

“专一”还是“多变”: 高管职业路径如何影响企业创新?*



王晓燕^{1,2} 郭建鸾¹ 张璐² 长青²

(1. 中央财经大学商学院,北京 100080;

2. 内蒙古工业大学经济管理学院,内蒙古 呼和浩特 010051)

内容提要:文章以2007—2020年A股上市公司为样本,将高管职业路径划分为“专一”和“多变”类型,研究不同高管职业路径对企业创新的影响。结果表明:(1)高管多变量职业路径对企业创新投入存在正向或正U型影响,而专一传统型职业路径对企业创新投入的负向影响不显著;(2)高管“多变”和“专一”职业路径都能够提升企业的原创性创新产出,且多变多元型和多变平稳型职业路径对创新产出存在非线性影响;(3)企业创新投入在“多变”职业路径与创新产出关系中发挥着中介作用;(4)进一步研究发现,国有产权性质会减弱高管“多变”职业路径对企业创新投入的积极影响,增强“多变”型职业路径对企业原创性创新产出的促进作用,但会削弱“专一”型职业路径对企业创新产出的积极作用。上述研究结果既丰富了高管职业路径对企业创新影响的文献内容,又为企业培养企业家高管、提升创新力提供了微观经验证据。

关键词:企业创新 高管职业路径 多变量职业路径 专一型职业路径

中图分类号:F272.3 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2023)01—0144—25

一、引言

创新是生产力、创新是引领企业发展的第一动力。高管是企业创新活动的组织者和引导者。那么,什么样的高管更利于企业创新?改革开放40多年,中国高管的职业发展路径多样且具有鲜明特色。统计中国商界各领域涌现的卓越企业家资料发现,从职业跨界的角度来看,中国高管的职业经历丰富,例如中国建材集团董事长宋建平多年的建材行业工作经历,腾讯公司首席执行官马化腾在电信互联网行业的长期工作经验,泰康保险集团董事长陈东升在金融保险、艺术拍卖、物流等多领域的丰富经历,以及京东方科技集团内部培养提升的董事长陈炎顺,毕业后一直在公司发展的职业经历。除此之外,还有很大一部分高管在进入商界之前或从商过程中,还有过非盈利组织任职经历,例如华为总裁任正非的军旅生涯,阿里创始人马云、万达集团董事长王健林、新东方董事长俞敏洪的从教经历,富力地产总裁张力、平安保险董事长马明哲的国家机关、科研机构履职经历,网易

收稿日期:2022-05-28

* **基金项目:**国家社会科学基金重大项目“平台企业治理研究”(21&ZD134);国家自然科学基金“主导逻辑的形成及其对商业模式创新的实现机理与作用机制研究”(72162028);教育部人文社科规划基金项目“绩效管理视域下基于心理契约修正模型的并购文化整合路径研究”(19YJA630022)。

作者简介:王晓燕,女,博士研究生,讲师,研究领域是公司治理,电子邮箱:xiaoyanwang@imut.edu.cn;郭建鸾,男,教授,研究领域是公司治理,电子邮箱:guojianluan@sina.com;张璐,男,教授,研究领域是企业创新,电子邮箱:517848003@qq.com;长青,男,教授,研究领域是企业创新,电子邮箱:changqingimut@126.com。通讯作者:张璐。

创始人丁磊和广汽集团董事长曾庆洪的国企任职经历。这些代表人物的早期职业路径,都有过从体制内向体制外跨界的职业变迁经历。2021年中国企业界公布的商业领袖影响力排行榜 Top50中,“从一而终”始终在一家企业任职的高管仅占22%,有过跨界、跨行业、跨企业职业路径变迁的高管比例占78%。可见,管理者向领导者的蜕变,大都经历了非“专一”的“多变”^①职业路径,并且职业路径中由体制内向体制外变迁的高管,在中国占比很高。虽然每个高管职业路径的变迁形式多样,但是否存在几种高管职业路径的共性变迁模式,特别是以上指出的中国式特点的职业路径模式?如果存在,那么,不同类型高管职业路径尤其是以上指出的高管“专一”和“多变”职业路径又如何影响企业创新?这是本文研究希望得到的答案。

梳理现有研究高管特征对创新影响的文献,源起 Hambrick 和 Mason(1984)^[1] 的高层梯队理论,认为管理者是有限理性的,要了解一个企业为什么会有现在的决策,就要深刻了解企业的高层管理者,因为高管的个人特征可以对公司决策产生强有力的影响(Cannella等,2008)^[2]。高管特征一定程度上决定了他们在决策和指导企业战略行动时使用的认知框架、价值观和意识形态(Gupta等,2018^[3]; Hambrick,2007^[4]),在面临不同情境和选择时,会因自身特征、经历、性格、认知和价值观等而呈现出高度个性化的诠释,进而影响其后续的行动,这些行动也能够影响其他管理层人员的行为,并且最终决定了企业的战略选择和企业行为。所以,高管职业经历也是一种个人特征的体现,是影响企业创新的前因。近年研究高管职业路径与企业创新的焦点集中在以下几点:

一是高管职业背景对企业创新的影响。高管的职能背景,如研发技术背景(张栋等,2021)^[5]、学术背景(胡元木和纪端,2017)^[6]、金融财务背景(姜付秀等,2018)^[7]、海外背景(Filatov等,2009)^[8]、政治背景等,象征着高管的相关技能、经验和资源,影响高管的认知和行为,最终影响着企业创新行为。

二是高管某种单一的生活或职业经历对其个人以及创新存在影响。例如,高管的知青经历、改革开放经历(曾春影等,2019)^[9]、发明家经历(虞义华等,2018)^[10]、技术经历(周楷唐等,2017)^[11]、学术经历(姜付秀等,2019)^[12]、海外经历(代昀昊和孔东民,2017)^[13]、从军经历(权小锋等,2019)^[14]等对企业创新有着积极作用;而高管的困难经历如早期创伤经历、大饥荒和贫困经历(沈维涛和幸晓雨,2014)^[15];许年行和李哲,2016^[16]等对企业创新有着消极作用;高管的从政经历(吴文锋等,2008)^[17]、政绩压力(张琦等,2019)^[18]、财务金融经历(戴泽伟和潘松剑,2019)^[19]有助于提高企业资源整合能力、降低企业融资约束、捕捉获利机会,但目前对创新产生何种影响的研究结论并不一致和明确。

三是高管复合职业经历对企业创新的影响。高管职业生涯经历的跨行业、跨职能、跨地域、跨企业、跨组织、企业总数等复合经历对企业公司战略的动态调整和战略独特性有积极作用,高管职业经历复合指数越高,职业经历越丰富,企业创新越高(Crossland等,2014^[20];赵子夜等,2018^[21];何瑛等,2019^[22])。这类研究为本文奠定了一定的研究基础,但因文献重点强调高管跨界的综合性复合职业经历对企业创新的影响,未进一步从高管职业生涯发展的视角,依据高管整个工作迁移过程中跨界的性质、程度而识别出复合型经历高管的不同职业路径种类,因此现有研究也未进一步区分跨界高管的职业路径类型对企业经营结果的影响。

四是大量聚焦于人力资源领域对高管职业路径与员工个人层面关系的研究。文献主要针对高管职业路径的定义、分类、特征、前因等,以及高管通往成功的职业生涯模式,职业路径对员工满意度(Hall,1976)^[23]、员工晋升(Veiga,1981)^[24]、管理者忠诚(Stroh和Brett,1994)^[25]、薪酬提升

① 详见本文第二部分对“专一”与“多变”职业路径的解释。

(Rosenbaum, 1979)^[26]、职业生涯规划(Koch等, 2019)^[27]、企业家精神(Li和Liang, 2015)^[28]等企业内部员工管理问题的研究。但是,有关高管职业路径对企业组织层面经营结果如绩效和创新的研究较少。最后,现有较少的、有关高管职业路径对企业经营结果影响的文献,主要讨论了某种标准归类的单一职业路径高管对企业的影响。例如,组织/技术适应型路径和实践型路径管理者(Dokko和Gaba, 2012)^[29]、“官员型”职业路径高管(Blach等, 2019^[30]; 逯东等, 2012^[31])、内部培养和外部空降路径的管理者(孟祥展等, 2018^[32]; 逯东等, 2020^[33])对企业绩效和战略变化的影响,而未系统地将高管尤其是复合型高管的职业路径进行细化分类,并系统地研究不同种类高管职业路径与企业创新的关系。

综上,目前针对高管职业路径与企业创新关系研究的文献较少见,对高管职业路径进行细分、探寻不同高管职业路径对组织创新影响的研究是该领域的缺口。现有文献更关注高管某单一职能背景或单一职业经历对企业组织创新的影响,少数研究从高管职业经历的复合指数和多元化程度对组织创新进行了分析,为本文研究提供了新思路,但是这类研究更侧重高管职业经历的静态跨界结果,而未系统地考虑高管职业生涯过程中职业路径的动态迁移过程和迁移的方向性问题。事实上,每个高管尤其是成功高管的职业生涯路径中包含着高管职业跨界迁移的重要信息,高管职业生涯中的跨界性质、跨界程度、跨界顺序等都会造成高管特征和行为的异质性,继而影响企业创新。因此,本文基于高层梯队理论与知识基础理论,从高管职业生涯发展视角,考虑高管职业路径变迁特征和方向等职业迁移的动态性和跨界性质因素,区分不同跨界高管职业路径及其特征,并分析其对企业创新的影响,希望回答上述具有中国特色的高管职业路径对企业创新有何种影响的问题。文中采用职业序列分析法,考虑高管整个职业生涯工作迁移过程,剖析了跨界迁移的性质和难易程度,归纳了不同高管职业路径类型及特征,探寻相似路径类型高管的决策行为特点和对组织的贡献,深入研究了高管“多变”和“专一”职业路径对企业创新的影响。

本文的理论贡献主要体现在以下几方面:第一,从跨界性质、顺序、方向上区分了高管职业路径类型。本文考虑了高管职业路径迁移的性质和方向性问题,从路径迁移的边界变化和迁移挑战性视角,进一步界定和延伸了高管职业路径的定义、编码和分类,引入了“多变挑战型”和“专一传统型”高管职业路径等概念,将“多变”细分为多变突破型、多变多元型和多变平稳型三种路径,补充了高管职业路径迁移及职业经历信息的量化方法和分类内容,弥补了以往研究文献只关注高管职业路径迁移静态结果而忽视整体路径迁移顺序和方向的缺口。第二,拓展了高管职业路径对企业经济后果的研究。本文以高管职业生涯动态发展的职业路径作为切入点,支持了高层梯队理论中高管隐性特征对企业创新影响的理论观点,系统地研究了“专一”和“多变”职业路径对企业创新投入和产出的影响,拓展了已有文献只针对高管某种单一的或者复合职业经历对企业经营或创新影响的研究范围。证实了“多变”挑战型职业路径能够更好地培养高管的企业家精神、积累社会资源、拓宽知识体系而促进企业创新,从职业路径角度说明了多元化发展的复合型人才对企业的重要意义。第三,高层梯队理论解释了高管人口特征与组织战略和绩效结果的相关性,但未深入解释这些人口特征如何驱动高管行为的真正心理和社会过程的“黑匣子”问题(Lawrence, 1997)^[34]。本文利用高管的职业路径这一社会化过程作为打开“黑匣子”的其中一条研究途径,试图从高管职业路径富含的高管特性、挑战精神、认知特点等信息,解释高管职业路径对企业的影响,为未来基于高层梯队理论研究高管对企业的影响提供了新视角。进一步挖掘了高管“多变”还是“专一”路径对不同产权性质企业创新的影响机制,和“多变职业路径——创新投入——创新产出”的作用机制,增强了已有文献研究高管专业经历对企业创新影响结论的解释力度。

