



一流大学研究文库
WCU SERIES

企业高管教育收益中的 一流大学效应

The World-class University Effects of
the Returns to Education for Top Executives

陈沛 著



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

总 序

世界一流大学是高等教育的旗帜,许多国家和地区制定了世界一流大学的建设计划,出台了促进世界一流大学建设的政策和举措。我国自20世纪90年代开始实施“211工程”“985工程”等重点建设计划,2017年正式实施“双一流”建设计划。党的十九大报告强调“加快一流大学和一流学科建设,实现高等教育内涵式发展”,标志着我国的世界一流大学建设进入了新阶段。

紧跟世界高等教育发展潮流,把握国家高等教育发展脉搏,立足世界一流大学建设的实际需求,上海交通大学世界一流大学研究中心先后出版了世界一流大学研究方面的全球第一本中文、英文著作;以教育部科技委《专家建议》等形式先后给政府部门提供了三十余份世界一流大学相关的咨询报告,其中若干份报告得到了国家领导人的批示和肯定;以个别咨询和参加座谈等方式为发改委、财政部、教育部的相关领导提供了世界一流大学相关的咨询建议。

世界一流大学研究中心研制并于2003年开始发布的世界首个多指标全球性大学排名“世界大学学术排名(ARWU)”,作为全球性大学排名的中国标准,引领了全球性大学排名的发展方向,影响了世界高等教育的生态。世界一流大学研究中心2005年发起并举办了“第一届世界一流大学国际研讨会”(1st International Conference on World-Class Universities),之后隔年举办一届,至今已连续举办七届,已经成为全球范围内世界一流大学研究的交流平台。

世界一流大学研究中心2007年开始组编“一流大学研究文库”,至今已经出版著作三十余部,品牌效应开始显现。随着“双一流”建设的不断推进,世界一流大学研究将面临前所未有的机遇与挑战,“一流大学研究文库”将坚持理论研究在建设实践相结合、中国特色与国际经验相结合、定量研究与经典案例相结合,

2 企业高管教育收益中的一流大学效应

持续扩大品牌的影响力,为我国的世界一流大学研究和建设做出不可替代的贡献。

“一流大学研究文库”期待与国内外世界一流大学研究领域的优秀学者和实践专家携手合作,主要选题包括世界一流大学建设(年度报告)、世界一流大学的理论与评价、世界一流大学的改革与创新以及世界一流大学相关的经典译著。

教育部战略研究基地“上海交通大学世界一流大学研究中心”主任

刘念才

2019年12月于上海

前言

随着经济全球化的不断深入,一流的人才成为全世界关注和竞争的重要资源。作为商界精英的企业高管就是一流人才的代表。他们参与组织战略制定和重大问题决策,在全球经济发展中具有重要影响。企业高管的高等教育背景反映了大学在人才培养方面的社会贡献,而企业高管的薪酬收入反映了劳动力市场对人才能力的实际认可。在建设世界一流大学背景下,值得探讨的是,一流大学培养出的一流人才能否在激烈的全球市场竞争中体现出自身价值,从而获得更有竞争力的教育收益。

本书通过收集全球万家企业年报和官方网站中的高管信息,运用履历分析法和计量分析法,从学位层次、学科背景、海外学位、行业、时代、国别等多个方面对企业高管的教育收益进行分析。在人力资本理论和收入效应模型基础上,本书通过较大的样本量和数据量,证实了“一流大学效应”的存在,丰富了世界一流大学、企业高管、高等教育收益等领域的研究。

本书是在博士论文基础上完善而成。整体研究思路是:首先,梳理企业高管教育收益的相关文献,收集全球万家企业的经济指标以及高管的教育背景信息;其次,基于人力资本理论和明瑟收入方程,按照学位层次、学科背景、海外学位分别建立计量模型,分析世界一流大学对企业高管教育收益的影响;再次,通过行业和时代对实证结果进行稳健性检验;最后,应用一流大学效应的测量结果,分析中国企业高管的教育收益。

