

CEO 海外背景与企业出口

李 倩¹ 王家隆¹ 杨 俊²

(1. 西华师范大学, 四川 南充 637009; 2. 重庆大学, 重庆 400044)

摘要: 国内对海归人才的引进工作一直很重视, 中央政府和地方政府为鼓励和吸引海归人才回国工作, 配套出台了不少优惠政策。本文基于 2008~2021 年国内上市公司的数据, 考察 CEO 的海外背景对企业出口的实际影响。研究发现: 聘用具有海外背景的 CEO 能够显著促进企业出口, 并且在采用 PSM 和工具变量法缓解内生性问题后, 结论依然稳健; 相比于海外教育经历, CEO 的海外工作经历对企业出口的正向影响更显著; 相比于女性 CEO, 男性 CEO 的海外背景对企业出口的影响更明显; 在沿海地区、法律环境较好或具有大量海外直接投资的地区, CEO 的海外背景对企业出口的积极影响会更显著。本文研究为企业推动出口提供了有效途径, 也为政府制定海归政策提供了理论支持。

关键词: 企业出口; 海外背景; CEO

中图分类号: F752

文献标识码: A

文章编号: 1006-1894 (2024) 06-0013-12

海归人才是指拥有海外留学或工作经历而回国就业、创业的人员。国内一直高度重视海归人才的引进工作, 中央政府和地方政府都出台了海归人才的引进政策, 为海归人才回国工作和生活提供了一系列便利条件和丰厚待遇。据全球化智库 (CCG) 发布的《中国留学发展报告 (2022)》数据显示, 中国近 10 年一直是最大的留学生生源地, 2019 年出国留学就超过 100 万人, 增长率为 6.4%。随着国内经济快速发展, 就业环境不断改善, 越来越多的留学生选择回国就业。报告显示, 2011~2019 年, 每年留学回国的人数均超过当年出国留学人数的 50%, 学成回国就业成为一种趋势。海外的学习或工作经历使海归在发展海外关系、培养国际视野、掌握先进科学技术和管理经验等方面具有一定的优势, 这些都是推动地区经济发展和科技进步的重要力量 (陈怡安和杨河清, 2013)。在微观层面, 海归人才的加入可以重塑企业的技术基础、文化体系、关系网络等, 进而影响企业行为。

首席执行官 (CEO) 作为关键决策者会对企业的生产运营产生重大影响, 高阶梯队理论 (Hambrick and Mason, 1984) 也指出, 管理者的年龄、性别、风险偏好、财务状况、职业经历、社会背景、学历背景等特征, 可以通过塑造管理者的价

作者简介: 李倩, 西华师范大学商学院讲师, 研究方向: 公司治理; 王家隆 (通信作者), 西华师范大学商学院讲师, 研究方向: 国际贸易; 杨俊, 重庆大学经济与工商管理学院教授, 研究方向: 行业经济与企业发展战略。

值观念和认知结构影响企业的生产运营。已有研究表明,高管的海外背景会对公司的绩效产生积极影响(王春丽,2022),还可以提高企业风险承担水平(王积田和张雍,2023),促进企业创新(魏彦杰等,2022),提升投资效率(Dai et al., 2018),扩大对外直接投资(杨栋旭和张先锋,2018),加强企业专利国际化(李静等,2022),同时对企业国际化(袁然和魏浩,2022)、海外并购(危平和毛晓丹,2017)、社会责任感(Zhang et al., 2018)、CEO 薪酬(张艳等,2022)、企业 ESG 表现评分(卜国琴和耿宇航,2023)等都有正向影响。

理论上,CEO 的海外背景至少可以通过认知和资源两个途径影响企业出口。在认知渠道方面,有文献指出,具有海外背景的管理者能够更容易理解不同市场在语言、文化和制度等方面的差异(Melin, 1992),更准确识别海外投资机会(Carpenter et al., 2003),增强全球扩张的自信和决心(Nielsen and Nielsen, 2011)。从资源的角度来看,海外背景往往能够帮助管理者建立良好的海外人脉资源,了解国外市场的基本情况,有助于企业在国外市场实施本地化的营销战略(Love et al., 2016),增强公司在全球市场上的竞争力(Carpenter et al., 2001)。

目前,国内少有学者利用中国市场的讨论 CEO 的海外背景对企业出口的影响。许家云和孙文娜(2017)考察了 CEO 的海外留学背景对企业出口概率、强度和质的影响。袁然和魏浩(2022)探讨了高管的海外背景对企业国际化的影响,但没有针对 CEO 的海外背景对企业出口的影响进行深入分析。因此,本文利用 2008~2021 年国内上市公司的数据,考察 CEO 的海外背景对企业出口的实际影响。