本文的现实意义可能有三方面:第一,首先深入探讨了企业高管职业路径特别是三种“多变”路径对企业创新有着积极的促进作用,研究结论不仅丰富了企业创新研究领域的文献内容,也

从高管职业生涯视角拓展了高管职业经历领域的文献研究,为我国促进制造业转型、企业自主创新提供了新的参考,对于当前中国推行人才驱动、创新驱动发展战略具有启示意义。第二,合理配置管理者这种稀缺资源备受理论和实务领域关注,本文从管理者职业路径的微观层面拓展了企业创新影响因素领域的文献研究,对上市公司、国有和非国有企业完善和优化高层管理者组成结构和选聘机制,进一步规范公司治理体系并提升企业价值具有重要指导意义。第三,高管职业路径发展的特点及其对企业创新的影响,为微观企业培养和选择优秀的高层次人才,塑造企业家精神,以及个人如何更好的规划职业生涯路径成为优秀的领导者,提供了一定的微观经验证据。

二、理论回顾与研究假设

1. 高管职业路径的界定与分类

(1) 高管职业路径的界定。职业路径最早被解释为职业生涯, Shartle (1952)^[35] 认为职业生涯是指个人在工作中所经历的职业、工作、职位的关联顺序。Veiga (1981)^[24] 对受访者从参加工作开始到目前所属组织的完整职业生涯轨迹的每个位置的时间长度、每次工作迁移的方向和工作变动的类型进行了编码,认为这个完整的职业生涯序列就是管理者的职业路径。借鉴 Veiga (1981)^[24]、Crossland 等 (2014)^[20]、乔坤和张昭 (2015)^[36] 的定义,本文认为高管职业路径是高管从参加工作开始到目前焦点企业为止,个人较完整职业生涯轨迹信息的多维度编码序列,职业路径编码的维度包含管理者工作迁移经历的顺序、跨界程度、迁移方向以及兼职的职位和荣誉等。

(2) 高管职业路径的分类。现有研究多数依据职业生涯序列确定职业路径的类型,较普遍的是从个人工作迁移是否跨越组织和职业边界的角度区别了有边界的平稳型职业迁移路径 (Veiga, 1981^[24]; Walker, 1976^[37]; Ference 等, 1977^[38]) 和复杂多变的无边界职业迁移路径 (Hall, 1976^[23]; Arthur 和 Rousseau, 1996^[39]; Arthur 等, 2005^[40])。前者被认为是单一职能或单一组织内部的“锦标赛”路径 (Kim, 2020)^[41], 后者被认为是因各种原因导致的跨职能移动、跨组织机构内外部、跨地区的职业流动和社会责任移动等。借鉴以上观点,考虑管理者职业路径变迁的顺序和方向,本文从工作迁移引起的组织边界变化程度和职业跨界难易程度,将高管的职业路径划分为专一传统型和多变挑战型职业路径,进一步将多变挑战型职业路径细分为多变平稳型、多变多元型、多变突破型。

1) 专一传统型,指高管职业路径迁移只在同一企业内部职能部门或子公司之间进行,与 Veiga (1981)^[24] 定义的有边界的平稳型职业迁移路径相同。这类高管是组织的忠诚者、创始人或者是在公司工作期间经历了“锦标赛”制的晋升路径,逐步由低层到高层发展的领导人。

2) 多变平稳型,指高管职业路径的所有跨界行为只在同一行业不同企业间发生,跨界幅度较小,跨界挑战性较低。具体包括高管单一职能型的横向平级移动或纵向晋升、降级移动。这部分高管具有的特点是职能简单、技术专业性强,具有行业内丰富经验,是某项职能领域的专家,并凭借这种职能技能晋升到高管或成为企业的创始人。

3) 多变多元型,指高管职业路径的跨界行为发生在不同行业不同企业之间,职业变迁涉及的组织边界变化较大,跨界的挑战性较高,职业路径呈现出高度的职业多变性和复杂性。这部分高管是具有多行业工作的多元跨界经历和多项职能经验的复合型人才。

4) 多变突破型,指高管职业路径的跨界行为至少有一次发生在不同性质的组织间,涉及组织边界变化大,跨界的挑战性高。具体包括从政府部门、行政事业单位、科研机构等由体制内机构向体制外的企业跨界迁移的工作经历,是中国情境下较普遍的一种职业路径形式。这部分高管群体的职业生涯可能同时涉及跨组织、跨行业、跨企业边界,跨界挑战性程度更高,高管具有丰富的公共部门管理经验和网络资源 (何瑛等, 2019)^[42], 或较高的科研技术能力和不安现状追求精神满

足等特点。

如图1所示,除了专一传统型的高管职业路径的其他类型统称为多变挑战型职业路径。随着职业路径由简单的专一传统型路径向复杂的多变挑战型路径的迁移,管理者面临的职业风险和挑战性增加。

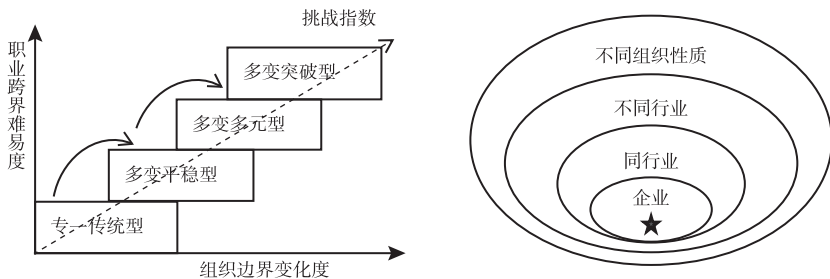


图1 高管职业路径迁移及其分类

资料来源:作者整理

2. 高管职业路径与企业创新投入

高层梯队理论认为高管的个人特征、经验、价值观影响其对所处环境的认知与理解,进而影响其决策行为和战略选择,并最终对组织结果产生重要影响(Hambrick,2007)^[4]。高管职业路径作为高管职业经历变迁过程的记录和复杂社会化过程的象征,它不仅象征了高管的认知、风格或魅力,同时也在一定程度上塑造了高管的隐性个人特质。因为人不仅是环境的塑造者,也是环境的产物。职业路径的迁移不仅使高管面对知识、经验、情感多重改变,需要快速适应的新环境,同时还使高管处于应对跨界迁移前后的工作角色、身份、地位等多种变化的新挑战。高管职业路径在一定程度上能够塑造高管看待当前战略机遇和问题的视角、高管个人能力和社会资源等高管的隐性特质(Hambrick和Mason,1984)^[1]。尤其,多变挑战型职业路径的高管,他们在经历了多次跨组织边界、行业边界、企业边界的职业变迁积累后,最终的经历会使高管在行为或思想上产生质的聚变,形成高管的特有品质。在某种程度上,“多变”职业路径的高管无论属于以上哪种路径类型,都更能体现或形成他们的挑战和冒险精神(Crossland等,2014)^[20]、打破传统、善于抓住机遇、敢于承担风险(何瑛等,2019)^[42]、勇于试错的进取心,以及对失败的高容忍度等,而这些在高管的多变挑战型职业路径中呈现、强化或塑造的优秀特质与精神,恰恰于组织创新而言,是难能可贵的创新精神(德鲁克,2007)^[43],并且多变职业路径的跨界挑战性程度越高,代表高管的挑战创新精神越强。此外,因“多变”路径跨界的类型不同,“多变”赋予了比“专一”路径高管更多样化的资源。多变突破型职业路径的高管,拥有更多的政治资本,多变多元型职业路径高管拥有更多的行业外部资源,多变平稳型职业路径高管拥有更多行业内部资源、丰富的内外部资源,使得“多变”型高管有着更积极的创新意愿,更能够促进企业创新投入。而专一传统型职业路径的高管,相对于“多变”,“专一”使得这类型高管长期处于职业的相对稳定状态,缺少职业跨界经历的磨砺,容易使他们安于现状,不愿冒险,对风险更加谨慎保守,不易获得企业外部资源,而不利于企业创新投入。因此,本文提出以下假设:

H₁: 高管多变(多变突破、多变多元、多变平稳)挑战型职业路径对企业创新投入有促进作用,而专一传统型职业路径对企业创新投入有抑制作用。

3. 高管职业路径与企业创新产出

知识是创新的基本要素,知识的获取、转化和创造过程是实现创新的关键,其中隐性知识的作用更为重大(Katila和Ahuja,2002)^[44]。从知识基础理论来看,多变挑战型职业路径高管在进入企业前的不同组织、行业、企业和职能领域积累的经验,拓宽了其认知广度和深度,使得高管形成了多

元的认知风格。即使每个高管因自身不同的职业生涯路径形成的认知存在差异,但各种路径经历的高管都表现出具有某些相似的、有利于企业创新产出的隐性特征和隐性知识。例如,发明家高管通过提供专业知识、减轻管理层短视、向企业内部个体发明家传递激励信号等途径促进企业创新(虞义华等,2018)^[10];出身高校或科研院所的高管拥有丰富的知识储备和科研经历,对技术更为执着,甚至呈现出创新偏执,而一直都在企业从事研发工作的高管表现为创新偏好,更倾向于通过适度研发提升企业成长性(李慧聪等,2019)^[45];学术经历塑造了高管较强的思辨能力、创新意识(周楷唐等,2017)^[11],道德自觉性更强(姜付秀等,2019)^[12],具备较雄厚的专业知识资源,为企业的创新管理活动提供方向性指引和信息传递(Francis等,2015)^[46],因而更利于创新产出。尤其是多变突破型职业路径高管,非盈利性组织经历使这些高管更熟悉政府的运作规则、政策动向,对政策非常敏感(逯东等,2012)^[31],善于应对中国商业市场环境中政策的不确定性并实施制度创新,对宏观形势和商业机会的把握度较高,更容易获得银行贷款、政府资助等政治资源(吴文峰等,2008^[17];Boubakri等,2012^[47]),他们拥有更强的政策搜索能力,并且凭借曾经在非盈利组织的特定影响和社会地位,更容易积累一定的“人脉关系”,从而利于资源的整合和企业创新产出。多变多元型的高管职业经历表现为在多个行业 and 不同行业的多家企业间进行变化,具有多元化跨界经历,是典型的复合型高管。复合型高管有助于自身形成多元化思维、拓宽管理视野和积累社会资源(何瑛等,2019)^[22],并且基于跨界情境的可复制成功性(赵子夜等,2018^[21];Custódio等,2019^[48]),更有利于激励企业创新和专利产出。多变平稳型和“专一”职业路径的高管都是在同行业甚至同企业内进行职业迁移,因为在同一企业长期任职经历,他们具备了该领域的专业知识和选择性认知能力,因此更容易关注和解读该领域信息的变化(Hitt和Tyler,1991)^[49],在行业内技术专业性强、拥有行业内的丰富经验与资源,并能把握和抓住行业的发展机遇。因此,“多变”职业路径的高管通过积累知识广度和深度,在面对复杂的商业环境和处理状况时,因为有丰富的职业阅历、更广泛的认知和感知能力,他们对组织创新的行动力更早、更积极,战略决策时更有可能使用隐性知识,促进企业创新产出,而专一传统型路径高管通过长期专业化的深度认知和企业内稳固的资源促进企业创新产出。

