

新商科建设背景下研究生毕业生创新绩效研究

苏梦园, 余琛

浙江工商大学工商管理学院(MBA学院), 浙江 杭州

收稿日期: 2024年1月8日; 录用日期: 2024年3月24日; 发布日期: 2024年3月31日

摘要

随着新一轮科技革命和产业变革的不断深入, 商科教育越来越受到重视, 尤其是在当前数字经济的背景下, 根据目前管理的发展, 迫切需要使用与数字技术密切相关的新商业教育手段。该研究验证了新商科教育对研究生毕业后走上工作岗位的创新绩效的贡献。从而为大学商学院的商科教育提供科学参考。我们收集了浙江工商大学221名研究生毕业生的数据, 然后使用SPSS AU数据统计, 验证我们的假设: 研究生的在校新商科教育、数字能力和创新绩效之间的关系存在两两相关关系。数据统计结果表明: 新商科教育对研究生的数字胜任力有显著的正向影响, 而数字胜任力对毕业后入职五年内研究生的创新绩效也有显著的正向影响。本研究的结论对于高校的商科教育和企业如何提升员工创新绩效都有指导意义。

关键词

新商科建设, 数字胜任力, 创新绩效

A Study on the Innovation Performance of Graduate Students under the Background of New Business Education

Mengyuan Su, Chen Yu

School of Business Administration (School of MBA), Zhejiang Gongshang University, Hangzhou Zhejiang

Received: Jan. 8th, 2024; accepted: Mar. 24th, 2024; published: Mar. 31st, 2024

Abstract

With the deepening of a new round of scientific and technological revolution and industrial transformation, the business education has received more and more attention, especially in the context of current digital economy. According to the current development of the management, it is urgent to use the new business education, which is closely connected to digital technology. The study ve-

ri-fied the contribution of new business education to the innovative performance of postgraduate students entering the workforce, so as to provide a scientific reference for the high business education in China. We collected data 221 graduate graduates from Gongshang University in China, then used SPSSAU to test our hypotheses, investigated the relationship among new business education, digital competency and innovation performance. The results showed that new business education has a significant positive impact on intelligence competence; intelligence competence has also a significant positive impact on innovation performance of postgraduate students just entering the workforce within five years. The conclusion of this article can be applied to both improve the effectiveness of graduate education and the employee innovation performance.

Keywords

New Business Education, Digital Competency, Innovation Performance

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

2018 年以来, 国家陆续出台了相关的政策和指导建议鼓励数字经济发展, 也鼓励企业通过数字化技术助力产业升级与转型。党的十九大报告指出: 加快建设制造强国, 加快发展先进制造业, 推动互联网、大数据、人工智能和实体经济深度融合, 在中高端消费、创新引领、绿色低碳、共享经济、现代供应链、人力资本服务等领域培育新增长点、形成新动能。党的二十大报告中提出, “加快建设网络强国、数字中国”, 这为大数据发展指明了方向, 提出了更高要求。

在此背景下, 各高校研究生教育推出新商科建设背景, 新商科是融合了现代数字经济技术、致力于研究商业组织的营利性经营活动及其管理规律的复合型商科, 包括经济学、金融学、会计学、工商管理、市场营销、物流和商务类专业。新商科将人工智能、大数据、区块链、云计算等信息技术融入商科教学中, 采用多样化、便利化、灵活化的教育模式、课程体系和教育方法来开展综合性、跨学科的人才培养活动[1]。

随着数字时代的悄然来临, 个体与国家核心竞争力的重要载体正转化为数字胜任力。欧盟自 2011 年开始关注数字胜任力培育以来, 已更迭四个版本的《欧盟公民数字胜任力框架》(European Digital Competence Framework for Citizens, DigComp), 其最新发布的《欧盟公民数字胜任力框架 2.2》(DigComp2.2, 以下简称 2.2 版)针对数字胜任力提出全新数字技能网络的构想[2], 对我国在建设数字中国背景下再次审视数字胜任力的内涵及培育具有重要的参考价值。

数字强国背景下, 环境变化不断加剧、科技创新日新月异, 组织的形态和运作方式在很多方面已经与过去迥然不同, 固守以往的规则、制度、规范和程序, 很可能对组织的发展极其不利, 员工作为组织创新的执行者, 其日常工作中对有效做事方式和规则的“尝试”与“优化”, 是组织适应不确定性环境的重要支撑[3]。此种出于积极意图的非常规行为提升了组织或其利益相关者的福祉, 也是高校研究生培养人才的最终目的所在。

