

市场准入负面清单制度与企业人力资本升级

李玉婷¹, 黄建焯², 展望³

(1. 暨南大学 管理学院, 广东 广州 510632; 2. 中山大学 国际金融学院, 广东 珠海 519082;
3. 中国社会科学院 工业经济研究所, 北京 100006)

摘要: 高层次人才是高质量发展的核心力量, 如何有效改善企业人力资本结构是新时代全面深化改革的重点。基于中国沪深A股上市企业数据, 实证探究市场准入负面清单制度对企业人力资本结构的影响。研究发现: (1) 负面清单制度能有效促进企业人力资本结构优化升级。(2) 负面清单制度通过强化产品市场竞争从而驱动人力资本结构升级。(3) 负面清单制度促使企业增加了高技能劳动力雇佣规模, 缩减了低技能劳动力雇佣规模; 同时, 负面清单制度的人力资本结构升级效应对于非国有、劳动密集型和市场化水平较低地区的企业更显著。(4) 得益于人力资本结构升级, 负面清单制度还显著提升了企业的经营表现和创新产出。研究验证了市场准入制度改革对于优化人才资源配置的积极作用, 为微观企业寻找高质量发展路径提供经验依据。

关键词: 市场准入负面清单制度; 人力资本结构; 地方行政垄断壁垒; 产品市场竞争

中图分类号: F832.5 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-6049(2024)02-0012-11

一、引言

高层次人才不仅是促进微观企业积累财富和赢取竞争优势的关键要素, 更是推动一国产业转型升级和经济高质量增长的重要源泉^[1]。党的二十大报告明确指出, 要“深入实施人才强国战略, 加快建设世界重要人才中心和创新高地”。近年来, 党对人才工作高度重视, 人才队伍规模日益壮大。然而, 中国长期存在“重物质资本, 轻人力资本”问题, 导致高技能劳动力比例整体偏低, 仍难以满足经济高质量发展的现实需求^[2]。2019年, 人社部发布的《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》明确提出, 要“充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用, 更好发挥政府作用, 促进人才顺畅有序流动, 最大限度保护和激发人才活力, 提高人才资源配置效率”。因此, 如何发挥市场主导和政府引导功能, 以“有效市场”和“有为政府”相结合的方式推动企业人力资本结构优化升级, 已成为具有重要现实意义的研究命题。

近年来, 放松市场准入的制度改革已成为构建社会主义市场经济体制、处理好政府与市场关系的重要内容。其中, 市场准入负面清单制度是放松市场准入限制的一个重要途径和实现载体^[3-4], 对于市场在资源配置中发挥决定性作用和更好发挥政府作用具有显著意义^[5]。具体而言, 市场准入负面

收稿日期: 2023-10-10; 修回日期: 2024-02-05

基金项目: 中国博士后科学基金面上项目“共同富裕视角下人才红利对制造业高质量发展的影响效应与机制研究”(2023M733865); 广东省自然科学基金面上项目“混合所有制改革对国有企业创新的影响研究”(2022A151010784)

作者简介: 李玉婷(1995—), 女, 湖北潜江人, 暨南大学管理学院博士研究生, 研究方向为公司金融与公司治理; 黄建焯(1992—), 男, 广东汕尾人, 中山大学国际金融学院博士研究生, 研究方向为公司金融与公司治理; 展望(1991—), 男, 山东平阴人, 经济学博士, 中国社会科学院工业经济研究所博士后, 研究方向为“人力资本与产业升级”。

清单制度是指国务院以清单方式明确列出禁止和限制投资经营的行业、领域、业务等,清单以外的,各类市场主体皆可依法平等进入^①。一方面,负面清单制度将所有市场准入限制的法律法规和措施汇入一张清单,可以规范政府行为界限,收缩政府行政审批范围,并将释放的行政资源用于加强事中事后监管,提高行政管理效率和效能,促进政府的职能转变和作用发挥。另一方面,负面清单制度“法无禁止即可为”的管理模式消除了市场准入的隐性壁垒,有助于落实市场主体自主权和激发市场活力,充分培育竞争环境,给予市场在资源配置中更多的发挥空间。那么,市场准入负面清单制度作为理顺政府和市场关系、构建“有效市场”和“有为政府”的重要抓手,能否有效推动微观企业人力资本结构升级?本文将对此问题进行深入探究,以期为全国建设统一大市场和人才强国战略背景下充分释放人力资本积累优势,助力经济增长转向“人才红利”驱动模式提供经验证据和政策借鉴。

与本文密切相关的文献是市场开放视角下企业人力资本结构调整的影响因素研究。一方面,部分文献集中探讨国际贸易自由化对企业劳动力技能结构的影响。例如,在进口方面,Mion and Zhu^[6]研究发现,来自中国的进口竞争可以促进比利时本地企业的高技能员工比例增长。王明益和张中意^[7]研究发现,进口贸易自由化从进口竞争、成本节约和技术溢出渠道对企业人力资本结构产生优化作用。Kasahara *et al.*^[8]研究认为,中间品进口存在技能偏向性,会促使企业增加对高技能员工的需求,从而促进企业人力资本结构升级。赵灿和刘啟仁^[9]基于中国加入WTO的研究背景也得出相似结论。在出口方面,Davidson *et al.*^[10]研究发现,出口份额增加会使企业雇佣更多的高技能员工,从事与国际业务相关的复杂任务,促进企业人力资本结构升级。在对外直接投资方面,李杨和车丽波^[11]研究发现,企业对外直接投资可以通过投资动机、出口替代和技术溢出等渠道优化母公司的就业技能结构。另一方面,部分文献关注劳动力市场和金融市场的准入限制放松措施对企业劳动雇佣调整决策的影响。研究表明,中国户籍限制放开改革有利于提高劳动力市场就业的灵活性,吸引更多技能劳动力流入,从而提高当地企业的劳动雇佣调整速度和技能劳动力占比^[12-13]。银行业管制放松通过缓解融资约束增加了企业支付技能溢价的能力,从而推动人力资本升级^[14]。

