

公司海外背景高管聘任的地区同群效应

唐松莲¹, 顾倩¹, 夏飞²

(1. 华东理工大学商学院, 上海 200237; 2. 上海财经大学财经研究所, 上海 200433)

摘要: 海外经历通常被认为是良好教育背景或专业知识技能的标志,在经济全球化背景下,海外背景高管是公司保持竞争能力的利器,因而上市公司聘任海外背景高管的影响因素值得关注。文章选取2008-2017年A股上市公司为研究样本,对公司聘任海外背景高管的地区同群效应存在性与影响机制展开研究。研究发现:(1)公司聘任海外背景高管存在地区同群效应;(2)示范者行为影响地区同群效应,即聘任海外背景高管公司的国际化业务水平高和创新能力强会影响聘任海外背景高管的地区同群效应;(3)观察者与示范者之间的关系影响地区同群效应,即公司间“一把手”的年龄相仿、薪酬相近和产权相似会影响聘任海外背景高管的地区同群效应。文章揭示了地缘性群体因素对公司人才聘任的影响,为企业高管聘任决策和地方政府制定人才引进政策提供了参考,有利于落实中央“聚天下英才而用之”的人才强国战略。

关键词: 管理层;海外背景;高管聘任;地区同群效应

中图分类号: F572.88 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-0150(2020)02-0096-15

一、引言

中共十九大报告指出,人才是实现民族振兴、获取国际竞争优势的重要战略资源,中国要聚天下英才而用之。作为世界上最大的新兴市场国家,中国所蕴藏的巨大市场潜力和就业机会也在不断吸引着海外人才回国发展。《中国留学生回国就业蓝皮书》统计报告显示,2016年我国留学回国人数不断增长,较2012年增长了58.48%,超过80%的留学生选择回到祖国。海外经历通常被认为是具有良好的教育背景或专业知识技能的标志,越来越多的公司都在争相聘任具有全球视野的高管,如华为引进诺基亚前高管赵科林,小米聘任前谷歌全球副总裁Hugo Barra,京东商城聘请前美银美林董事黄莺春,百度任命前微软全球执行副总裁陆奇,等等。

与本土成长起来的高管相比,具有海外背景的高管拥有全球性视野、国际化资源和社会网络、先进的科学技术以及前沿思维观念,在资本市场上受到广泛青睐,具有海外背景的高管成为资本市场中不可忽视的重要主体。已有文献基于公司效果研究了我国上市公司聘任海外背景高管的动因,但结论却不尽一致。持肯定观点的文献主要集中在企业创新(罗思平和于永达, 2012; 刘凤朝等, 2017)、投资效率(代昀昊和孔东民, 2017)、社会责任(文雯和宋建波,

收稿日期: 2019-11-03

基金项目: 国家自然科学基金“管理层利益诉求与公司策略性信息披露: 基于实地调研视角研究”(71672059); 中央高校基本科研业务费专项资金资助。

作者简介: 唐松莲(1981-),女,湖南邵阳人,华东理工大学商学院副教授;

顾倩(1996-),女,山东临沂人,华东理工大学商学院硕士研究生;

夏飞(1992-),男,安徽寿县人,上海财经大学财经研究所。

2017)、国际业务(周建等, 2013; 李世刚, 2018)等方面; 持否定观点(Lin等, 2014; Li等, 2012)的文献认为, 在目前中国制度背景和发展水平下, 企业聘任海外背景高管面临诸多风险和不确定性, 海外背景高管由于“水土不服”可能对企业绩效有负面作用。基于企业聘任海外背景高管的决策存在不确定性, 有限理性公司决策者将会通过模仿示范者决策来降低决策的不确定性风险(Duflo和Saez, 2000), 因为模仿是对不确定性的回应(DiMaggio和Powell, 1983)。地缘是群体最基本的特征, 地缘相近为公司寻找示范者提供了得天独厚的优势, 进而形成地区同群效应。

现有研究发现同群效应存在于资本结构(Leary和Roberts, 2014; 陆蓉等, 2017)、企业社会责任履行(Cao等, 2019)和公司并购(万良勇等, 2016)等决策中。已有研究发现公司聘任海外背景高管后的经济效果(如公司业绩、创新和社会责任等)存在不确定性(罗思平和于永达, 2012; 刘凤朝等, 2017; Lin等, 2014; Li等, 2012)。那么, 公司聘任海外背景高管的决策是否会受到同一地区其他企业聘任决策的影响呢? 根据国泰安数据库统计, 公司海外背景高管占比最高的地区分别是广东、北京和上海, 平均达到8%; 最低地区分别是新疆、贵州和山西, 平均不到3%。这表明上市公司聘任海外背景高管受地缘性因素的影响, 地区间差异较大。

本文选取2008–2017年A股上市公司为研究样本, 对上市公司聘任海外背景高管地区同群效应的存在性和影响机制展开分析, 研究发现公司海外背景高管的聘任决策具有地区同群效应; 公司通过观察同地区聘任海外背景高管公司的国际化业务水平与创新能力而作出相似的海外背景高管的聘任决策; 同等情况下, 公司更偏向模仿同地区“一把手”年龄相仿、薪酬相近或产权相似公司的海外背景高管聘任决策。

本研究试图在以下方面做出贡献: 第一, 为同群效应研究提供增量贡献。同群效应是公司规避不确定性风险而进行观察式学习的普遍现象, 现有文献主要集中于并购、高管薪酬、投资决策等领域, 而高管聘任特别是海外高管聘任决策中的模仿现象是目前大家关注的问题, 本研究不仅验证了这种地区同群效应的存在, 还发现国际化水平和创新能力是影响该地区同群效应的重要因素。第二, 对海外背景高管研究进行“上游”的延展。现有该领域研究主要集中于海外背景高管作用于公司的效果, 即“下游”的研究, 而忽视了影响公司聘任海外背景高管因素的研究。第三, 从实践角度看, 研究揭示地缘群体对海外背景人才储备的影响, 不仅有助于企业参照同地区企业聘任高管情况以推进企业海外背景高管的聘任, 且为地方政府制定人才引进政策提供参考。

二、文献综述与分析框架

(一) 聘任海外背景高管地区同群效应的存在性

高层梯队理论(Hambrick和Mason, 1984)认为高管特质决定高管认知和价值观, 进而影响企业战略决策。有学者发现因为海外背景高管海外求学或工作经历, 使其拥有全球性视野, 故公司海外背景高管聘任可提升公司创新水平(Liu等, 2010; 罗思平和于永达, 2012; 刘凤朝等, 2017); 还有学者发现因海外背景高管国际化资源和社会网络而提升公司国际业务(Filatov等, 2009; 周建等, 2013; 李世刚, 2018); 此外, Shane和Khurana(2003)、代昀昊和孔东民(2017)、文雯和宋建波(2017)从投资效率和社会责任视角得到海外背景高管正面作用于公司的证据。但也有部分研究得到相反的结论, 认为在目前中国制度背景和发展水平下, 企业聘任海外背景高管后面临着很多风险与不确定性, 海外背景高管因“水土不服”而负面作用于企业绩效(Lin等, 2014; Li等, 2012)。可见, 聘任海外背景高管对公司而言并不是只带来积极作用, 也存在消极作用的可能。

