# 硕士研究生学位论文开题报告

来源：网络 作者：夜色微凉 更新时间：2024-08-18

*硕士研究生学位论文开题报告（文献综述与选题报告）论文题目：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_所在学院\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_学科、专业\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_...*

硕士研究生学位论文开题报告

（文献综述与选题报告）

论文题目：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

所在学院\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

学科、专业\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

研究方向\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

研究生姓名\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

导师姓名\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_职称\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日

说

明

一、开题报告包括文献综述和选题报告两部分

（一）文献综述（2500－3500字）

1、本课题来源（国家级项目，部、委级项目，省、市、区级项目，学校级项目和自选项目等）及项目名称。

2、本课题所研究领域的历史、现状和近期学术发展前沿等情况的分析。

3、前人在本课题所研究领域内取得的主要成果。

（二）选题报告（2500－3500字）

1、本课题的目的、意义及学术和应用价值，选题的主要依据和可行性。

2、本课题研究的主要内容、研究思路（技术路线）和研究方法。

3、本课题预期达到的结果。

4、本课题拟在哪些方面有所创新和突破。

5、本课题拟采取的研究方案、工作方法，所需的实验条件和经费预算。

6、本课题中可能遇到的问题及解决措施。

二、论文工作计划包括文献选读、科研调查、开题报告、研究方法、实验阶段、理论分析、文字总结等各项工作阶段的进度计划。

三、本报告要求填写清晰、表述准确。

四、开题报告中文字的字体均用宋体五号字，参考文献的书写按照《工商大学硕士学位论文写作规范》要求执行。

五、开题报告会在学院范围内以答辩的方式公开进行，各硕士点要成立由3－5名具有副高级以上职称的专家组成的评议小组，对研究生的开题报告进行考核，考核成绩分为百分制，考核成绩由评议小组集体产生，组长需当场向研究生公布考核成绩和专家意见。

考核成绩60分及以上的研究生可开展后续论文撰写工作。

六、考核成绩为“60”以下的研究生，须在导师和学院同意的基础上提交“重新开题申请”，在开题结束后的1个月内由学院重新组织开题报告会，考核通过后方可开展后续论文撰写工作，仍未通过者不得申请硕士学位。

七、开题报告会结束后，本报告由学院留存，考核成绩报研究生部备案。

文献综述

本课题来源为自选项目，项目名称为：高管团队特征与企业技术创新财务绩效关系的实证研究。

一、高管团队特征与技术创新关系的研究综述

(一)国外研究现状

1、年龄与技术创新。关于高管年龄与技术创新的关系学术界主要存在两种观点：一方面，大部分学者认为年龄越大的管理者越倾向于规避风险，越不利于采取技术创新决策。Barker和Mueller(2024)认为随着年龄的增长，高管逐渐地把工作重点放在职业安全之上，倾向于进行风险规避的公司决策，而技术创新是一项风险性较高的战略决策，因此高管的年龄越大越不愿意进行技术创新。Bantel和Jackson(1989)以及Dechow和Sloan(1991)的实证研究也支持这一观点。另一方面也有少部分学者持相反的观点，认为高管年龄越大越有利于技术创新，例如Flood

et

al.(1997)认为年龄大的高管对于企业承担的风险具有更加明智、广泛和清晰的认识，在考虑企业分担风险方面更加深谋远虑，高管团队平均年龄大的企业开发新产品的能力反而更强。

2、教育水平与技术创新。大部分学者认为高管团队的教育水平越高越有利于技术创新，这是因为高管受教育的层次越高，其认知复杂性就越高，探索信息的能力和水平就越高，制定的决策就越完备，越有利于接受新的思想，提高对创新行为的接受意向。Carmen

et

al.(2024)认为受教育水平更高的管理者能够产生更多具有创新性的解决方案，这是因为他们对创新的态度更加积极和开放，而受教育水平较低的管理者主要依靠熟练运用惯例来履行职责，因而更愿意维持现状。Wally和Baum(1994)以及Bantel和Jackson(1989)的实证研究也支持了这一观点。也有学者的实证研究发现高管的受教育水平与技术创新的关系不显著，例如Daellenbach

et

al.(1999)的研究发现高管的教育程度与研发投资之间的关系不是很明显。还有学者认为高管团队的教育水平越高越不利于技术创新，例如Flood

et

al.(1997)的实证研究结果表明高管团队平均教育程度低的企业开发新产品的速度比竞争对手要快，这是因为是教育程度越高导致了团队内出现更多的无效分析，而在外部环境不好时，教育程度越高的高管越愿意回避风险。

