

员工就业偏好与不同所有制企业效率^{*}

——基于《中国经济学人》调查问卷的分析

中央民族大学经济学院 李 景

中国社会科学院工业经济研究所 李 钢

摘 要：国有企业与非国有企业的效率比较历年来备受关注，但是仅以企业营业收入等效益指标来判断企业效率有失偏颇，忽略了企业为劳动者带来的非工资效用也是企业效益的一部分。由于劳动者获得的非工资效用难以量化，中国社会科学院工业经济研究所与《中国经济学人》(China Economist)编辑部在2019年第四季度通过就业者择业参考标准、员工对企业所有制的偏好、不同所有制企业员工效率与能力、国有企业的工资溢价等视角研究分析了受访者对企业所有制的选择和不同所有制企业福利与效率的判断，探究受访者对企业所有制的偏好原因，从而间接刻画不同所有制企业的效率问题。调查发现，福利、薪酬和社会评价是就业者选择就业单位的重要参考标准，国有企业更符合就业者的偏好。不同所有制企业员工工作能力与效率差距不大，其中国有企业略优；且若员工从国有企业更换至非国有企业存在工资溢价，国有企业为员工带来工资收入以外的效用也是企业效益的一部分，不能简单以经济绩效衡量企业效率。

关键词：就业偏好 企业所有制 工作效用 工资溢价

中图分类号：F272.92; F421.3 **文献标识码：**A **文章编号：**2095-3151(2020)03-0085-12

DOI:10.16110/j.cnki.issn2095-3151.2020.03.007

学术界对国有企业与非国有企业的效率测算方式不断完善。如，刘小玄(1995)探讨了产权结构的激励机制对企业效率的影响，刘元春(2001)强调了国有企业在社会主义市场经济中的宏观战略效率，董梅生(2012)以微观数据分析了国有企业与民营企业的技术效率差异，杨汝岱(2015)通过计算企业层面全要素生产率测算国有企业和民营企业的投资效率。随着不同所有制企业效率测算方式的完善，对国有企业效率的判断指标也逐渐丰富，但将企业为劳动者带来的非工资效用和社会利益作为判断企业效率的指标，还尚未被考虑。实际上，企业效率的这种复杂性，使得任何有关企业效率的一定低或者一定高的判断都显得简单而片面。为改善不同所有制企业效率测算角度较不全面的现状，本文通过问卷方式，探索员工非工资收入对企业员工的重要性来间接测算企业效率，并希望以此统计来改善劳动者获得的非工资效用难以量化的问题，尽量克服以往对不同所有制企业效率问题研究的不足。

为研究员工非工资收入部分所创造的员工工作效用和企业效益，中国社会科学院工业经济研

^{*} 基金项目：2019年度国家社科基金重大项目“包容性绿色增长的理论与实践研究”(No.19ZDA048)。

研究所与《中国经济学人》(China Economist)编辑部就员工就业对企业所有制的偏好等问题于2019年第四季度进行调查,问卷主要通过中国经济学人微信公众号平台发出,后经受访者不断转发,2019年11月27~31日共收到32440份问卷,筛除不符合要求以及明显不符逻辑的问卷,共留取20428份有效问卷,一定程度上保障了调查对象教育层次和社会背景的丰富性。问卷主要统计分析了受访者对企业所有制与工作效用获得的选择和感知情况,结果显示,国有企业的福利和绩效制度更符合受访者选择就业单位的参考标准;员工从国有企业更换至私营企业工作时存在工资溢价;不同所有制企业员工工作能力和工作效率相当。

一、受访者的构成

为了解员工对工作单位所有制的偏好并探讨国有企业的效率问题,中国社会科学院工业经济研究所与《中国经济学人》(China Economist)编辑部以调查问卷形式并且用员工非工资收入对企业员工的重要性问题测算企业效率。此次调查受访者,东部地区占比53%,中部地区占比34%,西部地区占比12%,其余受访者来自港澳台及海外地区。其中受访人数居前六位的省份分别是广东、山东、河北、山西、河南和江西。

(一) 受访者职业分布

本次受访者的主要构成是在职者和高校学生,占比分别为80%和17%。在职者中22.40%的受访者在国有及国有控股企业工作,21.42%的受访者在私营企业工作,17.82%的受访者在集体企业工作,外资企业的受访者占16.24%,非国有控股股份制企业、事业单位和政府机关也各有分布,详见图1。

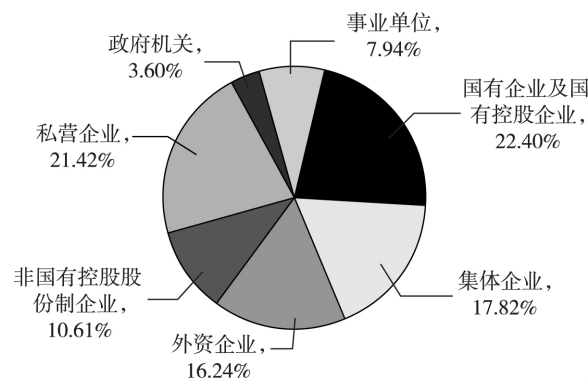


图1 2019年第四季度调查中在职受访者工作单位分布

(二) 受访者工作性质分布

在职受访者来自不同性质的单位,工作岗位也各有不同。如图2所示,在职受访者中有26.24%的受访者是行政管理人员,24.62%的受访者是技术人员,20.25%的受访者是基层管理人员,13.54%的受访者是一线生产员工,11.22%的受访者是中层管理人员和4.14%的受访者是高层管理人员。不同职位员工对工作效用的需求不同,可能产生不同的就业选择,受访者来自不同工作岗位能够丰富问卷数据,在通过受访者对企业所有制偏好分析企业效率时,能够更加全面地了解企业员工效用获得的来源。

