

# 企业国际化、就业增长与人力资本结构升级

——基于年报的文本分析

李冬伟 方俊 李建良 付梦娇\*

**内容提要** 随着经济全球化的深入发展，企业国际化能否促进就业受到越来越多的关注。本文以2012-2022年A股上市公司为样本，利用自然语言处理技术构建企业国际化词典衡量企业国际化程度，探究企业国际化对就业规模和人力资本结构的影响。研究发现，企业国际化显著促进了就业增长和人力资本结构升级。其核心逻辑在于，企业国际化能够通过扩大市场需求和提升生产效率促进就业增长，并通过教育和职能结构的转化促进人力资本结构升级。进一步研究发现，企业国际化主要通过增加高技能人员就业而产生结构性影响。异质性分析发现，企业国际化对高成长性、非国有和低劳动力密集度企业的就业影响更大。本文结论为全球化时代“走出去”战略下企业高质量发展提供了理论与经验支持。

**关键词** 企业国际化 就业增长 人力资本结构升级 文本分析

## 一 引言

就业是民生之本，稳就业是中国当前经济工作的重中之重。党的二十届三中全会强调要“完善就业优先政策”“健全高质量充分就业促进机制”，反映出党中央对就业工作的重视程度和政策导向。在当前错综复杂的国际环境中，实现稳定就业任务依然

\* 李冬伟，华东交通大学经济管理学院，电子邮箱：lidongweijx@163.com；方俊，南昌大学经济管理学院，电子邮箱：fangjun6518@163.com；李建良，华东交通大学经济管理学院，电子邮箱：82153024@qq.com；付梦娇，华东交通大学经济管理学院，电子邮箱：2621821920@qq.com。本研究得到国家自然科学基金项目（72162017）、江西省研究生创新专项资金项目（YC2023-S516）的资助。

充满挑战。一方面，当前中国每年普通高校毕业生规模超千万人，就业的总量矛盾仍然突出；另一方面，毕业生就业难与企业招聘难问题并存，凸显了就业中的结构性矛盾。劳动力要素的优化配置，特别是人力资本升级，是解决就业矛盾的内生动力。因此，迫切需要在稳住就业总量的同时，以人力资本结构升级为抓手，探索解决就业总量矛盾和结构性矛盾的有效路径。

坚持依靠发展促进就业是新时代做好就业工作的宝贵经验（都阳，2024）。在全球化的背景下，企业国际化发展战略不仅可以扩大市场规模，还能提升生产效率，进而为优化人力资本结构、解决就业矛盾提供可能的路径。学者们也关注到企业国际化对解决就业矛盾的重要性，并进行了相应研究。已有研究可大致分为两类。第一类主要聚焦企业对外直接投资，研究国际化对就业总量的影响。大多数研究表明企业对外直接投资有着显著的“就业增长效应”。例如，赵蓓文和王跃（2023）研究发现在“一带一路”倡议深入实施背景下，随着全球经济一体化加深，中国和其他国家之间的生产要素流动越来越频繁，使国内外生产要素呈现互补关系，扩大了国内的就业规模。Crescenzi et al.（2022）发现，美国的绿地投资显著促进了美国国内就业，尤其是在欠发达地区和高科技行业表现得更为显著（Crescenzi et al., 2022）。在比利时、爱沙尼亚、日本等发达国家以及中国等新兴经济体中，相关研究也得出类似的正向影响（Chen, 2018；Cuyvers & Soeng, 2011；Yamashita & Fukao, 2010）。

第二类主要基于宏观数据，考察企业国际化对就业质量的影响。程波辉和罗培锴（2024）、文宏和辛强（2023）利用省域面板数据，从不同角度分析发现对外直接投资能够显著提升就业质量。也有学者深入研究了企业国际化提升就业质量的路径。例如，潘文泳等（2022）认为企业国际化主要通过减少非正规就业提高就业质量。孙攀等（2021）发现双向对外直接投资会通过促进经济增长而对就业质量产生影响。

综上，第一类研究着重探讨国际化对就业规模的直接正向影响，证实了企业国际化可有效解决就业总量矛盾，但未进一步讨论企业国际化影响就业总量的内在机理，也未能揭示国际化解决就业矛盾的路径。第二类研究主要从宏观层面探讨企业国际化对就业质量的提升效果，但普遍忽略了企业人力资本结构这一重要现实特征，未能回答国际化如何解决就业中的结构性矛盾，无法指导国际化企业优化人力资本结构的实践。

基于此，本文以 2012 - 2022 年 A 股上市公司为样本，研究企业国际化对就业增长和人力资本结构升级的影响机理，探讨企业国际化提升就业规模和优化就业结构的作用机制，为促进经济增长、解决就业突出矛盾从而稳定就业提供新思路。本文的边际贡献可能在于：第一，从企业的外部市场需求和内部生产效率两个角度，系统地探讨

了企业国际化对就业增长的影响机制，丰富了劳动经济学与公司治理交叉领域的研究；第二，根据人力资本增长模型，探讨了企业国际化对人力资本结构的影响路径，并进一步讨论了国际化企业调整人力资本结构的潜在策略，为国际化企业的人力资本结构升级提供了研究支持，同时也为党的二十届三中全会提出的“优化创业促进就业政策环境，支持和规范发展新就业形态”提供了新的思路。

## 二 研究假说

### （一）企业国际化与就业增长

企业国际化是企业的生产经营活动走向世界舞台的复杂动态过程。企业国际化不仅是企业自主的战略选择，更是对国内外经济演化的积极响应，其主要通过扩展外部市场需求和提升内部生产效率这两个机制实现就业增长效应。

企业国际化可以通过扩大外部市场需求促进就业增长。根据就业创造理论，企业在国际化进程中，尤其是面对国际贸易壁垒时，往往选择开拓国际市场以获取更多资源，从而扩大生产规模，最终助力就业的增长。一方面，当企业进入国际大市场，自身经营方式和范围势必发生变化，从而创造出众多新职业和新岗位，产生新的劳动力需求（侯欣裕、陈璐瑶，2021；史青、赵跃叶，2020）；企业将雇佣更多与新职业和新岗位相匹配的员工，促进劳动就业总量增长（毛其淋、王玥清，2023）。另一方面，随着企业国际化的深入，外部市场需求的增加还可能带动企业拓展上下游供应链，建立新的分支机构或发展合作伙伴，随之创造出更多的就业机会。

企业国际化还可以通过提升企业内部生产效率促进就业增长。第一，企业国际化能够优化资源配置，从而提升企业的生产效率。基于边际产业转移理论，企业在进入国际市场时，会将内部处于劣势或者准备淘汰的业务向外转移，推动生产要素配置到企业内高附加值的业务，以获得更大的竞争优势（江旭、潘珂，2022；梁威、王建，2024）。第二，企业国际化能够推动企业管理能力提升，提高生产效率。当国际市场逐渐开放，不断有国外企业将先进的管理与生产经验带到国内市场，通过人才流动和示范效应促进本土企业适应更高效的决策与生产方式，实现生产效率的提升。第三，基于资源基础理论，企业为了高效利用国际化资源，会不断优化生产流程和管理实践，并积极吸纳更多具备创新思维和技术能力的人才，从而提升生产效率（赵宸宇，2023）。从长期来看，企业内部生产效率的提升不仅能够增加企业的盈利能力，还为企业扩大生产规模和创造就业岗位提供必要的资金支持（陈赤平、陈海波，2018），实现