公司决策是否聘任海外背景高管需要权衡风险与收益。Meyer和Rowan(1977)研究发现,在不确定性情况下社会参照因素会部分地取代理性因素,合法性规则也会部分取代技术性规则,从而导致群体内个体决策呈现趋同特征。Bandura(1977)提出社会学习理论(social learning theory),试图用心理学中的行为主义原理系统地解释人们的社会行为,认为个体会通过关注、观察和模仿示范者模范行为来学习各种行为。企业聘任海外背景高管的决策存在不确定性,有限理性公司决策者会通过模仿示范者决策来降低决策不确定性带来的风险(Dufllo和Saez, 2000),正如Dimaggio和Powell(1983)所言,模仿是对不确定性的一种回应。

地缘因素是群体的最基本特征,地缘相近为公司寻找示范者提供得天独厚的优势,进而形成地区同群效应。首先,同一地区经济和商业条件类似(如经济发展水平与目标、金融发展、市场化竞争程度等),可能会导致企业模仿本地领头企业进行决策。尤其在上述条件发生变化时,企业面临未来的不确定性升高,更需要寻找一个可以参照的对象。其次,搭便车行为在企业层面同样存在。Banerjee(1992)指出,企业在自身信息存在噪声、达到最优决策的成本较高时,企业的决策可能更多依赖于其他企业。一般来说,企业在选择参照企业进行模仿时,同地区企业最容易被选择。最后,管理者可能也存在模仿行为,比如能力低的经理人会在一定程度上模仿同地区能力高的经理人(Scharfstein和Stein, 1990)。总之,同一地区上市公司间信息获取便利,存在更多交流机会,使得同地区企业更易成为模仿对象(Li和Yao, 2010)。因此,上市公司在聘任海外背景高管时可能存在地区内模仿现象,使自身决策与同地区企业保持一致,以降低公司决策的不确定性,从而产生上市公司聘任海外背景高管的地区同群效应。据此提出假设1:

H₁: 在其他条件不变的情况下,公司聘任海外背景高管行为存在地区同群效应。

(二)聘任海外背景高管地区同群效应的影响机制

社会学习理论认为个体会通过关注、观察和模仿示范者的模范行为进行学习,即人的思想、感情和行为既受直接经验的影响,也受观察的影响(Bandura, 1977)。观察者能通过观察示范者表现的行为及其后果而产生观察式学习(observational learning)。观察式学习分为四个阶段:观察者注意示范者行为——示范者行为表象化——观察者再现示范者行为——观察者表现出示范行为。可见,示范者行为与观察者和示范者之间的关系是影响观察式学习效果的两个关键因素。在本研究中,示范者是聘任海外背景高管的公司,观察者是同地区内其他上市公司,故影响海外背景高管聘任地区同群效应可能具有两条路径:第一,聘任海外背景高管公司的行为特征是否影响同地区内其他公司海外背景高管的聘任决策;第二,聘任海外背景高管公司和其他公司的关系是否影响同地区内上市公司海外背景高管的聘任决策。

1. 示范者行为:国际化业务和创新能力。随着经济全球化的加深,全球资源配置范围不断扩大,国际化战略已日益成为企业探索和利用外部资源、获得竞争优势的关键战略(Li等, 2017)。与此同时,促进企业成长是决策者的核心任务之一,国际化战略逐渐成为各决策者最频繁使用的企业成长手段(李竞等, 2017; 钟熙等, 2018; Sun等, 2017)。公司高管团队成员中拥有海外背景高管,可以增加高管团队的国外专有知识,降低公司在国际化战略中的不确定性,从而促进公司业务的国际化。高管团队成员在国外经商的经验以及在国外市场积累的独特知识和社会资本,使其能够更好地获取海外市场信息,克服在国外开展业务的“心理距离”,从而做出更优管理决策,有助于企业海外扩张。因此,海外经验可以作为成功制定和实施国际化战略必要文化知识的替代,拥有海外背景高管的公司能够进一步拓展海外业务,在海外进行投资或者融资,从而促进企业国际化业务的发展(Filatov等, 2009; 周建等, 2013; 李世刚, 2018)。

中共十九大报告指出,“中国经济正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻

坚期”,提升本土企业的自主创新能力是实现经济发展由要素驱动转向创新驱动,实现高质量可持续发展的必由之路(孟庆斌等,2019),创新的重要性越来越受到国家与企业的认可(何瑛等,2019)。哈佛商学院的波特教授说过,在战略管理中,创新对一个企业保持竞争优势非常重要,技术创新对一个企业保证优势地位十分关键。高管海外背景经历会转化为高管认知和能力,进而影响企业创新决策。一方面,海外背景高管可以给企业带来新的技术研发思路和创新驱动思想,有助于企业缩小与发达国家和一流企业的差距;另一方面,海外背景高管往往更具国际化视野,更愿意接受新事物,对于自主创新理解得更加深刻,更愿意创新。与此同时,大量研究证实具有海外教育或工作经验的企业高管,能够运用在国外积累的知识技术和管理经验,会显著提高企业技术创新能力,对企业专利申请量有正向影响(Liu等,2010;罗思平和于永达,2012;刘凤朝等,2017)。

在经济全球化和自主创新的背景下,拓展国际化市场和提升创新能力是保持公司竞争能力的利器,而聘任海外背景高管可表现出公司较强的国际化业务能力和创新能力,因而同地区的其他公司可观察同地区聘任海外背景高管公司的国际化业务与创新能力表现而进行模仿,通过观察式学习,作出其是否聘用海外背景高管的决策。据此提出假设2a:

H_{2a}:聘任海外背景高管公司行为特征会影响同地区内其他公司海外背景高管聘任决策。

2.观察者和示范者之间的关系:“一把手”特征和产权性质相似性。面对示范者行为,同地区观察者也并不是均等获得观察示范者行为的机会(同地区聘任海外背景高管后国际化业务提升和创新能力提高),观察者和示范者是否属于同一社交网络会影响观察者是否有机会注意到示范者的模范行为,即观察者与示范者之间的关系会影响地区同群效应。

公司高管人事任命权,特别是海外背景高管任命权一般都归属于公司董事长或总经理,即“一把手”,故同一地区公司“一把手”是否有机会建立社交网络及沟通渠道(Pool等,2015),是影响其是否作出相似的人才任用决策,以及在聘任海外背景高管决策上表现出地区同群效应的重要因素。年龄和薪酬是判断个体所属群体的重要依据,成为建立社交网络的重要基础(李培馨等,2013)。在中国长幼尊卑传统观念影响下,年龄差异更可能导致成员间的距离和隔阂,造成信息交换的困难,甚至引发相互间的不信任和不尊重。同一年龄段高管更容易具有共同的价值观和信仰,有效降低企业沟通成本(Hambrick和Fukutomi,1991)。故相仿年龄的董事长或总经理在职业发展、教育、成长经历、爱好、价值观等方面更加相似,同地区高管更有可能基于同学、爱好、培训等建立社交关系而进行交流。与此同时,相似薪酬的董事长或总经理生活水平和消费层次相近,更易参加相似类别的娱乐和商务活动,比如居住在同一社区或加入同一会所等,这更便于他们进行私下交流。

