

管理者海外经历与企业创新：影响与潜在机制

陈绍宇^{a, b}

(福建商学院 a. 财务与会计学院; b. 财务智能与服务研究中心, 福建 福州, 350012)

【摘要】使用我国沪深A股非金融上市公司2008-2016年的面板数据,实证检验了上市公司管理者海外经历对于企业创新的影响。研究发现,当企业的董事长拥有海外经历时,企业的创新投入强度更高。在控制内生性问题、排除替代性解释、替换解释变量等稳健性检验之后,这一结论依然成立。分样本的检验发现,管理者海外经历对于企业创新的促进作用在民营企业、非高科技行业和知识产权保护更好的地区的企业中更显著。机制检验的结果表明,海外经历通过知识与能力效应、海外社会网络效应、冒险文化效应促进了企业创新。基于引进海外人才有利于企业创新,应继续加大海归人才的引进力度,加大对新兴产业的扶持力度,企业通过引入并提拔海归人才走上管理岗位,提高创新能力。

【关键词】企业创新; 海外经历; 产权性质; 影响机制; 知识与网络效应

【中图分类号】F273.1 **【文献标识码】**A **【文章编号】**2096-3300(2020)06-0047-10

创新不仅是企业持续成长、保持核心竞争力并获得垄断利润的重要手段,也是一个国家或地区经济长期增长的源泉。因此,企业创新的重要性越来越受到企业界和政策制定者的重视,相关研究也已经成为学者们日益关注的焦点话题。影响企业创新的因素很多,既包括宏观层面的金融市场发展水平、知识产权保护程度、产业政策,也包括微观层面的风险投资特征和行为、企业的产权性质、机构投资者持股等因素。

企业的创新投资决策由管理者做出,因而管理者的特征和行为对企业创新的影响也不容忽视,已有文献关注了管理者的学历、年龄、职业背景等常见的人口统计特征对于企业创新的影响,也有文献另辟蹊径,从心理学和行为学的角度,探寻管理者的某些独特的经历或者行为对于企业创新的影响。

这一研究路径放松了理性人的基本假设,因而在公司财务行为的研究中得到大量的应用。

近年来,伴随着中国经济的高速发展,越来越多的海外移民和留学生开始返回国内谋求发展^①。有海外经历人才的回流,不仅对技术进步、人力资本积累、科研成果等宏观层面的经济社会发展具有积极的作用,同时也对企业业绩、公司治理、投资效率等微观层面的企业行为等有着积极的影响^[1]。那么,具体到企业的创新活动,企业管理者的海外经历会有什么影响呢?

一、理论分析与研究假设

(一) 管理者海外经历与企业创新

拥有海外经历的管理者在发达国家接受了良好的高等教育或者在跨国企业积累了一定的工作经验,因而可能对前沿技术动态更为了解,或者自身掌握

收稿日期: 2020-11-15

作者简介: 陈绍宇(1972-),男,福建福清人,副教授,硕士,研究方向:财务管理、公司治理。

了一定的先进技术以及技术研发能力,回国之后这些技术优势将随着管理者本人而带到其管理的企业;而且,其的知识和能力能够从整体上促进公司人力资本水平提高,帮助提升团队整体的创新能力^[2];同时,拥有海外经历的管理者接触过国外的管理实践,对于研发活动的周期和流程更为熟悉,因而相对于本土高管而言,其对研发活动的管理和把控更有效率,在商业转化方面可能也更有经验。可见,基于有海外经历的管理者所拥有的知识和能力优势,可以预期同等情形下其所在企业的创新水平将会比无海外经历的管理者经营的企业更高。提出假设 1:

H1: 在其他条件不变的情况下,管理者具有海外经历的企业,其创新投入更多。

(二) 产权性质、管理者海外经历与企业创新

国有企业管理者容易受到多重目标的影响而偏离最优投资决策,特别是地方国有企业容易受到政府行政干预而影响其创新决策。国有企业承接了政府部分公共职能,例如解决就业、承担城市基础设施建设等,这些公共职能所带来的国有企业政策性负担部分挤占了企业的创新投入资源,从而影响管理者的创新投入决策。另外,国有企业容易受到产业政策引导而实施迎合式的研发活动^[3]。海归管理者来到国有企业之后,可能无法充分发挥其人力资本优势对企业创新的促进效应。