上述文献为系统探讨放松市场准入限制与企业人力资本结构之间的关系提供了丰富基础,但仍存在不足。首先,既有研究大多基于跨国市场开放视角探讨贸易自由化对企业人力资本结构的影响,且主要采用国际贸易的技能偏向性理论解释其影响机理^[8-11],较少有文献关注国内市场准入开放对企业人力资本结构的影响。其次,既有研究考察了户籍制度、银行业改革等准入限制放松政策对企业雇佣结构调整的影响,但是上述政策主要通过减少劳动力、资本等生产要素限制,即要素市场配置优化的渠道,进而影响企业劳动力配置决策。因此,现有文献较少从产品市场竞争的角度探究放松市场准入限制政策的作用机制。本文基于产品市场竞争的视角,探究致力于推动国内市场开放的负面清单制度与企业人力资本结构的关系。

本文的边际贡献在于:(1)企业人力资本结构升级是转型时期高质量发展的核心动力和内在体现,本文基于企业人力资本结构的微观视角探究负面清单制度对于经济高质量发展的作用成效和战略价值,丰富了负面清单制度的经济后果研究文献。(2)本文以国内市场准入限制放松为切入点,从产品市场竞争角度厘清负面清单制度对企业人力资本结构升级的驱动作用和机制,拓展了市场准入制度改革对企业人力资本结构影响研究的文献。(3)本文发现了负面清单制度对于企业人力资本结构升级的积极作用,验证了市场准入制度改革与人才强国战略的政策自洽性,明确了“有为政府”和“有效市场”在优化人才资源配置、深入推进人才强国战略中的核心地位,为健全新时代中国社会主义市场经济体系、完善市场准入政策和人才政策提供重要借鉴。

二、制度背景、理论分析与研究假说

(一) 制度背景

1992年,党的十四大明确提出,我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制。经过多

^①2014年6月国务院发布的《关于促进市场公平竞争维护市场正常秩序的若干意见》中对“市场准入负面清单”的定义。

年的持续努力与发展,我国社会主义市场经济体制已基本形成,但是依然还存在市场秩序不合规、市场规则不一致、市场竞争不充分等亟须解决的重要问题。为此,2013年,党的十八届三中全会明确指出,“经济体制改革的核心问题是处理好政府和市场的关系,使市场在资源配置中起决定性作用和更好发挥政府作用”,同时还提出要“实行统一的市场准入制度”。2015年10月,国务院发布《关于实行市场准入负面清单制度的意见》,对负面清单制度的定位、要求、制定程序以及试点工作方案等方面提供了详细的指导意见。

实际上,负面清单制度是舶来品,以往国际上仅适用于外商投资领域,将其推广至境内投资是我国的一次大胆探索。在此前我国主要实行的是正面清单制度,即只有政府准许的行业、范围、领域,市场主体才能进入,这就为政府保留了设置各种准入壁垒的决定权,容易导致政府滥用权力、随意决策,进而滋生权力寻租和腐败等现象。与此相反的是,负面清单制度是指国务院在统一制定发布的一张清单上列明禁止和限制投资经营的行业、领域和业务等,而清单之外的则由市场主体自由决定进入与否。由此可见,负面清单制度遵循的是“法无禁止即自由”的管理原则,可以视为放松市场准入限制的一次良好的准自然实验。具体操作方面,负面清单制度采用“先行先试、逐步推广”的实施模式。2016年4月,《市场准入负面清单草案(试点版)》发布,选择天津、上海、福建和广东4个省市作为第一批试点。2017年6月,贵州、重庆、四川、湖北、湖南、浙江、河南、陕西、黑龙江、吉林和辽宁11个省市被设为第二批试点。进一步,2018年12月《市场准入负面清单(2018年版)》发布,自此负面清单制度在全国各地全面实施。

(二) 理论分析与研究假设

企业根植于其所在的制度环境,因而企业的组织治理、经营行为会受制度环境影响^[15]。企业的劳动力资源配置作为企业重大的经营决策之一,理论上也会受到外部制度环境影响。负面清单制度旨在更好厘清政府与市场之间的关系,促进政府和市场有效联动,通过规范政府调控边界进而改善市场配置功能,缓解“政府失灵”与“市场失灵”问题^[16],为企业劳动力资源配置活动提供良好的制度环境。本文认为,负面清单制度将通过产品市场竞争机制对企业人力资本结构升级发挥积极作用。

资源基础观认为,人力资本存在价值性、稀缺性、难以模仿性和不可替代性,有利于提高生产效率、创新能力以及核心竞争力^[17-19]。企业进行人力资本结构升级的动因主要在于寻求创新发展和保持可持续竞争优势^[20-22]。因而,充分的市场竞争环境能够增强企业对于技术创新突破和提高自身竞争力的需求^[23],形成企业人力资本结构升级的内源性动力^[6-7]。在以正面清单为主的管理模式下,地方政府会出于地方保护主义动机而利用行政权力设置一些隐形壁垒,限制外地企业参与本地市场,制造行政垄断壁垒和产品市场分割,扭曲产品市场竞争^[24-25]。同时,各级政府部门具有较大的自由裁量权,若其在一些投资经营领域的准入管理不透明,则容易滋生寻租腐败和灰色地带,使企业面临较高的不确定性和交易成本^[26]。这就削弱了高效率企业进入市场的动力,限制了各个行业的市场竞争充分性^[27]。

实行负面清单制度的地区通过“全国一张单”和“非禁即入”的准入规则简政放权,有助于促进产品市场竞争。具体而言,负面清单以清单的形式将所有准入限制的法律法规和经济活动列明,各级政府不能单外设单,规范了政府职责边界^[3],可以有效破除地区间的行政垄断壁垒和市场分割现象,总体上降低企业的市场准入门槛^[5]。同时,负面清单制度塑造了“法无禁止即可为”的市场准入环境,大大改善了以往正面清单管理模式下市场准入规则分散、不健全、不统一并且准入管理执法模糊的问题,进而降低了企业进入新市场、新领域的不确定性和交易成本^[5, 28]。由此,实施负面清单制度的地区给予了市场主体更多进入自主权,可以吸引更多企业进入当地市场,从而促进各个行业的产品市场竞争^[16, 29]。在“适者生存,优胜劣汰”的市场法则下,企业不得不调整自身的技能劳动力雇佣结构,增加关键生产环节的高技能劳动力规模,同时缩减非关键生产环节的低技能劳动力规模^[7],从而提高企业的生产效率、创新能力和产品市场竞争力,以便在激烈的竞争环境中保持