本文旨在探讨新商科背景下, 研究生毕业后在岗创新绩效如何及其影响机制, 从而探索研究生人才培养体系的完善。

2. 研究综述

2.1. 创新绩效方面的以往研究

在当前经济发展的环境下,企业的核心技术和创新资源成为关系到企业个体发展的重要因素。在目前的国际形势下,如何在国内全面推动和实施创新发展是提升企业高效发展,进而提升区域高质量发展的重要手段。因此,培养创新型人才、强化创新发展的社会因素、增强创新发展动力以及提升企业综合竞争力成为国内经济发展中亟待解决的问题。与此同时,理论界对员工创新行为或创新绩效的研究始终长盛不衰。

从员工自身角度而言,其内在的价值观、学习目标导向、建设性越轨行为、跨界行为都是创新绩效的直接影响因素。有研究者以粤港澳大湾区新生代员工为研究对象,通过问卷调查方式,对粤港澳大湾区3座城市(珠海、中山和佛山)的29家企业进行调查,发现员工工作价值取向正向影响职业弹性和创新绩效;职业弹性正向影响创新绩效,且在工作价值取向与创新绩效之间起到部分中介作用[4]。也有人提出学习目标导向也被发现其与员工创新显著正相关[5]。建设性越轨对员工创新绩效和团队创新绩效都存在显著的促进作用;并且,员工创新绩效在建设性越轨与团队创新绩效之间起中介作用[6]。有研究者提出,基于工作要求-资源理论,员工跨界行为对员工创新绩效产生影响[7]。印象管理动机对员工创新行为具有显著影响:获得型印象管理动机对创新行为具有促进作用,防御型印象管理动机对创新行为具有阻碍作用[8]。

从组织和客观环境层面而言,员工创新行为受到外部换环境的间接影响。由于内外部各种不利因素的影响,企业的经营管理活动面临着巨大的挑战和风险,企业并购、重组、内部变革及裁员等现象日益频发。企业经营状况的恶化会直接影响企业员工待遇,减弱企业对员工的待遇兑现和责任履行能力,因此会出现员工心理契约违背的情况。心理契约违背会导致员工的工作积极性降低,创新能力下降,积极主动行为和工作退缩行为在其中发挥了双重中介作用[9]。员工的创新绩效的下降,进而影响企业的生存和发展。基于社会交换理论,员工与组织的关系本质是一种交换关系,组织的人力资源政策,尤其是薪酬制度,对员工行为有重要的影响。基于公平理论,薪酬对员工创新行为产生重要的影响效应,绩效薪酬影响员工创新行为的过程机制与边界条件。绩效薪酬能显著地对员工创新行为产生积极影响;薪酬公平感中介了绩效薪酬与员工创新行为的关系;任务互依性在绩效薪酬与薪酬公平感的关系间起到负向调节作用,任务互依性越低,绩效薪酬对薪酬公平感的影响越显著;任务互依性还能负向调节薪酬公平感在绩效薪酬与员工创新行为关系间的中介作用,任务互依性越低,薪酬公平感在绩效薪酬与员工创新行为关系间的中介效应越显著[10]。有研究者拓展了创新绩效的影响因素以及人力资源管理实践的研究,为企业如何通过人力资源管理实践提升员工创新绩效提供了一定的参考[11]。

当然,组织层面和员工个体层面的互相作用,是创新绩效的最主要的影响因素,两者形成一种合力,共同推动员工的创新绩效。组织公平会对创新绩效产生显著的正向影响关系,内部人身份认知分别在组织公平及其维度(分配公平、程序公平和互动公平)与创新绩效间起到中介作用[12]。

根据以上对以往研究梳理,我们发现:数字胜任力作为创新绩效的影响因素还没有涉及。

2.2. 数字胜任力方面的以往研究

“胜任力”是由 David McClelland 提出的概念,胜任力模型包含七个要素,分别是面向行为的成就导向、目标导向、主动性、自我控制、适应性、人际关系影响和心理学意识等。如今,数字化技术进入了迅猛发展的时代,为中国企业改善生产关系提供了必要的条件。随着低成本优势的消失,中国企业如何重塑自己的核心竞争力已经成为企业发展的一个重要问题,数字化运营管理人才在数字化经济中起着重要的作用。数字化运营管理人才应该具备的胜任力,其实就可以等同于数字胜任力。有人构建了数字化