就业增长效果。基于以上分析，本文提出假说 1：企业国际化有助于促进就业规模增长。

## （二）企业国际化与人力资本结构升级

企业国际化进程中会面临更复杂多变的外部环境和激烈的全球竞争，这对企业人力资源提出新的要求。内生经济增长理论指出，人力资本是经济持续增长的关键因素。因此，企业国际化促使企业通过优化人力资本结构，激发企业发展的内生动力，在激烈的市场竞争中实现可持续发展（Kotabe et al., 2007）。

一方面，国际化会增加企业对高技能劳动力的需求。内生经济增长理论认为，人力资本及其创新精神是引领经济发展的动力源泉。在技术革新维度，全球市场竞争会促使企业积极吸纳和培养具备创新思维和技术能力的高技能人才。这类人才在市场分析、科研攻关和技术组合等关键领域扮演着核心角色，其技术专长和创新能力直接影响企业新产品的开发（陈庆江等，2021）。因此，企业在国际化进程中更倾向于引进和培养能够在新兴领域中引领创新的技术型高技能劳动力。在管理优化维度，企业国际化通常伴随着业务的扩展和多元化，然而跨国运营给企业带来了在不同业务模块、不同国家和地区之间统筹协调的挑战。企业为了提升服务质量和优化国际运营，还将重视管理型高技能劳动力的引入。两类高技能人才之间存在互相协同促进的关系，即技术突破需要管理创新实现商业转化，而管理优化则为技术创新提供制度保障。因此，国际化企业更倾向于雇佣能够提供更高附加值的高技能人才。

另一方面，国际化促使企业重视低技能劳动力向高技能劳动力的转化。随着企业国际化程度加深，国际市场对劳动力的技能要求也不断提高，尤其是国际化带来的生产效率和水平提升会对低技能、重复性的工作岗位产生替代。低技能劳动力在面对需要高度专业知识和技术能力的领域时往往力不从心（丁守海、吴迪，2019），也会主动提出培训需求。卢卡斯的人力资本增长模型指出，对现有员工的培训和教育是积累人力资本的关键方式。企业通过系统的培训程序和适当的角色调整，可以有效地将低技能劳动力转化为能够执行更复杂任务的高技能劳动力（张矿伟、俞立平，2024）。企业对员工的培训和教育不仅增强了员工个人的职业能力，也提高了企业对高技能与低技能劳动力的相对雇佣比，实现人力资本结构升级，激发企业内在发展潜力，为企业高质量发展提供更为坚实的人才支撑。

综上，企业国际化的就业结构效应主要通过增加对高技能劳动力的雇佣数量和对低技能劳动力的职能转化双重路径实现。基于以上分析，本文提出假说 2：企业国际化会促使高技能劳动力与低技能劳动力的相对雇佣比提升，从而促进人力资本结构升级。

### 三 研究设计

#### (一) 数据来源

本文选取 2012 - 2022 年 A 股上市公司数据作为初始样本，并进行如下处理：第一，剔除金融业上市企业样本；第二，剔除样本期间有特别处理（ST、\*ST）和退市等特殊情形的企业样本；第三，剔除 2012 年后首次公开发行（IPO）上市的企业样本，以缓解 IPO 效应对估计结果的干扰；第四，对所有连续变量在 1% 和 99% 分位上进行缩尾处理，以减少异常值对估计结果的影响。原始数据均来自国泰安金融数据库（CSMAR），相关企业年报文本来自深圳证券交易所、上海证券交易所官方网站。

#### (二) 变量定义

##### 1. 被解释变量

本文选取的被解释变量有两个，即“就业规模”和“人力资本结构”。参考罗双成等（2023）的方法，用企业年末员工总数的自然对数衡量企业就业规模（ $Lnemp$ ）。现有文献中主要采用学历结构（ $H\_edu$ ）和职能结构（ $H\_role$ ）对人力资本结构进行衡量（李逸飞等，2023），并划分高、低技能劳动力。在基准回归中，采用高学历员工数量占员工总数的比例衡量企业人力资本结构，高学历员工定义为硕士研究生及以上（赵灿、刘啟仁，2019）。在进一步分析中，采用职能结构对劳动力进行划分（朱喜安、马樱格，2024）。“就业规模”和“人力资本结构”的值越大，说明就业情况越好，企业的人力资本结构越高级。

##### 2. 核心解释变量

企业国际化是一个涵盖多层面的复杂过程。一方面，企业国际化程度取决于企业主体的主动性和战略选择；另一方面，外部因素对企业国际化也有重要影响。企业主体的国际化行为与外部因素的影响之间存在相互作用。因此，为全面测量企业国际化程度，本文细分为“基于主体行为的国际化”和“基于外部因素的国际化”两个层面。主体层面着重于企业国际化的主体行为和内部管理机制，外部因素层面关注企业国际化过程中所面临的外部条件。

企业国际化作为企业战略的重要概念维度，已有丰富的测度方式。主要可以分为三类：一是国际化的深度指标，例如“海外销售额占企业销售总额的比重”等；二是国际化的广度指标，例如“海外子公司占全部子公司的数量比重”等；三是复合型的国际化指标，例如利用主成分分析建立企业国际化的复合型指标。上述三类指标均基



于历史数据，缺乏对未来趋势的预见，且未能全面反映企业在经营活动中关注的实际问题。

企业国际化的范畴包括外国金融活动、国际联盟等，这些信息往往更直接地体现在具有总结和指导意义的年报中。财务报表中的术语用法可以折射出公司的战略特征与未来发展趋势，并反映公司所倡导的业务宗旨和成长轨迹。本文对上市公司年报进行自然语言处理分析，利用“企业国际化”相关词频统计方式刻画企业国际化水平，能够避免当前评价方法的不足，较为全面地反映企业国际化程度。因此，本研究基于年报构建企业国际化词典，测量企业国际化程度指标（*DI*）。主要步骤如下。第一，运用 Python 爬虫收集整理 A 股上市公司的企业年报，并将年报转换成文本格式，为后续特征词筛选提供数据基础。

第二，基于孙美露等（2022）、薛军和常露露（2021）、周梦玲等（2023）的研究，按“基于主体行为的国际化”和“基于外部因素的国际化”列举了能够表征国际化场景的最小词汇单元。例如，原文中句子“公司扩展到海外市场”可以拆解为具体的词汇单元：“公司”“扩展”“海外”“市场”。在这里，“海外”是关键词汇单元，表征了国际化场景。在诸如此类的词语中，本文共选取 20 个作为元词汇。

第三，选取 2010 年至 2023 年间商务部发布的《中国对外投资合作发展报告》及随机选取的 50 份年报作为语料库，基于 20 个元词汇，进行了无歧义的近义词和同义词的扩展。扩展词汇也成为之后检索的依据。在确保定义准确性和避免概念混淆的基础上，剔除了部分词汇，并补充了联合国承认的国家及其首都名称。经过这一扩展过程，国际化词典的词汇量最终达到 367 个。企业国际化词典构建如图 1 所示。

