新质生产力对企业组织韧性的影响：动态能力的中介作用

吕萌萌[1]，夏绪梅[1,2]

（1. 西安财经大学商学院，西安 710100；2. 西安财经大学现代企业管理研究中心，西安 710100）

摘要：以沪深A股上市公司2012—2023年数据为样本，实证检验新质生产力对企业组织韧性的影响机制。研究发现，新质生产力水平提高能够显著增强企业组织韧性，动态能力（创新能力、吸收能力和适应能力）起到中介作用，其中创新能力的中介作用最强。异质性分析表明，企业发展新质生产力的组织韧性提升效应在国企、技术密集型、资本密集型及处于成长期和成熟期的企业中更为显著。企业需构建开放式创新系统，政府应精准施策，推动产业链协同及产教融合，共同助力新质生产力发展。

关键词：新质生产力；企业组织韧性；动态能力

中图分类号：F270.7；F273.1 **文献标志码：**A **文章编号：**1671－1807(2026)01－0241－08

近年来，全球产业链加速重构，中国成为全球产业转移的关键节点。企业作为产业链韧性发展的微观支点，需应对成本上涨压力与核心技术难题，企业组织韧性的培育成为保障国家产业链安全的关键[1]。组织韧性是企业在危机中抵御冲击、快速恢复并实现自我革新的能力[2]，是解释企业战胜危机进而获取持续增长的核心变量[3]。当前研究多聚焦于数字化、智能化转型[4-6]、ESG（环境、社会和治理）表现[7-9]等因素对组织韧性的影响。尽管现有研究已形成丰硕成果，但鉴于组织韧性对企业发展的战略价值，进一步探索其影响因素仍具实践意义。

2023年“新质生产力”概念提出后，学术界围绕其内涵特征与实现路径展开探索，认为其本质上是科技创新驱动的颠覆性创新产物[10]，是企业通过技术应用与管理创新实现高效高质发展的能力[11]。例如，WPS接入AI功能，通过智能排版、实时纠错等功能，提升文字工作者的文档处理效率；短视频创作平台通过AI剪辑工具，降低普通用户的创作门槛，提升作品产出效率；制造企业借助物联网实时采集生产数据，通过算法优化工序，极大提升产能。相关实证研究中，新质生产力对韧性的影响多聚焦于供应链产业链韧性[11-13]，在企业组织韧性领域存在缺口，仅有李心茹等[14]从资源利用角度指出新质生产力发展能够增强企业组织韧性，因此其作用机制仍需更系统的理论探索与实证检验。

动态能力理论阐释了企业如何在动态环境中维系竞争优势[15]。Teece等[16]提出，企业整合、构建、重新配置内外部资源的能力是其持续竞争优势的来源，这是动态能力理论的核心内容。Wang和Ahmed[17]提出的三维度模型将动态能力划分为创新能力、吸收能力和适应能力。相关研究表明，新质生产力与企业创新能力、吸收能力紧密相关[11, 18]，且新一代信息技术的应用能够增强企业创新能力与适应能力[1]。可见新质生产力能够作用于动态能力的各个维度。新质生产力驱动企业更新技术、优化生产要素组合[19]，动态能力在此过程中发挥关键作用。企业依托动态能力整合配置资源，构建适配新质生产力发展的资源体系，使得企业在技术革新与产业升级中获取竞争优势[20]。动态能力与组织韧性也存在紧密关联，具备较强动态能力的企业能够高效配置资源、灵活调整战略，增强风险抵御能力[21]。因此，动态能力是新质生产力与企业组织韧性之间的关键传导路径，是推动生产力变革转化为企业组织韧性的核心枢

收稿日期：2025-07-03

基金项目：陕西省社会科学基金（2023R025）；西安财经大学2024年研究生创新基金（23YC029）

作者简介：吕萌萌（1999—），女，甘肃平凉人，硕士研究生，研究方向为企业管理；夏绪梅（1972—），女，四川遂宁人，博士，教授，硕士研究生导师，研究方向为创新管理、企业管理。

纽。基于此，现从动态能力的视角探讨新质生产力影响企业组织韧性的作用机制，并利用2012—2023年沪深A股上市公司面板数据进行实证检验。本文的创新点在于：①从组织韧性角度拓展了新质生产力经济效应的研究边界，为通过发展新质生产力提升组织韧性提供了经验证据与文献补充；②依托动态能力理论，解构了创新能力、吸收能力与适应能力在新质生产力与组织韧性之间的中介传导机制，为后续研究提供了可参考的理论视角。