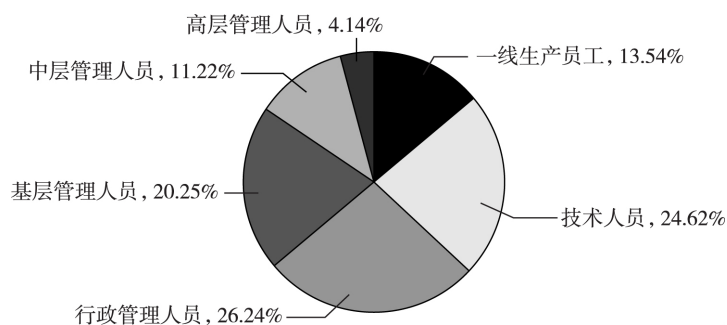


图2 2019年第四季度调查中在职受访者的职位分布

对不同职位上员工的择业偏好进行调查,使问卷样本数据来自不同工作种类的人群,尽量保障了员工对企业所有制就业偏好数据的多元性,避免陷入问卷样本片面拘泥于某一职工群体的弊端。

(三) 受访者年龄分布

在这次调查中,10%的受访者在20岁及以下,32%的受访者在21~30岁之间,38%的受访者在31~40岁之间,16%的受访者在41~50岁之间,4%的受访者在51岁及以上,如图3所示。关注就业问题最多的是正在经历就业选择过程的中青年受访者,这类受访者对不同所有制企业给员工带来的工作效用了解更加深切,能够保证问卷数据更加贴合社会实际。

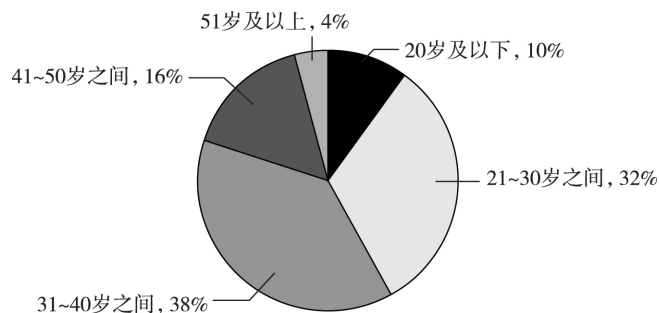


图3 2019年第四季度调查中受访者的年龄分布

(四) 受访者工作年限分布

调查对象中工作年限在3~5年的受访者最多,达35.64%,其次是工作年限为6~10年的受访者占26.06%,15.79%的受访者工作年限在1~2年,11.3%的受访者工作年限在11~20年,工作年限在20年以上和1年以下的受访者最少,分别占6.14%和5.08%(见图4)。六成的受访者工作年限在3~10年,这部分受访者对所在工作单位的了解较深,能够自主判断本单位与其他单位的区别。

(五) 受访者学历分布

如图5所示,受访者学历近半数为大学本科(约占41.92%),中专或大专占26.64%,14.15%为高中学历,7.24%为硕士学历,初中及以下学历占7.14%,博士学历占2.91%。半数的受访者是本科以上学历,对企业所有制差异有一定的科学认知,对不同所有制效率问题能够做出更加客观的判断。

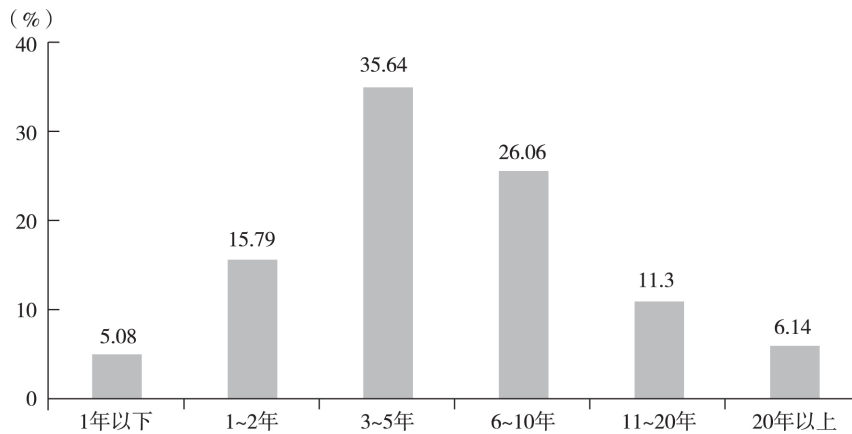


图4 2019年第四季度调查中受访者的工作年限分布

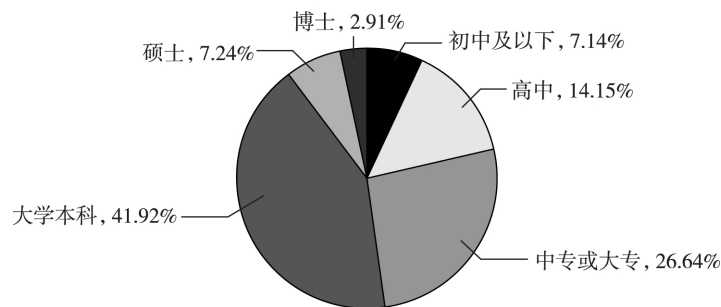


图5 2019年第四季度调查中受访者的学历分布

从受访者分布来看，问卷调查对象来自不同年龄段、不同地区、不同就业单位、多个学历层次，丰富了不同类型调查对象对就业偏好问题的选择与判断，既避免了问卷受访者过于单一，又使问卷数据更加贴合实际。

