

# 上市公司高管团队特征与公司绩效关系研究

## ——基于河北省上市公司数据的经验分析

●吕宽 汤景辉

**摘要:**文章基于“高层梯队理论”结合河北省上市公司本土特色,对河北省上市公司高管特征与公司绩效的关系进行实证分析,在此基础上为河北省上市公司公司治理提供参考性建议。

**关键词:**上市公司 高管特征 公司绩效 建议

**中图分类号:** F830.91 **文献标识码:** A

**文章编号:** 1004-4914(2012)08-015-02

### 一、引言

Hambrick 和 Mason(1984)提出了“高层梯队理论”。该理论认为:(1)高层管理团队的人口统计特征,如性别、年龄、学历、工作背景等,能够反映认知、价值观等心理特征,以及团队内部的沟通和冲突等运作过程;(2)团队成员不同的人口统计特征以及这些特征的作用过程会影响到组织的战略选择与绩效。该理论的提出使学者们的研究方向由 CEO 个人特征转为研究整个高层管理者团队特征,为研究者们提供了研究高管团队最初的研究模型。由于受地理、特有文化、传统风俗习惯、收入水平、生活水平、教育等的影响,各个地区的高管团队也会呈现不同特征,高管团队特征对公司绩效、战略选择的影响也会有差异,所以研究具有本土特色的结合地区实际的高层管理团队特征对公司绩效的影响具有很大的现实意义。本文基于河北省上市公司高管团队特征经验数据,试图研究本土上市公司高管团队特征对公司绩效的影响,以期结合河北省自身实际的公司治理提供参考。

### 二、文献回顾与研究假设

1.文献回顾。从1984年 Hambrick 和 Mason 提出“高层梯队理论”到目前为止,已有国内外多位学者研究高管特征与公司绩效的关系,众学者就高管经历、年龄、教育程度等人口特征与公司经营绩效、公司成长性等的关系展开实证研究,试图发现它们之间的关系。Zenger 和 Lawrence(1989)研究发现年龄异质性与项目团队内经常性的技术交流存在负相关关系。Jehn KA, Milliken F(1997)等认为年龄异质性与团队决策水平、企业业绩存在正相关关系。Tihanyi(2000)认为高管团队的受教育水平均值与团队获得的有效信息具有显著的正相关性,进而影响企业战略的选择,但高管团队平均年龄越大,制定的企业战略就越偏向保守,从而影响企业未来发展。Graves 和 Powell(1995)认为高管对下属的评价、招聘主管对新进员工的评价与员工与组织的融合度存在正相关关系。Martin 和 Grah(2001)通过对100家英国公司的532位高管的薪酬与公司绩效之间关系进行敏感性分析,得出高管薪酬与公司绩效之间存在显著正相关关系。魏立群、王智慧(2002)通过对沪深两市114家上市公司高管特征与公司绩效研

究发现,高管平均年龄与绩效正相关,年龄多样性、教育背景多样性与职业来源多样化程度与绩效关系都不显著。常建(2003)研究发现公司治理类型影响人力资产供给,进而影响公司绩效。欧阳慧、曾德明和张运生(2003)研究了高管团队的异质性对公司绩效的影响,认为高管团队的教育、职业来源和任期的异质性与绩效的正相关关系视国际化水平而定,教育与职业来源异质性的影响在国际化中保持了正相关,并在一定范围内随着国际化水平的提高而日益强劲。徐经长、王胜海(2010)从核心高级管理人员的人力资本特征视角研究发现,上市公司成长性与核心高管的平均年龄、平均任职时间显著相关,而与核心高管平均学历的相关性不显著。并且在国有控股公司和非国有控股公司中,核心高管特征与公司成长性的关系具有显著差异。刘烨、金秀等(2010)研究发现在高科技上市公司中,ROE与托宾Q值呈现显著正相关;高管人员持股比例总和与公司绩效具有显著正相关关系;高管人员平均薪酬与公司绩效具有显著正相关关系。张岳(2011)研究发现国有企业经营绩效、高管学历与高管薪酬正相关关系明显,高管学历与高管薪酬的相关性远高于企业经营绩效与高管薪酬的相关性,且地区间略有不同。

通过以上综述发现,国内外学者从多方面研究高管团队特征与公司绩效关系,结论不一,结合各地区实际的研究却较少。本文将结合河北省本土特色,通过河北省上市公司经验数据研究高管团队特征对公司绩效的影响。

2.研究假设。本文在现有研究成果的基础上,考虑到河北省东临渤海、内环京津的实际,本文结合河北省上市公司具体情况提出以下假设:

由于河北省消费水平较北京、天津偏低,高管薪酬也不如京津的高,甚至可以说距京津高管薪酬差距较大,为检验具有实际特点的河北省上市公司在薪酬激励方面的效果特提出:

H1: 高管团队平均薪酬越高,公司绩效越好。

由于男性与女性的思维方式、管理方式有着很大差别,为检验性别因素对公司绩效的影响,提出假设2:

H2: 高管团队男性比例越高,公司绩效越好。

现有研究发现高管平均年龄与公司绩效存在负相关关系,但河北省高管年龄普遍偏大而且样本公司较少,故检验年龄异质性与公司绩效提出假设3:

H3: 高管团队年龄异质性越大,公司绩效越差。

一般说来高管的声誉越高说明其工作能力越强,进而给公司带来的效益就越好,基于此本文提出假设4:

H4: 高管团队中高管的声誉越高,公司绩效越好。

由于董事长与总经理为同一人在本公司中身兼数职,都可能使其不能集中精力负责本公司事宜,使其管理效果大受影

响,进而影响公司绩效,特提出假设5:

H5:董事长与总经理为同一人,则公司绩效差。

### 三、研究设计

1. 样本选择研究对象是2008—2010年沪深两市的河北省上市公司。为确保公司行为相对成熟和样本数据的可比性,剔除了B股和ST股公司,以及2008—2010数据缺失的公司。本文研究所使用的数据来自于CSMAR数据库,使用的分析软件是SPSS16.0。

2. 变量定义。因变量、自变量、控制变量定义见表1。

表1 定义变量

|      | 变量名称          | 符号   | 定义                       |
|------|---------------|------|--------------------------|
| 因变量  | 公司绩效          | P    | 息税前净利润 EBIT/总资产总额 Assets |
| 自变量  | 平均报酬          | COMP | 样本公司高管薪酬的加权平均值取对数        |
|      | 性别            | SEX  | 样本公司高管性别的加权平均值取对数*       |
|      | 年龄异质性         | AGEH | 每年年龄占总人数比例的平方和与1作差*      |
|      | 声誉            | DOU  | 兼任取2,没兼任取1,求和加权平均        |
|      | 董事长与总经理是否为同一人 | DUAL | 同一人取0,否则取1               |
| 控制变量 | 资产负债率         | DAR  | 总负债/总资产                  |
|      | 公司规模          | SIZE | 期末总资产对数                  |

注:本文将高管性别为“男”取1,“女”取0,年龄分为以下五个年龄段:<40,41~45,46~50,51~55,>55

### 四、实证分析

1. 描述性统计。对各变量进行描述性统计如表2,可以看出在本文所涉及变量中河北省上市公司除了公司绩效差别较大外,其他无较大差别,这说明由于地域、产业特点河北省上市公司并无较大差别。

表2 描述性统计

|      | N  | 最小值    | 极大值   | 均值      | 标准差      |
|------|----|--------|-------|---------|----------|
| P    | 75 | -33.84 | 42.44 | 8.8219  | 12.09352 |
| COMP | 75 | .00    | 5.63  | 4.9223  | .70026   |
| SEX  | 75 | .71    | 1.00  | .8939   | .06481   |
| AGEH | 75 | .62    | .79   | .7375   | .03916   |
| DOU  | 75 | 1.13   | 1.81  | 1.3366  | .15883   |
| DUAL | 75 | .00    | 1.00  | .9600   | .19728   |
| DAR  | 75 | 5.57   | 87.80 | 50.8837 | 18.26233 |
| SIZE | 75 | 8.56   | 11.02 | 9.5420  | .61056   |
| 有效 N | 75 |        |       |         |          |

表3 回归结果

|         | 系数      | t 值       | sig 值 |
|---------|---------|-----------|-------|
| COMP    | 7.652   | 4.201**   | .000  |
| SEX     | 40.915  | 2.164**   | .034  |
| AGEH    | -20.268 | -.639     | .525  |
| DOU     | 24.147  | -3.213*** | .002  |
| DUAL    | -.954   | -.154     | .878  |
| DAR     | .017    | .202      | .840  |
| SIZE    | 2.487   | .907      | .368  |
| Adj-R2  |         | .374      |       |
| F Value |         | 5.972     |       |

注:\*\*\*、\*\*和\*分别表示1%、5%和10%的显著性水平

2. 回归结果。运用SPSS16.0对前文所做的河北省上市公司高管团队特征与公司绩效的关系假设进行了线性回归分析,结果如表3所示。

3. 回归结果分析。对回归结果进行分析,可以得出:

第一,高管团队平均薪酬与公司绩效显著正相关。这也就说明假设1成立,与国内外多位学者的研究结论一致,说明薪酬激励的效果在河北省上市公司中也是很明显的。

第二,高管团队男性比例与公司绩效显著正相关。说明假设2成立,充分说明男性管理者在公司管理中的巨大作用。

第三,高管团队年龄的异质性与公司绩效关系不明显。说明假设3不成立,与国内多位学者的结论不一致,分析其主要原因有河北省上市公司中高管年龄基本集中于45~55岁,团队成员沟通基本不存在障碍或交流不畅等问题。

