CEO职能背景对企业新质生产力的影响

闫丁允，梁 杰

（西安工程大学管理学院，西安 710048）

摘要：CEO作为企业经营决策的核心人员，对企业变革与发展具有不可替代的作用。但目前鲜有文献关注CEO不同职能背景与企业新质生产力的关系。基于4 241上市公司2011—2022年32 784个样本的实证分析，实证结果表明CEO信息技术背景和复合职能背景均能促进企业新质生产力。基于此，进一步分析CEO复合职能背景，发现CEO研发设计背景和人力资源背景均能促进企业新质生产力；CEO生产职能背景、管理职能背景、市场职能背景及金融财务法律背景阻碍了企业新质生产力。研究结论揭示了CEO不同职能背景对企业新质生产力的影响，同时对当前企业选聘CEO和加快形成新质生产力实践具有指导作用。最后根据结论建议政府应优化人才政策导向、企业要重构高管选拔机制等，从而推动企业持续创新以及其新质生产力的发展。

关键词：CEO；单一职能背景；复合职能背景；企业新质生产力

中图分类号：F272.3 **文献标志码**：A **文章编号**：1671－1807(2026)02－0240－11

现阶段，新质生产力这一问题引起学术界广泛关注。新质生产力是以科技创新为主导，符合新发展理念和高质量发展要求的生产力。具体而言，新质生产力的“新”表现在充分发挥科技创新的驱动作用，以创新引领变革，实现生产力的新的飞跃。新质生产力的“质”体现在高质量的产业基础和发展动能[1]。

企业在国民经济中占据着重要的基础地位，是推动新质生产力发展的关键力量[2]，尽管如此，学术界对能够促进企业有效构建和发展新质生产力的因素研究仍显不足，尚需进一步深入探讨和分析。那么CEO作为企业重要战略的决策制定者与执行者，其对企业新质生产力的形成和发展必然存在直接影响，尤其是CEO的不同职能背景，形成了多样化的知识储备、职能经历及社会资源，这些过往不同的职业经历之间相互联系与影响会形成CEO独特的个人烙印，从而产生烙印效应并形成独特的决策风格[3]。因此，本文将探讨CEO信息技术背景和复合职能背景如何影响企业新质生产力，更进一步地，将CEO复合职能背景划分为生产职能背景、研发设计背景、人力资源背景、管理职能背景、市场职能背景及金融财务法律背景等六类单一职能背景，并分析这些单一职能背景对企业新质生产力的影响。研究的理论贡献包括以下方面。

首先，从企业高管视角出发进行大样本实证分析，探讨CEO不同职能背景对新质生产力的影响机理、路径和作用结果，发展了现有企业新质生产力研究的理论框架，加深了学术界对企业CEO不同职能背景如何发展新质生产力的理论认识。其次，现有关于CEO信息技术背景和复合职能背景的研究对新质生产力的探讨较为薄弱，本研究有助于弥补现有研究忽略高管层面理论视角的局限，加深了学术界对企业如何推动企业新质生产力的理论认识。最后，将CEO复合职能背景划分为六类单一职能背景，并分析这些单一职能背景对企业新质生产力的影响，丰富了学术界对CEO单一职能背景影响结果的理论认识。

基于4 241个上市公司2011—2022年32 784个实证样本，构建了理论模型并对理论假设进行大样本实证检验，最后结合实证结果讨论了研究理论和实践意义。

1 相关研究述评

新质生产力是指在数字时代背景下，生产力发展质量所发生的一系列深刻变化。这种变化主要是由科技创新驱动的，通过这种创新，生产力能够有效地脱离长期以来依赖的传统经济增长模式和生产力发展途径。这种新的生产力形式与当下的

收稿日期：2025-08-04

作者简介：闫丁允(2000—)，女，河南周口人，硕士研究生，研究方向为企业协同创新及新质生产力；梁杰(1982—)，男，山东东营人，博士，副教授，研究方向为公司治理。

新发展理念以及高质量发展的要求紧密契合,因此,可以看作传统生产力的一次质的飞跃[1]。这种飞跃不仅仅体现在技术层面,更深层地影响了生产方式、经济结构与社会发展方向。

首先,在探讨新质生产力理论内涵时,有学者认为新质生产力是在对传统生产力继承的基础上,实现关键性技术和颠覆性技术创新的过程[4],其核心内涵在于生产力的高级形态,如"高素质"的劳动者、"新介质"的劳动资料、"新料质"的劳动对象[5]。其次,在探讨新质生产力发展特征时,部分研究聚焦区别新质生产力与传统生产力的特征,认为新质生产力是以脑力劳动者为主的主体特征、颠覆性创新驱动的技术特征、多要素渗透融合的结构特征、数智化和绿色化产业的形态特征[6],主要表现在其突出的创新性、渗透性、提质性、动态性、融合性、引领性和超越性等特点[7-8]。再次,在探讨新质生产力形成逻辑时,部分学者基于马克思主义生产力理论的视角,认为新质生产力的形成是对马克思主义生产力理论的继承和发展。例如,部分学者认为新质生产力开辟了马克思主义政治经济学中国化时代化的新境界[9];另一部分学者基于经济学角度,从新质生产力发展的经济社会基础探讨新质生产力的形成逻辑。如有学者认为传统生产力向新质生产力的演进过程中包含整个生产范式的转变[10],即科技创新在传统生产力发展的基础上引入新科技、新业态、新模式等推动传统生产力质态的转变,促进了生产力发展范式的转变。再其次,在探讨新质生产力的发展路径时,不同的分别对跨越式发展策略进行了深入的剖析,重点关注技术创新[11]、产业升级[12]以及政策支持[13]等多个维度。最后,部分学者还专注于企业层面的新质生产力,探讨环境、社会和治理(environmental-social-governance,ESG)发展[14]、数智化转型[15]以及数字化转型[16]等对企业新质生产力的影响。