3、教育专业与技术创新。由于高管团队教育专业背景的特性决定了他们在决策中不同的认知模式和社会心理，因而对技术创新决策有重要的影响。Barker和Mueller(2024)的研究发现科学和工程类的学位教育显著地对应着较高的研发投资，MBA专业教育与研发投资没有关系，法律专业教育则与研发投资存在负向的显著关系。也有实证研究不支持高管教育专业与技术创新之间有关系，比如Kimberly和Evanisko(1981)以医院的管理者为对象，对行政管理和非行政管理学位教育的高管进行比较分析，没有发现专业差别对组织创新行为的显著性影响。

4、职业背景与技术创新。管理者在职业生涯中积累的经验构成了其情感、偏好和认知的一部分，随着高管从事某一职业时间的延长，其会在感知、处理信息的方式上慢慢地适应该职业的工作需要，越来越会从自己所从事职业的角度出发进行决策。Thomas

et

al.(1991)的研究发现，在计算机行业，在研发等方面开支相对较高的奉行市场和产品创新战略的企业一般都为具有营销、销售和研发等职能背景的高管所领导；而在研发等开支处于行业排名末端，奉行效率导向战略的企业中高管一般具有生产、流程开发和财务等职能背景。Barker和Mueller(2024)以及Daellenbach

et

al.(1999)的实证研究也支持了上述观点。

5、任期与技术创新。关于高管团队任期与技术创新之间的关系学术界主要存在两种观点：一种观点认为高管的任期越长，他们就越会专注于用自己的方式经营公司，从而会丧失对组织创新的兴趣和对工作的新鲜感，从而减少技术创新决策。与之相反，任期短的高管将更加愿意冒风险去进行技术创新，因为他们急于用一些成果来证明自己是胜任的。Thomas

et

al.(1991)的研究发现强调产品和市场创新的企业高管团队的任期都较短。Boeker(1997)对67家半导体产业公司的研究也得到类似的结果。另一种观点认为高管任期与技术创新存在正相关关系。由于技术创新具有高风险与高收益并存以及投入与收益存在时滞的特征，因此企业是否进行技术创新与战略决策者对技术创新收益的预期有着密切关系。Allen(1981)认为随着任期的延长，公司高管的知识水平、社会经验和经营阅历都会有大幅度提高，高管越能预期到技术创新能为其自身带来的好处，就会越倾向于技术创新。Barker和Mueller(2024)实证研究支持了高管任期与研发投资正相关的结论。

(二)国内研究现状

国内对高管团队特征与技术创新之间关系的研究起步较晚，现有的研究成果集中于以下两个方面：一是对国外高管团队特征与技术创新的研究成果进行文献综述，并提出了对我国学者研究的借鉴意义(江岩和张体勤，2024)；二是实证研究了高管团队特征对技术创新的影响，并取得了以下研究结果：第一，探讨了高管团队特征对技术创新投入的影响，例如刘运国和刘雯(2024)以及文芳(2024)探讨了高管团队特征对企业研发投入的影响，李华晶和张玉利(2024)研究了高管团队特征对研发投入与科研人员投入的影响；第二，研究高管团队特征与技术创新能力之间的关系，例如陈忠卫和常极(2024)研究了高管团队人员特征变量异质性与集体创新能力之间的关系，研究结果表明两者之间存在正相关关系；第三，研究了高管团队特征与技术创新绩效之间的关系，例如谢凤华等(2024)以及古家军和胡蓓(2024)研究了高管团队异质性对技术创新的Ｒ＆Ｄ绩效、生产制造绩效、创新过程绩效以及营销绩效的影响；第四，研究了高管团队特征与技术创新战略选择之间的关系，例如江岩(2024)研究了高管团队特征异质性与高管团队行为凝合对技术创新战略选择的影响，并验证了高管团队行为凝合与高管团队异质性的交互作用对技术创新战略的影响。第五，基于情境变量研究了高管团队特征与技术创新之间的关系，例如吴家喜和吴贵生(2024)基于环境不确定性这一情境变量研究了高管团队特征与产品创新之间的关系。

