

颠覆性创新文献回顾与展望：高管人力资本视角

胡宇轩，陆馨馨，陈元

武汉轻工大学管理学院，湖北 武汉 430048

DOI:10.61369/SE.2026010016

摘 要： 本文以颠覆性创新为起点，可视化地呈现了颠覆性创新的研究概况，并描绘了该主题研究领域的热点演进趋势。然后，从个体 / 团队、资源能力、组织战略、外部环境四个方面回顾了颠覆性创新的研究现状。最后，从高管人力资本的视角构建了颠覆性创新的未来研究框架。本文拓展了颠覆性创新前因研究的微观视角，对推动该主题研究的深化发展具有重要意义。

关 键 词： 颠覆性创新；研究现状；未来展望；人力资本

Literature Review and Prospects of Disruptive Innovation: A Perspective of Executive Human Capital

Hu Yuxuan, Lu Xinxin, Chen Yuan

School of Management, Wuhan Polytechnic University, Wuhan, Hubei 430048

Abstract： This paper takes disruptive innovation as its starting point, visually presents an overview of research on disruptive innovation, and outlines the evolving trends of hot topics in this research field. Subsequently, it reviews the current state of research on disruptive innovation from four perspectives: individual/team, resource capabilities, organizational strategy, and external environment. Finally, it constructs a future research framework for disruptive innovation from the perspective of executive human capital. This paper expands the micro perspective of antecedent research on disruptive innovation and holds significant importance for promoting the in-depth development of research on this topic.

Keywords： disruptive innovation; research status; future prospects; human capital

引言

颠覆性创新作为一种另辟蹊径的革新，具有重塑人类生活、工业生产、商业消费模式的革命性意义，是推进中国式现代化的关键所在^[1,2]。企业作为科技创新的主体，颠覆性创新不仅是其创业活动和财富创造的核心，也是其迅速成长并实现赶超的关键。既有研究对颠覆性创新的概念内涵、具体范围、过程、作用路径、影响因素等内容展开了充分讨论。

一些学者还对已有研究成果展开了文献评述。第一，从发展脉络、理论源起与概念辨析的视角展开文献梳理^[3]，明晰了颠覆性创新的概念内涵与发展历程，但难以提供该主题研究的全局概览；第二，基于文献计量方法描绘研究的期刊分布及作者共被引情况，同时总结潜在的主题簇和研究问题^[4]。这有利于把握颠覆性创新研究的发展脉络，但缺乏对代表性文献的深入分析；第三，对颠覆性创新的前因展开评述^[5]，但对技术、市场等不同维度的内容没有加以区分，也尚未涵盖中国情境下的研究成果。

本文聚焦技术维度的颠覆性创新，即由单个企业或企业与其他组织及个人共同组成的创新联合体进行的一种突破性的技术创新活动^[1,5]，展开文献评述。结果发现，颠覆性技术创新领域发展态势好，潜在研究空间大；颠覆性技术的前因研究丰富，但侧重点分布尚不均衡；高管教育体系嵌入、人力资本是颠覆性技术创新的重要驱动力。

一、研究方法概况

本文以 Web of Science 和 CNKI 数据库为基础进行 SSCI 和 CSSCI 文献检索，共获得 1995–2024 年间的 1027 篇文献，中文 320 篇，英文 707 篇。借鉴先前研究^[6]，本文采用 VOS Viewer 软件系统梳理颠覆性创新研究的关注趋势和热点领域。结果显示，国际研究的重点从前期的不确定性过渡到中期的技术与变革以及近期的创新能力、吸收能力，且日渐强调实证研究（图 2）。国内研究前期主要使用突破性创新的表述，着眼于互补性资产、不确定、技术跨越、机会窗口等因素；中期研究尤其关注新创企业与后发企业，研究视角包括吸收能力、资源整合、联盟组合等；近期热衷于使用颠覆性创新的表述，探究了失败学习、网络嵌入、数字经济、技术管理能力等相关问题，也更多利用了文献计量分析法（图 3）。

