

高智力劳动力、知识扩散绩效对新创企业成长的影响机理研究

徐放达 王增涛¹

(西安交通大学 经济与金融学院, 陕西 西安 710000)

【摘要】 基于互联网新创企业的面板数据, 考量高智力劳动力、知识扩散绩效对新创企业成长的影响机理。结果表明: 从全样本看, 高智力劳动力、知识扩散绩效对新创企业成长具有十分显著的正向促进作用。从分样本的实证结果看, 高智力劳动力对于新创企业成长的作用效果显著高于知识扩散绩效的作用效果。进一步分析发现, 高智力劳动力与知识扩散绩效对新创企业成长产生影响的同时, 均存在显著的边际效益递减趋势。

【关键词】 新创企业 高智力劳动力 知识扩散绩效

【中图分类号】: F273.1 **【文献标识码】**: A **【文章编号】**: 1003-7217(2021)02-0106-06

一、引言

随着知识技术爆炸性发展, 国内外新创企业蓬勃兴起, 新创企业发展成为全球经济增长重要引擎^[1-3]。但新创企业往往面临极高的市场风险, 融资特别困难, 存活率相当低^[4,5], 其发展成长特别依赖于高素质劳动力与知识积累, 尤其是高智力劳动力的独特知识积累与扩散分享, 已经成为新创企业可持续成长的关键要素^[6]。一些学者认为, 诸如企业家等高智力劳动力, 通过独特学习创新能力、管理知识、社会资本、决策风格和人格心理等, 优化组合新创企业内外资源, 调动企业积极性, 有助于分散转移企业成长风险, 拓展市场, 提升新创企业核心竞争力^[7,8], 并显著提高新创企业存活率。布鲁金认为, 高智力劳动力事实上是一种知识资本, 它与其他三种类型的知识资本共同决定着企业的知识资本结构, 对企业成长发展有重要影响, 对于新创企业来说, 影响尤为重要^[9]。新创企业的高智力劳动力是企业员工将自身的知识、技能、思想和技术等各因素的集成融合, 是一种在工作和管理之中呈现出的综合能力^[10], 这种能力需要劳动力的长期投资积累。新创企业的高智力劳动力源于相关主体的知识以及技术等方面的长期可持续投资^[11], 知识、技能、健康等方面的投资是高智力劳动力形成发展的重要原因, 并且这些因素是新创企业经营绩效的重要动力要素^[12]。高智力劳动力主要分为专业性和通用性两种类型, 专业性高智力劳动力主要通过日常工作中所形成的岗位专用性知识技能影响企业绩效; 通用性高智力劳动力则通过积累的通用性经验、常识性知识和常识性技能对企业发展产生复杂影响^[13]。高智力劳动力嵌入新创企业方式不同, 其知识技术溢出效应不同, 边际产出也不同。比较而言, 高智力劳动力群体嵌入比个体嵌入更有利于知识扩散传播与创新积累, 知识技术的团队边际溢出效应更大, 因而更有利于新创企业的成长发展^[14, 15]。

已有研究表明, 高智力劳动力的知识扩散作为企业知识活动中的核心, 强化了新创企业内在显性与隐性知识有效的转移^[16]。但是, 新创企业内部的显性和隐性知识的转移扩散, 不只受制于高智力劳动力知识行为, 而且还受其他诸多因素的约束, 因而

作者简介: 徐放达(1985-), 男, 陕西西安人, 西安交通大学经济与金融学院博士研究生, 研究方向: 现代企业管理、货币政策; 王增涛(1969-), 男, 陕西合阳人, 博士, 西安交通大学经济与金融学院教授, 博士生导师, 研究方向: 跨国经营、服务贸易与营销。

基金项目: 国家自然科学基金项目(71774129); 西安交通大学专项基金资助项目(Z2017003)

新创企业内的知识扩散具有更加独立的行为特点和不同影响绩效方式。新创企业的知识扩散绩效是知识扩散行为在结果层面的客观反映，是知识扩散的领导授权力、利益愿景激励、知识开放性、知识传递能力的叠加集成^[17]。领导授权力会加强新创企业领导知识分享，引导与激发员工知识技术创新主动性与针对性；利益愿景激励使员工为了共同知识绩效目标而协调聚焦行动；知识开放性因知识共享而突破自身局限，获得更大的创造性知识；知识传递性则确保知识的有效分享和传承^[18]。这使得企业获取资源、整合信息、调动员工积极性更具有优势，也更有成效，知识传递绩效通过独立方式影响新创企业的成长发展。

