

DOI:10.19322/j.cnki.issn.1006-4710.2025.04.009

<https://xuebao.xaut.edu.cn>

引文格式: 李季刚, 宋诚. 企业 ESG 表现的就业效应——基于雇佣规模和雇佣结构的双重视角[J]. 西安理工大学学报, 2025, 41(4):539-549.

LI Jigang, SONG Cheng. Employment effects of corporate ESG performance: a dual perspective based on employment size and employment structure[J]. Journal of Xi'an University of Technology, 2025, 41(4):539-549.

企业 ESG 表现的就业效应 ——基于雇佣规模和雇佣结构的双重视角

李季刚, 宋诚

(新疆财经大学 金融学院, 新疆 乌鲁木齐 830012)

摘要: 高质量就业是民生之本,也是发展新质生产力的内在要求,对我国经济高质量发展至关重要,而环境、社会和公司治理(ESG)作为实现可持续发展的重要微观抓手同样不容忽视。本文基于2009—2022年中国A股上市公司数据进行了实证检验。结果发现,企业ESG表现发挥了就业吸纳效应和就业结构优化效应,即对企业劳动雇佣规模和高、中技能员工发挥了促进作用,而对低技能员工产生了抑制作用;机制分析表明,企业创新意愿和内部控制质量是企业ESG表现影响企业雇佣的作用渠道;异质性分析表明,企业ESG表现的就业吸纳效应在国有企业和大企业得以更好发挥,而就业结构优化效应仅体现在非国有企业和大企业中;进一步分析表明,企业ESG表现对企业雇佣的影响主要是通过社会因素和公司治理因素产生的。本文为探索中国实现高质量就业提供了微观经验证据。

关键词: ESG 表现; 企业劳动雇佣; 雇佣规模; 雇佣结构

中图分类号: F275 文献标志码: A 文章编号: 1006-4710(2025)04-0539-11

Employment effects of corporate ESG performance: a dual perspective based on employment size and employment structure

LI Jigang, SONG Cheng

(School of Finance, Xinjiang University of Finance and Economics, Urumqi 830012, China)

Abstract: High-quality employment is the foundation of people's livelihood and the inherent requirement for the development of new quality productivity, which is crucial to the high-quality development of China's economy, and the environmental, social and corporate governance (ESG) as an important micro grasp for achieving sustainable development cannot be ignored. This paper conducts an empirical test based on the data from China's A-share listed companies from 2009 to 2022. The results show that the ESG performance of enterprises has an employment absorption effect and an employment structure optimization effect, that is, it has a promoting effect on the scale of enterprise labor employment and high and medium-skilled employees, while it has an inhibitory effect on low-skilled employees. Mechanistic analysis suggests that firms' willingness to innovate and the quality of internal controls are channels of action through which firms' ESG performance affects firm hiring. The heterogeneity analysis shows that the employment absorption

收稿日期: 2024-05-30; 网络首发日期: 2025-10-11

网络首发地址: <https://link.cnki.net/urlid/61.1294.N.20241010.2003.002>

基金项目: 国家社会科学基金项目(21BJY045); 新疆自然科学基金项目(2022D01A39); 新疆财经大学研究生科研创新项目(XJUFE2024B009)

第一作者: 李季刚,男,博士,教授,博导,研究方向为区域金融。E-mail:528359953@qq.com

通信作者: 宋诚,女,博士生,研究方向为公司金融。E-mail:1473687067@qq.com

effect of corporate ESG performance can be better played in state-owned enterprises and large enterprises, while the employment structure optimization effect is only reflected in non-state-owned enterprises and large enterprises. Further analysis shows that the impact of corporate ESG performance on corporate employment is mainly generated by social factors and corporate governance factors. This paper provides the micro-empirical evidence for exploring the high-quality employment in China.

Key words: ESG performance; corporate labor hiring; hiring size; hiring structure

当前中国正处于经济转型发展的重要阶段,新旧动能转换,经济发展速度放缓,同时,国际形势日趋错综复杂,不稳定因素增加,多重压力叠加背景下,中国面临着较为严峻的就业形势。一方面,经济增速放缓削弱了经济增长贡献的就业带动效应,另一方面,产业升级的加速推进和数字经济时代的到来加剧了结构性失业问题。与此同时,严峻的内外部环境促使中国加快形成“新质生产力”,而新质生产力的形成需要更高水平的就业结构作为支撑。企业作为经济社会的微观经济主体,是实现就业优先战略的重要着力点,也是形成新质生产力的重要载体。在这样的背景下,探究企业劳动雇佣的影响因素成为当前亟待解决的问题。

随着“双碳”目标的提出和新发展理念的不断深化,环境、社会和公司治理(environmental, social, and governance, ESG)开始受到政府、投资者以及企业等各方的关注与重视。ESG 表现往往能体现出企业在环境治理、社会责任履行和公司治理方面所付出的努力。现有研究表明,企业 ESG 表现能够发挥积极的公司治理效应,对外部融资可得性、企业创新水平、企业声誉、投资效率等方面能产生积极影响^[1-5],并抑制企业金融化、短债长用、违规行为、盈余管理等不良行为^[6-9]。那么,企业 ESG 表现能否发挥企业稳岗、扩岗和就业结构改善的积极作用?如能发挥,又是通过什么路径产生影响的?

基于此,本文从雇佣规模和雇佣结构两个方面考察企业 ESG 表现对企业劳动雇佣的影响。现有文献已围绕用工成本、流动性约束以及技术进步等方面对企业劳动雇佣的影响因素展开了研究。第一,从用工成本的角度来看,企业失业保险政策缴费率下调^[10]、养老保险法定缴费率下调^[11]和公积金最低缴存比例下调^[12]均有助于降低企业用工成本,激励企业扩大劳动雇佣规模。而最低工资上涨则会增加企业的用工成本,导致企业缩减劳动雇佣规模,改变雇佣结构,即企业更加偏好于雇佣高技能劳动力^[13]。第二,从流动性约束的角度来看,减税激励政策^[14]、增值税留抵退税政策^[15]、资管新规^[16]、贷款利率管制放开^[17]等财政金融政策的出台与实施,

