

中国人民大学经济学院以研究生毕业同等学力

申请硕士学位论文写作报告

姓 名： 王青

资格证号： 91040288

专业名称： 企业经济学

拟定学位论文题目： 企业高管团队异质性对创新绩效的影响研究

报告日期： 2021年12月31日

一、选题依据

|  |
| --- |
| 1.目的及意义（800字以内）（主要内容：阐述选题要解决什么问题，选题有何理论和现实意义）  高管异质性是指企业高层管理团队在人口特征、背景、认知观念、价值观等多个方面所表现出现的差异化程度，是衡量高管团队特征的一种重要变量，是当前这一领域的研究热点。通常情况下，高管异质性的差异化程度包括有许多维度，比如籍贯、年龄、性别、国籍、民族、教育背景、性格、价值观、认知态度、思维方式、管理风格、风险偏好等。  通常情况下，创新绩效是指企业利用新技术、新技能、新模式进行创新投入从而获取到企业价值增值的过程。在此基础上，重点关注创新要素效率、投入产出效率、创新成果等因素，可以搭建起“效率——产出”的创新绩效评价体系。创新绩效是可以客观感知、衡量创新活动所能产出的绩效，既包括新产品销售率、利润率等直接经济效益，也包括专利、发明等间接经济效益。  从创新绩效的影响因素来看，主要包括宏观环境、利益相关者、企业内部三个层面的影响因素。宏观环境方面，主要是指企业所处的政策、法律、经济、信息、市场等环境。利益相关者，主要是指政府、合作企业、竞争企业、消费者等利益相关者之间的关系。企业内部的影响因素主要包括企业内部组织、领导风格、学习氛围、管理人员个体特征等。  理论意义;研究影响机制  1、高管团队年龄异质性对创新绩效的影响机制：当高管团队成员之间年龄差异较大时，容易导致信息交流受到阻碍、信息整合无效，引发高管团队内部的信息冲突，进而增加代理问题，阻碍高管团队对创新项目的决策。  2、高管团队任职期限异质性对创新绩效的影响机制：当高管团队成员的任职期限存在差异时，不同成员的任职经验、发展理念会碰撞出思维火花，丰富创新内容与形式，有利于提升创新绩效。  3、高管团队教育水平异质性对创新绩效的影响机制：当高管团队成员具有多元化的教育背景时，即拥有丰富的知识理念、思维方式、实操技能以及相应的决策资源，有利于推动企业创新的发展方向，有利于解决创新过程中遇到的问题或挑战，及时调整整体创新规划，可促进创新活动的开展落实。  4、高管团队职能异质性对创新绩效的影响机制：当高管团队成员的职能背景差异化较大时，团队内部拥有多元化的职业技能和工作经验，有利于成员之间相互学习、拓展决策视野、优化决策思维，进而更好地促进对创新机会的识别，同时也利于提高团队成员在职能经验方面的贡献度，最终服务于创新绩效的提升。  现实意义：国内外研究学者从不同视角开展了关于高管团队异质性和企业创新的相关研究，但总体来看数量并不多，且目前关于高管团队异质性对创新绩效之间的影响关系并未形成一致观点和结论，因此高管团队异质性与企业创新绩效之间的研究领城还有很大的探索空间。 |

