

DOI:10.3969/j.issn.1674-8131.2025.04.001

# 高管团队断裂带对企业新质生产力的非线性影响

马增林<sup>a</sup>, 刘凤雷<sup>a</sup>, 刘畅<sup>a,b</sup>

(东北农业大学 a. 经济管理学院; b. 继续教育学院, 黑龙江 哈尔滨 150030)

**摘要:**高管团队断裂带过弱会使管理层内部同质化,过强则会加剧子群体间的对立冲突,两者都不利于企业的新质生产力发展。因此,高管团队断裂带会对企业新质生产力产生先促进后抑制的非线性影响。以 2012—2022 年沪深 A 股上市公司为样本的实证分析结果表明:高管团队断裂带对企业新质生产力产生了显著的倒 U 型影响,管理层短视在其中发挥了部分中介作用,即断裂带通过其与管理层短视的 U 型关系对企业新质生产力产生倒 U 型影响;企业的共同机构持股比例增加和所在地区社会信任水平提高会强化断裂带与新质生产力的倒 U 型关系;断裂带对新质生产力的倒 U 型影响在非国有企业、成长期和成熟期企业、高技术行业企业中更显著;任务断裂带与企业新质生产力存在显著的倒 U 型关系,而生理断裂带能够促进企业新质生产力发展(两者不存在倒 U 型关系)。企业应科学对待高管团队断裂带的“双刃剑”作用,不断优化管理层结构,积极引入共同机构投资者;政府应提升社会信任水平,推动企业新质生产力发展。

**关键词:**新质生产力;高管团队断裂带;管理层短视;共同机构持股;社会信任

**中图分类号:**F270.7;F272.9 **文献标志码:**A **文章编号:**1674-8131(2025)04-0001-17

**引用格式:**马增林,刘凤雷,刘畅. 高管团队断裂带对企业新质生产力的非线性影响[J]. 西部论坛, 2025, 35(4):1-17.

MA Zeng-lin, LIU Feng-lei, LIU Chang. The nonlinear impact of top management team faultlines on the new quality productive forces of enterprises[J]. West Forum, 2025, 35(4): 1-17.

## 一、引言

发展新质生产力,是推动我国高质量发展的内在要求和重要着力点(高培勇等,2024)<sup>[1]</sup>,也是我国

\* 收稿日期:2024-09-30;修回日期:2025-03-15

基金项目:国家社会科学基金一般项目(22BGL175);黑龙江省经济社会发展重点研究课题(22317)

作者简介:马增林(1968),男,黑龙江哈尔滨人;教授,博士,博士生导师,主要从事新质生产力与企业管理研究。刘凤雷(2001),男,山东聊城人;硕士研究生,主要从事新质生产力与企业管理研究;E-mail:2773778429@qq.com。刘畅(1978),女,黑龙江哈尔滨人;教授,博士,博士生导师,主要从事数字经济与企业管理研究。

应对日趋激烈的国际竞争和众多风险挑战的必然选择。企业新质生产力是新质生产力在微观层面的具体体现,是技术革命性突破、生产要素创新性配置及产业深度转型升级所催生的先进生产力(周文等,2023;刘伟,2024)<sup>[2-3]</sup>,是我国破解发展难题、推动高质量发展的关键所在。如何培育和发展企业新质生产力,已然成为我国经济社会发展新阶段面临的重大课题。

现有文献关于企业新质生产力影响因素的实证研究主要集中于两大方面:一是聚焦数智化领域的影响因素,如探究数智化转型、数据要素、政府数字化治理、人工智能、智慧城市建设和数字经济等对企业新质生产力的影响(张秀娥等,2024;梁孝成等,2025;赵斌等,2024;徐红丹等,2025;张蕴萍等,2024;张高瀚等,2024)<sup>[4-9]</sup>,已形成较为丰硕的成果;二是重视金融发展和资本市场方面的影响因素,如考察信贷专业化、耐心资本、数字普惠金融、放宽市场准入、共同机构所有权、资本市场开放等对企业新质生产力的影响(张雪兰等,2024;杨芳等,2024;师栋楷,2024;陈邑早等,2024;田冠军等,2024;林春等,2024)<sup>[10-15]</sup>。此外,还有文献探讨了 ESG、产学研合作、企业基础研究等对企业新质生产力的影响(辛杰,2025;尚路等,2025;刁海璨,2025)<sup>[16-18]</sup>。然而,鲜有文献从公司治理维度研究影响企业新质生产力的因素。高管团队是公司治理机制不可或缺的组成部分,会直接影响到企业的战略选择和经营策略,因此有必要深入研究高管团队特征对企业新质生产力的影响。

随着现代企业的发展壮大,企业高管的来源和组成日益多元化,断裂带成为高管团队的一个重要特征。高管团队断裂带是指基于一个或多个特征将高管团队内部成员划分为多个子群体的一组假想的分割线,子群体内的相似性和子群体间的差异性越大,则高管团队断裂带越强(Bezrukova et al.,2009)<sup>[19]</sup>。高管团队断裂带受到学者们的广泛关注,众多文献从不同角度研究了高管团队断裂带对企业发展的影响。从相关经验分析的结论来看,高管团队断裂带是一把“双刃剑”,既会产生推动企业国际化(潘清泉等,2015)<sup>[20]</sup>、增加企业创新投入(马连福等,2018)<sup>[21]</sup>、提升企业创新效率(杨晶照等,2022)<sup>[22]</sup>、促进企业战略变革(曹晓芳等,2022)<sup>[23]</sup>、提高企业全要素生产率(李晓涛等,2023)<sup>[24]</sup>等积极作用,也会带来降低企业决策效率和有效性(Veltrop et al.,2015;Van Peteghem et al.,2018)<sup>[25-26]</sup>、加剧企业股价崩盘风险(梁上坤等,2020)<sup>[27]</sup>、降低企业内部控制质量(孙玥璠等,2022)<sup>[28]</sup>、抑制企业社会责任履行(朱帮助等,2023)<sup>[29]</sup>、增加企业违规行为(陈华等,2024)<sup>[30]</sup>等负面影响。那么,高管团队断裂带对企业新质生产力会产生怎样的影响,还有待深入研究。基于此,本文在已有研究的基础上,探究高管团队断裂带对企业新质生产力的影响及其机制,并以2012—2022年沪深A股上市公司为样本进行实证检验。

本文的边际贡献主要在于:一是从公司治理的角度丰富了企业新质生产力的影响因素研究,并为高管团队断裂带影响企业新质生产力发展提供了经验证据。二是构建了高管团队断裂带与企业新质生产力之间非线性关系的理论框架,为相关研究提供了新的理论视角和方法借鉴。三是从管理层短视维度深入剖析了高管团队断裂带影响企业新质生产力的机制,有助于从组织行为角度深入理解管理层优化与企业高质量发展之间的关系。四是进一步考察了共同机构持股和社会信任对高管团队断裂带影响企业新质生产力的调节作用以及生理断裂带与任务断裂带、国有企业与非国有企业、成长成熟期企业与衰退期企业、高技术行业企业与非高技术行业企业之间的异质性,有助于科学认识高管团队断裂带影响企业新质生产力的情境机制,并为各类企业通过优化管理层结构加快新质生产力发展提供了借鉴和启示。

## 二、理论分析和研究假说

### 1. 高管团队断裂带与企业新质生产力

高管团队断裂带是把双刃剑,对企业发展既有积极作用也有消极影响(Bunderson et al.,2018)<sup>[31]</sup>。

根据信息决策理论,团队中特征属性的多样化拓宽了团队信息的获取渠道,有助于团队更好地整合利用各种信息,进而做出科学的战略决策(Bezrukova et al.,2009)<sup>[19]</sup>。高管团队在差异化认知作用下进行批判性辩论,会激发团队成员学习新知识的动机,促使团队成员反思自己的观点并吸纳相异观点,不仅有助于团队的创造性思考(Rupert et al.,2016)<sup>[32]</sup>,还有助于形成积极学习勇于创新的企业文化,进而提高企业劳动者整体质量。同时,高管团队断裂带的存在会增加高管的合谋成本,减少高管的谋私行为,使企业的要素资源能够更多更高效地配置到生产、研发等关键性环节,为企业劳动资料和劳动对象的优化升级提供更好保障。科技创新是发展新质生产力的核心要素,而高管团队断裂带使得决策层能够通过知识和思维互补减少决策过程中的群体思维和短视主义,从而有助于企业在可持续发展理念指导下积极布局未来,重视新技术的应用和技术创新,并致力于数字生产力和绿色生产力等先进生产力的跃升(刘胜等,2023;殷俊明等,2024)<sup>[33-34]</sup>。