产权性质会对企业管理产生重要影响。我国国有企业和非国有企业在管理流程,特别是高管人事聘任方面具有完全不同的流程。相对于非国有企业,国有企业高管人员的政治关联特质更加明显,企业人事任命更具政治色彩。Piotroski和Wong(2015)认为,国有企业承担着更多的社会责任,故在人事任命上考虑的因素不同于民营企业,而且国有企业和非国有企业也面临差异化的考核指标。Akerlof和Kranton(2000)发现同群效应因身份认同而加强,个体会表现出对相同身份群体的决策跟随。由于国有企业和非国有企业间存在公司治理上的差异,预期企业可能会选择模仿与自己相同产权性质公司的行为,因此,相同产权性质的公司之间聘任海外背景高管的地区同群效应更显著。可见,观察者与示范者之间的关系,即观察者和示范者是否属于同一社交网络,如公司“一把手”年龄和薪酬差异、产权相似度均是影响地区同群效应形成的重要因素。如果观察者公司与示范者公司“一把手”的年龄相仿、薪酬相近、产权相似,那么观察者

通过模仿进行观察式学习,进而形成地区同群效应的可能性就会更大。基于此,提出假设2b:

H_{2b} : 聘任海外背景高管公司与同地区其他公司的关系会影响同地区内其他公司海外背景高管的聘任决策。

三、研究数据与研究方法

(一) 样本选择与数据来源

本文选取2008-2017年沪深A股上市公司为样本。财务数据和高管背景数据来源于国泰安数据库,海外业务收入数据来源于Wind数据库,发明专利申请量数据来源于CNRDS数据库。对于数据缺失的样本,通过人工查阅公司年报等相关资料进行补充。判断公司是否为同一地区的依据为公司注册地所在省、自治区和直辖市。参考Roychowdhury(2006)的研究,剔除当年该地区公司数小于15的上市公司;根据研究惯例,剔除ST和金融保险类上市公司。为避免异常值的影响,对所有连续型变量进行上下1%的Winsorize处理,最后得到19 967个样本。

如表1所示,在2008-2017年间我国上市公司聘任海外背景高管总人数为23 481,上市公司聘任的海外背景高管人数和比例呈逐年上升趋势,海外背景高管比例从3.852%上升至7.305%。聘任海外背景高管公司数为11 476,同样,在2008-2017年间聘任海外背景高管公司数和比例也呈逐年上升的趋势,聘任海外背景高管公司的比例从41.893%上升至63.799%。也就是说,目前我国约有三分之二的上市公司聘任了海外背景高管,但是海外背景高管在公司管理层中占比不高,从这个数据特征可以初步判断,我国上市公司聘任海外背景高管可能具有同群效应。

表1 2008-2017年上市公司海外背景高管聘任的分布情况

年度	海外背景高管	高管人数	海外背景高管比例	聘任海外背景高管公司	公司总数	聘任海外背景高管公司比例
2008	922	23 937	3.852%	540	1 289	41.893%
2009	1 112	25 250	4.404%	615	1 369	44.923%
2010	1 417	27 501	5.153%	749	1 502	49.867%
2 011	1 921	34 894	5.505%	1 011	1 865	54.209%
2012	2 300	40 147	5.729%	1 180	2 109	55.951%
2013	2 611	42 698	6.115%	1 280	2 202	58.129%
2014	2 813	42 814	6.570%	1 316	2 168	60.701%
2015	3 091	44 000	7.025%	1 439	2 261	63.644%
2016	3 499	47 706	7.335%	1 603	2 470	64.899%
2017	3 795	51 951	7.305%	1 743	2 732	63.799%
Total	23 481	380 898	6.165%	11 476	19 967	57.475%

(二) 变量定义

本文的主要变量及定义如表2所示。(1)参考Herrmann和Datta(2005)、Liu等(2010),将因变量聘任海外背景高管(OVS_dum)定义为拥有海外求学或海外任职背景的高管(包括董事、监事及高级管理人员),设置为虚拟变量。(2)为验证假设 H_1 ,参考李志生等(2018)的研究,选择同地区聘任海外背景高管公司比例(OVS_re)作为自变量。(3)为验证假设 H_{2a} ,选择同地区聘任海外背景高管公司的国际化水平(OVS_inter)和同地区聘任海外背景高管公司的创新能力(OVS_inva)作为自变量。(4)为验证假设 H_{2b} ,根据地区“一把手”年龄均值,将公司划分为年轻组和年长组,定义同地区“一把手”年轻组聘任海外背景高管(OVS_young)和同地区“一把手”年长组聘任海外背景高管(OVS_old)为自变量。根据地区“一把手”薪酬均值,将公司划分为低

薪酬组和高薪酬组,定义同地区“一把手”低薪酬组聘任海外背景高管(OVS_low)和同地区“一把手”高薪酬组聘任海外背景高管(OVS_high)为自变量。根据公司产权性质,把公司划分为国有企业和民营企业,定义同地区民营企业聘任海外背景高管(OVS_pri)和同地区国有企业聘任海外背景高管(OVS_state)为自变量。

表2 变量定义表

研究假设	变量名称	符号	定义
存在性(H ₁)	聘任海外背景高管	<i>OVS_dum</i>	公司具有海外背景高管(求学或任职)定义为1,否则为0
	同地区聘任海外背景高管公司比例	<i>OVS_re</i>	同地区其他聘任海外背景高管公司数/地区公司总数
示范者行为(H _{2a})	同地区聘任海外背景高管公司的国际化水平	<i>OVS_inter</i>	同地区聘任海外背景高管公司国际化业务收入均值/未聘任海外背景高管公司国际化业务收入均值
	同地区聘任海外背景高管公司的创新能力	<i>OVS_inva</i>	同地区聘任海外背景高管公司发明专利申请量均值/未聘任海外背景高管公司发明专利申请量均值
观察者和示范者之间的关系:“一把手”特征(H _{2b})	同地区“一把手”年轻组聘任海外背景高管	<i>OVS_young</i>	同地区年轻组聘任海外背景高管公司占比
	同地区“一把手”年长组聘任海外背景高管	<i>OVS_old</i>	同地区年长组聘任海外背景高管公司占比
	同地区“一把手”低薪酬组聘任海外背景高管	<i>OVS_low</i>	同地区低薪酬组聘任海外背景高管公司占比
	同地区“一把手”高薪酬组聘任海外背景高管	<i>OVS_high</i>	同地区高薪酬组聘任海外背景高管公司占比
观察者和示范者之间的关系:产权性质(H _{2c})	同地区民营企业聘任海外背景高管	<i>OVS_pri</i>	同地区民营企业聘任海外背景高管公司占比
	同地区国有企业聘任海外背景高管	<i>OVS_state</i>	同地区国有企业聘任海外背景高管公司占比
财务特征	公司年龄	<i>Age</i>	公司成立之日起按年计算,取对数
	公司规模	<i>Size</i>	年末总资产取对数
	财务杠杆	<i>Lev</i>	总负债/总资产
	盈利能力	<i>Roa</i>	净利润/平均资产总额
	成长性	<i>Growth</i>	营业收入增长率
	公司价值	<i>TobinQ</i>	(产权市值+负债市值)/总资产
治理特征	产权性质	<i>State</i>	国企为1,其他为0
	两职合一	<i>Dual</i>	董事长和总经理兼任,取1;否则为0
	高管规模	<i>Tmt</i>	高管总人数,取对数
其他	行业变量	<i>Ind</i>	根据2012年证监会行业分类标准进行分类
	年份变量	<i>Year</i>	年份区间为2008-2017年,设置哑变量

