

# 数字化转型背景下人工智能对企业组织管理模式的影响

秦慧圆

上海理工大学管理学院, 上海

收稿日期: 2026年3月9日; 录用日期: 2026年3月23日; 发布日期: 2026年5月21日

## 摘要

在数字化转型背景下, 人工智能成为推动企业组织管理模式变革的重要力量。本文梳理国内外文献, 引入技术-组织-环境框架、动态能力理论, 从作用机制、具体影响、应用挑战维度分析AI对企业组织管理模式的影响。研究表明, AI通过数据驱动决策、人机协同、组织结构重塑三大机制, 深度影响企业决策、组织架构、人力资源管理与创新能力, 既能提升决策效率、优化组织运行, 还能依托动态能力理论助力企业构建数字化新型组织能力。但AI应用也引发数据安全、算法偏见、员工技术适应等问题, 其采纳与应用效果受技术、组织、环境多维度因素制约。为此, 企业需强化技术应用, 完善治理机制, 结合具体场景制定针对性策略, 实现人工智能与组织管理的协同发展。

## 关键词

人工智能, 数字化转型, 组织管理模式, 人机协同, 企业创新

# The Effect of Artificial Intelligence on the Corporate Organizational Management Models in the Context of Digital Transformation

Huiyuan Qin

Business School, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai

Received: March 9, 2026; accepted: March 23, 2026; published: May 21, 2026

## Abstract

Against the backdrop of digital transformation, artificial intelligence has emerged as a key driver of

change in corporate organizational management models. This paper reviews domestic and international literature, drawing upon the technology-organization-environment framework and the theory of dynamic capabilities, to analyze the impact of AI on corporate organizational management models from the perspectives of mechanisms of action, specific impacts, and application challenges. Research indicates that AI profoundly influences corporate decision-making, organizational structure, human resource management and innovation capabilities through three key mechanisms: data-driven decision-making, human-machine collaboration and organizational restructuring. It not only enhances decision-making efficiency and optimizes organizational operations but also, drawing on the theory of dynamic capabilities, assists enterprises in building new digital organizational capabilities. However, the application of AI also raises issues such as data security, algorithmic bias and employees' technological adaptation, and its adoption and effectiveness are constrained by multi-dimensional factors relating to technology, organization and the environment. Consequently, enterprises need to strengthen technological application, improve governance mechanisms and formulate targeted strategies tailored to specific scenarios to achieve the coordinated development of artificial intelligence and organizational management.

## Keywords

Artificial Intelligence, Digital Transformation, Organizational Management Models, Human-Machine Collaboration, Corporate Innovation

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

在数字经济快速发展的背景下，以大数据、云计算、人工智能和物联网为代表的新一代信息技术正在深刻改变企业的生产方式与管理模式。人工智能作为核心的数字技术体系，它正逐渐成为推动企业数字化转型的重要动力，并在企业经营管理、组织协作以及决策支持等方面发挥越来越重要的作用。随着人工智能技术的不断进步，其应用场景已从早期的自动化生产扩展到数据分析、战略决策、人力资源管理等多个领域，对企业组织结构和管理模式产生了深远影响。研究表明，人工智能技术正在渗透到企业发展的各个环节，并通过优化资源配置、提升生产效率以及改善决策质量等方式重塑企业管理体系[1]。

在数字化转型浪潮中，企业面临的市场环境日益复杂多变，传统依赖经验和层级管理的组织模式逐渐难以适应快速变化的竞争环境。数字技术的广泛应用推动企业管理从经验驱动逐步转向数据驱动，使企业能够利用数据分析和智能算法对市场趋势进行预测，从而提升决策的科学性与前瞻性[2]。同时数字化转型还推动企业组织结构由传统层级式结构向扁平化和网络化结构转变，促进跨部门协作和信息共享，提高组织运行效率和响应速度。正是这样的背景使得人工智能逐渐成为企业组织管理创新的重要工具。通过机器学习、自然语言处理和智能算法等技术，企业能够实现对海量数据的实时分析，从而为管理决策提供更加准确的依据。人工智能不仅能够帮助企业提高运营效率，还能够在招聘、绩效评估、员工培训以及知识管理等人力资源管理活动中发挥重要作用，从而推动企业管理模式的智能化和数字化升级。相关研究指出[3]，人工智能在招聘筛选、绩效管理 and 学习发展等方面的应用可以显著提高管理效率与决策准确性，并进一步促进组织绩效的提升。