本文可能的贡献有两个方面。(1) 本文首次利用国内数据,深入探讨并明确 CEO 的海外背景对企业出口的实际影响。(2) 本文研究指出 CEO 的海外背景能够有效提高企业出口额。研究内容能够进一步丰富新兴市场尤其是中国市场关于管理者海外背景的研究文献。

一、文献回顾与检验假设

关于企业出口的影响因素,学者们从文化制度、市场环境、贸易成本、企业特征、高管背景等方面都有探讨。汪建新等(2019)研究发现,双边汇率风险会抑制企业的出口,而多边汇率波动风险反而会促进企业出口。Ma 等(2010)指出,全面而高效的法律体系显著促进了企业出口。Wang 等(2014)研究表明,在中国,司法质量可以通过解决商业合同纠纷的效率来影响企业出口。熊瑞祥和万倩(2022)发现,劳动保护通过显著降低私营企业的生产率与长期雇佣员工数量对企业的出口产生负面影响。唐宜红等(2019)、李磊和马欢(2022)从贸易成本的角度研究,分别指出交通便利程度和企业信息化可以通过降低贸易成本促进企业出口。金祥义和戴金平(2019)研究表明,企业有效信息披露可以通过融资和质量渠道提升企业出口绩效。

关于 CEO 特征尤其是海外背景对公司行为的影响,已经有不少学者做过相关研

究。Hambrick 和 Mason (1984) 提出了高阶梯队理论, 指出管理者的背景特征会影响公司的组织行为, 高管的特征 (如年龄、性别、教育程度、职能背景、个性、职业经验等) 有助于他们过滤和解释信息, 以做出公司决策。王春丽 (2022) 考察了高管的海外背景对公司绩效的影响, 研究发现, 公司聘请具有海外背景的高管有助于提高公司的业绩, 并指出高管权力差距会削弱海外背景的这种积极影响。Zhang 等 (2018) 的研究表明, 海归董事显著增强了企业的社会责任并指出, 这种积极影响只存在于长期的国外工作或学术经历, 而短期的访问经历则没有效果。魏彦杰等 (2022) 研究了高管的海外背景对国内企业创新的影响, 他们发现海外背景能够有效促进企业创新, 而且海外工作经历的积极影响更为显著。代昀昊和孔东民 (2017) 研究发现, 高管的海外背景有助于提升企业的投资效率, 而且海外背景可以通过研发支出和创新能力这两个途径影响企业的风险承担。

在海外背景与企业国际化方面, 袁然和魏浩 (2022) 指出, 高管的海外背景对促进企业国际化有显著的积极效应。杨娜等 (2019) 研究表明, CEO 和首席财务官 (CFO) 的海外背景对企业海外并购具有重要影响, 能够显著缩短并购的等待时间。同时, 海外背景在帮助管理者瞄准和开拓海外市场方面发挥重要作用。具有海外经历的管理者, 能够与海外公司建立个人的人际网络关系 (Dai and Liu, 2009), 具备把握海外市场机会的良好能力 (Carpenter et al., 2003)。因此, 管理者的海外背景会影响企业出口。依据国外企业的数据, Love 等 (2016) 研究指出, 具有国际经验的管理者可以通过知识传递促进本土企业出口。因此, 我们得出以下假设。

H1: CEO 的海外背景能够有效推动企业出口。

Schmidt 和 Sofka (2009) 发现, 企业国际化的能力和意愿在很大程度上取决于它们对国际市场的了解, 缺乏对国际市场的了解经常被企业视为推行国际化战略的主要障碍之一。相比于国外教育经历, 国外工作经历能够让人学到更多关于国外市场和商业实践的相关知识, 而这些知识往往是课本上欠缺的。国外教育经历的主要目的在于学习专业知识、获取学分、取得文凭, 而国外工作经历则是践行专业知识, 具有更强的针对性, 更加贴近市场, 能够更熟悉产品的国外市场情况, 包括销售情况、竞争对手、潜在机会等。此外, 国外工作经历能够帮助管理者提前与客户建立关系, 为未来的出口奠定基础。相比于国外教育经历, 国外工作经历的这些有利条件都能够更好地促进企业出口。因此, 我们得出以下假设。