不过，现有研究虽然较系统地讨论了高智力劳动力和知识扩散绩效对新创企业的影响，但是没有深入地研究高智力劳动力和知识扩散绩效影响新创企业成长的内在机理，没有关注智力劳动力和知识扩散影响新创企业机理之间是否存在溢出关系。为此，本文讨论这一机理，以期丰富相关研究。

二、影响机理分析与研究假设

（一）高智力劳动力影响新创企业成长

新创企业一般属于技术密集型与高智力劳动力密集型企业，因此，高智力劳动力会通过复杂机制，积极影响新创企业成长发展^[19]。一是知识技术产出机理。新创企业高智力劳动力有着相对较高的知识存量、技术水平，这些高知识技术分享提升边际产出、降低边际成本，促进新创企业成长发展。二是经验决策作用机理。高智力劳动力有着较丰富的经验，这些经验帮助新创企业更加理性决策，提升新创企业战略决策能力，减少新创企业战略决策失误，降低战略决策风险，提高新创企业生存发展能力^[20,21]。三是团队培育发展机理。企业家等高智力劳动力成长经验提高了新创企业发现与培育高智力劳动力团队的能力，而高智力劳动力团队的发展壮大进一步增强了新创企业的创新能力，为新创企业的成长注入持久动力^[22,23]。四是需要选择机理。高智力劳动力的知识、技术与经验能帮助新创企业提升识别自身需要与发现市场需要的能力，扩大新创企业产品服务市场竞争力，为新创企业成长奠定基础^[24]。因此，提出研究假设 1。

假设 1 高智力劳动力的知识技术、经验决策、团队培育与需要选择机理非对称推动新创企业成长发展。

（二）知识扩散绩效影响新创企业成长

知识扩散绩效通过领导授权力、共同愿景激励、知识开放性与知识传播力四种机理影响新创企业成长。领导授权力机理的作用过程：新创企业领导授权力增加员工知识分享融合，约束员工知识创新行为，增加知识技术创新针对性，加快企业员工知识积累增长；同时，强化“一把手”管理经验、决策能力和技术知识等方面的转化效率，企业的技术创新和产品改进效率增加，降低新创企业技术创新与产品开发风险，增强了新创企业生存机率^[25-27]。共同愿景激励机理的作用过程：降低新创企业知识技术利益冲突，强化员工团队协作，将个体固化的存量知识转化为新创企业动态增量的知识，节约内部资源配置交易成本，提升知识扩散应用效率，增强新创企业活力，进而提高新创企业成长能力^[28]。知识开放性的作用机理：知识扩散开放性在激励新创企业分享内部显性知识的同时，还加强了外部的政策、制度、环境等方面的隐性知识分享水平，内部显性知识与外部隐性知识分享，进一步扩大知识扩散传播能力，一方面，激发新创企业员工知识技术创新；另一方面，有益于培育良好的新创企业内部文化，提升发展理念、价值观、战略目标等的一致性，进而显著提高组织的凝聚力与向心力，增加新创企业的可持续成长发展能力^[29]。知识传播力的作用机理：新创企业员工内部的横向知识分享、纵向知识的约束引导与员工代际的历史传承，保持了知识积累增长与适度分享，内外知识的交互扩散推动更大范围内知识积累和竞争创新，增加新创企业的外部竞争压力，提高企业创新意识与能力，提高新创企业成长核心竞争力。为此，提出研究假设 2。

