

# CEO 贫困出身与企业创新: 人穷志短抑或穷则思变?\*



马永强 邱煜 金智

(西南财经大学会计学院,四川 成都 611130)

**内容提要:**本文以 2008—2014 年民营上市企业为样本,从后天教育、政府支持和海外经历三个视角考察了 CEO 贫困出身对企业创新的影响。研究发现,在不同的后天经历影响下,先天贫困出身的 CEO 对企业创新的影响呈现显著差异,具体而言:(1)先天贫困出身的 CEO 如果后天接受了良好的教育,会显著促进企业创新,反之,则会显著抑制企业创新;(2)后天政府支持有助于贫困出身 CEO 获得更多创新资源优势,进而显著促进企业创新;(3)后天海外经历限制了贫困出身 CEO 对产品创新的投入,进一步研究发现,这是由于中国 CEO 海外经历的价值在于将有限的企业资源集中于拓展海外市场,而非通过丰富人力资本来促进企业创新。上述结论在考虑内生性影响后依然稳健。结论表明,贫困出身虽然影响了 CEO 个性塑造,但后天努力与人生际遇会改变先天贫困出身对 CEO 个性特征的作用,也说明当前的教育扶贫政策对贫困出身群体后天的个性塑造具有重要的积极作用。

**关键词:**管理者特征 企业创新 贫困出身 人生经历

**中图分类号:**F272.3 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2019)12—0088—17

## 一、引言

改革开放带来中国经济高速增长的一个重要原因是它为社会财富创造敞开大门的同时,也为贫困阶层脱离贫困打开了一扇窗,实现了贫困群体向富裕群体的有效流动,为宏观经济发展注入了丰裕的人力资本。这一现象在微观企业中的重要体现是,一些贫困出身的寒门子弟走上了上市企业总经理(CEO)的位置。根据生理学和心理学研究,一个人的成长环境塑造个体性格,并影响其决策风格(Dittmar 和 Duchin,2016<sup>[1]</sup>;Schoar 和 Zuo,2017<sup>[2]</sup>)。那么,对于企业经营而言,贫困出身的 CEO 会展现何种不同的经营风格呢?

中国社会对个人出身有两种观点:一种观点是“人穷志短”,即贫困带来的穷人思维可能导致个体过于关注眼前利益,而忽视长远利益。从企业经济理论而言,管理者的穷人思维会使其忽视关乎企业长远利益的投资,即忽视企业研发。另一种观点是“穷则思变”,即相比其他人,经历过贫穷的人,更害怕重蹈覆辙,更懂得珍惜当前的机会,从而倾向于开拓创新,即更重视企业研发。换言

收稿日期:2019-07-22

\* 基金项目:国家自然科学基金项目“会计信息对宏观经济的预测功能研究——基于中国情景的考察”(71872151);国家自然科学基金项目“宏观经济变动、产权背景与企业成本费用调整机制研究——代理动机抑或效率导向”(71472152);教育部人文社会科学一般项目“中国资本市场的会计监管研究:基于公平性与外部性的视角”(13YJC790060)。

作者简介:马永强,男,院长、教授,博士生导师,研究领域是资本市场财务与会计研究,电子邮箱:myq@swufe.edu.cn;邱煜,女,博士研究生,研究领域是资本市场财务与会计研究,电子邮箱:qiuyu1990@126.com;金智,男,副教授,博士生导师,研究领域是资本市场与公司治理,电子邮箱:09001-jz@163.com。通讯作者:金智。

之,CEO 贫困出身对企业研发的作用,存在一正一反的竞争性假设,说明实证检验该问题的必要性。同时,心理学的研究强调,人的性格是以先天因素为基础,通过后天环境的不断影响逐渐形成(成子娟和侯杰泰,2002<sup>[3]</sup>;渠长根,1999<sup>[4]</sup>)。也就是说,CEO 的人格特征除了受到先天条件的影响,还会受到后天环境的较大影响。因此,本文除了考察 CEO 先天的出身条件如何影响企业研发之外,更多侧重考察后天环境如何影响出身环境对企业研发的作用。

后天环境包括很多因素,但结合企业研发来看,本文认为人力资本、社会资本和国际化是影响先天出身环境对 CEO 研发决策作用的关键后天要素。主要原因在于,第一,创新依赖人力资本的积累,人力资本积累又主要依靠教育(Barro 和 Sala-i-Martin,2004)<sup>[5]</sup>。后天教育通过提高 CEO 的学习能力、认知能力和信息整合能力来重塑思维、提升人力资本,进而影响早期贫困环境对 CEO 创新意识的作用。第二,企业创新需要丰富的资金资源和政策资源。中国政府目前在市场资源配置,例如银行贷款和上市融资的资源配置,产业政策的制定等方面依旧扮演着重要角色,政企关系则是弥补中国特色制度约束的一项非常重要的替代性机制(余明桂和潘红波,2008<sup>[6]</sup>;Allen 等,2005<sup>[7]</sup>),对企业获取上述资源尤其重要。可见,政企关系是企业创新的关键社会资本。先天出身环境影响 CEO 创新决策的一个重要原因在于出身环境所代表的社会资本会极大影响一个人的风险承受能力,若后天能够通过政治关系获得更多政府支持,应当能够影响 CEO 先天出身环境在企业研发中的作用。第三,企业创新需要学习引进国外先进技术经验。改革开放政策是中国经济高速增长 40 多年的制度基础,这其中一个重要方面就是学习海外先进技术和经验(金碚,2004)<sup>[8]</sup>。海外经历往往被认为是国外先进技术和经验的标志,CEO 的眼界和思维在受到海外求学或工作等经历的冲击后,早期出身环境带来的对企业创新的认知或许会改变。基于上述分析,本文从 CEO 的教育经历、政府支持和海外经历三个角度,考察后天环境如何影响 CEO 出身环境对企业研发的作用。

本文的主要贡献在于:(1)丰富了高管早期生活经历如何影响企业经营决策的研究。以往研究主要考察了 CEO 童年的经济萧条经历(Malmendier 和 Nagel,2011)<sup>[9]</sup>、灾难经历(Bernile 等,2017)<sup>[10]</sup>等早期经历如何影响企业行为,本文则基于与生俱来的贫困出身视角为有关高管早期经历与企业经营行为的研究提供了新证据。(2)拓展了高管个人经历如何影响企业行为的研究。区别于以往文献侧重于早期经历(Malmendier 和 Nagel,2011<sup>[9]</sup>;沈维涛和幸晓雨,2014<sup>[11]</sup>;马永强和邱煜,2019<sup>[12]</sup>)或后天经历(Benmelech 和 Frydman,2015<sup>[13]</sup>;徐莉萍等,2015<sup>[14]</sup>)视角来考察企业经营决策,本文不仅探索了 CEO 的贫困出身如何通过影响其早期性格塑造进而影响企业决策,更进一步探讨了这种早期经历对企业决策的影响是否经由后天经历影响而有所不同,弥补了以往研究的不足,同时也有助于拓展管理学与社会学学科结合的相关研究。(3)丰富和发展了企业创新影响因素的相关研究。本文发现,出身贫困并不一定意味着 CEO 局限于穷人思维,后天教育与人生际遇会在不同程度上影响其人格塑造、人力资本及社会资本的积累,从而对企业创新产生积极作用。这一研究结论不仅丰富了企业创新方面的研究,并且对于削减当前社会对贫困出身群体的固有思维,以及为十九大以教育扶贫作为精准扶贫治本之策的政策导向提供了一定经验证据。

## 二、文献回顾与理论分析

自 1984 年 Hambrick 等提出“高层梯队理论”以来,大量文献开始考察管理者特征如何通过影响风险偏好和心理认知作用于企业行为。这些文献首先考察了管理者性别、年龄等先天无法改变的特征与企业行为的关系,然后考察了管理者教育背景、过去经历和个人爱好等取决于自身后天选择和努力的特征对企业行为的影响。因此,本文根据现有文献的发展脉络,进行文献回顾及评述;然后,在现有文献的基础上,本文就 CEO 贫困出身对公司创新的作用推演出“人穷志短”和“穷则变通”的两个竞争性假设,并从后天教育、政府支持和海外经历等角度对 CEO 贫困出身在企业创新

中的角色展开分析。

### 1. 文献回顾

Hambrick 和 Mason(1984)<sup>[15]</sup>提出的“高层梯队理论”认为,管理者是有限理性的,在做决策时往往受到性格偏好、过去经历及其他认知局限的影响。具体而言,管理者的年龄、性别、任期、学历、职业经历等个人特征会通过影响其风险偏好、思维方式等心理认知来影响企业行为。自此,管理者特征如何影响企业行为受到了学术界广泛关注。

Huang 和 Kisgen(2013)<sup>[16]</sup>等从管理者性别角度研究发现,相比女性 CEO,男性 CEO 往往表现出更强烈的过度自信,因而更偏好债务融资和并购活动。Carter 等(2017)<sup>[17]</sup>研究表明,相比男性高管,女性高管更厌恶风险,从而更倾向选择高占比的固定薪酬搭配低比例的股权报酬的薪酬激励方案。Prendergast 和 Stole(1996)<sup>[18]</sup>、Bertrand 和 Schoar(2003)<sup>[19]</sup>指出,年轻的 CEO 初入职场,迫切需要积累声誉资本来得到市场认可,所以比年老的 CEO 更有动机通过激进的投资决策来展现才华。Serfling(2014)<sup>[20]</sup>、Yim(2013)<sup>[21]</sup>从上述声誉资本积累视角,考察了 CEO 年龄对企业投资行为的影响,研究发现,CEO 年龄越小,企业发生并购的可能性越大,研发投入也越多。