H2: 相比于海外教育经历, CEO 的海外工作经历对推动企业出口具有更显著的作用。

纵观全球, 女性管理者进入最高领导岗位的比率不及男性, 女性在职业生涯期间会比男性面临更多的障碍, 包括以男性为主导的文化和向男性倾斜的公司政策等 (Oakley, 2000)。这不可避免地导致女性高管更加厌恶风险, 做事态度更为保守, 缺少开拓精神 (王清和周泽将, 2015)。Faccio 等 (2016) 也指出, 高管性别是影响

企业风险承担的一个重要因素，女性相对于男性更加稳健而保守。相比于国内市场，国际市场受到多国政治、文化、信息等的影响，具有更大的波动性，面临更高的风险，会给女性管理者带来更多的疑虑。因此，我们得出以下假设。

H3：相比于女性，男性 CEO 的海外背景对提高企业的出口作用更为显著。

二、数据来源与变量定义

（一）样本数据

本文用 2008~2021 年 A 股上市公司作为研究样本，CEO 的海外背景数据以及其他公司层面的财务数据均来自国泰安系列研究数据库（CSMAR），企业的出口数据来自 WIND 数据库。将两个数据库的数据匹配合并后，剔除金融和保险类公司、ST 公司以及数据存在缺失公司，对连续变量在 1%~99% 分位数处做 Winsorize 处理，最终样本数据包含 2,984 家企业和 17,640 个有效观测值。

（二）变量定义

1. 被解释变量

参考金祥义和戴金平（2019）、熊瑞祥和万倩（2022）的研究，对企业每年的出口额取自然对数构建变量 $LnExport$ ，作为主要的被解释变量。

2. 解释变量

解释变量为 CEO 的海外背景，参考 Zhang 等（2018）、代昀昊和孔东民（2017）的研究，我们构建虚拟变量 $OVERSEA_CEO$ 表示 CEO 的海外背景，如果 CEO 具有海外经历， $OVERSEA_CEO$ 取值为 1，否则取值为 0。

为了检验研究假设 H2，根据海外经历的不同，我们重新构建了 $OVERSEA_EDUC_CEO$ 和 $OVERSEA_WORK_CEO$ 两个虚拟变量。如果 CEO 具有海外教育经历， $OVERSEA_EDUC_CEO$ 取值为 1，否则取值为 0；如果 CEO 具有海外工作经历， $OVERSEA_WORK_CEO$ 取值为 1，否则取值为 0。

3. 控制变量

为了验证本文的假设，我们还添加了一系列控制变量，包括研发投入（ $R\&D$ ）、固定资产份额（ PPE ）、企业杠杆率（ $LEVERAGE$ ）、公司规模（ $SIZE$ ）、现金流比例（ $CASH$ ）、企业年龄（ $FIRMAGE$ ）、企业性质（ SOE ），以及参考 Hadlock 和 Pierce（2010）构建的融资约束（ SA ）、用赫芬达尔指数表示的行业集中度（ HHI 、 HHI^2 ）。具体的变量定义如表 1 所示。

（三）描述性统计

表 2 报告了样本变量的描述性统计数据。 $OVERSEA_CEO$ 的平均值为 0.116，这表明在样本中，拥有海外背景的 CEO 平均约占总样本的 11.6%。 $OVERSEA_EDUC_CEO$ 和 $OVERSEA_WORK_CEO$ 的均值分别为 0.058 和 0.081，这意味着约

有 5.8% 的 CEO 曾在海外学习，有 8.1% 的 CEO 曾在海外工作。部分控制变量的数据显示，企业规模均值为 22.02，杠杆率均值为 39.3%，一般企业的现金持有量占总资产的 16.6%，固定资产占总资产的 20.7%。

表 1 变量定义

变量名符号	简要描述
$\ln Export$	企业出口，企业出口额加 1 后取自然对数
$OVERSEA_CEO$	CEO 海外背景，CEO 具有海外经历，取值为 1，否则取值为 0
$OVERSEA_EDUC_CEO$	CEO 海外教育经历，CEO 具有海外教育经历，取值为 1，否则取值为 0
$OVERSEA_WORK_CEO$	CEO 海外工作经历，CEO 具有海外工作经历，取值为 1，否则取值为 0
HHI	行业集中度，赫芬达尔指数
HHI^2	行业集中度平方
$CASH$	现金流比例，企业现金流与总资产的比值
ROA	资产收益率，企业净利润与总资产的比值
$FIRMAGE$	企业年龄，企业经营年限的自然对数
PPE	固定资产比例，企业固定资产与总资产的比值
$SA\ index$	融资约束
$SIZE$	企业规模，企业期末资产总值的自然对数
$R\&D$	研发投入比例，研发投入与总资产的比值
$LEVERAGE$	资产负债率，企业期末总负债与总资产的比值
SOE	企业性质，国有企业取值为 1，否则取值为 0

