秉持公开透明的原则,确保数字化转型过程的公平性和可持续性。由异质性分析得知,信息透明度低的垄断行业企业进行数字化转型更容易扩大内部薪酬差距。因此,首先,企业应建立透明的信息披露机制,定期向公众和政府机构披露数字化转型的进展、投入和成效,增强外部信任。其次,主动接受政府及相关监管机构的监督,配合审计和评估工作,确保数字化转型符合法律法规和行业标准。最后,企业应积极与政府、行业协会开展合作,共同制定和完善数字化转型的规范与标准体系,助力企业实现健康、高质量发展。

参考文献:

- [1] 张来明,李建伟.促进共同富裕的内涵、战略目标与政策措施[J].改革,2021(9):16-33.
- [2] 王磊.共同富裕的核心内涵与实现路径[J].东方论坛,2022(6):11-26.
- [3] 陈梦根,周元任.数字经济、分享发展与共同富裕[J].数量经济技术经济研究,2023,40(10):5-26.
- [4] 聂长飞,程承坪,陈志.数字经济、企业家精神与共同富裕:来自下一代互联网示范城市的证据[J].中国软科学,2023(10):132-145.
- [5] 陈旭,江瑶,熊焰.数字化转型对企业绩效的影响机制和路径研究[J].经济体制改革,2023(2):112-120.
- [6] 肖土盛,孙瑞琦,袁淳,等.企业数字化转型、人力资本结构调整与劳动收入份额[J].管理世界,2022,38(12):220-237.
- [7] 赵春明,班元浩,李宏兵,等.企业数字化转型与劳动收入份额[J].财经研究,2023,49(6):49-63+93.
- [8] 黄逵友,李增福,潘南佩,等.企业数字化转型与劳动收入份额[J].经济评论,2023(2):15-30.
- [9] CAI C H, GENG Y N, YANG F F. Academic background of senior executives and enterprise digital transformation[J]. Scientific reports, 2024, 14(1): 21865.
- [10] 刘剑民,张莉莉,杨晓璇.政府补助、管理层权力与国有企业高管超额薪酬[J].会计研究,2019(8).
- [11] 余玲玲,魏下海,吴春秀.机器人对劳动收入份额的影响研究——来自企业调查的微观证据[J].中国人口科学,2019

- (4):114-125+128.
- [12] NWANKPA J K, ROUMANI Y. IT capability and digital transformation: A firm performance perspective[C]. Thirty Seventh International Conference on Information Systems, Dublin, 2016.
- [13] 杨德明,刘泳文.“互联网+”为什么加出了业绩[J]. 中国工业经济,2018(5):80-98.
- [14] 徐朝辉,王满四.数字化转型对企业员工薪酬的影响研究[J]. 中国软科学,2022(9):108-119.
- [15] 李世刚,刘斯静.企业数字化转型与高管薪酬契约有效性[J]. 审计与经济研究,2024,39(2):74-84.
- [16] LAFFONT J-J, MARTIMORT D. Collusion and delegation[J]. The RAND journal of economics, 1998(2):280-305.
- [17] 陈德球,步丹璐.管理层能力、权力特征与薪酬差距[J]. 山西财经大学学报,2015,37(3):91-101.
- [18] 夏雪花,李佳奇.党组织嵌入公司治理对高管-员工薪酬差距的影响研究[J]. 西南大学学报(社会科学版),2024,50(2):143-155.
- [19] 徐欣宇,吴慈生.技术创新、风险承担与薪酬差距[J]. 财会通讯,2024(21):53-56+61.
- [20] AGHION P, AKCIGIT U, BERGEAUD A, et al. Innovation and top income inequality[J]. The review of economic studies, 2019(1):1-45.
- [21] 李彦龙.创新与收入不平等[J]. 劳动经济研究,2020,8(5):117-144.
- [22] 黎文靖,胡玉明.国企内部薪酬差距激励了谁? [J]. 经济研究,2012,47(12):125-136.
- [23] 王筱筱,卢国军,崔小勇.自动化是否扩大了企业内部收入差距——来自制造业非国有上市公司的证据[J]. 经济科学, 2023(4):85-103.
- [24] 吴非,胡慧芷,林慧妍,等.企业数字化转型与资本市场表现——来自股票流动性的经验证据[J]. 管理世界,2021,37(7):130-144+10.
- [25] 王应欢,郭永祯.企业数字化转型与ESG表现——基于中国上市企业的经验证据[J]. 财经研究,2023,49(9):94-108.
- [26] 赵弈超,刘行.普惠性减税与企业内部薪酬差距——来自增值税税率改革的证据[J]. 财经研究,2024,50(5):64-78.
- [27] 江艇.因果推断经验研究中的中介效应与调节效应[J]. 中国工业经济,2022(5):100-120.
- [28] 杨伟,汪文杰.数字化转型对组织韧性的影响——财务冗余和管理者短视主义的调节效应[J]. 管理评论,2024,36(8): 200-211.
- [29] 成璐璐,谢恩,高雪浩.数字化转型与企业内共同富裕——基于价值创造——价值占有框架的分析[J]. 研究与发展管理,2024,36(4):155-167.
- [30] CORE J E, GUAY W, LARCKER D F. The power of the pen and executive compensation[J]. Journal of financial economics, 2008(1):1-25.
- [31] 石威峰,傅绍正,胡国强.国家审计对央企高管超额薪酬的治理效应——基于共同富裕的研究视角[J]. 山西财经大学学报,2025,47(2):113-126.
- [32] 刘春林,田玲.人才政策“背书”能否促进企业创新[J]. 中国工业经济,2021(3):156-173.
- [33] 刘梦莎,邵淇,阮青松.数字化转型对企业债务融资成本的影响研究[J]. 财经问题研究,2023(1):63-72.
- [34] 马芬莲,奚俊芳,钟根元.数字化转型、搜寻成本与企业出口决策[J]. 世界经济研究,2025(2):89-104+137.
- [35] 丁一兵,张晓鸥.数字化转型、汇率变动对出口的影响研究[J]. 产经评论,2024,15(6):22-40.