随着研究的不断深入,学者们逐渐意识到仅从外在属性归类管理者特征有失偏颇,管理者内在个性特征对企业决策造成的影响不容忽视(Goel 和 Thakor,2008)<sup>[22]</sup>。心理学和生理学研究表明,CEO 的个性特征在很大程度上内生于其过去的经历(Cronqvist 和 Yu,2017)<sup>[23]</sup>。于是,学者们要么从早期经历视角,要么基于后天经历对 CEO 个性特征如何影响企业行为展开了广泛探讨。其一,早期经历方面,Malmendier 和 Nagel(2011)<sup>[9]</sup>研究表明,成长于大萧条时期的 CEO 行为决策更加稳健,偏好规避风险较高的债务融资行为。Bernile 等(2017)<sup>[10]</sup>却发现,早期逆境经历对 CEO 性格特征的影响可能随遭受损失的程度而不同,具体而言,早年在严重自然灾害中遭受过严重损失的 CEO 投资决策更为谨慎,反之则更加激进。许年行和李哲(2016)<sup>[24]</sup>研究发现,童年有过贫困经历的 CEO 所在企业的慈善捐赠更多。其二,后天经历方面,Malmendier 等(2011)<sup>[25]</sup>指出,部队经历使 CEO 更加冒进,容易导致企业过度债务融资。Benmelech 和 Frydman(2015)<sup>[13]</sup>却持相反观点,发现有过部队经历 CEO 选择了更保守的财务策略,研发投入更少。赖黎等(2016)<sup>[26]</sup>则以中国特殊的制度背景出发,发现军队背景 CEO 更为偏好风险,支持了 Malmendier 等(2011)<sup>[25]</sup>的观点。关于 CEO 教育经历如何影响企业行为的研究,Wiersema 和 Bantel(1992)<sup>[27]</sup>发现,高学历的 CEO 更可能实施战略变革。Bertrand 和 Schoar(2003)<sup>[19]</sup>进一步从 CEO 受教育的专业背景出发,认为接受过经管类教育的 CEO 对自身能力表现出过度自信,投资决策更激进。而 Malmendier 和 Tate(2005)<sup>[28]</sup>研究表明,相比工科学历或工科类工作经历的 CEO,金融类学历或金融类工作经历的 CEO 投资-现金流敏感性更低,投资决策更加谨慎。类似地,周楷唐等(2017)<sup>[29]</sup>基于工作经历视角研究发现,学术经历使高管更加审慎、保守和自律,因而会通过缓解企业信息风险和代理风险来降低企业债务融资成本。姜付秀等(2016a<sup>[30]</sup>;2016b<sup>[31]</sup>)指出,财务经历使高管具备了丰富的财务素养,因此所在企业盈余信息质量更高,融资约束水平更低。此外,业余爱好也是一个人性格特征的一种表现方式。Sunder 等(2017)<sup>[32]</sup>研究发现,爱好开飞机的 CEO 对充满风险的新奇体验带有与生俱来的渴望,他们渴求从冒险中获得刺激,风险容忍度更高,因此有飞行爱好的 CEO 对具有高风险特性的创新会投入更多,并且他们思维更开阔,更富有创造性,所以创新效率也更高。

既然 CEO 的人生经历通过影响其风险态度、思维认知来影响企业行为,而创新既是企业提高核心竞争力的关键所在,又是国家经济转型升级的重要引擎,那么研究 CEO 贫困出身如何影响企业创新,以及后天经历在贫困出身 CEO 创新决策中的角色,无论对于揭开 CEO 贫困出身影响企业行为的黑箱,还是对于国家利用创新驱动因素推动经济转型来说都意义重大。现有经济学的文献主要从国家文化如宗教信仰(Adhikari 和 Agrawal,2016)<sup>[33]</sup>、制度环境(Fang 等,2017)<sup>[34]</sup>、金融市

场发展程度(Hsu等,2014)<sup>[35]</sup>和投资者性格特征(Tian和Wang,2014)<sup>[36]</sup>、企业治理(Balsmeier等,2017)<sup>[37]</sup>等视角探讨了企业创新的影响因素,而如上所述,管理学的文献则更多侧重从人的行为对CEO个人特征如何影响企业创新进行了科学解释。但是,这些文献尚未考察CEO的贫困出身如何通过影响其性格塑造而影响企业创新,更未深入探讨这种早期经历对企业创新的影响是否由于不同类型的后天经历而有所不同。

## 2. 理论分析与假设推演

弗洛伊德的精神分析理论强调,童年的苦难经历会隐藏在潜意识深处,并持久地作用于个人的思想和行为模式(Freud,1920)<sup>[38]</sup>。贫困的出身表明个体童年成长于社会资源和经济资源短缺的环境中(Wu和Treiman,2004)<sup>[39]</sup>,由此产生的苦难回忆会长久存在于不为人所察觉的潜意识层面,从而深刻影响着一个人成年后的性格特征。根据高层梯队理论,高管的性格特征会不同程度地影响企业经营决策,从而影响企业研发创新。理论上,CEO的贫困出身对企业创新的负面影响可能主要体现在三个方面。其一,先天贫困出身限制了CEO早期自身人力资本积累,而高管卓越的人力资本恰恰是企业创新的必要先决条件。贫困出身的孩子往往营养摄入不足,由此产生的饥饿感会导致注意力不集中、记忆力减弱,不利于其早期认知发展和人力资本积累(Greenhalgh等,2007)<sup>[40]</sup>。其二,先天贫困出身使CEO童年时期创造性人格的培养存在缺位,不愿轻易打破常规的观念使其更倾向回避以突破常规为精神内核的创新活动。Lareau(2002)<sup>[41]</sup>研究发现,贫困家庭容易忽视对孩子独立思维的培养,并且常以指令非循循善诱的方式要求孩子被动服从,导致贫困出身的人缺乏创造性思维。其三,先天贫困出身导致CEO风险容忍度较低。在贫困境遇下成长起来的CEO出于对逆境的一种适应性反应,容易对外界环境变化表现出过度的敏感和强烈的不安全感,放大风险事件的不利影响,最终使其做出规避风险的决策(Elder,1998<sup>[42]</sup>;Denrell和March,2001<sup>[43]</sup>;Dittmar和Duchin,2016<sup>[1]</sup>)。企业创新具有极高的风险性,它要求领导者具有相当独立的人格和超群的人力资本,以突破常规的战略思维,去尝试风险极高的投入。虽然贫困出身的人当上企业CEO已经历了较长时间,但心理学、社会学的研究结果已证实,童年时期的逆境经历会对个体的性格塑造产生难以消除的永久印记(Ditzen等,2008<sup>[44]</sup>;Mehta等,2013<sup>[45]</sup>)。也就是说,贫困出身的CEO在年少形成的人力资本不足、不敢突破常规的服从个性和不敢冒险的行为特征这类不利于创新的负面因素会在其管理的企业创新中产生阻碍作用,因此,本文提出“人穷志短”假说:

H<sub>1a</sub>: 贫困出身抑制了CEO对企业研发创新的投入。

苦难也是一笔财富,先天贫困出身可能通过练就CEO集思广益、百折不挠追求成功、寻求突破的强烈意志,来促进对企业研发创新的投入。根据Stephens等(2014)<sup>[46]</sup>的理论,贫困出身的人长期与贫穷抗争,促使他们比那些非贫困出身的人具有更强的承受逆境和面对失败的能力,练就了他们更加坚韧不拔地克服逆境的性格特点。为了改变贫困的社会出身,他们将贫困的家境作为自己奋斗的动力,追求成功的欲望更强烈(康育文和陈青萍,2006<sup>[47]</sup>;林少惠和陈俊,2011<sup>[48]</sup>),也更清楚只有突破和创新才能帮助他们走向成功。再者,古人常云“谋贵众”,创新是集体智慧的结晶,对于管理者能否集思广益、博采众长、凝聚团队智慧、充分发挥人力资本创造价值有更高的要求。而贫困出身的人比非贫困出身的人移情准确性更高,更善于理解他人的思想、情感和意图(Kraus等,2010)<sup>[49]</sup>。这有利于贫困出身CEO集思广益和接受新事物,促进企业创新。因此,本文提出“穷则思变”假设:

H<sub>1b</sub>: 贫困出身促进了CEO对企业研发创新的投入。

心理学研究表明,一个人个性的形成除了受到先天环境的作用,还会受到后天因素较大影响(成子娟和侯杰泰,2002<sup>[3]</sup>;渠长根,1999<sup>[4]</sup>)。这暗示着,先天的贫困环境虽然会对CEO的人格特征产生深远影响,但后天的教育和人生际遇却可能调整甚至改变先天条件对CEO的桎梏,最终影响企业研发创新。