第四，计算企业国际化程度指标（*DI*）。借鉴海外营业收入占比和海外资产占比等经典测量方法，结合词典频次统计法，采用年报中国际化词汇与总有效词汇比率反映企业国际化程度。本文通过 Python 软件统计词汇，先将词典词汇加载到 Python 软件中的 jieba 中文分词模块中，再进行分词与停用词过滤，处理后得到一份年报中所有的有效词汇总数，计算出国际化词频并扩大 100 倍，以便于解读和分析。

第五，将宏观层面的“一带一路”倡议实施与微观企业层面的指标数据相结合进行有效性检验。验证发现“一带一路”倡议实施前后企业国际化程度存在显著差异，国际化程度指标与“海外业务收入占比”等指标也存在显著正相关。词典效度在国家层面与企业层面上得到验证<sup>①</sup>。

<sup>①</sup> 限于篇幅，本文未报告检验结果。备索。

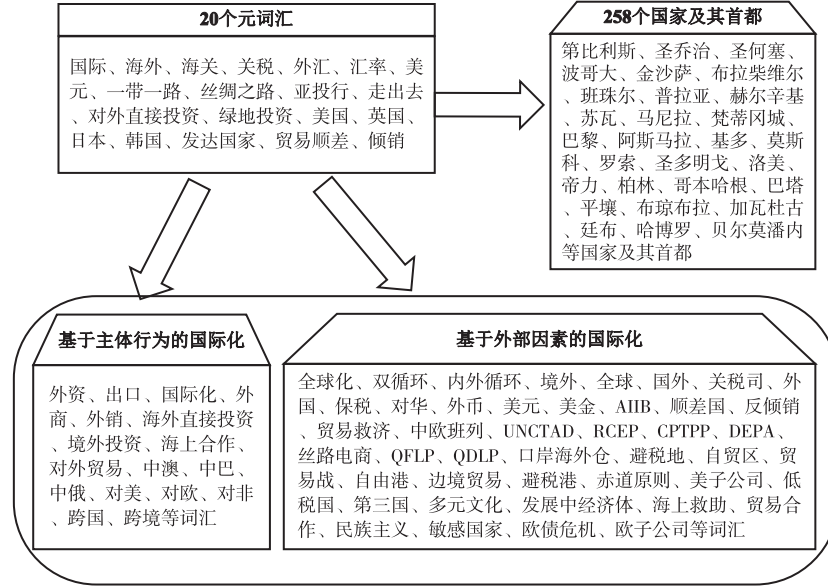


图1 企业国际化词典构建图

### 3. 控制变量

本文加入三类控制变量：高管与职工薪酬差距（*GAP*，管理层平均薪酬与员工平均薪酬的比值）；企业性质相关变量，包括企业年龄（*FirmAge*，数据年份与企业成立年份差值的自然对数）、企业规模（*Size*，当年期末总资产取自然对数）；企业财务相关变量，包括企业现金流（*Cashflow*，经营活动产生的现金流量净额除以总资产）、净资产收益率（*ROE*，净利润/股东权益平均余额）、资产负债率（*Lev*，年末总负债除以年末总资产）、董事会规模（*Board*，董事会人数取自然对数）、第一大股东控股比例（*Top1*，第一大股东持股占总股数的比例）。

#### （三）模型设定

为了考察企业国际化对就业规模和人力资本结构的影响，本文构建如下回归模型：

$$Lnemp_{it} = \alpha_0 + \beta DI_{it} + \sum_j \gamma_j Controls_{jit} + \mu_t + \lambda_t + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

$$H\_edu_{it} = \alpha_0 + \beta DI_{it} + \sum_j \gamma_j Controls_{jit} + \mu_t + \lambda_t + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

式（1）中，被解释变量  $Lnemp_{it}$  表示  $i$  企业在  $t$  年的就业规模指标；式（2）中，被解释变量  $H\_edu_{it}$  表示企业人力资本结构指标。核心解释变量  $DI_{it}$  用以衡量  $i$  企业在  $t$  年的国际化程度， $Controls_{jit}$  为控制变量。为了减少企业个体差异和时间因素对就业和人

力资本结构的影响，模型中加入了企业个体固定效应  $\mu_i$  和年份固定效应  $\lambda_t$ 。 $\varepsilon_{it}$  为随机扰动项，在企业层面上进行聚类处理。

## 四 实证结果分析

### (一) 描述性统计

#### 1. 企业国际化程度 (DI) 变化趋势

企业国际化程度指标 (DI) 的年度均值变化如图 2 (a) 所示。2014 年企业国际化程度显著提升，说明 2013 年“一带一路”倡议的提出和实施显著加快了中国企业国际化的步伐。到 2017 年，企业国际化程度达到阶段性高峰并趋于稳定。然而，2020 年新冠疫情的暴发对全球经济及企业国际化战略产生了重大冲击，导致 2021 年国际化程度有所下降。随着全球经济逐步复苏，国务院办公厅印发《关于促进内外贸一体化发展的意见》(国办发〔2021〕59 号)，这一政策有效促进了国内外市场双循环发展机制，使得企业国际化程度再度显著上升。这一趋势不仅反映出企业对国际市场的持续关注与投资，也显示出外部环境变化对企业国际化的深远影响。此外，本研究还区分了制造业和非制造业企业的国际化程度。结果如图 2 (b) 所示，制造业企业的国际化程度显著高于非制造业，这可能源于制造业企业的产品可贸易性更强，也更依赖全球供应链获取原材料和零部件，因而企业更积极地参与全球市场。

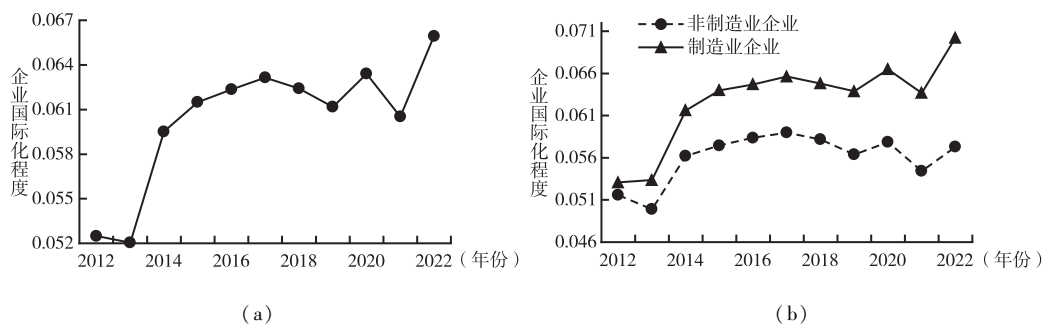


图 2 企业国际化程度 (DI) 变化趋势

资料来源：根据 A 股上市公司年报数据计算得到。

#### 2. 主要变量的描述性统计

主要变量的描述性统计结果如表 1 所示。在样本区间中，就业规模 ( $Lnemp$ ) 均值为 7.691，范围从最小的 2.398 到最大的 13.253，反映出不同上市公司雇佣劳动力数量