与本文研究内容相关的另一方面是CEO不同职能背景。有学者结合高阶理论与烙印理论,从动态视角解释了CEO背景特征对企业行为的影响。烙印理论强调,个人在敏感时期的经历会塑造其认知和能力烙印,这些烙印会持续影响个人的价值观念与行为模式[17]。因此,CEO过去的学习与工作经历将形成特定环境下的认知与能力印记,这一印记将在较长时间内影响其信息筛选与处理过程[18]。高阶梯队理论认为,管理者的认知与价值观会影响企业战略决策,而这些认知和价值观能够通过人口特征进行预测[19]。该理论进一步将CEO认知与能力的烙印效应与企业战略决策和行为联系起来[20]。将两种理论结合,可以发现CEO的过往经历所留下的认知烙印并非孤立存在的,而是通过其在高层团队中的决策作用转化为组织层面的战略偏好与创新路径。基于上述理论视角,部分学者认为CEO在信息技术领域的学习与从业经历不仅会形成影响其思维模式的认知印记,而且对企业创新水平具有明显的促进作用。例如,王象路等[21]认为具有信息技术知识的CEO将促进企业数字化创新,何瑛等[22-23]、段云龙等[23]发现CEO职业经历越丰富,企业创新水平越高,但目前尚未有研究进一步探讨CEO不同职能背景对企业新质生产力的影响及其作用机制。

通过对现有研究的综合分析,可以看出,尽管已有文献在新质生产力的理论内涵、发展特征及其形成逻辑等方面进行了深入探讨,并提供了大量的研究成果,但这些研究主要集中于宏观层面的理论分析,缺乏针对企业层面的实证分析。因此,未来的研究应更加关注于微观层面的实证研究,从而为理论与实践之间架起更为紧密的桥梁。另外,现有研究表明CEO信息技术背景和复合职能背景会影响企业经济后果,但对企业新质生产力影响的过程和结果的关注较,且鲜有研究将CEO复合职能背景进一步细分到探讨影响企业的经济后果。基于此,本文将CEO不同职能背景如何影响企业新质生产力的问题展开分析并提出研究假设。

2 研究假设

2.1 CEO单一职能背景与新质生产力

新质生产力是由技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级而催生,以劳动资料、劳动对象、劳动者及其优化组合的跃升为基本内涵,以全要素生产率大幅提升为核心标志,特点是创新,关键在质优,本质是先进生产力[24]。CEO单一职能背景是指CEO只担任过一种类型的职业。CEO的管理风格源自特质性的职业经历元素,本文对其多样化的职业经历进行细分并分析CEO不同单一职能背景对新质生产力的影响。

CEO信息技术背景是指CEO具有与企业信息化管理、信息技术相关的教育或从业经历。本文认为CEO信息技术背景通过劳动资料的创新、劳动对象的创新、劳动者的创新三个方面影响企业新质生产力。

首先,拥有信息技术背景的CEO会确定企业重

视信息技术的氛围和环境，提高企业采纳并利用信息技术和信息系统进行经营管理的可能性[25]。其更注重数据的分析和运用，使数据资源成为关键生产要素进入生产过程，由数据驱动的决策可以帮助企业更好地了解资源消耗情况，优化流程和提高效率，创新劳动资料的使用范围和方式，提高劳动资料的使用价值。

其次，在劳动对象创新方面，拥有信息技术背景的CEO会更加善于利用大数据、人工智能等技术手段来识别环境、社会和经济等方面的影响因素，即摆脱原有的纯实体的产品或服务，更加注重产品和服务的互联性，提高产品和服务的功能性与体验性，从而制定更具创新发展导向的决策。

最后，当CEO具有信息技术背景时，其专业知识和过往相关工作经验有利于企业聘任具有信息技术专业背景的管理团队，以及选择更合适的信息系统实施团队，从而有利于企业培育和吸引大量具备信息技术和创新能力的人才。随着杰出人才的加入，不仅能够高效地推动人机协同作业，还能激发研究与创新的活力，进而提高新质生产力水平。基于上述观点，提出以下假设。

H1：CEO信息技术背景促进了企业新质生产力。

对拥有生产职能背景的CEO而言，其拥有更多生产技术知识和能力，并在生产流程优化以及供应链管理等方面积累了丰富的实践经验和专业知识，从而能够帮助企业制定更为灵活的成本管控决策[26]。具有生产职能背景的CEO会更加重视企业产品的生产和供应链的协调，而这些工作都与企业的成本管理问题息息相关。即生产职能背景CEO会更加注重企业成本管理和注重流程效率、成本降低、质量的提升，并没有改变产品的本质，在面对企业创新这种资源消耗性活动，创新决策具有较强的不确定性及较高的调整成本和失败概率，因此拥有生产职能背景的CEO关注焦点在于现有产品生产制造工作的完善，没有改变劳动对象和劳动资料c，对人员的要求更多是纪律性，缺少创新精神，企业整体研发强度和创新意愿较低。基于上述观点，提出以下假设。

H2：CEO生产职能背景阻碍了企业新质生产力。

对拥有研发设计背景的CEO而言，其拥有创新相关的专业知识和实践经验[27]，这些专业技术知识素养有利于提高其对创新机会的嗅觉。CEO的研发设计背景使其对企业研发活动过程有整体的认识，对创新活动需要较大资金支持的特点深有体会，研发经历使其对于创新项目的可行性分析更加谨慎与透彻，更愿意进行产品技术创新投资[28]，即从根本上改变产品的本质，实现技术革命性突破。因此拥有研发设计背景的CEO更注重机遇未来带来的产出，加大技术等创新投入，从而发挥科技创新驱动作用，以创新引领变革，实现生产力的新的飞跃。基于上述观点，提出以下假设。

H3：CEO研发设计背景促进了企业新质生产力。

对拥有人力资源背景的CEO而言，其拥有人才组织和分配相关的专业知识和实践经验，这些专业知识素养有助于其做出更多与组织绩效和战略成功有深刻的逻辑联系的重大人才决策[29]。人才是企业实施创新驱动发展的关键，如何培养与选拔高层次管理人才是关乎企业可持续发展的重要议题。具有人力资源背景的CEO从人才视角出发，会招聘与企业创新能够相互匹配的劳动者，有助于改善企业的劳动力资源结构和满足企业创新活动的需求。基于上述观点，提出以下假设。