后天教育通过传授知识技能、开阔眼界、培养自信品质来重塑思维认知(莫雷,2005)<sup>[50]</sup>,增强人力资本(多米尼克,2017<sup>[51]</sup>;张兆国等,2013<sup>[52]</sup>),这有助于抵消早期贫困出身对 CEO 个人志向和性格特征带来的负面影响,从而减弱 CEO 贫困出身对企业研发创新的负面作用。具体而言,后天教育在其中主要存在三个方面的影响:其一,贫困出身的 CEO 对创新风险容忍度低,缺乏创新意识,源自于缺乏对创新价值的足够了解和重视。教育通过传授知识和技能来增长个人见识(莫雷,2005)<sup>[50]</sup>,能弥补 CEO 贫困出身带来的过于关注眼前利益而忽视长远利益的思维对企业研发创新的负面作用。其二,教育帮助个人正确认识自我价值,明确自身优势,提高个人自信(莫雷,2005)<sup>[50]</sup>,同时也为个人建立广泛的社交网络,获取更多社会资源来进行研发创新投入提供了良好平台,有助于使贫困出身 CEO 在变得敢于承担创新风险的同时,有能力承担创新失败的后果。其三,根据人力资本吸收效应理论,人力资本越丰裕,吸收新技术、新思想的能力就越强(Nelson 和 Phelps,1966)<sup>[53]</sup>。在此良性循环下,教育积累的人力资本又会通过提升贫困出身 CEO 学习、积累和吸收先进技术的能力来进一步培养志向、优化人格,进而削弱早期贫困出身对 CEO 创新决策的负面影响。总的来说,后天教育对贫困出身 CEO 的个人志向和性格特征都存在较大影响,尤其是高等教育更有助于培养贫困出身 CEO 的创新意识和创新能力(Becker,1970<sup>[54]</sup>;Kimberly 和 Evanisko,1981<sup>[55]</sup>)。因此,本文提出如下假设:

H<sub>2</sub>:后天教育经历促进了贫困出身 CEO 对企业研发创新的投入。

中国经济目前处于转型升级的重要时期,政府仍掌握着影响企业生存发展各类资源的配置和调控权(周黎安,2008)<sup>[56]</sup>。贫困出身的 CEO 受穷人思维局限,过于短视而忽视长期投资,害怕承担风险,从而抑制了企业研发创新的投入,归根结底是缺乏资金和政策支持。若后天能与政府建立联系,应该会在很大程度上影响贫困出身对 CEO 创新决策的作用。一方面,企业研发创新不仅要耗费大量资金,还要整合技术、市场、政策等各方面要素资源,充满不确定性。政治关系则能帮助贫困出身 CEO 获得更多创新资源,例如信贷优惠、政府补贴、技术支持等(余明桂和潘红波,2008<sup>[6]</sup>;余明桂等,2010<sup>[57]</sup>),有助于提高贫困出身 CEO 的创新风险容忍度,削弱早期贫困出身 CEO 带来的对企业因投入大量研发资金而陷入财务困境,又或者因难以突破核心技术而被迫终止研发创新的过度担忧。另一方面,现阶段,中国仍存在正式制度不完善,知识产权保护缺位等问题,企业面临着创新技术和成果被迅速模仿,创新回报遭大幅稀释,甚至亏损的风险(Beer 和 Fu,2013)<sup>[58]</sup>。后天政治联系作为替代正式制度的一种非正式制度安排,能够使企业获得政治合法性(何轩等,2014)<sup>[59]</sup>,为贫困出身 CEO 的创新决策提供有力法制保障,减少不必要的侵权申诉审批流程,及时查处违规者的侵权行为,减少企业侵权损失,这有助于增强贫困出身 CEO 的创新信心,提高创新风险容忍度。总之,当贫困出身 CEO 获得政府支持后,其坚强的意志和追求成功的强烈愿望,将能使贫困出身的 CEO 更加大胆地创新。因此,本文提出如下假设:

H<sub>3</sub>:后天政府支持促进了贫困出身 CEO 对企业研发创新的投入。

CEO 后天的海外经历,包括海外工作、海外学习和海外生活的经历等同样可能对 CEO 贫困出身与企业创新之间的关系造成影响。技术进步和国际化都是海外经历带来的重要收获(李虹和邹庆,2018<sup>[60]</sup>;周泽将等,2017<sup>[61]</sup>)。然而,企业进行研发创新和拓展海外市场都需要资源投入,在资源有限的情况下,拓展海外市场就意味着用于研发的资源投入会减少。

从人力资本的角度而言,海外发达国家的经历,通常被认为是先进技术和和管理经验的标志。大量研究表明,CEO 的海外经历有助于培养国际性视野和先进理念,丰富人力资本(Giannetti 等,2015<sup>[62]</sup>;刘青等,2013<sup>[63]</sup>)。因此理论上,海外经历带来的新思想、新技术能重塑贫困出身 CEO 的创新思维、提高人力资本,使其更具国际性视野和全球化思维,从而更加重视通过研发创新走出一条新的道路;从开拓市场的角度而言,一方面,海外经历开阔了贫困出身 CEO 的视野,令其见识到

海外庞大的市场份额,并且随着全球化进程不断深入,贫困出身的 CEO 会更加敏锐地洞察到,在当前经济形势下企业“走出去”开拓海外市场不失为企业的另一条出路。正如尹俊等(2013)<sup>[64]</sup>研究发现,海外经历会增强管理者对于企业的国际化倾向。另一方面,海外经历有助于缓解贫困出身 CEO 对海外市场开拓风险的顾虑。后天海外经历能够为管理者提供直接接触国外市场文化和运营实践的机会,使其能更好地把握国际市场的需求,从而在很大程度上降低企业国际化运营的风险(Sambharya, 1996<sup>[65]</sup>;刘柏和梁超,2017<sup>[66]</sup>),这对于风险容忍度较低的贫困出身 CEO 来说,或许能够激发 CEO 先天贫困出身造就的强烈成就动机,也即致力于拓展海外市场,将有限的企业资源更多集中于海外扩张,以致挤占了企业研发创新资源。

从上述两个不同视角可以看出,在企业资源有限的前提下,海外经历将如何影响企业资源配置,也即后天海外经历如何影响贫困出身 CEO 的创新决策,是一个有待实证的问题。基于此,本文提出如下竞争性假设:

H<sub>4a</sub>:后天海外经历促进了贫困出身 CEO 对企业研发创新的投入。

H<sub>4b</sub>:后天海外经历会激发贫困出身 CEO 的海外扩张动机,促使其将有限的企业资源更多集中于拓展海外市场,从而挤占了对企业研发创新的投入。

### 三、研究设计

#### 1. 样本选择与数据来源

为使本文的实证结论更为可靠,本文将总体样本和倾向得分匹配(PSM)配对样本分别进行多元回归分析。具体而言,一方面,本文选取 2008 - 2014 年民营上市企业作为样本,剔除金融行业上市企业以及数据缺失的观测值,共获得 4696 个有效观测值。本文通过手工收集和整理 CEO 的出生地信息和媒体报道来定义 CEO 的贫困出身,其余数据分别来自 CSMAR 数据库和 Wind 数据库。相关连续变量在首尾 1% 分位进行了极端值处理。

另一方面,为保证处理组和控制组具有充分的可行性,本文在总体样本的基础上,运用倾向得分匹配(PSM)方法对备选控制组和处理组进行一对一的最近邻匹配,最终得到与处理组相匹配的控制组样本。具体地,本文首先以 CEO 是否成长于贫困环境为标准,将总体样本分为两类:一类是处理组,即聘用了贫困出身 CEO 的企业;另一类是备选控制组,即聘用了非贫困出身 CEO 的企业。其次,设定企业规模(*Assets*)、财务杠杆(*Lev*)、董事会规模(*Board*)、股权集中度(*Top1*)、资产收益率(*Roa*)、自由现金流(*Wcfo*)、董事会独立性(*Indboard*)为 PSM 向量组合。然后,本文用上述企业特征变量估计倾向分值并运用最邻近方法进行 1:1 的样本匹配,在剔除部分无法成功匹配的样本后,最终得到 318 个 PSM 配对样本有效观测值。匹配结果的平衡性检验结果显示<sup>①</sup>,匹配后大部分变量的标准偏差小于 10%,相比匹配前有所降低,并且大部分变量的 t 检验结果也显示匹配后处理组和控制组的控制变量已无系统性差异,说明本文的 PSM 匹配结果通过了平衡性检验。

#### 2. 变量选取和度量

(1)企业创新。本文分别从研发投入与产出两个角度衡量企业创新。具体而言,本文采用研发支出占总资产的比重(*RDexp*)来衡量企业的研发投入强度,采用最能代表企业自主创新能力的发明专利申请数量加 1 的自然对数(*Patent*)来衡量企业创新产出。其中,企业研发投入和专利数据来自 CSMAR 数据库。

(2)CEO 的贫困出身(*Dumpoor*)。本研究将出生于贫困地区或贫困家庭的 CEO 界定为贫困出身 CEO。在已有文献基础上(许年行和李哲,2016)<sup>[24]</sup>,贫困地区的判定以国务院扶贫办披露的

① 因篇幅限制,PSM 样本匹配的平衡性检验的结果未列示,备案。

1994年、2001年、2012年国家扶贫工作重点县名单和2012年集中连片特殊困难地区分县名单为标准(以下简称“国家贫困县”)。为尽可能地补全CEO的出生地信息,本文在CSMAR数据库的基础上,通过百度搜索引擎、企业官网、新浪人物等网站,手工检索CEO的出生地信息。若CEO出生于国家贫困县,则定义该CEO为贫困出身。同时,本文还通过网络查阅CEO的媒体报道,如果CEO在报道中自述出身贫困家庭,则定义该CEO为贫困出身。针对上述两种贫困出身的CEO,本文将*Dumpoor*取1,否则取0。