就高管的激励结构而言,在国有企业除了有经济利益激励之外,还有一种特殊的利益激励——政治晋升。而在政治晋升的考评中,企业的会计业绩无疑占据着举足轻重的地位。由于创新是一项长期性、高风险的投资行为,可能影响企业短期的经营业绩,显然,有着政治晋升激励的国有企业管理者,对于创新活动的投资会比民营企业的管理者更为谨慎,因而其研发投入会更少。

创新活动有赖于长期的物质资源和人力资源的投入。从企业生存发展的资源获取角度来看,国有企业相比民营企业面临的资源约束更少,可以获得更多的融资便利和政府补助,同时在把握政策动向方面也更具有信息优势;民营企业更愿意为海归管

理提供创新平台,以缓解资源和信息劣势,通过创新促进企业的可持续发展。综上,管理者海外经历对于企业创新的影响,可能在民营企业中更显著。提出假设 2:

H2: 在其他条件不变的情况下,相对于国有企业,管理者海外经历对企业创新的促进作用在民营企业中更显著。

(三) 高科技行业、管理者海外经历与企业创新

管理者的海外经历对于企业创新的促进作用,可能在不同行业中存在差异。市场竞争不断加剧,企业的生存和发展有赖于持续的技术创新能力。高科技行业是一个技术和知识高度密集的行业,其创新强度更大^[4]。不仅如此,高科技行业技术更迭迅猛,创新机会也多,要维持市场地位,必须不断地投入于创新。因此,本文认为有必要区分企业所在行业是否属于高科技行业来考察管理者海外经历对于企业创新的影响。

管理者的海外经历对于企业创新的促进作用可能在高科技行业更为显著。高科技创业本身创新机会、创新活动更多,海归管理者在创新知识和技能上的优势可以有更大的用武之地,其智力资本和企业其他资源的潜在的协同效应也可能更大,因而有利于企业进行创新。而非高科技行业有着低知识密集度、低技术程度的特点,它们本身可能不太注重创新。因此在整个企业的知识和能力、海外网络和冒险文化三个方面,非高科技行业的企业初始水平都相对较差,海归管理者在此所能发挥的创新激励作用容易受到限制。不仅如此,海归管理者带来的失败包容文化和敢于承担风险的文化,有利于企业的团队敢于尝试,屡败不馁,这一点对于需要进行高频次创新活动的高科技行业而言,可能是一笔无形的精神财富,支撑着企业的研发决心,促进企业的研发投入的增加。提出假设 3:

H3: 在其他条件不变的情况下,相对于非高科技行业的企业,管理者海外经历对企业创新的促进作用在高科技行业的企业中更显著。

(四) 地区知识产权保护、管理者海外经历与企业创新

知识产权保护对于企业创新的作用至关重要。Hejazi & Safarian 指出, 研发投资的外部性较强, 往往私人回报小于社会回报, 因而企业积极进行研发的一个前提是, 企业的研发活动能形成独占的机密或者专利, 并借此获取垄断利润。这个过程中, 制度上的知识产权保护是其中非常重要的环节, 这是因为企业仅依靠自身的力量难以阻止竞争者的抄袭和模仿。

经验研究也证实, 知识产权保护对企业创新有正向的影响^[5]。改革开放后, 中国各地区经济发展不平衡, 法制环境也差别较大。在知识产权保护较好的地区, 企业对于创新收益的预期更为乐观, 创新意愿也更强, 企业有动力积极学习前沿科技知识, 把握创新动向, 海归高管的知识技能和海外关系网络在这个过程中更能发挥作用, 为企业的创新活动提供更多的技术资源和信息优势; 而在知识产权保护较差的地区, 企业预期到创新收益不明朗且违法成本低廉, 更有可能采取抄袭或者模仿的方式来开发产品, 因而管理者的海外经历对于企业的创新活动的促进作用相对有限。基于以上分析, 本文认为, 管理者的海外经历对于企业创新的促进作用在知识产权保护较好的地区更为显著。提出假设 4:

H4: 在其他条件不变的情况下, 相对于知识产权保护较差的地区的企业, 管理者海外经历对企业创新的促进作用在知识产权保护较好的地区的企业中更显著。

二、研究设计

(一) 样本选取与数据来源

考虑到国泰安人物特征数据库中高管海外经历的起始披露年份为 2008 年, 本文选取 2008-2016 年沪深 A 股上市公司作为初始样本, 并按照以下标准筛选样本: 剔除资产负债率大于等于 1 或者小于等于 0 的样本; 剔除金融业上市公司的样本; 剔除上市当年及上市之前年度的样本; 剔除 ST、PT 的样本; 剔除数据缺失的样本。最后一共得到 16 700 个企业-年度观测值。本文所使用的高管海外经历数据取自国泰安人物特征数据库并经过手工补充整理,

研发支出数据来自于 wind 数据库, 其他财务数据来自于国泰安数据库。为了克服离群值的影响, 分别第 1 和 99 百分位上对所有连续变量进行了 Winsor 缩尾处理。

(二) 模型设定与变量说明

构建如下的多元回归模型以对假设 1 进行检验:

$$R\&D_{it} = \beta_0 + \beta_1 Ovsea_{it} + \beta_2 Controls_{it} + \varepsilon \quad (1)$$

核心解释变量 (Ovsea)。与西方国家 CEO 全面掌管企业的管理职能不同, 国内上市公司的董事长在企业中拥有最大的决策权力, 是实际上的“一把手”。因此, 本文选取董事长的海外经历作为企业核心管理者海外经历的代理变量。参考代昀昊和孔东民的研究, 构建虚拟变量 Ovsea, 当企业的董事长具有海外学习或者工作经历时取值为 1, 否则为 0。被解释变量 (R&D), 借鉴张信东和吴静的研究, 采用研发支出与营业收入的比值来衡量企业创新水平。控制变量 (Controls), 参考前期关于企业创新的相关研究, 本文在模型中加入了企业规模等公司特征变量, 股权集中度等公司治理变量, 以及企业从政府获得的补助, 各变量的定义和计算方式见表 1。

三、回归结果

(一) 描述性统计

表 2 报告了各变量的全样本描述性统计。管理者海外经历 Ovsea 的均值为 0.06, 即大约 5.5% 的董事长具有海外经历, 约 5.4% 的总经理具有海外经历, 标准差为 0.23。企业创新 R&D 的均值为 0.026, 意味样本企业研发支出占营业收入 2.6%。从标准差来看, 各企业特征控制变量存在一定程度的差异, 企业的创新投入可能会受到这种差异的影响。在进行回归分析之前, 本文将全样本按董事长是否具有海外经历 (Ovsea) 分为 2 组子样本并对各变量进行了均值差异 *t* 检验。在无海外经历组, R&D 的均值为 0.030, 而有海外经历组为 0.040, 两组企业的研发强度差异为 1%, 即有海外经历的董事长管理的企业平均研发强度比对照组企业高 33.3%, 这一差异在 1% 的显著性水平上显著。此外, 还计算了各变量的相关系数, 其中 R&D 与 Ovsea 的相关系数为 0.09, 在 1% 的显著性水平上显著。限于篇幅, 均值差异 *t* 检验及相关系数检验的结果未予报告, 留存备索。

表1 变量符号与定义

Tab. 1 Variable symbols and definitions

变量	变量符号	定义
因变量	创新投入	R&D 研究与开发支出与营业收入的比值
自变量	海外经历	Ch_Ovsea 董事长曾经海外求学或海外工作， Ch_Ovsea=1，否则 Ch_Ovsea=0
		CEO_Ovsea 总经理曾经海外求学或海外工作， CEO_Ovsea=1，否则 CEO_Ovsea=0
控制变量	企业规模	Size 平均总资产的对数
	负债率	Lev 年末总负债除以年末总资产
	总资产净利率	ROA 净利润除以年末总资产
	成长比率	Growth (当期营业收入-上期营业收入) / 上期营业收入
	固定资产比率	PPE 非流动资产除以总资产
	现金比率	Cash 现金及现金等价物除以总资产
	总资产周转率	Turn 营业收入除以平均资产总额
	企业年龄	Age 企业年龄
	是否两职合一	Dual 若董事长与总经理为同一人则取1；否则取0
	股权集中度	Top1 第一大股东持股比例
	机构投资者持股	Pis 机构投资者持股比例之和
	董事会规模	Bsize 董事会人数
	独董比例	Indep_ratio 独立董事数量在董事会中占比
	高管持股	Exchold 全部管理层持股比例之和
	高管薪酬	Excsalary 高管薪酬的前3名之和取对数
	政府补贴	Govfund 政府补贴除以营业收入
分组变量	产权性质	Soe 若为中央(地方)国有企业则为1，若为民营企业则为0
	知识产权保护	IPR 《中国分省市场化进程报告(2016)》中的分项指数
	高科技企业	Hightech 若为高科技企业则取1；反之为0