根据社会分类和社会认同理论,高管团队断裂带的增强会导致子群体内的高度认同和子群体间的矛盾冲突。当断裂带超过一定限度时,高管团队子群体间可能爆发严重的冲突,并产生强烈的不信任感和敌对情绪(Crucke et al.,2016)<sup>[35]</sup>。这种内部观点的不统一会对决策效率和内部控制质量产生负面影响(Van peteghem et al.,2018;孙玥璠等,2022)<sup>[26][28]</sup>,不利于企业生产要素的合理配置和发展模式的转型升级。面对新一轮科技革命和产业变革浪潮,通过加快技术进步和业态创新塑造新动能、新优势是培育和发展企业新质生产力的关键。子群体成员过于嵌入和依恋小团队本身,会阻碍子群体间的信息共享,造成子群体内信息闭塞和子群体间交流成本上升,进而减弱企业对新技术新兴业态的敏感度和战略变革能力(Richard et al.,2019)<sup>[36]</sup>。基于自我效能感—绩效模型,子群体间异质性知识资源交流的减少,会导致团队整体创造性自我效能下降,降低突破性技术创新绩效(林明等,2016;刘新梅等,2019)<sup>[37-38]</sup>,不利于企业培育和发展高科技、高效能和高质量的先进生产力。

结合以上分析,本文认为,高管团队断裂带对企业新质生产力发展存在一个适度区间,断裂带过弱形成的团队内部同质化和断裂带过强导致的子群体间对立冲突都不利于企业新质生产力水平提升。当高管团队断裂带很弱时,断裂带增强的积极作用(知识异质化)占据主导地位,能够提升企业的动态能力,有利于企业做出前瞻性的决策和提高决策执行效率,从而促进企业新质生产力发展;而当高管团队断裂带达到一定强度后,断裂带增强的消极作用(知识冲突)占据主导作用,会降低企业的动态能力,从而不利于企业的新质生产力发展。因此,高管团队断裂带与企业新质生产力之间存在倒U型关系,即随着高管团队断裂带的不断增强,其对企业新质生产力水平提升的影响会由促进转变为抑制。

据此,本文提出假说H1:高管团队断裂带对企业新质生产力水平具有非线性的倒U型影响。

## 2. 高管团队断裂带、管理层短视与企业新质生产力

高管团队断裂带直接影响的是管理层行为,而管理层行为深刻影响着企业创新与高质量发展(高洪利等,2022)<sup>[39]</sup>。管理层短视是反映管理层行为的常用指标,并被广泛应用于高管团队特征影响企业创新、数字化转型、ESG表现等的传导机制分析(杜江泽等,2023;王韧等,2024;刘东阁等,2024;汤旭东等,2024)<sup>[40-43]</sup>。基于此,本文从管理层短视维度探讨高管团队断裂带影响企业新质生产力的路径。管理层短视是指管理层更关注自身短期利益而忽视公司长远发展的行为。管理层短视形成的主要原因在于股东与管理层的信息不对称以及管理层认知与经验的匮乏(Jenson et al.,1976;张天宇等,2023)<sup>[44-45]</sup>。高管团队断裂带与管理层短视的关系和其与新质生产力的关系类似,存在一个适度区间。断裂带强度很小引致的管理层内部高度同质化以及强度很大导致的管理层内部过度分化,都会提高管

理层进行信息操作的可能性,加剧股东与管理层的委托代理问题,从而诱发管理层短视。而当高管团队断裂带处于适度水平时,管理层各子群体内外部均能进行积极有效的沟通与反馈,不仅有利于缓解信息不对称问题,而且能够为企业决策提供丰富的知识储备,从而抑制管理层短视。因此,高管团队断裂带与管理层短视存在非线性的 U 型关系,随着高管团队断裂带的持续增强,管理层短视呈现出先下降后上升的演化趋势。与此同时,管理层短视对企业新质生产力发展具有负向影响。管理层短视导致企业更多地选择短、平、快的投资项目,减少企业的长期资本支出(胡楠等,2021)<sup>[46]</sup>,加剧企业金融化程度(俞鸿琳,2022)<sup>[47]</sup>,使得企业的研发投入减少,不利于企业的技术创新和转型升级,进而抑制企业新质生产力水平提升。在上述两方面的作用下,当高管团队断裂带很弱时,断裂带增强会抑制管理层短视,进而促进企业新质生产力发展;当高管团队断裂带达到一定强度后,断裂带进一步增强会促进管理层短视,进而抑制企业新质生产力发展。

据此,本文提出假说 H2:管理层短视在高管团队断裂带影响企业新质生产力中具有中介作用,即高管团队断裂带能够通过与管理层短视的 U 型关系对企业新质生产力产生倒 U 型影响。

### 3. 共同机构持股的调节作用

在现代企业制度下,除了管理层的人力资本结构外,股权结构也会对企业行为产生深刻影响。随着资本市场的不断完善,持有多家企业股份的机构投资者逐渐增多,共同机构持股现象日益普遍(雷雷等,2023)<sup>[48]</sup>。共同机构持股是指机构投资者同时持有多家企业股份,其通过股东强化了不同企业间的联系,并进一步通过委托代理关系影响企业行为(杜勇等,2025)<sup>[49]</sup>。共同机构持股不仅会对企业发展战略、投资决策等产生重要影响,还可能改变管理层的行为模式,因而能够调节高管团队断裂带对企业新质生产力的影响程度。当高管团队断裂带未超过阈值(即其对企业新质生产力的影响由促进转为抑制的拐点)时,共同机构持股能够发挥协同治理效应,强化高管团队断裂带对企业新质生产力的促进作用。共同机构投资者在不同企业间搭建起联系的桥梁,有助于企业间共享资源与信息,从而增加持股企业的信息来源,降低持股企业的信息搜寻与处理成本,使持股企业管理层能够通过信息协同效应更好地利用高管团队断裂带增强带来的知识多样化红利,从而更显著地提升决策的有效性 & 决策执行效率(Li et al., 2023)<sup>[50]</sup>。此外,共同机构投资者同时深耕多家企业,积累了较为丰富的投资和管理经验,能够帮助持股企业缓解代理问题,提高公司治理水平(Koch et al., 2020; 杜勇等, 2021)<sup>[51-52]</sup>,进而为高管团队断裂带促进企业新质生产力发展提供良好的组织环境。但是,不能忽视的是,共同机构投资者也存在追求短期投资收益最大化的倾向(郭佳等,2024)<sup>[53]</sup>。当高管团队断裂带超过阈值时,由于高管团队各子群体间发生高度分化,共同机构所有权极有可能加剧管理层短视倾向,诱发企业内外部的合谋舞弊行为,阻碍企业新质生产力发展,从而强化高管团队断裂带对企业新质生产力的抑制作用。

据此,本文提出假说 H3:共同机构持股对高管团队断裂带与企业新质生产力的关系产生正向调节作用,即共同机构持股比例增加会强化高管团队断裂带对企业新质生产力的倒 U 型影响。

### 4. 社会信任的调节作用

根据前文分析,高管团队断裂带对企业新质生产力的影响与团队成员之间的知识交流与观点认同有关,而高管团队成员之间的沟通与合作受到社会信任状况的影响,因而随着社会信任水平的提高,高管团队断裂带对企业新质生产力的影响程度也可能发生变化。某一地区的社会信任状况是指其社会各成员之间相互信任和依赖的程度。社会信任既是影响宏观经济增长的关键因素之一,也是影响微观企

