

管理者短视对企业新质生产力发展的影响研究

罗文兵 何周霞 邓明君

(湖南科技大学 商学院,湖南 湘潭 411201)

[摘要] 在培育新质企业、发展新质生产力的过程中,管理者发挥着重要作用。基于2011—2022年沪深A股上市公司面板数据,实证检验管理者短视对企业新质生产力发展的影响,研究发现,管理者短视显著抑制企业新质生产力发展。机制分析表明,颠覆式创新、耐心资本认同、劳动力配置效率在管理者短视抑制企业新质生产力发展的过程中发挥中介作用。进一步研究发现,管理者短视对企业新质生产力的抑制作用在国有企业以及高科技企业中更为显著。未来,企业应强化长期战略导向,提升要素配置韧性,以激发企业新质生产力发展动能。

[关键词] 管理者短视;新质生产力;颠覆式创新;耐心资本;劳动力配置效率

[中图分类号] F272;F273 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1008-7699(2026)01-0114-14

一、引言

2024年1月,习近平总书记在中央政治局第十一次集体学习时强调,“高质量发展需要新的生产力理论来指导,而新质生产力已经在实践中形成并展现出对高质量发展的强劲推动力、支撑力,需要我们从理论上进行总结、概括,用以指导新的发展实践”。^① 企业作为创新型国家建设的重要参与主体,肩负着发展新质生产力的关键使命。发展新质生产力不仅能催生新产业、新业态与新模式,引领产业结构向高端化、智能化、绿色化转型,更能为国民经济注入新动能,推动经济持续健康发展。在此背景下,增强企业践行新发展理念、推动生产力质态升级的意识,既是企业提升长期价值创造能力的关键,也是其实现与国家战略高效对接、促进经济高质量发展的重要路径。

实体经济作为新质生产力的核心载体,其新动能的激发,本质在于激活创新主体和发挥企业主体作用。因此,培育新质企业成为发展新质生产力的首要任务。在此过程中,管理者的引导作用至关重要。根据 Hambrick、Mason 的观点,管理者作为企业的核心和灵魂,其个人特质对组织成果具有实质性影响。^② 其中,管理者的短视倾向对企业战略选择的制约尤为突出。研究表明,管理者短视会降低企业社会责任履行水平^③、损害企业未来绩效表现。^④ 但新质生产力的培育源于技术革

[收稿日期] 2025-06-27

[基金项目] 国家社会科学基金项目(20BGL201);湖南省自然科学基金面上项目(2024JJ5168)

[作者简介] 罗文兵(1978—),女,湖南湘乡人,湖南科技大学商学院教授,会计发展研究所所长、博士生导师,博士;邓明君(1976—),男,湖南宜章人,湖南科技大学商学院教授、博士生导师,博士,本文通讯作者。

① 曾铮:《发展新质生产力需要重视的几个理论问题》,《光明日报》2024年4月2日第11版。

② Donald C. Hambrick & Phyllis A. Mason, *Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers*, *Academy of Management Review*, Vol. 9, No. 2, 1984, pp. 193-206.

③ Zhangmei Fan, Ying Chen & Yifan Mo, *Management Myopia and Corporate ESG Performance*, *International Review of Financial Analysis*, Vol. 92, 2024, pp. 1-11.

④ 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》,《管理世界》2021年第5期,第139-156页。

命性突破、生产要素创新性配置及产业深度转型升级,是一场典型的“长期主义”实践,其所依赖的关键技术与颠覆式创新,往往涉及基础研究和前沿探索,具有高投入、高风险、长周期的特征,这与管理者普遍存在的短期投资偏好相悖。

作为一种潜在且稳定的认知特征,管理者短视倾向是否会影响企业新质生产力的培育?若有影响,其具体作用机制是什么?现有研究虽已关注传统生产力框架下管理者认知偏差对企业创新^①与全要素生产率^②的影响,但尚未系统揭示其对新质生产力,这一发生质变的生产力形态的作用。新质生产力因其社会性、协同性,以及数字化、智能化工具属性而呈现出高阶特征,其培育过程不仅是单一要素的突破性进展,更是科学技术、现代金融、人力资源、数据信息等高端要素与现代产业发展方向的深度协同适配。^③

基于此,本文以2011—2022年沪深A股上市公司为研究样本,运用文本分析法,从管理层讨论与分析(Management's Discussion & Analysis, MD&A)中,识别管理者短视倾向的信号,实证检验管理者短视对企业新质生产力的影响。本文的边际贡献在于:第一,在研究主题方面,现有文献鲜有从管理者特征角度探究企业新质生产力的影响因素,本文通过将微观管理者的短视决策特征与宏观的新质生产力发展目标相结合,揭示了管理者短视对企业新质生产力产生的抑制效应及作用机制,丰富了关于新质生产力影响因素的研究。第二,在研究内容上,不仅厘清了颠覆式创新的传导路径,还深入剖析了耐心资本认同、劳动力配置效率在其中的作用机理,并探究了该抑制效应在不同企业情境下的表现差异,从而为理解管理者短视如何影响企业新质生产力提供较为全面的分析框架,也为企业优化治理策略以适配新质生产力发展要求提供经验借鉴。

二、文献综述

管理者短视指管理者在决策过程中为追求短期利益而牺牲企业长期价值的行为倾向。^④现有文献主要基于以下三个理论视角展开探讨。第一,基于委托代理理论,管理者短视源于股东与管理层间的目标偏离,当薪酬过度绑定短期业绩时,管理者可能倾向于削减研发支出^⑤、操纵会计信息。^⑥第二,行为金融学视角下,管理者的认知偏差与风险规避倾向会导致其回避长期投入,从而抑制企业创新^⑦、阻碍数字化转型^⑧;第三,基于资本市场压力视角,市场对短期绩效的过度关注通过信号机制进一步强化管理者短视,显著抑制企业的长期投资意愿。^⑨近年来,研究已延伸至环境、社会和治理(Enviroment, Soical, Governance, ESG)领域,揭示出短视管理者更可能采取“漂绿”

① 尹西明、母爽、汪涛:《管理者短视如何影响企业二元创新?——基于上市公司年报文本挖掘的实证研究》,《技术经济》2024年第10期,第83-97页。

② 张勇、张春蕾:《管理层短视对企业全要素生产率的影响研究》,《管理学报》2023年第10期,第1555-1564页。

③ 盛朝迅:《新质生产力的形成条件与培育路径》,《经济纵横》2024年第2期,第31-40页。

④ Jeremy C. Stein, *Efficient Capital Markets, Inefficient Firms: A Model of Myopic Corporate Behavior*, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 104, No. 4, 1989, pp. 655-669.

