

管理者激励与企业创新绩效关系研究

——以薪酬与股权双途径为例进行探讨

吕毅

广西大学工商管理学院

DOI:10.12238/ej.v6i6.1183

[摘要] 一直以来,创新就作为企业发展的核心竞争力被人们不断提起。而衡量创新能力的重要指标之一便是企业的创新绩效。对于创新绩效来说,除了必要的资金与人才支持外,合理的资源配置的激励措施也是企业提高创新绩效的方式。本文以管理者薪酬激励与管理者股权激励作为解释变量,创新绩效作为被解释变量进行相关研究。

[关键词] 创新绩效; 激励机制; 实证研究

中图分类号: TN830.7 文献标识码: A

A Study on the Relationship between Manager Incentives and Enterprise Innovation Performance

——Taking the dual approach of salary and equity as an example for exploration

Yi Lv

School of Business Administration, Guangxi University

[Abstract] Innovation has always been mentioned as the core competitiveness of enterprise development. One of the important indicators for measuring innovation capability is the innovation performance of enterprises. For innovation performance, in addition to necessary financial and talent support, reasonable resource allocation and incentive measures are also ways for enterprises to improve innovation performance. This article uses manager compensation incentives and manager equity incentives as explanatory variables, and innovation performance as the dependent variable for relevant research.

[Key words] Innovation performance; Incentive mechanism; empirical research

如今经济发展已经出现阻滞现象,传统经济增长方式不能满足现阶段经济发展形势,技术与管理模式亟待改进,创新正逐步成为推动经济发展的核心方式。创新一直都是国家发展的永恒话题,技术创新是实现我国长期竞争优势和可持续发展能力的关键,通过不断引入和应用新技术,我国企业可以不断提升产品质量、降低成本,并开发出更具市场竞争力的产品;而管理模式创新则能够更好的提升资源的配置模式,使得各种资源得到最充分利用,为产业结构升级保驾护航。提升创新竞争能力已经成为推动企业由中国制造向中国创造的核心。

本文以促进企业高效高速发展,提高企业的创新绩效为切入点,深入分析了国内外相关文献,为了获得有基础性和应用价值的研究成果,将管理层激励作为解释变量,创新绩效作为被解释变量进行研究。通过综合研究管理层激励对创新绩效的影响方式和影响效果,为企业提供有针对性的管理层激励方案,帮助

企业实现高效高速发展和优异的创新绩效。

1 文献回顾与研究假设

1.1 文献回顾

Barros与Lazzarini(2012)通过实证研究,论证了薪酬激励与企业创新绩效呈正相关,并且通过给予员工晋升机会和职位提升的激励,可以更有效地推动企业的创新绩效;然而只有晋升激励没有薪酬激励对企业创新绩效又没有影响,验证了薪酬激励在这种情况下起到了引发机制或者辅助激励的作用^[1]。Nakauchi与Wiersema(2015)对于高管变更对企业绩效的影响进行过探究,认为高管团队变更会对企业绩效产生影响^[2]。然而从纵向的更深层次看,两者并未对高管团队变更之后的团队稳定性改变产生的经济后果问题进行考虑。Ma和Seidl(2016)则提出,高管变更会对企业绩效产生不利影响的结论^[3]。

陈修德等人(2015)研究发现高管薪酬与企业研发效率之间

是正相关关系^[4]。许瑜、冯均科(2017)以A股上市公司为样本,探究高管薪酬激励与企业创新活动之间的关系,并验证了薪酬激励能够有效提高企业创新绩效^[5]。孙慧等(2019)则基于泊松效应模型,将高管二元资本作为调节变量进行研究,对创新绩效的提升进行多角度分析^[6]。范莉莉等(2019)研究了创业板上市公司相关管理层激励机制与模式对二元创新投入的影响,研究发现管理层薪酬激励尤其是货币薪酬激励对创新投资具有显著的正向促进作用^[7]。卢鑫等(2017)对A股200多家企业进行了调研,结合多个变量验证了研发投入在管理层激励与企业创新绩效之间发挥中介效应^[8]。