另一方面,从知识维度和知识搜索来看,知识深度和广度独立或混合影响着人的创造力(Mannucci和Yong,2018)^[50],而这种混合作用取决于高管职业路径变迁所带来的深度和广度知识的积累和质变程度。所以当高管职业路径变迁的次数较少时,还未突破知识量的累积与质的突变,高管很难从拥有多元或专业领域的知识体系和成功模式中获得利于单个领域的好处,故不能够真正地对创新产生积极影响。只有路径变迁达到一定量后,才会触发多变路径对创新产出的积极作用。从跨界搜索知识的范围和搜索效果来看,职业路径跨界变迁少时,跨界搜索因为搜索内容少而搜索效果低,使得创新产出降低;随着职业路径变迁增多,跨界搜索效果会随着搜索内容和范围的增加而提高,从而提高创新产出。此外,长期在同一家企业任职的专一传统型高管,对所在行业和企业非常熟悉,但因外部知识的搜索能力较弱,高管容易陷入知识“负迁移”陷阱(Bartlett,1958)^[51],个人越来越依赖于某专一领域内的知识深度和建立的已有规则,解决问题缺乏灵活性、墨守成规,从而导致认知僵化,不利于企业创新产出,所以,高管职业路径对创新产出可能存在非线性影响。因此,本文提出以下假设:

H_{2a}:“多变”和“专一”高管职业路径都对企业创新产出有促进作用。

H_{2b}:“多变”和“专一”高管职业路径都对企业创新产出存在非线性影响。

4. 创新投入对高管职业路径与企业创新产出关系的中介作用

如上文假设 H₁ 和假设 H₂ 推理,高管职业路径对企业创新投入和创新产出存在着影响,不同职业路径的高管可能通过职业生涯塑造的不同个人特质和积累的异质性社会资本通过影响企业创

新投入而影响企业创新产出。特别是与“专一”相比,“多变”职业路径的高管,因其挑战性的跨界任职经历而更多地拓宽了高管的认知体系、激发了高管的创新精神和储备了高管的社会资本,“多变”职业路径的高管更愿意且更有能力增加企业创新投入,也因此具有更高的创新和吸收能力(杨林等,2020^[52];张璐等,2019^[53]),使得创新投入更有效的转换为创新产出。因此,本文提出以下假设:

H₃:创新投入在高管职业路径与创新产出中发挥着中介作用。

5. 高管职业路径与企业创新关系在国有与非国有企业的异质性分析

不同产权性质的企业,在资源约束、企业决策、经营目标以及高管考核上都存在差异。高管职业路径对企业创新的影响在国有和非国有企业中可能存在不同。对于创新投入,国有企业与政府联系紧密,更容易获得国家政策支持、政府补贴,面临的融资约束较小。相比非国有企业,国有企业的政府支持作用可能抵消多变的职业路径高管通过资源效应为企业创新投入带来积极影响,使其不如在非国有企业的作用大,特别是非盈利性组织的任职经历对国有企业的创新投入甚至存在挤出效应(李后建和张宗益,2014)^[54],即与非国企相比,国有企业对高管职业路径与创新投入的关系存在抑制作用。对于创新产出,在经营目标与高管考核上,与非国有企业相比,国有企业因为肩负着更多的经济使命和社会责任,更多地承担创新重任;盈利方面的要求相比非国有企业要低,也更容易避免高管的短视行为,更能激发不同职业路径的高管,打破国有企业陈旧的思想观念,提高国有企业的对外开放程度,更好发挥其知识的广泛性和互补性优势,促进国企创新产出;另一方面,国有企业的政府行政色彩和所有者缺位特点,使得国有企业治理制度僵化、管理效率低下,高管受到的监督不足,可能削弱不同职业路径高管对企业创新的积极影响,即产权性质对不同职业路径高管与创新产出的关系存在异质性影响。因此,本文提出以下假设:

H₄:国有和非国有企业中,高管职业路径对企业创新投入和产出的影响存在异质性。

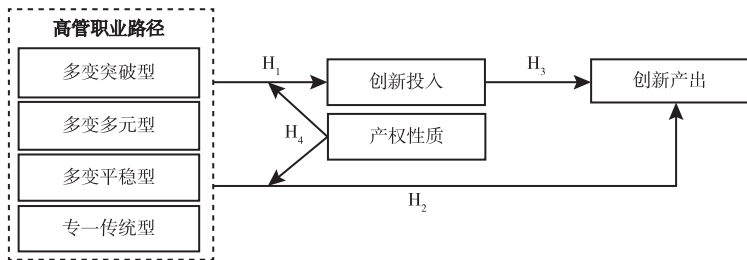


图2 研究模型

资料来源:作者整理

三、研究设计

1. 研究样本与数据来源

本文研究样本为2007—2020年我国A股制造业和信息技术业的2027家上市公司,数据来源于CNRDS和CSMAR数据库以及各公司年度报告、百度网和巨潮网的网络搜索后整理的高管职业路径人工数据。选取制造业和信息技术业的上市公司,是因为与其他行业相比,研发与创新在这两个行业中发挥着关键作用,且它们对技术创新的依赖性更强,企业技术更新的速度也更快。之所以选择2007年以后的数据,是考虑我国会计新准则是从2007年开始实施,详细披露了企业研发数据。在样本的选取过程中,进一步做了以下筛选工作:剔除*ST、ST上市公司;剔除部分变量数据缺失的样本;剔除查证后高管个人经历数据描述不全的样本;排除极端值对研究结果的干扰,对连续变量在1%和99%分位处进行缩尾处理。最终得到14068个样本观测值,3000多个高管数据。采用Excel与Stata16对原始数据进行了整理与分析。

2. 研究模型

由于本文数据是面板数据, Hausman 检验结果 ($p = 0.0000$) 表明, 更适合选用固定效应模型, 因此, 本文设置以下固定效应实证检验模型, 用来检验上文提出的研究假设:

$$InnI_{i,t}(InnO_{i,t}) = \beta_0 \pm \beta_1 Path_{i,t} + \beta_i Controls + \sum ind + \sum Year + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$InnI_{i,t}(InnO_{i,t}) = \beta_0 + \beta_1 Path_{i,t} + \beta_2 Path_{i,t}^2 + \beta_i Controls + \sum ind + \sum Year + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

$$InnO_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Path_{i,t} + \beta_2 InnI_{i,t} + \beta_i Controls + \sum ind + \sum Year + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

$$InnI_{i,t}(InnO_{i,t}) = \beta_0 + \beta_1 Path_{i,t} + \beta_2 Path_{i,t} \times soe_{i,t} + \beta_3 soe_{i,t} + \beta_i Controls + \sum ind + \sum Year + \varepsilon_{i,t} \quad (4)$$

其中, 模型(1)、模型(2)用来检验假设 H_1 和假设 H_2 , 即主效应高管职业路径对企业创新投入和产出的影响; 模型(1)、模型(2)、模型(3)用来检验假设 H_3 , 验证创新投入对高管职业路径和创新产出的中介作用; 模型(4)用来检验假设 H_4 , 验证产权性质对主效应的调节作用。

3. 变量度量与说明

(1) 被解释变量: 企业创新投入与产出 ($InnI_{i,t}/InnO_{i,t}$)。现有对企业创新的衡量方法常采用单一指标的创新投入和创新产出, 或者二者同时使用。由于重点考察的是不同职业路径成长的高管对企业创新的意愿及最终行为结果, 所以以企业创新投入和企业的专利申请产出衡量企业技术创新, 更能够准确地反映高管对企业创新的影响。参照 Balkin 等(2000)^[55]、虞义华等(2018)^[10] 的研究, 对企业创新从创新投入和创新产出两方面进行衡量。创新投入 $InnI_{i,t}$ 使用企业当年研发投入占总资产比重度量研发投入衡量。《专利法》将企业专利申请划分为发明专利、实用新型和外观设计三类, 其中发明专利最能代表企业的原创能力和企业价值, 参照权小锋等(2019)^[14]、何瑛等(2019)^[22]、逯东等(2020)^[33], 采用公司当年发明专利申请总量加 1 取自然对数测度创新产出 $InnO_{i,t}$ 。

(2) 解释变量。高管职业路径 ($lnpath/pathdum$)。本文考察的高管主要是上市公司的核心领导者董事长。按照西方公司对 CEO 的职权规定, 中国上市公司董事长实质上分享了公司 CEO 的职权, 董事长掌握着更多的公司经营和最终决策权, 比 CEO 肩负着更多在上市公司的责任与权利。此外, 董事长拥有着较完整、成功的职业生涯序列, 更适合提取有效信息。如上文所述, 参照 Veiga (1981)^[24]、乔坤和张昭(2015)^[36] 等, 对高管职业路径进行编码和归类。高管职业路径从管理者高中或大学毕业后开始到目前公司为止, 依照工作迁移顺序引起的组织变更进行职业序列编码。其中数字分别代表: 1 政府行政单位; 2 高校、医院、科研机构; 3 不同行业企业(2012 版证监会行业分类); 4 同行业企业; 5 同企业跨子公司; 7 军队。

表 1 职业路径编码及归类示例

简历	职业路径	path1	path2	path3	path4
毕业后就业于建筑工程单位、1974 年应征入伍、辽阳化纤总厂、建筑研究所副所长、1987 年创立华为技术有限公司	37323	2			
毕业后深圳润讯通讯发展有限公司、1995 年创建惠多网深圳站、1998 创办深圳市腾讯计算机系统有限公司、人大代表等	444			2	
1975 年南京化工研究所行政管理工作、1990 年格力任电器经营部长、格力电器股份有限公司总裁、集团董事长、全国人大代表	24	1			

续表 1

简历	职业路径	path1	path2	path3	path4
毕业后到深圳外贸集团公司、1990 年入万科企业股份有限公司,2017 年任公司董事长	33		1		
曾任北京工艺品进出口公司业务员、北京京美电子技术有限公司业务经理;北京华电通信公司经理;光环集团网络通信部经理;1999 年创立北京光环新网科技股份有限公司任董事长兼总经理	33444		4		
1986 年烟台无线电六厂(东方电子前身)、历任课题组组长、研究室主任、研究所副所长/所长、2000 年烟台东方电子信息产业股份有限公司事业部经理、总经理、董事	555				2