的显著差异。在人力资本结构 ( $H\_edu$ ) 方面, 最小值和最大值分别为 0 和 0.813, 均值为 0.049, 这表明员工的教育背景结构在各上市公司中也呈现出明显的异质性。对于本研究的核心解释变量, 企业国际化词汇占比 ( $DI$ ), 其标准差为 0.038, 变动范围从 0~0.395, 这种较大的离散程度表明不同公司的国际化水平差距较大。其他控制变量的分布与既有研究发现基本一致。

表 1 主要变量的描述性统计

变量	样本量	均值	标准差	最小值	中位数	最大值
$Lnemp$	23468	7.691	1.277	2.398	7.606	13.253
$H\_edu$	23468	0.049	0.065	0.000	0.027	0.813
$DI$	23468	0.061	0.038	0.000	0.052	0.395
$GAP$	23468	5.494	4.022	0.630	4.345	25.338
$FirmAge$	23468	2.949	0.317	1.609	2.996	3.611
$Size$	23468	22.320	1.306	19.630	22.133	26.452
$Cashflow$	23468	0.047	0.067	-0.196	0.045	0.266
$ROE$	23468	0.057	0.140	-0.962	0.069	0.415
$Lev$	23468	0.428	0.204	0.045	0.420	0.916
$Board$	23468	2.120	0.195	1.609	2.197	2.708
$Top1$	23468	0.335	0.148	0.081	0.309	0.758

资料来源：根据 A 股上市公司年报数据计算得到。

## (二) 基准回归结果

模型 (1) 和模型 (2) 估计结果见表 2。第 (1) 列至第 (4) 列的估计结果分别表示在不同控制变量组合下企业国际化对劳动就业 ( $Lnemp$ ) 的影响, 第 (5) 列报告了企业国际化对人力资本结构 ( $H\_edu$ ) 的影响。第 (1) 列至第 (4) 列的结果表明, 随着控制变量的加入, 企业国际化的系数有所缩小, 但均在 1% 水平上显著为正, 即企业国际化程度提高会显著增加企业的就业规模, 假说 1 得到验证。第 (5) 列显示, 企业国际化的回归系数为 0.076, 并且在 1% 的水平上显著为正。这表明, 企业国际化不仅可以有效推动就业规模的扩大, 还促进了人力资本结构的升级, 假说 2 得到验证。

由第 (4) 列的控制变量估计结果可知, 适当的薪酬差距 ( $GAP$ ) 对吸引新员工加入有积极作用, 这可能表明一定程度的薪酬梯度能激励员工。同时, 企业规模 ( $Size$ ) 的增长与企业现金流 ( $Cashflow$ ) 的提升均与劳动需求的增加正相关, 表明企

业的健康发展是就业稳定的关键因素。第（5）列结果显示，较大的薪酬差距（*GAP*）抑制了高学历劳动力的雇佣，这可能反映出高学历人才更加在意高管和职工薪酬的不平等，更愿意寻求起薪较高的就业机会。其他控制变量的回归结果与已有研究基本一致。

表 2 企业国际化对就业增长、人力资本结构升级的基准回归结果

	<i>Lnemp</i>	<i>Lnemp</i>	<i>Lnemp</i>	<i>Lnemp</i>	<i>H_edu</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>DI</i>	2.213 *** (0.437)	1.953 *** (0.411)	0.846 *** (0.304)	0.845 *** (0.303)	0.076 *** (0.023)
<i>GAP</i>		0.053 *** (0.003)	0.033 *** (0.003)	0.035 *** (0.003)	-0.001 *** (0.000)
<i>FirmAge</i>			0.177 * (0.103)	0.150 (0.105)	-0.013 * (0.007)
<i>Size</i>			0.658 *** (0.020)	0.645 *** (0.020)	0.006 *** (0.001)
<i>Cashflow</i>				0.155 *** (0.057)	-0.005 (0.004)
<i>ROE</i>				-0.128 *** (0.033)	-0.002 (0.002)
<i>Lev</i>				0.202 *** (0.059)	-0.023 *** (0.005)
<i>Board</i>				0.085 ** (0.040)	0.002 (0.003)
<i>Top1</i>				0.172 * (0.100)	0.004 (0.007)
常数项	7.571 *** (0.027)	7.297 *** (0.034)	-7.753 *** (0.475)	-7.702 *** (0.507)	-0.042 (0.034)
个体/年度固定效应	控制	控制	控制	控制	控制
观测数	22950	22950	22950	22950	22950
调整的 R <sup>2</sup>	0.905	0.913	0.949	0.949	0.897

注：\*\*\*、\*\*、\* 分别表示表示 1%、5%、10% 水平的显著性；括号内表示在企业层面聚类后的标准误。  
资料来源：根据 A 股上市公司年报数据计算得到。

### （三）稳健性检验

为验证基准模型分析结果的可靠性，本文进行了一系列稳健性检验。第一，改变解释变量度量方式。为了验证企业国际化度量指标的有效性，选择两种替代指标。首先，选择海外营业收入占比（*FSALE*）作为企业国际化的衡量指标（Liu et al., 2018）。其次，选取海外业务收入占比、投资不同国家的数量和外国子公司数量，采用主成分分析方法得到企业国际化指标（*INTL*）（成程等，2022）。根据表3中Panel A结果可知，在不同度量方式下，企业国际化变量均对就业增长和人力资本结构升级具有显著的促进作用，核心结果是稳健的。

第二，控制行业和省份因素。本文采用两种方法，尽可能地消除行业、地区等因素对回归结果的影响，使结果更加稳健。一是控制更多固定效应。本文在模型中分别增加行业固定效应和省份\*年度交互固定效应。二是在行业和省份层面进行聚类稳健性检验。表3的Panel B和Panel C结果显示，在增加固定效应或采用聚类标准误后，企业国际化对就业规模和人力资本结构的影响系数依然显著为正。

第三，排除“一带一路”倡议干扰。由于在样本期内，国家鼓励企业进军国际市场，同时提出“一带一路”倡议推动企业国际化进程。这一倡议对企业发展战略产生了重要的影响，也对劳动力的就业行为产生影响。为了排除“一带一路”倡议对主要结果的解释产生干扰，基于申楠等（2024）的研究，剔除本研究国际化词典中与“一带一路”相关的词汇后构建国际化指标（*DI2*），并将提出“一带一路”倡议的2013年以及之前的样本剔除后进行回归。表3中Panel D中第（1）列和第（2）列是检验的结果，表明本文结论依旧稳健。

表3 稳健性检验估计结果

	<i>Lnemp</i>	<i>H_edu</i>	<i>Lnemp</i>	<i>H_edu</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)
Panel A: 改变解释变量度量方式				
<i>FSALE</i>	0.153 *** (0.055)	0.010 ** (0.005)		
<i>INTL</i>			0.065 *** (0.016)	0.004 *** (0.001)
控制变量	控制	控制	控制	控制
个体/年度固定效应	控制	控制	控制	控制
观测数	19559	19559	19559	19559
调整的 R <sup>2</sup>	0.950	0.890	0.950	0.890

