

doi:10.3969/j.issn.1672-626x.2015.05.012

企业高层管理团队研究述评

王文俊,李 军

(中共南宁市委党校,广西 南宁 530007)

摘要:高层管理团队(TMT)对企业拥有决策权和控制权,对其深入研究有助于促进我国当前国有企业改革和民营企业持续成长。本文从高层管理团队的概念出发,纵向梳理高层管理团队的相关理论,从高管团队与企业持续成长的角度,评述高管团队与企业绩效之间的关系。

关键词:高层管理团队;高阶理论;企业绩效

中图分类号:F270.7 **文献标识码:**A **文章编号:**1672-626X(2015)05-0082-07

企业高层管理团队是维持企业有效运转的动力源之一,在很大程度上决定了企业对环境的应变和适应能力、决策能力和管理能力。但目前,我国企业高层管理团队的情况并不乐观,就国有企业而言,高层管理团队正处于由行政干部任命式向规范化的职业经理人方式转变阶段,普遍存在能力结构化缺损的问题,而大多数民营企业处于由创业阶段向发展阶段过渡、或企二代接班时期,高层管理团队并未真正健全或发挥作用。^[1]对企业高层管理团队的研究是未来管理研究的一种趋势,学术研讨是为了更好地服务企业实践,推动实践发展。

一、高层管理团队的概念提出

在20世纪70年代,较多文献从战略管理角度研究“高层管理团队”(Top Management Team,即TMT,简称“高管团队”),将TMT视为企业运行中枢,认为TMT主要是通过制订并实施决策增加企业价值(Akaike,1980),但研究中偏重于反映CEO个人特征对企业的决策、领导风格、领导模式、领导技巧的影响。到了80年代,Hambrick和Mason^[2]提出了“高阶理论”(Upper Echelons Theory),认为除了CEO个人之外,TMT其他成员的个人特征对公司决

策也发挥影响。在此期间,较多研究TMT的构成,以及TMT成员的年龄、任期、专业技能与教育水平等团队成员人口学特征(Chase等,1997),对TMT成员的认知方式、价值观与心理差异,以及TMT成员之间的关系、团队运作过程等的研究相对较少(Glunk等,2001)。在90年代,在高管团队的人口学特征和团队结构、以及高管团队的运作过程等方面具有深入研究(孙海法、伍晓奕,2003)。进入21世纪的研究,在高管团队的多样性特征对公司绩效的影响^[3]以及公司高管团队与国际化进程间的关系^[4]等方面有了新进展。

在各个阶段的研究中,由于各国公司治理机制存在差异,加之学者的研究角度不同,因此,有关高层管理团队的概念也不尽相同。企业高层管理团队是企业核心资源、知识和能力的结合体,以及企业内、外部环境的交汇点,处于企业的战略规划与执行层,负责整个企业的组织、管理、协调与控制,对企业经营管理拥有很大的决策权与控制权(陈云,2011),它并不是高层经理的简单组合,而是那些良性互动、认同共同目标、资源整合优化、高效能的领导团队(Smith等,1994;丁楠,2010),参与公司经营

收稿日期:2015-07-15

作者简介:王文俊(1980-),女,湖北钟祥人,中共南宁市委党校科研处职员,管理学博士,主要从事人力资源管理、金融学研究;李军(1974-),男,重庆江津人,中共南宁市委党校讲师,管理学博士,主要从事区域经济、民营经济研究。

决策和战略决策 (Jackson, 1993; 王飞、张小林, 2005)。在 TMT 的构成上, Kamm 等(1990)认为 TMT 由公司的创建者组成, 丁楠(2010)和 Li 等(1999)具体化了 TMT 的成员, 认为 TMT 包括总经理、副总经理以及直接向他们汇报工作的高级经理, Hambrick (1997)和魏颖辉(2009)认为 TMT 应定义为一种广义上的理解, 还应包括董事、监事等, 张平^[5]把总会计师、总经济师、总工程师等专业技术人员也纳入了 TMT 构成范畴。

