

人工智能背景下公共部门人力资源管理变革： 价值、挑战与治理路径

乔卓凡

西南民族大学公共管理学院，四川 成都

收稿日期：2024年6月28日；录用日期：2024年7月8日；发布日期：2024年8月12日

摘 要

随着人工智能技术的迅速发展和普及，逐步渗透到社会经济发展方方面面，颠覆和革新了传统意义层面的政府管理方式和运作逻辑。人工智能技术依托于包括云计算、大数据、物联网、移动终端等在内的基础设施，极大地促进了公共部门信息数据筛选处理，同时也一定程度上促进了公共部门自身内部人力资源管理的自动化和科学化水平。但是由于当前我国的人工智能技术水平仍处于起步阶段，嵌入我国公共部门的内部管理实践仍存在诸多潜在风险和问题尚待思考和解决。因此，一方面，本文基于人工智能技术在当前我国各个部门的实际应用所遇到的问题和挑战进行了系统梳理，挖掘当前阻碍人工智能融入公共部门人力资源管理所存在的潜在风险；另一方面，本文将基于人工智能嵌入公共部门人力资源管理面临的问题与挑战提出相应的对策建议，以期为人工智能嵌入公共部门人力资源管理的理论研究和实践应用提供一定的借鉴意义。

关键词

人力资源管理，公共部门人力资源管理，技术变革，人工智能

Changes in Public Sector Human Resource Management in the Context of Artificial Intelligence: Values, Challenges and Governance Paths

Zhuofan Qiao

School of Public Administration, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: Jun. 28th, 2024; accepted: Jul. 8th, 2024; published: Aug. 12th, 2024

文章引用：乔卓凡. 人工智能背景下公共部门人力资源管理变革：价值、挑战与治理路径[J]. 现代管理, 2024, 14(8): 1771-1778. DOI: 10.12677/mm.2024.148206

Abstract

With the rapid development and popularization of artificial intelligence (AI) technology, it gradually penetrates all aspects of social and economic development, subverting and revolutionizing the traditional government management and operation logic. Artificial intelligence technology, relying on infrastructure including cloud computing, big data, Internet of Things, mobile terminals, etc., has greatly facilitated the public sector information data screening and processing, and also to a certain extent promoted the automation and scientific level of the public sector's own internal human resource management. However, due to the current level of artificial intelligence technology in China is still in its infancy, embedded in the internal management practice of China's public sector, there are still many potential risks and problems yet to be considered and solved. Therefore, on the one hand, this paper will be based on the current problems and challenges encountered in the practical application of AI technology in various sectors in China to systematically sort out the potential risks that hinder the integration of AI into the public sector human resource management. On the other hand, this paper will put forward corresponding countermeasure suggestions based on the problems and challenges faced by AI embedded in public sector human resource management, in order to provide certain reference significance for the theoretical research and practical application of AI embedded in public sector human resource management.

Keywords

Human Resource Management, Public Sector Human Resource Management, Technological Change, Artificial Intelligence

Copyright © 2024 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. 问题的提出

近年来,以大数据、云计算和人工智能等为代表的新兴信息技术的迅猛发展,已经重构了人们的生活节奏和思维方式,同时也深刻影响社会整体的经济发展以及现代化的国家治理方式。党的二十大报告中,明确提出要加快建设数字中国的战略进程,人工智能技术作为当代前沿数字技术的代表,在近几年间迅猛发展并逐步走向成熟,深刻改变着现有的社会发展形态和政府运作方式。当前,数字政府已经成为国家治理的全新形态,其目标是利用数字技术,重塑行政治理结构,优化行政管理职能,革新行政治理理念,以提升行政治理能力和社会协同能力,从而推动数字国家的建设[1]。在大数据的时代背景下,依托于大数据、云计算和智能算法的人工智能技术是这个时代显著的标志,一方面大数据的迅速发展为人工智能提供了海量的数据支持;云计算的迭代不断增强和促进了人工智能对于大数据发掘的能力;智能算法则不断增强了人工智能的学习和反馈能力。从现实实践来看,人工智能管理对于现代政府治理模式的转变、管理流程的优化及管理效能的提升都带来了显著的正向效益,目前已经逐步应用于现代交通和现代人力资源等公共管理实践当中,但是人工智能应用于现代公共管理实践仍然存在诸多潜在的风险和挑战,需要我们进一步研讨和解决。