运营管理人才的胜任力模型——数字化思维能力、专业知识能力、沟通协调能力、责任担当能力和改革创新能力构成的胜任力模型[13]。

伴随着数字时代的到来, 数字胜任力的重要性越来越被公众认同。采用传统线性思维建构技能培育已不符合时代发展逻辑, 数字胜任力培育需要数字时代的网络思维。最新发布的《欧盟公民数字胜任力框架 2.2》针对数字胜任力, 提出数字技能网络这一类似数字胜任力的概念, 主要包括数字信息处理、数字安全、数字创新、数字交流等, 这些数字技能相互支持并形成数字胜任力完整体。针对公务员, 数字化工具操作能力、数字化信息处理能力、数字化沟通协作能力、数字化安全管理能力、数字化学习创新能力、数字化公共服务能力六个维度, 构成了公务员数字胜任力框架体系[14]。针对高校教师, 提出数字胜任力是由四个要素构成, “道德与意识域” “教育与学习域” “个体专业域” 和 “数字赋能域”。其中, 影响顺序由大到小为: “教育与学习域” “道德与意识域” “个体专业域” “数字赋能域”, 并且彼此之间具有相互影响的关系[15]。

3. 研究假设

夏德建, 朱勇(2023)指出, 工商管理专业的培养目标高度强调实践与应用的重要性, 但部分高校在人才培养中仍然盛行“教师中心”的传统教学模式, 教学内容侧重于理论知识的灌输。在教学组织上, 教学形式单一, 课堂讲授仍然为主流形式, 学生与实际商业环境接轨的机会非常少[1]。浙江工商大学自 2018 年以来, 充分强调新商科建设的必要性, 从课程设置、办学理念、教改方向指导等方面进行新商科建设, 同时, 面对广大教师开设“人工智能+金融发展概况与趋势”、“人工智能跨学科交叉与教师教学创新”方面的讲座, 传授教学改革与创新等方面的经验。为验证新商科建设的成效及其与毕业生创新绩效之间的关系, 本研究构建以下理论研究模型(见图 1)。

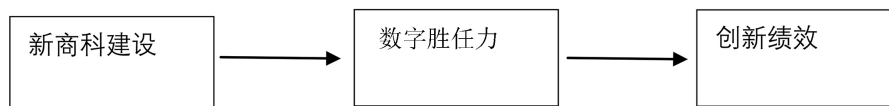


Figure 1. Research model
图 1. 研究模型

研究生教育旨在提升学生的综合能力, 新商科实践更加注重提升学生的实践经验和综合能力, 如跨职能团队合作、沟通协调和决策管理的能力。数字胜任力作为一种综合能力, 新商科教育能够促进数字胜任力的提升。因此, 本研究提出以下假设:

假设 1: 新商科教育促进了研究生毕业生的数字胜任力提升。

虽然以往研究没有直接的证据和研究结论说明数字胜任力对创新绩效产生正向影响。但是, 以往研究表明: IT 能力理论与资源基础观, 数字化转型作为独特的资源投入, 能够帮助企业整合组织资源并形成数字化能力, 进而提升企业创新能力与整体绩效(Bharadwaj, A.S., 2000) [16]。数字化转型对企业创新绩效具有促进作用(王才, 2021) [17]。黄节根, 吉祥熙, 李元旭(2021)证明了当前我国企业数字化水平和企业创新绩效正向相关, 设置了数字资源信息共享平台的企业其促进效应更为显著[18]。王海花, 杜梅(2021)指出数字技术对企业创新绩效有显著的正向影响, 员工参与在其中起中介作用; 当企业网络中心度高时, 数字技术对员工参与的正向关系将增强, 且数字技术通过员工参与影响企业创新绩效的间接作用也将增强。这些研究的结论可以推导出数字胜任力对员工创新绩效能够产生正向影响[19]。

根据以往研究得知, 员工内部因素是创新绩效的重要影响因素。而能力是一切行动的起源, 在数字强国背景下, 绝大多数岗位的工作, 尤其是创新性明显的工作岗位(本研究调查的研究生毕业生绝大多数属于此列), 都与数字技术的应用密不可分, 数字胜任力是能够区分创新绩效优秀和创新绩效低劣的员工

的关键特征。因此, 本研究提出以下假设:

假设 2: 研究生毕业生数字胜任力对创新绩效产生正向影响。

新商科实践更加注重提升学生的实践经验和综合能力, 其促使学生创新能力的提升, 可以带来创新绩效的提升, 但是, 也是部分通过数字胜任力的提高而促进创新绩效。因此, 本研究提出以下假设:

假设 3: 数字胜任力中介了新商科建设对研究生毕业生的创新绩效的影响。

4. 实证分析

4.1. 样本情况

本次问卷调查是通过利用线下研究生毕业生资源、线上发放问卷的方式进行。线上通过方便、快捷、高效的“问卷星”发放调查问卷, 一共收集了 221 份问卷。

利用 SPSSAU 数据分析软件, 从研究数据中抽取有效样本。对毕业生的性别、工作时限、薪资待遇等情况进行描述性信息统计, 如表 1 所示。

Table 1. Sample basic information (N = 221)

表 1. 样本基本信息表(N = 221)

变量	类别	频数	占比(%)
性别	男	88	39.8%
	女	133	60.1%
年龄	25 周岁以下	11	4.80%
	22~24 周岁	28	12.60%
	25~26 周岁	37	14.70%
	27~28 周岁	97	41.70%
	28 周岁以上	18	26.20%
工作时长	1 年以下	16	7.10%
	1~3 年	157	70.20%
	3~4 年	30	13.80%
	4 年以上	20	8.90%
月薪	5000 元以下	3	1.5%
	5000~8000 元	13	5.9%
	8000~12,000 元	71	32.1%
	12,000 元及以上	134	60.5%
研究生专业	市场类	55	24.7%
	财务类	72	27.6%
	人力资源类	76	29.5%
	其他	19	18.4%

从表 1 统计的信息可以看出, 研究样本中, 从性别上看, 女性偏多, 这与实际相吻合。近些年来, 浙江工商大学的商科专业的研究生中, 女性偏多。从薪资待遇上看, 大多数研究生毕业生的月薪在 12,000 元以上。浙江工商大学的商科专业主要集中于市场类、财务类和人力资源类, 研究生的薪资待遇也与实际比较吻合。

4.2. 测量工具

关于新商科建设从课程设置、师资力量、办学理念三个层面进行调查与测量, 具体项目包括: 设置大数据分析、人工智能等相关课程; 有机会选修心理学、计算机科学、产品设计等其他学科的课程; 开设企业运营仿真实训、ERP、数字营销、创业管理等综合实训课程; 课程设置强调实践和案例分析; 任课教师或导师会根据学生自己的个性和兴趣, 从长远角度进行职业规划; 师资队伍中有具有多元化背景和企业一线工作经验的教师; 邀请企业高管、行业导师等人员以讲座、咨询等形式为学生提供实践和就业指导; 教师采用案例分析、小组讨论、企业实习、实地考察、项目合作、座谈指导等多样化教学形式, 让学生直接接触和解决真实的商业问题; 主动走访企业; 专业办学坚持“市场导向”; 学校在各种场合强调学术应该具备更多的实践经验和综合能力; 以跨学科、综合应用能力为培养目标; 学校倡导通过项目驱动的学习方式, 锻炼学生的跨职能团队合作、沟通协调和决策管理的能力。

目前, 创新绩效划分为三个维度是普遍的共识, 这三个维度分别是: 创新想法的萌芽、创新想法的提升和创新想法的实现, 并在这三个维度基础上设定 6 个题项量表用于对创新绩效进行测量, 该量表在很长一段时间内被学者们广泛使用, 具有普遍性和共识性。该量表适用于员工(毕业五年内的研究生)的创新绩效的测量。

对数字胜任力的测量, 参考徐晓日, 刘丹琳(2022)的六个维度[14], 其中, 数字化公共服务能力与本研究选定的在企业、商业背景下工作的商科研究生毕业生实际情况不吻合, 将其删除。保留了五个维度: 数字化工具操作能力、数字化信息处理能力、数字化沟通协作能力、数字化安全管理能力、数字化学习创新能力。

4.3. 描述性统计与相关分析

本文变量的描述性统计与相关分析结果如表 2 所示。新商科建设的均值为 4.43, 表明在样本中约有相当大一部分研究生体会到了这种新商科建设带来的红利, 他们也感受到了这样的学科建设和改革, 数字胜任力平均值是 3.11, 创新绩效的平均值是 3.38。同时, 方差膨胀因子(VIF)均值为 1.310, 各变量 VIF 远小于临界值 10, 表明本文不存在严重的多重共线性, 可进行回归分析。