在研究中, 为了获取稳定、可信的 TMT 测量结果, 学者们一般采用以下三种方式对 TMT 进行界定: 一是由企业老总根据实际情况确定; 二是在深度访谈基础上, 按照统一标准高管团队成员; 三是根据头衔和级别来决定。第一种界定方法会导致各样本企业的高管团队的标准不相同, 第二种方法因工作量太大而难以执行, 第三种方法使用较普遍, 但完全忽视了各样本企业不同实际情况。^[5]

鉴于民营企业之间规模大小、组织架构设置、管理模式等存在差异, 因此, 根据管理者头衔来界定高管团队成员不大可行; 同时, 大多民营企业没有上市, 采用文献资料界定的方法不适用实际研究。所以, 现实操作中一般由企业股东、董事长、总经理或者企业高管成员根据企业的实际情况来确定 TMT 成员。

二、高层管理团队的重要理论与模型

传统的战略理论主要从企业的外部环境和企业竞争力等方面探讨企业的战略抉择, 并把战略抉择者建立在完全理性和同质性的基础之上, 把战略抉择看成是效用最大化的经济过程。事实上, 在企业战略抉择过程中, 高层管理者起着非常重要的作用, 同样的环境, 不同的高层管理者有着不同的战略抉择。鉴于此, Hambrick 和 Mason 在 1984 年首次提出高阶理论。

高阶理论之源是组织行为理论, 它认为经济技术原因不是企业战略抉择的唯一影响因素, 不完全理性的管理层的心理特征和人口学特征等也是重要的影响因素, 高阶理论在本质上是一种高层管理者的认知理论(图 1)。高层管理者在实践中面临着复杂的内部和外部客观情境, 他们通过特定的心理特征和可观察的人口学特征(年龄、职业经历、教育等)对情境信息进行甄别和筛选, 最终, 高层管理者根据所理解的信息做出战略抉择, 进而影响企业的

组织绩效。在情境信息甄别和筛选过程中, 高层管理者的抉择并不总是遵循完全理性动机, 而是在很大程度上受到自然人的自身局限性影响, 诸如年龄、职业、教育水平、财务地位等人口学特征影响高层管理人员对信息的选择, 并且这些人口学特征也有效代表了高层管理者认知基础和价值观的心理特征(Eisenhardt & Schoonhoven, 1990)。

高阶理论的基本观点是组织的战略抉择是高层管理者特征(心理特征和可观察的人口学特征)的反映, 在人口学特征可以有效代表心理特征的情况下, 组织战略抉择和绩效可以通过高层管理者的人口学特征来进行预测。该理论强调高层管理者可观察的人口学特征而非心理特征对组织战略抉择和绩效的影响, 也为管理实践提出了有意义的含意: (1)情境的变化需要高层管理者改变认知刚性, 真实地理解现实; (2)不同类型的管理者人口学特征的异质性, 决定了企业需要根据不同的情境选择对企业所处情境认知能力强的管理者; (3)结合情境, 善于运用可计量的人口学特征分析和预测竞争对手的战略; (4)结合人口学特征, 建立高效的 TMT 团队, 提升企业战略抉择能力和组织绩效。^[7]

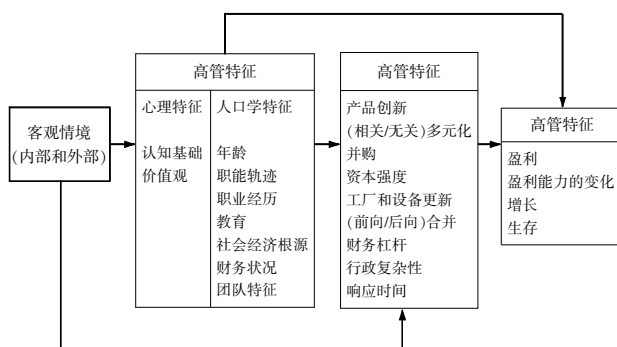


图 1 组织的高层管理模型

在此基础上, 学者结合企业实践对高管团队特征与企业绩效之间的关系进行了一系列的研究, 但并未达成一致结论, 有观点指出只有有效管理高管团队并使其良好互动, 才有助于企业绩效的提升。随着企业情境的变迁, 学者们把管理决断权 (Managerial Discretion) 和行政工作要求 (Executive Job Demands) 作为调节变量纳入分析框架, 来探讨它们对理论预测力的影响。^[8]