二、技术创新与财务绩效关系的研究综述

国内外关于技术创新与财务绩效的研究，主要从技术能力和技术结构两个角度出发。在研究方法上国内学者偏好于理论分析，而国外学者大都选择实证调研。

在技术能力对财务绩效的影响方面，许庆瑞(2024)认为技术能力对于企业财务创新绩效有着至关重要的影响，技术能力从低层次到高层

次不断演变，包括技术的识别、选择、监控、吸收、利用、改进等综合能力的运用，当技术能力积累到一定程度，对财务绩效的提高会有质的影响。Kuen-Hung

Tsai(2024)认为，技术创新能力作为重要的战略资源，能为企业在行业中获得竞争优势，通过实证研究得出业务规模、所有制结构、R&D投资决定企业的技术创新能力，而技术创新能力高的企业能取得更高的财务绩效。Lau(2024)以问卷调查形式研究台湾制造企业的技术能力和财务绩效的关系，以R&D支出、人力资本投资和企业员工的培训，作为衡量技术能力的指标，研究得出技术创新能力和企业财务绩效正相关。

在此基础上，不少学者进一步引进创新战略作为中间变量，研究技术能力和创新战略，创新战略和绩效之间的关系。按照时间顺序和合作水平将创新战略分为率先创新型、模仿创新型、自主创新型和协作创新型。通过研究得出：技术能力越强的企业，越有可能选择率先创新型战略和自主创新型战略，技术能力较弱的企业更倾向于选择模仿创新型战略和协作创新型战略；不同类型的创新战略和企业绩效之间有着不同的关系。徐亮(2024)关于创新战略选择与技术创新绩效的关系研究发现，创新战略能显著提高企业的绩效水平，并且采取协作创新型战略比竞争创新型战略能取得更高的创新绩效。赵修卫(2024)按照企业技术创新的地位将创新战略分为：领先型创新战略、追随型创新战略、模仿型创新战略和创新综合型战略。领先的创新战略是一个企业的产品或服务领域拥有雄厚的技术实力，企业继续进行研究和开发，在科技竞争中保持优势地位；追随型的战略是以同行业中领先企业的技术模式为导向，扩大技术创新活动，并在同一方向上进行自己的创新活动；模仿型创新战略是企业内部不进行独立的研究和开发活动，而是通过外部购买技术专利或模仿行为来提高自身技术能力；综合型创新战略的是指企业依靠极强的整合能力，将现有市场中有潜力的技术或产品集成在一起，实现自身独特的技术能力。

在技术结构对财务绩效的影响方面，谢卫和朱恒源(1999)总结了结构主义的学派的研究进展，认为经济体制的结构变化对经济增长产生重大影响，而必要的结构性变化不足，从宏观上会对经济持续增长产生障碍，从微观上会制约单一经济个体的盈利实现。王宗润(2024)从系统的角度来讨论企业的技术结构，认为技术要素在不同层次和不同类别的排列组合，构成了企业的技术结构，这种结构上的差异反映了企业的投入产出机制，因而会影响企业的绩效。

技术结构的不断变化以及技术创新的发展，就形成了企业特定的技术创新结构。国内学者普遍认为，产品创新是创新结构的核心，而工艺创新最终要体现在产品的创新上。魏江(2024)认为，技术创新结构是企业技术创新发挥其功能的基本机制，由于技术创新的构成的要素以及要素的组合方式不同，其创新绩效的实现也不同。丁宝军和朱桂龙(2024)认为R&D投资是衡量一个企业技术创新强度的重要的指标，与企业的财务绩效显著正相关。Cassianan和Reinhilde(2024)通过一系列的设计变量来衡量技术创新结构在不同行业的比较情况，他将创新结构划分为创新集中度、创新连贯性和创新规范性等，以界定不同企业的技术创新实力和技术创新战略的实施情况。并且将本企业和竞争对手的创新结构对比研究，因为竞争对手和本企业的绩效实现受双方实力的相互制约。