表 2 主要变量的描述性统计

变量	观测值	平均值	标准差	最小值	最大值
$\ln Export$	17,640	9.639	2.247	2.956	14.520
$Export/Sales$	17,640	0.134	0.167	0	0.779
$OVERSEA_CEO$	17,640	0.116	0.320	0	1
$OVERSEA_EDUC_CEO$	17,640	0.058	0.233	0	1
$OVERSEA_WORK_CEO$	17,640	0.081	0.273	0	1
PPE	17,640	0.207	0.133	0.006	0.590
$LEVERAGE$	17,640	0.393	0.196	0.053	0.881
ROA	17,640	0.042	0.065	-0.276	0.205
$SIZE$	17,640	22.020	1.208	19.950	25.940
$CASH$	17,640	0.166	0.130	0.013	0.648
HHI	17,640	0.131	0.107	0.008	0.517
HHI^2	17,640	0.029	0.047	5.93e-05	0.268
SOE	17,640	0.249	0.432	0	1
$FIRMAGE$	17,640	2.841	0.349	1.792	3.497
$SA\ index$	17,640	-3.774	0.251	-4.407	-3.134
$R\&D$	17,640	0.025	0.018	0	0.105

三、实证模型与结果分析

(一) 模型设定

为了检验 CEO 海外背景对企业出口的影响，我们采用模型（1）进行回归：

$EXPORT_{i,t} = \alpha + \beta OVERSEA_{i,t} + \gamma Controls_{i,t} + \sum Year + \sum Ind + \sum Pro + \varepsilon_{i,t}$ （1）

在模型（1）中， $EXPORT_{i,t}$ 表示企业在第 t 年的出口，用企业每年的出口额取

自然对数表示； $OVERSEA_{i,t}$ 表示 CEO 的海外背景，后续进一步研究将海外背景细分为海外教育经历和海外工作经历； $Controls_{i,t}$ 表示控制变量，具体为一系列可能影响企业出口的企业和行业特征变量，具体定义见表 1。此外，回归过程还控制了年份、行业和省份固定效应，同时为了避免混合截面数据带来的聚类问题，模型中各变量的标准差都经过个体的 cluster 调整。

(二) CEO 海外背景与企业出口

表 3 报告了模型 (1) 的回归结果。可以看到，解释变量 $OVERSEA_CEO$ 的系数为正，而且在 1% 水平上显著，表明 CEO 的海外背景能够有效增加企业出口额。这一发现与 Filatotchev 等 (2009) 和 Love 等 (2016) 的研究结论一致，他们以国外企业数据论证管理者的海外背景与企业出口之间存在正相关关系。从经济意义上分析， $OVERSEA_CEO$ 的系数为 0.354，可以推算 CEO 的海外背景平均能够将企业出口提高 3.67% (0.354/9.639)。观察表 3 控制变量的系数，可以看出企业资产收益率、固定资产比例、企业规模、杠杆率以及研发投入等都有利于促进企业出口，这与笔者的主观判断基本一致。

(三) 内生性分析

企业聘请具有海外背景的 CEO 并不是一个外生事件，如果企业原本就有国际业务，或有意向推动公司业务进入国际市场，都有可能倾向于聘请具有海外背景的员工。由此可知，企业聘请具有海外背景的 CEO 可能带有自我选择性，导致研究存在内生性问题，而单纯采用 OLS 模型回归，很可能夸大 CEO 的海外背景对企业出口的影响。因此，我们分别采用倾向得分匹配法 (PSM) 和工具变量法，以缓解内生性问题。

1. 倾向得分匹配法

PSM 方法首先需要在全样本的基础上采用 LOGIT 回归，为每一家上市企业计算一个得分值。这个得分代表在控制条件下 CEO 具有海外背景的概率。然后，在同一年同一行业中，根据 LOGIT 回归所得到的倾向得分，采用半径为 0.01 的邻近匹配法进行匹配，获得匹配成功的观测值共计 3,241 个。最后，我们以配对