(下转第95页)

[27] 徐晓林,明承瀚,陈涛. 数字政府环境下政务服务数据共享研究[J]. 行政论坛,2018,25(1):50-59.

[28] 郭文涛. 公共数据共享的新行政法基础[J]. 北方法学,2023,17(6):98-110.

[29] 王锡铤. 政务数据汇集的风险及其法律控制[J]. 华东政法大学学报,2024,27(3):23-38.

Elements, Challenges and Measures of a Digital, Law-Based Government

YAN Jingyu

(School of Law, China University of Political Science and Law, Beijing 100088, China)

Abstract: Digital technology is profoundly transforming the national governance system. The advancement of a digital, law-based government signifies the evolution and transformation of governance concepts, distinct from those of e-government and traditional digital government. Its foundational elements encompass data-driven decision-making, technological innovation, institutional support, and ethical leadership. The endeavor to establish a digital, law-based government encounters challenges across multiple facets, including top-level design, administrative counterparts, and administrative subjects. To overcome these obstacles, during the construction of a digital, law-based government, it is imperative to establish a digital, law-based system at the top level of design, facilitate the transition from manual processing to algorithmic analysis in technological upgrades, and enhance the expansion from data sharing to data governance in methodological exploration. The establishment of a digital, law-based government is a holistic and systematic project that necessitates the coordinated efforts and continuous progress of numerous entities so as to propel the national governance system and governance capacity modernization to a new level.

Key words: digital law-based government; digital technology; law-based government; governance system; governance capability

(责任编辑:魏 霄)

(上接第 86 页)

Impact of Enterprise Digital Transformation on Internal Pay Gap

SUN Jiguo, WANG Weiyi

(School of Economics, Qingdao University, Qingdao, Shandong, 266061, China)

Abstract: Internal pay gap within enterprises not only affects their long-term development but also relates to the achievement of social equity and common prosperity goals. This paper utilizes panel data from China's A-share listed companies from 2007 to 2023 to empirically study the relationship between enterprise digital transformation and internal pay gap. The results show that enterprise digital transformation widens internal pay gap. Mechanism analysis indicates that this widening effect is primarily achieved through enhancing management power and promoting enterprise innovation. The results of heterogeneity analysis suggest that the widening effect of digital transformation on pay gap is particularly pronounced in large enterprises, enterprises in monopolistic industry, and capital-intensive enterprises. Further research finds that enterprise digital transformation simultaneously increases the salaries of both executives and ordinary employees. However, compared to the income of ordinary employees, digital transformation has a more significant effect on boosting that of executives, which is the fundamental reason for the widening of internal pay gap. Therefore, while promoting enterprise digital transformation, it is necessary to improve corporate governance, strengthen external supervision and pay more attention to distribution fairness, so that the digital economy can become an important driving force for promoting common prosperity.

Key words: enterprise digital transformation; internal pay gap; common prosperity

(责任编辑:魏 霄)