

分类号 _____
U D C _____

密级 _____
编号 10741

兰州财经大学

LANZHOU UNIVERSITY OF FINANCE AND ECONOMICS

硕士学位论文

论文题目 CEO 学术经历对企业全要素生产
率的影响研究

研究生姓名: 康建蓉

指导教师姓名、职称: 郭恒泰 教授

学科、专业名称: 会计学

研究方向: 管理会计理论与方法

提交日期: 2024 年 6 月 1 日

独创性声明

本人声明所呈交的论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示了谢意。

学位论文作者签名： 康建蓉 签字日期： 2024年6月1日

导师签名： 邵峰 签字日期： 2024年6月1日

关于论文使用授权的说明

本人完全了解学校关于保留、使用学位论文的各项规定， 同意（选择“同意” / “不同意”）以下事项：

- 学校有权保留本论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文；
- 学校有权将本人的学位论文提交至清华大学“中国学术期刊（光盘版）电子杂志社”用于出版和编入 CNKI《中国知识资源总库》或其他同类数据库，传播本学位论文的全部或部分内容。

学位论文作者签名： 康建蓉 签字日期： 2024年6月1日

导师签名： 邵峰 签字日期： 2024年6月1日

Research on the impact of CEO's academic experience on the total factor productivity of enterprises

Candidate : Kang Jianrong

Supervisor: Guo Hengtai

摘要

要素生产率作为经济发展的主要动力，有单要素和全要素生产率两种类型。单要素生产率由于投入要素之间可能存在相互替代关系，影响最终生产率的测算与评价，故而，全要素生产率成为研究的主流。更重要地，习近平总书记在中共中央政治局第十一次集体学习时强调：“高质量发展需要新的生产力理论来指导，新质生产力已经在实践中形成并展示出对高质量发展的强劲推动力。新质生产力，以全要素生产率大幅提升为核心标志。”企业作为国民经济微观主体之一，其全要素生产率受到高管成员价值理念、人格特质和决策偏好的影响。长期的学术经历使企业 CEO 形成优良的道德品质和较高的创新意识水平，能够发挥信息效应、道德约束效应以及资源效应，不仅有助于提升企业的运营效率，还能在道德层面上规范企业的行为，进而影响企业的全要素生产率。

文章以 2008-2022 年我国 A 股上市公司为研究样本，探讨 CEO 学术经历对全要素生产率的影响，以帮助企业充分利用 CEO 学术经历在企业中发挥优势，找寻提升全要素生产率的路径。研究发现：首先，在其他条件相同的情况下，CEO 学术经历能够有效提高企业全要素生产率；其次，研发投入和融资约束在 CEO 学术经历促进企业全要素生产率的过程中发挥了中介作用。最后，在较高产品市场竞争、较低内部控制及 CEO 未两职合一的情况下，CEO 学术经历对全要素生产率的促进效果更好。

综上所述，文章构建了 CEO 学术经历影响企业全要素生产率的理论模型，从 CEO 个人特征层面扩展了全要素生产率的影响因素。理论上，丰富了 CEO 学术经历的经济后果和企业全要素生产率影响因素的相关内容；实践上，为我国企业重视和招聘具有学术经历的 CEO 提供实证参考。

关键词：CEO 学术经历 全要素生产率 内部控制 产品市场竞争 两职合一

Abstract

As the main driving force of economic development, factor productivity has two types : single factor and total factor productivity. Due to the possible substitution relationship between input factors, single factor productivity affects the measurement and evaluation of final productivity. Therefore, total factor productivity has become the mainstream of research. New quality productivity is marked by a significant increase in total factor productivity. As one of the micro-subjects of the national economy, the total factor productivity of enterprises is affected by the value concept, personality traits and decision-making preferences of executive members. Long-term academic experience enables CEOs to form excellent moral quality and high level of innovation consciousness, which can exert information effect, moral constraint effect and resource effect. It not only helps to improve the operational efficiency of enterprises, but also regulates the behavior of enterprises at the moral level, thus affecting the total factor productivity of enterprises.

Taking China 's A-share listed companies from 2008 to 2022 as research samples, this paper explores the impact of CEO academic experience on total factor productivity, so as to help enterprises make full use of CEO academic experience to give full play to their advantages in enterprises and find ways to improve total factor productivity. The study

found that: First of all, under the same conditions, CEO academic experience can effectively improve the total factor productivity of enterprises ; secondly, R&D investment and financing constraints play an intermediary role in the process of CEO academic experience promoting enterprise total factor productivity. Finally, in the case of higher product market competition, lower internal control and CEO 's non-duality, CEO 's academic experience has a better effect on total factor productivity.

To sum up, this paper constructs a theoretical model of CEO academic experience affecting the total factor productivity of enterprises, and expands the influencing factors of total factor productivity from the perspective of CEO personal characteristics. Theoretically, it enriches the relevant content of the economic consequences of CEO academic experience and the influencing factors of total factor productivity of enterprises ; in practice, it provides empirical reference for Chinese enterprises to attach importance to and recruit CEOs with academic experience.

Keywords: CEO academic experience; Total factor productivity; Internal control; Product market competition; The integration of two positions

目 录

1 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究意义	2
1.2.1 理论意义	2
1.2.2 实践意义	3
1.3 研究思路和框架	3
1.4 研究内容	5
1.5 研究方法	6
1.6 研究创新	6
2 文献综述	8
2.1 CEO 学术经历的相关研究	8
2.1.1 CEO 学术经历的内涵研究	8
2.1.2 CEO 学术经历的度量研究	8
2.1.3 CEO 学术经历的经济后果研究	9
2.2 企业全要素生产率的相关研究	10
2.2.1 企业全要素生产率的内涵研究	10
2.2.2 企业全要素生产率的度量研究	10
2.2.3 企业全要素生产率的影响因素研究	11
2.3 CEO 学术经历与企业全要素生产率的相关研究	14
2.3.1 CEO 个人特征对企业全要素生产率的影响研究	14
2.3.2 CEO 学术经历对企业全要素生产率的间接影响研究	15
2.4 文献述评	15
3 理论基础与研究假设	17
3.1 理论基础	17
3.1.1 人力资本理论	17
3.1.2 社会资本理论	17
3.1.3 高层梯队理论	18

3.1.4 烙印理论	18
3.2 研究假设	20
3.2.1 CEO 学术经历与企业全要素生产率	20
3.2.2 CEO 学术经历、研发投入与企业全要素生产率	21
3.2.3 CEO 学术经历、融资约束与企业全要素生产率	22
4 研究设计	23
4.1 样本选择与数据来源	23
4.2 变量选取	23
4.2.1 被解释变量	23
4.2.2 解释变量	23
4.2.3 中介变量	23
4.2.4 控制变量	24
4.3 模型设计	24
5 实证结果与分析	26
5.1 描述性统计	26
5.2 相关性分析	26
5.3 基准回归分析	29
5.4 稳健性检验	30
5.4.1 倾向得分匹配检验	30
5.4.2 更换被解释变量	32
5.4.3 控制 CEO 个体特征	33
5.4.4 自变量滞后及缩短年限检验	34
5.5 异质性检验	35
5.5.1 内部控制	36
5.5.2 产品市场竞争	37
5.5.3 两职合一	38
5.6 机制检验	40
5.6.1 研发投入	40
5.6.2 融资约束	42

6 结语	44
6.1 研究结论	44
6.2 建议	45
6.3 展望	46
参考文献	47
致谢	54

1 绪论

1.1 研究背景

要素生产率作为经济发展的主要动力，有单要素和全要素生产率两种类型。单要素生产率由于投入要素之间可能存在相互替代关系，影响最终生产率的测算与评价，故而，全要素生产率成为研究的主流。更重要地，习近平总书记在中共中央政治局第十一次集体学习时强调：“高质量发展需要新的生产力理论来指导，新质生产力已经在实践中形成并展示出对高质量发展的强劲推动力。新质生产力，以全要素生产率大幅提升为核心标志。”全要素生产率作为经济发展的主要动力，逐渐成为研究的重点。提高全要素生产率、促进企业长期有效发展成为企业高质量发展的重中之重，全要素生产率的提高更是经济高质量发展的重要推动力（汤铎铎等，2020）。然而，我国企业在长期的经济实践中，由于创新驱动不充分、市场体系不完善和资源配置不均衡等一系列问题，全要素生产率水平普遍不高（杨汝岱，2015）。

在研究企业全要素生产率的过程中，学者们根据不同的现实情况提出了不同的生产函数及模型（如基于规模报酬不变的 CCR 模型、固定替代弹性生产函数、规模报酬可变的 BBC 模型和柯布道格拉斯生产函数等）。根据这些模型和函数，试图更加全面地认识和了解全要素生产率，并以此寻找提高生产率的方法。一方面，学者们致力于从宏观角度深入探究数字经济、税收以及环境政策等因素对企业全要素生产率的影响。另一方面，根据柯布道格拉斯生产函数，大量学者开始关注内部因素对企业的影响，探究人力资本在其中的影响作用。根据人力资本理论，员工进入企业后会带来资源的流动。同时，已有研究表明管理层能力、薪资水平等会对企业生产率产生影响。从而得出，影响企业全要素生产率的因素不仅存在于外部，更来源于企业内部的人力资本当中。

CEO 作为企业最重要的人力资本之一，其个人特点会表现在日常生活及企业事务处理中，影响其对企业做出的各种决策（王清刚和陈曦，2021），从而作用于企业生产率水平上。一方面，根据人力资本和社会资本理论，具有学术经历的

CEO 进入企业时，会伴随自身资源和拥有的社会资源一起流入企业，产生信息效应、道德和约束效应以及资源效应。他们长期的学术生涯和科研经历塑造了他们独特的人格品质和决策偏好（南星恒和田静，2022），追求共同利益最大化的同时，依据自身经验和行为偏好，采用不同的生产决策方案，表现出不同的经营特征。另一方面，根据高层梯队理论与烙印理论，学术经历使得 CEO 具有较高的服务意识、拥有责任担当的学术道德，能够抑制自身的机会主义行为，避免决策中的短期主义，不仅顾及企业当下的利益获取，更关注企业的社会责任与长期发展（曹越和郭天泉，2020），在企业创新、研发投入、融资约束、真实盈余管理等方面发挥重要作用。然而，现有研究主要集中在 CEO 学术经历对企业研发投入和资源配置的影响中，并未讨论 CEO 学术经历与企业全要素生产率之间的关系。

基于上述分析，本文以 2008—2022 年全部 A 股上市公司为研究对象，试图就 CEO 学术经历和企业全要素生产率之间的关系展开探讨。本文的研究不仅能够为 CEO 学术经历的经济后果提供证据支持，而且对探索如何提高企业全要素生产率具有一定的理论和实践意义。

1.2 研究意义

企业作为微观经济主体，全要素生产率有待提高。尤其是在资源配置不均衡和创新驱动不充分情况下，我国企业全要素生产率水平普遍较低。对企业而言，具有学术经历的 CEO 不仅可以用自身经历助力企业发展，也会带来社会资源，为企业进步作出积极贡献。

1.2.1 理论意义

本文探究 CEO 学术经历对企业全要素生产率的影响，具有一定的理论意义：首先，以往的研究更侧重从外部环境、企业创新等视角出发研究全要素生产率，较少关注企业高管层面。本文从 CEO 个人特征层面上考察 CEO 学术经历对企业全要素生产率的影响，进一步丰富了 CEO 学术经历的经济后果研究。其次，从研发投入和融资约束两个角度检验 CEO 学术经历对全要素生产率的作用机制，以全面衡量 CEO 学术经历对全要素生产率的可能传导路径，为企业引入具有学术经历的 CEO 奠定一定的理论基础。最后，从内部控制、产品市场竞争及两职合一三方面

进行异质性检验，为不同企业根据自身情况引入具有学术经历的 CEO 提供理论基础。

1.2.2 实践意义

本文探究 CEO 学术经历对企业全要素生产率的影响，具有一定的实践意义：首先，通过本文的研究，为我国企业重视和招聘具有学术经历的 CEO 提供实证参考，充分发挥学术经历 CEO 的信息效应、道德和约束效应以及资源效应对目标企业的作用。其次，本文为如何提高企业全要素生产率，实现企业高质量发展提供切实可行的方法，即招聘具有学术经历的 CEO；最后，本文深入探索了 CEO 学术经历影响企业全要素生产率的作用机理，以便更好地为企业提出针对性的建议。

1.3 研究思路和框架

本文研究 CEO 学术经历对企业全要素生产率的影响及其内在机理，按照以下逻辑展开：首先，从内涵、度量方式等角度来回顾有关企业全要素生产率和 CEO 学术经历的相关文献。在梳理已有文献时发现，全要素生产率是经济发展的主要动力，企业作为重要的微观经济主体，需要采取一系列措施提高全要素生产率水平。此外，还发现不仅外部因素会影响生产率水平，企业人力资源禀赋也可以影响企业全要素生产率。其次，CEO 作为重要的人力资源是否会对企业产生影响。根据人力资本、社会资本、高层梯队理论和烙印理论可得 CEO 学术经历在企业中发挥出信息效应、道德约束效应及资源效应从而对企业产生影响。再次，根据研究主题，确定研究范围。归纳有关理论、分析内在逻辑并提出研究假设。然后，利用多元回归分析方法进行实证检验，验证了 CEO 学术经历与企业全要素生产率的关系以及内部控制、产品市场竞争和 CEO 两职合一二者关系的影响。同时，为验证实证结果具有可靠性，采用倾向得分匹配法对内生性问题进行了检验，并应用控制 CEO 个体特征、自变量滞后及缩短年限和更换被解释变量等方式进行了稳健性检验。此外，还验证了 CEO 学术经历与企业全要素生产率之间的传导机制。最后，归纳总结 CEO 学术经历对企业全要素生产率的影响，根据研究结论，提出相关建议与展望。

