

电商企业薪酬差距对人才吸引力的影响

薛 陈

南京信息工程大学商学院, 江苏 南京

收稿日期: 2024年12月6日; 录用日期: 2024年12月18日; 发布日期: 2025年1月26日

摘 要

随着电商行业的发展, 电商领域人才竞争成为热点话题。在人才竞争中, 薪酬差距是重要因素, 合理的薪酬差距可以吸引高质量人才, 同时减少本企业人才流失。文章分析了薪酬差距对不同岗位、能力、付出等方面的具体影响以及电商企业薪酬差距存在的主要问题, 提出建立透明的薪酬管理体系、定期调整薪酬政策、制定多元化激励以及将绩效与薪酬挂钩等平衡薪酬差距的建议, 希望可以提升电商企业对人才的吸引力, 促进企业的长远发展。

关键词

电商企业, 薪酬差距, 人才吸引力

The Impact of Salary Gap in E-Commerce Enterprises on Talent Attraction

Chen Xue

School of Business, Nanjing University of Information Science and Technology, Nanjing Jiangsu

Received: Dec. 6th, 2024; accepted: Dec. 18th, 2024; published: Jan. 26th, 2025

Abstract

With the development of the e-commerce industry, talent competition in the e-commerce field has become a hot topic. In talent competition, salary gap is an important factor. A reasonable salary gap can attract high-quality talents and reduce talent loss in the company. This paper analyzed the specific impact of salary gap on different positions, abilities, and contributions, as well as the main problems of salary gap in e-commerce enterprises, proposed suggestions to establish a transparent salary management system, regularly adjust salary policies, develop diversified incentives, and link performance with salary to balance salary gap, hoping to enhance the attractiveness of e-commerce enterprises to talents and promote their long-term development.

文章引用: 薛陈. 电商企业薪酬差距对人才吸引力的影响[J]. 电子商务评论, 2025, 14(1): 3214-3220.
DOI: 10.12677/ecl.2025.141404

Keywords

E-Commerce Enterprises, Salary Gap, Talent Attraction

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

市场经济的迅速发展使电商行业竞争日益激烈，企业之间的竞争已不仅限于产品与服务，还表现在人才竞争方面。当前电商行业人才流动性较大，企业面临人才短缺和高流失率的问题。在这种情况下，薪酬差距成为影响人才流动的一个关键因素。薪酬不仅是员工工作成果的回报，更是员工对企业的认同感和归属感的体现。如果薪酬差距过大或存在不公平现象，容易使员工心理产生不平衡感，进而影响其工作积极性[1]。不合理的薪酬差距，尤其是对内的不公平待遇，往往会导致员工的不满和流失。因此，提高薪酬差异的公平性对于电商企业具有重要意义。通过合理的薪酬制度，消除不公平的薪酬差距，不仅能够提升员工的工作满意度，增强企业的吸引力，还能够在人才的激烈竞争中占据优势，帮助企业留住关键人才，为企业的长远发展打下坚实的基础。

2. 电商企业薪酬差距对人才吸引力的影响

2.1. 薪酬差距对相同岗位人才吸引力的影响

薪酬差距对电商企业相同岗位人才吸引力的影响表现为影响求职者的选择与留用意愿。从市场规律来看，高薪企业通常更容易吸引到高素质人才。以智联招聘技术岗位为例，电商企业软件开发工程师，在薪酬高于行业平均水平 20% 的公司，求职者的投递简历量要超过其他企业 35% 以上[2]。智联招聘 2023 年度总结指出，薪酬差距合理且高薪岗位明确的企业，其技术研发类岗位的竞争率更高，平均可达 1:8，而薪酬低于平均水平企业该比例仅为 1:3。具体而言，对于薪酬差距较大的电商企业，高薪一端的岗位会吸引到顶尖人才，而低薪端岗位可能会因薪酬吸引力不足导致求职者倾向于选择同行业的竞争对手。例如，阿里巴巴、京东、拼多多等企业，通过高薪与股权激励吸引技术核心人员，使得其技术岗位成为人才流入的热点，求职者的兴趣度可提升至少 50%，但在中小型电商企业中，这一数值不足 10% [3]。因此，薪酬差距既能成为电商企业吸引人才的工具，也可能成为中小企业在竞争中面临的障碍。