业发展的重要因素之一(吕朝凤等,2019;Zan et al.,2024)<sup>[54-55]</sup>。社会信任水平的提高,不仅能提高企业的信息透明度、加快企业内外部的信息传递、降低企业的交易成本,而且能缓解企业的代理冲突、抑制管理层短视,进而促进企业的可持续发展和全要素生产率提升(申丹琳等,2022;阳镇等,2021;Wan et al.,2022)<sup>[56-58]</sup>。当高管团队断裂带未超过阈值时,企业所在地区社会信任水平的提高能够通过促进高管团队成员之间的知识交流与共享来更好地发挥知识多样化的积极作用,从而增强高管团队断裂带对企业新质生产力的促进作用。然而,当高管团队断裂带超过阈值后,由于高管团队各子群体间的分化与对立较为严重,地区社会信任水平的提高虽然能够增强团队成员之间的信任,但很难调和各子群体之间的矛盾,对子群体之间的冲突对立缓解甚微;同时,社会信任使得成员之间的依赖性增强,不利于成员个体积极地提出疑问或建议,对知识的有效交流及创新观点的形成产生阻碍,进而可能增强高管团队断裂带对企业新质生产力的抑制作用。

据此,本文提出假说 H4:社会信任对高管团队断裂带与企业新质生产力的关系产生正向调节作用,即地区社会信任水平提高会强化高管团队断裂带对企业新质生产力的倒 U 型影响。

### 三、实证研究设计

#### 1. 基准模型设定

为检验高管团队断裂带对企业新质生产力的非线性影响,本文构建如下基准模型:

$$NPRO_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 ASW_{it} + \alpha_2 ASW_{it}^2 + \sum Controls_{it} + \sum Industry + \sum Year + \mu_{it}$$

其中,下标  $i$  和  $t$  分别代表企业和年份,被解释变量 ( $NPRO_{it}$ )“新质生产力”为  $i$  企业在  $t$  年的新质生产力水平,核心解释变量 ( $ASW_{it}$ )“高管断裂带”为  $i$  企业在  $t$  年的高管团队断裂带强度,  $Controls_{it}$  表示控制变量,  $Industry$  和  $Year$  分别表示行业和年份固定效应,  $\mu_{it}$  为随机误差项。若“高管断裂带”的回归系数  $\alpha_1$  显著为正,且其二次项 ( $ASW_{it}^2$ ) 的回归系数  $\alpha_2$  显著为负,则高管团队断裂带对企业新质生产力具有倒 U 型的非线性影响。

(1) 企业新质生产力水平的测度。本文借鉴张秀娥等(2024)<sup>[4]</sup>和李心茹等(2024)<sup>[59]</sup>的研究,构建企业新质生产力水平评价指标体系如表 1 所示,运用熵值法测算样本企业在样本期间的新质生产力水平。

(2) 高管团队断裂带强度的测评。借鉴梁上坤等(2020)<sup>[27]</sup>和朱帮助等(2023)<sup>[29]</sup>的研究,采用高管的年龄、性别、学历、职业背景、海外背景、任期 6 个指标,从数据处理、子组结构和精确度 3 个维度对多种断裂带测量方法进行比较,选用能同时满足要求的 Meyer 和 Glenz(2013)<sup>[60]</sup>开发的 ASW 指标进行测度。将 R 语言作为操作软件,用凝聚式层次聚类算法对高管特征数据进行预聚类,评估聚类效果,最终得到“高管断裂带”指标,计算公式为:  $ASW = (b_i - a_i) / \max(a_i, b_i)$ 。其中,  $a_i$  为组内不相似度(个体  $i$  与本组其他个体的平均距离),  $b_i$  为组间不相似度(个体  $i$  与其他组个体的平均距离)。

(3) 控制变量的选取。借鉴刁海璨(2025)<sup>[18]</sup>、刘敦虎等(2025)<sup>[61]</sup>的研究,从企业特征和公司治理两方面选取以下控制变量:一是“上市年龄”,采用当年年份与企业上市年份之差加 1 的自然对数值来衡量;二是“财务杠杆”,采用负债总额与总资产之比来衡量;三是“成长性”,采用营业收入增长率来衡量;四是“资产规模”,采用年末总资产的自然对数值来衡量;五是“前十大股东持股比例”,采用前十大股东持股数量与总股数之比来衡量;六是“独立董事占比”,采用独立董事与董事人数之比来衡量;七是“董事会规模”,采用董事会人数的自然对数值来衡量;八是“两职合一”,若董事长和总经理为同一人取值为 1,否则为 0;九是“高管持股比例”,采用管理层持股数与总股本之比来衡量。

表 1 企业新质生产力水平评价指标体系

维度	构成要素	分项指标	数据说明	权重/%
新质劳动者	员工素质	研发人员占比	研发人员占总员工的比例	8.89
		高学历人员占比	研究生以上学历占比	6.37
	管理层素质	管理层数字化背景	高管团队是否具有数字化背景	4.16
		CEO 职能经历丰富度	CEO 职能经历计数	5.11
		管理层国际化视野	高管团队是否具有国外任职或留学背景	4.75
新质劳动对象	生态环境	环境治理得分	华证 ESG 评级的 E 指标	8.87
	未来发展	固定资产占比	固定资产/资产总额	4.85
		资本积累率	当年所有者权益增长额/年初所有者权益	2.79
		机器人渗透率	企业层面机器人渗透率	5.77
新质劳动资料	科技劳动资料	创新水平	Ln(企业授权专利数+1)	16.35
	数字劳动资料	数字化程度	Ln(年报中数字化关键词词频+1)	6.67
		数字资产占比	数字化相关资产/无形资产总额	5.31
	绿色劳动资料	绿色技术水平	Ln(绿色专利授权数量+1)	9.23
		绿色专利占比	企业授权绿色专利数/企业授权专利数	10.88

## 2. 机制检验方法

为检验管理层短视的中介作用,本文参考林伟鹏和冯保艺(2022)<sup>[62]</sup>的方法,在基准模型的基础上构建如下计量模型:

$$Shortinv_{it} = \beta_0 + \beta_1 ASW_{it} + \beta_2 ASW_{it}^2 + \sum Controls_{it} + \sum Industry + \sum Year + \mu_{it}$$

$$NPRO_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 ASW_{it} + \gamma_2 ASW_{it}^2 + \gamma_3 Shortinv_{it} + \sum Controls_{it} + \sum Industry + \sum Year + \mu_{it}$$

其中,中介变量( $Shortinv_{it}$ )为“管理层短视”,参考汤旭东等(2024)<sup>[43]</sup>的研究,采用企业当前短期投资与期初企业总资产之比来衡量,比值越大则管理层短视程度越严重;其他变量与基准模型一致。

为检验共同机构持股和社会信任的调节作用,构建如下调节效应模型:

$$NPRO_{it} = \delta_0 + \delta_1 ASW_{it} + \delta_2 ASW_{it}^2 + \delta_3 ASW_{it} \times Moderator_{it} + \delta_4 ASW_{it}^2 \times Moderator_{it}$$

$$+ \sum Controls_{it} + \sum Industry + \sum Year + \mu_{it}$$

其中,调节变量( $Moderator_{it}$ )有两个:一是“共同机构持股比例”,参照雷雷等(2023)<sup>[49]</sup>的做法,先计算企业当年各季度拥有的所有共同机构投资者持股比例之和,再取均值得到年度共同机构持股比例;二是“社会信任水平”,借鉴吕朝凤等(2019)<sup>[54]</sup>的研究,采用中国企业家调查系统中省份层面的社会信任得分(取自然对数)来衡量企业所在地区的社会信任水平。

## 3. 样本选择与数据来源

本文以沪深 A 股上市公司为研究样本,样本期间为 2012—2022 年。剔除金融类样本、变量数据缺失样本以及 ST、\*ST、PT 样本,最终得到 31 861 个观测值。财务数据以及地区层面的数据来自国泰安数据库、万得数据库和中国企业家调查系统,对连续变量进行上下 1% 的缩尾处理,主要变量的描述性统计结果见表 2。“新质生产力”的均值为 0.128,标准差为 0.073,最大值为 0.375,最小值为 0.012,表明样本企业的新质生产力水平存在较大差异,且整体上还有较大的提升空间;“高管断裂带”的均值为