⑤ 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》,《管理世界》2021年第5期,第147页。

⑥ John Asker, Joan Farre-Mensa & Alexander Ljungqvist, *Corporate Investment and Stock Market Listing: A Puzzle?* *The Review of Financial Studies*, Vol. 28, No. 2, 2015, pp. 342-390.

⑦ 尹西明、母爽、汪涛:《管理者短视如何影响企业二元创新?——基于上市公司年报文本挖掘的实证研究》,《技术经济》2024年第10期,第92页。

⑧ 李倩茹、翟华云:《管理者短视主义会影响企业数字化转型吗?》,《财务研究》2022年第4期,第92-104页。

⑨ 同⑥。

等象征性而非实质性的环保策略,从而影响企业可持续发展。^①

新质生产力概念的提出,源于国内外环境的深刻变革和对生产力演进规律的深刻把握^②,是契合中国经济发展阶段的重要产物。学界基于马克思主义政治经济学的基本原理,对新质生产力的提出逻辑、丰富内涵以及着力点展开了系统研究。^③在企业层面,现有研究主要从制度保障、资源支撑、空间载体与可持续发展等维度探讨其培育机制。在制度保障上,知识产权保护^④、财税激励政策^⑤通过优化创新生态夯实创新基础;在资源支持上,数智化转型^⑥、金融结构优化^⑦通过拓宽企业关键资源的可得性提供有力支撑;在空间载体上,战略性新兴产业集聚^⑧、智慧城市建设^⑨通过优化区域组织形态,依托集群效应降低产业链协同成本并加速技术扩散,赋能企业新质生产力发展;在可持续发展维度,企业 ESG 实践则通过重塑发展范式推动生产力演进。^⑩

综上,现有研究虽已深入探讨企业新质生产力的外部驱动机制,但从管理者内在特质视角揭示其与新质生产力间因果关系的研究仍不足。管理者决策视野究竟如何影响企业突破传统生产力边界,继而培育新质生产力,这一作用机制仍是亟待打开的“黑箱”。基于此,本文立足于管理者短视视角,剖析其对企业新质生产力发展的抑制机制,并提出相应对策,以期拓展组织行为理论在该领域的研究提供新的视角与依据。

三、理论分析与研究假设

(一)管理者短视对企业新质生产力的直接影响

新质生产力由新型劳动者、新型劳动工具和新型劳动对象组成。本文基于生产力三要素框架,分析管理者短视对企业新质生产力的直接影响。

第一,劳动者维度。新型劳动者群体的智力资本是驱动新质生产力形成的核心基础。根据企业治理理论,短期导向的管理者容易因为认知偏差表现出过度自信,个体的自利倾向将促使其规避对长期人力资本的投资风险。^⑪这种规避行为削弱了人才政策的激励作用^⑫,导致新型劳动者供给与企业对新质生产力发展所需的高素质劳动者需求之间的结构性失衡。

第二,劳动资料维度。新型劳动资料突破了传统工具物质形态的局限,凭借智能化、数字化、绿色化和网络化特征,实现了从实体工具向集成化系统全面超越。根据资源基础理论,短期导向的管

① Jinyue Yu, Qiang Qiu & Yuyang Qiao. *Managerial Decision Horizon and Corporate Greenwashing: Evidence From China*, *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, Vol. 34, No. 4, 2025, pp. 1662-1683.

② 高帆:《“新质生产力”的提出逻辑、多维内涵及时代意义》,《政治经济学评论》2023年第6期,第127-145页。

③ 周文、许凌云:《论新质生产力:内涵特征与重要着力点》,《改革》2023年第10期,第1-13页。

④ 汪亚楠、林采熠、孙小哲:《知识产权保护与企业新质生产力——来自中国A股上市公司的经验证据》,《现代财经(天津财经大学学报)》2025年第3期,第47-65页。

⑤ 孙世强、侯耀威:《财税激励政策对企业新质生产力的影响研究》,《当代经济研究》2025年第1期,第114-128页。

⑥ 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》,《科学学研究》2025年第5期,第943-954页。

⑦ 胡海峰、张焯:《金融结构优化赋能企业新质生产力发展:影响效应与作用机制》,《上海经济研究》2025年第2期,第105-116页。

⑧ 符小华:《战略性新兴产业集聚、地区技术多样化与企业新质生产力》,《统计与决策》2025年第2期,第161-166页。

⑨ 张蕴萍、王潇凯、陈言:《智慧城市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》,《重庆大学学报(社会科学版)》2025年第3期,第46-63页。

⑩ 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》,《当代经济管理》2024年第6期,第1-11页。

⑪ 袁琛、马连福、张晓庆:《“薪中有数”:企业数字化转型对人力资本产权激励的赋能效应》,《上海财经大学学报》2024年第4期,第32-48页。

⑫ 朱浩、李林、章璐璐等:《管理者短视主义抑制人才政策的创新激励效应了吗》,《科学学与科学技术管理》2024年第4期,第173-193页。

理者为规避投资者对其战略调整行为的负面评价,倾向于将资源集中配置于短期回报项目以维系和改善财务表现。^①然而,新型生产工具的应用依赖于前沿技术开发,这需要科技型企业与创新企业家进行大规模、分散化的探索与试错。^②此类研发活动固有的长期性与不确定性,与管理者的决策模式存在根本性冲突,从而阻碍了劳动资料向高端化、智能化的升级进程。