(3)调节变量。首先,后天教育经历的衡量。CEO教育经历数据来自CSMAR数据库和企业的财务年报。本文在CSMAR数据的基础上,通过手工翻阅企业财务年报,补充CEO教育经历的数据,若CEO受过高等教育即本科及以上学历,则*Dumedu*取1,否则取0。其次,后天政府支持的衡量。参考罗党论和唐清泉(2009)<sup>[67]</sup>的衡量方式,本文手工找出民营上市企业CEO、终极控制人以及董事会各位董事的资料,然后根据个人资料查找其是否曾任或现任政府公职、人大代表、政协委员,若是则*Politic*取1,否则取0。最后,后天海外经历的衡量。本文通过手工整理CEO的个人资料,以CEO是否有过海外工作、海外学习或海外长期生活的经历来衡量。参考代昀昊和孔东民(2017)<sup>[68]</sup>的衡量,本文通过CEO的个人资料查找其是否有海外工作或海外学习的经历。考虑到获得外国国籍或维持永久境外居留权的前提条件之一是CEO必须在境外居住生活较长时间<sup>①</sup>。因此,本文还通过手工查找CEO是否拥有外国国籍或者永久境外居留权来判断其海外长期生活经历。综上,若CEO曾经在海外工作或学习,或者拥有外国国籍抑或境外永久居留权,则*Oversea*取1,否则取0。

(4)其他控制变量。借鉴何瑛和张大伟(2015)<sup>[69]</sup>、李玲和陶厚永(2013)<sup>[70]</sup>、Serfling(2014)<sup>[20]</sup>、潘越等(2015)<sup>[71]</sup>的做法,本文选取的控制变量包括:CEO任期(*Tenuer*)、CEO年龄(*Age*)、股权激励(*Holdrate*、*Option*)、股权集中度(*Top1*)、董事会特征(*Indboard*、*Board*)、自由现金流(*Wefo*)、企业所得税税率(*Tax*)、企业规模(*Assets*)、财务杠杆(*Lev*)、资产收益率(*Roa*)。此外,还加入年度、行业、省份固定效应。变量定义和度量如表1所示。

表1 变量定义

变量	变量含义与度量方法
因变量	<i>RDexp</i> 企业研发投入强度,等于研发支出占总资产的比重
	<i>Patent</i> 企业自主创新产出,等于发明专利申请数量加1的自然对数
	<i>SeaSale</i> 企业海外销售,等于海外销售收入占总资产的比重
自变量	<i>Dumpoor</i> CEO的贫困出身,若CEO出身于国家贫困县,或者媒体报道出身于贫困家庭则取1,否则取0
	<i>Dumedu</i> 后天教育经历,若CEO受过高等教育即大学本科学历及以上则取1,否则取0
	<i>Politic</i> 后天政府支持,以CEO所在企业是否有政治关联衡量,当企业CEO、终极控制人以及董事会各位董事曾任或现任政府公职、人大代表、政协委员时取1,否则取0
	<i>Oversea</i> 后天海外经历,以CEO是否有海外任职、求学或长期生活的经历衡量,当CEO曾在海外工作或求学,或者拥有境外居留权抑或外国国籍时取1,否则取0
控制变量	<i>Tenuer</i> CEO任期
	<i>Age</i> CEO年龄
	<i>Assets</i> 企业规模,等于总资产的自然对数
	<i>Lev</i> 财务杠杆,等于有息负债/总资产
	<i>Roa</i> 盈利能力,等于营业利润/总资产

① 以美国为例,获得美国永久境外居留权的人需要每年在美国居住至少半年才能维持绿卡,而要加入美国国籍则要获得永久居留权并在美国连续居住满5年,且每年在美国居住至少半年。

续表 1

变量	变量含义与度量方法
<i>Holdrate</i>	股权激励强度,等于企业高管持股比例
<i>Option</i>	是否股权激励,若企业当年实施股权激励则取 1,否则取 0
<i>Top1</i>	股权集中度,等于第一大股东持股比例
<i>Indboard</i>	董事会独立性,等于独立董事人数/董事总人数
<i>Board</i>	董事会规模,等于董事总人数
<i>Tax</i>	企业所得税税率
<i>Wcfo</i>	企业自由现金流
<i>Ppe</i>	固定资产净值/总资产
<i>YEAR</i>	年度虚拟变量
<i>IND</i>	行业虚拟变量
<i>PRO</i>	省份虚拟变量

资料来源:本文整理

### 3. 实证模型

本文通过构建模型(1)用于检验“CEO 贫困出身如何影响企业创新”;构建模型(2)用于检验“后天教育如何影响 CEO 贫困出身与企业创新之间关系”;构建模型(3)用于检验“后天政府支持如何影响 CEO 贫困出身与企业创新之间关系”;构建模型(4)用于检验“后天海外经历如何影响 CEO 贫困出身与企业创新之间关系”。 $ControlVariables_{i,t-1}$ 是基于现有文献设定的控制变量,如表 1 所示。

$$RDexp_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 Dumpoor_{i,t-1} + \alpha ControlVariables_{i,t-1} + e \quad (1)$$

$$RDexp_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 Dumpoor_{i,t-1} + \alpha_2 Dumedu_{i,t-1} + \alpha_3 Dumpoor_{i,t-1} \times Dumedu_{i,t-1} + \alpha ControlVariables_{i,t-1} + e \quad (2)$$

$$RDexp_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 Dumpoor_{i,t-1} + \alpha_2 Politic_{i,t-1} + \alpha_3 Dumpoor_{i,t-1} \times Politic_{i,t-1} + \alpha ControlVariables_{i,t-1} + e \quad (3)$$

$$RDexp_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 Dumpoor_{i,t-1} + \alpha_2 Oversea_{i,t-1} + \alpha_3 Dumpoor_{i,t-1} \times Oversea_{i,t-1} + \alpha ControlVariables_{i,t-1} + e \quad (4)$$

## 四、实证结果

### 1. 主要变量相关系数分析和描述性统计

表 2 列示了主要变量的全样本相关性系数和描述性统计结果。可以看出,CEO 贫困出身(*Dumpoor*)与研发投入(*RDexp*)之间的关系不明显,原因可能在于 *Dumpoor* 对 *RDexp* 的影响受到其他共同因素的影响,并且这些共同因素在不同区间使得 *Dumpoor* 与 *RDexp* 的关系截然相反,进而导致在整体上 *Dumpoor* 对 *RDexp* 作用不明显。CEO 后天教育经历(*Dumedu*)与 *RDexp* 之间的关系显著为正,说明受过高等教育的 CEO 所在企业的研发投入更多;CEO 后天政府支持(*Politic*)与 *RDexp* 显著正相关,说明政府支持企业的研发投入更多;CEO 后天海外经历(*Oversea*)与 *RDexp* 之间无明显相关性,但与企业海外销售(*SeaSale*)明显正相关,暗示着中国 CEO 海外经历的价值主要在于企业海外业务的拓展,而非企业创新。总之,表 2 的相关性分析虽然在一定程度上初步验证了 CEO 先天贫困出身、后天经历与创新之间的关系,但各变量之间关系的强度和方向,以及 CEO 后天经历会如何影响先天贫困出身与企业创新之间的关系还需利用一系列多元回归分析进一步检验。

### 2. 多元回归分析

(1)CEO 贫困出身与企业创新。表 3 列示了贫困出身 CEO 对企业创新影响的回归结果。全样本回归中,回归(1)未控制任何因素,回归(2)控制了年度、行业、省份的固定效应,回归(3)控制

了年度、行业、省份的固定效应与其他控制变量。本文对 PSM 样本回归中的回归(4)~回归(6)做了同样处理。由表 3 可以看出,无论是全样本回归还是 PSM 样本回归,所得结果均一致,即 CEO 贫困出身( $Dumpoor_{t-1}$ )变量不显著异于 0。假设  $H_{1a}$  和假设  $H_{1b}$  没有得到支持。这一结果存在两种可能:一种可能是 CEO 的贫困出身确实不影响企业创新;另一种可能是 CEO 贫困出身对企业创新的影响在不同情况下完全相反,所有企业混合在一起回归导致正反两种作用相互抵消,从而呈现出 CEO 贫困出身对企业创新影响不明显的结果。接下来,本文进一步探索究竟是哪一种原因导致 CEO 贫困出身对企业创新的作用不明显。基于上文理论分析可知,CEO 后天的教育、社会关系和人生际遇会影响其人格特征,所以本文从 CEO 的教育经历、政府支持、海外经历三个视角,进一步探索 CEO 贫困出身与企业创新之间的关系。

表 2 主要变量相关系数分析和描述性统计<sup>①</sup>

变量	1	2	3	4	5	6
1. $RDexp_t$	1.000					
2. $Dumpoor_{t-1}$	0.017	1.000				
3. $Dumedu_{t-1}$	0.102***	0.004	1.000			
4. $Politic_{t-1}$	0.049***	0.017	0.079***	1.000		
5. $Oversea_{t-1}$	0.016	-0.009	0.070***	-0.034**	1.000	
6. $SeaSale_t$	0.034**	-0.012	-0.029**	0.017	0.074***	1.000
均值	0.027	0.036	0.692	0.350	0.126	0.101
标准差	0.032	0.185	0.462	0.477	0.332	0.167