能帮助企业缓解流动性约束,进而促使企业充分释放劳动雇佣需求。此外,《中小企业促进法》^[18]、地方政府欠款专项督导行动^[19]等政府信用体系建设行动的实施,可以通过清理拖欠账款的方式提升中小企业和民营企业的流动性约束,进而对相应企业的劳动雇佣产生积极影响。同时,获得高新技术企业认定^[20]和专精特新“小巨人”企业认定^[21]能帮助企业获取更多商业银行的信贷支持,从而缓解流动性约束,优化企业劳动雇佣规模。第三,从技术进步的角度来看,劳动雇佣规模受到诱致性技术进步^[22]、人工智能应用^[23]带来的冲击,总体呈现出收缩的趋势。而陈琳等^[24]通过对细分职业进行考察,发现人工智能虽然对常规职业劳动力需求产生了负面影响,但对非常规职业劳动力需求产生了正向影响。综上,既有研究更多是基于外部政策和环境的变化来探究企业劳动雇佣的影响因素,较少关注到企业自身治理情况对其劳动雇佣的影响。

与本文联系最为紧密的是毛其淋等^[25]的研究,该研究更加侧重于考察 ESG 优势对企业劳动雇佣规模的影响,而没有深入考察 ESG 优势对企业劳动雇佣结构的影响及作用机制。因而本文希望能够对其进行有效补充,从而更加全面地了解 ESG 表现对企业劳动雇佣的影响。

本文可能的边际贡献:1)从企业 ESG 表现的角度出发,丰富了企业劳动雇佣的相关研究;2)基于雇佣规模和雇佣结构的双重视角,拓展了 ESG 就业效应的相关研究,丰富了企业 ESG 表现在公司治理方面的影响研究;3)基于企业创新意愿和内部控制质量两个方面,进一步丰富了企业 ESG 表现与企业劳动雇佣之间的机制分析。此外,从现实层面来看,本文基于雇佣规模和雇佣结构的双重视角考察了企业 ESG 表现的就业促进效应,在“双碳”战略目标的背景下,为实现政府稳就业目标和企业可持续健康发展的双方共赢提供了经验证据,对促进我国经济高质量发展和新质生产力形成具有重要意义。

1 机理分析及研究假设

1.1 企业 ESG 表现与企业劳动雇佣规模

一方面,根据声誉理论,良好的 ESG 表现能够

向外传递履行社会责任和践行可持续发展理念的积极信号,帮助企业树立诚信可靠和可持续发展的企业形象。近年来,社会公众愈发关注绿色发展,客户对于绿色产品和服务的偏好愈加明显,而具有良好 ESG 表现的企业通常能够提供更加丰富的绿色产品和服务,能更好地满足客户的绿色需求^[26]。因而,良好的 ESG 表现有助于企业提升自身对客户的吸引力,并且帮助企业建立更加稳定的客户关系,从而占有更高的市场份额^[27],进而促使企业扩大生产规模,有效激发企业的劳动雇佣需求。

另一方面,根据利益相关者理论,良好的 ESG 表现不仅能够更好地平衡不同利益相关者的利益,而且能够帮助企业对外展示自身对现有法律和监管政策的遵守,帮助企业规避潜在的法律风险和舆论压力,降低企业经营风险,进而更易获得利益相关者的信任和支持,即更易获取政府环保补助^[26]、信贷支持^[1]和商业信用融资^[28]等来自利益相关者的资金支持,从而有效缓解企业的现金流约束,使企业潜在的劳动雇佣需求得以充分释放。基于此,提出假设:

H_1 :企业 ESG 表现能够促使企业扩大劳动雇佣规模。

1.2 企业 ESG 表现与企业劳动雇佣结构

从劳动力需求的角度来看,企业践行 ESG 会改变企业的劳动雇佣偏好。企业践行 ESG 是一个将 ESG 理念全方位融入企业生产经营活动的过程,这必然会对企业人力资本提出新的要求。在企业践行 ESG 的过程中,出于制定绿色可持续发展战略的需要,企业更加需要掌握环保知识且具备一定金融、财务知识的可持续发展领域的专业性人才^[29]。同时,我国对 ESG 的披露要求日趋严格,这也强化了企业对 ESG 专业人才的需求^[28]。因而,积极践行 ESG 的企业更加偏好具有专业性的高素质人才。

从劳动力供给的角度来看,具有良好 ESG 表现的企业对于高素质劳动者更有吸引力。高素质劳动者更加看重企业的口碑、工作环境以及职业发展空间,而良好的 ESG 表现不仅能使企业获得声誉,同时还能体现出企业在员工福利与成长方面所付出的努力^[29]。因而,具有良好 ESG 表现的企业对高素质劳动者具有较强的吸引力,能够吸引和留住优秀人才^[25]。基于此,提出假设:

H_2 :企业 ESG 表现能够推动企业优化劳动雇佣结构。

1.3 企业 ESG 表现、企业创新意愿和企业劳动雇佣

ESG 责任履行有助于激发企业的创新意愿。

一方面,ESG 表现能够向外界展现出积极负责任的社会形象,有助于企业获得更多外部融资^[1, 28],为企业创新活动的开展提供了充分的资金支持,进而提高企业的创新意愿;另一方面,企业 ESG 表现有助于缓解企业与利益相关者之间的信息不对称,缓解股东与管理层之间的代理冲突,抑制管理层自利动机^[30],进而提高企业创新意愿。创新作为创造新知识的过程,需要具有高知识水平的个人来完成新旧知识的转换、吸收和融合^[31]。因此,企业创新意愿的提高会促使企业劳动需求,特别是对高素质员工的需求增加。基于此,提出假设:

H_3 :企业 ESG 表现能够提升创新意愿,进而推动企业扩大劳动雇佣规模,优化劳动雇佣结构。

1.4 企业 ESG 表现、内部控制质量和企业劳动雇佣

企业 ESG 表现有助于提升企业内部控制质量。一方面,企业 ESG 表现的改善有助于优化企业战略规划和治理结构^[32],帮助外部利益相关者对公司内部治理进行监督^[33],完善内外部监督机制,为企业内部控制工作的顺利开展提供了良好的内外部环境^[34];另一方面,在企业 ESG 表现体系里,社会维度涵盖员工关系这一细分维度,因而,企业 ESG 表现的优化,能够助力企业构建并维系稳定且良好的员工关系,而在企业内部控制范畴中,同样包含对员工关系的管理与协调。内部控制质量的提升有助于企业吸引和留住优秀人才^[35],吸纳更多就业。具体而言,内部控制质量的提升能够帮助企业提升公司透明度,缓解企业与劳动者之间的信息不对称,强化外部监督,缓解代理问题,强化对员工权益的保护^[36],降低劳动者的就业风险,进而增强了企业对劳动者,特别是对高素质劳动者的吸引力。基于此,提出假设:

H_4 :企业 ESG 表现能够提升内部控制质量,进而扩大劳动雇佣规模,优化劳动雇佣结构。

2 研究设计

2.1 数据来源

本文选取 2009—2022 年的 A 股上市公司为研究样本,为排除其他因素干扰,对样本进行了如下处理:①剔除金融、房地产类企业样本;②剔除存在 ST 和* ST 等异常经营情况的企业样本;③剔除资不抵债的样本;④剔除主要变量存在缺失的样本;⑤仅保留处于正常上市状态的样本。考虑到极端值的影响,本文对连续变量进行了 1% 的缩尾处理。本文所使用的员工数据、ESG 数据来自万得数据库(WIND),其他企业财务和公司治理数据来自国泰安数据库(CS-

MAR), 内部控制质量数据来自迪博数据库。

2.2 模型设计

本文采用固定效应模型来检验企业 ESG 表现对企业劳动需求的影响, 构建模型(1):

$$L_{ab,i,t} = \alpha + \beta J_{i,t} + \delta C_{i,t} + I_i + Y_t + \epsilon_{i,t} \quad (1)$$

式中: L_{ab} 为企业劳动雇佣, 包括企业劳动雇佣规模 (A)、高技能员工 (H)、中技能员工 (M) 和低技能员工 (L); J 为 ESG 表现; C 为控制变量; I 是行业固定效应; Y 是年份固定效应; ϵ 为随机误差项。此外, 采用企业层面的聚类标准误。

为了考察 ESG 表现对企业劳动雇佣的影响机制, 本文借鉴郑志刚等^[37]的做法, 构建模型(2)和模型(3):

$$M_{ech,i,t} = \alpha + \beta J_{i,t} + \delta \sum C_{i,t} + I_i + Y_t + \epsilon_{i,t} \quad (2)$$

$$L_{ab,i,t} = \alpha + \beta M_{ech,i,t} + \delta \sum C_{i,t} + I_i + Y_t + \epsilon_{i,t} \quad (3)$$

式中: M_{ech} 为机制变量, 包括企业创新意愿 (O) 和内部控制质量 (U)。

2.3 变量选取及定义

2.3.1 被解释变量

关于企业劳动雇佣规模, 本文参考王帅等^[19]的做法, 采用企业当年员工数量的自然对数值进行衡量; 关于企业劳动雇佣结构, 参考刘达等^[38]的做法,

根据员工学历水平, 将其划分为高技能员工、中技能员工和低技能员工三组, 高技能员工是指博士学历和硕士学历的员工, 中技能员工是指本科学历和专科学历的员工, 低技能员工是指高中及以下学历的员工。劳动雇佣结构的三个变量均采用占比的自然对数值进行衡量。

2.3.2 解释变量

本文参考方先明等^[3]的做法, 采用华证 ESG 评级数据进行衡量。具体而言, 华证 ESG 评级共有 9 个等级, 由低至高分别为 C、CC、CCC、B、BB、BBB、A、AA 和 AAA, 本文根据等级由低到高分别赋值为 1~9。

2.3.3 机制变量

关于企业创新意愿 (O), 参考郑景丽等^[39]的做法, 采用企业研发投入金额的自然对数值来衡量; 关于内部控制质量 (U), 参考李井林等^[34]的做法, 采用内部控制指数来衡量, 内部控制指数越大, 企业的内部控制质量越高。

2.3.4 控制变量

参考相关文献做法^[18, 40], 本文选取控制变量如下: 企业规模 (W)、资产负债率 (Z)、盈利能力 (R)、董事会规模 (B)、股权集中度 (T)、现金流比率 (X)、两权分离度 (P)、股权制衡度 (Q)、地区 GDP (D)、地区一般预算收入 (K), 具体定义见表 1。

表 1 变量定义
Tab. 1 Variable definitions

变量类型	变量名称	变量符号	变量定义
被解释变量	劳动雇佣规模	A	企业当年员工数量的自然对数值
	高技能员工	H	博士学历和硕士学历的员工占比的自然对数值
	中技能员工	M	本科学历和专科学历的员工占比的自然对数值
	低技能员工	L	高中及以下学历的员工占比的自然对数值
核心解释变量	ESG 表现	J	华证 ESG 评级
机制变量	企业创新意愿	O	企业研发投入金额的自然对数值
	内部控制质量	U	内部控制指数
控制变量	企业规模	W	企业当年总资产的对数值
	资产负债率	Z	企业当年总负债和总资产的比值
	盈利能力	R	企业当年净利润与总资产的比值
	董事会规模	B	董事会人数的对数值
	股权集中度	T	前十大股东持股比例
	现金流比率	X	企业当年经营活动产生的现金流金额与总资产的比值
	两权分离度	P	实际控制人拥有上市公司控制权比例与所有权比例的差值
	股权制衡度	Q	第二到五位大股东持股比例的总和与第一大股东的比值
	地区 GDP	D	企业所在省份当年国内生产总值的自然对数值
	地区一般预算收入	K	企业所在省份当年一般预算收入与当年国内生产总值的比值

3 实证分析

3.1 描述性统计分析

首先对主要变量进行描述性统计,结果如表 2 所示。结果显示,企业劳动雇佣规模(A)、企业高技能员工(H)、中技能员工(M)和低技能员工(L)的标准差分别为 1.240、1.176、0.479 和 0.786,说明样本企业的雇佣规模和高技能员工占比存在较大差异,这与实际情况相符;ESG 表现(J)的标准差为 1.097,中值为 4.000,均值为 4.164,说明样本存在右偏情况,且差距较大;其余控制变量的统计分布与现有文献基本一致,取值在合理范围内。

表 2 描述性统计分析

Tab. 2 Descriptive statistical analysis

变量	观测值	均值	最大值	中值	最小值	标准差
A	9 503	7.918	11.078	7.843	4.779	1.240
H	9 503	-3.908	-1.121	-3.856	-6.934	1.176
M	9 503	-0.843	-0.068	-0.787	-2.684	0.479
L	9 503	-1.001	-0.107	-0.741	-3.880	0.786
J	9 503	4.164	8.000	4.000	1.000	1.097
W	9 503	22.479	25.925	22.291	19.277	1.306
Z	9 503	0.431	0.861	0.426	0.051	0.194
R	9 503	0.042	0.228	0.039	-0.208	0.060
B	9 503	2.134	2.708	2.197	1.609	0.198
T	9 503	58.663	90.731	58.823	24.245	15.077
X	9 503	0.052	0.249	0.050	-0.129	0.065
P	9 503	4.594	27.816	0.000	0.000	7.242
Q	9 503	0.695	2.680	0.528	0.033	0.578
D	9 503	10.640	11.768	10.668	7.995	0.734
K	9 503	0.116	0.220	0.111	0.064	0.036