三、技术创新绩效评价的研究综述

国内外学者对于技术创新绩效的评价已取得了大量的研究成果，不同学者从不同角度出发，对于创新绩效评价指标的构建有一定的区别，值得我们去比较和思考。

Moser(1985)定义技术发展活动的范围是基础研究、应用研究和设计、原型发展与制造等。他列出了13个常用的技术创新绩效的评价方法：1)成果的品质；2)个别单位的目标实现程度；3)即时完成的工作；4)个别单位的收益；5)个别单位的盈利能力；6)超出预算的频率：7)成果接受率；8)项目批准率：9)专利或出版物的数量：10)技术报告数量；11)项目完成率；13)专业奖项或荣誉。此外，他以问卷调查方式获得了124份研发管理者的回复结果。这些研发管理者通常以李克特七点尺度评估这13个指标的使用。研究发现，最常用的标准为：1)创新成果的品质；2)研发单位的目标达成率；3)即时完成工作数目。另外较重要的有研究效率、研究成果被采用比率、方案完成比率。但从Moser的发现可以看出，研发绩效评价最常用的标准仍然是主观的总体看法。

Cooper(1985)整合了Collier和Hopkins的研究，进一步发展了关于创新绩效评价的指标，获得以下八个绩效指标：1)过去三年中开发的新产品占公司销售额的比例；2)新产品毛利率；3)过去三年中产品的成功率；4)过去三年中新产品开发计划目标达成程度；5)过去三年中产品失败和停止比例；6)开发计划对于利润增加的重要性；7)计划相对于竞争对手的成功程度；8)计划整体的成功程度。

赖士葆(1998)将技术创新的评价指标分为以下四类：1)财务类指标：如成本/费用、利润、投资回收期和投资回报率等，研究人员可以使用绝对数量或相对百分比，评估期间也可因项目而异；2)战略影响类指标：包括维护现有市场、进入新市场、扩张产品线、多元化经营、市场占有率、技术独占性、企业竞争优势等；3)主观判断类指标：由管理者的满意程度，消费者的满意程度的等主观判断指标组成；4)预设目标达成率/内部控制类指标：即预先设定目标的达成程度、进度、预算、产品质量等。前三种类型的指标通常是偏向于结果的评价，而第四类指标兼具结果和过程的评价。

吴思华(2024)认为创新应该是对企业整体运营有影响的行为，根据创新水平和影响的层面大致可分为：产品创新、流程创新、组织创新、战略创新。其评价指标如下：1)产品创新指标：包括专利许可数量、产品开发和功能设计的技术能力、新产品推出或商品化的速度、对顾客需求特性或市场趋势的把握；2)流程创新指标：包括流程与产品质量、快速生产的流程弹性、降低生产成本的制造能力；3)组织创新指标：包括从事国际性销售的经验和能力、建立和加强的国际品牌的经验和能力、配置和管理国际分销渠道的经验和能力；4)战略创新指标：包括产品定位、新用途、价值链活动的重组。

杜荣瑞、蒋明晃和林佩琪(2024)以平衡计分卡为基础，探讨了不同技术创新战略的企业，在创新绩效的评价上的差异。研究发现，采取积极性创新战略的企业与采取防御性创新战略的企业相比，主要有以下不同：更重视学习和成长层面、内部流程层面的指标，特别重视财务层面指标，在顾客层面指标重视程度上没有差异。

由此可以看出，企业应根据自身的规模、市场地位、技术条件、总体战略等，灵活的选择适合于自己的技术创新评价方法，才能发挥评价工作对于创新活动的反馈和指导作用。

选题报告（选题目的和意义；研究内容；研究思路或技术路线；研究方案等）

研究背景及意义

技术创新是国家经济结构调整的关键、经济稳定持续增长的源泉与动力，世界各个发达国家和发展中国家都把增强企业创新能力作为增强国家综合国力的重要措施。作为国家经济主体的企业，只有具备了必要的创新活力和机制，才能迅速预见未来市场竞争的主题，了解市场竞争的发展趋势，在瞬息万变的市场竞争中维持相对稳定的发展。因此，研究企业研发活动的影响因素，鼓励企业技术创新具有重要的理论与现实意义。