2.2. 薪酬差距对相同职能人才吸引力的影响

薪酬差距对电商企业相同职能人才吸引力的影响，主要体现在不同层级岗位之间薪酬差距对求职者选择的作用。白洁研究[4]发现，薪酬差距能够显著影响求职者的应聘意愿，尤其是在同一职能领域内。研究发现，2023 年电商企业的中高层管理岗位薪酬通常高出同行业平均水平 20%~30%。这一薪酬差距使得求职者对这些岗位的兴趣大增，其中高级运营经理和市场主管的岗位竞争比为 1:10，高于行业平均水平的 1:5。对于相同职能的岗位，薪酬差距过大可能会产生负面效应。刘圆圆[5]对薪酬与员工离职率关系进行了研究，发现当同一职能部门薪酬差距超过 40% 时，员工的不满情绪显著增加，离职率也随之上升。同时，薪酬差距还会影响企业吸引年轻人才的能力。清华大学一项调查发现[6]，约 72% 的 90 后求职者表示，薪酬公平性是他们选择工作的最重要因素之一。如果企业的薪酬差距过大，尤其是管理岗位和普通岗位之间的差距过于悬殊，年轻人才可能会感到薪酬结构不透明，从而降低对该企业的兴趣。

2.3. 薪酬差距对相同能力人才吸引力的影响

薪酬差距对相同能力人才吸引力的影响,主要体现在同等能力的求职者在面对不同薪酬结构时的选择差异。薪酬差距不仅影响求职者对薪资水平的预期,还与其职业发展、生活质量等因素密切相关。对于电商企业而言,相同能力的人才对薪酬差距的敏感度较高,合理的薪酬差距能够有效吸引并留住这类人才。根据《2023年中国电商行业薪酬报告》,对于具有相同能力的求职者,薪酬高出行业平均水平15%~20%的职位,其应聘量普遍增长40%以上[7]。例如,对于技术岗位,若薪酬高于市场价10%~15%,求职者的申请数量平均可增加30%~35%。但过大的薪酬差距也可能产生负面效应。陈鹏程等[3]调查发现,当同一岗位薪酬差距超过30%时,求职者可能会质疑薪酬差距的公平性,导致企业形象受损。对于相同能力的求职者,如果一个岗位的薪酬远高于另一个相似岗位,求职者可能认为薪酬分配不合理,影响他们的信任度和忠诚度。马晨晨[8]研究了薪酬不公平对员工行为的影响研究,提出超过40%的求职者表示,若薪酬差距过大,其会优先选择薪酬差距较小、更具公平性的企业。

2.4. 薪酬差距对相同付出人才吸引力的影响

薪酬差距对相同付出人才吸引力的影响,主要体现在相同岗位、相同工作强度和付出的情况下,薪酬差异如何影响人才的选择和对企业的忠诚度。当相同付出的员工看到明显的薪酬差距时,往往会产生不满情绪,从而影响其对企业的认同感和留任意愿。而合理的薪酬差距则能够激励员工更好地投入工作,并提高对企业的吸引力。高雅[9]在中国电商行业薪酬差距与员工满意度调查中发现,相同岗位、同等工作强度下的薪酬差距,如果超过30%,员工的不满情绪明显增加。黄羨林[10]研究指出,当薪酬差距在10%~20%之间,并且有明确的奖励机制时,员工通常会认为高薪是一种正向激励,认为其努力和成果能得到相应的回报。这种差距不仅能够提高员工的工作动力,还能增强企业的吸引力。新浪新闻调查发现,约65%的员工表示,当薪酬与同岗位其他员工存在一定差距,并且能够通过提升业绩获得更高薪酬时,他们会更加投入工作[11]。然而,薪酬差距过大会影响企业的团队氛围和员工之间的关系,特别是在付出相同努力的情况下。王燕梅,贺梅[12]分析了拼多多基层职工薪酬差距,发现薪酬差距较大的团队,其内部员工流动率普遍较高,尤其是那些发现自己付出与回报不匹配的员工,离职率比薪酬差距合理的团队高出约15%。