优势地位和避免进入者威胁^[23, 30]。因此,负面清单制度在促进市场竞争加剧的过程中会驱动企业人力资本结构升级。

综上所述,负面清单制度能够促进政府与市场间的有效联动,通过消除地方行政垄断壁垒并促进产品市场竞争以发挥市场竞争效应,进而驱动企业人力资本结构优化升级。由此,本文提出如下研究假说:

假说1:市场准入负面清单制度能够有效驱动企业人力资本升级。

三、研究设计

(一) 计量模型设定

为检验本文的研究假说,本文将2016年开始实施的市场准入负面清单制度实施视为一项准自然实验,构造如下双重差分模型:

$$HC_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Treatpost_{i,t} + \sum \beta_k Controls_{i,t} + \sum Firm + \sum Year + \sum Ind + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

其中,下标*i*和*t*分别表示企业和年份,被解释变量*HC*为人力资本结构,核心解释变量*Treatpost*为负面清单制度实施的虚拟变量,*Controls*为控制变量。模型控制企业固定效应(*Firm*)、年份固定效应(*Year*)和行业固定效应(*Ind*)。此外,估计系数标准误在企业层面聚类处理。

(二) 变量定义和说明

1. 被解释变量

人力资本结构(*HC*)。本文采用高技能劳动力和低技能劳动力的相对规模比来刻画企业的人力资本结构。既有文献主要采用劳动力的受教育程度和工作性质来划分高低技能劳动力^[2, 31]。鉴于此,本文在基准回归中根据受教育程度划分高低技能,将本科及以上学历员工视为高技能劳动力,将本科以下学历员工视为低技能劳动力,以本科及以上学历员工数量与本科以下学历员工数量的比值度量企业人力资本结构。在稳健性检验中,本文根据工作性质划分高低技能劳动力。

2. 核心解释变量

市场准入负面清单(*Treatpost*)。本文采用虚拟变量*Treatpost*来衡量企业*i*在*t*年是否受到负面清单制度的影响。如果企业*i*注册地在*t*年为负面清单省市,则在当年及该年之后,*Treatpost*取值为1,否则为0。具体而言,本文基于负面清单制度分地区、分批次实施的背景对*Treatpost*赋值:(1)企业注册地位于第一批4个试点省市时,2016年及以后*Treatpost*取值为1,否则为0;(2)企业注册地位于第二批11个试点省市时,2017年及以后*Treatpost*取值为1,否则为0。

3. 控制变量

参考现有文献^[32],本文选取以下控制变量,企业层面包括:企业规模(*Size*)、企业年龄(*Age*)、资产负债率(*Lev*)、资产回报率(*Roa*)、成长性(*Growth*)、研发密集度(*RD*)和劳动密集度(*Labor*)。地区层面包括:高等教育情况(*Edu_pro*)、经济发展水平(*GDP*)、产业结构(*Indstr*)、金融发展水平(*Fin*)和对外开放程度(*FDI*)。变量定义及说明如表1所示。

表1 主要变量定义及说明

变量名称	变量符号	变量说明
人力资本结构	<i>HC</i>	本科及以上学历员工数量与本科以下学历员工数量的比值
市场准入负面清单	<i>Treatpost</i>	政策实施后,若企业注册地为负面清单省市,取值为1,否则为0
企业规模	<i>Size</i>	总资产的自然对数
企业年龄	<i>Age</i>	当年年份减去企业上市年份加1后的自然对数
资产负债率	<i>Lev</i>	总负债与总资产的比值
资产回报率	<i>Roa</i>	净利润与总资产的比值
成长性	<i>Growth</i>	营业收入增长率
研发密集度	<i>RD</i>	研发投入与总资产的比值
劳动密集度	<i>Labor</i>	员工人数与固定资产净额比值的自然对数
高等教育情况	<i>Edu_pro</i>	省级本科及以上学历就业人员占比
经济发展水平	<i>GDP</i>	省级实际人均GDP对数
产业结构	<i>Indstr</i>	省级第二产业增加值与GDP的比值
金融发展水平	<i>Fin</i>	省级金融机构存贷款总额与GDP比值
对外开放程度	<i>FDI</i>	省级外商直接投资额与GDP比值

(三) 数据来源和样本选择

负面清单制度从2016年开始逐步实施,2019年起其实施范围扩大至全国。考虑到2019年及以后样本中没有实际的对照组,同时时间窗口过长可能会产生其他政策噪音,因此本文选用2013—2018年沪深A股上市公司作为研究样本。财务数据来自国泰安(CSMAR)数据库,员工结构数据来自万得(WIND)数据库,地区层面的变量主要来自《中国统计年鉴》《中国劳动统计年鉴》。本文对数据预处理如下:(1)剔除金融行业以及ST、PT类样本;(2)剔除关键变量数据缺失严重的样本;(3)所有变量采取前后1%缩尾。最后,本文获得了14 784个年度-企业观测值。

(四) 描述性统计

表2汇报的是描述性统计结果。可以看出,HC的均值为0.6893,标准差为1.2316,表明样本企业间的人力资本结构存在较大差异。*Treatpost*的均值为0.2904,表明约有29.04%的观测值在样本期间受到了市场准入负面清单制度的影响。