表 3 CEO 海外背景与企业出口

变量	(1)
	lnExport
$OVERSEA_CEO$	0.354*** (4.309)
HHI	0.913 (1.076)
HHI^2	-2.189 (-1.144)
$CASH$	0.026 (0.108)
ROA	1.289*** (3.405)
$FIRMAGE$	0.165 (0.834)
PPE	2.251*** (9.003)
$SA\ index$	0.257 (0.965)
$SIZE$	0.994*** (31.250)
$LEVERAGE$	0.564*** (2.956)
SOE	0.109 (1.299)
$R\&D$	13.215*** (7.680)
常数项	-12.941*** (-14.012)
年份固定效应	是
行业固定效应	是
省份固定效应	是
观测值	17,640
R^2	0.356

注：括号里是相应系数的 t 值，标准误经过了公司层面的聚类调整，***、**和*分别表示在 1%、5%和 10% 水平上显著；下表同。

成功的数据为样本，按照模型（1）进行回归，回归结果如表 4 所示。可以看到，*OVERSEA_CEO* 的系数同样为正，且在 1% 水平上显著。PSM 回归结果与主回归结果一致，进一步肯定了我们的研究结论。

2. 工具变量法

工具变量法需要先寻找外生的工具变量，本文参考已有研究，最终确定两个工具变量。其一，我们参考 Zhang 等（2018）的研究，将国内以前是英国殖民地的地区作为一个工具变量，构建虚拟变量 *British_Colony*，如果公司所在地以前是英国殖民地的省份，取值为 1，否则取值为 0。在曾经被殖民地区，受到英国文化的影响，企业可能更倾向于聘请具有海外背景的员工。同时，在曾经被殖民地区，员工也可能更愿意去海外留学或工作，以便获得海外经历，帮助以后的职业发展。其二，参考 Ang 等（2014）、柳光强和孔高文（2018）、代昀昊和孔东民（2017）的研究，以 1921 年以前基督教传教士在中国创办的教会大学数量作为一个工具变量，命名为 *Ecclesiastic University*。有教会大学的地区由于早期受到西方文化或基督教价值观的影响，当地居民更容易接受西方思想，未来更有意愿和可能去国外留学和发展。我们所选的工具变量都是历史数据，并不会直接影响企业当前的出口决策。

表 5 展示了工具变量的回归结果，列（1）展示了第一阶段的回归结果，工具变量 *British_Colony* 和 *Ecclesiastic_University* 的系数均为正，且都在 5% 水平上显著，说明在曾经被殖民或基督教创办教会大学多的地区，当地 CEO 具有更多的海外经历，这一结果符合我们的预期。列（2）展示了工具变量第二阶段的回归结果，*OVERSEA_CEO* 的系数同样为正，且在 1% 水平上显著，与主回归结果一致，说明我们的主回归结果是稳健的。

（四）不同类型的海外经历与企业出口

由于出国目的有所不同，不同类型的海外经历可能导致对企业出口的影响产生差异。因此，这种差异可能导致不同的海外背景对企业出口产生不同影响。

为了验证研究假设 H2，我们将 CEO 的海外背景分为两类：海外教育经历和海外工作经历，分别构建 *OVERSEA_EDUC_CEO* 和 *OVERSEA_WORK_CEO* 两个虚拟变量。然后，依此将其作为解释变量，对模型（1）进行重新估计，回归结果如表 6 所示。可以看出，*OVERSEA_EDUC_CEO* 的系数在列（1）和列（3）中均不显著，而 *OVERSEA_WORK_CEO* 的系数在列（2）和列（3）中均在 1% 水平上正向显著。回归结果说明，相比于海外教育经历，CEO 的海外工作经历对企业出口的积极影响更显著，这与研究假设 H2 一致。

表 4 倾向得分匹配法回归结果

变量	(1)
	PSM
<i>OVERSEA_CEO</i>	0.284*** (3.022)
控制变量	是
常数项	-13.252*** (-8.913)
年份固定效应	是
行业固定效应	是
省份固定效应	是
观测值	3,241
<i>R</i> ²	0.389

表 5 工具变量回归结果

变量	(1)	(2)
	第一阶段回归	第二阶段回归
<i>OVERSEA_CEO</i>		0.584*** (3.112)
<i>British_Colony</i>	0.027** (2.399)	
<i>Ecclesiastic_University</i>	0.014** (2.431)	
控制变量	是	是
常数项	-0.139 (-0.924)	0.113 (0.957)
Cragg-Donald Wald F statistic	42.209	
年份固定效应	是	是
行业固定效应	是	是
省份固定效应	是	是
观测值	17,640	17,640
R^2	0.032	-1.270