与此同时,还控制一系列公司层面的特征变量,包括公司年龄(Age)、公司规模(Size)、财务杠杆(Lev)、盈利能力(Roa)、成长性(Growth)、公司价值(TobinQ)、产权性质(State)、两职合一(Dual)和高管规模(Tmt)。

(三) 研究模型

1. 聘任海外背景高管地区同群效应的存在性。构建模型(1)以检验假设H₁,即公司聘任海外背景高管是否存在地区同群效应。若β₁显著为正,则说明公司聘任海外背景高管存在地区同群效应。因变量OVS_dum为哑变量,故采用聚类稳健标准误差估计的Probit回归。

$$OVS_dum_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 OVS_re_{i,t} + \beta_2 Controls_{i,t} + Ind + Year + \varepsilon \quad (1)$$

2. 聘任海外背景高管地区同群效应的影响机制。构建模型(2)和模型(3),分别检验同地区聘任海外背景高管公司国际化业务水平与创新能力是否会影响本公司聘任海外背景高管,即示范者行为是否是聘任海外背景高管地区同群效应的影响机制。若β₁的回归系数显著为正,说

明同地区聘任海外背景高管公司的国际化业务水平和创新能力会显著影响该地区公司聘任海外背景高管,即示范者行为会形成地区同群效应,故H_{2a}得到验证。

$$OVS_dum_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 OVS_inter_{i,t} + \beta_2 Controls_{i,t} + Ind + Year + \varepsilon \quad (2)$$

$$OVS_dum_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 OVS_inva_{i,t} + \beta_2 Controls_{i,t} + Ind + Year + \varepsilon \quad (3)$$

构建模型(4)-(6),分组检验观察者与示范者之间的关系,即公司“一把手”年龄相仿与薪酬相近和公司产权性质相似性是否是聘任海外背景高管地区同群效应的影响机制。对模型(4)区分年轻组和年长组进行分组检验,如年轻组的 β_{1a} 表现出正相关且显著程度高于 β_{1b} ,年长组的 β_{1b} 表现出正相关且显著程度高于 β_{1a} ,说明观察者与示范者之间“一把手”的年龄相仿会影响观察者是否任用海外背景高管;对模型(5)区分高薪酬组和低薪酬组进行分组检验,若低薪酬组的 β_{1a} 为正相关且显著程度高于 β_{1b} ,高薪酬组的 β_{1b} 也为正相关且显著程度高于 β_{1a} ,则说明观察者与示范者之间“一把手”的薪酬相近会影响观察者是否任用海外背景高管;对模型(6)区分民营企业组和国有企业组进行分组检验,若民营企业组的 β_{1a} 为正相关且显著程度高于 β_{1b} ,国有企业组的 β_{1b} 为正相关且显著程度高于 β_{1a} ,则说明观察者与示范者之间的产权性质相似性影响观察者是否任用海外背景高管。即观察者与示范者之间的关系是影响地区同群效应形成的重要影响机制,H_{2b}得到验证。

$$OVS_dum_{i,t} = \beta_0 + \beta_{1a} OVS_young_{i,t} + \beta_{1b} OVS_old_{i,t} + \beta_2 Controls_{i,t} + Ind + Year + \varepsilon \quad (4)$$

$$OVS_dum_{i,t} = \beta_0 + \beta_{1a} OVS_low_{i,t} + \beta_{1b} OVS_high_{i,t} + \beta_2 Controls_{i,t} + Ind + Year + \varepsilon \quad (5)$$

$$OVS_dum_{i,t} = \beta_0 + \beta_{1a} OVS_pri_{i,t} + \beta_{1b} OVS_state_{i,t} + \beta_2 Controls_{i,t} + Ind + Year + \varepsilon \quad (6)$$

四、实证结果与分析

(一)描述性统计

表3为主要变量的描述性统计。OVS_dum的均值为0.575,表明样本中有超过40%的样本公司未聘任海外背景高管。OVS_re均值为0.568,最小值为0.118,最大值为0.799,可以看到,不同地区聘任海外背景高管的公司占地区公司总数的比例表现出较大差异。

表3 变量的描述性统计

变量名称	样本量	均值	最小值	中值	最大值	标准差
OVS_dum	19 967	0.575	0	1	1	0.494
OVS_re	19 967	0.568	0.118	0.570	0.799	0.130
OVS_inter	19 967	6.044	0	2.067	231.143	15.163
OVS_inva	19 967	3.376	0.104	2	24.106	3.966
OVS_young	19 967	0.585	0	0.607	0.814	0.138
OVS_old	19 967	0.565	0	0.580	0.882	0.144
OVS_low	19 967	0.537	0.091	0.545	0.809	0.143
OVS_high	19 967	0.651	0	0.661	1	0.138
OVS_pri	19 967	0.629	0.143	0.625	1	0.126
OVS_state	19 967	0.515	0.083	0.531	0.800	0.149
Age	19 967	2.667	1.386	2.708	3.367	0.402
Size	19 967	8.209	5.507	8.046	12.122	1.289
Lev	19 967	0.445	0.050	0.442	0.946	0.214
Roa	19 967	0.043	-0.166	0.038	0.219	0.056
Growth	19 967	0.214	-0.575	0.120	3.762	0.533
TobinQ	19 967	2.229	0.206	1.642	11.708	2.014

续表3 变量的描述性统计

变量名称	样本量	均值	最小值	中值	最大值	标准差
<i>State</i>	19 967	0.431	0	0	1	0.495
<i>Dual</i>	19 967	0.238	0	0	1	0.426
<i>Tmt</i>	19 967	2.919	2.398	2.890	3.526	0.240

OVS_inter均值为6.044, OVS_inva均值为3.376, 表明同地区聘任海外背景高管公司的国际化业务水平和创新能力优于未聘任海外背景高管的公司; OVS_young均值为0.585, OVS_old均值为0.565, 表明同地区年轻组聘任海外背景高管公司占比高于年长组; OVS_low均值为0.537, OVS_high均值为0.651, 表明同地区高薪酬组聘任海外背景高管公司占比高于低薪酬组; OVS_pri均值为0.629, OVS_state均值为0.515, 表明同地区民营企业组聘任海外背景高管公司占比高于国有企业组。