二、受访者对就业条件的选择倾向

人力资源在企业的发展中扮演了越来越关键的角色，成本和效益的理性分析决定着企业和员工的双向选择。企业在意识到了人力资源价值的同时期望实现以较低的财务成本获得合适的人才资源；对于择业个体而言，员工在对就业单位的选择过程中，不一定把薪酬作为比较和判断的唯一标准，企业的效率也并不直接和员工薪酬有太大的因果正向联系。企业各方面条件都关乎企业员工工作效用的获得，是就业选择时首要考虑的问题。

（一）福利、薪酬和社会评价是就业者选择就业单位的重要参考标准

福利好、薪酬高以及社会评价高是受访者认为企业吸引员工的三大重要条件，详见图6。受访者在就业选择时，55.87%的受访者偏向选择福利好的单位，52.44%的受访者偏向选择薪酬高的单位，51.16%的受访者会选择能为自身带来良好社会评价的单位，另外受访者还关注的条件包括所在企业的发展潜力大（39.21%）、管理机制合理（37.18%）、工作压力小（23.75%），能为社会作出更大的贡献（21.2%）。受访者对企业人才吸引力的评价，反映了受访者在就业单位进行成本与效益分析时，将福利、薪酬和社会评价作为重要的参考标准。这说明受访者认为

工作所获得的效用主要来自福利、薪酬和社会评价,其次才关注企业内发展潜力、管理机制、工作压力大小等形成的工作效用。

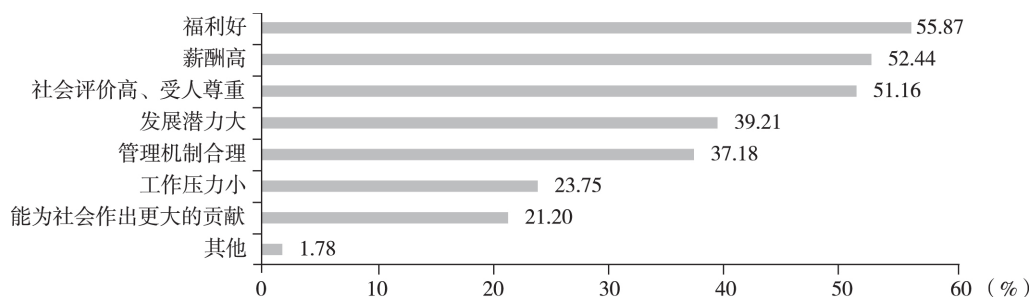


图6 2019年第四季度调查中受访者的择业参考标准

从受访者将福利好作为选择就业单位的首要考虑条件来看,工资并不是员工效用获得的唯一来源,企业员工在工作中所获得的效用还来自企业员工福利和工作给个人带来的良好社会评价等非工资部分。换言之,对于劳动者通过工作获得的整体效用而言,福利和社会评价等方面的提高能够一定程度上弥补工资收入的减少,是员工考虑非工资效用获得的重要条件。

(二) 国有企业的优势是福利和绩效制度合理

如图7所示,62.54%的受访者认为国有企业对人才的吸引力源于薪酬福利丰富、绩效制度完善、更加平等,有利于职员在工作中获得效用满足;有51.05%的受访者认为国有企业监督机制合理、员工职业发展空间大;47.86%的受访者认为国有企业对就业的吸引力来自愿意付出成本进行人才培养;38.54%的受访者则认为在国有企业工作会更有自豪感或主人翁意识;36.94%的受访者认为国有企业的管理更加人性化、遵守劳动合同规范。另外,16.93%的受访者认为国有企业工作压力较小,还有13.70%的人选择国有企业是认为在国有企业能为国家作出更大的贡献。总体上,薪酬福利、监督机制、人才管理是国有企业在就业市场上的优势条件,员工择业时看重福利制度、国有企业的发展空间、人才培养机制等为职员工作获得效用所提供相应的条件。

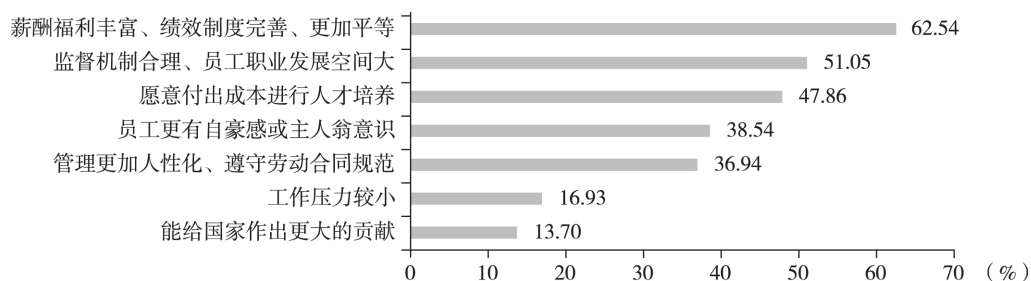


图7 2019年第四季度调查中受访者对国有企业吸引就业优势的认识

就受访者的选择结果来看,国有企业的薪酬福利和绩效制度是其吸引就业者的最佳条件。在社会层面,国有企业比一般类型的企业承担了更多的社会责任(如人才培养、维护社会稳定等);在个人层面,国有企业紧跟国家政策,劳动关系更加合理。这些特性反映在国有及国有控股企业的福利绩效制度、监督机制和人才培养机制等方面,与受访者择业期望大部分相吻合。由此可见,国有企业对员工的吸引力更多来自非工资收入的其他方面,这也说明应该克服对国有企