图 1.1 为研究框架图。

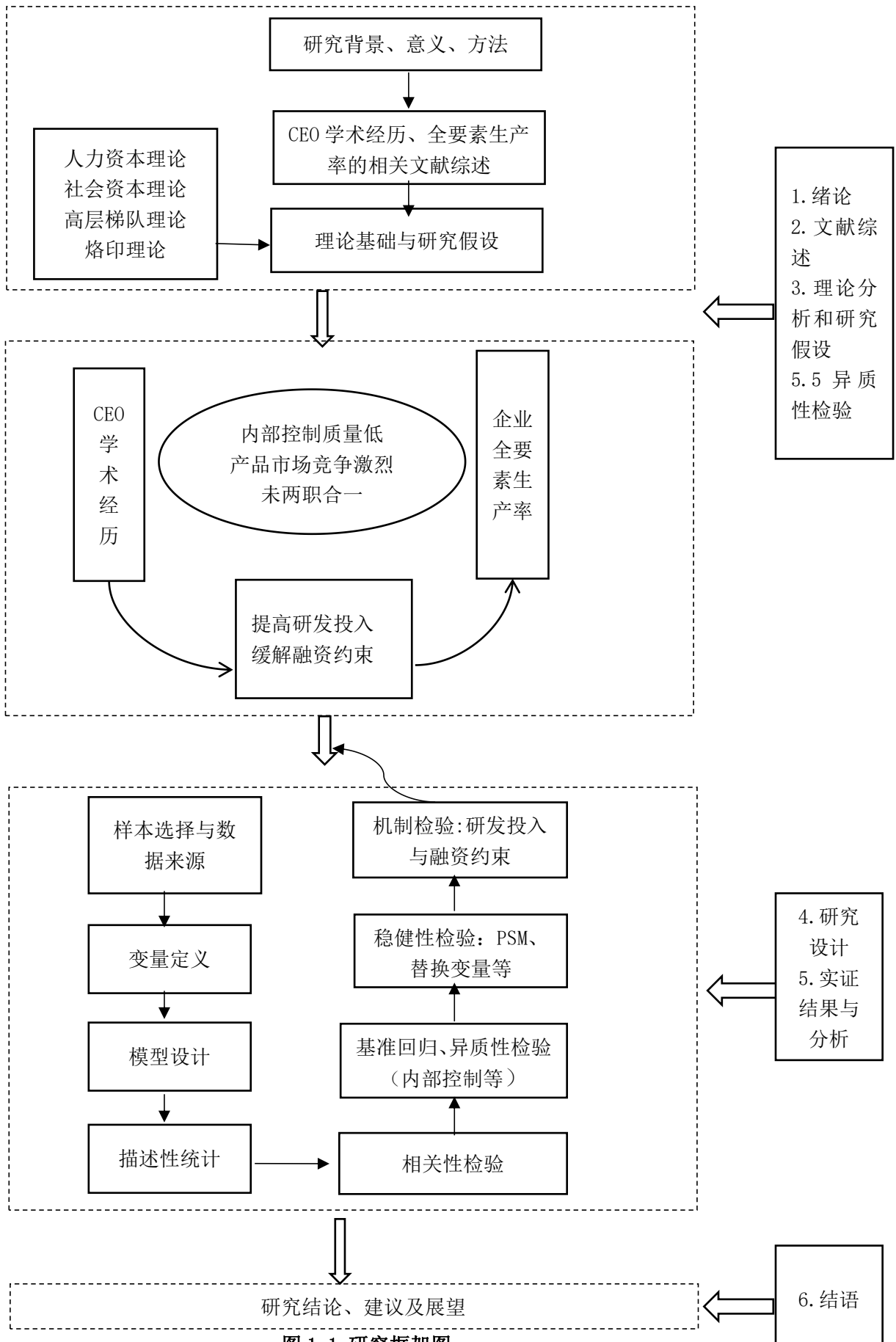


图 1.1 研究框架图

1.4 研究内容

本文构建了 CEO 学术经历影响企业全要素生产率的理论模型,从 CEO 个人特征层面扩展了全要素生产率的影响因素。研究内容如下:

第一章,绪论。一方面,根据研究背景提出研究主题和范围,指出文章可能存在的意义和创新点。另一方面,交代文章研究思路和框架。

第二章,文献综述。从内涵、度量方式及经济后果的角度来回顾关于 CEO 学术经历的文献。其次,从全要素生产率的内涵、度量方式和影响因素等方面整理相关的研究成果。最后,对已有文献进行总结。

第三章,理论基础与研究假设。确定人力资本、社会资本、高层梯队理论和烙印理论为文章的理论基础,并以此提出研究假设。H1:在其他条件不变的情况下,CEO 学术经历能够提高企业全要素生产率;H2:CEO 学术经历通过促进研发投入,进而提高企业全要素生产率;H3:CEO 学术经历通过缓解融资约束,进而提高企业全要素生产率。

第四章,研究设计。交代文章的数据来源、变量定义和模型的构建。

第五章,实证结果与分析。首先,在 CEO 学术经历、企业全要素生产率以及控制变量之间展开描述性统计和相关性分析。其次,进行多元回归,分析其结果。第一步的回归结果验证了 H1。再次,采用倾向得分匹配法对内生性问题进行了检验,并应用控制 CEO 个体特征、自变量滞后及缩短年限和更换被解释变量等方式进行了稳健性检验。接下来,为进一步检验企业在不同情境下,CEO 学术经历对企业全要素生产率的影响效果是否会存在差异,按照内部控制、产品市场竞争及两职合一的程度进行了分组回归。相较于内部控制质量较高的企业,CEO 在较低质量的内部控制企业中更能发挥才能,明显促进企业全要素生产率水平。与产品市场竞争较弱的企业相比,CEO 学术经历对企业全要素生产率的促进效果在产品市场竞争较强时更好。与存在两职合一的企业相比,CEO 学术经历对企业全要素生产率的促进效果在未两职合一企业中更好。最后,CEO 学术经历通过何种渠道影响企业全要素生产率。基于此,文章通过构建中介效应模型检验 CEO 学术经历对企业全要素生产率的作用机制,验证了 H2 和 H3,进一步深入理解 CEO 学术经历与企业全要素生产率之间的关系。

第六章,结语。依据理论分析和实证结果两方面,归纳总结 CEO 学术经历对

企业全要素生产率的影响。并以此，提出相关建议与展望。

1.5 研究方法

为探讨 CEO 学术经历与企业全要素生产率之间的关系，在方法上，采用文献研究法和实证分析法。

(1) 文献研究法：从内涵、度量方式等角度回顾有关 CEO 学术经历和企业全要素生产率的相关文献。确定人力资本、社会资本、高层梯队及烙印理论为研究二者关系的相关理论，并在此基础上，提出本文研究假设。

(2) 实证分析法：本文剔除金融保险类、数据不完整企业，以 2008-2022 年 A 股上市公司为研究对象。应用 Stata16.0 软件，设定控制年份、行业的固定效应模型。在 CEO 学术经历、企业全要素生产率以及控制变量之间展开描述性统计、多元回归分析、稳健性验证、异质性检验等实证操作。实证检验本文提出的所有研究假设，以此确保本文研究结论的普适性、可靠性和准确性。

1.6 研究创新

文章从 CEO 学术经历视角出发，基于人力资本、社会资本、高层梯队等理论，对企业高质量发展背景下，企业全要素生产率面临的困境引发思考，提出 CEO 学术经历的特殊性是否会影响、以及如何影响全要素生产率这一话题。文章可能的创新如下：

第一，研究 CEO 学术经历对企业全要素生产率的影响，不仅丰富了全要素生产率影响因素的相关文献，而且为企业重视 CEO 个人特性、招聘学术型人才提供了经验证据。现有文献较多关注数字经济、税收和环境政策等方面对企业全要素生产率的影响，较少讨论 CEO 个人特征尤其是学术经历对企业全要素生产率的影响作用。因此，可以通过研究二者之间的关系，补充影响全要素生产率的相关因素，为提升全要素生产率提供新的证据支撑。

第二，探究 CEO 学术经历对企业全要素生产率的影响和作用渠道，拓展了 CEO 学术经历的经济后果研究。由于现有文献较多关注 CEO 学术经历对企业研发、资源配置、创新投入的影响，并未讨论 CEO 学术经历与企业全要素生产率之间的关系。然而，事实上，CEO 学术经历能够发挥信息、资源等效应，影响企业发展。

因此，有必要聚焦全要素生产率，拓展 CEO 学术经历的经济后果研究。

2 文献综述

本章将梳理和研究主题相关的文献。首先，从内涵、度量方式及经济后果的角度来回顾关于 CEO 学术经历的文献。其次，从全要素生产率的内涵、度量方式和影响因素等方面整理相关的研究成果。最后，对已有文献进行总结。

2.1 CEO 学术经历的相关研究

2.1.1 CEO 学术经历的内涵研究

具有学术经历的 CEO 是指企业管理者曾经在高校或者科研部门等机构工作过一段时间，后来“下海经商”或自行创业，当下在企业担任高管（沈华玉等，2018）。CEO 的学术经历与其教育背景是两个不同的概念。教育背景主要关注的是 CEO 是否拥有硕士、博士等高等学历，这在一定程度上反映了 CEO 的个人学习能力和知识水平。而学术经历则更多地聚焦于 CEO 在学术领域的工作经历，这些经历造就了 CEO 的个人价值观、深入系统认知观等特殊品质。根据烙印理论，CEO 的学术经历会对 CEO 个体产生深远的影响，在日常生活、家庭计划、企业决策等多方面，均会留下深刻的烙印。其个人经历不仅塑造了独特的决策风格，同时在向资本市场传递信息时，也展现出鲜明的差异性。

2.1.2 CEO 学术经历的度量研究

在现有文献中，对于 CEO 学术经历的界定存在两种主要观点。一方面，以周楷唐（2017）等学者为代表，他们认为 CEO 的学术经历应涵盖在高校、科研院所及研究型协会从事科研或教学工作的经历，这一观点也被国泰安数据库所采纳，作为 CEO 学术经历的衡量标准。另一方面，张复生和李兰（2019）则持不同看法，他们认为仅 CEO 在高校任教和科研院所任职的经历才应被视为学术经历，而在协会的研究工作则不应纳入此范畴。这两种观点在学术界均有一定支持，但具体衡量标准仍需根据研究目的和背景进行选择 and 界定。

2.1.3 CEO 学术经历的经济后果研究

现有高层管理者研究指出，高层管理人员的心理特质、文化观念以及价值选择在战略决策过程中扮演着至关重要的角色。这些内在因素不仅影响高管的思维方式，更直接作用于战略选择和决策结果当中（Hambrick 和 Mason, 1984）。其工作背景和个人经历塑造了个人独特的认知模式，对企业的经营管理活动具有深刻的影响（Hambrick 和 Mason, 1984）。CEO 作为企业经营管理活动中、企业高层管理团队中最具权威的决策者，在生产活动、人力资源活动以及创新与技术发展方面的地位是毋庸置疑的（Cheng, 2004）。具有学术背景的 CEO 进入企业会对其造成哪些影响，大多数学者认为具有学术经历的 CEO 进入企业后会造成积极的影响，也有部分学者认为这类型 CEO 会对企业变革等造成消极作用。对于具有学术背景的 CEO 进入企业的经济后果研究，本章主要从如下几方面展开讨论：

在绿色技术创新方面：首先，具有学术经历的 CEO 会产生较高的绿色创新意愿、拥有长远的眼光、长期的打算、为绿色创新带来资源，通过优化环境注意力配置和赋能企业产学研合作（尹建华和双琦，2023）来提高绿色技术创新。其次，CEO 在学术经历中是否取得较高职称等更深层次的进步时，对绿色技术创新的促进作用也不同（尹建华和双琦，2023）。最后，具有学术经历的 CEO 能够提高企业研发投入的水平、适当缓解企业融资约束，在一定程度上能够促进企业绿色技术创新（张少喆和石浩悦，2022）。

在企业创新方面：一方面，根据创新精神塑造假说，具有学术经历的 CEO 充满好奇心和求知欲、对创新失败的容忍度较高、能够组织、领导和实施产学研战略结合技术以促进企业创新（张晓亮等，2019）。另一方面，具有学术经历的 CEO 心理更坚韧、抗打击能力更强、具有更强大的心理素质（汤莉和余银芳，2021），不仅可以促进企业开发式创新，也可以促进企业探索式创新。进一步地，由于学者型 CEO 的济世情怀、更高的道德责任担当、以身作则的品质、大无畏的精神（姜付秀等，2019）使其能够推动企业实施更多有利他人的慈善捐赠行为，富有社会责任感和奉献精神。此外，当 CEO 内部晋升可能性越大、学术经历层次越高时，CEO 所在企业的创新水平会越高，其学术经历对企业创新的促进效果也更强。

在企业战略变革等其他方面：由于具有学术经历的 CEO 之前在校任职时，其个体长期处在一个比较舒适的圈层中，大量的科研教学可能会让学者型 CEO 变得

过于“考究”。因此，当这类学者型人才进入企业以后，保守的思想给企业战略变革系上枷锁，不利于变革成功，对企业产生负面影响（何雨晴，2021）。正如，一枚硬币有正反两面之分，虽然，CEO 学术经历可能会对企业战略变革产生负面影响，但也正是 CEO 学术经历的特殊性，有助于强化 CEO 的道德自觉、增强道德自律（南星恒和田静，2022）、使 CEO 具有较高的专业和认知素养、注重维护自身声誉、更愿意披露研发信息（陈兴宇和伍中信，2022）、纳税观念强（文雯等，2019）等。这些特性体现在企业中，一方面，可以抑制企业的真实盈余管理活动、抑制企业税收规避；另一方面，可以降低股价同步性。

2.2 企业全要素生产率的相关研究

2.2.1 企业全要素生产率的内涵研究

1942 年，荷兰学者 Timberger 首次提出了全要素生产率的概念。1954 年，Davis 认为全要素生产率的核算应当遵循综合性的原则，囊括生产投入的所有要素，即原材料、劳动和资本等都要包含其中。1957 年，Solow 提出“余值论”，他认为全要素生产率的核算应该去除劳动和资本两大投入要素，去除以后的其他所有生产要素带来的产出增长率才是全要素生产率。

2.2.2 企业全要素生产率的度量研究

全要素生产率衡量要素投入转化为产出的效率，不仅反映了一个企业的生产力水平，还反映了企业的管理能力、创新能力以及技术水平等多方面的优势，为经济发展提供源源不断的动力。全要素生产率的度量方法有很多，本章主要归纳总结了以下四种：