资料来源:作者整理

根据职业路径序列码,分别统计高管职业路径中每种类型挑战型跨界路径的次数 ($path_{i-num}$),再依据前文高管职业路径分类专一传统型和多变挑战型分类进行归类,合并每种类型路径的职业迁移次数并为四种类型路径设置虚拟变量 ($pathidum$),如表 1 所示。其中, $path1$ 为多变突破型, $path2$ 多变多元型, $path3$ 多变平稳型, $path4$ 专一传统型。

产权性质 (soe)。分组虚拟变量,如果公司实际控制人为各级国资委或者政府部门,判断为国有控股企业,取 1;其他为非国有控股企业(民营企业、外资企业、公众企业)。

(3)控制变量。借鉴以往文献(权小锋等,2019^[14];Crossland 等,2014^[20];何瑛等,2019^[22];谿东等,2020^[33]),从公司经营、公司治理和高管三个层面控制了可能影响高管职业路径和企业创新的因素。包括企业规模 ($size$)、企业年龄 ($fage$)、风险水平 (lev)、运营能力 ($cashr$)、盈利能力 (roa)、成长性 ($growth$)、股权集中度 ($top3$)、独董比例 ($Indep$)、两职兼任 ($Dual$)、董事会规模 ($Board$)、四委会规模 ($cmi4$)、高管薪酬 (pay)、年龄 ($lnage$)、性别 ($gender$)、教育程度 ($gender$)、任期 ($tenure$)。此外,还控制了行业因素 (Ind) 和年度因素 ($Year$)。

变量具体定义如表 2 所示。

表 2 变量定义

变量类型	变量名称	变量标识	变量含义
被解释变量	原创性创新产出	$Inn0$	发明专利的对数 = $\ln(\text{发明专利的总申请量} + 1)$
	创新投入	$Inn1$	研发支出/上期年末总资产
解释变量	多变突破型	$Inpath1$	$\ln(\text{从非盈利组织到盈利性企业经历次数} + 1)$, $path1dum$ 为 0-1 变量
	多变多元型	$Inpath2$	$\ln(\text{跨行业跨企业经历次数} + 1)$, $path2dum$ 为 0-1 变量
	多变平稳型	$Inpath3$	$\ln(\text{同一行业内跨企业经历次数} + 1)$, $path3dum$ 为 0-1 变量,同行业取 1
	专一传统型	$Inpath4$	$\ln(\text{同一企业跨子公司经历次数} + 1)$, $path4dum$ 为 0-1 变量,同一企业取 1
	产权性质	soe	国有取 1,非国有取 0
控制变量	企业规模	$size$	$\ln(\text{总资产})$

续表 2

变量类型	变量名称	变量标识	变量含义
公司层面	企业年龄	<i>fage</i>	公司创立期到样本期的年限的对数
	风险水平	<i>lev</i>	负债总额/资产总额(总负债/总资产) = 资产负债率
	运营能力	<i>cashr</i>	经营活动产生的现金流量净额/上期期末总资产
	盈利能力	<i>roa</i>	总资产收益率 ROA: 当期净利润/上期期末总资产
	成长性	<i>growth</i>	营业收入增长率:(当期 - 上期)/上期营业收入
治理层面	股权集中度	<i>top3</i>	公司前 3 大股东持股比例
	独董比例	<i>indep</i>	独立董事人数/董事会总人数
	两职兼任	<i>dual</i>	同时兼任董事长和总经理, 0 - 1 变量, 是取 1, 否取 0
	董事会规模	<i>board</i>	ln(董事会人数)
	四委会规模	<i>cmi4</i>	0 - 1 变量, 四委齐全取 1, 否取 0
高管层面	高管薪酬	<i>pay</i>	高管薪酬/监管层薪酬总额(董事、监事及高管年薪总额)
	高管年龄	<i>lnage</i>	年龄取对数
	高管性别	<i>gender</i>	0 - 1 变量, 男取 1
	高管教育程度	<i>edu</i>	0 - 1 变量, 硕博及 MBA 取 1, 否取 0
	高管任期	<i>tenure</i>	任职高管职位起至今的年数
	年	<i>Year</i>	年度效应
	行业	<i>Ind</i>	行业效应

四、实证结果及分析

1. 描述性统计

表 3 列示了主要变量的描述性统计结果。企业创新投入的平均值为 2.9%, 最大投入比例为总资产的 14.4%, 企业发明性专利年申请均值约为 7 个, 最小值 0, 最大值 375 个, 说明企业之间在创新产出方面, 尤其是原创性创新上存在较大差异, 且我国企业创新投入和自主创新的整体水平仍需进一步提升。研究样本 3000 多高管中, “多变”和“专一”高管职业路径的占比为 75% 和 25%, 其中多变突破型路径占比 30%, 最多跨组织经历次数为三次, 均值约为一次; 多变多元型和多变平稳型路径分别占比 17% 和 28%, 跨行跨企次数最大值分别为 13、12 次, 均值约为三次; 专一传统路径高管的跨子公司次数最大值为七次, 均值为两, 标准差为 1.182。高管路径数据分布整体说明, 高管职业路径多变现象比较广泛, 多变突破路径数据分布较均匀, 数据水平较低, 意味着非盈利性组织经历普遍存在且这种经历次数在职业生涯迁移路径中偏低, 而多变多元和多变平稳型路径数据差异较大, 意味着这两种路径类型的高管职业变迁“多变”, 经历丰富, “专一”路径的数据差异也较大, 说明即使是在单一不变的企业中长期任职的高管, 内部晋升的路径也是存在差异的。

表 3 变量描述性统计

变量	样本数	均值	标准差	最小值	最大值	中位数
<i>Inn1</i>	14068	0.029	0.025	0	0.144	0.024
<i>Inn0</i>	14068	2.101	1.457	0	5.93	2.079

续表 3

变量	样本数	均值	标准差	最小值	最大值	中位数
<i>Inpath1</i>	14068	0.21	0.328	0	1.099	0
<i>Inpath2</i>	14068	0.214	0.493	0	1.792	0
<i>Inpath3</i>	14068	0.379	0.613	0	1.792	0
<i>Inpath4</i>	14068	0.264	0.489	0	1.609	0
<i>soe</i>	14068	0.291	0.454	0	1	0
<i>size</i>	14068	22.01	1.141	19.65	25.38	21.86
<i>fage</i>	14068	2.68	0.408	1.099	3.434	2.708
<i>lev</i>	14068	0.394	0.191	0.047	0.916	0.385
<i>cashr</i>	14068	0.058	0.079	-0.171	0.335	0.054
<i>roa</i>	14068	0.056	0.072	-0.204	0.326	0.048
<i>growth</i>	14068	0.18	0.356	-0.494	2.217	0.125
<i>top3</i>	14068	47.48	14.58	17.3	84.15	47.05
<i>indep</i>	14068	0.374	0.053	0.333	0.571	0.333
<i>dual</i>	14068	0.313	0.464	0	1	0
<i>board</i>	14068	2.13	0.19	1.609	2.639	2.197
<i>cmi4</i>	14068	0.905	0.294	0	1	1
<i>pay</i>	14068	0.126	0.091	0	0.403	0.131
<i>gender</i>	14068	0.953	0.211	0	1	1
<i>lnage</i>	14068	3.96	0.142	3.526	4.29	3.97
<i>edu</i>	14068	0.45	0.498	0	1	0
<i>tenure</i>	14068	6.91	5.185	1	23	6

路径	样本数	均值	标准差	最小值	最大值	占比
<i>path1</i>	4160	1.047	0.214	1	3	30%
<i>path2</i>	2383	2.8	1.362	1	13	17%
<i>path3</i>	4009	2.94	1.169	1	12	28%
<i>path4</i>	3516	2.106	1.182	1	7	25%

2. 相关性分析

表 4 列示了主要解释变量高管职业路径与被解释变量企业创新投入与产出之间的相关性分析,从符号来看,可以预见多变突破、多变平稳路径与企业创新投入正相关,专一传统路径与创新投

人负相关,“多变”和“专一”路径均能促进企业创新产出,但是多变多元型与多变平稳型路径相关系数符号为负,有待进一步分析其对创新产出和投入的影响。产权性质对企业创新投入和创新产出有着相反的显著影响,很可能对高管职业路径与创新的关系产生影响。

表 4 Pearson 相关性分析

变量	1	2	3	4	5	6	7
1. <i>InnO</i>	1						
2. <i>InnI</i>	0.279***	1					
3. <i>Inpath1</i>	0.068***	0.084***	1				
4. <i>Inpath2</i>	-0.062***	-0.035***	-0.279***	1			
5. <i>Inpath3</i>	-0.028***	0.01	-0.396***	-0.269***	1		
6. <i>Inpath4</i>	0.023***	-0.074***	-0.347***	-0.235***	-0.334***	1	
7. <i>soe</i>	0.089***	-0.151***	0.045***	-0.143***	-0.012	0.126***	1

注: *、** 和 *** 分别代表在 10%、5% 和 1% 水平上显著,下同

3. 主效应回归结果

(1)假设 H_1 检验:高管职业路径对企业创新投入的影响。表 5 模型(1)~模型(3)列示了高管“多变”职业路径与企业创新投入(*InnI*)的回归结果。结果显示“多变”路径中的多变突破和多变平稳型路径的系数分别为 0.002 和 0.001,且分别在 1% 和 5% 的统计水平上显著,这表明,这两种高管多变职业路径与企业创新投入存在着正相关关系,能够促进企业创新投入。而高管多变的多元型职业路径的一次和二次项系数显著且分别为 -0.005 和 0.002,对企业创新投入存在 U 型影响,只有当多变多元型路径中高管跨行跨企的次数达到一定程度后,多变多元型路径对企业创新的影响表现为促进作用。二者之间的 U 型关系可能原因之一是,与其他多变类型相比,多变多元型路径高管的每一次跨界行为使高管完全面对陌生的专业技术领域和新环境,人在陌生的环境中会产生更加谨慎的防御心理反应,高管在原有领域的成功经验和精神得不到有效复制。因此,此类路径中的跨界行为发生较少时,并不能激发高管的冒险精神,只有职业路径变迁从量变达到质变后,才会强化或改变高管的探险精神,从而影响企业的经营决策。U 型关系原因之二是,与多变多元路径高管职业变迁动机的复杂性有关,除了高管心理和精神上的冒险追求(Hall,1976)^[23]外、高管的晋升职业目标、外部机会、原企业破产(Stroh 和 Brett,1994)^[25]、工作与生活的平衡(Koch 等,2019)^[27]以及原企业资本运作和并购等都可能造成高管在职场的频繁流动,因此未能区分动机的多变多元路径对高管挑战精神的塑造过程比较复杂,多元路径迁移次数较少时,表现出高管越来越不愿意冒险、安于现状的心理,而多元路径迁移次数较多时,高管才真正具有冒险精神。模型(4)列示了“专一”职业路径对企业创新投入的影响,但结果并不显著,说明专一型职业路径的高管对企业创新投入的影响并不明显,假设 H_1 得到了部分验证。