从经典管理理论视角来看，人工智能的企业应用并非单纯的技术植入，而是技术、组织、环境三者相互作用的结果，技术-组织-环境(TOE)框架能够清晰解释企业 AI 采纳的动因与约束条件；同时数字

化时代企业的核心竞争力愈发依赖动态能力，人工智能则成为企业感知市场变化、整合资源、重构组织模式的重要抓手，依托动态能力理论可更深入剖析 AI 对企业组织能力构建的赋能逻辑。然而，人工智能在企业管理中的广泛应用也带来了新的挑战。一方面，企业在推进人工智能应用的过程中需要面对技术投入成本较高、数据安全与隐私保护风险增加等问题[4]；另一方面，人工智能的引入还可能改变传统岗位结构与工作方式，引发员工对技术替代的担忧，从而对组织稳定性和员工积极性产生一定影响。此外，算法偏见、技术依赖以及人工智能决策透明度不足等问题，也逐渐成为学术界和管理实践关注的重要议题。

故本文在数字化转型背景下，系统梳理人工智能在企业组织管理领域的相关研究成果，结合技术 - 组织 - 环境框架、动态能力理论等经典管理理论，概述人工智能与企业组织管理基本概念，着重分析人工智能对企业组织管理模式的影响机制及其具体表现；本文还将进一步探讨人工智能应用过程中可能面临的挑战，并提出相关建议，为企业在数字化转型过程中更加有效地利用人工智能技术、推动组织管理模式创新提供一定的理论参考和实践借鉴。

## 2. 文献综述

### (一) 数字化转型与企业组织管理研究

随着数字经济的发展，学者们逐渐关注数字化转型对企业管理模式的影响。数字化转型不仅涉及信息技术的应用，还包括企业组织结构、业务流程以及决策方式的系统性变革。已有研究指出数字化转型要求企业在技术升级的同时，对领导方式、组织文化以及管理流程进行相应调整，以适应数字化环境带来的变化[5]。Kraus 等学者在对 217 篇管理学研究分析中发现[6]，数字化转型已经成为企业管理领域的重要研究主题，其研究重点主要集中在组织创新、商业模式变革以及管理能力提升等方面。仍有学者从运营管理视角指出，数字技术的应用能够提升企业运营效率和决策能力，并促进企业由传统线性流程向网络化协同模式转变[7]。现有研究普遍认为数字化转型正在推动企业管理由经验驱动向数据驱动转变，同时促进组织结构的扁平化和模式的灵活化。然而这些研究更多关注数字化转型的整体影响，对人工智能等关键技术在企业组织管理中的具体作用机制仍缺乏系统梳理，且未充分结合动态能力理论探讨 AI 如何助力企业构建数字化转型所需的核心能力。

### (二) 人工智能与企业组织管理研究

过去的研究还论述了人工智能能够通过数据分析和算法模型提升企业决策效率，并在战略规划、运营管理以及组织协作等方面发挥重要作用[8]。人工智能正在改变企业的工作方式和组织文化，通过智能化工具促进组织内部信息流动和知识共享，从而推动企业管理模式的转型。从战略管理视角出发，研究者们认为人工智能技术的应用有助于企业实现数据驱动决策和动态战略调整，从而增强企业在复杂环境中的适应能力[9] [10]。人工智能在企业中的应用也带来了新的组织问题，如算法决策透明度不足、技术依赖以及员工对技术替代的担忧等，这些问题逐渐成为学术界关注的重要议题[11]。部分研究基于技术 - 组织 - 环境框架指出，企业 AI 应用效果差异源于技术适配性、组织数字化素养、外部政策法规与行业竞争环境的不同。因此，尽管现有研究普遍认为人工智能对企业组织管理具有重要影响，但对于人工智能如何系统性地重塑企业组织管理模式，以及如何依托经典管理理论构建 AI 与组织管理融合的分析框架，仍有进一步研究的空间。

