
高管职业生涯关注对企业创新产出的影响

刘人怀^{1,2} 霍孟军¹¹

(1. 西南交通大学 经济管理学院, 四川 成都 610031;

2. 暨南大学战略管理研究中心, 广东 广州 510632)

【摘要】: 随着 VUAC 时代的到来, 创新的驱动作用愈发凸显。基于职业生涯关注理论、企业生命周期理论以及调节定向理论, 以上海和深圳两市 2007-2017 年 A 股制造业上市企业为研究对象, 深入探究高管职业生涯关注对企业创新产出的影响。研究表明, 高管职业生涯关注显著促进企业创新产出; 企业生命周期负向调节高管职业生涯关注与企业创新产出的关系, 企业生命周期越长, 高管职业生涯关注对企业创新产出的影响作用越小; 制度环境正向调节高管职业生涯关注与企业创新产出的关系, 企业所处的制度环境越好, 高管职业生涯关注对企业创新产出的影响作用越显著; 风险承担在高管职业生涯关注与企业创新产出间起着中介作用, 当高管职业生涯关注高、风险承担强时, 企业创新产出会相应增加。

【关键词】: 职业生涯关注 制度环境 风险承担 企业创新产出

【中图分类号】: F279.91 **【文献标识码】:** A **【文章编号】:** 1001-7348(2021)15-0135-08

0 引言

如今, 世界处于 VUAC 时代, 市场环境瞬息万变, 竞争格局日新月异, 新型挑战层出不穷, 企业创新已成为企业变中求胜的重要法宝, 关乎企业生存及发展, 影响国家的经济转型与未来发展态势。企业创新成功与否不仅依赖资源投入和使用, 更与企业决策的制定、执行主体即高管息息相关。根据职业生涯关注理论, 属于隐性激励的高管职业生涯关注, 是激励高管为自身职业声誉以及未来晋升机会等积极工作的一种行为, 可以有效控制代理成本, 缓解股东与管理者两者之间的冲突, 影响高管的决策行为^[1], 从而可能影响企业创新决策。当前, 学术界对高管职业生涯关注的研究大多聚焦于企业投资、企业业绩波动性、企业风险、企业重组、职业生涯关注模式、投资效率、在职消费以及企业创新投入等, 较少探讨高管职业生涯关注与企业创新产出两者之间的关系。因此, 探究高管职业生涯关注与企业创新产出两者之间的关系很有必要。

高管职业生涯关注与企业创新产出两者之间的关系究竟如何? 现有文献认为高管职业生涯关注与企业创新产出之间是非线性关系, 即处于职业生涯初期和末期的高管, 职业生涯关注较低, 会抑制企业创新产出的增加; 处于职业生涯成熟期的高管, 职业生涯关注较高, 会显著促进企业创新产出^[2-3]。但是, 高管职业生涯关注与企业创新投入两者之间存在正向线性关系, 即高管职业生涯关注随高管年龄增加呈下降趋势, 企业创新投入亦随之逐渐降低^[4-6], 而企业创新投入显著促进企业创新产出^[7], 那么, 高管职业生涯关注与企业创新产出两者之间是否存在正向线性关系呢? 本文认为, 高管职业生涯关注能够显著促进企业创新产出。

作者简介: 刘人怀(1940-), 男, 四川成都人, 西南交通大学经济管理学院教授、博士生导师, 中国工程院工程管理学部院士, 暨南大学战略管理研究中心主任, 研究方向为企业战略管理;

霍孟军(1990-), 女, 山西长治人, 西南交通大学经济管理学院博士研究生, 研究方向为战略人力资源管理、企业创新。

研究高管职业生涯关注对企业创新产出的影响,首先需要考虑企业自身因素。企业生命周期理论认为,企业如同生物体,存在生命周期,会经历“出生”至“死亡”的过程,高管决策行为会根据企业发展阶段适时调整^[8]。处于不同生命周期的企业,其发展状况、高管决策行为以及职业生涯关注不同,从而对企业创新产出的影响存在差异性,因此,本文引入企业生命周期,研究高管职业生涯关注对企业创新产出的差异性影响。企业创新具有风险性,高管职业生涯关注与风险承担两者关系以及风险承担与企业创新产出两者关系的相关研究已较多,但是,关于风险承担对高管职业生涯关注与企业创新产出两者关系影响的研究较少。此外,微观经济主体的行为受制度影响,研究高管职业生涯关注对企业创新产出的影响,应将制度环境这一外部因素纳入影响机制之内。基于调节定向理论,促进定向使得企业在追求最大利益的过程中对获得部分更为敏感和关注,预防定向使得企业更加重视损失部分^[9]。处于不同制度环境下的企业会激活高管不同的定向,影响其职业生涯关注和企业创新产出。另外,制造业是我国经济发展的支柱性产业,突破其创新瓶颈,提升其创新能力和创新水平,可加速推进我国创新型国家建设进程,更好、更快地实现经济转型、发展与结构调整,因此,在制造业企业中研究高管职业生涯关注对企业创新产出的影响更具针对性。