国内外关于管理层激励与创新绩效之间关系的研究大多聚焦于研究管理层薪酬激励与企业创新绩效的关系。而股权激励在我国研究时间较短,虽然本身相关研究文献不在少数,但与各种渠道相联系的研究方法仍然存在空缺。并且由于研究方法与研究样本的不一致,众多学者在两者之间未能达成一个统一的结论。

1.2 管理者激励与创新绩效

员工激励中的管理层激励一直是组织行为学中的一个重要问题,在实践中,企业需要关注并研究如何设计和实施有效的管理层激励机制,以提升管理层成员的积极性和创新能力,从而推动企业的创新发展和绩效提升。

激励效应的来源是激励理论。早期的激励理论主要从激励原因和激励内容等方面入手,比如最早美国心理学家马斯洛的“需求层次理论”、麦克利兰的“成就需要理论”以及赫茨伯格的“双因素理论”。这些激励理论论述或者关联了企业福利或者薪酬起到的激励作用,为各种激励措施提供了理论依据。

货币薪酬是管理层主要依赖的激励形式之一。薪酬是一种明显、直接的回报方式,能够直接反映员工的付出和贡献。通过给予合理的薪酬激励,可以使员工感到自己的工作得到了认可和回报,从而增强其工作动力和积极性。同时,薪酬可以通过明确的计算公式或者绩效评估体系来确定,能够减少相关人员在激励过程中的主观判断和偏好,提高激励的公平性和透明度。

基于前文相关论文研究,本文提出如下假设:

H1: 管理层薪酬激励对绩效创新起到正向促进作用。

近年来,我国的股权激励模式逐渐发展。各学者认为,股权激励能够增强管理者与企业之间的联系。通过股权激励,管理者可以得到分红,将自身货币获得与公司发展状况联系起来,起到更有效更积极的激励效果。虽然国内有关股权激励的相关研究较杂,难以形成一个统一的观点,但是依照激励理论与大部分学者的观点,股权激励通常会比薪酬激励起到更有效的激励作用。

对此,本文提出如下假设:

H2: 管理层股权激励对绩效创新起到正向促进作用。

2 研究设计

2.1 样本选取与数据来源

为研究管理者激励与创新绩效之间的关系,本文选取了股票市场制造业上市公司相关数据。为了减少环境误差,保证

研究对象受到的文化、政策与疫情等因素较小,本文选取了2015-2022年八年内深A股主板上市公司相关数据,去掉了相关数据缺失的样本公司,最终得到6428个样本观测值。

本文涉及的研究内容变量包括创新绩效,管理层激励、公司规模、研发投入强度,盈利能力,资产负债率,成长性、独立董事比例、董事会规模和监事会规模。数据来自于国泰安数据库和相关企业年报。

本文使用stata17.0作为数据处理软件,对得到的数据进行相关方面的建模研究分析。

2.2 变量测量

2.2.1 解释变量

本文的解释变量为管理层激励。就目前的企业管理相关情况来看,管理层激励有多种激励方式,包括但不限于薪酬激励,股权激励,职位晋升,声誉激励等,本文选取的是传统性的薪酬激励以及近年来备受关注的股权激励两种方式。

薪酬激励是目前上市公司最常用的激励方式。对于这种激励模式的衡量,本文借鉴张兆国等(2019)的做法,采用高管团队年度平均总薪酬的自然对数作为变量定义。由此,我们取高管团队薪酬总额的自然对数作为薪酬激励的定义来衡量,股权激励则采取高管团队持股数量的自然对数来衡量^[9]。

2.2.2 被解释变量

本文的被解释变量为技术创新绩效。借鉴张兆国等(2019)的做法本文采用专利申请数加一的自然对数来衡量企业技术创新绩效。

表1 变量定义与说明

变量性质	变量名称	变量符合	变量定义及计算方式
被解释变量	创新绩效	INNO	专利申请数加一取自然对数
解释变量	管理层薪酬激励	TMTpay	高管团队薪酬加一的自然对数
	管理层股权激励	TMTstock	高管团队持股数量加一的自然对数
控制变量	公司规模	Size	Ln(年末总资产)
	研发投入强度	R&D	研发投入/营业收入
	盈利能力	Roa	资产净利润率
	资产负债率	Lev	年末披露的年报中负债总额与资产总额的比值
	成长性	Grow	总资产增长率=(年末总资产-年初总资产)/年末总资产
	独立董事比例	Indra	独立董事人数/董事会人数
	董事会规模	Bsize	董事会人数
	监事会规模	Supervise	监事会人数

