

人力资本对企业绩效的影响研究

——薪酬的中介作用

胡 俏¹, 贾伊萌²

(1. 浙江工业大学 管理学院, 杭州 310023; 2. 浙江工业大学 经济学院, 杭州 310023)

摘 要: 本文基于资源基础理论, 对企业人力资本进行定量测度的基础上, 分析了2615家上市公司在2014—2017年期间薪酬管理模式在人力资本对企业绩效影响过程中发挥的作用, 并使用结构方程模型和多群组分析法对假设进行检验。结果表明: 薪酬管理在人力资本与企业绩效之间起完全中介效应。高人力资本、高薪酬激励的企业绩效要高于低人力资本、低薪酬激励的企业绩效; 当企业具有高人力资本和低薪酬激励时, 企业绩效甚至会低于具有低人力资本、低薪酬激励的企业绩效。本文突破传统薪酬管理的质性研究方法, 为打开战略人力资源管理领域的“黑箱”提供了一个新的视角。

关键词: 战略人力资源管理; 资源基础理论; 人力资本; 薪酬; 企业绩效

中图分类号: F270.3 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002—980X(2020)10—0087—06

在当今知识经济时代, 企业之间的竞争归根结底就是人才的竞争, 企业如何依靠人力资源管理获取持续的竞争优势成为管理学领域关注的焦点之一。战略人力资源管理以资源基础理论(resource-based view, RBV)为理论框架, 主要从组织宏观角度探讨人力资源管理活动与组织目标之间的关系, 强调员工人力资本以及人力资源管理活动对企业绩效、企业竞争优势的作用, 为企业竞争优势的来源提供了一种新思路, 并越来越受到理论界和实践界的欢迎^[1]。但是目前对企业人力资本及对人力资源管理活动如何影响企业绩效及竞争优势问题的研究多为质性研究, 对变量间因果关系的推论不严谨, 造成人力资源管理活动与企业绩效经验分析较为抽象模糊, 直到目前仍然是一个黑箱^[2]。

基于以上研究现状, 本文试图在以下两方面做出尝试。首先, 使用受教育年限法对2014—2017年上市公司人力资本水平进行定量测度; 其次, 引入薪酬管理作为人力资本和企业绩效的中介变量。希望进一步从实证上揭开人力资源管理活动与企业绩效之间的黑箱, 为企业实施战略人力资源管理以及提高组织绩效提供理论参考和实践指导。

一、理论基础与研究假设

资源基础理论认为, 企业所拥有的异质性资源以及运用这种资源的能力是企业获取竞争优势的关键^[3-4]。异质性资源指的是企业所拥有的具有价值性、稀缺性和不可完全模仿性的资源; 能力是指企业对资源进行有效配置和利用的能力, 其目的是为了提高资源的生产率和转化率^[5]。

企业人力资本是依附于员工身上的知识、技能、经验、观念和潜能等的总和, 具有能为企业带来持续竞争优势和超额绩效的资源特征, 难以被竞争对手复制和模仿, 是企业的一种重要战略资源^[6]。高水平人力资本员工所具有的知识和技能允许其对给定的工作设计出更有效的解决方案, 由此为企业提供高质量的生产和服务行为, 从而为企业带来高绩效和持续竞争优势。实证研究也表明, 企业所具有的人力资本水平与企业绩效之间存在一种正相关关系^[7-9]。人力资本可以通过外部劳动力市场购买或者内部劳动力市场构建, 其中教育从知识、技能、经验等各方面增加了人力资本的无形积累, 是外部劳动力市场人力资本形成的主要途径, 因此受教育程度成为衡量人力资本的一项重要指标^[10-12]。

企业的人力资源管理活动是一种可以有效整合和利用员工人力资本的组织能力, 它通过影响员工的态

收稿日期: 2019—11—04

基金项目: 国家社会科学基金一般项目“企业创新变革情境中的员工投入性工作资源管理研究”(16BGL103)

