

人力资本视角下薪酬差距对企业经济效率的影响分析

张金锐

摘要：企业运作期间需要围绕人力资本这一核心切入点调整工作思路，积极探索薪酬差距对企业经济效率的影响机制，聚焦薪酬差距在人力资本积累、配置及激励层面的作用逻辑。需要以人力资本和动机为基础，分析了薪酬差距对人力资本投入、人才配置和人力资本双重激励的影响机制。研究发现，薪酬差距对人力资本具有双向作用，会通过正向激励促进人力资本的提高和资源的分配效率，也可能因过度差距引发投资挤出与人才流失问题。研究成果将为我国企业优化薪酬制度，强化人力资本管理，促进企业效益的可持续发展，丰富了薪酬差距与企业效率关系的研究维度。

关键词：人力资本；薪酬差距；企业经济效率；人才配置

随着企业的持续发展，薪酬差距是一个非常重要的因素，其对企业的经济效益产生了怎样的作用，其对企业经济效率的影响备受理论界关注。现有研究多聚焦薪酬差距与企业效率的直接关联，而忽略了人力资本对薪酬不平等的影响，从而造成了对两者之间关系的解释上的缺口。在人力资本、激励理论和公正理论的基础上，薪酬差距对人力资本的积累、分配和激励等过程产生了深远的影响。厘清其中的作用机理，既可以丰富和发展薪酬和人力资本的相关研究，又可以为我国企业建立合理的薪酬结构，实现人力资本的最大化奠定坚实的基础。本文从人力资本视角切入，系统分析薪酬差距对企业经济效率的影响路径，为破解薪酬设计与效率提升的现实矛盾提供理论参考^[1]。

一、薪酬差距对人力资本积累的影响

（一）激励型投资提升

薪酬差距的构建需要具有差异化特点，这样才能满足收益预期，对于员工能够形成较强的激励性，进而推动个体与企业双向加码人力资本积累。在个人层面上，合理的工资差异会给市场一个明确的价值讯号，确定高技能、高贡献与高薪酬之间的关系，促进员工把工资差异转变成投资动机，积极地把时间和精力投入到职业培训、技能认证和知识升级中，以提高自己的人力资本来获得较高的薪酬。这样一种自发的投入，不但提

高了个人的个人素质，而且还产生了“投资—增值—收益”的良好循环。在企业层次上，通过工资差异建立的层次薪酬制度，促使企业向高潜能员工提供培训资源和发展机会，并通过个性化培训计划提高其累积能力。此外，由于薪酬差距所产生的业绩改善期望，也激励了企业在总体上进行了全面的人力资本投入，并不断改进其培训制度。在此过程中，企业间的相互投入将促进企业人力资本的增量和品质的提高，从而为提高企业的效益提供了一个重要的资源支撑。

（二）低收入群体投资挤出

如果薪酬差距超过一定的临界值，就会对低收入人群的人力资本投入造成明显的挤压，从而限制了整个企业的人力资本积累。在资源约束方面，低收入群体本就面临生活成本高、可支配收入有限的困境，过度薪酬差距进一步压缩其收入空间，导致员工无法承担教育培训和技能培训等人力资本投入的直接成本和机会成本，从而进入“收入低—无钱投资—技能停滞—收入更低”的恶性循环。在心理期望层面，工资差异会削弱低收入人群对其投资收益的期望，从而导致员工觉得自己即使投入了人力资本，也很难打破工资水平屏障，从而失去对其的投资动机和意愿。这一挤压作用不但使个人的人力资本得到了很大程度的提高，而且使企业的人力资本结构出现了严重的失调，从而出现了“核心和一般人员之间的能力缺口”现象。从长远来看，由于低收入人群的人力资本投入不够，导致其总体人力资本储量的厚度和弹性减弱，从而限制了企业技术传承、流程优化和创新动力，在其内部产生“短板效应”，进而导致其自身素质

作者简介：张金锐（出生：1972年10月），女，汉，籍贯：河南省，专科，职称：经济师，研究方向：事业单位人事制度改革，现行医疗制度改革对医院的影响。

的退化减弱了其升级潜能。这个短板效应还会被传递到企业的各个生产经营过程中，由于缺乏熟练的劳动力，容易造成操作失误的增多和流程的不顺畅，从而使整个生产的效率和服务水平都下降了。这将导致企业面临“核心人才独当一面，普通员工难以继承”的窘境，导致科技迭代和创新结果无法得到高效推广，导致人才结构不平衡而失去了市场发展的机会^[2]。