当前人工智能技术的发展已经深刻改变了公共部门的日常管理和公共服务,并在逐步渗透和重塑着政府组织的战略、技术、结构、文化、人力资源管理各个领域。人工智能技术应用和公共部门人

力资源管理的良性互动是优化政府管理服务，助力政府职能转变，推进数字化政府服务和治理能力提升，不断满足人民数字化需求的重要保障。有效的公共部门人力资源管理是实现公共管理绩效的关键组成部分，影响公共部门员工个人的职业生涯发展，吸引和留住合格的人才，激励员工更好地工作，发展员工的技能和能力等。公共部门人力资源的数字化变革依赖于人工智能技术的不断发展，人工智能技术嵌入公共部门人力资源管理在提高了人力资源管理质量的效率和效能的同时，其所带来的一系列潜在问题也引发了我们的思考。虽然数字政府的相关研究已是各学科关注的重点内容，但是聚焦于人工智能背景这一分支下公共部门人力资源管理的研究较为缺乏。因此本文将深入分析人工智能背景下公共部门人力资源管理所面临的问题挑战及如何应对，以期公共部门人力资源的数字化变革提供思考和借鉴。

2. 文献综述

随着人工智能技术的迅猛发展，人工智能技术正逐步渗透和嵌入到社会生活的方方面面，颠覆和革新了传统意义层面上的政府管理方式和运作逻辑，深刻影响了当前的社会发展形态。以大数据、云计算和智能算法等为代表的人工智能技术的迅猛发展，也引起了学者们对于其领域研究结合的可能性研究，学者们逐渐就人工智能技术与各领域各学科的嵌入治理展开探讨，目前已经形成了相对丰富的研究成果，目前在公共管理研究范畴内已经论证了人工智能技术在教育、新闻和体育等多领域结合的可能性、潜在风险以及相应治理路径。

目前人工智能背景下的人力资源管理研究也渐渐进入大众视野，引发了学者对于二者关系的理论研究。如彭剑锋认为人始终是智能人的造物主，人类应当有自信不会被智能人所控制，作为伙伴，我们可以借助 AI 的赋能实现管理效能。同时，他认为在人工智能时代，我们必须确立人力资源管理者的数智化专业与经营者思维，不仅要有经营人的人感，还要具备数字化分析和洞察力，人智匹配与协作能力[2]。王书华等则以制造业为例，论证了人工智能技术对于制造业的主要影响因素，并进一步提出了强化统筹规划、推广新兴技术、加快人才培养等保持制造业人力资源优势的政策建议[3]。孙刚俭基于企业的角度，认为在人工智能时代下，企业必须把握发展机遇，加快构建更为现代化、智能化、精细化的人力资源管理模式，以强化企业管理，充分发挥人力资源管理的重要作用[4]。石杰琳、王俊明认为以大数据等现代科学技术嵌入政府公共管理，不仅优化了管理技术手段，增进了公共部门人力资源管理的专业性和科学性，但同时政府也面临这一系列新的压力和风险，如消除数据依赖和数据崇拜隐患及建立数据安全责任机制等[5]。孟庆国、鞠京芮通过构建人工智能支撑下平台型政府的技术框架来具体展示人工智能对于平台型政府建设的促进作用，认为单从对组织层面的角度来看，人工智能技术的公共部门会加速促进平台型政府的形成，从而对组织的决策过程和组织管理的灵活性等方面能力的提升有促进作用[6]。陈鼎祥等详细阐释了人工智能在公共部门人力资源管理模块的实际应用场景，并构建了个体层面 - 组织层面 - 外部环境层面的微观、中观和宏观的理论模型建构，为未来人工智能技术嵌入公共部门人力资源管理提供了一般理论基础和研究方向[7]。然而目前就人工智能背景下公共部门人力资源管理这一细分板块的研究相对较少，因此本文将深入分析人工智能背景下公共部门人力资源管理所面临的问题挑战及如何应对，以期公共部门人力资源的数字化变革提供思考和借鉴。