现有分析企业技术创新的各种影响因素的理论较多关注于企业规模、市场结构和人力资源管理等因素对企业技术创新的影响。而从实践角度考虑，在实施技术创新这一过程中，通常需要高管团队综合考虑内外部各种因素，运用他们的认知模式和价值观来判断是否以及什么时候实施技术创新、采取何种技术创新模式，以及实施后如何进行管理等。不管是战略决策还是执行中的日常决策与管理，高管团队势必将其本身的认知以及不断更新的积累不自觉地运用其中。而管理者的认知模式和价值观通常可以通过其年龄、教育程度、背景等人口特征来反映，因此，高管团队的人口特征与企业技术创新的决策和执行有着紧密的联系。

本文拟基于高阶理论，探讨研究企业高管团队特征是否以及如何影响其技术创新，对于推动企业技术创新，提高企业竞争力具有非常重要的理论和实践意义。

研究目的企业技术创新活动的最终目标是创新绩效的实现，衡量创新的绩效应注重财务绩效与非财务绩效的结合，而财务方面的绩效的实现是创新活动的直接目标和根本动力。本文将研究范围界定于企业高管团队特征和技术创新财务绩效之间的关系，试图通过研究主要解决以下两个问题：

第一，将企业技术创新的评价定位于财务层面，构建出企业技术创新财务绩效评价体系；

第二，以构建的技术创新财务绩效评价体系为基础，对高管团队特征与技术创新财务绩效的关系进行实证研究，定量分析企业高管团队特征对技术创新结果的影响。

文章大纲

第一章

绪论

1.1研究背景及意义

1.2研究框架

1.3

研究方法

1.4本文的创新点

第二章

理论综述

2.1高管团队特征与技术创新关系的研究综述

2.2技术创新与财务绩效关系的研究综述

2.3技术创新绩效评价的研究综述

第三章

企业技术创新的财务评价

3.1我国企业技术创新现状

3.2企业技术创新财务绩效评价体系

第四章

实证研究设计

4.1研究假设

4.2数据来源与样本选取

4.3变量的选取

4.4模型的建立

第五章

研究结果及分析

5.1描述性统计分析

5.2相关性分析

5.3回归分析

5.4稳健性检验

第六章

研究结论与未来展望

6.1研究结论

6.2建议

6.3研究的局限与展望

研究假设

1、高管团队平均年龄方面的假设

年龄在某种程度上是管理者的阅历、认知水平和风险承担倾向的代表，影响企业的战略选择。一般而言，高层管理团队的平均年龄越大，通常会比较保守，更愿意维持企业的现状，制定企业战略时也有意规避风险。年轻的管理者更容易接受改变战略，更愿意尝试新的冒险行动。Bantel和Jackson(1989)发现高管团队平均年龄越大，越不愿意采用进取的企业战略。换而言之，由于“稳定”的倾向，年长的管理者所作出的技术创新战略决策必定是经过更为严格的考虑和论证的，决策质量从这个意义上来看可能更高。一方面，年长的管理者比年轻的管理者有更多的机会与外界各方接触，建立属于自己的关系网络，而从关系网络的质量上来说，其所建立的关系网络是经过长时间的积累所形成的，比起年轻管理者的新关系网络更加可靠。信息-决策理论认为，决策时运用的信息越多、信息质量越高，决策的质量就越高，企业的绩效就越好，因此，年长的管理者利用丰富的关系网络获取更加可靠的信息能够做出更为准确的技术创新实施决策，获得更好的企业财务绩效。另一方面，中国经济正处于转型期的事实为企业带来了一个变化的制度环境，再加上技术创新本身具有较大的不确定性，所以高管团队需要具有良好的应变能力和适应能力。虽然年轻的高管在适应能力方面可能胜过年长的高管，但在目前中国的制度环境下，年长的高管人员的管理经验显得更为重要。根据上述分析，提出以下假设：