1 理论分析与研究假设

1.1 新质生产力与企业组织韧性

新质生产力以劳动者、劳动对象、劳动资料及其优化组合的跃升为基本内涵。在数字化、智能化技术推动下，这3大要素正在经历深刻变革，形成全新的生产范式。新型劳动者作为最活跃的构成要素，是兼具高教育水平、强学习能力与跨界融合能力的应用型人才，能够快速适应技术迭代，是企业转型升级的核心力量。新型劳动对象突破传统局限，形成实体与非实体共存的复合体系。劳动资料从蒸汽机、计算机迭代至智能生产设备，赋能传统产业并催生战略性新兴产业[22-23]。新型劳动者与智能设备紧密配合，劳动资料向数字化、智能化迭代，新型劳动对象推动资源配置方式从经验驱动转向数据驱动，三者协同发展，提升企业新质生产力水平。

企业组织韧性的核心是经营成果的稳定性，表现为高增长性与低波动性的有机统一[24]。从增长性看，新质生产力通过技术创新、产品创新和管理创新，深度挖掘消费者需求数据，敏锐捕捉市场变化，实现产品与服务的动态迭代升级，有效拓展市场份额。同时，通过新型劳动者、新型劳动对象、新型劳动资料的引入及优化，减少重复、机械化的工作，助力企业聚焦创新以提升全要素生产率[25]。从波动性看，新质生产力通过要素协同与体系升级构建企业风险缓冲机制，推动管理体系向数字化、敏捷化转型。通过构建整合全链条的实时数据平台，企业能够在市场需求变化时，基于数据洞察快速调整资源配置，从而避免决策滞后与资源错配，保障生产的连续性和稳定性，降低产出与收益的波动幅度[26]。

基于以上分析，提出如下假设。

H1：新质生产力水平提高能够显著增强企业组织韧性。

1.2 动态能力的中介作用

动态能力三维度中，创新能力代表企业开发新产品、开辟新市场以寻求价值增长的潜力；吸收能力体现为企业主动搜寻、理解、内化外部信息与知识，并将其有效融入自身运营体系的知识管理能力；适应能力强调企业具有敏锐识别危机、捕捉机遇，并快速调整内外部资源部署的反应力[21]。

新质生产力通过增强创新能力强化组织韧性，这一过程依托技术赋能与组织变革的双重驱动。技术层面，人工智能、大数据等新型劳动资料支撑企业整合多渠道用户数据，深度挖掘消费需求，精准指引研发方向，缩短产品迭代周期[27]；组织层面，新质生产力推动企业突破传统创新边界，构建开放式创新生态与跨领域协作网络，推动技术要素与创新资源的高效重组与深度融合[1]；区块链技术对知识产权的确权与追溯，能够筑牢创新成果的权益保护屏障，进一步激发员工的创新活力[28]。创新能力的提升不仅推动企业产品与市场需求精准适配，更通过构建技术壁垒形成差异化优势，降低因同质化竞争导致的经营波动，进而强化组织韧性。

新质生产力通过增强吸收能力强化组织韧性。吸收能力的本质在于“外部知识内部化”的动态转化过程，涵盖知识获取、知识同化、知识应用3个阶段[29]。知识获取阶段，企业依托人工智能与大数据平台，对产业链技术专利、科研机构成果及消费者反馈进行全域扫描，精准定位高价值知识线索[30]；知识同化阶段，新型劳动者凭借跨学科知识储备与快速学习能力，将外部碎片化知识转化为与企业现有技术体系兼容的结构化知识资产；知识应用阶段，企业聚焦商业化落地，通过小批量试点与反馈迭代，将同化后的知识资产转化为实际生产力，从而实现组织目标[31]。吸收能力的提升推动企业高效整合内外部知识、加速创新成果转化，进而维持生产经营的稳定性。

新质生产力通过增强适应能力强化组织韧性这一机制依托生产层面的敏捷响应系统与组织层面的柔性转型机制协同实现。生产层面，柔性制造系统、智能决策支持系统等新质劳动资料共同构建起智能生产体系。物联网技术搭建起生产要素的实时互联网络，实现设备运行、物料库存、订单需求等数据的动态交互，形成最优资源配置方案；智能决策支持系统基于多维度数据训练的预测模型，研判行业技术演进与市场需求变化，推动生产模式从

依赖订单的被动执行转向主动布局[32]。组织层面,面对技术迭代与市场格局重塑,新型劳动者能够敏锐捕捉早期变革信号,推动业务流程再造,构建容错机制,实现战略方向的快速校准与组织能力的系统性升级[22]。适应能力的提升推动企业从危机后的被动应对转向风险前的主动规划,减少转型期经营震荡,进而增强组织韧性。