第三,劳动对象维度。新质生产力的质变表现为,在传统劳动对象中融入了更多包含技术要素的原材料以及数据等非物质形态对象。^③根据动态能力理论,管理者的个体特征直接影响企业动态能力的形成^④,短期导向的管理者往往使企业难以构建适应环境变化的资源配置与创新整合能力,这不仅阻碍了数据要素价值的充分发挥^⑤,也导致生产活动局限于传统要素的利用模式,从而抑制了劳动对象的升级进程。鉴于此,本文提出假设:

H1:管理者短视对企业新质生产力产生抑制作用。

(二)管理者短视对企业新质生产力发展的作用机制

技术创新、资本积累、人才配置构成新质生产力发展的重要支撑。本文聚焦颠覆式创新、耐心资本认同、劳动力配置效率,分析管理者短视影响企业新质生产力发展的作用机制。

双元创新理论将技术创新区分为颠覆式创新与渐进式创新。其中,渐进式创新依托于现有技术体系,通过持续优化产品性能、提升工艺水平或改进服务模式实现边际效益提升;颠覆式创新则通过引入新的产品、服务或流程,从根本上改变市场运作方式或消费者行为模式。^⑥从生产力演进的维度看,颠覆式创新因其推动生产力“质变”,而成为新质生产力形成与发展的核心基础。然而,颠覆式创新需经历长期技术攻坚,且探索过程中不确定性高、商业价值的变现存在时滞,其成功高度依赖管理者的前瞻性认知与持续反馈能力。^⑦为规避职业风险,短期导向的管理者倾向于采取利己的资源配置策略,导致组织资源对颠覆式创新倾斜不足,从而削弱了企业实现生产要素升级的能力,最终抑制新质生产力发展。鉴于此,本文提出假设:

H2:颠覆式创新在管理者短视抑制企业新质生产力发展之间起中介作用。

相较于投机资本的短期套利,耐心资本的核心特征在于专注长期价值并容忍风险。这种特质使其得以凭借持续资金注入、资源整合及生态协同,帮助企业跨越经济周期波动,赋能其技术创新与可持续发展,从而驱动新质生产力发展。^⑧在选择投资项目时,耐心资本提供者不仅关注企业的技术优势与市场潜力,更注重评估管理团队,以识别具备长期价值和创造能力的“优质资产”。^⑨然而,具有短视倾向的管理者,通常表现出对突破性技术投资过度审慎、创新投入缺乏持续性以及战略方向频繁调整等特征,即缺乏战略耐心。因此,长期机构投资者与其共担风险的意愿会大幅降

① 李倩茹、翟华云:《管理者短视主义会影响企业数字化转型吗?》,《财务研究》2022年第4期,第95页。

② 邵传林:《促进新质生产力发展的政府作用优化》,《金融市场研究》2023年第10期,第29-43页。

③ 周文、许凌云:《论新质生产力:内涵特征与重要着力点》,《改革》2023年第10期,第3页。

④ 贺小刚、李新春、方海鹰:《动态能力的测量与功效:基于中国经验的实证研究》,《管理世界》2006年第3期,第94-103页。

⑤ 马橙、任曙明、冉晨阳:《数据要素对制造业企业创新的影响研究》,《管理学报》2024年第11期,第1642-1650页。

⑥ Carla Millar, Martin Lockett & Ted Ladd, *Disruption: Technology, Innovation and Society*, Technological Forecasting and Social Change, Vol. 129, 2018, pp. 254-260.

⑦ 罗彪、李明煜:《管理者短视对企业二元创新的影响——基于管理自由度和环境不确定性的调节作用》,《技术经济》2024年第2期,第106-117页。

⑧ 李三希、刘希、孙海琳:《以耐心资本推动新质生产力发展:特征意义、现状问题与培育路径》,《财经问题研究》2024年第10期,第14-28页。

⑨ 张壹帆、陆嵘峰:《耐心资本与高质量发展:属性特征、现实状况及对策研究》,《金融发展研究》2024年第11期,第88-92页。

低,削弱了企业获得耐心资本认同的可能性,抑制企业新质生产力发展。鉴于此,本文提出假设:

H3:耐心资本认同在管理者短视抑制企业新质生产力发展之间起中介作用。

新质生产力的形成依赖于企业对生产要素的创新整合能力,其中,劳动力是最具主观能动性的要素。合理的劳动力配置通过将不同技能与经验的员工精准匹配至关键岗位,能产生知识协同效应并激发创新突破。当企业根据战略目标动态调整人才结构时,既能为新技术研发提供跨领域人才支撑,又能通过柔性组织设计增强市场响应能力。然而,根据人力资本理论,短期业绩导向的管理者倾向于将人力资源视为成本而非战略资产。在追求当期利润最大化的动机下,他们往往会压缩员工培训投入并忽视技能升级需求。^①这种短视策略虽能短暂优化财务指标,却透支了企业长期发展所必需的人才基础。当外部环境发生变化时,僵化的劳动力结构将难以满足新质生产力持续迭代升级的需求。鉴于此,本文提出假设:

H4:劳动力配置效率在管理者短视抑制企业新质生产力发展之间起中介作用。

四、研究设计

(一)样本选择与数据来源

本文选取2011—2022年沪深A股上市公司作为研究样本,检验管理者短视对企业新质生产力的影响,数据处理如下:剔除样本期间经营异常的企业、主要变量缺失的样本,以及金融、保险类企业;经过筛选,最终得到17139条观测值。对所有连续变量在1%和99%的分位数上进行缩尾处理,以降低极端值的影响。其中,上市公司年度财务报告来自巨潮资讯网,企业基本信息和财务数据来源于国泰安数据库(CSMAR)和万得数据库(WIND)。