续表

	<i>Lnemp</i>	<i>H_edu</i>	<i>Lnemp</i>	<i>H_edu</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)
Panel B: 控制更多固定效应				
	增加行业固定效应		增加省份 * 年度固定效应	
<i>DI</i>	0.825 *** (0.287)	0.074 *** (0.022)	0.794 *** (0.287)	0.078 *** (0.022)
控制变量	控制	控制	控制	控制
个体/年度固定效应	控制	控制	控制	控制
观测数	23468	23468	23468	23468
调整的 R <sup>2</sup>	0.951	0.900	0.542	0.107
Panel C: 在行业和城市层面进行聚类				
	行业层面聚类		省份层面聚类	
<i>DI</i>	0.845 *** (0.268)	0.076 *** (0.018)	0.845 *** (0.259)	0.076 ** (0.028)
控制变量	控制	控制	控制	控制
个体/年度固定效应	控制	控制	控制	控制
观测数	22950	22950	22950	22950
调整的 R <sup>2</sup>	0.949	0.897	0.949	0.897
Panel D: 排除“一带一路”倡议干扰				
<i>DI2</i>	0.998 *** (0.332)	0.072 *** (0.024)		
控制变量	控制	控制		
个体/年度固定效应	控制	控制		
观测数	20137	20137		
调整的 R <sup>2</sup>	0.958	0.916		

注：\*\*\*、\*\*、\* 分别表示表示 1%、5%、10% 水平的显著性；除 Panel C 外，括号内表示在企业层面聚类后的标准误。

资料来源：根据 A 股上市公司年报数据计算得到。

#### (四) 内生性讨论

考虑到企业国际化与企业就业规模和人力资本结构之间可能存在双向因果关系而造成内生性问题，本文将国际化程度滞后一期 (*L.DI*) 和除自身外的同一产业其他样本企业的国际化程度均值 (*Ind\_Avg*) 作为工具变量 (*IV*)，运用两阶段最小二乘法

(2SLS) 固定效应面板模型进行回归检验。国际化是企业的长期战略，上一期的国际化程度应与本期相关，而过去的国际化程度应不受企业就业的反向因果影响。行业的整体海外投资占比与单个企业的国际化水平相关，但不会直接影响单个企业的劳动力雇佣。因此，这两个工具变量满足相关性假设和排他性假设。

检验结果如表 4。第一阶段回归结果如第 (1) 列所示，工具变量回归系数在 1% 水平上显著为正，呈现正相关性。第 (2) 列和第 (3) 列显示了第二阶段回归结果，在使用工具变量缓解内生性问题后，企业国际化仍然对就业规模和人力资本结构产生正向影响。Kleibergen-Paap rk LM 检验值显著性水平为 1%，表明没有欠识别问题。同时，F 值远高于临界值，说明工具变量满足相关性条件而不存在弱工具变量问题。内生性检验的 p 值分别为 0.005 和 0.019，表明原模型中存在内生性问题。Hansen J 统计量的 p 值分别为 0.301 和 0.391，表明不存在过度识别问题。另外，本文将 *L\_DI* 单独作为解释变量进行回归检验，并且为保证一致性，将控制变量也滞后一期，记为“*L\_*控制变量”。检验结果如表 4 中第 (4) 列至第 (7) 列所示。解释变量的显著性及符号没有发生改变。以上检验结果与基准回归结果一致，表明内生性问题并未对研究发现产生实质性影响，相关研究结果具有稳健性。

表 4 内生性讨论

	<i>DI</i>	<i>Lnemp</i>	<i>H_edu</i>	<i>Lnemp</i>	<i>H_edu</i>	<i>Lnemp</i>	<i>H_edu</i>
	第一阶段	第二阶段	第二阶段				
	(1)	(2)	(3)				
<i>L_DI</i>	0.462 *** (0.022)			1.053 *** (0.298)	0.068 *** (0.022)	1.126 *** (0.317)	0.069 *** (0.022)
<i>Ind_Avg</i>	0.329 *** (0.061)						
<i>DI</i>		2.385 *** (0.638)	0.131 *** (0.046)				
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	未控制	未控制
<i>L_</i> 控制变量	未控制	未控制	未控制	未控制	未控制	控制	控制
个体/年度 固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
观测数	18728	18728	18728	18728	18728	18728	18728
调整的 R <sup>2</sup>	0.882	0.019	0.062	0.955	0.907	0.943	0.906
Hansen J		p = 0.301	p = 0.391				
内生性检验		p = 0.005	p = 0.019				
Kleibergen-Paap rk LM	146.449 ***						



续表

	<i>DI</i>	<i>Lnemp</i>	<i>H_edu</i>	<i>Lnemp</i>	<i>H_edu</i>	<i>Lnemp</i>	<i>H_edu</i>
	第一阶段	第二阶段	第二阶段				
	(1)	(2)	(3)				
Cragg-Donald Wald F	2754.355						
Kleibergen-Paap rk Wald F	264.500						

注：\*\*\*、\*\*、\* 分别表示表示 1%、5%、10% 水平的显著性；括号内表示在企业层面聚类后的标准误。  
资料来源：根据 A 股上市公司年报数据计算得到。

## 五 进一步讨论

### (一) 企业国际化对就业增长的传导机制检验

由前文理论分析可知，企业国际化影响就业规模的作用机制主要包括市场需求和生产效率。首先，企业国际化通过增加外部需求促进就业增长。参考孔令文等（2022）的研究，采用企业主营业务收入的対数衡量外部市场需求（*LnREV*）。为避免双向因果关系引发的内生性问题，将企业国际化变量做滞后一期处理得到 *L.DI*；当机制变量做就业规模的解释变量时，也滞后一期得到 *L.LnREV*。如表 5 中第（1）列所示，企业国际化对主营业务收入有显著正面影响，估计系数在 1% 的显著性水平上为 0.925。第（2）列回归结果显示，主营业务收入对就业规模的影响亦显著为正，估计系数为 0.165，同样在 1% 的水平上显著。结果表明，随着企业国际化水平的提升，其市场需求显著增加，进而促使企业扩大生产规模，增加劳动力，实现就业规模的增长。

其次，企业国际化可通过提升生产效率促进就业增长。本文使用 LP 法计算的全要素生产率衡量企业的生产效率（*TFP\_LP*），同样将解释变量做滞后一期处理。表 5 第（3）列和第（4）列估计结果显示，企业国际化的估计系数显著为正（0.461），企业生产效率对劳动就业的影响也显著为正（0.064），表明企业国际化可以提升企业生产效率，并因此创造更多的就业岗位。一方面，企业生产率改善有利于促进成本降低与质量提升，从而进一步增强国际市场竞争力，以市场开拓效应促进产出扩张，引致劳动力需求。另一方面，生产效率提高意味着企业能够以更少的资源和更低的成本生产更多的产品或提供更多的服务，可能导致劳动的边际产出增加，需要聘用更多的劳动力满足最优生产条件。

表 5 企业国际化对就业增长的传导机制

	<i>LnREV</i>	<i>Lnemp</i>	<i>TFP_LP</i>	<i>Lnemp</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>L. DI</i>	0.925 ** (0.401)		0.461 *** (0.157)	
<i>L. LnREV</i>		0.165 *** (0.014)		
<i>L. TFP_LP</i>				0.064 *** (0.014)
控制变量	控制	控制	控制	控制
个体/年度固定效应	控制	控制	控制	控制
观测数	18728	18728	18728	18728
调整的 R <sup>2</sup>	0.961	0.597	0.922	0.955