基于以上分析,提出如下假设。

H2a:创新能力在新质生产力与企业组织韧性之间起中介作用;

H2b:吸收能力在新质生产力与企业组织韧性之间起中介作用;

H2c:适应能力在新质生产力与企业组织韧性之间起中介作用。

研究框架如图 1 所示。

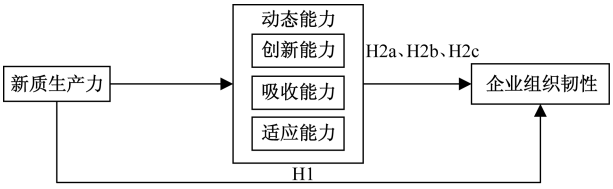


图 1　研究框架

2　研究设计

2.1　样本选择与数据来源

选取沪深 A 股上市公司 2012—2023 年的数据作为研究样本,数据来源于 CSMAR、Wind 数据库。为保证样本数据的可靠性,进行以下预处理:①剔除 ST、*ST 类上市企业样本;②剔除金融、房地产行业样本;③剔除数据严重缺失企业样本;④对所有数据进行 1%缩尾处理以避免极端值的影响。最终得到 22 647 个样本数据。数据处理与分析使用 Stata17 软件完成。

2.2　变量选取

2.2.1　解释变量:企业新质生产力水平(Npro)

借鉴宋佳等[33]、李心茹等[14]的研究方法,构建表 1 所示的评价指标体系来度量企业新质生产力发展水平。采用熵值法计算得到各项指标数据的权重,根据权重加总各项数据,得到“新质生产力”变量。

2.2.2　被解释变量:企业组织韧性(Res)

参照吴晓波和冯潇雅[24]的研究思路,从增长性和波动性两个维度搭建测量指标体系。增长性以企业 3 年内累计销售收入的增长额衡量,波动性选取当年月个股回报收益率的标准差作为指标,同样采用熵值法处理相关数据,最终生成“组织韧性”变量。

2.2.3　中介变量:动态能力(DC)

参考赵凤等[34]、杨林等[35]的研究方法,测度动态能力的 3 个维度为:①创新能力(DC_In)。选取样本企业年度研发投入强度和技术人员占比两个指标,进行标准化处理后加总得到创新能力指标。②吸收能力(DC_Ab)。由样本企业研发支出强度(即年度研发支出与营业收入的比值)进行衡量。③适应能力(DC_Ad)。选取年度研发、资本及广告这 3 类主要支出的变异系数,取负值后得到适应能力指标。

2.2.4　控制变量

为增强模型构建的合理性以及实证结果的可信度,选取企业资产规模的对数(lnsize)、企业年龄的对数(lnage)、资产负债率(Lev)、流动比率(Liquid)、托宾 Q 值(Tobin Q)、固定资产占比(Fixed)、现金流比率(Cashflow)作为控制变量。

2.3　模型构建

2.3.1　基准回归模型

为研究新质生产力对企业组织韧性的影响,设定如下回归模型:

表 1　新质生产力评价指标体系及指标权重

一级指标	二级指标	三级指标	计算方法	权重
新质劳动者	员工素质	研发人员占比	(研发人员数/员工数量)×100	7.895
		高学历人员占比	(研究生以上人数/员工数量)×100	5.261
	管理层素质	高管绿色认知	ln(年报中绿色发展关键词词频+1)	5.396
		管理层海外背景	有高管具有海外背景取值为 1,否则为 0	6.553
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,9 个级别分别赋值 1～9	18.373
	未来发展	固定资产占比	(固定资产/资产总额)×100	22.095
		资本积累率	(当年所有者权益增长额/年初所有者权益)×100	9.396
新质劳动资料	科技劳动资料	创新水平	ln(专利授权数量+1)	3.870
	数字劳动资料	数字化程度	ln(年报中数字化关键词词频+1)	7.180
		无形资产占比	(无形资产/资产总额)×100	2.460
	绿色劳动资料	绿色技术水平	ln(绿色专利授权数量+1)	5.171
		绿色专利占比	(绿色专利授权数量/专利授权数量)×100	6.350

$$Res_{i,t}=\alpha_0+\alpha_1 Npro_{i,t}+\sum Controls_{i,t}+\sum Ind+\sum Year+\varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

