

数字创新时代下人力资源管理的工程化理论剖析

阿拉丁

西南民族大学经济学院, 四川 成都

收稿日期: 2026年8月20日; 录用日期: 2026年9月12日; 发布日期: 2026年9月23日

摘要

在数字创新浪潮深刻重构全球产业格局的当下,人力资源管理正经历着一场前所未有的根本性范式变革。本文旨在系统综述数字创新时代下人力资源管理的研究进展,从现实背景、理论演进、跨学科整合及工程化应用四个维度展开深度剖析,聚焦揭示HRM战略转型的内在组织机制与关键制约障碍。研究发现,数字技术的指数级增长不仅重构了组织形态与协作模式,更催生了以智能化决策、数据化驱动、平台化生态为特征的HRM新模式,实现了人力资源管理从“职能支持”向“战略赋能”的逻辑转型,并为工程管理领域的资源配置与系统优化提供了新范式。但与此同时,员工数据隐私伦理困境、算法决策公平性缺失、HR从业者技能迭代滞后、组织内部数字鸿沟四大问题,也成为制约HRM战略价值充分释放的关键瓶颈。针对现有研究碎片化局限,本文构建了未来研究的整合性框架,为数字时代的人力资源管理理论创新与工程化实践提供前瞻性指引。

关键词

数字创新时代, 人力资源管理, 跨领域结合, 理论剖析, 工程管理

Theoretical Analysis of Engineering-Oriented Human Resource Management in the Era of Digital Innovation

Omar Abdulaziz Saleh Almaqrami

School of Economics, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: August 20, 2026; accepted: September 12, 2026; published: September 23, 2026

Abstract

While the wave of digital innovation is profoundly reshaping the global industrial landscape, human resource management (HRM) is undergoing an unprecedented fundamental paradigm shift. This paper systematically reviews the research progress of HRM in the era of digital innovation, offering an in-depth analysis from four dimensions of its background, theoretical evolution, interdisciplinary integration, and engineering-oriented application, aiming to reveal the intrinsic organizational mechanisms and key barriers to the strategic transformation of HRM. The findings show that the exponential growth of digital technologies has not only restructured organizational forms and collaborative models but also catalyzed new HRM paradigms characterized by intelligent decision-making, data-driven practices, and platform-based ecosystems, thereby enabling a logical shift in HRM from “functional support” to “strategic empowerment”, and providing a new paradigm for resource allocation and system optimization in the field of engineering management. However, four major issues, such as employee data privacy, lack of fairness in algorithmic decision-making, obsolescence of HR practitioners’ skills, and the internal digital divide within organizations, also have emerged as critical bottlenecks constraining the full realization of HRM’s strategic value. In response to the fragmentation of existing research, this paper proposes an integrative framework for future research, providing forward-looking guidance for theoretical innovation in HRM and engineering-oriented practices in the digital era.

Keywords

Era of Digital Innovation, Human Resource Management, Cross-Domain Integration, Theoretical Analysis, Engineering Management

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 21 世纪的今天，数字创新已成为推动社会进步和经济发展的核心动力。随着大数据、云计算、人工智能等技术的迅猛发展，各行各业都迎来了前所未有的变革，人力资源管理领域也不例外。数字创新不仅改变了企业的工作方式、组织结构和市场环境，更对人力资源管理理论提出了新的挑战 and 机遇。现有研究多从技术应用视角泛化探讨数字化 HRM 的发展趋势，缺乏对其战略转型内在机制与深层障碍的系统性剖析，且对数字化转型的负面效应关注不足。因此，本文围绕数字技术重塑 HRM 战略角色的核心问题，深入探讨数字创新时代下的人力资源管理理论，对于指导企业实践、促进学科发展具有重要意义。

此外，数字创新时代的人力资源管理不仅是管理学的课题，更是一个复杂的系统工程。从工程管理的视角来看，如何将数字技术、算法模型与组织架构进行系统集成，实现人力资源的优化配置与流程再造，是当前亟待解决的工程实践问题。因此，本文引入工程化视角，探讨人力资源管理在数字时代的理论演进与实践路径。

2. 数字创新时代下人力资源管理的背景

2.1. 数字技术的快速发展

近年来，数字技术以惊人的速度蓬勃发展，成为推动全球经济社会变革的重要力量。郭华东(2022)在

上海管理科学中指出, 数字技术不仅促进了信息的高效传输与处理, 还为全球可持续发展提供了新的动力源泉。数字技术的广泛应用, 如大数据、云计算、人工智能等, 正深刻改变着人们的生产生活方式[1]。