本书共分十章。

第一章主要阐述了本书的研究背景、理论基础、研究问题、研究意义以及核心概念。

2 企业高管教育收益中的一流大学效应

第二章从教育背景、毕业院校、教育与收入关系、高等教育收益四方面梳理了企业高管教育收益的相关文献。

第三章详细介绍了研究方法的选取、数据采集和清理过程、计量模型建构方法、一流大学效应测量方法以及研究局限。

第四章从学士、硕士和博士三个学位层次分析一流大学对企业高管教育收益的影响。

第五章按照文、商、法、理、工、农、医划分学科背景,测量一流大学的学科背景对企业高管教育收益的影响。

第六章从区域和国别的视角分析海外大学、一流大学以及海外一流大学在企业高管教育收益中的作用。

第七章和第八章从企业高管所处的外部环境入手,以行业视角和时代视角测量企业高管教育收益中的一流大学效应,作为前述结论的稳健性检验。

第九章以中国企业高管作为研究对象,将一流大学效应的测量结果加以应用。

第十章是结语,凝练前述章节内容,对现有研究不足进行讨论,提出未来研究希冀。

企业高管教育收益中的一流大学效应揭示了世界一流大学的经济价值,相关结论可以为我国开展世界一流大学建设提供经验积累和证据支持。世界一流大学建设不仅可以服务国家战略、促进社会经济发展,而且还能为家庭和个人带来福祉。因此,无论是对国家发展还是对个人发展,无论基于政策意蕴还是基于现实需求,我国建设世界一流大学都具有十分重要的意义和价值。在世界一流大学建设进程中,我国大学需要关注一流人才培养的社会适应性,关注毕业生的成长和发展,立足当前,着眼未来,实现人才的自我发展和社会贡献。

陈 沛

2020年2月

目 录

第一章	绪论	...1
	第一节 研究背景与理论基础	...1
	第二节 研究问题与研究意义	...4
	第三节 相关概念界定	...6
	第四节 章节安排与主要创新	...8
第二章	企业高管教育收益相关研究	...10
	第一节 企业高管教育背景的相关研究	...10
	第二节 企业高管毕业院校的相关研究	...17
	第三节 教育与企业高管收入相关研究	...20
	第四节 高等教育个人收益的相关研究	...22
第三章	研究方法	...26
	第一节 定量研究法的选择	...26
	第二节 履历分析法的运用	...27
	第三节 计量分析法的运用	...31
	第四节 研究方法的局限性	...36
第四章	学位层次中的一流大学效应	...38
	第一节 企业高管的学位层次分布特征	...38

2 企业高管教育收益中的一流大学效应

第二节	学位层次收入效应的模型建构	...44
第三节	学士学位对企业高管收入影响	...49
第四节	硕士学位对企业高管收入影响	...54
第五节	博士学位对企业高管收入影响	...60
第六节	学位层次收入效应的结果应用	...64
第七节	学位层次收入效应的结果讨论	...66
第五章	学科背景中的一流大学效应	...76
第一节	企业高管的学科背景分布特征	...76
第二节	学科背景收入效应的模型建构	...80
第三节	学科背景对企业高管收入影响	...85
第四节	单一学科背景对高管收入影响	...91
第五节	复合学科背景对高管收入影响	...95
第六节	学科背景收入效应的结果讨论	...98
第六章	海外学位中的一流大学效应	...103
第一节	企业高管的海外学位分布特征	...103
第二节	海外学位收入效应的模型建构	...107
第三节	海外学位对企业高管收入影响	...112
第四节	海外学位收入效应的结果讨论	...120
第七章	行业视域下的一流大学效应	...124
第一节	万家企业高管的行业分布特征	...124
第二节	不同行业企业高管的收入差异	...125
第三节	不同行业企业高管的教育收益	...130
第八章	时代视域下的一流大学效应	...140
第一节	万家企业高管的出生年代特征	...140