业的贡献测度中只关注可量化效益的局限,不能否认国有企业承担了主要的税源和本应该由政府承担的责任也是国有企业效率的另一种表现。

(三) 非国有企业吸引就业的优势因素

在非国有企业吸引就业的问题上,59.42% 受访者认为非国有企业的最大优势是有一定的压力、有利于提高工作效率,52.45% 的受访者认为非国有企业晋升机会多,57.71% 的受访者认为非国有企业薪酬待遇更加市场化,48.8% 的受访者认为非国有企业培训体系健全、有利于增加国际化视野,40.12% 的受访者认为非国有企业管理机制更灵活、具有优胜劣汰的竞争机制、职业生涯更广阔(见图8)。

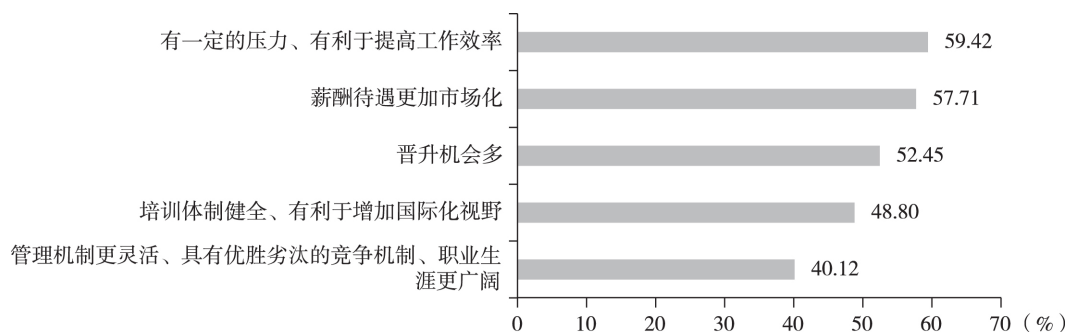


图8 2019年第四季度调查中受访者对非国有企业吸引就业优势的认识

受访者对非国有企业吸引就业的优势判断集中于非国有企业对工作效率的督促、晋升机会和薪酬市场化等方面。一方面,从受访者对非国有企业吸引就业的选择结果来看,与国有企业不同的是员工在非国有企业获得的效用主要来自于工资收入。员工选择的前三条非国有企业吸引就业优势,最契合上述受访者择业偏好选择的是员工对薪酬的要求,事实上,薪酬是非国有企业受欢迎的主要原因,而对工作效率和晋升机会的追求只是员工在非国有企业就业时提高薪酬收入的途径。另一方面,从受访者对非国有企业吸引就业的优势判断比例来看,受访者对非国有企业的优势判断侧重点不强,最优选项和最次选项的选择比例仅差19.3%,远远低于受访者对国有企业最优选项和最次选项选择比例之差。受访者对非国有企业吸引就业条件判断的分散性,说明非国有企业发展差异较大,变动较多,在用工市场上尚无公认的特点,这一情况也可能使风险厌恶的择业者更加偏好国有企业。

三、受访者对工作单位所有制的偏好

不同群体因生活诉求的不同,对就业单位选择标准不一,这些选择标准实际反映在不同所有制企业给员工带来的效用,传统经济学理论和工具难以研究此类问题,需要问卷调查分析来量化择业者对不同所有制企业效用获得的感知判断。中国社会科学院工业经济研究所与《中国经济学人》(China Economist)编辑部在2019年第四季度针对员工对企业所有制的偏好、不同地区受访者对国有企业的偏好程度和国有企业与非国有企业间的效用差异进行的调查发现,学生、职工等均对国有企业更加青睐,经济发展相对较弱的地区对国有企业评价更高。

（一）学生受访者对未来职业的期望选择

在学生受访者中，未来期望进入国有及国有控股企业工作的人数最多，占 45.1%。接下来由高至低依次是期望进入事业单位的受访者占比 14.1%，期望进去集体企业的受访者占 13.3%，期望进入外资企业的受访者占 9.2%，期望进入政府机关的受访者占 8.2%，期望进入私营企业的受访者占 6.6%，期望进入非国有控股股份制企业受访者占 3.5%（见图 9）。

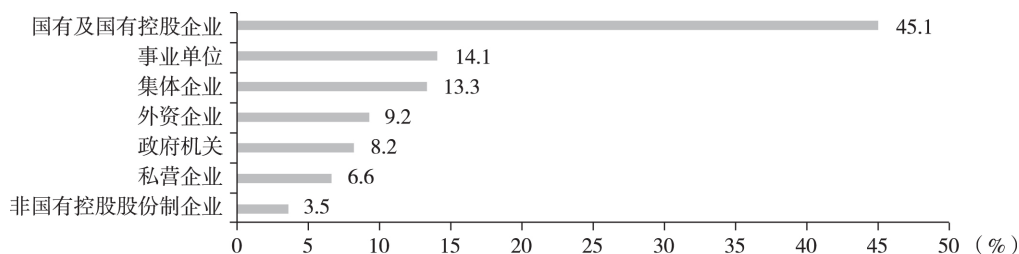


图 9 2019 年第四季度调查中学生受访者对未来期望进入企业的选择

在未来就业期望的选择中，学生受访者对国有及国有控股企业的偏好远远高于其他所有制企业，显示出了低年龄层次人群对国有企业的肯定。由于并不是每个人最终都能进入自己所偏好的单位工作，在受访者高比例偏好国有企业的情况下，如果国有企业数量在改革中逐渐减少，可能有大量的择业者无法进入自己所期望的工作单位，增加就业错配的现象。可见国有企业未来的发展和壮大将会缓解择业者就业错配的状况，使更多的人能够在偏好范围内的岗位上工作，这也将有利于整体上提高劳动者的工作效率和效用获得。