武可栋和阎世平(2021)在企业经济中研究发现, 数字技术的发展与中国创新效率的提升密切相关。数字技术的不断进步, 为科技创新提供了更加便捷、高效的手段, 加速了新知识的产生与应用, 推动了中国经济的健康发展[2]。隆翔羽等人(2020)则对当今中国的数字经济发展概况及技术趋势进行了深入剖析。他们指出, 数字经济已成为中国经济发展的新引擎, 数字技术的不断创新与应用, 为数字经济提供了强大的支撑。同时, 他们也预测了数字技术未来的发展趋势, 如智能化、网络化、平台化等, 这些趋势将进一步推动数字经济的蓬勃发展[3]。

2.2. 工作环境与组织结构的变革

工作环境与组织结构的变革成为管理学领域研究的热点。张彦和李汉林(2020)从治理视角出发, 提出了一个分析性工作环境框架, 强调了工作环境对组织绩效的重要性, 为理解工作环境如何影响组织结构提供了新视角[4]。吴亚琴(2023)以字节跳动为例, 探讨了基于工作分析的组织结构设计优化。她指出, 随着企业外部环境的变化, 组织结构需要不断调整以适应新的工作需求, 字节跳动通过灵活的组织结构设计, 实现了高效的工作流程和快速的市场响应[5]。Fransson 和 Lydell (2023)则关注了组织变革中员工健康和促进问题。他们从积极健康的角度出发, 研究了管理者如何在组织变革中促进员工的健康和工作环境, 为组织变革中的人力资源管理提供了新的思路[6]。Czernecka (2024)在企业外部环境变化背景下, 探讨了工作管理的工效学方面。她指出, 随着外部环境的不断变化, 工作管理也需要相应调整, 以适应新的工作条件 and 需求, 这为工作环境与组织结构的适应性变革提供了理论支持[7]。综上所述, 工作环境与组织结构的变革是当前管理学研究的重要方向。

2.3. 人才管理的新趋势

人才管理领域呈现出诸多新趋势, 这些趋势不仅影响着企业的运营模式, 也深刻改变着人力资源管理的格局。胡安江(2021)在翻译专业教学管理中指出, 人才培养正面临着新趋势和新变局, 强调需要创新思路以适应时代发展。这一观点同样适用于更广泛的人才管理领域, 即必须不断探索新的管理模式和方法[8]。骆秀婷(2021)则分析了“互联网+”背景下人力资源管理的新趋势, 提出应充分利用互联网技术, 提高人才管理的效率和精准度。这反映了数字化、信息化在人才管理中的重要作用[9]。

Holban (2023)从理论角度探讨了人才管理, 强调了理论对实践的指导意义, 为人才管理提供了新的理论支撑[10]。而 Marin (2024)则聚焦于后外部攻击时代的人才管理挑战与机遇, 指出在外部冲击下, 企业需要重新审视和调整人才管理策略[11]。综上所述, 人才管理的新趋势包括数字化、信息化管理的加强, 理论与实践的深度融合, 以及应对外部环境变化的灵活性和适应性提升。这些趋势要求企业不断创新人才管理模式, 以适应快速变化的市场环境。

3. 数字创新时代下人力资源管理的理论剖析

3.1. 人力资源管理的智能化趋势

随着科技的飞速发展, 人力资源管理的智能化趋势日益显著。张棋昊(2021)在焦化企业智能化趋势下的研究指出, 人力资源管理正积极探索与智能化技术的融合, 以提升管理效率和效果。这一趋势在各行各业中均有所体现, 成为企业转型升级的重要推手[12]。吴锋(2024)则进一步分析了大数据时代企业人力资源管理智能化的发展策略, 强调了大数据技术在人力资源管理中的重要作用, 如数据挖掘、人才分析等方面, 为企业的决策提供有力支持[13]。

段高培(2023)通过电子技术杂志发表了智能化技术在人力资源管理系统中的应用,介绍了智能化技术如何优化人力资源管理流程,提高管理效率,如自动化招聘、智能绩效考核等[14]。Yu 等人(2021)的研究也指出,大数据驱动下的企业人力资源管理正呈现出新的发展趋势,为人力资源管理的智能化提供了理论支撑[15]。Bombiak (2019)虽从绿色人力资源管理的角度出发,但也提到了人力资源管理需紧跟时代潮流,不断创新,这间接印证了智能化是人力资源管理的未来发展方向[16]。