3. 公共部门人力资源管理的属性及特征

人力资源管理这一概念最早起源并应用于企业管理，后来经过不断的演进和发展逐渐扩展到了公共部门的研究领域，虽然在公共部门人力资源管理中借鉴了大量企业管理的科学，但是公共部门的人力资源管理与私营部门仍旧存在根本的区别，具体可以归为以下几点。

3.1. 公共性

公共性是区别公共部门人力资源管理和私营部门人力资源管理的根本特征，同时也是公共部门人力资源管理的本质属性。对于私营部门而言，其驱动导向始终是以利益最大化为价值目标，更关注私营部门自身价值利益需求的实现和扩大。相较于私营部门追求个人利益最大化的价值属性，公共部门在从事公共产品和公共服务的供给活动中始终是以满足公共需求为最高目标，以实现公共利益为价值追求[8]。也就是说，公共部门存在的根本在于公共利益的实现，同时这也代表着公共部门人力资源管理的首要目标要以实现公共利益为导向[7]。同时，正是因为公共部门相较于私营部门而言更具开放性和渗透性这一特点，使得公共部门在从事公共事务管理的过程中可以快速地识别并响应公众的公共需求，也代表着技术的迭代、经济的发展等外部因素的变动往往会对于公共部门人力资源管理产生极大的影响[9]。

3.2. 服务性

服务性不仅仅体现于公共部门的人力资源管理，同样也体现在公共部门所提供的公共服务和公共产品，属于公共部门人力资源管理的基本属性之一。公共部门人力资源管理的服务属性脱胎于其公共性。私营部门在提供服务时是以获取经济利益报酬为价值目标，即私营部门在从事人力资源管理工作时是以人力资源的回报率为衡量标准，而公共部门的人力资源管理旨在提高公共人力资源的素质，从而更好地满足公众的公共需求，为公民更好地服务。也正是公共部门服务性这一属性，要求公共部门的人力资源管理要始终遵循以人为本的价值理念追求，以公共利益的实现和公众对于公共需求的满足感为第一衡量标准。在人工智能时代背景下，也意味着技术理性始终不能凌驾于价值理性之上，要平衡好工具理性和价值理性二者之间的关系，是当前公共部门人力资源管理应用人工智能所要思考的关键问题。

3.3. 复杂性

公共部门组织具有官僚制组织结构特征，在这样的组织结构背景下，严格遵循完整统一的原则。各级公共管理部门之间的职责和权限具有明确的划分，人力资源管理工作也明确界定各地方的人力资源管理权限即职责范围。同时，公共部门的公共性要求也决定了与私营部门相比，公共部门人力资源管理工作对于公务人员的个人道德素养和政治觉悟的要求更加严苛。虽然私营部门在人力资源招聘、培训等方面依旧遵循德才兼备的原则，但是公共部门所从事的工作属性及影响范围决定了公务人员的个人素质和能力对于社会的影响程度更大，所以公共部门工作人员的个人政治素养和道德品质更为重要。