表2 描述性统计

Tab. 2 Descriptive statistics

变量名	N	均值	中位数	标准差	最小值	最大值	变量名	N	均值	中位数	标准差	最小值	最大值	
R&D	16 700	0.026	0.013	0.036	0	0.207	Age	16 700	2.691	2.773	0.386	1.386	3.332	
Ch_Ovsea		0.055	0	0.228	0	1	Dual		0.233	0	0.423	0	1	
CEO_Ovsea		0.054	0	0.226	0	1	Top1		0.352	0.333	0.151	0.087	0.750	
Size		21.970	21.810	1.255	19.260	25.830	Pis		0.386	0.387	0.230	0.005	0.877	
Lev		0.448	0.447	0.213	0.049	0.906	Bsize		8.814	9	1.749	5	15	
ROA		0.042	0.037	0.056	-0.163	0.227	Indep_ratio		0.371	0.333	0.053	0.300	0.571	
Growth		0.210	0.110	0.594	-0.607	4.666	Exchold		0.054	7.970	0.124	0	0.577	
PPE		0.441	0.427	0.212	0.032	0.919	Excsalary		14.09	14.09	0.725	12.130	15.970	
Cash		0.166	0.128	0.131	0.008	0.648	Govfund		0.012	0.005	0.020	0	0.129	
Turn		0.638	0.530	0.448	0.063	2.584								

(二) 基本回归结果

考虑到因变量研发投入为左侧断尾数据, 采用 Tobit 估计方法对模型 (1) 进行检验。表 3 报告了模型 (1) 的基本回归结果。不管是采用董事长的海外经历还是总经理的海外经历, Ovsea 的回归系数均为正, 并且在 5% 以上的显著性水平上显著, 表明管理者的海外经历确实促进了企业的研发创新投入, 假设 H1 得到了验证。控制变量方面, 企业规模 Size 的回归系数为 -0.001, 在 1% 的显著性水平上显著, 表明企业的规模越大, 研发创新强度越小; 资产负债率 Lev 的回归系数为 -0.032, 在 1% 的显著

性水平上显著, 表明企业的负债率越高, 研发创新强度越小; 盈利能力 ROA 的回归系数为 -0.031, 在 1% 的显著性水平上显著, 意味着盈利水平越高, 研发创新强度越小, 这主要是多数情形下研发投入列支管理费用, 从而影响当期损益。其他变量方面, 固定资产比率 PPE 负向显著, 现金比率 Cash 正向显著, 总资产周转率 Turn 负向显著, 企业年龄 Age 负向显著, 政府补助 Govfund 正向显著, 股权集中度 Top1 负向显著, 机构投资者持股比例 Pis 正向显著, 董事会比例 Bsize 正向显著, 管理层薪酬 Excsalary 和管理层持股 Exchold 正向显著。