第一种，索罗余值法：Solow（1957）融合生产函数与生产率，量化了全要素生产，首次对全要素生产率展开了实质性的深入探究。这一方法在早期的研究中占据了举足轻重的地位。具体地，叶裕民（2002）在测算全国各省市的全要素生产率时，便巧妙地运用了索罗余值法。但是，此方法存在一定的假设条件，不能准确测量投入要素的大小。

第二种，随机前沿生产函数法（SFA）：被认为是近些年最典型的参数法。随

机前沿生产函数法基于确定的生产函数，将随机误差项放入模型中，使得在技术无效率的条件下我们仍然能够有效估计全要素生产率，提高了测算的准确性。刘清泉和江华（2017）利用确定性前沿生产函数和无效率函数参数检验，测算了1999-2014年我国30个省份的林业全要素生产率。研究数据表明，全要素生产率增长率展现出明显的递减态势，同时，不同地区间的差异也表现得尤为显著。

第三种，数据包络方法（DEA）：被认为是非参数法的代表。数据包络法用决策单元的实际观测数据代替具体生产函数，直接确定生产前沿面。有效避免了SFA方法中确定生产函数的主观性偏差。同时，DEA模型也可以结合其他方法，对DEA的估计值进行纠偏。该方法适用性强、应用范围广泛，尤其在多投入、多产出的情况下，优势更为显著。秦臻等（2019）利用DEA-Malmquist指数法测算了中部六省的绿色全要素生产率。结果显示湖北省全要素生产率在中部六省中处于较高水平。

第四种，半参数方法：在测算微观层面企业全要素生产率上扮演着至关重要的角色，其中包括LP法、OP法以及GMM法等半参数方法。鲁晓东和连玉君（2012）针对我国1999至2007年间工业企业的全要素生产率进行了深入的探讨，经过详尽的对比分析，他们发现半参数法在处理内生性问题和样本选择偏差方面展现出了更为优越的性能。

2.2.3 企业全要素生产率的影响因素研究

如何提升企业的全要素生产率是当前企业面临的关键挑战，也是备受学术界关注的重要议题。因此，关于企业全要素生产率的影响因素也被大量学者探究。具体可将这些因素划分为企业内部影响因素和外部影响因素：内部主要从人力资本、创新与企业治理结构等方面展开；外部主要从经济政策不确定性、环境规制、税收政策、数字经济发展等方面展开。

（1）内部影响因素

人力资本的增加会在一定程度上促进企业使用新技术、促使企业投资新项目、优化企业治理结构，使整个企业全要素生产率得到提升（Che和Zhang，2018）；人力资本的积累不仅具备对企业活动进行“校正”的能力，而且能够推动资源在行业与部门间的优化配置，消除一些不必要的环节和瓶颈，进而实现全要素生产

率水平的全面提升（易明和吴婷，2021）。比如，作为最重要的人力资本——企业家即“经济增长国王”，可以提高知识增长率、产生知识溢出效应；能够通过生产要素的再配置，加速知识的商业化进程；能够激发企业家创新创业，此创新活动对于提高企业发展的质量和效益具有重大意义（徐远华，2019）。再比如，CEO 作为最重要的人力资源之一，其个人特点对企业全要素生产率具有重要影响（陈乾，2020）。已有文献显示，CEO 任期、CEO 海外背景（薛黎娟和杨军芳，2021）和 CEO 金融背景（陈乾等，2020）等个人特点都对企业全要素生产率产生影响。然而，当企业遭遇较大的融资压力时，尽管企业各组织间的人力禀赋充裕，人力资本往往也难以有效发挥其应有的促进作用（蒋冠宏和曾靓，2020）。刘家悦等（2020）指出人力资本和融资约束都会对企业全要素生产率产生决定性作用。

创新能够降低对传统人力劳动的需求，进而减少经营成本，最终实现企业全要素生产率的提升。这一过程不仅优化了企业的资源配置，还促进了企业的长期发展（Cohen 和 Levinthal，1990）。企业的创新活动较为敏感，易受环境干扰（Huergo 和 Jaumandreu，2004）。但是，一旦创新活动有效增加，就可以使企业摆脱经营困境，走向长期发展的行列当中。此外，创新资本投入对全要素生产率和技术进步都具有显著的促进作用（戴魁早，2011）。创新要素流动，一方面能够促进技术进步、另一方面能够促进技术效率改善，从而有助于企业全要素生产率的提升（王钺和刘秉镰，2017）。然而，企业的创新活动会产生溢出效应（Bloch，2013）、出现技术革新溢出（程晨，2017）、企业金融化会引发挤出效应（万良勇等，2020）。仿制产品铺天盖地的袭来，打击了相同行业的创新信息，降低了企业的创新意愿和效率，从而会抑制全要素生产率（程晨，2017）。

公司治理结构中包含了股权结构、激励机制以及董事会规模等多个关键要素，这些要素共同作用于企业全要素生产率，并产生深远的影响。上市企业高管出于自身薪酬考虑会更加偏好平静的生活，从而减少风险大且收益也大的创新行为（孔东民等，2015），最终导致企业生产率的降低。管理层激励可以有效缓解其与大股东之间的利益冲突问题，减少管理者在职消费动机，促进两者的利益协同，有助于提升企业的全要素生产率水平（王洪盾等，2019）。金字塔控股结构，一方面能够减少企业的政策性负担、促进资源的有效配置、将更多资源投入到创新上面。另一方面，可以削弱管理层的薪酬管制，提升高管创新意愿。因此，当

企业控股结构呈现为金字塔形态时，递进式的层级持股关系便应运而生，推动企业的全要素生产率实现增长（杨玉龙和尤谱谱，2022）。股权制衡度对企业要素生产率具有差异化的影响，在不同企业性质下表现出的相关性有所不同（李双燕和苗进，2020）。

（2）外部影响因素

经济政策不确定性指的是经济主体对政府是否会调整、何时调整以及如何调整现行经济政策无法做出确切预测的状态（Huseyin 和 Mihai, 2013）。不确定的经济政策环境会加大融资约束（段梅和李志强，2019）、提高信息不对称程度、加剧代理冲突，不利于企业做出最优决策（吴仁水等，2019），资本配置效率下降（李凤羽和杨墨竹，2015；陈德球等，2017），导致企业全要素生产率下降。

关于环境规制对企业全要素生产率的影响，并未得到统一。第一，环境规制会增加中间成本、降低创新意愿（徐彦坤和祁毓，2017）、增加企业生产成本，加大企业运转难度（李俊成和王文蔚，2022），最终导致企业全要素生产率的降低。第二，环境规制依靠政府的力量进行调控，一方面，能够通过提高环保标准、关闭落后产能等途径直接抑制污染（周杰琦和刘生龙，2021），有助于实现经济绿色发展（麦力开等，2023），另一方面，通过对各项资源在企业间的再分配，极大减少资源的错配，进而实现企业生产结构的改变，提高全要素生产率（王西贝和李海燕，2023）。

关于税收对于企业全要素生产率的影响：降低企业的生产税税率不仅会产生逆选择效应和选择效应，而且还会产生企业间资源配置效应，促使生产要素的边际产出增加、加大劳动需求、刺激居民消费，最终企业全要素生产率得以提高（田磊，陆雪琴，2021）。进口中间品关税减免能够降低企业的进口成本、优化企业的价值链和生产链、实现资源优化配置，提高我国企业全要素生产率（沈琪和周世民，2014）。此外，税收具有激励效应和防范风险的作用。低税率能够增加资本投入、提升投资环境，提高生产率（郑宝红和张兆国，2018）。

关于数字经济对于企业全要素生产率的影响：首先，数字经济能够增强信息的交流与分享、激励企业增加研发投入、降低企业内部的管理成本、缓解融资约束（张建和王博，2023），以此提高全要素生产率水平。其次，数字经济能够打破传统经济在时间和空间上的局限（江三良和李宁宁，2023）、提高人力资本投

入、提升生产效率以致提高了全要素生产率水平。最后，数字经济能够促进产业结构优化升级（张建和王博，2023），降低企业外部的交易成本，促进资源配置效率，进而提高了全要素生产率水平。

2.3 CEO 学术经历与企业全要素生产率的相关研究

2.3.1 CEO 个人特征对企业全要素生产率的影响研究

CEO 是企业重要的人力资源之一，承担着战略变革、企业创新以及资源配置等重任（王清刚和陈曦，2021）。CEO 被视为理性的“经济人”，能够在纷繁复杂的各种情境下，以利益最大化为目标，做出最优决策。在推动经济高质量发展的背景下，CEO 更被视为生产率提升的关键因素（陈乾等，2020）。已有研究表明 CEO 特征在一定程度上会影响企业全要素生产率。比如，CEO 任期、CEO 海外经历和 CEO 金融背景等。

首先，任职初期的 CEO 会为了留任或意图展现自身实力，会通过关注企业内外部环境的变化、积极寻求出符合企业战略目标的发展模式；整合并优化各种资源、表现出勤奋努力、积极上进的优秀品质。但是，随着任职期限的延长，CEO 个人利益与企业利益不总是一致。此时，首因效应消失。CEO 会专注于用自己的方式进行经营和决策，在战略方面做出的改变越来越少（Hambrick 和 Fukutomi，1991）。CEO 过多考虑自己能够所得的报酬，拘泥于既有模式，缺乏变革的激情与动力（张璇，2015），导致资源配置效率下降，负面影响企业全要素生产率（薛黎娟和杨军芳，2023）。

其次，具有海外经历的 CEO 平时不仅仅了解国内信息，更会关注国外资讯。此类型 CEO 由于自身的海外经历，拥有国际市场上的社会网络关系资源（王雪莉等，2013），信息渠道更为丰富，帮助企业更及时地获取和更迅速地搜集国际最新研发信息（李静等，2022）；能够有效利用和整合各种资源，改善资源分配不合理问题；充分发挥出海外经历 CEO 的独特优势，提升企业竞争力，从而增强企业全要素生产率水平（薛黎娟和杨军芳，2023）。

最后，具有金融行业从业经历的 CEO，有丰富的金融专业知识和行业经验。一方面，拥有金融背景的 CEO 更具冒险的精神、投资的意识、创新的思维以及更

加熟悉金融领域操作规范,在一定范围内可以帮助企业提高创新水平和投资效率,从而提高企业全要素生产率(陈乾等,2020);另一方面,金融工作的经历使 CEO 积累了一些人脉和资源,有条件可以将企业与金融机构纳入到一个关系网络中,形成互帮互助的利益共同体,减少了资本需求和供给的信息不对称问题,降低筹集资本的限制(柴渊哲等,2022),进而提升企业全要素生产率。

2.3.2 CEO 学术经历对企业全要素生产率的间接影响研究

CEO 学术经历与企业全要素生产率的大多数文献,主要集中在 CEO 学术经历对研发投入和资源配置的影响研究中。

具有大量学术教学或科研经历的 CEO 对创新的理解和把握也会更加深刻,不仅能够向外部市场环境发出企业正在大力实施创新的优质信号,而且可以引导企业自主研发(黄灿等,2019),提升企业研发效率,正向影响企业研发投入(姜莉莉和安曼,2022)。当学者们选择“下海”成为一名企业 CEO,根据烙印理论,其行为处事及决策风格均受过往经历的影响,从而进一步对研发方向、创新投入和资源配置等企业活动产生重要影响(张少喆和石浩悦,2022)。

2.4 文献述评

通过以上对 CEO 学术经历与企业全要素生产率的相关文献回顾,本文总结出以下几点:第一,随着高阶理论的发展,企业认识到人力资本的重要性。尤其是 CEO 在企业中所起的作用。CEO 的个人特征会极大地影响企业的各项决策,强调管理者对企业绩效、发展方向等的重要影响力。第二,以往的经历会对 CEO 的价值认知观产生较为深远的影响。CEO 学术经历能够对企业产生一定的经济后果,具体表现为可以提高企业创新水平、减少盈余操控程度、降低股价同步性、缓解融资约束,在企业经营、生产决策等方面发挥重要作用。第三,企业作为微观经济主体之一,提高全要素生产率、促进企业长期有效发展是企业高质量发展的重中之重。因此,学者们对全要素生产率的影响因素研究颇多,主要分为内外部两方面。企业外部,数字经济、减税政策等起正向作用,经济政策不确定性等负面影响全要素生产率;企业内部,创新水平、公司治理结构及人力资本等都会影响其产出效率。与此同时,人力资本对企业全要素生产率的影响成为近期主流,其

中 CEO 的影响作用不容小觑。第四，现有文献就 CEO 学术经历与企业全要素生产率的间接研究比较多，比如 CEO 学术经历可以促进研发投入、拥有企业外资源，提高资源配置效率等；除此之外，已有大量文献证明企业全要素生产率在一定程度上受到 CEO 及 CEO 认知特征的影响。

基于以上文献的回顾，从中发现了现有文献还未关注到 CEO 学术经历对企业全要素生产率的直接经济后果影响，即 CEO 学术经历会对企业全要素生产率产生何种影响。据此提出本文研究的必要性。主要包括以下两个方面：第一，CEO 作为企业重要的人力资本，其对企业的生产经营决策有很大的影响。具有学术经历的 CEO 进入企业后，由于道德素养、自我约束等人格特性使 CEO 更加关注企业长远发展，从而产生信息效应、道德与约束效应及资源效应。但大多数文献却未关注到 CEO 学术经历与全要素生产率之间的关系。第二，全要素生产率是高质量发展的重要手段，应该多维度研究全要素生产率的影响因素。通过研究 CEO 学术经历对全要素生产率的影响，对企业招聘 CEO 这一人才资源赋予深刻的实践意义。

3 理论基础与研究假设

3.1 理论基础

3.1.1 人力资本理论

人力资本理论最早是在上个世纪六十年代提出的。人力资本理论假设人力资本由技术、知识、品质、健康和道德等因素组成。近年来，随着研究的深入，国内外学者愈发关注 CEO 这一特殊人力资本在企业成长过程中所发挥的关键作用。对于企业来说，CEO 的专业知识、良好的心理素质和领导能力是一种人力资本。CEO 与普通员工均属于公司的人力资本范畴，但 CEO 通过其职位所体现的人力资本作用尤为显著，对公司发展的贡献也更为突出。