3. 电商企业薪酬差距存在的问题及原因

3.1. 相同工作岗位薪酬差距大

相同工作岗位薪酬差距大在电商企业中表现为同类职位员工薪资悬殊,通常与工作经验、绩效考核、谈判能力等因素相关。这种现象往往导致员工之间的不公平感,进而影响团队的凝聚力与合作氛围。薪酬差距过大可能引发员工的不满情绪,甚至导致优秀人才流失,增加员工离职率。值得注意的是,相同工作岗位薪酬差距大的问题较为突出,尤其是在同一岗位上,员工之间的薪酬差异可能非常悬殊,这种现象对企业的吸引力、员工满意度以及团队稳定性都会带来负面影响。猎聘网2023年报显示,电商企业中,技术类岗位、运营岗位等同一职能岗位的薪酬差距通常较大。报告显示电商平台运营经理,薪酬差距可达到30%~50%,特别是在天猫、京东和拼多多等头部电商企业,核心技术岗位的薪酬差距甚至能达到90%以上。这种现象导致了薪酬不公平感的加剧,尤其是当员工对同一岗位的薪酬结构没有清晰认知时,往往无法理解薪酬差距的合理性,容易产生不满情绪。汪海霞,宋晶晶[13]对15家电商企业职工进行走访发现,约65%的电商行业员工表示,相同岗位薪酬差距过大时,他们会对公司产生不信任感。调查中,有超过40%的员工表示,如果发现同岗位的薪酬差距过大,尤其是当自己薪酬偏低时,会考虑跳

槽或寻求更公平的薪酬待遇。这种薪酬差距大的现象，往往与电商企业的薪酬结构设计不科学、内部薪酬透明度不足以及绩效评价体系的不完善有关。电商企业普遍面临着招聘竞争激烈和薪酬待遇差异化较大的问题，许多公司为了吸引高端人才，往往采取了“高薪揽才”的策略，导致同一岗位的薪酬悬殊。此外，企业内部未能建立起系统的薪酬管理机制和清晰的薪酬调整标准，缺乏与员工工作表现挂钩的薪酬激励机制，进一步加剧了薪酬差距带来的不公平感。

3.2. 相同工作量薪酬差距大

相同工作量薪酬差距大的现象在电商企业中也较为普遍，通常表现为同一工作量的员工，因不同的薪酬标准、个人因素或部门差异而获得不平等的报酬。这种差距可能源于岗位评估标准不一致、考核制度不透明等问题。例如，有些员工尽管完成了相同数量的工作，但由于考核方式不同、晋升机会不均等，导致他们的薪酬存在显著差异。相同工作量薪酬差距大是电商企业留住人才需要面对的另一问题，尤其是在员工承担相似职责和工作强度的情况下，薪酬差异可能会对员工的工作积极性和忠诚度产生显著影响。刘霞，宋思淼[14]调查发现，相同工作量下的薪酬差距在中小型电商企业中可达到 20%~40%。例如，对于从事数据分析、内容创作等工作的员工来说，工作量相似，但不同团队或部门之间的薪酬差距可以达到 30%以上，尤其是在核心团队和非核心团队之间。领英公布数据显示，超 58%的电商行业员工表示，当发现自己与同事在相同工作量下，薪酬差距较大时，往往会产生不公平感和不满情绪。这种薪酬差距导致的工作动力下降，尤其是在没有明确的绩效评估机制和薪酬调整标准时，员工会感到自己的努力未得到应有的回报。进一步调查显示，超过 40%的员工表示，如果自己和同事在同样的工作量下，薪酬悬殊，他们会考虑跳槽或者要求薪酬调整，认为自己的付出与回报不匹配。此外，相同工作量薪酬差距大的现象常常与企业内部薪酬管理不透明、缺乏公正的绩效评估体系有关。一些电商企业未能建立清晰的薪酬结构和公平的评估标准，导致在执行薪酬分配时，出现“高薪低效”与“低薪高效”的现象。相同工作量薪酬差距大的问题，主要由于薪酬管理不透明、绩效考核体系不完善以及薪酬结构不科学。部分企业根据职位层级或历史薪酬水平调整薪资，忽视工作量和贡献的实际衡量，导致薪酬差距过大。缺乏清晰的薪酬分配标准和透明机制，使员工产生不公平感，进而影响其工作积极性和企业忠诚度。