四、实证结果分析

(一) 基准回归结果

表3汇报的是根据模型(1)对本数据进行回归的结果。第(1)列仅控制了企业、年份和行业固定效应,*Treatpost*的系数显著为正,且通过了1%水平的显著性检验,说明负面清单制度显著提高了企业高技能劳动力与低技能劳动力的相对规模比。随着在第(2)列和第(3)列中逐步加入控制变量,可以发现*Treatpost*的系数依旧在1%水平上显著为正。这一结果表明,负面清单制度实施能够显著促进企业人力资本结构升级,支持了前文的研究假说1。

(二) 稳健性检验

1. 平行趋势检验

满足平行趋势假定是确保双重差

表2 变量描述性统计

变量	观测值	均值	标准差	最小值
HC	14 784	0.689 3	1.231 6	0.025 6
<i>Treatpost</i>	14 784	0.290 4	0.454 0	0.000 0
<i>Size</i>	14 784	22.171 5	1.294 0	19.903 0
<i>Age</i>	14 784	2.048 8	0.908 5	0.000 0
<i>Lev</i>	14 784	0.418 3	0.207 5	0.056 3
<i>Roa</i>	14 784	0.039 4	0.054 9	-0.210 9
<i>Growth</i>	14 784	0.189 9	0.432 9	-0.510 9
<i>RD</i>	14 784	0.018 2	0.018 7	0.000 0
<i>Labor</i>	14 784	-12.532 2	1.150 2	-15.610 7
<i>Edu_pro</i>	14 784	10.212 2	7.297 8	2.921 0
<i>GDP</i>	14 784	11.153 9	0.407 0	10.212 1
<i>Indstr</i>	14 784	0.416 0	0.088 2	0.186 3
<i>Fin</i>	14 784	3.765 2	1.401 8	1.972 0
<i>FDI</i>	14 784	0.023 7	0.012 1	0.000 6

表3 市场准入负面清单制度与人力资本升级

变量	(1) HC	(2) HC	(3) HC
<i>Treatpost</i>	0.075 4*** (3.435 9)	0.074 7*** (3.407 7)	0.057 0*** (2.926 7)
<i>Size</i>		0.074 9** (2.217 4)	0.071 8** (2.153 9)
<i>Age</i>		-0.079 3*** (-2.888 8)	-0.081 6*** (-2.973 8)
<i>Lev</i>		-0.282 4** (-2.375 4)	-0.290 6** (-2.448 6)
<i>Roa</i>		0.193 9 (1.201 5)	0.184 8 (1.153 9)
<i>Growth</i>		-0.008 1 (-0.544 5)	-0.008 4 (-0.567 0)
<i>RD</i>		2.785 3** (1.999 6)	2.776 9** (1.998 3)
<i>Labor</i>		0.000 1 (0.002 5)	-0.000 6 (-0.024 7)
<i>Edu_pro</i>			0.010 8* (1.764 2)
<i>GDP</i>			0.338 3* (1.871 5)
<i>Indstr</i>			-0.288 3 (-0.341 3)
<i>Fin</i>			0.010 8 (0.220 0)
<i>FDI</i>			-1.051 8 (-0.884 7)
<i>Constant</i>	0.388 0** (2.405 3)	-1.013 1 (-1.448 2)	-4.609 1*** (-2.671 8)
<i>Firm FE</i>	Yes	Yes	Yes
<i>Year FE</i>	Yes	Yes	Yes
<i>Ind FE</i>	Yes	Yes	Yes
N	14 784	14 784	14 784
R ²	0.074 5	0.082 9	0.086 3

注:***、**和*分别表示在1%、5%和10%水平上显著,括号内为标准误聚类到企业层面后的*t*值。

分估计有效性的必要条件。为此,本文根据政策冲击时间设置相对时间虚拟变量,构建如下模型检验平行趋势:

$$HC_{i,t} = \alpha_0 + \sum_{s=-4}^{s=2} \beta_s d_s + \sum \beta_k Controls_{i,t} + \sum Firm + \sum Year + \sum Ind + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

其中, d_s 为虚拟变量,当企业受负面清单制度影响第 s 年 ($-4 \leq s \leq 2$) 时取 1,否则取 0。本文把受负面清单制度影响 4 年以前的年份归为前 4 年,且实际回归时以受负面清单制度影响前 1 年作为基准年份。表 4 的回归结果显示, d_{-4} 、 d_{-3} 、 d_{-2} 的系数均不显著, d_0 、 d_1 、 d_2 的系数显著为正。这一结果说明,在负面清单制度实施之前,两组间的人力资本结构趋势并无明显差异,满足平行趋势假定。

2. 安慰剂检验

为排除其他不可观测因素的干扰,本文进行安慰剂检验。具体地,本文首先将企业样本根据省份进行分组,然后为每一组随机选取一个年份作为该省份的虚假政策试点时间,再根据这一虚假的政策试点时间构建解释变量 $Treatpost_F$,以替代基准模型(1)中的 $Treatpost$ 进行回归分析,并将以上随机抽样过程重复 500 次, $Treatpost_F$ 的估计系数核密度分布如图 1 所示。不难看出, $Treatpost_F$ 的系数大多位于 0 附近, P 值大多高于 0.1,且表 3 第(3)列基准回归的估计值处于整体分布外部。这说明本文的基准回归结果通过了安慰剂检验,具有较高的可信度。

3. 其他稳健性检验

此外,本文还进行了如下五个方面的稳健性测试。(1)更换人力资本结构测度指标。本文根据工作性质划分技能劳动力,将技术型员工视为高技能劳动力,将其他员工视为低技能劳动力,以技术型员工数量与其他员工数量的比值($HC2$)作为人力资本结构的替代指标,回归结果见表 5 第(1)列所示。(2)控制高维固定效应。由于地区或行业层面的特征存在动态变化,因此,本文进一步控制“省份-年份”固定效应、“行业-年份”固定效应,回归结果见表 5 第(2)列。(3)“省份-年份”聚类。由于不同时间各地区内的企业可能相关,本文对标准误采取“省份-年份”层面聚类处理,回归结果见表 5 第(3)列。(4)平衡面板。为增强负面清单制度实施前后的样本可比性,本文将研究样本转化为平衡面板,回归结果见表 5 第(4)列。(5)PSM-DID。考虑到地区间经济、制度等特征存在较大差异,可能会导致估计偏误,本文采用倾向得分匹配-双重差分模型(PSM-DID)加以解决。具体而言,本文将负面清单试点地区的样本作为实验组,非负面清单试点地区的样本作为对照组,首先构建是否进入实验组的 Probit 选择模型,通过控制基准模型中的控制变量、年份和行业固定效应后计算出倾向匹配得分,然后通过“1:1、无放回”近邻匹配后对样本进行回归,结果见表 5 第(5)列。从表 5 的结果总体可以看出,经过上述稳健性检验后, $Treatpost$ 的系数依然显著为正,表明负面清单制度的人力资本升级效应具有稳健性。