3.4. 稳定性

公共部门人力资源管理相较于私营部门而言更具有稳定性的特点，这主要是因为公共部门的结构本身就具有相对的稳定性，具有官僚制组织结构的特点和属性。国家的法律法规对于公共部门人力资源管理具有明确严格的原则和约束条件，不仅明确要求公共部门招聘、考核、晋升和解聘等一系列完整的流程和规范程序，并且规定了公共部门人力资源管理工作任何环节的更改和变动都要由相应的立法机关开展进行。一方面，公共部门人力资源管理稳定性这一特点使得公务人员在招聘、选拔、考核、晋升、解雇等一系列环节更加稳定，可以保持公共部门组织结构和管理机制的长效稳定。但同时也使得公共部门的人力资源管理缺乏一定的灵活性和适应性，难以像私营部门一样开展组织变革和调整。人工智能的合理运用极大程度上增强了公共部门人力资源管理的动态性和即时性。

4. 人工智能背景下公共部门人力资源管理的风险与挑战

在人工智能时代，传统公共部门人力资源管理模式将会受到颠覆，人工智能技术在带来管理效率提升的同时，也会带来各种潜在的隐患和风险。

4.1. 数据安全和个人信息泄露风险

人工智能技术应用于公共部门人力资源管理，在提高公共部门人力资源管理的效率和效能的同时，也会带来一系列数据安全隐患和风险。人工智能技术所依靠的是大数据、云计算和智能算法，其中数据信息是人工智能技术应用的基础和支撑。公共部门人力资源数据相较于私营部门人才数据库而言，不仅数据体量更大，并且其所涉及的信息更具敏感性和重要性等特点，再加上数据信息泄露属于不可逆的风险，这也就意味着一旦数据泄露其所带来的风险和损失后果是不可估量的。一方面，人工智能对于公共部门人力资源信息的不当存储导致的数据泄露，一旦关键的国家涉密岗位的人事数据泄露，不仅会极大程度上影响到政府的公信力，甚至会对国家数据主权和国家政治安全都产生严重的不利影响。另一方面，从当前人工智能技术嵌入政府治理的现实实践来看，人工智能技术的服务提供者对于个人信息保护及储存尚未构成明确清晰的程序和规则。由于公共部门人力资源信息数据的体量庞大，且更具敏感性和重要性，往往会出现个人数据在未得到当事人的知情时擅自储存，这样不仅会涉嫌侵犯公民的个人信息隐私权，一旦发生数据泄露，不仅对于组织的良性运转造成打击，对于国家数据主权也会造成不同程度的威胁和损害。除此之外，人工智能对于公共部门人力资源信息的储存时间期限也尚未出台明确的规定和管理办法，公共部门的人力资源信息面对着信息的无限储存和人工智能技术更新迭代所造成的信息泄露风险。总而言之，人工智能嵌入公共部门人力资源管理，会涉及公民的个人隐私信息因此，如何有效规避公共部门人力资源管理数据泄漏和个人信息曝光应当是当前值得我们重点考虑的问题，这对于人工智能嵌入公共部门人力资源管理建设具有重要意义价值。

4.2. 技术过度依赖和公共价值削弱风险

人工智能嵌入公共部门人力资源管理使得公共部门的人力资源管理朝着科学化、精细化和标准化的方向发展，一方面技术的合理运用可以使得公共部门的人力资源管理工作从传统意义上的模糊治理转向精准治理，摒弃了公务人员在人力资源管理过程中由于个人价值判断标准所导致的决策误差。另一方面，人工智能技术的应用可以将公共部门的工作人员从机械化和模块化的重复性政务工作中解放出来，极大程度提高了各个部门人力资源管理工作的效率和准确性。但是，人工智能技术也具有它自身所固有的缺陷和问题尚未得到解决，因此过度依赖于人工智能也会给公共部门的人力资源管理工作带来一系列的隐患和风险，产生一系列的伦理问题和价值冲突问题。人工智能的本质是分析工具，是用于协助公共部门开展相关工作的技术工具和手段，因此其通过智能运算所产出的相关结果也仅供于辅助参考，切勿将人工智能作为决策的唯一来源。当前人工智能的发展水平尚处于初级阶段，除了能够带来实际管理便捷之外，人工智能嵌入公共部门人力资源管理会导致更多的诸如公共价值选择、伦理观念冲突、敏感数据外泄等问题。因此，切勿在人力资源管理过程中唯人工智能化，过度依赖于人工智能带来的分析结果。如何有效监管人工智能嵌入公共部门人力资源管理的全流程是相关部门亟须解决的重要问题。