### (三) 人工智能与人力资源管理研究

过往研究表明人工智能可以在招聘筛选、绩效评估、员工培训以及人才发展等方面发挥重要作用，从而提高人力资源管理效率并优化人才配置[12]。例如通过自然语言处理和机器学习技术，企业能够对求职者信息进行自动筛选，提高招聘效率并减少人为偏差。同时人工智能还可以通过数据分析帮助企业识别员工潜力并制定个性化培训方案，从而促进员工能力提升和组织绩效改善[13]。一些学者还指出[14]，

数字化转型背景下的人力资源管理正在逐步向数据化和智能化方向发展，企业需要通过数字技术提升人才管理能力，以适应数字经济环境下的组织发展需求。不过，也有学者提出对人工智能在人力资源管理中的应用可能引发算法歧视、隐私保护以及员工对技术替代等问题的担忧[15]；而这也给企业管理提出了新的挑战：如何在提升管理效率的同时平衡技术应用与员工权益。

### 3. 数字化转型背景下人工智能影响企业组织管理模式的作用机制

数字化转型背景下，人工智能不仅是一种技术工具，更是一种推动企业组织管理模式变革的重要驱动力；从 TOE 框架来看，企业 AI 应用的前提是技术层面的工具成熟与数据支撑、组织层面的架构适配与文化认同、环境层面的政策支持与市场倒逼；而基于动态能力理论，AI 通过赋能企业的感知能力、整合能力和重构能力，成为企业构建数字化时代新型组织能力的核心支撑。在此基础上，人工智能对企业组织管理模式的影响主要体现在数据驱动决策机制、人机协同工作机制以及组织结构重塑机制三个方面。

#### (一) 数据驱动的智能决策机制

在传统企业管理模式中，企业决策往往依赖管理者的经验判断和有限的信息资源，这种“经验驱动型决策”容易受到认知偏差与信息不完整的影响。而随着人工智能技术的发展，企业能够通过机器学习和数据挖掘技术对海量数据进行分析，为决策提供更加科学和精准的依据，进一步提高企业决策的科学性和前瞻性。这种通过人工智能提升信息处理能力和数据分析的方式，也使得企业决策从“经验 + 信息”的模式转向“数据 + 算法”的模式[16]。在组织管理领域中，人工智能决策主要表现为两种模式：一是替代决策，即人工智能通过算法模型对数据进行分析并直接提供决策建议；二是协同决策，即人工智能与人类管理者共同参与决策过程。有关研究指出[17]，在企业组织决策中人工智能与人类决策之间存在“替代决策”和“合作决策”两种交互模式，其中合作决策更有助于发挥人类经验与算法分析的互补优势。此外，人工智能还能够通过实时数据分析来实现动态决策支持；如企业可以通过人工智能对市场数据、客户行为数据以及生产数据的实时分析，来及时调整战略方向和运营策略，从而提高企业在复杂市场环境中的适应能力。在这一过程中人工智能不仅提升了决策效率，也推动企业决策模式由集中式决策向更加开放和协同的决策模式转变。

#### (二) 人机协同的组织运行机制

随着人工智能技术在企业中的广泛应用，人机协同逐渐成为企业组织运行的重要特征。传统企业组织以员工为主要工作主体，而在人工智能技术的参与下，组织中的工作主体逐渐由单一的员工扩展为“人机协同”的混合工作系统；当前企业管理正在进入一个以人机协同为核心的新阶段，在这一阶段中，技术不再只是辅助工具，而是与员工形成协同关系，共同参与组织运行与价值创造。在人机协同模式下，人工智能通常承担数据处理、信息分析以及重复性任务，而企业员工则主要负责复杂判断、情境理解以及创新活动；这种分工方式能够有效提高组织运行效率，使员工从重复性劳动中解放出来，将更多精力投入到创造性和战略性工作中。同时人机协同还能够促进组织内部知识共享和信息流动，从而提升企业整体创新能力，这也是动态能力理论中企业整合内部资源、提升价值创造能力的重要途径。