二、薪酬差距对人力资本配置的影响

(一) 合理差距引导人才优化配置

合理的薪酬差距是一种有效的利益杠杆，这样可以促进人才与岗位和企业之间的高效地匹配，合理薪酬差距的核心作用与成效如表1所示。以人力资本分配理论为基础，工资是劳动价值的核心表现形式，合理的工资差额可以准确地传达岗位价值，从而使得高价值岗位和核心业务岗位能够以较高的薪酬来吸引有才能的人员，从而达到精确的“人岗匹配”。从企业的角度来看，薪酬差距可以指导不同部门和不同层次的人力资本的动态流动，促进了高效率和高价值的岗位上的人才的流动，从而降低了人力资本的闲置和浪费，提高了总体的资源分配效率。从市场角度来看，产业内部企业之间的薪酬差异，将会把优秀的人才导向具有较大发展潜力和科学薪酬制度的企业，从而促使人力资本流向更高的生产力。该最优分配效果既可以使个人的人力资本价值得到最大程度地发挥，又可以通过各方面的协作来实现群体的优势，从而提高整个企业的人力资本协作效能。与此同时，通过合理的薪资水平来实现人才的有效流动，也将推动企业对职位的评价机制进行改进，增强其科学的分配能力，形成“薪酬引导配置—配置提升效率”的良性循环。这样的良性循环也可以让企业在人才方面的竞

争力得到更大地加强，从而推动企业不断地在岗位设计和能力评价等方面进行优化，从而建立更加符合发展需要的人力资本生态。与此同时，通过合理的薪资差异传达出公正的信息，可以提高雇员对企业的认同感和认同感，降低企业的冲突和内耗，使整个团体合作更加有效和流畅。这不但可以帮助企业赢得市场的主动，而且可以促进整个产业的人力资源配置，促进企业和行业的协调发展^[3]。

(二) 过度差距引发核心人才流失

过度的薪酬差距会打破人力资本配置的平衡状态，导致企业内部的核心人员大量外流，从而导致企业的人力资本结构发生严重的扭曲和损失。根据人力资源流动理论，员工工资的公平性和薪酬的合理与否是决定企业能否留住员工的重要原因，但如果薪酬差距超过了员工的业绩和能力，特别是“同劳不同酬”或层级间薪酬断层时，则会使员工感到不公正，怀疑自己的价值没有被企业认同。这样的认知将导致员工的工作满意度和忠诚下降，激励员工寻找更加公平的薪酬分配和更具价值回报的工作。随着企业的持续发展，企业内部的关键技术、客户资源和管理经历也随之消失，企业内部的合作机理和商业延续性也随之消失，同时也加大了人力资本招募和培训的重新设置成本。更重要的是，企业内部的关键人员一旦离开，就会引起一系列的连锁效应，从而导致企业内部出现“人才流失—效能降低—竞争力减弱”的恶性循环。由于薪酬差距过大所导致的资源配置扭曲，其实质是由于收益分配不平衡，导致了企业的人才储备能力下降，从而影响了企业的整体效益。这种失衡还会直接破坏内部协作氛围，导致员工之间的信任危机和内耗，而本来具有互补性的技术队伍也会因为薪酬的不公平而出现障碍，从而影响到双方的技术合作和知识分享。这也将导致企业面临“招聘难，留住更难”的局面，因为不合理的薪资制度，让外来优秀的人才望而却步，让企业的现有员工不断地受到打击，最后，企业的创新基础和发展动力都会受到影响，从而导致企业的运作出现系统的危机^[4]。

三、薪酬差距对人力资本激励的双重效应

(一) 高技能人才绩效激励

薪酬差距对高技术人员表现出明显的业绩激励作用，使员工的工作热情和创造潜力得到了最大程度地发挥。基于锦标赛理论，通过建立“优胜劣汰”的激励体系，促进高技术人员在工作绩效和技术瓶颈上实现更高的收

表1 合理薪酬差距的核心作用与成效对照表

作用层面	具体作用	最终成效
个人与岗位	传达岗位价值，吸引人才匹配高价值/核心岗位	实现精准“人岗匹配”，最大化个人人力资本价值
企业内部	引导人力资本动态流动，减少闲置浪费	提升内部资源分配效率，优化岗位设计与能力评价机制
市场层面	推动优秀人才流向高潜力、薪酬科学的企业	促进产业人力资本向高生产力配置，实现企业与行业协同发展
团队协作	传递公平信号，增强员工归属感与认同感	降低内部冲突内耗，提升团队协作效率