假设 2 知识扩散绩效因领导授权力、共同愿景激励、知识开放性与知识传播力提升新创企业成长竞争能力。

（三）高智力劳动力与知识扩散绩效溢出

新创企业高智力劳动力与其知识扩散绩效之间存在着相互促进、共同进步，相互溢出影响新创企业发展。高智力劳动力发展促进了知识扩散，知识扩散反过来促进高智力劳动力发展，高智力劳动力和知识扩散溢出发展共同影响新创企业的成长发展^[30]。从显性层面来看，较高知识存量的高智力劳动力、较高知识增量的高智力劳动力与较高知识增值素养的高智力劳动力对于新创企业的成长具有较为显著的促进作用^[31, 32]。可见，知识扩散绩效主要扮演着中介变量的角色，并且正向调节高智力劳动力对新创企业成长的作用效应。不过，知识扩散对高智力劳动力影响新创企业成长的溢出效应还随产业不同而变化，例如，对制造行业而言，知识需求和知识转化的效率较为敏感，高智力劳动力对创新企业成长的作用就特别依赖特定知识的溢出作用；而生产性服务行业往往十分看重产品创新和管理创新。大部分新创企业自身具有较为突出的高嵌入性技术特点，能够将分散于全球各地的知识主体的知识在短时期内有效地积聚，并且能够有效推动供给方和需求方之间的面对面交流。高智力劳动力的作用更为显著和突出，知识传播已经内化为高智力劳动力的自觉行动，知识扩散的溢出效应反而会降低，高智力劳动力对知识扩散的溢出效益则会增加^[33, 34]。以互联网企业为代表的新创企业的组织模式、管理模式和制度体系柔性化水平极高，能有效地规避新创企业信息不对称导致的行为决策失误，因此，在互联网情境下，高智力劳动力与知识扩散绩效的交互溢出有着更大的企业成长效应^[35]。因此，提出研究假设 3。

假设 3 高智力劳动力与知识扩散绩效溢出机理对新创企业成长有着正向作用效应。

三、实证分析

(一)模型设定

根据理论分析和研究假设，结合调查样本数据，同时，考虑到高智力劳动力、知识扩散绩效对新创企业成长影响的复杂性，建立多元线性回归模型如下：

$$y = a_0 + \sum_{i=1}^4 a_i x_i + \sum_{j=1}^4 b_j z_j + cxz + \varepsilon \quad (1)$$

其中，y 为新创企业成长性指标，是企业规模、市场份额和企业盈利能力的综合合成指标；x 为高智力劳动力知识技术、经验决策、团队培育和需要选择的综合变量，是高智力劳动力总特征指标，描述高智力劳动力综合水平；z 为领导授权力、共同愿景激励、知识开放性、知识传递能力综合而成的总知识扩散绩效变量，反映知识扩散绩效总水平；xz 为高智力劳动力与知识扩散绩效的交互溢出效应。 a_0 、 a_i 、 b_j ($i=1, 2, 3, 4$; $j=1, 2, 3, 4$)、c 是对应变量的回归系数，其中 ε 为随机冲击变量。

式(1)中， $\sum_{i=1}^4 a_i x_i$ 给出了高智力劳动力机理独立的作用效应， $\sum_{j=1}^4 b_j z_j$ 给出了知识扩散绩效的机理独立作用效应， cxz 给出了高智力劳动力与知识扩散绩效交互溢出机理的作用效应。

(二)数据来源及描述性统计分析

多案例的研究中，最适合的案例包括 4~8 个案例，为此，选取四个案例作为研究主体，形成四个案例企业所构成的相互合作关系^[36]。为提高研究的针对性与实效性，选取沿海地区的四家新创企业作为研究对象^[37]。通过查阅案例企业的相关信息，了解企业的网站，整理公司的相关手册和宣传册，得到四个企业的相关信息材料见表 1。

表 1 样本企业信息

企业	生产产品	营业额/亿元	基本情况
浙江迪莱互联网科技有限公司 (A1)	涉及研发、生产和销售互联网软件	3.212	成立于 2017 年的互联网民营企业, 员工 198 人
浙江舒云互联网传媒有限公司 (A2)	以互联网会议系统、网络音视频工具等为主要产品	1.852	公司成立于 2015 年, 集产品开发、设计和销售于一体
安徽名庄互联网科技有限公司 (A3)	主要提供互联网游戏开发、运营服务	2.175	公司成立于 2014 年, 市场范围覆盖亚洲及部分北美地区
宁波工业互联网研究院有限公司 (A4)	主要提供基于新媒体技术的互联网运行维护保障服务	2.889	主要面向大型企事业单位提供全链条互联网运行维护保障业务, 目前有员工 20 人