注: \*、\*\* 和 \*\*\* 分别表示 10%、5% 和 1% 的显著性水平; N = 4696

资料来源: 本文整理

表 3 CEO 贫困出身与企业创新

变量	全样本回归			PSM 样本回归		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	$RDexp_t$	$RDexp_t$	$RDexp_t$	$RDexp_t$	$RDexp_t$	$RDexp_t$
Constant	0.0269*** (36.32)	-0.0161*** (-2.94)	0.0804*** (3.97)	0.0240*** (12.42)	0.0293*** (2.96)	0.0735 (1.35)
$Dumpoor_{t-1}$	0.0028 (0.54)	0.0045 (1.15)	0.0040 (1.04)	0.0050 (1.01)	0.0043 (1.28)	0.0035 (1.08)
其他控制变量	No	No	Yes	No	No	Yes
YEAR & IND & PRO	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
调整 R <sup>2</sup>	0.000	0.157	0.201	0.006	0.361	0.451
观测值	4696	4696	4696	318	318	318

注: 括号内为 t 值; \*、\*\* 和 \*\*\* 分别表示 10%、5% 和 1% 的显著性水平; 标准误经异方差 (Heteroskedasticity) 和企业聚类 (Cluster) 调整

资料来源: 本文整理

(2) CEO 的后天教育经历、贫困出身与企业创新。表 4 列示了 CEO 后天受教育程度如何影响 CEO 贫困出身与企业创新之间的关系。全样本回归中, 表 4 的回归(1)和回归(2)将样本分成高等教育组 ( $Dumedu_{t-1} = 1$ ) 和非高等教育组 ( $Dumedu_{t-1} = 0$ ), 结果表明, 在回归(1)中,  $Dumpoor_{t-1}$  系数显著为正, 而在回归(2)中  $Dumpoor_{t-1}$  系数显著为负。而且, 本文在回归(3)加入 CEO 贫困出身与高等教育的交互项 ( $Dumpoor_{t-1} \times Dumedu_{t-1}$ ), 发现  $Dumpoor_{t-1}$  的系数是 -0.0069, 依然 5% 的显著

① 因篇幅限制, 控制变量的结果未列示, 备案, 下同。

性水平为负,而  $Dumpoor_{t-1} \times Dumedu_{t-1}$  系数是 0.0154,5% 的显著性水平为正。表 4 中 PSM 样本回归的结论与全样本回归结论保持一致。研究证实了,CEO 贫困出身对企业创新的影响会因受教育程度的差异影响而产生较大不同。具体而言,贫困出身 CEO 如果后天未接受良好的教育,会明显地抑制企业创新,表现出“人穷志短”;但若其后天有机会接触到良好的教育,则会明显地促进企业创新,表现出“穷则思变”。这也表明,高等教育通过强化人力资本价值,培养了贫困出身 CEO 的个人志向和较高风险容忍度,这不但能消除贫困出身对 CEO 创新决策的负面影响,甚至能将这种负面影响扭转成正面的促进作用。可见,表 4 的结果总体上支持了假设 H<sub>2</sub>。

表 4 CEO 贫困出身与企业创新:基于后天教育的视角

变量	全样本回归			PSM 样本回归		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	高等教育组	非高等教育组	全体样本	高等教育组	非高等教育组	全体样本
	$RDexp_t$	$RDexp_t$	$RDexp_t$	$RDexp_t$	$RDexp_t$	$RDexp_t$
<i>Constant</i>	0.0743 *** (2.89)	0.1255 *** (5.12)	0.0914 *** (3.76)	0.0240 (0.51)	0.2683 *** (2.94)	0.0982 ** (1.98)
$Dumpoor_{t-1}$	0.0086 * (1.69)	-0.0078 ** (-2.45)	-0.0069 ** (-2.40)	0.0119 *** (3.10)	-0.0262 *** (-2.90)	-0.0206 *** (-3.40)
$Dumedu_{t-1}$			0.0019 (1.48)			0.0190 *** (3.78)
$Dumpoor_{t-1} \times Dumedu_{t-1}$			0.0154 ** (2.53)			0.0322 *** (4.07)
其他控制变量	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
YEAR & IND & PRO	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
调整 R <sup>2</sup>	0.175	0.287	0.203	0.556	0.455	0.505
观测值	3252	1444	4696	233	85	318

注:括号内为 t 值;\*、\*\* 和 \*\*\* 分别表示 10%、5% 和 1% 的显著性水平;标准误经异方差 (Heteroskedasticity) 和企业聚类 (Cluster) 调整

资料来源:本文整理

(3) 后天政府支持、CEO 贫困出身与企业创新。表 5 列示了后天政府支持如何影响 CEO 贫困出身与企业创新之间的关系。全样本回归中,回归(1)和回归(2)将样本企业分成政府支持组 ( $Politic_{t-1} = 1$ ) 和无政府支持组 ( $Politic_{t-1} = 0$ ) 分别进行回归。回归结果表明,在回归(1)中,CEO 贫困出身变量系数显著为正,而回归(2)中 CEO 贫困出身变量系数不再显著。此外,回归(3)加入政府支持与 CEO 贫困出身的交互项 ( $Dumpoor_{t-1} \times Politic_{t-1}$ ) 进行回归,发现  $Dumpoor_{t-1} \times Politic_{t-1}$  的系数显著为正。表 5 中 PSM 样本回归的结论与全样本回归结论保持一致。这说明,若贫困出身 CEO 后天有机会与政府建立联系,则会明显地促进企业创新,支持了假设 H<sub>3</sub>。

(4) CEO 海外经历、贫困出身与企业创新。表 6 列示了 CEO 后天的海外经历如何影响 CEO 贫困出身与企业创新之间的关系。全样本回归中,回归(1)和回归(2)依据 CEO 是否曾在海外任职、求学或长期生活,将样本分成海外经历组 ( $Oversea_{t-1} = 1$ ) 和无海外经历组 ( $Oversea_{t-1} = 0$ ),结果表明,在回归(1)中,CEO 贫困出身变量系数显著为负,在回归(2)中 CEO 贫困出身变量系数不再显著;而且,回归(3)中加入 CEO 贫困出身与海外经历的交互项 ( $Dumpoor_{t-1} \times Oversea_{t-1}$ ) 后,  $Dumpoor_{t-1} \times Oversea_{t-1}$  系数显著为负。PSM 样本回归中的结论与全样本回归保持一致。表 6 的结果说明,后天海外经历会使贫困出身 CEO 缩减对企业研发创新的投入,与假设 H<sub>4b</sub> 的理论预期一致。

表 5 CEO 贫困出身与企业创新: 基于政府支持的视角

变量	全样本回归			PSM 样本回归		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	政府支持组	无政府支持组	全体样本	政府支持组	无政府支持组	全体样本
	$RDexp_t$	$RDexp_t$	$RDexp_t$	$RDexp_t$	$RDexp_t$	$RDexp_t$
<i>Constant</i>	0.1368 *** (3.69)	0.0972 *** (3.65)	0.0821 *** (4.00)	0.1707 * (1.71)	-0.0963 * (-1.73)	0.0285 (0.54)
$Dumpoor_{t-1}$	0.0095 * (1.80)	-0.0002 (-0.05)	-0.0011 (-0.36)	0.0090 * (1.86)	-0.0028 (-0.84)	-0.0027 (-0.77)
$Politic_{t-1}$			0.0008 (0.76)			0.0004 (0.12)
$Dumpoor_{t-1} \times$ $Politic_{t-1}$			0.0129 * (1.90)			0.0156 ** (2.47)
其他控制变量	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
YEAR & IND & PRO	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
调整 R <sup>2</sup>	0.349	0.175	0.202	0.781	0.397	0.486
观测值	1644	3052	4696	129	189	318

注: 括号内为 t 值; \*、\*\* 和 \*\*\* 分别表示 10%、5% 和 1% 的显著性水平; 标准误经异方差 (Heteroskedasticity) 和企业聚类 (Cluster) 调整

资料来源: 本文整理

表 6 CEO 贫困出身与企业创新: 基于海外经历的视角

变量	全样本回归			PSM 样本回归		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	海外经历组	无海外经历组	全体样本	海外经历组	无海外经历组	全体样本
	$RDexp_t$	$RDexp_t$	$RDexp_t$	$RDexp_t$	$RDexp_t$	$RDexp_t$
<i>Constant</i>	0.0636 (1.21)	0.0851 *** (4.07)	0.0809 *** (4.02)	-0.4021 * (-1.90)	0.0020 (0.03)	0.0472 (0.93)
$Dumpoor_{t-1}$	-0.0157 ** (-2.48)	0.0060 (1.40)	0.0061 (1.42)	-0.0111 * (-1.91)	0.0047 (1.37)	0.0052 (1.48)
$Oversea_{t-1}$			-0.0014 (-0.80)			-0.0049 (-1.02)
$Dumpoor_{t-1} \times$ $Oversea_{t-1}$			-0.0175 *** (-2.76)			-0.0164 * (-1.92)
其他控制变量	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
YEAR & IND & PRO	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
调整 R <sup>2</sup>	0.283	0.192	0.202	0.929	0.512	0.476
观测值	592	4104	4696	45	273	318