注：\*\*\*、\*\*、\* 分别表示表示 1%、5%、10% 水平的显著性；括号内表示在企业层面聚类后的标准误。

资料来源：根据 A 股上市公司年报数据计算得到。

## (二) 人力资本结构升级的进一步分析

基准回归结果的背后可能存在三种不同情形，即企业在调整人力资本结构时的三种潜在策略：一是同时增加高低技能员工雇佣；二是仅增加高技能员工；三是在增加高技能员工的同时减少低技能员工。为了更深入地探讨企业在国际化背景下的人力资源策略，本文从学历结构和职能结构进一步分析企业国际化的就业结构效应。

### 1. 学历结构的进一步分析

表 6 中第 (1) 列至第 (3) 列汇报了企业国际化对不同学历劳动者数量影响的估计结果。第 (1) 列的被解释变量是高技能（高学历）与低技能（非高学历）劳动力数量之比，结果显示国际化程度对高学历与非高学历员工数量比例的影响在 1% 的显著性水平上为正，与基准回归结果一致，表明无论从绝对数值还是相对比率看，企业国际化都显著促进了人力资本结构的升级。第 (2) 列和第 (3) 列的估计结果显示，企业国际化显著增加了高学历员工的数量，同时也在一定程度上增加了非高学历员工的数量。然而，高学历员工增加的幅度和显著性明显高于非高学历员工。这表明企业在调整人力资本结构时，采取了同时增加两类员工数量的策略，但更倾向于增加高学历员工。可以得出结论：企业在国际化过程中，选择了同时增加高、低技能劳动力雇佣，而高技能员工的增加幅度更大。

### 2. 职能结构的进一步分析

将技术型员工归类为高技能劳动力，而将生产、财务和销售人員归为低技能劳动

力。由于低技能劳动力通常在企业中占较大比例，为了更细致地分析其结构变化，将低技能劳动力进一步细分为生产性低技能劳动力（生产人员）和非生产性低技能劳动力（包括财务人员和销售人员等）。

表 6 中第（4）列至第（8）列是企业国际化对不同职能劳动者数量影响的估计结果。第（4）列回归的被解释变量为高技能劳动力（技术型员工）与低技能劳动力（生产、财务和销售人员）数量之比，国际化程度的估计系数显著为正，表明企业国际化使得企业相对增加了对高技能劳动者的雇佣。在第（5）列中，被解释变量为技术型员工数量的自然对数，估计系数在 1% 的显著性水平上为正，进一步说明企业国际化增加了对技术型劳动力的需求。第（6）列中，被解释变量为生产性低技能劳动力数量的自然对数，尽管企业国际化的估计系数仍然显著为正，但其系数大小和显著性低于高技能劳动力。这表明国际化也增加了企业对生产性低技能劳动力的雇佣，但其受影响程度不如高技能劳动力。相应地，第（7）列与第（8）列的被解释变量分别为财务人员和销售人员数量的自然对数，企业国际化对财务员工数量的提升效应不显著，对销售员工数量产生在 5% 水平上显著的正向作用。

根据实证结果，企业国际化对不同职能员工数量的影响存在差异。第一，企业对技术型高技能员工的需求提升最多，这是因为技术型员工在推动创新和开发符合国际市场需求的的产品方面至关重要。第二，对销售人员的需求次之，国际化需要强有力的市场推广和客户关系管理，而销售人员在这方面起着关键作用。第三，对生产型员工的需求提升较弱，这可能是由于企业通过生产全球化布局等方式优化生产流程，减少了对生产型劳动力的依赖。第四，企业对财务人员的需求没有显著提升，反映出财务管理的标准化和集中化趋势，企业通过集中化管理和自动化系统能够有效实现财务职能，而无需增加财务人员数量。同样可以得出结论：企业在国际化过程中，高技能劳动力的增加幅度比低技能劳动力更大。

### 3. 对劳动力成本的影响

考虑到企业的雇佣决策与劳动力成本密切相关，本文在表 6 第（9）列中进一步检验了企业国际化对劳动力总成本的影响。将企业劳动力成本定义为企业当年应付职工薪酬减去上一年应付职工薪酬，加上当年支付给职工以及为职工支付的现金再减去管理者薪酬总额，并除以营业总收入（江轩宇等，2023）。回归结果表明，企业国际化显著提高了劳动力成本，回归系数为 0.110，表明国际化程度每增加一个单位，企业的劳动力成本平均增加约 11%。

表6 人力资本结构升级的进一步分析结果

	学历结构			职能结构					劳动力成本
	高技能比 低技能员工	高学历 员工	非高学历 员工	高技能比 低技能员工	技术员工	生产员工	财务员工	销售员工	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
<i>DI</i>	0.101 *** (0.032)	2.300 *** (0.474)	0.757 ** (0.304)	1.879 ** (0.880)	1.322 *** (0.456)	0.573 * (0.342)	0.264 (0.263)	1.126 ** (0.442)	0.110 *** (0.039)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
个体/年份 固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
观测数	22950	22950	22950	19838	19838	22347	21565	22030	22950
调整的 R <sup>2</sup>	0.906	0.936	0.948	0.815	0.926	0.906	0.940	0.917	0.810

注：\*\*\*、\*\*、\* 分别表示表示 1%、5%、10% 水平的显著性；括号内表示在企业层面聚类后的标准误。  
资料来源：根据 A 股上市公司年报数据计算得到。

### (三) 异质性分析

#### 1. 企业成长性差异

成长性衡量企业发展速度的重要指标，企业国际化对不同成长性企业的就业可能产生不同影响。本文采用营业收入的同比增长率衡量企业成长性，并将企业按成长性分为高低两组，考察企业国际化对不同成长性企业的就业增长和人力资本结构升级的影响。回归结果如表 7 中 Panel A 所示，在高成长性企业中，企业国际化对就业规模和人力资本结构均具有显著影响。而在低成长性企业中，企业国际化仅对人力资本结构具有显著影响，对就业规模的影响并不显著。这种差异可能源于高成长性企业通常处于规模扩张阶段，具备更强的市场开拓和资源配置能力。在国际化过程中，企业能够更好地整合全球资源并利用国际市场机会，提升生产效率和竞争力，不仅创造了更多的就业岗位，也需要更高技能的劳动力。相比之下，低成长性企业由于在资源获取和市场开拓方面的局限性，虽然在国际化过程中提升了对高技能劳动力的需求，但就业规模的扩张程度有限。

#### 2. 企业所有制差异

企业国际化对国有企业和非国有企业的就业可能产生不同的影响。将企业按照股权性质分为国有企业与非国有企业两类，分别进行回归分析。表 7 中 Panel B 的第 (1) 列和第 (3) 列分别展示了不同企业所有制下企业国际化对就业规模的影响。可以发现，对于国有企业组别，国际化程度的系数为正，但不显著；而在非国有企业组中，