Table 2. Descriptive statistics for variables

表 2. 各变量数据描述性统计

名称	N 姆	最小值	最大值	平均值姆	标准差姆	中位数姆
性别	271	1.00	2.00	1.70	0.45	2.00
年龄	271	1.00	5.00	3.62	1.12	4.00
工作时限	271	1.00	4.00	2.23	0.70	2.00
月薪	271	1.00	4.00	3.55	0.51	4.00
新商科建设	271	1.68	5.00	4.43	0.75	3.53
数字胜任力	271	1.65	4.33	3.11	0.52	3.00
创新绩效	271	1.82	4.93	3.38	0.71	3.41

此外, 相关分析结果显示(如表 3): 自变量新商科建设与因变量创新绩效之间的相关系数值为 0.312, 并且呈现出 0.01 水平的显著性, 因而说明新商科建设和创新绩效之间有着显著的正相关关系; 数字胜任力和创新绩效之间的相关系数值为 0.305, 并且呈现出 0.01 水平的显著性, 因而说明数字胜任力和创新绩效之间有着显著的正相关关系。自变量新商科建设与中介变量数字胜任力之间的相关系数是 0.233。说

明新商科建设和数字胜任力之间有着显著的正相关关系, 也说明新商科建设举措确实促进了研究生的数字胜任力的提升。

Table 3. Correlation analysis results
表 3. 相关分析结果

	1	2	3	4
新商科建设	1			1
数字胜任力	0.233**	1		
创新绩效	0.312**	0.305**	1	

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

5. 结论和启示

5.1. 结论

本文运用胜任力理论以及能力-行为理论, 以浙江工商大学研究生毕业生(毕业时间 5 年以内)为研究样本, 探讨新商科建设、数字胜任力、员工创新绩效之间的关系, 得到以下研究结论。

1) 新商科建设的各种举措促进了研究生毕业生创新绩效。新商科建设的各种举措包括课程设置、教学方式等, 都直接作用于研究生的创新能力。因此, 新商科建设的各种举措一方面通过直接作用提升员工创新绩效, 另一方面通过提升毕业生的数字胜任力, 诱发数字胜任力间接促进员工的创新绩效。

2) 数字胜任力可以促进员工创新绩效。数字胜任力包括数字化工具操作能力、数字化信息处理能力、数字化沟通协作能力、数字化安全管理能力、数字化学习创新能力。在数字中国背景下, 数字化转型是企业当务之急, 员工一旦具备了数字胜任力, 意味着其工作能力得到极大提升, 能够充分利用数字技术, 进行创新, 尤其是数字化学习创新能力, 本身就是直接与创新绩效相关。

5.2. 实践启示

根据研究结论, 得出如下实践启示。

1) 企业应该重视员工的数字胜任力提升和培养。企业应注重提升员工的数字胜任力, 充分提升数字技术使用广度与深度, 实现数字技术驱动员工创新绩效的提升。对于已经使用数字技术的企业来说, 应将数字技术嵌入到产品服务以及管理实践之中, 拓宽企业使用数字技术广度, 强化数字技术应用深度, 进一步提升员工的数字胜任力, 进而推进创新绩效。同时, 企业应将数字技术所带来的信息资源系统化、专业化, 满足员工获取成长与发展资源的需求, 为员工数字胜任力提升创设诱因条件, 进而使员工主动在自己的工作岗位上, 提升创新绩效。对于尚未使用数字技术的企业来说, 应转变思维模式, 有意识引导企业学习使用数字技术, 抓住数字红利带来的机遇, 利用数字技术刺激加强数字胜任力提升, 进而增强创新绩效。此外, 企业之间要相互交流数字技术的使用经验, 结合自身发展需求吸收利用, 以提高员工的创新绩效, 乃至推动企业的可持续发展。

2) 研究生教育应注重新商科建设。今后, 新商科教育的研究热点应主要集中在创新创业、数字化转型等领域, 充分结合当前数字化变革。为了适应数字化时代的商业环境和全球化竞争的挑战, 商科专业研究生应以“跨学科综合应用能力”为培养目标, 如通过管理学与技术学科的结合, 来提升学生运用现代信息技术和管理理论解决实际问题的本领。在教学组织上, 教学形式应多样化, 充分利用案例讨论、商业调查、企业实习或实践、充分让学生与实际商业环境接触, 畅通高校与企业之间的合作机制, 给学生实习、毕业设计、实践项目等提供指导, 侧重学生动手操作和解决实际问题的能力培养。教育部

门、产业界和高校等相关方应协同育人, 联合建设培养体系, 为商科专业研究生人才培育拓宽资源, 丰富学生的学习内容和学习方式, 促进商科研究生培养质量的提高。

5.3. 研究不足与展望

本文存在一定的不足。

1) 本文选取了浙江工商大学的研究生毕业生为研究样本, 虽控制了学校差异和专业差异, 但对其他高校、其他专业的借鉴意义有待检验, 未来可研究不同学校的样本, 以增强研究结论的普适性。