H4：CEO人力资源背景促进了企业新质生产力。

对拥有管理职能背景的CEO而言，其拥有计划、组织、领导、协调、控制等协调他人的能力和实践经验，即使别人同自己一起实现既定目标的活动过程。具有管理职能背景的CEO会更加注重企业日常经营管理活动，采取问题解决式的战略选择，只有到企业生死攸关时才会寻求变革[30]。即CEO的管理职能背景使其基于企业短期业绩进行评估，因此更看重短期利益，从而没有意愿进行创新投入这类长期活动[31]。同时，考虑到拥有管理职能背景的CEO由于缺乏企业科技创新方面的知识和能力，在技术创新方面难以发挥其专业优势，因此很难对企业创新产生积极作用。基于上述观点，提出以下假设。

H5：CEO管理职能背景阻碍了企业新质生产力。

对拥有市场职能背景的CEO而言，其拥有市场分析能力和知识，这些专业知识有助于其了解真正满足顾客需求的产品要求，更注重提升顾客的体验感。然而现有研究表明，高管团队中市场营销背景成员更多的企业，其创新投资的意愿相对不强，有助于规避投资风险，减少不确定性，所以短期绩效

表现相对较好[32]。同时,考虑到拥有市场职能背景的CEO可能难以对企业创新管理决策提供高效的指导和建议,容易造成无效或低效的研发资源配置,从而降低企业的研发成功率和研发效率,抑制企业创新活动。基于上述观点,提出以下假设。

H6:CEO市场职能背景阻碍了企业新质生产力。

对拥有金融财务法律背景的CEO而言,其拥有融资投资的专业知识和实践经验。金融职能背景塑造了CEO的短期投资倾向和短视行为[33],而创新活动属于长时期、高风险的行为,这意味着具有金融背景的CEO可能会减少创新活动,影响企业进行技术创新。有着财务经历的CEO风险偏好水平较低[34],往往会追求确定性,采取规避风险、减少研发投入的工作方式,进而会对企业的创新产生影响。财务经历的CEO在进行决策时,预期其会更愿意规避陌生领域以使风险最小化。同时,由于对行业和前沿技术的理解相对欠缺,具有金融财务法律背景的CEO可能难以对企业创新管理决策提供高效的指导和建议。基于上述观点,提出以下假设。

H7:CEO金融财务法律背景阻碍了企业新质生产力。

2.2 CEO复合职能背景与新质生产力

CEO复合职能背景是指CEO曾担任过两种及以上类型的职业,即CEO职能背景属于复合型。本文认为CEO复合职能背景通过知识获取和社会网络资源两个方面影响企业新质生产力。首先,在知识获取方面,基于复合知识理论,在不同岗位和领域工作的CEO不仅积累专业知识,还积累有关风险管理、持续学习和关系协调等情境知识。研究表明,职能经历丰富的CEO对于风险性事务持更乐观态度,愿意参与高风险投资并重视长期创新投资。此外,具有多样化经验的CEO能够获取更广泛的信息[35],提升企业的创新投入和产出及创新绩效[36-37]。因此,CEO的复合型职业经历显著增强了其创新能力和意愿。其次,在社会网络资源方面,CEO复合型职业经历通过丰富高管的社会网络资源和增强其风险偏好来提升企业的创新水平。职业经历多样的CEO在不同职能、行业和地域的工作中积累了广泛的人脉和社会资本,这有助于建立信任并提升个人能力的认知[38-39]。根据资源基础理论[40],企业依赖多种资源执行战略,而社会网络作为一项非正式制度安排不仅能提供稀缺资源,还能优化资源配置,从而促进企业创新[41]。因此,CEO的丰富职业经历扩展视野,也增加信息来源和提升信息质量,从而推动企业创新活动并发展企业新质生产力。基于上述观点,提出以下假设。

H8:CEO复合职能背景促进了企业新质生产力。

研究模型如图1所示。

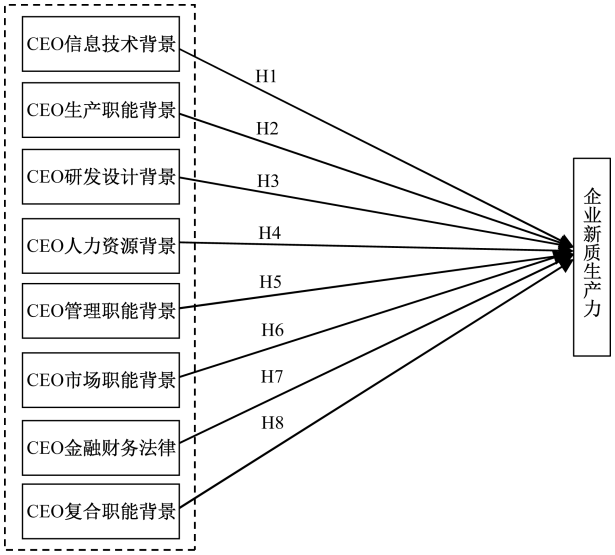


图1 研究模型

3 研究方法

3.1 样本与数据

以2011—2022年沪深A股、创业板和科创板的上市公司为实证样本,具体数据包括两类,第一类是有关上市公司的基本信息、财务报表及公司治理等方面的数据,此部分数据来源于万德数据库和国泰安数据库,其中有关企业新质生产力的数据来源于数据皮皮侠;第二类是上市公司CEO信息技术背景和CEO职业背景信息,如生产、研发设计和人力资源等,此部分数据来源于国泰安数据库。对初始数据进行如下处理:剔除ST和退市公司;剔除金融行业的公司样本;对所有解释变量进行滞后一期;对所有连续变量进行1%和99%的缩尾处理以消除异常值的影响。经过样本缺失值处理,最终的样本数为2011—2022年的32 784个。