4.3. 算法权力带来的技术霸权和垄断风险

随着大数据和人工智能技术的不断迭代更新，人类社会逐渐步入到以数据和算法为两大基石的人工智能时代，而作为人工智能两大基石之一的算法正日渐成为新的权力形式，即算法权力^[10]。公共部门人力资源的大数据具有体量巨大、结构多元以及类型多样等特征，在大数据时代，通过智能算法，可以对

公共部门人力资源的大数据进行深入挖掘和分析处理,一方面使得公共部门人力资源管理相关数据处理的速度和效率更加快捷,另一方面,智能算法具备自己的一套严格的处理程序和流程,在程序更优的同时可以达到结果更精确的目的,这对于优化组织结构,推动传统人力资源管理方式变革具有重要意义[7]。然而,算法权力作为一种技术权力,有其自身的运行逻辑。它通过其高技术性、复杂性、不透明性将自身的强制性特征隐形化,为算法技术权力的隐性运作提供了空间和条件[11]。因此,算法权力的出现在为公共部门人力资源赋能的同时,也存在激发技术与社会系统之间矛盾。一旦过分依赖于智能算法不仅导致公共部门人力资源管理出现丧失自主性、社会公平性缺乏等威胁,同时公共部门人力资源数据的存储安全和个人信息数据的隐私安全都会受到严重的威胁[12]。很大程度上存在被算法资本垄断的风险,从而使得公共部门人力资源数据处理和运用由人占据主导地位扭曲为以智能算法占据主导地位的风险,这对于关键数据信息的存储、公众舆论导向、政策制定与执行等方面产生消极影响。因此,国家有关部门必须从制度和法律规制的层面对于智能算法权力的产生和发展予以有效地规制和制约,充分发挥国家层面的监督监管作用,合理利用智能算法,坚决抵制和抑制技术霸权的产生。

5. 人工智能背景下公共部门人力资源管理的治理路径

5.1. 建立健全公共部门数据安全管理机制

公共部门人力资源管理大数据信息的储存和保护对于维护公共部门员工的个人利益和国家力量,以及维护国家的数据安全具有重要意义。数据作为人工智能技术的技术基础,一旦泄露不仅会涉及公共部门的公信力问题,还会极大损伤个人与公共组织间的信任,甚至会危及国家的数据主权和政治安全。因此,必须从数据的收集、处理、储存等全流程建立和完善全链条的管理机制。应当建立健全数据的分级管理机制。在围绕公共利益和公共价值实现的基础上,建立健全数据分类分级制度。在数据的收集的源头,应当完善和明确简历个人信息征求的知情-同意规则,并明确阐述对于个人信息的收集程度、用途目的以及潜在风险,以充分维护个人信息知情权[13]。此外,一方面,针对高级涉密数据,如关键的公共部门的人事任命通知等涉及国家信息主权和信息安全的信息,应当排除于人工智能可设计的数据场域;另一方面,针对公共部门人力资源管理的其他信息应当按照重要程度和涉及范围大小强弱,划分为一般数据信息和敏感数据信息展开分级管理,通过明确设立不同的保护等级和保护措施,以实现对个人信息的分级保护,合理利用数据资源。