具有学术经历的 CEO 由于曾在高校、科研院所或研究型学会从事科研、教学工作。所以，他们凭借深厚的专业知识和丰富的管理经验，一旦加入企业，其人力资本随之流动。学术型 CEO 便将其宝贵的知识和经验融入企业之中，为企业的发展注入新的活力。

综上所述，基于人力资本理论，本文认为具有学术经历的 CEO 进入企业后会发挥人力资本作用，为企业带来知识和管理经验。因此本文选择人力资本理论作为理论基础，为研究 CEO 学术经历对企业全要素生产率的影响提供理论支撑。

3.1.2 社会资本理论

1977 年，社会资本的概念首次提出，即社会资本如物质资本、人力资本一般，存在于家庭关系与社会组织当中。法国学者 Pierre 在 1980 年对社会资本进行了分析，认为社会资本是实际或者潜在资源的集合，这些资源存在于相互默认或承认的持久网络里。Loury 在 1992 年提出，社会资本实质上是人与人之间构建的一种社会关系网络，它有助于个体在市场中获取相关利益。而在企业层面，高管的社会资本可以理解为他们通过构建社会关系网络，进而获取资源，并借此为自己或所在公司创造价值的 ability。

具有学术经历的 CEO 由于曾在高校、科研院所或研究型学会从事科研、教学

工作，积累了大量的科研资源和创新网络。这些资源与网络为他们提供了独特的优势，使得他们能够通过自身的声望、信誉和权力，获取个人和公司所需的稀缺资源，如信息、科研设备等。具有学术经历的 CEO 进入企业后，其社会资本随之流动。

综上所述，基于社会资本理论，本文认为具有学术经历的 CEO 进入企业后会发挥社会资本作用，为企业带来创新资源及支持。因此本文选择社会资本理论作为理论基础，为研究 CEO 学术经历对企业全要素生产率的影响提供理论支撑。

3.1.3 高层梯队理论

“高层梯队理论”是战略管理领域重要的理论之一。1984 年，Hambrick 和 Mason 所提出的高层梯队理论，着重强调了高层管理者在企业运营中的核心作用。1994 年，他们进一步补充和明确了影响管理者的主要因素，包括组织、激励与过程等，并指出 CEO 的个人特征会对企业的各项决策产生深远影响，强调了公司管理者对公司战略、绩效等的重要影响力。

不同的企业在战略决策和绩效等方面存在巨大的差异性。在此研究背景下，高阶理论从管理者的个人特征出发，研究了高管的个人特征对企业经营绩效的影响。认为公司的战略决策、绩效改变能够由高管个人特征所解释。高管自身的个人特征具体可包括：性别、年龄、任期长短、学术经历特征、金融背景等。CEO 作为企业重要管理者之一，其背景特征毋庸置疑会影响到个人决策，进一步影响企业战略及绩效。其中，学术训练不仅使 CEO 积累了丰富的科学知识，塑造了认知观和价值观，还会对企业产生信息效应、道德和约束效应以及资源效应，促进研发投入、缓解信息不对称从而影响企业高质量发展。

综上所述，基于高层梯队理论，本文认为 CEO 学术经历作为高管的显著背景特征对 CEO 的决策方式、认知观和价值观产生深远影响，能够更加明确的解释 CEO 学术经历对企业高质量发展产生的作用机制。因此本文选择高层梯队理论作为理论基础，为研究 CEO 学术经历对企业全要素生产率的影响提供理论支撑。

3.1.4 烙印理论

烙印理论最早来源于生物学，随后引入到组织领域的研究中，后续逐渐成为

各个学者探讨和研究的热点。在经济管理研究领域，国内外学者广泛运用烙印理论来探讨管理者个人特征对企业的影响。他们普遍认为，在特定的敏感时期，主体会对其所处的环境产生独特的“印记”，这些“印记”能够对个体后期的行为产生长期的影响。即使外部环境发生了翻天覆地的变化，主体身上所携带的特定“印记”依旧会对其产生深远影响，持续作用于其行为之中。

Simsek 等人在烙印理论的研究中深入探讨了烙印的三大主要来源，它们分别是环境、个体（或团体）以及组织。Marquis 和 Tilcsik 提出烙印需要具备三个基本特征：第一，存在一个敏感期。敏感期不仅是简单时间上的早期，也包含角色转换期、职业转换期等。个体在职业生涯中所经历的关键阶段，通常会对他们后续的工作产生深远且持久的影响。当个体进入新的工作环境时，他们往往会携带这些职业印记，并在特定的敏感时期展现出高度的敏感性。

第二，这些敏感时期对于主体来说具有极其重要的影响，它们会导致主体产生一系列反映当时环境特征的要素，从而塑造其后续的行为和决策；在烙印形成阶段即敏感期内，个体对外部环境的接受度不断上升，同其所处的环境进行联动。为了生存与发展，个体不得不持续强化对事物的认知，展开自我反思与独立判断，逐渐形成与外部环境相契合的独特特征，这种特征即被称为“烙印”。

第三，随着时间的推移，个体的外部环境发生转变，在此过程中又出现了多个敏感期。各敏感期内的独特烙印相互影响，并非孤立存在，共同构成了个体独特的职业印记。事实上，绝大多数烙印对主体的作用都是持久且稳定的。敏感期结束后，个体往往会步入一个适应新环境、调整自身状态的过渡期。此时，烙印的作用可能会逐渐减弱，但不会因此改变而减退或消散。值得注意的是，环境的复杂性可能会导致烙印现象呈现出多维度的特征。

He 等学者认为学术经历影响管理层的认知基础和价值观具有烙印效应，在高管学术经历的相关研究中，烙印效应具体包括道德认知烙印和专业能力烙印。在敏感阶段，组织和个体为了适应环境特征，会形成一系列认知烙印，这些烙印表现为价值观、决策偏好等认知层面的特征。与此同时，他们也会通过学习知识、工作经历等途径，形成与能力相关的烙印，即能力烙印。这是组织、个体在敏感期间展现出的一种与环境相适应的能力。道德认知和专业能力这两种烙印在个体或组织上相互交织，共同塑造出独特的印记。即使在敏感期之外，这些烙印也会

持续发挥作用，对个体或组织产生深远影响。姜莉莉和安曼（2022）从烙印理论视角出发，认为有学术经历的高管会产生创新认知烙印从而提升企业研发水平。曹越和郭天泉（2020）、张丽和管焱萱（2022）基于烙印理论视角，认为学术经历可以塑造高管的“道德认知烙印”、会投入更多的技术研发、提升企业的资源配置效率、拥有更长远的思维，从而提高了企业全要素生产率。

综上所述，本文依据烙印理论，对 CEO 学术经历与全要素生产率展开研究。认为 CEO 的学术经历在早期环境的熏陶下，被视为其职业生涯中的显著特征，为 CEO 塑造了独特的“能力烙印”和“认知烙印”，表明 CEO 学术经历会对企业价值起作用，深刻影响着 CEO 的决策方式、认知观和价值观。因此，本文选择烙印理论作为研究的理论基础，为研究 CEO 学术经历对企业全要素生产率的影响提供理论支撑。

3.2 研究假设

3.2.1 CEO 学术经历与企业全要素生产率

学术经历对 CEO 的价值观、认知观具有一定的塑造作用。高层梯队理论认为，高管的价值观、认知观等因素会影响企业战略决策。具有学术经历的 CEO 会对企业产生信息效应、道德和约束效应以及资源效应。

首先，CEO 学术经历能够发挥信息效应：对于有学术经历的 CEO 来说，长期以来的学术生涯和科研经历塑造了他们独特的人格品质和决策偏好（南星恒和田静，2022），对企业的经营决策等方面产生重大影响。学者型 CEO 品行好，道德素养高，有担当意识和责任心。相较于没有学术经历的 CEO，他们更倾向于积极公布企业信息（Brousseau 和 Prince, 1981），弱化信息不对称对企业生产经营造成的不良影响，提高生产效率（Deumes 和 Knechel, 2008），促进企业全要素生产率。

其次，CEO 学术经历能够发挥道德和约束效应：一方面，具有学术经历的 CEO 经过扎实的学术训练和长期的科研工作培养了其独立的思考能力，提高了其思维的深度和缜密度，具备较高的理论修养、较强的洞察能力，拥有长远的眼光和独到的见解，是登高博见之人（章永奎等，2019）。在决策的过程中能够自觉遵循

区分是非的原则，做出正确的道德选择(Chan, 2008)。依据烙印理论，CEO 学术工作经历中所积累的知识和经验是持久会影响其思维方式及行为模式的显著烙印，有“认知烙印”和“能力烙印”之分。学术工作要求 CEO 具有较高的群体服务意识、拥有责任担当的学术道德和较好的奉献精神，这些塑造着 CEO 的“道德认知烙印”以致于可以抑制自身的机会主义行为，避免决策中的短期主义，不仅顾及企业当下的利益获取，更关注企业的社会责任与长期发展（曹越和郭天泉，2020），为企业提高全要素生产率保驾护航。另一方面，学者型 CEO 能够做出抑制高管在职消费和促进企业创新等有利于企业长远发展的行为（尹建华和双琦，2023）。此外，学者型 CEO 被认为是道德楷模（Bowman, 2005），赋予其较高的社会地位，能够提升其身份维护动机(姜付秀等, 2019)和长期导向(章永奎等, 2019)。这有利于提高 CEO 的可持续发展意识，提升资源配置效率，促进企业全要素生产率。

最后，CEO 学术经历能够发挥资源效应：依据人力资本和社会资本理论，具有学术经历的 CEO 能够在企业中发挥人力资本和社会资本的双重作用。CEO 学术经历能为企业提供创新资源和经验支持（郭玉冰等，2021）。一方面，学者型 CEO 凭借在学术界的社会资本，更容易获得研发信息，积极推动企业跨领域研究创新，获取更多前沿性知识，突破创新中的知识瓶颈（尹建华和双琦，2023），提升企业科研创新水平(邱硕硕, 2020)，为提高企业全要素生产率提供支持。另一方面，根据创新精神塑造假说，学术经历使 CEO 富有创新精神，对企业创新具有促进作用（张晓亮等，2019），促使企业与科研机构开展更多的创新交流与合作，提升企业创新水平，为提高企业全要素生产率提供支持。因此，提出本文假说 H1：

H1：其他条件不变的情况下，CEO 学术经历能够提高企业全要素生产率。

3.2.2 CEO 学术经历、研发投入与企业全要素生产率

烙印理论认为，个体在敏感时期会受到所处环境的影响并产生深刻的印记，即使日后外界环境发生巨大变化，这个印记也依然可以持续影响个体（Marquis 和 Tilcsik, 2013）。首先，学者型 CEO 的早期学术经历变成其管理企业的“能力烙印”和“认知烙印”，这些烙印使其在价值观和认知观等方面留下深刻的烙印，并反应在企业生产决策等诸多方面（郭玉冰等，2021）。其次，学者型 CEO 能够更

加全面、客观的认识和分析存在的风险,向市场和公众发出企业大力实施创新的优质信号并引导企业进行研发(黄灿等,2019)。最后,学者型 CEO 可以规避因自身目光短浅等问题而造成的经营风险,从科学发展、合理高效和利益整体视角出发进行企业研发决策,提高研发投入(姜莉莉和安曼,2022)。研发投入的增加,一方面,使得企业的技术水平与知识储备得到积累(Griliches,1985; Medda 和 Piga,2014),研发部门以此引进更多的新设备、新产能和新的生产管理方式,优化资源配置效率,提高企业全要素生产率;另一方面,能够改变企业内部要素的投入比例,提升要素效率,增加研发活动的成功概率,带来技术进步(Goto 和 Suzuki,1989;Hall,1995),提高企业全要素生产率。因此,提出本文假说 H2:

H2: CEO 学术经历通过促进研发投入,进而提高企业全要素生产率。

3.2.3 CEO 学术经历、融资约束与企业全要素生产率

全要素生产率受到企业内外部各种因素的影响,其中融资约束是制约企业资源配置和生产最优的关键因素,负面影响企业全要素生产率。因此,可以通过缓解融资约束的方式来提高企业全要素生产率(朱英杰,2012)。

首先,根据信号传递理论,学者型 CEO 本身就可以向社会传递更加正面的信号,拥有长远的眼光、长期的打算(尹建华和双琦,2023)。其次,学术经历的特殊性使 CEO 专业能力比较强、拥有较高的社会声望和敏锐的行业发展眼光(周楷唐等,2017),在进行外部融资时,既能够缓解代理冲突减少融资成本,也可以通过减弱信息不对称缓解企业的融资约束(王德建和冯兰时,2021)。再次,具有学术背景的 CEO 自身具有更强的道德约束和契约精神。为维护自己的社会形象会自觉提高企业债务履约能力并降低信用风险(周楷唐等,2017)和企业债务融资成本,在一定程度上缓解企业的融资约束问题(梁骁,2024)。最后,具有学术背景的 CEO 可以发挥人力资源和社会资源的双重作用,提高企业债务偿还能力、加强企业债务偿还意愿,以致于可有效缓解融资约束。融资约束的缓解,一方面可以提高企业现有的资源配置效率(李志生和金凌,2021),另一方面能够提高企业技术创新水平(刘放,2016),两方面共同助力提高企业的全要素生产率。因此,提出本文假说 H3:

H3: CEO 学术经历通过缓解融资约束,进而提高企业全要素生产率。

4 研究设计

4.1 样本选择与数据来源

由于 CEO 的学术经历这一重要背景特征是在近些年才被提出和关注的,因此,在 2008 年以前的相关数据中,关于这一特征的信息存在严重的缺失。因此,基于数据的可得性,本文研究期间始于 2008 年。剔除金融保险类、数据不完整企业,以 2008-2022 年 A 股上市公司为研究对象。同时,应用 Stata16.0 软件,设定控制年份、行业的固定效应模型。涉及的所有相关财务数据均来源于 CSMAR 数据库,对所有连续变量进行了上下 1%的缩尾处理,以达到降低极端值对实证结果影响的目的,得到了 28464 个观测值。