假设1：高管团队平均年龄与企业技术创新财务绩效正相关。

2、高管团队平均教育背景方面的假设

高管团队教育背景主要是指高管团队平均的受教育水平。教育水平的高低会影响管理者社会资本的形成。Lin&Fu等(2024)的研究显示，教育年限与社会资本和社会地位正相关。一方面，高学历人员能够较容易获得比较高的职位，高的职位能够使得他们更有机会接触到外部有利的网络关系，获得更多的社会资本；另一方面，对于高学历，尤其是名校毕业的高学历管理者来说，同窗、老师也是一笔非常丰富的社会资源，他们可以以此为中心点，层层向外开拓出不同领域的社会资本。同时，高管团队教育背景对企业内部的管理也存在重要影响。Bantel和Jackson(1989)的实证研究表明，团队成员的教育程度越高，更接受创新，教育程度高的团队所领导的银行有较高的创新能力。在技术创新的实施过程中，必然会遇到各种各样的难题，需要高管团队迅速地做出决策。一支高效的高管团队必须要具备各个领域的专家型的人物，在出现问题时，能够利用自身的学识、技能快速判断，进行取舍。教育水平与高管团队处理信息的能力有关。教育是人们获取认知水平和专业能力的一个较为正规的途径。一般认为，教育水平越高，对信息的处理能力越强，对问题的掌控能力越成熟。教育水平高的团队可以切实抓住问题的本质，围绕本质展开对策的讨论，提出具有建设性的应对措施并付诸实施。根据上述分析，提出以下假设：

假设2：高管团队平均教育背景与企业技术创新财务绩效正相关。

3、高管团队平均技术背景方面的假设

技术背景指的是高管团队成员在进入高管团队前和进入高管团队后所经历的职业历程中是否参与过与技术有关的工作。具有技术背景的人对技术创新战略技术方面的问题的解决能力是毋庸置疑的，他们对技术创新战略的推进过程比非技术背景的高管要清晰得多，对资源配置等问题也更具专业性。就对技术创新战略的掌控力来看，拥有技术背景是一个非常大的优势。具有技术背景的高层管理者对技术创新战略的热忱往往还包含着其本身的技术理想，也就是说他更希一望技术创新能够成功。这样一来，从客观上，这类高管的目标就与所有者趋于一致，从而降低了代理成本。根据上述分析，提出以下假设：

假设3：高管团队平均技术背景与企业技术创新财务绩效正相关。

4、高管团队平均任期方面的假设

任期短的管理者存在证明自己的压力，因此，其在做出决策时可能产生自利的动机而不顾公司整体的风险水平，导致技术创新战略决策的质量下降，而任期长的管理者在做出技术创新战略决策时，摒弃了表现自己的冲动，更多地站在企业的角度来进行技术创新，因此质量也相对较高。另一方面，高管团队任期对技术创新财务绩效的作用也体现在任期对高管团队整体决策有效性的贡献上。团队的平均任期越长，沟通与磨合会越多，有利于减少内部冲突维持高管团队的稳定，有利于增强高管团队的凝聚力，越容易产生相同的认知和决策方式。Michel和Hambrick指出，更长的团队任期会增加团队的整合程度和共享相同价值判断的机会。随着任期的加长，团队各成员之间已经彼此了解了相关人际关系以及进行沟通交流的最佳方式，因此，处理相关信息的能力得到加强，从而提高了企业技术创新的决策效率。然而，任期越长是否就真的意味着技术创新的成功率越高呢?如前所述，任期长的管理者在企业内已经建立了一定的信任，证明自己的压力较小。但过长的任期可能会使得高管团队在做出技术创新战略决策后降低对项目的重视程度，因为其在企业中已经建立了一种威信，即使项目失败也基本不会威胁到其地位。另一方面，如果长期的任职并没有能够为高管带来感情上的归依和物质上的激励，那么可能会出现懈怠的现象，高管人员渐渐缺乏激情，也就失去了创新的动力，技术创新财务绩效就有可能出现不升反降的情况。根据上述分析，提出以下假设：