(二)变量定义与指标构建

1. 被解释变量

企业新质生产力($Npro$)。企业新质生产力指标的构建,应体现新型劳动者、新型劳动工具与新型劳动对象的协同效应。借鉴宋佳等^②的研究,从劳动力与生产工具两大维度构建指标。在劳动力维度,活劳动指标选取研发人员薪资占比、研发人员数量占比及高素质人员占比,以反映企业对创新型人才投入强度、团队规模及高技能人才储备情况;鉴于高端装备依赖型企业在新质生产力发展中的代表性,物化劳动指标选取固定资产占比和制造费用占比,以反映其对高端设备的依赖程度及其维护升级成本。在生产工具维度,硬科技指标选取研发直接投入占比、研发折旧摊销占比及研发租赁费用占比,量化企业在技术开发、智能化设备应用及先进技术获取上的投入,并以无形资产占比体现其知识资产积累;软科技指标选取总资产周转率及权益乘数倒数,分别评估资产运营效率与财务稳健性。

本文采用熵值法对上述各项指标进行测算。第一步,为了消除量纲影响,采用极差标准化方法对指标数据进行预处理(所选指标均为正向), X_{ij} 为第*i*个样本中第*j*项指标的原始值,其中*i*=1,2,3,⋯,*m*,*j*=1,2,3,⋯,*n*。本研究中共有17139个样本,即*m*=17139,评价指标共有11项,即*n*=11。 X_{max} 为所有样本中第*j*项指标的最大值, X_{min} 为所有样本中第*j*项指标的最小值,标准化处理后为:

^① Tom Lumpkin & Keith Brigham, *Long-Term Orientation and Intertemporal Choice in Family Firms*. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 35, No. 6, 2011, pp. 1149-1169.

^② 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》,《当代经济管理》2024年第6期,第5页。

$$Y_{ij} = \frac{X_{ij} - X_{\min}}{X_{\max} - X_{\min}} \quad (1)$$

第二步,计算第 j 项指标下,第 i 个样本的标准化值在该指标总值中所占的比重:

$$Z_{ij} = \frac{Y_{ij}}{\sum_{i=1}^m Y_{ij}} \quad (2)$$

第三步,根据信息熵理论,计算第 j 项指标的信息熵值:

$$e_j = -\frac{1}{\ln(m)} \times \sum_{i=1}^m Z_{ij} \times \ln(Z_{ij}) \quad (3)$$

第四步,利用信息熵计算指标权重:

$$\omega_j = (1 - e_j) / \sum_{j=1}^n (1 - e_j) \quad (4)$$

最后,通过线性加权,计算得出第 i 个样本的企业新质生产力综合得分 $Npro_i$,具体定义与权重见表 1。

$$Npro_i = \sum_{j=1}^n Y_{ij} \times \omega_j \quad (5)$$

表 1 企业新质生产力测度指标

一级指标	二级指标	指标取值说明	权重 (合计为 1)
活劳动	研发人员薪资占比	(研发费用-工资薪酬)/营业收入	0.256
	研发人员数量占比	研发人员数量/员工总数	0.021
	高素质人员占比	硕博人数/员工总数	0.026
物化劳动	固定资产占比	固定资产/资产总额	0.009
	制造费用占比	(经营活动现金流出小计+固定资产折旧+无形资产摊销+减值准备-购买商品接受劳务支付的现金-支付给职工以及为职工支付的工资)/(经营活动现金流出小计+固定资产折旧+无形资产摊销+减值准备)	0.001
硬科技	研发折旧摊销占比	(研发费用-折旧摊销)/营业收入	0.249
	研发租赁费占比	(研发费用-租赁费)/营业收入	0.138
	研发直接投入占比	(研发费用-直接投入)/营业收入	0.278
	无形资产占比	无形资产/资产总额	0.015
软科技	总资产周转率	营业收入/平均资产总额	0.006
	权益乘数倒数	所有者权益/资产总额	0.001

2. 解释变量

管理者短视(*Myopia*)。借鉴胡楠等^①的研究,采用从公司年报“管理层讨论与分析”中提取的“短期视域”词汇占比来衡量管理者短视,该指标数值越大,表明管理者短视越严重。

3. 中介变量

(1)颠覆式创新(*DI*)。借鉴李笑和华桂宏^②的研究,采用发明专利申请数量加 1 后取自然对

① 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》,《管理世界》2021 年第 5 期,第 143 页。

② 李笑、华桂宏:《中国高科技企业 OFDI 速度对创新绩效的影响——基于总体创新、颠覆式创新和渐进式创新视角》,《南方经济》2020 年第 10 期,第 28-46 页。

数作为颠覆式创新的测度指标。该指标选取依据在于发明专利突出对现有科技水平、技术的全面升级,与颠覆式创新的内涵高度契合。

(2)耐心资本认同(PC)。参考邱蓉等^①的研究,结合耐心资本的内涵,从长期导向、风险承受力和战略性关系三个维度构建综合指标,并采用熵值法进行测算。

(3)劳动力配置效率(EI)。参考倪婷婷和王跃堂^②的研究,采用超额雇员水平衡量企业劳动力配置效率,EI越大,代表企业劳动力配置效率越低。

4. 控制变量

参考有关管理者短视的研究,本文控制了可能影响企业新质生产力的变量:财务指标包括资产负债率(*Lev*)、净利润率(*Roa*)、营业收入增长率(*Growth*)。企业治理层面包括管理层持股比例(*Mshare*)、两职兼任(*Dual*)、独立董事比例(*Indep*)、董事会规模(*Board*)、是否由“四大”进行审计(*Big4*)、管理层薪酬(*Salary*)。企业特征层面包括公司成立时长(*FirmAge*)、公司规模(*Size*)、管理层女性占比(*Female*)、产权性质(*SOE*)。主要变量及其符号定义见表2。