表 3 管理者海外经历对企业创新的影响

Tab. 3 Impact of managers' overseas experience on enterprise innovation

变量	董事长海外经历 Ch_Ovsea		总经理海外经历 CEO_Ovsea	
	系数	t 值	系数	t 值
Ovsea	0.002**	2.226	0.003**	2.533
Size	-0.001**	-2.529	-0.001**	-2.535
Lev	-0.032***	-17.655	-0.032***	-17.669
ROA	-0.031***	-5.413	-0.031***	-5.458
Growth	-0.001**	-2.511	-0.001**	-2.479
PPE	-0.017***	-9.519	-0.017***	-9.473
Cash	0.010***	3.706	0.010***	3.695
Turn	-0.008***	-10.952	-0.008***	-10.946
Age	-0.015***	-20.110	-0.015***	-20.149
Dual	-0.001	-0.998	-0.001	-0.975
Top1	-0.009***	-4.835	-0.010***	-4.873
Pis	0.005***	3.983	0.005***	4.001
Bsize	0.000**	2.391	0.000**	2.444
Exchold	0.032***	13.024	0.032***	13.009
Excsalary	0.007***	15.063	0.007***	15.042
Govfund	0.381***	28.723	0.380***	28.641
Constant	-0.056***	-7.517	-0.056***	-7.484
观测值	16 700		16 700	
chi ²	14 101.75		14 103.22	

注: ***, **, * 分别表示在 1%、5% 和 10% 的水平上显著。

(三) 分样本的检验

为检验 H2, 将全部样本按最终控制人性质划分为国有企业组和民营企业组, 分组对模型 (1) 进行 Tobit 回归, 结果如表 4 所示, Ovsea 的回归系数在国有企业组不显著, 在民营企业中显著为正, 且

显著性水平在 1% 以上。这一结果表明, 管理者的海外经历在民营企业中更为显著, 而国有企业虽然在资源和政策上相比民营企业更有优势, 但由于其固有的所有者虚位, 经理人政治升迁激励、政府行政干预等因素的存在抑制了海归管理者的知识与能力

优势、海外社会网络以及西方文化熏陶等特征对于企业创新作用的发挥。从而假说 H2 得到了验证。

为了检验假设 H3，即考察海归管理者的创新促进作用在不同行业中的差异，参照李莉^[6]等的度量方法，依据 2012 年中国证监会颁布的《上市公司行业分类指引》中的行业分类，将企业划分为高科技行业和非高科技行业两类。将电子业、医药生物制品业、信息技术业、化学纤维制造业、化学原料及化学制品制造业、仪器仪表及文化和办公用机械制造业等行业的企业确定为高科技企业，其它则划分为非高科技行业，并分样本对模型（1）进行 Tobit 回归。回归结果如表 4 所示，Ovsea 在非高科技行业

组的回归系数显著为正且在 1% 的显著性水平上显著，而在高科技行业组不显著。假说 H3 得到了支持。

为了检验 H4，即考察知识产权保护程度的异质性效应，根据樊纲等编制的《中国分省份市场化指数报告（2016）》中的知识产权保护指数设置虚拟变量 IPR，如果企业所在省份当年知识产权保护指数高于样本中位数则取值为 1，否则取 0，再按 IPR 分组进行模型（1）的回归。表 4 给出了估计结果，管理者海外经历对企业创新的促进作用在知识产权保护较好的组中显著为正，而在知识产权保护较差的组中不显著，从而假设 H4 得到了验证。

表 4 分样本回归
Tab. 4 Sample regression

变量	区分产权性质		区分高科技行业		区分知识产权保护	
	国有企业	民营企业	非高科技行业	高科技行业	知识产权保护较差	知识产权保护较好
Ovsea	0.001 (0.66)	0.004*** (2.88)	0.008*** (3.38)	0.001 (0.75)	0.002 (1.23)	0.003* (1.72)
Controls& 行业 & 年度	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	6 543	8 092	3 717	7 508	9 055	7 103
chi ²	5 011.599	6 865.553	1 401.766	5 722.380	7 271.725	6 754.716
Pseudo R ²	-0.461	-0.382	-0.608	-0.295	-0.435	-0.517

注：***、**、* 分别表示在 1%、5% 和 10% 的水平上显著；括号内为 t 值；因篇幅所限，此处略去了控制变量的回归系数，完整结果留存备索，后文的回归结果亦如此报告。

（四）稳健性检验

本文的实证结果可能受到内生性的干扰，可能存在如下情形，即企业为了创新发展的需要，而选择了具有海外经历的董事长人选。为此，参考张信东、吴静^[7]的研究，分别删除董事长上任前 1 年或前 2 年的样本，重新进行回归。这样的处理主要是基于企业的战略资源、市场环境是时刻变化的，而高管个人的海外经历则不具有时变性。若企业是为了创新发展需要而选拔海归董事长，则这一情形在董事长任命初期更为明显。剔除这部分样本之后，回归结果依然显著，则表明董事长的海外经历对于企业创新的促进作用的确存在。回归结果如表 5 所示，管理者海外经历 Ovsea 的回归系数依然显著为正。说明潜在的内生性问题不足以威胁基本回归的结果，本文的结论是稳健的。