作者简介: 胡俏(1971—), 女, 浙江金华人, 博士, 浙江工业大学管理学院副研究员, 硕士研究生导师, 研究方向: 组织心理学; 贾伊萌(1995—), 女, 浙江杭州人, 浙江工业大学经济学院硕士研究生, 研究方向: 战略人力资源管理。

度和行为,促使其发挥所拥有的知识和能力为公司提供功能性服务,从而为企业带来竞争优势。同时这种竞争优势会转化为企业的盈利能力,改善企业的每股收益、营业利润和营业收入等经济指标,最终表现出更好的企业绩效^[13]。薪酬管理作为一种激励机制,是人力资源管理活动的重要模块,更是企业所具有的一种重要组织能力。薪酬通过对员工生理、生活保障、社会关系、尊重及自我实现等不同层次需要的满足,激励员工产生实现组织目标的工作动机、激发并维持其实现组织目标的行为,最终达到提高组织绩效的效果^[14]。高薪酬水平能使员工感受到更多的组织层面上的认同与胜任评价,进而产生更高的绩效水平^[15]。因此本文引入“薪酬”作为企业人力资本与企业绩效的中介变量,认为薪酬通过激发组织人力资本的活动效率,进而促进企业绩效增长。据此提出假设:

薪酬在人力资本对企业绩效的影响中起中介作用(H1)。

薪酬激励效能的发挥还会受到员工对所获报酬公平性感知的影[16]。只有当投入(努力程度、教育背景和经验等)大于或等于收获(报酬、福利和被认可程度等)时,员工才会感到切实的公平,其行为才会得到有效激励。在低薪酬激励下,高人力资本企业的员工会因其相对收入的不公平而产生不满,导致自主性工作动机减弱,最终影响企业绩效;在高薪酬激励下,高人力资本企业的员工感知到薪酬的公平性,会产生更高的自主动机,并且其所拥有的高水平知识和技能会比低人力资本企业产生更高的企业绩效。据此提出假设:

薪酬与人力资本对企业绩效起交互效应,具有高人力资本、高薪酬激励的企业的绩效要高于具有低人力资本、低薪酬激励的企业的绩效(H2)。

二、研究设计

(一)研究样本与数据来源

本文选用2014—2017年沪深A股上市公司的数据作为研究样本。为了保证数据的准确性,剔除了在研究期间出现*ST(公司经营连续3年亏损,退市预警)、ST(公司经营连续2年亏损,特别处理)以及变量数据缺失的企业,最终获得2615个有效样本观测值。

数据全部来源于同花顺iFind数据库,使用SPSS 23.0与Amos22.0软件进行数据处理与统计分析。

(二)变量说明

(1)人力资本。目前测量人力资本水平的方法主要有成本法、收入法以及受教育年限法3种^[17-19]。成本法的本质是核算人力资本形成过程中的所有支出;收入法是将人力资本积累视为一项个人投资并用其终生收益的现值来度量当期人力资本水平;教育年限法使用受教育水平衡量一个人的人力资本水平,因为教育投资是促进人力资本积累最重要的方式。考虑到估算方法的科学性和数据的可得性,本文选用教育年限法^[20]估算上市公司的人力资本水平并在此基础上进行了改良。具体方法是根据不同学历取值不同的受教育年限(高中及以上为1,大专为2,本科为3,研究生及以上为4),然后按相应学历水平的员工数占总员工数的比例作为权重进行加权平均求和。

(2)企业绩效。本文主要从盈利能力角度衡量企业的绩效,用每股收益、营业收入和营业利润为综合衡量指标。

(3)薪酬。取上市公司年报中披露的“应付职工薪酬合计”,包括工资、奖金、津贴、社会保险费以及住房公积金等货币性薪酬。

三、研究结果

(一)描述性统计分析

表1呈现的是各研究变量的平均数、标准差以及各变量之间的相关系数。由表1可见,每一年度的人力资本与薪酬、薪酬与企业绩效指标(每股收益、营业收入、营业利润)之间都呈现显著的相关性,但有些年度的人力资本与企业绩效指标相关不显著,例如,2014年、2015年的人力资本与每股收益以及2017年的人力资本与营业收入。说明人力资本与薪酬、薪酬与企业绩效正相关,人力资本与企业绩效不相关,由此初步验证了薪酬在人力资本与企业绩效之间起中介作用的假设。