0.285,中值为0.273,标准差为0.109,说明样本企业的高管团队断裂带普遍存在,且不同企业间差异较大。此外,其他变量未见明显异常。

表2 描述性统计结果

	变 量	样本量	均值	标准差	最小值	中位数	最大值
被解释变量	新质生产力	31 861	0.128	0.073	0.012	0.121	0.375
核心解释变量	高管断裂带	31 861	0.285	0.109	0.008	0.273	0.625
	上市年龄	31 861	2.142	0.826	0.000	2.303	3.367
	财务杠杆	31 861	0.421	0.203	0.051	0.413	0.884
	成长性	31 861	0.160	0.373	-0.541	0.104	2.213
	资产规模	31 861	22.249	1.274	19.945	22.060	26.206
控制变量	前十大股东持股比例	31 861	0.581	0.151	0.233	0.588	0.904
	独立董事占比	31 861	37.645	5.340	33.330	36.360	57.140
	董事会规模	31 861	2.120	0.195	1.609	2.197	2.639
	两职合一	31 861	0.287	0.453	0.000	0.000	1.000
	高管持股比例	31 861	13.862	19.523	0.000	1.027	68.725
中介变量	管理层短视	31 861	0.033	0.074	0.000	0.001	0.429
调节变量	共同机构持股比例	31 861	0.025	0.090	0.000	0.000	0.534
	社会信任水平	31 861	0.856	0.635	0.041	0.777	2.189

#### 四、实证检验结果分析

##### 1. 基准回归

表3为基准模型检验结果。其中,(1)列未加入控制变量和固定效应,(2)列在(1)列的基础上加入行业 and 年份固定效应,(3)列在(1)列的基础上加入控制变量,(4)列同时加入行业 and 年份固定效应以及控制变量。无论是否控制固定效应和控制变量,“高管断裂带”的回归系数均在1%的水平上显著为正,“高管断裂带二次项”的回归系数均在1%的水平上显著为负。同时,Utest检验结果显示(见表4),“高管断裂带”的拐点(即阈值)为0.254,落在有效取值范围内([0.008,0.625]),拐点左侧斜率为正、右侧斜率为负。根据Haans等(2016)<sup>[63]</sup>提出的非线性关系检验标准,高管团队断裂带与企业新质生产力存在显著的倒U型关系,假说H1得到验证。

此外,为确保倒U型关系的真实性和增强结果的可信度,本文参照Simonsohn(2018)<sup>[64]</sup>的研究,根据曲线拐点 $ASW_{Inf}$ ,设置三个新变量 $ASW_{Low}$ 、 $ASW_{High}$ 、 $High$ <sup>①</sup>,构建如下断点回归模型:

$$NPRO_{it} = \theta_0 + \theta_1 ASW_{Low} + \theta_2 ASW_{High} + \theta_3 High + \sum Controls_{it} + \sum Industry + \sum Year + \mu_{it}$$

断点回归结果见表5, $ASW_{Low}$ 和 $ASW_{High}$ 的回归系数分别为0.402和-0.382,拐点两侧异号且显著,进一步为假说H1提供了支持。将基准模型和断点回归的检验结果绘制成图1,可以形象地展示高管团队断裂带与企业新质生产力之间的倒U型关系。

①  $ASW_{Low}$ 的赋值方法为:当 $ASW < ASW_{Inf}$ 时, $ASW_{Low} = ASW - ASW_{Inf}$ ,否则取值为0; $ASW_{High}$ 的赋值方法为:当 $ASW \geq ASW_{Inf}$ 时, $ASW_{High} = ASW - ASW_{Inf}$ ,否则取值为0; $High$ 的赋值方法为:当 $ASW \geq ASW_{Inf}$ 时, $High = 1$ ,否则取值为0。

表 3 基准回归结果

变 量	(1)	(2)	(3)	(4)
	新质生产力	新质生产力	新质生产力	新质生产力
高管断裂带	0.127*** (7.93)	0.161*** (10.94)	0.061*** (3.93)	0.078*** (5.53)
高管断裂带二次项	-0.216*** (-8.69)	-0.257*** (-11.29)	-0.133*** (-5.55)	-0.154*** (-7.03)
上市年龄			-0.020*** (-28.73)	-0.014*** (-21.99)
财务杠杆			-0.028*** (-11.96)	-0.008*** (-3.61)
成长性			-0.002 (-1.62)	-0.001 (-1.15)
公司规模			0.020*** (48.79)	0.018*** (46.23)
前十大股东持股			-0.055*** (-18.44)	-0.023*** (-7.98)
董事会独立性			0.000 (1.09)	0.000*** (2.83)
董事会规模			0.001 (0.41)	0.018*** (7.37)
两职合一			0.006*** (6.51)	0.002*** (2.88)
高管持股			0.000*** (8.84)	0.000 (1.11)
年份/行业固定效应	未控制	控制	未控制	控制
常数项	0.112*** (46.57)	0.042*** (9.90)	-0.253*** (-24.94)	-0.342*** (-34.14)
观测值	31 861	31 861	31 861	31 861
调整后 R <sup>2</sup>	0.002	0.164	0.085	0.233

注: \*表示  $p < 0.1$ , \*\*表示  $p < 0.05$ , \*\*\*表示  $p < 0.01$ , 括号内为 t 值, 下表同。

表 4 Utest 检验结果

U 型关系存在性整体检验	下限	上限
区间	0.008	0.625
斜率	0.076	-0.114
t 值	5.480	5.484
显著性 P 值	0.000	0.000

注: 拐点(即阈值)为 0.254。

表 5 断点回归结果

变 量	新质生产力
$ASW_{Low}$	0.402*** (4.59)
$ASW_{High}$	-0.382*** (-8.22)
$High$	-0.005 (-0.51)
观测值	31 861

注: 控制变量和常数项估计结果略。

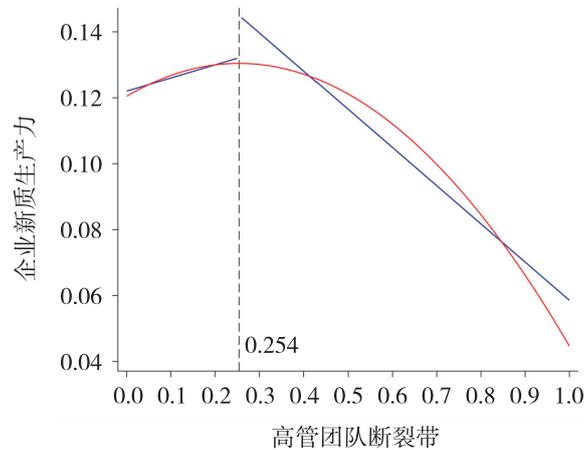


图 1 基准模型(曲线)和断点回归(两段直线)检验结果

## 2. 稳健性检验

为进一步检验结果的可靠性,本文进行如下稳健性检验。

(1)工具变量法。为缓解基准模型可能存在的遗漏变量和反向因果关系等内生性问题,本文采用工具变量法进行内生性处理。参考梁上坤等(2020)<sup>[27]</sup>的研究,将同行业同年度除本企业外的企业高管团队断裂带平均值作为“高管断裂带”的工具变量,进行2SLS检验,回归结果见表6的(1)(2)列。经检验,Kleibergen-Paap rk LM统计量为43.131(在1%的水平上显著),Kleibergen-Paap rk Wald F统计量为16.483(大于10%水平下Stock-Yogo的临界值7.03),表明不存在工具变量识别不足和弱工具变量问题。第一阶段回归结果显示,工具变量与“高管断裂带”显著正相关;第二阶段回归结果与基准模型保持一致,表明在缓解内生性问题后,高管团队断裂带对企业新质生产力具有倒U型影响的结论依然成立。

(2)替换被解释变量。新质生产力以全要素生产率大幅提升为核心标志,基于此,本文分别采用LP法和OP法计算得到样本企业的全要素生产率,以其替换“新质生产力”变量进行模型检验,回归结果见表6的(3)(4)列。

(3)解释变量滞后处理。考虑到高管团队断裂带并非在短时间内形成的,且断裂带对企业新质生产力的影响可能存在时间滞后性,对“高管断裂带”及其二次项进行滞后一期处理后重新进行模型检验,回归结果见表6的(5)列。