(二) 实证检验结果

1. 公司海外背景高管聘任地区同群效应的存在性检验。采用聚类稳健标准误Probit估计对模型(1)回归(见表4)。在控制行业和年份的情况下, 第(1)列只加入OVS_re进行回归, 第(2)列加入公司财务特征控制变量, 第(3)列加入公司治理特征控制变量。从第(1)–(3)列回归结果看, 变量OVS_re回归系数均在1%水平上显著为正, 表明同地区公司聘任海外背景高管正向影响同地区其他公司海外背景高管聘任决策, 若同一地区公司增加聘任海外背景高管, 则带动同地区其他公司聘任海外背景高管的积极性, 具有显著的联动效应, 表现出地区同群效应, H_1 得到验证。

2. 公司海外背景高管聘任地区同群效应的影响机制

(1) 示范者行为: 国际化业务和创新能力。表5为对 H_{2a} 即地区同群效应影响机制之一——示范者行为的检验结果。第(1)列是检验同地区聘任海外背景高管公司国际化业务对公司聘任海外背景高管影响的结果。变量OVS_inter回归系数在5%水平上显著正相关, 说明如果同地区公司因聘任海外背景高管带来公司国际化业务收入提升, 就会带动同地区其他公司倾向于聘任海外背景高管。第(2)列是检验同地区聘任海外背景高管公司创新能力对公司聘任海外背景高管影响的结果。变量OVS_inva回归系数在1%水平上显著正相关, 说明如果同地区公司因为聘任海外背景高管, 公司创新能力更好, 那么, 同地区其他公司也会越倾向于聘任海外背景高管。可见, 观察者通过模仿示范者行为, 即同地区聘任海外背景高管公司的国际化业务水平与创新能力来决策本公司是否聘任海外背景高管, 从而形成公司聘任海外背景高管的地区同群效应, 即 H_{2a} 成立。

(2) 观察者和示范者之间的关系: “一把手”特征。表6为对 H_{2b} 即地区同群效应影响机制之二——观察者与示范者之间“一把手”特征的检验结果。第(1)列和第(2)列是检验同地区公司“一把手”年龄是否影响公司聘任海外背景高管的回归结果。第(1)列是对年轻组公司的回归, 发现仅OVS_young系数为显著正相关, OVS_old系数没有表现出显著性; 第(2)列是对年长组公司的回归, 发现仅OVS_old的回归系数为显著正相关, OVS_young系数则没有表现出显著性。这表明, 同一地区内董事长或总经理年龄相仿的公司间在聘任海外背景高管决策上有更高的一致性。这说明同地区公司“一把手”因为年龄相近而产生相近的社会网络, 有更多的机会充分交流公司人事聘任, 特别是海外背景高管聘任政策, 故更有可能形成地区同群效应。即观察者与示范者之间“一把手”的年龄相仿会影响观察者是否任用海外背景高管, 从而形成公司聘任海外背景高管的地区同群效应。

表4 公司海外背景高管聘任地区同群效应存在性检验

	(1)OVS_dum	(2)OVS_dum	(3)OVS_dum
<i>OVS_re</i>	1.688*** (9.344)	1.551*** (8.536)	1.569*** (8.640)
<i>Age</i>		-0.266*** (-4.968)	-0.188*** (-3.411)
<i>Size</i>		0.207*** (9.924)	0.197*** (8.907)
<i>Lev</i>		-0.275** (-2.493)	-0.269** (-2.427)
<i>Roa</i>		0.174 (0.560)	0.029 (0.094)
<i>Growth</i>		0.030 (1.533)	0.001 (0.035)
<i>TobinQ</i>		0.067*** (5.850)	0.062*** (5.447)
<i>State</i>			-0.442*** (-9.124)
<i>Dual</i>			0.082* (1.943)
<i>Tmt</i>			0.900*** (11.312)
<i>Constant</i>	-1.250*** (-6.985)	-2.077*** (-7.860)	-4.523*** (-13.798)
<i>Ind</i>	Yes	Yes	Yes
<i>Year</i>	Yes	Yes	Yes
<i>N</i>	19 967	19 967	19 967
<i>Pseudo R-squared</i>	0.043	0.064	0.088

注：括号中为z值，*、**、***分别表示在10%、5%和1%的水平上统计显著。下同。

表5 示范者行为：国际化业务和创新能力

	(1)OVS_dum	(2)OVS_dum
<i>OVS_inter</i>	0.003** (2.507)	
<i>OVS_inva</i>		0.022*** (5.171)
<i>Age</i>	-0.202*** (-3.636)	-0.212*** (-3.838)
<i>Size</i>	0.203*** (9.222)	0.202*** (9.221)
<i>Lev</i>	-0.331*** (-2.981)	-0.324*** (-2.926)
<i>Roa</i>	0.117 (0.378)	0.122 (0.395)
<i>Growth</i>	-0.004 (-0.180)	-0.004 (-0.205)
<i>TobinQ</i>	0.065*** (5.698)	0.064*** (5.636)
<i>State</i>	-0.454*** (-9.351)	-0.444*** (-9.165)
<i>Dual</i>	0.102** (2.442)	0.095** (2.280)
<i>Tmt</i>	0.872*** (10.985)	0.875*** (10.993)
<i>Constant</i>	-3.905*** (-12.210)	-3.982*** (-12.387)
<i>Ind</i>	Yes	Yes
<i>Year</i>	Yes	Yes
<i>N</i>	19 967	19 967
<i>Pseudo R-squared</i>	0.077	0.080

表6 观察者和示范者间关系：“一把手”特征

	(1)年轻组OVS_dum	(2)年长组OVS_dum	(3)低薪酬组OVS_dum	(4)高薪酬组OVS_dum
<i>OVS_young</i>	2.578*** (12.030)	-0.140		
<i>OVS_old</i>	-0.063 (-0.335)	2.558*** (12.546)		
<i>OVS_low</i>			2.462*** (13.129)	-0.087 (-0.337)
<i>OVS_high</i>			0.006 (0.037)	2.713*** (10.829)
<i>Age</i>	-0.149** (-2.108)	-0.208*** (-2.795)	-0.247*** (-3.828)	-0.045 (-0.522)
<i>Size</i>	0.140*** (4.733)	0.246*** (8.455)	0.146*** (5.353)	0.212*** (6.015)
<i>Lev</i>	-0.239* (-1.758)	-0.237 (-1.488)	-0.142 (-1.155)	-0.488** (-2.362)
<i>Roa</i>	0.216 (0.569)	-0.150 (-0.323)	-0.213 (-0.618)	-0.520 (-0.881)
<i>Growth</i>	0.016 (0.607)	0.001 (0.019)	0.009 (0.398)	0.019 (0.491)
<i>TobinQ</i>	0.035*** (2.576)	0.086*** (4.831)	0.054*** (4.145)	0.060*** (2.916)
<i>State</i>	-0.468*** (-7.548)	-0.421*** (-6.493)	-0.420*** (-7.293)	-0.391*** (-5.057)
<i>Dual</i>	0.042 (0.772)	0.118* (1.923)	0.023 (0.451)	0.122* (1.773)
<i>Tmt</i>	0.873*** (8.487)	0.954*** (8.652)	0.846*** (8.981)	1.017*** (7.751)
<i>Constant</i>	-4.468*** (-10.615)	-5.379*** (-12.156)	-4.272*** (-11.068)	-5.484*** (-10.544)