式中：Controls 为一系列控制变量；Ind 和 Year 分别为行业固定效应、年份固定效应；ε 为随机扰动项；α_0 为常数项；α_1 为待估计系数。

2.3.2　中介效应模型

为进一步探究新质生产力对企业组织韧性的影响机制，并检验其中可能存在的中介效应，参考温忠麟和叶宝娟[36]的研究思路，采用逐步回归分析法构建如下模型：

$$Res_{i,t}=\alpha_0+\alpha_1 Npro_{i,t}+\sum Controls_{i,t}+\sum Ind+\sum Year+\varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

$$M_{i,t}=\beta_0+\beta_1 Npro_{i,t}+\sum Controls_{i,t}+\sum Ind+\sum Year+\varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

$$Res_{i,t}=\gamma_0+\gamma_1 Npro_{i,t}+\gamma_2 M_{i,t}+\sum Controls_{i,t}+\sum Ind+\sum Year+\varepsilon_{i,t} \quad (4)$$

式中：M 为中介变量；β_0、γ_0 为常数项；β_1、γ_1、γ_2 为待估计系数。

3　实证分析

3.1　描述性统计

主要变量的描述性统计结果见表 2，其中企业组织韧性(Res)的均值为 0.548，标准差为 0.278，变异系数为 0.51；新质生产力(Npro)的均值为 1.33，标准差为 0.74，变异系数为 0.56。中介变量与控制变量同样呈现出平均值较低而标准差较高的特点，说明主要变量在不同企业间存在一定程度的发展不均衡。

VIF(方差膨胀因子)检验结果显示各变量的 VIF 均值为 1.72，可见本文选取的变量之间不存在严重的共线性问题。

表 2　变量描述性统计

变量	样本数	均值	标准差	最小值	最大值
Res	22 647	0.548	0.278	0.011	0.920
Npro	22 647	1.333	0.740	0.082	5.343
DC_In	22 647	0.382	0.265	0.000	1.630
DC_Ab	22 647	0.426	0.369	0.000	3.100
DC_Ad	22 647	−1.078	0.321	−1.732	−0.264
lnsize	22 647	3.111	0.057	2.972	3.275
lnage	22 647	0.833	0.278	−0.367	1.234
Lev	22 647	0.442	0.193	0.038	0.908
Liquid	22 647	2.120	1.916	0.264	24.630
Tobin Q	22 647	2.024	1.341	0.000	17.680
Fixed	22 647	0.219	0.149	0.001	0.720
Cashflow	22 647	0.050	0.065	−0.202	0.267

3.2　基准回归

表 3 列示了新质生产力对企业组织韧性的基准回归分析结果。其中(1)列反映了解释变量与被解释变量的直接回归情况；(2)列在(1)列的基础上加入行业固定效应和年份固定效应；(3)列在(2)列的基础上进一步引入控制变量。三次回归分析结果均显示，新质生产力(Npro)的回归系数在 1%的水平上显著为正，说明新质生产力水平的提升能够显著增强企业组织韧性，假设 H1 得证。

表 3　基准回归结果

变量	(1)	(2)	(3)
	Res	Res	Res
Npro	0.601***	0.046***	0.018***
	(24.37)	(9.32)	(3.80)
lnsize			13.070***
			(16.54)
lnage			0.528***
			(5.20)
Lev			−1.483***
			(−6.63)
Liquid			0.027
			(1.49)
Tobin Q			−0.477***
			(−12.09)
Fixed			−0.017
			(−0.07)
CashFlow			1.192***
			(2.64)
常数项	46.780***	54.182***	14.969***
	(124.45)	(799.28)	(6.17)
行业固定效应	未控制	控制	控制
年份固定效应	未控制	控制	控制
样本数	22 647	22 647	22 647
R^2	0.026	0.979	0.980

注：*、**、*** 分别表示 $P<0.1$、$P<0.05$、$P<0.01$；括号内为 t 值。

3.3　中介效应分析

中介效应的检验结果见表 4。首先对“新质生产力－创新能力－企业组织韧性”的传导机制进行识别检验。模型(1)的结果表明新质生产力显著正向影响创新能力，模型(2)为企业组织韧性对新质生产力与创新能力的回归，其中新质生产力的回归系数为 0.015，创新能力的回归系数为 0.464，两者均在 1%的水平上显著为正，由此可判定创新能力的中介效应成立，假设 H2a 得到验证。同理，模型(3)的结果表明新质生产力对吸收能力具有显著正向作用，模型(4)中新质生产力的回归系数在 1%的水平上显著为正，吸收能力的回归系数为正且通过 10%的显著性检验，说明吸收能力的中介效应存