表 4 平行趋势检验

变量	HC
d_{-4}	0.030 8 (0.823 9)
d_{-3}	0.030 2 (1.467 6)
d_{-2}	0.019 8 (1.274 8)
d_0	0.066 0*** (3.876 1)
d_1	0.082 6*** (3.513 6)
d_2	0.083 6** (2.498 6)
Controls	Yes
Firm FE	Yes
Year FE	Yes
Ind FE	Yes
N	14 784
R ²	0.086 6

注:***、**和*分别表示在 1%、5%和 10%水平上显著,括号内为标准误聚类到企业层面后的 t 值。

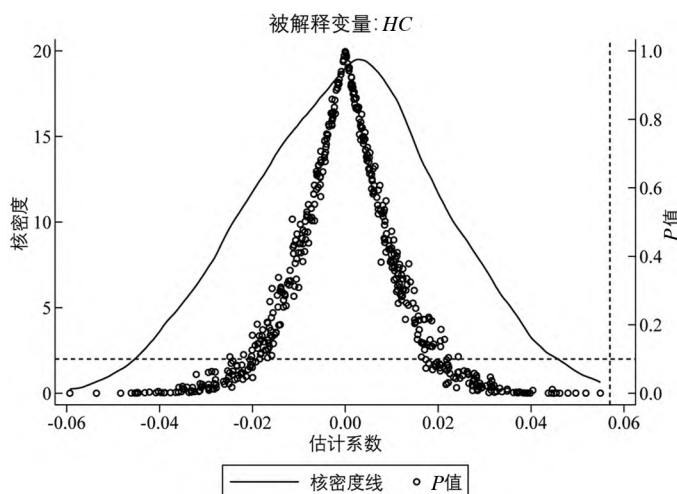


图 1 安慰剂检验

五、作用机制检验

理论分析部分表明,负面清单制度推动人力资本结构升级的核心机制在于市场竞争强化效应。为检验这一机制,本文构建如下模型进行检验:

$$HHI_{p,j,t} = \beta_0 + \beta_1 Treatpost_{p,t} + \sum \beta_k ProX_{p,t} + \sum Pro + \sum Year + \sum Ind + \varepsilon_{p,j,t} \quad (3)$$

其中,下标 p 、 j 和 t 分别表示省份、行业和年份。 HHI 表示市场竞争程度,本文采用由企业营业收入构建的赫芬达尔指数来衡量省份-行业层面的市场竞争程度^[4,29],该指数值越大,表明市场竞争程度越低。 $ProX$ 表示模型(1)中的地区层面控制变量,其定义与表1一致。由于赫芬达尔指数(HHI)是省份-行业-年份的数据结构,因此模型控制省份、行业和年份固定效应。

表6第(1)列结果显示, $Treatpost$ 的系数显著为负,表明负面清单制度的实施有助于提升市场竞争程度。为进一步验证市场竞争机制,本文将赫芬达尔指数年度中位数以上的样本定义为市场竞争程度低组,反之定义为市场竞争程度高组,然后对模型(1)进行分组检验。表6第(2)列和第(3)列结果显示, $Treatpost$ 的系数在市场竞争程度低组显著为正,而在市场竞争程度高组不显著,这表明随着市场竞争程度提升,负面清单制度对企业人力资本结构升级的驱动作用有所减弱。以上结果充分验证了负面清单制度通过强化市场竞争进而促进企业人力资本结构升级的核心机制。

六、拓展性研究

(一) 技能结构分解

由于市场竞争强化之后企业既可能增加高技能人才需求,也可能减少低技能人才需求,为此,本文将对企业技能结构进行分解,以厘清负面清单制度驱动企业人力资本结构升级的途径。具体而言,以本科及以上学历员工数量的自然对数($\ln HL$)度量高技能劳动力规模,以本科以下学历员工数量的自然对数($\ln LL$)度量低技能劳动力规模,并将其分别作为模型(1)的因变量,从而考察负面清单制度实施后企业对不同技能劳动力的需求变化。回归结果如表7所示, $Treatpost$ 的系数在第(1)列中在1%水平上显著为正,而在第(2)列中在10%水平上显著为负,这说明负面清单制度会促使企业增加高技能劳动力雇佣,同

表5 其他稳健性检验

变量	(1) 更换被解释变量 <i>HC2</i>	(2) 控制高维固定效应 <i>HC</i>	(3) 省份-年份聚类 <i>HC</i>	(4) 平衡面板 <i>HC</i>	(5) PSM-DID <i>HC</i>
<i>Treatpost</i>	0.0365*** (2.8723)	0.0404** (1.9903)	0.0570*** (9.1804)	0.0418* (1.9417)	0.0499** (1.9674)
<i>Controls</i>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
<i>Firm FE</i>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
<i>Year FE</i>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
<i>Ind FE</i>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
<i>Pro-Year FE</i>	No	Yes	No	No	No
<i>Ind-Year FE</i>	No	Yes	No	No	No
N	14357	14784	14784	11148	9512
R ²	0.0543	0.1129	0.0863	0.1036	0.0860