|  |
| --- |
| 2.文献综述（3000字左右）（主要内容：做文献梳理和研究动态的综述，归纳已有的研究所做的工作，形成了哪些共识？列举出在哪些问题上仍未形成共识？各种不同的观点是什么？针对目前的研究，你发现了哪些问题想要继续研究？）  1.1 高管团队异质性的研究  1.1.1 高层管理团队定义的研究  Hambik & Manson (1984)在高阶梯队理论中指出，高管团队成员是指制定和实施公司战略以及负责生产和运营的最高决策者和组织协调者。目前学术界对商管团队成员的界定主要有以下四种，一是直接向管理层进行问卷调查或通过对管理层进行深度访谈来确定高层管理团队(Capener Gelekanye,2004)，这种方法可以较精准地识别出影响企业战略决策实施的高层管理成员，但这种方法会耗费大量的人力物力，导致成本开销较高；二是通过搜集上市公司披露的企业年报，查阅企业年鉴等公开资料中关于管理者的头衔和其所处的管理层级来确定高管团队成员(古家军和胡蓓，2008: 杨林和杨倩，2012: 李冬伟和吴菁，2017) ，由于此方法操作便捷、节约成本、较易获取数据，在学术界使用较为广泛，但这种方法也会将一些无实权而空有头衔的高管涵盖进来，造成研究的误差；三是以高管的薪酬作为衡量标准，选取薪酬最高的前几名高管作为高层管理团队(Cooper et al, 2016) ；四是按照新修订的《公司法》，将企业的董事会成员，监事会成员和其他高级经理人员界定为企业的高层管理团队(何霞和苏晓华，2012；宋迪和杨超，2017) 。  1.1.2 高管团队异质性内涵与维度的研究  高管团队异质性是指高管团队成员在人口背景特征方面、重要认知观念方面和价值观等方面表现出的差异化程度(Hambrick, 1990) 。高管团队异质性是衡量高管团队特征的一种重要变量，目前是高管团队特征领域的研究关注点。不同的高管团队异质性特征对企业决策也会产生不同的影响。  国内外学者们从不同的视角出发，选择高管团队异质性的不同维度特征进行研究。Lin et al. (2011)将高管团队异质性划分为关系导向型异质性和任务相关型异质性两种，其中关系导向型异质性通常影响着高管团队成员之间人际关系的构成，包括年龄、国籍、种族和性别等方面的差异性特征；而任务相关型异质性通常反映的是高管团队成员在企业工作中所需的与个人能力直接相关的特征，包括任职期限、教育背景和职能背景等方面的差异性特征。  Yanfei (2015) 根据高管团队异质性与工作匹配的相关性，将高管团队异质性划分为低工作相关型异质性和高工作相关型异质性，其中低工作相关型异质性是指与所要取得的团队目标或要达成的团队任务具有较低相关性的特征，如性别、年龄等；而高工作相关型异质性是指与所要取得的团队目标或要达成的团队任务具有直接关系的特征，如教育水平、职业背景等。  按照异质性特征之间的相互关系，Alexiev et al.(2010)将高管团队异质性划分为信息程度异质性、价值水平异质性和社会属性异质性，其中信息程度异质性是指团队成员的知识水平与学历背景等方面的差异化程度，如专业知识水平、技能经验等；社会属性异质性是指团队成员在人口背景特征等方面的差异化程度，如性别、年龄、种族、教育水平和职能背景等；价值水平异质性是指团队成员在思想观念、价值观等方面的差异化程度。  Barton ct al.(2017)选取高管团队异质性的维度范围更广，分别从性格、职级、价值观、知识技能、组织地位和社交网络等六个维度来考察高管团队异质性程度。王分棉(2019)基于数据可得性将高管团队异质性划分为显性变量异质性和隐性变量异质性。关于显性变量异质性学者们大多聚焦于易识别、易获取的人口背景特征上(陈传明和孙俊华，2008)，对诸如性格、价值观念等偏心理学方面的隐性差异化特征大多通过问卷调查法或访谈法展开相关研究(Richardetal,2002)。  综上所述，虽然国内外学者们对于高管团队异质性的衡量维度有所差别，但本质上的差异不大，且普遍认同高管团队人口背景方面异质性特征会在高管团队决策中起到至关重要的作用。根据研究对象和数据的可得性，本文研究高管团队异质性从年龄异质性、任期异质性、教育水平异质性和职能背景异质性四个维度特征出发，展开后续研究。  1.2 企业创新绩效的研究  1.2.1 企业创新绩效定义的研究  早期关于企业创新绩效的定义是指企业利用新技术和新技能进行创新投入从而增加企业价值的结果产出过程(Howellset al.2008)。随后Hagedoorm & Cloodt (2003)从狭义角度分析认为创新绩效是指组织采用新的技术，产出创新成果的过程；从广义角度分析创新绩效是指从创新理念的产生并将这种理念转化为特定的方式，然后将其投入市场，最终形成新专利等创新成果的过程。高建等(2004)研究从“投入-产出”角度将创新绩效划分为两种类型，分别为过程绩效和结果绩效。刘满凤(2005)指出创新绩效是组织在发展阶段中，投入一定的创新资源，取得创新成果进而提升企业绩效的过程。Sharp et al. (2017)通过对要素效率、投入产出效率以及创新成果的关注，构建“效率-产出”的企业创新绩效评价体系。海本禄等(2017)认为创新绩效是可以客观地感知和衡量技术创新活动产出的绩效，不仅产生新产品利润率和新产品销售率等直接经济利益，还会产生专利或技术发明等间接经济效益。  1.2.2 企业创新绩效衡量的研究  从原始数据衡量角度来看，窦红宾和王正斌(2010) 基于网络嵌入视角，采用问卷调查的方式获取数据样本，选取产品创新、工艺创新、技术创新和管理创新四个维度量表来衡量企业创新绩效。韵江等(2012)指出企业创新绩效是由技术创新活动产生的，因此选取研发速度、研发成功率、新产品数和新产品市场反应等指标测度企业创新绩效。解学梅等(2015)通过向427家中小型制造业企业发放问卷获取原始数据，用企业的专利数量增长率、新产品开发项目数增长率、新产品销售比例来衡量企业创新绩效。