表 6 不同类型的海外经历与企业出口

变量	(1)	(2)	(3)
	$\ln Export$	$\ln Export$	$\ln Export$
<i>OVERSEA_EDUC_CEO</i>	0.116 (0.992)		-0.053 (-0.429)
<i>OVERSEA_WORK_CEO</i>		0.476*** (5.258)	0.490*** (5.170)
控制变量	是	是	是
常数项	-12.975*** (-13.984)	-12.924*** (-14.017)	-12.920*** (-14.005)
年份固定效应	是	是	是
行业固定效应	是	是	是
省份固定效应	是	是	是
观测值	17,640	17,640	17,640
R^2	0.354	0.357	0.357

(五) CEO 性别与企业出口

为验证研究假设 H3，我们将样本数据根据 CEO 的性别分为两组：男性 CEO 组和女性 CEO 组。然后对模型（1）进行重新估计，回归结果如表 7 所示。可以看出，*OVERSEA_CEO* 的系数在男性 CEO 组中为正，并且在 1% 水平上显著；在女性 CEO 组中为负，但是不显著。这一发现说明，相比于女性 CEO，男性 CEO 的海外背景对企业出口的积极影响更为显著，这与研究假设 H3 一致。

四、扩展检验

首先，在法律环境健全的地方，市场往往更加透明和公平，个人的技能、知识和经验可以更充分地发挥作用。因此，在法律环境较好的地方，CEO 海外背景的积极影响可能更加明显。我们采用樊纲指数中的“中介组织发展与法律环境”指数衡量

表 7 CEO 性别与企业出口

变量	lnExport	
	(1)	(2)
	男性 CEO	女性 CEO
OVERSEA_CEO	0.375*** (4.353)	-0.036 (-0.145)
控制变量	是	是
常数项	-12.832*** (-13.476)	-16.345*** (-6.531)
年份固定效应	是	是
行业固定效应	是	是
省份固定效应	是	是
观测值	16,501	1,139
R ²	0.354	0.522

各地区法律环境的发展程度，并根据该指数的中位数将样本分为法律环境得分偏高和法律环境得分偏低两组。然后用两组数据按照模型（1）进行重新回归，回归结果如表 8 列（1）和列（2）所示。结果显示，在得分偏高的分组中，OVERSEA_CEO 的系数在 1% 水平上显著为正；在得分偏低的分组中，OVERSEA_CEO 的系数不显著。这证明在法律环境较好的地方，CEO 的海外背景对企业出口的积极效应更为明显。

其次，我们根据地区年度外商直接投资（FDI）的中位数将样本分为外商投资高与外商投资低两组。外商直接投资较高的地区可能更需要有海外经历的人才，海外经历可以成为与外商投资者沟通的有效工具，更好地发挥作用。然后用两组数据按照模型（1）进行重新回归，回归结果如表 8 列（3）和列（4）所示。可以看出，在外商投资较高的分组中，OVERSEA_CEO 的系数为正，并且在 5% 水平上显著，在外商投资较低的分组中，OVERSEA_CEO 的系数并不显著。结果表明，密集的外商直接投资促进了 CEO 海外背景对企业出口的正向影响。

表 8 法律环境、FDI 以及地理位置分组回归

变量	lnExport		lnExport		lnExport	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	法律环境 得分偏高	法律环境 得分偏低	外商投资高	外商投资低	海岸组	内陆组
OVERSEA_CEO	0.360*** (4.225)	0.240 (0.845)	0.227** (2.127)	0.288 (1.630)	0.403*** (4.687)	-0.045 (-0.181)
控制变量	是	是	是	是	是	是
常数项	-13.616*** (-13.743)	-9.668*** (-3.769)	-11.981*** (-11.035)	-12.943*** (-5.910)	-12.798*** (-12.128)	-13.569*** (-6.942)
年份固定效应	是	是	是	是	是	是
行业固定效应	是	是	是	是	是	是
省份固定效应	是	是	是	是	是	是
观测值	15,037	2,603	10,959	1,816	13,537	4,103
R ²	0.356	0.373	0.354	0.392	0.345	0.398

最后，我们根据企业所在地将样本分为海岸组和内陆组。海岸组表示公司所在地位于靠海省份，内陆组表示公司所在地位于内陆省份。沿海地区由于更加开放包容，对新技术、新知识的接受度更高，有利于海外经历发挥积极作用。因此，CEO 的海外背景对企业出口的积极影响可能更为显著。我们用两组数据按照模型（1）进行重新回归，回归结果如表 8 列（5）和列（6）所示。结果显示，在海岸组 *OVERSEA_CEO* 的系数在 1% 水平上显著为正；在内陆组 *OVERSEA_CEO* 的系数并不显著。可以说明，CEO 的海外背景对企业出口的积极影响在沿海地区更为显著。