假设4：高管团队成员平均任期与企业技术创新财务绩效呈倒U型。

课题的主要研究方案

1、数据来源及样本选择

数据主要来源于巨潮资讯网等媒体披露的上市公司年报以及国泰安CSMAR数据库。

本文选取深、沪市A股制造业上市公司作为研究样本，研究时间为2024-2024年，并根据需要，对样本进行了筛选：①剔除ST和PT类公司；②剔除研发信息缺失的企业；③剔除高管简历介绍不详细的公司；④剔除不具备连续完整财务数据的公司。

3、技术创新财务绩效评价体系

(1)技术创新财务绩效指标

①技术创新盈利能力(EC)

获取收益是企业技术创新活动的直接目标，也是企业财务目标的体现。所有的财务活动盈利增长的实质，都可体现为收益的相对增加大于投入的相对增加。本文对于技术创新活动为企业带来盈利的评价并不限定于特定项目，或者特定年度所有项目的回报情况，而是将企业的技术创新投入和企业的总体盈利相结合，构建一个能反映技术创新对企业盈利的影响之过程性指标。借鉴经济学中弹性的概念，在描述企业创新活动时用研发支出变化比例，评价总体盈利时用总资产收益率变化比例，两者的商即可反映出创新活动对企业盈利能力的影响。技术创新盈利能力=ROA变动率/研发支出变动率

②技术创新经营效率(OE)

技术创新的各项投入影响到各项资产的利用效率，含有高技术含量的资产，在生产经营活动中，能更好地发挥作用，经营效率比较高。传统的财务绩效评价通常用资产周转率来衡量一个企业的经营效率。技术创新经营效率增长的实质，可体现为资产周转率的相对提高大于研发投入的相对增加。与技术创新盈利能力指标类似，本文拟构建一个反映技术创新对企业经营效率的影响之过程性指标，具体指标为：技术创新经营效率=资产周转率变动率/研发支出变动率

③技术创新成长能力(GC)

技术创新的产出结果可归结于新产品或新技术的推出，新产品和新技术是企业实现可持续增长中至关重要的因素，同时也反映着企业未来资产的增长潜力和整体的竞争实力。传统的财务绩效评价通常用收入增长率来衡量一个企业的成长能力。技术创新成长能力增长的实质，可体现为企业收入增长率的相对增加大于研发投入的相对增加。与技术创新盈利能力指标类似，本文拟构建一个反映技术创新对企业成长能力的影响之过程性指标，具体指标为：技术创新成长能力=主营业务收入增长率变动率/研发支出变动率

④技术创新财务稳健性(FS)

企业技术创新是具有一定财务风险的，其根源在于技术创新活动的现金流的不稳定性。评价一个企业技术创新活动的财务风险应综合考虑资金来源和资金成本、资本市场汇率和利率、预期通胀水平、企业的资金流是否充足等。根据资产转移假说，股东为了实现其财富最大化，往往在净现金流等值的项目之间选择资产报酬率标准差较大的项目，例如符合其长期利益的技术创新投入，但债权人的预期回报并不因此而提高，这无疑是将风险较高的技术创新资产从股东转移到了债权人。企业的技术创新投入占负债的比例越大，一方面因为预期现金流不能回收而加大到期偿债风险，另一方面债权人也会为了保护自身债权价值而提高利率，从而增加企业的资金成本。因此，技术创新活动占负债比例能一定程度上用以衡量企业技术创新的财务稳健性。具体指标为：技术创新财务稳健性=平均研发支出/平均负债

(2)技术创新财务绩效评价体系

值得注意的是，一项投资活动的成本支出，不仅影响着当期的收益，同时也影响着以后期间的收益情况。技术创新活动的最大特点就是投资回报的滞后性，单一项目的投入很难在短期内得到回报，而是深刻地影响着以后年度的财务绩效。所以，本文将从短期和长期两个方面来构建企业技术创新财务绩效评价体系。

技术创新财务绩效评价体系

短期

技术创新盈利能力(ECS)

本年ROA变动率/本年研发支出变动率

技术创新经营效率(OES)

本年资产周转率变动率/本年研发支出变动率

技术创新成长能力(GCS)

本年主营业务收入增长率变动率/本年研发支出变动率

技术创新财务稳健性(FS)

本年平均研发支出/本年平均负债

长期

技术创新盈利能力(ECL)

09-12年ROA变动率的平均值/06-09年研发支出变动率的平均值

技术创新经营效率(OEL)