本文的基本回归结果可能存在替代性解释：创新是一个长期的过程，海外经历的管理者名下企业创新增加可能是任期前的创新项目的持续投资的结果。为此，在模型中分别使用 Ovsea 的一阶及二阶滞后项进行回归，以捕捉海外经历的管理者上任之后，企业间创新强度的不同是否由管理者的海外经历所带来的。回归结果如表 6 所示，Ovsea 的滞后项依然为正且在 1% 的显著性水平上显著。具有海外经历的董事长管理的的企业，其创新投入相对于其他企业的增加，是由董事长上任之后年度创新投入的增加来解释的，从而排除了“董事长任期之前的创新项目的持续投资的结果”。这进一步表明，本文的结论是可靠的。

此外，基本回归中考虑到 R&D 变量数据的截尾

表 5 剔除高管任命初期的样本
Tab. 5 Sample excluding the initial stage of senior management appointment

变量	剔除上任前 1 年		剔除上任前 2 年	
	系数	t 值	系数	t 值
Ovsea	0.003**	2.06	0.003*	1.87
Controls& 行业 & 年度	Yes		Yes	
N	11 366		7 979	
chi ²	9 933.941		7 115.147	
Pseudo R ²	-0.407		-0.395	

注：***、**、* 分别表示在 1%、5%和 10%的水平上显著。

表 6 使用 Ovsea 滞后项的回归结果
Tab. 6 Regression results using ovsea lag term

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
L. Ovsea	0.016*** (8.77)	0.007*** (5.26)	0.003** (2.16)			
L2. Ovsea				0.015*** (7.27)	0.007*** (4.72)	0.003** (1.97)
Controls	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
行业 & 年度	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
N	12 716	12 716	12 716	10 449	10 449	10 449
chi ²	76.427	8 498.766	10 978.100	52.569	7 007.767	8 981.505

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

特征，使用了 Tobit 估计方法，为了进一步确保结论的可靠性，对模型 (1) 运用 OLS 方法重新估计，并对标准误进行了异方差和行业 cluster 的调整。表 7 的结果显示，董事长或者总经理的海外经历依然为正且在 5%的显著性水平上显著，进一步支持了本文结论的稳健性。

四、影响机制检验

为了检验拥有海外经历的董事长是否因其具有更强的研发能力，而使得他们管理的企业具有更高的研发投入，本文构建了中介效应模型 (2) - (4)。其中，方程 (3) 的因变量 Z 为中介变量——管理者能力，本文设置了两个体现管理者能力的指标，一个是管理者的研发职业背景 (Dvlper)，当管理者过往职业经历中具有研发从业经历时该指标为 1，否则为 0；另一个指标是管理者的最高学历 (Highedu)，当管理者具有硕士研究生或者博士研究生学历时，该指标为 1，否则为 0。

$$R\&D_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 Ovsea_{it} + \alpha_2 Controls_{it} + \varepsilon_1 \quad (2)$$

$$Z_{it} = \beta_0 + \beta_1 Ovsea_{it} + \beta_2 Controls_{it} + \varepsilon_2 \quad (3)$$

$$R\&D_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 Ovsea_{it} + \gamma_2 Controls_{it} + \gamma_3 Z_{it} + \varepsilon_3 \quad (4)$$

表 8 报告了回归结果，其中 (1) - (3) 列为使用研发职业背景 (Dvlper) 为中介变量的检验结果，列 (2) 中管理者海外经历 (Ovsea) 的回归系数显著为正，表明海归管理者相比本土管理者，更有可能是技术出身的发明家，而最近的研究表明，管理者的发明经历能够促进企业的技术创新；列 (3) 同时将管理者海外经历 (Ovsea) 与研发职业背景 (Dvlper) 放入模型对研发投入进行回归，结果显示，Ovsea 不显著，而中介变量 Dvlper 显著。综合列 (1) - (3) 的结果可以证实，管理者海外经历通过提高了管理者个人的研发能力而促进了企业创新。列 (4) - (6) 报告了使用最高学历 (Highedu) 为中介变量的检验结果，Ovsea 对 Highedu 的回归系数显著为正，表明相比于本土管理者，海归管理者