第二节	出生年代收入效应的模型建构	...143
第三节	出生年代对企业高管收入影响	...147
第九章	中国企业高管教育收益分析	...154
第一节	中国企业高管的教育背景特征	...154
第二节	中国企业高管的收入效应测量	...158
第三节	中国企业高管的收入效应讨论	...163
第十章	结语	...168
	参考文献	...172
	缩略语清单	...182
	索引	...183
	致谢	...185

第一章 绪 论

第一节 研究背景与理论基础

一、时代背景

进入知识经济时代以来,全球企业展开了更加激烈的人才争夺战。在这一场域的角逐中,企业高层管理者(简称“企业高管”)就像是竞技体育中的“明星选手”,成为各家“职业俱乐部”关注的焦点。作为职业经理人,企业高管不仅担任公司重要职务,负责日常经营活动,掌握组织核心信息,而且参与战略制定和重大问题决策,为企业自身和全球经济发展带来了重要影响。虽然不同组织选拔高管的方式不尽相同,但在具有现代意义的企业中,高管多为颇有建树的贤能之士,与其他员工相比,其能力往往更胜一筹。鉴于其优秀的业务能力和卓越的管理水平,企业会向高管人员提供丰厚的薪酬,以对应其能力价值;高管也通过创造更好的工作绩效来回报企业对其能力价值的认可。

随着全球上市公司高管信息披露制度的实施,企业高管的部分人口背景信息已然向投资者乃至社会公众开放。在企业高管的诸多人口背景信息中,教育背景不仅能够反映企业高管的知识储备和专业技能,而且可以在一定程度上体现其应对经营风险和处理复杂问题的决策能力。^① 企业高管的学位层次是其认知能力的写照;企业高管的学科背景是其专业能力的反馈;企业高管的海外学位是其国际视野的展现;企业高管的行业归属和出生年代刻画了外部环境对教育

^① 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(2): 193 - 206.

背景的映像。更为重要的是,企业高管的毕业院校背景交织在以上元素当中,凸显出高等教育带给这一精英群体的现实印记,透视着大学在社会经济发展过程中的人才贡献情况。因此,从某种意义上说,企业高管的教育背景成为联结高等教育界与商业界的“桥梁”。

二、实践背景

在过去的几十年里,世界一流大学(World-class University)成为备受高等教育领域关注的热门概念。世界一流大学渐渐从一个“新词”变成“热词”,占据了教育学术期刊的大量版面。虽然学界总是对这一词汇的内涵和外延争论不休,甚至时至今日,学者们仍旧众说纷纭,莫衷一是,但是,抛开那些似是而非的说辞,世界一流大学早已成为全球各国发展高等教育的重要议题。许多国家和地区都开展了世界一流大学的建设计划,有政府推动的,也有高校自发的。然而,无论这样或那样的“世界一流大学”以何种姿态出现,公认的观点在于,世界一流大学不是自诩的,而是通过竞争和比较来产生的。^①随着全球大学排名的兴起,世界一流大学也在方法论上得到了一定程度的鉴别与归类。不过,受限于数据来源和指标设计,以及那些在社会科学领域难以处理的价值判断问题,依据大学排名划定的“一流”标准似乎依然存在诸多流弊和缺憾。^②尽管如此,全球大学排名还是能够为研究世界一流大学提供参照。特别是在量化研究中,全球大学排名的存在使得世界一流大学成为一个具有操作性的概念。就具体指标而言,全球大学排名基本围绕高等教育的三大功能——人才培养、科学研究和社会服务展开评价。遵循的逻辑是,世界一流大学需要一流的人才培养、一流的科学研究和一流的社会服务。

一流的人才培养是世界一流大学的重要使命,但由于人才培养兼具过程性与结果性于一身,这一指标在排名体系和量化研究中最难测度。世界大学学术排名(ARWU)采用校友指标(Alumni),以获得国际学术奖项的毕业生数量,从人才培养的输出端对大学的人才培养能力进行评价。这一评价方法的优势在于客观性、可量化性和全球可比性,揭示了由大学产生的学界一流人才。不过,一

^① SALMI J. The Challenge of Establishing World-Class Universities [M]. Washington, DC: World Bank, 2009: 15.