表2 变量定义表

变量类型	变量名称	变量符号	变量定义
被解释变量	新质生产力	<i>Npro</i>	选取表1变量由熵值法计算得出
解释变量	管理者短视	<i>Myopia</i>	“短期视域”词汇/MD&A总词频×100
	颠覆式创新	<i>DI</i>	发明专利申请数量加1取对数
中介变量	耐心资本认同	<i>PC</i>	参照邱蓉等的研究方法构造
	劳动力配置效率	<i>EI</i>	参照倪婷婷和王跃堂的研究,用超额雇员水平衡量
控制变量	公司成立时长	<i>FirmAge</i>	$\ln(\text{当年年份}-\text{公司成立年份}+1)$
	公司规模	<i>Size</i>	公司年末总资产取自然对数
	资产负债率	<i>Lev</i>	年末负债/年末总资产
	净利润率	<i>Roa</i>	净利润/总资产平均余额
	营业收入增长率	<i>Growth</i>	本年营业收入/上年营业收入-1
	管理层女性占比	<i>Female</i>	管理层女性人数/管理层总人数
	管理层薪酬	<i>Salary</i>	前三名高管薪酬总额取自然对数
	董事会规模	<i>Board</i>	董事会人数取自然对数
	独立董事比例	<i>Indep</i>	独立董事/董事人数
	管理层持股比例	<i>Mshare</i>	董监高持股数量/总股本数量
	产权性质	<i>SOE</i>	国有控股企业为1,否则为0
	两职兼任	<i>Dual</i>	总经理与董事长为同一人时取1,否则取0
	是否由“四大”进行审计	<i>Big4</i>	是为1,否则为0

(三)模型构建

由于管理者短视带来的经济后果具有时滞性,为克服内生性带来的影响,本文对解释变量和所有控制变量(虚拟变量、公司成立时长除外)均滞后一期处理,构建以下基础模型:

$$Npro_{i,t} = \alpha_0 + \alpha_1 Myopia_{i,t-1} + \alpha_2 Controls_{i,t-1} + \sum Year + \sum Industry + \epsilon_{i,t-1} \quad (6)$$

① 邱蓉、田子豪、买俊鹏等:《耐心资本与企业全要素生产率提升》,《证券市场导报》2024年第12期,第3-12页。

② 倪婷婷、王跃堂:《区域行政整合、要素市场化与企业资源配置效率》,《数量经济技术经济研究》2022年第11期,第136-156页。

为探究颠覆式创新、耐心资本认同、劳动力配置效率是否在管理者短视与企业新质生产力之间起中介作用,参考江艇^①的研究,构建以下模型:

$$MV_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Myopia_{i,t-1} + \beta_2 Controls_{i,t-1} + \sum Year + \sum Industry + \mu_{i,t-1}, \quad (7)$$

其中, $Npro$ 表示企业新质生产力, $Myopia$ 表示管理者短视水平, MV 表示中介变量,在本文中具体包含颠覆式创新(DI)、耐心资本认同(PC)和劳动力配置效率(EI), $Controls$ 为系列控制变量; $Year$ 、 $Industry$ 分别代表年份固定、行业固定; ε 、 μ 为残差项;下标 i 和 t , 分别代表个体企业和时间, α_0 、 β_0 均为截距项, α_1 、 α_2 、 β_1 、 β_2 均为变量系数,标准误差聚类到企业层面。

五、实证结果与分析

(一)描述性统计

表 3 报告了主要变量的描述性统计结果。新质生产力的最大值为 14.611,最小值为 0.656,表明样本分布具有较大差异性,其均值为 5.154,说明整体水平尚存较大提升空间。管理者短视指标的均值为 0.081,表明在市场逐利环境下管理者普遍存在不同程度的短视情形,各控制变量的结果均处于合理范围。

表 3 描述性统计 ($m=17\ 139$)

变量	平均值	标准值	最小值	中位数	最大值
<i>Npro</i>	5.154	2.337	0.656	4.793	14.611
<i>Myopia</i>	0.081	0.070	0.000	0.065	0.421
<i>FirmAge</i>	2.876	0.336	1.386	2.944	3.611
<i>Size</i>	22.217	1.210	19.629	22.038	26.452
<i>Lev</i>	0.397	0.187	0.032	0.391	0.908
<i>ROA</i>	0.047	0.062	-0.373	0.044	0.247
<i>Growth</i>	0.175	0.350	-0.658	0.122	4.024
<i>Female</i>	0.195	0.113	0.000	0.182	0.563
<i>Salary</i>	14.630	0.684	12.540	14.592	16.882
<i>Board</i>	2.119	0.192	1.609	2.197	2.708
<i>Indep</i>	0.375	0.052	0.286	0.357	0.600
<i>Mshare</i>	0.166	0.204	0.000	0.048	0.704
<i>SOE</i>	0.283	0.450	0.000	0.000	1.000
<i>Dual</i>	0.312	0.463	0.000	0.000	1.000
<i>Big4</i>	0.051	0.221	0.000	0.000	1.000

(二)基准回归分析

表 4 呈现了管理者短视对企业新质生产力影响的回归结果。因滞后处理,回归分析的样本总量由初始的 17 139,下降至 13 068。列(1)未控制固定效应时,管理者短视的估计系数为-1.485,在 1%的水平上显著。列(2)在模型中加入控制变量后,管理者短视的估计系数为-2.254,在 1%的水平上显著。列(3)进一步控制行业和年份固定效应后,管理者短视的估计系数为-0.833,在 5%的水平上显著。经济意义上,管理者短视每增加一个标准差(0.070),企业新质生产力平均下降