（二）排除工资和岗位的影响，探索在职受访者的效用获得方向

在工资和岗位相同或相似的情况下，在职受访者更换工作单位所有制的选择如图 10 所示。有 30% 的受访者选择到国有及国有控股企业工作，19% 的受访者希望能够到外资企业工作，14% 的受访者愿意到私营企业工作，13% 的受访者选择集体企业，10% 的受访者选择非国有控股股份制企业，9% 的受访者选择政府机关，5% 的受访者选择事业单位。

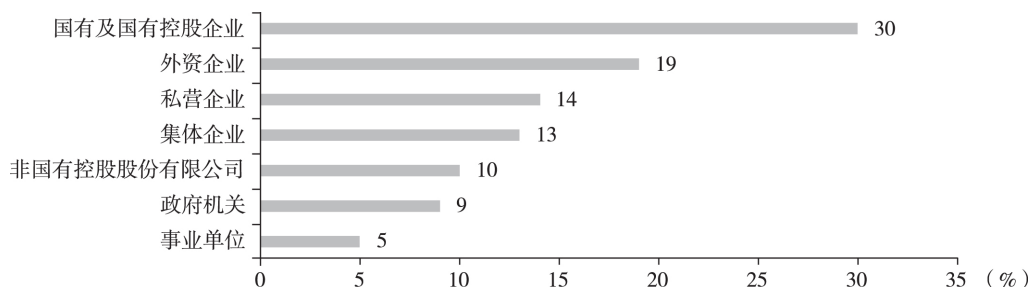


图 10 2019 年第四季度调查中受访者在工资和岗位相同情况下更换工作单位所有制的选择

排除工资和岗位对受访者对企业所有制偏好的影响，是为了通过受访者的判断来比较不同所有制企业给员工带来非工资效用的大小。一方面，从受访者选择结果来看，国有企业仍然是受访者最希望进入的工作单位，表明在职受访者认为国有企业与非国有企业相比，存在更多除薪酬以外的效用，在国有企业工作更能满足大多数受访者的就业偏好。另一方面，考虑受访者选择原

因，国有企业的福利与绩效制度等使企业将应有的一部分经济效应转移到员工的福利上，如果把员工的工作付出比作在企业购买生产生活资料等效用，那么国有企业比非国有企业为员工让利了更多的利润，使员工获得了更多的“消费者剩余”。国有企业对劳动者效用的满足程度也反映了国有企业的贡献不仅仅体现在经济绩效的创造上，还反映在国有企业为员工带来的非工资效用上，因此，对国有企业效率的研究也应关注国有企业带来的社会效益。

（三）员工从国有企业更换至私营企业工作时存在工资溢价

若从国有企业更换到私营企业工作，有 76% 的受访者认为工资应提高，14% 的受访者愿意少拿工资，9% 的受访者认为工资可以保持不变。受访者平均期望工资提高 51%，约 37736 元^①。可见，将近八成的受访者认为从国有企业更换至私营企业工作需要提高 51% 的工资来弥补在国有企业工作时所能获得的工资以外的那部分效用，因此从国有企业更换至私营企业工作的平均工资溢价是 37736 元。

其中，在主张提高工资收入的受访者中，16.35% 的受访者认为更换至私营企业的工资溢价为原来工资的 21% ~ 30%，可见这部分人认为国有企业员工所获工资以外的效用约 15642 ~ 22346 元；16.17% 的受访者认为更换至私营企业后工资溢价约为 31% ~ 50%，即认为国有企业员工所获工资以外的效用约为 23091 ~ 37244 元；10.28% 的受访者认为更换至私营企业后工资溢价约为 51% ~ 80%，即认为国有企业员工所获工资以外的效用约为 37989 ~ 59590 元（见图 11）。

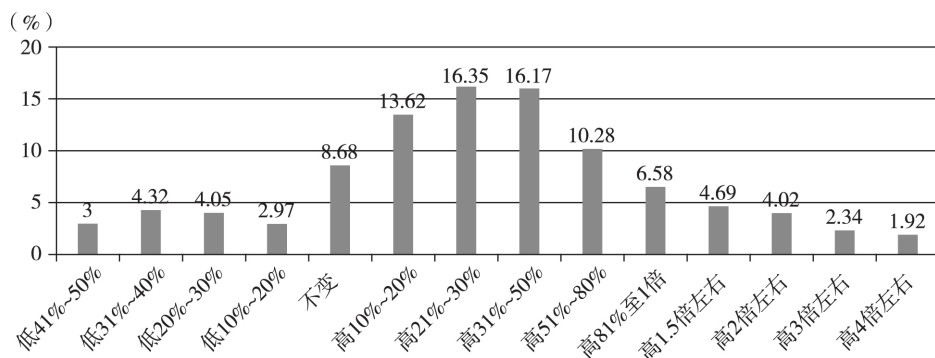


图 11 2019 年第四季度调查中受访者从国有企业更换至私营企业所接受的薪酬范围

从国有企业更换至私营企业工作，大部分的受访者认为工资应该提高，这部分工资溢价说明劳动者认为相比在国有企业工作，更换至私营企业工作的实际效用将会比应得效用少，而在国有企业工作所得的福利或社会评价等所获得的效用却能弥补这个差距。员工在工作中获得的福利和社会评价等非工资收入能够同工资收入一样给员工带来效用满足。