管理决断权对高阶理论的影响明确且意义深远: 如果管理决断权越大, 高层管理团队的人口学特征会更多地体现在企业的战略抉择和企业绩效

中。如果管理决断权甚小,高层管理团队的人口学特征对企业战略抉择和绩效的影响意义不大。研究证明管理决断权是高阶理论中重要的调节变量(Finkelstein & Hambrick,1990)。行政工作要求在高阶理论中的调节作用也得到了证实:处在行政工作要求多情境下的高层管理者,他们更倾向于走智力捷径或倚靠过去的工作经验做抉择,因此,他们的战略抉择更能体现出人口学特征。相反,处在行政工作要求低情境下的高层管理者,他们能有更多的时间和精力来分析企业所处的情境并做出决定,因此,他们的战略抉择能更好地匹配企业所处的真实情境(Hambrick,Finkelstein & Mooney,1990)。

随后,Finkelstein(1992)提出了TMT成员权力分布(Intra-TMT Power Distribution)的概念,验证了当TMT成员的权力分布纳入考虑时,TMT人口学特征对战略抉择行为有更强的预测作用。在实践中,企业的一些高层管理者较他人有更大的话语权,那么在预测TMT行为时,这些管理者的观点应赋予更大的权重。Hambrick(1994,1995)提出TMT行为整合(TMT Behavioral Integration)概念,他认为TMT行为上的整合,使得团队可以共享更多的信息、资源和决策等,从而使得企业战略抉择更为有效。

随着经济全球化进程加快,企业所面对的环境越来越复杂,企业为了获得比较优势,应该在TMT构成方面大力倡导TMT成员的多样性,并且还应该是高水平的多样性,^[3]其理论分析架构如图2。在该模型中,Bolo探讨了TMT特征(人口学特征多样化和认知多样化)与企业绩效之间的关系,认为企业环境在二者之间起着重要的调节作用。环境不确定性加剧时,异质性的TMT能创造出更高的企业绩效(Eisenhardt et al,1990),在环境稳定的前提下,企业环境在高层管理团队特征和企业绩效之间的调节作用大大弱化。异质性的TMT能够提高团队的创造力,为团队提供更多的信息源,提升企业绩效,并且在环境发生变化时,异质性团队能有多个可以依赖的维度,从而能更好地适应环境变化,^[9]因此,应提倡高水平的多样性高层管理团队。

三、高层管理团队维度的相关研究

研究企业持续成长,有必要研究整个高层管理团队的核心人物及其成员个体特征,以及TMT内部关系等,因为这些因素对公司的战略选择、竞争行为以及公司绩效都具有较大影响。

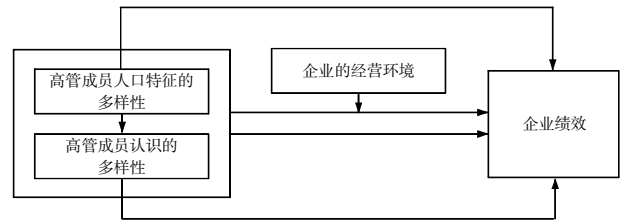


图2 高层管理团队特征与企业绩效之间关系的理论模型

(一)关于CEO领导行为测量维度的研究

学者们普遍认为TMT的核心人物是CEO。^[10]Bass和Avolio在1985年开发了多因子领导行为问卷(MLQ),1992年对问卷进行修正(MLQ-6S版),将领导行为分为6个维度,共计18个题项进行测量。其中,转换型领导包括4个维度:领导魅力、智能激发、愿景激励、个人化关怀;交易型领导包括2个维度:条件奖励和例外管理。国内外较多研究者不同程度地使用了该问卷,认为该问卷具有较高的效度和信度(吴志明、武欣,2006;张平,2009)。此外,王辉、忻蓉和徐淑英(2006)认为我国大陆企业的CEO领导行为包括6个维度:设定愿景、监控运营、开拓创新、展示威权、协调沟通、关爱下属。

(二)高层管理团队成员的个体特征测量维度的研究

学者们主要从人口学特征、胜任工作特征、道德品行特征三个层面测量TMT成员的个体特征。

人口学特征主要包括年龄、任期、专业背景、职业经历、受教育程度、社会资本等,^[11]比较常用的人口学特征指标有年龄、任期、教育水平以及职业经历。^[12]