^② HAZELKORN E. Reflections on a Decade of Global Rankings: What We've Learned and Outstanding Issues[J]. European Journal of Education, 2014, 49(1): 12-28.

流人才还同时分布于政界、商界等其他领域。按照这一思路,代表商界一流人才的企业高管也可作为反映大学人才培养能力的一项指标。从客观性看,企业高管并非由学术机构或学术系统选拔,其任命方式由第三方组织完成,实现了评价上的“价值中立”;从可量化性看,在确定企业数量和市场边界后,如果掌握毕业院校信息,高管数量就有限可数;从全球可比性看,但凡企业参与全球市场的商业活动,高管的身份属性和职责范围就具有全球意义。最后,从从属关系看,教育背景是企业高管的身份标识。因此,在人才培养的评价体系中,企业高管的教育背景能够反映大学培养一流人才的能力,强化一流的人才培养与世界一流大学之间的关系。

三、理论基础

教育收益是教育经济学领域的核心议题之一,分为教育的个人收益和社会收益。若只考虑个体经济收益,教育收益则可转化为教育对个人收入的影响问题。对此,人力资本理论和信号筛选理论给出了不同的解释:人力资本理论认为,教育能够增强个人认知水平,从而提高劳动生产能力或资源配置能力,最终对个人收入产生正向影响,实现其经济价值。^① 信号筛选理论认为,教育本身具有筛选器的作用,它能够将高能力的人和低能力的人区分开来,使高能力者通过获得更好的文凭向劳动力市场发送信号,从而取得更高的个人收入,实现其经济价值。^② 对于这两种理论,前者强调的是教育的生产性功能,后者推崇的是教育的信息性功能,一个实现的是“教育”的经济价值,另一个则实现的是“文凭”的经济价值。不过,由于能力本身难以测量,教育究竟在个人发展过程中起到何种作用,两大理论始终争执不下,但近些年又有相互融合的趋势:^③ 双方基本都会承认教育对个人收入的正向作用,只是对于教育更多的是侧重提高实际生产能力还是传递信息存有分歧。另外,劳动力市场分割和社会化因素也可能对个人收入造成影响。在不同的市场环境中,个人收入可能受到外部因素的限制,使得教育的作用出现弱化。同样,家庭资源和社会资本也可能导致个人工作选择的差

① SCHULTZ T W. Investment in Human Capital[J]. The American Economic Review, 1961, 51(1): 1 - 17.

② SPENCE M. Job Market Signaling[J]. The Quarterly Journal of Economics, 1973, 87(3): 355 - 374.

③ PSACHAROPOULOS G. Returns to Education: A Further International Update and Implications[J]. The Journal of Human Resources, 1985, 20(4): 583 - 604.

异,进而影响个人收入。总而言之,个人收入的形成机制里承载了太多复杂而模糊的前置因素,以至于无论怎样论及教育对收入影响这一议题,总是会招致不同学科视角的质疑与评判。

作为商界的一流人才,企业高管具有较高的收入和个人能力。在劳动力市场中,企业高管的个人收入由薪酬、股权、期权等多种形式构成,其中薪酬是其最主要和最稳定的收入来源。如果说先天禀赋和后天习得(教育、培训、工作经验等)共同形成了企业高管的个人能力,那么薪酬收入可被视为对企业高管能力的货币化评估。具体说来,在进入劳动力市场前,企业高管(毕业生)的个人能力受到遗传、家庭、社会环境等多种复杂因素影响,并通过正规的学校教育加以内化和形塑,最终实现价值增值。然而,这种能力只能被称作“理论上的能力”,因为它尚未被饱含竞争和供求关系的市场所检验。在进入劳动力市场后,企业高管(毕业生)的个人能力在某些领域以经济方式进行转化,成为一种“被认可的能力”(这里暂且不去论及培训的作用)。这种“被认可的能力”反映的并非是企业高管的绝对财富,而是他们在劳动力市场中的相对位置。^①因此,虽然我们无法实际测量企业高管的能力水平,却可以将薪酬收入作为其相对位置的代理变量,测量企业高管的教育收益。