5.2. 强化人工智能技术的伦理道德引领

在人工智能时代,技术不断迭代和快速发展,公共部门人力资源数据不仅涉及政府内部人事数据,还牵扯到公民的个人隐私信息等数据。由于人工智能在公共部门数字化治理中对于数据信息的无差别识别采集,使得隐私泄露、过度采集以及数据滥用等问题愈发严重。因此,强化公共部门数据安全道德规范显得尤为重要。一方面,要增强人工智能模型的自律,即在人工智能模型的研发端坚持正确的公共价值引领。由于我国人工智能技术的研发和应用尚处于初级阶段,对于人工智能嵌入公共部门的伦理价值问题尚未得到清晰明确地认识,所以必须在源头展开治理。正所谓算法的应用不是目的,而是捍卫国家利益、保护公民权利的工具[14]。在人工智能的研发中要始终贯彻和遵守透明公开、用户导向、隐私保护以及数据安全等伦理原则的基本内容。一方面,公共部门应当对于人工智能技术研发所贯彻遵循的基本伦理价值进行清晰和明确的阐释和说明;另一方面,就人工智能技术应当遵循的价值规范,对其研发人员及研发团队的伦理价值教育培训,并定期不定期地展开相应的培训和抽检工作。伦理价值教育作为一条贯穿人工智能技术开发应用全过程的价值基线,只有严格规范和科学把控,才能正确地将一项科学技术用于指导公共部门的人力资源管理建设。只有这样才能在源头防范和抵制人工智能技术背后的技术对

我国公共部门公共价值的腐蚀。

5.3. 完善人工智能技术安全法律保障

应当建立健全政府数据安全相关法律法规。一方面，健全政府数据安全治理和人工智能领域的基本法律，并明确政府数据安全标准，使得公共部门人力资源管理大数据的管理实现有法可依。在此基础上，明确划分人工智能在参与公共部门事务管理时的责任界限，并加强人工智能参与公共部门数字化变革的监管力度，建立健全数据收集存储、交易处理、使用等全过程管理的专项法律法规；另一方面，监督和加强政府数据的安全执法。公共部门应当严格按照政府数据安全相关法律的要求和规定，依法开展政府数据安全治理工作，特别是对于公共部门数据管理的全链条安全执法，加大对数据的不当存储、过度采集以及数据滥用等问题的处罚力度，加速和促进政府数据安全法律法规的有效落地和实施。

同时，应当健全政府数据安全的全链条保障机制，建立和完善事前的风险识别和防范机制、事中数据风险的评估和追踪机制以及事后的数据风险的安全反馈机制的全链条数据管理体系。通过风险识别和防范，公共部门针对不同的数据风险处理的流程规则和资源使用对其进行处理；通过数据风险的评估和追踪，严格掌握和遏制数据风险的进一步演化，适时将数据风险保持在可控的范围内，以进一步提高公共部门对数据风险精准应对；通过数据风险的持续的、动态的反馈机制，可以实现公共部门对于公共部门人力资源管理大数据变化的实时掌握，并及时有效地采取相应的应对措施，提高数据风险应对的精度和速度。

6. 人工智能背景下公共部门人力资源管理的治理路径结论与讨论

随着数智时代的到来，以大数据、云计算为基础的人工智能技术正深刻地改变着社会发展的方方面面，也逐步渗透到政府管理模式和管理方式的转变，对人们的公共生活和工作产生了巨大影响。在这样的技术发展背景下，公共部门的人力资源管理体系和模式也面临着诸多的机遇与挑战尚待思考和解决，因此加快构建以人工智能为载体的公共部门人力资源管理的制度体系和法律体系不仅是外部技术环境的推动作用，同时也是公共部门内部人力资源管理智能化变革的需求所致。不仅能够推动人工智能背景下人力资源管理走向制度化、法治化的发展轨道，同时也能为建立良性有效的战略性人力资源管理系统提供支撑，从而迎合当前由于人工智能技术变革所带来的诸多公共部门人力资源管理的诉求。