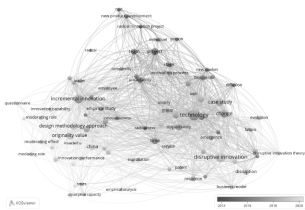


图2 关键词时间节点分布 - 国际

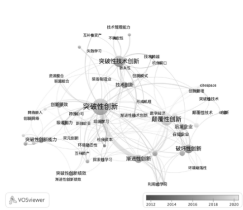


图3 关键词时间节点分布 - 国内

二、研究现状回顾

个体 / 团队层面的研究主要基于高阶梯队理论、认知理论、人力资本理论展开。这些研究以创始人、董事长、CEO 或高管团队、董事会成员为研究对象，从个体特征、先前经历、人力资本等找到了企业颠覆性创新的驱动因素。中介效应方面，少数学者从资源支持与能力构建的视角揭示了高管作用于颠覆性创新的路径。调节效应方面，诸如行业竞争程度、外部合作等外部权变因素作用的核心逻辑在于外部环境或资源对高管个体资源能力的依赖或匹配程度会影响其本身的创新促进 / 阻碍效应；薪酬差距、创业者的类型、企业成长阶段等内部因素是个体特征作用于颠覆性创新的重要边界条件。

资源能力视角下的研究以资源基础观和动态能力理论为出发点，强调了企业内部的稀缺资源和独特能力的驱动作用。基于资源基础观，企业内部的组织结构、知识资源、智力资产等有形资源以及创业导向、创新文化等无形资源都是重要驱动力。相比之下，能力视角的研究更为强调企业整合、构建和重新配置资源的能力在推进颠覆性创新过程中的作用，包括动态能力、吸收能力、知识开发能力等。中介效应方面，主要围绕组织学习、资源整合与配置、战略导向展开。调节效应方面，资源能力作用于颠覆性创新的效率主要受制于环境动态性、高管风险偏好、企业资源或社会资本等的影响。

组织战略主题的研究主要基于社会网络理论、组织学习理论、生态系统理论等探究企业内部的合作战略、搜索战略、平台战略等对颠覆性创新的影响作用。中介效应方面，资源获取与整

合、组织学习是关键路径。前者的逻辑在于企业可以通过与合作伙伴、政府、市场等的接触与网络嵌入获取资源，提高企业的知识密度；后者的逻辑在于企业可以通过各类战略，尤其是合作、搜索战略的实施提升组织学习能力。调节效应方面，合作战略主题重点关注焦点企业、合作伙伴自身特征以及焦点企业与合作伙伴的嵌入程度、相似性与互补性的权变作用；搜索战略主题的研究主要从管理者的机会感知、企业的吸收能力、环境不确定性等角度展开；平台战略主题的研究对边界条件的考虑相对匮乏。

企业的决策行为和绩效结果深刻嵌入于外部环境，不少学者以制度理论、系统事件冲击理论为基础探究企业颠覆性创新的外部因素，包括市场环境、政策环境、技术环境、文化环境。中介效应方面，人才聚集、缓解融资约束、促进风险承担是外部环境影响颠覆性创新的关键。调节效应方面，外部环境对颠覆性创新的效率主要受制于高管个体特征（专业背景、性别）、企业特征（规模、性质、地理属性）、行业特征（行业集中度和竞争强度）的影响。

文献回顾表明，颠覆性创新的前因研究对个体 / 团队视角的关注还不够充分，且存有以下局限：（1）人力资本的重要性尚未得到充分挖掘。（2）人力资本投资与结果的混淆。人力资本投资包括教育和工作经验等经验，人力资本投资的结果是获得的知识 and 技能，二者并不完全等同。（3）人力资本的差异性有待深化。通用型人力资本和专用型人力资本在不同情境下的作用效果可能存有差异。