3.2 基准回归

借助模型(1),检验 ESG 表现对企业雇佣规模和雇佣结构的影响,结果如表 3 所示。列(1)结果显示,ESG 表现的系数为 0.043,且通过了 1% 的显著性检验,说明 ESG 表现对企业劳动雇佣规模有明显的促进作用,即企业 ESG 表现发挥了就业吸纳作用。列(2)至列(4)结果显示,ESG 表现的系数分别为 0.045、0.012 和 -0.016,且均通过了 10% 的显著性检验,说明企业 ESG 表现发挥了就业结构优化作用,即企业 ESG 表现能促进高、中技能员工的雇佣,而抑制低技能员工的雇佣。 H_1 和 H_2 得证。

表 3 基准回归

Tab. 3 Benchmark regression

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	A	H	M	L
J	0.043*** (3.914)	0.045*** (2.665)	0.012* (1.772)	-0.016* (-1.800)
W	0.767*** (51.711)	0.163*** (7.320)	0.048*** (5.465)	-0.046*** (-3.655)
Z	0.517*** (5.058)	-0.742*** (-5.221)	-0.118** (-2.045)	0.186** (2.012)
R	-0.340* (-1.747)	0.155 (0.510)	0.214* (1.767)	-0.311 (-1.594)
B	0.170** (2.310)	0.220* (1.951)	0.039 (0.931)	-0.106 (-1.431)
T	0.004*** (3.518)	-0.002 (-1.584)	0.000 (0.135)	-0.001 (-0.660)
X	1.656*** (9.615)	-1.906*** (-7.665)	-0.474*** (-4.699)	0.766*** (5.376)
P	0.002 (1.006)	-0.002 (-0.570)	0.003** (2.127)	-0.000 (-0.093)
Q	-0.078*** (-3.119)	0.061 (1.496)	0.044*** (3.005)	-0.055** (-2.053)
D	0.045* (1.857)	0.009 (0.241)	-0.056*** (-4.143)	0.075*** (3.750)
K	-1.421*** (-2.864)	4.416*** (6.206)	-0.172 (-0.593)	-1.510*** (-3.288)
C	-10.651*** (-24.502)	-8.310*** (-13.083)	-1.431*** (-5.915)	-0.319 (-0.868)
I	是	是	是	是
Y	是	是	是	是
样本量	9 503	9 503	9 503	9 503
R^2	0.760	0.355	0.402	0.463

注:*, **, *** 分别表示在 10%、5%、1% 水平上显著,括号内为 t 值,下同。

3.3 稳健性检验

3.3.1 内生性处理

本文通过构建工具变量进行最小二乘法(2SLS)回归,以排除内生性干扰。借鉴李增福等^[7]的做法,选取企业被“泛 ESG”基金持股市值作为工具变量(V),并进行对数化处理,结果如表 4 所示。其中,列(1)为第一阶段回归结果,显示工具变量(V)的系数为 0.009,且在 1% 水平上显著,说明工

具变量对 ESG 表现存在积极影响;列(2)~(5)为第二阶段回归结果,显示 ESG 表现的回归系数分别为 0.276、1.207、0.164 和 -0.324,且均通过了显著性检验,与基准检验结果基本吻合,说明基准检验具有稳健性。此外,多项统计量结果显示,本文构建的工具变量是合理有效的。

表 4 工具变量法回归

Tab. 4 Instrumental variable regression

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	J	A	H	M	L
V	0.009*** (5.352)				
J		0.276** (2.042)	1.207*** (3.933)	0.164* (1.942)	-0.324** (-2.426)
C	是	是	是	是	是
I	是	是	是	是	是
Y	是	是	是	是	是
样本量	9 232	9 232	9 232	9 232	9 232

3.3.2 其他稳健性检验

为了进一步验证基准检验的稳健性,本文采取 4 种方式进行稳健性检验:①更换核心解释变量的衡量方式,借鉴陈茜等^[41]的做法,以华证 ESG 评级为基础,通过重新赋值的方式来衡量企业 ESG 表现,具体地,将评级结果为 C~CCC 的样本赋值为 1,B~BBB 的样本赋值为 2,A~AAA 的样本赋值为 3;②剔除特殊年份样本,2020 年爆发的新冠疫情可能会对企业雇佣产生冲击,故将 2020—2022 年的样本数据剔除;③更换固定效应,在原有模型基础上,进一步控制了行业-年份固定效应;④滞后一期,采用 ESG 表现滞后一期项进行检验。分别进行 4 种稳健性检验后,在分别以劳动雇佣规模、高技能员工、中技能员工为被解释变量时,企业 ESG 表现滞后一期项的系数依旧显著为正,而以低技能员工为被解释变量时,企业 ESG 表现的系数均显著为负,验证了基准回归结果的稳健性。

3.4 异质性分析

3.4.1 产权性质异质性

本文根据企业产权性质将样本划分为非国有企业和国有企业两组,分别进行回归检验,结果如表 5 所示。

列(1)和列(5)分别展示了非国有企业和国有企业的 ESG 表现对企业劳动雇佣规模的影响,结果显示 ESG 表现的系数分别为 0.033 和 0.042,且均在 5% 水平上显著。费舍尔组合的经验 p 值为 0.052,通

过了 10% 的显著性检验,说明企业 ESG 表现对劳动雇佣规模的促进作用在国有企业得以更好发挥。

列(2)至(4)分别展示了 ESG 表现对非国有企业高、中、低技能员工的影响,结果显示非国有企业 ESG 表现的系数分别为 0.044、0.021 和 -0.023,且均通过显著性检验,说明在非国有企业中,ESG 表现能促进高、中技能员工的雇佣,而抑制低技能员工的雇佣。列(6)至(8)分别展示了 ESG 表现对国有企业高、中、低技能员工的影响,结果显示 ESG 表现的系数均未通过显著性检验,说明 ESG 表现对国有企业的劳动雇佣结构尚未产生明显影响。