胜任工作特征方面,仲理峰、时勘(2004)通过对18名民营企业高层管理者进行实证研究,认为我国民营企业高层管理者的胜任特征主要包括权威导向、主动性、捕捉机遇、信息寻求、组织意识、指挥、仁慈关怀、自我控制、自信、自主学习、影响他人等11项胜任特征。其中,我国民营企业高层管理者独有的胜任特征是权威导向和仁慈关怀。

高层管理者道德品行特征一般是作为胜任特征中的一个重要指标进行研究,^[13]但是,将道德品行作为胜任特征中的一个重要指标,所涵盖的内容不系统,另外,我国企业高层管理人员获得任命的前提一般是“品德+能力”,若将道德品行只是作为胜任特征中的一个指标,则弱化了道德品行特征在考察TMT成员过程中的重要性。道德品行特征在不同的研究中有不同的内涵,如,诚信正直(王重鸣、陈

民科,2002;刘学方、王重鸣等,2006)、道德魅力(王垒、陈怡、严丽,2004)、尊重他人(Bueno & Tubbs, 2004)。朱少英(2011)在企业管理者道德智力内容结构及其相关的实证研究中指出,高层管理人员的道德品行应具备责任感、宽宏大度、廉洁守法和正直无畏个维度。

(三)高层管理团队成员内部关系测量维度的研究

高层管理团队(TMT)成员之间的内部关系与以下四个因素较为密切:TMT成员之间的性格搭配、TMT成员之间的非正式组织、TMT成员之间的“冲突—信任”管理和TMT成员之间的行为一致性。其中,TMT成员之间的性格搭配和非正式组织是前因,企业对TMT成员之间的“冲突—信任”管理是手段,TMT成员之间的行为达成一致是结果。^[14]

1. TMT成员之间性格搭配测量维度的研究

根据Ichak Adizes (1997)的企业生命周期理论,企业发展变革需要四种性格类型的TMT成员搭配,即,需要贯彻执行(P—Perform the Purpose of the Organization)、行政管理(A—Administer)、创新精神(E—Entrepreneur)、整合资源(I—Integrating)四种性格类型成员进行搭配,以形成企业需要的互补性领导集体。其中,E的职能是主动为环境变化做出准备,甚至总企图引起环境的变化,代表灵活性的一端;而A则是规则的忠实的执行者和保护者,代表稳定性的一端;P可以看作为环境的变化做出被动但实际反应的一端,其信条是效率至上;而I则是冲突和矛盾的协调端,作用在于创造一种“亲和力”。研究中多采用TMT成员之间P、A、E、I四种性格类型搭配作为测量维度。

2. TMT成员之间非正式组织的测量维度的研究

情感性因素或者非情感性因素都会使企业成员之间形成人际关系网络,从而形成非正式组织。非正式组织的存在,对员工的正式组织行为或者非正式组织行为具有约束作用,因此,非正式组织在企业中具有较强的影响力。正式组织与非正式组织各自所包含的情感性影响力和非情感性影响力,能产生十六种交互功能效应(崔海英,2006)。

正式组织和非正式组织的人际关系在企业协调中具有基础性作用,它的协调价值主要体现在自我协调、团体协调、群体协调和组织协调等四个方面,并将这四个方面设定为协调行为维度的二级指

标进行测量(黄江泉,2009),另外,组织中各种自愿性个体行为有益于组织运作成效,^[15]研究中多将其设定为人际公民行为维度,并设个体聚焦和工作聚焦两个二级指标进行测量。

3. TMT成员之间“冲突—信任”管理的测量维度的研究

对于企业来说,研究TMT成员之间的冲突和信任,目的是建立有效化解冲突、建立信任的机制,以此促进企业绩效。^[16]团队信任与团队冲突的研究,主要是通过TMT成员行为的可观察特征代替心理特征来研究高管团队“冲突—信任”的运作过程,或是以TMT成员之间的信任为主题研究(马可一,2005),或是以TMT成员之间的冲突为主题研究(陈云,2008)。Jehn(1995)编制的人际冲突量表(Inter-Personal Conflict Scale),从情绪冲突和认知冲突进行测量(丁楠,2010)。