4.2 变量选取

4.2.1 被解释变量

根据相关文献,关于企业全要素生产率(TFP)的度量可以采用 GMM 估计、普通最小二乘法等方式进行测算。本文借鉴鲁晓东和连玉君(2012)的做法,选用 LP 法测度企业全要素生产率,同时对数据结果取自然对数。

4.2.2 解释变量

关于 CEO 学术经历(Academic)的度量,相关资料来源于 CSMAR 上市公司个人特征数据库。本文参照周楷唐(2017)等学者的研究方法,认为 CEO 的学术经历应涵盖在高校、科研院所及研究型协会从事科研或教学工作的经历,并设置变量 Academic 为 1;反之,则不视其具有学术经历,并将变量 Academic 设为 0。

4.2.3 中介变量

关于研发投入(R&D)的度量,本文借鉴了彭华涛和吴瑶(2021)的研究思路,选择以研发费用与企业总资产的比值作为度量企业研发投入的指标。

关于融资约束，本文借鉴顾雷雷（2020）、陈峻和郑惠琼（2020）等的研究，选用 FC 指标来衡量融资约束。

4.2.4 控制变量

有关控制变量的选择，本文借鉴陈乾等（2020）学者的做法，选择影响企业全要素生产率的公司特征和财务状况指标，具体包括资产负债率（Lev）、营业收入增长率（Growth）、现金流比率（Cash）、总资产净利润率（Roa）、总资产周转率（ATO）、托宾 Q 值（TobinQ）、董事会规模（Board）、独立董事占比（Indep）。此外，本文还控制了年份和行业，如表 4.1 所示。

表 4.1 变量定义表

	变量名称	变量符号	变量描述
被解释变量	企业全要素生产率	TFP	利用 LP 法计算得到
解释变量	CEO 学术经历	Academic	曾在高校、科研院所、研究型协会从事科研与教学工作取 1，否则取 0
中介变量	研发投入 融资约束		研发费用/企业总资产 FC 指数
控制变量	资产负债率	Lev	年末总负债除以年末总资产
	营业收入增长率	Growth	本年营业收入/上一年营业收入-1
	现金流比率	Cash	经营活动现金流量净额除以总资产
	总资产净利润率	Roa	净利润除以资产平均余额
	总资产周转率	ATO	营业收入/平均资产总额
	托宾 Q 值	TobinQ	(流通股市值+非流通股股份数×每股净资产+负债账面值)/总资产
	董事会规模	Board	董事会人数
独立董事占比	Indep	独立董事除以董事人数	
	年度	Year	年度哑变量
	行业	Ind	行业哑变量

4.3 模型设计

为了考察 CEO 学术经历与企业全要素生产率之间的关系（H1），本文采用面

板数据，构建如下固定效应模型：

$$TFP_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Academic_{i,t} + Controls_{i,t} + Year + Ind + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

上述模型以 CEO 学术经历 (Academic) 的度量方式作为解释变量，并借鉴已有研究构建上述模型。其中 β_1 表述 CEO 学术经历 (Academic) 与企业全要素生产率 (TFP) 之间的关系，若模型 (1) 中的 β_1 为正，说明 CEO 学术经历能够有效提高企业全要素生产率。在考察不同内部控制质量、产品市场竞争、两职合一情况下 CEO 学术经历 (Academic) 对企业全要素生产率 (TFP) 的影响时，本文通过分组回归进行验证。

5 实证结果与分析

5.1 描述性统计

表 5.1 报告的是主要变量的描述性统计结果。被解释变量全要素生产率(TFP)的平均值为 8.408, 标准差为 1.019, 表明样本期间各企业全要素生产率差别较大, 企业的生产效率、高质量发展情况各有不同。解释变量 CEO 学术经历(Academic)的平均值为 0.206, 标准差为 0.405, 最小值为 0, 最大值为 1。说明样本中企业学术型 CEO 在数量上存在一定的差异。资产负债率(Lev)的平均值为 0.41, 处在一般适宜企业的资产负债率水平 40%~60%之间。但是, 其最大值(0.861)与最小值(0.0560)之间的差距较大, 表明大多数企业并没有合理地利用财务杠杆, 采用了较为保守的经营战略, 可能会影响企业高质量发展。资产报酬率(Roa)最大值与最小值之间差距也较大, 且平均水平只有 4.4%, 表明样本中大部分企业的总体获利能力较弱, 绩效存在差异化。

表 5.1 描述性统计表

变量	样本量	均值	标准差	最小值	最大值	中位数
TFP	28464	8.408	1.019	6.404	11.21	8.290
Academic	28464	0.206	0.405	0.000	1.000	0.000
Lev	28464	0.410	0.195	0.056	0.861	0.404
Growth	28464	0.166	0.341	-0.479	1.923	0.115
Cash	28464	0.050	0.065	-0.128	0.242	0.048
Roa	28464	0.044	0.061	-0.183	0.227	0.041
ATO	28464	0.644	0.492	0.003	11.420	0.545
TobinQ	28464	2.060	1.250	0.852	7.984	1.663
Board	28464	8.514	1.667	5.000	15.000	9.000
Indep	28464	0.376	0.053	0.333	0.571	0.364

5.2 相关性分析

表 5.2 列示的是主要变量间相关性系数值。首先, 只有个别变量的相关系数大于 0.5, 原因在于全要素生产率(TFP)的算法与企业资本投入等密切相关, 除此之外的相关系数均小于 0.5。其次, 表中的结果显示 CEO 学术经历(Academic)

与企业全要素生产率（TFP）的系数在 1%水平上显著，但为负值。表明在没有添加任何控制变量的情况下，CEO 学术经历和企业全要素生产率之间不存在正向促进关系，因此，仍需通过回归分析解释两者之间的关系。此外，本文还计算了主要变量的方差膨胀因子，从表 5.3 可以看出各主要变量的 VIF 值均小于 1.7，即不存在明显的多重共线性，文中变量的选取较为合理，可进行下一步实证检验。

表 5.2 相关系数表

	ATO	Lev	Indep	Board	TobinQ	Roa	Cash	Growth	Academic	TFP
TFP	0.498***	0.496***	-0.003	0.208***	-0.263***	0.110***	0.105***	0.116***	-0.088***	1
Academic	-0.066***	-0.087***	0.040***	-0.056***	0.057***	0.036***	-0.001	0.034***	1	
Growth	0.090***	0.032***	-0.015***	-0.001	0.088***	0.301***	0.038***	1		
Cash	0.094***	-0.157***	-0.009	0.042***	0.148***	0.450***	1			
Roa	0.091***	-0.353***	-0.020***	0.007	0.259***	1				
TobinQ	-0.048***	-0.287***	0.035***	-0.115***	1					
Board	0.047***	0.172***	-0.501***	1						
Indep	-0.038***	-0.011*	1							
Lev	0.194***	1								
ATO	1									

注：*、**、***分别表示在 10%、5%和 1%水平上显著。

表 5.3 相关变量的 VIF 值

变量	VIF	1/VIF
Roa	1.640	0.609
Board	1.410	0.711
Indep	1.350	0.741
Lev	1.350	0.742
Cash	1.280	0.780
Growth	1.150	0.870
TobinQ	1.140	0.878
ATO	1.080	0.924
Academic	1.010	0.985
Mean VIF	1.270	

5.3 基准回归分析

表 5.4 报告了 CEO 学术经历与企业全要素生产率的样本回归结果，第（1）列回归结果显示，CEO 学术经历 (Academic) 对企业全要素生产率 (TFP) 在 1% 的水平上具有显著性，且系数为 0.024，本文 H1 得到验证。表明具有学术经历的 CEO 能够利用其自身的资源优势提高全要素生产率水平、促进企业高质量发展。主要原因在于，学术经历不仅使 CEO 富于创新精神，对企业创新具有促进作用。而且还可以凭借在学术界的社会资本，提升企业科研创新水平，为提高企业全要素生产率提供支持。

表 5.4 CEO 学术经历与企业全要素生产率的回归结果

	(1) TFP
Academic	0.024*** (3.34)
Growth	0.168*** (27.98)
Cash	0.006 (0.16)
Roa	2.003*** (43.70)
TobinQ	-0.055*** (-23.83)
Board	0.030***

续表 5.4 CEO 学术经历与企业全要素生产率的回归结果

	(1)
	TFP
	(12.53)
Indep	0.187***
	(3.03)
Lev	0.861***
	(42.78)
ATO	0.695***
	(82.73)
_cons	6.400***
	(76.04)
N	28464
R ²	0.617
年份	控制
行业	控制

注：*、**、***分别表示在 10%、5%和 1%水平上显著。括号内为 t 值。下表同。

5.4 稳健性检验

5.4.1 倾向得分匹配检验

在探讨学术型 CEO 对企业全要素生产率的影响时，我们需要充分考虑并妥善处理样本选择偏误问题。为此，本文借鉴何瑛和韩梦婷（2021）的研究，运用倾向得分匹配方法（PSM）。首先，根据企业有无学术经历 CEO 作为哑变量对控制变量进行回归，计算出每个企业的倾向得分。在匹配方法的选择上，本文采用了 1:1 最近邻匹配策略。表 5.5 为倾向得分匹配的平衡性检验结果，数据表明：所有变量的标准化偏差在匹配后均大幅下降，其绝对值小于 5%。匹配之前，各变量的平均值存在显著差异；而经过匹配后，这些差异显著减小，变得不再显著。这充分说明了匹配效果良好，所有变量均通过了平衡性检验。随后，本文利用经过匹配处理后的样本数据再次进行回归检验，以进一步验证和巩固之前的分析结果。结果如表 5.6 所示，CEO 学术经历的系数在 5%水平上显著为正，证明了 CEO 学术经历促进企业全要素生产率实证结果的稳健性。

表 5.5 匹配平衡性检验

变量	匹配类型	均值		标准化误差	T 检验	
		实验组	控制组		T 值	P 值
Growth	Unmatched	0.189	0.160	8.400	5.730	0.000
	Matched	0.189	0.188	0.200	0.120	0.904
Cash	Unmatched	0.050	0.050	-0.100	-0.090	0.932
	Matched	0.050	0.051	-1.000	-0.540	0.590
Roa	Unmatched	0.049	0.043	8.900	6.060	0.000
	Matched	0.049	0.050	-2.700	-1.450	0.146
TobinQ	Unmatched	2.199	2.024	13.800	9.550	0.000
	Matched	2.199	2.197	0.100	0.060	0.955
Board	Unmatched	8.331	8.562	-14.100	-9.470	0.000
	Matched	8.331	8.358	-1.700	-0.920	0.358
Indep	Unmatched	0.381	0.375	9.800	6.800	0.000
	Matched	0.381	0.379	3.600	1.920	0.055
Lev	Unmatched	0.377	0.418	-21.800	-14.690	0.000
	Matched	0.377	0.374	1.500	0.810	0.420
ATO	Unmatched	0.580	0.660	-18.000	-11.180	0.000
	Matched	0.580	0.578	0.500	0.310	0.755

表 5.6 CEO 学术经历与企业全要素生产率回归结果 (PSM)

	(1) TFP
Academic	0.022** (2.01)
Growth	0.179*** (16.59)
Cash	-0.031 (-0.47)
Roa	1.839*** (22.68)
TobinQ	-0.039*** (-10.22)
Board	0.015*** (3.29)
Indep	0.146 (1.28)
Lev	0.761*** (20.65)
ATO	0.877*** (47.58)
_cons	5.925***

续表 5.6 CEO 学术经历与企业全要素生产率回归结果 (PSM)

	(1)
	TFP
	(33.11)
N	9927
R ²	0.662
年份	控制
行业	控制

5.4.2 更换被解释变量

关于全要素生产率的测算,存在多种方法。鲁晓东(2012)等人在研究中对
比了几种估计方法,发现虽然 OP 法在估计时可能导致部分数据丢失,但其计算
得出的全要素生产率与 LP 法结果相近。因此,本文选择采用 OP 法再次对全要素
生产率进行估计,增强研究的可靠性。对回归结果进行进一步的检验,结果如表
5.7 第(1)列所示,CEO 学术经历(Academic)回归系数为 0.019,且在 1%水平
上显著。说明引入具有学术经历的 CEO 能够有效提高企业全要素生产率水平,进
一步佐证了本文结论的可靠性。

表 5.7 稳健性检验——替换被解释变量

	(1)
	TFP_OP
Academic	0.019*** (2.84)
Growth	0.164*** (29.18)
Cash	0.111*** (3.27)
Roa	1.805*** (41.99)
TobinQ	-0.050*** (-23.52)
Board	0.025*** (10.89)
Indep	0.171*** (2.96)
Lev	0.731***

续表 5.7 稳健性检验——替换被解释变量

	(1)
	TFP_OP
	(38.74)
ATO	0.674***
	(85.60)
_cons	5.817***
	(73.71)
N	28464
R ²	0.645
年份	控制
行业	控制

5.4.3 控制 CEO 个体特征

CEO 个人特征具有多个不同的维度，CEO 其他个人特征可能会影响企业全要素生产率，从而或许会降低本文研究结论的稳健性。为确保研究的可靠性，柳光强和孔高文（2018）在稳健性检验中控制了包括高管性别在内的基本特征，以此深入探讨高管海外经历对薪酬差距的影响。因此，本文为排除 CEO 其他个体特征对实证结果的潜在影响，将 CEO 的海外经历（CEOo）、性别（gender）及金融背景（CEOf）进行控制。如表 5.8 结果显示，CEO 学术经历（Academic）的系数在 1%水平上显著为正。并且发现 CEO 的海外经历和金融背景与全要素生产率呈正相关关系。

表 5.8 稳健性检验——控制 CEO 个体特征

	(1)
	TFP
Academic	0.022***
	(3.16)
gender	-0.009
	(-0.81)
CEOf	0.018
	(1.60)
CEOo	0.032***
	(3.41)
Growth	0.167***
	(27.93)

续表 5.8 稳健性检验——控制 CEO 个体特征

	(1) TFP
Cash	0.005 (0.14)
Roa	2.006*** (43.74)
TobinQ	-0.055*** (-23.86)
Board	0.030*** (12.61)
Indep	0.188*** (3.05)
Lev	0.860*** (42.75)
ATO	0.695*** (82.72)
_cons	6.404*** (75.48)
N	28464
R ²	0.618
年份	控制
行业	控制