企业高管多为毕业多年的杰出人才,从个人收益的视角看,教育特别是大学教育不仅在其人力资本积累过程中发挥着重要作用,而且会产生一定的“时滞”影响。随着劳动力市场对企业高管个人能力的不断解读,教育背景的信息性功能不断衰减,而生产性功能得以凸显,并在劳动力市场分割中展现出异质性作用。在此背景下,本书遵循人力资本理论的基本假设,尝试分析不同条件和外部环境中企业高管教育收益的变化,探寻一流大学带来的经济价值。

第二节 研究问题与研究意义

一、问题提出

高等教育具有多重价值,其中有非经济价值,也有经济价值。高等教育的经

^① SAKAMOTO A, CHEN M D. The Effect of Schooling on Income in Japan[J]. Population Research and Policy Review, 1992, 11(3): 217 - 232.

济价值体现在高等教育投资能够为社会经济发展带来回报,形成一定的货币化收益。世界一流大学建设也是高等教育投资的一种方式。这种投资不仅可以带动相关产业的发展,促进社会收益的增加,还有可能为受教育者带来个人收益。

常言道,“英雄不论出处”。就毕业院校背景而言,一流的人才并非都接受过一流的大学教育,也并非都毕业于公认的“一流大学”。与一流大学毕业生相比,那些来自普通大学又能拥有较高职业成就的一流人才同样具有很强的个人能力。那么在同样“一流”的毕业生群体之中,究竟是一流大学毕业生还是普通大学毕业生能够在劳动力市场中获得更高的教育收益?本书选取代表商界一流人才的企业高管,试图测量一流大学带来的教育收益,由此提出以下问题。

核心问题:一流大学学位对企业高管收入具有何种影响?企业高管教育收益中是否存在“一流大学效应”?

这一问题可以分解为五个子问题:

第一,在学士、硕士和博士学位层次中,一流大学学位是否对企业高管收入增加具有正向作用?在哪个学位层次中的作用最大?

第二,一流大学学位对于企业高管收入的影响在不同学科当中是如何体现的?

第三,海外大学学位和一流大学学位能否共同促进企业高管收入的增加?

第四,不同行业企业高管的一流大学效应存在何种差异?

第五,不同出生年代企业高管的一流大学效应存在何种差异?

二、研究意义

研究一流大学在企业高管教育收益中的影响具有一定的理论意义和实践意义。在理论意义方面:①丰富了人力资本理论的相关研究,通过量化数据验证人力资本在企业高管教育收益中的作用,并以一流大学教育背景作为切入点,分析不同类型人力资本在企业高管这一特定劳动力市场中的表现方式;②从毕业生职业发展和个人收益的角度出发,对世界一流大学建设的相关研究进行有益补充,提出了“一流大学效应”这一新概念。在实践意义方面:①测量一流大学学位对企业高管收入的影响,以学位层次、学科背景和海外学位作为分析教育收益的几个维度,同时考虑到行业和时代两大外部因素,论证一流大学的收入效应;②在我国建设世界一流大学和世界一流学科的背景下,为这一政策的合理性提供经验积累和证据支持。