郑烨等(2018)通过对国内457家科技型中小型企业发放问卷，从企业利润率、市场份额、产品和流程改进、新产品和新服务、管理制度创新等维度综合衡量企业创新绩效。  1.2.3 企业创新绩效影响因素的研究  （1）宏观层面  宏观层面主要因素涉及企业所处的外部环境和行业内部市场环境，Schmutzler tal. (2018)关注法律环境、经济环境和区域差异对企业产品等外部环境因素对企业创新活动的影响，研究发现法律环境、经济环境和区域差异均对企业的产品创新产生了积极显著的影响，尤其在资本密集行业和技术密集型行业这种正向促进作用更为显著。刘勰等(2020)运用2009—2016年高技术产业和地区的平衡面板数据关注产业集聚和市场化程度对创新绩效的影响，研究发现产业集聚对创新绩效存在“倒U型”影响关系；市场化程度对产业集聚和创新绩效的“倒U型"影响关系具有显著正向调节作用。洪俊杰和石丽静(2017)运用中国371家创新型企业的研发数据，发现企业所在地区的开放水平和市场化程度与企业创新绩效之间呈显著正向影响。  （2）中观层面  中观层面影响因素主要涉及与政府、合作伙伴、竞争对手、消费者等企业利益相关者之间的联系。丁凯和朱顺林(2016)选取200-2013年我国高技术产业的分行业数据，研究发现政府R&D补贴总体上对高技术产业的技术创新绩效有显著的促进作用。张玉臣和吕宪鹏(2013)选取2008-2010年高新技术企业为样本并运用分位数回归方法进行检验，发现政府优惠政策对初创期创新绩效呈正相关关系。黄训江(2017)选取通信设备制造企业数据，探究竞争强度对创新绩效的影响关系，研究结果发现竞争强度与创新绩效之间呈现“倒U型"关系。晋邑等(2019)选择中国上市信息技术企业为研究样本，从客户视角考察客户集中度对企业创新绩效的影响，实证结果表明客户集中度与创新绩效呈“倒∪型"关系。  （3）微观层面  微观因素层面的研究主要集中在企业内部组织和个体特征方面。Chiang ct al.(2010)通过对科技研发企业问卷数据实证研究发现，组织内部开放式学习氛围对组织创新绩效有显著的促进作用。曹丹婷和冯少勤(2018)运用空间计量分析技术，探究高管团队稳定性与空间关联对企业创新绩效的影响，研究发现高管团队稳定性与企业创新绩效呈正相关关系。荣鹏飞等(2018)探究CEO领导风格对企业创新绩效的影响研究，发现CEO 放任型领导风格对创新绩效具有显著抑制作用，而CEO交易型领导风格和CEO变革型领导风格对企业创新绩效具有显著促进作用。Hirshleifer et al. (2012) 研究发现具有风险偏好型的管理者更青睐于开展创新活动，井提升企业创新绩效:厌恶风险型的管理者则多由于规避风险的行为而失去参与企业创新活动的想法，进而会对企业创新绩效产生消极影响。  1.3 高管团队异质性与企业创新绩效的相关研究  国内外研究学者从不同视角开展了关于高管团队异质性和企业创新的相关研究，但总体来看数量并不多，且目前关于高管团队异质性对创新绩效之间的影响关系并未形成一致观点和结论，因此高管团队异质性与企业创新绩效之间的研究领城还有很大的探索空间。  已有研究大多从高管团队显性异质性特征视角出发探究其对企业创新的影响，例如，陈关聚和闫竹芹(2019)通过信息技术产业截面数据，研究发现高管团队异质性能够调节资本结构对研发投入的影响关系，从而会对企业研发投入产生影响。Richard etal.(2011)探究高管团队职能特征异质性对研发投入的影响，将职能背景特征划分为“生产型”和“多职能”两类，发现职能背景特征的不同，对企业研发投入的影响也会产生不同的效果。刘刚等(2017) 通过291份调查问卷数据，探究高管团队异质性对商业模式创新的影响研究，结果表明高管团队异质性与商业模式创新两者之间呈U型关系，陈陶等(2016)研究表明高管团队异质性会对企业风险行为产生晶著影响，具体来看任期异质性会显著抑制企业的风险投资，而职能异质性则会显著促进企业的风险投资。韩庆满等(2017)研究发现高管团队异质性不同特征对企业创新效率的影响存在门槛效应，具体发现高管团队年龄异质性和任期异质性对创新效率的影响是“倒U型” 的关系，而高管团队教育水平异质性和职能背景异质性对创新效率的影响始终呈正相关的关系。候柚等(2016)将高管团队异质性分为关系导向异质性和任务相关异质性两个层面，研究发现关系导向异质性不会对团队成员的创新绩效产生直接影响，但任务相关异质性可以促进团队成员提开创新绩效水平，然而也有部分学者从高管团队隐性异质性特征视角出发进行研究，例如，Crpene al. (2004)从探究高管团队心理学异质性特征视角出发，探究价值观异质性对企业创新战略产生的影响，研究结果表明高管团队价值观异质性越大，企业研发强度就越高。杨林等(2018)选取275家创业板上市企业数据，实证研究发现高管团队行业经验和海外职能经验异质性会影响企业创新绩效。  1.4 研究述评  当前，对企业创新绩效的研究一方面从外部环境因素展开，相关研究主要围绕制度环境、市场化竞争水平、行业发展特征、区域差异化特征等因素展开。另一方面从影响企业创新绩效的内部因素展开，相关研究主要围绕企业特征、公司治理、规模环境、高管特征等因素展开。而大多数学者侧重于研究高管团队同质性特征对企业创新绩效产生的影响，对高管团队异质性与企业创新绩效两者之间的研究相对较少。  关于高管团队异质性对企业创新绩效影响的相关研究中，尚未得出一致的结论，导致研究结论不一致的主要原因有以下两点：一是高管团队异质性划分维度的不同，导致未能全面考虑各异质性特征的不同性质。二是选取的理论视角不同，有学者基于群体决策理论分析高管团队异质性可以使团队成员之间进发出更多思路，提供多元化的信息沟通，促进企业创新决策:还有学者从社会认同理论视角出发，强调异质性高的高管团队内部会形成不同的群体，并引发群体间的情感冲突，进而抑制企业创新，因此在后续的研究中，应考虑不同高管团队异质性特征会产生不同的性质，从而选择合适的理论进行分析。 |