表 5 高管职业路径与创新投入的关系

模型	(1)	(2)	(3)	(4)
变量	多变突破	多变多元	多变平稳	专一传统
<i>lnpath1</i>	0.002*** (3.82)			
<i>lnpath2</i>		-0.003*** (-8.17)	-0.005*** (-3.84)	

续表 5

模型	(1)	(2)		(3)	(4)
变量	多变突破	多变多元		多变平稳	专一传统
<i>lnpath2²</i>			0.002 ** (1.98)		
<i>lnpath3</i>				0.001 ** (2.02)	
<i>lnpath4</i>					0.0001 (0.47)
<i>size</i>	-0.001 *** (-3.47)	-0.001 *** (-4.08)	-0.001 *** (-4.06)	-0.001 *** (-3.42)	-0.001 *** (-3.46)
<i>fage</i>	-0.004 *** (-8.12)	-0.005 *** (-8.47)	-0.004 *** (-8.43)	-0.004 *** (-8.06)	-0.004 *** (-8.11)
<i>lev</i>	0.008 *** (6.21)	0.008 *** (6.35)	0.008 *** (6.30)	0.007 *** (6.04)	0.007 *** (6.09)
<i>cashr</i>	0.025 *** (7.89)	0.024 *** (7.71)	0.024 *** (7.70)	0.024 *** (7.67)	0.024 *** (7.70)
<i>roa</i>	0.076 *** (18.00)	0.076 *** (18.00)	0.076 *** (17.96)	0.076 *** (17.98)	0.076 *** (17.98)
<i>growth</i>	0.007 *** (8.45)	0.007 *** (8.60)	0.007 *** (8.60)	0.007 *** (8.53)	0.007 *** (8.53)
<i>top3</i>	-0.000 * (-1.81)	-0.000 * (-1.96)	-0.000 * (-1.91)	-0.000 * (-1.94)	-0.000 * (-1.89)
<i>indep</i>	0.000 (0.01)	0.000 (0.13)	0.000 (0.12)	0.000 (0.04)	0.000 (0.02)
<i>dual</i>	0.002 *** (4.27)	0.002 *** (4.12)	0.002 *** (4.19)	0.002 *** (4.20)	0.002 *** (4.24)
<i>board</i>	0.001 (0.56)	0.000 (0.40)	0.000 (0.38)	0.001 (0.66)	0.001 (0.58)
<i>cmi4</i>	-0.003 *** (-4.41)	-0.003 *** (-4.29)	-0.003 *** (-4.29)	-0.003 *** (-4.43)	-0.003 *** (-4.46)
<i>pay</i>	-0.011 *** (-5.19)	-0.012 *** (-5.41)	-0.012 *** (-5.42)	-0.011 *** (-5.33)	-0.011 *** (-5.33)
<i>gender</i>	0.002 *** (2.72)	0.002 *** (2.84)	0.002 *** (2.81)	0.002 *** (2.71)	0.002 *** (2.81)
<i>lnlnage</i>	-0.002 * (-1.96)	-0.002 * (-1.89)	-0.002 ** (-2.03)	-0.002 (-1.50)	-0.002 (-1.37)
<i>edu</i>	0.001 *** (4.09)	0.002 *** (4.24)	0.002 *** (4.18)	0.002 *** (4.68)	0.002 *** (4.52)

续表 5

模型	(1)	(2)		(3)	(4)
变量	多变突破	多变多元		多变平稳	专一传统
<i>tenure</i>	0.000*** (9.95)	0.000*** (9.69)	0.000*** (9.76)	0.000*** (9.89)	0.000*** (9.83)
常数项	0.016** (2.27)	0.020*** (2.82)	0.021*** (2.90)	0.014* (1.95)	0.014** (1.96)
年度/行业固定效应	是	是	是	是	是
行业固定效应	是	是	是	是	是
观测值	14068	14068	14068	14068	14068
R ²	0.389	0.391	0.391	0.389	0.388

(2)假设 H₂ 检验:高管职业路径对企业创新产出的影响。表 6 列示了高管职业路径与企业创新产出(*InnO*)的回归结果。模型(1)、模型(4)结果显示“多变”路径中的多变突破型路径和专一传统型路径的系数分别为 0.234 和 0.088,且在 1%的统计水平上显著,表明这两种高管职业路径能够促进企业创新产出特别是原创性产出,假设 H_{2a}得到了验证。模型(2)、模型(3)列示了高管多变多元型和多变平稳型职业路径高管对企业创新产出的影响,模型中一次项系数均显著为负、二次项显著为正,对企业创新产出存在非线性影响,与假设 H_{2b}结论相同。以上结果表明,多变突破型和专一传统型路径能够提高企业创新产出,多变多元、多变平稳型路径对企业创新产出存在正 U 型影响,间接验证了多变职业路径带来的高管知识多元化对企业创新产出的影响存在知识和资源累积过程,最终影响企业的创新成果,假设 H_{2a}和假设 H_{2b}也得到了验证。

表 6 高管职业路径与创新产出的关系

模型	(1)	(2)		(3)		(4)
变量	多变突破	多变多元		多变平稳		专一传统
<i>lnpath1</i>	0.234*** (7.30)					
<i>lnpath2</i>		-0.192*** (-9.93)	-0.212** (-2.25)			
<i>lnpath2</i> ²			0.014* (1.76)			
<i>lnpath3</i>				-0.048*** (-2.91)	-0.319*** (-3.86)	
<i>lnpath3</i> ²					0.190*** (3.35)	
<i>lnpath4</i>						0.088*** (4.16)
<i>fage</i>	-0.045 (-1.50)	-0.057* (-1.92)	-0.057* (-1.91)	-0.052* (-1.74)	-0.052* (-1.74)	-0.058* (-1.95)

续表 6

模型	(1)	(2)		(3)		(4)
变量	多变突破	多变多元		多变平稳		专一传统
<i>lev</i>	1.063 *** (16.75)	1.054 *** (16.65)	1.054 *** (16.64)	1.058 *** (16.64)	1.058 *** (16.64)	1.053 *** (16.57)
<i>cashr</i>	0.776 *** (5.29)	0.713 *** (4.87)	0.713 *** (4.87)	0.730 *** (4.97)	0.739 *** (5.04)	0.699 *** (4.76)
<i>roa</i>	3.525 *** (18.85)	3.480 *** (18.62)	3.479 *** (18.61)	3.526 *** (18.83)	3.525 *** (18.84)	3.511 *** (18.75)
<i>growth</i>	-0.144 *** (-4.42)	-0.132 *** (-4.07)	-0.132 *** (-4.08)	-0.139 *** (-4.26)	-0.140 *** (-4.29)	-0.134 *** (-4.11)
<i>top3</i>	0.001 * (1.79)	0.001 (1.50)	0.001 (1.50)	0.001 * (1.70)	0.001 * (1.66)	0.001 (1.59)
<i>indep</i>	1.652 *** (6.86)	1.659 *** (6.88)	1.659 *** (6.88)	1.646 *** (6.81)	1.668 *** (6.90)	1.651 *** (6.82)
<i>dual</i>	0.045 * (1.88)	0.040 * (1.67)	0.040 * (1.68)	0.046 * (1.92)	0.044 * (1.84)	0.045 * (1.87)
<i>board</i>	0.899 *** (13.25)	0.876 *** (12.93)	0.876 *** (12.92)	0.900 *** (13.19)	0.900 *** (13.22)	0.889 *** (13.02)
<i>cmi4</i>	-0.171 *** (-4.99)	-0.165 *** (-4.82)	-0.165 *** (-4.82)	-0.174 *** (-5.08)	-0.177 *** (-5.16)	-0.174 *** (-5.05)
<i>pay</i>	-0.992 *** (-8.13)	-1.023 *** (-8.39)	-1.023 *** (-8.39)	-1.026 *** (-8.40)	-1.026 *** (-8.40)	-1.038 *** (-8.51)
<i>gender</i>	0.085 * (1.80)	0.092 * (1.94)	0.092 * (1.94)	0.095 ** (2.01)	0.092 * (1.94)	0.097 ** (2.05)
<i>lnage</i>	-0.019 (-0.26)	0.001 (0.01)	-0.001 (-0.01)	0.052 (0.69)	0.049 (0.65)	0.070 (0.92)
<i>edu</i>	0.194 *** (9.14)	0.202 *** (9.59)	0.202 *** (9.57)	0.205 *** (9.65)	0.204 *** (9.65)	0.207 *** (9.82)
<i>tenure</i>	0.014 *** (6.53)	0.013 *** (6.10)	0.013 *** (6.10)	0.014 *** (6.24)	0.014 *** (6.32)	0.014 *** (6.14)
常数项	-2.740 *** (-7.28)	-2.656 *** (-7.06)	-2.652 *** (-7.05)	-2.934 *** (-7.80)	-2.914 *** (-7.75)	-3.006 *** (-7.98)
年度/行业固定效应	是	是	是	是	是	是
观测值	16021	16021	16021	16021	16021	16021
R ²	0.294	0.296	0.296	0.292	0.293	0.293

4. 进一步分析

(1) 假设 H_3 检验: 企业创新投入对高管职业路径与企业创新产出关系的中介作用。创新投入中介作用的检验参考温忠麟等(2012)^[56]的三步法: ①检验高管多变职业路径对企业创新产出的影响; ②检验高管多变职业路径对中介变量创新投入的影响; ③检验高管多变职业路径、创新投入对企业创新产出的作用。前两步结果已在 H_1 和假设 H_2 进行验证, 表 7 列示了第三步检验结果。由结果可知, $InnI$ 对 $InnO$ 的回归系数均在 1% 统计水平下显著为正, 模型(1) ~ 模型(3)列示了多变高管职业路径的系数显著性及符号, 结合表 5、表 6 中的结果, 综合分析可知, 创新投入在“多变”高管职业路径对企业创新产出的关系中发挥中介作用; 模型(4)列示了高管专一型职业路径的系数未通过显著性检验, 结合表 5 中“专一”型职业路径对创新投入的系数均不显著的结果可知, 创新投入在“专一”型职业路径对企业创新产出的关系中未发挥中介作用, 假设 H_3 得到验证。