第三节 相关概念界定

一、企业高管

企业高管一词来自管理学领域,具有一定的职业属性。通常意义上讲,“企业”划定了这一人群的工作场所,比较明确地限定了指代对象的组织边界。但是“高管”却存在一定的模糊性,其指代对象并不明确,可以解读为“高层管理人员”,或者“高级管理人员”。从概念范畴上看,广义的企业高管包括高管、董事、监事等上市公司年报中显示的全部重要人员,涵盖人员较为广泛,且对于不同的企业组织架构可以有不同的理解,甚至有时在部分文献中被冠以“董监高”之称谓;狭义的企业高管仅指企业董事会当中拥有直接决策权、能够制定企业战略的高层管理人员,其级别大概在副总裁或副总裁(副总经理)以上的职位,属于较为资深的高层管理人员,比如企业的首席执行官等职业经理人。

本书从研究可得的实际样本出发,界定企业高管为企业官方网站或上市公司年报中显示的全部高层管理人员,包括首席执行官(Chief Executive Officer)、总裁(President)、执行主席(Executive Chairman)、总经理(General Manager)、首席财务官(Chief Financial Officer)、首席信息官(Chief Information Officer)、首席投资官(Chief Investment Officer)、首席法律顾问(Chief Legal Officer)、首席运营官(Chief Operating Officer)、首席工程师(Chief Technology Officer)、副总裁(Vice President)、副总经理(Deputy General Manager)等人员。采样范畴为全球营业收入排名前10 000位的企业。因此,本书书名中的“企业高管”亦指全球万家企业高管。

二、教育背景

教育背景是一个日常性而非规定性概念,是人口统计学研究常常提及的一项要素。在高等教育领域,大学校长的教育背景、学系主任的教育背景、高被引科学家的教育背景、具有人才称号的杰出教授的教育背景、辅导员的背景等都曾得到剖析与解读。作为大学培养出的一流人才,企业高管属于大学杰出校友,其教育背景也受到了一定程度的关注。由于本书重点考察一流大学学位对

企业高管收入的影响,因而研究中涉及的教育背景特指高等教育背景,主要针对企业高管个人简历中出现的学位层次、学位类型、学科背景、毕业院校等信息。基于已有数据,本书选取学位层次、学科背景和海外学位三个维度,来论证一流大学学位对企业高管收入的影响,并测量了企业高管教育收益中是否存在“一流大学效应”。

三、教育收益

教育收益有着广义和狭义的界定方法。

广义的教育收益指的是教育能给个人或他人带来的各种直接的或间接的好处。“收益”可以从字面意思理解成“收到的益处”。经济学谈“收益”往往有着一定的市场语境,因此,在教育经济学领域,“教育收益”给人的直观感受就是教育的经济价值或市场价值。那么为什么说教育收益能给个人或“他人”带来好处?这是因为在经济活动或经济行为中,教育有其正的外部性。个人接受教育不仅会给自身带来好处,还能对社会产生间接影响。这种影响大多又是有利于社会进步的,如经济的发展、道德水平的提升、社会责任的强化等。同时,“各种好处”强调教育带来的诸多好处不一定反映在货币指标上,也可能是非货币化的影响。

狭义的教育收益指的是教育对个人收入的增减影响。为什么叫“增减”影响?因为从投资的角度说,任何收益可能是正的也可能是负的,教育也不例外。与广义的教育收益相比,狭义的教育收益更易于测量。本书主要采用狭义的教育收益,即教育背景对企业高管收入的影响。

四、一流大学

一流大学特指世界一流大学,具有全球可比的价值和意义。然而,一流大学又是一个相对模糊的概念,没有约定俗成的标准。在实证研究中,全球大学排名为选取一流大学提供参考。早在2003年,为找寻我国大学与世界一流大学的差距,世界大学学术排名(ARWU)就通过全球可比的量化指标,形成了较为客观和可操作的评价体系。紧随其后,英国的《泰晤士高等教育》副刊(THE)和QS公司在次年发布了另一份全球大学排名。虽然后来《泰晤士高等教育》与QS分道扬镳,但ARWU、QS和THE排名的全球影响力却受到了一致认可。2014年,《美国新闻与世界报道》最佳全球大学排名(USNews)横空出世,成为第四个