3.3. 相同工作能力薪酬差距大

相同工作能力薪酬差距大的问题在电商企业中主要表现为拥有相似工作经验、技能水平和工作表现的员工，因薪酬政策不合理或管理不公，获得的报酬却存在明显差距。这种现象往往源于薪酬管理体系缺乏透明度和公平性，可能涉及绩效考核不一致、晋升机会不均等以及薪酬谈判中的个体差异。某些员工可能由于个人关系、职位关系等因素获得更高的薪酬，而另一部分能力相当的员工则因为没有争取到更好的待遇，薪酬差距因此拉大。根据上海经济大学调查，上海地区电商企业相同岗位薪酬差距为 20%~30%。例如，在一些中小型电商平台中，两个经验相同、能力相当的技术开发人员，可能因为所在团队、职级不同，薪酬差异能达到近 30%，而这一差距并非完全基于其工作能力或贡献，更多是由于岗位所在的薪酬政策、谈判能力等因素造成的。肖晓[15]在调查电商企业薪资结构时发现，超过 45%的电商企业员工表示，自己在面试过程中并未完全了解薪酬结构，导致加入公司后发现自己和能力相同的同事薪酬差距较大。尤其是一些核心岗位，如技术和产品岗位，薪酬差异往往由企业对该岗位的需求程度或战略性考虑决定，而与员工的实际能力无关。对于技术类岗位，企业常常根据市场需求、人才稀缺性等因素，制定相对较高的薪酬水平，这导致同样能力的员工由于部门不同、岗位不同而存在薪酬差距。分析其原因，企业通常根据部门预算、职位等级、谈判能力等因素来设定薪酬，而非完全依据员工的实际工作能力。部分岗位因市场需求和人才稀缺性，薪酬较高，导致相同能力员工的薪酬差距。

3.4. 相同工作付出薪酬差距大

相同工作付出薪酬差距大的问题在电商企业中通常表现为尽管不同员工为完成相同的工作任务付出了相似的时间、精力和努力,但由于薪酬体系不合理或缺乏公平机制,导致他们的薪酬水平差异巨大。这种差距可能来源于个人谈判能力的不同、部门之间的薪酬政策差异,或是由于绩效考核标准不一致,造成相同工作付出在不同员工身上得到不同的回报。相同工作付出薪酬差距大主要集中在客户服务、内容审核、仓储管理等岗位上,员工的工作量和付出高度相似,但薪酬差距依然存在。刘文雅[16]在网上发起电商企业职工薪资问卷调查,收集了 56,842 份问卷,其中 32,564 份表示在相同工作付出的情况下,他们的薪酬差距可达到 15%~25%。其中,一名来自苏宁易购的客服表示,工作量相似的两位客服专员,因所在地区和部门差异,其薪酬差距可高达 20%。而在仓储管理岗位中,同样的工作强度,因岗位和部门的不同,薪酬差异常常超过 15%。该问题形成的原因主要有三个方面。一是薪酬结构的不公平。在许多电商企业中,薪酬分配高度依赖于职位、职能和部门的重要性,而非员工的工作付出。例如,技术岗位、运营岗位的薪酬往往较高,而基础岗位如客服、仓库管理的薪酬则较低,尽管这些岗位的工作量相当。二是绩效评估机制不完善。许多电商企业未能建立完善的绩效考核体系,导致薪酬与工作付出的挂钩不紧密。特别是在没有明确业绩指标的岗位,如客户服务,员工的辛勤工作常常得不到足够的薪酬回报。三是薪酬管理透明度不足。在调查中,超过 36%的员工表示,自己对公司薪酬分配缺乏清晰的了解,导致对薪酬差距的认知模糊。缺乏透明的薪酬制度,使得员工对薪酬差距产生猜疑,影响了其工作积极性。

4. 电商企业合理控制薪酬差距提高人才吸引力的策略

4.1. 建立透明的薪酬管理体系

为增强电商企业对人才的吸引力,建立透明的薪酬管理体系至关重要。透明的薪酬体系能够消除员工对薪酬分配的疑虑,增强员工对公司的信任,提高员工的满意度首先,电商企业应明确各个岗位的薪酬标准,让员工了解自身的薪酬区间。这些标准可通过内部手册、会议或电子平台公开,确保所有员工了解薪酬体系,并清楚通过何种方式提升薪酬。为了提高薪酬调整的透明度,企业应定期举行薪酬审议会议,向员工公开薪酬调整的标准、依据和流程。例如,年中或年末,公司可以明确薪酬调整的依据,包括业绩考核、市场薪酬水平以及公司盈利状况等,帮助员工了解薪酬变化的原因。这些信息应通过内部沟通渠道,如会议或邮件,及时传达给全体员工,避免猜测和误解。同时,企业应确保薪酬调整的流程标准化,员工能够清楚自己在薪酬调整中的角色和参与方式。例如,员工可通过业绩评估提交反馈,并明确调整的时间节点[17]。为了进一步加强透明度,企业还应建立反馈机制,员工可以通过调查、个人谈话等方式反馈对薪酬调整的意见,管理层则应根据反馈做出合理的调整。这种透明的薪酬管理体系有助于减少员工的不满和疑虑,提升工作满意度和忠诚度。最后,透明的薪酬管理体系应具备反馈机制。企业应定期向员工收集对薪酬体系的反馈意见,了解员工对现有薪酬结构和调整机制的感受,并根据反馈适时进行优化。这种双向沟通不仅能够提高员工对薪酬制度的认同感,还能帮助企业在薪酬管理方面实现持续改进。