5.4.4 自变量滞后及缩短年限检验

考虑到引进具有学术经历的 CEO 对企业产生的影响可能存在滞后性，故将 CEO 学术经历滞后一期用 L.Academic 表示。结果如表 5.9 列（1）所示，两者之间的回归系数在 1%水平上显著为正。

本文样本区间选自 2008 年至 2022 年，考虑 2008 年金融危机对我国企业财务数据可能会造成影响。因此，将全样本观测期间缩短为 2009 年至 2022 年，原假设不变，回归结果如表 5.9 列（2）所示，CEO 学术经历（Academic）与企业全要素生产率（TFP）之间的回归系数在 5%水平上显著为正。进一步验证了本文结论的稳健性。

表 5.9 稳健性检验——自变量滞后及缩短年限

	(1)	(2)
	TFP	TFP
L.Academic	0.021*** (2.68)	
Academic		0.019** (2.48)
Growth	0.182*** (27.99)	-0.534*** (-79.86)
Cash	-0.016 (-0.40)	-0.115*** (-2.88)
Roa	1.920*** (40.03)	1.866*** (37.91)
TobinQ	-0.048*** (-19.46)	-0.048*** (-19.19)
Board	0.029*** (11.21)	0.029*** (10.74)
Indep	0.174*** (2.65)	0.168** (2.48)
Lev	0.846*** (37.82)	0.851*** (37.03)
ATO	0.695*** (75.67)	0.595*** (63.18)
_cons	6.548*** (68.03)	6.584*** (66.64)
N	23448	23448
R ²	0.621	0.602
年份	控制	控制
行业	控制	控制

5.5 异质性检验

从制度层面来讲，内外部治理环境是影响企业全要素生产率的重要因素，那么在不同的治理环境中，CEO 学术经历对企业全要素生产率影响也将存在差异。根据管理层权力理论，高管权力越大，可能会导致企业出现一系列问题，高管也越有能力在日常的经营活动中满足自己的私利，影响企业生产决策。那么在不同高管权力情况下，CEO 学术经历对企业全要素生产率影响也将存在差异。因此，企业内外部环境因素采用内部控制及产品市场竞争，用公司治理结构中的 CEO

两职合一表示 CEO 个人权力,来探讨 CEO 学术经历对企业全要素生产率促进效果是否具有差异性。

关于内部控制的度量,杨七中和马蓓丽(2014)迪博内部控制指数,综合了大量非财务信息,相较于其他内控指标,具有较好的外生性。因此,本文选用迪博内部控制指数衡量内部控制质量(IC)。关于产品市场竞争的度量,马国清和吕丹(2022)认为用赫芬达尔指数来衡量产品市场竞争程度,能够有效避免公司数量和规模的影响。因此,本文选用赫芬达尔指数(HHI)衡量产品竞争程度。关于两职合一的度量,选用 CEO 是否兼任董事长(Dual)来衡量两职合一的大小。

5.5.1 内部控制

按照公司内部控制指数的大小,将全样本分为内部控制质量较高组(Higher)和内部控制质量较低组(Lower),分样本进行回归检验。如表 5.10 第(1)、(2)列回归结果显示,在内部控制质量较低组(Higher)中,CEO 学术经历(Academic)的回归系数显著为正。但在内控质量较高组(Lower),CEO 学术经历(Academic)的回归系数为正却不显著。表明相较于内部控制质量较高的企业,CEO 在较低质量的内部控制企业中更能发挥才能,明显促进企业全要素生产率,其原因如下:

内部控制犹如一根红线,始终贯穿于企业内部活动中,是有效发挥内部管理作用的重要制度保障(方红星和金玉娜,2011),是企业一项重要的内部治理机制。内部控制对各个部门发挥微观调控作用,例如运用约束、监督、评价等职能对工作人员行为进行规范,提升企业经营的安全性(许新霞和何开刚,2021)。高质量内部控制情况下,企业生产经营过程的规范性得到约束;企业机构设置、业务流程等方面会形成相互制约、相互监督的体系(郭檬楠和李校红,2020),使企业朝着规范的生产经营和社会期望的方向发展;企业可以通过科学的制度和决策程序抑制管理层的腐败行为(周美华等,2016),提高企业战略决策的科学性。高质量内部控制还能够帮助企业减少经营过程中的错误和问题、保障财务报告信息质量进而降低企业代理成本(杨雄胜,2005)。综上所述,在内部控制质量较高的企业中,战略决策可以不依赖管理者个人偏好。因此,无论 CEO 是否具有学术经历都会注重企业发展,在此情况下,压缩了 CEO 学术经历发挥作用的空间,削弱了 CEO 学术经历对企业全要素发展的促进作用。

在企业内部治理水平较差的情况下,企业生产经营的合法合规性和高管受到的监督程度会相应减弱,内部控制与 CEO 学术经历存在一定的替代关系(南星恒和田静, 2022)。例如:在企业内部治理水平较差时,CEO 学术经历能够发挥道德约束效应从而可以有效地抑制企业的真实盈余管理活动。在低质量内部控制情况下,一方面,学术经历使 CEO 具有较高的群体服务意识、拥有责任担当的学术道德和较好的奉献精神,在企业中发挥治理作用(南星恒和田静, 2022),可以约束 CEO 的自利行为,改善企业与利益相关者信息不对称问题,让 CEO 从企业长远发展考虑做出科学的决策。另一方面,当企业内控水平较差时,组织内部工作效率下降,企业业绩上升空间变大、外部资本监管效果变差。为了弥补内控水平差所造成的业绩亏损,企业会依赖和期望 CEO 能够做出有利于企业发展的决策,进一步加强了 CEO 在企业中的地位、拉高了 CEO 个体对企业的影响力。同时,相较于没有学术经历的 CEO,具有学术经历的 CEO 对会计信息稳健性的高要求弥补了内控较差所造成的信息失真等问题(苑泽明等, 2020)。此外,具有学术经历的 CEO 自身具备的社会责任感和道德使命感也会要求其保持学术本心。两方面共同作用下,CEO 更加注重企业长期发展。

综上所述,相较于内部控制质量较高的企业,CEO 在较低质量的内部控制企业中更能发挥才能,明显促进企业全要素生产率水平。

5.5.2 产品市场竞争

本文将全样本按照赫芬达尔指数的年度平均数进行分组,分为产品市场竞争程度高(Higher)和产品市场竞争程度低(Lower)两个子样本,分样本进行回归检验。如表 5.10 第(3)、(4)列回归结果显示,产品竞争程度高的样本中 CEO 学术经历(Academic)的系数显著为正,而产品竞争较低组(Lower)中 CEO 学术经历(Academic)的回归系数并不显著,即在产品竞争程度高的样本中,CEO 学术经历对企业全要素生产率的促进作用更强。可能的原因如下:

因产品市场竞争较少受政府干预,独立性比较强(张兆国等, 2009),所以能够和内部治理机制形成互补和替代作用,也常常被用来衡量企业外部治理环境。

产品市场竞争作为一种外部治理机制,能够有效帮助企业进一步优化内部治理环境,有效降低股东和管理者之间的信息不对称程度(陈骏和徐玉德, 2011);

可以通过竞争淘汰机制和标杆对抗机制,加强股东对市场信息的了解和掌握程度,从而有效缓解由于信息不对称所引起的代理问题(谭云清等,2008)、信息披露质量也更加完善;已有文献证明,产品市场竞争可促进企业生产增长率。

在产品市场竞争激烈的情况下,首先,竞争强度的增加使得买卖双方的议价能力均上升,最终会减少企业的经营利润。产品价格下降、成本增加让本就经营不善的企业“屋漏偏逢连夜雨”,更换管理者的可能性变大。此时,管理层为维护自身职业发展和声誉会自觉提高自身的努力程度以及减少机会主义与懈怠行为、减少代理动机,致力于企业的长期发展;其次,产品市场竞争越激烈,一方面,CEO 防范风险的动机越强,越有动力提升自身生产效率以应对未来可能的冲击。另一方面,学术型 CEO 特有的敏锐眼光对外界竞争环境的判断更加准确,分析企业产品态势也更加全面。再次,产品市场竞争越激烈,股东,债权人和利益相关者能够获取的相关信息越多,他们建立的管理层评价体系也会更加完善。在有效监督治理下,市场竞争约束了高管的自利行为(Allen 和 Gale,2000),促使管理层更加努力地工作。最后,市场竞争也会对高管产生重要的激励效果(Allen 和 Gale,2000),促使 CEO 适时的调整企业战略决策,发挥自我价值。

综上所述,CEO 学术经历对企业全要素生产率的促进效果在产品市场竞争较强时更好。

5.5.3 两职合一

本文将全样本按照两职合一是否为 1 进行分组,分为 CEO 具有两职合一特性(Dual=1)和不具有两职合一特性(Dual=0)两个子样本,分样本进行回归检验。如表 5.10 第(5)、(6)列回归结果显示,在 CEO 两职合一的样本中,CEO 学术经历对企业全要素生产率的促进作用不明显。可能的原因如下:

首先,具有学术经历的 CEO 在兼任董事长职务时,CEO 地位更加稳固、拥有更高权力,会引发委托代理理论中所论述的代理问题,不仅加大了 CEO 追求自身利益最大化的动机,也提高了其实施机会主义行为的动机。一方面,CEO 有很大可能借助个人权力在进行风险项目选择时,从自身利益角度出发衡量风险和收益,表现出风险厌恶者的特性。抗拒一切会消耗企业资源、风险系数高、回报周期久的创新项目,从而抑制企业创新。另一方面,CEO 兼任董事长后,职位上的制约

与限制变少。董事内部可能存在因迫于职位压力，而不得不尽量保持意见一致的情况，造成信息无法进行有效交流，从而降低决策效果，影响企业资源配置效率。其次，两职合一情况下，董事会对管理者的监督和控制明显下降。缺乏监管的 CEO 很难保证始终以初心的态度服务于企业，不被金钱所迷惑。根据理性经济人的自利主义，领导者“监守自盗”的思想终将会打败自我价值实现和企业长期发展的美好愿景，这会降低企业发展动力，不利于提高全要素生产率。最后，两职合一情况下，董事会和监事会的监督管理性能和激励机制逐渐减弱，大幅度降低了企业的治理效果。由此，便不能有效地评价和制约 CEO 的决策和行为，增加了企业的治理成本，抑制了企业的创新活动，进而影响全要素生产率。

综上所述，CEO 学术经历对企业全要素生产率的促进效果在未两职合一情况下更好。

表 5.10 异质性检验结果

	内部控制		产品市场竞争		两职合一	
	(1) (Higher)	(2) (Lower)	(3) (Higher)	(4) (Lower)	(5) (Dual=1)	(6) (Dual=0)
Academic	0.007 (0.70)	0.031*** (2.91)	0.033*** (3.90)	0.009 (0.69)	0.025 (1.53)	0.021** (2.32)
Growth	0.137*** (15.94)	0.176*** (18.84)	0.178*** (24.36)	0.169*** (16.43)	0.176*** (15.43)	0.164*** (23.81)
Cash	0.011 (0.22)	0.016 (0.28)	-0.045 (-1.02)	-0.004 (-0.07)	-0.035 (-0.52)	0.018 (0.44)
Roa	2.375*** (28.48)	1.595*** (26.25)	1.792*** (32.96)	2.091*** (25.50)	1.691*** (20.29)	1.953*** (35.96)
TobinQ	-0.036*** (-10.77)	-0.072*** (-20.17)	-0.058*** (-21.62)	-0.037*** (-8.99)	-0.043*** (-10.37)	-0.056*** (-20.62)
Board	0.039*** (11.53)	0.014*** (3.82)	0.024*** (8.35)	0.025*** (5.78)	0.021*** (3.74)	0.031*** (11.63)
Indep	0.476*** (5.45)	-0.195** (-2.07)	0.043 (0.58)	0.260** (2.34)	-0.032 (-0.24)	0.232*** (3.29)
Lev	1.031*** (33.80)	0.726*** (24.71)	0.851*** (35.22)	0.712*** (18.89)	0.759*** (19.13)	0.834*** (35.24)
ATO	0.577*** (50.61)	0.801*** (58.41)	0.762*** (67.93)	0.626*** (46.01)	0.770*** (41.14)	0.691*** (69.30)
_cons	6.397*** (48.42)	6.650*** (55.49)	6.556*** (93.42)	6.587*** (58.86)	6.226*** (23.50)	6.377*** (63.74)

续表 5.10 异质性检验结果

	内部控制		产品市场竞争		两职合一	
	(1) (Higher)	(2) (Lower)	(3) (Higher)	(4) (Lower)	(5) (Dual=1)	(6) (Dual=0)
N	14174	14290	19743	8721	8390	20074
R ²	0.667	0.584	0.627	0.597	0.623	0.612
年份	控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业	控制	控制	控制	控制	控制	控制

5.6 机制检验

前文的回归结果已经证实了 CEO 学术经历对企业全要素生产率的促进作用。在研究假设提出的过程中, 本文认为这种促进作用主要通过两种途径实现, 一是具有学术经历的 CEO 会更加关注企业研发信息的披露, 有创新的资源和意识, 在此过程中会通过提高研发投入以促进企业全要素生产率。二是引进拥有学术经历的 CEO 可以有效缓解融资约束, 最终促进全要素生产率。

5.6.1 研发投入

为检验 CEO 学术经历通过提高研发投入来促进企业全要素生产率。本文参考温忠麟等 (2004) 提出的中介效应检验程序, 在原有主回归模型的基础上, 继续构建模型 (2) 和模型 (3), 验证 CEO 学术经历促进企业全要素生产率的作用机理的确实存在性:

$$M_{i,t} = \theta_0 + \theta_1 \text{Academic}_{i,t} + \text{Controls} + \text{Year} + \text{Ind} + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

$$\text{TFP}_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Academic}_{i,t} + \alpha_2 M_{i,t} + \text{Controls} + \text{Year} + \text{Ind} + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