（四）不同地区受访者对国有企业的偏好程度

为了进一步确保不同地区受访者偏好的有效性，了解受访者对更换工作单位的真实意愿，将工资与岗位相当情况下受访者对企业所有制选择的数据进行标准化处理，得到不同地区受访者对国有企业的偏好程度（见图 12）。受访者对国有企业偏好程度居前十位的地区是贵州、海南、青

^① 据《中国劳动统计年鉴（2017）》统计数据显示，2016 年全国国有单位就业人员平均工资为 72538 元。国有控股企业平均年薪 76438 元，计算可得全国国有及国有控股企业平均工资为 74488 元。

海、内蒙古、湖南、吉林、云南、重庆、宁夏和天津，其中有六个是西部地区，远高于北京、上海等一线东部地区受访者对国有企业的偏好程度。

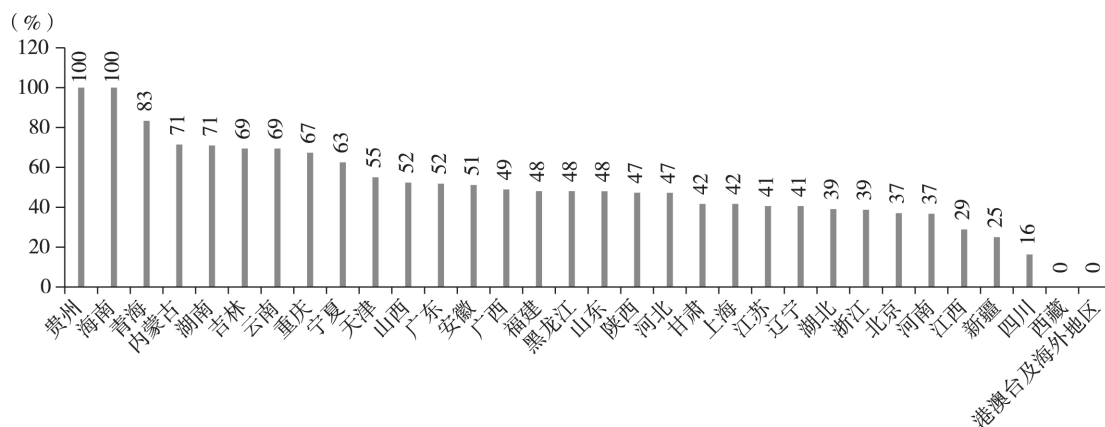


图 12 2019 年第四季度调查中不同地区受访者对国有企业偏好程度

贵州、青海、内蒙古等西部地区受访者对国有企业的偏好程度更高，说明在不同地区中受访者对不同所有制企业带来的效用感知存在差异，既源于国有企业对西部地区经济社会发展的贡献，也说明私营经济在该地区发展不充分，那么在西部地区中不同所有制企业的效率也将存在差异。产生这种情况的原因可能来自两个方面，一方面是在西部地区经济发展过程中，国有企业对地区生产总值、全社会固定资产投资和税收作出了较大贡献，西部地区享受着国有企业带来的社会效益，西部地区人民也更加认可国有企业，因此受访者对国有企业的偏好度更高。另一方面，国有企业是西部地区经济格局中起重要作用的市场力量，云南、新疆等地区的烟草、石油、燃气等支柱产业关乎民生要脉，一般是国有企业。国有企业在新时代的统战工作中还担负着民族团结、社会和谐的重任；在人才建设方面更加重视企业发展与员工利益的统一，相对于民营企业，国有企业更能保障企业效率与员工工作效用的正向循环。因此国有企业员工效用和社会发展的贡献不应该被排除在企业效率判断之外。

四、企业员工效率与时间精力分配

企业员工为了以工作换取更大的效用，要付出更多的努力以提高工作效率和能力，并且还要在工作上花费更多的时间和精力。如果员工的绝大部分工作效用来自工资收入，那么随着员工付出的增多，企业工资溢价必然升高，相对私营企业和外资企业，具有较多非工资收入的国有企业成了大部分员工追求工作效用最大化的就业选择。从企业员工的角度来看，国有企业在员工与非国有制企业员工的平均效率相当的情况下，扩大了员工效用，这也属于国有企业效率组成中不可或缺的一部分。

（一）国有企业、私营企业与外资企业员工的效率与能力

在不同所有制企业员工工作效率的自我评价中，35.48% 的受访者认为自己工作效率与其他同事（或同行）相当，感觉工作较从容；38.94% 的受访者认为工作效率与其他同事（或同行）相差不大（略高于或略低于其他同事/同行），仅 25.58% 的人认为工作效率与其他同事有较大差

距，远低于其他同事（或同行）或远高于其他同事（或同行），受访者自我评价详情见图 13。至少有七成的受访者认为自己工作效率与他人相差不大或稍微存在差距，总体不影响正常工作。