(4)删除特殊样本。为避免新冠疫情冲击对模型估计结果产生干扰,剔除2020—2022年的样本后重新进行检验,回归结果见表6的(6)列。

(5)控制个体固定效应。为消除企业个体特征对回归结果的影响,在基准模型的基础上进一步控制企业固定效应,回归结果见表6的(7)列。

表6 稳健性检验结果

变 量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	高管 断裂带	新质 生产力	全要素 生产率 LP	全要素 生产率 OP	新质 生产力	新质 生产力	新质 生产力
工具变量	0.842*** (4.76)						
高管断裂带		0.071*** (4.31)	0.289** (2.28)	0.453*** (3.70)		0.073*** (4.60)	0.044*** (3.76)
高管断裂带二次项		-0.114*** (-3.03)	-0.587*** (-2.96)	-0.745*** (-3.90)		-0.149*** (-6.26)	-0.082*** (-4.48)
L. 高管断裂带					0.073*** (5.06)		
L. 高管断裂带二次项					-0.147*** (-6.69)		
企业固定效应	未控制	未控制	未控制	未控制	未控制	未控制	控制
观测值	31 052	31 052	31 325	31 325	28 256	22 487	31 861
调整后 R <sup>2</sup>	0.163	0.187	0.704	0.605	0.228	0.216	0.144

注:所有模型均控制了控制变量以及行业和年份固定效应,限于篇幅,控制变量和常数项估计结果略,下表同。

上述稳健性检验均显示,高管团队断裂带与企业新质生产力具有显著的倒 U 型关系,表明本文的分析结果具有良好的稳健性。

### 3. 中介效应检验

管理层短视的中介效应检验结果见表 7 的(1)(2)列。“高管断裂带”对“管理层短视”的回归系数显著为负,“高管断裂带二次项”对“管理层短视”的回归系数显著为正,表明高管团队断裂带对管理层短视行为具有显著的 U 型影响,即:当高管团队断裂带较弱时,高管团队断裂带增强会抑制管理层短视行为;当高管团队断裂带达到一定强度后,进一步增强则会促进管理层短视行为。在基准模型中加入“管理层短视”变量之后,“管理层短视”的回归系数显著为负,表明管理层短视行为增加会抑制企业新质生产力水平提升;同时,“高管断裂带”及其二次项回归系数的符号和显著性未发生变化,但绝对值有所减小,表明管理层短视在高管团队断裂带影响企业新质生产力中发挥了部分中介效应,即高管团队断裂带通过对管理层短视的 U 型影响对企业新质生产力产生倒 U 型影响。进一步采用 Bootstrap 方法抽取 1000 次进行检验,结果显示 95%水平的置信区间为[0.003,0.018],不包含零,表明管理层短视的中介效应显著。由此,本文提出的假说 H2 得到验证。

表 7 中介效应和调节效应检验结果

变 量	(1)	(2)	(3)	(4)
	管理层短视	新质生产力	新质生产力	新质生产力
高管断裂带	-0.030*(-1.94)	0.076*** (5.50)	0.081*** (5.71)	0.077*** (5.46)
高管断裂带二次项	0.067*** (2.81)	-0.153*** (-7.00)	-0.158*** (-7.19)	-0.153*** (-6.97)
管理层短视		-0.011** (-2.20)		
高管断裂带×共同机构持股比例			0.525*** (3.04)	
高管断裂带二次项×共同机构持股			-0.874*** (-3.32)	
高管断裂带×社会信任水平				0.054** (2.50)
高管断裂带二次项×社会信任水平				-0.088*** (-2.64)
观测值	31 861	31 861	31 861	31 861
调整后 R <sup>2</sup>	0.109	0.233	0.233	0.233

### 4. 调节效应检验

共同机构持股和社会信任的调节效应检验结果见表 7 的(3)(4)列。在基准模型中加入调节变量及其与核心解释变量的交互项后,核心解释变量回归系数的符号和显著性未发生变化,即高管团队断裂带依然对企业新质生产力具有倒 U 型影响;两个调节变量(“共同机构持股比例”和“社会信任水平”)与“高管断裂带”的交互项系数均显著为正,与“高管断裂带二次项”的交互项系数均显著为负,表明共同机构持股和社会信任对高管团队断裂带与企业新质生产力之间的关系具有正向调节作用,即企业的共同机构持股比例和所在地区社会信任水平提高会强化高管团队断裂带对企业新质生产力的倒 U 型影响(参见图 2 和图 3)。由此,假说 H3 和 H4 得到验证。

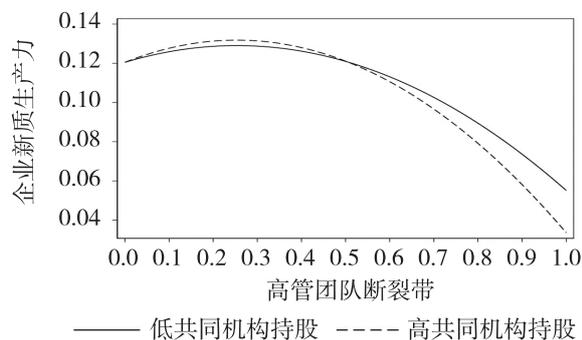


图2 共同机构持股的调节效应

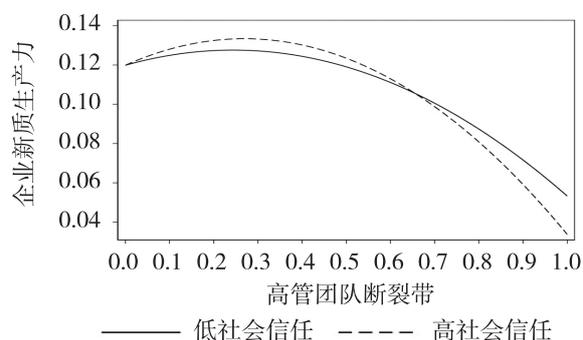


图3 社会信任的调节效应

## 五、进一步的讨论:异质性分析

### 1. 企业产权性质异质性

国有企业作为国民经济发展的“压舱石”,往往比非国有企业具有更强的政治关联性和发展战略稳定性,并受到更为严格的政府监管,管理层决策相对保守,同时,其高管选聘的市场化程度相对较低,团队的组织化程度较高,因而高管团队断裂带对新质生产力的影响较小。本文将样本分为“国有企业”和“非国有企业”两组,分组检验结果见表8的(1)(2)列。在两组样本中,高管团队断裂带与企业新质生产力都呈现出显著的倒U型关系,但“非国有企业”组回归系数的绝对值明显高于“国有企业”组,表明相比国有企业,高管团队断裂带对非国有企业新质生产力的倒U型影响更显著(参见图4)。

### 2. 企业生命周期异质性

在不同的生命周期阶段,企业的盈利能力、投资策略、创新意愿和研发能力等都存在明显差异,可能会导致高管团队断裂带对企业新质生产力的影响不同。与处于成长期和成熟期的企业不同,处于衰退期的企业大多在生产经营上面临危机,为避免被收购或退市,其往往不愿将更多的资金、人员投入前沿科技创新这类风险高、不确定性强的活动中,高管团队也相对稳定和团结,因而高管团队断裂带对企业新质生产力发展的影响可能较小。借鉴陈红等(2024)<sup>[65]</sup>的做法,采用现金流组合法将样本企业划分为“成长成熟期企业”和“衰退期企业”两组,分组检验结果见表8的(3)(4)列。在两组样本中,“高管断裂带”的回归系数为正(衰退期企业不显著),“高管断裂带二次项”的回归系数均显著为负(成长成熟期企业的显著性和绝对值均大于衰退期企业),表明高管团队断裂带对企业新质生产力的倒U型影响在成长期和成熟期企业中更显著(参见图5)。

### 3. 行业技术属性异质性

相比非高技术行业的企业,高技术行业的企业发展更加依赖于研发创新和技术成果转化,一旦技术落后,便很容易被竞争对手取代。因此,高技术行业企业的高管不仅需要具有较强的创新意愿,还需要具备更多的专业知识和技能,并且团队的组成更加多元化,面临的风险和不确定性也更大,这会使得高管团队断裂带对企业新质生产力的影响更为显著。借鉴姚加权等(2024)<sup>[66]</sup>的研究,根据国家统计局发布的《高技术产业(制造业)分类(2017)》和《高技术产业(服务业)分类(2018)》,将样本企业按其所属行业划分为“高技术行业”与“非高技术行业”两组,分组检验结果见表8的(5)(6)列。在两组样本中,

“高管断裂带”的回归系数均为正(非高技术行业企业不显著),“高管断裂带二次项”的回归系数均显著为负(高技术行业企业的显著性和绝对值均大于非高技术行业企业),表明相较于非高技术行业企业,高管团队断裂带对高技术行业企业新质生产力的倒U型影响更显著(参见图6)。