注: 括号内为 t 值; \*、\*\* 和 \*\*\* 分别表示 10%、5% 和 1% 的显著性水平; 标准误经异方差 (Heteroskedasticity) 和企业聚类 (Cluster) 调整

资料来源: 本文整理

在假设 H<sub>4b</sub> 中, 本文假定海外经历导致贫困出身 CEO 缩减对企业研发创新投入的主要原因是中国 CEO 海外经历的价值在于拓展海外市场, 因而将有限的资源更多地投放到海外市场扩张战略中, 分散了创新资源。为验证上述假定, 本文进一步考察了 CEO 的海外经历如何影响企业创新和海外销售。表 7 列示了 CEO 的海外经历如何影响企业研发投入强度 ( $RDexp_t$ )、自主创新产出

( $Patent_t$ )和海外销售( $SeaSale_t$ )的回归结果。回归(1)和回归(2)的结果表明,无论是基于创新投入还是创新产出视角,CEO海外经历均未显著影响企业创新,而在回归(3)中,CEO海外经历却明显促进了企业海外销售。PSM样本回归①中的结论与全样本回归保持一致,更加证实了在企业资源配置方面,中国CEO的海外经历往往是为拓展海外市场服务,而非为了通过丰富人力资本来促进企业创新。因此,表6和表7的结果总体上支持了假设 $H_{4b}$ 。

表7 CEO海外经历、企业海外销售与企业创新

变量	全样本回归			PSM样本回归		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	$RDexp_t$	$Patent_t$	$SeaSale_t$	$RDexp_t$	$Patent_t$	$SeaSale_t$
Constant	0.0809*** (3.94)	-9.1107*** (-5.12)	-0.0261 (-0.18)	0.0683** (2.09)	-13.9076*** (-5.96)	0.3273 (1.12)
$Oversea_{t-1}$	-0.0020 (-1.13)	0.1202 (1.43)	0.0412** (2.53)	-0.0031 (-1.56)	0.0779 (0.80)	0.0421** (2.49)
其他控制变量	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
YEAR & IND & PRO	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
调整R <sup>2</sup>	0.201	0.291	0.152	0.256	0.340	0.129
观测值	4696	3765	4696	1184	950	1184

注:括号内为t值;\*、\*\*和\*\*\*分别表示10%、5%和1%的显著性水平;标准误经异方差(Heteroskedasticity)和企业聚类(Cluster)调整

资料来源:本文整理

### 3. 稳健性检验

为使研究结果更为可靠,本文还采用了Heckman两步法来解决实证结果中可能存在的内生性问题,并且通过对比分析极穷出身和极富出身CEO对企业创新的影响进一步验证实证结果的稳健性。限于篇幅,稳健性检验结果未列示,备索。

(1) Heckman两阶段分析。具体步骤如下:第一阶段(Step1),由于中国高速铁路的开通有助于加快区域间人力资本要素流动(卞元超等,2018<sup>[72]</sup>;邓涛涛和王丹丹,2018<sup>[73]</sup>),加剧当地人才之间的竞争,从而影响企业选聘CEO,因此,在许年行和李哲(2016)<sup>[24]</sup>研究的基础上,本文选取上一期的同行业中其他企业贫困出身CEO的占比( $Ratepoor_{t-1}$ )、企业办公地是否开通高铁( $Dumhighrail_{t-1}$ )两个变量作为识别变量进行Probit估计,并计算逆米尔斯比率( $Imr$ );第二阶段(Step2),将 $Imr$ 作为控制变量加入原回归模型以校正偏误。回归结果表明,在控制内生性的影响之后,本文的结论依旧保持一致。

(2) CEO出身环境的贫富差异与企业创新。根据主回归实证结果可知,CEO贫困出身对企业创新的影响在不同后天人生际遇下呈现显著差异。那么,一个有趣的问题是,贫困出身和富裕出身的CEO对企业创新的影响是否仍存在差异?为此,本文重新定义CEO贫困出身变量,若CEO出身国家贫困县或自述贫困出身,则 $Dumpoor2$ 取1,若CEO出生于富裕地区或自述家境优越,则 $Dumpoor2$ 取0。具体地,本文将1990年<sup>②</sup>GDP全国排名前5的城市判定为富裕地区,其中GDP数据来源于CSMAR数据库。回归结果显示,在改变核心变量衡量方式后,所得结论与前文基本一致。

① 表7的PSM方法是以CEO是否有海外经历为标准,将总体样本分为处理组和备选控制组,进行一对一最邻近匹配,匹配结果通过了平衡性检验。

② 1990年为当前能获取的年份最早的城市GDP排名。

## 4. 进一步检验

为避免单一创新视角分析的局限性,本文进一步从创新产出维度,采用发明专利申请数量的自然对数(*Patent*)重新衡量企业创新。表8中,回归(1)基于整体视角,考察了贫困出身 CEO 如何影响企业创新成果,回归(2)~回归(4)则分别从后天教育经历、政府支持和海外经历出发,考察这些后天经历如何影响贫困出身 CEO 与企业创新产出之间的关系。结果表明,在回归(1)中, $Dumpoor_{t-1}$ 系数显著为负,这说明,贫困出身使 CEO 明显地抑制了企业的发明型创新产出,减弱了企业自主创新能力。回归(2)中的  $Dumpoor_{t-1} \times Dumedu_{t-1}$  系数显著为正,证实了贫困出身的 CEO 若有机会接受高等教育,则会更加明显地促进企业创新产出。回归(3)中  $Dumpoor_{t-1} \times Politic_{t-1}$  系数为正,回归(4)中  $Dumpoor_{t-1} \times Oversea_{t-1}$  系数为负。表8的回归结果表明,本文的研究无论是从创新投入维度还是创新产出维度,所得结论均基本保持一致。

表8 CEO 贫困出身与企业创新:基于创新产出的视角

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	<i>Patent<sub>t</sub></i>	<i>Patent<sub>t</sub></i>	<i>Patent<sub>t</sub></i>	<i>Patent<sub>t</sub></i>
<i>Constant</i>	-8.9288 *** (-5.37)	-8.9090 *** (-5.43)	-8.9294 *** (-5.38)	-8.9592 *** (-5.40)
<i>Dumpoor<sub>t-1</sub></i>	-0.4329 * (-1.80)	-0.2194 (-0.64)	-0.5148 * (-1.66)	0.4257 (1.62)
<i>Dumedu<sub>t-1</sub></i>		0.0187 (0.29)		
<i>Dumpoor<sub>t-1</sub> × Dumedu<sub>t-1</sub></i>		0.8877 ** (2.08)		
<i>Politic<sub>t-1</sub></i>			0.0132 (0.21)	
<i>Dumpoor<sub>t-1</sub> × Politic<sub>t-1</sub></i>			0.2233 (0.74)	
<i>Oversea<sub>t-1</sub></i>				0.1192 (1.44)
<i>Dumpoor<sub>t-1</sub> × Oversea<sub>t-1</sub></i>				-0.0702 (-0.12)
其他控制变量	Yes	Yes	Yes	Yes
<i>YEAR &amp; IND &amp; PRO</i>	Yes	Yes	Yes	Yes
调整 R <sup>2</sup>	0.294	0.297	0.294	0.294
观测值	3765	3765	3765	3765

注:括号内为 t 值;\*、\*\* 和 \*\*\* 分别表示 10%、5% 和 1% 的显著性水平;标准误经异方差(Heteroskedasticity)和企业聚类(Cluster)调整

资料来源:本文整理

## 五、研究结论与启示

本文以我国 2008—2014 年民营上市企业为样本,实证检验了 CEO 贫困出身对企业创新的影响,并进一步基于后天教育经历、政府支持和海外经历三个视角,深入考察了后天努力和人生际遇会如何改变先天贫困出身对 CEO 创新决策的作用。研究发现:(1)由于贫困出身 CEO 对企业创新存在“人穷志短”和“穷则思变”两种相反的作用,所以从整体上而言,贫困出身 CEO 对企业研发投入没有显著影响。但按 CEO 后天是否受过高等教育进行分组回归后,发现贫困出身 CEO 若后天接受了高等教育会明显地促进企业创新,反之则会明显地抑制企业创新。这说明,不同的后天教育

经历对 CEO 贫困出身在企业创新中的作用明显相反,从而导致在整体上 CEO 贫困出身对企业研发投入没有显著影响。也说明,良好的后天教育有助于贫困出身 CEO 丰富人力资本,培养个人志向,提高风险容忍度,进而削弱先天贫困出身对 CEO 创新决策的负面影响。(2)若贫困出身 CEO 后天有机会获得政府支持,则会显著促进企业创新。这表明,若贫困出身 CEO 后天能与政府建立联系,获得创新资源支持,应当能够削弱先天贫困出身给 CEO 带来的过度放大创新失败风险的心理认知,在一定程度上提高其创新风险容忍度,促使其更加大胆地进行研发投入。(3)后天海外经历限制了贫困出身 CEO 对产品创新的投入。进一步的辅助实证分析发现,CEO 的海外经历与海外销售显著正相关,但与企业创新无显著的相关性。这说明,中国 CEO 的海外经历的价值在于拓展海外市场,而非通过丰富人力资本来促进企业创新。同时也说明,海外经历限制贫困出身 CEO 产品创新的主要原因是后天海外经历会激发贫困出身 CEO 的海外扩张动机,促使其将有限的企业资源集中于拓展海外市场,挤占了对研发创新的投入。无论是从创新投入还是从创新产出的维度,上述结论均基本保持一致。在内生性的处理方面,本文应用倾向性匹配得分(PSM)、选择性偏差调整、以及将样本限定在贫困出身 CEO 和富裕出身 CEO 的观测值、调整 CEO 贫困出身的判断标准等方法,所得结论依然成立。本文的研究表明,先天贫困出身并非必然导致 CEO 陷入某种既定的思维模式,后天努力与人生际遇可以在不同程度上改变先天贫困出身对 CEO 人格特征造成的影响。换言之,人的性格特征是以先天因素为基础,不断接受后天经历和环境的影响逐渐形成。