本文通过深入分析人工智能技术背景下公共部门人力资源管理所面临的问题挑战，本文认为当前公共部门人力资源管理体系嵌入人工智能技术面临着数据安全和个人信息泄露风险、技术过度依赖和公共价值削弱风险以及算法权力带来的技术霸权和垄断风险。与此同时，本文针对人工智能背景下公共制度体系部门人力资源管理所面临的挑战可以从建立健全公共部门数据安全管理机制、建立健全公共部门数据安全管理机制以及建立完善公共部门数据安全法律保障等方面入手加以规范和解决。

本文将以人工智能、云计算和大数据等为代表的数字化信息与公共部门的人力资源管理这一板块有机地结合起来，一方面呼应了公共部门实现数字化变革的需求，另一方面目前就数字技术与公共部门人力资源管理这一细分板块结合起来的的研究尚未涉及，相关研究十分匮乏，因此研究数字化背景下的公共部门人力资源管理基于理论和现实双重需求的研究主题。从研究的逻辑来看，本文先以公共部门人力资源管理的属性切入，并深入阐释了数字化时代下公共部门人力资源管理所面对的潜在问题与挑战，同时并针对性地提出了相应的应对策略及建议，但是对于现代数字技术是如何嵌入公共部门的人力资源管理，以及人工智能技术在公共部门人力资源管理的具体的应用场景和实际的应用模块并没有详细地展开加以列举，可能对于读者就数字技术在公共部门人力资源管理的实际应用很难有真正意识上的实际认知，未来的研究可以就数字技术的实际应用场景加以补充。

基金项目

本项目得到西南民族大学研究生创新型科研项目(项目编号 YCYB2024163)资助。

参考文献

- [1] 孟天广. 政府数字化转型的要素、机制与路径——兼论“技术赋能”与“技术赋权”的双向驱动[J]. 治理研究, 2021, 37(1): 5-14+2.
- [2] 彭剑锋. 新一代人工智能对组织与人力资源管理的影响与挑战[J]. 中国人力资源开发, 2023, 40(7): 8-14.
- [3] 王书华, 杨学成, 曹静, 等. 应用人工智能优化制造业人力资源结构的对策建议[J]. 科技管理研究, 2024, 44(2): 187-193.
- [4] 孙刚俭. 人工智能时代人力资源管理的创新发展策略研究[J]. 商展经济, 2024(11): 177-180.
- [5] 石杰琳, 王俊明. 大数据因素嵌入对政府人力资源管理创新的影响研究[J]. 领导科学, 2020(22): 72-76.
- [6] 孟庆国, 鞠京芮. 人工智能支撑的平台型政府: 技术框架与实践路径[J]. 电子政务, 2021(9): 37-46.
- [7] 陈鼎祥, 刘帮成. 人工智能时代的公共部门人力资源管理: 实践应用与理论研究[J]. 公共管理与政策评论, 2022, 11(4): 38-51.
- [8] [美]罗森布鲁姆, 克拉夫丘克. 公共行政学: 管理、政治和法律的途径[M]. 张成福, 等, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2002.
- [9] 邱茜, 李姝婷. 数字时代公共部门的人力资源管理: 机遇、挑战与应对策略[J]. 中国行政管理, 2021(12): 44-51.
- [10] 陈鹏. 算法的权力和权力的算法[J]. 探索, 2019(4): 182-192.
- [11] 邓伯军. 人工智能的算法权力及其意识形态批判[J]. 当代世界与社会主义, 2023(5): 24-32.
- [12] 孟天广, 李珍珍. 治理算法: 算法风险的伦理原则及其治理逻辑[J]. 学术论坛, 2022, 45(1): 9-20.
- [13] 宋岩, 张佳琳. 数字政府建设中引入 ChatGPT 模型的价值溢出效应与应用路径设计[J]. 中共福建省委党校(福建行政学院)学报, 2023(3): 81-95.
- [14] 张佳琳. ChatGPT 模型辅助数字政府建设的风险及其法律规制[J]. 内蒙古社会科学, 2024, 45(1): 65-75.