① 江艇:《因果推断经验研究中的中介效应与调节效应》,《中国工业经济》2022 年第 5 期,第 100-120 页。

约样本标准差的 2.49% $(-0.833 \times 0.070 / 2.337)$ 。上述结果表明,基于自利动机,管理者短视将通过加剧劳动力需求结构失衡、延缓劳动资料智能化进程及阻碍劳动对象升级,直接抑制企业新质生产力发展。因此,假设 H1 得到验证。

表 4 管理者短视对企业新质生产力影响的回归结果($m=13\ 068$)

变量	(1) <i>Npro</i>	(2) <i>Npro</i>	(3) <i>Npro</i>
<i>L. Myopia</i>	-1.485*** (-3.58)	-2.254*** (-5.37)	-0.833** (-2.25)
<i>FirmAge</i>		0.336*** (2.71)	-0.232* (-1.71)
<i>L. Size</i>		0.057 (1.11)	-0.026 (-0.53)
<i>L. Lev</i>		-1.273*** (-4.30)	-0.319 (-1.16)
<i>L. ROA</i>		-2.892*** (-4.80)	-0.988* (-1.75)
<i>L. Growth</i>		0.383*** (5.48)	0.146** (2.32)
<i>L. Female</i>		-0.654* (-1.75)	-0.990*** (-2.87)
<i>L. Salary</i>		0.488*** (6.81)	0.251*** (3.73)
<i>L. Board</i>		0.247 (0.92)	0.603** (2.46)
<i>L. Indep</i>		1.317 (1.48)	1.368* (1.75)
<i>L. Mshare</i>		0.034 (0.16)	-0.262 (-1.33)
<i>L. SOE</i>		0.609*** (4.85)	0.614*** (5.27)
<i>L. Dual</i>		0.099 (1.22)	0.055 (0.72)
<i>L. Big4</i>		-0.012 (-0.06)	0.174 (1.12)
<i>constant</i>	5.348*** (90.18)	-4.476*** (-3.34)	1.274 (0.91)
<i>Year</i>	NO	NO	YES
<i>Industry</i>	NO	NO	YES
R^2	0.002	0.049	0.237

注: *、**、*** 分别表示在 10%、5%和 1%的显著性水平下显著,括号中为 T 值,下同。

(三)内生性处理

尽管初步结果显示管理者短视对企业新质生产力产生抑制效应,但潜在的内生性问题可能影响结论可靠性。一方面,可能存在未被充分控制的关键变量,同时影响管理者短视与企业新质生产力。另一方面,在发展企业新质生产力的过程中,表现不佳的运营主体,可能反向诱发管理者短视行为。因此,本文采用工具变量法和倾向得分匹配法进行处理。

1. 工具变量法。借鉴席龙胜与赵辉^①的研究,选取企业所在地区同行业其他企业管理者的平均短视水平作为工具变量。一般而言,行业-地区层面的管理者短视程度与个体企业的管理者短视水平高度相关,该地区其他行业的管理者短视程度影响个体企业管理者的竞争心理,以及对外部压力的反应。然而,行业-地区层面的管理者短视水平难以直接影响特定企业的新质生产力水平,因此,该变量满足工具变量的相关性与外生性要求。工具变量运用 2SLS 的原理计算得出,结果见表 5 列(1)。表 5 中,第一阶段结果显示,管理者短视行业地区均值(*iv_mean*)与管理者短视(*L. Myopia*)呈正相关,符合相关性条件;列(2)第二阶段结果显示,在处理内生性问题后,管理者短视与企业新质生产力依旧呈负相关,经 Kleibergen-Paap 检验“工具变量识别不足假设”,得到 $p < 0.1$,拒绝工具变量识别不足假设,表明不存在弱工具变量问题。工具变量 Cragg-Donald Wald F 统计值为 1 283. 22,有效避免了弱工具变量带来的问题。

2. 倾向得分匹配法(PSM)。为缓解潜在的样本选择偏差问题,本文进一步采用倾向得分匹配法。具体步骤如下:将管理者短视高于样本中位数的企业定义为处理组,其余为控制组,选取模型(1)中所有控制变量作为匹配协变量,分别进行 1:1 近邻匹配和马氏匹配。经平衡性检验,所有控制变量的标准化偏差均小于 10%,表明在匹配之后两组协变量之间不存在显著差异。基于匹配样本的回归结果见表 5 列(3)、(4)。两种匹配方法下,管理者短视的系数均在 5%的水平上显著为负,且平均处理效应 ATT 统计显著,再次验证了管理者短视对企业新质生产力的抑制作用。

表 5 内生性处理

变量	第一阶段 <i>L. Myopia</i>	第二阶段 <i>Npro</i>	近邻匹配 <i>Npro</i>	马氏匹配 <i>Npro</i>
<i>iv_mean</i>	0. 865*** (25. 49)			
<i>L. Myopia</i>		-2. 727* (-1. 65)	-1. 028** (0. 47)	-0. 833** (0. 40)
<i>constant</i>			0. 843 (1. 61)	1. 078 (1. 49)
ATT			-2. 740***	-2. 500***
<i>Kleibergen-Paap rk LM statistic</i>	173. 945***			
<i>Cragg-Donald Wald F statistic</i>	1 283. 222>16. 380			
<i>controls</i>	YES	YES	YES	YES
<i>Year</i>	YES	YES	YES	YES
<i>Industry</i>	YES	YES	YES	YES
<i>N</i>	13 060	13 060	6 317	11 079
<i>R²</i>	0. 239	0. 030	0. 234	0. 238

(四)稳健性检验

1. 替换被解释变量。参考张秀娥等^②的新质生产力测量框架构建替代指标进行回归分析。结

① 席龙胜、赵辉:《企业 ESG 表现影响盈余持续性的作用机理和数据检验》,《管理评论》2022 年第 9 期,第 313-326 页。

② 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》,《科学学研究》2025 年第 5 期,第 949 页。