2) 本文仅关注了新商科建设对毕业时间不长的毕业生的创新绩效的影响, 未来可进一步探究资深员工数字胜任力对创新绩效的影响, 以及关注毕业时间是削弱还是增强了这种影响因素。

3) 本文仅关注了数字胜任力与员工创新绩效间的作用机制, 但未考虑数字技术如何利用组织外部资源促进企业创新绩效, 未来可进一步拓展考虑跨界搜索、外部环境等因素的作用。

基金项目

此文得到如下两个项目资助:

① 浙江工商大学 2021 年校级研究生教育改革项目学科交叉融合下新文科研究生课程提质和模式优化(编号: YJG2021215);

② 浙江省哲社一般项目: 薪酬共富性对创新绩效影响机制研究(编号: 24NDJC136YB)。

参考文献

- [1] 夏德建, 朱勇. 新商科建设背景下工商管理专业人才培养体系构建[J]. 成都师范学院学报, 2023, 11(39): 10-19.
- [2] 郑旭东, 范小雨. 欧盟公民数字胜任力研究——基于三版欧盟公民数字胜任力框架的比较分析[J]. 比较教育研究, 2020, 42(6): 26-34.
- [3] Mertens, W., Recker, J., Kummer, T.F., Kohlborn, T. and Viaene, S. (2016) Constructive Deviance as a Driver for Performance in Retail. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 30, 193-203.
<https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2016.01.021>
- [4] 张曼晶等 张曼晶, 马光亚, 丁婉怡. 粤港澳大湾区建设背景下新生代员工工作价值取向与创新绩效关系研究[J]. 商展经济, 2023(16): 160-163.
- [5] 丁晨, 王绍龚, 赵曙明. 学习目标导向对员工创新的影响: 基于元分析的心理与行为机制[J]. 科技进步与对策, 2023, 40(2): 151-160.
- [6] 孙建群, 田奇, 田晓明, 等. 中国企业情境下员工建设性越轨的结构拓展及其对创新绩效的影响[J]. 中国人力资源开发, 2023, 40(11): 22-36.
- [7] 郭童. 员工跨界行为对员工创新绩效影响的“双刃剑”效应[D]: [硕士学位论文]. 银川: 宁夏大学, 2023.
- [8] 赵艳梅. 印象管理动机对员工创新行为影响机制研究[D]: [硕士学位论文]. 天津: 天津理工大学, 2019.
- [9] 王桃林, 杨兰兰. 心理契约违背对员工创新绩效的作用研究[J]. 中国产经, 2023(21): 185-187.
- [10] 王富祥. 绩效薪酬对员工创新行为的影响机制研究[J]. 铜仁学院学报, 2023, 25(5): 96-105.
- [11] 赵宏霞, 徐光明, 丁天维, 等. 平台化人力资源管理实践对员工创新绩效的影响[J]. 人力资源管理评论, 2022(2): 84-98.
- [12] 白迎雪. 组织公平对员工创新绩效的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 长春: 东北师范大学, 2023.
- [13] 卢优兰, 冯靖浪. 动态能力视角下企业数字化运营管理人才胜任力模型构建研究[J]. 全国流通经济, 2023(19): 84-88.
- [14] 徐晓日, 刘丹琳. 公务员数字胜任力的构建与提升[J]. 党政干部学刊, 2022(10): 9-14.
- [15] 何畅, 关钰桥. 中国高校教师数字胜任力测量研究[J]. 黑龙江工业学院学报(综合版), 2023, 23(5): 38-45.
- [16] Bharadwaj, A.S. (2000) A Resource-Based Perspective on Information Technology Capability and Firm Performance:

An Empirical Investigation. *MIS Quarterly*, **24**, 169-196. <https://doi.org/10.2307/3250983>

- [17] 王才. 数字化转型对企业创新绩效的作用机制研究[J]. 当代经济管理, 2021, 43(3): 34-42.
- [18] 黄节根, 吉祥熙, 李元旭. 数字化水平对企业创新绩效的影响研究——来自沪深 A 股上市公司的经验证据[J]. 江西社会科学, 2021, 41(5): 61-72, 254.
- [19] 王海花, 杜梅. 数字技术、员工参与企业创新绩效[J]. 研究与发展管理, 2021, 33(1): 138-141.