

数字领导力对员工创新的促进机制研究

冯士洲, 韩立丰*
澳门科技大学, 澳门 999078

摘要： 本研究旨在探讨数字领导力对员工创新的促进机制，并通过技术接受模型分析员工对数字工具的接受程度如何影响其创新行为。研究发现，数字领导力通过激发创新思维、提供技术支持、营造创新文化、促进知识共享以及推动跨部门合作等方式，显著促进了员工创新。同时，员工对数字工具的感知易用性和感知有用性是决定其创新行为的关键因素。本研究进一步验证了 TAM 模型在数字化环境下的适用性，并为企业在数字化转型中提升员工创新能力提供了理论依据和实践指导。

关键词： 数字领导力；员工创新；技术接受模型

The Mechanisms Linking Digital Leadership and Employee Innovation

Feng Shizhou, Han Lifeng*
Macau University of Science and Technology, Macau 999078

Abstract： This study aims to explore the mechanisms through which digital leadership promotes employees' innovation, and to analyze how employees' acceptance of digital tools influences their innovative behavior based on Technology Acceptance Model (TAM). Results show that digital leadership significantly promotes employees' innovation by stimulating innovative thinking, providing technical support, fostering an innovative culture, facilitating knowledge sharing, and driving inter-departmental collaboration. Meanwhile, employees' perceived ease of use and perceived usefulness of digital tools are critical factors determining their innovative behavior. This study further validates the applicability of TAM in a digital environment and provides theoretical basis and practical guidance for enterprises to enhance employees' innovation capabilities during digital transformation.

Keywords： digital leadership; employee innovation; technology acceptance model

引言

在当今快速发展的数字化时代，企业面临着前所未有的机遇与挑战。随着信息技术的迅猛进步和全球化竞争的加剧，数字化转型已成为企业保持竞争力和实现可持续发展的关键。在这一背景下，数字领导力的作用日益凸显，它不仅涉及技术工具的应用，更在于如何在数字化环境中推动创新、提升员工绩效。本文旨在深入解析数字领导力对员工创新促进作用的机制，不仅有助于理解数字化环境下的领导力实践，也为企业在数字化转型中提供了重要的理论指导和实践建议。

一、数字领导力的概念与发展

数字领导力是指领导者通过有效利用数字技术和数据资源，推动组织创新、提升运营效率、优化决策过程，从而引领企业实现战略目标的能力。^[1] 近年来，随着数字化转型的加速，数字领导力逐渐受到重视，成为企业在数字时代保持竞争力的关键要素之一。

数字领导力的主要特征包括技术洞察力、数据驱动决策、创

新思维、人才战略以及安全与合规。技术洞察力要求领导者能够理解并预测数字技术的最新发展趋势，识别并应用最适合企业需求的技术解决方案。^[1-3] 数据驱动决策强调具备数据分析能力，能够从大量数据中提取有价值的信息，并据此作出科学决策。创新思维要求领导者鼓励并支持技术创新和业务模式创新，推动企业在数字化环境中不断进化。确保企业在使用数字技术时遵守相关法规，保障数据安全和隐私也是数字领导力的重要组成部分。^[4]

通讯作者：韩立丰，通讯邮箱：lfhan@must.edu.mo。

数字领导力的重要性不言而喻。通过数字化转型，企业能够快速响应市场变化，提高生产效率和服务质量，从而提升企业竞争力。数字技术的应用可以带来新的产品和业务模式，增强企业的创新能力。通过数据分析和个性化服务，数字领导力还能显著提升客户满意度和忠诚度。数字化工具的运用可以帮助简化复杂的管理流程，进一步优化企业的管理流程。^[3-5] 总之，数字领导力不仅是企业适应数字化时代的需求，也是推动企业不断创新和取得成功的关键因素。领导者需要不断学习和提升自身的数字素养，以适应快速变化的数字环境，并在竞争激烈的全球市场中保持领先地位。

二、数字领导力与技术接受模型

技术接受模型（Technology Acceptance Model, TAM）是 Davis 于 1989 年提出的一个理论框架，旨在解释和预测用户对新技术的接受程度。^[6] TAM 的核心假设是，用户的实际使用行为取决于其使用意愿（Intention to Use），而使用意愿则受到两个关键变量的直接影响：感知有用性（Perceived Usefulness）和感知易用性（Perceived Ease of Use）。^[5-6] 感知有用性指的是用户认为使用某项技术能够提高其工作绩效的程度，感知有用性越高，用户的使用意愿越强。感知易用性则是用户认为使用某项技术所需付出的努力程度，感知易用性越高，用户的使用意愿越强。TAM 还认为，感知有用性和感知易用性受到外部变量的影响，这些外部变量包括社会影响、系统特征、用户特征等。^[5-6]

随着数字化转型的加速，数字领导力在组织中的作用日益凸显。数字领导力不仅涉及技术工具的应用，更关键的是领导者在数字化环境下如何推动创新、提升员工绩效。^[6] 技术接受模型在此背景下提供了一个有效的分析框架，帮助解释数字领导力如何影响员工对数字工具的接受程度，进而促进员工创新行为。

三、数字领导力对员工创新的多元作用机制

数字领导力对员工创新的影响是多元的。数字领导力通过激发创新思维，为员工提供了新的视角和方法。领导者利用数字技术进行数据分析和趋势预测，能够为员工展示市场和技术的最新动态，启发他们思考如何将这些创新应用到实际工作中。

数字领导力能提供技术支持，为员工创新提供了必要的工具和资源。现代数字技术，如人工智能、机器学习和物联网，为员工提供了强大的技术平台，帮助他们开发新产品、优化流程和改进服务。^[7] 数字领导力通过营造创新文化，为员工创新提供了一个支持和鼓励的环境。领导者通过数字工具和平台，鼓励员工提出创新想法，并提供反馈和资源支持。例如，企业可以利用内部社交平台或协作工具，建立一个开放的沟通环境，让员工能够自由分享他们的创新想法，并得到及时的支持和反馈。^[8]