本研究主要贡献如下:①高管职业生涯关注与企业创新投入两者正相关,企业创新投入促进企业创新产出,那么,高管职业生涯关注可能显著促进企业创新产出,本文通过实证检验对此进行验证;②现有研究较少考虑高管职业生涯关注与企业创新产出两者关系的影响因素,本文基于职业生涯关注理论、企业生命周期理论以及调节定向理论,从企业生命周期、风险承担以及制度环境3个新视角探讨两者关系,一定程度上丰富了职业生涯关注理论、企业生命周期理论和调节定向理论在我国特定情境下的运用。同时,通过探究高管职业生涯关注对企业创新产出的影响机制,为我国企业高管制定和执行创新决策提供一定的参考与借鉴。

1 文献述评与研究假设

1.1 高管职业生涯关注与企业创新产出

职业生涯关注理论认为,高管职业生涯包括刚进入岗位的初期、渐入佳境的成熟期和临近退休的末期3个阶段,在职业生涯的不同阶段,企业发展状况以及高管的利益需求、职业关注均有所不同,高管会针对性地制定和执行企业决策^[9],从而影响企业创新产出。

处于职业生涯初期的高管,职业生涯关注较高,由于刚刚步入社会,走向工作岗位,较为年轻且富有活力,拥有较强的学习与变通能力,对新信息的接受与消化更为快速和敏感,具有冒险和革新精神,因而在决策过程中更加自信和大胆,敢于承担风险,选择投资高风险的创新项目^[10]。此外,迫于企业业绩压力及自身晋升需求,高管急于证明和展示管理能力,为其后期职业生涯关注与自我价值的实现奠定坚实基础,会为企业长远稳定发展考虑,增加创新投入,提高创新产出^[11]。当高管职业生涯逐渐进入成熟期和末期,职业生涯关注呈下降趋势,随着年龄增长,高管原有的知识结构逐渐老化,知识更新速度以及对新信息的敏感度、接受度等均会降低,承担风险的能力减弱,偏向投资低风险的项目^[10];由于自身管理能力和自我价值均已得到肯定,其职业声誉和社会地位亦有一定积累,因此,迫切需要证明自己的动机不再强烈,为不损坏已累积的声誉,其采取的决策逐渐倾向于保守^[12]。同时,囿于企业创新的投入和收益存在一定滞后性,高管接近退休时偏向短视行为,不再过多注重创新投资,进而影响企业创新产出^[13]。因此,高管职业生涯关注随着职业生涯阶段的发展逐渐降低,企业由长远投资转向短期投资,减少企业创新投入^[5-6],继而抑制企业创新产出。鉴于此,提出如下假设:

H₁: 高管职业生涯关注显著促进企业创新产出,即高管越年轻,职业生涯关注越高,企业创新产出水平越高。

1.2 企业生命周期与制度环境的调节作用

1.2.1 企业生命周期的调节作用

企业生命周期理论认为,企业会经历不同的发展阶段。目前学术界对企业发展阶段的划分尚未统一,有学者认为企业会由初

创期逐渐进入成长期和成熟期,直至最后的衰退期^[14];也有学者认为企业会由成长期步入成熟期,逐渐转入衰退期^[15];还有学者根据企业创立时间的长短进行划分,认为企业会经历创立时间较短的成长期和创立时间较长的成熟期两个阶段^[16]。

借鉴既有研究,本文将企业生命周期分为两个发展阶段,即创立时间较短的成长期、创立时间较长的成熟期。梁莱歆等^[17]研究发现,随着企业发展阶段的递增,企业创新能力逐渐衰退。根据企业生命周期理论,高管职业生涯关注在企业发展不同阶段对企业创新产出具有差异化影响。成长期企业,处于不断发展与扩大之中,尚未实现规模化,获得生存和发展是其重中之重,企业创新是扩大市场规模的主要途径,该类型企业具有强劲的创新能力及积极性^[8],高管职业生涯关注得到提高,其创新动力和创新能力得到激发,采取较为大胆的经营决策,不断扩大规模和占有市场,开展企业创新活动,增加创新投入,提高企业价值^[17]。成熟期企业,相较于成长期企业,已经实现规模化,企业的首要目的是维持和稳定已占有的市场份额,倾向于既有价值的保全^[18],企业组织结构较为僵化,企业创新意愿和能力不断下降,经营决策趋于保守,高管职业生涯关注降低,为降低可能发生的创新失败成本而较少开展创新投资活动,不利于企业创新产出的提高^[19]。鉴于此,提出如下假设:

H₂:企业生命周期在高管职业生涯关注与企业创新产出路径中具有负向调节作用。即在同等条件下,企业生命周期越长,高管职业生涯关注对企业创新产出的影响越小。

1.2.2 制度环境的调节作用

制度环境为经济社会的生产、交换和分配等活动提供基础准则,包括社会、法律、经济以及政治等一系列基础规则的总和,影响微观经济主体的行为^[20]。在我国经济转型与发展过程中,各个地区的自然环境、历史环境、经济发展水平以及政策方针等存在较大差异,制度环境具有差异性。

尹美群和高晨倍^[21]认为,制度环境不同,企业从事生产经营活动的行为及效果亦不同。制度环境较好的地区,更加有助于企业开展创新活动。任曙明等^[22]认为,在制度环境较好的地区,企业创新意愿和创新能力较强,进而可以提高创新水平。相较于制度环境较差的地区,在制度环境较好的地区,政府干预较少,有着完备的基础设施建设以及健全的企业创新保障机制;法治化程度高,知识产权等能够得到很好的保护,法制环境更加透明化;金融发展水平和市场化程度较高,融资能够得到保障,企业间竞争更为激烈,创新氛围较为浓郁^[23]。根据调节定向理论,较好的制度环境和良好的创新氛围会激发促进定向,高管处于制度环境较好的企业中,其职业生涯关注的促进定向得到激活,会为企业长远发展而革新,不断提升企业创新的投资力度,促进创新产出的增加。因此,企业所处的制度环境越好,高管职业生涯关注对企业创新产出的影响越显著。鉴于此,提出如下假设:

H₃:制度环境在高管职业生涯关注与企业创新产出路径中具有正向调节作用。即,在同等条件下,制度环境越好,高管职业生涯关注对企业创新产出的影响越显著。

1.3 风险承担的中介作用

获得高额利润是企业经营目的所在,企业在获取高额垄断利润的过程中可能遭遇失败,企业愿意承担风险且有能力为此付出一定代价的意愿即为风险承担^[24]。

高管职业生涯关注显著影响企业风险承担。年轻的高管,职业生涯关注较高,决策较为大胆,敢于投资高风险项目,对新知识以及前沿信息的了解和掌握较快,愿意承担风险;高管与股东都看重企业发展前景,利益需求一致,会共同承担企业风险,风险承担能力较强。随着高管年龄逐渐增加,高管职业生涯由初期、经由成熟期进入末期阶段,其职业生涯关注呈下降趋势,高管学习、接收、消化新信息与新知识的能力降低或甘于现状,企业决策的制定与执行愈发趋于保守,逐渐规避高风险项目,企业风险承担能力遭到削弱^[25]。

企业风险承担对企业创新产出有促进作用。创新需要企业具备容忍创新失败的能力,企业创新的收益与风险并存,创新成功的确能够为企业带来高额垄断利润,有助于企业稳定发展,但是,如若企业创新遭遇失败,轻则背负较高的失败成本,重则将会造成企业破产。严若森等^[26]认为,较高的企业风险承担会提高企业容忍创新失败的能力,进而促进企业创新。Lewis^[27]研究发现,风险承担可以提高企业创新意愿和创新投入。风险承担能力越高,企业容忍创新失败的能力越强,创新意愿和创新投入力度越高,进而加大创新投资,提高企业创新产出。鉴于此,提出如下假设:

H₄: 风险承担在高管职业生涯关注与企业创新产出路径中起着中介作用。

综上所述,本研究构建理论模型,如图 1 所示。

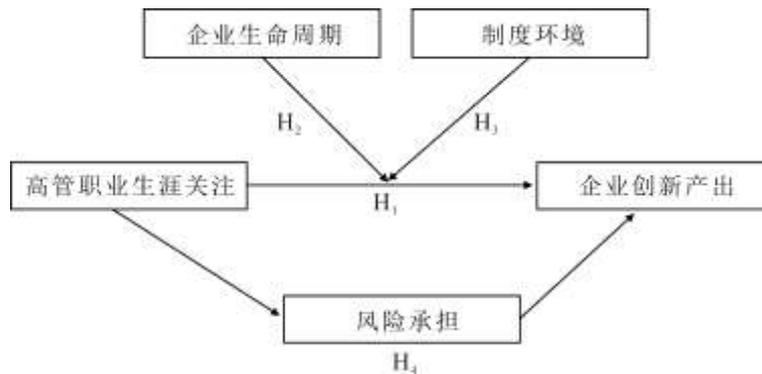


图 1 研究模型

2 研究设计

2.1 样本选择与数据来源

本研究以 2007-2017 年我国上海和深圳 A 股制造业上市企业为研究样本,采用 Stata15.0 分析研究数据。其中,企业专利申请数、财务数据、高管年龄等资料来自报告、企业年报以及数据库,如国泰安数据库和锐思数据库;缺失值则通过查找一些网站,如新浪财经、同花顺和巨潮资讯网等予以补充和完善。同时,对研究数据中存在的金融类企业、保险类企业以及 ST、*ST 标识类企业等予以剔除,最终得到 19525 个研究数据。此外,为排除所选样本中异常值对研究结论的影响,对研究中的连续变量采取 1% 的缩尾处理(Winsorize)方法。考虑到企业创新产出存在时滞,本研究的解释变量以及控制变量均进行滞后处理。

2.2 变量定义与度量

2.2.1 被解释变量

本研究的被解释变量为企业创新产出(Inno)。依据我国《专利法》,专利包括发明、实用新型和外观设计。由于企业专利具有客观性和易获得性,专利申请数量可以更好地反映企业创新产出水平,企业发明、实用新型以及外观设计 3 种专利的申请总数能更加准确地衡量企业综合创新产出能力^[28]。借鉴何瑛等^[29]的研究,企业创新产出以企业发明、实用新型以及外观设计 3 种专利申请总数加 1 的自然对数衡量。

2.2.2 解释变量

本研究的解释变量为高管职业生涯关注。参照既有文献,高管特指企业 CEO,当企业未设置 CEO 职位时,以总经理或总裁数据作为替代^[30]。本研究以高管实际年龄值(G_age)作为高管职业生涯关注的衡量指标^[12]。此外,根据高管实际年龄值构造 Young 高管、Middle 高管以及 Old 高管等 3 个高管年龄哑变量,具体衡量方式如下:若高管年龄在 45 岁及以下,Young 高管(Y_G)为 1;否则为 0。若高管年龄处于 45~50 岁之间,Middle 高管(M_G)为 1,否则为 0。若高管年龄在 50 岁以上,Old 高管(O_G)为 1,否则为 0^[12,25]。

2.2.3 调节变量

(1) 企业生命周期(Firm_age)。

借鉴企业生命周期相关研究,采用企业创立时间长短加以衡量。若企业创立时间在 10 年及以上,为企业成熟期,生命周期取值为 1;若企业创立时间在 10 年以下,为企业成长期,生命周期取值为 0^[16]。

(2) 制度环境(Market)。

借鉴王小鲁等^[31]的研究,采用市场化指数衡量制度环境。若企业所属省份的市场化指数大于本年全国市场化指数的中位数,制度环境取值为 1,表明企业所属省份的制度环境较好;若企业所属省份的市场化指数小于等于本年全国市场化指数的中位数,制度环境取值为 0,表明企业所属省份的制度环境较差。

2.2.4 中介变量

本研究的中介变量为风险承担(Rd)。关于风险承担的衡量,借鉴朱炎和王广^[24]的方法,以企业研发投入金额与企业营业收入的比值进行度量。

2.2.5 控制变量

为消除其它因素的影响,选取控制变量如下:①企业规模 Size,由企业总资产额的自然对数加以衡量;②资产负债率 Lev,用企业总负债额与企业总资产额两者之比进行衡量;③现金流动性 Flow,由企业现金额与企业总资产额两者之比衡量;④企业盈利状况 ROA,用总资产收益率衡量;⑤员工劳动生产率 Salespp,以企业营业收入与企业员工数两者之比的自然对数进行衡量;⑥企业成长性 Growth,由托宾 Q 值加以衡量;⑦企业资本密度 Fixedpp,采用企业固定资产净额与企业员工数两者之比的自然对数衡量;⑧企业成长机会 MB,用企业账面市值比进行度量;⑨高管薪酬 Salary,用高管薪酬总额的自然对数加以衡量。此外,本研究还控制以下虚拟变量,如行业(Industry)、年份(Year)以及省份(Province)。详细的变量定义如表 1 所示。

表 1 变量定义

变量类型	变量名称	变量符号	变量定义
被解释变量	企业创新产出	Inno	Ln(三种专利申请总数+1)
解释变量	职业生涯关注	G_age	高管实际年龄值
		Y_G	若高管年龄在 45 岁及以下时,取值为 1,否则取 0
		M_G	若高管年龄处于 45-50 岁之间时,取值为 1,否则取 0
		O_G	若高管年龄在 50 岁以上时,取值为 1,否则取 0