3.2 变量测量

3.2.1 因变量:新质生产力

借鉴宋佳等[14]、Li等[42]的研究方法,探讨劳动对象在生产过程中的重要作用与价值,并通过熵值法来量化新质生产力。具体而言,基于生产力的二要素理论,构建了一套完整的指标体系,对

新质生产力进行科学、系统的评估。在这一框架下，运用熵值法确定各个指标的权重，从而衡量新质生产力。

3.2.2 自变量

(1)CEO单一职能背景。参考Haislip和Richardson[25]的做法，在识别CEO信息技术背景时，可以从教育背景和职业经历两个关键方面进行分析。具体来说，信息技术的教育背景包括但不限于那些在电子信息、计算机科学、电子商务、信息与计算科学、信息管理与信息系统以及信息资源管理领域受过教育的个人。而信息技术的任职经历是指个人曾经参与过的信息技术相关工作，这些工作可能涉及信息管理、信息化建设、软件开发、电子工程、电子商务、物联网技术以及云计算服务等领域。若一位CEO具备上述任意一种教育背景或职务经历，则可认为其具备一定的信息技术背景，采用数值1进行衡量；反之，则以0表示其缺乏相关背景。进一步将CEO复合职能背景细分，若CEO只担任过一种类型的职业，则CEO职能背景属于单一型，分别赋值1衡量CEO不同单一职能背景。

CEO复合职能背景。根据汤倩等[43]，通过赋值0或1变量衡量CEO职能背景，若CEO曾担任过生产、研发设计、人力资源、管理、市场、金融财务法律职能等两种及以上类型的职业，则CEO职能背景属于复合型，赋值为1，否则CEO职能背景为单一型，赋值为0。

3.2.3 控制变量

为了有效减少遗漏变量对研究结果的潜在影响，特别选取一系列公司特征作为控制变量。这些变量的具体选择和测量方式如下：首先，公司的规模通过对总资产加1后取自然对数来进行量化；其次，企业的年龄是通过将当前年份减去公司成立年份并加1后取自然对数得出。此外，董事会的规模通过统计公司内部董事的数量，进而取自然对数进行测量。在财务指标方面，我们采用资产负债率作为重要的控制变量，其计算方式为公司总负债与总资产的比例。另外，现金流量比率的测量通过将公司经营活动产生的现金流量净额与总资产进行对比来实现。企业的成长性可以通过主营业务收入的增长率来反映，资产收益率用净利润与总资产的比值来表示，存货占比采用存货净额与总资产的比值来加以测量。除了这些公司特征变量，还引入了年度和行业的虚拟变量，以更好地控制不同年份和行业环境对研究结果可能产生的影响。

3.3 模型构建

为检验CEO职能背景与企业新质生产力之间的关系，构建如下回归模型：

$$NQP_{i,t+1} = \alpha_0 + \alpha_1 ZN_{it} + Control_{it} + Ind_{it} + Year_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

式中：NQP为被解释变量即企业新质生产力；ZN为解释变量CEO职能背景，具体包括CEO信息技术背景、生产职能背景、研发设计背景、人力资源背景、管理职能背景、市场职能背景、金融财务法律背景及复合职能背景；Control为系列控制变量；Ind、Year为固定效应，分别代表行业固定和年份固定；ε为随机扰动项；i、t分别为个体企业和时间。

4 实证结果

4.1 描述性统计分析

表1为变量的描述性统计和相关系数分析，企业新质生产力的均值和标准差分别为5.124、2.496，表明不同企业间新质生产力水平存在较大差异。且CEO不同职能背景间的均值和标准差各不相同，如CEO信息技术背景的均值和标准差分别为0.080、0.271，CEO复合职能背景的均值和标准差分别为0.629、0.438，可见不同上市公司间CEO的不同职能背景具有一定差异。各变量的相关系数均小于0.5，表明变量间不会由于高度相关引起实证分析的偏差。另外，各变量VIF(variance inflation factor)均小于10，说明变量间不存在多重共线性问题。

4.2 检验结果

表2列出了企业CEO不同职能背景对新质生产力影响作用的回归结果，其中模型(1)仅包含控制变量，模型(2)在模型(1)的基础上增加了CEO信息技术背景的检验，模型(3)在模型(2)的基础上增加了CEO生产职能背景、研发设计背景、人力资源背景、管理职能背景、市场职能背景、金融财务法律背景的检验，模型(4)在模型(2)的基础上增加了CEO复合职能背景的检验。由于CEO复合职能背景包含单一职能背景，为避免内生性的影响，采用分模型检验CEO单一职能背景与复合职能背景的假设。且表3列出了企业CEO不同单一职能背景和CEO复合职能背景对新质生产力影响作用的回归结果，其中模型(1)～模型(7)的因变量为企业新质生产力。

模型(2)的结果表明CEO信息技术背景对企业下新质生产力有显著的正向作用($\beta=0.492$，$P<0.001$)。这一结果印证了对H1的理论论述，即拥有