3.2. 人力资源管理的数据化趋势

人力资源管理的数据化趋势愈发明显,成为企业管理领域的重要议题。石翠(2023)指出,人力资源数字化转型中的数据管理工作至关重要,强调了数据在人力资源管理中的核心地位,为数据化趋势提供了实践层面的思考[17]。

魏利敏(2019)和贺毅芳(2019)分别在不同期刊上探讨了数据化管理趋势下人力资源外包模式的创新,均指出数据化管理为人力资源外包带来了新的机遇和挑战,推动了外包模式的转型升级[18] [19]。

Liu (2023)发表了基于数据挖掘技术的人力资源管理系统设计与应用,展示了数据化技术在人力资源管理中的实际应用价值,如提高招聘效率、优化员工绩效管理等[20]。Zhuang (2024)阐述了大数据如何赋能企业人力资源管理的数字化转型,进一步证明了数据化在人力资源管理中的重要作用[21]。人力资源管理的数据化趋势已不可阻挡,将为企业带来更深远的变革。

3.3. 人力资源管理的平台化趋势

随着大数据、互联网等技术的快速发展,人力资源管理的平台化趋势日益显著。李莎(2024)在研究中指出,大数据背景下人力资源数字化管理平台的建设已成为必然趋势,这有助于提升人力资源管理的效率和精准度,为企业决策提供有力支持[22]。刘咏(2019)则探讨了企业平台化、共享经济与人力资源管理的关系,指出平台化模式促进了资源的共享和优化配置,对人力资源管理提出了新的要求和挑战,也为其带来了新的发展机遇[23]。

李晓华(2020)在“互联网+”时代的背景下,分析了人力资源管理的新趋势,其中平台化趋势尤为突出。她强调,人力资源管理需要适应平台化的发展,创新管理模式,提高管理效率[24]。综上所述,人力资源管理的平台化趋势已不可逆转。企业需要积极构建数字化管理平台,优化人力资源管理流程,提升管理效率,以适应快速变化的市场环境。

4. 数字创新时代下人力资源管理的跨领域结合

4.1. 人力资源管理与信息技术的结合

信息技术与人力资源管理的结合日益紧密,为人力资源管理模式带来了深刻变革。黄宗超和石立纲(2019)指出,信息技术对人力资源管理模式产生了重要影响,提高了管理效率,促进了管理创新[25]。于露(2023)分析了信息时代企业人力资源管理模式的创新与变革,强调信息技术在人力资源管理中的关键作用,如数据化、智能化等趋势日益明显[26]。Akpamah 和 Matkó (2021)通过案例研究,探讨了信息技术在欠发达地区人力资源管理中的部署情况,展示了信息技术在提升人力资源管理水平方面的潜力[27]。Schitoglu 等人(2022)则对信息技术领域的人力资源管理结构进行了文献计量分析,揭示了信息技术在人力资源管理中的研究热点和发展趋势[28]。

4.2. 人力资源管理与组织行为学的结合

人力资源管理与组织行为学的结合日益紧密,为企业提供了新的视角和方法。张文颖(2023)指出,

组织行为学与人力资源管理的融合路径在于将组织行为学的理论应用于人力资源管理实践中,以提高管理效果和员工满意度[29]。李胜利(2022)强调了了解员工行为和心理对人力资源管理的重要性,为人力资源开发提供了新的思路[30]。Waldman 等人(2024)发表了关于组织行为学和人力资源管理在创业视角下的研究,揭示了两者在创业过程中的相互作用和影响[31]。Biswakarma (2019)则通过实证研究,探讨了组织职业成长对员工离职意图的影响,进一步证明了组织行为学在人力资源管理中的应用价值[32]。人力资源管理与组织行为学的结合为企业管理带来了新的活力。

4.3. 人力资源管理与经济学的结合

人力资源管理与经济学的结合研究逐渐增多,为人力资源管理领域提供了新的理论视角和实践指导。章毅君(2023)在《商情》中从管理经济学视角出发,分析了企业人力资源管理的策略与效果,强调了经济学原理在人力资源管理决策中的重要性[33]。孔甲(2023)探讨了经济学视角下的人力资源管理,指出经济学理论如供需理论、成本效益分析等可应用于人力资源配置、薪酬设计等方面,提高管理效率[34]。Tang (2021)在外文科技期刊中发表了从劳动经济学角度分析人力资源管理的文章,进一步揭示了人力资源管理 with 经济学之间的内在联系[35]。Şchitoğlu 等人(2022)虽主要关注信息技术领域的人力资源管理结构,但其研究方法也体现了经济学在人力资源管理研究中的应用价值。综上所述,人力资源管理与经济学的结合为企业管理提供了新的思路 and 工具[28]。