数字领导力可以促进知识共享，为员工创新提供了丰富的知识资源。领导者可以利用数字技术，建立企业内部的知识库，

收集和整理各种创新案例和最佳实践，供员工学习和参考。^[8] 例如，通过内容管理系统，企业可以集中存储和分类各种创新资料，使员工能够快速找到所需的知识资源，从而加速他们的创新进程。

数字领导力为员工创新提供了多元化的合作机会。领导者可以利用数字协作平台，打破部门之间的壁垒，促进不同部门之间的交流与合作，激发跨领域的创新火花。^[9] 例如，通过项目管理工具，企业可以组织跨部门的项目团队，共同解决复杂的创新问题，促进不同专业背景的员工之间的合作与学习。

四、企业数字领导力的培养路径

企业数字领导力的培养路径是一个复杂而多维的过程，涉及组织文化、领导风格、员工技能和数字化工具的有效整合。首先，明确数字领导力的核心目标是推动组织在数字化环境中的创新和绩效提升。为此，企业需要制定系统的培训计划，涵盖数字化战略、数据分析、技术应用等关键领域，确保领导者具备必要的知识和技能。^[4] 领导者应成为数字化转型的倡导者和实践者，通过示范作用激励员工积极参与数字化变革。此外，建立有效的反馈机制和鼓励机制，促进员工在数字化实践中的创新和改进。

技术支持和资源配置也是培养数字领导力的关键因素。企业应投资于先进的数字化工具和平台，为领导者提供必要的资源和支持，确保其在数字化环境中的有效决策和执行。^[3] 同时，技术支持应包括定期的技术更新和优化，以适应快速变化的数字化环境。跨部门协作和知识共享在培养数字领导力中具有重要作用。通过打破部门壁垒，促进跨部门协作，领导者能够更好地整合和利用组织内部资源，推动数字化转型。知识共享平台和机制的建设，有助于内部知识的流通和共享，提升整体团队的数字化素养。^[9]

企业还应重视外部合作和行业交流，通过与外部专家、学者和行业领袖的合作，获取前沿的数字化知识和实践经验。外部合作可以包括联合研究项目、行业论坛和跨企业交流，为领导者提供更广阔的视野和学习机会。评估和反馈机制是培养数字领导力的持续动力。^[10] 企业应建立科学的评估体系，定期评估领导者在数字化转型中的表现和成果，提供及时的反馈和改进建议。评估结果应与领导者的绩效考核和职业发展挂钩，激励其在数字化领导力方面的持续提升。^[7-9]

企业数字领导力的培养路径涉及多方面的系统设计和实践，通过明确的培训计划、积极的组织文化、技术支持、跨部门协作、外部合作以及科学的评估机制，企业能够有效提升领导者在数字化环境中的领导能力和组织绩效。

五、总结

数字领导力在数字化转型中扮演着关键角色，其核心在于推动创新和提升员工绩效。技术接受模型提供了一个有力的理论框

架，解释了领导者如何通过增强感知有用性和感知易用性，影响员工对数字工具的接受程度。数字领导力通过多元机制促进员工创新，包括激发创新思维、提供技术支持、营造创新文化、促进知识共享及推动跨部门合作。培养数字领导力需要系统培训、积极组织文化、技术支持、跨部门协作、外部合作以及科学的评估机制。通过这些综合措施，企业能够有效提升数字化环境中的领导能力和组织绩效。

参考文献

[1] 张碧倩. 数字化领导对员工创新绩效的影响研究 [D]. 西南财经大学, 2022.DOI:10.27412/d.cnki.gxncu.2022.003399.

[2] 刘宁, 李晨, 赵波. 数字领导力研究综述与展望 [J]. 南京邮电大学学报 (社会科学版), 2024, 26(02): 72-81.

[3] 柴雯瑜, 雷芸婷. 数字经济背景下的企业员工创新能力构建研究 [J]. 内蒙古科技与经济, 2024, (01): 33-36.

[4] 李燕萍, 苗力. 企业数字领导力的结构维度及其影响——基于中国情境的扎根理论研究 [J]. 武汉大学学报 (哲学社会科学版), 2020, 73(06): 125-136.

[5] 张志鑫, 郑晓明. 数字领导力: 结构维度和量表开发 [J]. 经济管理, 2023, 45(11): 152-168.DOI:10.19616/j.cnki.bmj.2023.11.008.

[6] 周宏慧, 刘宝琦. 基于技术接受模型论制造执行系统和人力资源管理系统集成 [J]. 信息记录材料, 2024, 25(02): 63-65.

[7] 贾琼琼. 数字化领导对员工职场行为的双刃剑效应研究 [D]. 中南财经政法大学, 2023.DOI:10.27660/d.cnki.gzczu.2023.001157.

[8] 周昊杨, 刘洪. 数字变革型领导力对员工数字化转型开放性的影响机制研究——一个被调节的中介模型 [J]. 软科学, 2024, 38(04): 89-94+128.DOI:10.13956/j.ss.1001-8409.2024.04.13.

[9] 关敬萱. 变革型数字领导力对企业数字化转型绩效的影响研究 [D]. 吉林大学, 2023.DOI:10.27162/d.cnki.gjlin.2023.001213.

[10] 刘丹琳. 领导干部数字领导力的提升研究——基于 VQA 层次模型 [J]. 领导科学论坛, 2023, (04): 48-52.DOI:10.19299/j.cnki.42-1837/C.2023.04.010.