研究结论的启示:首先,本文以已进入企业高层的有过贫困经历的 CEO 为例,发现出身贫困并不一定意味着 CEO 局限于穷人思维,后天教育与人生际遇会在不同程度上影响其人格塑造、人力资本及社会资本的积累,从而对企业创新产生积极作用。本文的研究有助于削减人们对贫困出身群体行为认知的固有观念,使人们更加客观地认识教育和人生际遇等后天经历对个体先天性格的改变。其次,公司 CEO 的选择对公司发展具有决定性作用,社会出身和过去经历是公司选择 CEO 过程中的关键考虑要素。本文不但有助于更深刻地认识管理者人格特征在公司行为中的作用,还能为公司在选聘 CEO 的过程中正确考量其社会出身要素提供理论基础和经验证据,也为公司完善高级管理人员选聘制度提供了参考借鉴。最后,本文研究表明,一个人的出身可能无法改变,但这并不能决定最终的人生高度。贫困出身的 CEO 首先应当正确认识早期生活经历给自身性格特征带来的影响,然后在职业发展中有针对性地制定规划,通过后天的不断学习深造与完善社交网络等方式提升自身人力资本与社会资本,弥补出身的不足。

## 参考文献

- [1] Dittmar, A. , and R. Duchin. Looking in the Rearview Mirror: The Effect of Managers' Professional Experience on Corporate Financial Policy[J]. *Review of Financial Studies*, 2016, 29, (3) :565 - 602.
- [2] Schoar, A. , and L. Zuo. Shaped by Booms and Busts: How the Economy Impacts CEO Careers and Management Styles[J]. *The Review of Financial Studies*, 2017, 30, (5) :1425 - 1456.
- [3] 成子娟,侯杰泰. 相信智力不变是否也认为个性难改? ——个人属性内隐观的普遍性[J]. *北京:心理学报*, 2002, (1) :82 - 89.
- [4] 渠长根. 人格学说:心理学与人生哲学之比较研究[J]. *杭州:浙江社会科学*, 1999, (6) :62 - 64.
- [5] Barro, R. J. , and X. Sala-i-Martin. *Economic Growth Second Edition*[M]. Cambridge, Massachusetts and London: MIT Press, 2004.
- [6] 余明桂,潘红波. 政治关系、制度环境与民营企业银行贷款[J]. *北京:管理世界*, 2008, (8) :9 - 21.
- [7] Allen, F. , J. Qian, and M. Qian. Law, Finance, and Economic Growth in China[J]. *Journal of Financial Economics*, 2005, 77, (1) :57 - 116.
- [8] 金碚. 中国工业的技术创新[J]. *北京:中国工业经济*, 2004, (5) :5 - 14.
- [9] Malmendier, U. , and S. Nagel. Depression Babies: Do Macroeconomic Experiences Affect Risk Taking? [J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 2011, 126, (1) :373 - 416.
- [10] Bernile, G. , V. Bhagwat, and P. R. Rau. What doesn't Kill You Will Only Make You More Risk - Loving: Early - Life Disasters and CEO Behavior[J]. *The Journal of Finance*, 2017, 72, (1) :167 - 206.

- [11]沈维涛,李晓雨. 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.
- [12]马永强,邱煜. CEO 贫困出身、薪酬激励与企业风险承担[J]. 北京:经济与管理研究,2019, (1):97-114.
- [13]Benmelech, E., and C. Frydman. Military CEOs[J]. *Journal of Financial Economics*, 2015, 117, (1):43-59.
- [14]徐莉萍,赖丹丹,辛宇. 不可承受之重:公司高管婚变的经济后果研究[J]. 北京:管理世界,2015, (5):117-133.
- [15]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.
- [16]Huang, J., and D. J. Kisgen. Gender and Corporate Finance: Are Male Executives Overconfident Relative to Female Executives? [J]. *Journal of Financial Economics*, 2013, 108, (3):822-839.
- [17]Carter, M. E., F. Franco, and M. Gine. Executive Gender Pay Gaps: The Roles of Female Risk Aversion and Board Representation [J]. *Contemporary Accounting Research*, 2017, 34, (2):1232-1264.
- [18]Prendergast, C., and L. Stole. Impetuous Youngsters and Jaded Old-timers: Acquiring a Reputation for Learning[J]. *Journal of Political Economy*, 1996, 104, (6):1105-1134.
- [19]Bertrand, M., and A. Schoar. Managing with Style: The Effect of Managers on Firm Policies [J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 2003, 118, (4):1169-1208.
- [20]Serfling, M. A. CEO Age and the Riskiness of Corporate Policies[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2014, 25, (2):251-273.
- [21]Yim, S. The Acquisitiveness of Youth: CEO Age and Acquisition Behavior[J]. *Journal of Financial Economics*, 2013, 108, (1):250-273.
- [22]Goel, A. M., and A. V. Thakor. Overconfidence, CEO Selection, and Corporate Governance[J]. *The Journal of Finance*, 2008, 63, (6):2737-2784.
- [23]Cronqvist, H., and F. Yu. Shaped by Their Daughters: Executives, Female Socialization, and Corporate Social Responsibility [J]. *Journal of Financial Economics*, 2017, 126, (3):543-562.
- [24]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.
- [25]Malmendier, U., G. Tate, and J. Yan. Overconfidence and Early - Life Experiences: The Effect of Managerial Traits on Corporate Financial Policies [J]. *The Journal of Finance*, 2011, 66, (5):1687-1733.
- [26]赖黎, 巩亚林, 马永强. 管理者从军经历, 融资偏好与经营业绩[J]. 北京:管理世界,2016, (8):126-136.
- [27]Wiersema, M. F., and K. A. Bantel. Top Management Team Demography and Corporate Strategic Change [J]. *Academy of Management Journal*, 1992, 35, (1):91-121.
- [28]Malmendier, U., and G. Tate. CEO Overconfidence and Corporate Investment[J]. *The Journal of Finance*, 2005, 60, (6):2661-2700.
- [29]周楷唐, 麻志明, 吴联生. 高管学术经历与公司债务融资成本[J]. 北京:经济研究,2017, (7):169-183.
- [30]姜付秀, 石贝贝, 马云斌. 董秘财务经历与盈余信息含量[J]. 北京:管理世界,2016a, (9):161-173.
- [31]姜付秀, 石贝贝, 马云斌. 信息发布者的财务经历与企业融资约束[J]. 北京:经济研究,2016b, (6):83-97.
- [32]Sunder, J., S. V. Sunder, and J. Zhang. Pilot CEOs and Corporate Innovation[J]. *Journal of Financial Economics*, 2017, 123, (1):209-224.
- [33]Adhikari, B. K., and A. Agrawal. Religion, Gambling Attitudes and Corporate Innovation[J]. *Journal of Corporate Finance*, 2016, 37, (4):229-248.
- [34]Fang, L. H., J. Lerner, and C. Wu. Intellectual Property Rights Protection, Ownership, and Innovation: Evidence from China [J]. *The Review of Financial Studies*, 2017, 30, (7):2446-2477.
- [35]Hsu, P. H., X. Tian, and Y. Xu. Financial Development and Innovation: Cross-Country Evidence [J]. *Journal of Financial Economics*, 2014, 112, (1):116-135.
- [36]Tian, X., and T. Y. Wang. Tolerance for Failure and Corporate Innovation [J]. *Review of Financial Studies*, 2014, 27, (1):211-255.
- [37]Balsmeier, B., L. Fleming, and G. Manso. Independent Boards and Innovation [J]. *Journal of Financial Economics*, 2017, 123, (3):536-557.
- [38]Freud, S. A General Introduction to Psychoanalysis [M]. Boni and Liveright, 1920.
- [39]Wu, X., and D. J. Treiman. The Household Registration System and Social Stratification in China: 1955-1996 [J]. *Demography*, 2004, 41, (2):363-384.
- [40]Greenhalgh, T., E. Kristjansson, and V. Robinson. Realist Review to Understand the Efficacy of School Feeding Programmes. *British Medical Journal*, 2007, 335, (7625):858-861.
- [41]Lareau, A. Invisible Inequality: Social Class and Childrearing in Black Families and White Families [J]. *American Sociological Review*, 2002, 67, (5):747-776.

