

Інкюнг Юн, Донджун Чой, Хансол Лі

Диспропорція в оплаті праці, вкладення в персонал внутрішнього контролю та неефективність інвестицій фірми: дані з Кореї

Мета дослідження – вивчити зв'язок між диспропорцією в оплаті праці та неефективністю інвестицій компанії, а також проаналізувати питання сповільнювального впливу інвестицій у персонал внутрішнього контролю на цей зв'язок. Глобальне занепокоєння щодо нерівності в оплаті праці посилилося, оскільки винагорода керівників злітає до небувалих висот, тоді як зарплата рядових працівників залишається незмінною. Шляхом використання регресійної моделі з фіксованим ефектом і аналізу 5 407 даних спостережень корейських компаній, зареєстрованих на біржі з 2018 по 2020 рік, у дослідженні показано позитивний зв'язок між диспропорцією в оплаті праці (коефіцієнт = 0,034, р-значення < 0,01) і неефективністю інвестицій, причому невідповідність в оплаті праці збільшує рівень неефективності вкладень через сприяння надмірним інвестиціям. Показано також, що взаємодія між диспропорцією в оплаті праці та кількісними (коефіцієнт = -0,246, р-значення < 0,01) і якісними (коефіцієнт = -2,104, р-значення < 0,01) інвестиціями в персонал внутрішнього контролю є негативною та значною, що вказує на те, що позитивний зв'язок між диспропорцією в оплаті праці та неефективністю інвестицій зменшується, коли у персонал внутрішнього контролю вкладається більше кількісних і якісних інвестицій. Внеском дослідження у наявну літературу є те, що в ньому пропонується більш повне розуміння суперечливих даних про вплив нерівності в оплаті праці та ролі вкладень у персонал внутрішнього контролю в пом'якшенні негативного впливу диспропорції в оплаті праці на ефективність інвестицій. Результати дослідження свідчать про те, що керівникам компаній, які прагнуть мінімізувати неефективність інвестицій, слід подумати не лише про вирішення проблеми диспропорції в оплаті праці, але й інвестувати в персонал внутрішнього контролю.

Ключові слова: диспропорція в оплаті праці, ефективність інвестицій, неефективні інвестиції, надмірне інвестування, внутрішній контроль, персонал внутрішнього контролю, інвестиції в людські ресурси

Класифікація JEL: M41, J31, D25, G39



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.