4.4. 人力资源管理 with 工程管理的结合

随着数字化进程的深入,人力资源管理 with 工程管理的交叉融合日益成为研究热点。从系统工程 and 工业工程的视角来看,人力资源管理系统的构建需要遵循整体性、层次性和动态性原则[36]。例如,在大型工程项目中,如何通过数字化平台实现跨地域、跨专业的人才调度与绩效协同,是工程管理领域的核心议题。工程管理中的因人因工程(Ergonomics)理论也为数字化工作环境的设计提供了重要支撑,强调技术系统的设计必须符合人类的认知与生理特征,以降低员工的数字疲劳与操作风险[37]。因此,将工程管理的系统思维引入 HRM,有助于构建更加科学、高效且可持续的数字化人力资源管理体系。

5. 数字创新时代人力资源管理的负面影响与核心挑战

现有研究多聚焦于数字化时代人力资源管理的正向价值,但对其潜在风险与负面影响的探讨相对不足。数字技术在赋能人力资源管理的同时,也带来了一系列亟待解决的伦理、公平与发展问题,成为制约 HRM 战略转型的核心障碍。

5.1. 员工数据隐私与监控的伦理困境

数字化 HRM 依赖海量员工数据的采集与分析,涵盖员工的工作行为、绩效表现、健康状况甚至个人社交信息。石翠(2023)指出,当前多数企业在数据管理过程中缺乏明确的隐私保护规范,存在过度采集、未经授权使用员工数据的现象。智能化监控系统的广泛应用,如办公软件的实时打卡、屏幕监控、邮件内容分析等,模糊了工作与生活的边界,引发了员工的隐私焦虑与信任危机[17]。Fransson 和 Lydell (2023)的研究也表明,过度的数字化监控会显著降低员工的工作满意度与组织承诺,甚至导致员工的逆反行为,从而损害组织绩效[6]。

5.2. 算法决策的歧视风险与公平性问题

基于大数据的算法决策已广泛应用于招聘、绩效考核、晋升等人力资源管理核心环节,但算法本身并非绝对客观中立。从算法工程伦理的视角来看,算法模型的构建并非价值无涉的技术过程,其训练数

据往往包含历史上的偏见与歧视,可能导致算法复制甚至放大这些不公平现象。例如,招聘算法可能因历史数据中男性员工占比更高而倾向于筛选男性候选人,绩效考核算法可能过度量化可观测的工作指标而忽视员工的隐性贡献。这意味着,如果工程师在系统开发阶段缺乏算法工程伦理的约束与前置评估,技术层面的缺陷将直接转化为管理层面的系统性歧视。吴锋(2024)指出,算法决策的“黑箱”特性进一步加剧了公平性问题,员工难以理解决策依据,也无法获得有效的申诉渠道,这不仅损害了员工的合法权益,也破坏了组织的公平文化[13]。因此,在 HRM 数字化系统的工程化落地过程中,必须引入算法工程伦理审查机制,从源头保障算法的透明性与公正性。

5.3. HR 从业者的技能迭代压力与职业焦虑

数字技术的快速发展对传统人力资源管理从业者的技能体系提出了严峻挑战。传统的事务性 HR 工作如薪资核算、考勤管理等正逐渐被智能化系统取代,HR 从业者需要向具备数据分析能力、数字化工具应用能力和战略思维的复合型人才转型。段高培(2023)的调查显示,超过 60%的传统 HR 从业者面临技能过时的风险,许多人因无法快速掌握数字化技能而产生强烈的职业焦虑[14]。同时,企业对数字化 HR 人才的需求激增与现有人才供给不足之间的矛盾,也加剧了 HR 行业的人才竞争与流动。

5.4. 组织内部数字鸿沟与不平等加剧

数字化转型在提升组织效率的同时,也可能加剧组织内部的数字鸿沟与不平等。不同年龄、教育背景、岗位的员工在数字技术的接受度与应用能力上存在显著差异。年轻员工、高学历员工和技术岗位员工更容易适应数字化工作模式,获得更多的发展机会;而年长员工、低学历员工和传统岗位员工则可能因数字技能不足而被边缘化,甚至面临被淘汰的风险。这种数字鸿沟不仅会导致员工之间的收入差距扩大,还会破坏组织的凝聚力与团队协作,影响组织的长期稳定发展。