三、研究展望：高管人力资本的视角

根据熊彼特的创造性破坏理论，企业家是创新的主体。颠覆性创新要求打破思维桎梏，高管作为颠覆性创新的基础，其人力资本的作用不容忽视。教育是个体人力资本得以形成的关键，但现有研究大多是直接将教育作为人力资本的替代指标，很少关注人力资本的形成机制及其作用过程，这就模糊化了人力资本在颠覆性创新中的作用。因此，本文试图围绕人力资本形成 - 转化 - 作用的主线，构建高管人力资本视角的颠覆性创新未来研究框架（图 3）。

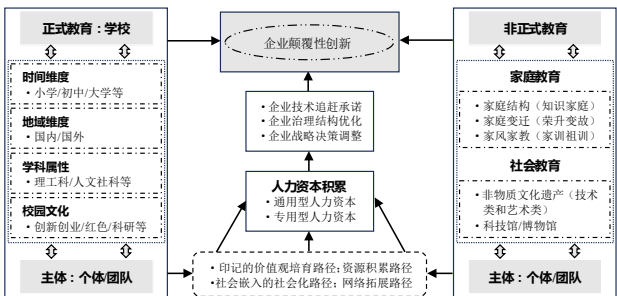


图3 未来研究框架

（一）动力源泉：高管教育体系嵌入与颠覆性创新

教育是个体人力资本积累的关键，学校教育、家庭教育和社

为产生持续影响。一方面,教育体系嵌入有助于塑造高管的认知印记。已有研究表明,不同的教育体系体现了不同国家和社会的差异化目标和价值观,国内名校、海外高校、宗教学校等所内含的制度逻辑与价值观存有显著差异,这将影响高管的上市地点选择、风险偏好与企业创新绩效。另一方面,教育体系嵌入有助于塑造高管的能力印记。个体在学校、家庭、社会所接受的学习理念、教育方式与思维逻辑会形成特定能力。因此,高管早期嵌入的正式与非正式教育体系会通过吸收、同化等方式习得特定的知识并培育创新运用能力,从而奠定颠覆性创新的基础。正式教育主要是学校教育,未来可以关注:(1)时间维度,如小学、初中、大学等不同阶段的教育经历;(2)地域维度,如国内和国外教育;(3)学科属性,如理工科和人文社科或特殊专业的影响;(4)校园文化,如创新创业文化、红色文化、科研文化等内容。非正式教育围绕家庭教育、社会教育展开。其中,家庭教育可以以家庭结构、家庭变迁事件以及家风家教等视角为切入点。社会教育则重点关注个体所嵌入的制度体系、社会环境等因素的教育作用。

(二) 关键过程: 高管教育体系嵌入与人力资本积累

人力资本理论的研究将教育视为个体人力资本积累的关键途径。严格意义上,教育是人力资本的投资,并不直接等同于人力资本的结果。因此,有必要对二者加以区分,以厘清人力资本得以形成的具体机制。上文已经论述,高管早期嵌入的教育体系会促成特定的认知与能力印记。前者有助于培育高管创新的价值观念,后者则强调资源积累效应下习得的基本知识与能力。这些认知与能力印记一旦形成,都将在惯性或路径依赖的作用下得以维持并持续发挥作用。在后续决策中,个体会更多地将资源和注意力配置在与先前认知能力印记一致的活动之中。加之,从社会嵌入的角度来看,个体可以通过早期教育体系嵌入的社会化过程形成对技术与创新的初步认知与能力基础,这源自学校、家庭及社会的启蒙与互动,如学校创新创业文化的熏陶、社会艺术或技术类非遗文化的传承。另外,高管早期教育体系的嵌入还可以借助社会嵌入的网络效应构建丰富的校友关系、老乡关系、同事关系等,这都是个体人力资本得以形成的具体体现。