表7 OLS 回归结果

Tab.7 OLS regression results

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	董事长海外经历	总经理海外经历	董事长海外经历	总经理海外经历
Ovsea	0.003*** (2.974)	0.003*** (2.736)	0.003** (2.418)	0.003** (2.457)
Size	-0.001*** (-6.648)	-0.001*** (-6.693)	-0.001*** (-5.259)	-0.001*** (-5.308)
Lev	-0.024*** (-17.835)	-0.024*** (-17.876)	-0.023*** (-15.077)	-0.023*** (-15.115)
ROA	-0.024*** (-4.682)	-0.024*** (-4.742)	-0.004 (-0.812)	-0.005 (-0.879)
Growth	-0.001** (-1.979)	-0.001* (-1.926)	-0.001* (-1.739)	-0.001* (-1.683)
PPE	-0.011*** (-7.616)	-0.010*** (-7.523)	-0.012*** (-7.595)	-0.012*** (-7.528)
Cash	0.013*** (5.330)	0.013*** (5.334)	0.012*** (4.571)	0.012*** (4.560)
Turn	-0.010*** (-21.707)	-0.010*** (-21.750)	-0.009*** (-18.961)	-0.009*** (-19.024)
Age	-0.010*** (-15.908)	-0.010*** (-15.869)	-0.009*** (-13.108)	-0.009*** (-13.103)
Dual	-0.001 (-1.441)	-0.001 (-1.402)	-0.000 (-0.647)	-0.000 (-0.634)
Top1	-0.008*** (-5.527)	-0.008*** (-5.572)	-0.008*** (-5.200)	-0.009*** (-5.260)
Pis	0.004*** (3.488)	0.004*** (3.512)	0.004*** (3.945)	0.004*** (3.956)
Bsize	0.000 (0.802)	0.000 (0.862)	0.000 (0.776)	0.000 (0.866)
Exchold	0.028*** (11.459)	0.028*** (11.441)	0.027*** (9.415)	0.027*** (9.394)
Excsalary	0.005*** (15.872)	0.005*** (16.027)	0.005*** (13.018)	0.005*** (13.166)
Govfund	0.332*** (17.271)	0.331*** (17.194)	0.322*** (14.748)	0.321*** (14.683)
Constant	-0.007 (-1.410)	-0.007 (-1.385)	-0.006 (-0.999)	-0.006 (-0.994)
行业 & 年度	Yes	Yes	Yes	Yes
N	16 700	16 700	13 265	13 265
Adj. R ²	0.529	0.529	0.532	0.532

注: (1) (2) (3) (4) 分别表示在1%、5%和10%的水平上显著。第(3)、(4)列所有解释变量和控制变量均采用滞后一期。

更有可能经历了研究生阶段的科研训练, 具有良好的学术素养和科研基础。列(6)中, 中介变量 Highedu 依然显著而自变量 Ovsea 不再显著。以上证

据支持了管理者能力的中介效应的存在, 从而管理者海外经历影响企业创新的机制——知识与能力效应得到了证实。

表8 管理者海外经历与企业创新: 个人能力的中介效应检验

Tab. 8 Managers' overseas experience and enterprise innovation: the mediating effect test of personal ability

变量	(1) R&D	(2) Dvlper	(3) R&D	(4) R&D	(5) Highedu	(6) R&D
Ovsea	0.003*** (3.66)	0.250*** (5.23)	0.002 (1.62)	0.003*** (3.66)	0.515*** (9.61)	0.001 (0.79)
Dvlper			0.007*** (11.52)			
Highedu						0.002*** (3.17)
行业	Y	Y	Y	Y	Y	Y
年度	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Controls	Y	Y	Y	Y	Y	Y
chi ²	12 482.84	1 487.011	14 020.11	12 482.84	705.485	8 029.677
N	16 158	16 109	16 158	16 158	8 967	8 967