表 4　中介效应检验结果

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	DC_In	Res	DC_Ab	Res	DC_Ad	Res
Npro	0.005***	0.015***	0.006***	0.017***	0.002***	0.017***
	(23.21)	(3.25)	(20.70)	(3.50)	(7.01)	(3.72)
DC_In		0.464***				
		(3.14)				
DC_Ab				0.180*		
				(1.79)		
DC_Ad						0.166*
						(1.73)
常数项	1.048***	14.483**	1.678***	14.666***	0.156	14.943***
	(11.03)	(5.96)	(12.49)	(6.01)	(1.06)	(6.16)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制
年份固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制
样本数	22 647	22 647	22 647	22 647	22 647	22 647
R^2	0.546	0.980	0.480	0.980	0.273	0.980
Bootstrap	[0.276,0.312]		[0.208,0.236]		[0.009,0.018]	

注:*、**、***分别表示 $P<0.1$、$P<0.05$、$P<0.01$;括号内为 t 值。

在,假设 H2b 得到验证。模型(5)的结果表明新质生产力显著正向影响适应能力,模型(6)中新质生产力的回归系数在 1%的水平上显著为正,适应能力的回归系数为正且通过了 10%的显著性检验,说明适应能力的中介效应成立,假设 H2c 得到验证。

从表 4 中可以看出,创新能力的中介作用显著强于吸收能力和适应能力。新质生产力以科技创新为核心,其颠覆性技术突破需通过创新能力转化为实际产出,而组织韧性的核心特征之一是高增长性,创新能力能够通过需求洞察、技术壁垒构建、商业模式创新直接推动企业收益增长。相较之下,吸收能力与适应能力更侧重增强企业的"防御性"功能,对企业收益增长的直接贡献弱于创新能力。从动态能力的 3 个维度来看,创新能力是驱动其他两个能力的"元能力"。创新活动催生知识需求,倒逼吸收能力提升,创新成果落地需要生产、管理等环节协同调整,又要求适应能力迭代,因此,创新能力在动态能力体系中处于主导地位。

为进一步验证结论的可靠性,采用 Bootstrap 检验进行稳健性测试。1 000 次随机抽样的 Bootstrap 检验结果显示,间接效应的置信区间均未包含 0 值,再次证实了中介效应的显著性。由此可见,企业发展新质生产力能够通过提升创新能力、吸收能力和适应能力,增强企业组织韧性。

3.4　稳健性检验

为保证结论的可靠性,分别通过替换解释变量、增加控制变量、变更样本范围、核心变量滞后的方法来验证结果的稳健性。首先,新质生产力发展的核心特征体现为全要素生产率的大幅提升,因此参考张秀娥等[18]的研究方法,将全要素生产率作为解释变量重新进行回归,结果见表 5 的(1)列,其中全要素生产率(TFP_LP)对企业组织韧性(Res)的回归系数为 0.362 且在 1%的水平上显著,表明本文的研究结论具有稳健性。其次,为减少变量遗漏,参考胡珺等[37]的研究,在回归模型中加入新的控制变量重新回归,增加的控制变量包括营业收入增长率(Growth)、董事会规模(Board)、第一大股东持股比例(Top1)、账面市值比(BM),结果见表 5 的(2)列,回归系数为 0.018 且在 1%的水平上显著,结论依旧稳健。再次,由于 4 个直辖市具有特殊的经济地位,可能会对数据结果产生影响,故参考王煜昊和马野青[11]的方法,在剔除直辖市样本数据后

表 5　稳健性检验结果

变量	(1)	(2)	(3)	(4)
	替换解释变量	增加控制变量	变更样本范围	核心变量滞后
Npro		0.018***	0.015***	0.026***
		(4.02)	(3.44)	(5.48)
TFP_LP	0.362***			
	(5.88)			
常数项	25.792***	20.182***	24.318***	57.952***
	(7.75)	(8.53)	(10.00)	(32.96)
控制变量	控制	控制	控制	控制
行业固定效应	控制	控制	控制	控制
年份固定效应	控制	控制	控制	控制
样本数	22 450	22 647	18 610	16 634
R^2	0.980	0.980	0.983	0.980

注:*、**、***分别表示 $P<0.1$、$P<0.05$、$P<0.01$;括号内为 t 值。

重新进行回归，结果见表5的(3)列，回归系数为0.015且在1%的水平上显著，进一步证明了研究结论的稳健性。最后，考虑到新质生产力的影响存在时间上的滞后性，对核心解释变量滞后1期重新进行回归[38]，结果见表5的(4)列，回归系数为0.026且在1%的水平上显著，结论依旧稳健。