上述结论充分表明,企业 ESG 表现的就业吸纳作用在国有企业更加明显,而企业 ESG 表现的就业结构优化作用仅体现在非国有企业中。

表 5 产权性质异质性

Tab. 5 Heterogeneity of property rights nature

变量	A	H	M	L
面板 A				
	(1)	(2)	(3)	(4)
J	0.033** (2.469)	0.044** (2.067)	0.021** (2.404)	-0.023** (-2.144)
C	是	是	是	是
I	是	是	是	是
Y	是	是	是	是
样本量	5 396	5 396	5 396	5 396
R ²	0.698	0.355	0.433	0.556
面板 B				
	(5)	(6)	(7)	(8)
J	0.042** (2.483)	0.021 (0.874)	-0.003 (-0.316)	-0.002 (-0.150)
C	是	是	是	是
I	是	是	是	是
Y	是	是	是	是
样本量	4 107	4 107	4 107	4 107
R ²	0.789	0.489	0.434	0.382

3.4.2 企业规模异质性

本文依据企业总资产的年度-行业中值,将样本划分为中小企业、大企业两组,分别进行回归检验,结果如表 6 所示。

列(1)和列(5)分别展示了中小企业和大企业的 ESG 表现对企业劳动雇佣规模的影响,结果显示 ESG 表现的系数分别为 0.037 和 0.048,且均通过

了1%的显著性检验。费舍尔组合的经验 p 值为0.059,通过了10%的显著性检验,说明ESG表现对企业劳动雇佣规模的促进作用在大企业得以更好发挥。

列(2)至(4)分别展示了中小企业的ESG表现对高、中、低技能员工的影响,结果显示ESG表现的系数均未通过显著性检验,说明企业ESG表现对中小企业劳动雇佣结构的影响尚不明显。列(6)至(8)分别展示了大企业的ESG表现对高、中、低技能员工的影响,结果显示ESG表现的系数分别为0.046、0.024和-0.037,且均通过显著性检验,说明在大企业中,企业ESG表现能促进高、中技能员工的雇佣,而抑制低技能员工的雇佣。

上述结论充分表明,企业ESG表现的就业吸纳作用在大企业和中小企业中均有所体现,且在大企业中的作用更为明显,而ESG表现的就业结构优化作用仅在大企业中得以体现。

表6 企业规模异质性

Tab. 6 Heterogeneity of enterprise size

变量	A	H	M	L
中小企业				
面板 A	(1)	(2)	(3)	(4)
J	0.037 *** (2.677)	0.036 (1.592)	-0.001 (-0.152)	0.003 (0.266)
C	是	是	是	是
I	是	是	是	是
Y	是	是	是	是
样本量	4 722	4 722	4 722	4 722
R ²	0.634	0.350	0.420	0.486
大企业				
面板 B	(5)	(6)	(7)	(8)
J	0.048 *** (3.350)	0.046 ** (2.166)	0.024 *** (2.883)	-0.037 *** (-3.320)
C	是	是	是	是
I	是	是	是	是
Y	是	是	是	是
样本量	4 781	4 781	4 781	4 781
R ²	0.692	0.420	0.430	0.474

3.5 机制分析

表7面板A展示了企业ESG表现对企业创新意愿的影响结果,其中企业ESG表现的系数为0.069,且通过了1%的显著性检验,说明企业ESG表现提高了企业创新意愿;列(2)至(5)分别展示了

企业创新意愿对劳动雇佣规模以及高、中、低技能员工的影响,其中企业创新意愿的系数分别为0.157、0.233、0.039和-0.070,且均通过了1%的显著性检验,说明企业创新意愿提升能促进企业劳动雇佣规模和高、中技能员工的雇佣,而抑制低技能员工的雇佣。上述结论表明,企业创新意愿是企业ESG表现发挥就业吸纳作用和就业结构优化作用的机制渠道。

表7面板B展示了企业ESG表现对内部控制质量的影响结果,其中企业ESG表现的系数为0.185,且通过了1%的显著性检验,说明企业ESG表现提升了内部控制质量;列(7)至(10)分别展示了内部控制质量对劳动雇佣规模以及高、中、低技能员工的影响,其中内部控制质量的系数分别为0.022、0.039、0.021和-0.016,且均通过了显著性检验,说明内部控制质量提升能促进企业劳动雇佣规模和高、中技能员工的雇佣,而抑制低技能员工的雇佣。上述结论表明,内部控制质量是企业ESG表现发挥就业吸纳作用和就业结构优化作用的机制渠道。

表7 机制检验

Tab. 7 Mechanism test

变量	O/U	A	H	M	L
企业创新意愿					
面板 A	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
J	0.069 *** (4.185)				
O		0.157 *** (9.718)	0.233 *** (9.886)	0.039 *** (4.460)	-0.070 *** (-4.668)
C	是	是	是	是	是
I	是	是	是	是	是
Y	是	是	是	是	是
样本量	8 531	8 531	8 531	8 531	8 531
R ²	0.650	0.780	0.384	0.407	0.485
内部控制质量					
面板 B	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
J	0.185 *** (9.867)				
U		0.022 ** (2.541)	0.039 *** (2.870)	0.021 *** (3.633)	-0.016 ** (-1.973)
C	是	是	是	是	是
I	是	是	是	是	是
Y	是	是	是	是	是
样本量	9 502	9 502	9 502	9 502	9 502
R ²	0.194	0.759	0.354	0.404	0.464

4 进一步分析

本文将进一步探究环境因素、社会因素和公司治理因素对企业劳动雇佣的影响。具体而言,将模型(1)中的解释变量分别替换为环境(*E*)、社会(*S*)和公司治理(*G*),其回归结果如表 8 所示。

表 8 ESG 不同维度对企业劳动雇佣的影响

Tab. 8 Impact of different ESG dimensions on labor and employment of enterprises

变量	A	H	M	L
环境				
面板 A	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>E</i>	0.014 (1.385)	0.037** (2.387)	-0.001 (-0.103)	0.012 (1.406)
<i>C</i>	是	是	是	是
<i>I</i>	是	是	是	是
<i>Y</i>	是	是	是	是
样本量	9 503	9 503	9 503	9 503
<i>R</i> ²	0.759	0.354	0.401	0.463
社会				
面板 B	(5)	(6)	(7)	(8)
<i>S</i>	0.042*** (3.996)	0.042** (2.548)	0.011* (1.690)	-0.011 (-1.323)
<i>C</i>	是	是	是	是
<i>I</i>	是	是	是	是
<i>Y</i>	是	是	是	是
样本量	9 503	9 503	9 503	9 503
<i>R</i> ²	0.760	0.354	0.402	0.463
公司治理				
面板 C	(9)	(10)	(11)	(12)
<i>G</i>	0.020** (2.437)	0.031** (2.554)	0.016*** (3.164)	-0.022*** (-3.176)
<i>C</i>	是	是	是	是
<i>I</i>	是	是	是	是
<i>Y</i>	是	是	是	是
样本量	9 503	9 503	9 503	9 503
<i>R</i> ²	0.759	0.354	0.403	0.464