注:***、**和*分别表示在1%、5%和10%水平上显著,括号内为标准误聚类到企业层面后的*t*值。

表6 作用机制检验

变量	(1) <i>HHI</i>	(2) 市场竞争程度高	(3) 市场竞争程度低
<i>Treatpost</i>	-0.0096** (-2.4856)	0.0018 (0.1091)	0.1195*** (3.1520)
<i>Controls</i>	Yes	Yes	Yes
<i>Firm FE</i>	No	Yes	Yes
<i>Pro FE</i>	Yes	No	No
<i>Year FE</i>	Yes	Yes	Yes
<i>Ind FE</i>	Yes	Yes	Yes
N	2029	8354	6430
R ²	0.8627	0.0496	0.0732

注:***、**和*分别表示在1%、5%和10%水平上显著,括号内为标准误聚类到企业层面后的*t*值。

表7 技能结构分解

变量	(1) $\ln HL$	(2) $\ln LL$
<i>Treatpost</i>	0.0327*** (2.7891)	-0.0245* (-1.7110)
<i>Controls</i>	Yes	Yes
<i>Firm FE</i>	Yes	Yes
<i>Year FE</i>	Yes	Yes
<i>Ind FE</i>	Yes	Yes
N	14784	14784
R ²	0.6641	0.4281

注:***、**和*分别表示在1%、5%和10%水平上显著,括号内为标准误聚类到企业层面后的*t*值。

时缩减低技能劳动力雇佣。通过对比两列系数可知,负面清单制度对高技能劳动力的“就业创造”效应相对高于对低技能劳动力的“就业破坏”效应。这表明负面清单制度在通过促进市场竞争而驱动企业调整技能劳动力雇佣结构的过程中,并没有显著为社会增加新的就业压力。

(二) 异质性分析

本文接下来从企业所有制属性、劳动密集度和地区市场化水平的角度进行异质性检验。

首先,考虑所有制属性的异质性。国有企业通常处于垄断性、战略性行业,拥有大规模的政府支持和经济资源,由此,国有企业对于市场竞争环境变化的敏感度较弱。同时,国有企业需要承担保障就业、改善民生等政治任务,由此,国有企业的雇佣调整存在较高的劳动力刚性^[33]。相较之下,非国有企业的生产经营偏向市场化,更容易受到市场波动、需求变化等因素的冲击,但由于经营决策机制较灵活,因此可以根据市场变化、经营状况等做出较快的雇佣调整决策。由此可以推断,相比国有企业,负面清单制度促进人力资本升级的市场竞争强化机制将在非国有企业中更有效。为验证这一推断,本文将样本划分为国有企业和非国有企业进行分组回归。表8第(1)列和第(2)列结果显示, *Treatpost* 的系数在非国有企业中显著为正,而在国有企业中不显著。这意味着,负面清单制度的人力资本升级效应对于非国有企业更有效。

其次,考虑要素密集度的异质性。不同要素密集度企业的劳动雇佣决策存在差异。一方面,资本密集型企业生产经营活动通常比较依赖先进的自动化机械、生产工艺和研发装备等资本品的投入,由于资本-技能存在互补性,资本密集型企业对于高技能劳动力存在较高需求,因而人力资本禀赋水平也较高^[2]。相较之下,劳动密集型企业对于劳动力的技能和素质要求较低,人力资本结构还存在较大的优化空间。另一方面,在市场竞争加剧的情况下,资本密集型企业拥有技能人才优势,更容易保持竞争地位,不容易受到市场竞争的冲击。而劳动密集型企业吸纳了众多低技能劳动力,因而在应对市场竞争冲击时,企业倾向于削减低技能劳动力规模,利用更多的资本或者高技能劳动力将其替代^[6]。由此可以推断,相比资本密集型企业,负面清单制度的市场竞争效应会更大程度地促进劳动密集型企业人力资本升级。为验证这一推断,本文参考潘红波和陈世来^[34]的方法采用员工人数与固定资产净额比值的自然对数衡量企业劳动密集度,然后计算每个行业的劳动密集度中位数,以此作为行业密集度的度量指标,在此基础上计算全部行业的行业密集度中位数,并根据该指标将年度中位数以上的样本定义为劳动密集型企业,反之定义为资本密集型企业。表8第(3)列和第(4)列的分组回归结果显示, *Treatpost* 的系数在劳动密集型企业中显著为正,而在资本密集型企业中不显著。这意味着,负面清单制度对人力资本升级的促进作用对于劳动密集型企业更显著。

表8 异质性分析

变量	(1) 国有企业 <i>HC</i>	(2) 非国有企业 <i>HC</i>	(3) 劳动密集型 <i>HC</i>	(4) 资本密集型 <i>HC</i>	(5) 市场化水平高 <i>HC</i>	(6) 市场化水平低 <i>HC</i>
<i>Treatpost</i>	0.044 5 (1.236 5)	0.069 4 *** (3.180 7)	0.126 8 ** (2.561 8)	0.004 3 (0.279 9)	0.040 1 (1.559 6)	0.082 6 ** (2.481 3)
<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
<i>Ind FE</i>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	5 385	9 399	4 764	10 020	7 051	7 733
R ²	0.082 6	0.106 0	0.079 3	0.054 5	0.121 5	0.094 1

注:***、**和*分别表示在1%、5%和10%水平上显著,括号内为标准误差聚类到企业层面后的*t*值。

最后,考察市场化水平的异质性。相比于市场化水平较高地区,市场化水平较低地区地方政府对市场的行政干预较多,通常存在较严重的产品市场分割和市场竞争不充分的现象^[4],这将会减少企业

进行人力资本投资活动的内驱力。而负面清单制度可以规范政府行为边界并为市场发挥资源配置主导作用提供更多空间,由此可以推断,相较于市场化水平较高地区,负面清单制度通过市场竞争效应促进企业人力资本结构升级的作用将会在市场化水平较低地区发挥得更为充分。为此,本文利用王小鲁等^[35]的市场化指数衡量地区市场化水平,将该指数年度中位数以上的样本定义为市场化水平高组,反之定义为市场化水平低组。表8第(5)列和第(6)列分组回归的结果显示,*Treatpost*的系数在市场化水平低组显著为正,而在市场化水平高组不显著。这意味着,当市场化水平更低时,负面清单制度对人力资本升级的促进作用更显著。

(三) 经济后果分析

前文证实了负面清单制度对企业人力资本升级的积极作用,那么,负面清单制度驱动企业人力资本结构升级后,能否进一步提高核心竞争力和保持竞争优势,进而更好地应对市场竞争加剧导致的影响?