续表6 观察者和示范者间关系：“一把手”特征

	(1)年轻组OVS_dum	(2)年长组OVS_dum	(3)低薪酬组OVS_dum	(4)高薪酬组OVS_dum
<i>Ind</i>	Yes	Yes	Yes	Yes
<i>Year</i>	Yes	Yes	Yes	Yes
<i>N</i>	10 052	9 908	13 306	6 656
Pseudo R-squared	0.105	0.128	0.107	0.114

第(3)列和第(4)列是检验同地区公司“一把手”薪酬是否影响公司聘任海外背景高管的回归结果。第(3)列是对低薪酬组公司的回归,仅变量OVS_low系数表现出显著正相关,OVS_high系数没有表现出显著性;第(4)列是对高薪酬组公司的回归,仅变量OVS_high回归系数为显著正相关,OVS_low系数没有表现出显著性。这表明地区内董事长或总经理薪酬相近的公司之间,在聘任海外背景高管决策上有更高的一致性。这说明同地区公司的“一把手”,因为薪酬相近而产生相同的社会网络,有更多的机会充分交流公司人事聘任,特别是海外背景高管聘任政策,故更有可能形成地区同群效应。即观察者与示范者之间“一把手”薪酬相近会影响观察者是否任用海外背景高管,以形成地区同群效应。

(3)观察者和示范者之间的关系:产权性质相似性。表7为对 H_{2b} 即地区同群效应影响机制之二——观察者与示范者之间的产权性质相似性检验。第(1)列是对民营企业组公司的回归,仅变量OVS_pri系数为显著正相关,OVS_state系数没有表现出显著性;第(2)列是对国有企业组公司的回归,仅变量OVS_state回归系数为1%水平的显著正相关,OVS_pri系数仅表现出10%水平的相关性。这表明地区内相同产权性质的公司之间,在聘任海外背景高管决策上有更高的一致性。企业会模仿与自己相同产权性质的公司行为,即观察者与示范者之间产权性质的相似性会影响观察者是否任用海外背景高管,从而形成地区同群效应。

综合表6和表7的回归结果,同一地区观察者可能并不一定拥有均等机会与示范者交流,

这种机会受到观察者与示范者之间的关系影响,如“一把手”年龄相仿、薪酬相近以及企业产权性质相似性,都会影响观察者是否任用海外背景高管,从而形成公司海外背景高管聘任的地区同群效应, H_{2b} 得到验证,即观察者与示范者之间的关系是影响地区同群效应重要机制。

表7 观察者和示范者间关系:产权性质相似性

	(1)民营企业组 OVS_dum	(2)国有企业组 OVS_dum
<i>OVS_pri</i>	2.589*** (10.400)	-0.356* (-1.670)
<i>OVS_state</i>	0.106 (0.507)	2.620*** (11.484)
<i>Age</i>	-0.182*** (-2.783)	-0.186* (-1.745)
<i>Size</i>	0.133*** (4.096)	0.252*** (7.823)
<i>Lev</i>	-0.220 (-1.570)	-0.134 (-0.723)
<i>Roa</i>	0.069 (0.175)	0.182 (0.347)
<i>Growth</i>	0.005 (0.207)	-0.011 (-0.354)
<i>TobinQ</i>	0.048*** (3.469)	0.078*** (3.427)
<i>Dual</i>	0.080 (1.637)	0.094 (1.081)
<i>Tmt</i>	1.064*** (10.140)	0.691*** (5.548)
<i>Constant</i>	-5.179*** (-12.001)	-4.859*** (-8.607)
<i>Ind</i>	Yes	Yes
<i>Year</i>	Yes	Yes
<i>N</i>	11 362	8 603
Pseudo R-squared	0.083	0.138

五、内生性和稳健性检验

(一)内生性问题

高管就业偏好是影响公司海外背景高管聘任的重要因素,故实证检验中得到公司聘任海外背景高管的地区同群效应的结果,有可能是海外背景高管基于自身就业偏好选择的结果,如

《中国青年报》2019年调查发现,人才在选择就业地时具有家乡情结。与此同时,柳光强和孔高文(2018)认为海归人员深入接触西方社会、长期接受西方文化熏陶,必然导致其认知观念更加西方化,西方价值氛围浓厚的地区,更容易成为海归人才生活和工作选择地。基于此,我们要考虑海外背景高管就业选择时家乡情结和西方观念对公司聘任海外背景高管地区同群效应的潜在内生性影响。借鉴吴超鹏和唐菡(2016)、代昀昊和孔东民(2017)的研究,选用截至1920年末基督教传教士在中国各省份创办的大学数量作为工具变量,与代昀昊和孔东民(2017)的理由类似,选取该工具变量的原因如下:(1)生活在基督传教士创办大学较多的地区,人们会有更多的机会接触西方文化,价值观容易受到西方制度或基督教价值观的影响,去国外发展的可能性更大;而当这些人学成归国之后,更有可能回到当地并受雇于当地企业。(2)这些地区较早受到西方文化的影响,更具有西方价值氛围,更有可能成为海外背景高管生活和工作的地区,从而使得这些地区的企业更有可能聘任具有海外背景的高管。最为重要的是,该工具变量数据信息早于我们研究样本约100年,因此其并不会直接影响企业当前的用人决策。使用工具变量进行Ivprobit回归的结果如表8中第(1)列所示,工具变量T值为59.35,第一阶段F值远大于10,说明工具变量是有效的,不存在弱工具变量问题,变量OVS_re依然保持在1%水平上显著正相关,说明在控制潜在内生性问题后,公司海外背景高管聘任的地区同群效应依然存在,说明结论稳健。

表 8 内生性与稳健性检验结果

	(1)OVS_dum	(2)OVS_dum	(3)OVS_dum	(4)OVS_dum	(5)OVS_dum	(6)OVS_dum
OVS_re	2.068*** (0.226)	0.806*** (3.181)	1.249*** (5.737)			1.524*** (8.179)
Mirank			-0.008** (-2.365)			
Eczoneovs				1.603*** (5.620)		
Ofcprovovs					1.588*** (9.184)	
Age	-0.181*** (0.027)	-0.141** (-2.059)	-0.190*** (-3.437)	-0.196*** (-3.548)	-0.196*** (-3.557)	-0.178*** (-3.148)
Size	0.193*** (0.011)	0.191*** (6.917)	0.196*** (8.867)	0.200*** (9.145)	0.193*** (8.778)	0.216*** (9.185)
Lev	-0.245*** (0.060)	-0.168 (-1.261)	-0.266** (-2.399)	-0.297*** (-2.680)	-0.281** (-2.536)	-0.216* (-1.807)
Roa	0.014 (0.201)	0.279 (0.760)	-0.025 (-0.080)	0.023 (0.074)	0.033 (0.106)	0.105 (0.302)
Growth	0.002 (0.018)	-0.010 (-0.450)	0.004 (0.184)	0.001 (0.040)	-0.006 (-0.277)	0.020 (0.944)
TobinQ	0.060*** (0.007)	0.081*** (5.649)	0.063*** (5.575)	0.065*** (5.733)	0.060*** (5.327)	0.076*** (6.398)
State	-0.439*** (0.023)	-0.465*** (-8.165)	-0.429*** (-8.815)	-0.425*** (-8.741)	-0.425*** (-8.798)	-0.396*** (-7.800)
Dual	0.074*** (0.023)	0.078 (1.548)	0.080* (1.911)	0.093** (2.229)	0.081* (1.929)	0.063 (1.398)
Tmt	0.905*** (0.045)	0.804*** (8.536)	0.919*** (11.478)	0.903*** (11.390)	0.894*** (11.241)	0.575*** (6.739)
Constant	-4.701*** (0.188)	-4.129*** (-10.756)	-4.350*** (-13.068)	-4.610*** (-13.208)	-4.457*** (-13.673)	-3.960*** (-10.377)
Ind	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Year	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes

续表 8 内生性与稳健性检验结果

	(1)OVS_dum	(2)OVS_dum	(3)OVS_dum	(4)OVS_dum	(5)OVS_dum	(6)OVS_dum
N	19 967	13 583	19 967	19 967	19 967	16 412
Pseudo R-squared		0.067	0.089	0.082	0.089	0.081
第一阶段F值	445.16***					
工具变量t值	59.35					
Wald Test	5.74**					

注:第(1)列括号中为标准误。

(二) 稳健性检验

1. 地区经济发展水平是影响海外背景高管聘任的重要因素。在考虑西方价值氛围和家乡情结对公司聘任海外背景高管地区同群效应的潜在内生性影响时,还需进一步考虑地区经济发展水平,因此,我们在剔除北京、上海、广东的上市公司后,采用13 583个样本再对模型(1)进行检验,结果如表8第(2)列所示,结论依然稳健。

2. 地方政府吸引人才政策是海外背景高管聘任地区同群效应的重要因素。近年来,各省份陆续发布了一系列海外高层次人才引进计划,为海外高层次人才回国创新创业提供了优厚的待遇和便利的条件,故检验中得到公司聘任海外背景高管地区同群效应的结果有可能是地方政府吸引人才政策引导的结果,为排除地方政府吸引人才政策的影响,将樊纲和王小鲁(2016)编制的《中国分省份市场化指数报告》中的各省份市场化指数排名(Mirank)加入模型(1)进行检验,结果如表8第(3)列所示,结论依然稳健。

3. 同一地区划分方法对检验结果至关重要,我们用两种方法进行稳健性检验。第一种方法,采用国家统计局网站使用的区域划分方法,将地区重新定义为“东北地区”“北部沿海”“东部沿海”“南部沿海”“黄河中游”“长江中游”“西南地区”“大西北地区”八大经济区域来判断上市公司是否属于同一地区,结果如表8第(4)列所示,结论依然稳健。第二种方法,考虑到部分公司办公地可能与注册地不一致,故将同一地区重新定义为公司办公地是否为同一省份进行检验,结果如表8第(5)列所示,结论也依然稳健。

4. 考虑到公司决策的滞后性,参照陆蓉和常维(2018)方法,采用滞后一期自变量和控制变量对OVS_dum进行回归检验,结果如表8第(6)列所示,结论依然稳健。

六、结论和建议

随着全球资源配置的范围不断扩大,国际化已成为企业探索和利用外部资源、获得竞争优势的关键战略,越来越多的中国企业倾向于聘任具有海外背景的高管。本文以上市公司为研究对象,实证检验海外背景高管聘任是否具有地区同群效应。研究发现:第一,公司聘任海外背景高管存在地区同群效应;第二,国际化业务水平与创新能力影响聘任海外背景高管的地区同群效应的形成;第三,公司间“一把手”的年龄相仿、薪酬相近以及企业产权相似,会影响聘任海外背景高管的地区同群效应的形成。在控制地方政府人才引进政策和高管自身选择偏好后,研究结论依然成立。这说明上市公司之间会基于模仿同地区内示范者行为而进行观察式学习,研究在丰富海外高管聘任和同群效应领域文献的同时,也为企业高管聘任决策和地方政府制定人才引进政策提供现实参考。

第一,为公司在制定人力资本聘任决策时是否向海外背景高管倾向提供依据。由于聘任海外背景高管地区同群效应的存在,同地区其他公司聘任海外背景高管水平会显著影响单个企业的海外背景高管聘任决策。上市公司可以通过观察同群企业聘任海外背景高管后的效果,以

及加强企业之间的学习和交流,获取有用信息,降低决策的不确定性,以辅助企业更好地决策。

第二,为地方政府制定微观人才引进政策提供理论依据。在目前各省份“人才大战”的背景下,地方政府要打造人才高地,可以对公司和个人采取“两手抓”,除了制定针对个人层面的优惠政策,还可以利用公司人才任用的同群效应,制定企业层面的优惠政策,以刺激地区内企业的海外背景人才引进,以企业促企业,形成地区内的人才“蓄水池”。

第三,为国有企业改革,特别是国企高管人事聘任制度改革提供参考。相同产权性质的公司聘任海外背景高管的地区同群效应更明显,表明政府在制定人才计划时可以利用国有企业同群效应的存在,通过在个别国有企业中营造良好的人才任用机制来促进国有企业整体的发展,以树立正确的选人用人导向,促进国有企业的人才引进,更好地发挥海外背景高管进入国有企业的积极作用。

主要参考文献:

- [1] 代昺昊,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,(1).
- [2] 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,(11).
- [3] 李竞,李文,吴晓波. 跨国公司高管团队国际经验多样性与海外建立模式研究——管理自主权的调节效应[J]. 经济理论与经济管理,2017,(3).
- [4] 李培馨,陈运森,王宝链. 社会网络及其在金融研究中的应用:最新研究述评[J]. 南方经济,2013,(9).
- [5] 李志刚. 上市公司国际化业务的行业同群效应研究[J]. 当代财经,2018,(9).
- [6] 李志生,苏诚,李好,等. 企业过度负债的地区同群效应[J]. 金融研究,2018,(9).
- [7] 刘凤朝,默佳鑫,马荣康. 高管团队海外背景对企业创新绩效的影响研究[J]. 管理评论,2017,(7).
- [8] 柳光强,孔高文. 高管海外经历是否提升了薪酬差距[J]. 管理世界,2018,(8).
- [9] 陆蓉,王策,邓鸣茂. 我国上市公司资本结构“同群效应”研究[J]. 经济管理,2017,(1).
- [10] 陆蓉,常维. 近墨者黑:上市公司违规行为的“同群效应”[J]. 金融研究,2018,(8).
- [11] 罗思平,于永达. 技术转移、“海归”与企业技术创新——基于中国光伏产业的实证研究[J]. 管理世界,2012,(11).
- [12] 孟庆斌,李昕宇,张鹏. 员工持股计划能够促进企业创新吗?——基于企业员工视角的经验证据[J]. 管理世界,2019,(11).
- [13] 万良勇,梁婵娟,饶静. 上市公司并购决策的行业同群效应研究[J]. 南开管理评论,2016,(3).
- [14] 文雯,宋建波. 高管海外背景与企业社会责任[J]. 管理科学,2017,(2).
- [15] 吴超鹏,唐菡. 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,(11).
- [16] 钟熙,宋铁波,陈伟宏,等. 促进抑或阻碍?董事会资本对企业国际化战略的影响研究[J]. 科学学与科学技术管理,2018,(3).
- [17] 周建,尹翠芳,陈素蓉. 董事会团队属性对企业国际化战略的影响研究[J]. 管理评论,2013,(11).
- [18] Akerlof G A, Kranton R E. Economics and identity[J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 2000, 115(3): 715-753.
- [19] Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change[J]. *Psychological Review*, 1977, 84(2): 191-215.
- [20] Banerjee A V. A simple model of herd behavior[J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 1992, 107(3): 797-817.
- [21] Cao J, Liang H, Zhan X T. Peer effects of corporate social responsibility[J]. *Management Science*, 2019, 65(12): 5449-5956.
- [22] DiMaggio P J, Powell W W. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields[J]. *American Sociological Review*, 1983, 48(2): 147-160.
- [23] Duflo E, Saez E. Participation and investment decisions in a retirement plan: The influence of colleagues' choices[J]. *Journal of Public Economics*, 2000, 85(1): 121-148.

- [24] Filatotchev I, Liu X H, Buck T, et al. The export orientation and export performance of high-technology SMEs in emerging markets: The effects of knowledge transfer by returnee entrepreneurs[J]. *Journal of International Business Studies*, 2009, 40(6): 1005–1021.
- [25] Hambrick D C, Mason P A. The organization as a reflection of its top managers[J]. *Academy of Management Review*, 1984, 9(2): 193–206.
- [26] Hambrick D C, Fukutomi G D. The seasons of a CEO's tenure[J]. *The Academy of Management Review*, 1991, 16(4): 719–742.
- [27] Herrmann P, Datta D K. Relationships between top management team characteristics and international diversification: An empirical investigation[J]. *British Journal of Management*, 2005, 16(1): 69–78.
- [28] Leary M T, Roberts M R. Do peer firms affect corporate financial policy?[J]. *The Journal of Finance*, 2014, 69(1): 139–178.
- [29] Li H Y, Zhang Y, Li Y, et al. Returnees versus locals: Who perform better in China's technology entrepreneurship?[J]. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2012, 6(3): 257–272.
- [30] Li H Y, Yi X W, Cui G. Emerging market firms' internationalization: How do firms' inward activities affect their outward activities?[J]. *Strategic Management Journal*, 2017, 38(13): 2704–2725.
- [31] Li J T, Yao F K. The role of reference groups in international investment decisions by firms from emerging economies[J]. *Journal of International Management*, 2010, 16(2): 143–153.
- [32] Lin D M, Lu J Y, Liu X H, et al. Returnee CEO and innovation in Chinese high-tech SMEs[J]. *International Journal of Technology Management*, 2014, 65(1–4): 151–171.
- [33] Liu X H, Lu J Y, Filatotchev I, et al. Returnee entrepreneurs, knowledge spillovers and innovation in high-tech firms in emerging economies[J]. *Journal of International Business Studies*, 2010, 41(7): 1183–1197.
- [34] Meyer J W, Rowan B. Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony[J]. *American Journal of Sociology*, 1977, 83(2): 340–363.
- [35] Piotroski J D, Wong T J, Zhang T Y. Political incentives to suppress negative information: Evidence from Chinese listed firms[J]. *Journal of Accounting Research*, 2015, 53(2): 405–459.
- [36] Pool V K, Stoffman N, Yonker S E. The people in your neighborhood: Social interactions and mutual fund portfolios[J]. *Journal of Finance*, 2015, 70(6): 2679–2732.
- [37] Roychowdhury S. Earnings management through real activities manipulation[J]. *Journal of Accounting and Economics*, 2006, 42(3): 335–370.
- [38] Scharfstein D S, Stein J C. Herd behavior and investment[J]. *American Economic Review*, 1990, 80(3): 465–479.
- [39] Shane S, Khurana R. Bringing individuals back in: The effects of career experience on new firm founding[J]. *Industrial and Corporate Change*, 2003, 12(3): 519–543.
- [40] Sun S L, Peng M W, Tan W Q. Institutional relatedness behind product diversification and international diversification[J]. *Asia Pacific Journal of Management*, 2017, 34(2): 339–366.

Regional Peer Effect of Employing Overseas Background Executives

Tang Songlian¹, Gu Qian¹, Xia Fei²

(1. School of Business, East China University of Science and Technology, Shanghai 200237, China;
2. Institute of Finance and Economics, Shanghai University of Finance and Economics, Shanghai 200433, China)

Summary: The key to the strategy of reinvigorating China through human resource development is to build a team of high-quality talents who can stand on the forefront of the

world and who is pioneering and innovative. Overseas experience is often regarded as a sign of a good educational background or professional knowledge and skills. The motivation of enterprises to employ executives with overseas background deserves our attention. The existing literature has explored the motivation of Chinese local enterprises to hire overseas background executives from the impact of overseas background executives on corporate performance, corporate governance, business network, overseas market and innovation performance, but the conclusions are not completely unified. These motivations are based on internal factors, without considering the impact of regional factors.

Peer effect is considered to be one of the most important determinants of corporate behavior. More and more enterprises interact with other enterprises in the same industry or in the same region. Peer effect is found in capital structure, corporate social responsibility performance and corporate mergers and acquisitions. However, little literature has studied the regional peer effect of employing overseas background executives in Chinese enterprises. This paper uses A-share listed companies from 2008 to 2017 as research samples to examine the existence and formation mechanism of the regional peer effect of employing overseas background executives in listed companies, in order to expand the research on influencing factors of listed companies' employment of overseas background executives. The result shows that: (1) There is regional peer effect in the employment of overseas background executives by listed companies. (2) The behavior characteristics of the demonstrator and the relationship between the observer and the demonstrator are the important formation mechanism of regional peer effect. That means, in the same region, the level of international business and innovation capabilities of companies employing overseas background executives can affect companies' decision of employing overseas background executives; the companies whose "top leaders" have similar ages or similar salary, and the companies having similar property rights, have greater consistency in employing overseas background executives.

This study attempts to make contributions in the following areas: First, it enriches the research of peer effect. This paper not only examines the existence of regional peer effect, but also studies its formation mechanism. Second, it expands the research on the influencing factors of employing executives with overseas background. Third, from a practical point of view, it reveals the influence of geographic group factors on companies' talent recruitment. This study provides a reference for companies' executive employment decisions and local governments' talent introduction policies, so as to implement the strategy of "gathering talents from all over the world and using them to strengthen the country".

Key words: the management; overseas background; the employment of executives; regional peer effect

(责任编辑: 王西民)