表 8 面板 A 展示了环境(*E*)对企业劳动雇佣的影响。结果显示,环境(*E*)的系数仅在高技能员工为被解释变量时显著为正,说明环境因素对企业劳动雇佣的影响仅体现为对高技能员工的促进作用。表 8 面板 B 展示了社会(*S*)对企业劳动雇佣的影

响。结果显示,在雇佣规模、高技能员工和中技能员工为被解释变量时,社会(*S*)的系数均显著为正,而在低技能员工为被解释变量时,该系数未能通过显著性检验,说明社会因素能够促进企业劳动雇佣规模的扩张,且能对高、中技能员工产生积极影响。表 8 面板 C 展示了公司治理(*G*)对企业劳动雇佣的影响。结果显示,公司治理(*G*)的系数分别为 0.020、0.031、0.016 和 -0.022,且均通过了显著性检验,说明公司治理因素对企业劳动雇佣规模及高、中技能员工发挥了促进作用,同时对低技能员工产生了挤出作用。

上述结果表明,环境、社会和公司治理三个因素对企业劳动雇佣的影响存在显著差异。具体而言,环境因素仅发挥了就业结构优化效应,社会因素和公司治理因素均同时发挥了就业吸纳效应和就业结构优化效应,且社会因素对企业劳动雇佣规模和高技能员工的促进作用最大,而公司治理因素对中技能员工的促进作用和对低技能员工的抑制作用更加凸显。

5 结论与建议

5.1 结 论

本文基于 2009—2022 年我国 A 股上市公司数据构建了固定效应模型,实证检验了 ESG 表现对企业劳动雇佣规模和雇佣结构的影响及作用机制。研究结果表明:第一,ESG 表现对企业劳动雇佣规模和雇佣结构均呈现出积极影响,并且该结论在经过工具变量法的内生性处理以及通过更换核心解释变量衡量方式、剔除特殊年份样本以及更换固定效应、核心解释变量滞后一期等稳健性检验后依然成立。第二,异质性分析结果表明,企业 ESG 表现对企业劳动雇佣规模的积极影响在大企业和国有企业中更加明显,而企业 ESG 表现对企业劳动雇佣结构的积极影响仅体现在非国有企业和大企业中。第三,机制检验结果表明,企业 ESG 表现通过提升企业创新意愿、增强内部控制质量作用于企业劳动雇佣规模和雇佣结构。第四,进一步分析表明,企业 ESG 表现的不同维度对企业劳动雇佣的影响存在差异。

5.2 建 议

1) 对于企业而言,提出以下四点建议:第一,企业应明确 ESG 表现与劳动需求的关系,将 ESG 理念充分融入运营管理全流程,提升 ESG 表现与自身竞争力,扩大生产经营规模,释放潜在劳动需求,优化劳动雇佣结构与人力资本水平,以实现企业高质量发展与政府“稳就业”目标的双赢。第二,企业

应继续强化内部控制建设,提升自身内部控制质量,增加企业对高素质求职者和优秀员工的吸引力,深化优秀人才的积累沉淀。第三,作为提供就业岗位的重要载体,国有企业和大企业应在积极推进 ESG 责任履行的同时,充分发挥自身的就业吸纳优势,为实现稳就业目标贡献更多力量。而非国有企业应当通过积极推进自身 ESG 建设,提升企业对高技能劳动力的吸引力和粘性,进而持续提高企业人力资本水平,促进企业高质量发展。第四,企业应将环境和社会因素充分纳入公司治理,不断提升企业的公司治理水平,从而高效地发挥企业 ESG 表现的就业促进作用。

2) 对于政府而言,建议从以下几个方面引导和规范企业 ESG 表现:第一,构建科学完备的企业 ESG 评价体系,为企业践行 ESG 理念提供精准实用的行动指南,助力企业在复杂市场中找准定位、明确方向,实现经济效益与社会效益双丰收。第二,采取差异化和动态优化的 ESG 政策,设计相应的政策激励机制,增强企业践行 ESG 的积极性和主动性;第三,政府应继续加大对企业 ESG 表现的检查和监督力度,加大对企业 ESG 漂绿行为的监管处罚力度,促使企业形成正确的 ESG 意识,规范践行 ESG,努力提升 ESG 表现的真实性和可靠性。

参考文献:

- [1] 王翌秋,谢萌,郭冲. 企业 ESG 表现影响银行信贷决策吗——基于中国 A 股上市公司的经验证据[J]. 金融经济学研究, 2023, 38(5): 97-114.
WANG Yiqiu, XIE Meng, GUO Chong. Does firm ESG performance influence bank credit decisions? Empirical evidence from A-share listed firms in China[J]. Financial Economics Research, 2023, 38(5): 97-114.
- [2] 王生年,张佩. 企业 ESG 表现影响了商业信用融资吗? [J]. 现代财经(天津财经大学学报), 2023, 43(12): 59-77.
WANG Shengnian, ZHANG Pei. Does corporate ESG performance affect commercial credit financing? [J]. Modern Finance and Economics: Journal of Tianjin University of Finance and Economics, 2023, 43(12): 59-77.
- [3] 方先明,胡丁. 企业 ESG 表现与创新——来自 A 股上市公司的证据 [J]. 经济研究, 2023, 58(2): 91-106.
FANG Xianming, HU Ding, Corporate ESG performance and innovation: empirical evidence from A-share listed companies [J]. Economic Research Journal, 2023, 58(2): 91-106.
- [4] 孙慧,祝树森,张贤峰. ESG 表现、公司透明度与企业声誉[J]. 软科学, 2023, 37(12): 115-121.
SUN Hui, ZHU Shusen, ZHANG Xianfeng. ESG, corporate transparency and corporate reputation[J]. Soft Science, 2023, 37(12): 115-121.
- [5] 高杰英,褚冬晓,廉永辉,等. ESG 表现能改善企业投资效率吗? [J]. 证券市场导报, 2021(11): 24-34, 72.
GAO Jieying, CHU Dongxiao, LIAN Yonghui, et al. Can ESG performance improve enterprise investment efficiency? [J]. Securities Market Herald, 2021(11): 24-34, 72.
- [6] 潘海英,朱忆丹,新夫. ESG 表现与企业金融化——内外监管双“管”齐下的调节效应[J]. 南京审计大学学报, 2022, 19(2): 60-69.
PAN Haiying, ZHU Yidan, XIN Fu. ESG performance and corporate financialization: the regulatory effect of both internal and external supervision [J]. Journal of Nanjing Audit University, 2022, 19(2): 60-69.
- [7] 李增福,陈嘉滢. 企业 ESG 表现与短债长用[J]. 数量经济技术经济研究, 2023, 40(12): 152-171.
LI Zengfu, CHEN Jiaying. Corporate ESG performance and corporate short-term debt for long-term use [J]. Journal of Quantitative & Technological Economics, 2023, 40(12): 152-171.
- [8] 毕金玲,韩倩雯,刘文平. ESG 评级表现与上市公司违规行为[J]. 投资研究, 2023, 42(12): 39-54.
BI Jinling, HAN Qianwen, LIU Wenping. ESG rating and corporate violations [J]. Review of Investment Studies, 2023, 42(12): 39-54.
- [9] SUN W, CHEN S, JIAO Y, et al. How does ESG constrain corporate earnings management? Evidence from China [J]. Finance Research Letters, 2024, 61: 104983.
- [10] 唐珏,谢强,赵仁杰,等. 基于失业保险的稳就业政策效果研究[J]. 管理世界, 2023, 39(10): 109-125.
TANG Jue, XIE Qiang, ZHAO Renjie, et al. The impact of unemployment insurance policies on employment[J]. Journal of Management World, 2023, 39(10): 109-125.
- [11] 李波,潘小庆.“降费”能“稳就业”吗——来自养老保险法定缴费率下调政策的准自然实验[J]. 山西财经大学学报, 2023, 45(11): 17-31.
LI Bo, PAN Xiaoqing. Can “Fee Reduction” help to “Stabilize Employment”—Quasi-natural experiment of the downward adjustment policy of the statutory contribution rate for pension insurance[J]. Journal of Shanxi University of Finance and Economics, 2023, 45(11): 17-31.

- (11): 17-31.
- [12] 万海远, 朱志凯, 张尉, 等. 住房公积金降费的稳就业效果及其解释[J]. 管理世界, 2024, 40(4): 47-59,120.
WAN Haiyuan, ZHU Zhikai, ZHANG Wei, et al. The employment stabilization effect of reducing housing provident fund and its explanation[J]. Journal of Management World, 2024, 40(4): 47-59,120.
- [13] 唐鑑, 马银坡. 最低工资上涨、企业资本深化与企业劳动雇佣[J]. 上海金融, 2023(5): 54-68.
- [14] 潘凌云, 董竹. 税收激励与企业劳动雇佣——来自薪酬抵税政策的“准自然实验”[J]. 统计研究, 2021, 38(7): 100-111.
PAN Lingyun, DONG Zhu. Tax incentives and corporate employment: a quasi-natural experiment from payroll tax policy[J]. Statistical Research, 2021, 38(7): 100-111.
- [15] 刘贯春, 吴佳其, 叶永卫, 等. 增值税留抵退税的就业创造效应[J]. 财经研究, 2023, 49(11): 19-33, 94.
LIU Guanchun, WU Jiaqi, YE Yongwei, et al. The employment creation effect of value-added tax refunds [J]. Journal of Finance and Economics, 2023, 49(11): 19-33, 94.
- [16] 韩珣, 安然, 彭俞超. 稳金融是否能稳就业? ——来自资管新规的证据[J/OL]. 财经研究, 1-17[2024-09-05]. <https://doi.org/10.16538/j.cnki.jfe.20240118.102>.
- [17] 杨来峰, 熊家财. 利率市场化、劳动力雇佣与“稳就业”效应——来自贷款利率完全放开的准自然实验[J]. 山西财经大学学报, 2022, 44(9): 31-44.
YANG Laifeng, XIONG Jiacao. Interestrate liberalization, labor employment and “Employment Stabilization” effect—A quasi-natural experiment based on the full liberalization of lending rates[J]. Journal of Shanxi University of Finance and Economics, 2022, 44(9): 31-44.
- [18] 陈胜蓝, 王鹏程, 马慧, 等. 《中小企业促进法》的稳就业效应——基于政府信用体系建设视角[J]. 管理世界, 2023, 39(9): 52-68, 88.
CHEN Shenglan, WANG Pengcheng, MA Hui, et al. The stabilizing employment effect of small and medium-sized enterprises promotion law: based on the perspective of government credit system construction [J]. Journal of Management World, 2023, 39(9): 52-68, 88.
- [19] 王帅, 王亚男, 秦睿祺. 地方政府欠款治理与民营企业劳动雇佣决策[J]. 数量经济技术经济研究, 2023, 40(12): 172-193.
WANG Shuai, WANG Yanan, QIN Ruiqi. Local government arrears settlement and private enterprises employment decisions [J]. Journal of Quantitative & Technological Economics, 2023, 40(12): 172-193.
- [20] 许玲玲, 余明桂, 钟慧洁. 高新技术企业认定与企业劳动雇佣[J]. 经济管理, 2022, 44(1): 85-104.
XU Lingling, YU Minggui, ZHONG Huijie. Identification of high-tech enterprises and labor employment [J]. Business and Management Journal, 2022, 44(1): 85-104.
- [21] 韩洪灵, 彭瑶, 刘强. 技术进步与就业增长并存? ——基于专精特新“小巨人”企业认定政策的研究[J]. 科学学研究, 2024, 42(10): 2055-2066, 2129.
HAN Hongling, PENG Yao, LIU Qiang. Technological progress and job creation: evidence from ‘little giants’ identification policy [J]. Studies in Science of Science, 2024, 42(10): 2055-2066, 2129.
- [22] 吴迪. 我国制造业诱致性技术进步的就业效应分析[J]. 科学学研究, 2024, 42(8): 1622-1633.
WU Di. Research on employment effect of induced technological progress in China’s manufacturing industry[J]. Studies in Science of Science, 2024, 42(8): 1622-1633.
- [23] 叶祥松, 黎美玲, 潘丽群. 人工智能对微观企业的就业影响: 总量、来源与异质性研究[J]. 贵州财经大学学报, 2023(6): 70-79.
YE Xiangsong, LI Meiling, PAN Liqun. The impact of AI on employment in enterprises: a study on aggregate, source and heterogeneity[J]. Journal of Guizhou University of Finance and Economics, 2023 (6): 70-79.
- [24] 陈琳, 高悦蓬, 余林徽. 人工智能如何改变企业对劳动力的需求? ——来自招聘平台大数据的分析[J]. 管理世界, 2024, 40(6): 74-91.
CHEN Lin, GAO Yuepeng, YU Linhui. How is AI shaping the labor demands of enterprises? Evidence from big data analysis of recruitment platforms[J]. Journal of Management World, 2024, 40(6): 74-91.
- [25] 毛其淋, 王明清. ESG 的就业效应研究: 来自中国上市公司的证据[J]. 经济研究, 2023, 58(7): 86-103.
MAO Qilin, WANG Yueqing. Employment effects of ESG: evidence from Chinese listed companies [J]. Economic Research Journal, 2023, 58(7): 86-103.
- [26] 史晓红, 江泽源. ESG 表现与企业成本加成——基于 A 股制造业上市公司的经验研究 [J/OL]. 财贸研究, 1-16[2024-09-05]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/34.1093.f.20231207.1659.002.html>.
- [27] 蒋德权, 蓝梦. 企业社会责任与产品市场表现[J]. 财经研究, 2022, 48(2): 109-122.
JIANG Dequan, LAN Meng. Corporate social respons-