表2 描述性统计与相关性分析

	N	mean	SD	INNO	TMTpay	TMTstock	Size	RD	Roa	Lev	Grow	Indra	Bsize	Supervise
INNO	6428	4.891	1.183	1.000										
TMTpay	6428	15.091	1.049	0.188***	1.000									
TMTstock	6428	16.170	2.350	-0.058***	0.037***	1.000								
Size	6428	21.747	1.133	0.536***	0.271***	-0.166***	1.000							
RD	6427	8.508	533.587	-0.021*	0.016	0.017	0.001	1.000						
Roa	6428	0.058	0.094	-0.068***	0.024*	0.061***	-0.116***	-0.034***	1.000					
Lev	6428	0.350	0.187	0.321***	0.064***	-0.148***	0.488***	-0.025**	-0.308***	1.000				
Grow	6428	0.312	0.685	-0.106***	0.045***	0.073***	-0.031**	0.042***	0.240***	-0.160***	1.000			
Indra	6427	0.379	0.056	0.048***	-0.017	0.026**	0.055***	-0.013	-0.020	0.005	-0.013	1.000		
Bsize	6428	8.093	1.498	0.093***	0.118***	-0.108***	0.210***	0.010	-0.053***	0.104***	-0.022*	-0.558***	1.000	
Supervise	6428	3.182	0.664	0.091***	0.047***	-0.176***	0.234***	-0.004	-0.042***	0.138***	-0.037***	-0.044***	0.225***	1.000

注: *, **, ***分别表示t检验值在0.1、0.05、0.01上显著

2.2.3 控制变量

为减少本文相关研究内容出现的偏差,使数据更具准确性,本文参考孙慧等(2019)学者的研究,选取了公司规模、研发投入强度等八个变量作为控制变量。

各变量与表达式及含义等如表1:

2.3 模型设计

为验证管理层的两种激励措施对创新的影响,本文借鉴He和Tian(2013)的做法,以管理层股权激励、管理层薪酬激励为解释变量,以创新绩效为被解释变量,控制变量由统一的Control variables代替,其他相关变量具体参照表2-1。以图表中的解释变量与被解释变量作为构建如下回归模型:

$$INNO = \alpha + \beta_0 + c_1 STMTpay + c_2 Control\ variables + \varepsilon$$

$$INNO = \alpha + \beta_0 + c_1 STMTstock + c_2 Control\ variables + \varepsilon$$

3 实证分析

3.1 描述性统计与相关性分析

表2为对所有变量进行的描述性统计与相关性分析表。从表中可以看出,6428个样本中薪酬激励的均值为15.091,标准差为接近1,说明我国2015-2022年上市的制造业企业在薪酬激励方面水平较为趋同;从股权激励方面来看,各企业对股权激励的态度有所差异,标准差较大,说明不同企业中,管理层持股数量有较大差异。可能受管理者思想或企业文化等因素影响,我国制造业企业对股权激励采取的措施差别较大。此外,除研发投入外,其他控制变量的标准差数值较小,差别不大。研发投入的差异可能是因为企业具体业务所需造成的,例如高新技术产业的研发投入较多,而传统制造业技术成型,相对投入较少。

通过对6428个样本进行了Pearson相关系数分析,从表中可以看出,管理层激励与创新绩效均通过显著性检验,可以进行进

一步研究。

3.2 回归分析

表3 回归分析表

变量	INNO	
	B 值	T 值
TMTpay	0.060***	4.87
TMTstock	0.016***	3.04
Size	0.519***	38.21
RD	0.000	-1.53
Roa	0.378*	2.68
Lev	0.498***	6.26
Grow	-0.156***	-8.39
Indra	0.299	1.09
Bsize	-0.006	-0.57
Supervise	-0.058**	-2.95
_cons	-7.616***	-23.90
N	6426	
F	281.69	
R2	0.3051	
Adj R2	0.304	
VIF	1.28	