五、结论与建议

本文以 2008~2021 年国内上市公司的数据，考察了 CEO 的海外背景对企业出口的影响，研究结论如下。

其一，CEO 的海外背景能够显著提高企业出口额，在使用 PSM 和工具变量法缓解内生性问题后，结论依然稳健。

其二，进一步分析发现，相比于海外教育经历，CEO 的海外工作经历对企业出口的积极影响更显著。原因可能在于，相比于海外教育经历，海外工作经历往往抱有熟悉产品海外市场的目的，能够有针对性地提前建立客户关系。相比于女性，男性 CEO 的海外背景对企业出口的积极影响也更为显著。可能是因为女性 CEO 由于风险偏好较低，在开拓海外市场方面存在更多疑虑。

其三，CEO 的海外背景对企业出口的积极效应还会受到法律环境、外商直接投资、公司地理位置等因素的影响。在法律环境健全的地方，市场往往更加透明和公平，个人的技能、知识和经验可以更充分地发挥作用，CEO 海外背景的积极经济效应更为明显；海外经历可以成为与外商投资者沟通的有效工具，密集的外商直接投资能够有效促进 CEO 海外背景对企业出口的正向影响；同时，沿海地区由于更加开放包容，对新技术、新知识的接受度更高，这也将有利于海外经历发挥积极的经济作用。

基于上述结论，本文提出以下建议。（1）在企业层面，出口是企业国际化发展的重要途径，海外背景特别是海外工作经历对企业出口具有良好表现，为企业促进出口提供了有效途径。因此，企业应将海外背景纳入管理层的选聘考察，着重关注海外工作经历，因为具有海外工作经历的人才更贴近市场和产品，对市场实践类工作更具有胜任能力。同时，建立相关的人才培养机制，注重管理人员海外经历的培养，提高其应对海外市场的能力，提高企业国际化竞争力。（2）在政府层面，海归人才有助于推动市场经济的发展，相应的海归优惠政策应该继续实施，并且应该根据市场变化补充完善。同时，目前的优惠政策主要服务于具有海外教育经历的海归人员，而在实际的市场工作方面，具有海外工作经历的海归人员更能发挥良好的作用。因此，针对具有海外工作经历的海归人员，应该配套更加具有吸引力的优惠政策，而兼具海外教育经历和工作经历的海归人员应该是政策重点倾斜的对象。

参考文献:

- [1] 卜国琴,耿宇航.海外背景高管对企业 ESG 表现的影响——基于 A 股上市公司的实证检验[J].工业技术经济,2023,(5).
- [2] 陈怡安,杨河清.海归回流对中国技术进步的影响效应实证[J].经济管理,2013,(4).
- [3] 代昀昊,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).
- [4] 金祥义,戴金平.有效信息披露与企业出口表现[J].世界经济,2019,(5).
- [5] 李静等.CEO 海外经历与研发国际化[J].会计之友,2022,(15).
- [6] 李磊,马欢.电子政务、贸易成本与企业出口[J].财经研究,2022,(11).
- [7] 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).
- [8] 唐宜红等.中国高铁、贸易成本与企业出口研究[J].经济研究,2019,(7).
- [9] 汪建新等.汇率风险与企业出口[J].国际贸易问题,2019,(7).
- [10] 王春丽.高管海外背景、权力差距与旅游上市公司绩效[J].财会通讯,2022,(12).
- [11] 王积田,张雍.财务柔性、高管团队背景特征对企业风险承担水平影响研究[J].西南大学学报(自然科学版),2023,(5).
- [12] 王清,周泽将.女性高管与 R&D 投入:中国的经验证据[J].管理世界,2015,(3).
- [13] 危平,毛晓丹.高管网络能否缓解企业跨国并购面临的融资约束——来自中国的经验证据[J].国际贸易问题,2017,(6).
- [14] 魏彦杰等.高管海外背景对企业创新的影响:来自 A 股上市公司的经验证据[J].现代管理科学,2022,(6).
- [15] 熊瑞祥,万倩.劳动保护与私营企业出口[J].经济学(季刊),2022,(4).
- [16] 许家云,孙文娜.海外留学经历促进了企业出口吗[J].国际贸易问题,2017,(10).
- [17] 杨栋旭,张先锋.管理者异质性与企业对外直接投资——基于中国 A 股上市公司的实证研究[J].国际贸易问题,2018,(10).
- [18] 杨娜等.高管海外经历、管理自主权与企业后续海外并购等待时间[J].国际贸易问题,2019,(9).
- [19] 袁然,魏浩.高管海外经历与中国企业国际化[J].财贸研究,2022,(5).
- [20] 张艳等.CEO 海外经历、企业国际化与薪酬溢价[J].安徽开放大学学报,2022,(2).
- [21] Ang,J. S.,et al.Does Enforcement of Intellectual Property Rights Matter in China? Evidence from Financing and Investment Choices in the High-tech Industry[J].Review of Economics and Statistics,2014,96(2).
- [22] Carpenter,M. A.,et al.Bundling Human Capital with Organizational Context:The Impact of International Assignment Experience on Multinational Firm Performance and CEO Pay[J].Academy of Management Journal,2001,44(3).
- [23] Carpenter,M. A.,et al.Testing a Model of Reasoned Risk-taking:Governance, the Experience of Principals and Agents, and Global Strategy in High-technology IPO Firms[J].Strategic Management Journal,2003,24(9).
- [24] Dai,O.,Liu,X.Returnee Entrepreneurs and Firm Performance in Chinese High-technology Industries[J].International Business Review,2009,18(4).
- [25] Dai,Y.,et al.Returnee Talent and Corporate Investment: Evidence from China[J].European Accounting Review,2018,27(2).
- [26] Faccio,M.,et al.CEO Gender, Corporate Risk-taking,and the Efficiency of Capital Allocation[J].Journal of Corporate Finance,2016,39.
- [27] Filatotchev,I.,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).
- [28] Hadlock,C. J.,Pierce,J. R.New Evidence on Measuring Financial Constraints:Moving Beyond the KZ Index[J].The Review of Financial Studies,2010,23(5).
- [29] Hambrick,D. C.,Mason,P. A.Upper Echelons:The Organization as a Reflection of Its Top Managers[J].Academy of Management Review,1984,9(2).