调节变量	企业生命周期	Firm_age	若企业创立时间在 10 年及以上时, 取值为 1, 否则取 0
	制度环境	Market	企业所属省份的市场化指数大于本年全国市场化指数的中位数时, 取值为 1, 否则取 0
中介变量	风险承担	Rd	企业研发投入金额/企业营业收入
控制变量	企业规模	Size	Ln(企业总资产额)
	资产负债率	Lev	企业总负债额/企业总资产额
	现金流动性	Flow	企业现金额/企业总资产额
	企业盈利状况	ROA	总资产收益率
	员工劳动生产率	Salespp	Ln(企业营业收入/企业员工数)
	企业成长性	Growth	托宾 Q 值
	企业资本密度	Fixedpp	Ln(企业固定资产净额/企业员工数)
	企业成长机会	MB	企业账面市值比
	高管薪酬	Salary	Ln(高管薪酬总额)
	虚拟变量	Industry	上市企业所在行业
		Year	上市企业的年份: 2007-2017 年
		Province	上市企业所属省份

3 实证分析结果

3.1 描述性统计

表 2 为本研究中各变量描述性统计分析情况。其中, 被解释变量企业创新产出(Inno)的中位数和平均数均在 2.7 左右, 最大值与最小值的差值为 6.655, 表明我国上市制造业企业间创新产出水平差距明显。解释变量中高管年龄(G_age)介于 33~64 岁之间, 中位数和平均数相近, 中位数为 49 岁, 平均数为 48.60 岁, 均在 49 岁左右, 低于美国的 55 岁左右, 表明我国上市制造业企业高管相对年轻, 职业生涯关注较高^[11]。其中, 高管年龄在 50 岁以上(O_G)的占比最大, 年龄位于 45~50 岁之间(M_G)的占比次之, 年龄在 45 岁及以下(Y_G)的占比最小, 说明高管年龄结构缺乏均衡性。调节变量企业生命周期(Firm_age)的平均数为 0.864, 可见, 我国上市制造业企业的创立时间在 10 年及以上的较多, 即成熟期企业较多。另一个调节变量制度环境(Market), 其平均数为 0.814, 说明我国上市制造业企业所在地区普遍具有较高的市场化程度。中介变量风险承担能力(Rd)的最大值和最小值相差较为悬殊, 分别为 24.63、0.023, 平均数和中位数较为接近, 分别为 4.117 和 3.320, 这表明我国上市制造企业之间的风险承担能力差距较大。其它控制变量的描述性统计分析不再赘述。

表 2 变量描述性统计分析结果

变量	观测值	平均数	标准差	最小值	中位数	最大值
----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Inno	14700	2.737	1.415	0	2.708	6.655
G_age	19500	48.600	6.311	33	49	64
Y_G	19500	0.254	0.435	0	0	1
M_G	19500	0.302	0.459	0	0	1
O_G	19500	0.444	0.497	0	0	1
Firm_age	19500	0.864	0.343	0	1	1
Market	19500	0.814	0.389	0	1	1
Rd	14000	4.117	4.129	0.023	3.320	24.630
Size	19500	22.000	1.272	19.740	21.810	26.000
Lev	19500	0.417	0.205	0.008	0.414	1.352
Flow	19500	0.185	0.149	0.002	0.138	0.960
ROA	19500	0.053	0.050	-0.083	0.045	0.226
Salespp	19500	13.720	0.916	10.010	13.610	18.940
Growth	18800	2.068	1.194	0.935	1.679	7.644
Fixedpp	19500	12.480	1.127	7.166	12.440	18.700
MB	18800	0.596	0.229	0.131	0.596	1.069
Salary	18900	13.110	0.790	8.575	13.120	15.150

3.2 回归分析

3.2.1 高管职业生涯关注与企业创新产出

在加入其它控制变量的前提下, 高管职业生涯关注对企业创新产出的回归结果。其中, 模型(1)以高管实际年龄值(G_age)滞后一年为解释变量, 企业创新产出(Inno)为被解释变量, 回归结果表明, 高管年龄对企业创新产出的影响在 1%的水平上显著负相关(回归系数为-0.005), 即高管年龄越大, 企业创新产出越低, 也就是说, 高管职业生涯关注与企业创新产出显著正相关, 随着高管年龄的增长, 高管职业生涯关注逐渐降低, 企业创新产出呈下降趋势。模型(2)以高管年龄的哑变量 Y_G 滞后一年为解释变量, 以企业创新产出(Inno)为被解释变量, 回归结果表明, Y_G 对企业创新产出的影响在 1%水平上显著为正(回归系数为 0.072); 模型(3)以高管年龄的哑变量 M_G 滞后一年为解释变量, 以企业创新产出(Inno)为被解释变量, 回归结果表明, M_G 的系数不显著; 模型(4)以高管年龄的哑变量 O_G 滞后一年为解释变量, 以企业创新产出为(Inno)被解释变量, 回归结果表明, O_G 对企业创新产出的影响在 1%水平上显著负相关(回归系数为-0.055)。综合模型(1)-模型(4)回归结果可知, 高管职业生涯关注与企业创新产出显著正相关, H₁得到验证。