二、研究方案

|  |
| --- |
| 1.论证方法及数据来源（主要内容：说明论证拟采用的方法，如数理模型法、计量分析法等等，以及需要用到的数据及其来源）  2.1 文献研究法  通过查阅有关企业管理团队异质性方面的相关文献，梳理了解高管异质性的定论与内涵，了解当前衡量这一概念的维度特征，通过查阅有关企业管理团队异质性方面的相关文献，梳理归纳当前关于创新绩效方面的研究现状，汇总分析影响因素与衡量指标，最后通过整理两者之间的研究现状，分析寻找其中的不足，在相关理论的指导下，提出假设，随后搭建模型来进行推演分析。  2.2 实证研究法  通过在国泰安数据库（https://www.gtarsc.com/）、万德经济数据库（https://www.wind.com.cn/default.html）、新浪财经（https://finance.sina.com.cn/）、百度（https://www.baidu.com）等网站查询所公开的数据资料，获得研究所需的数据。随后，利用多元回归分析法来检验企业高管团队异质性与企业创新绩效之间的影响关系，验证文中提出的假设，并对分析结果进行稳健性检验。 |
| 1. 核心观点（主要内容：初步阐述可能得到的观点及结论）   本文通过研究，可能获得的结论为高管团队异质性对企业创新绩效的影响具有显著的相关性。  高管团队年龄异质性与企业创新绩效两者之间呈显著负相关关系，这表明年龄作为高管团队关系导向型中的一种特征，其异质性会在团队成员之间形成代沟问题，容易激起高管团队内部的矛盾冲突产生代理问题，阻碍高管发挥团队优势协商制定有益于企业持续发展的创新决策；而高管团队任期、教育水平和职能背景的异质性特征与企业创新绩效呈显著正相关关系，这说明任期、教育水平、职能背景作为高管团队任务相关型中的特征，其异质性支持群体决策理论，促使高管团队成员之间充斥着不同的思维方式，更具有创新动力，有利于提升企业的创新绩效。 |
| 3.创新之处（主要内容：简要阐述创新点，比如方法创新、方向创新、观点创新等等）  观点创新：通常情况下，创新绩效是指企业利用新技术、新技能、新模式进行创新投入从而获取到企业价值增值的过程。在此基础上，重点关注创新要素效率、投入产出效率、创新成果等因素，可以搭建起“效率——产出”的创新绩效评价体系。创新绩效是可以客观感知、衡量创新活动所能产出的绩效，既包括新产品销售率、利润率等直接经济效益，也包括专利、发明等间接经济效益。从创新绩效的影响因素来看，主要包括宏观环境、利益相关者、企业内部三个层面的影响因素。宏观环境方面，主要是指企业所处的政策、法律、经济、信息、市场等环境。利益相关者，主要是指政府、合作企业、竞争企业、消费者等利益相关者之间的关系。企业内部的影响因素主要包括企业内部组织、领导风格、学习氛围、管理人员个体特征等。 |