表 7 高管职业路径、创新投入与创新产出的关系

模型	(1) $InnO$	(2) $InnO$		(3) $InnO$		(4) $InnO$	
$InnI$	15.323 *** (28.19)	15.361 *** (28.07)	15.361 *** (28.07)	15.479 *** (28.36)	15.438 *** (28.28)	15.449 *** (28.29)	15.453 *** (28.29)
$lnpath1$	0.228 *** (7.57)						
$lnpath2$		-0.055 *** (-2.96)	-0.060 (-0.68)				
$lnpath2^2$			0.003 (0.06)				
$lnpath3$				-0.060 *** (-3.86)	-0.239 *** (-3.09)		
$lnpath3^2$					0.125 ** (2.36)		
$lnpath4$						-0.033 (-1.59)	-0.057 (-0.75)
$lnpath4^2$							0.019 (0.32)
$size$	0.642 *** (51.20)	0.639 *** (50.64)	0.639 *** (50.63)	0.642 *** (51.07)	0.641 *** (51.03)	0.644 *** (51.06)	0.644 *** (51.08)
$fage$	0.005 (0.16)	-0.000 (-0.01)	-0.000 (-0.01)	-0.000 (-0.00)	-0.000 (-0.00)	0.008 (0.26)	0.008 (0.26)
lev	-0.207 *** (-3.14)	-0.215 *** (-3.26)	-0.215 *** (-3.26)	-0.217 *** (-3.29)	-0.215 *** (-3.26)	-0.224 *** (-3.40)	-0.224 *** (-3.40)
$cashr$	-0.085 (-0.58)	-0.144 (-0.98)	-0.144 (-0.98)	-0.132 (-0.90)	-0.123 (-0.84)	-0.140 (-0.96)	-0.140 (-0.96)

续表 7

模型	(1) <i>InnO</i>	(2) <i>InnO</i>		(3) <i>InnO</i>		(4) <i>InnO</i>	
<i>roa</i>	-0.100 (-0.54)	-0.103 (-0.55)	-0.103 (-0.55)	-0.111 (-0.59)	-0.105 (-0.56)	-0.112 (-0.60)	-0.112 (-0.60)
<i>growth</i>	-0.184*** (-5.66)	-0.177*** (-5.41)	-0.177*** (-5.41)	-0.180*** (-5.50)	-0.181*** (-5.53)	-0.180*** (-5.50)	-0.180*** (-5.50)
<i>top3</i>	-0.001** (-1.96)	-0.002** (-2.13)	-0.002** (-2.12)	-0.001** (-2.01)	-0.001** (-2.02)	-0.001** (-2.10)	-0.001** (-2.10)
<i>indep</i>	0.038 (0.17)	0.049 (0.22)	0.049 (0.22)	0.033 (0.15)	0.048 (0.22)	0.036 (0.16)	0.036 (0.16)
<i>dual</i>	0.034 (1.53)	0.032 (1.43)	0.032 (1.43)	0.034 (1.56)	0.033 (1.50)	0.032 (1.46)	0.032 (1.46)
<i>board</i>	0.212*** (3.31)	0.212*** (3.29)	0.212*** (3.29)	0.209*** (3.24)	0.210*** (3.26)	0.222*** (3.44)	0.222*** (3.45)
<i>cmi4</i>	-0.063* (-1.91)	-0.064* (-1.95)	-0.064* (-1.95)	-0.068** (-2.06)	-0.069** (-2.10)	-0.066** (-2.00)	-0.066** (-1.99)
<i>pay</i>	-0.191 (-1.64)	-0.223* (-1.92)	-0.223* (-1.92)	-0.220* (-1.89)	-0.221* (-1.90)	-0.213* (-1.83)	-0.211* (-1.81)
<i>gender</i>	0.067 (1.56)	0.074* (1.70)	0.074* (1.70)	0.079* (1.84)	0.078* (1.81)	0.070 (1.61)	0.069 (1.60)
<i>lnage</i>	-0.237*** (-3.27)	-0.178** (-2.46)	-0.178** (-2.46)	-0.155** (-2.14)	-0.156** (-2.16)	-0.177** (-2.43)	-0.178** (-2.44)
<i>edu</i>	0.089*** (4.46)	0.103*** (5.19)	0.103*** (5.19)	0.098*** (4.94)	0.099*** (4.95)	0.106*** (5.34)	0.106*** (5.34)
<i>tenure</i>	0.005** (2.53)	0.005** (2.28)	0.005** (2.28)	0.005** (2.22)	0.005** (2.28)	0.005** (2.38)	0.005** (2.39)
常数项	-12.951*** (-31.08)	-13.056*** (-31.21)	-13.055*** (-31.21)	-13.174*** (-31.61)	-13.158*** (-31.57)	-13.185*** (-31.66)	-13.179*** (-31.66)
年度/行业固定效应	是	是	是	是	是	是	是
观测值	14063	14063	14063	14063	14063	14063	14063
R ²	0.424	0.421	0.421	0.422	0.422	0.421	0.421

(2)假设 H₄ 检验:产权性质对高管职业路径与企业创新投入/产出关系的调节作用。国有与非国有企业的高管职业路径对企业创新投入与产出方面存在一定的差异。表 8 列示了产权性质对高管职业路径与创新投入关系的调节作用实证结果。模型(1)、模型(2)交乘项与多变突破和多变多元路径的符号相反;模型(3)分组检验多变平稳路径对创新投入的影响在国有企业组系数不显著,在非国有企业组显著为正;模型(4)分组检验专一型职业路径对创新投入的影响,在国有企业

组系数显著为负;非国有企业组不显著为正;结合表 5 结果,以上均表明产权性质对高管职业路径与创新投入主效应存在负调节作用,即与非国有企业相比,国有企业会减弱不同高管职业路径对创新投入的积极影响,支持了假设 H₄ 的推断。

表 8 产权性质、高管职业路径与创新投入的关系

模型	(1)	(2)	(3)		(4)	
变量	全样本	全样本	国有	非国有	国有	非国有
<i>soe</i>	0.001* (1.69)	-0.000 (-0.57)				
<i>lnpath1</i>	0.003*** (4.15)					
<i>lnpath1 × soe</i>	-0.002** (-2.05)					
<i>lnpath2</i>		-0.003*** (-9.15)				
<i>lnpath2 × soe</i>		0.002*** (2.80)				
<i>lnpath3</i>			0.000 (0.34)	0.001*** (4.21)		
<i>lnpath4</i>					-0.001* (-1.71)	0.000 (0.45)
<i>size</i>	-0.002*** (-10.57)	-0.002*** (-11.12)	-0.001*** (-4.07)	-0.002*** (-10.33)	-0.001*** (-3.87)	-0.002*** (-10.47)
<i>fage</i>	-0.005*** (-9.38)	-0.005*** (-9.68)	-0.012*** (-11.85)	-0.003*** (-5.51)	-0.011*** (-11.78)	-0.003*** (-5.81)
<i>lev</i>	0.006*** (5.61)	0.006*** (5.71)	0.003* (1.75)	0.007*** (5.22)	0.003* (1.74)	0.007*** (5.40)
<i>cashr</i>	0.028*** (10.04)	0.027*** (9.87)	0.022*** (5.67)	0.031*** (11.62)	0.022*** (5.72)	0.031*** (11.68)
<i>roa</i>	0.086*** (23.39)	0.085*** (23.31)	0.061*** (11.54)	0.091*** (27.35)	0.060*** (11.49)	0.091*** (27.44)
<i>growth</i>	0.008*** (11.09)	0.008*** (11.27)	0.011*** (13.26)	0.008*** (13.43)	0.011*** (13.23)	0.008*** (13.37)
<i>top3</i>	-0.000 (-0.89)	-0.000 (-1.06)	0.000 (0.56)	-0.000** (-2.42)	0.000 (0.62)	-0.000** (-2.31)
<i>indep</i>	-0.002 (-0.60)	-0.002 (-0.54)	-0.012** (-2.27)	0.001 (0.33)	-0.012** (-2.32)	0.001 (0.33)
<i>dual</i>	0.002*** (5.66)	0.002*** (5.47)	0.001 (1.14)	0.002*** (6.08)	0.001 (1.15)	0.002*** (6.12)

续表 8

模型	(1)	(2)	(3)		(4)	
变量	全样本	全样本	国有	非国有	国有	非国有
<i>board</i>	0.000 (0.19)	-0.000 (-0.01)	-0.001 (-0.40)	0.000 (0.30)	-0.001 (-0.45)	0.000 (0.19)
<i>cmi4</i>	-0.003 *** (-4.81)	-0.003 *** (-4.69)	-0.007 *** (-8.87)	0.000 (0.08)	-0.007 *** (-8.83)	-0.000 (-0.02)
<i>pay</i>	-0.013 *** (-6.80)	-0.013 *** (-7.15)	0.001 (0.46)	-0.018 *** (-8.05)	0.002 (0.52)	-0.018 *** (-8.00)
<i>gender</i>	0.002 *** (2.66)	0.002 *** (2.75)	0.002 (1.56)	0.002 * (1.92)	0.002 (1.56)	0.002 ** (2.16)
<i>lnage</i>	-0.003 *** (-2.91)	-0.003 *** (-2.85)	0.012 *** (4.63)	-0.006 *** (-4.69)	0.012 *** (4.59)	-0.006 *** (-4.40)
<i>edu</i>	0.002 *** (6.73)	0.002 *** (6.98)	0.001 (1.36)	0.003 *** (6.85)	0.001 (1.36)	0.002 *** (6.51)
<i>tenure</i>	0.000 *** (11.97)	0.000 *** (11.68)	0.000 * (1.75)	0.000 *** (13.20)	0.000 * (1.85)	0.000 *** (13.10)
常数项	0.048 *** (7.93)	0.052 *** (8.52)	-0.005 (-0.45)	0.066 *** (8.14)	-0.006 (-0.48)	0.066 *** (8.18)
年度/行业固定效应	是	是	是	是	是	是
观测值	18392	18392	5320	13072	5320	13072
R ²	0.367	0.369	0.419	0.352	0.420	0.351
组间差异			chi ²	2.83 *	chi ²	3.91 **

表 9 列示了产权性质对高管职业路径与创新产出关系的调节作用实证结果。结合表 6 结果,模型(1)~模型(3)交乘项与高管多变型职业路径的符号一致且显著;模型(4)交乘项与高管专一型职业路径的符号相反且显著,结果表明产权性质正向调节高管多变型职业路径与创新产出的关系,负向调节高管专一型职业路径与创新产出的关系,即与非国有企业相比,国有企业更能促进多变型职业路径高管对创新产出的积极作用,也会削弱高管专一型职业路径对创新产出的积极影响。由此可见,国有和非国有企业对高管职业路径与企业创新投入和产出的关系存在异质性影响,假设 H₄ 得到验证。

表 9 产权性质、高管职业路径与创新产出的关系

模型	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>soe</i>	0.078 *** (3.21)	0.293 *** (11.41)	0.330 *** (11.99)	0.347 *** (12.65)
<i>lnpath1</i>	0.164 *** (5.20)			