具有一定影响的全球性排名。根据量化研究特点,本书采用操作性定义,博采众长,选取世界大学学术排名(ARWU)、QS全球大学排名、《泰晤士高等教育》世界大学排名(THE)、《美国新闻与世界报道》最佳全球大学排名(USNews)等四个有较大国际影响力的大学排名作为一流大学的选择依据,并规定进入以上四个大学排名中任意一个大学排名前100位的大学为一流大学,未进入前100位的大学为普通大学。

五、一流大学效应

“效应”是一种程度概念,与“影响大小”有关,一般是对某种现象的描述,但也用具体数值衡量。本书中的一流大学效应指的是一流大学教育背景对企业高管收入的影响,是一流大学学位对收入影响大小的测量,亦是“一流大学收入效应”的简称。一流大学效应体现出一流大学教育背景在企业高管教育收益中的“溢出”作用。

第四节 章节安排与主要创新

一、章节安排

在企业高管拥有的不同学位中,一流大学学位可能对企业高管收入产生一定影响。围绕这一主题,本书通过不同维度的划分方法,针对企业高管的教育背景展开讨论,基于较大的样本量和数据量,试图找寻一流大学与企业高管收入之间的关系,分析不同条件和情境下的企业高管教育收益,以此说明一流大学的经济价值。全书结构如下:

第一章为绪论,从选题背景切入,主要包括企业高管与大学人才培养关系的时代背景、一流大学与一流人才培养关系的实践背景以及高等教育收益的理论背景。接下来,引出研究问题,阐释研究意义,并对相关核心概念加以界定。最后,介绍全书的章节安排和主要创新点。

第二章为文献综述,重点从企业高管教育背景概述、企业高管教育背景与一流大学的关系以及一流大学的教育收益等几方面进行梳理,并对已有文献的不足之处进行整合,提出本书的研究目标。

第三章为研究方法,首先从宏观方法论的角度论证量化方法在本书中的适切性。其次,根据具体的研究目标,运用履历分析法详述数据采集和处理过程。再次,基于明瑟收入方程,运用计量分析法构建相关模型。最后,如实指出了本书在研究方法方面存在的局限和不足。

第四章到第六章从学位层次、学科背景和海外学位三个维度论证了一流大学学位对企业高管收入的影响。第四章以明瑟收入方程为基础,通过加入不同学位层次的毕业院校质量,分别测量一流大学学士学位、硕士学位和博士学位对企业高管收入的影响,验证大学排名作为毕业院校质量测量工具的有效性,分析不同类型人力资本在教育收益中的应用。第五章测量了不同学科背景对企业高管收入的影响,分析了特定学科背景下一流大学学位的收入效应;测量了学科背景对不同收入水平企业高管的影响,并分析其一流大学效应。第六章就海外大学学位和一流大学学位对企业高管收入的共同影响进行讨论,通过拆分美国企业、其他发达国家企业和发展中国家企业样本,使用交互变量验证了海外大学学位的调节作用。

第七章和第八章从企业高管所处的外部环境入手,以行业视角和时代视角测量企业高管教育收益中的一流大学效应,同时作为全书总体结论的稳健性测试。

第九章为结论与研究展望,凝练了前述章节的内容,同时也对现有研究不足进行讨论,提出未来研究的希冀。

二、主要创新

一流大学建设是高等教育领域的热点议题,但鲜有研究对一流大学的经济价值展开测量和讨论。本书尝试对这一问题进行研究,主要有以下两点创新:

第一,首次明确提出“一流大学效应”这一概念,并通过实证研究验证了企业高管教育收益中的“一流大学效应”。

第二,采用大样本数据和计量模型对企业高管的学位层次、学科背景、海外学位等教育背景与个人收入之间的关系进行判断,研究视角新颖。