表1　描述性统计和相关系数分析结果

变量	新质生产力	CEO信息技术背景	CEO生产职能背景	CEO研发设计背景	CEO人力资源背景	CEO管理职能背景	CEO市场职能背景	CEO金融财务法律	CEO复合职能背景	企业规模	企业年龄	董事会规模	资产负债率	现金流量比率	成长性	资产收益率	存货占比
新质生产力	1.000																
CEO信息技术背景	0.123	1.000															
CEO生产职能背景	0.017	−0.042	1.000														
CEO研发设计背景	0.164	0.115	0.148	1.000													
CEO人力资源背景	0.033	−0.009	−0.002	−0.028	1.000												
CEO管理职能背景	−0.002	0.007	0.069	0.101	0.027	1.000											
CEO市场职能背景	0.012	0.038	0.039	−0.026	0.007	0.103	1.000										
CEO金融财务法律	−0.032	−0.028	−0.085	−0.135	0.031	0.078	0.010	1.000									
CEO复合职能背景	0.081	0.051	0.287	0.436	0.110	0.240	0.465	0.358	1.000								
企业规模	0.075	−0.043	0.006	−0.044	0.055	−0.012	0.031	0.060	−0.002	1.000							
企业年龄	0.037	−0.039	0.009	−0.066	0.043	−0.039	0.028	0.111	0.025	0.183	1.000						
董事会规模	0.037	−0.033	0.015	−0.022	0.013	0.038	−0.026	0.022	−0.024	0.261	0.023	1.000					
资产负债率	−0.061	−0.080	−0.027	−0.098	0.024	−0.026	−0.015	0.070	−0.054	0.487	0.189	0.146	1.000				
现金流量比率	0.110	−0.024	0.047	−0.014	0.018	−0.000	0.013	−0.006	0.005	0.087	0.026	0.039	−0.157	1.000			
成长性	0.027	0.060	−0.035	0.042	0.003	−0.002	−0.012	0.001	0.006	−0.006	−0.001	−0.016	0.033	−0.043	1.000		
资产收益率	−0.007	0.028	0.028	0.046	−0.014	0.041	0.015	−0.047	0.016	−0.012	−0.106	0.008	−0.374	0.380	0.082	1.000	
存货占比	−0.296	−0.044	−0.043	−0.058	−0.031	−0.007	−0.021	0.012	−0.053	0.112	0.056	−0.009	0.289	−0.208	0.080	−0.065	1.000
平均值	5.124	0.080	0.128	0.253	0.021	0.969	0.275	0.187	0.629	22.072	2.841	2.131	0.423	0.048	0.252	0.040	0.143
标准差	2.496	0.271	0.335	0.435	0.144	0.174	0.447	0.390	0.483	1.317	0.363	0.199	0.211	0.071	0.640	0.064	0.132

注:相关系数绝对值大于0.012,在双尾检验0.05的水平下显著;相关系数绝对值大于0.015,在双尾检验0.01的水平下显著。

表 2　面板回归结果

变量	模型(1)	模型(2)	模型(3)	模型(4)
CEO 信息技术背景		0.492 (0.046)***	0.442 (0.046)***	0.489 (0.046)***
CEO 生产职能背景			−0.183 (0.036) ***	
CEO 研发设计背景			0.501 (0.029)***	
CEO 人力资源背景			0.230 (0.081)***	
CEO 管理职能背景			−0.100 (0.069)	
CEO 市场职能背景			−0.040 (0.027)	
CEO 金融财务法律			−0.180 (0.031)***	
CEO 复合职能背景				0.045 (0.014)**
企业规模	0.158 (0.012) ***	0.155 (0.012)***	0.153 (0.012)***	0.154 (0.012)***
企业年龄	−0.171 (0.040)***	−0.162 (0.040)***	−0.125 (0.040)***	−0.160 (0.040)***
董事会规模	0.537 (0.065)***	0.527 (0.065)***	0.526 (0.064)***	0.522 (0.065)***
资产负债率	0.104 (0.079)	0.118 (0.079)	0.184 (0.078)	0.121 (0.079)
现金流量比率	1.905 (0.196)***	1.942 (0.196)***	2.007 (0.195)***	1.946 (0.196)***
成长性	0.123 (0.019)***	0.118 (0.019)***	0.108 (0.019)***	0.118 (0.019)***
资产收益率	−1.914 (0.229)***	−1.956 (0.228)***	−2.027 (0.227)***	−1.966 (0.228)***
存货占比	−2.787 (0.128)***	−2.783 (0.128)***	−2.782 (0.127)***	−2.773 (0.128)***
常数项	0.472 (0.322)	0.547 (0.322)†	0.535 (0.326)	0.516 (0.322)
年份	Yes	Yes	Yes	Yes
行业	Yes	Yes	Yes	Yes
观测值	32 784	32 784	32 784	32 784
调整后 R^2	0.264	0.266	0.275	0.266

注：括号内为标准误差；假设检验系数为单尾检验，控制变量系数为双尾检验；†表示 $P<0.1$，* 表示 $P<0.05$，** 表示 $P<0.01$，*** 表示 $P<0.001$。

信息技术背景的 CEO 通过其自身的专业知识推动劳动资料、劳动对象和劳动者方面的创新，有助于企业全面提升创新能力，进而推动新质生产力发展。因此 H1 得到支持。

模型(3)的结果表明 CEO 生产职能背景对企业新质生产力有显著的负向作用($\beta=-0.183$，$P<0.001$)。这一结果印证了对 H2 的理论论述，即生产职能背景的 CEO 关注焦点在于现有产品生产制造工作的完善和企业成本管理，企业整体研发强度和创新意愿较低，从而不利于企业新质生产力。因此 H2 得到支持。

模型(3)的结果表明 CEO 研发设计背景对企业新质生产力有显著的正向作用($\beta=0.501$，$P<0.001$)。这一结果印证了对 H3 的理论论述，即研发设计背景的 CEO 拥有创新相关的专业知识和实践经验，且能够向投资机构传递积极信号，从而提升创新投入和提高研发投资强度，而推动新质生产力发展。因此 H3 得到支持。

模型(3)的结果表明 CEO 人力资源背景对企业新质生产力有显著的正向作用($\beta=0.230$，$P<0.001$)。这一结果印证了对 H4 的理论论述，即人力资源背景的 CEO 拥有人才组织和分配相关的专业知识和实践经验，会招聘与企业创新能够相互匹配的劳动者，满足企业创新活动的需求。因此 H4 得到支持。

模型(3)的结果表明 CEO 管理职能背景对企业新质生产力有负向作用但并不显著($\beta=-0.100$，$P>0.1$)。因此 H5 未得到支持。

模型(3)的结果表明 CEO 市场职能背景对企业新质生产力有负向作用但并不显著($\beta=-0.040$，$P>0.1$)。因此 H6 未得到支持。

模型(3)的结果表明 CEO 金融财务法律背景对企业新质生产力有显著的负向作用($\beta=0.180$，$P<0.001$)。这一结果印证了对 H7 的理论论述，即金融财务法律背景的 CEO 有短期投资倾向和短视行为，往往会追求确定性，而对长时期、高风险的创新活动行为，采取规避风险、减少研发投入，进而会对企业的创新产生影响，不利于企业新质生产力发展。因此 H7 得到支持。