表1 研究变量的平均数、标准差和相关系数

年份	变量	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2014年	1. 人力资本	96.21	81.79	1																			
	2. 薪酬	0.55	2.09	0.11**	1																		
	3. 每股收益	0.44	0.54	0.06**	0.08**	1																	
	4. 营业收入	30.50	59.88	0.10**	0.38**	0.04*	1																
	5. 营业利润	2.65	8.25	0.13**	0.67**	0.31**	0.39**	1															
2015年	6. 人力资本	105.407	82.08	0.76**	0.11**	-0.01	0.08**	0.14**	1														
	7. 薪酬	0.78	3.84	0.12**	0.91**	0.07**	0.26**	0.62**	0.13**	1													
	8. 每股收益	0.41	0.64	-0.10**	0.11**	0.69**	-0.03	0.27**	-0.05**	0.13**	1												
	9. 营业收入	32.48	58.86	0.14**	0.50**	0.07**	0.94**	0.50**	0.11**	0.43**	0.04**	1											
	10. 营业利润	3.10	13.22	0.14**	0.72**	0.22**	0.21**	0.85**	0.15**	0.80**	0.34**	0.41**	1										
2016年	11. 人力资本	120.98	79.47	0.65**	0.11**	0.04*	0.03	0.13**	0.75**	0.14**	0.02	0.06**	0.16**	1									
	12. 薪酬	0.88	3.61	0.12**	0.92**	0.08**	0.29**	0.65**	0.13**	0.98**	0.14**	0.45**	0.80**	0.13**	1								
	13. 每股收益	0.46	0.57	-0.21**	0.05**	0.54**	-0.01	0.17**	-0.19**	0.05**	0.61**	0.03	0.17**	-0.05**	0.07**	1							
	14. 营业收入	36.27	60.76	0.13**	0.41**	0.06**	0.89**	0.45**	0.11**	0.31**	0.03	0.94**	0.33**	0.05**	0.36**	0.06**	1						
	15. 营业利润	3.53	10.45	0.10**	0.59**	0.19**	0.32**	0.80**	0.10**	0.60**	0.23**	0.45**	0.81**	0.12**	0.63**	0.29**	0.46**	1					
2017年	16. 人力资本	129.52	78.21	0.57**	0.12**	0.05**	0.01	0.15**	0.67**	0.15**	0.06**	0.05**	0.18**	0.85**	0.15**	0.02	0.04*	0.14**	1				
	17. 薪酬	0.99	3.75	0.12**	0.92**	0.09**	0.31**	0.67**	0.13**	0.95**	0.14**	0.46**	0.79**	0.13**	0.98**	0.07**	0.38**	0.64**	0.15**	1			
	18. 每股收益	0.47	0.61	-0.19**	0.08**	0.44**	0.07**	0.17**	-0.17**	0.06**	0.46**	0.09**	0.14**	-0.08**	0.09**	0.73**	0.11**	0.22**	0.01	0.11**	1		
	19. 营业收入	43.58	68.83	0.13**	0.38**	0.06**	0.81**	0.43**	0.10**	0.28**	0.02	0.86**	0.30**	0.04*	0.34**	0.05**	0.93**	0.43**	0.03	0.37**	0.15**	1	
	20. 营业利润	4.82	12.44	0.09**	0.58**	0.16**	0.41**	0.76**	0.09**	0.55**	0.17**	0.51**	0.71**	0.09**	0.59**	0.20**	0.52**	0.85**	0.11**	0.62**	0.33**	0.54**	1