续表 9

模型	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>lnpath1</i> × <i>soe</i>	0.115 ** (2.06)			
<i>lnpath2</i>		-0.112 (-1.24)		
<i>lnpath2</i> ²		-0.046 (-0.76)		
<i>lnpath2</i> × <i>soe</i>		-0.376 * (-1.72)		
<i>lnpath2</i> ² × <i>soe</i>		0.270 * (1.83)		
<i>lnpath3</i>			-0.055 (-0.65)	
<i>lnpath3</i> ²			0.016 (0.28)	
<i>lnpath3</i> × <i>soe</i>			-0.532 *** (-3.32)	
<i>lnpath3</i> ² × <i>soe</i>			0.377 *** (3.42)	
<i>lnpath4</i>				0.161 *** (6.67)
<i>lnpath4</i> × <i>soe</i>				-0.119 *** (-3.02)
<i>fage</i>	-0.135 *** (-5.34)	-0.156 *** (-5.54)	-0.157 *** (-5.57)	-0.168 *** (-5.96)
<i>lev</i>	-0.184 *** (-3.50)	1.314 *** (23.61)	1.313 *** (23.52)	1.308 *** (23.44)
<i>cashr</i>	0.114 (0.97)	0.559 *** (4.22)	0.571 *** (4.31)	0.539 *** (4.07)
<i>roa</i>	1.160 *** (7.94)	2.830 *** (16.86)	2.865 *** (17.03)	2.877 *** (17.15)
<i>growth</i>	-0.052 ** (-2.02)	-0.095 *** (-3.22)	-0.100 *** (-3.38)	-0.093 *** (-3.16)
<i>top3</i>	-0.002 ** (-2.51)	0.000 (0.17)	0.000 (0.40)	0.000 (0.36)

续表 9

模型	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>indep</i>	-0.048 (-0.25)	1.583 *** (7.20)	1.570 *** (7.12)	1.569 *** (7.11)
<i>dual</i>	0.067 *** (3.49)	0.030 (1.39)	0.038 * (1.78)	0.037 * (1.75)
<i>board</i>	0.134 ** (2.34)	0.883 *** (13.93)	0.894 *** (14.08)	0.873 *** (13.72)
<i>cmi4</i>	-0.048 (-1.63)	-0.147 *** (-4.54)	-0.158 *** (-4.87)	-0.154 *** (-4.73)
<i>pay</i>	-0.167 * (-1.70)	-0.728 *** (-6.52)	-0.678 *** (-6.06)	-0.720 *** (-6.46)
<i>gender</i>	0.043 (1.19)	0.043 (1.02)	0.043 (1.03)	0.051 (1.23)
<i>lnage</i>	-0.195 *** (-3.10)	0.117 * (1.71)	0.162 ** (2.38)	0.199 *** (2.91)
<i>edu</i>	0.140 *** (8.13)	0.216 *** (11.42)	0.220 *** (11.57)	0.222 *** (11.71)
<i>tenure</i>	0.012 *** (6.66)	0.018 *** (9.48)	0.019 *** (9.95)	0.019 *** (9.70)
常数项	-12.395 *** (-36.93)	-3.416 *** (-10.03)	-3.656 *** (-10.73)	-3.785 *** (-11.08)
年度/行业固定效应	是	是	是	是
观测值	20550	20550	20550	20550
R ²	0.388	0.254	0.251	0.252

五、稳健性与内生性

为保证研究结论的可靠性和有效性,本文进行了如下稳健性检验:(1)替换被解释变量。稳健性检验时,创新投入使用企业当年研发投入占营业总收入比重度量研发投入衡量。创新产出借鉴黎文靖和郑曼妮(2016)^[57]的研究方法,按照公司申请的三种专利种类对企业自主创新的贡献程度,主观分配三种专利3:2:1的权重,计算各类专利申请数加权后的总和加1,取自然对数 $\ln pat_{q_{i,t}}$ 。模型稳健性检验结果均支持以上结论。(2)替换解释变量。构建各类高管职业路径的虚拟变量,检验结果与原回归结果保持一致。此外,构建的高管职业路径挑战指数也更加说明高管职业路径尤其是“多变”路径对企业创新影响的稳健性。(3)中介效应创新投入替代变量参考杨林等(2020)^[52]同时考虑创新资金和科技人员投入来衡量企业创新投入。具体使用样本公司年度研发投入强度和技术人员比例两个指标来综合评价作为替代变量。对这两个指标的数据分别进行标准

化处理,然后加总得到创新能力综合值,即: $Z = \frac{rd_{it} - \min(rd)}{\max(rd) - \min(rd)} + \frac{rdpr_{it} - \min(rdpr)}{\max(rdpr) - \min(rdpr)}$,以上

检验结果与前文的回归结果保持一致,说明研究结果是稳健的。(4)采用分组检验法检验产权性质的调节效应,结果仍然稳健。(5)内生性问题采用高管职业路径解释变量滞后 1 期,分别于创新投入与创新产出进行以上模型检验,结果仍然稳健和成立。(6)为了排除领导者在特殊制度环境如改革开放等历史因素造成的被动职业生涯变迁等因素影响,排除了具有国企改革转制经历的高管后,进一步考察突破型路径对企业创新投入和产出的影响,结果仍然稳健。因篇幅有限,详细结果未列示,备索。

六、结论与启示

本文以 2007—2020 年我国 A 股制造业和信息技术业上市公司为样本,基于高层梯队与知识基础理论,研究了高管职业路径对企业创新的影响及其机制,试图回答“多变”和“专一”职业路径哪种类型高管的职业发展路径更有利于企业创新的问题。研究结果表明:(1)高管多变突破型和多变平稳型职业路径与企业创新投入存在正向相关关系,多变多元和高管职业路径于企业创新投入存在正 U 型关系,而专一传统型职业路径对企业创新投入的影响不显著。(2)“多变”突破型和“专一”高管职业路径都能够提升企业的原创性创新产出,但多变多元型和多变平稳型高管职业路径对创新产出存在非线性影响。(3)企业创新投入在“多变”职业路径与创新产出关系中发挥着中介作用。(4)国有产权性质减弱了高管职业路径对企业创新投入的积极影响,同时更能促进“多变”高管职业路径对企业原创性创新产出的影响,并且也会降低“专一”路径高管对创新产出的积极作用。

本文研究高管职业路径对企业创新行为的影响,结合中国本土情境归类了四种职业路径类型高管,对于高管职业路径迁移及职业经历信息的量化及其对微观企业创新行为的影响研究具有重要参考意义,根据研究结果得到如下启示:

(1)鉴于“多变”高管职业路径对企业创新投入和产出的积极影响,企业可以更多的考虑选择任命或培养多变挑战型职业路径高管,以促进企业创新。“多变”职业路径的领导者经历了更多的风险挑战和锻炼,特别是拥有非盈利性组织向盈利性组织职业变迁经历的多变突破型领导者,除了具有冒险、勇于试错、失败高容忍等特点外,更具有能够避免企业短视行为、利用政治资本等资源提高创新投入强度、发挥个人认知多元化和知识储备提升创新产出的能力。但应重视多变型职业路径高管对创新产出的 U 型影响,特别是选聘和培养多变多元型高管时,要多考虑管理者的跨行跨企经历达到一定程度后,对企业创新产出的促进作用才更明显。

(2)基于创新投入对“多变”型职业路径高管与创新产出的中介作用,拥有“多变”挑战型职业路径领导者的企业,增加创新投入意味着提高企业创新产出和创新效率。因此,利益相关者风险决策时,可以考虑通过“多变”型高管的外部资源途径或者内部渠道争取更多的创新资金和人才投入,以提高创新产出。

(3)对于不同产权性质的企业,高管的“多变”或“专一”职业路径多对企业创新投入和产出的影响存在异质性。国有企业应尽量规避国有性质对“多变”路径高管促进创新投入的削弱作用,更多地激发“多变”路径高管对企业创新产出的积极作用,同时注意减轻国有企业对“专一”路径高管与企业创新产出关系的消极作用。因此,国有企业更适合配置和培养多变职业路径的高管,以利于企业自主创新产出;而对于非国有企业,外部“多变”或内部“专一”型职业路径的高管都是利于创新的选择。

本文也存在一定的局限性。研究对象主要是企业的董事长的职业发展路径对企业创新的影

响,事实上,企业管理层团队的整体职业发展路径特征对企业创新的影响也是有待进一步深入关注的课题。此外高管职业路径的分类可以进一步细化,如从职业迁移的主动性或被动性动机、迁移地理位置、岗位就职时长等视角进行研究,细化类别后的跨界“多变”路径对企业创新的影响可能会得到更加有趣和针对性的结论。

参考文献

- [1] Hambrick, D. C., and P. A. Mason. Upper Echelons: The Organization as A Reflection of its Top Managers [J]. *Academy of Management Review*, 1984, 9, (2): 193 - 206.
- [2] Cannella, B., S. Finkelstein, and D. C. Hambrick. *Strategic Leadership: Theory and Research on Executives, Top Management Teams, and Boards* [M]. New York: Oxford University Press, 2008.
- [3] Gupta, A., F. Briscoe, and D. C. Hambrick. Evenhandedness in Resource Allocation: Its Relationship with CEO Ideology, Organizational Discretion, and Firm Performance [J]. *Academy of Management Journal*, 2018, 61, (5): 1848 - 1868.
- [4] Hambrick, D. C. Upper Echelons Theory: An Update [J]. *Academy of Management Review*, 2007, 32, (2): 334 - 343.
- [5] 张栋, 胡文龙, 毛新述. 研发背景高管权力与公司创新 [J]. 北京: 中国工业经济, 2021, (4): 156 - 174.
- [6] 胡元木, 纪端. 董事技术专长、创新效率与企业绩效 [J]. 天津: 南开管理评论, 2017, (3): 40 - 52.
- [7] 姜付秀, 张晓亮, 蔡文婧. CEO 的财务经历有利于缓解企业融资约束吗 [J]. 北京: 经济理论与经济管理, 2018, (7): 74 - 87.
- [8] Filatotchev, I., X. Liu, and T. Buck. The Export Orientation and Export Performance of High-technology SMEs in Emerging Markets: the Effects of Knowledge Transfer by Returnee Entrepreneurs [J]. *Journal of International Business Studies*, 2009, 40, (6): 1005 - 1021.
- [9] 曾春影, 茅宁, 易志高. CEO 的知青经历与企业并购溢价——基于烙印理论的实证研究 [J]. 上海: 外国经济与管理, 2019, (11): 3 - 14.
- [10] 虞义华, 赵奇锋, 鞠晓生. 发明家高管与企业创新 [J]. 北京: 中国工业经济, 2018, (3): 136 - 154.
- [11] 周楷唐, 麻志明, 吴联生. 高管学术经历与公司债务融资成本. 北京: 经济研究, 2017, (7): 169 - 183.
- [12] 姜付秀, 张晓亮, 郑晓佳. 学者型 CEO 更富有社会责任感吗——基于企业慈善捐赠的研究 [J]. 北京: 经济理论与经济管理, 2019, (4): 35 - 51.
- [13] 代昀昊, 孔东民. 高管海外经历是否能提升企业投资效率 [J]. 北京: 世界经济, 2017, (1): 168 - 192.
- [14] 权小锋, 醋卫华, 尹洪英. 高管从军经历、管理风格与公司创新 [J]. 天津: 南开管理评论, 2019, (6): 140 - 151.
- [15] 沈维涛, 幸晓雨. CEO 早期生活经历与企业投资行为——基于 CEO 早期经历三年困难时期的研究 [J]. 北京: 经济管理, 2014, (12): 72 - 82.
- [16] 许年行, 李哲. 高管贫困经历与企业慈善捐赠 [J]. 北京: 经济研究, 2016, (12): 133 - 146.
- [17] 吴文锋, 吴冲锋, 刘晓薇. 中国民营上市公司高管的政府背景与公司价值 [J]. 北京: 经济研究, 2008, (7): 130 - 141.
- [18] 张琦, 郑瑶, 孔东民. 地区环境治理压力、高管经历与企业环保投资——一项基于《环境空气质量标准(2012)》的准自然实验 [J]. 北京: 经济研究, 2019, (6): 183 - 198.
- [19] 戴泽伟, 潘松剑. 高管金融经历与实体经济金融化 [J]. 上海: 世界经济文汇, 2019, (2): 76 - 99.
- [20] Crossland, C., J. Z. Yung, and N. J. Hiller. CEO Career Variety: Effects on Firm-level Strategic and Social Novelty [J]. *Academy of Management Journal*, 2014, 57, (3): 652 - 674.
- [21] 赵子夜, 杨庆, 陈坚波. 通才还是专才: CEO 的能力结构和公司创新 [J]. 北京: 管理世界, 2018, (2): 123 - 143.
- [22] 何瑛, 于文蕾, 戴逸驰, 王砚羽. 高管职业经历与企业创新 [J]. 北京: 管理世界, 2019, (11): 174 - 192.
- [23] Hall, D. T. *Careers in Organizations* [M]. Goodyear Publishing Company, 1976.
- [24] Veiga, J. F. Plateaued Versus Nonplateaued Managers: Career Patterns, Attitudes, and Path Potential [J]. *Academy of Management Journal*, 1981, 24, (3): 566 - 578.
- [25] Stroh, L. K., and J. M. Brett. A Decade of Change: Managers' Attachment to Their Organizations and Their Jobs [J]. *Human Resource Management*, 1994, 33, (4): 531 - 548.
- [26] Rosenbaum, J. E. Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1979, (12): 220 - 241.
- [27] Koch, M., S. Park, and S. A. Zahra. Career Patterns in Self-employment and Career Success [J]. *Journal of Business Venturing*, 2019, 62, (4): 1 - 18.
- [28] Li, X. H., and X. A. Liang. Confucian Social Model of Political Appointments among Chinese Private-firm Entrepreneurs [J]. *Academy of Management Journal*, 2015, 58, (2): 592 - 617.