研发投入 (RD) 的度量, 本文参考彭华涛和吴瑶 (2021) 的研究, 选取研发费用与企业总资产的比值来衡量企业研发投入, 该比值越大表明研发投入越大。

表 5.11 中第 (1) 列报告的是企业未加入中介变量的回归结果。第 (2) 列报告的是 CEO 学术经历 (Academic) 对企业研发投入 (RD) 的影响, 结果显示 CEO 学术经历 (Academic) 与企业研发投入 (RD) 之间的回归系数在 10% 水平上显著为正, 即 CEO 学术经历能够有效提高企业研发投入; 进一步地, 第 (3) 列表示的是加入研发投入 (RD) 之后, CEO 学术经历 (Academic) 对企业全要素生

产率 (TFP) 的影响,可以看出加入研发投入 (RD) 以后,CEO 学术经历 (Academic) 与企业全要素生产率 (TFP) 之间的系数仍显著为正,本文 H2 得到验证。同时,相较于基准回归 (列 1),CEO 学术经历 (Academic) 的系数有所降低,且加入研发投入 (RD) 之后, R^2 值也有所增大,即研发投入在 CEO 学术经历对企业全要素生产率的行为中发挥了部分中介作用。

表 5.11 研发投入的路径检验

	(1) TFP	(2) RD	(3) TFP
Academic	0.024*** (3.34)	0.00037* (1.74)	0.023*** (3.32)
RD			0.430** (2.05)
Growth	0.168*** (27.98)	-0.001*** (-5.25)	0.168*** (28.04)
Cash	0.006 (0.16)	0.002** (2.04)	0.005 (0.13)
Roa	2.003*** (43.70)	-0.001 (-0.37)	2.004*** (43.71)
TobinQ	-0.055*** (-23.83)	0.001*** (12.32)	-0.055*** (-23.91)
Board	0.030*** (12.53)	0.000** (2.39)	0.030*** (12.50)
Indep	0.187*** (3.03)	-0.002 (-0.80)	0.187*** (3.04)
Lev	0.861*** (42.78)	-0.006*** (-9.48)	0.863*** (42.83)
ATO	0.695*** (82.73)	0.007*** (29.10)	0.692*** (80.96)
_cons	6.400*** (76.04)	0.003 (1.19)	6.398*** (76.03)
N	28464	28464	28464
R ²	0.6173	0.154	0.6174
年份	控制	控制	控制
行业	控制	控制	控制

5.6.2 融资约束

为检验 CEO 学术经历通过缓解融资约束来促进企业全要素生产率。如上文所示，依旧参考温忠麟等（2004）提出的中介效应检验程序。关于融资约束，文章借鉴顾雷雷（2020）、陈峻和郑惠琼（2020）等，采用 FC 指标衡量融资约束，其数值越大，表明融资约束问题越严重。

表 5.12 中第（1）列报告的是企业未加入中介变量的回归结果。第（2）列报告的是 CEO 学术经历（Academic）对融资约束（FC）的影响，结果显示 CEO 学术经历（Academic）与融资约束（FC）之间的回归系数在 1%水平上显著为负，即 CEO 学术经历能够有效缓解企业融资约束；进一步地，第（3）列表示的是加入融资约束（FC）之后，CEO 学术经历（Academic）对企业全要素生产率（TFP）的影响，可以看出即使加入融资约束（FC），CEO 学术经历（Academic）与企业全要素生产率（TFP）之间的系数仍显著为正，本文 H3 得到验证。同时，相较于基准回归（列 1），CEO 学术经历（Academic）的系数有所降低，且加入融资约束（FC）之后，R² 值也有所增大，即融资约束在 CEO 学术经历对企业全要素生产率的行为中发挥了部分中介作用。

表 5.12 融资约束的路径检验

	(1) TFP	(2) FC	(3) TFP
Academic	0.024*** (3.34)	-0.008*** (-2.85)	0.016** (2.48)
FC			-0.898*** (-60.12)
Growth	0.168*** (27.98)	-0.022*** (-9.12)	0.148*** (26.43)
Cash	0.006 (0.16)	-0.058*** (-4.00)	-0.046 (-1.37)
Roa	2.003*** (43.70)	0.209*** (11.37)	2.191*** (51.06)
TobinQ	-0.055*** (-23.83)	-0.010*** (-10.49)	-0.063*** (-29.50)
Board	0.030*** (12.53)	-0.007*** (-7.17)	0.024*** (10.66)
Indep	0.187***	-0.054**	0.139**

续表 5.12 融资约束的路径检验

	(1) TFP	(2) FC	(3) TFP
	(3.03)	(-2.18)	(2.41)
Lev	0.861***	-0.574***	0.345***
	(42.78)	(-71.30)	(16.73)
ATO	0.695***	0.052***	0.741***
	(82.73)	(15.34)	(94.10)
_cons	6.400***	0.926***	7.231***
	(76.04)	(27.49)	(90.66)
N	28464	28464	28464
R ²	0.617	0.383	0.667
年份	控制	控制	控制
行业	控制	控制	控制

6 结语

6.1 研究结论

提高全要素生产率、促进企业长期有效发展是企业高质量发展的重中之重，全要素生产率的提高更是经济发展的重要推动力。企业作为国民经济微观主体之一，其全要素生产率受到企业高管团队成员价值理念、人格特质和决策偏好的影响。因此，本文通过定性分析和量化研究相结合的方法，以 2008—2022 年我国 A 股公司为研究样本，就 CEO 学术经历是否能够促进企业全要素生产率展开探讨，在此基础上进一步探究了企业内部控制质量、产品市场竞争和 CEO 两职合一二者关系影响的异质性。此外，还探索了 CEO 学术经历对全要素生产率的具体作用路径，重点考察了研发投入和融资约束在其中的作用。研究结论如下：

第一，CEO 学术经历与企业全要素生产率呈显著正向相关关系，即 CEO 学术经历能够有效提高全要素生产率水平。其主要原因是，一方面，学者型 CEO 倾向于积极公布企业信息，缓解信息不对称对企业生产经营造成的冲击，提高生产效率；另一方面，学术经历不仅使 CEO 富于创新精神，对企业创新具有促进作用；而且还可以凭借在学术界的社会资本，提升企业科研创新水平，为提高企业全要素生产率提供支持。

第二，首先，CEO 学术经历对企业全要素生产率的促进效果在内部控制质量较低时更好。其主要原因是，在企业内部控制水平较差的情况下，CEO 学术经历不仅能够发挥道德约束效应，促使 CEO 品行更为端正，群体服务意识更强烈；还能发挥治理作用，降低代理成本，进而明显促进企业全要素生产率。其次，CEO 学术经历对企业全要素生产率的促进效果在产品市场竞争较强时更好。其主要原因是，在产品市场竞争激烈的情况下，CEO 出于职业晋升的考虑，会自觉减少代理动机，维护自身形象和名誉，致力于企业的长期发展。最后，CEO 学术经历对企业全要素生产率的促进效果在企业未两职合一时更好。其主要原因是，总经理兼任董事长后，无法进行有效的信息交流和正确的决策选择，从而降低了企业的资源配置效率，最终影响全要素生产率。

第三，CEO 学术经历对企业全要素生产率的促进作用存在如下路径：CEO 学术经历通过加大企业研发投入、缓解企业融资约束的方式助力企业全要素生产率

水平的提高。

6.2 建议

本文从 CEO 个人特征出发,结合人力资本等相关理论,研究了 CEO 学术经历对企业全要素生产率的影响。在研究结论的基础上,提出如下建议:

(1) 对于政府:首先,国家和各级政府应该加快实施创新驱动发展的步伐,为具有学者身份的人才进入企业创新行列中提供有力的政策支持。这样有助于推动科研成果转化、提高我国企业的高质量发展能力。其次,一方面,政府可以完善相关激励机制和创业政策,促进具有较高专业知识、较强科研精神的学术经历人才在企业中发挥创新作用。另一方面,政府部门应当充当“第三方”服务的角色,协助高校、科研院所等学术型基地与企业搭建起致力于创新的研发平台,帮助高校与企业借助自身优势在创新研发活动中“大显身手”。最后,本文研究发现,CEO 学术经历对企业全要素生产率的促进效果在市场化水平较高情况下更好。因此,政府可以在支持具有学术经历的 CEO 积极投身于企业的同时,还可以积极评估企业产品市场态势,推进开放发展,发挥 CEO 学术经历的人力资本作用,提升企业全要素生产率。

(2) 对于企业:首先,应当制定公平、公正的人才培养和遴选机制,注重应聘者的综合能力,不仅关注应聘者的团队精神及教育背景,更应当关注和充分了解其前期任职经历。结合自身实际情况,主动引进具有学术经历的人才进入高管团队,优化团队结构,激活员工活力,为加强 CEO 学术经历人才资源和公司治理提供支持。其次,企业要加强与高校、科研院所和学术型协会的交流、合作,获取最新研发信息、了解研发动态、把握创新技术发展前沿,加强企业创新活动。再次,本文研究表明 CEO 学术经历可以缓解企业的融资约束,在低质量内部控制情况下,企业研发的促进效果更强。因此,对于一些融资困难、内控较低的企业招聘人才时,可以优先考虑选择具有学术经历的 CEO,有效促进学术经历对企业的积极作用,缓解企业压力,提升企业绩效。最后,由于产品市场竞争较大、CEO 未两职合一的情况下 CEO 学术经历对全要素生产率的促进作用更强。故,公平开放的市场竞争环境是学术型 CEO 发挥最大作用的合理保障。一方面,企业应该完善信息交流和传递机制,客观分析产品市场态势。另一方面,企业应当积极应对

风险,适时调整企业战略决策,保证 CEO 学术经历的人力资本和社会资本得到有效发挥,为企业带来知识、管理经验、创新资源及支持,以此提升企业全要素生产率。进一步地,CEO 两职合一情况存在时,CEO 学术经历的促进效果并不显著。因此,企业在引入学术型 CEO 的同时,要注意 CEO 的权力大小问题,避免出现损害企业利益的情况。

(3) 对于投资者:投资者制定投资决策时,不仅要获取和分析企业已公开发布的财务数据,而且也要考虑企业管理者的专业能力、教育背景、任职经历等。这些特征会影响管理者在企业经营过程中的决策行为。根据本文结论,具有学术经历的 CEO 具备高尚的品质、创新意愿强烈,更加关注企业长期发展。故,投资者在进行投资决策时,应该充分的将管理者的个人特征考虑在内,以便做出最优决策。

6.3 展望

本文以 2008—2022 年 A 股上市公司为研究样本,探究了 CEO 学术经历对企业全要素生产率的影响,并实证检验了上述影响的存在性。关于本文研究,现提出以下几点展望:

第一,扩大样本量。本文选取上市公司已发布的数据,对 CEO 学术经历与企业全要素生产率之间的关系进行探讨。然而,本文却忽略了具有学术经历的 CEO 也会在非上市公司工作的可能性。因此,后续研究可以不断扩充样本量,寻找非上市公司有关 CEO 学术经历的相关信息,并进行分析和实证检验。

第二,细分 CEO 学术经历。CEO 的学术经历包括在高等学校任教、科研院所任职、学术型协会就职等。但是,本文并未对 CEO 具体从事过的领域进行细分。后续研究可以对其学术经历进行分类、分析总结,进一步归纳得出 CEO 学术经历的不同类型对企业全要素生产率产生的影响。

第三,扩展研究对象。本文研究企业 CEO 在具备学术经历条件下对全要素生产率产生的影响作用。现实情境下,具有学术经历的人不只是企业 CEO,还有董事长、CFO 等其他人员。因此,后续的研究可以拓展考察其他人员的学术经历对企业全要素生产率的影响作用。

参考文献

- [1]Allen F, Gale D. Bubbles and crises[J]. *The economic journal*, 2000, 110(460): 236-255.
- [2]Bloch C. R&D spillovers and productivity: an analysis of geographical and technological dimensions[J]. *Economics of innovation and New Technology*, 2013, 22(5): 447-460.
- [3]Bowman R F. Teacher as servant leader[J]. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 2005, 78(6): 257-260.
- [4]Brousseau K R, Prince J B. Job-person dynamics: An extension of longitudinal research[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1981, 66(1): 59.
- [5]Chan W.T. *A source book in Chinese philosophy*[M]. Princeton University Press, 2008.
- [6]Che Y, Zhang L. Human capital, technology adoption and firm performance: Impacts of China's higher education expansion in the late 1990s[J]. *The Economic Journal*, 2018, 128(614): 2282-2320.
- [7]Cheng S. R&D expenditures and CEO compensation[J]. *The Accounting Review*, 2004, 79(2): 305-328.
- [8]Cohen W M, Levinthal D A. Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation[J]. *Administrative science quarterly*, 1990, 35(1): 128-152.
- [9]Deumes R, Knechel W R. Economic incentives for voluntary reporting on internal risk management and control systems[J]. *Auditing: A journal of practice & theory*, 2008, 27(1): 35-66.
- [10]Goto A, Suzuki K. R&D capital, rate of return on R&D investment and spillover of R&D in Japanese manufacturing industries[J]. *The review of economics and statistics*, 1989: 555-564.
- [11]Griliches Z. Productivity, R&D, and basic research at the firm level in the 1970s[R]. National Bureau of Economic Research, 1985.
- [12]Hall B H, Mairesse J. Exploring the relationship between R&D and productivity in French manufacturing firms[J]. *Journal of econometrics*, 1995, 65(1): 263-293.