3.5　异质性分析

为进一步研究新质生产力影响企业组织韧性的情境差异，采用分组检验的方法，从企业的产权性质、生产要素以及所处生命周期阶段3个方面进行异质性分析。

3.5.1　企业产权异质性

企业产权不同，经营模式与目标就会存在差异，因此将样本企业划分为“国企”与“非国企”，分组进行回归分析，结果见表6的(1)列、(2)列。两组结果中新质生产力(Npro)的回归系数均在5%的水平上显著为正，说明无论是国有企业还是非国有企业，均可通过发展新质生产力实现组织韧性的提升。而国企凭借政策扶持、低成本资本和产业链主导地位，在关键领域更易获取资源，快速集聚资金、人才和技术；同时，国企具有以服务国家战略为导向的长期发展模式，能承担高风险、长周期的技术研发投入，确保新质生产力培育的持续性。因此发展新质生产力的组织韧性提升效应在国企中更为明显。

3.5.2　生产要素异质性

从生产要素的角度来看，不同行业因资源消耗模式的差异，通过发展新质生产力增强组织韧性的效果可能存在差异。因此参考尹美群等[39]的研究方法，依据证监会2012行业分类标准，将样本企业划分为技术密集型、资本密集型和劳动密集型3类，分组进行回归分析，结果见表6的(3)列～(5)列。其中技术密集型和资本密集型行业的回归系数均显著为正，劳动密集型行业的回归系数为0.007且不显著。说明技术密集型和资本密集型企业发展新质生产力能够显著增强组织韧性，而劳动密集型企业受自身特性限制，难以通过该路径实现同等效果。究其原因，可能是劳动密集型企业依赖于低成本劳动力，发展新质生产力面临诸多困境。例如，自动化设备投入高，超出企业承受能力；员工技能水平与新质生产力需求脱节，培训难度高等。因此，劳动密集型企业单纯依靠技术进步难以提升组织韧性，需依靠产业升级或政策扶持实现突破。

3.5.3　企业生命周期异质性

参考李云鹤等[40]的度量方式，将样本企业按照所处发展阶段划分为成长期、成熟期和衰退期3类，分组进行回归检验，回归结果见表6的(6)列～(8)列。其中处于成熟期的样本回归系数最大，且在1%的水平上显著为正；处于成长期的样本回归系数小于成熟期，在10%的水平上显著为正；而处于衰退期的样本回归系数未通过显著性检验。

新质生产力对组织韧性的影响在企业不同生命周期呈现差异，源于各阶段资源、能力与战略的差异。成熟期企业现金流稳定、组织架构成熟，有充足资金投入研发，且管理层更愿意主动变革，凭借稳固的市场地位对冲风险。成长期企业虽有转型动力，但资源积累不足，抗风险能力相对较弱，导致新质生产力对组织韧性的提升效果有限；而衰退期企业因市场萎缩、盈利能力下降，更倾向于维持现有业务以保障生存，同时，处于衰退期的企业结构性矛盾突出，难以承担转型风险。

表6　异质性分析结果

变量	企业产权异质性		生产要素异质性			企业生命周期异质性		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	国企	非国企	技术密集型	资本密集型	劳动密集型	成长期	成熟期	衰退期
Npro	0.016**	0.014**	0.020***	0.030**	0.007	0.017*	0.026***	0.008
	(2.22)	(2.55)	(3.31)	(2.37)	(0.91)	(1.73)	(3.43)	(1.39)
常数项	1.648	29.568***	34.885***	6.802	−7.416*	−5.206	11.707***	33.936***
	(0.40)	(10.40)	(10.50)	(1.04)	(−1.80)	(−1.09)	(2.81)	(8.05)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
行业固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
年份固定效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
样本数	7 593	15 051	11 396	4 332	6 758	6 590	7 660	7 992
R^2	0.981	0.981	0.980	0.975	0.984	0.977	0.981	0.985

注：***、**、*分别表示$P<0.01$、$P<0.05$、$P<0.1$；括号内为t值。

4 结论与建议

在全球产业链深度重构背景下,中国面临劳动密集型产业外迁与高端制造业回流的双向压力。企业作为国家产业链的关键支点,需通过提升自身韧性来增强抗风险能力,进而筑牢国家产业链安全的防线。企业发展新质生产力既能促进企业收入增长,又能抑制企业收益波动,从而实现组织韧性的增强。基于此,采用2012—2023年沪深A股上市公司数据,系统探究新质生产力对企业组织韧性的影响机制,揭示新质生产力通过动态能力体系增强企业抗风险能力的内在逻辑,得出以下结论:①新质生产力水平的提升能够显著增强企业组织韧性;②在动态能力理论框架下,创新能力、吸收能力与适应能力均为新质生产力影响企业组织韧性的中介路径,其中创新能力的中介效应最为突出;③异质性分析表明,新质生产力的韧性提升效应在不同类型的企业中存在差异,在国企、技术密集型企业、资本密集型企业以及处于成长期和成熟期的企业中显著,在劳动密集型企业和处于衰退期的企业中不显著。