模型(4)的结果表明 CEO 复合职能背景对企业新质生产力有显著的正向作用($\beta=0.045$，$P<0.01$)。这一结果印证了对 H8 的理论论述，即拥有复合职能背景的 CEO 通过复合知识结构及丰富的社会网络资源，增强其风险偏好倾向、创新能力和意愿，进而提升企业创新水平和影响企业新质生产力。因此 H8 得到支持。

4.3　稳健性检验

本文采取了多种方法来进行稳健性检验。首先，为了重新估计模型，更换了被解释变量，选用企业的全要素生产率作为替代指标，以进一步探索 CEO 的信息技术背景及其复合职能背景与企业新质生产力之间的关系。经过这一调整，研究发现原有的结论依然得到了验证。其次，为了提升模型的聚类标准，考虑到大多数企业可能不会频繁更换地

表3　面板回归结果

变量	模型(1)	模型(2)	模型(3)	模型(4)	模型(5)	模型(6)	模型(7)
CEO生产职能背景	−0.092 (0.036)*						
CEO研发设计背景		0.511 (0.028)***					
CEO人力资源背景			0.177 (0.081)*				
CEO管理职能背景				−0.051 (0.068)			
CEO市场职能背景					−0.062 (0.027)*		
CEO金融财务法律						−0.235 (0.030)***	
CEO复合职能背景							0.048 (0.014)***
企业规模	0.159 (0.012)***	0.156 (0.012)***	0.158 (0.012)***	0.158 (0.012)***	0.159 (0.012)***	0.159 (0.012)***	0.157 (0.012)***
企业年龄	−0.171 (0.040)***	−0.138 (0.040)***	−0.173 (0.040)***	−0.172 (0.040)***	−0.174 (0.040)***	−0.156 (0.040)***	−0.168 (0.040)***
董事会规模	0.539 (0.065)***	0.521 (0.064)***	0.538 (0.065)***	0.539 (0.065)***	0.538 (0.065)***	0.542 (0.065)***	0.531 (0.065)***
资产负债率	0.102 (0.079)	0.163 (0.079)*	0.105 (0.079)	0.103 (0.079)	0.105 (0.079)	0.118 (0.079)	0.107 (0.079)
现金流量比率	1.914 (0.196)***	1.969 (0.195)***	1.902 (0.196)***	1.903 (0.196)***	1.903 (0.196)***	1.899 (0.196)***	1.910 (0.196)***
成长性	0.122 (0.019)***	0.114 (0.019)***	0.123 (0.019)***	0.123 (0.019)***	0.123 (0.019)***	0.123 (0.019)***	0.123 (0.019)***
资产收益率	−1.909 (0.229)***	−1.998 (0.227)***	−1.908 (0.229)***	−1.909 (0.229)***	−1.908 (0.229)***	−1.947 (0.228)***	−1.925 (0.229)***
存货占比	−2.787 (0.128)***	−2.772 (0.127)***	−2.782 (0.128)***	−2.788 (0.128)***	−2.791 (0.128)***	−2.807 (0.128)***	−2.776 (0.128)***
常数项	0.466 (0.322)	0.393 (0.321)	0.487 (0.322)	0.519 (0.328)	0.465 (0.322)	0.448 (0.322)	0.439 (0.323)
年份	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
行业	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
观测值	32 784	32 784	32 784	32 784	32 784	32 784	32 784
调整后 R^2	0.264	0.271	0.264	0.264	0.264	0.265	0.264

注:括号内为标准误差;假设检验系数为单尾检验,控制变量系数为双尾检验;†表示 $P<0.1$,* 表示 $P<0.05$,** 表示 $P<0.01$,*** 表示 $P<0.001$。

域,若不引入地区的固定效应,就可能忽视这一时间不变的重要变量所带来的影响,从而导致研究结果产生偏误。因此,在检验模型稳健性的过程中,增加地区固定效应。经过这一调整,结果与之前的分析保持一致,进一步增强了研究的可信度。最后,我们对样本进行了部分剔除,主要考虑到新冠肺炎疫情对企业发展的外部影响。排除2020年的样本数据。同时,为了减轻重大突发事件对研究结果的潜在干扰,也删除了2021—2022年的相关企业数据。经过上述一系列稳健性检验后,得出的结果依然与最初的结论保持一致。这一系列方法的应用增强了研究结果的可靠性和有效性。

5　结论与探讨

5.1　结论

本文旨在深入探讨企业CEO不同职能背景对新质生产力的影响机制和作用效果,同时,还进一步细化了CEO的复合职能背景,分析不同单一职能背景对新质生产力的独特影响路径。基于对中国4 241家上市公司在2011—2022年的32 784个样本数据进行的实证研究,结果显示,拥有信息技术背景的CEO、复合职能背景的CEO以及研发设计背景和人力资源背景的CEO都能有效促进企业的

新质生产力提升。然而,若CEO拥有生产职能背景及金融财务法律背景,则可能会对新质生产力产生阻碍作用。最后,关于CEO管理职能背景和市场职能背景与新质生产力的关系,并未得到实证支持。

首先,对于CEO管理职能背景阻碍新质生产力发展的假设未得到有力支持,其原因可能为,尽管其创新推动作用有限,但其在组织协调和资源配置上的能力能够在一定程度上弥补创新投入的不足,从而抵消了预期的负面效应。同时,在企业整体数字化转型和创新驱动的大环境下,拥有管理职能背景的CEO也可能通过依赖外部专家、跨职能团队合作或引进外部资源来弥补其在创新领域的短板。由此,其作用效果在实证检验中表现为不显著,而非显著的抑制作用。对于CEO市场职能背景阻碍新质生产力的假设未得到有力支持,这一结果可能源于以下原因,一方面,尽管市场职能背景的CEO创新驱动力有限,但其在市场分析与顾客导向方面的优势,能够通过优化产品定位和市场策略,间接支持企业的创新绩效;另一方面,在企业数字化转型和跨职能协作不断加强的背景下,市场职能背景CEO也可以借助技术团队和外部资源来弥补其在研发管理上的短板,因此其负面影响未能在实证检验中表现为显著。