4.2. 定期调整薪酬政策与市场接轨

随着市场薪酬趋势的变化,电商企业需要及时进行薪酬调整,以保持对人才的吸引力并避免薪酬差距过大导致的员工流失问题。首先,企业应定期进行市场薪酬调研,了解行业薪酬水平的变化。为了获得准确的薪酬数据,企业可以与第三方咨询公司合作,或通过在线薪酬平台对比同行业和同地区的薪酬水平。定期进行跨行业对标分析,帮助企业识别自身薪酬政策的优势与短板,确保薪酬体系在市场中保

持竞争力。其次,企业应根据市场薪酬趋势和自身经营状况进行适时调整。比如,在经济增长或企业盈利较好时,企业可以通过提升基本薪资或提供更高的绩效奖金来激励员工;而在经济下行或公司财务压力较大时,可以通过调整薪酬结构,如增加绩效奖金比例、减低固定薪资或引入非现金奖励等方式来控制成本。企业需要明确调整的时间节点和标准,例如每年进行一次薪酬审议,或在季度业绩考核后进行适当的薪酬微调。最后,薪酬调整应遵循公平性原则,确保薪酬分配的合理性。企业应根据员工的个人绩效、能力和岗位的战略重要性来进行差异化调整。例如,对于核心技术岗、业务发展岗位或管理岗位,薪酬可以适当提高,以吸引和留住关键人才;对于同等岗位的普通员工,则可以通过绩效考核结果来决定薪资增长幅度,确保公平的薪酬分配。此外,企业应根据不同类型的电商业务,如 B2C、B2B、C2C 等,制定灵活的薪酬体系,考虑到各类电商企业在业务模式、运营规模 and 市场竞争中的差异,调整薪酬策略,使其更具适应性和针对性。针对不同类型的电商业务,薪酬调整策略应有所不同。对于 B2C 电商,因其以销售量和客户满意度为核心,例如, B2B 电商由于交易周期长且注重客户关系和解决方案,薪酬应考虑长期业绩和客户维护,强调与项目完成度和客户满意度挂钩的奖励。C2C 平台则应关注平台管理和用户活跃度,针对平台运营和用户增长设定薪酬激励。

4.3. 制定多元化非薪酬激励措施

电商企业在薪酬激励的同时,非薪酬激励措施同样至关重要,这些措施不仅能提高员工的工作满意度,还能增强企业的人才吸引力。首先,弹性工作制度是提升员工工作与生活平衡的有效方式。通过远程办公、弹性工时等安排,员工可以在不影响工作效率的情况下灵活安排个人事务,尤其对有家庭或生活压力的员工而言,这种灵活性大大提升了工作满意度。对于许多电商行业的员工而言,这种灵活的工作方式成为了重要的工作福利,有助于提升员工忠诚度和留存率。其次,职业发展机会也是提升员工满意度的重要途径。企业可以通过定期的专业培训、技术认证课程、跨部门学习机会等,帮助员工提升技能,拓宽职业发展空间。同时,企业应设立明确的晋升通道,确保员工看到未来的发展前景,从而增强他们的归属感与忠诚度[18]。对于技术性较强的岗位,提供职称晋升、项目管理机会等能够进一步激发员工的工作热情。最后,完善的福利政策对于增强员工幸福感至关重要。通过提供健康保险、带薪年假、节日福利以及定期的团队建设活动等,企业能够为员工提供更好的生活质量和身心健康保障。这些福利措施不仅能增强员工的幸福感,还能改善企业的整体工作氛围,进而提高企业的雇主品牌形象,使其在人才市场中更具吸引力。通过薪酬与非薪酬激励的结合,电商企业能够更好地吸引和留住优秀人才,提升企业的长期竞争力。