国际化程度的系数为 1.021，且在 1% 水平下显著。结果显示，企业国际化仅促进了非国有企业就业规模的增加。Panel B 中第 (2) 列和第 (4) 列显示，企业国际化对于人力资本结构的影响在国有企业和非国有企业中均表现为显著的促进作用。

可能的原因包括两方面。一方面，与国有企业相比，非国有企业在本土市场的资源有限，更倾向于通过国际化获取更多资源。此外，非国有企业在市场适应和战略调整方面通常更为灵活，能够迅速响应国际市场变化，使得非国有企业在国际市场竞争中更具优势，从而有利于其就业增长。另一方面，无论是国有企业还是非国有企业，国际化都要求企业提升员工的技能水平和专业知识，以应对全球市场的复杂性和竞争性。但是非国有企业的决策过程更为灵活，可迅速反馈出对高技能人才的需求，而国有企业则可能要在政策指导下才逐步推进人力资本结构升级。

### 3. 企业劳动力密集度差异

企业国际化对不同劳动力密集度企业的就业吸纳能力和人力资本结构的影响可能不同。本文选取“员工人数对数/销售收入对数”衡量企业的劳动力密集度（倪晓然、朱玉杰，2016），并以样本中位数作为划分标准进行分组检验。表 7 中 Panel C 为回归结果，在高劳动力密集度企业中，企业国际化对就业规模和人力资本结构的影响系数均不显著；相反，在低劳动力密集度企业中，企业国际化的估计系数均显著为正，说明企业国际化能够显著提升低劳动力密集度企业的就业规模并促进其人力资本结构升级。一方面，低劳动力密集度的企业，如技术、服务或知识密集型产业，在国际化进程中能够占据更大的市场份额，增加更多就业机会。另一方面，低劳动密集度企业往往处于产业链的高端，具有较高的盈利能力和成长潜力，在国际化进程中，该类企业更容易进行创新和升级，更关注人力资本水平提升。

表 7 企业国际化异质性影响的估计结果

	<i>Lnemp</i>	<i>H_edu</i>	<i>Lnemp</i>	<i>H_edu</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)
Panel A: 成长性差异				
	高成长性组		低成长性组	
<i>DI</i>	1.445 *** (0.440)	0.097 *** (0.036)	0.040 (0.376)	0.054 ** (0.025)
控制变量	控制	控制	控制	控制
个体/年份固定效应	控制	控制	控制	控制
观测数	11526	11526	11424	11424
调整的 R <sup>2</sup>	0.935	0.886	0.962	0.910



续表

	<i>Lnemp</i>	<i>H_edu</i>	<i>Lnemp</i>	<i>H_edu</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)
Panel B: 企业所有制				
	国有企业		非国有企业	
<i>DI</i>	0.447 (0.440)	0.071 ** (0.033)	1.021 *** (0.367)	0.086 *** (0.029)
控制变量	控制	控制	控制	控制
个体/年份固定效应	控制	控制	控制	控制
观测数	7757	7757	15134	15134
调整的 R <sup>2</sup>	0.957	0.896	0.903	0.902
Panel C: 企业劳动力密集度				
	高密集度		低密集度	
<i>DI</i>	0.347 (0.252)	0.023 (0.015)	0.876 ** (0.370)	0.113 *** (0.043)
控制变量	控制	控制	控制	控制
个体/年份固定效应	控制	控制	控制	控制
观测数	11428	11428	11161	11161
调整的 R <sup>2</sup>	0.958	0.941	0.875	0.897

注：\*\*\*、\*\*、\* 分别表示表示 1%、5%、10% 水平的显著性；括号内表示在企业层面聚类后的标准误。  
资料来源：根据 A 股上市公司年报数据计算得到。

## 六 结论与建议

本文基于 2012 - 2022 年 A 股上市公司数据，利用自然语言处理技术构建企业国际化词典衡量企业国际化程度，探究企业国际化对就业规模和人力资本结构的影响。研究发现：第一，企业国际化通过增加企业外部需求和提高内部生产效率，显著促进了就业增长；第二，企业国际化促进了人力资本结构升级，表现为高技能员工数量增加的幅度大于低技能员工。在学历结构上，对高学历员工数量的影响更明显；在职能结构上，对技术型员工和销售人员需求的增加尤为显著，而对生产型员工需求的增加较为有限，对财务人员的需求则无显著变化。这反映出企业在国际化过程中更注重雇佣能够支持创新和市场拓展的劳动力，以构建竞争优势，实现内生增长。本文还探究了企业国际化对就业影响的异质性。在就业增长方面，企业国际化对高成长性企业、非国有企业和低劳动力密集度企业的影响更大；在人力资本结构升级方面，高成长性和低劳动力密集度企业受益尤为显著。

根据以上结论，本文提出以下几点建议。第一，企业应加强国际化战略，提升国

际化水平,促进就业增长和人力资本结构升级。在当前国内国际双循环战略背景下,发挥企业国际化在推动就业增长和优化人力资本结构方面的潜力尤为重要。高成长性企业、非国有企业和低劳动力集中度企业更应该抓住国际化带来的机会,通过扩大外部需求和提高内部生产效率,进一步提升企业的国际竞争力和内生发展动力,创造更多高质量就业机会,为企业高质量发展提供更加坚实的人力资源基础。同时,企业应关注员工技能提升,将更多资源“投资于人”,向员工提供更多的培训机会,为员工快速适应全球化背景下的技能需求提供有力保障,为国家整体经济增长和人力资本升级创造更加有利的条件。

第二,劳动者个人应提升就业竞争力,适应国际化需求。虽然企业国际化总体上能够促进劳动力就业,但在就业结构方面,企业国际化更多增加了高技能劳动力需求。对此,劳动者应认识并适应未来就业市场的需求变化,特别是在企业逐步走向国际化的过程中,不断提升个人的技能和知识,积极向高技能劳动力转型,以满足国际化劳动力市场的新需求,从而在激烈的就业竞争中保持优势。

第三,政府应完善政策支持,促进企业国际化并加强国际化人才培养。一方面,政府应制定和实施有力的国际化政策措施,为企业开拓国际市场提供有利而稳定的条件。另一方面,政府还应优化就业政策,改善人才培养结构,向就业市场输出具有国际视野和创新精神的高素质人才。同时,政府应当推动高级职业技能培训的发展,帮助劳动者提升技能,并加强对培训机构的监管,确保培训质量。政府还应研究探索企业国际化发展与人才培养培训的融合机制,形成企业国际化发展和人才提升的正向循环,实现经济高质量发展与高质量充分就业相互促进。

## 参考文献:

- 陈赤平、陈海波(2018),《外资引入对生产性服务业的就业效应分析》,《财经理论与实践》第1期,第111-117页。
- 陈庆江、王月苗、王彦萌(2021),《高管团队社会资本在数字技术赋能企业创新中的作用——“助推器”还是“绊脚石”?》,《上海财经大学学报》第4期,第3-17页。
- 程波辉、罗培锴(2024),《双向投资对我国就业质量的影响及门槛效应——基于2009-2022年省域面板数据的实证分析》,《华东经济管理》第5期,第48-58页。
- 成程、陈彦名、黄勃(2022),《战略联盟对中国企业国际化的影响研究——来自上市