注：*表示 $P<0.05$ ；**表示 $P<0.01$ 。

(二)模型测试

本文以人力资本为自变量,企业绩效为因变量,薪酬为中介变量建立结构方程模型。首先考察各年度分离模型,M1~M4分别为2014—2017年分离模型,人力资本→企业绩效的直接路径不显著,删除该路径后模型匹配良好,比较拟合指数CFI、拟合优度指数GFI均大于0.9,近似误差均方根RMSEA小于0.08,见表2。

接下来采用多组分析法检测模型在4个年度中的稳定性。表2结果显示该模型具有良好匹配,人力资本→薪酬的路径系数在4年样本数据中均正向显著($\beta=0.11$ 、0.13、0.12、0.13, $P<0.001$),薪酬→企业绩效的路径系数均正向显著($\beta=0.83$ 、0.92、0.90、0.90, $P<0.001$),如图1所示。

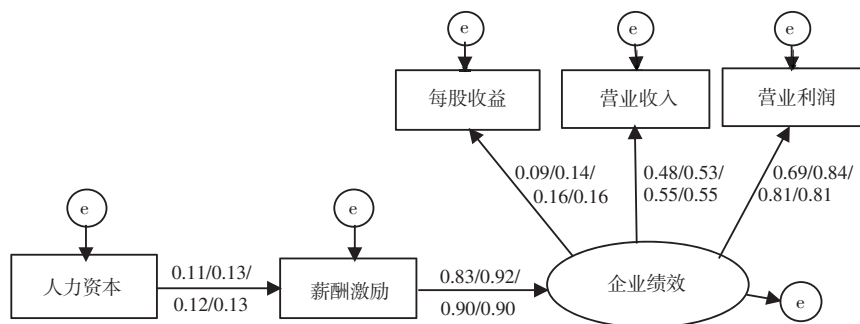
进一步考察人力资本→薪酬、薪酬→企业绩效两条路径在4年模型中的稳定性,发现人力资本→薪酬的限制模型(M5_{人力资本→薪酬})与无限制模型(M5_{无限制})相比没有显著性差异($\Delta\chi^2=1.56$, $P>0.05$),薪酬→企业绩效的限制模型(M5_{薪酬→企业绩效})与无限制模型相比没有显著性差异($\Delta\chi^2=5.67$, $P>0.05$),同时限制该两条路径也没有发现显著性差异,说明两条回归路径具有稳定性,该模型是一个稳定模型。

表2 2014—2017年的多组分析模型匹配

模型	χ^2	df	P	CFI	GFI	TLI	RMSEA	$\Delta\chi^2$
M1	278.80	6	0.00	0.92	0.97	0.86	0.11	—
M2	425.98	6	0.00	0.92	0.95	0.86	0.05	—
M3	158.50	6	0.00	0.95	0.98	0.92	0.04	—
M4	90.02	6	0.00	0.98	0.99	0.96	0.02	—
M5 _{无限制}	259.68	24	0.00	0.99	0.99	0.98	0.02	—
M5 _{人力资本→薪酬}	261.24	27	0.67	0.99	0.99	0.98	0.02	1.56
M5 _{薪酬→企业绩效}	265.35	27	0.13	0.99	0.99	0.98	0.03	5.67
M5 _{人力资本→薪酬;薪酬→企业绩效}	266.91	30	0.30	0.99	0.99	0.99	0.03	7.23

接下来使用Sobel测试检验人力资本通过薪酬对企业绩效产生的间接影响。结果显示,在4个年度样本中,薪酬对人力资本和企业绩效的关系有显著的间接影响(Sobel=3.77、4.12、4.02、5.12, $P<0.001$),薪酬在人力资本与企业绩效之间起完全中介作用,H1得到证实。