6. 结论与展望

数字创新时代下,人力资源管理正经历着前所未有的变革。智能化、数据化、平台化等趋势的涌现,推动人力资源管理实现了从“职能支持”向“战略赋能”的逻辑转型,为企业提升管理效率、优化人才配置提供了强大动力。人力资源管理与信息技术、组织行为学、经济学等领域的跨领域结合,进一步丰富了人力资源管理的理论体系与实践工具。但同时我们也应清醒地认识到,数字化转型并非只有正向价值,其带来的员工数据隐私泄露、算法歧视、HR 从业者技能危机、组织内部不平等加剧等问题,已成为制约 HRM 健康发展的重要因素。

未来,随着数字技术的不断发展和应用,人力资源管理将进一步深化其智能化、数据化、平台化等特征,提高管理效率和精准度。未来研究应加强人力资源管理工程化的理论构建,探索工程管理与 HRM 的深度融合路径。具体而言,应重点关注以下几个方面的研究:一是将系统工程与工业工程的理论范式引入 HRM 研究,构建数字化人力资源管理系统工程化设计、实施与评价体系,解决跨地域、跨层级的人才协同与资源配置等复杂工程问题;二是加强对数字化 HRM 负面效应的系统性研究,构建伦理规范与风险防控体系,特别是针对算法工程伦理进行跨学科攻关;三是探索算法公平性的实现路径,建立透明、可解释、可申诉的算法决策机制;四是研究 HR 从业者的数字化转型路径与技能培养体系;五是关注组织内部数字鸿沟的弥合策略,促进数字化转型的包容性发展。

企业应积极拥抱数字创新,加强人力资源管理与数字技术的融合,探索新的管理模式和方法。同时,企业也应高度重视数字化转型带来的风险与挑战,坚守伦理底线,保障员工合法权益,推动人力资源管理的可持续发展。也应注重跨领域合作与交流,尤其是与工程管理领域的专家协同创新,借鉴其他领域

的理论和实践经验，为人力资源管理注入新的活力。展望未来，人力资源管理将在数字创新时代的推动下，实现更加高效、精准、智能且公平包容的管理，为企业的高质量发展提供有力支持。