然而，人机协同也会对组织管理提出新的挑战。例如员工是否信任人工智能系统、算法决策是否透明以及技术应用是否公平，均会影响人工智能在企业中的应用效果。因此在构建人机协同机制时，企业不仅需要关注技术应用，还需要通过制度设计和组织文化建设来增强员工对人工智能系统的信任，从而实现人机协同的最佳效果。

#### (三) 组织结构与管理模式的重塑机制

传统企业的组织结构通常呈现出明显的层级特征，即以科层制为基础的金字塔式结构；而随着人工智能和数字技术的不断发展，企业组织结构逐渐开始向扁平化和网络化方向发展。这一重塑过程是技术、

组织、环境三者共同作用的结果，也是企业重构组织能力、适配数字化转型的核心举措。企业可以通过数据平台和信息共享机制减少信息传递层级，从而提升组织沟通效率并缩短决策链条；还可以通过数据共享和智能分析打破传统组织中的信息壁垒，使组织成员能够更加直接地获取决策信息，从而促进组织内部的协同合作。在数据驱动的管理模式下，企业内部的信息流动更加开放，基层员工也能够参与到决策过程中，从而形成更加灵活的组织结构，这一组织架构的调整进一步强化了企业的动态能力，使其能够更快速地响应市场变化。

此外，人工智能还可能改变企业内部的权力结构和领导方式，一方面算法决策系统能够在一定程度上减少管理层对信息的垄断，使组织成员能够更加直接地获取数据和决策信息；另一方面人工智能系统在企业决策中的作用不断增强，形成新的“算法权威”，从而对传统领导方式产生影响，故企业需要通过组织结构调整和管理制度创新来适应新的技术环境。

#### 4. 人工智能对企业组织管理模式的具体影响

随着人工智能技术在企业中的不断应用，其影响已从单纯的技术工具层面逐渐扩展到组织管理层面，并对企业的决策方式、组织结构、人力资源管理以及企业创新能力产生了深刻影响。在决策方式上，传统企业决策往往依赖管理者的经验判断和有限的信息来源，而人工智能能够通过机器学习、数据挖掘等技术对海量数据进行分析，从而为企业提供更加科学和精准的决策支持。研究表明，人工智能系统能够提高信息处理效率并减少人为决策偏差，从而显著提升企业决策效率与决策质量[18]。人工智能在企业管理实践中已被广泛应用于市场预测、客户行为分析以及运营优化等决策领域，企业不仅可以通过 AI 分析消费者数据和市场趋势，来更好地制定营销策略和产品开发计划；还可以利用人工智能技术构建智能决策支持系统，使管理者能够实时获取数据分析结果从而实现更加灵活和快速的决策。张亚莉[17]等人指出，人工智能决策系统能够在一定程度上减少信息不对称，提高组织决策效率，并推动企业决策模式由经验驱动向数据驱动转变。尽管人工智能能够提高企业管理效率，但不少企业高管担忧 AI 算法偏见和数据质量问题会影响决策结果的公平性和准确性，这也是人工智能决策可能会带来新的问题。因此在实际的企业决策过程中，人工智能通常被视为辅助工具，而非完全替代人类决策者。

在组织结构中，传统企业的组织结构通常呈现出明显的层级特征，在数字经济背景下，企业组织结构正在由传统科层制向更加灵活和开放的网络化结构转变。一方面是因为人工智能技术能够通过信息系统实现数据共享和实时沟通，从而减少组织内部的信息传递层级，提高组织沟通效率[19]。另一方面是人工智能技术还可以通过自动化系统承担部分管理职能，使基层员工能够直接获取决策信息并参与组织决策过程[20]。同时数字化平台和智能系统的不断发展与应用也促进了企业内部跨部门协作，不同部门之间可以通过数据平台和协同系统更加高效地共享信息和资源，从而提升组织整体运作效率[21]。因此，人工智能不仅改变了企业的管理方式，也在一定程度上重塑了企业的组织结构，使组织更加灵活和适应复杂环境。