- [30] Johanson,J.,Vahlne,J. E.The Internationalization Process of the Firm—A Model of Knowledge Development and Increasing Foreign Market Commitments[J].Journal of International Business Studies,1977,(8).
- [31] Love,J. H.,et al.Experience, Age and Exporting Performance in UK SMEs[J].International Business Review, 2016,25(4).
- [32] Ma,Y.,et al.Judicial Quality, Contract Intensity and Trade: Firm-level Evidence from Developing and Transition Countries[J].Journal of Comparative Economics,2010,38(2).
- [33] Melin,L.Internationalization as a Strategy Process[J].Strategic Management Journal,1992,13(S2).
- [34] Nielsen,B. B.,Nielsen,S.The Role of Top Management Team International Orientation in International Strategic Decision-making:The Choice of Foreign Entry Mode[J].Journal of World Business,2011,46(2).
- [35] Oakley,J. G.Gender-based Barriers to Senior Management Positions:Understanding the Scarcity of Female CEOs[J].Journal of Business Ethics,2000,27.
- [36] Schmidt,T.,Sofka,W.Liability of Foreignness as a Barrier to Knowledge Spillovers: Lost in Translation?[J]. Journal of International Management,2009,15(4).
- [37] Wang,Y.,et al. Judicial Quality, Contract Intensity and Exports: Firm-level Evidence[J].China Economic Review,2014,31.
- [38] Zhang,J.,et al.Doing Good Business by Hiring Directors with Foreign Experience[J].Journal of Business Ethics, 2018,153.

CEO's Foreign Experience and Enterprises' Export

LI Qian WANG Jialong YANG Jun

Abstract: China has always attached great importance to the introduction of returnees. In order to encourage and attract returnees to work back home, the central and regional governments have issued various preferential policies. Therefore, based on the data of Chinese listed companies from 2008 to 2021, we study the impact of CEOs with foreign experience on firms' export. The results show that hiring CEOs with foreign experience significantly enhances firms' export performance. Moreover, the results are robust to the endogenous CEO selection using instrument variable method and propensity score matching method. We also find that the positive relation between CEOs' foreign experience and firms' export performance is more pronounced when CEOs have long-term foreign work experience. Furthermore, the impact of foreign experience on firms' export performance varies with CEOs' gender. Also, this type of benefit for appointing CEOs with foreign experience is only significant when firms located in coastal areas, and when firms are in areas featuring a better legal environment or receiving intensive foreign direct investment. Hence, this study offers policy implication by suggesting hiring a CEO with foreign experience is an efficient way to improve firms' export performance.

Keywords: export; foreign experience; CEO

(责任编辑: 张建华)