本文首先采用大样本实证分析的方法,从企业高管的视角出发,深入探讨了CEO不同职能背景如何影响新质生产力的发展机制、路径及其结果。这一研究不仅扩展了现有关于企业新质生产力的理论框架,也为学术界提供了关于如何通过CEO的职能背景来促进新质量生产力的深刻理解。其次,目前学术界对于CEO在信息技术领域的专业背景及复合职能背景与新质生产力之间关系的研究仍显得相对不足。因此,本文旨在填补这一领域的空白,通过高管视角的理论探讨,深化了对企业如何有效提升新质生产力的理解。最后,将CEO的复合职能背景进一步细分为六种不同的单一职能背景,进而分析这些单一职能背景在何种程度上影响企业的新质生产力。这一细致的分类和分析,不仅丰富了学术界对CEO不同职能背景所产生影响的理论认知,同时也为相关领域的后续研究提供了新的思路。

本文同样对中国企业在高管团队结构的构建与治理方面具有重要的现实意义。不同职业背景的CEO通常拥有各异的知识认知及行为模式,这种差异性将直接影响企业的创新决策与相关行为。人才的引进与培养是实施创新驱动发展战略中至关重要的因素。本文深入探讨了高管职业经历对企业创新行为的理论机制及其影响因素,从而为企业在高层次人才的招聘与选拔过程中提供新的实证支持。这一研究能够帮助上市公司完善高管结构与选聘机制,旨在促进内部高层人才的多岗位经历,通过系统化的培训与发展,培养出具有强烈创新意识及实际创新能力的管理者,最终形成一支有助于企业持续创新与高质量发展的管理团队。

5.2 建议

政府层面:其可将信息技术、研发设计等战略性领域的人才纳入高层次人才引进计划,推动企业积极吸纳具备相关职能背景的CEO。对于积极聘用此类专业背景CEO的企业,可给予税收优惠政策或提供研发补贴等,从而增强企业在高端人才引进方面的积极性和主动性。同时,建立复合型管理人才专项培养基金,鼓励并支持校企深度合作,开展跨领域管理能力培训项目,强化CEO的数字化思维与创新意识。此外,对于金融财务法律职能背景的CEO,由于其可能对新质生产力形成一定制约,可探索设立风险补偿或再培训机制,以平衡其风险控制优势与企业创新发展的需求。

企业层面:在CEO选拔过程中,转变传统观念,优先选拔具有信息技术、研发设计或复合职能背景的候选人。建立以技术敏感性与跨职能整合能力为核心要素的科学评价体系,全面、精准地衡量候选人的专业素养与综合管理能力。对于具有生产背景的CEO,有针对性地实施创新领导力转型计划,借助数字化改造项目实践,帮助其更新管理理念,提升在数字化时代下的管理效能。与此同时,对于金融财务法律背景的高管,企业在发挥其风险控制优势的同时,可通过跨职能团队协作和创新激励机制,避免其过度保守倾向对新质生产力的抑制作用。

5.3 局限性

首先,关于企业新质生产力的测量方法,当前采用的指标并不是唯一的选择。后续的研究可以从其他角度出发,构建一个更加科学且全面的评价指标体系,进而对新质生产力的发展水平进行更加准确的量化,以此为促进新质生产力的加速发展提供切实的依据与支持。其次,本文所使用的客观数据进行了大样本的实证研究,但在选取数据时未能充分考虑不同地区的具体情况。因此,今后的研究可以基于对各地区产业基础和经济发展水平差异

的深入理解,进一步探讨各区域发展新质生产力时所需的个性化路径和策略。最后,值得注意的是,本文的实证研究是在中国的转型经济背景下进行的,未来如果能在其他发展中国家的市场经济环境中进行类似的研究,将对本研究结论的普遍适用性有显著的帮助。

参考文献

[1] 任保平,豆渊博. 新质生产力:文献综述与研究展望[J]. 经济与管理评论,2024,40(3):5-16.

[2] 张春敏,黄婧. 培育发展新质生产力的新动能[N]. 人民日报,2024-04-17(005).

[3] 毛聚,李杰,张博文. CEO复合职能背景与企业数字化转型[J]. 现代财经(天津财经大学学报),2022,42(9):37-58.

[4] 周文,许凌云. 再论新质生产力:认识误区、形成条件与实现路径[J]. 改革,2024(3):26-37.

[5] 蒲清平,向往. 新质生产力的内涵特征、内在逻辑和实现途径——推进中国式现代化的新动能[J]. 新疆师范大学学报(哲学社会科学版),2024,45(1):77-85.

[6] 胡莹,方太坤. 再论新质生产力的内涵特征与形成路径——以马克思生产力理论为视角[J]. 浙江工商大学学报,2024(2):39-51.

[7] 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.

[8] 胡莹. 新质生产力的内涵、特点及路径探析[J]. 新疆师范大学学报(哲学社会科学版),2024,45(5):36-45.

[9] 张林,蒲清平. 新质生产力的内涵特征、理论创新与价值意蕴[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2023,29(6):137-148.

[10] 柳学信,曹成梓,孔晓旭. 大国竞争背景下新质生产力形成的理论逻辑与实现路径[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2024,30(1):145-155.

[11] 杜传忠,李钰葳. 强化科技创新能力加快形成新质生产力的机理研究[J]. 湖南科技大学学报(社会科学版),2024,27(1):100-109.

[12] 胡洪彬. 习近平总书记关于新质生产力重要论述的理论逻辑与实践进路[J]. 经济学家,2023(12):16-25.