- [29] Dokko, G., and V. Gaba. Venturing into New Territory: Career Experiences of Corporate Venture Capital Managers and Practice Variation[J]. *Academy of Management Journal*, 2012, 55, (3): 563 – 583.
- [30] Blach, O. M., E. Mayerhoffer, and I. Willing. From Government Office to Private PR: Career Patterns of Special Ministerial Advisers and the Privatization of Politics[J]. *The International Journal of Press/Politics*, 2019, 25, (2): 301 – 319.
- [31] 逯东, 林高, 黄莉, 杨丹. “官员型”高管、公司业绩和非生产性支出——基于国有上市公司的经验证据[J]. *北京: 金融研究*, 2012, (6): 139 – 153.
- [32] 孟祥展, 张俊瑞, 白雪莲. 外聘 CEO 职业经历、任期与公司经营战略变革的关系[J]. *北京: 管理评论*, 2018, (8): 168 – 181.
- [33] 逯东, 余渡, 黄丹, 杨仁眉. 内部培养与外部空降: 谁更能促进企业创新[J]. *北京: 中国工业经济*, 2020, (10): 157 – 174.
- [34] Lawrence, B. S. Perspective-The Black Box of Organizational Demography[J]. *Organization Science*, 1997, 8, (1): 1 – 22.
- [35] Shartle, C. L. *Occupational Information, Its Development and Application*[M]. Prentice-Hall, 1952.
- [36] 乔坤, 张昭. 上市公司高管人员的职业生涯模式研究——应用最佳匹配分析方法[J]. *北京: 管理评论*, 2015, (12): 141 – 150.
- [37] Walker, J. W. Let's Get Realistic about Career Paths[J]. *Human Resource Management*, 1976, 15, (3): 1 – 7.
- [38] Ference, T. P., J. A. F. Stoner, and E. K. Warren. Managing the Career Plateau[J]. *Academy of Management Review*, 1977, 2, (4): 602 – 612.
- [39] Arthur, M. B., and D. M. Rousseau. A Career Lexicon for The 21st Century[J]. *Academy of Management Perspectives*, 1996, 10, (4): 28 – 39.
- [40] Arthur, M. B., S. N. K. Hapova, and C. P. M. Wilderom. Career Success in a Boundaryless Career World[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2005, 26, (2): 177 – 202.
- [41] Kim, J. When Organizational Performance Matters for Personnel Decisions: Executives' Career Patterns in a Conglomerate[J]. *Management Accounting Research*, 2020, 49, (12): 1 – 16.
- [42] 何瑛, 于文蕾, 杨棉之. CEO 复合型职业经历、企业风险承担与企业价值[J]. *北京: 中国工业经济*, 2019, (9): 155 – 173.
- [43] 德鲁克. *创新与企业家精神*[M]. 北京: 机械工业出版社, 2007.
- [44] Katila, R., and G. Ahuja. Something Old, Something New: A Longitudinal Study of Search Behavior and New Product Introduction[J]. *Academy of Management Journal*, 2002, 45, (6): 1183 – 1194.
- [45] 李慧聪, 汪敏达, 张庆芝. 研发背景高管、职业成长路径与高技术企业成长性研究[J]. *哈尔滨: 管理科学*, 2019, (5): 23 – 36.
- [46] Francis, B., I. Hasan, and Q. Wu. Professors In the Boardroom and Their Impact on Corporate Governance and Firm Performance[J]. *Financial Management*, 2015, 44, (3): 547 – 581.
- [47] Boubakri, N., O. Guedhami, and D. Mishra. Political Connections and The Cost of Equity Capital[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2012, 18, (3): 541 – 559.
- [48] Custódio, C., M. A. Ferreira, and P. Matos. Do General Managerial Skills Spur Innovation? [J]. *Management Science*, 2019, 65, (2): 459 – 476.
- [49] Hitt, M. A., and B. B. Tyler. Strategic Decision Models: Integrating Different Perspectives[J]. *Strategic Management Journal*, 1991, 12, (5): 327 – 351.
- [50] Mannucci, P. V., and K. Yong. The Differential Impact of Knowledge Depth and Knowledge Breadth on Creativity Over Individual Careers[J]. *Academy of Management Journal*, 2018, 61, (5): 1741 – 1763.
- [51] Bartlett, F. C. *Thinking: An Experimental and Social Study*[M]. London, U. K.: Allen and Unwin, 1958.
- [52] 杨林, 和欣, 顾红芳. 高管团队经验、动态能力与企业战略突变: 管理自主权的调节效应[J]. *北京: 管理世界*, 2020, (6): 168 – 188, 201, 252.
- [53] 张璐, 赵爽, 长青, 崔丽. 跨越组织层级的鸿沟: 企业创新能力动态构建机制研究[J]. *北京: 管理评论*, 2019, (12): 287 – 300.
- [54] 李后建, 张宗益. 地方官员任期、腐败与企业研发投入[J]. *北京: 科学学研究*, 2014, (5): 744 – 757.
- [55] Balkin, D. B., G. D. Markman, and L. R. Gomez-Mejia. Is CEO Pay in High-Technology Firms Related to Innovation? [J]. *Academy of Management Journal*, 2000, 43, (6): 1118 – 1129.
- [56] 温忠麟, 刘红云, 侯杰泰. *调节效应和中介效应分析*[M]. 北京: 教育科学出版社, 2012.
- [57] 黎文靖, 郑曼妮. 实质性创新还是策略性创新? ——宏观产业政策对微观企业创新的影响[J]. *北京: 经济研究*, 2016, (4): 60 – 73.

Single-minded or Changeful-challenged: How Executive Career Paths Affect Enterprise Innovation?

WANG Xiao-yan^{1,2}, GUO Jian-luan¹, ZHANG Lu², CHANG Qing²

(1. Business School, Central University of Finance and Economics, Beijing, 100080, China;

2. Economics and Management School, Inner Mongolia University of Technology, Inner Mongolia, 010051, China)

Abstract: Senior executives are the organizers and guides of enterprise innovation activities. What kind of senior executives are more conducive to enterprise innovation has always been a hot topic. Along with the reform and opening up, Chinese executives have diversified career paths with Chinese characteristics. Among the top50 ranking of influential business leaders published by the Chinese enterprises, only 22% of the executives who have ‘always worked’ in an enterprise, and the rest 78% have experienced cross-industry, cross-industry or cross-enterprise career changes. The transition from manager to leader is mostly through ‘changeful’ career paths. Then, will executives with different career paths affect enterprise innovation? Previous literatures on the impact of executive characteristics on innovation pay more attention to the impact of demographic characteristics, functional background or single career experience on enterprise innovation, while literatures on the multi-career experience of senior executives are relatively scarce. However, the career experience of every successful executive contains important information of cross-border migration. The cross-border nature, degree and order will cause the heterogeneity of the characteristics can help executives create their own cognitive thinking, leadership styles, entrepreneurship, also can accumulate professional experiences and social resources, which affect enterprise innovation. Therefore, based on the high-level echelon theory and knowledge-based theory, this paper studies the impact of different executive career paths on enterprise innovation from the perspective of executive career, which has high practical and theoretical significance.

Taking Chinese A-share listed firms from 2007 to 2020 as samples, this paper divides executive career paths into ‘single-minded’ and ‘Changeful-challenged’ types to investigate the impact of different executive career paths on enterprise innovation. This paper distinguishes three executive ‘Changeful’ career paths types, introduces the concepts of changeful-breakthrough, changeful-plateaued and changeful-diversified executive career paths, not only supplements the quantitative methods and classification of executive career path migration and career experience information, but also fills the research gap of the impact of executive career path on enterprise innovation.

The results show that: (1) The Changeful-challenged career paths of senior executives have a positive or positive U-shaped influence on the enterprise innovation input, while the single-minded traditional career paths have no significant negative influence on the enterprise innovation input. (2) Both ‘single-minded’ and ‘Changeful-challenged’ executive career paths can improve the enterprises original innovation output, and the executive’s changeful plateaued career paths and the changeful diversified career paths have nonlinear effects on the innovation output. (3) Innovation input plays an intermediary role in the relationship between ‘Changeful-challenged’ career paths and enterprise innovation output. (4) Further research shows that the nature of state-owned property rights will weaken the positive impact of ‘Changeful-challenged’ executives career paths on enterprise innovation input, strengthen the promoting effect of ‘Changeful-challenged’ executives on enterprise original innovation output, but weaken the positive effect of ‘single-minded’ executives on enterprise innovation output. The above research results not only enrich the literature content of the impact of executive career paths on enterprise innovation, but also provide micro empirical evidence for enterprises to train entrepreneurial executives to improve innovation ability and for individuals to better plan their career paths to become excellent leaders.

Key Words: enterprise innovation; executive career paths; changeful-challenged career paths; single-minded career paths

JEL Classification: O31

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2023.01.008

(责任编辑:舟山)