- 公司公告大数据文本分析的证据》，《国际贸易问题》第6期，第159-174页。
- 丁守海、吴迪（2019），《中国经济增长与发展：形势、问题与对策》，《中国特色社会主义研究》第3期，第25-34页。
- 都阳（2024），《坚持依靠发展促进就业》，《劳动经济研究》第6期，第3-8页。
- 侯欣裕、陈璐瑶（2021），《国际外部需求、技术追赶与企业创新——基于中国微观数据的研究》，《南开经济研究》第6期，第53-69页。
- 江旭、潘珂（2022），《组织能力、国际创业与国际化绩效》，《管理评论》第6期，第76-89页。
- 江轩宇、朱梦遥、谢蓉蓉（2023），《城市群政策的收入分配效应——基于微观企业劳动收入份额视角的研究》，《财经研究》第6期，第4-18页。
- 孔令文、徐长生、易鸣（2022），《市场竞争程度、需求规模与企业技术创新——基于中国工业企业微观数据的研究》，《管理评论》第1期，第118-129页。
- 李逸飞、李金、肖人瑞（2023），《社会保险缴费征管与企业人力资本结构升级》，《经济研究》第1期，第158-174页。
- 梁威、王建（2024），《数字经济赋能零售企业国际化：机制、制约与对策》，《国际贸易》第1期，第40-49页。
- 罗双成、罗光强、蒋银娟（2023），《服务业数字化转型、就业增长与人力资本升级》，《软科学》第11期，第75-83页。
- 毛其淋、王玥清（2023），《ESG的就业效应研究：来自中国上市公司的证据》，《经济研究》第7期，第86-103页。
- 倪晓然、朱玉杰（2016），《劳动保护、劳动密集度与企业创新——来自2008年〈劳动合同法〉实施的证据》，《管理世界》第7期，第154-167页。
- 潘文泳、郭南希、段艳艳（2022），《FDI挤出了中国非正规就业吗——来自CHIP数据库的经验证据》，《宏观经济研究》第2期，第42-60页。
- 申楠、苏怡丹、马凯（2024），《“一带一路”议题全球舆论话语图景与中国应对——基于2013-2023年全球社交媒体平台X的大数据研究》，《情报杂志》第6期，第153-159页。
- 史青、赵跃叶（2020），《中国嵌入全球价值链的就业效应》，《国际贸易问题》第1期，第94-109页。
- 孙美露、黄烨菁、窦钱斌（2022），《中国对外直接投资对劳动工资的影响：基于母国行业规模的机制分析》，《世界经济研究》第6期，第50-61页。

- 孙攀、丁伊宁、吴玉鸣 (2021), 《中国双向 FDI 协调发展与经济增长相互影响吗? ——基于“双循环”背景的实证检验》, 《上海经济研究》第 2 期, 第 98 - 111 页。
- 文宏、辛强 (2023), 《对外直接投资对我国高质量充分就业的影响效应研究——基于中国省级面板数据的实证研究》, 《北京工业大学学报 (社会科学版)》第 5 期, 第 111 - 122 页。
- 薛军、常露露 (2021), 《对外直接投资促进了中国企业人力资本提升吗?》, 《中南财经政法大学学报》第 1 期, 第 138 - 146 页。
- 张矿伟、俞立平 (2024), 《数字化转型对区域高技术产业创新差距影响研究》, 《科研管理》第 7 期, 第 49 - 58 页。
- 赵蓓文、王跃 (2023), 《“一带一路”倡议下中国 OFDI 的母国就业效应研究》, 《世界经济研究》第 5 期, 第 3 - 16 页。
- 赵灿、刘啟仁 (2019), 《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》, 《经济科学》第 6 期, 第 43 - 55 页。
- 赵宸宇 (2023), 《数字化转型对企业劳动力就业的影响研究》, 《科学学研究》第 2 期, 第 241 - 252 页。
- 周梦玲、江康奇、郭维 (2023), 《企业国际化战略与数字化转型能否实现共赢? ——来自“一带一路”倡议的经验证据》, 《当代经济管理》第 9 期, 第 28 - 46 页。
- 朱喜安、马樱格 (2024), 《数字化转型如何推动企业人力资本结构升级》, 《经济管理》第 2 期, 第 51 - 71 页。
- Chen, Chunlai (2018). Impact of China's Outward Foreign Direct Investment on Its Regional Economic Growth. *China & World Economy*, 26 (3), 1 - 21.
- Crescenzi, Riccardo, Roberto Ganau & Michael Storper (2022). Does Foreign Investment Hurt Job Creation at Home? The Geography of Outward FDI and Employment in the USA. *Journal of Economic Geography*, 22 (1), 53 - 79.
- Cuyvers, Ludo & Reth Soeng (2011). The Effects of Belgian Outward Direct Investment in European High-Wage and Low-Wage Countries on Employment in Belgium. *International Journal of Manpower*, 32 (3), 300 - 312.
- Kotabe, Masaaki, Denise Dunlap-Hinkler, Ronaldo Parente & Harsh Mishra (2007). Determinants of Cross-National Knowledge Transfer and Its Effect on Firm Innovation. *Journal of International Business Studies*, 38 (2), 259 - 282.
- Liu, Heng, Jin-hui Luo & Victor Cui (2018). The Impact of Internationalization on Home

Country Charitable Donation: Evidence from Chinese Firms. *Management International Review*, 58 (2), 313 – 335.

Yamashita, Nobuaki & Kyoji Fukao (2010). Expansion Abroad and Jobs at Home: Evidence from Japanese Multinational Enterprises. *Japan and the World Economy*, 22 (2), 88 – 97.

## **Enterprise Internationalization, Employment Growth and Human Capital Structure Upgrading: A Text Analysis Based on Annual Reports**

Li Dongwei<sup>1</sup>, Fang Jun<sup>2</sup>, Li Jianliang<sup>1</sup> & Fu Mengjiao<sup>1</sup>

(School of Economics and Management, East China Jiaotong University<sup>1</sup>;

School of Economics and Management, Nanchang University<sup>2</sup>)

**Abstract:** As economic globalization continues to deepen, the question of whether enterprise internationalization can promote employment has received increasing attention. This study uses A-share listed companies from 2012 to 2022 as samples. It employs natural language processing to construct a dictionary to assess the level of internationalization among enterprises, exploring its impact on the size of employment and the structure of human capital. The study finds that enterprise internationalization significantly promotes employment growth and the upgrading of human capital structure. The main reason is that enterprise internationalization can promote employment growth by expanding market demand and enhancing production efficiency. It can upgrade the human capital structure through changes in educational and functional structures. Further analysis shows that enterprise internationalization mainly has a structural impact by increasing employment for high-skilled personnel. Analysis of differences among enterprises shows that enterprise internationalization has a more significant impact on employment in high-growth, private, and low-labor-intensive enterprises. The findings of this study provide theoretical and empirical support for the sustainable development of enterprises under the “going global” strategy in the era of globalization.

**Keywords:** enterprise internationalization, employment growth, human capital structure upgrading, text analysis

**JEL Classification:** J21, J23, J24

(责任编辑：合羽)