- [13]Hambrick D C, Fukutomi G D S. The seasons of a CEO's tenure[J]. *Academy of management review*, 1991, 16(4): 719-742.
- [14]Huergo E, Jaumandreu J. Firms' age, process innovation and productivity growth[J]. *International Journal of Industrial Organization*, 2004, 22(4): 541-559.
- [15]Marquis C, Tilcsik A. Imprinting: Toward a multilevel theory[J]. *The Academy of Management Annals*, 2013, 7(1): 195-245.
- [16]Medda G, Piga C A. Technological spillovers and productivity in Italian manufacturing firms[J]. *Journal of productivity analysis*, 2014, 41: 419-434.
- [17]曹越, 郭天泉. 高管学术经历与企业社会责任[J]. *会计与经济研究*, 2020, 34(02): 22-42.
- [18]陈兴宇, 伍中信. 学者型 CEO 降低了股价同步性吗? ——基于研发信息披露视角[J]. *财会通讯*, 2022, No. 886(02): 33-39.
- [19]陈德球, 陈运森, 董志勇. 政策不确定性、市场竞争与资本配置[J]. *金融研究*, 2017(11): 65-80.
- [20]程晨. 技术创新溢出与企业全要素生产率——基于上市公司的实证研究[J]. *经济科学*, 2017(06): 72-86.
- [21]陈骏, 徐玉德. 产品市场竞争、竞争态势与上市公司盈余管理[J]. *财政研究*, 2011(04): 58-61.
- [22]陈乾, 史燕平, 黄鑫. CEO 的金融背景会提高企业全要素生产率吗? [J]. *技术经济*, 2020, 39(11): 127-135.
- [23]陈峻, 郑惠琼. 融资约束、客户议价能力与企业社会责任[J]. *会计研究*, 2020(08): 50-63.
- [24]柴渊哲, 孙玮, 蒋超楠. 金融关联、负债融资能力与企业非效率投资[J]. *财会通讯*, 2022, 890(06): 62-65+71.
- [25]段梅, 李志强. 经济政策不确定性、融资约束与全要素生产率——来自中国上市公司的经验证据[J]. *当代财经*, 2019(06): 3-12.
- [26]戴魁早. 中国高技术产业研发投入对生产率的影响[J]. *研究与发展管理*, 2011, 23(04): 66-74.
- [27]方红星, 金玉娜. 高质量内部控制能抑制盈余管理吗? ——基于自愿性内部控

- 制鉴证报告的经验研究[J]. 会计研究, 2011, (08): 53-60+96.
- [28] 郭玉冰, 乔嘉元, 郭好. 高管学术经历对企业社会责任履行的影响: 基于烙印理论的机制研究[J]. 中国人力资源开发, 2021, 38(05): 84-100.
- [29] 郭檬楠, 李校红. 内部控制、社会审计与企业全要素生产率: 协同监督抑或互相替代[J]. 统计与信息论坛, 2020, 35(11): 77-84.
- [30] 顾雷雷, 郭建鸾, 王鸿宇. 企业社会责任、融资约束与企业金融化[J]. 金融研究, 2020(02): 109-127.
- [31] 黄灿, 年荣伟, 蒋青嬿等. “文人下海”会促进企业创新吗? [J]. 财经研究, 2019(5): 111-124
- [32] 江三良, 李宁宁. 数字经济发展何以提高企业全要素生产率? [J]. 南京审计大学学报, 2023, 20(02): 43-52.
- [33] 蒋冠宏, 曾靓. 融资约束与中国企业对外直接投资模式: 跨国并购还是绿地投资[J]. 财贸经济, 2020, 41(02): 132-145.
- [34] 姜莉莉, 安曼. CEO 学术经历与企业研发投入——基于烙印理论视角[J]. 沈阳师范大学学报(社会科学版), 2022, 46(05): 104-112.
- [35] 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]. 经济理论与经济管理, 2019(04): 35-51.
- [36] 孔东民, 王亚男, 代昀昊. 为何企业上市降低了生产效率?——基于制度激励视角的研究[J]. 金融研究, 2015(07): 76-97.
- [37] 何雨晴. CEO 学术经历与企业战略变革[J]. 工业技术经济, 2021, 40(05): 30-37.
- [38] 何瑛, 韩梦婷. 学者型 CEO 与上市公司股价崩盘风险[J]. 上海财经大学学报, 2021, 23(04): 121-137.
- [39] 李凤羽, 杨墨竹. 经济政策不确定性会抑制企业投资吗?——基于中国经济政策不确定指数的实证研究[J]. 金融研究, 2015(04): 115-129.
- [40] 李俊成, 王文蔚. 谁驱动了环境规制下的企业风险承担: “转型动力”还是“生存压力”? [J]. 中国人口·资源与环境, 2022, 32(08): 40-49.
- [41] 刘家悦, 胡颖, 李波. 人力资本、融资约束与企业全要素生产率——来自中国制造业企业的微观证据[J]. 华东经济管理, 2020, 34(10): 112-119.

- [42] 刘广平, 孙向征, 崔玲玲. CEO 股权激励、两职合一与企业并购行为——基于房地产上市公司的实证分析[J]. 会计之友, 2023 (07) :41-46.
- [43] 李双燕, 苗进. 差异化股权制衡度、行业异质性与全要素生产率——基于混合所有制企业的证据[J]. 经济管理, 2020, 42 (01) :5-24.
- [44] 鲁晓东, 连玉君. 中国工业企业全要素生产率估计:1999-2007[J]. 经济学(季刊), 2012, 11 (02) :541-558.
- [45] 刘放, 杨箐, 杨曦. 制度环境、税收激励与企业创新投入[J]. 管理评论, 2016, 28 (02) :61-73.
- [46] 李志生, 金陵. 银行竞争提高了企业投资水平和资源配置效率吗?——基于分支机构空间分布的研究[J]. 金融研究, 2021 (01) :111-130.
- [47] 李静, 朱彪, 张建翔. CEO 海外经历与研发国际化[J]. 会计之友, 2022, No. 687 (15) :88-94.
- [48] 柳光强, 孔高文. 高管经管教育背景与企业内部薪酬差距[J]. 会计研究, 2021 (03) :110-121.
- [49] 梁骁. 高管的科研工作经历能缓解企业委托代理问题和融资约束吗? [J]. 新疆财经大学学报, 2024, (01) :40-51.
- [50] 麦力开. 色力木, 常雅琳, 吾买尔江. 艾山. 制造业产业集聚、环境规制与经济高质量发展[J/OL]. 统计与决策, 2023 (09) :125-130[2023-05-18].
- [51] 马国清, 吕丹. 政府补助、产品市场竞争与公司投资效率[J]. 会计之友, 2022, (07) :24-30.
- [52] 南星恒, 田静. CEO 学术经历能抑制企业真实盈余管理吗?[J]. 财会通讯, 2022, No. 890 (06) :29-33+61.
- [53] 彭华涛, 吴瑶. 研发费用加计扣除、融资约束与创业企业研发投入强度:基于中国新能源行业的研究[J]. 科技进步与对策, 2021, 38 (15) :100-108.
- [54] 邱硕硕. CEO 学术经历、债务融资成本与企业创新[D]. 山东财经大学, 2020.
- [55] 沈琪, 周世民. 进口关税减免与企业全要素生产率:来自中国的微观证据[J]. 管理世界, 2014, No. 252 (09) :174-175.
- [56] 沈华玉, 张军, 余应敏. 高管学术经历、外部治理水平与审计费用[J]. 审计研究, 2018, (04) :86-94.

- [57] 汤铎铎, 刘学良, 倪红福, 杨耀武, 黄群慧, 张晓晶. 全球经济大变局、中国潜在增长率与后疫情时期高质量发展[J]. 经济研究, 2020, 55(08): 4-23.
- [58] 田磊, 陆雪琴. 减税降费、企业进入退出和全要素生产率[J]. 管理世界, 2021, 37(12): 56-77.
- [59] 谭云清, 刘志刚, 朱荣林. 产品市场竞争、管理者激励与公司绩效的理论及实证[J]. 上海交通大学学报, 2008(11): 1823-1826.
- [60] 汤莉, 余银芳. CEO 学术经历与企业二元创新[J]. 华东经济管理, 2021, 35(10): 59-69.
- [61] 王清刚, 陈曦. 管理层能力能提升全要素生产率吗? [J]. 财会通讯, 2021, 88(1(21)): 39-43.
- [62] 文雯, 张晓亮, 宋建波. 学者型 CEO 能否抑制企业税收规避[J]. 山西财经大学学报, 2019, 41(06): 110-124.
- [63] 吴仁水, 董秀良, 钟山. 信贷约束、资源错配与全要素生产率波动[J]. 宏观经济研究, 2019(06): 30-44+131.
- [64] 王西贝, 李海燕. 创新要素、资源错配与全要素生产率的作用研究[J]. 云南财经大学学报, 2023, 39(05): 77-96.
- [65] 王钺, 刘秉镰. 创新要素的流动为何如此重要?——基于全要素生产率的视角[J]. 中国软科学, 2017(08): 91-101.
- [66] 万良勇, 查媛媛, 饶静. 实体企业金融化与企业创新产出——有调节的中介效应[J]. 会计研究, 2020, No. 397(11): 98-111.
- [67] 王洪盾, 岳华, 张旭. 公司治理结构与公司绩效关系研究——基于企业全要素生产率的视角[J]. 上海经济研究, 2019, No. 367(04): 17-27.
- [68] 王雪莉, 马琳, 王艳丽. 高管团队职能背景对企业绩效的影响: 以中国信息技术行业上市公司为例[J]. 南开管理评论, 2013, 16(04): 80-93.
- [69] 徐彦坤, 祁毓. 环境规制对企业生产率影响再评估及机制检验[J]. 财贸经济, 2017, 38(06): 147-161.
- [70] 徐远华. 企业家精神、行业异质性与中国工业的全要素生产率[J]. 南开管理评论, 2019, 22(05): 13-27.
- [71] 许新霞, 何开刚. 内部控制要素的缺失与完善: 基于内部控制和风险管理整合

- 的视角[J]. 会计研究, 2021, (11):149-159.。
- [72] 薛黎娟, 杨军芳. CEO 认知特征对企业全要素生产率的影响研究[J]. 商业会计, 2023(07):63-69.
- [73] 杨汝岱. 中国制造业企业全要素生产率研究[J]. 经济研究, 2015, 50(02):61-74.
- [74] 尹建华, 双琦. CEO 学术经历对企业绿色创新的驱动效应——环境注意力配置与产学研合作赋能双重视角[J]. 科技进步与对策, 2023, 40(03):141-151.
- [75] 易明, 吴婷. R&D 资源配置扭曲、TFP 与人力资本的纠偏作用[J]. 科学学研究, 2021, 39(01):42-52.
- [76] 杨玉龙, 尤谱谱. 产业政策、金字塔控股结构与企业全要素生产率[J]. 财会研究, 2022(02):64-74.
- [77] 杨七中, 马蓓丽. 内部控制与盈余管理方式选择[J]. 会计与经济研究, 2014, 28(03):80-91.
- [78] 杨雄胜. 内部控制理论研究新视野[J]. 会计研究, 2005(07):49-54+97.
- [79] 苑泽明, 王培林, 富钰媛. 高管学术经历影响企业研发操纵了吗? [J]. 外国经济与管理, 2020, 42(08):109-122.
- [80] 张少喆, 石浩悦. 首席执行官学术经历与企业绿色技术创新[J]. 科技管理研究, 2022, 42(03):135-144.
- [81] 张复生, 李兰. CEO 与 CFO 职业背景异质性对企业价值影响研究——基于战略性新兴产业和传统产业的比较视角[J]. 财会通讯, 2019(03):68-71.
- [82] 周杰琦, 刘生龙. 环境管制对雾霾污染的作用机制与治理效果——基于技能溢价的视角[J]. 研究与发展管理, 2021, 33(5):79-93.
- [83] 郑宝红, 张兆国. 企业所得税率降低会影响全要素生产率吗?——来自我国上市公司的经验证据[J]. 会计研究, 2018, No. 367(05):13-20.
- [84] 张建, 王博. 数字经济发展与绿色全要素生产率提升[J/OL]. 审计与经济研究: 1-9[2023-05-18].
- [85] 章永奎, 赖少娟, 杜兴强. 学者型独立董事、产品市场竞争与公司创新投入[J]. 经济管理, 2019, 41(10):123-142.
- [86] 张晓亮, 杨海龙, 唐小飞. CEO 学术经历与企业创新[J]. 科研管理, 2019, 40(0

- 2):154-163.
- [87]张璇. CEO 特征、研发投入与企业绩效的实证研究 [J]. 中国注册会计师, 2015, (08):52-58.
- [88]张丽, 管焯萱. 高管团队海外背景、金融错配与企业全要素生产率[J]. 哈尔滨商业大学学报(社会科学版), 2022, (04):105-118.
- [89]张兆国, 刘晓霞, 邢道勇. 公司治理结构与盈余管理——来自中国上市公司的经验证据[J]. 中国软科学, 2009, (01):122-133.
- [90]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]. 经济研究, 2017, 52(07):169-183.
- [91]周美华, 林斌, 林东杰. 管理层权力、内部控制与腐败治理[J]. 会计研究, 2016, (03):56-63+96.
- [92]朱英杰. 融资约束、生产率与异质性企业的出口竞争力——微观基础的中国经验考察[J]. 世界经济研究, 2012(9):57-65.

致 谢

书声琅琅今何在，即将离别泪沾衣。三年的研究生征途即将结束，在这段征程中，我深刻体会到了“学海无涯勤为舟，收获颇丰映心头”的真谛。临别之际、告别时分，追忆往事，我深感自己幸运无比，因为许多人曾给予我无私的帮助，承蒙厚爱千般意，感激深情万种恩；滴水之恩，铭记于心，知遇之惠久久不敢忘怀。

学校如此可叹，深表敬意。首先，大门敞阔迎学子，轻移莲步至泉处。喷泉如诗绘美景，水声潺潺动人心。其次，步步踏过岁月痕，校史长河流至今。映入校史七十载，学风笃厚载荣光。再次，教室宽敞设备全，科技助力教学先。图书典籍多如云、经史子集浩如海。最后，师资雄厚如江海，教育园地绽芳华。

导师如此可敬，深表感激。导师耐心细致解疑惑，润物无声助成长。在这几年的教授中，我的导师不但师德高尚如松柏，还悉心指导如春雨，更育我成长如春晖。感激导师的悉心教诲和无私奉献，在论文写作和生活中为我指点迷津路，导师的教诲如光照前程。在此，祝愿师恩如山常康健，吉祥如意乐陶然。

亲友如此可爱，深表感谢。父母之爱如天地，感激之情难言清。感谢亲友多关照，情深意重暖心田。

又是一番离别时，心随流水寄深意。祝愿我们每个人都能勇往直前，怀揣自信与豁达，正如“仰天大笑出门去”，坚信“我辈岂是蓬蒿人”。