入薪酬，并在此基础上促进员工实现个体和企业的共同发展。在人力资本的实现方面，薪酬差距准确地与高技术人员的工作绩效相适应，让员工的专业和创造的结果获得了恰当的价值认同，从而增强了员工的工作成就感和工作投入，从而促使员工积极地探寻更加有效的工作方式，攻克技术难题。另一方面，高技术人员业绩的提高还可以起到一定的带头作用，从而使整个队伍的员工都变得更加主动，从而起到“以点带面”的作用。另外，由于薪酬差距所产生的收入优势，也会更大程度地刺激高技术人员提高自身的积极性，从而促进员工不断投入人力资本，从而实现“激励—绩效提升—能力升级”的良性循环。从根本上说，基于薪酬差距而产生的业绩激励，其实质在于通过价值配置和作用的匹配，使高技术人才的潜能得以最大限度地发挥出来，进而促进企业的生产和创新效率。通过这种模式，可以加快企业对人才的动态调整，推动科技员工对行业先进水平进行积极地对标，在企业中营造不断地学习与创新环境。此外，明确的工资和业绩联系，还可以减少企业内部的关键人员流动，为企业提供一种稳定、高品质的人力资源，促进企业在科技竞争中建立起持久的优势屏障，达到高质量发展的目的^[5]。

（二）普通员工公平感缺失与投入下

较大的薪酬差距会使一般员工缺乏公正意识，从而使员工的工作努力程度下降，从而对人力资本的激励产生负面影响。根据亚当斯公正理论，一般员工与高技术人员或同等职位的同行相比，会出现“付出与收获不成比例”的不公正感觉，即薪酬差距超过了员工所认为的“合理范围”，而又不能用业绩差来说明。这样的认知会让员工的工作热情降低，让员工由积极主动转变成了被动应对，在工作中降低了员工在工作中的能量，甚至会产生消极怠工、逃避责任的现象，使得个人的人力资本价值很难得到很好地体现。从群体合作的角度来看，由于缺乏公正意识，导致了群体间的信任和合作气氛被打破，从而导致了人际关系的冲突和内耗，从而导致了整个团队的生产力下降。在企业中，一般员工是最主要的

人力资本，员工的工作热情降低，会造成企业的业务过程不顺畅，服务质量低下，从而影响到企业的总体运作水平。从根本上讲，企业的薪酬制度不平衡导致了人力资本的积极性下降，如果持续下去，将逐渐削弱企业的人力资本活力，进而影响到企业的经济效益^[6]。

结束语

综上所述，企业工作人员需要以人力资本为切入点，对薪酬差距如何通过人力资本积累、分配和激励等过程，进行系统性地剖析薪酬不平等对企业绩效的作用机理。研究发现，薪酬差距对企业效益的作用是两重性的，在一定程度上，薪酬差距可以促进人力资本投资和优化配置，促进高技术人才的业绩增长。反之，如果薪酬差距过大，将导致投资挤压、人才流失和一般员工的投资减少。研究成果将在一定程度上完善我国企业薪酬与人力资本的相关研究，并为深入认识薪酬差距与企业绩效之间的内在联系提供新的思路。在现实中，企业需要建立一套既能体现激励又能体现公平的薪酬制度，通过设置合理的薪酬差别，使人力资本的价值最大化，从而使企业的经济效益不断提高。

参考文献

- [1] 孙灵慧.人力资本密集度对流通企业经营绩效的影响机制探究[J].商业经济研究, 2025, (20): 165-168.
- [2] 张宇, 林雪平.数字化转型对纺织企业经营绩效的影响研究[J].中国纤检, 2025, (10): 94-101.
- [3] 彭姝羽.数字化转型背景下企业绩效管理的优化策略探讨[J].企业改革与管理, 2025, (17): 66-68.
- [4] 陈云磊, 鲁静.内部薪酬差距、宗族文化与企业新质生产力[J].安徽商贸职业技术学院学报, 2025, 24(03): 40-46.
- [5] 李济含.高管薪酬契约参照效应与企业创新激励机制研究[J].产业创新研究, 2025, (15): 148-150.
- [6] 鲍俊谷, 叶正茂, 周奕.人力资本参与企业收益分配方式与比例[J].市场瞭望, 2025, (14): 223-225.