3.2.2 企业生命周期、制度环境的调节作用分析

参照既有调节效应文献研究,为避免分析过程中各变量之间存在多重共线性问题,本研究对高管职业生涯关注、企业生命周期、制度环境分别作中心化处理,运用高管职业生涯关注与企业生命周期、制度环境交互项的显著性,检验企业生命周期和制度环境在高管职业生涯关注与企业创新产出路径中的调节作用^[32]。

检验了企业生命周期在高管职业生涯关注与企业创新产出路径中的调节作用。可知,高管职业生涯关注和企业生命周期的交互项在 5%水平下显著(回归系数为-0.011)。相较于企业生命周期较短的成长期阶段,在企业生命周期较长的成熟期阶段,高管职业生涯关注对企业创新产出的影响作用越小,也就是,企业生命周期在高管职业生涯关注与企业创新产出路径中具有负向调节作用, H₂ 得到验证。

制度环境在高管职业生涯关注与企业创新产出路径中的调节作用回归分析。高管职业生涯关注和制度环境的交互项在 5%水平上显著为正(回归系数为 0.010),说明相较于制度环境较差地区的企业,企业所处地区的制度环境越好,高管职业生涯关注对企业创新产出的影响越显著,也就是,制度环境在高管职业生涯关注与企业创新产出路径中具有正向调节作用, H₃ 得到验证。

3.2.3 风险承担的中介作用分析

借鉴已有研究文献,采用依次检验方法分析风险承担中介效应的显著性^[32]。其中,系数 c 值为-0.005 且在 5%水平下显著;系数 a 值为-0.014 且在 5%水平下显著;系数 b 值为 0.018 且在 1%水平下显著;系数 c' 值为-0.006 且在 5%水平下显著。因此,风险承担的中介作用显著。即,风险承担在高管职业生涯关注与企业创新产出路径中具有中介作用,当高管职业生涯关注较高、风险承担较强时,企业创新产出会有所提高, H₄ 得到验证。

3.3 稳健性检验

为检验以上所得研究结果的稳健性,采取如下稳健性检验:①滞后解释变量。分别检验高管职业生涯关注滞后两年、3 年对企业创新产出的影响;②替换企业创新产出变量。借鉴权小锋和尹洪英(2017)的研究,改变企业创新产出的衡量方式,分别对企业发明、实用新型和外观设计 3 种专利进行 3、2 和 1 的权重赋值,将 3 种专利类别的权重赋值与申请数量相乘之和进行加总,并在此基础上加 1 取自然对数衡量;③替换估计方法。采取泊松计数模型估计方法检验高管职业生涯关注对企业创新产出的影响。以上稳健性检验回归结果显示,高管越年轻,高管职业生涯关注越高,企业创新产出水平越高;年龄在 45 岁及以下的高管对企业创新产出具有显著推动作用,年龄在 45~50 岁的高管对企业创新产出没有显著影响,年龄在 50 岁以上的高管会抑制企业创新产出。综合以上分析,高管职业生涯关注对企业创新产出具有促进作用,说明本研究所得结论稳健性较强。

4 研究结论与启示

4.1 研究结论

基于 2007-2017 年上海和深圳 A 股制造业上市企业,依据职业生涯关注理论、企业生命周期理论以及调节定向理论,探究了高管职业生涯关注与企业创新产出之间的关系,并深入考察了影响二者关系的调节因素和中介因素。所得研究结论如下:①高管职业生涯关注对企业创新产出具有促进作用,即处于职业生涯关注初期的高管,职业生涯关注较高,倾向于创新投资,企业创新产出水平较高。随着职业生涯关注由初期进入成熟期,直至末期,高管职业生涯关注逐渐降低,高管更重视短期收益状况,注重短期投资,企业创新产出水平随之降低;②企业生命周期负向调节高管职业生涯关注对企业创新产出的影响,即企业生命周期越长,由成长期进入成熟期,企业创新动力减弱,高管职业生涯关注对企业创新产出的影响作用越小;③制度环境正向调节高管职业生涯关注对企业创新产出的影响,即制度环境越好,促进定向得到激发,高管职业生涯关注对企业创新产出的影响作用越显著;④风险承担在高管职业生涯关注与企业创新产出之间发挥中介作用。高管职业生涯关注越高,企业决策越趋于大胆,敢于承担风险,增加创新投资,越有利于企业创新产出增加。