为了更直观地说明人力资本与薪酬对企业绩效的交互效应,对高、低人力资本企业的员工薪酬与企业绩效之间的关系进行比较。图2采取平均数划分法,把样本划分为高人力资本组和低人力资本组,比较两组中高、低薪酬和企业绩效的平均数关系,图中实线为高人力资本组,虚线为低人力资本组。由图2可见,在低薪酬激励下,高、低人力资本组的绩效相似,2015年和2017年高人力资本组的绩效甚至低于低人力资本组;但是在高薪酬激励下,高人力资本组的绩效明显高于低人力资本组。因此,具有高人力资本、高薪酬激励的企业绩效要高于具有低人力资本、低薪酬激励的企业绩效,与期相符,H2获得支持。



图中数据依次为2014—2017年路径系数;e为残差

图1 多组分析模型

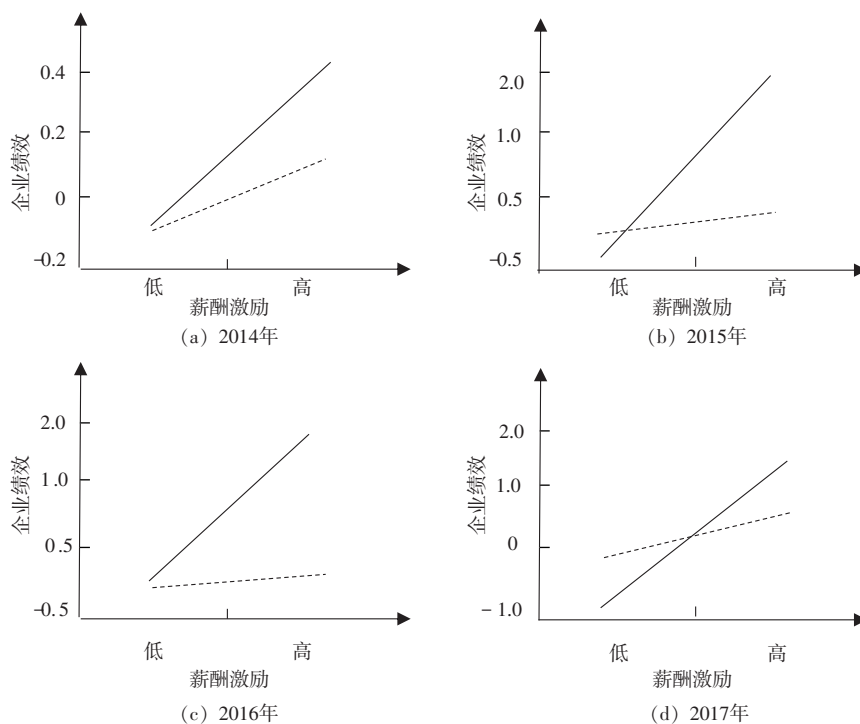


图2 人力资本、薪酬对企业绩效的交互效应

四、讨论

本文实证研究发现,企业人力资本与企业绩效不存在直接相关关系,人力资本在薪酬的中介作用下对企业绩效起显著的促进作用。因为本文使用教育指标衡量的人力资本是一种从外部劳动力市场购买的通用型人力资本^[21],通用型人力资本掌握的是从学校教育中获得的科学知识和通用型知识,由于转移难度较小、成本较低,很容易被竞争对手模仿,所以难以构成企业竞争优势的来源^[22];而薪酬管理是一种企业内部构建的组织能力,这种能力需要嵌入到企业的组织和业务流程中去,无法通过外部市场购买,因此可以成为企业持续竞争优势的来源。

进一步比较分析发现,高人力资本、高薪酬激励的企业绩效要高于低人力资本、低薪酬激励的企业绩效;当企业具有高人力资本和低薪酬激励时,企业绩效甚至会低于具有低人力资本、低薪酬激励的企业绩效。因为在低薪酬水平下,高人力资本企业员工的高层次需求(如组织认可、自我价值实现等)得不到满足,同时受薪酬公平性感知的影响,导致其自主性工作动机降低,最终表现出与低人力资本企业相似甚至更低的组织绩效;而在高薪酬激励下,高人力资本企业的员工在高层次需求得到满足的同时可以感知到薪酬的公平性,导致其自主性动机增加,最终由于其拥有的更高水平的知识和能力表现出比低人力资本企业更高的组织绩效。