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

五、结论

本文的研究既丰富了管理者特征对于企业创新的影响的研究, 又补充了海归相关的文献, 还为我国海归人才引进政策的实施提供了决策依据, 以及为企业选聘海归人才提供了实践参考。引进海归人才对于促进企业创新有着重要的帮助, 且海归人才能力的发挥, 需要有合适的平台、良好的行业生态以及完善的制度环境。这意味着, 对于政府而言, 应继续加大海归人才的引进力度, 深化国有企业改革, 加大对新兴产业的扶持力度, 改善法制环境等; 对企业而言, 要提高企业的创新能力、在市场上持续取得竞争优势, 引入并提拔海归人才走上管理岗位。

注释:

①根据《2014年中国留学回国就业蓝皮书》,1978-2013年我国共有305.86万人出国留学,其中144.42万人选择了学成回国,正在留学的人才中,72.38%的人具有回国发展的意愿。

参考文献:

- [1]代昀昊,孔东民. 高管海外经历是否能提升企业投资效率[J]. 世界经济, 2017, 40(1): 168-192.
- [2]王清,周泽将. 女性高管与R&D投入:中国的经验证据[J]. 管理世界, 2015(3): 178-179.
- [3]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]. 经济研究, 2016, 51(4): 60-73.
- [4]徐宁,徐向艺. 控制权激励双重性与技术创新动态能力—基于高科技上市公司面板数据的实证分析[J]. 中国工业经济, 2012(10): 109-121.
- [5]吴超鹏,唐药. 知识产权保护执法力度、技术创新与企业绩效——来自中国上市公司的证据[J]. 经济研究, 2016, 51(11): 125-139.
- [6]李莉,闫斌,顾春霞. 知识产权保护、信息不对称与高科技企业资本结构[J]. 管理世界, 2014(11): 1-9.
- [7]张信东,吴静. 海归高管能促进企业技术创新吗?[J]. 科学与科学技术管理, 2016, 37(1): 115-128.

Managers' Overseas Experience and Enterprise Innovation: Influence and Potential Mechanism

CHEN Shaoyu^{a, b}

(a. College of Finance and Accounting; b. Research Center for Accounting Intelligence and Services , Fujian Business University , Fuzhou 350012 , China)

Abstract: Using the panel data of Shanghai and Shenzhen A-share non-financial listed companies from 2008 to 2016 , this paper empirically tests the impact of managers' overseas experience on enterprise innovation. The results show that: when the chairman of an enterprise has overseas experience , the enterprise's innovation investment intensity is higher. After controlling endogenous problems , eliminating alternative explanations and substituting explanatory variables , this conclusion still holds. The results of sub sample test show that the promotion effect of managers' overseas experience on enterprise innovation is more significant in private enterprises , non-high-tech industries and enterprises in regions with better intellectual property protection. The results of mechanism test show that overseas experience promotes enterprise innovation through knowledge and ability effect , overseas social network effect and risk culture effect. Based on the fact that the introduction of overseas talents is conducive to enterprise innovation , it is suggested that the government should continue to increase the introduction of overseas talents and increase the support for emerging industries. It is also suggested that enterprises should introduce and promote returnees to management positions to improve their innovation ability.

Key words: enterprise innovation; overseas experience; property right nature; influence mechanism; knowledge and network effect

(责任编辑: 杨成平)

(上接第 46 页)

Reform of Urban Land Use Tax under the Background of Tax System Greening

ZHANG Menghao

(School of Law , South-Central University for Nationalities , Wuhan 420072 , China)

Abstract: By examining the changes in the system of land use tax , we can find that the current legislation is more to include the economic value of land in the consideration of land use tax , focusing on the economic value of land through taxation. Due to this position , the land use tax not only has a serious imbalance in its intrinsic value , but also has many shortcomings in the system itself. If not corrected , it may cause serious ecological damage to the land and lose the foundation of land use tax. In order to get out of the difficulties , it is necessary to adjust the value orientation of land use tax and the content of the existing system on the basis of balancing the dual values of ecology and economy; optimize the collection and management mechanism and build an information sharing platform to ensure effective tax collection .

Key words: urban land use tax; tax system greening; ecological value; tax system greening