4. TMT成员之间行为一致性的测量维度的研究

高管团队行为一致性关系到企业的绩效以及可持续成长等问题,Hambrick(1989)认为可以从高质量信息的开放持续交流、高度合作、共同决策三个维度测量高效能团队的某些特质。马可一(2005)认为高管团队行为整合包括合作行为、信息交换和共同决策等三个维度,以实证研究方法得出高管团队的行为整合对组织绩效有促进作用的结论,这与Simsek等(2005)高管团队行为一致性的测量工具所取得的结论之间具有一致性。

四、高层管理团队与企业持续成长

学者们研究TMT对企业持续成长影响的分析集中体现在企业绩效上。

(一)CEO与企业持续成长

CEO对企业持续成长的具体影响主要体现在企业战略和企业绩效两个方面。

1. 企业战略方面。江岩(2008)在《CEO领导行为、高管团队特征与企业创新战略导向》的研究中认为,CEO综合运用转换型领导行为和交易型领导行为,有利于形成探索型创新和开发型创新的双元型创新战略。探索型创新是对全新知识的学习和全新机会的尝试,比如开发一种全新产品或进入全新的市场领域;开发型创新则在于充分优化现有的知识和挖掘现有的能力与资源,比如对现有产品进行更新换代或重新组合。探索型创新和开发型创新矛盾客观存在,CEO正是这些相互冲突的战略安排得以整合的关键点。^[17]

2. 企业绩效方面。李保明(2008)在《家族企业领导行为、治理模式与绩效研究》中,认为家族企业领导行为对家族企业整体绩效具有影响。张平(2009)认为民营企业中企业家的交换型、变革型和家长式等三种领导行为,对民营企业的绩效具有重要的影响作用。变革型领导和家长式领导,对于当前的中国民营企业家来说,是比较符合实际的选择,有利于企业绩效的增长。特别是变革型领导,作为一种在世界范围内都比较有效的领导行为,在我国民营企业家的领导实践中,也充分展现了它的有效性,对企业绩效的增长效果最为明显。相比较而言,交换型领导行为对企业绩效的提升并不理想,因此,当前情况下,民营企业家采用交换型领导行为时,要注意与情境的匹配。

(二)高层管理团队成员的个体特征与企业持续成长

考察高层管理成员的个体特征与企业持续成长,主要是考察高层管理人员的人口学特征、胜任工作特征和道德品行特征等三个维度分别与企业持续成长之间的关系。

1. 高层管理者的人口学特征与企业持续成长

TMT的人口学特征主要有两个方面:一是团队人口特征平均水平,二是团队成员之间的差异性。这两个方面对企业的持续成长都具有一定的影响。国外较多研究结果表明,高层管理团队组成多样性与企业绩效正相关,^[18]高层管理团队的同质性对企业绩效正向影响的研究成果相对较少。^[19]我国学者江岩(2008)研究认为高管团队人口学特征异质性有利于形成双元型创新战略,提升企业绩效。

2. 高层管理者的胜任工作特征与企业持续成长

胜任工作特征是个体较为持久的潜在特征。与民营企业持续成长的高层管理者胜任工作特征模型,需要结合我国民营企业的现实背景:在我国民营企业已经完成了创业初期资本的原始积累转入组织变革和发展期,民营企业高层管理者应具备权威导向、仁慈关怀这两项我国民营企业高层管理者独有的胜任特征,以解决企业的家族式管理和现代化管理的矛盾问题,提升企业绩效,促进企业持续成长。

3. 高层管理者的道德品行特征与企业持续成长

Lennick等(2011)认为道德智力对取得成功领导和提升企业业绩具有关键作用。人力资源管理实践方面,高层管理者的道德品行特征影响企业的持

续成长主要体现在选才、用才、晋才等环节。在美国,一些企业将道德品行作为人才选任的一个重要指标;在我国,无论民营企业还是国有企业,在人力资源管理方面基本上都把道德品行作为“选才”、“用才”、“晋才”等的重要依据,TMT良好的道德品行可以起到垂范作用,形成优良的工作作风和工作氛围,助推企业成长。^[20]