[13] 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.

[14] 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.

[15] 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.

[16] 杨芳,张和平,孙晴晴,等. 企业数字化转型对新质生产力的影响[J]. 金融与经济,2024(5):35-48.

[17] 郝颖,赵敏,王伟楠,等. 女性高管认知烙印对企业绿色创新的影响研究[J]. 科研管理,2025,46(8):190-198.

[18] 杜勇,谢瑾,陈建英. CEO金融背景与实体企业金融化[J]. 中国工业经济,2019(5):136-154.

[19] 袁方,方晓珍,钟腾. 女性高管与企业劳资财务分配[J]. 管理现代化,2023,43(3):80-91.

[20] HAMBRICK D C. Upper echelons theory: an update[J]. Academy of Management Review,2007,32(2):334-343.

[21] 王象路,张文泉,耿新. CEO信息技术背景对企业数字化创新的影响机制研究[J]. 经济与管理研究,2023,44(10):129-144.

[22] 何瑛,于文蕾,戴逸驰,等. 高管职业经历与企业创新[J]. 管理世界,2019,35(11):174-192.

[23] 段云龙,柳艳,吴广伟. CEO职能经历丰富度对企业创新质量的影响[J]. 科研管理,2023,44(1):173-182.

[24] 尹西明,陈劲,王华峰,等. 强化科技创新引领 加快发展新质生产力[J]. 科学学与科学技术管理,2025,46(8):3-9.

[25] HAISLIP J Z,RICHARDSON V J. The effect of CEO IT expertise on the information environment: evidence from earnings forecasts and announcements[J]. Journal of Information Systems,2018,32(2):71-94.

[26] 杨国超,胡艺泽. 生产制造背景CEO与企业成本管理决策——基于制造业上市公司的经验证据[J]. 会计研究,2023(7):132-145.

[27] 张琴. 技术背景CEO、技术创新与企业绩效——基于民营高科技企业的实证分析[J]. 经济问题,2018(5):82-87.

[28] 李子妍,胥朝阳,吕紫荆. CEO研发背景、成本粘性与创新投入[J]. 财会通讯,2022(16):51-55.

[29] 田秋丽,谢晋宇,田雪源. 人力资源总监为何难以晋升为CEO——基于世界500强企业CEO职业背景信息的分析[J]. 中国人力资源开发,2014(3):50-55.

[30] 尚航标,房珈竹,李卫宁. CEO职业背景对创业企业技术创新影响研究[J]. 华东经济管理,2018,32(7):142-149.

[31] BLACK F,SCHOLES M. Thepricing of options and corporate liabilities[J]. Journal of Political Economy,1973,81(3):637-654.

[32] 何明钦. 高管团队职能背景、创新投资与企业绩效[J]. 工业技术经济,2020(8):3-12.

[33] 李刚,方堃,肖土盛. CEO金融背景与企业创新:促进还是抑制?[J]. 会计与经济研究,2021,35(5):43-61.

[34] 王玉英,林晓丽. CEO财务经历、研发创新与企业绩效——以民营上市公司为例[J]. 会计之友,2021(5):100-106.

[35] CROSSLAND C,ZYUNG J,HILLER N J,et al. CEO career variety: effects on firm-level strategic and social novelty[J]. Academy of Management Journal,2014,57(3):652-674.

[36] RODAN S,GALUNIC C. More than network structure: how knowledge heterogeneity influences managerial performance and unnovativeness[J]. Strategic Management Journal,2004,25(6):541-562.

[37] 赵子夜，杨庆，陈坚波. 通才还是专才：CEO的能力结构和公司创新[J]. 管理世界，2018，34(2)：123-143.
[38] GRANOVETTER M. Economic action and social structure：the problem of embeddedness[J]. American Journal of Sociology，1985，91(3)：481-510.
[39] CUSTODIO C，FERREIRA M A，MATOS P. Generalists versus specialists：lifetime work experience and chief executive officer pay[J]. Journal of Financial Economics，2013，108(2)：471-492.
[40] WERNERFELT B. A resource-based view of the firm[J]. Strategic Management Journal，1984，5(2)：171-180.
[41] DAHL M S，PEDERSEN C Ø R. Social networks in the R&D process：the case of the wireless communication industry around arboreal，Denmark[J]. Journal of Engineering and Technology Management，2005，22(1/2)：75-92.
[42] LI J，NOORLIZA K，ZHANG X. Enhancing environmental，social and governance performance through new quality productivity and green innovation[J]. Sustainability，2024，16(11)：4843.
[43] 汤倩，罗福凯，刘源，等. CEO多职业背景对企业技术资本积累的影响——基于沪深A股上市公司数据的研究[J]. 会计研究，2021(11)：88-101.

Impact of CEO Functional Background on New Quality Productivity in Enterprises

YAN Dingyun，LIANG Jie
(School of Management，Xi'an Polytechnic University，Xi'an 710048，China)

Abstract：As the core personnel in enterprise management decision-making，CEOs play an irreplaceable role in enterprise reform and development. However，there is currently little literature focusing on the relationship between the different functional backgrounds of CEOs and new quality productivity in enterprises. Based on an empirical analysis of 32 784 samples from 4 241 listed companies in China from 2011 to 2022，the empirical results show that both the information technology background and the composite functional background of CEOs can promote new quality productivity in enterprises. Based on this，further analysis of the CEO's composite functional background found that the CEO's research and development design background and human resources background can promote new quality productivity in enterprises，while the CEO's production function background，management function background，marketing function background，and financial and legal background hinder new quality productivity in enterprises. The research conclusions reveal the impact of different CEO functional backgrounds on enterprise new quality productivity，and at the same time provide guidance for the current selection and appointment of CEOs and the acceleration of the formation of new quality productivity practices. Finally，based on the conclusions，it is recommended that the government should optimize talent policy orientation and enterprises should restructure their senior management selection mechanisms to promote continuous innovation and the development of new quality productivity.

Keywords：CEO；single functional background；composite functional background；enterprise new quality productivity