- sibility and product market performance[J]. Journal of Finance and Economics, 2022, 48(2): 109-122.
- [28] 李增福, 冯柳华. 企业 ESG 表现与商业信用获取[J]. 财经研究, 2022, 48(12): 151-165.
LI Zengfu, FENG Liuhua. Corporate ESG performance and commercial credit acquisition [J]. Journal of Finance and Economics, 2022, 48(12): 151-165.
- [29] 李成明, 丁心怡, 李博. 企业 ESG 责任履行提高劳动收入份额了吗? ——基于 A 股上市公司的实证分析[J]. 经济与管理研究, 2024, 45(8): 40-57.
LI Chengming, DING Xinyi, LI Bo. Does corporate ESG responsibility fulfillment increase labor income share? —Empirical analysis of A-share listed companies [J]. Research on Economics and Management, 2024, 45(8): 40-57.
- [30] 刘晓慧, 陈艳. ESG 表现与企业创新——基于绿色金融改革的调节作用[J]. 统计与决策, 2024, 40(7): 183-188.
- [31] 李逸飞, 孙康, 李静. 劳动力保护、研发要素结构配置与企业创新——基于《社会保险法》准自然实验的检验[J]. 南开管理评论, 2024, 27(4): 164-174.
LI Yifei, SUN Kang, LI Jing. Labor force protection, R&D element structure allocation and enterprise innovation: test of quasi-natural experiment based on social insurance law [J]. Nankai Business Review, 2024, 27 (4): 164-174.
- [32] 周兵, 吕江江, 吕佩. 企业 ESG 表现改善的技术创新促进效应研究[J]. 西部论坛, 2023, 33(6): 81-95.
ZHOU Bing, LÜ Jiangjiang, LÜ Pei. Research on the promotion effect on technological innovation of enterprises improving ESG performance[J]. West Forum, 2023, 33(6): 81-95.
- [33] 李增福, 陈嘉滢. 企业 ESG 表现提升劳动收入份额实证研究——基于中国上市公司的经验证据[J]. 中央财经大学学报, 2024(4): 104-118.
LI Zengfu, CHEN Jiaying. An empirical study of corporate ESG performance to enhance labor income share: based on empirical evidence from listed companies in China[J]. Journal of Central University of Finance and Economics, 2024(4): 104-118.
- [34] 李井林, 阳镇, 陈劲. ESG 表现如何赋能企业绿色技术创新? ——来自中国上市公司的微观证据[J]. 管理工程学报, 2024, 38(5): 1-17.
LI Jinglin, YANG Zhen, CHEN Jin. Will ESG performance drive green technology innovation? Micro evidence from Chinese listed companies [J]. Journal of Industrial Engineering and Engineering Management, 2024, 38(5): 1-17.
- [35] BHATTACHARYA C B, SEN S, KORSCHUN D. Using corporate social responsibility to win the war for talent[J]. MIT Sloan Management Review, 2008, 49 (2): 37-44.
- [36] 王良成. 内部控制与员工就业[J]. 厦门大学学报(哲学社会科学版), 2022, 72(6): 67-79.
WANG Liangcheng. Internal control and employment [J]. Journal of Xiamen University (Arts & Social Sciences), 2022, 72(6): 67-79.
- [37] 郑志刚, 朱光顺, 李倩, 等. 双重股权结构、日落条款与企业创新——来自美国中概股企业的证据[J]. 经济研究, 2021, 56(12): 94-110.
ZHENG Zhigang, ZHU Guangshun, LI Qian, et al. Dual-class structure, sunset provision and firm innovation: evidence from U. S.-listed Chinese firms [J]. Economic Research Journal, 2021, 56(12): 94-110.
- [38] 刘达, 王晓丹, 石玉堂, 等. 公共数据开放的稳就业效应——来自政府数据平台开通的经验证据[J]. 软科学, 2024, 38(9): 55-62.
LIU Da, WANG Xiaodan, SHI Yutang, et al. Employment stabilization effect of public data opening: empirical evidence from opening of government data platform [J]. Soft Science, 2024: 38(9): 55-62.
- [39] 郑景丽, 王喜虹, 李忆. 企业社会责任、政府补助与创新意愿[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2021, 27 (6): 85-96.
ZHENG Jingli, WANG Xihong, LI Yi. Corporate social responsibility, government subsidies and innovation intention [J]. Journal of Chongqing University (Social Science Edition), 2021, 27(6): 85-96.
- [40] 罗知, 李琪辉, 姚巧妮. 企业金融化的就业效应:是促进还是抑制? [J]. 国际金融研究, 2024(1): 86-96.
LUO Zhi, LI Qihui, YAO Qiaoni. The employment effects of enterprises financialization: facilitation or suppression? [J]. Studies of International Finance, 2024(1): 86-96.
- [41] 陈茜, 张帅, 曲蕊, 等. 放松卖空管制对上市公司 ESG 表现的影响研究[J]. 西安理工大学学报, 2024, 40(3): 338-349.
CHEN Xi, ZHANG Shuai, QU Rui, et al. A study of the impact of short selling deregulation on ESG performance of listed companies [J]. Journal of Xi'an University of Technology, 2024, 40(3): 338-349.

(责任编辑 周 蓓)