- [42] Elder, G. H. Children of the Great Depression, 25th Anniversary Edition [M]. Westview Press, 1998.
- [43] Denrell, J., and J. G. March. Adaptation as Information Restriction: The Hot Stove Effect [J]. Organization Science, 2001, 12, (5): 523 - 538.
- [44] Ditzen, B., S. Schmidt, B. Strauss, U. M. Nater, U. Ehler, and M. Heinrichs. Adult Attachment and Social Support Interact to reduce Psychological but not Cortisol Responses to Stress [J]. Journal of Psychosomatic Research, 2008, 64, (5): 479 - 486.
- [45] Mehta, D., T. Klengel, K. N. Conneely, A. K. Smith, A. Altmann, T. W. Pace, and B. Bradley. Childhood Maltreatment is Associated with Distinct Genomic and Epigenetic Profiles in Posttraumatic Stress Disorder [J]. Proceedings of the National Academy of Sciences, 2013, 110, (20): 8302 - 8307.
- [46] Stephens, N. M., H. R. Markus, and L. T. Phillips. Social Class Culture Cycles: How Three Gateway Contexts Shape Selves and Fuel Inequality [J]. Annual Review of Psychology, 2014, 65, (1): 611 - 634.
- [47] 康育文, 陈青萍. 贫困大学生身心健康与自尊、人际关系、成就动机的相关 [J]. 长沙: 中国临床心理学杂志, 2006, (5): 510 - 512.
- [48] 林少惠, 陈俊. 贫困大学生的逆境商与成就动机 [J]. 北京: 中国心理卫生杂志, 2011, (9): 691 - 694.
- [49] Kraus, M. W., S. Côté, and D. Keltner. Social Class, Contextualism, and Empathic Accuracy [J]. Psychological Science, 2010, 21, (11): 1716 - 1723.
- [50] 莫雷. 教育心理学 [M]. 广州: 广东高等教育出版社, 2005.
- [51] 多米尼克·J. 布鲁维尔. 教育经济学 [M]. 北京师范大学出版社, 2017.
- [52] 张兆国, 刘亚伟, 亓小林. 管理者背景特征、晋升激励与过度投资研究 [J]. 天津: 南开管理评论, 2013, (4): 32 - 42.
- [53] Nelson, R. R., and E. S. Phelps. Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth [J]. The American Economic Review, 1966, 56, (1/2): 69 - 75.
- [54] Becker, M. H.. Sociometric Location and Innovativeness: Reformulation and Extension of the Diffusion Model [J]. American Sociological Review, 1970, 35, (2): 267 - 282.
- [55] Kimberly, J. R., and M. J. Evanisko. Organizational Innovation: The Influence of Individual, Organizational, and Contextual Factors on Hospital Adoption of Technological and Administrative Innovations [J]. Academy of Management Journal, 1981, 24, (4): 689 - 713.
- [56] 周黎安. 转型中的地方政府: 官员激励与治理 [M]. 上海: 格致出版, 2008.
- [57] 余明桂, 回雅甫, 潘红波. 政治联系、寻租与地方政府财政补贴有效性 [J]. 北京: 经济研究, 2010, (3): 65 - 77.
- [58] Beer, D. J., K. Fu, and S. Wunsch-Vincent. The Informal Economy, Innovation and Intellectual Property-Concepts, Metrics and Policy Considerations [R]. Working Papers, 2013.
- [59] 何轩, 宋丽红, 朱沆, 李新春. 家族为何意欲放手? ——制度环境感知、政治地位与中国家族企业家的传承意愿 [J]. 北京: 管理世界, 2014, (2): 90 - 101.
- [60] 李虹, 邹庆. 环境规制、资源禀赋与城市产业转型研究——基于资源型城市与非资源型城市的对比分析 [J]. 北京: 经济研究, 2018, (11): 184 - 200.
- [61] 周泽将, 刘中燕, 伞子瑶. 海归背景董事能否促进企业国际化? [J]. 北京: 经济管理, 2017, (7): 106 - 121.
- [62] Giannetti, M, G. Liao, and X. Yu. The Brain Gain of Corporate Boards: Evidence from China [J]. The Journal of Finance, 2015, 70, (4): 1629 - 1682.
- [63] 刘青, 张超, 吕若思, 卢进勇. “海归”创业经营业绩是否更优: 来自中国民营企业的证据 [J]. 北京: 世界经济, 2013, (12): 70 - 89.
- [64] 尹俊, 黄鸣鹏, 王辉, 裴学成. 战略领导者成就动机、冒险倾向与企业国际化 [J]. 北京: 经济科学, 2013, (3): 72 - 86.
- [65] Sambharya, R. B.. Foreign Experience of Top Management Teams and International Diversification Strategies of U. S. Multinational Corporations [J]. Strategic Management Journal, 2015, 17, (9): 739 - 746.
- [66] 刘柏, 梁超. 董事会过度自信与企业国际并购绩效 [J]. 北京: 经济管理, 2017, (12): 75 - 90.
- [67] 罗党论, 唐清泉. 政治关系、社会资本与政策资源获取: 来自中国民营上市公司的经验证据 [J]. 北京: 世界经济, 2009, (7): 84 - 96.
- [68] 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, 40, (1): 168 - 192.
- [69] 何瑛, 张大伟. 管理者特质、负债融资与企业价值 [J]. 北京: 会计研究, 2015, (8): 65 - 72.
- [70] 李玲, 陶厚永. 纵容之手, 引导之手与企业自主创新——基于股权性质分组的经验证据 [J]. 天津: 南开管理评论, 2013, (3): 69 - 79.
- [71] 潘越, 潘健平, 戴亦一. 企业诉讼风险、司法地方保护主义与企业创新 [J]. 北京: 经济研究, 2015, (3): 131 - 145.
- [72] 卞元超, 吴利华, 白俊红. 高铁开通、要素流动与区域经济差距 [J]. 北京: 财贸经济, 2018, (6): 147 - 161.
- [73] 邓涛涛, 王丹丹. 中国高速铁路建设加剧了“城市蔓延”吗? ——来自地级城市的经验证据 [J]. 北京: 财贸经济, 2018, (10): 125 - 137.

## CEOs Born Poor and Corporate Innovation: Whether Poverty Breeds or Stunts Your Ambition?

MA Yong-qiang, QIU Yu, JIN Zhi

(School of Accounting, Southwestern University of Finance and Economics, Chengdu, Sichuan, 611130, China)

**Abstract:** Since the reform and opening in 1978, China's economic has achieved growth miracle for more than 30 years. However, the growing disparities in wealth and the decreasing social mobility indicate that social origin has determined a person's achievements and social status to a great extent. In this context, more and more people like to label the person who was born poor. Some people believe that "poverty stifles ambition", that is, the poor always give too much attention to short-term interests and ignore long-term interests. In terms of enterprise economic theory, the manager who was born poor may ignore the investment for firm's long-term interests, such as R&D. While others regard "poverty leads to change", that is, people who have experienced poverty continue to innovate in order to avoid falling into poor once again. Therefore, exploring the effect of CEOs' social origin on corporate innovation is not only helpful for us to know more objectively about the influence of the social mobility on the firm, so as to eliminate the people's inherent concept of the person who was born poor, but also provide some policy implications on how to use innovation-driven factors to promote sustainable grow of China's macro-economy in the background of the "new normal" of the Chinese economy.

Subject to the availability of social origin data, we collect CEO born poor data of Chinese private listed company by ensure whether the birthplace of CEO belonged to national poor counties, and whether CEO described himself as "born poor" in media coverage. We define the innovation input and output by the firm's R&D investment and patents respectively, and then take the innovation input or innovation output as the dependent variable, take CEO born poor as the main explanatory variable. Next, we conduct regression analysis on the perspective of overall angle and different life experiences, such as educational experiences, political connections, overseas experience and endogenous processing.

The results show that, firstly, from overall angle of view, CEOs born in poor families have no significant impact on the R&D investment, the reason is that the effects are different for different educational experiences. Specifically, we find that firms with CEOs born in poor family and acquire good education significantly invest more in R&D, otherwise they significantly invest less in R&D. Secondly, firms with CEOs born in poor family and acquire political connection significantly invest more in R&D, that is because political connection helps firms to gain more resource advantages. Thirdly, firms with CEOs born in poor family and have international experience significantly invest less in R&D. Further analyses find that CEOs' purpose of going abroad is to exploit overseas markets rather than promoting corporate innovation by enriching human capital in China. The results are robust to no matter it is R&D input, R&D output or potentially endogenous problem. The findings indicate that, social origin indeed affect CEOs' characteristics, but more importantly, one's hard-working and life experience may affect the influence from social origin on his characteristics.

Our study contributes to the literature in several ways. Firstly, this paper extends the literature on the influence of management attributes on corporate business decision. Our study is distinguished from the previous literature which either focuses on the perspective of early experience, or later experience to examine the influence on corporate business decision. In particular, we first examine how CEOs' poor families affect corporate business decision by affecting their character, and then further examine whether the impact of the early experience on corporate business decision is vary from the later experience. Our study not only helps to make up the blank of previous literature, but also helps to expand the research on the combination of the discipline of management and sociology. Secondly, this paper extends the literature on the factors that affect R&D. We examine how the CEOs born in poor families affects R&D from perspectives of "poverty stifles ambition" and "poverty leads to change", and helps us to understand the driving factors of R&D more deeply. Thirdly, the conclusion is not only helpful to reduce the inherent prejudice of the poor group, thus promoting the social mobility, but also provide empirical evidence for the educational poverty alleviation which is regarded as a cure for the targeted measures to help people lift themselves out of poverty in china.

**Key Words:** management characteristics; corporate innovation; born poor; life experience

**JEL Classification:** A14, G30, M12

**DOI:** 10.19616/j.cnki.bmj.2019.12.006

(责任编辑:刘建丽)