(三)高层管理团队成员的内部关系与企业持续成长

1. TMT成员之间的性格搭配与企业持续成长

Ichak Adizes(1997)提出了TMT成员之间的P、A、E、I四种性格类型。理想的领导是集四者一身,但这种完美的领导是不存在的。因此,企业需要一种互补性的领导集体。然而,这些性格要素是“互相排斥”的,亦即,不同的风格会产生冲突;冲突协调不好,企业就会出问题;问题严重的,就会危及企业的生存,从而威胁到企业的持续成长。

2. TMT成员之间的非正式组织与企业持续成长

在人际关系学中“霍桑实验”研究表明:机构在正式的法定关系下都存在着大量非正式群体,因为彼此之间具有共同的社会感情建构成集合体,其作用在于维护其成员的共同利益。非正式组织对实现企业组织人力资源管理目标、增强企业自身的竞争优势具有积极功能,但也具有消极功能(崔海英,2006)。因此,需要建设好、管理好企业内部非正式组织,充分发挥其积极功能,以促进人际沟通和人际协作,改善上下级之间、同事之间的人际关系,减少冲突,激发工作潜能,提高企业绩效(黄江泉,2009)。

3. TMT成员之间的“冲突—信任”管理与企业持续成长

冲突、信任、绩效的关系有三类观点:一是群体信任会导致更低的冲突,因为团队信任会缓冲高管团队任务冲突和关系冲突的关系(陈云,2008);二是群体信任会增加冲突,这是因为群体信任增加,不用害怕观点“冲突”被理解为个人攻击,因而可能更愿意表达相反的观点(马可一,2005);三是认为信任导致了更有益的冲突模式,从而提高了绩效(Jehn & Mannix,2001)。这三类观点都说明同一个问题:信任和冲突对实现企业成长具有重要作用。

4. TMT成员之间的行为一致性与企业持续成长

学者们认识到高管团队行为一致性对企业绩效至关重要(刘学峰,张志学,2005;古家军,2009),具有行为一致性的高效能团队总体绩效要高于成

员个人单独所能达到的绩效加总(张瑜,2009)。古家军(2009)认为如何在高管团队内部快速达成思想和行为统一,是决定企业能否快速而正确战略决策的关键环节。要解决这一关键环节,可通过对三套机制进行整合,即行为整合的信任机制、知识与社会资本的积累机制、创造力的激发机制,迅速地形成一股合力并达成一致,形成高效能团队,提升战略决策速度。

五、研究展望

国内外企业高层管理团队的研究成果丰硕,学者从不同角度对企业高层管理团队给予关注,推动了研究进展,但仍存在一定的局限性和发展空间。

首先,现有的TMT理论、维度和实证研究等主要建立在西方国家成熟的市场经济体制之上,在借鉴运用时,要充分考虑到我国的经济环境、制度环境、文化环境等因素的影响。其次,学者普遍认为TMT的人口学特征可以反映心理特征,甚至用人口学特征取代心理特征进行实证分析。而现实的调研和走访发现,高层管理者的心理特征有其特质,影响企业战略与成长,因此值得深入分析。再者,对TMT理论中的过程研究不足。TMT特征对企业绩效和成长产生影响,这个过程中涉及特有的心理机制(价值观、认知基础、认知模式、信息筛选等),目前对过程研究欠缺。最后,学者们在实证过程中,未将TMT所处阶段纳入分析。TMT存在接触期、凝聚期、成熟期和衰退期四个阶段(陈进、王瑞旭,2010),不同的阶段TMT所做出的战略抉择和对企业绩效的影响是不同的,现有的研究大多忽略了这一点。

参考文献:

- [1] 张萍.高层管理团队研究综述[J].消费导刊,2008,(9):113.
- [2] Hambrick, D.C.,Mason, P.A. Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers [J].The Academy of Management Review, 1984,(9):193-206.
- [3] Bolo, A. Z., Muchemi, A. W., Ogotu, M. Diversity in the Top Management Teams and Effects on Corporate Performance[J].Business Administration and Management, 2011,(3):82-92.
- [4] Lin Wen-Ting. Upper Echelon Compensation, Performance and the Rhythm of Firm Internationalization [J]. Management Decision,2013,(7):1380-1410.
- [5] 张平.高层管理团队异质性研究的综述[J].科技管理研究, 2006,(8):143-148.
- [6] 张平.国外高层管理团队研究综述[J].科技进步与对策, 2006,(7):198-200.
- [7] 陈守明,李杰.基于高层管理团队人口特征的实证研究综述[J].经济论坛,2009,(11):35-38.
- [8] Hambrick, D.C. Upper Echelons Theory: An Update[J]. Academy of Management Review,2007,(2):334-343.
- [9] Kinuu David, Murgor Paul, Walter Ongeti, Letting Nicholas and Aosa Evans. Upper Echelons: Theory and Decision[J].Prime Journal of Business Administration and Management,2012,(2):697-703.
- [10] 芦慧,柯江林.高层管理团队理论研究综述[J].科技进步与对策,2010,(1):155-160.
- [11] 李跃兵.公司高层管理团队研究综述[J].中国乡镇企业文化,2010,(9):174-176.
- [12] 张为.高层管理团队异质性研究的综述[J].湖南工业职业技术学院学报,2008,(1):49-51.
- [13] Carol -Ann Tetrault Sirsly. 75 Years of Lessons Learned:Chief Executive Officer Values and Corporate Social Responsibility[J].Journal of Management History, 2009,(1):78-94.
- [14] 陈璐,杨百寅,井润田,刘璞.高层管理团队内部社会资本、团队冲突和决策效果的关系——研究综述与理论分析框架[J].南开管理评论,2009,(6):42-50.
- [15] Yong Wu, Zelong Wei and Qiaozhuan Liang. Top Management Team Diversity and Strategic Change——The Moderating Effects of Pay Imparity and Organization Slack[J].Journal of Organizational Change Management,2011,(3):267-281.
- [16] Knight, Pearce and Smith, et al. Top Management Team Diversity, Group Process, and Strategic Consensus [J].Strategic Management Journal, 1999,(20):445-465.
- [17] 陈进,王瑞旭.高层管理团队研究综述[J].中国管理信息化,2010,(1):78-81.
- [18] Sabine Boerner, Marius Linkohr and Sabine Kiefer. Top Management Team Diversity: Positive in the Short Run, But Negative in the Long Run? [J]. Team Performance Management,2011,(7/8):328-353.
- [19] 刘树林,唐均.差异性、相似性和受教育背景对高层管理团队影响的国外研究综述[J].管理工程学报,2004,(2):90-93.
- [20] 申振林,魏文斌.综述高层管理团队认知冲突与企业绩效之间的关系[J].企业文化,2010,(10):174-175.

(责任编辑:卢 君)

A Review of Top Management Team of Enterprises

WANG Wen-jun, LI Jun

(Nanning Municipal Party College of C.P.C, Nanning Guangxi 530007,China)

Abstract: Top management team (TMT) of enterprises has great decision-making power and the right of control, so the in-depth study on it has important practical significance to current reform of state-owned enterprises and sustainable growth of private enterprises. This study runs through and reviews the relevant theories of TMT from the concept of TMT combined with economic globalization. Furthermore, this study comments the relationship between TMT and enterprise performance from the angle of TMT and the sustainable growth of the enterprise.

Key words: top management team (TMT); upper echelons theory; enterprise performance

(上接第 50 页)

The Analysis of Factors Affecting China's Agricultural Output Gap Based on the Perspective of Exogenous

BAO Yan-long

(PBC Harbin Central Branch, Harbin Heilongjiang150036, China)

Abstract: China's agricultural output gap is estimated based on the wavelet denoising method from 1986 to 2014 in this paper, Found that China's agricultural output gap is frequently alternating positive and negative fluctuations, but gradually reduce volatility. Forecasting results show that, the output gap will remain in the normal range of fluctuation in the next two years. Analysis the impact of endogenous factors on the output gap with the estimated results. Found that it may also be no need to implement austerity policies to narrow the output gap, even China's agricultural output gap is continuous positive. When the persistent negative output gap appears, it is most likely due to the too large resident's income gap, the aging population, or the natural disasters, appropriate measures according to the cause should be taken.

Key words: agriculture; potential output; output gap; influencing factors