基于研究结论,提出以下建议:①企业应该构建开放式创新系统,建立内部知识共享平台与外部产学研协作网络,促进技术、人才与信息的跨领域交互融合,加速劳动者、劳动对象与劳动资料的智能化重组,为企业创新能力的提升注入动力;②在培育新质生产力的实践中,企业应构建创新能力、吸收能力与适应能力的协同发展机制,提升创新资源的整合效率,加速外部知识内部化,确保企业在动态市场环境中保持战略柔性与运营稳健性,通过提升企业动态能力夯实组织韧性基础;③政府应利用政策工具精准匹配企业需求,对处于衰退期的企业提供兼并重组支持,对处于成长期的企业完善创新风险补偿机制,破解衰退期企业的转型困境与成长期企业的创新投入约束;④政府应积极推动产业链上下游协同创新与区域性产业创新中心建设,通过技术标准共享与资源互补,将企业组织韧性延伸至产业链层面,提升产业链韧性;⑤政府应推动职业教育与产业需求深度融合,构建数字技能与管理素养兼具的复合型人才培育体系。通过支持校企共建实训基地等方式,直接培养适配新质生产力发展的劳动者。

参考文献

[1] 尹西明,马伊兰,王朝晖,等. 制造业数字化转型、开放式创新与组织韧性:基于动态能力视角[J/OL]. 科技进步与对策,1-11[2025-06-26]. https://doi.org/10.6049/kjjbydc.2024070020.

[2] WILLIAMS T A, GRUBER D A, SUTCLIFFE K M, et al. Organizational response to adversity: fusing crisis management and resilience research streams[J]. Academy of Management Annals, 2017, 11(2): 733-769.

[3] 梁林,段世玉. 越挫越强:持续打压下我国天生全球化企业组织韧性如何形成?基于TikTok应对美国封禁过程的探索性案例研究[J]. 管理评论,2024,36(2):273-288.

[4] 李凯锋,张雅琴,陈淑芳. 绿色技术创新背景下数智化转型与制造业企业的组织韧性[J]. 西安财经大学学报,2024,37(4):84-96.

[5] 王国红,林欢,黄昊. 数字化视角下资源编排对中小企业组织韧性的影响[J]. 科技进步与对策,2024,41(18):77-86.

[6] 李夏迪,林汉川. 数字平台应用影响中小企业组织韧性的作用机制:基于双元学习的视角[J]. 科技管理研究,2024,44(7):179-186.

[7] 朱丹阳,李绪红. 企业社会责任投入对制造企业组织韧性的影响研究[J]. 管理学报,2023,20(7):1023-1033.

[8] 莫亚琳,倪好. 企业ESG表现对组织韧性的影响研究[J]. 工业技术经济,2024,43(12):92-102.

[9] 黄美慧,何世祯,戴永务,等. “双碳”目标下上市公司ESG表现对组织韧性的影响:基于高碳行业上市公司的经验证据[J]. 管理现代化,2023,43(6):85-97.

[10] 周文,叶蕾. 新质生产力与数字经济[J]. 浙江工商大学学报,2024(2):17-28.

[11] 王煜昊,马野青. 新质生产力、企业创新与供应链韧性:来自中国上市公司的微观证据[J]. 新疆社会科学,2024(3):68-82,177.

[12] 袁瀚坤,徐政. 新质生产力赋能产业链供应链韧性提升研究:来自上市公司的经验证据[J]. 新疆社会科学,2024(5):42-54,180-181.

[13] 曹勇,肖丽,冯景鸿. 数字化能力、供应链韧性与企业运营绩效:战略匹配的调节效应[J]. 科技和产业,2025,25(9):219-226.

[14] 李心茹,田增瑞,常焙筌. 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.

[15] 焦豪,杨季枫,应瑛. 动态能力研究述评及开展中国情境化研究的建议[J]. 管理世界,2021,37(5):191-210.

[16] TEECE D J, PISANO G, SHUEN A. Dynamic capabilities and strategic management[J]. Strategic Management Journal, 1997, 18(7): 509-533.

[17] WANG C L, AHMED P K. Dynamic capabilities: a review and research agenda[J]. International Journal of Management Reviews, 2007, 9(1): 31-51.

[18] 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]. 科学学研究,2025,43(5):943-954.