本文从实证角度证实了薪酬管理在人力资本与企业绩效之间发挥的中介作用,同时验证了资源基础理

论中关于资源、能力与企业整体绩效的关系,为企业实施战略人力资源管理、提高企业绩效提供了理论参考和实践指导。企业经营者应积极通过外部市场购买或内部市场培养高人力资本员工,适当加大人力资本投入和提高人力资本质量,同时也要建立有效的薪酬激励机制,要注意加大薪酬的激励因素并且密切关注薪酬的内、外部公平,以提高人力资本转化效率。

尽管本文为资源基础理论中关于资源、能力与企业整体绩效的关系提供了一定实证支持,但仍存在一些缺陷有待进一步研究改进。首先,本文用于衡量企业人力资本水平的教育指标法只包含企业从外部市场购买的人力资本,但是由于内部人力资本难以量化,目前研究中广泛使用的还是教育指标法;其次,本文将薪酬管理看作一种组织能力,解释了薪酬管理模式在人力资本对企业绩效影响过程中发挥的作用,但是资源基础理论所指的“能力”是多维度的,不仅包括人力资源管理流程,还包括产品开发、采购、生产和销售等各种组织流程和规范,薪酬管理作为其中一种组织能力只起到部分解释作用,后续研究可加入其他能力维度进行进一步探究;最后,本文所研究的薪酬仅包含货币性薪酬并且未细分其类型(如固定工资、绩效工资等),未来研究中可考虑采用全面薪酬体系^[23]进行进一步探索。

参考文献

- [1] BOON C, ECKARDT R, LEPAK D P, et al. Integrating strategic human capital and strategic human resource management [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2018, 29(1): 34-67.
- [2] DELERY J E, ROUMPI D. Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: Is the field going in circles?[J]. *Human Resource Management Journal*, 2017, 27(1): 1-21.
- [3] BARNEY. Firm resource and sustained competitive advantage[J]. *Journal of Management*, 1991, 17(1): 99-120.
- [4] WERNERFELT B. A resource-based view of the firm[J]. *Strategic Management Journal*, 1984(5): 171-180.
- [5] 苏中兴. 重新审视资源基础理论——以人力资源为例[J]. *经济管理*, 2009, 31(7): 182-186.
- [6] GAO S Y, ZHANG M, ZHANG Y L, et al. The VRIO characteristics of corporate strategic human capital at business level [C]. *International Conference on Management Science & Engineering (20th)*. Harbin: School of Management Harbin Institute of Technology, 2013: 827-832.
- [7] CROOK T R, TODD S Y, COMBS J G, et al. Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2011, 96(3): 443-456.
- [8] HITT M A, BIEMAN L, SHIMIZU K, et al. Direct and moderating effects of human capital on strategy and firm performance: A resource-based perspective[J]. *Academy of Management Journal*, 2001, 44(1): 13-28.
- [9] 邓学芬, 黄功勋, 张学英, 等. 企业人力资本与企业绩效关系的实证研究——以高新技术企业为例[J]. *宏观经济研究*, 2012(1): 73-79.
- [10] NAROS M S, SIMIONESCU M. The role of education in ensuring skilled human capital for companies[J]. *Theoretical and Empirical Researches in Urban Management*, 2019, 14(1): 75-84.
- [11] 李萌, 张佑林, 张国平. 中国人力资本区际分布差异实证研究[J]. *教育与经济*, 2007(1): 12-17.
- [12] 姚先国, 张海峰. 教育、人力资本与地区经济差异[J]. *经济研究*, 2008(5): 47-57.
- [13] BECKER B E, HUSELID M A. High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications[J]. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 1998(16): 53-101.
- [14] 李鹏, 刘丽贤, 李悦. 绩效导向薪酬制度对员工创造性影响评述——基于自我决定理论视角[J]. *科技管理研究*, 2015(2): 145-151.
- [15] GARDNER D G, DYNE L V, PIERCE J L. The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study[J]. *Journal of Occupational Psychology*, 2004(77): 307-322.
- [16] BUTTNER E H, LOWE K B. The relationship between perceived pay equity, productivity, and organizational commitment for US professionals of color[J]. *Equality, Diversity & Inclusion*, 2017, 36(1): 73-89.
- [17] 李海峥, 梁赟玲, FRAUMENI B, 等. 中国人力资本测度与指数构建[J]. *经济研究*, 2010(8): 42-54.
- [18] 姚洋, 崔静远. 中国人力资本的测算研究[J]. *中国人口科学*, 2015(1): 70-78.
- [19] BARRO R J, LEE J W. International measure of schooling years and schooling quality[J]. *American Economic Review*, 1996, 86(2): 218-223.
- [20] ASTERIOU D, AGIOMIRGIANAKIS G M. Human capital and economic growth: Time series evidence from Greece[J]. *Journal of Policy Modeling*, 2001, 23(5): 481-489.
- [21] 程德俊, 赵曙明. 资源基础理论视角下的战略人力资源管理[J]. *科研管理*, 2004, 25(5): 52-59.
- [22] NILE W H, JEFFREY H D. Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage [J]. *Strategic Management Journal*, 2004, 25(12): 1155-1178.
- [23] 谭春平, 景颖, 安世民. 全面薪酬研究述评与展望: 要素演变、理论基础与研究视角[J]. *外国经济与管理*, 2019, 41(5): 101-113.