4.2 研究启示

(1) 企业应高度重视高管职业生涯关注。

在 VUAC 时代, 企业竞争日趋激烈, 要在竞争中得到稳定发展, 应该根据职业生涯关注理论, 关注高管在各个职业生涯阶段需求的变化, 并针对其需求采取具体措施。职业生涯初期, 高管职业生涯关注较高, 保持高管强劲的创新意愿和创新能力非常重要, 制定合理的绩效考核机制, 赋予高管足够的管理权力, 提供公平的晋升机会, 促使高管为实现自我价值而积极工作。职业生涯进入成熟期以及末期, 高管职业生涯关注逐渐降低, 需要激发高管的创新意愿和创新能力, 如强化激励机制, 增加薪酬和股权等激励方式; 加强董事会的监督力度, 规避高管的短视行为; 培养高管的自主学习能力, 创造更多进修机会, 高管可以根据其掌握的前沿动态制定和执行创新决策。

(2) 企业需因地制宜地制定不同发展阶段的管理机制。

成长期企业更加关注自身生存发展状况, 因此, 对于成长期企业而言, 应该注重培养和挖掘具有远大抱负的高管, 发挥企业强劲的创新动力, 促进创新产出, 有利于企业长远发展。成熟期企业为维持现有竞争优势更加关注已占市场的稳定性, 因此, 对于成熟期企业而言, 需突破以往管理以及经营模式, 营造良好学习氛围和环境; 注重人才引进与培养, 招揽青年才俊, 为企业持续注入新鲜“血液”, 确保企业高管年龄结构的合理性, 保持企业发展活力; 同时, 还应健全和完善人才流动机制, 不断推动企业创新发展。

(3) 政府合理优化区域制度环境, 企业高效利用制度环境。

企业所处地区不同, 制度环境的差异性较为明显。各地区政府根据自身情况优化制度环境, 加强基础设施建设, 为企业创新提供良好的“硬支撑”, 打造兼具公平、公正、开放且有助于企业创新的营商环境, 完善相关法律法规, 确保知识产权等得到合理保护。同时, 企业除关注其内部环境外, 也需关注制度环境变化, 根据制度环境变化适时调整创新决策, 充分利用政策红利, 如政府的扶持政策等, 激发创新活力, 确保企业未来的创新之路更加宽广。

(4) 提升企业和高管的风险承担能力。

企业创新活动存在极高风险性, 企业和高管的风险承担水平与能力对企业稳定发展至关重要。因此, 高管需提升职业生涯关注认知, 规避盲目跟风, 在充分考量自身风险承担的基础上突破束缚, 大胆创新, 提高风险承担的积极性和主动性。企业在创新活动的关键决策上, 要时刻保持战略高度和眼光, 摒弃短视行为, 将企业创新置于企业长远发展框架中。

4.3 研究不足

本研究检验了高管职业生涯关注对企业创新产出的影响作用, 并对影响两者关系的中介变量和调节变量进行探讨, 对现有研究具有一定的参考和启示, 但是, 仍存在以下不足: ①所选研究数据为我国上海和深圳 A 股制造业上市企业, 研究样本可能存在行业覆盖面过窄、不够全面等问题, 所得结论是否具有普适性仍需作进一步验证; ②影响高管职业生涯关注与企业创新产出两者关系的因素众多, 本文仅探讨了企业生命周期、制度环境以及风险承担对两者关系的影响效用, 影响因素的研究深度和广度有待进一步加强; ③职业生涯关注属于抽象化概念, 衡量方法和指标较多, 本研究仅选取高管年龄加以度量, 难以准确且直接地衡量职业生涯关注, 未来研究可尝试采用高管强制变更概率或新任高管等更为直接的方法衡量高管职业生涯关注。

参考文献:

-
- [1]HOLMSTROM B. Managerial incentive problems:a dynamic perspective[J]Review of Economic Studies, 1999, 66(1): 169-182.
- [2]王婧, 吴焯伟, 蓝梦, 等高管创新意识与创新绩效——职业生涯关注与财务柔性储备额调节作用[J]. 中国会计评论, 2017, 15(2):173-186.
- [3]王婧, 吴焯伟, 蓝梦, 等基于高阶梯队理论电子工业创新绩效影响因素研究——高管认知研究视角[J]工业技术经济, 2018, 37(3):20-27.
- [4]LUNDSTRUM L. Corporate investment myopia:horse race of the theories[J]Journal of Corporate Finance, 2002, 8(4): 353-371.
- [5]BERTRAND M, SCHOAR A. Managing with style:the effect of managers on firm policies[J]Quarterly Journal of Economics, 2003, 118(4):1169-1208.
- [6]谢珺, 翟佳丽 CEO 职业生涯关注与公司业绩波动性——来自我国上市公司的经验证据[J]山西财经大学学报, 2017, 39(7):72-83.
- [7]黄珊珊, 邵颖红 高管创新意识、企业创新投入与创新绩效——基于我国创业板上市公司的实证研究[J]华东经济管理, 2017, 31(2):151-157.
- [8]孙建强, 许秀梅, 高洁企业生命周期的界定及其阶段分析[J]商业研究, 2003, 45(18):12-14.
- [9]HIGGINS T. Beyond pleasure and pain[J]American Psychologist, 1997, 52(12):1280-1300.
- [10]PRENDERGAST C, STOLE L. Impetuous youngsters and jaded old-timers:acquiring reputation for learning[J]Journal of Political Economy, 1996, 104(6):1105-1134.
- [11]YIM S. The acquisitiveness of youth:CEO age and acquisition behavior[J]Journal of Financial Economics, 2013, 108(1):250-273.
- [12]谢珺, 张越月 基于 CEO 职业生涯关注的中国上市公司重组行为研究[J]山西财经大学学报, 2015, 37(6):82-90.
- [13]NAVEEN L. Organizational complexity and succession planning[J]Journal of Financial and Quantitative Analysis, 2006, 41(3):661-683.
- [14]GRENIER L. Evolution and revolution as organizations grow[J]Harvard Business Review, 1972, 50(4):37-49.
- [15]DICKINSON V. Cash flow patterns as proxy for firm life cycle[J]Accounting Review, 2011, 86(6):1969-1994.
- [16]虞义华, 赵奇锋, 鞠晓生 发明家高管与企业创新[J]中国工业经济, 2018, 35(3):136-154.
- [17]梁莱歆, 金杨, 赵娜 基于企业生命周期的 R&D 投入与企业绩效关系研究——来自上市公司经验数据[J]科学学与科学技术

管理, 2010, 31(12):11-17, 35.

[18]周建庆, 梁彤缨, 彭玉莲, 等 CEO 异质权力对研发投资的影响——基于企业生命周期的调节作用[J]. 软科学, 2020, 34(3): 111-116, 122.

[19]O'CONNOR T, BYRNE J. Governance and the corporate life-cycle[J]International Journal of Managerial Finance, 2015, 11(1):23-43.

[20]王锋正, 刘宇嘉, 孙玥制度环境、开放式创新与资源型企业转型[J]科技进步与对策, 2020, 37(5):114-123.

[21]尹美群, 高晨倍混合所有制企业控制权、制度环境和研发创新[J]科研管理, 2020, 41(6):1-8.

[22]任曙明, 李馨漪, 王艳玲, 等. 民营参股、制度环境与企业创新[J]研究与发展管理, 2019, 31(3):59-71.

[23]BROWN R, MARTINSSON G, PETERSEN C. Law, stock markets and innovation[J]Journal of Finance, 2013, 68(4):1517-1549.

[24]朱焱, 王广技术型高管权力与非技术型高管权力对企业绩效的影响——来自中国 A 股上市高新技术企业的实证检验[J]会计研究, 2017(12):73-79, 97.

[25]SERFLING, MATTHEW A. CEO age and the riskiness of corporate policies[J]Journal of Corporate Finance, 2014(25): 251-273.

[26]严若森, 陈静, 李浩基于融资约束与企业风险承担中介效应的政府补贴对企业创新投入的影响研究[J]管理学报, 2020, 17(8):1188-1198.

[27]LEWIS A. The theory of economic growth[M]Southampton:CRC Press, 1955.

[28]FUNK J. Making the most of where you are: geography, networks, and innovation in organizations[J]Academy of Management Journal, 2014, 57(1):193-222.

[29]何瑛, 于文蕾, 戴逸驰, 等高管职业经历与企业创新[J]管理世界, 2019, 35(11):174-192.

[30]BENMELECH E, FRYDMAN C. Military CEOs[J]Journal of Financial Economics, 2015, 117(1):43-59.

[31]王小鲁, 樊纲, 余静文中国分省份市场化指数报告(2016) [M]北京: 社会科学文献出版社, 2017.

[32]温忠麟, 侯杰泰, 张雷调节效应与中介效应的比较和应用[J]心理学报, 2005, 37(2):268-274. (1)