样本变量数据通过问卷调查和实地调研, 以及网上资料查阅等方式获得。分别于 2018 年 1 月 1 日和 2018 年 6 月 30 日进行调查问卷, 调查对象包括基层、中层和管理层, 收集数据并与团队成员进行开放式访谈, 详细了解企业在发展过程中出现的重要时机和事件。共计发放调查问卷 450 份, 收回 441 份, 回收比例为 98%, 符合调查研究要求。

对样本企业成长变量进行如下处理: 在问卷调查的基础上, 成立专家小组对各个案例企业的实际情况进行研究。由两名学术界专家和一名业界专家组成, 当遇到意见不一致时, 通过协商进行再次定夺。结合李克特五点定量表分析法, 将研究的结果定为差、较差、中、较好、好五个层次, 并进行实际打分。其中, “差” 代表的是行业内的落后水平, 评分为 0~2; “较差” 指的是稍微低于行业的水平, 评分为 3~4; “中” 指的是相较于本行业呈平均的状态, 评分为 5~6; “较好” 指的是较行业水平来说稍微高于平均水平的状态, 评分为 7~8; “好” 指的是高于行业平均水平的状态, 评分为 9~10。通过打分可以发现, 选取的 A1、A2、A3、A4 四个企业水平皆为 “优”, 即选择作为研究对象的企业可保障结果的科学性和合理性。利用 Cronbach's α 系统分析知识技术、经验决策、团队培育、需要选择、领导授权力、共同愿景激励、知识开放性、知识传递能力指标的问卷调查信度, 发现调查问卷信度水平较高 (见表 2), 符合研究信度要求, 可确定为研究指标。

表 2 样本指标调查信度

主指标	指标	Cronbach's α 数值
高智力劳动力	知识技术	0.857
	经验决策	0.985
	团队培育	0.978
	需要选择	0.968
知识扩散绩效	领导授权力	0.875
	共同愿景激励	0.824
	知识开放性	0.899

	知识传递能力	0.897
--	--------	-------

主要变量的统计结果如表 3 所示¹。由表 3 可知,新创企业成长的均值为 2.451,标准差为 1.489,说明新创企业成长差异性较大,即新创企业成长受到不同指标的影响程度不一致。其中,知识技术均值为 0.880,标准差为 1,则可确定,新创企业知识技术存在着明显的差异。经验决策均值为 0.085,标准差为 0.075,说明新创企业经验决策总体差异较小。其他统计变量的统计特征表明,新创企业高智力劳动力的知识技术均值最大,团队培育的均值次之,需要选择均值第三,经验决策的均值最小。知识扩散绩效变量中,领导授权力均值最大,波动性也最大;而共同愿景激励、知识开放性、知识传递能力均值与变异性较小。可见,新创企业具有明显的高智力劳动力团队与知识技术分享特征。

表 3 主要变量统计特征

指标	均值	标准差
新创企业成长	2.451	1.489
知识技术	0.880	1.000
经验决策	0.085	0.075
团队培育	0.751	0.651
需要选择	0.251	0.234
领导授权力	0.657	0.621
共同愿景激励	0.241	0.195
知识开放性	0.235	0.212
知识传递能力	0.247	0.199

(三)实证回归结果

采用 Eviews 软件对模型(1)进行回归(结果见表 4)。由表 4 可知,高智力劳动力中知识技术变量的协同效应模型回归系数为 0.124,通过了 1%显著性水平检验,因此,高智力劳动力知识技术机理对新创企业成长有显著正效应,高智力劳动力知识技术每增加 1 单位,新创企业成长增加 0.124 单位。高智力劳动力经验决策回归系数为 0.110,统计显著性为 1%,说明它正向影响新创企业成长。高智力劳动力团队培育回归系数为 0.009,统计显著性为 1%,高智力劳动力团队培育机理正向影响新创企业成长,单位经验决策的新创企业成长正效应为 0.009。高智力劳动力需要选择回归系数为 0.140,统计显著性为 1%,说明需要选择机理正向影响新创企业成长。从回归结果来看,高智力劳动力四大机理对新创企业成长的正向效应不同,其中需要选择的正向效应最大,知识技术效应大小排位第二,经验决策效应大小排在第三位,团队培育正效应最小。因此,高智力劳动力主要通过自身与市场需要识别、知识技术与经验决策机理影响新创企业成长,各机理作用具有非对称性。这与假设 1 一致。