果见表6列(1)、(2)。在替换被解释变量之后,管理者短视的系数依旧在1%的水平上显著为负,与前文结论一致。

2. 剔除直辖市样本。直辖市在新质生产力的发展上具有行政级别、经济规模、科技创新及政策环境优势,可能形成显著差异特征。因此,剔除直辖市的企业样本进行回归,结果见表6列(3)、(4),管理者短视对企业新质生产力具有抑制作用,支持上文结论。

3. 控制交互固定效应。为验证回归结果不受潜在遗漏变量影响,进一步纳入了区域固定效应、年份与行业的交互固定效应。结果见表6列(5)、(6),管理者短视仍显著抑制企业新质生产力发展,说明结论稳健可靠。

表6 稳健性检验

变量	替换被解释变量	替换被解释变量	剔除直辖市	剔除直辖市	控制区域	控制年份×行业
	Z_Npro	Z_Npro	Npro	Npro	Npro	Npro
<i>L. Myopia</i>	-0.170*** (-7.48)	-0.077*** (-3.99)	-1.692*** (-3.96)	-0.744* (-1.94)	-0.694** (-2.00)	-0.775** (-2.04)
<i>constant</i>	-0.139* (-1.87)	-0.145** (-2.03)	-2.365* (-1.66)	1.664 (1.08)	1.530 (1.09)	1.333 (0.93)
<i>controls</i>	YES	YES	YES	YES	YES	YES
<i>Year</i>	NO	YES	NO	YES	YES	YES
<i>Industry</i>	NO	YES	NO	YES	YES	YES
<i>Province</i>	NO	NO	NO	NO	YES	YES
<i>Year×Industry</i>	NO	NO	NO	NO	NO	YES
<i>N</i>	8 856	8 856	10 636	10 636	13 068	13 056
<i>R²</i>	0.358	0.358	0.050	0.222	0.274	0.248

(五)中介效应检验

1. 颠覆式创新的影响机理检验。根据理论推导,具有短视特质的管理者容易为延续自身职业生涯,倾向于削减对颠覆式创新等长期项目的资源投入。由于颠覆式创新对企业新质生产力发展的促进作用已有共识,因此,仅报告管理者短视对颠覆式创新影响的检验结果,具体见表7。表7列(1)显示,管理者短视对颠覆式创新的影响系数为-0.482,在5%的水平上显著为负,表明颠覆式创新在管理者短视对企业新质生产力的影响中发挥中介效应,即管理者短视通过阻碍企业颠覆式创新抑制了企业新质生产力发展,假设H2得到验证。

2. 耐心资本认同的影响机理检验。管理层的短期决策视域与耐心资本提供者秉持的长期价值导向投资理念相悖,削弱了企业对耐心资本投资者的吸引力。既有文献已阐明耐心资本对企业新质生产力的推动作用,^①故本研究聚焦于管理者短视对耐心资本认同影响的检验结果,具体见表7。表7列(2)管理者短视对耐心资本认同的影响系数为-0.042,在5%的水平上显著为负,表明耐心资本认同在管理者短视对企业新质生产力的影响中发挥中介效应,即管理者短视通过削弱耐心资本认同抑制了企业新质生产力发展,假设H3得到验证。

^① 李三希、刘希、孙海琳:《以耐心资本推动新质生产力发展:特征意义、现状问题与培育路径》,《财经问题研究》2024年第10期,第16页。

3. 劳动力配置效率的影响机理检验。根据前文分析,人力资本的优化配置是培育新质生产力的关键。然而,具有短视倾向的管理者往往将劳动力视为成本压缩对象,导致劳动力配置不合理。鉴于既有学术成果已证实劳动力配置效率对企业新质生产力具有正向驱动作用^①,本研究仅报告管理者短视对劳动力配置效率影响的检验结果,具体见表7。表7列(3)管理者短视对劳动力配置效率的影响系数为0.128,在5%的水平上显著为正,表明劳动力配置效率在管理者短视对企业新质生产力的影响中发挥中介效应,即管理者短视通过降低劳动力配置效率抑制企业新质生产力发展。假设H4得到验证。

表7 中介效应检验

变量	(1) <i>DI</i>	(2) <i>PC</i>	(3) <i>EI</i>
<i>L. Myopia</i>	-0.482** (-2.30)	-0.042** (-2.01)	0.128** (2.49)
<i>constant</i>	-12.954*** (-17.41)	-0.438*** (-7.04)	1.305*** (10.75)
<i>controls</i>	YES	YES	YES
<i>Year</i>	YES	YES	YES
<i>Industry</i>	YES	YES	YES
<i>N</i>	13 068	10 678	13 068
<i>R</i> ²	0.351	0.403	0.101

六、进一步分析

(一)企业产权异质性

国有企业和非国有企业在政策环境、资源配置、经营风险及绩效评价体系等方面存在显著差异。国有企业管理者在监督与激励机制不健全的情况下,出于对自身“政治前途”的考量,更倾向于规避风险。^② 尽管国企混合所有制改革在一定程度上缓解了该现象,但仍有不少企业未能达到预期效果。相比之下,民营企业通过股权激励、利润共享等机制,将管理者个人利益与企业长期价值深度绑定,其创新激励效应通常更为显著。此外,民营企业的生存高度依赖市场竞争,决策程序更为灵活,能更迅速响应市场变化。因此,管理者短视对企业新质生产力的抑制作用可能在国有企业中表现得更为显著。基于产权属性,本文将样本分为国有企业和民营企业两组进行检验,具体见表8。表8列(1)、(2)的回归结果显示,国有企业管理者短视对企业新质生产力的影响显著为负,而民营企业中的影响则不显著,Chow 检验结果证实组间差异具有统计显著性,上述分析得到验证。