|  |
| --- |
| 4.参考文献（顺序和格式参考模板如下，参考文献应当主要是近5年的相关资料，填写时，删掉以下参考模板）  [1]于成永,施建军.产业升级视角下外部学习、技术并购边界与创新[J].国际贸易问题,2011(6):128-141. [2]张学勇,柳依依,罗丹,创新能力对上市公司并购业绩的影响[J].金融研究,2017(03):163-179. [3]韩宝山.技术并购与创新:文献综述及研究展望[J].经济管理,2017(9):197-210. [4]黄璐,王康睿,于会珠.并购资源对技术并购创新绩效的影响[J].科研管理,2017(S1):309-316. [5]宋淑琴,代淑江.管理者过度自信、并购类型与并购绩效[J].宏观经济研究,2015(5):139-149. [6]魏明,路珍竹.横向并购是否提升了公司绩效?——基于PSM-DID模型的分析[J]. 投资研究,2018(9):76-89. [7]EntezarkheirM,MoshiriS.Mergers and innovation: evidence from a panelofUSfirms[J].Economics of Innovation and New Technology, 2017:1-22. [8]王维,李宏扬.新一代信息技术企业技术资源、研发投入与并购创新绩效[J].管理学报,2019(3):389-396. [9]Haucap J,Stiebale J.How mergers affect innovation:Theory and evidence from the pharmaceutical industry[J].Dice Discussion Papers,2016. [10]张峥,聂思.中国制造业上市公司并购创新绩效研究[J].科研管理,2016,V37(4):36-43. [11]冼国明,明秀南.海外并购与企业创新[J].金融研究,2018,458(08):159-175. [12]ChenF,Meng Q,LiX.Cross-border post-merger integration and technology innovation: A resource-based view[J]. Economic Modelling,2018,68. [13]Federico G , Langus G , Valletti T . A simple model of mergers and innovation[J].Social Science Electronic Publishing, 2017. [14]Denicolò, Vincenzo, Polo M . Duplicative research, mergers and innovation[J].Economics Letters, 2018:S0165176518300697. [15]Cefis E,MarsiliO . Crossing the innovation threshold through mergers and acquisitions[J]. Research Policy, 2015, 44(3):698-710. [16]陆文琪.基于PSM-DID模型的上市公司并购创新绩效研究[J]. 北京邮电大学学报(社会科学版),2018,20(05):73-83. [17]周城雄,赵兰香,李美桂,etal.中国企业创新与并购关系的实证分析——基于34个行业2436个上市公司的实证分析[J].科学学研究,2016,34(10):1569-1575. |

|  |
| --- |
| 5.论文提纲（写到二级标题）  企业高管团队异质性对创新绩效的影响研究  摘要  第一章 绪论  1.1 研究背景  1.2 研究意义  1.3 研究内容  1.4 研究方法  1.5 技术路线  第二章 文献综述  2.1 理论基础  2.1.1 高阶梯队理论  2.1.2 企业生命周期理论  2.1.3 社会类化理论  2.1.4 群体决策理论  2.2 研究现状  2.2.1 高管团队异质性的研究  2.2.2 企业创新绩效的研究  2.2.3 高管团队异质性与企业创新绩效的相关研究  2.2.4 企业所有制的研究  2.2.5 企业生命周期的研究  2.2.6 研究述评  第三章 模型搭建与假设提出  3.1 理论模型  3.2 提出假设  3.2.1 企业高管团队异质性与创新绩效的影响  3.2.2 企业所有制的调节效应  3.2.3 企业生命周期的调节效应  第四章 实证研究  4.1 研究设计  4.2 描述性统计与相关性分析  4.3 回归分析  第五章 结论  5.1 结论  5.2 不足与展望  参考文献  致谢 |