表 4 多元回归分析结果研究

合成变量	分变量	协同效应 回归模型	均衡效应 回归模型
高智力劳动力(x)	知识技术(x ₁)	0.124***	0.012***
	经验决策(x ₂)	0.110***	0.021***
	团队培育(x ₃)	0.009***	0.098***
	需要选择(x ₄)	0.140***	0.024***
知识扩散绩效(z)	领导授权力(z ₁)	0.109***	0.029***
	共同愿景激励(z ₂)	0.051***	0.051***
	知识开放性(z ₃)	0.194***	0.028***
	知识传递能力(z ₄)	0.187***	0.027***
高智力劳动力×知识扩散绩效(xz)		0.142**	—
高智力劳动力-知识扩散绩效		—	-0.212***
DW		1.851	1.847

知识扩散绩效各变量对新创企业成长作用具有非对称性。领导授权力变量的协同效应模型回归系数为 0.109, 统计显著性为 1%, 因此, 领导授权力机理对新创企业成长有显著正效应, 领导授权力每增加 1 单位, 新创企业成长增加 0.109 单位。共同愿景激励回归系数为 0.051, 统计显著性为 1%, 共同愿景激励机理正向影响新创企业成长, 单位共同愿景激励的新创企业成长正效应为 0.051。知识开放性回归系数为 0.194, 统计显著性为 1%, 知识开放性机理正向影响新创企业成长, 单位知识开放性的新创企业成长正效应为 0.194。知识传递能力回归系数为 0.187, 统计显著性为 1%, 知识传递性机理正向影响新创企业成长, 单位知识传播能力的新创企业成长贡献为 0.187。从回归结果来看, 知识扩散绩效对新创企业成长的正向效应不同, 其中知识开放性的正向效应最大, 知识传递能力效应大小排位第二, 领导授权力效应大小排在第三位, 共同愿景激励效应最小。因此, 知识扩散绩效主要通过知识开放性、知识传递能力机理影响新创企业成长, 提升知识扩散开放性与传递能力水平, 对新创企业成长有重要意义。可见, 回归结果统计上支持验证了假设 2, 即知识扩散绩效将提升新创企业成长竞争力。

回归模型中 xz 的回归系数为 0.142, 统计显著性为 5%。可见, 高智力劳动力与知识扩散绩效交互溢出对新创企业成长有正效应, 高智力劳动力与知识扩散绩效交互溢出机理能提升新创企业成长能力。表明假设 3 的稳健性。

为了检验模型稳健性, 一是协同效应模型换位均衡效应模型, 把模型 (1) 中高智力劳动力与知识扩散绩效交互溢出影响项 xz

替换为 $|x-z||x-z|$ 。 $|x-z||x-z|$ 项表示高智力劳动力与知识扩散绩效交互作用行为一致影响， $|x-z||x-z|$ 越大，说明高智力劳动力与知识扩散绩效差异越大，行为交互作用越小。根据假设 3，理论上高智力劳动力与知识扩散绩效之间的正向交互作用随 $|x-z||x-z|$ 反向变化，回归系数应该为负(见表 4)。根据均衡效应回归模型，高智力劳动力与知识扩散绩效分变量的影响依然保持稳健，假设 1 与假设 2 在统计上仍然成立。而 $|x-z||x-z|$ 的回归系数为-0.212，说明样本新创企业的高智力劳动力与知识扩散绩效有显著的交互溢出效应，假设 3 统计结果稳健。

四、结论及建议

以上研究表明，高智力劳动力与知识扩散绩效是新创企业可持续成长的重要动力要素。一方面，高智力劳动力对于新创企业的成长具有正向直接的作用。高智力劳动力通过知识技术产出、激励经验决策、激励团队培育和需要选择激励等机制直接推动新创企业的稳定成长。其中，需要选择激励的边际正向效应效果最大。另一方面，高智力劳动力与知识扩散绩效彼此间呈现出较强的交互性作用。高智力劳动力和知识扩散绩效内在的多样化作用机理与交互溢出机理非对称地施加正向作用，为新创企业成长提供正能量，而且知识扩散绩效的独立作用是主要的，高智力劳动力的独立知识技术转化作用次之，知识扩散绩效与高智力劳动力交互溢出效应最小。因此，新创企业要提升成长活力，关键要着力发挥高智力劳动力知识技术优势和知识扩散绩效优势。