表8 异质性分析结果

变量	企业产权异质性		企业生命周期异质性		行业技术属性异质性	
	非国有企业	国有企业	成长成熟期企业	衰退期企业	非高技术行业	高技术行业
高管断裂带	0.099*** (5.83)	0.055** (2.13)	0.083*** (5.20)	0.059 (1.29)	0.012 (0.57)	0.129*** (6.79)
高管断裂带二次项	-0.180*** (-6.70)	-0.114*** (-2.97)	-0.160*** (-6.59)	-0.123* (-1.86)	-0.067** (-2.06)	-0.222*** (-7.60)
观测值	20 330	11 531	23 839	7 796	12 821	19 040
调整后 R <sup>2</sup>	0.212	0.269	0.223	0.255	0.247	0.184
费舍尔组间系数差异(二次项)	-0.098*** (0.008)		0.026** (0.032)		0.081*** (0.003)	

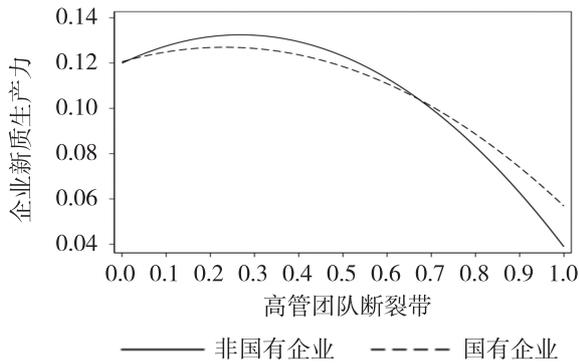


图4 企业产权性质异质性

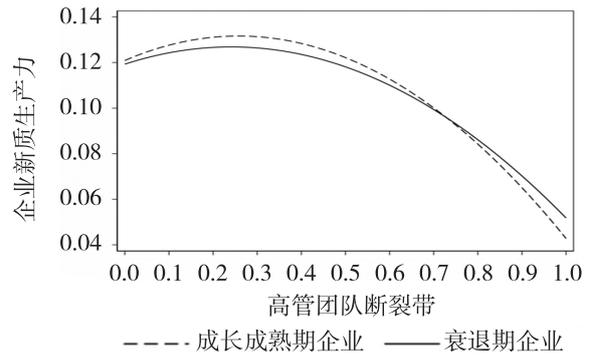


图5 企业生命周期异质性

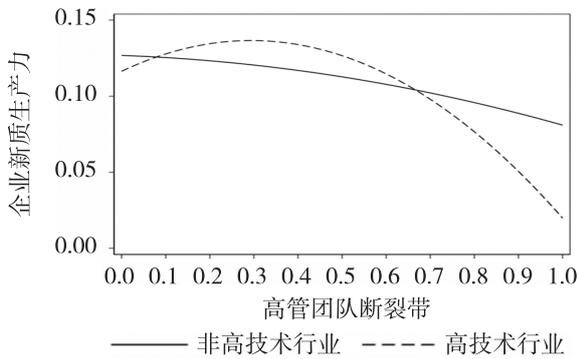


图6 行业技术属性异质性

表9 生理断裂带与任务断裂带

变量	新质生产力	新质生产力
生理断裂带	0.028**(2.23)	
生理断裂带二次项	-0.012(-1.05)	
任务断裂带		0.052***(-5.35)
任务断裂带二次项		-0.094***(-7.99)
观测值	31 861	31 861
调整后 R <sup>2</sup>	0.231	0.235

#### 4. 生理断裂带与任务断裂带的区别

高管团队断裂带可分为生理断裂带和任务断裂带。生理断裂带又称为表层断裂带,主要基于团队成员的年龄、性别、种族等先天固有的人口特征差异形成;任务断裂带又称为深层断裂带,主要以团队成

员的教育背景、专业技能、经验认知等后天因素进行划分。由于高管行为更多地取决于其任务型特征属性,高管团队任务断裂带对企业发展的影响比生理断裂带更加强烈且深远(徐灿宇等,2021)<sup>[67]</sup>。同时,在发展新质生产力的相关决策中,生理断裂带的子群体之间往往可以形成互补关系,而任务断裂带的子群体之间更容易产生分歧和冲突。因此,本文猜测,高管团队任务断裂带对企业新质生产力具有显著的倒U型影响,而生理断裂带能够促进企业新质生产力水平提升且并不具有倒U型影响。借鉴Hutzschenreuter和Horstkotte(2013)<sup>[68]</sup>、Chen等(2023)<sup>[69]</sup>的方法,基于年龄、性别计算得到样本企业高管团队的生理断裂带强度(“生理断裂带”变量),基于学历、职业背景、海外背景、任期4个任务型特征属性计算得到样本企业高管团队的任务断裂带强度(“任务断裂带”变量),分别检验其对“新质生产力”的影响,回归结果见表9。以“任务断裂带”为解释变量的检验结果与基准模型一致,表明高管团队的任务断裂带对企业新质生产力产生了显著的倒U型影响;而“生理断裂”的回归系数显著为正,但其二次项的回归系数不显著,表明高管团队的生理断裂带促进了企业新质生产力发展,且两者之间不存在倒U型关系。

## 六、结论与启示

随着企业管理层规模的扩大和成员的多元化,高管成员间的人力资本差异凸显,由此形成的高管团队断裂带对企业发展既有积极作用也有消极影响,这种“双刃剑”效应使得高管团队断裂带存在一个适度区间。断裂带过弱形成的团队内部同质化和断裂带过强导致的子群体间对立冲突都不利于企业的新质生产力发展。因此,在高管团队断裂带持续增强的过程中,其会对企业新质生产力产生先促进后抑制的非线性影响。本文采用沪深A股上市公司2012—2022年的数据分析发现:(1)高管团队断裂带对企业新质生产力产生了显著的倒U型影响(先促进后抑制),管理层短视在这种倒U型关系中发挥了显著的部分中介作用,即高管团队断裂带通过其与管理层短视的U型关系对企业新质生产力产生倒U型影响。(2)共同机构持股和社会信任能够正向调节高管团队断裂带与企业新质生产力之间的倒U型关系,即企业的共同机构持股比例增加和所在地区社会信任水平的提高会强化高管团队断裂带对企业新质生产力的倒U型影响。(3)相比国有企业、衰退期企业、非高技术行业企业,高管团队断裂带对新质生产力的倒U型影响在非国有企业、成长和成熟期企业、高技术行业企业中更为显著。(4)高管团队的任务断裂带对企业新质生产力产生了显著的倒U型影响;而生理断裂带促进了企业新质生产力发展,两者之间不存在倒U型关系。

基于上述结论,本文得到以下启示:(1)优化企业管理层结构,构建有助于新质生产力发展的高管团队体系。科学对待高管团队断裂带的“双刃剑”作用,注意度的把握,既要充分利用高管特征多样化和多元化组合对企业高质量发展的积极效应,也要避免高管团队内部过度分化和极端冲突带来不利影响。同时,在进行高管选聘和培养时,既要关注个体的任务型特征,也应注意个体之间相关特征的互补性与协同性。(2)加快完善共同机构投资者的投资机制,充分发挥共同机构持股的协同治理效应。企业应积极引入共同机构投资者,发挥其信息资源和管理经验优势,促进新质生产力水平提升;同时,政府部门应激励和规范共同机构所有权的形成,制定和完善共同机构所有权的相关法律法规。(3)不断提升社会信任水平,为企业加快发展新质生产力营造互信互惠共赢的社会环境。大力宣传和弘扬诚信文化,持续加强社会信用体系建设,有效发挥社会信任这一非正式制度对企业新质生产力发展的促进作用。(4)积极出台相关政策,为企业提升新质生产力水平提供有效的政策引导和有针对性的配套支持。政府应制定相应的激励政策,创造良好的制度环境、产业环境和法治环境,从资金、技术、人才等方面加大对企业发展新质生产力的支持力度,引导企业的生产力跃升和高质量发展。

参考文献:

- [1] 高培勇,隆国强,刘尚希,等. 扎实推动高质量发展,加快中国式现代化建设——学习贯彻中央经济工作会议精神笔谈[J]. 经济研究,2024,59(1):4-35.
- [2] 周文,许凌云. 论新质生产力:内涵特征与重要着力点[J]. 改革,2023,(10):1-13.
- [3] 刘伟. 科学认识与切实发展新质生产力[J]. 经济研究,2024,59(3):4-11.
- [4] 张秀娥,王卫,于泳波. 数智化转型对企业新质生产力的影响研究[J/OL]. 科学学研究,1-19(2024-05-21). <https://doi.org/10.16192/j.cnki.1003-2053.20240518.003>.
- [5] 梁孝成,吕康银,陈思. 数据要素市场化对企业新质生产力水平的影响研究[J]. 科研管理,2025,46(2):12-21.
- [6] 赵斌,汪克亮,刘家民. 政府数字化治理与企业新质生产力——基于信息惠民国家试点政策的证据[J]. 电子政务,2024(9):38-49.
- [7] 徐红丹,王玖河. 人工智能与制造企业新质生产力——基于双重机器学习模型[J/OL]. 软科学,1-14(2025-02-20). <http://kns.cnki.net/kcms/detail/51.1268.G3.20250220.0851.002.html>.
- [8] 张蕴萍,王潇凯,陈言. 智慧城市建设对培育发展企业新质生产力的影响——来自中国A股上市公司的经验证据[J/OL]. 重庆大学学报(社会科学版),1-18(2024-11-15). <http://kns.cnki.net/kcms/detail/50.1023.C.20241114.1858.002.html>.
- [9] 张高瀚,张明源,周婉冰. 数字经济对企业新质生产力的影响研究[J]. 西部论坛,2024,34(6):17-30.
- [10] 张雪兰,王剑,徐子尧,等. 惟精惟勤,玉汝于成:信贷专业化与企业新质生产力发展[J]. 金融经济学研究,2024,39(5):3-21.
- [11] 杨芳,张和平,孙晴晴,等. 耐心资本何以助力企业新质生产力发展?[J]. 西部论坛,2024,34(6):31-47.
- [12] 师栋楷. 数字普惠金融对制造业企业新质生产力的影响及作用机理[J]. 经济问题,2024,(12):78-87.
- [13] 陈邑早,解纯慧,王圣媛,等. 放宽市场准入对企业新质生产力的影响研究[J]. 科研管理,2024,45(12):19-28.
- [14] 田冠军,李尚明,陈余,等. 共同机构所有权与企业新质生产力[J]. 证券市场导报,2024,(11):37-48.
- [15] 林春,胡淑婕,孙英杰. 资本市场开放助推企业新质生产力提升——来自“陆港通”准自然实验的证据[J]. 上海经济研究,2024,(12):30-41.
- [16] 辛杰. 社会认同视域下ESG对企业新质生产力的影响机制研究[J]. 商业经济与管理,2025(2):47-61.
- [17] 尚路,李东红,韩思齐,等. 产学研合作如何激发数字原生企业发展新质生产力——知识编排视角下的探索性单案例研究[J]. 中国工业经济,2025(1):174-192.
- [18] 刁海琛. 企业基础研究与新质生产力培育[J]. 数量经济技术经济研究,2025,42(3):91-110.
- [19] BEZRUKOVA K,JEHN K A,ZANUTTO E L,et al. Do workgroup faultlines help or hurt? A moderated model of faultlines, team identification, and group performance[J]. Organization Science,2009,20(1):35-50.
- [20] 潘清泉,唐刘钊,韦慧民. 高管团队断裂带、创新能力与国际化战略——基于上市公司数据的实证研究[J]. 科学与科学技术管理,2015,36(10):111-122.
- [21] 马连福,张燕,高源. 董事会断裂带与公司创新战略决策——基于技术密集型上市公司的经验数据[J]. 预测,2018,37(2):37-43.
- [22] 杨晶照,臧敏. 不确定环境下高管团队断裂带对创新效率影响——基于高科技制造企业的追踪研究[J]. 管理工程学报,2022,36(6):46-56.
- [23] 曹晓芳,张宇霖,柳学信,等. 董事会地位断裂带对企业战略变革的影响研究[J]. 管理学报,2022,19(6):841-850.
- [24] 李晓涛,邓虞,高燕. 董事会断裂带对上市企业全要素生产率的影响[J]. 会计之友,2023(16):64-72.
- [25] VELTROP D,HERMES C,POSTMA T,et al. A tale of two factions: Why and when factional demographic faultlines hurt board performance[J]. Corporate Governance-An International Review,2015,23(2):145-60.
- [26] VAN PETEGHEM M,BRUYNSEELS L,GAEREMYNCK A. Beyond diversity:A tale of faultlines and frictions in the board of directors[J]. The Accounting Review,2018,93(2):339-67.
- [27] 梁上坤,徐灿宇,王瑞华. 董事会断裂带与公司股价崩盘风险[J]. 中国工业经济,2020(3):155-173.
- [28] 孙玥璠,张琦,陈爽,等. 高管团队结构特征对企业内部控制质量的影响:基于子群体视角[J]. 南开管理评论,2022,

- 25(6):64-76.
- [29] 朱帮助,张海晶,李璨,等. 高管团队断裂带会抑制企业社会责任吗? [J]. 系统工程理论与实践,2023,43(12):3365-3388.
- [30] 陈华,王壮. 分裂的高管团队会增加公司的违规行为吗? [J]. 上海财经大学学报,2024,26(3):108-122
- [31] BUNDERSON J S, VEGT G S V D. Diversity and inequality in management teams: A review and integration of research on vertical and horizontal member differences[J]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2018, 21, 5(1):47-73.
- [32] RUPERT J, BLOMME R J, DRAGT M J, et al. Being different, but close: How and when faultlines enhance team learning [J]. *European Management Review*, 2016, 13(4):275-290.
- [33] 刘胜,阮靖恩,陈秀英. 高管团队断裂带与企业数字化转型——基于高阶梯队理论和行为整合视角[J]. 西部论坛, 2023, 33(6):17-32.
- [34] 殷俊明,罗丹,任赢阳,等. 董事会断裂带与研发持续性——基于研发支出粘性的实证研究[J]. 审计与经济研究, 2024, 39(6):105-116.
- [35] CRUCKE S, KNOCKAERT M. When stakeholder representation leads to faultlines: A study of board service performance in social enterprises[J]. *Journal of Management Studies*, 2016, 53(5):768-793.
- [36] RICHARD O C, WY J, MARKOCZY L A, et al. Top management team demographic-faultline strength and strategic change: What role does environmental dynamism play? [J]. *Strategic Management Journal*, 2019, 40(6):987-1009.
- [37] 林明,戚海峰,李兴森. 混合所有制企业高管团队断裂带对突破性创新绩效的影响:基于混合高管结构权力平衡的调节效应[J]. 预测, 2016, 35(4):15-21.
- [38] 刘新梅,刘博,屈晓倩,等. 信息型团队断裂对员工创造力的跨层研究——基于创造性自我效能和时间压力的中介调节机制[J]. 预测, 2019, 38(1):22-29.
- [39] 高洪利,李莉,吕晨. 管理层投资视野、技术熟悉度与企业创新决策[J]. 南开管理评论, 2022, 25(4):79-90.
- [40] 杜江泽,陈希卓,余乐安. IT背景高管能促进金融科技创新吗? [J]. 中国管理科学, 2023, 31(12):69-78.
- [41] 王初,周宇婷,陈嘉婧,等. 高管团队海外经历背景与企业创新[J]. 管理评论, 2024, 36(11):98-109.
- [42] 刘东阁,庞瑞芝. 金融关联与企业数字化转型:资源效应还是抑制效应[J]. 财贸经济, 2024, 45(5):54-70.
- [43] 汤旭东,张星宇,杨玲玲. 监管型小股东与企业 ESG 表现——来自投服中心试点的证据[J]. 数量经济技术经济研究, 2024, 41(4):173-192.
- [44] JENSON M C, MECKLING W H. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure [J]. *Journal of Financial Economics*, 1976, 3(4):305-360.
- [45] 张天宇,徐向艺. 企业应用数字技术能缓解管理层短期主义吗? [J]. 经济与管理研究, 2023, 44(12):117-141.
- [46] 胡楠,薛付婧,王昊楠. 管理者短视主义影响企业长期投资吗? ——基于文本分析和机器学习[J]. 管理世界, 2021, 37(5):139-156+11+19-21.
- [47] 俞鸿琳. 实体企业金融化:管理者短视角度的新解释[J]. 经济管理, 2022, 44(3):55-71.
- [48] 雷雷,张大永,姬强. 共同机构持股与企业 ESG 表现[J]. 经济研究, 2023, 58(4):133-151.
- [49] 杜勇,孙帆. 共同机构委派董事网络下企业研发投资的同群效应研究 [J/OL]. 南开管理评论, 1-31 (2025-02-18). <http://kns.cnki.net/kcms/detail/12.1288.F.20250218.1013.004.html>.
- [50] LI X, LIU T, TAYLOR L A. Common ownership and innovation efficiency [J]. *Journal of Financial Economics*, 2023, 147(3):475-497.
- [51] KOCH A, PANAYIDES M, THOMAS S. Common ownership and competition in product markets [J]. *Journal of Financial Economics*, 2020, 139(1):109-37.
- [52] 杜勇,孙帆,邓旭. 共同机构所有权与企业盈余管理[J]. 中国工业经济, 2021(6):155-173.
- [53] 郭佳,王克明. ETF 持股、股票流动性与管理层短视 [J]. 南开管理评论, 2024, 27(6):136-148.
- [54] 吕朝凤,陈汉鹏, SANTOS L-L. 社会信任、不完全契约与长期经济增长 [J]. 经济研究, 2019, 54(3):4-20.
- [55] ZAN H, JIANG K, MA J. Social trust, green finance, and enterprise innovation [J]. *Finance Research Letters*, 2024, 63:

105386.

- [56] 申丹琳,江轩宇. 社会信任与企业劳动投资效率[J]. 金融研究,2022(9):152-168.
- [57] 阳镇,凌鸿程,陈劲. 社会信任有助于企业履行社会责任吗? [J]. 科研管理,2021,42(5):143-152.
- [58] WAN Y,GAO Y,HU Y. Blockchain application and collaborative innovation in the manufacturing industry:Based on the perspective of social trust[J]. Technological Forecasting and Social Change,2022,177:121540.
- [59] 李心茹,田增瑞,常培筌. 新质生产力、资源利用与企业组织韧性[J]. 西部论坛,2024,34(4):35-49.
- [60] MEYER B,GLENZ A. Team faultline measures:A computational comparison and a new approach to multiple subgroups [J]. Organizational Research Methods,2013,16(3):393-424.
- [61] 刘敦虎,易敏轩,唐国强,等. 数字化转型对制造企业新质生产力影响机理研究[J]. 软科学,2025,39(1):31-39.
- [62] 林伟鹏,冯保艺. 管理学领域的曲线效应及统计检验方法[J]. 南开管理评论,2022,25(1):155-166.
- [63] HANNS R F J,PIETERS C,HE Z L. Thinking about U; theorizing and testing U-and inverted U-shaped relationships in strategy research[J]. Strategic Management Journal,2016,37(7):1177-1195.
- [64] SIMONSOHU U. Two lines;a valid alternative to the invalid testing of U-shaped relationships with quadratic regressions [J]. Advances in Methods and Practices in Psychological Science,2018,1(4):538-555
- [65] 陈红,郭彤梅,张玥,等. 内部控制对制造业企业组织韧性的影响研究——基于企业生命周期视角[J/OL]. 南开管理评论,1-28(2024-07-31). <http://kns.cnki.net/kcms/detail/12.1288.f.20240731.1647.003.html>.
- [66] 姚加权,张银澎,郭李鹏,等. 人工智能如何提升企业生产效率? ——基于劳动力技能结构调整的视角[J]. 管理世界,2024,40(2):101-116+133+117-122.
- [67] 徐灿宇,李焯博,梁上坤. 董事会断裂带与企业薪酬差距[J]. 金融研究,2021(7):172-189.
- [68] HUTZSCHENREUTER T,HORSTKOTTE J. Performance effects of top management team demographic faultlines in the process of product diversification[J]. Strategic Management Journal,2013,34(6):704-726.
- [69] CHEN L,ZHOU Y,LUO X,et al. Activating the different sides of top management team faultlines in enterprise sustainable development:Is environmental responsibility a burden or boost to small and medium-sized enterprises in China? [J]. Business Strategy and the Environment,2023,32(6):3053-3072.

## The Nonlinear Impact of Top Management Team Faultlines on the New Quality Productive Forces of Enterprises

MA Zeng-lin<sup>a</sup>, LIU Feng-lei<sup>a</sup>, LIU Chang<sup>a,b</sup>

(*a. School of Economics and Management; b. College of Continuing Education, Northeast Agricultural University, Harbin 150030, Heilongjiang, China*)

**Summary:** The new quality productive forces of enterprises are the micro-level embodiment of the new quality productive forces, and they are the key to solving development challenges and promoting sustainable growth in China. How to foster and develop the new quality productive forces of enterprises has become a significant issue in the new stage of China's economic and social development. Existing scholars have conducted extensive and in-depth analyses of the influencing factors of the new quality productive forces of enterprises from aspects such as digitalization and the capital market. However, there are few studies in the field of corporate governance, and research in the area of organizational behavior is even scarcer. The concept of top management team faultlines is introduced into the field of corporate governance from the geological concept of "faultlines". The relationship between top management team faultlines and enterprise development has drawn much academic attention, with both promotion and inhibition theories coexisting and no consistent

conclusion. The new quality productive forces of enterprises represent a new state that breaks away from the traditional development model of enterprises, which implies that the impact of top management team faultlines on the new quality productive forces of enterprises may not be simply facilitative or inhibitive, and the effects may vary at different levels of faultlines. What is the magnitude and mechanism of the impact of top management team faultlines on the new quality productive forces of enterprises? How does this impact differ in different contexts? These questions still await in-depth research.

This paper empirically studies the impact of top management team faultlines on the new quality productive forces of enterprises using a sample of Chinese A-share listed companies from 2012 to 2022. The findings are as follows: (1) There is an inverted U-shaped relationship between top management team faultlines and the new quality productive forces of enterprises, with promotion first and then inhibition; (2) Managerial myopia is an important mediating mechanism through which top management team faultlines affect the new quality productive forces of enterprises; (3) The common institutional ownership of enterprises and the regional social trust level have a positive moderating effect on the inverted U-shaped relationship between top management team faultlines and the new quality productive forces of enterprises; (4) When further distinguishing the types of faultlines, task-based faultlines have a stronger inverted U-shaped impact on the new quality productive forces of enterprises than demographic faultlines; (5) In non-state-owned enterprises, high-tech industry enterprises, and enterprises in the growth and maturity stages, the new quality productive forces are more sensitive to the level of top management team faultlines.

Compared with previous literature, the marginal contributions of this paper are as follows: Firstly, it enriches the research on the influencing factors of the new quality productive forces of enterprises from the perspective of corporate governance, constructs a theoretical framework for the impact of top management team faultlines on the new quality productive forces of enterprises, and expands the research in the field of organizational behavior among the influencing factors of the new quality productive forces of enterprises. Secondly, it deeply analyzes the mechanism by which top management team faultlines affect the new quality productive forces of enterprises, verifies the existence of the managerial myopia path, and further enriches the research on the influencing factors and mechanisms of the new quality productive forces of enterprises. Thirdly, it incorporates the common institutional ownership of enterprises and the regional social trust level into the research framework of the relationship between top management team faultlines and the new quality productive forces of enterprises, which helps to enrich the situational mechanism of new quality productive force research. Fourthly, most existing studies analyze the positive or negative impact of top management team characteristics on enterprise development from the perspective of a linear relationship, and there are some disputes. The research on the nonlinear and complex impact of top management team faultlines on the new quality productive forces of enterprises in this paper provides a new theoretical perspective. Finally, the research results of this paper will provide important theoretical guidance and decision-making references for the scientific construction of top management teams and the improvement of the level of the new quality productive forces of enterprises.

**Keywords:** new quality productive forces; top management team faultline; management myopia; common institutional ownership; social trust

**CLC number:** F270.7; F272.9

**Document code:** A

**Article ID:** 1674-8131(2025)04-0001-17

(编辑:刘仁芳;朱 艳)