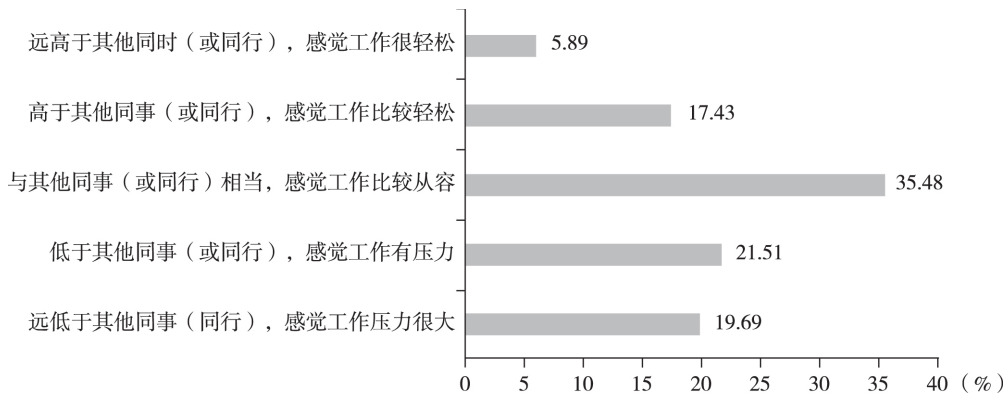


图 13 2019 年第四季度调查中受访者工作效率自我判断

国有企业、私营企业和外资企业受访者的效率评价比较如图 14 所示。一是在不同所有制企业员工效率比较中，国有企业与私营企业、外资企业员工的自我工作效率平均判断差距较小。在问卷访问的五级效率标准（远低于同事、低于同事、与同事相当、高于同事、远高于同事）中，国有及国有控股企业员工综合效率判断约为 2.80 级，私营企业职工自我效率判断约为 2.79 级，外资企业职工自我效率判断约为 2.64 级，均高于平均效率水平。

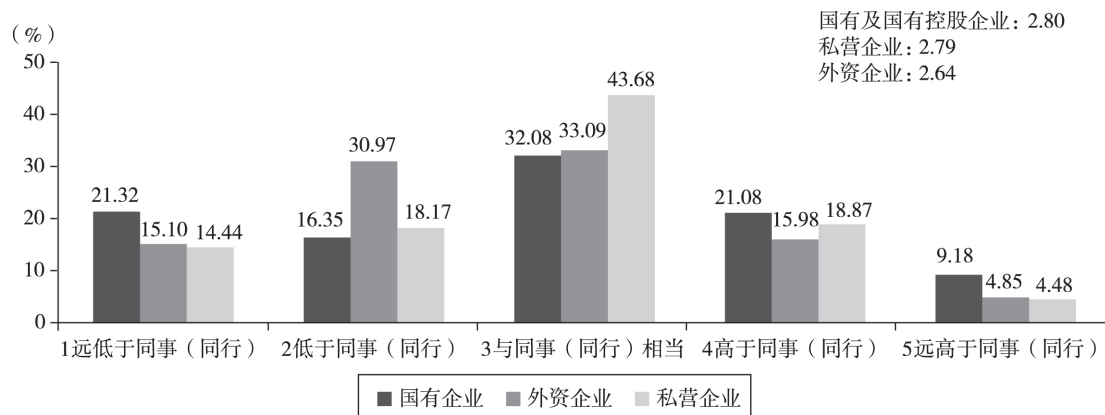


图 14 2019 年第四季度调查中不同所有制企业受访者工作效率

二是国有企业中自我效率评价超过同事/同行的受访者多于私营企业和外资企业。来自国有企业的受访者认为工作效率超过同事（高于同事/同行和远高于同事/同行）的有 30.26%，外资企业受访者认为工作效率超过同事的占 20.83%，私营企业受访者认为工作效率超过同事的占 23.35%，三者相比，国有企业中自我效率评价超过同事/同行的受访者多于私营企业和外资企业，即国有企业中高工作效率的受访者较非国有企业多。

三是外资企业中认为自己工作效率不及同事的受访者较多。外资企业中 46.07% 的受访者认为自己工作效率不及同事（工作效率低于同事/同行和远低于同事/同行），国有企业中 37.67% 的受访者认为自己工作效率不及同事，私营企业中 32.61% 的受访者认为自己工作效率不及同

事。外资企业中认为自己工作效率不及同事的受访者高于私营企业和国有企业中此类型的比例。这意味着外资企业员工若想获得更多的效用，其付出的努力程度需高于其他所有制企业，以追赶实际工资与应得工资之间的差距，因此外资企业与国有企业相比更容易形成工资溢价。

忽视现实存在的工资溢价，容易在企业效率评价过程中忽略非工资收入对国有企业员工带来的激励，形成国有企业员工缺少激励、效率低下的固化印象。理论上，员工效率高有利于提高企业创造性和竞争力，最终实现企业效率的提升。国有企业员工平均工作效率与非国有企业员工平均效率相当，一定程度上反映了国有企业效率一定低于其他所有制企业的判断是不合理的，是忽视国有企业经济绩效以外的无法直观测量效用所造成的结果。

（二）不同所有制企业受访者的时间与精力分配

如图 15 所示，25.25% 的受访者将五成时间用于工作，而 16.58% 的受访者表示将较多时间用于工作，约 53% 的受访者分配在工作上的时间和精力大于家庭，仅有约 21% 的受访者精力和时间投放在家庭高于工作。绝大多数受访者在工作上付出更多的时间和精力，以保证能够获得维持生活所需的效用，这也是工资溢价形成的原因之一。