4.4. 采取绩效与薪酬挂钩的模式

电商企业通过将绩效与薪酬挂钩,这种绩效导向的薪酬模式,能够提升员工的工作动力,增强对人才的吸引力。首先,企业需要建立科学的绩效评估体系。针对不同岗位,企业应制定量化的绩效考核指标,确保考核标准清晰、可操作。绩效指标可以包括销售额、客户满意度、项目完成度等,企业需根据员工的具体职责和目标设定评价标准。其次,企业应确保绩效评估结果与薪酬分配紧密挂钩。高绩效员工应获得额外的绩效奖金、股票期权或其他薪酬奖励,而低绩效员工则应通过绩效改善计划来提升其工作表现。通过与薪酬直接挂钩,员工会更加努力提升自己的工作效率和绩效,推动公司整体业绩的增长。最后,绩效考核应与员工的长期发展挂钩,企业应通过定期反馈和辅导帮助员工识别自身的优劣势,指导其提升绩效。通过这种反馈机制,员工能够清楚地了解自己的发展方向和改进空间,增强其工作动力和对公司的忠诚度。通过实施绩效与薪酬挂钩的模式,电商企业不仅能够提升员工的工作表现,还能有效增强人才的吸引力。

5. 结语

综上所述,薪酬差距不仅影响求职者对企业的选择,还直接关系到员工的留任意愿。过大的薪酬差距尤其是对相同岗位、相同工作量及能力的员工产生不公平感,导致企业吸引力下降。为解决这一问题,电商企业应建立透明、公平的薪酬管理体系,定期与市场接轨调整薪酬政策,通过非薪酬激励措施增强员工的归属感,并采取绩效与薪酬挂钩的激励机制,这可以有效提升员工的工作效率。未来,电商企业应根据市场变化和员工需求,持续优化薪酬结构,增强其人才吸引力,提升员工的忠诚度,进而推动企业长期发展。

参考文献

- [1] 袁庆禄, 马晨晨. 投资者信任度对企业内部薪酬差距的影响研究[J]. 会计之友, 2024(23): 52-59.
- [2] 杨誉. 广东省农产品跨境电商现状、困境及政策建议[J]. 中国商论, 2024, 33(22): 18-21.
- [3] 陈鹏程, 赵瑞洁, 刘静一. 扩大还是缩小: ESG 表现对企业内部薪酬差距的影响[J]. 西部论坛, 2024, 34(5): 111-124.
- [4] 白洁. 大数据时代农业电商创新创业人才培养与实践[J]. 山西农经, 2024(22): 1-3.
- [5] 刘圆圆. 数字乡村建设背景下高职院校电商人才培养模式研究[J]. 智慧农业导刊, 2024, 4(23): 30-33.
- [6] 吴彤, 任广乾, 赖浣峰. 数字化转型与企业创新绩效: 内部薪酬差距的调节效应[J]. 创新科技, 2024, 24(11): 56-70.
- [7] 樊讯, 潘启龙. 电商企业内部薪酬差距对绿色创新的影响研究[J]. 财会通讯, 2024(21): 57-61.
- [8] 马晨晨. 高管团队内部薪酬差距对上市公司投资者信任的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 南京: 南京信息工程大学, 2024.
- [9] 高雅. 企业金融化、女性高管参与度对高管薪酬的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 西安: 西安理工大学, 2024.
- [10] 黄羨林. 内部薪酬差距对企业数字化转型的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 江西财经大学, 2024.
- [11] 黄维. 员工薪酬外部差距与公司创新产出关系研究[J]. 现代营销(下旬刊), 2023(10): 134-136.
- [12] 王燕梅, 贺梅. 行业数字化转型如何影响企业内部薪酬差距[J]. 中国人民大学学报, 2023, 37(5): 88-103.
- [13] 汪海霞, 宋晶晶. 员工教育投资促进企业技术创新的机制研究——企业内部薪酬差距与企业外部薪酬差距的调节作用[J]. 新疆农垦经济, 2023(5): 80-92.
- [14] 刘霞, 宋思淼. 共同机构与高管薪酬契约参照效应[J]. 安徽大学学报(哲学社会科学版), 2023, 47(3): 145-156.
- [15] 肖晓. 基于应用型人才培养的高校网店运营专业实践教学改革探研[J]. 成才之路, 2024(33): 5-8.
- [16] 刘文雅, 吕淑悦. 乡村振兴背景下重庆市县域物流与农村电商耦合发展研究[J]. 农村科学实验, 2024(22): 11-17.
- [17] 徐仙明, 涂佳昕. “一带一路”背景下中国-东盟跨境电商的发展机遇与挑战研究[J]. 现代商业, 2024(21): 77-80.
- [18] 曾海容, 侯静波, 王佳璇. 基于科教产融合的应用型电商人才培养路径研究[J]. 现代商贸工业, 2024, 45(22): 31-33.