首先,本文考察负面清单制度对企业经营绩效和生产效率的影响。理论上,高技能人才通常具有较强的学习能力和解决问题能力,能够快速适应新技术和工作方法,高效地完成任务,避免不必要的错误和资源浪费,从而有利于提升经营绩效和生产效率。为此,本文采用净资产收益率(*Roe*)和托宾Q(*TobinQ*)以度量企业经营绩效,采用LP方法测算全要素生产率(*TFP*),并将其作为模型(1)的因变量。表9第(1)列至第(3)列结果显示,*Treatpost*的系数均显著为正,这说明负面清单制度显著提高了企业的经营绩效和生产效率。

其次,本文考察负面清单制度对企业创新产出的影响。理论上,高技能劳动力通常更了解行业的前沿发展和最新技术趋势,能够深入地思考和探索问题,更容易提出富有前瞻性和创新性的想法和解决方案,并将技术知识和研究成果转化为实际应用。为此,本文采用专利申请数量加1的自然对数衡量创新产出数量(*Pat_apply*),采用授权专利被引次数加1的自然对数衡量创新

表9 经济后果分析

变量	(1) <i>Roe</i>	(2) <i>TobinQ</i>	(3) <i>TFP</i>	(4) <i>Pat_apply</i>	(5) <i>Pat_cite</i>
<i>Treatpost</i>	0.003 5** (2.022 5)	0.020 6* (1.950 2)	0.074 8*** (2.668 1)	0.183 3*** (6.453 1)	0.053 3** (2.436 1)
<i>Controls</i>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
<i>Firm FE</i>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
<i>Year FE</i>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
<i>Ind FE</i>	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	14 784	14 784	14 322	14 784	14 784
R ²	0.806 3	0.236 7	0.394 2	0.254 5	0.012 0

注:***、**和*分别表示在1%、5%和10%水平上显著,括号内为标准误聚类到企业层面后的*t*值。

产出质量(*Pat_cite*)。表9第(4)列和第(5)列结果显示,不论是创新产出的数量还是质量,*Treatpost*的系数均显著为正,这说明负面清单制度实施显著促进了企业的创新产出水平。

七、结论与启示

本文基于2013—2018年沪深A股上市公司数据实证探究负面清单制度对企业人力资本升级的影响。研究发现:(1)负面清单制度实施之后,企业的人力资本结构得以显著升级优化。(2)作用机制分析表明,市场竞争强化是负面清单制度驱动企业人力资本结构升级的核心渠道。(3)进一步研究发现,负面清单制度将会促使企业提高对高技能劳动力的需求并降低对低技能劳动力的需求,且负面清单制度的人力资本结构升级效应在非国有企业、劳动密集型企业 and 市场化水平较低地区中更显著。(4)得益于人力资本结构升级,企业的经营绩效、生产率以及创新产出都显著得以提升。

本文的研究结论可以提供以下政策启示:(1)在实施人才强国战略中,要注重发挥市场准入基础性制度对优化人才资源配置的积极作用。负面清单制度可以有效驱动企业人力资本升级,进而推动企业经营表现提升和创新产出优化,在微观层面达到了高质量发展的目标。由此,应当继续以“有效市场”和“有为政府”为抓手,加快完善市场准入领域方面改革、建设全国统一大市场,不断消除地方行政垄断,降低市场准入壁垒,助力企业夯实技能人才储备基础,充分释放人力资本积累优势。(2)在负

面清单制度基础上,需多措并举实现政策协同。首先,国有企业作为经济高质量发展的主力军,其人才队伍建设工作不可忽视,而由于国有企业对于市场竞争环境敏感度较弱且其劳动力调整存在刚性,因而负面清单制度对于国有企业人力资本升级的作用效果较为有限。因此,在完善负面清单制度的同时应当继续深化国有企业改革,加快将国有企业打造成为独立的市场主体,推进市场化经营机制建设,破除体制机制弊端对于人才资源配置效率的负面影响。其次,负面清单制度会促使企业缩减低技能劳动力雇佣规模。这意味着,负面清单制度在推动劳动力市场结构转型升级的同时,可能会导致一定程度的低技能劳动者失业问题。因此,政府在推进负面清单制度的同时应当兼顾社会就业。例如,可以对于当地就业贡献较大的企业予以一定的政策补贴、税收优惠或信贷支持,缓解它们的市场竞争压力,避免新的失业问题;可以开展职业技能提升行动,全面提升低技能劳动者的职业技能水平和就业创业能力,从而使低技能劳动者更好地适应竞争加剧的就业环境。

参考文献:

- [1]刘智勇,李海峥,胡永远,等.人力资本结构高级化与经济增长——兼论东中西部地区差距的形成和缩小[J].经济研究,2018,53(3):50-63.
- [2]刘啟仁,赵灿.税收政策激励与企业人力资本升级[J].经济研究,2020,55(4):70-85.
- [3]杜永波.市场准入负面清单制度与产业法协同性考量[J].中国政法大学学报,2020(4):45-54+207.
- [4]张宽,雷卓敏,李后建.市场准入管制与企业全要素生产率:来自负面清单的证据[J].世界经济,2023,46(5):152-176.
- [5]陈升,李兆洋,唐雲.清单治理的创新:市场准入负面清单制度[J].中国行政管理,2020(4):95-101.
- [6]MION G, ZHU L K. Import competition from and offshoring to China: a curse or blessing for firms? [J]. Journal of international economics, 2013, 89(1): 202-215.
- [7]王明益,张中意.进口贸易自由化与企业就业技能结构升级[J].经济学动态,2022(4):103-122.
- [8]KASAHARA H, LIANG Y W, RODRIGUE J. Does importing intermediates increase the demand for skilled workers? Plant-level evidence from Indonesia[J]. Journal of international economics, 2016, 102: 242-261.
- [9]赵灿,刘啟仁.进口自由化有利于企业人力资本优化吗?——来自中国微观企业的证据[J].经济科学,2019(6):43-55.
- [10]DAVIDSON C, HEYMAN F, MATUSZ S, et al. Global engagement and the occupational structure of firms[J]. European economic review, 2017, 100: 273-292.
- [11]李杨,车丽波.对外直接投资对企业就业技能结构的影响效应[J].数量经济技术经济研究,2021,38(3):120-139.
- [12]WANG F C, MILNER C, SCHEFFEL J. Labour market reform and firm-level employment adjustment: evidence from the hukou reform in China[J]. Journal of development economics, 2021, 149: 102584.
- [13]吴育辉,张欢,刘晓玲,等.突破“藩篱”:技能劳动力户籍限制与企业创新活力[J].经济学(季刊),2023,23(5):1828-1845.
- [14]铁瑛,刘啟仁.银行管制放松、融资约束与人力资本升级[J].财贸经济,2021,42(11):116-130.
- [15]WILLIAMSON O E. The new institutional economics: taking stock, looking ahead[J]. Journal of economic literature, 2000, 38(3): 595-613.
- [16]周志方,韩尚杰,程序.市场准入管制放松与企业创新——基于“市场准入负面清单制度”试点的准自然实验[J].财经研究,2023,49(11):125-139.
- [17]CAMPBELL B A, COFF R, KRYSCYNSKI D. Rethinking sustained competitive advantage from human capital[J]. Academy of management review, 2012, 37(3): 376-395.
- [18]TIAN B B, LIN C, ZHANG W W, et al. Tax incentives, on-the-job training, and human capital accumulation: evidence from China[J]. China economic review, 2022, 75: 101850.
- [19]金智,彭辽.地方人才引进政策与公司人力资本[J].金融研究,2022(10):117-134.

- [20] BARNEY J B. Looking inside for competitive advantage[J]. *Academy of management perspectives*, 1995, 9(4): 49-61.
- [21] CARLIER S I, COSTAMAGNA R, MENDI P, et al. Low-skilled labor markets as a constraint on business strategy choices: a theoretical approach[J]. *Journal of business research*, 2019, 102: 228-234.
- [22] NYBERG A J, MOLITERNO T P, HALE D, et al. Resource-based perspectives on unit-level human capital: a review and integration[J]. *Journal of management*, 2014, 40(1): 316-346.
- [23] 张杰,郑文平,翟福昕. 竞争如何影响创新:中国情景的新检验[J]. *中国工业经济*,2014(11):56-68.
- [24] 刘志彪. 全国统一大市场[J]. *经济研究*,2022,57(5):13-22.
- [25] 尹恒,张子尧. 产品市场扭曲与资源配置效率:异质性企业加成率视角[J]. *经济研究*,2021,56(11):119-137.
- [26] 郭冠男. 如何认识并全面实施市场准入负面清单制度[J]. *中国行政管理*,2019(1):6-9.
- [27] 杨兴全,张可欣. 公平竞争审查制度能否促进企业创新?——基于规制行政垄断的视角[J]. *财经研究*,2023,49(1):63-78.
- [28] 郭冠男,李晓琳. 市场准入负面清单管理制度与路径选择:一个总体框架[J]. *改革*,2015(7):28-38.
- [29] 王雄元,徐晶. 放松市场准入管制提高了企业投资效率吗?——基于“市场准入负面清单”试点的准自然实验[J]. *金融研究*,2022(9):169-187.
- [30] AMITI M, KHANDELWAL A K. Import competition and quality upgrading[J]. *The review of economics and statistics*, 2013, 95(2): 476-490.
- [31] 李逸飞,李金,肖人瑞. 社会保险缴费征管与企业人力资本结构升级[J]. *经济研究*,2023,58(1):158-174.
- [32] 郭吉涛,王子晋. 数字化转型对企业资本配置效率的影响——基于制造业上市企业的经验证据[J]. *南京财经大学学报*,2023(3):67-76.
- [33] 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.
- [34] 潘红波,陈世来. 《劳动合同法》、企业投资与经济增长[J]. *经济研究*,2017,52(4):92-105.
- [35] 王小鲁,胡李鹏,樊纲. 中国分省份市场化指数报告(2021)[M]. 北京:社会科学文献出版社,2021.

(责任编辑:孔群喜;英文校对:谈书墨)

Negative List System for Market Access and Human Capital Upgrading

LI Yuting¹, HUANG Jianye², ZHAN Wang³

(1. School of Management, Jinan University, Guangzhou 510632, China;

2. International School of Business & Finance, Sun Yat-sen University, Zhuhai 519082, China;

3. Institute of Industrial Economics, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100006, China)

Abstract: High-level talents are vital for high-quality development. Improving the human capital structure of enterprises has become the focus of comprehensive reform in the new era. This paper empirically explores the impact of a system of negative lists for market access on the human capital structure of enterprises based on the data of A-share listed companies in Shanghai and Shenzhen. The results show the following. (1) The negative list system effectively promotes the optimization and upgrading of enterprises' human capital structure. (2) The negative list system drives this upgrading by promoting competition in the product market. (3) The negative list system has caused enterprises to increase their employment of high-skilled labor and reduce their employment of low-skilled labor. At the same time, the list system's upgrading effect on enterprises' human capital structure is more significant in non-state-owned, labor-intensive, and low-marketization industries. (4) The upgrading of enterprises' human capital structure, in turn, significantly improves their operational performance and innovation output. This study verifies the positive role of reforming the system of market access in optimizing the allocation of talent, providing a theoretical basis and ideas for micro enterprises seeking to pursue high-quality development.

Key words: negative list system for market access; human capital structure; local administrative monopoly barriers; product market competition