在人力资源管理领域，人工智能技术的应用同样产生了深远影响。人工智能可以通过数据分析和智能算法优化招聘、绩效评估以及员工培训等人力资源管理活动，从而提高管理效率并优化人才配置。研究表明，人工智能在人力资源管理中的应用能够显著提升招聘筛选效率、绩效评估客观性以及员工培训的个性化水平[3]。如在招聘环节中，企业可以利用人工智能系统对求职者简历进行自动筛选，从而减少人力成本并提高招聘效率；在绩效管理方面，人工智能能够通过数据分析对员工绩效进行更加客观的评估；在员工培训方面，人工智能还可以根据员工能力差异制定个性化培训方案，从而提升员工整体能力水平。与此同时，AI 还改变了企业与员工之间的关系。一些研究指出[22] [23]，人工智能的应用可能会对员工产生技术替代压力，从而影响员工的工作安全感和工作满意度。所以在推进人工智能应用的过程中，企业需要通过技能培训和岗位转型等方式帮助员工适应新的工作环境，以实现技术进步与员工发展

的协调。

AI 的广泛应用在一定程度上也提升企业的创新能力，其能够通过知识共享、信息整合以及创新资源配置等方式促进企业创新能力的提升[18]。AI 能够促进企业内部知识共享，企业员工可以更加便捷地获取知识资源，从而提高创新效率。其次，人工智能还可以通过数据分析帮助企业识别潜在创新机会，从而推动新产品开发和技术创新。再者，人工智能还能够通过自动化系统提高研发效率，使企业能够在更短时间内完成创新项目。当然，AI 对企业创新的影响也受到组织文化、领导方式以及技术能力等因素的影响。如果企业缺乏开放的创新文化或员工对技术缺乏信任，人工智能技术可能难以发挥其应有的创新促进作用。企业在推进人工智能应用的过程中也需要通过组织文化建设和技术培训等方式来营造一个良好的创新环境。

## 5. 人工智能应用中的挑战与对策

随着 AI 技术在企业管理中的广泛应用，其在提升企业管理效率和推动组织管理模式创新的同时，也带来了一系列新的挑战。这些挑战不仅涉及技术层面的风险，还包括组织管理、员工行为以及伦理治理等方面的问题。

### (一) 数据安全与隐私保护挑战

AI 系统在数字化背景下运行的过程中，大量数据的收集与分析是其核心基础。然而数据的大规模使用也带来了数据安全和隐私保护问题。如果企业在数据管理方面缺乏完善的安全机制，可能导致数据泄露或滥用，从而损害企业和用户的利益[24]。数据隐私与信息安全问题已经成为 AI 应用中最为突出的风险之一，同时也可能影响企业对人工智能技术的信任度和应用效果。企业亟需建立完善的数据治理体系，包括加强数据加密技术、完善数据访问权限管理以及建立数据安全监管机制。并且企业还需要遵循相关法律法规，加强对员工的数据安全培训，从而提高企业整体的数据安全水平。

### (二) 算法偏见与伦理风险

AI 依赖算法模型进行数据分析和决策，如果训练数据存在偏差或算法设计不合理，可能会产生算法偏见，从而导致不公平或歧视性决策。假设在招聘、绩效评估等管理场景中，若算法模型存在偏见那么将会影响员工评价的真实结果，从而导致出现不公平的现象[25]。算法偏见不仅会损害企业内部的公平性，还可能引发企业的伦理危机，影响企业的品牌形象。为应对这一挑战，企业可以通过建立算法全流程审查机制，组建由算法工程师、业务专家、法务人员、人力资源专员等组成的算法审查小组，对 AI 模型的训练数据、算法设计、模型训练、结果输出等全流程进行审查；重点核查训练数据是否存在样本偏差、数据歧视，算法逻辑是否符合企业管理伦理和公平性原则，对存在偏见的算法模型及时进行优化调整。同时企业还需推行算法透明化管理，针对招聘、绩效评估等与员工利益密切相关的 AI 应用场景，向员工公开算法的核心决策维度、权重设置和运行逻辑，避免“黑箱操作”。