[19] 杜传忠,疏爽,李泽浩. 新质生产力促进经济高质量发展的机制分析与实现路径[J]. 经济纵横,2023(12):

20-28.
[20] 杨寅，陈菲尔. 企业数字化转型与新质生产力：基于动态能力视角[J]. 财务研究，2024(4)：26-37.
[21] 张吉昌，龙静. 数字化转型、动态能力与企业创新绩效：来自高新技术上市企业的经验证据[J]. 经济与管理，2022，36(3)：74-83.
[22] 黄群慧，盛方富. 新质生产力系统：要素特质、结构承载与功能取向[J]. 改革，2024(2)：15-24.
[23] 赵峰，季雷. 新质生产力的科学内涵、构成要素和制度保障机制[J]. 学习与探索，2024(1)：92-101，175.
[24] 吴晓波，冯潇雅. VUCA情境下运营冗余对组织韧性的影响：持续创新能力的调节作用[J]. 系统管理学报，2022，31(6)：1150-1161.
[25] 胡芳，刘婷婷. 新质生产力推动我国经济高质量发展：系统创新、升级难题与实践向度[J]. 改革与战略，2024，40(5)：31-40.
[26] 郑玉，蔡艳艳，刘瀑. 数字化转型、资源配置与企业全要素生产率[J]. 统计与决策，2025，41(10)：30-35.
[27] 赵宸宇，王文春，李雪松. 数字化转型如何影响企业全要素生产率[J]. 财贸经济，2021，42(7)：114-129.
[28] 周樨平. 大数据时代企业数据权益保护论[J]. 法学，2022(5)：159-175.
[29] 刘学元，丁雯婧，赵先德. 企业创新网络中关系强度、吸收能力与创新绩效的关系研究[J]. 南开管理评论，2016，19(1)：30-42.
[30] 卢剑峰. 技术创新、吸收能力与中小企业经营绩效关联性研究[J]. 中国管理会计，2025(2)：80-89.
[31] 钱锡红，杨永福，徐万里. 企业网络位置、吸收能力与创新绩效：一个交互效应模型[J]. 管理世界，2010，26(5)：118-129.
[32] 焦豪，杨季枫，王培暖，等. 数据驱动的企业动态能力作用机制研究：基于数据全生命周期管理的数字化转型过程分析[J]. 中国工业经济，2021(11)：174-192.
[33] 宋佳，张金昌，潘艺. ESG发展对企业新质生产力影响的研究：来自中国A股上市企业的经验证据[J]. 当代经济管理，2024，46(6)：1-11.
[34] 赵凤，王铁男，王宇. 开放式创新中的外部技术获取与产品多元化：动态能力的调节作用研究[J]. 管理评论，2016，28(6)：76-85，99.
[35] 杨林，和欣，顾红芳. 高管团队经验、动态能力与企业战略突变：管理自主权的调节效应[J]. 管理世界，2020，36(6)：168-188.
[36] 温忠麟，叶宝娟. 中介效应分析：方法和模型发展[J]. 心理科学进展，2014，22(5)：731-745.
[37] 胡珺，宋献中，王红建. 非正式制度、家乡认同与企业环境治理[J]. 管理世界，2017，33(3)：76-94.
[38] 郭仪，陈世华. 企业数字化转型、创新效率与全要素生产率[J]. 科技和产业，2025，25(11)：224-229.
[39] 尹美群，盛磊，李文博. 高管激励、创新投入与公司绩效：基于内生性视角的分行业实证研究[J]. 南开管理评论，2018，21(1)：109-117.
[40] 李云鹤，李湛，唐松莲. 企业生命周期、公司治理与公司资本配置效率[J]. 南开管理评论，2011，14(3)：110-121.

Impact of New Quality Productivity on Enterprise Organizational Resilience: Mediating Role of Dynamic Capability

LÜ Mengmeng[1], XIA Xumei[1,2]
(1. School of Business, Xi'an University of Finance and Economics, Xi'an 710100, China;
2. Research Center for Modern Enterprise Management, Xi'an University of Finance and Economics, Xi'an 710100, China)

Abstract: Data from A-share listed companies in Shanghai and Shenzhen from 2012 to 2023 were used as samples to empirically test the impact mechanism of new quality productivity on enterprise organizational resilience. The study finds that the improvement of the level of new quality productive forces can significantly enhance enterprise organizational resilience, and dynamic capabilities (innovation capability, absorptive capability, and adaptive capability) act as mediators, with the innovation capability being the strongest mediator. Heterogeneity analysis shows that the effect of improving organizational resilience through enterprises' development of new productive forces is more significant in state-owned enterprises, technology-intensive enterprises, capital-intensive enterprises, and enterprises in the growth and maturity stages. Enterprises need to build open innovation systems, while the government should implement targeted policies, promote industrial chain collaboration and integration of industry and education, to jointly facilitate the development of new productive forces.

Keywords: new quality productivity; enterprise organizational resilience; dynamic capabilities