09-12年资产周转率变动率的平均值/06-09年研发支出变动率的平均值

技术创新成长能力(GCL)

09-12年主营业务收入增长率变动率的平均值/06-09年研发支出变动率的平均值

4、变量选取

变量名称

变量说明

被解释变量

技术创新盈利能力(EC)

短期：本年ROA变动率/本年研发支出变动率

长期：09-12年ROA变动率的平均值/06-09年研发支出变动率的平均值

技术创新经营效率(OE)

短期：本年资产周转率变动率/本年研发支出变动率

长期：09-12年资产周转率变动率的平均值/06-09年研发支出变动率的平均值

技术创新成长能力(GC)

短期：本年主营业务收入增长率变动率/本年研发支出变动率

长期：09-12年主营业务收入增长率变动率的平均值/06-09年研发支出变动率的平均值

技术创新财务稳健性(FS)

本年平均研发支出/本年平均负债

解释变量

年龄(AGE)

高管团队人员的平均年龄

教育背景(EB)

高管团队的个人的教育水平按其学历分别赋值：1一中专及中专以下，2一大专，3一本科，4一硕士，5一博士。最后取团队平均值。

技术背景(TB)

具有工程师、高级工程师等职称的以及在以往的职业生涯中曾经从事过与技术有关的工作的高管人员，被赋值为1，否则为0，最后取团队平均值。

任期(TEN)

高管成员进入团队到样本期为止任职期限均值

控制变量

企业规模(SIZE)

总资产的自然对数

资产负债率(LEV)

总资产/总负债

企业年龄(F)

已成立时间跨度

市场化程度(REG)

樊纲、王小鲁、朱恒鹏《中国市场化指数—各地区市场化相对进程2024年报告》中各省区市场化水平综合评分

年度变量(YEAR)

以2024年为基准年度设置年度虚拟变量

5、回归模型

以上模型中，技术创新财务绩效(TP)分别用技术创新盈利能力(EC)、技术创新经营效率(OE)、技术创新成长能力(GC)和技术创新财务稳健性(FS)代入。

研究创新点

1、现有的技术创新评价指标仅停留在反映创新活动的结果层面，而技术创新是一个全面的过程，单纯的投入或产出指标并不能真实反映企业的创新绩效和创新能力。本文将对技术创新的评价定位于财务层面，因为财务业绩上的提高既是企业技术创新的最终目标，也是企业技术创新能力的综合体现。构建了由技术创新盈利能力、技术创新经营效率、技术创新成长能力和技术创新财务稳健性组成的技术创新财务绩效评价体系，虽然研究得出的指标体系科学性和系统性还有待完善，但指标提出的思路值得借鉴。

2、创新性的进行了企业高管团队特征与技术创新财务绩效的实证分析，更为准确地度量了高管团队特征对于技术创新成果的影响程度和方式，为公司通过改善高管团队，进以提高技术创新的财务绩效为目标的战略提供了指导方向。

工商大学硕士研究生论文工作计划

研究生姓名

性别

院、系

商学院

导师姓名、职称

专业

财务管理

制订日期

论文题目

高管团队特征与企业技术创新财务绩效关系的实证研究

工作内容

起止日期

备注

文献调研阶段

确定论文选题

完成文献阅读与搜集

完成撰写选题报告

完成指导老师审阅选题报告

完成修改选题报告

完成对文献进行系统筛选、整理

完成撰写文献综述

完成形成开题报告

完成论文完成阶段

数据搜集与处理

正开始

数据描述性统计与模型回归

未开始

论文初稿

未开始

指导老师审阅初稿

修改论文，中期检查

完善论文，准备论文答辩

参考文献（其中外文文献应不少于1/3，近五年的文献应不少于1/2）

略

指导教师意见：

（选题的合理性、深度、广度；文献综述是否覆盖本课题的主要方面；报告的逻辑性；工作安排是否合理、紧凑等）

（必填）

指导教师签字：

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日

开题报告会记录：

记录人（签字）：

评议组意见：

评议组组长签字：

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日

考核成绩

评议组成员（出席开题报告会）职称及职务

姓名

职称

职务

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找