### (三) 员工技术适应与组织变革阻力

员工对技术替代的担忧，从而产生对新技术的抵触心理。在企业推进数字化转型过程中，如果员工对人工智能技术缺乏理解或信任，可能会降低技术应用效果，甚至阻碍组织变革的推进。相关研究表明，员工对人工智能的抵触情绪往往来源于对数据隐私、岗位安全以及技术可靠性的担忧。这时企业可以推行 AI 技能微认证项目，结合企业各岗位的工作需求，开发分层、分类的 AI 技能微课程，提升员工的技术适应能力。构建 AI 应用的组织文化，通过企业内刊、宣传栏、晨会分享等多种形式，宣传 AI 在企业管理中的价值和作用，分享各部门 AI 应用的成功案例。

### (四) 人工智能治理与管理制度建设

在实际应用 AI 过程中，许多企业仍缺乏完善的治理体系，导致技术应用与管理制度之间存在脱节现

象；企业缺乏有效的治理机制，可能会导致 AI 在企业内部产生决策责任不清或技术应用缺乏监督等风险。故企业可以成立企业人工智能管理委员会，审批重大 AI 应用项目，协调解决 AI 应用过程中的跨部门问题，明确 AI 应用的决策责任和管理责任。完善 AI 应用全流程管理制度，建立 AI 决策责任追溯机制，明确 AI 算法开发人员、数据提供人员、人工审核人员、最终决策人员的责任划分，若因 AI 决策失误导致企业损失，根据责任追溯结果追究相关人员的责任，避免责任推诿。

## 6. 结论与研究展望

本文通过对相关文献的梳理发现，人工智能通过数据驱动决策、人机协同以及组织结构优化等机制，对企业决策效率、人力资源管理以及组织创新能力产生了重要影响。人工智能能够通过快速的数据分析和算法模型提升管理效率，并推动企业管理由传统经验驱动向数据驱动模式转变，从而增强企业在复杂环境中的适应能力。与此同时，人工智能在企业中的应用仍面临数据安全、算法偏见以及员工适应等方面的挑战。未来研究可以进一步关注人机协同机制、人工智能伦理治理以及人工智能对员工行为和组织文化的影响。同时，还可以结合具体行业情境开展实证研究，以更加深入地探讨人工智能推动企业组织管理创新的实现路径。

## 参考文献

- [1] 李倩, 葛方园. 人工智能在企业数字化转型的应用研究[J]. 教育研究, 2025, 3(2), 39-41.
- [2] 司伟. 数字化转型对企业管理效率的影响研究[J]. 工程与管理科学, 2024, 6(4): 154-156.
- [3] Murugesan, U., Subramanian, P., Srivastava, S. and Dwivedi, A. (2023) A Study of Artificial Intelligence Impacts on Human Resource Digitalization in Industry 4.0. *Decision Analytics Journal*, 7, Article ID: 100249. <https://doi.org/10.1016/j.dajour.2023.100249>
- [4] Kassa, B.Y. and Worku, E.K. (2025) The Impact of Artificial Intelligence on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Productivity. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 11, Article ID: 100474. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2025.100474>
- [5] Karakuş, M. and Yalçın, C. (2024) Digital Transformation and Organizational Change Management: Theoretical Models and Case Studies. In: Ozkaya, U., Ed., *New Trends and Frontiers in Engineering*, All Sciences Academy, 344-376.
- [6] Kraus, S., Durst, S., Ferreira, J.J., Veiga, P., Kailer, N. and Weinmann, A. (2022) Digital Transformation in Business and Management Research: An Overview of the Current Status Quo. *International Journal of Information Management*, 63, Article ID: 102466. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102466>
- [7] Supriadi, A. and Mulyani, A.S. (2024) Digital Transformation in Operational Management: A Systematic Review of Current Trends and Practices. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1, 496-506. <https://doi.org/10.62207/07xvt585>
- [8] Aakula, A., Saini, V. and Ahmad, T. (2024) The Impact of AI on Organizational Change in Digital Transformation. *Internet of Things and Edge Computing Journal*, 4, 75-115.
- [9] Murire, O.T. (2024) Artificial Intelligence and Its Role in Shaping Organizational Work Practices and Culture. *Administrative Sciences*, 14, Article 316. <https://doi.org/10.3390/admsci14120316>
- [10] Ajami, R.A. and Karimi, H.A. (2023) Artificial Intelligence: Opportunities and Challenges. *Journal of Asia-Pacific Business*, 24, 73-75. <https://doi.org/10.1080/10599231.2023.2210239>
- [11] Kavak, M. and Rusu, L. (2025) Challenges and Opportunities of Artificial Intelligence in Digital Transformation: A Systematic Literature Review. *Procedia Computer Science*, 256, 369-377. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2025.02.132>
- [12] Venugopal, M., Madhavan, V., Prasad, R. and Raman, R. (2024) Transformative AI in Human Resource Management: Enhancing Workforce Planning with Topic Modeling. *Cogent Business & Management*, 11, Article ID: 2432550. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2432550>
- [13] Manoharan, P. (2024) A Review on AI and ML Transformation in Human Resources Management. *International Journal of Computer Trends and Technology*, 72, 210-216. <https://doi.org/10.14445/22312803/ijctt-v72i5p126>
- [14] El Gareem, R.A. (2026) HR Digital Transformation: Enhancing Human Resource Management through Technology. *Future Business Journal*, 12, Article No. 5. <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00703-7>