(二)企业科技属性异质性

高科技企业是以知识和技术密集型为特征的经济实体,将创新视为企业发展的核心动力。相比之下,非高科技企业通常缺乏先进的自主研发能力和技术创新能力,更依赖于外部知识和技术。高科技企业的核心竞争力源于长期技术积累和高风险创新投入,这与新质生产力对持续技术突破

^① 张轩铭、陆彬、王振华等:《企业人工智能战略退出是否抑制了新质生产力?——基于PSM-多时点DID的实证研究》,《财经论丛》2025年第1期,第92-105页。

^② 肖星、陈婵:《激励水平、约束机制与上市公司股权激励计划》,《南开管理评论》2013年第1期,第24-32页。

的要求高度契合。然而,管理者通过中断研发投入、削减人才配置或迎合短期财务目标等行为,直接削弱高科技企业可持续发展的根基。非高科技企业则表现出创新路径灵活性强、外部技术可替代性高以及资产结构稳定性强的特点。因此,管理者短视对企业新质生产力的抑制作用可能在高科技企业中表现得更为显著。本文根据企业是否为高科技企业将样本分为两组进行检验。表8列(3)、(4)的回归结果显示,高科技企业管理者短视对企业新质生产力的影响显著为负,而非高科技样本中的影响则不显著,Chow 检验结果证实组间差异具有统计显著性,上述分析得到验证。

表8 企业类型异质性分析

变量	国有企业	非国有企业	高科技企业	非高科技企业
	<i>Npro</i>	<i>Npro</i>	<i>Npro</i>	<i>Npro</i>
<i>L. Myopia</i>	-1.188* (-1.92)	-0.580 (-1.32)	-1.133** (-2.23)	-0.086 (-0.17)
<i>constant</i>	4.612* (1.81)	0.796 (0.48)	0.253 (0.14)	3.693* (1.82)
<i>controls</i>	YES	YES	YES	YES
<i>Year</i>	YES	YES	YES	YES
<i>Industry</i>	YES	YES	YES	YES
<i>N</i>	3 794	9 274	8 973	4 095
<i>R</i> ²	0.278	0.228	0.203	0.322
系数差异 <i>P</i> 值	0.000***		0.000***	

七、研究结论与政策建议

本文基于2011—2022年沪深A股上市公司样本,实证检验了管理者短视对企业新质生产力的影响,研究结论如下:管理者短视对企业新质生产力发展产生显著抑制作用,并通过一系列稳健性检验。机制检验发现,颠覆式创新、耐心资本认同以及劳动力配置效率在管理者短视抑制企业新质生产力发展的过程中起到中介作用。行业细分发现,管理者短视对企业新质生产力的抑制作用在国有企业与高科技企业中表现得更为显著。根据研究结论,提出如下政策建议。

第一,强化管理者认知与能力建设。企业管理者应深刻认识到,自身对新质生产力内涵、发展要求与内在规律的理解不足,已成为制约企业新质生产力发展的关键因素。为此,管理者需紧密结合新质生产力技术颠覆性、要素创新性、产业融合性等核心特征,系统深化相关理论学习与战略研究。管理者可通过参加专项培训、案例研讨、前沿考察等方式,切实提升自身对新质生产力发展的科学认知与前瞻判断能力。

第二,着力破除管理者短视行为,全面激发企业新质生产力发展潜能。针对管理者短视通过阻碍颠覆式创新、削弱耐心资本认同及降低劳动力配置效率抑制企业新质生产力发展的问题,企业可采取以下针对性措施:强化自主研发能力建设,主动摆脱技术路径依赖,为颠覆性技术革新创造条件;优化公司治理框架,加强管理层长期主义教育,引导其树立长期投资意识,增强对耐心资本的吸引力;营造有利于人才发展的企业文化,建立以过程激励为核心的绩效评价体系,并通过复合型岗位设计充分激发人才潜能。

第三,强化政府监管与引导作用。政府在新质生产力培育中扮演关键角色,可从以下方面发

力;完善国有企业考核评价体系,弱化短期财务指标权重,将长期创新投入、技术突破、要素优化配置等新质生产力核心指标纳入管理者考核维度,引导国有企业管理者聚焦长远发展,发挥新质生产力培育的引领示范作用;出台针对性财税激励政策,对高科技企业用于颠覆性技术研发、高端人才培育等长期投入给予税收减免与财政补贴,降低短期成本压力对长期决策的制约;强化长期资本引导,通过政策推动社保基金、保险资金等耐心资本进入实体经济,完善资本市场对长期价值型企业的定价机制,为企业新质生产力发展提供稳定的长期资金支持。

Impact of Managerial Myopia on the Development of New Quality Productive Forces in Enterprises

LUO Wenbing, HE Zhouxia, DENG Mingjun

(School of Business, Hunan University of Science and Technology, Xiangtan 411201, China)

Abstract: In the process of cultivating new-type enterprises and developing new quality productive forces, managers play an important role. Based on panel data of Shanghai and Shenzhen A-share listed companies from 2011 to 2022, this study empirically examines the impact of managerial myopia on the development of new quality productive forces in enterprises. The findings reveal that managerial myopia significantly inhibits the development of new quality productive forces. Mechanism analysis reveals that disruptive innovation, recognition of patient capital, and labor allocation efficiency play an intermediary role in the process where managerial myopia inhibits the development of new quality productive forces in enterprises. Further analysis demonstrates that the inhibitory effect of managerial myopia is more pronounced in state-owned enterprises and high-tech firms. Therefore, it is suggested that enterprises should strengthen their long-term strategic orientation, and enhance their resilience of factor allocation to stimulate the development momentum of new quality productive forces.

Key words: managerial myopia; new quality productive forces in enterprises; disruptive innovation; patient capital; labor allocation efficiency

(责任编辑:魏 霄)