

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)