- 
- [15] None, D.A.S., None, M.K., None, S.K., None, I.N., None, D.J.M.M. and None, R.J. (2025) The Role of Artificial Intelligence in Transforming Human Resource Management: Opportunities and Challenges in Ethical and Social Issues of Digitalization. *Advances in Consumer Research*, **2**, 1084-1097.
- [16] 王汝平, 李恩童, 张玉婷. 人工智能影响企业管理决策的内在逻辑与分析框架[J]. 现代管理, 2025, 15(1): 141-153.
- [17] 张亚莉, 李辽辽, 丁振斌. 组织管理中的人工智能决策: 述评与展望[J]. 外国经济与管理, 2024, 46(10): 18-38.
- [18] Gorka, E., Baran, D., Wojak, G., Cwiakala, M., Zupok, S., Starkowski, D., *et al.* (2025) The Impact of Artificial Intelligence on Enterprise Decision-Making Processes. *European Research Studies Journal*, **28**, 756-777.  
<https://doi.org/10.35808/ersj/4143>
- [19] 张志学, 贺伟. 人与人工智能的研究及其对组织管理的意义[J]. 外国经济与管理, 2024, 46(10): 3-17.
- [20] 张志学, 华中生, 谢小云. 数智时代人机协同的研究现状与未来方向[J]. 管理工程学报, 2024, 38(1): 1-13.
- [21] 张志学, 赵曙明, 施俊琦, 等. 数字经济下组织管理研究的关键科学问题——第 254 期“双清论坛”学术综述[J]. 中国科学基金, 2021, 35(5): 774-781.
- [22] 韩明燕, 赵静幽, 李志. 员工-AI 合作与越轨创新: 一个被调节的双路径模型[J]. 外国经济与管理, 2024, 46(10): 89-104.
- [23] 梁宇畅, 何刚, 金孟子. 使用生成式人工智能对员工创造力评价的影响[J]. 外国经济与管理, 2024, 46(10): 71-88, 104.
- [24] Egwuatu, O.V. (2025) Ethical and Governance Challenges of AI in Information Systems: Toward Responsible Adoption in Enterprise Systems. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, **27**, 1744-1751.  
<https://doi.org/10.30574/wjarr.2025.27.2.3064>
- [25] Alabi, M. (2025) Ethical Challenges in AI: Addressing Bias, Privacy, and Accountability.  
[https://www.researchgate.net/publication/390582838\\_Ethical\\_Challenges\\_in\\_AI\\_Addressig\\_Bias\\_Privacy\\_andAccountability](https://www.researchgate.net/publication/390582838_Ethical_Challenges_in_AI_Addressig_Bias_Privacy_andAccountability)