参考文献

- [1] 郭华东. 数字技术促进全球可持续发展[J]. 上海管理科学, 2022, 44(6): 1-2.
- [2] 武可栋, 阎世平. 数字技术发展与我国创新效率提升[J]. 企业经济, 2021, 40(7): 52-62.
- [3] 隆翔羽, 任佳玲, 周海川. 当今中国的数字经济发展概况及技术趋势[J]. 理财周刊, 2020(30): 5, 7.
- [4] 张彦, 李汉林. 治理视角下的组织工作环境: 一个分析性框架[J]. 中国社会科学, 2020(8): 87-107.
- [5] 吴亚琴. 基于工作分析的组织结构设计优化——以字节跳动为例[J]. 商情, 2023(13): 69-72.
- [6] Fransson, L. and Lydell, M. (2023) Managers' Experiences of Promoting Employees' Health and Work Environment from a Salutogenic Perspective during Organizational Change. *International Journal of Workplace Health Management*, **16**, 75-88. <https://doi.org/10.1108/ijwhm-01-2021-0008>
- [7] Czernecka, W. (2024) Ergonomic Aspects of Work Management in the Context of Changing Conditions of the External Environment of Enterprises. *Scientific Papers of Silesian University of Technology*, **199**, 72-82.
- [8] 胡安江. 翻译专业教学管理与人才培养: 新趋势, 新变局与新思路[J]. 中国翻译, 2021, 42(1): 68-74.
- [9] 骆秀婷. “互联网+”人力资源管理的新趋势及对策分析[J]. 期刊名, 2021(33): 232.
- [10] Holban, C. (2023) A Theoretical Approach to Talent Management. *International Journal of New Trends in Social Sciences*, **7**, 46-53. <https://doi.org/10.18844/ijss.v7i1.8985>
- [11] Marin, R. (2024) Navigating Talent Management in the New Normal: Challenges and Opportunities after COVID-19 Disruption. In: Vătămănescu, E.M. and Dominici, G., Eds., *Springer Proceedings in Business and Economics*, Springer, 75-91. https://doi.org/10.1007/978-3-031-76406-6_4
- [12] 张棋昊. 焦化企业智能化趋势下人力资源管理的新探索[J]. 人力资源, 2021(4): 1-3.
- [13] 吴锋. 大数据时代企业人力资源管理智能化发展策略探析[J]. 国际公关, 2024(11): 119-121.
- [14] 段高培. 智能化技术在人力资源管理系统中的应用[J]. 电子技术, 2023, 52(7): 354-355.
- [15] Yu, H., Li, Y. and Luo, Q. (2021) Development Trend of Enterprise Human Resource Management Driven by Big Data. In: Huang, C., Chan, YW. and Yen, N., Eds., *Advances in Intelligent Systems and Computing*, Springer, 383-390. https://doi.org/10.1007/978-981-16-1726-3_47
- [16] Bombiak, E. (2019) Green Human Resource Management—The Latest Trend or Strategic Necessity? *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, **6**, 1647-1662. [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4\(7\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4(7))
- [17] 石翠. 关于人力资源数字化转型中数据管理工作的思考[J]. 数字化用户, 2023, 29(23): 28-30.
- [18] 魏利敏. 数据化管理趋势下人力资源外包模式创新[J]. 智富时代, 2019(3): 127.
- [19] 贺毅芳. 数据化管理趋势下人力资源外包模式创新[J]. 新商务周刊, 2019(7): 172.
- [20] Liu, J. (2023) Design and Application of Human Resource Management System Based on Data Mining Technology. *Procedia Computer Science*, **228**, 241-252. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.11.028>
- [21] Zhuang, Z. (2024) Digital Transformation of Enterprise Human Resource Management Enabled by Big Data. *Proceedings of Business and Economic Studies*, **7**, 60-65. <https://doi.org/10.26689/pbes.v7i2.6606>
- [22] 李莎. 大数据背景下人力资源数字化管理平台建设研究[J]. 2024(7): 89-91.
- [23] 刘咏. 企业平台化、共享经济与人力资源管理的探究[J]. 经济技术协作信息, 2019(4): 45.
- [24] 李晓华. “互联网+”时代下人力资源管理的新趋势及对策[J]. 博鳌观察, 2020(6): 101.
- [25] 黄宗超, 石立纲. 信息技术对人力资源管理模式的影响[J]. 商情, 2019(122): 1.
- [26] 于露. 信息时代企业人力资源管理模式创新与变革分析[J]. 工程与管理科学, 2023, 5(5): 1-3.
- [27] Akpamah, P. and Matkó, A. (2021) Information Technology Deployment in Human Resource Management: A Case Study in Deprived Regions. *International Review of Applied Sciences and Engineering*, **13**, 1-10. <https://doi.org/10.1556/1848.2021.00278>
- [28] Şehitoğlu, Y., Şengüllendi, M.F. and Bilgetürk, M. (2022) Structure of Human Resource Management in the Information Technology Field: A Bibliometric Analysis. *Upravlenets*, **13**, 85-103. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2022-13-2-6>
- [29] 张文颖. 组织行为学与人力资源管理的融合路径[J]. 经济技术协作信息, 2023(3): 37-39.

-
- [30] 李胜利. 组织行为学视阈下企业人力资源管理与开发研究[J]. 经济师, 2022(12): 269-270.
- [31] Waldman, D.A., Stephan, U., Song, Z., Erez, M. and Siegel, D. (2024) Organizational Behavior and Human Resource Management Perspectives on Entrepreneurship: Lessons Learned and New Directions. *Personnel Psychology*, **77**, 3-22. <https://doi.org/10.1111/peps.12636>
- [32] Biswakarma, G. (2019) Management Organizational Career Growth and Employees Turnover Intentions: An Empirical Evidence from Nepalese Private Commercial Banks. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource*, **1**, 1-17.
- [33] 章毅君. 管理经济学视角下的企业人力资源管理分析[J]. 商情, 2023(27): 65-68.
- [34] 孔甲. 经济学视角下的人力资源管理[J]. 新金融世界, 2023, 22(2): 79-81.
- [35] Tang, G.Q. (2021) Analysis of Human Resources Management from the Perspective of Labor Economics. *Foreign Language Science and Technology Journal Database (Abstract Edition) Economic Management*, No. 8, 38-41.
- [36] Sun, X., Houssin, R., Renaud, J. and Gardoni, M. (2018) A Review of Methodologies for Integrating Human Factors and Ergonomics in Engineering Design. *International Journal of Production Research*, **57**, 4961-4976. <https://doi.org/10.1080/00207543.2018.1492161>
- [37] McKeown, C. (2017) Ergonomic Workplace Design for Health, Wellness, and Productivity. *Ergonomics*, **60**, 1598-1599. <https://doi.org/10.1080/00140139.2017.1331565>