第四,高管团队中高管的声誉与公司绩效显著正相关。说明假设4成立,本文采用兼任其他公司职位作为高管声誉的替代变量,有兼任职务的高管声誉值取2,没有取1,高管团队的声誉值越高,表明该团队的能力越强,进而影响公司绩效。

第五,董事长与总经理是否为同一人对公司绩效关系不明显。说明假设5不成立,这与当前研究结论两职分离对公司绩效

有积极影响不一致,究其原因主要是河北省上市公司多为民企,在民企中委托代理关系减弱,致使两职分离不会对公司绩效产生显著影响。

### 五、结论与建议

高管在公司中时时刻刻处于领头羊的位置,在企业中担任重要职务,负责战略决策的制定,决定着公司的发展和绩效的提升。因此构建有效的管理团队对于公司绩效有着至关重要的作用。本文通过实证分析,发现河北省上市公司的管理团队的一些独特特征,结合实证研究结果,特提出如下建议,以期对河北省上市公司优化治理结构提供参考。

1. 薪酬激励还是应放在首位。通过实证分析可以看出高管团队平均薪酬与公司绩效显著正相关,就目前来说,最能够直接激励管理者为公司奋斗精神的无非是薪酬,由于河北省上市公司高管薪酬普遍偏低,本文建议河北省上市公司适当提高高管薪酬待遇,这样就会给公司带来较大收益。

2. 实证结果中男性管理者的比例与公司绩效显著正相关,这一点与平时所倡导的由于思维特性为人处事方式等不同给女性管理者带来的特有优势相出入,这说明对于河北省来说女性管理者的优势并没有体现出来,至于原因留待后续研究,根据本文结果可以得出要想提高公司绩效就要增加男性管理者的比例。

3. 保持现有管理层年龄结构特点。研究发现现有的管理层年龄异质性并不与其他地区研究一致,说明河北省上市公司高管团队在年龄结构构建上较国内其他地区具有可取之处。

4. 尽量聘用具有较高声誉的高管。由于声誉高的高管基本可以说明其能力已被外界认可——具有较高的能力,这样一来会带给公司带来正收益。

[课题项目:本文为河北省社会科学发展研究课题“河北省上市公司利益相关者财务治理与绩效”资助项目(编号:201104044)的阶段性研究成果。]

### 参考文献:

- Hambrick D C, Mason P A. Upper echelons: organization as a reflection of its Managers [J]. Academy Management Review, 1984, 9(2): 193-206.
- Tihanyi L, Ellstrand A E, Dalton D R. Composition of the top management team and Firm international diversification [J]. Journal of Management, 2000, 26(6): 1157-1177.
- Zenger T, Lawrence B. Organizational demography: the differential effects of age and tenure on communication [J]. Academy of Management Journal, 1989, (2): 353-376.
- Jehn K A. A qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizational groups. Administrative Science Quarterly [J], 1997, 40(5): 256-282.
- 魏立群, 王智慧. 我国上市公司高管特征与企业绩效的实证研究[J]. 南开管理评论, 2002, (4): 16-22.
- 常健. 我国上市公司业绩决定机制实证分析[J]. 管理世界, 2003, (5).
- 欧阳慧, 曾德明, 张运生. 国际化竞争环境中 TMT 的异质性对公司绩效的影响[J]. 数量经济技术经济研究, 2003, (12): 125-129.
- 徐经长, 王胜海. 核心高管特征与公司成长性关系研究——基于中国沪深两市上市公司数据的经验研究[J]. 经济理论与经济管理, 2010(6): 58-65.
- 刘烨, 金秀, 李凯, 张彦博. 高科技公司中的高管特征与绩效的实证研究[J]. 运筹与管理, 2010(12): 181-186.
- 张岳. 企业经营绩效、高管学历对高管薪酬的影响研究——以国有上市公司为例[J]. 企业观察, 2011(11): 114.

(作者简介: 吕宽, 天津商业大学商学院硕士研究生, 天津 300134; 汤景辉, 燕山大学经济管理学院讲师, 河北秦皇岛 066004)

(责编: 若佳)



论文写作，论文降重，  
论文格式排版，论文发表，  
专业硕博团队，十年论文服务经验



SCI期刊发表，论文润色，  
英文翻译，提供全流程发表支持  
全程美籍资深编辑顾问贴心服务

免费论文查重：<http://free.paperyy.com>

3亿免费文献下载：<http://www.ixueshu.com>

超值论文自动降重：[http://www.paperyy.com/reduce\\_repetition](http://www.paperyy.com/reduce_repetition)

PPT免费模版下载：<http://ppt.ixueshu.com>

---