(三) 整体框架: 链式中介

高管或高管团队作为企业的战略决策者,他们所拥有的异质性人力资本是企业发展过程中可依靠的关键资源。迄今为止,已有不少学者验证了企业家人力资本在企业创建、资源获取、机会识别方面的促进作用,而这正是企业创新,尤其是颠覆性创新的关键因素。一方面,人力资本为企业提供了广泛的知识基础和

多样化的技能,这种知识和技能的多样性提高了企业对新技术领域的机会识别能力。相较于简单的模仿,他们往往更倾向于开展一些具有挑战性的任务,如致力于颠覆性的创新活动。加之,人力资本丰富的高管在精英社交资源方面也具有独特优势,这进一步提高了企业攻克突破性技术的能力与机会,即高管人力资本有利于促进企业颠覆性创新。结合上文分析可以推断,人力资本是高管教育体系嵌入促进企业颠覆性创新的重要路径。

在明确高管教育体系嵌入的创新促进效应与人力资本积累效应以及人力资本的创新促进效应后,本文将进一步提出高管人力资本作用于企业颠覆性创新的过程,以明晰个体层面的教育经历与人力资本转化为企业层面的创新结果的路径。具体的,本文将高管人力资本的创新促进路径归纳为:第一,基于技术追赶承诺的创新促进效应。高管人力资本显著提升了企业的信息获取能力与效率,这是影响企业技术创新与追赶的重要因素之一。而技术追赶承诺在有效激发企业内部创新精神的同时,也能够吸引高素质的劳动力,从而奠定颠覆性创新的精神与物质基础。第二,基于公司治理的创新促进效应。高管人力资本还可以通过优化企业治理结构、人才结构等促进颠覆性创新,表现为对数字高管与研发部门建设的重视,以及对企业高管与员工结构的优化。第三,基于战略决策的创新促进效应。即关注人力资本通过促进企业的战略搜索,如研发合作、新技术引入等,进而促进颠覆性创新的路径。

四、启示与局限

本文的管理启示体现在:第一,政府部门应该持续推进教育科技人才统筹发展的战略方针,以学校教育为主抓手培育个体的创新精;树立家庭教育典型案例,明确与学校教育的一致目标;完善社会教育的基础设施与制度,为颠覆性创新的实现储备大量优质、高质的劳动力人才。第二,企业在甄别、招募管理人员时,需要考虑其早期教育体系嵌入及人力资本积累情况的影响;另外,企业也需要加强对员工的技能培训和素质培训,以巩固他们的技能基础并激发创新动力。第三,企业在颠覆性创新的过程中,也需要根据自身情况找到与其相匹配的创新动力源。企业与外部政府、供应商、合作伙伴之间的密切关系与网络资源也是颠覆性创新的重要推动力。本文的局限是本文仅从理论角度提出未来研究框架,后续研究可以借鉴案例研究、定量研究等多种方法加以验证。

参考文献

- [1] 李东红, 陈昱蓉, 周平录. 破解颠覆性创新的跨界网络治理路径——基于百度 Apollo 自动驾驶开放平台的案例研究 [J]. 管理世界, 2021, 37(4), 130 - 159.
- [2] 刘海兵, 刘洋, 黄天蔚. 数字技术驱动高端颠覆性创新的过程机理: 探索性案例研究 [J]. 管理世界, 2023, 39(7), 63-81+99+82.
- [3] 曲冠楠, 陈凯华, 陈劲. 颠覆性技术创新: 理论源起、整合框架与发展前瞻 [J]. 科研管理, 2023, 44(9), 1-9.
- [4] Shang, T., Miao, X., & Abdul, W. A historical review and bibliometric analysis of disruptive innovation. International Journal of Innovation Science, 2019, 11(2), 208 - 226.
- [5] Si, S., & Chen, H. A literature review of disruptive innovation: What it is, how it works and where it goes. Journal of Engineering and Technology Management, 2020, 56, 101568.
- [6] 陈晓红, 李扬扬, 宋丽洁, 等. 数字经济理论体系与研究展望 [J]. 管理世界, 2022, 38(02): 208-224.