(下转第 111 页)

Research on Prior Knowledge, International Knowledge Absorption Capacity and International Opportunity Recognition

Yin Jianfeng^{1,2}, Ye Guangyu²

(1. Business School, Guizhou Minzu University, Guiyang 550025;

2. Business Administration School, South China University of Technology, GuangZhou 510640)

Abstract: The deepening development of economic globalization and the proposal of China's "One Belt And One Road" initiative have boosted the upsurge of the internationalization development of Chinese enterprises. International opportunity recognition, as the most important link in the internationalization of enterprises, has become a hot issue of concern to all sectors of society. Based on the perspective of international knowledge absorptive capacity, the mechanism of managers' prior knowledge on international opportunity recognition is examined. Based on 265 questionnaires of international business managers, hierarchical regression analysis and structural equation model are used to test the relationship hypothesis between variables. The results show as follows. Prior knowledge has a significant positive effect on international opportunity recognition. Managers' international knowledge absorptive capacity plays an important intermediary role in the relationship between prior knowledge and international opportunity recognition. Environmental dynamics plays a negative moderating role in the relationship between managers' international knowledge absorptive capacity and international opportunity recognition.

Keywords: prior knowledge; international knowledge absorption capacity; environmental dynamics; international opportunity recognition

(上接第91页)

Research on the Influence of Human Capital on Enterprise Performance: The Mediating Effect of Salary

Hu Qiao¹, Jia Yimeng²

(1. School of Management, Zhejiang University of Technology, Hangzhou 310023, China;

2. School of Economic, Zhejiang University of Technology, Hangzhou 310023, China)

Abstract: Based on the resource-based theory and quantitative measurement of human capital, the role of compensation in the process of human capital's impact on firm performance in 2615 listed companies from 2014 to 2017 is analyzed, and the hypothesis using structural equation model and multi-group analysis are examined. The results show that compensation has mediation effect between human capital and firm performance. The performance of firms with high human capital and compensation is higher than that of firms with low human capital and low compensation. When the firm has high human capital and low compensation, the firm performance is lower than the firm performance with low human capital and low compensation. By breaking through the traditional qualitative research method of compensation, it provides a new perspective to open the "black box" in the field of strategic human resources management.

Keywords: strategic human resources management; resource-based view; human capital; compensation; firm performance