注: *, **, ***分别表示t检验值在0.1、0.05、0.01上显著
根据中介效应模型,将管理层薪酬激励与创新绩效,管理层股权激励与创新绩效三者的回归模型利用stata17.0进行数据分析,在确定没有多重共线性问题后,将P值转化为对应显著性水平后得出表3。从表中可以看出管理者薪酬激励与创新绩效之间呈显著正相关关系,相关系数为0.06,证明假设H1成立,说明管理者薪酬对创新绩效有正向积极作用。

同理,管理层股权激励与创新绩效,管理层股权激励与创新

绩效三者的回归模型进行数据分析,在确定没有多重共线性问题后,将P值转化为对应显著性水平后,结果表明管理者股权激励在0.01水平上显著且回归系数为正,假设H2通过,系数为0.016证明了管理者股权激励对企业创新绩效起到正向作用。

3.3 稳健性检验

为了进一步进行多元回归的稳健性检验,本文重新用专利授权数加一的自然对数作为对企业创新绩效的衡量,再次进行多元回归后发现显著性与正文内原实验的显著性一致。

4 结论与启示

本文通过对2015-2022年八年内深A股主板上市公司相关数据进行实证分析,证明管理层激励能够显著提高企业创新绩效,其中薪酬激励是企业激励员工与管理者的最普遍的方式,能够有效提高员工和管理者的积极性。对于管理层来说,薪酬激励能够弥补其在企业所有权上的缺失问题,与公司利益趋于一致,从而提高企业的创新绩效。而管理者股权激励则能更好的将高管目标与公司目标统一起来,促进其工作积极性。同时,管理层股权激励也可以提高管理层的尊重与满足感,使得管理层有更好的企业依附性。

为了提高企业的创新绩效,对高管进行薪酬激励与股权激励是一种行之有效的方法。高管是企业创新的决策者和执行者,他们的积极性和创造力直接影响着企业的创新能力和创新成果。薪酬激励与股权激励相结合,可以激发高管的责任感和归属感,增强他们对企业创新的承担与担当。同时,这种激励方式也能吸引、留住和激发优秀的高管人才,为企业持续创新提供强有力的支持。

[参考文献]

[1]BARRROS H M,LAZZARINI S G. Do organizational incent

ives spur innovation?[J].Brazilian Administration Review, 2012,9(3):308-328.

[2]Nakauchi,M.,M.F.Wiersema. Executive Succession and Strategic Change in Japan. Strategic Management Journal,2015.36(2):298-306.

[3]Ma,S.,D.Seidl.New CEOs and Their Collaborators:Divergence and Convergence Between the Strategic Leadership Constellation and the Top Management Team.Strategic Management Journal,2016.39(3):606-638.

[4]陈修德,梁彤纓,雷鹏.高管薪酬激励对企业研发效率的影响效应研究[J].科研管理,2015,36(9):26-36.

[5]许瑜,冯均科.内部控制、高管激励与创新绩效[J].软科学,2017,31(2):79-82.

[6]孙慧,杨王伟.高管激励、创新投入与创新绩效——基于高管“二元”资本的调节效应[J].科技管理研究,2019,(5):9-16.

[7]范莉莉,魏雅雯.董事长教育背景对企业创新的影响研究——基于我国高新技术上市公司的实证分析[J].西南交通大学学报,2019,20(4):131-139.

[8]卢馨,张乐乐,李慧敏.高管团队背景特征与投资效率——基于高管激励的调节效应研究[J].审计与经济研究,2017,32(02):66-77.

[9]张兆国,曹丹婷,张弛.高管团队稳定性会影响企业技术创新绩效吗——基于薪酬激励和社会关系的调节作用研究[J].会计研究,2018,(12):48-55.

[10]王芬芬,车丽萍.高管团队薪酬差距对企业创新绩效的影响——基于高管过度自信的中介效应[J].中国林业经济,2018,(03):116-119.