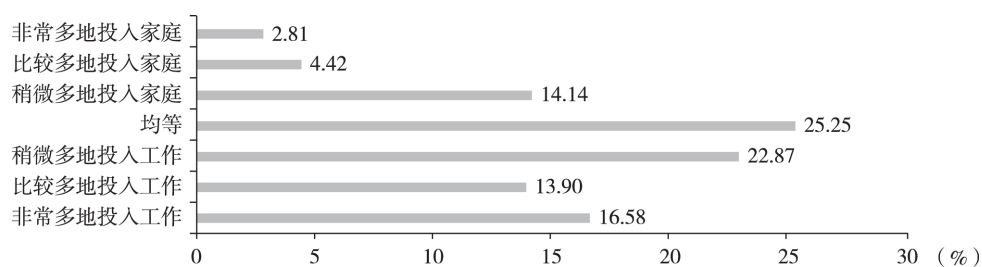


图 15 2019 年第四季度调查中受访者时间精力分配

来自不同所有制企业受访者平均将约 67% 的时间和精力用于工作。其中，外资企业受访者平均将 70% 的时间和精力用于工作，私营企业受访者平均将的 69% 时间和精力用于工作，国有企业受访者平均将 67% 的时间和精力用于工作（见图 16）。

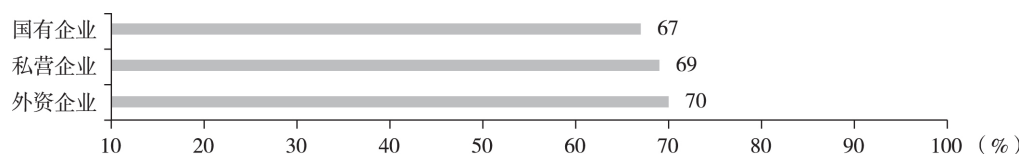


图 16 2019 年第四季度调查中不同所有制企业受访者平均时间精力分配

国有企业与所有受访单位员工时间精力平均分配相同，外资企业和私营企业员工在工作上的时间和精力分配均高于平均水平，说明了员工想要通过工作获得满意的效用，选择在国有企业工作将能花费相对较少的时间和精力来获得这份效用。反之，私营企业和外资企业员工在工作中获取同国有企业相同的效用，需要付出更大程度的时间和精力。这是在员工对工作单位性质的选择过程中，国有企业获得较多受访者偏好的原因之一，也在一定程度上反映了民众对在国有企业工作能较好地满足员工效用的肯定。

五、结论与讨论

员工就业对企业所有制的偏好能够反映不同所有制企业给员工带来的效用体现在哪些方面，从而判断企业效率测算需要关注的方向。为了更明确地了解员工就业偏好与企业所有制效率的判断，中国社会科学院工业经济研究所与《中国经济学人》(China Economist)编辑部在2019年第四季度对该问题进行了问卷调查。分析结果显示受访者就业更加偏好国有企业，原因在于国有企业员工的福利、绩效和社会评价优于其他所有制企业，能够实现员工工作效用最大化；在企业效率方面，不同所有制企业员工工作效率差距较小，国有企业员工工作效率自我评价反而高于不同所有制企业的平均水平。问卷分析得出国有企业效率判断不能忽视其为员工带来的非工资效用和社会效益。此次问卷调查的受访者是否能够代表广大民众的就业所有制选择偏好还有待商榷，但有望为探讨不同所有制效率判断标准提供新的思考路径。

在择业人员进行就业所有制选择方面，国有企业更受青睐。一是45.1%的学生受访者期望未来进入国有及国有控股企业工作；二是在职受访者在工资和岗位相同或相似的情况下，如果更换工作单位所有制，30%的人选择到国有企业及国有控股企业工作；三是西部地区受访者更加偏好到国有企业就业。国有企业受择业人员偏好的原因主要有：一是受访者选择就业单位时更关注企业的福利、绩效和社会评价，并且认为国有企业相较于非国有企业更符合就业条件。二是若从国有企业更换到私营企业工作，近八成的受访者认为工资应提高，平均期望工资提高51%来弥补在国有企业工作时工资收入以外的部分效用。由此判断受访者认为从国有企业更换至私营企业工作的所获得的收入存在工资溢价，需要工资收入的提高来弥补低于国有企业员工的效用获得。

问卷分析结论也促使我们重新思考国有企业效率判断问题。首先，从员工对国有企业的偏好原因来看，员工择业时更关注非工资收入带来的效用，说明了国有企业在创造经济绩效的同时，也能在员工就业方面带来更多的社会效益，也说明了仅以经济效益评价国有企业效率过于片面。其次，就受访者的效率评价来看，国有企业中认为工作效率超过同事的受访者占比高于私营企业和外资企业，同时高于不同所有制企业效率的平均水平。国有企业员工工作效率的评价结果也在微观层面反映了国有企业效率低于其他所有制企业的认识，在一定程度上是忽视国有企业经济绩效以外的无法直观测量效用所造成的结果。

参考文献

- [1] 董梅生 《国有和民营企业技术效率及影响因素比较研究》，载于《科技进步与对策》2012年第13期，第79~85页。
- [2] 刘小玄 《国有企业与非国有企业的产权结构及其对效率的影响》，载于《经济研究》1995年第7期，第11~20页。
- [3] 刘元春 《国有企业宏观效率论——理论及其验证》，载于《中国社会科学》2001年第5期，第69~81页，第206页。
- [4] 王罗汉、李钢 《国有企业效率研究》，载于《经济与管理研究》2014年第6期，第27~32页。
- [5] 杨汝岱 《中国制造业企业全要素生产率研究》，载于《经济研究》2015年第2期，第61~74页。

(责任编辑: 江 月)