第一，充分发挥高智力劳动力的正向边际效应，大力培育新创企业的高知识型员工。新创企业应该从两个方面强化高智力劳动力的培育力度：一是采用“引进来+走出去”模式大力培育知识型员工，二是借助“理论学习+实践训练”模式来持续提升高智力劳动力的总体产出水平。

第二，释放知识扩散绩效的价值红利，使知识扩散绩效真正成为新创企业可持续发展的重要载体。新创企业应充分发挥知识扩散绩效的价值红利，积极将知识扩散绩效转化为企业持续成长的不竭动力。具体可从如下两个方面开展相关工作：(1) 不断提高新创企业的知识扩散产出效率。如可借鉴百度、阿里、腾讯公司采用的知识扩散管理机制，通过员工持股、管理层持股、股权激励等激励制度持续助推知识扩散绩效对于新创企业成长的动力作用。(2) 从运作流程的角度不断优化知识扩散绩效对于新创企业成长的促进作用。比如出台一些有助于提高新创企业知识扩散绩效的支撑制度和保障机制，建立健全新创企业知识扩散的管理体系，使知识扩散绩效能够真正地融入新创企业成长的全生命周期，并服务于新创企业的创新实践活动。

参考文献：

- [1] 谢康，吴瑶，肖静华，等. 组织变革中的战略风险控制——基于企业互联网转型的多案例研究[J]. 管理世界，2016(2)：133-148, 188.
- [2] 杨霞，高灵，李雯. 家长式领导对知识转移绩效影响的探索式案例研究[J]. 科技进步与对策，2016, 33(17):145-152.
- [3] 赵炎，王琦，郑向杰. 网络邻近性、地理邻近性对知识转移绩效的影响[J]. 科研管理，2016, 37(1):128-136.
- [4] O' Toole T, Mcgrath H. Strategic patterns in the development of network capability in new ventures[J]. Industrial Marketing Management, 2017, 70 (APR.):128-140.
- [5] 李新建，李懿，魏海波. 组织化高智力劳动力研究探析与展望——基于战略管理的视角[J]. 外国经济与管理，2017, 39(1)：42-55.
- [6] 彭学兵，王乐，刘玥伶，等. 创业网络、效果推理型创业资源整合与新创企业绩效关系研究[J]. 科学学与科学技术管理，

2017, 38(6):157-170.

[7]苏加福, 杨育, 张娜, 等. 基于改进元胞自动机的协同产品创新系统知识扩散[J]. 计算机集成制造系统, 2017, 23(7): 1402-1411.

[8]毛基业, 陈诚. 案例研究的理论构建: 艾森哈特的新洞见——第十届“中国企业管理案例与质性研究论坛(2016)”会议综述[J]. 管理世界, 2017(2): 135-141.

[9]李纲, 巴志超, 徐健. 知识吸收机制对知识增长绩效的影响研究[J]. 图书情报工作, 2017, 61(11): 5-12.

[10]李飞, 王高, 杨斌, 等. 高速成长的营销神话——基于中国 10 家成功企业的多案例研究[J]. 管理世界, 2009(2): 138-151.

[11]彭学兵, 陈璐露, 刘玥伶. 创业资源整合、组织协调与新创企业绩效的关系[J]. 科研管理, 2016, 37(1): 110-118.

[12]李巍, 许晖. 企业家特质、能力升级与国际新创企业成长[J]. 管理学报, 2016, 13(5): 715-724.

[13]Messersmith J G, Guthrie J P. High performance work systems in emergent organizations: Implications for firm performance[J]. Human Resource Management, 2010, 49(2): 241-264.

[14]方超, 罗英姿. 教育高智力劳动力及其溢出效应对中国经济增长的影响研究——基于 Lucas 模型的空间计量分析[J]. 教育与经济, 2016(4): 21-29.

[15]项国鹏, 黄玮. 创业扶持方式与新创企业绩效的关系研究[J]. 科学学研究, 2016, 34(10): 1561-1568.

[16]陈斌开, 张川川. 高智力劳动力和中国城市住房价格[J]. 中国社会科学, 2016(5): 43-64, 205.

[17]Tverdostup M, Paas T. Gender-specific human capital: Identification and quantifying its wage effects[J]. International Journal of Manpower, 2017.

[18]苏加福, 杨育, 张娜. 基于异质元胞自动机的知识协同团队隐性知识扩散研究[J]. 管理学报, 2017, 14(2): 245-253.

[19]Negulescu O H. Knowledge as investment in human resources to increase the company success[J]. Annals of Spiru Haret University Economic Series, 2016, 16(4): 27.

[20]Asongu S A, Nwachukwu J C. Educational quality thresholds in the diffusion of knowledge with mobile phones for inclusive human development in Sub-Saharan Africa[J]. Technological Forecasting and Social Change, 2018, 129 (APR.): 164-172.

[21]吴岩. 新创企业网络能力对创新能力的影响研究——基于知识管理能力的中介作用[J]. 科学学研究, 2014, 32(8): 1218-1226.

[22]刘井建. 创业学习、动态能力与新创企业成长支持模式研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2011, 32(2): 127-132.

-
- [23] Shaw B, Luiz J M. The impact of distance (External) and organizational factors (Internal) on the knowledge chain of multinational corporations: South Africa as a host country[J]. Thunderbird International Business Review, 2018, 60(3):295-311.
- [24] 刘春艳. 创意团队隐性知识转移绩效影响因素的实证研究[J]. 数理统计与管理, 2016, 35(3):391-402.
- [25] Thompson J J, Conaway E, Dolan E L. Undergraduate students' development of social, cultural, and human capital in a networked research experience[J]. Cultural Studies of Science Education, 2016, 11(4):959-990.
- [26] 晏自翔, 卞艺杰. 基于 TAM 的知识匹配对知识转移绩效影响研究[J]. 情报科学, 2016, 34(12):145-150.
- [27] 罗涛. 金字塔底层创业的资本组合与绩效: 基于城市外来工创业的多案例研究[J]. 管理学报, 2019, 32(3):52-62.
- [28] 孔德议. 协同创新网络与高技术产业的知识转移绩效——基于 PARDL 模型的实证研究[J]. 宏观经济研究, 2017(5):97-107.
- [29] 袁业虎, 刘斯佳, 舒海棠. 基于多阶段动态投资的企业智力资本形成机理及其模型构建[J]. 当代财经, 2019(4):88-95.
- [30] 陈建安. 创业成长抱负: 研究综述与展望[J]. 经济管理, 2019, 41(2):191-208.
- [31] 蔡连玉. 贫困本科生的文化资本积累与脱贫流动[J]. 高教探索, 2019(2):103-109.
- [32] 吴长征. 创业者受教育水平影响新创企业成长吗?——地区市场化水平的调节效应[J]. 中山大学学报(社会科学版), 2019, 59(1):199-208.
- [33] 李政. 个体视角下的职业教育现代化: 一个全生命周期的分析[J]. 教育发展研究, 2018, 38(23):79-84.
- [34] 李华晶, 张玉利, 汤津彤. 基于高智力劳动力的大学创业中心教育路径研究[J]. 江苏高教, 2018(6):61-66.
- [35] 齐宝鑫, 武亚军. 转型经济中民营企业成长的中长期激励机制研究——华为推行 TUP 的产权制度创新实践与理论启示[J]. 复旦学报(社会科学版), 2018, 60(3):156-169.
- [36] 倪嘉成, 李华晶, 林汉川. 高智力劳动力、知识转移绩效与创业企业成长——基于互联网情境的跨案例研究[J]. 研究与发展管理, 2018, 30(1):47-59.
- [37] 王京, 罗福凯. 技术-知识投资、要素资本配置与企业成长——来自我国资本市场的经验证据[J]. 南开管理评论, 2017, 20(3):90-99.

注释:

1 表 3 中的统计结果主要反映了自变量对因变量的作用程度, 并从均值和标准差两个方面进行分析。均值结果表明, 主要评价指标具有较好的稳定性与一致性。标准差统计结果表明, 主要评价指标的统计结果呈现出正态分布的发展态势。